

労働者派遣法・労働契約法・ 高年齢者雇用安定法の 「改正」内容と活用

2012年に開催された通常国会で、労働者派遣法、労働契約法、高年齢者雇用安定法という3つの労働法が「改正」されました。また、2013年の通常国会では、パートタイム労働法が「改正」されようとしています。それぞれ、日本の労働者の「働き方、働かされ方」に重要な影響を与える「改正」内容であり、それぞれの「改正」の基本的な内容と評価、それを踏まえた職場でのとりくみの進め方についてしっかり学習・意思統一していきましょう。

特に、労働者派遣法と労働契約法の「改正」は、派遣や有期といった「非正規」労働の制限、「非正規」労働者の権利擁護という点での「抜本改正」が期待されていましたが、この間の民主党政権の後退に次ぐ後退、国会における民主・自民・公明3党による「談合・闇取引」の下で、「抜本改正」とはほど遠い内容での「改正」となってしまいました。

今回の労働法の「改正」をしっかり踏まえて、引き続き、「人間らしく働くルール」の確立、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現をめざしてとりくみを進めていこうではありませんか！



労働者派遣法 **改正**

引き続き

(2012年10月1日施行)

「改正」のポイント

- 1 法律の名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変わり、法律の目的に「派遣労働者の保護・雇用の安定」が明記されました。
- 2 ・日雇い派遣の「原則」禁止
政府案では「2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣」は禁止となっていたましたが、民自公3党による「修正」で「30日以内」と期間が短くされ、例外だらけになりました。
これでは「日雇い派遣の原則禁止」とは到底言えず、原則禁止とはほど遠い内容と言わざるを得ません。
- 3 ・グループ企業内派遣(専ら派遣)について8割規制を導入(グループ外への派遣が2割以上必要)
・離職した労働者の離職1年内の派遣受け入れ禁止
- 4 ・雇用期間通算1年以上の有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換が「努力義務」化
・派遣先の労働者との賃金との「均衡」の考慮
- 5 ・派遣料金のマージン率の公開、派遣料金の明示を義務化
・雇い入れ時の賃金・待遇などの説明義務化
- 6 ・違法派遣の場合の派遣先の労働契約申し込みみなし規定の創設
- 7 ・「登録型派遣、製造業派遣、特定労働者派遣事業の在り方」は引き続き「検討事項」とされました。
※「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」で検討が始まっています。

ここが大問題

日雇い派遣

政令で定める18業務は例外扱い

ソフトウェア開発、機械設計、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、受付・案内、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書類等の制作・編集、広告デザイン、OAインストラクション、セールスエンジニアリングの営業・金融製品の営業

高齢者、主婦なども例外扱い

60歳以上の人、雇用保険の適用を受けない学生、副業として日雇い派遣に従事する人(生業収入が500万以上)、主たる生計者でない人(世帯収入が500万以上)

- 「努力義務」や「均衡」の考慮では強制力もなく話になりません。
- 法的義務化、同一労働・同一賃金、均等待遇原則の確立が求められています。

2015年施行「3年も先送り」

「労働契約申し込み規定」を創設しましたが、その施行を3年も先送りしたのは大問題です。

今回の「改正」の“目玉”であった「登録型派遣・製造業派遣」の「原則禁止」(政府案でも登録型派遣では専門26業種を例外扱いにすることや、製造業派遣では1年以上の雇用が見込める「常用」労働者は除くとなっている“大穴”が空いていましたが…)が削除されてしまったのは大問題です。



「抜本改正」めざしとりくもう

労働組合として職場をチェックし、とりくみましょう

- 1 職場における派遣や有期などの「非正規」労働者の現状をしっかりとチェックしましょう。厚生労働省の「派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針」では、「労働者派遣」を導入するときは、導入にあたって過半数労働組合の意見を聞かなくてはならないことになっています。
そしてその際は、「労働組合に通知してから意見を聴くまでに十分な考慮期間を設けること」、「労働組合の意見を十分に尊重するよう努めること」とされています。
- 2 派遣労働者に対して、労働基準法や労働安全衛生法、労働者派遣法などが守られているか、違法な派遣となっていないか、しっかりとチェックしましょう。
- 3 派遣労働者の意向もしっかり聴いて、派遣労働者の賃金・労働条件の改善や均等待遇の実現、直接雇用をかちとっていきましょう。

派遣労働者のみなさんへ

今回の「改正」内容を チェックしてみましょう！

- 1 賃金や派遣会社のマージン率、教育訓練に関するとりくみ状況がインターネットなどにより、確認できるようになりました。また①派遣労働者と労働契約を結ぶとき、②派遣先に実際に派遣されるとき、③派遣料金に変更になった時は、派遣労働者に派遣料金を明示しなければならなくなりました。
- 2 派遣会社は、あなたと労働契約を結ぶ前に「①雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること、②派遣会社の事業運営に関すること、③労働者派遣制度の概要」について説明しなければならなくなりました。
- 3 派遣会社はあなたの賃金などの決定にあたり、派遣先の社員との「均衡」を配慮しなくてはならなくなりました。具体的には、①派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準、②派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験など派遣先社員との「均衡」に配慮しなければなりません。
- 4 あなたが有期雇用の派遣労働者であっても雇用期間が通算1年以上となった場合は、①「期間の定めのない」雇用（無期雇用）に転換する機会を提供すること、②紹介予定派遣の対象とすることで派遣先での直接雇用を推進すること、③無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などを実施すること、のいずれかの措置をとることが派遣会社の努力義務になりました。
- 5 日雇い派遣が「原則」禁止となりました（「例外」については「改正」のポイントを参照のこと）。
- 6 離職後1年以内に、派遣労働者として元の勤務先に派遣されることはできません。

労働者派遣法の「抜本改正」 をめざすわたしたちの要求

- 1 労働者を雇用する場合は、「直接雇用」を原則とすること。「派遣」労働は、「専門的」で、「一時的・臨時的」なものに限定すること。いわゆる「専門26業務」は全面的に見直すこと。
- 2 製造業における派遣、登録型派遣、日雇い派遣は全面禁止すること。派遣労働者は原則として「期間の定めのない」労働契約とすること。
- 3 派遣労働者と派遣先の労働者の賃金・労働条件は「均等」な待遇とすること。1年を超えて同じ派遣先に雇用される場合は、派遣先で直接雇用されたものとみなすこと。

労働契約法 改正

有期雇用の規制という点ではきわめて不十分！ しかし法「改正」の趣旨を活かしてしっかり職場で活用を

今回の法「改正」は、内容的にはきわめて不十分なのですが、「労働者が安心して働き続けられることができる社会を実現する」との法改正の趣旨は正当です。

使用者にもこの趣旨をふまえた対応をさせることが大事です。

「改正」のポイント

1 無期労働契約への転換 法第18条

(施行は2013年4月1日)

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより(自動転換ではない!)、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できる制度が創設されました。

しかし、無期労働契約転換後の賃金・労働条件については、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約のときと同じとされ、また6か月以上の空白期間をおけば労働者個々人の労働契約期間のクーリング(労働契約期間の中断)が可能とされました。これでは無期労働契約転換の意味があまりなくなるとともに、契約期間が通算5年を超える前での「雇止め」や「クーリング期間」の悪用も予測されるため、法定化された「雇止め法理」も活用してそれを許さないたたかいが必要です。

また、5年のカウントは、「このルールが施行される2013年4月1日以降の有期労働契約が対象で、それ以前のはカウントに含めない」とされており、この制度のスタートがかなり先送りされるのも問題です。

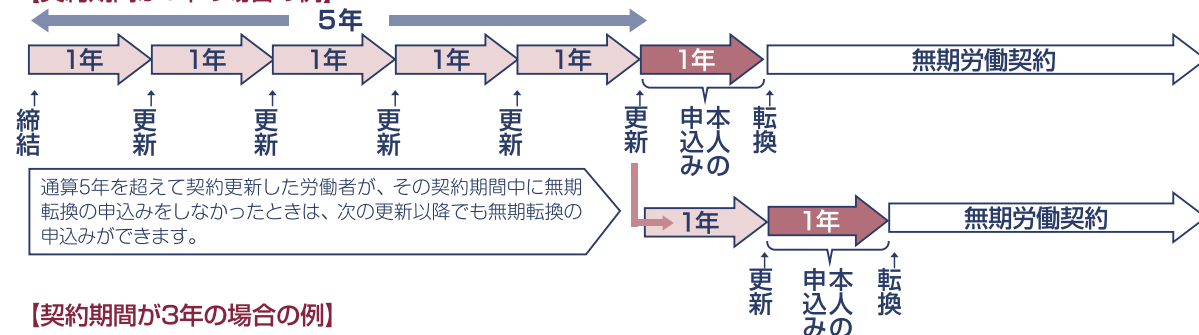
活用のポイント

- ① 5年のカウントをまたず、労働組合として、無期労働契約への転換を求めてたたかきましょう。そして、同じ職場ですでに無期で働いている労働者との同一労働・同一賃金、均等待遇の実現、賃金・労働条件の改善を要求しましょう。
- ② 無期労働契約の転換をさせるための「5年手前での雇止め」や「クーリング期間の悪用」は、法第19条で法定化された「雇止め法理」なども活用して、それを許さないとりくみを強めましょう。

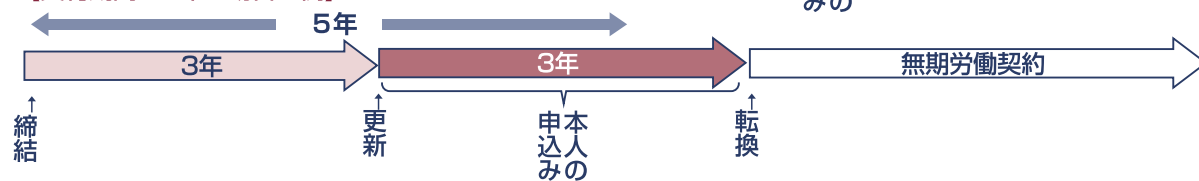


無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



(出所)厚労省

2 「雇止め法理」の法定化 法第19条

今回の労働契約法「改正」で、判例法理が法制化されました。

すなわち、

- ① 「反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約における解雇と社会通念上同視できると認められるもの」
- ② 「労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの」については、使用者が雇止めすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、「その雇止めは認められず、従前と同じ労働条件で、その有期労働契約は更新される」ということが、今回の「改正」で法制化されました。

3 期間の定めがあることを理由とした「不合理な労働条件の禁止」 法第20条

(施行は2013年4月1日)

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、「労働契約期間の定めがある」ことを理由にして不合理に労働条件を相違させることは許されなくなりました。「不合理」であるかどうかは、「①業務の内容、責任の程度、②職務の内容と配置転換の範囲など」の事情を考慮して判断されます。従って、業務・職務と関係のない労働条件(①通勤手当の支給、②食堂の利用、③安全管理など)は、特段の理由がない限り、無期契約労働者と同等の扱いをしなければなりません。なお、この条項は、賃金・労働条件だけでなく、災害補償や服務規律、教育訓練、福利厚生など、一切の労働条件について適用されます。

活用のポイント

今回の「『雇止め法理』の法定化」を活用して、安易な雇止めを許さないたたかいを強めましょう。今回法制化された「反復更新された有期労働契約で、無期労働契約と同視できる」有期労働契約、「契約更新されるものと期待することについて合理的な理由がある」有期労働契約については、「客観的に合理的な理由」があり、「社会通念上相当である」と認められない限り、その雇止めは認められません。

活用のポイント

- ① 今回の法制化を契機に、有期を理由とした不合理な労働条件がないかどうか、その対象となる「賃金・労働条件だけでなく一切の労働条件」についてチェックし直してみましょう。そして、「不合理な労働条件」は、労働組合の運動で是正させましょう。
- ② 今回差別してはならないと例示されている「①通勤手当の支給、②食堂の利用、③安全管理」については、ただちに差別的取り扱いをなくすよう求めましょう。

有期雇用の抜本的な規制を求めるわたしたちの要求

- 1 「労働者を雇用する場合は、『期間の定めのない』雇用(無期雇用)を原則とし、『有期雇用』は『合理的な理由が存在する場合に』限って認められる」という大原則を確立すること。
- 2 「1年」を超える有期雇用は認めないこと。1年を超えて雇用した場合は、自動的に無期雇用に転換するルールを確立すること。
- 3 同一企業・同一職場・同一職種・同一業務における無期雇用労働者と有期雇用労働者との間の差別的取り扱いを禁止し、「同一労働・同一賃金、均等待遇」原則を確立すること。



高年齢者雇用安定法

(2013年4月1日施行)

「改正」のポイント

今回の高年齢者雇用安定法の主な「改正」内容は

- ① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
・ 定年後も就労を希望する者全員を「継続雇用制度」の対象者としなければならなくなりました。
・ ただし、「厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢に到達した以降の者」を対象に、「労使協定により定める基準により限定できる」とする仕組みを引き続き利用できるという「経過措置」（2013～2025年度）を設けました。これは大きな問題です。
- ② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
・ グループ企業まで可能に。ただし本人の同意が必要。
- ③ 義務違反の企業に対する企業名公表規定の導入です。

再雇用で手取り額はどうなる？

	現在60歳	現在59歳
	1952年4月2日生れ ↓ 60歳から年金支給	1953年4月2日生れ ↓ 年金支給は61歳から
60歳到達時賃金=月額40万円 再雇用後はその60%の24万円と仮定		
	↓	↓
再雇用後の賃金	240,000円	240,000円
高年齢雇用継続給付	36,000円	36,000円
在職老齢年金	27,000円	無年金となり0円
収入計	303,000円	276,000円
社会保険料等	39,000円	41,000円
所得税	5,700円	5,900円
住民税	32,000円	32,000円
手取り額	226,300円	19,7100円

(注) 賃金は首都圏の企業で男性を想定し、59歳時の一時金は年間100万円。現在60歳の年金は10万円とし、所得水準により一部削減される。住民税（前年度所得に課税）は、さいたま市の税率を採用した。

(出所) 猪野社会保険事務所



「指針」の問題点

- ・ 国会審議の中で、自民・公明両党は、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」を策定するようねじ込みました。
- ・ 「指針」では、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められる」者、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たせない」者など、就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合は、「継続雇用しないことができる」とされました。
- ・ しかし、同じく「指針」では、就業規則に定める「解雇事由又は退職事由とは異なる（継続雇用制度の）運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却する恐れがあることに留意」しなければならないとしています。
- ・ 実際、定年退職時まで解雇されずにきた労働者が就業規則に定められた解雇・退職事由をもって継続雇用されないのは極めて不自然であり、そうした不当な継続雇用の拒否については断固許さないという立場で要求しましょう。
- ・ 当然のことながら、「指針」では、「客観的で合理的な理由があり、社会通念上相当なもの」でなければ、雇用継続の拒否はできないとしています。
- ・ また、「指針」では、「年齢的要素を重視する賃金・人事制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること」との記述もありますが、労使で協議して決定すべき「賃金・人事制度」への不当な介入といえるものであり、十分注意しましょう。

・ 高年齢者雇用安定法の「改正」を受け、法「改正」の趣旨（＝希望者全員を定年後の継続雇用制度の対象となるようにする）を踏まえて、職場で、

- ① 再雇用を希望する労働者を全員再雇用する
- ② まともな生活ができる賃金水準を確保する
- ③ 働き続けることができる職場環境を整備するなど要求・交渉し、実現をめざしていきましょう！

均等待遇・「同じ仕事には同じ賃金」 を求め、とりくみを強めよう

2008年に施行された改正パート労働法は、3つの要件に合致するパート労働者に限定してではありませんが、賃金をはじめとする一切の労働条件について、「差別的取扱いをしてはならない」と、均等待遇を義務づけたことは画期的でした。しかし、その要件があまりに厳しすぎたため、現実には3要件に合致し、均等待遇が義務付けられる労働者はほとんど存在せず、待遇改善が進まなかったため、見直しははかられてきました。また、有期にかかわる労働契約

法の動向をふまえ、労政審は2012年6月、「今後のパートタイム労働対策について」をまとめ、建議しました。今後、「建議」をもとに厚労省において改正法案が作成され、13年通常国会に提出されると見込まれます。しかし、「建議」はきわめて不十分で、実効ある改正にほど遠いと言わざるを得ません。通常国会に向けて、学習、宣伝、署名行動など抜本改正を求めるとりくみを強化しましょう。

「建議」のポイント

- 1 均等待遇を義務付ける第8条について、「労働契約法」に準じて、「無期労働契約要件」を削除し、「職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違がみとめられない」とする法制を採ることが適当としています。
- 2 現行法は通勤手当について、「均衡確保の努力」さえ必要ないと定めていますが、建議はそうした定めは適当ではないとするだけで、「均衡確保を努力義務の対象とせよ」というわけではありません。
- 3 「忌引きを理由とする解雇等が適当ではない旨を指針に規定する」としています。

問題点と私たちの要求

1. 労働条件について「不合理な相違は禁止」されることは重要ですが、正規と非正規で大きな違いとなっている、「人材活用の仕組み(異動や転勤の範囲等)」が考慮要素に残されたために、実際には均等待遇の対象はまったく広がりません。
考慮要素に違いがある場合、その違いの程度を賃金労働条件に反映させる基準・考え方が全く明らかになっていません。考慮要求から「人材活用の仕組み」を削除し、「同じ仕事には同じ賃金」が保障されるようにすべきです。
2. 通勤手当は実費弁償であり、非正規であるなどの理由で差別すべきではありません。「改正労働契約法」も「特別の理由がない限り、格差をつけることは認められない」としています。
3. 非正規であっても葬儀等の日数に違いはありません。忌引きをはじめとする慶弔休暇や福利厚生などについても均等待遇とすべきです。
4. 公務で働く短時間職員も劣悪な賃金・労働条件で働いていますが、パート労働法が適用除外とされており、建議でもその問題がふれられていません。公務で働く短時間職員にも適用すべきです。



ディーセントワークの実現をめざして

ILO（国際労働機関）は、1999年以降、「ディーセント・ワーク（decent work）」（働きがいのある人間らしい仕事）を、「21世紀において実現すべき世界の労働者の働き方・働かせ方」として最も重要な戦略的目標に掲げています。そして、その中心的な内容として、①中核的な労働基準の尊重と遵守、②良質な雇用の確保、③社会保護（職場の安全と社会保障）の拡充、④社会対話（労使の交渉と国を交えた対話）の促進を掲げています。そして、⑤ジェンダー＝男女の社会的平等がすべての課題に考慮されなければならないとしています。

日本国憲法は、すべての国民に「侵すことのできない永久の権利として基本的人権を保障」（第11条）し、その重要な内容として「個人としての尊重、生命、自由及び幸福

追求に対する権利」（第13条）、「法の下での平等、差別の禁止」（第14条）、「思想及び良心の自由」（第19条）、「一切の表現の自由」（第21条）とともに、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」（第25条）、「能力に応じて等しく教育を受ける権利」（第26条）などを保障しています。そして、労働者に対して「勤労の権利」（第27条）、「団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利」を保障しています。ILOが現在提唱している「ディーセント・ワーク」は、日本国憲法が保障している基本的人権の内容そのもの、その今日的な要請内容だといえます。

しかし、現代日本の労働者の置かれている状況は、「ディーセント・ワーク」（働きがいのある人間らしい仕事）とはほど遠いものとなっています。

今こそ、「ディーセント・ワーク」を実現しよう！“日本国憲法が光り輝く”人間らしく働くことができる職場、人間らしく生きることができる社会にしよう！

1 安定した雇用を！

すべての労働者に働き続けられる安定した雇用を保障すること。解雇規制を強化すること。労働者派遣法の抜本的な再改正を。有期雇用は臨時的・一時的な業務に限定し、「正規雇用が当たり前！」の日本にもどすこと。

2 賃金の改善と底上げを！

人間らしい健康で文化的な生活を送るに十分な賃金を保障すること。最低賃金をただちに1000円以上に引き上げるとともに、全国一律最低賃金制を実現すること。

3 労働時間の短縮を！

過労死・過労自殺をなくし、メンタルヘルス問題を改善するため長時間過密労働の改善、サービス残業の根絶・年次有給休暇の完全取得、時間外労働の上限規制の実現、深夜・休日・変形労働時間制への規制の強化を。

4 女性差別の一掃、均等待遇の実現を！

均等待遇原則を法制化し、雇用形態や性による差別をなくすこと。パート労働法を改正し、同一労働・同一賃金原則を確立すること。

5 失業時の生活保障を！

失業給付の拡充をはじめ失業時の総合的な生活保障を図る法整備を行うこと。特に東日本大震災の被災地における生活と地域経済の復興支援、安定した雇用確保を強化すること。

