

あなたも逃げられない——厚労省が急ぐ労働法制改悪

ごそんじですか?

# 労働契約法

やりたい放題の  
とんでもない中身

首切りや賃下げ、ただ働きまで使用者のやりたい放題——  
みなさん、いま厚生労働省はこんなとんでもない法案づくりを  
急ピッチですめています。7月中に「中間とりまとめ」を確定。  
来年の通常国会に提出という重大事態。黙っていたら大変です!

こんな「契約」したくない!

## 長時間・不払い労働を合法化

年収400万円以上のホワイトカラー労働者や管理的労働者を「自律的な働き方」をする者として、労働基準法の「労働時間規制の適用を除外」します。これによって、労働時間の制限や残業代の割り増し賃金支払いがなくなります。多くの労働者が、健康と家庭生活の破壊、メンタルヘルス悪化、過労死という事態に追いこまれてしまいます。



半数以上がOK  
したので合意成立

## 少数意見無視して労働条件カット

使用者が過半数労組と合意（または、労働者を代表するものと合意）すれば、会社は就業規則を改悪して、労働条件を自由に切り下げることが可能になります。労働者や少数組合の意見は無視され、訴訟で争うこともできません。これは個人の権利を侵害し、少数組合の団体交渉権を奪うものであり、企業の都合のいい契約を押しつけるための規制はずしにほかなりません。



## 金さえ出せば解雇は自由

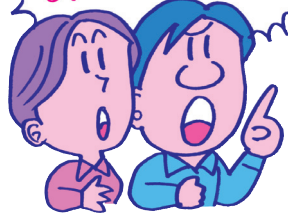
裁判所が解雇を無効と判断した場合でも、使用者が一定の解決金を支払えば解雇することができる「解雇の金銭解決制度」の導入が打ち出されています。使用者は、気に入らない労働者を、裁判を気にせず、金で解雇できることになり、これを許せば使用者の身勝手な解雇が野放しとなります。



こんな悪法  
許した5マイヘン!

## 労働法制の改悪に反対しましょう!

ここ数年で次々と改悪されてきた労働法制。今度の「労働契約法」はその総仕上げともいうべき大改悪です。私たちは、この改悪に反対し、働く者の生活と権利を守るまともな労働法制を求めます。みなさんのご協力をお願いします。(裏面もぜひご覧ください)



# 安心して働きたいですね

## 求められているのは、労働者保護法制の充実です

大企業は空前の大もうけをしているのに、地方で働くみなさんのくらしはどうか。有給休暇は取れていますか？サービス残業の毎日で心も体もボロボロになっていませんか。長時間労働や職場でのいじめによる過労死・メンタル不全是増加の一途です。

みんなが安心して働ける社会をつくるために、働く権利を守る法律と労働組合に目をむけてみませんか。



## 労働基準法をきちんと守って!

職場ではルール違反が横行しています。たとえば不払い残業。平成16年に労働基準監督署の勧告を受けた企業は1437社。是正支払いは226億円！ところが財界は反省どころか、「監督署は企業に介入するな」、「監督官を減らせ」、「守られないルールなど変えてしまえ」と攻撃する始末。検討中の「自律的労働時間制度」(ホワイトカラー・イグゼンプション)も、労基

法の時間規制をマヒさせるために考え出されたものです。厚生労働省は、一方的に使用者に有利な新制度の提案はやめ「今ある労基法をきちっと守れ」という立場に立つべきです。



## 労働者を守る法律の整備を

みんなが安心して働くためには、労基法だけでなく、労働条件を変更する場合の厳格な手続きや、解雇についての判例法理を法律にするなどの整備も必要です。ただしそれらは、厚生労働省の案とはちがひ、「労働者保護の観点」を貫いたものでなければなりません。

### ●たとえば有期雇用契約問題では

今の日本では3ヶ月程度の有期契約で働く人が、契約更新を繰り返して同じ仕事を続けるケースがよくみられます。雇い止めの不安で労働者は権利を主張できず、低賃金に甘んじています。そこで、臨時の仕事でないかぎり有期雇用は禁止とし、雇用契約は正社員と同じ「期限の定めなし」とする。時間単位でみた賃金もフルタイムとパートで均等にします。こうしたことは、ヨーロッパでは普通に行われています。

やっぱり

## 頼りになるのは労働組合

労働組合のない職場が増えています。そうした職場では「従業員代表」を名乗る一個人によって、全従業員の労働条件を左右する労使協定が結ばれます。その代表者は経営者が指名した人であることが多く、労働者に不利な協定が結ばれることも少なくありません。

従業員代表の民主的な選出、活動や身分保障などの改革が必要ですが、それでもストライキ権をもつ労働組合ほどの独立性は保障されません。

やはり、働く私たちと経営者との対等な関係を実現する基本は労働組合です。

## ヨーロッパではあたりまえ 民主的選出と独立性

ヨーロッパ諸国では、職場労働者の声をきちんと代表できる「従業員代表制度」が作られています。これら西欧諸国の「従業員代表」制度においては、労働者代表の民主的な選出方法と選出された代表について使用者からの独立が保障されています。その上、福利厚生などに関与する権限をもっています。