

財界と岸田政権が狙う 「働き方の大改悪」

岸田政権は、「雇用の流動化」と「多様で柔軟な働き方の普及・促進」のため、以下のような労働立法や施策を進めています。

●「(無効な) 解雇の金銭解決制度」

「解雇自由社会」が実現?! 裁判で「解雇は無効(労働契約は有効)」とされても、使用者が一定の金銭を払えば、労働契約を解消できる制度を創設する(労働契約法)

●「限定社員普及のための法整備」

賃金差別や解雇をしやすい「職務・勤務地・労働時間を限定した雇用」を普及させるため、労働契約締結時や労働条件を変更する際、就業場所や業務、その変更の範囲等も明示する(労働基準法)

●「ジョブ型雇用の普及」

ジョブ型雇用(職務限定型の社員制度)導入の際、賃金体系を改悪し、大多数の賃金水準を低下させる。浮かせた人件費を一部の人材に集中させる企業もある。

●「裁量労働制の規制緩和」

1日8時間・週40時間の労働時間の原則を緩め、長時間働かせても割増賃金支払いを免れる「裁量労働制」の要件を緩和し対象業務を拡大する(労働基準法)。

●「無期転換ルールの見直し」

有期労働契約が5年を超えた労働者の申込みにより無期労働契約に転換される制度の改正を審議中だが、「大幅な見直しは必要ない」として頻発する雇止めや無期転換後の待遇改善問題は解消しない(労働契約法)

●「シフト制労働契約の普及」

使用者による一方的なシフトカットでも休業手当支払い義務が発生せず、嫌がらせの就労拒否や事実上の解雇がおこなわれている問題はそのままに、シフト制の普及を促す(労働基準法、労働契約法)

岸田首相は「賃上げで経済好循環を」「女性の活躍推進を」などとアピールしていますが、実際に検討されている労働政策の中には、雇用の不安定化と賃金引下げをもたらす、男女別・雇用形態別の待遇格差を放置、拡大させる制度改悪が

含まれています。

解雇自由をもたらす制度や裁量労働制の拡大は、過去にも、私たちのたたかいで何度も止めてきました。本リーフで学習し、働くもののための労働法制改正を求め、声をあげましょう。

雇用の流動化・多様な働き方



違法な解雇も、 お金を払えばOKに

(無効な)解雇の
金銭解決制度

「無効解雇の金銭解決」は、産休や労災休業中の解雇等、法律で禁止された解雇を含め、裁判で無効とされた解雇に関し、労働者の申し立てにより、一定のお金を払えば労働契約が解消できる制度です。

労働契約解消金は、算定式を設けて「予見可能」性を高め、裁判は短期間に迅速処理をはかるため、いくら払えば手短かに解雇できるか見通しがつくこととなります。

経済界は「労働者の選択肢を増やす」と言い

ますが、「使用者が求める制度」も要求しています。労働契約解消金の相場ができ、「リストラ自由の社会」となれば、雇用が不安定化し、日本社会に甚大な悪影響をおよぼすでしょう。労働組合執行部の狙い撃ち解雇も多発しかねません。

現行法制でも裁判や労働審判で金銭での和解は行われており、危険な制度を創設する必要はありません。



無期転換を妨害する

無期転換ルール
の見直し

「雇止め」の規制を！

「無期転換ルール」とは、期間の定めのある労働契約（有期契約）が、同一の使用者のもとで通算5年を超えた時、労働者の申し込みにより期間の定めのない契約（無期契約）に転換される制度です。

2013年4月から施行されていますが、無期転換希望者に対する使用者側の妨害の多発が問題になっています。有期契約を繰り返し更新してきたのに5年を前に「次の契約更新はしない」と契約書に書いて合意させたり、「無期転換後は他の事業所に異動」などの条件をつけ、無期転換申立てを断念させたりしているのです。

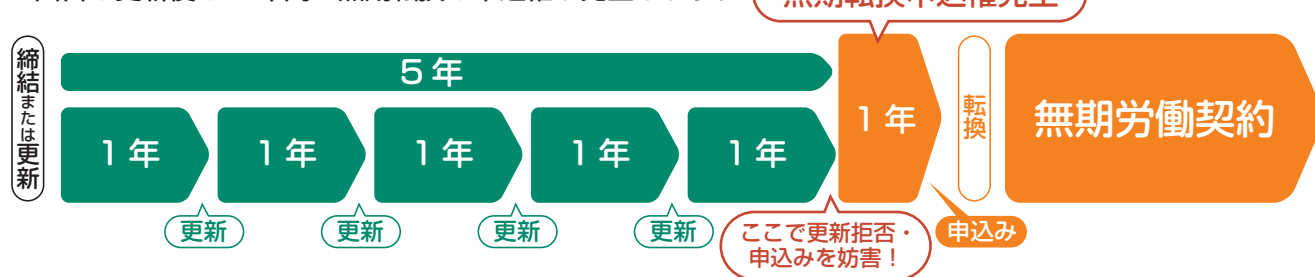
大学や研究開発法人で研究を行う教員・研究職には、特例で勤続10年で無期転換するルールが適用されていますが、大学や研究機関の中には、無期転換を阻止するため、2023年3月に任期付き研究職を大量雇止めしようとしています（国立機関だけでも最大で4500人）。

このままでは、大量の教員や研究者が職を追われ、不安定で低報酬の非常勤の仕事があふれる労働市場に投げ出されてしまいます。

声を上げ、政府も動かし、大学等に雇用を守らせましょう。

契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



契約期間が3年の場合

1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



無期転換後も続く 待遇格差

政府によれば、2018～19年度に無期転換されたのは、企業独自の制度も含めると158万人です。しかし、無期転換が実現しても、多くの場合、業務内容にふさわしい待遇への改善がはかられていません。それは今の無期転換制度が、労働条件改善を求めているためであり、制度の改正が必要です。

厚労省では、無期転換ルールの見直しを検討

中ですが、有識者がまとめた方針は、「制度の大幅な見直しは必要ない」とし、無期転換によって「労働条件は変わらない」「引き下げられる場合がありうることを周知する」という対応です。

無期転換者と、いわゆる正社員との間の不合理な格差を是正させるための労働契約法の改正が必要です。



「正社員の多様化」?

政府は、「正社員なら広域配転は当たり前」とする一方、それが無理な人のため、「勤務地や職務等を限定した多様な社員」を普及しようとしています。しかし「限定社員」にも問題が。

①**解雇の容易さ**です。裁判例をみると、事業所閉鎖や職務の再編・統廃合がおきた場合、勤務地ないし職務限定社員については、他の事業所での雇用提案等の解雇回避努力がなされなくても、解雇有効とされやすくなっています。

②**「いわゆる正社員」との待遇格差**です。無期労

働契約のフルタイムで働く場合、パート・有期労働法の均等・均衡待遇ルールが適用されません。加えて、従来の判例は、将来の異動・配転の可能性に違いがあるなら、大きな待遇格差も問題ないとしています。

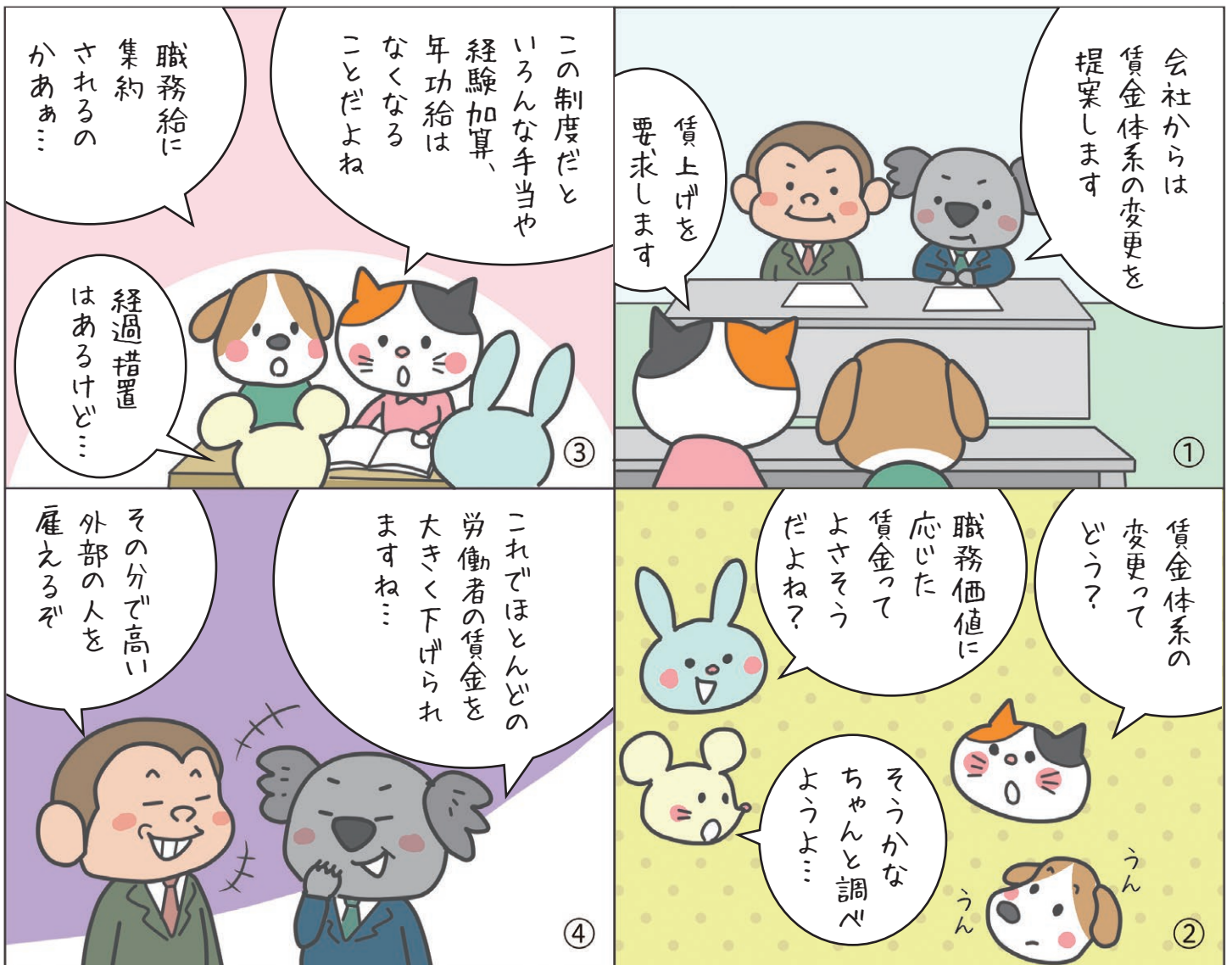
厚労省も「解雇されやすく待遇差も生じることをふまえた上で『限定正社員』を選んでください」とアドバイスしています。しかし、正社員の無限定な働き方こそ是正されるべきであり、待遇格差はなくすべきです。



「ジョブ型」導入で 大幅賃金ダウン

「ジョブ型雇用」は「多様な正社員」の柱となる人事施策です。経団連は「専門性が高く転職が容易」としてジョブ型雇用の活用を推奨する一方、その導入を阻害する「年功型賃金の見直し」を提言しています。既に日立や富士通、NTTなど電機・情報通信産業では、「ジョブ」に基づく人事評価・賃金体系への「改革」が進んでいます。これらは、「職務」「職責」「期待する貢献度」などにもとづく客観的な評価基

準の体裁を取ることで、多数の一般社員を賃下げ・降格・リストラし、それによって生じた原資によって一部「高度人材」を厚遇することを狙った人事施策です。グローバル化やイノベーションの促進、「高度人材」の獲得の必要を理由に挙げて、各企業は「ジョブ型」で総額人件費を抑制しようとしています。職場で反対の声を上げ、賃金大改悪を止める必要があります。



「労働時間に

とらわれない働き方」は魅力的？

裁量労働制は、一定の時間を働いたと「みなす」ことで、実際の労働時間について使用者が把握・管理する義務や割増賃金支払い義務を適用しない制度です。「専門業務型」と「企画業務型」のいずれも「業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる」ものとされています。

しかし、業務内容や量、納期等を決める権限まで労働者に与える制度ではないため、労働時間管理は労働者任せにしながら、過大な業務量により長時間労働となる問題が起きています(過

労死ライン近傍の週55時間以上働く人は約15%)。しかも、割増賃金も支払われず、それに見合う手当や報酬も得られないケースもあります。

政府は裁量労働制の問題事例を認識しながら、「自由な働き方へのニーズが増えている」などとして、必要な規制をかけず、対象業務の追加や導入手続きの簡素化などを進めようとしています。



「シフト制労働」の 悪用防止を

コロナ禍で相次いだ「シフトカット」は、当初は「補償なき休業」と呼ばれ、労働基準法26条の「休業手当支払い義務」を免れる手法として注目されました。その後、「解雇手続きをとらなくても、シフトカットしておけば労働者は退職する」ことに使用者が気づき、今や、気に入らない労働者を、職場から合法的に排除する手段として「シフト制」は注目を集め、岸田政権は「普及させる」方針です。

しかし、労働基準法第15条は「労働条件明示」を義務付けているのに、労働日・労働時間を明示せず「シフトによる」「0時間〜…」などとした労働条件通知書が、違法と判断されないことが異常です。

折しも、厚生労働省は「労働契約の明確化」をはかるとして、労基法15条の改正を検討中です。最低労働時間数・労働日数を明示させる等の立法措置をはかるべきです。

