

厚生労働大臣 尾辻 秀久 殿

労働契約法制「中間とりまとめ」に関する 要 請 書

(1) 昨今の大規模なリストラの横行や成果主義賃金の導入などで雇用・賃金・労働条件が「多様化」し、労働者の賃金・労働条件は不安定かつ低水準に引き下げられ、同時に政府による労働法制の規制緩和政策の推進ともあいまって深刻な事態をひきおこしています。さらにその結果として個別労使紛争も増加している現実があります。

2003年6月の労働基準法改正法案に対して、衆参両院は「労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約についての包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討をすすめる、その結果に基づき、法令上の措置を含め必要な措置を講ずること」という附帯決議を行いました。その附帯決議を受けて、2004年4月に設けられた「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（以下「研究会」）は2005年4月に「中間とりまとめ」を発表しました。しかし、この「中間とりまとめ」は「労働契約法」の本来の姿である使用者と労働者の力関係を修正し、労働者の権利擁護に役立つ法律となるべきはずのものが、逆に、労働者と労働組合の権利を破壊し、使用者によるいっそうのリストラ「合理化」を促進させる仕組みづくりという驚くべき内容となっています。

(2) 一つには2003年の労働基準法改悪の際に法案化前に挫折したはずの「金で解雇を合法化」し、使用者の違法解雇を助長する「解雇の金銭解決制度」の創設、二つ目に使用者に一方的な労働条件の変更権を与える「雇用継続型契約変更制度」の導入、三つ目に労働組合の形骸化、権利破壊を招く「労使委員会制度」の法制化、四つ目に労働者の健康と命を奪う「労働時間規制の適用除外＝ホワイトカラー・エグゼンプション」、五つ目に新卒労働者の使いすてを助長しかねない「試行雇用契約」の新設などです。

特に「解雇の金銭解決制度」「ホワイトカラー・エグゼンプション」は財界が強く、その実現を要望している事項でもあります。本来、労働者の権利保護に役立つ行政を行うべき厚生労働省が、財界の要望実現や使用者にのみ利益をもたらす、労働者に過酷な選択を押し付ける上記の5つの事項を「労働契約法」に名をかりて、検討・法律作成作業を行うことを許すことはできません。

(3) 「研究会」の役割は、労働政策審議会での議論が円滑に行われるよう論点を整理することであり、結論を出すものであってはなりません。また、パブリックコメントを募集した後の結果の反映も明確でなく、10月には「最終とりまとめ」が出されるという、はじめにスケジュールありきの「研究会」の進め方にも重大な問題があります。

従って、私たちは現在、進められている「研究会」の作業をただちに中止することを求めるものです。

団 体 名

住 所

代表者名
