

危険がいっぱい

労働契約法制

中間取りまとめ

5つのねらい

このままでは

企業は首切り・合理化

やり放題

新しい「労働契約法制」をつくる動きのなかで、労働者の働くルールや団結権が大きな危機にさらされようとしています。厚生労働省に設置された「労働契約法制の在り方に関する研究会」(座長・東大名誉教授菅野和夫氏)は、4月13日に「中間とりまとめ」を発表。今年の秋には「最終報告」を出し、07年には「労働契約法」として法案化される予定です。ところが、これがとんでもない内容。法律化されれば使用者は好き勝手に首切り、「合理化」のやり放題。労働組合の基本的権利もおびやかされることとなります。「研究会中間取りまとめ」の危険な狙いを学習し、急速に反対の運動を広げていくことが重要です。

「金で解雇」は憲法違反

解雇の金銭解決制度

「解雇の金銭解決制度」は、「裁判で解雇は無効と判断されても、使用者が金銭を支払うことで労働契約の終了を裁判所に請求できる」という「金で解雇を合法化」するものでないもの。使用者に解雇のやり放題を許すものでない。憲法で保障された労働者の働く権利(27条)を解決金で奪い取るようになります。

賃下げのまねば雇用打ち切り!?

雇用継続型契約変更制度

使用者が、解雇が不利な変更か二者択一することを労働者に迫る制度。就業規則による労働条件の切り下げでは対応できない、個別労働者の労働条件の改善をこの新しい制度でやろうとしています。たとえば一部の労働者を常用雇用から有期雇用に変更する、賃金を月給から時間給に変更するなどの場合に使われます。

労働組合の団結・団交権奪う

「労使委員会制度」

労使同数の委員で構成される「労使委員会」を設置し、解雇の金銭解決や就業規則による労働条件の変更、配転、出向、解雇等に関して、ここで合意されれば実施できる制度。後に裁判で争うことになっても、「権利濫用でない」と認められる仕組みを作ろうとしています。

どこまでも試用採用、クビ!?

「試用雇用契約」

「試用期間」を「有期労働契約」とする「試用雇用契約」を設けようとしています。正社員として採用するかどうかは使用者が勝手に決め、長期間にわたって「試用」、不都合と認められた者は期限が切れることで自動的に「クビ」となります。しかも、労働者が期間中に退職する自由を奪われ、使用者にとつてこれほど都合の良いことはありません。

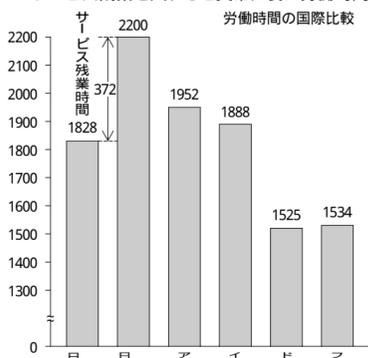
労働時間の規制を撤廃

ホワイトエグゼンプション

事務・技術系労働者を労働時間規制から通用除外にするホワイトカラーエグゼンプション。財界が執拗にその実施を求めてきました。労働者は「成果主義」の押しつけで、やむにやまらず長時間過密労働に追いやられ、悲惨な過労死、過労自殺が後を絶たず、違法な不払い残業が蔓延している現状のもとで、労働時間の規制を撤廃するということはまさに、暴挙といかれないようありません。ホワイトカラーエグゼンプションの導入は、不払残業が合法化され、労働者の命と健康を守る最後の砦すら破壊しようとするものです。



サービス残業を入れると異常に長い労働時間



資料：厚生労働省「毎月労働統計調査」、総務省「労働力調査」、EU、各国資料、05年国民意識調査より掲載

反対運動強め、労働者保護の法律を

「労働者使い捨て促進法」を許すな！
職場で学習・署名などの運動を広げよう

全労連は、労働条件の一方的不利な変更が増大しているもとで、労働者の権利を保障し、保護することに役立つ法整備が必要だということ、また、増大している個人請負労働者の労働者性を明確にし、労働法制の適用対象とすべきことから労働者保護に有益な「労働契約法」が必要だと考えています。「研究会」で検討されているような、労働者を使い捨て促進法」の制定を許すことはできません。

必要なのは、働くルールの確立。

判例で確立している「整理解雇の四要件」の法制化、一方的な解雇の規制、有期労働契約の制限、均等待遇の実現、労働時間短縮・規制の強化などです。

全労連は、労働法制改悪反対中央連絡会とともに「解雇の金銭解決制度」「雇用継続型契約変更制度」「労使委員会」「ホワイトカラーエグゼンプション」導入などに反対し、団体署名に取り組みます。職場での学習を早急にすすめ、反対運動を大きく広げましょう。

財界の意のままに労働者を使い捨て

労働者保護を切り捨て、雇用のさらなる多様化・流動化でコストダウン・利益拡大を狙う企業にとって、労働力調整や労働条件切り下げを「やりやすくする」方向での法制化を狙っています。

03年の労働基準法改悪の柱は「解雇自由化」「解雇の金銭解決制度」「裁量労働の拡大」「有期労働契約の拡大」などでした。政府・財界の「解雇自由化」「解雇の金銭解決制度」の狙いは反対運動の高揚のもとで挫折せざるを得ませんでした。その他の労働法制の規制緩和は行われてしまいましたが、今回の労働契約法制では、挫折した「解雇自由化」を装いも新たに蘇らせたといえます。また、ホワイトカラーを労働時間規制の適用除外とすることも財界の強い意向です。95年に日経連(当時)が発表した「新時代の『日本の経営』」で打ち出された雇用のポータルフォリオ(推進のために政府と一体となり労働法制への全面攻撃がすすめられてきました。

労働法制改悪の背景流れ

労働法制関連年表

年	労働法制・財界・審議会の動向
1985年	労働者派遣法の成立 16業務について労働者派遣を認める
1987年	労働基準法の「改正」 週40時間制の原則化とあわせて変形労働時間を拡大、フレックスタイム制、裁量労働制などを導入
1993年	労働基準法の「改正」 週40時間制の実施と1年単位変形労働時間制を導入
1995年	日経連「新時代の『日本の経営』」 雇用形態を①長期雇用型②高度専門能力活用型③雇用柔軟型の3類型に分け、パートや派遣などの不安定雇用の増大を求める
1996年	労働者派遣法の「改正」 対象業務が16から26へ大幅増 日経連「政府規制の撤廃、緩和と要望について」 ①裁量労働制の拡大②労働時間の弾力化③労基法の罰則の廃止④女子保護規定の撤廃⑤有期労働契約の制限緩和⑥労働者派遣の自由化などを要望
1997年	裁量労働制の対象業務に6業務を追加 「女子保護」規定の撤廃(労基法「改正」) 政府「規制緩和推進計画」 ①労働時間法制の規制緩和②女子保護規定の撤廃③労働者派遣の全面見直し④有期労働契約の規制緩和などを決定
1998年	労働基準法の「改正」 ①労働契約期間の上限を3年に②裁量労働制をホワイトカラーに大幅に拡大(2000年施行)③1年変形労働時間制の要件緩和
1999年	職業安定法の「改正」 有期労働契約の取り扱い職業を拡大 経団連「産業競争力強化に向けた提言」 ①有期労働契約の拡大②裁量労働制の拡大③派遣労働の緩和④雇用保険の見直し⑤配偶者控除の見直しなどを要望
2000年	労働契約法の成立 分割先への転籍を禁止する一方、労働条件の不利益変更を禁止 政府の総合規制改革会議が中間とりまとめ ①有期労働契約の拡大②裁量労働制の拡大③裁量労働制の拡大④職業紹介の自由化⑤不当労働行為の規制緩和⑥労働時間管理の適用除外⑦解雇自由のルール化などを要望
2001年	政府の総合規制改革会議が第1次答申 ①職業紹介事業の根本的緩和②派遣労働の対象の拡大、物の製造への派遣の解禁③有期労働契約の拡大④裁量労働制の拡大⑤ホワイトカラーの労働時間管理適用除外⑥解雇自由のルール化などを要望
2002年	3年契約制の対象拡大(大臣告示の「改正」) 労働契約期間を3～5年に企業業務型裁量労働制の要件緩和 専門業務型裁量労働制の対象に8業務を追加(大臣告示の「改正」)
2003年	労働基準法の「改正」 労働契約期間を3～5年に企業業務型裁量労働制の要件緩和 労働者派遣法の「改正」 物の製造への派遣の解禁などいっそうの自由化 職業安定法の「改正」 民間職業紹介所要件緩和、求職者からの手数料規制の緩和など

(注) 符号は概略の評価 〇は改善 △は両面を持つ