

J A M 政策NEWS

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

03-3451-2586

E-MAIL : syakai@jam-union.or.jp

最終局面を迎えたワークルール関連の審議会議論

労働基準法・労働者派遣法改正案要綱で

本ニュースでお伝えしている通り、関係審議会では労働基準法（2003-7号）、労働者派遣法（2003-6号）等の改正に向けた議論が行われてきました。いずれも今通常国会に上程されることとなっており、審議会では法案要綱が諮問され、答申に向けた最終局面を迎えています。

労働基準法改正案

まず、労働基準法の改正で特に問題となっているのは、有期雇用契約の上限を1年から3年へ延長、解雇ルールの法文化、企画業務型裁量労働の要件緩和、の三点です。

本来、法案要綱は、これまでの審議会議論を取りまとめた「建議」に基づいて策定されるものです。しかし、今回示された法案要綱は、建議に盛り込まれた内容を十分踏まえたものではなく、労働者側にとって不利な内容となっています。

本日午後3時から審議会が開催されますが、連合は次の考え方で議論に臨んでいます。

	法案要綱	連合の対応
有期労働契約	契約期間の上限を3年に延長	若年定年をもたらずなど、不安定雇用を拡大するだけであり、認められない。
	高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者については5年	建議を踏まえ、現行3年を5年に延長するについては、さらにその範囲を限定すべき。
解雇ルール	使用者は、この法律又は他の法律で解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇できること。ただし、その解雇が、客観的かつ合理的な理由を欠き、社会通念上相応であると認められない場合には、その権利を濫用したものととして、無効とすること。	建議を踏まえ、解雇権濫用法理を法文化したものであること、立証責任が使用者側にあること、が明確にならない限り認められない。

企画業務型裁量労働制	対象事業場は限定しない。労使委員会の決議要件を全員一致から5分の4以上の多数で。労働者代表委員の要件である、労働者の過半数による信任を廃止。労使委員会設置の行政官庁への届出義務を廃止、など	長時間労働を助長し、過労死を多発させる可能性に対する懸念は払拭されていない。特に、対象事業場についての無原則な拡大は行うべきではない。
------------	--	---

労働者派遣法等の改正案

また、労働者派遣法に関して連合は、「派遣労働者の権利を守り、均等待遇を確保できない限り、安易な派遣機関の延長や対象業務の拡大をすべきではない」と主張してきました。しかし、諮問された法案要綱では労働者保護の視点が乏しく、このままでは妥当とは認められない内容となっています。

厚労省側は、2月21日に開催予定の審議会では法案要綱をまとめたい考えですが、連合としては、基本的にはこの改正案に反対であり、特に次の点について意見を提出し、国会での議論につなげていく構えです。

	法案要綱	連合の意見
派遣期間等	就業場所ごとの同一業務につき現行1年を3年まで可とし、一年を超える場合、派遣先の労働者の過半数代表から意見聴取義務。	意見聴取では不十分であり、労使協議の義務化が必要である。
反復更新	短期契約の反復更新などに対して、契約締結に当たり派遣労働者の雇用の安定に配慮。（指針）	契約の締結に当たり、派遣労働者の雇用の安定が確保されるよう使用者の責務を明確にすること。
適用業務	物の製造業務への解禁。当分1年の期間制限。安全衛生教育等について、派遣先指針で明記。	偽装請負に適正に対処するとともに、「請負に関わる労働者の保護のためのガイドライン」を作成する。
その他		リストラ後一定期間は、派遣受け入れを禁止すべき。