



【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

働く者のための公正なルールづくりを！

労基法改正案で労使の意見が対立

労働政策審議会労働条件分科会では、かねてから労働基準法の改正について議論されてきました。12月17日に開催された同分科会は、事務局から提示された労働基準法改正に向けた報告案を巡って労使の意見が真っ向から対立。とりまとめは次回(12/26予定)に持ち越されました。報告案の概要は下表の通りですが、ポイントは 有期労働契約の期間延長、解雇ルールと金銭解決、企画業務型裁量労働制の対象拡大と要件緩和、の3点です。

常用雇用がなくなる危機が

期間を定めた雇用契約は、現行法では原則1年ですが、これを3年に延長するとなっています。仮にこれが導入されると、企業が期限を定めない雇用契約(常用雇用)では雇用せず、3年有期のみで採用して、企業が特に必要とする者以外は雇い止めによって排除。結果として企業は常に若い(安い)労働力を循環させることができるという、若年定年制をもたらす危険があります。

解雇を認める解雇ルール？！

また、解雇ルールについては、「使用者は、労働者を解雇できるが、正当な理由なく行った解

雇は、その権利の濫用として、無効とする」となっています。解雇ルールが法律上明記されることは必要ですが、この内容では、わざわざ使用者の解雇権を認めた上で、権利の濫用としての不当解雇が無効とされるという不十分、かつ「正当な理由」の規定如何によっては、一方的な解雇が増加する恐れすらあるものです。

さらに問題なのは、不当解雇の救済手段としての金銭解決について、労働者からの申立だけでなく、使用者からの申立も認められる内容になっていることです。これでは、使用者が最初から不当解雇と承知していても、金を払えば解雇できるという事態を招いてしまいます。

連合集会で小山副書記長が決意表明

連合は、分科会の開催に先だって厚生労働省前で集会を開催。分科会の労働側委員を激励すると共に、労働基準法の改悪は断固許さず、労働者のための法律をつくるため、最後まで闘うことを確認しました。この集会では、労働側委員を代表してJAMの小山副書記長が審議会的情勢について報告し、この報告案に最後まで反対し、修正を求めてねばり強く闘うと決意表明を行いました。

	厚生労働省	連合	日本経団連
有期契約	<ul style="list-style-type: none"> 原則1年以内を3年に延長 専門職は5年に延長 更新・雇止に関する基準を定める根拠規定を置き、助言と指導を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 有期の理由の明示 一定の期間を超えた場合は、期間の定めのない雇用とみなす 正社員との均等待遇、等 	<ul style="list-style-type: none"> 有期の上限は5年とすべき。 人身拘束の問題はない。 多様な選択肢が必要。
解雇ルール	<ul style="list-style-type: none"> 使用者は労働者を解雇できるが、正当な理由なく行った解雇は権利濫用として無効 裁判で解雇無効の際、金銭解決を労使どちらからでも求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 正当な理由がない解雇はおこなうことができないとすべき。 整理解雇4要件の明示 金銭解決は反対。仮に導入しても申立は労働者のみとする。 	<ul style="list-style-type: none"> 解雇ルールの法制化は不要。 各企業が就業規則に規定を置くことで十分。
裁量労働等	<ul style="list-style-type: none"> 企画業務型裁量労働制の労使委員会の形骸化(全員合意から4/5に緩和、労働者代表の信任投票の廃止等) 対象事業場の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 裁量権なき裁量労働が問題。 長時間労働を助長させる。 手続緩和は問題であり、反対。 労働者の健康管理が重要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 対象業務、事業所、煩雑な労使委員会の設置や手続等の要件緩和。 ホワイトカラーには労基法を適用しなくても良いという「ホワイトカラーイグゼンプション」の導入

