

JAMの主張

残業代ゼロ法に断固反対 割増賃率の猶予措置延長許さず

機関紙 J A M 2015 年 2 月 25 日発行 第 192 号

厚生労働省は、「中小企業での時間外割増率の猶予延長」や、新たな労働時間ルールとなる「高度プロフェッショナル制度」の新設などを盛り込んだ「労働基準法などの改正法案」の法案要綱案を 2 月 17 日に開催した労働政策審議会労働条件分科会に示した。

JAMは、雇用ルールの最低基準を定める労働基準法が大手と中小企業で異なる“二重基準”となっていることに加え、猶予措置の対象労働者が全雇用労働者の約 7 割を占めるという異常な状態の早期解消を訴え、中小企業に対する「月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50%」の適用猶予を早期に廃止するよう求めてきた。しかし、施行から既に 5 年近くが経過したがこれまでほとんど議論もされず、労働政策審議会の審議の中では、事務局から平成 31 年 4 月まで現状を維持することも示されている。

雇用法制の番人である厚生労働省までもが、中小企業の経営環境に主眼を置くような適用猶予の継続を提示することに強く反対する。

一方、現行の労基法では、法定労働時間を超える残業や深夜・休日労働に対して割増賃率の支払いを義務づけているが、安倍政権が今通常国会で成立させようとしている新たな労働時間制度である「高度プロフェッショナル制度」では、時間外や休日・深夜手当の支給を適用させない、いわゆる「残業代ゼロ」が許されることになる。

この新制度では、厚生労働省が定める過労死認定基準である月 80 時間以上の時間外労働を命じても、労働基準法上では合法となり、深夜労働にも歯止めがかからないことから、昨年制定したばかりの「過労死防止対策推進法」にも逆行、対象労働者の命と健康が脅かされる懸念がある。

厚生労働省の調査でも、過大な業務命令やノルマ設定などで労働者一人あたりの長時間労働は減少していないことが明らかになっている。

このような環境の下で、経営側が人件費コスト削減を目的に、対象となり得る労働者に対して「残業代ゼロ制度」を強ければ、当該労働者は労働条件の不利益変更などを恐れて、不本意ながらも“合意”することも予想される。

派遣法改正によって、派遣労働の対象職種は徐々に緩和されてきた。同様に労働時間制度の見直しに関する労基法改正案が、労働者を犠牲にする企業寄りの政策として進められるのであれば、過労死の増加のみならず、働く者の尊厳も権利もないような労働環境となることは明らかだ。

JAMは、全組合員の総意と、津田やたろう議員とともに、断固として反対していく。