



2006年12月28日 第2007-21号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

E-MAIL : syakai@jam-union.jp

労働条件分科会最終報告とりまとめ 日本版ホワイトカラーイグゼンプション「導入は認められない」と明記！

厚生労働省・労働政策審議会労働条件分科会は、12月27日に第72回会議を開催し、最終報告を取りまとめました。これまで、「自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」（日本版ホワイトカラーイグゼンプション）と「企画業務型裁量労働制の見直し」の項目を削除すべきであると労働側委員が主張し、激しい議論が展開されました。最終報告は、「自由度の高い働き方にふさわしい制度の導入は認められない」等の労働者側の反対意見を明記して一応取りまとめられました。（添付ファイル参照）

長時間労働の助長はNO！！

労働時間法制の主な改正点は労働時間の規制緩和が中心となっています。

労働時間法制の主な改正点

一定時間を超えた時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ
いわゆる「日本版イグゼンプション」（自由度の高い働き方にふさわしい制度）の創設
企画業務型裁量労働制の緩和
管理監督者の明確化

現在、労働時間に関する最大の問題は、長時間労働による過労死、過労自殺、メンタルヘルス不調等労働者の健康被害や、ワーク・ライフ・バランスの欠如です。このような中で、労働時間規制を適用除外し時間外割増賃金を支払わない制度や企画業務型裁量労働制の業務制限緩和という、長時間労働を助長する法改正を行うことは認められません。また、長時間労働抑制の

ためには、時間外割増賃金率を50%に引き上げる必要があります。

また、労働契約法では以下について法制化されることになりました。

法制化される主な内容

労働契約の対等合意原則や安全配慮義務などの労働契約の原則
労働契約の成立と変更
出向、転籍、懲戒のルール
解雇（現行労働基準法第18条の2項（解雇権の濫用）の移行）
有期労働契約についてのルール

使用者が一方的に作成・変更する就業規則を労働契約の成立や変更の中心手段とする「報告」の考え方は問題です。さらに、「均等待遇」が盛り込まれず、労働契約法の対象範囲に「経済的従属関係にある労働者」が含まれなかったことは、雇用就業形態が多様化する時代のルールとしてはあまりに不十分です。就業規則の変更による労働条件変更については、報告に「判例法理に沿って、明らかにする」と記載されています。このとおりに法案要綱が作成されるよう、注視する必要があります。

導入反対強化を！

今回の報告に基づいて法案要綱が作成されます。労働条件分科会では2月頃に法案要綱の審議を行う予定です。今後、国会審議などもらみ、「自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」（日本版ホワイトカラーイグゼンプション）の導入に反対する運動の一層の強化が求められます。