

# JAMの主張

## 真の働き方改革に向けて！

### 雇用・権利・労働条件向上を労使対話から

機関紙JAM 2017年11月25日発行 第226号

政府は、平成30年1月召集の通常国会に「働き方改革推進関連法案」を提出する。

労働基準法や同一労働同一賃金の法整備をはじめ8つの労働法改正を束ねたもので、われわれが反対してきた「企画業務型裁量労働制の対象業務拡大」や「高度プロフェッショナル制度の創設」も含まれている。

中小企業労働組合を多数擁するJAMは、300人以下の中小企業に月六十時間超の時間外割増率50%の適用猶予とされていることは、労働条件の最低基準を定める労働基準法のダブル・スタンダードであり、極めて問題があるとして一刻も早い解消を求めてきた。

「働き方改革推進関連法案」では、法施行3年経過後に中小企業の猶予措置を廃止するとされており、猶予期間が7年も経過していることを踏まえれば即刻廃止されるべきである。

JAMは、労働政策審議会労働条件分科会の議論において「ダブル・スタンダードの廃止」を強く求めたが受け入れられなかった。そのため、法案審議の場が国会に移されるにあたり「時間外割増率のダブル・スタンダードの廃止と企画裁量労働制の対象業務拡大および高度プロフェッショナル制度の創設の反対を求める請願署名」の活動を展開している。しかし、十分な集約状況に至っておらず署名活動の意義が伝わっていないようだ。

日本の雇用労働者の約七割が中小企業労働者である。憲法14条1項には「法の下での平等」を規定しており、個人に対して国家から差別されない権利や平等に扱われる権利（平等権）を保障しているが、中小企業労働者にはその権利が保障されていないこととなる。

われわれは自覚しなければならない。

法律は労働条件の最低基準を定め、法律を上回る労働条件や処遇制度は、労使自治で決定されるものである。

組合員の雇用・権利・労働条件、生活を守り向上させ、安心して暮らせる社会の構築に向けた「真の働き方改革」を、絶え間ない労使の対話から実現させなければならない。

副書記長 川野 英樹