

# 労働者保護ルール改悪への対応

2013年11月16日

日本労働組合総連合会  
副事務局長 安永 貴夫

## はじめに — 労働規制緩和の議論に対する連合の基本的な考え方

- デフレから脱却し、日本経済を再生させるためには、働く者の「雇用の安定」と「処遇の改善」が重要。
- 働く者の犠牲のうえに成長戦略を描くことは許されない。
- 連合は、労働者保護ルールの改悪には断固反対！
- 雇用・労働政策は、ILOの三者構成原則にもとづく労働政策審議会で議論すべき。

# I . 解雇規制の緩和について

## 連合の基本的な考え方

- ◆ 労働移動の促進は、受皿となる成長産業の創出が先
- ◆ 日本の解雇規制は厳しくない……残念ながら
- ◆ 解雇の予見可能性を高めるのであれば、  
整理解雇4用件の制定法化を

## 解雇の金銭解決制度には**断固反対**！

- ◆ 職場復帰を望む労働者の道を閉ざすもの
- ◆ 「金さえ払えば解雇できる」といった風潮が広まることの懸念

## Ⅱ. 労働時間法制の見直しについて

### 1. 労働時間法制をめぐる問題点－現状と課題

#### 長時間労働の弊害の顕在化

◆ いまだに多い長時間労働

◆ 悪化する過重労働に関する労災補償状況

#### 労働時間規制に関する法整備の状況

厳しい規制ではない

◆ 36協定により時間外労働・休日労働を容認

◆ 最長労働時間・拘束時間・休息時間の規制がない

## Ⅱ. 労働時間法制の見直しについて

### 3. 特に重視すべき課題について

#### 改正労基法第37条の中小企業への猶予措置の早期廃止

- ◆ 月60時間を超える時間外労働について、50%以上の特別の割増率を規定
- ◆ 猶予措置は、法施行後3年(2013年4月)を経過した場合、検討し必要な措置
- ◆ 労働条件の最低基準を定める労働基準法において、ダブルスタンダードの早期解消を

#### 休息时间(勤務間インターバル)の導入

- ◆ 過労死・精神障害等を防止 EU指令では既に導入
- ◆ 24時間につき原則として連続11時間を保障すべき(当分の間は柔軟措置も)

#### 時間外労働にかかる上限時間規制の導入

- ◆ 「時間外労働限度基準」を法律に格上げ
- ◆ 特別条項付き36協定を適用する場合における上限規制を法定化
- ◆ 罰則の強化

## Ⅲ. 限定正社員について

### 1. 基本的考え方

- 「多様な正社員」の雇用区分を導入していると回答している企業は50%（賃金・労働条件総覧/2012版/産労総合研究所）
- 「職種限定あり」が最も多く「勤務地限定あり」「労働時間限定」がつづく
- 「正社員」の法律的な概念・定義さえ明確でない中で、産業・企業毎に人事管理についての特色があり、国の政策として議論するような課題ではない
- 個別労使が健全な労使関係のもとで、①働く者の希望に応じた働き方を実現する、②非正規労働者の処遇改善に向けたステップアップの手段、などを目的に議論されているものは否定しない

## Ⅲ. 限定正社員について

### 2. 限定性社員（ジョブ型正社員）への懸念点

- 「正社員」からの**ダウングレード**が行われる懸念
- 「正社員」との間に**新たな格差**を生み出し、固定化する懸念
- 非正規労働者のめざす「正社員転換」を阻害する懸念
- 整理解雇4要件が、なし崩し的に緩和される懸念

【参 考】 経団連が「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」（4月16日）と題する提言を公表

・「勤務地・職種限定契約に対する雇用保障責任ルールの透明化：勤務地や職種が消滅した事実をもって労働契約を終了しても解雇権濫用法理がそのまま当たらないことを法定する」という主張を行っている。

## IV. 労働者派遣法の改正について

### 1. 労働者派遣をめぐる問題点

雇用の不安定さ

処遇の低さ

不本意派遣労働者  
6割

間接雇用である労働者派遣には、様々な問題が内包されている

「日雇い派遣原則禁止」の  
潜脱行為の発生等

集团的労使関係の  
未成熟

派遣先・派遣元による  
コンプライアンスの欠如

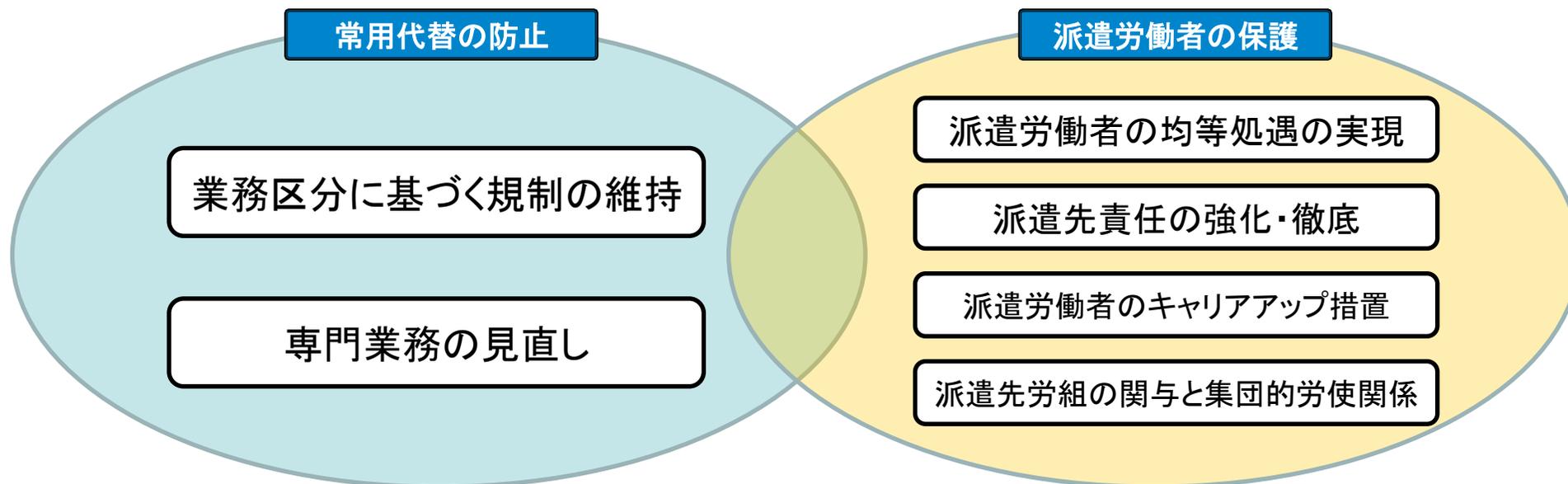
# IV. 労働者派遣法の改正について

## 労働者派遣制度の改正にあたっての連合の考え方(基本的視点)

○「雇用は期間の定めのない直接雇用であるべき」との雇用の原則を踏まえつつ、雇用の不安定や低処遇といった派遣労働者が抱える課題を解決するために「派遣労働者の保護」をこれまで以上に強化することが必要。



**「派遣労働者の保護」と「常用代替防止」の双方の観点に立った見直しを行うべき。**



○「常用代替の防止」と「派遣労働者の保護」という2つの考え方は、不安定な雇用を増やさないという意味で不即不離の関係にあり、二項対立的に捉えることは適当ではない。

## V. 国家戦略特区 労働者保護ルールの適用除外について



- 労働者保護ルールは、生存権的基本権として国民に等しく適用されるべき
- 労働時間に関するルールや解雇に関するルールは、最低限守られるべき基準・規範として、わが国のすべての労働者に等しく適用されるべき

### 【憲法】

#### 第14条 [法の下での平等]

- ① すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

#### 第25条 [生存権]

- ① すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

#### 第27条 [勤労条件の基準]

- ② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

### 【労働基準法】

第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

- 2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

### 【労働契約法】

#### 第16条(解雇)

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。