



非正規雇用フォーラム・福岡

嘱託社員

パート

契約社員

ニュース



発行；非正規雇用フォーラム・福岡

福岡市博多区千代4丁目 29-51

労働法制の改悪を許さない！ ～これから私たちはどう闘うか？～

11月12日ココロセンターで、北九州地区の労働問題を考えるNPO法人の中心メンバーであり、歌う弁護士としても活躍中の安元隆治弁護士を講師に迎えて学習会を開催しました。40人の参加を得て、安元弁護士から歯切れよくわかりやすい提起なされ、労働法制の改悪に立ち向かうために必要なものを学ぶことができました。講演の概要は次の通りです。

■改悪2つの分類「定額使い放題」&

「いつでもキャンセルし放題」

労働法制改悪の本質は「人件費を経営者の都合で自由自在にコントロールする」ことにある。経営者の思いは「景気が悪いときは大幅に経費を削減し、景気がいいときには労働者をどんどん働かせたい。」ということだ。本来、労働法制はこのような経営者の欲望を抑えるためにある。しかし、正社員は簡単にクビにはできないし、思い通りにコントロールできない。そこで、労働法制を改悪して思いのままにできるようにしようとしているのだ。今なされようとしている改悪は、「定額使い放題」と「いつでもキャンセルし放題」の2つに分類できる。

■割増賃金の趣旨は骨抜きに

「定額使い放題」というのは、企画業務型裁量労働制の改悪や高度プロフェッショナル制度の新

設のことだ。いわゆる

「ブラック企業」の働かせ方である。

8時間以上働いた

場合、「割増」賃金

が発生する。「割

増」賃金の趣旨は、<①時間外労働に対する対価

を保障する②「割増」によって長時間労働を抑制

することにある。②は、割に合わない労働をさせ

ないようにするという意味で、法の趣旨として

重要な部分である。しかし、今の動きは質が違う。

一気に改悪を押しすすめて「割増」の趣旨を骨抜き

にしようというのである。

■労働者は使い倒される

企画業務型裁量労働制が導入されると、どんな

に働いても8時間しか働いていないとみなされる。

また、高度プロフェッショナル制度も成果で



評価するので、どんなに働いても残業代は支払われないことになる。どちらにしても基本給のみしか支払われないので、1日8時間以上の労働対価は「持ってけ泥棒」状態になる。労働者を使い倒そうとする経営者が存在し、今は一部の人にしか使えない制度をあらゆる労働者に拡大しようというわけである。

■政府のキャンペーンは大ウソ

安倍政権は、「時間ではなく成果で評価される賃金制度を」「時間にとらわれない働き方でワーク・ライフ・バランスの実現を」とキャンペーンしている。だが、成果を評価するかどうかは法律上の義務にはなっていないため、使用者のフリーハンドに任されることになる。「時間にとらわれない」というのは、時間を労働者自らがコントロールできてこそ可能なことだ。現在の企画業務型裁量労働制に関するアンケートで、平均みなし労働時間が8時間以下としている事業所は5割以上、平均「実」労働時間が8時間以上12時間以下の事業所は71.9%、最長「実」労働時間が12時間を超えている事業所が45.2%、また、労働者は不安・不満として、1位に「労働時間が長い」2位に「業務量が過大」をあげている。このことから「定額使い放題」が長時間労働をもたらすことは明らかである。結局は、労働単価は下がることになり、ワーク・ライフ・バランスの実現などあり得ず、生活の向上にもつながらない。過労死



防止基本法を成立させる一方で、過労死を作り出す法律を作り出しているのだから、政府の言葉は大ウソでしかないことがよくわかる。

■対象業務は爆発的に拡大

現在、企画業務型裁量労働制は「事業運営に関する企画・立案・調査・分析の業務」が対象である。しかし、改悪後は、普通の外回りの営業職やちょっとした職場のリーダーまでも含まれることになるといっても過言ではない。つまり、対象業務を爆発的に拡大することが改悪の狙いなのである。また、高度プロフェッショナル制度は「高度なプロフェッショナル」のみを想定した法律ではない。年収にしても1075万円という金額が報道されているが、年収要件に関する批判をかわすためのキャンペーン戦略に過ぎない。対象となる具体的職種は「省令」で定められることになっている。国会で決まる「法」と違って、「省令」は大臣の裁量で決めるものだから、国会のコントロールがきかないということだ。裁判になっても、ざっくりした「法」の条文では判決も出せない。結局、労働時間規制の適用除外で深夜労働の規制はなくなる。3交替・2交替の労働者も対象に組み込まれる可能性がある。労働時間規制の「全面的な」骨抜きを狙っているとしかいえない。守備範囲の広い「定額使い放題」によって、あらゆる職種・あらゆる立場で残業代は撤廃され、過労死や過労うつが増えていくに違いない。

■雇用の原則は「直接雇用」！

「定額使い放題」が「今いる人のカネを抑える」制度なら、「いつでもキャンセルし放題」は「今いる人の存在そのものからカットする」制度である。派遣法の改悪や解雇の金銭解決制度の導入がそれだ。

雇用の原則は「直接雇用」である。間に人が入ること（間接雇用）を認めると、中間搾取や安易な解雇を生み出すことになる。また、雇用責任の

所在があいまいになり、直接にものを言いにくいので労働環境も悪くなる。間接雇用では、労働者と派遣元の間には労働法が適用される「労働契約」、派遣元と派遣先の間には労働法が適用されない「派遣契約」が結ばれる。派遣先が労働者を切りたいときには、抵抗なく派遣契約をキャンセルできるのである。解雇されそうになったとき、直接雇用ではその不満を経営者にぶつけることができるが、間接雇用では不満は言えない。言えば即解雇されるからだ。構造的に、派遣労働者は声をあげにくくなっている。非正規労働者は法で守られることがない。派遣法の改悪で、派遣労働が全面的に自由化される。派遣先の経営者にとって派遣労働者ほどありがたい存在はない。適用拡大で、正社員から派遣労働者への切り替えがすすむことになるだろう。

■解雇の金額基準が出てくることに

経営者は直接雇用でもキャンセルしたいという思いがある。解雇の金銭解決制度の導入でそれが可能になる。解雇が無効と判断される場合でも、金銭支払いにより労働契約をキャンセルできるからだ。現在行われている労働審判はそれを先行的にすすめているともいえる。カネさえ払えばキャンセルできる。早く解決しようとするとう金銭解決になる。しかし、解雇にもいろいろなケースがあって、今は、企業の悪質性から金銭額を探っていく。法が導入されれば金額の基準問題が出てくることになるだろう。悪質な企業が増えていくことは明白であって、大きな問題である。まず、問われるべきは、このような法制が本当に必要なのかということだ。

■人脈を広げ労働基本権を

掘りどころに闘っていこう！

経営者に都合のいい改悪がすすめられ、あらゆる角度から労働者保護を謳う労働法制が攻撃を受けている。「法律が労働者を守ってくれない」時代の到来である。労働者はますます声があげにくくなる。市民運動にも参加できない。権利主張もできない。そのような時代がすぐそこまで来ている。

重要なことは、「定額使い放題」「いつでもキャンセルし放題」が議論される中で見失われがちな「本質」を見失わないようにすることである。これまでになく「労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）」の重要性が高まっている。これが最後の掘りどころになるからだ。政権も「労働基本権」にはまだ手をつけていない。

そもそも労働契約は職場において労使交渉で決めるものだ。労働法制はあくまでも最低基準で、これを下回ることなどあってはならない。弁護士は「法（最低基準）」でしか語らないので、使用者に弁護士がつくことは望ましいことではない。

「労働基本権」を今一度見直すことだ。交渉し、裁判し、闘えるものは盛り上げていくといい。権利主張はきちんとすべきなのだ。そのために、労働者自らがユニオンをつくって解決をすすめていくことが必要だ。そして、ユニオンを結成してどう闘っていくかが課題なのである。いろいろな角度からいろいろな市民運動にとりくむことで人脈は広がる。例えば、今回は「戦争法案」反対でつながった。派遣問題での集会でつながって団体をつくることも可能である。つながりをつくって闘いをすすめていくことが今とても重要だ。



ホームページを開設しました。
非正規雇用フォーラム・福岡
(www.neff.jp.org/) ⇒ クリックしてネ！

**アベ政治を許さない！と訴え続けた
この1年、会員のみなさまには大変お
世話になりました。来年7月の参議
選挙ともに頑張りましょう**



非正規雇用フォーラム・福岡と県議会議員との懇談会

☺ 県独自でできることを模索したい

12月4日（金）社民党県連合事務所で、県議会議員との懇談会を開催しました。「非正規雇用フォーラム・福岡は結成以来、毎年、福岡県労働政策課との懇談を行ってきた。しかし、年1回の懇談会では論議の積み重ねができず、言いつばなしに終わっている。労働政策は国の所管であるけれども、県独自でとりくめることもあるはずだ。それを模索するために県議との懇談を行い、今後できることを考えていきたい。」との趣旨でとりくんだものです。

当日は、12月議会が始まってお忙しい中を、渡辺美穂（太宰府市）・佐々木允（田川市）両県議に参加をいただき、フォーラムからは落石代表・永元事務局長をはじめ5人が参加し、率直な意見交換を行うことができました。

☺ 議会と議会外のキャッチボールで

県労働政策の改善を

意見交換の中でフォーラムから、「雇用対策は国からの助成金でとりくまれるが、改善につながっていない。議会（県議）と議会外（私たち運動体）がキャッチボールしながらとりくむことができたら改善につなげていけると思う。」「県の施策が一人ひとりに届いていない状況を何とかしたい。国の機関と県の機関の違いから一本化できないという課題もある。2年程度の短い期間で行政担当者が交替するので問題解決への積み上げができない。」「ユニオンの労働教育講座では実態をもとに提起するため参画意識が目覚めるようだ。県の講座には限界がある。議会で講座の効果について質してもらえば、内容を充実させる積み上げが可能になるのではないか。」「行政では施策の検証が十分に行われていない。オンブズの存在が

求められる。」「『働く人のハンドブック』の配布を要望したが、配布するだけで周知しなければ何にもならない。」等々、フォーラムのとりくみの現状と今後の課題を提起しました。

☺ 目標を明確にして成果の積み上げを

佐々木県議は、「県にも労働政策に対する積極的姿勢がある。ハローワークと県のセンターの一体的利用で、生活支援と就業支援による自立支援をすすめるべきだ。施策の組み合わせで労働者を支える石垣をつくりたい。フォーラムとしても行政に何か提起してとりくみをつくりだしていくことを考えてはどうか。要望を可視化し、私たちと連携しながら行政に持ち込むとよいのではないか。」と述べられました。

また、渡辺県議も、「労働政策は大きな課題であり、いろいろな要素を含んでいる。総花的に訴えることも重要だが、財政的にもとりくみが可能な小さなことを取り上げて実現させ、成果として見えるようにできれば運動の励み・成果となる。目標を明確にしてとりくみを計画してはどうか。非正規雇用の問題は幅広くて解決は難しいが、なぜできないかを提起しながら、行政とのやりとりがすすめば建設的になっていくはずだ。」と述べられました。

☺ 現場の声を集めて

具体的提案をしていきたい

永元事務局長が、「懇談を通して、とりくみの課題を絞り込み深めていく作業が大事であることがわかった。方向性が見えるように現場の声を集め、それを今後、自治体議員団にも届け、それを活用して結果を返してもらうように具体的提案を行っていきたい。」と全体をしめくくり、懇談会を終了しました。