

雇用制度改革
を許すな **ver.5**

JAM



なぜ労働者保護が必要なのか

労働者と使用者の関係は 労働者が圧倒的に不利である！

憲法は、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」として「勤労の権利（第27条第1項）を保障し、**「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」**として**「労働条件の法定（第27条第2項）」**を保障することで、労働者が人間らしい生活を送ることが

そして憲法は、労働者と使用者との間の**不平等な関係**を是正し、経済的に弱い立場にある労働者を使用者と対等な立場に立たせることを確保するために、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」として、**「労働基本権（第28条）」**を定めている。

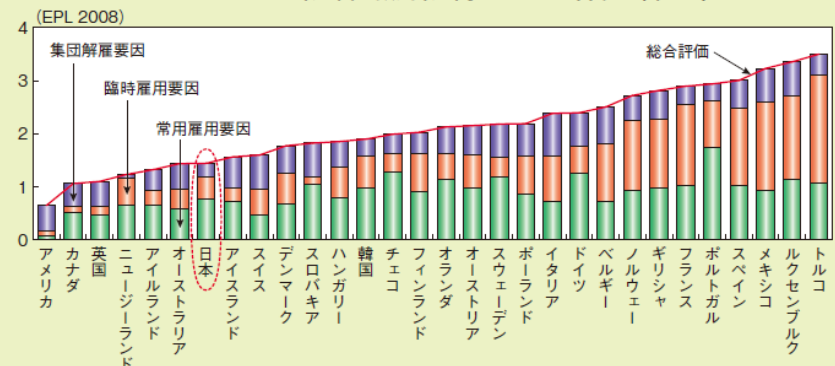
できるようにしている。就業時間が規定されているにもかかわらず、**過労死**が後を絶たない。労働時間管理は労働者の自己管理の委ねてよいものではない。また、日本は「行き過ぎた雇用保護」と政府は言うが、国際比較でみると日本は雇用保護が**低い**。

第3-1-12図 雇用保護指標の国際比較

アングロサクソン諸国は低く大陸欧州諸国は高めであるが、日本はその中間に位置

(1) OECD諸国による雇用保護指標の比較

アングロサクソン系は低く欧州系は高めであるが日本は中位以下



今なにが起きているか

政府は

新たな成長戦略「日本産業再興プラン」
～雇用制度改革・人材強化～

を策定！



『行き過ぎた雇用維持型』から労働移動支援型への政策転換

政府は「世界で一番企業が活躍する国」をめざして『**行き過ぎた**雇用維持型』から労働者が『移動しやすく』するよう規制緩和をしようとしています。

狙いは「働かせ方 辞めさせ方」の自由化

業績にあわせて自由に解雇したい！残業などコストを抑えたい！といった**企業の論理**で**働く側の意思**は全く無視しています。

正規＆非正規すべての労働者に関わる重大問題

2014年秋の
第187回臨時国会以降、政府は雇用法
制改悪法を国会に
提出する予定です。

職業を持つ人の9割が雇用労働者である「雇用社会日本」において、働く者の犠牲の上に成長戦略を描くことなど決して許されるものではありません。不安定な雇用環境になれば、正規、非正規にかかわらず、安心して働くことができません。JAMは、労働者保護を後退させ、格差社会を拡大させるこうした動きに、断固反対します！！

今、企んで いることは



残業代ゼロ制度

解雇の金銭解決

ジョブ型正社員
(限定正社員)

生涯ハケン制度

雇調金の縮小

解雇特区の導入

解雇特区は永田町
に入れろ！



この企みに対して連合(JAM)は

STOP 労働者保護ルールの改悪！

残業代ゼロ、 クビ切り自由化はNO！



連合
JTUC-RENGO

ねらいは「正社員ゼロ」？

「“生涯”ハケンで“低賃金”に 異議あり！



連合
JTUC-RENGO

1. 残業代ゼロ（タダ働き）制度

政府の考え

「一律に時間で成果を評価することが適当でない労働者の勤務時間を自由にし、有能な人材の能力や時間を有効活用する」

自分で労働時間を決めることができる自由度の高い働き方「**ホワイトカラーエグゼンプション**」を導入する考え。

年収1,000万円以上で労働時間に関わらず固定給とする。1週間40時間、時間外労働等への割増賃金支払い無。（**ホワイトカラー、ブルカラーの棲み分けなし**）



JAMの主張

どれだけ働いても残業代が支払われなくなるだけでなく、実労働時間も把握されなくなり、さらなる長時間労働に拍車がかかりかねません！過労死にもつながる長時間労働を助長させ、残業代をゼロとするような制度は、絶対に導入すべきではありません！

たとえ1,000万円以上の条件で始めても、年収要件は徐々に下がり、適用範囲が拡大する恐れがあります。

（1,000万円の枠は政令になると閣議決定で下げることが可能）

労組の取り組み

適正な労働時間管理と過重労働防止を徹底する。

- ・長時間労働は、メンタルヘルス不調者や過労死・過労自殺、脳・心臓疾患に関連する労災などの原因。労働者の健康確保の観点から長時間労働の是正が必要。
- ・月60時間超の時間外割増率は、中小企業猶予措置を使わないよう労使協議する。

2. 解雇の金銭解決

～金さえ払えば自由に解雇～

政府の考え

「人材の過剰在庫」を調整するために解雇の自由化をすべき。

不当に解雇された労働者が裁判で訴えて「解雇は無効！」との判決を勝ち取ってもそのあとで会社が金さえ支払えば、結局は労働者を解雇することができるようにしたい。



JAMの主張

「解雇の金銭解決制度」が導入されれば、違法な解雇であっても、労働者は職場に戻れなくなってしまいます。つまりところ、会社にとっては金さえ払えば労働者を解雇することができる制度です。

会社は裁判で負けるリスクなどお構いなしに解雇を行うようになるでしょう。この制度には断固反対です！

労組の 取り組み

不当な解雇や安易な解雇を生まないために「雇用安定協約」の締結をする。

- ・会社は従業員の解雇について事前に組合と協議し、組合の同意を得ること。

3. ジョブ型正社員（職務限定正社員）

政府の考え

正規・非正規の二極化を解消して多角的な働き方を普及させる目的。

勤務地・職種・労働時間などを限定した正社員（ジョブ型正社員）を拡大させて、多様な雇用形態を作りだす。政府の諸会議では「なんでも屋」とも言われるこれまでの正社員とは別のタイプの正社員を作りだすことで正社員改革を進めると主張。



JAMの主張

勤務地である事業所や職種が閉鎖・廃止となると→解雇される恐れあり。

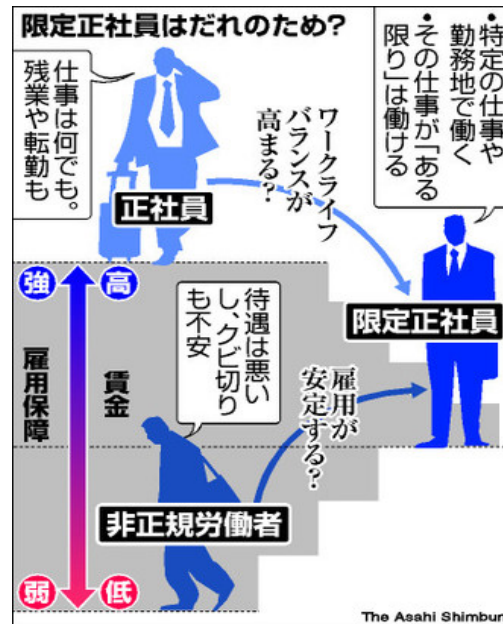
賃金や労働条件の切り下げに悪用される。

**正規社員→限定社員
（条件切下げ）**

非正規→非正規のまま

さらに労働条件が限定的であるために雇用も不安定。

このような「解雇されやすい正社員」を作りだしたり、新たな格差を生じさせたりする「ジョブ型正社員」に反対！



労組の 取り組み

新たな社員雇用制度は作らない。

- ・ 限定的な働き方による雇用保障の程度や処遇を異にする新たな格差を生みかねない。
- ・ 新規雇用者の安定雇用や非正規雇用者の「正社員転換制度」を阻害しかねない。

4. 生涯派遣の低賃金ハケン制度

政府の考え

派遣期間の上限を働く個人ごとに設定して、人が交代すれば長期的に同じ業務に派遣労働者を就かせることができる→

「ハケンはずっとハケンで働く仕組み」を導入する考え。

現在、同一業務において、派遣期間は最大3年であるが、これからは人を交代させれば、企業にとって同一業務に就かせることができる、とても便利な制度を導入したい。



JAMの主張

労働者側にとっては不安定で低賃金な派遣労働の固定化が進む懸念がある。
企業側の思惑ばかりを反映させており、労働者には何のメリットもなし。

恒常的に労働力を必要とするならば、無期雇用の正社員を直接雇用すべきです。有期の派遣期間のみでの就労では、低い労働条件の労働者を生み出し続けるだけになります。

この改悪では一度、派遣労働者になると正社員への登用がますます遠のきます。

労組の 取り組み

派遣労働は「臨時的・一時的な労働力」であり、常用代替防止の労使協議を徹底する。

- ・雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であり、不安定就労者を増やさない。
- ・物の製造業務への派遣労働者の受入は原則として認めない。
- ・派遣労働者の受け入れ、均衡待遇確保に向けた努力義務など報告・意見徴収を徹底する。

5. 雇調金の縮小で失業増大

政府の考え

雇用調整助成金から**労働移動支援金**に大胆に資金をシフト。

雇用調整助成金→減少

労働移動支援金→増大

事業規模の縮小等で離職を余儀なくされる労働者のうち再就職を希望する方に対して、再就職にかかる支援を職業紹介事業者に委託し、再就職が実現した場合に委託した費用の一部を助成する。中小企業が対象。これで成長産業への労働移動が促進される。



JAMの主張

雇用調整助成金はJAMでもこれまで多くの単組がこの制度で受給し、雇用を守ってきた。

今以上の制度改悪があると失業者を増加させる恐れがある。

労働移動を円滑に進めるためには、転職先の労働条件が整備されていることが前提条件。職業教育や職業訓練だけ実施しても、円滑な労働移動は実現されないし、労働者がより貧困に陥る恐れあり。

労組の 取り組み

不当解雇や安易な解雇を生まない為に「雇用安定協約」を締結する。

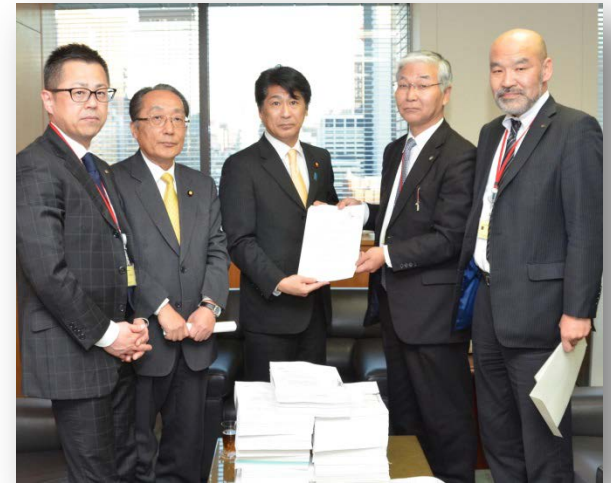
- ・会社は従業員の解雇について事前に組合と協議し、組合の同意を得ること。
- ・雇用は「企業の社会的責任」であり、雇用維持を最前提に雇用調整助成金を活用する。

雇用調整助成金に関する団体署名

ご協力に感謝します！

雇用調整助成金制度は、リーマンショック及び東日本大震災の影響による雇用情勢悪化の際に、JAMと津田弥太郎組織内議員の働きかけもあり、支給要件が大きく緩和され、助成率など制度の拡充がされてきました。変更後の雇用調整助成金制度は、JAM構成組織に働く仲間のみならず多くの企業が、急激な景気の変動による事業への影響から雇用を守る生命線として、大変重要な役割を果たしてきました。

政府は、雇用調整助成金(2012年度実績額約1,134億円)から労働移動支援助成金(2012年度実績額2.4億円)にシフトし、2015年度までに予算規模を逆転させる方針です。しかし、十分な財源の確保がされなければ、急な景気変動の際に財源が枯渇し、支払いが難しくなる可能性があります。



2014年3月11日田村厚労大臣に
6,059筆の署名を手渡した。

【署名要請内容】

- 制度見直しによる影響について、中小企業の状況など、十分把握し、その影響を検証し、必要な対応を。
- 景気変動により、事業活動へ影響が出ると予想されるときは、速やかに制度の要件緩和と拡充を行うなど柔軟な対応を。
- 急な景気変動時にも、対応がはかれるよう十分な財源を確保すること。

第187回臨時国会の動きに注目！

会期：2014年9月29日～11月30日

1. 労働者派遣法改正案

第186回通常国会にて廃案になったが、政府は第187回臨時国会に再び提出しました。派遣労働を無制限・無期限に拡大するものです。労働者の正社員への道がますます狭くなり、不安定雇用のままの「生涯ハケン」となってしまう恐れあり。

2. 女性の活躍推進法案

企業に対して「女性の積極的な採用や登用にむけた行動計画の策定と公表」を義務付けるが、従業員301人以上の企業のみ。300人以下は「努力義務」となり、ダブルスタンダードである。また、実現の対象を女性正社員のみに限定し、パートタイム労働者などの非正規雇用の女性らを対象外とするなど極めて、不十分な内容である。

3. 年金積立金の運用見直し

公的年金の積立金は長期的な観点から「安全かつ確実な運用を堅持すべき」である。政府はリスクの高い株式等での運用を考えているが、問題大。運用に失敗しても誰も責任をとらないのは明らか。労使代表が参画し、ガバナンスを構築すること。

街宣活動で労働者の声を 国政に届けよう！

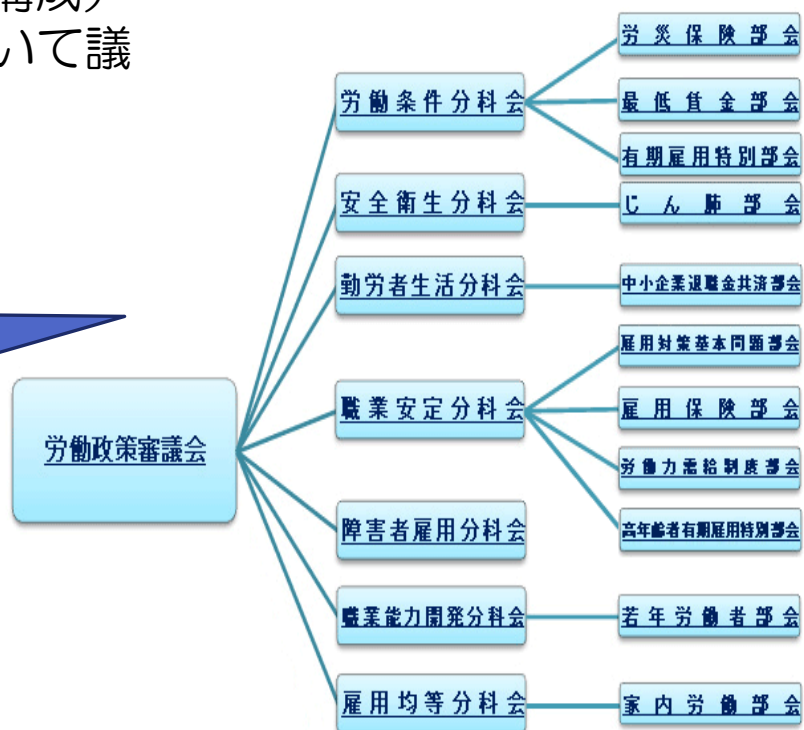
安倍総理の単なる「私的」諮問機関である「産業競争力会議」などでは「労働者代表」が入らずに意見を述べる機会すらなく、労働時間制度などが話し合われています。

2014年秋以降、労働政策審議会（公労使三者構成）にて残業代ゼロ法案などの「具体的内容」について議論され、その後、国会審議となります。

JAM全組合員が審議会、
国会に対して「声を上げて」
改悪阻止の行動を！

ILO（国際労働機関）の三者構成の原則

ILO条約では雇用政策について、労使同数参加の審議会を通じ政策決定すべきと規定されている等、数多くの分野で三者構成の原則を取るよう規定されている。



すべての働く者のために
立ち上がろう！

