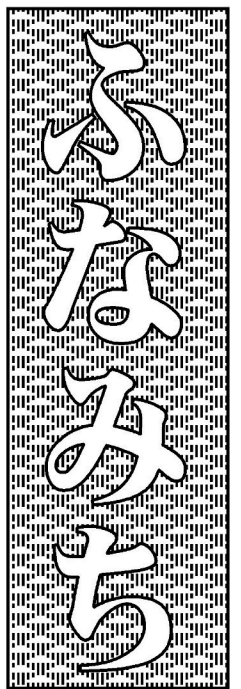


労基法見直し議論の動向

改善か!?!改悪か!?!

労働者の意見は活かされるのか



2024年
6月25日(火)
第3604号

船橋市役所
職員労働組合
発行責任者
青木 賀一
編集責任者
神 義明
TEL 047(436)3093
fax (436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

労働基準法は今年で77年目。昭和62年(一九八七年)に大きな改定があり、週40時間労働制、変形労働制などができました。その後も改定を続けています。働き方の多様化、テレワークなどによる勤務場所、ワークライフバランスを考えたい働き方など当初には無い様々な課題があります。私たちの働き方に関わることで、どのような内容なのでしょう。

厚生労働省から昨年10月20日に有識者の研究会「新しい時代の働き方に関する研究会(労基研)」報告書が出されました。経団連からも「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(24.1.16)が出され、5月10日には「今後の労働基準関係法制に経済界として求めること」と題し、労基研プレゼンを行っています。

労基研の開催は現在第7回まで回を重ね、第8回(24.6.27)も予定。経団連とは、国の経済政策に対し経済界から影響力を及ぼすことを目的とした団体で、構成しているのは日本の代表的な企業1542社、業種別団体などからなります(24.4現在)。

その使命として、「経済界が直面する内外の広範な重要課題について、経済界の意見を取りまとめ、着実かつ迅速な実現を働きかける」とあり、企業の要望を今回の労基法見直し議論で形作るつもりといるといえます。

働き方改革として高度プロフェッショナル制度(高プロ)を創設したのもそのひとつ。これは提案時から「定額働かせ放題」「過労死促進制度」などと問題視されていましたが、4つの健康確保措置があることでよしとされ、法案は国会を通過し制

度化されました。しかし、その後「過労死ライン」を超えるケースが続出し、「過労死ライン」とされる273時間(残業込みの月間労働時間)を大幅に上回る労働時間が40時間超えとなる人も。仕事で命を失うことがあつてはなりません。

玉虫色の「真に自発的な本人同意」
プレゼン資料中に「真に自発的な本人同意」が見直し条件の一つとして散見されています。高プロでも本人同意が明記されていますが、命に関わる状態は放置されていました。「副業・兼業での割増賃金計算では、それぞれの労働時間を通算しないとするべき」、「フレックスタイム制適用者等が在宅勤務を行う際、一定の要件のもと深夜割増賃金規制を適用しないこと」。これらにも条件として自発的な本人同意が明記されています。ノーといえない、ながされる場面は多くあります。

労働基準法は労働者を守るためのもの。「労働時間規制のデロゲーションの範囲拡大をすべき」とも記載されています。デロゲーションとは労働者と事業者との集団的な合意により、実態に応じ規制の例外を認めること。法定労働時間を超え時間外労働を許容する「36協定」が代表例ですが、範囲を広げるとは企業側の都合に合わせるだけで、労働者の命と健康を守ることに繋がりません。法を超える扱いを行うことはすべきではありません。

ほんの一部ですが、このような議論が進められています。労働基準法は労働者を守るためのものであり、見直しでは労働者の意見が大切です。今後皆さんによる注視が必要です。

・出し忘れていませんか? とても大事な署名です。
まだ間に合います! ご協力をお願いします。

回収期限は過ぎていますが、すぐにお持ちいただければまだ間に合います。現在以下の「公務労働者の大幅賃上げ等を求める署名」、「非正規公務員の雇用安定と処遇改善を求める署名」、へのご協力をお願いします。どちらも、公務労働者の勤務条件改善に関わる大事な署名となります。あまり時間がありませんが、少しでも多くのご協力よろしく申し上げます。「用紙が足りない」「個人で署名したい」などありましたら、本庁地下1階組合事務室前の書棚に署名用紙を用意してあります。署名した用紙は「組合BOX」に入れてください。

24人勤で必ず生活改善の実現を!

公務労働者の大幅賃上げ等を求める署名

人事院総裁 川本 裕子 殿

記録的な物価の高騰・高止まりのなかで、実質賃金マイナスがつづき国民生活は悪化の一途をたどっています。こうしたもと24年春闘では大手企業を中心に高額含む高水準の回答が相次いでいるものの、中小企業では昨年実績を下回るとの報道もなされています。

岸田首相は「物価高に負けない賃上げ」政府による「公的賃上げ」に言及しており、その実現は喫緊の課題です。生活改善はもとより、日本経済を立て直すためにも大幅賃上げ・底上げが必要です。

一方、24年人事院勧告も「給与制度のアップデート」が検討されていますが、すべての職員の処遇改善とモチベーション向上など労働者本位のアップデートの実現を求めます。

これらの実現は、良質で安定した公務・公共サービス、教育の充実にもつながります。労働者・国民が安心して働き暮らせる社会を実現するためにも、貴院におかれましては労働基本権制約の代償機関としての役割を十二分に発揮し、

内閣総理大臣 岸田 文雄 殿

非正規公務員 処遇改善を求

政府は1980年代以降、新自由主義経済を推し進め、臨調行革で国鉄分割民営化、橋本改革で中央省庁再編、小泉構造改革で「三位一体改革」(国庫補助負担金改革、税源移譲、地方交付税の見直し)などを通じて正規の公務員を大幅に減らしてきました。また、企画部門と実施部門の切り分けが進められ、実施部門となる地方出先機関の縮小・再編・統合や公務の民営化が進められました。縮小された体制での行政サービスを提供するため、正規雇用を増やさず非正規雇用で現場を支える手法がとられてきました。そして公務職場に非正規公務員が増加の一途をたどり、重要な役割を担っています。

しかし、非正規公務員は正規公務員と比較し劣悪な賃金・労働条件のうえに多くは女性であり、公算による任用年数制限があります。しかも民間非正規労働者と異なり、労働基本権が制限されているうえに労働契約法やパート、有期労働法が適用除外と