

市民委員会資料

請願第96号

人間らしく働くことができる雇用の実現を図り、長時間労働
野放し制度導入に反対する国への意見書に関する請願

陳情第188号

労働法制の全面改悪反対に関する陳情

資料1 請願要旨及び陳情項目の現状について

経済労働局

平成27年3月12日

請願趣旨及び陳情項目の現状について

(請願要旨 1) 日常的に違法行為を取り締まることができるように国の監督・指導体制を速やかに強化すること

(1) 労働法令違反に対する監督、指導

労働基準法、労働安全衛生法等の実効性を担保する国の直轄機関として労働基準監督署が設置されており、取締りの方法として定期監督、申告監督、災害調査を行っています。

(2) 神奈川労働局労働基準監督行政重点項目

- ・労働基準行政施策に関する数値目標の設定
- ・法定労働条件の確保及び働きやすい職場環境の改善等
(過重労働による健康障害防止、法定労働条件確保、若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取組み)
- ・最低賃金制度の適切な運営等

(請願要旨 2) 労働基準法等労働法に重大・悪質な法令違反企業名を迅速かつ適切に公表すること

国では、賃金の不払いや長時間労働など、労働基準法違反の疑いが強い企業に立入検査を行い、重大、悪質な違反が確認された企業については送検し、社名を公表することとしています。

(請願要旨 3) 過酷な労働を強いたり、残業代の不払いを繰り返すなどの「ブラック企業」の求人について、ハローワークで受理しない「ブラック企業求人拒否制度」を導入すること

国が今月中旬にも閣議決定をし、今国会での成立を目指す「青少年雇用促進法案」の柱としており、具体的には、労働基準法違反を繰り返す企業、男女雇用機会均等法違反（セクハラ等）や育児・介護休業法違反で企業名を公表された企業に対し、平成 28 年 3 月から新卒求人をハローワークで受理しないこととする内容となっています。

また、就職を希望する学生が求めた場合、過去 3 年の採用者・離職者、平均勤続年数、育休や残業時間の実績などのデータを提供するように義務付けるなどの内容が盛り込まれています。

(請願要旨4) 学校教育をはじめ、労働法の学習機会を拡大すること

労働法関係講座の実施状況

実施機関	実施内容
神奈川県労働局	● 大学の要請に基づき、学校内で実施する就職ガイダンスなどに講師を派遣し、労働法関係の講座を開催
横浜新卒応援ハローワーク	● 大学・大学院・短大等の方（高校生を除く。）の内定者向けのセミナーにおいて、労働法関係の講座を開催
ハローワーク川崎・川崎北（かながわ労働センター）	● 高校生に対し、労働問題に関する各種関係機関の紹介及び連携しているかながわ労働センターの職員が直接学校に出向き、労働基準法や労働組合法などについて説明する「出前労働講座」の広報等を実施

(請願要旨5) 弁護士や専門家の力を借りて、迅速かつ適切に労働者の権利を守る体制を構築すること

労働相談の実施状況

実施機関	実施内容
国	● 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組強化の一環として、平成26年9月1日から、平日夜間・土日に、誰でも労働条件に関して無料で相談できる電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を開設
神奈川県労働局	● 神奈川県労働局総務部企画室及び県内12の労働基準監督署に「総合労働相談コーナー」を設置し、賃金、解雇、配置転換、パワハラ、いじめなど職場で発生したトラブルや、トラブルの未然防止に向けた情報提供などの相談受付を実施

(請願要旨6) 「残業代ゼロ法」「過労死・過労自死促進法」ともいうべき、新たな労働時間規制の適用除外制度の導入の断念すること

新たな労働時間規制

(1) 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度

(2) 対象業務

「高度の専門的知識、技術又は経験を要する」とともに「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」業務（金融商品の開発、為替ディーラーやアナリスト、コンサルタントなどを想定）

(3) 対象者

年収について、「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」（最低でも年収1000万円以上を参考に省令で規定）。対象者の同意が必要。

(4) 健康管理

長時間労働を防ぐため、新制度の導入企業に在社時間の把握や「年間104日以上の休日を与える」など健康管理面で必要な措置を講じる。従業員が年5日の有給休暇を取得できるよう企業側に義務づける。

今国会に労働基準法改正案を提出し、平成28年4月の施行を目指す。

(陳情項目1) 働く人々をモノ扱いし、使い捨て労働を蔓延させる労働者派遣制度の改悪を中止し、「臨時的・一時的な業務」に厳しく限定すること。

(1) 法案の状況について

平成26年9月29日、第187回臨時国会に提出された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正案は、衆議院解散に伴い、審議未了・廃案となった。

(2) 法案における主な改正内容

ア 特定労働者派遣事業の在り方について

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を「許可制」とする。

イ 労働者派遣の期間制限等について

専門業務等からなる26業務には期間制限がなく、それ以外の業務には原則1年・例外3年の期間制限があるが、この差を廃止し、全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限（3年）と派遣先の事業所単位の期間制限（3年、一定の場合に延長可）を設ける。

(陳情項目2) サービス残業を合法化し、過労死を増やす「残業代ゼロ」制度は導入しないこと。

請願要旨 6に同じ

**(陳情項目 3) 解雇の金銭解決制度など、解雇しやすい仕組み作りは行わないこと。
(解雇の金銭解決制度の導入)**

(1) 経 過

「解雇の金銭解決制度」は、裁判所が解雇を違法と判断した場合でも、企業から解雇する者に対して金銭の支払いを命じることで解雇が出来る制度のこと。

『「日本再興戦略」改訂 2014－未来への挑戦－』で、平成 26 年度中に労働紛争事例から賃金水準や企業規模等の要素と解決金額との関係に関する調査分析を行ったうえ、透明かつ公平・客観的でグローバルにも通用する労働紛争解決システムのあり方について、具体化に向けた議論の場を速やかに立ち上げ、平成 27 年中に幅広く検討を進めるとしている。

「解雇しやすい仕組み」であるかどうかについては、現時点では法案が提出されておらず、具体的な検討も開始されていない状況。

(2) 導入を検討する背景

ア 対日直接投資の促進

我が国では現在、あっせんや裁判等で未払賃金や解決金の支払を受けて解雇を受入れる金銭的解決は行われているが、明確なルールが無く諸外国から見て不透明であるとされるため、対日直接投資の促進には明確な仕組み作りが必要とされている。

イ 中小企業労働者の保護

労働組合の支援等による訴訟が可能な大企業労働者がより多くの救済を受ける傾向があり、中小企業労働者の救済との間で格差があることから、解決金額の均衡化によって中小企業労働者を保護することができる。

ウ 労働力の円滑な移行・紛争の未然防止化

産業構造に応じた労働力の円滑な移行が可能になり、解雇手続きの明確化による労使双方の労働トラブルの解決迅速化・負担軽減または未然防止ができる。

国の産業競争力会議及び規制改革会議等において、上記等の背景・理由により労使双方が納得する紛争防止・解決制度の多様化を図る必要があるとされている。