

——労働者ボロ雑巾法案——

派遣法改悪、残業代ゼロ法案反対

150610@NTT 労働者

安倍内閣は、「世界で一番ビジネスしやすい国」にさせるとし、「労働者をモノ扱い」にする派遣法と残業代ゼロ法案を成立させようとしている。

さらに「解雇の金銭解決」は次年度の通常国会で可決を目論んでいる。

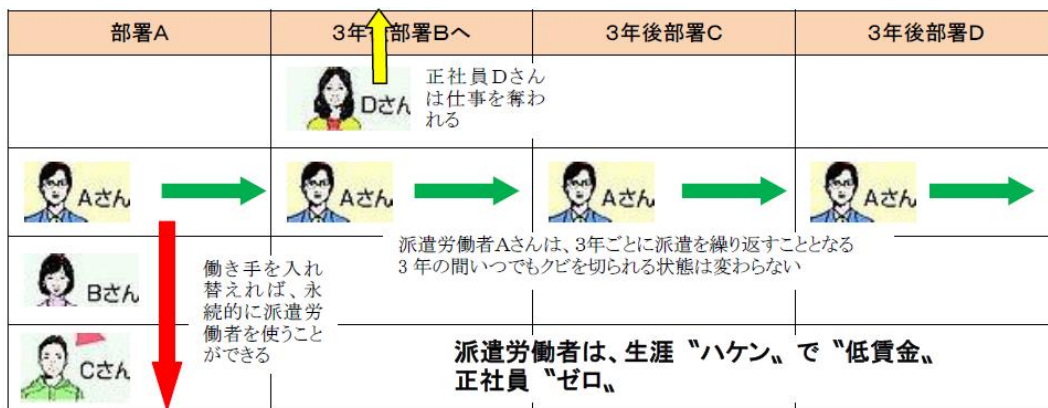
労働者派遣法改悪

1. 低賃金で生涯派遣、正社員 “ゼロ、化へ

労働者派遣はこれまで「臨時的・一時的な業務」に限られていた。企業が同じ職場で派遣労働者を使える期間について、ソフトウェア開発など「専門 26 業務」を除き原則 1 年、最長 3 年と上限規制とし、仕事を継続する場合は、正社員が業務を担うよう定めている。

今回の政府法案は、全業務（「専門 26 業務」も含む）で上限を 3 年とする一方、3 年たった時点で別の派遣労働者に交代すれば、引き続き派遣での使用を可能とし、これまでの派遣労働者の受入れ期間を撤廃する。

派遣労働者は、配置転換をくり返す低賃金の「生涯派遣」や、正社員の派遣労働者への振替など格差の固定化、拡大を招く。



しかも、正社員らと同等の待遇も重要な課題（同じ仕事をしていても正社員と派遣労働者と

では賃金が2倍近くも違う等)だったが、根本的な対策は出ていない。

ただ、派遣でも安定的に働き続けられる方法が改正案には書かれている。「派遣元と派遣社員が期限の定めのない契約(無期契約)を結んだ場合」だ。派遣労働者が、「一生涯派遣のままかまわない」と言えば、同じ職場の同じ仕事でずっと働き続けられる、というもの。

だが、派遣会社にとっては、「派遣先から契約が打ち切られて、売り上げが下がることは困る」「アナタを派遣できなくなっても別に困らない。代わりに他の派遣社員を派遣すればいいだけだ」というのが、派遣会社の本音だ。

2. 1カ月、3カ月更新、いつクビを切られるか不安な毎日

政府法案は、「3年は必ず働ける」ということではなく「3年の間、いつでもクビを切られる」状態は変わらない。今回の改悪案は、その上で「最高でも3年」としたもの。

- (1) 今年32歳になる男性は2003年、NTT東日本の地域会社に臨時社員として雇用され、2007年4月にNTTの関連企業であるテルウェル東日本(現テルウェル・ジョブサポート)の派遣事業参入に伴い登録型派遣社員となり、この6年間、3カ月毎の契約更新という不安定な雇用条件の中で同一の業務をしてきた。正社員と同等の仕事をしていても一円の賃上げもなし、ボーナスなどの臨時給なし、交通費も支給されない。

職場が合理化で2014年9月に千葉へ集約されることとなり、派遣先NTT東日本一茨城社へは直接雇用、派遣元テルウェル・ジョブサポートへは常用雇用を求めてきた。NTTは『要求には応じられない』の一点張りで、解雇された。

- (2) これまで働く期間に制限がなかった通訳など専門26業務の派遣労働者に雇用不安が広がっている。改正案は専門26業務を廃止し、受け入れ期限を一律最長3年にする内容だが、法案成立前の今、3年後の雇い止めを言い渡されたと訴える26業務の派遣労働者が相次いでいる。

- ① 17年間、関東の同じ派遣先で設計・開発の専門業務をしてきた50代の男性は派遣先から「正社員にするのは年齢的に難しい」と言われ、派遣会社からは「我が社での無期雇用は無理」と言われたという。

- ② 都内のパソコンインストラクターの40代女性は「26業務で長く働けると思い技術を磨いたのに、これまでの努力が無になる」と不満を漏らした。

正社員と同等に仕事をこなす派遣労働者の格差是正こそ急ぐべきだ。賃金、雇用安定に加え、年金など社会保障、キャリアアップ、福利厚生施設利用など、差別解消へ検討すべき課題は多い。

日々言われたことをこなすことだけの従順な労働者であることを強い、低賃金に抑え込み、労働者の知恵と、能力と、可能性を奪い、未来への展望も持ち得ない状況へ追い込んでい

く。

労働者をモノ扱いし、「ボロ雑巾」のように次々と使い捨てる派遣法の改悪は認められない。

残業代ゼロ法案 (高度プロフェッショナル労働制)

1. 「1日8時間、週40時間」原則や割増賃金を全廃する制度の新設

「年収1075万円以上の専門職」が(当面の)対象者。
この条件に当てはまる労働者は、次の条件が適用される。

- (1) 時間外労働手当、深夜労働手当、休日労働手当等の割増賃金が支払われない。

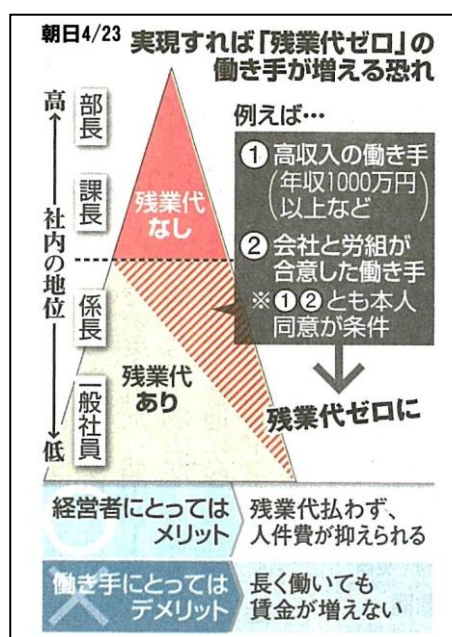
割増賃金

時間外労働		休日労働	深夜労働
月60時間未満	月60時間以上		
25%以上	50%以上	35%以上	25%以上

- (2) 労働時間と成果に関係がないので、成果で報酬を算出する。(?)
- (3) 過労防止策として、①年間104日の休日、②始業から24時間以内に休憩時間を確保し、深夜勤務の回数を制限する、③在社時間に上限を設ける、のいずれか一つを労使で選ぶこととなる。

年間104日の休日というのは、単純計算で週休2日。つまりお盆や正月、国民の祝日(15日)も休まず、有給休暇もとれないということ。これが健康管理措置だ。

ちなみにブラック企業と名指し批判された「ワタミ」の社員募集要項の休日は「年間107日」で、「ユニクロ」は「120日以上」



2. 小さく生んで大きく育てる! 年収400万円以上が適用対象者?

経団連は、「年収要件の緩和」(年収400万円以上)や「対象職種を広げること」が必要だという。経済同友会も、長く働いても残業代などが払われない新しい働き方の対象業務について、「(対象業務を)過度に限定せず、個別企業の労使で話し合って適切な業務を設定することが妥当」とし、活用しやすくするため、例外を明確にしたう

えで原則、自由にすべきだと主張した。

これに対し、塩崎厚労相、「(この法案は) 小さく生んで大きく育てる」「とりあえず(法案は) 通す」などといい、年収条件は『省令』で決められる仕組みだから、官僚らのさじ加減で決められる。国会を通す必要はないから、法案が成立した翌日にでも、「一瞬」で下げられることとなる。

このように、法律スタート時は年収 1075 万円以上の人を対象とするが、将来的には経団連や経済同友会の要望通りに、全社員とパート・アルバイトも対象に残業代ゼロを法律で決めるという事だ。

3. 際限のない長時間労働、そして過労死を強いられかねない

残業規制を外すことで懸念されるのは、残業代が削られるだけでなく、際限のない長時間労働を強いられかねないことだ。現在でも、週の労働時間 60 時間以上の就業者の割合(労働力調査)は、18%台。就業者の 5 人に 1 人が長時間労働を強いられている。長時間労働に依存した働き方が増大しかねない。

会社や上司に過酷なノルマを押し付けられ、家に帰れないという事態が頻繁に発生する。コンビニで働いているとすると、時間帯で売上目標が達成していない、弁当や飲み物が目標個数に達していないと、アルバイト代を数%~数十%引かれたり、売上達成の為に数時間無償残業をしなければならない事態が多発することになる。

そもそも現行労基法で定められている一日 8 時間、週 40 時間を超えた場合に払われる残業代とは、何のための制度なのか。それは、心身に悪影響が生じ、場合によっては命を落とす危険(過労死)になりかねない長時間労働を抑制するためだ。

「法案が成立したって、今もどうせサービス残業しているし、今まで通りだ」と考える労働者もち外ではない。「毎日終電までの残業を強制」されたり、「週休 2 日制だったのが週休 1 日」になったり、「年間 5 日の有給休暇を与えれば 360 日連続勤務も合法」となり、しかも、残業代は一切でない完全固定給となることはあり得る。

労働基準法は、労働者が「人たるに値する生活」を送るために最低限使用者が守らなければならない労働条件を定めた法律である(労働基準法第 1 条)。そしてこの労働基準法は、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を保障した憲法第 25 条、労働者の勤労の権利などを保障した憲法第 27 条に由来する憲法的な価値を有する法律である。労働時間規制は、まさに「人たるに値する生活」を労働者に保障するための最低限の規制

として位置づけられている。

憲法に基づいて、労働者に「人たるに値する生活」を保障するために制定された労働基準法がいま重大な危機に瀕している。

このように立場の弱い労働者が奴隷化する残業代ゼロ法案は絶対に許してはならない。

解雇の金銭解決制度

政府は、不当にクビにされた労働者が、裁判所に訴えて「解雇は無効！」との判決を勝ち取っても、その後会社がお金さえ払えば、結局労働者をクビにできる制度を導入しようとしている。

こうした「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う。つまるところ、会社にとってはお金さえ払えば労働者を解雇することができる制度であるために、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だろう。労働組合は骨抜きされる。

したがって、こうした制度は絶対に導入すべきではない。

<将来はこうなる「派遣川柳」> (日本労働弁護団で募集した派遣川柳より)

- ・ 「労働は商品です」と派遣法
- ・ 成果主義？ 今やわが社は派遣主義
- ・ 俺派遣 君らも派遣 皆派遣
- ・ やがて来る 派遣が正規と言われる日