

## 「労働契約法制及び労働時間法制の あり方について（案）」に反対する決議

厚生労働省の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」は最終報告を昨年9月15日に発表した。この研究会報告は、連合が2001年に示した「労働契約法案要綱骨子案」とは似ても似つかぬものであった。こうした背景の中で、同年（2005年）10月から公労使の三者構成で「労働政策審議会・労働条件分科会」が開催されてきた。連合は分科会に出席する条件として研究会報告を下敷きにしないという前提で審議に臨んできた。しかしながら厚生労働省は「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（案）」を「本年7月の中間取りまとめのベースとして作成した」として、審議半ばにして突如、提出してきた。その内容は「研究会報告」を踏襲したもので、容認しがたい、大きな、そして多くの問題が内在している。

その一は、労働契約は労使自治を基本として、就業規則を労働契約法に盛り込み、その合理性推定に常設の労使委員会を関与させ、労使委員会に労働組合に似た機能を持たせようとしていることである。しかし、労使委員会は労働組合とは違い、対等な立場で使用者との協議はできず、使用者の追認組織になる事は明白で、労使委員会設置には反対である。

その二は、解雇をめぐる紛争の早期解決に「解雇の金銭解決制度」が提案されている。この制度は労働者が裁判で「解雇無効」を勝ち取っても職場には戻れず、使用者の違法行為を金銭支払いで、正当な行為者に仕立てる制度ともいえる。

我々は首切り合理化の嵐の中で仲間を守るために「整理解雇の4要件」を社会的に確立した。この4要件までもが格下げされ4要素にされようとしている。国民に等しく保障されている「働く権利」を金銭で押さえ込む、活動家弾圧の制度であり、労働組合結成を“解雇”で押さえ込む許しがたい制度であり、断じて容認できない。

その三は、アメリカモデルのホワイトカラー・イグゼクション制度である。労働時間法制の相次ぐ規制緩和や弾力化が制度化されたが、これら制度の一層の改悪といえる。不払い残業が横行している中であって、週40時間制に関係なく、割増賃金も支払われないで働かせることが出来るこの制度は、長時間労働の助長のみならず、過労をもたらす何ものでもない。

労働基準法等に守られ、法規の底辺で働く中小労働者の団結体である全国一般は、厚生労働省が示した「在り方（案）」には断固として反対である。

我々は、分科会に於ける労働側委員の「審議の中止」行動を支持すると共に、労働者が安心して働ける「労働契約法」以外は“いらぬ”とここに決議するものである。

2006年8月23日  
自治労全国一般評議会  
第2回 定期総会