

## 労使対等での合意を基本にした労働契約法の制定を求め、 不払い残業・長時間労働を合法化する新たな労働時間規制 適用除外（日本版・イグゼンプション）反対する決議

労働基準法を改悪してアメリカ型の労働時間規制適用除外であるホワイトカラー・イグゼンプションの制度を導入すべく、労働政策審議会（労働条件分科会）は、労働者側委員の反対を押し切り、昨年 12 月 27 日に報告書をまとめた。これは、一定の年収以上の労働者を 1 日 8 時間の労働時間規制枠からはずし、残業代をなくすものであり、その制度要件では、一定の年収を制度として取り入れるとなっている。

この制度導入にあたって日本経団連は「新しい働き方の選択肢を増やすことができ、大きな成果だ」と評価、安倍首相も「日本人は働き過ぎ、これで労働時間短縮につながる」と推進の意向を示している。しかし、本年 7 月の参議院選挙での争点化をさせないために「先送り」という観測も流れている。しかし、あくまでも先送りであり、残業代ゼロ・過労死促進法である新たな労働時間の適用除外は断じて認めることはできない。

実際に労働者が自由度をもって働けるという環境にはない。加重な業務量・納期・締め切りなどにおわれ有給休暇さえ 46% 台という低さ、毎年 230 億円を越える不払い残業の摘発、過労死・過労自殺の発生など労働環境は悪化しており、その改善こそ必要であり、適用除外制度の創設は労働環境の一層の悪化を招くものである。

また、導入に当たり、その対象者の範囲については、労使委員会で決めるとなっているが、労使委員会では労使対等性が担保できずに、結果として経営者側の意思の追認機関となるものといえる。

労働契約法案では、連合が反対していた「常設の労使委員会」「解雇の金銭解決」「雇用継続型変更制度」については、報告書から削除・先送りとなっているが、労働組合・過半数代表者が反対しても一方的に定めることができる就業規則を活用した労働条件変更制度の導入が盛り込まれている。その内容も最高裁で確定している判例法理さえ後退しているものとなっている。加えて、現在の格差社会・二極化のなかで非正規雇用労働者が急速に広がっているが、それらの有期雇用労働者に対する権利確立・均等処遇や整理解雇における 4 要件が盛り込まれていない。

私たち自治労・全国一般評議会は、働くものの最低基準である労働基準法を改悪して新たな労働時間規制適用除外である日本版・イグゼンプションの導入に断固として反対し、労使対等の合意原則とした労働契約法の制定を求め、総力をあげて闘っていくことを決議する。

2007 年 1 月 23 日

自治労全国一般評議会  
第 3 回地方代表者会議