

時間抑制と公正な待遇の実現を求めて働き方改革法を活用し 更なる法改正を求める決議

2018年通常国会において働き方改革関連法が成立し、2019年4月1日以降、順次施行又は施行されようとしている。同法は、労働基準法、労働安全衛生法、労働時間設定改善法、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法などの8つの法律を一本の法律で抱き合わせて改定したもので、その制度改定の内容も種々様々である。労働者、労働組合、労働弁護士は、これらの制度改定について活かせるものは活かし、使わせてはいけないものは使わせないようにする行動や取組が求められる。

労働時間関係では、日本で初めて法律で時間外労働の罰則付上限規制が設けられ、全ての労働者に労働時間の客観的把握や年5日の有給休暇取得の企業への義務づけ、インターバル制度導入の努力義務、月60時間超の残業の割増賃金率の引上げの中小企業への適用が定められた。これらの法改正は長時間労働が蔓延し過労死・過労自死などが社会問題化する中で、長時間労働を削減して労働者の健康確保やワークライフバランスを実現するためのものである。労働者・労働組合は、改めて職場での働き方を見つめ直し、36協定の締結主体である労働組合又は過半数代表者は職場での時短を実現できる36協定の締結の可否及び内容を検討し、合わせて、自己申告ではなく客観的な労働時間把握義務の履行（改正労安衛法66条の8の3）、年休付与義務創設（改正労基法39条7項）も踏まえて年休100%取得実現、勤務間インターバル制度の創設（改正労働時間設定改善法2条1項）などを求めるべきである。その際には、現状において過半数代表者の選任手続等において運用に問題があるため、その選任が適正に行われる必要がある。

他方で、今回の法改正で定められた時間外労働の罰則付上限時間は休日労働を含めて単月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内という過労死ラインを容認するかのものであり、例外業種が多く存在していること、日々・週又は休日の上限時間規制が無いことなどを含め、法規制が不十分な点については引き続き時短に向けての法改正を求め実現していく運動が必要である。更に、今回の改定で導入された高度プロフェッショナル制度については、労働者の命と健康を破壊する、時代と逆行した規制破壊である。現実に職場で導入されている例もごく一部に限られており、立法化自体が誤りであったことが明らかとなっているのであるから、制度自体、即時廃止されるべきである。

正規・非正規の不合理な待遇格差の解消については、労契法20条にかかる最高裁判決が2018年6月に出され、全国各地で格差解消の裁判が闘われており、年末から年度末にかけて更に最高裁判決が出されようとしている情勢である。今回の改正パート有期法や労働者派遣法の施行に向けて、各職場・労働組合は改めて各労働条件・賃金の一斉点検を行い、正規・非正規の不合理な待遇格差の有無を確認した上で、不合理な格差については交渉・裁判を通じてその是正を求めていく取組をより一層強めていくことが必要である。他方で、今回の法改正では格差解消の実現のために未だ不十分な内容も多数ある。団体交渉・裁判を通じて課題を乗り越えながらも、なお不十分な点については格差解消のための更なる法改正を引き続き求めていくことが必要である。

労働弁護団は、全ての労働者の長時間労働の抑制、公正な待遇の実現を求めて引き続き全国各地で裁判や立法運動を行っていくことを決議するものである。