

日本労働弁護団・2021年衆院選に当たっての主な政策要望

	要望項目	要望内容	要望の理由
労働時間関係	裁量労働制	裁量労働制の対象業務や導入の手続要件を緩和することは反対である。	2021年7月から厚労省内に「これからの労働時間制度に関する検討会」が設置され、裁量労働制の実態調査結果を踏まえた裁量労働制の制度改革案などについて検討が開始されている。裁量労働制は、実際の労働時間の長短にかかわらず一定の時間働いたものとみなす制度であり、労働時間管理がおろそかになり、長時間労働が放置され、労働者の健康を害する危険性のある制度である。実態調査結果でも、裁量労働制適用労働者の方が通常の労働者よりも労働時間が長いという結果や、実際には裁量的な働き方をしていないのに裁量労働制が適用されているという実態が現れている。また、裁量労働制の法の要件を備えていないにもかかわらず裁量労働制が適用されている濫用事例も少なくない。その対策を行うことがまず先決であり、裁量労働制の対象業務や導入の手続要件を緩和することは長時間労働の拡大に繋がるものであり反対である。
	高度プロフェッショナル制度	直ちに廃止するべきである。	2018年の労基法改正で成立した高度プロフェッショナル制度(労働基準法41条の2)は、労働者の命と健康を守るために存在する労働時間規制を外し、際限のない長時間労働をさせることが可能となる、極めて危険な制度である。2021年に厚労省より発表された2021年3月末時点の高度プロフェッショナル制度に関する報告状況を見ても、同制度の導入企業数は僅か20社と利用されておらず、しかも、対象労働者が著しい長時間労働にさらされている実態も現れている。高度プロフェッショナル制度は直ちに廃止されるべきである。
	長時間労働の防止	勤務間インターバル制度の導入を事業主の義務とし、時間外労働の上限時間を引き下げるべきである。	2018年の働き方改革関連法で、勤務終了後、次の始業までの間に一定時間以上の休息時間を設ける勤務間インターバル制度の導入は、現在、労働時間設定改善法で事業主の努力義務として定められ、また、時間外労働の上限規制について、特別条項付36協定においても、1月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以下という上限時間が定められたが、長時間労働の防止のために、インターバル制度を義務化し、時間外労働の上限時間も規制を強化し更に引き下げるべきである。
	教員の長時間労働の防止	給特法を改正するなどして、教員の長時間労働を是正するべきである。	公立学校の教員は、給特法で給料月額4%に相当する教職調整額を支給する代わりに、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないとされ、いわゆる超勤4項目(①校外実習等、②学校行事、③教員会議、④非常災害等)を除いては時間外労働を命じることはできないものとされている。他方で、現実には部活指導等にみられる恒常的な時間外労働が常態化し、これらは教員の「自発性」による業務遂行で「労働」ではないなどとされ、長時間労働がまん延している。2021年10月1日のさいたま地裁の判決でも、給特法は現場の実情に適合していないと指摘された。給特法を改正し、教員の働き方を見直し、その長時間労働を防止する施策を講じるべきである。
	有期労働契約の入口規制	有期労働契約を締結できる場合を一定の場合に限定する「入口規制」を立法化するべきである。	常用的業務など本来は無期契約で雇用されるべきであるにもかかわらず、有期雇用の濫用的な利用が常態化されている。その結果、非正規雇用労働者が全労働者の約4割を占めるに至り、雇用が不安定で低労働条件の労働者が増加し、格差拡大といった社会問題に通じている。現在、コロナ禍の中で解雇・雇止めが多発し、非正規労働者の雇用不安が一気に顕在化した。有期労働契約は、①休業・欠勤する労働者の代替として雇用する場合、②業務の性質上、臨時的又は一時的な業務に対応するため雇用する場合、③一定の期間内に完了することが予定されている事業で雇用する場合を除き、有期労働契約を締結することはできないことを立法するべきである。

非 正 規 労 働 者 関 係	無期転換ルールの 実効性確保	無期転換権の実効性を確保するための立法措置を講じるべきである。	現在、厚労省内の「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、無期転換ルールの見直し等について議論されている。無期転換ルールの意義を広く理解し、無期に転換したい労働者が誰でも無期に転換できるようにするために、①労基法15条1項、労基則5条1項3項の労働契約締結の際の書面による労働条件の明示義務の対象に、無期転換権の存在及び内容を追加する、②無期転換権が発生した対象労働者に使用者が無期転換権の存在と内容を告知し、無期転換権の行使意向の有無を確認する義務を課す、③契約の更新上限規定(不更新条項)を定めることを制限する、といった立法措置を講じるべきである。
	同一労働 同一賃金 (均等均衡 処遇)	正規・非正規または正規間の不合理な労働条件格差を是正できる実効性のある立法措置を講じるべきである。	2012年労働契約法改正、2018年パート有期法改正により、正規・非正規労働者間の不合理な労働条件格差を解消するための規定が整備されてきてはいるものの、未だ格差解消はされていない。また、有期契約労働者が無期転換した後の正社員との労働条件格差を解消するための規定も整備されていない。 そこで、正規・非正規格差を解消するための更なる法整備(例えば、法違反があった場合の効果の明記や労働条件格差が合理的であることを使用者が証明しなければならないといった立証責任規定の整備)や、無期転換後の社員と正社員間の不合理な労働条件格差を禁止する立法措置を講じるべきである。
	労働者概念の 拡張	就労形態の多様化に対応した労働者概念の拡張や保護を拡張するための立法措置を講じるべきである。	近年、IoT、人工知能(AI)、情報通信技術などの技術革新によって、新たな非典型就労が世界的に拡がりつつある。特に、プラットフォームを介して仕事の受発注を行うクラウドワーカーの拡がりについては、諸外国において、労働関係諸法規等による規制が無視され、就労者が使い捨てにされている実態が社会問題となっている。そこで、非典型就労に従事する働き手を保護するためにも、その就労実態、保護の必要性等を十分に調査し、労働者概念の再検討や保護を拡張するための立法・法改正が必要である。
	ハラスメントに 関する ILO条約の批准と 更なる法改正	ハラスメントに関するILO条約を批准し、ハラスメント防止法を制定するべきである。	近年、日本ではパワハラ・セクハラといったハラスメントの相談が増加し続けており、労働者の人格権や良好な環境で働く権利が侵害されている。2019年に労働施策総合推進法が改正され、パワハラに対する事業主の措置義務などが規定されたものの、他方で、2019年6月にILOで採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」と比較すると、日本のハラスメント規制は出遅れている。日本におけるハラスメントを根絶し、ハラスメントのない職場で全ての労働者が安心して働くことができるように、ILO条約を批准するとともに、カスタマーハラスメントや就活セクハラなども含め、あらゆるハラスメントについて、損害賠償請求の根拠となる行為禁止規定の新設や被害者の救済手段の創設など、更なる法改正を行うべきである。
	解雇の金銭解決 制度の導入反対	解雇の金銭解決制度の導入には反対である。	政府が2021年6月に公表した成長戦略フォローアップでは、「労働移動の円滑化」という項目で、「解雇無効時の金銭救済制度について、2021年度中を目途に、法技術的な論点についての専門的な検討の取りまとめを行い、その結果も踏まえて、労働政策審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。」とされている。しかしながら、かかる制度の導入は、既に民事訴訟や労働審判で個別の事案ごとに適切に和解解決している定着した実務に悪影響を与え、使用者のリストラの誘発、更には、使用者側申立権への制度の拡張の危険がある。よって、解雇の金銭解決制度の導入は、申立てを労働者にのみ認める制度内容としても断固として反対である。
ワークルール 教育推進法の 早期制定	ワークルール教育推進法を早期に制定するべきである。	近年、非正規雇用労働者の増加、就労形態の多様化等、労働環境が大きく変化し、少なからぬ職場で長時間労働の健康被害や過労自死、セクハラ・パワハラなどの労働者の人格侵害といった労働問題が発生している。この問題は、労働者が労働法制等働くルールに関する知識や紛争への対処の経験が乏しく、また使用者の知識や経験が不足していることに一因がある。そこで、労働者・労働組合の権利保障、適切な労使関係の構築のために、労使が広くワークルールを学べる環境を整えるために、ワークルール教育推進法の制定が必要である。	