

日本共産党熊本市議団の那須円です。

労働基準法改正案の撤回を求める意見書、改正労働者派遣法の見直しを求める意見書について、一括して賛成討論を行います。

まず、労働基準法改定の撤回を求める意見書についてですが、同法案は、労働時間を「1日8時間、週40時間」とする労働法制の大原則を、「高度プロフェッショナル制度」の名で、一定の職務や年収の労働者を労働時間規制の対象外とし、何時間働いても規制はなく、残業代や夜間・休日出勤の手当もなくすことを可とする内容になっています。財界団体のかねての要求であり、かつて第1次安倍政権で導入をたくらみながら労働者の反対で断念させられた「ホワイトカラー・エグゼンプション(除外)制度」の復活といえるものです。

労働時間ではなく「成果」で評価するとした「高度プロフェッショナル制度」のもと、実際に労働時間規制がなくなれば、「成果」が出ない場合は成果が出るまで長時間労働が余儀なくされ、また成果を出したとしても、使用者から新たな成果が求められれば、さらなる労働が強いられるなど、長時間労働が常態化、横行するのは明らかで、まさに「残業代ゼロ」「過労死促進」制度と指摘される原因はここにあります。また、法案では職種を限定し年収1075万円以上と一定の制限を設けていますが、経団連からは、さっそく職種の拡大や年収要件の緩和が要求されており、制度がいったん導入されればどこまでも広がる危険は明らかです。

これらの内容は、安心して働くことができる労働環境を労働者から奪うものであり、労働者の健康被害は一層深刻さを増すことは間違いありません。法案には、医師の面接指導を強調していますが、残業時間が月100時間を超えた場合としており、過労死ラインの80時間を超える残業を容認しています。命の危険にさらされる状態にならないければ医師の面接指導を受けることができない。労働者を守る歯止めになっていないことを指摘したいと思います。また、例え過労死ラインを超える労働があったとしても平均してならして8時間に収まればいいという考えに基づいた「裁量労働制」についても、対象業務の拡大等が狙われており、さらなる長時間労働・健康被害を招くものであり、大きな問題であることを指摘したいと思います。

次に、労働者派遣法の見直しを求める意見書についてであります。一番の問題点は、1985年の労働者派遣法成立以来30年間、「臨時的・一時的業務に限る」「常用雇用の代替とはしない」とする大原則を投げ捨て、派遣労働者を切れ目なく受け入れることを可能としたことです。

これまで原則1年、最長でも3年といった期間制限をなくし、過半数労働組合等からの意見聴取さえすれば、際限なく延長できる、また個人単位でも、有期雇用の派遣労働者は課を変えれば使い続けられるため、いつでも、どこでも、いつまでも、派遣先企業が派遣労働者を使い続けることを可能にします。

政府は雇用安定措置が「正社員への道を開く」と言いますが、派遣元から派遣先に「お願い」するだけで、直接雇用される保証などありません。塩崎恭久厚生労働大臣も、雇用されるかどうかは「経

営判断だ」と認めざるをえませんでした。

「キャリアアップ措置がある」とも言いますが、正社員になれないのはキャリアがないからではありません。派遣労働者としても、正社員と同様な仕事をされている方は多くいらっしゃるなかで、実効性のないキャリアアップ制度は慰めにすらならないことを厳しく指摘するものです。

第2の理由は、派遣労働者の待遇を改善するものでもなければ、正社員との均等待遇を実現するものでもないことです。法案の「均衡処遇確保措置」には、なんの実効性もありません。派遣元企業は「均衡処遇」を考慮した内容を労働者に説明さえすればよく、派遣先は、同種の業務に従事する派遣先労働者の賃金情報提供などについて「配慮」さえすれば、実現しなくてもよいものだからです。派遣労働者の86%が年収300万円以下という低賃金の是正も、正社員との賃金格差解消も、世界で当たり前の「均等待遇」の実現にもほど遠いものと言わなければなりません。先日開かれた経済分科会においても、昨年度本市において企業誘致により生まれた1071名のうち、実に868名が非正規労働者として雇用予定であることが問題としてとりあげられ、量だけではなく、質の面の向上にも取り組んでいくことが大事だというやりとりもありました。日本経済新聞社などの調査では派遣労働者の68%が、「派遣社員の根本的な地位向上にならない」「派遣社員が固定化する」という理由で反対しています。「正社員になりたい」「労働条件改善と安定雇用を」と望む労働者の切実な声を踏みにじることは許されません。

第3の問題は、昨日10月1日から始まる「みなし雇用制度」を骨抜きにするために、その直前に、なりふり構わず駆け込みで施行させたことです。

「みなし雇用」では、期間制限違反の労働者があった場合、受け入れ先に直接雇用の義務を課し、少なくとも違法派遣から労働者を救済することがその内容でした。当然のルールであり、だからこそ、3年前自民党も公明党も賛成し、成立したルールです。

このまま10月1日を迎えば、当然、企業側に直接雇用の義務が生じることになったのですが、こうしたことを避けるかのように、期間制限を撤廃した改定労働者派遣法を、ぎりぎりの9月30日にねじ込みました。

労働者派遣法の期間制限違反があっても「みなし雇用」を適用させないなど、言語道断です。3年前に成立した法令を前提として契約した派遣労働者には「みなし雇用」の権利が発生しています。それを新法施行で奪うという過去に例を見ない非道なやり方は許されるものではありません。

今求められることは、労働者を過労死の危険まで追い込むような法改悪ではなく、また生涯不安定な非正規雇用の枠に労働者を閉じ込めるような法改悪ではありません。

人間らしい労働(ディーセント・ワーク)の実現は、世界の流れです。2013年9月のG20 サミット(サンクトペテルブルク・サミット)の宣言でも、「質の高い雇用を通じた成長」を課題にかかげ、「生産的でより質の高い雇用を創出することは、強固で持続可能な均衡ある成長、貧困削減および社会的一体性の向上をめざす各国の政策の核である」とのべ、「非正規雇用を減少させるため」の効果的な対策をよびかけています。

安倍政権の「企業がいちばん活躍できる 国」とのスローガンのもと、労働法制を規制緩和し、働く人間の「使い捨て」を野放しにすることは断じて許されません。

市議会においても、一般質問等などで、若年者の雇用の改善、所得の引き上げについて指摘をされた議員もいらっしゃいました。ぜひともこの意見書可決のため、議員各位の賛同を心から呼びかけ、討論いたします。