

労働者保護 ルール改悪 STOP



いま、私たち働く者を守る重要な法律について、
大きな見直しが行われようとしています。

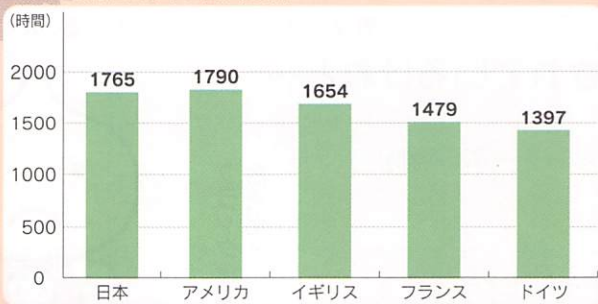
改悪
1

長時間労働を助長する 「労働基準法」の改悪

裁量労働制と
高度プロフェッショナル制度が
問題！

【実態】過重労働が蔓延、毎年100人超が過労死。

年平均労働時間の各国比較



(資料出所)OECD(iLibrary)

脳・心臓疾患に係る労災に支給決定件数の推移



(資料出所)厚生労働省 平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」

今必要
なのは…

長時間労働抑止とワーク・ライフ・バランス確保のため、

EUでは導入済み！



すべての
労働者に
導入する
こと！

しかし…

今回の改悪法案は、
今いちばん必要な働き過ぎ
防止策が盛り込まれていない！

これだけ？



【法案の働き過ぎ防止策】

- ①中小企業における月60時間超の時間外労働への
割増賃金率(50%以上)の適用猶予廃止(2019年4月1日施行)
- ②健康確保のために時間外労働に対する指導の強化
労働基準監督官の指導の観点を法律に明記
- ③年次有給休暇の取得促進
使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して年休を付与



年収要件なし

会社に都合のよい「定額働かせ放題」の働き方が導入・拡大される！

「企画業務型裁量労働制」の見直し

裁量労働制とは、労使であらかじめ「みなし労働時間」を定め、出退勤時間などの裁量を労働者に委ねるといった制度。しかし、みなし労働時間よりも実労働時間が長く、通常の労働者よりも長時間労働の人が多いのが実態。

対象職種が追加！

課題解決提案型の法人営業

あらゆる営業が対象？

事業運営に関する事項の実施管理業務



どのような業務が分からず拡大解釈のおそれ



年収1,075万円以上、高度な専門的知識のある人だけというけれど...

「高度プロフェッショナル制度」の創設

	労働時間 (36協定)	休日 (36協定)	割増賃金			休憩
			時間外 (25%)	休日 (35%)	深夜労働 (25%)	
導入されると	×	×	×	×	×	×

管理監督者でも適用されているのに!?



健康・福祉確保措置は講じるとされているけれど...

その内容は、

- ①終業から翌日の始業まで一定時間を設定(インターバル規制) → 1か月連続勤務もOK?
- ②労働時間の上限規制 → 具体的な基準が示されておらず過労死ライン超えもあり?
- ③4週を通じ4日かつ年間104日の休日を与える使用者の義務 → 24日連続不眠不休で24時間勤務もOK?

ブラック企業の合法化?



いずれか一つを選択すれば可

まさに今、安心して働くことができるかどうかの瀬戸際です。

改悪 2

「“生涯”派遣で“低賃金”を増やす「労働者派遣法」の改悪

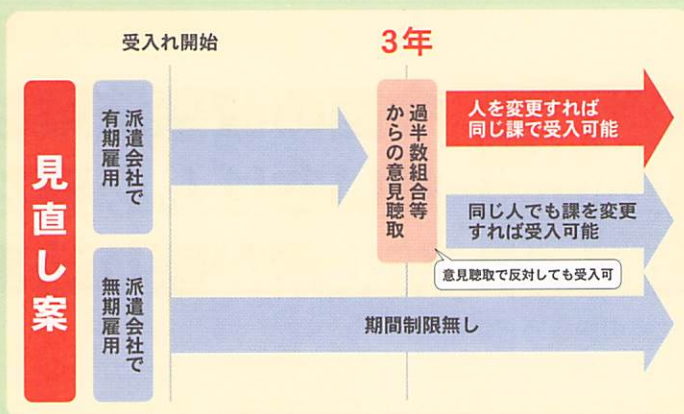
こちら問題だ!

●派遣はずっと派遣のまま働く仕組みの導入!

本来、派遣は臨時的・一時的であるべきところ、政府は派遣社員をずっと派遣のまま働かせる仕組みを導入しようとしています。

●派遣社員の根本的な処遇改善策が講じられていない!

派遣先の社員と同じ仕事をしている派遣社員は、賃金などの労働条件が派遣先の社員と同じであるべきです。この「均等待遇原則」は韓国や中国にもある派遣労働の共通ルールですが、政府は「日本ではムリ」とあっさり見送っています。このままでは若者の仕事は派遣社員ばかりになってしまいます。不安定雇用・低賃金の派遣労働者をこれ以上増やすべきではありません!



ひとりでも労働組合に入れます

連合にご相談を!

※連合は、全国674万人の働く人たちでつくる労働組合です

なんでも労働相談ダイヤル

フリーダイヤル

いこうよ

れんごうに

0120-154-052

秘密厳守

携帯電話、スマートフォンからでもOK!

