

人間らしく働き、暮らすために

過労死するほどの長時間労働、低賃金・不安定雇用、安易な解雇がめずらしくない昨今の職場。人間らしく働き、暮らせる社会にするためには、働くルールの規制強化が必要です。

政府は働くルールの改正を!

8時間労働の原則がいきる社会に

労働基準法では1日8時間・週40時間労働が定められています。ところが、労働協約(36協定)による時間外労働の例外を広く認めているため、法の原則が軽んじられ不払い残業が横行し、過労死が絶えない事態となっています。時間外労働について、少なくとも政府が定める「限度基準」(月45時間、年360時間など)を、当面の上限とするべきです。

勤務間インターバル制度導入を

交替制勤務のある職場で、終業から始業までに十分な休憩・睡眠がとれないシフトが組まれることもあります。日勤労働でも、突発的に深夜まで働かなければならないこともあります。そこで、労働時間の上限規制だけでなく、勤務の終了から開始まで11時間以上の間隔をおく、「勤務間インターバル」規制も必要です。

夜勤は有害業務! 時間短縮を

夜勤交替制労働は、健康上の問題を発生させるリスクを高めます。ストレス蓄積、睡眠障害、循環器疾患、がん、脳梗塞や過労死。心身の負担が高く注意力が低下し、事故の発生率を高めます。夜勤は社会的に見て、必要不可欠な事業に限り、十分な規制と保護のもとで行われるべきものです。

労働時間の上限規制と 安定雇用の実現を

残業代ゼロ・働かせ放題はダメ!

「過労死等防止対策推進法」が制定され具体化の段階です。しかし政府は、労働基準法を改悪して、労働時間規制を適用除外する「高度プロフェッショナル制度」の導入や、「裁量労働制」の対象拡大をしようとしています。財界は「成果に報いる制度づくり」と言いますが、法案には成果に見合った賃金を保障する規定はありません。命と健康を守るため、労働時間規制の緩和はすべきではありません。

正社員ゼロ・生涯派遣はダメ!

先の通常国会で労働者派遣法が改悪されました。「臨時的・一時的な業務」の限定が崩され、3年ごとに労働組合等の意見を聞きさえすれば、企業はほとんどの業務について労働者派遣を永続的に活用できるようになります。「正社員ゼロ・生涯派遣」につながる改悪を職場に入れさせず、早急に制度を抜本改正することが必要です。

解雇の金銭解決制度はダメ!

政府は、解雇をする際の「予見可能性を高める」として、「解雇の金銭解決制度」を検討しています。今でも乱暴な首切り・リストラが横行しているのに、金さえ払えば不当解雇も許されるとなったら、まさに「首切り自由社会」。断じて許すことはできません。必要なのは解雇規制の強化です。



全労連・労働法制中央連絡会・雇用共同アクション

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F TEL 03-5842-5611 FAX 03-5842-5620 <http://www.zenroren.gr.jp>

生活時間を取り戻し、人間らしい働き方を実現しよう! 労働時間と解雇の規制強化を求める国会請願署名

請願趣旨

健康で文化的な生活が保障される社会を実現するためには、1日8時間、週40時間以内の労働時間規制と安定した雇用が必要です。働く現場では、長時間・過密労働や生体リズムを狂わせる夜勤交替制労働、常に雇用不安に苛まれる非正規雇用が広がり、心身の健康を損なう人が後を絶ちません。「過労死等防止対策推進法」の制定後もなお、過労死や過労自死する人が続出する事態にあり、そこからの脱却は急務です。

こうした折りに、労働時間や解雇の規制を緩和し、不安定な派遣労働を広げるなど言語道断です。今、求められているのは、心身の健康を無視した働き方・働かせ方や不安定雇用の濫用を規制し、労働時間の短縮と安定した雇用を実現するための法制度の整備です。

男女がともに安心して働き、子を産み育てられる社会を実現するため、以下の課題の実現を要請します。

請願項目

- 労働基準法の改正においては、「労働時間規制の適用除外の拡大」（高度プロフェSSIONAL制度）や「裁量労働制の対象拡大・手続き緩和」は行わず、以下の規制強化をはかること。
 - ①時間外労働の上限として当面「限度基準」を法定化し、36協定の特別条項は廃止すること。
 - ②勤務の終了と開始の間に11時間以上の間隔をおく「勤務間インターバル制度」を導入すること。
 - ③夜勤交替制労働は社会に必要不可欠な事業に限り認め、法定労働時間を日勤労働者より短くすること。
- 期間の定めのない直接雇用の労働契約を原則とする社会をめざし、労働者派遣法を早急に改正すること。改正にあたっては、派遣労働は臨時的・一時的かつ専門性の高い業務に限定し、正社員との均等待遇を保障すること。
- 解雇の金銭解決制度など、解雇しやすい仕組みづくりの検討は中止し、整理解雇の4要件を法律化するなど、解雇規制を強化すること。

氏名	住所