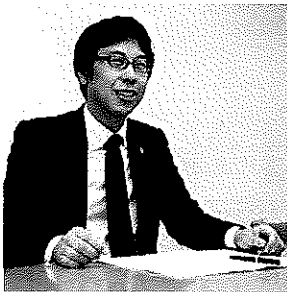


# 安倍政権『働き方改革』

# 労働者は幸せになれるか!?

## 労働法制改悪反対連続学習会



第1回 7月14日(金) 18時半～

神戸市勤労会館 403・404会議室

『働き方改革』の全体像

～何が立法化されようとしているのか～

佐々木 亮 氏 (日本労働弁護団 常任幹事)



第2回 8月10日(木) 18時半～

神戸市勤労会館 308会議室

過労死遺族は訴える

西垣 迪代 氏 (兵庫労災を考える家族の会代表)

労働現場での取り組み報告



第3回 9月2日(土) 14時～

神戸市勤労会館 大ホール

私たちの求める『働き方改革』

西谷 敏 氏 (大阪市立大学名誉教授)

各回資料代500円・申込み不要

主催

労働法制の改悪に反対する弁護士有志の会

(弁護士 丹治初彦、弁護士 羽柴修、弁護士 上原康夫)

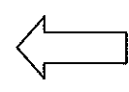
連絡先：中神戸法律事務所 (神戸市中央区相生町1丁目2-1 東成ビル3F 電話 078-341-3332)

# 残業100時間未満ならセーフ？ 過労死を合法化するような政労使合意は認められません

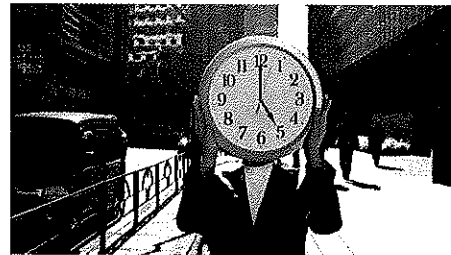
3月13日、安倍首相の裁定によって日本経団連と連合のトップは、時間外労働の上限規制について、過労死の認定基準を上回る「100時間未満」で合意しました。これでは、過労死をなくすどころが、過労死を合法化する内容という他ありません。

最大の問題は、実質的に無制限に残業をさせることのできる“特別条項”が存在していること。これを廃止して、上限基準である週15時間、月45時間、年360時間以内にすべきです。また、インターバル規制の導入が必要です。

8時間は仕事のため  
8時間は休息のため  
8時間は自分のため



どこが削られるかは明らか  
取り戻すには闘うしかない



# 正社員は賃下げ!? 差別の固定化につながる「同一労働同一賃金」NO!

同一労働同一賃金の実現に向けて、同一企業の正社員と非正社員の基本給与や賞与、手当、福利厚生などの待遇差に関するルールと待遇差が問題となる例などを示したガイドライン案を発表しました。

基本給については、「非正社員の経験・能力が正社員と同一なら同一の支給を、違うなら違いに応じた支給をしなければならない」といった基準を示していますが、抽象的な表現が目立ちます。企業が待遇格差をつける理由を説明しやすくするため、正社員と非正社員の仕事や役割をはっきり分ける「職務分離」が広がり、「かえって格差が固定化する」といった懸念も。また、非正社員の賃上げに伴って、正社員の賃金水準が引き下げられる可能性も出されています。

## 政府のガイドライン案

雇用形態に関係なく同一支給・付与  
通勤手当、食事手当、出張旅費、慶弔休暇など

違いに応じた支給も認める  
基本給、賞与、役職手当など

### 課題

格差をつける企業の説明責任  
法的拘束力がない

# 解雇自由につながる 不当解雇の金銭解決制度は許しません!

解雇された労働者が、解雇の撤回を求めて裁判で争い、裁判所が「解雇は不当だ」と判決を出したにも関わらず、金さえ払えばその判決を覆すことが出来る制度＝「不当解雇の金銭解決制度」が、政府の検討会で議論がされています。これは、会社にとって都合な労働者（有給休暇を取ったり、残業を拒否したり、労働条件の改善を求めたり、会社の不正を正すなど）を、一定の金額で合法的に会社から放り出すための制度です。

こんな制度が出来れば、労働組合はもちろん、労働者はみんな使い捨てになってしまいます。

