

## 提示された論点について

07.5.9

鴨田哲郎

### 第1 労基法

#### (1) 基本的考え方

人たるに値する最低基準を全ての労働者に保障する

#### (2) ホワイトカラー・エグゼンプション(の導入)

- ・ 直接規制の日本法に、無規制の米法を持ち込むもの
- ・ 法的保護をせずとも心配のない働き方を自ら実現しうる労働者が(どれだけ)いるかの事実の問題
- ・ EU諸国に拡大の動き、なし

#### (3) 企画型裁量制(の拡大)

- ・ 前記1、2と同様
- ・ 中小は「例外」ではない。対象事業場・労働者は多数派

#### (4) 割賃の引上げ

- ・ 必要(改正法は、極めて不十分)

### 第2 労働契約法

#### (1) 基本的考え方

- ・ 全ての労働者に共通の、雇用ルールの確立(労使自治のための任意規定、ガイドラインではない)
- ・ 対等決定の実質の保障 当面、過半数代表者制の抜本整備

#### (2) 書面明示・確認義務

- ・ 同意(合意)と評価されるとすれば、その前提の整備が必須

#### (3) 解雇法制、雇止め

- ・ 緩和による雇用増との実証はない
- ・ 緩和(自由化)により、まさに労働は商品となり、企業にとってコストだけが問題とされ、市場賃金は企業の言い値で決まる フェア・トレードではない
- ・ 身分格差の是正は、非正規も保護の対象とすることが先決

### 第3 雇用法制

#### (1) 派遣法の見直し

- ・ 常用と登録を区別した論議を、
- ・ 商品(モノ)としての「リーシングシステム」の構築は、人間性(人格)を無視するもの

#### (2) パート法の改正

- ・ 改正法に、実効なし
- ・ 均衡ではなく、均等・平等を

#### (3) ハローワークの見直し

- ・ 「人材ビジネス」との考え方

### 第4 まとめ

- ・ ヒトとモノ、カネは違う。圧倒的多数の非対等(従属)の事実から出発を。情報だけが非対象なのではない(「市場」では強い者が勝つ)
- ・ 経済的効率だけで考えるべきではない
- ・ 実証のない事項の「実験」を行うべきではない