

〇〇〇議会 〇〇〇〇議長様

令和 6年 2月 日

請願者

住所

電話

紹介議員

労働法の権利を厳守し労働者の心身の健康を求める請願

請願趣旨

現在、労働法関係では、様々に大企業団体から企業活動優先の労働法「改正」の提言が続き、また労働現場段階では、なし崩し改悪と思われる実態も生じています。また、この事態をうけて政府の審議会・研究会などでも事態を肯定するような検討がされています。

この間の労働者の扱われ方は増々厳しくなり、長時間過密労働と低賃金傾向が続いています。全国健康診断結果では、健康不調者である有所見率が極めて高い状態が続いています。民間だけの労災統計ですが、2022年の「死傷者数（休業4日以上）」は過去20年間で最多。「業務上疾病者数（休業4日以上）」は過去27年間で最多。「精神傷害等」では統計上で過去最多です。しかも、新型コロナ感染による労災件数を統計に入れずに公表していてもこの事態です。

このような事態の中で、「デジタル化など新しい働き方実現としての労働時間制度の見直し」とか「多様性尊重と労使自治の重視」「労働基準法の基本的概念の変更」などの大企業団体の「改正」要求などは、さらに労働実態を苛酷にするだけです。

したがって、労働者の心身の健康と生活を守るためにも、労働法の権利を厳守するため、地方自治法第99条の規定により、意見書の提出を請願します。

請願項目

1. 労働者の心身の健康と生活を守るためにも労働法の権利を厳守すること

提出先

衆議院議長 参議院議長 内閣総理大臣 厚生労働大臣 総務大臣 経済産業省 内閣府

参考 検討されている独占企業体と政府が考えている労働法関係の改悪

基本概念

- ・「事業場」「労働者」「事業」という労働基準法の基本的概念の変更。
- ・労働基準法法令の制定・改正時における「公聴会」開催の廃止。
- ・労使協定・労使自治の重視。「多様性尊重」と「真に自発的な本人同意」化に。
- ・雇用形態の違いや雇用によらない働き方の監督指導の在り方の見直し。多様な正社員化。

労働時間

- ・労働時間制度の見直し。デジタル化・テレワークの新しい働き方実現として、フレックスタイム制の柔軟化・企画型裁量労働・プロフェッショナル制度の対象業務の拡大。深夜労働・シフト化の拡大。リスキングの奨励と自己時間化。

賃金

- ・賃金支払い原則に、株式報酬制度・キャッシュレス化・資金移動業者の口座での支払いなど。
- ・家族手当・住宅手当等の諸手当等の廃止。連動して割増賃金の引下げに。会社独自の単価計算に。
- ・出勤日数にあわせて基礎賃金・標準報酬の見直しで通勤手当の引下げ。
- ・副業・兼業の長時間労働や介護労働の深夜労働の割増賃金の撤廃。
- ・スキル差に応じた賃金格差の拡大。
- ・所得税の扶養控除等の申請申告書提出廃止。
- ・いわゆる「106万円・130万円の壁」税控除制度の撤廃。
- ・「円滑な自己退職」にむけて障壁の除去。退職所得課税控除の削減・退職金制度の廃止も。

年休

- ・時間単位の年次有給休暇の取得制限の撤廃。
- ・年休の時季指定の年5日間を休業や退職する労働者へ取得させないことの合法化。
- ・職業紹介者事業者は就職した2年間は転職勧奨してはならないが、副業では勧奨化を。

職業安定・派遣労働

- ・日雇派遣規制原則やグループ企業内派遣規制の撤廃。
- ・離職後1年以内に元の勤務先派遣禁止の撤廃。派遣労働者の「労働契約みなし制度」の撤廃。
- ・「職業安定事業」と「募集情報等提供事業」の規制緩和。
- ・36協定（時間外・休日労働）は事業場単位から「本社一括届出」、電子メールでの簡略化。
- ・分社化における労働契約の通知や労働者の異議申し立ての簡略化。解雇金銭解決制度の実施。

安全衛生

- ・職場巡視など安全衛生委員会の共同化（本社一括）機能の形骸化。
- ・白ナンバーの点検を遠隔実施で。ライドシェアの解禁化。
- ・法定健康診断の検査項目・検査手法の合理化。ストレスチェックの義務化。
- ・在宅勤務のテレワーク事務所・労働安全衛生規則の作業環境の事業者責任の見直し緩和。
- ・事務所における一酸化・二酸化炭素の測定・頻度の規制緩和。

（政府審議会や日本経団連2022～24年度の規制改革要望などの資料から）