

Ⅲ 安定した良質の雇用と人間らしく働くルールの確立を

- (1) 「直接無期雇用」が労働契約の原則であり、有期労働契約は「臨時的・一時的な業務」に限定することを明記した解雇規制・労働者保護の法整備をすすめること。
- (2) 「働き方改革実行計画」は中止し、全面的に見直すこと。実効ある均等待遇原則の確保など、労働者保護の視点から労働法制の規制強化を図ること。また、整理解雇 4 要件の緩和や解雇の金銭解決制度の導入など、解雇規制の緩和は行わないこと。
- (3) 労働者派遣法については、直接雇用の原則に立ち抜本的に見直すこと。当面、登録型派遣は原則禁止、製造業派遣、日雇い派遣は例外業務も含め禁止すること。併せて、派遣労働者の権利保障（差別禁止・均等待遇、賃金補償、福利保証等）を行うこと。
- (4) 偽装請負・違法派遣の一扫に向けた指導・監督を強化するとともに、請負現場における労働関係法令の遵守及び社会・労働保険の加入を徹底すること。また、国・自治体において違法派遣・偽装請負があった場合には、直接雇用による解決を図ること。
- (5) 正規雇用の募集・採用にあたって、同種の有期雇用労働者の優先的な雇用の義務化を図ること。
- (6) パート・有期労働法を改正し、公務職場を法適用対象とすること。
- (7) 労働時間に関する ILO 条約を批准すること。深夜・時間外・休日労働の上限を 1 日 2 時間、1 週 5 時間、月 15 時間、年間 120 時間以内とし、罰則付きの法的規制を行うこと。
- (8) 休息時間の確保、連続労働時間の制限や勤務間の最低休息時間制度の導入を図ること。特に、交代制勤務者について、連続拘束時間の上限設置、勤務間の最低休息時間（インターバル）を 11 時間以上確保すること。
- (9) 労働時間短縮や年次有給休暇の完全取得、時間外労働の縮減を図ること。当面、時間外労働の法定割増率を時間外 50%、休日労働 100%、深夜労働 50%以上に引き上げること。
- (10) 労働時間規制の緩和は行わないこと。高度プロフェッショナル制度や裁量労働制は廃止すること。
- (11) ILO 基本 8 条約を全面批准するなど、国際的な中核的労働基準を遵守、尊重するために、労働基準法など国内法を整備・改正すること。
- (12) 最低賃金については、人間らしい生活を保障するため、早期に時間額 1,500 円を実現し、全国一律最低賃金制を確立すること。併せて、産業別最賃制（特定最低賃金）は、すべての労働者の賃金底上げにつながるよう改善すること。
- (13) 雇用保険失業給付等の国庫負担の縮小・廃止は行わないこと。雇用保険制度は民営化することなく、大量解雇に責任がある企業に対する「超過保険料負担」制度の導入などにより改善・充実を図ること。
- (14) ILO94 号（公契約における労働条項）条約を批准し、国内法を整備すること。同条約や 2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の趣旨を踏まえた「公契約法」を制定すること。併せて地方自治体の「公契約条例」制定を支援すること。
- (15) 公共工事や委託契約等において、契約時の積算単価に基づく公正・適正な賃金が確保されるよう契約業者等を文書で指導すること。また、ダンピング受注を解消するため、「最低制限価格制度」や適正な労働条件、男女平等、障害者の社会参画、環境等への配慮を受注企業に求める総合評価型入札制度等を活用すること。
- (16) 業務委託や指定管理者制度において、これまでその業務に従事した労働者の雇用を継承するとともに、賃金・労働条件については、従前の水準を確保すること。そのため、公募において「労務単価基準」を設定・公表すること。
- (17) 公務公共業務や公共工事における実施主体及び発注者として責任を踏まえて、悪質な法令違反・契約不履行に対しては、厳正な対応を行うこと。
- (18) 中央・地方の労働委員会や最低賃金審議会の委員など、労働者・労働組合に係る委員の任免は

ILO 勧告などを踏まえ、公平・民主的に行うこと。

- (19) 国・自治体が率先して障害者雇用を促進するとともに、障害の特性に応じた職場配置の配慮と支援、業務量に見合った職員配置を行うなど、職員が安心して働き続けられる職場環境の整備を一体ですすめること。