

過労死と職場における差別の根絶を求める国会請願署名

請願趣旨

長時間残業・過密労働、夜勤交替制労働、低賃金ゆえの複数就労、不安定な雇用や差別的な処遇、セクハラ・パワハラなどにより、心身の健康を損なう人が後を絶ちません。過労死を含む脳・心臓疾患に関する労災請求件数は年間800件前後、過労自殺を含む精神障害に関する労災請求件数は5年前の年間1200件から1500件へと増えており、対策は急務の課題です。

ところが、安倍政権の「働き方改革」は、「残業代ゼロで働かせ放題」の労働基準法の改悪を打ち出したり、非正規雇用労働者の差別的待遇を放置したまま、非正規化を進める内容となっています。

過労死を根絶し、男女がともに安心して働き、仕事と生活を両立させることが可能な「8時間働いたら帰る、暮らせる社会」を実現するには、労働時間の規制強化と生活できる賃金の確立、性別・雇用形態別の待遇格差を解消する法改正を行う必要があります。ついては、以下の事項の実現を請願します。

請願項目

1. 労働基準法について、「裁量労働制の対象拡大」や「高度プロフェッショナル制度の創設（労働時間規制の適用除外）」、「月100時間もの残業上限の法定化」等の改悪は行わないこと。

- ①時間外労働の上限は、週15時間、月45時間、年360時間までとし、それを超える特例は認めないこと。
- ②始業から24時間を経るまでに11時間以上の連続した休息（勤務間インターバル）の付与を義務付け、生活時間を確保すること。
- ③夜勤交替制労働は社会に不可欠な業務に限定し、法定労働時間を日勤労働者より短くすること。
- ④管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の労働時間の把握と記録の保存を使用者に義務付けること。
- ⑤労働基準行政を支える労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を増員すること。

2. 性別・雇用形態別の待遇格差をなくすため、パート法、労働契約法等を改正すること。

- ①合理的な理由のない待遇格差を禁止すること。格差がある場合、使用者はその合理性を立証する責任を負うものとする。
- ②格差の合理性の判断基準から、将来の役割や異動の可能性などの差別を固定化する要素は除くこと。
- ③格差の解消を理由とした賃金・労働条件の不利益変更は禁止すること。
- ④労働契約は無期直接雇用を原則とし、有期労働や労働者派遣は臨時的・一時的な業務に限ること。

氏名	住所

※国会に請願をするための署名ですので、住所は番地まで記入してください。国会請願以外の目的に個人情報を利用されることは一切ありません。

残業代ゼロ働かせ放題 過労死ライン合法化 正規・非正規の待遇差別

NO!!!



安倍政権が「長時間労働を是正する」「不合理な待遇差をなくす」と国会で演説しました。ところが、政府が検討しているのは、①残業代ゼロで働かせ放題の合法化、月100時間・年960時間もの残業の合法化、②正規と非正規の賃金格差容認の「名ばかり同一労働同一賃金」法整備、③解雇の金銭解決制度の創設、④「雇用されない働き手」の拡大、⑤外国人技能実習制度や国家戦略特区による低賃金労働者の海外からの受け入れ拡大です。年金・医療・福祉の改悪で、生きるために働かざるをえない状況をつくり、1億総労働力化することも狙っています。

不安定雇用の拡大
過労死は自己責任
金さえ払えば解雇は自由

正規にも非正規にも、 過酷な働き方を強いる 安倍「働かせ方改革」

安倍首相は「長時間労働を是正する」「不合理な待遇差をなくす」と国会で演説しました。ところが、政府が検討しているのは、①残業代ゼロで働かせ放題の合法化、月100時間・年960時間もの残業の合法化、②正規と非正規の賃金格差容認の「名ばかり同一労働同一賃金」法整備、③解雇の金銭解決制度の創設、④「雇用されない働き手」の拡大、⑤外国人技能実習制度や国家戦略特区による低賃金労働者の海外からの受け入れ拡大です。年金・医療・福祉の改悪で、生きるために働かざるをえない状況をつくり、1億総労働力化することも狙っています。

署名にご協力をお願いします

当面する課題と私たちの要求

労働
y 請願署名

労働時間法制は規制強化を！

労働時間法制改 法 要 法改正

- ① 残業時間を健康被害が起きない範囲に限定する
- ② 睡眠と生活時間を確保するための時間（インターバル）規制を導入する
- ③ 身体に有害な夜勤交替制労働の規制を強化する
- ④ 労働時間規制の基本である労働時間の把握と記録を徹底する
- ⑤ 法律を守るため労働基準監督官等を増員する

性別・雇用形態別の待遇格差を 解消するための関連法の改正を！

性別・雇用形態別の差別をなくすため、以下の内容の関連法改正が必要です。

- ① 雇用形態の違いによる差別を禁止し、待遇に差をつける場合は使用者が格差の合理的な理由を説明・立証する責任を負う
- ② 「将来の幹部候補だから」とか「転勤の可能性がから」といって、今の仕事に違いがないのに格差を正当化することは不可とする
- ③ 正社員の賃下げで格差是正というやり方は労働法の原則に反する。ハッキリと法で禁止する
- ④ だれもが安定した雇用で働けるように、有期契約や派遣労働の濫用を規制し、無期契約・直接雇用への転換を進める

仕事と生活の両立が可能な社会の実現を