

2017年2月22日

## 第8回 働き方改革実現会議

日本労働組合総連合会  
会長 神津 里季生

- 前回、時間外労働の上限時間について事務局案が示されたが、これは、36協定の原則の上限時間は月45時間、1年360時間であり、それを超えれば法違反であること。そして、職場の労使が「特別の事情がある」と判断して協定を結ぶ場合でも、年間720時間が最長の時間であるということ。この原則と例外の扱いを踏まえて、職場労使が格段の努力をしていくことが求められる。
- とりわけ足もとの生産性が低いとされる分野においては、早急に労使による対策立案と速やかな実行が求められる。そしてその際には、当該労使だけに問題解決に向けた負担を負わせるのではなく、関わる全ての発注元・ユーザーの理解を組み込んだものとするのが不可欠である。公正取引の担保は勿論のこととして、産み出した財・サービスに相当する対価を確実に確保することや、それらを原資とした成果配分の増と人材の確保がなければ、長時間労働是正は成り立たない。
- 次に、一時的に業務量が増加する場合の対応である。この「働き方改革実現会議」の大きな目的の一つは、過労死・過労自殺をこの日本から一掃していくことだと理解している。  
労使の対策が十分に行き届く職場であれば、たとえ一時的な業務量の増加が顕著なものであっても、産業医の面談等を含めた手厚い措置が可能であるが、問題はそのような労使関係にカバーされ得ない職場が、残念ながらわが国には圧倒的に多いという事実である。  
上限時間の設定に際してはこれらの点を十分に踏まえるべきと考える。
- 本実現会議でまとめられる実行計画は、いわば、全ての働く者に向けたメッセージでもある。前述の諸点を踏まえつつ、合意形成に向けた努力を重ねて参りたい。
- なお、日本で働く外国人労働者が100万人を超えたが、一方で、労働者としての権利が侵害されている実態もある。国籍にかかわらず、同等の賃金・労働条件や労働者としての権利が実態として保障されなければならない。また、外国人材の安易な在留資格や就労資格の緩和などなし崩し的な受け入れ拡大は問題であり、社会インフラの整備とそのコスト負担も含めた総合的・国民的な議論が必要である。

以上