

2018.10.15  
働き方改革フォローアップ会合

資料 8

## 働き方改革フォローアップ会合における意見

---

日本労働組合総連合会

会長 神津 里季生

# 「働き方改革」に関する連合の取り組み(Action！36)

- 法の施行に先立ち、長時間労働を是正し、すべての職場でより良い働き方の実現を目指し、36協定の適切な締結など、職場における取り組みの徹底と、地域・社会の機運醸成をすすめる、

## Action！36

に取り組むことを確認。

▶ 長時間労働の是正に関する職場の取り組みとともに、商慣行の見直し、取引の適正化も含め社会全体で取り組みをするため、連合単体の取り組みに留まらず、関係団体とも連携

### 職場の取り組み

- 法の遵守はもとより、法に先行し、且つ法を上回る取り組みを推進(適正な36協定の締結、年休の確実な取得など)
- 「過労死防止等対策シンポジウム」「改正労基法学習会」の開催



### 社会の機運の醸成

- 長時間労働の是正に向け、関係団体と連携を強化
- 3月6日を「36(サブロク)の日」(※日本記念日協会)とし、制定記念イベントを開催。

2019年  
**3月6日**  
36(サブロク)の日

すべての職場で安心して働くことができる環境整備

# 「働き方改革」の進捗に関する連合の評価①

- 法律が各職場で活かされて初めて、働く者の働き方改革が実現する。法の実効性確保のためには、労使がともに法を理解し、運用するための集団的労使関係が必要不可欠。

| 項目                                 | 連合の考え方(主なポイント)                                                                                                                                               |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 項目1<br>非正規労働者の処遇改善                 | ○同一労働同一賃金ガイドライン(指針)は、複雑にすることなく、非正規雇用労働者の処遇改善を進める現場労使にとって使いやすい内容とすべき。                                                                                         |
| 項目2<br>賃金の引上げと労働生産性の向上             | ○賃金を引き上げ、労働生産性を向上していくためには「健全な労使関係」が不可欠である。生産性三原則に基づいた労使の真摯な交渉・協議により、企業収益の向上と労働者への適正な分配を実現する不断の努力が必要である。<br>○すべての産業において取引の適正化に向けた取り組みを実体化させるべき。               |
| 項目3<br>長時間労働の是正                    | ○自動車運転業務、建設、医師などの適用猶予業務については、早期に一般則の適用をはかるべき。                                                                                                                |
| 項目4<br>柔軟な働き方がしやすい環境整備             | (雇用型テレワーク、副業・兼業)<br>○適切な労働時間・健康管理が不可欠。複数就業時の社会・労働保険の適用等について、就労者保護の観点から検討を開始すべき。<br>(雇用類似の働き方)<br>○労働者性が認められる場合は労働関係法令の適用を徹底し、認められない場合も契約ルールなどについて法的保護をはかるべき。 |
| 項目5<br>病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障害者就労の推進 | ○障がいを持つ労働者の定着支援とともに「障害者雇用ゼロ企業」を減少させるべき。公共部門での障がい者雇用促進と合理的配慮徹底を推進すべき。                                                                                         |

# 「働き方改革」の進捗に関する連合の評価②

| 項目                                                     | 連合の考え方(主なポイント)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>項目6</b><br>外国人材の受入れ                                 | (外国人労働全般)<br>○すべての外国人労働者の人権を尊重し、労働基本権、日本人と同等の賃金、労働時間その他の労働条件、社会・労働保険の適用などを保障すべき。<br>○日本語や文化の関係で特別な雇用管理が必要な外国人労働について、厚労省の「外国人指針」の法律への格上げなど、立法化を進めるべき。<br>(「即戦力外国人材の受入れのための新たな在留資格」の創設)<br>○議論プロセスの透明化をはかるべき。<br>○「労働力」としてではなく「生活者」としての外国人の受入れの視点が重要。事業主が応分の負担をすることを前提に、共生等のコスト負担を議論すべき。<br>○受入れ対象外国人材の日本語の能力は、入国時「N4」以上とすべき。<br>○日本人との同等報酬規定を法律事項として定めるとともに、政府として同等報酬規定の具体的な判断指標を設けるべき。同一労働同一賃金など、公正な賃金・労働条件を確保することが必要。 |
| <b>項目7</b><br>女性・若者が活躍しやすい環境整備                         | (女性活躍)<br>○女性活躍推進法のさらなる周知をはかるとともに、300人以下の企業の一般事業主行動計画の策定・届出を促進すべき。<br>(若者雇用)<br>○就職氷河期世代の不安定雇用者、無業者への対策は喫緊の課題であり、社会全体で責任をもって雇用対策に取り組む体制の整備を行うべき。                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>項目8</b><br>雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定させない教育の充実 | ○転職後の職場定着のための労働条件・職場環境を整備すべき。<br>○希望する労働者に対して長期間安定的に就労できるための職業能力開発機会の提供を重視すべき。<br>○人材育成は、企業による職業能力開発を原則とすべき。                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>項目9</b><br>高齢者の就業促進                                 | ○高年齢者雇用確保措置を確実に実施した上で、高齢者のニーズの多様性や心身の状況の格差に十分配慮し、労働条件・職場環境を整備すべき。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |