

2016.9.27

第1回働き方改革実現会議

資料6

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて

日本労働組合総連合会(連合)

会長 神津 里季生

I. 連合がめざす社会像

連合がめざす社会像は、「働くことを軸とする安心社会」

働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型の社会



Ⅱ. 「働き方改革」に関する連合の課題認識

不安定雇用の増加

雇用が不安定な非正規雇用労働者は年々増加し、雇用労働者に占める割合は4割に達している。

働きたくても働けない者の増加

育児や介護の問題で、働く意欲があっても働くことが難しい者が増えている。

非正規雇用労働者の低処遇

非正規雇用労働者と正規雇用労働者との間には、賃金・一時金、休暇などの労働条件に格差がある。

長時間労働の常態化

現行の労働時間法制は、36協定さえ締結すれば、いくらでも時間外労働・休日労働をさせることが可能。正社員の年間総実労働時間は2,000時間を超える。

職業能力開発機会の乏しさと格差

企業の職業能力開発投資は低いまま。非正規雇用や中小企業の労働者は職業能力開発機会に乏しく、労働市場で弱い立場に。

取引慣行の問題

自由で対等な取引関係になっておらず、優越的地位の濫用など不公正な商慣行が中小企業の収益性や生産性に影響を及ぼす状況になっている。

働き方に中立的ではない税・社会保障制度

いわゆる「103万円の壁」「130万円の壁」など、税制や社会保障制度が働き方に中立ではない。

労使や関係者の参画の下でこれらの課題について議論し、基本的な方向性を示すことが重要。

Ⅲ. 「働き方改革」の中で連合が実現を求める政策項目

1. 雇用形態に関わらない均等待遇原則の法制化

同一企業内における雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止すべき(雇用形態間の均等待遇原則の法制化)。

2. 長時間労働の是正

すべての労働者を対象する「労働時間の量的上限規制」と「休息时间(勤務間インターバル)規制」を導入すべき。

3. 年齢などに関わらず希望に応じて誰もが安心して働くことができる環境整備

希望に応じ、誰もが安心して働くことができるための環境整備を行うべき。

4. すべての労働者に対する職場での職業能力開発の機会保障

雇用形態や企業規模に関わらず、すべての労働者に中長期的キャリア形成の職業能力開発機会が提供されるべき。

5. 取引慣行の是正

製品やサービスの価値を適正に評価し、付加価値の適正な分配をはかるため、公正な取引慣行の実現が必要。

6. 働き方に中立な税・社会保障制度の確立

男女がともに働き続けられる社会を実現するために、働き方に中立な税・社会保障制度へと見直すべき。

○同一企業内における雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止すべき(雇用形態間の均等待遇原則の法制化)。

法制化の方法

○同一企業内における雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止する。

※派遣労働者については、派遣先企業で直接雇用される労働者との均等待遇をいう。

適用すべき労働条件

○賃金・一時金だけではなく、慶弔休暇などの休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた待遇・処遇全般とすべき。

法規定のあり方

○労働契約法に総則的規定を置き、関係法も所要の見直しを行う。

○総則的規定は強行規定であるとともに、無効とされた部分を補完する直律的効力もあることを明記。

○労働条件や人事管理に関する情報の偏在を解消し、法律の実効性を高めるため、合理性の立証責任は使用者が負うものとする。

○「ガイドライン」は労使が現場で合理性の有無を判断する際の参考資料と位置づける。

IV-2. 連合が求める政策② 長時間労働対策について

○すべての労働者を対象する「労働時間の量的上限規制」と「休息时间(勤務間インターバル)規制」を導入すべき。前提として、いかなる労働時間制度においても、「実労働時間の把握」が必要。

労働時間の量的上限規制の導入

- 告示に留まっている「時間外労働限度基準」を法律に格上げするとともに、特別条項付き36協定を適用する場合における上限時間規制を法定化すべき
- 適用除外されている業務について対応をはかるべき
 - 「工作物の建設等の事業」を同基準の適用業種にすべき
 - 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(告示)の法制化と罰則を設けるべき
- 36協定未締結、36協定で定める限度時間を超える時間外労働をさせた場合の罰則強化
- 36協定の締結主体のうち、過半数代表者の選出方法等の厳格化・適正化

休息时间(勤務間インターバル)規制

- 十分な睡眠時間と生活時間を考慮して、「休息时间(勤務間インターバル)」は24時間につき原則として連続11時間を保障すべき。
 - 業務形態や緊急時に求められる対応の内容等を踏まえ、労使協定で別途時間数(11時間よりも短い時間数)を休息时间とする措置もとりうる
 - 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、使用者が行政官庁の許可を得ること等を条件として適用除外できる仕組み
 - 規制対象は、労働基準法上の労働者(管理監督者や裁量労働制のみなし労働時間制の対象者も対象)



実労働時間の把握

- どのような労働時間制度の適用であっても、使用者の安全配慮義務の観点から、「実労働時間の把握」が必要

IV-3. 連合が求める政策③ 若者雇用対策について

○すべての若年者への良質な就労機会の実現は、個別課題ごとの対応ではなく、「働く力をつける」「働く場とむすぶ」「働き続けられる」「働く場をつくる」の4分野で同時に対策を講じるべき。

1. 働く力をつける

- ・労働教育のカリキュラム化推進すべき。
- ・インターンシップの実態把握と対策を実施すべき。
- ・職業訓練の拡充と正規雇用化の促進を行うべき。
- ・高校授業料無償化と無利子・給付型奨学金拡充を行うべき。

2. 働く場とむすぶ

- ・求職者が求める情報開示を促進すべき。
- ・インターネット就職活動の実態把握とルール化を行うべき。
- ・中退者・ニートの就労支援強化を行うべき。

3. 働き続けられる

- ・求人トラブル対応と法改正を含む対策を実施すべき。
- ・重点的な監督指導等と労使の取り組みを促進すべき。

4. 働く場をつくる

- ・地域における産官学労の連携を促進すべき。
- ・若者の安定雇用の確保と地域の活性化を行うべき。
- ・地域の特性を活かした雇用を増大促進すべき。

IV-4. 連合が求める政策④ 高齢者雇用対策について

○希望する者全員が60歳以降も働き続けられるよう高齢者の雇用対策を講じるべき。

希望する者全員が65歳まで働き続けられる環境整備

- ・高年齢者雇用安定法が定める高年齢者雇用確保措置を確実に実施すべき。
- ・高年齢者雇用確保措置の対象外である有期労働契約を反復更新して60歳を迎える労働者について、65歳までの安定した雇用を確保すべき。

高齢者の働き方・暮らし方のニーズの尊重

- ・60歳以降の働き方や暮らし方に対する高齢者のニーズの多様性や心身の状況の格差に、十分に配慮が必要。
- ・65歳以上の所得保障は基本的に公的年金がカバーしており、65歳以上で就労する方は、健康や生きがい等のために働きたい方から、収入を得るために働きたい方も存在するなど、様々であることに留意が必要。

その他

- ・公的年金の65歳からの支給は堅持すべき。
- ・法定定年年齢のあり方などについては、慎重に検討すべき。
- ・加齢による体力低下などを考慮し、労働者の健康確保や安全衛生に一層留意すべき。

IV-5. 連合が求める政策⑤ 職業能力開発について

○雇用形態や企業規模にかかわらず、すべての労働者に中長期的なキャリア形成の職業能力開発機会が提供されるべき。

労働者の能力向上は競争力強化の源泉、格差改善の方策

- ・日本の成長と競争力を支えるのは労働者。労働者の能力向上と底上げは日本の競争力強化の源泉。
- ・労働者にとっては失業リスクを回避し、処遇格差を改善する方策の一つ。

役割分担の明確化と適切な職業訓練の機会提供

- ・職業能力開発の実施主体(国、企業、労働者自身など)は、その対象(在職者、離職者・求職者など)を明確化した上で、職業能力開発を推進すべき。
- ・在職者に対しては企業が責任を。非正規雇用や中小企業の労働者に対しては助成金の活用も。
- ・離職者・求職者に対しては公的な職業訓練の機会を。

体制強化と連携強化。制度を周知し、敷居は低く

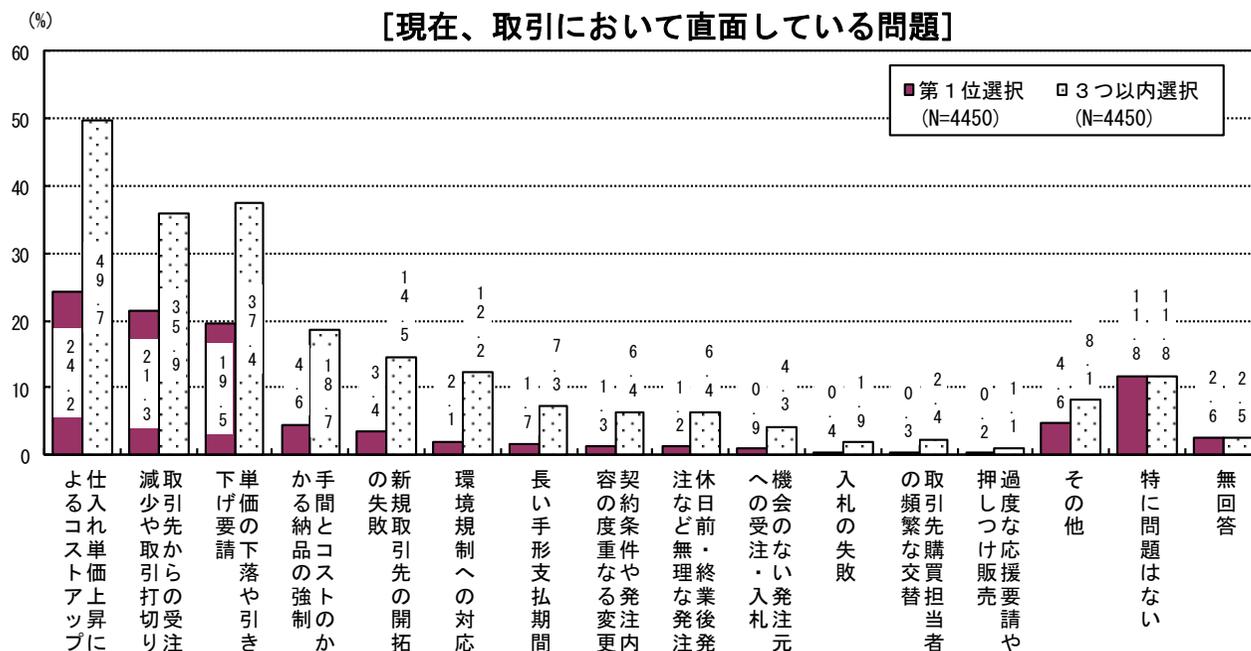
- ・職業能力開発拠点としてのハローワークの体制強化を。
- ・職業能力開発施策に関するハローワークと地方自治体の連携強化を。
- ・制度・施策をより一層周知し、需要の掘り起こしを。さらに受講希望者が受講しやすい環境整備を。

IV-6. 連合が求める政策⑥ 取引慣行の是正について

○公正な取引慣行の実現を通じて、企業が生み出した製品やサービスの価値を適正に評価し、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配をはかることで、中小企業労働者の賃金等の労働条件の「底上げ」をはかるべき。

連合が中小企業経営者を対象に実施したアンケート調査※の結果要旨

- ◆取引において直面する問題は、「仕入れ単価上昇によるコストアップ」や「単価の下落や引き下げ要請」など、単価に係る問題が多い。
- ◆単価・価格の引き下げ要請については、半数以上が「あった」と回答し、うち8割以上の企業が何らかの形で要請を受け入れている。また、引き下げ要請への対応としては、自社における生産性向上などで吸収したと答えが多いが、人件費関連の圧縮や、さらなる下請や運送業者への単価切り下げの回答も多く、最終的には労働者の賃金・労働条件の切り下げにつながっていることが伺える。



※連合「中小企業における取引関係に関する調査(2015年10月実施)」の概要

- 調査方法 : アンケート郵送による紙面調査 (総設問数: 45問)
 - 実施期間 : 2015年10月
 - 有効回答数 : 4,450社
 - 対象地域 : 全国
 - 対象者 : 従業員数300名以下または資本金3億円未満の企業経営者
 - 回答者属性 : 製造業、運輸業、情報・ソフトウェア業、卸売・小売業、その他サービス業
- ※対象企業は、労働組合の有無に関係なく上記の業種よりランダムに選定。

IV-7. 連合が求める政策⑦ 働き方に中立な税・社会保障制度の確立

○男女がともに働き続けられる社会を実現するために税・社会保障制度を見直すべき。

社会保険のさらなる適用拡大の推進(「130万円の壁」について)

- ・3党合意による年金機能強化法の施行により、2016年10月から社会保険の適用拡大が図られるが、その対象者数は25万人と見込まれ「壁」の縮小は極めて限定的。
- ・パート労働者等への厚生年金のさらなる適用拡大、被扶養者認定の年収要件の見直しで「壁」を縮小すべき。
- ・社会保険のさらなる適用拡大を進めるため、標準報酬月額の下限を引き下げるべき。

配偶者控除の見直し(「103万円の壁」について)

- ・配偶者控除は、家族形態や働き方、価値観などの変化に対応し、扶養関係と一定収入のみを基準とする扶養控除に整理統合すべき。
- ・所得再分配機能強化の観点から、所得控除から税額控除化すべき。
- ・あわせて、就労促進を目的に、低所得雇用者を対象に、社会保険料・雇用保険料の一定額を所得税から控除する制度(勤労税額控除)を導入すべき。

