

第2回会議における論点に関する連合の考え方

日本労働組合総連合会(連合)
会長 神津 里季生

I. 第2回会議における論点に関する連合の考え方

1. 柔軟な働き方(テレワーク・多様な就業形態、副業など)

- 「柔軟な働き方」は、雇用の安定と公正労働条件の担保がなされることが大前提であり、そのための労働者保護ルールを適切に整備することこそ必要。
- 「柔軟な働き方」の名の下に労働者保護の後退を招くべきではない。

2. 多様な選考・採用機会の提供

- ミスマッチ解消やトラブル防止、マッチング向上に向けた環境整備が必要。

3. 病気治療と仕事の両立、障がい者の就業環境の整備

- 病気治療と仕事の両立、労働者の雇用継続に向けた施策を早急に検討、実施すべき。
- 障がいの有無、種類および程度にかかわらず、障がい者が差別されることなく働ける社会を実現すべき。

4. 働き方に中立な社会保障・税制の構築

- 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。

5. 女性が活躍しやすい環境整備

- 性別役割分担意識の払拭による、長時間労働是正やハラスメントの撤廃を行うべき。

Ⅱ. 「柔軟な働き方」について①

- 「柔軟な働き方」は、雇用の安定と公正労働条件の担保がなされることが大前提であり、そのための労働者保護ルールを適切に整備することこそ必要。
- 「柔軟な働き方」の名の下に労働者保護の後退を招くべきではない。

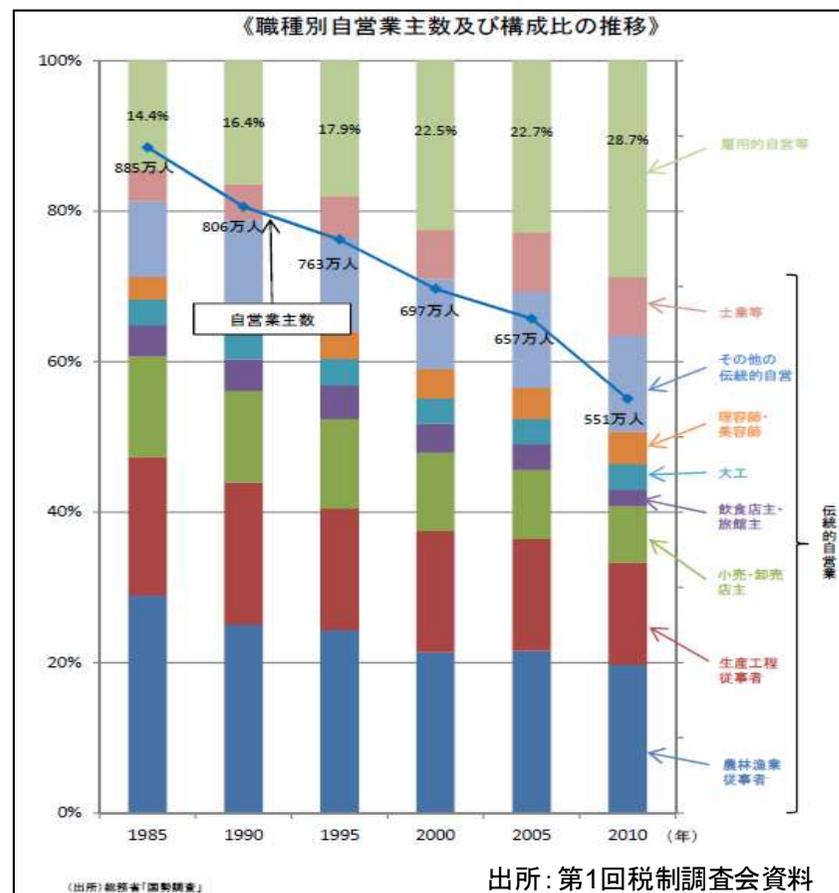
状況



かつて、自営業者と言えば、農林漁業従事者などのいわゆる「伝統的自営業」の従事者が多数を占めていた。

しかし、近年は、「伝統的自営業」の割合が減少する一方、使用従属性が高く雇用者に近い、いわゆる「雇用的自営」の割合が増加している。

こうした雇用労働者と自営業者のどちらに該当するのか判然としない、曖昧な働き方については、本来雇用労働者に適用されるべきルール（次スライド参照）が適用されないなど、労働者保護の観点から改善すべき点がある。



Ⅱ. 「柔軟な働き方」について②

労働関係法令適用一覧

	法律名	法の適用							
		雇用者(※1)					役員(※3)	自営業主(個人請負等)	家族従業者
		正規の職員・従業員(※2)	非正規の職員・従業員			部長・課長等を兼ねる者			
		契約社員	派遣社員	パート・アルバイト・嘱託等					
労働基本権の保護	労働組合法	○	○	○	○	×(※4)	×	△	×
労働契約の基本的なルール	労働契約法	○	○	○	○	○	×	×	×
最低労働条件等	労働基準法	○	○(※5)	○(※5)	○(※5)	△(※6)	×	×	×
	最低賃金法	○	○	○	○	○	×	×	×
	労働安全衛生法	○	○	○	○	○	×	×	×
	男女雇用機会均等法	○	○	○	○	○	×	×	×
	育児・介護休業法	○	△(※7)	△(※7)	△(※7)	△(※6)	×	×	×
労働保険	労災保険	○	○	○	○	○	×	△(※8)	△(※8)
	雇用保険	○	△(※9)	△(※9)	△(※9)	○	×	×	×
社会保険	健康保険(被用者)	○	△(※9)	△(※9)	△(※9)	○	○	×(※10)	×(※10)
	厚生年金	○	△(※9)	△(※9)	△(※9)	○	○	×(※10)	×(※10)
その他適用されうる法律			労働者派遣法				民法(委任等)	民法(請負等)	
			パートタイム労働法					家内労働法	

※1 雇用者中、公務員(約230万人)には一部の労働法規は適用されず、国家公務員法等が適用される。

※2 一般的に契約期間がなく、フルタイムで働く社員をいう。

※3 役員には、会社と委任契約を締結している者を含む。

※4 日本国憲法第28条の労働基本権の保障は及ぶ。

※5 年次有給休暇の日数は所定労働日数・所定労働時間により異なる。

※6 労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、一部適用除外。

※7 有期契約労働者は、申出時点において一定の雇用期間等の要件を満たすことが条件。

※8 一定の要件を満たす場合には、任意で特別加入制度に加入することができる。

※9 一定の所定労働時間等を満たすことが加入条件。加入できない場合は、国民健康保険、国民年金等の適用を受ける。

※10 国民健康保険、国民年金等の適用を受ける。

出所：第6回『働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために』懇談会資料

Ⅱ. 「柔軟な働き方」について③

自営か雇用労働か曖昧な働き方について

！クラウド・ソーシングなどの普及によって、自営型のテレワーカーが拡大傾向にあるが、契約形態が請負などであるが故に、雇用労働者に適用されるべきルールが適用されていない。

○家内労働法の改正もしくは新しい法律の制定などによって、最低賃金や災害補償、契約ルールなどについて適切に法的保護を保障すべき。

雇用型テレワークについて

！テレワークは「ワーク・ライフ・バランス」の文脈で語られることも多いが、結果として長時間労働になる危険性がある。いつでも仕事ができるということになると労働災害などの問題がある。

○「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の周知・徹底などを含め、適切な労働時間管理が行われるようにすべき。

○ITの進化・普及により生じている退社後・休日の待機・呼び出しや行動範囲の限定などの実態調査と、そのような働き方・働き方への規制をすべき。

副業について

！副業には、本業と副業が合わさることにより長時間労働が発生する問題や、使用者の安全配慮義務の責任分担の問題、本業から副業に向かう際に通勤災害が起きた際の労災補償の問題、社会・労働保険の適用などの課題がある。

○自社で副業を認めるか否かは個別労使が話し合っ決めていくべき性質のもの。また、上記の課題などもあることから、慎重な検討が必要。

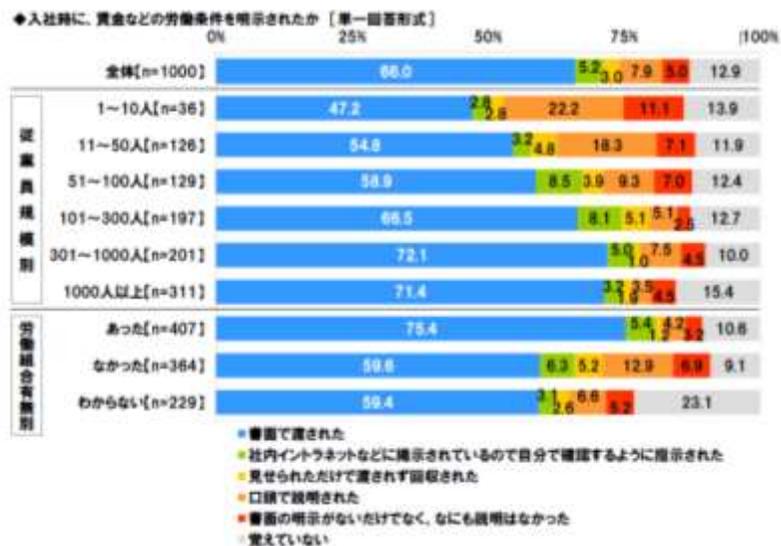
Ⅲ. 多様な選考・採用機会の提供について

○ミスマッチ解消やトラブル防止、マッチング向上に向けた環境整備が必要。

- 求職者が求める職場情報が適切に開示されること、「労働条件の明示」が確実に行われることが必要。
- 求職者と求人を行う企業と間のマッチングが重要であり、職業能力開発と良質な雇用の場の創出が必要。

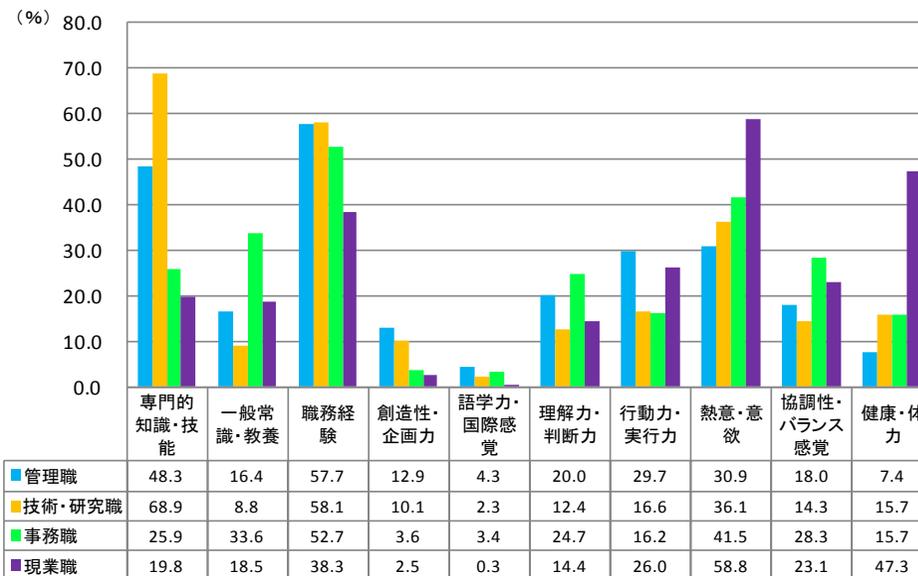
労働条件明示

❗ 新卒新入社員によるアンケートでは、入社時に書面で労働条件の明示をされた者は3人に2人に留まり、口頭説明で済まされているケースや説明すらされていないケースもあった。



中途採用の求人票に募集条件として掲げる項目

❗ 職種によって企業が求める人材像は異なっている。多用な選考・採用機会を実現するとしても、その前提には労働者の職業能力開発と労働者が望む労働条件の実現が不可欠。

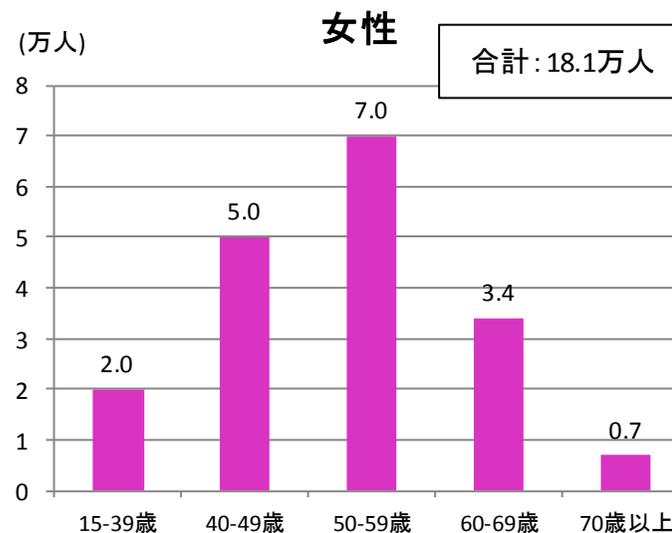
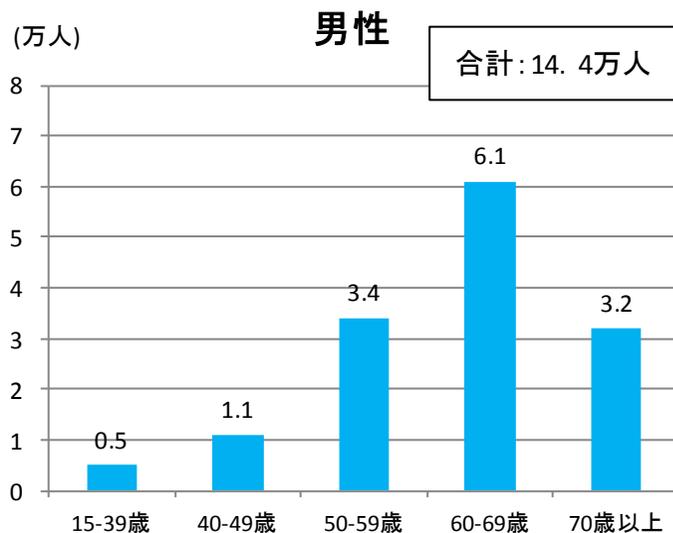


IV. 病気治療と仕事の両立、障がい者の就業環境の整備について①

○病気治療と仕事の両立、労働者の雇用継続に向けた施策を早急に検討、実施すべき。

- 当該の労働者や取り組み企業に対する支援を早急に検討・実施すべき。医療機関等における両立支援対策の強化を行うべき。
- 労働者が疾病・事故等により従事してきた職務に再び従事できない場合であっても、当該企業に存在する職務のいずれかを遂行できる場合は、解雇は回避されるべき。
- 配置転換、労働時間等の調整を行うなど、労働者の能力に応じた労働者の希望に沿った職務を提案することなど、再配置の対応がなされるべき。

参考：仕事をもちながら、がんで通院している方



IV. 病気治療と仕事の両立、障がい者の就業環境の整備について②

○障がいの有無、種類および程度にかかわらず、障がい者が差別されることなく働ける社会を実現すべき。

障がい者の雇用促進

- 雇用、福祉、教育の各行政機関が国および地域レベルで連携し、ハローワークを核とした地域のネットワーク、企業に対するサポートなどを重視した就労支援策を行うなどして、「福祉から雇用へ」の取り組みを進めるべき。
- 2018年4月に法定雇用率の算定基礎の対象に新たに精神障がい者が追加されることを踏まえ、精神障がい者の就労促進に向けた環境整備を進めるべき。

障がい者の職場定着促進

- 2016年4月に施行された「障害者差別禁止」「合理的配慮の提供義務」については対応の徹底をはかるべき。
- 中途障がい者や在職中に難病を発症した労働者の雇用継続に向けた施策を検討すべき。
- 特定の業種について雇用義務の軽減をはかる除外率制度については早期に廃止すべき。
- 「障害者雇用納付金制度」を財源として支給される障害者雇用調整金、報奨金等や各種助成金については、財源を含めた制度の見直しを行うべき。
- 企業において、障がい者の就職支援や雇用後の職場適応支援を行うジョブコーチを配置すべき。

障がい者の職業能力開発

- 障がい者を対象とした職業訓練は、身体障がい者、知的障がい者を対象としたものが中心とされてきたが、「障害者職業能力開発校」において、精神障がい者や発達障がい者などに対する訓練科を拡充すべき。一般の「職業能力開発校」においても精神障がい者や発達障がい者等を対象とした訓練を実施すべき。

V. 働き方に中立な税・社会保障制度の構築について

○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。

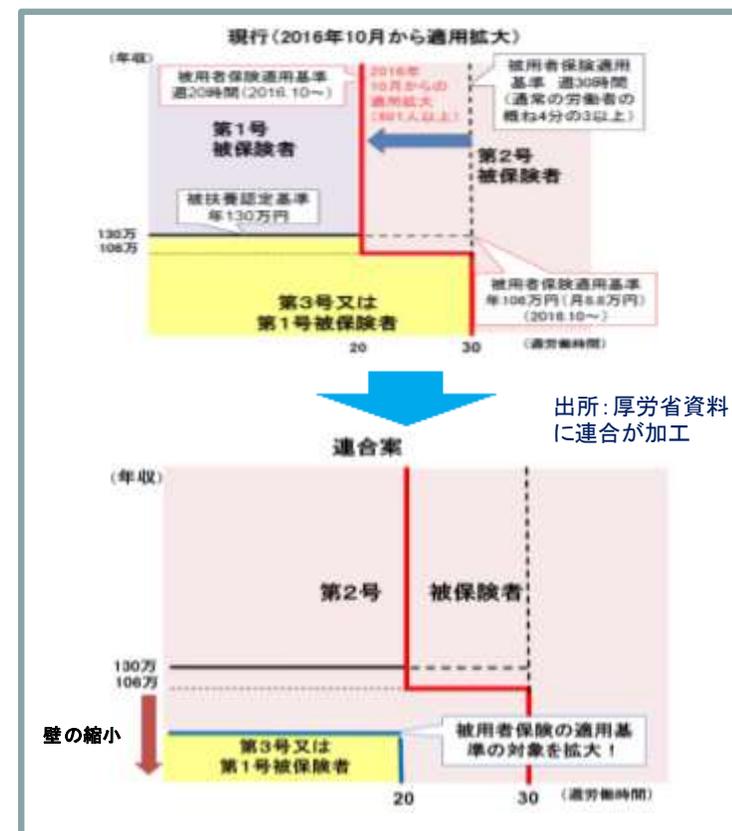
○現行制度下における社会保険の適用の徹底を更に推し進める。また、適用拡大の意義と必要性についての周知や広報を強化すべき。

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。



VI. 女性が活躍しやすい環境整備について

○性別役割分担意識の払拭による、長時間労働是正やハラスメントの撤廃を行うべき。

長時間労働の是正など男性の働き方の見直し

- 長時間労働が蔓延する中、特に性別によって平均労働時間の違いが顕著に表れる。男性正社員の約3割が週50時間以上働いているのに対し、女性は1割となっている
- 長時間労働により、男性が育児・介護・家事等に参画できないことで、結果的に女性が育児・介護・家事等を担っている状況が、女性活躍の阻害要因となっている

女性活躍の阻害要因となっている「男性の働き方」の見直しを

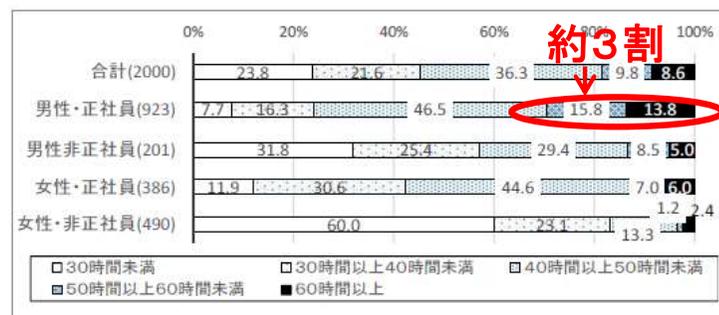
性別役割分担意識に基づく言動(ジェンダー・ハラスメント)

- 性別役割分担意識に基づく言動(ジェンダー・ハラスメント)を、女性の3割が経験、見聞きしている人も加えると半数以上にのぼる
- 「男性は仕事」「女性は家庭」という性別役割分担意識の払拭は女性活躍の大前提である

国家公務員(人事院規則)には防止対策が位置づけられているが、民間企業や地方公務員(男女雇用機会均等法)には防止対策が義務づけられておらず、ジェンダー・ハラスメント対策が求められる

※性別役割分担意識に基づく言動(ジェンダー・ハラスメント)とは、「女性にお茶くみや雑用を頼む」「女性を『女の子』と呼ぶ」「男は●●に向いている(女は●●に向いていない)」などの言動を言う

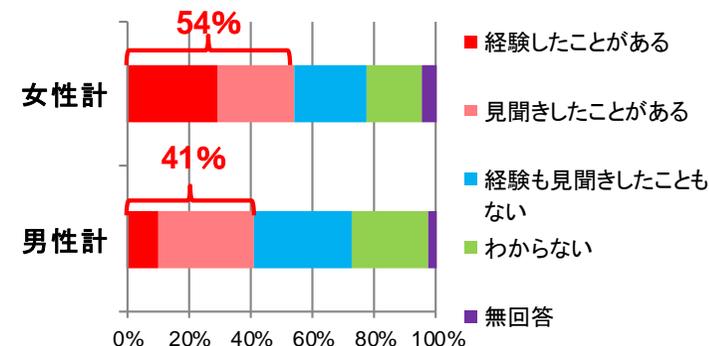
【性・就業形態別にみた1週間の平均実労働時間】



(注) () 内は、回答者数(N)

出典：連合総研,2015,「勤労者短観」

【ジェンダー・ハラスメントを職場で経験したり、見聞きしたことの有無】



出典：2014連合生活アンケート調査