

2017.2.1
第6回働き方改革実現会議

第6回会議における論点に関する連合の考え方

－ 同一労働同一賃金と 長時間労働対策 －

日本労働組合総連合会(連合)
会長 神津 里季生

I. いわゆる「同一労働同一賃金」原則の法制化について

真に非正規雇用労働者の処遇改善に資する実効性ある法規制の実現に向け、以下の点に留意して法制化作業を進めるべき。

1. 雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止すべき。

- ▶ 法制化の方法は、雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止するものとすべき（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）。この場合、同一企業内での雇用形態間の均等待遇をいうものとし、原則を適用すべき労働条件は、賃金・一時金などだけでなく処遇全般とすべき。

2. 労働契約法に総則的規定を置いた上で、関係法の見直しを行い、強行的・直律的効力を持たせるべき。

- ▶ 労働契約法に全般的にカバーするための総則的規定を置き、関係法（労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等）も所要の見直しを行うべき。なお、総則的規定はこれに反する部分を無効とする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併せて明記すべき。

3. 合理性の立証責任は、使用者が負うものとすべき。

- ▶ 労働者と使用者の力関係による各労働者の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べき。

4. 職場の集団的労使関係での話し合いに基づく納得性のある処遇にすべき。

- ▶ 職場の集団的労使関係の中で、実質的な話し合いを行い、納得性のある処遇にすべきであり、その際には、非正規雇用労働者の声も踏まえた実質的な話し合いが行われるようにすべき。

5. 労働政策審議会において速やかに議論を行うべき。

- ▶ 非正規雇用労働者が雇用労働者の約4割を占める中、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の合理的な理由のない格差の解消は待ったなしの課題。法規制のあり方については、ガイドライン（案）とともに、現場実態を熟知した労使が参画する労働政策審議会において速やかに議論を開始し、真に実効性ある法規制を早急に実現すべき。

Ⅱ. 長時間労働是正について①

何のために労働時間規制が必要か？

- 長時間労働の是正と健康で働ける社会の実現のため

1日は誰にとっても24時間。

健康に働き続け、家庭や地域での役割も果たせる労働時間制度を目指すべき。

そのためにも、「特別条項付き36協定」があれば時間外労働が事実上青天井となっている現行の労働時間法制の不備を再認識する必要がある。

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」や「自動車の運転の業務」などを同基準の適用業種にすべき。

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を強化すべき。

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・適正化が必要。

Ⅱ. 長時間労働是正について②

休息時間(勤務間インターバル)規制の導入

- ▶ 十分な睡眠時間と生活時間を考慮して、「休息時間(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)を休息時間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。