

## 2017 春季生活闘争方針ワークルールの取り組み

雇用形態にかかわらず均等待遇の実現をはじめ、すべての労働者の雇用の安定と公正な処遇の確保に向けて、ワークルールの取り組みを以下の通り進める。

### 1) 雇用形態にかかわらず均等待遇の実現に向けた取り組み

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇差の点検を行った上で、「雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方（第9回中央執行委員会確認／2016.6.16）」で示した「処遇差の『合理的理由』の判断要素・基準」などに照らし、合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、均等待遇の実現に向けた取り組みを行う。

### 2) 有期労働契約に関する取り組み

- 2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが生じることを踏まえ、「連合『改正労働契約法』に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012.10.18）」を基本に、無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みを進める。

### 3) 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み

- 健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向け、①中小企業における月60時間を超える割増賃金率の50%以上への引き上げ、②勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入、③特別条項付き36協定を適用する場合における構成組織ごとの年間上限時間の設定、④36協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議、⑤年次有給休暇の取得状況の点検とともに取得率向上に向けた環境整備・計画的付与制度導入などを実施する。

### 4) 改正労働者派遣法に関する取り組み

- 2015年改正労働者派遣法の施行を踏まえ、「『改正労働者派遣法』に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2015.11.20）」にもとづき、①派遣労働者の労働条件の点検・改善、②派遣労働者の受け入れ開始時や派遣期間を延長して受け入れる際における確実な要員協議や意見表明などを行う。また、受け入れている派遣労働者に対して改正法の周知を行う。

### 5) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み

- 労働力の高齢化が進む中、職場において疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向けた対応が求められる。雇用形態にかかわらず、連合「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」にもとづき、対象となる労働者の支援と職場環境の整備などに向けた労使協議を進める。

## 6) 若者雇用に関する取り組み

- 「『若者雇用促進法』に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2015.11.20）」にもとづき、雇用のミスマッチによる早期離職を防ぎ、若者が安心して働き続けられる環境の整備に向けた労使協議を行う。労使協議を通じて時間外労働、休日・休暇などの職場環境の改善に取り組むとともに、新卒者募集における職場情報の積極的な開示、求人情報の適切な明示、就労前の書面交付による労働条件の明示などが行われているか確認する。

## 7) 高齢者雇用に関する取り組み

- 「連合『改正高年齢者雇用安定法』に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012.10.18、2012.11.26改訂）」にもとづき、有期労働契約を反復更新して60歳を迎える労働者を含め、希望する者全員の65歳までの雇用確保に向けた労使協議を行う。高齢者の就業の場を確保するため、高齢者のニーズに対応する働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場づくりや、作業環境、能力開発、健康管理などについて労使協議を行う。

以 上