

2016 年 12 月 2 日

厚生労働大臣
塩崎 恭久 様

日本労働組合総連合会
会 長 神津 里季生

「働き方改革」に関する要請書

現在、「働き方改革実現会議」において、「働き方改革」に関する具体策の検討が進められています。その改革は、当事者たる働く者の視点に立って実現されるべきです。

ついては、下記の通り、「働き方改革実現会議」の大きなテーマであるいわゆる同一労働同一賃金の実現と長時間労働の是正の2点について、要請事項を取りまとめました。すべての働く者の立場からの意見・提言としてお受け止めいただき、「働き方改革」の検討において反映いただきますようお願い申し上げます。

記

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
 - 雇用形態にかかわらず均等待遇原則を法制化し、非正規雇用労働者の処遇改善を実現する。（詳細は別紙1）
2. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
 - 長時間労働の是正に向け、すべての労働者を対象とする「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」を導入する。（詳細は別紙2）

以 上

「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」について

(原則の法制化の方法)

1. 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。なお、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ものとする。

(原則を適用すべき労働条件)

2. 賃金・一時金のみならず、それ以外の慶弔休暇などの各種休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた処遇全般とする。

(具体的な法規定のあり方)

3. 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。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る。

(合理性の立証責任)

4. 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る。

(ガイドラインの位置づけ)

5. 合理性の基準などについては、働き方の多様性などから法令で一律に決められるものではなく、職場実態を踏まえた労使の交渉・協議を経て納得性のあるものとすることが重要であることから、ガイドライン(法律上の根拠条文なし)は、職場における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。

(その他)

6. 非正規雇用労働者の処遇の改善や雇用の安定の問題は、雇用形態間の均等待遇原則の法制化のみで解決されるものではないことから、正社員化なども含めた総合的な政策を講じる。
7. 上記項目の検討にあたっては、労働政策審議会において議論する。

「時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正」について

(すべての労働者を対象とした労働時間の量的上限規制の導入)

1. 告示にとどまっている「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る。
2. 「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る。
3. 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る。

(すべての労働者を対象にした休息时间(勤務間インターバル)規制の導入)

4. 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時間を保障する。ただし、業務形態や緊急時に求められる対応の内容等を踏まえ、労使協定で別途の時間数(11時間よりも短い時間数)を休息时间とする措置も採りうることとする。
5. 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を設ける。
6. 規制の適用対象は、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)とする。

(すべての労働者の「実労働時間」の把握)

7. 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、実労働時間の把握を行う。

(その他)

8. 上記項目の検討にあたっては、労働政策審議会において議論する。