MONTHLY
連合埼玉
VOL.317　2018年7月1日

発　行　日本労働組合総連合会埼玉県連合会（連合埼玉）
発行人　佐　藤　道　明
〒330-0064 さいたま市浦和区岸町7-5-19（あけぼのビル2F）
TEL048-834-2300（代表）毎月1日発行（購読料は会費に含む）
JTUC

記事内容
☆政策フォーラム
☆政策フォーラム分科会
☆「高度プロフェッショナル制度」に抗議する緊急街宣/既卒3年以内対象「就職面接会」
☆2018平和集会
☆オルガナイザー研修会（養成講座・実践）/ワークルール検定
☆女性のための全国一斉労働相談ダイヤル/メンタルヘルス研修会
☆全国安全週間/7月の行動日程
☆あけぼのビル

連合埼玉「政策フォーラム」を開催
「政策力」に磨きをかけるために

5月17日（木）、2018年度政策フォーラムを、大宮ソニックシティーで構成組織、地域協議会、推薦議員など136名の参加のもと開催した。冒頭、主催者を代表して近藤会長から「生活者・働く者の視点からの政策制度要求実現に向け、県市町村への政策要請作成の参考にしたい。また、連合埼玉の方針の『政策力』に磨きをかけるための重要なフォーラムである」との挨拶があった。午前中は慶應義塾大学特任教授の樋口美雄氏による講演（下記の講演要旨参照）、午後から「2017年度の県要請に対する回答報告」、4テーマに分かれて分科会、再び全員が集まり分科会の報告会をおこなった。

樋口美雄氏の講演要旨
「働き方改革と生産性向上」

かつて日本の企業は、労使で生産性三原則に取り組み日本経済の成長を支えてきた。しかし90年代後半からグローバル化が進展し、海外事業の拡大、機関投資家・外国人株主の拡大といった要因から短期的な視点での経営にならざるを得なくなった。特にリーマンショック以降はリスク回避のため、公正な分配はなし、株主配分は増加、会社の内部留保は増加し、労働生産性は向上しているのに労働者報酬は減少するという状況となった。政府はそれまでは生産性の向上を支援しながら、報酬の分配は労使自治を尊重してきたが、このような状況で、安倍首相は経済の好循環・成長のために「春闘で賃上げを」と経済界に働きかけ、配分についても関与し、同時に政府は「働き方改革」を持ち出してきた。

樋口美雄氏

サービス産業で仕事の質は高いのに、生産性が他国に比べて低いといわれている。

「おもてなし」でサービスを高めても、それ相応の料金を取らないと付加価値生産性は上がらないというからくりからだ。これからは、価格競争で料金があげられないという国民に根付いたデフレマインドを打破することが、働き方改革につながる。日本はいろいろな所で付加価値の料金が取れるということがわかってきたし、実際に、他社と異なるサービスを提供し価格競争から質の競争に変えた企業も出てきている。

仕事量がどんどん増える中、社員を労働時間の長さで評価していたら「働き方改革」は進まない。ITを活用して必要な仕事を明確にし、不要な仕事を切る。仕事を減らして「働き方改革」を進めること。社員の意識改革も重要。まず第1に「付加価値につながる仕事を集中してやること」。第2に「仕事をどう進めるか、どう割り振るかという管理職の教育を実施すること」。第3に「働き方改革を進めるのは経営者の仕事であるという認識を経営者に持たせること。

最後に労働組合が果たす役割となるが、非正規も含めた組合員・社員の「働く者のために」という組合のチェック機能を強め「働き方改革」に取り組んでいくことが大事である。

A分科会
外国人の労働に関する現状と課題について
～ダイバーシティとディーセントワークの推進に向けて～

講師：連合本部　労働法制対策局　**菅村 裕子**氏

「外国人技能実習法」が2017年11月1日より施行されている。この法律は、外国人技能実習制度の適正な実施と技能実習生の保護を目的にするとともに、受入期間の延長や人数枠の拡大をはかるものである。

連合はこれまで、開発途上国への技能移転により国際貢献をするという制度の本旨に沿った運営、監視体制の強化、技能実習生の権利保護を求める運動に取り組んできたが、外国人技能実習制度においては、長時間労働や賃金不払い、最賃を下回る低賃金等の労働関係法令違反に加え、人権侵害事案の発生等、多くの課題が指摘されている。

連合埼玉としても、地域や職場における技能実習生を含めた外国人労働者の一層の権利保護をはかる取り組みを進めていく必要があるため、本テーマを取り上げた。分科会においては、講師より、制度や外国人労働全体の現状と課題の概観を示していただき、出席者全員で外国人労働に関する認識を深めることができた。

B分科会

温暖化対策として地域・個人で取り組むべきこととは
～地球温暖化対策について現状とこれからを知る～

講師：埼玉県環境部温暖化対策課　**鈴木 一真**氏

最新の地球温暖化の影響の調査・研究結果となるIPCC第5次報告では、穀物生産などにおける重大な悪影響を避けるためには、気温上昇を21世紀末で2℃未満にする必要があり、そのためにはCO2排出量を2050年までに40～70%削減する必要があるとされている。そのような中、埼玉県における温暖化対策の取り組みについて鈴木氏より説明をいただいた。埼玉県は気温上昇が特に顕著な地域となっており、水稲の高温障害や豪雨の発生、熱中症被害も続いている。県では「ストップ温暖化・埼玉ナビゲーション2050」を策定し、その取り組みを進めているが、全体での温室効果ガス排出状況は2005年比で13.4%の削減と進んでいるものの、家庭部門では、ほぼ横ばいとなっており、課題のひとつとなっている。また、温暖化による悪影響を食い止めるための適応策として、高温耐性品種である「彩のきずな」開発、一時避難所となる「まちのクールオアシス」といった取り組みの紹介をいただいた。その後の意見交換では、マンションなどの共用部におけるLED照明への置き換えや、市町村と連携した広報等の取り組み推進の必要性などについて論議と提案がされ、さらなる温暖化対策の必要性を全員で確認し、分科会は終了した。

C分科会

地域での支えあいを、さらに進めるために
～市民成年後見制度からみえてくる課題とは～

講師：認定NPO法人市民後見センターさいたま理事長　**中田 均**氏

2000年4月の介護保険法と併せて、認知症や精神的、知的障がいなど判断能力が十分でない人のために本人に代わって財産管理や契約などの手続きをサポートする「成年後見制度」が施行された。高齢化が進み、「孤立死」や「無縁社会」などが大きな話題となる中、親族以外の第三者による後見人の需要が増加している。また同じ地域で生活している市民が同じ生活者として市民目線で職務をおこなう市民後見人の必要性も増加している。このような状況のもと、市民後見活動をつうじ地域コミュニティー作りをおこなっている市民後見センターさいたま理事長の中田氏より現状と課題について話していただき、意見交換をおこなった。中田氏より市民後見制度の概要説明や、親族での後見が減っている現状、今後は地域共助として市民目線に立てる市民後見制度が普及することが大切である点について説明があった。その後「地域包括ケアシステムはよい制度だが、判断能力がなくなったときどうするかを、ケアシステムが厚生労働省、後見制度が法務省のため抜けおちている」という課題提起をうけ、意見交換をおこない生涯安心な社会づくりを全員で確認し終了した。

D分科会

「幼い命」を救うために
～市民の見守りで虐待から子どもを守ろう～

講師：NPO法人わこう子育てネットワーク代表理事　**森田 圭子氏**

児童相談所での虐待相談対応件数は年間12万件を超え（平成28年度）、残念ながら虐待により死亡した子供の人数は年間50人前後と推移している。

子育て支援のNPOを運営する森田氏より、ご自身の大変だった子育ての経験談や、同じ赤ちゃんを育てる母親が、大変な子育ての情報を共有するだけで、精神的に救われることから子育て支援を始めたこと、また、自分の子供時代のつらかった経験が、母親として子育てするときに同じ経験が出てきてしまうこと、最後に、「児童虐待」というと大きな話だが、毎日の子育ての中にある出来事であるということなど講演いただいた。

参加者からは、子育て支援のホームに来られない人への対応はどうするのか、スーパーや電車の中で虐待を見てしまったらどのように接したらよいのか、仕事と子育てを両立させることが難しいがどう対応したらよいのかといった質問があがった。私たちは、児童虐待を防ぐ意識を持ち続けるためにも何かしらの要請活動は続けていこうとの確認がされた。

働く者の立場に立った「働き方改革」の実現を！

「高度プロフェッショナル制度」に抗議する緊急街宣を実施

挨拶する近藤会長

アピールする佐藤事務局長

連合埼玉は、5月29日（火）12時より大宮駅東口ロータリーにて、高度プロフェッショナル制度の創設、政府与党の法案審議の進め方に抗議する街頭宣伝行動を緊急で実施し、真に働く者の立場に立った「働き方改革」の実現を、広く県民に訴えた。

政府が今国会に提出した「働き方改革関連法案」では、当初予定されていた企画業務型裁量労働制の対象業務拡大については削除されたものの、高度プロフェッショナル制度については残されたままとなった。

時間外労働にはじめて罰則付きの上限規制が導入され、また中小企業の割増賃金率の猶予措置の廃止や年次有給休暇の確実な取得に向けた取り組みなど、長時間労働の是正に向けた施策がいくつも盛り込まれた中で、長時間労働を助長し、働く者の心身の健康を損なう懸念の大きい高度プロフェッショナル制度が、国会審議をつうじても削除されずに衆議院を通過したことは極めて遺憾であると言わざるを得ない。

また、「働き方改革関連法案」には、雇用形態を理由とした不合理な格差の是正をはかる同一労働同一賃金の法整備も盛り込まれているが、この件については、ガイドラインや比較対象労働者、説明義務、労働者派遣の労使協定方式などに関する、補強と確認が必要であると考える。

ひとりでも多くの若者に働きがいのある職場を

～　既卒3年以内の方対象「就職面接会」を開催　～

連合埼玉は2011年より、新卒者の就職内定率の厳しい情勢をふまえ、雇用の安定・確保と雇用創出に向けた取り組みとして、構成組織をつうじて新規求人協力を各企業に要請し、埼玉労働局と連携して、既卒3年以内の方を対象に「就職面接会」を開催してきた。

近年は、大学・大学院卒、短大卒とも就職率は増加してきているものの、就職先の決まらない学生に対して卒業後速やかに就職機会を提供する場を設ける必要性は依然として高く、本年もこの面接会を実施した。6月8日（金）の面接会当日には、連合埼玉構成組織からの要請に応じた6社を含め、約80社の企業が参加する会場に多くの既卒者が集まり、自らの希望やスキルに合致する企業を真剣に探し、次々と面接を受けていた。

この取り組みにより、多くの既卒者が働きがいのある職場で活躍できるようになることを期待する。

面接会場で挨拶する
近藤会長

面接会場で挨拶する
荒木埼玉労働局長

E-mail:rengo-saitama@mlaa.rengo-net.or.jp
URL http://rengo-saitama.jp/

次世代へ戦争の悲惨さ平和の尊さを伝えるために

連合埼玉「2018平和集会」開催

6月16日（土）、戦争の悲惨さと平和の尊さを学び、次代に継承することを目的として、構成組織の組合員とその家族を含め59名の参加のもと平和集会を開催した。

埼玉県内の平和や戦争を扱う施設である「埼玉ピースミュージアム」「吉見百穴の地下軍需工場跡地」「原爆の図丸木美術館」をバスで巡り見学をおこなった。

「埼玉ピースミュージアム」では、冒頭、主催者代表挨拶として近藤会長より「今年で終戦から73年が経つことになる。国内で戦争を経験した人の割合は2割弱になっており、さらに今後も減っていく。とりわけ、次世代を担う子ども達に平和の大切さを伝える機会もますます少なくなっていく。ぜひ、この平和集会を、親子で戦争について、平和の大切さについて再認識する機会にしていただきたい」と挨拶があった。

その後、埼玉ピースミュージアムの学芸員による「ピースガイダンス」では、当時の状況について説明をいただき、また、戦争時の道具等のレプリカに直接手で触れることができた。

次に訪れた「吉見百穴の地下軍需工場跡地」では、東松山市観光ガイドクラブより、吉見百穴の軍需工場が作られることになった経緯や、また、どのように作られたのかを学ぶこととなった。

最後に訪れた「丸木美術館」では、美術館職員より、美術館の設立者である丸木夫妻が原爆の図を描くことに至った経緯や、絵をつうじて丸木夫妻が伝えたかったことは何なのか説明をいただいた。

参加者へのアンケートでは、「家庭では平和について話し合う機会はあまりない。今回、実際に行って、見て、感じることができ、とても良い体験ができた」「埼玉県内にこのような場所があると知らなかった」「次回は子供と参加してみたい」といった感想が寄せられた。

連合埼玉では、戦争の悲惨さと平和の尊さを次代へ継承するためにも、今後も継続的に戦争と平和について参加者とともに考える機会を持てるよう取り組みを続けていく。

埼玉ピースミュージアム

吉見百穴

丸木美術館

◆◇ 埼玉ピースミュージアム ◇◆	TEL: 0493-35-4111
埼玉県東松山市岩殿241-113	http://www.saitama-peacemuseum.jp/
開館時間　9:00～16:30	入館料：無料
休館日：毎週月曜日（月曜が祝日の場合はその翌日）、年末年始（12月29日～1月3日）	

◆◇ 吉見百穴の地下軍需工場跡地 ◇◆	TEL:0493-54-4541
埼玉県比企郡吉見町大字吉見324	http://www.town.yoshimi.saitama.jp/guide_hyakuana.html
営業時間　8:30～17:00	休園日：年中無休
入園料：中学生以上300円、小学生200円、小学生未満無料	

◆◇ 原爆の図丸木美術館 ◇◆	TEL:0493-22-3266
埼玉県東松山市下唐子1401	http://www.aya.or.jp/~marukimsn/
開館時間　3月～11月　9:00～17:00、12月～2月　9:30～16:30	
休館日：毎週月曜日（祝日にあたる場合は翌平日）、12月29日～1月3日	
入館料：大人900円、中高生または18歳未満600円、小学生400円	

組織化に関わる人材の裾野を広げる

オルガナイザー研修会（養成講座・実践）

組織化の必要性を理解し、各構成組織の役職員が組織化に必要な知識を学び、オルガナイザーを目指すきっかけづくりとなるよう、オルガナイザー研修会として、座学中心の養成講座を6月13日（水）にあけぼのビルにて開催し、6月21日（木）には構成組織の組織化対象企業等を実際に訪問する実践講座を開催した。

13日の養成講座では、主催者を代表して近藤会長より「2020年に連合は1000万連合、連合埼玉は20万連合埼玉を目標として構成組織との意見交換をおこなってきている。この三位一体の活動を加速させていかなければならないが、連合埼玉では減少傾向にある。組織拡大の取り組みを強化していくために実務者を養成することは非常に大切である。連合埼玉としても位置付けの高い活動である」と挨拶があった。

その後、連合本部より組織化専任チーム担当の吉住局長より組織化の具体的流れや今年度の実績について話があり、午後には非正規労働センターの石黒総合局長から非正規労働者の実態と具体的な組織化について事例をまじえながら話をいただいた。

その後、日本労働弁護団幹事長の棗一郎弁護士に講師をしていただき4グループに分かれて無期転換ルールの事例検証をおこなった。主な事例としては①クーリングオフ期間の悪用②無期転換後の不利益変更の可能性予告等の6事例であった。

21日の実践では、18名が7班にわかれ、産別の組織化対象企業や連合埼玉組織化リストをもとに、副事務局長やアドバイザーも一緒になって訪問オルグをおこなった。各班とも4社程度を訪問し、経営者らとの面談にて、連合埼玉「労働相談ダイヤル」の状況説明や労務管理に関して情報交換をおこなった。

直接組織化につながる企業はなかったものの、今後につながる話等、再度オルグをおこなうきっかけを得ることができた。

養成講座

近藤会長

会場の雰囲気

吉住局長

石黒総合局長

棗弁護士

実　践

浅見副会長

佐藤事務局長

会場の雰囲気

埼玉県初!ワークルール検定開催

定員を超える募集

ワークルールに関する知識を身につけたいという社会的なニーズの高まりを受け、ＮＰＯ法人「職場の権利教育ネットワーク」を中心に、連合および関係団体等が協働し、労働に関わる一般的な知識についての検定をおこなう「ワークルール検定」を、2013年より開始している。今年度、初めて埼玉会場が設定され、6月10日（日）に初級検定が実施された。埼玉会場へは定員80名を超える申込みがあり、最終的には75名が受検した。

冒頭、深谷信夫茨城大学名誉教授よりテキストだけでは分かりにくい基本的問題の考え方や判例についての解説が1時間あり、休憩をはさんで45分間の検定が開始された。

検定は20問のマークシート形式となっており、7割以上の正解で合格となる。今回の結果については、7月2日に合格者の受験番号がホームページに掲載され、個別に合格証書が送られる。

会場の様子

E-mail:rengo-saitama@mlaa.rengo-net.or.jp
URL http://rengo-saitama.jp/

～職場で悩むあなたを応援します！～

女性のための全国一斉労働相談ダイヤル

近年、働く女性を取り巻く環境は変化しており、2016年4月に女性活躍推進法、2017年1月には改正育児・介護休業法が施行されるなど、働く女性に関わる法制度の整備が進んでいる一方、職場内におけるセクハラ・パワハラ・マタハラなど「差別等」に関する女性からの労働相談は増加している。また、女性相談者の約6割が非正規雇用労働者（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員等）であり、2018年4月1日からスタートした「無期転換ルール」に関連した雇用問題も増えていることを踏まえ、連合は6月15日・16日10：00～19：00で「女性のための労働相談ホットライン」を統一テーマとした全国一斉集中労働相談ダイヤルを実施した。

連合埼玉では、ユニオンアドバイザーに加え、女性委員会幹事も参加し対応した。2日間での相談は6件（昨年21件）と少なかったが、セクハラや一方的な労働条件変更などの相談が寄せられた。また組合結成につながるような相談もあり、内容的には充実していた。

連合埼玉は今回の相談内容を検証し、今後の運動

【相談内容】

1. **受付件数**　6件（男性4名、女性2名）
2. **ル ー ト**　ホームページ3件、テレビ2件、不明1件
3. **年　　齢**　20歳代1名、30歳代2名、40歳代1名　不明2名
4. **雇用形態**　正社員3名、契約社員1名、不明2名

「健康経営」に労・使で取り組み、活力ある職場をつくろう！

メンタルヘルス研修会（応用編）

6月20日（水）、構成組織・加盟組合役員や企業の労務担当者など18名の出席を得て、メンタルヘルス研修会（応用編）を開催した。

今回の研修会は「働き方改革の実現に向けて労・使で取り組む健康経営～プレゼンティーイズム・アブセンティーズムを生まないために ～」と題し、ヒューマシー人事労務研究所代表の正木秀幸氏より講義を受けた。

研修会では初めに、多様な人材が社会で活躍できるようになるための働き方改革や近年耳にすることが多くなった「健康経営」の必要性、重要性を学んだ。続いて、出社はできるがどこか心身の調子がおかしい状態（プレゼンティーイズム）や、体調を崩して出社できなくなる状態（アブセンティーイズム）を回避し、働く者が健康に、高い生産性を発揮し続けることができるようにするために、労・使双方がそれぞれどのような課題に取り組まなければならないのかを学び、具体例として長時間労働の是正について自らの職場での取り組みを出席者同士でディスカッションした。

「健康経営」やプレゼンティーイズム・アブセンティーズムについては、その内容が社会に十分浸透しているとは言えない新しい概念であり、今後、労使ともに学び研究していく必要性を感じた。

挨拶する平尾副会長

講義する正木秀幸氏

研修会の様子

安全で働きがいのある職場を!

全国安全週間

埼玉労働局は、平成25年度から平成29年度の5年間における「埼玉第12次労働災害防止計画」(以下「計画」とする)を定め、活動を推進してきた。県内での労働災害による平成29年の死亡者数は32人(平成24年より28.9%減少)、死傷者数は5,824人(休業4日以上の死傷者数。以下同じ)となっており、「計画」前の平成24年と比較して死亡者数の20%以上の減少(36人以下)については「計画」目標を達成したが、死傷者数の15%以上の減少(4,840人以下)については「計画」目標を達成できなかった。

あらたに2018年度から2022年度までの5ヵ年を計画期間とする「埼玉第13次労働災害防止計画」が策定されており、私たちも7月1日～7月7日の「全国安全週間」を契機に、職場の安全について、改めて見直していきたい。

現在予定される7月の日程表です

7月		行事等	
		連合埼玉・事務局	地協・産別・労福協・福祉事業団体・県・上部・外部団体
1日	日		鴻巣市長選挙投・開票日
2日	月	第7回官公労部門連絡会(19:00～・連合埼玉会議室)	
3日	火		
4日	水	組合役員教育プログラム・スキルアップ⑮(14:00～・あけぼのビル3F)	
5日	木	ネット21「第3回運営委員会」(10:00～・連合埼玉会議室)	埼玉県「障害者雇用連携会議」(10:00～・県民健康センター)
6日	金		北埼玉地域協議会「第5回幹事会」(18:30～・羽生市民プラザ地下)
7日	土	組合役員教育プログラム・スキルアップ⑯(10:00～・あけぼのビル3F)	
8日	日		
9日	月		
10日	火	第8回四役・執行委員会(10:00～・13:00～・ときわ会館)	
11日	水	組合役員教育プログラム・スキルアップ⑰(14:00～・あけぼのビル3F)	地方連合会事務局長会議(13:30～・連合会館)
12日	木		
13日	金	埼玉公務労協「良い社会をつくる公共サービスを考える7.13埼玉集会」(18:30～・コムナーレ10F)	日本郵政グループ労働組合埼玉連絡協議会「第11回定期連協総会」(10:00～17:00・ラフレさいたま)
14日	土	①組合役員教育プログラム・スキルアップ⑱(10:00～・あけぼのビル3F) ②青年委員会「連合群馬青年委員会との青年交流会」(13:30～ 15日・ときわ会館)	
15日	日		
16日	月		運輸労連埼玉県連合会「結成50周年記念レセプション」(12:00～・ラフレさいたま)
17日	火		
18日	水	埼玉シニア連合「政策委員会」(13:00～・連合埼玉会議室)	
19日	木		①北方領土返還要求運動埼玉県民会議「平成30年度第1回役員会・総会」(14:30～16:00・あけぼのビル3F) ②比企地域協議会「第4回幹事会」(18:00～・中央労金東松山支店)
20日	金		
21日	土	①組合役員教育プログラム・スキルアップ⑲(10:00～・あけぼのビル3F) ②ネット21「夏休み自然体験教室in尾瀬」(13:30～ 22日)	西部第四地域協議会「2018サマーイベント」(10:00～・東京サマーランド)
22日	日		中央労金埼玉県本部「第3回県運営委員会(支店長会議合同会議)」(15:30～ 23日・ホテル木暮)
23日	月	労働講座(16:15～・淑徳大学)	
24日	火		
25日	水	組合役員教育プログラム・スキルアップ⑳(14:00～・あけぼのビル3F)	①埼玉県「まち・ひと・しごと創生有職者会議」(10:00～) ②全労済埼玉推進本部「第1回産別労組等推進会議」(14:30～・全労済埼玉推進本部)
26日	木		連合「最低賃金全国担当者会議」(13:30～・連合会館)
27日	金		
28日	土		
29日	日		①連合関東ブロック連絡会「幹事会」(13:00～・茨城県) ②連合関東ブロック連絡会「ろうきん協力会議」(15:00～・茨城県)
30日	月		
31日	火	地域フォーラム(大宮ソニックシティ4F)	

E-mail:rengo-saitama@mlaa.rengo-net.or.jp
URL http://rengo-saitama.jp/

Akebono Building

あけぼのビル

事務局長　佐藤 道明

◆参議院厚生労働委員会公聴会で意見陳述

6月13日、参議院厚生労働委員会川越地方公聴会が開かれ、公述人として意見陳述することとなった。案件は、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（閣法第63号）」及び「労働安全衛生法の一部を改正する法律案（参第9号）」についてである。本号では意見陳述の内容を報告する。

意見陳述は、はじめに「埼玉県公労使会議」の取り組みについて報告した。埼玉県では、行政、労働団体、経済団体の代表者が雇用・労働の課題に対する認識を共有しながら、効果的な解決策を検討するため、平成28年2月に「埼玉県公労使会議」を設置した。公労使会議設置から約1年の議論を経て、「非正規雇用対策及び働き方改革に関する共同宣言」を作成し、平成29年2月に関係8者が署名をし、連携して取り組みを進めていくことを宣言した。この共同宣言にもとづき、非正規雇用対策や働き方改革の推進、働きがいのある職場づくりをめざして、様々な取り組みをおこなっているところである。

このような埼玉県公労使会議の取り組みをつうじ、行政や経済団体との連携を進める中で、「働き方改革」を進める上で必要と考える4点について意見を述べた。

◆中小企業に関する問題（同一労働同一賃金）

「働き方改革」という言葉は、ほとんどの経営者が知っている。しかし、現実は「何をどうしたらよいのかわからない」と言うのが本音であり、「中小企業には難しい」と言う声を多く聞く。中小企業は雇用の7割を占めており、特に地方ではその割合は高くなる。法律が実効性を持つためには、中小企業に対する法の周知を徹底しなければならない。

労働組合として、法に先がけて非正規雇用労働者の処遇改善に取り組んでいるが、特に中小企業には労働組合のない企業も多く、同一労働同一賃金の法整備がなされる際には、法の内容の周知徹底に加え、就業規則等の改訂に対する支援も必要と考える。

◆ワークルール教育の必要性

労働関係法令が頻繁に改正されるなかで、新たな法制度や法の内容を理解することは、労働関係のトラブルを未然に防止するためにも重要である。

労働組合がある企業において労働関係法令が改正された場合には、学習会や周知パンフを配布するなどの取り組みをおこなっているが、労働組合のない企業では、事業主および労働者自らが知ろうとしなければ、なかなか最新の労働関係法令にアクセスすることができない。

労働者が自らの権利を知り、守ることができるようにするためにも、ワークルール教育の推進は必要と考える。

◆インターバル制度導入に向けた支援

労働時間等設定改善法において、事業主に対する勤務間インターバルの努力義務が設けられるが、労働組合においては、先行して勤務間インターバル制度導入に春季生活闘争等の機会をつうじて取り組んでいる。

しかし、「過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業報告書」によれば、勤務間インターバル制度導入企業は約2パーセントに過ぎず、大多数の企業では導入されていない。今後の導入意向については、「導入する予定である」は0.4%、「導入の是非を検討したい」が8.2%、「導入の是非を検討する予定はない」が60.5%という状況である。勤務間インターバル制度は過労死等の防止の観点から、導入を推進すべきであり、そのための支援が必要と考える。

また、労働時間について、労使の話し合いの機会を整備するため、労働時間設定等改善委員会の設置が努力義務になっている。労働組合のある職場においては、労働組合が委員を推薦することができるが、労働組合がない職場においては「労働者の過半数を代表する者」が推薦することになる。

「労働者の過半数を代表する者」を適正に選出し、すべての職場において長時間労働の防止に向けて、労使間の話し合いを進めていくことが重要である。そのためにも、設置は努力義務ではあるが、労働組合のない職場においても労働時間設定等改善委員会が設置されるよう、国としても支援をおこなっていくべきと考える。

◆生産性向上に対する認識

「働き方改革」と「生産性向上」は切り離せない議論である。「長時間労働の是正は、生産性向上が前提である」と口にする経営者は少なくない。なかには、「労働生産性」だから労働者が頑張って、あるいは自分でスキルアップしてアウトプットの量や質を上げることが生産性向上である、と言わんばかりの論調もある。

これまで労使で確認してきた「生産性三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正分配）」にもとづいた生産性向上の重要性を今一度、社会的合意としていく必要がある。

最後に本法案は時間外労働に、はじめて罰則付きの上限規制を導入するなど、重要な長時間労働の是正に向けた施策が幾つも盛り込まれた中で、長時間労働を助長する懸念のある高度プロフェッショナル制度が盛り込まれた。

高度プロフェッショナル制度創設については、法案からの削除を強く求め、加えて、働く者のための働き方改革が実現されるよう申し述べ、意見陳述とした。

2018.6.19