

会派研修会実施報告書

会派研修の結果について、下記のとおり報告します。

令和3年3月22日

光市議会議長 中本和行様

光市議会会派 「かいこう」

代表者 木村 信秀

議員名 森戸 芳史

議員名 小林 隆司

議員名 早稲田真弓

記

- 1 研修日時 令和3年3月1日（月） 15:00～17:00
- 2 研修場所 光市議会第2委員会室
- 3 研修内容 働き方改革関連法および改正労働基準法等について
- 4 研修結果 別紙のとおり

研修結果

| | | |
|-----|----------------------------|--|
| 日 時 | 令和3年3月1日（月） 15：00～17：00 |  |
| 場 所 | 光市議会第2委員会室 | |
| 講 師 | 連合山口副事務局長 藤田英二 | |
| テーマ | 働き方改革関連法および改正労働基準法等について | |

<研修の目的>

働き方改革関連法および改正労働基準法等に関する見識を深めるとともに、労働者を取り巻く厳しい環境をより詳細に把握し、その改善に向けた行動に繋げていくことを目的に、政務活動費を用いて研修会を開催しました。

<研修概要>

【連合山口の取り組みについて】

連合山口は、住みやすい地域社会を創造するため、市民の生活上の様々な課題の解決に取り組んでいます。具体的には、住みよい地域を創造するための政策提言、労働相談ホットライン、さらに学生を対象とした労働教育（山口大学における「連合寄付講座」）など、地域に根ざした顔の見える運動を展開しています。

| | |
|--|---|
| <div style="text-align: center; background-color: #e0f2f1; padding: 5px;">連合山口の組織概要</div> <ul style="list-style-type: none"> ➡ 加盟構成組織 34産別 ≒306組合 ➡ 組合員数 57,400人（2020年7月1日現在登録人員） ➡ 地域協議会 4地域協議会 ➡ 役員 <ul style="list-style-type: none"> 会長* 副会長（10名） 事務局長* 副事務局長*（6名） 執行委員（25名）、会計監査（4名） <p style="text-align: center; font-size: small;">連合山口</p> | <div style="text-align: center; font-size: small;">「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて 住みよい地域を創造するための政策提言</div> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">（2021.2.19 県庁会議室にて）</p> <p>▲連合山口政策委員会のメンバーが山口県の新年度政策・予算に対し7項目10分野について要請しました。 要請にあたっては、新型コロナウイルス感染症の流行が社会・経済の停滞を招き、働く者・生活する者の生活基盤を脅かしており、加えて近年多発している自然災害への対応も喫緊の課題。社会に蔓延する様々な不安を解消し、経済の自律的かつ持続的な成長を取り戻すためにも、労働者・生活者の視点に立って産業政策と雇用政策の一体的推進を求めました。</p> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">※地域協議会も市町に対し、政策提言をしています。</p> |
|--|---|

【働き方改革関連法について】

近年「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く者のニーズの多様化」などの状況に直面しています。そうしたなか、投資やイノベーションによる生産性向上、就業機会の拡大、さらに意欲・能力を存分に発揮できる環境の構築が重要な課題になっています。

働き方改革を推進することにより、従業員の労働環境はより良い方向性に進む一方で、制度導入が招く弊害も一部見受けられています。具体的には、従業員間での作業負担に不公平が生じており、現場からは「現場に疲弊感ややらされ感が蔓延している」「抜本的

な生産性向上ができておらず個人の努力でなんとかしようとしている」などの声があげられています。これらの状況は、働き方改革の推進にフォーカスするあまり、経営層やマネジメント層が、現場で働く人の声や現状に耳を傾けず、施策だけを矢継ぎ早に投入してしまったことが要因の一つと考えられています。

働き方改革を推進したからと言って、物理的な業務量が減少する訳ではありません。結果的にしわ寄せや負担が増加する可能性があり、なかにはサービス残業や持ち帰りを心配する声も多くの組織からあがっています。

働き方改革関連法の主な改正点

- 時間外労働の上限規制
- 労働時間の客観把握
- 中小企業における月 60 時間超の時間外労働の割増賃金の見直し
- 勤務間インターバル制度の努力義務
- 年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務
- 高度プロフェSSIONAL制度の導入

全体像

○「実行計画」を踏まえた労働政策審議会での議論を経て、「働き方改革関連法案」が4月6日に国会へ提出。法案は8本の労働関係法の改正を含む総合法案。
○国会審議の中では、一部法案修正などがあり、2018年6月29日に法案成立。

| 法律 | 内容 |
|--|---|
| ①雇用対策法改正 | 働き方改革の基本方針の策定等(労働施策総合推進法案に衣替え) 罰則付きの時間外労働の上限規制 |
| ②労働基準法改正 | 時間外労働の割増賃金率(50%)の中小企業の猶予措置廃止 年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務 企画業務型裁量労働制の対象業務拡大 高度プロフェSSIONAL制度の創設 |
| ③労働時間等設定改善法改正 | 勤務間インターバル制度の努力義務化 |
| ④安全衛生法 ⑤じん肺法改正 | 産業医・産業保健機能の強化 |
| ⑥労働契約法 ⑦パートタイム労働法 ⑧労働者派遣法改正 (=同一労働同一賃金の法整備) | 有期・パートタイム労働者に関する均等・均衡待遇規定の整備 労働者に対する待遇の説明義務の強化 行政による履行確保措置・裁判外紛争解決手続きの整備 派遣労働者に関する均等・均衡待遇規定の整備 |

JTUC-RENGO 3

施行スケジュール

平成30年(2018年) 4月 労働基準法(上限規制) 労働契約法(有期労働者) 労働者派遣法(派遣労働者) 労働基準法(企画業務型裁量労働制) 労働時間等設定改善法(勤務間インターバル)

令和元年(2019年) 4月 労働基準法(割増賃金率) 労働基準法(年次有給休暇) 労働基準法(パートタイム労働者)

令和2年(2020年) 4月 労働基準法(上限規制) 労働契約法(有期労働者) 労働者派遣法(派遣労働者) 労働基準法(企画業務型裁量労働制) 労働時間等設定改善法(勤務間インターバル)

令和3年(2021年) 4月 労働基準法(割増賃金率) 労働基準法(年次有給休暇) 労働基準法(パートタイム労働者)

令和4年(2022年) 4月 労働基準法(上限規制) 労働契約法(有期労働者) 労働者派遣法(派遣労働者) 労働基準法(企画業務型裁量労働制) 労働時間等設定改善法(勤務間インターバル)

令和5年(2023年) 4月 労働基準法(割増賃金率) 労働基準法(年次有給休暇) 労働基準法(パートタイム労働者)

令和6年(2024年) 4月 労働基準法(上限規制) 労働契約法(有期労働者) 労働者派遣法(派遣労働者) 労働基準法(企画業務型裁量労働制) 労働時間等設定改善法(勤務間インターバル)

JTUC-RENGO 4

働く者の置かれた個々の事情に応じた多様な働き方が選択できる社会を実現し、働く者一人ひとりがより良い将来の展望が持てるよう、引き続き働き方改革を推進していきます。

【同一労働同一賃金の法規定の内容について】

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

また、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できることが可能になります。

- ✓ パートタイム・有期雇用労働法：大企業 2020年4月1日、中小企業 2021年4月1日より施行
- ✓ 労働者派遣法：2020年4月1日より施行

同一労働同一賃金の法整備の概要

- 均等・均衡待遇既定の整備
- 待遇説明義務の強化
- ガイドラインの整備
- 行政による履行確保

①均等・均衡待遇規定の整備

○現在の労働契約法(20条)、パートタイム労働法(8条・9条)の均等待遇・均衡待遇規定を、パート・有期法として一本化し、雇用形態にかかわらずい共通の均等・均衡待遇規定を整備。

- 均等待遇** 賃金や一時金、手当といった1つ1つの待遇ごとに、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の3つの考慮要素を踏まえ、不合理な待遇差を禁止
- 均等待遇** ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲の2つの考慮要素が同じ場合は、すべての待遇について差別的取扱いを禁止
- Check!** **考慮要素の具体的な内容は？**
- ①職務の内容……業務の内容・責任の程度
 - ②職務の内容及び配置の変更範囲……転勤、昇進、人事異動など
 - ③その他の事情……合理的な労使の慣行などの諸事情

| 現在 | 均等待遇 | 均衡待遇 | → | 2020年4月～ | 均等待遇 | 均等待遇 |
|---------|------|------|----------|-----------|------|------|
| パート労働者 | 有り | 有り | 同一労働同一賃金 | パート労働者 | 有り | 有り |
| 有期雇用労働者 | 有り | 無し | | パート・有期法対象 | 有り | 有り |

JTUC-RENGO

17

②同一労働同一賃金ガイドラインの整備

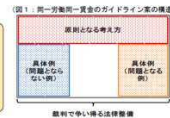
同一労働同一賃金の目的

○同一労働同一賃金は、短時間・有期雇用労働法にあっては、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者等との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消を、労働者派遣法にあっては、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消をめざすもの。

ガイドラインの位置づけ

○通常の労働者とパート・有期・派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合には、いかなる待遇の相違が不合理で、いかなる相違が不合理と認められるものでないか等の考え方や具体例を示したものである。

○指針に照準となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や具体例に該当しない場合も不合理な待遇の相違の解消が求められる。



通常労働者の待遇の引き下げ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、各事業主の労使で合意することなく**通常の労働者の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**

低給職の雇用管理区分の創設 雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を、他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理な待遇の相違の解消等を行う必要がある。

JTUC-RENGO

19

【損害賠償請求の事例】

2018年6月1日に最高裁の判決が出た「ハマキョウレックス事件」は、契約社員に各種手当がないのは労働契約法に違反しているとして、諸手当の差額支払いを求めて訴えを起しました。最高裁は、無事故手当・作業手当・給食手当・皆勤手当・通勤手当の5つの手当については不合理と認め、差額賃金の支払いを命じました

<質疑応答>

| | |
|---|--|
| Q | 労働組合を組織していない企業の労働条件をどのように担保するのか？ |
| A | 最低賃金の引き上げ等に取り組むことにより、労働条件の底上げ・底支え・格差是正を行う。また、メディアを通じて春季生活闘争（以下、春闘）の状況を広く世間に周知することで、社会全体の賃金上昇の機運を高める。 |
| Q | コロナ禍における春闘をどのように勝ち抜いていくのか？ |
| A | コロナ禍という厳しい状況だからこそ、連合の使命として「底上げ・底支え・格差是正」の旗を力強く掲げ、この数年一貫して進めてきた、賃上げの流れや企業規模間・働き方による労働条件・賃金の格差是正を勝ち取らなければならない。 |

<所感と市政への反映>

今回の研修を通じて「働き方改革」「同一労働同一賃金」の概要や課題、また労働者を取り巻く厳しい環境をよりの確に把握することができました。特に労働組合のない中小企業において、これらの労働法制を正しく理解できていない経営者が一定数いることが確認できました。これらのことを踏まえ、労働法制を正しく理解する機会の提供を、行政をはじめとする関連団体に働きかけていきます。また、最終的には労働組合が組織されていない企業においても、創業者・働く者がそれぞれの立場で、自由に意見交換できる関係を構築し、誰もが活き活きと働き続けられる環境を整備していきたいと思えます。