

## 地域産業労働懇談会議題

開催日時:2014年10月17日10時30分

開催場所:奈良労働局別館会議室

### 1. 奈良地方最低賃金ならびに産業別最低賃金における今後の動向について

(1) 奈良県の最低賃金は、本年の最低賃金審議会で14円アップの724円の結審がなされました。非正規労働者の増大やそれにとまなう低賃金層の増大に対し、賃金の最低限を保障するセーフティネットを強化するという最低賃金制度の役割は、ますます大きくなってきています。労働者の多くで使用者が一方的に賃金を決定している中小零細企業労働者、および賃金について使用者と対等の立場で交渉する機会がない非正規労働者にこそ最低賃金は適用されるべきであると考えています。

連合は、地域別最低賃金について、「生活できる最低賃金」であることはもとより、賃金が労働の対価として適正なものとなるようその底上げと改善がはかられるよう最低賃金の確立に向け、その水準や決定の仕組みをさらに拡充・改善させることとしています。雇用戦略対話での「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1000円を目指す」と合意した内容を踏まえ、すべての国民・県民が健康で安心して生活できるよう、奈良県最低賃金を少なくとも「時間額800円以上」に引き上げるように努めたいので体制整備されたい。

(2) 特定(産業別)最低賃金は、労働条件の向上と事業の公正競争をより高いレベルで確保することを目的とし、労働協約による最低賃金の水準を同種の労働者すべてに波及させる役割を果たしています。特定産業における高いレベルでの公正競争の確保という特定最低賃金の目的に照らせば企業規模にかかわらず賃金の最低限を定めることは当然の要請であると考えます。そもそも賃金は労使が対等な立場で決定すべきものであり、これが「公正な賃金」の第一歩であります。使用者が一方的に賃金を決めている企業に対して労使が交渉で決定した公正な賃金を波及させることが公正競争の確保につながると考えています。また、日本で唯一の企業の枠を越えた産業別労働条件決定システムとして、団体交渉を補完・代替しています。その意義および役割を認識し、今後とも特定(産業別)最低賃金の金額改正および新設の取り組みを積極的に協力いただきたい。

(3) 毎年実施している「奈良県内最低賃金に関する基礎調査」でも明らかなように、全国平均より低いにも関わらず全体の0.93%が最低賃金以下で働いています。依然として違反が散見されることから、監督官の要員の増強や違反事業所の積極的な摘発により、監督行政の強化と最低賃金制度の実効性を高めてもらいたい。

(4)「経済財政運営と改革の基本方針 2014」(平成 26 年6月 24 日閣議決定)及び『日本再興戦略』改訂 2014」(同日閣議決定)に掲げられた好循環を生み出す経済運営のためにも、県下の中小企業・小規模事業者の生産性向上をはじめとする中小企業・小規模事業者に対する支援等に引き続き取り組みをされたい。

## 2. 過労死防止対策推進法施行に伴う取り組みについて

本年6月 20 日に「過労死等防止対策推進法」が成立しました。これは、働く者の労働条件の維持・改善及びその権利擁護を活動目的とするわれわれ労働組合にとっても、極めて重い意味を持っています。連合としても、その重みを真摯に受け止め、過労死等の撲滅に向けた取り組みの必要性を組織全体で共有する必要があると考えます。

この法律の基本理念には、

過労死等の防止のための対策は、

①過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。

②国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。

と示されています。

国民の間に広く過労死等を防止することについて自覚を促しこれに対する関心と理解を深めるため、今後どのような取り組みを労働局として取り組みを想定されているのかお伺いします。

## 3. 労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方について

政府は、本年6月 24 日、「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた新たな労働時間制度の創設」など、労働時間法制にかかる取り組み方針を盛り込んだ「日本再興戦略 改訂 2014」を閣議決定しました。

労働時間法制のあり方については、すでに昨年 9 月より労働政策審議会労働条件分科会で議論されてきていますが、今後は「再興戦略 2014」で「労働政策審議会検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる」と決定されたことを受け、新たに提示された項目も含め、年内取りまとめを目途として議論が行われる見込みとなっています。

以下、4項目に対する基本的考え方を述べておきたいと思います。

### (1)「働き過ぎ防止のための取組強化」について

「働き過ぎ防止」のため、監督指導体制の充実強化を行うことや法違反の疑いのある企

業等に対する監督指導を徹底することは当然のことですが、「働き過ぎ防止」に向けた行政監督を実効性あるものとするためには、「時間外労働にかかる上限時間規制の導入」や「休息时间(勤務間インターバル)規制の導入」を行うなど長時間労働削減のための規制強化を行うとともに、労働基準監督官を増員すべきだと考えます。

また、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、時間外労働を削減し、2,000 時間を超える現状にある長時間労働を是正のために、「『朝型』の働き方を普及させる」と提案していますが、労使の十分な検討の中でそうした働き方が長時間労働の抑制に資するものであることが検証される必要があると考えます。「『朝型』の働き方」を導入する場合について、早朝から働いているにもかかわらず夕方に退社することができず、かえって長時間労働が助長されることとならないよう、夕方での退社を徹底するなど、使用者によって実労働時間が厳格に管理される必要があるのは当然です。

#### (2) 「時間ではなく成果で評価される制度への改革」について

労働時間の量的上限規制を設けることなく、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離すことを目的に労働時間規制の適用除外が新たに設けられた場合、対象となる労働者は労働時間に関する基本的かつ最低限のルールを保護さえ受けられなくなる恐れがあります。そうした中で成果のみが求められると、対象労働者について長時間労働が助長されることになるのは明らかであり、ワーク・ライフ・バランスに反し、過重労働による精神疾患や過労自殺、過労死等の健康・安全を害する事態を招くことになるこうした制度導入を容認することはできません。

また、仮に年収要件が導入されてしまえば、「例えば少なくとも年収 1000 万円以上」とされている年収要件についても、将来的には切り下げに歯止めがかからなくなる懸念されます。労働者の健康・安全を確保する観点から、高い年収を得てさえいれば労働時間規制を適用除外とすることが許されるとする考え方は認められません。

#### (3) 「裁量労働制の新たな枠組みの構築」について

裁量労働制については、業務の進め方だけでなく業務の量についても真に裁量が認められる労働者に限ってその対象としなければ、みなし労働時間制によって労働時間規制が事実上かからなくなり、結果として長時間労働・過重労働を生み出すこととなってしまいます。したがって、「裁量労働制の新たな枠組みの構築」や既存の裁量労働制の見直しにあたっては、長時間労働防止や健康確保の観点から、適正な労働時間管理や健康・福祉確保措置の充実等こそ措置されるべきであり、対象者の安易な拡大等は認められません。

#### (4) 「フレックスタイム制の見直し」について

清算期間の延長は、現行の時間外割増賃金の支払範囲を狭めかねず、また、業務量の多い時期に集中的に長時間労働をせざるを得なくなる危険性があるため、認められません。

また、「年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み」については、労働者の健康で文化的な生活の実現に資することを目的とする年次有給休暇の本来の位置づけを踏まえつつ、そのあり方が慎重に議論されるべきであると考えます。

## 4.年次有給休暇取得推進の周知と介護従事者の処遇改善の推進について

### (1) 年次有給休暇取得推進の周知の徹底について

厚生労働省は「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、2020年までの目標値として、年次有給休暇の取得率を70%とすることが掲げられています。直近の取得率は47.1%(2012年)と、厳しい状況にあることから、今年度から10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を促進するため、労働局も広報活動を行っています。奈良県内の労働組合のない多くの中小企業では、人手不足も相まって経営者に有休に対する理解が浸透されているとは言い難い現状です。経営者団体等を通じた中での「年次有給休暇取得推進」の広報を再度徹底お願いします。

### (2) 介護従事者の処遇改善について

連合奈良では、なんでも労働相談を開設し、組織内外を問わず、働く人達の労働に拘わる労働相談を受けています。その相談の中で、介護関係の方からの相談件数の割合が高い状況にあります。今後日本は、ますます高齢化が進み介護職の重要性が増大されるのは明らかであります。

しかし、介護の現場では働く人の労働条件は、全産業の中でも低位にあり、離職率も高く、人材確保も非常に困難な状況になっています。そのような中、介護従事者から寄せられる労働相談には職場環境問題(パワハラ・セクハラ)などの相談が数多く寄せられています。介護従事者が安心して働く事が出来る処遇・職場環境の改善が進むような取り組みの充実をお願いします。

## 5. 子育て就労支援と賃金格差について

### (1) 連合調査・労働相談から

連合が2014年5月に行った調査でセクハラ・パワハラの被害を受けたのが49%で状況としては変わっていないと回答する人が48%、被害を受けたとする人の3割が我慢したと答えています。正社員においては労働組合などの相談し雇用継続しているが非正規の場合は「退職」を選択する方が正規の2倍となっています。

連合の相談ダイヤルにもセクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントの相談が多く寄せられています。このように、ハラスメントがなくなる労働環境がマタニティハラスメントを生んでいるのではないのでしょうか。また、働きながら子育てしたいと考える女性は81%ですが、キャリア形成に子育て、子どもをあずける環境に影響あると考える女性は90%を超え、仕事をしながら子育てをする環境が整っていない現実が、女性の出産への意欲を落としていると考えられます。女性の労働力率も出生率も低い水準にある日本の取り組むべき課題がここにあると考えます。また、マタハラが起こらないようにするためには、理解

者となる育児経験のある女性が管理職等に登用されることや、制度への会社の理解や休業制度を利用したときに会社にとっての負担軽減などが求められています。取りやすい制度とするためには、休業を取得する女性だけでなく、会社にも負担がないような整備が必要と考えます。

男性についても同様で、子育ても仕事も望む「パパ」が十分に両立できるよう意識改革の啓発活動を求めます。

## (2) 賃金格差

男性と女性の正職員の賃金格差は縮小してきたとはいえ、2013年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、男性と女性の差は100:71.3と女性の賃金は男性の約70%となっています。さらに2012年総務省統計局調査によれば、非正規労働者の70%が女性であるという結果が出されていることから、非正規の賃金を加えると男女の格差はもっと拡大していると言えます。

厚生労働省の雇用均等調査では、就労している女性の約60%が第1子出産を機に退職しているとされており、一方、男性の育児休業取得率は依然低いままであることから、男女の職場でのキャリアに差が生まれ、結果として女性の勤続年数が短くなっています。

こういったことから、妊娠・出産・育児をしても働き続けられる職場づくりが急務です。また、ジョブリターン制度の導入なども検討すべきです。しかし、復職しても賃金の低い非正規労働であれば男女間賃金格差は解消しないため復職後の賃金労働条件の整備が必要です。

「女性の多様な働き方」というだけでなく、誰もがライフ・サイクルにおいて多様な働き方ができる社会をめざす必要があります。そうでなければ男女間のみならず正規非正規格差もなくなりません。

企業において、法律による制度を整えさせることはもちろんであるが、例えば法制度利用の状況報告を義務付けることで、企業の価値があがる仕組みや会社へのメリットなどを具体的にデータ集約し、公表する制度などの検討を求めます。

## 6. 奈良県雇用対策協定の充実について

奈良労働局と奈良県が、経済の活性化とくらしの向上の実現を目指し、相互に密に連携し、求職者の就職の促進と県内企業の人材確保支援を図るため、雇用対策に関する施策を総合的、効果的かつ一体的に実施することを目的として締結した、「奈良県雇用対策協定」のなかで以下事項に取り組んではいかがでしょうか。

### (1) 高齢者(65歳以上)の対策について

日本人の平均寿命は年々延びており、65歳以上の人口比率も高水準になっています。

高齢者比率の増加(人口の減少、少子化の進行)により、65歳以上の医療費負担も増加しており、地域行政の課題となっていることはご承知の通りです。

そこで、県が実施している?「健康寿命」についての調査・研究を基に、高齢者が生き生きと働ける地域に取り組んでは如何でしょうか。

例)放棄された農地を行政が借りて、地元野菜を生産・販売する。

地域の学童保育のサポート役として、人員不足を緩和させる。

※地域で高齢者を見守る・活用するという考え方をベースに、ボランティアで働ける場を提供する。

## (2)農・林産業で働く場の創出

近年、若者が農林水産業に入ってくるという報道を聞きます。

この事象は一過性のモノかもしれませんが、注目されている事は事実だと捉え、農林産業をアピールし、若者の雇用促進につなげ、この産業の若返りを進める事を検討してはどうでしょう。