働き方改革実行計画がまとまる

神津連合会長が改めて、働き方改革実行に向け、着実に歩を進めていきたい！と示す

2016年９月、連合・神津会長を含む政労使３者で始まった「働き方改革実現会議」は９つの検討テーマが掲げられ論議がスタートし、第10回となる会議を3月28日に開催し「実行計画」がまとめられました。

9つのテーマ

①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
②賃金引上げと労働生産性の向上
③時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の規制
④雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題
⑤テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
⑥働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
⑦高齢者の就業促進
⑧病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
⑨外国人材の受入れの問題

非正規労働者の処遇改善や残業上限など労働者の働き方は一定の前進となりますが、「働き方改革」は、一人ひとりが働きがいを感じながら、きちんとしたセーフティネットが張られた中で、健やかに働き続けられる社会をつくりあげていく営みです。

今後、法・制度整備の議論は労働政策審議会の場に移りますが、「働き方改革」は、現場の労使の取り組みこそが鍵となります。連合は、構成組織と一体となって、労働組合のない職場で働く人も含めたすべての働く者の立場に立った「働き方改革」となるよう、全力で取り組みを進めます。

計画の一部！注目！
正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に不合理な待遇差を解消するため、実効性を確保する労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法の３法改正の方向性が示された。

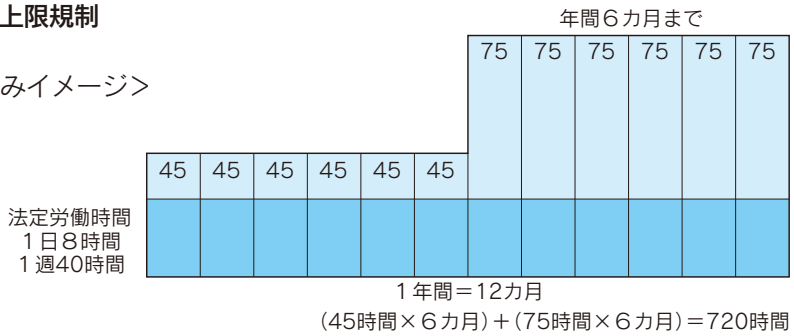
連合意見
法改正の方向性が示されたことは大きな一歩とし、今後の議論は①明らかに不合理であるとされなければ適法ということではなく、グレーゾーンについては事案に応じて裁判所で判断されること。②集団的労使関係で実質的な話し合いを促進すること、が不可欠。

計画の一部！注目！
長時間労働の是正については、労使合意に基づき、罰則付き時間外労働規制の導入という、労基法70年の歴史の中での大改革に至った。加えて、「時間外労働の限度基準」の適用除外業務である自動車の運転業務や建設事業を規制対象とする道筋も示された。

連合意見
実効性担保に向けた法制化を早期に実現し、長時間労働をなくすこと。また36協定の適正化を進めることが必要。十分な睡眠時間と生活時間を考慮した勤務時間インターバル制度の普及。

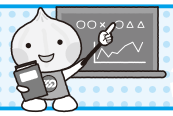
時間外労働の上限規制

＜新たな仕組みイメージ＞



（45時間×６カ月）＋（75時間×６カ月）＝720時間

○時間外労働の条件規制は、月45時間、年360時間とする。
○ただし、一般的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、
①年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内とする
②休日労働を含んで2カ月ないし6カ月平均は80時間以内とする
③休日労働を含んで、単月は100時間未満とする
④月45時間を超える時間外労働は年半年分を超えないこととする
以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する



シリーズ1 「政策・制度要求」の事業と予算反映をみてみよう！

昨年８月に群馬県に提出した７分野13項目18の「政策・制度要求と提言」がどのような事業と予算反映されているか…

３月22日に終了した県議会定例会で確認された「群馬県平成29年度当初予算」から検証しシリーズでみてみましょう！

まず、１回目は『雇用・労働』『中小企業』政策についてです。

回答	主な事業	予算
雇用・労働		
県内３箇所のジョブカフェの運営体制を維持、きめ細やかなカウンセリングやマッチングを行う	・ぐんま暮らし支援 ・若者就職支援（ジョブカフェ運営等）	4,139万円 1億4,311万円
中小企業		
次世代「産業振興戦略会議」「産業分野別部会」などを開催。技術連携による中小企業の活性化	・ぐんま新技術・新製品開発推進補助 ・野菜王国群馬対策	6,100万円 1億4,700万円