

## 働き方改革関連法案の成立に関する談話

1. 「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(以下、働き方改革関連法)」が、与党の強行的な採決により6月29日に可決・成立した。長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を柱とする同法案は、当初、政府与党が予定していた企画業務型裁量労働制の対象業務の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(以下、高プロ制度)、いわゆる「残業代ゼロ制度」の創設は残したままで、中小企業の60時間超の時間外の割増賃金率に対する猶予措置を含めて、中小企業での実施時期を遅らせるなどの問題があった。

連合は高プロ制度の削除等を求めて、対案を国会提出した立憲民主党と国民民主党と連携して取り組みを展開し、自治労も連合に結集し取り組みを進めたが、十分に議論が尽くされず、多くの問題を残したまま、「働き方改革関連法」が成立したことは遺憾である。

2. とくに高プロ制度については、労働時間の規制が及ばない労働者をつくり出すものであり問題と言わざるを得ない。省令で定めるとしている対象となる業務や賃金額の要件について未だ曖昧であるだけでなく、対象者の労働時間が十分に把握できないこと、法律上は48日連続勤務が可能であること、さらには短期契約の労働者も除外されないことなど、野党から多くの問題が指摘されている。罰則付きの時間外労働の上限規制の導入とは逆ベクトルの高プロ制度は、残業代を抑制したい、労働密度を高めて働かせたい経営者側のニーズに沿ったものであり、この間、過労死等の防止のための対策を推進するとしてきた政府の姿勢とも逆行するものである。長時間労働を助長し、過労死につながるおそれのある高プロ制度については、引き続き、制度の廃止を求めることを基本に取り組みを進めていく必要がある。労働政策審議会における省令に関する議論動向等を注視するとともに、民間企業等の職場においては、制度自体を導入させないよう、単組段階から取り組みを進めていかなければならない。

3. 一方、時間外労働の上限規制の導入を踏まえ、公務職場を含むすべての職場において、36協定またはそれに準ずる確認書等の点検をし、可能な限り締結時間を縮減していくとともに、年間総労働時間縮減の観点から、労働時間の適正な把握とともに年休取得の促進など、それぞれの職場から取り組んでいく必要がある。

同一労働同一賃金に関しては、今回の法改正とあわせて、法改正およびガイドライン案を先取りした労働契約法第20条に関する最高裁判決(ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件)があったことを踏まえ、法施行にむけて、正規・非正規労働者間に存在する不合理な格差について見直す動きも想定される。公務職場を含むすべての職場において、非正規労働者の賃金・労働条件の実態把握を行い、処遇改善を行う必要がある。

とりわけ自治体職場においては、2020年4月から導入される会計年度任用職員制度が、今回の同一労働同一賃金の法改正と平仄を合わせたものであることを十分踏まえて、自治体職場における不合理な格差の是正と臨時・非常勤等職員の処遇改善にむけ、単組・県本部・本部が一丸となって労使交渉・協議など、一層取り組みを強化していく。

2018年6月29日

全日本自治団体労働組合  
書記長 福島 嘉人