

2016.10.21

第3回働き方に関する政策決定プロセス有識者会議

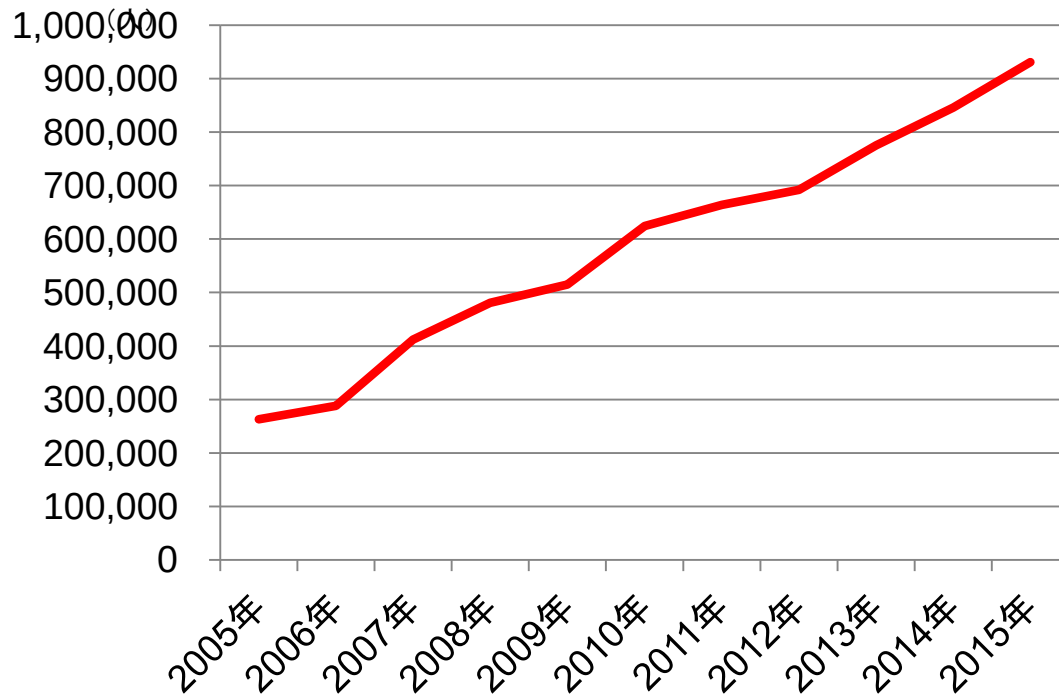
労働政策決定プロセスのあり方について

連合 事務局長 逢見 直人

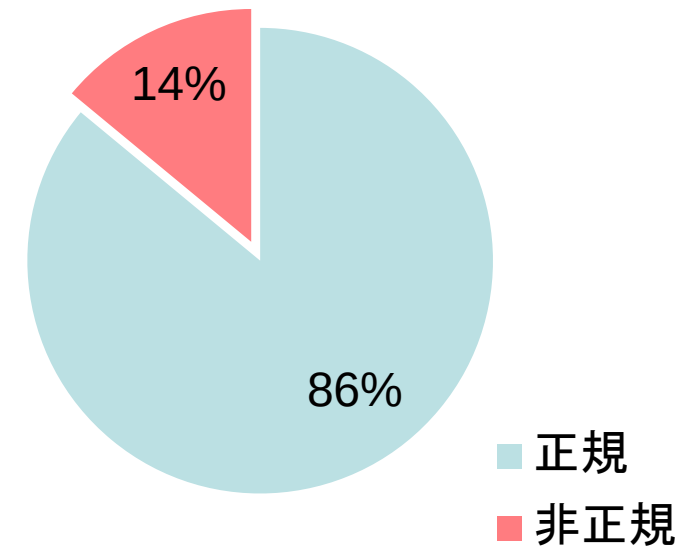
I 連合組合員の比率

・連合の組合員は約686万人。うちパート等の雇用形態で働く組合員は約97万人。

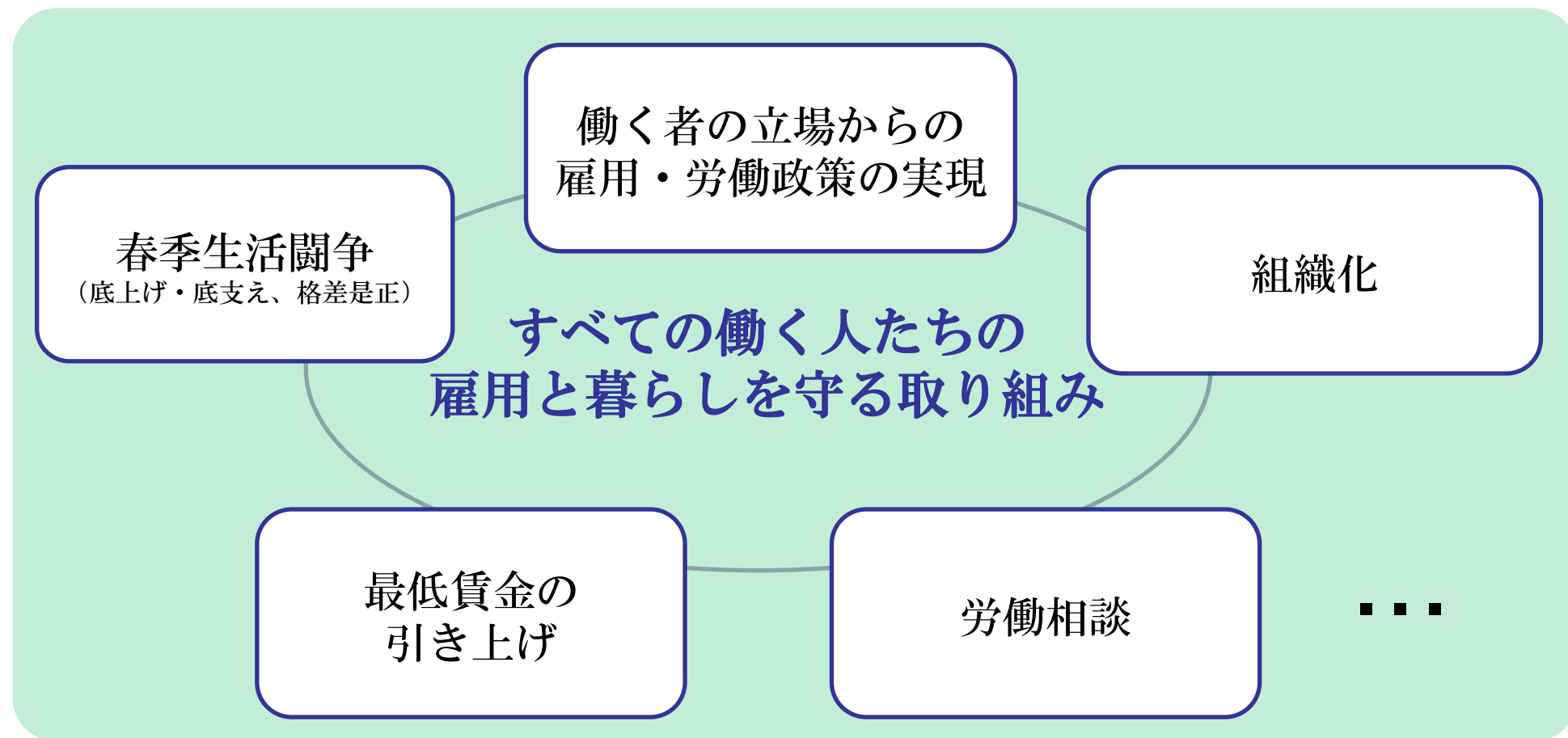
連合組合員におけるパート等で働く者の推移



連合組合員比率



Ⅱ－1 連合の取り組み



連合運動の多くは、非正規・中小企業・未組織労働者の雇用の安定と労働条件の改善に向けた取り組み

Ⅱ－２ 非正規・未組織労働者の実態把握

非正規労働者や労働組合がない企業で働く労働者の職場実態を把握し、組織化や処遇改善に取り組むとともに、労働者の視点に沿った政策立案等につなげる。

調査関係

■パート・派遣等労働者生活アンケート(2004年～ 隔年実施)

パートタイマーや派遣労働者等の非正規労働者を対象に生活実態・労働条件に関するアンケートを隔年実施。

■非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査(2015年～)

非正規雇用労働者を対象に、希望する働き方や労働組合に対する期待などについて調査を実施。

イベント関係



「2014パート・派遣・有期雇用労働者との対話集会」(左:長野、右:千葉)

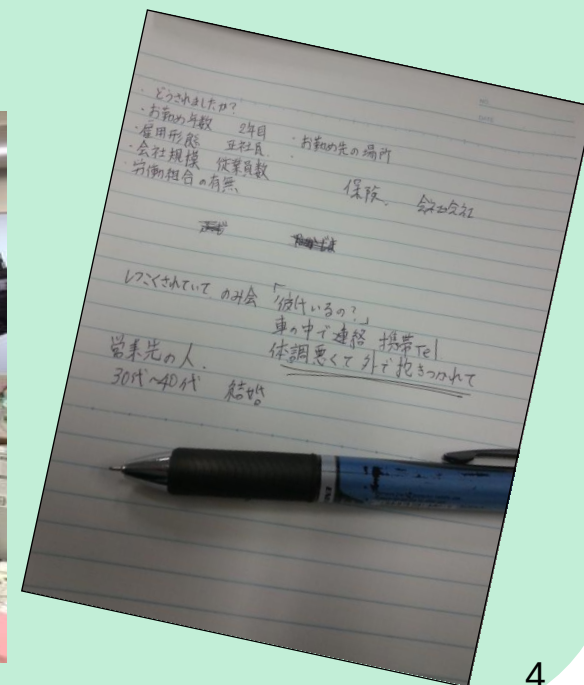
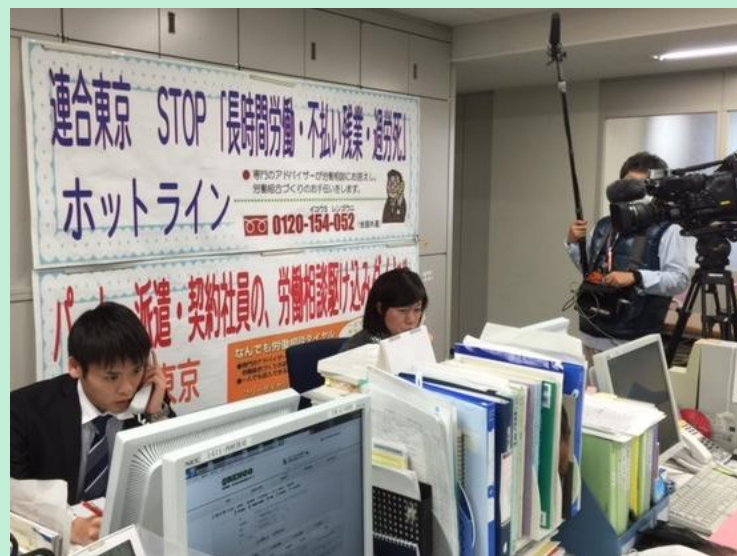
Ⅱ－3 労働相談の充実

問題解決や組合未加入者の組合加入と併せて、全国の労働相談ダイヤルに寄せられた声から労働現場の問題を掘り起こし、政策立案等につなげる。

■連合「なんでも労働相談ダイヤル」

（全国47の地方連合会で労働相談を実施。2014年：15,659件、2015年16,446件）

相談者の年齢別内訳は、40代からの相談が30.9%と最多。50代が21.5%、30代が21.0%と続く。相談者の雇用形態は、正規労働者50.4%、非正規労働者49.6%。アルバイト、派遣、臨時・非常勤職員からの相談が増加。



Ⅱ-4 社会的アピールと広範なネットワークづくり

学生や未組織労働者に連合の取り組みをアピールするとともに、交流・対話を通じて得た課題を政策に反映する。



↑ メーデー中央大会「学生×労働組合」(2012)



↑ メーデー中央大会「就活応援カフェ」(2013)



↑「派遣社員のおしゃべりカフェ」(2016.3)

↓ 求人トラブルに関するTwitterキャンペーン(2016)



← 毎日メディアカフェ「職場について”トコトン”語り合う座談会」(2016.6)



Ⅲ 労働政策決定プロセスのあり方に関する基本的考え方

- ・雇用・労働政策は、職場実態を熟知した労使が、職場実態を踏まえた議論を尽くして立案するプロセスが必要不可欠。
- ・労使を抜きにした政策決定プロセスは、職場実態から乖離した政策となり、制度として職場に根付かない。
- ・三者構成原則の考え方の本源にあるのは、労使自治の原則。労使が交渉により自らを規制するルール(雇用・労働政策)を立案・議論・決定し、それに法的拘束力を与えるのが政府の役割。

- 
- ・三者構成原則は、雇用・労働政策の決定プロセスの中で最も重要な考え方。
 - ・この労使関与による政策決定プロセスを具現化しているのが労政審。労政審が引き続き「働き方」に関する政策決定プロセスの中心的機能を担うべき。

IV 「働き方」を含む政策決定プロセスのあり方について

課題認識

- ・「働く」ことは、時々の経済情勢や人口構造の変化、社会保障など他の社会制度と密接に関連する。その意味で「働き方」に関する政策は、他の社会制度など全体を俯瞰し、大所高所から総合的に議論し、立案していくべき側面もある。
- ・しかし、最近では、こうした総合的な議論は、官邸に設置された複数の会議体で「働き方」を含む政策課題が個別に検討がなされ、結論が導き出されている。
- ・加えて、これら会議体には労働者代表が参画していないケースが多い。



- ・国の政策ベクトルを論議する場は1つであるべき。
- ・「働き方」を含む政府の大方針を立案する会議体に労働者代表を参画させ、当事者たる働く者の声を反映できる政策決定プロセスを確立すべき。

課題認識

- ・現在の労政審は、政府の会議体が決定した政策の大枠に沿って個別政策の落とし込みを行っており、戦略的な議論ができていない。
- ・特に労政審本審は、労働関係予算などの報告を受けるのみに留まっている。加えて、具体的な制度設計は分科会毎に議論されているが、分科会毎の横通しが十分ではない。



- ・労政審本審の議論を活発化させて、あるべき雇用・労働政策の方向性の議論を行い、そこで決定した大枠に沿って分科会等で個別制度のあり方を議論すべき。

- ・労政審では、2007年に、「今後の雇用・労働政策の基本的考え方について一働く人を大切にする政策の実現にむけて」を建議(2007.12.21)した。
- ・これは、「公正の確保」「安定の確保」「多様性の尊重」の3つの考え方を雇用・労働政策の中心に据え、中長期的に一貫性があり実効性の高い政策の実現を、労政審が厚生労働大臣に求めた建議。

VI-1 労政審改革に関する個別論点について

(1) 労働者代表の正統性について

- ・連合組合員のうち非正規雇用で働く組合員は増加し、100万人弱^(P1)。連合加盟の労働組合のうち約3割が中小企業の労働組合。また、連合運動の多くは、非正規・中小企業・未組織労働者に関する取り組みであり^(P2)、非正規・未組織労働者・若年層の声を吸い上げる活動も実施^(P3~5)。
- ・労政審委員も、「すべての働く者」の代表として選出し、発言している。
- ・イメージで語ることなくエビデンスに基づく議論が必要。

(2015年～2016年に行われた労働関係法改正論議における連合の主張)

法改正	労政審での論議における連合の主な主張
労働者派遣法改正法	派遣労働者の雇用の安定、均等待遇原則の法制化の必要性 など
若者雇用促進法	若者の正規雇用化の促進、求人時の労働条件と実態が異なるトラブルの解消対応 など
女性活躍推進法	非正規労働者を含めた雇用管理区分別に状況を把握する必要性 など
雇用保険法・育児介護休業法改正法	失業者に対するセーフティネットの拡充(基本手当の充実)、有期契約労働者の育児休業取得要件の撤廃 など

VI-2 労政審改革に関する個別論点について

(2) 労政審の議論のスピードについて

- ・雇用・労働政策は、労使が徹底的に議論して(双方完全ではないにしろ)労使双方が納得する形で結論を出すことが極めて重要。
- ・最近の労政審での法改正議論を見ても、著しく長期に及んでいることはない。

(直近で成立した労働関係法改正論議における労政審での審議期間)

法改正	労政審での議論開始	労政審建議	期間
労働者派遣法改正法	2013.8.30	2014.1.29	約5ヵ月
若者雇用促進法	2014.9.17	2015.1.23	約4ヵ月
女性活躍推進法	2014.8.7	2014.9.30	約2ヵ月
雇用保険法・育児介護休業法改正法 (雇用保険部分)	2015.8.4	2015.12.25	約4ヵ月半

- ・「働き方」に関する政策は、職場の現実を熟知した労使がコミットした中で、現場の目線も踏まえた上で政策をつくりあげていくべき。
- ・労使関与による政策決定プロセスを具現化しているのが労政審であり、労政審が引き続き「働き方」に関する政策決定プロセスの中心的機能を担うべき。
- ・一方で、労政審本審や分科会における議論のあり方については、見直す必要がある。
- ・労政審として一層の機能強化に向けた不断の努力は行っていくべき。