

連合神奈川は、4月6日（水）ワークピア横浜にて『労働審判員学習会』を開催、大勢の審判員が出席した。冒頭、柏木（連合神奈川）会長は「この制度が始まって10年、200件・300件を超える事件が毎年ある。規制緩和により、労働者の声が小さくなってきた。労働者がさらに弱い立場に追い込まれてしまった。労働審判制度を通じ、現場で起きている事をしっかり理解し、小さな声を拾うことにより、しっかりした審議を行っていただきたい」とのべた。

今回の学習会のテーマは『労働法性関係の動きについて』という内容で、島崎 量（神奈川総合法律事務所／日本労働弁護団事務局長）弁護士より講演がされた。

島崎弁護士の講演内容（旨）

派遣労働者が実際に現場でどのような処遇であるのか？正規社員より賃金が安い、そこから生計を立てるには正規社員より長い時間働くことになる。安倍総理は施政方針演説で、多様な働き方改革とし、①ワーク・ライフ・バランスの確保 ②専門性の高い仕事では時間ではなく成果で評価する新しい労働制度が選択できるようにする ③女性が活躍できる社会作りを加速させ『マタハラ』の防止対策を企業に義務つける。さらに非正規労働者の均衡待遇の確保。『ニッポン一億層活躍プラン』では、同一労働同一賃金の実現など、耳さわりのよい言葉を連発している。今回の派遣法改悪により、派遣の実質自由化は雇用安定化措置や均衡待遇が不十分である。一方、派遣先労働組合には責任が求められる改正となっている。派遣先で有期雇用派遣労働者の交代によって派遣の継続的受け入れが上限を越す場合の措置として、3年毎に派遣先の事業所の過半数労働組合もしくは過半数代表者の意見聴取が要件、ただし、同意は不要とされている。このように労働者保護法規定の中に70項目以上の附帯項目がある。労働組合として、この附帯を使わないといけない。また、対案として考えられるのが、長時間労働抑制については、①上限規制 ②勤務間インターバル規制 ③労働時間記録義務など。非正規労働者のため「同一労働・同一賃金」の実現は急務だが、あまり問題につながらないのが一番の問題である。

高度プロフェッショナル制の目的は『時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため』としている。労働時間規制をすべて『適用除外』にしようとするもので、1日8時間、1週40時間の労働や休憩・休日、36協定、深夜割り増し賃金といったものを全て除外するもので、長時間労働に直接つながるものであり、長時間労働を助長させることになる。

労働法の改悪には常に、小さな穴から時機を経て大きな穴へとつながっていく改悪に仕方だ。現在は、年収1,075万円という年収制限。1,075万円の労働者はどれほどいるだろうか、経団連は年収ベースを400万円といっていることから、制限ラインは下がり続けることは間違いない。連合は今まで様々な取り組みで『残業代ゼロ』反対！を今も言い続けているが、果たして国民の心に響くであろうか？連合の調査によれば、20代の連合に対する認知度は、男性52%・女性39%が『知っている』しかし、男性6%・女性2%が『内容まで知っている』と応えている。2人に1人は『名前は聞いたことあるが、活動内容は良く知らない』という結果。これで、我が国唯一のナショナルセンターであるといえるのか？

待機児童問題で、6日間で約2万7千人の電子署名を集め、社会的な問題としてメディアも取り上げたことにより大きく注目されることとなった。連合運動の浸透を図るためには、内外における『発信力』を強化すること。記者会見や地方からの情報発信の活用を含めた取材、メディア対応の工夫、SNS、Webを活用し、社会への発信力を強化しなければいけない。

2人審判員の方から事例報告がされた。