

非正規雇用フォーラム・福岡



発行：非正規雇用フォーラム・福岡

福岡市博多区千代4丁目29-51

長時間労働・働き方改革・最賃問題の3項目を中心に！

福岡県労働政策課との懇談会を開催

11月1日福岡県議会棟2階第3会議室で、福岡県労働政策課との懇談会を行いました。非正規雇用フォーラム・福岡から共同代表の落石福岡市議があいさつを行い、泉野事務局長が要望書の趣旨を説明した後、懇談に移りました。当日は、堤・渡辺2県議が参加され、県からは労働政策課、新雇用開発課、子育て支援課、男女共同参画推進課等9人、非正規雇用フォーラムからは11人が参加しました。懇談の概要は次の通りです。

泉野事務局長が重点協議事項3項目について説明

泉野事務局長は、非正規労働者の長時間労働について、①パートやアルバイトのコマ切れ労働が蔓延している、②社会保障と労働時間の上限で負担を減らす動きがありダブルワークが増えている、③労基法にもとづく労務管理が立ち後れている等の構造的悪循環について述べた上で、「①社会保険加入と紐付きを促進する②複数事業所での労働に関する割増賃金未払い解消のガイドラインをつくる③アルバイトの『シフト外レイジメ』の対策として雇用契約書の交付の義務づけと罰則化を県の立場で努力してほしい」と提起しました。また、働き方改革について、「まず正規雇用促進企

業支援センターの実績を示してほしい。働き方改革のとりくみは、企業と働く者とのコミュニケーションを重視し、県での事業内容を再考してほしい。労働力の再生産には社会活動・健康・子育ての時間の確保が必要であり、睡眠負債も問題化している今、インターバル制度や残業制限を中心に推奨すべき」、さらに、最低賃金問題について、「毎年、国に要望をあげている。平均労働時間から勘案した最賃が必要だ。最賃を上げていくことは県民の幸福と地場産業の高揚につながる。県の今後に対する姿勢を示すべき」と述べました。

働き方改革で今年は先進的とりくみを表彰、今後は企業の好事例を発信

9月に着任したばかりの田上労働政策課課長は、「ダブルワークについては、国でも検討を始め、多様な働き方検討会では割増賃金を合計8時間超となる事業所で払うことが提起され、さらに、未払いの取締も検討されている。社会保険は通算できるが、雇用保険は週20時間以上が対象で、10時間+15時間という働き方では適用されない。いかに非正規雇用者に拡げていくかが課題だ。労災は1秒でも働けば対象になる。企業が労災に入っていないくても追徴して払わせるので請求してほしい。ものづくりカイゼン支援センターを開所している。企業は能力開発にとりくみながら人を雇う。県として共助していくことを考えている。割増賃金未払い解消のガイドラインについては、どこまで国に要望できるか考えたい。今年は先進的な企業を表彰したが、今後は、普通の企業の好事例を発信していく。企業もブラックでは人が応募し

てこないと認識している。現場の声をいただきたいが県としては難しいので、連合と連携して労働者の声を集めたい。正規雇用促進企業支援センターはそれなりの効果があったと評価しているが、労働局のとりくみであり折に触れ周知はしている。最賃は県として800円目標で毎年国に要望している。来年も要望をあげ800円を達成していきたい。その次は今後の課題として経済状態を勘案して次の目標を決めたい」と回答しました。

また、子育て支援課から「平成27年度に待機児童が急増したのは、子ども子育て新制度が施行された年で待機児童の定義も変わったためで、女性の就業率もアップした。しかし、保育士の確保が追いつかなくて解消できなかった。一方、企業内保育所は66事業所で助成を決定した。これは全国3番目の多さである。認可外保育所は県に届出が必要で、質の確保を求めてとりくみをすす

めているところである」、新雇用開発課から「育児支援制度（短時間勤務制度）については 68%以上の事業所で実施され、全国平均を上回る結果であった。平成 28 年度には復帰再教育のためのビジネスマナーセミナー講座や模擬面接等のセミナーを 4 地区で 28 回実施した」、

職業能力開発課から「子育て女性就職促進事業は子育て中の女性が受講しやすい制度である。厚労省の『地域創生人材育成事業』を活用し、基礎技能修得・学び直しスキルアップ・e-ラーニングの 3 つのコースを中心にとりくみをすすめている」とそれぞれに回答がありました。

続く協議では

フォーラム意見・提案・要望

県労政課 回答・要望

労働時間は一步でもとりくみをすすめていくしかない 『働く者のハンドブック』をスマホで見られるようにQRコードの掲示を検討

●「**超勤 100 時間**は過労死レベルであるが、中小企業では 100 時間までOKとしている。県にこれは例外という意識はあるのか。運輸関係は適用外になっている。インターバルが必要であり、これがなければ過労死問題は解決しない」

●「**労使の問題解決**に社労士や弁護士が出てきて経営者と話ができないことがある。そうすると遮断する力が働いて労使関係が切れることになる。このようなことにならないよう県として指導してほしい」また「固定残業代の未払い問題が数多く起きている。労働条件に無知で、残業を当たり前と思込んでいる実態を知してほしい。労働者に労働法に関する学習が必要だ」

●「**残業に関して 36 協定を結んでいても**、あくまで月 45 時間だ。毎月 100 時間や 80 時間OKとはなっていない。運輸関係は今の制度でも適用外であるのは、それでないと業界がもたないからだ。しかし、連続運転にはインターバルが必要だ。過労死や心疾患はドライバーが 1 番多い。連合や経団連も 80~100 時間についてそれでよしとしないといっている。働き方改革の要となる労働時間改革は一步でもとりくみをすすめていくしかない」●「**零細企業の労働実態の改善のために**働き方改革はとりくまなくてはならない。そのための啓発につとめたい。『働く者のハンドブック』を冊子にして高校生に配布する予算はないし、紙媒体では読まれないことを考慮し、県のサイトはスマホで見られるようにしている。予算もそれほど必要ないので、QRコードを各学校に掲示することなど考えている」

県として個人に伝えることは困難、後方の協力を！

●「**兼業のすすめ**で雇用から離れ請負に持って行かれるのではないかと懸念されるが、県としてどう考えるか」●「**正規雇用促進企業支援センター**のとりくみについて、正規化したことでのメリット・デメリットに関するアンケート結果はどうなっているか」

●「**有期雇用の無期転換権**を知っている労働者は少ないし、このルールを知らない労働者もいる。知らないと権利行使ができない。知らずに辞めさせられたり、雇い止めにあたりなど見過ごすことのできない問題も起こってくる」

●「**働き方改革の中でフリーランス問題**として検討が始まったところだ。労働者性の判断にかかわる問題であり、今まで触れられてなかったもので、触れるだけでも前進といえる」●「**アンケート結果の公表**はしていないが、コスト増だけでは見ていない。収益や商品開発につながったとの意見もあった」●「**周知の必要がある**。県の労働相談Q&Aにどうしたらよいかをのせている。折に触れて情報発信は続けていきたい。県として団体には伝えていけるが個人には伝えることが困難である。県のHPにあることを伝えてほしい。さらに、無期転換の問題だけでなく、同じ仕事をしてボーナスが出ない問題があるが、今後、出す方向での論議がある。これも知らない労働者がいる。今ある条件も知らないし、権利として要求できることをもっと知ってほしい。フォーラムにも広報の協力をお願いしたい」

働く環境を整えて多くの人で保育にあたることができると考えている

●「子育て中の短時間労働として、空いている時間の雇用があるが、労働契約をきちんとしていく必要がある。女性活躍のうたい文句はいいが、働く場と経済的保障がないと自立を支えることにならない」「保育士不足だが仕事内容に比べて労働条件に魅力がない。働いても代わりがいなくて辞められない現状もある。生命を預かる職であり賃金労働条件は看護師レベルに上げてよいのではないか」

●「賃金改善がすすめられ、キャリアに応じた賃金体系も考えられている。潜在保育士にもう一度戻ってきてほしいし、働く環境を整えて多くの人で保育にあたることができると考えている」

今日は有意義な意見交換ができた。私たちは、非正規雇用という働き方の問題を通じて啓発にとりくんでいる。働きやすく生活しやすい県にしていけるため、協力してとりくみをすすめていきたい。」と結び、懇談会を終了しました。

労政課との協議に向けた県議会議員団との懇談会を開催

8月29日県議会棟2階第2会議室で、大橋県議、渡辺県議、佐々木県議の3人の参加のもと、県労政課との協議に向けた懇談会を開催しました。最初に、非正規雇用フォーラム・福岡から県議団と共有しておきたい情勢や課題を提起し、その後、協議を行いました。

非正規雇用をめぐる諸問題を説明

泉野事務局長はまず、「働き方改革」による国の労働政策の変化など私たちを取りまく情勢を述べました。次に、非正規雇用フォーラム・福岡が課題と考えていることを県議団の皆さんにも共有してほしいということで長時間労働規制から起こってくる問題、公務の非正規労働者の問題、有期雇用2018年問題等々を提起しました。

9月議会で最賃問題を質す

県議団からは最初に、「労政課との協議内容は総花的でなく、課題をしぼったほうがよい」と指摘がなされたうえで、9月議会で最賃問題について代表質問を行う佐々木県議からその内容が述べられました。それは、「①最賃について県としてどういうあり方がよいと考えているか。②800円超えに関して、今後の目標をどう設定するのか。③福岡がCランクとされている理由はどういうことなのか。④県として賃金ランク付けをどう考えているのか。⑤最賃を含め、非正規雇用のあり方をどう考えているのか」を骨子にするというものでした。そして、「GDPで福岡県が山梨県よりも上位なのに、最賃ランクで福岡県が山梨県より下位に位置づけられていることに納得できない。この点を受け、労政課との協議にしてもよいのではないか」との提起もなされました。

さらに、大橋県議からは、「最賃問題を追いかけているのは私たちの会派だけである。最賃は労働分野で重要な問題であり、今後も県議会において問題提起していきたい」と力強いことばも述べられました。

「働き方改革」県年次計画は出されていない

非正規雇用フォーラム・福岡は、「働き方改革」に関することを労政課との協議課題の1つに考えています。

一方、県議団としては、「国がすすめている『働き方改革』については、相手の土俵にのりたくないという考えから、あえて質問しないことにしている」と説明がありました。佐々木県議からは、「国の施策への対応として、福岡県は何でもイベント開催で対応する傾向がある。今回の『働き方改革』に関しても、イベントは開催されるが具体的な年次計画などは出されていない」と問題点が述べられました。また、渡辺県議からは、「労政課との協議で『働き方改革』を協議課題にするならば、イベントに関してではなく県の本腰が入っていない点を指摘したらよい」と提起されました。

内企業2万社とどうつながるかが重要

永元事務局次長が「子育て応援企業が6000社を超えた。このとりくみは企業本体が率先してとりくむべきことだ。県主導の動きしか見えない。県主催のイベントには労働者側の視点が入っていないなどの問題がある」と指摘しました。これについて、佐々木県議から「県内企業は2万社ある。長時間労働、子育て支援、女性活躍推進等々、企業とどうつながっていくかが重要である。これは、私たちサイドから訴えかけていかなければならない」と提起がなされました。

老後破産の実態調査が行われる予定

県議団の昨年までのとりくみについて、大橋県議から「大学生の奨学金問題は、選挙公約として各党が掲げていてことでもあるので、完全なものではないが、今年4月からの県立三大学での対応を引き出すこともできた」との報告とともに、「子どもの貧困問題については、代表質問したことで県の重要課題として位置づけること

ができた。高齢者の貧困については、70歳現役社会が提起されている。『生きがい』をすり替えて、『一生涯働かせる』という施策になっている。高齢者の問題として深刻な老後破産については、特別委員会を設置し、まずは実態把握にとりくむことを確認している」と述べられ、また、渡辺県議からも、「外国人労働者問題も同じく、まずは実態把握が必要である」と述べられ、県議団

が高齢者問題や外国人労働者問題に関して県に実態把握を促していることが語られました。

さらに、大橋県議から「公務の非正規雇用問題については、議会での質問を継続しているところである。効率化の観点から、指定管理者制度がすすめられている。非正規の待遇について議会質問する予定である」と議会質問の継続課題や今後の予定についても述べられました。

福岡県働き方改革推進大会に参加して

9月8日、西鉄グランドホテルで開催された県主催の「働き方改革推進大会」に参加しました。今大会は県全体に働き方改革を推進する機運を醸成するために、チャレンジふくおか「働き方改革推進会議」（県経営者協会、県商工会議所連合会、県商工会連合会、県中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会福岡県連合会、福岡県銀行協会、九州経済産業局、県労働局、福岡県加盟）が共催団体となっています。以下簡単に報告します。



よか・ろう・もん表彰

第1部の雇用管理改善企業・職場表彰（よか・ろう・もん表彰）では、「所定外労働時間20時間以下、法廷時間外労働60時間以上ゼロ、年休取得率70%以上、取得日数平均10日以上」など優良な取組を行っている5社の企業が表彰されました。

昭和の働き方からの脱却

第2部は、「少子化人口減少時代に、働き方改革をするこれだけの理由」と題して、内閣官房「働き方改革実現会議」有識者議員の「白河桃子」さん（相模女子大学客員教授）による講演がありました。

働き方改革は、経営改革であり暮らし方改革でもある。労使だけの問題ではなく社会全体の問題であり、昭和の働き方から、働き方が変わらなければ、暮らしも、男女の役割分担意識も変わらない。近年の過重労働、過労死問題は昭和的な働き方が変わっていないことから起きることで、働き方の変化のなさから様々な制度疲労を起こしている。制約があるとイノベーションが産まれる。今までなかった「時間の上限」に着目する

ことこそ AI よりも安上がりなイノベーションである。働き方改革は全員対象の改革であり「脱長時間労働」と柔軟な働き方であるとして、企業には本気のトップダウンが必要であり女性の活躍推進、育休所得制度の整備を急ぐことが必要だ。人口減少で今後労働力不足は深刻化する中で、仕事と生活の調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」で対応しなければ人材は確保できない等、企業の取り組みを織り交ぜながらの講演でしたが、参加された企業のトップの方々は、どういう思いで聞かれたのでしょうか。

企業トップの本気度と労使双方の理解度が「鍵」

第3部は、「働き方改革は企業成長の鍵」というテーマでのパネルディスカッションで、改革をすすめている3者（企業経営者2人、人事担当者）から、推進する際の厳しい経験や、すすめていく中での困難さなどが発表されました。トップの本気度を発信し、従業員とのコミュニケーションを取り、双方の理解を深めることが「鍵」であり魅力ある企業になることが大事だとの提起がありました。

平成29年度地域別最低賃金改定（10月1日より）

- 福岡県 時給**789**円（昨年比24円UP）、産業や職種にかかわらず福岡県で働く**すべての労働者**に適用されます。自分の時給を必ず**チェック**しましょう。■全国平均は848円（昨年比25円UP）。
- 789円では足りない！引き続き、今すぐ時給1,000円、早期に1,500円を求めています！