

労働法制の改定に伴う職場での取り組みについて

— 職場で権利を確立し、安倍政権の雇用破壊をはね返そう —

(2016年2月) 全農協労連

〈はじめに〉

いま、安倍政権の下で、「労働者の保護」という労働法の基本的な考え方を否定し、その変質を狙う労働法制の大改悪が押し進められています。

労働法制をめぐっては、この間、80年代後半からの規制緩和の流れの中で、労働基準法や労働者派遣法をはじめとして、大きく規制が緩められてきました。とりわけ、派遣労働については、そもそも「直接雇用」の大原則に反し、職業安定法で禁止されている「労働者供給業」に該当することから、1985年の派遣法制定当初は、13業務に限定されて導入されました。しかし、その後、適用業務は拡大され続けて2004年には原則自由化され、今では港湾運送業務、建設業務、警備業務等の他はほとんどすべての業務について派遣が認められるように改悪されました。そして、2015年9月には、半永久的に派遣労働者の受け入れを可能にし、常用代替防止の基本を損なう「正社員ゼロ法案」として2回にわたって廃案にしてきた改悪法案が成立させられ、9月30日に施行されました。

いま、いわゆる非正規雇用労働者の割合が全労働者の4割近くにも達する状況になっている中で、私たち労働組合には、あらためて全ての労働者の安定した雇用の実現をめざしていくことが求められています。雇用については「直接雇用」、期間の定めをおかない「無期雇用」が大原則です。他産業労働組合のなかまと共同して、労働法制による規制の強化に向けた運動の一翼を担いその実現をめざすとともに、それぞれの職場で非正規雇用について「入口規制」を行うなどの取り組みを強化していくことが喫緊の課題です。

この資料は、職場から権利闘争を再構築し、同じ職場に働くなかまの権利を守るという労働組合の役割をしっかりと発揮していく中で、いま押し進められている「雇用破壊」を許さないたたかいをさらに強化・発展させていくために策定しました。

各職場で積極的に活用していただき、職場での権利確立を通して安倍政権の雇用破壊をはね返していきましょう。

〈 も く じ 〉

I. 労働契約法による有期労働契約への規制	2
II. 労働者派遣法改悪と職場での取り組み	5
III. 女性活躍推進法と労働組合の取り組み	9
IV. ストレスチェック制度の運用にあたっての留意点	11

I. 労働契約法による有期労働契約への規制

労働契約法は、2007年に制定され2012年に「改正」されました。全農協労連は当時「改正への対応」を策定しました。この「改正」は、有期労働契約に対する「入口規制」（無期労働契約を原則として、どのような場合に有期労働契約を認めるかの法規制）については何ら規定されず、抜本的な改正にはほど遠い内容でした。

そして、いま「改正」法施行時から有期労働契約で働いているなかまの無期労働契約への転換の申し込み時期まであと2年余となっています。

既に、有期労働契約で働く臨時職員のなかまについて、「改正」法で規定されている時期を待たずに、労働組合の要求により無期労働契約への転換を実現した職場も生まれています。また、これまで正職員と臨時あるいは契約職員との間で格差のあった慶弔休暇などの特別休暇について、同じ条件に改善させたところもあります。

「改正」の趣旨は、「労働者が安心して働き続けられることができる社会を実現する」ことにあるとされています。このことを基本にして、あらためて取り組みを強化していくことが求められています。

1. 「改正」内容の活用と留意点

(1) 無期労働契約への転換（第18条、施行日：2013.4.1）

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できること、とされました。

具体的には、2013年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象となりますから、2013年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算期間に含まれません。従って、契約期間が1年間の場合を例にとれば、2013年4月1日から開始する契約を5回更新し通算5年を超えたとき、つまり2018年4月1日以降に「転換申込権」が生じ、その権利を当該契約期間が終了する翌2019年3月31日までに行使すれば、2019年4月1日から無期労働契約となります。

また、

- ① 労働者が申込みをすると（「転換申込権」を行使する、口頭でも可）、使用者が申込みを承諾したものとみなされ無期労働契約が成立する
- ② 無期労働契約への転換後の労働条件については、特別の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる
- ③ 使用者が、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、申込権を放棄させることはできないとされています。

(2) 「雇止め法理」の法定化（第19条、施行日：2012年8月10日）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了しますが（「雇止め」）、この間、労働者・労働組合のたたかいによって「雇止め」については、最高裁の判例により一定の場合にこれを無効とするルール（「雇止め法理」）が確立してい

ます。この判例法理が、条文化されました。

①規定の対象となる有期労働契約

- a) 反復更新により、その雇い止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- b) 労働者が、契約更新を期待することについて合理的な理由があると認められるもの

②どんな場合に「雇い止め」は無効となり、無効となった場合はどうなるか

「①」の「a」「b」いずれかに該当する場合に、雇い止めが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めは無効となり、同一労働条件で契約が更新されることとなります。

③規定の適用にあたって必要とされる手続

この規定の適用については、労働者からの契約更新の申込みが必要とされています（契約期間満了後でも遅滞なく申し込めば対象となります）。ただし、使用者の雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者が使用者に対して何らかの反対の意思表示をすればよいとされています。

（３）不合理な労働条件の禁止（第 20 条、施行日：2013 年 4 月 1 日）

有期契約労働者（「臨時」「パート」）と無期契約労働者（「正職員」）との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることが禁止されました。

①対象となる労働条件

一切の労働条件（賃金、労働時間、災害補償、服務規律、教育訓練、福利厚生など）について適用されます。

②判断の方法

- a) 労働者の業務内容及び当該業務に伴う責任の程度
- b) 当該職務の内容及び配置の変更の範囲（今後の見込みを含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（異動を伴わない職務内容の変更を含む）
- c) その他の事情（労使慣行、職場慣行など）

を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されることとなります。

③違反した場合

この規定により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、無期契約労働者（正職員）と同じ労働条件が認められることとなります。

2. 労働組合の取り組みについて

（１）雇用の原則は「無期雇用」であることを確認し合うこと

2012年「改正」で最も不十分なことは、どんな場合に「有期労働契約」を認めるのかという「入口規制」が見送られたことです。これでは、「非正規」労働者を減らしていくことはできません。

労働組合として、有期労働契約労働者（「臨時」、「パート」）の採用については、経営者に合理的な基準（恒常的な業務には認めず、どのような場合、どのような業務であれば有期での採用を認めるのか、また〇年経過後は無期雇用に転換など）を定めるよう要求し、労使でその基準を確認し協定化するようにします。

少なくとも、有期労働契約の労働者を採用する場合は、事前に労使協議を行うようにし、「人件費のより安い労働者を採っていく」という経営者の姿勢を野放しにしないように取り組みを強めていくものとします。

(2) 脱法行為（クーリング期間の悪用、更新回数の上限定）を許さない

法「改正」の趣旨は、有期労働契約の無期労働契約への転換を促進し、労働者の雇用の安定を図っていくことにあります。

従って、契約とその次の契約との間に、1年契約の場合は6ヶ月以上（契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上）の空白期間があれば、その空白期間の前の契約は通算契約期間に含まない、との規定がありますが、経営者にこれを悪用させないことが必要です。同時に、経営者は、無期労働契約への転換を回避するために、契約更新回数に「4回まで」などの上限（「不更新条項」）を設定してくる可能性があります（以前からこうしたかたちでの雇い止めは行われています）。これも法の趣旨に反するものであり、許してはなりません。

なお、先の法「改正」は、有期労働契約が反復更新され通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約への転換を認めたのであり、有期労働契約が反復更新され5年を超えること自体を禁止したものではないことに留意して下さい。

(3) 早期の無期契約への転換、無期転換になる期間の短縮の要求を

法の規定では、無期転換するのは、早くて2019年4月からとなります。経営者に対して、既に現時点で5年あるいは3年以上働いている有期契約労働者の契約をただちに無期化すること、あるいは、「通算5年を超えたとき」の「5年」を「2年」あるいは「3年」に短縮させることなど、有期契約で働く労働者が雇い止めに対する不安を解消し、安心して働き続けられる条件の獲得をめざしてしっかり要求していきましょう。

また、有期契約労働者（「臨時」「パート」職員）の正職員化に向けて、制度を確立させることも大切です。

(4) 均等待遇の実現をめざす

労働組合が、正職員の就業規則と「臨時・パート職員就業規則」等との比較をしっかりと行い、不合理な労働条件の是正を要求し改善させること。

特に、そもそも職務内容とは関係のない慶弔規定（結婚休暇、忌引休暇日数など）や通勤手当の格差・不支給については、差別的取り扱いとしてただちに是正させ期間の定め如何に関わらず同水準とすることが必要です。

また「改正」法では、待遇格差があったとき、その職務内容、異動の範囲などを総合的に評価して、格差に合理性がないときには是正しなければならいということになっています。そして、職務が同一であるということは責任の程度も含めて評価するとされています。

経営者は、些細な仕事の違いや責任の度合いの違い、異動・人事ローテーションの範囲の違いなどを理由に待遇の格差を「合理化」しようとすると思われますが、裁判所では異動がない場合であっても、職務評価により同等の仕事をしているのであれば賃金格差は違法との判断がされています。労働組合が格差をなくしていくという立場にしっかりと立って、あれこれの違いを形式的にとらえるのではなく、実質的な観点から格差、差別とそれがもたらす弊害（不合理な格差は、それを受けている労働者の働く意欲や力の発揮を妨げ、生

産性を低下させるものであること)をしっかりと認識し、経営者に対してその撤廃を求めていくべきです。

(5) 有期の労働契約で働くなかまとの話し合いを

経営者の圧力の前では、労働組合の存在と支援なしに、個々の労働者が権利を行使することはできません。「改正」法と労働組合による職場での非正規雇用の導入規制を臨時・パート労働者の組織化の機会とすることが大切です。それぞれの職場において、労働組合が積極的に臨時・パート労働者に声かけを行い、話し合いながら、その要求をつかみ、力を合わせて一緒に取り組んでいくことです。各職場において、労働組合の力を強く、大きくしていくことにつなげていきましょう。

Ⅱ. 労働者派遣法改悪と職場での取り組み

この間2回にわたって廃案となった労働者派遣法改悪法案が、昨年9月11日に成立が強行され、わずかな期間に政省令や指針が制定されて9月30日から施行されています。

連合会あるいは単協でも派遣労働の受け入れが進んでいますが、派遣先の労働組合としての私たちの取り組みはこれまで必ずしも十分ではありません。派遣先の労働組合として当該経営者への対応はもとより、一緒に働いている派遣労働者の権利を守るために役割を發揮していくものとします。

1. 改悪内容と問題点

(1) 改悪のねらい

2008年秋のリーマンショックによる派遣切りは今でも記憶に新しいところですが、これは派遣という働かせ方がいかに不安定なものであり、労働者の人格を否定するものであるかを社会的にも明らかにしました。そして、2012年の派遣法の「改正」が極めて不十分なものとどまったことから、あらためて派遣労働者を直接雇用・正社員化する方向での改正が求められていました。

しかし、政府は逆に企業のために、派遣法の「常用代替防止」(正社員の代わりに派遣労働を入れてはならない)という原則を形骸化させ、「生涯派遣」「正社員ゼロ」をもたらす大改悪を強行しました。

(2) 改悪の内容

①「派遣期間は上限3年間」という制限の実質的な撤廃

これまでは、専門26業務以外については、派遣期間は3年間に制限されていました。ところが、今回の改悪で、派遣元会社に期間の定めなく雇われている無期雇用の派遣労働者については、派遣期間の制限がなくなりました。派遣元会社に無期雇用されていれば、安定した雇用のように錯覚しますが、派遣先から派遣契約を解約されて次の派遣先が確保

できない、あるいは通勤不可能や労働条件が低下する派遣先しか紹介されないということは容易に想定されます。派遣労働者は、常に派遣元からの解雇や退職を強いられる不安にさらされることとなります。

また、均等待遇の確保もないままに、無期雇用の派遣労働者の派遣期間の制限を撤廃すれば、派遣先においては直接雇用の労働者が派遣労働者にどんどん置き換えられていく事態を生じさせます。

②事業所・個人単位の期間制限の導入

派遣元会社に有期雇用されている派遣労働者についても、これまでの上限期間3年間の制限を大きく緩和しました。これまでは、派遣先において同じ業務で派遣労働者を3年間使用した場合、その業務は恒常的なものとされ、それ以上派遣労働者は使えないとされてきました。つまり、常用代替防止の観点から派遣先での業務そのものに派遣労働者の受け入れ期間制限が設けられていました。

今回の改悪では、これまでの派遣期間の制限を「業務」単位としていたものを、個々の派遣労働者ごとの「人」単位に変えました。また、同じ「業務」でも過半数労働組合か労働者の過半数代表者の意見聴取さえ行えば、3年間を超えて継続して派遣労働を受け入れることが可能になりました。

派遣法の常用代替防止という原則が実質的になくなり、本来、一時的・臨時的な業務に限定されるべき派遣労働が、恒常的な業務にもよりいっそう広がり、正社員が派遣労働者にどんどん置き換えられていくこととなります。これを放置していたら、雇用の不安定化をさらに進めることとなります。

2012年には、少なくとも派遣法が単なる事業法から労働者保護法としての位置づけを明確にした「改正」が行われましたが、これに真っ向から反する改悪が強行されました。

2. 労働組合の取り組みについて

国会での審議では、全農協労連も参加する「安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション」や国民春闘共闘委員会をはじめとする広範な労働組合や団体の反対の声により、政府・与党への追及が強まった結果、39項目に及ぶ付帯決議が採択されました。これは、改悪法案がいかに欠陥だらけであったかを示すものです。

今回の派遣法改悪の狙いならびにその内容は前記の通りです。しかし、私たち労働者・労働組合の運動により採択された付帯決議は、派遣労働者や正社員の権利を確保するために政省令や指針、業務取扱要領に盛り込まれて、制度を運用する基準となりました。また、「労働者保護」の位置づけも基本的に変わらず、強化するとしました。このことをしっかり押さえて、職場において労働組合がこれらも活用しながら雇用と権利を守る取り組みを前進させていくことが課題です。

(1) 基本的な考え方

①雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であること

付帯決議では、「常用代替防止とは、現に派遣されている労働者の代替に限らず、常用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することを含む」とし、派遣のような形

態ではなく直接雇用が原則であることを確認しました。

労働組合として、派遣労働の受け入れや期間などへ積極的に関わり、経営者の専権事項とさせないように規制をしていくことが大切です。

②常用代替防止と派遣労働者の待遇改善の両立

付帯決議では「直接雇用が労働政策上の原則である」とし、「正社員として働くことを希望している派遣労働者に正社員化の機会が与えられるよう、派遣元事業主、派遣先のそれぞれに派遣労働者の正社員化に向けた取組を講じさせる」こととされています。正規雇用を増やしていくことが法律の本旨であって、労働者派遣制度によって正社員が減らされるようなことは許されないということです。そして、これに実効性を持たせるためには、労働組合がどう職場で取り組むかにかかっています。

同時に大切なのは、派遣労働者（非正規労働者）と正規労働者が同じ労働に従事しているのであれば、均等・均衡な労働条件とすること、そして、そのために経営者に対して要求・交渉を行い実現していくことです。

労働組合として、こうしたことが自分たちの雇用と労働条件を維持していくためには不可欠であることを確認し合い、取り組みを進めていきましょう。

（２）具体的な取り組み

①派遣労働者の受け入れへの関与

派遣労働者の受け入れ時及び期間制限到来時における交渉のルール化を図り、派遣労働者の受け入れについて交渉を確実に行うこと。

- a) 派遣労働者の受け入れ開始時（既に派遣労働者を受け入れている場合の人の交替時や増員時なども含む）には、派遣労働者を受け入れる理由を明確にさせ、受け入れ予定の人数、担当する業務、期間等について交渉すること。
- b) 経営者に、契約する予定の派遣会社に関わって、法令の遵守、派遣料の適正性（マージン率など）、労働条件等について情報提供を求め、問題がないか確認すること。

②期間制限の到来時の取り組み

- a) 同一事業所で3年を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合、過半数労働組合か労働者の過半数代表者への意見聴取が義務化されました。職場全体の要員体制や派遣を含む非正規労働者の人数などの資料提示をさせて、それらの問題とも関わらせて、労働組合として確実に意見を表明し交渉すること。
- b) 派遣元で有期雇用の派遣労働者については、雇用安定策として3年単位で職場を変えれば、継続して働くことができます。これは、派遣を永続化するということではなく、派遣先がそれを繰り返している間に正規雇用待遇をしなさいということが前提となっている規定です。従って、個々の派遣労働者の意向を踏まえながら、本人が希望する場合は、正職員としての雇用を要求し実現させるべきです。

③3年を超える派遣期間の延長に関わる意見聴取制度の運用上の留意点

意見聴取は派遣可能期間終了の1ヵ月前までに実施する必要があります。その手順は以下の通りです（省令・業務取扱要領による）が、経営者にこれらを遵守させること。

- a) 経営者は労働組合等に対して、「派遣可能期間を延長しようとする事業所（職場）」と

「延長しようとする期間」を書面で通知する。

- b) 経営者は、その際に派遣労働者数や正職員数の推移等の資料を提供する。また、労働組合等の求めに応じて、意見聴取の参考となる情報を提供する。
- c) 労働組合等が異議を述べたにも関わらず延長しようとする場合は、派遣可能期間終了までに「派遣期間延長の理由及び延長期間」、「異議への対応方針」の説明しなければならない。なお、当該延長期間が経過し、これをさらに延長しようとする場合に、労働組合等が再度異議を述べたときは、経営者は当該意見を尊重し、派遣可能期間の延長の中止、延長する期間の短縮、延長に係る派遣労働者数の削減等の対応を採ることを検討した上で、その結論をよりいっそう丁寧に労働組合等に説明しなければならない。
- d) 経営者は意見聴取等の記録を3年間保存し、事業所での掲示や書面交付などを通じて事業所内の労働者に周知する。

※過半数労働組合がない場合

意見聴取を行う労働者の過半数代表者は、管理監督者以外で、民主的手続きにより選出された者でなければなりません。また、選出にあたっては、この意見聴取のための代表者であることを明示しなければなりません。

これらを満たさない場合は、意見聴取がなかったものと見なされ、事業所に働く派遣労働者全員に「雇用の申込」をしたものと見なされます。従って、派遣労働者がみんな派遣先に雇用されたいと思っているかどうかはそれぞれですが、雇用されたいとする意思表示を受けた場合は、派遣先はその労働者を直接雇用しなければなりません。

過半数労働組合、労働者の過半数代表者の役割はきわめて重要です。

④派遣労働者の労働条件の点検と改善

- a) 経営者から派遣会社へ、派遣労働者の賃金水準等の情報提供を適切に行うよう求めること。経営者に、均等・均衡待遇を実現できる水準で派遣料金を設定するよう派遣会社との話し合い等適切な対応を図るよう要求すること。
なお、法的にはこれらの情報が派遣労働者本人に提供されることまでは求められておらず、派遣会社が「考慮している」と対応すれば済んでしまうことも想定されることから、その実効性が確保できるような具体的な対応を交渉等で求めていくこと。
- b) 正職員に業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合には、同様の業務に就いている派遣労働者にも同様の訓練を実施するよう求めること。
- c) 派遣労働者に福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室、駐車場など）の利用を平等に保障させること。
- d) 派遣会社の規程とその管理下にある派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇の取得状況及び労働時間などについても、派遣先としてその実態把握を行うとともに確実な休暇取得や長時間労働の是正など、その責任を果たさせるために要求・交渉を行うこと。
- e) 派遣労働者を受け入れている職場として、職場でのセクハラやパワハラ等に関する派遣労働者の苦情・相談を適切に把握し、対策を行うこと。

⑤派遣労働者の正社員化

正職員を募集する際には、受け入れている派遣労働者への情報提供と本人が希望する場合は優先的に採用するよう求めること。

Ⅲ. 女性活躍推進法と労働組合の取り組み

2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）は、不十分な内容ではありますが、

- * 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- * 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- * 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきことを基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的とする、とされています。

国に対して基本方針、事業主行動計画の策定に関する指針などの策定を、また地方公共団体には、国の基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画の策定（努力義務）を課し、それぞれの事業主（使用者）には「行動計画」を策定するよう求めています（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。

ここでは、事業主（個々の経営者）に策定が求められている「行動計画」について、労働組合がどう関わっていくのかについて示します。

1. 「行動計画」について

（1）「行動計画」に対する労働組合の対応

301人以上の農協、連合会、会社等では、それぞれにおいて女性の活躍に関する状況を把握し、課題分析をした上で、行動計画を策定し、職場の労働者へ周知し、外部へ公表しなければならないことになっています。

「行動計画」策定は事業主（経営者）の責務ですが、行動計画の内容に実効性を持たせるためには、職場の状況把握・課題分析の段階から労働組合として積極的に関与していくことが大切です。

そのためには、行動計画の策定に労働組合が関与できる体制として、そのための「労使協議会」を設けることも必要です。もちろん団体交渉の場で取り上げることが必要な場合もありますが、付帯決議で「計画の策定・変更にあたり『労使の対話』を通じて職場の実態やニーズを的確に把握し」とされており、女性労働者の様々な要求、ニーズをしっかりと取り上げながら、労働組合を通じて現場の声を届けて実効性のある計画にしていく、というスタンスで臨んでいくことにします。

さらに、職場の実態や課題、労働者の要求を行動計画に反映させるために、労働組合として事前に組合員アンケートや聞き取りなどを実施することも大切です。

また、300人以下では、経営者の策定は努力義務となっていますが、規模に関わらず、それぞれの農協、連合会、会社等の課題に応じた行動計画を策定するように経営者に積極的に働きかけ、労働組合として同様に関与していくようにします。

（2）「行動計画」に定めなければならない事項と策定の流れ

①「行動計画」に定めなければならない事項の概要

特定・一般事業主 行動計画策定指針	①事業主の行動計画の策定に関する基本的な事項 ②女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項 ③その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項	
行動計画に定めるべき事項	①計画期間 ②取組の実施により達成しようとする目標 ③実施しようとする取組の内容及びその実施時期	
厚生労働省令で義務付ける事項	把握すべき事項	①採用した労働者に占める女性労働者の割合、 ②男女の勤続年数の差異、 ③管理的地位にある労働者に占める女性の割合 ④その他の状況
	分析と改善のための事項	女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事項について分析したうえで、その結果を勘案して、これを定めなければならない。
	目標	数値を用いて定量的に定めなければならない。 ①採用数労働者に占める女性労働者の割合、 ②男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、 ③管理的地位にある労働者に占める女性の割合 ④その他

40

②「行動計画」策定の流れ

〈ステップ1〉女性の活躍に関する状況把握、課題分析

a) 状況把握

それぞれの企業・団体の女性の活躍に関する状況を項目ごとに把握

b) 課題分析

項目ごとに把握した状況から自組織の課題を分析

〈ステップ2〉行動計画の策定・周知・公表・届出

a) 行動計画の策定

課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめる

※目標は1つ以上数値で定める必要があります

b) 行動計画の周知と公表

行動計画を職場の労働者に周知し、外部に公表

c) 行動計画の届出

経営者は行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用均等室へ届出

〈ステップ3〉計画の実効性を高めるためのPDCA（計画・実行・評価・改善）の確立

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価

⇒ 〈ステップ1〉へ

2. 労働組合が「行動計画」策定に関する際の留意点

(1) 職場内の格差を明らかにさせること

- ① 経営者は、政府の基本方針に従って、女性の登用状況について把握し、男女間格差がある場合にはその原因を分析し、雇用平等に向けた取り組みの基本方針を定めてそれを公表しなければなりません。

実態把握が出発となりますが、付帯決議では、例えば男女の賃金格差がどうなっているのかを調べることで、正規と非正規、また総合職と一般職などのコース別に実態を把握することも挙げられています。

- ② 基本方針の中には、何年先にどれだけ女性の登用を促進するか、労働時間をどれだけ短縮するかという目標値を具体的に示さなければいけないことになっています。(国の方針では、例えば女性の管理職を2020年までに30%にするとしています。)

女性を登用する基本方針を定めるためには、事業所の中で男女がどのように分布しているのか実態把握が必要ですが、それは男女間格差を解消する目的に沿って行われなければなりません。

- ③ 格差の原因分析では、分布を決定づけている基準・資格・取り扱いなどの待遇に関する制度が性中立的であるか、またそのように実際に運用されているかを評価することが不可欠です。

(2) 労働時間の短縮を基本におくこと

女性の活躍を進めるには労働時間の短縮が欠かせません。労働時間が長くなるのであれば、管理職になろうという意欲がわかないのは当然です。

この法律は「男性並みに働け」といっているようなもので不十分ですが、長時間労働など、男性中心の雇用慣行、働き方を改善することが何よりも必要です。男性を含めて労働時間がどうなっているのか、家庭生活と仕事が両立できない現状を把握し、労使でしっかり分析することが大切です。

(3) 女性の参画

「行動計画」の策定等に労働組合として関与するとともに、女性が必ず参画することが重要です。

IV. ストレスチェック制度の運用にあたっての留意点

1. ストレスチェック制度とは

(1) ストレスチェックの実施

2015年12月1日から、改正労働安全衛生法が施行され、従業員50人以上の事業

場にはその実施が義務化されました。

これは、労働者の心理的負担感の程度を判定してメンタルヘルス改善に役立てるための仕組みです。今後、経営者は労働者に対して年1回のストレスチェックを受けさせる義務がありますが、健康診断と違って、労働者には受検義務がありません。

実施されたストレスチェックの結果は労働者個人に通知されますが、これも健康診断とは異なり、労働者の同意がない限り経営者に通知されません。

(2) 面接指導の実施

高ストレスと評価された労働者から申し出があったときは、医師による面接指導を行うことが経営者の義務になります。

経営者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認められるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

2. 運用にあたっての留意点

(1) 受検義務がないこと

メンタルヘルスの問題は労働者のプライバシーに関わり、それによって不利益な取扱いを受ける恐れを排除するため、労働者はストレスチェックを受ける義務はなく、また結果を経営者に伝えることも義務ではなく本人の選択に任せられています。

(2) 実施環境の整備

しかし、せつかくの制度ですからそれが利用されないのも問題です。労働組合として、労働者が安心してストレスチェックが受けられるような環境整備、例えば、労働者の受検の有無がすぐに経営者に分からないような体制づくり、医師らに相談しやすい人的・物的設備を整えることなどを要求し実現すべきです。

(3) 不利益取扱いの禁止

労働者が面接指導を申し入れたことを理由として不利益取扱いすることを禁止しています(労働安全衛生法66条10第3項)。

また、厚労省のガイドラインでは、ストレスチェックの受検を義務づけること、受検拒否者を懲戒、配転すること、ストレスチェック結果を経営者に提供することに同意しない労働者を不利益に取り扱うこと、結果が思わしくなかった労働者を不利益に取り扱うことなどを禁止しています。

労働組合は、こうした不利益取扱いがなされないようチェックしていく必要があります。

3. ストレスを減らす職場をめざして

職場のストレス源としては、長時間過重労働、個人ノルマ、ハラスメントなどがあります。職場環境の改善にしっかり取り組んでいくことが基本です。

