

2009年2月19日

京 都 労 働 局
局 長 齋 原 屋 宣 雄 様

日本労働組合総連合会
京都府連合会（連合京都）
会 長 木 村 幹 雄

2009年労働行政に関する要請書

貴局におかれましては、日々の労働行政に関して、働く人々の安心、安全、安定に向けた労働環境向上に対するご尽力に心から敬意を表します。また、日頃は連合京都の運動に深いご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、戦後最長の好景気は、米国発の金融不安から発生した世界的な金融危機により一転して未曾有の不景気となり、非正規雇用労働者を中心とする雇い止めなどによる失業者が増加し、住居すらなくした労働者も現れ、また、一時帰休などの雇用調整も増加しており、正規・非正規雇用に関係なく多くの労働者の雇用や生活不安は増すばかりです。

このような状況を改善するため、私たちは、2009年春季生活闘争を開始し、実質賃金の確保による個人消費の拡大、新たな雇用の創出、技能未熟者などへの職業訓練の充実、均等待遇などによる非正規労働者の処遇改善、割増率の引き上げやワーク・ライフ・バランスの実現、最低限の生活ができる水準への最低賃金の引き上げ、社会のセーフティネットの再構築などの実現に向けて取り組みを進めています。

私たち連合京都の2009年春季生活闘争についてご理解をいただき、以下の労働行政に関わる諸課題の実現に向けてご尽力いただきますようご要請申し上げます。

記

1. 労働基準行政に関して

(1) 労働時間管理の徹底について

- 1) 出退勤時間管理の徹底等によって正確な労働時間を把握し、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた施策を講じられたい。さらに時間外労働の削減のため、36 協定を「時間外労働の限度基準（1998 年・労働省告示 154 号）」に適合させるための周知を徹底するとともに、限度基準の適用除外の廃止・見直しや特別条項付き協定の規制強化（上限規制の検討）などを検討されたい。
- 2) 不払い残業等の労働基準法違反の一掃や過重な長時間労働を排除するために、「労働時間適正把握基準」および「賃金不払い残業解消指針」の確実な履行にむけた取り組みを強化されたい。さらに、各労働基準監督署において不払い残業の臨検を実施し、

労働時間法制違反に対して摘発と是正指導を適切に行い、重大かつ度重なる違反に対しては企業名を公表するほか直ちに司法的措置を実行されたい。

- 3) 「月 60 時間超の時間外割増率 50%への引き上げ」を定めた改正労働基準法が、中小企業は「当分の間」適用猶予するとしたことは、労働条件の最低基準を定める労働基準法においてダブル・スタンダードを認めることであり、きわめて問題であることから、積極的な対応を周知されるとともに、遅くとも附則による法施行後 3 年経過後の見直し時には猶予措置は廃止し中小企業も適用されること。
- 4) 時間外・休日労働及び深夜労働の法定割増率は、時間外 50%、休日 100%、深夜労働 50%に早急に引き上げられたい。また、労働基準法 40 条の特例措置（週 44 時間労働制）は、早急に週 40 時間制に見直されたい。
- 5) 年次有給休暇の最低付与日数 20 日、最高付与日数 25 日以上に改善されたい。
- 6) 管理監督者の範囲に関する新通達とそれに関して、「通達の趣旨・内容が正確に理解されるよう配慮されたい」とした通達（「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化を図るための周知等に当たって留意すべき事項について」基監発第 1003001 号）が出されたが、新通達で示された判断要素さえクリアすれば管理監督者として扱っても構わないとの誤解が生じる懸念もあり、職場の混乱や訴訟等への影響を防ぐ最大限の努力を行うよう、周知活動および監督行政の強化を行なわれたい。

(2) 法定最低賃金について

- 1) 2009 年度の地域別最低賃金の改定にあたっては、昨年の中央最低賃金審議会で示された生活保護との乖離額の 2 年以内の解消に向け積み残し分の引き上げることとはもとより、連合リビングウェイジ、一般労働者の賃金や高卒初任給水準に達するように京都府最低賃金を大幅に引き上げられたい。

連合の京都府単身者リビングウェイジ：930 円

- 2) 最低賃金と比較する生活保護の水準は、「誰もが生活保護を上回る最低賃金」として京都市の生活保護における「18 歳単身者の生活扶助Ⅰ類＋生活扶助Ⅱ類＋住宅扶助（特別基準額を含む）＋期末一時金扶助」を基本とし、比較対象の最賃は京都府における公租公課負担分を控除した可処分所得ベースで、労働時間は法定ではなく所定内実労働時間されたい。
- 3) 産別最低賃金制度の枠組みを今後も維持されること。また、京都府における現行 7 業種については、それぞれ「金額改正必要あり」で対応されたい。
- 4) 審議会委員の選任と審議にあたっては、最賃制度の意義を十分に理解し、高い専門知識を有する委員をもって対応されたい。
- 5) 審議会・専門部会の日程設定にあたっては、公労使各委員の予定も考慮の上、早い段階での日程調整の徹底と事務局からの連絡・確認体制を強化されたい。
- 6) 公益側委員の役割認識の明確化とイニシアチブが十分に発揮されるよう、公益側各委員と事務局の連携を強化されたい。

- 7) 根拠なき主張による審議の延長と混乱を防ぐために、明確なデータを資料として提示を徹底されたい。
- 8) 審議会運営については、早期審議・早期結審を基本としつつも、充実した議論と検討が可能な審議となるよう審議回数を確保し、必要な場合は予定審議回数にこだわらず十分な審議を保障されたい。
- 9) 労働時間管理の不徹底による事実上の最低賃金違反の防止など、最低賃金の周知徹底、履行確保、違反絶滅のため、万全の措置をとられたい。加えて、最賃違反賃金の2年間遡及是正を徹底されたい。

(3) 安全衛生・労災補償について

- 1) 事業所内で働くすべての者を対象とした「総合的な安全衛生管理体制」の確立や安全衛生委員会の設置や職場点検の実施などが積極的な行われる労働安全衛生体制を確立するため、助言や指導を強化されたい。
- 2) 労働災害の発生が中小企業に集中していることから、中小企業の労働安全衛生対策が充実されるよう取り組みを強化されたい。
- 3) 合理化や非正規労働者の増加に伴う安全衛生管理体制の弱体化など、労働災害の危険性が増していることを踏まえ、労働災害に関わる相談については真摯に対応されたい。
- 4) 労災隠しを行うなど悪質な事業主に対して、積極的に送検などの措置をとるとともに、企業の安全衛生管理体制の強化に向けた法律遵守と情報提供に努められたい。
- 5) 労災防止指導員の一層の活用のため、パトロール時における中小事業主へのリスクアセスメントやOSHMS導入などを助言できるよう労災防止指導員への研修を充実されたい。
- 6) 「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(2006.3.17:基発0317008号)は、時間外労働が月45時間以上の場合でも「面接指導などの措置を講ずることが望ましい」としていることから、時間外労働が2～6ヶ月平均80時間以上の労働者に対する「医師の面接指導とその結果に伴う事後措置」(努力義務化)にも積極的に対応するように助言や指導を強化されたい。

(4) 労働法令の遵守について

- 1) 労働条件の明示義務と罰則について、事業者徹底されたい。
- 2) 定期監督・臨検監督の実施率を高めるとともに、監督後の指導の充実を図るため、労働基準監督官の増員および監督官による立ち入り、臨検による監督行政を強化されたい。
- 3) 京都府や連合と連携し、現下のような非常事態時などには統一的に労働相談窓口を開設することも検討されたい。
- 4) 就労資格の有無にかかわらず、労働諸法の外国人労働者への適用を確保するとともに、外国人技能実習生の監督行政の強化、地場の実情にあった諸言語による労働相談

体制の強化と相談ダイヤルの的確な周知、外国人労働者の子どもの教育やトラフィッキング対策や被害者のケアなどを充実されたい。

2. 職業安定行政に関して

(1) 雇用創出・確保について

- 1) 介護、福祉、環境、教育など福祉型社会に不可欠なサービス部門や、ものづくり、伝統・観光産業を中心に、安定的な雇用就業に繋がる施策を拡充されたい。
- 2) 離職者支援としてのキャリアコンサルティングおよび再就職に結びつく能力開発の機動的な実施などがなされるよう、職業紹介と能力開発が連動した離職者支援体制を確立・強化されたい。
- 3) 自治体などと協力しながら、非正規労働者、フリーター等の若年者、障がい者、母子家庭の母、雇用保険未加入者等に対する職業能力開発施策を充実・強化されたい。
- 4) 高年齢者雇用安定法の趣旨を徹底し、高齢者雇用の拡充を図られたい。

(2) 雇用・就労形態の多様化などに対応するワークルールの確立について

1) 労働者派遣について

- ①労働者派遣法の改正に関して、創設当時の専門的な業務に限定したポジティブリスト方式とし、常用型派遣を基本とした制度とされたい。当面は、「日雇い派遣」の禁止、派遣先労働者との均等待遇原則の法律への明記、違法な派遣があった場合の「直接雇用みなし規定の導入」、登録型派遣労働者の保護規制など、労働者保護の強化を図ること。
- ②違法派遣や偽装請負の一掃に向けた指導・監督を強化されること。
- ③いわゆる2009年問題に関して、労働者保護の観点から指導・監督を強化されたい。
- ④労働者派遣事業適正運営協力員制度を活用し、違法派遣の事例の開示、派遣労働者からの相談・苦情に対する報告などを行い、各企業において適正な運用となるように努められたい。

2) 雇用保険制度について

雇用保険制度がすべての労働者にとってのセーフティネット機能を果たすものとなるよう、以下の7項目について国に働きかけられたい。

- ①雇用保険の国庫負担を堅持し、速やかに本則の4分の1に戻すこと。
- ②現下の厳しい雇用失業情勢を鑑みて、雇用保険料率および雇用保険二事業に関する料率は当面引き下げを行わないこと。
- ③雇用保険の基本手当の受給資格要件である被保険者期間については、特定受給資格者以外も「離職の日以前1年間に6か月」とすること。
- ④雇用保険の加入について「1年以上の雇用見込み」は要しないものとする。
- ⑤雇止めに伴う失業者は、特定受給資格者とする。
- ⑥基本手当について、所得再分配と生活保障の観点から「最低保障手当額」（仮称）

を創設すること。水準は、人事院勧告の標準生計費(単身世帯)を参考とし(2008年4月97,900円)、基本手当日額3,263円程度とすること。

⑦ヨーロッパ諸国の失業扶助制度も参考に、未就業者や長期失業者などを対象とした職業訓練中の生活保障制度の抜本拡充をはかること。

3. 雇用均等行政に関して

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保について

①雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保のため、とりわけ改正男女雇用機会均等法において禁止となった妊娠・出産を理由とする不利益取扱いなど、間接差別の周知に加え、厚生労働省令が規定するもの以外の間接差別の相談や訴えにも対応されること。

②改正男女雇用機会均等法で強化されたセクシャルハラスメント防止に対する事業主の義務などについて周知徹底し、早急な各企業における「職場のセクハラ防止体制の確立」を図られたい。

③改正パート労働法の周知徹底を図り、義務化された部分に止まることなく、努力義務とされた部分や改正パートタイム労働指針にある部分についても各企業が積極的に対応されるよう働きかけること。また、いわゆる疑似パートや職場に通常の労働者がいない場合の対応などについて、同法の趣旨に照らし積極的に助言されるとともに、3年後の見直し時に強化充実されること。

(2) 男女が仕事と家庭を両立できる環境整備について

1) 労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)などの周知や指導、育児・介護休暇制度や短時間正社員制度などの制度導入の促進、各種助成金の周知など、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のための取り組みを強化されたい。

2) 次世代育成支援対策推進法において、300人以下の企業に対する行動計画策定の義務化や指導強化、行動計画内容と企業名公開などを行い、次世代育成支援対策を推進されたい。

3) 政府の男性の育児休業取得率10%の目標達成に向けて、育児休業取得を促進させる措置を強化(所得保障の引き上げ、労使協定による休業対象外の労働者から「配偶者が子を養育できる状態である労働者」を削除、育児休業の分割取得など)されたい。

以上