

2015年2月23日

京都労働局
局長 森川 善樹 様

日本労働組合総連合会
京都府連合会（連合京都）
会長 橋元 信一

2015年労働行政に関する要請書

働く人々の安心、安全、安定に向けた貴職のご尽力に対して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。

日本経済は、株価上昇や円高是正が進んだこともあり、景気は回復局面にあります。
しかし、地方の実態は厳しく、働く者にとっては家計が圧迫され、貧困の拡大と固定化が進み、非正規労働者とワーキング・プアの増大においては、雇用や労働の問題の範疇を超え社会問題化しています。

また、雇用情勢は改善するものの、建設、飲食、介護などの産業分野での人材不足や非正規雇用の比率の高まり、就業活動の複雑化、ミスマッチ等による早期離職、長時間労働をはじめとした職場環境、若者無業者の存在など、雇用を取り巻く現状には様々な課題があります。加えて、過労死その他長時間労働による労働者の健康被害の予防とワーク・ライフ・バランスの確保など、長時間労働の抑制に向けた実効的な施策・規制などが急がれます。

すべての働く者や働く意欲のある者が安心・安全に暮らすには、雇用機会の安定、生活できる賃金の保障、快適な職場、健康の維持などディーセント・ワークの実現が必要であり、その実現に向けた、労働行政の果たすべき役割と責任は益々重要になると考えます。

貴職におかれましては、私たちの要請を真摯に受け止めていただき、労働行政に関わる諸課題の解消・解決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. より効果的な労働行政に向けて

国、地方を問わず厳しい財政の中で、より効果的で且つ効率的な取り組みが求められています。引き続き、京都府・京都市などの自治体との連携を強化され、働く者と働く意欲のある者の目線に立った労働施策を執行されたい。

2. 労働時間管理の徹底について

- 1) 労働基準が確実に履行されるように厚生労働省通達等の周知徹底と相談窓口の充実などをはかられたい。
- 2) 時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅に向け、労働基準監督官による法違反への適正・厳格な対応をはかられたい。
- 3) 「労働時間等見直しガイドライン」を周知徹底されるとともに、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。
- 4) 36 協定における「特別条項付き協定」については、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）などの検討とともに、労働者の健康を確保した適切な運用がはかられるよう指導を徹底されたい。
特に、特別条項付き協定の内容を、労災認定基準となる 2～6 ヶ月平均で月間 80 時間や発症前 1 ヶ月 100 時間とした企業に対しては、調査に入るなどの監督・指導を強化されたい。
- 5) 不払い残業等の労働基準法違反の一扫や、過重な長時間労働を排除するための取り組みを強化されたい。
また、特別条項付 36 協定の協定時間が長いほど、時間外労働の実績も長くなる傾向にあることから、勤務間インターバル規制の導入に向けた法制化を検討されたい。
- 6) 事業所調査や臨検を積極的に実施されるとともに、悪質な事業者を早期に指導できるよう、相談ダイヤルの周知など労働者が告発や申告をしやすい環境を整えられたい。
また、申告や告発をしたことが会社へ解るとの懸念から、相談をためらったり、断念するケースがあることから、匿名での申告・告発することも可能であることなど、相談者への丁寧な説明、対応を行われたい。
- 7) ハローワークにおける求人票の記載内容が、実際の労働条件と異なっているとの申出が多数寄せられている現状を踏まえ、企業の求人申込書を受理する際には、記載内容が実際の労働条件と相違がないかの確認を徹底するとともに、求人票の内容が実際の労働条件と異なっているとの申出があった場合には、速やかに事実関係を確認の上、企業に対する是正指導を徹底されたい。
また、ハローワークでの求職者対応として、「会社は採用時に書面で労働条件を明示しなければならない」こと、働くに当たっての最終判断は、求人票記載の労働条件ではなく、労働条件通知書で明示された内容を確認した上で行う。労働条件を文章で明示しない場合は要求するなどの、指導・説明をされたい。

3. 法定最低賃金について

- 1) 地域別最低賃金は、雇用形態による賃金格差を縮小させ、賃金を底支えする役割を期待されていることから、すべての労働者が生活保護水準を上回ることはもとより、早期 800 円を実現し、連合が示すりビングウェッジである 960 円、さらに 1,000 円を達成すべく、審議会の適正な運営にかかる支援を行われたい。

- 2) 審議などが、中央最低賃金審議会の目安を下限とした金額から開始できるよう、公益側各委員と事務局の連携を強化され、審議会等の運営を積極的にリードされたい。
また、充実した議論と検討が可能な審議と審議回数の確保のため、明確なデータによる資料の提示を徹底され、「根拠なき主張」による審議の延長と混乱を回避されたい。
- 3) 10月1日発効を基本に審議会を運営されたい。
また、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・確認体制の強化に引き続き取り組まされたい。
- 4) 審議会委員の選任にあたっては、最低賃金制度の意義や中央最低賃金審議会の出す目安の位置づけなどを十分に理解することができる方を委員として任命されたい。
- 5) 特定（産別）最低賃金制度を今後も維持されたい。
また、特定（産別）最低賃金専門部会審議の過程において、労使の委員間同士の協議も検討されたい。
- 6) 産業別最低賃金の適用対象労働者である基幹的労働者に相応しい改正決定をはかられたい。そのために、調査・審議にあたっては産業実勢を反映した的確な資料提供を行うなど、適正な審議会運営となるよう取り組まされたい。
- 7) 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、違反絶滅など最低賃金が遵守されるよう十分な監督を行われたい。

4. 安全衛生について

- 1) 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法律遵守と情報提供に努められたい。
また、労働安全衛生法に違反した事業主に対する罰則を強化するとともに、労働環境の改善を図らせるため、重大な労働災害を発生させ改善がみられない事業所名の公表などを行なわれたい。
- 2) 中小事業主に対して、研修会や個別コンサルティングの実施など労働者への安全衛生教育の充実に向けた支援を行うこと。
また、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステム（OSH-MS）導入の助言を行うなど、労働災害防止に向けた取り組みを強化されたい。
- 3) 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) 職場におけるメンタルヘルス対策として「地域産業保健センター」と連携し、医師による面接指導や使用者に対する周知など、小規模事業場の安全衛生の取り組みを強化されたい。

- 5) 過労死防止対策推進法の施行に伴い、過労死等に関する調査研究を行い、過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について府民への自覚を促し、啓発をはかられたい。
- 6) 増加傾向にある交通労働災害の防止に向け、適正な労働時間等の管理及び走行管理の実施等、交通・運輸事業者や労働者等に対する「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知徹底など、業務の特徴や働く人の年齢構成などを考慮した実態に即した、きめ細かい助言や指導など、関係機関と十二分な連携のもと施策の実行に努められたい。
- 7) 職場に於けるメンタルヘルス対策・受動喫煙防止対策を事業者の義務とする、改正労働安全衛生法案の施行に向けた対応の強化など、取り組みの充実・強化を図られたい。

5. 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) 法定手続きによらない解雇や賃金の不払い等に対する、迅速かつ的確な対処を行われたい。
- 3) 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、体制を強化されたい。
- 4) 労働法令に遵守、とりわけ労働者派遣法、労働契約法、高年齢者雇用安定法の実効性確保に向け取り組みを進められたい。
- 5) 成長戦略のひとつとして捉えられている成果を重視する「裁量労働制」の拡大や残業代をゼロにしようとするホワイトカラー・イグゼンプションの導入は断じて受け入れることはできない。長時間労働は増え、「働き過ぎ」による精神疾患や過労自殺、過労死等の事態が起こりうることから、今後の対応についての見解を求める。
- 6) 改正労働契約法の主旨を踏まえ、無期労働契約への転換の促進、雇止め法理の周知、期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止や無期化逃れの目的での派遣・請負形態への切り替えが行われないう、事業主および有期契約労働者へ周知徹底されたい。また、有期労働契約に関する労働基準法の遵守についても指導されたい。
- 7) 改正労働者派遣法について、日雇い派遣の原則禁止、均衡考慮義務、マージン率の情報提供公開、労働契約申込みみなし規定などの法改正内容の周知徹底に努められたい。

6. 雇用創出・確保について

- 1) 働く希望を持つすべての者の就業促進と雇用の安定に向け、職業訓練・職業紹介・就職が連動した求職者一人ひとりの状況に応じた個別総合的なサービスの確立・強化、非正規雇用から正規雇用への転換支援等の雇用対策を強化されたい。とりわけ若年者の雇用対策については一層の強化と充実を図られたい。

- 2) 「求人における年齢差別の禁止」や「未経験者可能」の表示が、見せ掛けの年齢制限の撤廃や表示に止まっている状況があり、多くの求職者に就労の機会を保障できるような取り組みを強化されたい。
- 3) 雇用と年金の確実な接続に向け、希望者全員が 65 歳まで働き続けられるように、改正高年齢者雇用安定法の周知徹底を図られたい。

7. パートタイム労働者、派遣労働者などの均等待遇、処遇改善について

- 1) パートタイム労働法の内容について、事業主、労働者等に対する周知を徹底するとともに、パートタイム労働者の正社員との均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進のためにとるべき措置について、具体的にわかりやすい事例を示す等、事業主に対する指導を積極的に行われたい。
- 2) 法および派遣元・派遣先指針の遵守の指導、違法派遣に対する業務停止、許可取り消しなどの行政処分の徹底とともに、違反摘発強化のため、監督行政と職安行政との体制整備により、派遣先に対する指導監督の強化に努められたい。
- 3) 多重就労を余儀なくされる場合に、過重労働や社会保険適用対象外となることを防ぐため、労働安全衛生上の取り扱い、時間管理のあり方、社会保険適用のルールについて、横断的に検討し、そのルール化の確立に努力されたい。
- 4) 偽装請負・違法派遣の一掃に向けた指導監督を強化するとともに、請負現場における労働関係法令の遵守および社会・労働保険の加入徹底に向けて関連行政機関の連携を強化はかられたい。

8. 雇用における男女平等の推進

- 1) 法の周知・徹底および実効性の確保を積極的に行うため、労働局・雇用均等室の人員を増員されたい。
- 2) 2014 年 7 月 1 日施行の男女雇用機会均等法の改正施行規則等を踏まえ、間接差別の概念について広く事業主・労働者に周知されたい。
特に、育児休業中の解雇や職場復帰の拒否に対する指導・監督、妊娠・出産を理由とする不利益取扱い（マタニティー・ハラスメント）など、妊産婦に関わるさまざまな母性保護制度や間接差別禁止の関係法の周知を徹底されたい。
- 3) 2014 年 7 月 1 日施行の男女雇用機会均等法の改正セクハラ指針に、新たに設けられた同性間セクシュアル・ハラスメントやジェンダーハラスメント（性別役割分担意識に基づく言動）に関して、その概念および防止の重要性についての事例・具体例などを交えた広報物などを作成・活用し、広く事業主・労働者に周知されたい。
- 4) 国が作成した「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」や「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール」に関して、積極的な周知およびセミナー開催や相談対応などの事業主への支援により、広く活用を促し、男女間格差の解消に取り組まれたい。

9. ワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

- 1) 妊産婦に関わるさまざまな母性保護制度や関係法の周知を徹底されたい。
- 2) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出について、特に従業員 100 人以下企業への周知徹底をはかられたい。
- 3) 「子育て期短時間勤務支援助成金」および「中小企業両立支援助成金」の改正が、2014 年 4 月 1 日より施行された旨の周知を行い、企業における子育て支援制度利用を促進されたい。
特に、非正規雇用労働者の産休・育休の取得に関して、事業主に対して就業規則等への規定の整備を促す取り組みを行われたい。
- 4) 働きながら介護を行う労働者が、仕事と介護の両立を図ることができるよう、介護休業制度の周知を徹底されたい。

以上