

2020年2月25日（火）

奈良労働局
局長 川村 徹宏 様

日本労働組合総連合会 奈良県連合会
連合奈良 会長 西田 一美
中小共闘センター 本部長 藤井 明彦

要 請 書

貴職におかれましては、平素から連合奈良の諸活動に対しご理解・ご協力を賜り、感謝申し上げます。また、労働者が安心して働ける労働環境の実現など労働行政の推進にご尽力をいただいておりますことに、衷心より敬意を表します。

さて、国内の景気は、緩やかな回復基調にあるとされ、雇用情勢についても近年改善が図られていますが、求人の多くが非正規雇用であり、依然として、雇用の不安定化が大きな課題となっています。また、所得環境については、昨年の春季生活闘争における賃上げの効果もあり、大手企業・中小企業・小規模企業者ともに改善が図られてきているものの、依然として大手と中小の賃金格差は大きく、引き続き格差是正に取り組む必要があります。

また、直近の厚生労働省「毎月勤労統計調査」では、一般労働者の総実労働時間は、約2,000時間と高止まりし、依然として長時間労働の実態にあります。労働者の健康・安全の確保はもとより女性活躍推進の観点からも、実効ある長時間労働の抑制を講じることが求められています。

こうした中、連合奈良は、2020 春季生活闘争において、「経済の自律的成長」と「社会の持続性」そして「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を進めています。

現在、新型コロナウイルス感染症が国内で広がっています。この状況において、事業の安定的運営とともに全従業員・家族等の安全・健康を最重視し、厚生労働省の特例措置の活用および注意事項等の周知・徹底を行う必要があります。これをふまえ、すべての働く者の安心・安全・健康の観点に立ち、就業上の措置（通勤・出張・顧客対応等）および感染による休業補償等の検討をお願いします。

今、社会では長時間労働の是正など働き方に関する関心が高まっており、同時に労働行政への期待と役割の大きさが増していることを踏まえ、貴職の積極的な対応をいただきますよう、下記の通り要請申し上げます。

I. 雇用・労働対策の推進

- (1) すべての労働者に対する職業能力開発機会の充実について
 - ① 在職・離職に関わらず、働く者の学び直しの機会の充実など、すべての働く者に適切な訓練機会の提供が図られること。
 - ② 求職者支援訓練や専門実践教育訓練については、幅広い労働者層を対象とする講座の開拓・拡充を進められること。
 - ③ 真に訓練を必要とする者が確実に訓練を受講することができるよう、ハローワーク等への来所者の公的職業訓練への誘導が強化されること。
- (2) 非正規雇用の労働者に対する雇用対策の推進について
 - ① 改正労働契約法第18条による「無期転換ルール」について、あらためて周知・徹底するとともに、恣意的な雇い止めが行われないよう監督・指導を強化されること。
 - ② 2015年9月に施行された改正労働者派遣法の遵守を派遣先・派遣元事業主に徹底するとともに、派遣労働者に対しては改正法の周知と相談対応を確実に行われること。
 - ③ 非正規雇用の労働者も含めたすべての労働者に対して労働法制の周知を行うこと。また、学生等に対してワークルールに関する学習機会の提供など、労働法制の周知が拡充されること。
- (3) 若年者、高齢者、障がい者の雇用対策の強化について
 - ① すべての若者への良質な雇用・就労機会の実現に向けて、青少年の雇用の促進等に関する指針を踏まえた労働条件の明示の徹底、若者雇用促進法を踏まえた職場情報の提供、正社員転換の促進等を行うこと。
 - ② 高年齢者雇用安定法に定める「高年齢者雇用確保措置」が確実に実施され、希望する者全員が65歳まで安心して働くことができる環境整備が行われるよう指導を徹底されること。
 - ③ 障がい者のさらなる雇用促進と職場定着を図る観点から、雇用の分野における障がい者の差別禁止と合理的配慮の提供義務の実効性を確保し、実雇用率の向上に向けた就労支援策が強化されること。
- (4) 男女平等と女性活躍の推進について
 - ① 男女間における雇用管理区分の格差実態把握や、女性活躍推進法の、一般事業主行動計画に基づく女性の積極的な登用・評価実施するための現状分析を進めること。また、同計画に基づく実効性のある取り組みを促すため、中小企業・小規模企業者に対する支援が拡充されること。
 - ② セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメントやSOGI（性的志向と性自認）、LGBT（性的マイノリティ）など、あらゆるハラスメントに対して職場が一元的に対応する措置を事業主に対して義務付ける法制化に取り組みられること。
 - ③ すべての労働者が仕事と育児・介護を両立できる就業環境の整備に向けて、改正育児・介護休業法の周知を行うとともに、特に事業主に義務づけられたハラスメント防止措置の徹底が図られること。
- (5) 技能実習制度の適正な実施について
 - ① 外国人技能実習機構を通じ、管理団体および実習実施者の作成する技能実習計画が外国人技能実習制度の本旨に沿った内容であるか、受入体制が適正であるかを厳正に審査されること。
 - ② 労働基準監督署と外国人技能実習機構の相互連携を積極的に図り、労働関連法令違反への監督

指導体制が強化されること。

(6) 雇用のマッチング対策について

- ① 地方自治体や企業と連携した雇用対策を推進するなど、特に正社員への就職実現を図るよう求人・求職のマッチングの向上に努められること。また、求職者のニーズに即した求人情報の提供等、能動的なマッチングが実施されること。
- ② 適切なマッチングには、求人・求職票の記載内容の充実やその正確性が重要であることから、企業の求人申込を受理する際には、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、募集要項の内容が実際の労働条件と異なっていると申出があった場合には、事実関係を確認の上、是正指導を徹底されること。また、雇用の際は、労働条件の書面による明示の徹底が図られること。
- ③ 就職差別をなくし、就職における公平な選考を行うために、個人の能力に必要としない事項の提出や質問は行わない等、「統一応募用紙」「厚労省の参考様式に準じた応募用紙」の使用の周知・徹底を行うこと。加えて、年齢にかかわらず多様な選考・採用機拡大のための指針を適用するなど、多様で良質な就業機会の確保につなげられること。

II. 「働き方改革関連法」に関する周知・監督指導強化について

(1) 改正労基法に関する取り組みについて

- ① 労働時間の状況把握について、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を参考に明確化されることをふまえ、労働時間の把握について徹底されるよう周知・指導すること。また、月60時間超の時間外割り増し賃金率が中小企業・小規模企業者においても50%へ引き上げられることについて周知および指導をおこなうことに加え、2020年4月より中小企業・小規模企業者への時間外労働の罰則付きの上限規制が導入されることについて周知および指導を行い、法違反が疑われる事業所へは積極的に入り、労働基準監督官による適正・厳格な対応が図られること。
- ② 36協定締結における従業員代表者の選出について、労基法の定め通りに適正に選出されるよう指導を行うとともに、適格選出が疑われる事例については、内容把握を行い指導強化が行われること。

(2) 「同一労働同一賃金」について

2020年4月より大企業で施行されることを踏まえ、厚生労働省が策定した「同一労働同一賃金ガイドライン」を参考に、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化や不合理な待遇差をなくすための規定の整備について周知および指導を行い、法違反が疑われる事業所へは積極的に入り、労働基準監督官による適正・厳格な対応が図られること。

(3) 「勤務間インターバル」制度について

努力義務とされているが、長時間労働による心身の健康被害から労働者を守り、生産性向上の有効性について、周知が行われること。

(4) 過労死問題について

「ブラック企業」や「ブラックバイト」の問題等に適切に対処するため、労働基準監督官の増員および監督強化に向けた根拠規定の法整備を含め、悪質な企業に対する指導・監督が充実・強化されること。

Ⅲ. 労働安全衛生

(1) 安全衛生対策の強化に向けた制度の整備推進について

- ① 事業所の規模にかかわらず、すべての事業所でストレスチェック制度が実施されるよう事業者や労働者への周知・指導を行い、必要な支援策を実施する。また、制度実施後の労働者の個人情報保護と不利益取扱いに向け、指導・監督を強化するとともに、派遣労働者に対してもストレスチェックが確実に実施されるよう派遣元・派遣先に周知・指導が徹底されること。
- ② 職場におけるパワーハラスメントに対し、ハラスメント対策関連法にもとづく「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」により義務化されることを踏まえ、事業者が講ずべき措置の周知を行うとともに、職場におけるパワーハラスメントの防止の徹底が図られること。
- ③ 重大な労働災害を繰り返す企業に対し、改善計画作成などの指示、勧告、企業名公表などを行う特別安全衛生改善計画制度を積極的に運用し、同一企業での重大な労働災害再発を防止されること。

Ⅳ. ワーク・ライフ・バランスの促進

(1) 仕事と育児・介護が両立できる就業環境の整備について

事業主・労働者に対して、改正育児・介護休業法等の周知徹底を行うとともに、相談対応・指導の強化を図り、介護保険サービスの情報提供や助成金を含めた積極的な支援が実施されること。

(2) 男女が仕事と生活を調和できる環境整備について

男性の育児休業取得促進に資する次世代育成支援対策推進法の見直し等、実効性のある両立支援策の拡充が図られること。

Ⅴ. 最低賃金制度の適切な運営

(1) 最低賃金制度について

地域別最低賃金は、雇用形態による賃金格差を縮小させ、賃金を底支えする重要な役割が期待されており、地域における労働者の賃金の実態値など、最低賃金水準の絶対値にこだわる審議を行わなければ格差是正を図ることができない。また、特定（産業別）最低賃金制度は、団体交渉の補完機能として労使関係の安定や事業の公正競争確保の役割を果たしている。その上で基本的なルールは理解しつつも、地域事情に沿ったルールも実在しており、賃金改定の有無や金額等については、当該の公労使のイニシアティブに委ね、事務局は円滑な審議となるよう事務方に徹した運営が行われること。

(2) 地域別最低賃金の周知について

連合奈良としても、地域別最低賃金の周知に努めているところであるが、「最低賃金を知らない。」といった相談もあることから、最低賃金額の周知を徹底するとともに、最低賃金の履行確保のための監督にあたる要員の増強等、監督体制の抜本的強化を図ること。また、違反事業所の徹底的な摘発や罰則適用の強化など、最低賃金制度の実効性が高められること。

以上

2020年 2月 28日 (金)

(一社) 奈良経済産業協会
会長 林田 壽昭 様
奈良県中小企業団体中央会
会長 出口 武男 様
奈良県商工会議所連合会
会長 植野 康夫 様
奈良県商工会連合会
会長 松塚 幾善 様

日本労働組合総連合会 奈良県連合会
連合奈良 会長 西田 一美
中小共闘センター 本部長 藤井 明彦

要 請 書

奈良県経済の発展に向け、日夜ご尽力されていますことに対し、敬意を表します。
また、平素は連合奈良の活動に格段のご配慮ご理解を賜り厚く御礼を申し上げます。

さて、わが国の経済は緩やかな回復基調にあるとされ、雇用情勢は改善していますが、多くの働く者・生活者が景気回復を実感するには至っていません。その背景には、この20年間のデフレと賃金上昇の停滞という社会構造があります。主な要因としては、社会保険料が増加傾向にあることに示唆される将来の支出全般に対する不安感などから、極めて防衛的な行動となっていることが、「個人消費」に繋がらない要因のひとつとして考えられています。

また、働く者の環境は、既に超少子高齢・人口減少社会に突入し、労働力人口の減少という喫緊の課題の中、雇用求人倍率は年々上昇しているものの、雇用労働者の約4割近くが非正規雇用労働者であります。加えて低所得者層の比率が高まっており、貧困や雇用の質の劣化、そして仕事と生活の両立などの働き方についても改善していかなければなりません。

そのためにも中小企業・小規模企業者が企業の大多数を占める奈良県において「経済の自律的成長」と「社会の持続性」を実現していくためには、賃金の「底上げ」「底支え」はもちろんのこと、人材こそが最大の財産との認識のもと、中小企業・小規模企業者の人材確保・定着に資する労働諸条件や職場環境の整備を行っていくことが重要と考えます。

これまでの間、長期にわたるデフレ経済によって拡大した様々な格差がある中で、経済・社会の将来展望を考えると、連合奈良は、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現を通じて「経済の自律的成長」と「社会の持続性」に向けて取り組みを展開していくことが必要であると認識しています。

現在、新型コロナウイルス感染症が国内で広がっています。この状況において、事業の安定的運営とともに全従業員・家族等の安全・健康を最重視し、厚生労働省の特例措置の活用および注意事項等の周知・徹底を行う必要があります。これをふまえ、すべての働く者の安心・安全・健康の観点に立ち、就業上の措置（通勤・出張・顧客対応等）および感染による休業補償等の検討をお願いします。

つきましては、連合2020春季生活闘争方針についてご理解いただき、健全なる労使関係のもと、以下の要請内容を踏まえてご尽力頂きますようお願い申し上げます。

記

1. 連合がめざす「経済の自律的成長」に向けては、分配構造の転換につながり得る賃上げによる個人消費の拡大から企業の活性化へとつなげる「正のスパイラル」による経済成長を促しています。県内企業においても労働者の雇用維持を前提として、賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」を積極的に推し進め、企業の活性化と経済の成長につなげられるよう会員企業への指導を求めます。また、企業における「賃金制度および定期昇給制度」の確立に向けた会員企業への取り組みを求めます。
2. 中小企業・小規模企業者で働く労働者の労働諸条件の引き上げのためには、生み出した付加価値が適正に分配される取引慣行の適正化が不可欠であることから、適正な価格転嫁と公正取引の実現に向けた企業間取引が行われるとともに、働き方改革の推進などによって中小企業・小規模企業者への「しわ寄せ」とならないよう関係方面との連携した取り組みを求めます。
3. 労働力人口の減少が喫緊の課題とされる中、「働き方」・「休み方」を見直すことで、ワーク・ライフ・バランスの実現と労働生産性の向上に向けた取り組みが必要であると考えます。長時間労働の是正等を始め働き方改革の定着に向け、会員企業全体で取り組まれるよう求めます。

とりわけ、「働き方改革関連法」の対象者が順次拡大していくことを踏まえ、①36協定の点検および適正な締結 ②労働時間管理・適正把握の徹底および月60時間超の残業割増賃金率の周知徹底 ③事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検の周知徹底を会員企業に対し指導されることを求めます。加えて、長時間労働や労働環境の変化などにより脳・心臓疾患や精神疾患などを抱える労働者が増加していることから、会員企業に対し疾患を抱える労働者の治療と仕事の両立支援のための環境整備に努めるよう指導されることを求めます。
4. 今後さらに男女がともに仕事と育児・介護を両立していくために、男女平等参画社会の推進に向けた環境整備に努められるよう、会員企業に周知されることを求めます。また、特に男性の育児休業取得に向け、会員企業への啓発活動に取り組まれることを求めます。
5. 同一労働同一賃金の法規定が施行されることを踏まえ「すべての労働者」の均等待遇の実現に向けて取り組まれるよう求めます。また、有期契約労働者の無期契約への転換（無期転換ルール）の対象者への周知や、正社員への転換制度の導入について積極的に取り組まれるよう求めます。
6. 労働力人口が減少していく中で、地域別最低賃金の高い地域への人材流出が懸念されます。事業運営の基盤となる人材確保や地域活性化の観点から、労使協同で地域別最低賃金の引き上げに向け取り組まれるよう求めます。また、最低賃金額が確実に遵守されるよう、会員企業への周知を求めます。
7. 健全な労使信頼関係は、企業活動を行う上での「経営資源」と考えています。また、企業における労働組合の存在は、企業の組織防衛上も大切なことでもあります。すべての職場での「集团的労使関係」の構築に向け、労働組合がない会員企業に対して、労使信頼関係の重要性について共有をお願いします。

以上