

2018年3月9日

山口労働局

局長 金刺 義行 様

日本労働組合総連合会
山口県連合会
会長 網戸 茂

要 請 書

貴職におかれましては、平素から連合山口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、山口県内の景気は、基調としては緩やかに回復しており、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、昨年春闘における賃上げの効果もあり、大手企業・中小企業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まなくてはなりません。

一方、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、2,024時間と依然として2,000時間を超えており、労働者の健康・安全の確保はもとより女性の活躍促進の観点からも、実効ある長時間労働抑制策を講じることが求められています。

こうした中、連合山口は、2018春季生活闘争において、「経済の自律的成長」と「ワーク・ライフ・バランス社会の実現」をめざし、全ての働く者の処遇改善や総実労働時間の縮減などを方針に掲げ運動を進めています。

本日は、こうした取り組みの一環として、下記の事項について要請いたします。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も増していることを踏まえ、貴職の積極的な対応をお願いします。

記

1. 長時間労働是正に向けた監督指導の強化・徹底について

人口減少社会の中で我が国経済を持続可能なものとしていくためには、健康で働き続けられる労働時間と「社会生活の時間」の充実を含めた「ワーク・ライフ・バランス社会の実現」が不可欠であり、ましてや長時間労働が原因で尊い命や健康を奪われるということはあってはならない。

依然として長時間労働が問題となっている我が国において、その是正は喫緊かつ最優先の課題である。連合総研の調査では、上司による部下の労働時間管理が不十分であるほど長時間労働になる傾向があるとの結果が出ており、長時間労働の背景には上司によるマネジメントの不十分さもあることが顕著となっている。長時間労働を是正するためには、実労働時間の客観的な把握とそのもとの対応が急務であると考えます。

ついては、以下の点を中心に取組みたい。

- ① 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」（平成29年1月20日）の周知・徹底をはかること。
- ② 時間外・休日・深夜労働の削減に向けて、労働基準監督官による法違反への適正・厳格な対応をはかること。とりわけ、長時間にわたる過重な労働が疲労蓄積をもたらす最大の要

因であることに鑑み「特別条項付き休日・時間外労働協定」については、労働者の健康を確保する適切な運用がはかられるよう指導を徹底すること。

2. 労働関係法の周知・徹底について

連合山口の労働相談事例を見ると、依然として、労働関係法に関する使用者・労働者双方の知識不足が原因と思われる相談が後を絶たない。

未然に労働紛争を防止するためには、使用者はもちろんのこと、労働者にも、きちんとした労働関係法の知識習得が必要と考える。

については、以下の点を中心に取組みたい。

- ① 労働契約法第18条による「無期転換ルール」について、いよいよ本年の4月に法の定める通算契約期間5年を迎えることから、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・指導を強化すること。
- ② 全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をはかること。
- ③ 非正規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、全ての学生等にワークルールに関する学習機会の提供に向けて、学生等に対する労働法制の周知を拡充させること。

3. 就職時の労働条件をめぐるトラブル防止に向けて

ハローワークにおける求人票あるいは求人広告の記載内容が実際の労働条件と異なる、パートやアルバイトの採用内定時に労働条件の書面による提示が無いなどの申出が多数寄せられていることから、以下の点を中心に取組みたい。

- ① 職業安定法の改正（平成30年1月1日施行）内容を企業に周知・徹底するとともに、ハローワークが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こと。
- ② 求人票の内容と実際の労働条件と異な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すること。
- ③ アルバイトも含むすべてのケースについて、採用内定時に書面による労働条件明示を周知するとともに、悪質な企業に対する指導・監督を徹底すること。

4. 最低賃金法違反の防止について

近年、地方最低賃金については、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において「年率3%程度を目途として名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。」と示されたこともあり、各県において20円を超える水準で引き上げが図られている。

こうした状況変化も踏まえ、労働者の生活安定および労働力の質的向上と事業の公正競争確保を目的とした最低賃金法の趣旨に則り、以下の点を中心に取組みたい。

- ① 最低賃金法第4条第1項の規程に違反する法人・事業者に対して、同法第40条に定める罰則を厳正・迅速に科すると共に、名称・屋号の公表、是正指導内容の公表等を図り、違反防止に努めること。
- ② 最低賃金法違反に対する告発推進を周知した上で、「公益通報者保護法」の目的に則り、当該従業員の内部告発に対する保護について徹底していくこと。

以上