

2021年3月3日

山口労働局

局長 村井 完也 様

日本労働組合総連合会
山口県連合会
会長 伊藤 正則

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、コロナ禍において引き続き弱い状況ながら、全体として持ち直しつつあるとされており、雇用情勢については、コロナ禍で中小企業・サービス業など雇用への影響が今後も懸念されています。また、中小企業を中心に人手不足や新規採用が困難になっており、雇用の不安定化が大きな課題となっています。所得環境については、近年の春闘における賃上げの効果もあり、大企業・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、超少子高齢化・人口減少による労働力不足が深刻さを増すなか、一昨年4月から働き方改革関連法がスタートしました。今回の法改正は、働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現に向けて、「長時間労働の是正」「多様で柔軟な働き方の実現」「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」等に社会全体として取り組むとしたものであります。2021年4月からは、「同一労働同一賃金」の法規定が大企業のみではなく中小企業も含めて完全実施されることを踏まえ、全ての労働組合は、改正内容の周知・徹底はもとより実施状況の点検を行う等、実効性を高める取り組みが求められています。

こうした中、連合山口は、2021春季生活闘争において、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合として、社会経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たすとともに、ニューノーマルの中で、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、安心・安全に働くことのできる職場環境を整備し、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えることに加え、分配構造の転換につながり得る賃上げ実現をめざし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、社会ではコロナ禍における働き方やコロナ終息後の働き方、また、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. コロナウイルス感染症への対応について

2019年末から顕在化した新型コロナウイルス感染症拡大を受け、国及び地方自治体において対策強化の動きが広がりを見せている。社会経済活動の抑制が長期化する中で、すでに様々

な業種・業態において極めて大きな影響が生じており、特に医療従事者においては、過酷な労働環境のなか心身ともに極限状態で、医療崩壊を起こさないための使命感のみで業務を遂行している。また、経営基盤の脆弱な中小企業の倒産や廃業等も増加しており、雇用と生活の危機に瀕している労働者・生活者が増加の一途をたどっている。

すべての働く者・生活者の雇用と生活を守るうえで、過重労働防止、安全衛生管理の徹底等に万全を期するとともに、中小企業を含めた、働く者の雇用の維持に向けて最大限の取り組みの強化を図ること。

2. 労働関係法令遵守の徹底について

労働関係法令については、労働基準法等の各種法令の遵守はもとより、2020年4月より施行された「働き方改革関連法」では、働く者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現に向けて「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」が大きな柱となっている。とりわけ、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差禁止に関しては、これまでの働き方から大きく変わるものであり、使用者・労働者双方の法改正に伴う知識習得が必要であると考え。したがって、以下2項目について要請する。

(1) 同一労働同一賃金の取り組みについて

2021年4月より働き方改革関連法の「同一労働同一賃金」が大企業のみではなく中小企業も含めて完全実施される。この関連法は、正規雇用労働者か非正規雇用労働者かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現のためのものであり、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。企業においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の処遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが重要である。

関連法施行に向けて労働団体に関しては、連合においてもリーフレット等の発行、様々な研修会の実施等、周知に向けた活動を展開しているところであるが、労働組合の組織率が20%を切るなか、連合だけの取り組みでは県内全体への波及は困難であると言わざるを得ない。波及に向けては、労働局、経営団体、県との協力が不可欠であると考え。

については、昨年に引き続き以下の点を中心に取り組まれない。

- ① 「同一労働同一賃金」の法規定の適切な運用・法遵守に向けて、働き方改革サポートオフィス山口、やまぐち働き方改革支援センターとの連携等により、労働組合未組織の労働者や経営者に対する周知徹底及び支援等の取り組みの強化を図ること。
- ② 「同一労働同一賃金」の実現に向けて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消が適切に実施されているかを把握し、経営者に対する指導徹底の取り組みの強化を図ること。

(2) 36協定の確実・適正な締結について

2019年4月1日から改正労働基準法が大企業において施行され、2020年4月1日からは、中小

企業へも施行された。今回の法改正は、働き過ぎを防ぐことで働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指すものである。

長時間労働を是正し、より良い働き方を実現していくためには、36協定の確実・適正な締結は不可欠であるが、昨年も述べた通り、平成25年度の厚生労働省の実態調査によると、36協定を結ばずに残業させている企業が多くあるという実態が浮き彫りになっている。協定が締結されていなければ、今回の法改正による時間外労働の上限規制が機能せず、結果として長時間労働が横行することも懸念される。

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。長時間労働を是正するためには、36協定の適切な締結、実労働時間の客観的な把握とそもとの対応が急務であると考える。

については、以下の点を中心に組み込まれたい。

- ① 改正労働基準法に基づく36協定の適切な締結に向けて、新しくなった協定届の趣旨・内容を含めた周知と指導を図ること。
- ② 36協定届受付時のチェック機能を強化すること。特に、時間外労働をさせる必要のある具体的な事由、業務の種類等の確認と、労働者の過半数代表者の適切な選出について、不備がないか確認し、適正でない場合は修正の指導を行うこと。
- ③ 36協定を締結せずに時間外労働を行っている企業に対して、法の順守に向けた適切な指導を行うこと。

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などの申出が依然として寄せられていることから、以下の点を中心に組み込まれたい。

- ① 近年の法改正内容（働き方改革関連法、職業安定法等）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が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

最低賃金については、山口県においても、2009年では引き上げ額1円・引き上げ率+0.15%であったものが、2019年は引き上げ額27円・引き上げ率+3.37%とここ10年で大きく変動していたが、コロナウィルス感染症拡大の影響で2020年は0円となった。

今回は、金額引き上げとはなっていないものの、最低賃金は生活者の最低限のセーフティネットの一つであり、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、以下の点を中心に組み込まれたい。

- 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。

5. 公正な取引関係の実現について

連合では、2021 春季生活闘争において、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」、すなわち取引の適正化の実現を通じて、中小企業で働く者の賃金の底上げと格差是正をめざす取り組みを進めている。

2021 年 4 月には「同一労働同一賃金」が中小企業に導入される。中小企業自らが「働き方改革」に取り組める環境を作っていくためにも、大企業からの「しわ寄せ」防止に取り組む必要があると考えている。加えて、2019 年 10 月の消費税増税で増加したコスト等が適正に価格転嫁できる環境の実現は、中小企業の経営基盤強化に向けて、まさに焦眉の課題であると認識している。

日本全体がコロナ禍と深刻な人手不足の中、中小企業の人材の確保・定着を促すには、中小企業で働く者の賃上げや労働条件改善が実現できる経営基盤の強化が不可欠であり、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の実現に向けて、以下の点を中心に取り組まれない。

① 2021 年 4 月に施行される中小企業への「同一労働同一賃金」の適切な対応に向け、中小企業への周知・指導を行うとともに、適切に実施できる環境整備や支援を行うこと。

② 「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」にもとづき、働き方を含めた適正な取引が行われるよう、企業に対し監督・指導を徹底すること。とりわけ、相談窓口や大企業訪問により把握した「しわ寄せ」事案に対して厳正に対応すること。

以 上