

2022年2月28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、全体として持ち直しているとされており、雇用情勢についても、求人が求職を上回って推移していますが、新型コロナウイルスが雇用に与える影響については注視していく必要があります。

また、コロナ禍でも人手不足の基調は変わらず、今後も不足感は一層増していくことが懸念されています。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、コロナ禍から経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた基盤整備が重要であることは変わりません。

したがって、健康で働き続けられる労働時間と、過労死のゼロの実現、「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」に向けて総合的な検討と協議を行う必要があります。

こうした中、連合山口は、2022 春季生活闘争において、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開していきます。そのため労働組合が前に出て、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、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。また、コロナ禍にあつて誰もが安心・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ついても重要であると認識しています。

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、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、経営基盤の脆弱な中小企業は依然として厳しい経営環境におかれている。

すべての働く者・生活者の雇用と生活を守るうえで、社会的セーフティネットの維持・強化、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。また、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用できるよう周知徹底すること。

2. 公正な取引関係の実現について

連合では、2022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。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。

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、「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。

3. 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、「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) 36協定の確実・適正な締結について

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、労働時間の把握と適正な管理が不十分となり、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の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れとでの対応が急務であると考え、以下の点を中心に取組みたい。

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、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、法の遵守に向けた適切な指導を行うこと。

(2) 同一労働同一賃金の取組みについて

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ている。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と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消をしなければならない。

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り決定されることが基本であることを念頭に置き、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。

関連法施行により、連合は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19%を切るなか、連合だけの取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。

については、昨年に引き続き以下の点を中心に取組みたい。

① 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組みの強化を図ること。

② 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組みの強化を図ること。

4. 最低賃金法違反の防止について

最低賃金について、山口県においては、2020年は0円であったが、昨年は28円の引き上げが図られている。こうした状況変化を踏まえ、最低賃金は生活者の最低限のセーフティー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