

2020年12月8日

兵庫労働局
局長 荒木 祥一 様

日本労働組合総連合会兵庫県連合会
会 長 福 永 明

要 請 書

貴職におかれましては、県民の安全確保と生活安定に向けたご尽力に敬意を表します。

特に、新型コロナウイルス感染症対策については、『新型コロナウイルス感染症対策基本方針』に基づき、各自治体、関係機関・団体とも連携をはかり、県民が一丸となって感染拡大防止の取り組みが進められています。そうした中、連合兵庫は3月16日と6月5日に新型コロナウイルス感染症に関連した要請を行いました。

つきましては、今後の見通しに不透明な側面も見られるなか県民が活気に満ちた地域社会を築くためには、勤労者の活力を高め、地域の活性化を図ることが不可欠であり、兵庫県下全域における労働環境に関わる対策を着実に推進することが求められます。

私たち連合は、働くことにもっとも重要な価値を置き、だれもが公正な労働条件のもとに多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている、活力あふれる参加型社会である『働くことを軸とする安心社会』の実現をめざしています。

この度の要請内容は、県民生活に関わる幅広い視点から、多岐にわたり提起をしています。

その中でも政策実現に向け取り組むべき重要な項目として、①労働行政の強化②監督体制の強化③取引の適正化④職業能力開発機会の充実⑤良質な雇用・就業機会の実現⑥外国人労働者の環境整備⑦高齢者の就労促進⑧最低賃金の履行確保⑨労働災害の予防対策⑩ハラスメントの撲滅とジェンダー平等の10項目に絞り込み重点政策項目として位置づけております。

連合兵庫は、兵庫県・兵庫県経営者協会・兵庫労働局の四者による『ポストコロナ社会に向けた地域経済・雇用の維持に関する四者合意』の取り組みと『「仕事と生活のバランス」ひょうご共同宣言』・『「時間を大切にする県、兵庫県」宣言』を踏まえ、勤労者・生活者の視点を大切にした取り組みを推進していくことを確認にした上で、以下の政策制度要請の実現を求める次第です。

貴職におかれましては、本要請の趣旨をご賢察のうえ、ご対応をいただきますようお願い申し上げます。

以 上

兵庫労働局への労働行政に関する要請

要請項目

1. 労働行政の強化
2. 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化
3. 取引の適正化の実現に向けて
4. すべての労働者に対する職業能力開発機会の充実
5. 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応
6. 外国人労働者が安心して働くことのできる環境の整備
7. 地域における高齢者の就労促進とシルバー人材センターへの対応
8. 最低賃金の履行確保の強化
9. 労働災害の予防対策の強化
10. あらゆるハラスメントの根絶とジェンダー平等の実現

○具体的な要請内容

1. 労働行政の強化

- ①労働関係法令の周知徹底と相談窓口の支援・充実や労働教育講座の開催などをはかり、兵庫県における労働行政を充実・強化すること。
- ②労働契約法第18条の「無期転換ルール」の回避を目的とする雇止めや、労働者派遣法の期間制限の回避を目的とした「派遣切り」などの動きは法の趣旨に反するものであり厳正に対処すること。同時に、使用者や労働者に法の内容と趣旨の周知をはかるとともに、相談対応を強化すること。
- ③団体交渉への不当介入や不適切な情報発信など、正常な労使関係を損なう社会保険労務士の行為についての監督を徹底するとともに、不適切な事案に対しては厳正且つ迅速に指導すること。

(2020.6.5 要請 新型コロナウイルス感染症に関連した雇用労働に関わる対策強化)

- ④新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う不合理な解雇等を防止する観点からも、労働関係法令を周知するとともに、雇用維持のための対応を徹底すること。やむを得ず解雇を検討する場合でも、解雇回避努力や労働組合との協議等、「整理解雇の4要件」に照らして厳格に判断すべきことを事業主に周知し、不適正な事案には速やかかつ厳正に対処すること。
- ⑤緊急事態宣言等を受けて事業を休止する場合は、労働者の休業を回避する努力を尽くすべきことを事業主に周知すること。やむを得ず労働者を休業させる場合でも、休業手当の支払義務は一律に変わらないことを周知し、監督指導を徹底すること。

2. 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化

- ①働き方改革関連法の円滑な施行と定着のために、労働基準監督署および働き方改革支援センターにおける説明会や個別相談の充実をはかり、法制度の内容の周知徹底と企業等における取り組みへの支援を強化すること。
なお、法の趣旨に反するような脱法的な運用については、厳正に対処すること。
(例：法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、その日を有給休暇として指定)
- ②労働施策総合推進法に基づく協議会を開催し、兵庫県や関係団体の連携を強化すること。

- ③客観的方法による労働時間把握の義務化を踏まえ、「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」の周知徹底をはかり、適正な労働時間把握に関する監督指導を強化すること。
- ④時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅に向けて、長時間労働が行われている事業場や36協定を締結していない事業場に対する監督指導等を徹底し、法違反への適正・厳格な対応をはかること。
- ⑤メンタルヘルス対策を促進するとともに、過重労働・長時間労働と並んで過労死・過労自殺の一因となっているハラスメント防止対策の取り組みを強化すること。
- ⑥「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、国民への啓発、相談体制の整備、民間団体の活動への支援などを積極的に推進すること。
また、11月の過労死等防止啓発月間には、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催を支援・後援するとともに大学や中学校・高等学校における労働条件等に関する啓発の実施に関して、各地の過労死を考える家族の会や専門家を講師として派遣するなど、啓発事業を積極的に推進すること。

(2020.3.5 要請 取引の適正化の実現)

3. 取引の適正化の実現に向けて

- ①サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現に向けて、「働き方」も含めた取引の適正化、下請法等関係法令の強化とその遵守の徹底、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の着実な実行、相談窓口や大企業訪問により把握した事案に対し厳正に対応するとともに、近畿経済産業局等に対し確実に情報共有化をすること。

4. すべての労働者に対する職業能力開発機会の充実

- ①雇用形態や企業規模、在職・離職の違いにかかわらず、すべての働く者・働くことを希望する者が自己の職業能力を最大限に開発・発揮し、安定した質の高い雇用に就くことができるよう、適切な職業能力開発機会を提供すること。
- ②職業能力開発機会のより一層の提供に向けて、労働者や学生、就職氷河期世代に対する職業能力開発施策に関する情報提供や、事業主に対する助成制度の情報発信と周知徹底を行うこと。

5. 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

- ①地域雇用に関する雇用創造事業について、「地域雇用活性化推進事業」「地域活性化雇用創造プロジェクト」などの継続・拡充をはかり、地域における自発的な雇用創造の取り組みなどを支援すること。
- ②雇用、福祉、教育の各行政機関が地域レベルで連携し、ハローワークを核とした地域のネットワーク、企業に対するサポートなどを重視した就労支援策を行うなどして、障がい者の雇用の促進と安定をはかること。
- ③中小企業における障がい者雇用を推進し、中小事業主認定制度の活用や、特に、これまで障がい者の受け入れ実績のない「雇用ゼロ企業」に対する総合的な支援を強化すること。
- ④雇用契約を結んで働く就労継続支援A型の利用者に対し、労働関係法令に基づいた適正な対応が

なされるよう事業者への指導・監督を強化すること。

- ⑤就労を希望する障がい者が、主体的にキャリア形成できるよう職業訓練や職場環境のコンサルティングなどの支援を強化すること。
- ⑥国、学校、事業主、職業紹介事業者、求人情報提供事業等の就職支援関係者、地域若者サポートステーションや労使団体等の地域における関係者と連携し、個々のニーズに沿った円滑な就職等の実現に向けた取り組みを行うこと。さらに、ニートや中途退学者の若年無業者の就労支援体制の整備・強化をはかるとともに、中途退学者等に対して、就労支援及び職業訓練機関に関する具体的な情報を適切に提供すること。
- ⑦国、学校、労使団体等と連携し、若者が労働法等の働く者の権利と義務、税や社会保険の仕組みに関する基本的な知識を習得する機会を確保するとともに、これらに関する相談窓口の所在などについて周知・広報すること。
- ⑧インターンシップや内定先企業が行う研修・アルバイトについて、労働者性が認められる場合は、労働法規が遵守されるよう行政指導を徹底すること。

6. 外国人労働者が安心して働くことのできる環境の整備

- ①「外国人技能実習法」(2017年11月施行)の趣旨を踏まえ、外国人技能実習機構との相互連携を積極的にはかり、労働関係法令に対する監督指導体制を強化すること。
- ②「出入国管理及び難民認定法」の改正により、新たに創設された在留資格「特定技能」について、特定技能外国人労働者を受入れる事業主が「特定技能基準省令」(「特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令」)を確実に遵守するよう、監督指導体制を強化すること。
- ③すべての外国人労働者の権利を確保し、適正な就労環境のもとで労働できるよう、外国人労働者を雇用する事業主に対し、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知を徹底すること。
- ④地域で働き暮らすすべての外国人に対し、労働関係法令や生活に関する情報を多言語で提供するとともに、母国語による相談・支援体制を整備・拡充すること。

(2020.6.5 要請 新型コロナウイルス感染症に関連した雇用労働に関わる対策強化)

- ⑤技能実習生は在留期間に限りのある有期労働契約により雇用されている者であり、解雇に関しては通常の労働者よりその有効性が厳しく判断されることを周知するとともに、安易な解雇や強制帰国に対しては厳正に対処すること。
- ⑥技能実習生を含む外国人労働者および、外国人労働者を雇用する事業主に対し、外国人労働者も雇用調整助成金の支給対象であることを周知するとともに、事業活動の縮小等によりやむを得ず休業する場合には、雇用調整助成金の活用を促すこと。
- ⑦外国人労働者に対する新型コロナウイルス感染症に係る情報提供については、やさしい日本語を始めとする多言語による最新の情報提供に努めること。

7. 地域における高齢者の就労促進とシルバー人材センターへの対応

- ① 高年齢者雇用安定法で義務づけられている高年齢者雇用確保措置について、すべての企業において措置が講じられるよう、ハローワークなどの行政指導を強化すること。
- ② 高年齢者の雇用・就業について、事業主が行うべき諸条件の整備等を示した「高年齢者等職業安定対策基本方針」の周知を徹底すること。
- ③ 就労を希望する高齢者に対し、ハローワークの生涯現役支援窓口等を活用しつつ、本人の意向を踏まえた適切な就労支援を行うこと。
- ④ 2020年4月より施行された同一労働同一賃金に関する法律への対応を確実に実施し、通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差を確実に是正すること。
その上で、産業や業種・職種ごとに異なる労働環境等を勘案しながら、個別の労使協議を通じて、企業や職場において最適な働き方を検討するよう周知を図ること。

8. 最低賃金の履行確保の強化

- ① 最低賃金の履行確保のための監督指導を強化すること。
- ② 最低賃金額や最低賃金引き上げに向けた中小企業支援策を周知徹底すること。
- ③ 特定（産業別）最低賃金の適用労働者数を適切に把握すること。

9. 労働災害の予防対策の強化

- ① 「第13次労働災害防止計画」を着実に実施するとともに、「働き方改革」を受け、長時間・過重労働対策や高齢者の安全確保対策をより強化すること。
また、事業場において、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応できるよう事業場における必要な体制整備の支援を行うこと。

(2020.7.6 要請 雇用に関する男女平等)

10. あらゆるハラスメントの根絶とジェンダー平等の実現

- ① 仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備に向けて、育児・介護休業法等にもとづく両立支援に必要な相談対応・指導を強化すること。また、2020年4月1日に施行となった同一労働同一賃金に関する法律およびガイドラインをもとに、事業主に対して、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者であることを理由とした差別的取り扱いの禁止を徹底するとともに、通常の労働者との不合理な待遇差の解消をはかるよう指導を強化すること。
- ② 両立支援等助成金などの制度や介護サービス等の情報提供を含め、事業主が行う職場における相談窓口の設置等の取り組みを積極的に支援し、従業員が利用しやすくすること。また、支援にあたっては、事業主にとってどのような助成金が存在するのか容易に判別でき、アクセスできるよう、窓口を含めて業務に工夫を凝らすこと。その際、申請手続きが煩雑であることを理由に申請をためらうといった声もあることを踏まえ、労務管理上の課題解決を指導する任にある雇用均等指導員の業務範囲の見直しや、各都道府県に設置されている働き方改革推進支援センターの活用を検討すること。
- ③ ハラスメントについて、2019年6月の国際労働機関（ILO）総会で採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約（第190号条約）をめぐるグローバルな議論や、5月に成立したハラスメント対策関連法に関する国会や労働政策審議会における議論を踏まえ、

一元的かつ相談者のプライバシーに配慮し寄り添った丁寧な相談対応を行うとともに、未然防止を含めた就業環境の整備に向けた取り組みを推進すること。

- ④ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や、固定的性別役割分担意識にもとづく言動（いわゆる「ジェンダー・ハラスメント」）を根絶する重要性について、専門家の知見を活用しつつ、改めて各職場への周知啓発を行うこと。
- ⑤性的指向・性自認に関するハラスメント（いわゆる「SOGIハラ」）について、相談対応に必要な研修を継続的に実施すること。また、雇用環境・均等部に所属するすべての職員が、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別や仕事と不妊治療の両立など、さまざまなジェンダーに関する課題に対応できるよう、継続的に研修を実施すること。
- ⑥次世代育成支援対策推進法にもとづく認定制度や、育児・介護休業法にもとづく育児に関する休業・休暇や措置などについて、男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と育児の両立支援を強化するため、積極的に周知すること。
- ⑦女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画について、いわゆる「PDCAサイクル」や、男女の賃金の差異の把握が重要であることを周知しつつ、事業主に対して、積極的な状況把握・課題分析、計画の策定・見直しを促すこと。また、中小企業も含めた取り組みが一層促進されるよう、就職活動中の学生や求職者に対して、データベース等の周知を積極的に行うこと。
- ⑧新型コロナウイルス感染症対策として5月7日に男女雇用機会均等法の指針を改正し適用されている「新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置」について、妊娠中の女性労働者が母体および胎児の健康保持に影響があるとして医師や助産師からの指導により申し出た場合には、事業主が作業の制限、出勤の制限等の必要な措置を講じなければならないことについて、労使双方に周知徹底を行うこと。

以 上