

2021年12月20日

兵庫労働局
局長 鈴木 一光 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、コロナ禍において、雇用の維持・確保に向け、雇用調整助成金、相談窓口対応等、迅速な対応が求められる中、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。

また、新型コロナウイルス感染症対策については、各自治体、関係機関・団体が連携をはかり、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た結果、新型コロナウイルスの感染者は下げ止まり傾向にありますが、今後については、第6波も予測される中で、まだまだ不透明な状況にあります。

コロナ禍により経済が停滞する中で、労働環境の悪化が懸念されます。すべての労働者が活気に満ちた地域社会を築くために、兵庫県下全域における雇用・労働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おき、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、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。

2022年度の要請内容は、昨年度の要請に対する回答内容や状況の変化も踏まえ、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経済政策②雇用・労働政策③ジェンダー平等政策に対し、10点を重点政策項目として位置づけております。

連合兵庫は、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

〈目次〉

<重点政策>.....	1
<経済政策>	
1.取引の適正化の実現に向けて.....	3
<雇用・労働政策>	
2.労働行政の強化	3
3.働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化.....	4
4.すべての労働者に対する職業能力開発機会の充実	5
5.良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応	5
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	6
7.地域における高齢者の就労促進.....	7
8.最低賃金の履行確保の強化	8
<交通・運輸政策>	
9.持続可能で安心・安全な社会資本整備の推進	8
<ジェンダー平等政策>	
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	8
11.男女が仕事と生活を調和できる環境整備の推進.....	9

連合兵庫 2022 年度 兵庫労働局に対する政策・制度要請 [重点政策]

〈経済政策〉

取引の適正化の実現に向けて

- ①新型コロナウイルス感染拡大による社会経済活動の停滞は、中小企業等、小規模事業者の弱者を直撃することを鑑み、付加価値に見合った取引の徹底や、また、すべての労働者の立場にたった働き方を実現するため、適正な取引慣行の一層の周知を強化すること。

〈雇用・労働政策〉

労働行政の強化

- ②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。【新規】

働く者のための働き方改革におけた監督体制の強化

- ③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。
- ④「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の趣旨を正しく周知し、労働時間把握・管理、費用負担、労働安全衛生や労働災害等について適正な対応がはかれるよう監督指導を徹底すること。【新規】

良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

- ⑤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の提供をはかること。
- ⑥いわゆる「就職氷河期世代」に対し、当事者に寄り添った「オンライン相談サービス」や「職業紹介サービス」を展開するなど、職業能力開発や就労、社会とのつながりを持つことに関する情報提供や啓発を行うこと。

地域における高齢者の就労促進

- ⑦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。

最低賃金の履行確保の強化

- ⑧最低賃金の履行確保のための監督指導を強化すること。また、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の周知・徹底をはかること。

〈ジェンダー平等政策〉

あらゆるハラスメントの根絶とジェンダー平等の実現

- ⑨あらゆるハラスメントの根絶に向けて、ハラスメント対策関連法が定めるパワー・ハラスメントに関する事業主の防止措置義務をはじめとする新たなハラスメント対策について周知徹底をはかるとともに、2021年6月に発効するILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約の内容も踏まえ、ハラスメントのない就業環境の整備に向けた取り組みを推進すること。

男女が仕事と生活を調和できる環境の整備

- ⑩妊娠・出産・育児、介護により離職することなく、安心して働き続けられる環境の整備に向けて、育児・介護休業法をはじめ関係法令の周知・徹底をはかること。また、国や地方自治体、企業における両立支援制度の情報提供や相談窓口の設置などを促進すること。

以上

その他要請項目

〈経済政策〉

1. 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、各種告示・ガイドライン・業界自主行動計画等の拡充および周知徹底をはかること。
- (2) すべての労働者の立場にたった働き方を実現するため、中小企業などの「働き方改革」を阻害するような取引慣行の是正などを強化すること。
- (3) 新型コロナウイルス感染拡大による社会経済活動の停滞は、中小企業等、小規模事業者の弱者を直撃することを鑑み、付加価値に見あった取引の徹底や、また、すべての労働者の立場にたった働き方を実現するため、適正な取引慣行の一層の周知を強化すること。 **【重点①】**

〈雇用・労働政策〉

2. 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充実などをはかるとともに、労働相談への支援や労働教育講座の開催など、兵庫における労働行政を充実・強化をはかること。
- (2) 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。 **【新規・重点②】**
- (3) 緊急事態宣言やまん延防止等重点措置等により事業を休止する場合は、労働者の解雇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。また、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、労働基準法上の労働者であれば、雇用形態に関わらず休業手当の支払いが必要であることを周知し、監督指導の徹底をはかること。

- (4) コロナ禍により一時的に雇用が過剰となった企業から、さらなる労働力が必要な企業への在籍型出向による雇用維持を支援する制度（産業雇用安定助成金、雇用調整助成金）の活用が進むよう、事業主に周知すること。 【 新規 】
- (5) 在籍型出向に関する地域内の課題の共有と個々の地域の事例の展開を、地域在籍型出向等支援協議会を通じて適切に実施するとともに、出向元企業と出向先企業を把握したうえで労使による十分な協議を促し、マッチングを充実させること。
- (6) コロナ禍において企業等が自主的に実施してきた在籍型出向の事例を踏まえ、今後の在籍型出向に向けた企業支援を行う。 【 新規 】
- (7) 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、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。
- (8) 労働相談への支援や労働教育講座の開催など、地方における労働行政の充実・強化をはかること。
- (9) 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し、不適切な事案に対しては厳正かつ迅速に指導すること。

3. 働く者のための働き方改革にお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（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）については、厳正に対処すること。
- (2) 労働施策総合推進法に基づく協議会を開催し、兵庫県や労使団体等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。 【重点③】
- (5) 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の趣旨を正しく周知し、労働時間把握・管理、費用負担、労働安全衛生や労働災害等について適正な対応がはかれるよう監督指導を徹底すること。 【重点④】
- (6) 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。
- (7) 「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。さらに、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。

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の提供をはかること。 【重点⑥】
- (2) いわゆる「就職氷河期世代」に対し、当事者に寄り添った「オンライン相談サービス」や「職業紹介サービス」を展開するなど、職業能力開発や就労、社会とのつながりを持つことに関する情報提供や啓発を行うこと。 【重点⑦】

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) 労働局・兵庫県・地元経済界などで構成される地域雇用創造に関する会議や協議会などへの労働組合の参加を保障し、地域の雇用創出、地域活性化策などについて総合的に検討すること。

- (3) 障がい者の雇用の促進および雇用の安定に向け、雇用・福祉・教育の各行政機関が地域レベルで連携するとともに、ハローワークを核とした地域のネットワークや、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こと。
- (4) 中小企業における障がい者の雇用の推進するため、中小事業主認定制度の活用とともに、これまで障がい者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している「雇用ゼロ企業」に対し、準備段階から採用後の定着支援までの総合的な支援を強化すること。
- (5) 障がい者が雇用契約を結んで働く「就労継続支援A型事業所」においても、労働関係法令が適正に順守されるよう、事業者への指導・監督を強化すること。
- (6) 就労希望の障がい者が、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等の支援を強化すること。
- (7) 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、個々の若者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。
- (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) 改正「出入国管理及び難民認定法」により、2019年4月より受入れが開始された在留資格「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・徹底をはかること。
- (4) 地方公共団体が設置・運営する一元的相談窓口において、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。
- (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) 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

- (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。 【重点⑦】
- (2) 改正高年齢者雇用安定法で新たに努力義務となった就業確保措置について、企業において適切な措置が講じられるよう、厚生労働省の各種ツールを活用して事業主へ制度内容の周知を行うこと。 【新規】
- (3) 就労を希望する高年齢者に対し、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) 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。
- (5) 改正高年齢者雇用安定法における就業確保措置のうち「創業支援等措置」（雇用によらない措置）に基づいて事業を行う者が2021年4月1日から労災保険の特別加入制度の対象となったことについて、事業を発注する予定の事業者および創業支援等措置で就業を予定している者への周知を行うこと。 【新規】

- (6) 2020年4月に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はかること。

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。また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の周知・徹底をはかること。 **【重点⑧】**

- (2) 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ができるよう、産業別就業者数を把握すること。

<交通・運輸政策>

9. 持続可能で安心・安全な社会資本整備の推進

- (1) 「交通政策基本計画」を着実に実行し、経済・社会の変化に的確に対応するとともに、国民生活や経済活動を支える社会基盤として、持続可能で強い交通・運輸体系を構築のために、交通・運輸を担う人材の計画的な確保に向けて、資格・免許などの技術・技能の習得などの人材育成や同産業への就業を支援すること。

<ジェンダー平等政策>

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) 女性活躍をさらに推進するため、就職活動中の学生や求職者などを含め、2020年4月に施行された改正女性活躍推進法（「男女の賃金の差異」の把握の重要性や新たな認定制度（プラチナえるぼし）を含む）の周知を積極的に行うとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促し、従業員100人以下の中小企業に対しても行動計画を策定するよう働きかけること。

- (2) あらゆるハラスメントの根絶に向けて、ハラスメント対策関連法が定めるパワー・ハラスメントに関する事業主の防止措置義務をはじめとする新たなハラスメント対策について周知徹底をはかるとともに、2021年6月に発効するILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約の内容も踏まえ、ハラスメントのない就業環境の整備に向けた取り組みを推進すること。 **【重点⑨】**

- (3) 厚生労働省のモデル就業規則において、性的指向・性自認(SOGI)に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントの禁止規定が盛り込まれていること、また、人事院規則において、性別により役割を分担すべきとする意識または性的指向もしくは性自認に関する偏見にもとづく言動も含めた「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」が記載されていることを踏まえ、積極的な取り組みが行われるよう促すこと。
- (4) 所属するすべての職員が性の多様性を理解するとともに、ドメスティック・バイオレンス(DV)を含む人権擁護、ハラスメントの防止、性的指向・性自認(SOGI)に関する差別の解消など、様々なジェンダー平等課題に対応できるよう継続的に研修を行うこと。特にハラスメントに関しては、全般について対応できるよう横断的な職員研修を行うこと。

11. 男女が仕事と生活を調和できる環境の整備

- (1) 妊娠・出産・育児、介護により離職することなく、安心して働き続けられる環境の整備に向けて、育児・介護休業法をはじめ関係法令の周知・徹底をはかること。また、国や地方自治体、企業における両立支援制度の情報提供や相談窓口の設置などを促進すること。 **【重点⑩】**
- (2) 短時間勤務制度や有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件、パパ・ママ育休プラス等両立支援のための個別制度の情報提供や相談窓口の設置など、企業における取り組みを促進すること。
- (3) 次世代育成支援対策推進法について、行動計画の策定を推進するとともに、認定基準の適合確認の徹底と厳格化をはかるなど実効性を高めること。また、男女別の育児休業取得期間などの実態把握に努めるとともに、男性の育児休業取得を促進するための情報提供をはじめとする積極的な取り組み支援を行うこと。

以上