

2019年12月2日

厚生労働大臣 加藤 勝信 様
総務大臣 高市 早苗 様
人事院総裁 一宮なほみ 様

コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク

共同代表 佐藤正剛（札幌地域労働組合） 広岡法浄（ユニオンみえ）

笠井弘子（きょうとユニオン） 寺山早苗（連合福岡ユニオン）

136-0071 江東区亀戸 7-8-9 松甚ビル 2F 下町ユニオン内

TEL.03-3638-3369 FAX.03-5626-2423 Email : shtmch@ybb.ne.jp



要 請 書

貴職の日頃からのご活躍に敬意を表します。

当ネットワークは、北海道から鹿児島までの78のコミュニティ・ユニオン、2万人が参加する個人加盟の労働組合のネットワークです。全国各地で「あらゆる働き方に権利を！」を掲げて、パートタイム労働者や派遣労働者、外国人・移住労働者など非正規雇用労働者をはじめ働く者の労働相談や組合づくり、権利運動に力を入れて取り組んでいます。

例年行っておりますが、今年度も貴職に対し下記の事項について要請いたします。明確なご回答を頂きますようお願いいたします。

記

1. ハラスメント対策について

- ① パワーハラスメント防止指針については、十分な議論もないまま労働政策審議会が終結した。これからパブリックコメントが行われるが、実際の被害者や相談を日常的に受けている団体の意見などを十分に踏まえ修正すること。
- ② 労働政策審議会で「了承」されたとされるパワーハラスメント防止指針は非常に不十分なものである。日本政府も賛成したILO条約を踏まえ、パワーハラスメントそのものを禁止する法改正に向けた議論をただちに始めること。

2. 最低賃金審議会の運営について

- ① 中央及び地方の最低賃金審議会において開催される全ての議事（本審、専門委員会及び関係者への意見聴取）を公開とすること。
- ② 中央及び地方の最低賃金審議会を構成する委員について、公選の手続きを経て選出すること。

3. 労災防止指導員制度について

今般の長時間労働及び各種ハラスメントによる労働者被害の防止・撤廃に向けて、2011年度を以って廃止された労働防止指導員制度を拡充復活すること。

4. 労働審判制度について

労働審判制度における代理人につき、労働審判法4条但し書きに基づき労働組合専従者を代理人として認めるべく、関係省庁へ助言すること。

5. 有期雇用労働

① 無期転換申し込み権発生を嫌って、事前に労働者を雇い止めにしたりクーリング期間を設けたりすることについて、法の趣旨を徹底させ、厳正な対応をはかること。

【補足】東証一部上場企業において、多数の有期雇用外国人労働者に対し会社が雇い止めを通告する事件が発生した。通告はすべて当該労働者らに無期転換申し込み権が発生する直前であり、しかも「6ヶ月後に仕事があればまた働ける」との説明まで受けている。無期転換ルール適用の回避が目的であることは明らかであったため、この内容を愛知労働局へ申告した。労働局担当者から会社に対しては直ちに電話にて助言指導を行ったが、会社がすぐに対応を変えることはなかった。担当者としても、「法律の趣旨に反したひどい雇い止め」であるものの労働局として実効性を持った働きかけができないことに対し、忸怩たる思いを持っているとのことであった。なお、一方でこうした雇い止めを行いながら、他方でこの会社は新たな求人も行っている。また、同社の他県事業所では、同条件で働く外国人契約社員が無期雇用に転換されている。

② 有期雇用労働者の無期転換を機に、定年制度を設ける、転勤・配転があり得るなどの例がしばしば見受けられる。賃金等の不利益変更が許されないことはもとより、賃金以外の労働条件の変更についても、十分な説明を要することを具体的事例をあげて通達・指導すること。

【補足】時給そのものを引き下げることがさすがに稀であるが、メリットのない互助会に半強制的に加入させられたり、定年制度が適用されたりするなど、十分な説明がないことがある。

③ 2020年4月1日施行のパートタイム・有期雇用労働法につき同一労働同一賃金ガイドラインにより不合理な待遇格差の改善対象となる労働者を雇用期間に定めのある者に限定せず、無期雇用転換となった労働者も含めた全ての非正規雇用労働者を対象とすること。

6. パート労働

- ① ILOパート労働条約（175号）を速やかに批准すること。
- ② 公務パートにも、「パート労働法」を適用するよう、関係省庁と連携して取り組むこと。
- ③ 恒常的業務に就く公務パートに対しての一方的な「雇止め」や、新たに雇用年数上限を設定するなどの問題について、改正労働契約法の主旨も踏まえ、公務パートの雇用安定、無期雇用への転換措置がはかれるよう、関係省庁と連携し対策を講じること。
- ④ 公務パートについて、厚生年金及び健康保険の被保険者資格の継続について厚生労働省通知（2014年1月17日）を踏まえ、周知徹底を図るとともに対策を講じること。
- ⑤ 地方公務員法と地方自治法改正の本旨は処遇改善であることから、法改正による不利益変更は行わないよう、移行に関しては、前向きに建設的な労使協議を行うよう関係省庁と連

携して取り組むこと。

- ⑥ 会計年度任用職員への移行に伴う処遇改善に必要な財源を確保するよう関係省庁に働きかけること。

7. 監督・求人行政

- ① 労働基準法違反で労働基準監督署が指導中の事業場の求人について、是正されるまで閲覧を中止すること。そのために、労基法違反事業場のデータベースを作成し、ハローワークと労働基準監督署との情報交換を密接に行うこと。

- ② 労働基準監督署、労働局への「申告」を「情報提供」として処理しないこと。

【補足】 本年9月、福岡労働局需給調整課への偽装請負の「申告」が「情報提供」として処理、対応された。

- ③ 未払賃金について、労基署は労働者が請求可能な分の支払をするよう指導すること。

【補足】 2年以上の未払賃金があり名古屋東労働基準監督署に違反申告したところ、会社からは、監督署の是正勧告が入り3カ月分の遡及支払を指導されたためそれだけが支払われた。労働者が2年分の残りの未払賃金の支払を求めたところ、監督署の指導が3カ月だったことを理由に、会社や他の従業員から「自分の事しか考えていない」「会社をつぶそうとしている」と悪者扱いされた。

- ④ 労働者代表選出について

(ア) 労働者代表を適正に選出するための法改正を行うこと。

(イ) 少なくとも現行の通達は民主的な選出を実現していないので抜本的に改正すること。

【補足】 親族経営の中小企業において、たてまえは一般社員だが使用者と一体となって動いている親族の労働者が労働者代表選挙に立候補したり投票したりしているケースが多い。また、経営者にとって不都合な労働者が労働者代表に選出された時に、その労働者に投票した従業員に対し経営者から圧力がかけられることがある。

- ⑤ 教職員の過労問題が社会的にも注目されているが、私立学校においては公立以上に法違反が横行し横暴な経営者が存在するために改善が極めて困難な実態を踏まえて、労働関係法令の取り締まりを強化すること。

- ⑥ 外国人・移住労働者を雇用する事業主に対して、就業規則の明示義務を遵守させるため、就業規則や安全教育などの資料の母国語化を義務付け、指導、支援すること。

- ⑦ 育児休業制度、同給付金の各国語による周知文書を作成すること。

【補足】 日系ブラジル人労働者が、育児休業を取得するにあたって、育児休業給付金に関して、会社から十分な説明がなく、職安からの日本語の資料しか提供されなかった。そのため、会社の育児休業制度と国の育児休業給付金制度との理解に混乱が生じ、手続きの不備がおき、結果として育児休業給付金を一部受け取れなくなってしまうことがある。

- ⑧ 積極的に情報公開を行い、労働行政への理解を広め、地域の労働団体との協議においては誠実に対応し、信頼関係を築き、労働行政への協力、連携を図るように、全労働局、全労基署、全職安に指示すること。

【補足】本年6月26日、地域の労働団体と亀戸労基署との交渉において、従来同署から提供されている監督行政に関する基本情報の提示を要請したところ、「(東京労働)局に照会したところ回答すべきではない」との理由で回答しなかった。そのことにより長年にわたって交渉を続けてきた経緯が踏みにじられ、監督署との信頼関係が破壊された。

- ⑨ 無期雇用派遣労働者について、

(ア) 無期雇用の場合、派遣先が違ってても賃金等労働条件を低下させてはならないこと。

(イ) 派遣先が見つかるまでの賃金を100%補償すべきことを明確にすること。

【補足】製造業に派遣されている無期雇用労働者が、派遣先によって時給等の労働条件が変更になり、労働条件の低下により結局のところ、退職せざるを得ないという事例がいくつも起きている。

派遣会社は雇用を維持したくなければ、低い労働条件の派遣先を紹介し、労働者がそれを受け入れなければ、退職を強いるのである。また、派遣先が紹介できないからと退職を求められる例も起きている。これでは無期雇用の意味がない。

- ⑩ 労働基準監督署の利用時間について、平日夜間、土日などに窓口相談、電話相談ができるようにすること。

【補足】労働基準監督署の利用時間が、土・日・祝を除く8:30~17:15のため、平日の休憩時間のわずかな時間に電話することしかできない労働者が多い。「労働条件相談ほっとライン」と言う平日夜間、土日・祝日に無料の電話相談などもあるようだが、利用している労働者はほとんどいない。窓口に行かないとできないこともある。

8. 保険関連

- (1) 労災給付と社会保険の傷病手当が滞りなく同時に請求できるようにすること。

- (2) 雇用保険

- ① 派遣会社が派遣先の業務量の減少などで契約通りの派遣の継続が困難になった際、別の派遣先を紹介し、労働者がこれに対し条件が合わないとして拒否した場合に、派遣会社は自己都合退職の離職票を発行し、雇用期間が1年に満たない労働者は雇用保険を受給できない、また、雇用期間が1年以上の場合においても3ヶ月の待機期間が発生する不利益が生じる問題が多発している。とりわけ、常用派遣扱いになっているケースでのトラブルが多発している。

労働者は派遣先が特定されて派遣されているのであり、たとえ、常用での契約になっていても、派遣先の事業所で業務内容に納得して雇用・派遣されている。とりわけ外国人労働者はその傾向が顕著である。勤務場所が変わることは日本人以上に不利益をもたらすことになる。労働者には職業選択の自由があり、派遣労働者においても然りである。

たとえ、常用雇用で派遣元が次の派遣先を紹介し労働者がこれを拒否したとしても、

また有期雇用の契約途中で派遣先を変更する会社の提案を労働者が拒否したとしても、引き続き元の派遣先で派遣を継続できない場合は会社都合退職とする離職票を発行することとする。

- ② 有期雇用労働者が6ヶ月以上勤務し、直近契約において「更新の可能性あり」として雇い止めになった場合は特定受給者として雇用保険を受給できるが、最後の契約が「更新しない」とされた場合は12ヶ月以上の雇用期間がないと雇用保険が受けられない。有期雇用の非正規雇用が増やされ、景気が少し悪くなっただけで真っ先に不安定な短期の非正規雇用労働者が解雇される状況になっている。一方、雇用保険制度は正社員が安定して働き続けられることを前提に高度成長期以降、改悪されてきた。非正規雇用が4割近くに達し、しかも契約期間が短期に設定されいつでも首が切られる、雇用の安全弁の役割を背負わされている現状を踏まえ、セーフティネットとしての雇用保険が本来の役割を果たせるよう、

(ア) 雇用期間が3ヶ月を超える解雇や雇い止めに対しては雇用保険を受給できるようにすること。

(イ) 少なくとも、一度でも契約が更新され、最後の契約が更新しないとなっていた場合においても特定受給者として扱うこと。

(3) 社会保険

有期雇用労働者を雇用する多くの会社、とりわけ偽装請負を含む派遣会社が雇用保険の加入を免れるために2ヶ月以内の雇用期間を設定し、通常、契約更新している実態がありながら、あえて「更新なし」の契約書を締結し、更新した場合でも入社時に遡っての加入をさせない実態が横行している。さらに、この制度を悪用し、同じ仕事に従事させながら、2ヶ月毎に系列の子会社との契約し、2ヶ月を超えて社会保険に加入させず、2ヶ月以内の契約更新をしない契約であれば社会保険加入を免れる制度が脱法行為に利用されている。しかも、こうした方法で、有給休暇の付与もしないという、違法行為にも利用されている。

① ひと月を超える全ての有期雇用に社会保険加入を義務付け、さらにひと月を超えた時点で義務加入とするよう、制度を改めること。

② 使用者が加入を怠っていた場合には遡及加入の費用負担を全額使用者に負わせるペナルティの制度を導入すること。

9. 労働関係行政機関の民間委託、職員増員について

- ① 社会保険労務士が中小企業などを個別訪問し、課題についてアドバイスをしているが、適切なアドバイスがされていないことがある。委託事業として適切な運用を行うよう、連合会に指導を徹底すること。

【補足】神戸のある法人で、この制度を使い、社労士にアドバイスを求めたところ、社労士が2人来所し、2種類の名刺を提示された。ひとつは、厚労相から委託されていることが明記された名刺で、もうひとつが自社（社労士事務所）の名刺であった。アドバイスは「休日日数が多いから、夏期休暇や年末年始を労働日に変更し、計画年休にした方がいい」とのことで、「年休5日義務を夏期や年末年始を不利益に変更して、有給休暇を

取得させるということであった。

この法人は、休日を労働日に変更することが不利益になることを知っていたので不利益な変更を行わなかったが、一般的に厚労省の委託を受けた社労士が、そのようにアドバイスすれば、それがお墨付きになる。社労士は、顧問先企業を探している営業活動をしているだけで、委託事業としての役割を果たしていないと言わざるを得ない。

- ② 労働者の権利保護を堅持し、監督行政の強化のために、業務の民間への開放や委託を中止すること。
- ③ 「官製ワーキングプア」を生じさせないためにも、労働基準監督署監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官、公共職業安定所など労働行政機関の正規雇用職員を増員すること。

以上