

令和2年度行政運営方針（案）への質問・意見について

表題、「令和2年度行政運営方針（案）」について下記の通り質問又は意見を述べます。

記

1、労働災害防止の取り組みについて

- (1) 長時間労働を原因とする労災事故は重篤となる傾向にあり、対象業種も限定化されることから、労災防止指導員制度の再活用を以って対処すべきと思ひ、検討について記載してはどうか。
- (2) 外国人労働者の適正雇用管理の観点から

外国人労働者に関わる雇用管理上のトラブルは、労働災害防止と同様の長期体制を以って対処することが適当と考えますので、労働災害防止の重点項目に外国人労働者に関わる項目の挿入を検討してはどうかと考えます。

2、「パートタイム・有期雇用等雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」

- (1) 無期雇用転換ルールの円滑な運用

無期雇用転換ルールを当該労働者の労働条件据え置きを目的として運用する事のないよう指導・周知の記載を検討して下さい。

- (2) 改正派遣法の円滑な運用

求人票の労働条件記載事項に募集業種（派遣先事業所）の労働条件が「均等・均衡方式」による決定なのか「協定方式」により決定されるのかを記載するよう検討をお願いします。

- (3) 総合的なハラスメント対策の推進

- ① 1月15日に公表された指針の事業者の講ずべき措置の中の相談体制の整備は、労働者の安全及び職場確保の在り方について極めて不十分であることから、北海道労働局の監視指導体制の存在することを明記するよう検討して下さい。
- ② また、ハラスメントが発生した企業内で被害労働者の相談を受け付けるということは、大変好ましくないと考えることから、第三者の機関との連携による外部相談窓口開設を検討するよう、指導するとの記載を、お願いします。

3、高齢者の継続雇用延長等に向けた環境整備について

希望者が全員65歳以上まで働けるための取り組みとして、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、既に本年2月付で「65歳超雇用推進事例集2020」を公表しています。この記載に、第201通常国会でこれから議論されるどころの、「フリーランス契約への資金提供」、「起業支援」及び「社会貢献活動参加への資金提供」などの雇用に拠らない働き方が、整備中であるとし、決定事項と思わせる記載となっています。

これら働き方は、雇用の概念から外れるところであり、今後の議論の中で改廃が検討されるものと考えます。

暫くの間、記載内容に配慮が必要と考えますので、訂正加筆の検討をお願いします。

4、最低賃金制度の適切な運営等について

最低賃金の審議会の議事進行状況・議論内容が全く市井の労働者に把握出来ていません。議事進行状況・議論内容の可視化について検討するよう記載をお願いします。

5、職業安定行政における改正職業安定法に関わる対応について

- (1) 改正職業安定法により、2020年3月30日から一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能となりますが、民間求人誌の対応もこれに準ずるよう周知することを記載願います。

(2) 一定の労働関係法令違反に労働組合法も含むことを記載され周知されるようお願いします。

6、季節労働者の雇用安定等について

季節労働者の雇用安定は生活安定の根幹であり、地域の経済的安定を維持する上で極めて重要と考えますが、その実現には、53P⑤に記載の通り地域関係機関との連携は極めて有効と考えます。

ただ、その実現性をさらに担保するため就労支援協議会の参画及び就労支援協議会間の意見交換の機会設定も検討していただけるようお願いします。

7、改正労働基準法への対応について

第201回通常国会において、改正労働基準法が議論され、未払い賃金の消滅時効期間について原則5年としつつも当面は3年とするような提案が予定されています。

本提案については、この間の労基法による労働者保護の精神を否定するものと考えます。

賃金未払期間が通常の民事債権に増して長期に及ぶことは、事業主による賃金未払の防止に強く影響します。

よって、本議論について、原則5年が労基法の成立主旨からして妥当であることを上申されるようお願いします。

8、現下の労働行政展開における環境整備について

国政の喫緊かつ最重要課題とされる働き方改革は、経済活動へもたらず影響は大きいとされる一方、成否のカギは労働者の意欲的参加の確保にあると考えます。したがって、各地域における、労働者との触れ合い及び政策理解の促進は極めて重要であり、そのための人材は長期にわたる確保と育成が必要と考えます。

是非、北海道労働局の人材確保・育成に関する記載を本方針案に追記されるようお願いします。

以上