

連合北海道石狩地域協議会／札幌地区連合会

2021 石狩地域労働者政策への要請行動

職業安定行政要請行動

開催日時：2021年 4月16日（金）14時

場 所：大樹生命札幌共同ビル 6階
ハローワーク人材確保対策サテライトコーナー

連合北海道石狩地域協議会・札幌地区連合会
「2021年度石狩地域職業安定行政に関する要請行動」次第

1. 日 時 2021年 4月16日（金）14時

2. 場 所 大樹生命札幌共同ビル6階
ハローワーク人材確保対策サテライトコーナー
札幌市中央区北4条西5丁目

3. 次 第

(1) 開 会	札幌公共職業安定所
(2) 自 己 紹 介	職安→連合
(3) 要 請 書 手 交	野宮会長より札幌公共職業安定所 阿部所長へ
(4) 連 合 挨 捶	連合北海道石狩地域協議会・札幌地区連合会 野宮会長
(5) 要請書趣旨説明	連合北海道石狩地域協議会・札幌地区連合会 吉田事務局長 → 光崎副事務局長
(6) 職 安 挨 捶	札幌公共職業安定所 阿部所長
(7) 回 答	札幌公共職業安定所
(8) 意 見 交 換	
(9) 閉 会	札幌公共職業安定所

4. 出席予定者
別紙のとおり

5. 要請内容
別紙のとおり

6. 回答内容
別紙のとおり

職業安定所要請行動出席者

	役 職	氏 名	産 别
石狩地域協議会	会 長	野宮佳則	情 報 労 連
	事務局長	吉田賢一	自 治 労
	副事務局長	山口裕一	自 治 労
		光崎聰	事 務 局
	特別執行委員	山本功	サ ー ビ ス 連 合

	役 職	氏 名
札幌公共職業安定所	所 長	阿部匡
札幌東公共職業安定所	所 長	新豊廣
札幌北公共職業安定所	所 長	國井直樹
札幌公共職業安定所	職業相談第1部長	齊藤敏純
	企画調整部門統括職業指導官	勝原將
札幌東公共職業安定所	雇用開発部長	佐々木和己
札幌北公共職業安定所	職業相談部長	杉本嘉廣

2021年 4月16日

札幌公共職業安定所
所長 阿部 匡 様

札幌東公共職業安定所
所長 新 豊 廣 様

札幌北公共職業安定所
所長 國 井 直 樹 様

連合北海道石狩地域協議会
連合北海道札幌地区連合会
会長 野宮 佳則

2021年度石狩地域職業安定行政に関する要請書

日夜、石狩地域労働者の生活と雇用安定にご尽力されていることに対して心より敬意を表します。また、常日頃より私ども連合北海道石狩地域協議会および連合北海道札幌地区連合会の取り組みに対して深いご理解を賜りますことについて心より御礼を申し上げます。

本年4月から「働き方改革関連法」のうち、「同一労働同一賃金の原則」の適用が中小企業に適用されます。これまでの判例で通勤手当や扶養手当などの手当は、その目的に照らし非正規のみに支給しないのは違法とされました。各職場において、格差解消が急がれるとともに、あらゆる機会を通じた、制度改正の趣旨の周知と徹底が必要です。

私たち労働者を取り巻く環境は厳しさを増しています。職場でのハラスメント対策では、昨年6月から企業へのパワハラ防止措置が義務化されました。電通の新入社員が過労自殺してから5年が過ぎ、この死を機に働き方改革が進展を見せた一方、精神障害や脳・心臓疾患の労災申請は増加しています。さらに在宅勤務や副業、兼業など働き方の多様化が進む中、労働時間の把握は難しくなっており、過労死や過労自殺につながる長時間労働が横行しかねないと懸念されています。

私どもは、労働施策の充実は地域の雇用情勢の安定や生活の安心・安全の確立には欠かすことのできないものであり、取り分け日々の職業安定行政の果たす役割の重要性は強く感じところであります。

以上の観点から、私ども連合北海道石狩地域協議会並びに連合北海道札幌地区連合会は、日頃の取り組みの中において、貴所等の対応を痛切に願う事項を下記の通り列挙いたしました。貴所等におかれましては種々ご賢察の上、特段の措置を講ぜられますよう要請する次第であります。

1. 求人情報

求人情報は求職者の生活の糧を得る手段のみならず、自己実現に向けた取り組みの第一歩であります。よって求人情報は遵法性及び合理性に適うものであることが前提と考えます。しかしながら、私どもが対応する以下の事例は昨年度の求人情報（貴所等管轄及び民間事業者管轄）に関わる相談のうち、改善に向けた取り組みが強く求められるものと感じております。貴所等の特段の措置・配慮を求めます。

（1）法定労働条件を下回る労働条件による求人活動

労働基準法を含む労働関係各法律に違反する以下の求人内容につき、当該求人事業者へ指導の上、求人内容の是正、削除及び求職者へ向けた改善情報の提供措置を図るよう求めます。

- ① 有給休暇取得権利の不存在。
- ② 社会保険加入不可。
- ③ 採用後一定期間内の最低賃金を下回る時間給設定。

（2）インターネットによる求人活動について

インターネットによる求人活動を展開する事業者につき、採用担当者の存在が確認できず、PC操作による求人受け付けがトラブルに至るケースは、求人活動本来の趣旨に反するものと考えます。速やかな改善措置を取られるよう求めます。

（3）事業者情報の虚偽記載への対応

事業者の提示する求人情報の虚偽記載について、被害求職者の申し出に基づく救済措置を図るとともに、当該事業者への指導監督を徹底するよう求めます。

（4）中途採用者の離職率の開示

求人情報につき中途採用者の離職率の掲示を促進されるよう求めます。

（5）求職者への就業規則の開示について

求人事業者に対して、求職者に対する就業規則開示を可能な限り実施するよう取り組まれるよう求めます。

2. 地域における雇用対策の拡充

札幌圏の有効求人倍率は 0.84 倍（2020 年 1 月）と 13 カ月連続で前年同月を下回り、新型コロナウイルス感染症の影響が大きいといえます。また、新規求人における、有期・短時間・契約等の割合が高い水準となっています。

私たちは、将来を担う新卒者就職支援の取り組みにも力を入れていますが、管内の今春卒業予定の高校生の 1 月末現在の求人数は 5,810 人と、前年同期に比べ大幅な減少（1,104 人減少）にあり、就職内定率 86.3%（前年同期 2.8 % 減少）と厳しい状況にあります。採用内定開始日が 1 カ月後ろ倒しへ変更となっていることから単純比較できないものの、コロナ禍での就職の厳しさを予想し、進学に切り替えた生徒も多いことから、より一層管内企業への就職促進を進めていく必要があります。以下の課題について貴所等の取り組み強化を求めます。

（1）若年者の早期離職防止

- ① 新卒者を含む若年者と中小企業とのマッチング強化に力を注ぐよう求めます。
- ② 道内の新卒 3 年以内の離職率は全国平均に比べ高い割合にあります。また、従業員数が少ないほど離職率が高く、依然として改善傾向が見られない状況にあります。就職活動時には「ユースエール認定企業」の紹介や周知、職場定着に向け、採用後のミスマッチを少なくするための取り組みとして、インターンシップ受け入れ企業の拡充、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、若者の相談窓口や声・意見を吸収・把握する体制整備、ワークルール教育の機会、「人材確保等支援助成金」を有効活用した離職防止などについて、産官学連携した取り組みを求める。

（2）就職氷河期世代対策および高校新卒者対策と雇用維持

- ① 就職氷河期世代（30 歳代から 40 歳半ば）には、正社員になりたくてもなれない、いわゆる不本意非正規労働者が多い状況にあります。中途採用なども活用し、正規職員として雇用される機会創出へ、経済団体と連携した取り組みを求める。
- ② 今春に卒業を迎える高校新卒者に対する就職先の確保について、行政（国・道・市）と管内企業、経済団体の連携をはかり、高校新卒者の求人確保や拡大に向け、取り組みを進めるよう求めます。
- ③ 新型コロナウイルス感染症の影響により企業業績が悪化することによって、解雇される労働者が増加している状況にあります。「雇用調整助成金」など、給付金・助成金・補助金の活用により、雇用維持につながるよう一層の周知を求める。

（3）介護・保育・医療の職場への対応

介護・保育・医療の職場に従事する労働者の離職率の高止まりは、経済的水準を根拠とするものより、「やりがい」、「仕事に対する評価」及び「職場風土のあり方」

に対する不透明感が上位にあるのではないかと、相談内容を精査する際に強く感じます。

事業主の事業に対する公正な熱意に加え、公正な労務管理の確保が必要と考えます。求人受付に際して事業者に係る評価を検討し、定着率向上へ向けたアドバイス等を検討されるよう求めます。

3. 労働条件改善などの課題

(1) 「すべての労働者の立場にたった働き方」

時間外労働および休日出勤をさせることがある企業において、事業所ごとに 36 協定の締結が必須であることを周知するとともに、労働者代表の選出についても厳正な方法を用いることを指導するよう求めます。

4. ワークルールの遵守

(1) 労働関係法令の遵守徹底

この一年間で連合石狩地協に寄せられた労働相談は 993 件（対前年 70 件増）うち非正規の相談が半数を占める。解雇を始めとした「雇用契約・退職強要」に関連するものが最も多いが、年次有給休暇の相談も多く、新型コロナウイルス感染症に関係するものも多い。正規労働者はもとより、パート・契約・派遣労働者など、そして企業規模にかかわらずワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、労働関係法令の趣旨を踏まえた遵守を徹底するよう求めます。

(2) 労働契約法に基づく無期雇用契約への転換促進

「改正労働契約法」の適正な実施と雇用の安定と処遇改善に向けて、無期雇用契約への転換促進、無期転換後の労働条件の対応、無期転換回避目的の雇い止め防止、雇止め法理の周知など、各企業・団体に法趣旨の周知・徹底を引き続きはかるよう求めます。

(3) 高年齢者雇用安定法に基づく公正労働条件確保

同一労働同一賃金の観点から通常の労働者と定年後継続雇用の労働者をはじめとする 60 歳以降の労働者との間にある不合理な待遇格差の是正や高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善を各企業に周知をすることを求めます。

(4) 労働者派遣法の適正運用

- ① 福祉事業所に勤務する派遣労働者への指揮命令が派遣元により管理されるとの相談があります。「派遣」を装う「請負」であり職業安定法に禁止される行為と考えます。厳正に対処されるよう求めます。
- ② 「労働者から契約の更新又は延長」に関する「希望する申し出」の取り扱いについて、労働者の意向が正しく記載されず不利益を被ったとの相談事例が散見されます。離職票受付時の退職事由の確認につき、労働者の不利益回避の観点からより一層慎重な対応をはかるよう求めます。

(5) テレワークの導入

テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項等について、就業規則に規定すること、その際、情報セキュリティー対策や費用負担のルールについても規定するよう指導し、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしないよう周知することを求めます。

5. 離職票の公正な作成

(1) 離職理由の不実記載への対応

離職票に記載される離職理由が離職時の状況と異なるとの申し出がある場合、当該労働者の不利益を回避されるよう速やかな対応をされるよう求めます。

(2) 事業者による自己都合退職の強要

事業主都合の離職票交付を求める労働者に損害賠償請求行使等の恫喝を行い自己都合退職の離職理由受諾を強要する事業者に対して厳正な指導を科すよう求めます。

(3) 事業者による離職票の交付遅延

6. 雇用保険未加入

雇用保険被保険者としての要件を満たしながら未加入とされる労働者の雇用保険加入促進につき、遡及加入の取り組みも含めて特段の措置を図られるよう求めます。

7. 人員配置等の体制強化等

政府が雇用政策を進めるにあたり、私たち国民が求めるものは第一に現状の正しい認識です。今、私たちの中には働き続けることができるかという不安と危機（雇用身分の不利益変更）、働き続ける中での生命と健康の危機（長時間労働・過重労働・苛めパワハラ・メンタル被害・過労自殺）および働いてもなお存在する生活と生存の危機（ワーキングプア・貧困格差）に怯える労働者が現実に存在します。

政府が雇用政策を掲げるのであれば、真っ先に施策が講じられるべきものであり、憲法で定める法の下の平等（第14条）や労働条件法定主義（第27条第2項）および生存権保障（第25条）を遵守すべきではないかと考えざるを得ません。

私たち労働者が抱える不安の増大は石狩地域の急激な少子高齢化の進行と相まって経済活動や地方自治体の運営に大きな障害となっています。また、雇用の場を求める若者の域外流失は歯止めがかからず事態はより一層深刻なものとなっています。早期に明確な処方箋が求められる状況であります。

私たちは、今こそ労働条件の公正確保に全国民が着目し、総力を以て雇用状況の改善を議論すべきと考えます。そしてその議論の地域指揮は貴所等を中心とした職業安定行政によることが最適と考えます。しかしながら、貴署を含める労働行政の定員はここ10年間で1900人以上減員となりました。また「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」に基づく5年ごとの見直し時期が到来し、2020年度以降5年間の定員合理化目標が決定し、厚生労働省においても3000人を超える減員が示されました。

この定員計画においては地域住民・国民の求める労働条件の公正確保に応えるには十分とは言い難いと考えます。また職業安定行政の窓口に雇用調整助成金等に係る申請が増えていることからも、現行の定員計画を見直し、貴所等の現行人員を速やかに増員補強することは、全ての石狩地域労働者や住民に対して国の行政サービスの提供を補償することでもあります。

本要請を緊急かつ重大案件と認識され、上庁へ上申されるよう強く求めます。