

2022年12月5日

厚生労働大臣様  
総務大臣様  
人事院総裁様

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） 鶴丸周一郎（名古屋ふれあいユニオン）  
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79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. 最低賃金について

- ① この10月から改定された地域最賃時給は現在の物価上昇に対応していない。今年度中に物価上昇に見合った再改定をすること。そのために中央最低賃金審議会に諮問すること。
- ② 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。
- ③ 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とともに、最低賃金額近傍で働く当事者を委員に入れること。
- ④ 現在行われている目安制度見直しにおいて、地域間格差の拡大につながっているABCDランク制を見直し、全国一律とすること。
- ⑤ 最低賃金法第9条2の「通常の事業の支払能力」を削除すること。

#### 2. ILOパート労働条約（175号）を速やかに批准すること。

#### 3. 会計年度任用職員、公務災害について

- ① フルタイム会計年度任用職員を正規職員とすること。

- ② パートタイム会計年度任用職員を任期の定めのない、短時間正規職員にすること。
  - ③ フルタイム・パートタイム会計年度任用職員の期末手当については、正規職員と同様の支給月数がすべての自治体において支給されるよう指導すること。また、勤勉手当について、国の期間業務職員に対する支給状況との権衡・均衡の観点から早期に支給が可能となるよう、法改正を行うこと。
  - ④ フルタイム・パートタイム会計年度任用職員の再度の任用における上限を定めている自治体に上限撤廃を指導すること。
- ⑤ 地方公務員災害補償基金の専門医、協力医等を全て公表させること。
- [補足説明] 厚生労働省の専門医等は情報公開法の開示請求をすれば行政文書なのでその名簿を入手することができる。地公災基金は「地方共同法人」であり、非開示となり、補償するかしないかにおいて大きな役割を果たしている専門医が誰であるのかわからぬいと言う理不尽なことが生じている。言うまでもないが基金の原資は税金である。
- ⑥ 過労死等（虚血性脳心臓疾患や精神障害）の公務災害認定において、必ず申請人や遺族と面談して聴取を行うようにすること。
- [補足説明] 信じがたいことに全く行われていない。

#### 4. 労働契約法18条5年無期転換ルールについて

改正労働契約法が施行されて今年度で丸10年となるが、当初の懸念通り無期転換権が発生する直前での雇い止めが社会問題となっている。

- ① 恒常に続くことが予想される業務について、使用者が労働者を雇い入れる当初から雇用契約に「原則5年を超えて更新しない」というような雇用の更新上限をつける行為は、労働者の雇用の安定を図るために制定された労働契約法18条の趣旨に反するものである。「雇用契約の更新上限」に法規制すること。
- ② 使用者の経営状態に大きな変化がなく、労働者の働きぶりや就労態度についても、1～5年目の更新の際と同様であった場合に、5年を超えて（6年目の）契約更新する際にだけ新たな更新基準を設けることは、労働者から無期転換権を不当に奪い取るものであり、労働者の雇用の安定を図る労働契約法18条の趣旨に反するものである。6年目の有期雇用契約更新時だけ更新基準を変える運用を法規制すること。

#### 5. 監督行政について

##### ① 労働基準監督署の利用時間について

労働基準監督署などの窓口は平日昼間しか利用できないが、業務時間で利用できない労働者も多いため、土日での利用や、電話やメールでの申告手続きができる仕組みづくりを進めること。

ただし、現状でも監督官の人員不足によって監督行政が十分に行えていない状況があると考えられるため、窓口の利用時間や利用方法の拡充とともに、監督官の人員を拡充すること（本要請事項8.と重なります）。

② 法違反申告に対して、労働者の早急な権利救済のために事業主に対して速やかに是正指導、勧告を行うこと。また、悪質な事業主に対しては、送検するなど厳格な措置をとること。

[補足説明] 事例として、本年4月に東京・向島労働基準監督署へ㈱トウショクの残業代不払いの違反申告をして、同署からは7月に東京労働局へ是正指導内容の判断を仰いだがいまだに結論が出ない状態が続いている。

③ア) 「断続的労働に従事する者に対する適用除外許可申請」及び「断続的労働に従事する者の最低賃金の減額の特例許可申請」の許可にあたり、実地調査を厳密に行うこと。

イ) 断続的労働の許可をした後も事業場へ定期的に実地調査を行うこと。

ウ) 許可を行った後に断続的労働に該当しない労働実態が判明した場合は速やかに許可を取り消すこと。

[補足説明] 事例として㈱トウショクが東京電力石原寮の住込みの管理人について断続的労働として許可をされているが、実際は許可をとっている管理業務に加えて調理業務を行わせ、対象労働者は長時間働き過重な労働となっていた。

同社は、調理業務を記載せず管理業務だけを行っているとした虚偽の申請をして断続的労働の減額特例許可を受けていたが、許可について取り消されていない。

#### ④ 労働者代表選出について

真に民主的な方法によって労働者代表選出が行われるために、

ア) 使用者の意向反映が違法であることを周知徹底すること。

イ) 違反した使用者には罰則を設けること。

ウ) 労働者代表の選出にあたり適切に行われなかった事実が確認できた場合は、使用者側の介入がなくても労働者代表の選出のやり直しを指導し、適正な労使協定の締結が行われるよう是正すること。

[補足説明①] 労使協定締結のための労働者代表選出において、経営者に不都合な従業員が代表に選出された際、その人に投票した従業員へ経営者から圧力がかけられた。

労働者代表選出に当たっては、民主的な方法によって、使用者の意向が反映されない形で選出されることが労働基準法施行規則によって定められている。しかし現実には、適切でない手続きによって労働者代表が選出されているケースが後を絶たない。

また、労働者代表選出手続きに不備があった場合、使用者に対し手続き自体に関する罰則が設けられていないため、使用者が故意に使用者の意向を反映した労働者代表選出を行ったとしても、問題が明らかになった際に再度手続きを行えば何らこれまでの手続きについて罪を問われることがない。

[補足説明②] 神戸西労働基準監督署の管轄内で、労働者が監督署に36協定の締結についての労働者代表の選出で、適切に行われなかったことを申告した。監督官が調査を行ったところ、会社の介入は確認できなかったが、労働者代表が適切に行われなかつたことは確認できたという。ところが、労働者代表のやり直しは指導しなかった。その理由は、やり直しても結果は変わらないからだという。

神戸市西区にある「神戸電化工業」「Uテック」という会社での申告である。

労働者代表の選出が事務所に貼り出された時点で、労働者代表が指定されていた。貼り出したのは、会社側の団体交渉の担当者であった。名前が記載されていた社員とは別の社員(組合員)が立候補することを表明したが、会社側は対立選挙をさせなかった。立候補を表明した後すぐに、会社側担当者が「36 協定の労働者代表の選出について」という同意書を持って回り、各人に署名を求めた。同意書に記載されていたのは「私は、上記内容について、労働基準法第 36 条の労働者の過半数を代表するものとして、株式会社Uテック本社および神戸工場においては従業員のxxxxを選任することに同意します」と記載されていた。ただし、この同意書は組合員の一部には開示されなかつたため、一部の社員は意思表示をすることができなかつた。そして、ミャンマー人が複数人働いているが、日本語が読めない労働者にも説明せず、サインをさせていた。

神戸西労働基準監督署は、「労働者代表が適切に選出されてはいないが、社長からの聴取で『関与した』という言質が取れなかつた」ことを理由に、「会社の関与が明確ではないため指導ができない。法律上、指導できるのは使用者のみ。労働者に対して指導ができない。そして、やり直しても同じ結果になると予測されるため、来年は適正に行うようにアドバイスだけを行つた」という。

兵庫労働局と交渉したが、「やり直したとしても同じ結果であるならば、協定は無効にならない」という回答だった。

兵庫労働局に対し、「会社の意に沿う過半数の社員に同意を求め、その他の半分未満の社員に意見を聞かなかつたとしても、協定は有効なのか?」と確認したところ、「協定は有効になる」と回答した。この回答は、話し合いを担当した監督官の判断ではなく、局としての公式回答だという。

協定の有効性を問題にしているのであり、適正に労働者代表が選出されなかつたことが認められたのであれば、労働者代表の選出をやり直し、誤った選出での協定はやり直すまでの間、無効として扱うべきである。

##### ⑤ 歩合制雇用契約の際の賃金計算基礎の開示

歩合制で賃金が支払われる労働者との雇用契約を締結した場合、使用者に対し、賃金計算の基礎となる売上高を労働者に開示する義務を負わせるようにすること。

[補足説明] 歩合の率のみを会社から知らされ働く労働者が、賃金計算の基礎となる売上(あるいは取引先との契約金額)を開示されないまま働いていたところ、働いた内容が大きく変わらないのに賃金が大きく下がるという事例があつた。労働者は会社に売り上げの開示を求めたが会社は開示を拒否し、このことについて労働者は労働基準監督署に相談した。そうしたところ、使用者には、賃金計算の基礎まで開示する義務はないとの話をされた。このような事例の場合、使用者が恣意的に、しかも労働基準法違反を問われず簡単に賃金を減額できることになってしまい、労働者保護の観点から極めて不適切である。

## 6. 労働安全衛生について

- ① ストレスチェックの集団分析を義務化するとともに、その活用方法を具体的に通達等で示すこと。

[補足説明] ストレスチェックの集団分析は、面談と比べても費用も手間もかからない。一方で活用方法がわからずに数字だけを出すに終わっている職場も少なくない。リスクアセスメントと同じように職場ごとの分析や、改善を促すのもさほど難しいことではない。

- ② 過労死等の労災請求において、請求人が主張する労働時間数や内容について、使用者がそれを否定する明確な根拠を示せない限りは、そのまま事実認定すること。

[補足説明] 本来使用者が客観的に労働時間を把握する義務があるにもかかわらず、それを怠った企業ほど労働者の主張を否定して労災補償等(認定されれば損害賠償請求されたり、監督署の指導を受けることが多い)を免れると言う実態が生じている。また、労基署は始業時刻と少し離れた時間帯のメールのやり取りの場合、それに要した時間のみを認定する傾向が強い。

- ③ ハラスメント防止法が積極的に機能するように、仮にハラスメントが認められない事例でも当該職場の改善や被害を受けたとする労働者への適切な対処を義務付けるよう法改正すること。

- ④ 長期間にわたって療養する中皮腫の患者さんが増えていることを鑑みて、傷病補償年金に速やかに移行すること。

- ⑤ 労働保険料認定決定に対する審査請求等において、事業主が労災保険支給決定の支給要件該当性を争うことができるようにする案は、事業主が請求に協力しないことから生じている労災請求手続きの遅延や萎縮につながることは間違いないので、ただちに撤回すること。

むしろ、事業場の労働災害の多寡に応じて、一定の範囲内で労災保険率または労災保険料額を増減させる現行の「メリット制」が、労災防止よりも労災隠しの原因の一つになっていること(私傷病報告もせず、労災保険請求しない方が安上がりになる場合がある)、適用事業場数が限られていること、そもそも労災保険料がずっと下がり続けていることなどから、その改廃も含めて抜本的に見直すこと。

## 7. 雇用保険、社会保険について

- ① 雇用保険の求職中の給付について、「自己都合」「会社都合」と区分している待機期間を廃止し、求職者が安心して仕事を探せる環境になるよう、改善すること。

[補足説明] 懲戒解雇され、裁判をすることになり、条件付き給付を申請したケース。解雇撤回の裁判を行うため、条件付き給付は、解雇扱いでの対応を求めたが、「懲戒解雇」のため自己都合と同じ扱いになると断られた。

この懲戒解雇の理由が、ハローワーク職員の視点では「懲戒解雇に該当しない」ということから、離職票を発給したハローワークから会社に問い合わせ、会社の社労士が「懲戒」部分を取り消したため、「普通解雇」での扱いになり、待機7日で給付できるようになった。この対応で、懲戒解雇された労働者は、生活の補償を受けることができ、裁判を進めるこ

とができる。

自己都合と会社都合(特定受給離職者)の区別が必要なのか。仕事を失い、雇用保険を受給しながら求職活動するのは、自己の都合であろうと会社の都合であろうと変わりはない。

今は、ハラスマントでの離職もあり、ハローワークでハラスマントがあったかどうか、判断することもあるようだが、実際にはハローワークの職員が現地調査をすることは少なく、職員の資質によって判断が変わることもあり、不公平な取り扱いになっていることもある。しかも、神戸で起こったハラスマントであっても、ハローワークの職員が問い合わせるのは、会社が手続きをしている地のハローワークになるため、労働者と使用者の意見が食い違っていても、どちらを信用するのかは、ハローワークの職員ということになる。ハローワークの職員の負担も重い。

自己都合での退職とされた場合は、待機期間が2カ月ということがネックになる。離職理由も細分化されているが、細分化されすぎて理解しにくい。

## ② 傷病手当申請の事業主証明について

協会けんぽは、被保険者(労働者)の権利を守るために、法の規定を無視する悪質な事業主に対しては強力な指導を行うこと。

また、健康保険法197条の報告等義務違反として健康保健法216条の規定を適用しての過料(10万円以下)の制裁を課すなど、合理的な理由もなく事業主証明を拒否する事業主に対して厳しく対応すること。

[補足説明] 傷病手当申請について、合理的な理由もなく事業主が証明しない場合がある。これは、労働者に対する嫌がらせ以外の何物でもない。

労働者が会社とのやり取りの経過を書いた上申書を添えて、傷病手当申請と一緒に協会けんぽに提出し、協会けんぽから会社に事業主証明をするよう説明してほしいと求めたが、「そのような立場にない」と拒否され、結局、傷病手当の申請が受理されなかった。

これは、健康保険法施行規則33条で、申請書の「事業主の証明」欄への記載拒否を禁じてはいるが、規則33条違反を直接の理由としての罰則が存在していないからである。

## 8. 労働関係行政機関の民間委託、職員増員について

① 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。

② 「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