

厚生労働省・東京労働局長 前田 芳延 様

公正労働条件の確保と働く者のための「働き方改革」の実現を求める要請書

今年度4月には改正労働基準法がいよいよ施行され、罰則付きの残業時間の上限規制がスタート、年次有給休暇5日取得義務化、労働安全衛生法改正の管理職を含む全ての労働者の労働時間把握では中小企業の猶予もなく適用、働き方改革関連はその他、多くの関係法規の改正を伴い始動することとなりました。

法の周知、指導・監督の強化で、法遵守は使用者の義務であることを徹底することが必要です。来年のパートタイム・有期雇用労働法の施行準備も踏まえ、全労働者にとって雇用労働環境の全体が公正なものとする取り組み強化を国と貴局に要請するものです。

記

1. 労働法制に関する要請 (国・厚生労働省への要請)

- ①今次通常国会に上程、審議される「パワーハラスメント防止措置義務」を定める労働施策総合推進法改正案の審議ではこれまでの労働相談事例を検討する中、より使用者が理解できる具体的禁止規定を明記すること。
- ②時間外労働の上限規制の適用が猶予される「自動車運転業務」「医師」「建設業」については、実態調査を行い、一般則の速やかな適用に向けた議論を行うこと。安易な「医師」の特例的な上限時間の設定を検討しないこと。
- ③高度プロフェッショナル制度は施行後の状況を検証し、健康確保や対象業務の運用に問題のある場合は、廃止も含めて見直しを行うこと。
- ④裁量労働の要件を満たさない違法適用には企業名公表の対象とされたが、悪用の抑止力とするため公表条件について見直し、厳格化すること。
- ⑤マルチジョブホルダーの保護に向け、雇用保険の適用に関する検討会報告書を踏まえつつ、労働政策審議会で健康管理、労働安全衛生の確保等に含めて検討すること。労働時間の通算は、実効性のある時間管理のあり方を検討すること。
- ⑥雇用類似の働き方をする者の労災保険の加入のあり方について検討すること。
- ⑦パート・有期法での待遇差における合理性立証責任の使用者への転換や、待遇差の無効とされた時の補充効の明確化の検討を進めること。
- ⑧労働契約法、パート・有期法の趣旨が国家公務員、地方公務員制度へ反映されるようにさらに必要な整備を行うこと。
- ⑨民法（債券法）改正に対応して労働関係法の整備をはかり、労基法115条の消滅時効の期間は民法（債券法）同様の5年とすること。
- ⑩労働基準監督官をILO提唱基準まで増員すること。（労働基準監督官1人当たり最大労働者1万人）また、派遣・請負・個人請負など多様化する雇用・就業形態に対応できる改革を行うこと。
- ⑪「過半数代表者」が使用者から不利益扱いを恐れることなく活動できるよう、労働組合法で規定されている不当労働行為救済制度を準用するなど制度を整備すること。
- ⑫不当な解雇を拡大しかなない解雇の金銭解決制度は導入しないこと。
- ⑬外国人の共生・支援を適切にフォローアップする仕組みとして、労使団体を含む多様なステークホルダーが参画する協議会を設けること。不当な仲介料や手数料を徴収する登録支援機関や監理団体、職業紹介事業者は、登録抹消や許可取り消しができるもの、再び受け入れることができない仕組みとすること。

(東京労働局への要請)

2. 重点要請

日本経済を牽引する東京の労働者の公正労働条件を確保するため、東京労働局管内における労働基準監督官を大幅に増員すること。

3. 法施行に関わる取り組み要請

(1) 労働基準法改正に関する内容

- ①法内容の周知、基本となる36協定締結の必要性や手続き周知などについては、都内各自治体施設での広報器材の配布を要請する他、東京都産業労働局・労働相談情報センター各所を含む雇用就業部の取り組み並びに同局・商工部の企業指導に協力要請する中、連携を強化した取り組みを行うこと。また、年次有給休暇5日取得が使用者義務である点を重点的に広報すること。
- ②改正法の周知を1年間における重点課題として行い、大規模セミナーの他、労基署単位での小規模セミナーなどを継続展開する中で、来年4月の中小企業適用につなげること。また、特に36協定未締結企業への訪問指導を継続すること。
- ③適用猶予措置の運転業務、建設業、医師に関わる使用者団体との協議を行う中、長時間労働是正に向けた業務改善や関係業界を含む環境改善に取り組むこと。
- ④医師の働き方では、医療機関の取り組みを支援すべく、医療勤務環境改善支援センターの活性化をはかり、連携した取り組みを行うこと。
- ⑤36協定の従業員代表の適正選出についての周知を徹底すること。また、企業指導では代表者が従業員の意見集約や諸報告を行う場合など指針に定められた可能な便宜供与について徹底すること。
- ⑥労働時間の把握義務に併せて「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」について周知・指導を徹底すること。

- ⑦勤務間インターバル制度についてその有効性を企業指導する他、導入企業における実績などを紹介して大きく広報すること。
- ⑧裁量労働制度は、その要件を完全に満たさない場合は違法運用が企業名公表の対象とされることを周知し、適正運用を徹底すること。
- ⑨高度プロフェッショナル制度を使用しようとする企業には、適正な労使委員会設置と5分の4以上の決議と届け出や当該労働者の同意、健康確保措置の内容を十分に周知し、安易な導入に繋がらないように指導・監督すること。

(2) 同一労働同一賃金に関わる内容

- ①同一労働同一賃金の円滑な施行に向けて、労使へのガイドライン周知徹底をはかるとともに、相談・支援体制の充実をはかること。
労働局内に設置される行政ADRについて、その運用詳細が明らかになった時点で制度周知、勤労者への活用説明を労使団体と連携して行うこと。
- ②労働者派遣における派遣先での均等・均衡措置、派遣元労使協定方式など、詳細指針が明らかになり次第、速やかに派遣元企業説明は勿論、派遣先企業向け説明会を度重ねて実施し、十分な準備を整えること。

4. 外国人労働に関する内容

- ①就労資格の有無にかかわらず、外国人労働者の労働基本権、日本人と同等の賃金・労働時間その他の労働条件や、安全衛生、労働保険の適用を確保すること。
- ②外国人労働者を受け入れる事業主が、労働条件通知書、就業条件明示書や就業規則などを外国人労働者の母国語や平易な日本語で作成することの支援と指導を行うこと。
- ③都内自治体における生活支援担当との情報交換と協議から、労働と暮らしの側面から労働局としての支援のあり方を検討すること。
- ④改正出入国管理法施行に合わせて見直される外国人労働者雇用管理改善指針を使用者に徹底すること。特に、違約金、保証金を徴収する者を「取次機関」として利用する職業紹介事業者からのあつせん禁止を徹底すること。
(技能実習制度)
- ⑤不適切な運営を行っている監理団体または実習実施者が判明した場合は、外国人技能実習機構と協力して、速やかに監督・指導すること。
- ⑥外国人技能実習法や上陸基準省令などに明記されている日本人と同等額以上の報酬について、実効性を担保するための判断を示しながら機構と連携して実習先、監理団体を指導すること。
- ⑦地域協議会の構成メンバーに、地域の労使団体および技能実習生を支援する団体を加え、課題や情報の共有化をはかること。

5. その他

- ①在宅勤務テレワークについて、「情報通信機器を利用した事業所外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に示されている労働時間の把握、労働災害への対応などに関して、より周知徹底を強化すること。
- ②学校とハローワーク等が連携し、若者の就職支援を強化すること。若者雇用促進法を踏まえ、就職活動を行う若者が必要とする企業情報を徹底するとともに、就職サイトの実態把握を行い、適切な情報開示が行われるよう指導・監督すること。
- ③高齢者の健康状態に柔軟に対応するため、職場環境の改善や安全と健康管理のための配慮事項など、ハード・ソフト両面から対応をはかる企業指導を強化すること。
- ④中小企業における障がい者雇用の推進のための支援、特に受け入れ実績がない「雇用ゼロ企業」に対する雇用前後の支援を強化すること。
- ⑤長時間労働の改善、有給休暇の取得促進そして介護、育児、病気の治療と仕事の両立支援など労使団体と連携する中、これらに関するセミナーを開催し、先進的に進める好事例などを東京労働局としての発信力を更に高めること。

2019年5月

日本労働組合総連合会東京都連合会

会 長 岡 田 啓



(構成組織・本部・地方本部・支部、分会名、または賛同する団体名)

組 織 名

代表者名

印

公正労働条件の確保と働く者のための「働き方改革」の実現を求める要請書

今年度4月には改正労働基準法がいよいよ施行され、罰則付きの残業時間の上限規制がスタート、年次有給休暇5日取得義務化、労働安全衛生法改正の管理職を含む全ての労働者の労働時間把握では中小企業の猶予もなく適用、働き方改革関連はその他、多くの関係法規の改正を伴い始動することとなりました。法の周知、指導・助言の強化で、法遵守は使用者の義務であることを徹底することが必要です。来年のパートタイム・有期雇用労働法の施行準備も踏まえ、全労働者にとって雇用労働環境を大きく進める機会です。

また、少子高齢化の中、現在特に必要な福祉の充実、そこで働く者の待遇改善と公正な労働条件の確保が急務な状況が続いています。東京都にこれらの観点からの以下の取り組みを要請するものです。

記

1. 労働法制に関して、国に提言していただきたい要請事項

- ①時間外労働の上限規制の適用が猶予される「自動車運転業務」「医師」「建設業」については、実態調査を行い、一般則の速やかな適用に向けた議論を行うこと。安易な「医師」の特例的な上限時間の設定を検討しないこと。
- ②マルチジョブホルダーの保護に向け労働保険の適用確保等に実効性のある対応のあり方を検討すること。
- ③雇用類似の働き方をする者の労災保険の加入のあり方について検討すること。
- ④労働契約法、パート・有期法の趣旨が国家公務員、地方公務員制度へ反映されるようにさらに必要な整備を行うこと。
- ⑤労働基準監督官をILO提唱基準まで増員すること。特に東京都内の労働基準監督署における増員は急務であること。また、派遣・請負・個人請負など多様化する雇用・就業形態に対応できる改革を行うこと。
- ⑥不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しないこと。
- ⑦外国人の共生・支援を適切にフォローアップする仕組みとして、労使団体を含む多様なステークホルダーが参画する協議会を設けること。
また、不当な仲介料や手数料を徴収する登録支援機関や監理団体、職業紹介事業者は、登録抹消や許可取り消しができるもの、再び受け入れることができない仕組みとすること。

2. 法施行に関わる取り組み要請

(1) 労働基準法改正に関する内容

- ①法内容の周知、基本となる36協定締結の必要性や手続き周知などについては、都内各自治体施設での広報器材の配布を要請する他、東京労働局と連携を強化した取り組みを行うこと。また、年次有給休暇5日取得が使用者義務である点を重点的に広報すること。
- ②改正法の周知を1年間にわたる重点課題として行い、労働相談情報センターでセミナー開催を重ねて行うこと。
- ③適用猶予措置の運転業務、建設業、医師に関わる使用者団体との協議を行う中、長時間労働是正に向けた業務改善や関係業界を含む環境改善に取り組むこと。
- ④医師の働き方では、医療機関の取り組みを支援すべく、医療勤務環境改善支援センターの活性化をはかり、連携した取り組みを行うこと。
- ⑤36協定の従業員代表の適正選出についての周知を徹底すること。また、企業指導では代表者が従業員の意見集約や諸報告を行う場合など指針に定められた可能な便宜供与について助言を徹底すること。
- ⑥勤務間インターバル制度についてその有効性を企業指導する他、導入企業における実績などを紹介して大きく広報すること。
- ⑦同一労働同一賃金の円滑な施行に向けて、労使へのガイドライン周知徹底をはかるとともに、相談・支援体制の充実をはかること。
- ⑧高度プロフェッショナル制度を使用しようとする企業には、適正な労使委員会設置と5分の4以上の決議と届け出や当該労働者の同意、健康確保措置の内容を十分に周知し、安易な導入に繋がらないように助言・指導すること。

3. 外国人労働に関する内容

- ①就労資格の有無にかかわらず、外国人労働者の労働基本権、日本人と同等の賃金・労働時間そのほかの労働条件や、安全衛生、労働保険の適用を確保することを助言・指導すること。
- ②外国人労働者を受け入れる事業主が、労働条件通知書、就業条件明示書や就業規則などを外国人労働者の母国語や平易な日本語で作成することの支援を行うとともにこれを助言・指導すること。また、外国人労働相談窓口の拡充をはかること。
- ③外国人技能実習機構との定期協議を持ち、実習生の実習環境を把握する中、都としての支援体制をつくること。
- ④総務省から各自治体へ要請の外国人労働者への自治体の共生サポート施策や計画策定を支援・徹底し、主な13施策の実態把握と指導、都内自治体との総合協議を行うこと。

4. その他、公正労働条件の確保

- ①東京都が都民、都内勤労者向けに発行する広報関係誌において、働き方改革における長時間労働の是正を取り上げ、取り組み推進の環境づくりを積極的に行うこと。

- ②長時間労働の背景として、親会社の下請け代金法・独占禁止法が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度などを活かし、下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正すること。
- ③東京の物流を支える道路運送事業の長時間労働では、運輸事業者、発荷主・着荷主事業者、労働組合と協力して、より効率的・生産性を高める環境整備を行うこと。
- ④男性の育児等への参加を促進するため、男性の育児休業の取得促進など、男性が育児などに参加しやすい環境づくりを促進し、職業生活と家庭生活の両立可能な社会を実現すること。
- ⑤東京テレワークセンターでは、在宅勤務の「情報通信機器を利用した事業所外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に示されている労働時間の把握、労働災害への対応などに関して、より周知徹底を強化すること。
- ⑥ハローワークと連携し、若者の就職支援を強化すること。若者雇用促進法を踏まえ、就職活動を行う若者が必要とする企業情報の適正発信を企業に徹底すること。
- ⑦高齢者の健康状態に柔軟に対応するため、職場環境の改善や安全と健康管理のための配慮事項など、ハード・ソフト両面から対応をはかる企業指導を強化すること。
- ⑧長時間労働の改善、有給休暇の取得促進そして介護、育児、病気の治療と仕事の両立支援など労使団体と連携する中、これらに関するセミナーを開催し、先進的に進める好事例の広報で東京都としての情報発信力を更に高めること。
- ⑨教員の働き方についての中教審答申にある「変形労働時間制」の各自治体での導入検討にあたっては実態把握の下、慎重な検討を行うこと。

5. 福祉人材の処遇改善について

介護・福祉関連：安全、安心、安定の生活設計を重視し、福祉サービスや関係サービス資源の活用等をワンストップで支援する相談支援チームおよび相談援助専門職を配置し、自治体での相談・情報サービス・サポート機能を拡充すること。また、医療、介護、幼児教育・保育、福祉を支える従事者の処遇改善および人材の確保、離職防止やキャリアアップをはかり、その質の向上に取り組むこと。

(介護人材)

- ①介護サービスの利用者や家族による介護従事者へのハラスメントの発生防止の周知啓発を行うこと。利用者や家族の認識不足に、ハラスメントが原因で離職する介護従事者が多数存在する。利用者の尊厳ばかりが重視されては介護人材の確保、定着は困難であり、介護人材不足の解消には、公的介護保険制度によるサービスである点の認識が不可欠。都として迷惑行為や暴力行為が行われないよう取り組みを行うこと。
 - ②訪問介護サービスでの2人体制時の利用者負担に対する補助や相談窓口設置を行うこと。
要件を満たし利用者及び家族の同意が得られている場合、2人での訪問介護を行うことが可能となっている。連合加盟組合の調査では、「ハラスメントから介護従事者を守るために、どのような対応が必要か」との設問に、「複数名、2人体制での訪問」との回答が多く出されている。そのための介護報酬の整備の要望が多数上がっている一方、利用者負担も2倍の金額となり利用者や家族同意を得ることが困難となり、1人での訪問とならざるを得ないのが実態である。介護従事者が安心してサービスを行えるよう、2人体制の訪問介護では利用者負担に補助を行うこと。また相談体制の整備など、介護従事者保護の観点からの施策を講じること。
 - ③介護労働へのイメージアップのための取り組みを行うこと。
介護労働はハードワークの割に賃金が安く、慢性的な人材不足による過重労働で休暇も取り難い等のイメージが定着し、人材確保の促進や介護事業の運営が阻害されている。介護従事者は、仕事の魅力ややりがいの意義を評価している。介護労働の魅力発信を事業者・関係団体とも連携して積極的に広報活動すること。
 - ④人材の確保・定着に向けた支援の強化を図ること。
介護従事者の処遇や働く環境の改善により離職を防ぎ、安定的に確保・定着させることが最重要課題、都でも介護職員に対する奨学金支援や介護資格取得に対する補助等、様々な福祉人材対策が実施されているが、介護人材の確保・定着に更なる支援の強化を求めること。
- (子育て人材)
- ⑤子どもの貧困の拡大など福祉ニーズの増大を踏まえ、子どものためのセーフティネットを整備し、子どもに開かれた仕組みとするため障害児支援や子どもの貧困問題への対応、一人親支援、社会的養護を「子ども・子育て支援新制度」の基盤として位置づけること。また、「子ども・子育て支援新制度」において国が示す教育・保育施設および学童に関する最低基準の改善・充実、あわせて、最低基準を緩和しないこと。
- (その他)
- ⑥図書館行政について、日常生活や仕事、学校教育、社会教育などあらゆる場面での課題解決支援をはかるべく、幅広く資料収集、蓄積、提供し、地域のシンクタンク機能として図書館充実を求める。施設の管理運営のあり方検討ではコスト論に偏ることなく、指定管理者制度導入による弊害も十分踏まえ、行政責任を果たしうる形態を追求すること。
 - ⑦学校運営関連について、貧困の世代間連鎖を止めるために学校運営経費の拡充をはかること。
公教育の無償性の原則に立ち、学校経費を本人または保護者から徴収する場合には、徴収目的などについて説明を進めるとともに、地方自治法第210条を適用して公会計処理を進めること。とくに学校給食費の公会計化を進め、必要な制度と人員の整備に取り組むこと。

2019年5月

日本労働組合総連合会東京都連合会

会長 岡田 啓



(構成組織・本部・地方本部・支部、分会名、または賛同する団体名)

組 織 名

代表者名

印

外国人技能実習機構東京事務所

所 長 長嶋 政弘 様

外国人技能実習制度の適正な実施に関する要請書

外国人技能実習機構が技能実習計画の認定や実習実施者および監理団体に報告を受け、実地検査等を適正に行う中で技能実習生の権利保護の役割を担っています。更に制度が適正に実施されるよう、下記の項目について要請いたします。

記

1. 監理団体、実習先への指導強化

- ① 監理団体および実習実施者の作成する技能実習計画が、外国人技能実習制度の本旨に沿った内容であるか、受入体制が適正か否かを厳正に審査すること。
- ② 全監理団体への年1回の巡回、全実習先への3年以内での巡回を完全履行する中で、計画通りの技能実習内容、労働条件確保がなされているかを確認するとともに、是正が必要な場合の適正な指導と改善報告の確認を行うこと。
- ③ 実習実施者の労働基準法違反、労働安全衛生法違反、労災かくしなどには、労働基準監督署と日常的連携強化の中で厳正に是正勧告を行うこと。
- ④ 外国人技能実習法ならびに関係法規違反企業には許可・認定の取り消し、業務停止命令、改善命令など、厳格に適正な措置を講ずること。
- ⑤ 中小企業で実習する外国人技能実習生に関わる個別、集団労使紛争には、実習先には、監理団体も関係者として関与することが早期紛争解決に資することから、こうした指導を行うこと。
- ⑥ 実習先の不法行為や違法実習などがあり、実習生が実習実施者を変更する必要に迫られた際は、技能実習生からの相談に応じ確実に次の実習先に転籍できるよう調整・支援を行うこと。
- ⑦ 外国人技能実習法や上陸基準省令などに明記されている日本人と同等額以上の報酬について、実効性を担保するための判断を示しながら実習先、監理団体を徹底指導すること。
- ⑧ 不当な仲介料や手数料を徴収する登録支援機関や監理団体、職業紹介事業者は、登録抹消や許可取り消しができることを啓発し、徹底すること。

2. 外国人実習生の相談対応

- ① 直接、貴機構の相談機能が外国人技能実習生に周知されるための工夫を行い、多言語相談（7ヶ国対応）が可能なことを強くアピールして、実習生の労働条件確保、人権確保を行うこと。
- ② 外国人実習生の生活上の相談など労働周辺環境にも気づかい、今後、各自治体担当者との連携を実施、定期協議などを行うこと。

3. その他の要請

- ① 外国人技能実習機構東京事務所の業務対応を確実に行うため、事務所職員の増員を強く要望すること。
- ② 適正な技能実習を行うため、管内の経営者団体、業界団体との定期協議など連携強化を行うこと。
- ③ 東京事務所として広報体制を構築し、監理団体や実習実施者に関係法令の通達、指針などを周知する。また、これに労使団体や自治体を含めて実習制度に関わる情報、調査・事業報告、違反事例報告などを行うこと。
- ④ 地域協議会の構成メンバーとして、地域の労使団体を協議会構成員として加えることを提言すること。

2019年5月

日本労働組合総連合会東京都連合会

会 長

岡田 啓



(構成組織・本部・地方本部・支部、分会名、または、賛同する団体名)

組 織 名

代表者名

印

東京地方最低賃金審議会

会 長 都 留 康 様

東 京 労 働 局

局 長 前 田 芳 延 様

2019年度 最低賃金に関する要請書

長期の景気回復が数字上では示されていますが、国民・都民がそれを実感できる環境にはありません。過去5年間にわたり春季生活闘争で賃上げが行われたとは言え、その波及効果は中小企業で働く多くの勤労者、非正規労働者にはその一部しか行き渡っていません。社会保険料の負担増、物価上昇などから実質賃金は対前年でまたもマイナス傾向となっています。

特に、非正規労働者の処遇は期待通りの改善を見せていない中、非正規労働者が世帯主である数も増加しています。

一方で、今年より働き方改革関連法が施行され、2020年4月には、連合がかねてより望んでいた正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇格差が禁止され、有期雇用労働者やパートタイム労働者、派遣労働者の均衡待遇や均等待遇が進むことになります。

連合が2017年に再試算した都内の「連合リビングウェイジ」は、時間額で1,120円であり、単身世帯でも183,000円です。

今日の東京都地域最低賃金額では大きくこれを下回る額となっています。2020年には東京オリンピック・パラリンピック大会が開催されます。連合東京は、日本の首都東京における中期的な労働基準として1,500円を掲げています。

より安心して働ける環境をめざす意味や日本における平均的な時間給が最低賃金1,000円以上の額となるよう、東京におけるステップを踏む審議を強く要請するものです。

記

1. 東京都最低賃金の改定

日本の首都東京における最低賃金は、1,500円をめざし、そして全国平均が1,000円以上になるように、今年度の引き上げ額を審議すること。

2. 特定（産業別）最低賃金の存続

必要性の審議にあたっては、正規労働者と非正規労働者の処遇格差を是正するための「同一労働同一賃金」を促進する視点を強く持ち、同一産業内の賃金格差是正をめざす目的意義をもつ特定（産業別）最低賃金を存続させること。

以 上

2019年4月

日本労働組合総連合会東京都連合会

会 長 岡 田 啓



(連合東京構成組織・単組・地本・支部・分会)

代表者名・印

印