

2022年 3月 8日

滋賀労働局長
待鳥 浩二 様

日本労働組合総連合会
滋賀県連合会（連合滋賀）
会 長 柿迫 博

2022年度（令和4年度）滋賀労働行政に関する要請

貴職におかれましては、労働者福祉の向上に向け労働行政の計画的・効率的な運営にご尽力頂いておりますことに心から敬意を表します。

さて、新型コロナウイルスの感染拡大は、雇用・生活・経済へ大きな影響をもたらしています。厚生労働省の発表では、感染症の感染拡大に関連した解雇や雇い止めの人数は累計12万人を超え、非正規雇用労働者や女性の失業期間の長期化など、雇用情勢の悪化に歯止めがかかっていない実態が浮き彫りになっています。

新たな局面を迎えた雇用環境のもとにおいて、労働行政の果たすべき役割はますます増え、その責任は重大であると考えます。

つきましては、下記のとおり滋賀労働局所管の労働行政全般に関する申し入れをいたしますので、2022年度の行政運営に反映いただきますようお願い申し上げます。

－ 記 －

1. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた対応について

(1) 雇用維持の徹底について

- ① 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う不合理な解雇や派遣契約の中途解除を防止する観点からも、労働関係法令を周知するとともに、雇用維持のための対応を徹底すること。やむを得ず解雇等を検討する場合でも、解雇回避努力や労働組合との協議等、「整理解雇の4要件」に照らして厳格に判断すべきことを事業主に周知し、不適正な事案には速やか且つ厳正に対処すること。
- ② 緊急事態宣言やまん延防止等重点措置等によりを休止する場合は、労働者の休業を回避する努力を尽くすべきことを事業主に周知すること。やむを得ず労働者を休業させる場合でも、休業手当の支払義務は一律に変わらないことを周知し、監督指導を徹底すること。

(2) 各種給付の対応について

雇用調整助成金をはじめとする各種給付金について、申請者の立場に立って簡素化を図り、業務が逼迫することのないよう応援体制を構築し、迅速な対応を行うこと。また、新型コロナウイルス感染症に係る労災認定について、労働者の立場にたち迅速・公正に認定を行うこと。

(3) 感染防止と相談体制の構築について

新型コロナウイルスの医療福祉をはじめとした労働者への感染防止に向けて、事業者への指導を徹底すること。また、きめ細やかな相談に対応できるよう、県と連携し相談体制を構築すること。

2. 緊密な連携について

(1) 各関係機関との連携について

- ① 労働者福祉の向上に資する労働政策の推進に向けて、滋賀県知事ならびに滋賀県担当部局との情報交換となる連絡会議の頻度の向上や、その充実に向けて取り組み、地方自治体との連携をこれまで以上に密にすること。また、経済団体も交え行・労・使が一体となって働き方改革の推進に向けた取り組みの充実を図ること。
- ② 2021年12月の有効求人倍率は0.97倍で、20ヵ月連続で1倍を下回っている。県、経済団体と連携し地域経済の発展に寄与できる環境づくり、体制整備を視野に入れながら、雇用の安定・創出ならびに新卒者や若者の就職支援、高年齢者の就業機会の確保、就業を希望する女性に対する支援、さらには失業者の再就職支援など行政サービスの向上に努めること。

(2) ワンストップサービスの推進

労働基準法違反についての的確に精力的且つ迅速なる対応が図れるよう、職員の資質向上に努めるとともに、あらゆる労働相談に対する「ワンストップ」での対応と、緊急生活相談に至るまでの体制の強化に向け対応を図ること。とりわけ労働基準関係法令上の問題がある「申告」「相談」事案に対しては、労働基準監督署、公共職業安定所間の連携を密にして、指導を図ること。

3. 雇用対策の強化について

(1) 働く希望を持つすべての者の就業促進について

- ① 働く希望を持つすべての者の就業促進と雇用の安定に向け「しがジョブパーク」の機能充実につとめ、職業訓練・職業紹介・就職が連動した離職者支援の確立等の雇用対策を強化すること。また、不本意型の非正規雇用労働者、パート、有期契約、派遣、請負労働者等の非正規労働者、フリーター等の若年者、障がい者、ひとり親家庭の親、雇用保険未加入者等に対する公的職業能力開発施策の強化に努めること。
- ② 2021年11月19日に厚生労働省が発表した「令和4年3月大学等卒業予定者の就職内定状況(10月1日現在)」によると、大学等(大学、短期大学、高等専門学校)卒者の就職内定率は68.1%と前年同期差+1.0ポイントとなっている。県内の高校・大学等へ就職相談の実施や企業への求人開拓について働きかけを強化すること。また、内定取り消しは労働契約の解約「解雇」に相当するものであるとの認識のもと、事業所に対して指導を徹底すること。

- ③ 新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率は大卒就職者で3割強、高卒就職者では4割弱と依然として高い水準となっている。「滋賀新卒応援ハローワーク」、「滋賀わかもの支援コーナー」等の機能充実につとめること。

特に、中途退学者等の若年無業者に対し滋賀サポステへの誘導を行い、切れ目のない支援や職業訓練機関に関する具体的な情報を適切に供給すること。

また、ユースエール認定について広く周知し、取得の促進をはかること。

- ④ 就職氷河期世代の不安定就労者に対する支援について、「滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画」に基づく各種施策に積極的に取り組むこと。とりわけ「しが就職氷河期世代サポートコーナー」の体制整備や充実等をはかること。

- ⑤ 「滋賀マザーズジョブステーション（近江八幡）」および「滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前」における、きめ細かな相談や情報提供を充実すること。さらに、出張相談を長浜市以外の市町でも行う等、マザーズハローワーク事業をすべてのハローワークで展開し、マザーズコーナーの機能を充実すること。

- ⑥ 職業体験を通じた職業意識の醸成および受け入れ企業における若年層の育成をはかる観点から、日本版デュアルシステム、インターンシップ制度の推進に努めること。

また、各関連組織と連携をした中で体験・研修などの機会充実に努めること。

(2) 就職差別の廃絶について

- ① 新規学卒者等の採用選考における不適正な質問は、依然として多く存在している。企業等に対して公正な採用選考が行われるよう県や市町と連携し、公正採用選考人権啓発推進員に対する研修を強化されたい。とりわけ、大学生等に対する公正な採用選考に向けて、各関係行政機関・関係団体等と連携して、企業に対する啓発活動を推進するとともに、採用内定後の個人情報の収集についても「公正な採用選考」の考え方に準じて、基本的人権を尊重した対応を行うよう求めること。

また、研修に参加した推進員、窓口担当者の参加率を明らかにし、推進員制度が形骸化しないよう企業に働きかけること。

- ② 「職場におけるハラスメント関係指針」により、これまで雇用関係にないとして保護されていなかった就活生も対象となることから、事業所に対し学生と接するさいのルールをあらかじめ定めること等により、就活ハラスメント防止に向けた取り組みを促すこと。

(3) 障がい者雇用について

障がい者雇用は12年連続での過去最高を更新し、実雇用率、法定雇用率達成企業共に全国平均を上回っている。法定雇用率未達成企業に対して雇用率達成指導を厳正に実施すること。特に、障がい者を雇用していない企業に対して指導を強化徹底すること。

また、民間企業の模範となるべき公的機関の障がい者雇用率達成に対して引き続き指導を徹底すること。

(4) 高年齢者雇用の確保について

高年齢者雇用安定法で義務づけられている高年齢者雇用確保措置について、未実施企業に対し、個別指導を強力に実施し早期に解消をはかること。

また、高齢になっても安心して就労できる環境整備および生涯現役社会の実現に向けた70歳以上まで働ける企業の普及、啓発を含め取り組みをすすめること。

(5) 長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた求職者に対する就職支援について

医療技術の進歩や医療提供体制の整備などにより、がん患者の5年生存率が60%を超える状況などの中、がん、肝炎、糖尿病などの疾病により、長期にわたる治療などを受けながら、治療と仕事の両立の支援体制および就職を希望する者に対する就職支援を推進すること。

4. 労働時間行政に関して

(1) 総労働時間の短縮について

① 働き方改革の推進など、労使の取り組みやコロナ禍での経済活動の抑制等によって、総労働時間は減少傾向にある。休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間の適正な把握と管理の徹底など産業の実態に合わせた取り組みをさらに強化し、総労働時間の短縮に向けた施策を一層推進すること。

② 働き方改革関連法の成立により、労働基準法に時間外労働の罰則付き上限規制が導入された。改めて労働時間は「1日8時間、週40時間」であるとの認識のもと、所定外労働時間の削減に向けた取り組みに努め、労働者の心身の健康保持、家庭生活や地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせることができるとの環境整備についての取り組みを強化し、長時間労働に依存した雇用環境の見直しを企業に求めること。

特に、今日の日本社会にあって重大な社会問題であり続ける「過労死」及び「過労自殺」ゼロに向けて、違法な長時間労働を許さない積極的な対応を事業主に要請するとともに、11月の「過労死等防止啓発月間」を基点として、県民に広く啓発・周知を行うこと。

③ 改正労働基準法による年5日間の年次有給休暇の取得義務付けに伴い、年次有給休暇の取得促進に繋がる具体的施策の展開、計画的な長期連続休暇の取得、年間休日確保に向けた施策と整備に向けた取り組みに努めること。なお、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、その日を有給休暇として指定するなど、法の趣旨に反するような脱法的な運用については、厳正に対処すること。

④ 労働時間等設定改善法が改正され、「勤務間インターバル」の導入が企業の努力義務として規定された。中小企業に対する助成金制度の周知等、少しでも多くの事業場で導入されるよう取り組みを行うこと。

⑤ 客観的方法による労働時間把握の義務化を踏まえ、「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」の周知徹底をはかり、適正な労働時間把握に

関する監督指導を強化すること。また、新型コロナウイルス感染症対応で増加しているテレワークや在宅勤務の時間管理についてもガイドラインの趣旨を正しく周知し、適正な対応がはかれるよう監督指導すること。

(2) 不払い残業等の一掃について

時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅にむけて、長時間労働が行われている事業場や、36協定を締結していない事業場に対する監督指導を徹底し、法違反への是正・厳格な対応をはかること。

5. 安全衛生行政について

(1) 第13次労働災害防止計画の推進について

最終年となる、「第13次労働災害防止計画」を着実に実行するため、必要な予算・人員を確保し、重大災害の減少とリスク低減対策を図るとともに、「働き方改革」を受け、長時間・過重労働対策や安全確保対策をより強化すること。

また、企業の安全管理体制の確保、安全衛生教育等について、さらに徹底した取り組みを行うよう指導を強化すること。

(2) 労働災害対策の強化について

① 改正労働安全衛生法を周知し、法に違反した事業主に対する罰則を強化するとともに、労働環境の改善を図らせるため、重大な労働災害を発生させ改善がみられない事業所名の公表などを行うこと。また、労災隠しを行うなど悪質な事業主に対して、積極的に送検などの措置をとること。

② 過重労働・長時間労働とともに過労死等の一員となっているメンタルヘルス不調を未然に防止するために、ストレスチェック制度がすべての事業所で実施されるよう、事業者や労働者などへ周知・指導し、必要な支援策を実施すること。また、派遣労働者についてもストレスチェック制度が確実に実施されるよう、派遣元・派遣先に対する周知・指導および必要な支援を行うこと。

特に、メンタルヘルス教育の実施、産業医や地域産業保健センターや精神保健福祉総合センターなどとの連携、メンタルヘルス対策・ハラスメント対策、職場復帰プログラムを行う事業所に対するの公的支援を充実させること。

③ 労働者の健康を確保するために、産業医の活動環境の整備や健康相談の体制整備等について事業者が適切に対応できるように必要な取り組みを行うこと。

④ 中小事業主に対して、研修会や個別コンサルティングの実施など労働者への安全衛生教育の充実に向けた支援を行うこと。また、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステム（OSH-MS）導入の助言を行うなど、労働災害防止に向けた取り組みを強化すること。

- ⑤新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働となるなど、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化による過労死等の発生防止に向けた取り組みを強化すること。
- ⑥ 労働災害の多くが「転倒」「腰痛等」「墜落・転落」「はさまれ・巻き込まれ」となっていることから、事業場における安全衛生管理の推進を図り、災害防止対策の取り組みを強化すること。
- ⑦ 「滋賀労働局安全衛生労使専門家会議」については、安全衛生パトロールの実施、集団指導への参画など、実質的に労災防止に資するものとなるよう機能を強化すること。
特に、労災防止には現場指導が効果的であることから、労使の「安全衛生専門委員」が事業場査察や現場指導ができる権限の付与、実施体制の整備、予算措置を行うとともに労働基準監督署に配置されている産業安全専門官・労働安全専門官の増員など、安全衛生行政の充実を図ること。

6. 労働条件の確保について

(1) ワークルールの整備・確立について

- ① 改正労働契約法の主旨を踏まえ、無期労働契約への転換の促進、雇止め法理の周知、期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止や無期化逃れの目的での派遣・請負形態への切り替えが行われないよう、事業主および有期契約労働者へ周知徹底すること。
特に、労働契約法第18条の無期転換ルールの回避を目的とした雇止めや、労働者派遣法の期間制限を回避する目的での派遣切りなどの動きは法律の趣旨に反するものであり厳正に対処すること。使用者および労働者に法の趣旨の周知をはかるとともに、相談対応を強化すること。
また、有期労働契約に関する労働基準法の遵守についても指導すること。
- ② 労働者派遣法改正により、無期雇用の派遣労働者に対し派遣期間制限が設けられないことや、派遣先での業務内容に応じた派遣期間制限がなくなることを鑑みると、特に無期雇用の派遣労働者に対する長期的な視点でのキャリアアップ施策等の充実が図られるよう派遣先・派遣元への指導を行うこと。
また、「労働者派遣事業適正運営協力員」会議については派遣労働者からの相談・苦情に対する報告、協力員による視察等、協力員制度の効果的な活用を図ること。
- ③ 今後施行予定の法令を含め、猶予期間の周知や猶予期間中における法適用に向けた準備など、法改正に則した早急なる労働協約・就業規則の整備ができるよう、事業主に対する指導・監督を徹底するなど法違反の一掃と公正な労働基準の確立に努めること。
- ④ 労働者がワークルールについて広く知識を得るために、求職者に対して啓発活動を行うとともに、高校生・大学生を対象とした労働教育を実施すること。

(2) パートタイム労働者、派遣労働者などの均等待遇、処遇改善について

- ① 働き方改革関連法の成立に伴い、通常の労働者とパートタイム労働者や有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差を禁止する「同一労働同一賃金」の法整備が行われることとなった。不合理な待遇差を生じさせないよう、事業主に対する指導監督の強化に努めること。また、パートタイム労働法の内容について、事業主、労働者等に対する周知を徹底すること。
- ② 法および派遣元・派遣先指針の遵守の指導、違法派遣に対する業務停止、許可取り消しなどの行政処分の徹底とともに、違反摘発強化のため、監督行政と職安行政との体制整備により、派遣先に対する指導監督の強化に努めること。
- ③ 多重就労を余儀なくされる場合に、労働者保護が確保されるようマイナンバーの活用など、雇用保険・社会保険の適用、労働安全衛生上の取り扱い、労働時間管理のあり方など横断的に検討し、そのルール化の確立に努力すること。
- ④ 「労働契約申込みみなし制度」の対象となる偽装請負・違法派遣の一掃に向けた指導監督を強化するとともに、請負現場における労働関係法令の遵守および社会・労働保険の加入徹底に向けて関連行政機関の連携を強化すること。

(3) 雇用の分野における男女平等とワーク・ライフ・バランス社会の実現について

- ① 「改正女性活躍推進法」一般事業主行動計画の策定・届出、情報公開が義務化されることから、対象となる企業への周知・指導を徹底するとともに、「えるぼし」認定「プラチナえるぼし」認定の取得を働きかけること。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を従業員が100人以下の企業に対しても指導し、中小企業における次世代育成支援対策を推進すること。また、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定を目指す企業への支援を行うとともに、取得した企業においてその取り組みが後退しないよう指導すること。
- ③ 改正男女雇用機会均等法の履行確保に向け、性別を理由とする差別の禁止、間接差別の禁止、マタニティ・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、性的指向・性自認に関するハラスメント対策の強化に向けた措置等の徹底が必要である。事業所訪問の積極的な実施を含め、的確な行政指導を行うとともに、特に中小事業主に対してはハラスメント防止のための研修を実施し、指導すること。
また、事業所における相談窓口の設置、防止計画や防止マニュアルについてはその設置状況等を明らかにさせること。
特に、婚姻、妊娠、出産、育休等を理由とする雇い止め、退職勧奨等不利益な取り扱い禁止については、雇用主、また雇用者自身にも情報が行きわたるようにすること。

- ④ 育児・介護休業法が改正され、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育児制度の創設や雇用環境の整備、個別周知・意向確認の措置の義務化など3段階で施行される。また、男性の育児・介護休業取得促進に向けて職場の環境整備や男性の働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスの取り組みの支援を行うこと。
- ⑤ 男女雇用機会均等法の実効性を確保するため、労働局・雇用環境・均等室の人員を確保し増加傾向にある相談や救済依頼に対しては、誠実かつ的確に対応できるよう体制整備や研修の充実等をはかること。

(4) 外国人労働者の雇用改善について

- ① 改正「出入国管理及び難民認定法」により、新たな外国人材受け入れのための在留資格が創設され外国人労働者の増加が予想される。すべての外国人労働者の権利を確保し、「適正な就労環境の下で労働できるよう、外国人労働者を雇用する事業主に対し「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知を徹底すること。また、地域で働き暮らすすべての外国人に対し、労働関係法令や生活に関する情報を多言語で提供するとともに、母国語による相談・支援体制を整備・拡充すること。
- ② 外国人技能実習制度について、「外国人技能実習法」の趣旨を踏まえ、技能実習生が実質的な低賃金労働者として扱われることや人権侵害行為を受けることのないよう、労働関係法令をはじめとする労働者としての権利に関する周知を技能実習生にも徹底することや、相談体制の充実など、「国際貢献」という制度本旨に合致した運用がなされるよう(公財)国際研修協力機構および外国人技能実習機構と連携し、管理監督体制を強化すること。

7. 最低賃金行政について

(1) 滋賀県最低賃金について

- ① 滋賀県の最低賃金に関しては、前年度28円の引き上げが行われたが、依然全国加重平均(930円)にも到達できていない。更には同じBランク内の水準を比較研究した場合、経済指標に比例せず地域間格差は非常に大きい。このことを踏まえ、下記の通り最低賃金を改定されたい。

【改訂最低賃金】 時間額 1020円 ← (現行最低賃金896円)

- ② 最低賃金改定の早期諮問と早期発効をはかること。
滋賀県最低賃金は、労働局長の改正諮問を受けて最低賃金審議会で調査・審議の上、改正決定されることから、早期に改正諮問を行い、早期発効に努められたい。

(2) 滋賀県特定(産業別)最低賃金について

- ① 改正手続きを簡素化し、早期に改正諮問を行うこと
本年の特定(産業別)最低賃金の改正決定は、6業種全ての適用労働者を対象とする改正について、3月開催の最低賃金審議会で意向表明を行い、6月末日を目途に改正の申出書を提出する。

そのため、速やかに所要の手続きを行い、早期改正決定を図られたい。また、申し出に伴う手続きの簡素化に努められたい。

② 改正決定必要性の審議にあたっては、当該専門部会の意見聴取を行うこと

改正決定必要性の審議は特別検討小委員会で行われているが、当該産業労使で議論が行われておらず、当該産業労使で議論を踏まえた上で、専門部会で審議を行うよう努められたい。

③ 基幹労働者に相応しい改正決定をはかること

特定（産業別）最低賃金の適用対象労働者は、全ての労働者に適用される滋賀県最低賃金とは異なり、一定の要件を満たした基幹的労働者であることから、基幹的労働者に相応しい改正決定をはかるとともに、滋賀県最低賃金とは独立した調査・審議に努められたい。そのため、調査・審議にあたっては産業実勢を反映した的確な資料提供を行い、団体交渉を補完する機能が果たされる行政運営に努められたい。また、同一産業・業種の全国のおよび近隣類似県との整合性に留意した賃金水準の設定に努められたい。

④ 特定（産業別）最低賃金の審議について、その産業に携わる者を2名以上とするなど実情に即した対応に努められたい。

⑤ 審議に入る前に、公益を含めた各委員に特定（産業別）最賃適用事業所の現場を視察、訪問するなど状況を踏まえた対応をされたい。

(3) 最低工賃の改正と新設について

最低工賃の設定件数、改正件数が減少している。最低工賃適用家内労働者数が300名を下回っていても、家内労働者の労働条件の改善に向け、実体に即した制度の改善に努められたい。

(4) 最低賃金および最低工賃の履行確保について

最低賃金を県内全ての事業主、労働者に周知すること。特に特定（産業別）最低賃金については未満率が高い実態があることから、最低賃金、特定（産業別）最低賃金の区分を明確にした周知方法を検討するなど是正に向けた原因追及と効果的な手段を講じられたい。

また、同時に最低工賃についても委託者、家内労働者に周知し、履行確保に努められたい。

8. 監督行政について

(1) 法令の厳格な適用と監督指導の強化

働き方改革関連法の成立により多くの法令が改正されたが、労働基準行政の所管する労働基準法、労働安全衛生法、労働施策総合推進法および最低賃金法等の厳格な適用を行い、法令違反の発生がないよう計画的かつ効果的な監督指導等に努めること。また監督指導体制の拡充をはかること。

(2) 個別労働紛争解決制度による助言・指導について

不当解雇、いじめ・いやがらせ、内定取り消し、労働者と事業主との労働に関する個別的な紛争等の相談件数が年々増加している。労使の自主的な合意による迅速な解決を図るため総合労働相談を充実すること。

—以 上—