

2008年3月24日

東京労働局

局長 村木 太郎 殿

全国一般労働組合全国協議会東京協議会

全労協全国一般東京労働組合

執行委員長 菅原 實

全国一般労働組合東京南部

執行委員長 平賀 雄次郎

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合

執行委員長 岸本 町雄

要 請 書

私たち全国一般労働組合全国協議会東京協議会は、在京の全国一般労働組合全国協議会加盟3労組の協議体です。

上部団体である全国一般労働組合全国協議会は、1991年に結成され、個人加盟の地方組織と単位組合により構成される一万人組合員の全国単一組織であります。ハイウェイ料金所、書店・出版、サービス、航空客室乗務員、病院職員、医療機器販売、医療、教育、ドライバー等々多種多様な職場の組合員が助け合って活動している労働組合です。さらにその上部団体が、全国労働組合連絡協議会（全労協）です。

いわゆる「名ばかり管理職」をはじめとする残業代不払い問題、偽装請負問題、非正規労働者の雇用保険・社会保険未加入問題、職場での労働安全衛生の問題など、私たちのもとに寄せられる労働相談は年々問題が多様化、深刻化しています。このことはとりもなおさず、経営側の脱法、違法行為が巧妙化していることに他なりません。

その意味では、まさに今、労働行政の厳しい対応が求められているところであると考えます。

舛添厚生労働大臣は2月8日、衆院予算委員会における派遣問題に対する志位議員の質問に対し、「働く人を守って、企業の社会的責任、モラルをきちんと問われなくてはならない。最低限、国会で決まった労働基準法や派遣法・・きちんと法令を順守する。はたらく人を守って、法律を守って社会的責任を果たす企業になってほしい」

「我々は、法律に基づいて、いささかでも違法状態があれば、そこに調査に立ち入り、労働基準監督署をはじめとする調査をし、そして厳しく是正指導を行います」と答弁しています。

貴局としましては、上記厚生労働大臣の答弁にのっとり、企業の違法、脱法行為に対して厳正な対応をお願いいたします。

つきましては、下記の要請事項に対し、明確な回答を行うよう求めます。

記

1. 監督行政について

(1) 労働基準監督署の対応について

- ① 東京労働局管内における「相談員」の人数、設置するにあたっての教育をどのように行っているのかを明らかにされたい。
- ② 東京労働局管内の監督署において、申告、相談を行おうとする労働者、労働組合に対して、およそ監督官とは思えない対応をする者が散見される。監督官については、「労働者保護」の観点を原則とし、申告者、相談者に対応すること。
- ③ 是正勧告書・指導票を申告者本人より請求があった場合、開示すること。
- ④ 是正勧告、指導票が発せられた労基法違反企業が勧告指導に従わないケースが発生している。「指導票はあくまで『イエローカード』であって『法律違反』とされたわけではない」「労基署とは見解が違う」などの企業の言い訳を許さず、違反企業に対しては、それを確実に履行させること。あくまでも勧告・指導に従わない企業については、逮捕・送検も含めた厳しい対処を行うこと。

(2) 「名ばかり管理職」「偽装管理監督者」について

「店長」「管理職」などの名称から一律に判断するのではなく、昭63.3.14基発150号「経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである」「(1)原則 規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取り扱いが認められるものではないこと」を厳格に適用し、実態に即して判断すること。

また、「管理監督者」扱いをやめた企業において、時間外割増賃金を支払うかわりに、従前支払われていた手当等を減額し、その結果賃金がかえって減少するという「残業代の支払い+手当の減額=賃金減額=労働

条件の不利益変更」が行われている。このような脱法行為を行わないよう厳しく指導するとともに、ガイドラインなどでの啓発を行うこと。

(3) **事業場外みなし労働について**

昭63.1.1基発1号「事業場外で業務に従事する場合にあっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるのでみなし労働時間制の適用はないものであること」を厳格に適用すること。

2. **労働災害・労災補償について**

(1) **高速道路料金所ETCレーンでの安全対策を講じること**

(2) **労災補償打ち切り期限について**

労災補償の打ち切りにあたっては、一律に判断するのではなく、被災者の容体、障害の程度などにより個別具体的かつ慎重に判断すること。

3. **職安行政について**

(1) **違法求人について**

労災保険、社会保険、雇用保険未加入企業の求人をやめること

(2) **求人停止について**

不当労働行為企業、労基法違反企業への求人を停止すること

(3) **偽装請負・違法派遣について**

貴局として偽装請負撲滅に向けどのような対策を講じているのかを明らかにすること。

<外国人指導助手の偽装請負について>

昨年大阪労働局は大阪府各市の教育委員会に対し、英会話学校との業務委託契約による外国人指導助手が学校の指揮命令を受けることについて、労働者派遣法に違反した偽装請負であるとして文書や口頭指導を行った。東京でも業者に業務委託する市区教委があり、当労働組合に寄せられる相談では、教員免許を持たない外国人指導助手が現場の教諭の指示で授業を行なうケースが多く見受けられる。また、学校のクレームを理由に外国人指導助手が解雇されるケースも後を絶たない。ここに雇用責任を回避しつつ低予算で指導助手を利用しようとする市区教委の姿勢が見える。

このような状況に鑑み、外国人指導助手偽装請負への対応をより厳しく行い、違法な労働者供給を指導する場合、市区教委に直接外国人指導助手を雇用するよう強く指導すること。

(4) **派遣労働者の権利保護について**

派遣法40条の2（直接雇用義務）について、同法の徹底を各企業に命じる

とともに、そのための対策を講じること。また、違反企業に対しての指導、指導に従わない場合の対応を厳しく行うこと。

(5) 雇用保険について

登録型派遣労働者および短時間労働者について、名称から一律に判断せず、実態に即して雇用保険加入の手続きを行い、また、会社に対しては加入させるよう指導、監督し、雇用保険未加入を改善する具体的な対策を行うこと。

(6) 高年齢者雇用安定法について

① 再雇用時の不利益変更に対する指導の徹底について

高年齢者雇用安定法における再雇用を行っている企業において、働き方が変わらないにもかかわらず、再雇用時の労働条件、なかんずく賃金を従来より著しく減額するなどの労働条件不利益変更を行っているところが多い。

このようなことを行わないよう、各企業を指導すること。

② 再雇用基準・パンフレットについて

改正高年齢者雇用安定法に関して、「希望者は全員再雇用すること」との原則を守り、会社が恣意的に定めた再雇用基準については、当該労働者あるいは労働組合に事情をよく聞き、判断すること。また、法的根拠のないパンフレットを即座に全面撤去すること。

(7) 職場環境対策について

① 「いじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント」およびこれに類する相談の件数、事例を明らかにすること。

② 「いじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント」に対する貴局としての対策を明らかにすること。

以上