

# 2008 春闘速報

2008 春季生活闘争札幌圏闘争委員会

2008年4月12日発 第10号発行責任者 伊藤正義 011-210-0505 Fax011-210-0

## 労働者の安心・雇用安定確保に体制強化必要

### 4/11 札幌圏職業安定行政への要請行動で強く求める

札幌圏闘争委員会は11日10時30分から中央区三井生命札幌共同ビル8階において、札幌公共職業安定所、札幌東公共職業安定所及び札幌北公共職業安定所に対する要請行動を実施しました。本行動では、雇用保険制度の変更に伴う労働者と事業者のトラブルや、派遣労働・偽装雇用の被害に遭遇する労働者の救済策などについて事例を挙げ改善を求めました。経済情勢が低迷する中で雇用不安と共に職場の劣化が進むことについては3所と連合は認識が一致するとし、要請内容については上局と連携を強化し善処するとしました。山本会長は、労働者の安心と雇用安定は密接不可分な関係であり、確保のためには3所の体制の強化が必要としました。要請内容と回答は別紙のとおりです。



体制強化の必要性を説明する山本会長

## 38組合妥結5483円(2.31%) 昨年比+399円

### 4/12第5回賃上げ集計 パート春闘15産別22組合が要求提出

札幌春闘実行委員会は12日16時から第5回賃上げ集計を行いました。登録213組合中38が組合妥結し、5483円2.31%となっています。昨年対比では0.23ポイント399円プラスとなっています。パートタイマーの状況は15産別から報告があり22組合が要求提出をしています。

第05回 平均賃上げ集計

213組合集計	妥 結		昨年妥結	
	額	率	額	率
妥結集計 加重平均	5483	2.31	5084	2.08

## ビデオレターへの撮影好調！思わぬスター続出

ほくでんサービス労組後藤書記長



4月24日に開催する集会「札幌圏 連合400+」のビデオレター作成が順調に進んでいます。これまで、ほくでんサービス労組さん、札幌トヨペット労働組合さん、札幌国際観光労組(センチュリーロイヤルホテル)さん、日通札幌流通サービス労組さんにご協力頂きました。何れも役者ぞろいです。これから6単組に協力を頂く予定です。皆さん4月24日に出席し出来栄を確認してください。

### 4/24 エルブラザ解決促進集會に集まろう！

## 2008春季生活闘争

### 「2008年度札幌圏職業安定行政に関する要請」に関する議事について

1. 要請名：「2008年度札幌圏職業安定行政に関する要請行動」
2. 日 時：2008年4月11日(金) 10時30分～11時30分
3. 場 所：札幌市中央区北4条西5丁目 三井生命札幌共同ビル 8階会議室
4. 出席者

#### (1) 職業安定所

札幌公共職業安定所	所 長	中村 隆司
同	職業相談第一部長	井上 祐次
同	雇用開発部長	井口 仁深
同	企画調整部門 統括職業指導官	安川 裕彦
札幌東公共職業安定所	所 長	須藤 敏博
同	雇用開発部長	竹内 卓看
同	企画調整部門 統括職業指導官	多田 啓
札幌北公共職業安定所	所 長	岡田 克也
同	企画調整部門 統括職業指導官	塚田 正昭

#### (2) 連合

組 織 名	役 職	氏 名	産 別 名
石狩地域協議会 札幌地区連合会	会 長	山 本 廣 和	情報労連
石狩地域協議会	副 会 長	佐 藤 浩 功	電力総連
札幌地区連合会	副 会 長	辻 田 一 浩	運輸労連
		千 葉 利 裕	自治労全道庁労連札幌総支部
		大 島 利 広	全国ユニオン 札幌中小労連
石狩地域協議会 札幌地区連合会	事務局長(座長)	伊 藤 正 義	自治労札幌市職
札幌地区連合会	副 事 務 局 長	山 本 功	サービス連合
札幌地区連合会	執 行 委 員	鈴 木 久 雄	全自交
石狩地域協議会 札幌地区連合会	札 幌 圏 春 闘 実 行 委 員	工 藤 勲	JR総連
		工 藤 仁 美	札幌地区連合会 組織・政策部
		上 村 真 郎	サービス連合

#### 5. 次第概略

- |           |                   |        |       |
|-----------|-------------------|--------|-------|
| (1) 開 会   | 札幌公共職業安定所         | 雇用開発部長 | 井口 仁深 |
| (2) 自己紹介  | 各自                |        |       |
| (3) 要請側挨拶 | 石狩地域協議会 / 札幌地区連合会 | 会 長    | 山本廣和  |
| (3) 要請書手交 |                   |        |       |
| (4) 趣旨説明  | 石狩地域協議会 / 札幌地区連合会 | 事務局長   | 伊藤 正義 |
| (5) 補 足   | 同                 | 副事務局長  | 山本 功  |
|           |                   | 副会長    | 大島 利広 |
|           |                   |        |       |
| (6) 答 礼   | 札幌公共職業安定所         | 所 長    | 中村 隆司 |
| (7) 回答説明  | 札幌公共職業安定所         | 所 長    | 中村 隆司 |
| (8) 意見交換  | 札幌地区連合会           | 副会長    | 大島 利広 |
|           |                   | 労働相談員  | 工藤 仁美 |
|           |                   |        |       |
|           | 札幌公共職業安定所         | 所 長    | 中村 隆司 |
|           | 札幌東公共職業安定所        | 所 長    | 須藤 敏博 |
| (9) 終礼    | 石狩地域協議会 / 札幌地区連合会 | 会 長    | 山本廣和  |

6. 議事記録

	要請趣旨	回答趣旨
<p><b>1. 派遣労働の適正運用について</b></p>	<p>派遣労働に対する企業側のニーズが強くなっておりますが、労働者の働き方に関する法令については遵守の姿勢に欠ける傾向が強く、むしろ派遣労働に法律適用不要との発言すら散見されます。派遣労働本来のあり方を大きく逸脱し、安価・緊急対応・短期の労働力確保に利するのが派遣であると認識されつつあります。この是正については抜本的対応が必要と考えますが、今般、緊急の対応をお願いすべき事項について次の項目を指摘いたしますので、早急に是正に向けた対応をお願いいたします。</p> <p>(1) 多重派遣の禁止と撲滅について 派遣会社から更に派遣される多重派遣の被害が多くよせられます。多重派遣の禁止と撲滅について、強く指導されるようお願いいたします。</p> <p>(2) 直接雇用時の労働条件の不利益変更 派遣制限期間を超えたさいの派遣先への直接雇用について、雇用形態を非常勤等の期限付雇用契約労働者とし、職種については派遣労働者として勤務していた内容と全く異なる職種への転換を強いるケースが相談として寄せられます。労働者派遣法本来の趣旨に反する運用であり、予防改善にむけた指導周知をお願いします。</p> <p>(3) 派遣先への指導強化について 派遣元の派遣先の強い意向による法令違反について指摘があります。派遣先企業への指導周知をより一層強化されるようお願いいたします。</p>	<p>派遣労働に対する中央の審議会議論の動向を注視している。</p> <p>(1) 多重派遣の禁止と撲滅について 多重派遣は職業安定法違反が明らかであり、指導の対象である。労働局の定期指導を要請するとともに、日常の相談にも対応してまいりたい。</p> <p>(2) 直接雇用時の労働条件の不利益変更 労働条件の決定については当事者間で決定されるのが原則であるが、不利益変更を強いることについては、いかがなものかとの趣旨と理解します。上司に対してこのような指摘がある旨を報告いたします。</p> <p>(3) 派遣先への指導強化について 派遣先への指導強化については労働局へ申します。窓口において、明らかな派遣先の意向に基づく違反事例を把握した場合又は苦情相談により同種の違反を把握した場合は、速やかに上司へ申出をいたします。</p>
<p><b>2. 偽装雇用について</b></p>	<p>経費削減、業績不振などを理由に、雇用契約を解消し業務委託契約への移行を装う事業者が散見され当該事業者にとっては、貸付金等を理由に労働者の足止めを強いる者もあります。偽装雇用の被害の実態を正確に把握し、広く周知し徹底した取締りを推進されたい。特に改善を急ぐ事項として次の項目を指摘いたします。</p> <p>(1) 常用雇用労働者の代替としての偽装雇用 (2) 解雇後の継続就労のための偽装雇用 (3) これらの労働者の雇用保険加入期間に対する救済措置</p>	<p>相談を含め個々の事例を検討して対応していく。雇用関係を確認できるのであれば、当然に労働者の権利行使を確保するものであり、雇用保険加入要件にあれば、加入をすすめる。</p>

<p><b>3 . 試用期間について</b></p>	<p>試用期間の就労につき次の項目を改善すべく指導方をお願いいたします。</p> <p>( 1 ) 求人票における試用期間の有無の明示及び試用期間中の労働条件を明示することについて。</p> <p>( 2 ) 採用時に試用期間中の労働条件を提示することについて。</p>	<p>求人票には試用期間の有無及び労働条件を記載することとしている。今後も記載を指導徹底する。</p> <p>労働条件明示については、法令に定めるとおりであり強く指導を行う。</p>
<p><b>4 . 雇用保険について</b></p>	<p>労働者が適正均等な雇用保険制度の適用にあずかるよう次の項目について検討し善処の旨を上局などへ強く上申すようお願いいたします。</p> <p>( 1 ) 在宅勤務者に対する加入促進 在宅勤務制度が大手企業を中心に広まりつつありますが、これまでの在宅勤務労働者にとっては、個人請負を装い制度加入を阻まれるのが実態でありました。実態精査の上在宅勤務者加入指針などを策定し、企業・労働者・地域生活者等へ周知徹底されるようお願いいたします。</p> <p>( 2 ) 2年を超えて未加入である者の救済措置と事業者への厳罰化 労働者に対する不利益が大きく、2年の救済措置のみでは十分な補償とはならない場合が大半です。防止に向けた厳罰制度、救済のための法制度を強く求める旨の上申を求めます。特に、遡及加入時の保険料負担は労使の負担分全てを事業主の負担とする制度は緊急を要するものとして対応願います。</p> <p>( 3 ) 離職票の発給拒否について 在職中の労使関係を理由に離職票の発給を拒否する事業者について善処を求める相談が多く寄せられます。遅延発給は労働者にとって不利益が大きくなり当面の生活確保すら困難とする場合もあることから予防も視野にいれた厳罰制度の設定を上申すよう求めます。</p> <p>( 4 ) 失業給付の給付金額の引き上げについて 失業時の労働者の生活状況及び企業状況に対応する失業給金額の引き上げ改正を強く上申されるよう求めます。</p>	<p>( 1 ) 在宅勤務者に対する加入については、労働者性(指揮命令下にあるか、時間拘束があるか等)を判断し、労働者性ありと判断されれば、被保険者となる。 周知・強化については労働局へ上申する。</p> <p>( 2 ) 2年を超えて未加入の件については、要請主旨について局へ上申する。 ただ、労働者が給与から保険料を控除されながらも未加入である場合、遡及加入について労働者の負担分は発生しない。</p> <p>( 3 ) 離職票の発給拒否について 離職票は退職日から10日以内に発給するのが原則となっている。不利益について窓口で相談して欲しい。</p> <p>( 4 ) 失業給付の給付金額の引き上げについて 実態に則した内容であることが望ましいと考える。要請主旨について労働局へ上申する。</p>
<p><b>5 . 就職困難者への対策について</b></p>	<p>( 1 ) うつ病を原因とする長期休養者の職場復帰対策 うつ病による長期休養者・休業者の職場復帰及び職場定着の施策につき、事業主、基礎自治体及び関係団体等と協働する対策機関設置について検討されたい。</p>	<p>( 1 ) うつ病を原因とする長期休養者の職場復帰対策 スムーズな職場復帰と、長期の職場定着が可能となるように努める。</p> <p>( 2 ) 若年者の就労支援対策 新規学卒者の求人及び雇用情勢が回復</p>

	<p>(2) 若年者の就労支援対策 貴所等の取り組みによる若年者の就労確保については着実な成果を確認するところではありますが、就労先確保と職場定着については長期的視野をもった施策が必要と考えます。事業主、基礎自治体及び関係団体等によっては精力的に取り組む姿勢をもつところもあることから、貴所において協働行動を提起し、実効ある取り組みを図るようお願いいたします。</p>	<p>しつつある。 フリーター、ニートの多発した年代の当事者たちが、年長フリーター・ニートとして就労支援対象となっている。 年長フリーター対策が施策の一つになっている。1人でも多くの就職先確保を実現していきたい。</p>
6. 「ハローワーク事業の民間開放」策について	<p>今般、公務員制度の改革や人員見直し、更には行財政改革の一環として標記の民間開放に向けた市場化テストが進められています。申しあげるまでもなく、雇用政策は、地域の特性に応じた対応を求められる政策であるとともに、利潤追求を優先とする事業運営とは元来相容れないものと考えます。標記民間開放の目的と利益確保者を考えたとき、やはり労働者と市民は二の次になるとの結論にいたります。ハローワーク事業の民間事業者への開放・委託に強く反対すべく上申するよう強く求めます。</p>	<p>ILO88号条約を批准しているのだから国の全国ネットワークを確立した中で全国一律均等の雇用安定サービスを提供するというのが、基本姿勢。 紹介・保険・雇用対策の3つの事業を一体的にすすめることではじめて事業としての成果が確認できる。 申出の主旨を背景に良い結論を導き出すように頑張りたい。</p>
7. 人員配置等の体制強化について	<p>札幌圏は、雇用関連数値ではここ数年常に最悪な状況を更新し、労働関係法違反に該当する事案も多発している状況にあります。いわば、特例災害地ともいふべき状態であり労働市場の適正化に向けた特別措置が求められると考えます。 よって、急増する職業相談や求人開拓などの地域要望に正確且つ迅速な解決を図るため、速やかに現行人員を補強する等の特別体制強化を図ることを求めます。</p>	<p>利用者のニーズにこたえ、問題解決に則するような体制確保が実現できるよう頑張る。</p>
<b>意見交換</b>		
1. 試用期間	<p>期間の長さおよび期間中の労働条件について求人票に明示することを再度強く求めたい。</p>	<p>窓口で再度徹底した指導を行う。</p>
2. 離職票の発給拒否	<p>本人の確認手続きを経ないまま、退職理由につき会社の一方的理由のみ記載し本人へ直接送付してくる。殆どが事務組合等の代行。 退職理由の確認等について徹底してほしい。</p>	<p>雇用保険制度の変更に伴い失業給付と退職理由の対応が大きく変わってきている。 窓口としてもかなり神経を使い対処している。本人との確認を必ずとることを徹底している。</p>
3. 失業給付金額の引上げ	<p>給付金額の低さは改善すべき。 パート・非正規の実態を考慮すれば、生活に支障がある。</p>	<p>最低ランクの金額の引上げについては局へ上申する。 下限が低すぎるのが実態である。</p>

<p><b>4 . 離職票 退職事由に 関する苛め の実態確認 について</b></p>	<p>離職票の退職事由に「苛めによる」とした場合 同僚及び事業所への確認が要件とされるが、事業 所確認の際、大概の事業所はこれを否定する。 労働者への不利益がある。</p>	<p>同僚による認知・証言が判断材料となるのは そのとおり。</p> <p>事業所確認は必要要件であるが、事業所が 否定することは想定済み。 事業所否定の場合であっても、その他の確 認・証言によ認定する事例もある。</p>
--	--	---

以 上