

# 2008 春闘速報

2008春季生活闘争札幌圏闘争委員会

2008年4月10日発 第9号発行責任者 伊藤正義 011-210-0505 Fax011-210-0606

## 実態を重視した労働者保護施策

### 4/10 札幌圏労働基準監督行政への要請行動

「労働契約法・偽装雇用・管理監督者の時間管理等は就労実態を重視」

札幌圏闘争委員会は10日10時30分から中央区大通西12丁目の札幌第三合同庁舎7F研修会議室において、札幌中央労働基準監督署・札幌東労働基準監督署に対する要請行動を実施しました。本要請行動では、労働契約法施行後の就業規則変更届けによる労働者被害、偽装雇用による労働者被害、本州事業者の雇用管理のあり方の是正指導及び管理職の労働時間の適正管理等について実例を挙げて改善を求めました。また、要請書外の意見として、事業活動実態のない会社からの賃金未払い被害への対応、うつ病の労災認定基準などについて意見交換をしました。両監督署とも、労働者保護を第一義とし、そのためにはまず実態を適正に判断するとししました。要請内容と回答は別紙のとおりです。



札幌圏労働者の実態把握を要請する山本会長

## ビデオレターで08春闘状況報告

10~15単組が出演予定！400名の参加者へ訴え・要請・呼びかけ！

4月24日に開催する集会「札幌圏 連合400+」アクションの冒頭で、これから交渉に臨む組合等からビデオを通じてのメッセージ疲労があります。現在ビデオレターとして編集集中で日通札幌流通サービス労組、市立札幌病院職員組合、札幌トヨペット労働組合、ほくでんサービス労働組合等が準備をすすめています。総勢10単組から15単組が出演する予定です。まだ出演を受け付けています。当日の参加人数確保に向けて、明日から実行委員会のオルグがスタートします。単組・産別の皆さんご協力をお願いします。

### 札幌圏 連合400+α アクション

**4・24 札幌圏 2008 春季生活闘争  
未解決組合解決促進集会**

日時 4月24日(木) 18時20分～  
場所 札幌市中央区 エルプラザホール  
主催 連合北海道 石狩地域協議会  
札幌地区連合会

参加組合は組合旗を持参してください。

**4/24 地場未解決組合解決促進集会に集まろう！**

## 2008春季生活闘争

### 「2008年度札幌圏労働基準監督行政に関する要請」に関する議事について

1. 要請名：「2008年度札幌圏労働基準監督行政に関する要請行動」
2. 日時：2008年4月10日（木）10時30分～11時50分
3. 場所：札幌市中央区大通西12丁目  
札幌第三合同庁舎 7階 南側研修室

#### 4. 出席者

##### (1) 労働基準監督署

札幌中央労働基準監督署	署長	高橋 隆一
同	次長	渡辺 和樹（労働基準監督官）
同	次長	中原 光雄（労災担当）
同	第一方面監督官	本持 仁史（労働基準監督官）
札幌東労働基準監督署	署長	上谷 清二
同	次長	鈴村 勘次郎

##### (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
札幌地区連合会	会長代行 副会長	林 清治	J P 労組
		辻田 一浩	運輸労連
		金野 鉄夫	電力総連
		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	野崎 茂樹	J R 総連
		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 仁美	札幌地区連合会 組織・政策部
		新野 勝昭	季節労
		上村 真郎	サービス連合

#### 5. 次第概略

- (1) 司 会 札幌中央労働基準監督署 次長 渡辺 様
- (2) 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
- (6) 答 礼
- (7) 回答説明
- (8) 意見交換
- (9) 終礼

6. 議事記録

要請項目	要請趣旨	回答趣旨
<p><b>1. 労働時間の適正管理と労働者の健康管理について</b></p>	<p>(1) 労働安全衛生法の改正に基づく医師の相談体制の確立を事業者に促進すべく徹底した周知を図りたい。</p> <p>(2) 旅客自動車及び貨物自動車の運転業務に従事する労働者の長時間労働防止について徹底し労働者健康管理及び健康被害から生ずる業務上の事故の撲滅を促進されたい。</p> <p>(3) 管理職を含む営業職等事業外労働者の労働時間は法律の適用外であるとの誤った認識が経済界に定着しつつあります。如何なる労働者であっても労働時間管理が適正に執り行われ健康管理が徹底されるよう、事業者・労働者に周知されたい。</p>	<p>(1) 長時間労働と過重労働対策を柱としたもの。相談をきっかけとし個別対応を積極的に推進したい。産業医に対する認識も深めるよう取り組む。</p> <p>(2) タクシー、トラックに従事する労働者への対策は何十年来の取り組みで、従前から強く意識しているところ。更に強化し災害防止・安全確保に努める。</p> <p>(3) 管理監督者に対する施策については従前から実施しているところであるが判断基準は明確であるので、そのとおりにおすすめしていく。社会問題化したこともあり個別対応について強化し対応する。</p>
<p><b>2. 労働者災害補償保険について</b></p>	<p>(1) 同保険制度の周知徹底と加入の徹底。特に、2つのセイフティーネットの果す役割についての認識不足の事業者・労働者が増加しています。あらゆる機会を通じての周知を求めます。</p> <p>(2) 入院時に労災不適用の通知を受けたとする労働者からの相談事例が増えています。事業者の労災隠しに原因があります。徹底した取締りを求めます。</p> <p>(3) 在宅勤務者の同保険制度加入について推進されるよう求めます。</p> <p>(4) 若年者に対する同保険制度に関する教育について早期に取り組まれるよう求めます。</p>	<p>(1) 制度維持も含め未加入事業所対策は最重点課題。重要性の周知のなかで取り組みを強化する。</p> <p>(2) 労災隠しの課題も最近は送検挙事例もあるなど強化している。今後も引き続き強化課題とする。</p> <p>(3) 就労実態にあわせた対処する。</p> <p>(4) 当然周知する。</p>
<p><b>3. 賃金について</b></p>	<p>(1) 賃金不払い(残業手当未払いを含む)の被害を申告する相談者に対して、民事上の解決に向け強く誘導するとの指摘が寄せられています。相談者とのコミュニケーションの不足と考えますが、相談者においては、知識不足による理解困難者も相当数存在するのではないかと考えます。相談受け付の場所・時間の検討や対話能力の向上など総合的な処理能力向上について取り組まれるよう求めます。</p>	<p>(1) 相談の大半となる事項であり、適切な対処が必要と考える。相談に応ずる際の根本的な姿勢の課題でもあり署内で更に改善検討を加えます。</p>

	<p>(2) 最低賃金法の周知について、違反に対する処罰規定(罰金)の強化も含め徹底されたい。</p>	<p>(2) 最賃制度に対する理解は深まっていると思う。ハイタクの点も十分意識し、制度の持つ意味の真意もふくめ周知を強化していきたい。</p>
<p><b>4. 本州事業本社への対応について</b></p>	<p>本州各都市に事業所をおき札幌圏内で事業所を配置せず事業活動を展開する事業者が増加しています。労働者募集、雇用契約の成立及び廃止にいたるまで、事業者(使用者)と労働者が一度もその実像を確認することない場合も散見します。事業者のあり方としては好ましい内容ではありません。これら事業者と雇用契約を結び、その内容不履行又は法令違反による被害を受けた労働者救済につき次の内容の善処をお願いいたします。</p> <p>(1) 被申立者が札幌圏以外、本州の場合の対応について、経過の把握と処理の迅速化を図る旨、省内体制強化を上申されたい。</p> <p>(2) 雇用契約の成立・解消を含む労務管理につき、処理対応を求められるさいには所定労働時間内に対応が可能となるよう体制を維持するよう事業者に指導されたい。</p>	<p>(1)(2) 事業者サイドが第一義的に問題とされるが、労働者サイドにも問題はある。</p> <p>しかしながら、雇用の形態が確認されれば厳正に対処する。</p> <p>労働基準監督行政は全国統一のスタンスで指導監督するのがスタンス。 このスタンスを堅持し労働者保護に努める。</p>
<p><b>5. 起業・独立・個人事業主等への労務管理指導について</b></p>	<p>起業・独立に関する補助や支援制度の充実に伴い、個人事業主や小規模事業者が増加しています。これら事業者に対する、雇用契約や労働関係法に関する基礎的知識の理解を図るよう指導されたい。</p>	<p>実感として、必要性はあると考えている。労災保険適用事業所の登録受付手続き等を通じ、新規開設事業所の把握は可能であり、これらの機会を通じて対処する。</p>
<p><b>6. 偽装雇用の取り締まりについて</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あつては、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。</p>	<p>法令適用を免れるための運用として認識はしている。署としてはどういう契約であれ、実態を見て判断する。</p>
<p><b>7. うつ病</b></p>	<p>長時間労働や過重な労働及び職場内トラブルを原因とするうつ病被害が相談とし</p>	<p>(1) 大きな社会問題であると認識はして</p>

<p><b>対策について</b></p>	<p>て寄せられています。罹災者の多くは職場復帰又は労働の開始を希望しています。予防から対策、救済までの総合的対策を官民の協力の下で円滑にすすめることを希望しますが、次の項目については早急に取り組まれるよう求めます。</p> <p>(1) うつ病予防を含むメンタルヘルス施策について事業者・労働者へ周知を徹底されたい。</p> <p>(2) 次の事案を原因とするうつ病について労災適用とすべく事業者へ周知を徹底されたい。</p> <p>「いじめ」及びパワーハラスメント セクシュアル・ハラスメント 労働安全衛生法の規程を上回る長時間労働</p> <p>(3) うつ病による長期の職場離脱者についての職場復帰対策について事例紹介も含め周知されたい。</p>	<p>いる。過重労働に悩む労働者への面談対応も含めて、認定制度の運用を定着させつつある。</p> <p>(2) 労災適用の判断は困難であるが、原因となる現象については指摘される事項も含まれるので、原因事項・項目の周知もふくめて徹底していきたい。</p> <p>(3) 職場復帰のあり方についても、指針など一定の方向性を示しながら、スムーズな復職が可能となるよう努めていく。</p>
<p><b>8. 労働契約法関連について</b></p>	<p>労働契約法が法律として成立し、労働基準法とあわせて事業者と労働者の契約関係や労働条件決定変更を円滑にするための規範となります。私どもには、労働契約法成立以前から就業規則の変更を原因とする労使間トラブルの相談が寄せられておりますが、その内容の大半は労働条件不利益変更となっています。本来想定する効果と逆行する運用がなされていますので、次の項目については早急に取り組まれるよう求めます。</p> <p>(1) 就業規則の変更届出の際の要件チェックを厳正に行うことを求めます。特に、従業員及び労働組合との協議経過の確認については詳細な確認が必要と考えます。</p> <p>(2) 変更内容の不利益制の審査について</p> <p>変更内容によっては、常識の範疇を超えるものもあり、公序良俗に大きく反する内容も存在します。これらの不利益が規則として存在することを事前に防止すべく厳正な審査を求めます。</p>	<p>(1)(2)</p> <p>就業規則は大切なものであり、労働の基準となるもの。</p> <p>届け出時に労働条件の切り下げが存在するのは事実。</p> <p>企業存続のための必要性を考えることも必要とするが、違法な内容であれば受付できないというのが基本的スタンス。</p> <p>ただ、数量的に対応が困難な場合があるのは事実であり、検討したい。</p>

<p><b>9 . 人員配置等の体制強化について</b></p>	<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、現在多発する労働事件・相談の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>基準監督の施策推進にあたり、来署による対応だけを以って推進するのではなく、外に出向き積極的な周知行動に取り組むのも必要と考えている。 そのむね、上局にも上申はしている。 今後も、定数確保と業務サービス維持確保について協力をお願いする。</p>
<p><b>追加質問・意見交換</b></p>		
<p><b>1 . 建設業の賃金未払い</b></p>	<p>建設業労働者からの賃金未払い相談について、労基の指導に対して不履行とされ、少額訴訟の判決に対しても不履行とされるケースが多発。差し押さえも実質的に不可能。賃金立替払い制度の活用を賃金未払い申請時にできないか。</p>	<p>事業活動停止について、事実上の認定があれば可能。 退職時からの申請制限期間の課題もあり事前に相談させて欲しい。</p>
<p><b>2 . 就業規則法変更届け</b></p>	<p>旧の就業規則と新の就業規則の両方の届出が必要か。</p>	<p>変更箇所が判断できるような形式であれば様式とはない。</p>
<p><b>3 . 労働時間の適正管理</b></p>	<p>管理監督者の範囲について、本省から身分範囲について明らかにするようとの指針が出されているが、署としてこの指針に基づく指導はするか。</p>	<p>指針に対応する指導要領はない。 事態に対応する形で、個別相談に対応していく。 ただも集団的啓発の取り組みも必要であると認識はしている。</p>
<p><b>4 . 署内相談員の対応について</b></p>	<p>パート労働法の改定に基づく雇い止めの相談が三月末に集中した。 労働条件明示の関係は全て不利益変更であり、同意できなければ雇い止めというものの。相談員によっては、それでも仕方がないとの返答で対応する者もいる。 適正な対応が必要。</p>	<p>相談員については、民間企業経験者も含め様々な経歴の方に委嘱している。 一定のトレーニングをつみ、必要知識・対応方なついても取得している。 パーフェクトな対応が担保されているとは確信はできないとはいえ、指摘された事項は大切。署内に持ち帰り、改善につとめたい。</p>
<p><b>5 . うつ病労災認定</b></p>	<p>判断指針があるとしている。 長時間労働は必要項目か。</p>	<p>業務中の出来事として3 1項目か判断指針として挙げられている。そして、この出来事に対する会社の対応がどうなのかを含めて総合的に判断する。長時間労働の実態が絶対的の必要要件ではない。</p>

<p><b>6 . ハイタク最低賃金</b></p>	<p>事業者に監査を逃れるための資料改竄等の実態がある。厳正な対応を求める。</p> <p>違反に対して罰則強化・罰金強化についての周知も強くすすめてほしい。</p>	<p>ハイタク最賃違反が市内に多発しているのは認識している。</p> <p>改善に向けて努力したい。</p>
----------------------------	---	--