

厚生労働大臣
根本 匠 殿

全国金融労働組合連合会
中央執行委員長 中島 康隆

要 請 書

労働環境等の改善に向けた貴省のご努力に敬意を表します。

昨年末に厚生労働省が賃金や労働時間などの動向を調べて毎月公表している「毎月勤労統計調査」で、従業員500人以上の事業所は全数調査するルールだったものの、一部のみ抽出するケースがあったことを報じました。問題が発見されたのは東京都の事業所を対象にした調査で、都内に約1400ある500人以上の事業所の3分の1の500程度のみを抽出して調べていたことが判明。勤労統計は、統計法で国の重要な「基幹統計」と位置付けられていましたが、これによって調査の信頼性が崩れ去ったこととなります。

しかし本当の問題は、厚労省がこの極めて重大なルール違反を意図的に隠蔽していたこと。さらに今回問題の発覚した東京都の事業所では長年全数調べたかのように見せる偽装が行われていた疑いまで浮上しました。開始時期などを現在厚労省が調査しているとのことですが、基幹統計を偽装する組織の内部調査の信頼度がどれほどのものかには大変疑問を感じます。この件は労働者のための厚生労働省という考えが根底から覆されたこととなります。

「高度プロフェSSIONAL制度」や裁量労働制の拡大、解雇の金銭解決制度、「雇用されない働き方」など、政府の進める「多様で柔軟な働き方」政策は、労働者をさらに痛めつけるものと言わざるを得ません。

金融機関で働く労働者は、金融リスク商品等のノルマ販売など過度な営業推進が人事考課と連動することや、パワハラも後を絶たず、労働者の健康が心身両面から損なわれています。その結果、休職や離職を余儀なくされる労働者が増加するなど状況はますます悪化していると言えます。

「人手不足」から一部で従来の「65歳」から「70歳」まで再雇用を進める企業も出てきています。しかし、労働条件や新卒並みの低賃金での勤務を余儀なくされるなど問題が多いのも事実です。また、非正規労働者の差別待遇は一向に改善されず、「同一労働同一賃金」など、どこの世界の話ですか?といったありさまです。

金融機関の厳しい労働実態を改善し、働きやすい職場をつくるため、特に次の事項について監督・指導を強めていただきたく、要請いたします。

記

1. 更なる長時間労働を招く裁量労働制の対象拡大など、労働環境の悪化をもたらすおそれのある働くルールの改悪を行わないこと。
2. 管理監督者の範囲（昭和52年2月28日基発第105号）を逸脱した「名ばかり管理監督者」として、残業代を支払わないような企業に対し、実効性のある厳格な指導をすること。
3. 貴省が平成29年1月20日に発出した「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」を遵守させ、休日や就業時間外の研修、早朝清掃、など労働時間として扱い、適正に労働時間を管理・把握するよう各金融機関に対し監督・指導を強化し、業界全体から不払い残業をなくすこと。
4. 労働基準行政の各専門分野（監督、安全衛生、労災補償）を支える労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を増員すること。
5. 「労働契約法」の趣旨を踏まえ、非正規労働者に対する正規労働者との賃金および職場環境における差別改善と雇用確保に向けて指導すること。
6. 過労死やメンタル不全などを防ぐため、長時間労働や全てのハラスメント等の解消をすすめ、労働者の心身両面にわたる健康保持等について、啓蒙活動に留まらず具体的な施策を講じること。
特にパワーハラスメントの法制化は喫緊の課題であり、加害者への懲戒規定など企業の防止措置を義務付けること。
7. 希望者全員の65歳までの雇用確保と定年再雇用者の劣悪な労働条件の（賃金・福利厚生等）改善に向けて指導すること。
8. 2018年4月から義務化された無期雇用への転換について違法・脱法行為のないよう指導すること。

以 上