

2024年4月19日

厚生労働大臣
武見 敬三 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。

23春闘は多くの企業で賃上げが実施され「30年ぶりの高水準」とマスコミは評価する報道をしていますが、実質賃金は22ヵ月連続でマイナスとなるなど生活を守るには不十分であったと言わざるを得ません。24春闘でも「満額回答」と報道されていますが、中小企業の賃上げ回答が出揃わないまま言葉だけが独り歩きしている感は否めません。賃上げできない企業がないのか、労働者のくらしに影響がないのか見極めることが必要です。不況期を人件費削減だけで乗り切ろうとした財界から、自らの施策が誤っていたことを認める発言もなく、24春闘へ過度の期待ができる状況にはありません。

貴省が昨年10月20日に公表された「新しい時代の働き方に関する研究会」がまとめた報告書は、労働基準法や労働基準行政の在り方について、法制度の見直しを示唆するものであり、多くの労働者に重大な悪影響がもたらされることが懸念されます。私たち金融労連は、報告書の撤回と根本的な考え方の軌道修正を求めます。

金融機関の厳しい労働実態を改善し、すべての労働者が生きがいを持ってるとともに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、要請します。

記

- 貴省の「労働基準関係法制研究会」で検討がすすめられている「適用除外や規制撤廃」の機能拡大による労働基準の多様化・柔軟化は、多くの労働者の「人間らしい働き方」を念頭に置いたものとは到底考えられない。解雇の金銭解決制度等を含め、さらなる労働環境の悪化をもたらす働くルールの改悪を行わないこと。
- 貴省はフレックスタイム制導入の手引きで「法定労働時間の総枠」の基本的なルールを示している。しかし、週休2日制で祝日のある企業では、従来制度との比較で「法定外労働時間」が大幅に削減される実態が明らかになっている。早急に実態に即した指針を示し、導入前から不利益変更とならないよう指導すること。
- 管理監督者については「昭和52年2月28日付基発第104号」通達が現在も有効であることを貴省も承認されている。一部の地方銀行による管理監督者の大幅「水増し」実態がマスコミ報道で明らかになった後、一部の金融機関では修正が行われたと聞いている。その後、監督官庁として、金融機関の実態を把握されたのか。また、今後どのように対応されるのか。女性管理職比率の水増しについても同様に説明願いたい。
- 改正高年法の趣旨に沿った70歳までの雇用確保を、「努力義務」から「導入義務」へと強化すること。
- 定年再雇用の処遇、賃金や手当などの改善を求めて様々に訴訟で争われてきた。定年後の高齢者再雇用制度は60歳を超える労働者の生活保障を目的とする以上、賃金についても保障されるべき「水準」が明示されるべきである。具体的には「同一労働同一賃金ガイドライン」に則って、禁止されるべき不合理な待遇を「生活保障」の観点から決定されるように指導されること。
- 「人的資本投資」について把握されている情報に基づき、現状をどのように考えておられるか。多くの企業で、これまでの「コストカット型経営」から脱却できていない実態が伺われており、経営自体の本質を変えることが不可欠だが、厚生労働省として、具体的にどのような人的資本投資を目指されているのかお聞きしたい。

以 上