

| | 質問内容 | (回答の選択肢) | ますぞえ要一 | 細川護照 | 宇都宮けんじ | 鈴木たつお | 家入かずま |
|-----------------------|---|--|--------|-------|--|---|--|
| I. 都内の労働相談窓口の確保について | 現在東京都は、賞金・退職金等の労働条件などの労働問題に関する相談に応じる窓口を6つ設けていますが、八王子市・国分寺市にある事務所を廃止し、相談に従事する人員を削減する方針を掲げています。この点に関し、下記の項目の中からご自身の考え方・政策にもっとも近いと思われるものの番号を1つ選択し、ご意見を記述してください。 | ①労働基準監督署等による監督指導業務を従前どおり行えば十分に対応できる。 ②労働相談情報センターの事務所の廃止や相談対応人員の削減方針を撤回する。 ③労働相談情報センターの事務所の廃止や相談対応人員の削減方針を撤回し、更に相談窓口を拡充する。 | (無回答) | (無回答) | ③ 会社で労働問題に直面した場合、労働者個人で問題解決を図ることは大変困難であると考えられます。問題解決のためには、会社で不当な対応を受けた際に相談できる相談窓口の拡充が不可欠です。したがって、現在進められようとしている八王子市と国分寺市の労政会館と労働相談情報センターの廃止は撤回する必要があると考えられます。「ブラック企業」問題が深刻化する現在において求められるのは、相談窓口の削減ではなく、相談窓口の拡充及びその周知であります。私が都知事になりましたら、労働相談情報センターの拡充をおこない、労働委員会の機能も強化して、相談・あつせんなどを受けやすくしていきます。 | ③ 労働相談情報センターの体制・機能はさらに拡充すべきです。とりわけ個別の労働相談に留まらず、労働組合を紹介して加入への動機づけを図ったり、労働組合の結成そのものを支援する体制・機能をもつべきです。そのために、専門的知識を持った人材の養成も含めた施策を推進します。 | ② 事務所があれば労働問題が相談しやすいわけはありません。事務所に關してはスリム化するものの、オンライン窓口を設けて24時間の窓口対応を行うなど、都民が利用しやすい環境を整備します。 |
| II. ワークルール教育について | 就職前に労働法などのワークルールに関する知識を得ておくことに対する意識の高まりから、労働局の職員や学校への派遣や弁護士などの専門家との連携によって、中学校や高等学校など教育現場において生徒たちがワークルールについて学習する機会を設ける自治体が見られるようになりました。この点に関し、下記の項目の中からご自身の考え方・政策にもっとも近いと思われるものの番号を1つ選択し、ご意見を記述してください。 | ①ワークルール教育は必要ない。 ②ワークルール教育は必要であるが、各学校・各教員の判断に任せればよい。 ③各教育機関でワークルール教育が行われるよう積極的に推進する。 | (無回答) | (無回答) | ③ 「ブラック企業」はじめ、会社で不当な目に遭っても、そうした状況に対して対処するための教育は十分に行われているとはいえません。私は、サラ金問題を解決するためには教育段階から対処方法を学ぶ必要があると考え、教育の中で学べるような副読本を作成してきました。こうした経験を生かし、教育の中で労働問題に直面した際の正しい対処方法や相談先を学ぶことができるよう、ワークルール教育を充実させていきます。 | ③ 労働法の知識などを学校現場で学ぶことは重要で、東京都の教育行政として積極的に取り組んでいきたいと考えます。その上で重視すべきは、労働法の知識も、労働者の団結を基盤にしてこそ実質的な有効性を持つということです。労働組合の本来あるべき姿やその存在意義なども、併せて学習対象にすべきと考えます。したがって、新自由主義に基づく競争主義に覆われ、人間本来の連帯感・団結感を奪われている教育現場の実態を改革していくことも、一体的な課題にしていける必要があると考えます。 | ② (コメント無し) |
| III. 都の取引先企業の雇用環境について | 「ブラック企業」対策の観点からは、都が事業を委託する企業に対しても様々な対応を講じる余地があります。この点に関し、委託先の企業についてどのような対応をとるか、下記の項目の中からご自身の考え方・政策にもっとも近いと思われるものの番号を1つ選択し、ご意見を記述してください。 | ①労働基準監督署等による監督指導業務を従前どおり行えば十分に対応できる。 ②「若者の使い捨て」に関する基準を策定し、委託先企業に対しては「若者の使い捨て」や法令違反を行わないように特に重点的に監督・指導する。 ③「若者の使い捨て」に関する基準を策定し、「若者の使い捨て」や法令違反が行われている企業については委託先に選定しない。 | (無回答) | (無回答) | ③ 若者を使い捨てるような企業と、東京都が取引をすることは許されません。私は都知事になった際には、「若者の使い捨て」に関する基準を策定し、「若者の使い捨て」や法令違反が行われている企業については委託先に選定しません。取引先の企業で、それらの行為が発覚した場合には、是正するように指導をおこない、改善されない場合は取引を取り止めます。 | ○その他 行政事業の民営化・外注化と、行政関連で働く労働者の非正規化には絶対反対です。行政関連で働く労働者の労働条件を向上させるための基本は、民営化・外注化・非正規化絶対反対の行政を実現することと考えます。 | ○その他 規制を厳しくするだけでは、企業といえどごっこになる可能性が高いです。後述の裁量労働制の採用や、雇用の流動性などむしろ規制を緩和して余裕を持たせることで解決をはかります。最新のICT技術を用いたテレワークなども、東京都から積極的に取り入れて関連企業に普及促進します。 |
| IV. 労働時間規制について | 「ブラック企業」問題をめぐっては、若者の過労死・過労自殺の増加が指摘されるところです。この点に関し、下記の項目の中からご自身の考え方・政策にもっとも近いと思われるものの番号を1つ選択し、ご意見を記述してください。 | ①裁量労働制の活用やホワイトカラーエグゼンプションの制定によって、残業することのインセンティブを減らす。 ②現行法が遵守されるよう、監督を強化する。 ③法令や条例などの改正を通じて、労働時間の総量を直接規制する必要がある。 | (無回答) | (無回答) | ③ 長時間労働は労働者の心身に大きな影響を及ぼします。日本では過労死・過労自殺が深刻な社会問題となっています。過労死・過労自殺の最大の原因は長時間労働です。労働時間を規制して、健康的に働けるようにしていかなければなりません。私は都知事になりましたら、「デーセントワーク」(人間らしいまともな仕事)などの基本理念をもちこんだ「過労死防止基本条例」の制定を目指します。 | ○その他 法令・条例によって労働時間の総量を直接規制することの一定の意義は認識していますが、それが「万能薬」になるとは考えられません。職場・生産点における労働者の団結形成—職・労働組合の再生によって、資本と労働者(労働者の団結体)の関係を変えていくことがなければ、法令・条例も骨抜きにされることになると考えます。 | ① (コメント無し) |
| V. 解雇規制について | 解雇規制を緩和すると労働市場の流動化が図られ、労働者が「ブラック企業」を辞めやすくなるとともに雇用の総量が増加するという指摘がなされています。この点に関し、下記の項目の中からご自身の考え方・政策にもっとも近いと思われるものの番号を1つ選択し、ご意見を記述してください。 | ①解雇規制を緩和すれば「ブラック企業」問題はより深刻になる。 ②解雇規制と「ブラック企業」問題は独立の問題であり、関係が無い。 ③解雇規制を緩和すれば「ブラック企業」問題は解決へと向かう。 | (無回答) | (無回答) | ① 解雇規制を緩和すれば、「若者を使い捨てる」ことがさらに容易に行われるようになってしまいます。したがって、ブラック企業を規制するという観点からは、解雇規制を安易に緩和することは許されません。解雇規制を緩和すれば、「ブラック企業」問題はより深刻になると考えられます。私は、解雇規制の緩和に反対します。 | ① 政府・企業のいう「労働市場の流動化」とは、資本の都合で簡単に解雇されて、労働市場を漂流する膨大な非正規労働者が生み出されるということです。現実的に雇用の総量が増加することが一時的にあったとしても、非正規労働者の増加ということでも、労働者総体の労働条件の劣悪化は避けられないと考えます。 | ③ ただし、中小細企業の場合、現行規制でも不当解雇が行われている実情もある。ブラック企業で働くことで自殺に追い込まれる事態を防ぐためにも、若い労働者の「駆け込み寺」的な機能をもたせた居場所づくりもセーフティネットとして検討したい。 |

| | 質問内容 | (回答の選択肢) | まずぞえ要一 | 細川護熙 | 宇都宮けんじ | 鈴木たつお | 家入かずま |
|--------------|---|--|---|--|---|--|---|
| VI. 奨学金について | <p>「ブラック企業」被害に苦しむ労働者がその職場から離れて身を守ることが可能となるためには、セーフティネットの整備が必要であるという指摘があります。特に日本学生支援機構の奨学金の返済に関しては、若者が「ブラック企業」を辞められない一因として機能している実態が報告されています。</p> <p>この点に関して、下記の項目の中からご自身の考え方・政策にもっとも近いと思われるものの番号を1つ選択し、ご意見を記述してください。</p> | <p>①奨学金と「ブラック企業」問題は独立の問題であり、関係が無い。</p> <p>②学生支援機構の奨学金返済に関する猶予基準や返済方式を見直すよう、関係各所に要請する。</p> <p>③都独自に無償の奨学金制度を創設し、「ブラック企業」当事者が会社を辞めても返済に困らない猶予基準や返済基準を採用する。</p> | (無回答) | (無回答) | <p>③ 東京都の大学生は全国で最も多く、奨学金を借りている学生も決して少なくありません。正社員になったとしても、入った先が「ブラック企業」で辞めざるを得なくなった場合、あるいは正社員になれず非正規として働いている場合など、返済が困難になっている若者が多くなっていることは非常に深刻な問題であると考えます。サラ金問題に取り組んできた経験から、奨学金問題にも取り組んでいく必要性を感じています。私が都知事になった際には、都独自の無償の奨学金制度を創設および、「ブラック企業」当事者が会社を辞めても返済に困らない猶予基準や返済基準の採用を検討します。</p> | <p>③ 学校を卒業したばかりの若者が、その時点で莫大な借金を抱えている現実は深刻で、こうした事態を看過することはできません。そうした意味で、奨学金制度に関する支援制度は必要と考えます。また、企業内労働組合だけでなくいわゆるユニオン運動など、労働組合が本来あるべき役割をきちんと果たすことができるような力量を取り戻せば、青年労働者の置かれている状態への支援活動も、より多様なものになると考えます。</p> | <p>③ ブラック企業と奨学金返済にどこまで関連があるかは図りかねますが、若い世代への投資の観点からも奨学金制度の充実を進めていきたいと考えています。</p> |
| 回答に添えられたコメント | | | <p>将来を担う若者の活躍を促進していくことは極めて重要です。若者は成長の原動力であることから、安定的な雇用機会を提供するとともに、個々のライフスタイルに合わせた働き方を支援することが必要です。また、企業・労働者双方に対する、労働関係法令の普及啓発や職場でトラブルを抱えた方への労働相談も肝要だと考えております。</p> <p>なお、選択肢による回答だけでは、私の雇用問題に対する真意を正確にお伝えすることは困難と考えますので、各設問への回答は差し控えてさせていただきます。</p> | <p>ご質問書につきましては、確かに拝受いたしました。</p> <p>ご質問の諸点は、就任後に、皆様のご意見も参考にしながら、検討し、判断してまいりたいと存じます。</p> <p>会員の皆様によるしくお伝えください。</p> | | | |