

2011年 3月25日

愛媛労働局

局長 三上 明道 様

日本労働組合総連合会愛媛県連合会
会長 木原 忠幸
連合愛媛 中小共闘センター委員会
委員長 安河内賢弘

要 請 書

貴職におかれましては益々ご清栄のことと存じます。また、日頃からの愛媛県における労働行政推進のご努力に対し、心より敬意を表します。

さて、日本経団連は、2011年1月18日に「経営労働政策委員会報告」を発表しました。全体的にはわれわれの主張と相容れないものの、①日本経済の今後の動向による危機感、②経営者としての確固たる信念と明確なビジョンを労働者に示す、③雇用創出につながる企業活動の活性化に向けた早期の取り組み——等については、共有できるものと受け止め、早急に対処するべきと認識しています。

私ども連合愛媛は2011春季生活闘争を取り巻く環境として、長期低成長とデフレから脱却できず、失業と非正規労働者の増大、ワーキングプア、中小企業と農業の危機、社会保障の抑制による老後不安・負担増など、労働者にとって行先不安や閉塞感を感じています。このような状況を踏まえ、2011春季生活闘争の取り組みを「すべての働く者の労働条件・処遇改善をめざす」と位置づけ、闘いを展開しています。

一方、愛媛においても雇用問題は厳しさを増しており、事業主から業績不振等を理由に、①非正規労働者を中心とする雇い止めや不当解雇、②賃金の未払いや不払い残業、③労働条件の切り下げ——等の労働相談を受けています。加えて、新卒者の採用が県内・外を含め厳しさを増し、就職が出来ず方向転換をせざるを得ないという事象も起きています。このような現状を打開し、労働者が安心して暮らし、働き続けられる社会を実現することは、政・労・使が一体となって取り組む課題であります。

そこで、監督ならびに指導的立場にある貴職に対し、下記の項目について要請致しますので、文書回答とともに要求の実現に向け格段のご努力を賜りますようお願い申し上げます。

— 記 —

I. 雇用・労働対策全般について

(1) 緊急的な支援への取り組みについて

県内においても厳しい雇用情勢が進む中、機動的に対応するために愛媛県等と連携し「緊急雇用創出事業」および「ふるさと雇用再生特別交付金事業」の活用により、雇用機会の創出を強化すること。また、経済的・社会的に弱い立場の貧困・困窮者状態にある求職中の離職者や非正規労働者等に対して、「求職者支援制度（仮称）」等を活用し、「住宅支援」「生活支援」とあわせた早期就職と生活基盤の安定をはかること。

(2) 非正規労働者に対する雇用安定・確保の徹底について

愛媛県下を見ても非正規労働者の雇用環境は厳しく、非正規労働者を中心とした解雇、雇用止め、セクハラ・パワハラなどに対応するため、労働基準監督署における相談窓口の充実やハローワークにおける再就職支援や生活・住宅支援等の強化に努めること。

(3) 雇用のミスマッチ対策について

求職者が応募できる求人が大幅に減少しているため、求人確保の強化をはかること。また、求職者の様々なニーズに適応に対応し、ワンストップ体制の充実に努めること。

一方、ハローワークでの募集要項が、実際の労働条件と異なるケースがあり、離職の拡大が想定されることから、企業に対し、厳正な募集要項を掲載するよう指導すること。

(4) 若年者の雇用対策について（新規学卒者も含む）

若年者の雇用環境改善のため、関連企業・諸団体と連携し細かな支援を強化すること。

- ① 今春新規学卒者の就職状況は厳しさを増しており、就職先が決まらず不安を抱えている者は多い。希望者全員が就職できるよう、新規学卒者に対する就職支援対策の強化に努めること。
- ② 「新卒者就職応援本部会議」における対策の総括と検証を行うこと。
- ③ 若者の勤労観・職業観を育むため、学校教育におけるキャリア教育や中学校等における職場体験を拡充すること。
- ④ 若年者トライアル雇用事業やインターンシップ制度の促進をはかること。

(5) 高齢者の雇用対策について

少子・高齢化が進む中、若年層の就職悪化も踏まえると労働力不足が深刻化となる。今日まで培ってきた技術・ノウハウ等を活かし、後進指導も含め社会の担い手として雇用確保に向けた対策を強化すること。

- ① 高齢者雇用安定法等の見直しを行い、希望する者全員が65歳まで働き続けられる環境整備と県内の全企業を対象に制度化を迅速にはかるよう指導徹底すること。
- ② 2013年度から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的な引き上げが開始され、2025年度には老齢厚生年金はすべて65歳からの支給となることなどから、法定定年年齢の65歳への引き上げについても検討すること。
- ③ 高齢者の再就職支援に向け、シニアワークプログラム事業等の充実を強化すること。また、中高年齢者トライアル雇用制度や特定求職者雇用開発助成金制度を活用して雇用対策の強化をはかること。

(6) 母(父)子家庭への雇用対策について

子育てをしながら再就職を希望する女(男)性等を支援するために、マザーズハローワークの拡充(すべてのハローワーク)、求人開拓、能力開発の促進、保育施設の整備、子育て支援サービスの提供等の総合的な支援強化をはかること。

(7) 障がい者の雇用対策について

- ① 厳しい雇用情勢を踏まえ、障がい者トライアル雇用事業や職場適応援助者支援制度等を活用し、一人でも多くの方が就職できるよう支援体制の強化をはかること。
- ② 改正障がい者雇用促進法の内容について事業主および公的機関に対する周知を徹底するとともに、法定雇用率を満たさない事業主に対して、その取り組み状況に応じて企業名の公表も含めた雇用率達成指導を厳正に実施すること。また、未達成の公的機関に対しても当該機関のトップに対して呼び出しなどによる指導を徹底すること。

II. 公正なワークルールの確立について

- (1) いかなる経営環境においても労働時間管理は適正に行う必要があるので、「労働時間適正把握のための基準」の遵守・徹底をはかるとともに、管理監督者の範囲の適正化および「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を講ずること。また、労働者からの労働相談等の内容によっては、繰り返し行われているケースもあり、実態把握および事業場への立ち入り等を実施し、適正な監督・指導を行うこと。
- (2) 事業主に対して、自動車運転者、技能実習生等の外国人労働者、保健衛生業に係る労働者および派遣・パートタイム等の非正規労働者の労働基準関係法令等の周知・遵守の徹底をはかること。
- (3) 男女平等の取り組みについて
 - ①雇用均等室において、i. 性別による差別の禁止、ii. 間接差別の禁止、iii. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止、iv. セクシャル・ハラスメント対策の強化措置——等、改正男女雇用機会均等法の履行の確保に向け、事業所訪問の積極的な実施を含め、的確な行政指導を行うこと。
特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや、セクシュアル・ハラスメントに関する相談に対しては、迅速かつ的確に対応できるよう、体制整備や研修の充実等をはかること。
 - ②雇用均等室において、改正パートタイム労働法の内容について、事業主、労働者等に対する周知を徹底するとともに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保のためにとるべき措置について、具体的にわかりやすい事例を示す等、事業主に対する指導を積極的に行うこと。
- (4) 外国人労働者への対応について
外国人研修生の法的保護の観点から、出入国管理および難民認定法が改正され平成22年7月1日より施行されている。よって、事業主および使用者に法改正の周知徹底と適正な労働条件、安易な解雇の防止、安全衛生の確保等を厳守するよう指導強化すること。
また、外国人労働者からの相談に対する諸言語でのきめ細かな労働相談体制の強化と、どこに相談すればいいのか相談ダイヤル周知を実施すること。

III. 労働安全衛生について

- (1) 労働災害の死亡者数および死亡災害は減少しているが、重大災害は増加傾向に

ある。特に派遣労働者の労働災害が大きく増加しており、安全衛生管理体制の強化に加えリスクアセスメントの普及・促進など、非正規労働者も含めた事業所の労働災害低減に向けた施策を実施すること。併せて、県内の死傷災害（休業4日以上）および死亡災害は減少傾向にあるものの、引き続き、第11次労働災害防止計画に基づき、計画実行に必要な予算・人員を確保し、重大災害の減少とリスク低減対策を一層推進すること。

- (2) 事業主によっては、労災が発生した場合に労働者保護を適正に行わない可能性もあることから、労災かくしを排除するために、実態把握をするとともに監督指導の徹底をはかること。加えて、重大・悪質な事案に対する司法処分を含め厳正は対処を行うこと。
- (3) 労働者の健康状況は、過労死や精神障害も増加しており、長時間労働の撲滅やメンタルヘルス対策が重要となる。特に、労働災害の予防対策の強化として、管理職を含めたメンタルヘルス教育の実施、適切な医療の確保、職場復帰プログラム等を行う事業所に対し公的支援を行うこと。

IV. 子育てや介護をしながら働くことが普通にできる社会実現の取り組み (ワーク・ライフ・バランス)

- (1) 『改正育児・介護休業法』の内容について、事業主・労働者等に対する周知を徹底すること。また、労働基準監督署・雇用均等室は、育児休業中の解雇や、退職勧奨、職場復帰の拒否等の法令違反事案に対し、企業・事業主への法令遵守に向けた指導・監督を強化するとともに、労働者の相談に的確に対応すること。
- (2) 従業員が301人以上の企業に対して、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表と労働者への周知を徹底すること。同時に、従業員が300人以下101人以上の企業に対して、行動計画の策定・公表と労働者への周知を強力に指導し、中小企業における次世代育成支援対策を推進すること。さらに、従業員が100人以下の企業に対しても、行動計画の策定を指導し、中小企業における次世代育成支援対策を推進すること。

V. 2011年度最低賃金の取り組みについて

(1) 愛媛県最低賃金

地方最低賃金審議会における審議にあたっては、①各地方におけるこれまでの審議経過、②勤労者の生活実態、③最低生計費、④高卒初任給——等、一般労働者の実態賃金との整合性などの観点を踏まえ、引き上げ幅ではなく、生活できる賃金水準を重視した適正な審議によって「地域の自主性」が発揮されるよう、調整・援助を行うこと。

(2) 愛媛県特定（産業別）最低賃金

特定（産業別）最低賃金制度は、未組織労働者を含めた当該産業の団体交渉による賃金決定の補完機能として労使関係の安定や事業の公正競争確保の役割を果たしている。新設や改定の申し出をし易くするための施策を講じ、水準の改善は

もとより、機能の拡充を図ること。特に、介護・福祉分野をはじめとする第三次産業における創設に向けた活動を推進・支援すること。

(3) その他

監督行政の抜本強化をはかるとともに、労働基準監督官の増員等により、違反事業所の積極的な摘発を行い、最低賃金の実効性を高めること。

以 上