

2009年 3月23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、連合と日本経団連は、平成21年1月15日に「雇用安定・創出に向けた労使共同宣言」を発表しましたが、その後、共同宣言を踏まえて緊急協議を重ね、平成21年3月3日に連合と日本経団連は「雇用安定・創出の実現のための労使共同要請」を内閣総理大臣、厚生労働大臣、内閣官房長官に対して行いました。要請では、提言内容を踏まえ、①雇用調整助成金の拡充・強化等、②公共職業訓練メニューの更なる充実・長期化とハローワークの機能強化、③「就労支援給付制度（仮称）」の創設等、④「ふるさと雇用再生特別交付金」等への労使の協力など雇用創出の基盤整備、⑤政労使間での早急な合意形成——の5点を要請しました。

私ども連合愛媛は2009年春季生活闘争を取り巻く情勢を、「米国発の金融危機をきっかけに世界的な景気後退が深刻化する中で、日本経済にも大きな影響を与え、内外需とも厳しい状況が続いている。その影響から、派遣労働者の雇用止めをはじめ雇用情勢は急激に悪化し、更に拡大が想定される」と捉えています。よって、今次闘争の取り組みを「雇用確保はもちろんのこと、労働者への適正な賃金配分こそが、低迷する経済を早急に回復させる重要な位置づけとなり、加えて、労働分配の歪み（格差）を公正にしていくことをめざす春闘」と位置づけ、闘いを展開しています。

一方、愛媛に働く労働者の雇用環境は、急激な経済状況の悪化に伴う、派遣労働者の雇い止めや今春に就職予定の高校生の内定取り消しの発生など、悪化の一途を辿っています。また、業績不振を理由とした①賃金の抑制や不払い残業、②不当解雇をはじめとする法令違反の横行、③将来が不安定な非正規労働者の増加、④税・社会保障制度での負担増——など、労働者を取り巻く生活環境は、ますます厳しい状況に追い込まれています。

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・使共通の課題であります。

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) 非正規労働者に対する雇用安定・確保の徹底について

愛媛県下においても厳しい雇用情勢が続く中、非正規労働者を中心とした解雇、

雇用止めや新規学卒者の採用内定取り消しなどに対応するため、労働基準監督署やハローワークとの連携強化を図るとともに、再就職の支援や法定労働条件の確保等に努めること。

(2) 雇用のミスマッチ対策について

急速に悪化している愛媛の労働市場の状況や求人情報等を迅速・的確に把握し、求職者の様々なニーズに適応可能なハローワークサービスの充実に努めること。
加えて、地域間における格差解消に向けた雇用対策の推進に努めること。

また、求人情報の各種募集制限条項の撤廃を指導し、広く優秀な人材の採用を企業に促すこと。さらに、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、離職の一因ともなっているため、厳正な掲載を企業に指導すること。

(3) 若年者の雇用対策について

若年者の雇用環境改善のため、「失業者」「新卒者」「在学者」「内定取消者」といったステージごとに、若年者就職支援センター『愛 WORK』の活用や『日本版デュアルシステム・トライアル雇用事業・インターンシップ制度』の推進、『ジョブパスポート事業』の普及など、きめ細かな支援を強化すること。また、増加の一途をたどるニート問題の対応策として、えひめ若者サポートステーション等の支援強化を図ること。さらに、学校教育における職業観の醸成を図るプログラムを、関係企業・諸団体と連携し推進すること。

(4) 高齢者の雇用対策について

改正『高齢者雇用安定法』について、「原則、希望者全員を継続雇用する」という趣旨を踏まえ、県内の全企業を対象に制度化を迅速に図るよう指導徹底すること。特に、形式的・一方的な労使協議実施による『就業規則化』とならぬよう指導徹底すること。また、シルバー人材センターやシニアワークプログラム事業の活用など、高齢離職者に対する就業支援を充実させること。

(5) 母(父)子家庭への雇用対策について

再就職のための職業訓練や就業支援等、自立支援に向け育児に配慮した体制を充実させること。また、受け入れ側の企業における保育施設整備等、企業の受け入れ態勢の拡充促進を図ること。

(6) 障害者の雇用対策について

- ①法定雇用率未達成企業に対し、その度合い（年数・員数）を精査し、場合によっては、企業名公表を前提とした厳格な指導を行うなど、障害者雇用促進に努めること。また、範を示すべき公的機関においても、さらなる指導徹底を行うこと。
- ②「障害者自立支援法」を踏まえ、障害者の職業能力開発の支援を強力的に推進すること。

II. 公正なワークルールの確立について

- (1) 「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基準について」および「賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」の周知徹底と臨検監督・違反に対する是正指導を強化し、違反事業所に対する再監督

や悪質なケースは積極的に企業名を公表するなど、不払い残業等の労働基準法違反の一掃、過重な長時間労働の排除に厳格な指導監督を行うこと。

- (2) 事業主への労働関係法令の周知徹底を図るとともに、労働者からの相談や申告には親切・迅速・的確に対応すること。また、この労働相談等での違法行為の疑義があった場合は、迅速に事業主への事情聴取・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。
- (3) 改正「男女雇用機会均等法」については、①差別禁止範囲の拡大、②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止、③ポジティブアクションの推進——等の追加項目を周知徹底させ、職場に働く全ての人が個人の能力を充分発揮できる職場環境整備を図るよう、事業主に指導すること。
- (4) 改正「パートタイム労働法」に関し、適正な準用が図られるよう厳格な監視・指導を実施すること。
- (5) 愛媛県内においても、派遣労働者の雇止めに関する問題が急増している。派遣労働者の保護および就業条件の確保に関して、派遣労働者からのヒヤリング並びに派遣元事業場への立ち入り等による個別指導を実施するとともに、「労働者派遣事業適正運営協力員」制度の有効活用を図ること。さらに、請負事業場への立ち入り実態調査を実施し、偽装請負の一掃を強力に推進すること。
- (6) 外国人労働者問題について
 - ①外国人研修・技能実習生制度は、劣悪な研修・労働条件や賃金未払い、失踪、人権侵害など入管法違反や労基法違反の運営が行われているため、外国人技能実習生の就労実態を調査し、監督行政を強化すること。また、中国語など、外国人労働者を受入れている地場の実情にあった諸言語による労働相談体制の強化と、相談ダイヤルの的確な周知を行うこと。
 - ②一方で、外国人研修・技能実習生の途中帰国が多発しており、経営上の観点からの受入期間中の帰国措置がとられないよう、必要な対応を行うこと。また、送出し・受入れ機関による保証金などの負担が研修生・実習生に不利にならないよう適切な対応を行うこと。

Ⅲ. 労働安全衛生について

- (1) 県内の死傷災害（休業4日以上）は一貫して減少傾向にあるものの、死亡災害は平成16年度の23人の最少から、25人（平成17年度）、28人（平成18年度）、26人（平成19年度）、24人（平成20年度途中）、と増加傾向にある。要因としては、発注者・元請・下請各間の連絡・連携・管理体制の不備等が考えられるので、それらの点に力点をおいた十分な指導を行うこと。また、外国人研修生については、労災の実態が把握されておらず、労災が発生した場合の労働者保護が適正に行われていない可能性があるため、実態把握を行うこと。
- (2) 『労災防止指導員』の一層の活用のため、定期的なパトロールを実施すること。その際、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）導入などを、中小事業主に助言できるよう『労災防止指導員』への講習会参加や研修の機会を設けること。

- (3) 過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策などの拡充に努めること。また、関係行政機関、産業保健推進センター等の産業保健機関との連携強化に努めること。特に、労働安全衛生法における長時間労働者（月100時間超の時間外労働）への医師による面接指導義務が、労働者50人未満の事業場にまで適用されているが、適正な運用となっているか監視・指導を行うこと。
- (4) 派遣労働者に労働災害が発生した場合は、派遣元・派遣先の責任区分を明確にし、徹底した再発防止指導を行うこと。

IV. 仕事と生活の調和・両立(ワーク・ライフ・バランス)支援について

- (1) 『育児・介護休業法』の周知徹底を図り、仕事と生活の調和・両立が図れるよう環境整備を図るとともに、事業主に対し適正な運用・活用がなされるよう指導すること。
- (2) 『次世代育成支援対策推進法』の周知徹底を図り、300人以下の事業主に対しても行動計画の策定を促し、法の趣旨および内容を全事業所に周知啓発させること。
- (3) 両立支援対策をより実効性を挙げるために、事業主のみならず社会全体として『ファミリー・フレンドリー企業』への取り組みを推進せざるを得ないように、その取り組み内容自体が企業の付加価値となるような創意工夫を図ること。

V. 2009年度最低賃金について

(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、各地方におけるこれまでの審議経過や必要最低生計費の実態、一般労働者の賃金水準等を十分考慮し、適正な審議によって「地域の自主性」を十分発揮し、これまでの審議経過を大切にしつつも、地域格差是正・最低生活賃金水準や愛媛に働く全労働者の「底上げ」に視点を当てた審議が行えるよう指導すること。

(2) 愛媛県産業別最低賃金

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を補完し、賃金の社会的規制の機能をもっている。当該産業の労使による企業内最低賃金協定の締結などによる合意形成を取り組みの基礎としながら、当該産業労使の話し合い、地域における審議会での労使合意を前提とした決定を行っており、この取り組みが労使関係の安定や事業の公正競争確保の役割を果たし、賃金底支えの重要な機能を担っている。こうした実態を十分に踏まえ、産業別最低賃金についても、現行制度の役割と機能の拡充・強化により、企業の規模間格差是正と全産業の「底上げ」を図ること。

(3) その他

労働者の誰もが、労働の対価として、地域別最低賃金額を上回る賃金を受け取る権利が保障されている。しかし、外国人研修生・技能実習生を利用する企業が年々増加しており、愛媛においても縫製業を中心とした特定業種における最低賃金違反の事例が数多くみられる。

当該制度の法改正はもちろんであるが、立ち入り監査要員の増強等、監督行政

の抜本強化を図るとともに、違反事業所の積極的な摘発等により、最低賃金制度の実効性を高めること。また、監督のために必要な関係他省庁との連携を一層強化し、実効性を担保すること。

以 上