

2006年3月30日

愛媛労働局

局長 本川 明 殿

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 三瀬 明

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、私ども連合愛媛は2006年春季生活闘争を取り巻く情勢を、「企業業績の回復と家計の苦しさが好対照であり、その中で二極化が鮮明になっており、『格差社会』への道をたどっている」と捉えています。よって、今次闘争の取り組みを「生活防衛から生活向上へ」「下支えから底上げへ」とまさに『反転攻勢』の春闘と位置づけ、闘いを展開しています。

我々、愛媛に働く労働者の生活・労働実態は、一部を除けば企業業績の回復と反比例する形で「賃金の抑制や不払い残業」、「不当解雇をはじめとする法令違反の横行」、「税・社会保障制度での負担増」など、ますます厳しい状況に追い込まれています。そして、様々な格差が拡大しています。

このような現状を打開し、労働者が普通に安心して暮らし働き続ける社会を実現することは、政・労・使共通の課題です。

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いますようお願い致します。

— 記 —

1. 雇用・労働対策全般について

(1) 若年者の雇用対策について

全国的にも決して芳しくない愛媛県の若年者の雇用環境改善のため、「失業者」「新卒者」「在学者」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。

(2) 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、労働組合との協定による制度化を図るよう指導徹底すること。特に形式的・通告的な労使協議実施による『就業規則化』にならぬよう指導徹底すること。

(3) キャリア活用・世代間ワークシェアリングの普及啓蒙について

高齢者・若年者の雇用対策として『愛媛県地域労使就職支援機構』にて進めている『キャリア活用・世代間ワークシェアリング』の手法の普及啓蒙を強化すること。

(4) 障害者の雇用対策について

4月1日より改正『障害者雇用促進法』が施行され、法定雇用率（1.8%）は据え置きのまま、精神障害者が実雇用率に算入されることとなる。については雇用率未達成企業の一掃のため、これまで以上の指導徹底を強化すること。

あわせて、使用者が、障害を持つ在職の労働者に対して手帳の取得を強要するといった、いうゆる、掘り起しが行われないようガイドラインの遵守を指導すること。

(5) 南予地域の雇用対策について

南予地域は、大手工場の相次ぐ撤退や、第一次産業の不振、公共事業の縮小等により経済活

動が停滞し、雇用情勢も県下の他の地域に比べ低い水準にある。地域の雇用創造に自発的に取り組む市町に対し、『地域雇用創造支援事業』を積極的に実施すること。

2. 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これまで以上に強化し、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努めること。
- (2) 労働関係法の周知徹底を図り適正な監督・指導を強化し、労働者からの相談や申告には親切・迅速に対応すること。とりわけ、昨年施行された改正「育児・介護休業法」について、事業主への周知徹底を行うこと。
- (3) 「男女雇用機会均等法」の改正については①法律の理念に『仕事と生活の調和』を明記すること ②間接差別の禁止は限定列举ではなく例示列举とすること ③ポジティブアクション制度の義務化を明記するなど、中央政府に働きかけること。
- (4) 労働者と使用者との労働契約に関する権利・義務関係を規定する『労働契約法』を策定するに当たり、「解雇の金銭解決制度の導入」など労働者の不利益にならない法律となるよう、中央政府に働きかけること。
- (5) パート労働者の雇用に際し「文書による雇用契約の締結」が徹底されていない状況が多く見受けられる。今一度事業主に対し『労働条件の明示など法令遵守』の指導徹底を行うこと。
- (6) 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や現地視察などを実施し、「労働者派遣事業適正運営協力員」制度の有効利用を図ること。
- (7) 派遣元・派遣先事業所に対する個別指導の徹底、労働基準行政との連携強化等により、偽装請負の一掃に努めること。請負の場合には、労働・社会保険の加入についても社会保険事務所との連携を図り、加入の徹底を図ること。
- (8) 外国人研修・実習制度の適正な運営に努め、違法・違反行為のないように強く指導すること。

3. 労働安全衛生について

- (1) 7月設立を目指している県下主要労働組合が主体的に担う連合愛媛『労働安全センター』事業に対し、全面的な支援協力体制を行うこと。
- (2) 労災隠しを行うなど悪質な事業主に対して、積極的に送検などの措置をとるとともに、企業の安全衛生管理体制の強化に向け法律遵守を指導すると共に立ち入り調査などを積極的に行い、情報収集と広報に努めること。
- (3) 『労災防止指導員』の一層の活用のため、パトロール時における中小事業主への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。
- (4) アスベストを原因とする罹患者の労災認定を積極的に行うこと。

4. 仕事と家庭の両立支援について

- (1) 昨年施行された改正『育児・介護休業法』の周知徹底を図り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図れるよう環境整備を図ること。
- (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次世代法に基づく『認定マーク』の取得推進にあわせ、『ファミリー・フレンドリー企業』の普及促進を図ること。

5. 2006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「幾らあれば暮らせるのか」といった水準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、賃金の底支え機能を担っている。こうした実態を十分に踏まえ、産業別最低賃金については、現行制度の役割と機能の拡充・強化をはかること。

最低賃金制度全体の検討が、労働条件分科会・最低賃金部会において議論を継続することとなったが、地方における2006年度の産業別最低賃金審議に影響を及ぼさないよう、円滑な審議への万全な対応をはかること。

(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、外国人技能実習生やハイ・タク、輸送等の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。

要員の増強等、監督行政の抜本強化をはかるとともに、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