

2013年 3月18日

愛媛労働局

局長 田中 敏章 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 泉 浩二

## 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、2013年1月22日に「経営労働政策委員会報告」を発表しました。その中で、賃金交渉に対する経営側の姿勢は、従前からの「総額人件費管理の徹底」という原理原則を繰り返し、企業経営として日本社会において果たすべき責任と役割をまったく示していない報告でした。デフレ脱却と日本再生に向けて、労使が将来を見据えた真摯な論議を行うべきと認識しています。

私ども連合愛媛は2013春季生活闘争を取り巻く環境として、バブル崩壊後の20年余りで働く者の賃金は大きく低下し、非正規雇用への置き換えが進み、不安定雇用が急増しました。経済的な格差は拡大し、年収200万円にも満たない「貧困層」といっても過言でない労働者が1,000万人を大きく上回っています。メンタルヘルスや仕事を主因とする自殺者が増加し、所得によって婚姻率や子どもの数にまで差が生じるなど、国民の生活のみならず、人生設計にまで影響をおよぼしていると危惧しております。

一方、愛媛においても雇用問題は厳しさを増しており、事業主から行先不透明や業績不振等を理由に、①非正規労働者を中心とするパワハラ・セクハラや解雇・退職強要および契約打ち切り、②不払い残業・休日手当・割増賃金未払い、③労働条件の切り下げ、④労働条件の書面交付でない口約束——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、大学の新卒者が伸び悩んでいる状況にあります。加えて、雇用のミスマッチ等も見受けられます。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・労働対策の推進について

#### (1) 緊急的な支援への取り組みについて

- ① 2012年度末までに事業開始（2013年度末までの事業実施期間）される事業をもって「震災等緊急雇用対応事業」が終了するのに伴い、これまで離職した失業者等の雇用機会を創出する「雇用創出の基金による事業（ふるさと雇用再生特別基金事業・緊急雇用創出事業・重点分野雇用創造事業・震災等緊急雇用対応事業）」が終了する。是非とも、これまでの事業内容を検証

し、必要な事業については2013年度以降も継続実施すること。

- ② 求職者支援制度による職業訓練や給付金の支援等を通じた就職支援を促進するとともに、引き続き、企業や地域のニーズ、人材不足分野、新規雇用創出が期待される分野などにおける職業訓練や研修機会の拡大、訓練内容・訓練期間の拡充・強化をはかること。

## (2) 非正規労働者に対する雇用安定・確保に向けた取り組みの強化

2012年の非正規労働者は全雇用労働者の35.1%（1,829万人）と言われ、県内でも非正規労働者は増加傾向にある。しかしながら、雇用環境は厳しく、事業主から①セクハラ・パワハラ、②突然の解雇、雇用止め、③休日勤務、時間外未払いなどの相談が多く寄せられる。このことを踏まえ以下の対応・支援を行うこと。

- ① 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職業相談・職業紹介支援や住居・生活支援、きめ細かな対応等の強化に努めること。併せて、労働者のスキルアップに向けた事業主への助成措置の促進をはかること。
- ② 正社員求人さらなる開拓を行い、就職希望するより多くの方が新たな道へ進めるよう就職支援の強化をはかること。

## (3) 雇用のミスマッチ対策について

求人様々なニーズに即した求職者情報の提供等の能動的なマッチングの充実強化を行うとともに、未紹介・未充足求人等に対するフォローアップの徹底をはかること。

また、連合愛媛の労働相談で、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ると相談があり、同一事業による離職・求人募集が繰り返していることから、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。併せて、求人票の仕事内容欄の記載の充実に努めること。

## (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 ジョブサポータによる大学への出張相談・セミナー等の実施、企業説明会等の参加企業の確保・拡大等の支援策を強化すること。
- ② 就職希望に対し、求人が減少しつつある。就職を希望する全員が就職できるためにも、学生に対する企業説明会の実施と中小企業の認知度を向上するためにも「若者応援企業」の周知など支援対策の強化に努めること。
- ③ 「新卒者就職応援本部会議」における今年度の総括を踏まえ、更なる雇用確保・拡大に繋げるために、経済団体・個別事業主への採用拡大に向けた対応を強化すること。
- ④ 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などにおける職場体験を拡充すること。

## (5) 高齢者の雇用対策について

中高齢者が、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 急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的とする高年齢者雇用安定法の一部が改正され、2013年4月1日施行（予定）されることから、事業主に対し法改正の内容の周知徹底に努めること。
- ② 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について周知・徹底を強化すること。
- 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。併せて、試行雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金制度を活用して再就職に向けた雇用対策支援に努めること。

#### (6) 母(父)子家庭への就労支援対策について

社会復帰に向け、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必要な対策を講ずること。

- ① マザーズハローワークの拡充、求人開拓、能力開発の促進、保育・介護サービスの拡充など、経済的に不安を抱えているシングルマザー（シングルファザー）の再就職を支援する施策を行うこと。
- ② 母(父)子家庭の経済的自立に向けて、「母子家庭等就業自立センター事業」の拡充、職業能力開発支援など、個々の世態様に応じた総合的な施策を行うこと。

#### (7) 障がい者の雇用対策について

- ① 障がいの有無、種類および程度に関わらず、障がい者が差別されることなく働ける社会の実現に向け、「福祉から雇用へ」の取り組みを進めること。併せて、引き続き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 2013年4月1日施行（予定）の障がい者雇用促進法の内容（法定雇用率の引き上げ）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こと。また、範を示すべき公的機関においても、率先して雇用確保に努めるよう指導徹底を行うこと。
- ③ 複数の中小企業が事業協同組合等を活用した障がい者雇用率制度を適用する際は、雇用主として責任を確保するよう指導徹底すること。

## II. 公正なワークルールの確立について

- (1) 事業主に対して、正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者等について、労働者派遣法、パート労働法や労働関係法令の遵守を徹底すること。また、労働相談等の内容によっては、実態把握のため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。
- (2) 改正労働者派遣法が2012年10月1日に施行されたことを踏まえ、日雇い派遣の原則禁止、均衡考慮義務、マージン率の情報公開、直接雇用申込みなし規定などの法改正内容の周知徹底をはかること。
- (3) 改正労働契約法の2013年4月1日施行（予定）にあたり、無期労働契約への転換、不合理な労働条件の禁止に加え、すでに施行している「雇止め法理」の

法定化などの法改正内容の周知徹底に努めること。

(4) 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 すべてのパートタイム労働者の均等・均衡処遇をはかるためパートタイム労働法についての周知や指導を徹底し、定着を促すこと。併せて、労働局長の勧告に従わない企業の企業名を公表するなどの制裁措置を設けること。

(5) 外国人労働者、技能実習生への対応について

- ① 「国際貢献」という制度本来の趣旨を逸脱し、劣悪な研修・労働条件や賃金未払い、失踪、人権侵害など、入管法違反や労働基準違反の運営がおこなわれないよう、制度改正の周知徹底と指導強化を行うこと。
- ② 労働契約締結時に労働条件の書面による明示、賃金支払いの適正化等を遵守するよう事業主に対し周知徹底をはかること。
- ③ 引き続き、外国人労働者からの相談に対する労働相談体制の強化と相談先の周知を実施すること。

### Ⅲ. 労働安全衛生について

- (1) 平成25年1月末現在の労働災害の死亡者数および死傷災害は、昨年同月比で増加している。このことから、安全対策に特効薬はなく、“ゼロ”に近づけたための安全衛生管理体制の強化やリスクアセスメントの普及・促進など、指導・教育を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、第12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) 労働基準監督官による災害時監督・災害調査や指導を強化するとともに、労働安全衛生法に違反した事業主に対する罰則を強化すること。また、都道府県労働局安全衛生労使専門家会議については、機能の強化、専門委員の権限の拡充等をはかり、さらなる実効性の確保に向けた活動を推進すること。
- (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。したがって、職場におけるメンタルヘルス対策の推進に向けた事業者に対する助言・指導を行うとともに、健康診断の事後措置の徹底等、定期健康診断における有所見率の改善対策を推進すること。

### 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) 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策定・届出について、

特に従業員100人以下企業へ周知の徹底をはかること。

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、引き続き、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100人以下の企業においても、3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度と所定外労働時間の免除制度の義務化や、介護休暇制度の創設等が2012年7月1日から適用されたことから、事業主に対し周知の徹底をはかること。
- (3) 「子育て期短時間勤務助成金制度」等の改正が、2012年4月と7月に施行されたことから、事業主に周知の徹底を行い、企業における子育て支援制度利用の促進に努めること。

## V. 2013年度生活できる最低賃金水準の確保について

### (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勤労者の賃金実態、③生活実態・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) 監督行政の強化

労働基準監督官の要員の増強などにより、監督行政の抜本的強化をはかり、違反事業所の摘発などを通じて最低賃金の遵守を徹底すること。

以 上