

2010年 3月24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22年1月26日に「若年者の雇用安定に関する共同声明」に合意し、政府に長期的な就職支援体制の整備などを求めていくとともに、関係各方面に働きかけていくことを確認しました。具体的には、緊急人材育成支援事業における「未就職卒業生向け訓練コース」（訓練期間中の生活支援給付あり）の内容充実など、長期的な就職支援体制を整備する、2011年春卒業予定者を含め学校における個別相談体制を強化するため、高校、大学等での就職支援体制の充実を支援する、就職支援員やキャリア・コンサルタントのきめ細かな増員配置を支援する、雇用・能力開発機構が行う学卒者訓練（普通・専門・応用課程）のプログラムを充実させるとともに、定員枠の拡大や受講料の減免を行う等の8点の対策を求めました。

私ども連合愛媛は2010年春季生活闘争を取り巻く環境として、「日本経済・社会はまさに底割れの状況であり、貧困問題も年を追うごとに深刻化しています。雇用面でも非正規労働者が4割となり、ワーキングプアに直結するものではないものの、低所得者層を多く生み出し、雇用と所得の面からも歪んだ状況と呼び起こしている」と捉えています。このような状況を踏まえ、10春闘の取り組みを「職場で働くすべての労働者を対象に処遇の維持・改善をめざす」と位置づけ、闘いを展開しています。

一方、愛媛においても働く労働者の雇用問題は悪化の一途をたどり、業績不振を理由に、派遣労働者の雇い止めや不当解雇、賃金抑制や不払い残業等の労働相談を受けています。加えて、新規学卒の採用が県内・外を含め厳しさを増し、就職でないという事象も起きています（第二の就職氷河期）。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

・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

経済雇用情勢の悪化が進む中、経済的・社会的に弱い立場の貧困・困窮者が、安心して生活が送れるようあらゆる支援が急務となっている。よって、実効ある「ワンストップ・サービス」や「住宅確保」、「生活・就労支援」、「雇用保険と生

活保護の間にある第2のセイフティーネットの恒久化」等の実施や制度の周知徹底を図るとともに、恒常的サポート体制の強化を図ること。

(2) 非正規労働者に対する雇用安定・確保の徹底について

愛媛県下においても非正規労働者の雇用悪化が続く中、非正規労働者を中心とした解雇、雇用止め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拡大やハローワークにおける再就職の支援や雇用維持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

厳しい愛媛の労働市場の状況や求人情報等を迅速かつ的確に把握し、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(ワンストップサービス)の充実に努めること。

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。

(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・諸団体と連携しあらゆる角度からきめ細かな支援を強化すること。

フリーターの正規雇用化に向けて、ジョブカフェや愛媛県若年者就職支援センター(愛work)等における就職支援、フリーターの正規雇用化を行う企業への支援、能力開発機会の提供等の施策を展開すること。

ニート対策として、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。

「就職氷河期世代」の年長フリーター対策として、正規雇用化に向けて、きめ細かなキャリア・コンサルティングと職業訓練と就労支援を軸とした施策を強化すること。

今春新規学卒者の就職内定率は大幅に低下するなど、就職先が決まらず不安を抱えている者は多い。また、来年の卒業予定者についても、厳しい状況が続く懸念がある。よって、新規学卒者に対する就職支援対策の強化に努めること。

(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。

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図るよう指導徹底すること。

中小企業における高齢者雇用の促進のため、高齢者の継続雇用や定年引上げ等に対する助成金を継続すること。

引き続き、高齢者の再就職支援に向け、ジョブ・カードを用いたキャリア・コンサルティングやシニアワークプログラム事業等の支援を充実させること。

(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性等を支援するために、マザーズハローワークの拡充、求人開拓、能力開発の促進、保育施設の整備等の支援強化を図ること。

(7) 障がい者の雇用対策について

障がいの有無、種類および程度にかかわらず、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。また、雇用、福祉、教育の各行政機関が連携し、ハローワークを核としたトライアル雇用やジョブコーチなどの支援策を十分に活用し、企業に対するサポート等を重視した就労支援策を行うこと。

障がい者雇用の促進のため、法定雇用率の引き上げを行うこと。加えて、現時点における法定雇用率未達成企業に対し、指導徹底を行うこと。

・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、「有期労働契約の締結、更新および雇い止めに関する基準」をはじめとする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) 不払い残業を撲滅するため、厚生労働省通達「労働時間の適正把握基準」「不払い残業解消基準」の周知徹底と相談窓口の充実等を通じて、基準が確実に履行されるよう取り組みを強化すること。そのうえで、違反事業所に対しては、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。

(3) 改正「男女雇用機会均等法」は、配置や仕事の与え方などに男女の偏り、昇進、昇格などの基準の運用、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止、セクシャルハラスメント防止措置等が遵守されているか周知徹底や指導を強化するとともに、事業主に対して、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指導すること。

(4) 「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」の拡充を図るとともに、下請法やガイドライン等を周知徹底させること。また、下請企業からの情報提供・申告等に対し、親企業からの報復措置をなくすシステムを設けること。加えて、単価の過度な水準引き下げ要求に対し、商取引における一定の規制を設けることを検討すること。

(5) 外国人労働者への対応について

平成 21 年 7 月 15 日に改正入管法が公布され、外国人研修制度についても改正法に基づく新制度が平成 22 年 7 月 1 日から施行される。よって、事業主および使用者に法改正の周知徹底と厳守するよう指導すること。

また、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拡大と、相談ダイヤル周知を定期的実施すること。

・労働安全衛生について

- (1) 県内の死傷災害（休業4日以上）は経年的に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）、27人（平成20年度）と増加傾向となり、主な要因としては、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。一方、平成21年度（1月末現在）は15人と減少しており、当局による指導強化が浸透してきたことがうかがえる。しかし、安全対策に特效薬はなく、引き続き死傷災害撲滅に向け、安全衛生管理体制の強化、リスクアセスメントの普及・促進等の指導を行うこと。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) 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。また、時間外労働が月80時間以上の労働者に対し「医師の面接指導とその結果に伴う事後措置」を義務づけるとともに、面談後の事後措置の実施を徹底すること。
- (3) 快適職場づくりや、労働安全衛生マネジメントシステム（OSH-MS）導入等により、労災が減少した事業所に対して、さらなるインセンティブ措置を導入すること。また、中小企業に対して、労働者への安全衛生教育の充実に向けた支援を行うこと。加えて、リスクアセスメントやOSH-MS導入の支援、安全衛生サービス専門機関や専門家等の無料紹介等を行うこと。
- (4) 基準監督官や労災防止指導員による災害時監督・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。
- (5) 派遣労働者に対する派遣元・派遣先による効果的で厳格な安全衛生教育の実施と非正規労働者も含めた事業主の「安全配慮義務」の履行を確保する法整備を行うこと。

・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた支援について

- (1) 『改正育児・介護休業法』（2010年6月30日までに取り組む課題）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』の改正（2011年4月1日以降）が行われ、行動計画の策定義務が100人超に拡大されたことを踏まえ、従業員への周知徹底を図り、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高めるために、育児休業や短時間勤務制度の利用が進んでいない中小企業について「中小企業子育て支援助成金」を活用するよう指導するとともに、環境整備づくりの支援を行うこと。

． 2010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、各地方におけるこれまでの審議経過、勤労者の生活実態、最低生計費、高卒初任給等の実態を踏まえるとともに、一般労働者の賃金水準および格差是正などを十分考慮し、水準を重視した適性な審議会の運営支援を図るとともに、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」に向け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。

以 上