

2013年3月15日

福島県経営者協会連合会  
会長 福井 邦頭 殿

日本労働組合総連合会福島県連合会  
会長 影山 道幸

## 連合福島「2013春季生活闘争」に関する要請書

日頃から、連合福島の諸活動に対する、ご理解とご協力に感謝申し上げます。

現下の経済情勢は、海外経済の持ち直しや震災復興関連投資が増加しているほか、消費が堅調に推移しているなど、緩やかに持ち直しをしているものの、民間部門での機械受注が製造業を中心に減少しているほか、雇用・所得も伸び悩むなど内需本来の回復力は未だに脆弱であり、依然として厳しい状況が続いております。

一方、県内の雇用情勢は、復興需要を背景とした雇用増加により、有効求人倍率は（2013年3月1.23倍）全国平均を大きく上回ってはおりますが、震災復興関連求人の多くは技術資格の有無により、雇用のミスマッチや被災者雇用の後れ、一部業種における企業の人手不足が問題となっており、県内の雇用環境は依然として改善されておられません。

こうした状況の中、連合福島は2013春季生活闘争にあたり、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざし、全ての働く者の「傷んだ雇用・労働条件」の復元をはかり、賃上げ・労働条件の改善を通じて、デフレからの早期脱却をはかり、日本社会の劣化を食い止め、自助・共助・公助が調和した社会の実現を目指すこととしています。また、政府においても、デフレからの脱却を目指し、労働者の賃金の引き上げについて経営者に働きかけを行っており、サービス・流通関連の企業においては、その働きかけに呼応し、賃金の引き上げを表明する動きも出始めている状況にあります。

つきましては、貴連合会におかれましても、デフレからの早期脱却を目指し、労働者の賃金の引き上げを始めとした「2013春季生活闘争」の主要項目について、趣旨をご理解頂き、会員各社に対するご周知をお願いいたします。

### 記

#### 1. 賃金要求

- (1) 定期昇給制度がある企業については、確実に昇給を実施し、制度のない企業については、賃金カーブの維持相当分の賃上げを実施されたい。

また、全ての労働者のための賃金水準の復元・格差是正の観点から1%を目安とした適正な成果配分をされたい。

- (2) 連合福島は、特に中小・地場企業における賃金水準の向上を図るため、2012年12月に中小・地場企業に働く組合員の賃金実態調査を行いました。県内の賃金格差が拡大している傾向を踏まえ、調査結果をもとに「これ以下では働かせない」地域ミニマム水準を設定しました。非正規労働者を含めた地域全体の賃金水準の底上げにご努力されたい。

年齢	平均賃金 (全体)	ミニマム 設定額	設定比率
18	152,700	<b>148,900</b>	74.5%
20	156,700	<b>152,800</b>	76.4%
25	185,800	<b>165,500</b>	82.8%
30	207,700	<b>183,200</b>	91.6%
35	227,900	<b>200,000</b>	100.0%
40	251,200	<b>216,100</b>	108.1%
45	255,500	<b>224,300</b>	112.2%

※ 設定額は、2013年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2013年4月1日～2014年3月31日までの期間にそれぞれ設定年齢に到達する者。

- (3) 全従業員を対象とした企業内最低賃金協定の締結に向けた指導を徹底し、その水準については860円以上とし、その産業にふさわしい水準とされたい。
- (4) 地域最低賃金について
- ① 2013年度の福島県最低賃金の改正に当たっては、雇用戦略対話の合意に基づいた「できるだけ早期に800円」の早期実現と労働者が生活できる最低賃金の確立に向けた審議運営に協力を図られたい。
  - ② 福島県最低賃金は昨年10月から664円となり、前年比6円の引き上げとなっている。県内企業の最低賃金以下の労働者をなくすため、会員各企業や従業員に対して最低賃金額を周知徹底するなど、最低賃金違反防止に努力されたい。

## 2. 雇用の安定・創出について

- (1) 国・県が行う雇用の維持・確保に関する各種支援施策を積極的に活用し、新たな雇用の創出・確保に努めるとともに、支援を必要とする企業へ確実に情報が行き渡るよう、会員企業に対し周知を図られたい。
- (2) 非正規雇用労働者の雇用維持・安定について  
パート労働者をはじめとする非正規労働者の処遇改善を進めるとともに、正規労働者への転換制度導入や転換制度定着のための教育訓練機会の拡充など非正規労働者の正規化について積極的に推進されたい。
- (3) 若年者労働者などの雇用促進について  
若年者・新卒者などの就労機会の拡大と円滑な就労促進に向けて積極的に取り組みを推進されたい。
- ① 新規学校卒業者及び未就職卒業者のための採用機会の拡大
  - ② 大学及び高等学校等卒業後3年以内の未就職者の新卒扱いでの採用促進
  - ③ インターシップの受け入れ企業の拡大やトライアル雇用の促進
  - ④ 若年者に対する労働教育や労働相談窓口など若者が働き続けられる職場環境の整備の拡充 等
- (4) 被災者、障がい者、中高年者、再就職を希望する女性など、就職困難な方への就職機会の確保及び拡大を図られたい。

### 3. ワークルールの取り組みについて

#### (1) 法令改正への取り組みについて

##### ①改正労働者派遣法について

昨年10月から施行されている改正労働者派遣法について、厳格に対応されるとともに、努力義務である有期雇用労働者の無期雇用への転換の推進、直接雇用の推進や、配慮義務である均等待遇の確保について、積極的に取り組まれない。

##### ②改正高年齢者雇用安定法について

本年4月から希望する者が60歳以降全員継続雇用される事になるが、当該労働者が年金受給開始までの間、安定した生活ができ、且つ、やりがいをもって仕事にのぞめるように、賃金・労働条件・労働環境の充実に取り組まれない。

また、60歳以降の労働者に負担の大きい重労働職場や交代勤務職場などにおいては、60歳以降の労働者に適した業務メニューの拡充に取り組まれない。

##### ③労働契約法の改正に伴う対応について

本年4月1日より、有期雇用契約に関する労働契約法が改正され、同一の使用者との間で反復更新された有期雇用契約期間の通算が5年を超えた場合、使用者は無期労働契約を締結したものとみなされる5年ルールが開始されるが、今後5年の経過を待つことなく、現在まで長期間の反復更新をしている労働者について、正社員化を図ることや、無期の労働契約に切り替えるなどの取り組みを行われたい。

##### ④障がい者雇用促進法への対応について

本年4月1日より、民間企業の法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられる事により50人以上の企業で障がい者雇用が義務化される事から、障がい者雇用に関する助成制度などを活用し、法定雇用率の達成に向けた取り組みを推進されたい。

また、次期通常国会において、障害を理由とする差別の禁止や職場における合理的な配慮の義務付けなどの法令改正が予定されている事から、法令改正の趣旨に則り、職場環境の改善も含め、障がい者雇用対策を推進されたい。

#### (2) 快適な職場づくりについて

労働災害のリスク低減し、快適な職場づくりを推進するとともに、長時間・過重労働対策、メンタルヘルス対策、パワーハラスメント対策なども含め、労働安全衛生法などの法令遵守と安全配慮義務の履行に向けた取り組みの強化を図られたい。

### 4. 男女平等参画社会実現に向けた取り組みについて

内閣府は男女平等参画社会の実現に向け「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」と数値目標を掲げ取り組みを推進しており、民間企業においても更なる男女平等参画が求められている。経営者団体においても、女性の活躍促進を図るため下記の内容について、会員各位に対し働きかけを行われたい。

- (1) 女性の能力活用や職域の拡大等、企業における女性の積極的な活用の具体的方法を示した「ポジティブ・アクション実践プログラム」を導入し、数値目標を盛り込んだ行動計画やメンター制度の導入、研修の機会を増やすなど労使ともに意識改革ができる改善策を図る。

- (2) 女性が働き続ける環境整備を図るため、就業規則を点検し、配置や仕事の配分など男女の偏在を具体的に検証し改善を行う。

## 5. ワーク・ライフ・バランスの実現について

### (1) 総実労働時間短縮について

- ① 年間所定労働時間 2,000 時間を上回る企業には、2,000 時間以下となるよう働きかけられたい。
- ② 所定労働時間の短縮（休日増加・1日の労働時間の短縮）とともに、有給休暇の付与日数の増加と年次有給休暇の取得促進を図られたい。
- ③ 健康を確保する観点からも過重労働を是正する必要があるため、労働時間管理の徹底、36協定の遵守など、企業に対する周知を図られたい。

### (2) 時間外割増率の引き上げについて

時間外割増率について、2010年4月に施行された改正労働基準法を下限として、月45時間以下の時間外を30%以上、月45時間超並びに休日時間外を50%に引き上げられるよう、取り組まれたい。

### (3) 両立支援の促進について

- ① 2009年に施行された改正育児・介護休業法が、2012年7月1日から従業員100人以下の企業においても、①3歳未満の子を養育する労働者の短時間勤務制度
- ② 所定労働時間の免除制度の義務化、③介護休暇制度の創設が適用されることから、各企業において職場の点検とルール作りを進めるとともに法令遵守を徹底されたい。
- ② 育児・介護休暇の申し出や取得により、労働者が解雇されたり、昇進・昇格の人事考課等で評価対象としないなど、不利益取り扱いを受けないよう、法の趣旨の周知徹底を図られたい。

### (4) 2011年4月に施行された改正次世代育成支援対策推進法により、101人以上300人以下の企業の行動計画策定が義務化されたことから、雇用環境の整備等について企業への周知と指導を徹底されたい。また、作成した行動計画を実施して「くるみん」マークの取得促進に向けて働きかけられたい。

## 6. 中小・地場企業支援策について

- (1) 地元企業での雇用の安定と創出を図るため、雇用調整助成金、中小企業向けの融資制度、業務改善助成金など各種支援・助成制度について、会員企業への周知と積極的な利用を働きかけられたい。
- (2) 下請け取引の適正化に向け、会員企業に対し、「下請けかけこみ寺」の積極的な利用促進と業種別ガイドラインの周知並びに、下請け二法の取引に関する法令遵守の徹底を図られたい。

## 7. 公契約における公正労働条件確保について

- (1) 公正な企業間取引が行われるように、親企業に対し改正下請代金遅延等防止法の普及啓発について、引き続き働きかけられたい。
- (2) 公契約において、公契約の入札企業、下請け企業における労働条件、安全衛生等の確保、社会保険の全面適用なども重要となるため、国や地方自治体に入札する企業の法令遵守を強化されたい。

以 上