

2013年4月11日

福島労働局長
河合智則 殿

日本労働組合総連合会福島県連合会
会長 影山道幸

要 請 書

日頃から、勤労県民のため労働行政に、ご尽力されている貴職に敬意を表します。

現下の、県内経済情勢は、震災復旧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ことなどから、緩やかに持ち直しているものの、海外経済の減速やエコカー補助金の終了などの影響により、輸送機械関連産業や電気機械関連産業を中心として、生産活動に弱い動きがみられるなど、引き続き厳しい状況が懸念される情勢にあります。また、労働・雇用情勢につきましては、復興需要を背景とした雇用の増加などにより、有効求人倍率が（2013年3月1.22倍）全国平均を大きく上回ってはおりますが、被災者雇用の後れや、一部業種における企業の人手不足が生じるなど、仕事と雇用のミスマッチが顕在化しており、労働・雇用実態は、依然として厳しい情勢におかれております。

連合福島では、労働相談強化を図るため、通年の取り組みとして「なんでも労働相談ダイヤル」を実施しております。2月に行った、労働相談内容の多くは、不払い残業や賃金未払いなどの賃金関係や解雇・退職強要などの労働契約関係が多く、労働基準法などの法律違反を訴える相談は絶えることがない状況にあります。

こうした状況の中、連合福島は2013春季生活闘争に際し、福島県で働くすべての労働者の公正で安心・安全な社会の実現と福島県の復興の着実な推進に向け、雇用創出・雇用維持に向けた対策強化、非正規労働者の均等・均衡待遇、ワーク・ライフ・バランスと男女平等参画の推進などについての取り組みを進めております。

貴職におかれましては、下記の内容を重点課題と位置づけ、実現されるよう、強く要請致します。

記

1. 雇用創出・安定維持・就労支援について

自治体、関係団体、教育機関等との連携を強化し、以下の内容に取り組みたい。

- (1) 緊急雇用創出事業について、県内の雇用創出状況を踏まえ必要に応じて事業期間を延長するとともに、正規雇用の拡大に向けた総合的な施策の構築に努める。
- (2) 成長分野向けの雇用奨励事業を拡充し、雇用の創出を図る。
- (3) 雇用のマッチング対策を強化する。
- (4) 雇用調整助成金の適用条件については、県内の雇用・経済情勢を踏まえ現状を維持する。

2. 若年者・女性・高齢者・障がい者の就労支援について

- (1) 若年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下記の内容について積極的な取り組みを行う。

- 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

(2) 女性の就職支援策について

- ①復興需要による求人は、建築や土木関係など男性向けの職種に偏っており、女性が就職しづらい状況にあることから、女性の雇用の場の創出に向けた施策を講じる。
- ②妊娠・出産・育児・介護等により退職した女性の再就職支援のため、マザーズハローワークの拡充・求人開拓、能力開発の促進を行う。また、就職活動中の保育・介護サービスの拡充施策を行う。

(3) 高齢者の就労支援について

- ①高年齢者雇用安定法に定める雇用確保措置を確実に実施するよう、事業主に対し、指導を徹底するとともに、希望する者全員が65歳まで働き続けられる環境整備を行う。
- ②中小企業における高齢者雇用促進のため、高齢者の継続雇用や定年引き上げなどに対する助成金の周知を徹底するとともに、助成事業を継続する。
- ③高年齢者雇用安定法の雇用確保措置義務の対象外である、非正規雇用労働者の雇用に事業主に働きかけるとともに、年金接続までの間の雇用支援措置を講じる。

(4) 障がい者の就労支援について

- ①地域の福祉・教育などの行政機関と連携をはかり、ハローワークを核とした地域のネットワーク、企業に対するサポートなどを重視した就労支援策を行うなどして、福祉から雇用への取り組みを進める。
- ②2013年度から引き上げられた法定雇用率の達成に向け、指導を強化するとともに、就労後の定着支援体制を整備するなど、障がい者雇用に促進する。
- ③障がい者雇用に関する助成制度の周知を徹底するとともに、拡充に取り組む。
- ④障がい者が就労しやすい合理的な配慮がなされた職場環境づくりへの支援策を講じる。

3. 職業能力開発について

(1) 求職者支援制度の充実・強化について

- ①キャリア・コンサルタントによる求職者のニーズと求人のマッチングで就職支援を促進するとともに、企業ニーズや地域の特性、人材不足分野、新規雇用創出が期待される分野などを踏まえ、ニーズ・特性に合った職業訓練や研修機会の拡大を図る。また、これまでの就職実績等を踏まえ、訓練内容・訓練機関の拡充・強化をはかる。
- ②訓練を欠席する「やむを得ない理由」の運営に当たっては、モラルハザード防止に留意しつつ、特に家族の看護や介護などが必要な場合の証明を多様化するなど、ひとり親家庭世帯などが、職業訓練受講給付金を受けながら安心して訓練を受講できる制度運用を行う。

- (2) 働く意欲を持つすべての者に対する職業能力開発機会の拡充について
- ①正規雇用への転換を可能とするため、パート労働者、有期契約労働者、派遣労働者、請負労働者などに対する職業能力開発施策強化する。
 - ②各種助成制度の更なる周知を行い、企業の職業能力開発への取り組みを促進し、正社員との職業開発機会の格差是正をはかる。
 - ③障がい者、ひとり親家庭の親、ニート、生活保護受給者などについて居住地近隣での職業訓練機会を拡充するとともに、自治体や地域の教育訓練機関と一体となり、就労に向けたきめ細やかな支援を行う。
 - ④中小企業に働く者や、職業能力開発機会が限定されている地域に居住する者について、自治体、教育訓練機関などとの連携を強化し、職業能力開発に関する機会や情報における企業間格差・地域間格差の是正をはかる。
 - ⑤公共職業訓練施設について、土日・夜間・随時開講や託児施設の設置など、離職者・在職者ともに受講しやすい環境整備を行う。
- (3) 改正労働基準法の確実な対応と労働時間管理の徹底・不払い残業撲滅について、事業主に対し指導・監督を強化する。

4. 非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善について

- (1) 改正労働者派遣法への対応について
- ①企業・事業主に対し改正内容についての周知を徹底するとともに、指導・監督を強化する。
 - ②努力義務である有期雇用から無期雇用への転換の推進、直接雇用の推進自や配慮義務である均等待遇の確保について、企業・事業主に対し、正社員化も含め積極的に履行するよう指導する。
- (2) 労働契約法の改正への対応について
- ①企業・事業主に対し改正内容についての周知を徹底する。
 - ②現状において、有期契約の反復更新が常態化されている労働者について、5年間の経過を待つことなく、正社員化をすることや、無期の労働契約に切り替えるように、企業・事業主に働きかけを行う。
 - ③クーリング期間を悪用されないように監督を徹底する。
- (3) 安定的な雇用関係の確保について
- 労働契約法に定められる労働者採用時の労働契約の締結の際、労働者に対して書面の交付によって労働条件を明示することを、労働者や企業・事業主に対し指導の徹底を行う。

5. 安全衛生対策について

- (1) 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はかる。特に、近年増加している、職場でのいじめやパワハラ、セクハラや妊娠・出産における不利益取り扱いなどに関して、事業主への周知・指導の徹底を図る。
- (2) メンタルヘルス対策については、早期発見の側面のみならず、治療、職場復帰といった一連の対策を講じる。

- (3) 復旧・復興事業に際しての過重労働やメンタルヘルス疾患、建設復興需要の急増に伴う人材不足などに起因する労働災害を防止するため、労働安全衛生教育や災害防止対策の徹底を図る。
- (4) 公務における超過勤務の実態を把握するとともに、実効性のある超過勤務規制を図る。
- (5) 安全管理マネジメントシステムやリスクアセスメントを導入しようとする事業場に対して、スタッフ育成等の支援措置を講じる。特に、中小企業に対する支援を行う。

6. 最低賃金の引き上げについて

- (1) 地域別最低賃金は、賃金の底支え機能の発揮と、雇用形態による賃金の格差是正を図るとともに、福島県民の生活水準を向上させるという観点から、早期に 800 円を実現し、さらに平均 1,000 円を達成すべく、審議会の適正な運営にかかる支援を行う。
- (2) 特定最低賃金は、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ことから、新設や改定の申し出をしやす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。特に、介護・福祉分野をはじめ小売りなどの第三次産業における創設に向けた活動を推進・支援する。
- (3) 労働基準監督官の増員などにより監督行政の抜本的強化を図り、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。
- (4) 中小企業に対する業務改善助成金の利活用の促進や最低賃金の引き上げに必要な中小企業への助成制度の充実などについて取り組みを強化する。

7. 男女平等参画社会実現に向けた取り組みについて

- (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な方法を示した「ポジティブ・アクション実践プログラム」などの女性能力開発支援の拡充や数値目標を盛り込んだ行動計画、メンター制度導入の促進など労使ともに意識改革ができる施策を講じる。
- (2) 女性が働き続ける環境整備を図るため、男女雇用機会均等法および指針の周知徹底、育児・介護休業法の周知や制度の充実、両立支援、企業によるワーク・ライフ・バランスの取り組みの促進など、施策の充実を図る。

8. ワーク・ライフ・バランスと子育て支援の推進について

- (1) 改正労働基準法の確実な対応と労働時間管理の徹底・不払い残業撲滅について、企業・事業主に対し指導・監督を強化するとともに、長時間労働の常態化の改善に向け、啓発活動を強化する。
- (2) 企業・事業主に対し、「労働時間等見直しガイドライン」の指針に沿った労働時間の改善を働きかける。
- (3) 「36 協定」ならびに「特別条項付き 36 協定」について、労働者の健康を確保した適切な運用が図られるよう指導を徹底する。

(4) 両立支援の促進について

- ①改正育児・介護休業法が100人以下の事業所にも適用されたことから、自治体と連携を図り、経済・商工関係団体などを通じ当該事業主の履行状況の点検ならびに、周知・徹底を図る。
- ②依然として、育児休業の申し出または、育児休業したことを理由とする解雇、その他不利益取り扱いが行われていることから、企業・事業主に対し、法の趣旨を徹底するよう行政としての指導強化に取り組む。

(5) 次世代育成支援対策推進法の履行

自治体と連携を図り、2011年4月に施行された改正次世代育成支援推進法により、101人以上300人以下の企業の行動計画策定が義務化されていることから、当該事業主に対し、行動計画に基づいた雇用環境の整備などについて働きかける。

また、「くるみんマーク」の付加価値の向上に向けた施策を講じるとともに、幅広い業種に取得を促す。

以 上