

2021年3月12日

福島県経営者協会連合会  
会長 笠原賢二 殿

日本労働組合総連合会福島県連合会  
会長 今野 泰

## 連合福島「2021春季生活闘争」に関する要請書

日頃より、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。

さて、東日本大震災から10年が経過し、被災地、福島県はいまだ多くの課題を抱えているものの、着実な復興・創生が進展しています。一方で、2019年東日本台風災害、新型コロナウイルス感染拡大、そして2月13日に発生した福島県沖地震被害など、自然災害と感染症に見舞われ、新たな課題に直面し、対策や解決が急がれます。特に、新型コロナウイルス感染は世界的規模の拡大と長期の活動制限により、経済・社会活動に深刻な影響を与えています。

県内でも、企業活動が停滞・低迷し、活動自粛は観光業を始めとし飲食・サービスは壊滅的打撃を受け、雇用や所得、私たちの生活も不安定さを増しています。中でも、最も影響を受けやすい中小企業や非正規で働く者、低所得者層など、経営基盤やセーフティネットが脆弱な階層ほど影響は深刻な状況にあります。さらに、日常活動の行動制限が、コミュニケーションの断絶・縮小とも連鎖し、不安やストレスによるメンタル不調者が増加の要因とされています。

連合福島は、今春闘で10年を迎えた東日本大震災その課題克服と合わせ、コロナ禍の状況においても「賃金引上げによる地域経済への波及」や、「働く者・生活者のくらしの底上げ・底支え」「すべての職場でのメンタルヘルス対策の徹底」をめざし取り組みを進めています。

貴連合会におかれましては、連合福島「2021春季生活闘争」に関する要請内容についてご理解をお願いするとともに、会員各社に対して要請趣旨を踏まえた取り組みへの働きかけをお願いいたします。

### 記

#### 1. 新型コロナ禍における生活・雇用対策について

- (1) 企業・事業所に対し、「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条の厳格な運用の徹底を図られたい。また、国や自治体、関係団体等に対し、取り消しや既卒者の中途採用を通年で行う際の支援の策定を求められたい。
- (2) 行政と連携のもと、新たな雇用創出の労働者のマッチング事業の拡充と推進を図られたい。また、在籍出向も含め、失業なき労働移動が可能な体制整備を図られたい。
- (3) 雇用不安や育児・家事負担、コミュニケーション不足などに起因した健康被害の防止策の充実、強化を図られたい。

また、企業・事業所での職場復帰後の就業上の配慮や復帰プログラム策定、規程整備等を推進されたい。

- (4) 「治療と仕事の両立支援のガイドライン」にコロナ感染後遺症の運用拡大と、ガイドラインの浸透に努められたい。
- (5) 新型コロナワクチン接種については、以下内容を会員、企業に協力要請されたい。
  - ①接種希望者が確実に接種できる環境整備のため、接種時の休暇における特段の配慮、単身赴任者が帰省して接種する際の配慮、接種を希望しない従業員への不利益取扱いがないよう努める。

併せて、企業・事業所内を会場にするなど、接種を希望する従業員が接種しやすい環境整備の市町村への要請。
  - ②ワクチン接種に関わる具体的かつ正確な情報の周知・広報を行うとともに、外国人への対応。

また、ワクチン非接種者等に対する差別や偏見防止対策を講じるとともに、啓発活動に取り組む。
- (6) 新型コロナウイルス感染症等対策特別措置法に基づき、感染者その家族、医療従事者等への偏見や差別、誹謗・中傷等の防止に向け、行政と連携し啓発活動努められたい。
- (7) 「求職支援制度」の浸透と活用について努められたい。

## 2. 賃金要求

- (1) 定期昇給制度を有する企業は確実に昇給を実施し、以外の企業については、賃金カーブの維持相当分（2%）の賃上げを実施されたい。

そして、過年度消費者物価上昇分や企業業績の適正な配分の観点、経済の自律的成長と内需拡大をはかるため、2%程度の月例賃金を引き上げ、合計4%の賃上げを実施されたい。
- (2) 連合福島が昨年12月に中小・地場企業の賃金実態調査結果に基づき設定した、「これ以下では働かせない」地域ミニマム水準をご了承いただき、非正規労働者を含めた賃金水準の引き上げにご尽力されたい。
- (3) 全従業員を対象とした企業内最低賃金協定の締結を徹底され、その水準については、「※時間額940円、月額154,000円以上」とされたい。

## 3. 地域別最低賃金について

- (1) 福島県最低賃金額（800円）の最低賃金違反撲滅に努められたい。
- (2) 当該労使合意のもと、特定（産業別）最低賃金の引き上げをはかり、それぞれの産業にふさわしい水準確保に取り組まれたい。

## 4. ワークルールを踏まえた取り組みについて

- (1) パート・有期契約・派遣・請負労働者も含めた労働者への改正労働基準法の的確な対応と、労働者派遣法、労働契約法、パートタイム労働法などの労働関係法令の趣旨を踏まえた対応を徹底されたい。
- (2) 働き方改革の浸透にむけ、以下の内容に取り組まれたい。
  - ①改正労働基準法に基づく取り組み

- a) 時間外労働の上限規制の中小企業への適用拡大を踏まえ、労働基準法第 36 条に基づく協定（36 協定）を過半数労働組合又は過半数代表者と結び、労働時間を上限規制の範囲内とされたい。
  - b) 過半数労働組合または過半数代表者の選任は、投票や挙手などによる民主的な方法とされたい。
  - c) 年次有給休暇の取得促進の計画的付与等は、労使による協議・決定とされたい。
- ②同一労働同一賃金に関する取り組み
- a) 同一労働同一賃金の中小企業への適用拡大を踏まえ、パート・有期で働く者の労働条件・待遇差の是正に取り組まされたい。
  - b) 派遣労働者に対し、均等・均衡待遇が可能な水準の派遣料金を設定されたい。
- (3) 労働組合のない企業で働く若者に対する相談窓口や新入社員に対する労働法教育の機会、早期離職防止に向けた若者の交流の機会を設けられたい。
- (4) 短時間労働に対する被用者保険の適用拡大について、企業規模要件が段階的に引き下げられることから、労使協定を締結した上で就業規則に規定するよう会員企業に指導されたい。
- (5) 有期労働者の雇用に関し、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知や、コロナ禍を理由とするなどの不当かつ不合理な雇止めを行わないこと。また、通算期間 5 年経過前の無期転換、あるいは正社員登用制度の確立について努められたい。
- さらには、派遣労働者の職場への受け入れに関する協約締結等をはかるとともに、直接雇用を積極的に採用する体制の構築につとめられたい。
- (6) 「障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」の改善が行われるよう労使協議を通じて取り組まされたい。
- (7) 「改正高年齢者雇用安定法」施行に伴い、以下の事項に努められたい。
- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施、通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間  
の待遇差の是正。
  - ② 65 歳まで希望者全員の雇用維持と併せ、定年の延長。
  - ③ 70 歳までの就業機会確保の努力義務（今年 4 月施行）が企業に課せられること  
から、就労環境の整備等。
- (8) with/after コロナの中で進展するテレワークについて、以下の事項について努められたい。テレワークの導入に際して、労使の認識に齟齬を生じさせないこと。実施に際しては、労働基準関係法令の適用を条件に「高度プロフェッショナル制」の拙速な導入は厳に慎み、長時間労働の未然防止策と作業管理や健康管理の対策も労使での検討。
- ① 在宅勤務とするのか、必要に応じ在宅勤務を命じるのか、導入に合わせ労使協定を締結した上で就業規則への規定。同様に、派遣労働者などへの適用への留意。
  - ② 実施日数については、業務上命じる場合でも対象者の意見や希望を踏まえた対応。
  - ③ 実施にあたって、経営層や推進担当者からの情報発信に加え、従業員の質問や意見の丁寧なヒアリング、改善と合わせ社内教育等へのフォローアップ。

- ④ 効果的セリュティー対策とそのルール策定における、従業員の責任範囲を労使で確認すること。
- ⑤ 自宅等でテレワークを行う際は、「情報機器作業における労働安全衛生管理のためのガイドライン」に準じた労働衛生管理。
- ⑦ テレワーク導入に伴う費用は、原則として使用者の負担。
- ⑧ 職場勤務と同様の時間管理とし、長時間労働による健康障害の発生防止、生活時間帯の「つながらない権利」確保など、労使長時間労働対策について労使協定の締結すること。
- ⑨ テレワークによる孤独や不安解消の教育訓練、過重労働やメンタル対策を含む健康確保の医師面談、ストレスチェックの実施などを講じること。

## 5. ジェンダー平等・多様性の推進に向けた取り組みについて

- (1) 改正女性活躍推進法並びに男女雇用機会均等法に基づき、以下の内容に取り組まれない。
  - ① 「母性健康管理上の措置」に基づく、新型コロナウイルス感染症のリスクを回避の措置について、企業・事業所で適切な運用の徹底。
  - ② 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態についての点検と、積極的な差別是正処置。
  - ③ 合理的な理由のない転居を伴う転勤など不利益な取り扱いの是正。
  - ④ 妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いの是正。
  - ⑤ 改正女性活躍推進法に基づく労使による行動計画の策定。
- (2) あらゆるハラスメントへの対策と差別禁止に向け、以下の内容に取り組まれない。
  - ① ハラスメント対策関連法（改正労働施策の総合推進法等）に基づき、事業主が雇用管理上講ずべき防止措置や配慮について労使協議。
  - ② 同性間セクシャル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントなどの各種ハラスメントへの防止措置の各企業に働きかけ。併せて、職場の相談窓口の設置など環境整備。
- (3) 改正育児・介護休業法の定着に向けて、以下の内容に努められない。
  - ① 改正育児・介護休業法の周知と実施の把握、両立支援策の拡充による人材確保。
  - ② パート・有期契約労働者へ制度適用拡大。
  - ③ 育児、介護等の権利行使において人事考課、処遇での不利益取り扱いの防止。
  - ④ 男性の育児休業取得促進。

## 6. ワーク・ライフ・バランスの実現について

- (1) 人材確保や職員の意欲喚起による生産性向上を目指し以下のことについて努められない。
  - ① 年間所定労働時間 2,000 時間以下の達成。
  - ② 事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用。
  - ③ 労働時間管理の新ガイドラインを踏まえた労働時間管理と把握。
  - ④ インターバル規制等を設けるなど、過重労働を是正に努められない。
  - ⑤ 月 45 時間以下の時間外割増率を 30% 以上、月 45 時間超並びに休日出勤割

増率を50%以上の引き上げを目標。

- ⑥ 中小企業において、月60時間を超える時間外割増率50%以上引き上げの目標と是正。

(2) 次世代育成支援対策推進法に基づく企業などの行動計画策定について、以下の点を踏まえながら、労使で取り組まれない。

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、労使協議を通じた計画期間、目標、実施方法・体制などの確認。
- ② 作成した行動計画達成のための「くるみん」、「プラチナくるみん」マークの取得。
- ③ 「福島県次世代育成支援企業認証制度」に基づく「ウォリバーマーク」の取得。

以上