２０１８年　３月２９日

愛媛労働局
局　長　濱　本　和　孝　様

日本労働組合総連合会愛媛県連合会
会　　長　　弓　立　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、連合愛媛で取り組んでいます、労働相談の内容を見てみますと、賃金に関するものと労働時間に関するもの割合が多くなっています。具体的には、時間外手当、休日手当等の賃金未払いといった内容や、長時間労働の実態や年次有給休暇を与えないといった相談が寄せられています。また、２月に実施した全国一斉相談ダイヤルでは、無期雇用契約への転換を前に雇止めと思われる相談も多く寄せられたところです。

事業主へ、法律は守るべき最低限のルールという認識を今一度徹底させる必要があると感じています。

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よろしくお願い申し上げます。

Ⅰ．雇用・労働対策の推進

（１）すべての労働者に対する職業能力開発機会の充実について

① 在職・離職にかかわらず、働く者の学び直しの機会の充実など、すべての働く者に適切な訓練機会の提供をはかること。

② 求職者支援訓練や専門実践教育訓練については、幅広い労働者層を対象とする講座の開拓・拡充を進めること。

③ 真に訓練を必要とする者が確実に訓練を受講することができるよう、ハローワーク等への来所者の公的職業訓練への誘導を強化すること。

（２）非正規労働者に対する雇用対策の推進について

① 2018 年 4 月より改正労働契約法第 18 条の無期転換ルールが適用されるケースが生じること、および無期転換ルール回避目的での雇止めの動きが報告されていることを踏まえ、使用者に対し有期労働契約の無期転換ルール等の適切な運用を徹底するとともに、労働者への周知と相談対応を強化すること。

② 2015 年 9 月に施行された改正労働者派遣法の遵守を派遣先・派遣元事業主に徹底するとともに、派遣労働者に対しては改正法の周知と相談対応を確実に行うこと。

（３）若年者、高齢者、障がい者の雇用対策の強化について

① すべての若者への良質な雇用・就労機会の実現に向けて、青少年の雇用の促進等に関する指針を踏まえた労働条件の的確な明示の徹底、若者雇用促進法を踏まえた職場情報の提供、正社員転換の促進、地域若者サポートステーションの機能強化等を行うこと。

② 連合愛媛では、高校生や専門学校・大学等へ出向き「労働セミナー」を実施しているところであるが、就労して間もない若者や大学生からの労働相談も寄せられており、就労する前の教育が重要であると考えている。キャリヤ教育・就業教育・労働法教育等の推進や企業や学校とのタイアップをはかるなど、教育の場から労働の場への円滑な接続を行うこと。

③ 高年齢者雇用安定法に定める「高年齢者雇用確保措置」が確実に実施され、希望する者全員が６５歳まで働くことができるよう指導を徹底すること。

④ 障がい者のさらなる雇用促進と職場定着をはかる観点から、雇用の分野における障がい者の差別禁止と合理的配慮の提供義務の実効性を確保し、実雇用率の向上に向けた就労支援策を強化すること。

（４）男女平等と女性活躍の推進について

① 男女間における雇用管理区分の格差の実態把握や、女性活躍推進法の、一般事業主行動計画にもとづく女性の積極的な登用・評価実施するための現状分析を進めること。また、同計画にもとづく実効性のある取り組みを促すため、中小企業に対する支援を拡充すること。

② セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントやＳＯＧＩ（性的志向と性自認）に対するハラスメントなど、あらゆるハラスメントに対して職場が一元的に対応する措置を事業主に対して義務付ける法制化に取り組むこと。

（５）技能実習制度の適正な実施について

① 外国人技能実習機構を通じ、管理団体および実習実施者の作成する技能実習計画が外国人技能実習制度の本旨に沿った内容であるか、受入体制が適正であるかを厳正に審査すること。

② 労働基準監督署と外国人技能実習機構の相互連携を積極的にはかり、労働関連法令違反への監督指導体制を強化すること。

（６）雇用のマッチング対策について

① 地方自治体や企業と連携した雇用対策を推進するなど、特に正社員への就職実現をはかるよう求人・求職のマッチングの向上に努めること。また、求職者のニーズに即した求人情報の提供等、能動的なマッチングを実施すること。

② 適切なマッチングには、求人・求職票の記載内容の充実やその正確性が重要であることから、企業の求人申込を受理する際には、記載内容が実際の労働条件と相違がないかの確認を徹底するとともに、募集要項の内容が実際の労働条件と異なっているとの申出があった場合には、事実関係を確認の上、是正指導を徹底すること。また、雇用の際は、労働条件の書面による明示の徹底をはかること。

（７）　就職差別をなくし、就職における公平な選考を行うために、個人の能力に必要としない事項の提出や質問は行わない等、「統一応募用紙」「厚労省の参考様式に準じた応募用紙」の使用の周知・徹底を行うこと。加えて、年齢にかかわらない多様な選考・採用機拡大のための指針を適用するなど、多様で良質な就業機会の確保につなげること。

Ⅱ．働く者のための「働き方改革」の実現と公正労働条件の確保

（１）「過労死ゼロ」の実現と長時間労働是正について

① 時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅に向け、労働基準監督官による法違反への適正・厳格な対応をはかること。また、労働者の健康を確保する適切な運用がはかられるよう、とりわけ３６協定の適正な締結に向けた指導・監督を徹底すること。

② 「過労死ゼロ」の実現に向け、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の数値目標の項目を拡充するなど、実効性のある長時間労働の是正策とともに、労働者が安心して働けるよう、総合的な過労死等防止策を講ずること。

（２）　非正規雇用労働者の処遇改善に向け、いわゆる「同一労働同一賃金」の法整備を早期に実現すること。

（３）　不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しないこと。

（４）　過労死問題やいわゆる「ブラック企業」や「ブラックバイト」の問題等に適切に対処するため、労働基準監督官の増員および監督強化に向けた根拠規定の整備を含め、悪質な企業に対する指導・監督を充実・強化すること。

Ⅲ．労働安全衛生

（１）安全衛生対策の強化に向けた制度の整備推進について

① 事業所の規模にかかわりなく、すべての事業所でストレスチェック制度が実施されるよう事業者や労働者への周知・指導を行い、必要な支援策を実施すること。また、制度実施後の労働者の個人情報保護と不利益取扱いに向け、指導・監督を強化するとともに、派遣労働者に対してもストレスチェックが確実に実施されるよう派遣元・派遣先に周知・指導を徹底すること。

② 職場におけるパワーハラスメントに対し、事業者が講ずべき措置を義務付けるとともに、職場におけるパワーハラスメントの防止が、労働契約に伴う事業者の付随義務であることを明確化すること。

③ 重大な労働災害を繰り返す企業に対し、改善計画作成などの指示、勧告、企業名公表などを行う特別安全衛生改善計画制度を積極的に運用し、同一企業での重大な労働災害再発を防止すること。また、安全衛生の専門的知見を有する労使による「職場パトロールを通じた労災防止活動」を制度として創設すること。

Ⅳ　ワーク・ライフ・バランスの促進

（１）　仕事と育児・介護が両立できる就業環境の整備に向けて、事業主・労働者に対して、改正育児・介護休業法等の周知徹底を行うとともに、相談対応・指導の強化をはかり、介護保険サービスの情報提供や助成金を含めた積極的な支援を実施すること。

（２）　男女が仕事と生活を調和できる環境整備に向けて、男性の育児休業取得促進に資する次世代育成支援対策推進法の見直し等、実効性のある両立支援策の拡充をはかること。

Ⅴ．最低賃金制度の適切な運営

（１）　地域別最低賃金は、雇用形態による賃金格差を縮小させ、賃金を底支えする重要な役割を期待されており、地域における労働者の賃金の実態値など最低賃金水準の絶対値にこだわる審議を行わなければ格差是正をはかることができない。また、特定（産業別）最低賃金制度は、団体交渉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。その上で基本的なルールは理解しつつも、地域事情に沿ったルールも実在しており、賃金改定の有無や金額等については、当該の公労使のイニシアティブに委ね、事務局は円滑な審議となるよう事務方に徹した運営を行うこと。

（２）　連合愛媛としても、地域別最低賃金の周知に努めているところであるが、「最低賃金を知らない。」といった相談もあることから、最低賃金額の周知を徹底するとともに、最低賃金の履行確保のための監督にあたる要員の増強等、監督体制の抜本的強化をはかること。また、違反事業所の徹底的な摘発や罰則適用の強化など、最低賃金制度の実効性を高めること。

以　　上