２０２３年　３月２４日

愛媛労働局

局　長　瀧原　章夫　様

日本労働組合総連合会愛媛県連合会

会　長　菊川　泰

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、日頃は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。

長引く感染症対策や輸入物資やエネルギー価格の高止まり、急速に進んだ円安が社会経済活動に大きな影響をあたえています。地場産業でも企業物資の価格高騰分を即座に価格転嫁できず、今後そのしわ寄せが、企業で働く労働者の労働条件のみならず雇用にまで影響を及ぼすことが懸念されます。

また、県内企業でも慢性的な人手不足を解消できず、本来の労働契約外の業務を余儀なくされる事例も発生しています。

連合の労働相談ダイヤルにも、労働契約に関する課題、就業時間外の労働に対する認識、特に賃金（時間外手当）の未払いや職場でのハラスメントに関する相談が後を絶ちません。

すべての働く者・生活者の雇用と生活を守るため、監督ならびに指導的立場にある貴職に対し、以下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・労働対策の推進について

（１）雇用形態や企業規模、在職・離職の違いにかかわらず、すべての働く者・働くことを希望する者が自己の職業能力を開発・発揮し、安定した質の高い雇用に就くことができるよう、県内において、地域や企業、受講者の人材・訓練ニーズを踏まえた適切な職業能力開発機会を提供すること。

（２）就職氷河期世代に対し、当事者に寄り添ったオンラインも活用した就職相談や職業紹介の取り組みを通じて、職業能力開発や就労支援、社会とのつながりを持つことに関する情報提供や啓発を行うこと。

（３）中小企業における障がい者の雇用を推進するため、中小事業主認定制度の活用とともに、これまで障がい者の雇用経験やノウハウが不足している「雇用ゼロ企業」に対し、事例やノウハウの共有化を図りつつ、準備段階から採用後の定着支援までの総合的な支援を強化すること。

（４）高年齢者雇用安定法で義務づけられている高年齢者雇用確保措置について、すべての企業において措置が講じられるよう、ハローワークなどの行政指導を強化すること。

（５）2022 年４月に施行された同一労働同一賃金に関する法律への対応を確実に実施し、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 歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差を確実に是正する。その上で、産業や業種・職種ごとに異なる労働環境等を勘案しながら、個別の労使協議を通じて、企業や職場において最適な働き方を検討するよう周知をはかること。

（６）３、４月末に派遣労働契約の更新が多くなることを踏まえ、指導・監督を強化し、派遣先・派遣元双方に派遣労働者の雇用の維持・確保を促すこと。また、派遣契約が解除される場合でも、安易に解雇せず、派遣元事業主として、派遣先と連携し、新たな就業機会の確保をはかるよう周知徹底すること。新たな就業機会が確保できない場合でも、雇用調整助成金の積極的活用などにより雇用維持をはかるよう促すこと。

（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ように、「統一応募用紙」「厚労省の履歴書様式例(2021 年策定)」の使用を企業や関連団体等に対して周知すること。加えて、個人の能力に必要としない「戸籍謄(抄)本の提出」や、面接時における「本籍地・出生地」、「家族構成・家族の職業や収入」、「男女差別につながる未婚・既婚や結婚の予定」等の質問は行わないよう周知・徹底すること。

Ⅱ．働く者のための「働き方改革」の実現と監督体制の強化について

（１）客観的方法による労働時間把握の義務化を踏まえ、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知徹底をはかり、適正な労働時間把握に関する監督指導を強化すること。

（２）時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅に向けて、長時間労働が行われている事業場や 36 協定を締結していない事業場に対する監督指導等を徹底し、法違反への適正・厳格な対応をはかること。

（３）メンタルヘルス対策を促進するとともに、過重労働・長時間労働と並んで過労死・過労自殺の一因となっているハラスメント防止対策の取り組みを強化すること。

（４）外国人労働者・外国人技能実習生が安心して働くことのできる環境整備

①「外国人技能実習法」（2017 年 11 月施行）の趣旨を踏まえ、外国人技能実習機構との相互連携を積極的にはかり、労働関係法令に対する監督指導体制を強化すること。

②すべての外国人労働者の権利を確保し、適正な就労環境のもとで労働できるよう、外国人労働者を雇用する事業主に対し、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知を徹底すること。

③地方公共団体が設置・運営する一元的相談窓口において、地域で働き暮らすすべての外国人に対し、労働関係法令や生活に関する情報を多言語で提供するとともに、母国語による相談・支援体制を整備・拡充すること。

Ⅲ．労働安全衛生について

（１）労災加入状況を点検するとともに、不適切な対応（労災隠し）については、指導を強化すること。

（２）労災保険特別加入制度について、対象職種の範囲拡大など見直しを行うこと。また、新たに対象となった職種については、事業主に周知し加入を促すこと。

（３）テレワークなど多様な働き方の選択肢が増える中、業務起因に関する災害については労災が適用されることを事業主に周知すること。

Ⅳ．男女が仕事と生活を調和できる環境整備の推進について

（１）女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法（「男女の賃金の差異」の把握の重要性や新たな認定制度（プラチナえるぼし）を含む）の周知を積極的に行うとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促すこと。

（２）2022 年４月より、事業主行動計画の策定義務の範囲が従業員 101 人以上に拡大となりましたが、100 人以下の中小企業に対しても事業主行動計画を策定するよう働きかけること。

（３）妊娠・出産、育児・介護、不妊治療等により離職することなく、安心して働き続けられるよう、母性健康管理措置に関する制度や助成金、相談窓口等の情報提供をはじめとする積極的な取り組み支援を行うこと。

Ⅴ．取引の適正化の実現について

（１）サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現に向けて、「働き方」も含めた取引の適正化を進めるため、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進・拡大すること。

（２）関係法令の強化・徹底、「しわ寄せ」防止のための総合対策の実践について、関係機関と連携し、中小企業などへの各種支援策の周知と利用拡大により、実効性を担保すること。

（３）すべての労働者の立場にたった働き方を実現するため、中小企業などの「働き方改革」を阻害するような取引慣行の是正などを強化すること。

Ⅵ．最低賃金制度の監督行政について

（１）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。

（２）中小企業・零細事業者が最低賃金の引き上げ分を含む労務費上昇分を適切に価格転嫁できるよう、中小企業支援策の充実や各種助成金制度の利用促進などをはかること。

以　　上