

2016年3月23日

山形労働局長  
森田 啓司 殿

日本労働組合総連合会  
山形県連合会（連合山形）  
会 長 岡田 新一

## 労働行政に関する連合山形の要請

雇用の安定と安心して働ける労働環境づくりの各事業に、最大の努力を続ける貴職のご努力に心から敬意を表しますとともに、日頃より私ども連合山形の諸活動に対して、格別のご理解とご協力を賜っておりますことに、厚く御礼と感謝を申し上げます。

さて、2016年の春季生活闘争が本番を迎えており、私たち連合山形に加盟する労働組合は、賃金引き上げと労働条件の向上のために会社に要求書を提出し、労使による交渉が行われております。私たち労働組合が求めている労働条件の向上には、賃金の引き上げはもとより、格差是正、法令遵守、非正規労働者の待遇改善など、労働行政が深く関与する項目もあり、山形労働局による指導等が不可欠と考えております。

また、山形県との連携による様々な取り組みを通じて、地方創生、地域活性化という喫緊の課題に対しての山形労働局が果たす役割は極めて重要であり、私たちはなお一層の連携を図りながら「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて取り組んで行く考えであります。

つきましては、連合山形として貴職に対しまして以下の事項についてご要請いたしますので、山形県の労働行政に積極的にご反映いただきますようお願い申し上げます。

# 労働行政に関する要請書

## 1. 雇用の維持・安定について

(1) 山形県や県内自治体と連携をはかり、雇用安定と雇用維持対策、地方創生、地域の活性化についてリーダーシップを取りながら積極的に取り組むこと。

特に次年度から実施される「山形県雇用対策協定」については、その目的である「しごと」と「ひと」の好循環が早期に実現できるよう、更に連携を強化すること。さらに「運営委員会」の意見聴取の際には幅広い関係者からの意見を求め、必ず労働者の意見を反映させること。

(2) 山形県の有効求人倍率は現在、高水準で推移し雇用環境が改善してきている。しかし労働力不足が続く建設関係、飲食関係、介護・福祉、医療関係において人材不足は深刻化しており、雇用のミスマッチが依然継続している。ミスマッチの要因の一つとして、それぞれの職場での処遇改善が求められている事から、関係者との協議と連携を強化しながら課題認識を共有し、「平成 27 年度やまがた雇用施策実施方針」に掲げている「地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出」に向けた取り組みをさらに強化すること。

(3) 若者が将来に希望を持ち、その能力を発揮して社会に貢献するためには、安心して働き続けられる環境を作る事が必要である。しかし非正規雇用割合の上昇、雇用のミスマッチ等による早期離職、後を絶たないブラック企業の存在、若年無職者の増加など、若者の雇用を取り巻く状況は大変厳しいものになっている。このような中、「若者雇用促進法」が昨年 10 月より順次施行されているが、法の趣旨を各事業所に対し周知・啓蒙を促し、指導・助言を積極的に行っていくこと。

## 2. 労働法制の遵守・公正労働の確保について

(1) 次年度より「女性活躍推進法」が施行になるが、それに基づく長時間労働などの現状把握・課題分析・行動計画策定・情報公表が確実に実行される様に周知・徹底を強化するとともに、努力義務となっている県内企業の 90%以上を占める中小企業への周知・指導・支援を強化すること。

(2) 連合山形の「なんでも労働相談ダイヤル」に寄せられる相談の中には、残業代未払い問題で泣き寝入りを余儀なくされている悲惨なケースが後を絶たない。「ブラック企業」問題に適切に対処するために、労働基準監督官の増員も含めた監督体制の抜本的強化をはかり、違法事業所の積極的な摘発や罰則適用の強化を図ること。

### 3. 最低賃金の適正水準への引き上げと監督行政の強化について

(1) 連合が算出したリビングウェイズによると、山形県の単身者の最低生計費をクリアする賃金水準は時間にして910円である。しかし、山形県の現在の最低賃金は696円で214円もの乖離がある。加えて昨年度の地域別最低賃金の全国平均が798円で、山形県とは102円もの乖離があり、地域間の格差がさらに拡大した状況となった事による更なる労働力の流出が懸念される。地域における労働者の生計費および賃金水準を十分考慮しつつ、賃金の底支え機能を果たし、セーフティネットとしての実効性が高い水準の確保を図るための環境を整えること。

### 4. 非正規労働者の処遇改善について

(1) 有期労働契約の濫用的な利用を抑止するとともに、有期雇用労働者の雇用安定を目的とした労働契約法の「無期転換ルール」のなし崩し的な緩和とならないよう監視を強化すること。

(2) 派遣労働は臨時的・一時的な働き方と位置づけ業務区分による派遣期間制限を堅守し、「常用代替の禁止」の実効性を確保するとともに、均衡待遇原則の導入により処遇改善を実現するなど、労働者保護を強化した労働者派遣制度への見直しを図ること。

(3) 非正規雇用の増大は、社会の二極化・不安定化を招くばかりではなく、企業にとっても長期的利益をもたらさないことから、非正規雇用から正規雇用への転換について、昨年12月に開催された「山形県正社員転換・働き方改革等推進会議」において纏められた共同宣言の共通認識を積極的に推し進め、正社員化の必要性を中小企業まで波及していくための助成金を拡充し支援を強化すること。

### 5. 長時間労働の削減とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

(1) 山形県の長時間労働は常態化しておりワーク・ライフ・バランスの実現にはほど遠い状況となっている。月間総労働時間及び月間所定内労働時間は全国でも上位の状況にあり、労働安全衛生・健康確保のための過重労働防止の観点はもとより、少子高齢化・人口減少が進む山形県の社会構造を踏まえれば、余暇の享受というものがいかに重要であるかを各企業・事業所が強く認識する必要があることから、「山形県正社員転換・働き方改革推進会議」での共通認識を積極的に推進し、意識の醸成に取り組むこと。

(2) 時間外の限度基準の適用除外職種、業種、業務の上限時間設定を検討すること。特に、時間外労働限度基準告示中の「工作物の建設等の事業」は削除すること。

(3) 事業主の義務である時間外労働が月100時間以上の労働者に対し「医師の面接指導とその結果に伴う事後措置」について、月80時間以上の労働者に拡大するとともに、面談後の事後措置の実施を徹底すること。また、制度を円滑に運営するため産業医の育成を一層推進すること。

## 6. 労働災害防止・安全衛生管理体制の整備・強化について

(1) 労働安全衛生法の改正により創設された「ストレスチェック制度」については、当分の間努力義務とされている50人未満の事業場を含め、全ての事業者や労働者などにおいて周知・指導を徹底し、必要な支援策を実施すること。

労働者のプライバシー保護と不利益取り扱い防止に向け、指導・監督を強化するとともに、派遣労働者に対する「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) 高齢化や高年齢者雇用の進展に伴う高年齢者数の増加により、高年齢者の労働災害が増加していることから、政府の第12次労働災害防止計画に基づき、高年齢者特有の労働災害発生リスク等を踏まえた高年齢労働者対策を推進・強化すること。

## 7. パワーハラスメント対策について

(1) 連合山形では2016年2月3日～6日にかけて「パート・派遣・契約社員」のための「なんでも労働相談ダイヤル」を実施した。期間中にもっとも多かった相談がパワハラなどの差別問題で全体の21%という結果となった。特に小規模事業所、介護労働者からの相談が散見され、潜在的にパワハラが行われている実態が浮き彫りになっている。2012年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が纏められたが、パワハラが企業に及ぼすリスクが拡大している事、そして労働力確保の観点から、更なる周知、指導、使用者団体に対する要請を強化すること。特に中小企業、介護現場のパワハラに対する問題意識の醸成が図られる様、取り組みを強化すること。