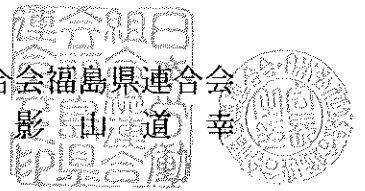


2012年3月14日

福島県経営者協会連合会  
会長 福井 邦顕 殿

日本労働組合総連合会福島県連合会  
会長 影山道幸



## 連合福島「2012春季生活闘争」に関する要請書

日頃から、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。

早速ですが、現下の経済情勢は、震災復興関連の需要による生産活動や個人消費など、一部には持ち直しの傾向が見られるものの、海外経済の減速や円高の進行、さらには原子力災害の影響により厳しい状況が続いております。

また、県内の雇用情勢として、有効求人倍率（0.74倍 平成24年3月）は全国平均を上回っていますが、内容的には復興関連を軸とした求人の偏りと有期雇用が中心となっています。さらに技術・資格の有無により求人・求職のミスマッチが発生するなど、県内の雇用環境は依然として改善されていません。

特に、福島県内の新卒者に対する求人数は少なく、来春の新卒・若年者の雇用についても大変厳しい状況にあります。さらには、今年1月から雇用保険受給期間が順次終了していることから、今後の県民のくらしと雇用は一層厳しい状況が続くことが懸念されます。

こうした状況の中、連合福島は2012春季生活闘争にあたり、「配分の是正による賃金水準の復元、底上げ・底支え」と「人財を軸とした産業力・企業力の強化による持続可能な成長の実現」という2つの重点を置くべき課題と、運動の両輪としての制度・政策の実現に向けて全力を尽くし、国民の暮らしや生活に蔓延する「閉塞感」を打破するとともに日本社会をデフレ循環から脱却させ、活力ある社会への転換、「希望と安心の社会づくり」を目指すこととしています。

つきましては、「2012春季生活闘争」における主要項目について下記のとおり要請しますので、趣旨をご理解頂き、会員各社に対するご周知をお願いいたします。

### 記

#### 1. 賃金要求

- (1) 定期昇給制度がある企業については、確実に昇給を実施し、制度のない企業については、賃金カーブの維持相当分の賃上げを実施されたい。
- (2) 連合福島は、特に中小・地場企業における賃金水準の向上を図るため、2011年12月に中小・地場企業に働く組合員の賃金実態調査を行いました。県内の賃金格差が拡大している傾向を踏まえ、調査結果をもとに「これ以下では働かせない」地域ミニマム水準を設定しました。非正規労働者を含めた地域全体の賃金水準の底上げにご努力されたい。

年齢	平均賃金 (全体)	ミニマム 設定額	設定比率
18	152,700	<b>148,300</b>	74.4%
20	159,500	<b>152,200</b>	76.4%
25	185,700	<b>164,800</b>	82.7%
30	209,500	<b>182,500</b>	91.6%
35	231,800	<b>199,200</b>	100.0%
40	261,300	<b>215,200</b>	108.0%
45	268,800	<b>223,400</b>	112.1%

※ 設定額は、2012年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2012年4月1日～2013年3月31日までの期間にそれぞれ設定年齢に到達する者。

- (3) パート労働者の時間給について、絶対額で1,000円、引き上げ額で30円以上(補助的パートの場合は20円を目安)とされたい。
- (4) 全従業員を対象とした企業内最低賃金協定の締結に向けた指導を徹底されたい。その水準については860円以上とし、その産業にふさわしい水準とされたい。

## 2. 雇用の維持・確保

- (1) 企業の雇用責任の観点から、全ての労働者に対し、雇用維持・確保に努めるとともに、解雇権の濫用なども散見されることから法令遵守を徹底されたい。
- (2) 国・県が行う雇用の維持・確保に関する各種支援施策を積極的に活用し、雇用の維持・確保に努めるとともに、会員企業に対し各種支援施策についての周知を図られたい。
- (3) 新卒者・若年者の就職機会の拡大と円滑な就労促進に向けて積極的に取り組まれたい。
- 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
- ②3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金や3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の制度の積極的な活用による雇用の推進
- ③ジョブ・カードやインターンシップ制度の受け入れ企業拡大の取り組み
- (4) 被災者、障がい者、中高年齢者、再就職を希望する女性など、就職が困難な方の就業機会の確保及び採用枠の拡大を図られたい。

## 3. 公正な働き方を目指した取り組み

- (1) 労働関係法令の遵守の徹底
- 正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者等について、労働者派遣法、改正パート労働法や、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」をはじめとする労働関係法令の遵守を徹底されたい。
- (2) パート労働者をはじめとする非正規労働者の処遇改善を進めるとともに、正規雇用社員への転換制度導入や能力開発の充実を積極的に推進されたい。
- (3) 障害者雇用に関する各種助成金制度を活用し、法定雇用率(1.8%)の達成に向けた障がい者雇用の推進を図るとともに、障がい者が働きやすい職場を目指した労働環境の整備を図られたい。

(4) 快適な職場づくり

労働災害のリスクを低減し、快適な職場づくりを推進するとともに、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安全配慮義務履行に向けた取り組みの強化を図られたい。

(5) 65歳までの雇用確保

雇用と年金を確実に接続させるため、定年年齢の延長や、改正高齢者雇用安定法の趣旨に沿い、希望する者全員が65歳まで働き続けることができる制度の確立に取り組まれたい。

(6) 男女平等参画社会実現に向けた取り組み

女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の与え方が男女で異なることなど、男女間の賃金格差の背景と考えられる状況を踏まえ、改正男女雇用機会均等法の職場における男女間の賃金格差是正に向けた取り組みを推進されたい。

- ①配置や仕事の配分などの男女の偏在の是正
- ②妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いの解消
- ③セクシャル・ハラスメント防止措置の実効性を高める取り組み など

4. ワーク・ライフ・バランス実現の取り組み

(1) 総実労働時間短縮の取り組み

- ① 総労働時間短縮に向け、36協定の締結内容の再確認、周知を徹底するとともに、36協定の締結にあたっては延長できる労働時間の短縮に取り組まれたい。
- ② 所定労働時間の短縮（休日の増加、1日の労働時間の短縮等）とともに、有給休暇の取得促進と付与日数の増加について取り組まれたい。
- ③ 時間外割増率については2010年4月施行された、改正労働基準法を下限として、月45時間以下の時間外を30%以上、月45時間超並びに休日の時間外を50%に引上げられるよう、取り組まれたい。

(2) 両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）

- ① 改正育児・介護休業法を遵守するとともに義務化された短時間勤務制度や所定外労働の免除、介護休暇制度などについて、積極的な制度導入に取り組む。

また、本年7月1日から従業員100人以下の企業においても、①3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務などの措置、②所定外労働の免除制度の義務化、③介護休暇制度の創設が適用されることから、貴会の該当企業に対し、周知・徹底を図られたい。

- ② 育児・介護休暇の申し出や取得により、労働者が解雇されたり、昇進・昇格の人事考課等で評価対象としない等、不利益取り扱いを受けないよう、法の趣旨の周知徹底を図られたい。
- ③ 仕事と子育ての両立を図るために必要な働く環境の整備等を進めるため、すべての企業における「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定および制度化に引き続き取り組まれたい。さらに、作成した行動計画を実施して「くるみん」マークの取得促進に向けて働きかけられたい。

## 5. 中小・地場企業支援

- (1) 地元企業での雇用の安定と創出を図るため、雇用調整助成金、中小企業向けの融資制度、業務改善助成金制度などの各種支援・助成制度について、会員企業への周知と積極的な利用を働きかけられたい。
- (2) 下請け取引の適正化に向け、会員企業に対する業種別ガイドラインの周知を徹底するとともに、下請け二法等の取引に関する法令順守の徹底をはかられたい。

## 6. 公契約における公正労働条件確保

- (1) 公正な企業間取引が行われるように、親企業に対し改正下請代金支払遅延等防止法の普及と啓発について強化をされたい。
- (2) 公契約において、公契約の入札企業、下請け企業における労働条件、安全衛生等の確保、社会保険の全面適用等も重要となるため、国や地方自治体に入札する企業の法令遵守を徹底されたい。

以 上