

各論 4

労働条件の底上げ・社会的横断化の促進と ディーセント・ワークの実現

【良質な雇用の確保とセーフティネットの拡充】

1. 雇用の原則を「期間の定めのない直接雇用」であることを基本とするなど、雇用・労働のあるべき姿を示す「雇用基本法」(仮称)の実現をはかる。
2. 雇用保険制度については、基本手当の拡充および国庫負担の本則復帰をはかるとともに、すべての雇用労働者に適用することを基本に、マルチジョブホルダー（複数の事業主のもとで短時間労働の仕事を掛け持ちしている者）へのセーフティネットの構築のため、雇用保険の適用拡大を行う。
3. 過重労働に起因する脳・心臓疾患や、強いストレスからの精神障害など、新たな課題にも対応できるよう労災認定基準の見直しについて、連合の考え方をまとめ、早期の見直しを実現する。

【労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と社会的横断化の促進】

4. 春季生活闘争や通年的な労使協議を通じて、「長時間労働の是正」「労働者の立場に立った働き方」、労働条件の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現をはかる。
 - (1) 労働力不足と情報通信技術の進展などが社会・経済に大きな変革をもたらしつつあることを踏まえ、労使協議などを通じて、ワーク・ライフ・バランスの確保、個々人のニーズに合った働き方の選択の実現、および働きに応じた公正な処遇実現など、「労働者の立場に立った働き方」実現の取り組みを強化する。
 - (2) すべての働く者の労働条件の底上げ・底支えと、企業規模間・雇用形態間・男女間などの格差是正をはかる。
 - (3) 労働条件の社会的横断化に向け、職種別の賃金水準の形成の強化を図る。同時に賃金カーブ維持原資や賃金水準の情報開示を進め、共闘の強化を図る。またその基礎データ作成にあたり「連合島根賃金実態調査」および「生活実態調査」を引き続き実施するとともに、サンプル数の拡大および分析結果の有効活用に努める。
 - (4) 内外への情報発信を充実させ社会的横断化の促進をはかる。社会に開かれた春季生活闘争実現のため、地域の関係者との連携を醸成する取り組みを継続する。また引き続き「地域フォーラム」を開催する。

【最低賃金を労働の対価にふさわしい水準へ引き上げ】

5. 最低賃金を、労働の対価としてふさわしい水準にまで引き上げる取り組みを強化す

る。

- (1) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げによって、賃金の底上げをはかる。
- (2) 法定の地域別最低賃金は、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へ大幅な引き上げをはかる。
- (3) 法定の特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使のイニシアチブ発揮により、基幹的労働者賃金の産業全体への波及につながる水準の実現に取り組むとともに、設定がされていない産業分野での新設に努める。

【ディーセント・ワーク実現に向けたワークルールの整備】

6. 不当な解雇を誘発しかねない解雇の金銭解決制度について、構成組織・地方連合会と連携して取り組み、導入を阻止する。
7. 「協約から法律へ」運動に取り組む。特別条項付き 36 協定にかかる構成組織ごとの年間上限時間の設定を原則の 360 時間に近づける。勤務間インターバル（原則 11 時間）の導入など、長時間労働是正に向けた労使協定・労働協約締結の取り組みを進める。
特に、全国平均を上回る島根の年間総労働時間の縮減を重点課題として取り組むこととし、関係各機関への働きかけを強化する。また「連合島根労働時間に関する実態調査」を引き続き実施し、データの有効活用をすすめる。
8. 非正規雇用労働者の処遇改善の実現に向け、労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法の 3 法を改正し、正規雇用労働者との均等待遇などを実現する。
9. 労働基準法について、時間外労働の上限規制等の改正を早期に実現するとともに、すべての職場で労働時間の適正な把握・管理と 36 協定の適正化がなされるよう、周知の取り組みを進める。
10. 過労死等防止対策推進法にもとづく国などによる過労死等防止対策の進捗状況を検証し、より実効性のある対策を講じるよう求めるとともに、職場への過労死等防止啓発月間などの周知に取り組む。
連合島根は引き続き県内における「過労死ゼロ」を目指し、「山陰過労死等を考える家族の会」等の関係団体と連携し、シンポジウム等の開催に協力する。
11. 「曖昧な雇用」で働く就業者の保護に向けて、実態把握を行い、報酬の支払い、安全衛生の確保なども含めた法整備のあり方について検討し、その実現をはかる。
12. 無期転換直前での雇い止め防止に向けた法内容の周知をはかる。労働組合のない職場などへの対応として情報発信に取り組む。

13. 事業譲渡や合併、M&Aなど、あらゆる事業組織再編における集团的労使関係や労働者保護策について再検討し、その法制化に取り組む。
14. 集团的労使関係構築に向けて、過半数代表者の選出手続の厳格化など、過半数代表制の適正化と労働者代表制の法制化をはかる。
15. 民法（債権法）改正に対応して、労働者保護の観点からの労働関係法の改正に取り組む。
16. 労働審判員制度の改善など、個別労働紛争解決制度についてその役割や機能の分担を見直しと充実をはかる。

【震災復興・福島第一原子力発電所事故への対応】

17. 被災地の雇用のミスマッチを解消し、産業政策と連動させ、将来にわたって地域を支える雇用の創出と職業能力開発の一体的推進を求める。
18. 福島第一原子力発電所の廃炉に見込まれる今後 30～40 年間は、技術者から現場作業員まで幅広い労働者が必要となり、労働者への被ばく線量管理をはじめとする労働安全衛生の強化および、中長期的な労働者の確保に向けた政策や対応を求める。

【労働安全衛生対策の強化】

19. ストレスチェックによって明らかとなった職場の課題解決に向けた、安全衛生委員会などにおける職場改善の取り組みや、化学物質のリスクアセスメント対象範囲の拡大など、「『改正労働安全衛生法』に関する連合の取り組みについて」に基づいた取り組みを規模に関わらずすべての職場で進める。
20. 2018 年度からスタートする第 13 次労働災害防止計画の策定においては、第 12 次労働災害防止計画の結果を検証した上で、策定するよう求めるとともに、着実な実施をめざす。あわせて連合の取り組み指針（5 ヶ年計画）を策定する。
21. パワーハラスメント防止対策の着実な実施のため、法整備を求めるとともに、組織内においてはセミナーなどの開催により、周知、啓発の取り組みを進める。
22. 職場における健康確保措置の実効性の向上に資する、労働者の健康情報の取り扱いルールの整備をめざし、連合としての具体的考え方をまとめる。

【若年者・高齢者・障がい者・外国人労働者対策の強化】

23. 若者雇用促進法を踏まえ、若者が働き続けられる職場環境の整備に取り組むとともに、就職氷河期から非正規雇用を続けている中高年フリーター対策の着実な実施を求める。

24. 高齢者が働きやすい環境確保に向け、高齢者の処遇のあり方、身体・健康状態を踏まえた適正配置や配慮義務の創設などを求める。
25. 精神障がい者を含む障がい者の雇用促進と、合理的配慮義務に対応した職場環境整備に労使協議を通じて対応する。また 2018 年 4 月からの障害者雇用率の引き上げの着実な実施を進める。
26. 外国人労働者について、外国人技能実習法に基づく制度の厳格な運用を求めるとともに、安易な在留資格・就労資格の緩和を認めない取り組みを進める。

【人材育成・能力開発の促進】

27. 国による職業能力開発の推進にあたっては、企業・業界団体や労働組合の参画のもと、事業者主体による企業内訓練の拡充支援や、雇用のセーフティネットとしての公共職業訓練を強化するなど、一層のキャリア形成支援を求める。
28. 産業構造の急速な変化にも対応できるよう、国による人材育成プログラム開発や相談業務、教育機関の紹介業務など全国で対応できる人材育成支援体制を構築するなど企業に対する支援を強化するとともに、求職者支援訓練や専門実践教育訓練の内容の充実など個人での能力開発支援も求める。