

2023年9月15日

千葉労働局  
局長 岩野 剛 様

日本労働組合総連合会  
千葉連合会  
会長 永富 博之

## 「2023年度政策・制度要求と提言」について（要請）

初秋の候、時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。平素は連合千葉に対し格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、千葉労働局におかれましては、日頃より千葉県における雇用の安定、安心して働ける環境作り、労働条件の確保・改善および県民の健康確保など多岐に亘ってご尽力いただいておりますことに敬意を表します。

さて、標記の件につきまして、別添のとおり取りまとめましたので、誠意ある取り組みをお願いいたします。

以 上

# 政策要請項目

## 1. 取引の適正化

- ① 価格転嫁の円滑化に向けて、千葉労働局・千葉県・経済団体・労働団体・金融機関などが連携した取り組みを展開できるような枠組みを設置したうえで、それぞれの役割に応じて、パートナーシップ構築宣言の実効性確保に向けた取り組みをより一層推進すること。

なお、取り組みにあたり「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の活用も検討すること。

- ② 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を強化すること。

## 2. 雇用・労働環境の整備

- ① すべての働く者ならびに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・企業・受講者の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 物流業界における取引環境の改善および長時間労働の抑制の実現のために、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善 千葉県協議会」の取り組みを強化し、物流改善に関する社会的な啓発の促進や「ホワイト物流」推進運動の浸透をはかること。

また、改正改善基準告示（2024年4月施行）の周知を徹底し、違反がみられた場合には厳格かつ丁寧な指導を行い、重大な違反があった場合には厳正に対処すること。

- ③ 最低賃金の上昇に伴い、パートタイム労働者の処遇改善につながっている一方で103万・130万円の税法上の制限や106万円の社会保険加入を避けるために就業時間の制限を行う傾向があり、その結果として人手不足につながっている。

社会保険の適用については2024年10月から51人以上の企業に適用されることとなる。社会保険の負担は労使折半になるので、使用者がこの適用にならない様な働き方をする懸念がある。

配偶者の扶養範囲で働くことだけでなく、様々な働き方を選択するなかで、結果として所得や年金が増える、そして社会全体で社会保障を支えるために、経営者に正しい知識を正しく理解してもらえるよう取り組むこと。

また、労働者への税制や社会保障に関する情報提供も積極的に行うこと。

### 3. 障がい者雇用

- 障がい者雇用の法定雇用率が、現行 2.3%→令和 6 年度 2.5%→令和 8 年度 2.7%へと段階的に引き上げられる。また、令和 7 年度から除外率が引き下げられることとなっている。法定雇用率の引き上げと除外率の引き下げならびに事業主向けの支援策について県内企業へ周知すること。

### 4. ジェンダー平等・多様性推進（男女平等推進含む）

- ① 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。

また、事業主行動計画の策定が義務化されていない従業員 100 人以下の中小企業に対しても、策定を働きかけること。

- ② ハラスメント対策関連法における就職活動中の学生や顧客・取引先などの第三者に対する事業主のハラスメントの防止措置義務、および固定的性別役割分担意識や性的指向・性自認に関する偏見にもとづく言動など、あらゆるハラスメントの根絶に向けてハラスメント対策の周知・徹底をはかること。

- ③ 事業主が職場における相談窓口の設置等の取り組みを推進するために必要な情報提供を行うとともに、各種助成金や介護サービス等の情報提供を充実させ、事業主が利用しやすくなるよう工夫すること。

あわせて、2023 年 4 月より順次開始されている両立支援等助成金とキャリアアップ助成金の電子申請について周知徹底すること。

- ④ 次世代育成支援対策推進法にもとづく認定制度や、育児・介護休業法にもとづく各種制度の普及・推進を通じて、男性の育児休業取得促進をはじめ、仕事と育児や介護の両立支援を強化すること。

### 5. 就職差別の撤廃

- ① 就職差別の撤廃に向けて、企業や経営者団体等に対し次のことを周知徹底すること。

- a. 求人にあたって「統一応募用紙」「厚生労働省履歴書様式例（2021 年策定）」を使用すること。
- b. 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こと。
- c. 応募時における健康診断の実施や健康診断書の提出は、業務遂行に必要な特定職種に限定すること。

## 6. 外国人労働者

- ① 「外国人技能実習法」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。

以 上