

2020年3月6日

一般社団法人富山県経営者協会
会長 金岡克己 殿

日本労働組合総連合会富山連合会
会長 富田政光



要 請 書

貴協会には日頃より連合富山の諸活動に対し深いご理解とご高配を賜り、心より感謝を申し上げます。

現在の日本は、生産年齢人口の急速な減少による深刻な人手不足の中でもゆるやかな成長を続けていた経済がここに至りて停滞感を見せており、先行きについても、米中対立や日韓関係などの通商問題、第4次産業革命などによる産業構造の変化、消費税増税の影響に加えて、新型肺炎の拡大収束が見通せない中での経済活動への影響等が懸念されるなど、見通しが不透明な状況にあります。こうした中だからこそ、個人消費や設備投資などGDPの約7割を占める内需の拡大が不可欠であり、加えて、すべての国民の将来不安を払拭し得る、安心の社会保障制度に向けて、注視を続けていく必要があります。

私たち連合は、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会を実現していくことが重要だと考えています。2020 春季生活闘争において、県内労働者における労働諸条件の維持・向上をはかることはもとより、社会全体に賃上げを促す観点と、それぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる取り組みを進めていきます。加えて、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金の「格差是正」の取り組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわるとともに、名目賃金の最低到達基準の確保と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組み、県内労働者へ高い波及効果をもたらす春季生活闘争を展開していきます。

労働者を取り巻く環境は、働き方改革関連法や第4次産業革命をはじめとする技術革新の加速等、大きな変換期を迎えています。この変革を契機とし、法対応はもちろん、IoT/AIなどのデジタル技術を活用し、業務の効率化と生産性向上に取り組むなど、労使ともに時代の変化を敏感に捉え、諸課題について共通認識を持ち、前進させていくことが必要であり、社会的責任であると考えております。

すべての働く者が安心して働き続けることのできる社会を築き、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには「人への投資」が不可欠であり、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要です。すべての企業労使は日本経済の一翼を担うという社会的役割と責任を強く意識し、すべての働く者の労働諸条件の改善につなげていくことが重要となります。

貴協会におかれましては、本要請を富山県内に働く者の総意として受けとめ、会員である各企業・事業所に対してご指導をいただきますよう要請致します。

1. 賃上げ要請

(1) 月例賃金の引き上げ

「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度、賃金を引き上げること。

(2) 企業規模間格差の是正（中小の賃金引き上げ）

中小企業においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、大手との格差が拡大する傾向にあり、このような状況を改善するため中小企業の賃金を「賃金カーブ維持相当分4,500円」を含め10,500円以上を目安に引き上げること。

(3) 雇用形態間格差の是正（有期・短時間・契約等で働く者の賃金引き上げ）

有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため昇給ルールを導入するとともに、企業内最低賃金協定を締結すること。

(4) 男女間賃金格差の是正

男女の勤続年数や管理職比率の差異が男女間の賃金格差の主要因となっていることから、企業における男女間賃金格差の是正に向けて問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進めること。

(5) 初任給の引き上げ

すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保すること。

(6) 一時金の水準アップ

年間収入の確保・向上に向け、昨年実績を確保するとともに水準アップをはかること。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

(1) 長時間労働の是正

「働き方改革関連法」（時間外労働の上限規制等）が施行されたことを踏まえ、長時間労働の是正に向けた労働時間規制の実効性を高めるべく、36協定の重要性と内容を理解し、①労務管理の徹底、②年次有給休暇の取得③勤務間インターバル規制導入の推進をはかること。また、労働時間管理の適正化に向けて、職場の実態・実情に即した取り組みを強化すること。

(2) 有期・短時間・契約等で働く者の処遇改善

本年4月より施行される同一労働同一賃金の法規定を踏まえ、不合理な待遇差の解消に努めるとともに、すべての職場におけるディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底に向けた取り組みを強化すること。

(3) すべての労働者の雇用安定

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向け、正社員・無期雇用への転換を進めること。

(4) 高齢者の活躍促進に向けた環境整備

全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会の実現をめざし、65歳以上への継続雇用年齢の引き上げに向けた環境整備を進めるとともに、意欲ある高齢者が生きがい、やりがいをもって働くことができるよう、不合理な待遇差の是正と安全配慮に努めること。

(5) 障がい者雇用の推進

2020年度末に障がい者の法定雇用率が引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備した上で、障がい者雇用率の達成に取り組むこと。また、障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いがされることのないよう取り組むこと。

(6) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

企業規模で社会保険の適用基準が違ふことは望ましくないと考えることから、短時間労働者を安価な労働力としてではなく貴重な人材であることを踏まえ、従業員500人以下の法人事業所はもとより、個人事業所についても適用を求めていくこと。

(7) 治療と仕事の両立推進

労働者本人や、家族が長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、「傷病有休休暇の創設」など休暇・休業制度などについて整備をすすめること。

(8) 人材育成と教育訓練の充実

企業の発展、及び労働者の雇用安定に向けて、能力開発など人材育成に努めること。

3. 「取引の適正化」の推進

(1) 公正取引の実現

中小・下請け企業に働く労働者の賃金の底上げと大手との格差是正に向け、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の実現に努めるとともに、商慣行の見直しや取引条件の適正化を実現すること。

(2) 働き方改革における適正な取り組み推進

大企業等による長時間労働是正をはじめとした取り組みが、下請け等中小企業への「しわ寄せ」とならないように、取引の適正化取り組みを推進すること。

(3) 消費税引き上げに伴う適正な転嫁について

消費税増税分を確実に取引価格に転嫁できるよう関係団体に働きかけること。

(4) 倫理的な消費者行動の促進について

倫理的な消費者行動を促す消費者教育や、雇用・労働を含む人や社会に配慮した消費行動の推進に向けた対策を行うこと。

4. ジェンダー平等・多様性の推進

(1) 改正女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の周知徹底

女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の法改正と、職場における実効性の向上のため、周知徹底と定着・点検の取り組みを行うこと。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進めること。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

育児・介護と仕事の両立支援策の拡充の観点から、「年次有給休暇や介護・看護休暇の時間単位での取得」など労働条件の改善に取り組むとともに、勤務時間の途中に職場を離れることができるようにするなど労働者のライフステージに応じた柔軟な制度改善となるよう努めること。

5. 安心・安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 労働災害防止に向けた取り組み

労働者の命と健康を守るため、業種ごとに想定される労働災害の防止に向けた取り組みを強化するとともに、メンタルヘルス対策として、ストレスチェックの結果内容を検証し、実効性のある職場環境の改善につなげること。

(2) 自主的な安全衛生活動の促進

労働者の安全衛生管理体制の強化に向け、労使一体となって取り組みを促進すること。

6. 新型コロナウイルス感染症対策について

(1) 感染拡大抑止に向けた職場環境の整備

感染拡大抑止に向けて、私傷病有給休暇などの環境整備と合わせて、休むことで賃金などの処遇に影響を及ぼすことのないよう柔軟な対応に努めること。また、感染リスクを低減させるために、時差出勤やテレワークなど在宅での勤務について、積極的な活用を促進するとともに、テレワーク勤務者が長時間労働とならないよう適正に労働時間を管理すること。

(2) 各種助成金の周知

「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の拡大」および「小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援（新たな助成金制度の創設）」を事業主へ周知・徹底し、労働者の雇用の維持と休みやすい環境の整備に努めること。

(3) 中小零細企業への対応

出勤可能な従業員の急減など事業環境の急変により、事業継続が困難になる中小零細企業に対し、サプライチェーン全体での適正取引、親事業者からの負担の押し付け防止や親事業者による再開時の取引の継続と優先的発注など支援や助成を講じること。

(4) 小中高校等の臨時休校への対応

休校措置により、やむを得ず休業したことを理由とする解雇・雇止めや懲戒処分としないことを傘下会員企業に周知・徹底すること。また、在宅勤務制度が無い職場を含め保護者が柔軟な働き方ができるよう対応をはかること。

(5) 買い占め行動の抑制について

感染予防および感染拡大抑止に有効な資材（マスク、消毒液等）の他、生活必需品の買い占め行動に対する抑制行動について傘下会員企業を通じて従業員に啓発すること。

以上