2020年3月12日

佐賀県中小企業団体中央会
会 長　　内 田　　健　　様

日本労働組合総連合会
佐賀県連合会　会長　　井 手 [illegible]

要 請 書

拝啓　早春の候、ますますご清栄のことお慶び申し上げます。平素は当連合会の活動に対しご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、私たち連合は2020春季生活闘争（以下、春闘）で、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たしていかなければならないと考えております。

ゆるやかな成長を続けていた日本経済がここにきて停滞感を見せており、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、消費税増税や新型コロナウイルス感染症の影響が懸念されるなど、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は、不可欠です。

2020春闘では、賃金の社会的水準確保を重視した取り組みを継続するとともに、とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の改善のために、「大手追従・準拠などの構造の転換」をさらに進め、働き方も含めた「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」の運動を前進させる取り組みを推進する考えであり、規模間格差是正の取り組み（中小の賃上げ）として、連合全体の平均賃金水準との差額を上乗せした水準に賃金カーブ維持分を含め、10,500円以上を目安に要求する考えです。

中小企業の賃上げ原資の確保には、取引適正化の推進が不可欠であり、「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」が必要であることを、社会全体に訴えています。

また、働き方改革関連法が順次施行される中、人手不足が続き個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に職場の基盤整備が従来以上に重要課題となっています。
あわせて、非正規労働者の雇用安定、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とするなどのワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要であります。

連合は、春闘での労働条件改善の取り組みとともに、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向け、「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪として推し進める考えであります。

つきましては、別紙のとおり要請いたしますので、引き続きご検討いただきますようお願いいたします。

敬　具

（別　紙）

2020春季生活闘争　経営者団体への要請事項

１．賃金引上げについて

連合は、月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより６年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引する水準には至っておらず、再びデフレ状況に落ち込ませないとの観点からも、引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進めている。

また、雇用形態による賃金格差の是正も不十分である。したがって、2020 春闘においても月例賃金引上げの流れを継続させる必要がある。

佐賀県内経済は、先行き不安感が強まってきているが、依然、人手不足は高止まりを見せている。限られた「人財」を確保するためには、個々人のニーズに合った働き方が選択でき、かつ、それに見合った処遇の確保が必要である。

ついては、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかることをめざし、２％程度（6,000 円程度）の引上げを行うこと。

なお、定期昇給制度がない企業においては、賃金カーブ維持相当分（4,500 円）を含め４％程度（10,500 円）を目安に引き上げること。

また、非正規雇用者については、誰もが時給 1,000 円となるよう、底上げをはかること。

２．最低賃金について

(1)　すべての労働者の処遇改善のため、企業内最低賃金協定の締結を促進し、水準引き上げをはかること。

労使協定締結にあたっては、その産業の構成基準を担保するにふさわしい水準とすること。

初任給については、18 歳高卒初任給 174,600 円以上を目標とすること。

(2)　地域別最低賃金の改定にあたっては、中央最低賃金審議会における目安を尊重しつつ、地域における賃金実態、生活実態・生計費を重視し、絶対額での適正な水準確保をめざし改定すること。

また、連合リビングウェイジでの佐賀県における時間額 920 円を重視し、「セーフティネットとしての実効性の高い水準」にすること。

(3)　最低賃金の改定にあたっては、公労使「三者合意」を尊重し、早期諮問・早期発効に向けて審議を促進すること。

(4)　特定（産業別）最低賃金に関し、設定された特定最低賃金を支払わない場合は、労働基準法第 24 条違反に該当する等、貴会加盟企業に対する周知を徹底すること。

３．男女平等の推進について

女性活躍推進法や改正男女雇用機会均等法が貴会加盟企業に定着しているかを点検し、以下の課題に取り組むこと。

(1)　女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど男女間格差の状況を点検し、その内容について労使協議を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかること。

(2)　合理的な理由のない転居を伴う転勤となっていないか点検し、是正をはかること。

(3)　妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの有無について検証し、是正をはかること。

(4)　同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証すること。

(5)　女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定に労使で取り組むこと。
　策定に当たっては、各事業所の状況に基づいて、現状を把握・分析し、必要な目標や具体的取組内容を設定すること。
(6) 女性活躍推進法や関連する法律に基づき、策定された行動計画の内容について学習する場を設置するなど周知をはかること。

4．育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備について

　ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向け、労働時間短縮などの取り組みとあわせ、以下の課題に取り組むこと。
(1)　改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援策の拡充の観点から、これを上回る内容への拡充に向け、労働協約の改定に取り組むこと。
(2)　改正労働契約法に基づき、有期契約労働者へ休暇・休業制度などを拡充すること。
(3)　育児休業・介護休業、子の看護休暇・介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除申出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取扱いが行われないよう、労使で確認し徹底すること。
(4)　マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（介護）・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取組を働きかけること。
　同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取扱いの禁止を徹底すること。
(5)　男女のワーク・ライフ・バランス実現や、女性の就業継続の観点から、男性の育児休業取得促進に取り組むこと。
(6)　両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう働きかけること。
(7)　男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組むこと。

5．ワークルールの取り組みについて

　「働き方改革」の意義を踏まえ、雇用形態にかかわらない均等待遇の実現をはじめ、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるよう、「働き方改革関連法」を周知し、遵守するため、ワークルールの取り組みについて、以下の通り進めること。
(1)　時間外労働の上限規制の導入に関する取り組み
　2020 年 4 月に施行される中小企業への「時間外労働の上限規制」を周知し、法律上の時間外労働の上限、月 45 時間・年 360 時間を遵守し、労働時間の縮減に努めること。
　臨時的な特別な事情があって、労使が合意する場合（特別条項）でも、必要な事由を具体的に定め、恒常的な長時間労働を招かないよう措置し、可能な限り縮減すること。
　くわえて、労働時間を適正に把握する責務に基づき、労働者の労働日ごとの始業・就業時刻を確認し、適正に記録すること。
　なお、36 協定締結においては、労働者が過半数を代表する者を適正に選任することができるよう、必要な配慮を行うなど厳正に締結すること。
(2)　年次有給休暇の付与に関する取り組み
　年５日について取得時期を指定しての取得とならず、労働者が自ら請求・取得できるよう、人員の充足をはじめ職場環境を整備すること。
　なお、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いは禁止されている。よって、精皆勤手当や賞与の額の算定などに際して、欠勤または欠勤に

準じて取扱うなどの不利益な取扱いをしないこと。

また、やむなく取得時期を指定しなければならない場合、取得する年次有給休暇は前年度に取得されなかった繰越分の取得とし、年次有給休暇請求権が減るなど労働者にとって不利益な取扱いをしないこと。

(3) 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向け、

①2023 年 4 月より中小企業への猶予措置が廃止され、適用される月 60 時間を超える割増賃金率の 50%以上への引上げを施行前に早期適応、

②2019 年 4 月施行の勤務間インターバル規制に向けて、最低 11 時間とし早期導入、

③特別条項付き 36 協定を適用する場合には、貴会加盟企業での法律上限以下とした年間上限時間の設定、

④36 協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議、

⑤年次有給休暇の取得状況の点検とともに取得率向上に向けた環境整備、

⑥長期休暇制度を含め、労働者が心身ともにリフレッシュできる制度の導入、

⑦2019 年 4 月より産業医・産業保健機能の強化を求められていることから、産業医の活動と衛生委員会との関係強化と労働者の健康情報の取扱い推進、

などを実施すること。

(4) 有期労働契約に関する取り組み

改正労働契約法第 18 条の無期転換ルールを待つことなく、無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知などの取組を進めること。

(5) 不合理な待遇差を解消するための取り組み

2020 年 4 月（中小企業は 2021 年 4 月）より施行される短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止を踏まえ、不合理と認められる相違については、法施行を待たず早期に解消すること。

なお、無期転換した労働者についても、不合理な待遇が認められれば、直ちに解消すること。

(6) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み

労働力の高齢化が進む中、職場において疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向け、対象となる労働者の支援と職場環境の整備などに向けた労使協議を進めること。

(7) 若者雇用に関する取り組み

雇用のミスマッチによる早期離職を防ぎ、若者が安心して働き続けられる環境の整備に向けた労使協議を行うこと。

労使協議を通じて時間外労働、休日・休暇などの職場環境の改善に取り組むとともに、新卒者募集における職場情報の積極的な開示、求人情報の適切な明示、就労前の書面交付による労働条件の明示などが適切に行われているか確認すること。

(8) 高齢者雇用に関する取り組み

有期労働契約を反復更新して 60 歳を迎える労働者を含め、希望する者全員の 65 歳までの雇用確保に向けた労使協議を行うこと。

高齢者の就業の場を確保するため、高齢者のニーズに対応する働き方とそれに見合った賃金・労働時間などの労働条件設定、また、高齢者が働きやすい職場づくりや作業環境、能力開発、健康管理などについて労使協議を行うこと。

6．公契約対策について

(1) 適正な公契約のあり方を持続的に実現するためには、公契約条例を制定することが必要である。全国的にも公契約条例制定が進んでおり、さらに複数の自治体で制定が検討されている。また、公契約条例が成立した自治体では「適正な労働条件と公共サービスの質の向上をはかることができ、地域経済の活性化を実現することができた」など、地域活性化に有効であるとの報告が寄せられている。

ついては、佐賀県内における公契約条例の制定に向け取り組むこと。

(2) 公契約において公正労働基準の確保、環境や福祉、男女平等参画、安全衛生など社会的価値やコンプライアンス遵守などもあわせて評価する総合評価方式の導入を推進すること。

7．労使交渉の促進について

2020 春闘において、連合は、とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取組を進める。

ついては、中小企業労使の現状を踏まえ、真摯な労使交渉と早期決着に向け、指導・助言に努めること。

8．その他について

(1) 佐賀豪雨災害等による被災経験を踏まえ、被災により事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力するよう指導すること。なお、被災事業者への再建事業補助制度等の周知を強め、利用促進をはかること。

(2) 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用調整助成金の特例について周知すること。

(3) 昨年 10 月の消費税率の引き上げにより、資材・人件費など増加したコストを適正に転嫁できるよう、「働き方」も含めた公正かつ適正な取引の確立を求めること。

また、貴会経営者へも下請法をはじめとする関係法令の周知と遵守を徹底すること。

「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、働き方を含めた適正な取引が行われるよう企業に対し要請することとあわせ、「しわ寄せ」事案が発生した場合、九州地方経済産業局に対し情報共有すること。

以　上

≪参考≫

連合の賃金実態

○参考-1　月例賃金の試算（300人未満規模・平均）

・2019「地域ミニマム運動」

集計データ（39.8歳、14.1年）　255,615円（前年254,847円）

・2019中小共闘集計（加重 30.5万人）　248,644円（前年247,688円）

（単純 3,082組合）　241,439円（前年239,864円）

○参考-2　連合全体の月例賃金（2019「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

＜生産・事務技術労働者計（所定内賃金）＞（単位：円）

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	272,306	314,753
	中央値	271,624	311,777
登録組合	平均	261,833	300,439
	中央値	260,950	300,200

○参考-3　年齢別最低保障賃金の参考値

（2019「地域ミニマム運動」集計データ：300人未満・第1四分位）

・30歳：202,800円（前年202,500円）

・35歳：217,000円（前年213,600円）

2019年8月

2017都道府県別リビングウェイジ

2019年度地域別最低賃金・2018年「賃金構造基本統計調査」との比較

リビングウェイジは、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出しているものです。さいたま市での調査にもとづき、マーケット・バスケット方式で算出したリビングウェイジ(単身者)は、**172,488円**(住居費以外126,217円＋住居費46,271円)でした。これを各都道府県に換算すると・・・

		2017都道府県別リビングウェイジ(LW)					地域別最低賃金および賃金との比較							
		時間額(所定内) *1	時間額(法定) *2	月額 *3	さいたま市(126,217円)(46,271円) 修正した地域物価指数 住居費以外 *4	住居費 *5	2019地域別最低賃金 時間額 *6	月額 *7	対 LW比率	2018高卒初任給 月額 *8	時間額 *9	対 LW比率	2018女性短時間労働者 時間額(所定内) *8	対 LW比率
		(a)円	円	円	さいたま市=100		(b)円	円	b/a	円	(c)円	c/a	(d)円	d/a
地賃A	東京	1,120	1,050	183,000	100.3	121.9	1013	167,145	90.4	175,000	1,094	97.7	1,310	117.0
	神奈川	1,080	1,020	177,000	101.2	106.9	1011	166,815	93.6	174,200	1,082	100.2	1,226	113.5
	大阪	1,000	940	164,000	97.9	86.6	964	159,060	96.4	169,600	1,028	102.8	1,193	119.3
	愛知	980	920	160,000	96.5	81.6	926	152,790	94.5	168,200	1,032	105.3	1,114	113.7
	埼玉	1,020	960	167,000	98.5	93.1	926	152,790	90.8	169,500	1,034	101.3	1,097	107.5
	千葉	1,010	950	165,000	97.8	90.0	923	152,295	91.4	170,800	1,035	102.5	1,131	112.0
地賃B	京都	1,000	940	164,000	98.9	85.0	909	149,985	90.9	170,200	1,032	103.2	1,135	113.5
	兵庫	1,000	940	164,000	98.6	85.3	899	148,335	89.9	168,000	1,024	102.4	1,130	113.0
	静岡	970	910	159,000	96.2	80.9	885	146,025	91.2	171,100	1,037	106.9	1,066	109.9
	滋賀	980	920	160,000	97.8	78.5	866	142,890	88.4	167,800	1,029	105.0	1,059	108.1
	茨城	950	890	155,000	95.7	73.3	849	140,085	89.4	167,500	1,015	106.9	1,054	110.9
	栃木	960	900	157,000	96.8	74.9	853	140,745	88.9	162,700	992	103.3	1,055	109.9
	広島	960	910	158,000	97.6	75.6	871	143,715	90.7	166,500	1,009	105.1	1,063	110.7
	長野	930	880	153,000	95.5	71.0	848	139,920	91.2	163,600	986	106.0	1,046	112.5
	富山	950	890	155,000	96.9	70.8	848	139,920	89.3	164,200	977	102.9	1,075	113.2
	三重	950	900	156,000	97.1	72.7	873	144,045	91.9	164,100	1,001	105.3	1,087	114.4
	山梨	940	890	154,000	96.7	68.1	837	138,105	89.0	166,800	1,011	107.5	1,033	109.9
地賃C	群馬	920	870	151,000	94.6	67.9	835	137,775	90.8	166,300	1,002	108.9	1,037	112.7
	岡山	950	890	155,000	96.5	72.6	833	137,445	87.7	165,700	1,010	106.4	1,051	110.6
	石川	960	900	157,000	98.7	70.7	832	137,280	86.7	168,200	1,013	105.5	1,041	108.4
	香川	950	890	155,000	97.0	71.0	818	134,970	86.1	167,200	1,007	106.0	1,059	111.5
	奈良	940	890	154,000	94.9	74.7	837	138,105	89.0	165,500	985	104.8	1,106	117.7
	宮城	960	910	158,000	96.6	77.3	824	135,960	85.8	157,500	960	100.0	1,152	120.0
	福岡	950	890	155,000	95.7	73.7	841	138,765	88.5	161,700	986	103.8	1,020	107.4
	山口	930	880	153,000	97.7	63.5	829	136,785	89.1	164,500	991	106.6	994	106.9
	岐阜	940	890	154,000	95.4	71.6	851	140,415	90.5	166,900	1,005	107.0	1,040	110.6
	福井	950	900	156,000	97.7	71.0	829	136,785	87.3	167,100	995	104.7	1,035	108.9
	和歌山	950	890	155,000	98.6	66.4	830	136,950	87.4	159,700	951	100.1	1,037	109.2
	北海道	940	890	154,000	98.1	65.7	861	142,065	91.6	158,600	961	102.3	1,024	108.9
	新潟	950	890	155,000	97.2	70.2	830	136,950	87.4	164,700	986	103.8	1,018	107.2
	徳島	940	890	154,000	97.7	66.0	793	130,845	84.4	154,500	936	99.6	1,049	111.6
地賃D	福島	940	890	154,000	98.2	65.6	798	131,670	84.9	158,900	951	101.2	957	101.8
	大分	920	870	151,000	96.2	64.3	790	130,350	85.9	156,400	948	103.0	962	104.6
	山形	950	900	156,000	99.1	67.7	790	130,350	83.2	151,500	907	95.5	932	98.1
	愛媛	940	890	154,000	97.3	66.6	790	130,350	84.0	161,400	966	102.8	1,029	109.5
	島根	930	880	153,000	98.5	61.7	790	130,350	84.9	155,800	939	100.9	985	105.9
	鳥取	930	880	153,000	97.2	65.0	790	130,350	84.9	153,300	923	99.3	960	103.2
	熊本	930	880	153,000	97.6	65.3	790	130,350	84.9	156,500	937	100.8	947	101.8
	長崎	950	890	155,000	98.2	66.7	790	130,350	83.2	148,500	895	94.2	976	102.7
	高知	930	870	152,000	97.9	62.4	790	130,350	84.9	154,100	928	99.8	1,006	108.2
	岩手	930	870	152,000	97.0	64.8	790	130,350	84.9	148,800	891	95.8	940	101.1
	鹿児島	900	850	148,000	94.6	60.9	790	130,350	87.8	153,600	914	101.6	972	108.0
	佐賀	920	870	151,000	95.6	65.4	790	130,350	85.9	155,600	926	100.7	986	107.2
	青森	910	860	150,000	97.3	59.3	790	130,350	86.8	151,900	910	100.0	966	106.2
	秋田	910	860	149,000	96.4	60.2	790	130,350	86.8	146,900	885	97.2	926	101.8
	宮崎	900	850	148,000	95.2	61.2	790	130,350	87.8	154,100	923	102.5	944	104.9
	沖縄	950	900	156,000	97.7	69.7	790	130,350	83.2	148,100	892	93.9	978	102.9

*1 月額を2016「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(164時間)で除し、10円未満は四捨五入した。(所定内実労働時間数＝(実労働時間数－超過実労働時間数)

*2 【これまでの調査との連続性を保つための参考データ】月額を法定労働時間数の1カ月当たり上限173.8時間で除し、10円未満は四捨五入した。

*3 さいたま市のリビングウェイジ(単身者)を住居費以外(126,217円)と住居費(46,271円)に分解し、それぞれを修正した地域物価指数「住居費以外」*4および修正した地域物価指数「住居費」*5を用いて換算し、合計した。1,000円未満は四捨五入した。

*4 「2016年小売物価統計調査(構造編)」(総務省統計局)の「家賃を除く総合」指数を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

*5 「2013年住宅・土地統計調査」(総務省統計局)の「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

*6 出所:「2019年度地域別最低賃金金額改正状況」(連合)

*7 地域別最低賃金額(時間額)に2018「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(164時間)を乗じた。

*8 出所:2018「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)

*9 2018「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)都道府県別所定内実労働時間数で除した。