

2018 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 4 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までの水準には至っておらず、引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねない。

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 2018 春季生活闘争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。

佐賀県内の経済は、緩やかに持ち直しており、先行きについては、雇用環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに景気回復に向かうことが期待される。

については、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」を図ることをめざし、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図ること。

2. 雇用対策について

- (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。

については、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) 非正規労働者の無期雇用労働契約への転換および正社員化を促進すること。

3. 最低賃金について

- (1) すべての労働者の処遇改善のため、企業内最低賃金の協定の締結の促進、水準引き上げを図ること。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で協定すること。

初任給については、18歳高卒初任給を172,500円以上とすること。

- (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時間額870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) 賃金の改定にあたっては、公労使の三者合意を尊重し、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、貴加盟経営者に対する周知を徹底すること。

4. 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の定着・点検に向け、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・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。
- (2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないかどうか点検し、是正をはかる。
- (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。
- (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。
- (5) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。策定に当たっては、各事業所の状況にもとづいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- (6) 関連する法律や女性活躍推進法にもとづき策定された行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知をはかる。

5. 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、時短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た労働協約の改定に取り組む。
- (2) 有期契約労働者へ制度を拡充する。
- (3) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、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・徹底する。
- (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り組みを働きかける。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。
- (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。
- (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。
- (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。

6. ワークルールの取り組みについて

雇用形態にかかわらず均等待遇の実現をはじめ、すべての労働者の雇用の安定と公正な処遇の確保に向けて、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) 有期労働契約に関する取り組み

本年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが生じることを踏まえ、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り組みを進める。

(2) 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、①中小企業における月60時間を超える割増賃金率の50%以上への引き上げ、②勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入、③特別条項付き36協定を適用する場合における構成組織ごとの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・計画的付与制度導入などを実施する。

(3) 改正労働者派遣法に関する取り組み

2015年改正労働者派遣法の施行を踏まえ、①派遣労働者の労働条件の点検・改善、②派遣労働者の受け入れ開始時や派遣期間を延長して受け入れる際における要員数など確実に労使協議を行う。また、受け入れている派遣労働者に対して改正法の周知を行う。

(4) 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。

(5) 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。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行われているか確認する。

(6) 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。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、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。

7. 労使交渉の促進について

2018春季生活闘争において連合は、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り組みを進める。

については、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。

以上