

2019年3月8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 青 柳



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、2019 春季生活闘争（以下、春闘）を「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざす取り組みと位置づけ、そのためには、引き続き所得向上による消費拡大をはかる必要があるとの認識のもと、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現に取り組む考えです。

2019 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」と働き方も含めた「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。

特に、雇用労働者のうち非正規労働者は2,152万人（労働力調査2019.2.15速報値）と約4割を占めており、質・量の側面で一般労働者（正規）と同等の仕事を行っているにもかかわらず、賃金や処遇に格差が存在する場合も多い実態にあります。また、非正規労働者の約7割を占めるパート・アルバイトの時間給は、一般労働者（正規）の6割に満たない水準であり、さらに、減りつつあるものの非正規労働者の12.1%の244万人は、今の雇用形態を余儀なくされている不本意非正規であります。

超少子高齢化が進む中、企業の人材確保に向けた取り組みは一段と強まっており、「働き方改革」を実現するため、すべての労働者が安心して働き続けられ、生活の安定のためにも早急に正社員として働く場を保障する必要があります。

あわせて、男女の人権が尊重され、その持てる能力を發揮できる社会を作っていくことは日本の社会・経済の活性化と持続可能性維持にとっても極めて重要であるとの認識のもと、職場における男女平等の実現が必要であり、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、人口減少・少子高齢社会が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含め、ワーク・ライフ・バランス社会（時短の取り組みを含め）の実現をめざす必要があります。

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、安心社会の実現へ向け、生活改善・格差是正の取り組みとして、自治体の予算反映などを求め、その実現に取り組んでいます。

つきましては、別紙のとおり政策・制度を要請いたしますので、必要な措置について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

2019 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5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、2019 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。

佐賀県内経済は、持ち直しが低迷し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。

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ず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

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つて、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。

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。

また、2020年4月施行となる中小企業や、適用猶予・除外の事業・業務となる企業においても法の趣旨に基づき、上限規制を導入すること。

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。

(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

昨年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ていることを踏まえ、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。

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) 本年10月の消費税率の引き上げについて、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。

- (3) 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

2019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組を進める。

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