

2021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 雅彦



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、新型コロナウイルスの世界規模での流行継続により、経済・社会活動が制限されわが国においても、雇用・所得の環境は極めて厳しい状況にあります。特に最も影響を受けやすい非正規雇用や低所得者・女性などの生活困窮度は増し、コロナ禍においてさらに格差は拡大しています。まずは、すべての人の雇用と生活と命を守るための対策が急務であり、雇用と家計を支えるための経済対策、中・小規模事業者への事業継続支援などが必要です。

このように、今次闘争における賃上げ環境は、例年とは大きく異なるとは認識するもののコロナ禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、世界経済の先行きの不確実性が依然として高まる中、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっています。

私たち連合は2021春季生活闘争（以下、春闘）を、社会全体に賃上げを促す観点と「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、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、「賃金水準の追求」に取り組んでいく考えです。

とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の処遇改善のためにも、月例賃金の引き上げにこだわり、賃金の「底上げ・底支え」「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り、規模間格差の是正の取り組み（中小の賃上げ要求）として、10,500円以上を目安に賃金引上げを求めています。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。

コロナ禍以前からの課題である地域経済の立て直しのためにも、経済の自律的成長（アフターコロナ）を目指し並行して推進することが重要です。また、働き方改革関連法が順次施行される中、人手不足が続く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。

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

2021 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

コロナ禍は人の往来を抑制し、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。一方で、このコロナ禍の中、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売り・物流などいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしも、その「働きの価値に見合った水準」となっていない現状なども明らかとなっている。また、雇用形態による賃金格差の是正も不十分である。

佐賀県内は、新型コロナウイルス感染症の影響により、経済は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直しており、雇用情勢は、業態ごとに動きが異なるが、先行き不透明な状況であり弱い動きとなっているが、2021 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。

したがって、感染症対策と経済の自律的成長の両立のために、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、2%程度の賃上げを行うこと。

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。

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175,400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) 改正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。

策定にあたっては、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。

(3) 改正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) 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。
- (3) 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。

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
2020年4月に施行された中小企業への「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。
- (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。
- (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
昨年4月（中小企業は2021年4月）より施行された短時間・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。
- (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こと。また、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。改正高齢者雇用安定法に関する取り組み（70歳まで雇用の努力義務）
 - ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
 - ②高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮を行うこと

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) 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

2021 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。

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。

特に、労使交渉においては、賃金引き上げの議論に加え、コロナ禍における経営の現状と課題、コロナ後を見据えた経営の方向性等について労使が認識を共有できるよう指導すること。

以 上