

2017年2月14日

(一社) 岐阜県経営者協会
会長 小野木 孝二 様

日本労働組合総連合会
岐阜県連合会(連合岐阜)
会長 舟橋 憲雄



2017春季生活闘争に関する要請書

春寒の候、貴組織におかれましては、益々ご健勝のこととお喜び申し上げます。
また、平素は連合岐阜の諸施策に対し、格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

連合は、2017春季生活闘争を「国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる『けん引役』を果たす闘争」と位置づけています。「経済の自律的成長」と「社会の持続性」の実現のためにも所得の向上による消費の拡大が必要であり、そのためには、すべての働く者のくらしの底上げ・格差是正をはかり、まさしく「底上げ春闘」を今次闘争においても継続し、月例賃金の引き上げにこだわる闘いを進めています。

つきましては、連合岐阜は本部方針を受け、地域のナショナルセンターとしての役割を踏まえて、県内のすべての働く者の雇用の安定、公正分配、格差是正と処遇改善及び法令遵守に向け、以下の事項について、貴組織の各団体・会員各企業さらには関連会社に対し指導と周知を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. すべての労働者の処遇改善に向けて

- (1) 私たち連合は、今次闘争において「経済の自律的成長」をめざしている。その実現のためには、日本のGDPの6割を占める個人消費の拡大が必要であり、その消費の源泉は賃金である。「経済の自律的成長」に向けて、個人消費を拡大するためには、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかることが不可欠である。ついては、家計の可処分所得が増えた分が最も消費に回りやすい月例賃金の2%程度を基準とした引上げを指導する。(定期昇給相当額と賃上げ額を加えた場合は4%程度以上)

- (2) 雇用労働者の4割を占める非正規労働者は、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生じている。正規、非正規に関わらず、均等待遇の実現をはかるため、仕事に応じた適正な処遇の確保に向けて、同一労働同一賃金を原則に、すべての働く者の処遇改善に向け積極的に取り組む。
- (3) 多くの中小企業で賃金制度が未整備である中、賃金は労働者の働きがいを左右する大きな要素になっており、従業員が安心して働くためにも、公正な賃金決定を担保する最低限の仕組みである賃金制度の確立・整備の明確化と労使協議の充実に向けて指導と呼びかけをする。

2. 雇用の維持・安定・創出について

- (1) 雇用の維持・安定と拡大が、企業と社会の安定と成長の支えであることを労使の認識とし、個々のニーズに応じた働き方が選択できる制度の取り組みとして、非正規から正規への転換促進(正社員への転換ルールの導入明確化・転換促進)や、有期から無期労働契約への転換促進に積極的に取り組む。

3. ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて(長時間労働の是正)

- (1) 社会問題化した過労死・過労自殺の対策として、使用者としての安全配慮義務の観点から、実労働時間の把握をした上で、「労働時間に関する協定・規約の見直し」を指導する。また、労働時間管理の強化として、50人未満の企業で努力義務に留まっている安全衛生委員会を設置するなど、過重労働対策を講じる。
- (2) 人口減少社会において、家庭と地域社会の担い手が減少しており地域の伝統行事等の継承が困難となっている。従業員は労働者であると同時に、家庭人、地域住民としての責任を果たさなければならない。仕事・睡眠はもちろんのこと、従業員の「社会生活の時間※1」の確保に向けて、ワーク・ライフ・バランスに配慮する企業を目指す。

(※1：家庭・友人などとの時間、自己啓発や地域活動への参加のために時間)

4. 法令遵守について

- (1) 改正労働契約法が施行され4年が経過し、多くの有期契約労働者が、法の定める通算契約期間5年を超え無期転換申込権が発生する契約期間を迎えることから、早期に社内ルール等の整備を指導する。また、長期勤続の有期社員を特別な理由なく雇い止めすることのないよう指導する。

5. 男女平等社会に向けた取り組みについて

- (1) 2017年1月1日から「育児・介護休業法」が改正施行され、特に介護に関する項目が多く改正された。出産の高齢化による、子育てと介護のダブルケア負担の世帯も増えていることから、法令の周知・点検をはかるとともに、男女がともに取得しやすい両立支援策の拡充として、法律を上回る労働協約の改定に向けて積極的に指導する。
- (2) 前項の法律改正に伴い、事業主にハラスメント防止措置が義務付けられたことから、マタニティハラスメントやパタニティハラスメント(※1)、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の一元的な防止策を早期に指導する。

(※1) 男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げる行為。

事例として、育休の取得を申し出た男性社員に男性上司が、「育休を取ればキャリアに傷がつく」「育児は母親の役割だ」「男性が育児などみっともない」と発言するのがその典型。

【パタニティ (paternity) は英語で父性を意味します】

以上