

2016年2月17日

岐阜県中小企業団体中央会
会長 辻正様

日本労働組合総連合会
岐阜県連合会（連合岐阜）
会長 舟口 憲雄



2016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、2016春季生活闘争を「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のため「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みとして位置付け、すべての働く者のくらしの底上げ・格差是正をはかり、デフレ経済の悪循環を断ち切るため月例賃金の引き上げにこだわる闘いを継続して進めています。

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要請しますので、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と好循環の実現

- (1) 「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」には、すべての労働者の所得の向上が欠かせないことから、賃金の「底上げ・底支え」をはかるため、すべての生活の基礎である月例賃金の2%程度以上の引き上げをお願いします。（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) 定期昇給がなく賃金制度・体系が整備されていない中小企業が多い状況の中、従業員の将来の生活設計、モチベーションの維持・向上、また、安定的な人材確保と育成が労使の共有課題になっています。貴組織の各団体・企業内での賃金制度の有無について把握を頂き、賃金データの開示を含め賃金制度の確立・整備への支援をお願いします。

2. 雇用の安定・創出について

- (1) 岐阜県内の雇用労働者数 86 万 8,000 人のうち、正規労働者が 5 万 4 千 000 人 (62.3%)。それに対し、非正規労働者は 32 万 7,600 人 (37.7%) と岐阜県内でも非正規労働者が増加しています。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、雇用安定の促進と処遇改善のため、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促進・明確化) や有期から無期労働契約への転換促進をお願いします。

(数値データ：平成 24 年 岐阜県就業構造基本調査結果より)

- (2) 多くの若者が就労に伴い県外流出している状況がみられることから、地場産業の担い手として地域を支える人材の育成と、県内企業の魅力を多くの若者に知ってもらう情報発信に努めていただくようお願いします。

3. 法令の遵守について

- (1) 改正労働安全衛生法の施行を踏まえ、メンタルヘルス対策(ストレスチェック)、長時間労働・過重労働対策、受動喫煙防止策、パワーハラスメント対策など、企業内での対応をお願いします。
- (2) 改正障害者雇用促進法の施行(平成 28 年 4 月 1 日施行)を踏まえ、障がい者を理由とする差別禁止の確保、また障がい者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置(合理的配慮)をお願いします。
- (3) 若者雇用促進法の成立(平成 27 年 10 月 1 日から順次施行)を踏まえ、新卒者募集における職場情報の積極的情報開示、求人情報における適切な労働条件掲示などをお願いします。

4. ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて(時短などの取り組み)

- (1) 健康で働き続けることができる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢・人口減少社会が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間※1」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現が不可欠であることから、総実労働時間縮減に向けて、労働時間に関する協定・規約の

見直し・強化や、労働時間管理の強化などによる、過重労働対策と年次有給休暇の取得向上に向けた取り組みをお願いします。

(※1：地域の中で社会的な責任を果たす時間)

- (2) 岐阜県独自の取り組みであります、誰もが健康で安心して働くことができる職場づくりを目標に起案された、「はつらつ職場づくり宣言」の取り組みを引き続き推進し、県内企業において積極的に行われるよう指導をお願いします。

5. 男女平等社会に向けた取り組みについて

- (1) 女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるべく、「女性活躍推進法」が2016年4月1日から施行され、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析を行い、行動計画を策定することになりました。当該法律では、常時雇用する労働者の301人以上の事業主は取り組みが義務化、300人以下は努力義務とされておりますが、企業規模に関わらず、個々の企業の課題に応じて積極的に取り組むようお願いいたします。
- (2) 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お願いします。

以上