

2022年2月9日

岐阜県中小企業団体中央会
会長 今井 哲夫様

日本労働組合総連合会
岐阜県連合会（連合岐阜）
会長 筒井 和浩



2022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活動に対し、格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

連合は、2022春季生活闘争を「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争であると同時に、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開しています。

今次闘争における賃上げの環境は例年と大きく異なるとは認識するものの、感染症対策と経済の自律的成長の両立には個人消費を維持・拡大していくことが不可欠です。

しかしながら、年明け以降、原油・原材料の高騰で食料品や燃料価格が値上がりし、家計の負担が増え消費の冷え込みが不安視されています。コロナ禍で低迷した経済活動を回復させるためには、経済や企業業績が良くなってきた後で賃上げをするのではなく、賃上げによる消費喚起によって経済を自律的な回復軌道にのせていかなければなりません。

連合は引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり「賃上げ」の流れの継続・定着と、これまで以上に「賃金水準の追求」に取り組むとともに、「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向けて取り組んでいきます。

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、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要請します。

記

1. すべての労働者の処遇改善に向けて

- (1) 感染症対策と経済を自律的な回復軌道にのせていくためには、社会全体で雇用維持・創出するとともに、コロナ禍からの内需を回復させるため、労働条件の改善による個人消費の拡大が不可欠である。また、コロナ禍にあって、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性を再認識されたことを踏まえ、定期昇給相当額の確保を大前提に、月例賃金の2%程度を基準とした引き上げを積極的に行っていただくことを要請する。
- (2) 定期昇給は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり重要な役割を果たすことから、賃金制度の無い企業においては、定期昇給制度の確立を要請する。
- (3) 改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」をはかるとともに、賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善すること。

2. 中小企業支援について

- (1) 中小企業は地域経済の担い手であり、中小企業の経営基盤を強化し、そこで働く者の労働条件引き上げのためには、働き方を含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。コロナ禍の影響による中小企業・小規模事業の経営環境の悪化のしわ寄せを防止するためにも、政府が進める大企業と中小企業が共に成長できる持続可能な関係の構築を目的とした、「パートナーシップ構築宣言」する企業を増やすこと。

3. すべての労働者の立場にたった働き方の改善について

- (1) 時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着をはかるため、36協定の点検・見直し及び締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しと、すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底に努めること。
- (2) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止策等の影響が依然として継続している企業については政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用を維持・確保すること。特に、急激な事業変動の影響を受けやすい有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者の雇用維持についても同様に配慮すること。
- (3) 同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、正規雇用労働者と有期・短期雇用・派遣労働者の労働条件・待遇差を確認し、不合理な差がある場合には待遇差の是正をはかること。

4. ジェンダー平等・多様性に向けた取り組みについて

- (1) 2022年4月から施行される改正女性活躍推進法では、対象となる企業が大幅に拡大され常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主についても、事業主行動計画策定・届出義務および情報公表が義務付けられる。女性が個性・能力を十分に発揮しながら活躍ができるよう働きやすい職場づくりを推進すること。
- (2) 男性が育児休業を取得しやすくなる制度を定めた、改正育児・介護休業法が2022年4月から段階的に施行されます。会社の風土や上司・同僚の理解や協力が得られるよう職場環境づくりを構築すること。
- (3) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワーハラスメントの措置義務が2022年4月より中小企業も対象となることから、職場実態を把握した上でパワーハラスメントを含めて、あらゆるハラスメント対策や差別禁を一元的に取り組むこと。

5. その他

- (1) 岐阜県の最低賃金はその地域において労働者の生活を支えるセーフティーネットであることから、地域別最低賃金および特定最低賃金（適用外労働者を除く）を上回る賃金設定を要請する。

以上