

2024年2月16日

岐阜県中小企業団体中央会 御中

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



2024 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、「未来づくり春闘」を掲げて「人への投資」を起点に経済の好循環を力強く回すため取り組みを展開しています。しかし、賃上げの成果を上回る物価高により実質賃金がマイナスで推移するなど、働く仲間のくらしは厳しさを増しており、人口減少、不安定雇用と格差・貧困の拡大、疲労する地方経済などの課題を抱える中、わが国が持続可能で包摂的な社会への道をひらくためにも、持続可能な賃上げを実現し、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へのステージ転換を確かなものとしていかなければなりません。

2024 春季生活闘争は、社会を変える正念場であり、連合はすべての働く仲間の先頭に立ち、生活向上につながる賃上げの実現、男女間、雇用形態間、企業規模間などの格差是正と、同時に労務費を含む価格転嫁の実現、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など、社会全体における持続的な賃上げの基盤整備に向けて取り組みを進めています。

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および法令遵守に向け、貴組織の各団体・会員各企業さらには関連会社に対する指導と周知につき次のとおり要請いたします。

1. すべての労働者の処遇改善に向けて

- (1) 日本の賃金水準は、依然として実質賃金のマイナスが続いており、急激な物価上昇に対して賃金の引き上げが追い付いていない。物価上昇を乗り越え、賃金も物価も経済も安定的に上昇する姿へステージを転換させるためにも、実質賃金を上げて経済を回していかなければならない。ついては、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃金の引き上げを行なうこと。
- (2) 女性活躍推進法の省令改正により、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されていることを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに問題点の改善と格差是正に向けて取り組むこと。
- (3) 企業内最賃協定は、企業内の労働者に対する最低保障額を労使間で決定するものであり、賃金の最低賃金を保障し、生活の安心・安定を確保するとともに、賃金制度整備の一環につながる。労働者の賃金の底支えとして、全従業員を対象とした最低賃金の協定と締結に向けた労使協議を実施すること。
- (4) 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。

2. 取引の適正化の実現に向けて（中小企業支援）

- (1) 政府が公表した「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」に示された12の行動指針に則り、円滑な価格交渉と取引の適正化を進め、地域経済の成長が十分に地域で働く者へ分配されるよう、継続的な賃上げに向けて環境整備をお願いする。
- (2) 「パートナーシップ構築宣言」へのさらなる参画拡大と、働き方を含めた「取引の適正化」を確実に進めること。宣言した企業においては、その趣旨を社内に浸透させ、実効性の強化に努めること。

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) 労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、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および、法の趣旨に沿った適切な運用をはかること。
- (2) 労働契約法第18条の無期転換ルールの周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024年4月施行）を踏まえた対応（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会と転換後の労働条件の明示義務化など）、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じないように、有期雇用労働者の雇用の安定に努めること。
- (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、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇に向けて取り組むこと。
- (4) 60歳以降も希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組むこと。また、働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう働き方の価値にふさわしい処遇の確立と労働者の健康の確保に努めること。
- (5) 障害者法定雇用率が、2024年4月から2.5%（現在2.3%）、2026年7月には2.7%と段階的に引き上がる。現在は法定雇用率が達成している企業でも今後は雇用率を達成するための雇用を広げる必要がある。障害者雇用率の達成とともに、各種助成金の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備すること。

4. ジェンダー平等・多様性の推進について

- (1) LGBT理解増進法が2023年6月に施行されたことから、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、アウトティング（望まぬ暴露）の防止やプライバシー保護に取り組むこと。
- (2) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）にもとづき、雇用管理上の講ずべき措置（防止措置）の実効性を担保し、職場におけるあらゆるハラスメントの防止と差別禁止に取り組むこと。

以上