

2019年2月13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 高田 勝之



## 2019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、2019春季生活闘争を「賃上げの拡がり」と「働き方の見直し」を同時に進め、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざす取り組みと位置づけています。

これら取り組みを実現するためには、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による継続した所得の向上と、GDPの6割を占める個人消費の拡大をはかっていくことが不可欠です。

したがって、今闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、「賃上げ」の流れの拡大と、これまで以上に「賃金水準の追求」に取り組み、正規労働者・非正規労働者を問わず、また労働組合の有無にかかわらず、「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) 「経済の自律的成長」の実現のためには、個人消費の拡大が必要不可欠であることから、月例賃金の2%程度を基準とした引上げを積極的に行っていただくことをお願いします。（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた場合は4%程度以上）とりわけ、賃金制度の無い企業においては、「定期昇給の確立」を要請する。
- (2) 健全な労使関係を築くことは、企業の発展や働く者の労働条件の向上にとって重要であることから、すべての職場において「集团的労使関係」の構築を要請する。

## 2. ワークルールの取り組みについて

- (1) 「働き方改革」の趣旨や意義を踏まえ、4月から順次施行される「働き方改革関連法」の目的である、長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現に向け、コンプライアンスを徹底し、すべての労働者の立場にたった働き方の見直しを要請する。
- (2) 有期雇用で働く者について、無期転換ルールの適正運用に向け、当該労働者への制度の周知と、運用状況の確認、不合理な雇止めが行われないよう要請する。
- (3) 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した上で、障害者雇用率の達成に取り組むこと。また、事業者の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」「合理的配慮の提供義務」「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」についても、労働協約・就業規則のチェックや見直しを要請する。  
(2018年4月より障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が2.2%、国・地方自治体2.5%、教育委員会2.4%)
- (4) 地域別最低賃金は、その地域において労働者の生活を支える最大の柱であり賃金のセーフティーネットであることから、地域別最低賃金、特定(産業別)最低賃金に満たない賃金設定が行われないよう要請する。

## 3. 男女平等社会に向けた取り組みについて

- (1) 雇用における男女平等の実現に向けて、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法を踏まえ、男女間格差の状況について点検を行い、あらゆる女性が希望に応じて個性と能力を十分に発揮できるよう環境整備を要請する。
- (2) ハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策、差別禁止に向けた取り組みの検討や周知徹底を行うこと。

## 4. その他

- (1) 中小企業で働く者の労働条件引上げのためには、下請関係を含めた公正な企業間取引が極めて重要であることから、2014年の政労使合意を踏まえた公正な企業間取引の徹底を要請する。

以上