

2023年2月17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



2023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。

わが国は、新型コロナウイルス感染症の影響が長引く中、原油価格や物価高騰の影響を受け、働く人々の暮らしは厳しさを増しています。

連合は、2023春季生活闘争において「未来づくり春闘」を深化させ、コロナ禍で低迷した経済活動を回復させるため、企業や家計の長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行となっているデフレマインドを断ち切り、国・地方・産業・企業の各レベルでステージを変える転換点として闘争を展開しています。

また、「働くことを軸とする安心社会」に向け、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正に取り組むとともに、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」の視点から、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の分配構造の転換も強力に進めていく必要があります。

連合は引き続き、月例賃金の引き上げにこだわり「賃上げの流れ」の継続・定着と、そして「働きの価値に見合った水準」の実現をめざします。

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) 日本の実質賃金の低迷が長く続くなか、物価高、円安、コロナ禍の三重苦が労働者の生活を圧迫している。経済の好循環に向けて、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、定期昇給相当額の確保を大前提に、賃上げ分として3%程度（定期昇給相当額と賃上げ額を含め5%程度）を基準とした賃金の引き上げを行なうこと。
- (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、定期昇給制度を確立すること。

2. 取引の適正化の実現に向けて（中小企業支援）

- (1) 地域経済の担い手である中小企業の経営基盤を強化し、そこで働く者の労働条件の引き上げのためには、働き方も含めた「取引の適正化」が不可欠である。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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を促すためにも、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを拡大していくこと。

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及び、法の趣旨に沿った適切な運用をはかること。特に、2023年4月から中小企業へ適用開始となる、月60時間超の時間外に対する割増賃金率50%の確実な引上げをすること。
- (2) 新型コロナウイルス感染症の影響が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、職場の有期・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、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。

4. ジェンダー平等・多様性の推進について

- (1) 2022年7月に女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して、「男女の賃金の差異」を把握と公表が義務付けされた。企業規模にかかわらず男女別の賃金実態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。
- (2) 男性が育児休業や産後パパ育休の取得を促進するため、改正育児・介護休業法が2022年4月から段階的に施行されたことを受け、会社の風土や上司・同僚の理解・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防止措置義務が2022年4月より全ての企業に課せられたことから、職場のハラスメントの現状を把握するとともに、あらゆるハラスメント対策（同性間セクシュアルハラスメント、ジェンダーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、ケアハラスメント等）や差別禁止を一元的に防止する取り組みを進めること。

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