

2020年2月12日

(一社)岐阜県経営者協会  
会長 小川 信也 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



## 2020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、2020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」を果たす闘争と位置付け、「経済の自律的成長」と「社会の持続性」を実現するため「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に向けて闘いを進めています。

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7割を占める個人消費の拡大をはかっていくこと、すなわち内需の拡大が不可欠です。

ついでには、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」の流れの継続・定着と、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」「社会の持続性」を実現するためには内需の多くを占める、個人消費(家計最終消費支出)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する。(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「定期昇給制度の確立」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「集団的労使関係」の構築を要請する。

## 2. すべての労働者の立場にたった働き方について

- (1) 2020年4月より、中小企業に対する時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、長時間労働の是正に向け適正な運用の徹底を要請する。
- (2) 同一労働同一賃金の法規定が2020年4月（中小企業は2021年4月）より施行されることを踏まえ、正規雇用労働者とパート・有期雇用・派遣労働者の労働条件・待遇差を点検するとともに、不合理な差がある場合には待遇差を改善すること。
- (3) 有期雇用労働者の雇用安定に向け、無期転換ルールの内容周知や無期転換回避目的の雇い止めなどが行われないようにすること。
- (4) 意欲ある高齢者が生きがい・やりがいを持って働くことのできる環境整備を要請する。
- (5) 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。

## 3. ジェンダー平等・多様性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、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど、男女間格差の状況について点検を行い、働くことを希望する女性がその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) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）を踏まえ、ハラスメントをめぐる現状と課題、職場の実態を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みを要請する。

## 4. その他

- (1) 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上げのためには、「取引の適正化」の推進が不可欠である。とりわけ「働き方改革関連法」の改正事項が大企業から先行適用される中、大企業による長時間労働是正をはじめとした取り組みが、下請け等中小企業への「しわよせ」とならないよう、働き方を含めた公正な企業間取引の徹底を要請する。
- (2) 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、地域別最低賃金に満たない賃金設定が行われないよう要請する。

以上