

2020 年 2 月 26 日

石川県中小企業団体中央会
会 長 山 出 保 様

日本労働組合総連合会
石川県連合会
会 長 西 田 満 明



要 請 書

謹啓 春寒の候、貴職におかれましては益々ご健勝のこととお慶び申し上げますとともに県内における産業・企業の育成と支援、経済の中心を担うご活躍に敬意を表します。

また、日頃より連合石川の諸活動に対して格別のご理解とご協力をいただいていること、県内の働き方改革推進事業にもご尽力されていますことに数多い労働組合の代表としても感謝を申し上げます

さて、北陸経済は、日銀金沢支店発表の北陸短観（2019 年 12 月）では全国業況と DI 指数を比べると、近年の状況とは違い、製造業・非製造業とも下がっており、また全国との比較でも下回る結果が表れています。

金融経済月報（2020 年 1 月）でも、「北陸の景気は、引き続き拡大基調にあるが、その速度は一段と緩やかになっている。企業の業況感、製造業、非製造業ともに悪化している。」となっており、昨年同期の「拡大している」との状況から陰りをみせております。

加えて 2019 年 10 月からの消費税引き上げの影響も今後、強まることも予想され、私たちを取り巻く環境は昨年と比べると厳しいものとなっています。

しかしながら、私ども連合石川は、すべての働く者の「賃金引上げ」「底上げ」「底支え」の実現こそが個人消費の拡大に繋がり、「経済の自律的成長」、税や社会保障などの「社会の持続性」を確立していくものと考えます。

また、今日の労働分配率は過去と比べ、著しく低くなっており、働く者への還元はまだまだ足りない状況にあるとも考えます。

一方、大手や中小零細、業種を問わず、あらゆる企業において人材不足が大きな課題となっています。その労働力減少を補うための各種対策が講じられている中で、今後は働く環境に優れた魅力ある企業づくりの必要性が問われてきます。

その様な状況下で迎える 2020 春季生活闘争について、私たち連合は、「賃上げの流れの継続」と「働きの価値に見合った水準」の追求をしていきます。

また「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しを図っていきたいと考えていきます。

連合石川は、2020 春季生活闘争にむけて、その取り組みが社会的にも認知されるべく各位に働きかけを行っていく所存です。

つきましては、その一環として以下のとおり具体的な項目について要請させていただきますので、貴組織ならびに会員企業のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 賃上げについて、月例賃金を中心とした賃金引上げを行うこととし、その上げ幅については、連合石川が示す要求基準「10,500 円」（定昇または定昇相当分込み）を尊重すること。

地域相場や産業相場など働きの価値に見合った賃金水準を視野にいたした賃金を確保することを意識し、最低でも連合石川が示す以下の賃金水準を達成するべく対応すること。

	目標到達水準	最低到達水準
30 歳	246,200円	228,200円
35 歳	276,200円	250,700円

2. 中小・零細企業の経営および賃上げ原資確保、そこで働く労働者の社会的労働条件の確保と大手企業との労働条件に対しての格差是正も考慮にいれ、公正な取引慣行や仕入れ価格の上昇、消費税引き上げに絡んだことなどを踏まえた価格転嫁等を総合的に取り組むこと。また、それらの対応を大企業・発注企業に対する指導を徹底すること。

3. 働き方改革関連法に準じた労働基準法の改正（労働時間の上限規制）が 2020 年 4 月 1 日から中小企業への適用がされることを踏まえ、法令順守の徹底化と働き方の環境整備の推進を図ること。

また、2019 年 4 月から施行されている有給休暇 5 日取得義務に関して、確実な実施と違反の無い様、調査・指導を徹底すること。

4. 長時間労働の是正と労働時間の上限規制への対応として労働基準法第 36 条に則した時間外労働の協定（36 協定）の締結・届け出について徹底を図ること。

5. 政府が掲げる「同一労働同一賃金」の法規定が 2020 年 4 月より施行されることを踏まえ、パート・アルバイト・有期雇用・派遣労働・60 歳以降の再雇用者など【いわゆる非正規労働者】も含む、すべての労働者の労働条件を点検し、処遇改善にむけて取り組むこと。特に以下について強化をはかること。

(1) 時間給で働く労働者については、月例給で働く労働者と差別行為がないことを基本に、最低でも「1,000 円以上」とし、既に「1,000 円」を超えている場合は「37 円以上」を目安として引き上げをはかること。

(2) パート・アルバイト・有期雇用・派遣労働・60 歳以降の再雇用者などについて正規労働者と比較し、賃上げをはじめ一時金の支給、福利厚生全般や安全管理・教育、有給休暇の取得について差別行為が無いよう対応すること。

(3) 定年延長者を含む 60 歳以降の雇用環境に関しても、現役時代を考慮し、不合理な差別が無いよう対応すること。

6. 改正出入国管理法など外国人労働者に注目がされる中、依然として外国人労働者の劣悪な労働条件、職場環境、生活環境などが社会的問題となっている。

外国人労働者の受け入れに関しては、すべての労働者の保護の観点に立って対応すること。

7. 安全こそ最優先の考え方のもとに労働安全衛生法の改正に対応し、労使一丸となって取り組みを強化すること。

8. 地域別最低賃金については、最低限の生活水準の確保のためにも「時給 1,000 円」を早期に達するために、大幅な引き上げ額に理解し審議に対応すること。

特定最低賃金については、対象となる業界の公正取引の慣行や優秀な人材確保、適切な雇用、業界の社会的レベル向上も考慮し、大幅な引き上げ額に理解し審議に対応すること。

また、上記を踏まえ、個々の企業における企業内最低賃金協定について、すべての労働者を対象とした上で「時給 1,000 円以上」で締結すること。

9. 障がい者の法定雇用率が 2021 年 3 月までに民間企業で 2.2%から 2.3%に引き上げ変更になることを踏まえ、障がい者の積極的な雇用に努め法定雇用率を達成すること。

10. 以上記載した要請内容の趣旨については、これまでと同様すべての会員企業に対して文書等で周知・徹底すること。

以 上