

2025年2月28日

県内経済（経営者）団体
代表者 様

日本労働組合総連合会
山梨県連合会（連合山梨）
会長 窪田清



要請書

日頃より連合山梨の諸活動に対しご理解とご尽力を賜り深く感謝申し上げます。

連合山梨は「賃上げ」「働き方の改善」「政策・制度の取り組み」を柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、『みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会』をスローガンに掲げ、現在『2025春季生活闘争』と『2025政策・制度実現』を運動の両輪として取り組みを進めております。

1990年代後半以降、国民全体の所得水準が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んできました。名目GDPは600兆円を超えたが、いまだ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによるしわ寄せは、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしています。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の6割を資本金10億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に伸び続けており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されています。企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配ともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要があります。

県内経済においては、日本銀行2025年1月発表の山梨県金融経済概観では、県内景気は緩やかに持ち直しています。甲府財務事務所が1月発表の経済情勢報告では、先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待されています。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが景気を下押しするリスクとなっています。また、物価上昇、アメリカの政策動向、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要があるとなっています。

私たち連合山梨は、すべての労働者を視野に入れた「格差是正、底上げ、底支え」によるデフレ脱却と日本経済の活性化をめざしています。この実現には政労使すべての関係者がそれぞれの役割を発揮することが求められています。

私たち連合の取り組みにご理解をいただき、以下の諸課題の実現に向けてご尽力いただきますようご要請申し上げます。

1. 適切な価格転嫁・適正取引の促進による賃上げの波及

①企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配ともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要がある。企業間の取引については、適切な価格転嫁・適正取引を徹底するとともに、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる価格設定をめざすこと。

②労働者への分配として、賃金の底上げ・格差是正をはかるとし、賃上げの分(3%)と定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分(2%)の確保を前提とした5%以上の賃上げを要求目標としていることから、真摯に対応し、出来る限りの要求に応えること。

※中小企業は、大手企業との格差是正の観点から6%以上を要求目標

2. すべての労働者の立場にたった働き方

(1) 長時間労働の是正に対する取り組み

①すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組み、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できるよう配慮していくこと。

②労働からの解放の保障として、勤務間インターバル制度の導入、(いわゆる「つながらない権利」)を意識した就業時間外の連絡ルール整備を図り取り組みを推進していくこと。

③確実に適正な36協定を締結するなど、集团的労使関係の構築に向けた労使協議を推進していくこと。また、労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底を推進していくこと。

④年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検)を徹底するよう周知徹底を図ること。

(2) 労働者の雇用安定に向けて

①雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むこと。

②有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの周知徹底や、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じていないかを確認し、通算期間5年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進めること。

また事象が発生する場合には指導・徹底を行うこと。

③派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行うこと。

（3）職場における均等待遇実現に向けた取り組み

①同一労働同一賃金の法規定職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者で働く者の労働条件・待遇差の確認を行い、均等・均衡待遇実現に向け取り組むこと。

②均衡待遇、均等待遇などについて不合理または差別的と思われる取扱いがある場合は速やかに改善するなどの対応を図ること。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない様にする。

3. ジェンダー平等・多様性・差別禁止への取り組み

①多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組みジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識の払拭を徹底すること。

②パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを導入し、職場における支援の環境整備を進めること。

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・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、チェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について対応を図ること。

④改正育児・介護休業法（2025年4月から順次施行）および治療と仕事の両立について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの、把握と適正な運用を推進していくこと。

4. 適正な水準への最低賃金の早期引き上げ

①山梨県の地域別最低賃金は現在988円となっているが、昨年秋の最低賃金改定により、全国加重平均1,055円となった、山梨については67円平均より低い賃金となっているため、地域間格差是正の観点からも、全国平均めざすよう対応を図ること。

②最低賃金以下で労働させる事のないように指導・周知を徹底すること。最低賃金近傍で働く労働者に対しても、安心して生活できる水準となるよう働きかけを強化すること。

以上