

2023年 2月24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



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3本柱として『くらしをまもり、未来をつくる。』をスローガンに掲げ、現在『2023春季生活闘争』と『2023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。

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。

わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがある。企業・家計のデフレマインド（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）が根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしています。

県内経済においては、日本銀行2023年1月発表の山梨県金融経済概観では、感染症抑制と経済活動の両立が進むもとで、資源高の影響などを受けつつも、基調としては持ち直しているとしています。甲府財務事務所が1月発表の経済情勢報告に持ち直しているとなっており、その内容は、ウィズコロナの下で、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る。ただし、世界的な金融引締め等が続く中、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る。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響や中国における感染拡大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、「賃上げ」の流れの継続と「働きの価値に見合った水準」を追求し、すべての労働者の立場にたった働き方の実現を目指すとともに、持続可能で多様性と包摂的な社会の実現を目指して取り組みを進めて参ります。

連合山梨の取り組みに対し、ぜひご理解をいただき、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. 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、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組み、安全で健康に働くことができる職場の中で持てる能力を最大限に発揮できるよう配慮していくこと。

②時間外労働の上限規制の適用が、2024年まで適用猶予または除外となる事業や業務（自動車運転・建設・医師等）に対して業界団体を通じて周知を深めていくこと。また、労働協約による早期導入などについても労使の検討を推進していくこと。

③日本記念日協会において3月6日が「サブロクの日」として設定されたこととあわせ、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。

④すべての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。

⑤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。また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等により影響が依然として継続している産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などの活用・雇用の維持・確保に向け労使で協議を行ななど、雇用の維持・確保を優先して行うようこと。

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、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかを確認し、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、正規雇用労働者と有期・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。

2. ジェンダー平等・多様性への取り組み

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改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善を図ること。

③改正女性活躍推進法にもとづく指針には「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記され、これに加え、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」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に取り組む様に、進めること。

3. 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898円となっているが、「景気状況に配慮しつつできる限り早期に、全国平均1,000円を目指す」との政労使による雇用戦略対話合意を重く受け止め、引き続き対応を図ること。

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。

4. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

①職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定とすること。

②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。

以上