

2024年3月25日

高知県経営者協会  
会長 森下 勝彦 様

日本労働組合総連合会  
高知県連合会  
会長 池澤 研吉



## 要 請 書

高知県の地域産業や経済の発展、地域における雇用の維持・安定と拡大にご尽力されておられる貴団体に心より敬意を表します。また、日頃より連合高知の諸活動に対してご理解・ご協力をいただいておりますことに心から厚く御礼を申し上げます。

さて、すべての労働者の生活改善をめざす連合 2024 春季生活闘争がはじまりました。今季の取り組みは、昨今の物価上昇局面にあって、この 30 年あまり続いたコストカット型経済からステージを転換し、賃上げを起点にした個人消費の拡大によって経済が好循環するいわゆる自律的経済成長型に変えていくことが最大の課題になります。

そのためには、何よりも社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げるとともに、賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消を図ることが重要だと私たちは考えているところです。

よって、連合高知は今春闘において「実質賃金の引き上げを基軸に、“底上げ、底支え、格差是正”と“分配構造の転換”で、すべての労働者のくらしを守る！そして、経済と社会のステージ転換をはかる」をスローガンに現在、生活改善の取り組みを進めているところです。

そんな中、すでに中央ではこの 3 月 12 日から大手先行組合が闘いのヤマ場に入っており、これに続いて高知県内の個別労使交渉も本格化することになります。

つきましては、貴団体におかれましても経済の大局的な視点に立ちながら、「構造的な人手不足と物価高という厳しい経営環境の中にあるからこそ、“人への投資”が企業価値と利益を増加させる最大の施策だ」ということを労使の共通認識として持っていただき、企業経営者の方々への対応をお願いするところです。

以上を踏まえて、次の事項について要請いたしますので、是非とも具体的な対応をいただきますようお願い申し上げます。

### 記

#### 1. 2024 春季生活闘争への対応について

これから地場・中小企業労使における 2024 春季生活闘争が本格化することから、誠意をもった交渉を行うとともに早期解決を図るよう、ご指導願います。

その際、物価高という厳しい企業環境にあっても“実質賃金の引上げが個人消費を促し、経済の好循環につながる”ということ踏まえ、「人への投資」に重点を置く対応を是非ともお願いいたします。

そのうえで、賃上げに関しては、すべての働く者の「底上げ・底支え・格差是正」と「働きの価値に見合った賃金水準の確保」を前提に、消費性向の高い月例賃金の引上げを積極的におこなうこと、そして、処遇改善については、「労働者の立場に立った働き方の見直し」を進めていただくよう要請いたします。

また、労務費、原材料費、エネルギー価格など物価が上昇する局面にあっても、取引の適正化で中小企業が価格転嫁できる経済環境になるよう、「パートナーシップ構築宣言」を地域レベルで広げることや、「適正な価格転嫁は当然」ということが社会認識として定着するための社会発信を求めます。

## 2. 雇用維持・創出と良質な雇用の拡大について

高知県においては構造的な人口減少に加え、若年層の県外流出などによって深刻な“人手不足”になっていることから、地域経済の持続性を確保するためにも「良質な雇用の維持・創出」に向けた努力を最大限、行なっていただきたいと思います。

ついては、貴団体におかれましては下記の取り組みをお願いいたします。また、現下の物価高は、とりわけ低所得層の家計を圧迫していることから、生活支援を念頭に置いた対応もあわせて要請いたします。

- (1) 短時間・有期・契約等をはじめとするいわゆる非正規雇用労働者の生活を守るため、その雇用維持・確保、家計の底上げ、底支えに努めること。
- (2) 労働力不足が顕著となっている業種・職種への支援を強化するとともに、学び直しやリスキリングの機会など能力開発の機会が得られるようにすること。
- (3) 企業の付加価値を高めるためにも、良質な正社員雇用を拡大すること。
- (4) 新卒者が県内企業に就労しやすくなるよう、企業に対して若者雇用促進法の主旨を踏まえた対応を指導すること。
- (5) 既卒者の積極的な雇用はもとより、就職氷河期世代の正社員雇用を積極的に進めること。
- (6) 若年労働者の職場定着支援を進めること。
- (7) すべての企業が障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率に到達するよう、経営団体として積極的に企業を支援すること。また、企業がいわゆる「障がい者雇用ビジネス」などといった法の主旨からして不適切な手段で法定雇用率を満たそうとすることがないように、法の主旨・目的を企業に周知すること。
- (8) 学校等の教育機関と連携したキャリア教育を推進すること。
- (9) 就職差別をなくし、公正なワークルールを確立するために、公正採用選考人権啓発推進員の設置など公正採用基準を徹底するとともに、必要な研修を定期的に受講すること。

### 3. すべての労働者の立場に立った働き方の見直しについて

#### ～長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの取り組み～

働き方改革関連法によって、時間外労働に上限規制が設けられたものの、長時間労働の実態はなかなか改善されていません。中小・小規模企業においては年次有給休暇の取得率も低く、不払い残業も見受けられることから、県内における「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現は道半ばといわざるを得ません。

“仕事と生活の調和”を図るためには、労働時間を適正化することや性別役割分担をなくして女性労働者の就労ならびに能力発揮の機会を保障することなどが重要です。連合高知は、こうした取り組みを積極的におこなってこそ労働生産性が高まり、結果して企業の収益と価値が向上すると考えるところです。

については、ワーク・ライフ・バランス社会の実現は労使 Win-Win の関係であるとする立場から、次のことを要請いたします。

- (1) 年間所定総労働時間を少なくとも 2,000 時間以下にするなど長時間労働の是正と過重労働防止策を強化すること。
- (2) 36 協定を適正に締結・運用するとともに、特別条項を締結する際には、労使の事前協議が必要であることを周知・徹底すること。
- (3) 昨年から中小企業における月 60 時間を超える割増賃金率が 50%以上になっていることから、その周知徹底を図ること。
- (4) テレワーク等を含む、すべての労働者を対象とした労働時間の客観的把握と適正な管理を企業に指導すること。
- (5) 年次有給休暇の取得義務化の適正な履行と取得の促進を企業に働きかけること。
- (6) 不払い残業の撲滅に向けての指導を強化すること。
- (7) 改正育児・介護休業法を踏まえた短時間勤務制度・所定外労働免除制度、介護休暇制度の制度化など両立支援策を積極的に推進すること。また、男性の育休取得促進のための方策を積極的に進めること。
- (8) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定を徹底すること。その際、職場の状況を十分に把握・分析したうえで、必要な目標や取り組み内容を設定すること。
- (9) 不妊治療を受けながら働き続けられる職場風土の醸成をはかること。
- (10) 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、さまざまな違いを持った人々がお互いを認め合い、共に働き続けられる職場をつくること。

### 4. 短時間・有期・契約等労働者の均等・均衡待遇について

短時間・有期・契約等労働者は、全労働者の約 4 割を占めており、正規雇用労働者との処遇格差は社会問題になっています。そんな中、2021 年 4 月からはパートタイム・有期雇用労働法がすべての企業に適用され、いわゆる同一労働同一賃金が求められること

になりました。

については、この法の趣旨に基づいて、短時間・有期・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げるなど、均等・均衡待遇を図る取り組みを積極的におこなっていただきたいと考えます。

特に、賃金・賞与や諸手当の比較のみならず、「雇用（解雇）に関しても不合理な差や判断は許されない」といった認識の共有・徹底をお願いするとともに、次のことを要請いたします。

- (1) 同一企業内における雇用形態の違いによる“合理的理由なき処遇格差”は禁止されていることを周知・徹底すること。併せて、雇用形態の違いによる処遇格差がある場合は、その合理的理由を説明する義務が使用者にはあることを企業に指導すること。
- (2) 無期転換ルールを周知・徹底するとともに、制度の趣旨に反した雇用契約や合理的理由のない雇止めを防止すること。また、本年4月から労働条件明示ルールの改正がなされることから、これを踏まえた対応を周知徹底すること。さらには、無期転換のみならず正社員への転換ルールを積極的に導入し、良質な雇用を拡大すること。
- (3) 多様な働き方の存在を前提にしながら、同一労働同一賃金に関する法規定に基づいた“働きの価値に見合った賃金制度の整備や処遇改善”を図ること。
- (4) 社会保険の加入状況に関する点検と適切な取り扱いを行うよう指導すること。
- (5) 短時間・有期・契約等いわゆる非正規雇用労働者も正社員と同様に有給休暇の取得を促進すること。
- (6) 雇用形態に関わらず誰もが育児・介護休業ができる環境の整備を図ること。
- (7) 高齢者雇用に関しては、定年の引上げを中心に取り組むこと。また、継続雇用であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるようにすること。

## 5. 最低賃金制度の改善について

この格差社会の中であって低賃金労働者が増加しており、全労働者の約2割がいわゆるワーキングプアであるとされています。そんな中、地方最低賃金制度は、「働く者の誰もが健康で文化的な生活を送る権利を保障するセーフティネット」として、その意義はますます大きくなっています。とくに、現下の物価上昇は、最賃近傍で働く主たる家計維持者にとっては、まさに、生存権の問題になっています。

したがって、貴組織におかれましては、最低賃金近傍で働く労働者の多くが自身の労働条件を交渉できない未組織労働者であることを念頭に置きながら、次のことを取り組んでいただくよう要請いたします。

- (1) 生活できる賃金水準を確保する観点から、地方最低賃金の改善に向けて、経営側としても最大限努力すること。

## 6. 労働安全衛生対策について

事故や災害のない職場づくりを絶え間なく求めていくことは、企業と労働組合の社会

的使命だといえます。

この取り組みを具体的に進めるためには、安全衛生委員会などの機能を強化する必要があります。そのうえで、長時間・過重労働防止対策、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策、各種ハラスメント対策など喫緊の課題に対応していかなければならないと私たちは考えています。

つきましては、労働安全衛生法の遵守と安全配慮義務の履行を前提にしながら、以下のことについて指導の強化を要請いたします。

- (1) 「労働者の安全配慮・健康配慮」が使用者の責任であることを折に触れて周知・徹底すること。
- (2) パワーハラスメントはじめ各種ハラスメントのない職場づくりに向けて、関係法およびガイドラインを企業に周知・徹底すること。
- (3) サービス等を提供する側と受ける側がともに尊重される社会の実現をめざして、カスタマーハラスメント（悪質クレーム）対策を労使で進めること。また、企業におけるカスタマーハラスメントから従業員を守るための対策を講じること。
- (4) 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境づくりを進めること。
- (5) 安全衛生に関する法制や労災保険制度の周知徹底を図ること。
- (6) 職場環境の改善による災害防止や労災隠しの防止、被災労働者の保護・救済についての積極的な指導をおこなうこと。
- (7) 労使双方の努力による健康診断受診率向上に向けた取り組みとメンタルヘルス対策の強化をはかること。特に労働者を取り巻く職場・就業環境が変化していることを踏まえて、脳ドックへの補助など就業環境に応じた総合的な対策を実施すること。

## 7. 労使の信頼関係の構築について

労使が共通して取り組む課題の実践を通じて、「労使パートナーシップ」理念の確立をはかるとともに、生産性三原則の意義を踏まえた「労使対等」の関係を引き続き構築していただくことを最後に要請いたします。

以 上