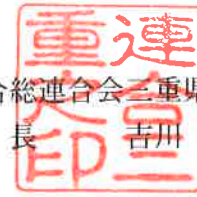


2019年2月12日

三重県経営者協会

会長 小倉 敏秀 様

日本労働組合総連合会三重県連合会
会長 吉川 秀治



2019 春季生活闘争に関する要請書

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。

また、平素は三重県内の勤労者雇用施策の推進ならびに、連合三重の諸施策に対しましてご理解とご協力を賜り、心より感謝申し上げます。

連合三重の2019春季生活闘争では、中小企業は地域の経済および社会の担い手であり、その労働条件の底上げが地域の活性化につながることを訴えるため、中小・地場企業を中心とした地域の労働条件の底上げと賃上げの波及力を高める取り組みを進めております。

つきましては、下記の項目についてご理解をいただき、貴会の会員企業への周知をご要請いたします。

記

1. 賃金の維持・改善について

県内の99.8%が中小企業といわれる中、定期昇給がなく賃金制度・体系が整備されていない企業については、従業員の将来の生活設計、モチベーションの維持や向上をはじめ、安定的な人財確保、人財育成と教育訓練が労使の共通課題となっている状況を踏まえ、ご理解とご支援をお願いしたい。

- (1) 県内企業における生産性三原則(①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正配分)を確実に推進するため、すべての企業における賃金制度の確立に向けご支援をいただきたい。
- (2) 労働条件向上につなげるため適用労働者の拡大、および企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げに向けご支援をいただきたい。
- (3) 連合三重が加盟組合と未加盟企業を対象に実施した「2018年個別賃金実態調査」の集約結果(組織内外含め103組織、17,072人)から設定した、「賃金カーブ維持分」「賃上げ水準目標」「到達賃金水準値」「最低賃金水準値(地域ミニマム)」についてご理解いただき、賃金の引き上げにご支援をいただきたい。

2. すべての労働者の立場にたった働き方の見直し

すべての労働者の立場にたって健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含め、ワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方について、周知・徹底を図られたい。

(1) 長時間労働の是正と均等待遇の実現

働き方改革関連法（時間外の上限規制や同一労働同一賃金等）の施行を踏まえ、企業規模によって施行時期や適用猶予間の有無など、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように周知されたい。

(2) 人財育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、非正規労働者の雇用安定に向け、能力開発など人財育成の充実が欠かせないことを踏まえ、教育訓練機会の確保や職場での働き方など、人への投資にご支援をいただきたい。

(3) ワークルールの推進

すべての職場におけるディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底を図るため、事業規模に関わらず取り組まれるよう周知されたい。

1) 改正労働基準法の周知徹底

労働時間規制の実効性を高めるため、36協定の点検や周知、労働時間管理・適正把握の徹底、裁量労働制の適正運用

2) すべての労働者の雇用安定と公正な労働条件の確保

①同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、パート・有期契約労働者や派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇などの労働諸条件の見直し

②労働契約法18条の無期転換ルールの適正運用

3) 障がい者雇用

障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率の2.2%（国・地方自治体2.5%、教育委員会2.4%）への引き上げに基づき、職場における障がい者の個性性に配慮した雇用環境整備と障害者雇用率の達成

4) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

500人以下の企業における短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

5) 治療と仕事の両立の推進

①治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合の円滑な対応

②疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮し、受け入れる事業所の職場での周知や理解促進

(4) 男女平等の推進

人権の尊重の観点から、あらゆるハラスメント対策やすべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備など、企業規模にかかわらず雇用における男女平等の実現、均等均衡待遇に向けた取り組みを周知されたい。

1) 女性活躍推進法や男女雇用機会均等法等の周知徹底

①積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）による男女間格差の改善

②妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの是正

③女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定

2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止

①同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメント防止措置

- ②マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントの防止
- 3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
 - ①育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により不利益な取り扱いの禁止
 - ②妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止
 - ③女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進
 - ④不妊治療と仕事の両立に向け、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）制度の整備
- 4) 次世代育成支援対策推進法の推進
 - ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」の取得

3. すべての人が安心して暮らせる社会の実現に向けて

(1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立

サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配を実現するため、資材・人件費など増加したコストを適正に転嫁できるよう「働き方」も含めた企業間における公正かつ適正な取引関係の確立に向けて、下請法をはじめとする関係法令の周知とその遵守を徹底されたい。

(2) 医療・介護・保育サービスの人材確保

医療・介護・保育サービスの処遇改善と人材確保について、医療・介護職場や保育職場などでの人材の離職防止策や人材確保に向けて、処遇改善とキャリアアップ体制の構築を関係機関と連携して強化されたい。

(3) 子ども・子育て支援の充実と待機児童の解消等の財源確保

少子化対策を総合的に推進する「希望がかなうみえ 子どもスマイルプラン」を引き続き着実に実行するとともに、取り組み結果の検証を行われたい。また、待機児童の解消、放課後児童クラブの指導員の定着につながるよう支援を強化されたい。事業所内保育については、保育の質が低下することがないよう設置の支援を推進されたい。

(4) 外国人労働者の家族を含めた支援の強化

2019年4月に施行の「入管難民法改正」に伴い、急速に増加が見込まれる外国人労働者の権利保護と労働関係法令遵守の徹底を強化されたい。さらに文化・生活習慣・労働・社会保障・医療等の課題に対応するとともに技能育成、資格取得など就労の支援や環境の改善に向けた相談窓口の予算の拡充、各事業所における雇用管理を徹底する取り組みを推進されたい。また2017年11月に施行された外国人技能実習法の趣旨を踏まえ、外国人技能実習機構との相互連携を積極的に図るとともに、労働関係法令違反に対する監督指導体制を強化されたい。

以上