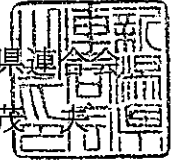


一般社団法人新潟県経営者協会

会長 並木 富士雄 様

日本労働組合総連合会新潟県連合会

会長 牧野 茂



## 2018春季生活闘争に関わる要請書

貴職におかれましては、企業基盤の安定と地域経済の発展、ならびに健全な労使関係の醸成に向けご尽力されておりますことに心より敬意を表します。

また日頃より、当連合新潟の活動に対しご理解とご協力を賜り、厚く感謝申し上げます。

さて、私どもは2月8日開催の第61回地方委員会におきまして、2018春季生活闘争方針を決定し、各労使間で幅広い交渉・協議、そして地域における共闘体制の強化を進めております。

春季生活闘争にあたり、県民生活の安心と改善を図るためには労使による認識の共有化が前提となることから、重要なテーマである次の点について貴職の認識や見解をお示しいただき、関係企業にご指導くださいますようお願いいたします。

はじめに

政府は、2017年9月28日に子育て世代や若者、高齢者、女性も男性も、難病や障害のある方々も、誰もが活躍できる環境づくりを進めるためには、働き方改革の実行が不可欠であるとのことから「働き方改革実現会議」を立ち上げた。これを受け、新潟県においても、昨年9月7日に政労使による「働き方改革共同宣言」を発表している。このような中、新潟県の毎月勤労統計調査結果（2017年10月）によると現金給与総額は前年同月比1.6%の増加となっており、また、決まって支給する給与は1.4%の増加となっているものの、北陸3県と比較すると賃金は依然低い状態が続いている。また、労働時間は、規模5人以上の事業所で前年同月比1.1ポイントの増加、規模30人以上の事業所でも前年同月比1.1ポイントの増加となり働き方改革の実現に向けては、悪化傾向となっている。

2018春季生活闘争は、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」をめざし、社会全体に広がりをもった運動を展開していくことで、「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みを継続・定着・前進させる闘争として取り組んでいる。新潟県は、すでに超少子高齢化・人口減少に突入し、今後の見通しも含めた人口動態の変化は社会と経済に変革を迫るものであり、とりわけ近年の労働力人口の減少は労働市場に大きな影響を与えていることから、中小企業を中心に人材不足や、新規採用時の応募者数の不足など、企業経営活動にも悪影響を及ぼしていると推測される。このような労働力不足の状況にあっても社会・経済を自律的かつ持続的に成長させるためには、多様な「人財」の活躍とそれを包摂する社会の構築が不可欠である。このためにも、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を可能にする「人への投資」が重要である。

また、「経済の自律的成長」を実現するためには、所得の向上により消費の拡大をはかる事が必要である。そのためには、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠であり、将来不安の解消に向けた社会保障と税の一体改革実現の取り組みも不可欠である。賃金の社会的水準確保を重視した取り組みを継続するとともに、とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の改善のために、「大手追従・準拠などの構造の転換」と「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の運動を前進させる取り組みが必要である。

2018 春季生活闘争にあたり、新潟県で働き・暮らしやすい地域をめざし、以下に連合新潟の具体的方針を示すとともに、貴団体からのご理解と誠意ある対応をお願いいたします。

#### 記

1. すべての労働者の月例賃金を定期昇給・賃金カーブ維持相当分を含め、4%程度引き上げること。
2. 定期昇給・賃金カーブ維持相当分の算定が困難な中小、地場企業については、定期昇給・賃金カーブ維持相当分と大手との格差是正分を含め、月例賃金を10,500円以上引き上げること。
3. パート労働者の時間あたりの賃金については、一般労働者との均等待遇を考慮し、賃上げ2%程度相当分の37円以上引き上げること。
4. 「新・総合計画」で示された『誰もが活躍できる働きやすい環境づくり』を実現するため、有給休暇の取得促進、年間総実労働時間の短縮をはかるとともに、36協定の締結が必要な職場がある場合には、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結するなど、労働基準法の遵守・徹底をはかること。
5. 雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の実現に向けた法改正の内容を踏まえて、職場における雇用形態間の労働条件に不合理に差がある場合、これを改善すること。
6. サプライチェーン全体で生み出した付加価値については、中小・地場企業へ適正に配分されるよう公正な取引関係を求めること。
7. 労働契約法の改正により、2018年4月より順次有期契約労働者が法の定める通算契約期間5年を超え、無期転換申込権が発生する契約期間をむかえる。有期契約労働者が無期転換を希望した際は、スムーズに転換できるよう周知を行うとともに、正社員化を希望する者の雇用の安定をはかること。
8. 生産年齢人口の減少による企業の人手不足感が高まる中、多様な人材確保の観点からも、女性活躍推進法・男女雇用機会均等法の定着・点検を行うとともに、育児や介護と仕事の両立支援に向けた環境整備、高齢者、障がい者の就業機会の提供など、就業率の向上につながる取り組みを進めること。