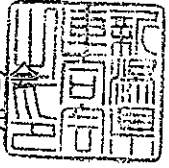


一般社団法人新潟県経営者協会  
会 長 並 木 富 士 雄 様

日本労働組合総連合会新潟県連合会  
会 長 牧 野 茂 夫



## 2019 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1月28日開催の第63回地方委員会におきまして、2019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

日本は少子化を伴いながら急速に高齢化と人口減少が進み、とりわけ生産年齢人口の減少が相対的に大きいため、労働力不足がすでに不可避かつ継続的になっています。

新潟県においては毎月勤労統計調査（2018年11月）によると、一人平均総実労働時間が、規模5人以上の事業所で、前年同月比0.3%の減少となり、特に所定外労働時間は前年同月比6.3%減少していますが、現金給与総額（1人平均）は、規模5人以上の事業所で254,767円、前年同月比0.3%減少しており、いくら労働時間が減っても賃金が減少しては将来不安につながりかねません。

人手不足が深刻化し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が従来以上に重要課題となります。正規労働者・非正規労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えると同時に、それぞれの働きと能力の高まりによって生み出された労働の質的向上分にふさわしい処遇を確保していく必要があります。

連合新潟は2019春季生活闘争で「賃上げ」の流れの拡大と「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しを同時に推し進め、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざし取り組みを進めています。その「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ことが必要であり、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、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重要です。

2019春季生活闘争にあたり、新潟県を安心して働き、暮らせる地域にするために、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は定期昇給（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. パートタイム労働者の時間あたりの賃金について、一般労働者との均等待遇を考慮し、格差是正を含めた賃金引上げ相当分（時間給換算）の37円以上引き上げること。
4. 2019年4月（中小企業は2020年4月）から時間外労働の上限規制が導入されることに伴い、労使で十分に話し合って適正な36協定を締結すること。その際には「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. 働き方改革関連法にもとづく雇用形態に関わらない公平な待遇（均等・均衡待遇、同一労働同一賃金）の確保に向けて、職場における正規労働者と非正規労働者の労働条件に不合理な差がある場合、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. 有期契約労働者が労働契約法にもとづき無期転換を希望した際は、スムーズに転換できるよう取り組むこと。また派遣労働者が派遣期間終了後に労働者派遣法改正にもとづき直接雇用の申し込みをした場合には、積極的な受け入れをおこなうなど、非正規労働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、疾病を抱えた労働者の柔軟な勤務制度と休暇・休業制度の整備、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。
9. 労働者の健康保持・増進、メンタルヘルスケアに取り組み、労働者の心身の調和と活力向上をはかること。合わせてあらゆるハラスメントの防止に取り組み、誰もが心身ともに健やかに働ける環境をつくること。

以上