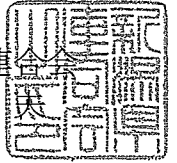


2021 年 2 月 15 日

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



2021 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むけご尽力されておりますことに心より敬意を表します。

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

さて、私どもは1月28日に開催した第67回地方委員会におきまして、2021 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はかるためには労使による認識の共有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

1年をこえる新型コロナウイルス感染症の流行は、広範囲にわたって社会・経済活動の停滞を招き、働く者の生活基盤を脅かしています。リーマンショック時とは異なり、ウイルス禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えていて、今後の経済見通しは、感染症の抑制、ワクチンの開発状況、グローバル経済の動向の影響をとめない、極めて不透明な状況となっています。また、今回のウイルス禍は、中小企業や有期・短時間・契約等ではたらく労働者など、経営基盤やセーフティネットが脆弱な層ほど深刻な影響を受けています。

しかし雇用の問題と賃上げは二律背反でとらえるべきではありません。賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもあります。公務・民間にかかわらず、すべての働く者の所得の向上と格差是正を実現することは、消費の拡大によって企業の経営基盤を健全化するのみならず、税や社会保障など社会制度の持続性を支えていくことにもつながります。「雇用と生活を守る」取り組みを強力に推し進めつつ、感染症対策と経済の自律的成長を両立させていくためには、必要以上に消費を冷え込ませない環境づくりが重要となります。そして現在の厳しい状況を克服し、将来世代に希望がつながる持続可能な社会を実現していくためには、経済・社会の責任を担う政労使が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることも不可欠となります。

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要請事項をご提示いたします。つきましては貴団体からのご理解と誠意ある対応をいただきますようお願い申し上げます。

記

1. ウイルス禍におけるすべての労働者の雇用の安定にむけて、労働関係法令を周知徹底し、不合理な解雇や雇止め等を防止すること。また、事業の休止・縮小に伴い労働者を休業させる場合には、事業主は休業回避努力を尽くすこと。やむなく休業させる場合でも各種助成金、補助金等を活用し、すべての労働者に100%の休業手当を支払うこと。
2. 人が生活する上で欠かせない業務に従事する労働者、いわゆるエッセンシャルワーカーが安心して働ける環境となるよう、また労働条件の改善に向けて対策を講じること。
3. すべての労働者の月例賃金は、定期昇給相当分（2%）の確保を大前提に、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に寄与する観点から、ベースアップ分を2%程度引き上げること。
4. 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、連合賃金実態調査の集計での1年・1歳差の4,500円を定期昇給分とし、そこに連合加盟組合平均賃金水準（約300,000円）の2%相当額6,000円を賃上げ分（ベースアップ）としてプラスし、10,500円以上を目安に賃金を引き上げること。
5. 時間給労働者の賃金について、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）の引き上げを行うこと。
6. 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有期・短時間・契約等で働く者の労働条件に不合理な差がある場合、これを是正すること。
7. 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。また、「働き方改革関連法」の改正事項である時間労働是正をはじめとした取り組みが、下請け等中小企業への「しわ寄せ」とならないように取り組みを進めること。
8. 総実労働時間の削減とワーク・ライフ・バランスの確保のため、年次有給休暇取得促進に向け取得しやすい環境整備や計画的付与の導入などの方策について労使間で協議を行い、取得率向上をはかること。
9. テレワークは「勤務地の変更」にあたり、当然、労働基準関係法令が適用されるため、導入には作業環境の整備、労働時間管理、健康確保措置、費用負担など、適切な措置を講じること。
10. 新型ウイルス感染防止対策を含む労働者の健康保持・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。併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。
11. ウイルス禍により高等学校・大学等新規卒業予定者の就職内定率が落ち込まないように、単年度ではなく長期的な視野に立って採用を継続すること。