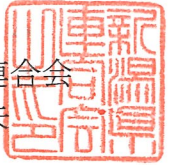


連合新潟発第 64 号

2023 年 2 月 13 日

一般社団法人新潟県経営者協会
会 長 殖 栗 道 郎 様

日本労働組合総連合会新潟県連合会
会 長 牧 野 茂 夫



2023 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、私どもは第 71 回地方委員会におきまして、2023 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くとともに、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

2014 年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、全国の直近（2022 年 11 月）の消費者物価指数の総合指数は、前年同月比 3.8%上昇するなど、実質賃金はマイナスで推移しています。賃上げを継続的にを行い、賃金水準の回復をめざす必要があります。

また超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させていくには、継続的な「人への投資」が重要となります。経済・社会の原動力となる「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要があります。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来にむけた労働条件決定をしていかなければなりません。

新潟県の働く仲間が安心して働き暮らすために、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. すべての労働者の月例賃金について、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3%程度と定期昇給分をあわせ、5%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、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3%相当額9,000円の賃上げ分(ベースアップ)をプラスして、13,500円以上を目安に賃金を引き上げること。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 2023年4月から、1ヵ月につき60時間を超える時間外労働の割増率50%が中小企業にも適用されることから、その周知と対応をはかること。
7. 2024年4月から適用される「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の改正にむけて周知と対応をはかること。
8. 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)の確保にむけて、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。
9. ジェンダー平等と多様性が尊重される社会の実現にむけて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就業形態など、様々な違いを持った人がやりがいを持ち、安心して働き続けられる職場の実現に取り組むこと。
10. 疾病治療中、育児・介護中など、働きづらさを抱えた労働者への、仕事との両立支援のための環境整備(相談体制・休暇制度等)を進めること。また解雇や、昇進・昇格の人事考課等において不利益な取り扱いが行われないよう徹底すること。
11. あらゆるハラスメントの防止について、労働協約や就業規則の策定にとどまらず、その内容が実効性のあるものとなるよう取り組みを進め、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