

2024年 1月30日

(一社) 滋賀経済産業協会
会長 石井 太 様

日本労働組合総連合会
滋賀県連合会 (連合滋賀)
会長 白木 宏 司

2024年賃金・労働条件等の改善に関する要請書

平素は、連合滋賀の活動に対し、格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症も5類に移行し約半年が経過し、経済活動も急速に回復基調にある中、去る1月1日に令和6年能登半島地震が発生し、翌2日には日航機と自衛隊機の衝突事故等不安な年の幕開けとなりました。

このような中、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻の影響やハマスとイスラエルの戦闘、円安・原油高による原材料価格の高騰と物価高など国内外の情勢が不確実さを増し、雇用や生活に対する不安が渦巻いています。

コロナ禍により経営基盤の弱い中小企業や有期・短時間・契約等労働者は厳しい状況に置かれ、とりわけ非正規雇用の約7割を占める女性労働者の雇用が不安定化し、生活面への影響が大きく出ています。総務省が1月19日発表した全国消費者物価指数は前年に比べて4.0%上昇し、1981年12月以来、42年ぶりの高水準となりました。

この物価上昇によって生活は昨年より更に苦しくなっており、今年の賃上げへの期待はより高まっています。今の日本経済を回復させていくには、内需の大半を占める個人消費の維持・拡大が不可欠であり、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」が必要です。また、公正取引や適切な価格転嫁によって付加価値の分配構造を変えていくことも重要で、賃上げによる消費喚起によって企業が活性化する経済の自律的成長をめざしていかなければなりません。

我々連合が春季生活闘争において、すべての労働者の賃金の「底上げ」「底支え」をはかる取り組みを推進することは、組織労働者に課せられた社会的責務です。

2024春季生活闘争では、①経済社会のステージ転換、②格差是正と分配構造の転換、③集团的労使関係を広げる。この3つの視点で「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、①「賃上げ」、②「働き方の改善」、③「政策・制度実現の取り組み」を3本柱として、「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指しています。

貴会におかれましては、雇用の安定・創出、労働条件改善・格差是正と処遇改善および法令遵守に向けて、別紙の事項について、貴会傘下の各団体・企業に対し指導と周知を行っていただきますようお願いいたします。

－ 記 －

1. 雇用の安定・創出について

- (1) 「雇用の安定は社会の安定の基盤である」ことを労使共有の認識とし、雇用の維持・安定さらに創出に向け、労使による真摯な話し合いと協力を要請します。
- (2) コロナウイルス感染症も昨年5月以降5類に移行したが、セーフティネットの脆弱な層に雇用不安が増大し、産業・業種間においても大きな雇用格差が生まれた。異業種を含む在籍型出向制度等を活用し、雇用維持を要請します。
- (3) 産業構造の転換等に対応した学び直しやキャリア形成の機会の提供だけでなく、企業による育成ビジョンや方針の明確化、企業主導による教育機会の提供など、労働者への支援を求めます。

2. 労働条件の改善・格差是正について

- (1) 円安・物価高等により個人消費は伸び悩み、経済の回復には個人消費の維持・拡大させていくことが不可欠であり、また、公正な取引や労務費を含む適切な価格転嫁によって付加価値の分配構造を変えていき、雇用者の賃金についてそれぞれの産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促すとともに、生活を持続的に向上させるマクロ観点から前年を上回る賃上げをめざし、賃上げ分を3%以上、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上を求めます。
- (2) これまで、企業規模間格差、雇用形態間格差、男女間格差と様々な格差が指摘されており、正規雇用労働者と有期・短時間・契約、男女間の格差是正に向けて、一人ひとりの働きの価値に見合った処遇改善を求めます。
- (3) 全従業員を対象とした企業内最低賃金協定の締結に向けた指導を要請します。

3. 働き方改革の職場定着、法令の遵守、労働安全衛生について

- (1) 新型コロナウイルス感染症以降テレワークが広がる中、改めて①時間外労働の上限規制、②労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底、健康確保措置、③年次有給休暇の取得促進、④裁量労働制の適正な運用に向けた取り組みなど、法令遵守の徹底を要請します。
- (2) 「性別の役割分担意識などをはじめ様々なアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）全体で無くしていくことが不可欠」です。アンコンシャス・バイアスの

払拭に向けて、女性のキャリア形成、女性の就労継続、男性の家事・育児・介護への参画を促す取り組みを要請します。

- (3) 滋賀県においては、コロナ感染症の数値を除くと2023年の労働災害全体は2022年に比べて微増となっています。また、死亡災害も昨年より1件減少したのみです。労働災害のリスクを低減し、快適な職場づくりを推進するとともに、過重労働、メンタルヘルス、パワーハラスメントなどの対策を図るため、職場のコミュニケーション、人事労務管理、紛争処理など多様な側面から総合的な検討を行い、労働安全衛生法、労働施策推進法の法令遵守と安全配慮義務の履行、予防・早期発見、早期解決に努めるよう要請します。