

2017 年 3 月 22 日

東京商工会議所
会 頭 三村 明夫 様

日本労働組合総連合会
東 京 都 連 合 会
会 長 岡田 啓



要 請 書

貴団体の諸事業の推進ならびに会員企業への熱心な支援に深く敬意を表します。

また、日頃より連合東京の活動に対し、格段のご理解とご協力を頂いておりますことに厚く感謝申し上げます。

2月の政府・月例経済報告では、「景気は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。」としつつ、一方で「海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。」と情勢を説明しています。

連合は、家計所得を回復させ、国内 GDP の 6 割を占める個人消費を回復させることが自律的、持続可能な景気回復の道筋であると確信しており、この点では、公労使に共通の認識があると考えています。

2014 年以降の春季生活闘争では月例賃金にこだわり、3 年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておりません。引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねません。

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「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みが必要であり、連合は、大手追従・準拠などの構造を転換し、サプライチェーン全体で生み出した付加価値を適正に分配する月例賃金引き上げの流れを継続させる必要があると考えています。

そうした観点から連合東京は、貴東京商工会議所に対し、以下の要請を行います。

是非とも本趣旨をご理解頂き、要請内容をご報告頂くとともに、会員企業の皆様に対しますご指導・ご助言などの取り組みをお願い申し上げます。

記

1. 引き続き積極的な賃上げが必要です。

勤労者・生活者の賃金改善で消費拡大が経済の自律的かつ持続的な成長につながると思えます。

3 月 13 日から 17 日までの大手企業を中心とする先行組合の回答があり、厳しい交渉環境にある中、懸命に労使協議を重ね物価上昇のない中でも多くの組合が 4 年連続となる「月例賃金の改善原資」を獲得、確実な賃金改善がなされました。集計結果 (773 組合) は、6,270 円 (2.06%)、昨年同期比で△71 円、△0.02%で、300 人未満では 5,139 円 (2.06%)、昨年同期比較で△87 円、△0.01%となっており、昨年額率ともにわずかに減少したが、一部報道にある「賃上げ失速」というものではありません。

今後においても引き続きの月例賃金の改善・引上げを強くご指導・ご助言頂きますようお願い致します。

また、規模間格差は回答率では今年も縮小傾向にあります。中小企業の景気回復は産業別のバラツキや厳しい経営環境にある企業も多いことは理解しておりますが、従業員の精勤に報いるため、各企業経営者には、これまで以上の積極賃上げ判断をお願いするものです。また、会員企業に対し魅力ある労働環境づくりで人材確保の観点を強調した指導・助言を要請します。

2. 「全ての労働者の賃上げ」が必要です。

非正規労働者と正社員との著しい格差の拡大は将来の日本社会の社会保障を危うくしています。欧州各国、米国の様々なこれまでにない危うい社会現状の背景に「格差拡大」があると思われます。

安定した社会をつくる上でも、これ以上の格差を容認することはできません。こうした中、厚生労働省から「同一労働同一賃金のガイドライン(案)」も示され、不合理な待遇差の解消、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた法制化等の動きが進んでいます。

連合はこれまでも春闘において非正規雇用労働者の賃金改善など待遇改善を求めて取り組み、昨年の春季生活闘争では賃金改善率では正規社員のそれを上回り、今年度も現在までその傾向が表れています。「ガイドライン(案)」においても「賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である」とされており、企業経営者に対し正社員と同時期に、均衡ある賃金をはじめとした待遇改善に指導、助言を要請します。

また、労働契約法 18 条の無期転換を来年度に控える中で、スムーズな無期転換とその後の労働条件づくりに向けても同様な要請を行います。

3. 「長時間労働の是正」が進められています。

政労使会議では「政労使一体となって長時間労働を是正する意識改革を進める」ことが確認されており、現在政府の「働き方実現会議」では、労働時間の上限規制等が議論されています。

連合も 2017 春季生活闘争で、長時間労働の是正、ワークライフバランスの確保を掲げ、具体的には、勤務間インターバル規制（原則 11 時間）の導入、特別条項付き 36 協定を適用する場合における構成組織ごとの年間上限時間の設定、36 協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議、年次有給休暇の取得状況の点検とともに取得率向上に向けた環境整備・計画的付与制度導入などを求めています。

宅配便における個別労使や業界対応に見られるような課題にも総合経済団体として、事業者・荷主会社を会員にもつ貴団体としても関与頂くことを要請します。また、効率化による残業時間の削減、適正な労働時間管理の一層の取り組み強化、有給休暇取得促進について、充分に労使協議を行う中で実効性ある幅広い取り組みを会員企業にご指導・ご助言頂くように要請します。

4. 雇用の安定に関わる法整備が進んでいます。

「改正育児・介護休業法」が平成 29 年 1 月 1 日から全面施行されました。介護離職

を防止するため、「介護休業の分割取得」「半日単位の取得」等が可能となっています。また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づけられました。こうした状況について、会員企業への指導、助言を要請します。

5. 取引関係の適正化が必要です。

連合は「中小企業における取引関係に関する調査」の公表をはじめ悪質な取引抑制を図ると共に、適正な価格転嫁と公正取引を社会全体に情報発信していきます。

2017 春季労使交渉でも、公正取引の問題に重点を置き、買ったたき、減額、取引価格の一方的決定、不合理な返品、仕様変更、役務提供、利用強制、支払い遅延などなど（独占禁止法の優越的地位の濫用、下請法違反）の禁止行為防止の徹底をはかり、製品やサービスの価格を適正に評価し、サプライチェーン全体で生み出した付加価値をすべての企業が適正な代金として受け取ることで、人手不足の問題に直面する中小企業においても労働条件の改善や人への投資、設備投資を行うことをアピールしています。これは中小企業の利益確保とそこで働く労働者の賃上げや長時間労働是正の観点からも重要な内容です。

会員企業の皆様への指導、注意喚起を徹底して頂くとともに、中小企業経営者の公正取引に関する様々な声をこれまで通り、また、より強く監督官庁に届ける中、適正化の行政事業強化を要請して頂きたいをお願い致します。

以 上