

2017年3月16日

福島県経営者協会連合会

会長 笠原賢二 殿

日本労働組合総連合会福島県連合会  
会長 今泉裕



## 連合福島「2017春季生活闘争」に関する要請書

日頃から、連合福島の諸活動に対する、ご理解とご協力に感謝申し上げます。

さて、現下の県内経済情勢は、震災からの復旧・復興へ向けた取り組みが続く下で、一部に弱めの動きは見られるものの、緩やかな回復基調を示しています。先行きについても、良好な雇用・所得環境が続く下で、個人消費や生産が改善するにつれて、県内景気も緩やかな回復を続けると見られています。一方で、海外経済や為替相場の動向、復旧・復興需要のピークアウトなどが県内景気に及ぼす影響についても、注視していく必要があります。また、雇用環境は、着実な改善を続けているものの、仕事と雇用のミスマッチが顕在化し、人員不足感が一層強まっています。

地方における人口減少とそれに伴う地域経済の縮小が大きな問題となる中、福島県の持続的な発展に向けては「仕事」が「人」を呼び、「人」が「仕事」を呼び込む好循環の確立と人口減少対策、及び地方創生の取り組みが重要になります。

そして、これらの取り組みを推進するためには、賃金の底上げ、安定した雇用形態、仕事と生活の調和は必須要素であり、政府が進める「地方創生」について、地方公共団体と事業者との連携強化が必要と考えます。

連合福島は2017春闘において「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現すべく、所得の向上による消費拡大を果たすためにも、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現を追求していく所存です。

貴連合会におかれましては、連合福島「2017春季生活闘争」に関する要請内容についてのご理解をお願いするとともに、会員各社に対し、要請趣旨を踏まえた対応に取り組んで戴けますよう、働きかけをお願いいたします。

### 記

#### 1. 賃金要求

- (1) 定期昇給制度がある企業については、確実に昇給を実施し、制度のない企業については、賃金カーブの維持相当分（2%）の賃上げを実施されたい。

また、過年度消費者物価上昇分や企業業績の適正な配分の観点、経済の好循環を実現していく役割を踏まえ、2%程度の月例賃金の引き上げをされたい。

- (2) 連合福島は、特に中小・地場企業における賃金水準の向上をはかるため、2016年12月に中小・地場企業に働く組合員の賃金実態調査を行いました。県内の賃金格差が拡大している傾向を踏まえ、調査結果をもとに「これ以下では働かせない」地域ミニマム水準を設定しました。非正規労働者を含めた地域全体の賃金水準

の底上げ・底支えにご尽力されたい。

年齢	平均賃金 (全産業)	ミニマム 設定額	設定比率
18	161,300	158,700	74.5%
20	166,400	162,900	76.4%
25	196,800	176,400	82.8%
30	228,100	195,200	91.6%
35	243,400	213,100	100.0%
40	267,000	230,300	108.1%
45	287,100	239,000	112.2%

※ 設定額は、2017年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2017年4月1日～2018年3月31日までの期間にそれぞれ設定年齢に到達する者。

- (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徹底し、その水準については、時間額870円、月額143,000円以上とし、その産業にふさわしい水準とされたい。

## 2. 非正規労働者の労働条件改善について

- (1) 正規労働者への転換制度導入や転換制度定着のための教育訓練機会の拡充など非正規労働者の正規化について積極的に推進されたい。
- (2) 正規社員との均等・均衡待遇をめざし、昇給ルールの導入・明確化に取り組まれたい。
- (3) 物価上昇局面であることや、景気回復局面であることを踏まえ、37円を目途に時給の引き上げを行うとともに、月給制の非正規労働者については、正規社員との均等・均衡処遇を踏まえた改善に取り組まれたい。
- (4) 雇用形態にかかわらず、誰でもが利用できる育児・介護休暇制度を整備されたい。

## 3. 地域別最低賃金について

- (1) 2017年度の福島県最低賃金の改正に当たっては、「日本再興戦略」並びに「経済財政運営と改革の基本方針」、さらには「ニッポン一億総活躍プラン」で示された最低賃金の引き上げの意向を踏まえるとともに、近隣県への労働人口流出の懸念も考慮し、水準については雇用戦略対話の合意に基づいた「できるだけ早期に800円」を実現すべく取り組まれたい。また、労働者が生活できる最低賃金の確立に向けた審議運営に協力をされたい。
- (2) 県内の最低賃金額の周知徹底を行うなど、最低賃金違反の撲滅に努力されたい。  
(\*福島県最低賃金は726円)

## 4. ワークルールを踏まえた取り組みについて

### (1) 労働関係法令遵守の徹底について

正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者などについて、改正労働者派遣法への的確な対応をはじめ、労働契約法、パートタイム労働法をはじめとする労働関係法令の趣旨を踏まえた対応を徹底されたい。

### (2) 障がい者雇用の促進について

障害者雇用促進法に定める法定雇用率（1.8%→2.0%）の引き上げへの的確な対応とともに、2013年の通常国会で成立した改正障害者雇用促進法も踏まえ、障がい者を理由とする差別禁止の確保、合理的配慮の提供に向けた体制整備など、障がい者が働きやすい職場づくりへの取り組みを推進されたい。

(3) 高年齢者雇用安定法に関する取り組みについて

改正高年齢者雇用安定法への対応を徹底し、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用が可能となるよう制度の確立に取り組まれたたい。

(4) 若年雇用に関する取り組みについて

若年雇用促進法の成立を踏まえ、新卒者募集における職場情報の積極的情報開示、求人情報における適切な労働条件提示、職場への定着促進に向けた時間外労働、休日などの改善が行われるよう労使協議を通じて取り組まれたたい。

(5) 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組みについて

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向け、中小企業における月60時間を超える割増賃金率の50%以上への引き上げ、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年間上限時間の設定、及び労働時間管理の徹底に取り組まれたたい。

(6) 労働契約法に関する取り組みについて

①無期労働契約への転換について、法定上定められている5年間の反復更新を待つことなく、無期契約雇用に転換することに取り組まれたたい。

②雇止めについて、「雇止め法理」が法定化されたことを十分に踏まえ、慎重な対応をされたい。

③不合理な労働条件の禁止に基づき、有期契約労働者と無期契約労働者間の均衡・均等な待遇を徹底されたい。

(7) 快適な職場づくりについて

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、長時間・過重労働対策、メンタルヘルス対策（ストレスチェック）、受動喫煙防止対策、各種ハラスメント対策なども含め、労働安全衛生法などの法令遵守と安全配慮義務の履行に向けた取り組みの強化をはかられたい。

5. 職場における男女平等と男女間の労働条件の格差是正について

(1) 改正男女雇用機会均等法の定着に向け、以下の内容に取り組まれたたい。

① 配置や仕事の配分など男女の偏在の是正

② 昇進・昇格などの基準の運用による男女格差の禁止

③ 妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いの禁止

④ セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性を高める

(2) 昨年施行された女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、行動計画の策定が義務付けられていない300人以下の企業においても、積極的に行動計画が策定されるよう、推進されたい。なお、計画策定にあたっては、下記の点に留意の上、男女間の賃金格差解消に向けた積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）を推進されたい。

①配置や職務内容が男女で異なることによる昇進・昇格の格差の是正

②女性に対する研修の実施

③女性の少ない部署への優先配置

(3) 生活関連手当の支給における「世帯主」要件の廃止についての取り組みを推進されたい。

## 6. ワーク・ライフ・バランス（時短）の実現について

(1) 総実労働時間短縮について

- ① 年間所定労働時間 2,000 時間を上回る企業は、2,000 時間以下となるよう、労働時間の短縮に取り組まれたい。
- ② 年次有給休暇の初年度付与日数について 15 日以上とするとともに、有給休暇の取得日数の低い従業員の取得促進に取り組まれたい。

(2) 時間外割増率の引き上げについて

月 45 時間以下の時間外を 30% 以上、月 45 時間超並びに休日時間外を 50% 以上への引き上げに取り組まれたい。

## 7. 両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）について

(1) 改正育児・介護休業法の定着に向けて、下記の内容に取り組まれたい。

- ① 改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援策の拡充の観点からこれを上回る内容へ拡充すること。
- ② 有期契約労働者へ制度を拡充すること。
- ③ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないように、労使で確認・徹底すること。
- ④ 3 歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度と所定外労働の免除制度、介護休暇制度の周知・点検と、就業規則や労働協約の改定などのルール化に取り組むこと。
- ⑤ 男性の育児休業取得促進に向けた取り組みを強化すること。

(2) マタニティハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（介護）ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを推進するよう、各企業に働きかけをはかられたい。同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底されたい。

(3) 下記の点を踏まえながら、次世代育成支援対策推進法に基づく企業などの行動計画策定に労使で取り組まれたい。

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認すること。
- ② 作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」マークの取得をめざすこと。

## 8. 中小・地場企業支援策について

(1) 下請け取引の適正化に向け、会員企業に対し、「下請けかけこみ寺」の積極的な利用促進と業種別ガイドラインの周知、並びに、下請け二法の取引に関する法令遵守の徹底をはかられたい。

(2) 原材料費高騰に伴う価格転嫁の阻害防止など、公正な企業間取引が行われるように、親企業に対し徹底されたい。

以 上

