

2024年3月8日

一般社団法人 岩手県経営者協会  
会長 石塚 恭路 様

日本労働組合総連合会岩手県連合会

会長 伊藤 裕一



## 「2024春季生活闘争」における申し入れ

貴職におかれましては、益々ご清栄のこととお喜び申し上げます。

日頃は、当連合会の活動に対しご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げますとともに、会員企業におかれましては従業員の労働条件の改善、福利厚生の上に向けてご努力いただいていることに対し敬意を表します。

さて、私ども連合の2024春季生活闘争は、「働くことを軸とする安心社会」の実現のため、経済社会のステージ転換を着実に進めることを基本に据え、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざし、その取り組みを進めているところです。

県内の経済情勢は、海外経済の影響による原材料費・エネルギー関連費の高騰から物価上昇の影響は続いているものの、個人消費や雇用情勢が持ち直しているなど、全体では「持ち直しつつある。(東北財務局盛岡財務事務所2024年1月発表)」との報告がされております。しかし、海外経済動向、原材料費や物価上昇などの影響で、景気の鈍化が懸念されます。また、価格転嫁の円滑化や賃金の引き上げに向けた、各種政策の環境整備が整いましたが、中小企業・小規模事業者にはいかに周知できるかが課題でもあります。

経済の好循環を創り出すためには、デフレマインドを払拭し所得の分厚い中間層の復活と貧困層の解消が不可欠です。そのためには労務費を含む価格転嫁の実現、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分をめざすことが必要です。また、首都圏との賃金格差が依然解消されておらず、すべての労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくことこそが、経済の好循環へとつながります。

連合は、短期的には生活防衛から生活向上をめざし、中期的には「人への投資」を継続させることで、ステージの転換をはかり、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざしています。

貴職並びに会員企業におかれましては、予断を許さない経済環境や雇用情勢の中、日々並々ならぬご努力をいただいていることと存じますが、本県経済や社会の持続可能な発展、すべての労働者が明るい未来を描いて働ける環境整備のため、以下の点について要請いたしますので、特段のご高配を賜りますようお願い申し上げます。

## 記

### 1 賃金・労働条件の改善をはかっていただきたいこと

連合岩手は今春闘における賃金要求目安を18,400円と設定しております。

(内訳は①2023年度連合岩手賃金実態調査を基に加盟組合の全産業男女計平均金額の248,953円の4.5%賃上げ相当分11,203円、②賃金カーブ維持分は4,635円、③格差是正分は、連合加盟組合全体平均金額と連合岩手全産業男女計との差があり、全国との格差の解消を図ることから1%を設定。(金額の算出248,953円に1%相当を乗じた金額2,490円)

加えて、有期・短時間・契約等労働者の時間給の賃上げ要求目安額を77円としております。(内訳は時間給労働者の賃上げ分として、令和5年賃金改正状況調査結果第4表③の賃金上昇率Cランク1,034円×連合岩手賃金要求目安の7.4%)

賃金はコストではなく、付加価値を生み出す原動力です。「人への投資」で生産性と実質賃金を持続的に改善していくことが出来れば、将来の所得と生活水準上昇への期待値が高まりデフレの払しょくにつながります。

また、成長と分配の好循環を持続的に回していくためには、底上げ・格差是正をすすめ中間所得層の厚みを増やすことが重要です。

加えて、企業を支える有期・短時間・契約等労働者についても雇用安定、正規との均等均衡処遇、物価上昇に見合う賃金の底上げなど、労働条件の更なる改善が必要です。

### 2 すべての労働者の立場に立った働き方の改善をはかっていただきたいこと

県内においても生産年齢人口が減少の一途をたどる中、地域全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要です。また、2023年5月には「GX(グリーントランスフォーメーション)推進法」が成立し、今後、2050年カーボンニュートラルにむけた積極的投資が行われることになる。一方で、GX・DXなど今後起こり得る産業構造の転換は、地域経済を担う産業や雇用への影響が懸念されるため、円滑で公正な労働移動の促進など、その対応に向けた職場の基盤整備が重要です。

そのことから、関係労働法等の履行を含め、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、多様な働き方と処遇の在り方など職場の環境整備にむけ、十分に労使で共有認識を持ち協議を行うことが必要です。

### 3 サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分、取引の適正化をはかっていただきたいこと

国内の経済は、ここ20数年物価、賃金、生産性が横ばいという停滞が続きましたが、現下の情勢は、原材料費等の高騰、人手不足の深刻化、価格転嫁がしにくいなど多くの問題を抱えています。その解決策として、物価を上回る可処分所得を増やすことや根強く残るデフレマインドを払しょくし、いまこそ

ステージを変える必要があります。そのためには、新たな付加価値の創造による「成長」と適正な取引や賃上げなどの人への投資による「分配」の好循環が不可欠です。

そのようなことから、岩手県が中心となり経済・商工・労働団体・関係官庁機関をはじめとして令和5年7月12日岩手県でも価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言を行うなど、労務費分を含む適正価格での取引の実現にむけ積極的に取り組んできました。

しかし、依然として協働宣言の趣旨が取引現場に十分に浸透していない企業が多く、「共同宣言」の波及が急務なことから、「パートナーシップ構築宣言」の主旨のもと、推進の強化をはかることが必要です。

#### 4 公契約条例の改正を推進していただきたいこと

公契約の発注にむけて適正な労働条件の確保に一定のルールを設けることは、地域における中小企業等に雇用される労働者の労働諸条件の下支えとなり、受注する企業が優秀な人材を確保することにもつながります。またダンピングの防止にも寄与し、下請け業者へのしわ寄せ防止や、サービスの質の維持向上さらに自治体への税収アップ等が期待されます。

公契約条例は、労働条件確保だけでなく、受注する企業、自治体にとって好循環を生み出し、地域の活性化に果たす役割も大きいことから賃金条項を含めた改正の取り組みが必要です。

#### 5 女性活躍推進とジェンダー平等・多様性の尊重を推進していただきたいこと

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いに認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともにあらゆるハラスメント対策や差別禁止が必要です。また、ジェンダー・バイアス(無意識を含む性差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払しょくし、仕事と生活の調和をはかるため、全ての労働者が両立支援制度を利用できる職場環境整備の実現が求められています。

改正女性活躍推進法が301人以上の事業主に義務付けられ、その中で、男女の賃金の格差の把握・公表が義務付けられたことを踏まえ、職場における男女間賃金格差の実態を把握し是正に取り組むことで、非正規雇用も含めたすべての働く女性の格差是正に労使が協力して推進していくことが必要です。

#### 6 育児・介護、治療と仕事の両立支援、障がい者雇用を推進していただきたいこと

育児・介護では、男性の育児休業取得状況の公表(常時雇用する1,000人を超える)が昨年4月から義務付となりました。また、男性の育児休業も分割で取得することが可能となり、男性の家事・育児時間は着実に増加していますが、いまだに女性に集中しており、そのことを改善するには男性の積極的な参加

を促すことにあり、理解を得られる職場環境やハラスメントの防止を含め制度の周知徹底が必要です。

あわせて、育児・介護休業・休暇、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働免除の申し出や取得において、不利益な取り扱いが行われないよう徹底することが重要です。

また、治療と仕事の両立支援では、日頃から予防への取り組みを進めるとともに、疾病などを抱える労働者が、治療などのための柔軟な休暇を含む勤務制度の構築が必要不可欠です。

加えて、障がい者雇用では、雇用率が今年4月に2.3%から2.5%と引き上げとなり、この後、段階的に雇用率が引き上げられていくことから、障がい者が安心して働くことができるように、障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備が必要です。

## 7 あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組みを推進していただきたいこと

ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法）が2022年4月より全面施行され、セクハラ、マタハラ、ケアハラとともに、パワハラに関する雇用管理上の防止措置が全事業主に義務化されています。しかし、連合が行っている労働相談では、パワハラが上位を占めるなど、ハラスメントが依然として解消されていないことが報告されています。

また、近年では、カスタマー・ハラスメントや就職等セクハラなどの割合も高いことなどが報告されております。

2023年6月23日にはLGBT理解増進法が成立・施行され、職場環境の改善が求められています。

そのことから、あらゆるハラスメントの防止、性的指向・性自認に関するハラスメント防止、コロナ禍での誹謗中傷を含めた差別の禁止、プライバシー保護等、さらなる取り組みが重要です。

## 8 すべての労働者の雇用安定に向けて取り組んでいただきたいこと

県内企業では、新型コロナウイルス感染症や国内外の経済動向で原材料費・エネルギー関連費の高騰、物価上昇の影響が継続している中において、企業の経営状況等を踏まえた、雇用の維持・確保に向け労使が協議し課題解決に向け取り組むことが必要です。

また、有期・短時間・契約等労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持や人手不足に対応するため、就職氷河期世代を含む良質な雇用就労機会の実現に向け労使で協議することが重要です。

## 9 能力開発機会の確保による人への投資強化を推進していただきたいこと

近年、GX・DXの推進などにより環境変化の中で、働く者が雇用安定と処遇改善をはかるためには、継続的な能力開発によるキャリア形成の取り組みが求められています。また、雇用形態や障がいの有無に関わらず、すべての労働

者が適切にキャリア形成をはかることができるよう、労使協議を通じ環境整備を行っていくことが不可欠です。

厚生労働省の「能力開発基本調査報告書」（2022年度）によれば、自己啓発を行う上での問題点として、時間的・財政的制約が上位にあるほか、めざすべきキャリアがわからないとする回答も雇用形態を問わず多いことが報告されています。

能力開発の推進は、法に則り事業主の責務として実施されるべきではありますが、実効性のあるものにするために、労使で議論を重ね取り組んでいく必要があります。

## 10 ビジネスと人権について取り組んでいただきたいこと

グローバル化の進展により企業活動が人権に与える負の影響が増大しており、国内外での人権侵害が問題にもなっている現状があります。

しかし、「ビジネスと人権」の課題は企業の責任だけで取り組むものではなく、労働組合が関与すべき課題であるとの認識が労使ともに不十分であります。

そのことから、建設的な集团的労使関係のもと人権が尊重された働きがいのある職場づくりの実現にむけ、ビジネスと人権に関する教育・研修の実施や企業が人権デュー・ディリジェンス(企業が事業、サプライチェーン、利用しているサービスにおいて、強制労働や児童労働、ハラスメントなどの人権リスクを特定し、それに対処するために取る一連の取組み)の実効ある取組みが必要です。