

2017年3月6日

大分県経営者協会
会長 幸重綱二様
大分県商工会議所連合会
会長 姫野清高様
大分県商工会連合会
会長 森竹治一様
大分県中小企業団体中央会
会長 高山泰四郎様

日本労働組合総連合会大分県連合会
会長 佐藤寛人

要 請 書

大分県経済の発展に向け、日夜ご尽力されていますことに対し、敬意を表します。

さて、わが国経済は、緩やかな景気回復局面にあると言われていますが、多くの働く者・生活者が景気回復を実感するまでには至っていません。その主な要因は、個人消費の回復が遅れていることにあり、その背景には、2014年から3年連続して月例賃金の引き上げを実現してきたものの、将来不安が解消されず、格差是正もまだ緒に就いたばかりであることなどがあげられます。

また、既に超少子高齢・人口減少社会に突入し、労働力人口の減少という喫緊の課題の中、高齢者や女性の活躍推進はもちろん、若年層や障がい者の就労定着支援が極めて重要であると考えます。

しかしながら、雇用求人倍率は年々上昇しているものの、雇用労働者の4割近くが非正規雇用労働者であり、加えて低所得者層の比率が高まっており、貧困や雇用の質の劣化、そして仕事と生活の両立などの働き方についても改善していかなければなりません。

一方、大分県経済状況は、大銀経済経営研究所の経済見通しによると、2016年度は「熊本・大分地震」により経済状況に多大な影響を及ぼしたものの「緩やかに持ち直している」とし、加えて2017年度についても「力強さには欠けるが緩やかな持ち直しの動きが続く」としたうえで、3年連続でのプラス成長を見通しています。

そのためにも中小企業が企業の大多数を占める大分県において「経済の自律的成長」を実現していくためには、賃金の「底上げ・底支え」はもちろんのこと、人財確保・定着に資する労働諸条件や職場環境の整備を行っていくことが重要と考えます。長時間労働が問題視され「働き方改革」の議論がされる中、人材こそが最大の財産であることを念頭に取組みなければなりません。

超少子高齢・人口減少社会に突入した中で、経済・社会の将来展望を考えると、連合大分は、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じて「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」に向けて取り組みを展開していくことが必要であると認識しています。

つきましては、健全なる労使関係のもと、要請内容を踏まえてご尽力頂きますようお願い申し上げます。

記

1. 「経済の自律的成長」実現のためには、県内企業の大多数を占める中小企業で働く労働者の雇用維持を前提としたうえでの賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」が不可欠であることから、月例賃金の引き上げに向けた対応を積極的に行うよう、会員企業を指導すること。
とりわけ賃金制度の無い企業において、「定期昇給制度の確立」に向けた努力を行うよう、会員企業を指導すること。
2. 中小企業で働く労働者の労働諸条件の引き上げのためには、下請け関係を含めた公正な企業間取引が極めて重要であり、2013・14年の政労使合意を踏まえた公正な企業間取引の徹底について、会員企業に周知徹底すること。
3. 「非正規労働者」の均等待遇の実現に向けた取り組みを行うよう、会員企業を指導すること。また、有期労働契約者の無期労働契約への転換（無期転換ルール）の対象者への啓発の徹底はもちろん、正社員への転換制度の導入について積極的に行うよう、会員企業を指導すること。
4. 「すべての労働者の健康と安全を確保するとともに生活時間を保証する」との観点から、長時間労働の是正に向けた取り組みを積極的に推進するよう会員企業に指導すること。
加えて、労働時間管理の希薄等を要因とした過重労働により、脳・心臓疾患や精神疾患などを抱える労働者が増加していることから、疾患を抱える労働者に対し、治療と仕事の両立を支援する環境整備に努めるよう会員企業に周知徹底すること。
5. 「女性活躍推進法」並びに「改正育児・介護休業法」が施行され、今後さらに男女がともに仕事と育児・介護を両立していかなければならないことから、すべての女性が能力を十分に発揮し活躍できる環境整備のための取り組みを会員企業に指導すること。
また、県内企業においては「改正高齢者雇用安定法」に基づく雇用確保措置が充実されていることから、引き続き高齢者の活躍推進に向け働きやすい環境づくりを会員企業に指導すること。
6. 労働力人口が減少していく中で、人手不足により、最低賃金（地域別・産業別）の高い地域への人材流出が懸念される。大分県内での安定した雇用の確保がなければ県内企業の発展はもちろん、地域の活性化は望めないことから、労使協働で最低賃金の引き上げに向けた取り組みを行うこと。また、最低賃金額が確実に遵守されるよう、会員企業に周知徹底すること。
7. 信頼と良き緊張感のある労使関係は、企業が経営活動を行ううえでの「経営資源」と言っても過言ではないことから、すべての職場で「集団的労使関係」が構築できるよう、労働組合がない会員企業に対して、労働組合の存在意義を周知すること。