

2019年 3月 4日

大分県経済4団体

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

貴職におかれましては、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、日本経済の先行きは緩やかな成長が見込まれており、堅調な海外需要などによる生産活動の持ち直しが期待されています。しかし、雇用情勢においては改善が続いているものの労働力人口減少による将来にわたっての人手不足や正規・パート・有期・派遣等労働者の均等待遇、男女間賃金格差の是正など課題は山積しています。

一方、大分県内の経済情勢は、「緩やかに持ち直している」状況が継続しており、雇用情勢においては有効求人倍率が2018年は過去最高値の更新を含め1.5倍を超える数値で推移しており、各種政策効果を背景に個人消費や生産活動も持ち直していくことが期待されています。しかし、日本経済と同様に人手不足に伴う企業活動への影響など引き続き十分留意する必要があります。経済産業施策などによる景気回復の流れを後押しする施策を講じていく必要があります。

したがって、中小企業が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、人材こそが最大の財産との認識のもと、中小企業の人材確保・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。加えて働き方改革関連法が施行されることを踏まえ、長時間労働の是正や同一労働同一賃金、企業規模間・男女間の労働条件格差是正などを前進させていかなければなりません。

こうした認識のもと、連合大分は、「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」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」をめざすべく、以下の事項の取り組み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」を確実なものとするため、県内の大多数を占める中小地場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、生み出した付加価値が適正に分配される取引慣行の適正化が不可欠であることから、適正な価格転嫁と公正取引の実現に向け、中小企業庁が示す「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」を共有し会員企業に周知徹底すること。
3. 超少子高齢化と人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めすべての職場におけるディーセント・ワークおよびワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズにあった働き方の実現に向け、以下のことについて会員企業全体で取り組むこと。
  - (1) 働き方改革関連法が施行されることを踏まえ、次のとおり対応をはかること。
    - 1) 長時間労働の是正は喫緊の課題であることから、罰則付き時間外労働の上限規制の実効性を高めるべく、「①36協定の点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36協定の周知状況等）、②労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、③事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況）」を行うなど労働者の健康を確保した適切な運用を徹底すること。
    - 2) 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、正規雇用労働者とパート・有期・派遣等で働く者の労働条件・待遇差の確認をするとともに、不合理な差がある場合には待遇差を改善するよう指導すること。
  - (2) 男女平等社会の実現に向けて、その実効性向上のため女性活躍推進法や男女雇用機会均等法等の周知をおこなうこと。また、ハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた普及啓発に取り組むこと。
4. 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。
5. 労働力人口が減少していく中で、人手不足による地域別最低賃金の高い地域への人材流出が懸念される。安定した雇用の確保がなければ企業の発展はもちろん、地域の活性化も望めないことから、労使協働で地域別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。
6. 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。

以上