

2008年 3月 3日

富山県経営者協会
会長 井村 健輔 殿

日本労働組合総連合会富山県連合会
会長 森本 富志雄

要 請 書

日頃より連合富山の諸活動に対し、深いご理解とご協力を賜り、心より感謝を申し上げます。

今、日本経済は、原油および原材料費等の高騰、急激な為替や株価の変動に起因する不安定要素を抱えながらも、景気動向は引き続き「いざなぎ」を凌ぐロングランを継続していると言われていています。また一部企業では空前の利益を計上するなど、企業全体でも業績の回復、改善が進んでいます。

一方で勤労者への労働分配率は、5年連続で低下し、平均賃金に至っては、9年連続して低下を続けています。さらに、定率減税の廃止や、医療、年金などの社会保障費アップの影響で可処分所得も年々低下しています。

加えてここにかけての灯油やガソリン価格、食料品などの日用必需品の価格上昇も生活を大きく圧迫し始めています。

さらに社員とパートタイマーや派遣社員など正規・非正規という雇用形態の違いが生み出す所得格差は、勤労者生活のみならず、その子供たちの「将来の希望への格差」にまで連鎖、拡大しています。

そのような環境の中、この2008年春季生活闘争において私たち連合富山は、国民生活の向上には労働分配率、実質賃金の改善が不可欠との判断のもと、マクロ的には労働者側に1%以上の成果配分を求め、「定期昇給分」に「職場の働き、成果に応える賃金改善分」および「格差是正分」を加え、平均7,000円の賃金の引上げを要求しています。

そして「仕事と生活の調和」、「労働者の尊厳復活」に向け、労働時間短縮並びに時間外割増率の諸外国のレベルまでの引き上げも併せて要求しています。

また私たちは、いわゆる働く貧困層（ワーキングプア）問題にも目を向け、非正規労働者も含めた全体の賃金水準の底上げとともに、格差拡大にストップをかけるための施策を展開しています。

そして4月に改定されるパート労働法をはじめとする労働法制では「勤労者の立場の尊重」を基本に、すべての働くものための「ワークルール」の確立に向けた対応を貴協会に求めます。

日本経済全体の自律的な成長の維持発展には、個人消費による下支えが不可欠であり、そのためには、適正な賃上げや処遇格差の是正による勤労世帯への応分の所得配分の必要性を強く訴える次第です。

貴協会には私たち連合富山を構成する勤労者の総意として受けとめられ、会員である各企業・事業所に対し、下記の具体的な項目について、ご徹底頂きますよう要請致します。

記

1. 各労組より各企業に提出された、2008年の賃金改定要求に対しては、「業績は、月例賃金の改善に反映する」ことを基本に「賃金カーブ維持分+賃金改善分」の有額回答を行う旨、指導すること。
2. 中小・地場を中心とする定期昇給制度を有しない各社に対しては、連合富山の示す平均7,000円（定昇相当分4,500円+賃金改善2,500円）の賃金引上げを働きかけ、賃金の底上げと格差是正に努めること。
3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点から、年間総実労働時間1800時間を希求し、労働時間の短縮はもとより、不払い残業の根絶および時間外割増率の引き上げにより、勤労者の人間性復権など、働き方と生活の改善をめざし、以下の取り組みを推進すること。
 - 3-① 所定労働時間の短縮（休日の増加、1日の労働時間短縮等）を図る一方で、年次有給休暇の付与日数の増加を図ること。
 - 3-② 賃金不払い残業の撲滅へ向け、取り組みを強化するとともに、時間外労働削減の観点から、労基法第36条に定める時間外労働に関する協定については、その厳格化を図ること。
 - 3-③ 恒常的な時間外労働削減に努めるとともに、以下の時間外割増率に関する要求について実現を図ること。
 - イ. 月45時間以下の時間外割増率30%以上とすること。
 - ロ. 月45時間超の時間外割増率を50%とすること。
 - ハ. 休日割増率を50%とすること。
4. パート労働者等の非正規雇用者の処遇改善に向け、以下に取り組むこと。
 - 4-① 時間給の改善
 - イ. 時間給は、絶対額として1,000円以上とすること
 - ロ. 引き上げ幅については、25円以上とすること
 - 4-② 正社員と働き方や業務内容等が実質的に遜色のない非正規労働者に対しては、以下の対応を基本とすること
 - イ. 改正パートタイム労働法に基づき、正社員への転換もしくは同一労働条件とすること。
 - ロ. 義務化された部分の労使協定を見直すとともに努力義務となった部分及び改正パートタイム労働指針で均衡を考慮する部分についても法を上回ることを基本に見直しを図ること。

5. 最低賃金の引き上げについて

県内の賃金面での格差の実情、パート労働者等の低廉な賃金労働者の生活実態および必要最低生計費等の動向を十分に踏まえ、地域別最低賃金審議にあたっては、引き上げ幅ではなく、「水準を重視」した適正な審議によって「地域の自主性」が発揮され、納得性の高い水準決定を目指すこと。

また企業内における最低賃金の制度化についても、すべての企業での導入を目指すこと。

6. 雇用環境のさらなる改善について

6-① 非正規雇用から正規雇用への転換を促進し、若年層の雇用環境を改善すること。

6-② 障がい者雇用の促進および同法定雇用率遵守を徹底すること。

6-③ 高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用の促進および就労延長を希望するすべての雇用者へ適用すること。

6-④ 労働安全衛生体制の充実、強化についての取り組みを強化すること。

7. 男女平等社会実現に向けた対応の強化について

男女共同参画社会基本法に基づき、雇用分野における性差別の禁止および仕事と育児の両立支援をはじめとする各企業における行動を促進すること。

8. 法令の遵守および制度への対応について

8-① 改正パート労働法、労働契約法などの法令の遵守について各企業への徹底とともに、就業規則の刷新などの対応を促進すること。

8-② 2009年（平成21年）に始まる「裁判員制度」については、裁判員に選定された従業員の職務遂行における「不利益取扱いの禁止」はもとより、当該従業員の裁判員としての職務遂行への支援ための有給休暇制度の導入など、労使の自主的取り組みとして促進する等の環境整備を各企業に徹底すること。

以上