

2020年3月18日

東京都商工会連合会
会長 村越政雄様

日本労働組合総連合会
東京都連合会
会長 杉浦賢次



要 請 書

貴団体の諸事業の推進ならびに会員への熱心な支援に深く敬意を表します。また、日頃より連合東京の活動に対し、格段のご理解とご協力を頂いておりますこと厚く感謝申し上げます。

さて、2月の政府・月例経済報告では、「景気は、輸出が引き続き弱含むなかで、製造業を中心に弱さが一段と増しているものの、緩やかに回復が続いている」と述べていますが、新型コロナウイルス肺炎の世界的な感染拡大は、消費や企業活動の停滞等、経済活動に深刻なダメージをもたらしており、日本企業においても製造産業、旅客運送産業、宿泊産業、外食産業、百貨店業等の各企業経営にも大きな影響を及ぼしています。

連合は、家計所得を回復させ、国内GDPの6割を占める個人消費を回復させることが安定的、持続可能な景気回復の道筋であると確信しています。この点では、政府や経営団体首脳が各企業経営者に賃金など社員処遇を改善し、それをさらなる働きがいや労働生産性向上につなげて「社会の好循環」を実現していく必要を訴えるなど、一定の共通認識があると考えています。

2014年以降の春季生活闘争では月例賃金にこだわり、6年連続で賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておりません。引き続き2020年春季生活闘争も、「月例賃金」、「賃金水準」、「底上げ」、「底支え」等、こだわりをもって取り組みを進めていますが、2020年3月11日(水)2020年春季生活闘争の第1弾となる大手の回答結果を見ると、内需産業では昨年並みの実績をだしていますが、自動車や鉄鋼などでは、大手企業でも米中貿易摩擦影響や、事業環境の変化への対応等に加え、新型コロナウイルス感染拡大により、残念ながら昨年度を下回る結果となっています。

また、「働き方改革関連法」の施行に伴い、中小企業での時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金制度の導入(中小企業は2021年4月導入)などについて労使協議を行い、労使協定を締結することが求められています。また、2020年6月施行の「通称:パワーハラスメント防止措置法」の対応については、雇用管理上の措置義務が各企業に義務付けられます。

特に、今年も中小労組を中心とした「月例賃金の引き上げ」、「賃金水準」、「底上げ」、「底支え」へのこだわりを持ち、サプライチェーン全体で生み出した付加価値を適正に分配し、お互いの価値を認め合う公正な社会の実現に向けた取り組みを推進させる必要があると考えています。大手企業から中小企業へ、親会社から子会社・孫会社に対する働き方改革を阻害する要因ともなる「しわ寄せ行為」の撲滅に向けて取り組みを進めます。

そうした観点から、連合東京は貴、東京都商工会連合会に対し、以下の要請を行います。

是非とも本趣旨をご理解頂き、連合東京の要請内容を会員の皆様にご報告頂くとともに、ご指導・助言などの取り組みをお願い申し上げます。

記

1. 2020年の今こそ昨年に引き続き積極的な賃上げが必要です。

中小企業の景気回復は産業別にバラツキがあり、厳しい経営環境にある企業も多いこと、

また、世界各国における新型コロナウイルスの感染拡大は、消費や企業活動の停滞等、世界的な経済活動に悪影響を及ぼし始め、先行きが不透明ではありますが、このような時こそ、すべての働く者の生活を維持し、従業員の精勤に報い、落ち込んだ消費を回復させ、日本経済の自律的成長を実現するためにも、昨年度に引き続き積極的な賃上げをお願いするものです。会員の皆様に対し魅力ある労働環境づくりでの人材確保の観点を強調したご指導・助言を要請します。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組みが求められています。

「働き方改革関連法」の対応として中小企業の時間外労働の上限規制や長時間労働の是正に向けての対応や36協定の締結の際、労働組合の代表者制、従業員代表者制の選出方法などの対応、特に、すべての労働者(管理監督職を含む)の労働時間を適正に把握(義務)などの対応についての取り組みは、昨年に引き続き、労使協議などを通じて確認しなければなりません。また、2020年6月より施行されます「通称:パワーハラスメント防止措置法」が企業に義務付けられる事など、会員の皆様に対する各法の主旨を踏まえた具体的なご指導・助言を要請します。

3. 「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」が求められています。

2021年4月に中小企業でも施行される「正規雇用労働者と有期雇用契約労働者間の不合理な待遇格差の禁止」については、同一企業内において、正規雇用労働者と有期雇用契約労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇格差が禁止されることに伴い、今後の正式なガイドラインに沿って均等待遇、均衡待遇について労使協議を通じて確認されるようご指導・助言を要請します。

4. 既に雇用の安定に関わる法が施行されています。

2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されています。この内容は、有期雇用契約が反復更新され、5年を超えたときに労働者自らが申し入れることによって、無期労働契約に転換できる制度です。また、派遣労働者の受け入れは、事業所、個人単位で3年までという期間制限の制度が導入されています。上述した2点の法改正に伴う対応を今年も引き続き会員の皆様へのご指導・助言を改めて要請いたします。

5. 前年に引き続き、取引関係の適正化に向けて取り組みます。

連合は「取引の適正化」、「サプライチェーン(バリューチェーン)で生み出された付加価値の適正配分」、「お互いの価値を認め合う公正な社会の実現」に向けて、今年も積極的に取り組みを推進します。特に中小企業においての働き方改革を阻害するような、親会社から子・孫会社、大企業から中小企業への「しわ寄せ行為」の撲滅に向けて今春季生活闘争でも、お互いの価値を認め合う公正な社会の実現に向けて社会的な環境醸成を図ります。よって、2020春季労使交渉でも、公正取引の問題に重点をおき、企業間の力関係上での物品の購入要請や役務の要請、不当な利益提供の要請などの禁止行為防止の徹底をはかり、公正で適正な価格での取引について議論を進めていきます。これは中小企業の利益確保とそこに働く労働者の長時間労働是正の観点からも重要な内容です。会員の皆様へのご指導、注意喚起を徹底して頂くとともに、中小企業経営者の公正取引に関する様々な声をこれまで通り、また、より強く監督官庁に届ける中、適正化の行政事業強化を要請して頂きたいお願い致します。

以上