

2021年 2月25日

県内経済（経営者）団体
代表者 様

日本労働組合総連合会
山梨県連合会（連合山梨）
会 長 萩原 雄二

要 請 書

日頃より連合山梨の諸活動に対しご理解とご尽力を賜り深く感謝申し上げます。

連合山梨は「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長を目指す」ことを目標に、『誰もが希望を持てる社会を実現！安心・安全に働ける環境整備と「底上げ」「底支え」「格差是正」で』をスローガンに掲げ、現在『2021春季生活闘争』と『2021政策・制度実現』を運動の両輪として取り組みを進めております。

日本経済の2020年10～12月期のGDPは、物価変動の影響を除く実質の季節調整値で7～9月期から3.0%、年率換算で12.7%増えました。2期連続のプラス成長ですが、GDPの水準は新型コロナウイルスの感染拡大前に届いていません。20年通年は4.8%減と11年ぶりのマイナス成長となりました。中小企業や有期・短時間・契約等労働者など経営基盤やセーフティネットが脆弱な層ほど深刻な影響を受けています。

県内経済においては、日本銀行2021年1月発表の山梨県金融経済概観では、新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい状況が続いているものの、基調としては、持ち直しているとしています。

個人消費は飲食・宿泊等のサービス消費を中心に感染症再拡大の影響を受けています。機械工業は、自動車部品や工作機械に上向きの動きがみられますが、全体としては横ばいで推移しています。地場産業関連は、国内需要の縮小や原材料価格の上昇のほか、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、全体として厳しい局面が続いているものの、一部の業種では増産の動きもみられます。

私たち連合山梨は、「賃上げ」の流れの継続と「働きの価値に見合った水準」を追求し、すべての労働者の立場にたった働き方の実現を目指すとともに、持続可能で多様性と包摂的な社会の実現を目指して取り組みを進めて参ります。

連合山梨の取り組みに対し、ぜひご理解をいただき、以下の諸課題の実現に向けてご尽力いただきますようご要請申し上げます。

1. すべての労働者の立場にたった働き方

(1) 長時間労働の是正に対する取り組み

①大きな社会問題となっている「長時間労働の是正」を目的に、時間外労働の上限規制の適用が昨年4月、中小企業にも施行となりました。この施行にあたり、会員企業に対し周知・指導について、再度、徹底し取り組みを強化すること。

②時間外労働の上限規制の適用が、2024年後(10月)まで適用猶予または除外となる事業や業務(自動車運転・建設・医師等)に対して業界団体を通じて周知を深めていくこと。また、労働協約による上限規制の早期導入などについても労使の検討を推進していくこと。

③すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組み、働きがいにつながるよう配慮していくこと。

④日本記念日協会において3月6日が「サブロクの日」として設定されたこととあわせ、確実に適正な36協定を締結するなど、集团的労使関係の構築に向けた労使協議を推進していくこと。

⑤不払い残業を撲滅し、長時間労働を是正するための取り組みを強化し、心身が共に健康でゆとりある生活を営めるよう会員企業に対して周知徹底を図ること。

(2) 労働者の雇用安定に向けて

①雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むこと。とりわけ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等により影響を受けている産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して行うこと。

②有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの内容と無期転換回避目的を周知すること。また、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかを確認し、事象が発生する場合には指導・徹底を行うこと。

③派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう会員企業に働きかけを行うこと。

(3) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

①同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認をすること。

②均衡待遇、均等待遇などについて不合理または差別的と思われる取扱いがある場合は速やかに改善するなどの対応を図ること。

2. ジェンダー平等・多様性への取り組み

①育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法など両立支援の促進を図るとともに、女性の昇進・昇格、賃金・処遇等に対し差別が発生しないよう配慮すること。

②あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組み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の払拭を徹底すること。

③高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備に取り組み、意欲ある高齢者が生きがい・やりがいを持って働く環境整備を図ること。

3. 適正な水準への最低賃金の早期引き上げ

(1) 地域別最低賃金の早期引き上げ

①山梨県の地域別最低賃金は現在838円となっているが、「景気状況に配慮しつつできる限り早期に、全国平均1,000円を目指す」との政労使による雇用戦略対話合意を重く受け止め、引き続き対応を図ること。

②最低賃金以下で労働させる事のないように指導・周知を徹底すること。最低賃金近傍で働く労働者に対しても、安心して生活できる水準となるよう働きかけを強化すること。

4. 新型コロナウイルス感染症対策

(1) テレワーク導入に向けた取り組み

①テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて、就業規則に規定すること。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定すること。

②テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ検討すること。

(2) 雇用維持

①有期契約労働者や派遣労働者に対する途中解約や雇い止め防止策ならびに新規学卒者の内定取り消しの防止策を講じること。

(3) 日常業務の維持に向けた感染防止策の強化

①人と接する機会の多い職場におけるPCR検査等の実施やマスク、手袋、消毒液、アクリル板等の確保に取り組むこと。

②労働者の感染防止策の徹底と要員確保・就職支援ならびに心身の負担軽減に向けた施策を行うこと（メンタル面での相談窓口の設置）。

③経営者向けのセミナーや相談受付、専門家の派遣など、中小企業がBCPを策定するための支援を行うこと。

以上