

2024年 1月23日

宮崎県経営者協会
会長 杉田 浩二 様

日本労働組合総連合会
宮崎県連合会（連合宮崎）
会長 吉岡 英明



要 請 書

立春の候 貴職におかれましては、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。日頃より連合宮崎の取り組みに対しご理解、ご協力を賜り心より感謝申し上げます。

さて政府によると「景気は緩やかに回復している」としているものの、2023年4-6月の個人消費はマイナスとなり内需が低迷しています。また名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質賃金はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しています。

2023年11月29日、政府は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を取りまとめました。これは連合が2024春季生活闘争における基盤整備の重要課題の一つとして求めてきたものであり、企業規模間格差是正を進めるためには、取引の適正化を確実に進めるとともに「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを広げ、実効性を高めていかなければなりません。

2024 春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場であり、その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにあります。

加えて、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会を実現していくことが重要であり、労働者全体の雇用・労働条件・生活に関わる問題の解決に向けて取り組む決意です。

つきましては、別紙の項目について要請をいたしますので、2024春季生活闘争の取り組みをご理解いただき、ご対応をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

以 上

要請項目

1. 賃金引上げについて

- (1) 名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質賃金はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。これらを改善するためには、賃金と物価の好循環を定着させるとともに、生活向上を実感できる実質賃金の引上げを実現する必要がある、働く者のモチベーションを維持・向上させるためにも、可能な限り賃金引上げを行うこと。
- (2) 2023年11月29日、政府が「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定したことを踏まえ、中小企業・小規模事業者が自発的かつ持続的な賃上げが実現できるよう価格転嫁に向けた環境整備をはかること。

2. 雇用の創出・安定を確保し、労働条件向上の取り組みについて

- (1) 若年者を中心とした雇用創出の取り組みを強化すること。
- (2) 新規学校卒業者の県内就職の向上に向け、関係機関と連携し県内企業の魅力について情報発信を行うこと。
- (3) 採用時、契約更新時において、書面による労働条件通知書の明示を徹底し、雇用の安定をはかること。
また有期雇用労働者の雇用の安定に向け、2024年4月施行の労働条件明示ルールの改正を踏まえた対応を行うこと。
- (4) 働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある、60歳以降も希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組むこと。また高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討すること。
- (5) 「中小企業退職金共済制度」や「特定退職金共済制度」の加入促進をはかること。また自治体に対して、助成制度の導入・充実を求めること。

3. 労働関係法令遵守の取り組みについて

- (1) 不合理な解雇や雇止め等を防止するため、労働関係法令を周知徹底すること。解雇事案には早急かつ厳正に対応して雇用維持をはかり、やむを得ず解雇を検討する場合でも、整理解雇の4要件に照らして厳格な判断がなされるべき旨を周知すること。
- (2) 労働基準法や労働安全衛生法等の労働関連法令が遵守されるよう取り組みを強化すること。特に、育児と介護と仕事の両立に向けて2022年4月1日施行された改正育児・介護休業法を事業主、労働者に対し周知・徹底を行うこと。
- (3) 女性活躍推進法の省令改正により、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことから、男女間の賃金格差の解消につなげるとともに、女性の経済的自立をはかることも踏まえ、男女別賃金実態の把握について周知・徹底を行うこと。

4. あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み

- (1) パワー・ハラスメントの措置義務が 2022 年 4 月 1 日より全ての企業に課されたことを踏まえ、職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを行うこと。
- (2) LGBT理解増進法が 2023 年 6 月に施行されたことから、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むこと。
- (3) 事業主に対して、改正労働安全衛生法にもとづいたストレスチェックの実施、管理監督者及び労働者に対する研修等を行うよう取り組みを強化すること。

5. ワーク・ライフ・バランス、ディーセントワークの周知・啓発について

- (1) 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、労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できるよう労働時間の実現に向けて年間総実労働時間の削減に向けて取り組みこと。
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境整備や取得促進向上にむけ、取り組みを強化すること。
- (3) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022 年 10 月 1 日に施行された出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組むこと。

以 上