

2022年2月24日

一般社団法人栃木県経営者協会
会長 青木 勲 様

日本労働組合総連合会栃木県連合会
会長 吉成 剛
(2022 春季生活闘争委員会委員長)

要 請 書

連合栃木の諸活動に対し、深いご理解とご協力をいただいておりますことに、心より感謝申し上げます。

さて、日本の個別賃金水準は1997年がピークで、それ以降は下降傾向でした。2014年から賃上げの流れを継続できている結果、水準は回復しているものの、依然として1997年の水準には戻っていません。

現在、コロナ禍により企業経営や労働者の生活面への影響が大きく出ています。また、依然として、苦境に直面している産業も確かにあります。しかし、2022年春闘は、日本全体がこれから回復をめざしていく中で、大きな契機にしなければなりません。

今こそ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」が必要です。連合栃木は、賃上げによる消費喚起によって企業が活性化する経済の自律的成長をめざして、各労使が丁寧な議論を重ね、働きの価値に見合った適正な分配を求めます。

つきましては、働く者の立場からの下記要請事項をお受け止めいただき、経営側からのご発信および対策を講じられますことをお願いいたします。

記

1. 賃金改善

(1) 産業の底上げ

賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とし、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準」へ「底上げ」をはかる。

(2) 格差是正

企業規模間や雇用形態間、男女間などの賃金格差の実態を把握し是正をはかる。また、連合栃木が設定する2022 ミニマム水準を参考に格差是正や底上げをはかる。

<参考>連合栃木 2022 ミニマム水準（単位=千円）

| 20歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | 45歳 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 167.2 | 200.1 | 219.7 | 227.9 | 244.1 | 252.9 |

※連合栃木組合員10,225人の個別賃金実態調査結果（2021年7月調査 全産業男女計）より、年齢ポイント別賃金特性値の第1十分位（全体を十等分し低い方から10%目）より設定

(3) 企業内最低賃金協定の締結

企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の締結および水準を引き上げる。なお、企業内最低賃金は時給 1,150 円以上をめざす。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

(1) 時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進をはかるため、①36協定の締結・点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し、②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底、③年次有給休暇が取得しやすい職場環境づくりや、完全取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検）の徹底、などに取り組む。なお、過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

(2) 同じ職場における均等・均衡待遇実現

同一労働同一賃金に関する法規定の周知徹底をはかり、職場の有期・短時間・派遣労働者等に関して、法の趣旨に基づき取り組みを進める。

3. 働き方も含めた取引の適正化

取引の適正化は、中小企業が利益を確保し、賃金や労働条件を向上させ、働き方の改善を進めるために不可欠である。サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分をめざすため、政府が進める「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを拡げる。

4. ハラスメントの根絶とジェンダー平等・多様性の推進

(1) ハラスメント対策関連法に基づき、パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）が4月1日から中小事業主にも義務付けられることから、周知促進と合わせ、すべての職場でハラスメントの現状把握につとめ、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進める。

(2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備に向けて、①2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）について、導入に向けて取り組む、②育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益な取扱いが行われないように徹底する。

(3) 昇進・昇格や仕事の配置・配分が男女で合理的理由がなく異なることが無いよう、職場の実態を点検し、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。また、社内の教育機会等に格差が生じることがないように留意する。

以上