

2006年（平成18年）2月20日

京都経営者協会

会長 大宮 久 様

日本労働組合総連合会

京都府連合会（連合京都）

会長 木戸 美一

2006年春季生活改善闘争における要請書

政府は、2006年度の国内総生産（GDP）の成長見通しや、景気の回復基調を告げるなど日本経済を取り巻く環境について、原油価格の高止まりなど不安材料はあるものの長期不況からの脱却に向けた局面にあるとしています。こうした中、企業業績には依然として企業規模別にバラツキがあるものの、大手企業を中心に3年連続の最高益を出している状況にあります。また、有効求人倍率、失業率も改善傾向で推移しています。しかし、こうした企業業績の回復の背景には、リストラに加え、不適正な労働分配率による人件費抑制傾向が続いている現状があります。また、非典型労働者の増加など雇用構造をはじめ、長年続いたマクロ的な分配の歪みが、格差社会を形成し、政府による「負担増・給付減」の政策とあいまって家計の二極化は深刻さを増しています。そして昨年、日本は人口減少社会に突入し、2007年問題とあわせて労働力確保の問題など「みんなで働く社会」へ向けた新たな政策的課題への対策が急務な状況にあります。

私たちは、このような情勢認識に立ち、2006年春季生活改善闘争を開始しました。連合全体では、「マクロ的には労働側に1%以上の成果配分がなされるべき」との認識のもとに、①マクロの生産性向上に見合った労働側への成果配分と可処分所得の引き上げをめざす②二極化の流れに歯止めをかけるために、組織化促進と均等待遇実現に向け「パート共闘会議」を立ち上げる③「中小共闘」のさらなる強化と情報の開示によって、未組織を含めた全雇用労働者に底上げの社会的メッセージを発信する、ことを基本スタンスとして掲げ、「生活防衛から生活向上へ」「下支えから底上げへ」と取り組みの基調を高めています。生活向上に寄与する本物の景気回復をめざし、労働者全体の生活向上と不安の解消のため、連合中央・産別・中小地場組合と連携を取りながら、2006年春季生活改善闘争に取り組む所存であります。

その立場から下記の課題についてご要請を致しますのでよろしくお願い致します。

記

1. 政策・制度要求の実現について

私たちは、政策・制度要求の実現に向けて、勤労者を狙い撃ちした「負担増・給付減」の政策決定への対抗及び、勤労者の生活不安の解消と本物の景気回復を求めるため、下記の項目について最重点課題として取り組みを進めますので、貴団体のご理解とご協力を頂き、可能な限りの共同行動を要請致します。

(1) サラリーマン増税阻止について

定率減税の全廃を含むサラリーマン増税に対して反対するとともに、税と社会保障負担、負担と受益について総合的な検討を進めることにより、税制の抜本改革を実現するよう求めています。

(2) 社会保障制度の一体的改革の実現について

私たちは、国民に「安心」を保障・給付する年金、医療、介護・福祉など社会保障のトータル像を示す「連合21世紀社会保障ビジョン」を提起しています。この中では、国民・利用者による「参加と責任の分かち合い」を基本とした制度運営への改革として「社会補償基金」の創設などを明記しています。

また医療制度改革については、今通常国会において審議されることとなっており、これ以上の自己負担引き上げを阻止するとともに、「退職者健康保険制度」の創設、すべての医療機関における明細書付き領収書の義務化などの実現を求めています。

(3) 子育て支援の拡充について

子育てのための経済的支援策の拡充、安全性確保を目的とした妊娠・出産の健康保険適用、次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画の進捗状況・公表の点検や300人以下事業所への策定指導による実効性確保の実現を求めています。

(4) パート労働者等の均等待遇法制化と男女雇用平等法制化について

パート、契約、派遣、請負など非典型雇用労働者が増加し、全雇用労働者に占める比率も近年上昇傾向にあります。また、その仕事も正社員と同様の基幹的仕事を担っています。よって、「同一価値労働同一賃金」の原則に則り、「パート労働者などの均等待遇」の法案提出を政党に働きかけ、間接差別禁止を盛り込んだ「男女雇用平等法」の法制化を求めています。

(5) 労働基本権の確立と民主的で透明な公務員制度改革について

私たちは、時代の変化に対応した公務員制度改革の必要性を認識するものの、制度の中身を十分に検証せずに、「財政規模が小さくなればよい」との固執した政府

の考え方に違和感を覚えています。また、公務員の労働基本権保障をはじめとするILO勧告の早期実現、労使協議に基づいた公正・中立・透明な人事処遇制度の確立を通じて、国民が信頼できる行政と公務員制度の構築を求めています。

2. 賃金改善と労働条件の底上げについて

現下の状況の中において、日本経済を長期不況から完全に脱却させ、安定成長へと導くカギは、これまで抑制されていた家計所得の増にあると考えます。

本来、賃金カーブは、雇用を前提に職務経験や企業内教育を通じてスキルアップが図られ、それが地位や処遇の改善に結びつき、生計費も上昇することに対応しているものです。各組合は、不合理な格差の是正と労働条件の底上げが必要という認識に立ち、下記の賃金要求指標に基づいて2006年度賃金改善要求を行うこととしています。

〈賃金改善の課題について〉

(1) 基本的考え方

すべての組合が、賃金カーブ維持分を確保したうえで、ベースアップや時給引き上げ、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げによって、積極的に「賃金改善」を求めます。さらに、月例賃金の改善を最優先し、一時金の改善とともに年間収入の維持・向上のために取り組みます。

(2) 中小・地場組合の賃金改善について

連合の中小賃金要求指標

①格差是正のための水準目標値

35歳所定内賃金 233,000円以上

②上げ幅の目安

・賃金カーブの算定が可能な組合

「賃金カーブの確保」とカーブ維持分の労使確認＋賃金改善分2,000円以上

・賃金カーブの算定が困難な組合

「賃金カーブの確保相当分4,500円（目安）」＋賃金改善分2,000円以上

定昇込み6,500円以上

・環境が整っている組合の格差是正要求

格差是正分として、上記に上乘せする。

③全従業員対象の企業内最賃の目標水準 時間額840円以上

原油価格などの先行き不安材料があるものの企業業績は史上最高益を見込む企業もあり、組合員のモチベーション向上や持続的な景気回復の観点から考えれば、賃金カーブ確保・賃金改善・格差是正は必要不可欠であり、「賃金の社会性」の観点に立って以下の要請を致します。

I 各労働組合から行われる要求に対し真摯な対応がなされる様に、会員各企業を

指導されることを要請致します。

- II 京都の産業・地域実態に応じた要求基準や最低到達目標額などが設定できるような企業環境構築を要請致します。

〈男女間の労働条件格差の是正について〉

私たちは、男女雇用機会均等法の抜本改正要求の中で、「間接差別」を禁止することを要求しています。雇用労働者の中の女性労働者は増加し、男女賃金分布の偏りなど賃金実態は改善の兆しを見せていません。雇用における男女の平等を実現するためにも下記の対応を要請致します。

- I 昇進・昇格基準の明確化など公平・公正・透明な賃金制度・人事評価制度の整備、コース別雇用管理の適正な運用を通じ、間接差別の是正が図られることを要請致します。
- II 生活関連手当の支給における「世帯主」の支給要件削除を要請致します。

〈法定最低賃金について〉

京都府最低賃金に関しては、引き続き関係行・労・使の理解と協力を得ながら、京都地域にふさわしい適正な最低賃金の水準設定と運用が図られるよう、取り組みを推進していく所存です。また、こうした取り組みは、未組織労働者を含む京都府に働く労働者の賃金を底支えする役割を果たすだけでなく、事業の公正競争を確保し、中・長期的に雇用安定と産業の発展に大きく寄与するものであると確信しています。

つきましては、貴団体及び会員各企業、さらには関連会社におかれましても今年度の私どもの取り組みについて、特段のご理解とご協力を賜りたく下記の対応を要請致します。

- I 2006年度地域最低賃金引き上げについては、企業業績が回復しており、一般労働者の賃金水準に近づけるためにも引き上げを要請致します。
- II 産別最低賃金現行7業種について、「金額改正必要あり」で対応されることを要請致します。
- III 私たちは、経団連の主張する「産別最低賃金廃止論」には、断固反対するとともに、最低賃金部会で今後の公益委員試案の審議に慎重に臨むこととしています。したがって、現行産別最低賃金の枠組みが存続している中においては、審議会委員の選任と審議に対して責任を持って対応されることを要請致します。

〈雇用確保に向けて〉

- I 安定した雇用確保に向け、貴団体と行政・連合京都との間で設立しています「京都地域労使就職支援機構」事業の継続・充実に、引き続き積極的なご支援

を要請致します。

3. パート労働者等の待遇改善について

私たちは、雇用の多様化に伴い増加傾向にあるパート労働者など非典型雇用労働者の均等待遇実現に向けて、「パート共闘会議」を立ち上げています。雇用形態間の格差拡大の流れに歯止めをかけるため、以下の対応を要請致します。

- I 「同一価値労働同一賃金」を基本とした労働条件決定システムにおける正社員とパート労働者などとの整合性が確保された人事・賃金制度の確立に取り組まれることを強く要請致します。
- II パート労働者の時間当たり賃金について、格差是正を含め1%または10円以上（目安）の引き上げを要請致します。
- III 一般労働者の所定労働日数との比例による適正な有給休暇の日数付与について要請致します。
- IV 一時金、退職金制度の整備を要請致します。

4. 労働時間、働き方、ワークルール確立について

私たちは、法令や労働協約を守り、現状の働き方を改善する取り組みを通じて、働く側の選択肢が保障され、仕事と生活の調和が図れる公正な働き方の実現をめざしています。しかし、個々の状況を見れば、長引く不況のもとで、雇用リストラや一般労働者のパート・派遣労働者などへの置き換え、時間外労働の増加と年次有給休暇の取得日数の減少が影響し、労働時間が再び増加しています。この間、年間総実労働時間1800時間を目標に取り組んできましたが、一時的に1900時間台を維持したものの、再び2004年には2033時間に増加しました。政府の統計では、1000人以上の大企業でその割合が高まっていることを示しており、「仕事量の多さ」に危機感を持っています。また、私たちが2005年に実施した「労働時間に関する調査」によれば、労働組合による不払い残業撲滅の取り組みは徐々に定着を見るものの、内部・外部からの指摘を依然として受けている状況にあります。

健康で安心した暮らしが営めるよう適正な要員配置や働き方の見直し、労働時間の短縮とともに、不払い残業撲滅、ワークルールの確立に向けて以下の課題について対応を要請致します。

- I 法令及び安全衛生法、労働時間設定改善法等の改正法令と労働協約の遵守を徹底し、事前協議制、労働協約などのワークルール確立を要請致します。
- II 高年齢者雇用安定法の全面施行に伴う、年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた対応を要請致します。
- III 労働時間設定法の施行に伴い、不払い残業撲滅、出退勤時間管理の徹底、三六

- 協定における特別条項運用状況の点検、及び年次有給休暇の取得促進とともに「年間総実労働時間 1800 時間の実現」へ向けた取り組み強化を要請致します。
- IV 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進、育児や介護など男女労働者がともに家庭責任を負える働き方の環境整備や「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画」の策定・公表に向けた指導を要請致します。
 - V 男女平等の働き方の実現に向けて、セクシュアル・ハラスメントの防止対策やポジティブ・アクション実行計画の策定への指導を要請致します。

5. 取引関係の改善と公契約について

私たちは、中小企業における労働条件の改善に向けて、公正な取引関係の確立が不可欠であると考えています。また、下請け・グループ企業のレベルまで経営実態の把握や経営目標・施策などの共通理解を図ることは、経営基盤の強化としても重要な課題であると認識しています。以下の課題について要請致します。

- I 法令遵守を取引基準にするなど、CSR（企業の社会的責任）を重視した取引関係の改善や、公契約における公正労働条件確保についての指導を要請致します。

以 上