

2024年3月25日

東京経営者協会
会長 富田哲郎様

日本労働組合総連合会
東京都連合会
会長 齊藤千秋



要 請 書

貴団体の諸事業の推進ならびに会員に対し、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。

日経平均株価が1989年12月に付けた最高値3万8915円87銭をおよそ34年ぶりに更新し、4万円台乗せを果たすなど、日本経済にとって明るい兆しを感じられています。

しかし一方で、2023年の日本企業の倒産件数は、前年比を33%上回り、バブル崩壊後で最も高い数値となり、企業にとっては大変厳しい状況になっています。この理由としては、原材料や資材等が高騰したことや、新型コロナウイルスにおけるゼロゼロ融資の無利子の期間の3年目を迎えること、人手不足や後継者難などが一因であると言われています。

また、2024年元旦に発生した石川県・能登半島地震の影響により、地元企業だけでなく、大手企業も含め、建設業や伝統工芸や観光産業、エレクトロニクス産業に対する影響も懸念され、復旧・復興が長期化すれば、様々なサプライチェーンを通じて全国の企業にも影響が広がりかねない状況となっています。

2024春季生活闘争は、私たち労働者・生活者を取り巻く円安、物価高、実質賃金の低下の三重苦の中で「働きの価値に見合った賃金水準」への引き上げ、「すべての働く者の立場にたった働き方」への改善、中小労組支援と「取引の適正化」として連合東京は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、すべての組合で要求書を提出し、労使でしっかり対話し、明るい未来を創る運動を展開する必要があると考え、「月例賃金」、「賃金水準」、「底上げ」、「底支え」等にこだわりながら取り組みを進めています。

そして、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ことが必要です。とりわけ、今春季生活闘争では、大手企業から中小企業、親会社から子会社・孫会社に対するモノへの適正な価格転嫁ができる環境づくりに向けて昨年より更に積極的に取り組み、価格転嫁を行うことにより、物価高に見合った賃上げが実現すると考えています。

このような観点から、連合東京は貴団体に対し、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、指導・助言などの取り組みをお願い申し上げます。

1. 日本経済の自律的成長の実現に向けた積極的な賃上げに対する取り組み

中小企業の景気回復は産業別に差がある状況であり、厳しい経営環境にある企業が多いのが実情です。石川県・能登半島地震の影響や高騰する物価や原料・資材費により、企業活動の停滞等、経済活動に悪影響を及ぼし、先行きが不透明な状況です。このような時こそ、すべての働く者の生活を維持するために、従業員の精勤に報い、内需を拡大することで、日本経済の自律的成長を実現する必要があります。昨年に引き続き積極的な賃上げが必要です。会員の皆様に対し、魅力ある労働環境づくりによる人材確保を強調した指導・助言を要請します。

2. 取引関係の適正化に向けた取り組み

連合は「取引の適正化」、「サプライ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ます。特に中小企業における価格転嫁を阻害するような、親会社から子・孫会社、大手企業から中小企業への買い叩き、受領拒否、返品、代金支払い遅延等、下請け法が禁止する「下請けいじめ」などの不公正取引行為の撲滅に向け、今春闘でも、お互いの価値を認め合う公正な社会の実現に向け、社会的な環境醸成を図ります。併せて、昨年11月に政府から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について、十分に活用されるよう要請します。また、すべての労働者の人権を守るために、人権デュー・ディリジェンスの周知活動も行っています。

会員の皆様へ向け、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声を引き続き監督官庁に届け、取引関係の適正化へ向けた行政事業に対する強化を要請します。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に対する取り組み

2024年4月1日からの自動車運転業務や建設業の労働者や医師に対し、年間時間外労働時間の上限規制、月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げやインターバルの規制問題などに関わる各法の主旨を、会員の皆様に具体的な指導・助言をしていただくよう要請します。

4. 「雇用形態に関わらない公正な待遇」の確保への取り組み

すべての企業に「正規雇用労働者と有期雇用契約労働者の間の不合理な待遇格差の禁止」の法規定が適用され、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、派遣労働者等)との基本給や賞与などの不合理な待遇格差が禁止されています。また、有期雇用労働者の無期転換ルールへの対応、労働者派遣法の期間制限ルールへの対応など、今一度、法律の遵守に向けた取り組みを要請します。

5. カスタマーハラスメント防止に向けた取り組み

昨今、カスタマーハラスメントについて注目される機会が増えています。グループ企業や関連企業、サプライヤー等、働く人を守る取り組みとして、カスタマーハラスメント防止のために労使で協力し、マニュアル作成や相談窓口の設置などに取り組むよう要請します。