

厚生労働大臣	塩崎恭久 様
文部科学大臣	松野博一 様
経済産業大臣	世耕弘成 様
働き方改革担当大臣	加藤勝信 様
東京労働局長	渡延 忠 様

長時間労働の是正を強く求める団体要請書

今日の日本社会は、人口減少・少子高齢化が急速に進む状況下での経済の自律的、持続的成長が大きな課題となっています。政府は、日本の構造的な問題に挑み、未来を切り開く「一億総活躍社会」を目指す中、これを可能とする「働き方改革」を実現するため昨年、「働き方実現本部」を立ち上げ、日本社会の長時間労働を是正し、非正規労働者の均等・均衡処遇を進める実行計画をまとめ、今後の法整備を進めることとしています。

今般、私ども連合東京としてはこの働き方改革・長時間労働是正について、団体要請趣旨に賛同する組織・団体とともに、国と東京労働局に対して、長時間労働を是正すること、以下の具体的な要請事項の早急な実現を強く求めるものです。

記

1. 長時間労働是正を強く進める要請

(1) 法改正に関わる事項

- ①長時間労働を抑制するため36協定上の所定外労働時間の上限を労働基準法で条文化し、法的にその実効性を担保すること。そのための周知を徹底すること。
- ②第193通常国会に上程されている高度プロフェッショナル制度や裁量労働制の拡大を含む労働基準法改正案を廃案とし、勤務間インターバル規制を盛り込む民進党などが先の臨時国会に上程した法案を中心に審議して改正すること。
- ③平成29年1月20日通達の「労働時間の適正な把握のために講ずべき措置に関するガイドライン」を各事業場で活かすよう学習会などを開催するなど、周知啓発を積極的に行うこと。
- ④「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名公表について」（基発0120第1号、H29.1.20）の内容を企業労務担当者に周知、広く指導すること。
- ⑤労働時間削減、業務見直しなどに関わる支援制度の拡充と事業場での必要な経費支出に助成措置を行うこと。
- ⑥公務における超過勤務を把握するとともに、実効性ある超過勤務規制をはかること。
- ⑦過労死等と労働時間制度との関係を含めた調査研究、事業主に対する啓発、事業所外を含めた相談体制の整備、家族や労働組合の取り組みを支援するシステムをつくること。

(2) 監督指導の強化に関わる事項(東京労働局)

- ①長時間労働の解消、不払い残業の撲滅に向けて監督指導を強化するため、労働基準監督官を大幅に増員すること。また、東京労働局「過重労働特別監督班」の活動をより積極的に行い、是正指導・監督内容、送検事例内容などをより広く広報すること。
- ②東京労働局としても、平成29年1月20日通達の「労働時間の適正な把握のために講ずべき措置に関するガイドライン」を各事業場で活かすよう学習会などを開催するなど、周知啓発を積極的に行うこと。
- ③東京労働局としても、「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名公表について」（基発0120第1号、H29.1.20）の内容を企業労務担当者に周知、広く指導すること。
- ④長時間労働対策で有効な「勤務間インターバル規制」を様々な機会に紹介し、その有効性をアピールすること。
- ⑤「働き方改革」長時間労働解消に向けて各経済団体、東京都、連合との公労使プロジェクトを設置し、働き方改革に関する啓発の協同事業、具体的対策の検討を行うこと。
- ⑥36協定締結における従業員代表者の選出について適格な選出が疑われる事例については、一層内容把握を行う中、指導強化をはかること。
- ⑦各事業場における安全衛生委員会あるいは衛生委員会の活動の不開催や開催形骸化の点検を強化するとともに、企業にその重要性をより一層、認識させること。

(3) 重点対策としての監督指導の強化に関わる事項（東京労働局）

- ①東京労働局は、長時間労働が問題視される中、道路貨物運送業、建設業、金融・保険業、情報通信業において、その業界団体とともに、重点的な対策を講じること。
- ②経済産業省ならびに東京労働局は、「長時間労働の背景として、親会社の下請け代金法・独占禁止法が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。」(H.28.6.2一億総

活躍プラン：閣議決定）についてより具体的なアクションプランを作成、実行すること。この産業における業務の発注会社や受託会社その他関係業界企業に労働時間短縮に資する広範な業務の見直しを求めること。

③「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」でより実効性の高い議論を行い、その議論と取り組みを広く、運輸事業者、発荷主・着荷主事業者に周知し、より効率的・生産性を高める環境整備を行うこと。

④運輸労働者の労働条件改善のため国土交通省が定めた「物流分野における労働力不足対策アクションプラン」の仕事満足度向上での定着率向上と物流の効率化・省力化を進め、運賃料金の適正収受と荷役と手待ち時間の商慣行の改善をはかる。

長時間労働が問題視されている中で、「拘束時間」は厚労省基準局で相当長時間まで認めるものとなっており、まさにサービス労働を強いるもの。長時間の拘束時間抑止に向けた対策の必要性を国に意見すること。

⑤トラック運送の他、建設業、金融・保険業、情報通信業においても関連業界団体、関連労組で構成する長時間労働是正を主眼とする協議会、懇談会開催の検討を行うこと。

(4) 重点対策・教職員の労働時間についての事項（文部科学省）

①文科省は、多大な所定外労働時間が存在する「教職員」の労働時間を把握すること。その上で部活動や授業準備、様々な校務分掌業務、過剰な事務作業など、業務見直しが必要な状況を把握し、教職員が健康で働くことができる職場環境実現のため実効ある超過勤務縮減策を講じること。

②文科省は、教職員に対する「調整休暇制度」の効果について検討すること。また、超過勤務縮減に向け「公立義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法」を廃止、労基法 37 条の全面適用、時間外勤務手当支給を検討すること。

2017 年 5 月

日本労働組合総連合会東京都連合会

会 長 岡 田 啓



(構成組織・本部・地方本部・支部、分会名、または賛同する団体名)

組 織 名

代表者名

印

長時間労働の是正を強く求める団体要請書

今日の日本社会は、人口減少・少子高齢化が急速に進む状況下での経済の自律的、持続的成長が大きな課題となっています。政府は、日本の構造的な問題に挑み、未来を切り開く「一億総活躍社会」を目指す中、これを可能とする「働き方改革」を実現するため昨年、「働き方実現本部」を立ち上げ、日本社会の長時間労働を是正し、非正規労働者の均等・均衡処遇を進める実行計画をまとめ、今後の法整備を進めることとしています。

今般、私ども連合東京としてはこの働き方改革・長時間労働是正について、東京都は一層その取り組み強化をはかること、また、道路貨物運送業、建設業、金融・保険業、情報通信業、そして教職員における長時間労働が深刻化する、また、その長時間労働が見えない形で深刻化している教職員の問題を重視し、団体要請趣旨に賛同する組織・団体とともに、東京都に対して以下の具体的な要請事項の早急な実現を強く求めるものです。

1. 長時間労働は正に向けた取り組み要請

- ①東京都が都民、都内勤労者向けに発行する広報関係紙において、働き方改革における長時間労働の是正を取り上げ、取り組み推進の環境づくりを積極的に行うこと。
- ②長時間労働の是正の動向が一層、加速する中、この課題への対策が重要な経営課題となりつつある。中小企業でもコンプライアンスを遵守、若者などが魅力を感じて働き生産性向上を行う企業戦略としての長時間労働対策を助言すること。労働環境改善とともに企業対策を行う産業労働局全体部署での共通課題としての取り組みを強化すること。
- ③具体的な中小企業における労働時間課題を専門家がコンサルする助成制度を一層拡充すること。
- ④国に対して、日本経済をリードする東京の雇用環境を適正に保つため、特に、今後の重要課題である長時間労働の解消、不払い残業の撲滅に向けて監督指導を強化するため、労働基準監督官を大幅に増員することを要請すること。
- ⑤働き方改革・長時間労働解消に向けて各経済団体、東京都、連合と東京労働局の公労使プロジェクトを設置し、働き方改革に関する啓発の協同事業、具体的対策の検討を行うこと。
- ⑥長時間労働が問題視される中、道路貨物運送業、建設業、金融・保険業、情報通信業においては、その分野の業界団体とともに重点的な対策を講じることが必要である。産業健全育成の立場から労働政策と産業政策、中小企業対策まで包含する中で、各分野における総合的な取り組みを行うこと。
- ⑦都は、「長時間労働の背景として、親会社の下請け代金法・独占禁止法が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。」(H. 28. 6. 2 一億総活躍プラン：閣議決定)となる中、東京都としてもサプライチェーン、産業全体で取り組む課題として位置付け、対応すること。
- ⑧近年、長時間労働が問題視される道路運送事業で「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」では、国土交通省と東京労働局が共催で、運輸事業者、発荷主・着荷主事業者、労働組合を構成者としてより効率的・生産性を高める環境整備を行うこととしているが、東京都としても東京協議会にオブ参加を検討すること。
- ⑨トラック運送の他、建設業、金融・保険業、情報通信業においても関連業界団体、関連労組で構成する長時間労働是正を主眼とする東京都主催での懇談会開催の検討を行うこと。

2. 重点対策・教職員の労働時間についての事項（教育委員会）

- ①文科省は、多大な所定外労働時間が存在する「教職員」の労働時間を把握すること。その上で部活動や授業準備、様々な校務分掌業務、過剰な事務作業など、業務見直しが必要な状況を把握し、教職員が健康で働くことができる職場環境実現のため実効ある超過勤務縮減策を講じること。
- ②そのために、東京都独自の「勤務実態調査」を行い、多忙化解消の具体策を講じること。また、その効果検証のため3年に1回程度、定期的な調査を実施すること。
- ③管理職は、所属教員一人ひとりの出退勤時刻を把握する必要があることを区市町村教育委員会に周知すること。
- ④区市町村立学校における「労働安全衛生体制の整備状況」について、東京都教育委員会の責任で早急に調査し、調査結果を踏まえて、区市町村教育委員会に所管する公立小中学校を対象とした「労安法」に基づく「衛生委員会」の設置を指導すること。また、衛生委員会が設置されている場合は、月1回の開催を指導すること。
- ⑤他県でも検討されている教職員免許が不要な教員の業務補助を行う職員（行政補助員）配置で、パソコン入力、学校内での私費の会計作業、プリント印刷・配布など教員の業務負荷軽減策を検討すること。

3. ワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み要請

- ①ワーク・ライフ・バランスを進める観点から企業の社会的責任として、保護者である従業員が学校行事や地域の教育活動に積極的に参加できるための環境整備を進めるよう、企業・雇用主を指導する。
- ②男性の育児等への参加を促進するため、男性の育児休業の取得促進など、男性が育児などに参加しやすい環境づくりを促進し、職業生活と家庭生活の両立可能な社会を実現する。
- ③国、都、都内区市町村の奨励事業、助成事業、融資支援事業、相談・アドバイス支援事業、事業主表彰事業などを総合的に社会に周知・啓発、アピールする。
- ④新規事業となる「中小企業ワークライフバランス実践支援事業」の研修会、推進企業ツアー、専門家派遣、推進助成金のあり方など具体的な推進は、労使団体と協議しつつ行う。
- ⑤各区市町村での中小企業のワーク・ライフ・バランスサポート事業を調査・集約して都版のサポート事業と合わせて都民に広報する。また、都・区市町村と推進協議を行う。

2017 年 5 月

日本労働組合総連合会東京都連合会

会 長 岡 田 啓



(構成組織・本部・地方本部・支部、分会名、または賛同する団体名)

組 織 名

代表者名

印

厚生労働大臣 塩崎恭久 様

東京労働局長 渡延 忠 様

非正規労働者の労働条件改善を強く求める団体要請書

今日の日本社会は、人口減少・少子高齢化が急速に進む状況下での経済の自律的、持続的成長が大きな課題となっています。政府は、日本の構造的な問題に挑み、未来を切り開く「一億総活躍社会」を目指す中、これを可能とする「働き方改革」を実現するため昨年、「働き方実現本部」を立ち上げ、日本社会の長時間労働を是正し、非正規労働者の均等・均衡処遇を進める実行計画をまとめ、今後の法整備を進めることとしています。

今般、私ども連合東京としてはこの働き方改革・非正規労働者の処遇改善について、団体要請趣旨に賛同する組織・団体とともに、国と東京労働局に対して、非正規労働者の処遇改善に関して、以下の具体的な要請事項の早急な実現を強く求めるものです。

記

1. 非正規労働者全般に関わる要請

- ①企業の非正規従業員から正社員への転換制度を支援する「正社員転換・待遇改善実現プラン」を大幅に拡充すること。
 - ②非正規労働者の職業訓練を拡充し、労働者のキャリアアップ支援、中小企業における正社員（中途）採用を支援する制度を拡充すること。
 - ③来年4月に迫った労働契約法18条、無期転換の申込権発生前の不合理な雇止めを厳しく抑制すること。また、無期転換後の正社員化で労働条件改善または、正社員との均等・均衡処遇を実現するための適正な労働条件確保のための周知、指導を徹底すること。
 - ④昨年12月20日「働き方改革実現本部」が報告した「同一労働同一賃金ガイドライン案」を使用者、勤労者に周知するセミナーなど、様々な機会をつくり、その趣旨の徹底をはかること。
- その際、労働契約法20条、不合理な労働条件の禁止規定にある、また、裁判でもその不合理性の判決が出されている通勤交通費、作業手当、食事手当などの公平支給を明示し、諸事項を明確化すること。
- ⑤その他、雇用・労働環境の変化に対応する非正規労働者のワークルールの整備、確立をはかること。

2. 公務非常勤・臨時職員の処遇改善に関わる要請

- ①公務職場における臨時・非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、現状把握に努めるとともに、解決に向けた取り組みを推進すること。
- ②公務職場の臨時・非常勤職員制度について法律上明確に位置づけ、勤務条件等について常勤職員との均等待遇の原則に基づいて関係法令、規則を適用すること。
- ③公務臨時・非常勤職員の賃金の決定については、地方自治体の本旨に基づき労使交渉・合意を尊重すること。
- ④公務職場で新たに整備される一般職非常勤職員への移行にあたって、現在雇用されている職員が、解雇・雇止め、あるいは賃金をはじめとする労働条件の切り下げにつながらないように配慮すること。
- ⑤臨時・非常勤職員の年次休暇制度、産前・産後休暇、病気休暇、忌引き休暇、育児・介護休暇、夏季休暇などの休暇・休業制度を法制化するよう働きかけること。
- ⑥臨時・非常勤職員の健康診断を義務付けるとともに、最低限、雇用保険・健康保険・厚生年金に法定通り加入させること。

3. 派遣・介護・保育労働者に関する要請

(1) 派遣労働者に関わる事項

- ①改正労働者派遣法施行(2015.9.30)から3年目を迎えるにあたり、派遣事業者のみならず派遣利用者事業者、派遣労働者への改正内容の周知を再度徹底させること。(当該派遣労働者の雇用安定措置・派遣先、派遣元における職業訓練、派遣期間に関わる労使協議の徹底・労働契約申込みなし制度内容など)
- ②派遣事業者の許可制一本化に向け、経過措置期間内での移行手続き完了の体制を整えること。
- ③改正に伴い重視されている派遣労働者のための雇用安定措置、教育訓練・キャリアコンサルティングの実施、均衡を考慮した待遇確保の履行状況による問題点から、取り組みを進めている「待遇改善プラン」の内容の拡充を行い、早期に目標実現をはかること。そのため、派遣元企業に義務づけた「派遣事業報告書」による報告と監督を徹底させること。
- ④派遣先の賃金額などの情報提供の配慮義務を指導徹底し、同一業種における派遣先・派遣元企業間の派遣料金決定において合理的料金決定がなされるよう、派遣先企業説明会などあらゆる機会を通じ指導すること。

(2) 介護労働者に関わる事項

- ①介護事業者に対して、労働法規・通達を周知徹底すること。また、2015年度に改定された介護報酬及び処遇改善加算が、介護職員の賃金へ確実に反映されるよう、十分な検証を行うとともに継続的な処遇改善がはかられるよう適正な運用を指導すること。
- ②処遇改善に資する介護労働者の「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の普及を行い、人材育成支援を拡充すること。

- ③一定の要件を満たした「介護職員等の医療行為」について、介護報酬上で評価すること。
- ④介護労働者を組織する労働組合との協議をもとに、様々な介護人材の確保と定着を推進すること。また、介護人材確保のプラットフォームを通じ、介護労働者の処遇の向上や介護業界全体の人材確保、職場への定着をはかること。
- ⑤国は、介護における「(産業別) 最低賃金」の創設に向けて、リーダーシップを発揮すること。

(3) 保育労働者に関わる事項

- ①不足問題の解消のため、保育労働者を組織する労働組合と協議するなど、有効な対策を講じること。
- ②保育士の賃金改善に取り組むための措置に基づき賃金改善が確実に実施できるよう、公立・民間保育所を指導・確認すること。
民間保育士については「子ども・子育て新制度」の実施により予算が確保されている保育士等処遇改善事業は基本給に反映する恒常的な制度とすること。
- ③保育士・保育所支援センター等の設置、機能強化などで保育士の処遇改善と人材確保を進めるための施策を実施すること。人材確保に向けた「潜在保育士」の就労支援に、経験（キャリア）評価と処遇への反映を支援すること。
- ④3歳児の保育士の配置を現行 20:1 から 15:1 に改善する予算措置を講じること。
- ⑤職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入が進むよう仕組みづくりに取り組む事業者を支援し、その結果や導入実績を検証し、処遇改善を行うこと。
- ⑥放課後児童クラブについては、処遇（社会保険の適用や常勤・非常勤の均等・均衡処遇等を含む）と職場環境の改善、研修機会の確保に努めるとともに、従事する者が全員有資格者となるようにすること。

2017 年 5 月

日本労働組合総連合会東京都連合会

会 長 岡 田 啓



(構成組織・本部・地方本部・支部、分会名、または賛同する団体名)

組 織 名

代表者名

印

東京都 知事

小池 百合子 様

非正規労働者の労働条件改善を強く求める団体要請書

今日の日本社会は、人口減少・少子高齢化が急速に進む状況下での経済の自律的、持続的成長が大きな課題となっています。政府は、日本の構造的な問題に挑み、未来を切り開く「一億総活躍社会」を目指す中、これを可能とする「働き方改革」を実現するため昨年、「働き方実現本部」を立ち上げ、日本社会の長時間労働を是正し、非正規労働者の均等・均衡処遇を進める実行計画をまとめ、今後の法整備を進めることとしています。

今般、私ども連合東京としてはこの働き方改革・非正規労働者の処遇改善について、団体要請趣旨に賛同する組織・団体とともに、東京都に対して、非正規労働者の処遇改善に関して、以下の具体的な要請事項の早急な実現を強く求めるものです。

1. 非正規労働者全般に関わる要請

- ①企業の非正規従業員からの正社員への転換制度を支援する施策を更に拡充すること。
- ②非正規労働者の職業訓練を強化し、労働者のキャリアアップ支援、中小企業における正社員（中途）採用を支援する制度を拡充する。
- ③労働契約法 18 条、無期転換ルールについて、企業の無期転換の申し込み権発生手前の不合理な雇止めを行わないよう助言する。
- ④労働契約法 20 条、不合理な労働条件の禁止規定について、あらゆる機会を通じて企業に周知を徹底すること。
- ⑤その他、非正規労働者の労働条件に関わる取り組みを使用者団体と連携して、積極的に取り組むこと。

2. 公務非常勤・臨時職員の処遇改善に関わる要請

- ①臨時・非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、現状把握に努めるとともに、解決に向けた取り組みを推進すること。
- ②臨時・非常勤職員制度について法律上明確に位置づけ、勤務条件等について常勤職員との均等待遇の原則に基づいて条例、規則を整備すること。
- ③臨時・非常勤職員の賃金の決定については、労使交渉・合意を尊重すること。また、通勤手当（実費弁償を含む）を全額支給すること。
- ④総務省研究会報告により、新たに整備される一般職非常勤職員への移行にあたって、現在雇用されている職員が、解雇・雇止め、あるいは賃金をはじめとする労働条件の切り下げにつながらないよう対応すること。
- ⑤臨時・非常勤職員の年次休暇制度、産前・産後休暇、病欠休暇、忌引き休暇、育児・介護休暇、夏季休暇などの休暇・休業制度を条例化すること。
- ⑥臨時・非常勤職員の健康診断を義務付けるとともに、最低限、雇用保険・健康保険・厚生年金について法定通り加入させること。

3. 派遣・介護・保育労働者に関する要請

(1) 派遣労働者に関わる事項

- ①改正労働者派遣法施行（2015 年 9 月 30 日）から 3 年目を迎えるにあたり、労働相談センターの取り組みで、派遣事業者のみならず派遣利用事業者、派遣労働者へ改正内容の周知を再度徹底させること。また、派遣事業の許可制一本化に向け、経過措置期間内での移行手続が進むよう指導監督を行うこと。
- ②都が行う助成金支出対象とする要件や顕彰・表彰に関する要件に、直接採用する従業員に加え、派遣社員の処遇改善要素も加味したものとするよう配慮すること。
- ③派遣先の賃金額などの情報提供の配慮義務を周知し、同一業種における派遣先・派遣元企業間の派遣料金決定において合理的料金決定がなされるよう助言・指導すること。また、派遣労働者の保護のため、雇用安定措置、教育訓練・キャリアコンサルティングの実施等に関する助言を行うこと。

(2) 介護労働者に関わる事項

- ①介護事業者に対して、労働法規・通達を周知徹底すること。また、2016 年度に改定された介護報酬及び処遇改善加算が、介護職員の賃金へ確実に反映されるよう、十分な検証を行うとともに継続的な処遇改善がはかられるよう適正な運用を指導すること。
- ②処遇改善に資する介護労働者の「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の普及を行い、人材育成支援を拡充すること。
- ③一定の要件を満たした「介護職員等の医療行為」について、介護報酬上で評価すること。
- ④介護労働者を組織する労働組合との協議をもとに、様々な介護人材の確保と定着を推進すること。また、介護人材確保のプラットフォームを通じ、介護労働者の処遇の向上や介護業界全体の人材確保、職場への定着をはかること。
- ⑤都は、介護における「（産業別）最低賃金」の創設に向けて、国に強く要望すること。

(3) 保育労働者に関わる事項

- ①不足問題の解消のため、保育労働者を組織する労働組合と協議するなど、有効な対策を講じること。
- ②保育士の賃金改善に取り組むための措置に基づき賃金改善が確実に実施できるよう、公立・民間保育所を指導・確認すること。
民間保育士については「子ども・子育て新制度」の実施により予算が確保されている保育士等処遇改善事業(5%)と東京都の補助制度を増額し、基本給に反映する恒常的な制度とすること。
- ③東京都「保育士・保育所支援センター」の機能強化と保育士の処遇改善と人材確保を進めるための施策を実施すること。人材確保に向けた「潜在保育士」の就労支援に、経験（キャリア）評価と処遇への反映を支援すること。
- ④3歳児の保育士の配置を現行 20:1 から 15:1 に改善する予算措置を講じること。
- ⑤職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入が進むよう仕組みづくりに取り組む事業者を支援し、その結果検証（導入実績）を行い、処遇改善を行うこと。
- ⑥いくつかの自治体で実施されている「家賃補助」についての東京都として、全都的な制度として補助金を制度化すること。
- ⑦放課後児童クラブについては、処遇（社会保険の適用や常勤・非常勤の均等・均衡処遇等を含む）と職場環境の改善、研修機会の確保に努めるとともに、従事する者が全員有資格者となるようにすること。

2017 年 5 月

日本労働組合総連合会東京都連合会

会 長 岡 田 啓



(構成組織・本部・地方本部・支部、分会名、または賛同する団体名)

組 織 名

代表者名

印

東京地方最低賃金審議会

会 長 森 建 資 殿

東 京 労 働 局

局 長 渡 延 忠 殿

2017年度 最低賃金に関する要請書

本格的な景気回復とその持続には、勤労国民の賃金を改善することが必要とされていることは極めて明白になっている。過去3年間にわたる春季生活闘争において賃上げが行われたとは言え、その波及効果は中小企業で働く多くの勤労者、非正規労働者にはその一部しか行き渡っていない。社会保険料の負担増、物価上昇などから実質賃金は対前年で一時はプラスとなったものの、全体では依然マイナス傾向となっている。

特に、非正規労働者の処遇は期待通りの改善を見せていない中、正社員を希望する不本意非正規率は4割に達し、非正規労働者が世帯主である世帯数が増加している。

連合が試算する都内のリビングウェイジは、時間額で1,090円であり、単身世帯でも177,000円となっており、今日の東京都地域最低賃金水準では大きくこれを下回る額となっている。政府「ニッポン一億総活躍プラン」2016年6月2日閣議決定では、「最低賃金では、年率3%程度を目途」として引き上げを確認している。連合東京は、全国平均1,000円を2020年に開催されるオリンピック・パラリンピックでの労働賃金では適用されるようステップを踏む審議を強く要請する。

記

1. 東京都最低賃金の改定

審議会では、2020年夏季オリンピック・パラリンピック開催時には1,000円となるよう、2017、2018、2019年度審議を充実したものとし、今年度の引き上げ額を決定すること。

2. 特定（産業別）最低賃金の存続

必要性の審議にあたっては、「公正競争の観点」だけでなく、「同一労働同一賃金の視点」からも論議を進め、同一産業内の賃金格差是正をめざした特定（産業別）最低賃金を存続させること。

以 上

2017年5月

日本労働組合総連合会東京都連合会

会 長 岡 田 啓



(連合東京構成組織・単組・地本・支部・分会)

代表者名・印

印