

## くらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくる『合意協力型』労使関係をめざす要求書

個人消費の落ち込みや、世界経済の先行きが不透明なもと、19秋闘では企業の将来展望をつくり、労働者のくらしと雇用をまもることが重要な課題となっています。また、労働者のくらしや雇用、日本経済を改善するためには10%への消費税増税は中止すべきです。

多くの産業で「人手不足」が深刻となり、中小・中堅企業では労働者の確保・定着は待ったなしの課題となっています。また、製品の品質の低下、不良・クレームの増加などの問題や、仕事をすすめるうえでのノウハウの継承や職場の技術・技能の継承が、多くの企業で重要な課題となっています。労働者を正社員として雇い、賃金・労働条件を改善しモチベーションを高めることで不良・クレームを減少させることができます。

人員不足の放置や成果主義の導入などは、労働者同士の不要な混乱やハラスメントにつながり、企業経営にとって悪い影響しか与えません。安定的な企業経営のためには、健康で安心して働ける職場を実現し、労働者のやる気を起こさせ、若い労働者とともにベテラン労働者を確保することが不可欠です。

JMITUはこれまでも経営者に対し、労働者の雇用とくらしをまもる責任と方針を明確にするとともに、企業の実態などの情報を労使で共有し、企業の将来展望について率直に話し合える「合意協力型労使関係」を確立することを求めてきました。同時に、労働者の知恵と力を引き出し、技術・技能や営業力など、現場の力を強めることで企業の将来展望をつくることなどを具体的な要求とともに求めてきました。企業状況など情報を労働組合に隠したり、経営環境の困難を労働者に一方的に転嫁したりする経営姿勢では労働者のモチベーションが上がらないだけでなく、企業の将来展望は生まれてきません。

人手不足が広がり働き方が変化するなか、働きやすい環境づくりを労使ですすめていくことが労使関係を前進させます。わたしたちの提起を率直に受け止めていただき、労使関係を前進させ、労働者の雇用をまもりながら、経営困難に立ち向かい、将来展望をつくりだすことが重要です。ついては、さらに「合意協力型労使関係」をいっそう前進させるために、次のとおり要求します。

### 記

1. 個人消費の落ち込みや、世界経済の先行きが不透明なもと、経営者の責任として労働者のくらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくるという経営理念を経営計画の土台に位置づけ、労使関係を前進させること。
2. 会社をとりまく環境についての最新の情報を常に労使が共有し、会社施策について共通の認識がもてるよう、決算状況、資本（株主）構成の変化、人事異動などの情報並びに中長期の会社方針を開示し説明すること。
3. 事前協議・同意協定を締結し、賃金・労働条件の変更、雇用、その他、重要な経営施策について労使の共通の理解と合意にもとづき協力して実行できる体制をつくること。
4. 職場の風通しを良くし、不良・クレーム、納期遅れなどについて、現場に責任を押し付けるのではなく、原因と対策を明らかにすること。また、人員の確保にあたっては正社員を採用し、労働者を大事にして定着を促進し、技術・技能の継承について経営者としての方針を明確にすること。労働者・労働組合からの指摘、政策提起に真摯に耳を傾け対応すること。
5. 銀行、親会社、ユーザー（市場）、取引業者の動きや産業・業種、政治の動向など、企業をとりまく社会的環境について、常に労使で話し合い、現状認識が一致できるよう努力するとともに、一致できる課題についての協力・共同を追求すること。
6. 以上の経営姿勢と労使関係のありかたを前提に、労使関係の前進と経営改善の課題について具体化をはかりその実現に足を踏み出すこと。

回答日 2019年10月1日（火）

当日は必ず団体交渉を開催のうえ、文書にて項目ごとに回答すること。

以上