

連合千葉発第18一 号

2023年11月15日

千葉県経営者協会  
会長 三枝 紀生 様

日本労働組合総連合会  
千葉県連合会  
会長 永富 博之

## 2023年度 政策・制度に関する要請

晩秋の候、時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。平素は連合千葉に対し格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、2023年度 政策・制度に関する要請内容を別添のとおり取りまとめましたので積極的な取り組みをお願い致します。

以 上

# 政策要請項目

## 1. 価格転嫁の円滑化

適正な価格転嫁の円滑化に向けて、千葉県・千葉労働局・経済団体・労働団体・金融機関などが連携した取り組みを展開できるような枠組みを設置したうえで、それぞれの役割に応じて、パートナーシップ構築宣言の実効性確保に向けた取り組みをより一層推進すること。

なお、取り組みにあたり「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の活用も検討すること。

## 2. ホワイト物流の促進

物流業界における取引環境の改善および長時間労働の抑制の実現のため、物流改善に関する会員企業への啓発や「ホワイト物流」推進運動の浸透をはかること。

## 3. 職業能力開発の向上

雇用形態や企業規模、在職・離職の違いにかかわらず、すべての働く者・働くことを希望する者が自己の職業能力を開発・発揮し、安定した質の高い雇用に就くことができるよう、千葉県や千葉労働局が提供する公的な職業能力開発機会に対し企業側の訓練ニーズを伝えるなど連携して実効性を高めること。

## 4. 雇用環境整備

① 最低賃金の上昇に伴い、パートタイム労働者の処遇改善につながっている一方で 103 万・130 万円の税法上の制限や 106 万円の社会保険加入を避けるために就業時間の制限を行う傾向があり、その結果として人手不足につながっている。

社会保険の適用については 2024 年 10 月から 51 人以上の企業に適用されることとなる。社会保険の負担は労使折半になるので、使用者がこの適用にならない様な働き方をする懸念がある。

配偶者の扶養範囲で働くことだけでなく、様々な働き方を選択するなかで、結果として所得や年金が増える、そして社会全体で社会保障を支えるために、経営者に正しい知識を正しく理解してもらえるよう取り組むこと。

- ② 短時間勤務制度や有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件、産後パパ育休等の両立支援のための個別制度の情報提供を行い、会員企業における取り組みを促進すること。

## 5. 障がい者雇用

障がい者雇用の法定雇用率が、現行 2.3%→令和 6 年度 2.5%→令和 8 年度 2.7%へと段階的に引き上げられる。また、令和 7 年度から除外率が引き下げられることとなっている。法定雇用率の引き上げと除外率の引き下げならびに事業主向けの支援策について会員企業へ周知すること。

## 6. 就職差別の廃絶

採用選考は「応募者の基本的人権を尊重すること」ならびに「応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと」の 2 点を基本的な考え方として実施することが大切であり、就職差別の撤廃に向け、次の事項について会員企業に周知徹底すること。

- ① 求人にあたって「統一応募用紙」「厚生労働省履歴書様式例（2021 年策定）」を使用すること。
- ② 個人の能力に必要としない「戸籍謄(抄)本の提出」や、面接時における「本籍地・出生地」、「家族構成・家族の職業や収入」、「男女差別につながる未婚・既婚や結婚の予定」等の質問は行わないこと。
- ③ 応募時における健康診断の実施や健康診断書の提出は、業務遂行に必要な特定職種に限定すること。

以上