

2020年3月3日

山口県経営者協会

会長 楠 正夫 様

山口県商工会議所連合会

会頭 川上康男 様

山口県商工会連合会

会長 藤村利夫 様

山口県中小企業団体中央会

会長 和田卓也 様

日本労働組合総連合会

山口県連合会

会長 伊藤 正則

要 請 書

貴職におかれましては、平素から連合山口の諸活動に対しご理解・ご協力を賜り、感謝申し上げます。また、山口県経済の活性化ならびに勤労者の総合福祉の向上にご尽力をいただいておりますことに、衷心より敬意を表します。

さて、わが国の経済動向は、日本銀行の「経済・物価情勢の展望（2020年1月22日）」によると、「わが国景気は、所得から支出への前向きの循環メカニズムが持続するもとの、増加基調をたどる」とし、先行きについては「海外経済の減速の影響が残るものの、国内需要への波及は限定的となり、2021年度までの見通し期間を通じて、景気の拡大基調が続くとみられる」としています。

企業業績は、2009年以降上昇を続け、2018年4-6月期に過去最高を記録しました。直近では世界経済の影響により減速感も見えますが、今なお高水準にあります。一方で、労働分配率は低下を続け、実質賃金も統計的には横ばいとなっており、個人消費については上向き感が見られるものの、回復に向けた勢いは依然として見られない状況にあります。

県内の雇用情勢についても近年改善が図られていますが、まだまだ非正規雇用の求人も多く、依然として、雇用の不安定化が大きな課題となっています。また、所得環境については、近年の春闘における賃上げの効果もあり、大企業・中小企業ともに改善が図られてきているものの、依然として大手と中小の賃金格差は大きく、引き続き格差是正に取り組まなくてはなりません。

他方、超少子高齢化・人口減少による人手不足が深刻さを増すなか、働き方改革関連法が中小企業も含め、本年4月より本格施行を迎えます。本法案は、働く者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現に向けて、「長時間労働の是正」「多様で柔軟な働き方の実現」「雇用形態に係わらない公正な待遇の確保」等に社会全体として取り組むとしたものであり、まずは改正内容の周知・徹底、そして実効性を高める取り組みが求められています。

こうした中、連合山口は、2020 春季生活闘争において、分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み「経済の自律的成長」と「社会の持続性」の実現をめざすとともに、「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向けた取り組みを広く社会に浸透させていくことなどを方針に掲げ運動を進めており、既に個別労使において具体的な交渉がスタートしています。

つきましては、真に「経済の自律的成長」と「社会の持続性」が実現するよう、いくつかの点について要請いたしますので、貴団体の理解と積極的な対応をお願い申し上げます。

記

1. 「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの強化と「賃金水準」の重視について

連合はこれまでの間「底上げ春闘」に取り組み、賃上げの流れの継続と企業規模間、雇用形態間などの格差是正に取り組み、一定の成果を出してきたが、この流れを止めることなく、賃上げのうねりを広げ、社会全体のものとしていかなければならないと考えている。そのためにも本格的な分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むこととしている。

長期にわたるデフレ経済によって広がった様々な格差を是正し、持続可能な社会・経済の実現に向けた取り組みを進めてきた。近年の「底上げ春闘」「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が一定程度浸透するなど成果を上げてきたが、企業規模間、雇用形態間などの格差は依然として縮まっていない。

働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには「人への投資」が不可欠であり、すべての企業労使は日本経済の一端を担うという社会的役割と責任を意識し、すべての働く者の労働条件の改善を図らなければならない。GDPの6割を占める個人消費が回復しなければ、「経済の自律的成長」という社会目標は達成され得ない。

したがって、2020春季生活闘争においても、個人消費にもつながる「月例賃金の引き上げ」の重要性について理解を求めるとともに、いまだ届いていない中小企業組合や非正規雇用労働者の賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの実効性を高めるためにも、賃金の上げ幅のみならず「賃金水準」を重視することについてもご理解いただきたい。

2. 中小企業の賃金引上げに不可欠な公正な取引関係の実現について

「底上げ・底支え」の取り組みを社会全体に波及させるためには、中小企業の賃上げ原資確保にもつながる取引の適正化の推進が不可欠であり、「サプライチェーン全体での付加価値の適正分配」が必要なことはこれまでも述べてきたところである。

引き続き、悪質な取引の抑制をはかるとともに、公正な取引を確保する啓発活動や、大手企業に対してはグループ企業等への支援を強化することなど、サプライチェーン全体の成長実現および公正な取引実現に向けた取り組みを強化していただきたい。

3. 働き方改革関連法について

2020年4月より働き方改革関連法の「同一労働同一賃金」の法規定が施行される。この関連法は、正規雇用労働者か非正規雇用労働者かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待

遇を確保し、同一労働同一賃金の実現のためのものであり、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。企業においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の処遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが重要である。

また、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取り組みについても不合理な待遇差があってはならないとされており、その点も含めて確認が必要である。

したがって、今回の法改正を踏まえ、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消が適切に実施されるよう、適切な対応を要請する。

他方、時間外労働の上限規制等については、本年4月より中小企業においても施行がスタートする。長時間労働を是正し、より良い働き方を実現していくためには、36協定の確実・適正な締結は不可欠であるが、昨年も述べた通り、平成25年度の厚生労働省の実態調査によると、36協定を結ばずに残業させている企業が多くあるという実態が浮き彫りになっている。協定が締結されていないければ、今回の法改正による時間外労働の上限規制が機能せず、結果として長時間労働が横行することも懸念される。

人口減少社会の中で我が国経済を持続可能なものとしていくためには、健康で働き続けられる労働時間と「社会生活の時間」の充実を含めた「ワーク・ライフ・バランス社会の実現」が不可欠であり、ましてや長時間労働が原因で尊い命や健康を奪われるということとはあってはならない。

依然として長時間労働が問題となっている我が国において、その是正は喫緊かつ最優先の課題である。長時間労働を是正するためには、36協定の適切な締結と実労働時間の客観的な把握、そのもとでの対応が急務であると考ええる。

中小企業において、36協定の確実・適正な締結と、長時間労働の是正に向けた対策について、今次春闘の主要なテーマとして労使の真摯な協議によって、職場の中の具体的なワークルールとして形成され、それが遵守されていくよう徹底していただきたい。

また、法令上「過半数代表者」が関与する制度は、労働関係法のみならず、多く存在しており、とりわけ働き方改革関連法に基づく労働基準法等の整備等に伴い、「過半数代表」が果たす役割の重要性が高まっている。しかしながら会社側の指名をはじめとした不適切な方法による選出が4割にも上るなど、必ずしも職場の代表としての正当性が担保できていない。過半数代表者の適切な選出、運用が図られるよう厳格な対応をお願いしておきたい。

4. 健全な企業経営と良好な労使関係の構築について

健全な企業経営を行うためには、「雇用確保」「労使協議」「公正分配」という生産性三原則を基本に、良好な労使関係のもと、労使が定期的に自社の財務状況を確認し、共通の認識をもったうえで一体となった業務運営を行う必要がある。また、「公正分配」はデフレからの脱却と経済の自律的成長にはなくてはならない前提となる。

連合山口では、従来から春闘交渉時に、組合に対し自社の財務資料の提示を求める運動を展開しているが、県内の中小企業の中には一部にそれを拒む実態が未だにあることから、定期的に労働組合へ財務資料を提示し、労使で共通認識が図られるよう徹底していただきたい。

以 上