

2021年3月2日

山口県経営者協会

会長 楠 正夫 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。

2019年末から顕在化した新型コロナウイルス感染は、私たちの社会・経済環境を変化させ続けており、わが国経済にも大きな影を落としています。

わが国の経済は、超少子・高齢化と人口減少という構造課題に加え、米中貿易摩擦などグローバル経済環境の悪化、コロナ禍による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症対策と収入不安による消費マインドの低下などにより、2020年4-6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなりました。政府の緊急経済対策、緊急事態宣言解除による経済活動の再開、GoToキャンペーンの実施などにより、抑制されていた需要が徐々に戻り、7-9月期は前期比で大幅なプラスに転じたものの、コロナ禍前の水準には戻っていません。加えて、11月以降の第3波の影響も懸念されます。

一方で、このコロナ禍のなか、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品などの生活必需品の製造、小売り、物流など、いわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしもその「働きの価値に見合った水準」となっていない現状なども明らかとなっています。

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、無期雇用労働者と有期・短時間・契約等労働者との雇用形態間などの格差は依然顕在しており、今次春闘においても「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを継続していかなければなりません。

他方、県内の雇用情勢については、求人が求職を上回って推移していますが、新型コロナウイルス感染症の影響により、弱い動きが続いている状況にあるなど、雇用不安が顕在化しつつあります。当面は最悪の事態を回避すべく緊急的な雇用対策等を実施していますが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることには変わりはありません。健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「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、個々人のニーズにあった働き方と処遇のあり方など、総合的な検討が必要となります。

こうした中、連合山口は、2021春季生活闘争において、国民生活の維持・向上をはかるた

め、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たすとともに、賃金は労働に対する対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもあることを労使双方で再認識したうえで、雇用の確保を大前提に、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざし運動をすすめており、すでに個別労使においても具体的な交渉がスタートしています。

本日は、今次春闘における意義と目的である「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて、いくつかの点について要請いたしますので、貴団体のご理解と積極的な対応をお願い申し上げます。

記

1. with コロナ/after コロナ時代における諸課題の解決に向けて

新型コロナウイルス感染症の猛威により、今の日本には感染不安と雇用不安が漂い続けており、社会全体の安心感を担保していくことは、待ったなしの重要事項であり、感染症対策と経済の復旧は本来、二律背反にはなく、社会の不安を解消することそのものが最重要の経済対策であると認識している。県内においても、観光・飲食・鉄道など特定の産業に依然として大きな影響を与えるなど、感染不安や、雇用・生活に対する不安を払拭しなければならないと考えており、以下2点についてお願いしておきたい。

- ① 職場での感染症対策の強化と感染リスクが高まる「5つの場面」の徹底
- ② 雇用・生活不安を払拭するため、国や県・市が実施している新型コロナウイルス感染症関連給付金・補助金・助成金を積極的に活用するよう周知すること。

2. 「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2014年以降、デフレの脱却、「経済の自律的成長」の実現とデフレ下の20年余りで広がった企業規模間、雇用形態などの格差是正のため、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みと合わせ、賃上げを実現しその流れを継続するとともに、格差是正についても一定の成果を上げてきた。

今次春闘における賃上げ環境は例年とは大きく異なることは認識するものの、コロナ禍以前からの構造課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。

その実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、山口県経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない。

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、2021春季生活闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むことについてご理解いただきたい。

3. 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

中小企業は県内経済の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。

「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とともに、「サプライチェーン全体での付加価値の適正分配」が必要であり、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。

4. 「人材の確保・定着」「人材育成」に向けた職場の基盤整備について

日本の構造的な課題である生産年齢人口の減少に対し、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備は重要であり、そのことが県内企業の発展にもつながり得ると考えている。したがって、そうした視点から以下の要請をする。

(1) 長時間労働の是正

働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、安全で健康に働くことができ、職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を同時に追求する必要があると認識している。したがって、以下4点についてお願いしておきたい。

- ① 36協定の確実な締結と締結に際しての業務量の棚卸や人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 年次有給休暇の取得率向上に向けた計画的付与の導入等、取得しやすい環境の整備
- ④ 36協定締結における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

(2) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、無期雇用フルタイム労働者と有期・短時間・派遣労働者間の不合理な待遇差を解消しなければならない。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。

(3) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を要請する。

5. 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

2021年3月2日

山口県商工会議所連合会
会頭 川上康男 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。

2019年末から顕在化した新型コロナウイルス感染は、私たちの社会・経済環境を変化させ続けており、わが国経済にも大きな影を落としています。

わが国の経済は、超少子・高齢化と人口減少という構造課題に加え、米中貿易摩擦などグローバル経済環境の悪化、コロナ禍による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症対策と収入不安による消費マインドの低下などにより、2020年4-6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなりました。政府の緊急経済対策、緊急事態宣言解除による経済活動の再開、GoToキャンペーンの実施などにより、抑制されていた需要が徐々に戻り、7-9月期は前期比で大幅なプラスに転じたものの、コロナ禍前の水準には戻っていません。加えて、11月以降の第3波の影響も懸念されます。

一方で、このコロナ禍のなか、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品などの生活必需品の製造、小売り、物流など、いわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしもその「働きの価値に見合った水準」となっていない現状なども明らかとなっています。

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、無期雇用労働者と有期・短時間・契約等労働者との雇用形態間などの格差は依然顕在しており、今次春闘においても「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを継続していかなければなりません。

他方、県内の雇用情勢については、求人が求職を上回って推移していますが、新型コロナウイルス感染症の影響により、弱い動きが続いている状況にあるなど、雇用不安が顕在化しつつあります。当面は最悪の事態を回避すべく緊急的な雇用対策等を実施していますが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることには変わりはありません。健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「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、個々人のニーズにあった働き方と処遇のあり方など、総合的な検討が必要となります。

こうした中、連合山口は、2021春季生活闘争において、国民生活の維持・向上をはかるた

め、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たすとともに、賃金は労働に対する対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもあることを労使双方で再認識したうえで、雇用の確保を大前提に、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざし運動をすすめており、すでに個別労使においても具体的な交渉がスタートしています。

本日は、今次春闘における意義と目的である「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて、いくつかの点について要請いたしますので、貴団体のご理解と積極的な対応をお願い申し上げます。

記

1. with コロナ/after コロナ時代における諸課題の解決に向けて

新型コロナウイルス感染症の猛威により、今の日本には感染不安と雇用不安が漂い続けており、社会全体の安心感を担保していくことは、待ったなしの重要事項であり、感染症対策と経済の復旧は本来、二律背反にはなく、社会の不安を解消することそのものが最重要の経済対策であると認識している。県内においても、観光・飲食・鉄道など特定の産業に依然として大きな影響を与えるなど、感染不安や、雇用・生活に対する不安を払拭しなければならないと考えており、以下2点についてお願いしておきたい。

- ① 職場での感染症対策の強化と感染リスクが高まる「5つの場面」の徹底
- ② 雇用・生活不安を払拭するため、国や県・市が実施している新型コロナウイルス感染症関連給付金・補助金・助成金を積極的に活用するよう周知すること。

2. 「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2014年以降、デフレの脱却、「経済の自律的成長」の実現とデフレ下の20年余りで広がった企業規模間、雇用形態などの格差是正のため、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みと合わせ、賃上げを実現しその流れを継続するとともに、格差是正についても一定の成果を上げてきた。

今次春闘における賃上げ環境は例年とは大きく異なることは認識するものの、コロナ禍以前からの構造課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。

その実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、山口県経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない。

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、2021春季生活闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むことについてご理解いただきたい。

3. 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

中小企業は県内経済の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。

「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とともに、「サプライチェーン全体での付加価値の適正分配」が必要であり、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。

4. 「人材の確保・定着」「人材育成」に向けた職場の基盤整備について

日本の構造的な課題である生産年齢人口の減少に対し、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備は重要であり、そのことが県内企業の発展にもつながり得ると考えている。したがって、そうした視点から以下の要請をする。

(1) 長時間労働の是正

働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、安全で健康に働くことができ、職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を同時に追求する必要があると認識している。したがって、以下4点についてお願いしておきたい。

- ① 36協定の確実な締結と締結に際しての業務量の棚卸や人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 年次有給休暇の取得率向上に向けた計画的付与の導入等、取得しやすい環境の整備
- ④ 36協定締結における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

(2) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、無期雇用フルタイム労働者と有期・短時間・派遣労働者間の不合理な待遇差を解消しなければならない。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。

(3) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を要請する。

5. 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

2021年3月2日

山口県商工会連合会

会長 藤村利夫 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。

2019年末から顕在化した新型コロナウイルス感染は、私たちの社会・経済環境を変化させ続けており、わが国経済にも大きな影を落としています。

わが国の経済は、超少子・高齢化と人口減少という構造課題に加え、米中貿易摩擦などグローバル経済環境の悪化、コロナ禍による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症対策と収入不安による消費マインドの低下などにより、2020年4-6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなりました。政府の緊急経済対策、緊急事態宣言解除による経済活動の再開、GoToキャンペーンの実施などにより、抑制されていた需要が徐々に戻り、7-9月期は前期比で大幅なプラスに転じたものの、コロナ禍前の水準には戻っていません。加えて、11月以降の第3波の影響も懸念されます。

一方で、このコロナ禍のなか、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品などの生活必需品の製造、小売り、物流など、いわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしもその「働きの価値に見合った水準」となっていない現状なども明らかとなっています。

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、無期雇用労働者と有期・短時間・契約等労働者との雇用形態間などの格差は依然顕在しており、今次春闘においても「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを継続していかねばなりません。

他方、県内の雇用情勢については、求人が求職を上回って推移していますが、新型コロナウイルス感染症の影響により、弱い動きが続いている状況にあるなど、雇用不安が顕在化しつつあります。当面は最悪の事態を回避すべく緊急的な雇用対策等を実施していますが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることには変わりはありません。健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「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、個々人のニーズにあった働き方と処遇のあり方など、総合的な検討が必要となります。

こうした中、連合山口は、2021春季生活闘争において、国民生活の維持・向上をはかるた

め、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たすとともに、賃金は労働に対する対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもあることを労使双方で再認識したうえで、雇用の確保を大前提に、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざし運動をすすめており、すでに個別労使においても具体的な交渉がスタートしています。

本日は、今次春闘における意義と目的である「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて、いくつかの点について要請いたしますので、貴団体のご理解と積極的な対応をお願い申し上げます。

記

1. with コロナ/after コロナ時代における諸課題の解決に向けて

新型コロナウイルス感染症の猛威により、今の日本には感染不安と雇用不安が漂い続けており、社会全体の安心感を担保していくことは、待ったなしの重要事項であり、感染症対策と経済の復旧は本来、二律背反にはなく、社会の不安を解消することそのものが最重要の経済対策であると認識している。県内においても、観光・飲食・鉄道など特定の産業に依然として大きな影響を与えるなど、感染不安や、雇用・生活に対する不安を払拭しなければならないと考えており、以下2点についてお願いしておきたい。

- ① 職場での感染症対策の強化と感染リスクが高まる「5つの場面」の徹底
- ② 雇用・生活不安を払拭するため、国や県・市が実施している新型コロナウイルス感染症関連給付金・補助金・助成金を積極的に活用するよう周知すること。

2. 「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2014年以降、デフレの脱却、「経済の自律的成長」の実現とデフレ下の20年余りで広がった企業規模間、雇用形態などの格差是正のため、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みと合わせ、賃上げを実現しその流れを継続するとともに、格差是正についても一定の成果を上げてきた。

今次春闘における賃上げ環境は例年とは大きく異なることは認識するものの、コロナ禍以前からの構造課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。

その実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、山口県経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない。

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、2021春季生活闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むことについてご理解いただきたい。

3. 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

中小企業は県内経済の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。

「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とともに、「サプライチェーン全体での付加価値の適正分配」が必要であり、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。

4. 「人材の確保・定着」「人材育成」に向けた職場の基盤整備について

日本の構造的な課題である生産年齢人口の減少に対し、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備は重要であり、そのことが県内企業の発展にもつながり得ると考えている。したがって、そうした視点から以下の要請をする。

(1) 長時間労働の是正

働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、安全で健康に働くことができ、職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を同時に追求する必要があると認識している。したがって、以下4点についてお願いしておきたい。

- ① 36協定の確実な締結と締結に際しての業務量の棚卸や人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 年次有給休暇の取得率向上に向けた計画的付与の導入等、取得しやすい環境の整備
- ④ 36協定締結における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

(2) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、無期雇用フルタイム労働者と有期・短時間・派遣労働者間の不合理な待遇差を解消しなければならない。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。

(3) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を要請する。

5. 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

2021年3月2日

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。

2019年末から顕在化した新型コロナウイルス感染は、私たちの社会・経済環境を変化させ続けており、わが国経済にも大きな影を落としています。

わが国の経済は、超少子・高齢化と人口減少という構造課題に加え、米中貿易摩擦などグローバル経済環境の悪化、コロナ禍による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症対策と収入不安による消費マインドの低下などにより、2020年4-6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなりました。政府の緊急経済対策、緊急事態宣言解除による経済活動の再開、GoToキャンペーンの実施などにより、抑制されていた需要が徐々に戻り、7-9月期は前期比で大幅なプラスに転じたものの、コロナ禍前の水準には戻っていません。加えて、11月以降の第3波の影響も懸念されます。

一方で、このコロナ禍のなか、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品などの生活必需品の製造、小売り、物流など、いわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしもその「働きの価値に見合った水準」となっていない現状なども明らかとなっています。

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、無期雇用労働者と有期・短時間・契約等労働者との雇用形態間などの格差は依然顕在しており、今次春闘においても「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを継続していかなければなりません。

他方、県内の雇用情勢については、求人が求職を上回って推移していますが、新型コロナウイルス感染症の影響により、弱い動きが続いている状況にあるなど、雇用不安が顕在化しつつあります。当面は最悪の事態を回避すべく緊急的な雇用対策等を実施していますが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることには変わりはありません。健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「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、個々人のニーズにあった働き方と処遇のあり方など、総合的な検討が必要となります。

こうした中、連合山口は、2021春季生活闘争において、国民生活の維持・向上をはかるた

め、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たすとともに、賃金は労働に対する対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもあることを労使双方で再認識したうえで、雇用の確保を大前提に、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざし運動をすすめており、すでに個別労使においても具体的な交渉がスタートしています。

本日は、今次春闘における意義と目的である「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて、いくつかの点について要請いたしますので、貴団体のご理解と積極的な対応をお願い申し上げます。

記

1. with コロナ/after コロナ時代における諸課題の解決に向けて

新型コロナウイルス感染症の猛威により、今の日本には感染不安と雇用不安が漂い続けており、社会全体の安心感を担保していくことは、待ったなしの重要事項であり、感染症対策と経済の復旧は本来、二律背反にはなく、社会の不安を解消することそのものが最重要の経済対策であると認識している。県内においても、観光・飲食・鉄道など特定の産業に依然として大きな影響を与えるなど、感染不安や、雇用・生活に対する不安を払拭しなければならないと考えており、以下2点についてお願いしておきたい。

- ① 職場での感染症対策の強化と感染リスクが高まる「5つの場面」の徹底
- ② 雇用・生活不安を払拭するため、国や県・市が実施している新型コロナウイルス感染症関連給付金・補助金・助成金を積極的に活用するよう周知すること。

2. 「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2014年以降、デフレの脱却、「経済の自律的成長」の実現とデフレ下の20年余りで広がった企業規模間、雇用形態などの格差是正のため、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みと合わせ、賃上げを実現しその流れを継続するとともに、格差是正についても一定の成果を上げてきた。

今次春闘における賃上げ環境は例年とは大きく異なることは認識するものの、コロナ禍以前からの構造課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。

その実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、山口県経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない。

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、2021春季生活闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むことについてご理解いただきたい。

3. 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

中小企業は県内経済の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。

「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とともに、「サプライチェーン全体での付加価値の適正分配」が必要であり、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。

4. 「人材の確保・定着」「人材育成」に向けた職場の基盤整備について

日本の構造的な課題である生産年齢人口の減少に対し、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備は重要であり、そのことが県内企業の発展にもつながり得ると考えている。したがって、そうした視点から以下の要請をする。

(1) 長時間労働の是正

働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、安全で健康に働くことができ、職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を同時に追求する必要があると認識している。したがって、以下4点についてお願いしておきたい。

- ① 36協定の確実な締結と締結に際しての業務量の棚卸や人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 年次有給休暇の取得率向上に向けた計画的付与の導入等、取得しやすい環境の整備
- ④ 36協定締結における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

(2) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、無期雇用フルタイム労働者と有期・短時間・派遣労働者間の不合理な待遇差を解消しなければならない。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。

(3) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を要請する。

5. 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