

2022年3月2日

山口県経営者協会  
会長 山本 謙 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、日本の経済は、長引くオミクロン株を含めた新型コロナウイルス感染症の影響の下にありますが、令和3年9月末の緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置の解除以降は、厳しい状況は徐々に緩和されており、持ち直しの動きがみられています。

しかしながら、勤労者家計は長期にわたり低迷し、コロナ禍で我慢を強いられています。セーフティーネットが脆弱なため、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受けています。とりわけ、非正規の約7割を占める女性労働者の雇用の不安定さや、生活面への影響が大きい状況です。企業規模、雇用形態、男女間などの格差は依然顕在しており、賃上げを行うことで「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。

また、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、コロナ禍から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、2022 春季生活闘争において、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開していきます。そのため労働組合が前に出て、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基本スタンスである、「人への投資」を積極的に求め、経済の好循環を起動する「働くことを軸とする安心社会」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. 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。

### 2. 「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化と「賃金水準の追求」について

連合は2014年以降、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させてきた。雇用の確保を大前提に、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、全体の底上げと同時に規模間、雇用形態、男女間などの格差是正の流れを加速させる必要がある。

そのためには、賃上げの流れを継続する中でこの間、山口県経済を支える中小企業、雇用労働者の約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が重要である。

経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「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5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、2022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。

企業規模間格差是正を進めるためには、「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」が必須であり、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」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備について

日本の生産年齢人口は、減少の一途をたどっており、コロナ禍から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

すべての働く者が「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、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる、安全で健康に働くことのできる職場の中で持てる能力を最大限に発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。したがって、以下 3 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 100%取得に向けた計画的付与の導入等、取得しやすい環境の整備および事業場外みなしや裁量労働の適正な運用の徹底

##### (2) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金の法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、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。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り、決定されることが基本であることを念頭に置き、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、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

教育訓練は、労働者の技術等の向上はもちろん、企業の発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、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。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、職場での働き方など、様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保に向けた環境整備など、広く「人への投資」を要請する。

以 上

【参考資料：連合山口春闘方針抜粋】

<2022 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする。			
	企業規模間格差	雇用形態間格差		
格差是正	目標水準*1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給ルールを導入する。</li> <li>・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。</li> <li>・水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」*2となる制度設計をめざす</li> </ul>		
	最低到達水準*3	<p style="text-align: center;">連合方針をめざす</p> <table border="1"> <tr> <td>                     35歳：266,250円                      30歳：243,750円                      企業内最低賃金協定1,150円以上                 </td> <td>企業内最低賃金協定1,150円以上</td> </tr> </table>	35歳：266,250円 30歳：243,750円 企業内最低賃金協定1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円以上
	35歳：266,250円 30歳：243,750円 企業内最低賃金協定1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円以上		
	最低到達水準*3	<p style="text-align: center;">山口県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす</p> <table border="1"> <tr> <td>                     35歳：248,100円                      30歳：225,600円                      企業内最低賃金協定1,060円以上                 </td> <td>企業内最低賃金協定1,060円以上</td> </tr> </table>	35歳：248,100円 30歳：225,600円 企業内最低賃金協定1,060円以上	企業内最低賃金協定1,060円以上
35歳：248,100円 30歳：225,600円 企業内最低賃金協定1,060円以上	企業内最低賃金協定1,060円以上			
最低到達水準*3	<p style="text-align: center;">連合リビングウェイジ（山口県）をクリアする</p> <table border="1"> <tr> <td>                     35歳：229,950円                      30歳：207,450円                      企業内最低賃金協定980円以上                 </td> <td>企業内最低賃金協定980円以上</td> </tr> </table>	35歳：229,950円 30歳：207,450円 企業内最低賃金協定980円以上	企業内最低賃金協定980円以上	
35歳：229,950円 30歳：207,450円 企業内最低賃金協定980円以上	企業内最低賃金協定980円以上			
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円*4以上」をめざす。</li> </ul>			

\*1…賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2019年8月7日）を踏まえ、2020年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35歳は30～34歳274,400円および35～39歳305,200円から、30歳は25～29歳244,600円および30～34歳274,400円から算出

\*2…2020年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金」292,178円（時間額1,771円・2020年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均165時間）から時給1,750円を設定し、月額に換算して算出

\*3…1年・1歳間差を4,500円、35歳を勤続17年相当、30歳を勤続12年相当とし、時給1,150円から積み上げて算出

\*4…2021連合リビングウェイジ中間報告（単身成人1,110円）および2020年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）177,700円（時間額1,077円）を総合勘案して算出

### 賃金実態が把握できない場合

賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約 25 万円）と賃金カーブ維持分（1 年・1 歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約 30 万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500 円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の 2%相当額との差額を上乗せした金額 6,000 円を賃上げ目標とし、総額 10,500 円以上を目安に賃上げを求める。

### 《賃金引き上げ要求の概要図》

要 求 額    10,500 円	賃 金 引 上 分    6,000 円
	賃金カーブ維持分    4,500 円