

2023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、山口県内の景気は、全体として持ち直しているとされているものの、感染症の長期化や原材料・物価高の影響もあり、働く者の生活は苦しさを増しています。

また、企業においては規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みが進んでいますが、依然道半ばであり、さらなる取り組みが求められています。

加えて、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や、適切な価格転嫁によるコスト負担を通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げを図る必要があります。

一方、超少子高齢化により生産年齢人口の減少が深刻となる中、将来にわたり人材を確保・定着させ生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要です。

こうした中、連合山口は、2023 春季生活闘争において、賃上げ、働き方の改善、政策・制度の実現を柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、月例賃金の改善など「人への投資」を方針として掲げ運動を進めています。

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」をより一層積極的に行うことで、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環の実現に向けて、下記のとおり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. 「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において、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、2023年春季生活闘争において、28年ぶりとなる5%程度の賃上げ目標を提起し、「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、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。

2. 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について

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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須であり、下請中小企業振興法「振興基準」の2022年度改正を踏まえ対応していく必要がある。

引き続き、悪質な取引の抑制をはかるとともに、下請事業者による価格協議の促進や、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. 「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と、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始(2023年4月)に向けた周知徹底
- 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) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も希望者全員が、年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保を図るよう要請する。

（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、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」を要請する。

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。

５．労働関係法の周知徹底について

連合山口の労働相談事例を見ると、依然として、労働関係法に関する労働者側の知識不足が浮き彫りとなっている。未然に労働紛争を防止するためには、使用者側はもちろんのこと、労働者側にも、きちんとした労働関係法の知識習得が必要と考える。

よって、労使紛争のない健全な企業経営を行う観点で、加盟企業に対し、パート、有期、派遣で働く非正規労働者を含めたすべての労働者の労働法令遵守の点検を実施するとともに、正規・非正規労働者に労働法制の周知を行うよう指導をお願いしたい。

以 上

【参考資料：連合山口春闘方針抜粋】

<2023 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ3%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む5%程度とする。					
格差是正	目標水準* 1	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="width: 30%;">企業規模間格差</th> <th>雇用形態間格差</th> </tr> <tr> <td> 35歳：290,000円 30歳：261,000円 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・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。 ・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 </td> </tr> </table>	企業規模間格差	雇用形態間格差	35歳：290,000円 30歳：261,000円	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・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。 ・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
	企業規模間格差	雇用形態間格差				
	35歳：290,000円 30歳：261,000円	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・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。 ・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 				
	最低到達水準* 3	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">連合方針をめざす</th> </tr> <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>	連合方針をめざす		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
連合方針をめざす						
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	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="2" 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</th> </tr> <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>	山口県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす		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	
山口県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす						
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	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">連合リビングウェイジ（山口県）をクリアする</th> </tr> <tr> <td> 35歳：229,950円 30歳：207,450円 企業内最低賃金協定1,020円以上 </td> <td>企業内最低賃金協定1,020円以上</td> </tr> </table>	連合リビングウェイジ（山口県）をクリアする		35歳：229,950円 30歳：207,450円 企業内最低賃金協定1,020円以上	企業内最低賃金協定1,020円以上	
連合リビングウェイジ（山口県）をクリアする						
35歳：229,950円 30歳：207,450円 企業内最低賃金協定1,020円以上	企業内最低賃金協定1,020円以上					
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・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円以上」をめざす。 					

*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、2021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275,800円および35～39歳305,000円から、30歳は25～29歳246,200円および30～34歳275,800円から算出

*2…2021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の平均値」291,844円（時間額1,769円・2021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

り) 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 3%相当額との差額を上乗せした金額 9,000 円を賃上げ目標とし、総額 13,500 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 13,500円	賃 金 引 上 分 9,000円
	賃金カーブ維持分 4,500円