

2024年3月4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 矢 敷 健 治 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1年3か月ぶりに緩やかに回復しているとされ、個人消費についても、「持ち直している」から「着実に持ち直している」に上方修正はされましたが、不安定な国際情勢などにより原材料価格や燃料費の高騰が続き、毎月のように身の回りの生活必需品や食材などについても価格改定がされ、今も物価上昇が続いていることから、名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質賃金は20か月に渡り連続でマイナスとなり、国民、勤労者世帯の生活は苦しさを増しています。

連合山口は、20年以上にわたる企業と家計のデフレマインド（物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方）を根底から変えるべく、本年度で3年目となる「未来づくり春闘」とし、社会全体で問題意識を共有することで、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」をスローガンとして、2024春季生活闘争を展開しています。

この間、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められてきました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、デフレ脱却と経済の好循環を実現し、継続的な賃上げを行うためには、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、働き方を含めた取引の適正化に取り組むことと併せて、11月に内閣官房及び公正取引委員会により策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が趣旨に沿った実効性のあるものとなるよう企業内において浸透を図ることで、社会全体の生産性と労働条件の底上げを図ることが必要だと考えます。

一方、わが国の避けては通れない課題である超少子高齢化により生産年齢人口が年々減少し、各方面においても人手不足が深刻となる中、将来にわたり人材を確保し定着させ生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要だと考えます。

こうした中、2024春季生活闘争においては、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を実現するため、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企業規模間、雇用形態間、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。

経済成長や企業実績の後追いではない産業・企業・経済・社会の原動力となる「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、2024春季生活闘争においては、昨年の5%「程度」の賃上げ目標から、5%「以上」とする目標を提起し、昨年度の「①全体の賃上げ率は高まった。②中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。③中小企業ほど人手不足が深刻である。④中小企業ほど適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。」という成果と課題を踏まえ「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に向けた積極的な取り組みを要請する。

### 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と労務費の価格転嫁について

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、「パートナーシップ構築宣言」への企業参画の推進、また、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の強化をされたい。

加えて、昨年11月に政府により示された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、労務費への価格転嫁の理解浸透と拡大や発注者・受注者の双方が実情について協議する場を設定するなど、実効性のある取り組みを要請する。

### 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

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要であり、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得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 4 点について要請する。

- ① 36 協定の確実な締結とその際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、月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50% 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。
- ④ 建設業、自動車の運転業務、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（いわゆる 2024 年問題）に向けた労使協議および遵守徹底の取り組み。

#### (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むこととし、以下の 2 点について要請する。

- ① 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024 年 4 月施行）を踏まえた対応（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進めること。
- ② 派遣労働者について、職場への受入れに関するルールの協約化を図るとともに、直接雇用を積極的に受入れること。

#### (3) 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。

#### (4) 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とより、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. 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、正確な労働関係法の知識習得が必要と考える。

よって、労働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、使用者側はもとより、正規・非正規労働者にも労働法制の周知・徹底をはかるよう要請する。

以 上

【参考資料：連合山口 2024 春闘方針抜粋】

<2024 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	<p>経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。</p> <p>賃上げ分 <b>3%</b>以上<sup>1</sup>、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め <b>5%以上</b>の賃上げ目安とする。</p>	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準	<p>35歳：296,000円</p> <p>30歳：266,000円<sup>2</sup></p> <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1,795円・月給296,000円以上」<sup>3</sup>となる制度設計をめざす</li> </ul>
	最低到達水準	<p style="text-align: center;"><b>連合方針をめざす</b></p> <p>35歳：274,500円</p> <p>30歳：252,000円<sup>4</sup></p> <p>企業内最低賃金協定1,200円以上</p>
	到達水準	<p style="text-align: center;"><b>山口県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす</b></p> <p>35歳：258,000円</p> <p>30歳：235,500円</p> <p>企業内最低賃金協定1,100円以上</p>
底支え	<p style="text-align: center;"><b>連合リビングウェイジ（山口県）をクリアする</b></p> <p>35歳：249,750円</p> <p>30歳：227,250円</p> <p>企業内最低賃金協定1,050円以上</p>	
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1,200円以上」<sup>5</sup>をめざす。</li> </ul>	

○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、格差是正分を含め **15,000円以上**<sup>6</sup>を目安とする。

<sup>1</sup> 内閣府の年次見通し（2023年度実質GDP1.3%、消費者物価2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性などを総合的に勘案。

<sup>2</sup> 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、2022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281,000円および35～39歳312,500円から、30歳は25～29歳251,200円および30～34歳281,000円から算出。

<sup>3</sup> 2022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」296,111円（時間額1,795円・2022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1,795円を設定し、月額に換算して算出。

<sup>4</sup> 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1,200円から積み上げて算出。

<sup>5</sup> 2021連合リビングウェイジに足元の物価上昇を考慮した別紙1「連合リビングウェイジ2023簡易改定版総括表」（単身成人1,175円）、および2022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）181,200円（時間額1,098円）を総合勘案して算出。

<sup>6</sup> 15,000円は連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）の5%に相当する金額。15,000円以上の内訳：賃金カーブ維持分4,500円＋格差是正含む賃上げ分10,500円以上。