

2024年3月6日

日本労働組合総連合会静岡県連合会  
会長 角山 雅典 様  
連合静岡中小労働委員会  
委員長 白戸 康章 様

静岡県中小企業団体中央会  
会長 山内 致雄



## 2024年春季生活闘争に関する貴会の要請についての回答

ロシアによるウクライナ侵攻や中国経済の減速などにより、世界経済は先行き不透明な状況が続いております。我が国経済は、新型コロナウイルス感染症による行動制限が緩和され、明るい光が見えてきたものの、原材料やエネルギーコスト高騰による収益力の低下など、依然として厳しい経営環境が続いております。

今後、景気回復を実現するためには、物価上昇に見合う賃金の確保が重要であることは、中小企業・小規模事業者においても十分認識しておる一方で、その対応が困難な状況にある事業者が多数存在する状況にあります。

中小企業の賃上げに関する調査では、実施予定が6割を超える中で、防衛的な賃上げによるものが6割を占めるなど、収益力の向上が見えない中、従業員の安定的な生活維持のための賃上げに踏み切る企業も多数ございます。

このように適正な賃金の確保は、人材確保という点に於いても重要な意味を持っており、企業の自助努力が基本であることは言うまでもありません。一方で、賃上げは業種・業態を超えた中小企業全体の課題であるため、自助努力に加え、収益力の向上を目指した組合組織による支援がますます重要となっております。

そこで、本会では「稼ぐ力向上」をテーマに掲げ、組合の組織力を活かし、中小企業・小規模事業者の「稼ぐ力向上」に向けて、組合を軸とした様々な事業に取り組んでおります。

しかしながら、収益力の向上は企業の規模・業種・業態・地域によって進捗状況が大きく異なるため、一律の賃金引上げへの対応は未だ困難な状況にあると言わざるを得ません。

今般に於ける貴会の要請につきまして、これまで申し上げた企業の実情を十分に考慮した上での対応案を検討し、下記の通り報告させていただきます。

### 1. 賃金改定

本会会員組合傘下の企業に於きましては、中小企業・小規模事業者が主体であると共に、その多くが下請の立場にあります。

本会の令和5年12月期景況調査に於いて、主要3指標である「売上高」、「収益状況」、「業界の景況」を含む7指標が前月と比べ悪化しております。製品等の付加価値向上への取り組みなどにより、収益力の向上に努めておりますが、価格転嫁が進まないことで収益確保が果たせない状況が続いております。

このような中で、人を貴重な経営の源としている中小企業にとりましては、経済の好循環のためにも、賃金引き上げの重要性は十分認識しているところであります。しかしながら、運送業や建設業では、「2024年問題」により、人手不足に加え、新しい働き方を求められる状況にある中で、中小企業には賃上げに対する体力は十分であるとは言えません。

現状では、一律・画一的な賃金改善は企業の業績を更に悪化させる恐れがあり、それが経営者の経営意欲を削ぐことに繋がることも懸念されます。

従業員の様々な処遇改善や一時金、或いは手当といった多様な方法に依る賃上げの実施を含め、年間総支給額の上乗せなど、労使間での協議が十分に行われるよう啓発すると共に、中小企業・小規模事業者に対するデジタル技術を活用した事業の効率化や働き方改革による生産性向上の支援等を通じて、賃金引き上げを促進して参ります。

業界や業種の現況を考慮すると共に、各企業の実情に合わせた対応がとられるよう引き続き啓発と周知を図りたいと考えます。

### 2. 取引の適正化

下請の立場にある中小企業・小規模事業者の雇用維持・確保のためには、元請との取引環境の改善を通じた原資確保が必要となります。このような中、エビデンスが明確な原材料費は交渉が進む一方で、エネルギーコストや労務費は製造原価への振り分けが難しく、交渉が進んでおりません。特に、人件費については、前述のとおり、6割以上の中小企業が来年度に賃上げを行うとしておりますが、その多くが人手確保のための防衛的賃上げであり、前向きな賃上げが進まない状況となっております。

まずは、価格転嫁や取引の適正化を進める上で、パートナーシップ構築宣言の更なる啓発・促進が重要となりますが、賃金などの間接コストに対する価格転嫁の実現が大きな課題となっております。また、大手の賃上げによるコスト上昇分が取引先である中小企業にしわ寄せが及ぶことがないように注視する必要があります。

景気回復の好循環の第一は取引条件の改善であり、これは雇用環境改善のための必須条件とも言えます。社会全体で大手・中堅企業との取引条件の改善等が図られるよう機運醸成にご協力を賜りますようお願い申し上げます。

### 3. 誰もが安心・安全に働ける職場環境整備

労働基準法をはじめとする各種法令の遵守、ワークルールの徹底は、企業の人材確保・定着のための必須条件となります。本会では会員組合等を通じ、労働雇用に関連する法律への適正な対応を促すと共に、多様化する働き方をこれまで以上に重要視する経営者意識の醸成、誰もが安心安全に働ける職場風土づくりの推進など、時代と共に変化する働き方に対応する職場環境整備を支援して参ります。

### 4. ジェンダー平等・多様性の推進

本会では、女性やシニアと企業のマッチングイベント等の実施を通じ、多様な人材が活躍できる場の拡充を推進しております。外国人材については、平成27年より外国人技能実習制度適正化事業を実施しております。県内140を超す監理団体に対し、正規従業員と同等な労務管理の適正化に向け、引き続き取り組んで参ります。今後もこうした企業支援を通じ、様々な違いを持った人々が互いを認め合い共生していくことで、やりがいをもって働くことができる職場づくりを推し進めて参ります。

### 5. 働くことの大切さ、楽しさ、やりがいを実感できる環境づくり

働くことの大切さ、楽しさ、やりがいは、個々の価値観や志向によって異なりますが、個々の能力が十分に発揮できる職場環境整備に向けた支援を積極的に推進して参ります。

人手不足や人材流出が課題となる現状において、企業と従業員双方のエンゲージメントの強化だけでなく、企業そのものの成長や競争力アップに繋がると考えます。

また、本会「中小企業組合デジタル化サポートセンター」では、テレワークやリモート会議等の導入支援をはじめとしたデジタル活用支援に注力しており、多様な働き方が選択できる職場環境の構築に引き続き対応して参ります。

以上