

2022年3月2日

日本労働組合総連合会静岡県連合会
会長 中西清文様
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

2022年春季生活闘争に関する貴会の要請についての回答

長期化するコロナ禍の影響により、中小企業・小規模事業者を取り巻く経営環境は大変不安定な状況が続いております。日々変動する情勢に於いて、変化が常態化したことによりニューノーマル時代を迎え、事業者は新たな時代の様々な対応を迫られている状況です。

未だ先行きの不透明感が拭えぬ状況下のもと、複雑化する経営課題の解決に向け、各企業では労使一体となり事業活動に取り組んでおり、今後もそのような状況は継続するものと考えます。

コロナ対策に加え、事業の効率化や生産性向上を目的としたデジタル化等への対応をはじめとして、昨今ではGXやSDGsなど、環境へ配慮した企業活動にも注力する必要性があり、企業活動は多様化した社強ニーズに対し、柔軟に対応していく必要があります。

静岡県内の中小企業・小規模事業者に於きましても例外ではなく、地域・業種・業態・規模の違いによって多種多様な経営課題を抱えており、その多くは事業継続のための資金確保や前述の経営課題に対応出来ているとは言い難い状況でございます。

よって、雇用面での一律対応は困難であることから、この度の貴会の要請につきまして、本会としては企業の実情を考慮した上での対応案を検討し、下記の通り報告させて戴きます。

1. 定期昇給相当額と年齢別ミニマム額の確保

本会の令和4年1月期景況調査において、多くの業種が低調推移しており、中小企業・小規模事業者は総じて厳しい環境下に置かれております。

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予測されます。

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啓蒙、周知を図りたいと考えます。

2. 賃金改定

本会会員組合傘下の企業に於きましては、小規模事業者が主体であると共に、その多くが下請けの立場にございます。そのため元請けとの取引環境の改善を通じた原資確保が実現出来なければ、中小企業・小規模事業者の苦しい台所事情は好転せず、現状の雇用維持・確保にも大きな影響を及ぼすことが懸念されます。

社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よる賃上げの選択肢の中での年間総支給額の上乗せ等について、労使間の協議が行われるよう啓蒙すると共に、中小企業・小規模事業者に対する事業の効率化や働き方改革による生産性向上の支援、2022年4月から始まる賃上げ促進税制や関連施策の活用を通じて、賃金引き上げを促進して参りますが、2%程度の賃上げ実施は困難との認識のもと、各企業の経營業績や業界、業種の現況を考慮し、各企業の判断に委ねたいと考えます。

3. 法令の順守とワークルールの徹底

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。法令に基づく適正な雇用管理を踏まえ、企業の二極化を防ぎ、中小企業・小規模事業者に於ける雇用管理の適正化支援を通じた働く場としての魅力アップを支援致します。

4. 取引の適正化

下請け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、元請け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。

懇談会の開催等を通じた公正取引委員会との情報交換、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法による「取引上の配慮」や下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等法令の周知をはじめ、公的相談窓口（下請けかけこみ寺）の利用促進等を通じて、大企業による下請け中小企業への「しわ寄せ」が、下請け等中小企業の働き方改革の妨げにならないよう取引の適正化に取り組んで参ります。

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。

5. 未組織労働者・非正規雇用で働く者の処遇改善

時間額目安1,000円以上につきましては、前述の如く、中小企業・小規模事業者の取引環境の改善や新たな付加価値の創出等、生産性向上が果たされない限り企業の採算性は低下し、倒産、廃業、休業に追い込まれることが懸念されます。

故に中小企業・小規模事業者の経営力強化と共に、最低賃金の順守や同一労働同一賃金の実現等、法令に則った非正規労働者の処遇の改善に資するよう働きかけて参ります。

6. 多様化する働き方への対応

いわゆる「同一労働同一賃金」への対応を迫られる「パートタイム・有期雇用労働法」の中小企業への適用、並びに70歳までの就業機会確保を努力義務とする「改正高年齢者雇用安定法」が2021年4月より施行されています。本会では会員組合等を通じ、法改正への適正な対応を促すと共に、多様な働き方を受け入れる経営者の意識向上、働きがいを感じられる社員のポジティブ化、多様な働き方に対応する管理体制の整備等を支援して参ります。

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IT活用支援に注力しており、多様化する職場環境の整備に対応して参ります。

7. ジェンダー平等・多様性の推進

本会では、女性人材やシニア人材、外国人材の活用・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に取り組んでおります。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、これは県内100を越す監理団体に対し、正規従業員と同等な労務管理の適正化に向けて、社会保険労務士等専門家による訪問指導等を実施しております。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、やりがいをもって働くことができる職場づくりを推進して参ります。

以上、ご報告申し上げます。