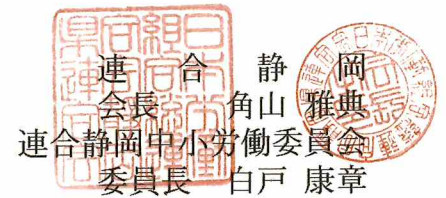


2024年3月6日

静岡県中小企業団体中央会
会長 山内 致雄 様



2024 春季生活闘争に関する要請書

世界経済は、ロシアのウクライナ侵攻やパンデミック、生活費高騰の危機などにより回復は遅く、ばらつきがあり地域間格差は拡大しています。不安定な国際情勢のもと、日本経済はコロナ禍からの脱却が進み、緩やかに回復しており、企業業績は底堅く、利益水準も高いことから、**2023** 春闘の賃上げ率はおよそ **30** 年ぶりの高い水準となりました。経団連は「賃上げのモメンタム（勢い）が強まり、これまでとはステージが変わった」と分析し、物価と賃金の好循環に向けた起点と位置付けています。

しかし、経済社会活動が回復する中で、賃上げが物価上昇に追いつかない状況が長期化し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しています。企業においては、人手不足感の強まりや適切な価格転嫁が進まないなど、多くの課題や問題を抱えています。

誰もが安心・安全に暮らしていける社会を実現するためには、企業間における労務費の適正な転嫁のための価格交渉の実現をはじめ、職場の様々な課題や問題解決など労使間の協議とコミュニケーションを今まで以上に深め、労使で協力し、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことが必要です。

連合静岡は、国内外の情勢が目まぐるしく変化する中で、経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、「未来づくり春闘」を深化させ、すべての働く人の生活の持続的向上と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、5%以上の賃上げを目指します。

以上を踏まえ、貴会に対し下記の通り要請します。貴会加盟の企業に対しましても周知の程、併せて宜しくお願いいたします。

記

1. 賃金改定

経済の好循環、消費の活性化など経済社会のステージ転換を着実に進めるために、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げの実現を要求します。

また、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安全と産業の公正基準を担保し、さらに魅力ある産業・企業にすべく、企業内で働くすべての労働者を対象とした「企業内最低賃金協定の締結」を要請いたします。とりわけ、未組織労働者・非正規雇用で働く者については、早期に時給1,200円以上となるよう処遇改善を要請します。

【定期昇給相当額】

所定内賃金	組合数	組合員数	定昇相当額 (賃金カーブ維持分)	
			18歳～55歳 (99,486人)	18歳～59歳 (107,715人)
・全産業 ・全規模 ・男女計	244組合	108,537人	4,552円	4,360円
	平均年齢(全年齢)	平均勤続(全年齢)	平均所定内賃金(全年齢)	
	39.8歳	16.1年	307,660円	

※賃金調査集約データ数は130,009人分。算出データは、パート、再雇用など非正規社員を除く

【年齢別ミニマム額】

(4次回帰・第1十分位数)

年齢	金額	年齢	金額
18歳	165,950円以上	40歳	249,090円以上
20歳	176,210円以上	45歳	255,590円以上
25歳	200,900円以上	50歳	260,050円以上
30歳	222,110円以上	※(55歳)	(262,080円以上)
35歳	238,260円以上	※(59歳)	(262,200円以上)

個別賃金実態調査の集約データ(244組合・108,537名)から策定した定昇相当額(賃金カーブ維持分)・年齢別ミニマム額(4次回帰・第1十分位数)を最低限維持すべき水準と位置付けて、賃金水準の底上げ・底支えを意識した処遇改善を要請いたします。

※55歳・59歳は18～59歳までの賃金カーブ維持分より算出したものです。

2. 取引の適正化

2023年6月、静岡県と県内経済団体・労働団体等(13団体)は、取引先との共存共栄や取引条件のしわ寄せ防止など地域経済の活性化を目的に、「パートナーシップ構築宣言の普及・促進と実効性向上に向けた共同宣言書」を交わしました。

公正取引委員会の調査によれば、原材料価格やエネルギーコストに比べ、労務費の価格転嫁は進んでいません。そもそも労務費は原材料価格やエネルギーコストと同じく適正に価格に反映させるべきコストです。地域経済の担い手であり、雇用の7割を占める中小企業が、急激な物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するためには、その原資を確保できる取引環境を整備することが重要です。

2023年11月、内閣官房・公正取引委員会は「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」により、発注者および受注者それぞれが採るべき行動・求められる行動が12の行動指針として示されました。行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害する恐れがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法および下請代金法に基づき厳正に対処することを明記しています。

企業の収益力の向上やサプライチェーン全体で生み出した付加価値の分配、賃上げによる人への投資など、成長と分配の好循環に向けて、実効性のある「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と内閣官房・公正取引委員会の12の行動指針の周知を要請します。

3. 誰もが安心・安全に働ける職場環境整備

2024年4月施行の「働き方改革関連法」の改正に関わる運送・物流、建設業などを含む「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けた職場環境整備と法令順守を要請します。誰もが安心・安全に働くことができる、また多様な働き方ができるよう、長時間労働の是正、ハラスメント対策、非正規雇用労働者や障がい者、60歳以降の労働者などの雇用安定や処遇改善とあわせて、いかなる経済情勢下であっても労働基準法をはじめとする各種法令の順守、ワークルールの徹底について、労使で共通の認識を有していることを確認し、実践していくことが重要です。法令順守とワークルールの周知をあわせて要請します。

4. ジェンダー平等・多様性の推進

帝国データバンクの調査によれば、企業で働く女性管理職の全国平均割合は9.8%、静岡県は8.7%、女性社長の全国平均割合は8.3%、静岡県は6.9%となっています。政府は、女性管理職割合30%以上の目標を掲げていますが、現実には1割にも届いていません。生産年齢人口の減少、多様性を重要視する社会において、女性活躍は企業の姿勢を評価する要因の一つとなっています。女性の能力を十分に発揮できる雇用環境づくりとして、次世代を担う女性リーダーのキャリア開発・育成の強化が必要です。

また、働く人の多様化が進む中、LGBT理解増進法の施行もあり、性別、年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持ってともに働き続けられる就業環境の改善等、職場づくりを要請します。

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

近年、技術革新のスピードも早く人間の仕事がAIやロボットに置き換わる時代も遠くありません。「人生100年。生涯現役」と言われる時代です。長く生き生きと働き続ける中で、生きがいや働きがい・働きやすさなどを実感できれば人生はより良いものとなります。私たちは働くことで賃金を得ながら、職場の人間関係の構築や社会とのつながり（コミュニティ）など、社会生活に必要なかつ重要なことを学んでいます。

企業の発展と私たちの生活の安定・向上は、企業と従業員双方の関与によって結びつき（エンゲージメント）を強めています。楽しいこと・辛いこと・苦しいこと、感じ方は人それぞれですが、従業員のエンゲージメントが高まれば労働意欲の向上や人材の確保・定着、企業の業績や生産性の向上に繋がり、結果的に企業と従業員双方が成長できる好循環となります。

人手不足・人材流出が課題となる現状においてエンゲージメントを高めることは働きやすい職場づくりにとどまらず、企業そのものの成長や競争力アップにもつながる重要な経営戦略の一つです。

DX（デジタルトランスフォーメーション）による自社の競争力を高める施策とともに、従業員が働きがいと働きやすさ双方を実感できる施策、環境づくりを要請します。

以上