

2024年2月8日

広島県中小企業団体中央会
会長 伊藤 學人 様



2024春季生活闘争に関する要請書

貴組織におかれましては、日頃より広島県内の労働者の労働条件の改善や雇用の安定に全力で取り組んでおられることに、心より敬意を表しますとともに、連合広島の諸活動にもご理解とご支援をいただき厚く御礼申し上げます。

さて、2023 春季生活闘争では、連合広島は「デフレマインドの払拭」や「格差是正と分配構造の転換」を掲げて月例賃金の引き上げ等に取り組み、また、貴組織におかれましては、これまでにない熱量で「構造的な賃上げ」に取り組みられた結果、30年ぶりとなる高水準の賃上げを実現することができました。しかしながら、物価上昇の影響から、個人消費はマイナスとなり内需は低迷するだけでなく、物価を加味した実質賃金もマイナスで推移するなど、働く者の生活は依然として厳しさを増しています。

広島県内の経済の先行きは、緩やかな回復が続くことが期待されていますが、県内の中小企業の多くは、円安の進行、原材料・運賃・燃料代・人件費等の上昇によって収益を悪化させ、厳しい経営状況となっています。この要因の一つとして、仕入れ価格の上昇に販売価格の上昇が追いついていないなど、適正な価格転嫁が十分に進んでいないこと等が挙げられると考えています。

また、県内の雇用情勢は、有効求人数が求職者数を上回っている状況が継続するなど、全体として緩やかに改善しているものの、日銀短観等の調査によると、多くの企業が人手不足を実感している状況です。こうした傾向は、県内においても例外ではないと認識しています。

連合広島は、こうした情勢等を総合的に勘案し、2024 春季生活闘争を賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる「正念場」として捉え、すべての働く者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」の取り組み強化の観点から、昨年を上回る5%以上の賃上げ目標を設定し、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて格差是正と分配構造の転換に取り組むこととしました。

分配構造の転換につながり得る賃上げを実現するためには、雇用の7割を占める中小企業等の賃上げが必要不可欠であり、「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「労務費を含めた適正な価格転嫁」など、産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を確実に進めること、同時に、大企業と中小企業が互いに価値を認め合い共存共栄できる「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大に一層取り組むことが、極めて重要であると認識しています。

また、こうした取り組みをサプライチェーンの隅々まで浸透させ、持続的な賃上げを実現することが、中小企業をはじめとした県内企業の人手不足の解消に寄与すると認識しています。

貴組織におかれましては、連合広島の2024春季生活闘争の趣旨をご理解いただいたうえで、各加盟企業に対して、物価上昇に負けない賃金引上げを昨年以上の熱量と決意をもってめざすことが社会的責務であること、働く者が賃上げを実感できるよう「構造的な賃金引上げ」と「分厚い中間層の形成」をはかり「成長と分配の好循環」を創り上げていくことの重要性などについて、共通認識を持っていただくとともに、より建設的で有益かつ真摯な労使協議を行うよう働きかけをお願いいたします。

以上

連合広島 2024春季生活闘争方針の概要について

I. 2024春季生活闘争スローガン

みんなで賃上げ。ステージを変えよう！

II. 2024春季生活闘争にあたって

1. 経済成長や企業業績の後追いではなく、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をめざし、短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる。
2. 国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく。連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引していく。
3. 2023 春季生活闘争は、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。中小企業ほど人手不足が深刻である一方、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。2024 春季生活闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく。
4. 2023 春季生活闘争における有期・短時間・契約等労働者の賃上げは、フルタイム組合員を上回り、最大の引き上げとなった。2023 年度地域別最低賃金も最大の引き上げとなった。引き続き、雇用形態間格差の是正に取り組む。男女間賃金格差の是正についても、さらに前進をはかるべく取り組んでいく。
5. 誰もが安心・安全に働くことができ、個人個人のニーズにあった多様な働き方ができるように、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む。
6. 2024 春季生活闘争においては、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

III. 2024春季生活闘争の具体的な要求項目

1. 賃上げ要求

(1) 月例賃金

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。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%以上の賃上げを目安とする。

(2) 中小組合の取り組み(企業規模間格差是正)

①規模間格差の是正をより意識して、格差是正を含む賃上げに取り組む。

②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。

③すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確保したうえで、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

④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円以上を目安とする。

(3) 雇用形態間格差是正の取り組み

①2023年度地域別最低賃金が4.5%と連合結成以来最大の引き上げとなった。

既存者の賃金についても適切に対応し、モチベーションを向上させ、フルタイム労働者との格差是正に取り組むとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差の是正をはかるため、昨年以上の取り組みを展開する。

②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内の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めざす。締結水準については、時給1,200円以上をめざす。

③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者の昇給ルールと同等の制度の導入により能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。なお、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し、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」となる制度設計をめざす。

(4) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

①賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」(賃金プロット手法等)をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。

②生活関連手当(福利厚生、家族手当等)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

(5) 初任給等の取り組み

①すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。

②中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(6) 一時金

①月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。

②有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

(1) 長時間労働の是正

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

(4) 人材育成と教育訓練の充実

(5) 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

(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

(8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

(9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

3. ジェンダー平等・多様性の推進

- (1) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動
- (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- (3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- (4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

4. 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

5. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2024 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけなど、審議会対応、国会対応、春季生活闘争時期における「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

IV. 闘争日程

1. 要求書の提出

すべての単組は、構成組織との連携のもと、原則として2月末までに要求書を提出する。

2. 回答ゾーン・ヤマ場について

新年度の労働条件は、年度内に確立させることを基本とする。

3月の最大のヤマ場に回答を引き出す「先行組合」により、相場形成と波及をはかることとし、構成組織・単組は、3月末日の解決に向けた交渉配置を行う。

<回答ゾーン>

◆先行組合回答ゾーン : 2024年3月11日(月)～15日(金)

☆ヤマ場: 2024年3月12日(火)～14日(木)

◆3月月内決着回答ゾーン: 2024年3月18日(月)～31日(日)

◆以降の地場・中小労組の早期解決に向けた取り組みについては、別途扱う。

以上

2024春季生活闘争に関する要請行動について

1. 日 時

令和6年2月8日（木）10時00分～11時00分（予定）

2. 場 所

広島商工会議所ビル 2階 204号室

3. 参加者

【経済団体】

広島県経営者協会	専務理事	中野	博之	様
広島県商工会議所連合会	幹事長	植野	実智成	様
広島県商工会連合会	事務局長	遠山	哲美	様
広島県中小企業団体中央会	専務理事	蔵田	秀和	様

【連合広島】

大野 真人	会長			
藤井 則正	事務局長			
香西 真	労働条件委員会 委員長	(U Aゼンセン広島県支部 支部長)		
藪本 敬士	労働条件委員会 副委員長	(J A M山陽広島県連絡会 会長)		
石原 政将	副事務局長			

4. 次 第

司会：石原

- (1) 要請書手交
大野 会長から中野 専務理事へ要請書を手交
- (2) 連合広島挨拶
大野 会長
- (3) 要請書読み上げ
藤井 事務局長
- (4) 経済団体の見解
中野 専務理事から見解を受ける。
必要に応じて、各団体から見解を受ける。
- (5) 意見交換

5. 取材対応

報道各社の取材（撮影）について、「4. 次第の（1）要請書手交、（2）連合広島挨拶、（3）要請書読み上げ」までとし、「（4）経済団体の見解」から、一旦退出してもらう。

「（5）意見交換」が終了した後に、大野 会長に対するぶら下がり取材を受ける。

以上

