

連 合 新 潟 発 第 6 7 号  
2 0 2 4 年 2 月 2 8 日

一般社団法人新潟県経営者協会  
会 長 殖 栗 道 郎 様

日本労働組合総連合会新潟県連合会  
会 長 小 林 俊 夫



## 2024 春季生活闘争に関わる要請書

貴職におかれましては、企業基盤の安定と地域経済の発展、ならびに健全な労使関係の醸成にむけご尽力されておりますことに心より敬意を表します。

また日頃より連合新潟の活動に対し、ご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、連合新潟は第 73 回地方委員会において 2024 春季生活闘争方針を確立し、各労使間で幅広い交渉・協議、そして地域における共闘体制の強化を進めております。

これまで、一般社団法人新潟県経営者協会と連合新潟は、労使懇談会等での課題共有や意見交換を通じて、労使の信頼関係を築き上げてきました。2023 春季生活闘争においては、歴史的な物価高で勤労者の生活が厳しさを増す中、この苦難を乗り越えるために必要な「賃上げ」の機運が社会的に高まり、広がったこともありますが、労使の信頼関係のもと、働く者の処遇改善や賃金引上げへの取り組みを継続してきたことが実を結び、約 30 年ぶりとなる高水準の賃上げにつながったものと受け止めています。

しかしながら、原材料や資源・燃料価格の高騰等による物価高は、いまだに賃上げを上回る水準で推移している状況にあり、新潟市の消費者物価指数（総合）は、直近（2023 年 12 月）で 105.8（前月比 0.2%減、前年同月比 2.1%増）となっており、実質賃金はマイナス推移を改善できていません。

新潟県の人口は、1997 年の 249 万人をピークに減少を続けています。

超少子・高齢化により生産年齢人口のさらなる減少が不可避である中において、将来にわたり優秀な人材を確保・定着させ、新潟県内の生産性を向上していくためには、継続的な「人への投資」を積極的に行うことが重要であります。

連合新潟としては、2024 春季生活闘争は経済も物価も賃金も安定的に上昇する社会へと転換をはかる正念場である認識のもと、前年を上回る賃上げ実現へ強い決意と覚悟をもって取り組んでいくこととしております。

県民生活の安定と安心、優秀な人材確保による継続的な生産性の向上、あらゆる格差の是正と労働条件の改善のためには、労使による課題の共有が必要不可欠であることから、下記のとおり連合新潟の具体的要請事項をご提示いたします。

つきましては、2024 春季生活闘争にあたり、貴団体からの格別なるご理解ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

## 記

1. すべての労働者の月例賃金について、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に寄与する観点から、ベースアップ分 3%以上と定期昇給分をあわせ 5%以上引き上げること。
2. 定期昇給・賃金カーブ維持相当分の算定が困難な中小・地場企業については、連合賃金実態調査の集計での 1 年・1 歳差の 4,500 円を定期昇給分とし、連合加盟組合平均賃金水準(約 30 万円)の 3.5%相当額 10,500 円の賃上げ分(ベースアップ)をプラスして、15,000 円以上を目安に賃金を引き上げること。
3. 時間給労働者の賃金について、一般労働者との格差是正となるよう賃金引上げ相当分(時間給換算)の引き上げること。
4. サプライチェーン全体で生み出した付加価値については、中小・地場企業へ適正に配分されるよう公正な取引関係を求めること。また、「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組むとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(2023.11.29 公正取引委員会)」の内容および適切な取り扱いについて十分周知すること。
5. 総実労働時間の削減とワーク・ライフ・バランス実現のため、年次有給休暇取得促進に資する環境整備を進めるとともに、さらなる有給休暇取得率向上をめざし計画的付与の導入などを労使間で協議し、取り組みの深化をはかること。
6. 2024 年 4 月より建設業、運送業、医師等の時間外上限規制が適用されることから、周知徹底および適切な運用に取り組むこと。
7. 労働条件明示ルールの改正を踏まえ、無期転換回避目的の安易な雇止めが生じていないか確認するなど、労働者の雇用の安定に取り組むこと。
8. 高齢者雇用安定法改正を踏まえ、希望者が年齢に問わず働き続けられる環境整備に取り組むこと。
9. 雇用形態に由らない公平な待遇(均等・均衡待遇、同一労働同一賃金)の確保にむけて、職場における正規労働者と有期・短時間・契約等で働く者の労働条件に不合理な差がある場合、これを是正すること。あわせて、「年収の壁・支援強化パッケージ(厚生労働省)」等の活用を十分に周知し、有期・短時間・契約等で働く労働者が、「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを進めること。
10. 疾病治療中、育児・介護中など、働きづらさを抱えた労働者へ仕事との両立支援のための環境整備(相談体制・休暇制度等)を進めるとともに、不利益な扱いが生じないよう徹底すること。
11. ジェンダー平等と多様性が尊重される社会の実現にむけて、性別や年齢、国籍、障がいの有無や就業形態など、いかなる事由にも左右されず、すべての人々がやりがいを持ち、安心して働き続けられる職場の実現に取り組むこと。
12. あらゆるハラスメントの防止について、労働協約の制定や就業規則の策定に加え、その内容が実効性のあるものとなるよう取り組みを進め、誰もが心身ともに健やかに働ける環境を整備すること。

以上