

# 連合鳥取 2023春季生活闘争方針

**!!!** 暮らしをまもり  
未来をつくる

# 連合鳥取 2023 春季生活闘争方針について

## 2023 春季生活闘争スローガン：くらしをまもり、未来をつくる。

### I. 連合の 2023 春季生活闘争方針

#### 1. 2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス【連合白書 P40～P41 参照】

##### (1) 「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。

わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがある。企業・家計のデフレマインド\*が根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしている。

それぞれの企業・個人が短期的な自己利益を追求していけば、スタグフレーション（不況下の物価高）に陥りかねない。社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要だ。マクロとミクロをつないで企業・個人の意識と行動を変えていくのは容易ではないが、みんなが一步を踏み出さなければ流れを変えることはできない。それはまた、国際的に見劣りする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差拡大など、バブル崩壊以降の長年の課題を解決するための必要条件でもある。

国内外情勢（グローバルサプライチェーンのほころび、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など）が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することも喫緊の課題である。経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、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必要がある。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていかなければならない。

今次闘争では「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルでこうした問題意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。そのためには働く仲間の力を結集し、社会的うねりを主体的につくっていかなければならない。連合はその先頭に立って運動をけん引していく。

なお、コロナ禍による影響が続いている産業や需要がコロナ禍前に戻らない産業があることなども踏まえ、お互いのおかれた状況の違いを理解しあい、力を合わせて春季生活闘争を推進する。

※デフレマインド：長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行

##### (2) 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

2022 春季生活闘争では、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みや様々な働き方の改善の取り組みも進んだが、依然道半ばであり、さらなる前進をはかる必要がある。

物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。

企業内での格差是正の取り組みに加え、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適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかることも重要である。

いまこそ、バブル経済崩壊以降積み重なってきた、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分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対して責任

ある企業行動を促し、これまでの分配構造を変えていかなければならない。

誰もが安心・安全に働くことができ、個々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必要がある。

物価上昇局面における税制改正も含めた総合的な対策、適正な価格転嫁のための環境整備と持続性の確保、GX、DXを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、引き続きの感染防止対策と業況の厳しい産業への支援など、政策面での対応が不可欠な状況となっており、政府の責任ある対応が求められる。

こうした点を踏まえ、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。

### **(3) 「みんなの春闘」を展開し、集団的労使関係を広げていこう**

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織化と連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。すべての働く仲間を視野に入れ、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

## **2. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備【連合白書 P41～P42 参照】**

### **(1) 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**

企業規模間格差是正を進めるためには、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適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。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。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の2022年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の引上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」にもとづき重点的な取り組みが進められていることなどを踏まえ対応していく必要がある。

労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大に取り組む。価格転嫁や取引の適正化などにつながる実効性が肝要であり、連合は構成組織・地方連合会と連携し「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」への参画などを通じ、取り組み結果のフォローアップの実施や必要な意見反映を行う。また、闘争の前段において、格差是正フォーラムを開催（11月14日）するとともに、政府への要請活動や経営者団体との懇談会などを通じ、支援策の拡充と実効性を高める取り組みを加速させる。

### **(2) 賃金水準闘争を強化していくための取り組み**

労働組合は、自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携していく。

### **(3) 雇用の維持・創出、社会的セーフティーネットの維持・強化**

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度

面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

#### **(4) 集団的労使関係の輪を広げる取り組み**

組織化は労使交渉の大前提であり、2023 春季生活闘争がめざすところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集団的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもりつなげ、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

### **3. 2023 春季生活闘争の取り組み内容（賃金要求）【連合白書 P42～P45 参照】**

#### **(1) 賃上げについての考え方**

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90 年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年 1～2% ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質 1% 弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2022 年度の地域別最低賃金は 3% 強引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

わが国の賃金水準は、依然として 1997 年時点の水準を回復していない。2014 年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、物価を加味した実質では停滞している。2022 年度においては消費者物価が 2% を超え実質賃金はマイナスで推移している。賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の 6 割を占める個人消費（約 300 兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがある。マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。

「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点も重要である。わが国の賃金水準の低下は一樣に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きい。また、依然として男女間の賃金差も大きい。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある。そのためには、「Ⅱ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」で掲げている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賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要である。

#### **(2) 具体的な要求目標とその位置づけ**

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状などを加味して要求基準を策定する。

地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす必要がある。

### 〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分＋賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

### 〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	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とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げを5%程度とする。		
格差是正		規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000円	・昇給ルールを導入する。 ・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する。 ・水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35歳：266,250円 30歳：243,750円 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす。</li> </ul>		

#### 1) 中小组合の取り組み(企業規模間格差是正)

- ①多くの中小企業は、物価高騰のもとで収益が圧迫され、同時に人手不足に直面している。その中で格差是正を前進させることが課題である。「2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、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。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小组合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的な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、連合加盟中小组合の平均賃金水準(約25万円)と賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)をベースとして組み立て、連合

加盟組合平均賃金水準（約 30 万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500 円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の3%相当額との差額を上乗せした金額9,000 円を賃上げ目標とし、総額 13,500 円以上を目安に賃上げを求める。

## 2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①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 1,150 円以上をめざす。
- ②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、昇給ルールの導入に取り組む。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 1,750 円・月給 288,500 円以上」となる制度設計をめざす。

## (3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく指針には「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記された。これに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301 人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

- 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。

## (4) 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。

## (5) 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。