

2024 春季生活闘争方針

三重一般同盟ではデフレ経済で下がり続けた賃金水準の底上げや生活水準の維持・向上、大手企業との格差是正のため、大幅な賃上げを求め積極的な闘争を展開してきた。

2023 春季生活闘争では、30 年ぶりに高水準の賃上げを実現したが、それ以上に物価が上がり、実質賃金はマイナス圏で推移している。2024 春季生活闘争においては賃上げを継続し、働く者の家計を守り個人消費を拡大する経済の好循環を構築すべく、物価上昇以上の賃上げを引き出すことが組合員の希望であり社会からの要請でもある。中小企業労働者が将来への不安を払拭し、安全で安心して暮らしていける社会を実現するため、2023 春季生活闘争に続き大幅な賃上げを求め、労働者の生活維持・向上と「人への投資」による人材の確保と安定・定着、拡大を続ける大手企業との格差是正のため月例賃金にこだわった闘争を展開したい。

1. 春季生活闘争を取り巻く状況

(1) 経済情勢

2022 年世界経済はコロナ禍からの経済活動再開やウクライナ危機の影響で資源価格の高騰を招き、人手不足による賃金上昇が重なったことで、世界的なインフレとなった。各国がインフレに対処するため、政策金利を引き上げたことが経済活動の下押し圧力となっている。世界のインフレ率は、国際的な一次産品価格の下落が金融政策の引き締めと合わさり、2022 年の 8.7% から 2023 年は 6.9%、2024 年は 5.8% へと安定的に鈍化する見込みである。IMF 世界経済見通し(10 月公表)による世界経済の成長率は 2022 年 3.5% から 2023 年は 3.0% へ、2024 年には 2.9% になる見込みである。

日本経済もコロナ禍から経済活動を再開し、景気は緩やかな回復基調にあり企業の業況や収益の改善が続いている。特に、円安により輸出関連企業を中心に大企業の業績が好調である。

足元の 7-9 月期の国内総生産(GDP)は実質で前期比 0.7% マイナスとなり、前年 10-12 月期以来、3 四半期ぶりのマイナス成長となった。物価高による家計の節約志向から GDP の 6 割以上を占める個人消費が落ち込んだことが背景にある。政府の 2024 年経済見通しでは経済成長率は名目で 3.0% 程度、実質で 1.3% 程度が見込まれている。

日本経済を支える個人消費拡大が必要ななか、食品をはじめ日用品などの商品の値上げにより、消費者物価指数は総合で 2020 年を 100 とした場合、2023 年 11 月には 106.9 となった。世間では原材料費や人件費の上昇による商品価格の引き上げを容認することが醸成されつつあるが、中小企業の多くは価格転嫁が進んでいない。

① 国内総生産(GDP)

GDP 成長率は 2023 年 7-9 月期で実質▲0.7%(年率換算▲2.9%)で 3 四半期ぶりマイナスとなった。年間の名目 GDP 成長率は令和 5 年度政府経済見通しで 2023 年度 5.5%(実質 1.6%)、2024 年度 3.0%(実質 1.3%)としている。民間調査機関の予測は名目で 2023 年度平均 5.38%(実質 1.53%)、2024 年度 2.57%(実質 0.88%)と

している。

日本銀行は「経済・物価情勢の展望」で実質GDPが2023年度2.0%、2024年度1.0%と予測している。

②消費者物価指数

消費者物価指数は11月総合で前年同月比2.8%の上昇で、2020年を100として106.9となった。

政府見通しは2023年度は3.0%となっており、2024年度は2.5%、日本銀行の見通しが2023年度2.8%、2024年度2.8%、民間調査機関予測では2023年度は2.85%で2024年度には2.20%と予想している。(政府は総合、日本銀行と民間調査機関は生鮮食料品を除く総合)

③消費支出(個人消費)

総務省の家計調査によると11月の消費支出(二人以上の世帯のうち勤労者世帯)は前年同月比で名目▲2.1%、実質▲5.2%であった。

④為替

2022年3月から進行した円安は翌年10月には一時150円を超える場面もあった。世界的なインフレ圧力のなか、インフレ対策として米国が急激な利上げを行い、ユーロを始め各国も追随したが、他国通貨が下落し米ドルが独歩高となった。一方、日本では日銀が大規模金融緩和を継続したことから日米金利差の拡大により急激に円高となった。アメリカでは利上げにより物価が下落傾向にあり、現在は金利が据え置かれており、年後半から金利引き下げが予想されている。日本では12月に日銀の金融政策が修正され一時142円前後となったが、1月に入り140円台後半で推移している。

(2)賃金動向

毎月勤労統計調査による労働者の賃金は11月の現金給与総額が前年同月0.7%増となった。うち所定内給与は1.0%増で、所定外給与が0.2%増となっている。また、一般労働者では現金給与総額が前年同月比1.1%増となり、所定内給与1.6%増、所定外給与1.1%増であった。

実質賃金を年間で見ると前年対比で2021年は0.6%、2022年は▲1.0%となったが、2023年11月では前年同月比▲2.8%と18ヶ月連続でマイナスとなっている。

総務省の「家計調査」による二人以上の世帯のうち勤労者世帯の可処分所得の増減を年度毎で推移を見ると前年比実質で2020年3.6%、2021年▲1.1%、2022年▲0.9%のように推移してきた。2023年11月に前年同期比▲4.2%で物価上昇の影響もあり14ヶ月連続で低下している。

(3)雇用動向

完全失業率の推移は平均で2020年2.9%、2021年2.8%、2022年2.6%で2023年は政府見通しで2.6%となっている。2023年11月は2.5%で前月同水準となった。コロナ禍を経て現在は改善の傾向にある。

有効求人倍率は2023年11月に1.28倍で前月を0.02ポイント下回った。正社員有効求人倍率は1.01倍で前月同水準となっている。また、三重県の有効求人倍率は2023年11月に1.50倍で、前年同月から0.03ポイント低下しているが雇用情勢が悪化している状況にない。

日銀短観の雇用人員判断では12月に全規模で「過剰%」－「不足%」は最近で▲35、先行きが▲38となっており、大企業、中小企業問わず全産業でマイナス幅が拡大し、特に非製造業の「人手不足」が顕著となっている。

(4) 企業業績

2022年度法人企業統計調査によると企業の収益を示す経常利益は前年に比べ13.5%増でコロナ前を上回る水準となった。企業の利益剰余金（内部留保）は555兆円で前年から約39兆円、7.4%増加し、現金・預貯金についても295兆円と前年に比べ約14兆円増加している。企業の生み出す付加価値は前年に比べ6%増加し、付加価値から計算した労働生産性（付加価値／従業員数）は738万円で前年から16万円増加している。

四半期別の法人企業統計調査では2023年79月期は前年同時期と比較して売上高が5.0%増加、経常利益も20.1%増加となっている。

12月に発表された日銀短観によると「良い%」－「悪い%」は大企業製造業が9月調査から3ポイント改善してプラス12だった。大企業非製造業もプラス30と3ポイント改善した。

上場企業の2023年9月中間決算では、純利益合計が3期連続で過去最高益となる見通しで、24年3月通期でも過去最高益が見込まれる。

(5) 中小企業の状況

2022年度法人企業統計を見ると中小企業（資本金1000万円～1億円未満）の経常利益は前年に比べ42.1%増となり、利益剰余金（内部留保）も6.6%増となっている。

日銀短観で12月の中小企業業況判断は9月調査から5ポイント改善し2019年3月調査以来4年9カ月ぶりのプラス圏となった。

同じく短観の雇用人員判断では中小企業で「過剰%」－「不足%」が▲38、先行きも▲43となり中小企業においても「人手不足」が続いている。

政策・制度では「賃上げ促進税制」により賃上げや人材育成、IoTなどへの投資に積極的な企業に対しては法人税を優遇するなどの措置が引き続きとられる。

2. 春季生活闘争に対応する労働界の動向

(1) 連合方針

連合は2024春季生活闘争方針で月例賃金の引き上げについて、賃上げ分（ベア）3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含めて5%以上の賃上げを目安として、前年を上回る賃上げを目指す。

賃上げについての考え方には、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。

生産年齢人口の減少が不可避であるなか、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。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もてる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は企業規模などで違いがあるものの全体で見れば高い水準で推移しており、「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。20

23 春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質はマイナスで推移している。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。

2023 春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性がある。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、男女間の賃金格差是正を進める

＜「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	<ul style="list-style-type: none"> 社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達を目指す 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	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目指す。 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。	
格差是正	企業規模間格差	
	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> 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1,975円・月給296000円以上となる制度設計を目指す」
	最低到達水準	35歳： 274,500円 30歳： 252,000円 企業内最低賃金協定 1,200円以上 企業内最低賃金協定1,200円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 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1,200円以上」を目指す。 	

(2) 大手産別の要求基準状況

春季生活闘争を牽引する自動車、電機、JAMなどの産別労組が加盟する金属労協（JCM）では、賃金引き上げについて、すべての組合で定期昇給などの賃金構造維持分を確保したうえで、10,000円以上の賃上げに取り組むとしている。

物価水準を上回る水準が生活を守るうえで重要であること。この1年間で培ってきた生産性向上を賃金に反映させるべきだということ。また、中期的、長期的に低下している労働分配率という観点からも、引き上げる要素は多々あり、海外との賃金水準の差を少しでも縮めていく必要性を指摘していることなどから、10,000円以上という要求になったとしている。春季生活闘争での相場形成に主導的な役割を果たす金属労協の要求水準が今年は連合方針を超えてきた。加盟産別でも組織の状況に沿って昨年を上回る要求となっている。

各産別組織の要求基準は、以下の通りとなっている。

名 称	2024要求方針
自動車総連	要求額（ベア）を掲げない
電機連合	ベア 13,000円
基幹労連※	ベア 12,000円（2024年度要求）
JAM	ベア 12,000円
UAゼンセン	ベア 6%

3. 春季生活闘争の基本課題

(1) 賃金の底上げと格差是正

日本経済はコロナ禍が続くものの経済活動を再開したことで、回復傾向にある。2023春季生活闘争は物価上昇に見合う賃上げ（ベア）と格差是正を求める闘争を展開し、連合集計で30年ぶりとなる3.58%の賃上げを引き出し健闘したが、物価上昇に賃上げが追い付かなかった。

2022年から2023年にかけての円安が追い風となり大手企業を中心に好業績のなか、上場企業では令和5年度中間決算で純利益が昨年に続き過去最高となっている。一方、円安の影響から物価上昇が顕著で実質賃金が18ヶ月連続マイナス（11月実質賃金▲2.8%）となっており、物価上昇が続くなか家計の負担が一段と増加し、働く者が生活を維持することが難しくなっている。長年続いてきたデフレ経済で物価が上がらないことに安心し、賃金が上がらないことに慣れてしまったデフレマインドが一変し、物価が上がることを実感し、物価上昇以上の賃上げが必要であることを痛感した。増税を除けば約30年ぶりの物価上昇であり、デフレ下で賃金を低く抑えられてきた働く者の生活の維持・向上と消費拡大により日本経済をデフレから完全脱却させ経済成長を持続させるには物価上昇に見合った賃上げが何よりも必要である。

2024春季生活闘争では家計負担が増加し、個人消費が低下傾向にあるなか働く者の生活を守るため、大幅な賃上げと格差是正を求め、持続的な賃上げと昨年を上回る賃金水準引き上げに取り組む。

三重一般同盟では次のスタンスで2024春季生活闘争を展開する。

- ①働く者の生活水準を維持していくため、物価上昇に見合った賃上げを獲得し継続の流れを作る。
- ②生産性向上による企業業績の拡大と生産性三原則を基本とする公正な配分の確保と継続。
- ③少子化により将来の労働人口減少が懸念されるなか、直面する人手不足に対し、賃上げを始めとする労働条件向上や社員教育の充実など「人への

投資」による人材の確保・定着を図り、将来に向けた人材育成と力量アップを図る。

④大企業に遅れをとってきた賃金の底上げ、格差是正。

⑤賃上げの継続で個人消費拡大から経済の好循環につなげる。

(2) 持続的な賃上げ

賃上げを継続していくには、生産性を上げることで企業の成長を促し、生産性向上分を適正に分配していくという成長と分配の両立が条件となる。設備投資や業務の効率化、社員教育の充実などにより生産性を向上し、商品やサービスの付加価値を高め適正な価格で販売していくことが必要である。また、中小企業では専門的な人材の確保が難しいことから、従業員教育を充実することで、労働者の力量をあげ生産性向上につなげていく。

少子化により労働力人口の減少が見込まれ人手不足が懸念されるなか雇用の確保・定着のため賃上げの流れを継続させ、労働者のモチベーションを引き上げていく。

(3) 月例賃金にこだわる

2023年春季生活闘争では一部企業では物価上昇に対し、インフレ手当や物価手当といった特別手当を支給する対応が見られたが、物価上昇が今後も見込まれることから一時的な手当ではなく賃金の引き上げで対応すべきである。また、月々の賃上げを避け、業績や生産性の向上分を一時金で配分する姿勢が見られる。家計としては月々の賃金により安定した生活ができることを考え、あくまでも月例賃金の引き上げにこだわった姿勢を貫いていく。

(4) 基準内賃金で交渉

春季生活闘争をはじめとする経済闘争において、基準内賃金ではなく基本給を基準として要求や団体交渉をおこなうと、賃金の上げ幅や一時金の月数が世間相場と比較して過大に評価されることが考えられる。そこで従来から基本給を基準としていた組合に対し、「基準内賃金」を基本とした要求や交渉への転換を強く求めたい。

(5) 格差是正

中小企業と大企業の賃金や一時金、その他労働条件や労働環境の格差は年々拡大している。同じ労働者としてこの格差は容認できるものではない。また、少子高齢化社会に向け、労働力不足が懸念されるなか大手企業に比べ人材確保が不利な中小企業にとって、格差是正と労働条件の引き上げは必須条件であり、働き方改革や職場環境の改善に強力に取り組まなければならない。

また、雇用形態間や男女間の格差是正にも積極的に取り組む。

(6) 中小企業の賃上げで個人消費拡大

2023年春季生活闘争では中小労働組合の賃上げは3.23%を引き出した。30年ぶりの物価上昇への対応としては評価できる水準であったが、残念ながら実質賃金の大幅な引き上げには至らなかった。

中小企業は円安によるエネルギーや原材料価格の上昇、人手不足など厳しい状況が続いているが、賃上げと経済成長の好循環を達成するためにはGDPの6割を占める個人消費の拡大が不可欠であり、労働者の7割を占める中小企業労働者の賃上げがなくてはならない。

2024春季生活闘争では、物価上昇により家計への負担が増加を続けるなか、物価の動向、世間相場、雇用の維持、労働力の確保・定着、労使関係の安定などを見定めながら、労働者の生活を維持・向上するため、物価上昇を上回る賃上げを求めていく。

人材を確保する上で大企業に比べ不利な中小企業にとって、雇用を確保するため「人への投資」として賃金水準の引き上げが不可欠であり、年間休日や残業など働き方についても改善が求められている。また、労働者の日頃の協力を報い、働くことへのモチベーションを引き上げるためにも物価上昇を上回る賃上げが必要となる。

付加価値が少なく労働分配率の高い中小企業が、賃上げを継続していくためには生産性を上げ、付加価値を高めることで企業業績を上げていくことが不可欠である。交渉の場で今年度の賃上げとともに次年度以降も賃上げを継続していくため、如何に賃上げの原資を生み出していくかを労使で協議していくことが大切である。大企業に比べ中小企業が低いと言われる生産性と付加価値を引き上げ、付加価値に見合った適正な商品価格やサービス価格で販売する企業努力を重ね、業績を引き上げ成長させることで働く者の賃上げの原資を確保していきたい。また、中小企業では専門的な人材の確保が難しいことから、従業員教育を充実することで、労働者の力量をあげ生産性向上につなげていく。

(4) 初任給引き上げ

大企業が圧倒的に有利と言われる新卒者採用において優秀な人材確保と賃金の底上げを図るため、すべての賃金の基礎である初任給の引き上げを求める。

(5) 定期昇給分の確保と定昇制度の確立

中小企業の賃上げが少なく、かつ賃金カーブが低く抑えられているのは、定期昇給制度がなかったり定期昇給額が大企業より低いことが最大の原因といえる。

特に中小企業では賃上げ交渉の基礎となる定昇分を低く設定する傾向にある。そのため1年1歳の賃金差が極端に低く抑えられている状況は、経験や能力向上分、企業への貢献度がまったく評価されていないと同然である。大企業の定期昇給分が約2%あることを考慮すると、定期昇給制度の有無に関わらず定期昇給分（賃金体系維持分）として基準内賃金の2%以上を確保した上でベア（賃金改善分）や格差是正を求めていく。また、定期昇給分が確保されていれば要求・交渉でベアに集中することができることから定期昇給制度の整備や確立を求めていきたい。

(6) 働き方改革について

三重一般同盟はワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現に向け労働時間短縮を重点課題として取り組んできたが改善が見られず、引き続き次の課題に積極的に取り組んでいく。また、働き方改革関連法に基づき、法令の遵守を労使で確認、協力して労働時間の縮減、長時間労働の抑制など労働時間管理に徹底的に取り組むとともに、同一労働同一賃金への対応などについても各組合に沿った形で働き方改革を積極的に推進する。

①労働時間短縮

[長時間労働の抑制]

時間外労働時間の短縮

サービス残業の撲滅

労働時間関係法令の遵守の徹底

3.6 協定で定める延長時間や特別条項による上限時間の確認

[総労働時間の縮減]

- 所定内労働時間の短縮 (1日・年間)
- 年間休日の見直し (完全週休2日制の導入)
- 年次有給休暇の取得促進 (年間取得5日の実施)

②仕事と家庭の両立

出産・子育てや介護のため退職することなく仕事と家庭を両立しながら働き続けられる職場の実現に向け、柔軟な働き方ができる環境や制度の整備、職場風土づくりが必要である。

「改正育児・介護休業法」にそった労働協約や就業規則の変更はもちろん、男女とも仕事と育児が両立できるよう、育児休業や産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）が取得しやすい職場環境の整備、申し出のあった出産者や配偶者への育休制度の個別周知、意向確認が法律で義務づけられた。

4. 春季生活闘争の要求基準

2024 春季生活闘争において物価上昇が続くなか、われわれ中小企業労働者の賃金水準の引き上げと拮がり続ける大企業との格差是正を求め大幅な賃上げの要求は避けることはできない。

(1) 賃上げの基準

2024 年は賃上げ（ベア）が社会的な流れとなっているなか、労働者が安心して生活し、経済の成長を持続させるため、昨年を上回る積極的な賃金水準引き上げに取り組む。月例賃金の引き上げにこだわり賃金水準の底上げと格差是正を求める要求とする。

賃上げ要求基準

5. 0%以上

(定昇相当分2%+ベア3%以上)

または、

15,000円以上

(定昇相当分4,500円+ベア10,500円以上)

(2) 初任給要求

賃金の底上げをはかるためには、すべての賃金の基礎である初任給の引き上げが必須である。本年春季生活闘争では社会水準を確保し基準内賃金の3%程度の引き上げを目指す。

[参考]	連合	18歳高卒初任給	参考目標値	186,800円
	厚労省	18歳高卒初任給	2022年調査	181,200円
		22歳大卒初任給	〃	228,500円

※「令和4年賃金構造基本統計調査」より

(3) 一時金要求基準

年収確保の観点から一時金の要求基準は例年を踏襲したものとする。

一時金要求基準

年間5ヶ月以上（金額で1,500,000円以上）

但し、昨年に要求基準以上の一時金を獲得している組合は実績を踏襲して決定する。

(4) パート組合員要求基準

「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ正社員組合員を意識した基準としたい。2023年度の最低賃金の引き上げが平均4.5%であったことから、賃金水準の底上げと「人への投資」人材確保・定着に向けた要求とする。

賃上げ要求基準

時間額 6 %

一時金要求基準

年間 2ヶ月程度

(5) 働き方改革・ワークライフバランスの同時要求事項

春季生活闘争では賃上げなどの経済交渉とともに労働時間管理をはじめとする労働条件全般の引き上げや働き方改革関連法実施状況などについても、積極的に交渉のテーブルに乗せていきたい。特に、[長時間労働の抑制]や[総労働時間の縮減]、「仕事と家庭の両立」は労働条件向上と人材確保・定着として労使双方の重要課題であり、同時要求として加盟組合は解決に積極的に取り組む。

(6) 退職金制度

年金支給開始年齢引き上げや支給額引き下げなど年金制度が見直されるなか、定年退職後の生活を維持していくため退職金の引き上げなど制度の整備が重要となってくる。大企業や公務員の退職金と三重一般同盟加盟組合の退職金には大きな格差があり、退職金の大幅な引き上げによる格差是正に取り組む。

退職金制度の拡充と支給額の引き上げを求め、定年退職で当面の到達目標を1,500万円とする。また、中長期的には大企業や公務員の支給水準(大卒標準者2,300万円程度・高卒標準者2,000万円程度)を目指す。

5. 闘争の体制

(1) 賃闘委員会の設置

執行委員で構成する三重一般同盟賃闘委員会を第51回定期大会終了後設置し、闘争の流れに応じてその都度具体策を設定し、加盟組合に指示するとともに、闘争全般の指導推進にあたる。

(2) 闘争の推進

① 賃闘オルグの実施

春季生活闘争に臨む情勢把握と方針の徹底をはかることを目的に、加盟組合執行部を対象とした「賃闘オルグ」を実施する。オルグは、三役を中心に編成し分担して実施する。

② 決起集会の開催

賃闘の盛り上げをはかり全員参加で闘う体制を確立するため、全組合員の動員をおこない「春季生活闘争勝利決起集会」を加盟組合単位に開催する。

開催時期はヤマ場が形成される時期などと連動できるように配慮し、賃闘委員会で決定する。また、連合三重の主催する「決起集会」にも積極参加する。

③賃闘情報の発行

闘争状況の集約と伝達が速やかに実施できるよう「三重一般同盟2024春季生活闘争ニュース」を適宜発行する。

(3)定昇制度の整備への支援

定期昇給制度の整備や確立に対し、賃金制度・体系確立のための情報等の提供や支援を行う。

(4)闘争スケジュールの設定

次のスケジュールに全加盟組合が歩調を合わせ統一闘争を推進する。

◎要求提出日 2月26日(月)まで

◎回答指定日 3月13日(水)

◎解決目標 3月29日(金)

※最終期限を3月中決着とする

回答指定日は大手主要組合の集中回答日