

2020 春季生活闘争方針

2020 春季生活闘争で労働組合がベアの実施を求め7年目を迎える。三重一般同盟は2014年以降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が、目標とする金額には遠く及ばず小幅なものであり、労働者が実感できる賃上げを獲得するまでには至らなかった。

2020 春季生活闘争では、10月の消費税増税実施による物価上昇が見込まれるなか中小企業労働者が将来への不安を払拭し、豊かで安心して暮らしていける社会を実現するため、ベア(賃金改善分)の継続はもとより拡大を続ける格差の是正を求め月例賃金にこだわった大幅な賃上げの獲得を目指し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

日本経済は輸出や生産の一部に弱さが見られるものの雇用・所得環境の改善が続き、企業収益が高水準で推移しており、緩やかな回復が続いている。実質GDPは2014年から5年連続でプラス成長を続け、2019年に入ってもプラス成長を継続している。しかし、国際経済情勢は米中の対立激化と中国経済の減速、日韓の対立、イギリスのEU離脱などにより経済の先行き不透明感が高まっている。今回の景気回復を牽引してきた輸出や設備投資の下振れ要因になりえることから、今後も持続的に経済成長を続けていくためには、賃上げを通じた個人消費拡大による内需の底上げが期待される。

労働需給が引き締まり企業の人手不足感が高水準に達している一方、企業収益は引き続き好調であり内部留保も過去最高の更新が続いている。しかし、企業が生み出した付加価値の使途である人件費の伸びは緩慢で労働分配率は伸びていない。賃金が伸び悩んでいることから民間消費の伸びは鈍く勤労者世帯の平均消費性向をみても低下傾向にある。

①国内総生産 (GDP)

実質GDP成長率は2019年7～9月期で実質0.1%(年率0.2%)で4四半期連続のプラス成長となった。海外経済の減速で外需が2四半期連続でマイナスに寄与した一方で、消費増税前の駆け込み需要を受けた個人消費など内需が全体を下支えした。実質GDP成長率の見通しは令和2年度政府経済見通しで、2019年度0.9%、2020年度1.4%としている。日本銀行は「経済・物価情勢の展望」で2019年度0.6%、2020年度0.7%、民間調査機関予測の平均は2019年度0.87%、2020年度0.49%となっている。

②消費者物価指数

消費者物価指数は10月総合で前年同月比0.2%、2015年を100として102.2となっている。2018年度年間実績は0.7%であった。

2019年度政府見通しは総合で0.7%程度となっており、日本銀行見通しが2019年度0.7%、2020年度1.1%、民間調査機関予測では消費税増税を受けて2019年10～12月期に上昇。2020年10～12

月に0.49%に低下する見通しとなっている。(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9月の消費支出(二人以上の世帯のうち勤労者世帯)は前年同月比で実質7.7%となり消費税増税を受けた駆け込み需要から前年同月を上回り2ヶ月連続の上昇となった。2016年から年度毎の推移を見ると前年比実質で2015年▲2.1%、2016年▲1.7%、2017年0.5%、2018年▲1.5%と減少を続けている。

④為替

2019年4月から11月までドル円相場の月平均は108円から111円台のレンジで推移した。世界経済の先行きが不透明ななか、今後も為替の急激な変動に注視が必要である。

(2)賃金動向

毎月勤労統計調査によると労働者の賃金(一人平均)は9月の現金給与総額が前年同月比0.8%増となった。うち所定内給与は0.5%増、所定外給与は増減なしとなっている。また、一般労働者では現金給与総額が前年同月比1.3%増となり所定内給与が0.9%増、所定外給与が0.8%増となった。

実質賃金は2017年から19年にかけて名目賃金が上昇したことからプラスに転じたが、年初から再びマイナス圏で推移してきた。しかし、足下の2019年9月には前年同月比0.6%となりプラスに転じている。

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に見ると前年比実質で2014年▲3.8%、2015年▲0.1%、2016年0.4%、2017年0.7%と2年連続で増加したが、2018年には▲0.4%の減少となった。足元では、2019年9月に前年同期比▲1.4%となっている。

(3)雇用動向

完全失業率は2018年平均が2.4%であったが、2019年では9月に2.4%となり6ヶ月ぶりに上昇した。

有効求人倍率は2019年9月に1.57倍で2ヶ月ぶりに低下した。正社員有効求人倍率は1.14倍となり比較的好調な状態が続いている。また、三重県の有効求人倍率は2018年9月に1.83倍で、全国平均を上回っている。

日銀短観の雇用人員判断では全規模で「過剰%」-「不足%」が▲32、先行き▲35となり全産業で人材不足感が継続している。

(4)企業業績

上場企業の2019年4~9月期決算は、純利益の合計額が前年同期に比べて14%減で、3年ぶりの減益となった。非製造業は6%増益となったが米中貿易摩擦のあおりで製造業が31%減益だった。

2018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0.4%増加し、引き続き好調な企業業績を維持した。また、2018年企業の内部留保(利益剰余金)は463兆円で前年から約17兆円増加しており、現金・預貯金も223兆円と約1兆円の増加となっている。経営者は景気の先行きへの不安から企業防衛を優先するデフレマインドから脱却できず、企業収益拡大による内部留保の増加分は預貯金や金融資産、負債の圧縮に回り、好調な企業業績から企業が

生み出す付加価値が増加しているものの人件費の割合が横ばいであることから、賃上げなど「人への投資」に慎重な姿勢を崩していない。

(5) 中小企業の状況

日銀短観によると中小企業の業況判断は12月調査で「良い%」－「悪い%」が1となり前期に比べ▲4と悪化している。あわせて先行きに対しても▲4となっていることから経営者は引き続き先行きに慎重な見方をしている。雇用人員判断では中小企業で「過剰%」－「不足%」が▲34、先行き▲38となり中小企業での人材不足が続いている。

2018年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11.2%減少し、内部留保（利益剰余金）も2.2%減少するなど大企業に比べ中小企業に景気減速の影響が出ている可能性がある。また、景気動向と共に原油価格の変動に伴う燃料費や電気代などのエネルギー関連費用の動向が中小企業の業績に与える影響にも注意していく必要がある。

政策・制度では引き続き「所得拡大促進税制」など、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実効税率を引き下げるなどの優遇措置がとられており、会社に対し政策・制度の積極的な活用を求め、賃上げにつなげていく必要がある。

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2020春季生活闘争方針で要求水準の考え方として、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「格差是正」「底支え」の取り組みを強化する観点から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続・定着させ、加えて「格差是正」の取り組みの実効性を高めるため、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、「賃金水準の追求」に取り組むとしている。

具体的要求基準

「底上げ」 賃上げ2%程度とし定期昇給分（定昇維持相当分）を含め4%程度とする。

「格差是正」 目標水準 35歳 287,000円 30歳 256,000円
最低到達水準 35歳 258,000円 30歳 235,000円

「底支え」 企業内最低賃金の協定締結と締結水準「時給1,100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などが加盟する金属労協（JCM）が「経済・産業情勢は大変厳しい状況にある」としたうえで、「だからこそ、基本賃金の引き上げを基軸とする賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む」として、賃金引き上げの要求基準を2019闘争同様、「定期昇給など賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組む」としている。10月から消費税が増税されたなか、個人消費拡大のため大幅な賃上げが社会的要請であるなか、組合員の期待に答えるため生活維持・向上を目指し賃上げを求めるべき労働組合の要求水準にしては低すぎる。春季生活闘争における相場形成に主導的な役割を果たすべき金属労協の賃上げ要求水準が連合方針の半分程度では、続く中小組合への波及が

期待できず、中小組合にとって2020春季生活闘争は一層苦しい闘いとなる。
産別の要求方針（案）は次のとおりである。

名 称	2020要求方針（案）
電機連合	ベア 3,000円
自動車総連	ベア統一額提示せず（各組合が状況に応じて決定）
基幹労連	ベア 2020年3,000円、21年3,000円以上
JAM	ベア 6,000円
UAゼンセン	ベア 2%基準

3. 春季生活闘争の基本課題

(1) 賃金の底上げと格差是正

2019春季生活闘争の結果は、連合の最終集計（定昇込み賃上げ）において全体で2.07%（前年同率）、5,997円（前年比+63円）となった。企業規模別で見ると300人以上で2.09%（同+0.01%）、6,199円（同+88円）、300人未満では1.94%（同▲0.05%）、4,765円（同▲75円）となり、前年と同水準の結果となった。

2019春季生活闘争において6年連続で賃上げを獲得したが、小幅なもので賃上げの実感に乏しく物価上昇に追いついていないことから実質賃金も伸びていない。また、社会保険料の引き上げにより実質可処分所得が伸び悩むなか勤労者世帯の家計支出も伸びず個人の消費支出も減少傾向にある。足下では10月に消費税が引き上げられ駆け込み需要の影響や増税による物価上昇からの実質賃金の低下などが懸念される。

日本経済が景気回復を続けるなか、賃上げをめぐる環境（労働需給、企業収益）は引き続き良好である。しかし、賃上げの要求水準はほとんど上がっていない。

1999年以降、要求水準が低下し同時に賃上げ実績も低下してきた。要求水準を引き上げることは大幅な賃上げを求めていくうえで重要である。

力強い日本経済と実感できる景気回復を実現するため大幅な賃上げによる個人消費拡大や生産性向上に向けた設備投資の拡大が不可欠であり、世界経済の減速による輸出減少をカバーするためにも内需を増やし安定した経済成長を目指さなければならない。

労働者の生活の維持・向上はもちろん、将来への不安を払拭し、がんばって働く優秀な人材を確保し会社につなぎとめるために大幅な賃上げを求める。また、企業の継続と成長のため労使で協力して生産性向上を達成し、適正な配分（賃上げ）を求めたい。

特に、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。今後、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、格差是正は必修条件であり働き方改革や職場環境の改善と併せ強力に取り組まなければならない。

新卒採用者の売り手市場と言われるなか、優秀な人材確保と賃金全体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たい。

企業は将来の固定費増加としての性格が強い賃上げを避け、対象期間の業績の結

果として一時金で成果の配分をしたがる傾向にあるが、家計では月々安心して生活できる安定した収入が必要であるという観点から、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。

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ってきた組合は、賃金の上げ幅や一時金の月数が過大に評価され、平均賃金が低く評価されるなど基準内賃金での交渉と比べ賃上げ額や一時金の実額が低く抑えられる傾向がみられる。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。

(2) 中小企業の賃上げで個人消費拡大

日本経済が緩やかな経済成長を続けているものの景気の減速感を感じる経済状況ではあるが、経済成長を継続し、景気回復の加速とデフレ脱却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なくてはならない。しかし、労働者の約70%を占める中小企業の多くでは賃上げ水準が低く、中には先行きへの不安や脆弱な企業体力強化を理由に賃上げに消極的な中小企業も多く消費拡大につながっていない。今春季生活闘争では個人消費への影響が大きい中小企業労働者の賃上げを確保・継続することはもちろん、所得水準が低く抑えられ低下してきた中小企業労働者の賃金水準の底上げと格差是正を獲得することで将来への安心や生活向上、消費マインドの改善につなげたい。

(3) 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定期昇給制度の確立を求めていきたい。

(4) 働き方改革について

①労働時間短縮

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まなければならない。また、2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されいていることから、労使が協力し労働時間の縮減、長時間労働の抑制など労働時間管理の周知と徹底に取り組み、働き方改革を積極的に推進する。

[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

36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日義務化の確認と適切な実施)

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、両立のための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」による労働協約や就業規則を変更はもちろん、両立支援制度を充実し、周知や利用促進、取得しやすい職場環境の整備に取り組む。

4. 春季生活闘争の要求基準

2020年春季生活闘争において、われわれ中小企業労働者の安心と豊かさを実現するため賃金水準の底上げと拡がり続ける大企業との格差是正、生産性向上による利益の適正な配分を求め大幅な賃上げの要求は避けられない

(1)賃上げの基準

2020年も引き続き賃上げ(ベア)の継続が求められるなか、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積極的に求める要求としたい。特に格差是正を求めるため、今年度も「金額での要求」とする。

要求基準を、すべての組合で、**13,000円以上(組合員平均)**とする。

(2)初任給要求

賃金の底上げをはかるためには、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2%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	174,600円
	経団連	18歳高卒初任給	2019年実績	171,495円
		22歳大卒初任給	〃	217,908円

(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基準内賃金で年間5ヶ月以上(金額で1,500,000円以上)を基準としたい。しかし、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)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交渉が中心となるが労働時間管理や労働条件全般、2019年4月から順次施行されている働き方改革関連法の周知や運用についても、併せて積極的に交渉のテーブルに載せていきたい。重点課題である[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」などワークライフバランスの実現に向けた課題を同時要求として加盟組合は解決に積極的に取り組む。

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47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

賃闘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2020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21日（金）まで |
| ◎回答指定日 | 3月11日（水）集中回答日 |
| ◎解決目標 | 3月27日（金） |
- ※最終期限を3月中決着とする