

## 2021 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、2014年以降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。

2021 春季生活闘争では、コロナ禍の影響によりリーマンショック時を上回る厳しい状況での取り組みとなるが、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、2020 春季生活闘争の方針を踏襲し、雇用の確保を前提にベアの継続はもとより拡大を続ける大手企業との格差是正を求め月例賃金にこだわった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

日本経済は緩やかな経済成長を続けてきたが、米中貿易摩擦などによる世界経済の環境悪化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、リーマンショック時を上回る厳しい経済状況となっている。先行きについては、経済活動が再開され急減速した需要が6月以降徐々に戻りつつあるものの、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業は依然として大きな影響を受けきわめて厳しい状況にある。世界経済は、一部持ち直しに向かう動きもみられるが、感染症の世界的な拡大の影響により2020年世界経済の実質経済成長率は大幅なマイナスが予想される。今後の見通しは、アメリカやEU諸国の深刻な感染状況をはじめ、ワクチン・治療薬の開発状況、グローバル経済の動向もあり、極めて不透明な状況と言わざるを得ない。

#### ①国内総生産（GDP）

コロナ禍の影響から実質GDP成長率は2020年4～6月期で実質▲7.9%（年率換算▲28.1%）で前期比マイナスは消費税増税があった昨年10～12月期以来、3四半期連続。リーマンショック後の2009年1～3月期の年率換算▲17.8%を大きく上回る落ち込みで、1980年以降で最大となった。続く7～9月期は5%（年率換算21.4%）となりプラスに転じている。年間の実質GDP成長率の見通しは令和3年度政府経済見通しで2020年度で▲5.2%、2021年度が4.0%としている。日本銀行は「経済・物価情勢の展望」で2020年度▲4.7%、2021年度3.3%、2022年度1.5%と予測し、民間調査機関の予測では平均で2020年度が▲5.37%、2021年度に3.42%とプラスに転じるとしている。

#### ②消費者物価指数

消費者物価指数は9月総合で前年同月比▲0.3%、2015年を100として101.3となり2ヶ月連続でマイナスとなった。2019年度年間実績は0.5%であった。

2020年度政府見通しは総合で▲0.6%となっており、2021年度が0.4%、日本銀行の見通しが2020年度▲0.5%、2021年度0.3%、民間調査機関予測では2020年度は▲0.46%で2021年度には0.21%

とプラスに転じるとしている。(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▲10.2%となりコロナ禍による消費減少により前年同月を大きく下回り消費税増税の反動からマイナスとなった10月より12ヶ月連続のマイナスとなっている。2017年から年度毎の推移を見ると前年比実質で2017年▲0.3%、2018年0.3%、2019年1.5%となっている。

### ④為替

2020年4月から11月までドル円相場は103円から109円台のレンジで推移した。世界経済が停滞し先行きが不透明ななか、アメリカにおける今後のコロナ対策や大統領交替による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は9月の現金給与総額が前年同月比▲0.9%となった。うち所定内給与は0.2%増であったが、所定外給与が▲12.0%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▲1.4%となり、所定内給与が▲0.3%、所定外給与も▲12.3%となった。

実質賃金を年間で見ると2018年から19年にかけて名目賃金が低下したことからマイナスに転じ、2020年に入り一時プラスに転じたものの再びマイナス圏で推移してきた。足下の2020年9月には前年同月比▲1.1%となり、一般労働者では▲1.6%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に比較して見ると前年比実質で2016年0.4%、2017年0.7%、2018年▲0.4%、2019年0.4%のように推移してきた。足元では、2020年9月に前年同期比2.9%となり5ヶ月連続の実質増加となっている。

## (3)雇用動向

完全失業率は2018、19年が平均で2.4%であった。2020年は10月に3.1%となり0.1ポイント上昇し2ヶ月ぶりに悪化している。2019年11月に2.2%まで低下したがその後は悪化が続いている。

有効求人倍率は2020年10月に1.04倍で前月に比べ0.01ポイント上昇しており、18ヶ月ぶりに改善しているが依然低水準となっている。正社員有効求人倍率は0.78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(季節調整値)で2020年10月に1.04倍で、前月から0.03ポイント上昇して全国平均と同水準となっている。

日銀短観の雇用人員判断では12月に全規模で「過剰%」-「不足%」が▲10、先行き▲13となっており経済環境が悪化し雇用環境も厳しいことから人材不足感は大幅に減少しているものの少しずつではあるが改善しつつある。

## (4)企業業績

2019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▲14.9%となり急激に悪化したものの、2019年の企業の内部留保(利益剰余金)は475兆円で前年から約12兆円増加している。現金・預貯金については221兆円と前年に比べ約2兆円の減少となっている。企業の生み出す付加価値は

前年に比べ6.3%減少し、内訳では営業純益が▲19.1%と大きく減少しており、人件費も▲3.0%となっている。付加価値から計算した労働生産性(付加価値/従業員数)は715万で前年から15万円減少している。

四半期別法人企業統計調査ではコロナ感染拡大により経済活動が急激に減速した2020年4～6月期は前年同期比で売上高が▲17.7%、経常利益▲46.6%と大きく減少している。5月に経済活動が再開されたことを反映して7～9月期では売上高が▲11.5%、経常利益▲28.4%で6四半期連続でマイナスとなり減少幅は前期より縮小したものの改善の動きは鈍い。

上場企業の2020年4～9月期決算は、純利益の合計額が前年同期に比べて38%減で、コロナ禍が企業業績を直撃した。鉄鋼、造船、輸送用機械の3業種が赤字となったが、コロナ禍での「巣ごもり需要」として在宅勤務の拡がりなどから通信や製造業では食品と電気機器が増益を確保している。

#### (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9月の調査で「良い%」－「悪い%」が最近で▲31となり、先行きに対しても▲31となっていた。12月の調査では最近で▲18、先行きが▲23となっており業況判断に回復の兆しがみえるが、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▲13、先行き▲16となり雇用に対して慎重な状況ではあるが、中小企業の人材不足感も意識されている。

2019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16.0%減少したものの、内部留保(利益剰余金)は4.9%増加している。

政策・制度ではコロナ禍での雇用維持として「雇用調整助成金の特例措置」や「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引き続きとられており、会社に対し政策・制度の積極的な活用を求め、雇用維持や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2021春季生活闘争方針で要求水準の考え方として、誰もが安心・安全に働くことができる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自立的成長」の両立と「社会の持続性」の実現を目指すとして、2021闘争においては雇用の維持・確保を大前提に賃上げの流れを継続させ「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、「賃金水準の追求」に取り組むこととしている。

#### 具体的要求基準

底上げ	定期昇給分(賃金カーブ維持相当)分(2%)の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自立的成長の両立を目指す。
-----	---

		企業規模間格差	雇用形態感格差
格 差 是 正	目標 水準	35歳： 287,000円 30歳： 256,000円	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給ルールを導入する。</li> <li>・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。</li> <li>・水準については、「勤続17年相当で時給1,700円・月給280,500円以上となる制度設計を目指す」</li> </ul>
	最低 到達 水準	35歳： 258,000円 30歳： 235,000円 企業内最低賃金協定1,100円以上	企業内最低賃金協定1,100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1,100円以上」を目指す。</li> </ul>	

## (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「2020年度はマイナス成長が予想され、産業動向・企業業績も厳しい状況にあるが、生活の安心・安定を確保し、大変革への積極的な対応を図り、持続的な成長を実現していくため、『人への投資』として、賃上げの流れを止めることのないよう、取り組んでいく必要がある」として、賃金引き上げの取り組みで「すべての組合は、定期昇給など賃金構造維持分を確保する」とし、「各産別では3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本としつつ、おかれている状況を踏まえて、具体的な方針を決定する」としている。コロナ禍によって所得水準が下落傾向にあるなか、個人消費拡大による経済の回復を実現するため賃上げが社会的要請であり、組合員の期待に答えるため生活維持・向上を目指し大幅な賃上げを求めるべき労働組合の要求水準にしては低いと言わざるを得ない。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2021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	2021 要求方針（案）
電機連合	ベア 2,000円
自動車総連	ベア額示さず（各組合が状況に応じて決定）
基幹労連	ベア 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

2020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1.90%（前年比▲0.17ポイント）、5,506円（前年比▲491円）

となった。企業規模別で見ると300人以上で1.91%（同▲0.18ポイント）、5,663円（同▲536円）、300人未満では1.81%（同▲0.13ポイント）、4,464円（同▲301円）となり、前年を下回る結果となった。

日本経済は2019年以降米中貿易摩擦によるグローバル経済の悪化と10月の消費税増税が影響して景気後退局面に入り、2020年新型コロナウイルス感染拡大による経済活動の急激な減速により、4-6月期のGDPはリーマンショック以上の落ち込みとなった。経済活動が再開され抑制されていた需要は徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍では人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空などの特定の産業に大きな影響を与えている。日本では年明け感染拡大の第3波に対し緊急事態宣言が発出され感染拡大への抑制が行われ、海外ではワクチン接種が始まってはいるもののコロナ禍収束には極めて不透明な状況で、日本経済が以前の水準まで戻るには時間が掛かることが予想される。

経済がマイナス成長から脱却し景気回復を実現するためには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急速な景気回復と安定した経済成長を目指さなければならない。

2014年から春季生活闘争においてベア要求が復活し7年連続で賃上げを獲得してきたが、デフレ経済下で下がり続けた賃金水準を大幅に引き上げることができず、賃上げの実感に乏しく実質賃金も伸びなかった。また、社会保険料が年々引き上げられてきたことから実質可処分所得も伸び悩んできた。

2021年春季生活闘争はコロナ禍により例年とは大きく異なる状況で厳しい交渉が予想されるが、従来からの賃上げによる賃金水準の底上げと格差是正の闘争方針を堅持し、労働者の生活維持・向上と安心して働くことができる労働環境の確保、格差是正、労働者のモチベーション維持を実現すべく「生産性三原則」による「成果の公正な分配」を確保し、「人への投資」とし雇用の維持・確保を前提に賃上げの流れを継続させ、感染症対策と経済の成長を両立しデフレ経済からの脱却を確実にするため賃金水準の引き上げに取り組む。

三重一般同盟として2021年春季生活闘争において賃金の底上げと格差是正を獲得するため、次のスタンスで闘争を展開する。

- ①賃金の底上げと格差是正を前提とした闘争とする。
- ②厳しい企業の状況であるが「雇用か賃上げか」ではなく、「雇用も賃上げも」というスタンスで賃上げに取り組む。
- ③従来からの春季生活闘争に対する考え方を踏襲しつつ情勢を判断し、コロナ禍で低下している個人の消費マインドを賃上げで刺激し個人消費拡大につなげ経済を急回復させる。
- ④コロナ禍による経済への影響も底入れした感があるが、感染拡大が続く状況で、労働者の収入が低下基調にあることから、労働者の生活維持・向上を求め、将来への不安を払拭し、安全で安心して暮らしていける賃上げを確保する。
- ⑤生産性向上による企業業績の回復と拡大を目指すとともに、「生産性三原則（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配）」の実現により正当な分配を確保する。

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、格差是正は必須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。

大企業が圧倒的に有利と言われる新卒者採用における優秀な人材確保と全体の賃金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。

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2019年以降の景気の減速と、コロナ禍による経済活動の急減速の影響がもろに中小企業に掛かり、かつて経験したことの無い厳しい環境となっている。需要減少により懸念されるデフレを回避し景気回復による経済成長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、リーマンショックなどの経済危機を経験してきたことから財務基盤の強化を理由に賃上げに消極的な中小企業も多くあり、賃金水準を低く抑え消費拡大につながってこなかった。今回の急激な経済の減速に対し強化してきた財務基盤が企業経営を支えたという声があるが、企業活動を支える労働者に対し「人への投資」として生産性三原則による適正な分配を求めて行かなければならない。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・継続することで、賃金水準の底上げと格差是正を獲得し将来への安心や生活維持・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

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

次施行されていることから、法令を遵守し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、同一労働同一賃金への対応など働き方改革を積極的に推進する。

併せてコロナ禍をきっかけに始まったリモートワークなどウイズコロナ・アフターコロナの社会における新しい働き方や生活様式に向けた取り組みを展開していく。

#### 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

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

2021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分配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

2021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、「**11,500円以上(組合員平均)**」とする。

但し、「率での要求」とする場合は、「**4.5%以上**」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	175,400円
	経団連	18歳高卒初任給	2020年実績	172,658円
		22歳大卒初任給	〃	218,168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。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) 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に同時要求として加盟組合は解決に積極的に取り組む。

併せて、ウイズコロナ・アフターコロナでの働き方や労働条件の向上についても協議のテーブルに乗せていく。

### 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48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2021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24日（水）まで    |
| ◎回答指定日 | 3月17日（水）集中回答日 |
| ◎解決目標  | 3月31日（水）      |
- ※最終期限を3月中決着とする