

2022 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。

2022 春季生活闘争では、コロナ禍により先行きが不透明な状況のなか景気回復の兆しがみえるものの、引き続き厳しい状況での取り組みとなることが予想される。日本の賃金が長年に渡り伸びていない状況が続くなか経済成長にとって賃上げが必要なことが社会からの要請となっている。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、2021 春季生活闘争の方針を踏襲しつつ、雇用の確保と賃上げの継続を求め労働者の生活維持・向上と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、2019年から景気が下落傾向にあるなか、2020年からのコロナ禍の影響により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厳しい経済状況が続いてきた。ワクチン接種が進み経済活動が再開されるなか、依然厳しい状況におかれている産業や業界があるものの、多くの企業で業績改善の兆しがみえる。足下の経済指標では経済は回復傾向にあり、民間予想では2021年度内にコロナ前の水準に回復するとみられている。

世界経済は経済活動の再開を受けて2020年後半には急回復し、2021年に入っても堅調を維持している。半導体や部品不足の影響などから自動車関連が低迷するなど回復のペースは鈍化しているが、先行きについても世界経済の回復を背景として堅調を維持することが予想される。IMF世界経済見通し（10月12日公表）によると世界経済の成長率は2021年度5.9%、2022年度4.9%となっている。

①国内総生産（GDP）

GDP成長率は2021年7～9月期で実質▲0.9%（年率換算▲3.6%）で24半期ぶりマイナスとなった。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2021年度で2.6%、2022年度が3.2%としている。日本銀行は「経済・物価情勢の展望」で2021年度3.4%、2022年度2.9%と予測し、民間調査機関の予測では平均で2021年度が3.12%、2022年度に2.84%としており、2022年度のGDPは2%台の成長が見込まれる。

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0.1%上昇し、2021年を100とすると99.9となり0.1ポイントマイナスとなった。2020年度年間平均は±0.0%であった。

2021年度政府見通しは総合で0.1%となっており、2022年度が0.9

%、日本銀行の見通しが2021年度±0.0%、2022年度0.9%、民間調査機関予測では2021年度は±0.0%で2022年度には0.65%と予想される。(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10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±0.0%であった。2018年から年度毎の推移を見ると前年比実質で2018年0.3%、2019年1.5%、2020年▲5.6%となっている。

④為替

2021年4月から11月までドル円相場は108円から115円台のレンジで推移しドル高円安が進行した。世界的に経済活動が再開されるなか、アメリカ経済の回復が顕著となり、FRBによるインフレ対策として量的緩和の縮小(テーパリング)から金利引き上げ観測がされており、今後ドル高傾向の継続が見込まれ、日本では円安傾向が続く可能性が高い。

(2)賃金動向

毎月勤労統計調査によると労働者の賃金は10月の現金給与総額が前年同月比0.2%増となった。うち所定内給与は0.2%減であったが、所定外給与が1.8%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0.8%増となり、所定内給与は0.3%増、所定外給与も2.9%増となった。

実質賃金を年間で見ると前年対比で2019年が▲1.0%、2020年が▲1.2%で2年連続でマイナス圏で推移した。足下の2021年10月には前年同月比▲0.7%となり、一般労働者でも▲0.1%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2017年0.7%、2018年▲0.4%、2019年0.4%、2020年4.6%のように推移してきた。足元では、2021年10月に前年同期比0.5%となり3ヶ月連続の実質増加となっている。

(3)雇用動向

完全失業率の推移は平均で2018、19年が2.4%、2020年が2.8%であった。足下の2021年10月は2.7%となり前月から0.1ポイント低下している。2019年11月に2.2%まで低下し、その後は景気後退とコロナ禍の影響から上昇が続いたが、2021年に入り改善の傾向がみられる。

有効求人倍率は2021年10月に1.15倍で前月に比べ0.01ポイント低下しており、前年同月と比較すると0.11ポイント上昇して改善傾向となっているが依然低い水準である。正社員有効求人倍率も0.89倍となり改善傾向にある。また、三重県の有効求人倍率(季節調整値)で2020年10月に1.28倍で、前月を0.01ポイント下回った。県内の有効求人倍率が前月を下回るのは今年4月以来、6カ月ぶりとなる。

日銀短観の雇用人員判断では12月に全規模で「過剰%」-「不足%」が最近で▲21、先行きが▲24となっており景気の持ち直し感から雇用の不足感が増している。

(4) 企業業績

2020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▲12.0%となり2年連続で悪化したものの、2020年の企業の利益剰余金（内部留保）は484兆円で前年から約9兆円増加している。現金・預貯金については260兆円と前年に比べ約38兆円の増加となっている。企業の生み出す付加価値は前年に比べ7.2%減少し、付加価値から計算した労働生産性（付加価値／従業員数）は688万円で前年から27万円減少している。

四半期別法人企業統計調査では2021年7～9月期はコロナ感染拡大により経済活動が減速した前年7～9月期に比較して売上高が4.6%増、経常利益も35.1%増となっている。

上場企業の2021年4～9月期決算は、純利益の合計額が前年同期の2倍となり、同期間で過去最高を更新した。コロナ禍の影響の長期化で鉄道、バス、空運、レジャー、外食など内需企業の苦戦が続いたものの、自動車や電機といった製造業は海外需要が急回復し、商社、海運なども需給逼迫や資源価格の高騰で利益が拡大した。売上高純利益率も4～9月期として過去最高になった。

(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月の調査では「良い%」－「悪い%」の最近が▲8で、先行きは▲10となっていたが、12月の調査では最近が▲3となっており業況判断では回復の傾向がみえ、先行きについても▲4と前回から5ポイント改善している。雇用人員判断では中小企業で「過剰%」－「不足%」が最近▲26、先行き▲30となりコロナ前の水準には戻っていないが、雇用に対して、景気の持ち直し感を背景に、中小企業でも雇用の過不足が増している。

2020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▲18.4%となり、利益剰余金（内部留保）も▲0.3%となっている。

政策・制度ではコロナ禍での雇用維持政策として「雇用調整助成金の特例措置」の継続や所得拡大促進税制の一層の拡充により賃上げや人材育成、IoTなどへの投資を促し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。会社に対し政策・制度の理解と積極的な活用で、雇用維持や賃上げにつなげていくよう求める。

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2022春季生活闘争方針で「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し現状を動かしていくべき時である。それは主体的に未来をつくっていく労働運動の社会的責任でもある。われわれは、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開していく。2022闘争においてはすべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力で推し進めることとしている。

具体的要求基準

底上げ	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、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする。	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態感格差
	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1,750円・月給288,500円以上となる制度設計を目指す」
	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
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1,150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「2022年闘争では、日本の経済力、そして基幹産業たる金属産業にふさわしい賃金水準の実現を目指すことにより、生活の安心・安定、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長、「人への投資」による大変革期を生き抜く「現場力」の強化の実現を図っていく。「生産性運動三原則」に基づく賃上げを基軸とした永続的な「成果の公正な分配」に向けて、すべての組合で賃上げの獲得を目指す。」として、賃金引き上げの取り組みで「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上で、3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本に、各産別の置かれている状況を踏まえて具体的な要求基準を決定することとする。」としている。コロナ禍によって所得水準が下落し、消費行動が進まないなか、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2022年春季生活闘争も引き続き厳しい闘いとなる。

産別の要求方針（案）は次のとおりである。

名称	2022要求方針（案）
電機連合	ベア 3,000円
基幹労連	ベア 3,500円
JAM	ベア 6,000円
UAゼンセン	ベア 2%

3. 春季生活闘争の基本課題

(1) 賃金の底上げと格差是正

2021 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1.78%（前年比▲0.12ポイント）、5,180円（前年比▲326円）となった。企業規模別で見ると300人以上で1.79%（同▲0.12ポイント）、5,321円（同▲342円）、300人未満では1.73%（同▲0.08ポイント）、4,288円（同▲176円）となり、前年を下回る結果となった。

日本経済を取り巻く情勢はコロナ禍の影響による世界経済の不安定要因など先行きに不透明感があり、産業・業界によっては依然厳しい状況におかれているところもあるものの、欧米や中国を中心にワクチン接種が進み世界的に経済活動が再開し、日本でも多くの企業で業績改善が見えてきた。足下の経済指標ではGDPは回復途上にあり、2021年度末にはコロナ前の水準にほぼ回復すると見られている。また、コロナ禍においては8月に入り感染者数が減少に転じ、現状新規感染者数は低い水準で推移しているが、コロナウイルスの変異株の拡大など第6波の感染拡大が懸念される状況で、引き続き感染対策と経済成長の両立により労働者が安心して働くことができる労働環境の維持・確保とモチベーションの向上が必要となっている。

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ていない。現状、日本の賃金は主要先進国で最も低い水準となっており、先進国全体の中でも低位にある。

2022 春季生活闘争は2年続けてコロナ禍での闘争となるが、昨年とはかなり異なった状況においてまだまだ厳しい交渉が予想される。引き続き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」を基本に、「人への投資」として雇用の維持・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2022 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 中小企業で働く者の生活の安心と安定を図るため、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、「雇用の確保と賃上げの両立」というスタンスで賃上げに取り組む。
- ③ 労働人口の減少が見込まれるなか企業が将来に渡り人材を確保・定着させ安定して成長していくためには賃金水準の引き上げと労働条件や労働環境の改善が不可欠である。将来を見据え「人への投資」として、特に大幅な賃上げを求める。
- ④ 賃上げによりコロナ禍で低下している個人の消費マインドを刺激し、消費拡

大につなげ経済を急回復させ、次の賃上げにつなげる好循環を目指す。

⑤コロナ禍による経済への影響が底入れした感があるなか、世界経済拡大に伴う原油高や円安のためガソリン、電気、日用品、食料品などの物価が上昇している。今後実質賃金の低下が見込まれるなか労働者の生活水準を維持・向上させ安心して暮らしていくための賃上げを求める。

⑥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行う姿勢が見られるが、家計として月々の賃金の底上げにより安心した生活ができる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世間相場と比較して過大に評価されることで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

コロナ禍による経済活動への影響が2年続き中小企業にとって厳しい環境が続いている。需要減少により懸念されるデフレを回避し大幅な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、1997年以降リーマンショックなど数々の経済危機を経験してきたことから中小企業では財務基盤の強化を理由に賃上げに消極的な姿勢を強め、デフレ経済下での低価格競争に対し働く者の賃金水準を低く抑えることで対応してきたことから、賃金水準が伸びていない。中小企業として低いと言われる生産性を向上し付加価値を増やすための知恵を労使で出し合い実行することで企業業績を引き上げ会社を成長させることで働く者の賃金を継続して引き上げていく。

人材不足が懸念されるなか、人材を確保する上で大企業に比べ不利にある中小企業にとって確保した人材の定着を図ることが最重要課題である。人材の確保が難しくなりつつある状況で「人への投資」として安定した雇用を確保するため賃金水準の引き上げが不可欠であり、大幅な賃上げを求めたい。

今春季生活闘争ではコロナ禍の影響が続くものの、現状では感染者が減少傾向にあることから急速な景気回復が必要である。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、将来への安心や生活維持・向上によ

る消費マインドの改善を促し景気回復につなげる。

コロナ禍が続く先行きが不透明なか労働環境や行動に制約が続く、労働者への負担が続いている。労働者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、賃上げが必要である。

(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

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の変更はもちろん、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

2022 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

2022 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「**10,500円(組合員平均)**」とする。

但し、「率での要求」とする場合は「**4.0%**」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 175,600円

経団連 18歳高卒初任給 2021年実績 173,943円

22歳大卒初任給 " 219,920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、昨年必要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などを経済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・アフターコロナに対する安全で安心できる働き方や労働条件の改善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49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2022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25日（金）まで

◎回答指定日 3月16日（水）

◎解決目標 3月31日（木）

※最終期限を3月中決着とする

回答指定日は大手組合集中回答日とする