

2023 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が、小幅な結果となり、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。

2023 春季生活闘争では、コロナ禍の影響が続き感染拡大の先行きが不透明な状況のなか経済活動との両立が進み景気回復の兆しがみえるが、足もとでは資源高や円安とそれに伴う物価上昇が進み労使双方にとって厳しい環境での交渉が予想される。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、賃上げを引き出し確保することが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、2022 春季生活闘争の方針を踏襲しつつ、約30年ぶりに訪れた物価上昇に見合うだけの賃上げと雇用の確保と安定、定着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のた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

世界経済はコロナ禍で経済活動を再開するなか半導体や部品不足が影響し、自動車関連企業を中心に生産の縮小を余儀なくされたが、他方で経済活動の再開が、人手不足による賃上げや資源価格の高騰を招き、ウクライナ危機が拍車を掛ける形で世界的にインフレ傾向が強まり、各国の中央銀行は金利を引き上げている。

特に中心となるアメリカの急激な金利引き上げの影響が大きく、アメリカ経済が減速を始めたことやウクライナ危機、長引くコロナ禍などが世界経済の成長見通しに重くのし掛かっている。IMF世界経済見通し(10月公表)による世界経済の成長率は2021年6.0%から2022年は3.2%へ、2023年には2.7%へ鈍化する見込みである。

日本経済はコロナ禍の影響が長引くなか経済活動を再開したことから、一部厳しい状況におかれている産業や業界があるものの、多くの企業で業績が改善してきたが、2022年に入りエネルギーの高騰や資源高と日米金利差を要因とする円安により企業物価が上昇しており、企業収益の下押し圧力となってきた。特に中小企業では商品価格を引き上げることが困難で厳しい状況となっている。一方で輸出関連の大手企業では円安メリットにより業績を引き上げている。

日本経済を支える個人消費拡大が必要ななか、食品をはじめとしたさまざまな商品の値上げが相次いでおり、消費者物価指数は11月に3.8%で2020年を100とすると103.9となった。

政府の経済見通しによる2023年の経済成長率は実質で1.5%程度、名目で2.1%程度が見込まれている。

①国内総生産(GDP)

GDP成長率は2022年7～9月期で実質▲0.3%(年率換算▲1.2%)で四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4年度政府経済見通しで2022年度で1.7%、2023年度が1.5%としている。日本銀行は「経済・物価情勢の展望」で2022年度2.0%、202

3年度1.9%と予測し、民間調査機関の予測は平均で2022年度が1.65%、2023年度に1.07%としている。

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3.8%の上昇で、2020年を100として103.9となった。2021年度年間平均は0.1%であった。

政府見通しは2022年度が3.0%となっており、2023年度が1.7%、日本銀行の見通しが2022年度2.9%、2023年度1.6%、民間調査機関予測では2022年度は2.76%で2023年度には1.73%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5.9%増であった。年度毎の推移を見ると前年比実質で2019年1.2%、2020年▲5.6%、2021年1.5%となっている。

④為替

2022年3月から急激に円安が進行し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った事から、他国通貨が下落し米ドルが独歩高となっている。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。アメリカの景気は利上げにより減速傾向にあるが、国内のインフレ対策を優先させるために利上げを続ける方針に変わりはない。日本では12月に日銀が金融緩和策の一部を修正したことによる利上げ予想から、年末には132円台となり円高方向に進んでいる。

(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比0.5%増となった。うち所定内給与は1.5%増で、所定外給与が5.2%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0.2%増となり、所定内給与は1.4%増、所定外給与も5.0%増であった。

実質賃金を年間で見ると前年対比で2020年▲1.2%、2021年は0.6%となったが、足もとの2022年11月では物価上昇のため前年同月比▲3.8%と8ヶ月連続で減少している。

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2019年0.4%、2020年4.6%、2021年▲0.9%のように推移してきた。足もとでは、2022年10月に前年同期比▲1.9%となり物価上昇が影響し低下が継続している。

(3)雇用動向

完全失業率の推移は平均で2019年は2.4%、2020年、21年は2.8%であった。足もとの2022年10月は2.6%となり前月と同率となっている。

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していたが、現在は改善の傾向にある。

有効求人倍率は2022年10月に1.35倍で前月に比べ0.01ポイント上昇しており、前年同月と比較すると0.19ポイント上昇して改善傾向となり、

正社員有効求人倍率も1.03倍となっている。また、三重県の有効求人倍率(季節調整値)は2022年10月に1.63倍で、前年同月から0.21ポイント上昇した。

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▲31、先行きが▲33となっておりコロナ禍からの活動再開に伴い雇用の不足感が増している。

(4) 企業業績

2021年(令和3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33.5%増でコロナ前の水準まで戻った。企業の利益剰余金(内部留保)は516兆円で前年から約32兆円増加している。現金・預貯金についても281兆円と前年に比べ約21兆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8.3%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722万円で前年から34万円増加している。

四半期別法人企業統計調査では2022年7～9月期は前年同時期と比較して売上高が8.3%増、経常利益も18.3%増となっている。

上場企業の2022年4～9月期決算は、純利益合計が前年同期5%増の21兆円と、金融危機後の4～9月期としては2年連続で最高だった。

(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「良い%」－「悪い%」の最近が0で、先行きは▲4となっていたが、12月の調査では最近が4となっており足もとの業況判断では回復の傾向がみえ、先行きについても▲2と前回から2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%」は最近▲34、先行き▲37となりコロナ禍からの経済活動の回復を背景に、中小企業においても雇用の不足感が増している。

2021年(令和3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。

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」や「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、賃上げや雇用維持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2023春季生活闘争方針で月例賃金の引き上げについて、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む5%程度と設定した。連合が5%以上の賃上げ要求を掲げるのは、28年ぶりとなる。

闘争に向かう基本スタンスについて、賃金が上がらず、企業の適切な価格転嫁が進まないなどが現状にあるとして、「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転換し望ましい未来をつくっていくことが必要である。」とした。また、「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

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」としている。

2023 闘争においては賃金要求の内容を「国際に見劣りする日本の賃金水準の引き上げ」「超少子・高齢化による生産年齢人口の減少が避けられないなか、人材を確保・定着させ日本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」「マクロ的には物価を上回る可処分所得増を目指す必要がある」「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、男女間の格差是正について、さらに前進させる」などとしている。

具体的要求基準

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し、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		企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標 水準	35歳： 290,000円 30歳： 261,000円	<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	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などの産別労組が加盟する金属労協（JCM）では、実質賃金の改善が見られず、消費の低迷が経済成長の足かせとなってきたこと、2022年4月以降、物価上昇が顕著となり、実質賃金の低下が組合員の生活を圧迫する状況となっている。賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金の低下を直ちに回復する必要があるとして、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、6,000円以上の賃上げに取り組むとしている。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要求水準が連合方針を下回り3%以上の物価上昇が見込まれるなか、2%程度の要求となっている。

各産別組織の要求基準は、以下の通りとなっている。

名 称	2023 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 7,000円
基幹労連	ベア 3,500円

JAM	ベア 9,000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

2022 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%（前年比0.29ポイント増）、6,004円（前年比824円増）となった。企業規模別で見ると300人以上で2.09%（同0.3ポイント増）、6,183円（同862円増）、300人未満では1.96%（同0.23ポイント増）、4,843円（同555円増）となり、前年を上回る結果となった。

日本ではコロナ禍の影響が続くものの経済活動を再開したことで、日本経済は回復傾向にあり円安が追い風となって上場企業では令和4年度中間決算で純利益が過去最高となっている。一方、世界的な原油高・資源高とドル高による円安の影響から物価上昇が顕著で8ヶ月連続で実質賃金が低下（11月消費者物価指数3.8%上昇、11月実質賃金3.8%減）しており、エネルギーや食料品、日用品の高騰で家計の負担が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。増税を除けば約30年ぶりの物価上昇であり、その間賃金の引き上げも小幅なものであった。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脱却させ成長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。

4年目を迎えるコロナ禍は8月に入り感染者数が減少に転じたが、11月には新規感染者数が増加を始め第8波となり感染拡大と収束を繰り返している。

引き続き感染防止対策と経済活動を両立し、働く者が安心して働くことができる労働環境の維持・確保と将来への不安を払拭できるモチベーションの向上が必要となっている。

2023 春季生活闘争はコロナ禍で物価上昇に見合う賃上げ（ベア）と格差是正を求める闘争となる。長年続いてきたデフレ経済での賃上げ交渉から転換し、家計負担が増加した労働者の生活を守るため物価上昇分を補填すべくベア獲得とそれに伴う大幅な賃上げにより労働者が安心して働くことができる労働条件を確保したい。労働者のモチベーション維持を実現すべく、また労働力人口の減少が見込まれるなか「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。

三重一般同盟は2023 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 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、世間情勢や企業状況を見定め、原油高や円安の影響によるガソリン、電気、日用品などの物価上昇による実質賃金の下落など労働者の所得が低下基調にあることから、将来への不安を払拭し、安心して暮らしていける賃上げを求める。
- ② 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）」に基づく正当な

分配を求めていく。

- ③賃金の底上げと格差是正を前提とした闘争とする。
- ④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消費拡大につなげ経済を急回復させる。
- ⑤企業は厳しい状況にあるが労働組合として企業の状況や働き方などの労働状況を認識し、賃上げや教育など「人への投資」を求め、企業の成長と労働者への分配といった好循環につなげていく。

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) 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。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。

(3) 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とエネルギーや原材料の高騰により中小企業にとって厳しい環境が続いている。コストプッシュ型の物価上昇により需要が減少し賃上げが進まない場合に懸念されるデフレへの逆行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、数々の経済危機を経験してきたことから積極的な投資を控え財務基盤の強化を理由に賃上げに消極的な姿勢で、デフレ経済下での低価格競争に対し働く者の賃金を低く抑えることで対応してきた。団体交渉では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向上するための知恵を労使で出し合い、付加価値に見合った適正な商品価格を設定し、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継続を求める。

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「人への投資」として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。

コロナ禍が長引くなか労働環境や行動に制約が続き、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を求める。

(4) 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。

(5) 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、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

2023 春季生活闘争において物価上昇のなか、われわれ中小企業労働者の賃金水準の引き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ることはできない。

(1) 賃上げの基準

2023 年は賃上げ（ベア）が社会的要請となっており、労働者の生活を守ることが求められるなか、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する。

「金額での要求」(組合員平均)	
要求基準	<u>13,500 円</u> (定昇相当 4,500+ベア 9,000)
「率での要求」(組合員平均)	
要求基準	<u>5.0 %</u> (定昇相当 2%+ベア 3%)

(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	180,100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) 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実施状況についても、併せて積極的に交渉のテーブルに乗せていきたい。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。

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) 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、退職後の生活を維持していくため退職金の引き上げや制度の整備が必要となって

いる。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、退職金引き上げに取り組む。

退職金の引き上げを求め、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50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2023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(金)まで

◎回答指定日 3月15日(水)

◎解決目標 3月31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