別　冊

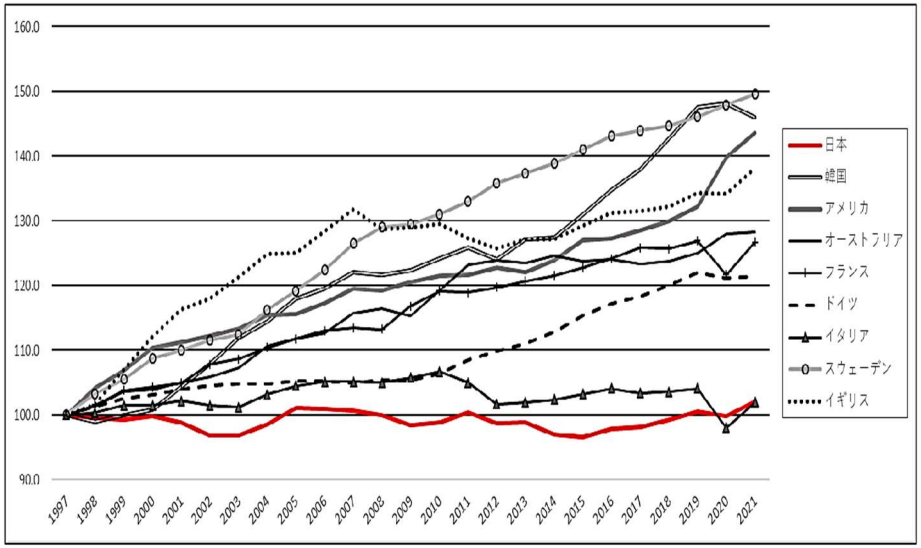
連合大分２０２３春季生活闘争方針（ダイジェスト版）

Ⅰ．取り巻く情勢と課題

（1）日本の労働者は物価高・円安・コロナ禍の「三重苦」の中に置かれている。国際比較において依然として日本の賃金水準の回復は十分ではなく、1997 年のピークに戻っておらず先進国のなかでは最下位争いをしている。2021 年後半からの物価高、2022 年 3 月頃からの円安・ドル高により、日本は未だに 90 年代後半からの「慢性デフレ」から抜け出せておらず、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い。

（2）国際的に見劣りする日本の賃金水準は、依然として20年以上にわたり停滞している。2014 年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、物価を加味した実質では停滞している。また、2022 年度の消費者物価は、2%を超え実質賃金はマイナスで推移しており、賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6 割を占める個人消費（約300 兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがある。

平均年間賃金（実質）の国別上昇推移　（1997年=100）

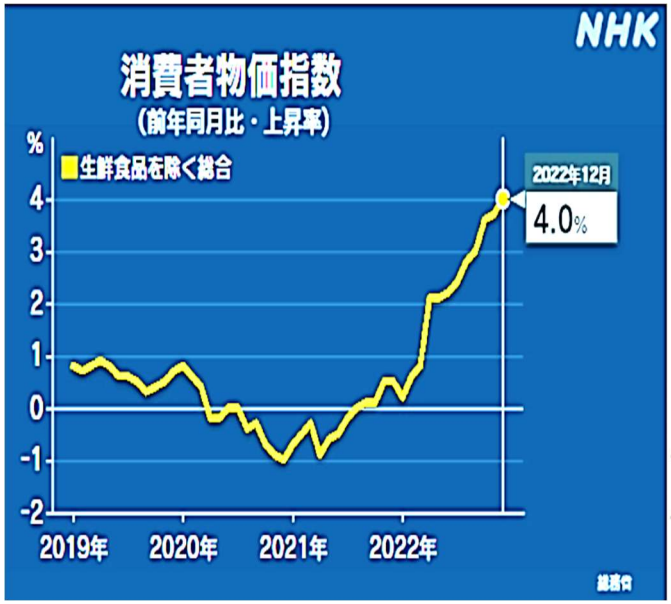


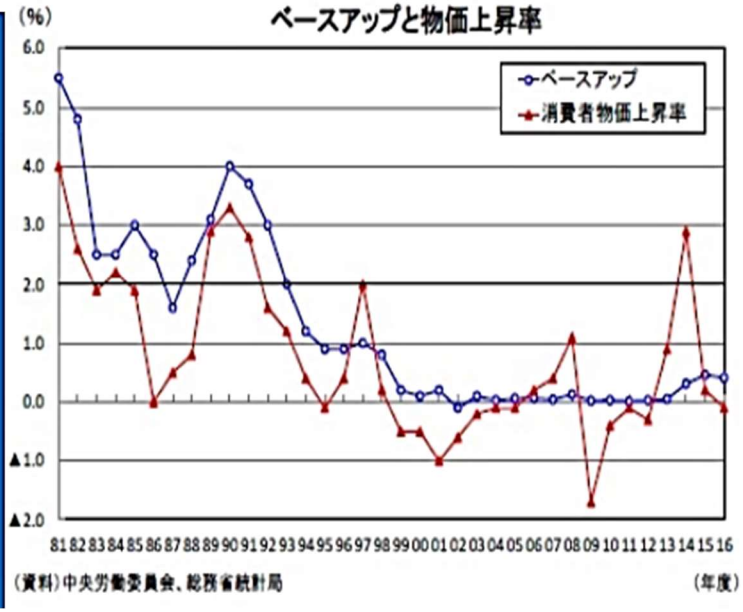
出所：OECD統計から連合作成

情勢のポイント

●国内の賃金は20年以上にわたり停滞
平均賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本（102.1）とイタリア（101.9）のみ

●消費者物価は41年ぶりの水準
(2022.12月)
消費者物価上昇率は4.0%となり、第2次オイルショックの影響が続いていた1981年12月以来、41年ぶりの伸び率。当時は消費者物価上昇率を上回るペアであった。



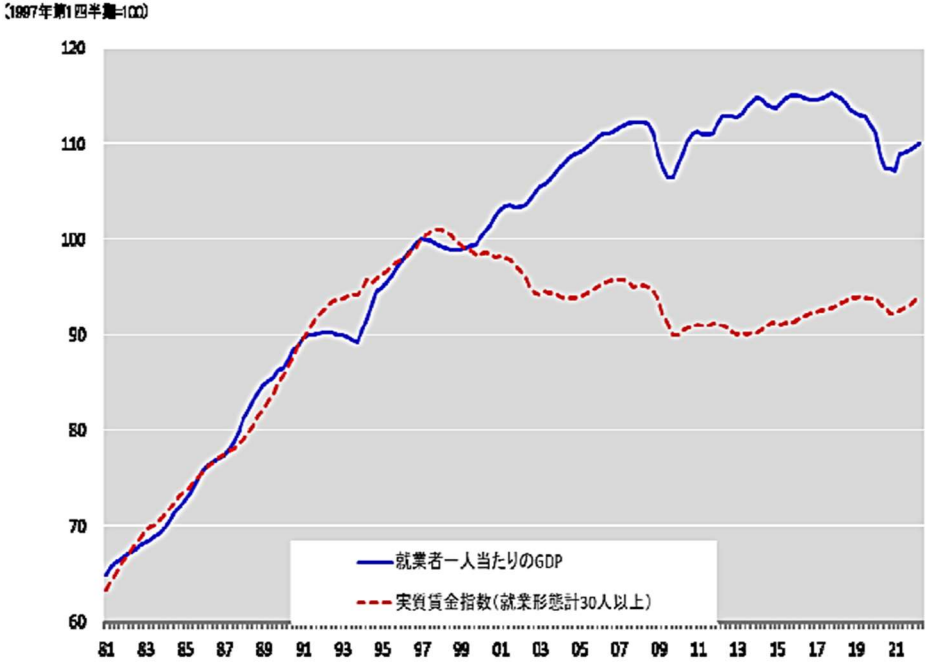


情勢のポイント

●国内における賃金水準の停滞は、生産性の向上にみあった適正な成果配分がおこなわれてこなかったことが一因。

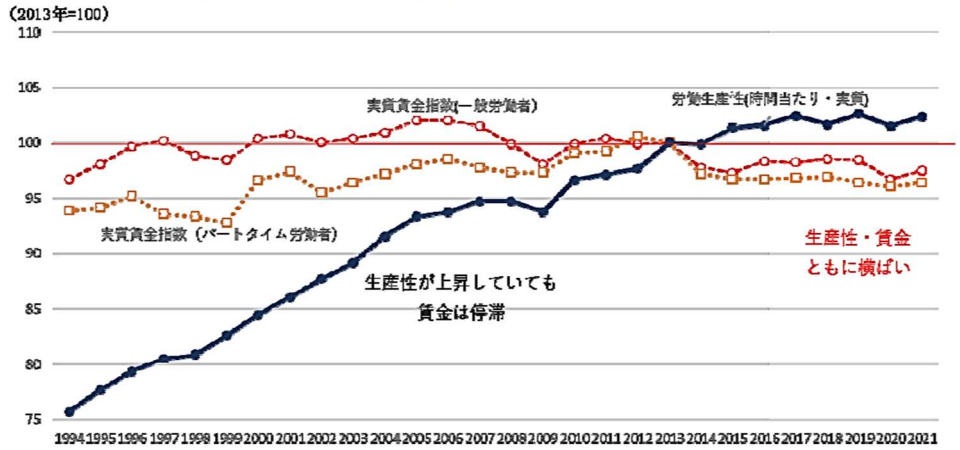
●バブル経済崩壊以降もマクロの生産性は上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下し続けている。

＜就業者一人当たり＞実質GDPと実質賃金指数の推移



(出所)内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より連合作成
(注1)1997年第1四半期の値を100として指数化
(注2)数値は当該四半期を含め前四期の移動平均値を使用
(注3)1980年～1993年のGDPは2011年基準支出側GDP系列簡易遡及を使用
(注4)2001年以前の就業者数は当該年の年間の就業者数を使用

＜時間当たり＞労働生産性と賃金の推移(実質ベース)

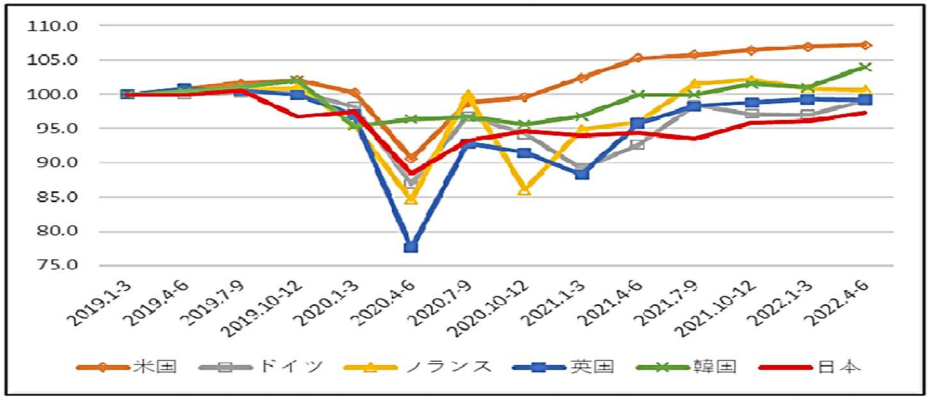


（出所）内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」をもとに日本生産性本部作成。
（注）それぞれの指数は2013年を100として指数化。暦年ベース。

情勢のポイント

●新型コロナウイルスの感染状況や経済対策の規模などは主要国より悪くないにも関わらず、日本の経済回復が遅れている一因は、個人消費の回復の遅れにある。

個人消費の推移



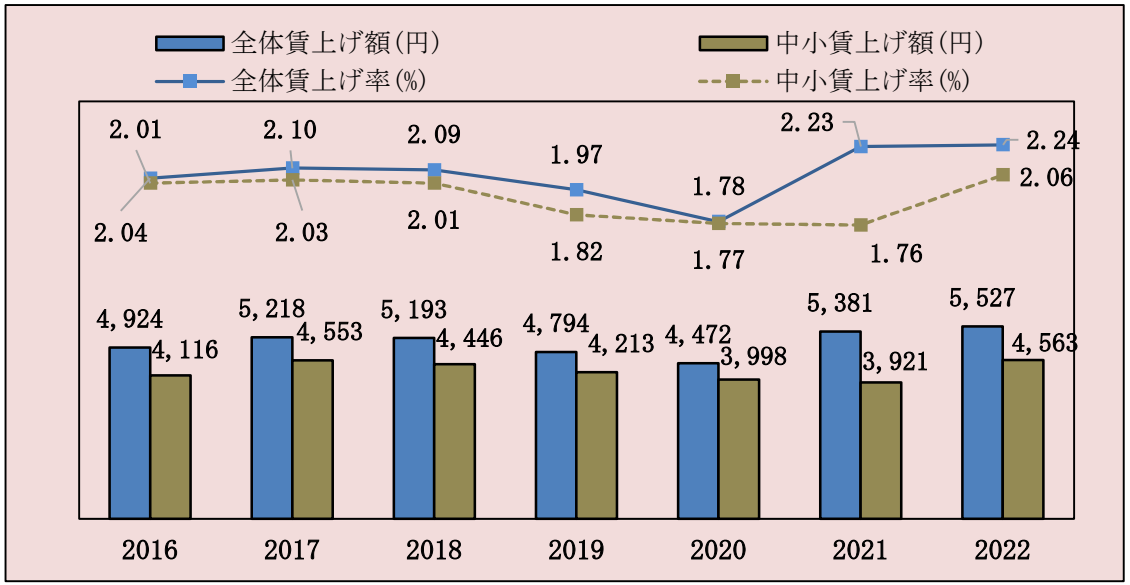
（出所） 内閣府 「四半期別GDP速報」 、 内閣府 「海外経済データ」

（4）2014 闘争以降の成果と課題

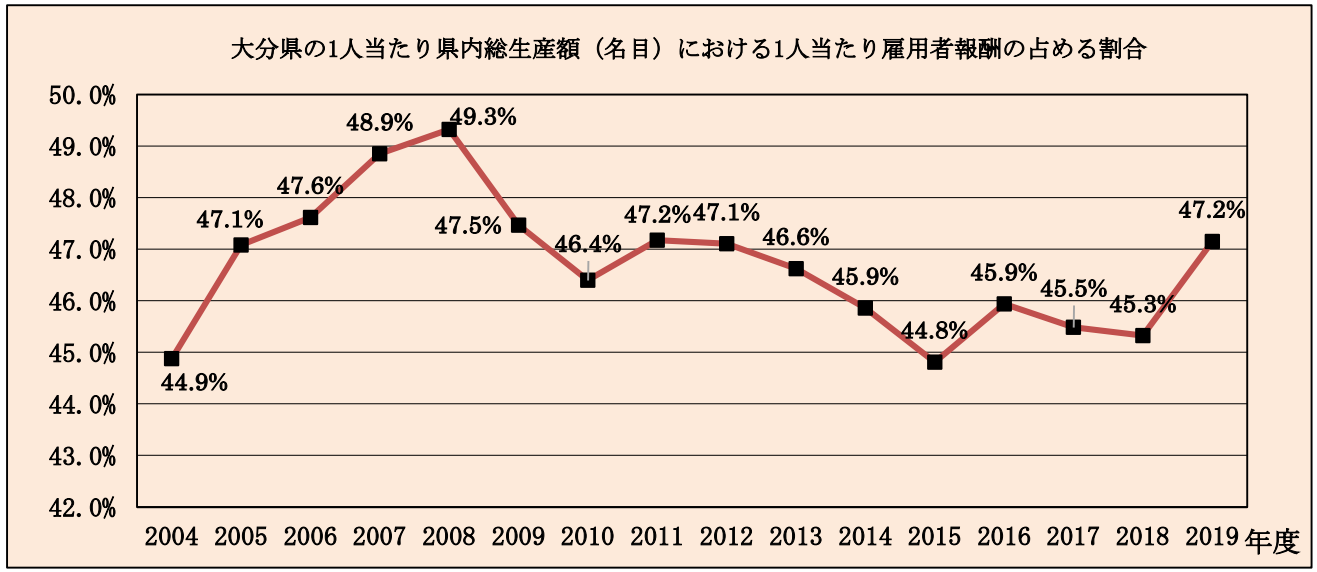
2014闘争より月例賃金の引き上げにこだわった取り組みを展開した結果、2022春季生活闘争における賃上げ率（2.24%）は、前年に続き2%を超え2016闘争以降では最も高い賃上げ額であった。

2019闘争以降は、米中貿易摩擦による世界経済の減速懸念や消費税増税による原材料価格の増加などの影響を受け、賃上げ額が減少傾向に転じている。特に2020闘争においては新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、ここ近年で最低の賃上げ額・賃上げ率にとどまったが、2021、2022闘争では産業による違いはあるものの全体賃上げ率が2%超えとなった。加えて、「底上げ・底支え」「格差是正」における300人未満の賃上げ率では、両年共に2018闘争以来となる2%越えの結果となり、全体の賃上げの流れが継続している状況である。

今後も、物価高・円安・コロナ禍がある中での労使交渉において、中長期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の引き上げにこだわり、労働組合が社会を動かしていく「けん引役」となるよう粘り強く交渉に取り組むことが必要である。

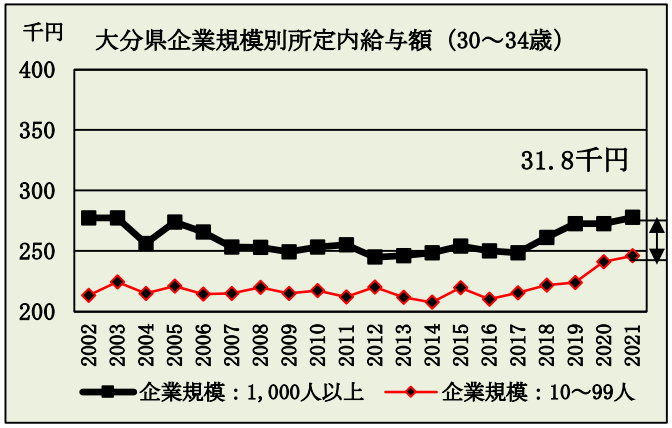


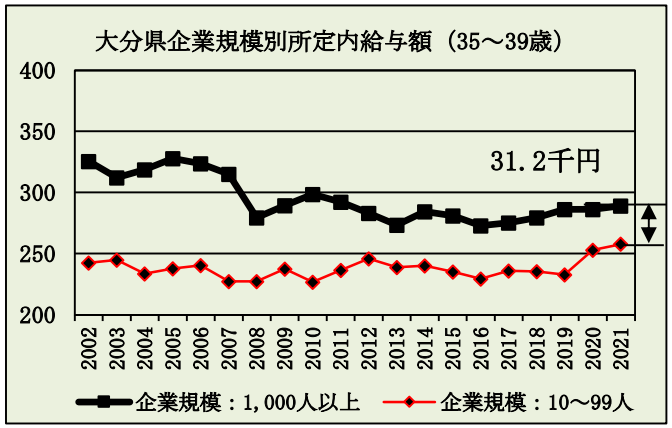
データ：連合大分集計（※中小…組合員 300 人未満規模）

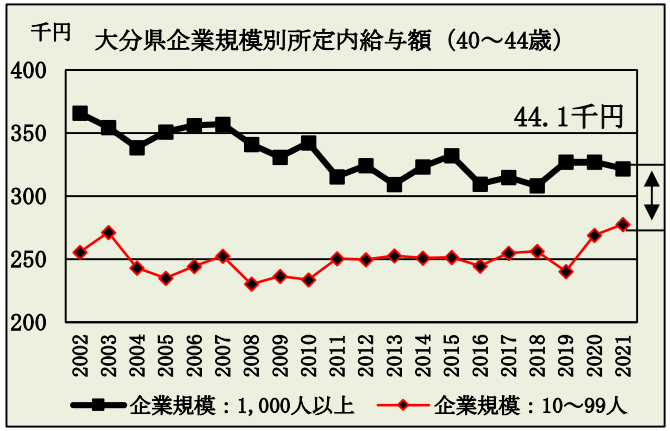


マクロの生産性と賃金のギャップにおいては、日本の賃金水準の停滞は生産性の向上に見合った適正な成果配分が行われてなかったことが一因である。バブル経済崩壊以降もマクロの生産性は上昇しているにも関わらず、実質賃金は低下している。

● 企業規模間賃金格差は、年齢が高いほどさらに広がっている。これは、中小企業の深刻な採用難と県外へ優秀な人材を流出させてしまいかねない。（下図参照）



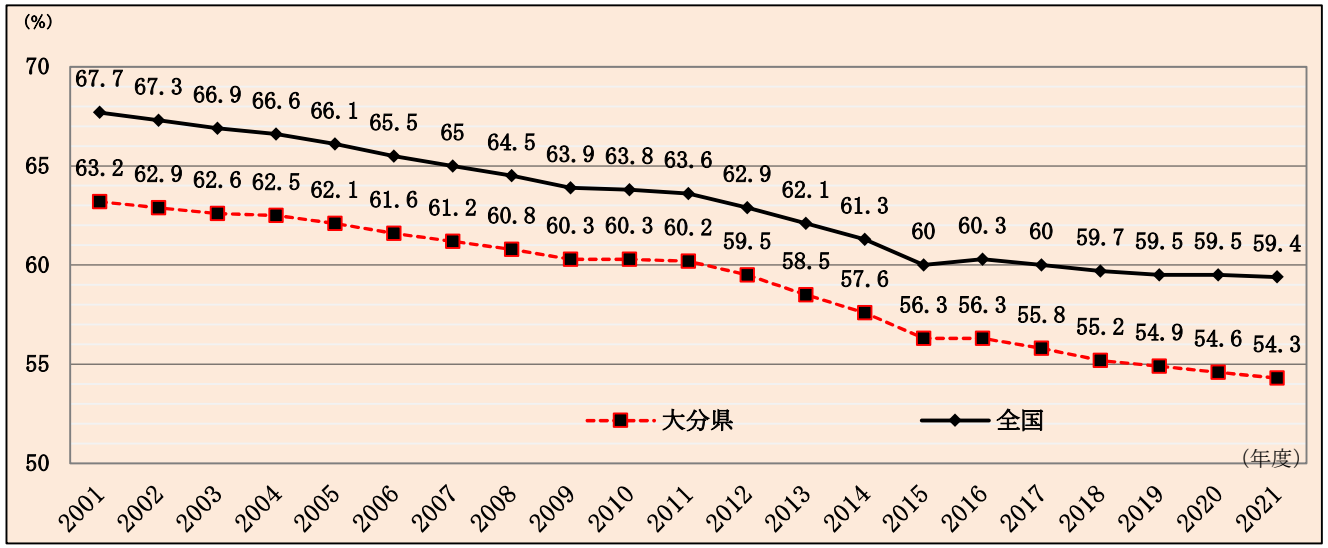




データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」　大分県／所定内給与額／産業計／男女計

労働力人口は生産人口であるとともに消費人口であり、大分県においても、総人口に占める生産年齢人口の割合が減少を続けている（下図参照）。

これはＧＤＰ（国内総生産）や企業収益低下など経済縮小を招く要因となり、当然、税収も下がることから社会保障費が不足するなど、様々な影響が出始めている。



Ⅱ．2023 春季生活闘争の取り組み内容

＜連合大分 2023 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ＞

底上げ		各産業の「底支え」「格差是正」の取り組みを促す観点とすべての働く人の生活を継続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から賃上げ分 **3%程度**[6]、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分を含む **5%程度**の賃上げを目安とする。	
格差是正		企業規模間格差 （※）は昨年度の目標水準	雇用形態間格差 （※）は昨年度の目標水準
	目標水準	**35 歳：290,000 円**　（※289,000 円） **30 歳：261,000 円**[7]（※259,000 円） 中小組合 賃金カーブ維持分（4,500 円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準 3%相当額との差額を上乗せした金額 **9,000 円**（※6,000 円）**を賃上げ目標**とし、**総額 13,500 円**(※10,500 円)**以上を目安に賃上げ**を求める。[11]	・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」[8]となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35 歳：266,250 円　（※266,250 円） 30 歳：243,750 円[9]（※243,750 円） 企業内最低賃金協定 1,150 円　(※1,150 円)以上 中小組合 有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、**時給 1,150 円**(※1,150 円)**以上をめざす**	企業内最低賃金協定 1,150 円（※1150 円）以上
底支え		・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（※1,150 円）以上」[10]をめざす。	

【連合大分における格差是正（中小組合の支援）の取り組み指標】

■賃上げ分：連合本部方針を踏まえ、連合大分内の中小組合の支援として、自組合の賃上げ額決定に向けた指標（参考）とする。

項　目	内　容（円／月額）
連合本部目標水準	賃金カーブ維持分　4,500 円 賃上げ　9,000 円 計　13,500 円以上を目安
2022 連合大分リビングウェイジ（簡易改定版）	【月　額】　168,000 円 【時間額】　1,020 円
連合大分 2023 地域ミニマム運動（2022 年度賃金実態調査結果：300 人未満平均）	平均賃金 234,393 円（全産業） 平均年齢　36.2 歳 平均勤続　12.1 年
連合大分中小組合指標	賃上げ 7,000 円(234,393 円＊3%)含む 計 11,500 円以上、もしくは 5%以上の賃上げ

（1）長時間労働の是正

■「年間総実労働時間 1800 時間」の実現

■３６協定の点検・見直し、体制の見直し

■月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50%の中小企業への適用開始（2023 年４月）に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み

（2）すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底および、無期転換回避目的や新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間５ 年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。

（3）職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

■同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底

■正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認

■有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施

（4）人材育成と教育訓練の充実

人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

（5）60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

■60 歳～65 歳までの雇用確保のあり方

雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。

■65 歳以降の雇用（就労）確保のあり方

原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。

■改正高年齢者雇用安定法の取り組み（70 歳まで雇用の努力義務）

同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施

２.「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

(6)テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。

（7）障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021 年３ 月から 2.3%（国・地方自治体 2.6%、教育委員会 2.5%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。

（8）中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。

（9）短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

■長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。

３．ジェンダー平等・多様性の推進

（１）　改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

■女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。

■合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。

■妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。

■2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。

（２）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

■ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が 2022 年４ 月１ 日より中小企業も対象となることから、 連合のガイドライン 24 にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。

■同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。

■マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。

■10 項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。

（３）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

■2022 年4 月1 日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。

■育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。

■女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022 年10 月1 日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。

■事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

（４）次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

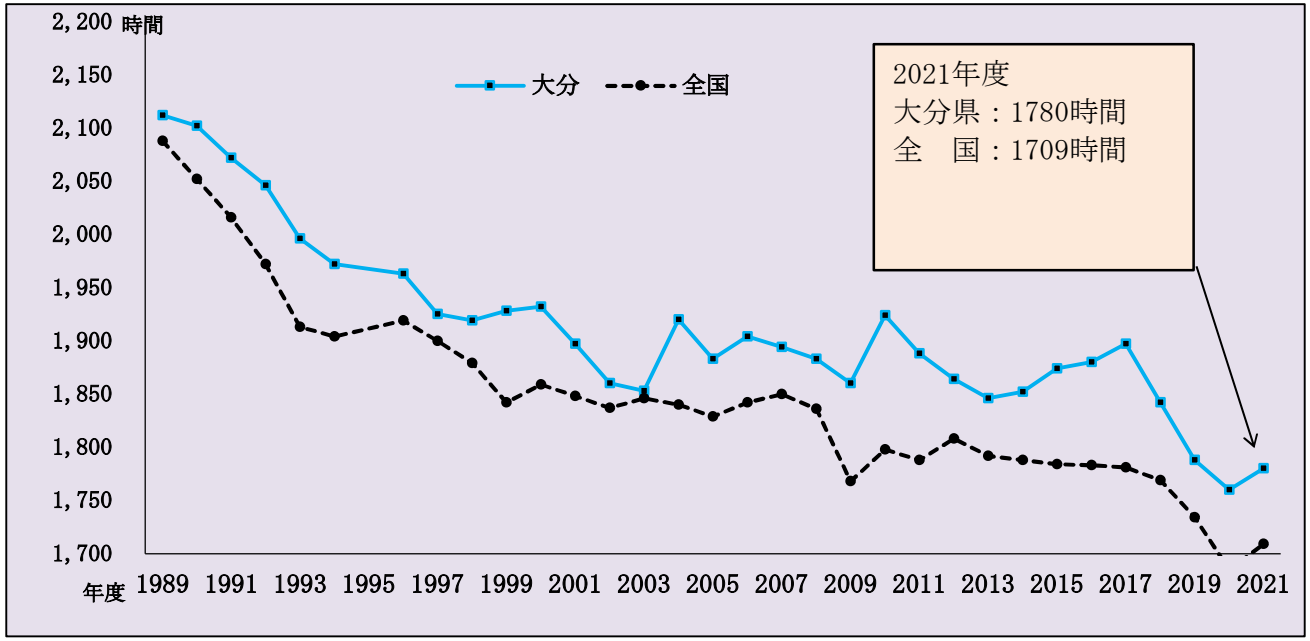
ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」（2022 年 4 月 1 日施行）・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。

４．運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

1）現下の経済・社会情勢を踏まえた2023 年度予算編成と2023 年度税制改正実現の取り組み（税による所得再分配機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
2）価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
3）すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
4）すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
5）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
6）学校職場における教職員の負担軽減の取り組み

職場の環境整備

≪労働時間の推移≫



データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査（事業所数 30 人以上）」／出所：大分地方労働審議会（2022. 11. 29 開催）

■日本の労働者の労働時間は世界的に見ても長いとされているが、大分県はその中で全国平均を上回る労働時間（左図参照）となっている。2021 年度は年間 1,780 時間（全国：1,709 時間）となっており、前年より 20 時間増加（全国平均では 24 時間増加）し、全国平均とは 71 時間の差が生じている。

■長時間労働は、労働時間への満足度や休暇取得の満足度が下がるだけでなく、労働者自身の健康状態に対する不安も増大するとともに、家族をはじめとする周囲の人たちにも影響を与えることとなる。また、企業にとっても、長時間労働が続けば、残業代の支払いもさることながら、生産性や競争力の向上を阻害し、モチベーションにも悪影響を及ぼすこととなる。

■今後も、「おおいた働き方改革共同宣言・目標 2021」に掲げられた全国平均以下（目標達成 2025 年）になるよう労使による取り組みが必要である。