

連合熊本 2023 春季生活闘争取り組み報告(まとめ)

連合熊本第 24 回執行委員会確認／2023. 9. 19

はじめに、

連合は、2022 年 12 月 1 日に開催した、第 89 回中央委員会において、「くらしをまもり、未来をつくる。」をスローガンに掲げ、「2023 春季生活闘争方針」を決定した。

方針のポイントとして、

1. GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へと、ステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要だ。「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルで、日本の経済・社会が直面する問題に対する意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。
2. 物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。
3. 企業内での格差是正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で、生み出した付加価値とともにコスト負担も適正に分かち合うことを通じ、企業を超えて労働条件の改善に結びつけていく。
4. 各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点と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。

以上の内容を 2023 春季生活闘争の意義と目的として確認した。

連合熊本においても、本部方針を踏まえ、物価上昇と実質賃金低下の中、人手不足・労働力県外流出等々の地域性も考慮しながら、持続性のある地域社会を目指す取り組みを行い、特に、構成組織及び地域協議会と連携し、労働条件を含む各種取り組みを集約・発信することで、加盟組合はもとより熊本県内すべての労働者に波及させるための 2023 闘争として取り組んでいくことが執行委員会で確認され、2023 春季生活闘争がスタートした。

主な取り組みとして、2023 春季生活闘争開始宣言集会・決起集会・駅伝大会・キャラバン行動・学習会など、組合員に限らず未組織労働者や地域への波及を狙った活動を行う計画を立てた。また、経営者団体との労使共同セミナー・懇話会に加え、各地協と連携し、地域の商工会議所に対して「ワークルールの重要性」、「公正な取引関係による適正配分の実現」、「各地域の課題に沿った労使情報交換の実施」を軸に要請を行い、県内隅々への情報発信をしていくことなどを計画した。

中小地場労組への取り組みについては、12 月の中小労組対策委員会の中で、中小地場共闘センター会議についての内容・スケジュール等の確認を行った後、センター会議を2月中旬に立ち上げ、要求・回答妥結状況を中心に情報共有を図ることとした。5月のセンター会議終了後には、「労働組合の重み(存在意義)・労働組合への期待」をテーマに特別講演を開催。講師は、熊本大学で労働法を担当されている中内教授へ依頼。教育現場という我々と違った視点から見た労働組合についてお話を頂いた。

2023 春季生活闘争は、物価上昇と実質賃金低下の中、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ステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要である。それはまた、国際的に見劣りする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差拡大など、バブル崩壊以降の長年の課題を解決するための必要条件でもある。連合熊本は、このような取り組みを、広く社会に波及させ、様々な課題に対応するため、これまで集約した情報、及び賃上げ集計の最終結果を踏まえた2023 春季生活闘争の評価と課題を整理し、2024 春季生活闘争の取り組みへとつなげていかなければならない。

連合熊本 2023 春季生活闘争方針

2023 春季生活闘争スローガン : 暮らしをまもり、未来をつくる。

I. 2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。

わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、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。また、急性インフレと慢性デフレが重なっている¹など、状況に違いがある。企業・家計のデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしている。

それぞれの企業・個人が短期的な自己利益を追求していけば、スタグフレーション（不況下の物価高）に陥りかねない。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ステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要だ。マクロとミクロをつないで企業・個人の意識と行動を変えていくのは容易ではないが、みんなが一步を踏み出さなければ流れを変えることはできない。それはまた、国際的に見劣りする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差拡大など、バブル崩壊以降の長年の課題を解決するための必要条件でもある。

国内外情勢（グローバルサプライチェーンのほころび、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など）が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することも喫緊の課題である。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」²をより一層積極的に行うとともに、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。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていかなければならない。

今次闘争では「未来づくり春闘」³を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルでこうした問題意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。そのためには働く仲間の力を結集し、社会的うねりを主体的につくっていかなければならない。連合はその先頭に立って運動をけん引していく。

なお、コロナ禍による影響が続いている産業や需要がコロナ禍前に戻らない産業があることなども踏まえ、お互いのおかれた状況の違いを理解しあい、力を合わせて春季生活闘争を推進する。

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

2022 春季生活闘争では、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みや様々な働き方の改善の取り組みも進んだが、依然道半ばであり、さらなる前進をはかる必要がある。

物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。

¹ 渡辺努東京大学大学院経済学研究科教授によれば、日本は、1990年代後半からの「慢性デフレ」を克服できないうちに、2021年後半からエネルギー価格等海外発の「急性インフレ」が出来てしまっている状況である。

² 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。

³ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

企業内での格差是正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかることも重要である。

いまこそ、バブル経済崩壊以降積み重なってきた、「不安定雇用の拡大」と「中間層の収縮」、「貧困や格差の拡大」など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対して責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造を変えていかなければならない。

誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む必要がある。

物価上昇局面における税制改正も含めた総合的な対策、適正な価格転嫁のための環境整備と持続性の確保、GX、DXを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、引き続きの感染防止対策と業況の厳しい産業への支援など、政策面での対処が不可欠な状況となっており、政府の責任ある対応が求められる。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」を展開し、集团的労使関係を広げていこう

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織化と連動し、集团的労使関係を社会に広げていく機会とする。すべての働く仲間を視野に入れ、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

II. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

企業規模間格差是正を進めるためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を確実に進める。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の2022年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」にもとづき重点的な取り組みが進められていることなどを踏まえ対応していく必要がある。

労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大に取り組む。価格転嫁や取引の適正化などにつながる実効性が肝要であり、連合は構成組織・地方連合会と連携し「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」への参画などを通じ、取り組み結果のフォローアップの実施や必要な意見反映を行う。また、闘争の前段において、格差是正フォーラムを開催（11月14日）するとともに、政府への要請活動や経営者団体との懇談会などを通じ、支援策の拡充と実効性を高める取り組みを加速させる。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は、自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的

な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、連合熊本と連携していく。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2023 春季生活闘争がめざすところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもりつなげ、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

Ⅲ. 2023 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

(1) 賃上げについての考え方

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90 年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年 1~2% ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質 1% 弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2022 年度の地域別最低賃金は 3% 強引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

わが国の賃金水準は、依然として 1997 年時点の水準を回復していない。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。2022 年度においては消費者物価が 2% を超え実質賃金はマイナスで推移している。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。マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。

「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点も重要である。わが国の賃金水準の低下は一律に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きい。また、依然として男女間の賃金差も大きい。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、さらに前進させる必要がある。そのためには、「Ⅱ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」で掲げているサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正

分配や賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要である。

(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

連合熊本は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。また、月例賃金については、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」に引き上げることがめざす必要がある。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方 / 地方連合会の取り組み
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	<ul style="list-style-type: none"> ・定昇相当分+賃上げ分（→地域別最低賃金に波及） ・連合方針を踏まえ、各地方連合会で要求案を検討
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	<ul style="list-style-type: none"> ・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し改善に努める ・都道府県別リビングウェッジ（表1）をクリアする ・熊本県の賃金実態（表2）の第1十分位をクリアする ⇒2022 地域ミニマム運動集計
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ（→特定最低賃金に波及）

表1 【 連合2021リビングウェッジ 熊本県 】

成人単身(車なし)		成人単身(自動車保有の場合)	
時間額	月額	時間額	月額
990 円	163,000 円	1,297 円	214,000 円

表2 【 熊本県の賃金実態（2022 地域ミニマム運動集計より） 】

	全産業	金属	化学 繊維	交通 運輸	サービス 一般	資源 エネルギー	商業 流通
平均年齢(歳)	40.9	42.1	39.8	42.9	39.6	42.5	38.3
勤続年数	17.1	18.1	18.1	15.6	14.6	22.6	13.6
人数(人)	13,726	6,884	702	1,312	1,398	1,221	961
平均	268,800	272,400	257,800	231,700	266,900	340,600	241,300
第1十分位	180,800	194,600	169,600	171,400	167,400	188,400	187,100
第1四分位	211,600	227,700	181,700	190,000	197,000	231,900	202,900
中位	256,300	262,400	237,700	211,100	259,700	321,800	235,900
第3四分位	309,100	308,000	328,400	262,000	333,900	434,200	273,700
第9十分位	371,500	355,000	376,600	323,100	374,900	509,300	299,000

※分位数について

- ・第1十分位数=全体を十等分し、低い方から 1/10 (10%) にあたる人の賃金。
- ・第1四分位数=全体を四等分し、低い方から 1/4 (25%) にあたる人の賃金。

〈賃金要求指標パッケージ〉

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す観点と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 ※1、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	目標水準	<p>規模間格差是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ■全産業 30歳：238,200円 35歳：262,400円 ■300人未満 30歳：201,900円 35歳：229,200円 <p>※連合熊本地域ミニマム運動集計における平均額（別紙2）</p>
	最低到達水準	<p>雇用形態間格差</p> <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」※2となる制度設計をめざす <p>※連合本部設定水準</p>
底支え	<p>最低到達水準</p> <ul style="list-style-type: none"> ■全産業 30歳：187,600円 35歳：193,100円 ■300人未満 30歳：164,900円 35歳：180,400円 <p>※連合熊本地域ミニマム運動集計における第1十分位（別紙2）</p> <ul style="list-style-type: none"> ■企業内最低賃金協定1,150円以上 ※連合本部設定水準 	
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。 ※3 ・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」をめざす。 	

※1 賃上げ3%の根拠：内閣府の年央見通し（2022年度実質GDP2.0%、消費者物価2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

※2 2021年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金の平均値」291,844円（時間額1,769円・2021年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均165時間）から時給1,750円を設定し、月額に換算して算出。

※3 別紙1「連合リビングウェイズ2022簡易改訂版総括表」（単身成人1,141円）、および2021年賃金センサス一般労働者新規卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）179,700円（時間額1,089円）を総合勘案して算出。

1) 中小組合の取り組み(企業規模間格差是正)

- ①多くの中小企業は、物価高騰のもとで収益が圧迫され、同時に人手不足に直面している。その中で格差是正を前進させることが課題である。「Ⅱ. 2023春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、賃上げに取り組む。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および別紙「連合・連合熊本の賃金実態」）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合

平均賃金水準（約 30 万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、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の 3%相当額との差額を上乗せした金額 9,000 円を賃上げ目標とし、総額 13,500 円以上を目安に賃上げを求める。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①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 円以上をめざす。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールを導入に取り組む。なお、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し、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」となる制度設計をめざす。

(3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく指針には「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記された。これに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301 人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

- 1) 賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

(4) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(5) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、コロナ禍から経済が再生していく過程においても、「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

(1)長時間労働の是正

1)豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

2)改正労働基準法に関する取り組み

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- ① 3 6 協定の締結・点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 労働時間制度（裁量労働制や事業場外みなしなど）に関する運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の点検）
- ④ 年次有給休暇の 100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 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

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している産業・企業を含め、企業の経営状況等について把握するとともに、雇用の維持・確保に向け労使で協議を行う。有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議する。

- 1) 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。
- 2) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

(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をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。

1)有期・短時間労働者に関する取り組み

- ① 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
- ② （待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
- ③ （不合理な差がある場合）待遇差の是正

④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

2)派遣労働者に関する取り組み

①派遣先労働組合の取り組み

- a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
- b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
- c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める

②派遣元労働組合の取り組み

- a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
- b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める
- c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)

(4)人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。

付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、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

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

1)基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・ 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・ なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方

- ・ 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、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。
- ・ 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・ 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

2)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)

- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)
- ②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施
- ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育の充実

(6)テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) 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。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

(7)障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 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。
- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

(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

- 1) 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。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(9)短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 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。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(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。

- 1) 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。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

3. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払しょくし、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

(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

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 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。
- 2) 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。
- 3) 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。
- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 6) 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。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に

関する学習会等を開催する。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) 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日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、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。
- 2) 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。
- 3) 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。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。
- 6) 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。
- 7) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) 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。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 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。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 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。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇また

は積立休暇等を含む)の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。

- 9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 10) 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

- 1) 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」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

4. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2023 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き押し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会ーまもる・つなぐ・創り出すー」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、連合アクションやキャンペーンを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・連合熊本が一体となって幅広い運動を展開する。

- 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

IV. 中小組合支援の取り組み(中小地場共闘センターの立ち上げや地域協議会との連携)

- (1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準(「2022 地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値)を組織内外・地域全体に開示することにより、地域の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。
- (2) 相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる体制を強化する。
- (3) 中小地場共闘センターを立ち上げ、中小地場労組役員も含めた情報収集・共有を行う。
- (4) 連合熊本 2023 春季生活闘争に係る集会・勉強会・記者会見・説明会の開催
- (5) 連合熊本キャラバン行動・街宣活動による地域への波及
- (6) 地域協議会による経営者団体・行政などへの要請行動
 - ①2022 春闘結果、2023 春闘方針・賃上げ進捗等についての情報発信。
 - ②法改正への取り組み促進と、復旧・復興や人手不足など、地域の課題について情報共有。
- (7) 「賃上げ実現・くらし支援 連合緊急アクション」と連動して「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや 2023 闘争の意義を発信する。フリーランス、「曖昧な雇用」で働く人を含め多様な働く仲間の悩みを聴き、社会的な広がりを意識した取り組みを展開する。集会等の持ち方や「2023 連合アクション」および労働相談活動との連動を工夫するとともに、「連合プラットフォーム(愛称:笑顔と元気のプラットフォーム)」の活用を進める。

【参考】 とりまく情勢のポイント

1. 国内外経済

- ・ロシアのウクライナ侵攻などにより、新型コロナウイルス感染拡大収束後の部分的な回復基調にあった世界経済は鈍化する見込み。2022年10月11日公表のIMF世界経済見通しは2022年3.2%・2023年2.7%で、同年7月26日公表分からはそれぞれ±0ポイント・0.2ポイント引き下げとなっている。
- ・日本経済は、内閣府の年央見通しでは、2022年度は2.0%、2023年度は1.1%（民間予測ではそれぞれ1.93%、1.28%）と鈍化する見込み。

2. 生産活動、企業の状況

- ・日銀展望レポートによれば、企業収益は全体として高水準で推移していくと見込まれているが、産業によっては、ばらつきがある。
- ・マイナス要素としては、資源高などによる原材料高、海外経済の減速がある一方、プラス要素としては、日本国内の新型コロナウイルス感染症に関する影響緩和がある。

3. 消費活動、家計と物価の状況

- ・内閣府「消費動向調査」では、消費者マインドは2020年4月を底に持ち直してきていたが、2021年10月をヤマに下落傾向へ。
- ・消費者物価指数(生鮮食品を除く総合)は2021年9月以降、エネルギー価格や輸入品の上昇により対前年比プラスに転じており、2022年の春以降特に顕著。2022年度の消費者物価指数は内閣府年央試算で2.6%。

4. 雇用情勢

- ・日銀短観の雇用人員判断(全産業)はコロナ禍2020年6月調査で前回調査比22ポイント上昇し急激に「過剰」に振れたが、直後から再び「不足」基調となり、調査ごとにその度合いを強めている。

5. 賃金の動向

- ・名目賃金水準は2014年以降上昇傾向だが、依然1997年のピークに戻っていない。
- ・バブル経済崩壊以降もマクロの生産性(一人あたり実質GDP)が上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下している。また2021年9月以降の消費者物価上昇を受けて、毎勤実質賃金指数はマイナスで推移している。

6. 労働時間の動向

- ・2021年の毎勤年間総労働時間[※]は1,945時間、前年比20時間増(2020年はコロナ禍の影響で、前年比53時間減)。 [※] 年確報一般労働者月間実労働時間×12月
- ・年次有給休暇取得日数は法改正の影響も落ち着き2019年以降ほぼ横ばい、依然企業規模間で格差。

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金（「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

〈生産・事務技術労働者計（所定内賃金）〉

（単位：円）

		30歳			35歳		
		2022		2021	2022		2021
主要組合	平均	273,972	↑ 833	273,138	315,618	↑ 959	314,658
	中央値	271,921	↓ -1,515	273,436	314,750	↑ 50	314,700
登録組合	平均	264,911	↑ 2,175	262,736	301,049	↑ 773	300,276
	中央値	263,050	↑ 2,100	260,950	299,600	↓ -400	300,000

2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
月例賃金		260,597 円
平均年齢	調査中	39.9 歳
平均勤続		14.3 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2022春季生活闘争		2021春季生活闘争	
加重平均	251,691 円	↑ 1,123 円	250,568 円	
（組合員数）	28.8 万人	↑ 2.6 万人	26.2 万人	
単純平均	244,441 円	↑ 1,854 円	242,587 円	
（組合数）	2,863 組合	↑ 217 組合	2,646 組合	

3. 年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
30歳	調査中	207,400 円
35歳		221,000 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2022（2021年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,214 円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,771 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2023（2022年度調査）		2022（2021年度調査）	
	180,100 円	↑ 4,500 円	175,600 円	
事務・技術	174,763 円	↑ 3,333 円	171,430 円	
生産	174,887 円	↑ 2,000 円	172,887 円	

※ 前年度「賃金・一時金・退職金調査」速報値 主要組合高卒初任給の平均額に

2022は3%分、2021は2%分上乗せ

6. 連合リビングウェッジ（さいたま市・月額）

	2022（簡易改定）		2021	
単身	188,217 円	↑ 5,117 円	183,100 円	
（自動車保有）	239,243 円	↑ 3,867 円	235,376 円	

連合熊本(熊本県)の賃金実態

1. 構成組織平均賃金調査(毎年2月調査実施)

	2022年	←	2021年	←	2020年
組合数	117	+14	103	+13	90
組合員数	36,757人	+4,570	32,187人	+3,254	28,933人
平均年齢	41.2歳	▲0.1	41.3歳	+0.1	41.2歳
平均勤続	16.6年	+0.8	15.8年	+0.1	15.7年
単純平均	284,450円	+22,047	262,403円	+1,752	260,651円

2. 賃金実態調査結果(地域ミニマム運動 2022年11月集計)

①連合熊本全体

	2022年実態	←	2021年実態
組合数	104	+11	93
組合員数	13,726人	+700	13,026人
平均年齢	40.9歳	+0.3	40.6歳
平均勤続	17.1年	+0.1	17.0年
単純平均	268,805円	+3,228	265,577円

②中小労組(300人未満)

	2022年実態	←	2021年実態
組合数	48	+7	41
組合員数	3,115人	+770	2,345
平均年齢	40.8歳	▲0.3	41.1歳
平均勤続	14.9年	▲0.8	15.7年
単純平均	235,508円	+880	234,628円

③標準労働者の実態

		30歳			35歳		
		2022年	←	2021年	2022年	←	2021年
全体	平均	238,200円	+4,200	234,000円	262,400円	+3,200	259,200円
	中位数	238,400円	+4,600	233,800円	256,100円	+1,100	255,000円
	第1四分位	210,000円	▲400	210,400円	220,800円	▲2,900	223,700円
	第1十分位	187,600円	▲1,700	189,300円	193,100円	▲5,200	198,300円
中小 300人 未満	平均	201,900円	▲5,800	207,700円	229,200円	+2,700	226,500円
	中位数	202,300円	▲7,800	210,100円	233,000円	+1,100	231,900円
	第1四分位	178,300円	▲18,400	196,700円	200,600円	+5,100	195,500円
	第1十分位	164,900円	▲5,000	169,900円	180,400円	▲1,900	182,300円

II. 2023春季生活闘争各種取り組み経過について

1. 連合熊本の取組みについて

行動日	行動計画	備考
12月14日(水)	中小労組対策委員会	中小地場共闘センター設置、スケジュール他
12月16日(金)	第15回 執行委員会	連合熊本 2023 春季生活闘争方針(案)提起
1月17日(火)	第16回 執行委員会	連合熊本 2023 春季生活闘争方針確定
1月17日(火)	第1回 地協議長、事務局長会議	地協 2023 春季生活闘争取り組み確認、学習会
1月31日(火)	2023 春季生活闘争 開始宣言集会	九プロ春闘推進会議と同時開催(熊本駅前)
2月 3日(金)	労使共同セミナー&懇話会	経労委報告、連合白書概要説明(KKRホテル)
2/13(月) ~3/3(木)	連合熊本キャラバン行動(※県内一円)	街宣、学習会、経営者団体等への要請行動など
2月11日(土)	<ul style="list-style-type: none"> 第1回中小地場共闘センター会議 中小地場労組学習会 	立ち上げ・学習会 講師:連合本部 森田労働条件局長
3月 3日(金)	2023 春季生活闘争勝利 総決起集会	18:30~辛島公園
3月 5日(日)	2023 闘争勝利 駅伝大会	阿蘇市農村公園あびか
3月中旬~	要求・妥結調査	集約日: 4/3、5/1、6/1、7/3

2. 各地域協議会の取組み及び要請行動について

【連合熊本キャラバン行動】

期間	担当地協
2月13日(月)~14日(火)	人吉球磨地協
2月15日(水)~16日(木)	県南地協
2月17日(金)~20日(月)	天草宇城上益城
2月21日(火)~22日(水)	菊阿地協
2月24日(金)~28日(火)	肥後有明
3月1日(水)~3日(金)	熊本地協



【集会・学習会関連】

月	日	地協	集会名	時間	場所	人数
2月	4日	肥後有明	新春講演会・旗開き	15:00	ホテルしらさぎ	40
	17日	県南	2023 春季生活闘争学習会	18:00	桜十字ホール	30
	18日	菊池阿蘇	2023 春季生活闘争学習会	9:30	旭志体育館	60
3月	10日	人吉球磨	2023 春季生活闘争勝利 総決起集会	18:30	ポッポ一館	60
	11日	天草宇城上益城	2023 春季生活闘争勝利 総決起集会	14:00	ウイング松橋	58



人吉球磨地協 総決起集会

県南地協 学習会

天草宇城上益城 総決起集会

【要請行動】

日程	地協	時間	場所	対応	参加者
3月 20日	県南地協	10:00	水俣商工会議所	林田専務理事	磯田県議・松崎議長花岡事務局長・猿渡
		13:30	八代商工会議所	松本専務理事	松崎議長・花岡事務局長猿渡

Ⅲ. 中小地場労組関係の取組みについて

< 中小地場共闘センターの設置 >

1. 設置目的

2023 春季生活闘争における情報交換や闘争情報の共有化、意見交換等により担当者（実務者）のスキルアップをはかるとともに、地域での水準を重視した中小・地場労組の共闘体制を構築し、相乗効果を生み出し、広く効果の波及をはかることを目的とする。

2. センターの構成

(1) 中小地場共闘センター

連合熊本内において、「中小労組」と「規模に関係なく地場で交渉する労組」を擁する全産別の担当者（実務者）および各地域協議会事務局を対象とし、月1回程度会議を開催する。

- ※ 組織の希望によるエントリー方式ではなく、条件に該当する全産別を対象
- ※ 過去に行っていた拡大会議は、中小地場学習会開催により本年度も行わない

3. 設置期間 2023 春季生活闘争時期（2月～7月目途）

4. 役員構成

- ・ 中小対策委員会委員長をセンター長とし、委員会から副センター長を2名選出する。
- ・ 事務局は、連合熊本事務局が担当する。

5. 主な取り組み

- (1) 地域における賃金水準・要求・妥結状況（3月～6月）の集約と情報提供
- (2) 春季生活闘争の取り組み状況等の情報交換や意見交換、経験交流
- (3) 集約した情報の内外への発信
- (4) 地域ミニマム額・到達目標水準達成に向けた取り組み
- (5) 闘争職場への支援行動や、その他中小地場労組の支援行動

6. その他

(1) 情報管理について

センター内で把握した情報（要求・妥結額等）は、センターのみで使用し、個別の組織の情報については公表しない。公表する際には、業種や規模等の括りで公表する。

(2) 登録時の対応について

別途案内するセンターへの登録は、担当者に加え、中小・地場労組名、それぞれの組合員数を把握のうえ事務局へ報告する。

7. 開催状況

日程	会議	内容他
2月11日	第1回 中小地場共闘センター会議	○センター長、副センター長決定 ○参加者：32名
	2023 春季生活闘争 中小地場労組学習会	○連合方針説明：連合 森田労働条件局長 ○地域ミニマム運動の活用方法：連合 労働条件局 長江部長 参加者：32名
3月27日	第2回 中小地場共闘センター会議	○連合本部回答妥結情報、各産別報告 ○29名参加
4月26日	第3回 中小地場共闘センター会議	○連合本部、連合熊本回答妥結情報、各産別報告 ○29名参加
5月31日	第4回 中小地場共闘センター会議	○連合本部、連合熊本回答妥結情報、各産別報告 ○24名 + オブ5名
	特別講演	テーマ「労働組合の重み」 講師：熊本大学 中内教授
7月20日	第5回 中小地場共闘センター会議	○回答妥結情報最終 ○各組織の春季生活闘争情報交換 ○連合熊本 2023 春季生活闘争取り組み報告素案（たたき台）他 ○2024 地域ミニマム運動について

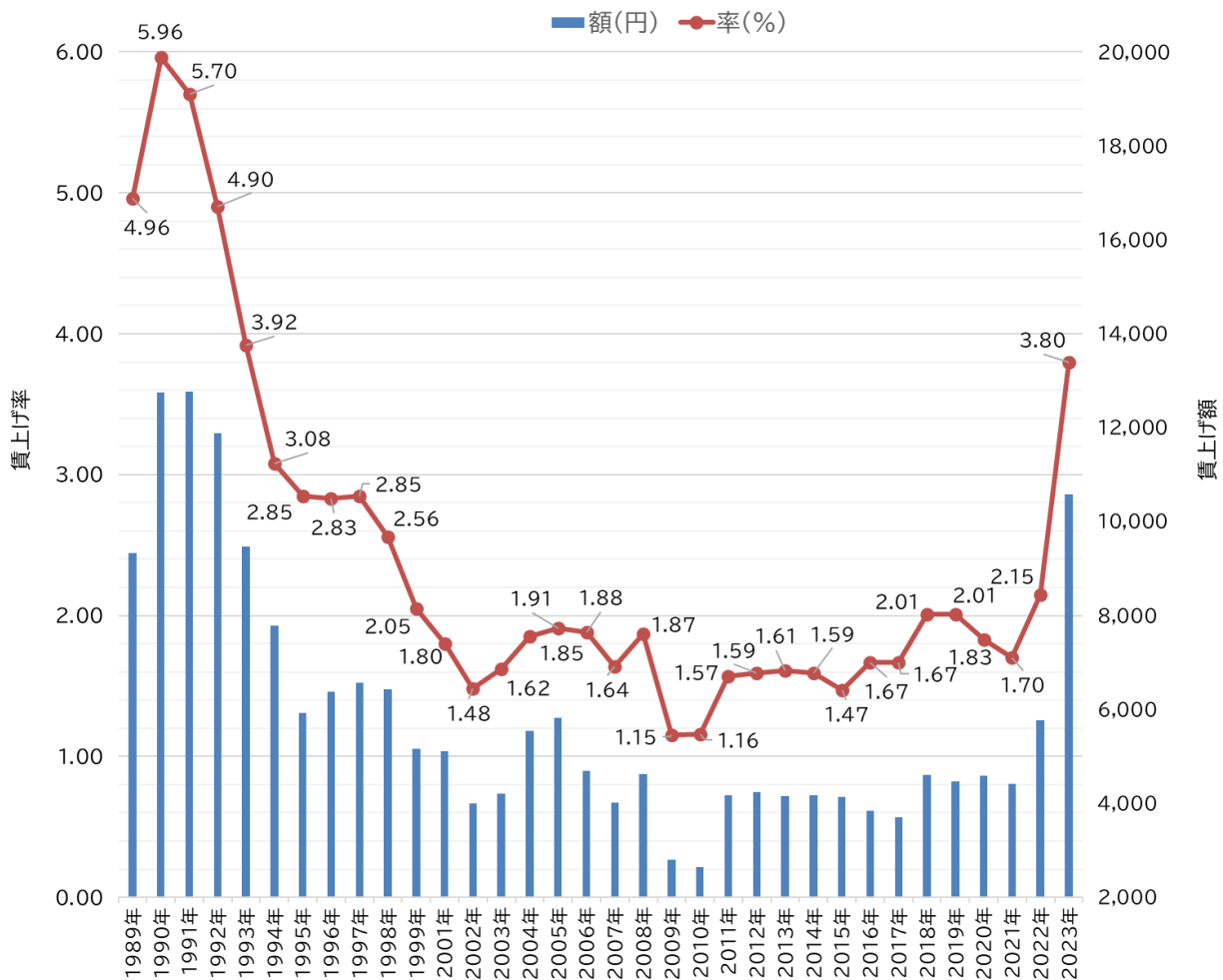
IV. 2023春季生活闘争 賃上げ集計結果について

2023年7月6日現在

全国集計		組合員数による加重平均（月額）					
平均賃金方式	2023回答（2023年7月5日公表）			昨年対比	2022回答（2022年7月5日公表）		
	組合数	定昇相当分込み賃上げ計	定昇相当分込み賃上げ計		組合数	定昇相当分込み賃上げ計	定昇相当分込み賃上げ計
	組合員数				組合員数		
	5,272 組合 2,877,053 人	10,560 円	3.58 %	4,556 円 1.51 ポイント	4,944 組合 2,710,296 人	6,004 円	2.07 %
300人未満	3,823 組合 362,688 人	8,021 円	3.23 %	3,178 円 1.27 ポイント	3,596 組合 340,095 人	4,843 円	1.96 %
300人以上	1,449 組合 2,514,365 人	10,957 円	3.64 %	4,774 円 1.55 ポイント	1,348 組合 2,370,201 人	6,183 円	2.09 %

熊本集計		組合員数による加重平均（月額）					
平均賃金方式	2023回答（2023年7月7日公表）			昨年対比	2022回答（2022年7月7日公表）		
	組合数	定昇相当分込み賃上げ計	定昇相当分込み賃上げ計		組合数	定昇相当分込み賃上げ計	定昇相当分込み賃上げ計
	組合員数				組合員数		
	76 組合 21,809 人	10,576 円	3.80 %	4,802 円 1.65 ポイント	72 組合 17,556 人	5,774 円	2.15 %
300人未満	52 組合 5,784 人	7,482 円	3.12 %	2,794 円 1.18 ポイント	53 組合 5,923 人	4,688 円	1.94 %
300人以上	24 組合 16,025 人	11,693 円	4.05 %	5,127 円 1.73 ポイント	19 組合 11,633 人	6,566 円	2.32 %

連合熊本 賃上げ集計推移
(平均賃金方式・組合員一人当たり加重平均)



V. 評価と今後の課題について

1. 2023春季生活闘争の集計結果と中小地場共闘センターの取組みについて

全国の状況は、平均賃金方式で回答を引き出した5,272組合の「定昇相当込み賃上げ計」は、加重平均で10,560円・3.58%(昨年同時期比4,556円増・1.51ポイント増)、うち300人未満の中小組合3,823組合は8,021円・3.23%(同3,178円増・1.27ポイント増)となった。6月末時点の結果としては、いずれも、比較可能な2013闘争以降最も高く、労使が中期的視点を持って粘り強く交渉した結果であり、「未来につながる転換点」となり得るものと受け止める。

熊本県内の賃上げ額は、定昇相当を含む賃上げ額が、10,576円・3.80%(昨年比4,802円増・1.65ポイント増)と、1万円を突破し全国平均を上回る結果となった。賃上げ額が1万円を超えるのは1992年以来31年ぶりであり、賃上げ率が3%を超えるのは、1994年以来29年ぶりとなる。業種別に見ても、すべての業種でベアが報告されているが、特に製造業と商業流通を中心に大幅な賃上げがなされ、全体を引上げた。熊本においても、労使が粘り強く交渉した結果と受け止める。

また、報告のあった76組合のうち、ベースアップを獲得したのは68組合(89.5%)に達し、ほぼ9割の組合でベアを獲得となった。さらに、定期昇給とベースアップを合わせて3%以上という組合が40組合・52.6%と過半数を占め、その最高額は20,000円であった。こうしたことから、今回も労働組合が社会を動かしていく「けん引役」として、一定の役割(未組織労働者の賃上げ、および今後の最低賃金の審議などに対する世論喚起)を果たすことができたと受け止める。

さらに、今次闘争でも、賃上げ目標水準として、地域ミニマム運動(賃金全数調査)で集計された数値を設定したが、昨年よりも約700人分増の13,726人分のデータを基に、熊本県独自の水準を設定することができ、信憑性も向上し、地場相場の形成の一助とすることができた。

中小地場共闘センター会議では、立ち上げの際、連合本部から森田労働条件局長を講師に招き、連合の春闘方針をはじめとする連合の取組みについての学習会を行い、2023春季生活闘争における意識統一を図った。また、センター会議の主たる目的である情報交換においては、自動車部品関連や半導体関連、商業流通などで大幅な賃上げや初任給の引き上げなどの報告が相次いだ。昨年にも続き、人材確保、流出防止に加え、物価高騰に労使が粘り強く対応した結果と受け止める。

また、今年の特別講演については、5月のセンター会議開催に合わせ、「労働組合の重み(存在意義)～労働組合への期待～」として、熊本大学の中内教授に講師を依頼し開催。教育現場という我々と違った観点から見た労働組合について話をいただいた。

2. 今後の課題について

1. 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

○経済のステージを転換するには、一度きりの賃上げでは不十分であり、継続することが重要である。今年の取組みや交渉結果などを土台として、国、地方、産業、企業の各レベルにおいて問題意識を深め、「未来づくり春闘」を定着させていかなければならない。

○「人への投資」と月例賃金の改善の意義について2023闘争のまとめを再確認するとともに、賃金や物価などが大きく動いていることを踏まえ、賃金要求指標パッケージの見直しや連合リビングウェイジの改定などに取り組む。

・超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、社会全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が必要である。

・国際的に見劣りのする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差是正などの課題を解決するには、労働条件の根幹である月例賃金にこだわり、継続的な賃上げを実現することが必要である。

○今後も企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正にこだわりを持って取り組む。

2. 基盤整備の取り組み強化

○今次闘争における「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みをさらに強化し、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす。

具体的には、①パートナーシップ構築宣言の拡大と実効性の確保、②政府が進めようとしている「労務費の転嫁の在り方」についての指針作りへの意見反映、③2023年3月「価格交渉月間」の結果などを踏まえた自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設、④中小企業などへの各種支援策の活用と拡充など、政策と運動の両面からの取り組みを強化する。

○地域ミニマム運動・賃金実態調査と連携しつつ、賃金実態を把握できていない組合の調査・分析・課題解決の取り組みを支援する。公的資料を活用し、職種別の賃金データの提供なども検討する。

3. 社会対話の推進や闘争の進め方など

○2024 春季生活闘争に向けて、国際情勢や国内の景気動向など不安定な状況が続いている。国民経済を安定的な成長軌道に乗せていくためにも、政労使で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有することが必要である。社会対話がより一層重要となっており、今後も経済団体との意見交換や政府会議体への参画などを通じ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組む。

○マスコミをはじめとして 2023 春季生活闘争に対する社会的注目度は従来以上に高かった。組織内のみならず、社会に対するアピール行動や情報発信などに引き続き取り組む。

○今後も有効な情報交換ができるよう、中小地場共闘センター会議の柔軟な開催に努めるとともに、相乗効果を高めるための共闘体制のあり方について検討する。

○多様な働く仲間を意識して「みんなの春闘」を展開し、集团的労使関係の拡大をめざす。

以上