

## 【重点分野－2】2022 春季生活闘争基本構想

### I. 2022 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、働く仲間が共闘し未来への一步を踏み出そう。
  - ・ コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など先行き不透明感はあるものの、足下の経済指標は回復基調にあり、2021 年度末にはコロナ前のGDP水準をほぼ回復し、2022 年度には超えることが見込まれる。
  - ・ 勤労者家計は長期にわたり低迷し、コロナ禍で我慢を強いられている。セーフティネットが脆弱なため、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受けている。経営基盤の弱い中小企業やコロナ禍の影響が大きい産業で働く労働者も厳しい状況にある。とりわけ、女性に雇用や生活面で影響が大きい。
  - ・ その根っこには、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コロナ以前から積み重なってきた分配のゆがみがあり、また、人口動態やライフスタイル、産業構造の変化など中長期を展望して対応しなければならない課題がある。
  - ・ 今こそ、「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」<sup>1</sup>を展開していく。
  - ・ 2022 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が前に出て、こうした社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争として組み立てる。
2. すべての組合が賃上げに取り組むことで、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、分配構造を転換する突破口とする。働き方の改善、経済対策などとセットで経済を自律的な回復軌道にのせる。
  - ・ ①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを3本柱として、感染症対策をはかりながら景気を安定的に回復させつつ、中期的に分配構造を転換し「働くことを軸とする安心社会」の実現への道を切り拓いていく。
  - ・ 連合は、この間、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させてきた。フルタイムで働く組合員については、賃上げ分が明確にわかる中小組合の賃上げ分が率で全体を上回り、有期・短時間・契約等で働く組合員の賃上げがフルタイムで働く組合員の平均を上回るなど、格差是正と「働きの価値に見合った賃金水準」を意識した取り組みが前進している。雇用の確保を大前提に、それぞれの状況の違いを理解しながら、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、この流れを加速させる。

---

<sup>1</sup> 連合の正式な用語としては「春季生活闘争」を用いるが、組織外への発信として短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

- ・ コロナ禍にあって誰もが安心・安全に働くことができること、超少子高齢・人口減少社会という大きなトレンドを踏まえ個々人のニーズにあった多様な働き方ができるようにすることは喫緊の課題である。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、65歳までの定年引き上げや70歳までの雇用確保、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。
  - ・ 国内外の経済下振れリスクがある中で、こうした「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、自律的な回復軌道にのせていくカギになる。
  - ・ 雇用不安・将来不安を払しょくし景気を安定的に回復させるうえで、経済対策、補正予算、2022年度予算による政策的下支えは重要である。雇用対策には万全を期す必要があり、雇用調整助成金の特例措置等各種支援策の延長とその財源の確保、社会的セーフティネットの維持・強化に全力で取り組む。
3. 「みんなの春闘」<sup>2</sup>を展開し、集団的労使関係を広げていこう。
- ・ 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、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、集団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. 2022 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化、労使協議の実施
  - ・ コロナ禍で大きな影響を受けている産業・企業や雇用保険でカバーされていない労働者などへの対応が必要である。連合は、在籍型出向や雇用調整助成金等政策・制度面から雇用・生活対策に引き続き取り組む。
  - ・ 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。
2. 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が必須であり、働き方も含めた「取引の適正化」を進める。
  - ・ 産業の特性に合わせて、「取引の適正化」に取り組む。
  - ・ 「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを広げ、実効性を高める。
  - ・ 組合員は消費者として、倫理的な消費行動を実践するとともに、コロナ禍で大きな影響を受けた産業の仲間に対する支援を意識していく。

<sup>2</sup> 連合の正式な用語としては「春季生活闘争」を用いるが、組織外への発信として短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

### 3. 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ことができる。まず、「地域ミニマム運動」への参画等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、地方連合会と連携していく。

### 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、2022 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組織点検と組織強化・拡大を一体的に展開していく。

## III. 2022 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

- ・ コロナ禍にあって、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識された。
- ・ 実質賃金の長期低下傾向を反転させるには、賃金水準を意識しながら、全体で継続的に賃上げに取り組むことを強化する必要がある。
- ・ コロナ禍でも労働市場における募集賃金は上昇を続け、地域別最低賃金は3%強引き上げられた。将来にわたり人材を確保・定着させるためには、賃金水準を意識して「人への投資」を継続的に行うことが必要である。
- ・ 引き続き賃金の絶対額にこだわり、中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金の「格差是正」に取り組む必要がある。
- ・ 内閣府の年央試算によれば、2021 年度後半も回復が続き、2021 年中にはコロナ前の水準を回復し、消費者物価もプラスに転じることが見込まれる。マクロの視点から、経済財政運営に統合的な分配を求めていく必要がある。国内外の下振れリスクがある中で、「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、経済を自律的な回復軌道にのせていくカギになる。
- ・ 中期的にみると、わが国の賃金水準は1997 年をピークに停滞を続け、アジア経済危機、ITバブル崩壊、リーマンショックのたびに不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困・格差の拡大を繰り返してきた。今回の回復局面では、こうした分配構造の転換につながり得る賃上げを実現しなければならない。
- ・ したがって、2022 闘争は、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進める。

(2) 具体的な要求目標

- ・これまでの「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方にもとづき、直近の調査結果等をみながら、賃金要求指標をパッケージで示す。

<「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
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
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	・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
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(産業別)最低賃金に波及)

<連合・構成組織・地方連合会の取り組み>

	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+賃上げ分」で提示	連合方針を踏まえ、各構成組織にて要求案を検討	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	「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および「雇用形態間格差是正に向けた目標水準」を設定	↑ 同上	①連合リビングウェイズをクリアする ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をクリアする ③連合方針をめざす
底支え	企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際のめざす水準を設定	↑ 同上	↑ 同上

<賃金要求指標パッケージ>

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	規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準	35歳：***,***円 30歳：***,***円 ・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****円・月給***,***円以上となる制度設計をめざす」
格差是正	最低到達水準	企業内最低賃金協定***,***円 35歳：***,***円 30歳：***,***円 企業内最低賃金協定***,***円
	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\*\*\*\*円以上」をめざす。

#### 1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ・ 「Ⅱ. 2022 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。
- ・ 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。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ・ 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「連合の賃金実態」（別途作成）参照）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。
- ・ 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2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標とし、総額10,500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

- ・ 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\*\*\*\*円以上をめざす。
- ・ 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、昇給ルールの導入に取り組む。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\*\*\*\*円・月給\*\*\*,\*\*\*円以上」となる制度設計をめざす。

#### 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善 【P】

《労働法制委員会等にて検討》

#### 3. ジェンダー平等・多様性の推進 【P】

《ジェンダー平等・多様性推進委員会にて検討》

#### 4. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」 【P】

《政策委員会にて検討》

### IV. 闘争の進め方

#### 1. 基本的な考え方

- (1) すべての働く仲間を対象とし、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を展開するため共闘体制を構築する。
- (2) 格差是正や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。
- (3) すべての働く仲間に関し、春季生活闘争のメカニズムや 2022 闘争の意義を発信するとともに、働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。集会等の持ち方や「2022 連合アクション」や労働相談活動との連動、「地域活性化フォーラム」の活用など工夫する。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (5) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる

## 2. 取り組み体制、日程など

今次闘争の取り組み内容を踏まえて、中央闘争委員会、戦術委員会で協議していくことになるが、「底上げ」「底支え」「格差是正」を加速させる観点から、部門別共闘連絡会議の設置等、闘い方についてもあらかじめ検討しておく必要がある。

## 3. 中小組合支援の取り組み

### (1) 連合の取り組み

- ・ 労働条件・中小労働委員会／担当者会議における情報共有
- ・ 共闘推進集会の開催
- ・ 働き方も含めた「取引の適正化」の推進
- ・ 「中小組合元気派宣言」の発行

### (2) 構成組織の取り組み

- ・ 「働きの価値に見合った賃金水準」到達に向けて、加盟組合への指導・支援
- ・ 地方連合会の地場共闘や「地域ミニマム運動」の取り組みへの加盟組合の積極的な参画促進
- ・ 加盟組合の賃金制度整備の支援

### (3) 地方連合会の取り組み

- ・ 「地域ミニマム運動」の積極的推進
- ・ 「地場共闘」の設置
- ・ 地域の労働者の「底支え」「格差是正」につながる情報発信

## 参考 とりまく情勢のポイント

### 1. 国内外経済

- ・ 世界経済は、回復に向かいつつある。IMF 世界経済見通し（10 月 12 日公表）によると、2021 年度 5.9%、2022 年度 4.9%。
- ・ 日本経済は、2020 年 4-6 月を底に持ち直し基調。民間予測では 2021 年度内にコロナ前の水準を回復するとみている。

### 2. 生産活動、企業の状況

- 鉱工業生産指数はコロナ前の水準を回復しつつあるが、第3次産業活動指数はコロナ前の水準に達していない。
- 企業収益は、全体的にみると、交易条件の悪化等が下押しに作用するものの、内外需要の回復を背景に改善が続くとみられる。設備投資にも持ち直しの動きがみられる。
- 倒産件数はコロナ禍にあっても減少傾向にある。業種別にみるとサービス業、中でも宿泊業で増加している。

### 3. 消費活動、家計と物価の状況

- コロナ禍の感染防止のための社会経済活動の抑制、将来不安、雇用不安、所得の減少などにより、勤労者世帯では、消費を減らし生活防衛的行動を取っている。消費マインドは2020年4月を底に持ち直してきていたが、直近では足踏みしている。
- 2021年度の消費者物価は8月まで対前年比マイナスで推移。9月に入り、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いる（東京都区部速報）。

### 4. 雇用情勢

- 感染症の影響一時悪化した後若干持ち直し、直近では横ばいで推移している。産業・男女・雇用形態により差があり、対面サービス業の非正規雇用が大きな影響を受けた結果、女性雇用者の減少が大きかった。
- コロナ禍にあって、雇用調整助成金の前例のない規模の支給により雇用維持がはかられたが、雇用保険財政はひっ迫しつつある。
- コロナ禍でも全産業で見れば人手不足の基調は変わらず、労働市場における募集賃金は上昇している。

### 5. 賃金の動向

- 賃金水準は1997年をピークとして低下傾向にある。マクロの生産性（一人当たり実質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。
- 製造業の時間賃金は2005年時点では5か国（日英米独韓）中トップの水準であったものが、2020年時点では最下位に落ち込んでいる。
- 給与所得者の所得分布は、1997年と比べ低所得層が増えて中間層が減り、結果、所得格差が拡大している。
- 企業規模間格差、雇用形態間格差、男女間格差の改善が必要である。

### 6. 労働時間の動向

- コロナ禍の影響で、2020年の年間総労働時間は1,925時間と53時間減少した（毎勤2020年分結果速報の一般労働者月間総実労働時間数を12倍）。
- コロナ禍で減少していた時間外労働時間は、2021年4月以降プラスに転じ増加を続けている。
- 年次有給休暇の取得日数は法改正の影響もあって増加しているが、依然企業規模間格差がある。

以上

<日 程>

- |        |                         |
|--------|-------------------------|
| 10月21日 | 第1回中央執行委員会【基本構想確認】      |
| 11月2日  | 2022 春季生活闘争中央討論集会       |
| 10日    | 第2回労働条件・中小労働担当者会議       |
| 12日    | 第2回労働条件・中小労働委員会         |
| 16日    | 第3回三役会                  |
| 18日    | 第2回中央執行委員会【闘争方針（案）確認予定】 |
| 12月2日  | 第86回中央委員会【闘争方針確認予定】     |