

## 【重点分野－ 2】 2023 春季生活闘争 第 2 回中央闘争委員会確認事項

連合は、本日開催した 2023 春季生活闘争の第 2 回中央闘争委員会において今後の進め方を協議し、以下の通り確認した。

### I. 最近の特徴的な動き

#### 1. 至近の情勢について

- ・ 世界銀行は 1 月 10 日に公表した「世界経済見通し」において、インフレの高止まりや金利上昇などを理由として、2023 年の世界成長率を 1.7%と予測し、前回 2022 年 6 月の見通しから 1.3 ポイント引き下げた。また IMF のゲオルギエヴァ専務理事は 1 月 1 日に、アメリカ、欧州および中国の経済が失速するのに伴い、2023 年は前年より「厳しくなる」との見通しを示した。日本経済の底支えには、積極的な賃上げによる個人消費の回復・拡大が極めて重要である。
- ・ 連合総研は、1 月 19 日に「2023 年度日本経済の姿（改定）」を公表した（別紙 1）。物価上昇率を十分上回る賃金の引き上げ実現の可否に基づき 2 つのケースに分けて分析しているが、「失敗」ケースでは「中長期的にも経済成長力が低下の一途を辿る」「財政・金融政策運営の破綻といった悪循環に陥る」リスクが高まるとしている。逆に「成功」した場合は、「長年の懸案である、持続的に実質賃金が上昇する経済への移行に向けた端緒となりうる」との見通しを示している。
- ・ 消費者物価は、全国（2022 年 11 月）の前年度同月比は総合で 3.8%上昇、生鮮食品を除く総合（コア）は同 3.7%上昇と、依然物価高が続いている。日経 CPINow（株式会社ナウキャストが全国のスーパーの POS データから算出）で食料品・日用品の物価の動きを見ると、2022 年 11 月初旬に急上昇したまま横ばいに転じ、1 月 11 日時点で 6.60%と高止まりしている。
- ・ 内閣府が発表した 2022 年 11 月分の景気動向指数（速報値、1 月 11 日公表）は、足下の景況感を示す一致指数が前月から 0.5 ポイント下降して 99.1 となり（2015 年＝100）、3 ヶ月連続で悪化した。基調判断は 2022 年 3 月分から「改善を示している」のまま据え置かれた。
- ・ 総務省が発表した 2022 年 11 月の完全失業率（2022 年 12 月 27 日公表）は、前月比 0.1 ポイント低下し 2.5%となった。同月の有効求人倍率全国平均（厚生労働省発表）は 1.35 倍と前月から横ばいとなった。
- ・ 中小企業庁は 2022 年 12 月 23 日に、2022 年 9 月「価格交渉促進月間」のフォローアップ調査結果を公表した（別紙 2）。前回調査（3 月）と比較して、「価格交渉が全くできていない」割合は約 1 割で変わらなかったが、価格転嫁率（直近 6 カ月間の全般的なコスト上昇分の何割程度を転嫁できたか）は 41.7%から 46.9%に増加、「全く転嫁できていない」という回答も減少した。

また連合は、2022 年 12 月 22 日に全国知事会に対し、「価格転嫁の円滑化」について、埼玉県が先行した産官労金等による連携協定締結等の取り組みの全国展開等の環境整備推進を要請した。

- ・ 連合は、2022年12月1日に「賃上げ実現・暮らし支援 あしたを変える連合緊急アクション」を開始した。ラッピングカー6台が1月12日から全国キャラバンを実施している。この6台が集結する「パレード」を2月25日に実施する。

## 2. 第211通常国会における法案対応について

- ・ 第211通常国会（1月23日召集見込み）では、2023年度予算案、税制改正関連法案を最重点法案とし、働く者・生活者の暮らしに直結する計9本の法案に対応する。取り組みにあたっては、各政党への働きかけ、連合フォーラム議員説明会の開催などにより国会対応をはかる。また、SNSによる発信などを通じて世論形成を行っていく。

## 3. 経団連「2023年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

- ・ 経団連が1月17日に公表した「2023年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解を、別紙3の通り18日に表明した。

## II. 当面の闘い方

### 1. 2月末までの要求提出と回答引き出しに向けた交渉配置

- ・ 構成組織・組合は2月末までの要求提出と、可能な限り先行組合回答ゾーン（3月13日～17日、ヤマ場：3月14日～16日）で回答を引き出すべく、準備と交渉配置を進める。とりわけ、中小組合が根拠を明確にして要求し、より主体的な取り組みを進められるよう、交渉支援体制を整備する。同時に、中小組合の多くが地方に所在することを踏まえ、地方連合会が設置する「共闘連絡会議」に積極的に参加し、地域における賃金相場形成と波及に役割を果たすよう指導する。

### 2. 部門別共闘連絡会議の取り組み

- ・ 部門別共闘連絡会議はそれぞれ会議を開催し、有期・短時間・契約等で働く者も含め、賃金水準を意識した全体の賃上げと企業内最低賃金協定の要求状況、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み状況、中小組合への支援状況、および交渉配置等、各構成組織の取り組みについて情報交換を行い、労使交渉における争点や情勢について共通認識を深める。
- ・ 部門別共闘連絡会議ごとに要求・回答状況をまとめ、随時公表することで、部門（産業）相場の形成に努める。

### 3. 地方連合会の対応

- ・ 地場共闘の強化に向けて、都道府県単位の「共闘連絡会議」を設置する。既存の協議体の組織拡大などによりその機能を代替することも可とする。なお、設置した機関の名称と開催要領の大綱について、2月末日までに連合本部に報告する。
- ・ 都道府県別連合リビングウェイジや地域ミニマム運動で集約した加盟組合賃金水準の特性値を公表し、地場における賃金の相場観を高める運動を進めるとともに、地場共闘に参加する組合から報告される要求・回答状況を連合本部も含め情報共有し、随時公表することで地場相場の形成に努める。

### 4. 社会対話の促進

- ・ 経団連との懇談会を1月23日に実施するとともに、各経済団体などとの意見交換を随時進め、労働側の主張を明確にしていく。
- ・ 2023 春季生活闘争の開始を広く社会に向けて宣言し、構成組織・組合員が一丸となって闘いに取り組む意志を固めるため、2月6日に「2023 春季生活闘争 闘争開始宣言 2.6 中央総決起集会」を開催する。
- ・ 常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、2月21日～22日に全国一斉集中労働相談ホットライン全国一斉集中労働相談ホットライン「STOP雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか」を実施する。連合本部ではLINE労働相談も実施する。

#### 5. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

- ・ 構成組織は、春季生活闘争の取り組みを通じて、再設定した「組織拡大プラン2030」の組織拡大目標にもとづいて、集团的労使関係の輪を広げるべく組織拡大に向けて取り組む。引き続き、職場における労使協定の適正な締結や過半数代表制の運用の適正化に向けて、加盟組合に対し「過半数代表」リーフレットを活用した職場点検の徹底を働きかけ、組織強化・拡大の取り組みを強化する。
- ・ 構成組織は、雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善をめざして、「職場から始めよう運動」に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- ・ 労働組合のない職場で働く労働者も含めた社会的賃金相場の形成をめざし、代表銘柄・中堅銘柄や都道府県別産業特性値および短時間労働者時給など各種データを積極的に開示し、賃金水準の相場観醸成に努める。

#### 6. 最低賃金の取り組み

- ・ 労使交渉を通じて獲得した労働条件を、法定最低賃金の引上げにつなげ、未組織労働者の労働条件向上へ波及させていくことは、組織労働者に課せられた社会的責務である。この重要性を認識し、地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金の引上げに向けて、「2023 年度最低賃金取り組み方針」（2022年12月15日第15回中央執行委員会確認）にもとづく取り組みを連合本部・構成組織・地方連合会一丸となって進める。

### III. 当面の日程

#### 1. 機関会議

2023年 1月 19日	第2回中央闘争委員会（第16回中央執行委員会後）
24日	第1回金属共闘連絡会議 インフラ・公益共闘連絡会議第1回書記長・事務局長会議
27日	化学・食品・製造等共闘連絡会議第1回書記長・事務局長会議
2月 14日	第3回戦術委員会（第19回三役会後）
16日	第3回中央闘争委員会（第17回中央執行委員会後）
3月 1日	第4回戦術委員会（第20回三役会後）
2日	交通・運輸共闘連絡会議第2回書記長・事務局長会議
3日	第4回中央闘争委員会（第18回中央執行委員会後）

## 2. 諸行動

2023年 1月 23日	経団連との懇談会
2月 6日	2023春季生活闘争 闘争開始宣言2.6中央総決起集会
21-22日	全国一斉集中労働相談ホットライン「STOP雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか」（連合本部ではLINE相談を実施）
25日	「賃上げ実現・暮らし支援 あしたを変える連合緊急アクション」パレード
3月 7日	2023春季生活闘争 政策・制度要求実現3.7中央集会
8日	2023春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動・中央集会
10日	連合LINE労働相談「あなたの残業時間大丈夫？確認しよう36協定～連合緊急アクション『暮らしをまもり、未来をつくる。』～労働相談で、変えよう。あしたを。～」（仮）
15日	一般社団法人日本BPO協会（旧「日本生産技能労務協会」）との意見交換会
17日	全国中小企業団体中央会との懇談会
23日	一般社団法人日本人材派遣協会との意見交換会
4月 5日	2023春季生活闘争 4.5中小組合支援共闘推進集会

## 3. 情報発信

2023年 3月 3日	2023春季生活闘争 要求集計結果公表（第18回中央執行委員会・第4回中央闘争委員会後 定例記者会見）
17日	2023春季生活闘争 第1回回答集計結果公表共闘連絡会議合同記者会見
24日	2023春季生活闘争 第2回回答集計結果公表記者会見

以 上

別紙1：連合総研「2023年度日本経済の姿（改定）」

別紙2：価格交渉・価格転嫁の状況

別紙3：経団連「2023年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

## 2023 年度日本経済の姿（改定）

2023 年 1 月 19 日

（公財）連合総合生活開発研究所

### 1. 23 年度の日本経済をめぐる現況と見通し

日本経済の先行きの見通しをめぐる不確実性は、昨年引き続き極めて高い状況が続いている。資源高やインフレ亢進の長期化を背景とした欧米における急速な金融引締め動きは 23 年も継続され、当該国・地域のみならず、新興国も含め景気の下押し圧力が高まっている。また、22 年 2 月以来のロシアによるウクライナ侵攻も当初想定以上に長期化し、未だ収束の目途は未だ立たず、欧州を中心に景気を更に下押ししている。加えて、中国においては年末にゼロコロナ政策が解除されたことにより、経済活動が再開される一方で、感染爆発が生じ、既に消費や生産活動に影響が出ている。こうした状況を踏まえ、IMF は今年に入り、世界の 3 割がリセッション（景気後退）の状態になると警告するなど、我が国の外需に対する下押し圧力はますます高まっている。

次に内需に目を向けると、欧米に比べれば緩やかであるが、我が国においても食料価格を中心に、より広い品目において物価上昇が加速していることが、景気回復の足かせとなっている 22 年 11 月の消費者物価（全国、生鮮食品を除く総合、以下コア CPI）は前年比 3.7%（10 月：同 3.6%）となり、物価安定目標の 2% を上回る状況が昨年 4 月以降続いている。このため、実質賃金も減少が続いており、11 月の実質賃金が 3.8% 減と 2014 年 5 月以来、8 年 6 カ月ぶりの大幅なマイナスとなるなど、家計にとって非常に厳しい状況が続いており、日本経済の過半を占める消費の回復ペースを鈍化させている。

こうした状況を背景に、今年度は企業側においても四半世紀ぶりに賃金を大幅に引き上げる機運が高まっていることから、この好機を捉え、まずは 2023 年春季生活闘争において、物価上昇率を十分に上回る賃金の引き上げを実現させ、実質賃金の持続的な上昇へとつなげていくことが極めて重要である。

### 2. 日本経済の見通し

以上の状況を踏まえ、以下では、「2022～2023 年度 経済情勢報告 ―新たな時代における経済の好循環実現に向けて」（2022 年 10 月）に掲載した「2023 年度 日本経済の姿」について、その後のデータや情勢の変化等を踏まえて改定を行った。今回の見通しにおいては、持続的に実質賃金が上昇する「成長と賃金の好循環」の構築に向け、物価上昇率を十分上回る賃金の引き上げが実現するケース（以下、「賃上げ成功ケース」という。）及び、賃金引き上げが物価上昇に追い付かず、我が国の成長力向上の好機を逃すケース（以下、「賃上げ失敗ケース」という。）の 2 つのケースに分けて日本経済の

姿を示している（付表参照）<sup>1</sup>。なお、現在連合が要求している「定昇相当分を含む賃上げを5%」との整合性を勘案しつつ、試算を行った。

### 両シナリオ共通の前提

- (1) 欧米等先進主要国における急速な金融引締めや中国におけるゼロコロナ政策及びその解除による影響により、世界経済の回復ペースが22年後半以降急減速していることを踏まえ、日本の実質GDP成長率は22年度より23年度の方が低くなる。
- (2) 国内外金融政策の基本的なスタンスは22年末段階から堅持される。具体的には、日銀は23年中は政策金利の引き上げを行わない。他方、米FRBは年前半を中心に政策金利を引き上げた後、一定期間据え置く。その結果、日米金利差は試算期間中は拡大した後、維持される。
- (3) 原油価格は、ロシアによるウクライナ侵攻が年度内は継続すると仮定する。他方、世界経済の減速に伴う需要の後退を受け、22年からは低下するものの高水準で推移する。
- (4) 新型コロナウイルスの感染拡大は我が国においても引き続き度々発生するものの、行政による行動制限は課されず、水際対策の緩和も継続される。なお、感染拡大局面における行動自粛等の経済への影響についてシナリオ間で差異は想定しない。
- (5) 公需に係る想定は両シナリオ共通とする。
- (6) 消費者物価上昇率の前年同期比は、23年以降はエネルギー・原材料価格の押し上げ寄与が一巡するため、技術的に一定程度は押し下げられる。ただし、企業による値上げ行動は23年度も継続される。

### 賃上げ成功ケース

#### 【外需】

米国経済は、22年度中の金融引締めの効果により、比較的早期にインフレ率が物価目標である2%に着実に収束する動きが確認され、過度な金融引締めによる景気後退は回避される。また、中国も年初来の新型コロナウイルスの感染爆発に伴う経済への影響は23年度以降は収束し、行動制限解除や各種政策効果を背景に景気回復が加速する。世界経済の減速による外需への影響は軽微にとどまることから、我が国の輸出の回復や供給制約の緩和に伴う生産活動の正常化が進む。

#### 【内需】

企業の収益環境の改善が続くとともに、強い需要に支えられて価格転嫁も進展し、実質賃金の上昇を十分に担保し得る賃金引き上げが業種・規模を問わず実現する。また、企業マインドの改善を受け、コロナ禍の下で先送りされてきたデジタルトランスフォー

<sup>1</sup> 各ケースとも一定の仮定に基づいた試算であることや、先行きの不確実性が極めて高いことに鑑み、本見通しで提示した諸係数は相当程度幅を持って捉えられる必要がある。

メーション（DX）やグリーンをはじめとする設備投資のみならず、人的資本投資も大幅かつ継続的に拡大する。

家計消費は、実質賃金の上昇が23年度のみならず将来にわたって実現することが見込まれることから、所得環境や消費マインドも改善し、コロナ禍の下で蓄積された強制貯蓄や各種政策支援の効果にも下支えされて、堅調に回復し、景気を力強くけん引する。併せて、ここ数年にわたり減少が続いていた住宅投資も増加に転じる。

その結果、成長と賃金の好循環実現に向けた環境整備が進むとともに、実質GDPは23年度前半には既往最高である19年7-9月期の経済水準（557.3兆円）を超える。

（参考：想定為替レート）

好循環実現に伴う成長期待から、やや円高方向に調整圧力が生じる。ただし、日米金利差の拡大・継続を受け、130円前後と21年度と比べ円安傾向は継続する。

### 賃上げ失敗ケース

#### 【外需】

米国では引き続きインフレ率が高水準で推移するとともに、インフレ懸念が払しょくされないため、米FRBによる金融引締めが長期化し、22年12月のFOMC時点で想定された水準<sup>2</sup>を超えて政策金利が引き上げられる。その結果、米国経済は深刻な景気後退に見舞われる。他方、中国経済も、23年度にわたりたびたび感染爆発に見舞われ、その都度、消費や投資の低迷、生産活動の停滞や物流の混乱が生じることから、我が国の輸出や生産活動にとり大きな下押し圧力となる。世界経済の大幅な減速により我が国の輸出は減少し、供給制約の深刻化に伴い、生産活動にも多大な支障が生じる。

#### 【内需】

外需の低迷に伴って企業の収益環境も急速に悪化し、先行きの不透明感も強まるため、企業マインドも悪化し、あらゆる投資が当初計画から大幅に縮小され23年度は減少に転じる。また、弱い需要を背景に価格転嫁が十分に進まず、大幅な円安が継続する下で企業間の収益環境格差が拡大し、賃上げの裾野が広がらない。賃金引き上げ率自体も、昨年に続き実質賃金の上昇を担保する上では不十分な水準にとどまり、大幅な賃金引き上げの機運は一過性のもので終わる。このため将来にわたって実質賃金の上昇が見込めず、家計の所得環境及び消費マインドの悪化から家計消費も減少に転じ、住宅投資は引き続き低迷を続けるなど、民需全体が悪化して、日本経済は景気後退局面を迎える。

（参考：想定為替レート）

成長と賃金の好循環は実現せず、我が国の成長力は一層低下するとの見方が強まり、22年秋頃の140円半ば程度の大幅な円安相場が定着する。

---

<sup>2</sup> 4.75～5.25%

【付表】

単位 (%)	21年度	22年度		23年度	
	(実績)	成功	失敗	成功	失敗
実質GDP	2.5	1.8	1.3	1.7	▲ 0.8
民間最終消費支出	1.5	2.9	2.0	2.5	▲ 1.0
民間住宅投資	▲ 1.1	▲ 3.8	▲ 4.2	1.2	▲ 0.2
民間設備投資	2.1	4.5	3.5	5.2	▲ 0.5
(民間在庫変動・寄与度)	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
(公需寄与度)	0.8	0.1	0.1	▲ 0.2	▲ 0.2
公的固定資本形成	▲ 6.4	▲ 3.0	▲ 3.0	▲ 1.5	▲ 1.5
政府最終消費支出	3.4	1.2	1.2	▲ 0.8	▲ 0.8
(外需寄与度)	0.8	▲ 0.5	▲ 0.3	▲ 0.1	0.1
財・サービスの輸出	12.3	4.8	4.5	2.5	▲ 0.5
財・サービスの輸入	7.1	7.3	6.3	3.0	▲ 1.2
名目GDP	2.4	2.2	1.3	3.2	▲ 0.5

想定為替レート及び原油価格 (注)

	22年度		23年度	
	成功	失敗	成功	失敗
為替 (円/ドル)	132	132	132	145
原油価格 (ドル/バレル)	90		75	

(注) 作業のための想定であって、予測あるいは見通しを示すものではない。

上記「賃上げ失敗ケース」のように、今年度において物価上昇率を十分上回る賃金引き上げが実現されず、成長と賃金の好循環を構築する好機を逃した場合には、中長期的にも経済成長力が低下の一途を辿るのみならず、先進国中最悪とされる我が国の財政状況に対する市場の信認低下に伴う長期金利の上昇、またそれに伴う財政・金融政策運営の破綻といった悪循環に陥るリスクが一層高まるおそれがあると考えられる。逆に、成功した場合は、長年の懸案である、持続的に実質賃金が上昇する経済への移行に向けた端緒となりうるだろう。したがって、今年度に十分な賃上げを実現させることは、例年以上に重要な意味を持つといえよう。

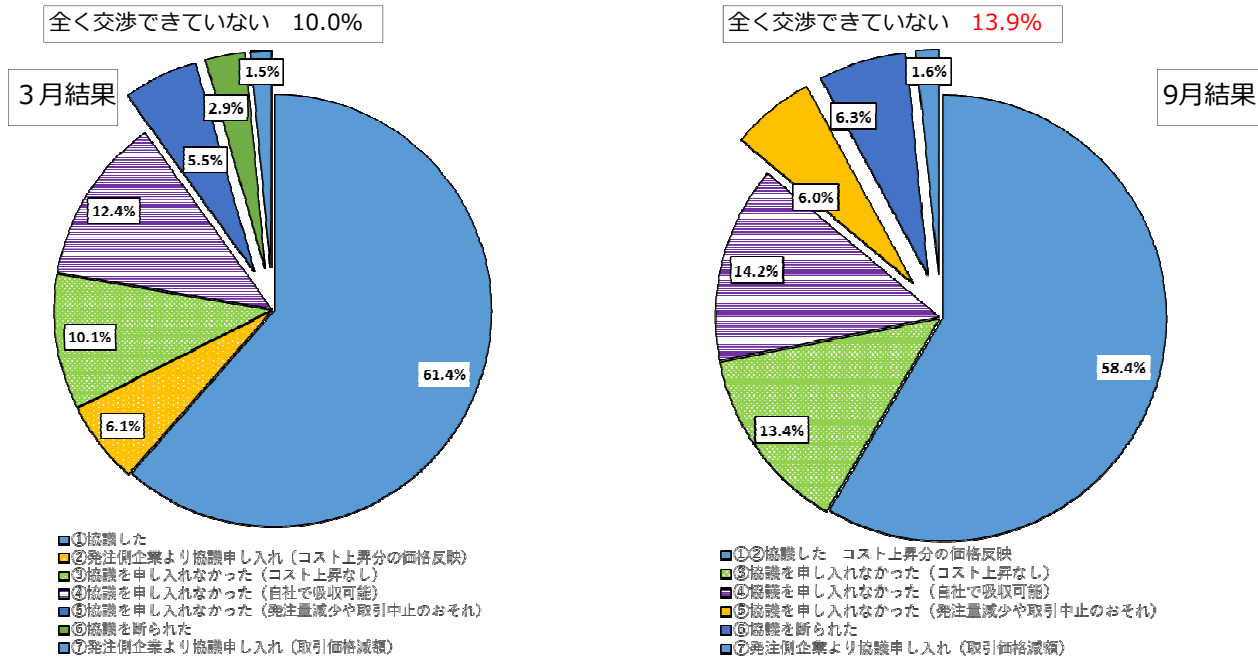
(以上)





○全く交渉できていない企業の割合は、いずれも約1割。  
(2022年3月調査時点10.0%⇒9月調査時点13.9%)

問. 直近6ヶ月間における貴社と発注側企業との価格交渉の状況について、ご回答ください。



(出所) 中小企業庁「価格交渉促進月間(2022年9月)フォローアップ調査の結果について」より連合作成

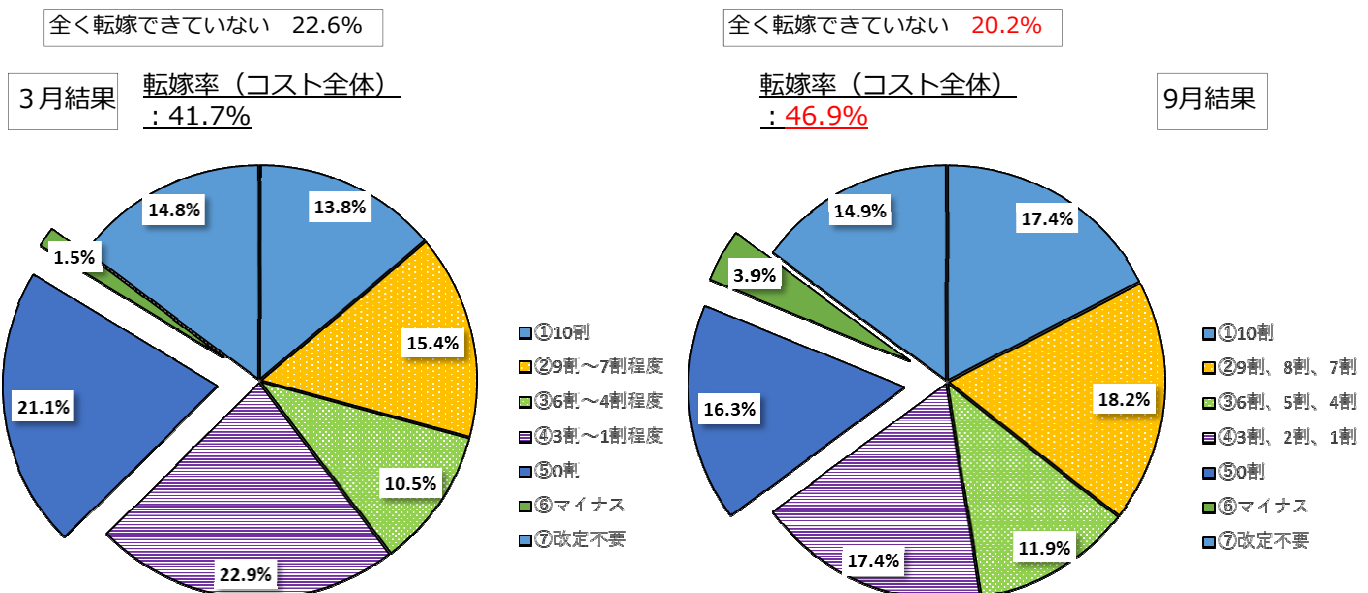
JTUC-RENGO

## 価格転嫁の状況



○価格転嫁率が、前回(3月)の約4割(41.7%)から5割弱(46.9%)へ増加し、  
全く転嫁できていない企業の割合が減少するなど、全体として価格転嫁の状況は好転。

問. 直近6ヶ月間の全般的なコスト上昇分のうち、何割を価格に転嫁できたと考えますか。



(出所) 中小企業庁「価格交渉促進月間(2022年9月)フォローアップ調査の結果について」より連合作成

JTUC-RENGO

## 経団連「2023年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

経団連は1月17日（火）、「2023年版 経営労働政策特別委員会報告－『人への投資』促進を通じたイノベーション創出と生産性向上の実現」（以下「報告」）を発表した。「報告」に対する連合見解を以下のとおり表明する。

## I. 全体に対する見解

## 1. 評価できる点

## (1) 2023年は「大きな転換点」という時代認識

「報告」は、序文において「今回の物価上昇を契機に、デフレマインドを払拭し賃金引き上げの機運をさらに醸成して消費を喚起・拡大することが必要である。・・・賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し、賃金と物価が適切に上昇する『賃金と物価の好循環』へとつなげていかなければ、日本経済再生は一層厳しくなるとの危機感を強く抱いている。こうした『社会性の視座』に立ち、経団連は、今年の春季労使交渉を、デフレからの脱却と『人への投資』促進による構造的な賃金引き上げを目指した企業行動への転換を実現する正念場かつ絶好の機会と位置付けている」と明言している。連合は、2023 春季生活闘争の意義と基本スタンスの一つとして「『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」と呼びかけており、方向性は一致している。

## (2) 「人への投資」としての「賃金引き上げ」

「報告」は、昨年引き続き「人への投資」をキーワードの一つとし使い、サブタイトルにもしている。「わが国経済が安定的かつ持続的な成長を実現していくために、企業が果たすべき役割は極めて大きい。各企業は、その規模や事業拠点にかかわらず、『人への投資』を起点としたイノベーションの創出を通じた労働生産性の向上を図り、その成長の果実を賃上げや総合的な処遇改善・人材育成として適切に分配していく必要がある。とりわけ、賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し、持続的な『成長と分配の好循環』の実現に寄与することが求められている」としている。「人への投資」こそ、安定的かつ持続的な成長のカギになるとの基本認識は同じであり、「人への投資」としての賃上げの流れを強化することに期待したい。

## (3) 中小企業の賃金引き上げとその環境整備

「報告」は、「わが国全体における賃金引き上げの機運醸成とモメンタムの維持・強化には、働き手の7割近くを雇用する中小企業における賃金引き上げとそのための環境整備、雇用者の約4割に上る有期雇用等労働者の処遇改善が欠かせない」「経団連は、適正な価格転嫁と取引条件の改善に向けて、政府が推進する『パートナーシップ構築宣言』に積極的に協力してきた。今後、一段ギアを上げて参画を呼びかけ、サプライチェーン全体の適正分配に引き続き取り組んでいきたい」とし、昨年より踏み込んだ表現となっている。中小企業の賃上げにあたって最大の課題は労務費、原材料費、エネルギー価格等の適正な価格転嫁であり、各業界レベル、会員企業レベルでどのように実行されるのか注視していく。

## 2. 相違点

### (1) 5%程度の賃上げ目標に対する見解

策定の原点となった1974年からの歴史にも触れつつ、2023年「報告」は「大きな転換点」になるとしているが、連合の掲げる賃上げ目標に対しては「2014年以降の賃金引上げ結果と比べて大きく乖離している。・・・慎重な検討が望まれる」としている。「デフレからの脱却と『人への投資』促進による構造的な賃金引上げを目指した企業行動への転換を実現する正念場」であるならば、これまでの延長線上を超える思い切った経営判断が不可欠である。

TOPICS「賃金の国際比較」の記述は、「グローバルレベルでの人材獲得において、わが国の競争力は低下している」こと、人的資本などへの投資の低迷が労働生産性の伸び悩みの一因となっていること、その結果主要国の中で日本だけがGDPデフレ率がマイナスであることなど、連合の問題意識と重なるところも多い。それらの根っこにある原因は、20年以上にわたる日本全体の生産性と賃金の乖離である。大きな転換点になるからこそ、経済界のリーダーとして、社会性の視座から日本全体の賃金決定はいかにあるべきか、マクロ経済と整合性のある明確なメッセージを発信すべきである。

### (2) 短期的対応のみならず持続的な賃上げと月例賃金へのこだわり

「報告」は、「約30年ぶりの物価上昇という特別な状況の下」「様々な考慮要素のうち『物価動向』を特に重視しながら、企業の社会的な責務として、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を・・・呼びかけていく」「中期的な観点から、働き手との価値協創による成長とその適切な分配としての『人への投資』を通じて賃金引上げの機運をさらに醸成し、そのモメンタムの維持・強化を図り、『構造的な賃金引上げ』『分厚い中間層の形成』につなげることが望まれる」としている。短期的な物価高対応のみならず持続的な賃上げが重要であるとの基本的認識は同じだが、「賃金引上げ」には月例賃金の引き上げの他にもインフレ手当や賞与・一時金など「多様な選択肢」があるとし、短期的対応に比重を置いている点に違いがある。

急激な物価上昇等当面の状況に対して当該労使が知恵を絞って対応することも必要だが、日本経済の中長期の成長を考えれば、将来の生活設計を左右する月例賃金の引き上げこそが重要である。将来の見通しが安定しなければ、給与所得から貯蓄に回す比率が高まり、経済の好循環が回っていかない。また、規模間、雇用形態間、男女間などで大きな賃金格差がある現状および、人材の確保・定着のためにも魅力ある労働条件の整備が急務であることなどの観点からすれば、月例賃金の改善を優先して日本社会全体の賃金の底上げを進めるべきである。

### (3) 短期利益追求の企業行動からの転換

「報告」は、「企業と働き手を取り巻く環境は大きく変化している。こうした中、企業には、『人』を起点とするイノベーションの創出を図り、高付加価値の製品・サービスの提供等を通じて、収益の拡大と社会課題の解決、ひいてはSociety 5.0 for SDGsの実現に向けて取り組むことが求められている。事業活動によって得られた収益は、働き手をはじめとするステークホルダーに適切に分配し、さらなる成長につなげる好循環を回していくことが重要である」としている。連合も、国内外情勢が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化が重要であり、そのカギを握っているのが「人への投資」である旨、2023闘争方針に記載している。基

本的認識は同じだが、なぜ日本の経済社会が活力を失ったのか分析が不十分であり、人件費を含むコスト削減を重視した短期利益追求の企業行動に対する認識が異なる。

いまが「デフレからの脱却と『人への投資』を一層重視した企業行動の転換に向けた絶好の機会」というのであれば、諸外国と比べた日本企業の能力開発費の低さや低価格競争を反映したマークアップ率の低さ、労働分配率の低下など統計数字の紹介にとどまらず、これまでの企業行動の問題点を総括すべきである。

また、労働組合に対する「価値協創」の呼びかけに対しては、生産性三原則が建設的な労使関係のベースになるとの認識のもと、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を求めていく。なお、様々な労使関係があることを踏まえ、労働基本権の行使は否定されるべきではない。

## II. 「第 I 部 雇用・人事労務管理に関する諸課題」の個別項目についての見解

※ 以下の項目番号は「経労委報告」の章建てに準ずる

### 1. エンゲージメントと労働生産性の向上に資する働き方改革

#### (2) 働き方改革のさらなる推進

「報告」は、2023年4月より中小企業においても月60時間超の時間外労働の割増率50%以上が適用されることから、長時間労働の是正に「一段ギアを上げて取り組むことが肝要」としている。割増率の確実な引上げとともに、中小企業を含めた長時間労働是正の取り組みを着実に前進させていくことが企業の社会的責務である。

また、2024年4月からの自動車運転業務などに対する時間外労働時間の上限規制の適用に向けては、現場の労使による労働時間削減に向けた不断の努力はもとより、「長時間労働につながる商慣行の是正を図っていく」ことが不可欠であり、発注元、発着荷主、一般消費者等すべての関係者が協働で商慣行の是正を着実に進める必要がある。

#### (3) 働き方改革の推進に資する労働時間法制

「報告」は、現行の労働時間法制について、「大部分が労働時間と成果が比例する働き手を前提とした画一的な規制であるため、働き手の多様化に十分対応できていない」としているが、現在でもフレックスタイム制などの適正な活用によって柔軟かつ多様な働き方は十分に可能である。制度を利用しやすい職場環境の整備や、労働者の健康確保の観点からの労働時間法制の見直しを不断に進めていくことが重要である。

裁量労働制については、新たに銀行と証券会社におけるM&Aアドバイザー業務が専門業務型に追加されるが、不適切な運用とならぬよう、対象業務の範囲の明確化と厳格な運用が求められる。加えて、今般追加される健康・福祉確保措置の強化や専門業務型における本人同意義務化などを含め、労働者の健康や適切な裁量・処遇の確保に向け、制度の適正な運用を一層進める必要がある。

また「報告」は、「『労働時間をベースとする処遇』と、高度プロフェッショナル制度をはじめとする『労働時間をベースとしない処遇』、さらには『仕事や役割・貢献度を基軸とする処遇』の組み合わせを可能とする労働時間法制への見直しに向けた検討が求められる」としているが、時間外労働の上限規制の徹底など、すべての職場における働き方改革の定着促進にこそ取り組むべきである。

## 2. DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) の浸透

「DE&I」の浸透、すなわち多様性のある職場づくりに向けては、多様な人材が安心して働き続けられることが求められる。「報告」に記載の個々の施策に異論はないが、無制限な働き方を前提とする、いわゆる「男性型雇用慣行」を見直し、家事・育児・介護といった家庭責任を男性も含めて誰もが担いながら働くという前提に立つことが必要と考える。

この観点に立つと、「DE&I」と掲げていながら、「報告」にはいわゆる「LGBT」に関する具体的記載がない。差別やハラスメント防止、人権の観点から、いわゆる「LGBT」当事者が働きやすい職場づくりが求められる。

### (1) 女性

「女性だけが育児期に就業を中断することになってしまった面も否定できない」と、育児や介護と仕事の両立支援制度の利用者の多くが女性である実態に触れた点は評価できる。女性のみならず、男女が安心して両立支援制度を利用して働き続けられる環境整備が求められる。

働き続けることができれば、男女間賃金格差の要因の一つである勤続年数の差も縮まってくるが、一方で、役職別の男女間賃金格差を見ると、同じ役職の中でも男女間賃金格差が存在する。管理職比率を是正するだけでは男女間賃金格差は解消しない。仕事の配置・配分や育成に男女差があり、それが賃金の差につながっている可能性はないか、点検することも必要ではないか。

日本総研の調査によると、上場企業の役員に占める女性比率は8.3%だが、社内役員で見ると2.3%、社外役員で見ると16.1%と、大きな差がある。育成に時間がかからない社外役員を登用していると思われるが、女性役員を増やすにあたっては、社内の女性を育成し、登用することが重要である。「報告」では、役員候補となり得る部長層、課長層の育成強化が謳われており、女性が働き続けられる環境整備とともに、女性の育成にも期待したい。

「報告」にある「技能職や技術職の女性が不足している」との課題については、理系学部的女子学生が少ないこと、幼少期からの環境の重要性についての認識は一致している。その上で、採用にあたってのジェンダーバイアス払しょく、採用後の教育・人材育成や仕事の配置・配分など、企業として具体的な対策が求められる。

また、アンコンシャス・バイアスについては、女性のキャリア形成や就労継続、男性が家事・育児・介護を担うことにもつながるため、アンコンシャス・バイアスに「気づく」だけでなく、払拭する取り組みが求められる。

### (2) 外国人

特定技能制度および技能実習制度に関して、「報告」では、「受入れ規模や対象分野の拡大」「優遇措置の検討」が求められるとあるが、まずは、技能実習制度における人権侵害や職場における労働関係法令違反、特定技能制度における検討・決定プロセスの不透明性や登録支援機関の実効性に係る課題等を解決することが先決である。

その上で、外国人労働者の受入れについては、他の在留資格も含め、国内労働市場への影響などトータルな労働政策や事業者のコスト負担を含めた共生の視点から検討するとともに、国民的な議論を行うことが必要である。

### (6) 有期雇用等労働者

「報告」は、有期雇用等労働者の処遇改善に向けて、同一労働同一賃金法制への対応、正社員化の推進、能力開発支援を掲げており、これらはいずれも重要な取り組みである。一方、正社員化の一つとして「『多様な正社員』の制度を適用・拡充する」ことについては、雇用区分の複雑化および労働者間の格差や分断を生じさせないよう、慎重な対応が求められる。

あわせて、有期契約労働者の雇用の安定には、無期転換ルールの活用促進が不可欠であり、周知のみならず、制度の濫用防止やフルタイム無期転換者を含めた均等・均衡待遇に向け、労使で議論を尽くし、取り組みを進めていくことが肝要である。

### 3. 円滑な労働移動

#### (1) 円滑な労働移動に向けた施策

「報告」は、「成長産業・分野等への円滑な労働移動を通じて、わが国全体の生産性を高めていくことが不可欠」としているが、生産性向上は、企業の責任による能力開発・人材育成と処遇改善による「雇用の質の向上」を軸に実現していくことが重要であり、労働移動の強化のみで実現するものではなく、その前に企業として取り組むべき課題は多い。労働者本人の意思を尊重しない労働移動を強いることがあってはならず、こうした労働移動は企業の生産性向上や人材定着に逆行するものである。まずは、成長産業や人手不足産業における処遇の改善を通じて魅力を高めることが重要である。

#### ②能力開発・スキルアップ

「報告」は、「働き手」に対して「リスキリングを含むリカレント教育を通じて、主体的かつ継続的に能力開発・スキルアップを図り、エンプロイアビリティを向上させていくことが望まれる」としている。リカレント教育に限定することなく職場における人材開発や能力開発を行うことは今後も不可欠であるが、一義的には、企業の人材ビジョンを踏まえ、企業の責任において実施されることが必要である。

また、「働き手」に対する「能力開発プログラムの提供や費用面での支援に加え、学習時間の確保に向けた制度面でのサポートが重要」と指摘しているが、これらは、正社員のみならず、非正規で働く者などに対しても、等しく確保されることが不可欠である。

#### ④雇用セーフティーネットのあり方

「報告」では、「現行の『雇用維持型』のセーフティーネットは、成長産業・分野への円滑な労働移動を阻害していると指摘されている」とあるが、当該指摘はコロナ禍における分析をもとにしたものであり、不況期においては待遇改善等を伴う良質な労働移動が難しくなるのが自明のことである。雇用調整助成金が雇用維持に果たす役割は極めて大きく、今後も雇用のミスマッチ解消や各種能力開発の充実とともに、雇用調整助成金など雇用の安定・維持に関するセーフティネットの整備が重要なことは何ら変わるものではない。

また、失業等給付について、「自発的に成長分野への労働移動を希望する働き手に対しては、年齢や求職理由に関わりなく手厚く給付することが一案」としているが、給付の本来の目的は、労働者が失業または雇用継続困難となった際の生活や雇用の安定をはかるためのものであり、労働移動の促進のために制度を歪めることは適切でない。

最後に、労働移動の推進の観点から、「労働者保護の観点から解雇無効時の金銭救済制度の創設を検討することも一案」とあるが、不当解雇を正当化し、リストラの手段として使われるおそれのある制度が労働保護のための制度であるはずもなく、解雇規制など労働法制の緩和につながるような議論がなされることがあってはならない。

## (2) 円滑な労働移動に資する企業における制度整備

### ②「自社型雇用システム」の確立

「報告」は、「産業構造変革を見据えながら、企業が競争力を高めるため」には、社外からの人材採用・定着と並んで「成長が見込まれる事業分野・部門等に人材を重点配置していく必要がある」とし、ジョブ型雇用を「社外の人材を受け入れやすく、円滑な労働移動にも資する制度整備の一つ」としている。

しかし、2022年版「報告」に対する連合見解および連合白書で指摘しているとおり、ジョブ型雇用の定義や内容についての共通理解が不十分であり、言葉だけが独り歩きしていく懸念がある。社会全体の雇用慣行を含めた雇用システムと個別企業の人事処遇制度の話とを峻別する必要がある。個別企業の人事処遇制度については、それぞれの職場の実態を踏まえて労使で話し合い、合意の上で改定していくべきものである。なお、「報告」はジョブ型雇用によって「働き手が自身の能力開発・スキルアップの目標を立てやすくなり、主体的なキャリア形成、エンゲージメント向上につながる」としているが、労働者の処遇やキャリアパス等への影響について、十分に労使で検討することが必要である。

## 5. 最低賃金

地域別最低賃金について「報告」は、「公労使三者構成による審議会において、そのうちの一方が『全員反対』で結審した地域が大勢を占める状況が複数年度にわたって常態化した場合には、目安制度とあわせて、『審議会方式』による決定方式自体の見直しを検討せざるを得ないとの危機感を関係者間で共有すべき」としている。最低賃金は、法令とともにILOの三者構成原則などを踏まえ、労使がしっかりと関わって決定されるべきであり、自らの主張だけを押し通せばよいというものではない。2022年度の中央最低賃金審議会においては、公労使三者が議論を尽くして目安を示した。地方ごとの違いも踏まえつつ、地方段階においても議論を尽くすべきである。また発効日について「十分な準備期間の確保に向けて、例えば年初めの1月や年度初めの4月など発効日の柔軟な設定について、関係者間での検討を強く求めたい」とあるが、最低賃金水準で働く労働者に対する配慮に欠け、受け入れられない。

特定（産業別）最低賃金については、例年の記述を超えて、「廃止のルール化」を提唱しているが、「事業の公正な競争に資する」という制度の主旨を一顧だにしておらず、まったく受け入れがたい。改めて経団連に対し、特定（産業別）最低賃金の意義と役割を認識し、会員企業および各地方経営者団体に対して適切な助言を行い、真摯な審議が実施されるよう環境整備を求める。

## III. おわりに

「報告」は、「連合が2023闘争方針で示している基本的な考え方や方向性、問題意識などの多くは、経団連と基本的に一致している。こうした基本認識を念頭に置きながら、2023年の春季労使交渉・協議が建設的で有益なものとなるよう、真摯に

議論を重ねていくことが望まれる」「わが国が抱える社会的課題の解決に向けて、未来を『協創』する労使関係を目指していく」としている。

世界情勢は不安化し、自由と民主主義の価値観が揺らいでいる国も少なくない。私たちは大きな変化のなかにいる。経団連と連合は、民主主義社会における合意形成の一翼を担い、社会の安定帯としての役割を担ってきた。これまでも日本社会が危機に瀕するたびに、雇用安定・創出に向けた共同宣言、「働き方改革」の推進、コロナ禍での感染拡大防止のための行動変容の呼びかけなどを、共同で行ってきた。いままさに時代の転換点にあって、その役割を一層自覚的に果たしていかなければならない。

連合は、企業レベルの労使関係のみならず、国・地方・産業各レベルでの問題意識の共有化と建設的で未来志向の話し合いを通じ、2023 春季生活闘争が日本社会の新たなステージを切り拓く「未来づくり春闘」とすべく取り組んでいく。

以 上