

【重点分野－2】2024 春季生活闘争基本構想

I. 2024 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう

- ・「未来づくり春闘」を掲げて3回目の取り組みとなる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行し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の課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる。
- ・この2年間の取り組みの結果、20年以上にわたるデフレマインド（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）が変化しつつある。2024 春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。
- ・政府は「景気は緩やかに回復している」としているものの、2023年4-6月の個人消費はマイナスとなり内需が低迷している。名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。2024 春季生活闘争では、傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につながる賃上げを実現する必要がある。
- ・マクロの視点に加え、産業基盤強化の取り組みも重要である。国内外情勢（変化する国際関係とグローバルサプライチェーンへの影響、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）を展望し、労使が協力して将来を見据えた成長基盤を確立・強化する必要がある。「人への投資」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。
- ・連合は、働く仲間力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引していく。

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

- ・1990年代後半以降、国民全体の所得が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んできた¹。これまでの流れを変え、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。そうした分配構造の転換へ

1 田中聡一郎駒澤大学准教授は、日本においては2010年代以降所得格差（ジニ係数）と貧困率は安定的に推移し、また中流意識も9割程度で推移しているが、これは所得分布全体の低所得化によって格差や貧困率の上昇が観察されにくいだけではないかと指摘している。1985年の所得域で固定して比較すると、低所得層の増加と中間層・高所得層の減少が観察される。

の道筋を切り開くべく、2023 春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。

- ・2023 春季生活闘争では、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。中小企業ほど人手不足が深刻である一方、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。今次闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく必要がある。
- ・2023 春季生活闘争では、有期・短時間・契約等労働者の賃上げはフルタイム組合員を上回り、連合が時給の集計を開始した 2000 年代中盤以降では最大の引き上げとなった。2023 年度地域別最低賃金も連合結成以降最大の引き上げとなった。引き続き雇用形態間格差の是正に取り組む。
- ・男女間賃金格差の是正についても、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表の義務化などを踏まえた取り組みが進んでおり、さらに前進をはかるべく取り組んでいく。
- ・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。
- ・総合的な経済対策、適正な価格転嫁の取り組み、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、働き方に中立的な社会保険制度等の構築など、政策面での対処も必要である。
- ・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」²を展開し、集団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。組織拡大・強化の取り組みと連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。
- ・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り、すべての働く仲間を視野に入れ、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. 2024 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

- ・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」に引き上げるために、以下の 5 点に重点をおいて、サプライチェーン全体で生み

² 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。

出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組む。

- ①労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。構成組織は、加盟組合のある企業の締結状況を把握し締結促進に取り組む。
- ②政府が年末にむけて策定中の「労務費の転嫁の在り方」についての指針が実効性ある有効な内容となるよう、働きかけを行う。決定以降は、内容の周知・浸透活動を行う。
- ③2023年3月「価格交渉促進月間」の結果などを踏まえ、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設を働きかける。また、Ⅲ. 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善とあわせて、自動車運転手、建設業などにかかわるいわゆる2024問題に社会全体で取り組むよう働きかける。
- ④中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。
- ⑤格差是正フォーラム（12月7日）、未来を拓くパートナーシップ構築推進会議、政府への要請活動、経営者団体との懇談会などを通じ世論喚起をはかる。各地域における連携協定の枠組みなども活用し、①～④の取り組みについての周知活動・相談活動を進める。

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、地方連合会と連携していく。
- ・賃金分析の参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計による職種別賃金データを中央討論集会（10月30日）で公表する。

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. 集団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、2024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団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、徹底的に組織強化・拡大につなげる。
- ・フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動

を推進する。

Ⅲ. 2024 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、さらに拡大している可能性がある。わが国全体の生産性は、実質で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、賃金水準の回復をはかり、昨年を上回る取り組み強化が必要である。
- ・ 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。2023年度の地域別最低賃金は4%以上引き上げられ、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も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見れば高い水準（「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。2023年春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質はマイナスで推移している。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現する必要がある。世界経済が減速している中で、賃上げなどにより可処分所得を増やし、内需の6割を占める個人消費を支えなければ景気の悪化を招く恐れがある。（連合総研の経済シミュレーションで補強することを検討する）
- ・ 低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2023年春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性がある。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、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

- ・ 連合は、わが国の経済社会の全体状況をふまえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗の下に結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。
- ・ 構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。
- ・ 地方連合会は、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。
- ・ 上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、月例賃金について、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」³に引き上げることをめざす必要がある。

〈「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
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 (→特定最低賃金に波及)

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。 賃上げ分3%以上 ⁴ 、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上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：296,000円 30歳：266,000円 ⁵	・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1,795円・月給296,000円以上」 ⁶ となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35歳：274,500円 30歳：252,000円 ⁷ 企業内最低賃金協定 1,200円以上	企業内最低賃金協定1,200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1,200円以上」 ⁸ をめざす。		

³ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

⁴ 内閣府の年央見通し(2023年度実質GDP1.3%、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、国際的に見劣りの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などを総合的に勘案。

⁵ 賃金水準検討プロジェクト・チーム(賃金PT)答申(2019年8月7日)を踏まえ、2022年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35歳は30~34歳281,000円および35~39歳312,500円から、30歳は25~29歳251,200円および30~34歳281,000円から算出。

⁶ 2022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」296,111円(時間額1,795円・2022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1,795円を設定し、月額に換算して算出。

⁷ 1年・1歳間差を4,500円、35歳を勤続17年相当、30歳を勤続12年相当とし、時給1,200円から積み上げて算出。

⁸ 2021連合リビングウェッジに足元の物価上昇を考慮した暫定値(単身成人1,175円)、および2022年賃金センサス一般労働

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ・ 「Ⅱ. 2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、規模間格差の是正をより意識して、格差是正を含む賃上げに取り組む。
- ・ 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、格差是正分を含め、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）の5%に相当する金額以上を目安とする。
※ 15,000円以上、内訳：賃金カーブ維持分4,500円＋格差是正含む賃上げ分10,500円以上

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ・ 2023年度地域別最低賃金が4.5%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金についても適切に対応し、モチベーションを向上させ、フルタイム労働者⁹との格差是正に取り組むとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差の是正をはかるため、昨年以上の取り組みを展開する。
- ・ 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1,200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、フルタイム労働者の昇給ルールと同等の制度の導入により能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。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1,795円・月給296,000円以上」となる制度設計をめざす。
- ・ 法定最低賃金の取り組み方針は、2023年12月の中央執行委員会で提起する。

(3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正 【P】 《ジェンダー平等・多様性推進委員会にて検討》

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】

者新規卒卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）181,200円（時間額1,098円）を総合勘案して算出。
⁹ ここでは、雇用形態間格差を是正する趣旨でわかりやすい表現とするため、比較する対象を「フルタイム労働者」という表現で代表した。

《ジェンダー平等・多様性推進委員会にて検討》

4. 「ビジネスと人権」の取り組み 【P】

《国際政策委員会にて検討》

5. 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) 「未来づくり春闘」を深化させ、2024 春季生活闘争を経済・社会のステージを変える転換点とするための闘争を展開するため、共闘体制を構築する。
- (2) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現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。中小企業振興基本条例および公契約条例制定の取り組みとの連動をはかる。
- (3) 「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2024 闘争の意義を発信する。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。闘争体制期間中は「連合アクション」の取り組みとして集会やSNSなど情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、「地域活性化フォーラム」の活用などを工夫する。
- (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

- ・ 以降、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。
- ・ 「未来づくり春闘」を深化させ「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活用をはかる。

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
- ・ 働き方も含めた「取引の適正化」の推進
- ・ 格差是正フォーラムの開催
- ・ 「中小組合元気派宣言」の発行
- ・ 共闘推進集会の開催

(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

<検討スケジュール（予定）>

- | | | |
|---------|-----|--|
| 10月 | 19日 | 第1回中央執行委員会 [基本構想確認] |
| | 30日 | 中央討論集会 |
| 11月 | 1日 | 第2回労働条件・中小労働担当者会議 [闘争方針（素案）] |
| | 2日 | 第2回労働条件・中小労働委員会 [闘争方針（素案）] |
| | 7日 | 第4回三役会 [闘争方針（案）] |
| | 9日 | 第2回中央執行委員会 [闘争方針（案）確認] |
| 12月 | 1日 | 第91回中央委員会 [闘争方針確認]
共闘連絡会議第1回全体代表者会議 |
| | 7日 | 格差是正フォーラム |
| ※10～12月 | | 必要に応じ共闘連絡会議を開催し情報交換・意見交換を行う。 |

以上