

**連合大阪 2023 春季生活闘争方針**  
**スローガン：くらしをまもり、未来をつくる。**

## I. 2023 春季生活闘争を取り巻く情勢

### 1. 日本経済

日本経済（実質国内総生産）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。日銀展望レポートによる企業の状況は、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、日本国内の新型コロナウイルス感染症に関する影響の緩和がある。

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である。2022 年度の消費者物価指数は内閣府年央試算で 2.6%だが、2022 年 11 月には 3.6%を記録し約 40 年ぶりの水準となっている。

### 2. 大阪の経済・産業・雇用情勢※大阪産業経済リサーチ&デザインセンター9月指標

- ①大阪経済は、緩やかに持ち直している。需要面では、個人消費は緩やかに持ち直し、百貨店・スーパー販売額、コンビニ販売額、家電販売額、新車販売台数は増加。家計消費支出（近畿:8月）は増加、輸出入額もともに増加している。
- ②供給面では、生産動向は一進一退で推移。生産、出荷はともに上昇。企業倒産では、件数、負債金額ともに改善している。
- ③雇用は、持ち直しの動きが続いている。完全失業率（4-6月）3.6%（前年同期 3.6%）、有効求人倍率（9月値）1.31倍。
- ④就業者数（4-6月）は、459万1,000人で、前年同期に比べ23,000人減少している。
- ⑤賃金は、勤労統計調査月報（8月・規模5人以上）で現金給与総額（名目賃金指数）は287,237円（前年同月比3.7%増）となっている。

## II. 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

コロナ禍やロシアのウクライナ侵攻など不安定な国際情勢のもとで、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。企業・家計のデフレマインド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。

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には、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。

また、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」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、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。

今次闘争では「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。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ねばならない。産業ごとにお互いの置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

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。

また、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。

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、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。

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、集団的労使関係を広げて行こう

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、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が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、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。

### Ⅲ. 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」にもとづく重点取り組みなどを踏まえ対応していく。

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。

#### 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。連合大阪は「地域ミニマム運動」で示す「地域ミニマム水準」を設定し、広く公表・活用を促し、産業相場・地場相場の引き上げにつなげ、未組織労働者への波及効果を高める。

### 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、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。

### 4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

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る。

職場での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。また、「曖昧な雇用」で働く仲間を含め、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

## IV. 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および要求目標とその位置づけ

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、人材を確保・定着させ、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(大阪31円)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いる。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。加えて、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点からも、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。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を進め、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月例賃金にこだわり、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」に引き上げることをめざす。

< 「底上げ」「格差是正」「底支え」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)

<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「底上げ」「格差是正」「底支え」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。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>35歳：290,000円</li> <li>30歳：261,000円</li> </ul>
	最低到達水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>35歳：266,250円</li> <li>30歳：243,750円</li> <li>企業内最低賃金協定 1,150円以上</li> </ul>
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は、生活を賄う観点と諸職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす。</li> </ul>	

**【中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）】**

- ①すべての中小組合は、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」）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。
- ②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円以上を目安に賃金の引き上げを求める。

**【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・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、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールの導入する場合は、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。

## (2) 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とに加え、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。

## (3) 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。

## (4) 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・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

## 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	調査中	260,597 円
平均年齢		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. 連合リビングウェイズ（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

## 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、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
- (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- (3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み
- (4) 人材育成と教育訓練の充実
- (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
- (6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み
- (7) 障がい者雇用に関する取り組み
- (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
- (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
- (10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

## 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
- (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- (3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- (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

## 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推し進める。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—まもる・つなぐ・創り出す—」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、連合緊急アクションと連動した連合大阪での取り組みを通じた世論喚起など、構成組織・地域協議会が一体となって幅広い運動を展開する。

## V. 闘争の進め方

### 1. 基本的な考え方

- (1) 「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取り組む。
- (2) 価格転嫁円滑化のための産官労金の連携協定締結や、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) 「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。
- (4) 「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」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。
- (5) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

### 2. 中小組合支援の取り組み

- (1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。具体的な「連合大阪地域ミニマム額」については、第15回執行委員会（2023年1月20日）にて提案する。さらに連合リビングウェイジに基づく最低到達水準についてもクリアする。

<参考> 連合リビングウェイジ

至近の物価上昇などを考慮し、簡易改定した2022 連合リビングウェイジより、さいたま市のリビングウェイジ額を100として

大阪の地域物価指数を乗じて算出された額

- ・181,000円（大阪・単身世帯・自動車保有なしの月額）
- ・231,000円（大阪・単身世帯・自動車保有ありの月額）

- (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) 情報発信については昨年同様、連合本部に情報集約されたものを、大阪のデータとして集約する。本年についても、連合本部への組合登録の促進をはかる。集約されたデータを基本に大阪のデータとして情報発信していくこととする。

### 3. 闘争日程・行動（社会対話の推進）

要求提出は原則として、2月末までに行う。闘争行動としては、連合大阪2023春闘総決起集会（3月6日）やターミナル行動等を展開する。アピール方法としては、その時々新型コロナウイルス感染状況を見極めながら、従来型（集会・参集形式等）に留まらず、WEBやSNS、デジタル広告の活用を図り発信力強化をめざす。また、「中小労組解決促進集会」（3月中旬）を開催し、中小企業における賃金の相場形成と社会的機運の醸成を図り、未解決組合の解決促進に取り組む。加えて、地域ミニマム額の周知や情報発信に取り組む。また、全国一斉なんでも労働相談ダイヤル（2月21日～22日）やワークルール関連学習会、出かける事務局（1月23日～）などによる構成組織との連携強化



で切れ目のない取り組みを展開する。

コロナ禍によって、重要性を増した社会対話の推進を図るため「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、経済団体等への要請として関西経済連合会との大阪労使会議や大阪商工会議所などへの要請行動をはじめ、行政（大阪労働局等）との懇談会を通じて、連合大阪の考えを訴えていく。また、「大阪働き方改革推進会議」「人材確保推進会議」をはじめとする公労使からなる各種会議に積極的に参画する。

#### <主なスケジュール>

12月1日	連合第89回中央委員会（連合2023春季生活闘争方針確認）
12月2日	連合大阪第14回三役会
12月16日	連合大阪第14回執行委員会（2023春季生活闘争方針その1確認）
1月6日	連合大阪第15回三役会
1月20日	連合大阪第15回執行委員会（2023春季生活闘争方針その2確認）
1月21日	2023春季生活闘争拡大学習会
1月23日～	出かける事務局
2月3日	連合大阪第16回三役会
2月14日	大阪労使会議（関西経済連合会への要請）
2月17日	連合大阪第16回執行委員会（2023春季生活闘争方針その3確認）
2月21日～22日	全国一斉集中労働相談ホットライン
2月28日	大阪労働局との意見交換（要請）
3月6日	連合大阪2023春季生活闘争総決起集会 「36（サブロク）の日」（記念日）
3月上～中旬	大阪商工会議所、大阪府中小企業団体中央会等意見交換（要請）
3月8日	3.8国際女性デー行動
3月15日	集中回答指定日
3月20日	中小労組解決促進集会
3月24～26日	外国人労働相談