



## 2023春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 芳野 友子氏

### 1. 2022年春闘の受け止めについて

Q 昨年の2022年春闘では、「未来づくり春闘」を掲げ、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」を積極的に求めた闘争が展開されました。2022年春闘を振り返って、どのように受け止めておられますか？

春季生活闘争（以下、春闘）は、雇用労働者の処遇改善だけではなく、そこを起点として日本全体の生産性を向上させ、経済の好循環を実現しようとする営みだと考えています。2022年春闘では、労働組合があるからこそ会社に要求書を提出して交渉ができるため、たとえ厳しい状況であっても要求書を提出し、2022年春闘での賃上げが難しくとも処遇改善に向けて次につながるような交渉をおこなう、ということを重視しました。その結果、要求書を提出した組合数は増加し、コロナ禍で厳しい状況にあった産業でも、企業・産業の未来について労使で深い議論ができたという声が聞かれました。春闘は賃上げに注目が集まりがちですが、このように労使や社会で未来につながる議論をおこなう場でもあるということを再確認し、今年の春闘につなげていければと思います。

賃上げについては、2014年以來の高水準と

なり、労働組合が社会を動かしていく「けん引役」として一定の役割を果たすことができたことを総括しています。また、長時間労働の是正や雇用の安定など、働き方の改善も一定程度前進したと受け止めています。しかし、企業規模間・雇用形態間・男女間等の格差是正は道半ばであり、その取り組みのベースとなる企業間取引の適正化を含めて、まだまだ課題は多いと考えています。

### 2. 2023年春闘方針について

Q スローガン「くらしをまもり、未来をつくる」には、どのような思いがこめられていますか？

春闘のスローガンは、毎年10月におこなう中央執行委員会において、基本構想の確認と同時に、構成組織と地方連合会から案を募集しています。2023年春闘のスローガンには前年の2倍以上の応募があり、その多くが急激な物価上昇と生活を守ることの重要性に触れていました。また、連合には日々の労働相談等の中で、コロナ禍・物価高・円安という「三重苦」によって生活が苦しくなっているという声も多く寄せられています。「未来づくり春闘」の考え方

を昨年から継続しつつ、この皆さんの思いを反映し、「くらしをまもる」をスローガンに掲げました。

**Q 意義と基本スタンス 1. に関連して、『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」について、お考えをお聞かせください。**

連合では、なぜ日本の賃金が1997年をピークに停滞しているのか、という問題意識を持ち、これまでも検討を重ねてきました。2022年11月1日に開催した「2023年春季生活闘争中央討論集会」では、東京大学大学院・渡辺努教授に基調講演をお願いし、日本は「慢性デフレ」と「急性インフレ」の2つの病に直面していること、パンデミックがもたらした影響とその「後遺症」、そしていま日本で何が起きているのかに対する様々な指標からの考察を詳解いただき、労働組合がいま何をすべきかについて多くの示唆をいただきました。この中で、企業も労働者もデフレマインドに慣れてしまっているため物価も賃金も上がらない、というご指摘がありました。連合は、物価も賃金も、そしてその結果としてGDPも安定的に上昇する経済へとステージを転換させるべきだと考えており、2023年春闘はそのターニングポイントとなるように努めていきたいと思っています。

**Q 意義と基本スタンス 2. に関連して、『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」について、お考えをお聞かせください。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」についてもお聞かせください。**

「消費者物価の上昇」という観点からは、先にお話ししたとおり、労働者の生活を維持・向上させるために、賃上げが必要だというスタンスです。もう一つ重要なのが、「企業物価の上昇」です。海外の原材料の高騰に円安が重なり、円ベースの輸入物価は2020年後半から急上昇し

ています。また、日銀短観によると、仕入れ価格と販売価格とのギャップは大企業より中小企業で大きく、規模が小さいほどコストの転嫁ができていないことが見て取れます。社会全体での賃上げを実現するためには、まず取引の適正化により、中小企業が賃上げできる環境を整えることが必要であり、行政の取り組みと歩調を合わせて進めていきたいと考えています。

なお、2023年春闘方針では、「闘争に向けた基盤整備」の冒頭に「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」を掲げています。先ほどお話ししたとおり、原材料、エネルギー価格上昇と円安が相まった環境下で、とくに中小企業における賃上げ実現のためには、サプライチェーン全体での付加価値の適正分配、コスト負担がやはり必須だと考えています。これに関連して、4年ぶりに「格差是正フォーラム」を開催し、行政と中小企業団体の課題意識および取り組み内容が参考になったと参加者からも好評を得ました。

この付加価値の適正分配の問題は、2022年春闘でも強く主張しましたが、2023年春闘でも継続して発信していきたいと思っています。経営側も課題提起され始めており、日本全体が公正取引や価格転嫁について重く受け止めているのではないかと感じています。

**Q 意義と基本スタンス 3. 『みんなの春闘』を展開し、集団的労使関係を広げていこう」に関連して、連合ではフリーランスや「あいまいな雇用」で働く仲間のための取り組み（Wor-Qなど）をおこなっておられますが、この運動の広がりや課題についてお聞かせください。**

直近の動きを踏まえてお話しすると、11月25日、東京都労働委員会がウーバーイーツの運営会社に対してウーバーイーツユニオンとの団体交渉に応じるよう命令するなど、ギグワーカー、フリーランスの権利保護の必要性について社会的な認知も一定程度広がってきていると

考えています。企業側は頑なな態度を崩していないようですが、社会の構成員として企業の責任をしっかりと果たすように求めていきたいと思っています。

「Wor-Q」は、フリーランスや曖昧な雇用関係で働く人たちの課題解決をはかるためのネットワークとして立ち上げました。2022年の取り組みとして、フリーランス月間を設け、毎週フリーランスの方に来ていただいてグループワークなどをおこないながら、困りごとや課題を直接聞く場を設けました。そこで明らかになった課題を整理しながら、今後の処遇改善などの取り組みにつなげていきたいと考えています。一方、フリーランス等のかたちで働く人たちの中には、集団を好まない方もおられますので、なぜこの働き方を選んだのかという点も丁寧にくみ取っていく必要があると思っています。

また、けがや病気の際の保障がないという問題もありますので、そのような状況に対応できる「Wor-Q 共済」なども活用しながら少しずつネットワークを広げていきたいと思っています。

**Q 賃金の引き上げに関して、重視された点やポイントについて、お聞かせください。**

今年は28年ぶりに、定昇込み5%程度の賃金引き上げの目標を掲げました。これまでにお話ししたところと重なるところもありますが、ポイントとして3点意識しています。

1点目は、「中期の視点」です。日本経済の低迷、国際的に見劣りする日本の賃金などは20年以上にわたって「人への投資」が不十分だったことが背景にあるといえます。連合は2014年春闘以降、底上げ・底支え・格差是正を掲げて取組を進めてきましたが、これまで以上に「人への投資」を推し進めていきたいと思っています。

2点目は、「短期の視点」です。やはり2023年春闘では、物価上昇への対応が必要です。1月



日本労働組合総連合会 会長  
芳野 友子 氏

以降は現在国会で審議中の総合経済対策に盛り込まれたエネルギー価格の抑制策による物価引下げの効果を合わせて見通す必要があると思っています。

3点目は、「マクロの視点」です。20年来のデフレマインドを払拭し、実質賃金が持続的に上がっていく経済へと、ステージ自体を変えていくことが重要であると思っています。単年度だけ高い賃上げを実現すればいいということではなく、持続的に実質賃金を改善していくことのできる状況をつくりだす転換点とすることが大事であると思います。

**Q 「人への投資」に対して、経営側からの理解は進んでいると感じておられますか？**

これまで、継続して「人への投資」の重要性を主張してきたこともあり、経営側からの理解も得られていると感じています。また、超少子高齢化が進む中で、労働力不足が問題となっており、とりわけ中小企業では深刻な問題です。「人への投資」を行わなければ人材が流出してしまう可能性があり、そのような背景もあって、理解が進んでいるという面もあると思います。

Q “官製春闘”といわれることもありますが、どのように受けとめておられますか？

賃金は労使の話し合いで決めていくものだと思いますので、そこに政府が介入するというのは違うと思います。労働組合があるからこそ、要求書を出して会社と交渉することができるのです。ただ、日本の労働組合の組織率は17%を切っており、労働組合がない職場に波及させていくということは重要だと思っています。また、労働者全体の底上げ、社会的に賃上げの機運を高めていくということに向けては、政府の声掛けも必要だと思います。連合は、今後も社会全体の「旗振り役」として力を発揮していきたいと思っています。

Q 「すべての労働者の立場にたった働き方の改善」の中で言及されている、「人材育成と教育訓練の充実」に関連して、昨今の「新しい資本主義実現会議」などで議論されているリスキリングや労働移動について、お考えをお聞かせください。

「新しい資本主義実現会議」に私も参加していますが、そこで提出された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」の総合経済対策についての重点事項の中で、人への投資と分配（労働移動円滑化、リスキリング、構造的な賃金引上げ）が掲げられており、この3つを同時に解決する、としています。政府として、「構造的な賃金引上げ」をアピールしていきたいという思いを感じ取ることはできるものの、この「構造的な賃金引上げ」が何を意味しているのかが分かりにくいということが問題だと考えています。先ほどもお話ししたとおり、今年だけでなく継続的に賃金を引き上げていくことが必要で、そのために「人への投資」を一層強化し、日本全体の生産性を向上させ、実質賃金を継続的に上げていくことが大切であるという認識は同じです。

また、「リスキリング」とは本来、社会環境

や働き方の変化等によって、企業内で新たな業務を遂行するために必要な知識やスキルを習得するためにおこなうものであり、労働移動に向けた手段のみを意味するものではないと考えています。リスキリングをどのように推進していくかは、あくまで個別労使が職場実態を踏まえつつ労使交渉や協議の中で、人事制度やキャリア制度の見直しを含めて、総合的に検討すべき事項であると考えています。

関連して、労働移動そのものが目的となってしまっているようなところにも違和感があります。まずは労働者自らが移動したいと思えるような魅力的な産業を育て、処遇や安定した雇用環境を整備することが重要です。さらに、個人への直接的な支援策を拡充するという方向性が示されていますが、個々人のニーズを踏まえたスキルアップにつながるということであれば認識に相違はありませんが、やはりその支援の目的が労働移動のためだけであってはならないと思います。企業を通じた学び直しの支援策は、企業の持続的な成長に資する人材育成支援として必要な施策であり、引き続き維持・拡充していくべきだと考えています。

Q ジェンダー平等・多様性の推進に関して、注目される動きやポイントについて、お聞かせください。また、芳野会長ご自身がさまざまな場面で積極的に発言されており、労働界や社会的にも少しずつ浸透してきているのではないかと感じておりますが、どのように受け止めておられますか？

まず、男女間賃金格差について、連合の副会長のときから内閣府の男女共同参画会議をはじめ様々な場で格差を指摘し続けてきました。会長就任後も、先ほど触れた「新しい資本主義実現会議」などで同様の主張をしています。このような動きもあって、2022年7月に施行された女性活躍推進法の省令改正（女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」を追加し、常用労働者301人以上の大企業に対

し、情報公表を義務化)につながったのではないかと感じています。

また、昨年の2022年春闘方針の「闘争の意義とスタンス」では、女性労働者の雇用の不安定さや男女間賃金格差について明記しましたが、それまでの闘争方針では冒頭で言及したことはなく、大きな特徴だったと思います。今年の2023年春闘の基本方針でも男女間賃金格差に言及しています。

さらに、2022年度の連合の重点政策において、「ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現」という項目を新たに追加し、「第5次男女共同参画基本計画」に記載の「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める」との目標を踏まえ、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じ、女性の参画拡大を進め、可能な限り早期の目標達成をめざすこととしています。このように、ジェンダー平等に関する具体的な政策をより「見える化」して訴えているところです。

私がさまざまな機会で「ジェンダー平等の視点を連合運動のすべてに」と言い続けていることは、その問題に気付くきっかけにはなっているのではないかと思います。これまでは、たとえジェンダー平等に関心があってもなかなか声を上げにくい状況もあったと思いますが、“実際に声を上げていいんだ”ということに気が付いた方も多いようです。構成組織や地方連合会の中でもかなり意識されてきているのではないかと実感があります。これは女性だけの目線ではなく、たとえば男性の組合役員が「ジェンダー平等」を意識することにより、これまで関係に距離のあった女性組合員との接点ができ、運動への参画につながっているというケースもあるようです。

### 3. 政策・制度に関する取り組みに関して

Q 2023年に実施される統一地方選挙について、連合としてどのようにこの取り組みを位置付けておられるか、お聞かせください。

連合では、2023年4月に実施される第20回統一地方選挙を、「地域と住民の暮らしを守るため、働く者の生活者の立場に立った政治勢力の拡大と地域基盤の強化および政策実現のためのきわめて重要な闘い」と位置づけています。ただし、連合推薦議員が減少傾向にあること、多くの国民が足元の経済情勢と将来に対して大きな不安を抱えていること、緊張感のある二大政党的体制を目指す連合にとって政治情勢がより厳しいものとなっていることを踏まえ、これまで以上に強い危機意識をもって取り組みを展開する必要があると考えています。ご承知のとおり、連合加盟組織の支持政党は立憲民主党と国民民主党に分かれています。そのような状況では現場で戦いづらいとの意見も多く聞かれるため、2022年の参議院選挙のときから政党ではなく人物重視・候補者本位ということで臨んできました。その考え方を継続して取り組むこととしています。

ジェンダーギャップ指数を見ると、政治分野での遅れが目立ちます。地域に女性議員が増えてくれば、政治に対する市民の関心度も高まるのではないかと思います。これから少子高齢化がさらに進むことを考えると、地域のコミュニティは大変重要であり、その意味でも地方選挙は重要だと考えています。

(インタビュー日：2022年12月20日)

## 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<sup>1</sup>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」<sup>2</sup>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」<sup>3</sup>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ねばならない。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。

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、政策面での対応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」<sup>4</sup>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、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」「賃金の引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、地方連合会と連携していく。

## 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、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、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。

連合HPより抜粋 (<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2023.html>)

### 注釈

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 「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。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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。