

2023 年 2 月 14 日

岡山県経営者協会

会 長 野崎 泰彦 様

日本労働組合総連合会
岡山県連合会（連合岡山）

会 長 森 信 之



連合岡山 2023 春季生活闘争

「くらしをまもり、未来をつくる。」取り組みへの協力をお願い

貴職におかれましては、平素から連合岡山の諸活動に対しての多大なるご理解とご協力を賜り、厚く感謝を申し上げます。また、安心して働くことができる労働環境の改善に向けた貴協会の取り組み、推進に心よりの敬意を表します。

私たち労働者の日々のくらしは、物価高・円安・コロナ禍の三重苦の中にあります。消費者物価指数の上昇率は、数十年ぶりの水準を示していますが、賃金は物価の上昇に追いついていない状況です。

「慢性デフレ」から抜け出し、家計・くらしと企業が「インフレ」に対応するためには、根強くある「デフレマインド」からの脱却が必要であり、そのためには賃上げと適切な価格転嫁を進めていく必要があります。

今、日本の労使関係の真価が問われています。賃金、労働条件を改善し、未来をつくっていくためには、働く現場の声と、労使による真摯な交渉・協議の積み重ねが必要です。

連合は、2023 春季生活闘争でも「未来づくり春闘」を掲げています。賃金も物価も経済も安定的に上昇する姿へと、ステージを変えた未来にしていかなければなりません。その原動力となるのは「人への投資」であり、賃上げによる消費喚起、教育訓練による技術等の向上は、企業の発展にもつながります。

2023 春季生活闘争は、未来へのターニングポイントを創るための取り組みであり、労使の果たす役割は極めて重要なものとなります。

貴協会を通じ、経営者、使用者の皆様方に以下のとおり申し入れをいたします。特段のご配慮を賜りますよう切に要望いたします。

申し入れ内容

連合岡山 2023 春季生活闘争方針を貴協会の会員企業へ周知いただくよう要請します。

1. 賃金要求

(1) 2023 春季生活闘争における賃金要求指標

底上げ	各産業の「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を維持・向上させる転換点とする観点から、賃上げ分を3%程度 ¹ 、定期昇給相当分（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
	目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000円 ²	企業内最低賃金協定 1,150円 ³ ・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1,750円・月給288,500円以上」 ⁴ となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35歳：246,900円 30歳：223,700円 ⁵	企業内最低賃金協定1,040円以上 ⁶
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1,040円以上」をめざす。		

¹ 内閣府の年央見通し（2022年度実質GDP2.0%、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、労働者への分配増などを総合的に勘案

² 連合賃金PT答申を踏まえ、2021年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計を総合勘案し算出

³ 「連合リビングウェイジ2022簡易改訂版総括表」（単身成人1,141円）、および2021年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）179,700円（時間額1,089円）を総合勘案して算出

⁴ 2021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」291,844円（時間額1,769円・2021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1,750円を設定し、月額に換算して算出

⁵ 連合岡山2023地域ミニマム運動集計データ：300人未満・中位別紙-1を使用

⁶ 「2022連合リビングウェイジ簡易改定版」（岡山県単身者時給1,040円）別紙-2を総合勘案して算出

(2) 賃上げについての考え方

- ① 全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質1%弱伸びていることから、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的におこない、賃金水準の回復をめざす必要がある。
- ② 将来にわたって人材を確保・定着させていくためには、継続的な「人への投資」が重要である。
- ③ 2022年度においては、消費者物価が2%を超え実質賃金はマイナスで推移していることから、物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。
- ④ 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。

(3) 中小組合の取り組み（企業規模間格差の是正）

	金額	要求の考え方
賃金カーブ維持分	4,500 円	1年・1歳間差
賃上 げ 分	9,000 円	連合加盟平均賃金水準 30 万円の 3 % (参考) 「連合岡山 2023 地域ミニマム運動」における平均賃金 全 産 業 : 274,893 円 (10,796 人) 300人未満 : 250,935 円 (3,811 人)
総 額	13,500 円以上	企業規模間格差の是正

(4) 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・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。時給の締結水準については「目標水準 1,150 円、最低到達水準 1,040 円以上」をめざす。

2. 基盤整備

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り、産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」をともに進められたい。あわせて、「パートナーシップ構築宣言」への取り組み機運を醸成されたい。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

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。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おこなわれたい。

(1) 長時間労働の是正

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限の能力が発揮できる環境を実現されたい。

(2) すべての労働者の雇用安定

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態に関わらずすべての労働者の雇用を維持・確保されたい。

(3) 企業内における均衡・均等待遇

同一労働同一賃金の法規定に則り、正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇を確認し、不合理な格差がある場合には、待遇差を早急に是正されたい。

(4) 人材育成と教育訓練

付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場を取り巻く状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」を推進されたい。

4. 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まれたい。

(1) ハラスメント対策と差別禁止

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進められたい。

(2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を促進されたい。