

2023 春季生活闘争・連合栃木の取り組み方針

連合は、2022年12月1日に第89回中央委員会において、2023 春季生活闘争の闘争方針を決定しました。連合栃木においても本部方針を受けて、1月16日の第3回執行委員会において、「連合栃木 2023 春闘取り組み方針」を確認し、闘争を展開しております。その概要について報告いたします。

I. 連合 2023 春季生活闘争方針【概要】

1. 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。「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、日本の経済・社会が直面する問題に対する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
2. 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、男女間の格差是正を強力に進める必要がある、
3. 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とともにコスト負担も適正に分ち合うことを通じ、企業を超えて労働条件の改善に結び付けていく。
4. 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。

II. 賃金要求【概要】

1. 賃金要求指標パッケージ

底上げ	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 ⁶ 、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。														
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>規模間格差是正</th> <th>雇用形態間格差是正</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>格差是正</td> <td> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>目標水準</td> <td>35歳：290,000円 30歳：261,000円⁷</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・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」⁸となる制度設計をめざす </td> </tr> <tr> <td>最低到達水準</td> <td>35歳：266,250円 30歳：243,750円⁹ 企業内最低賃金協定 1,150円以上</td> <td>企業内最低賃金協定1,150円以上</td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> <tr> <td>底支え</td> <td colspan="2"> <ul style="list-style-type: none"> ・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1,150円以上」¹⁰をめざす。 </td> </tr> </tbody> </table>		規模間格差是正	雇用形態間格差是正	格差是正	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>目標水準</td> <td>35歳：290,000円 30歳：261,000円⁷</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・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」⁸となる制度設計をめざす </td> </tr> <tr> <td>最低到達水準</td> <td>35歳：266,250円 30歳：243,750円⁹ 企業内最低賃金協定 1,150円以上</td> <td>企業内最低賃金協定1,150円以上</td> </tr> </tbody> </table>	目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000円 ⁷	<ul style="list-style-type: none"> ・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」⁸となる制度設計をめざす 	最低到達水準	35歳：266,250円 30歳：243,750円 ⁹ 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円以上	底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・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1,150円以上」¹⁰をめざす。
	規模間格差是正	雇用形態間格差是正													
格差是正	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>目標水準</td> <td>35歳：290,000円 30歳：261,000円⁷</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・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」⁸となる制度設計をめざす </td> </tr> <tr> <td>最低到達水準</td> <td>35歳：266,250円 30歳：243,750円⁹ 企業内最低賃金協定 1,150円以上</td> <td>企業内最低賃金協定1,150円以上</td> </tr> </tbody> </table>	目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000円 ⁷	<ul style="list-style-type: none"> ・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」⁸となる制度設計をめざす 	最低到達水準	35歳：266,250円 30歳：243,750円 ⁹ 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円以上								
目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000円 ⁷	<ul style="list-style-type: none"> ・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」⁸となる制度設計をめざす 													
最低到達水準	35歳：266,250円 30歳：243,750円 ⁹ 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円以上													
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・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1,150円以上」¹⁰をめざす。 														

2. 中小組合の取り組み ※賃金実態が把握できないなどの事情がある場合

賃金カーブ維持分（4500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9000円を賃上げ目標とし、総額13,500円以上を目安に賃上げを求める。

※連合加盟中小労組の平均賃金水準（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。

3. 栃木県内のミニマム賃金水準 ～これ以下の賃金をなくそう～（連合栃木取り組み方針）

連合栃木2023地域ミニマム賃金水準（千円）

18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
159.6	169.5	189.7	204.5	214.8	221.8	226.3

※設定の根拠と考え方

連合栃木2022地域ミニマム水準は、個別賃金実態調査（2022年7月～12月）の300人未満規模男女計の集計結果にもとづく年齢別賃金特性値（第1十分位）を基に設定する。設定年齢を18・20・25・30・35・40・45歳の7つの年齢ポイント別に設定する。

Ⅲ. 連合栃木の取り組み方針【概要】

Ⅰ. 基本方針

連合栃木は、「連合2023春季生活闘争方針」（省略）のもと、すべての働く仲間の賃上げ、格差是正に向け、構成組織・地域協議会と連携した取り組みを展開する。また、県内の賃金相場形成と社会的波及を意識し、特に未組織労働者の「底支え」「底上げ」に取り組むため、各構成組織と連携し、賃金改定の取り組み状況について情報提供・収集・発信することにより社会的責務を果たしていく。

Ⅱ. 主な取り組み

（1）春闘情報（要求・妥結）の発信（連合栃木HPで交渉状況公表）

（要求集計）3月上旬

（回答集計） 第1回集計：3月24日（金）、第2回集計：3月31日（金）、
第3回集計：4月14日（金）、第4回集計：5月19日（金）、
第5回集計：6月16日（金）、第6回集計：7月14日（金）

（2）県内経済団体等、行政機関への要請（意見交換）

①日時／訪問先

- ・2月16日（木）／栃木県経営者協会、栃木労働局、（栃木県経済同友会）
- ・2月17日（金）／栃木県商工三団体、栃木県、（栃木県中小企業家同友会）

②経済団体への要請

1. 賃金改善

(1)賃上げ3%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%程度の賃上げ目安とする。

-
- (2) 連合栃木 2023 ミニマム水準を参考に格差是正や底上げをはかる。
 - (3) 企業内最低賃金協定の締結および水準（時給 1150 円以上をめざす）を引き上げる。

2. 取引の適正化

中小企業における価格転嫁の円滑化を促すため、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分をめざす「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを労使が相互に拡げる。

3. すべての働く者の立場にたった「働き方」の改善

- (1) 長時間労働の是正
- (2) 年次有給休暇取得促進、36（サブロク）協定の適切な締結と運用
- (3) 人材育成と教育訓練の充実
- (4) 同一労働・同一賃金の周知徹底
- (5) 高齢雇用者の勤務条件果敢、労働災害防止

4. ジェンダー平等・多様性の推進

- (1) 男女間格差の把握と、ポジティブ・アクションによる改善
- (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止
- (3) 育児や介護など両立支援策の拡充
- (4) ワーク・ライフ・バランスの推進（「くるみん」等取得促進）

③ 栃木労働局への要請（概要）

1. 労働行政の強化
2. すべての働く者の「働き方改革」に向けた監督体制の強化
3. 取引の適正化の実現
4. 雇用の安定・維持・就業機会の実現
5. 最低賃金の履行確保
6. ジェンダー平等・多様性の推進
7. 労働災害の予防対策

④ 栃木県への要請（概要）

1. 人への投資
2. 取引の適正化
3. 豊かな生活時間の確保
4. ハラスメントの根絶とジェンダー平等・多様性の推進
5. 労働行政の強化

（3）最低賃金の取り組み方針

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・特定最低賃金に関し、連合栃木・構成組織一丸となって以下の通り取り組む。

【地域別最低賃金】 2022 年度改定の結果、「全国加重平均 1,000 円」への到達が近づきつつあるが、生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準への引き上げと地域間格差の是正に向け、「誰もが時給 1,000 円」到達を目標に取り組む。

【特定最低賃金】 産業ごとの企業横断的な最低賃金水準を決定する役割を果たしている特定最低賃金の意義・必要性を再認識し、その枠組みの堅持および水準引き上げ、さらには新設に取り組む。同時に、特定最低賃金の改定申出の基礎となる企業内最低賃金協定の締結・引き上げの取り組みを強化する。