

(1) 連合山形各産別春季生活闘争方針

①自動車総連山形地方協議会

2023春季生活闘争各産別方針

構成組織名	自動車総連	
報告者氏名・役職	氏名： 佐藤 篤志	役職名： 議長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<ul style="list-style-type: none"> ・自動車産業の生き残りに向けては、各企業の生産性の向上・競争力強化、そして人材の確保に向けた魅力向上が不可欠。 ・そのためにも、各企業労使で生産性向上に向けた取り組みや働きがいの向上、自動車産業全体の利益最大化、企業規模・業種間における分配構造の歪みの是正に向けて取り組んでいく。 ・足元の物価上昇の局面を踏まえれば、働く者の生活を維持する観点や、労働の価値を守る観点を重視して今次取り組みを進めて行く。 ・その中でも物価上昇の中身に目を向ければ、消費性向が高い層や可処分所得が比較的低い層など、物価上昇が生活に与える影響が大きい組合員の処遇改善を強く求めて行く。 ・また、働くことを通じて自己実現が実感できることや、企業の成長を通して自らの成長が感じられる職場作りが求められる。 	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<ol style="list-style-type: none"> 1. 賃上げについては、働く者の底上げ・底支え、格差是正を図るべく、各単組の自ら取り組むべき賃金水準の実現に向け、引き続き「個別ポイント賃金の取り組み」と「平均賃金の取り組み」を併せ持った「絶対額を重視した取り組み」を進めて行く。 2. 一時金は、年間5カ月を基準とし基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。最低保障制度を確立し、水準については40%以上とする。 3. 企業内最低賃金の取り組みは、全体の底上げ・底支え、格差是正に繋がるものであり、引き続き企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げ、対象者拡大に取り組む。具体的には、協定未締結の労組は、新規締結に向けて要求を行う。18歳の最低賃金要求（全国平均）173,000円以上とし、困難な場合は、168,000円以上を目指して取り組む。 	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現	<ol style="list-style-type: none"> 1. 長時間労働の是正、2022年からの「New START12(第2次)」の取り組みを進め、これまで同様に労働時間短縮に取り組む。 2. 締結対象者の拡大に向けて、非正規雇用で働く仲間への拡大を目指して取り組む。 	

①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	・雇用形態毎の待遇（賃金制度、手当、福利厚生等）差の実態把握を行う。
IV・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について 1. 取引の適正化推進 2. パートナシップ構築宣言への取り組みなど	・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や適正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要である。 1. 最適循環運動のめざす姿としては、受注側が生み出した付加価値を、発注側は適正に評価し、価格に反映させる。原材料・エネルギーコスト、労務費など。
V. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備	1. 改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、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。 2. 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る。
VI. 2022・2023年度の業績見通し、雇用情勢等	1. 新型コロナウイルスや半導体等の部品供給不足の影響による非稼働は解消しつつあるが、依然先行きは見通しにくい状況である。 2. 原材料価格の高騰が与える影響は極めて大きく。産業全体の利益最大化や産業内の付加価値の分配が課題となっている。 3. 中長期の観点では、技術革新への対応が必須となっており、異業種も含めた競争が激化している。
VII. 統一要求日	2月15日（水）～2月末
VIII. その他	1. 政策・制度諸課題の取り組み ・自動車関係諸税の簡素化・負担軽減については、経済成長の足かせとならぬよう、これまで以上に必要性がましている。 ・日常の生活をするうえで、自動車が必要不可欠な足となっている地方や高齢者の安全な移動といった課題に取り組む。 ・走行距離課税やモーター出力課税（増税）については自動車保有し移動せざるえない地方や高齢者にさらに過重となる事に加え、物流の抑制などによる生活コストの増加、さらには地方の衰退や過疎化にもつながりかねないこと等を踏まえ、引き続き導入に反対。

②電機連合山形地域協議会

2023春季生活闘争各産別方針

構成組織名	電機連合	
報告者氏名・役職	氏名: 朝倉 義幸	役職名: 事務局長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>「生活不安、雇用不安、将来不安」の払拭と、電機産業の魅力と働く者のモチベーション向上に向けて、積極的な「人への投資」に取り組む</p> <p>① 労働者の安心、モチベーションの維持・向上に向けて、賃金体系維持を図ったうえで積極的な賃金水準の引き上げを求める。</p> <p>② 一時金は、賃金所得の一部としての安定的要素を確保したうえで、企業業績における成果に見合った適正な配分を求める取り組みを推進する。</p> <p>③ ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性向上の実現に向け、労使自治による「働き方改革」を推進する。</p> <p>④ 魅力ある電機産業を支える「人材の確保・定着」と「キャリア形成支援」に向けた取り組みを強力に推進する。</p> <p>⑤ 電機産業に働くすべての労働者の雇用の安定と均等・均衡処遇に向けた取り組み、労働条件の底上げに向けた取り組みを推進する。</p> <p>⑥ 労働関係法令への対応と、電機連合の各種政策や指標などに沿った取り組みを推進する。</p>	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ① 定期昇給分 ② 賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ① 金額・引き上げ額など	<p>1. 賃金体系の維持（現行個別賃金水準の確保）を図ったうえでの賃金統一要求基準</p> <p>A. 開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金） 水準改善額（引上額）：7,000円以上</p> <p>B. 産業別最低賃金（18歳見合い） 18歳見合いの水準として173,500円以上に改善</p> <p>2. 一時金「夏冬型年間協定方式」を基本とし、平均で年間5カ月分を中心とすることとします。 なお、「安定的確保要素」のうち生計費の固定的支出分（生活保障要素）に該当する部分を「産別ミニマム基準とし、年間4カ月分を確保」することとします。</p> <p>3. 統一目標基準：年齢別最低賃金・高卒初任給・大卒初任給</p> <p>① 25歳最低賃金（基本賃金）4,000円の引き上げ ② 40歳最低賃金（基本賃金）5,000円の引き上げ ③ 高卒初任給 5,000円の引き上げ ④ 大卒初任給 5,000円の引き上げ</p>	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について」 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ① 同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	<p>1. 長時間労働の是正</p> <p>① 労働時間管理の適正化 ② 36協定特別条項限度時間の引き下げ ③ 医師の面接指導徹底 ④ 勤務間における休息時間の確保 ⑤ 年休取得の促進</p> <p>2. 均等・均衡待遇実現</p> <p>① 同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など</p> <p>I. パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金（18歳見合い）の適用を図り、この水準を上回る水準を確保するとともに、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇を確立することとします。</p> <p>II. 派遣・請負労働者などの間接雇用の労働者については、労</p>	

	<p>働者の雇用の安定や処遇の改善、技術・技能の向上、労働者保護、派遣・請負事業の健全な成長などに十分に配慮し、「派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底」の取り組みにおいて、特定(産業別)最低賃金の適用、社会保険の加入について確認するなど、労働者の権利保護に努めることとします。</p> <p>Ⅲ. 電機産業で働くすべての労働者の賃金の底上げ 産業別低賃金(18歳見合い)の締結・適用拡大と水準の引き上げに 取り組むとともに、特定(産業別)最低賃金の金額改正の取り組みに連動させることにより、非正規雇用で働く労働者や未組織労働者を含む電機労働者全体の賃金の底上げと公正な処遇確立の取り組みを推進することとします。</p>
<p>Ⅳ・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について 1. 取引の適正化推進 2. パートナーシップ構築宣言への取り組みなど</p>	<p>① 「付加価値の適正循環」を促進する政策・制度要求の推進 電機連合は、政策・制度要求実現の取り組みとして「人材育成」「適正取引の規制強化」「研究開発や設備投資の促進」に資するテーマを取り上げ、政策面から「付加価値の適正循環」を促進する。</p> <p>② 「パートナーシップ構築宣言」の周知徹底 電機連合は、「パートナーシップ構築宣言」について、産別労使協議で改めてその意義を徹底する。加盟組合は、自社の宣言を働きかけると共に、国内外での取引実態の把握に努め、自社で適切に付加価値を確保できているかどうかを確認する。課題と思われる事例があれば、電機連合は、産別労使協議や政党・省庁、工業会との協議に反映し、解決を働きかける</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>① 企業規模にかかわらず、男女の賃金の差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けて取り組むこととします。</p> <p>② すべての事業主(努力義務となっている企業も同様)において行動計画を策定し、進捗状況の把握や行動計画の見直しについて、労使協議などを通じて定期的に確認することとします。</p>
<p>Ⅵ. 2022・2023年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 電機連合加盟組合企業のうち、上場している全企業の2022年度通期業績見通しは、前年度比で売上高は9.2%、営業利益は5.0%増加しています。ウクライナ情勢や急激な円安の進行など、予断を許さない状況が続いているものの、世界的にコロナ禍から経済が回復しつつある中、前年度と比較して全体として売上・利益ともに伸ばしているといえます。 雇用情勢については、業種や企業規模で差があるも、昨年からの人員の「不足感」が続いています。
<p>Ⅶ. 統一要求日</p>	<p>要求提出は2月16日(木)までとします</p>
<p>Ⅷ. その他</p>	<p>集中回答日の設定については連合・金属労協(JCM)において調整することになっています。本日程(案)は、集中回答日が3月15日に設定された場合の日程(案)です。</p> <p>2月20日～24日を第一次交渉ゾーン、 スト権の確立、スト指令権の委譲 3月2日(木)まで 2月27日～3月3日を第二次交渉ゾーン、 3月6日～10日を第三次交渉ゾーンとして設定し、回答指定日に向けた追い込みを図ります。</p> <p>2月20日(月)より、毎週月曜日に戦術委員会、中闘／拡大中闘委員会、地闘・地区闘代表者会議を開催し、地闘組合は、中闘・拡大中闘組合の回答をふまえ、すべての組合が3月末までに決着を図るよう努めることとし、交渉を推進します。</p>

③UAゼンセン山形県支部

2023春季生活闘争各産別方針

構成組織名	UAゼンセン	
報告者氏名・役職	氏名：蒲原 清天	役職名：県支部長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	①組合員の生活を守り実質賃金が向上する賃上げに取り組む ②物価上昇に負けない社会的な賃上げの実現へ統一的運動の力を発揮する ③人への投資として労働条件改善を生産性向上につなげる ④全ての加盟組合が共闘に参加し交渉力強化に取り組む ⑤労働条件交渉を促進する社会環境づくりに取り組む ・特徴点＝統一闘争	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1. ◆賃金体系維持分＋3％の改善分＋1％の格差是正＝6％ ◆賃金体系不明組合は、5％の改善分＋1％の格差是正＝6％ 2. 年間5ヶ月以上、短時は年間2ヶ月以上 他 3. 月額179,000以上、時間給1,100円以上 他	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	1. 到達基準：2000時間未満、年間休日115日以上 他 ※勤務間インターバル規制11時間以上 2. 各種、必要に応じて個別要求する	
IV. 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について 1. 取引の適正化推進 2. パートナーシップ構築 宣言への取り組みなど	各種、必要に応じて個別要求する	
V. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備	各種、必要に応じて個別要求する	

VI. 2022・2023年度の業績見通し、雇用情勢等	<p>全体感・人手不足による長時間労働の実態 ・材料の価格高騰 ・適正な価格転嫁に及んでいない</p> <p>製造業：業種にバラツキがあるものの回復基調。 増収減益企業も多い</p> <p>流通業：商品値上げの影響に懸念が残る。 最低賃金の上がり方によって粗利に影響か</p>
VII. 統一要求日	2月 20日（月）
VIII. その他	Aヤマ場 3月15日（木）予定 Bヤマ場 3月22日（木）予定 Cヤマ場 3月末日予定 Dヤマ場 4月末日予定

④情報労連山形県協議会

2023春季生活闘争各産別方針

構成組織名	情報労連	
報告者氏名・役職	氏名：古川 和彦	役職名：議長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	未組織労働者も含めた社会全体での底上げが重要との認識に立ち、「未来づくり春闘を深化させ、中期的視点を持って月齢賃金を含む人への投資に全力を尽くすとともに、集团的労使関係を広げていく」との連合方針を積極的に受け止め、すべての加盟組合とともに、労働組合としての社会的役割とその責任を果たす。 そのうえで、情報労連として「未組織労働者も含めすべての労働者の総合労働環境の改善を目指す闘い」と位置づけ、「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「格差是正」「底支え」、そしてすべての働く仲間の立場に立った「働き方の改善」を重点に取り組みを展開する。	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1, 「人への投資」を積極的に促し年間収入の向上を図る観点から、月齢賃金改善については、定期昇給相当分を確保したうえで、実質賃金の上昇につながりえる「底上げ」の実現に向け、3％程度（定期昇給相当分を含め5％程度）の賃上げを目指すとともに、一時金の水準向上を目指す。 3. 情報労連最低賃金協定は、2023年10月に改訂される法廷最賃に上乘せする額を100％締結に向け取り組む。	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	1, 安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、労働時間の適正化に取り組む。 2, 「同一労働同一賃金」に関する法規定に基づき、雇用形態にかかわらず、不合理な待遇差・差別的取り扱いの是正を図るとともに、同じ職場で働く労働者の仲間づくりに取り組む。	
IV. 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について 1. 取引の適正化推進 2. パートナーシップ構築宣言への取り組みなど	すべての加盟組合は、対置する企業の「パートナーシップ構築宣言」への参画をはじめ、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や、サプライチェーン全体でのコスト負担を意識した適正な価格転嫁等、働き方も含めた「取引の適正化」につながりえる取り組みを推進する。	
V. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正	ジェンダー平等・多様性が尊重される社会の実現に向けて、「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、①事業主行動計画策定の情報公開義	

<p>2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>務を含めた点検活動を行うとともに、ポジティブ・アクションに取り組む②「ハラスメント対策関連法」に基づき、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に取り組む。 ③育児や介護と仕事の両立に向け、「改正育児・介護従業法」に基づき、法を上回る環境整備に取り組むとともに、男性の育児休業取得促進に取り組む。</p>
<p>VI. 2022・2023年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>・情報サービス業の2022年10月の売上高は前年同月比プラス6.3%で4月を除くすべての月で年間を通じて前年を上回っている。中でもDX関連予算を計上する企業は約半数に上っているとしていることから、あらゆる産業・分野の企業でDX化ニーズの高まりによる情報サービス業の役割が増しており、市場全体では継続した好調さがみられる。</p> <p>・通信建設業大手の第2四半期決算は、高度無線環境整備推進事業やモバイルへの投資抑制の影響に加え、原材料価格の高騰による採算性の低下等が利益の押上要因となり、営業利益は概ね対前年比で減益となっている。今後においても原材料価格の高騰や資材不足による不安定要素があり、一部で通期見通しを下方修正した事業者があるものの、大型案件の完遂や成長事業への経営資源シフト等により、おおむね通期計画の達成を見込むとしている。</p> <p>・現場を支える人材の確保・育成に向けては、とりわけ持続的な若年層人材の確保・定着が課題となっており、労働時間や賃金などの労働条件の改善、さらなる安全労働の確立など、通信インフラを支える通信建設業の魅力向上が求められている。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>1月31日（火）中央委員会を開催し、その後単組の委員会を経て、2月中旬を目途に要求書を提出。 統一回答を全国単組は3月15日（水）、加盟組合は連合が設定する回答ゾーンを意識し展開する。</p>
<p>VIII. その他</p>	

⑤ JAM山形県連絡会

2023春季生活闘争各産別方針

構成組織名	JAM山形	
報告者氏名・役職	氏名：納富 聡	役職名：県連会長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	2023年からの流れを継続し、すべての単組がJAM方針に基づいた要求を提出し、実質生活の維持・改善を目指す。要求準備段階で「生産年齢人口の減少」による人材不足、「国際的に見劣りする賃金」「賃金水準の低下」「格差拡大」など中長期的な課題、労働組合・春季生活闘争の役割、価格転嫁の必要性を含めた企業状況を職場討論において共有し、「賃金水準にこだわった要求」の徹底を進めるとともに、使用者側に対し「ものわりの悪い春闘」を展開する。	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	賃金構造維持分：4,500円（JAM平均） 賃金改善分：9,000円 2. 一時金 年間5ヶ月基準 または 半期2.5ヶ月基準 最低到達基準年間4ヶ月、半期2ヶ月基準 3. 企業内最低賃金協定 法定最低賃金と企業内最賃の差が50円に満たない場合直ちに引き上げを要求する。 ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で割戻した時間とする。 ②実在者がいない場合は、実態カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。 ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようにする。 ④地方JAMは、特定最低賃金に関わらない業種も含め全ての単組の最賃協定集約を実施する。	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	1. 労働時間に関する取り組み あるべき「働き方」と「暮らし方」を目指して総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行う。 （目標：1800時間台 当面：1900時間台） 2. 高齢者雇用に関する取り組み 継続雇用者の早期の組織化、定年延長を見据えた労働条件の改善。 65歳以降の雇用確保のあり方は原則として希望者全員の「雇用確保」。労働者の体力、健康状態、意思が反映される働き方の検討。	
IV. サプライチェーン全体で生み出した付加価値	「価値を認め合う社会へ」の取り組み 1. JAM本部の取り組み	

<p>値の適正配分について</p> <p>1. 取引の適正化推進</p> <p>2. パートナーシップ構築宣言への取り組みなど</p>	<p>①2023年「価格転嫁促進緊急対策本部」の設置</p> <p>②企業状況と取引の実態に関する調査の実施</p> <p>③関係省庁や業界団体に対し要請行動の実施</p> <p>④連合・JCM・ものづくり国会議員懇談会・関係省庁・業界団体・政党などと連携</p> <p>2. 地方 JAM の取り組み</p> <p>①研修会の開催</p> <p>②単組の取り組み状況と企業の行動内容などの情報収集</p> <p>③取引環境改善に向けた下請法などのセミナーの開催</p> <p>3. 単組の取り組み</p> <p>①全ての単組が職場の実態を把握し、自単組にふさわしい取り組みを展開する</p> <p>②価格転嫁に向けた価格交渉の状況を労使協議会などで確認し、実態を把握する</p> <p>③「パートナーシップ構築宣言」の登録に向けた要請を行う</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>多様性に対応した包摂的な雇用環境の整備</p> <p>①パート・有期雇用労働者</p> <p>1)組織化を念頭にパート・有期雇用労働者の声を踏まえ、点検・改善を図る</p> <p>2)不合理な待遇差解消のために、正規雇用労働者の労働条件は引き下げず、パート・有期雇用労働者の処遇を引き上げる</p> <p>②派遣労働者</p> <p>1)会社は派遣労働者の受入については、すべての場合にその理由及び業務、人員、契約期間、契約内容、具体的な職種などについて労働組合と事前に協議する</p> <p>2)会社は派遣労働者の導入にあたっては、臨時的・一時的な業務に限定し、人員削減後の要員対策として正規従業員の代替に派遣労働者の受入は行わない</p> <p>③底上げ・底支え・格差是正と均等待遇の実現に向けて「誰もが時給 1,150 円」の実現を目指す。</p>
<p>VI. 2022・2023 年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>全体として回復基調ではあるが部品供給の滞りによる生産調整や、エネルギー、原材料価格の高騰による厳しさを抱えている。企業物価の上昇は消費者物価の上昇をはるかに上回り多くの企業がこの差分を吸収できず収益を逼迫している。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>2月21日(火)</p>
<p>VIII. その他</p>	

⑥基幹労連山形県本部

2023春季生活闘争各産別方針

構成組織名	基幹労連	
報告者氏名・役職	氏名：基丸谷 淳	役職名：県本部委員長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	AP23 春季取り組みは2年サイクルにおける「個別改善年度」。 「人への投資」による好循環の追求をより一層前に進めるための取り組みを基本とする。	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1. 2年サイクルにおける「個別改善年度」の為、「年間一時金」「格差改善」を中心に取り組みを進める。 単年度で取り組んでいる組織は低賃金改善分3,500円、定期昇給分は平均方式で2%相当を目安とする。 2. 年間5ヶ月分以上を基本とする	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	1. 年間所定労働時間1,800時間台実現に向け「休日増」・「1日の労働時間短縮」の各部門・部会の判断により要求を設定	
IV. 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について 1. 取引の適正化推進 2. パートナーシップ構築宣言への取り組みなど		
V. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備		
VI. 2022・2023年度の業績見通し、雇用情勢等	新型コロナウイルスの影響はあったが、2022年度については概ね好調。しかし、2023年度については原材料・エネルギー価格の高止まり等により厳しい状況になりつつあり、業績の見通しは不透明である。	
VII. 統一要求日	2月10日（金）	
VIII. その他		

⑦交通労連山形県支部

2023春季生活闘争各産別方針

構成組織名	交通労連山形県支部	
報告者氏名・役職	氏名：吉田 文隆	役職名：事務局長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>交通運輸産業は、経済・社会活動を支えるインフラとしての社会的使命をもつ一方で、過大な企業間競争などの影響で他産業に比べ労働諸条件が低下している。産業全体の構造を変えていくためには政策活動も重要となるが、まずは、自らが従事する職場環境の改善、そして明るい将来が展望できる魅力ある企業にしていくことが喫緊の課題であり、そのことで勤労者自らの仕事に誇りと自信をもって励むことができる。労働力不足も深刻な問題であるがこの間、業績確保のために一人あたりの業務量を増やして協力してきた成果を分配することでモチベーションが向上、そのことがさらなる生産性向上にも寄与し、結果して企業業績の拡大につながる。</p> <p>雇用の質的劣化の是正と内需の活性化なくして景気回復は実現しない。各企業は今こそ縮小均衡の論理から脱却し、競争力の源泉である『人財』への投資としての賃上げと、企業の成長を同時に達成しなければならない。</p> <p>依然、コロナ禍の状況が続いていることと、併せて急激な物価上昇に伴う『実質的な年収の確保』、また、最低賃金の引き上げ、そして『人への投資』の観点から、今春闘の柱は『社会情勢を考慮した賃金水準の回復』を基本とし、「この3年間、コロナ禍で企業の存続と雇用の維持のための努力してきた組合員」のため、実質的な年収の確保をめざしていく。併せて、総合的労働諸条件改善の要求等についても幅広い交渉を推し進めるとともに、それぞれの組合の実情に応じて取り組むこととする。</p>	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<p><賃金引上げ要求></p> <p>○トラック部会 1人あたり平均13,700円（所定内賃金の5.5%の引上げ）</p> <p>○軌道・バス部会 定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）1.70%【3,700円】+α2.0%【4,300円】（生活維持分／各組合の実態に即した要求）、最低目標は前年実績の確保。</p> <p>○ハイヤー・タクシー部会 定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）として年収の1.0%、実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分として年収の3.28%。</p> <p>○自校・一般部会 賃金カーブ維持分（定期昇給見合い分）4,500円に、ペー</p>	

	<p>スアツ分（実質賃金確保・生活向上・格差是正分）を加えた 9,000 円 + α（α は 1 % 以上を目安とする）。<一時金・臨時給要求></p> <p>○トラック部会 1 人平均 110 万円中心。</p> <p>○軌道・バス部会 「年間臨時給として前年実績の確保」を要求する。 具体的には目標を 5 ヶ月、最低でも 3 ヶ月以上金額で要求する場合は、前年実績以上を要求する。</p> <p>○ハイヤー・タクシー部会 臨時給制度がある場合、前年実績（年間）+ 年収の 2.14%、ない場合は定期昇給相当分 + 実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分を併せて 6.42%。</p> <p>○自校・一般部会 6 ヶ月（最低 4 ヶ月以上を獲得目標とし、前年実績がこれを上回る組合の獲得目標は前年実績以上とする）。</p>
<p>Ⅲ. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</p> <p>1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など</p>	<p>労働時間短縮・労働協約締結・有期契約労働者の無期雇用への転換・65 歳定年制度の実現・65 歳以降の継続雇用制度導入・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件、待遇差の是正・がん、脳卒中、メンタルヘルスケア・ストレスチェックの義務化、カスタマーハラスメント対策 他</p>
<p>Ⅳ. 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について</p> <p>1. 取引の適正化推進 2. パートナーシップ構築宣言への取り組みなど</p>	
<p>Ⅴ. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>・職場におけるセクシャルハラスメント対策・育児休業制度 ・介護休業制度の構築・障害者雇用・男女間格差の是正・少子化対策 他</p>
<p>Ⅵ. 2022・2023 年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	
<p>Ⅶ. 統一要求日</p>	<p>原則として 2 月末まで（遅くとも 3 月末）</p>
<p>Ⅷ. その他</p>	

⑧運輸労連山形県連合会

2023春季生活闘争各産別方針

構成組織名	運輸労連	
報告者氏名・役職	氏名：青木孝典	役職名：執行委員長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	私たちは2023春季生活闘争を通じて、組合員の生活維持・向上を図り、他産業との格差是正に結びつけていくとともに、長時間労働に頼らない賃金制度の確立改善を図り、国民生活と日本経済を守るためにも、若者や女性の集まる魅力ある産業の実現に向けて全力で闘いに臨むこととします。	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1. 賃上げ要求額13,700円 所定内労働時間賃金5.5%（定期昇給分1.5%+賃金改善分4.0%） 2. 一時金年間120万円以上（月数5ヶ月以上） 夏季60万円以上（月数2.5ヶ月以上） 3. 企業内最賃 大型運転者時間額1,290円 普通運転者時間額1,160円	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	1. 2022年度年間総労働時間目標2,300h以内改善基準告示改正への対応 労働時間管理の徹底と36協定締結と届出徹底 2. 正社員化の取り組み 無期転換促進の取り組み 「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用した処遇点検と賃金・労働条件改善の取り組み強化	
IV. 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について 1. 取引の適正化推進 2. パートナーシップ構築宣言への取り組みなど	1. 標準的な運賃の普及促進 トラック輸送における取引環境労働時間改善協議会への対応 ホワイト物流推進 2. 毎年1月～3月「転嫁対策に向けた集中取組期間」に合わせた取り組みと関係各所への意見反映	
V. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備	1. 賃金実態把握とその改善 2. パワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備等雇用管理上の措置の実施状況確認 3. 育児介護の実態調査と取得促進に向けた取り組み	

VI. 2022・2023年度の業績見通し、雇用情勢等	<p>2022年度の総輸送量は対前年比0.3%減、2023年度の総輸送量は対前年比で0.6%減と予想しています。</p> <p>2022年度の企業業績については、燃油価格激変緩和補助金及び新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金等が奏功し、中小運送事業者の損益状況に改善が見られます。</p> <p>また、軽油価格は前年同期比2.11円増と、1年を通してほぼ高い水準で横ばいの状況が続いております。</p>
VII. 統一要求日	<p>2月20日（月）～25日（土）</p>
VIII. その他	<p>2月18日県連委員会にて春闘方針を決定し、県連各単組が一斉に会社側へ要求書を提出予定</p>

⑨自治労山形県本部

2023春季生活闘争各産別方針

構成組織名	自治労	
報告者氏名・役職	氏名：渡部貴之	役職名：執行委員長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>連合春闘に連帯・結集しつつ、自治労として以下の課題を重点に取り組んでいきます。</p> <p>①公務職場の賃金・労働条件改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行う ・公共サービスに携わる人員の確保 ・中途採用職員の処遇改善にむけた総点検 ・定年引き上げに伴う運用課題の前進 <p>②2023春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善</p> <p>③「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開</p>	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・%） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ① 金額・引き上げ額など	<p>1. 賃上げ目標（①+②）</p> <p>2006 給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015 給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。</p> <p>30歳 248,775円 （国公行（一）3-11水準、249,000円）</p> <p>35歳 293,807円 （国公行（一）3-40水準、294,300円）</p> <p>40歳 343,042円 （国公行（一）4-43水準、344,800円）</p> <p>2. 一時金</p> <p>生活水準の維持・改善が図られるよう月数の引上げ及び期末手当への割合を重視する要求としています。</p> <p>3. 「自治体最低賃金」目標額</p> <p>月給169,800円（国公行（一）1級17号）以上、日給8,500円（月額/20日）以上、時給1,096円（月額/20日/7時間45分）以上という目標設定を掲げています。</p>	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	<p>1. 長時間労働の是正</p> <p>①条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。</p> <p>②時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。</p> <p>③「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等を明確にするとともに実態を点検し、その縮小・廃止に取り組みます。</p> <p>④上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」については、労使で当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に実施します。</p>	

	<p>2. 均等・均衡待遇実現</p> <p>自治体における同一労働同一賃金の実現にむけ、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用した労働条件の点検と、交渉・協議を行います。</p> <p>①給料（報酬）および諸手当</p> <p>自治労の自治体最低賃金、月給 169,800 円（国公行（一）1 級 17 号）以上、日給 8,500 円（月額／20 日）以上、時給 1,096 円（月額／20 日／7 時間 45 分）以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求めます。また、期末手当の月数が常勤職員並びとなっていない単組は、早急に是正を求めます。</p> <p>②休暇制度</p> <p>国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすることを求めます。</p>
<p>IV・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について</p> <p>1. 取引の適正化推進</p> <p>2. パートナーシップ構築宣言への取り組みなど</p>	<p>—</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>自治労全体の賃上げ目標に沿いながら進めていきますが、昇任状況等の実態を把握しながら格差が生じていないか点検していきます。</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>ハラスメントの一掃にむけて、セクハラ・マタハラをはじめとするハラスメント防止対策の強化、ハラスメントの現状把握、相談窓口の設置と相談しやすい体制整備などを求めています。</p> <p>また、自治労本部が作成した対策マニュアルを参考に、使用者にカスタマーハラスメント対策を求めています。</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>両立支援の促進にむけ、男性の育児休業取得促進にむけた取り組み、男女が取得できる不妊治療休暇の取得にむけた条例・規則等の制定に関する点検と取得しやすい職場環境の醸成、介護休業（休暇）制度の充実と活用、両立支援制度の充実と周知などを求めています。</p>
<p>VI. 2022・2023 年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>特徴的な課題として、専門職（保健師、土木技術職、薬剤師、獣医師など）で募集人員に満たない応募状況や、行政職含め合格内定者辞退による欠員発生により、人員確保に苦労している自治体が多い。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>2月9日（木）</p>
<p>VIII. その他</p>	

(2) 2023春季生活闘争「産別代表者懇談会」

日 時：2023年1月23日（月）11：00～13：00
会 場：大手門パルズ3階「紅梅」、WEB併用

【出席者】

自動車総連山形地方協議会	議長	佐藤 篤志 (WEB)
電機連合山形地域協議会	事務局長	朝倉 義幸
UAゼンセン山形県支部	支部長	蒲原 清天
情報労連山形県協議会	議長	古川 和彦
JAM南東北山形県連絡会	事務局長	長瀬 義明
基幹労連山形県本部	委員長	臺丸谷 淳 (WEB)
交通労連山形県支部	顧問	中川 賢一
運輸労連山形県連合会	執行委員長	青木 孝典
自治労山形県本部	執行委員長	渡部 貴之
(一社)山形県経済社会研究所	理事長	立松 潔 (欠席)
(一社)山形県経済社会研究所	専務理事	高橋 昭弘
連合山形	事務局長	舘内 悟
連合山形	副事務局長	石川 正樹
連合山形	副事務局長	小川 修平
連合山形	組織部長	佐藤 均

次 第

1. 連合山形2023春季生活闘争方針について
2. 懇談
 - (1) 各産別における業界をとりまく情勢について
 - (2) 各産別方針に対する山形地域としての取り組み
 - (3) 2023春季生活闘争における各産別サプライチェーンへの対応・取り組み
 - (4) ジェンダー平等・多様性の推進についての環境整備について
 - (5) 企業内最低賃金の協定化について
 - (6) 県内における各産別の2023春季生活闘争の見通し
 - (7) 各産別から連合山形への要望

高橋昭弘（山形県経済社会研究所）

皆様、おはようございます。今朝のニュースでも報道されていましたが、いよいよ2023の春闘が始まるという時期になりました。そのような今日、2023春季生活闘争産別代表者懇談会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。進行をさせていただきます、山形県経済社会研究所の高橋です。どうかよろしく願いいたします。

次第に従いまして、連合山形副事務局長の石川さんより、春闘の方針について説明していただきます。よろしく願いします。

石川正樹（連合山形）

2023春季生活闘争方針について、今年の春闘は「暮らしを守り、未来をつくる」をスローガンに掲げております。GDPや賃金が安定して上昇する経済へステージ転換し、明るい未来をつくっていく必要があります。2022未来づくり春闘をさらに深化させ、はたらく仲間の力を結集し、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（先行投資という意味）を強く求める。業績利益の分配でなく。

実感がおありだと思いますけれども、モノやサービス、ありとあらゆるものの価格上昇が続いております。物価高のさなか実質賃金は1997年をピークに横ばいです。はたらく仲間の生活はより苦しくなっており、世間の賃上げへの期待は非常に大きく、機運も高まってきています。とりわけ、生活がより厳しい層への手当が、早急に必要であり、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ります。企業内格差是正などの取り組みに加えて、産業全体で生み出した付加価値と、コスト負担も適正に分かち合うことを通じ、企業を超えて、労働条件の改善に結びつけていくことが重要となります。

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、すべてのはたらく人の生活維持、向上させるマクロの観点から、連合山形では、賃金改善分として、7,800円、格差是正分1,200円、賃金カーブ維持分として5,000円、トータル14,000円以上の5%以上の賃上げを水準要求として組立てさせていただきました。

先般申したとおり、県内男女間賃金格差にも課題があります。少し古い資料ですが、2020年、県内女性労働者の所定内給与額は青森と並んで全国でも最下位となっております。令和2年の日経新聞で、賃金と若い女性転出の間には、はっきりと負の相関関係が見られると掲載されております。また、連合山形2022賃金実態調査によると、1歳あたりの上昇額の男女間格差は、約2,500円程度あります。これも若年層女性の労働力流出となる問題です。格差是正・改善していかなければなりません。

他、昨年度の要求書提出組合は、一昨年と比べて12組合下回る結果となりました。未提出組合には、はっきりとした賃金テーブルやルール、つまり賃金規定が確立されていない組合が多い傾向にあります。裏を返せば、どのように要求をしたらいいのかよく分かっていない組合もあると予想されます。要求書提出100%を目指し、対応として学習会や研修会など（本年も1月31日、2月に各地協で開催）を積極的に開催したい。今回は日程的にタイトですので将来的には組合の成熟度に合わせた学習会を数回に分けて開催したいと考えております。各地協のお力もお借りしながら後押しをしていきたいと考えております。

他、連合では緊急アクションと題しまして、全国6台のラッピングカーが全国を走っております。県内では、明日遊佐から引き継ぎ、26、27、28日の3日間、県内を一周させていただきます。肌勘では賃上げに対する機運は高まっておりますが、更なる醸成・喚起のため、連合運動を強く展開してま

いりたいと思いますので、各産別の皆様も更なる運動強化のほどご協力お願いいたします。要求は社会性。妥結は企業の体力になりますが、物価上昇を超えられるような結果を得られるよう、各産別の取り組み方針に則って、連合運動展開をお願いしたいと思っております。手短ですけれども、以上です。よろしくお願いいたします。

高橋昭弘（山形県経済社会研究所）

ありがとうございました。ただいまの方針を受けて、懇談に入らせていただきます。懇談のコーディネーターを、連合山形の館内事務局長をお願いいたしますので、以後の進行をよろしくお願いいたします。

館内悟（連合山形）

コーディネーター役の館内です。何分、不慣れでありますので、どういったかたちで意見をうかがうか心配なところもありますが、是非活発なご意見等をいただければなというふうに思っております。ここから、今日参加いただきました、9産別の代表者の皆様から、2023春季生活闘争の方針と、特徴点、特に県内の事情、方向性などを、事前にいただいた資料に基づきながら、だいたい5分程度で、それぞれ説明いただきまして、その後議論をさせていただければというふうに思っております。まずその前に、私のほうから、昨今の状況や、いただいた資料から見て、感じた点について、簡単に述べさせていただきます。

まず、2023春季生活闘争は、これまでの春季生活闘争とは全く違う、ということであります。12月の消費者物価指数が41年ぶりに4%を超えました。もう既に、1万品目以上の物の値上げが予定されているということでもありますし、4%の指数ですが、国民の消費税に換算すると、年負担が8000億円となるとも言われています。いわゆる物価高増税、こういったものも重なっているということでもあります。ある銀行の調査のなかでは、中小企業の7割が、「賃上げ予定なし」といった報道も既にされているような現状がありますが、日本企業の99.7%が中小企業でありますし、そこで働く人は7割であるということですから、今年の賃上げが行われなければ、我々多くのはたらく仲間が、生活苦、こういったこともありえる。そして日本、地方の経済が最悪の方向性に向かっていく可能性も否定できない、そんな春季生活闘争であると私は思っております。

岸田首相が経済界へ物価上昇率を超える賃上げを要請しているということではありますが、頂いた資料の中にもありますとおり、労使において、「人への投資」賃上げを大きく掲げておりますし、またそのための環境整備も非常に重要であるというふうに考えております。国では昨年の4月から、賃上促進税制を改正し、法人税の控除率を引き上げるなど行っておりますし、また、経済団体も価格転嫁について、パートナーシップ構築宣言など、本気で取り組む姿勢を見せております。日本商工会議所の調査のなかでは、中小企業の8割以上が価格転嫁できていないなどと、そういった課題もあるというところではありますが、賃上げと価格転嫁は、両輪であるというふうに考えております。今回、賃上げの3要素、「企業収益」「労働需給」「物価」、それが出揃った今年、今だからこそ、賃上げを絶対的に実現しなければならないというふうに考えております。私からは、前段、マクロ的な話となりましたが、是非皆様からは、地域、産別の事情も多くあると思っておりますので、その点などもお話いただいて、議論をさせていただきたいというふうに思っております。

それでは、名簿順からそれぞれお願いしたいと思っております。初めに、自動車総連の佐藤議長よりお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

佐藤篤志（自動車総連）

自動車総連の佐藤です。私からは、自動車総連の方針について、ご説明をいたします。自動車総連は、1月12日・木曜日に、熊本県の熊本城メインホールにおいて、第90回の中央委員会を開催いたしました。その中で、2023総合生活改善「春の取り組み方針」を決定しました。この会場につきましては、当初2年前の2021年1月に、7年前の2016年4月に発生した熊本地震の復興を願って予定をしておりましたけれども、新型コロナウイルス感染拡大の影響によって、2年遅れで、今年熊本県での開催となり、私も現地で参加をさせていただいております。当日は、連合熊本の戸村会長、JCM副会長でJAMの安持会長、国民民主党の玉木代表と、組織内議員いそぎ哲史参議院議員、はまぐち誠参議院議員にも出席いただき、ご挨拶を頂戴しております。

それでは、自動車の方針について、ご説明をいたします。お手元に配布の自動車総連の資料を、ご参照いただければと思います。まず、産別の基本方針の概要であります。さきほど連合山形の館内事務局長のほうからもありましたけれども、今年の春の取り組みにつきましては、8年ぶり2015年の取り組み以上の取り組みをしなければいけないことです。皆様ご存じのとおり、2014年4月から消費税が5%から8%に値上がりしたときに、大幅な物価上昇がございました。このときの取り組みが、改善分6,000円以上という取り組みでありますので、自動車としても、それを意識した取り組みになっております。

次に、記載のように、産別基本方針概要は、ここに5点ほど書かせていただいております。自動車産業も、今、100年に1度の変革期にあり、特に機関部品の変化、昨年も申し上げましたけども、エンジン（内燃機関）からEV化（モーター）というところが大きなところになるかと思っておりますけれども、産別・業種を問わず企業の競争が益々激化する中で、各企業の生産性の向上、競争力の強化、あるいは人材の確保に向けた魅力の向上が、今不可欠であります。それに加えて、各企業でそれぞれの業種間における分配構造の歪みの是正、これも取り組んでいかなければなりません。

底上げ、底支え格差是正の取り組み。具体的な賃上げにつきましては、少し分かりづらいと思いますが、自動車総連としては、記載のように、はたらく者の底上げ、底支え、格差是正を図るべく、それぞれ各単組の自ら取り組むべき賃金水準の実現に向けて引き続き、個別ポイント賃金の取り組みと、平均賃金の取り組みを併せ持った「絶対額を重視した」取り組みを進めていくことが、自動車総連としての方針になっております。ですから、それぞれ各労連の方針はこのあと決まりますので、その方針に則って進めて行きます。ちなみに私の出身の日産労連については、自動車総連・中央委員会（熊本県）の翌日、1月13日、福岡県で、労連中央委員会を開き、賃金改善分は、6,000円以上の取り組み方針を決定しています。ですから、それぞれの企業の賃金カーブ維持分プラス6,000円以上の要求ということになるかと思えますし、他の労連につきましては、それぞれの労連の方針に沿った取り組みが、今後行われます。自動車総連としては、6段階の目指すべき賃金水準というものを決めており、この中では、高卒・技能職30歳、35歳の個別賃金の水準について示させていただいております。賃金水準としては、自動車総連の30歳、世帯3人家族の若手、この方の賃金については、目標値（第4基準）で239,000円、プレミア賃金（第1基準）一番高い賃金が323,200円、全国統一基準。それから35歳につきましては、世帯4人家族が基準となりますが、目標値（第4基準）として284,000円ということと、プレミア賃金（第1基準）が370,000円という数字を掲げておりますので、それぞれ、自社の賃金実態を加味して、改善分のみならず、総額「絶対額を重視」での引上げを行っていくのが基本的な考え方です。

一時金については、昨年同様、5カ月を基準として取り組みをし、最低でも昨年の獲得実績以上、

最低保証については40%以上の「一時金最低保証」を取り組んでいきます。

企業内最低賃金（最賃）の関係であります。こちらについても18歳の最低賃金、これは全国基準になりますけれども、173,000円で、昨年よりも5,000円ほどアップしました。なお「173,000円以上」が困難な場合については、168,000円以上を目指して取り組むということでもあります。残念ながら山形県内の企業・労組においては、この水準に達してない企業・労組も多いことから、この部分は取り組みをさらに強化していきたいと思っております。

すべての労働者の立場に立った働き方の関係では、時間外労働の是正に向け、各労組の取り組みを進めていきます。非正規の仲間に対する取り組みについても、引き続き取り組みを進めていきたいと思っております。とりわけ60歳以上65歳までの再雇用者の組織化については、今それぞれ各労連、労組の中で取り組んでいるというのが実態であります。

サプライチェーン全体での取り組みですが、受注側が生み出した付加価値については、適正に評価し価格に反映させていただくということを取り組んでいきます。

ジェンダー平等・多様性の推進については、これらも昨年と同様であります。先程もありました、男女間の賃金格差の問題、こちらについても取り組みを進めていくということと併せて、各種ハラスメントについても取り組みを進めていきたいと思っております。

2023年度の業績見通しの関係でありますけれども、ご案内のとおり新型コロナウイルスや半導体の部品供給不足の影響によって、昨年度については稼働が停止したメーカーも数多くございます。今、少しずつ解消しつつありますけれども、依然として、この問題については、見通しにくい状況にあります。また、原材料価格の高騰の関係も適正配分や価格転嫁の取り組みを進めていかなければいけないと思っております。

要求日については、メーカー段階では2月15日、部品・販売についても、2月末までには、要求して取り組みを進めていきます。製造・部品においては、遅くとも3月末決着を目指しておりますが、販売を含めると4月、場合によっては5月までずれこむことも考えられます。

その他の関係では、政策制度の取り組みであります。昨年同様に、自動車関係諸税の取り組みを強化していきたいと思っております。特に「ガソリン税・軽油税」に変わるものということで、いま政府が走行距離に応じて課税をするとか、モーターの出力によって課税するだとか、そういうことを一部考えているようでありまして、今年度については、組織内議員の皆さんの活動により回避することができましたが、今後どのようになってくるのかが心配です。特に地方にとっては、通勤や通院に車を使わざるを得ないという部分では、走行距離によって課税されるということは、地方はますます厳しい環境におかれるということでもありますので、そちらのほうは断固反対していきたいと思っております。是非、車を保有するユーザー目線の立場から、皆様方にも、ご支援ご協力をお願いしたいということをお願いして、自動車総連からの方針説明にさせていただければと思います。よろしくお願いいたします。

館内悟（連合山形）

ありがとうございました。それでは続きまして、電機連合の朝倉事務局長、よろしくお願いいたします。

朝倉義幸（電機連合）

では、電機連合の産別方針について、説明したいと思います。まず、基本方針の概要です。スローガンとしましては、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭と、電機産業の魅力と働く者のモチベーション向上に向けて、積極的な『人への投資』に取り組む」というふうになっております。考え

方としては大きく、ここに記載の6点になりまして、①は「労働者の安心、モチベーションの維持・向上に向けた、賃金体系維持を図ったうえで積極的な賃金水準の引き上げを求める。」②は「一時金は、賃金所得の一部としての安定的要素を確保したうえで、企業業績における成果に見合った適正な配分を求める取り組みを推進する。」3点目が「ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性向上の実現に向け、労使自治による「働き方改革」を推進する。」、④としては、「魅力ある電機産業を支える「人材の確保・定着」と「キャリア形成支援」に向けた取り組みを強力に推進する。」⑤「電機産業に働くすべての労働者の雇用の安定と均等・均衡処遇に向けた取り組み、労働条件の底上げに向けた取り組みを推進する。」⑥は「労働関係法令への対応と、電機連合の各種政策や指標などに沿った取り組みを推進する。」こういったことで進めていくということでございます。

次に、2の、賃上げ、賃金等の要求です。①としては、賃上げですが、まず、賃金体系の維持を図ったうえで、賃金統一要求基準としまして、水準改善額、引上額は7,000円以上と。あと、Bとしての、産業別最低賃金は173,500円以上という要求になっております。7,000円以上というのは、過去10年で見ると、最高ぐらいになります。2015年の闘争で6,000円という要求をしましたが、結果は歯止め3,000円で決着したんですが、その当時の会社側の経営状況、数字が、今回に似ている、あるいは少し上回っているところもあって、7,000円に決めたということでございます。あと、2の一時金ですが、「夏冬型年間協定方式」を基本として、平均で年間5ヵ月分を中心とすることとします。なお、「安定的確保要素」のうち生計費の固定的支出分（生活保障要素）に該当する部分を「産別ミニマム基準」とし、年間4ヵ月分を確保することとします。3が、統一目標基準、年齢別最低賃金・高卒初任給・大卒初任給ですが、ご記載のとおり、高卒、大卒の初任給5,000円の引き上げ、それに准じた賃金カーブということで、40歳最低賃金ですけれども、5,000円の引き上げを要求していきたいという方針になっております。

次のページにいきまして、3の、「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善についてということですが、1の「長時間労働の是正」に関しては、ここに記載の5つのとおりになります。

①「労働時間管理の適正化」、②は「36協定の特別条項限度時間の引き下げ」③は「医師の面接指導を徹底」④は「勤務間におけるインターバル、休息時間の確保」、「年休取得の促進」でございます。

次に、2の「均等・均衡待遇実現」①「同一労働同一賃金」、「有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など」についてです。まずⅠ.パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金（18歳見合い）の適用を図り、この水準を上回る水準を確保するとともに、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇を確立することとします。Ⅱ.派遣・請負労働者などの間接雇用の労働者については、労働者の雇用の安定や処遇の改善、技術・技能の向上、労働者保護、派遣・請負事業の健全な成長などに十分に配慮し、「派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底」の取り組みにおいて、特定（産業別）最低賃金の適用、社会保険の加入について確認するなど、労働者の権利保護に努めることとします。Ⅲ.電機産業で働くすべての労働者の賃金の底上げ 産業別最低賃金（18歳見合い）の締結・適用拡大と水準の引き上げに取り組むとともに、特定（産業別）最低賃金の金額改正の取り組みに連動させることにより、非正規雇用で働く労働者や未組織労働者を含む電機労働者全体の賃金の底上げと公正な処遇確立の取り組みを推進することとします。

次に、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についてですが、まず、取引の適正化については、「付加価値の適正循環」を促進する政策・制度要求の推進、電機連合は、政策・制度要求実現の取り組みとして「人材育成」「適正取引の規制強化」「研究開発や設備投資の促進」に資するテーマを取り上げ、政策面から「付加価値の適正循環」を促進する、とします。

②の「パートナーシップ構築宣言」の周知徹底ですが、電機連合は、「パートナーシップ構築宣言」について、産別労使協議で改めてその意義を徹底する。加盟組合は、自社の宣言を働きかけると共に、国内外での取引実態の把握に努め、自社で適切に付加価値を確保できているかどうかを確認する。課題と思われる事例があれば、電機連合は、産別労使協議や政党・省庁、工業会との協議に反映し、解決を働きかけるとします。

次、ジェンダー平等・多様性の推進です。まず、男女間の賃金格差是正ということでは、企業規模にかかわらず、男女の賃金の差異を含む職場の実態・課題の把握や分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けて取り組むこととします。②として、すべての事業主、努力義務となっている企業も同様、において行動計画を策定し、進捗状況の把握や行動計画の見直しについて、労使協議などを通じて定期的に確認することとします。

次に、2022・2023年度の業績見通し、雇用情勢等です。電機連合加盟企業のうち、上場している全企業の2022年度の通期業績見通しは、前年比で売上高は9.2%、営業利益は5.0%増加しています。ウクライナ情勢や急激な円安の進行など、予断を許さない状況が続いているものの、世界的にコロナ禍から経済が回復しつつある中、前年度と比較して全体として売上・利益ともに伸ばしているといえます。雇用情勢については、業種や企業規模で差があるも、昨年からの人員の「不足感」が続いています。

次、統一要求日は、要求提出は2月16日（木）までとしています。

その他としましては、日程についてですが、集中回答日の日程が、今後JCMで調整することになっていますけども、3月15日に設定された場合の日程案として、2月20日～24日を第1次交渉ゾーン、スト権の確立は3月2日まで、2月27日～3月3日を第2次交渉ゾーン、3月6日～10日を最終、第3次交渉ゾーンとして設定し、回答指定期日に向けた追い込みを、ということで、まず2月20日月曜日からは、毎週月曜日に戦術委員会、中闘・拡大中闘委員会、地闘・地区闘代表者会議が毎週開催されて、中闘・拡大中闘組合の回答をふまえ、すべての組合が3月末までに決着を図れるよう努めることとし、交渉を推進していくということになります。以上の内容は、先程言ったように、1月26日に電機連合の中央委員会が開催されて、本議案の内容が提起されますが、当日、審議により最終決定される内容ということで、現段階では、(案)というかたちになりますが、ほぼほぼ承認されると思いますので、報告させていただきます。以上で終わります。

館内悟（連合山形）

ありがとうございました。次にUAゼンセン蒲原支部長のほうからよろしく願いいたします。

蒲原清天（UAゼンセン）

お疲れ様です。全体の方針は1月18日、大阪で開催された中央委員会で決定しました。ローマ数字の1番の概要ですが、記載のとおり5点です。特徴点はUAゼンセンの場合、統一闘争ということで、金額を揃え、要求日も揃え、あと妥結日程なども揃えるということです。また妥結に関しては加盟組合に妥結権は無く、UAゼンセン会長が有しています。その代わり加盟組合は、所属部門や都道府県支部長と相談して、その自主交渉打ち切りを有しています。

賃上げ部分は、全体的に6%です。6%＝定昇＋賃金引上げ3%＋格差是正という組み立てで要求します。背景的には物価上昇、時間当たりの実質生産性の伸び、人手不足というのが6%の背景。加えて大手との格差是正ということになります。12月の山形県経済動向月例報告によると消費者物価3.8%伸びている、有効求人倍率も1.62倍。この状況下において、どのように交渉していくかという

ことが、やっぱりポイントになるのかなと思います。ちなみに、短時間労働者も働き方に応じてとなりますが基本的には6%、金額でいうと50円で同時要求をしていきます。

企業内最低賃金ですが現行の110%を乗せた企業内最低賃金の締結を求めていくということになります。

ローマ数字の3番からは、記載のとおりです。それに合わせて付帯要求を13項目用意しています。加盟組合と相談しながら必要な要求項目を組んでいきます。しかし、私が県下の加盟組合に伝えてあることは「賃上げ一本に絞っていくぞ」ということであります。それぐらい今回の賃上げは重要で、組合から企業に対するメッセージを出すべきです。

見通しであります。記載のとおり非常に厳しいと考えます。労使が賃上げの重要性を理解していても、やはり中小企業の場合は厳しい局面が予想されます。しかし、労使双方がしっかりと議論し、そして納得と組合員へ説明ができる結果を出してもらいたいものです。今、世間の賃上げに対する期待感は、政府も使用者側もUPの発言があります。また労働組合の無い企業でも最大40%の賃上げなど言われております。40%の賃上げの裏側問題は別として賃上げムードの醸成は連合の働きかけも含めて成功しています。このことは非常に重要で、たとえ中小企業でも、隣の企業が少し高い賃上げを実施すれば、当社も少し高い金額を出さなければならないという流れが生まれるからです。これは企業規模や産業の枠を超えて波及していくものですから今回の賃上げ交渉前のムード作りは上手くつくれていると思っております。

このあとは妥結ポイントです。最終局面まで賃上げの高さに拘った交渉が重要です。そして最後の最後、賃上げの高さが限界値まで達したが納得がいかない場合、社員割の比率を上げるとか自社商品券を配布するとか、また賃上げの一部の実施時期をずらすとかなど柔軟な妥結の在り方を加盟組合と相談しながら導こうと考えています。柔軟な妥結の在り方で可処分所得を守ろうということを私は第2のポイントにおいています。

統一要求日は2月20日。第1波の妥結の山場は3月15日、第2波は22日、第3波は3月末という梯団を組んで交渉していきます。もちろん加盟組合の最終交渉日は、何時になろうが自主交渉打ち切りまで私たちは連帯待機で挑みます。以上です。

館内悟（連合山形）

ありがとうございました。それでは、自治労の渡部委員長のほうから、よろしくをお願いします。

渡部貴之（自治労）

申し訳ありません、順番跳び越して恐縮です。自治労の渡部です。春闘の主役は民間の皆さんですので、自治労の提出した資料の1番目に記載しているとおおり、連合春闘に連帯・結集して頑張っていくんだ、という前提のもとで、じゃあそのなかで自治労独自にどういう考えで進めていくのかというのを、ポイントだけお話をさせていただきます。

ローマ数字1番の項目裏に書いていますとおおり、重点課題としては、この①、②、③、公務職場の賃金・労働条件改善、自治労のなかにも民間職場がございまして春闘期の決着を目指す民間職場等の賃金・労働条件改善、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンということで、この間、コロナ禍や災害対応で公共サービスの脆弱性というところが顕在化していますので、やはりもっと公共サービスに投資をしていかないといけない、つまり、減らし続けてきた行革・人員削減に歯止めをかけていかなければいけないということを社会的にも訴えていこうという、以上の3点です。

その他については、あとはお読みいただければということで、ここからは資料がない、ここに記載していない部分で、口頭になりますけども、お話をさせていただきます。賃上げに向けた機運を醸成し盛り上げていこうということで、具体的な数値を示しながら、組合員に訴えていく、さらには、地域の皆様にも訴えていこうということを考えています。

その内容といいますのは、はたらく者の賃金の引き下げというのが、県内の経済にどう影響を与えているのかというデータです。このデータをつくるにあたっては、関東学院大学の島澤教授にお願いをしました。具体的には、2006年から公務員の賃金は、断続的に引き下げられてきました。2006年から2021年の15年間で、どれくらい賃金が削減されたかの金額を出しまして、その賃金削減額が県内の経済にどう影響を与えたのかというのを、島澤教授から算出をさせていただいたものです。県内の公務員関係者、国の職員、県の職員、市町村の職員を合わせてなんですけれども、2006年から15年間で賃金削減総額は536億円になります。じゃあ、その引き下げられた536億円がどう経済に影響したのかということ算出させていただいたものとして、県内の生産額が552億円引き下げられたという結果が出ております。このように、削減された額以上に、県内の生産を押し下げているというような状況が出ておまして、これは公務員がどうのこうのという話ではなくて、はたらく者の賃金を下げる、または上げないで抑制するということが、経済にどれだけ影響を与えているのかというのを、やはり広く考えていかないといけないということで、出していただいた数字でございます。そんな数字を示しながら、今年の賃上げの機運を盛り上げて、なんとか賃上げにもって行って、民が上がれば、公務職場も上がる、また、公務職場も上がれば、民も上がるというように好循環に繋いでいくために、自治労としても春闘を一緒に頑張っていきたいという決意を申し上げて、私からの報告とさせていただきます。口頭の部分が中心となってしましますみませんでした、よろしくお願いいたします。

館内悟（連合山形）

はい、ありがとうございました。今、渡部委員長からも話がありましたが、特に賃上げの機運を高める、そういったお話もありました。皆さんのほうから、何か聞いておきたいなというところ、ありますでしょうか。

今、言われたとおり、民も官も、賃上げの機運を高めていく、やはり正のスパイラルを回していかなければならないという話がありました。特に経済に与える効果も非常に大きくなるということもありますので、前段で言ったとおり、賃上げが今回なされなければ、今後、山形県の経済の持続性にも影響してくるということでもありますので、自治労からの支援をお願いしたいと思っております。皆さんのほうから特にありませんでしょうか。ありがとうございました。

それでは、引き続き、情報労連、古川議長のほうからお願いいたします。

古川和彦（情報労連）

お疲れ様でございます。まず1点目の、産別基本方針概要ということでは、先程、石川副事務局長にもありましたけれども、「未来づくりの春闘を深化させ」ということでは、連合方針について、積極的に受け止めて、すべての加盟組合とともに、労働組合としての社会的役割とその責任を果たすということにしています。そのうえで、情報労連としては「未組織労働者も含めすべての労働者の総合労働環境の改善を目指す闘い」というふうに位置づけて、「賃金改善」の流れを継続して、「底上げ」「格差是正」「底支え」、そしてすべての働く仲間の立場に立った「働き方の改善」を重点に取り組みを展開する、ということにしています。

2の具体的な要求の中身ということでございますが、1つ目の、「人への投資」ということでは、積極的に促して、年間収入の向上を図る観点から、月齢賃金の改善ということと、定期昇給相当分を確保したうえでの賃上げということでは、3%程度、定昇含めて5%程度の賃上げを目指すということと、一時金の水準の向上を目指していくということしております。具体的には、情報労連の構成する組織の多数を占めるNTTを例にあげますと、月例賃金については、無期、有期、それから60歳超え雇用者のところですが、雇用形態ごとに年間収入の2%ということと、今回生活防衛、物価高等々もありますので、組合員の生活防衛の処置ということで、年間になりますけれども、100,000円ということで要求をしたいということになっております。正社員については、基準外賃金に相当する部分も含めてですが、2%の改善ということと、先程にもあります、生活防衛措置ということで、年間で100,000円ということで要求をしていきたいということでございます。大体トータルにすると、およそ5%程度ということになります。で、一時金についても、去年の妥結以上、プラスということで要求を掲げているということになります。

3点目の企業内賃金ということでは、それぞれ情報労連としての最低賃金というので協定書を結んでいるということになりますので、ここについても、今年10月に、都道府県で改訂されるという法定最賃に上乗せする額での要求ということになります。去年のベースでいきますと、去年の最低賃金プラス9円ということでやっておりますけれども、今年についても、今年10月に改定される法定最低賃金プラス9円ということで要求をしていくということになります。これについても、要求はできないところもあったんですが、100%締結ということで取り組んでいくということにしています。

3番目の「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善、ということでは、1つとして、安全で働くことができる労働時間の実現ということでは、労働時間の適正化ということで取り組んでいるということと、2つ目としては、「同一労働同一賃金」に関する法規定に基づいて、雇用形態にかかわらず、ということで、格差・待遇差の是正ということで図るとともに、同じ職場で働く労働者の仲間づくりに取り組んでいくということとなります。

4つ目の、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ということでも、すべての加盟組合についても、対置する企業の「パートナーシップ構築宣言」への参画ということをはじめとする、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ということと、コスト負担を意識した適正な価格転嫁等への、働き方も含めた「取引の適正化」につながりえる取り組みを推進していくということになります。

次に、5番目の、ジェンダー平等・多様性の推進ということでは、「改正女性活躍推進法」と「男女雇用機会均等法」の周知徹底と、それから、①から③まで、記載しておりますけれども、これに基づいて、法を上回る環境整備に取り組むということと、男性の育児休業取得の促進に取り組んでいくということにしております。

6つ目の、業績見通し、雇用情勢でございますけれども、情報サービス業、大半を占めるところでございますけれども、10月の売上ということについては、前年比プラスということとなっております。中でも、皆さん、ご案内のとおり、DX関連、予算を計上する企業さんが約半数に上っているということで、DX化のニーズが高まっているということで、情報産業・サービス業の役割が増しており、ということで、市場全体では継続した好調さがみられるということになります。

通信建設業の大手については、第4四半期については、高度無線環境の整備ということもありますし、モバイルへの投資抑制、これの影響がありますとともに、原材料価格の高騰化ということで、利益の押し上げ要因ということで、利益については、概ね対前年比では減益というふうになっております。

す。今後についても原材料価格の高騰とか、資材不足ということも不安定要素というの也被えられますので、一部で通期予想を下方修正したところもありますけども、おおむね通期計画の達成を見込むというふうにな、考えられているところもあります。

それから、現場を支える人材の確保ということについては、若手の層の人材の確保・定着というのが非常に課題となつております。さらなる安全労働の確立とか、通信インフラを支える通信業の魅力向上というのが求められてきているということでございます。

最後になりますけれども、統一要求日ということで、情報労連としては、1月31日委員会で方針が決定され、それ以降2月の上旬に各全国単組の委員会で方針が決定されて、2月の中旬にそれぞれ要求書を提出するということになります。回答したところの全国単組が3月15日ということと、加盟組合のところは、連合が設定する回答ゾーンを意識して展開するというふうにしております。以上のところが、情報労連のところでございます。

館内悟（連合山形）

はい、ありがとうございます。引き続き、JAMの長瀬事務局長のほうからよろしくお願いいたします。

長瀬義明（JAM）

それではJAMの方針等について報告していきます。ここに記載されている内容は、各産別方針と文章表現は若干違いますが、考え方は同じでございますので、要点等を中心に報告いたします。

まず、JAMとしては、1月19日に本部の中央委員会を開催して、2023春闘の方針が決定されました。JAMの構成組織の約6割が、中小・モノづくり産業の労働組合ということもあり、統一要求日まで要求を出すという単組が、現実として厳しい組織も多数あるというのが、実情でございます。春闘方針については、本部方針に沿って各地方JAMそれぞれ、「一人前ミニマム」を設定し「あるべき賃金水準」を設定して要求します。1月28日にJAM南東北として、地方委員会を開催し、JAM南東北の2023春闘方針を決定する予定です。特に、中小労組が多い組織ですので、まずは各組織・単組の賃金実態の把握をきちんと行うことを確認しなければなりません。各単組の賃金全数調査は毎年実施しているが、残念ながら約6割程度の調査回答になっているのが実情です。未回答の単組は、企業に賃金データの開示を求めても、個人情報ということで提出していただけない組織があります。そういう組織については、賃金実態把握に限らず、困りごとは「JAMにまず相談」を徹底しております。賃金実態であれば、組織によっては組合独自でアンケート調査を実施して、組合員の賃金・性別・年齢を調査する単組もあり、まずは賃金の実態を労働組合として把握することが春闘の始まりである、というのがJAMとしてのスタンスであります。

具体的な要求基準は、賃金構造維持分として賃金実態調査から分析すれば、JAM全体でいう定昇は4,500円です。連合の春闘方針は5%以上ですが、大手との格差是正の考えから、大手の5%と中小の5%ではすでに賃金格差が生じているため、格差是正の観点から毎年、JAMとして具体的な金額を提示している。そのなかで、2023春闘の賃金改善分については9,000円とし、賃金構造維持分4,500円+9,000円で13,500円以上と春闘方針が決定されました。また、平均賃上げ要求の組織は、「人への投資」として、同じように13,500円以上が春闘方針として決定しました。

企業内最低賃金については、優秀な人材の確保ということで、労働組合が要求をする前に、企業が独自に初任給を上げている傾向があります。労働組合として、きちんと高卒者初任給、新卒者の初任

給を把握して、若年層の賃金にひずみがないか賃金実態から分析したうえで、企業内最低賃金の協定化も進めている。

高齢者雇用に関しては、高齢者の賃金実態をきちんと把握をし「高齢者雇用に関する指針」に沿った要求・協議を行っていきます。

また、サプライチェーン関係では、特にJAMの労働組合はサプライチェーンが多いという関係もあり5年以上前からJAM独自で「価値を認め合う社会へ」の取り組みを進めている。これは春闘に合わせ、製品の価値（公正取引）と労働の価値（賃金水準）を正しく評価させ、互いに認め合う社会の実現をめざした取り組みです。そのなかでは、現在物価高もあり、11月16日にJAM本部に「価格転嫁促進緊急対策本部」を設置しました。価格転嫁、原材料費の高騰によって、適正に価格転嫁を進める、その手助けとしてJAM一丸となり推進をするという意思表示です。

パート・有期雇用関係は、パート・有期雇用者の処遇改善も図っていきます。まずは、実態把握が先決ですが、まだ道半ばであり不合理な待遇差解消に向け、今春闘でも改善要求として取り組むことも、例年どおり春闘方針として決定しました。

全体的な業績の見通しですが、多くの企業については回復基調ではあるが、部品の供給が相当滞っており、あわせて、エネルギー、原材料の高騰で、企業価格は相当高騰化している。多くの企業は増収減益の見通しであり、まずは各企業の業績をきちんと交渉段階で把握をして交渉に挑むことを進めている。

統一要求日はJAM共闘の意味で推進、強化している。2月21日を「統一要求日」に設定しJAMの全組織が2月21日までに要求書を提出することを確認している。2月からは、県連会長と同行して、全単組対象に「春闘支援オルグ」を展開する予定です。

ここ数年は、コロナ禍のなかで実施できていないのが「職場集会・討議」です。春闘は、組合員との対話をより重視し、組合員の声を要求書に反映させ、そして交渉経過等をタイムリーに報告する広報活動もより充実・強化させることに取り組んでいます。JAMとしては以上になります。

館内悟（連合山形）

ありがとうございました。続きまして、基幹労連の臺丸谷委員長、お願いいたします。

臺丸谷淳（基幹労連）

基幹労連の臺丸谷です。まだ正式に方針が決定していませんので、案を抜粋した資料を準備しました。

基幹労連の産別の方針ですが、AP23のほうですけれども、春闘の取り組みは2年サイクルにおける「個別改善年度」となっております。「人への投資」による好循環の追求をより一層前に進めるための取り組みを基本とするということになっております。

賃上げのほうですが、2年サイクルということになりますので、今年については、「年間一時金と「格差改善」を中心に取り組みを進めるとなっております。ただ、単年度で取り組んでいる組織については、低賃金改善分で3,500円、定昇の部分は2%相当を目安とするとしております。そして、一時金については、年間5カ月以上を基本に行っております。

「すべての労働者の立場に立った働き方」ですが、年間の所定労働時間を1,800時間台に向けて取り組むと。「休日増」・「1日の労働時間短縮」ということで、各部門・各部会の判断によって要求を設定するとしております。

それから、2022・23年度の業績の見通し等につきましては、新型コロナの影響というところは22年度はありましたが、概ね好調ではあったかなと。ただし、2023年度については、原材料・エネルギー価格の高止まりというようなことで、23年度については、かなり厳しい状況にはなるのではないかとこの見通しがあり、今ちょっと不透明だなと見ております。

統一要求日については、2月10日金曜日です。基幹労連からは以上になります。

館内悟（連合山形）

はい、ありがとうございました。次は、交通労連、中川さんのほうからお願いいたします。

中川賢一（交通労連）

交通労連については、1月の17、18日ということで、東京のほうで、来期の中央委員会で、春闘方針の内容を決定しました。交通労連は、いろいろな業種がありますので、各部会で最終的には数字だったり、月数だったりを決定しています。今回の春闘については、コロナ禍で3年間我慢してきたところですので、ここで、ようやく少し光が見えてきたということで、今回は力を入れているところです。また、毎年このような冊子で方針内容を各組合員に配り取り組んでいきましたが、なかなかこの冊子を見ていただく機会もない、配ってもすぐ机の中に入ったりと活用出来ていないことから、今年からダイジェスト版をつくって、分かりやすい春闘にしようという取り組みをさせていただいております。

具体的な内容ですけれども、記載のとおり、トラック部会から軌道・バス部会、ハイタク、一般・自校というところで、賃金、臨時給の目標数字を掲げさせていただいたところです。ただ、地域だったり、業種によって状況が違うものですから、この数字を目標というふうにさせていただいて、具体的な内容については、単組で決定していきます。

その他の労働条件の向上ということになりますけれども、労働時間の短縮、さらには、労働契約締結という点もありますし、人材不足ということで、なかなか募集しても若い方に入社していただけないという状況もありますので、65歳以上の待遇改善ということもございます。さらに体調の事前チェックの義務化など要求していきます。

2023年度の業績見通しについて、ちょっと空欄になっていますけれども、旅客の関係は、行動制限がない事もあり少し上向きにありますけれども、燃油価格の高騰が続いており今後の動向が収支に大きく影響が出ますので、非常に厳しい見方をしているところが多い現状になっています。さらに、人材不足で、路線バス運行が優先しますので貸切の仕事があってもなかなか走れない状況になっています。他県になりますけれども路線バスも、人材不足で運休していることもあります。都市間夜行バスも2名乗務運行のため、運休をして乗務員確保を行っている会社もあります。このような状況から2023年の見通しについては、他の産業とは違って、まだまだ厳しい見方をしています。

統一要求日については、原則2月末までとなりますが、単組事情によってはいろいろありますので、遅くとも3月末としております。課題として毎年、未回答単組が約3割位ありますので産別でバックアップしていきたいと思っております。以上交通労連になります。

館内悟（連合山形）

ありがとうございました。続きまして、運輸労連青木委員長、お願いいたします。

青木孝典（運輸労連）

運輸労連です。基本的な産別の内容につきまして記載しましたがけれども、時間も押してるようすから、山形の地域の特徴点をかいつまんでお話をし、報告としたいと思います。

まず、先に、業績見通しですが、2022年度の総輸送量が、前年比で0.3%減、あと2023年度の総輸送量が前年比で0.6%減という予想が出ており、業績につきましては、引き続き総じて厳しいだろうと想定をしております。記載のとおり、今年度、燃油価格激変緩和補助金及び新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金等、中小の事業者に限定されますが助成金支給がございましたので、企業の損益状況につきましては、改善の傾向が見られたということです。このことが、もしかしたら今春闘におきまして、中小企業にとっては好材料、交渉の材料になるのではないかと思います。現在、助成金について山形県では第3弾を受付しています。2月20日締切だと思いましたが、今年度中の給付になるのではないかと思いますので、この点を今春闘の交渉材料にしてくれという指示を出したいと考えております。また、軽油の価格につきましては前年比から2.11円増ということになっていますので、高い水準で推移しておりますので、このことも企業にとっては非常に厳しい状況になっておると思います。それを踏まえながら、私どもは、2月の18日に、県連委員会を開催しまして、春闘の方針を決める予定としております。2月20日から25日を統一要求日に設定し、全単組一斉に要求書を提出して、交渉に入ることとしております。

具体的な内容については2月の18日に決定しますがけれども、例年の取り組みを勘案すると、まずは3月の中旬に大手先行組合がヤマ場、私ども県連の第2のヤマ場として、4月の上旬で設定して、闘いを行っていくというふうに想定しております。

資料を戻っていただいて、具体的な金額については、13,700円ということで、この中身については、所定内労働時間賃金5.5%ということがございますので、連合方針より0.5%高い要求水準としており、これは例年の考え方でもございます。一時金については、これまでどおりということになりますので、いずれにしても、我々運輸業界におかれている状況は他産業の格差というのが大きいので、この是正に向けて取り組む。また、長時間労働の実態にありますので、長時間労働に頼らない賃金水準をめざし、賃金制度の確立・改善に向けて、今春闘に取り組むことにしております。以上です。

館内悟（連合山形）

ありがとうございました。9産別の皆様から、それぞれ2023春季生活闘争の方針、状況など報告いただきました。

今ほど皆様からお話をいただきましたけれども、それぞれお互いの中で、確認しておきたいこと、聞きたいことなどがあれば是非お願いしたいなと思いますが、いかがでしょうか。様々な話がありましたけれども。

それでは、私の方から質問させていただきます。物価高等、実質賃金が上がらない中、それぞれの産別組織の中で何パーセント以上という目標を掲げながら、そういったところでは組合員の皆様の期待も非常に大きいと思っております。連合の方では「みんな春闘」というのは親しみやすい言葉で賃上げの機運を高めるため、去年から使っているものになりますが、JAMでは「物分りの悪い春闘」というあえてそういった言葉を使いながら、今回、闘おうという意気込みだと思んですが、具体的に何かあるんでしょうか。

長瀬義明（JAM）

物分りの悪い春闘にしましょうというのは、12月上旬に本部の中央の討論集会がございまして、その元うちのヤスコウチ会長の挨拶のなかで、今年の春闘2023春闘は、価格転嫁を推進しなければ、まずは労働組合としては非常に厳しい春闘になろうということで、交渉とあわせた形で価格転嫁も一緒に取り組みましょうというところ。これは企業だけではなくて、労使でもお互いに考えましょうというのがあってですね。やはり、価格転嫁と改善が進まないうちには妥結をしないような、ですからこれまで例えば1回、2回の有額回答で妥結した部分についても、物分りが悪いような春闘にしましょうというのが、ヤスコウチ会長の挨拶になってきているのかなと思いますので、簡単に妥結までもっていかないで、きちんと組織に下して交渉しましょうというのが考え方でございます。

館内悟（連合山形）

はい、ありがとうございます。非常に分かりやすい言葉ですね。今ありました通り、その価格転嫁というのが今回重要なポイントだと思っております。特に企業物価指数もかなり高くなってきていて、これが価格転嫁できなければ、当然賃上げにも反映されていかないというところを懸念されるということが分かっております。そんななかで、ぜひこういった価格転嫁に向けた取り組み、JAMでは対策本部をつくって、具体的に取り組んでいます。皆さんの産別の方でも価格転嫁に向けた何か具体的な取り組み、こんなことをしていますよというものがあれば、ぜひお伺いできればと思います。

まず、電機連合ではどうでしょうか。

朝倉義幸（電機連合）

それは、やはり電機と一言でいっても、家電であったり、部品類だけのメーカーもあったりということで、それぞれが価格転嫁を申し込まれる立場の人もいれば、逆に価格転嫁して欲しいという組織もあるので一概には言えませんが、やはり物価の上昇と為替も含めて、先ほど全体的には好調だと言いましたけれども、実際はまだら模様です。増収増益の所もあれば、増収減益や減収減益の所もあるという中で、平均的には先ほど言いました2015年の好調時には戻りつつあるという話があって。やはり中には例えば、パナソニックとか私の出身の所は増収減益ですし、東芝さんもそうです。部品が中心の村田製作所も増収もちょっとしかなくて減益という様々な業態でしかもまだら模様というのが実態ですので、価格転嫁の取り組みがどう影響したか、わかりにくいです。応えになっていないすみません。

館内悟（連合山形）

ありがとうございます。特に山形は中小企業が多くありますし、そういったなかでサプライヤーさんが多く、どちらかと言うと価格転嫁ということでは、非常に大きな課題があるということなんです。

朝倉義幸（電機連合）

そうですね。県内の企業はまさしくほとんどが部品供給側ですので、やはり買い取っていただく方に要求をしているようですがうまくいっている所と、いってない所があるという感じです。

舘内悟（連合山形）

流通、サービス業等で何かありますでしょうか。蒲原支部長から何かこういった状況ですよなどがあれば。

蒲原清天（UAゼンセン）

流通小売業界は、商品の値上がりは値札を変えて販売すれば問題無いと思われがちですが、値段が上がれば消費者は購入しなくなります。値上げ分を企業が負担すると消費の悪循環となり本末転倒です。

製造業の特に中間製品を製造している業界は価格転嫁が非常に難しい。当該労使の価格転嫁宣言では問題解決に繋がりません。連合も含めて経産省や公正取引委員会、経営者団体などが今回の賃上げ結果を分析して適正な価格転嫁を促していくかが重要です。物を作れば作るほど赤字幅が増えるという状況を、どのようにチェックし改善を訴えていくか、また適正な価格転嫁を、どのようにエンドユーザへ求めていくかが問題です。

舘内悟（連合山形）

今、お話しがありました通り、価格転嫁という言葉ですぐ出来るものではないのでありますが、企業間の取引ですね、難しいところです。そういうものも含めてみると、なかなか現状は難しいところもあるのではないかと思います。

今ありました通り、公正取引委員会も増員しながらチェックをかけていくということもあるそうです。下請法は、資本金によって大企業、中小企業の取引対象が変わってきておりまして、取引法が適用にならない取引もあるというところでは、組合の役員の皆様もそういった部分も目を光らせながら対応していただきたいと思っていますところであります。

価格転嫁をしていただかなければ賃金が上がらない。先ほど言った通り、賃金が上がれば当然買う行動につながりますので、今回の賃上げはしっかり行って対応していかなければならない。連合としてはなかなかミクロの部分は対応出来ないですが、先日、経済団体の3団体ですかね、経団連と商工会議所、経済同友会というなかで価格転嫁の宣言をされておりました。連合としましても、各関係団体と、埼玉の方では価格転嫁に向けた協定書、長野でも価格転嫁に向けた宣言も行っている。そういったところを山形としても行って、そして県内のそういった取引も価格転嫁しやすい状況にもっていければならないと思っています。

交通関係の業界の中で、こういった何か価格転嫁ありますでしょうか。

中川賢一（交通労連）

物流、人流については、ハイタクは価格転嫁と言いますと運賃の値上げになりますが先日、東京で実施しました。山形地区は申請をしてようやく上がる予定になっています。ハイタクの多くは売上額によって賃金が支払いされる歩合給ですから、運賃を上げれば給料も上がるんだろうという見方される方も多いと思うんですけども、必ず起きるのが運賃を上げるとお客様離れが必ず出てきます。何年かすれば戻ってくるんですけども、必ず上げた当初は路線バスも同じですけども、お客様に乗っていただけないということが出てくるので、運賃を上げたからすぐ乗務員の給料が上がるということではありません、少し時間が必要になります。

また、貸切バスについては、コロナ禍によって貸切事業がほとんど皆無状況になりました。このよ

うな状況もあり残念ながらここ数年については日車単価が下がっています。何万まではいっていませんけれども何千円下がっています。単価が下がったから乗務員の給料が下がるというわけではありませんけれども、そういった状況で業界全体が冷え込んでいますので価格転嫁は先になると思います。

物流については青木さんにお任せしますのでよろしくお願いします。

青木孝典（運輸労連）

物流はそもそも荷主従属産業ですので、運賃を上げる場合は荷主にお願いするしかありませんので、引き続き粘り強い交渉を企業側にお願いしております。今後も各単組が企業側に適正運賃収受の努力を続けるように促すことを徹底してしていきます。

ただ、これまでと違うのは原油価格はもっと高い時代もありましたけれども、今回は全ての物が値上がりしていますので、燃油のほかにも車両、タイヤ等ありとあらゆる色々な物が値上がりしており、これまでの値上がり幅にはない状況にありますので、やはりどこまでお客様に伝えていただけるのかということでは、今回は非常に苦しい交渉になっていると思います。

舘内悟（連合山形）

ありがとうございます。WEB参加の方からということで、自動車総連の佐藤議長、実は私がちょっと聞いたところでは、業界的に部品が不足しているということもあって、人気車種だと数年待ちの車があったり、かなり供給が間に合わないような状況が続いているんですが、これは極端な話なんですけれども、何か今回、今後の交渉の中で何かあるんでしょうね。

佐藤篤志（自動車総連）

今、ご指摘がありましたように自動車産業は、特に中国の新型コロナ感染拡大に伴って、半導体が供給不足になっています。昨日もNHKで半導体の取り組みについて報道されておりましたが、ここ数十年のうちに日本で作っていた物が海外で作って、それが昨今の状態で国内に入らないという状況の中で、やはり自動車は部品一つが欠けても（無くて）自動車一台が生産出来ないという状況の中で、皆様方には大変ご迷惑をおかけしております。これをいち早く改善するには、国内への一部部品の回避というのを、今後と言いますか、もう既に検討し進めている状況になっております。その辺を今後さらに加速していかなければならないと思います。

自動車も、やはりメーカーのみならず部品・販売・輸送も含めてサプライチェーンがありますので、その中で付加価値の適正配分というものは取り組んでいかなざるを得ないということで取り組んでおりますし、最適循環を目指すためには様々な取り組みをしている状況であります。

先ほどありましたように、昨年、中小企業の下請け法の改正によりまして労務費とか原材料費、エネルギー価格が上昇した場合には、下請け事業者から申請があった場合には速やかにそれを遅滞なく協議を行って反映をするという法律等も整備されていますが、現実的にはなかなかそううまくは行ってないというも実態だと思います。

あとは、やはり日本社会が抱える問題としては、これも今話題になっております国内市場がどんどん少子高齢化によって小さくなっていく中で、既存のメーカーあるいは産業が今以上に過当競争を強いられるなかで、仕事の取り合いみたいな感じになってしまっているのが問題だと思います。そういう意味では各産業全体、日本社会全体を含めて、どうあるべきかということ、今一度考え直して、それぞれの産業企業の中で取り組みを強化していくことが必要不可欠ではないかと私自身は考えおり

ます。

舘内悟（連合山形）

ありがとうございました。それぞれの産業で材料不足。価格の高騰もあるんですが、特に半導体ですね。チャイナリスクで、日本に企業が戻ってきているのも伺えるかなと。それが今後の日本経済にいい影響を与えればいいなと思っているところでもありますし、サプライチェーン全体での付加価値の創造というか、しっかりこの辺ができる春季生活闘争を求めていかなければならないとも思っております。先ほどありました価格転嫁ですね、下請け側の部分でのお話もありましたけれども、実際、経産省の調査なんですけど、1割ぐらいが価格交渉出来ていないという状況があると。価格の話すらもできていないということもあるようでもあります。先ほど言いました通り価格転嫁できていないところが80%以上ということもありますので、ここが大きなところかなと思っております。

皆様の方から特に今お話した件でもいいですが、いかがでしょうか。

小川修平（連合山形）

ちょっと質問させていただきます。運輸労連さんの資料にある、総輸送量が2022と2023で段々少なくなると予想されると書いてありますが、これはもしかして2024問題があることを捉えて予想した内容ですか。例えば仕事を少なくするとか、輸送を少なくするという意味なんでしょうか。

青木孝典（運輸労連）

自動車が少し減るという見通しがありますし、建設関係も減る。ただし生産関連は増えるだろう、消費生産は増えるだろうというようなことで、トータルでは減るだろうという予想のようなんですけど、この輸送の見通しを出しているのはNX総合研究所になります。2024年問題どうのこうのまでは見通してはいないと思います。

小川修平（連合山形）

いわゆる2024問題で運送業の方々は時間外労働が今まで通りに出来なくなってしまうですね。それで運べなくなるという予想かなと、ちょっと思ったんですが、そうではなくて全体的な生産のパイが少なくなるということですよ。

青木孝典（運輸労連）

そうですね。日本経済の今の状況を勘案して、こういう予想を出しているという数値でございます。

舘内悟（連合山形）

他に、いかがでしょうか。

蒲原清天（UAゼンセン）

すみません、言い忘れました。価格転嫁の取り組みですが、UAゼンセン約2500の単一労組に対して適正な価格転嫁を望む組織署名活動を行っています。現在2300組合程の署名が集まり、2月中旬に岸田総理へ直々に渡すという予定を組んでいます。

館内悟（連合山形）

はい、ありがとうございます。何かそういった産別全体で、今のように社会に訴えるような取り組みをやっている所はありますか。

小川修平（連合山形）

ちょっといいでしょうか。価格転嫁の部分で産別によっては中小それから大手が混在している組織ありますよね、JAMだとか電機連合とか。先ほど電機連合さんの説明ではうまくいっている所もあれば、いってない所もあるということなんですけど、実際、JAMなんかは大手の方々、中小の方々がおそらく混在しているなかでどんな雰囲気なんでしょうか、その価格転嫁に対する大手の方々の認識だとか感覚だとかですね。価格転嫁止む無しとっていらっしゃるのかとか、その辺ちょっとニュアンス的にどんな感じなのかなと思ひまして。何かあればお聞かせください。

長瀬義明（JAM）

価格転嫁の議論というのは、現在の物価高の上昇に合わせてた取り組みではなく5年前から「価値を認め合う社会へ」として展開している活動です。そのなかで、高い品質を維持するコストは、適正な形で社会によって負担される必要があり、品質に見合った適正な価格を支払うという取引慣行を国内の産業全体に定着させる取り組みです。原材料の高騰による取引先への値上げ申請だけではなく、合理的な説明が無いま値下げ要請が制限される様、関係省庁や関係団体へ環境整備を行う様要請しています。また、労使で解決できる取り組みとして、加工方法の改善や合理化の推進、物流、調達、取引状況の点検など原価意識を高める活動も重要です。その他、価格設定については、発注側から一方的な値決めではなく公正取引に沿って価格設定をすることです。下請法や独占禁止法を遵守し、ビジネスパートナーである下請け業者との良好な取引関係を構築することで、企業競争力が向上し、サプライヤー全体で取引環境の改善を促進して「買ったとき・しわ寄せ」等を「しない・させない」を定着する事が重要ではありますが、今法的な部分も含めて地道な活動を継続しており、まだ完全ではなく道半ばという段階です。

小川修平（連合山形）

なかなか難しい問題ですからね。分かりました。

館内悟（連合山形）

時間もありませんけれども、一点だけ確認したいところがあります。今、60歳以降の定年以上の、山形県は2年に1歳ずつ上げていくような定年延長のやり方になるみたいなんです。産別の方でこの定年延長の取り組みでこういうものがありますなど紹介できる部分などありますでしょうか。65歳までにもうなったとか。これあまりそういう所はないですかね。行政が進んでいくなかで、そういった部分は少しずつ企業の中に変えていくような形になってくるのかなと思うんですが。

皆さんの方から何かいかがでしょうかね。

館内悟（連合山形）

時間も参りました。経営団体の方からも賃上げの動きがあります。人への投資という言葉を使えばこれまで怠ってきたという言い方がいいかは分かりませんが、行われてこなかったというところがあ

ります。それは、新自由主義、規制緩和によってグローバルな価格競争がこれまでずっとつづいてきた。そしてデフレが続いてきた。特に言えば、日本の価格決定力が失われた。日本の技術力とか良さ、付加価値という部分では大事でありますし、価格転嫁も含めて、今、変わっていかなければ、次に変わるタイミングがないと、価格転嫁をして賃金を上げる仕組みづくりを、少しでも前進できるよう、是非産別単組の中でそういった取り組み、そして目標実現に向けた取り組みをお願いしたいと思っております。

高橋昭弘（山形県経済社会研究所）

皆様どうもありがとうございました。本日は急にコーディネーター役を引き受けていただきました連合山形の館内事務局長、誠にありがとうございました。そして9つの産別代表者の皆さん、今日はそれぞれの情勢や取り組みという部分の大事な情報交換もしていただき誠にありがとうございました。連合が掲げる「働くことを軸とした安心社会の実現」のため、この春闘を是非実り多いものにしていただければありがたいと改めて感じたところです。今後発行される2023春闘パンフも、各産別でご活用いただきながら、働くことに希望が持てる社会のために、是非これからもお力をいただきたいと思います。

本日はご出席をいただきまして誠にありがとうございました。是非これからも、ともに頑張って参りましょう。ありがとうございました。