



## 2024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. これまでの「未来づくり春闘」の受け止め

—2024年春季生活闘争は、「未来づくり春闘」を掲げられて3年目の取り組みとなります。これまでの2年間の取り組みについて、どのように受け止めておられますか？

「未来づくり春闘」の1年目、2022年春季生活闘争（以下、春闘）は、コロナ禍による産業間の状況の違いが大きかった時期です。そのような中で、労働組合があるからこそ企業に要求書を出して交渉することができるわけですから、賃金以外も含め、まずは要求書を出そうという働きかけを強めました。その結果、2021組合・39.9%が賃上げを獲得し、割合では2014年春闘に次いで高い数字となりました。コロナ禍の影響に加え、ロシアのウクライナ侵攻や燃料・資材価格の高騰等があった中での労使交渉となりましたが、中長期的視点を持って「人への投資」と月例賃金にこだわり、「働きの価値に見合った賃金水準」を意識して粘り強く交渉した結果であり、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ましたと受け止めています。

2023年春闘は、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最も高く、ほぼ30年ぶ

りとなる高水準の賃上げが実現しました。直近の物価高による組合員家計への影響はもちろんのこと、賃金水準の停滞が企業経営や産業の存続、ひいては日本の経済成長に及ぼす影響について、労使が中長期的な視点を持ち粘り強くかつ真摯に交渉した結果であり、未来につながる転換点になり得るものだったと受け止めています。この取り組みをつうじて、職場では「賃金は上がるものだ」と再認識できたのではないかと思います。ただ、物価上昇が賃金の伸びを上回っており、物価を加味した実質賃金がマイナスになったという点は課題となりました。この2023年春闘では、持続的な賃上げに向けての心合わせもできたのではないかと思います。

### 2. 2024年春闘における賃上げ

—2024年春闘において、連合では「5%以上」の賃上げ目標を設定されています。この水準に込められた思い、また、決定までの過程で構成組織等から聞かれた意見や反応などがありましたら、お聞かせください。

中期・短期・マクロと大きく3つの視点からお話します。まずは中期的な視点で、「未来づくり」をどのように考えるか、ということです。この「未来づくり」は、経済成長や、企業業績

の後追いではなく産業企業・経済・社会の活力の原動力となる人への投資を起点として、ステージを変え経済の好循環を力強く回していくことを目指す取り組みと考えています。短期的な労働条件の決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷や、そのなかで進行してきた不安定雇用の拡大、中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について、中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる必要がある、と考えています。

次に、短期的な視点では、「物価上昇への対応」があります。2022年の終盤から3～4%台で推移し、2023年9月の消費者物価指数は前年同期比3.0%と、徐々にではありますが低下傾向にありました。エネルギー価格抑制策による物価引き下げの効果もあり、若干落ち着きをみせているものの、世界情勢などの不安定要素の影響も心配されます。

マクロの視点では、20年以上にわたるデフレマインドが変化しつつあり、2024年春闘は、「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」と位置付けています。そして、その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある、としています。

このような視点を踏まえ、2024年春闘では、「賃上げ分3%以上、定昇込み5%以上」という賃上げの要求水準を設定しています。5%“以上”ですので、各産業や個社の状況に応じ、最大限の取り組みを目指してほしいと思っています。

なお、人手不足や採用難といった問題が産業を問わず顕在化しており、各社の生き残りや業界の活性化のためにも、人への投資が必要であるということは連合の構成産別の皆さんとも共有し、今回の要求水準の設定の背景も理解いただいています。



日本労働組合総連合会 会長  
芳野 友子 氏

—2024年春闘の最大のカギである「社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現すること」について、うかがいます。この「社会全体で問題意識を共有」という点に関連して、政労使の意見交換がおこなわれていますが、この意義や受け止めはいかがですか。

2023年春闘では、集中回答日である2023年3月15日に政労使の意見交換が行われました。中小や小規模事業所の春闘は4月～5月で本格化しますが、その前のタイミングで、賃上げの必要性について政労使で認識が一致し、それぞれの立場の中で賃上げに取り組んでいくという意識合わせができたことは大変意味があったと思います。

2023年11月15日には、2回目となる政労使の意見交換が開催されました。そのなかで、さらに踏み込み「持続的な」賃上げの必要性について政労使が同じ認識に立つことができたと思います。今年の2024年春闘は、中小・小規模事業所でどれだけ賃上げができるかがポイントであり、そのためには価格転嫁、価格交渉、環境整備の3つが重要であるという点を共有することができました。

あわせて、この政労使の意見交換で連合から要請したことの一つに、「地方版政労使会議」の実現が挙げられます。これを受け、12月半ばには、厚労省から各都道府県の労働局に対して開催を求める通達が出されました。地方の中小企業・小規模事業所は厳しい状況に置かれているところも多く、この枠組みを活用し、賃上げをはじめ、中小・小規模事業所の活性化、各地域の経済の好循環につながっていくことを期待しています。

—「持続的な賃上げを実現する」ということに関連して、今年の春闘で重視されていることをお聞かせください。

繰り返しになりますが、2024年春闘は、中小・小規模事業所がどれだけ賃上げできるかがポイントです。連合での方針策定の議論のなかで、「去年は賃上げができたが2024年は難しい」「ない袖は振れない」という経営側の声もある、という意見が聞かれました。賃上げをするためには原資が必要ですので、そのためには、「労務費を含めた価格転嫁」を実現させていく後押しとなるような取り組みが必要です。政府から、11月末に価格転嫁についてのガイドライン（労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針）が出されたことは、大きな意味があると思います。

冒頭で、2023年春闘をつうじ、「賃金は上がるもの」ということが再認識された、ということをお話しましたが、2024年春闘では、「賃金は上がり続けるもの」という認識が共有されるよう取り組みを進めていきたいと考えています。

### 3. 「労務費の適正な価格転嫁」について

—先ほどのお話にもありましたが、公正取引委員会から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が発表されたことについて、どのように受け止めておられますか。

先ほど申し上げた通り、3月の「政労使の意見交換」において、中小企業・小規模事業者の賃上げ実現には、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠であることを共有しました。政府が「指針」策定に言及して以降、連合は、継続的な賃上げの実現にきわめて重要な意味を持つものであると認識し、新しい資本主義実現会議への参画や関係省庁への要請活動などを通じ、政府が労務費に特化した「指針」をつくることの重要性を訴えてきました。われわれが訴え続けた現場の声が一定程度反映されたものと受け止めています。

—ありがとうございます。この指針について、どのように活用していきたいとお考えでしょうか。また、そのうえでの課題がありましたらお聞かせください。

価格転嫁を進めようとしても、「労務費は生産性向上で吸収すべき」とされ、そのような商慣習が定着している産業もみられました。そのような状況で、価格交渉の重要性を訴えるだけでは実効性は高まりません。今回、政府が具体的な指針として提示したことで、価格転嫁が進みやすくなるのではないかと思います。ただ、指針は現場レベルで落とし込んで初めて意味があります。調達部門ではこれまで、「いいものをより安く仕入れる」ことが重視されてきたわけですから、まずはその方々の理解を得ることが必要です。そのためにも、自社の仕組みがどうなっているのかを労使交渉のなかで確認してほしいと思っています。また、企業のトップが、「労務費の適正な価格転嫁」に取り組む姿勢を示すことも重要だと思います。さらに、社会への波及も連合の大きな役割です。連合アクションなどの決起集会、街頭宣伝行動、デモ行進など、価格転嫁を可能とする機運の醸成にむけて、アピール行動を積極的に行っていきたいと考えています。



このほか、消費者として、また労働者として、私たちのマインドを変えるとすることも重要です。「いいものやサービスを安く買う」ということは、作っている人やサービスを提供してくれる人の労働の価値を下げることに繋がってしまいます。働く仲間を守るためにも、「いいものやサービスにたいして、それに見合う適切な対価を払う」というマインドに切り替えていなくてはならないと思います。

—物流の「2024年問題」もそうですし、私たちの行動の一つひとつが、働いている方々の労働の価値につながっているということを意識しないといけないと改めて思いました。また、働く仲間を自分たちが守るということは、まさに運動であり連帯であると感じました。そのような広がりがあれば素晴らしいと思います。

#### 4. 「ビジネスと人権」の取り組みについて

—2024年春闘から、闘争方針の項目として新しく追加されています。今年、連合としてこちらのテーマを方針に掲げられたことに関して、背景や思いをお聞かせください。

労働組合として、社会正義を追求し人権を尊重していくということは、運動の柱として重要な部分です。近年、このテーマは国内外で注目が集まっている一方、日本においては、「労働組合が関与すべき課題」であるという認識が、労使ともに不十分だったといえます。労働組合としてすでに日常的に取り組んでいることも多いと思いますが、「ビジネスと人権」という切り口で活動をとらえ直すことによって、人権が尊重された働きがいのある職場づくり、建設的な労使関係の構築などのさらなる推進につながると考えています。

連合では、2023年8月、「ビジネスと人権」にかんする考え方を整理し公表しました。具体的な対応策を示すことによって、構成組織・加

盟組合・地方連合会などへの周知、取り組みの促進をはかりたいと考えています。各職場でも取り組みは進んでいると思いますが、問題が起こった後に対応するのではなく、そもそも問題が発生しないよう、日常的に労使が「ビジネスと人権」について共有し活動していくことが重要です。

—この「ビジネスと人権」のテーマは、労働運動にかかわりの薄い人や、かかわりはあっても積極的に関与できていない人たちが、関心をもつ可能性もあるのではないかと思います。

連合がおこなった調査結果によると、Z世代において、さまざまな社会課題のうち、「ジェンダーにもとづく差別」は関心が高いテーマとなっていました。若い世代の方々はアンテナも敏感に張っていますので、運動にかかわる一つのきっかけになり得るかもしれません。

この「ビジネスと人権」に関連して、思い出すエピソードがあります。1997年、男女雇用機会均等法において、女性労働者に対するセクハラ防止について事業主に雇用管理上の配慮義務が規定されました。当時、労働組合は学習会も含めて人権教育を非常に熱心におこない、男性中心であった労働組合のなかでも、労働相談員として女性を設置し、労働組合が相談窓口として対応できるようにしました。ところが、企業が24時間対応の第三者機関に委託するという流れの中で、労組がこのような課題を受けつける窓口としての機能が弱まり、職場で起きていることが見えにくくなってしまいました。いまいちど、「ビジネスと人権」の切り口から活動に取り組むことで、労働組合の機能を考え直すことにもつながるのではないかと思います。

また、当時、地方連合の女性委員会でも、相談対応の訓練・学習がありましたが、参加する女性の多くは若い方々でした。若い人の参加は

素晴らしい一方で、さまざまな相談に対応するには、幅広い年代層が労働組合にかかわるべきだとも強く思いました。それを実現させることは難しかったのですが、その大きな原因には、女性が意思決定の場に少なかったということもあるかもしれません。

— そのような意味では、いまのほうが機運が作りやすく、チャンスといえるかもしれません。意思決定の場に女性が少なかった、という話題に関連して、連合本部の女性役員比率が4割を超えた(40.9%)とうかがいました。

国際的には50%が標準ですので、まだ途上だと受け止めています。日本は、ジェンダー平等も人権問題も世界から取り残されないよう、意識して進めていかなくてはなりません。すべてにジェンダー平等の視点を持つことは、人権を守ることもつながっており、職場のあらゆるハラスメントの禁止を求め、弱い立場にいる人々を守ることが私たち労働組合の使命であることを忘れてはいけないと思っています。

2023年、G7が日本で開催されましたが、G7公式エンゲージメントグループの1つであるL(レイバー)7によるサミット「L7サミット2023」も日本で開催されました。その前の開催地はドイツであり、この年にDGB(ドイツ労働総同盟)で初めて女性が会長に就任しました(2022年5月選出)。L7で「DGB初の女性会長」として紹介された際、その会長は「私は(女性だからという理由ではなく)、この仕事ができるから選ばれたのよ」と発言し、会場で聞いていた私は大変感銘を受けました。日本も、もっと女性が自信をもって自分をアピールすることのできる社会を作っていかなければならないと思っています。また、これは女性だけの問題ではなく、性別によらず誰もが互いに認め合うことのできる社会につながっていくことだと思っています。

(インタビュー日：2024年1月12日)

