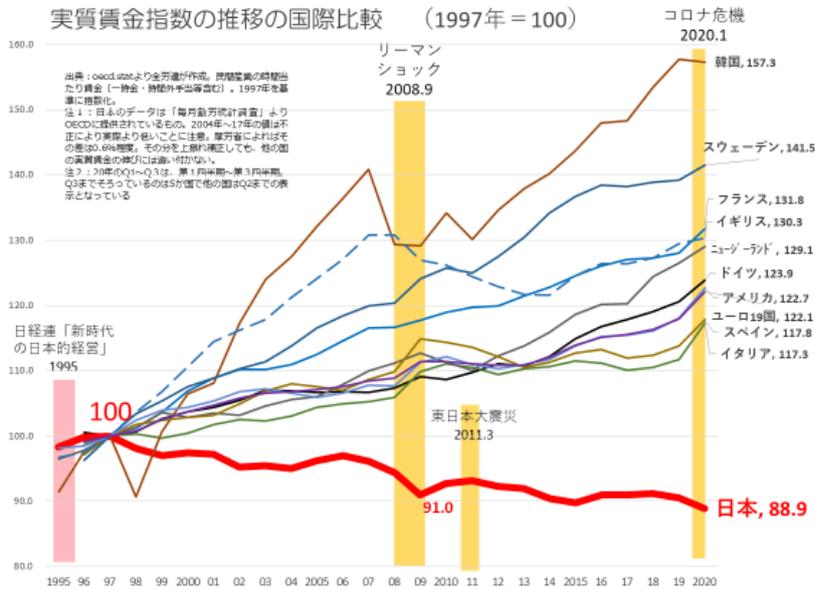


大幅賃上げ・底上げで
誰もが希望もてる公正な社会を
“労働組合でいっしょにつくろう”

22 国民春闘
後半期のたたかいに向けて
(4月～7月)



国民春闘共闘委員会・全労連

はじめに

22 国民春闘は、四半世紀に及ぶ日本の低賃金状態、長びくコロナ感染拡大、1981年の第二次オイルショック以来、40年ぶりの燃料高騰など物価の急速な上昇という特別な状況下でたたかわれています。加えて2月24日、プーチン大統領が率いるロシア政府と軍によるウクライナ侵略戦争という最も愚かな蛮行が強行され、多くの一般市民が巻き添えとなる最悪の事態が続いています。22 国民春闘は、まさに労働者にとって4重苦となる激動のなかでのたたかいになっています。

日本の異常な低賃金状態の打開に向けて、「大幅賃上げ・底上げで誰もが希望もてる公正な社会を、“労働組合でいっしょにつくろう”」(22 国民春闘スローガン)と多くの労働者に呼びかけ全力をあげてきました。特に、2年3か月に及ぶコロナ感染拡大のなかでも、最前線で働き続けているエッセンシャルワーカー、ケア労働者の低賃金実態の改善を先行して「ケア労働者の大幅賃上げアクション」に取り組み、賃上げといのちまもる運動と組織拡大強化を三位一体としてすすめてきました。

「4つの要求の柱と4つのアプローチ」の方針に基づき、①格差を是正し、賃金の大幅引き上げ・底上げを図る、②雇用をまもり、人間らしく働くルールの確立を図る、③医療・公衆衛生体制の拡充、公務・公共体制の拡充、④憲法が生かされる社会へ、参議院選挙で政治転換を図る、の4つを要求の柱に据えました。その実現のために、①要求と目的の明確化、②格差の是正へ、非正規格差の是正やジェンダー平等要求の見える化、③すべてに組織拡大・強化を位置づける、④参議院選挙で政治転換を図ることを4つのアプローチ・戦略として具体化をはかっています。

春闘後半のたたかいの重点を、一つは、大幅賃上げ・底上げの要求実現へさらに上積みを求める交渉と世論形成を図るとともに、全国一律最低賃金制への法改正の実現、公務労働者の大幅賃上げへ人事院勧告に向けた官民一体のたたかいの構築を図ります。二つは、ケア労働者の大幅賃上げの実現と組織化(アクション)を何としても目に見える形にすること、同時に地域医療構想の撤回を中心要求に、いのちまもる医療・公衆衛生体制の確立、公務・公共体制の確立に向けて全力をあげます。三つ目は、自動車運転者の勤務間インターバル11時間の実現、フリーランス労働者の待遇改善と組織化、年金改善など労働法制・社会保障課題の前進をめざします。四つ目は、ロシア政府のウクライナ侵略を止めさせると同時に、これに乗じた憲法改悪の策動を止めるたたかいをすすめます。同時に、7月の参議院選挙で労働者要求の実現と改憲勢力に3分の2の議席を握らせないとたたかいに全力をあげます。

春闘前半の取り組みの教訓と後半期でのたたかいの重点について以下のように提起します。

I 賃上げ闘争の到達と春闘前半の教訓

春闘前半では、3つの教訓を得ました。一つは、職場や地域の要求から出発することにこだわった生計費原則に基づく要求闘争が、賃上げの重要性を可視化し、その必要性を社会的な世論に押し上げました。特に、いのちをまもる緊急行動を背景にしたケア労働者の賃上げでは政府に賃上げの具体化をさせました。二つは、ケア労働者の大幅賃上げアクションを通じて、要求に基づく産別と地域一体の活動を全国的なたたかいいに結ぶモデルが見えてきたこと。三つ目は、賃金や労働条件の改善は、労働組合固有の役割であり、その中でストなどを背景にたたかう労働組合の優位性が再認識できる取り組みが展開されてきたことにあります。

1、私たちの要求と声が「賃上げの必要性」を世論にし、コロナ前の水準に引き上げさせた

(1) 春闘前半でつかんだ教訓の一つは、職場や地域の要求から出発することにこだわった生計費原則に基づく要求闘争が、賃上げの重要性を可視化し、その必要性を社会的な世論に押し上げたことです。

賃上げ回答は3月9日の回答集中日からの集計で、昨年を346円(+0.12%)上回る5,516円の引き上げ回答でした。私たちが求めた、生活をまもるために「月25,000円以上、時間額150円以上」の大幅な賃金引き上げ・底上げ要求からみて、大変不満な回答状況です。コロナ前の2019年春闘期の5,464円とほぼ同額に戻す結果ですが、きびしい生活事態を乗り越えるために必要な賃上げとは到底言えない状況です。また、岸田政権の賃上げ税制では、大企業では法人税減税による賃上げ動機につながったとしても、中小企業・零細企業での賃上げにはつながっていません。生活をまもるために、労働組合がさらに声を上げて、大幅な賃金引き上げを勝ち取っていくことが求められます。

(3) ケア労働者の賃上げでは、「ケア労働者の大幅賃上げアクション」というキャンペーンに取り組み、少なくない単組でベースアップを引き出す成果を得ました。私たちの運動が前進回答を引き出した結果です。しかし、岸田政権が打ち出した看護師4,000円、介護士・保育士・福祉職員・学童指導員9,000円の賃上げ施策が、多くの職場で申請を控える状況があります。労働組合の求めに対して回答を示した職場でも、基本給でのベースアップではなく、特別手当などの一時対応が多く、基本給をベースアップする根本的な改善にはつながっていません。さらに、ケア労働者の大幅賃上げは特別に重視して求めていく必要があります。

(4) 非正規雇用労働者の賃上げ回答では、時給制で20.4円(3.49%)の引き上げとなり、昨年を2.2円上回る回答を引き出しました。正規雇用労働者の賃上げ率2.0%を上回る回答を引き出し、格差是正を一步すすめました。しかし、昨年10月の最低賃金改定額は平均28円の引き上げであり、職場での賃上げに十分つながっていません。さらに、上積みを求める取り組みを強めていきます。同

時に、最低賃金の引き上げを求めていきます。

(5)「賃金引上げが、いまどうしても必要だ」との声が、多くの労働者から上がり、財界や大企業までが引上げに言及せざるを得なくなっています。これは、私たち国民春闘共闘・全労連が、職場や地域の要求を出発点に、生活を守る生計費原則を柱にした大幅賃上げ・底上げの要求をかかげ、ありとあらゆる場で、その必要性を可視化し求めてきた運動が作りあげた成果です。日本の異常な低賃金が四半世紀に渡り続いていることなどを可視化してきました。全国一律最低賃金 1500 円への流れもさらに強まっています。「企業業績や景気回復が見込まれるので、賃上げ要求する」とする大手大企業労組の姿勢では、作りえない世論の流れです。

2、ケア労働者の大幅賃上げアクションで産別と地域一体の活動

(1) つかんだ教訓の二つ目は、ケア労働者の大幅賃上げアクションを通じて、要求に基づく産別と地域一体の活動を全国的なたたかいいに結ぶモデルが見えてきたことです。

「ケア労働者の大幅賃上げアクション」が昨年 12 月からスタートし、全国で取り組みが開始されています。日本医労連は、医療、介護労働者の大幅賃上げを中心に、地域での取り組みを呼びかけるとともに、重点計画として組織拡大できるよう調整がすすめられています。建交労は、学童保育職員の賃上げに向けた積極的な取り組みが展開され、各自治体への要請なども含めて取り組みが具体化されています。福祉保育労は、保育、介護、福祉分野で賃上げに向けて、9000 円以上の賃上げはもとより、専門職にふさわしい賃金への引き上げに向けて取り組みを具体化しています。自治労連は、消極的な自治体の申請状況に対し果敢に自治体との交渉を進めるとともに、会計年度任用職員での賃上げなどで成果を上げています。福島県労連では関係単産とともにプロジェクトチーム結成、愛労連ではプロジェクトチームを結成し、地域での宣伝行動の他、事業所へのアンケート調査、国会議員への要請、電話による相談会の実施など多彩な行動が展開されています。

ケア労働者の賃上げを岸田政権に示させたのは、私たちの運動によるものです。しかし、「大病院の看護師限定で 1%4000 円、介護士、保育士、福祉、学童保育は 3%9000 円」では、極めて不十分です。引き上げ額が低い、一部の職員限定で分断となる、手続きの期間が短い、自治体の消極姿勢、10 月以降の見通しが不透明などの問題が浮き彫りになっています。各職場では、こうした問題点を克服するための交渉が開始されています。また、一時的な手当による支給では、不十分です。基本給によるベースアップに当てるよう改めて要求し、交渉を重ねましょう。同時に、全労連は「すべてのケア労働者を対象にすること」、「申請メ切を 6 月末まで延期すること」などを求める緊急要請を政府に提出しました。

ケア労働者の賃上げを実現し、すべての労働者の賃上げに波及させる大きなチャンスを私たちの手で作りました。単産と地方組織が一体となって取り組むことが求められています。3 月 2 日の「ケア労働者の大幅賃上げオンライン全国集会」には、全国から 400 人あまりが参加し、賃金引上

げを必ず勝ち取る決意を固めました。

3、賃金や労働条件改善は、労働組合の固有の役割を再認識

(1) 3つ目の教訓は、賃金や労働条件の改善は、労働組合にしかできないということと、スト権を背景にした毅然とたたかう労働組合の優位性が、再認識されたことにあります。

今春闘においても大企業労組は、2000円～4000円の1%程度のベア要求に止まる、消極的な姿勢を続けています。連合が2%のベアを統一要求示しているもとでも、個々の企業の業績を優先に労働組合の要求が示される企業内闘争の様相を強めています。トヨタ労組は、「全組合員平均を基準として要求する方式をやめ、職種と職位に応じた12種類(1600～4900円)の賃上げと年間一時金6.9カ月の要求を提出しましたが、基本給を底上げするベースアップ要求の有無は非公表」。これに、会社側は満額回答を示す意向が報道されています。

国民春闘共闘・全労連は、生計費原則に基づく月25,000円以上、時間額150円以上の大幅賃上げ・底上げとなる統一要求を決め要求しています。日本医労連や福祉保育労などケア労働者を多く組織する労働組合では、月額40,000円以上、時間額250円以上の要求を掲げ、異常な低賃金状態からの脱却をもとめて交渉を重ねています。例えば、JMITUの長野・ダイハツモータース支部は、組合結成以来要求してきた契約社員の賃上げ100円(時間額)を引き出しました。大阪・大和工業支部はベア3,000円+格差是正、合計9276円の回答を引き出し、とくに女性は平均11,724円の賃上げを勝ち取りました。未組織の職場からみんなの力で労働組合を結成し勝ち取った大きな成果です。政府のケア労働者処遇改善事業などの活用も含め、日本医労連では岡山県医労連の社会福祉法人結い労働組合は、福祉職員5000円のベア、福祉保育労京都地本原谷こぶしの里分会は、介護職員7500円、その他の職員3000円のベアを勝ち取っています。

一方で、「労組はスト権背景に交渉を」(毎日新聞2022.3.3)など、「労組は協調を気にするあまり、配分のゆがみに対してチェック機能が働かず「カウンターパワー」としての役割を果たせなかったのではないかなど、労働組合が労働者の生活からの要求で、ストライキ権を背景に毅然とたたかう労働組合への期待の声が上がっています。

(2) 1月6日の新春宣伝行動(都内5カ所約300人、前年比同)を皮切りに、13日の春闘宣言行動(300人、前年比同)、27日の春闘総決起集会(230人、前年300人)、トヨタ総行動(愛知193人、前年160人)を成功させ、2月には全国各地域で地域総行動(2.6ローカルビックアクション30地方63.8%、昨年19地方40%)を展開してきました。2月5日には記者会見で春闘アンケート結果と春闘要求を社会的に明らかにしました。春闘山場に向け3月2日に国会行動で中央決起集会・請願デモ(参加350人とオンライン400人、前年300人と732人)を行いました。2月27日には金属労働者のつどい(東日本500人、西日本300人)が行われました。職場では要求書の提出、団体交渉をすすめるとともに、ストライキ権の確立、3月10日ストライキを含む全国いっせい行動日へと単

産と地方・地域が一体となった統一行動を強めてきました。現在まで寄せられた春闘アンケートは136,552人(前年比90.2%—14,783、1月)となっています。コロナ感染拡大で集まることや移動制限がつづくもとで、少人数でも会場分散やオンラインなどで様々な工夫によって、組合員同士のつながりを確保してきました。引き続き、コロナ禍だからこそ組合員とのつながりを強めるあらゆる手立てが後半期での課題となります。

Ⅱ 後半期での4つの重点課題について

後半期の4月～7月の行動は、22国民春闘方針の「4つのつくる行動と4つのアプローチ」を全面実践することを基本に、4つの重点を明確にしてすすめます。

1、大幅賃上げ・底上げ、最低賃金、公務改善へ粘り強く

(1) 3.9賃上げ回答の状況は、物価の急騰、ロシア政府のウクライナ侵略による経済悪化が追い打ちをかける情勢下で、いずれの産別もこのまま22春闘を終えることは到底できないという低水準です。後半期で、大幅賃上げ・底上げに向け、納得のいく回答が得られるまで、さらにストライキを背景に産別統一闘争への結集強化、地域春闘への結集を強めて粘り強いたたかいを構築します。

特に、ケア労働者の大幅賃上げの実現、非正規労働者・女性の賃金引き上げにとことんこだわることを最重点に春闘後半をたたかいきることを提起します。ケア労働者処遇改善事業は、制度上の不備は全国的な運動で変えさせていく取り組みを続けます。他方で、職場の交渉を通じてすべての職場で使用者に申請させ支給を求めること、手当での支給は基本給のベースアップにさせることなどの要求交渉をすすめることが大切です。

当初の春闘方針では回答促進強化旬間を4月1日から10日までとしていましたが、物価高騰や回答状況を踏まえこれまでも増す粘り強い交渉が必要であるとの議論を踏まえ、期間を延長し4月22日までを旬間とし、要求の追い上げを図ります。回答の上積みを求める交渉を2次、3次と積み上げ、産別闘争に結集を強めて成果の横の波及が図られるように励まし合いながら取り組みをすすめます。

(2) 特に、非正規や低賃金労働者の多いエッセンシャルワーカーや女性の賃金改善に向けて、格差や実態からの具体的な要求の実現を迫ります。企業内最低賃金で時間額1500円を下回る労働者をなくす要求を重視します。また、夏期一時金闘争でも「ボーナス差別やめろ！キャンペーン」に取り組み、社会的な世論を背景に要求前進をめざします。

(3) 「全国一律最低賃金プラン2024」に基づき、通常国会での法改正に向けて全力をあげます。また、1500円への引き上げに向けては、使用者側が、「この間の3%引き上げは大幅すぎる」と攻勢を

強め、引き上げにブレーキがかけられかねない状況です。さらなる運動強化が求められています。

①当事者の声を「VOICE」用紙で集め首相・地方自治体首長などに届け、地方自治体の意見書の採択などにつなげます。②「全国一律最低賃金の実現を求める請願署名」は、3.2国会行動で12万1,517人分を提出しました。さらに100万筆を目標に積み上げます。③地方議会で意見書採択の追求、④職場・地域での学習会の強化をすすめます。⑤第二次最賃デーは4月15日(金)とし、最賃の大幅引き上げを訴える記者会見を行います。第三次最賃デーは5月11日(水)、第四次最賃デーは6月24日(金)、国民春闘共闘単産地方代表者会議の翌日に行動を展開します。第五次最賃デーは7月15日(金)とします。

こうした運動を確実に職場地域に広げ、コロナ禍、ウクライナ危機による経済悪化だからこそ、働く者の懐を温める大きな運動の構築をめざします。

(4) 人事院勧告による大幅賃上げをめざし、公務労組連絡会と共催で7月22日に人事院前などを中心とした行動を展開します。

2、ケア労働者の大幅賃上げアクションを何としても形にする

(1) ケア労働者の大幅賃上げアクションは、大幅賃上げといのちまもる医療・公衆衛生体制の確立と当事者の組織化を三位一体で追求するアクションです。6月末までを目途に春闘後半のたたかいでも全力をあげることにします。政府による賃上げ施策は、2月・3月の賃上げ実績と3月末までの申請が条件ですが、「申請期日を6月末まで延長」するよう求めています。2月～9月までの暫定的な予算措置であり、政府に対し10月以降に大幅な賃上げを行うよう求めて行く大運動が必要となっています。

(2) 合わせて、いのちをまもる医療・公衆衛生体制の確立に向けて、地域医療構想の撤回で公立・公的病院の統廃合計画の中止を図らせる決断をせまる運動をさらに強めます。新しいのち署名は、3.2国会行動で20万8,742筆を提出しました。100万筆を目標にさらに職場・地域での運動の構築をすすめます。また、自治体や議会への要請、街頭でのアピール行動などを強めます。介護署名の推進へ、介護7団体シンポ「介護崩壊させない!集会」を4月17日に完全オンラインで行います。新しいのち署名を中心とする全国集中宣伝行動を5月26日に行い、国会では署名行動を行います。

(3) ケア労働者の組織化に全力をあげます。秋田県労連、福島県労連、石川県労連、愛労連、京都総評などでは、関係単産が地方組織に結集しプロジェクトを組んでのアンケートや関係事業所訪問の訪問、宣伝などの取り組みが具体化されてきています。重点を決めた組織拡大の取り組み計画も立てられ始めています。春闘後半で計画を形にして、ケア労働者の組織化につなげていきます。

3、労働法制と年金の2署名を軸に労働法制課題での前進を

(1) 春闘前半では、自動車運転者の勤務間インターバル11時間の実現、フリーランス労働者の待

遇改善と組織化、年金改善など労働法制課題の前進をめざす取り組みを展開してきました。特に、自動車運転者の勤務間インターバル11時間確立の課題では、バス、タクシー、トラックの運転をする労働者の要求に対し、使用者委員が業界慣行や事業所の都合を言い立て、せめぎあいが続いています。労働政策審議会では、労働者と利用者の命より事業の利益を優先する「9時間原則案」が示され、バスとタクシーは3月に、トラックは7月に決着する見通しです。当事者と市民の声をもとに、関係産別と力を合わせて「インターバル11時間」確立に向け、取り組みを強化します。

(2) 春闘後半では、労働法制署名と年金署名の2つの署名を軸に労働法制課題での前進をめざします。一つは、「非正規差別と長時間労働の解消を求める請願署名」です。無期転換ルールの改善、均等待遇の実現と非正規労働者の処遇改善、労働時間法制の規制緩和を阻止し長時間労働をなくす、シフト労働契約の規制導入にかかわる要求の実現に向けて、法制度改正をめざします。

もう一つは、「若者も高齢者も安心できる年金と雇用を」請願署名です。「年金と高齢者雇用の政策」実現に向け、3600万人高齢者の労働組合への組織化も視野に取り組みます。いずれも100万筆を目標に取り組み、学習の強化を図り推進します。

(3) シフト制労働契約の濫用・悪用を規制するための法制度改正に向けて取り組みをすすめます。使用者の都合で事実上の雇用調整が容易に行われています。シフト制においても一定期間以上の労働契約を結ぶ場合は、労働日数・労働時間数や最低限の日数などを明示する義務を課すことで、雇用と労働条件の確保をはかります。

(4) 政府は経産省を所管として「フリーランス保護法制」をつくらうとしています。契約条件の明示等、名ばかりの「保護」を整備する一方で、労働者保護法制の対象から外れる請負・業務委託で働く人々を増やし、使用者の雇用責任逃れを合法化する狙いがあります。多様な働き方を口実に、非正規雇用労働者以上に権利保障のない働き手をうみだすことは、労働者全体の雇用・労働条件の悪化をもたらします。労働者性の判断基準の拡大等の制度改革と合わせ、当事者の組織化を進める取り組みをおこないます。

4、ロシア政府のウクライナ侵略と憲法改悪止めることに全力

(1) 「労働組合として侵略戦争に反対する」ことを明確にし、ロシア政府によるウクライナ侵略、武力攻撃を直ちにやめさせるために、組織の総力を上げた取り組みを組織します。プーチン大統領は核兵器使用の威嚇を繰り返しています。絶対に許すわけにはいきません。抑止力の強化では、戦争のエスカレーションをまねくだけです。国際連帯を強めて、プーチン大統領とロシア政府を「戦争やめろ」の一点で包囲すること、そのことがロシア政府による人権侵害をはねのけロシア国内での反戦運動を促し、国際社会がロシア政府に迫ることでしか、戦争を止めることはできません。職場・地域から声を上げるとりくみを具体化しましょう。

(2) 改憲勢力はこの機に便乗し、憲法違反の敵基地攻撃能力の保有や平和憲法9条の改憲、非核

三原則の見直しまで議論せよと主張を強めています。憲法9条は「戦争しない」決意を示し、そのための政治と外交を求めています。軍備や核兵器、軍事同盟で平和は守られないことは、ロシア政府の侵略によって改めて明らかです。政府に対し、核兵器禁止条約への批准をいまこそ求めることも含めて、取り組みをすすめます。

(3) 春闘後半では、憲法署名や核兵器禁止条約の批准を求める署名を大きく広げながら、ロシア政府はウクライナ侵略を止めよ「全国統一金曜行動」などの統一行動にとりくみます。中央段階では、東京地評などと協力し、毎週金曜日新宿駅アピールパレードを実施します(3.25、4.1新宿アルタ前18時集合でパレード)。また、学習活動をすすめ、ロシア大使館に直接訴える「ハガキ行動」、緊急支援募金のとりくみなどを具体化します。

職場や地域から声を上げること、とりわけ労働組合として戦争に反対する取り組みに全力をあげることが重要です。そして、7月の参議院選挙で改憲勢力に3分の2の議席を握らせないたたかいに全力をあげます。多くの組合員の参加を促す取り組みを重視すすめましょう。

5、春闘要求の求心力で仲間づくりを

春闘を勝利するうえで、最も重要なのが「いかに組織強化と拡大が図られ、交渉力と社会的な影響力を付けられるか」にかかっています。組織拡大は「独自の追求」が重要とされていますが、「要求実現運動とは別」との印象を広げているのではないのでしょうか。要求実現には、当事者の声を組織することが欠かせません。「みんな入っているから」の対話から、「あなたの生活や職場はどうですか」「話を聞かせてほしい」、さらに「その要求を実現するために、ともに労働組合に入って声を上げませんか」との対話で、当事者に声をかけ、仲間を広げる大運動が求められています。春闘要求の求心力で組織化を図る取り組みの具体化しましょう。団体交渉を重ねるたびに要求当事者の組合員が増えれば、交渉に説得力と迫力を付けることができます。その中で要求実現にこぎつけられれば、成功体験を得ることができます。

ケア労働者の大幅賃上げアクションは、まさにその実践です。職場の仲間の立ち上がりを促すと同時に、コロナ禍同じように困難に直面する未組織のケア労働者にアプローチする取り組みを地方単産はもちろんのこと、地方・地域組織でも具体化しましょう。

新歓期の組織拡大でも要求実現としっかり結んだ取り組みが求められています。

(1) 新規採用者(正規・非正規)100%組織化を実現するために、全員参加の新歓拡大を具体化します。3月～5月を春の組織拡大月間とし、新規採用者(正規・非正規)100%組織化を実現するために、全員参加の新歓拡大を具体化します。150万対話の実践として、全組合員が一步踏み出す拡大計画を具体化します。

(2) ケア労働者の大幅賃上げアクションを推進し、職場の未組織労働者への働きを強め、この機に

「労働組合に入ってケア労働者の賃上げを実現させよう」と働きかけましょう。

(3)「1人が10人と対話」「1人に10回対話」「対象労働者と年齢や仕事に近い人が当たる」など組合員参加型の対話目標を定め、確実に実践します。組合があるからこそ職場が守られている(今の労働条件がある)という「組合の魅力」を伝えます。

おわりに

22 国民春闘は、日本の四半世紀にも及ぶ低賃金、コロナの長期化、物価の異常な高騰、ウクライナでの侵略戦争という4重苦のもとでたたかわられています。このままでは、労働者・国民の暮らしは、いっそう厳しさを増すことになります。大幅賃上げへの潮目を変えるたたかいいに春闘後半、国民春闘共闘・全労連の総力をあげて奮闘しましょう。

あらためて、生活を守る春闘の原点に立ち返り、まずは労働組合の執行部が諦めず、勝取る目標を明確にして後半をたたかいい抜くことが重要です。そして、コロナ禍で活動の制限が余儀なくされている組合員への声かけ、参加を促すことに、思いきった対策をとって、みんなの参加と力で22 国民春闘を成功させていきましょう。

ウクライナでの侵略戦争、憲法をめぐる歴史的な緊張状態がつづき、正念場となる春闘後半となります。改憲阻止に向け力をあわせましょう。

【主な日程】

4月01日～22日 回答促進強化旬間

4月15日 第二次最賃デー

5月01日 第93回メーデー

5月03日 憲法集会

5月11日 国会行動／全国参加(全国一律最賃・公務賃金引き上げ、いのち署名で中央大集会)・デモ・日比谷野音 2000人 第三次最賃デー

6月24日 第四次最賃デー

7月15日 第五次最賃デー

7月22日 厚労省・人事院包囲行動／全国参加(公務賃金、最低賃金)・デモ 1000人

7月 参議院議員選挙

以上

22 国民春闘 賃金引き上げ回答（第一次集計結果）について

国民春闘共闘事務局長 黒澤幸一（全労連事務局長）

【回答の評価】

（1）回答の集計結果は、昨年を346円（+0.12%）上回る5,516円の引き上げ回答であった。私たちが求めた、生活をまもるために「月25,000円以上、時間額150円以上」の大幅な賃金引き上げ・底上げ要求からみて、大変不満な回答状況である。コロナ前の2019年春闘期の5,464円とほぼ同額に戻す結果となった。四半世紀に及ぶ実質賃金の低下に加え、コロナの長期化、かつてない物価の高騰、そして、ウクライナ危機という生活をめぐる3重苦の危機を乗り越えるために必要な賃上げとは到底言えない。また、岸田政権の賃上げ税制では、大企業では法人税減税による賃上げ動機につながったとしても、中小企業・零細企業での賃上げには全くつながっていない。生活をまもるために、大幅な賃金引き上げが必要であることを強調したい。

（2）ケア労働者の賃上げでは、「ケア労働者の大幅賃上げアクション」という特別な運動に取り組み、少なくない単組でベースアップを引き出す成果を得た。私たちの運動が前進回答を引き出した。しかし、岸田政権が打ち出した看護師4,000円、介護士・保育士・福祉職員・学童指導員9,000円の賃上げ施策が、多くの職場で申請が躊躇される状況がある。労働組合の求めに対して回答を示した職場でも、基本給でのベースアップではなく、特別手当などの一時対応が多くなっており基本給をベースアップする根本的な改善にはつながっていない。さらに、ケア労働者の大幅賃上げは特別に重視して求めていく。

（3）産業別では、医療、介護、社会福祉分野での引き上げが顕著なのに対して、卸売り・小売り、マスコミ・出版などの分野で昨年を下回る厳しい結果となっている。昨年のコロナ禍の在宅需要から事業の変化がみられる。規模別では、概ね昨年を上回る状況となっているが、中小企業での賃上げには、つながっていないことがわかる。

（4）非正規雇用労働者の賃上げ回答では、時給制で20.4円（3.49%）の引き上げとなり、昨年を2.2円上回る回答を引き出した。正規雇用労働者の賃上げ率2.0%を上回る回答を引き出し、格差是正を一步すすめた。しかし、昨年10月の最低賃金改定額は平均28円の引き上げであり、職場での賃上げに十分つながっていない。さらに、上積みを求める取り組みを強めていく。同時に、最低賃金の引き上げを求める。

（5）国民春闘共闘・全労連は、昨日3月10日大幅賃上げ・底上げを求める全国統一行動を行い、全国の仲間がいっせいに声をあげた。医療や介護職場、福祉職場、中小企業職場ではコロナ禍の赤字経営のなかでも賃金のベースアップを求めるストライキを行い、要求に応える回答を求めた。

（6）国民春闘共闘・全労連は、大幅賃上げ要求の実現に向けて、3月～4月にさらに取り組みを強める

こととする。また、政府に対し、コロナ対策の強化、物価高騰対策、ウクライナ危機への対応、中小企業支援の強化を求める。特に、ケア労働者の大幅賃上げに向けて、さらに産別と地方組織が一体的にたたかい抜く決意である。また、最低賃金全国一律 1500 円の実現、非正規雇用労働者や女性の賃金改善による均等待遇の改善を求めていく。

以上

22国民春闘

賃金引き上げ回答

単純平均
一組合あたり **5,516円 (2.00%)**

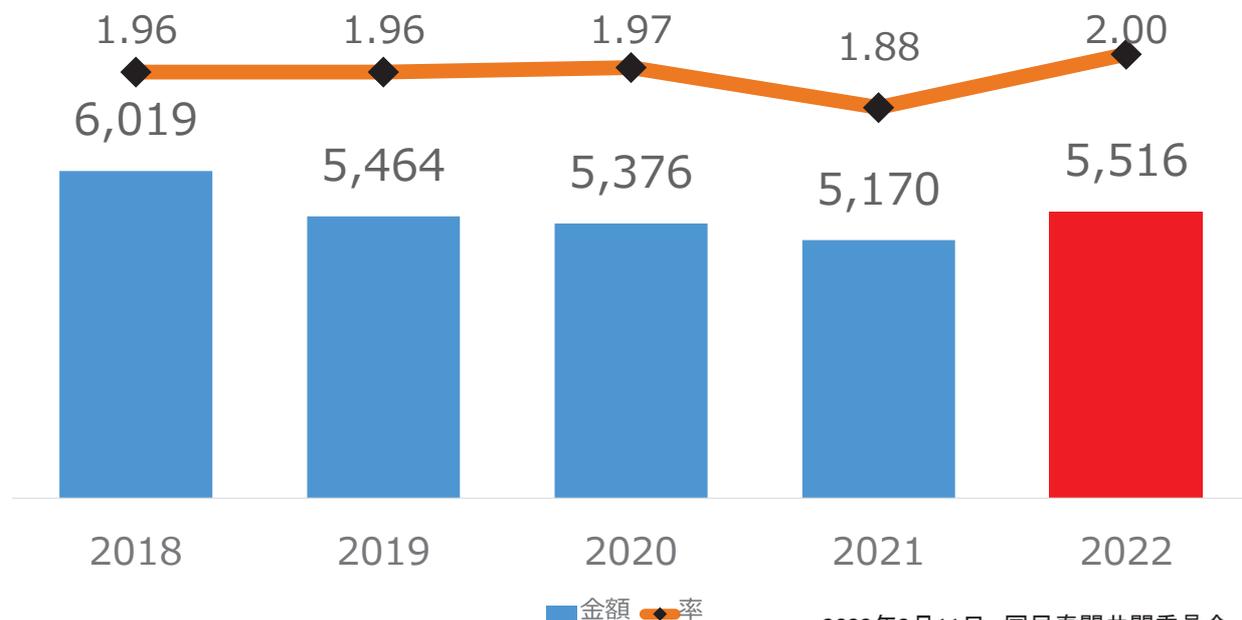
昨年同期比 **+346円 (+0.12)**

昨年実績以上 **66.1% (52.0%)**

22国民春闘

賃金引き上げ回答

単純平均 第一回集計



22国民春闘

賃金引き上げ回答

加重平均
組合員一人当たり

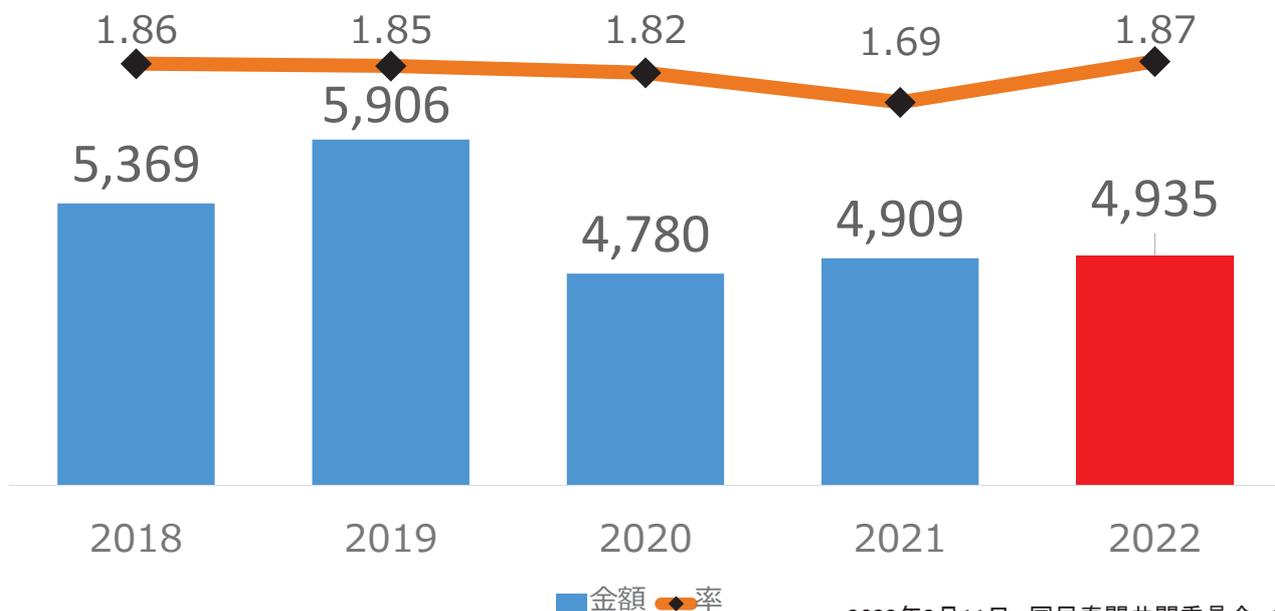
4,935円 (1.87%)

昨年同期比 +26円 (+0.18)

22国民春闘

賃金引き上げ回答

加重平均 第一回集計

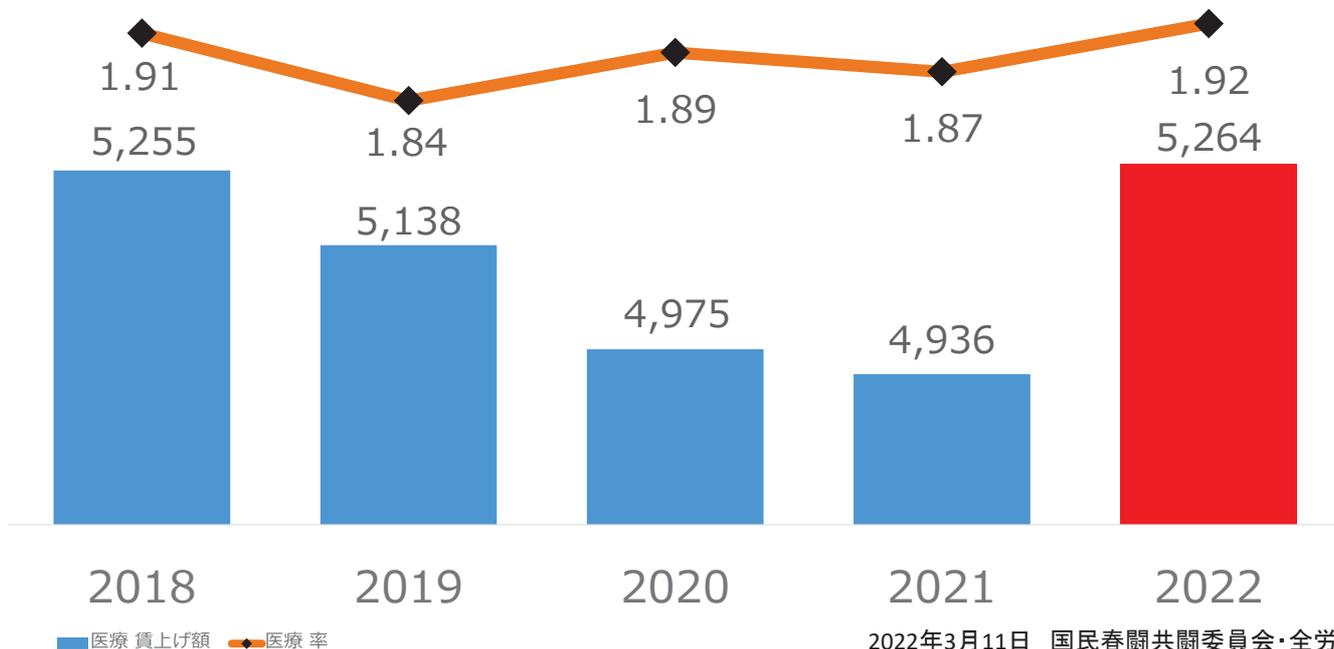


22国民春闘

ケア労働者の賃上げ回答

医療（看護師等）

単純平均 第一回集計

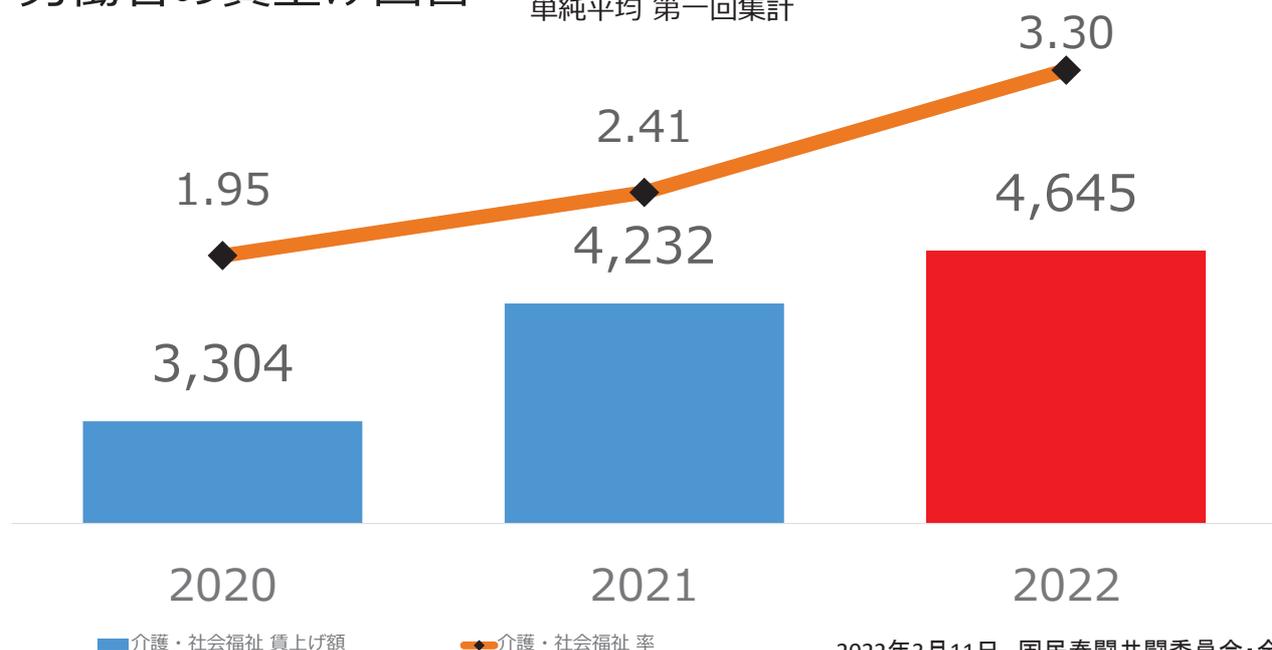


22国民春闘

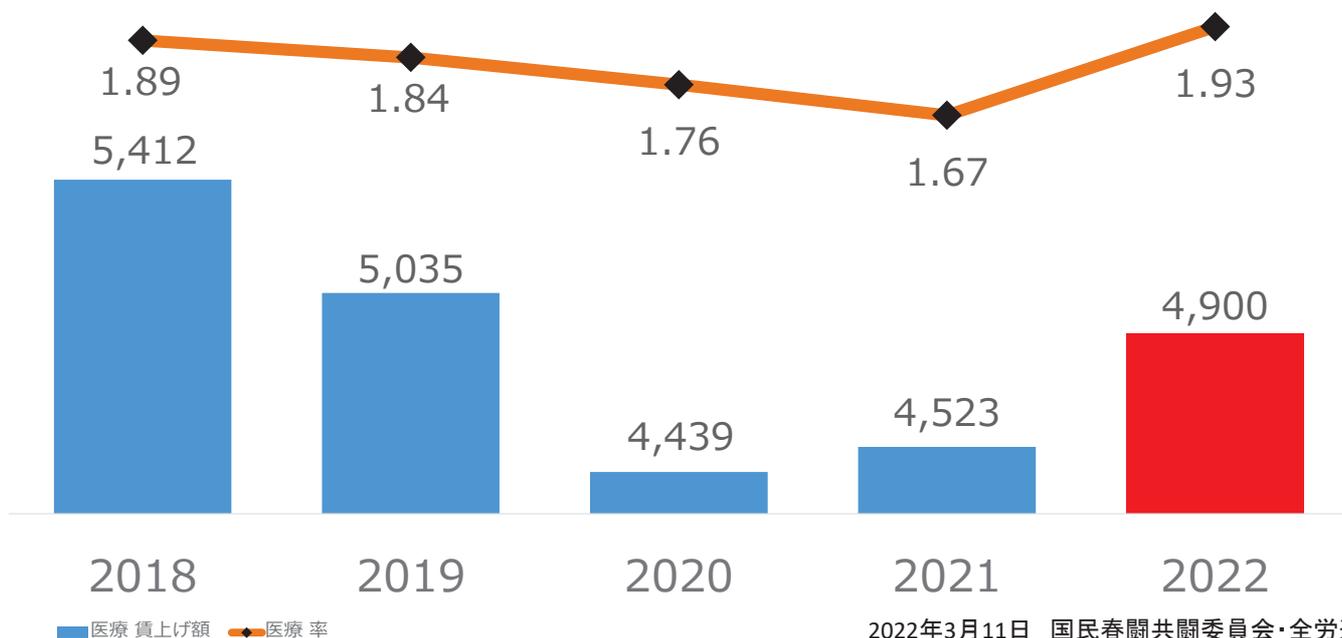
ケア労働者の賃上げ回答

介護・保育・福祉・学童

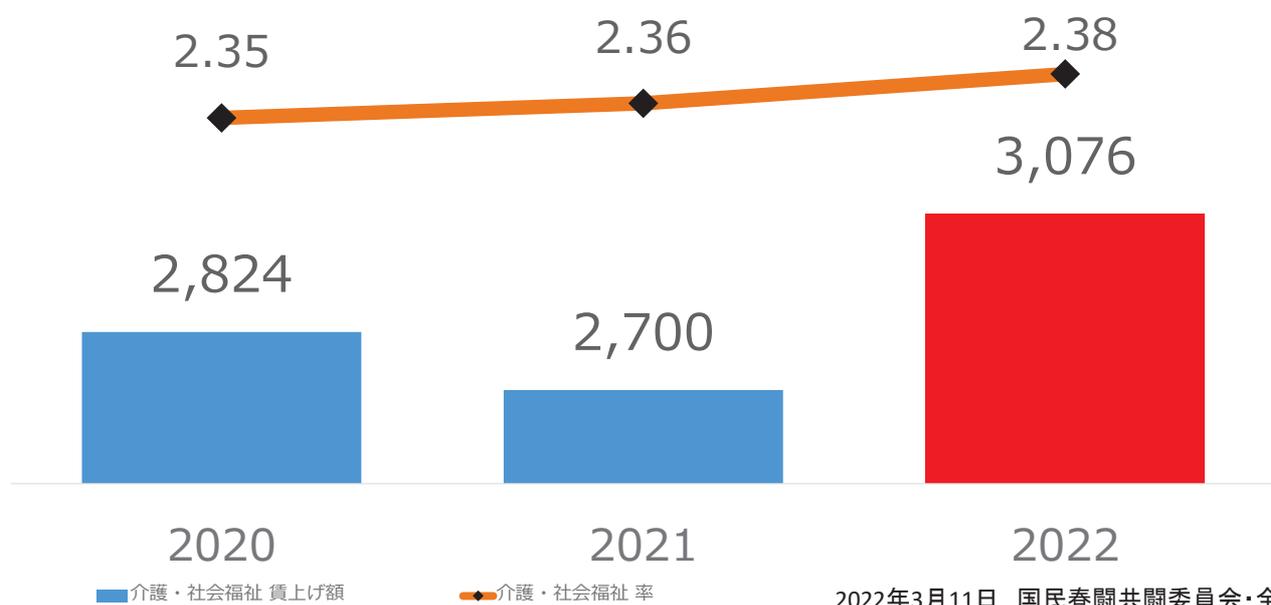
単純平均 第一回集計



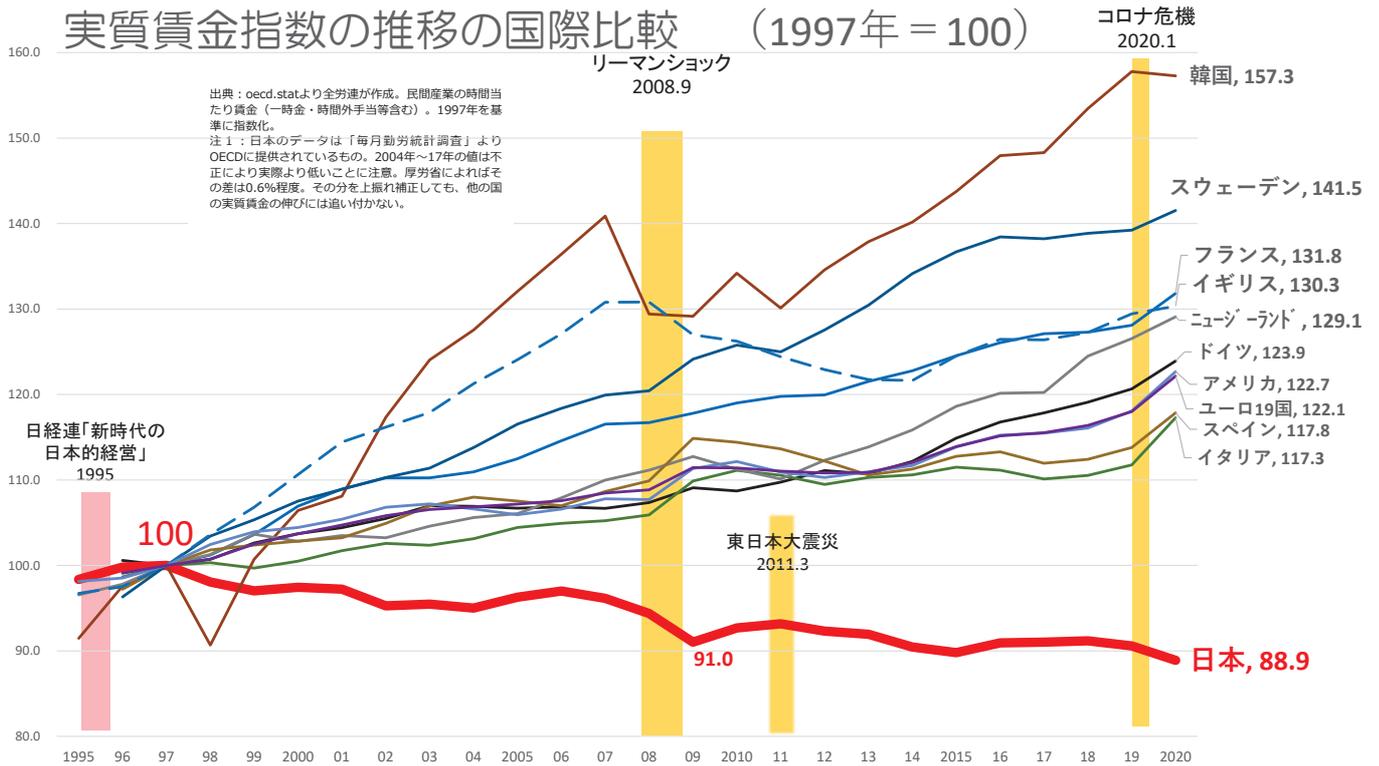
22国民春闘
ケア労働者の賃上げ回答 **医療（看護師等）** 加重平均 第一回集計



22国民春闘
ケア労働者の賃上げ回答 **介護・保育・福祉・学童** 加重平均 第一回集計



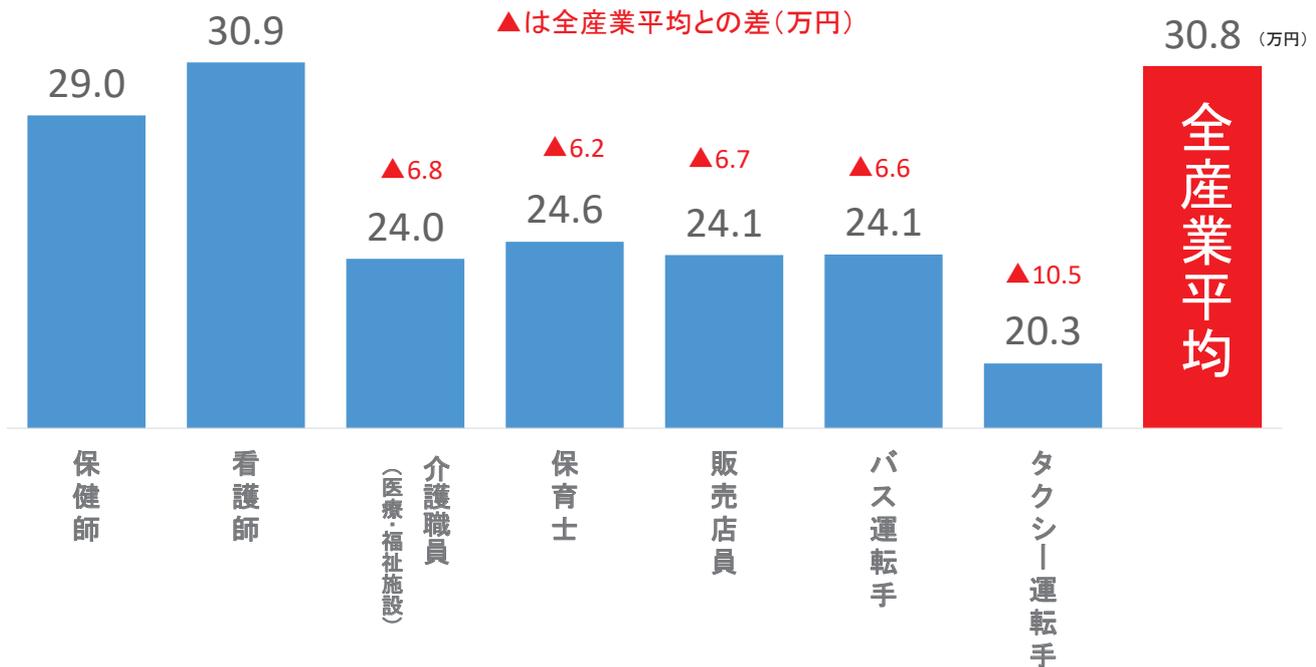
実質賃金指数の推移の国際比較 (1997年 = 100)



エッセンシャルワーカーの賃金 (1)

所定内賃金と全産業平均 (月額)

2020賃金構造基本統計結果（厚生労働省）より 所定内給与額（企業規模計）



2022年春闘 賃金引き上げ回答状況（単純平均）

2022年3月11日 国民春闘共闘委員会・全労連

産業	2022年		2021年		前年比	
	回答金額	回答率	回答金額	回答率	金額	率
製造業	5,789	2.05	5,095	1.81	694	0.24
マスコミ・出版	6,901	1.80	6,179	2.27	722	-0.47
卸売・小売業	3,502	1.14	4,011	1.57	-509	-0.43
医療	5,264	1.92	4,936	1.87	328	0.05
社会福祉・介護	4,645	3.30	4,232	2.41	413	0.89
合計	5,516	2.00	5,170	1.88	346	0.12

2022年春闘 賃金引き上げ回答状況（加重平均）

2022年3月11日 国民春闘共闘委員会・全労連

産業	2022年		2021年		前年比	
	回答金額	回答率	回答金額	回答率	金額	率
製造業	6,411	2.16	5,770	1.90	641	0.26
マスコミ・出版	7,974	2.39	7,609	2.64	365	-0.25
卸売・小売業	3,236	1.16	3,584	1.28	-348	-0.12
医療	4,900	1.93	4,523	1.67	377	0.26
社会福祉・介護	3,076	2.38	2,700	2.36	376	0.02
合計	4,935	1.87	4,909	1.69	26	0.18

2022年春闘 賃金引き上げ回答状況（単純平均）

2022年3月11日 国民春闘共闘委員会・全労連

規模別	2022年		2021年		前年比	
	回答金額	回答率	回答金額	回答率	金額	率
～ 29人	5,409	2.09	4,978	1.83	431	0.26
30～ 99人	6,284	2.13	5,655	2.06	629	0.07
100～ 299人	5,868	1.93	5,517	1.85	351	0.08
300～ 999人	5,463	1.90	5,076	1.86	387	0.04
1000人～	3,864	1.46	4,156	1.65	-292	-0.19
合計	5,516	2.00	5,170	1.88	346	0.12

2022年春闘 賃金引き上げ回答状況（加重平均）

2022年3月11日 国民春闘共闘委員会・全労連

規模別	2022年		2021年		前年比	
	回答金額	回答率	回答金額	回答率	金額	率
～ 29人	5,893	2.01	4,982	1.65	911	0.36
30～ 99人	6,379	2.17	5,641	1.90	738	0.27
100～ 299人	5,883	1.96	5,566	1.82	317	0.14
300～ 999人	5,425	1.97	5,249	1.90	176	0.07
1000人～	4,085	1.61	4,240	1.44	-155	0.17
合計	4,935	1.87	4,909	1.69	26	0.18

2022年春闘 賃金引き上げ回答状況（比較可能・単純平均）

2022年3月11日 国民春闘共闘委員会・全労連

産業	2022年		2021年		前年比	
	回答金額	回答率	回答金額	回答率	金額	率
製造業	5,803	2.02	5,095	1.82	708	0.20
マスコミ・出版	6,393	1.70	5,980	2.25	413	-0.55
卸売・小売業	3,004	1.14	4,054	1.57	-1,050	-0.43
医療	5,291	1.90	4,916	1.83	375	0.07
社会福祉・介護	4,712	2.47	4,232	2.41	480	0.06
合計	5,463	1.92	5,093	1.87	370	0.05

2022年春闘 賃金引き上げ回答状況（比較可能・単純平均）

2022年3月11日 国民春闘共闘委員会・全労連

規模別	2022年		2021年		前年比	
	回答金額	回答率	回答金額	回答率	金額	率
～ 29人	5,388	1.93	4,951	1.80	437	0.13
30～ 99人	5,841	2.05	5,352	2.05	489	0.00
100～ 299人	5,916	1.91	5,491	1.85	425	0.06
300～ 999人	5,598	1.95	5,153	1.86	445	0.09
1000人～	3,652	1.46	4,168	1.65	-516	-0.19
合計	5,463	1.92	5,093	1.86	370	0.06

2022年春闘 賃金引き上げ回答状況（単純平均の推移）

2022年3月11日 国民春闘共闘委員会・全労連

年	回答		前年比	
	金額	率	金額	率
2016	5,305	1.94	-417	-0.08
2017	5,249	2.04	-56	0.10
2018	6,019	1.96	770	-0.08
2019	5,464	1.96	-555	0.00
2020	5,376	1.97	-88	0.01
2021	5,170	1.88	-206	-0.09
2022	5,516	2.00	346	0.12

※ 回答はすべて3月上旬の第一回集計の同期比較

※ 2016年～2019年は登録組合方式（約700組合程度）、2020年からは回答があった全数調査となっている。

2022年春闘 賃金引き上げ回答状況（加重平均の推移）

2022年3月11日 国民春闘共闘委員会・全労連

年	回答		前年比	
	金額	率	金額	率
2016	5,624	1.89	249	0.18
2017	5,326	1.91	-298	0.02
2018	5,369	1.86	43	-0.05
2019	5,906	1.85	537	-0.01
2020	4,780	1.82	-1,126	-0.03
2021	4,909	1.69	129	-0.13
2022	4,935	1.87	26	0.18

※ 回答はすべて3月上旬の第一回集計の同期比較

※ 2016年～2019年は登録組合方式（約700組合）、2020年からは回答があった全数調査となっているため、単純な比較は困難。

2022年春闘 ケア労働者の賃上げ推移（単純平均）

2022年3月11日 国民春闘共闘委員会・全労連

年	単純平均				加重平均			
	医療		介護・社会福祉		医療		介護・社会福祉	
	賃上げ額	率	賃上げ額	率	賃上げ額	率	賃上げ額	率
2016	5,235	2.05			5,249	2.10		
2017	5,446	2.03			5,415	2.03		
2018	5,255	1.91			5,412	1.89		
2019	5,138	1.84			5,035	1.84		
2020	4,975	1.89	3,304	1.95	4,439	1.76	2,824	2.35
2021	4,936	1.87	4,232	2.41	4,523	1.67	2,700	2.36
2022	4,936	1.87	4,232	2.41	4,900	1.93	3,076	2.38

※ 回答はすべて3月上旬の第一回集計の同期比較

※ 2019年までは医療に介護・社会福祉も合算。2020年～は、医療と介護・社会福祉を別々に集計。

※ 2016年～2019年は登録組合方式（約700組合）、2020年からは回答があった全数調査となっているため、単純な比較は困難。