

2023 春季生活闘争方針

2023 春季生活闘争スローガン：くらしをまもり、未来をつくる。

2023 春季生活闘争をめぐる情勢

1. 国内の経済動向

日本経済の先行きを展望すると、見通し期間の中盤にかけては、資源高や海外経済減速による下押し圧力を受けるものの、新型コロナウイルス感染症や供給制約の影響が和らぐもとの回復していくとみられる。その後は、所得から支出への前向きの循環メカニズムが徐々に強まるもとの潜在成長率を上回る成長を続けると考えられると予想している。資源高の影響などを受けつつも、政府主導の経済対策と新型コロナウイルス感染症対策による経済活動の再開が進むもとの持ち直ししている。

海外経済は、総じてみれば緩やかに回復しているが、先進国を中心に減速の動きがみられる。輸出や鉱工業生産は、供給制約の影響が和らぐもとの、基調として増加し、企業収益は全体として高水準で推移しており、業況感は横ばいとなっている。こうしたもとの、設備投資は、一部業種に弱さがみられるものの、持ち直しており、雇用・所得環境は、全体として緩やかに改善している。個人消費は、感染症の影響を受けつつも、緩やかに増加し、住宅投資は弱めの動きとなり、公共投資は横ばい圏内の動きとなっている。

金融環境は、企業の資金繰りの一部に厳しさが残っているものの、全体として緩和した状態にある。消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、エネルギーや食料品、耐久財などの価格上昇により、3%程度となっており予想物価上昇率は上昇している。

2. 山形県の経済状況

「山形県経済動向月例報告（1月16日）」では、本県経済は、緩やかに持ち直していると判断している。個人消費は、総じてみれば緩やかに持ち直しており、鉱工業生産は、緩やかな増加傾向にある。雇用情勢は、改善が進んでいると概況を示している。

また、日本銀行山形事務所「山形県金融経済概況（2022年12月23日）」では、山形県の景気は、緩やかに持ち直していると示している。

最終需要の動向をみると、公共投資は概ね横ばい圏内の動きとなり、設備投資は堅調に推移し、個人消費は持ち直しており、住宅投資は減少基調にある。この間、生産は総じてみれば持ち直し基調にあり、雇用・所得環境は持ち直し、消費者物価（生鮮食品を除く総合）は前年を上回っているとの概況を示している。

3. 山形県の雇用情勢と賃金の動向

(1) 県内の有効求人倍率は、2022年11月時点で1.64倍¹となり昨年度同期比で0.3ポイント上昇している。全国の1.35倍と比較しても高い倍率で推移しており、正社員有効求人倍率では1.38倍と前年同月を0.25ポイント上回った。また、完全失業率では、7月～9月の平均が2.1%²と全国平均の2.6%²を下回っており、前年度と比較すると0.1ポイント上昇している。

(2) 常用雇用者数におけるパートタイム労働者の比率は前年同月差1.6ポイント減の22.0%³となった。全国的な比率は31.92%となり微増傾向にある。

1 令和4年12月発表 山形労働局「最近の雇用情勢について」より抜粋

2 総務省統計局「2021労働力調査モデル推計」都道府県別結果より抜粋

3 令和4年12月28日発「山形県毎月勤労統計調査」より抜粋

(3) 2021年度の県内一般労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、234,346円⁴対前年比3.3%の増加となった。パートタイム労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、99,102円となり対前年比5.0%の増加となっている。

また、2022年10月分の県内一般労働者の、毎月決まって支給される給与の平均月額は、245,457円³対前年同月比4.3%の増加となり、パートタイム労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、104,049円³と対前年比3.2%の増加となった。

(4) 2022ミニマム運動で集計した連合山形加盟組合平均賃金（サンプル数：38組合・5,806人）は、対前年比1.204%（3,092円）増の259,957円と昨年度を上回っている。

4. 人口動向と課題

山形県「山形県社会的移動人口調査」によれば、2020年10月～2021年10月の1年間における県内の人口の移動状況は、対前年増減数が13,298人の減少、一昨年度も12,103人が減少し、令和に入り1万2、3千人台の減少数となっている。

主な要因として、出生数の減少、死亡数の増加により自然減少が拡大しており、令和2年国勢調査では、戦後最低の1,068,027人となった。令和3年には人口が105万人台となり、経済に与える影響が深刻さを増している。

5. 働き方（総実労働時間）の現状

(1) 県内2021年度平均月間総実労働時間（パートタイム含む）は対前年0.9%減の151.7時間⁴となり20ヶ月ぶりの減少となった。このうち所定内労働時間は、対前年比2.1%増の138.3時間⁴となり、9年ぶりに増加し、所定外労働時間は、対前年比15.7%増の9.8時間⁴となり、4年ぶりの増加となった。

(2) 就業形態別労働時間では、一般労働者の総実労働時間は、対前年度比2.1%増の165.3時間⁴となり、うち所定外労働時間は対前年比14.7%増の12.2時間⁴となっている。

パートタイム労働者の総実労働時間は対前年比3.8%増の94.3時間⁴となり、うち所定外労働時間は対前年比9.8%増の2.3時間⁴となっている。

(3) 県内の総実労働時間を全国平均と比較すると、全国平均は対前年比0.6%増の136.1時間。県内の対前年比は2.9%増の148.1時間。格差は108.1（全国=100）と増加に転じている。

2023春季生活闘争に対する基本スタンス・考え方

1. 基本スタンス

(1) 2023春季生活闘争では「2022未来づくり春闘」⁵をさらに深化させ、今こそ「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働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」をより一層、積極的に強く求めることで、日本の労働者のくらしをまもり、未来をつくる。

(2) 足元の経済指標は回復基調にあるものの、消費者物価指数は上昇を続け、実質賃金が長期低下傾向である。物価上昇によって働く仲間の生活は更に苦しさを増している。とりわけ、生活がより厳しい層や産業への手当が不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女格差の格差是正を強力に進める必要がある。企業内での格差是正に加え、サプライチェーン全体でのコスト負担を通じ企

4 令和4年7月発表「令和3年山形県の賃金、労働時間及び雇用の動き-毎月勤労統計調査地方結果報告-（年報）」より抜粋

5 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

業を超えて労働条件の改善に結び付けることも必要である。

- (3) その根底には、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など、コロナ以前（バブル経済崩壊以降）から積み重なってきた配分のゆがみを是正し、これまでの分配構造を変え、誰もが安心・安全・多様な働き方ができることをめざす必要がある。こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする「総合生活闘争」の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。
- (4) 社会全体の底上げをめざし、「みんなの春闘」を展開していく。引く続き、生産性三原則⁶にもとづく建設的な労使関係「集团的労使関係」を通じて成果の公正な分配を求め、広く社会に波及させていく。また、曖昧な雇用で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもり繋げ「集团的労使関係」の輪を広げる取り組みを推進する。

2. 賃金要求についての考え方

- (1) 国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1～2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、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%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2022年度の地域別最低賃金は3%強引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

- (2) わが国の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復していない。2014年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、物価を加味した実質では停滞している。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。賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6割を占める個人消費（約300兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがある。マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。
- (3) 「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点も重要である。わが国の賃金水準の低下は一様に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きい。また、依然として男女間の賃金差も大きい。全体として労働側への分配を厚くし、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。そのためには、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賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要である。
- (4) 月例賃金については、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性

6 生産性三原則：「雇用の維持拡大」「労使の努力と協議」「成果の公正な配分」

格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁷に引き上げることをめざす必要がある。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分 + 引き上げ率 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	<ul style="list-style-type: none"> • 社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす • 男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

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ことに変わりはない。したがって、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行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないよう、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

4. 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

中小企業は地域社会の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資の確保や、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が必要であり、産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。

加えて、それぞれの強みや地域資源を活かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創り出される分散型で活気ある地域社会を実現するためにも、政府が進める「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを広げ、地域の関係者との対話などを進めていく。

さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであるため、コロナ禍で大きな影響を受けた産業の仲間に対する支援を意識した消費行動の推進を、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

5. 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む。

また、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備に

⁷ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

以上5項目について認識のもと、連合山形は、連合方針を受け止め、賃金改善分3%程度、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%程度を基準とした賃金引き上げによる「底上げ」「底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方の見直し」を最重点に、2023春季生活闘争をすべての働く仲間の「総合労働環境(賃金・一時金・福利厚生・労働時間および労働関係法制を踏まえた環境整備等)の改善」をめざす闘いと位置づけ、構成組織が一丸となって取り組む。

具体的な取り組み

I. 「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた取り組み

1. 月例賃金

(1) すべての組合は月例賃金の引き上げにこだわり、賃金水準闘争を強化する。定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)2%確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準の追求」の取り組みを強化する。加えて、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、3%程度の賃上げ(ベア獲得)を実現し5%程度の賃金引き上げをめざす。同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定(産業別)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

具体的な要求指標は、次表のとおりとする。

(2023春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ)

底上げ	定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分(2%)の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追及」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、(3%程度)の賃上げを実現し、5%程度の賃上げを目指す。		
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正	
	目標水準	目指すべき目標水準(別記参照)	<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」となる制度設計をめざす。(別記参照)
	最低到達水準 ⁸	最低到達目標水準(別記参照) 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(別記参照)
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」をめざす。(別記参照) 		

(2) 構成組織は、月例賃金にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組む。

8 2022連合山形地域ミニマム運動(中小組合賃金実態調査)による中位3次回帰値をもとに算出

それぞれの産業において「めざすべき賃金水準」を設定した上で、自組織の中小組合や有期・短時間・契約等で働く者が自らの賃金の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求し得る要求を設定するために、連合山形と連携し責任ある指導・支援を行う。

- (3) 中小労働組合は、連合山形『賃上げ要求水準』『めざすべき賃金水準』『最低到達目標水準』（別記）を意識し、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、水準の到達に必要な賃金引き上げに向け最大限の要求を確立する。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

【対象となる中小企業・組合】

資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については、5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主、及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。

2. 一時金

- (1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- (2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

II. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

1. 長時間労働の是正

(1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

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、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた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パフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を同時に追求していく。

(2) 改正労働基準法に関する取り組み

時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等を職場へ定着をはかるため、次のことに取り組む。

- ①36協定の締結・点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し。
- ②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③労働時間制度（裁量労働制や事業場外みなしなど）に関する運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み。（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の点検）
- ④年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み。
- ⑤月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始（2023年4月）に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み。

2. すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

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、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している産業・企業を含め、企業の経営状況等について把握するとともに、雇用の維持・確保に向け労使で協議を行う。有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議する。

- (1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの周知徹底および、無期転換回避目的や新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。
- (2) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

3. 職場における均等・均衡待遇

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。

(1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認。
- ② (待遇差がある場合) 賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認。
- ③ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正。
- ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施。

(2) 派遣労働者に関する取り組み

〈派遣先労働組合の取り組み〉

- ① 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する。
- ② 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める。
- ③ 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。

〈派遣元労働組合の取り組み〉

- ① 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。
- ② 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める。
- ③ 有期・短時間である派遣労働者については、上記①の取り組みについて確認。(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)

4. 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。

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、職場を取り巻く様々な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」につながるよう労使で協議する。

5. 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

(1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
 - なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。
- 併せて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

(2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（70歳まで雇用の努力義務）

- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
- ②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施
- ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育の充実

6. テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

テレワークを導入あるいは制度改正にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- (1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- (2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- (3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

7. 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづき、以下に取り組む。

- (1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- (2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- (3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- (4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

8. 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- (1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- (2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

9. 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- (1) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- (2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

10. 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- (1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- (2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

Ⅲ. ジェンダー平等・多様性の推進

1. 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点検活動

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、連合山形「2022地域ミニマム運動」で明らかとなった男女間賃金格差の状況など、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- (1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- (2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- (3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- (4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- (5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- (6) 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。
- (7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- (8) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

2. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

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。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法

を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- (1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- (2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- (3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- (4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する
- (5) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。
- (6) 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- (7) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

3. 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行うとともに、連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- (1) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- (2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- (3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- (4) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- (5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- (6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- (7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- (8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- (9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- (10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

4. 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- (1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- (2) 「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

IV. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2023春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、連合アクションやキャンペーンを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- (1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた2023年度予算編成と2023年度税制改正実現の取り組み。(税による所得再分配機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など)
- (2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み。
- (3) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み。(年金、医療・介護、子ども・子育て支援など)
- (4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み。
- (5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み。
- (6) 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み。

闘いの展開

1. 連合山形は、2月10日、執行委員会を闘争委員会とし、構成組織と連携した共闘体制を確立するとともに、「底上げ」「底支え」「格差是正」および「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を目指す観点から、交渉の進捗状況や妥結状況について随時情報を共有するとともに、組織内外に対し社会的な賃金相場の形成に向けた取り組みをアピールしていく。
2. すべての労働組合は、組合員との対話等を通じた確固たる要求方針を策定し、2023春季生活闘争への結集をはかるとともに、すべての働く仲間が安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「働きの価値に見合った賃金水準」と「社会の持続性」の実現をめざし闘争交渉や労使協議で訴えていく。
3. すべての労働組合は、「要求書」を提出し、大手は連合本部が設定するヤマ場（3月中旬）での決着に向けた交渉の徹底・強化および環境整備に努め最大限結集するとともに、相場形成の波及をはかる。

〈大手〉

- (1) 第1 先行組合回答ゾーン 3月13日（月）～24日（金）
- (2) 第2 先行組合回答ゾーン 3月20日（月）～24日（金）
- (3) 3月月内決着集中回答ゾーン 3月27日（月）～31日（金）

また、地場・中小については、連合山形が設定する回答ゾーンを踏まえて交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を進め、決着をめざす。

〈地場・中小〉

- | | |
|-------------|-----------------|
| (1) 第1回答ゾーン | 3月27日(月)～31日(金) |
| (2) 第2回答ゾーン | 4月17日(月)～28日(金) |
| (3) 第3回答ゾーン | 5月15日(月)～19日(金) |
| (4) 第4回答ゾーン | 6月12日(月)～16日(金) |

4. 地場・中小労働組合は、早期に要求方針を確立するとともに、可能な限り、連合本部および連合山形が設定する回答ゾーンを意識し、早期決着に向けた取り組みを展開する。また、相場形成の波及をめざし「地場共闘」の強化をはかりながら、効果的な情報発信・共有を意識し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」に繋がる取り組みを展開する。
5. 2023春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。また、職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた組織点検と組織強化・拡大を一体的に展開していく。
6. 連合山形、構成組織は、すべての労働組合における要求の策定・確立および実現に向けた指導・支援を強化する。

「地域ミニマム」と「賃金水準の追求」および雇用形態間格差の是正

2023春季生活闘争では、「2022地域ミニマム運動」で集計されたデータから算出された「賃上げ要求水準」及び「めざすべき賃金水準・最低到達目標水準」を設定する。

「賃上げ要求水準」は、賃金制度が整備されていない組合がめざす目標値とし、「最低到達目標水準」は、すべての労働組合が達成すべき水準と設定する。賃金格差の是正を目標とし、これまで同様に賃金水準の低位にある労働組合は、少なくともこの水準の達成をめざす。また、「めざすべき賃金水準」は、すでに「最低到達目標水準」を達成している労働組合がより高い水準をめざすため設定する。

1. 地域ミニマム

例年秋に、連合山形傘下の300人未満を中心とした組合から集計したデータを基に、連合山形の最低基準「地域ミニマム」を設定し、地域間や企業間の格差是正と県内賃金水準の底支え、低賃金県からの脱却をはかり、「地域ミニマム」以下の賃金をなくす取り組みを進めている。

2022年秋に集められたサンプル数は、連合山形集約数が36組合、5,632人分に加え、連合本部経由で構成組織から集められたサンプル数が2組合、174人分の合計38組合、5,806人分となった。

【地域ミニマムの推移】

年齢	2023年	2022年	2021年	2020年	2019年
18歳	150,000	148,400	153,600	147,000	150,400
20歳	157,800	157,800	162,200	156,000	155,600
25歳	175,700	177,700	181,700	178,600	169,400
30歳	188,700	188,500	197,900	196,200	183,400
35歳	199,700	199,600	210,600	209,700	197,100
40歳	209,400	204,900	219,500	219,000	210,300
45歳	218,400	213,000	224,500	224,600	222,100

地域ミニマムの考え方

2022年秋に実施した連合山形加盟中小組合員の賃金実態調査に基づき、地域ミニマムを以下のとおり設定する。

- ① 調査結果、賃金特性値を考慮し、18歳、20歳、25歳、30歳、35歳、40歳、45歳の7ポイント別に設定する。
- ② 設定の基礎ベースを全産業男女計とし、第1十分位の第3次回帰値とする。
- ③ 地域ミニマムの水準は、2023年4月以降の年齢額とし、明年3月末までの期間に、それぞれの年齢の地域ミニマム以下の賃金をなくす取り組みを進める。

年齢	平均	第1十分位	第3次回帰(A)	賃上げ率(B)	年齢比率	A×(1+B/100)	地域ミニマム	1歳当り上昇額
18歳	164,100	155,500	149,800	0.07%	75.0%	149,905	150,000	—
20歳	169,100	155,900	157,800	0.00%	79.0%	157,800	157,800	3,900
25歳	203,900	180,700	175,000	0.00%	87.6%	175,000	175,700	3,420
30歳	224,900	191,400	188,700	0.00%	94.5%	188,700	188,700	2,760
35歳	250,300	203,600	199,700	0.00%	100%	199,700	199,700	2,200
40歳	269,300	210,200	209,100	0.10%	104.7%	209,309	209,400	1,940
45歳	283,300	230,000	217,700	0.28%	109.0%	218,310	218,400	1,800

2. 賃金水準の追求

「賃上げ要求水準」及び「めざすべき賃金水準・最低到達目標水準」

- (1) すべての労働組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。また要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分5,000円）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達目標水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる。
- (2) 中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（めざすべき賃金水準）とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- (3) 連合山形の「賃上げ要求水準」は、賃金制度が整備されていない組合の目標値であることに加え、連合加盟組合平均賃金との格差を解消するための水準額とする。

具体的には、連合山形中小組合賃金実態調査による1歳間の平均上昇額5,000円を確保した上で、連合山形加盟組合平均賃金の3%（259,957円×3%=7,800円）に、連合本部賃上げ水準目標9,000円との差額1,200円を格差是正分として上乗せする。

したがって、連合山形の「賃上げ要求水準」は、賃金カーブ維持分（昇給）5,000円^{※1}と賃金改善分として7,800円以上に格差是正分1,200円^{※2}を加算した『14,000円以上』とする。

※1：5,000円の考え方

2022年連合山形中小組合賃金実態調査（全産業・男女計）1次回帰式による賃金の1歳あたり上昇額4,977円≒5,000円

※2：9,000円の考え方

連合山形加盟組合全体平均賃金水準（259,957円）の3%相当額に、格差是正分を上乗せした9,000円以上を賃上げ水準目標とする。

①連合山形加盟組合平均賃金額259,957円の3%=7,799円≒7,800円

②連合本部賃上げ水準（連合加盟組合平均賃金水準約300,000円の3%相当額）9,000円－7,800円＝1,200円を格差是正分として加算する

めざすべき賃金水準（格差是正） （参考）

	全産業	製造業	商業・サービス
18歳	172,000円	172,000円	171,700円
20歳	180,500円	180,500円	174,300円
25歳	238,800円	242,100円	223,000円
30歳	274,200円	274,900円	212,200円
35歳	314,800円	319,000円	214,500円
40歳	360,000円	364,800円	266,100円
45歳	338,700円	342,600円	309,100円

【考え方】2022年連合山形中小組合賃金実態調査による第9十分位値をもとに算出

最低到達目標水準（格差是正）

（参考）

	全産業
18歳	161,300円
20歳	171,100円
25歳	195,800円
30歳	219,600円
35歳	241,700円
40歳	261,100円
45歳	277,000円

	製造業	商業・サービス
18歳	159,100円	159,800円
20歳	170,400円	161,800円
25歳	197,500円	174,200円
30歳	222,500円	193,600円
35歳	245,100円	215,100円
40歳	264,600円	234,000円
45歳	280,500円	245,400円

【考え方】 2022年連合山形中小組合賃金実態調査による中位3次回帰値をもとに算出

3. 雇用形態間格差の是正

- (1) 有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・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。締結水準については、時給1,150円以上をめざす。
- (2) 加えて、「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、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し、水準については、「勤続17年相当（35歳）で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす。

【企業内最低賃金 時給1,150円の考え方】

- 2022山形県の連合リビングウェイジの単身者時間額（所定内実労働時間数165h 時間換算）1,050円及び、令和3年山形県の高卒初任給平均額（166,100円）を所定内労働時間165hで除した額1,007円を総合勘案した上で、格差是正の観点から連合方針1,150円以上をめざす。

【昇給ルール水準の考え方】

- 「賃金センサス、令和3年賃金構造基本統計調査『年齢階級別きまって支給する所定内給与額』の山形県の平均値（259,600円）を所定内労働時間165hで除した金額を総合勘案し算出

【「勤続17年相当（35歳）で時給1,750円・月給288,500円以上」の考え方】

- 賃金センサス、令和3年賃金構造基本統計調査『年齢階級別きまって支給する所定内給与額』の35歳前後の平均賃金を所定内労働時間165hで除した金額を総合勘案し算出