

2019 春季生活闘争方針

2019 春季生活闘争をめぐる情勢

1. 景気回復の実態

- (1) 2018年版の『経済財政白書』（内閣府『平成30年度年次経済財政報告』2018年8月）では、「我が国経済は、アベノミクスの組織の下、2012年末から緩やかな回復を続けており、景気回復期間は戦後2番目の長さとなっている可能性が高く、戦後最長に迫っている。名目GDPは過去最大を記録し、雇用所得環境が着実に改善、地方や中小企業にも好循環が波及する中で、消費や投資といった需要面が堅調である」としている。
- (2) しかし、大企業が市場最高益をあげ、株価が上昇を続け、企業の内部留保が450兆円※1に上り、かつてない巨大な規模になっているにも関わらず、実質賃金は2014年の消費増税前の水準すら回復していない。アベノミクスの下で、国民生活改善への動きはむしろ停滞気味に推移している。

※1 資料出所： 財務省「法人企業統計季報」より

2. 求人倍率と賃金の動向

- (1) 県内の有効求人倍率は、2012年の0.88倍から13年には0.99倍、14年1.20倍、15年1.21倍、16年1.30倍、17年1.54倍と上昇し、最近では人手不足が深刻な問題になっている。
- (2) 一方で有効求人倍率の上昇が賃金の改善に結びついていない。県内の現金給与総額(名目賃金)は2012年の26万4680円から13年には27万5663円に回復したものの、その後は横ばい気味に推移し、17年には27万9994円になっている。

しかし、これではリーマンショック前の2007年の29万119円を1万125円も下回り、さらに20年前の97年の31万9348円と比べ3万9354円(12.3%)も低い水準に過ぎない。しかも、2014年に消費税が5%から8%へと引上げられていることから、実質賃金はそのぶんを差し引いて考える必要がある。

したがって、賃金上昇の程度は極めて不十分と言わざるを得ない。

3. 人口動向と課題

- (1) 景気回復とともに人手不足が県内企業にとって大きな問題となり、少子高齢化による人口減少の影響も次第に深刻化している。
- (2) 山形県企画振興部『平成29年山形県の人口と世帯数』によれば、2016年の山形県内の人口は前年より1万862人の減少、17年も1万1577人の減少と、連続して年1万人以上の減少が続いている。1万人分以上の個人消費が毎年県内から失われることから、経済に与える影響は決して小さくない。
- (3) 人口減少に伴う就業人口の減少が懸念されているが、2010年から2015年にかけて行われた国勢調査報告によると、山形県の就業人口の減少率は全国平均の3.4%に比べ2.9%と下回っている。これは、65歳以上の高齢就業者の増加が主な要因であり、15～64歳の就業者は5年間で22,361人減少しているのに対し、65歳以上の就業者数は18,466人増加している。

今後、労働力不足が深刻化するなか、高齢就業者の更なる増加が予想されるが、働き甲斐を高

めるための労働環境を整備するために、賃金をはじめとする労働条件や福利厚生等の実態把握が求められる。

4. 正規雇用と非正規雇用の動向

- (1) 2012年から17年にかけて、山形県では雇用に占める非正規雇用の割合が男女合計で38.5%から32.8%に減少している。男子は21.8%から19.7%へ、女子は50.7%から40.7%への減少である。
- (2) 「就業構造基本調査」によれば、これまで県内の雇用に占める非正規雇用者の割合は1997年の18.7%から02年には26.1%、07年には32.0%、12年には35.8%へと一貫して増加を続けていた。しかし、17年になって初めて減少している。
- (3) 雇用形態に見られる変化の要因としては、人手不足が進む中で非正規雇用から正規雇用への転換を行なうことで雇用者の確保を図ろうとする企業が増えている。また、正社員の有効求人倍率が18年10月時点で1.16倍と過去最高を更新していることも正社員増加の背景として注目される。

※上記、1～4は山形経済社会研究所「山形県の社会経済 年報第31号（2018年12月）」立松潔所長より引用

5. 働き方等の現状

- (1) 県内の2017年度平均月間総実労働時間（パートタイム含む）は対前年比で0.1%減の153.2時間となり、3年連続で減少した。所定外労働時間は対前年比で2.6%増の10.7時間となり、3年ぶりに増加した。
- (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0.4%増の170.4時間となり、うち所定外労働時間は対前年比4.2%増の13.1時間である。パートタイム労働者の総実労働時間は対前年比1.3%減の99.1時間となり、うち所定内労働時間は対前年比0.8%減の96.0時間である。
- (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0.3%減の143.4時間であり、全国平均との格差は106.8（全国=100）となり、前年（106.6）より0.2拡大している。

2019春季生活闘争に対する基本的な考え方

1. 超少子高齢化による労働力不足が顕在化する中で、経済の自律的かつ持続的な成長を促すためには、「人への投資」による働く者のモチベーションの向上の維持・向上と「ディーセント・ワークの実現」は必要不可欠である。とりわけ、多様な雇用形態間等にみられる不合理な格差の是正や「サプライチェーン全体の付加価値の適正分配」の推進を図るとともに、すべての労働者が安心して働き続けられる環境整備が必要である。
2. また、「働き方改革法」では、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金の実現に向けた改正が行われるが、労使双方がこれらの方改正に対し主体的に対応を進めるとともに、今次春季生活闘争の取り組みにおいて、「働く仲間の命と健康を守る」労働時間の適正化や、これまでの春季生活闘争において処遇改善が不十分であった中小企業や有期契約等雇用で働く仲間に光を当てる取り組みに積極的につなげていくことが極めて重要である。
3. 以上の認識のもと、連合山形は、連合方針を受け止め、2%程度（定期昇給相当分を含め4%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、2019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。

【連合2019春季生活闘争方針概要】

2019春季生活闘争は、賃上げの継続による「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」の実現を同時に推し進めるとともに、働き方も含めた「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」に取り組み、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざす闘争である。

「経済の自律的成長」と「社会の持続性」を実現するためには、継続した所得の向上と将来不安の払拭による消費の拡大に加えて、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会を実現していく必要がある。2019闘争はその足がかりを築いていく年と位置づけ、まずは中小組合や非正規労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていくためにも、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化していく。

長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整える。あわせて、賃上げと健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、取引の適正化の実現を社会に向けて発信していく。

具体的取り組み

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) 各構成組織は、これまでの取り組み総括を踏まえ、「底上げ・底支え」「格差是正」を最重視した月例賃金改善方針を確立するとともに、「サプライチェーン全体の付加価値の適正分配」を意識し、「公正取引の推進」「適正な価格転嫁」を企業側に求める。
- (2) 中小企業に対置する労働組合は、連合山形『最低到達水準』『めざすべき賃金水準』（別記）を意識し、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め、賃金引き上げに向け最大限の要求を確立する。
- (3) 有期契約労働者の賃金改善については、連合2019春季生活闘争方針（抜粋）を踏まえつつ、有期契約等労働者の役割・責任や働き方等に応じた要求を確立する。

【連合2019春季生活闘争方針（抜粋）】

〈賃上げ要求〉

(1) 月例賃金

月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

(2) 雇用形態間格差の是正（時給等の引き上げ）

時給引き上げの取り組みは、非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかる観点から、次のいずれかに取り組む。

- ① 高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給1,050円を確保する。
- ② すでに時給1,050円超の場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。
- ③ 「都道府県別リビングウェイジ」を上回る水準めざして取り組む。
- ④ 昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「働きの価値に見合った水準」を追求する。

2. 一時金

一時金については、「年間収入の確保・向上」の観点から、前年度実績を確保した上で、さらなる上積みをめざす。

Ⅱ. すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し

1. 労働時間適正化の取り組み

すべての労働組合は、労働組合自らの課題として、すべての働く仲間の「命と健康を守る」観点から、労使協議を徹底するとともに、次に掲げる過重労働対策に取り組む。

(1) 罰則付き時間外労働の上限規制

- ① 各労働組合において i) 36協定の点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者制のチェック、36協定の周知状況）、ii) 労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、iii) 事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検、に取り組む。
- ② すべての労働組合は、36協定「特別条項」による延長時間の上限について、労使協議の徹底をはかる。
- ③ 特別条項付協定の締結にあたっては、厚生労働省「時間外労働の限度に関する基準（2014年4月改訂）」を踏まえ、「特別の事情」は臨時的なものに限定し、事前協議の手続きにおいて厳格に運用する。

(2) 「勤務間インターバル制度」の導入

勤務間インターバル制度導入（休息時間の一定確保）の努力義務化に伴い、制度導入に向けて職場の実態を踏まえた労使協議を進める。

(3) 中小企業における月60時間を超える割増率の引き上げ

中小企業に対置する労働組合は、『働き方改革法』において、「月60時間を超える法定時間外労働の割増賃金率の中小企業の猶予措置」が2023年4月1日以降に廃止されることを踏まえ、法施行に先がけ月60時間超え割増賃金率の50%以上への引き上げに向けた労使協議を徹底する。

【対象となる中小企業】

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. 職場における均等待遇実現等に向けた取り組み

すべての労働組合は、雇用形態にかかわらず役割・責任に応じた適正な処遇を確保するため、以下の環境整備について、積極的に取り組む。

(1) 「同一労働同一賃金」への対応

正規労働者と有期契約等労働者間の不合理な待遇差の解消に向けて労働条件等の点検を実施し、有期契約等労働者の労働条件改善要求につなげる。

(2) 『改正労働契約法』第18条（無期転換ルール）等に対する取り組み

2018年4月より『改正労働契約法』第18条（無期転換ルール）が適用されたことを踏まえ、対象となる有期契約労働者に対する周知および無期転換促進の取り組みに加え、無期転換ルール回避目的の雇い止めの防止、労働条件の整備等に向けた取り組みを強化するとともに、正規労働者への転換状況を点検する。

(3) 派遣労働者への取り組み

- ① 事業所毎の派遣労働者の実態把握と受入れ起算日の確認など、意見聴取等の取り組みを強化するとともに、当該派遣労働者への周知等を徹底する。
- ② 「同一労働同一賃金」において、派遣労働者と派遣先労働者の均等・均衡待遇が原則とされていることを踏まえ、派遣労働者の賃金・労働条件を点検した上で、事業主に均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金の設定を求める。また食堂、休憩室・更衣室などの福利厚生施設の利用については、派遣労働者に不合理な条件などが設定されることなく等しく利用できるよう求める。

Ⅲ. 労働関係法制への対応と政策・制度の実現に向けた取り組み

連合「2019年度重点政策実現の取り組み」に結集し、春季生活闘争の「総合労働環境の改善」を運動の両輪として取り組みを展開するとともに、構成組織は労働関係法制等を踏まえたワークルールの浸透・徹底および『働き方改革法』を意識し、以下の取り組みを強化する。

1. 『改正労働基準法』に関する取り組み

「高度プロフェッショナル制度」の創設については、長時間労働の助長にもつながり、さらなる過重労働を招く危険性があることから、導入に反対の立場で対応する。

2. 「同一労働同一賃金」の実現に向けた法改正に関する取り組み

雇用形態間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備（『パートタイム労働法』『労働契約法』『労働者派遣法』）が行なわれたことから、手当、福利厚生、サービス制度において均等待遇に取り組む。

3. 『改正障がい者雇用促進法』に関する取り組み

- (1) 2018年4月より『改正障がい者雇用促進法』の法定雇用率が2.2%（45.5人以上の民間企業）に引き上げられたことから、障害者雇用率の把握とその達成に取り組む。
- (2) また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止」「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」が事業者の責務となったことから、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

4. その他の法制に係わる取り組み

- (1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立や、税による所得再配分機能の強化に向けた取り組みなど、連合「2019年度 重点政策実現の取り組み」の対応を強化する。
- (2) 「高齢者雇用安定法」を踏まえた雇用継続制度の導入および高齢者雇用のための環境整備や短時間労働者の社会保険適用拡大の遵守状況等の確認、『女性活躍推進法』『男女雇用機会均等法』の定着・点検、育児・介護・治療と職業生活との両立支援の整備に継続して取り組む。

【高齢者雇用安定法】

雇用継続制度（①65歳まで定年年齢を引き上げ、②希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度を導入、③定年制の廃止、のいずれかを実施）が義務化された。これに伴い、高齢者雇用のための諸条件の整備（①高齢者の職業能力の開発・向上、②作業施設の改善、③高齢者の職域拡大作業施設の改善、④高齢者の知識、経験などを活用できる配置、処遇の推進、⑤勤務時間制度の弾力化、⑥事業主が協同で行なう取り組みの推進）について労使協議を十分行なった上で、企業が行なうべき事項として指針が示された。（2013年4月1日施行）

【社会保険の適用拡大】

厚生年金・健康保険の被保険者数が501人以上の事業主の短時間労働者であり、①週の所定労働時間が20時間以上、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金の月額が8.8万円以上である事、この条件を満たしているものが対象となる。（2016年10月1日施行）

また、500人以下の場合であっても、労使合意（労働者の1/2以上と事業者が社会保険に加入することについて合意すること）に基づく申し出をする企業に勤務する短時間労働者も対象となる。（2017年4月1日施行）

闘いの展開

1. 連合山形は、2月13日、執行委員会を闘争委員会に切り替え、構成組織と連携した万全な闘争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』の見直し」の前進を目指す観点から、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、2019春季生活闘争への結集を図るとともに、春闘交渉を通じ「雇用の安定・確保」を含めた経営環境や今後の事業展開・ビジョン等に対応する労使協議を徹底する。
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13日）での決着に向け最大限結集するとともに、サプライチェーン全体での「公正取引の推進」をも意識した交渉の徹底・強化および環境整備に努める。

〈大手〉

- 第1 先行組合回答ゾーン 3月11日（月）～15日（金）
- 第2 先行組合回答ゾーン 3月18日（月）～22日（金）
- 3 月内決着集中回答ゾーン 3月23日（土）～31日（日）

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〉

- 第1 回答ゾーン 3月18日（月）～22日（金）
- 第2 回答ゾーン 3月25日（月）～29日（金）
- 第3 回答ゾーン 4月22日（月）～26日（金）
- 第4 回答ゾーン 5月27日（月）～31日（金）
- 第5 回答ゾーン 6月24日（月）～28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。
5. また、すべての労働組合は春季生活闘争交渉の前進に向けた組合員の結集をはかる観点からも、春季生活闘争と連動した積極的な組織拡大の取り組みを展開する。
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。

別 記

「最低到達目標水準」と「めざすべき賃金水準」および雇用形態間格差の是正

2019春季生活闘争においては、「最低到達目標水準」および「めざすべき賃金水準」を設定する。

「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であり、賃金格差の是正を目標として、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

2018年秋に構成組織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上げ、低賃金県からの脱却をはかる。

| 年齢 | 2019年 | 2018年 | 2017年 | 2016年 | 2015年 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 18歳 | 150,400 | 145,900 | 143,300 | 147,300 | 144,500 |
| 20歳 | 155,600 | 152,400 | 149,600 | 150,900 | 149,000 |
| 25歳 | 169,400 | 166,800 | 164,000 | 163,000 | 162,400 |
| 27歳 | 175,000 | 172,000 | 169,300 | 168,800 | 168,500 |
| 30歳 | 183,400 | 179,100 | 176,700 | 178,000 | 177,800 |
| 35歳 | 197,100 | 189,800 | 187,800 | 193,800 | 192,600 |
| 40歳 | 210,300 | 199,800 | 197,600 | 208,400 | 204,800 |
| 45歳 | 222,100 | 209,600 | 206,100 | 219,800 | 212,000 |

2017年「地域ミニマム」額設定の考え方

2018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、27歳、30歳、35歳、40歳、45歳の8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最低到達目標水準は、2019年4月からとし、明年3月末までの期間に、それぞれの年齢の額に達することとする。
- ④地域ミニマムの設定額

| 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) | ミニマム額 | 1歳当り上昇額 |
|-----|---------|---------|----------|---------|------|-------------|---------|---------|
| 18歳 | 157,500 | 150,000 | 148,500 | 1.27% | 77% | 150,386 | 150,400 | |
| 20歳 | 162,200 | 154,100 | 153,600 | 1.30% | 79% | 155,597 | 155,600 | 2,600 |
| 25歳 | 190,100 | 168,600 | 167,000 | 1.42% | 86% | 169,371 | 169,400 | 2,760 |
| 27歳 | 200,900 | 171,500 | 172,400 | 1.47% | 89% | 174,934 | 175,000 | 2,800 |
| 30歳 | 219,000 | 181,200 | 180,600 | 1.53% | 93% | 183,363 | 183,400 | 2,800 |
| 35歳 | 241,700 | 196,000 | 193,900 | 1.65% | 100% | 197,099 | 197,100 | 2,740 |
| 40歳 | 262,500 | 219,200 | 206,600 | 1.77% | 107% | 210,257 | 210,300 | 2,640 |
| 45歳 | 284,200 | 220,900 | 218,000 | 1.85% | 112% | 222,033 | 222,100 | 2,360 |

2. めざすべき賃金水準

- (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4200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は、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を設定する。具体的には、連合本部賃上げ水準目標（6000円）と連合山形加盟組合平均賃金額（254245円×2%＝5085円）との差額（915円）及び、連合加盟中小組合の賃金カーブ維持分（4500円）と連合山形中小組合賃金実態調査による1歳間の平均間差額（昇給分4200円※1）との差額（300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、賃金改善分として6,000円以上と賃金カーブ維持分（昇給）4,200円に格差是正分300円を加算した『10,500円以上』とする。

※1：4,200円の考え方

2018年連合山形中小組合賃金実態調査（全産業・男女計）中位数の18歳から45歳の1歳間の平均間差額は、4,200円である。

$$(272,300円 - 159,100円) \div 27 = 4,200円$$

45歳中位数 18歳中位数

※2：6,000円の考え方

連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額に賃金改善分を上乗せした6,000円以上を賃上げ水準目標とする。

- ① 連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額6,000円
- ② 連合山形加盟組合平均賃金額254,245円の2%（5,085円）との差額915円

※連合本部賃上げ水準が10,500円であるため、さらに格差是正分300円を加算する。

めざすべき賃金水準

(参考)

| | 全産業 |
|-----|---------|
| 20歳 | 176,300 |
| 25歳 | 223,900 |
| 27歳 | 241,300 |
| 30歳 | 265,500 |
| 35歳 | 301,100 |
| 40歳 | 330,600 |
| 45歳 | 354,000 |

| | 製造業 | 商業・サービス |
|-----|---------|---------|
| 20歳 | 176,000 | 164,600 |
| 25歳 | 226,000 | 203,700 |
| 27歳 | 244,100 | 218,600 |
| 30歳 | 269,200 | 239,800 |
| 35歳 | 305,400 | 271,500 |
| 40歳 | 334,800 | 297,000 |
| 45歳 | 357,400 | 314,900 |

【考え方】2018年連合山形中小組合賃金実態調査による第9十分位3次回帰値をもとに算出
最低到達目標水準

(参考)

| | 全産業 |
|-----|----------|
| 18歳 | 156,400円 |
| 20歳 | 164,500円 |
| 25歳 | 186,800円 |
| 27歳 | 196,200円 |
| 30歳 | 210,500円 |
| 35歳 | 233,900円 |
| 40歳 | 255,100円 |
| 45歳 | 272,200円 |

| | 製造業 | 商業・サービス |
|-----|----------|----------|
| 18歳 | 156,800円 | 138,900円 |
| 20歳 | 165,000円 | 152,800円 |
| 25歳 | 187,900円 | 180,800円 |
| 27歳 | 197,600円 | 189,600円 |
| 30歳 | 212,400円 | 200,400円 |
| 35歳 | 236,600円 | 213,100円 |
| 40歳 | 258,200円 | 220,600円 |
| 45歳 | 275,300円 | 224,500円 |

【考え方】2018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

時給引き上げの取り組みは、非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかる観点から、次のいずれかに取り組む。

- (1) 高卒初任給等との均等待遇を重視し、「都道府県別リビングウェッジ」時給950円を上回る水準をめざす。
- (2) すでに「都道府県別リビングウェッジ」を上回る場合は、正規労働者との均等待遇の観点から改善を求める。
- (3) 昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その

昇給分を確保した上で、「働きの価値に見合った水準」を追求する。

【賃金（時給）の引上げの取り組み】

【非正規労働者の時間給目標額および引き上げ目標額】

時間あたりの賃金目標値

950円 [山形県の連合リビングウェッジ額（所定内実労働時間数164時間換算）]

すでに950円を超えている場合は、37円※5を目安に引き上げる。

※5：中小の賃上げ水準目標6,000円を平均所定内実労働時間164時間で除した時給

2019春季生活闘争 スケジュールイメージ

