

2020春季生活闘争方針

2020春季生活闘争をめぐる情勢

1. 国内の経済動向

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（1月21日）」の基本的見解として、わが国の景気は、海外経済の減速や自然災害などの影響から輸出・生産や企業マインド面に弱めの動きがみられるものの、所得から支出への前向きの循環メカニズムが働くもとの、基調としては緩やかに拡大している。当面、海外経済の減速の影響が残るものの、国内需要への波及は限定的となり、2021年度までの見通し期間を通じて、拡大基調が続くとみられると述べている。国内需要は、足もとでは消費税率引き上げや自然災害などの影響から減少しているものの、きわめて緩やかな金融環境や積極的な政府支出などを背景に、企業・家計の両部門において所得から支出への前向きの循環メカニズムが持続するもとの、増加基調をたどると考えられる。個人消費は、消費税率の引き上げなどの影響が次第に減衰し、雇用・所得環境の改善が続くもとの、緩やかな増加傾向をたどるとみられる。この間、政府支出は、オリンピック関連需要に加え、政府の経済対策を背景とした災害復旧・復興関連工事や国土強靱化等の支出拡大から2020年度にかけて着実に増加したあと、高めの水準で推移すると予想している。このように、海外経済の減速の国内需要への影響は、限定的なものにとどまると見込まれる。

こうしたもとの、わが国の経済は、足もとは潜在成長率を下回る成長となっているものの、その後は、成長率を高めていくことから、均してみれば、潜在成長率並みまたはそれを幾分上回る成長を続けるとみられる。なお、今回の成長率の見通しを従来の見通しと比べると、政府の経済対策の効果を背景に2020年度を中心に、上振れている。

2. 山形県の経済状況

「山形県経済動向月例報告（1月15日）」では、本県経済は、緩やかな回復の動きがみられると概況を示している。

また、日本銀行山形事務所は「山形県金融経済概況（1月30日）」において、山形県の景気は、弱めの指標がみられるものの全体としては横ばい圏内の動きと述べている。

最終需要の動向をみると、設備投資は前年を下回る動きとなり、住宅投資も弱めの動きとなる中で、公共投資は増加基調を維持しており、個人消費も消費税率引き上げの影響による振れを伴いつつも底堅く推移している。

加えて、雇用・所得環境は着実に改善し、消費者物価は前年度を上回っている。こうした中、生産は横ばい圏内の動きが続いている。

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、2012年の0.88倍から上昇を続け、17年1.54倍、18年は1.64倍を記録、今年度は10月時点で1.53倍^{*1}となり昨年度を0.12ポイント下回っているが依然高い倍率を示している。また、完全失業率においても、今年度の7月～9月の平均が1.6%^{*2}と全国平均の2.4%^{*2}を下回っており、人手不足の深刻な状況が拡大している。

(2) 正社員有効求人倍率は1.14倍^{*1}となり前年度同期比で0.02ポイント低下しているが、1.0倍を

超えて以降横ばいの状況で推移している。

- (3) 常用雇用者数におけるパートタイム労働者比率は対前年度0.3ポイント増の24.5%^{※3}となり、7年連続で増加した。
- (4) 2018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、対前年比0.9%減の233,171円^{※3}となり2年ぶりの減少となっている。一方で、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、対前年比0.3%増の94,462円^{※3}となった。
- (5) 2020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：33組合・4647人）は、対前年度比1.3%増の257,635円となり昨年度を上回った。

※1 令和元年10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「2019労働力調査（モデル推計）都道府県別結果より抜粋

※3 平成30年山形県毎月勤労統計調査より

4. 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30年山形県の人口と世帯数』によれば、2017年10月～2018年9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11,647人の減少、一昨年度も10,862人が減少しており年1万人以上の減少が続いている。また、2018年度の山形県の人口が110万人を下回っており、2007～2018年にかけて10万人以上の個人消費が毎年県内から失われたこととなり、経済に与える影響は決して小さくない。

5. 働き方（総実労働時間）の現状

- (1) 県内の2018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0.8%減の151.8時間となり、4年連続で減少している。所定外労働時間は10.2時間となり対前年比で4.8%減となった。
- (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0.3%減の169.9時間となり、うち所定外労働時間は対前年比3.2%減の12.7時間となっている。
パートタイム労働者の総実労働時間は対前年比3.1%減の96.1時間となり、うち所定内労働時間は対前年比2.5%減の93.7時間となっている。
- (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0.8%減の142.2時間、全国平均との格差は106.8（全国=100）となり、前年と同率となっている。

2020春季生活闘争に対する基本的な考え方

1. 賃金要求に対する考え方

すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには「人への投資」が不可欠であり、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である。

2020春季生活闘争においては、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。加えて、中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金の「格差是正」の取り組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金

の最低到達水準の確保と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。

なお、今次闘争から「底上げ」「底支え」「格差是正」を次のとおり再定義する。

〈目的と要求の考え方〉

	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)

〈連合・構成組織・地方連合会の取り組み〉

	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+引き上げ率」で提示	連合方針を踏まえて要求方針を検討	連合方針を踏まえて要求方針を検討
格差是正	「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および「雇用形態間格差是正に向けた目標水準」を設定	↑	①連合リビングウェイジをクリアする(別記参照) ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす(地域ミニマム)別記参照 ③連合方針をめざす
底支え	企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際の水準を設定	↑	↑

2. 「すべての労働者の立場に立った働き方」の実現

2020年は「働き方改革関連法」が本格的な施行を迎えることとなる。「時間外労働時間の上限規制」の中小企業への適用、「同一労働同一賃金」への対応など法令遵守はもちろんのこと、有期・短時間・契約等で働く者の雇用の安定、65歳から70歳までの就業機会確保と60歳以降の処遇のあり方への対応、職場の安全対策、安心して育児・介護・治療と仕事が両立できるワーク・ライフ・バランスの実現など、雇用形態にかかわらず、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整え、安心・安全で働きがいある職場の構築に取り組んでいく。

3. 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」の取り組み

中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、「取引の適正化」の推進が不可欠である。

とりわけ「働き方改革関連法」の改正事項が大企業から先行適用される中、大企業等による長時

間労働是正をはじめとした取り組みが、下請け等中小企業への「しわ寄せ」とならないよう取り組みを進めることが重要である。加えて、2019年10月の消費税増税分を確実に取引価格に転嫁できるよう、職場労使協議を含め社会全体に訴えていく。

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り、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

4. 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、2020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2020春季生活闘争方針概要】

すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続」を実現するためには、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である。

2020闘争においても、引き続き、生産性三原則^{※4}（労使協議・公正分配・雇用拡大）にもとづいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、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」に一体的に取り組む。

とりわけ「賃上げ」については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく。加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていく。正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の底上げの実現を社会に向けて発信していく。

- ※4 生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の趣旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則である。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したものの。

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) すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。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）を確保した上で、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」にこだわる内容とする。（「底上げ」「格差是正」）

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。（「底支え」）

具体的な要求指標は、下表のとおりとする。

〈2020春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、2%程度とし、定期昇給分（定昇維持相当分）を含め4%程度とする。（別記参照）	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準	めざすべき目標水準（別記参照）
	最低到達水準 ^{※6}	企業内最低賃金協定1,100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1,100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。

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。

(3) 中小企業に対置する労働組合は、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』（別記参照）を意識し、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め、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】

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

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。

有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等・均衡待遇を図るべく要求していく。

Ⅱ. すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し

1. 働き方改革の職場への定着に向けた取り組み

(1) 改正労働基準法に関する取り組み

すべての組合は、改正労働基準法等の施行（2019年4月）およびその一部である時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始（2020年4月）を踏まえ、労使協議を徹底する。

- ① 36協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）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 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入、事業場外みなしや裁量労働制の適正な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、労働時間の状況の点検）の徹底をはかる。

(2) 同一労働同一賃金に関する取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2020年4月より施行されることを踏まえ、職場のパート・有期雇用・派遣労働者・無期転換労働者の労働組合への加入の有無を問わず、労働条件を点検し、法の趣旨にもとづき同様の取り組みを進める。

① パート・有期雇用労働者に関する取り組み

（大企業2020年4月、中小企業2021年4月施行）

ア. 正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認。

イ. （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し待遇差を是正する。

ウ. 闘争の成果のアピールによる、パート・有期雇用労働者の組合加入の促進。

エ. パート・有期雇用労働者への待遇に関する説明の徹底。

② 派遣労働者に関する取り組み（大企業・中小企業2020年4月施行）

同一労働同一賃金の法整備において派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、以下の取り組みをはかる。

〈派遣先労働組合の取り組み〉

ア. 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。

イ. 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。

ウ. 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〉

ア. 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。

イ. 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。

ウ. 有期・パート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）

エ. 派遣労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施。

オ. 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底。

③ 高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取り組み

意欲ある高齢者が生きがい・やりがいを持って働くことのできる環境の整備に向け、以下の取り組みをはかる。

ア. 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）

イ. 働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進

ウ. 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安全対策と職場環境の改善。

エ. 「高年齢者雇用安定法」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。

【高年齢者雇用安定法】

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）

(3) 障がい者雇用に関する取り組み

① 障がい者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2021年3月までに2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に取り組む。

② 事業者の責務である「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」についても、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

(4) 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、ともに働き続けられる職場を実現するため、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

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。

② 職場のハラスメントの現状を把握するとともに、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みや、差別禁止対策など労使協議を通じて就業環境の改善を進める。

- ③ 育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、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。加えて、有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。
- ④ 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、男性の育児休業取得促進に取り組む。

闘いの展開

1. 連合山形は、2月12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、2020春季生活闘争への結集を図るとともに、「人への投資」による「経済の自律的成長」と「社会の持続性」を実現するための、分配構造の転換につながり得る賃上げの必要性を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10～12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9日（月）～13日（金）
- 第2 先行組合回答ゾーン 3月16日（月）～20日（金）
- 3 月内決着集中回答ゾーン 3月21日（土）～31日（火）

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16日（月）～20日（金）
- 第2 回答ゾーン 3月23日（月）～31日（火）
- 第3 回答ゾーン 4月20日（月）～24日（金）
- 第4 回答ゾーン 5月25日（月）～29日（金）
- 第5 回答ゾーン 6月22日（月）～26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

「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

2020春季生活闘争においては、「地域ミニマム」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

2019年秋に300人未満を中心とした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る。

【地域ミニマムの推移】

年齢	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年
18歳	147,000	150,400	145,900	143,300	147,300
20歳	156,000	155,600	152,400	149,600	150,900
25歳	178,600	169,400	166,800	164,000	163,000
27歳	196,200	183,400	179,100	176,700	178,000
30歳	209,700	197,100	189,800	187,800	193,800
35歳	219,000	210,300	199,800	197,600	208,400
40歳	224,600	222,100	209,600	206,100	219,800
45歳	222,100	209,600	206,100	219,800	212,000

「地域ミニマム」額設定の考え方

2019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、2020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。
- 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	159,100	154,000	147,000	-1.02%	73%	146,985	147,000	
20歳	162,800	152,100	154,800	0.78%	77%	155,999	156,000	3,800
25歳	194,600	176,000	172,800	3.36%	86%	178,599	178,600	2,900
30歳	226,700	194,700	188,400	4.14%	93%	196,199	196,200	2,800
35歳	237,900	190,700	201,800	3.92%	100%	209,699	209,700	2,800
40歳	258,600	211,000	212,800	2.91%	105%	218,999	219,000	2,900
45歳	278,300	222,600	221,300	1.49%	110%	224,599	224,600	1,500
45歳	284,200	220,900	218,000	1.85%	112%	222,033	222,100	2,360

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4300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（257635円×2%＝5153円）との差額（847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4300円※1）との差額（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、賃金改善分として6,000円以上と賃金カーブ維持分（昇給）4,300円に格差是正分200円を加算した『10,500円以上』とする。

※1：4,300円の考え方

2019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、4,300円である。

$$\begin{array}{ccc} (272,400円 & - & 157,000円) \div 27 = 4,300円 \\ \text{45歳中位数} & & \text{18歳中位数} \end{array}$$

※2：6,000円の考え方

連合加盟組合全体平均賃金水準（約30万円）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257,635円の2%（5,153円）との差額847円

※連合本部賃上げ水準が10,500円以上であるため、さらに格差是正分200円を加算する。

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	20歳	18歳	20歳	18歳	20歳
18歳	164,300円	177,200円	163,900円	177,100円	163,200円	172,800円
20歳	177,200円	227,000円	177,100円	228,900円	177,700円	210,200円
25歳	227,000円	279,000円	228,900円	315,300円	249,400円	271,300円
30歳	279,000円	313,500円	282,700円	332,600円	271,300円	350,400円
35歳	313,500円	329,600円	315,300円	354,400円	350,400円	
40歳	329,600円		332,600円			
45歳	351,600円		354,400円			

【考え方】2019年連合山形中小組合賃金実態調査による第9十分位値及び3次回帰値をもとに算出

最低到達目標水準（格差是正）

（参考）

	全産業
18歳	157,200円
20歳	166,200円
25歳	189,600円
30歳	213,300円
35歳	235,900円
40歳	255,800円
45歳	271,600円
45歳	272,200円

	製造業	商業・サービス
18歳	157,000円	152,000円
20歳	166,300円	158,800円
25歳	190,500円	178,900円
30歳	215,000円	197,600円
35歳	238,300円	215,200円
40歳	258,900円	231,900円
45歳	275,400円	248,100円
45歳	275,300円	224,500円

【考え方】 2019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1,100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、昇給ルールを導入に取り組む。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年相当で時給1,600円・月給264,000円以上」となる制度設計をめざす。

【企業内最低賃金 時給1,100円の考え方】

- 2017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164h 時間換算）950円及び、平成30年山形県の高卒初任給平均額（157,000円）を所定内労働時間165h で除した額952円を総合勘案した上で、格差是正の観点から連合方針1,100円以上をめざす。

【昇給ルール水準の考え方】

- 「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金の平均値をめざす指標」の山形県の平均値（256,367円）を所定内労働時間165h で除した金額を総合勘案し算出

以上