

2021 春季生活闘争方針

2021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「日銀短観（12月14日）」において、日本経済の先行きを展望すると、大企業・製造業は小幅な改善、非製造業は悪化が見込まれるとしている。

製造業については、輸出や生産の持ち直しが一服するとみられることから、自動車の改善ペースが鈍化したほか、自動車への依存度が高い鉄鋼や非鉄金等の素材業種の先行きも小幅な改善にとどまっている。

非製造業については、インバウンドの回復が見込めないことや新型コロナウイルス感染再拡大に伴う消費者行動の慎重化、G o T oキャンペーン事業の見直し、一部地域での営業時間短縮要請等が重石となり、運輸・郵便や宿泊・飲食サービスは小幅な改善となった。一方、小売りは年末賞与減の影響等を背景に悪化した。また、建設投資の落ち込みやテレワークの拡大を背景とした特需の一服を受けて、建設や情報サービスは悪化予想となっている。

中小企業の先行きについても、製造業は小幅な改善、非製造業は悪化が見込まれている。中小企業は大企業に比べて資金繰りが厳しいことなどから、大企業と比べ先行きの見方が慎重になっている。とりわけ、非製造業は宿泊・飲食サービスや対個人サービス等の対人接触型サービスを中心に全業種が悪化している。

2020年度の経常利益計画は、製造業は輸出の急回復を背景に上方修正されたものの、非製造業は感染終息が見通せない中、大幅な下方修正となった。今後さらに企業収益が下振れる可能性には留意が必要である。

2020年度の設備投資計画は、製造業は収益の悪化を受けて設備投資の先送りや規模縮小の動きが出たとみられる。非製造業は、下期の投資計画が徐々に固まったことで中小企業は上方修正されたものの、新型コロナウイルス感染再拡大による業績の悪化を背景に大企業で下方修正されたことが全体を押し下げた。なお、全体の設備投資計画が前年度割れの中で、ソフトウェア投資計画は前年度比プラスを維持している。非製造業を中心に、テレワークや感染防止への対応、オンライン販売へのシフト等に向けた投資が増加した。

雇用情勢については、製造業は生産活動の正常化に伴い、人員過剰感が弱まったものの、依然として過剰超となっている。一方、非製造業は、外食・旅行などサービス支出の回復を背景に人手不足感が強まった。先行きは改善が見込まれるが、足元の感染再拡大を受けた飲食店への営業時間短縮要請等を背景に、雇用調整圧力が強まる可能性には留意しなければならない。

2. 山形県の経済状況

「山形県経済動向月例報告（1月18日）」では、本県経済は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然、厳しい状況にあるものの、持ち直し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29日）」において山形県の景気は、厳しい状態にあるが、持ち直しの動きが続いていると述べている。最終需要の動向をみると、公共投資は横ばい圏内で推移しているが、設備投資は前年を下回る動きとなっている。個人消費はサービス消費中心に厳しい状態にあるが、全体として持ち直しの動きが続いている。住宅投資は弱めの動きとなっている。

こうした中、生産は持ち直しの動きがみられている。雇用・所得環境は弱めの動きが続いており、消費者物価（生鮮食品を除く総合）は前年を下回った。

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、2018年は1.64倍を記録した。しかし今年度は12月時点で1.10倍^{※1}と前年度を0.36ポイント下回っており、新型コロナウイルス感染症の雇用に与えた影響が浮き彫りとなっている。また、完全失業率では、7月～9月の平均が2.3%^{※2}と全国平均の3.1%^{※2}を下回ってはいるものの、前年度と比較すると0.7ポイント悪化しており、更なる雇用への影響が懸念される。
- (2) 正社員有効求人倍率においても12月時点で0.90倍^{※1}となり5月時点での0.80倍からは0.10ポイント改善しているが、前年度同期比で0.35ポイント低下している。
- (3) 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1.9ポイント増の25.8%^{※3}となり、8年連続で増加傾向にある。
- (4) 2019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、232,870円^{※4}、前年比0.3%の微増となった。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、94,932円^{※4}となり対前年比0.5%の増加となっている。

また、2020年11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、227,060円^{※3}対前年比3.3%の減少となり、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、94,009円^{※3}と対前年比2.3%のマイナスとなった。

- (5) 2021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：39組合・5,596人）は、対前年度比0.53%減の256,265円と昨年度を下回っている。

※1 令和3年1月29日発表 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「2020労働力調査（モデル推計）都道府県別結果より抜粋

※3 令和2年11月30日発「山形県毎月勤労統計調査」より抜粋

※4 令和2年9月発表 「統計やまがた」より抜粋

4. 人口動向と課題

- (1) 山形県「山形県社会的移動人口調査」によれば、2018年10月～2019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12,748人の減少、一昨年度も11,647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年度以降山形県の人口が110万人を下回っており、過去10年間で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) 県内の2019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2.1%減の148.6時間となり、5年連続で減少している。所定外労働時間は9.3時間となり対前年比で9.0%の減少となった。
- (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%減の166.4時間となり、うち所定外労働時間は対前年比9.5%減の11.5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3.5%減の92.8時間となり、うち所定内労働時間は対前年比3.3%減の90.5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2.2%減の139.1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。

2021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




- (1) 日本経済は、米中貿易摩擦によるグローバル経済の悪化に加え、コロナ禍による全世界的な経済活動の停滞により、4－6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなった。経済活動の再開により抑制されていた需要は徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しているため、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。一方で、このコロナ禍の中、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売り・物流などいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしも、その「働きの価値に見合った水準」となっていない現状なども明らかとなっている。
- (2) 今次闘争における賃上げ環境は例年とは大きく異なるとは認識するものの、コロナ禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、世界経済の先行きの不確実性が依然として高まる中、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。
- (3) そして、その実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、地域経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない。
- (4) したがって、2021春季生活闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むこととする。

〈「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)

〈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各構成組織にて要求方針を検討	連合方針を踏まえて各地方連合会で要求方針を検討

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	 同上	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めざす水準を設定	 同上	 同上

2. 「すべての労働者の立場に立った働き方」の見直し

現下の雇用情勢は、コロナ禍の影響により悪化が続いており、当面は最悪の事態を回避すべく、緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、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、今後の経済が再生していく過程において「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から、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて総体的な検討と協議を行うこととする。

加えて、感染症リスクを回避し、業種ごとのガイドラインに即した職場環境整備にも取り組む必要があり、感染症を予防し、安全に安心して働くことのできる職場環境を構築することは、職場を守るだけでなく、社会活動の場や各種サービスを利用する人など「社会の安全を守る」ことにつながっていることを共通理念としなければならない。

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は異なるが、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に、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

3. 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、賃上げ原資を確保していくためには、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つくっていくためにも、連合が提唱する「パートナーシップ構築宣言」の推進、「笑顔と元気のプラットフォーム」などを通じた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. 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、やりがいを持って、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。

5. 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、2021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2021春季生活闘争方針概要】

1. 日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会の実現。
2. 感染症対策と「経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠。
3. 誰もが安心・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む、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざす。

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（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「賃金水準追求」の取り組みを強化し、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、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。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。

〈2021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「賃金水準追求」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、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。（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）	<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1,600円・月給264,000円以上となる制度設計をめざす」（別記参照）
	最低到達水準 ^{※6}	最低到達目標水準（別記参照） 企業内最低賃金協定1,100円以上	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ために、責任ある指導・支援を行う。

(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）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】

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、5,000万円、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」の見直し

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、すべての労働者が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と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の職場への定着をはかるため、次に取り組む。

- 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等の労使協議の実施および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

(3) 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、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

とりわけ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等により影響を受けている産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して労使で協議を行う。

その際、急激な事業変動の影響を受けやすい、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者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内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大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よう事業主に働きかけを行う。

(4) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、すべての労働組合は、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、以下に取り組む。無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき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

- a. 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内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大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などを進める。
- b. 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。

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〉

- a. 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。
- b. 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。
- c. 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〉

- a. 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。
- b. 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。
- c. 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）
- d. 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
- e. 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底

(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

健康寿命の延伸等を背景に「人生100年時代」と言われる中、高齢者の就業意欲が高まりを見せていることに加え、世界に類を見ないスピードで超少子高齢化・労働力人口減少が進むわが国においては、高齢期でも年齢にかかわらず就労を希望する者全員が自身の能力を最大限発揮し、高いモチベーションをもって働き続けることができる基盤整備は焦眉の課題である。したがって、以下の取り組みを進めていく。

① 基本的な考え方

a. 60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。

b. 65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。

c. 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 改正高齢者雇用安定法の取り組み（70歳まで雇用の努力義務）

- a. 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）
- b. 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
- c. 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職場環境改善
- d. 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

(6) テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

今後、テレワークを導入する際には、次の考え方をもとに取り組むを行う。

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、「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当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- ②テレワークの実施にあたっては、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テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることも留意する。
- ④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

- 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。

Ⅲ. 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、やりがいを持って、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向けて取り組みを進める。

- 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。また、コロナ禍での誹謗中傷等の問題が深刻化する中、職場の現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを徹底する。
- ③育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備。
- 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。

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、2021春季生活闘争への結集を図るとともに、コロナ禍において誰もが安心・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、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「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16日～18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〉

- (1) 第1 先行組合回答ゾーン 3月15日（月）～19日（金）
- (2) 第2 先行組合回答ゾーン 3月22日（月）～26日（金）
- (3) 3 月内決着集中回答ゾーン 3月29日（月）～31日（水）

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22日(月)～31日(水) |
| (2) 第2回答ゾーン | 4月19日(月)～23日(金) |
| (3) 第3回答ゾーン | 5月24日(月)～28日(金) |
| (4) 第4回答ゾーン | 6月21日(月)～25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。



「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

2021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

2020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	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年
18歳	153,600	147,000	150,400	145,900	143,300
20歳	162,200	156,000	155,600	152,400	149,600
25歳	181,700	178,600	169,400	166,800	164,000
30歳	197,900	196,200	183,400	179,100	176,700
35歳	210,600	209,700	197,100	189,800	187,800
40歳	219,500	219,000	210,300	199,800	197,600
45歳	224,500	224,600	222,100	209,600	206,100

地域ミニマムの考え方

2020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、2021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)	地域ミニマム	1歳当り上昇額
18歳	161,300	151,500	151,000	1.66%	74.7%	153,507	153,600	—
20歳	165,500	154,700	157,900	2.72%	78.1%	162,195	162,200	3,450
25歳	200,600	175,700	174,300	4.19%	86.2%	181,604	181,700	3,280
30歳	220,000	190,600	189,200	4.55%	93.6%	197,809	197,900	2,980
35歳	246,700	199,800	202,200	4.11%	100%	210,511	210,600	2,600
40歳	257,900	209,300	213,000	3.01%	105.3%	219,412	219,500	2,160
45歳	279,100	217,900	221,200	1.45%	109.4%	224,408	224,500	1,640

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4,400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（6,000円）と連合山形加盟組合平均賃金額（256,265円×2%＝5,125円）との差額（875円）及び、連合加盟中小組合の賃金カーブ維持分（4,500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4,400円※1）との差額（100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）4,400円に格差是正分100円を加算した『10,500円以上』とする。

※1：4,400円の考え方

2020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20歳から50歳の1歳間の平均間差額は、4,400円である。

$$\frac{(298,800\text{円} - 166,100\text{円})}{30} = 4,400\text{円}$$

50歳中位数 20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（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256,265円の2%（5,125円）と6,000円との差額875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	172,000円	172,000円	163,800円
20歳	184,000円	178,600円	174,000円
25歳	232,500円	233,300円	207,600円
30歳	252,000円	253,600円	208,800円
35歳	319,500円	321,700円	258,700円
40歳	322,600円	326,000円	289,400円
45歳	354,200円	356,400円	316,000円

【考え方】2020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	159,000円
20歳	168,200円
25歳	192,000円
30歳	215,800円
35歳	238,300円
40歳	258,100円
45歳	273,500円

	製造業	商業・サービス
18歳	159,500円	153,600円
20歳	168,500円	162,000円
25歳	192,400円	183,400円
30歳	216,800円	204,400円
35歳	240,000円	223,700円
40歳	260,500円	239,900円
45歳	276,500円	251,700円

【考え方】2020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1,600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】

- 山形県の2017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、令和元年山形県の高卒初任給平均額（156,500円）を所定内労働時間165hで除した額949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、令和元年賃金構造調査『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（245,300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1,600円・月給264,000円以上」の考え方】
- 賃金センサス、令和元年賃金構造調査『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

以上