

# 1. 2021春季生活闘争に臨む各産別の方針と課題

## (1) 2021春季生活闘争方針へのコメント

(一社) 山形県経済社会研究所顧問 高木 郁 朗



はじめに

ここで掲載されている連合山形と各産別の春季生活闘争（以下、春闘とする）方針は、それぞれの当事者が論議のうえ作成されたものであり、外部の人間が異論を唱えるようなものではなく、現実をしっかり組み立てられていると思う。ただ、読ませていただいたこれらの方針のなかには、さらに強調すべき点、補強した方がいいと思われる点、それにいくつか気になる点があるので、以下そうした論点についてコメントしておきたい。

### 1. 1 コロナ禍のもとでの春闘

連合山形と各産別の2021春闘方針がコロナ禍のもとでの春闘であることをなんらかのかたちで強調している。例外はUAゼンセンであるが、認識としては共通していると考えられる。コロナ禍と労働運動とのかかわりには、つぎの3つの側面がある。①（山形県では比較的大きくはないが）医療の崩壊に示される社会システムの脆弱性、②経済活動の停滞にともなう雇用・失業問題、③テレワークの推進に示される働き方の変化。これら3つは、それぞれの企業レベルでの問題であると同時に、政策・制度の課題でもある。その意味で、今年の春闘では、例年よりも強く政策・制度闘争に共同して取り組んでもらいたいと思う。たとえば、交通労連は雇調金特例措置の延長をかかげているが、これに限らず、具体的な課題での共同闘争を実現してほしい。

### 2. 「雇用も賃金も」

連合本部も連合山形も「雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する」ことを基本方針としている。これは、いいかえれば、「雇用も賃金も」の考え方である。過去の経済停滞期には、「雇用か、賃金か」の二者択一のジレンマに陥って、実際には労働組合も賃上げを遠慮する場面がみられた。コロナとの関連においても、萎縮した内需を拡大することが個別の企業の業績回復につながることは明らかである。個別企業の段階ではさまざまな工夫が必要であり、また、そうした「雇用も賃金も」を支援する国・自治体の政策・制度も確立しなければならないが、コロナ禍の春闘でこそ、こうしたマクロの視点を忘れてはいけないと思われる。

### 3. 賃上げ要求基準

連合山形の賃上げ要求基準は、賃金カーブ維持分（昇給）4400円＋賃金改善分6000円以上＋格差是正分100円で、合計10500円以上としている。JAMがまったく同じ要求をかかげているほか、運輸労連、交通労連のトラック部会で連合山形基準よりやや高く、UAゼンセン、電器連合、交通労連のトラック以外の部会でやや低い。自動車総連は各単組に任されるかたちとなっている。交通労連の要求が部会ごとに異なることにみられるように、とくにコロナ禍のもとでは、各業種・企業によって条件が違うから、要求に違いがでてくることは理解できる。しかし、賃金については、とくに中小企業においては、地場の相場が大きな影響を与えることを考慮すると、何か1点でも、連合山形傘下の労働組合が統一的な要求があり、各組合がその実現にむけて努力する、といったあり方ができないものだろうか。この点では、連合山形が、35歳ポイントの時給1600円という基準とともに、企業内最低賃金1100円という数値を示しているのは興味深い。ただ2020年までの連合本部が集約した、いわゆる非

正規労働者を含めた企業内最低賃金協定の締結件数はそれほど多くないので、企業内最低賃金という考え方自身を労働組合全体に広げて行く必要があるだろう。

#### 4. 非正規を含めた昇給基準

JAM（本部）の調査によると、40歳以上の中高年層での賃金の相対的な低下が示されている。これは、おそらく従来の昇給制度の機能が弱まっていることを示している。このため、自動車総連のようにあらためて「賃金カーブ維持分（定期昇給分）の確保」を強調することは、時宜にかなっていないといえよう。しかし、その反面電機連合がいうように、働き方の多様化が深まり、経営者側からは昇給制度の廃止をとまなうジョブ型賃金への移行が強くうちだされている現状のもとでは、各産別がおこなっているような年齢別のポイント賃金額を示すだけではなく、経験（勤続）年数、職種転換、評価の位置づけなど、さまざまなレベルでの昇給ルールの再検討も必要となっていることはたしかであろう。なお、連合方針は、有期・短時間・契約等で働く労働者を対象とした昇給ルールの確立をも提唱している。実は山形県内での未組織企業で、従業員の企業間移転の防止のために、一定の昇給制度を導入しているところもある。この点は、それぞれの組合で、「同一労働・同一賃金」の観点から取り組みを強めてほしいと思う。

#### 5. エssenシャルワーカーを軸に

医療危機の本質は、ベッド数の問題ではなく、医療従事者、なかんずく看護師不足にある。連合方針では、コロナ禍のもとで働いている看護師などをエssenシャルワーカーとしている。基本的には、どんな仕事でも人間生活を成立させるうえで必要なのだから、特定の仕事群だけをエssenシャルワーカーというのは問題であるが、現段階でまさに人命を救助すると役割を果たしているのが医療労働者ということになる。だが、全国で看護師資格をもつ人は200万人程度であるが、実際に働いている看護師は150万人程度にすぎない。低賃金のもとでの夜勤、長時間労働などで燃え尽き症候群となり、若い時期に退職してしまう看護師が多いためである。賃金構造基本調査によると、看護師賃金（所定内）は時給換算で1721円となり平均（1529円）よりは高いが、医師（4715円）のほぼ3分の1である。看護補助者になると1198円、同じようにエssenシャルワーカーと位置づけてよい施設介護員で1300円である。コロナ禍のもとでは、このような労働者の賃金を思い切って引き上げるような労働組合の垣根をこえた春闘は不可能だろうか。それが実現すれば、看護師賃金は他産業の中堅クラスの労働者の、看護補助者や介護労働者の賃上げは、相対的に低賃金の労働者の賃上げの突破口となる可能性もあるだろう。

おわりに

コロナ禍では、そのほか、連合山形といくつかの産別が言及しているテレワークなど働き方の変化に対処するルールづくりも重要である。また、コロナ禍で明瞭になった社会システム、すなわち健康保険と医療制度、雇用保険を含む失業対策などの課題もあるが、これらは春闘を超えて論議し、制度化していく必要があるので、コメントの対象からははずしている。いずれにしても、今春闘では、いま一度、地域としての山形の労働者をめぐるさまざまな条件を改善するには何が必要か、そのためには何をすべきかを、企業・産業を基礎としつつ、しかしにそれを超えて論議してほしいと思う。

## (2) 山形県の経済情勢

(一社) 山形県経済社会研究所所長 立 松 潔



コロナ禍の拡大に伴う外出や旅行の自粛・抑制や雇用悪化の影響で個人消費が落ち込み、さらに世界的な感染拡大に伴う輸出や外国人旅行者の減少によって2020年の景気は悪化を余儀なくされた。緊急事態宣言が発出された2020年4～6月期の実質GDP（国内総生産）は、前期比で戦後最悪の8.3%もの落ち込みとなった。続く7～9月期には回復に向かったものの、依然として実質GDPの水準は感染拡大前（1～3月期）の水準を3.6%も下回っている。

政府は経済回復を重視してGo To トラベルなどを推進したが、それが逆に感染拡大をもたらすことになった。そのため11都府県への緊急事態宣言の発出を余儀なくされ、新年早々景気は再び後退に向かうことになる。山形県の場合はコロナ禍による悪影響だけでなく、人口減少による個人消費の低迷という要因も加わるため、事態はより深刻である。昨年も県内人口は1万2,103人も減少しており、個人消費需要はそれによってさらにマイナスの影響を受けざるを得ない。

ただし今回のコロナ不況に際しては、政府主導の緊急融資や補助金など各種支援策によって、現在のところ企業倒産の増加は抑えられている。東京商工リサーチによれば、2020年の全国の倒産件数は7,773件であり、2019年（8,383件）を7.3%下回った。8,000件を下回ったのは30年ぶりであるという。山形県の昨年の企業倒産件数は38件であり、これは統計を取り始めた1968年以降で最も少ないという。（2019年は48件）。

倒産件数は減少しているものの、企業の休廃業は増加している。東京商工リサーチによれば、2020年に全国の休廃業企業は、4万9,698件（前年比14.6%増）に達し、2000年に調査を開始以降、最多を記録したという。休廃業・解散した企業の従業員数（判明分）は合計で12万6,550人（前年比26.4%増）であるから、雇用への悪影響も無視できない。

山形県内の有効求人倍率をみると、2019年12月の1.46倍から20年9月には1.03倍へと急速に低下したが、11月には1.06倍へと回復している。雇用調整助成金制度などによる雇用維持策の効果により、リーマンショック後のような雇用悪化はくい止められている。「毎月勤労統計調査」によれば、山形県の常用労働者数の対前年同月比での減少幅は昨年5月がピークで2.0%（7,831人）減であったが、その後回復に向かい10月には0.3%（1,069人）減へと縮小している。しかし感染拡大は収まっておらず、楽観を許さない状況である。

なお、コロナ禍の雇用への影響は産業により大きなバラツキがあり、飲食業のように深刻な打撃を受けている分野もある一方で、雇用が増加している分野も少なくない。「毎月勤労統計調査」によれば、山形県内では「宿泊業、飲食サービス業」の常用労働者数は昨年10月時点でも、対前年同月比で11.9%の減少となっており、次に減少幅が大きいのが生活関連サービス業等の4.5%減である。しかしそれに対し、「運輸業、郵便業」の常用労働者数は前年同月比で4.8%増、「不動産・物品賃貸業」が4.2%増、情報通信業が4.1%増となっている。

またコロナ禍の在宅勤務・リモートワークの拡大など労働実態が大きく変化した職場も少なくない。そのような産業や職場の実態を踏まえた労働条件の改善に向けた取り組みも重要な課題にほかならない。

### (3) 2021春季生活闘争各産別方針

#### ① 2021春季生活闘争各産別方針

構成組織名	自動車総連 山形地方協議会	
報告者氏名・役職	氏名： 佐藤 篤志	役職名： 議長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	①産業内・中央地方との賃金格差の是正 ②企業内最低賃金と特定最低賃金の引き上げ	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②ベースアップ分 2. 一時金（金額・月数）	1. 賃金引き上げ ①全ての単組が賃金カーブ維持分（定期昇給分）の確保に強い意識をもって取り組む。 ②各単組の目指すべき賃金水準（あるべき姿）および賃金課題の解決に向けて、これまでの取り組みを踏まえて自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。 2. 一時金（金額・月数） ①年間5ヵ月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。 ②要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。 ③最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。	
<b>III. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b> ※同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	1. 「同一価値労働同一賃金」に基づく労働諸条件の改善 ①非正規雇用で働く仲間（直接雇用）に対しては、一般組合員との連関性を強く意識し、これまでの取り組みを踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。一時金が設定されている場合は、一般組合員に準じた取り組みを行なう。 ②雇用形態ごとの待遇（賃金制度、手当、福利厚生など）差の実態把握を行う。とりわけ、待遇に差を設けることの合理性・納得性が見出しにくい手当・福利厚生などについて、不合理な待遇差がある場合は優先的に是正に向けた取り組みを進める。 ③雇用に関わる経営対策の取り組み ・正規社員登用制度の促進、無期契約への転換 ・能力開発・スキルアップ制度の充実 ・コンプライアンスの取り組み ・労働組合への定期的な報告体制の整備 ・非正規雇用で働く仲間の過度な拡大に繋がらない取り組み ・改正労働者派遣法への対応 ④組織化に向けた取り組み	
<b>IV. コロナ対策の取り組み内容</b> ※テレワーク導入等	①感染防止策として急遽導入されたテレワークに対応、休憩時間の変更をはじめとした勤務形態の変更、さらには休業などの変則的働き方にも対応。 ②コロナ禍を契機とした働き方の変化を踏まえ、産業の変革期や新たな時代の働き方を実現させるべく、すべての職場における働き方の改善や、生産性向上などに資する労使協議や提言に取り組む	
<b>V. 2020・2021年度の業績見通し、雇用情勢等</b>	・2021年3月期通期見通しは新型コロナウイルスの影響等に伴う販売台数減により減収、減益の見通し。	
<b>VI. 統一要求日</b>	・統一要求日、遅くとも2月末までに提出し、3月末解決を推進する。	
<b>VII. その他</b>	・自動車関係諸税の軽減・簡素化に向けた取り組み、ユーザー負担軽減と複雑かつ過重で不合理的な自動車税制の解消に向けた取り組み。	

## ② 2021 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	電機連合山形地域協議会	
報告者氏名・役職	氏名：柿崎隆英	役職名：議長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	雇用の確保を図り、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭、電機産業のさらなる成長へ向け継続した『人への投資』に取り組む。	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②ベースアップ分 2. 一時金（金額・月数）	賃金体系の維持を図った上で賃金改善に取り組みます。 1. 賃上げ：水準改善額 2000 円以上 2. 一時金：平均で年間5ヵ月を中心とし、『産別ミニマム』基準として年間4ヵ月を確保することとします。	
<b>III. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b> ※同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	「同一価値労働同一賃金」の観点から、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現をめざし、賃金などの処遇改善について下記の通り取り組みます。 ①パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は産業別最低賃金の適用を図り正規労働者と均等・均衡のとれた処遇を確立することとします。 ②派遣・請負労働者などの間接雇用の労働者については、労働者の雇用の安定や処遇の改善、労働者保護、派遣・請負事業の健全な成長などに十分に配慮し、特定最低賃金の適用、社会保険の加入について確認するなど、労働者の権利保護に努めることとします。	
<b>IV. コロナ対策の取り組み内容</b> ※テレワーク導入等	新型コロナウイルス感染拡大の影響により、私たちの生活や働き方が大きく変容するなか、ウィズ・アフターコロナ社会における働き方への対応が求められ電機連合の「労働時間対策指針」に沿って、労働者の安全や健康の確保と、一人ひとりがいきいきと働くことができる職場環境の実現に向け、引き続き、働き方改革に向けた取り組みを推進することとします。	
<b>V. 2020・2021 年度の業績見通し、雇用情勢等</b>	電機産業の中關組合企業 12 社 の中間決算期時点の 2020 年度通期業績見通しは、減収減益となっています。	
<b>VI. 統一要求日</b>	要求提出日：2月18日（木）まで ※3月17日（水）を集中回答日に予定	

### ③ 2021 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	U Aゼンセン山形県支部	
報告者氏名・役職	氏名：蒲原 清天	役職名：支部長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・統一闘争として、取り組みAグループ（3/17 解決を目指す）、Bグループ（3/24 解決を目指す）、Cグループ（3/31 解決を目指す）、Dグループ（5/31 までに解決を目指す）に分けて交渉していく。</li> <li>・加盟組合に妥結権はない。</li> </ul>	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②ベースアップ分 2. 一時金（金額・月数）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 水準未達組合 <ul style="list-style-type: none"> <li>・体系維持分+ 2%</li> <li>・定昇確認できない組合は、9,500 円もしくは4%</li> </ul> </li> <li>2. 一時金 年間4. 8ヶ月要求</li> </ol>	
<b>III. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b> ※同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	付帯要求として要求項目にあり	
<b>IV. コロナ対策の取り組み内容</b> ※テレワーク導入等	加盟組合の判断にまかせる	
<b>V. 2020・2021 年度の業績見通し、雇用情勢等</b>		
<b>VI. 統一要求日</b>	2月20日	
<b>VII. その他</b>		

#### ④ 2021 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	情報労連山形県協議会	
報告者氏名・役職	氏名：古川 和彦	役職名：事務局長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	雇用確保を大前提に「働く者の将来不安を払拭し、内需拡大に向けた分配構造の転換につながり得る賃上げ」の取り組みを継続するとともに、日本の抱える構造的な課題やコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さの克服に向けて、「底支え」「格差是正」を重視し、働きの価値に見合った処遇の実現に向けた取り組みを強化し、すべての働く仲間の「総合労働環境の改善」を目指す戦いと位置付け、取り組みを展開する。	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②ベースアップ分 2. 一時金（金額・月数）	1. 定期昇給相当の確保を大前提に、2％程度の賃上げをめざす。 2. 「年間収入の確保・向上」の観点から、水準の維持・向上をめざす。	
<b>III. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b> ※同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	職場における有期・無期等の労働条件等を確認し、不合理な待遇差の是正を図るとともに、組織化への取り組みを強化する。 賃金・一時金のみならず、各種手当や退職金等についても、制度の目的・性質に照らし、職務や役割、就労の実態を踏まえ、不合理な待遇差の解消に向けた取り組みを進める。	
<b>IV. コロナ対策の取り組み内容</b> ※テレワーク導入等	テレワークにおける労働時間の適正管理等に組み込みとともに、適切な休息時間の確保に向けた「勤務間インターバル制度」の導入に向けた労使協議の促進。	
<b>V. 2020・2021年度の業績見通し、雇用情勢等</b>	通信建設業における新型コロナウイルス感染拡大に伴う影響により工期延伸等の影響が生じたが、下期は5G 基地局設置や光ファイバー網の整備、テレワークやオンライン授業等の拡大対応等によりおおむね順調。 引き続きクラウド・DX（Digitaltransformation）への対応、ローカル5G。環境・エネルギー、都市インフラなどの事業領域のさらなる拡大に通じた事業構造の転換を図っていく。 若年層人材の不足と高齢化による技術継承が困難な状況となっており、新たな事業領域への拡大に向け、更なる人材の確保・育成が喫緊の課題。	
<b>VI. 統一要求日</b>	連合設定の山場ゾーン 3/16～18 を踏まえ、3/17 での決着に向け最大限の結集	
<b>VII. その他</b>	情報労連最低賃金協定の締結に向け取り組む	

## ⑤ 2021 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	JAM山形県連絡会	
報告者氏名・役職	氏名：佐藤修一	役職名：事務局長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	めざすべきアフターコロナの時代に向けた重要な取り組みとなる 2021 年春季生活闘争において「賃金の社会的変革を進める」取り組みを継続する。特に、要求準備段階の取り組みでは、「生産年齢人口の減少」「賃金水準の低下」「格差拡大」など中長期的な課題、労働組合・春季生活闘争の役割、企業状況を職場討議において共有した上で、「同一価値労働同一賃金」、「労働時間」の原則の徹底、「社会連帯」の取り組みを進める。	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②ベースアップ分 2. 一時金（金額・月数）	構成単組は、あるべき水準との乖離を確認した上で、アフターコロナの時代に向けた分配構造の転換を進める観点から「底上げ」「底支え」と「産業内及び企業内の格差是正」をめざし、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に、単組の課題を積み上げ、6000 円を基準とし「人への投資」を要求する。 1. 10,500 円 ①賃金構造維持分 4,500 円 ②賃金改善分 6,000 円 2. 年間5カ月基準または半期2.5カ月基準 最低到達基準として、年間4カ月または半期2カ月	
<b>III. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b> ※同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	基本的な考え方 ①組織化を念頭に、パート・有期雇用労働者の声を踏まえ、点検・点検改善をはかる。②待遇差の解消のために正規雇用の労働条件は引き下げない。③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た取り組みを進める。④派遣労働者の受け入れには、全ての場合にその理由及び業務、人員、契約期間、契約内容、具体的な職種などについて労働組合と協議する。	
<b>IV. コロナ対策の取り組み内容</b> ※テレワーク導入等	新型コロナウイルスに感染しない・感染させないために、複数いる書記局については、テレワークを導入し、会議等の開催については、WEB 開催とし三密を回避し感染防止に務める。	
<b>V. 2020・2021 年度の業績見通し、雇用情勢等</b>	昨年は新型コロナウイルスの影響で、一時帰休を実施した所が14単組あったが、昨年暮れ頃から自動車部品関係の生産量も良くなり、現在は4単組のみが一時帰休を継続実施している。一都三県に発出された緊急事態宣言で、雇用調整助成金の特例措置も2月から一月伸びると報道されたが、一般機械関係の所は4月以降も厳しい状況である。	
<b>VI. 統一要求日</b>	2月24日（水）	
<b>VII. その他</b>		

## ⑥ 2021 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	基幹労連山形県本部	
報告者氏名・役職	氏名：墓丸谷 淳	役職名：事務局長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点 等	「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」を好循環させていくという基本理念に産業・労働政策中期ビジョンを踏まえ、「年間一時金」と「格差改善」を主要な取り組みとして継続的な「人への投資」に向けた取り組みを推進する	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②ベースアップ分 2. 一時金（金額・月数）	1. ①標準労働者（35歳・17年勤務）3,700円又は 平均基準内賃金2%相当 ②3,000円 2. ①金額要求方式 120～130万円 ②月数要求方式 5ヵ月	
<b>III. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b> ※同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	65歳定年制の導入をめざす 長時間労働の是正、年間総実労働時間1,800時間台の実現を目指す 男女共同参画	
<b>IV. コロナ対策の取り組み内容</b> ※テレワーク導入等	テレワークなどの柔軟な働き方への対応、労働時間管理などのワークルールの徹底に向けた取り組み	
<b>V. 2020・2021年度の業績見通し、雇用情勢等</b>	コロナが業績に大きく影響している。一部では改善してきたが、コロナ以前の水準までには回復していない。	
<b>VI. 統一要求日</b>	2月12日（金）	
<b>VII. その他</b>		

## ⑦ 2021 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	交通労連山形県本部	
報告者氏名・役職	氏名：吉田 文隆	役職名：事務局長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	<p>交通運輸産業は、経済・社会活動を支えるインフラとしての社会的使命をもつ一方で、過当な企業間競争などの影響で他産業に比べ労働諸条件が低下している。産業全体の構造を変えていくためには政策活動も重要となるがまずは、自らが従事する職場環境の改善、そして明るい将来が展望できる魅力ある企業にしていくことが喫緊の課題であり、そのことで勤労者自らの仕事に誇りと自信をもって励むことができる。労働力不足も深刻な問題であるがこの間、業績確保のために一人あたりの業務量を増やして協力してきた成果を分配することでモチベーションが向上、そのことがさらなる生産性向上にも寄与し結果して企業業績の拡大につながる。</p> <p>2021 春闘においては、「新型コロナウイルス感染症」の影響で賃金の引上げ幅の減少はもとより、臨時給においては年間協定から期別交渉に変えざるを得ない状況となったことなどを踏まえ、今春闘の柱としては「職場を守り雇用と生活を守る」ことを基本とすることとし、例年同様に各業種別部会で「賃金水準」を示すが、最低でも実質的な年収の維持（年収ベースで前年実績の確保）をめざしていく。併せて、総合的労働諸条件改善の要求等についても幅広い交渉を推し進めるとともに、それぞれの組合の実情に応じて取り組むこととする。</p>	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ① 定期昇給分 ② ベースアップ分 2. 一時金（金額・月数）	<p>○トラック部会 1. ①3,627 円 ②7,255 円 2. 1 人平均 100 万円中心（年間）</p> <p>○軌道バス部会 1. ①3,700 円 ②4,300 円 2. 目標 5 ヶ月、最低 3 ヶ月（目標）</p> <p>○ハイタク部会 1. ①年収の 1.0％ ②年収の 2.33％ 2. ①臨時給制度がある場合 前年実績（年間）＋年収の 1.67％ ②臨時給制度がない場合 定期昇給相当分＋実質生活向上分・ 物価上昇分・格差是正分を併せて 5.0％</p> <p>○自校・一般部会 1. ①4,500 円 ②4,500 円 2. 6 ヶ月、最低 4 ヶ月（目標）</p>	
<b>III. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b> ※同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	<p>労働時間短縮・労働協約締結・有期契約労働者の無期雇用への転換・65 歳定年制度の実現・65 歳以降の継続雇用制度導入・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の是正・職場におけるセクシャル・ハラスメント対策・育児休業制度、介護休業制度の構築・障害者雇用・がん、脳卒中、メンタルヘルスケア・ストレスチェックの義務化</p>	
<b>IV. コロナ対策の取り組み内容</b> ※テレワーク導入等	雇用調整助成金制度の延長	
<b>V. 2020・2021 年度の業績見通し、雇用情勢等</b>		
<b>VI. 統一要求日</b>	原則として 2 月末まで（遅くとも 3 月末）	
<b>VII. その他</b>		

### ⑧ 2021 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	J E C 連合山形地方連絡会	
報告者氏名・役職	氏名：三浦 寛	役職名：議長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	産業独自の情勢やコロナ禍の影響を踏まえつつ、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続し、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」に引き上げることを念頭に、連合方針である 2% 程度を意識したうえで、要求に取り組むこととする。J E C 連合の全加盟組合は、組合員はもとより、企業内で働くすべての労働者を対象に、働き方を含めた労働諸条件の点検を実施し、処遇改善に取り組むこととする。	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ① 定期昇給分 ② ベースアップ分 2. 一時金（金額・月数）	1. 賃上げ（2% 程度） ① 定期昇給分：5, 000 円 ② ベースアップ分：6, 000 円 2. 一時金（ミニマム基準 4 ヶ月）	
<b>III. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b> ※同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など		
<b>IV. コロナ対策の取り組み内容</b> ※テレワーク導入等	＜テレワーク導入に向けた取り組み＞ テレワークの実施にあたり、労働基準関係法令が適用されることから、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労使で検討する。	
<b>V. 2020・2021 年度の業績見通し、雇用情勢等</b>	J E C 連合山形地方連絡会では、一部事業にてコロナの影響はあるものの総じて横ばい基調です。	
<b>VI. 統一要求日</b>	原則として 2021 年 2 月 26 日（金）までに要求書提出	
<b>VII. その他</b>		

### ◎ 2021 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	運輸労連山形県連合会	
報告者氏名・役職	氏名：青木孝典	役職名：書記長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴 点等	<p>私たちは 2021 春季生活闘争を通じて、組合員の生活維持・向上を図り、他産業との格差是正に結びつけていくとともに、国民生活と日本経済を守るためにも with/after コロナ時代の物流に向けて、改正貨物自動車運送事業法の趣旨を踏まえ、告示された標準的な運賃の導入により「適正運賃・料金」をしっかりと収受し、「働きの価値に見合った賃金水準」の確保を通し、若者や女性の集まる魅力ある産業の実現に向けて全力で闘いに臨むこととします。</p>	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②ベースアップ分 2. 一時金（金額・月 数）	<p>1. 賃上げ          所定内労働時間賃金に、定期昇給（相当）分の 1.5%と、賃金改善分（格差是正分含む）としての 3.0%を加えた 4.5%を乗じたものとし、賃上げ要求額は、10,800 円（交通労連との共同ベース 241,832 円に、4.5%を乗じた 10,800 円）</p> <p>2. 一時金          年間一括は 120 万円以上（所定内賃金の 5 ヶ月以上）とし、夏季一時金の場合は 60 万円以上（同 2.5 ヶ月以上）</p>	
<b>III. 職場における均等待 遇実現に向けた取り 組み</b> ※同一労働同一賃金、 有期・短時間・派 遣・無期転換労働者 への対応など	<p>パート・有期労働者を雇用している職場では、働き方改革関連法や「ハマキョウレックス事件」「長澤運輸事件」「2020 年 10 月の最高裁 5 判決」、および厚生労働省が作成した「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用するなど、基本給・一時金・その他の待遇のそれぞれについて、正規労働者との間において当該の待遇の性質および目的に照らして適切と認められるか点検に努め、不合理となる相違が生じないように取り組むこととします。</p>	
<b>IV. コロナ対策の取り組 み内容</b> ※テレワーク導入等	<p>コロナ禍による職場への影響の把握に努め、必要に応じて、運輸労連政策推進議員懇談会を通じての政府への要請、および行政、事業者団体に対する要請等に取り組むとともに、対応企業に対しても組合員の感染防止への取り組みの強化を求めることとします。</p>	
<b>V. 2020・2021 年度の 業績見通し、雇用情 勢等</b>	<p>2020 年度通期での総輸送量は 7.0%減と、リーマンショック後の 2009 年度（6.0%減）を下回るマイナス幅を予測。2021 年度通期での総輸送量は、4 年ぶりにプラスへ反転するも、1.7%増にとどまると予測。</p>	
<b>VI. 統一要求日</b>	<p>2 月 20 日県連委員会にて春闘方針を決定し、統一要求日は、2 月 22 日～27 日とし、県連各単組が一斉に会社側へ要求書を提出。</p>	
<b>VII. その他</b>		

⑩ 2021 春季生活闘争各産別方針内容について

構成組織名	自治労山形県本部	
報告者氏名・役職	氏名：齋藤富士雄	役職名：書記長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点 等	<p>① 2021春闘を私たち労働者の運動の再構築と位置づけ、組合員・単組・県本部一丸となって統一闘争としてのたたかいを構築します。</p> <p>② 民間賃金が人事院・人事委員会勧告に反映することから、官民一体の取り組みをすすめるとともに、春闘は1年のたたかいのスタートと位置付け、自治体労働者の賃金・労働条件の改善を取り組んでいきます。</p> <p>③ 具体的には、賃金改善、人員確保、労働時間短縮、各種休暇取得など、これまでの継続課題の前進、職場実態を根拠した新たな要求の取り組みとともに、労使確認事項の遵守を求めています。</p>	
<b>II. 具体的要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②ベースアップ分 2. 一時金（金額・月数）	<p>① 賃金水準の向上に向け、同一価値労働・同一賃金の運動を強化し、「国と民間、国と地方、県と市町村の賃金水準」に格差があってはならないことを基本に、格差の是正解消を要求していきます。合わせて、生活や職場実態から反撃し、たたかいを進めます。</p> <p>② この間地域給与構造改革などで引き下げられた賃金水準の回復、2020国及び県の勧告で一時金マイナスに関して、改めて生活給としての賃金水準の具体的改善を求めています。</p> <p>③ 2020秋季確定闘争において賃金改善を継続課題と労使確認している単組は、具体的な改善を求めています。</p>	
<b>III. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b> ※同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	<p>① 働き方改革関連法の有給5日取得義務化など、非該当職場での実施を求めています。</p> <p>② 会計年度任用職員（非正規）の処遇改善を求めいきます。また、組織化についても進めています。</p>	
<b>IV. コロナ対策の取り組み内容</b> ※テレワーク導入等	<p>① 取り組みの中止・延期が、労働運動の停滞につながらないように、新たな視点と工夫した取り組みを実践していきます。</p> <p>② 当局に対して、公共サービスの充実には、労働条件整備が不可欠であることから、職場の新型コロナウイルス感染対策を要求していきます。</p>	
<b>V. 2020・2021年度の業績見通し、雇用情勢等</b>	<p>① 雇用情勢については、定年前退職や採用辞退により、定年退職者補充まで至っていない単組もある。追加公募を労使確認している単組もあり、採用に向けた取り組みを継続しています。</p>	
<b>VI. 統一要求日</b>	<p>2月10日 要求書一斉提出日</p> <p>2月19日 回答指定日</p> <p>3月19日 対自治体闘争山場統一行動日（29分時間内食い込み集会）</p>	
<b>VII. その他</b>		