

1. 2022春季生活闘争に臨む各産別の方針と課題

(1) 2022春季生活闘争へのコメント

(一社) 山形県経済社会研究所顧問 高木 郁朗

1. 官製春闘の意味

2022年春闘における賃上げ闘争の部分では、政府がリーダーシップを発揮しようとしている点に最大の特徴がある。官製春闘を具体化しようとするものである。

3%（定期昇給部分をのぞけば実質的な賃金水準の上昇としては1%程度）の賃上げをかかげ、その実現に税制面での優遇措置の実施をうちだしていること、コロナとのかかわりもあって、介護労働者と、看護労働者には、制度面から賃上げ保障を行なおうとしている点に特徴がある。

ここで労働組合、とくに連合とその傘下の組合が力を発揮しないと、その結果として、労働組合、とくに連合の存在感はますます小さなものとなっていくことになる。

官製春闘のもとでは、実質的なベースアップを期待することはできない。賃金を引き上げた企業に対しては税制面で優遇措置を与えていっても、日本では70%の企業はもともと赤字なのであって、法人税を支払っていない。

もっと思い切った措置、たとえばGDPの80%、400超円にも達しようとしている企業の内部留保を10年間に10分の1ずつ吐き出させる措置をとれば、計算上は、その10年間は国民経済計算上の雇用者報酬を毎年ほぼ10ずつ、引き上げることができるはずであるが、そうした思い切った国民所得の分配上の論議がまじめに行なわれた形跡はない。

あるいはまた最低賃金についても明確な言及はない。今日では、先進国の最低賃金は、アメリカのバイデン大統領の連邦最低賃金1時間あたり15ドルの提案にも示されるように、日本円でほぼ時間当たり1500円が通常の水準となっている。平均1000円とか、1100円とかのレベルではなく、先進国の最賃にふさわしい最低賃金制度への移行は、低賃金からの脱却に効果的な政策になるはずであるが、そうした動きもまったくない。

このような官製春闘で、かりに定期昇給をわずかに上回る程度の賃上げが確保されたにしても、それはまったく一時的なものにとどまり、消費者物価の上昇もからんで、労働者生活の悪化がさらに進行し、経済成長にも貢献しない結果を招くであろう。

2. 2つの現場

岸田内閣の「賃上げ」政策には、さまざまな問題が残されているが、賃上げによる実質所得の上昇から需要の増大へとつながり、経済成長をはかろうとしている点では、一応はマクロの立場にたっている。これにたいして、経団連は、政府の政策に一応の敬意を払いつつも、賃上げのできる企業はそれなりの賃上げをすべきだ、というあいも変わらない、ミクロの論理で対処しようとしている。

結論から先にいえば、労働組合、とりわけ連合が存在感を発揮するために必要なことは、マクロの立場を明確にし、そのために必要となる手立てを講じ、それによって、官製春闘の枠を突破することである。

幸いなことに、JAM出身の芳野友子連合新会長が誕生した。芳野新会長は、繰り返し、「トップダウン型から現場の声に耳を傾けるボトムアップ型をめざす」ことを強調している。初の女性会長でもあることから、まさに現場で、女性が主力となっているのに、過半数が非正規として扱われている

現状でのジェンダー平等推進の期待も高い。このような新会長が春闘において指導力を発揮できるかどうか、まさに試金石として問われることとなる。

これまで連合を構成する大企業別組合や産別のリーダーたちが「現場」の声を無視したということではなかった。企業業績が悪くなり、希望退職などさまざまなかたちでの雇用不安が高まったとき、その犠牲を非正規労働者に転化したり、一時金を含む賃金をむしろ引き下げたりするかたちで対処する、というのは、現場と企業経営とを妥協させる手段として、やむを得ないものとして、ある意味、「現場」も受け入れてきたことだった。

しかし、ミクロの立場にたった対応が、「合成の誤謬」を生み、賃金は上がりず欧米諸国のみならずアジアの工業国・地域のなかで最低位に陥ることになり、国内需要は完全に停滞し、経済成長もまた世界の各国から完全に遅れをとってしまった、というのが実状である。

したがって、芳野新会長がいう「現場」とは、これまでの連合を構成してきた産別や企業別組織とは、異質のところにあるはずである。労働組合の組織率が17%を割り込み、連合組合員だけでは日本の雇用労働者の12%以下にしかならないにもかかわらず、連合は、日本の労働者全体を代表する役割を本来担っているはずだからである。いいかえれば、マクロの立場にたつ「現場」とは、連合を構成する組合員のみを意味するものではなく、日本の雇用労働者の圧倒的多数を含む、中小企業、零細企業、非正規労働者、個人契約で働くいわゆるあいまいな労働者を含む概念であるべきであり、それに退職者や再就職者や、将来仕事につく若者たちをすべて包み込んだ、過去・現在・未来のすべての労働者を意味する。それこそが、マクロのレベルでの「現場」ということになる。

3. ミクロとマクロをつなぐもの

論理的には、マクロとミクロをつなぐのは、連合の組合や組合員のなかのマクロに接続する可能性の高いグループである。事実、これまでの連合の春季政策闘争方針のなかでも、この点に着目する方針がしばしばたてられてきた。

マクロとミクロをつなぐということは、直接的にマクロの利益がミクロの利益に合致しているということである。その環は、少なくとも4つある。中小零細、第3次産業、地域、それに女性である。この4つグループは共通して、雇用の安定という点からも、賃金水準の確保という視点からも、特定の企業、つまりミクロの収益などに支配されるというよりは、マクロの条件によって支配される程度がはるかに高い。ここではまさにマクロの利益がミクロの利益に合致していることになる。マクロの利益を代表しうるこの4つの働組合グループが前面にでることによって、ボトムアップ型の賃上げ闘争を展開することができるはずである。

4. スタートは賃金

製造業の大企業の労働組合においては、賃金は企業の成果あるいは生産性上昇の配分という考え方が軸となってきた。しかし、たとえば、医療・介護のような第3次産業に属するサービス業では、生産性の上昇は、設備投資によって投入される労働量の節約によって達成されるというよりは、価格の上昇によって実現される可能性の方がはるかに高い。過去30年間国民経済レベルでの生産性が上昇しなかったのは、産業構造が第3次産業、なかでもサービス業にシフトした反面、物価の上昇がなかったためである。岸田内閣のもとでの看護師や介護労働者の賃上げが、医療費や介護単価の問題として論議されているのは当然のことである。

サービス業においても、デジタル化の推進のようなかたちでの生産性の上昇はむしろありうるが、多くの場合、賃金が上昇し、結果として価格が上がることで生産性も上昇する。賃金が上昇していれば、そのまま、価格の上昇に転嫁したか、または労働の節約のための生産性上昇のための投資に使用

されたはずである。どちらの場合にも、内需を生みだし、経済成長に貢献したはずである。賃金が上昇しなければ、経営者は、生産性の上昇に狂奔する必要はなくなる。つまり、生産性の上昇がスタート地点ではなく、それが生産性の上昇をもたらすという意味で、賃金上昇こそがスタート地点なのである。

連合や産別は、「人への投資」という表現をよく使うが、賃上げはまさに、先行投資としての意義をもっている。この視点にたった活動の具体化があって、ナショナルセンターとしての存在感を発揮しうる。

5. トリックルダウン型の崩壊

日本における賃上げ闘争の方式としての春闘は、長いあいだパターンセッター方式をとってきた。パターンセッターとなる企業の労使の交渉結果をほぼ頂点として、業績とのかねあいをみながら、他産業・他企業にも波及していくというあり方だった。他産業・他企業への波及は順次低くなっていくという傾向をともなっていたにしても、パターンセッターの交渉結果が、賃金引き上げの世間相場をつくり、それぞれの労働組合が、当該の企業・産業の業績を考慮するにしても、相場を無視することができない、という暗黙の了解があった。サービス産業のように生産性の上昇が相対的に低い産業・企業においても、世間相場を受け入れることになるが、そこでは、価格の引き上げが必要となるが、賃金の上昇と比較すれば小さく、結果として実質所得は上昇し、経済成長も確保されるという成り行きだった。

現在は状況が異なる。パターンセッターが不在になった。30年間にわたってパターンセッターとしての役割を演じてきたトヨタ労使が、賃上げ上昇分がどれだけであるかを外部に示さなくなったからである。依拠すべき相場の基準が示されない以上、従来タイプの相場は成立しようがない。

加えて、各産業・企業レベルでは、世間相場よりも、それぞれの経営状況を重視することが多くなった。官製春闘というかたちで、政府が2%とか3%とかの目安を示さなければならないという状況は、まさにこのような社会的基準を労働組合がかかわってつくりだすことができない状況を示しているといえる。

連合がいままでのあり方に代わって、ボトムアップ型の賃上げ基準を重視するようになったのもこうした条件の作用である。

6. 4つの共闘の組織化を！

ここでは連合が中軸となって組織すべき4つの共闘とその連携プレーを提案したい。この場合、連合が中軸となるといっても、連合に加入していない労働組合も、またさまざまなかたちでの労働者組織も、それぞれの共闘に参加することを想定している。

第1の共闘は第3次産業共闘である。これに類する共闘は、電力、情報、交通部門の産別による公益産業共闘として、これまでも試みられたことがある。しかし、ここでいう第3次産業共闘は、それより広い範囲を意味しており、むしろ公益サービス産業共闘といいかえていいかもしれない。医療・介護の分野に加え、教育や宅配など、日常生活に深くかかわっている分野の産別間共闘である。

第2の共闘は中小共闘であり、これもすでに試みられていることであるが、中堅・中小企業の労働組合が多い産別間の共闘である。この共闘は第3の共闘として提起したい地域共闘と大きなかわりがある。この中小共闘では、地域における積極的な組合を、いわば地域におけるパターンセッターとして登場させて賃上げを先導するとともに、地域最低賃金や特定最低賃金、それにいわゆる非正規をも対象とする企業内最低賃金など、賃金と名のつくものの下限をつくりあげていくのに貢献するはずである。

第4の共闘は女性共闘である。組合員のなかにパート労働者のようなかたちで、女性が多く分布する産別組織間の共闘である。この共闘は、低賃金分野を構成する女性労働者の地位向上を内容とするジェンダー平等と接続するが、産業面でいえば、第3次産業共闘とも接続するし、地域共闘とも接続する。

地域共闘を強調するのは、互いに重なり合う第3次産業共闘、中小共闘、女性共闘4つはすべて地域を軸に展開するはずだからである。その意味ではまさに地方連合会が主役となるべき時期だといえる。

この4つに共通する性格は、いってみれば、弱者連合とでもいうべきものである。ここでの組合員は、すぐ隣に無数のおなじような労働者をもっている。しかし、この弱者たちの共闘こそが、いいかえれば弱者連合こそが今日の日本におけるマクロの賃上げを代表するものとなりうる。まがいものの官製春闘とは異なる「現場」の賃上げの主力となりうる。

(2) 2022春季生活闘争をめぐる県内経済情勢の特徴について

(一社) 山形県経済社会研究所理事長 立 松 潔

1. コロナ禍と県内経済

新型コロナ新規感染者数は、第5波の昨年8月をピークにその後は減少を続け、県内の景気もそれに伴い回復傾向が進んでいた。しかし年が明けるとオミクロン株の拡大により新規感染者が急増し、全国の感染者数は1月18日に過去最多の3万2,197人となり、19日にはさらに4万人を超えた。感染第6波の襲来である。山形県内の感染者数も1月になってから増加を続けており、個人消費への悪影響と景気後退が懸念される状況である。

県内の企業経済について東京商工リサーチ山形支店によると、2021年の山形県内の倒産件数は41件で、集計を開始した1968年以降で過去3番目に少なかった。新型コロナウイルス関連倒産が目立った一方で、行政や金融機関による企業への各種支援が功を奏し、全体的には低水準の倒産件数に抑えられている。しかし、原油高や融資返済など企業経営における懸念材料は膨らんでおり、今後の動きは予断を許さない。

2. 県内の雇用・賃金の動向

県内の有効求人倍率は2020年の前半まで全国平均を下回っていたものの、昨年には全国平均を上回るようになり、直近の2021年11月時点で1.34倍（全国平均1.15倍）にまで回復している。11月の新規求人数を産業別にみると製造業がもっとも多く、伸び率も前年同月比で72.2%増（県内産業全体では12.2%増）と最大であった。「鉱工業生産指数」を見ても製造工業は2021年10月時点において前年同月比で5.2%増であり、景気や輸出拡大に支えられ生産面での回復傾向が顕著である。

『毎月勤労統計調査』によれば、山形県内事業所の現金給与総額は2020年には前年比で3.6%減であり、全国平均（1.2%減）以上の落ち込みであった。しかし昨年は全国平均以上の回復を示し、直近の2021年10月には対前年比伸び率が4.8%と全国平均（0.2%）を大きく上回った。コロナ禍前の2019年10月よりも1.7%増である（全国平均は0.5%減）。

ただし常用雇用指数を見ると、県内では有効求人倍率が上昇した2021年になっても5月以外は前年同月比でマイナスとなっている。有効求人倍率の上昇にもかかわらず、全体としては雇用縮小が続いているのである。

3. 人口減と県内経済への影響

『国勢調査報告』によれば、2020年の山形県の人口は2015年と比べ5万5,864人（5.0%）も減少している。年平均で1万1,173人も減少である。このような人口減は県内の個人消費支出の減少となり、県内経済にとってマイナス要因である。コロナ禍前は外国人観光客の誘致（インバウンド需要の拡大）が域内需要を押し上げていたが、コロナ禍の影響でそれも失われ、宿泊・飲食業などにとっては厳しい状況が続いている。

また県内の15～64歳の生産年齢人口は、2015～20年の5年間で5万6,190人も減少し、労働力人口の減少をもたらしている。生産年齢人口の減少を高齢者の就業で補おうとしても、65歳以上の県内人口はこの5年間で1万6,039人しか増えていない。しかも県内の高齢者の就業率は65～79歳で36.3%（『就業構造基本調査』2017年）に過ぎないから、人手不足を緩和するには限界がある。賃金上昇により個人消費を拡大し、魅力的な職場を増やすことで若者の県外流出を防ぐことが県内経済にとっての重要課題となっている。

(3) 連合山形各産別春季生活闘争方針

①自動車総連山形地方協議会

2022春季生活闘争各産別方針

報告者氏名・役職	氏名：佐藤 篤志	役職名：議長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<ul style="list-style-type: none"> ・産業変革期やカーボンニュートラルをはじめとした中長期展望を踏まえた上での、自社及び職場の改題認識の共有とその解決に向けた論議を労使で徹底して行うことを通じ誰もが自身と働き甲斐の持てる魅力ある職場づくりを目指す。 ・働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正に向けて、総合生活改善に意欲的に取り組む。 ・将来不安の払拭、産業の持続・発展、「生産性運動に関する三原則」の観点のもと、賃上げを軸とした「人への投資」に継続して取り組む。 ・新たな時代の働き方を実現させるべく、働き方の改善を積極的に進め、体質強化や生産性向上などに繋げる。 	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<ol style="list-style-type: none"> 1. 賃金引上げ、全ての単組は、自ら目指すべき賃金水準の実現・課題の解決を目指し、求める経済社会の実現や将来不安の払拭、更には産業の持続・発展、「生産性運動に関する三原則」の観点のもと、基準内賃金の引き上げに取り組む。具体的には労連毎の方針。 2. 一時金は、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。 3. 企業内最賃要求は、18歳の最低賃金を16万8千以上とする。取り組みにあたってはJCMの中期的目標を目指し、計画的に取り組む。 	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 長時間労働の是正、2022年からは「New START12(第2次)」の取り組みを進め、これまで同様に労働時間短縮に取り組む。 2. 締結対象者の拡大に向けて、非正規雇用で働く仲間への拡大を目指して取り組む。 ・2021年労働条件改善の取り組み方針に基づき、雇用形態毎の待遇（賃金制度、手当、福利厚生等）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・福利厚生等について、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。 	
IV. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正	<ol style="list-style-type: none"> 1. 改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格 	

<p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>差是正に向けた取り組みを進める。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. 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処置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）について、導入に向けた労使協議を行う。</p>
<p>V. 2021・2022年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>1. 昨年から続く新型コロナウイルスの影響に加え、半導体不足の影響が現在も続いており、先行きの見通しが不透明。</p> <p>2. カーボンニュートラルが自動車産業に与える影響は大きく、今後のカーボンニュートラルをめぐる世界的な動きに注視が必要。</p>
<p>VI. 統一要求日</p>	<p>2月16（水）～末</p>
<p>VII. その他</p>	<p>1. 政策・制度諸課題の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自動車関係諸税の簡素化・負担軽減については、経済成長の足かせとならぬよう、これまで以上に必要性がましている。 ・日常の生活をするうえで、自動車が必要不可欠な足となっている地方や高齢者の安全な移動といった課題に取り組む。 ・走行距離課税（走行課税）については、自動車を保有し移動せざるえない地方や高齢者にさらに過重となる事に加え、物流の抑制などによる生活コストの増加、さらには地方の衰退や過疎化にもつながりかねないこと等を踏まえ、引き続き導入に反対。

②電機連合山形地域協議会

2022春季生活闘争各産別方針

報告者氏名・役職	氏名：柿崎 隆英	役職名：議長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	電機連合は今次闘争の意義を、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭と『すべての労働者が、いきいきと働ける環境』をめざし、継続した『人への投資』に取り組む」と位置づけます。各加盟組合は、賃金・一時金・退職金に加え、「ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革」「誰もが活躍できる職場環境の実現」などの労働協約関連を含む総合的な労働条件の改善に取り組むとともに、産業内格差改善に向けた取り組みを主体的かつ積極的に推進することとします。	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	●賃金 ① 賃金要求について 賃金体系の維持（現行個別賃金水準の確保）を図ったうえで、賃金水準の改善を行うこととします。具体的には現行個別賃金水準の改善〔登録した現行水準（要求ベース）の水準改善〕を行うこととします。 ② 水準改善額（引上額） 3,000円以上とします。 ③18歳見合いの水準として168,500円に改善します。 この水準は現行水準に対して4,000円の引き上げを念頭に設定したものである。なお、18歳以上のすべての労働者（60歳以降の定年延長・雇用延長者を含む）に適用することを原則とします。 ●一時金 ① 「夏冬型年間協定方式」を基本とし、「賃金所得の一部としての安定的確保要素」と「企業業績における成果の配分要素」を総合的に勘案して、平均で年間5ヵ月分を中心とすることとします。	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①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	働き方改革の取り組み 統一目標基準 ①すべての労働者の立場にたった働き方改革の推進 ・ コロナ禍で変化した生活や働き方に関する私たちの意識、顕在化した職場の課題をふまえ、業務の計画・要員配置・プロセスの見直し、ICT環境の整備等の働き方改革の取り組みを行うこととします。 ・ 職種や勤務場所、働き方にかかわらず職場マネジメントの強化や職場コミュニケーションの活性化につながる取り組みを行うこととします。	

	<p>②柔軟な働き方に対応した制度の導入や環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの必要性に関する労使協議を行い、導入にあたっては、職場の実態や「テレワークに対する電機連合の考え方」をふまえ、労働協約等で規定することとします。導入している場合は、運用の実態等をふまえた制度の点検を実施することとします。 ・フレックスタイムや時間単位年休等の柔軟な働き方に資する制度の導入、対象者の拡大や柔軟な利用に向けて取り組むこととします。 ・テレワーク等を実施することが困難な職種、業務に従事する労働者の柔軟な働き方等の対応について協議することとします。
<p>IV. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>①男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用</p> <p>電機連合は、男女がともに働く喜びが実感できるような、公平で公正な職場の実現をめざした取り組みを推進しています。</p> <p>2022 年総合労働条件改善闘争においても、引き続き職場点検活動により、職場の実態を把握するとともに、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・進捗について労使協議を行うなど、雇用や人事処遇のすべてにおいて、男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用に向けた取り組みを推進することとします。</p> <p>②エイジフリー社会を展望した 60 歳以降の雇用の安定に向けた取り組み</p> <p>誰もが意欲のある限り、本人の意思に基づき、いきいきとやりがいを持って働き続けることができる「エイジフリー社会」を念頭に、希望者全員の、少なくとも 65 歳までの雇用を確保し、60 歳以降の雇用の安定に取り組むとともに、やりがい・働きがいを感じられる労働条件の実現をめざすこととします。</p> <p>③男性の育児参画の促進につながる環境整備</p> <p>1) 男性の育児参画の促進に向け、育児休業制度の整備に取り組むこととします。とりわけ出生後 8 週間は、母親は産じよく期にあたるため、父親によるケアや育児が求められること、また、この時期の育児への関わりがその後の育児参画につながりやすいことから、育児目的休暇 などを含む休める環境の整備に取り組むこととします。なお、同期間については、原則として休業中の就業を認めないこととし、育児休業</p>

	<p>給付金や社会保険料免除分等を勘案したうえで 100%相当の所得保障を行うこととします。また、同期間中の休業および育児目的休暇の扱いについては、男女同様の扱いとします。</p> <p>2) 育児休業・休暇を取得しやすい会社や職場風土への改革をめざし、育児休業の申出・取得を安心して行うことができる雇用環境の整備と育児休業制度の周知および取得の意向確認を徹底することとします。</p> <p>3) 育児休業の申出等を理由とする不利益取り扱いや育児に関わるハラスメントがあってはならないことを徹底することとします。また、ジェンダーバイアスや固定的性別役割分担意識の払拭に向けて取り組むこととします。</p>
V. 2021・2022年度の業績見通し、雇用情勢等	<p>電機・電子産業の2021年4～9月の国内生産高累計は、全体としてはコロナ禍に見舞われた2020年から大きく回復しました。電気機械、電子部品・デバイスはコロナ禍前の2019年の水準以上まで増加しましたが、情報通信機械はコロナ禍前から続く減少傾向が続いています。情報サービス産業の2021年4～9月の売上高は、微減となった2020年から若干の伸びが見られました。</p> <p>中間組合企業12社の中間決算期時点の2021年度通期業績見通しは、売上高が前年度実績比7.3%増、営業利益は27.6%増となっています。中間決算期時点までに売上高を5社が上方修正し、営業利益を4社が上方修正、1社が下方修正しており、全体としても業績は回復傾向にあります。※中間組合企業12社＝パナソニック、日立製作所、富士通、東芝、三菱電機、NEC、シャープ、富士電機、村田製作所、OKI、安川電機、明電舎</p>
VI. 統一要求日	2月 17日(木)まで
VII. その他	<p>第一次交渉ゾーン：2月21日～25日</p> <p>第二次交渉ゾーン：2月28日～3月4日</p> <p>第三次交渉ゾーン：3月7日～11日</p>

③UAゼンセン山形県支部

2022春季生活闘争各産別方針

報告者氏名・役職	氏名：蒲原 清天	役職名：支部長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点 等	事前登録による統一闘争	
II. 「底上げ」「底支え」 「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1. 賃上げ （1）賃金制度が確立された組合 ・賃金体系維持分＋2％ （2）賃金制度が確立されていない組合 ・賃金体系維持分を含めて9500円または4％基準の賃金引上げ 2. 一時金 ・年間5ヶ月 3. 企業内最低賃金 ・消費者物価の地域差を勘案し、都道府県別に算出した金額以上の要求	
III. 「すべての労働者の 立場に立った働き方」 の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①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. 労働時間の短縮・改善に向けた取り組み ・「労働時間把握の徹底」と「36協定の適正運用」を全加盟組合が取り組むことに加え、過労死等の重大な労働災害を防止するための取り組みも進める。 2. 均等・均衡待遇実現に向けた取り組み ・同一労働同一賃金に関する法改正を踏まえ、個々の待遇ごとに点検・見直しを行い、是正に取り組む。 【取り組み内容】 ①人事処遇制度の改善 ②均等・均衡な手当、教育訓練、福利厚生制度の整備 ③労働時間、休日・休暇制度の改善 ④無期転換制度、正社員登用制度の導入 ⑤派遣労働者の処遇改善の取り組み ⑥社会保険の適用拡大についての取り組み	
IV. ジェンダー平等・多様 性の推進 1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両 立に向けた環境整備	1. 男女間賃金格差是正 【取り組み内容】 ①職場のジェンダー平等 ②男女間賃金格差の是正 ③女性の活躍・定着に向けた取り組み 2. ハラスメント対策 ・企業のあらゆる活動においてハラスメントを撲滅すべく	

	<p>取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場におけるハラスメントは労働者の人権を侵害する重大問題であると認識し、顧客や取引先からの暴力、悪質なクレーム等の著しい迷惑行為を含め、職場におけるあらゆるハラスメントについてトータルな対策を整備するよう労使で取り組む。 <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備 ワークライフバランスの推進につながる取り組みを総合的に進める。</p> <p>【取り組み内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止 ②母性保護の強化 ③子供を産み育てやすい就業環境整備 ④ひとり親の処遇改善の取り組み ⑤治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実 ⑥柔軟な働き方の推進 ⑦災害休暇等の整備
<p>V. 2021・2022年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年度初頭からの新型コロナウイルス感染症は、日本経済に大きな影響を及ぼしたが、2021年度に入り経済は一定の回復が見られた。但し、2020年度のGDPのマイナスを補填するほどの回復とは至っていない。 ・企業動向を見ると、全体としての景況感は2020年半ば以降上向きとなっている。但し、この間の外出自粛や休業の影響を受けた業種を中心に雇用不安を抱えるなど、依然として回復の諸につかない業種もあり、回復度合いの違いは大きい。 ・コロナ禍における昨年の闘争では、ベアを獲得する加盟組合がある一方で、休業や他業種への異動、出向により、労働環境が棄損された業種もあった。 ・2022闘争は、こうした労働環境の復元を目指し、労働条件向上の流れを継続させる闘争と位置付ける。
<p>VI. 統一要求日</p>	<p>2月20日（日）※要求書提出締切日</p>
<p>VII. その他</p>	

④情報労連山形県協議会

2022春季生活闘争各産別方針

報告者氏名・役職	氏名：古川 和彦	役職名：事務局長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	「社会全体の底上げ」が極めて重要との認識に立ち、すべての加盟組合とともに、労働組合としての社会的役割とその責任を果たす。そのうえで、雇用の確保を前提に「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「底支え」「格差是正」、そしてすべての労働者の立場に立った「働き方の改善」を重点に、未組織労働者も含めすべての働く仲間の「総合労働環境の改善」をめざす戦いと位置づけ取り組みを展開する。	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1. 月齢賃金改善 定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の確保を前提に、賃上げの流れを継続し「人への投資」を積極的に促すため、2％程度の賃上げを目指す。 2. 一時金 「年間収入の確保・向上」の観点から、水準の維持・向上を目指す。 3. 企業内最低賃金協定 当該企業の実態および連合の底上げの到達水準）時給1,150円以上）を踏まえ、要求水準を検討する。	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①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	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の適正化に向け取り組む。 ・雇用形態にかかわらず、不合理な待遇差の是正を図るとともに、同じ職場で働く労働者の仲間づくりに取り組む。 ・70歳までの就労の努力義務を踏まえ、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。 社会保険の適用拡大を踏まえ、短時間労働者の労使合意に基づく適用拡大に取り組む。	
IV. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・「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の実施とともにポジティブ・アクションに取り組む。 ・ハラスメント対策関連法に基づき、あらゆるハラスメント対策と産別禁止に取り組む。 ・育児や介護と仕事の両立に向けて、「改正育児・介護休業法」で定める雇用管理上講ずるべき措置等を踏まえ、環境整備に取り組む。 	
V. 2021・2022年度の業績見通し、雇用情勢等	業績は、おおむね順調。 人材不足の傾向は継続。人材の確保・育成について、全体の労働環境等の改善が求められてきている。	
VI. 統一要求日	全国単組は2月末までに提出する。	
VII. その他		

⑤ J A M山形県連絡会

2022春季生活闘争各産別方針

報告者氏名・役職	氏名：納富 聡	役職名：会長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点 等	すべての単組が要求書を提出し、コロナ禍で減少した賃上げ獲得単組数の回復など取り組みを強化する。 あるべき賃金水準への到達、賃金水準の社会化、「価値を認め合う社会へ」の実現に取り組む。	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1. 賃上げ 賃金構造維持分：4,500円 賃金改善分：6,000円 2. 一時金 年間5ヶ月基準 または 半期2.5ヶ月基準 最低到達基準年間4ヶ月、半期2ヶ月基準 3. 企業内最低賃金協定 18歳月齢賃金の時間額	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①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. 労働時間に関する取り組み あるべき「働き方」と「暮らし方」を目指して総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行う。 （目標：1800時間台 当面：1900時間台） 2. 高齢者雇用に関する取り組み 継続雇用者の早期の組織化、定年延長を見据えた労働条件の改善。	
IV. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備	あるべき「働き方」と「暮らし方」を目指す取り組み ○男女問わず育児・介護の家族的責任を担える労働条件や職場環境整備 ○女性と高齢者をはじめ多様な人材が働きやすい職場環境整備 ○コロナ禍の感染リスク対策とテレワークの運用、制度の点検	
V. 2021・2022年度の業績見通し、雇用情勢等	新型コロナウイルス感染症により一時休業を実施したところは5社程度と昨年と比較すると底を脱した感があったが、この所の半導体供給不足・原材料高騰の影響により、引き続き厳しい状況が続くことが予想される。	
VI. 統一要求日	2月 22日（火）	
VII. その他		

⑥基幹労連山形県本部

2022春季生活闘争各産別方針

報告者氏名・役職	氏名：遠藤 正浩	役職名：事務局長
<p>I. 産別基本方針概要</p> <p>地方組織方針・特徴点等</p>	<p>・基幹労連は、これまで2年サイクル運動のもと継続的なA P 2 2 春季取り組みは2年サイクルの「総合改善年度（賃金/一時金/退職金/諸割増率関連/労働時間/休日/休暇/年休付与/労災通災付加補償/60歳以降者取り組みなど、労働条件全般について産別一体となり取り組む項目を検討し、2年間の枠組みを定め取り組む年度のこと）」の取り組みであり、基幹産業の発展・強化に向けた「人への投資」の好循環を追求するために、基幹労連一体となって総合的な労働条件改善を目指している。</p> <p>・賃金改善など着実に成果を上げてきており、今後もこの運動を堅持し、産別一体となり活動を展開していく。</p> <p>・ものづくり産業の財産は「人」であり、そのもとで好循環の考え方の根幹は「人への投資」である。「人への投資」は、職場活力の創出、現場力の強化、優秀な人材の確保や雇用の維持に向けて、それぞれの産業・企業が最優先として積極的かつ計画的に投資の展開を進めている。</p>	
<p>II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</p> <p>1. 賃上げ（金額・％）</p> <p>①定期昇給分</p> <p>②賃金改善分</p> <p>2. 一時金（金額・月数）</p> <p>3. 企業内最賃協定</p> <p>①金額・引き上げ額など</p>	<p>・格差改善の効果をあげるには、当該産業/企業にとって現場力を強化するには何が必要かという観点で、日常から労使で意見交換しておくことが有効であり、課題解決に向けた「労使話し合いの場」を活用し課題等を明確にしておく必要がある。そのため「労使話し合いの場」が設置されていない組合は早急に場の設置を行う様、基幹労連としてサポートを図っている。</p> <p>・賃金改善に向けた考え方：2年サイクル運動における総合改善年度の考え方にに基づき、「2022年度 3,500円」、「2023年度 3,500円以上を基本」としている。</p>	
<p>III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</p> <p>1. 長時間労働の是正</p> <p>2. 均等・均衡待遇実現</p> <p>①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>	<p>・働き方改革関連法の中の労働基準法改正等の目的にある、「働き過ぎ」を防ぐことが社会的にも求められており、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意している。</p> <p>・直接雇用の非正規労働者の「組織化」に向けた取り組みを通年で推進している。</p> <p>・組織化していない非正規労働者への対応は、直接的な要求交渉は難しい点も多いが、会社への要請や別途協議、労使話し合いの場なども含め、働く者すべての労働条件改善の必要</p>	

	<p>性について労使で互いに認識するように展開を進めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働く者全ての雇用と労働条件の安定は、経済の好循環の観点や労働組合の社会的責務の観点からも非常に重要な要素であり、無期転換や正社員化のルールや運用整備に積極的に取り組むように展開を進めている。 ・同一労働同一賃金については、雇用形態の不合理的な処遇を是正する必要がある。企業の社会的責任の観点からも、均等均衡待遇に向けた積極的な対応が求めている。
<p>IV. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護は、超少子高齢社会による労働力不足が今後も進展していくことが明白な現在、社会的なニーズの高まりや男女共同参画の観点から、どのように対応していけばよいか、今から労使での検討の展開を進めている。 ・改善のアプローチとしては、育児・介護休業の対象期間について、法を上回る対象期間とすることや、育児・介護勤務に対する期間・日数・時間・取得方法の柔軟化などが考えられるが、こうした対応の基本的考え方は、育児・介護に従事することで定常的な勤務が果たせない人の負担をいかに軽くし、早期に復帰させるかが大切であり、単なる適用期間等の拡大ではなく、復帰のための仕組みや環境づくりを併せて検討を推進している。
<p>V. 2021・2022年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍の影響が残るものの、前年度を底に2021年度は業績が改善し、コロナ禍前の状況に戻りつつある。ただし、業種・企業によっては厳しいところもある。 ・需要の回復により業績が改善しているところと、原料価格上昇分の価格転嫁が十分にできずに収益が厳しいところなど明暗が分かれている。 ・景気回復に伴い、多くの分野で人材不足傾向にあるが、募集をしても人が集まらず、また、業種別組合を中心に新入社員や中堅社員が離職しているとの報告が多くあった。
<p>VI. 統一要求日</p>	<p>月 日 ()</p> <ul style="list-style-type: none"> ・回答指定日については中央戦術委員会で決定することになるが、現時点では要求提出日と同様に第二次回答指定日やゾーンは設けず、業種別部会でまとまりをもった回答日設定となるよう検討している。
<p>VII. その他</p>	

⑦交通労連山形県支部

2022春季生活闘争各産別方針

報告者氏名・役職	氏名：吉田 文隆	役職名：事務局長
<p>I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等</p>	<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、過大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>今春闘の柱は昨年に引き続き、「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>	
<p>II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</p> <p>1. 賃上げ（金額・％）</p> <p>①定期昇給分</p> <p>②賃金改善分</p> <p>2. 一時金（金額・月数）</p> <p>3. 企業内最賃協定</p> <p>①金額・引き上げ額など</p>	<p><賃金引上げ要求></p> <p>○トラック部会 1人あたり平均11,000円中心（所定内賃金の4.5%の引上げ）</p> <p>○軌道・バス部会 定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）1.70%【3,700円】+α2.0%【4,300円】（生活維持分／各組合の実態に即した要求）、最低目標は前年実績の確保。</p> <p>○ハイヤー・タクシー部会 定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）として年収の1.0%、実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分として年収の3.00%。</p> <p>○自校・一般部会 賃金カーブ維持分（定期昇給見合い分）4,500円と、生活向上・格差是正分4,500円を踏まえた9,000円。</p> <p><一時金・臨時給要求></p> <p>○トラック部会 1人平均100万円中心。</p>	

	<p>○軌道・バス部会</p> <p>「年間臨時給として前年実績の確保」を要求する。 具体的には目標を5ヵ月、最低でも3ヵ月以上金額で要求する場合は、前年実績以上を要求する。</p> <p>○ハイヤー・タクシー部会</p> <p>臨時給制度がある場合、前年実績（年間）＋年収の2.00%、ない場合は定期昇給相当分＋実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分を併せて6.00%。</p> <p>○自校・一般部会</p> <p>6ヵ月（最低4ヵ月以上を獲得目標とし、前年実績がこれを上回る組合の獲得目標は前年実績以上とする）。</p>
<p>Ⅲ. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</p> <p>1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①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>	<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・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>
<p>Ⅳ. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>・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・男女間格差の是正・少子化対策</p>
<p>Ⅴ. 2021・2022年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	
<p>Ⅵ. 統一要求日</p>	<p>原則として2月末まで（遅くとも3月末）</p>
<p>Ⅶ. その他</p>	

⑧運輸労連山形県連合会

2022春季生活闘争各産別方針

報告者氏名・役職	氏名：青木 孝典	役職名：執行委員長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	私たちは2022 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。	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	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、11,000円（交通労連との共同ベース246,628円に、4.5％を乗じた11,000円） 2. 一時金 年間一括は120万円以上（所定内賃金の5ヵ月以上）とし、夏季一時金の場合は60万円以上（同2.5ヵ月以上）	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①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	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。	
IV. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備	男女間の賃金格差の是正を図るため、賃金分布などの実態を把握したうえで、問題点を点検して改善に向けて取り組みを進めます。 企業が各種ハラスメントの防止に向けた措置を行うように求めていきます。 安心して育児介護に取り組むことができるように、実態について職場点検を行い、法への対応はもとより、育児介護制度の充実に取り組みます。	
V. 2021・2022年度の業績見通し、雇用情勢等	2021 年度通期での総輸送量は1.7％増と、5年ぶりにプラスに転換すると予測。2021 年度通期での総輸送量は、2年連続のプラスの1.3％増と予測しています。	
VI. 統一要求日	2月19日県連委員会にて春闘方針を決定し、統一要求日は、2月21日～26日とし、県連各単組が一斉に会社側へ要求書を提出。	
VII. その他		

⑨自治労山形県本部

2022春季生活闘争各産別方針

報告者氏名・役職	氏名：渡部 貴之	役職名：執行委員長代行
<p>I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等</p>	<p>連合春闘に連帯・結集しつつ、自治労として以下の課題を重点に取り組んでいきます。</p> <p>①公務職場の賃金・労働条件改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・春闘期から賃金の独自改善にむけた要求を掲げながら、3月18日山場にむけ取り組みの進展 ・公共サービスに携わる人員の確保 ・定年引き上げにむけた諸制度の確立 <p>②2022春闘期に決着をめざす公共民間職場等の賃金・労働条件改善</p> <p>③「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの地域展開</p>	
<p>II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</p> <p>1. 賃上げ（金額・％）</p> <p>①定期昇給分</p> <p>②賃金改善分</p> <p>2. 一時金（金額・月数）</p> <p>3. 企業内最賃協定</p> <p>① 金額・引き上げ額など</p>	<p>1. 賃上げ目標（①＋②）</p> <p>2006 給与構造改革により引き下げられた4.8％と、2015 給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0％を加えた6.8％に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。</p> <p>30歳 248,775円 （国公行（一）3－13水準、249,400円）</p> <p>35歳 293,807円 （国公行（一）3－40水準、294,300円）</p> <p>40歳 343,042円 （国公行（一）4－43水準、344,800円）</p> <p>2. 一時金</p> <p>生活水準の維持・改善が図られるよう月数の引上げ、及び期末手当への割合を重視する要求としています。</p> <p>3. 「自治体最低賃金」目標額</p> <p>月給165,900円（国公行（一）1級17号）以上、日給8,300円（月額／20日）以上、時給1,070円（月額／20日／7時間45分）以上という目標設定を掲げています。</p>	
<p>III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</p> <p>1. 長時間労働の是正</p> <p>2. 均等・均衡待遇実現</p> <p>①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>	<p>1. 長時間労働の是正</p> <p>①条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。</p> <p>②時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。</p> <p>③「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等を明確にするとともに実態を点検し、その縮小・廃止に取り組みます。</p>	

	<p>④上限時間を超えて時間外労働を命じることができる 「特例業務」については、労使で当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に実施します。</p> <p>2. 均等・均衡待遇実現 自治体における同一労働同一賃金の実現にむけ、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用した労働条件の点検と、交渉・協議を行います。</p> <p>①給料（報酬）および諸手当 自治体の自治体最低賃金、月給 165,900 円（国公行（一）1 級 17 号）以上、日給 8,300 円（月額／20 日）以上、時給 1,070 円（月額／20 日／7 時間 45 分）以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求めます。また、期末手当の月数が常勤職員並びとになっていない単組は、早急に是正を求めます。</p> <p>②休暇制度 国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすることを求めます。</p>
<p>IV. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>1. 男女間賃金格差是正 自治体全体の賃上げ目標に沿いながら進めていきますが、昇任状況等の実態を把握しながら格差が生じていないか点検していきます。</p> <p>2. ハラスメント対策 ハラスメントの一扫にむけて、セクハラ・マタハラをはじめとするハラスメント防止対策の強化、ハラスメントの現状把握、相談窓口の設置と相談しやすい体制整備などを求めています。</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備 両立支援の促進にむけ、男性が育児休業（休暇）などを取得しやすい環境づくり、男女が取得できる不妊治療休暇の取得にむけた条例・規則も含めた環境整備と制度拡充、介護休業（休暇）制度の充実と活用、両立支援制度の充実と周知などを求めています。</p>
<p>V. 2021・2022 年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>特徴的な課題として、専門職（土木技術職、薬剤師、獣医師など）を中心に新規採用募集を行っても募集人員に満たず人員確保に苦勞している自治体が少なくありません。</p>
<p>VI. 統一要求日</p>	<p>2 月 9 日（水）</p>
<p>VII. その他</p>	

(4) 2022春季生活闘争「産別代表者懇談会」

日 時：2022年1月24日(月)10：00～12：00

開催方式：WEB開催

【出席者】

自動車総連山形地方協議会議長	佐藤 篤志
電機連合山形地域協議会議長	柿崎 隆英
UAゼンセン山形県支部支部長	蒲原 清天
情報労連山形県協議会議長	丹野 忍
JAM南東北山形県連絡会会長	納富 聡
基幹労連山形県本部事務局長	遠藤 正浩
交通労連山形県支部委員長	中川 賢一
運輸労連山形県連合会執行委員長	青木 孝典
自治労山形県職員連合労働組合中央執行委員長代行	渡部 貴之
(一社)山形県経済社会研究所顧問	高木 郁朗
(一社)山形県経済社会研究所理事長	立松 潔
(一社)山形県経済社会研究所専務理事	高橋 昭弘
連合山形副事務局長	小川 修平
連合山形組織部長	佐藤 均

次 第

1. 連合山形の2022春季生活闘争方針について 小川修平
2. 2022春季生活闘争をめぐる状況の特徴について 立松 潔
3. 懇 談 コーディネーター 高木郁朗
 - (1) 各産別における業界をとりまく情勢について
 - (2) 各産別方針に対する山形地域としての取り組み
 - (3) コロナ禍における各産別の2022春季生活闘争への影響など
 - (4) ジェンダー平等・多様性の推進についての環境整備について
 - (5) 企業内最低賃金の協定化について
 - (6) 県内における各産別の2022春季生活闘争の見通し
 - (7) 各産別から連合山形への要望

高橋昭弘

おはようございます。本日は新型コロナ感染拡大のため Web 型式での開催となりました。前段を進行し、「懇談」から高木先生にコーディネートしていただくかたちで本日は会を進めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

早速ですが、連合山形の2022年春季生活闘争方針について、連合山形副事務局長・小川さんからご提起いただきます。

小川修平

連合山形の小川です。それでは、私の方から、連合山形の2022年春季生活闘争方針を説明させていただきます。

今年度の方針ですが、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」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開していくこととします。足下の経済指標は回復基調にある一方で、勤労者家計は長期にわたり低迷しており、コロナ禍において我慢を強いられています。セーフティネットの脆弱さが浮き彫りになり、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受ける中、経営基盤の弱い中小企業やコロナ禍の影響が大きい産業で働く労働者も厳しい状況にあります。とりわけ、非正規雇用の7割を占める女性労働者の雇用の不安定さや生活面への影響が大きいことに加えまして、依然として是正されていない男女間賃金格差をより拡大・固定化していることを踏まえて、これまで以上に取り組みを強化する必要があると考えます。

また、社会全体の底上げをめざして「みんなの春闘」を展開していきます。生産性三原則にもとづく建設的な労使関係の「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きたいと考えております。特に、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る「集团的労使関係」の輪を広げる取り組みを推進したいと思います。

さて、コロナ禍において、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識されました。また、実質賃金の長期低下傾向に歯止めをかけるためには、賃金水準を意識しながら、全体で継続的な賃上げの取り組みの強化と、マクロの視点からも労働者への適正な分配を求めていく必要があると思います。とりわけ、中小企業や有期・短時間・契約等で働く仲間の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることめざして、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む重要性を認識するとともに、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進めることが重要です。

具体的な賃金要求の内容としては、賃金改善分として6,000円以上と、賃金カーブ維持分としての連合山形の平均金額、3,700円に格差是正分の800円を加算した、トータル10,500円以上、4%以上を賃上げ要求水準とします。そこで重要になってくるのが、要求書の提出状況です。昨年度、連合山形に要求書提出の報告をいただいた組合が、前年度を8組合程下回る結果となりました。加えて、口頭要求が慣例化している組合や、賃金制度が整備されていない組合などが散見されることから、今年度も要求書提出100%の達成をめざして、賃金制度未整備の組合、未提出組合、口頭要求が慣例化している組合などに、支援オルグを行っていきたいと考えております。コロナ禍の影響により、訪問が制限された状況の中での取り組みとなりますが、オンラインやFAX、メールなどを活用しながら情報共有とタイムリーな情報発信を行いながら共闘体制の強化に取り組んでいきたいと考えております。

そして、働き方改革が進む中で、「すべての労働者の立場に立った働き方の改善」が求められてお

ります。山形県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「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ります。このことから、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、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合的な検証を労使協議を通じて行うこととします。

加えまして、働き方改革関連法案の「職場への定着」が急務とされており、中小企業における時間外労働の上限規制の適用や、36協定の締結状況、昨年4月から施行された同一労働同一賃金の法整備について、職場のパート、有期雇用、派遣労働者、無期転換労働者等の労働条件の点検や、職場における均衡均等待遇の実現など、労使協議を通じて進めていきたいと考えております。

また、例年行っております3月6日を「36の日」と定めた、36協定締結促進のための「Action！36」というキャンペーンを今年も展開し、職場環境の改善に向けて、行政、経済団体への要請に加えて、全県的な周知行動を行っていききたいと考えております。

最後になりますが、これまで継続してきた賃上げの大きな流れを、有期、短時間、契約、雇用延長等で働く方々も含めた、全ての労働者へ波及させることに加え、春季生活闘争の成果をアピールすることにより組織拡大を図ることなど、連合山形は総力を挙げて取り組んで参りたいと考えておりますので、各構成組織と、地場中小労働組合の春季生活闘争勝利に向けた連携した粘り強い取り組みを是非、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

高橋昭弘

ありがとうございました。続いて、「2022年春季生活闘争をめぐる状況の特徴」について、山形県経済社会研究所理事長の立松先生から、お願ひいたします。

立松 潔

はい。それでは私の方からレジュメに沿ひまして簡単にご報告をさせていただきますと思ひます。もうみなさんご存じのとおり新型コロナの新規感染者数は、オリンピックなどもありまして昨年8月が第5波のピークだったのですが、その後予想外に減少していったわけですが、そのため県内の景気も感染者の減少のおかげで回復傾向にあったわけですが、年が明けると、オミクロン株の拡大で想定外の新規感染者急増ということになったわけでありまして。全国の感染者数は1月18日に3万人を超え、翌日の19日にはもう4万人を超えてしまう。そして22日には5万人を超えるような状況になっております。この感染第6波の襲来によりまして、山形県内も個人消費への悪影響、景気後退が心配される状況となっております。

ただ県内の企業経済ということになりますと、昨年（2021年）の倒産件数は集計を開始しました1960年以降で3番目に少ない件数だったわけでありまして。新型コロナ関連の倒産が目立っておりますけれども、全体的には行政や金融機関による企業への支援策、これが功を奏して低水準に抑えられているということではないかと思ひます。ただ、原油高あるいは融資の返済が近づいてくるなど、経営にとっての懸念材料も膨らんでおりますので、今後の感染の動向も含めて予断を許さない状況ではないかと思ひます。

それから県内の雇用・賃金ですが、有効求人倍率、これはコロナ禍の最初の頃の2020年前半まではかなり落ち込んで全国平均以下になっていったわけですが、しかし、昨年になると順調に回復して全国平均を上回っております。直近の昨年11月時点でも1.34倍で、全国平均が1.15倍ですから、まずは順調

な回復とすることができると思います。

産業別に見ると、製造業への新規求人数が最も多く、伸び率も最大になっています。昨年の10月時点で、前年同月比72%も増えております。鉱工業生産指数を見ても、製造業は輸出が順調に伸びていることもありまして、生産面での回復傾向が順調で、昨年の10月時点で前年同月比5.2%増ということになっています。

それから、毎月勤労統計調査によりますと、県内事業所の現金給与総額、これも2020年の段階では前年比3.6%減と全国平均（1.2%減）を上回る落ち込み幅でした。しかし昨年は全国平均以上に伸びておりまして、直近の昨年10月時点で、全国平均は対前年比で0.2%増とほとんど伸びていないのですが、山形県は4.8%も伸びています。コロナ禍前の2019年10月と比べても、1.7%増えているという状況であります。

ただ、常用雇用指数を見ますと、有効求人倍率は増えているのですが、雇用指数は減少しています。つまり、労働力への需要は増えても雇用者数は増えていないということです。これはやはり県内の人口減の影響が大きいのではないかと思います。

2020年の国勢調査報告の結果が発表されたわけですが、2015年から20年までの5年間に55,864人（5%）も県内人口が減っております。年平均1万人以上減っているわけです。当然これだけ人口が減ると、個人消費にマイナスになることは明らかでありまして、これが県内経済にも悪影響を及ぼしているわけです。コロナ禍前は、インバウンド需要を増やすことによって克服しようということだったわけですが、コロナ禍によって外国人観光客が日本に入ってこられなくなっておりますので、宿泊・飲食業など観光関係の業界にとっては非常に厳しい状況が続いております。

それからもう1つ、先ほどのご報告にもありましたけれども、生産年齢人口も減っております。これは県内人口の減少以上に、5年間で56,190人も減っているわけです。65歳以上の高齢者が就労することによって生産年齢人口の減少を補っているという面もあるわけですが、それでも65歳以上の県内人口というのは、5年間で16,039人しか増えておりません。しかも65歳から79歳の年代の人の就業率は36%ぐらいですし、さらに80歳を越えると非常に少ない人数しか就業しておりませんので、高齢者の就業で生産年齢人口の減少を補うというのは難しいのではないかと思います。やはり賃金を引き上げて個人消費を拡大すると同時に、魅力的な職場をつくることによって若者の県外流出を防ぐということが、県内経済にとって非常に重要な課題になっているのではないかと思います。以上、私のほうからの報告とさせていただきます。

高橋昭弘

ありがとうございました。次に懇談に移らせていただきます。ここからは、コーディネーターの高木先生に進行をよろしくお願い申し上げます。

高木郁朗【コーディネーター】

はいありがとうございます。それでは、ご出席の方々から、いろいろお話を伺いながら、2022年春季生活闘争の山形における展開というような方向を論議していただきたいと思っております。皆さんからそれぞれ既に懇談会用の資料が提出されておりまして、僕もそれを見ておりまして、大変興味深く思ったわけですが、全国的な情勢から言うと、今年の春季生活闘争には、3つぐらいの特徴があるのではないかと考えているわけです。

1つは、官製春闘といわれる論点でありまして、これは、岸田首相が「新しい資本主義」というよ

うなことを掲げて言っているわけですが、穴がいっぱいありまして、これが本当に賃上げに結び付くかどうかというのは非常に疑問がありますが、ひとつ大きな特徴だろうと思います。本当にやるなら、最賃をもっと何とかするとか、400兆円にのぼる内部留保に対して、何らかのかたちでこれを召し上げて、賃金にまわすとか、こういうような方策が出てこないといけないんですけども、それは全くなくて、政策としては税制中心なんですね。けど、日本の企業のうち7割は赤字企業ですからね、税金を安くするって言って、誘導しようと思ってもなかなかうまくいかない。別の方法をちゃんと取らなきゃいけないわけですが、官製春闘ということがひとつの特徴だと思います。

もう1つは連合会長に芳野友子さん、JAM出身の女性会長が生まれたってというのが、もうひとつの特徴だと思います。小川さんのほうから届けられた資料のなかでも、様々な要素が書かれておりますけれども、女性、それから、連合の構成員を越えたすべての働く人々の役に立つものに春闘というものをしていかなきゃいけないことが指摘されています。新会長がそういう方向でリーダーシップを発揮してくれると大変良いと思っておりますけれども、その支えは多分地方連合だと思いますね。地方連合が非常に大きな役割と果たすと思っております。

3つ目の特徴は、春闘が生まれてからどこかの企業、あるいは産業が上の方で賃金を決めて、それがだんだん下の方に及んでいく、それぞれ産別や地域の労働組合が活動しての結果ですけども、そういう仕組みをもってきたんですけど、3年目ですかね、トヨタが賃金引上げの主役の座から下りるといような状態がありまして、そういう上から下へ相場を波及していくというタイプの賃上げ闘争というのは、非常に難しくなっている。だから連合としては、これも小川さんが強調されているように、底支えといいますか、上から引っ張るんじゃなくて、ボトムアップといいますか、下を支えて下から上へ上げていく活動が非常に重要になってくるというのが特徴じゃないか考えています。が、それは僕の単なる感想ですので、是非皆さんのほうからご意見をいただきたいと思っております。

最後は、12時ジャストにはピタリと終わりたいと思っておりますので、それぞれの方々に、最初は5分程度で話をまとめていただいて、資料もせっかくありますので、資料を見ながらご説明をいただくということにさせていただくことにさせていただきたいと思っております。

その前に、ちょっと1つだけ、今の立松さんのお話とかかわって、立松さんへの質問を皆で、情勢を確認することが必要だと思いますので、1つだけ確認をしておきたいんです。景気回復の主役が製造業になっているというのは、長期傾向だと見ていいのでしょうか。というのは、例えば今の国際経済を考えてみても、サプライヤーのシステムがおかしくなって、日本企業が海外に行って生産をするんじゃなくて、日本に引きあげてこようという動きもあると思うんですけど、産業構造面でみて、リード役を務める産業が、特に山形の場合なんか見えて、製造業だと考えて良いのでしょうか。

立松 潔

山形はまだ全国平均と比べると製造業の就業者の割合が高いということがあります。それから国内で人口が減っていき、しかも外国人が入ってこられない状況では、輸出がなんといっても経済再生の突破口としては重要ではないかと思っております。水準の高い製品をつくって輸出を増やしていくということが大切です。中国経済は拡大しておりますし、アジア向けの輸出というのは今後中長期的にもかなり展望があるのではないかと思っております。輸出によって製造業が拡大し、そこでの賃金が上がると個人消費が増え、サービス関連産業もそれに引っ張られて拡大・上昇するという好循環が起きるのではないかと思っております。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。それでは、今から各産別の方々にお話をお伺いしたいと思います。内容的には、各産別における業界をとりまく情勢、それから、各産別方針に対する山形としての取り組み、それから、このコロナ禍の影響、ジェンダー平等、企業内最賃などをお話いただいて、春季生活闘争がどういうふうになっていくかという見通しにも触れていただきたい。それから最後に各産別から連合山形への要望というのもお話いただくと良いと思います。それでは自動車総連の佐藤さん、お願いいたします。

佐藤篤志

自動車総連の佐藤です。自動車総連の方針について説明を致します。自動車産業は、既にご案内の通り、100年に一度といわれる大転換期であり、自動車の機関部品でありますエンジン(内燃機関)から、水素(エンジン)、あるいは電気(モーター)への移行という動きが出ています。ただ、自動車産業は世界を見ても、やはり日本が一番リーダーシップを取って進めている。まさに日本の基幹産業であると自負をしておりますし、世界的規模を見ましても、日本かドイツの国が優秀な車という評価をされ、世界各国に日本車が展開されているというのは事実の事です。

その様な中において、自動車総連としての取り組みとしましては、事前資料に記載の通り中長期的な展望を踏まえつつ、自社及び職場の課題認識の共有をしたうえで、解決に向けた論議を労使で進めていくということが基本でありますし、総合生活改善という意味では、賃金のみならず、働く者のすべての総合的な労働条件の改善を目指して取り組みを進めます。とりわけ賃金については、底上げ、底支え、格差是正に向けて取り組みを進めていきたいと思っております。

加えて、産業の維持・発展、「生産性運動に関する三原則」に基づく取り組み、「人への投資」を重視していきたいと思っております。

次に、賃金引上げの関係であります。賃上げについては、自動車総連の方針としては、記載のとおり、全ての単組は、自ら目指すべき賃金水準の実現・課題の解決を目指し、基準内賃金の引き上げを図る。具体的には、各労連毎の方針に沿って取り組みを進めていくというのが、基本スタンスであります。既にトヨタについては新聞でも報道されてますけれども、職種や職位別に要求するかたちでの賃金の要求だとか、日産については、過去から継続して改善分の取り組みをしてきた経過も有り、改善分の要求をする。ホンダ以下、各労連についても、まだメーカー本体の要求自体も固まっておりますが、それぞれの労連が主体的に要求内容を決め取り組みを進める。それに合わせて、各労連傘下の労組についても取り組みを進めます。

一時金については、年間5カ月を基準とし最低でも昨年獲得実績以上の要求。企業内最賃については、金額で16万8千円以上、JCM・連合の方針を踏襲しながら進めていきたいと思っております。

次に、すべての労働者の立場に立った働き方ありますが、こちらについては記載のとおり、長時間労働の是正ということでは、自動車総連全体として、「New STAET12(第2次)」の取り組みを進め、各単組の残業、休日出勤、有給休暇の取得についても、全労組の計画と報告内容を把握し、それぞれの短縮と取得向上に取り組む。併せて、雇用形態の在り方についても、合理性・納得性が見出しにくい手当とか、福利厚生 of 取り組みを進めていきたいと思っております。特に不合理な待遇差があれば、優先的に取り組むを進めます。

ジェンダー平等・多様化の推進の関係ですが、ここについても記載のとおり、「男女間の格差」特に賃金格差の是正。さらには、すべてのハラスメントの取り組みを進めていきたいと思っております。また、

昨年の秋に取り組みました、「改正育児・介護休業法」の関係は、今後労使でさらに中身を詰めていきたいと思えます。

それから、2021・2022年度の業績見通しであります。先程からあります様に、昨年から続きます新型コロナウイルス感染拡大の影響に加え、自動車としても半導体不足の影響が現在も続いており、その影響を見極めながら進めていきたいと思えます。また冒頭ありました、カーボンニュートラルが自動車産業に与える影響は大きく、引き続き世界的な動きに注視してまいります。

その他に記載しております「政策・制度の課題」の取り組みについては、以前にもお話をさせていただき、自動車ユーザー、保有者の目線でそれぞれ取り組みをしていきたいと思えます。自動車関係諸税は、あまりにも自動車ユーザーの負担が大きく簡素化・軽減に向けて取り組みを進めていきます。特に自動車が必要不可欠な足となる地方や高齢者の方々の負担が大きくなることは避けなければなりません。統計的に見ても1世帯あたりの車の保有台数が、全国47都道府県の内、福井・富山に次いで、山形県が3位で自動車にかかる税金が大きいほど負担が増し、軽減を図っていきたくと思えます。あわせて現在検討されています、走行距離課税（走行課税）については、電気自動車（モーター）になりますと、ガソリン、軽油の使用量が減少し、今までのガソリン税・軽油税が見込めないことから、走行距離に見合っただ税金をかけるという動きも出てきております。これはまさに距離を走る地方にとっては死活問題であり、地方の衰退や過疎化にもつながりかねないこと等を踏まえ、引き続き導入に反対して行きたいと考えております。自動車総連からは以上です。

高木郁朗

はい、ありがとうございます。後でまた論議の中で少し僕の方から質問したりすることがあるかと思えますけれども、続いて、電機連合の柿崎さんお願いします。

柿崎隆英

はい、皆さんお疲れさまです。電機連合の柿崎です、よろしくお願ひします。まず私のほうから、順番に沿うよりも、業績の見通しからお話したほうが進めやすいと思えますので、まずは電機産業全体として見れば、2021年度は増収増益を見込んでおります。ただし、今後半導体を初めとする部材の不足だとか、資源高による価格上昇による下振れリスクはあると思えますが、産業全体としては、コロナ禍前以上に回復しつつあるというふうに言えます。

それで、産別の基本的な方針ですが、今次闘争の意義は、『生活不安、雇用不安、将来不安』の払拭』『すべての労働者がいきいきと働ける環境』を目指し、継続した『人への投資』に取り組むと位置づけております。

具体的な要求内容ですが、賃金については、賃金体系の維持を図ったうえで、改善額を3,000円以上としております。それから、18歳見合いの水準としては、16万8,500円に改善します。これは、現行水準に対して4,000円の引き上げを念頭に設定したものであるということでありす。一時金については、「夏冬型年間協定」を基本としまして、平均年5カ月、ミニマム4カ月を歯止めとして取り組む所存であります。

それから、「すべての労働者の立場に立った働き方」については記載の通りでありますけれども、主には、テレワークの必要性について継続的に論議で行って行く中で都市部におけるテレワークは進んでおりますが、やはり地方では、工場が多いものですから、進んでいませんので、コロナ禍において

は、BCP対策の1つとしても、こういったテレワークの推進は必要でありますので、環境の整備を行っているところであります。

それから、「ジェンダー平等・多様性の推進」というところについては、概ね記載の通りですが、ポイントとしては、男性の育児参画の促進につなげる環境整備ということで、母親の産褥期間にあたる場所の、父親におけるケアの育児が求められることから、各層で今、例えば、配偶者出産休暇だとか、有給以外の特別目的休暇など、そういった産褥期間において、有給で取れる休暇について推進していくというところが大きな特徴となっております。

それから、統一要求日については、2月17日のほうで。その他については、最終的には3月の中旬を最終交渉日として取り組んでいる最中でありまして。

また、県内企業においては、仕事があるのだけど、モノがつかれないところもあり、これは、どうしても海外とのサプライチェーンが寸断され、例えばカーナビをつくる部品の一部が外国で作られていて、その国がロックダウンを行うと、その部品が入らないため、フル操業が難しい状況にあるところや、海外で生産しているものを、国内生産に切り替えたため、一気に人手不足感が強まっているところがあります。バラツキはありますが、全体的には、人手不足が続いているのが継続されています。私の方から以上です。

高木郁朗

はい、ありがとうございます。続きまして、UAゼンセンの蒲原さんお願いします。

蒲原清天

お疲れ様でございます。まず、UAゼンセンの方針、そして山形の取り組みですが、報告の記載の通りです。9,500円、あるいは2%+2%の4%を基準に要求を組み立てていこうとしております。

そして付帯要求は、こちらも記載させていただきましたが、一番は同一労働同一賃金。判例が出ておりますので、そこをにらみながら、それぞれの企業にとって何が必要か、不必要か、これを労使で話し合っていくということになっております。しかし基本的に山形は、まず賃上げを十分重要視して、これに力を傾注していこうという方針をとっております。限界値まで交渉を進めていって、もう数字が動かないとなった時に総合労働条件の話の切り出ししていくことになります。

次に、コロナ禍の影響ということで、先ほど立松先生が言われた通り、補助金が切れてからの業績の悪化が非常に心配しておりますので、これも賃上げ交渉の中で、企業業績をしっかりと聞きながら、また中期ビジョンはどこに持っているのかというのも、この賃上げの交渉と一緒にパッケージで確認をしてもらうようお願いしております。

官製春闘の話がありましたが、具体的方策はまだまだだという高木先生のお話がありましたが、まさしくその通りです。一方、「賃上げをしていくんだ」という全国的な雰囲気づくりとして官製春闘と言われようが岸田総理が述べていただくのは大いに結構だと思っております。

JCMの中でトヨタ労組がリーダーからの離脱ということを言われておりましたが、これはまさに非常に困っております。やはりJCMというリーダー組合、リーダー産別の妥結を皆さんが見て賃上げの雰囲気が決まるわけですから、自動車の佐藤議長も電機の柿崎議長もおられますけど、しっかりとJCMが相場観を作っていくことがリーダー組合としての責任だと思っておりますので、一緒になってやっていきたいなと思っております。そして、その雰囲気の中で、私ども多く抱える各産業のリーディングカンパニー組合が、その産業の相場観を作っていく。JCMがカチッと決めて、そして

業界・業種のリーディングカンパニーが妥結していくというのが現実であり実態です。

1955年の生産性三原則の閣議決定から労働界はこの生産性三原則を重要視し経営者と交渉していきませんが、果たして個々の企業の経営者は、二代目、三代目になって、この生産性三原則の重要性を分かっているのかどうか非常に心配です。もう少し連合も含めてこの重要性をしっかりと訴えていく時期にきていると思っております。

今回の見通しですが、パートタイマーと言われる非正規の賃上げが、比較的、昨今高く妥結しております。最賃の高さも出ていますので、この部分は変わりにくいと思います。また、人手不足が続いていることから、やはり初任給を上げて採用の強みを出していこうという流れも変わらないかもしれません。こういう賃金カーブが寝るような妥結の方向しかないかなと危惧もしています。

最後に連合への要請ということがありましたが、賃上げに関しては昨今、大いに期待に答えていただいています。やっぱりナショナルセンターとしてベアを含めた要求の高さを、しっかりと出して欲しいと思っています。連合が高いフラッグを挙げなければ、産別はそれ以上の要求ができないですし、産別が要求できなければ、そこに加盟するひとつ1つの組合も要求ができなくなる。この構図をしっかりと理解していただき連合の社会的責任を果たしていただきたいと思っております。以上です。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。いくつかの重要な問題提起も含まれていたように思いますが、後で論議で紹介したいと思います。では、情報労連の丹野さんをお願いします。

丹野 忍

情報労連の丹野でございます。情報労連からは報告書記載の通りとなりますが、私のほうから若干補足させていただきたいと思っております。まず、情勢的なところでございますけれども、情報労連加盟各産業のところでございますと、まずは情報通信業のところを申し上げたいと思っております。皮肉にも新型コロナウイルスというものが拡大したことに伴って、リモートワーク、在宅勤務の拡充が図られた関係で全体的に業績は上向きになったというところが多い状況であります。一方で、菅前首相の肝煎りであった携帯電話料金の値下げが影響して、携帯電話料金収入の大幅な減収がありました。総じてはリモートワーク環境の拡充に伴って、回線自体は微増でありましたが、それ以外の通信環境整備に伴い、例えば通信機器やシステム構築などの需要があったことで、業界全体とすれば、増収増益基調と言えます。他には、NTTグループの病院などの医療系であります。具体的にはNTT関東病院や札幌病院などありますし、情報労連内にも病院の単組がございます。この様な医療系のところは、新型コロナウイルス感染拡大の関係で、大幅な赤字経営になっている状況です。新型コロナウイルス関連の補助金があって何とか生き延びているというのが医療系の実態でございます。

以上、状況について捕捉させていただきます。

要求関連については記載の通り、2%程度の要求とさせていただいておりますが、今年も連合方針を踏まえて、全体的な底上げをしていく、そして格差是正をしていき、底支えも図るなど連合と足並みを揃えてやらせていただきたいと思います。

最賃については、これまでも情報労連最低賃金協定を要求・妥結締結してきていますが都道府県ごとの法定最賃が10月に改定されるということを踏まえて、春闘時点での時間単金締結ではなく10月に法定最賃が決まるものに対して、上乘せ金額のみ春闘では扱っていきます。ちなみに山形県については、今年の10月に改定される最賃に対してプラス9円とする方針が立てられているところでございま

す。また、企業内最低賃金を締結できる単組については積極的に要求をしていくとの考えであります。

最後に、報告書の統一要求日のところが3月16日と記載をしておりますが、それは先行組合の回答指定日でございます。要求自体は、情報労連として統一要求日は設定しておりません。ただし、全国単組については2月中の要求書提出としております。

情報労連から以上です。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。じゃあ引き続きまして、JAMの納富さんお願いします。

納富 聡

お疲れ様です。それではJAMの方針についてお話しさせていただきたいと思っております。まずは概要ということでは、すべての組合が要求書の提出を行いコロナ禍で減少した賃上げの獲得単組数の回復などに取り組んでいくというようなところでは。

また、あるべき賃金水準への到達、賃金水準の社会化、「価値を認め合う社会」の実現に取り組むということで、毎月賃金につきましては、賃金構造維持分4,500円、それに賃金改善分6,000円を合わせた10,500円というところが基本になっております。賃金構造維持部分につきましては、JAM平均ということで、4,500円としておりますけれども、賃金構造維持につきましては、自分の組合がどの水準に到達すべきかということをよく考えて、要求していきましようとしております。

一時金につきましては、年間5カ月基準ということでまた、半期2.5カ月。最低到達基準ということでは、4カ月、半期2カ月というような要求になっております。また、一部業績連動方式を採用している所もございますが、まだまだ月数での要求単組が多いといった状況です。企業内最低賃金につきましては、基本的には18歳の月例賃金の時間額を協定として結んでいきましようとしており、だいたい164,000円あたりかと思っております。

働き方につきましては、労働時間に関する取り組みとして、総実労働時間の短縮に向け、目標としては1,800時間台、当面は1,900時間台を目指すという目標になっています。

また、高齢者雇用に関する取り組みとして、年々高齢化してきている現状を踏まえ、65歳迄の継続雇用から定年延長への切り替えや、65歳から70歳までの雇用確保を要求していくこととしております。

多様性等々につきましては、あるべき「働き方」と「暮らし方」を目指す取り組みということで、男女を問わず育児・介護の家族的責任を担える労働条件や職場環境の整備、女性と高齢者をはじめ、多様な人材が働きやすい環境整備、コロナ禍ということでは、感染リスク対策とテレワークの運用、制度の点検というようなところが挙がっております。ちなみにテレワークにつきましては、電機連合さんの発言にもありましたが、やはりモノづくりの現場を持っている我々中小组合が集まったJAMでは、テレワークができるかというようなところは非常に難しい問題になっているということが現実だと思います。自分の会社、山形カシオですけれども、本社（新宿）では今出勤率を50%にしようという取り組みをしていますが山形でそれができるかといったら、一部管理業務であったり、間接部門ではできるかと思っておりますが、やはり現場主体の業種というところは非常に厳しいのかなというふうに感じているところです。

業績見通しにつきましては、一時休業を実施したところは5社程度になっておりまして、昨年度については、十数社やっていたところからすると、底は脱したのかなというようなところがあったんで

すけれども、最近のオミクロン株の蔓延でこの先も非常に不透明な状況が続くことが予想されます。あとは、半導体の供給不足、原材料高騰の影響などにより、引き続き会社業績は厳しいものになり今後の春闘での会社との交渉というところでは非常に難しくなっていくのかなというふうに思っております。

統一要求日につきましては、2月22日ということでJAMとして決めておりますけれども山形では例年ですと、17単組中、5単組程度が22日の統一要求日に間に合って要求を行うっております。一応基本的には、全単組、会社に要求書の提出を例年やっているということになります。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。続いて基幹労連の遠藤さん、お願いします。

遠藤正浩

基幹労連より春季生活闘争方針を報告致します。

情勢につきましては、コロナ禍の影響が残るものの2021年度の業績は前年よりも改善し、コロナ禍前の状況に戻りつつありますが、業種や企業によっては厳しい所もございます。また、需要の回復により業績が改善している所と、原料価格上昇分の価格転嫁が十分にできずに収益が厳しい所があるなど明暗が分かれています。景気回復により多くの分野で人材不足の傾向にある様で、人員の募集をしても集まらず、業種によっては新入社員や中堅社員が離職している所も有る様です。

AP22春季取り組みに付いては、2年サイクル運動の総合改善年度として賃金や労働時間、60歳以降者の取組みなどの労働条件全般に付いて産別一体となって取り組む方針です。基幹産業の発展・強化に向けた「人への投資」の好循環を追求するために、基幹労連一体となって総合的な労働条件改善を目指しています。賃金改善などは着実に成果を上げてきており、今後もこの運動を堅持し、産別一体となった活動を展開し、好循環の考え方の根幹である「人への投資」で、職場活力の創出や現場力の強化、優秀な人材の確保と雇用の維持に向けて、計画的に投資の展開を進めています。2年サイクル運動における総合改善年度の考え方に基づいて、2022年度は3,500円、2023年度は3,500円以上を基本とした賃金改善に向けた考え方で活動を行っております。格差改善の効果を上げるため、現場力を強化するには何が必要かという観点で、日常から労使で意見交換しておくことが有効であり、課題解決に向けた「労使話し合いの場」を活用し課題等を明確にしておく必要があるという観点で活動を推進しております。

すべての労働者の立場に立った働き方に付いては、働き方改革関連法の中の労働基準法改正等の目的にある、「働き過ぎ」を防ぐことが社会的にも求められており、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意しています。また、直接雇用の非正規労働者の「組織化」に向けた取り組みを通年で推進し、働く者すべての労働条件改善の必要性に付いて労使で互いに認識するように展開を進めています。働く者全ての雇用と労働条件の安定は、経済の好循環の観点や労働組合の社会的責務の観点からも非常に重要な要素であり、無期転換や正社員化のルールや運用整備に積極的に取り組むように展開を進めています。同一労働同一賃金に付いては、雇用形態の不合理な処遇を是正する必要がある、企業の社会的責任の観点からも、均等均衡待遇に向けて積極的な対応を推進しています。

育児や介護は、超少子高齢社会による労働力不足が今後も進展していくことが明白な事から、社会的ニーズの高まりや男女共同参画の観点からも、どのように対応していけばよいかの検討を進めています。改善のアプローチとしては、育児や介護の休業対象期間に付いて、法を上回る対象期間とする

ことや、勤務に対する期間・日数・時間・取得方法の柔軟化など、定常的な勤務が果たせない人の負担を如何に軽くし、早期に復帰させるかが大切であり、単なる適用期間等の拡大ではなく、復帰のための仕組みや環境づくりを併せて検討を推進しております。

最後に、統一要求日に付きましては、2月8日に行われる中央委員会の審議事項で決定することになります。現時点では要求提出日と同様に、第二次回答指定日やゾーンは設けず、業種別部会でまとまりをもった回答日設定となるよう検討おります。

簡単ですが、以上になります。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。では、交通労連の中川さんお願いします。

中川賢一

お疲れ様でございます。最初に、2021年、2022年度の業績見通しについて報告がありませんので口頭で報告させていただければと思います。21年度については、やはりコロナの影響を人流、物流とももろに受けておりまして、非常に厳しい数字が並んだところでございました。22年度についても、9月末をもって感染者数が激減したということもあって、貸切バス事業になりますけれども10月、11月は学校関係を中心に貸切については、稼働がかなり多くございました。ただ、隣県に移動ということで、長距離輸送がありませんで、日車単価的には非常に低額でございましたし、あわせて燃料の高騰がございましたので、支出のほうがかかなり多くなってきてございまして、収支的にはあまり良くない状況が続いてございます。今後についても、第6波ということで、非常に感染者数が増えておりまして、旅行業なんかはキャンセルがかかなり出ております。非常に今後についても厳しい状況が続くのかなと思ってございます。

そんななか、迎える春闘について産別の基本方針ですけれども、やはり今年の春闘についても、職場を守り、雇用と生活を守るんだということには変わりはないわけですが、あわせて企業存続ということについても、コロナ禍が3年目を迎えておりますので、非常に危機的状況になってきています。その辺を見据えながらの春闘になると思っております。

具体的な要求内容については、下に記載の通りなんですけれども、トラック、軌道・バス部会、ハイタク、自校・一般ということで記載がありますが、やはり人材不足も非常に深刻でございまして、乗務員さん、さらには整備士さんということで、離職が止まらない今状況になってございまして、離職防止対策として春闘も非常に大事な要素の1つだとは思っているんですけれども、なかなか先ほど申し上げたとおりの企業実績が良くないもんですから、なかなか要求数字に近づけるのが非常に厳しいような状況に今あるところです。

あと、すべての労働者の立場に立って働き方の改善ということで、やはり先ほど申し上げた通り、乗務員さん、整備士さんを中心に離職が進んでいるものですから、65歳定年制度の実現ということで、60歳以降の雇用については、いろいろな雇用形態がありますけれども、定年が65歳というのがまだ実現していない事業所といたしますか、単組が多いものですから、そこに向けて今頑張っているところでもございます。

さらに、改善基準告示の見直しということで、ただいま分科会のほうで、3月末まで、ということで期限を設けて、今検討を行っているところです。ただ、組合側、労働者側の主張と、経営者側の主張の溝が非常に大きくて、拘束時間についても、短縮しようということで、労働者側が主張している

んですが、企業側としては、こういう状況下のなかで、短縮されると、今でさえも人材不足が非常に大きいのに、今後ますます拍車がかかるということで、なかなか溝が埋まらない状況です。ただ、3月末までという期限がございますので、国交省から妥協案的なものも徐々に出てきておりますので、まとめに今進んでいるところですが、具体的にはまだ決まっていないというのが現状になっていきます。

あと、ジェンダー平等・多様性の推進ということですが、こちらについては私どもの働き方の内容を見ますと、育児的なもので、時短をしたくても出来ないという今現状にありますので、その辺をどうしていくかが今後の課題ということもありますし、あとハラスメント関係、こちらについても、職場内というよりもお客様からのハラスメント的なものが非常に多く、最近見受けられますので、こちらの対策についても今後、急務になってくるのかなと思っています。

最後に統一要求日ということになりますけど、原則2月末日、遅くても3月末までに全組合とも提出をしようということで、今頑張っているところです。ちなみに県内の単組、8単組ございますが、21年度の春闘については、全組合、単組とも妥結をしているという状況になっておりますので、2022年度の春闘についても、県内8単組については、昨年同様妥結できるようにということで、頑張っているところです。以上になります。よろしくお願いいたします。

高木郁朗

はい、ありがとうございます。では、運輸労連の青木さん、よろしくお願いいたします。

青木孝典

運輸労連の青木です、よろしくお願いいたします。まず、2022春季生活闘争につきましては、昨年引き続きコロナ禍の春闘ということで、運輸労連の方針としましては、昨年とほぼ同様の方針ということになっています。

我々の置かれている産業の状況としましては、ドライバーの高齢化、将来的なドライバー不足が懸念されておりますし、若者や女性が集まりづらい産業ということで、将来的には物流が止まってしまうのではないかと懸念があり、この対策として、しっかりとお客様から運賃を収受し、働く価値に見合った賃金の水準にし、産業の継続性を担保していきたいという考えのもと、今期春闘も取り組むというふうにしております。

具体的な内容については、記載の方針の通りであります。統一要求水準は、他産業との格差是正のために3%、定期昇給相当分1.5%と足した4.5%ということで、連合方針よりも、例年の通り0.5%多い4.5%です。

また、運輸産業は長時間労働が問題になっております。人が来ない、人が集まらない原因の1つになっておりますが、働き方改革により労働基準法の改正等があり、時間外労働の上限規制、こういった社会的な規制が強化されておりますので、総じて時間外は減ってはきております。今後2023年4月以降は、中小企業に月60時間超の時間外労働の割り増し率が50%以上ということでの適応も予定されておりますので、こういったことがおそらく長時間労働の是正に寄与していただろうと考えてはおりますが、これに伴って賃金がどうしても低下する恐れがありますので、その改善に向けた取り組みということもあわせて行ってまいります。

また、ジェンダー平等、多様性の推進につきましては、時間の関係もあろうかと思っておりますので、お読み取りいただきたいと思っております。業績見通し、雇用情勢につきましては、2021年度の通期で、国内

の貨物総輸送量は1.7%増と記載しましたが、これはからくりがありまして、実は2020年度、国内貨物総輸送量は前年から8.2%減というふうになっておりますので、その反動で今年度も増えるという予想になっていますし、来年度もそういった反動で増えるという予想でございますが、やはりコロナが始まる前の水準には到底戻っておりません。特に山形という地域の特性でいえば、お米ですけれども、だいぶ輸送が減っていると報告を受けてます。10月にコロナが落ち着いた時には、だいぶお米も順調に輸送されたというふう聞いておりましたが、1月に入りまして、オミクロン株が流行しますので、また恐らく輸送量が減るんじゃないかということが懸念されます。そういうことで、山形の各単組においては今後のコロナの状況によりますが、総じて大変厳しい環境での交渉になると思っております。

今年度も記載の通り、2月19日に県連委員会を開催し、春闘の方針を確認しまして、それ以降一斉に全単組が要求書を提出して取り組むとしておりますので、よろしく申し上げます。以上です。

高木郁朗

はい、ありがとうございます。では最後に、自治労の渡部さんをお願いします。

渡部貴之

はい、自治労の渡部です。まず私のほうから最初に自治体を取り巻く状況ということで、口頭での報告になりますけれども、少しお話をさせていただきます。新型コロナ感染症発生から2年が経ちました。今現在感染第6波に突入という状況であるわけですが、自治労組合員の多くは地域医療、保健衛生、また清掃、学校、介護と公共交通、あるいは各種相談や給付の窓口となる自治体役場などで、地域社会を支えるエッセンシャルワーカーとして住民生活維持のために全国で奮闘を続けてきたと思っています。また、新型コロナワクチン接種も第3回目ということで進んできています。これまで度重なる国の方針転換とか、ワクチンの供給不足などに翻弄されてきましたけれども、ほとんどの自治体では迅速に住民への接種が進めてこられたのではないかと考えております。このように、自治体で働く労働者の献身的努力というところは、私としても、組合員の皆さんにいつも敬意を表紙ながら、この間運動を進めてきたところではありますが、やはり現場から寄せられる声のなかで、最も多く聞かれたのは、「人員が足りない」という切実な訴えでございました。業務量に見合っていない人員配置が恒常化しておりまして、応援でなんとかしのいでいるという状況で、多くの職場ではやはり、時間外労働や過重労働が深刻化しているというのが、現在も続いております。こういう状況でございますので、職場内のコミュニケーションの希薄化ということもあって、パワハラなどのハラスメントの問題というのも顕在化してきておりますし、長期の病休者、あと早期離職者ということで退職者などもぼろぼろ出てくるような状況もあって、人員不足を引き起こす悪循環に陥っております。

こうした情勢の中で、自治労としては、この春闘、連合春闘に連帯・結集していくという方針のもとで、どう取り組んでいくのかをポイントだけお話をさせていただきます。提出しております産別方針のほうをご覧いただきたいと思います。1番の産別の基本方針概要に書いてありますが、やはり①と③が連動して大きな柱になってくると思っています。公務職場の賃金・労働条件改善ということでは、賃金面でいうと、人勧制度のもとで、直接的に春の段階で云々とはなりませんけれども、やはり独自の賃金改善、昇給の運用という部分での独自改善に向けて、春闘期から要求を掲げて、人勧期、また秋の確定闘争につないでいこうということを掲げております。先ほど申し上げました、人員の確保という部分でも、しっかり春の段階からやりとりをしながら、新年度、4月以降に入ると採用募集の時

期に入ってきますので、春の段階からしっかり人員の確保についてやりとりをしていきたいと思いますということなどが、自治労の単組内部での取り組みの重点ということかと思えます。

また、③に書いております、「公共サービスにもっと投資を」キャンペーンの地域展開ということでございますけれども、先ほど申し上げました、やはりエッセンシャルワーカーとしての奮闘というところを是非地域社会にも訴えながら公共サービス人材の確保が必要なんですよということ、地域社会にもアピールをしていこうということ、あと①と重なりますけれども、良質な公共サービスの維持・拡充のためには、人員と予算の確保が必要だという内部での取り組みを、キャンペーンという呼び方をしておりますけれども、しっかり取り組みましようというのが、大きな柱になっているかと思えます。

以降、賃金要求の部分ですとか、すべての労働者の立場に立った働き方など、記載の通りでございますので、是非ご覧いただければと思います。ただ、このローマ数字の3番の均等・均衡待遇ということでは、自治体職場では、会計年度任用職員という、有期雇用の非正規職員の方がいらっしゃいますので、その方々の給料、報酬、手当等の引き上げ、休暇制度の充実ということ掲げて取り組んでいくことになっていきます。先ほどハラスメントの問題も顕在化しているという話をしましたが、ハラスメント対策ということでは、現状把握をしながら相談窓口の設置、及び相談しやすい体制整備ということを求めていくことも必要かと思っております。

以上のような取り組みを重点に掲げて、2月9日を統一要求提出日として、3月18日を山場に、自治労としても連合春闘に結集していこうということと呼びかけているところでございます。以上でございます。

高木郁朗

はい、ありがとうございました。それぞれの産別の方々から非常に興味深いご報告があったと思いますので、それらをもとにしまして、なお突っ込んだ議論をしていきたいと思えます。

まず、産別相互に何か質問はございませんか。大丈夫ですか。では、僕の方から1つ質問をしたいと思うんですが、まず1番最初に、これは小川さんのほうに質問をしたいんですけど、それぞれの産別から今年の春闘の賃金部分で、どういう要求をするかについては、だいたい揃っていると思えますね。つまり、賃金構造維持分2%プラス賃金改善分2%と、こういうことで揃っていると思うんですが、連合山形の方針に比べるとちょっと少ないんじゃないんですか。

小川修平

はい。先ほどUAゼンセンさんからのご発言にもあった通り、連合山形が高く目標を掲げないと、各構成組織の方々が、なかなか掲げるのが難しいとか、そういったこともあるので、例年安いと言われないように、方針を高く掲げさせていただいております。

高木郁朗

あえて高く掲げているということですね。で、中身見ていると、賃金格差の是正分というのが高くなるというふうに理解していいんでしょうかね。

小川修平

連合山形のミニマム運動から導き出した賃金カーブ維持分ですと、ちょっと低くなってしまうので、

その分はやはり格差是正も含めて、総合的に10,500円以上を目標に要求をつくっております。

高木郁朗

分かりました。是非産別、あるいは産別傘下の各単位組合では、そのあたりのことを十分考慮して、何と言っても要求しないと始まりませんので、要求をするようにご指導をお願いできると良いんじゃないかと思います。

これは立松先生に質問したいんですけど、ほとんどすべての産別から人手不足という話が出ました。僕は、これだけ揃って人手不足ということが表面に出た春闘は珍しいんじゃないかと思うんですけど、立松先生、この問題を解決する妙案はありますか。

立松 潔

はい。少子高齢化で、放っておくと生産年齢人口が減るわけですが、さらに山形県の場合若者の県外流出が多いわけです。それでかなり労働力不足になっていますので、まずは若者に地元に残ってもらうような、魅力ある職場をつくっていくというのが大きな課題ではないかと思います。今回のコロナ禍で、密な東京よりは地方に移住してリモートワークを、というような動きがあったわけですが、なかなかそれがまだ十分な地域の雇用確保というところまでは拡大しておりませんので、今後の課題としてそういうところにも取り組んでいかななくてはいけないと思っております。

高木郁朗

人手不足の対策としては、さっきもちょっと話があったかと思うんですけども、女性とか、高齢者とか、活用されていない労働力を活用する。今立松先生からお話あったように、県外へ行かないようにする、というのが非常に重要なんですけど、現実の対策としては、そういうのがあるんですが、その他に、やっぱり1人あたりの労働生産性を上げていく、これは特に就職氷河時代に就職した人達が、企業の正規従業員として採用されてなかったために教育や訓練を受けていないんで、そういう意味で生産性が非常に低いんじゃないか僕は思うんですね。そういうかたちで、県としてもこれは政策枠に入ることですけど、何らかのかたちで、広い意味での生産性ですね。こういうものを上げていく仕組みをつくといいんじゃないかと思います。春季生活闘争に関わると、政策制度闘争になります。そんなふうに僕は思っているんですけど、立松さんいかがでしょう。

立松 潔

そこのところは非常に重要で、職業訓練をちゃんとしないといけないということは結構広く言われているのですが、訓練の期間が日本の場合は短すぎて、なかなか身に付かないという問題があるようです。

高木郁朗

身に付かないですよ。失業対策の代わりにやってるだけのような感じなんですよ。

立松 潔

しかも、その間の所得補償ですね、要するにきちんと学べるように職業訓練中の生活費を保証するような仕組み、これも不足しているんですね。だから、本当はもっと勉強して新しい資格を取りたい

と思ってもなかなかそこまでいかないということがあるようです。その辺も労使で進めなくていかなくてはいけない政策課題なのかなと思います。

高木郁朗

大きな課題ですね。そういうかたちで、例えば新しい資格、トラック運転手の資格を取るために費用が沢山かかってしまうのをどうするかとか、こういうことまで含めて考えていかなきゃいけない時代だということを今日も論議の中で僕痛感いたしましたので、付け加えておきます。

それから、これは、蒲原さんにお尋ねしたいんですけども、蒲原さんのお考えになっているのは、地域なり、業種で、日本全体のトップ企業では上でつくられないけど、やっぱりそれぞれの業種とか、地域での賃上げのリーディング組織といいますか、パターンセッターといいますか、そういうものを意識的につくっていく必要があるというご提起だったのでしょうか。

蒲原清天

お疲れ様です。今の段階では、そのようになっていると思います。

高木郁朗

なっているんですか。

蒲原清天

はい。特にスーパーマーケット、小売業なんかは、やはりイオンを筆頭にリーディングカンパニーから、リージョナルカンパニーから、というようなかたちで、既になってきているというのは事実だと思います。

高木郁朗

役割をすでに果たしているわけですね。

蒲原清天

果たし始めているとは思いますが。

高木郁朗

僕は、それ非常に良いことだと思うんですけど、同じように去年か一昨年の方にJAMの方も同じようなことを、そんな発言をされていたと思うんですけど、そういう間の連携というのはできないんですか。何と言いますか、リード役をつとめる労組間の連携みたいなものを地域でつくって、地域共闘をつくるというような方向を例えばUAゼンセンでお考えなことはないのでしょか。

蒲原清天

UAゼンセンの場合だと、妥結権は加盟組合に与えておりませんので、自主交渉権打ち切りの段階でうちの本部が持っている。そして妥結の情報を操作しながらやっているという意味では、成功しているものかなと思います。

高木郁朗

UAゼンセンも非常に重要な役割を果たされた、昔のパート共闘なんてのもその1つですね。僕が期待したいのは、是非今日ご出席の産別の皆さんの間でいろんなかたちでの共闘ができて、地域の、仮に情報の交換だけでもすごく効果があると思うんですが、今お話のように、やっていただけると良いと思うんですけど、その点いかがでしょうか、JAMの納富さん。

納富 聡

そうですね、JAM山形、南東北も含めてなんですけれども、幹事会や三役会議などが開催された時には、各単組の要求だったり回答というところを持ちあって、それでいろいろと議論をしておりますので、連合に集う各産別さんとの意見交換ということで場を設けて頂ければいろいろとお話はできてるのかなと思っています。

高木郁朗

ありがとうございました。相互に議論していただけると僕ももっと良いと思うんですけども、無ければ、無ければって重要じゃないという意味じゃなくて、小川さんにちょっとお聞きしますけども、僕、連合の中で2つの考え方がどういうふうに整合しているのか、というのを感じることがありまして、1つは、最近非常によく使われるようになった言葉が「人への投資」ということです。これは、非常によく使われる。「人への投資をしなければ動きませんよ」という意味ですね。しかし従来使ってきた用語っていうのは、「生産性の成果配分」という言葉だと思うんですけども、人への投資と成果配分では、かなり違うんじゃないか。つまり、成果配分だったら利益が出ていて、その成果を配分することですから、賃金は結果になります。「人への投資」というのは先行投資ですから、スタート地点なんです。これは連合の方針が変わったというふうには言わなくても全然かまわないんですけど、やっぱり賃上げというのが日本経済にとっても生産性にとっても結果じゃなくて、出発点なんだというふうに変ってきているんだというふうに考えて良いでしょうか。

小川修平

連合の方針として、「人への投資」が大変重要だという世論が変わっていくべきだというスタンスですけど、なかなか経営者の方々はそうは思ってくれない。成果配分というのは、成果が出てからそれをどう配分するかという考え方ですので「人への投資」とは若干違うと思います。でも、適正な配分というのはやはり重要だと思います。特に、非正規と呼ばれる労働形態の方々に対する配分は非常に大事な部分なので、そのような「成果配分」も含めて「人への投資」「未来づくり春闘」というふうに声高に言っております。

高木郁朗

重点はどっちかっていうと、「人への投資」のほうへ移っているという理解でよろしいでしょうか。

小川修平

全体的に見ると、成果配分も将来に繋がることなので、単年度とか、年度ごとの配分であっても、やはり将来に繋がる「人への投資」ということが大変重要になってくるんじゃないですかね。

高木郁朗

はい、分かりました。僕は、新しい岸田内閣の看護師賃金や、介護労働者の賃金見ててもそうだと思うんですけど、製造業と第3次産業の生産性というのは、ちょっと違うんじゃないかと思います。第2次産業は、どちらかと言えば、新しい機械を入れるとか、AIを操るとか、設備投資によって生産性が上がってくるのも非常に大きいんですけど、なかなか第3次産業というのはそうはいかないので、結局価格を引き上げなきゃいけないということに繋がってくるので、連合としてはそれを容認するしかないですね。価格が上がっても良いので、ちゃんと賃金、労働条件を改善しないと、日本の皆さん、国民の健康は守れませんよというような考え方でもよろしいんですね。

小川修平

はい、価格転嫁というふうな部分も大変重要だと思います。そのことによって、処遇改善までに繋がるようなサイクルにしていくというところが、将来、未来に向けての人への投資であったりすると思いますので、その部分は大変重要であると思います。

高木郁朗

はい。僕のほうからの質問はそれぐらいにしておきまして、立松先生のほうから皆さんへの質問はありませんでしょうか。あるいは、ご議論はございませんでしょうか。

立松 潔

そうですね、今のところすぐに思いつくところはないですね。あとで復習していろいろ考えると出てくるとは思うのですけれども。

高木郁朗

そうですね、随分面白い議論がたくさんあったものですから。

立松 潔

ええ。皆さんの議論についていくのが精いっぱい、そこからさらに突っ込んで、というのが難しいのですが、そうですね、「人への投資」ということについて、もしどなたかご意見があればお聞かせ願いたいと思います。これは人材育成への投資ということですが、日本の場合、仕事を通じてOJT（オンザジョブトレーニング）で人材力を上げていくという側面と、それからいろいろな研修などを通じてOff-JT（オフザジョブトレーニング）で人材力を向上させるという2種類があると思います。そして人員削減によって会社内でのOJT機能が低下しているのではないかとされているのですが、具体的に何か思い当たることなどあればお聞かせ願いたいと思います。

高木郁朗

賃金とは別に、文字通り「人への投資」になるんですけど、そういう企業内訓練といいますか、そういう部分が最近非常に軽視されているっていうことは僕も感ずるんですけど、どうでしょうか。これは自動車の佐藤さん、訓練が落ちているようなことはありませんか。

佐藤篤志

自動車としては、基本的には新たに新入社員が入れば、それぞれの企業内においては、新入社員教育というのはさせていただいております。ただ、ここにも、やはり賃金と同様の格差が生じておりまして、やはり大企業においては、きちんとした時間、2、3カ月とって研修は行われますけれども、中小規模においては、やはり生産のほう優先し、研修に使う時間が少ない。それと、当然、費用も少ないんだらうというふうに思いますので、そこにも格差が生じているのではないかというふうに感じております。

高木郁朗

面白い問題提起でこれだけで是非連合山形やってもらいたいんですけど、昔あった、「見て覚える」というのが中小企業の技能労働者のやり口だったんですけど、今はちゃんと基礎的な教育を受けないと、十分に実力を発揮できないというふうな、例えば情報化というようなことを考えてもそうですよね。それから、自動車総連さんからお話があったように、「100年に1度の大改革」の時期ですから、今までだけの教育だけで上手くいくかどうかというのは、これ春闘の課題を超えて、大きな問題として記憶しておいていただけると良いんじゃないかと思います。

最後になりますが、これ言っていただけの方だけで結構ですけど、昨年までと比べて、今年の春闘で違った、昔の言葉で言いますと、闘争体制といいますかね、組織体制といいますか、そういうものを組むということを計画していらっしゃると思いますでしょうか。例えば、非常に極端な話をいいますと、今年こそストライキをやるぞ、と思っているような組合があるかどうか、こういう話なんですけど。新しい計画をお持ちの産別はございますか。あるいは、せっかく女性の連合会長ができたので、昔のパート共闘みたいなかたちで、女性共闘を立ち上げて、女性の賃金、ジェンダー平等なんかにも関係しますけど、やろうとか、新しい活動、新しい組織、こういうものを何か計画されているところがあったら、お話いただけると良いんですけど。多分どこもあると思うんですけど、まだ固まっていらっしゃるのかもしれませんが、佐藤さんいかがですか。組織を見てらして、新しい活動をやっているところはございますでしょうか。

佐藤 均

申し訳ございません、私もまだ把握しきれれておりませんので、皆様から教えていただければと思います。

高木郁朗

是非、新しい傾向を調べておいていただいて、「こういうのは伸ばしたほうが良いよ」というのを、連合山形レベルで検討してもらおうと大変良いんじゃないかというふうに思いました。お話のなかでもいくつかそういう芽があるような気がいたしますので。

蒲原清天

先生よろしいでしょうか。せっかくですから。まだコンクリートはできていないですが、中期ビジョン的にUAゼンセンでは、争議行為の在り方をもう一回見直しをしております。ストライキができない組合をつくることはご法度なんですけども、ストライキの前に36協定の破棄条項をしっかりと入れながら、「ストライキするぞ」と言っても使用者側には「本当に？」っていう疑義が生じて、その前に

36協定なんかは破棄しておりますから、そういったところの手法を、もっと組合の皆さんに教えていこうという動きは今あります。

高木郁朗

なるほど、ありがとうございます。それ非常に面白いですね。「36協定を破棄するぞ」というだけでかなり効くところがあるんじゃないかと思えますけど、それから、これは皆さんからお聞きしなくても良いんですが、企業の経営者に対する教育も組合としては是非やってもらいたいと思います。単にミクロの立場に立つんじゃなくて、マクロの立場に立って問題を解決するようにしてほしい、というような教育を組合側からもやって欲しいということ、これは僕のお願いとして申し上げたいと思います。

以上で、だいたい考えてきたことは終わります。高橋さんに司会をお戻しいたします。

高橋昭弘

どうもありがとうございました。以上をもちまして、2022春季生活闘争産別代表者懇談会を終了いたします。皆様、今日は本当にどうもありがとうございました。

