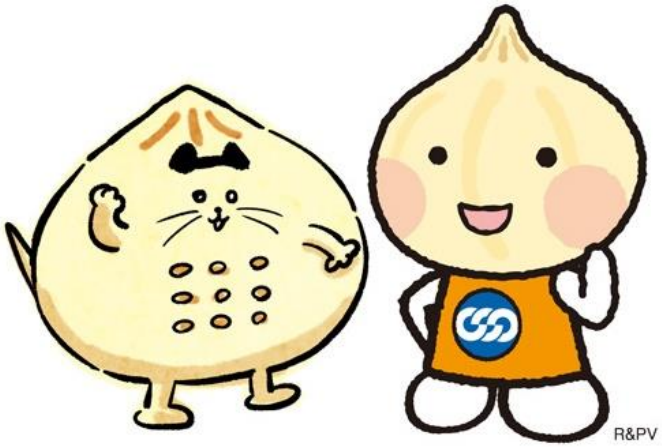
2021 春季生活闘争方針

誰もが希望を持てる社会を実現！

安心・安全に働ける環境整備と「底上げ」「底支え」「格差是正」で



日本労働組合総連合会兵庫県連合会

（連合兵庫）

作成　2021 年 1 月 12 日

連合兵庫ホームページ

3月6日は『サブロクの日』記念日

目　次

Ｐ３　春季生活闘争の変遷

Ｐ５　労働組合の運動・政策で「持続可能な開発目標」ＳＤＧｓの実現を

Ｐ６　Ⅰ　春闘を取り巻く情勢
　１．世界経済
　２．日本経済
　３．企業業績
　４．雇用環境
　５．賃金動向

Ｐ13　Ⅱ　2021 春闘の意義と目的

Ｐ15　Ⅲ　2021 春闘の基盤整備

Ｐ18　Ⅳ　2021 春闘の具体的要求水準
　１．賃金の引き上げ
　　（１）賃上げ要求（2021 春闘賃金要求指標パッケージ）
　　（２）格差是正　企業規模間（中小組合の取り組み）
　　（３）〃　　雇用形態間
　　（４）〃　　男女間賃金
　　（５）初任給
　　（６）一時金

　２．職場環境の整備
　　（１）具体的要求項目
　　１）長時間労働の是正
　　２）職場における均等待遇実現に向けた取り組み
　　３）60 歳以降の高齢者における雇用と処遇に関する取り組み
　　４）テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み
　　５）治療と仕事の両立支援制度への対応
　　６）公正取引の実現

　３．連合兵庫の闘争の進め方

春季生活闘争の変遷（特徴的事項）

1955 年　8 単産共闘による共同行動

企業別だけでなく産別統一闘争を軸に労組の交渉力を高めることを狙いに

1960 年代　高度成長時代

所得倍増計画の追い風を受け、64 年から 12 年連続で毎年 10%以上の賃上げを獲得

1973 年代　オイルショック

1974 年　高度経済成長破綻

買いだめ売り惜しみにより、卸売り・消費者物価 20%以上アップの狂乱物 価の様相を呈し 74 年実質ＧＤＰは戦後初のマイナスインフレ→賃上げ→価格転嫁による値上の悪循環によりハイパーインフレを起こしかねない懸念から政府・経営側は 15%ガイドラインを提示し、労働側も国民経済との整合性を重視した自制的要求『経済整合性論』路線へ

1975 年　賃上げ相場形成・波及型の春闘へ

1975 春闘の賃上げは 13.1%となった以降、大幅賃上げは影を潜め、労働側が自制的要求にシフトしたことにより、景気後退とインフレが同時進行するスタグフレーションからは早く脱出し安定成長期へ

先行の金属産業等大手組合の賃金決定で世間相場を形成し中小労組に波及させる流れとなる

1989 年　消費税導入（３%）

6%～7%（定昇込み）程度を中心に『ガイドゾーン』を設定し加盟組織が参加する春闘へ

1989 年 11 月　連合結成　同年 12 月　連合兵庫結成

1995 年　1.17 阪神淡路大震災発生

積み上げ方式で要求　定昇込み(5%)=定昇相当分(2%)+賃上げ分(3%)（物価上昇分+生活向上分）

1997 年　消費税引き上げ（5%）

1999 年　バブル崩壊

2000 年　低成長～ベアゼロ時代～

到達要求目標（水準）は経済・産業実態、望ましいマクロ経営運営を踏まえ賃上げ 1%以上要求へ

2008 年　リーマンショック

2014 年　消費税引き上げ（8%）

『底上げ・底支え』『格差是正』を実現しデフレからの脱却と経済の好循環を求める闘争方針を掲げる

2016 年　中小組合が『大手準拠』『大手追従』の慣行から脱却を目指す

2019 年　消費税引き上げ（10%）

2020 年　新型コロナウイルス発生

賃金水準追求型春闘を目指して賃金指標をパッケージにて提示

『社会の持続性』の実現を目指す　～2021 春季生活闘争～

新型コロナウイルスの感染が足もとで大きく拡大し、予断を許さない状況が続いています。今こそ大きく後れをとっている検査体制の拡充と、医療従事者に対する必要かつ十分な支援の提供を行い、医療崩壊を決して起こさせてはなりません。あわせて、感染症対策により大きな影響を受けている産業に対するサポートの強化も必要です。こうしたなか迎える 2021 春季生活闘争は、日本の抱える産業課題に加え、コロナ禍で明らかとなった社会の脆弱性を克服し、将来に希望の持てる持続可能な社会の実現を目指す。

○社会全体で雇用の維持・創出、セーフティネットワークの機能強化を

コロナ禍および感染症対策が雇用に与えている影響は極めて大きく、また特定の業種・業態・働き方において一層強くでており、社会全体で雇用のセーフティネット機能を強化していかなければなりません。雇用調整助成金の延長や在籍出向の活用に加え、給付と職業訓練・能力開発、そして再就職のマッチングをセットにした仕組みを強化し、状況が厳しい産業・企業において、失業なき労働移動を確実に進めていくことが重要。

○賃上げの流れを止めない

日本の平均賃金は先進国の中で唯一停滞を続けています。また、デフレ下で広がった企業規模間・雇用形態間の格差は、改善傾向にあるものの依然その差は大きいものとなっています。今次春闘は、産業や企業によって置かれた状況の幅が大きい中での戦いです。しかし、今、目の前にある社会・経済基盤の脆弱さを克服しなければ社会の持続性は担保できません。引き続き、賃上げの流れを継続する中で、分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、格差を是正し、すべての働く者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、その結果を社会に広げていかなければなりません。今次闘争における一つひとつの交渉が、自らの、そしてわが国の課題解決につながることを思い、取り組みを進める。

労働組合の運動・政策で『持続可能な開発目標』SDGs の実現を

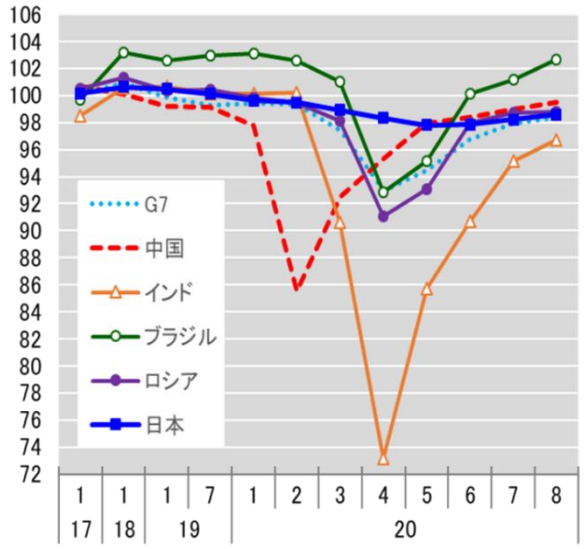
2015 年 9 月の国連総会は、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030 年を期限とする「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）」として 17 の国際目標を確認した。全身の 2015 年を期限としていた「ミレニアム開発目標（MDＧｓ）」が発展途上国を対象とした、８つの開発目標であったのに対し、ＳＤＧｓは先進国を含む、すべての国を包含し、政府のみならず、民間企業や市民社会組織なども参画するものである。当然、労働組合も貢献を果たすことが期待されている。

とりわけ、国際目標⑧「包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセントワーク）を促進する」は国内外問わず様々な格差が拡大しており、労働者や社会的弱者がその犠牲になっているという事態を受け、その対策が必要であるとの認識のもと目標として設定されている、連合は様々な社会的に存在する格差の是正を取り組みの重点とし、春季生活闘争をはじめとした、労働組合の運動・政策がＳＤＧｓの実現につながっていることを社会全体へ発信していく。

経済・物価情勢の展望（2020 年 10 月）

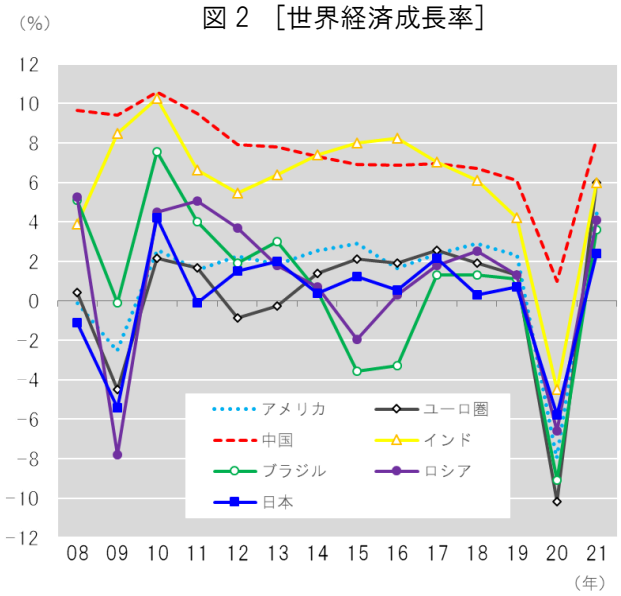
海外経済は、全体としては改善しているが、感染症の動向が非製造業・サービス部門に及ぼす影響等を反映して、改善ペースには国・ 地域別に違いがみられている。先行きも当面は、積極的なマクロ経済政策にも支えられて、改善を続けるものの、感染症への警戒感が残るなかでは、そのペースは、緩やかでばらつきを伴うものとなるとみられる。また、欧州等において公衆衛生上の措置が再強化されていることを踏まえると、一時的に当該地域の経済が下押しされることも考えられる。感染症の帰趨や、それが海外経済に与える影響の大きさについては、引き続き、きわめて不確実性が大きく、下振れリスクに注視していく必要がある。

図１　[OECD 景気先行指数]



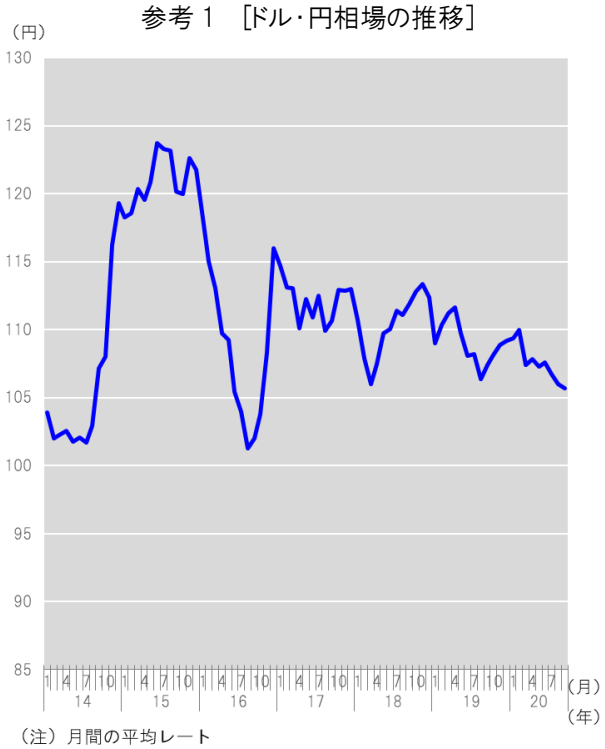
（出所）OECD

図２　[世界経済成長率]



（出所）IMF「世界経済見通し」
（注）20・21年は予測

参考１　[ドル･円相場の推移]



（注）月間の平均レート

参考２　[原油価格推移]

（注）月間の平均価格。USドル/バレル。

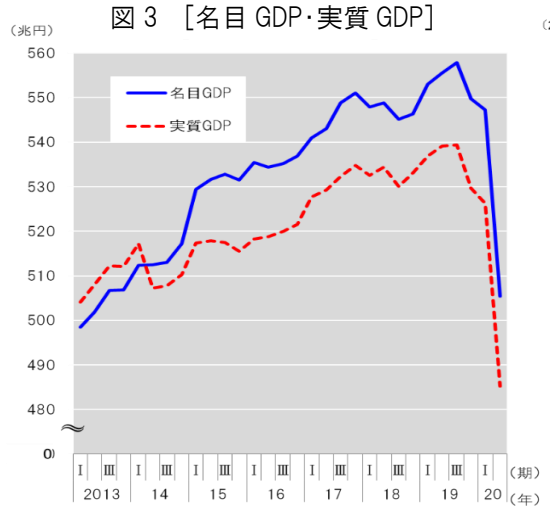
経済・物価情勢の展望（2020 年 10 月）　日銀 1 月・4 月・7 月・10 月公表

日本経済の先行きを展望すると、経済活動が再開し、新型コロナウイルス感染症の影響が徐々に和らいでいくもとで、改善基調を辿るとみられるが、感染症への警戒感が残るなかで、そのペースは緩やかなものにとどまると考えられ、先行きについては、世界的に感染症の影響が収束していけば、海外経済が着実な成長経路に復していくもとで、わが国経済は緩和的な金融環境や政府の経済対策に支えられて、改善基調を辿るとみられる。

先行きの物価を展望すると、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、当面、感染症や既往の原油価格下落、ＧｏＴｏトラベル事業の影響などを受けて、マイナスで推移するとみられる。その後、経済の改善に伴い物価への下押し圧力は次第に減衰していくことや、原油価格下落の影響などが剥落していくことから、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、プラスに転じていき、徐々に上昇率を高めていくと考えられる。

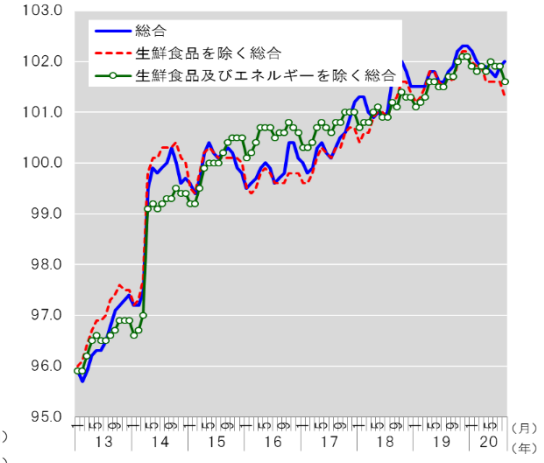
前回の見通しと比べると、成長率については、サービス需要の回復の遅れを主因に 2020 年度は下振れているが、2021 年度は幾分上振れ、2022 年度は概ね不変であると予測されている。

図 3 ［名目 GDP･実質 GDP］



（出所）内閣府「四半期別GDP速報」

図 4 ［消費者物価指数］



（出所）総務省「消費者物価指数」

連合総研が 2020 年 10 月に発表した「新型コロナ・ショックと with コロナ時代に向けて」では、2021 年度以降の成長経済は 4 つのシナリオを想定している。日本経済は 2020 年 4－6 月に戦後最悪の落ち込みを経験したが、7－8 月は回復の道をたどっている、今後の先行きについては新型コロナの感染拡大状況にかかっている。

図 5 ［4 つのシナリオ］

シナリオ	2019年度	2020年度	2021年度
標準	0.0%	-6.4%	3.0%
アップサイド	0.0%	-6.4%	4.2%
ダウンサイド①	0.0%	-6.5%	2.4%
ダウンサイド②	0.0%	-6.7%	2.0%

（出所)連合総研

経済の回復

2019 年度の経済水準（533.6 兆円）への回復までの 4 つのシナリオ

① 「標準」

3 年後の 2023 年 4－6 月に回復

② 「アップサイド」

治療法・ワクチン開発が予想進む 2 年後の 2022 年 4－6 月期に回復

③ 「ダウンサイド①」

治療法・ワクチン開発が予想より遅れ 4 年後の 2024 年 4－6 月期に回復

④ 「ダウンサイド②」

2020 年秋～2021 年初にかけて、第 3 波の感染拡大が起こり、経済活動が停滞し、ゼロ成長となる。このため、5 年後の 2025 年 4－6 月期まで遅れ、経済活動の自粛が続けば更なる落ち込みが予想

日本銀行１２月の企業短期経済観測調査（短観）

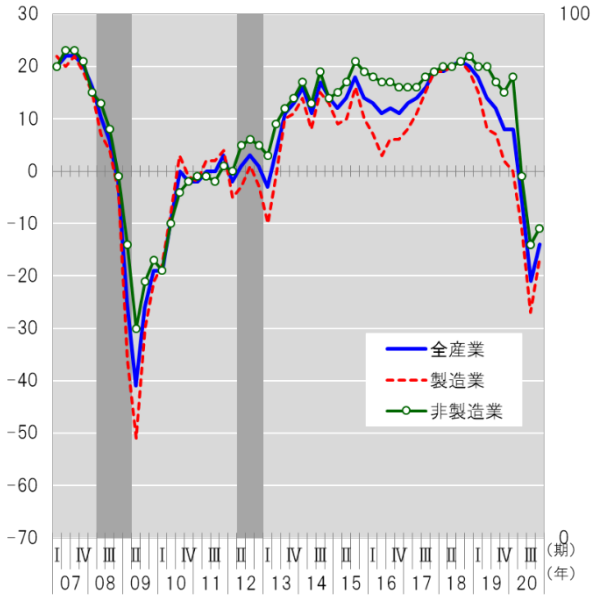
大企業製造業の最近の景況感を示す業況判断指数（ＤＩ）は９月調査から 17 ポイント改善し、マイナス 10、大企業非製造業は７ポイント改善のマイナス５となり、新型コロナウイルスの感染拡大で大きく落ち込んだ６月調査を底に、いずれも２期連続で改善した。

業種別で最も改善幅が大きかったのは国内外で販売が好調な自動車（48 ポイント改善のマイナス 13）だった。自動車の生産回復は化学、鉄鋼、機械など幅広い業種の景況感も上向かせた。

非製造業では、宿泊・飲食サービスが 21 ポイント改善のマイナス 66 となり、政府の需要喚起策「ＧｏＴｏ　キャンペーン」の効果がみられた。

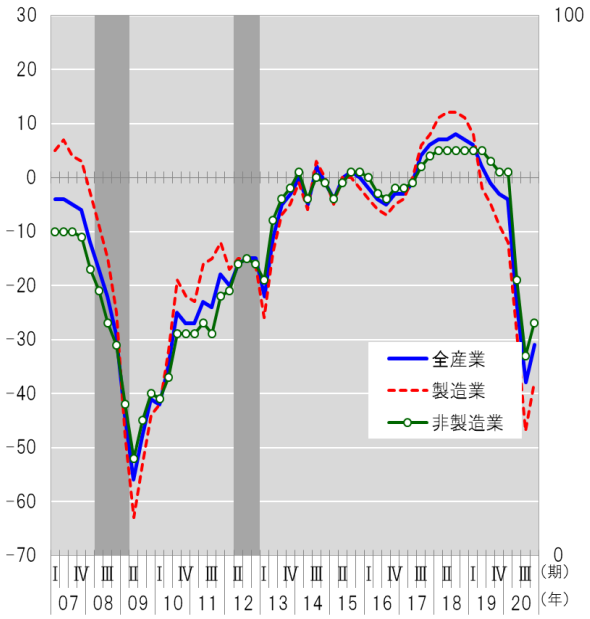
感染再拡大が鮮明になる中、先行きに対しては非製造業を中心に慎重姿勢がみられる。中小企業非製造業の３カ月先の業況判断ＤＩは８ポイント悪化のマイナス 20 となり、年末年始の宿泊や忘年会の予約のキャンセルを懸念する声が目立っており、新型コロナの感染拡大が継続すれば、悪化していくことが予想される。

図６［大企業の業況判断 DI の推移(予測)］



（出所）日本銀行「短観」
（注）シャドー部分は景気後退期。大企業は資本金10億円以上。

図７［中小企業の業況判断 DI の推移(予測)］

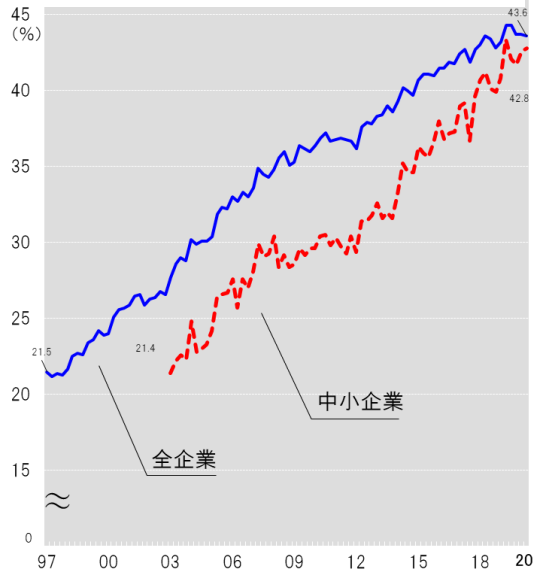


（出所）日本銀行「短観」
（注）シャドー部分は景気後退期。中小企業は資本金2千万円以上1億円未満。

参考３［経常利益の推移］

出所：財務省「法人企業統計調査」

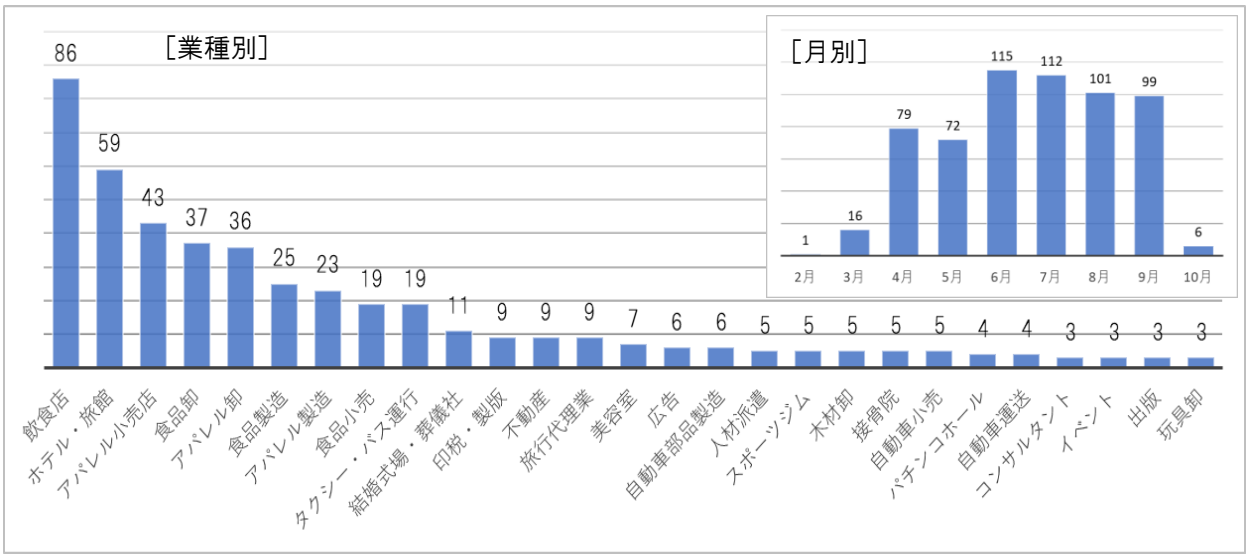
参考４［自己資本比率の推移］



（出所）財務省「法人企業統計調査」
（注）ここでいう中小企業は、資本金1億円未満の企業

2019 年までは、長期的な好景気を背景に、全産業において人手不足が深刻となり、黒字経営でありながら、後継者不足、人手不足等による倒産件数が増加していたが、新型コロナウイルス感染拡大により、飲食・ホテル・旅館等、サービス産業を中心に倒産件数が増加している。

図 8 ［新型コロナウイルス関連倒産件数］



出所）帝国データバンク「新型コロナウイルス関連倒産動向調査」（2020.10.9）

長期間の好景気を背景に、企業の経常利益・現金預金残高・配当金の上昇率に比べ、人件費は横ばい状態が続いている。

設備投資は、減少傾向にあり、新型コロナウイルス感染症の影響による企業収益の悪化や先行き不透明感の高まりから、はっきりと減少している。

図 9［現金・預金残高］

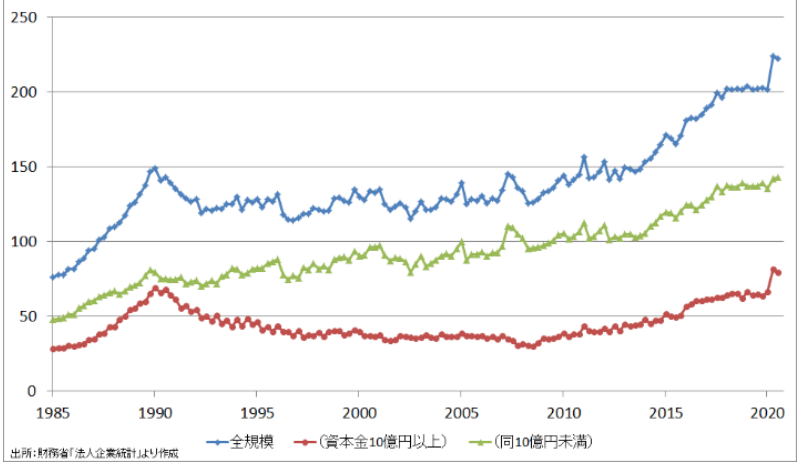
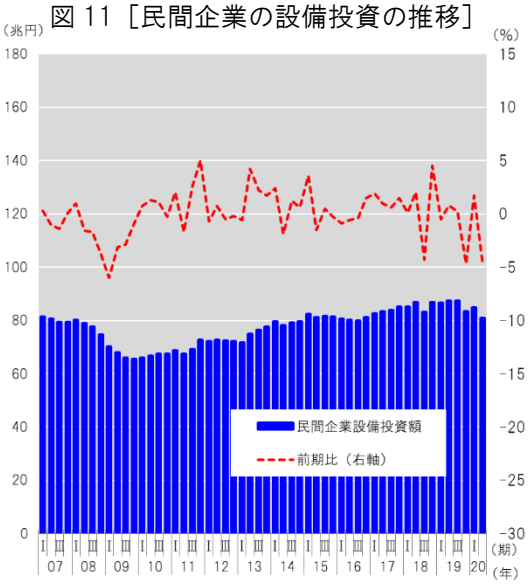
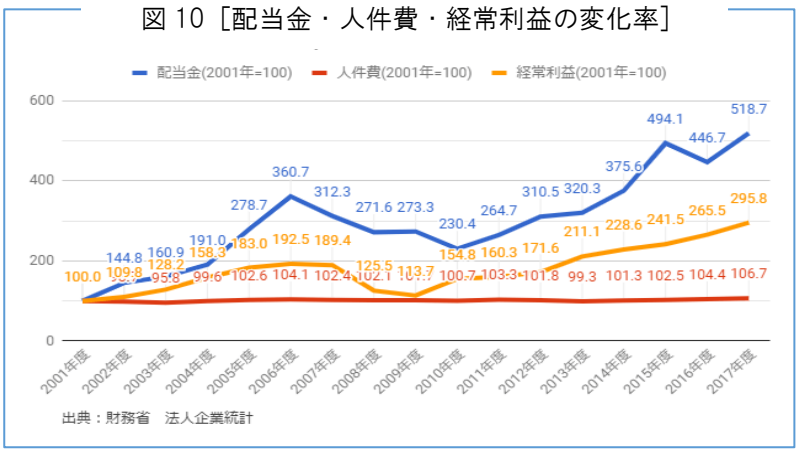


図 11［民間企業の設備投資の推移］



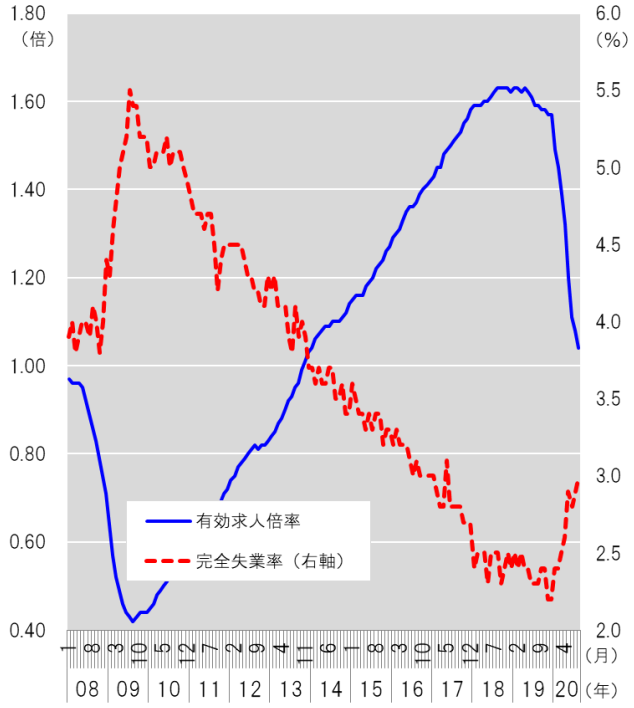
（出所）内閣府「四半期別GDP速報」

図 10［配当金・人件費・経常利益の変化率］



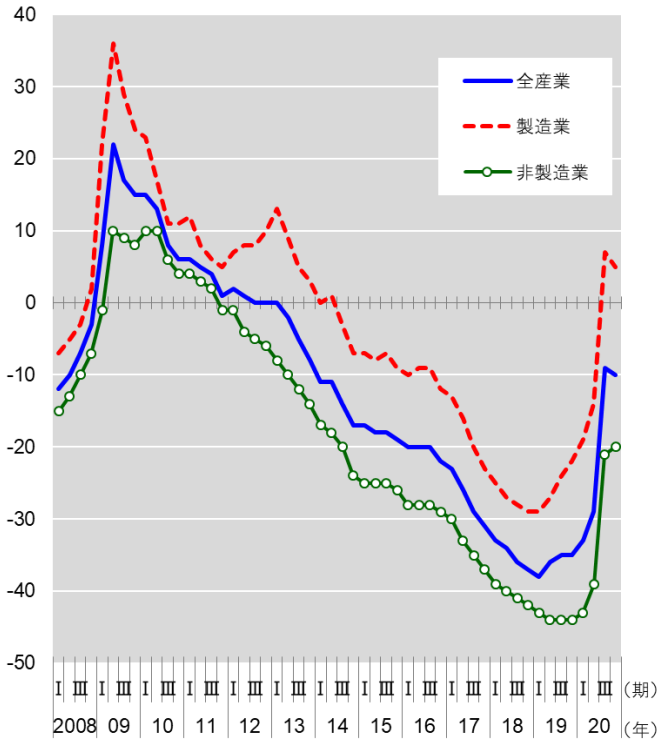
昨年までは好景気を背景に完全失業率 3%以下となり、人手不足状態が続いていたが、新型コロナウイルス感染拡大により、雇用環境は一気に悪化を続けている。秋以降は回復の兆しが見えつつあったが、再び新型コロナウイルスの感染拡大の影響により予断を許さない状況にある

図 12［完全失業率と有効求人倍率］



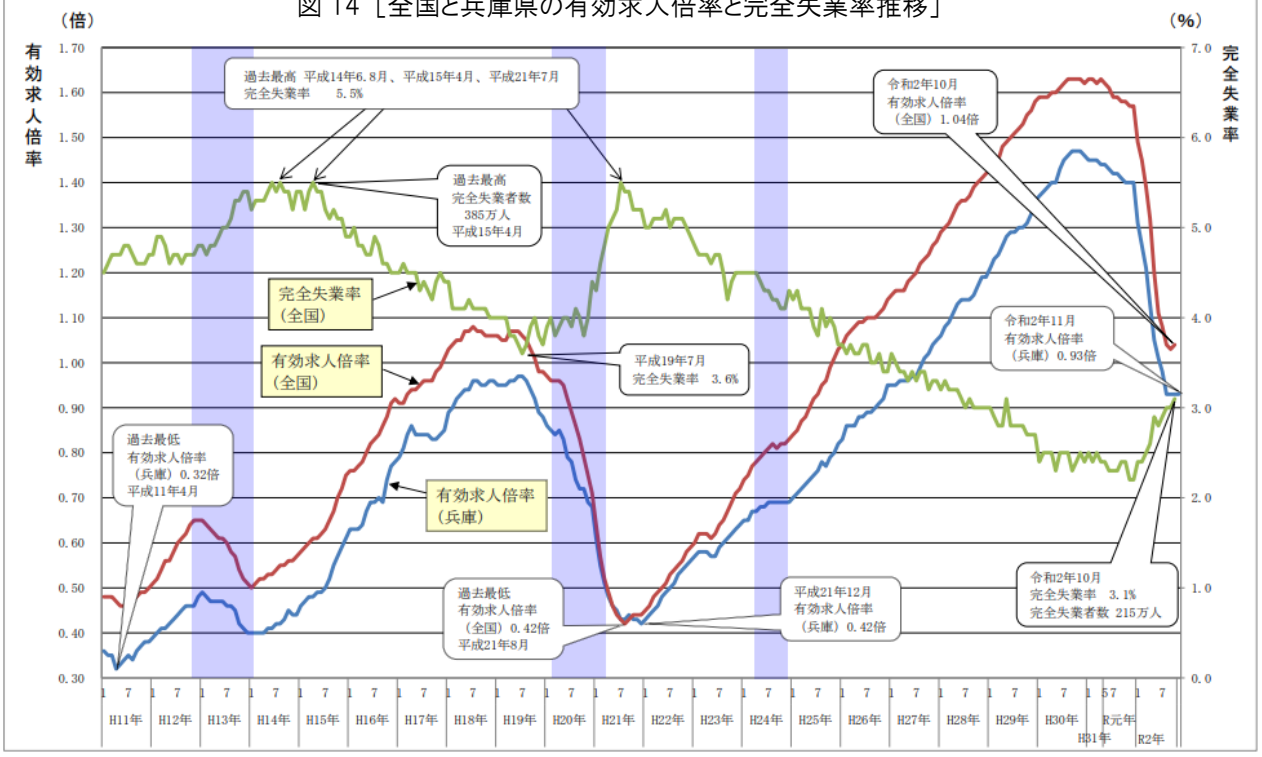
（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

図 13［雇用人員DIの推移(予測)］



（出所）日本銀行「短観」

図 14［全国と兵庫県の有効求人倍率と完全失業率推移］



資料出所　総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
※　有効求人倍率・完全失業率は季節調整値、有効求職者数・完全失業者数は原数値。
※　網掛け部分は景気後退期（平成12年11月～平成14年1月、平成20年2月～平成21年3月、平成24年3月～平成24年11月）

（出所)兵庫労働局　一般職業紹介状況　12月 25 日公表

雇用調整助成金（緊急雇用安定助成金含む）の支給決定は 2020 年 12 月 17 日時点で、累計約 205 万件で支給額は約 2,400 億円となっており、兵庫県内 2020 年 11 月末時点では、約 8 万件の支給決定が行われています。2009 年のリーマンショック時は年間累計で兵庫県内では約 3 万件であったので、新型コロナウイルスによる影響は全産業において発生している状況にある。

図 15［雇用調整助成金の申請件数･支給決定件数と支給額］

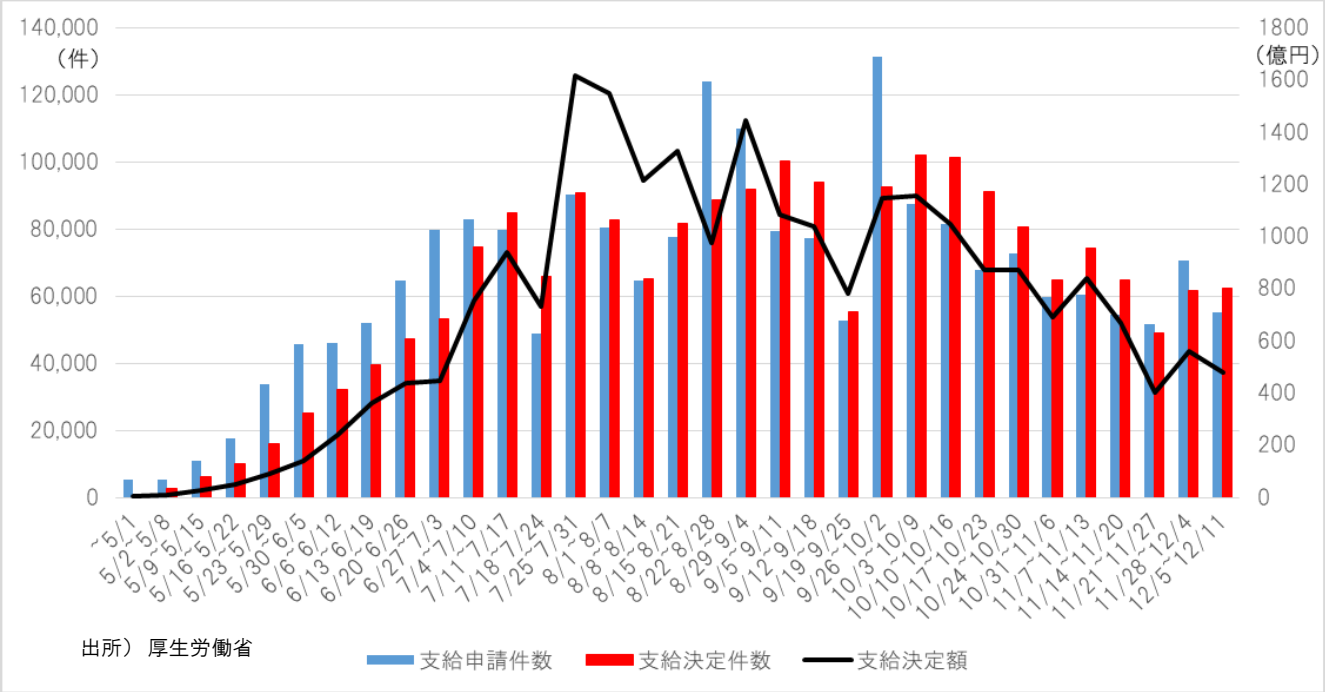


図 16［新型コロナによる休業者（雇用別）］

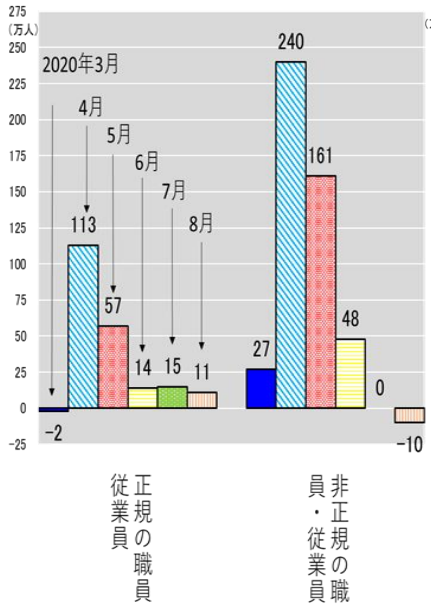
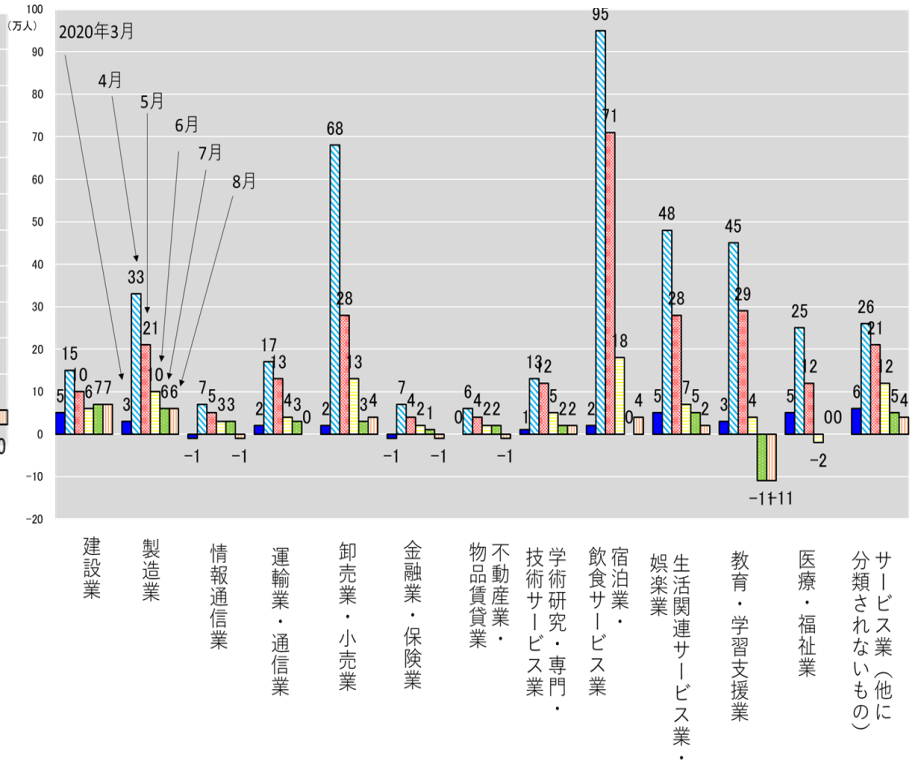


図 17［新型コロナによる休業者数（業種別）］

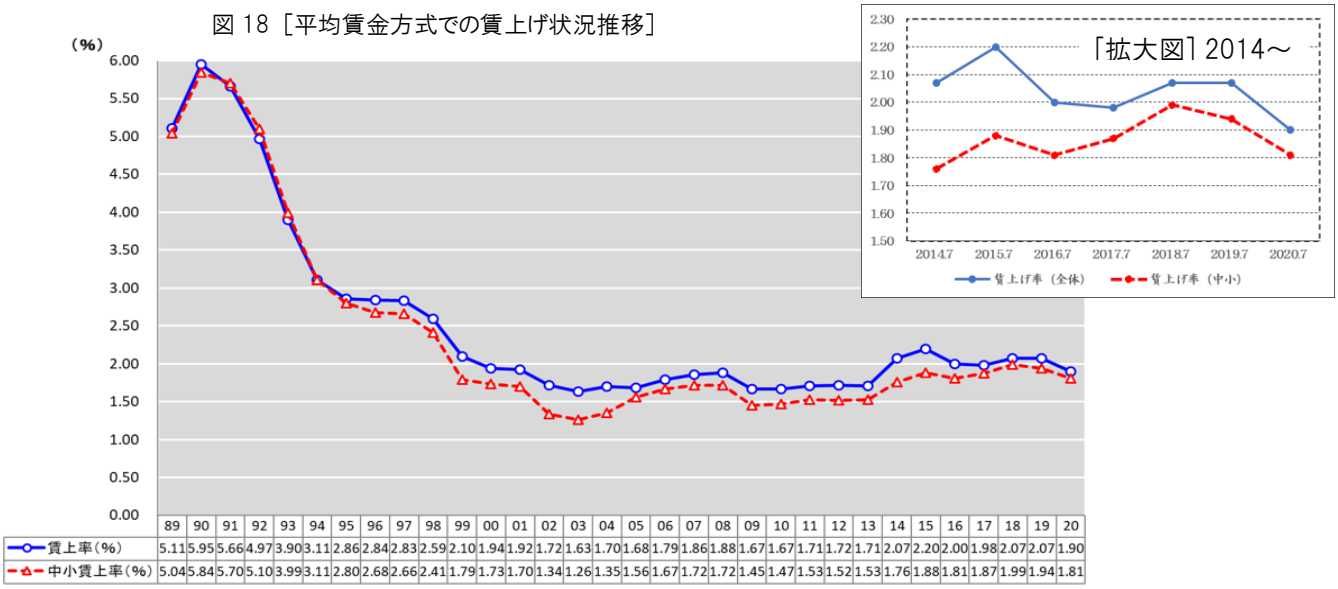


出所）総務省「労働力調査」

2014 春闘以降, デフレからの脱却と経済の好循環を求める闘争へ方針を転換し、賃上げを実施してきたが、その取り組みが大手労組と中小労組との格差を広げる結果となった。

そのため、2016 春闘において「大手準拠」「大手追従」の慣行から脱却する取り組み方針をまとめ、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みを、すべての労働者に波及させることを目的とし、2019 春闘でその足掛かりとする取り組みを進めたが、格差是正は社会的な広がりを見せなかった、そのため 2020 春闘において、社会横断的な賃金水準を追求する取り組みへの転換を目指したが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、賃上げの流れを継続することはできたが、社会全体にはつながらなかった。

図 18［平均賃金方式での賃上げ状況推移］

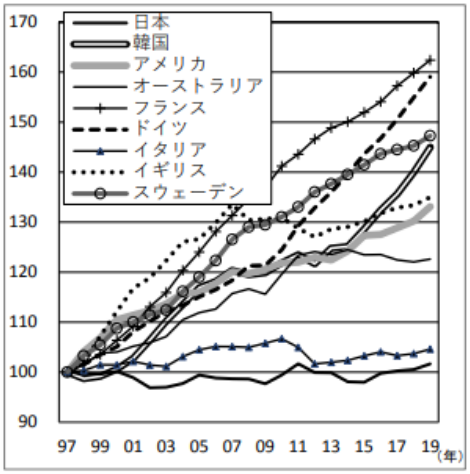


	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
賃上率(%)	5.11	5.95	5.66	4.97	3.90	3.11	2.86	2.84	2.83	2.59	2.10	1.94	1.92	1.72	1.63	1.70	1.68	1.79	1.86	1.88	1.67	1.67	1.71	1.72	1.71	2.07	2.20	2.00	1.98	2.07	2.07	1.90
中小賃上率(%)	5.04	5.84	5.70	5.10	3.99	3.11	2.80	2.68	2.66	2.41	1.79	1.73	1.70	1.34	1.26	1.35	1.56	1.67	1.72	1.72	1.45	1.47	1.53	1.52	1.53	1.76	1.88	1.81	1.87	1.99	1.94	1.81

日本の賃金水準は 1979 年にピークを迎え、翌 1989 年から「賃金デフレ」といわれる環境のなかで、長期の停滞を余儀なくされている。ＯＥＣＤが集約している各国年間給与の 1997 年から 2019 年までの上昇推移 9 ヵ国の比較では、日本とイタリアは停滞、他の 7 ヵ国は上昇という図になっている。フランス、ドイツが 50%以上の伸びで、スウェーデン、韓国もそれに次ぐ急上昇となっており、日本は取り残された状況にある。

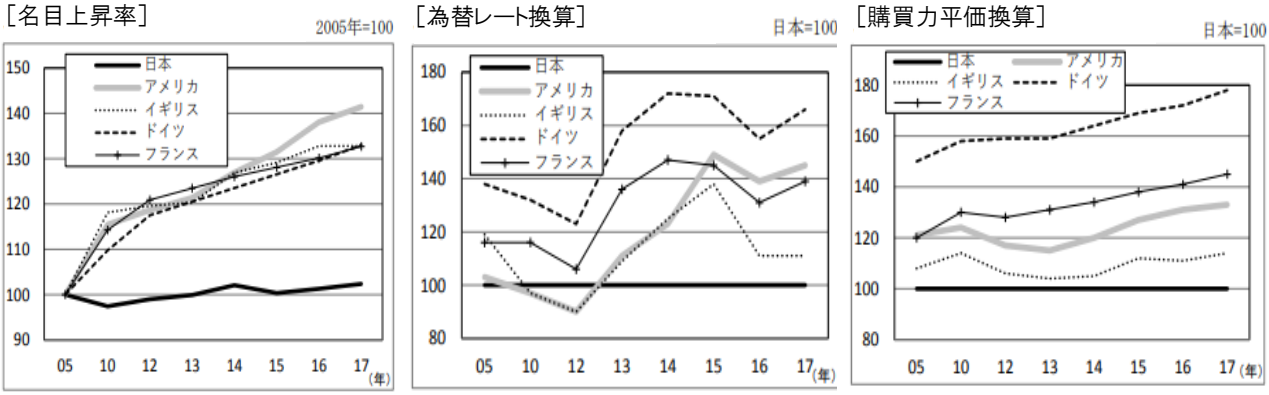
5 ヵ国の製造業時間あたり賃金について、名目水準は日本のみ停滞、他の 4 ヵ国は 12 年間に 30%を上回る上昇である。購買力平価のドイツと日本の差は、2005 年は 50 ポイントだったものが 2019 年には 78 ポイントにまで拡大している。 アメリカとの差は 21 ポイントから 33 ポイントである。

図 19 ［実質年収の国別上昇推移］



出所 OECD 統計

図 20 ［製造業時間賃金国際比較］



出所 OECD 統計 ※「購買力平価」とは、2国間で同じ品物を買った場合の価格差を示すレート。

Ⅰ 春闘を取り巻く情勢　5. 賃金動向

2020 年度については、新型コロナの影響により、中央最低賃金審議会において、目安が示されず各地域の状況により審議を行う事なった。地方最低賃金審議会における審議結果は、下記の通りとなり、全国加重平均は 902 円（昨年比+1 円）となった。また最高額（1,013 円）と最低額（792 円）の金額差は 221 円（昨年 223 円）で 2 年連続の改善、最高額に対する最低額の比率は 78.0%（前年 77.3%）と前年より 0.2 ポイント縮小となり、6 年連続の改善となった。

兵庫県においては、大阪（A ランク：964 円）・京都（B ランク：909 円）への労働人口の流出要因でもある、地域間格差是正を求め 900 円（+1 円）で結審した。

図 21［地域別最低賃金金額 2020 年改正状況］

ランク	中賃の目安額 2019	中賃の目安額 2020	実際の引き上げ 2019 額 ②-①	実際の引き上げ 2019 率	実際の引き上げ 2020※ 額 ③-②	実際の引き上げ 2020※ 率	改定後の地賃額 2018 ①	改定後の地賃額 2019 ②	改定後の地賃額 2020※ ③
A	28	—	28	2.96%	1	0.10%	947	975	976
B	27	—	27	3.19%	1	0.11%	847	874	875
C	26	—	26	3.20%	1	0.12%	812	838	839
D	26	—	28	3.67%	2	0.25%	763	791	793
全国加重平均	27	—	27	3.09%	1	0.11%	874	901	902

※ 2020.8.21連合試算

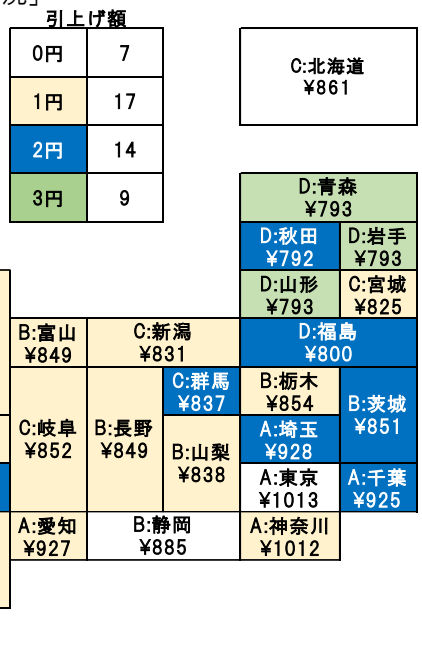
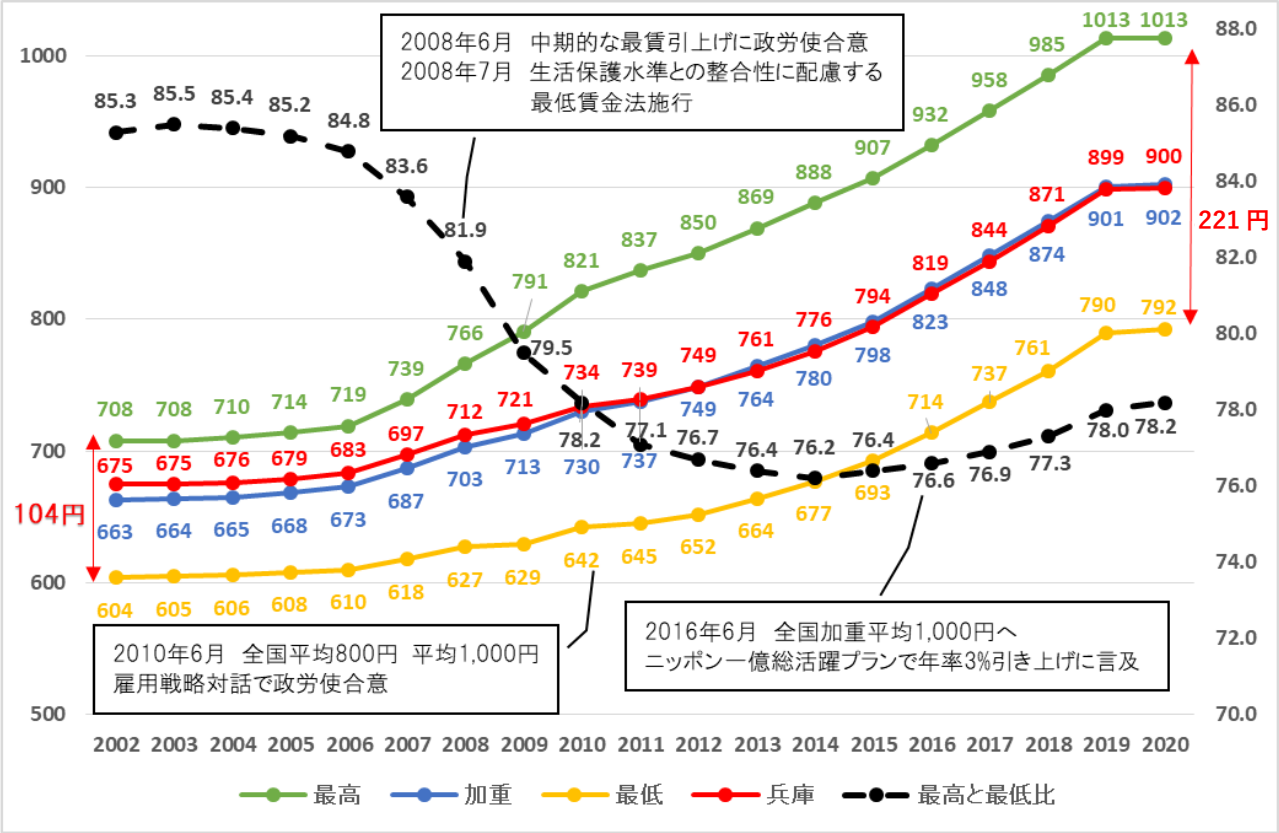


図 22［地域別最低賃金の推移］



（出所）厚生労働省･兵庫労働局

Ⅱ 2021 春闘の意義と目的

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、将来世代に希望がつながる持続可能な社会を実現

2021 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争としていかなければならない。

日本経済は、日本の抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、本年 4－6 月期のＧＤＰは戦後最大の落ち込みとなった。6 月以降、経済活動の再開により抑制されていた需要が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おり、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。そのため、今後の見通しは、感染症の抑制、ワクチンの開発状況、グローバル経済の動向の影響もあり、極めて不透明な状況となっている。

また、今回のコロナ禍は、中小企業や有期・短時間・契約等労働者など経営基盤やセーフティネットが脆弱な層ほど深刻な影響を受けている。

こうした状況を克服し、将来世代に希望がつながる持続可能な社会を実現していくためには、経済・社会の責任を担う政労使が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることが重要である。

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

賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもある。

これから、感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「底上げ」「底支え」による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の「格差是正」を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費を喚起し、内需を拡大させていくことが不可欠である。それは、厳しい状況下にあっても、ここ数年にわたって政労使で認識を一致させ、デフレ脱却をはかってきた考え方を堅持することに他ならない。

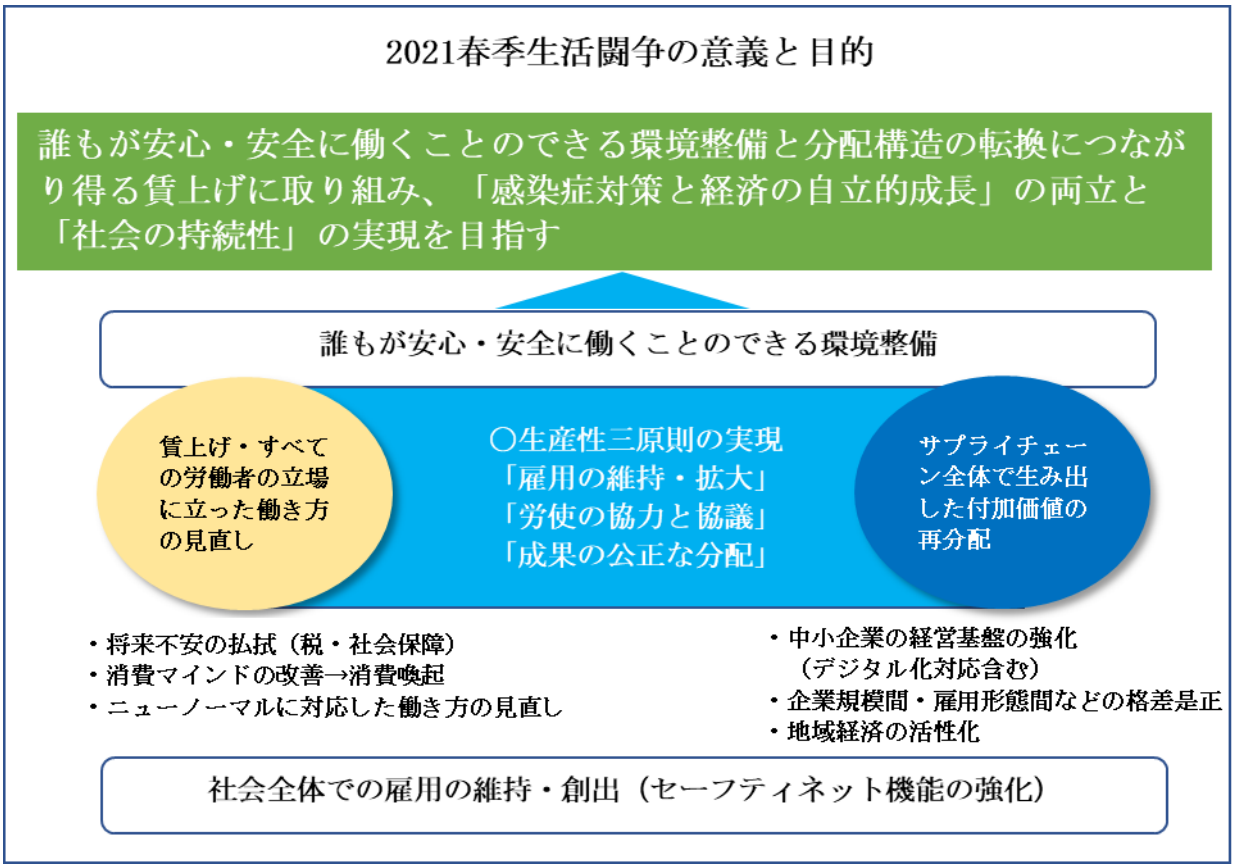
その基盤となるのは、ニューノーマルの中で、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、安心・安全に働くことのできる職場環境を整備し、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えることであり、分配構造の転換につながり得る賃上げを実現していくことである。

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」の実現をめざそう！

2021 闘争においても、生産性三原則[1]にもとづく「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ことで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境を整備していく。

とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会の実現をめざす。そのためにも、生産性三原則にもとづく労使の様々な取り組みをいまだ届いていない組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制の整備に引き続き取り組んでいく。

また、労働者を「労働力」でなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域での集団的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・組合は一致団結して、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」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備をはかるため、『誰もが希望を持てる社会を実現！安心・安全に働ける環境整備と「底上げ」「底支え」「格差是正」で』をスローガンに掲げ、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて果敢に闘おう。

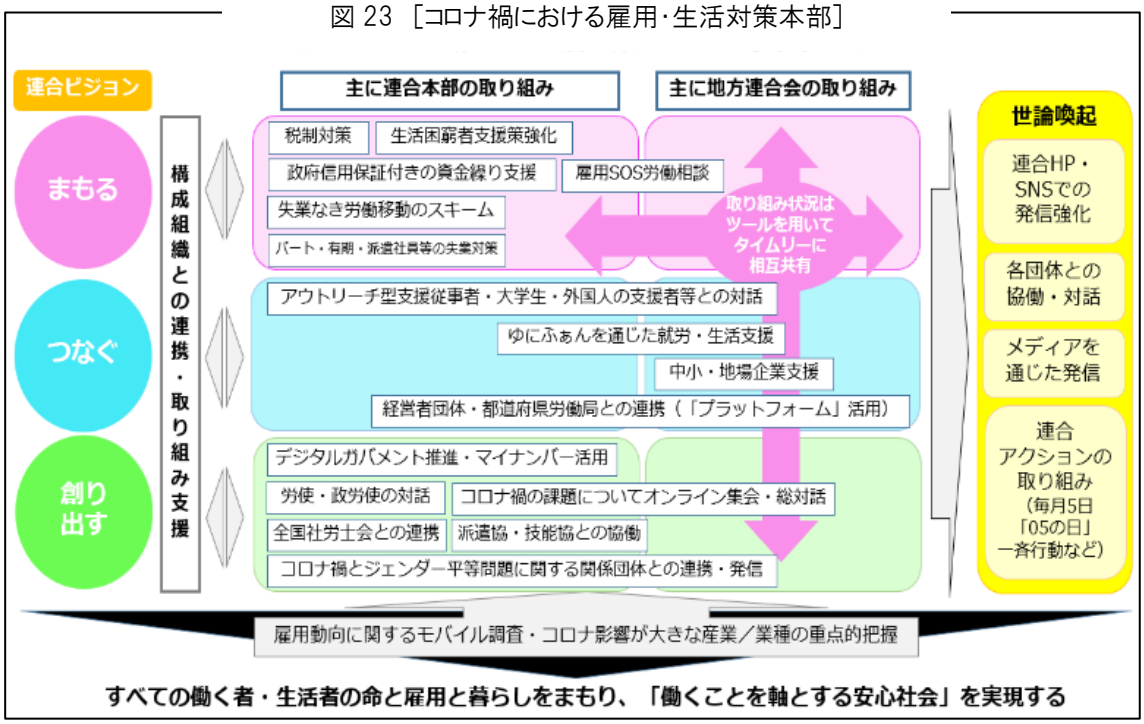


[1] 生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の趣旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則である。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したもの。

1．社会全体で雇用の維持・創出に取り組み、セーフティネット機能を強化

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急的な対応として、連合は 2020 年 2 月以降、政策提言・要請や労働相談、社会対話活動を積み重ねてきた。コロナ禍による雇用対策は、産業・業種ごとに幅があることやセーフティネットが脆弱な層により深刻に表れていることを踏まえたきめ細かな対策が求められており、これまでの取り組みの継続および体系的な対応をはかるため、連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」[2]を設置し、雇用・生活・経済対策の政策面と世論喚起などの運動面での取り組みを実施する。

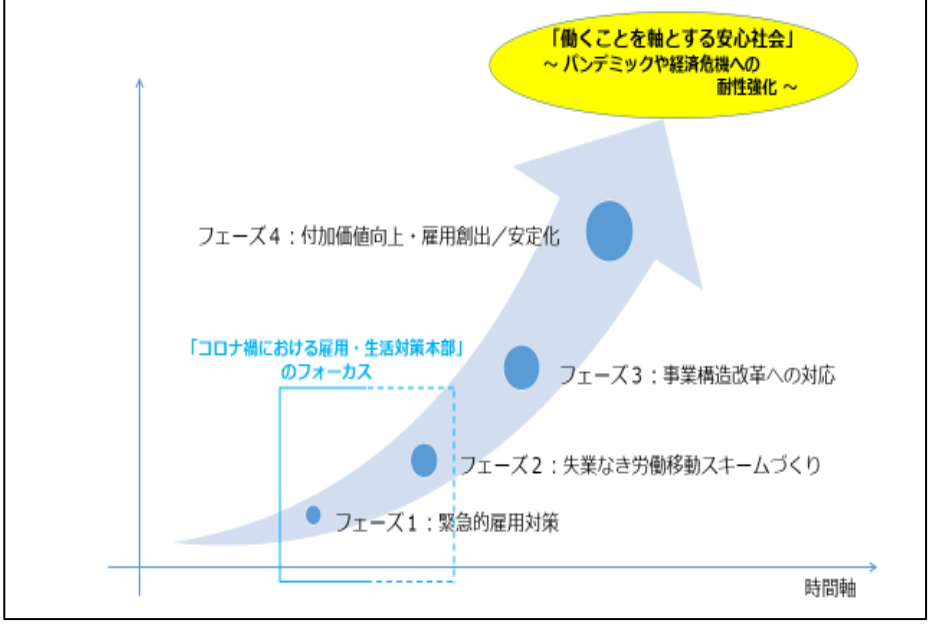
図 23 ［コロナ禍における雇用･生活対策本部］



当面は緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、一方で、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デフレの状況を踏まえれば、より生産性が高く賃金が相対的に高い良質な雇用を増やしていくことも重要である。中長期かつ幅広い視野をもって日本の雇用課題の論点を整理し、政策立案につなげていく。

取り組みにあたっては、経済団体、行政、ＮＰＯなど様々な団体・組織とつながり、より高い効果が発揮できるように取り組んでいく。

図 24 ［with/after コロナ時代を見据えた雇用政策ストーリー］



[2] 「コロナ禍における雇用･生活対策本部」当面の取り組みについて（2020 年 10 月 15 日第 13 回中央執行委員会確認）参照

2．「消費者のマインドにプラスワン」

個人消費の源泉である商品やサービスには、より良いものを提供したいとする企業や労働者の努力と価値が詰まっているが、現在の消費マインドは、徐々に改善の兆しが見えるものの、感染症予防と収入不安により大きく落ち込んだままとなっている。

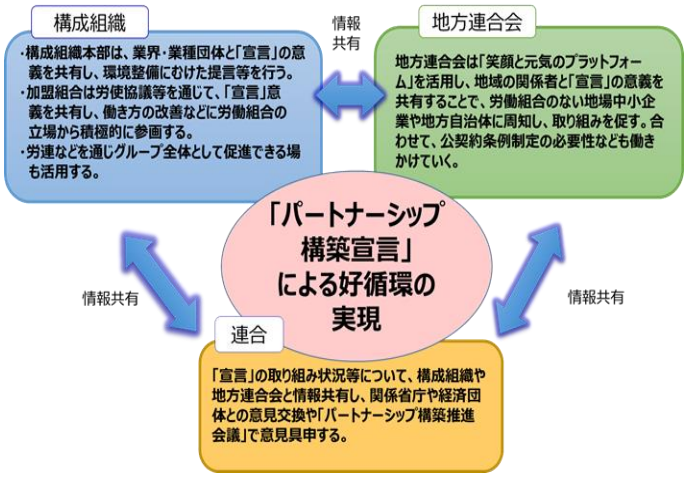
個人消費は日本のＧＤＰの６割を占めている。一人ひとりが消費に積極的になることは、そこに込められた価値を認め合い、互いが互いを支え合う機会を増やすことにつながり、そのことが結果として、企業や経済の成長を支え、雇用の維持・創出にもつながっていく。

「雇用と生活を守る」取り組みを強力に推し進めつつ、感染症対策と「経済の自律的成長」を両立させていくためには、商品やサービスに込められた価値を共有し合うことで、必要以上に消費を冷え込ませない環境づくりが極めて重要であることを、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

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

中小企業は地域経済の担い手である。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、「パートナーシップ構築宣言」の推進[3]、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じた地域の関係者との対話などを進めていく。

図 25 ［パートナーシップ構築宣言］



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。

図 26 ［製品等の価格への転嫁の状況］

● 製品の価格に労務費を転嫁できていない中小企業が多い。

2018年度　労務費の価格転嫁状況
（サンプル数：12,847社）

		概ね転嫁できた	一部転嫁できた	転嫁できなかった
全体		16.2%	36.4%	47.4%
特に転嫁ができなかった業種	印刷	6.9%	20.4%	72.8%
	自動車	7.0%	20.6%	72.4%
	小売	11.7%	25.9%	62.4%
	食料品製造	9.8%	28.5%	61.7%
	紙・紙加工品	8.9%	32.7%	58.4%
	素形材	13.7%	29.8%	56.5%
	工作機械	12.4%	32.4%	55.2%
	石油・化学	17.1%	28.6%	54.3%
	その他の製造業（楽器・時計等）	13.2%	33.8%	53.1%
	アニメーション制作業	26.3%	21.1%	52.6%

資料：（株）帝国データバンク「平成30年度取引条件改善状況調査」

2019年度　労務費の価格転嫁状況
（サンプル数：14,529社）

		概ね転嫁できた	一部転嫁できた	転嫁できなかった
全体		12.8%	38.9%	48.4%
特に転嫁ができなかった業種	自動車	6.8%	24.8%	68.3%
	印刷	8.1%	27.5%	64.4%
	建設機械	5.7%	31.4%	62.9%
	石油・化学	12.8%	26.4%	60.8%
	素形材	8.5%	33.3%	58.1%
	電機・情報通信機器	10.8%	32.2%	57.0%
	食料品製造	9.7%	35.2%	55.1%
	その他の製造業（楽器、時計等）	11.0%	34.1%	54.9%
	小売	8.3%	37.0%	54.7%
	放送・コンテンツ	14.4%	31.9%	53.7%

資料：（株）帝国データバンク「令和元年度取引条件改善状況調査」　11

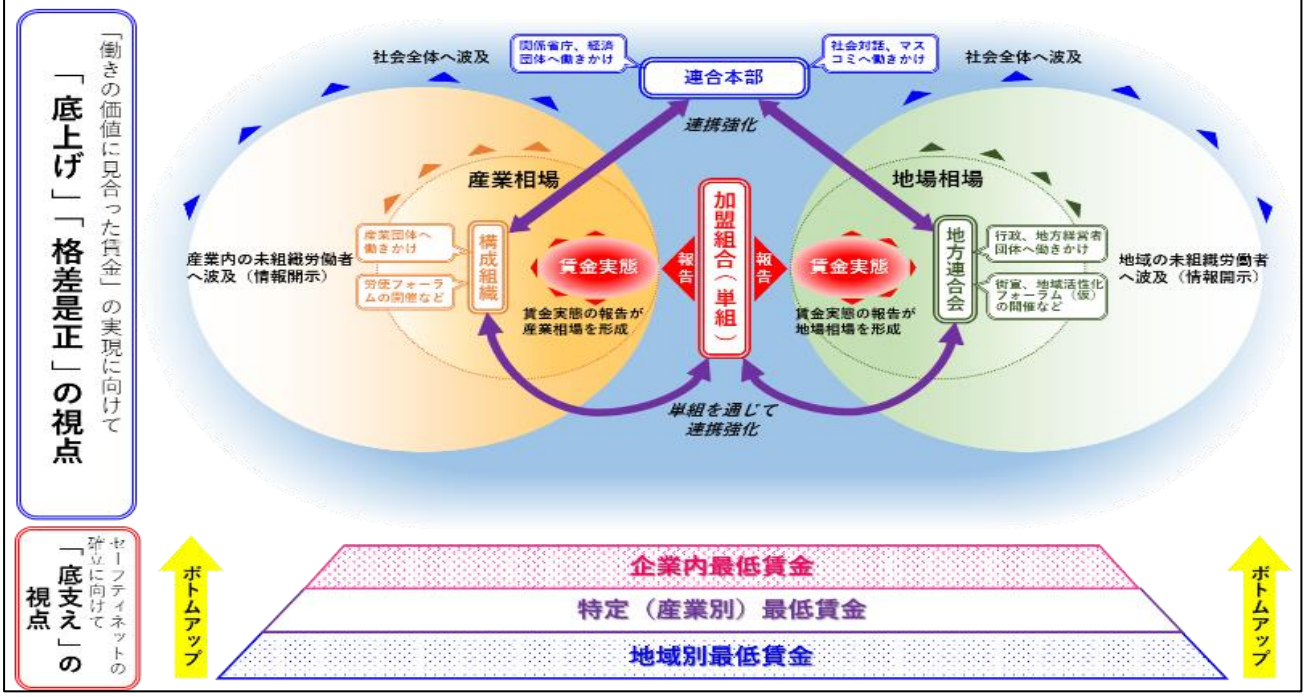
[3]「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」実現に向けた基盤強化の取り組み（パートナーシップ構築宣言について）（2020 年 6 月 18 日第 9 回中央執行委員会確認）参照

4．賃金水準闘争を強化していくための体制整備

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、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。構成組織は、加盟組合の個人別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化する。

加えて、産業相場、地場相場を引き上げ、産業内や地域の未組織労働者への波及効果を高めていくためにも、地方連合会との連携を一層強め、地域における賃金相場の形成に向けて、「地域ミニマム運動（賃金実態調査）」へ積極的に参画する体制を整える。

図 27［賃金闘争を強化するための体制整備］



5．春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり 2021 春季生活闘争がめざす働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に不可欠である。加えて、雇用労働者のみならず、すべての働く仲間をまもり・つながることで新たな組織の活力を創り出し、コロナ禍で明らかとなった社会の脆弱性を克服することを強く意識して取り組みを進める。

（1）構成組織は、雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働く仲間の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。

（2）構成組織は、「連合組織拡大プラン 2030」（以下：「プラン 2030」）においてターゲットに定めた未組織の子会社・関連会社、取引先企業などで、加盟組合とともに組合づくりの前進に取り組むとともに、組織力の強化に向けた体制の基盤強化に取り組む。

（3）地方連合会・地域協議会は、地域の中小・地場企業の交渉支援や、地域の経営者団体・各業界団体への要請や対話活動などを通じて、地域における組織拡大に向けて取り組む。

（4）連合本部は、曖昧な雇用やフリーランスなど雇用関係によらない仲間に対して専用サイト「働く（work）みんなの連合サポートQ」（愛称：Wor-Q）を通してつながり、情報提供などを行う。

（5）上記の取り組みは通年の活動ではあるが、「プラン 2030」における各組織が掲げた目標の達成に向けて、特に 2021 春季生活闘争の前段を強く意識し、取り組みを強化する。

Ⅳ 2021 春闘の具体的要求　1. 賃金の引上げ

連合は 2020 春闘において「底上げ」「底支え」「格差是正」の目的と要求の考え方を整理した。

① 「底上げ」　産業相場や地域相場など社会全体の賃金の引き上げ。（定期昇給相当分＋引き上げ率）
※地域別最低賃金へ波及させる

② 「格差是正」中小企業・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

③ 「底支え」　企業内最低賃金協定の新規締結・拡大・引き上げ。
※特定（産業別）最低賃金へ波及させる

（1）それぞれの産業における最大限の「賃上げ」に取り組む

経済情勢が堅調だった、2019 年までと違い、2021 闘争の賃上げ環境は例年とは大きく異なるこ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、我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立的成長の両立は、世界経済の先行きの不確実性が依然として高止まりする中、ＧＤＰの 6 割を占める個人消費を維持・喚起し、内需を拡大させていくことにかかっている。

賃上げ要求を掲げることに対する受け止めが様々あることは理解したうえで、今の目の前にある社会・経済基盤の脆弱さを克服していかなければ、社会の持続性は担保できず、そこからも「雇用を守る取り組み」と「賃上げの取り組み」は二者択一を迫られるべきではないと考える。

連合全体で雇用を守る取り組みを強力に進めつつ、賃上げの流れを継続する中で、社会機能を支えた、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・短期・契約労働者等の処遇を「働き方に合った水準」に引き上げていく、すなわち「底上げ」「格差是正」の取り組みを強化し、分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組んでいく。

本年の「賃上げ」は厳しい状況であることを認識し、各産業の置かれた状況の違いを認め合いながら、それぞれが最大限の努力をしていくことを共通項目としている。

2021 春闘においても、社会横断的な水準を「賃金要求指標パッケージ」で示し、複数年かけて実現していくことを目指している。

〇2021 春季生活闘争賃金要求指標パッケージ

<table>
<tr><td colspan="2">底上げ</td><td colspan="2">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。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">格差是正</td><td></td><td>企業規模間格差</td><td>雇用形態間格差</td></tr>
<tr><td>目標水準[4]</td><td>35 歳：287,000 円
30 歳：256,000 円</td><td>・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 1,700 円・月給 280,500 円以上となる制度設計をめざす」</td></tr>
<tr><td>最低到達水準[5]</td><td>35 歳：258,000 円
30 歳：235,000 円
企業内最低賃金協定 1,100 円以上</td><td>企業内最低賃金協定 1,100 円以上</td></tr>
<tr><td colspan="2">底支え</td><td colspan="2">・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[6]」をめざす。</td></tr>
</table>

[4] 賃金PT答申（2019 年 8 月 7 日）を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出
[5] 1 年・1 歳間差を 4,500 円、30 歳を勤続 12 年相当、35 歳を 17 年相当とし、時給 1,100 円から積み上げて算出
[6] 2017 連合リビングウェイジ（単身者時給 1,045 円）（別紙1）および 2017 年賃金センサス高卒初任給（時給 982 円）を総合勘案し算出

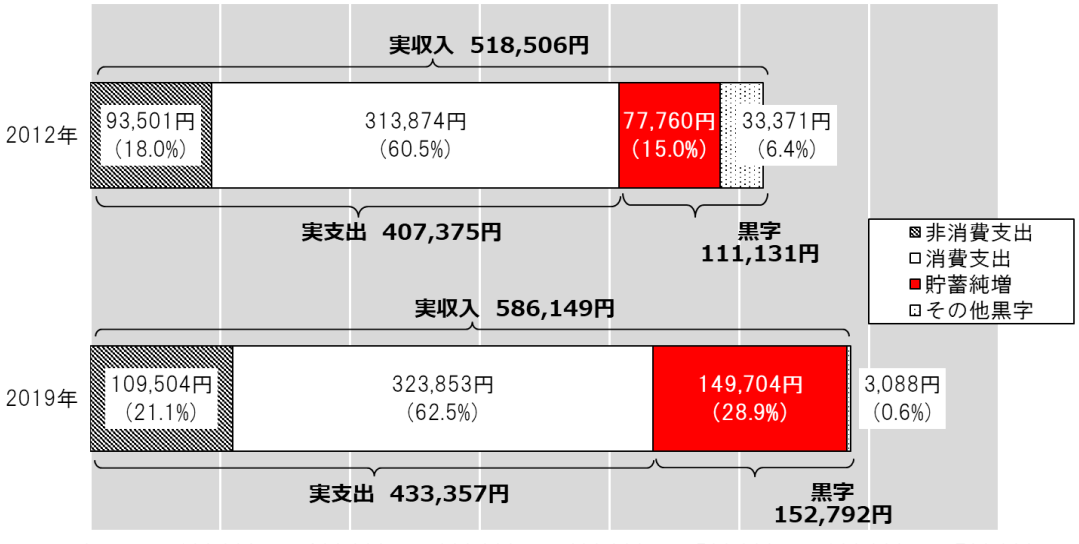
○月例賃金にこだわる理由

日本のＧＤＰの６割は国内需要に支えられている、2014 春闘から継続した賃金底上げの取り組みにより収入は増加したが、40 歳以降の社会保険料の上昇などによる将来への不安が払拭されず、増加した黒字分が、最終的な消費行動につながらず、暮らし向きがよくなったと思えない状況が続いている。

賞与や一時金での収入増加は貯蓄に回るケースが多く、社会全体の生産性向上には、月例賃金を引き上げることと、社会全体に広がるあらゆる格差（企業規模間・雇用形態間・男女間）を是正することにより、将来不安を払拭し、消費行動を喚起させ、正のスパイラルを進めていく。

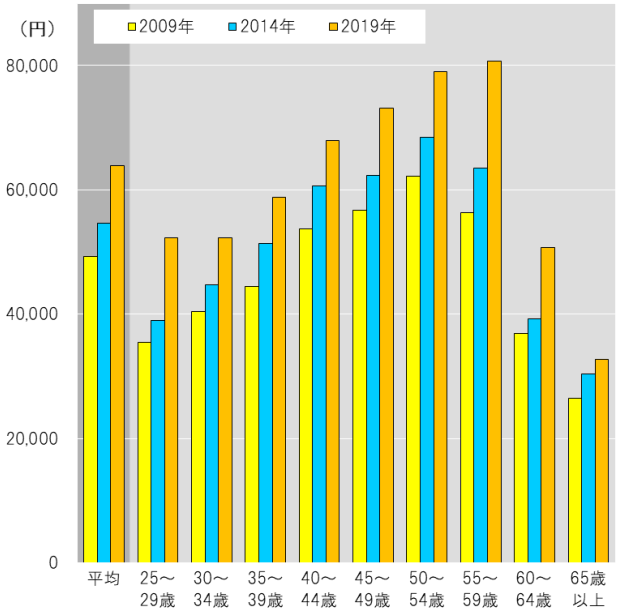
202１春闘はすべての労働者の「底上げ」と「賃金水準」にこだわった、取り組みを展開する。

図 28［勤労者世帯の家計収支の変化］



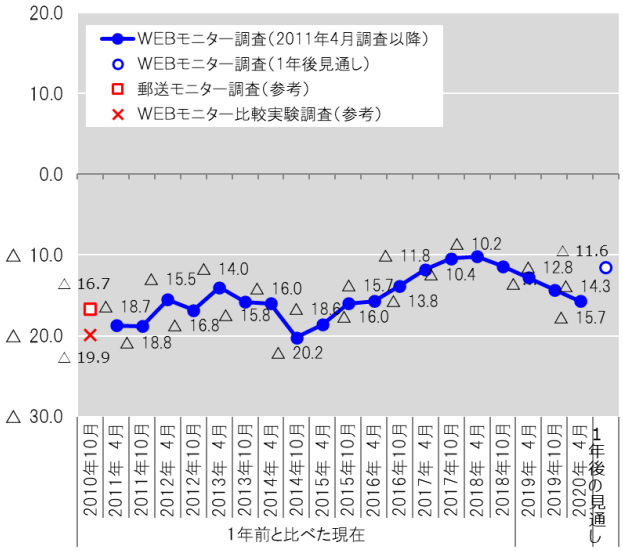
（出所）総務省統計局「家計調査：家計収支編（二人以上の世帯）」

図 29［世帯主の年齢階級別社会保険料の推移］



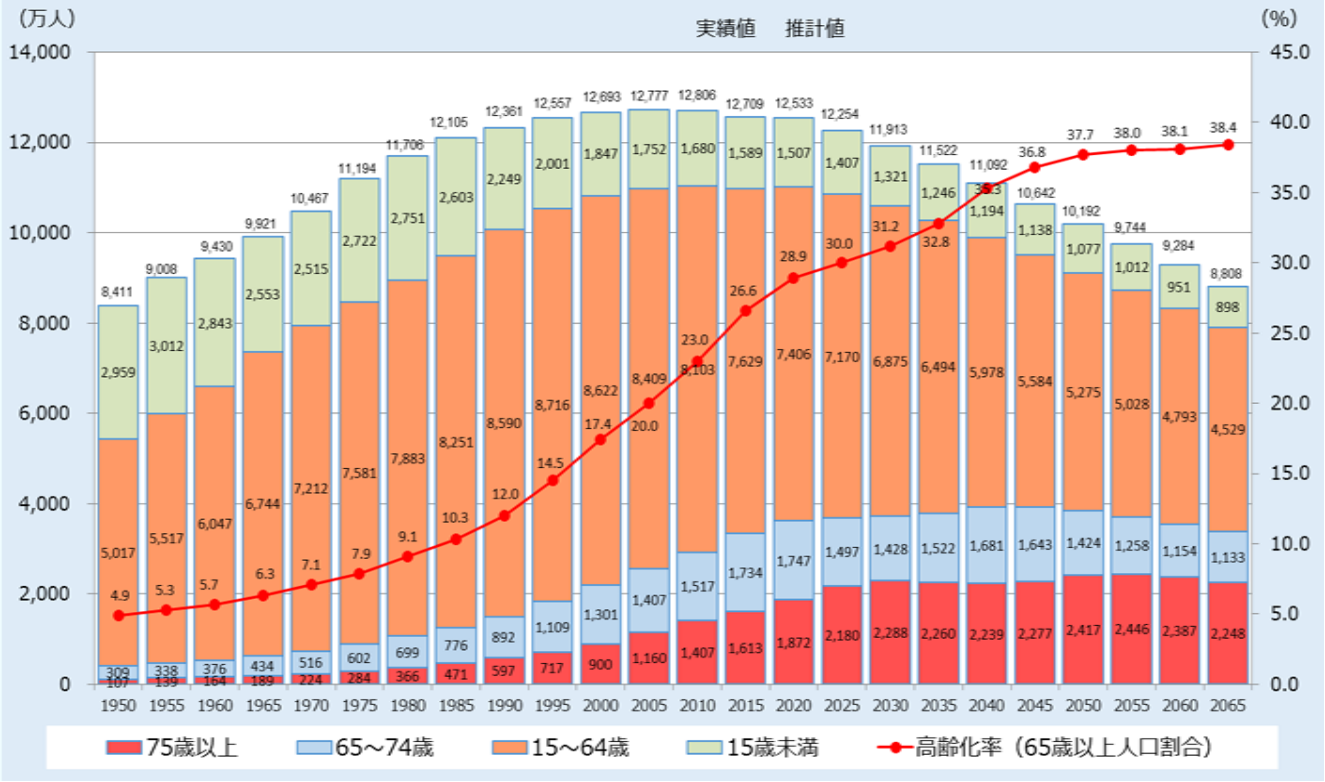
（出所）総務省統計局「家計調査：家計収支編（二人以上の世帯）」
（注）25～29歳および30～34歳の2019年の社会保険料については、それぞれの統計結果がないため、どちらも34歳以下の統計結果を使用

図 30［暮らし向きの認識(DI)］



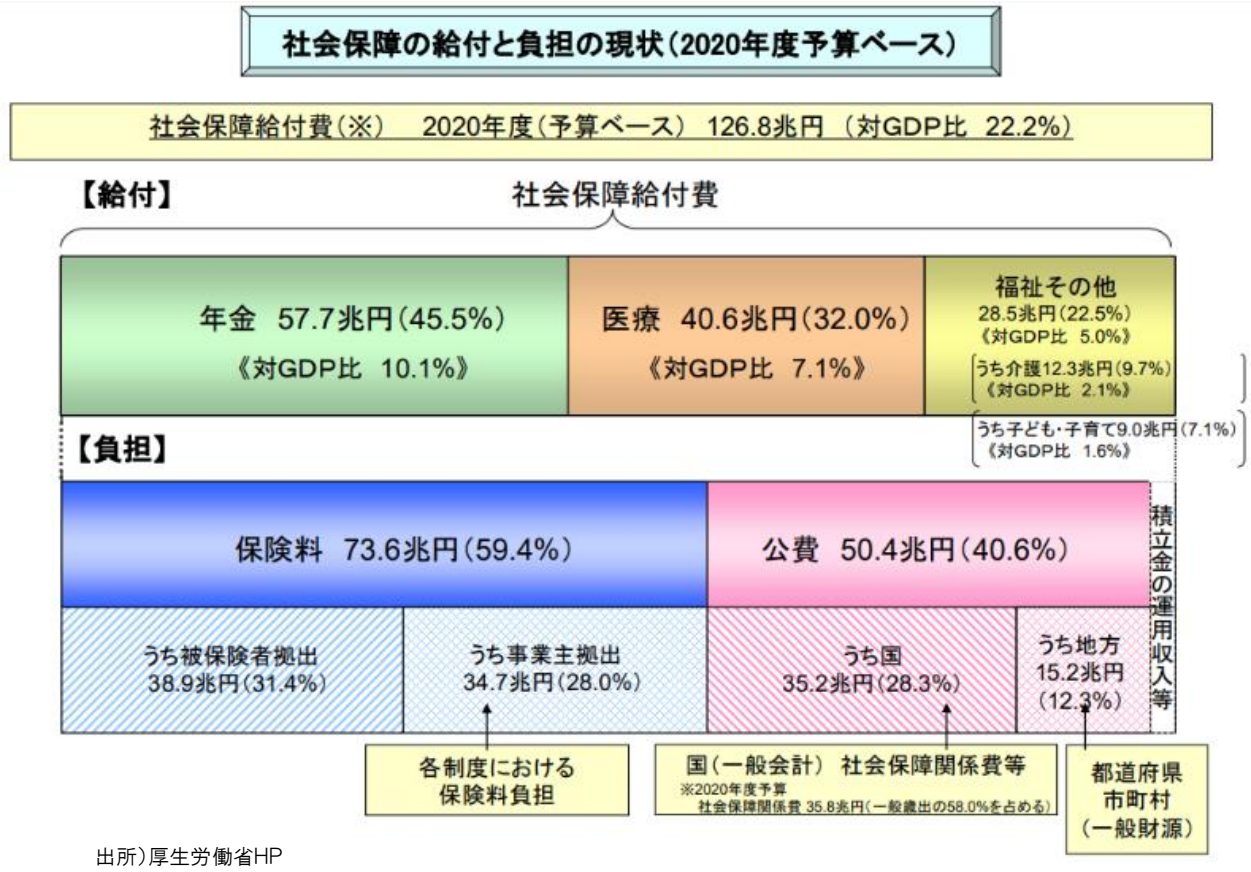
（出所）連合総研「第39回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート』調査報告書」
（注）暮らし向きD.I.＝{「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1＋「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(−0.5)＋「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(−1)}÷回答数(「わからない」「無回答(2010年10月調査まで)」をのぞく)×100。
第21回調査(2011年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(2010年10月)以前は20～59歳。

参考 6 ［日本の人口の年次推移と将来推計］



資料：2015年までは総務省「国税調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
（注）1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む、高齢化率産出には分母から年齢不詳を除いている。

参考 7 ［社会保障の現状］

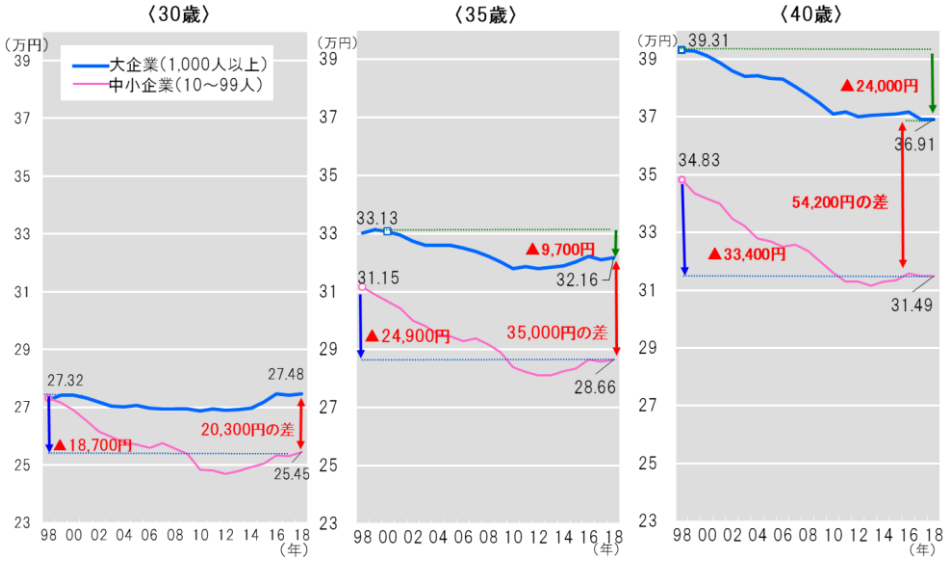


出所）厚生労働省HP

（2）規模間格差について

賃金構造基本統計調査（賃金センサス）から、高卒標準労働者の所定内賃金水準推移にて比較した場合、賃金水準は全体として低下の一途をたどり、年齢上昇とともにピークからの低下幅は大きくなり、40 歳で大企業（1,000 人以上）は 24,000 円減に対し、中小企業（10 人～99 人）では、33,400 円減となっている。

図 31 ［高卒標準労働者　所定内賃金水準の推移とピーク］



（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに連合作成
（注）所定内賃金水準は高卒標準労働者のもので、特性値は当該年の前後3ヶ年を移動平均したもの。

○規模間格差是正の取り組み（300 人未満の中小組合）

① 賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。

② すべての中小組合は、①にもとづき、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。

○規模間格差是正の目標水準（賃金実態が把握できる場合）

	企業内最低賃金協定	30歳	35歳
目標水準（*1）		256,000円	287,000円
最低到達水準（*2）	**時給1,100円以上**	235,000円	258,000円

（*1）賃金PT答申を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出。
（*2）1年・1歳間差を4500円、30歳を勤続12年相当、35歳を17年相当とし、時給1,100円から積み上げて算出。

③ 賃金実態が把握できない等の事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（25 万円）と、賃金カーブ維持分（1 年・1 歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（30 万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引上げ要求を設定する。

○規模間格差是正の要求水準（賃金実態が把握できない場合）

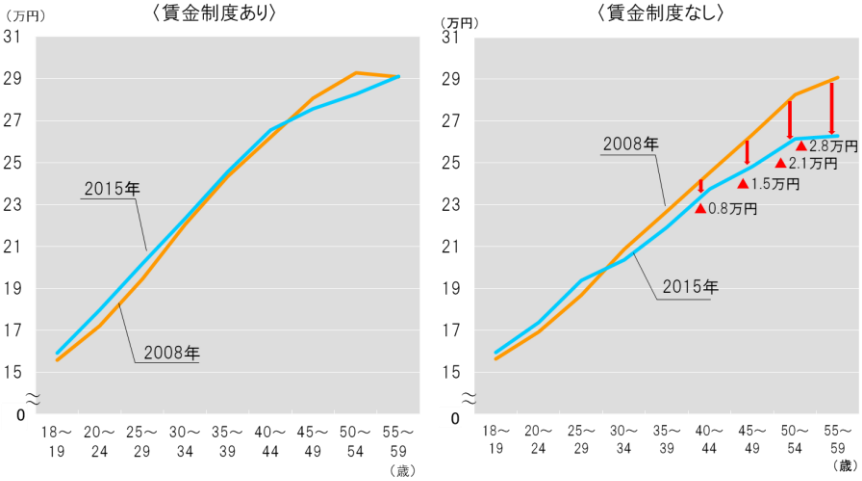
連合加盟平均水準(30 万)の 2%相当額との差額を上乗せした額 6,000 円	＋	賃金カーブ維持分（1 年･1 歳間差） 4,500 円	＝	総額 10,500 円以上

（3）雇用形態間格差について

雇用形態の違いによる、賃金水準は年齢とともに格差が拡大しており、中小企業においては、賃金制度がある場合とない場合では、年齢とともに賃金水準が低下している、雇用形態の違いだけによる、不合理な格差を是正し、「働き方の価値」に見合った賃金水準を追求する必要がある。

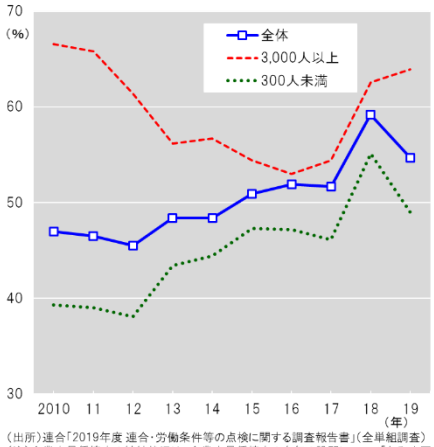
図 32［雇用形態別･年齢別の賃金水準］

図 33［中小企業における賃金制度の有無による賃金水準の低下］



（出所）連合「地域ミニマム運動賃金実態調査」
（注）299人以下規模の比較可能な同一組合の所定内賃金を抽出

図 34［企業内最低賃金協定の推移］



（出所）連合「2019年度 連合･労働条件等の点検に関する調査報告書」（全単組調査）
（注）企業内最賃協定の締結状況は、企業内最賃協定の有無の設問について「ある」と回答があったもの

○雇用形態間是正の目標水準

昇給ルールの導入と企業内最低賃金協定締結への取り組みを進める。

目標水準	○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、賃金PT答申を参考に、**「勤続17年相当で時給1700円･月給280,500円以上となる制度設計をめざす」**
最低到達水準	企業内最低賃金協定　**時給1,100円以上**

参考 8 ［都道府県別リビングウェイジ（単身世帯および二人世帯）］

2017連合リビングウェイジ
～労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準の試算～ より

（円）

都道府県	修正した地域物価指数		単身世帯			2人世帯／父子	
	住居費以外 *1	住居費 *2	自動車なし		自動車あり	自動車なし	自動車あり
	さいたま市=100		時間額 *3	月額	月額	月額	月額
1 北海道	98.1	65.7	940	154,000	205,000	202,000	256,000
2 青森	97.3	59.3	910	150,000	200,000	197,000	251,000
3 岩手	97.0	64.8	930	152,000	202,000	199,000	253,000
4 秋田	96.4	60.2	910	149,000	199,000	196,000	249,000
5 山形	99.1	67.7	950	156,000	207,000	205,000	259,000
6 宮城	96.6	77.3	960	158,000	207,000	205,000	259,000
7 福島	98.2	65.6	940	154,000	205,000	202,000	256,000
8 群馬	94.6	67.9	920	151,000	200,000	197,000	249,000
9 栃木	96.8	74.9	960	157,000	207,000	204,000	258,000
10 茨城	95.7	73.3	950	155,000	204,000	202,000	255,000
11 埼玉	98.5	93.1	1,020	167,000	218,000	217,000	271,000
12 千葉	97.8	90.0	1,010	165,000	215,000	214,000	268,000
13 東京	100.3	121.9	1,120	183,000	235,000	235,000	290,000
14 神奈川	101.2	106.9	1,080	177,000	229,000	229,000	285,000
15 山梨	96.7	68.1	940	154,000	203,000	201,000	254,000
16 長野	95.5	71.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
17 静岡	96.2	80.9	970	159,000	208,000	207,000	260,000
18 愛知	96.5	81.6	980	160,000	209,000	207,000	261,000
19 岐阜	95.4	71.6	940	154,000	203,000	200,000	253,000
20 三重	97.1	72.7	950	156,000	206,000	204,000	257,000
21 新潟	97.2	70.2	950	155,000	205,000	203,000	256,000
22 富山	96.9	70.8	950	155,000	205,000	202,000	256,000
23 石川	98.7	70.7	960	157,000	208,000	206,000	260,000
24 福井	97.7	71.0	950	156,000	206,000	204,000	258,000
25 滋賀	97.8	78.5	980	160,000	210,000	208,000	262,000
26 京都	98.9	85.0	1,000	164,000	215,000	213,000	268,000
27 奈良	94.9	74.7	940	154,000	203,000	201,000	254,000
28 和歌山	98.6	66.4	950	155,000	206,000	203,000	258,000
29 大阪	97.9	86.6	1,000	164,000	214,000	213,000	267,000
30 兵庫	98.6	85.3	1,000	164,000	215,000	213,000	267,000
31 鳥取	97.2	65.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
32 島根	98.5	61.7	930	153,000	204,000	200,000	255,000
33 岡山	96.5	72.6	950	155,000	205,000	203,000	256,000
34 広島	97.6	75.6	960	158,000	208,000	206,000	260,000
35 山口	97.7	63.5	930	153,000	203,000	200,000	254,000
36 香川	97.0	71.0	950	155,000	205,000	203,000	256,000
37 徳島	97.7	66.0	940	154,000	204,000	201,000	255,000
38 高知	97.9	62.4	930	152,000	203,000	200,000	254,000
39 愛媛	97.3	66.6	940	154,000	204,000	201,000	255,000
40 福岡	95.7	73.7	950	155,000	204,000	202,000	255,000
41 佐賀	95.6	65.4	920	151,000	200,000	197,000	250,000
42 長崎	98.2	66.7	950	155,000	205,000	203,000	257,000
43 熊本	97.6	65.3	930	153,000	204,000	201,000	255,000
44 大分	96.2	64.3	920	151,000	201,000	198,000	251,000
45 宮崎	95.2	61.2	900	148,000	197,000	195,000	247,000
46 鹿児島	94.6	60.9	900	148,000	196,000	193,000	246,000
47 沖縄	97.7	69.7	950	156,000	206,000	203,000	257,000

*1「2016年小売物価統計調査（構造編）」（総務省統計局）の「家賃を除く総合」指数を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

*2「2013年住宅・土地統計調査」（総務省統計局）の「1か月当たり家賃・間代」（0円を含まない）と「1か月当たり共益費・管理費」（0円を含まない）を足した額を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

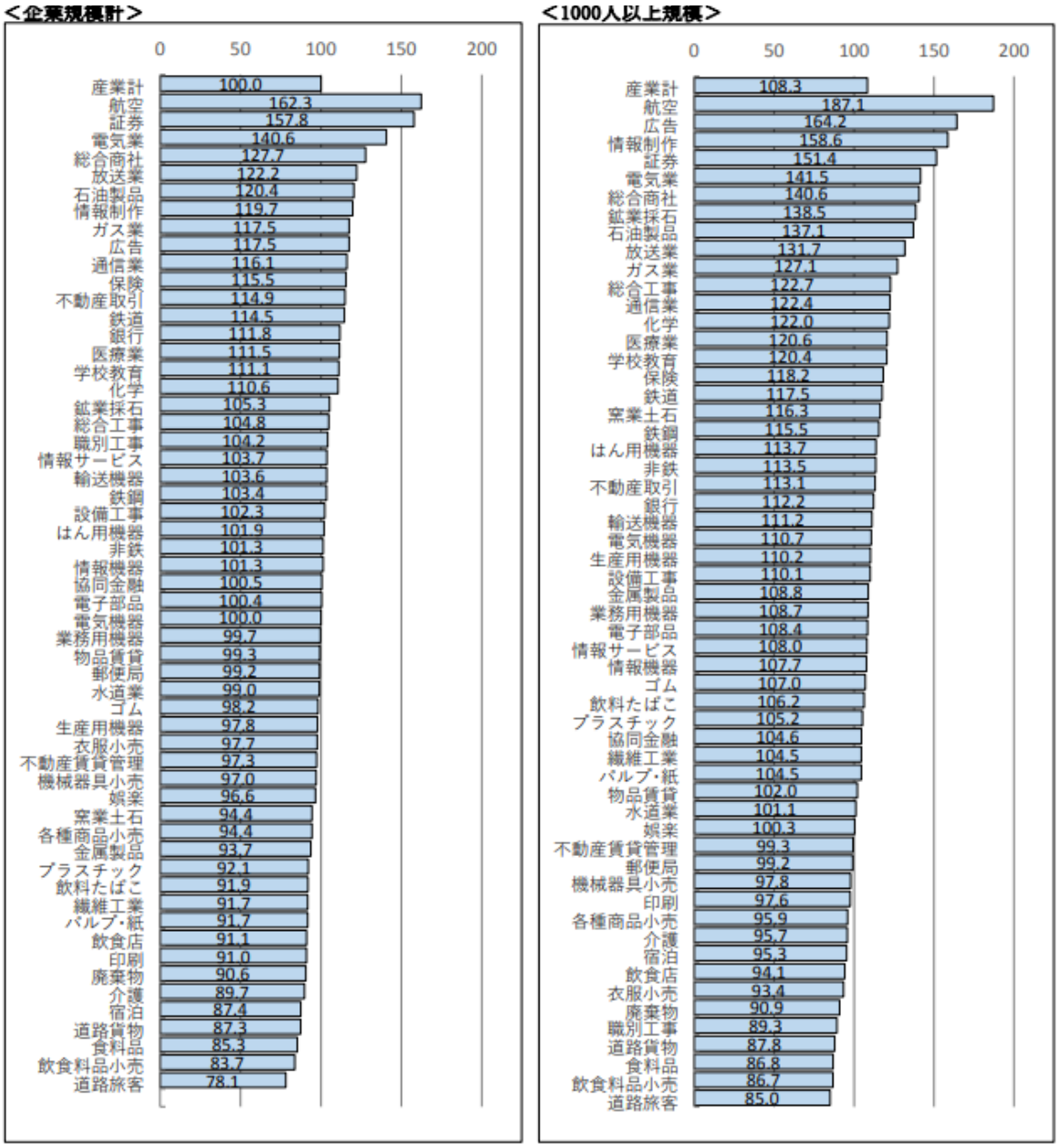
*3 月額を2016「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）所定内実労働時間数全国平均（164時間）で除し、10円未満は四捨五入した。（所定内実労働時間数＝総実労働時間数－超過実労働時間数）

参考 9 ［2020 地域ミニマム運動　全国･兵庫県　大括り産業別賃金特性(規模別)］

【賃金水準は単位千円】

		全産業	金属	化学･繊維	食品	資源エネルギー	交通運輸	サービス	情報出版	商業流通	建設資材
全体	平均年齢	39.4	39.4	39.2	38.5	39.1	42.7	38.7	38.6	38.5	37.1
	勤続	15.1	16.1	15.6	13.9	16.6	13.4	13.3	14.2	13.0	12.4
	人数	554,100	319,950	31,584	13,003	10,696	41,301	37,751	15,171	70,616	10,006
	平均	279.8	289.7	282.9	262.0	322.5	236.7	276.2	275.7	260.8	264.1
	第1十分位	189.4	197.9	192.0	178.3	200.2	170.0	185.2	198.1	182.6	183.3
	第1四分位	222.3	234.0	226.7	208.4	238.9	190.9	212.1	224.2	212.5	210.0
	中位	269.5	282.0	274.4	251.0	301.6	223.8	259.4	266.6	249.6	251.5
	第3四分位	327.8	339.5	331.2	302.3	391.1	268.1	331.0	319.8	296.6	310.0
	第9十分位	385.2	392.1	385.7	359.8	495.0	321.7	392.5	365.6	347.5	364.0
兵庫県	平均年齢	38.0	38.1	39.4	37.4	38.3	36.9	38.0	36.4	45.4	33
	勤続	13.2	13.5	14.5	14.0	15.7	10.4	9.1	6.4	19.2	9.8
	人数	12,257	7,297	1,434	1,449	23	1,609	221	54	139	31
	平均	278.8	292.9	262.7	280.9	357.2	234.3	257.6	303.6	247.6	281.4
	第1十分位	188.0	204.6	186.1	195.4	216.4	171.0	178.0	201.7	199.5	209.9
	第1四分位	223.2	238.6	216.3	220.9	274.6	186.5	194.0	219.0	215.5	232.1
	中位	273.8	293.3	260.8	271.5	373.9	227.3	231.8	297.0	229.9	284.8
	第3四分位	329.6	343.1	300.0	332.4	444.9	268.8	319.0	365.1	274.6	328.6
	第9十分位	375.0	384.3	341.5	382.3	465.5	311.3	368.9	445.7	314.9	375.9

参考 10 ［産業別の所定内賃金］



出所　連合賃金レポート 2020 （学歴年齢をコントロールしたパーシェント式により算出）

（4）男女間賃金格差について

男女間賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

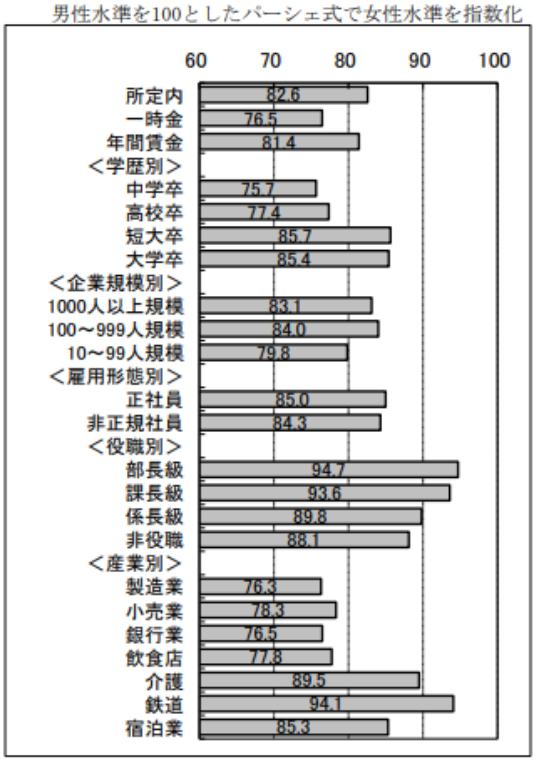
○男女間格差是正の目標水準

改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針に「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、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

1）賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。

2）生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみに住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、ともに廃止を求める。

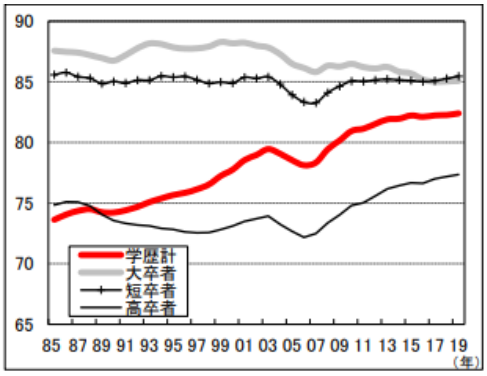
図 35 ［男女間比較指数］



※　産業別規模別の男女格差とその推移は、付属表 8-2 表で

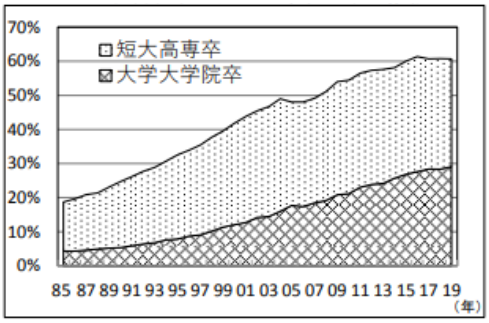
出所　厚労省（賃金基本統計調査）

図 36 ［学歴別男女間比較指数の推移］



出所　厚労省（賃金基本統計調査）

図 34 ［女性労働者の短大卒者比率推移］



出所　厚労省（賃金基本統計調査）

（5）初任給等の取り組み

①すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。

18 歳高卒初任給の参考目標値……175,400 円[7]

②中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

（6）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。

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。

[7] 連合「2020 労働条件調査結果（速報）」より、主要組合の高卒初任給の平均額に 2%分を上乗せした額

現在の雇用情勢は、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「人材の確保と定着」と「人材育成」に向けた、職場環境の整備が重要となるので、春季生活闘争を通じて取り組みを進める。

具体的取り組み事項

（１）すべての労働者の立場に立った働き方の実現

① 長時間労働の是正
　・豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた取り組み
　・改正労働基準法に関する取り組み
② 均等待遇の実現・同一労働同一賃金に関する取り組み
③ すべての労働者の雇用の安定に向けた取り組み
④ 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
⑤ テレワーク導入に向けた取り組み
⑥ 人材育成と教育訓練の充実
⑦ 中小企業、有期・短時間
　・契約等労働者の退職給付制度の整備
⑧ 障がい者雇用に関する取り組み
⑨ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み
⑩ 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

（２）ジェンダー平等・多様性の推進

① 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法などの周知徹底・定着・点検
② あらゆるハラスメント対策や差別禁止、ジェンダー・バイアス払拭に向けた取り組み
③ 育児、介護、治療と仕事の両立など両立支援制度の拡充、男女をはじめとするすべての労働者が制度を利用できる環境整備に関する取り組み
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

（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

①『地域活性化フォーラム』を通じて、あらゆる団体と関係性を深め、地域課題解決に向けた取り組みを進める。

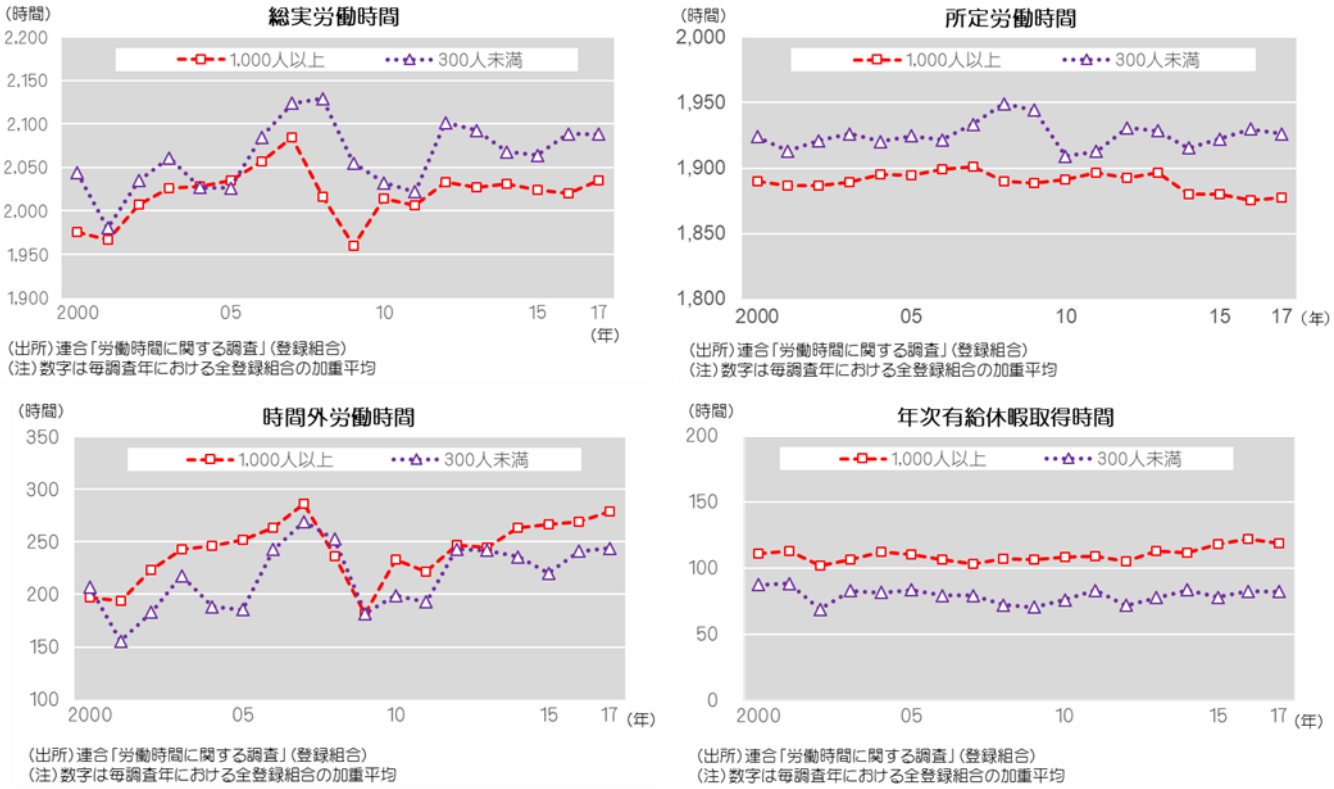
（４）政策制度の取組み

① 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
② 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
③ すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
④ 意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み
⑤ 改正法の趣旨を踏まえた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
⑥ 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

1）長時間労働の是正

日本の職場には依然として長時間労働の状態化による労働者の健康障害や過労死などの課題がある。すべての働くものが「生きがい」「働きがい」を通じて豊かで社会的責任を果たし得る生活時間（16 時間/日）の確保と「年間総実労働時間 1,800 時間」に向けた労働時間の短縮に取り組んでいく。

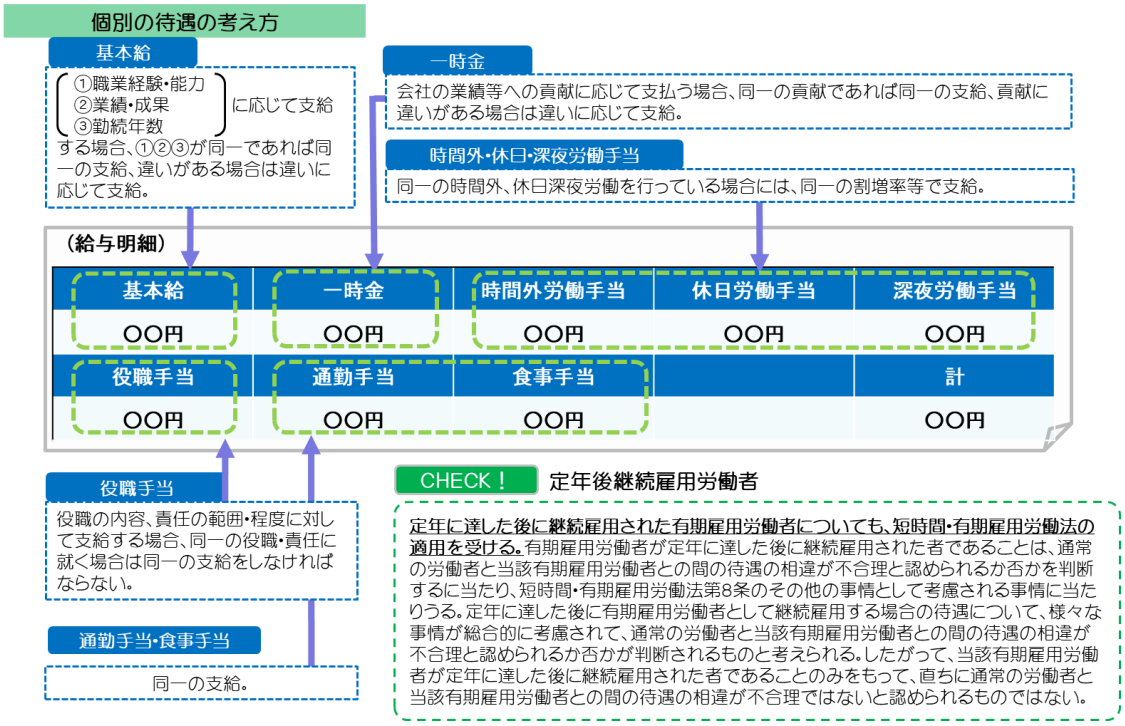
図 37［企業規模別の各種労働時間の推移］



２）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。2020 年 10 月には、旧労働契約法第 20 条に関する最高裁判決が出されている。働く現場においては、有期・短時間・派遣で働く仲間が基幹的役割を果たし、責任ある仕事を任されていることも多い。すべての組合は、職場の有期・短時間・派遣で働く者の労働条件・待遇差の確認と不合理な待遇格差の是正に取組む。

同一労働同一賃金ガイドライン（2018年12月28日厚生労働省告示第430号）



３）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

健康寿命の延伸などを背景に「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。加えて、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りなく就労を希望するもの全員が、モチベーションをもって働き続けることができる環境整備は焦眉の課題となっている。こうしたことを背景に連合は、65 歳までの雇用確保は、雇用年金と接続を確実に行う観点から、「定年延長」を基軸に取り組む。

４）テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

2020 年 4 月緊急事態宣言が発令されて以降、テレワークがニューノーマル（新しい生活様式）における働き方として急速に認知されている。一方で、緊急避難的に導入した企業も多く、労働時間管理や健康確保措置などが十分に整備されないままとなっているケースも少なくない。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、実施の目的、対象者、実施の手続き、労働条件の変更事項などについて労使協議を行うことが重要である。なお、実施にあたっては、法律上禁止された差別に当たる取り扱いをしてはならないことに留意する。

※国籍・信条・社会的身分（労基法第 3 条）・性別（労基法第 6 条）、労働組合活動（労組法第 7 条）、障害（障碍者雇用促進法第 35 条）を理由とする差別的取り扱い、短時間・有期雇用労働者・派遣労働者に対してのみ理由なくテレワークを認めないこと（パートタイム・有期雇用労働法第 8 条、労働者派遣法第 30 条の 3 第 1 項・第 30 条の 4 第 1 項 4 号）等

５）治療と仕事の両立支援制度への対応

人生 100 年時代と言われる中で、社会全体が高齢化し、企業で働く労働者の平均年齢も上昇する中で、何かしらの疾病を抱えながら働く人も増加していく事が予想される。

近年、診断技術の進歩もあって、新たにがん（悪性新生物）と診断される人は男女ともに増加傾向にあり、年齢と共に上昇傾向にある、しかしながら医療の進歩によりがん全体の生存率は、1983 年で 53%から 2010 年では 66.1%（国立がん研究センター「がん情報サービスがん登録統計」）と向上している。

仕事を続けながら治療を受ける人は一定数存在するが、一方 3 割は退職するという現状もある、「治療と仕事の両立支援」はあらゆる疾病を抱える労働者への配慮を求めている。労働協約や就業規則を再点検し、職場環境づくりを進める。

６）公正取引の実現

中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保するには、働き方を含めた「取引の適正化」が必要。企業は「サプライチェーン」「バリューチェーン」でお互いにつながっており、各段階において生み出された付加価値が適正に評価されない場合、そのしわ寄せは多層構造の下層を構成することが多い中小企業いいってしまう可能性が高い。事実、中小企業庁には、」コロナ禍において「親事業者が十分に協議することなく、納期の遅れを理由とした一方的な取引停止や適正なコスト負担を伴わない短期発注などの行為を受けた」などの相談が寄せられている、分配構造の転換につながり得る賃上げを実現していくために、働き方を含めた「取引の適正化」の取り組みを進める。

〇連合作成　公正取引啓発パンフレット

月	日	連合本部	連合兵庫
10 月	15 日	春闘基本構想確認	
11 月	5 日	春闘中央討論集会	
	12 日		専門委員会
	13 日		春闘方針（案）確認
	19 日	春闘方針(案)確認	
	25 日		春闘方針説明会
12 月	1 日	春闘方針決定	
	4 日		春闘方針決定
1 月			
2 月	5 日	春闘開始宣言集会	春闘開始宣言集会
	月内	要求書の提出	
3 月	2 日	春闘・要求実現集会	
	6 日		春闘・要求実現集会
	初旬	情報発信（#1 要求集計）	
		第 1 先行組合回答ゾーン	【3 月 15 日（月）～19 日（金）】
		ヤマ場	【3 月 16 日（火）～18 日（木）】
		第 2 先行組合回答ゾーン	【3 月 22 日（月）～26 日（金）】
	中旬	情報発信(#1 回答集計)	
		3 月内決着集中回答ゾーン	【3 月 27 日(土)～31 日（火）】
4 月	初旬	情報発信(#2 回答集計)	
	中旬	情報発信(#3 回答集計)	
5 月	初旬	情報発信(#4 回答集計)	
6 月	初旬	情報発信(#5 回答集計)	
7 月	初旬	情報発信(#6 回答集計）最終	
	中旬	春闘まとめ	

2021 春季生活闘争情報

連合兵庫ホームページにて連合本部の春闘情報掲載中

検索　⇒　「連合兵庫」　⇒　「お知らせ」　⇒　「みんなの春闘」

(春季生活闘争関係/資料作成)
連合兵庫（日本労働組合総連合会兵庫県連合会）
担当　副事務局長　日下
〒650-0011　神戸市中央区下山手通 6-3-30
℡　078-361-0505　FAX　078-371-6005