

2021 連合島根春季生活闘争方針

I. 2021 春季生活闘争の意義と目的

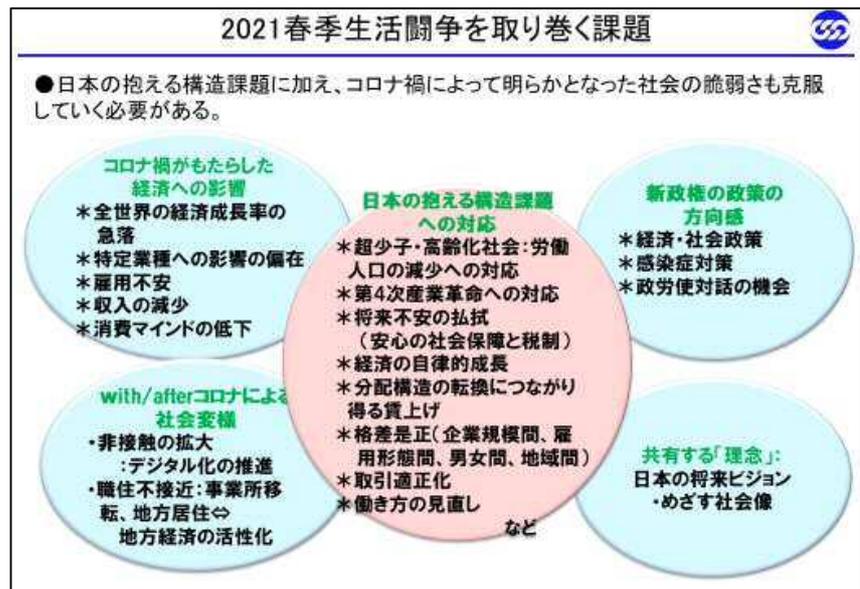
1. 日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現

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、将来世代に希望が繋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。



島根における情勢と課題

(1) 日銀短観(2020年12月)によると、「山陰の経済は、新型コロナウイルス感染症の影響などから、厳しい状況が続いているものの、持ち直しつつある。最終需要をみると、個人消費は、新型コロナウイルス感染症の影響から、サービス消費を中心に引き続き厳しい状態にあるものの、持ち直しつつある。住宅投資は、能力増強投資の一服や、収益の悪化、先行き不透明感を背景とする慎重姿勢などから、減少している。公共投資は、横ばい圏内で推移している。製造業の生産は持ち直している。この間、雇用・所得環境をみると、弱めの動きがみられている。」と総評されている。

(以上: 日銀松江支店 2020年12月14日発表)

(2) 島根県の2020年10月の「現金給与総額」は、5人以上事業所においては238,368円で、前年同月比0.5%減(4ヶ月連続の減少)となった。現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は283,778円で、パートタイム労働者は103,500円であった。また30人以上事業所では、264,245円で、前年同月比1.2%増(2ヶ月連続の増加)となった。現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は301,815円で、パートタイム労働者は116,507円であった。

(以上:島根県統計調査課「毎月勤労統計調査地方調査」2020年12月24日発表)

(3) 島根県の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響から昨年3月より大きく悪化している。2020年11月の有効求人倍率は、1.38倍で前月を0.02ポイント上回った。(前年同月比0.31ポイント減)。また、月間有効求人数は16,508人で、前月比で631人増加した。雇用保険被保険者数は204,516人で、前年同月比で2,434人減少した。全体としては島根の雇用情勢は、注意を要する状況にあるとされている。

新規学校等卒業者(2021年3月卒業)の高卒職業紹介等状況(2019年10月末現在)は、就職希望者1,471人(うち県内希望者1,105人)に対し、10月末現在の就職内定者数は1,460人(うち県内1,095人)で内定率は99.3%となっている。県内希望者の内定率について99.1%で高い水準となっている。県内すべての高校において県内就職率をみると、0.5ポイントの増となっている。

(以上:島根労働局 2020年12月25日発表)

(4) 令和2年度10月における常用雇用者1人平均月間総実労働時間の調査産業計は150.9時間(前年同月比1.1%増)で、全国平均の141.1時間と比較し、9.8時間多い結果となった。総実労働時間のうち、所定内労働時間は140.6時間で、前年同月比1.6%増となり、所定外労働時間は10.3時間で前年同月比5.5%減となった。産業別にみると、製造業・運輸、郵便業・宿泊飲食サービス業・生活関連サービス、娯楽業が昨年同期を下回り、建設業・教育学習支援業などが昨年を上回っている。特に、教育・学習支援業は、昨年同期を10.5ポイント上回っている。なお、月間総実労働時間に12月を乗じた年間総実労働時間は1810.8時間となった。

長時間労働抑制に関する2019年度の監督指導結果については、県内350事業所を対象として調査公表がされた。40.3%にあたる141事業所で違法な時間外労働があったとされており、このうち25事業所は「過労死ライン」とされる月80時間を超えている実態が明らかとなった。また、月80時間を超えた事業所の内訳は、100時間超が3事業所に及んでいた。加えて賃金不払い残業(16事業所)と過重労働による健康障害防止の未実施(69事業所)を含めると76.9%の269事業所が法令違反だった。県内の実態に対する課題としては、依然人手不足による労働力不足や、36協定など法令の認識不足があるものと思われる。

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。

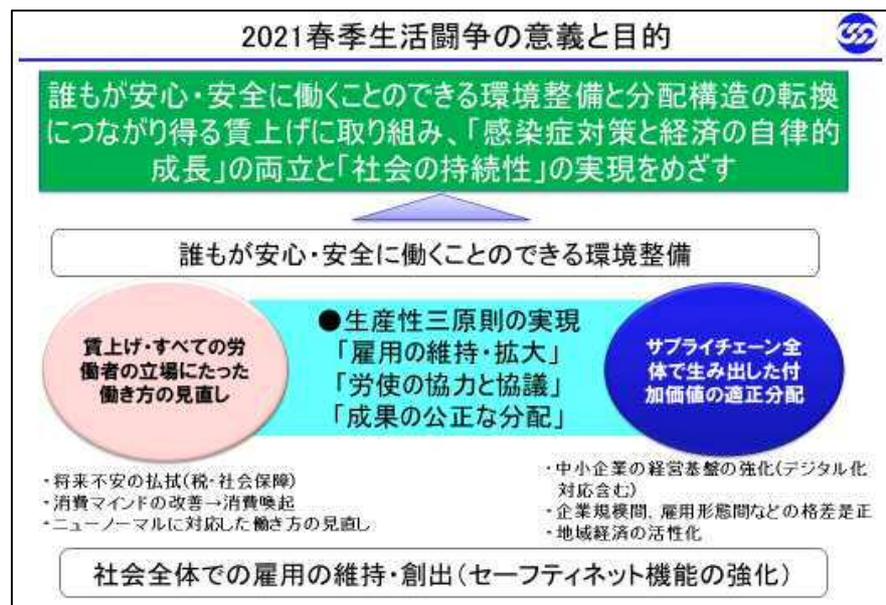
その基盤となるのは、ニューノーマルの中で、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、安心・安全に働くことのできる職場環境を整備し、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えることであり、分配構造の転換につながり得る賃上げを実現していくことである。

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！

したがって、2021 闘争においても、生産性三原則にもとづく「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、一人ひとりの働き方の価値が重視され、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¹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。

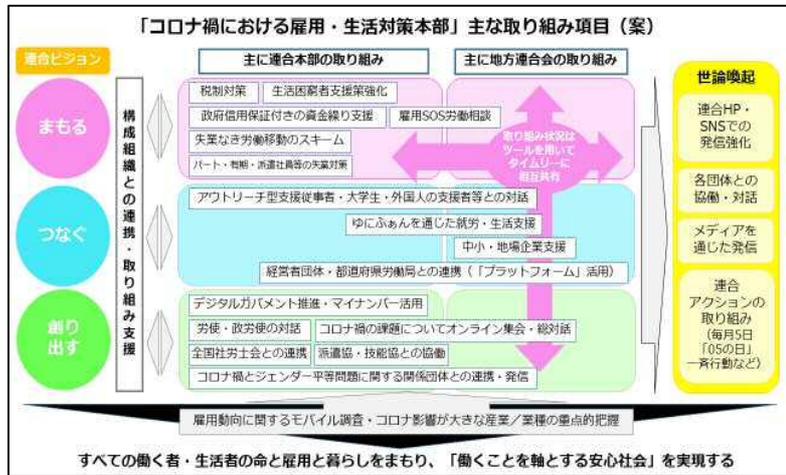


¹ 生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の趣旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則である。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したもの。

II. 2021 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

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

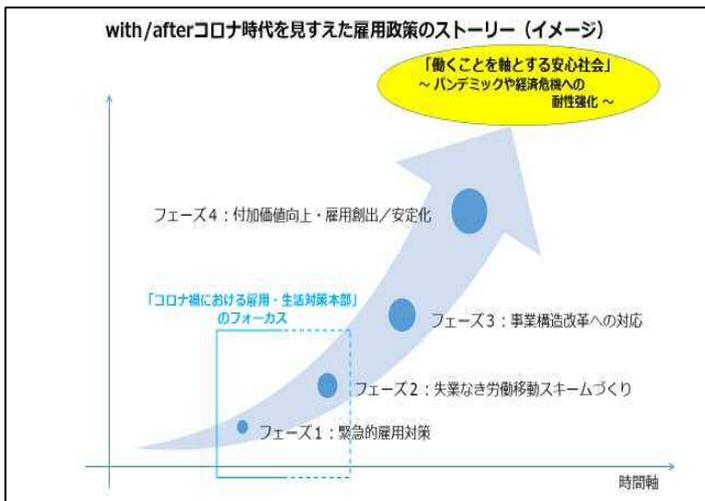
新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急的な対応として、連合は2020年2月以降、政策提言・要請や労働相談、社会対話活動を積み重ねてきた。コロナ禍による雇用対策は、産業・業種ごとに幅があることやセーフティネットが脆弱な層により深刻に表れていることを踏まえ、きめ細かな対策が求められており、これまでの取り組みの継続および体系的な対応をはかるため、連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」²を設置し、雇用・生活・経済対策の政策面と世論喚起などの運動面での取り組みを実施する。



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などさまざまな団体・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。



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まっている。

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

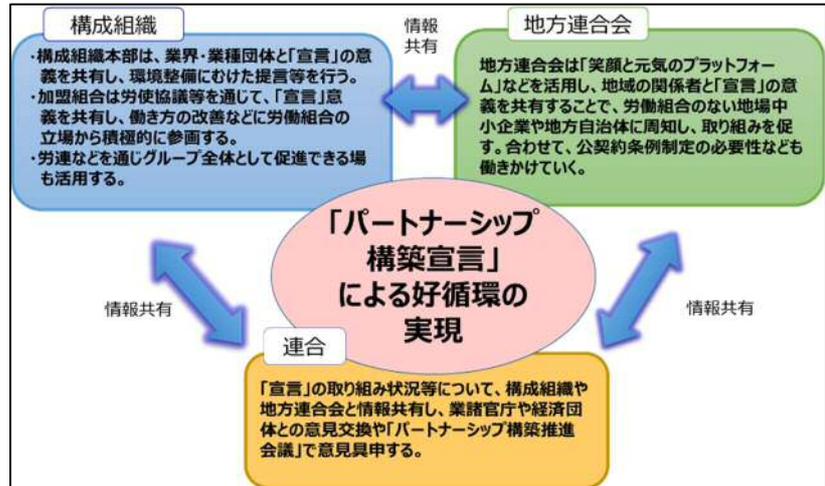
² 「コロナ禍における雇用・生活対策本部」 当面の取り組みについて（2020年10月15日第13回中央執行委員会確認）参照

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。



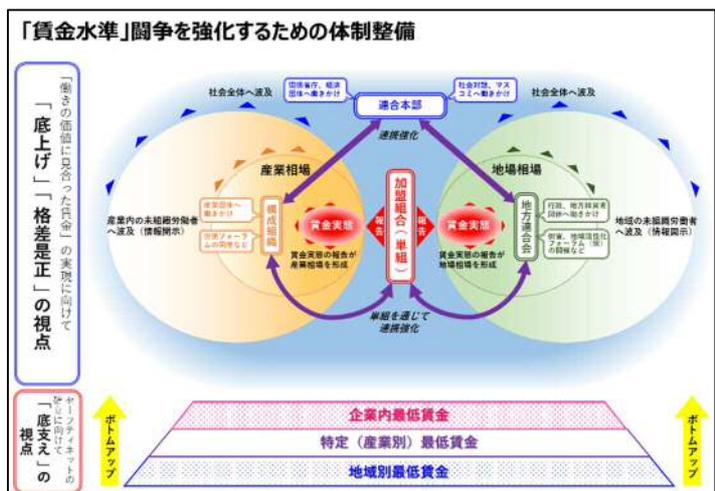
さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

4. 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」へ積極的に参画する体制を整える。



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」

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

「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。

Ⅲ. 2021 春季生活闘争の取り組み内容と具体的要求項目

1. 賃上げ要求

連合は 2014 年以降、デフレ脱却、「経済の自律的成長」の実現とデフレ下の 20 年余りで広がった企業規模間、雇用形態などの格差是正のため、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みとあわせ、賃上げを実現しその流れを継続するとともに、格差是正についても一定の成果を上げてきた。

日本経済は、米中貿易摩擦によるグローバル経済の悪化に加え、コロナ禍による全世界的な経済活動の停滞により、4-6 月期の GDP は戦後最大の落ち込みとなった。経済活動の再開により抑制されていた需要は徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しているため、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。一方で、このコロナ禍の中、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売り・物流などいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしも、その「働きの価値に見合った水準」⁴となっていない現状なども明らかとなっている。

このように今次闘争における賃上げ環境は例年とは大きく異なるとは認識するものの、コロナ禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、世界経済の先行きの不確実性が依然として高まる中、GDP の 6 割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。

⁴ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

そして、その実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、地域経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない。

したがって、2021 闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むこととする。

<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引き上げ率 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)

<連合・構成組織・地方連合会の取り組み>

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

(1) 月例賃金

すべての組合は、定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分(2%)の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、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。

同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。

なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定(産業別)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

具体的な要求指標は、次表のとおりとする。

<2021 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準 ⁵	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続17年相当で時給1,700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 ⁶	<ul style="list-style-type: none"> 35歳：287,000円 30歳：256,000円 <p>企業内最低賃金協定1,100円以上</p>
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,100円以上⁷」をめざす。 	

1) 中小組合の取り組み（規模間格差是正）

- 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。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- 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（上記および別紙3「連合の賃金実態」参照）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ③賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約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（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円⁸）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標とし、総額10,500円以上を目安に賃上げを求める。

⁵ 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

⁶ 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

⁷ 2017連合リビングウェッジ（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

⁸ 2020「地域ミニマム運動・賃金実態調査」（2019年実態）結果の年齢別賃金（全産業・300人未満・男女計）中位値の18歳から45歳の「1年・1歳間差」の平均は、4,480円である。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給 1,100 円以上をめざす。
- ②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」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,700 円・月給 280,500 円以上」となる制度設計をめざす。

(2) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

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。

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。

(3) 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⁹
- 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。

(4) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2. 連合島根の具体的な課題と取り組み

(1) 「賃上げ」をはじめとする「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み

①連合島根の賃金の維持・復元の取り組み

すべての組合は、月例賃金にこだわる闘いを進めることとし、定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を確保したうえで、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として2%(合計4%)程度を賃上げ要求水準とする。

⁹ 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

連合島根の賃上げ要求基準の基礎データとして、これまで各構成組織・単組の協力を得て、毎年賃金実態調査を行い、県内民間企業の賃金について調査してきた。本年度も、9月の賃金調査データを、連合本部の関係分析機関(電機連合・労働調査協議会)に依頼し分析を行った。2020連合島根賃金実態調査結果(2020年9月度支給賃金調査)では、単組より、9,188人のデータを集約することができ、今回の賃金実態調査結果を基に、連合島根として以下の賃金要求基準を示す。

- 1) 賃金カーブの算定が可能な組合は、
定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を確保した上で、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として2%程度を要求することとする。
- 2) 賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。賃金カーブの算定が困難な組合に対して、連合島根の賃金実態調査結果から求めた次の金額を示す。
【平均賃上げ要求基準】
定昇・賃金カーブ維持相当分【4,100】円を目安として確保し、「生産性向上」「底上げ」「底支え」「格差是正」分などを、賃上げ(2%÷【5,200】円)として求める。(合計【9,300】円以上を目安とする)
- 3) 「復元・賃金改善分」は、月例賃金の引き上げ(ベースアップ)を基本とし、具体的要求は、各組合の判断とする。
- 4) 連合島根地域ミニマム賃金は実態調査に基づき以下のとおり設定する。

連合島根地域ミニマム賃金設定額 (賃金実態に基づき設定)	
25歳	【170,000】円
30歳	【180,000】円
35歳	【185,000】円
40歳	【200,000】円

[2020年9月賃金実態調査結果]

	2020年度	2019年度	2018年度	2017年度
調査対象人員	9,188人	7,136人	6,594人	8,252人
平均年齢	39.2歳	39.4歳	39.2歳	39.6歳
平均勤続	15.7年	15.0年	15.7年	15.9年
平均賃金	250,426円	251,058円	256,669円	254,723円

②企業内最低賃金の取り組みの一層の強化

- 1) 全労働者の処遇改善のために、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかることが必要である。このため、未締結組合は協定化の要求を行いすべての組合で協定化をはかる。こうした取り組みの強化で法定最低賃金へ連動させていく。
- 2) 企業内最低賃金は、本部方針に基づき最低到達水準を時給1,100円以上を目標に取り組む。また、産業に相応しい水準で協定し、その協定をに特定(産業別)最低賃金の水準引き上げに結びつけていく必要があることから、関連業種の各組合においては現行の特定(産業別)最低賃金との相関関係に留意することとする。

③18歳高卒初任給の参考目標値

163,100円（令和元年度島根県賃金構造基本統計による金額）

平成30年度比プラス2,700円

産別方針をふまえ、各組合は初任給の決定に対して積極的に関与していく。

④生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上

一時金の水準は回復が伝えられているが、産業・単組別で見ればバラツキは大きく、生活防衛の面からみて問題を抱えているところも多い。基本的には、生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先とした闘争を展開していく。

(2) 長時間労働の是正など「働き方」を見直す取り組み

毎月勤労統計調査の結果を見ると、令和元年の月あたり平均値における島根県の状況は、①総実労働時間：全国平均139.1hに対し、147.1h②所定内労働時間：全国平均128.5hに対し136.4h③所定外労働時間：全国平均10.8hに対し10.7hと全国を上回る状況となっている。

また年次有給休暇の取得状況は、厚生労働省調査で2019年全国平均58.3%の取得率(取得平均日数10.1日)となっている。1984年調査開始から最も高い数値となっている。働き方改革関連法施行により、2019年4月から年5日の年休取得が義務化された影響が大きいですが、連合全体での取得率は82.7%にとどまり完全取得には至っていない。

全ての労働者の立場にたった「働き方」の見直しに基づいた各構成組織での取り組みを基盤に、長時間労働の是正等に向けて【職場での運動】に加えて、世論喚起等【社会への運動】に以下のとおり取り組む。

①長時間労働の是正に向けた各労働組合の取り組みの地域への発信

中小共闘センターで蓄積している各組合集計の時間外労働のデータを有効に活用するとともに、春闘の賃上げ集計(報告)に併せて各組合の「時短」の取り組みの詳細な把握に努め、好事例については各種媒体を通じて地域への発信を進める。

②「働き方改革」の推進に向けた世論喚起の取り組み

2017年11月10日に経済団体・教育機関・金融機関・行政・労働団体(連合島根)の13団体で締結した「しまね働き方改革宣言」を職場・地域に広く周知を図り、県内における長時間労働是正等の機運を高めるため、各構成組織・単組・支部の職場への宣言文掲出の取り組みを進める。

しまね働き方改革宣言(抜粋)

- 宣言1 ほどよく休み、しっかり仕事、すっきり帰宅!
- 宣言2 「仕事と生活の調和」を企業の魅力に!
- 宣言3 みんな元気に生涯現役!
- 宣言4 誰もがいきいき活躍できる職場に!
- 宣言5 職場に実情を語り合う場をつくろう!

③公正取引の実現および商取引慣行の見直し

中小企業の賃上げ原資確保および長労働時間是正には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」

をテーマに県内においても取り組みを進める。連合島根としては、経営団体（経営者協会・中小企業家同友会）との意見交換、島根労働局および島根県への要請行動を配置し、地域社会全体に訴えていく取り組みを進める。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

現下の雇用情勢は、コロナ禍の影響により悪化が続いており、当面は最悪の事態を回避すべく、緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて総体的な検討と協議を行う。

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

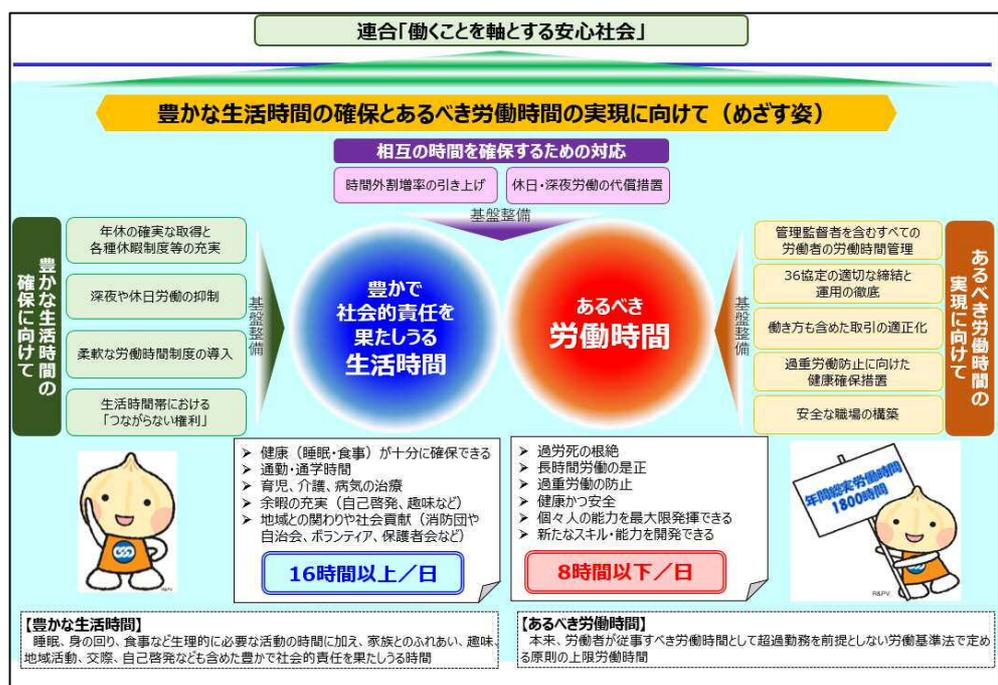
また、企業規模¹⁰によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

(1) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、

すべての労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くこ



¹⁰ 別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照

とができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

2) 改正労働基準法に関する取り組み¹¹

時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着をはかるため、次に取り組む。

- ① 36協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検）の徹底

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

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

その際、急激な事業変動の影響を受けやすいことから、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者の雇用維持についても、同様に労使で協議する。

昨年から2度にわたり連合島根構成組織に対して、新型コロナウイルス感染症の影響と対応についてリサーチしてきた。状況に応じ政策的な要請行動や対応を図ってきたが、長期化する感染症の課題に照らせば、エッセンシャルワーカーへの対応の課題、コロナウイルスによって大きなダメージを受けている企業や産業への対応などこれまではなかった課題が顕在化している。連合島根として実態を正確に把握するとともに政策制度委員会を中心とした政策課題として取り組むとともに、組合員の安定した働き方や雇用の確保に向けた取り組みを強化していく。

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。
- 2) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

(3) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み¹²

同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、すべての労働組合は、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合

¹¹ 改正労基法等（時間外労働の上限規制、年次有給休暇等）のポイントと労働組合の取り組み（2018年9月21日第14回中央執行委員会確認）参照

¹² 同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み（【パート・有期編】2018年12月20日第17回中央執行委員会確認、【労働者派遣編】2019年4月18日第21回中央執行委員会確認）参照

への加入の有無を問わず、以下に取り組む。無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様の取り組みを進める。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認
- ② (待遇差がある場合) 賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
- ③ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施
- ⑤ 有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ① 派遣先労働組合の取り組み
 - a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
 - b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
 - c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める
- ② 派遣元労働組合の取り組み
 - a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
 - b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める
 - c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)
 - d) 派遣労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施
 - e) 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底

(4) 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¹³

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

1) 基本的な考え方

- ① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方
 - ・ 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
 - ・ なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、

¹³ 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方針(2020年11月19日第14回中央執行委員会確認)参照

将来的な 65 歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65 歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・ 65 歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・ 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・ 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

2) 改正高齢者雇用安定法の取り組み（70 歳まで雇用の努力義務）¹⁴

- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
- ②働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進
- ③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善
- ④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進

（5）テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み¹⁵

今後、テレワークを導入する際には、次の考え方をもとに取り組むを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることにしても留意する。
- 4) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

¹⁴ 改正高齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて（2020 年 9 月 17 日第 12 回中央執行委員会確認）参照

¹⁵ テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針（2020 年 9 月 17 日第 12 回中央執行委員会確認）参照

(6) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていく。

(7) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(8) 障がい者雇用に関する取り組み¹⁶

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体 2.6%、教育委員会 2.5%）に引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に取り組む。
- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

(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

- 1) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないことを確認する。
- 3) 2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことを踏まえ、500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取り組みを進める。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み¹⁷

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。

¹⁶ 「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて（2015年8月27日第23回中央執行委員会確認）参照

¹⁷ 治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針（2016年11月10日第14回中央執行委員会確認）参照

4. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

また、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

(1) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動¹⁸

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について点検し、是正をはかる。
- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- 6) 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主に拡大されることを見据え、企業規模にかかわらず、すべての職場で事業主行動計画が策定されるよう働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み¹⁹

コロナ禍での誹謗中傷等の問題が深刻化する中、職場の現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを徹底する。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）について、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、禁止行為と位置付けることを含めて、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。

¹⁸ 改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（@RENGO/2019年12月26日・2020年1月31日）参照

¹⁹ ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン（@RENGO/2020年1月24日）、性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（@RENGO/2017年11月17日）参照

- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) 連合のガイドラインを活用して、性的指向・性自認（SOGI）に関する理解促進をはかりつつ、ハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、就業環境の改善等を進める。
- 6) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

（3）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) 育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 2) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。
- 3) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇や契約解除、昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 4) 母性健康管理措置を含む妊産婦への母性保護措置および関連する助成金について周知され、適切に運用されているか点検するとともに、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 5) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 6) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求める。
- 7) 不妊治療と仕事の両立のため、職場における理解促進をはかりつつ、男女が柔軟に取得できる休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組む。
- 8) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

（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

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した事業主行動計画の実現をはかることで「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

IV. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2020 年度※ 重点政策」の実現を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める。「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員へ

の働きかけ、審議会对応、「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。with/after コロナにおける連合運動を踏まえ、各種取り組みを推進する。

※ 取り組み期間を4月から翌年3月とすることに伴い、年度表記を暦年に合わせた

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">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 |
|---|

V. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) すべての労働者を対象とし、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を展開するために、連合・構成組織・地方連合会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりでの共闘体制を構築する（別紙5-1「2021 春季生活闘争 共闘体制」参照）。中央闘争委員会および戦術委員会を適宜開催し、闘争の進め方などを協議・決定する。
- (2) 格差是正や社会的な賃金相場の形成には、賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進めることも大切である。加えて、賃金制度そのものの存否や公開の有無が、賃金の下支えに大きく影響することを踏まえ、構成組織は賃金制度整備や交渉力強化に向けた支援を強化する。
- (3) 「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じて地域のあらゆる関係者との連携をはかるとともに、地域ごとに、通年の取り組みとして「地域活性化フォーラム」を開催する。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (5) 「2021 連合アクション」の取り組みと連動し、すべての働く人に「春季生活闘争」のメカニズムや2021 闘争の意義と目的を周知するとともに、消費者のマインドを上げて互いが互いを支え合う社会をつくる「消費者のマインドにプラスワン」や倫理的な消費行動の必要性などを広く社会に呼びかける。あわせて、「05(れんごう)の日」の取り組みなどを通じ、構成組織、地方連合会が一体となって行動・発信する。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 取り組み体制

(1) 闘争体制と日程

- 1) 「2021 春季生活闘争島根県本部」の設置
2021年1月22日（金）開催の第60回地方委員会で設置する。
- 2) 要求提出
原則として2月末までに要求を行う。

3) ヤマ場への対応

春季生活闘争全体を牽引していく観点から、本部は以下の回答ゾーンを設定し闘いを進めていく。最大のヤマ場については、3月16～18日とし、そこに集中できるように努める。

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3月のヤマ場に回答を引き出す「第1先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2先行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。具体的には、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。

- ・ 3/15～19 : 第1先行組合回答ゾーン (最大のヤマ場 3/16～18)
- ・ 3/22～26 : 第2先行組合回答ゾーン
- ・ 3/27～31 : 3月内決着集中回答ゾーン
- ・ 4月以降の闘い方：連合（地方連合会）役員による激励行動、地方の中小共闘センターごとの取り組みについて検討する。
連合島根も本部闘争日程にあわせ、別途決定する。

(2) 共闘連絡会議の運営

5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）を設置し（別紙5-2「2021春季生活闘争 共闘連絡会議の構成」参照）、会合を適宜開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態で働く労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の見直し、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

(3) 中小組合支援の取り組み

1) 連合の取り組み

- ①労働条件・中小労働委員会で闘争状況を共有するとともに、共闘推進集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。
- ②働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進するとともに、「取引問題ホットライン」による情報収集を継続し、優越的地位の濫用防止や適正な価格転嫁の実施などについて行政機関へ要請する。
- ③中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。

2) 構成組織の取り組み

- ①すべての構成組織は、加盟組合の労働者の賃金が「働きの価値に見合った水準」へ到達できるよう、各組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。
- ②加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。

3) 地方連合会の取り組み

- ①相場形成および先行する組合の結果を続く組合に波及させるため、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や有

期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる体制を強化する。

- ②中小企業の賃金水準は、地域における賃金水準に少なからず影響されるため、「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙2「2020 地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値）を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。

（4）社会対話の推進

- 1) 連合は、経団連や経済同友会とのトップ懇談会をはじめ、各経済団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- 2) 地方連合会は、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、地方経営者団体との懇談会、地方創生にかかる地方版総合戦略会議や「地域働き方改革会議」などに積極的に参画する。
- 3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。なお、各種集会については、従来型（集合集会）に留まらず、デジタル空間の活用なども含め幅広く検討する。

（5）闘争行動

有期・短時間・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」（別紙6）の展開をはかるとともに、闘争開始宣言中央総決起集会（2021年2月1日）、春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会（3月2日）、3.8国際女性デー中央集会（3月8日）、共闘推進集会（4月初旬）の開催や、ヤマ場における檄や談話の発出、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信など、切れ目のない取り組みを展開する。

また、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を実施する。2020年12月8-9日は連合アクションと連動した「ハラスメント」、2021年2月24-25日は「雇用問題」をテーマに実施する。

3. 取り組み予定について

（1）2021年度第1回中小労働運動強化委員会・中小共闘センター委員会について

連合島根の2021春季生活闘争の具体的な取り組み内容について協議し、地域ミニマム水準について確認する。

- ①日 時：2020年12月22日(火)
 - ②内 容：地域ミニマム水準の決定について（持ち回り書面決議）
 - ③参加者：中小労働運動強化委員及び中小共闘センター委員
- ※第2回委員会は3月下旬に開催する。

（2）「2021 連合島根春季生活闘争研修会」の開催について

- ①日 時：2021年1月22日(金) 13:45～15:15
- ②場 所：ホテル白鳥「鳳凰の間」
- ③内 容：山陰の経済状況と見通し等について外部講師を招き、地方委員会の前段で学習する。

(3) 連合島根「産別最賃対策会議」について

2020年度の島根県最低賃金は、審議の結果、時間額2円引き上げて792円となった。また、産別最賃も5業種で引き上げを実現した。

コロナの影響を受けて2021年度の最賃論議についてはより厳しさを増すものと想定する。賃金のセーフティネットとしての機能を果たしていく観点から、引き続き対策強化を図ることとし、2021年度に向けて取り組み方針等を協議する。

- ①日 時：2021年3月
- ②場 所：労働会館
- ③参加者：連合島根最賃対策委員

(4) 「労働問題なんでも相談ダイヤル」の開設について

連合の全国統一行動として、非正規労働者および未組織労働者の労働条件向上、組織拡大の運動を図るため、各構成組織の協力を得て、次のとおり全国一斉労働相談ホットライン「労働問題なんでも相談ダイヤル」を開設する。

- ①実施期間：2021年2月24～25日
対応時間 10：00～19：00
- ②実施場所：連合島根事務所
テーマ：～雇用SOS ちょっと待った！その解雇・雇止め～

(5) 経営団体等との意見交換

①島根県経営者協会との懇談会

毎年、春闘期に開催している、連合島根と島根県経営者協会との定期懇談会を開催する。連合島根からは、2021春季生活闘争の取り組みについて理解を求めるとともに、雇用の確保・拡大・働き方改革・公正取引などについて意見交換を行う。

- 1) 日 時：2021年2月15日(月) 13：45～16：45
- 2) 場 所：サンラポーむらくも「彩雲の間」
- 3) 参加者：島根県経営者協会役員
連合島根常任執行委員（全体で20名程度）

②島根県中小企業家同友会との懇談会

地域の中小企業における雇用・格差是正・公正取引などの課題について、春闘期における連合の取り組みもあわせて小企業経営者との意見交換を実施し、相互理解と中小企業の活性化を目的に開催する。

- 1) 日 時：2021年 月 日() : ~ : (調整中)
- 2) 場 所：(調整中)
- 3) 参加者：(調整中)

(6) 報道各社記者・連合島根懇談会

2021春季生活闘争の課題、政策制度実現に向けた課題と取り組み、また政治課題等についての懇談を行う。

- 1) 日 時：2021年 月 日() 16：30～18：00
- 2) 場 所：労働会館

3) 参加者：報道各社記者、連合島根事務局 6 名

(7) 「2021 連合島根春季生活闘争勝利総決起集会」の開催について

2021 連合島根春季生活闘争勝利総決起集会を、各地協(地区)単位で開催し、直近の春闘情勢報告を行うとともに、内外に 2021 春闘がスタートしたことをアピールするために開催する。なお、松江隠岐地協と共催で開催する中央集会の日程等は以下のとおりとする。

- 1) 日 時 : 2021年3月12日(金) 18:00～
- 2) 場 所 : 松江市県庁前広場 (デモ行進については行わない)
- 3) 参加要請: 新型コロナウイルス感染症の感染状況を考慮しつつ、短時間にて要請人数も絞り込んで開催する。

(8) 地協主催の「2021 春季生活闘争討論集会」・「解決集会」の開催について

各単組代表者より賃上げ要求額や一時金、労働時間の短縮など、今春闘時の交渉状況や春闘解決促進に向けて情報交換を行うとともに、地域政策課題の解決に向けた集会や学習会を開催することとする。

<松江隠岐地協>

1. 2021 春季生活闘争研修会

- ①日 時 2021年1月30日(土) 9:30～12:00
- ②場 所 松江テルサ
- ③内 容 2021 春季生活闘争のポイントと課題

<出雲・雲南地協>

1. 2021 春季生活闘争開始宣言集会

- ①日 時 2021年1月16日(土) 13:00～
- ②場 所 ラピタウェディングパレス
- ③内 容 ・2021 春闘方針と課題
・闘争開始宣言の採択

<西部地協>

1. 2021 春季生活闘争開始宣言集会

- ①日 時 2021年1月23日(土) 14:00～
- ②場 所 ジョイプラザ
- ③内 容 ・連合島根 2021 春季生活闘争方針について
・2021 春季生活闘争開始宣言(案)について

2. 2021 春季生活闘争研修会

- ①日 時 2021年2月13日(土) 14:00～15:30
- ②場 所 いわみーる
- ③内 容 2021 春季生活闘争のポイントと課題

(9) 島根県産業別最低賃金の意向表明及び労働行政に対する要請

2021(令和3年)年度の産業別最低賃金について、従来どおり6業種について改

正決定を申し出るため、島根労働局に対し意向表明を行う。

また、島根労働局に対して、労働行政に対する要請もあわせて行う。

①日 時：2021年3月2日(火) 11:00～12:00

②場 所：島根労働局

③産別最賃業種

- 1) 製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業
- 2) 一般機械器具製造業
- 3) 電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業
- 4) 自動車・同附属品製造業
- 5) 自動車（新車）小売業
- 6) 百貨店・総合スーパー

(10) 中小・地場組合の賃上げ集計と情報伝達

「2021 連合島根春季生活闘争FAX速報」を以下の日程で発行し、地場相場の底上げと共有化に努める。また適宜プレスリリースをおこない、社会的波及効果を追求する。各構成組織は日程に合わせて最新の状況を闘争本部へ報告することとする。

第1回集約日	3月10日(水)	速報第1号発行日	3月12日(金)
第2回集約日	3月24日(水)	速報第2号発行日	3月26日(金)
第3回集約日	4月14日(水)	速報第3号発行日	4月16日(金)
第4回集約日	4月26日(月)	速報第4号発行日	4月28日(水)
第5回集約日	5月12日(水)	速報第5号発行日	5月14日(金)

(11) 連合島根ホームページの活用

「連合島根ホームページ」を活用し、「2021 春季生活闘争の要求・回答・妥結速報(業種別・規模別)」を掲載する。

なお、ホームページへの掲載にあたっては、逐次更新する。

「連合島根ホームページアドレス」

<http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/shimane>

以 上