

2024春季生活闘争方針

2024春季生活闘争スローガン：みんなで賃上げ。ステージを変えよう！

2024春季生活闘争をめぐる情勢

1. 国内の経済動向

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（24年1月）」の基本的見解として、日本経済の先行きを展望すると、当面は、海外経済の回復ペース鈍化による下押し圧力を受けるものの、ペントアップ需要¹の顕在化などに支えられて、緩やかな回復が続けるとみられる。その後は、所得から支出への前向きの循環メカニズムが徐々に強まるもとで、潜在成長率を上回る成長が続けるとしている。

海外経済は、回復ペースが鈍化しており、そうした影響を受けつつも、輸出や鉱工業生産は、横ばい圏内の動きとなっている。企業収益や業況感は改善しており、こうしたもとで、設備投資は緩やかな増加傾向にある。雇用・所得環境は緩やかに改善している。個人消費は、物価上昇の影響を受けつつも、緩やかな増加が続けている。住宅投資は弱めの動きとなっている。公共投資は横ばい圏内の動きとなっているとしている。

金融環境は、緩和した状態にある。物価面では、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比をみると、政府の経済対策もあってエネルギー価格の寄与は大きめのマイナスとなっているものの、既往の輸入物価上昇を起点とする価格転嫁の影響が減衰しつつも残るもとで、サービス価格の緩やかな上昇も受けて、足もと は2%台前半となっている。予想物価上昇率は、緩やかに上昇しているとしている。

2. 山形県の経済状況

「山形県経済動向月例報告（24年1月16日）」では、本県経済は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直していると判断している。個人消費は、緩やかな回復傾向にあり、鉱工業生産は、このところ足踏みをしている。雇用情勢は、改善の動きが弱まっていると概況を示している。

また、日本銀行山形事務所「山形県金融経済概況（23年12月20日）」では、山形県の景気は、緩やかに持ち直していると示している。

最終需要の動向をみると、公共投資は横ばい圏内の動きとなっており、設備投資は横ばい圏内の動きとなっている。個人消費は回復しており、住宅投資は横ばい圏内の動きとなっている。この間、生産は持ち直しの動きが足踏みしており、雇用・所得環境は持ち直している。消費者物価（生鮮食品を除く総合）は前年を上回る概況を示している。

また、山形市消費者物価指数の総合指数前年同月比において23年1月から11

¹ 景気後退期に購買行動を一時的に控えていた消費者の需要が、景気回復期に一気に回復すること。「繰越需要」「ペントアップデマンド」とも言われる。

月までの単純平均は3.41%となり全国の3.31%より0.1%上回っている。

一方で、毎月勤労統計調査によると山形市の実質賃金推移23年1月～10月までの単純平均はマイナス1.52%となり、同時期全国のマイナス2.83%より上回っている状況ではあるが、県内においても長引く物価高により賃金の上昇が追い付いていない状況である。

3. 山形県の雇用情勢と賃金の動向

(1) 県内の有効求人倍率（季節調整値）は、2023年12月26日発表では1.33倍²となり前月を0.05ポイント下回った。全国では1.28倍となり、前月を0.02ポイント下回った。正社員有効求人倍率では1.15倍となり、前年同月を0.23ポイント下回った。また、完全失業率では、7月～9月の平均が1.7%³と全国平均の2.5%³を下回っており、前年度と比較すると0.3ポイント下回っている。

(2) 常用雇用者数におけるパートタイム労働者の比率は前年差2.4ポイント増の24.4%⁴となった。全国的な比率は32.5%となり微増傾向にある。

(3) 2022年度の県内一般労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、283,839円⁵対前年比2.1%の増加となった。パートタイム労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、103,280円となり対前年比4.2%の増加となっている。

また、2023年9月分の県内一般労働者の、毎月決まって支給される給与の平均月額は、245,321円同月比0.2増加となり、パートタイム労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、100,537円と対前年比5.2%減少となった。

(4) 2023ミニマム運動で集計した連合山形加盟組合平均賃金（サンプル数：42組合・5,931人）は、対前年比100.18%（456円）の260,413円と昨年度を上回っている。

(5) 2023ミニマム運動で明らかになった県内における男女間の賃金格差は、平均賃金（男264,881円・女242,252円）で22,629円、1歳当たりの上昇額（男5,130円・女2,324円）においては2,806円である。

4. 人口動向と課題

「山形県社会的移動人口調査」によれば、2021年10月～2022年9月の1年間ににおける県内の人口の移動状況は、対前年増減数が13,758人の減少、一昨年度も13,298人が減少し、令和に入り1万2、3千人台の減少数となっている。

主な要因として、出生数の減少、死亡数の増加により自然減少が拡大してお

² 令和5年12月26日発表 山形労働局「最近の雇用情勢について」より抜粋

³ 総務省統計局「2022 労働力調査モデル推計」より抜粋

⁴ 令和5年12月28日発表「山形県毎月勤労統計調査」より抜粋

⁵ 令和5年7月発表「令和4年山形県の賃金、労働時間及び雇用の動き-毎月勤労統計調査地方結果報告-(年報)」より抜粋

り、平成25年には115万人、平成30年には110万人を下回り、10月1日現在の県内の総人口は1,040,971人となり経済に与える影響が深刻さを増している。

5. 働き方（総実労働時間）の現状

- (1) 県内2022年度平均月間総実労働時間⁵（パートタイム含む）は対前年同月比1.3%増の150.0時間となった。このうち所定内労働時間の対前年比は0.6%増の139.1時間となり、所定外労働時間は、対前年比10.4%減の10.9時間となった。
- (2) 就業形態別労働時間では、一般労働者の総実労働時間は、対前年度比0.2%増の165.7時間となり、うち所定外労働時間は対前年比0.6%減の152.3時間となっている。
パートタイム労働者の総実労働時間は対前年比1.6%増の95.9時間となり、うち所定外労働時間は対前年比9.8%増の13.4時間となっている。
- (3) 県内の総実労働時間を全国平均と比較すると、全国平均は対前年比0.1%増の136.1時間。県内の対前年比は1.3%増の150.0時間。格差は110.2（全国＝100）と増加に転じている。

2024 春季生活闘争に対する基本スタンス・考え方

1. 基本スタンス

- (1) 「未来づくり春闘」を掲げて3回目の取り組みとなる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる。
- (2) デフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が変化しつつある。2024春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。
- (3) 「賃上げ」「働き方の改善」「政策制度の取り組み」を3本柱とする総合生活改善闘争の枠組のもと、産業状況の違いを理解し合いながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善にこだわり「みんなの春闘」を展開する。
- (4) 中小零細企業ほど人手不足が深刻である一方、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。今次闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーション

の両面からつくっていく必要がある。

- (5) 中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げるために、「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大、「労務費の転嫁の在り方」についての指針が実効性ある内容となるよう働きかけるなど、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組む。
- (6) 引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使関係を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織拡大・強化の取り組みと連動し、集团的労使関係を社会に広げていく機会とする。

2. 賃金要求についての考え方

- (1) 国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1~2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下し、さらに拡大している可能性がある。わが国全体の生産性は、実質で1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的にを行い、賃金水準の回復をはかり、昨年を上回る取り組み強化が必要である。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2023年度の地域別最低賃金は4%以上引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性をもてる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

- (2) わが国の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復していない。2023年春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質はマイナスで推移している。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。世界経済が減速している中で、賃上げなどにより可処分所得を増やし、内需の6割を占める個人消費を支えなければ景気の悪化を招く恐れがある。
- (3) 低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2023年春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性がある。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。
- (4) 月例賃金については、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」

のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁶に引き上げることをめざす必要がある。

＜「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+賃上げ分 (→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)

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、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。

4. 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

中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げるために、以下の点に重点をおいて、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、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組む。

- ①労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。構成組織は、加盟組合のある企業の締結状況を把握し締結促進に取り組む。
- ②内閣官房及び公正取引委員会連名で11月29日に発出された「労務費の適切な価格転嫁のための価格転嫁に関する指針」の内容周知・浸透活動を労働組合の立場からも行う。
- ③2023年3月「価格交渉促進月間」の結果などを踏まえ、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設を働きかける。また、自動車運転手、建設業などに関わるいわゆる2024問題に社会全体で取り組むよう働きかける。

⁶ 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。

- ④中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。
- ⑤2023年3月24日、連合山形と経営・経済・業界団体、行政機関の計11団体で宣言した「価格転嫁の円滑化により地域経済の活性化に取り組む共同宣言」などを通じ世論喚起をはかるとともに実効性強化に向け各団体と連携する。
- ⑥地域の中小企業振興によって、雇用の安定と労働条件の向上、持続可能な地域社会を構築するため、各自治体において中小企業振興条例の制定拡大に取り組む。

5. 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、やりがいをもって、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⁷や考え方・方針⁸を活用するなどして取り組みを進める。

以上5項目について認識のもと、連合山形は、連合方針を受け止め、賃上げ分3%以上、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上を目安とした賃金引き上げによる「底上げ」「底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方の見直し」を最重点に、2024春季生活闘争をすべての働く仲間の「総合労働環境（賃金・一時金・福利厚生・労働時間および労働関係法制を踏まえた環境整備等）の改善」をめざす闘いと位置づけ、構成組織が一丸となって取り組む。

具体的な取り組み

I. 「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた取り組み

1. 月例賃金

- (1) すべての組合は月例賃金の引き上げにこだわり、賃金水準闘争を強化する。定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）2%程度確保を大前提に、産業の「**底支え**」「**格差是正**」に寄与する「**賃金水準の追求**」の取り組みを強化する。加えて、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、3%以上の賃上げ（ベア獲得）を実現し5%以上の賃金引き上げをめざす。同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低

⁷ 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO/2017年11月17日）、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（2022年改定版）（@RENGO/2022年8月18日）

⁸ 「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（2022年7月22日第10回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（2021年11月18日第2回中央執行委員会）

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。

<2024春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。 <u>賃上げ分3%以上⁹、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目安とする。</u>		
		規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	格差是正	目標水準 35歳：296,000円 30歳：266,000円	・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1,795月給296,500円以上」となる制度設計をめざす。
		最低到達水準 ¹⁰	企業内最低賃金協定1,200円
底支え		・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1,200円以上」 ¹¹ をめざす。	

(2) 構成組織は、月例賃金にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組む。

それぞれの産業において「めざすべき賃金水準」を設定した上で、自組織の中小組合や有期・短時間・契約等で働く者が自らの賃金の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求し得る要求を設定するために、連合山形と連携し責任ある指導・支援を行う。

(3) 中小労働組合は、連合山形『賃上げ要求水準』『めざすべき賃金水準』『最低到達目標水準』（別記）を意識し、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、水準の到達に必要な賃金引き上げに向け最大限の要求

⁹ 内閣府の年央見通し（2023年度実質GDP1.3%、消費者物価2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性などを総合的に勘案。

¹⁰ 2022連合山形地域ミニマム運動（中小組合賃金実態調査）による中位3次回帰値をもとに算出

¹¹ 2021連合リビングウェッジに足元の物価上昇を考慮した別紙1「連合リビングウェッジ2023簡易改定版総括表」（単身成人1,175円）、および2022年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）181,200円（時間額1,098円）を総合勘案して算出。

を確立する。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

【対象となる中小企業・組合】

資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については、5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主、及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。

2. 一時金

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

Ⅱ. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

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、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現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

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、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促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、改めて事業場単位での過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- ① 3 6 協定の締結・点検・見直し（限度時間が上限であることを原則とした締結、休日労働の抑制）、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 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労働時間の点検、裁量労働制の改正（2024年4月施行）を踏まえた専門業務型の本人同意の義務化、同意撤回の手続の定めなどに関する労使協定・労使委員会決議の見直し、健康・福祉確保措置の実施状況の点検・見直し）
- ④ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50%の徹底
- ⑥ 建設業、自動車の運転業務、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（2024 年 4 月）に向けた労使協議および各制度の周知・遵守徹底の取り組み

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、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

- (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周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024年4月施行）を踏まえた対応（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）、無期転換回避目的の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、正社員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・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規定の職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と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。

(2) 派遣労働者に関する取り組み

＜派遣先労働組合の取り組み＞

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。

＜派遣元労働組合の取り組み＞

- ② 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。
- ② 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。
- ③ 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)

4. 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行う。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

5. 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

なお、高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討する。

(1) 基本的な考え方

①60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、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) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（65～70歳まで雇用の努力義務）

- 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健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施
- ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④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高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤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」の推進と安全衛生教育の充実

6. テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

テレワークを導入あるいは制度改正にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

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、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「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あたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- (2) テレワークに対しても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) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

7. 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづき、以下に取り組む。

- (1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2024年4月から2.5%（国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- (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。
- (3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した

- 働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- (4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

8. 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。

9. 短時間労働者に対する社会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よう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

10. 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

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、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

Ⅲ. ジェンダー平等・多様性の推進

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

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、連合山形「2023地域ミニマム運動」で明らかとなった男女間賃金格差の状況（2024ミニマム平均賃金22,629円一歳当たりの上昇額2,806円）など、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検証し、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) 企業規模にかかわらず、すべての触媒において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- (7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- (8) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、任意に公表する情報である「説明欄」の活用を事業主に働きかけることにより、差異の分析を促すとともに、労使で改善に取り組む。
- (9) 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

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。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドライン¹²を確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- (1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、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、職場実態を把握した上で、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。
- (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) L G B T理解増進法が2023年6月に施行されたことから、性的指向・性自認に関する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、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生

¹² ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日）

の適用を求める。

- (6) 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- (7) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする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

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針等にもとづき、以下の課題について取り組みをすすめる。

- (1) 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措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- (2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- (3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- (4) 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、解雇あるいは昇進・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。
- (5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、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。
- (6) 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、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- (7) 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を設置するよう求める。
- (8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- (9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- (10) 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、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- (2) 「トライくるみん」「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. 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方¹³を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

- 1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

V. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2024春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「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、審議会対応、連合アクションやキャンペーン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。

- (1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた2024年度予算編成と2024年度税制改正実現の取り組み。(税による所得再分配機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など)
- (2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み

¹³ ビジネスと人権に関する連合の考え方 (2023年8月24日第23回中央執行委員会確認)

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) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み。
- (5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み。
- (6) 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み。

闘いの展開

1. 連合山形は、2月13日、執行委員会を闘争委員会とし、構成組織と連携した共闘体制を確立するとともに、「底上げ」「底支え」「格差是正」および「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を目指す観点から、交渉の進捗状況や妥結状況について随時情報を共有するとともに、組織内外に対し社会的な賃金相場の形成に向けた取り組みをアピールしていく。
2. すべての労働組合は、組合員との対話等を通じた確固たる要求方針を策定し、2024春季生活闘争への結集をはかるとともに、すべての働く仲間が安心・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、「働きの価値に見合った賃金水準」と「社会の持続性」の実現をめざし闘争交渉や労使協議で訴えていく。
3. すべての労働組合は、「要求書」を提出し、大手は連合本部が設定するヤマ場(3月 月内)での決着に向けた交渉の徹底・強化および環境整備に努め最大限結集するとともに、相場形成の波及をはかる。

＜大手＞

- | | |
|-------------------|-----------------|
| (1) 第1 先行組合回答ゾーン | 3月11日(月)～15日(金) |
| ヤマ場ゾーン | 3月12日(火)～14日(木) |
| (2) 3月月内決着集中回答ゾーン | 3月18日(月)～31日(日) |

また、地場・中小については、連合山形が設定する回答ゾーンを踏まえて交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を進め、決着をめざす。

＜地場・中小＞

- | | |
|-------------|-----------------|
| (1) 第1回答ゾーン | 3月18日(月)～22日(金) |
| (2) 第2回答ゾーン | 3月25日(月)～29日(金) |
| (3) 第3回答ゾーン | 4月15日(月)～19日(金) |
| (4) 第4回答ゾーン | 5月13日(月)～17日(金) |
| (5) 第5回答ゾーン | 6月10日(月)～14日(金) |

4. 地場・中小労働組合は、早期に要求方針を確立するとともに、可能な限り、連合本部および連合山形が設定する回答ゾーンを意識し、早期決着に向けた取り組みを展開する。また、相場形成の波及をめざし「地場共闘」の強化をはかりながら、効果的な情報発信・共有を意識し、中小のみならず上部団体へ未加盟の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格

差是正」に繋がる取り組みを展開する。

5. 2024 春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集団的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。また、職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた組織点検と組織強化・拡大を一体的に展開していく。

6. 連合山形、構成組織は、すべての労働組合における要求の策定・確立および実現に向けた指導・支援を強化する。

7. 今後の日程

(1) 第2回執行委員会 素案提起

a. 日 時 1月5日(金) 14:00～15:30

b. 会 場 大手門パルズ3階「山吹」

(2) 2024 春季生活闘争に向けた産別懇談会

a. 日 時 1月19日(金) 13:00～15:00

b. 会 場 大手門パルズ

c. 内 容 山形県経済社会研究所と共催で2024 春季生活闘争を取り巻く情勢について各産別代表者と意見交換を行い、この内容は「2024 春季生活闘争パンフレット」に掲載する。

(3) 第1回地協事務局長会議 方針確認

a. 日 時 2月13日(火) 10:00～11:00

b. 会 場 大手門パルズ3階「葵」

(4) 第3回執行委員会 方針決定

a. 日 時 2月13日(火) 13:00～14:15

b. 会 場 大手門パルズ3階「柊・橘」

(5) 2024 春季生活闘争キックオフ集会

a. 日 時 2月13日(火) 14:30～16:30

b. 会 場 大手門パルズ3階「霞城」

(6) 2024 春季生活闘争全国一斉行動日

a. 日 時 2月22日(木) 昼の時間帯

b. 内 容 連合山形、山形地協合同で市内において街宣行動
各地域協議会においては流し街宣行動(予定)

(7) 2024 春季生活闘争総決起集会

a. 日 時 3月2日(土) 時間帯は調整中

b. 会 場 山形ビッグウイング

c. 内 容 検討中

(8) 労使首脳懇談会

a. 日 時 3月4日(月) 15:00～17:00

b. 会 場 山形グランドホテル

別 記

「地域ミニマム」と「賃金水準の追求」および雇用形態間格差の是正

2024 春季生活闘争では、「2023 地域ミニマム運動」で集計されたデータから算出した「賃上げ要求水準」及び「めざすべき賃金水準・最低到達目標水準」を設定する。

「賃上げ要求水準」は、賃金制度が整備されていない組合がめざす目標値とし、「最低到達目標水準」は、すべての労働組合が達成すべき水準と設定する。賃金格差の是正を目標とし、これまで同様に賃金水準の低位にある労働組合は、少なくともこの水準の達成をめざす。また、「めざすべき賃金水準」は、すでに「最低到達目標水準」を達成している労働組合がより高い水準をめざすため設定する。

1. 地域ミニマム

例年秋に、連合山形傘下の 300 人未満を中心とした組合から集計したデータを基に、連合山形の最低基準「地域ミニマム」を設定し、地域間や企業間の格差是正と県内賃金水準の底支え、低賃金県からの脱却をはかり、「地域ミニマム」以下の賃金をなくす取り組みを進めている。

2023 年秋に集められたサンプル数は、連合山形集約数が 40 組合、5,758 人分に加え、連合本部経由で構成組織から集められたサンプル数が 2 組合、173 人分の合計 42 組合、5,931 人分となった。

【地域ミニマムの推移】

年齢	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年	2020 年
18 歳	153,700	150,000	148,400	153,600	147,000
20 歳	161,900	157,800	157,800	162,200	156,000
25 歳	178,300	175,700	177,700	181,700	178,600
30 歳	190,100	188,700	188,500	197,900	196,200
35 歳	198,800	199,700	199,600	210,600	209,700
40 歳	205,900	209,400	204,900	219,500	219,000
45 歳	212,900	218,400	213,000	224,500	224,600

地域ミニマムの考え方

2023年秋に実施した連合山形加盟中小組合員の賃金実態調査に基づき、地域ミニマムを以下のとおり設定する。

- ① 調査結果、賃金特性値を考慮し、18歳、20歳、25歳、30歳、35歳、40歳、45歳の7ポイント別に設定する。
- ② 設定の基礎ベースを全産業男女計とし、第1十分位の第3次回帰値とする。
- ③ 地域ミニマムの水準は、2023年4月以降の年齢額とし、明年3月末までの期間に、それぞれの年齢の地域ミニマム以下の賃金をなくす取り組みを進める。
- ④ 地域ミニマムの設定額

年齢	平均	第1十分位	第3次回帰 (A)	賃上げ率 (B)	年齢比率	$A \times (1 + B/100)$	地域ミニマム	1歳当り上昇額
18歳	163,600	156,300	153,700	2.54%	75.0%	157,604	157,700	—
20歳	173,100	158,600	161,900	2.53%	79.0%	165,996	166,000	3,120
25歳	208,500	183,800	178,300	1.85%	87.6%	181,599	181,600	1,420
30歳	226,200	190,500	190,100	0.74%	94.5%	188,700	188,700	1,860
35歳	256,600	204,900	198,800	-0.45%	100%	197,905	198,000	2,200
40歳	268,200	211,700	205,900	-1.55%	104.7%	202,709	202,800	960
45歳	289,300	224,600	212,900	-2.25%	109.0%	208,110	208,200	1,080

2. 賃金水準の追求

「賃上げ要求水準」及び「めざすべき賃金水準・最低到達目標水準」

- (1) すべての労働組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。また要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分4,800円）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達目標水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる。
- (2) 中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（めざすべき賃金水準）とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- (3) 連合山形の「賃上げ要求水準」は、賃金制度が整備されていない組合の目標値であることに加え、連合加盟組合平均賃金との格差を解消するための水準額とする。

具体的には、連合山形中小組合賃金実態調査による1歳間の平均上昇額4,800円^{※1}を確保した上で、連合山形加盟組合平均賃金の3%（260,413円×3%＝7,900円）に、中央との格差是正分を上乗せし5%以上の賃上げを目指す。

したがって、連合山形の「賃上げ要求水準」は、賃金カーブ維持分（定昇）4,800円と賃金改善分として7,900円以上に中央との格差是正分を加算した『15,000円以上』（5.76%）とする。

※1：4,800円の考え方（賃金カーブ維持相当分）

2023年連合山形中小組合賃金実態調査（全産業・男女計）1次回帰式による賃金の1歳あたり上昇額4,750円 $\div$ 4,800円

※2：賃上げの考え方（格差是正含）

連合山形加盟組合全体平均賃金水準（260,413円）の3%相当額7,900円に中央との格差是正分を上乗せした10,200円以上を賃上げ水準目標とする。

- ① 連合山形加盟組合平均賃金額260,413円の3% $\div$ 7,812円 $\approx$ 7,900円
- ② 連合本部賃上げ水準（連合加盟組合平均賃金水準約300,000円の3%相当額）9,000円 $-$ 7,900円 $=$ 1,100円（中央との格差是正）
- ③ 2023春季生活闘争における中央との格差 中央加重妥結率3.58% $-$ 山形県加重妥結率3.07% $=$ 0.51% $\times$ 260,413円 $=$ 1,328円 $\approx$ 1,400円（中央との格差是正）

めざすべき賃金水準（格差是正）

	全産業
18歳	173,000円
20歳	183,200円
25歳	253,900円
30歳	271,600円
35歳	331,300円
40歳	319,900円
45歳	369,600円

（参考）

	製造業	商業・サービス
18歳	173,900円	173,000円
20歳	183,200円	169,600円
25歳	255,000円	196,800円
30歳	277,800円	231,000円
35歳	331,700円	281,500円
40歳	320,600円	274,100円
45歳	372,300円	318,000円

【考え方】2023年連合山形中小組合賃金実態調査による第9十分位値をもとに算出

最低到達目標水準（格差是正）

	全産業
18歳	161,900円
20歳	172,500円
25歳	198,100円
30歳	222,100円
35歳	243,700円
40歳	262,200円
45歳	277,000円

（参考）

	製造業	商業・サービス
18歳	162,500円	161,800円
20歳	173,100円	166,700円
25歳	199,200円	180,800円
30歳	223,900円	196,500円
35歳	246,400円	211,600円
40歳	265,900円	224,200円
45歳	281,600円	232,200円

【考え方】2023年連合山形中小組合賃金実態調査による中位3次回帰値をもとに算出

3. 雇用形態間格差の是正

- (1) 有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,200円以上をめざす。
- (2) 加えて、「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールを導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続17年相当（35歳）で時給1,795円・月給296,000円以上」となる制度設計をめざす。

【企業内最低賃金 時給 1,200 円の考え方】

- ・2023山形県の簡易改定連合リビングウェイジの単身者時間額（所定内実労働時間数165h時間換算）1,070円及び、令和5年山形県の高卒初任給平均額（166,600円）を所定内労働時間165hで除した額1,009円を総合勘案した上で、格差是正の観点から連合方針1,200円以上をめざす。

【昇給ルール水準の考え方】

- ・「賃金センサス、令和4年賃金構造基本統計調査『年齢階級別きまって支給する所定内給与額』」の山形県の平均値（251,300円）を所定内労働時間165hで除した金額を総合勘案し算出

【「勤続17年相当（35歳）で時給1,795円・月給296,000円以上」の考え方】

- ・賃金センサス、令和4年賃金構造基本統計調査『年齢階級別きまって支給する所定内給与額』の35歳前後の平均賃金を所定内労働時間165hで除した金額を総合勘案し算出