



No. 369

2021年2月1日

発行 日本労働組合総連合会山口県連合会
〒753-0078 山口市緑町3-29 労福協会館3F
TEL 083-932-1123 FAX 083-932-1131
Eメール: rengo-yamaguchi@rengo-y.com

発行人 中元直樹
編集人 倉重里加

広報

連合山口

http://rengo-y.com

平成7年5月22日第3種郵便物承認 毎月1日発行 購読料1部15円(組合費に含む)

誰もが希望の持てる社会を実現！ 安心・安全に働ける環境整備と「底上げ」「底支え」「格差是正」で！

～ 連合山口2021春季生活闘争方針を発表～



▲2021春闘記者会見の様子

連合山口は、第3回執行委員会(1月8日)において、2021春季生活闘争方針を決定し、報道各社に方針内容を発表しました。

会見の冒頭、伊藤会長は「2021春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、すべての働く者の生活の維持・向上のため、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

なければならぬと考えている。また、新型コロナウイルスは有期・短時間・契約労働者など経営基盤やセーフティーネットが脆弱な層ほど深刻な影響を及ぼしている。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も、賃上げをはじめとした労働条件の向上と、生産性向上の実現によって、継続的な経済の好循環を確立するという歩みを止めてはならない。企業規模・働き方・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を実現することが今こそ求められる。したがって2021春闘は厳しい闘いとなるが、このような時期だからこそ連合の使命として「底上げ」「底支え」「格差是正」の旗を力強く掲げ、この数年一貫して進めてきた、賃上げの流れや企業規模間・働き方による労働条件・賃金の格差是正を、世の中全体のものとしていきたい」と述べました。

続いて中元事務局長より、4%程度の賃上げ要求や、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、テレワーク導入に向けた取り組みについてなどの方針内容の説明をおこないました。

(方針内容は次ページをご参照ください)

Action2021 春季生活闘争 ～ ジェンダー平等・多様性推進編 ～

連合は、「第4次男女平等参画推進計画」(2020年9月計画満了)を1年延長した、「第4次男女平等参画推進計画」プラスを策定して引き続き運動を展開しています。「働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍の促進」「仕事と生活の調和」「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」の3つの目標の実現に向け、2021春闘でも取り組みを進めましょう。

職場
チェック
リスト

- 男女間賃金格差の実態・要因を把握し点検する
- ハラスメントについて職場での話し合いを行う
- ハラスメントを禁止する職場のルールを設ける
- 性的指向・性自認について職場や労使で理解を深める取り組みを行う
- DVや性暴力について、プライバシーに配慮した相談体制を確立する
- 育児・介護について、仕事と両立できる休暇等の点検と対象者への情報提供を行う
- 男性の育児休業取得を促進する



もくじ

p1 春闘方針記者会見・Action2021

p2-p3 2021春季生活闘争方針

p4 西部地協だより・労働相談事案

連合山口2021春季生活闘争方針



具体的な取り組み

- (1) 経営状況の把握・点検活動
 - 納得できる労働条件の交渉を進めていくためには、交渉相手である各企業の財務実態を適切に把握しておく必要がある。
 - 各単組は、春闘要求・交渉を行う前に、企業に対し自社の財務資料の提示を求め、経営状況を把握・チェックする。
- (2) 2021中小企業労組討論集会の開催
 - 中小企業労組討論集会は、中小単組の参加の促進が図れるよう、1月から2月の期間で地域協議会または地区会議単位で開催する。

(3) 春の要請行動

山口労働局および経営団体に対して、春闘の早期解決、公正な取引関係の実現、改正労働基準法の遵守などの要請行動を実施する。また、各地域協議会においても、各市町の商工会議所、労働基準監督署、ハローワークに対し、要請行動を実施する。(時期：2月下旬から3月上旬)

(4) 賃金交渉結果の報告と集計・公表

単組毎の要求・回答・妥結結果(賃上げ額・率)については、集計日程(別途提起)にあわせ、構成組織で集約のうえ、中小労働委員会へ報告する。中小労働委員会は、構成組織からの報告をもとに賃金交渉結果を集計し、ホームページに掲載し広く周知をはかる。

IV. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現

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。

(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との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) 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。

- 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

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。

(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

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。

- 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進める観点から、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。

70歳まで雇用の努力義務

(5) テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

- 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についても留意する。
- 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。

II. 2021春季生活闘争の基本的な考え方

1. 賃金要求に対する考え方

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。

今次闘争における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。

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。

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き上げにこだわり、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>

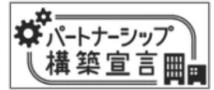
	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引き上げ率(→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結・水準の引き上げ(→特定(産業別)最低賃金に波及)

● <連合・地方連合会の取り組み>

	連合	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	連合方針を踏まえて要求方針を検討
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	①連合リビングウェイジ 山口県(930円) ②山口県の地域ミニマム 第1十分位以上(1,040円) ③連合方針1,100円以上を目指す
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	連合本部方針と同様

2. 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らなければならない。また、「パートナーシップ構築宣言」の推進、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じた地域関係者との対話などを進めていく。



III. 中小企業労組対策

「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた月例賃金にかかる取り組み

全国の企業数の約99.7%、全従業員の約7割(山口県-企業数約99.86%、従業員数約78% 2016年経済センサスより)を雇用する中小企業の経営基盤の安定とそこで働く労働者の労働条件の向上、人材の確保・育成は、日本経済の「底上げ・底支え」「格差是正」の必要条件であり、健全で自律的かつ持続的な発展にとって不可欠である。

(1) 賃上げ要求

① 「賃金水準追求」の取り組みを強化し賃金の引き上げをめざす

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。

② 企業規模間格差の是正の取り組み

ア) 賃金カーブ維持分の確保

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。

イ) 賃金実態が把握できない場合

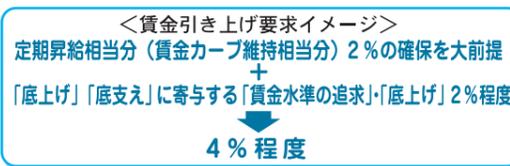
賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準(約25万円)と賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分(4,500円*1)の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標とし、総額10,500円以上を目安に賃上げを求める。

*1...2020「地域ミニマム運動」(2019年実態)集計の年齢別賃金(全産業・300人未満・男女計)中位数の18歳から45歳の1年・1歳間差の平均は、4,480円である。

<賃金引き上げ要求の概要図>

要求金額 10,500円	賃金引上分 6,000円
	賃金カーブ維持分 4,500円

- (2) 中小企業、有期・短時間・派遣で働く労働者等の退職給付制度の整備
- (3) 人材育成と教育訓練の充実



イ) 社会横断的な水準の確保

<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	企業規模間格差	雇用形態間格差
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。		
目標水準*1	35歳：287,000円 30歳：256,000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1,700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」
格差是正	連合方針をめざす	
最低到達水準*2	35歳：258,000円 30歳：235,000円 企業内最低賃金協定1,100円以上	企業内最低賃金協定1,100円以上
	山口県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす	
	35歳：248,100円 30歳：225,600円 企業内最低賃金協定1,040円以上	企業内最低賃金協定1,040円以上
	連合リビングウェイジ(山口県)をクリアする	
	35歳：229,950円 30歳：207,450円 企業内最低賃金協定930円以上	企業内最低賃金協定930円以上
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1,100円*4以上」をめざす。	

*1...賃金PT回答を踏まえ、「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
*3...2017連合リビングウェイジとは、さいたま市で最低限の生活を営むために必要な金額(住居費、食費、生活必需品費、被服費等の合計)を算出し、その数値を元に県別物価指数により各県の金額を算出
*4...2017連合リビングウェイジ(単身者時給1,045円)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



さらに詳しい内容は、HPをご参照下さい。



地協便り

西部地域協議会から

西部地協各地区会議において、政治学習会を開催します！

本年度は県内各自治体において、国政選挙をはじめ各種選挙が続きます。西部地協管内においても昨年末に宇部市長選挙、これから下関市長選挙、山陽小野田の市長選・市議会議員選挙が行われる予定です。

各地区会議は、新型コロナの感染拡大を受けて「新春の集い」を中止し、本年度については推薦議員と協力しての「政治学習会」を開催することを決定、役員・組合員に日頃の議会活動報告と選挙の重要性を訴えるための準備を、現在進めています。

各首長選挙については、地域の単組・地区会議の意向を第一に、連合山口との政策協定を基本として候補者を決定し、取り組みを行っています。その結果、宇部市・宇部地区会議のように対市

要請の対応、自治体との関係性についても飛躍的に向上するケースもあります。

一方、推薦議員（組織内議員）に目を向けてみますと、県内または各地域協議会内においても年々減少が続いています。

西部地協についても下関市、宇部市については推薦市議が各2名、山陽小野田市1名、市議会における会派要件は3名からとなっており会派を組めない無会派という状況が続いています。

会派が組めないことにより、①会派の代表者会議に出席できない、②代表質問ができない、③各委員会の委員長になれない、④会派としての政策要望が難しいなど、議員活動に制約をうけることとなります。

このような状況下において、

下関市長選挙と同日に開催される市議会の補選についても慎重かつ早急な対応が求められています。今後想定される各種選挙にも大きく影響すると考えられます。

地協としても、構成組織、加盟単組、各党に引き続き要請を行い、地協幹事と協議しながら、候補者擁立をめざしますが、私たちの代表である議員を増やしていく事について、今後どのような対応としていくのか、構成組織・党・連合がどういったサポートができるのかをあらためて、全体で考え、決めていく時期にきていると感じています。

と、「よ～し、みんなのために俺がやってやる～」という、あなたの決断をお待ちしています。

— 西部地協：豊村事務局長 —

労働相談事案コーナー

【相談内容】

相談者：44歳 女性 正社員

従業員3名の洋服販売店で働いていますが、店長からいつも罵声を浴びせられており、我慢の限界です。退職を考えていますが、この店長だったら次に来る人も同じような目に遭うので、私が何とかしたいです。ただし、訴えるとか大げさにはしたくありません。何か良い案があれば教えてください。

回答



聞くと本社は長崎県で、山口県内に5店舗あるということなので、山口県内の店舗を統括する上司に相談してはいかがでしょうか。それでも変化が無ければ、本社の人事部（労務管理部）等に相談してください。

2020年6月（中小企業は2022年4月）より、事業主は、パワハラに対する防止措置を講じることが義務付けられています（※）ので、相談時に確認し、会社としての是正を促すことも必要でしょう。

※「事業主は、パワハラ防止のため、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」（労働施策総合推進法第30条の2）

連合

雇用 SOS **ちょっと待った！**
その解雇・雇止め

連合全国一斉集中
労働相談ホットライン

2021年

2月24日 水 ~ 25日 木
10:00 ~ 19:00

秘密厳守! ひとりで悩まず、
まずは連合山口に
相談してみませんか？

相談 無料 秘密 厳守 携帯 スマホ OK

連合なんでも
労働相談ホットライン

いこうよ れんごうに

0120-154-052

地協連絡先

● 県央地域協議会

〒745-0045 周南市徳山港町1-1 旧周南市役所港町庁舎2階
TEL: 0834 (21) 0768 FAX: 0834 (21) 0290

● 東部地域協議会

〒740-0013 岩国市桂町2-6-1 こども館内
TEL: 0827 (22) 0160 FAX: 0827 (22) 0161

● 西部地域協議会

〒750-0001 下関市幸町8-16 下関市勤労福祉会館内
TEL: 083 (222) 0869 FAX: 083 (223) 9428

● 中部地域協議会

〒753-0078 山口市緑町3-29 労福協会館3階
TEL: 083 (902) 1811 FAX: 083 (932) 1131

[連合山口QRコード]



連合山口 検索

<http://rengouy.com/>