

## 連合熊本 2021春季生活闘争取り組み報告（まとめ）

はじめに、

連合は、2020年12月1日開催の第84回中央委員会において、2021春季生活闘争の方針として、

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、将来世代に希望が広がる持続可能な社会を実現
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
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！

以上の内容を2021春季生活闘争の意義と目的として確認した。

連合熊本においても本部方針を踏まえ、人手不足・労働力県外流出、復旧・復興の進捗状況等々の地域性も考慮しながら、持続性のある地域社会を目指す取り組みとしていく。特に、構成組織及び地域協議会と連携し、労働条件を含む各種取り組みを集約・発信することで、加盟組合はもとより熊本県内すべての労働者に波及させるための2021闘争として取り組んでいくことが執行委員会で確認され、2021春季生活闘争がスタートした。

主な取り組みとして、2021春季生活闘争開始宣言集会・決起集会・駅伝大会・キャラバン行動・学習会など、組合員に限らず未組織労働者や地域への波及を狙った活動を行う計画を立てた。また、経営者団体との労使共同セミナー・懇話会に加え、各地協と連携し、地域の商工会議所に対して「ワークルールの重要性」、「公正な取引関係による適正配分の実現」、「各地域の課題に沿った労使情報交換の実施」を軸に要請を行い、県内隅々への情報発信を計画した。しかし、新型コロナウイルス感染症の再拡大により、駅伝大会と要請行動については昨年を引き続き、中止せざるを得ない状況となったが、開始宣言集会と総決起集会については、YouTubeライブ配信を利用した初のオンラインで開催することができた。

中小地場労組への取り組みについては、12月の中小労組対策委員会の中で、中小地場共闘センター会議についての内容・スケジュール等の確認を行った後、センター会議を2月中旬に立ち上げ、要求・回答妥結状況を中心に情報共有を図ることとした。昨年は新型コロナウイルス感染拡大により、3回の開催見合わせが発生したが、今年はWeb開催を併用し、5回開催することができた。また、5月のセンター会議終了後には、「新型コロナウイルス感染拡大に対する行政支援制度と中小地場企業の状況」をテーマに特別講演を開催。こちらもZoomを利用し、オンラインでの開催とした。講師は、ルーツ経営診断事務所の代表で、中小企業診断士でもある、根岸倫太郎氏へ依頼。約1時間、貴重な現場の話聞くことができた。

2021春季生活闘争は、昨年を引き続きコロナ禍の中での取り組みとなった。方針策定前には、「こんな状況で賃上げを要求するのか？」という意見が上がる一方、「春闘の意義に組合員の参画意識が向上するような文言の追加をしてほしい。」「4%以上の賃上げ目標を掲げてほしい。」「賃上げはきちんと数字を明記し、昨年より下げないでほしい。コロナで仕方ないと誤解を与える。」といった前向きな意見も出された。このような状況ではあるが、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との方針を掲げた。また、今次闘争においては、地域ミニマム運動(賃金全数調査)での調査数が11,000人を超えたため、賃上げ水準に熊本独自の数値を設定することができた。このような取り組みを、広く社会に波及させ、様々な課題に対応するため、これまで集約した情報、及び賃上げ集計の最終結果を踏まえた2021春季生活闘争の評価と課題を整理し、2022春季生活闘争の取り組みへとつなげていかなければならない。

## 連合熊本2021春季生活闘争方針

### I. スローガン

～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～

### II. 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」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。

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・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(表1) ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす(表2) 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

表1【連合リビングウェイジ 熊本県(月額)】

単身(車なし)	単身(車あり)	2人世帯 / 父子(車なし)	2人世帯 / 父子(車あり)
153,000 円	204,000 円	201,000 円	255,000 円

表2【熊本県の地域ミニマム】

	全産業	金属	化学繊維	食品	交通運輸	サービス一般	情報出版	商業流通
平均年齢(歳)	39.9	40.8	42.5	39.6	41.5	38.0	34.4	29.9
勤続(年)	15.8	16.9	20.5	9.9	15.3	14.0	10.7	6.5
人数(人)	11,073	5,620	774	113	1218	2,364	543	186
平均	254,740	261,925	239,873	235,419	233,337	267,000	232,339	187,272
<b>第1十分位</b>	<b>173,200</b>	<b>187,000</b>	<b>161,200</b>	<b>166,400</b>	<b>166,300</b>	<b>170,800</b>	<b>180,300</b>	<b>151,400</b>
第1四分位	202,800	220,000	173,200	186,600	186,300	205,000	200,900	153,400
中位	247,200	257,200	226,000	211,200	210,000	263,300	227,300	177,300
第3四分位	302,200	301,700	310,000	285,400	273,300	329,400	261,300	210,600
第9十分位	346,300	342,700	325,500	343,400	340,900	366,900	293,100	246,300

(1)月例賃金について

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連合熊本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。		
	企業規模間格差	雇用形態間格差	
格差是正	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>全産業 30歳:226,000円 35歳:252,000円</li> <li>300人未満 30歳:211,000円 35歳:223,000円</li> <li>※連合熊本地域ミニマム運動集計における平均額</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>昇給ルールを導入する。 ⇒勤続年数で賃金カーブを描くこととする。</li> <li>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」(連合本部設定水準)</li> </ul>
	最低到達水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>全産業 30歳:183,000円 35歳:189,000円</li> <li>300人未満 30歳:167,000円 35歳:181,000円</li> <li>※連合熊本地域ミニマム運動集計における第1十分位数 ※1</li> <li>企業内最低賃金協定1,100円以上</li> </ul>	企業内最低賃金協定1,100円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>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」をめざす。</li> </ul>		

※1 第1十分位数=全体を十等分し、低い方から1/10(10%)にあたる人の賃金のこと。

## 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1「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）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。

## 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（連合本部設定水準）……175,400円（昨年174,600円）  
⇒ 熊本県の参考額 158,400円 出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査 R元年」
- 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. 「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。

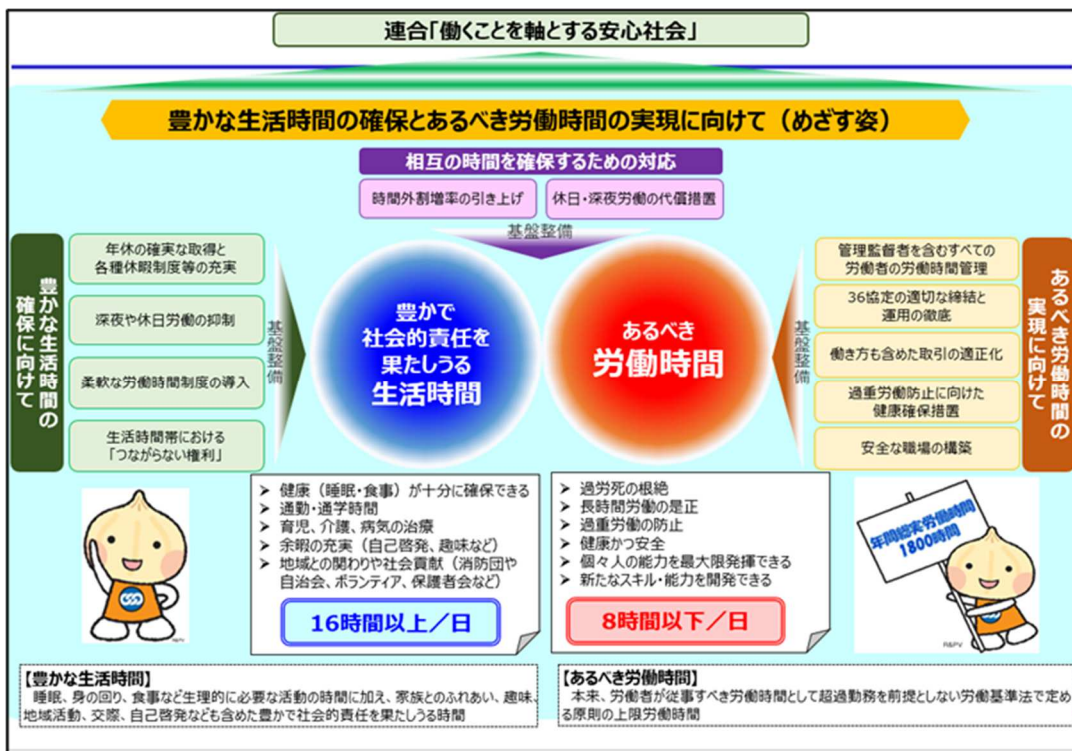
これに加えて、感染症リスクを回避し、業種ごとのガイドラインに即した職場環境整備にも取り組む必要がある。なお、感染症を予防し、安全に安心して働くことのできる職場環境を構築することは、自らや自らの職場を守るだけでなく、社会活動の場や各種サービスを利用する人など「社会の安全を守る」ことにつながっていることを共通理念とすることが大切である。

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、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

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。

- 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。

### 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

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

### 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、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(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

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っても、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。

## (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

- 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

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。

## 3. 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

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動がないか点検し、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

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。
- 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。

### Ⅲ. 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ーまもる・つなぐ・創り出すー」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。

- 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

### Ⅳ. 中小地場共闘センターの立上げと地域協議会との連携

- (1) 中小労組対策委員会を中心に、中小地場労組役員も含めた情報収集及び情報共有
- (2) 連合熊本 2021 春季生活闘争方針の集会・勉強会の開催
- (3) 連合熊本キャラバン行動・街宣活動による地域への波及
- (4) 地域協議会による経営者団体・行政などへの要請行動
  - ①2020 春季生活闘争結果、2021 春季生活闘争連合熊本方針・賃上げ進捗等についての情報発信。
  - ②法改正への取り組み促進と、復旧・復興や人手不足など、地域の課題について情報共有。

以上

## 連合の賃金実態

●参考-1 月例賃金の試算（300人未満規模・平均）

- ・2020「地域ミニマム運動」  
集計データ（39.6歳、14.2年） **261,276円**（昨年 255,615円）
- ・2020 中小共闘集計（加重 **34.7万人**） **250,798円**（昨年 248,644円）  
（単純 **3,359組合**） **243,185円**（昨年 241,439円）

●参考-2 連合全体の月例賃金（2020「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）  
<生産・事務技術労働者計（所定内賃金）> （単位：円）

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	<b>272,824</b>	<b>314,933</b>
	中央値	<b>272,634</b>	<b>313,425</b>
登録組合	平均	<b>261,440</b>	<b>298,983</b>
	中央値	<b>259,912</b>	<b>298,160</b>

●参考-3 年齢別最低保障賃金の参考値

（2020「地域ミニマム運動」集計データ：300人未満・第1四分位）

- ・30歳：**206,400円**（昨年 202,800円）
- ・35歳：**223,900円**（昨年 217,000円）

## 連合熊本の賃金実態

●熊本指標-1 構成組織平均賃金調査

- 2020 構成組織平均賃金調査<11産別 90組合、28,933人>  
集計データ（41.2歳、15.7年） 単純平均 **260,651円**

●熊本指標-2 賃金実態調査月例賃金

- 2020 賃金実態調査全体<11,073人、90単組>  
集計データ（39.9歳、15.8年）平均 **254,740円**（参考：昨年 **255,468円**）
- 2020 中小労組（300人未満）集計<2,946人、46単組>  
集計データ（40.1歳、15.5年）平均 **238,365円**（参考：昨年 **227,441円**）

●熊本指標-3 2020 連合熊本賃金実態調査より

分類		30歳	35歳
全体	平均	<b>226,600</b>	<b>252,600</b>
	中位数	<b>224,900</b>	<b>257,200</b>
中小 300人未満	平均	<b>211,500</b>	<b>223,800</b>
	中位数	<b>214,000</b>	<b>217,400</b>

●熊本指標-4 年齢別最低保障賃金の参考値

（2020「地域ミニマム運動」集計データ：300人未満・第1四分位）

- 30歳：**195,100円** **72人**（昨年 **178,800円** **30人**）
- 35歳：**195,400円** **71人**（昨年 **184,300円** **23人**）

※第1四分位＝全体を四等分し、低い方から1/4（25%）にあたる人の賃金

## II. 2021 春季生活闘争各種取り組み経過について

### 1. 連合熊本の取組みについて

行動日	行動計画	備考
12月16日(水)	中小労組対策委員会	中小地場共闘センター設置、スケジュール他
12月23日(水)	第17回 執行委員会	・連合熊本 2021 春季生活闘争方針(案)提起
1月22日(金)	第18回 執行委員会	連合熊本 2021 春季生活闘争方針確定
1月22日(金)	第2回 地協議長、事務局長会議	・地協 2021 春季生活闘争取り組み確認、学習会
2月 2日(火)	労使共同セミナー&懇話会 →中止	・経労委報告、連合白書概要説明
2月 4日(木)	2021 春季生活闘争 開始宣言集会	18:00～ YouTube ライブ配信にて実施
2月 7日(日)	■第1回中小地場共闘センター会議 ■中小地場労組学習会	立ち上げ・学習会 (場所:ネストホテル熊本) 講師:連合本部よりリモート参加(予定)
2/15(月) ～3/5(金)	連合熊本キャラバン行動 (※県内一円、別途各地協日程調整)	・街宣、学習会、経営者団体等への要請行動など ・日程、詳細は各地協と協議
2月28日(日)	2021 闘争勝利 駅伝大会 →中止	
3月 5日(金)	2021 春季生活闘争勝利 総決起集会	18:00～ YouTube ライブ配信にて計画
3月中旬～	要求・妥結調査	集約日：4/1、5/6、6/1、7/1

### 2. 各地域協議会の取り組み及び要請行動について

#### 【連合熊本キャラバン行動】

期間	担当地協
2月15日(月)～ 2月16日(火)	人吉・球磨地協
2月17日(水)～ 2月18日(木)	県南地協
2月19日(金)～ 2月22日(月)	天草宇城上益城
2月24日(水)～ 2月25日(木)	肥後有明地協
2月26日(金)～ 3月 1日(月)	菊池・阿蘇地協
3月 2日(火)～ 3月 5日(金)	熊本地協



#### 【集会・学習会関連】

月	日	地協	集会名	時間	場所	人数
2月		菊池阿蘇	2021 春季生活闘争「学習会」			中止
		肥後有明	新春講演会・旗開き			中止
3月	8日	人吉球磨	2021 春季生活闘争勝利・総決起集会	18:30	中小企業大学校	50
	12日	県南	2021 春季生活闘争学習会	18:30	桜十字やつしろ	45
	17日	天草宇城上益城	2021 春季生活闘争学習会(幹事会)	19:00	宇城教育会館	16

県南地協 学習会



人吉球磨地協 決起集会



天草宇城上益城地協 学習会(幹事会)



#### 【各地域協議会 要請行動】

日程	地協	時間	場所	対応	参加
3月12日	県南地協	14:00	水俣商工会議所	林田専務理事 川添事務局長	花岡事務局長・猿渡
		16:00	八代商工会議所	松本専務理事	花岡事務局長・猿渡 大倉市議



八代商工会議所

### Ⅲ. 中小地場労組関係の取組みについて

#### <中小地場共闘センターの設置>

##### 1. 設置目的

2021 春季生活闘争における情報交換や闘争情報の共有化、意見交換等により担当者（実務者）のスキルアップをはかるとともに、地域での水準を重視した中小・地場労組の共闘体制を構築し、相乗効果を生み出し、広く効果の波及をはかることを目的とする。

##### 2. センターの構成

###### (1) 中小地場共闘センター

連合熊本内において、「中小労組」と「規模に関係なく地場で交渉する労組」を擁する全産別の担当者（実務者）および各地域協議会事務局を対象とし、月1回程度会議を開催する。

※ 組織の希望によるエントリー方式ではなく、条件に該当する全産別を対象

※ 昨年まで行っていた拡大会議は、中小地場学習会開催により本年度は行わない

##### 3. 設置期間 2021 春季生活闘争時期（2月～7月目途）

##### 4. 役員構成

- 中小対策委員会委員長をセンター長とし、委員会から副センター長を2名選出する。
- 事務局は、連合熊本事務局が担当する。

##### 5. 主な取り組み

(1) 地域における賃金水準・要求・妥結状況（3月～6月）の集約と情報提供

(2) 春季生活闘争の取り組み状況等の情報交換や意見交換、経験交流

(3) 集約した情報の内外への発信

(4) 地域ミニマム額・到達目標水準達成に向けた取り組み

(5) 闘争職場への支援行動や、その他中小地場労組の支援行動

##### 6. その他

###### (1) 情報管理について

センター内で把握した情報（要求・妥結額等）は、センターのみで使用し、個別の組織の情報については公表しない。公表する際には、業種や規模等の括りで公表する。

###### (2) 登録時の対応について

別途案内するセンターへの登録は、担当者に加え、中小・地場労組名、それぞれの組合員数を把握のうえ事務局へ報告する。

##### 7. 開催状況

日程	会議	内容他
2月7日	第1回 中小地場共闘センター会議	○センター長、副センター長決定 ○参加者：会場17名 + Zoom13名
	2021 春季生活闘争 中小地場労組学習会	○連合方針説明：連合 富田総合政策推進局長 参加者：会場16名 + Zoom13名
3月24日	第2回 中小地場共闘センター会議	○連合本部回答妥結情報、各産別報告 ○26名参加
4月14日	第3回 中小地場共闘センター会議	○連合本部、連合熊本回答妥結情報、各産別報告 ○32名参加
5月25日	第4回 中小地場共闘センター会議	○連合本部、連合熊本回答妥結情報、各産別報告 ○参加者：会場11名 + Zoom23名
	特別講演	テーマ「コロナウイルス感染拡大に対する行政支援と中小地場労組の状況」について 講師：根岸 倫太郎氏
7月12日	第5回 中小地場共闘センター会議	○回答妥結情報最終 ○各組織の春季生活闘争情報交換 ○連合熊本 2021 春季生活闘争取り組み報告素案（たたき台）他 ○2022 地域ミニマム運動について ○28名参加

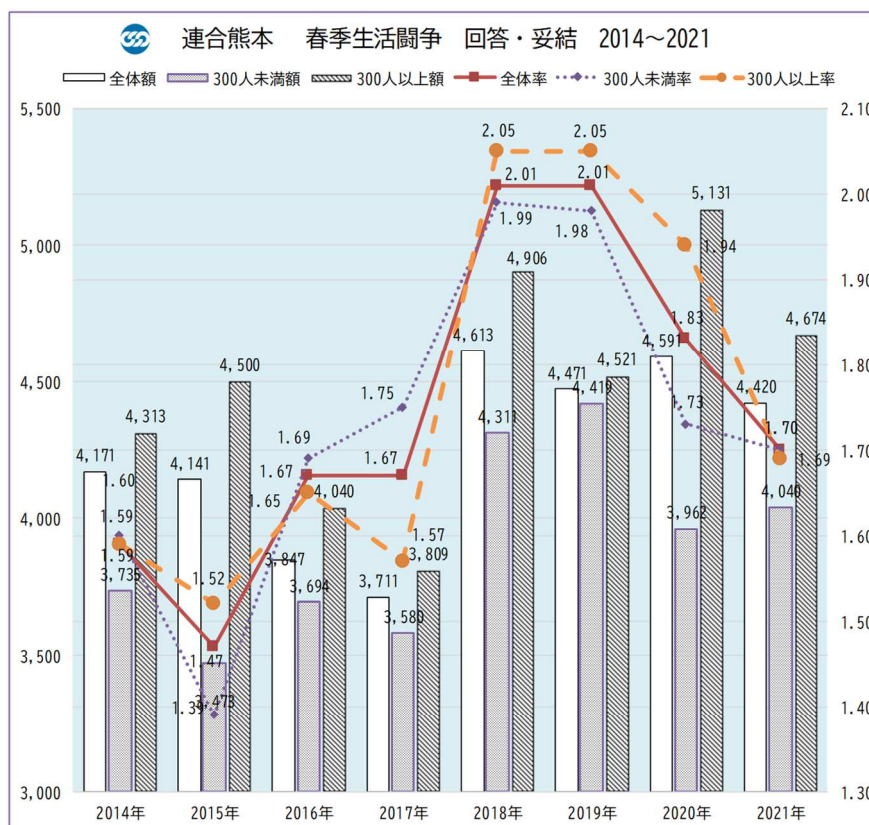
## IV. 2021 春季生活闘争 賃上げ集計結果について

全国集計				2021年7月7日現在			
組合員数による加重平均							
平均賃金方式	2021回答 (2021年7月5日公表)			昨年対比	2020回答 (2020年7月6日公表)		
	組合数	定昇相当分込み賃上げ計			組合数	定昇相当分込み賃上げ計	
	組合員数	額	率		組合員数	額	率
	4,772 組合 2,504,540 人	5,180 円	1.78 %	▲ 326 円 ▲ 0.12 ポイント	4,807 組合 2,773,076 人	5,506 円	1.90 %
300人未満	3,553 組合 328,682 人	4,288 円	1.73 %	▲ 176 円 ▲ 0.08 ポイント	3,456 組合 341,466 人	4,464 円	1.81 %
300人以上	1,219 組合 2,175,858 人	5,321 円	1.79 %	▲ 342 円 ▲ 0.12 ポイント	1,351 組合 2,431,610 人	5,663 円	1.91 %

※ 2021回答と2020回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。

熊本集計				2021年7月7日現在			
組合員数による加重平均							
平均賃金方式	2021回答 (2021年7月7日公表)			昨年対比	2020回答 (2020年7月6日公表)		
	組合数	定昇相当分込み賃上げ計			組合数	定昇相当分込み賃上げ計	
	組合員数	額	率		組合員数	額	率
	60 組合 12,455 人	4,420 円	1.70 %	▲ 171 円 ▲ 0.13 ポイント	78 組合 19,064 人	4,591 円	1.83 %
300人未満	46 組合 5,085 人	4,040 円	1.70 %	78 円 ▲ 0.03 ポイント	58 組合 6,233 人	3,962 円	1.73 %
300人以上	14 組合 7,370 人	4,674 円	1.69 %	▲ 457 円 ▲ 0.25 ポイント	20 組合 12,831 人	5,131 円	1.94 %

※ 2021回答と2020回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。



熊本集計	消費税8%		熊本地震		消費税10%		コロナ禍	コロナ禍	
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	
額 (円)	4,171	4,141	3,847	3,711	4,613	4,471	4,591	4,420	
率 (%)	1.59	1.47	1.67	1.67	2.01	2.01	1.83	1.70	
300人未満	額 (円)	3,735	3,473	3,694	3,580	4,311	4,419	3,962	4,040
率 (%)	1.60	1.39	1.69	1.75	1.99	1.98	1.73	1.70	
300人以上	額 (円)	4,313	4,500	4,040	3,809	4,906	4,521	5,131	4,674
率 (%)	1.59	1.52	1.65	1.57	2.05	2.05	1.94	1.69	

## V. 評価と今後の課題について

### 1. 2021春季生活闘争の集計結果と中小地場共闘センターの取り組みについて

全国加重平均では、5,180円・1.78%（同326円減・0.12ポイント減）となり、2年連続で2%を割ったが、昨年比でほぼ同じ水準となっている。また、300人未満の中小組合と300人以上の大手組合を昨年比で見た場合、中小組合の健闘がみられ、賃上げの流れは継続している。

また、有期・短時間・契約等労働者の賃上げは、時給では加重平均19.91円（同7.20円減）となった。平均時給は、加重平均1,038.77円となった。月給は、加重平均3,667円・1.72%（同2,645円減・1.30ポイント減）となっており、いずれも昨年同時期を下回った。参考値ではあるが、時給の賃上げ率は1.95%となり、一般組合員（平均賃金方式）を上回った。

熊本県内の賃上げ額は、4,420円（昨年比▲171円）、率で1.70%（昨年比▲0.13ポイント）と、昨年とほぼ同じ水準となった。特に、300人未満の組合は、昨年に比べ、額で78円のプラス、率では、300人以上の組合を僅かではあるが上回っており、中小組合の健闘がみられる。コロナ禍にあっても、中小組合の賃上げの流れは継続している。また業種別では、製造業で昨年より上げ幅の減少がみられるが、商業流通や交通運輸では昨年実績を上回っており、中でも商業流通は、全体平均を上回る率での賃上げとなっている。また、県内で妥結し報告があった組合は60組合（昨年78組合）と昨年比で約2割減となっており、コロナ禍における業績悪化や要求断念など、一部の組合で交渉が難航している反面、コロナ禍でも業績好調な業種もあり、二極化していることがうかがえる。さらに、今次闘争では、賃上げ目標水準に、地域ミニマム運動（賃金全数調査）で集計された11,000人分のデータを基に、熊本県独自の水準を設定することができ、地場相場の形成の一助となった。

中小地場共闘センター会議では、立ち上げの際、連合本部から富田総合政策推進局長を講師に招き、連合の春闘方針をはじめとする取り組みについての学習会を行い、2021春季生活闘争における意識統一を図った。また、センター会議の主たる目的である情報交換においては、コロナ禍により、厳しい状況が続く組織もあれば、巣ごもり需要で最高益をあげた組織もあり、産業や企業による業績のばらつきが次々と報告された。報告では、コロナ禍にあっても、ベースアップを勝ち取る単組がある一方、定昇のみ実施する組織が多いという印象である。また、ベースアップは実施できないが、一時金に反映させるという組織や、厳しい所では定昇に応じられないという厳しい結果も聞かれた。働き方改革、労働法などの法改正や慢性的な人手不足対応などの情報交換も行われ、特に、同一労働同一賃金の観点から正規社員と契約社員・パート社員の手当統一や臨給支給などの取り組み、さらにはテレワークの手当など、柔軟な働き方についても報告された。

地方労使の課題がテーマである特別講演については、5月のセンター会議開催に合わせ、新型コロナウイルス感染拡大防止を考慮し、Zoomを利用したオンライン併用での開催とした。今年のテーマは、「新型コロナウイルス感染拡大に対する行政支援制度と中小地場企業の状況」として、ルーツ経営診断事務所の代表である根岸倫太郎氏に講師を依頼。行政支援策については、制度を知らない経営者が多いことや、「コロナ禍を生き抜くヒント」として、亀田製菓や富士フィルムなどの実例を交えて紹介いただいた。最後にコロナ禍を生き残るために、「労使が団結してこの危機を乗り越えることが重要！」という言葉で講演を締めくくられた。

### 2. 今後の課題について

#### （1）春季生活闘争の取り組みについて（連合熊本方針、スケジュールについて）

連合熊本の方針については、11月の連合本部方針を踏襲した上で、12月の執行委員会で案を提起し、1月の執行委員会にて確認された。中小地場共闘センターの運営については中小労組対策委員会を中心に論議し執行委員会で確認を行った。各地協との連携については、中小地場共闘センターへ委員登録を行い、リアルタイムでの情報共有を図り、キャラバン活動を中心に各地協の特色を出した取り組みが行われた。昨年はコロナ禍によってすべて中止とした学習会については、県南地協、天草宇城上益城地協、人吉球磨地協の3か所で開催することができ、2021春季生活闘争の意義や目的について共有することができた。経営者団体（商工会議所）への要請行動は、県南地協のみで実施できた。

また、超少子高齢化・人口減少における生産年齢人口の確保や労働力の県外流出等の課題を持つ地方においては、賃金に限らず労働条件全般の地域間格差是正が不可欠であり、今後も春季生活闘争を機に、政策委員会や推薦議員団と連携しながら行政・地方経営者団体等への要請行動に

つなげていく必要がある。そして、駅伝大会や開始宣言集会、総決起集会など、広く社会へ周知する活動についても、2021年は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、駅伝大会については中止としたが、2つの集会については、初のオンラインにて開催することができた。オンラインでの参加者からの声として、「ゆっくり話が聞けて良かった。」「分かりやすかった。」などという評価があったことに加え、集合開催より多くの参加者が見込めるといったメリットもあるため、今後は有効活用を含め、駅伝大会と合わせて継続して検討していく。さらに、熊本県内の組織率は10%台と低く、取り組み内容を少しでも多くの未組織労働者へ波及させるためにも、さらなるマスコミ等への情報開示はもとより、地域フォーラムの開催、SNSの活用などについても、検討していかなければならない。

## (2) 中小地場労組関係の取り組みについて

### ①要求・妥結状況調査について

連合熊本の先行組合の賃上げ成果を後続組合に波及させるためにも、構成組織やマスコミ等に対し、早期の情報集約・情報開示が重要となる。しかし、今年度は新型コロナウイルスの影響もあり、一昨年に続き、昨年よりも報告数が減少した。地元新聞社をはじめ集計結果に対する注目度・信頼度を上げることができなかった。熊本県最低賃金審議会の中でも重要な数値としての認識が高く、熊本県全体の底上げ・底支えに寄与するためにも、賃金の引き上げ結果の集約について今後も引き続き取り組んでいく。(2021年=60組合、2020年=78組合、2019年=89組合)

一部の単組では賃金のベース額や定期昇給額が非公表となっており、集約結果が正確に把握できていないことから、集約結果の精度向上に必要であることの理解を求め、集約数の拡大を目指す。具体的には、中小地場構成組合のリストを活用しながら、構成組織との連携強化や、個別の要請等を実施していく。

### ②その他（賃金実態調査について）

賃金実態調査は、個別単組（組合員）の賃金実態を把握し、単組における賃金体系の整備や地域における賃金底上げのために行っている。今年度は11,073件と、昨年度の3,613件から大きく増加したため、闘争方針は連合熊本オリジナルの地域ミニマム水準を設定することができた。

今後の中小地場労組の参考資料として活用するとともに、熊本県内の賃金実態（特性値）をニュースリリースで公表し、地域相場の形成の一助となった。今後も継続して構成組織の理解を深めていく。しかし、未提出の組織が多いのも事実であり、未提出単組については、組合員全体への調査が難しいということであれば、まずは単組役員だけでも調査回答を求めることで、参加組合・データ数の拡大を目指す。さらに、各組織の回答状況の共有化を検討する。そのためにも、調査実施の際は、連合熊本として取り組むことを、執行委員会・構成組織代表者会議において、十分に確認をして開始することとする。

## 最後に

「緊急事態宣言」「まん延防止等重点措置」の再発令やその期間が延長されコロナ禍の収束が見通せない中、その影響は、「観光」「飲食」「運輸」など特定の産業に依然として重くのしかかっているほか、セーフティネットが脆弱な層への深刻さが増している。国民や労働者の自助努力に頼った対応には限界があり、日本の抱える構造課題に対応し、将来世代に希望のつながる持続可能な社会を実現していくためにも、集団的労使関係の拡大はもとより、経済・社会の責任を担う政労使が、経済対策、生産性向上と賃金、社会政策、税・社会保障等を包含的に検討できる社会対話の場が必要である。特に、経済活動の再開はワクチン接種が大きな鍵を握っているが、経済の回復は、グローバル経済の回復状況に違いがみられる中、内需の大半を占める個人消費の拡大にかかっている。消費喚起の原動力となるのは、商品やサービスに込められた価値を共有し合い、必要以上に消費を冷え込ませない環境づくり、税制改革や社会保障の機能強化などによる将来不安の払しょく、そして分配構造の転換につながり得る賃上げであることに変わりはない。

また、コロナ禍での雇用の維持・確保において、特例措置により拡充された雇用調整助成金等が果たした役割は大きい。枯渇した雇用保険財源の早急な確保が不可欠である。さらに、いわゆる非正規雇用の一部に対する休業支援金の迅速な給付に加え、フリーランスなど「曖昧な雇用」として働く者に対する対策など、国の一般会計を財源とする、適切な「セーフティネット機能」の創設について検討すべきである。したがって、2022闘争では、コロナ禍で変化する社会・経済構造に対応した職場・雇用の確立をめざした闘争体制の構築が急がれる。そのため、中小地場共闘センター会議の機能強化など共闘体制の整備も含め、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」実現に向けた対応について検討を深めていく。

以上