



- 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²」となっていない現状なども明らかとなっている。

2.賃金の働きの価値に見当たった水準とは、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。

- 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」の目的と要求の考え方

	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	定期昇相当分（賃金カーブ維持分相当分）+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 ・ 男女間格差については、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
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「 定期昇相当分（賃金カーブ維持分相当分）+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	「 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（詳細は、次ページ）	↑ 同上	①連合リビングウェイズをクリアする。 ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす。 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 に協定を締結。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 」(*1)をめざす。	↑ 同上	↑ 同上

(*1)賃金PT答申を踏まえ、算出。時給1,100円は、月給に換算すると181,500円(月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出)

2021春季生活闘争における賃金指標パッケージ



		考え方												
底上げ	<p>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。</p>													
格差是正	規模間格差是正		雇用形態間格差是正											
	目標水準	<table border="1"> <thead> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>256,000円</td> <td>287,000円</td> </tr> </tbody> </table>	30歳	35歳	256,000円	287,000円	<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1700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」 							
30歳	35歳													
256,000円	287,000円													
最低到達水準	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">企業内最低賃金協定</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">1,100円以上</td> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> <tr> <td>235,000円</td> <td>258,000円</td> </tr> </tbody> </table>	企業内最低賃金協定		1,100円以上		30歳	35歳	235,000円	258,000円	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">企業内最低賃金協定</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">1,100円以上</td> </tr> </tbody> </table>	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														
30歳	35歳													
235,000円	258,000円													
企業内最低賃金協定														
1,100円以上														
底支え	<p>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」をめざす。</p>													

○規模間格差是正に向けた目標水準

	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 (*3)	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PT答申を踏まえ、算出。時給1,100円は、月給に換算すると181,500円
(月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出)

(参考指標) 地域ミニマムの所定内賃金、年齢別最低保証 (第1四分位)、主要組合、登録組合の30歳、35歳の平均、中位数など

○雇用形態間格差是正に向けた目標水準

目標水準	<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、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