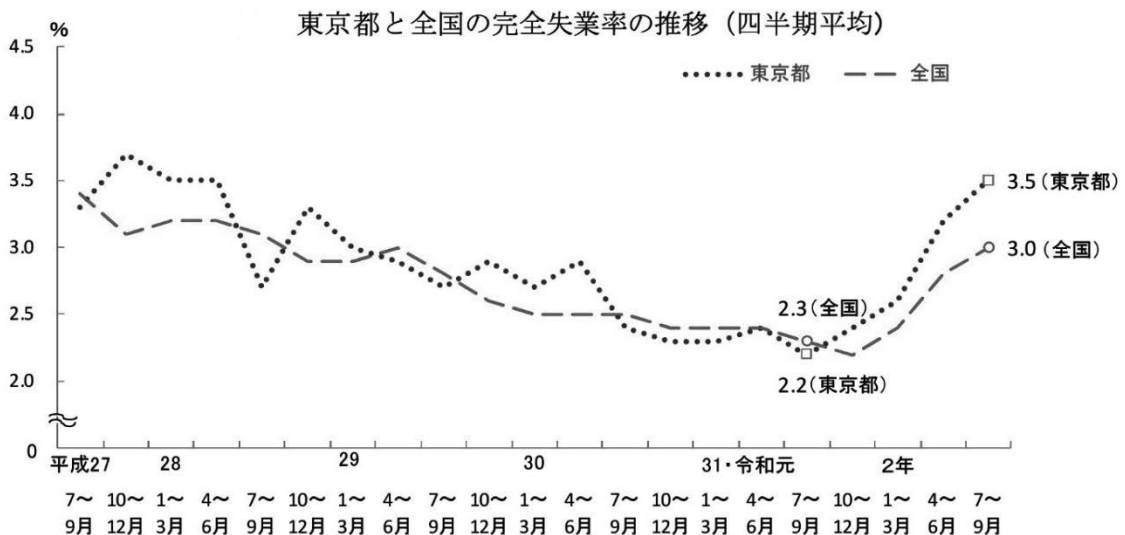


連合東京 2021 春季生活闘争方針の考え方 その①

I 2021 春季生活闘争を取り巻く情勢と意義・目的

1. 2021 春季生活闘争を取り巻く情勢

- 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、2020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、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。
- 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。
- 総務省「労働力調査」によると、東京における7～9月期の就業者数は802万2,000人で、前年同期に比べ31,000人(-0.4%)減少した。完全失業者数は29万1,000人で、前年同期に比べ10万9,000人(59.9%)増加した。完全失業率は3.5%で、2019年10月～12月期から4期連続の増加となっており、新型コロナウイルスの感染長期化で雇用の悪化が続いているとみられる。



出所：東京都総務局「東京の労働力(労働力調査結果)」

総務省統計局が実施している「労働力調査」(基幹統計調査、標本数約4万世帯)のうち、東京都分の調査票データ(約4,300世帯)の集計結果

2. 2021 春季生活闘争の意義・目的

- 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。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で「感染症対策と経済の自律的成長の両立」と「社会の持続性」を実現していくことである。

II. 2021 春季生活闘争の取り組み 【連合本部方針抜粋】

1. 賃金要求に対する考え方

- 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。

<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 35歳：287,000円 30歳：256,000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 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
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*」をめざす。 	

目標水準：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
最低到達水準：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
*：2017連合リビンぐウェイジ（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

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

(1) 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。

(2) 職場における均等待遇実現の取り組み

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。

(3) 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

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との認識のもと取り組みを進めていく。

(4) テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

テレワークを導入する際には、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。

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。

3. 「消費者のマインドにプラスワン」

消費に積極的になることは、商品やサービスに込められた企業や労働者の努力と価値を認め合い、結果として、企業や経済の成長を支え、雇用の維持・創出にもつながる。必要以上に消費を冷え込ませない環境づくりが重要であることを、働く者の立場から社会に呼びかける。

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

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、「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。

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」「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。

Ⅲ 連合東京 2021 春季生活闘争の基本的な考え方

1. 連合東京 2021 春季生活闘争を取り巻く課題と取り組みの方向

2019 年末から顕在化した新型コロナウイルス感染症の拡大により、2020 春季生活闘争は、今までに経験したことのない、緊急事態宣言下の対応に労使で取り組んだ。賃金の社会的な水準確保を重視しながら賃金引き上げに取り組んだが、大手構成組織の数値は前年を下回る厳しい結果になった。一方、中小労組や有期・短期雇用契約労働者の賃金引き上げの流れは前年に引き続き、上昇傾向が継続した。また、長時間労働是正、同一労働同一賃金に関する法改正への対応等は、法令順守はもとより、高齢となっても安心して働き続けられる環境づくりや、障がい者雇用促進、職場におけるハラスメント対策、緊急的な対応ではあったが、在宅勤務やテレワークの導入などが大きく前進した。

その後感染拡大が続く中、経済活動の再開等により抑制されていた需要は徐々に戻ったものの、コロナ禍前の水準には戻っていない。また、観光・飲食・鉄道・航空などの特定の産業は依然として大きな影響を受けており、その影響は、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大きなものとなっており、コロナ禍を起因とした倒産や失職による収入の減少など深刻な状況を招いている。

1 月には、昨年度に引き続き東京都をはじめ近隣県に緊急事態宣言が発令され、特に飲食業界を中心とする営業時間の短縮等が盛り込まれた。このことで、多くの雇用調整が発生する恐れがあることから、緊急要請を東京都や経営者団体に対して行った。そのような環境下、連合東京 2021 春季生活闘争は、雇用の確保を大前提に、誰もが安心・安全に働くことが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」の実現をめざす。したがって、2021 年闘争においても、生産性三原則に基づく「賃上げ」と「働き方の見直し」を同時に推し進めるとともに、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配分」を一体的に取り組んでいく。

2. 連合東京 2021 春季生活闘争の柱立て

連合東京 2021 春季生活闘争は、引き続き①「働きの価値に見合った賃金水準」への引き上げ、②「すべての働く者の立場に立った働き方」の実現、③中小労組支援と適正取引（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）の推進の3つを運動の柱とする。

(1) 「働きの価値に見合った賃金水準」への引き上げ

現下の経済・産業・雇用情勢は厳しさを増しており、賃上げ環境は例年とは大きく異なる状況であると認識する一方で、コロナ禍の中、社会機能を支えるいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇が「働きの価値に見合った水準」となっていない現状も明らかとなっている。

1つ目の柱として、中小企業や有期・短時間・派遣等で働く労働者、いわゆるエッセンシャルワーカーの賃金水準を引き上げ、「働きの価値に見合った賃金水準」の到達を目指す。

(2) 「すべての働く者の立場にたった働き方」の実現

2つ目の柱は、「働き方改革関連法」における働き方の見直しであり、特に、昨年10月に出された最高裁判決をふまえた同一労働同一賃金やハラスメント対策の法対応に取り組み、「すべての労働者の立場に立った働き方」を見直す必要がある。

また、テレワークなどコロナ禍で変化した職場に対応するワークルールの再整備、2021年4月から施行される改正高齢者雇用安定法（70歳までの雇用の努力義務）の対応なども併せて労使協議の場を通じて確認を行いながら、要請行動（各経営者団体、業界団体、行政などに要請）なども幅広く展開し、周知を行う。

(3) 中小労組支援と適正取引（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）の推進

3つ目の柱は、中小労組支援と適正取引（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）の推進であり、特に、中小企業の労働条件を確保するためには、これらのことが重要である。

原材料の調達から顧客の手に渡るまでの各段階（親事業者・下請事業者など）において生み出された付加価値が適正に評価されない場合、そのしわ寄せは多層構造の下層を構成することが多い中小企業に行きがちになる。中小企業は本来得るはずであった利益を失い、そこで働く労働者の賃金や労働条件、働き方にまで悪影響を及ぼすことになる。

取引の適正化のためにも、「お互いの価値を認め合う公正な社会の実現」に向けて世論喚起を街頭行動など通じて社会的環境醸成をはかる。

3. 波及促進の取り組み（社会に対するアピール）

(1) 総合労働条件改善に向けた連合東京「クラシノソコアゲ」の取り組み

(2) ブロック地協・地区協と連動した取り組み

労働組合・春闘の意義や賃上げ・格差是正の重要性をアピールする。

4. 政策・制度実現に向けた取り組み

(1) 就職氷河期世代の活動支援の対応

1990年代～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代の「就職氷河期世代」に対する雇用継続、処遇改善等について取り組む。

5. 組織拡大に向けた取り組み

- (1) グループ内企業などの未組織企業の組織拡大
- (2) 有期雇用契約労働者の組合員化

6. 2020 東京パラリンピックの成功に向けた取り組み

- (1) ボランティア休暇の取得要件の緩和や有給休暇の積極的取得に向けた環境づくり

IV 連合東京 2021 春季生活闘争の具体的な取り組み

1. 賃金要求の取り組み

- (1) 月例要求基準(中小労組対応も含む)

- ①首都圏東京の賃金水準を勘案した連合東京水準、11,700 円以上を目指す。
- ②連合東京策定、東京労働基準に基づき、35 歳賃金 320,000 円を目指す。

☞2021 春闘も、引き続き月例賃金の引き上げにこだわり、分配構造の転換につながり得る賃上げを実現する。

☞首都圏の東京労働基準としての取り組みを考慮して月例は、連合水準を上回る 11,700 円以上を目指す

※300 人未満規模の平均賃金、285,341 円の 2%相当分の 5,700 円+都内中小労組(300 人未満組合 2020 年)の 1 年 1 歳間差 6,025 円(2019 年は 5,686 円)約 6,000 円を考慮し、連合東京の基準として算出

- (2) 時間給の引き上げ基準

- ①賃金引き上げを先導する日本の首都東京として、東京労働基準に定める時間給 1,500 円に向けて取り組みを展開する。

- (3) 男女間格差の是正に向けた取り組み

- ①男女間賃金格差問題を点検し、改善に向けて取り組む。
- ②生活関連手当の支給における住民票上の「世帯主」要件の廃止に取り組む。

- (4) 企業内最低賃金に関する取り組み

- ①すべての組合は公正基準担保にふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。
- ②東京労働基準にもとづき高卒初任給 183,000 円を要求し、協定化をおこなう。

◇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が、連合東京は、中小労組賃金調査などから都内賃金水準を勘案して、以下の要求目安を設定する。

☞地域ミニマム賃金調査：2020 年 7 月～12 月実施

☞東京における中小労組(1,000 名程度規模以下)の組合の組合員個別賃金実態を調査

※集計した中小労組、ミニマム賃金調査に協力頂いた 15 構成組織、174 組合、50,558 人分

(昨年は52,722人)の個人賃金調査結果(男女計)。また、300名未満規模(男女計)企業分は、6,966人(昨年は9,613人)を集計したデータ

【2020 ミニマム賃金調査にご協力いただいた組織】

- ① U A ゼンセン、② 情報労連、③ 自治労、④ 自動車総連、⑤ J A M、⑥ フード連合
 ⑦ サービス連合、⑧ J E C 連合、⑨ 労供労連、⑩ 全国一般東京一般、⑪ J R 連合
 ⑫ 電機連合、⑬ 基幹労連、⑭ 私鉄労連、⑮ J P 労組

2020年調査 全産業男女計 賃金 (50,558人) 単位：円
 1年1歳間差 7,181円 平均年齢 39.6歳 平均賃金 307,189円

	平均	第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位
18歳	175,600	156,700	162,800	172,600	175,500	189,900
20歳	185,000	170,500	174,000	180,100	191,600	215,000
25歳	226,300	198,400	211,200	227,200	241,100	251,500
30歳	264,800	217,500	239,500	265,000	288,100	313,600
35歳	303,200	224,700	263,900	303,400	340,900	373,200
40歳	322,800	244,100	280,100	320,000	367,800	402,300
45歳	344,000	253,900	297,900	343,500	394,100	427,400

2020年調査 全産業男女計 従業員300名未満規模 賃金 (6,966人) 単位：円
 1年1歳間差 6,025円 平均年齢 39.5歳 平均賃金 285,341円

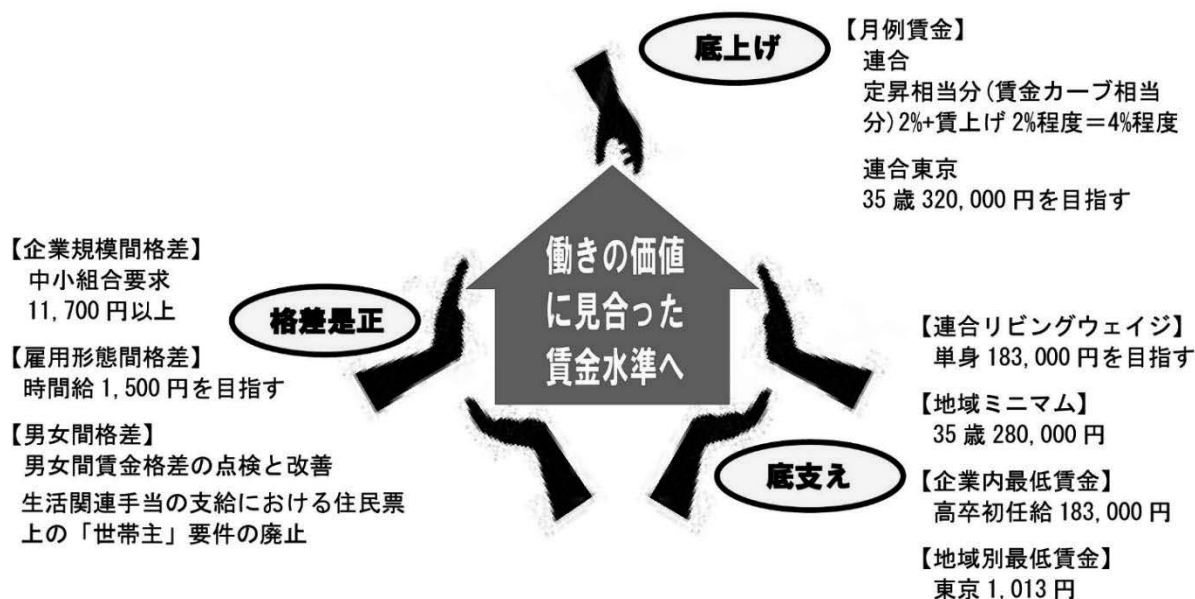
	平均	第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位
18歳	172,500	162,800	165,300	172,600	174,600	195,700
20歳	180,100	166,000	171,800	180,500	185,100	200,100
30歳	244,500	211,700	224,200	246,000	260,700	279,600
35歳	279,600	223,900	250,800	275,800	305,700	337,100
40歳	296,500	233,700	258,500	293,400	324,900	360,300
45歳	314,400	246,900	277,000	312,700	352,800	380,500

- ① 連合東京中小労組賃金調査などで明らかになっている都内所在中小労組(300名未満規模)の賃金カーブ維持分平均額は、2020年度調査で6,025円。(6,966人、平均年齢39.5歳、勤続13.7年 平均所定内賃金 285,341円)
 ② 5年程度の中期的な期間で中小労組がめざすモデル金額として連合東京が2017年の新東京労働基準の労働条件基準で指標化したもので、賃金構造基本統計調査、中労委調査、連合主要組合高卒・事務技術系モデル賃金などを参考に設定、単組が単年度の具体的要求の参考値として活用できるものとして確認している。

(5) 一時金に関する取り組み

- ① 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点から水準の確保にも取り組む。

<2021 春季生活闘争における具体的賃金要求（連合東京）>



2. すべての労働者の立場にたった働き方の実現

(1) 「同一労働同一賃金」(均等・均衡待遇)実現の取り組み

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・待遇差を確認する。
- 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する。
- 3) (不合理な差がある場合) 待遇差を是正する。

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。

☞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ます。待遇に差がある場合においては、賃金や一時金といった個々の待遇ごとに、その性質や目的を踏まえ不合理であるか否かが判断されます。労働組合は、同じ職場で働く仲間の待遇を点検し、実態を把握するとともに、待遇ごとの性質・目的を労使で再確認する必要があります。

(2) コロナ禍で変化した職場に対応するワークルールの再整備

- 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、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。
- 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主としてテレワークを行う労働者など、職場に出勤する頻度の低い労働者については、業績評価等について、評価者や労働者が懸念を抱くことのないように、評価制度および賃金制度を明確にする。
- ④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。

(3) ワーク・ライフ・バランス、多様な特性やニーズに合った働き方の推進

- ①改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、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、企業規模にかかわらず必要な改善をはかる。
- ②育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、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。
- ④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「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。

(4) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

- 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、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。
- ③テレワーク・在宅勤務の増加で深刻化したドメスティック・バイオレンスについて、加害者・被害者にならないため、DV に対する理解を深めるなど防止に向けた取り組みとともに、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。

- ☞ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）が2020年の6月1日に施行されました（中小企業は2022年3月までは一部努力義務）。これにより、事業主は、パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）の義務を負うことになりました。しかし、厚生労働省「令和元年度雇用均等調査」によると、パワー・ハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は37.9%、「取組を予定又は検討している」企業割合は34.0%、「取り組んでいない」とする企業割合は28.1%にとどまっています。規模別にみると、企業規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上では87.9%、1,000～4,999人では87.4%、300～999人では81.4%、100～299人では58.8%、30～99人では42.2%、10～29人では31.2%となっています。
- ☞新型コロナウイルス感染拡大に伴い、外出自粛や休業などが行われている中、生活不安・ストレスにより、配偶者等からの暴力（DV）の増加や深刻化が懸念されています。DVは重大な人権侵害であり、いかなる状況にあっても、決して許されるものではありません。相談件数も増えており、性別に関係なく、すべての人が被害を受ける可能性があり、加害者になる可能性があります。

(5) 高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

- ①65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。
- ②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・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）

- ☞改正高年齢者雇用安定法が2021年4月から施行されます。この改正により、企業には70歳までの就業確保措置が努力義務化され、就業確保措置の選択肢として、雇用によらない措置も新たに同法に位置づけられました。労働組合としては、労使協議を通じて、希望者すべてが「雇用されて就労」できる制度の構築と制度活用に資する環境整備に取り組むことが重要です。

(6) 「連合スターターBOOK」の配布

都内大学・専門学校などのキャリアセンターや就職課等の協力のもと、働く上で最低限のワークルールをまとめた「働くみんなにスターターBOOK」を就職活動中やアルバイトなど学業と両立して働く学生向けに配布する。

(7) エssenシャルワーカー的な職種の方々に対する取り組み

- ①中小・労働条件委員会、②労働安全衛生委員会、③有期雇用契約労働者担当者会議等を活用し、エssenシャルワーカー的な職種（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）の方々に対する各構成組織の取り組みについて情報の共有化を行う。

3. 中小労組支援と適正取引（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） 推進の取り組み

(1) 積極的な情報発信と情報交換

- ① 対外的、社会活動を強化して活動を展開する。特に、経営者団体、各級議員への要請活動などを通じて積極的な情報発信をするとともに、各ブロック地協・地区協と連携して取り組む。
また、街頭行動や各組織内議員を通じての行政への周知徹底を促すとともに、公契約条例等の内容も合わせて展開する。
- ② 情報交換の場を、執行委員会や「中小・労働条件委員会」「有期雇用契約社員等担当者会議」等に設けるなど、春季生活闘争活動全般を通じて行う。
- ③ 連合東京加盟組織、各単組支援として、「連合東京春季生活闘争ハンドブック」「春季生活闘争ポスター」「中小労組元気派宣言」等をはじめ、様々な機材の作成と配布による情報発信を行う。

(2) 学習会・セミナーの開催

- ① 賃金制度の仕組みや賃金データの活用、賃金引上げ要求(案)づくり等の対応として「賃金・経営分析セミナー」を開催するなど、個別組織へのアドバイス機能、分析能力の向上などに取り組む。
- ② 未解決中小労組に向けた学習会を開催し、中小労組の早期解決に向けた支援体制をヤマ場以降に確認する。

*セミナー開催の際には、連合の発行する資料などを利用して行う。

また、各構成組織や各ブロック地協と連携し、中小労組、地場組合への支援として学習・交渉支援などを行う。

(3) 賃上げを含む闘争情報の開示と波及促進の取り組み（中小・地場・未組織）

- ① 各構成組織の協力のもと代表銘柄と都内中小労組の要求・妥結状況把握と共闘組織への情報開示、情報発信をさらに進める。参加組織を増やす中で、情報はよりオープンにし、活用できるよう回答集計を実施する。
- ② 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」への積極的な参画を求める。
- ③ すべての働く者の処遇改善に向けて、構成組織は同じ職場で働く者すべての処遇改善に向けた交渉をおこなう。連合東京としても、社会的な処遇改善の意識を高める取り組みとして、派遣労働者、介護、保育労働者、教職員などの労働者へ視点をあてて、構成組織にも呼びかけ、東京都や国へ処遇改善の充実を要請する。
- ④ 東京における最低賃金を、東京労働基準で定めた目標水準である 1,500 円を目指し引き上げに取り組む。中小企業で働く有期・短時間・契約等の労働者に向けても積極的な取り組みを行う。

(4) 下請け等中小企業への「しわ寄せ」防止の取り組み

- ①取引の適正化の更なる推進と働きの価値を認め合う公正な社会の実現に向けての対応をはかる。
 - 1) 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推進する取り組み
 - 2) 健全で安全な働きがいのある職場の推進(広く社会へのアピールや公正取引実現のパンフレットの配布等)
- ②公契約条例のさらなる広がりに向けての取り組みを関係組織、各ブロック地協や各地区協と連携し、個別自治体対策を強化する。

4. 波及促進の取り組み

(1) 連合東京「クラシノソコアゲ」行動

- ①街頭宣伝行動
- ②東京都・経営者団体等への要請
- ③団体署名行動
- ④公契約条例の制定実現に向けた取り組み

(2) ブロック地協・地区協における集会・街頭宣伝行動

5. 運動の「3輪」としての「政策・制度要求の実現」「組織拡大の推進」に向けた取り組み

- (1) 「就職氷河期世代活躍支援プラン」などの政策・制度の実現
- (2) 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

V 連合東京としての闘争の進め方

1. 取り組み体制

(1) 闘争本部の設置

- ①闘争方針の確認後、闘争本部を設置する。
- ②闘争委員会の構成は執行委員会メンバーにて行う。

【闘争本部体制】

闘争本部長	杉浦会長
闘争本部長代行	内村会長代行
闘争副本部長	各副会長
闘争本部事務局長	斉藤事務局長
闘争事務局次長	各副事務局長、各局長
闘争本部委員	各執行委員

- ③闘争方針に基づく闘争情報や各構成組織間の情報交換は、闘争委員会(執行委員会)を中心に、中小・労働条件委員会や各ブロック地協・地区協などで行う。

2. ブロック地協・地区協と連携して行う取り組み

(1) 2021 春季生活闘争総決起集会

① 連合東京方針にもとづき、各ブロック地協での春季生活闘争方針を確認する。

☞ 各ブロック地協、地区協における春季生活闘争の取り組み課題に関する検討事項(底上げ・底支え・格差是正、36協定の締結、同一労働同一賃金、ハラスメント、テレワーク、適正取引、公契約条例等)について幅広くアピールをしていく。

<2021 春季生活闘争総決起集会 開催日程> *** 予定**

地 協	日 時	場 所
東部ブロック地協	2021年2月25日(木) 18:00～	ホテルラングウッド
西北ブロック地協	2021年2月26日(金) 18:30～	ホテルベルクラシック東京
中南ブロック地協	2021年2月16日(火) 18:00～	TKP 田町カンファレンスセンター (WEB 併用)
三多摩ブロック地協	2021年2月25日(木) 18:00～	調 整 中 (WEB による配信)

*** 新型コロナウイルス感染症の状況により、開催の変更あり**

(2) 街頭宣伝行動 (ブロック地協・地区協ごとに実施)

(3) セミナー・学習会 *** 予定を含む**

開 催	日 時	場 所
春季生活闘争セミナー & パネルディスカッション	2021年1月14日(木) 13:00～	オンライン
中小労組のための 賃金・経営分析セミナー	2021年2月6日(土) 13:00～	田町交通ビル5階会議室
中小労組のための 春闘学習会	2021年2月27日(土) 13:00～	連合東京3階会議室

*** 新型コロナウイルス感染症の状況により、開催の変更あり**

3. 連合東京「クラシノソコアゲ」の取り組み

(1) 街頭宣伝行動

賃上げの必要性、同一労働同一賃金、ハラスメント対策、テレワークにおける作業環境整備と健康管理、取引の適正化、公契約条例の必要性などについてアピール

(2) 未解決中小労組の春季生活闘争、早期解決への情報交換

(3) 東京都や経営者団体への要請行動

(4) 重点対策への団体署名行動

① 東京都 2021 年最低賃金改定

② 外国人技能実習制度の適正化

(5) 公契約条例の実現、条例制定を求める行動

(6) 労働相談活動の強化に向けた取り組み

4. 運動の「3輪」としての「政策・制度要求の実現」「組織拡大の推進」

政策・制度の実現に向け、各組織内議員と連携した雇用・生活条件の課題解決に向けた運動を展開する。また、集団的労使関係がない職場では、雇用や賃金だけでなく、長時間労働やハラスメントなど、働く現場を取り巻く課題が見過ごされやすい。すべての職場や地域で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。

5. 「with/after コロナ」をふまえた運動展開

新型コロナウイルス感染拡大防止により、さまざまな場面において行動変容が進んでいる。とりわけ、人と人との物理的な接触を極力回避するなど、感染拡大防止のためのさまざまな制約が課せられており、行動変容が求められる中でもWEB等を活用しながら運動を着実に展開する。会議やセミナーはオンラインでの開催、春季生活闘争総決起集会をはじめ、ブロック地協・地区協においても集会や街頭宣伝行動等、広く社会へアピールする行動も柔軟に変更し安全を優先して取り組む。

<連合東京 2021 春季生活闘争の取り組みイメージ>

