


2022年3月1日

一般社団法人宮城県経営者協会  
会長 海輪 誠 様

日本労働組合総連合会  
宮城県連合会（連合宮城）  
会長 大黒 雅弘



## 連合宮城「2022 春季生活闘争」に関する要請書

日頃より、連合宮城の活動に対しまして、ご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、連合宮城は 2022 春季生活闘争において、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、日本の抱える構造課題に加えコロナ禍にあっても、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求め、「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」を強く推し進めることで、分配構造の転換につながり得る賃上げの実現と同時に、経済の好循環を起動させ、自律的な回復軌道にのせていく『カギ』になると考えます。

日本経済は回復基調の指標にあり、コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など先行き不透明感はあるものの、2022 年度にはコロナ前の GDP 水準を超えることが見込まれておりますが、勤労者家計は感染防止のための社会経済活動の抑制や、将来・雇用不安、所得の減少等により、消費を減らし貯蓄に回す生活防衛的行動をとっております

「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社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「賃上げ」や「働き方の見直し」を求めるとともに、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分配」に一体的に取り組むことで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境を整備していくことが必要不可欠であります。

つきましては、健全な労使関係に基づいた取り組みが、労働者・企業・社会を豊かにしていくという重要な役割を担っていることを改めて社会へ発信するため、2022 春季生活闘争にあたり下記について要請いたしますので、ご理解を賜り真摯なご対応をお願いいたします。

### 記

#### 1. 賃金引き上げ、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み

コロナ禍に加え、日本の構造的課題を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、個人消費を維持・拡大していくことが必要であり、その実現のためには、雇用の維持・確保を大前提に、「人への投資」とりわけ分配構造の転換につながり得る賃上げが必要であることから、月例賃金の引き上げについて以下のとおり要請します。

(1) 社会全体に賃上げを促す観点と企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく観点、加えて中小組合や有期・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」へと引き上げていくことが重要であることから、①定期昇給分（1年1歳間差）として4,500円、②賃金引き上げ分として6,000円以上、総額で10,500円以上の引き上げを要請します。

(2) 格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、すべての労働者が「人たるに値する生活を営む」ための最低到達水準を設定しました。宮城県内における賃金格差の改善を要請します。

＜宮城県における最低到達水準＞

・単身世帯（自動車なし）	月額 169,000 円
・単身世帯（自動車あり）	月額 220,000 円

(3) 雇用形態間格差の是正に向け、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、①企業内のすべての労働者を対象とした時給1,150円以上の企業内最低賃金協定の締結、②「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」の水準となる昇給ルールの導入を要請します。

(4) 男女間賃金格差は依然として大きく、特に40代後半から50代にかけて拡大しており、その要因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ことから、男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し「見える化」に努め、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進めるよう要請します。

## 2. コロナ禍における雇用・賃金への影響に対する取り組み

依然として終息の見通しが立たない新型コロナウイルスの影響により、感染防止のための社会経済活動の制限が、各産業、とりわけ宿泊・飲食・サービス・交通業などに多大なダメージを与える一方で、医療や物流などの分野は人手不足に陥っております。またコロナ禍は、有期・短時間・契約等で働く者や女性労働者に対し、より深刻な影響を与えました。

つきましては、誰もが希望を持てる社会の実現に向けて、経済や社会基盤を支える財源でもある賃金がしっかりと確保されるよう「底上げ」「底支え」「格差是正」を強く推進するとともに、コロナ禍における短期的な視点ではなく、過去を振り返り将来を見据え何をすべきか、何ができるか、魅力ある産業の構築に向けて必要不可欠な良質な雇用の創出、とりわけ公平・公正な人材確保の観点からも、「人への投資」と社会的セーフティネットの整備について、中期的な視点を持って取り組むよう要請します。

### 3. 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分配」

中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保するためには、働き方を含めた「取引の適正化」が必要であります。すべての企業が競争力を維持・向上するためには、生み出された付加価値を段階毎に適正に評価し、利益を残し、それを原資に「人への投資」を実現するなど、付加価値の適正分配が不可欠であります。しかし、「パートナーシップ構築宣言」を公表済みの企業を対象とした調査では、発注側企業の9割以上が意識した取引協議をしているとしたのに対し、受注側企業では取引先が適正に努力していると感じた割合は半数程度となっております。

つきましては、取引の適正化による好循環の実現と、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の実現をめざし、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを広げていただくとともに、そこで得られた原資についてはしっかりと労働者へも適切に配分され、各種労働条件の向上につながるよう、宮城県経営者協会として経営者団体と連携し、企業間取引適正化へ向けたさらなる取り組みの推進を要請します。

### 4. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しについて

日本は従来から構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後コロナ禍から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」に向けた職場環境の基盤整備が重要であることには変わりありません。ここ数年、各組織の取り組みにより、有給休暇取得日数や年間総労働時間の各指標は改善傾向にあります。しかし、コロナ禍でテレワークの導入が進む中、プライベートと仕事の線引きが曖昧になりがちな傾向が指摘されております。

つきましては、企業規模により関係する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りますが、すべての労働者が健康で働き続けられる労働時間と「豊かな生活時間」の実現に向けて、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た取り組みを進めるとともに、感染症を予防し安全・安心に働くことのできる職場の構築に向け、環境整備に取り組むよう要請します。

以 上