

# 連合福井 2021 春季生活闘争方針

～ 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～

## はじめに ～連合福井 2021 春季生活闘争方針策定にあたって～

新型コロナウイルス感染症の拡大は経済にも大きく影を落とし、先行きは依然不透明な状況にある。業種・業態によって大きく環境は異なり、2021 春季生活闘争（以下、「春闘」）は、私たちが今まで経験したことのない環境下での取り組みとなる。

しかし、そうした中であっても、2021 春闘は「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、私たち労働組合が社会・経済の構造的な問題解決を図る「けん引役」を果たす取り組みにしなければならないことに変わりはなく、2021 春闘では「賃上げの流れを止めてはいけない」こと、そして、「私たち労働組合はなぜ春闘に取り組むのか」というそもそもの運動の意義を、どれだけ私たちが共有し、信念を持って取り組むことができるかに懸かっている。

感染症対策と経済の復旧は、本来は二律背反ではない。そして、雇用の問題と賃上げも二律背反で捉えるべきものではない。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、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会の実現を目指し、「感染症対策」と「経済の自律的成長」を両立させるため、私たちは賃上げを含めた労働条件の改善と、コロナ禍にあってもすべての働く者が安心・安全に働くことのできる環境整備に取り組まなければならない。

連合福井においても、連合方針を基調に、「福井県内のすべての労働者のため」という広い視野での取り組みが一層求められる。よって、連合福井を構成するすべての組合が労働条件改善の要求をし、「中小・地場交渉組合への支援」を行うと共に、賃上げや企業内最低賃金の取り組みなどを通じて「福井県内における相場観」を形成し、その成果を「広く社会に波及させる」必要がある。

連合福井に集うすべての働く仲間の力を結集（共闘）し、それぞれの置かれた立場を尊重し合いながら、お互いが支え合い・高め合う春闘にしていく。

## **総論** 【連合方針の要旨】

### I. 2021 春季生活闘争の意義と目的

#### 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、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現

2021 春闘は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上を図るため、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ない。

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、本年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、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おり、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。また、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。

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は、経済・社会の責任を担う政労使が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることが重要である。

## 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

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。

これから、感染症対策と共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。それは、厳しい状況下にあっても、ここ数年に渡って政労使で認識を一致させ、デフレ脱却を図ってきた考え方を堅持することに他ならない。

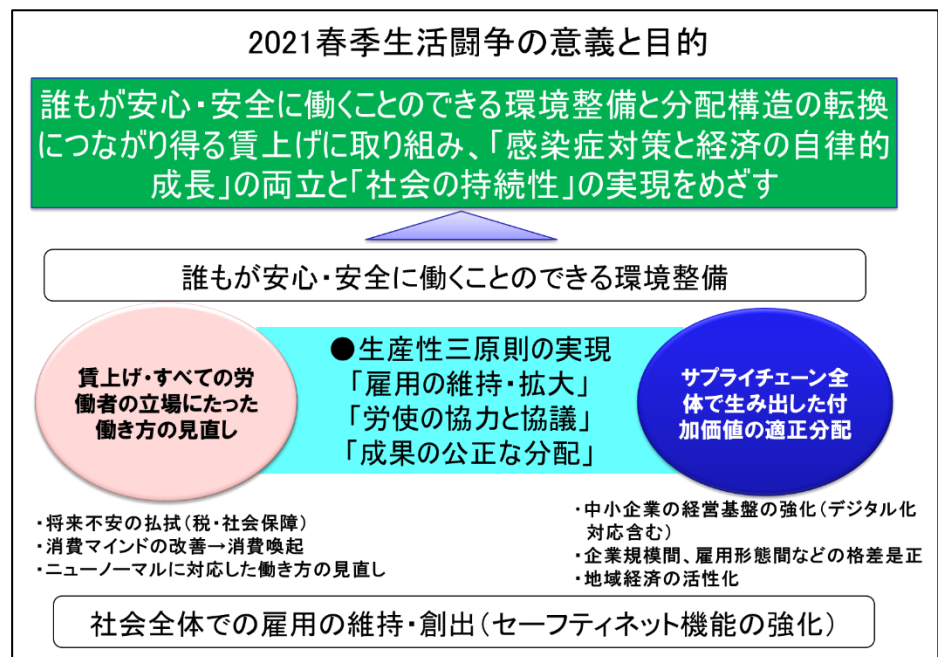
その基盤となるのは、ニューノーマルの中で、公務・民間、企業規模、雇用形態に関わらず、安心・安全に働くことのできる職場環境を整備し、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えることであり、分配構造の転換につながり得る賃上げを実現していくことである。

## 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！

したがって、2021 闘争においても、生産性三原則<sup>1</sup>にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」を求めると共に、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。

とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、労働組合の有無に関わらず、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の実現を目指す。そのためにも、生産性三原則にもとづく労使の様々な取り組みをいまだ届いていない組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制の整備に引き続き取り組んでいく。

また、労働者を「労働力」でなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域での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。連合福井・地協、構成組織・組合は一致団結して、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の「底上げ」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備を図るため、『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』をスローガンに掲げ、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて果敢に闘おう。



<sup>1</sup> 生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の趣旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則である。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したものの。

## Ⅱ. 2021 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

### 1. 社会全体で雇用の維持・創出に取り組み、セーフティネット機能を強化

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急的な対応として、連合・各地方連合会は2020年2月以降、政策提言・要請や労働相談、社会対話活動を積み重ねてきた。コロナ禍による雇用対策は、産業・業種ごとに幅があることやセーフティネットが脆弱な層により深刻に表れていることを踏まえたきめ細かな対策が求められており、これまでの取り組みの継続および体系的な対応を踏めるため、連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」を設置し、雇用・生活・経済対策の政策面と世論喚起などの運動面での取り組みを実施している。

連合福井においても引き続き、福井県内労働者の状況把握に努めながら、推薦議員団との連携や、経済団体、行政、関係諸団体との協議および要請活動に取り組むなど、当面は緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していく。一方で、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デフレの状況を踏まえれば、より生産性が高く賃金が相対的に高い良質な雇用を増やしていくことも重要である。中長期かつ幅広い視野をもって雇用課題の論点を整理し、政策立案につなげていく。

### 2. 「消費者のマインドにプラスワン」～私たち一人ひとりができること～

#### 消費マインドを上げて互いを支え合う社会を作っていこう！

個人消費の源泉である商品やサービスには、より良いものを提供したいとする企業や労働者の努力と価値が詰まっているが、現在の消費マインドは、徐々に改善の兆しが見えるものの、感染症予防と収入不安により大きく落ち込んだままとなっている。

個人消費は日本のGDPの6割を占めている。一人ひとりが消費に積極的になることは、そこに込められた価値を認め合い、互いが互いを支え合う機会を増やすことにつながり、そのことが結果として、企業や経済の成長を支え、雇用の維持・創出にもつながっていく。

「雇用と生活を守る」取り組みを強力に推し進めつつ、感染症対策と「経済の自律的成長」を両立させていくためには、商品やサービスに込められた価値を共有し合うことで、必要以上に消費を冷え込ませない環境づくりが極めて重要であることを、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

### 3. 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創っていくためにも、地域の関係者との対話などを進めていく。

さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進と共に、働く者の立場から社会に呼び掛けていく。

### 4. 賃金水準闘争を強化していくための体制整備

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」に引き上げ、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。構成組織は、加盟組合の個人別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化する。加えて、産業相場、地場相場を引き上げ、産業内や福井県内の未組織労働者への波及効果を高めていくためにも、連合福井と構成組織との連携を一層強め、福井県における賃金相場の形成に向けて、「地域ミニマム運動」へ積極的に参画する体制を整える。

## 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 春闘が目指す働く者の「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。

- (1) 構成組織は、雇用形態に関わらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進を目指して、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働く仲間の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 構成組織は、「4 万 5 千人連合福井」の目標達成（2021 年 9 月末）に向けた組織拡大に、最終年としての取り組みを強めていく。
- (3) 地協は、地協を構成する単組と連携し、地域における組織拡大に向けて取り組む。

## 各論

### Ⅲ. 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

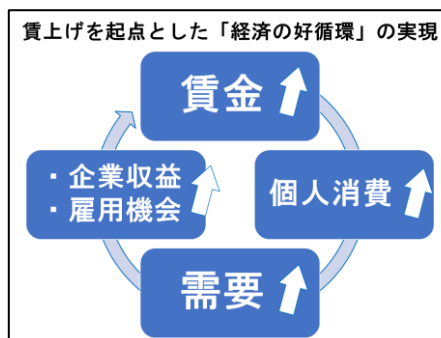
連合は 2014 年以降、デフレ脱却、「経済の自律的成長」の実現とデフレ下の 20 年余りで広がった企業規模間、雇用形態などの格差是正のため、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みとあわせ、賃上げを実現しその流れを継続すると共に、格差是正についても一定の成果を上げてきた。

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」<sup>2</sup>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 2021 春闘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全体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「賃金」を起点に維持・拡大していくことに懸かっている。

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 春闘においても、「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。



<sup>2</sup> 賃金の「働きの価値に見合った水準」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。

＜「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目指す ・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、要求案を検討	連合方針を踏まえ、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連合リビングウェッジをクリアする 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目指す水準を設定	↑ 同上	↑ 同上

※なお、方針に掲げる賃金要求指標で示す額はすべて「所定内賃金」で算定している。

【所定内賃金の定義（連合）】

所定労働時間に対応して毎月決まって支払われる賃金のこと。

時間外手当、休日出勤手当、交代手当、通勤手当、その他臨時に支払われる賃金は含まない。

(1) 月例賃金

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目指す。

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や新設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。

<sup>3</sup> 別紙1「2017 連合リビングウェッジ」参照

# 連合方針 <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目指す。	
格差是正		企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準 <sup>4</sup>	35 歳：287,000 円 30 歳：256,000 円	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給ルールを導入する。</li> <li>・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。</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目指す」</li> </ul>
	最低到達水準 <sup>5</sup>	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"> <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<sup>6</sup>」を目指す。</li> </ul>	

# 連合福井方針 <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 + 2%程度の賃上げを実現	
格差是正		企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準 <sup>7</sup>	35 歳：282,000 円 30 歳：246,000 円	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給ルールを導入する。</li> <li>・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。</li> <li>・水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,679 円<sup>8</sup>・月給 282,000 円以上となる制度設計を目指す」</li> </ul>
	最低到達水準 <sup>9</sup>	35 歳：240,000 円 30 歳：218,000 円 企業内最低賃金協定 976 円以上	企業内最低賃金協定 976 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 976 円以上<sup>10</sup>」を目指す。</li> </ul>	

<sup>4</sup> 賃金 P T 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

<sup>5</sup> 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

<sup>6</sup> 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

<sup>7</sup> 連合福井 2019 年度および 2020 年度「地域ミニマム運動」集計データ（別紙 2 参照）を参考に、総合勘案し算出

※全産業・男女計・第 3 四分位に相当する水準

<sup>8</sup> 連合福井の目標水準「35 歳・282,000 円」を 168 時間（賃金構造基本統計調査・福井県の全産業平均「所定内実労働時間数」）で割り返し、時間額を算出

<sup>9</sup> 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 976 円から積み上げて算出

※連合福井「地域ミニマム運動」集計データの 300 人未満・男女計・中位に相当する水準

<sup>10</sup> 連合福井の高卒（18 歳）初任給の最低到達水準「164,000 円」を 168 時間（脚注 8 のとおり）で割り返し、時間額を算出

※1 円未満四捨五入

## 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。すでに制度がある組合、現時点で制度がない組合が実態に応じて以下の点に組み、構成組織と連合福井は連携してこれらの支援を行い、将来不安の払拭にもつながり得る取り組みを展開する。

### <定期昇給（賃金）制度がある組合の取り組み>

適正な「水準」「制度設計」となっているか内容を点検し、更なる改善・向上に取り組む。

※賃金カーブ維持相当分（定期昇給相当分）の水準（額）そのものが、連合加盟中小組合の平均賃金水準から算定された1年・1歳間差「4,500円」に到達していない実態があり、2021春闘において今一度、確認・点検する必要がある。

### <定期昇給（賃金）制度がない組合の取り組み>

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昇給ルールなどの協議を進めつつ、定期昇給（賃金）制度の確立に取り組む。

②すべての中小組合は、①に基づき、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「要求指標パッケージ」および別紙「連合福井の賃金実態」参照）などを比較し、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<sup>11</sup>）の確保を大前提に、連合加盟中小組合平均水準の2%相当額（5,000円）と連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額（1,000円）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目指す。締結水準については、時給976円以上を目指す。

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、昇給ルールの導入に取り組む。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1,679円・月給282,000円以上」となる制度設計を目指す。

## （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共に、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

1) 賃金データに基づいて男女別・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）を図ると共に、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。

<sup>11</sup> 2020「地域ミニマム運動・賃金実態調査」（2019年実態）結果の年齢別賃金（全産業・300人未満・男女計）中位値の18歳から45歳の「1年・1歳間差」の平均は、4,480円である。

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、女性のみに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、共に廃止を求める。

### （３）初任給等の取り組み（地域間格差・地域内格差是正）

優秀な人材確保のためにも初任給については、様々な格差を解消した上で、「社会水準」による平準化が求められる。何より、賃金は初任給（会社に入って初めての賃金）から毎年の賃上げによって積み上げられるものであることから「すべての賃金の基礎」であり、賃金制度の確立のためにも注力すべき取り組みとなる。

#### 1) 地域間格差解消に向け社会水準を目指す。

18歳高卒初任給の参考目標値……175,400円<sup>12</sup>

#### 2) 地域内格差をなくす（地域ミニマム第1十分位以下をなくす）運動の観点から、以下の水準を連合福井の実態を踏まえた最低到達水準とし、これをクリアした上で「1）社会水準」を目指す。

18歳高卒初任給の最低到達水準……164,000円以上<sup>13</sup>

なお、「2020春闘労働条件等調査」結果から、18歳高卒初任給において145,000円未満、22歳大卒初任給において170,000円未満の水準があれば早急に改善を図る。

#### 3) 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目指す。

### （４）一時金

#### 1) 月例賃金の引き上げと企業規模間格差の解消にこだわりつつ、「年間で安定した生活水準」の向上・確保を図ることとする。

#### 2) 「一時金」の目的を改めて確認した上で、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図ることとする。

## 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

### ～法改正の主旨に則った対応と、これまで以上の「多様な働き方」への対応を進める～

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、コロナ禍にあっても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はなく、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<sup>14</sup>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。

自らの労働環境をより良くしていくため労使協議の重要性は益々高まっており、法律以上の労働条件を整備することができるのは集団的労使関係を持つ、私たち労働組合の強みである。法改正の主旨に則り、これまで以上の多様な働き方への対応に取り組む必要がある。

<sup>12</sup> 連合「2020労働条件調査結果（速報）」より、主要組合の高卒初任給の平均額に2%分を上乗せした額

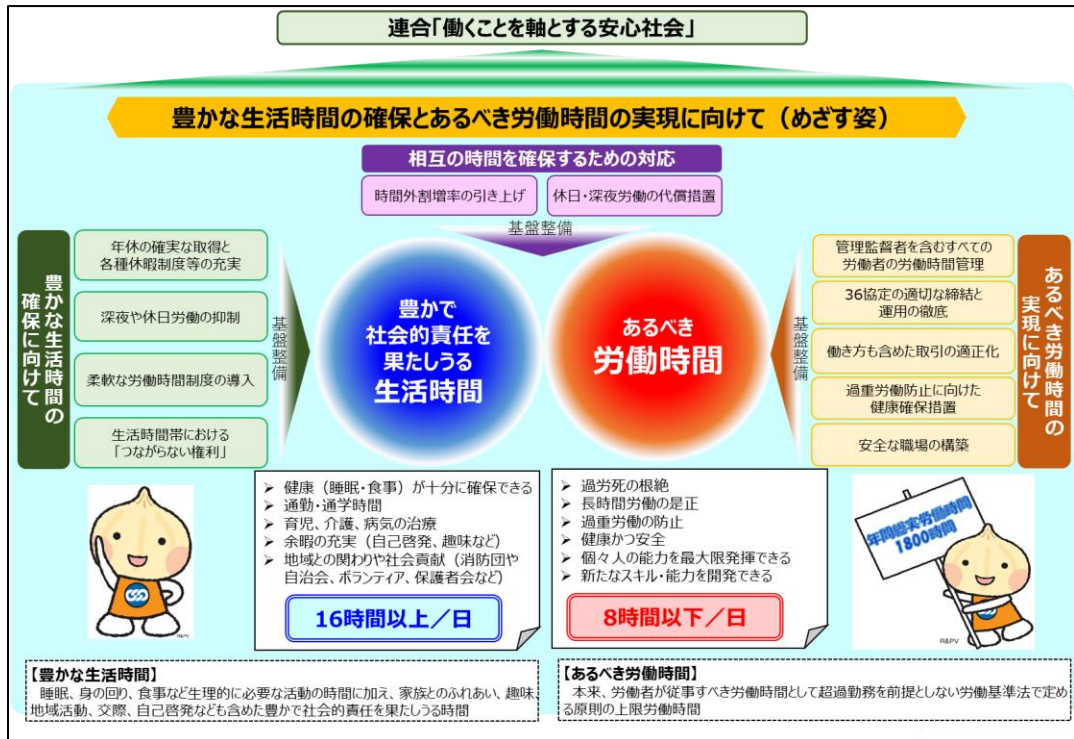
<sup>13</sup> 連合福井2019年度および2020年度「地域ミニマム運動」集計データを参考に、総合勘案し算出  
※全産業・男女計・18歳・第1十分位（3次回帰）に相当する水準

<sup>14</sup> 別紙3「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照

## (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目指し、すべての労働者が豊かで社会的責任を果たし得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図るため、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  
※ 36協定の締結に際しては、労働組合が主体性を持って必ず関与することが大前提となる。
- 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

### 1) 雇用の維持・確保を大前提とした取り組み

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・ルール化を図ると共に、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働き掛けを行う。

## 2) 会社都合による「やむを得ない休業」が生じた場合への対応強化

組合員の雇用と生活を守ることは労働組合の責務であり、今回のコロナ禍において私たちが経験し学んだことを活かし、以下に取り組む。

- 1) 「使用者の責めに帰すべき事由による休業」の場合の、休業手当支払い率などについて、就業規則を確認・見直し、平時より“想定外の事態”に備えた制度整備を進める。
- 2) 法律（6割以上）<sup>15</sup>を上回る休業手当支払い率の協定化に取り組む。
- 3) 労使で休業手当の算定方法について協議し、生活に配慮した水準となるよう協定化に取り組む。
- 4) 「無給」での特別休暇制度がある場合など、今後「想定外の事態」が生じた場合に十分に対応可能な休暇制度となっているか労使で確認・協議する。

## （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、法の趣旨に基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

<sup>15</sup> 労働基準法第26条では、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」となっている。平均賃金の算定方法についても労使で取り決め可能。

#### (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、高齢期でも年齢に関わりなく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持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。従って、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共に、労働者の安全と健康の確保を図る。

##### 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、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、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。

### (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」を求めている。

### (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図る。

### (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上で、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為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、共に働き続けられる職場を実現するため、格差を是正すると共に、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図るため、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基づき、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基づく根拠を示し、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）により改善を図る。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正を図る。
- 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、是正を図る。
- 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、企業規模に関わらず、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共に、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基づき、労働組合としてのチェック機能を強化すると共に、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) パワハラを含めて、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掛ける。
- 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図りつつ、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ティングの防止やプライバシー保護に取り組むと共に、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

連合の方針等に基づき、以下の課題に取り組む。

- 1) 育児・介護休業法<sup>16</sup>の周知・点検を図ると共に、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図る。
- 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。

<sup>16</sup> なお、2021 年 1 月 1 日からは、育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、「時間単位での取得が可能」となり、対象者も「全ての労働者が取得できる」に改正されている。

- 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共に、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図りつつ、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基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図ることで「くるみん<sup>17)</sup>」・「プラチナくるみん<sup>18)</sup>」の取得を目指す。
- 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・向上を図る。

### IV. 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共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—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働き掛け、審議会対応、「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。

※ 取り組み期間を4月から翌年3月とすることに伴い、年度表記を暦年に合わせた

- 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

<sup>17)</sup> 「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証

<sup>18)</sup> くるみん認定をすでに受けた企業の中で、さらに高い水準の取り組みを行っている証

## V. 闘争の進め方

### 1. 基本的な考え方

- (1) 中小・地場交渉組合への支援を強化し、その成果を広く福井県内に波及させるため、そして、すべての労働者を対象として、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を展開するために、連合福井・地協、構成組織・組合は、その機能と力量を最大限発揮すべく総がかりでの共闘体制を構築する。
- (2) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、福井県民全体ひいては国民全体の雇用・生活・労働条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見、各種団体との意見交換、街頭宣伝活動などを機動的に計画し配置する。なお、社会に向けたアピール方法については、従来型（集合型の活動）に留まらず、WE Bなどのデジタル空間の活用なども含め幅広く検討する。

### 2. すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）

すべての組合が共闘して取り組む課題としてテーマを掲げ、「ミニマム運動課題」を設定し、労働組合運動の求心力を高めると共に、交渉結果の社会的波及を目指す。

- (1) 組合員の雇用と生活を守る取り組み
- (2) 要求書の提出および労使での対話
  - 1) 自分たちの現状を労使で確認・把握する。
  - 2) 労働者の将来ビジョンと企業の将来ビジョンを労使で協議する（描く）。
- (3) 賃金制度の確立・整備を図る（実態に応じて以下①～③に取り組む）
  - 1) 賃金制度（定期昇給制度含む）のない組合については、まずは制度作りに取り組む。
  - 2) 賃金制度（定期昇給制度含む）が既にある組合は、制度内容を確認・点検する。
  - 3) 確認・点検の後、必要に応じた制度整備（改善）を図る。
- (4) 企業内最低賃金協定の取り組み（実態に応じて以下①～③に取り組む）
  - 1) 未協定の組合は、まずは企業内最低賃金の協定化に取り組む。
  - 2) 対象者が限定されている場合は、すべての労働者が対象となるよう締結拡大を図る。
  - 3) 協定されている水準（額）の引き上げを図る。
- (5) 想定外の事態への対応の備えとして「就業規則」等の見直し ～コロナ禍の経験を活かして～  
会社都合による休業を余儀なくされた場合の「休業手当支給」に関する取り組み
  - 1) いざという時（想定外の事態）への備えとして、就業規則記載内容の確認・点検を行う。
  - 2) 組合員の生活を守る観点から、法律（6割以上）を上回る休業手当支払い率の協定化に取り組む。
  - 3) 〃、労使で休業手当の算定方法について協議し、生活に配慮した水準（額）となるよう協定化に取り組む。
- (6) 働き方改革関連法および同一労働同一賃金法規定等への対応
  - 1) 法改正の主旨に沿った対応に労使で取り組む。
  - 2) 労使協議により、法律以上の条件整備に取り組む。

### 3. 取り組み体制

- (1) 闘争体制
  - 1) 闘争委員会  
春闘全般の取り組み・闘争の進め方を決定する機関会議として設置する
  - 2) 戦術委員会  
春闘全般について、考え方・あり方など骨子について協議する。

3) 中小共闘

中小共闘センターを軸に、中小・地場交渉組合間における情報交換および連携など、共闘体制構築を図る。

4) 連合福井専門委員会との共闘

春闘方針の内、各専門委員会の担当分野に該当する項目について、それぞれと連携・共闘を図りながら運動を推進する。

5) 地域（地協）共闘

地協を軸に、組合間の情報交換を行う（学習会、決起集会などを活用）と共に、地域における春闘機運の醸成に向けた取り組みを推進する。

6) 部門別共闘

必要に応じて業種の枠を超えて連携する「部門別共闘（会議）」の仕組みを設け、有益な情報交換・共有化が図られるよう連合福井がサポートする。

(2) 闘争日程

1) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

2) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3月のヤマ場に回答を引き出す「第1先行組合」と、その翌週の決着を目指す「第2先行組合」を設定し、相場形成と波及を図る。具体的には、闘争委員会および戦術委員会で協議する。また、必要に応じて開催する各共闘会議などでの情報交換・共有化を図る。

【回答ゾーン】

○第1先行組合回答ゾーン	3月15日（月）～19日（金）
ヤマ場	3月16日（火）～18日（木）
○第2先行組合回答ゾーン	3月22日（月）～26日（金）
○3月月内決着集中回答ゾーン	3月27日（土）～31日（水）

4. 中小・地場交渉組合支援および福井県内への波及効果を目指す取り組み

(1) 中小共闘センターの取り組み <役割>

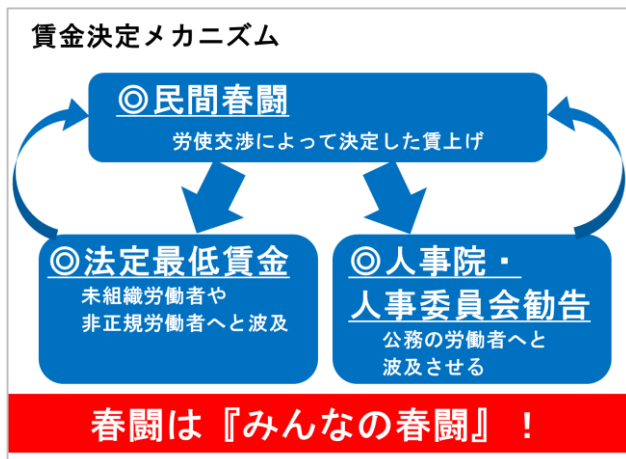
- |   |
|---|
| 1) 連合福井の春闘における中小共闘方針（目標水準等）への意見反映                 |
| 2) 賃金以外の処遇改善や情報共有を目的とした「中小共闘センター交流学習会」の開催         |
| 3) 県内の経済情勢や地域水準などの把握と共に、中小・地場交渉組合間の情報交換および共有化を図る。 |

(2) 構成組織の取り組み

- |   |
|---|
| 1) すべての構成組織は、加盟組合労働者の賃金が「働きの価値に見合った水準」へ到達できるよう、各組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。                                     |
| 2) 加盟組合に対し、連合福井・地協が取り組む地域（地場）共闘への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や分析プログラムなどを活用するよう働き掛ける。 |

### (3) 民間組合・公務組合との連携・共闘

- 1) 民間、公務に関わらず、賃金は地域経済の底支え・活性化に寄与するものであることを踏まえ、「地域ミニマム運動」など、連携した取り組みを強化する。
- 2) 公務員給与は人事院勧告・人事委員会勧告<sup>19)</sup>に基づき改定されることから、賃金決定のメカニズムとして毎年の春闘の影響を強く受ける。したがって、民間給与が公務員給与に良い影響を与え、公務員給与が翌年の民間春闘に良い影響を与える「正のスパイラル」を創ることを強く意識した上で、連合方針に基づく諸活動の推進に“総がかり”で取り組む。
- 3) 働き方について、人事院・人事委員会から「働き方改革関連法」に沿った対応への「報告」が行われているなど、民間組合と公務組合とは深い関係性にある。一方では、民間企業（特に地場中小企業）において、公務職場の「働き方」に関する取り組み事例を参考・準拠する企業も少なからずあり、「すべての労働者の立場にたった働き方改革」の実現に向けて、一層の連帯と相互支援により各取り組みを推進する。



### (4) 闘争状況等の共有化および情報交換

- 1) 戦術委員会・闘争委員会を適宜開催し、闘争状況の把握と情報の共有化を図り地場交渉組合の支援策等を検討する。
- 2) 中小共闘センターや同センター主催「交流学習会」での情報交換と課題や事例等の共有化を図る。
- 3) 各地協との連携のもと、闘争における具体的な取り組みを組合員に浸透・共有すると共に、地域における情報交換・共有化を図るため、参加しやすい各地域での学習会や情報交換会等を行う。

### (5) 福井県内の相場形成と未組織企業（職場）への波及

- 1) 賃金実態調査や妥結情報をもとに、経済団体との情報交換や街頭宣伝活動、春闘記者会見等マスコミを通じて、連合福井の2021春闘に対する受け止めや賃金引上げ状況を周知し、福井県内の相場観の形成に寄与していく。

### (6) 組合員の一体感および社会的な機運醸成

- 1) 各地協との連携のもと、第一ヤマ場に向けて組合員の士気高揚と社会的な春闘機運を高めるため、より参加しやすい各地域での「決起集会」を開催する。

<sup>19)</sup> 人事院勧告・人事委員会勧告について

労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）が制約されている公務員の給与や勤務条件などを、第三者機関である人事院が国会と内閣に必要な見直しを求める制度。各都道府県には人事委員会が中立の第三者機関として設置されており、地方公務員の給与や勤務条件などを議会および知事に勧告できることとなっている。

「勧告」は公務員と民間企業で働く人の給与水準を平等にするため、原則毎年行われる。公務員給与は毎年の春闘の影響を強く受けており、民間春闘の結果を踏まえて人事院や人事委員会が勧告を行う。人事院は国家公務員の給与について勧告を行い、各都道府県の人事委員会は人事院勧告や民間・公務の賃金格差、他県の状況などを考慮しながら勧告を行う。その勧告をもとに、組合が福井県や自治体単位で交渉し、確定した額が各級議会で可決され、給与が決定されることとなる。

なお、連合では、人事院勧告は、あくまで労働基本権制約の代償措置であり、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立を求めている。

(7) 組合員の参加意識の向上

- 1) 組合員の春闘への参加意識を高めるため、すべての組合員が参加できる取り組みとして、「春闘川柳」、「春闘なぞかけ」コンテストを実施する。なお、今回は「WEB」による募集方法を加え、より組合員が応募しやすい仕組みを取り入れる。

(8) 社会対話の推進

- 1) 経営者協会や経済同友会等とのトップ懇談会等を通じた各関係団体との意見交換を進め、労働側の主張を明確にしていく。
- 2) 経営者協会と設立した「福井型働き方改革推進研究会」に積極的に参加し、働く者の視点での意見反映に努める。

(9) 円滑な交渉に向けた支援および政策・制度実現の取り組み

- 1) 福井県知事や福井労働局等の自治体および行政、経営者協会をはじめとする経済団体への要請活動などを通じて、今次闘争に対する労働側主張への理解を促進し、中小・地場交渉組合の円滑な交渉につながるよう努める。あわせて、働く者のための政策・制度実現にもつなげていく。

**<日 程>**

—2020年—

- 12月 1日 (火) 連合第84回中央委員会にて「2021春闘方針」確認 (決定)
- 12月 2日 (水) 戦術委員会の設置 ※以降、毎月第1週目の三役会議後に開催予定
- 12月16日 (水) 闘争委員会の設置 ※以降、毎月第3週目の執行委員会後に開催予定
- 12月16日 (水) 連合福井2021春闘討論集会

—2021年—

- 1月 7日 (木) 連合福井2021新春旗開き (三役会議・執行委員会)
- 2月 5日 (金) 第34回地方委員会 (連合福井2021春闘方針の決定)  
闘争開始宣言2.5中央総決起集会
- 2月 7日 (日) 中小共闘センター交流学习会
- 2月中旬～下旬 学習会 (3地協開催)
- 3月上旬 知事・労働局・経済団体への要請行動  
決起集会 (3地協開催)  
春闘川柳・なぞかけの発表および表彰
- 3月 2日 (火) 政策制度 要求実現3.2中央集会
- 3月 6日 (土) 36 (サブロク) の日
- 3月 8日 (月) 3.8国際女性デー全国統一行動・中央集会
- 4月初旬 春闘記者会見

※2月中の要求書提出～3月月内決着に向けて、上記以外にも必要な取り組みを協議の上進めていく。

以上