

2021春季生活闘争

取り組み調査報告書

[2022春季生活闘争に向けた労働条件等調査]

作成・発行 2021年11月

調査項目

- I. 賃金制度の確立・整備
- II. 企業内最低賃金の締結と水準
- III. 各種手当や福利厚生の改善
- IV. 60歳以降の安定した生活を送るための制度の見直し
- V. 働き方改革関連法への対応
- VI. 春闘に関する「新型コロナウイルス感染症」の影響
- VII. その他、春闘全般に対する自由意見

<調査の目的>

この調査は、2021春闘における取り組み状況と結果について取りまとめ、2022春闘方針策定の基礎データとすること及び、各組合において2022春闘交渉に参考資料として活用して頂くことなどを目的に、すべての組合を対象に実施したものです。本冊において特徴的な項目には考察も記載していますので、本調査結果をぜひ2022春闘でご活用ください。



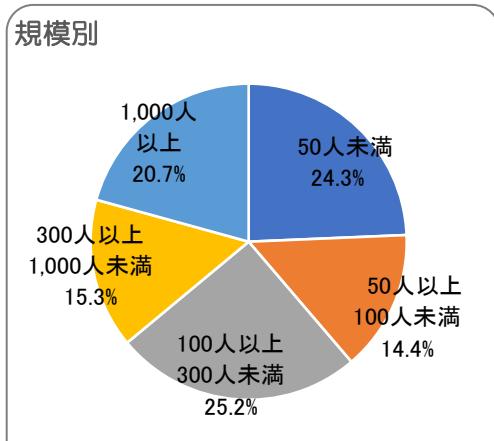
連合福井 [日本労働組合総連合会 福井県連合会]

福井市問屋町1丁目35番地 ユニオンプラザ福井2F / TEL 0776-27-5556

連合福井2021春季生活闘争取り組み調査

— 2022春闘に向けた労働条件等調査 —

◇調査の回答数について
調査は、連合福井を構成するすべての単組に依頼し、下記のデータが集まりました。



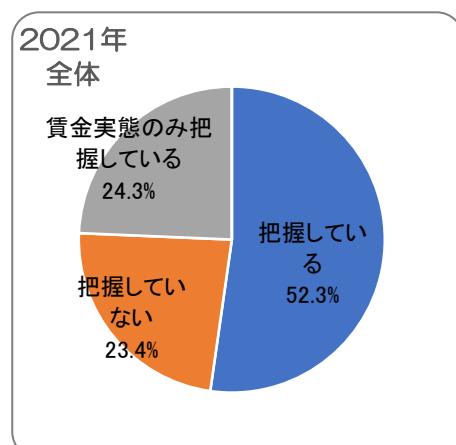
50人未満	27	単組
50人以上100人未満	16	単組
100人以上300人未満	28	単組
300人以上1,000人未満	17	単組
1,000人以上	23	単組
合計	111	単組
回収率	64.5%	

2021年11月15日 現在

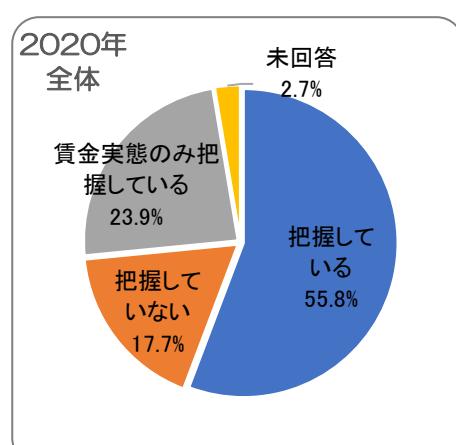
※これまでの調査では、従業員規模で「100人未満」の一区分だったものを、今後からは「50人未満」と「50人以上100人未満」に分け、より企業規模間による傾向値等を把握しやすくしました。

I. 賃金制度の確立・整備について

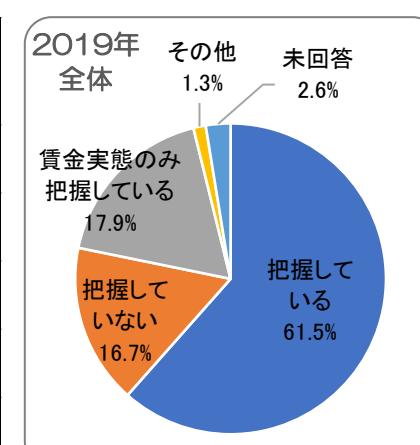
1. 賃金カーブ維持分の算定、および組合員全員の賃金実態は把握していますか。



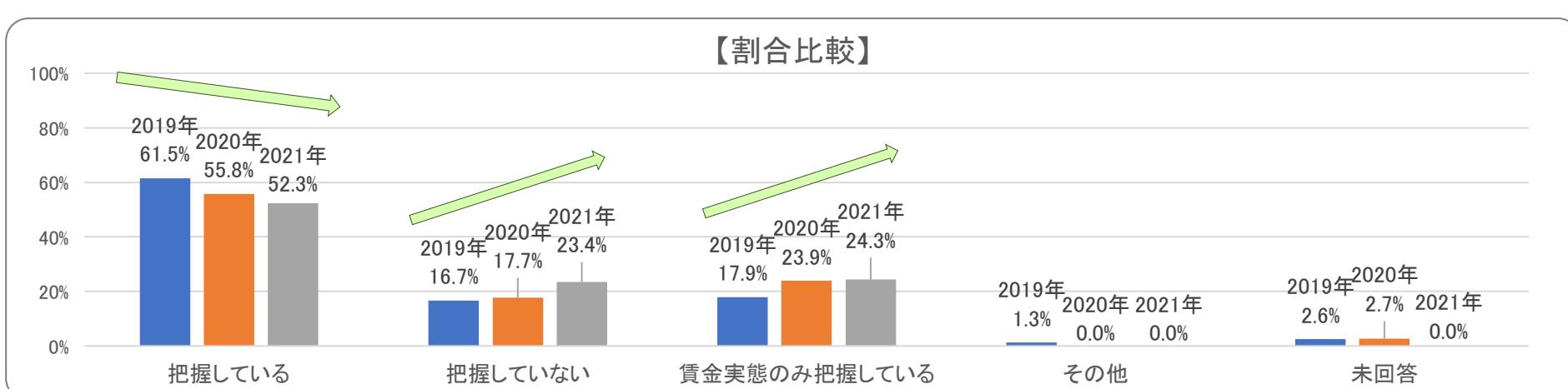
2021年	全 体		50人未満		50人以上100人未満		100人以上300人未満		300人以上1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
把握している	58	52.3%	8	29.6%	6	37.5%	19	67.9%	12	70.6%	13	56.5%
把握していない	26	23.4%	8	29.6%	7	43.8%	6	21.4%	1	5.9%	4	17.4%
賃金実態のみ把握している	27	24.3%	11	40.7%	3	18.8%	3	10.7%	4	23.5%	6	26.1%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	
把握している	63	55.8%
把握していない	20	17.7%
賃金実態のみ把握している	27	23.9%
未回答	3	2.7%
計	113	100.0%



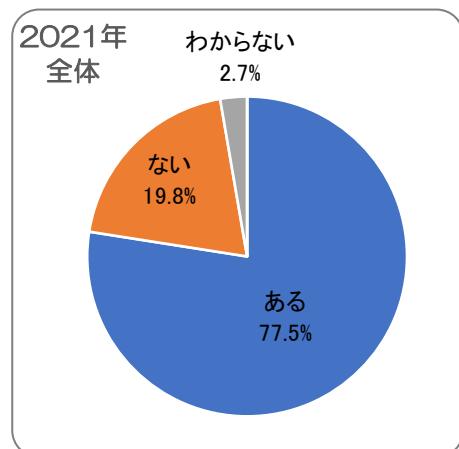
2019年	全 体	
	構成比	
把握している	48	61.5%
把握していない	13	16.7%
賃金実態のみ把握している	14	17.9%
その他	1	1.3%
未回答	2	2.6%
計	78	100.0%



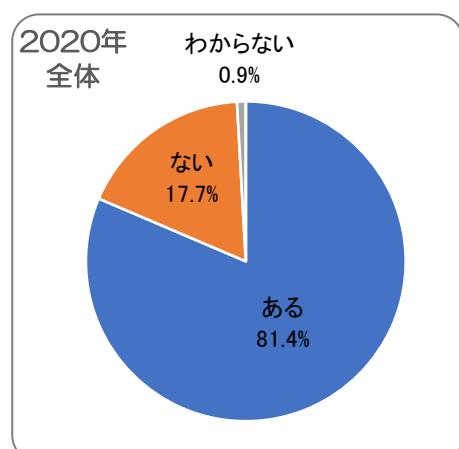
過去2年と比較しても、「把握している」「賃金実態のみ把握している」と答えた割合が減っており、その減少幅以上に「把握していない」と答えた割合が増えていることに留意する必要があります。毎年、同一単組からの回答ではないため単純比較はできませんが、この間の会社の統合・再編などにより交渉形態が「中央交渉」となるなど、各組合のかかる状況の変化も伺えます。

一方、交渉形態に関わらず、日常的な労使協議や組合員への説明責任を果たすためにも、労働組合として自らの賃金実態の把握は不可欠となります。

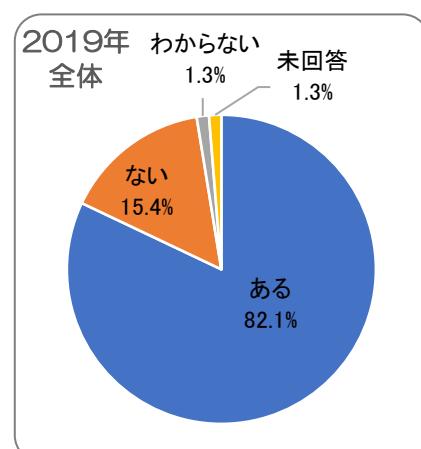
2. 定期昇給制度はありますか。



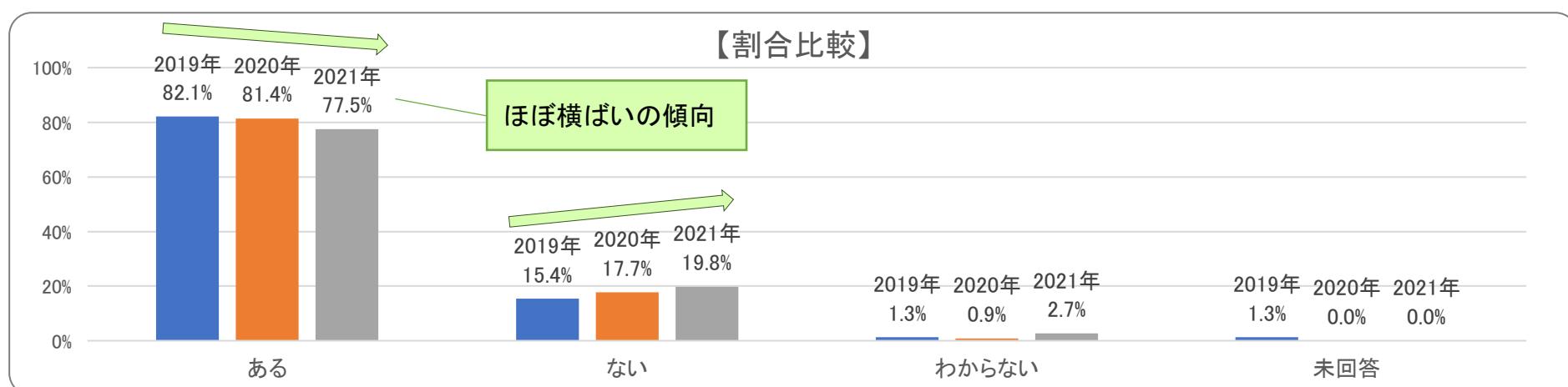
2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
ある	86	77.5%	22	81.5%	11	68.8%	19	67.9%	14	82.4%	20	87.0%
ない	22	19.8%	5	18.5%	4	25.0%	7	25.0%	3	17.6%	3	13.0%
わからない	3	2.7%	0	0.0%	1	6.3%	2	7.1%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



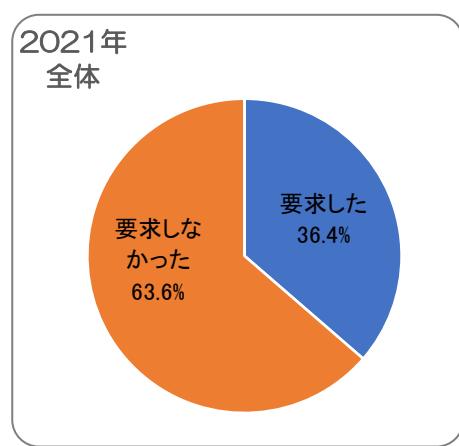
2020年	全 体	
	構成比	構成比
ある	92	81.4%
ない	20	17.7%
わからない	1	0.9%
未回答	0	0.0%
計	113	100.0%



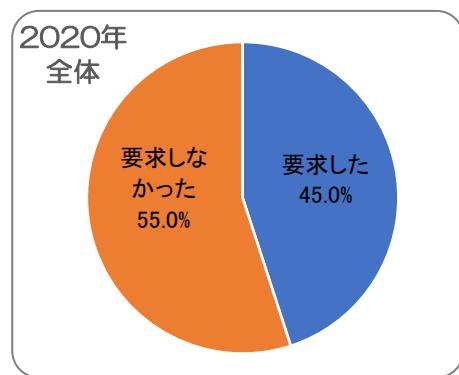
2019年	全 体	
	構成比	構成比
ある	64	82.1%
ない	12	15.4%
わからない	1	1.3%
未回答	1	1.3%
計	78	100.0%



3. 2021春闘において賃金制度を確立するための要求をしましたか。【上記2. で、「ない」と答えた方への質問】

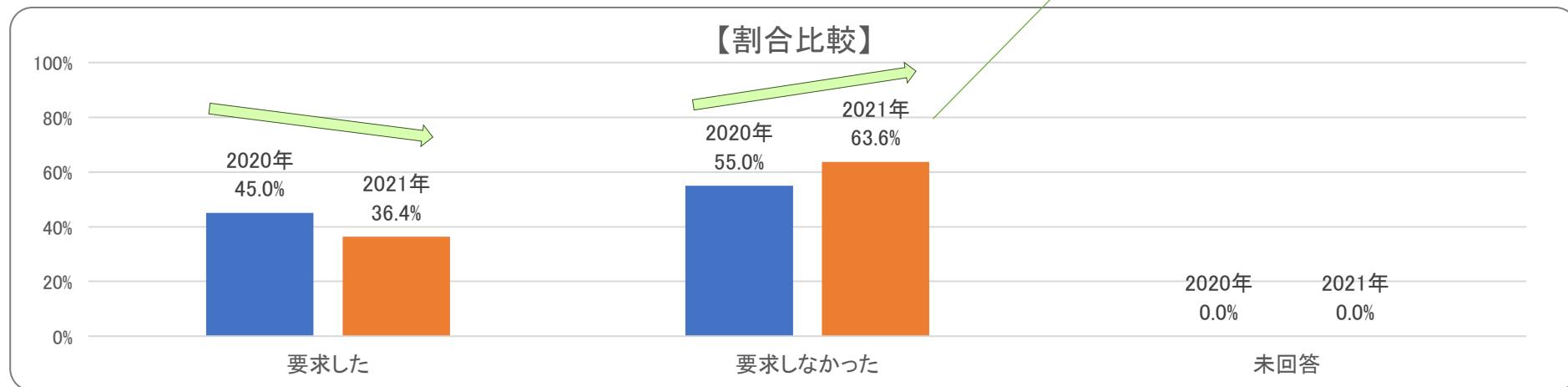


2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
2. で「ない」と回答	22	—	5	—	4	—	7	—	3	—	3	—
要求した	8	36.4%	0	0.0%	3	75.0%	2	28.6%	1	33.3%	2	66.7%
要求しなかった	14	63.6%	5	100.0%	1	25.0%	5	71.4%	2	66.7%	1	33.3%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	22	100.0%	5	100.0%	4	100.0%	7	100.0%	3	100.0%	3	100.0%

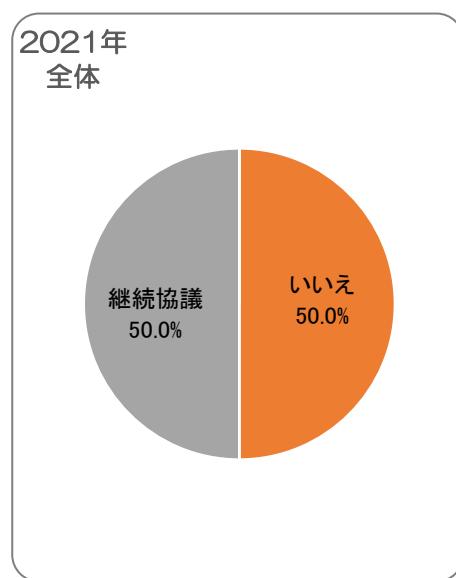


2020年	全 体	
	構成比	構成比
要求した	9	45.0%
要求しなかった	11	55.0%
未回答	0	0.0%
合 計	20	100.0%

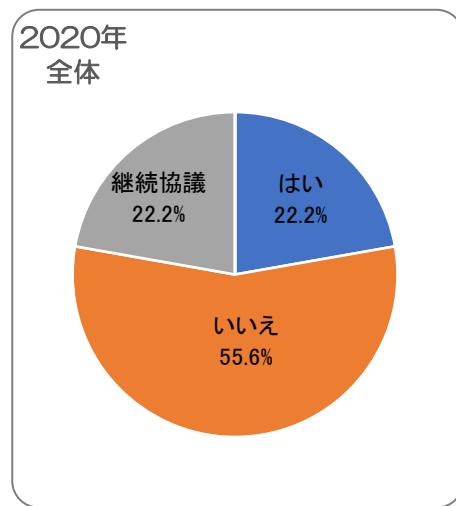
「要求しなかった」割合が増えており、平時には要求書を提出している組合であっても、2021春闘では「雇用維持」に注力し要求を見送ったケースが見受けられます。



4. 定期昇給制度は確立されましたか。【上記3. で、「要求した」と答えた方への質問】

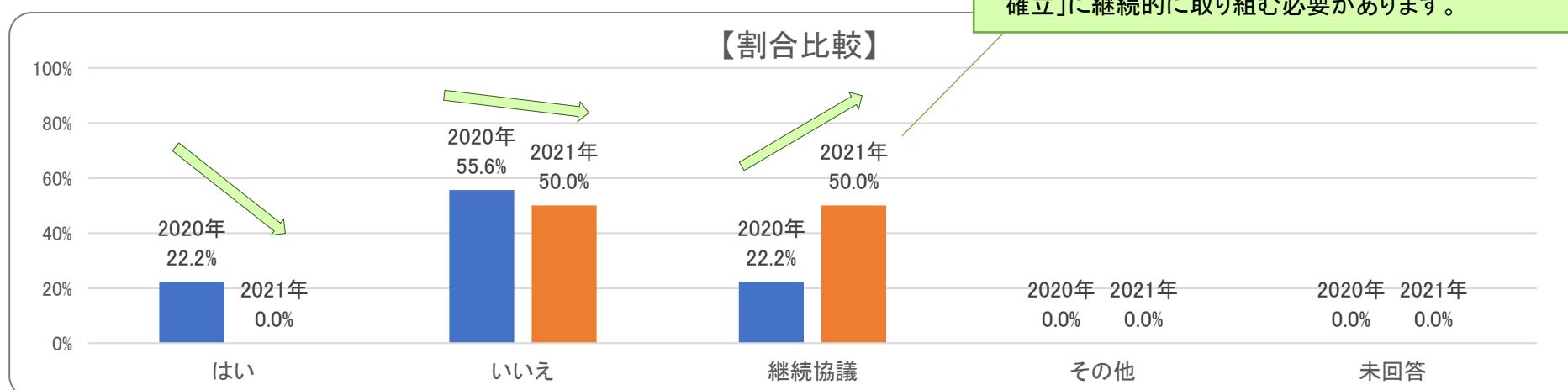


2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
3. で「要求した」と回答	8	—	0	—	3	—	2	—	1	—	2	—
はい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
いいえ	4	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	100.0%	2	100.0%
継続協議	4	50.0%	0	0.0%	3	100.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	8	100.0%	0	0.0%	3	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	2	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	
はい	2	22.2%
いいえ	5	55.6%
継続協議	2	22.2%
その他	0	0.0%
未回答	0	0.0%
計	9	100.0%

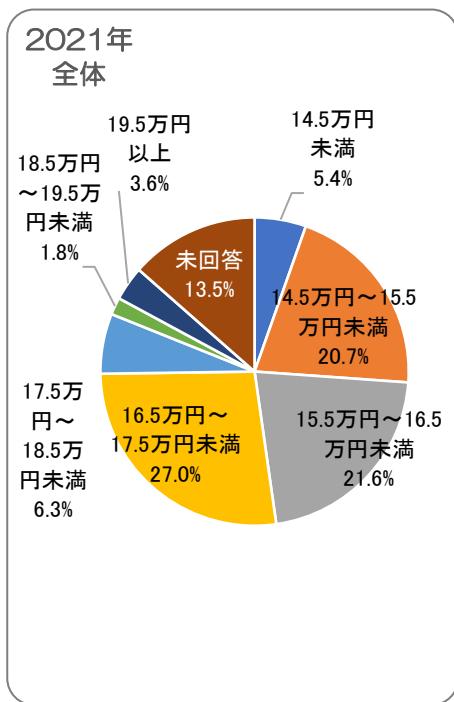
要求書を提出した組合の内、「確立された」との回答はなく、「継続協議」となっている状況が伺えます。前述のとおり、今期は雇用対策を最優先に取り組んだ結果とも読み取れますか、厳しい状況の時こそ制度が活きてきますので、平時から「賃金制度の整備・確立」に継続的に取り組む必要があります。



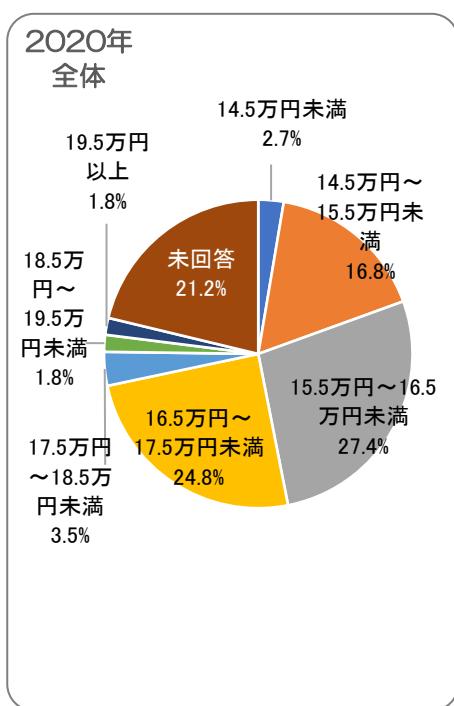
5. なぜ、賃金制度を確立するための要求をしなかったのか、理由をご記入ください。【上記3. で、「要求しなかった」と答えた方への質問】

- ・雇用維持の要求に注力したため
- ・賃金制度が確立されているため
- ・毎年定昇分に相当する数字で妥結しているため。事前に労使で賃金カーブの確認は行っており、会社側も定昇分は上げる意向で毎年行っている。
- ・定期昇給とは別の評価制度を導入している為
- ・従業員が少ないため
- ・委託の為

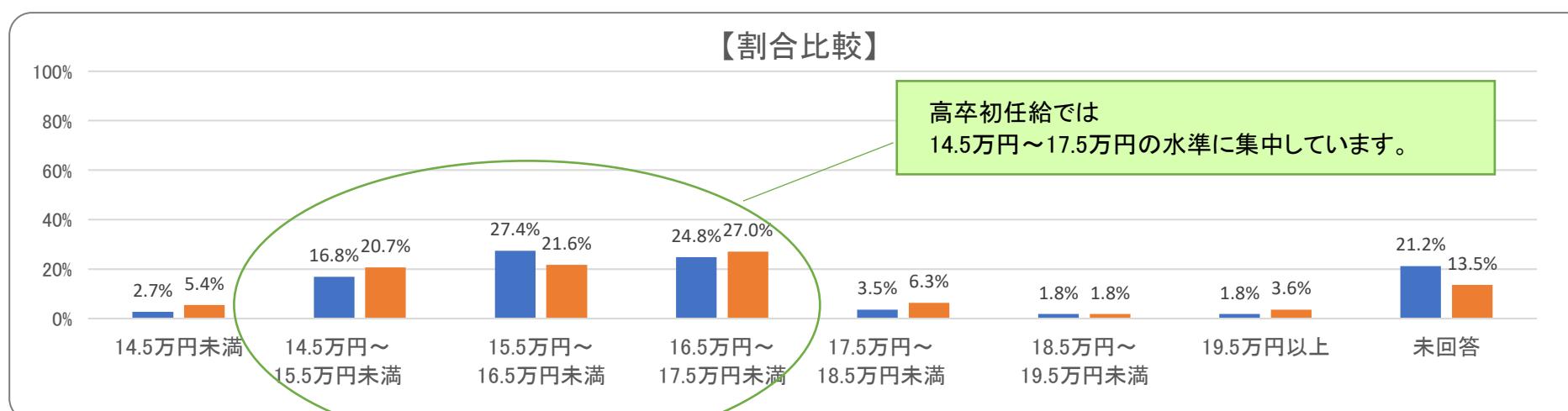
6. 新規学卒者の「初任給」について該当する区分にチェックをご記入ください。※標準労働者・所定内賃金でお答えください。

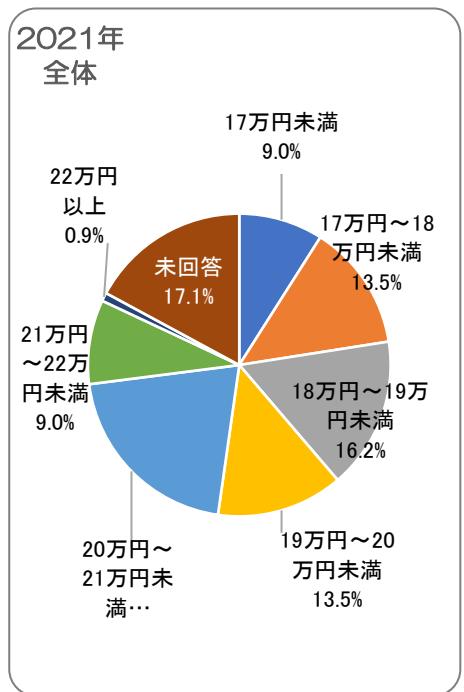


2021年 高校卒業者初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
14.5万円未満	6	5.4%	3	11.1%	2	12.5%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
14.5万円～15.5万円未満	23	20.7%	5	18.5%	1	6.3%	6	21.4%	4	23.5%	7	30.4%
15.5万円～16.5万円未満	24	21.6%	7	25.9%	5	31.3%	7	25.0%	1	5.9%	4	17.4%
16.5万円～17.5万円未満	30	27.0%	2	7.4%	2	12.5%	8	28.6%	10	58.8%	8	34.8%
17.5万円～18.5万円未満	7	6.3%	2	7.4%	0	0.0%	1	3.6%	2	11.8%	2	8.7%
18.5万円～19.5万円未満	2	1.8%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%
19.5万円以上	4	3.6%	3	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%
未回答	15	13.5%	5	18.5%	5	31.3%	5	17.9%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%

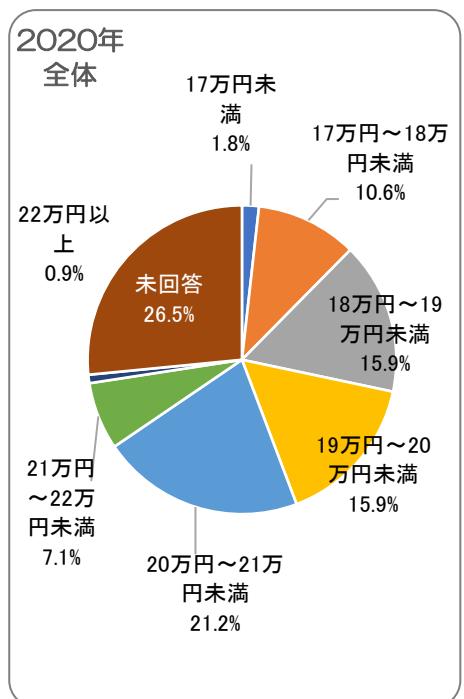


2020年 高校卒業者初任給	全 体	
	構成比	
14.5万円未満	3	2.7%
14.5万円～15.5万円未満	19	16.8%
15.5万円～16.5万円未満	31	27.4%
16.5万円～17.5万円未満	28	24.8%
17.5万円～18.5万円未満	4	3.5%
18.5万円～19.5万円未満	2	1.8%
19.5万円以上	2	1.8%
未回答	24	21.2%
計	113	100.0%

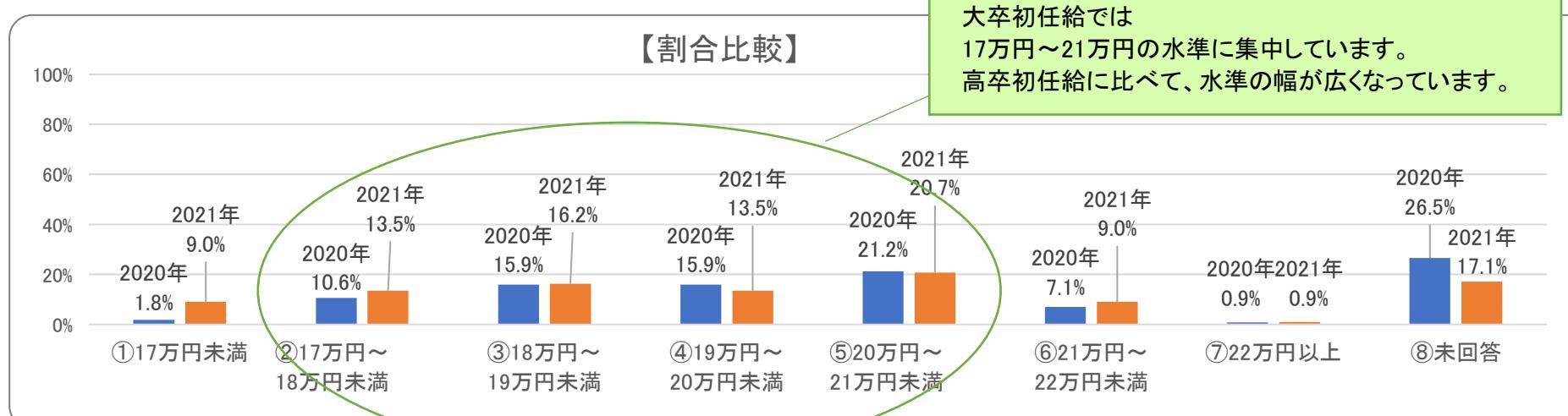




2021年 大学卒業者初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
17万円未満	10	9.0%	4	14.8%	2	12.5%	2	7.1%	0	0.0%	2	8.7%
17万円～18万円未満	15	13.5%	2	7.4%	4	25.0%	6	21.4%	0	0.0%	3	13.0%
18万円～19万円未満	18	16.2%	6	22.2%	1	6.3%	4	14.3%	5	29.4%	2	8.7%
19万円～20万円未満	15	13.5%	3	11.1%	1	6.3%	5	17.9%	2	11.8%	4	17.4%
20万円～21万円未満	23	20.7%	2	7.4%	2	12.5%	5	17.9%	5	29.4%	9	39.1%
21万円～22万円未満	10	9.0%	1	3.7%	1	6.3%	1	3.6%	4	23.5%	3	13.0%
22万円以上	1	0.9%	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	19	17.1%	8	29.6%	5	31.3%	5	17.9%	1	5.9%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



2020年 大学卒業者初任給	全 体	
	構成比	
17万円未満	2	1.8%
17万円～18万円未満	12	10.6%
18万円～19万円未満	18	15.9%
19万円～20万円未満	18	15.9%
20万円～21万円未満	24	21.2%
21万円～22万円未満	8	7.1%
22万円以上	1	0.9%
未回答	30	26.5%
計	113	100.0%

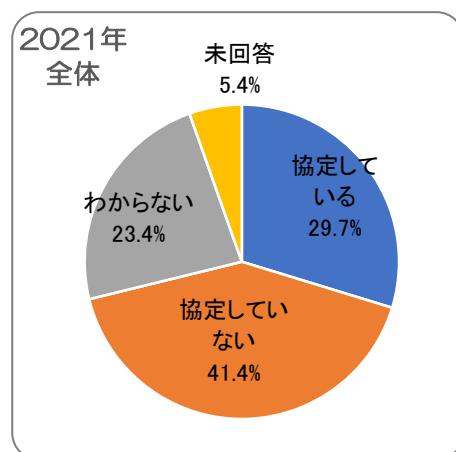


優秀な人材確保の観点からも、初任給の水準は労使共に関心が高いところであり、昨年から調査項目に加えています。結果を見ると、企業規模による極端な水準の開きはありませんが、300人以上未満で水準に(表中)1ランク差が出ていることから、依然として一定の規模間格差が垣間見られます。全体では、昨年の調査から大きな傾向変化は受けられませんが、高卒で14.5万円未満・大卒で17万円未満のいずれの割合も増えていることに留意する必要があります。現在の福井県地域別最低賃金は時間額858円となっていますので、1ヶ月労働時間165時間(賃金センサス・福井県の全産業平均「所定内実労働時間」)を掛けると、最低水準は「141,570円」となり、これよりも優位性のある水準が必要といえます。

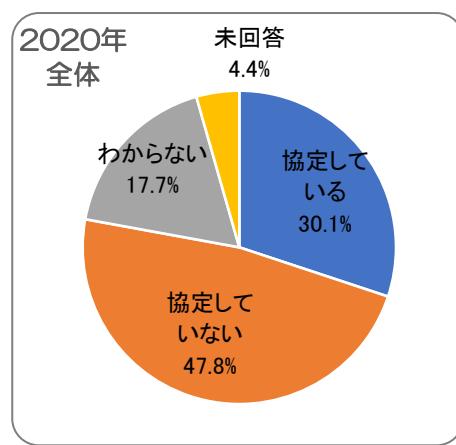
賃金は初任給(会社に入って初めての賃金)から毎年の賃上げによって積み上げるものであり、また、企業内最低賃金の観点からも、初任給との関係性は深く、「初任給水準」への取り組みが継続して必要です。

II. 企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げについて

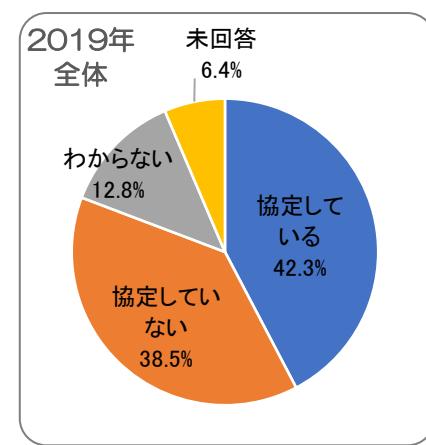
1. 企業内最低賃金協定を締結していますか。



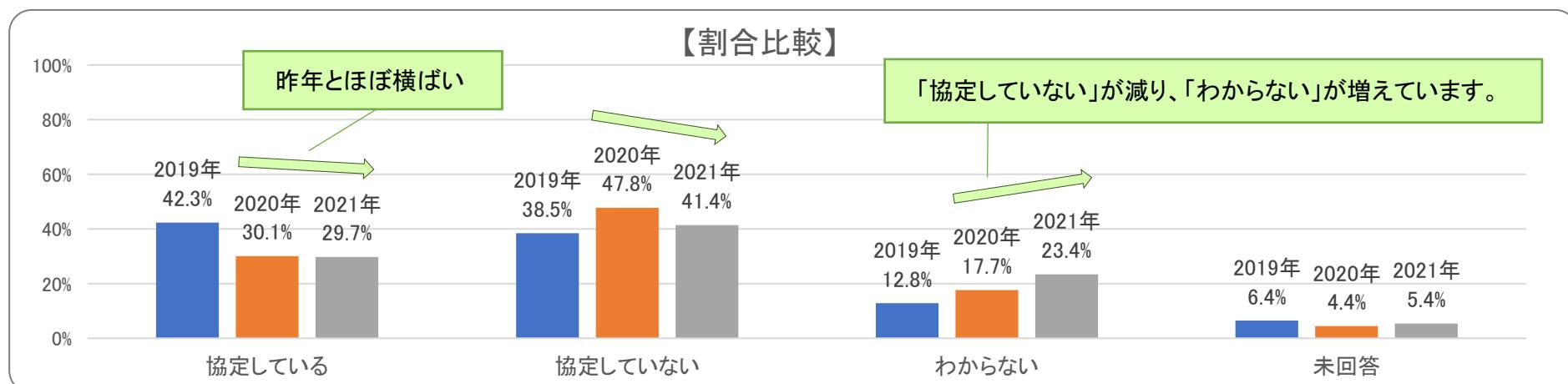
2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
協定している	33	29.7%	4	14.8%	5	31.3%	9	32.1%	7	41.2%	8	34.8%
協定していない	46	41.4%	17	63.0%	6	37.5%	12	42.9%	5	29.4%	6	26.1%
わからない	26	23.4%	4	14.8%	1	6.3%	7	25.0%	5	29.4%	9	39.1%
未回答	6	5.4%	2	7.4%	4	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	構成比
協定している	34	30.1%
協定していない	54	47.8%
わからない	20	17.7%
未回答	5	4.4%
計	113	100.0%

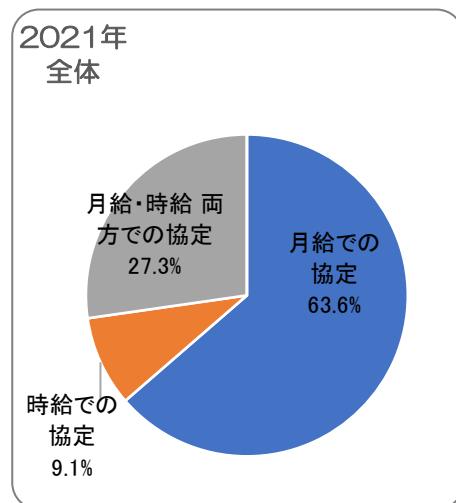


2019年	全 体	
	構成比	構成比
協定している	33	42.3%
協定していない	30	38.5%
わからない	10	12.8%
未回答	5	6.4%
計	78	100.0%

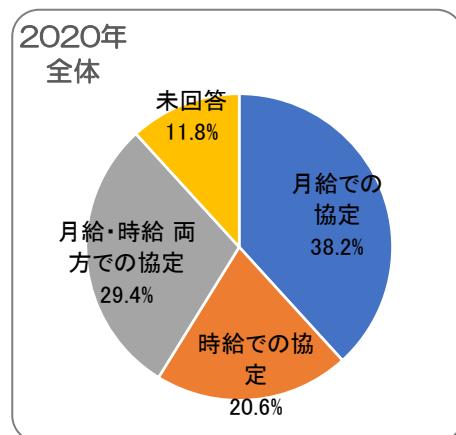


労使で協定する「企業内最低賃金」は、雇用形態を問わず全ての従業員の賃金の最低保障額を決めるものであり、賃金の「底支え」と「生活保障」の性格を有しています。加えて、企業内最低賃金は、「特定(産業別)最低賃金」の金額改定申請を行う際の基礎となるものであり、金額審議の重要なデータとなります。したがって、各組合の取り組みが、社会的に広く重要な役割を有するものとなります。今後も「全ての労働者の底支え」の観点からも、企業内最低賃金に対する意識を高めると共に、未協定の場合は「まずは協定化」し、すでに協定済みの場合は「水準の点検と改善」「適用対象者の拡大」を進めていくことが大切です。

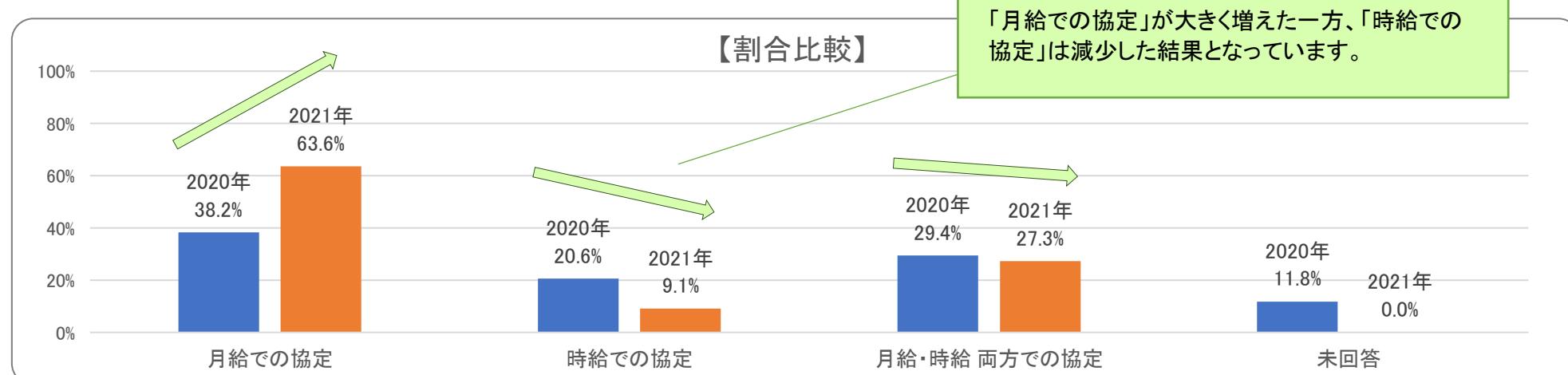
2. (1)協定している区分にチェックを入れてください。【上記1.で、「協定している」と答えた方への質問】



2021年	全 体	50人未満		50人以上100人未満		100人以上300人未満		300人以上1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
1. で「協定している」と回答	33	—	4	—	5	—	9	—	7	—	8	—
月給での協定	21	63.6%	3	75.0%	5	100.0%	4	44.4%	5	71.4%	4	50.0%
時給での協定	3	9.1%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	25.0%
月給・時給両方での協定	9	27.3%	0	0.0%	0	0.0%	5	55.6%	2	28.6%	2	25.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	33	100.0%	4	100.0%	5	100.0%	9	100.0%	7	100.0%	8	100.0%



2020年	全 体	構成比	
		構成比	構成比
月給での協定	13	38.2%	
時給での協定	7	20.6%	
月給・時給両方での協定	10	29.4%	
未回答	4	11.8%	
計	34	100.0%	



(2)現在、福井県最低賃金は時給830円※1ですが、協定した企業内最低賃金額はいくらになりましたか。

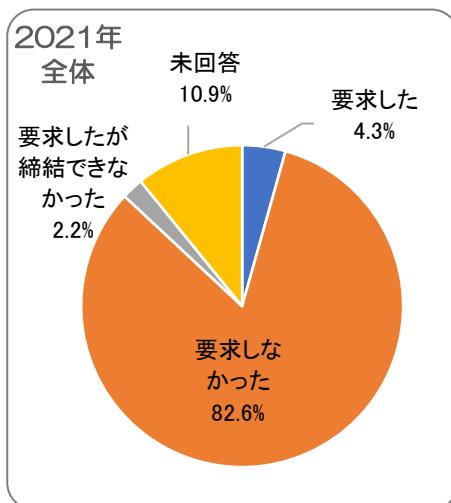
※1 本調査は2021年8月～行ったものです。2021年10月1日からは時給858円に改定されています。

2021年度	2020年度	2019年度
【協定後月給】	【協定後月給】	【協定後月給】
最高値 176,000 円	最高値 182,660 円	最高値 196,000 円
最低値 146,100 円	最低値 140,000 円	最低値 129,600 円
平均 159,301 円	平均 159,032 円	平均 161,289 円
【月給引上幅】	【月給引上幅】	【月給引上幅】
最高値 11,000 円	最高値 11,000 円	最高値 4,000 円
最低値 300 円	最低値 760 円	最低値 750 円
平均 2,820 円	平均 2,670 円	平均 2,350 円
【協定後時給】	協定後時給	協定後時給
最高値 1,050 円	最高値 1,059 円	最高値 1,050 円
最低値 842 円	最低値 829 円	最低値 803 円
平均 929 円	平均 922 円	平均 910 円
【時給引上幅】	時給引上幅	時給引上幅
最高値 30 円	最高値 30 円	最高値 19 円
最低値 3 円	最低値 1 円	最低値 6 円
平均 18 円	平均 15 円	平均 10 円

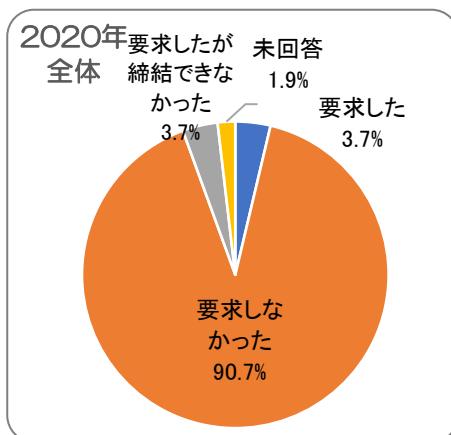
協定の傾向を見ると、「時給」のみでの協定は割合が昨年よりも更に低くなっていますが、「月給」での協定割合が高まっています。これは、「高卒者初任給」を企業内最低賃金として協定するケースが多いためと推測できます。前述した企業内最低賃金の意義・役割と共に、特定最低賃金の優位性(金額改定の必要性)を確保するために、少なくとも福井県地域別最低賃金の「110%以上」の水準が求められますので、引き続き各組合での取り組み推進をお願いします。

なお、(2)-表の内、2021年度の協定後時給最低値に「842円」とあります。本年10月1日から福井県地域別最低賃金は時間額「858円」に改定されています。これを下回ると最低賃金法違反となりますので、抵触しないよう、地域別最低賃金近傍で協定している場合は、特に労使での点検と必要な対応をお願いします。

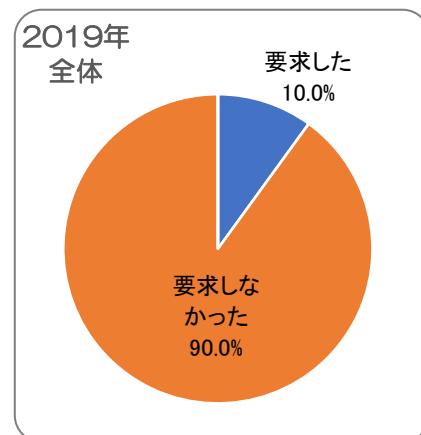
3. 2021春闘において企業内最低賃金の協定を要求しましたか。【上記1. で、「協定していない」と答えた方への質問】



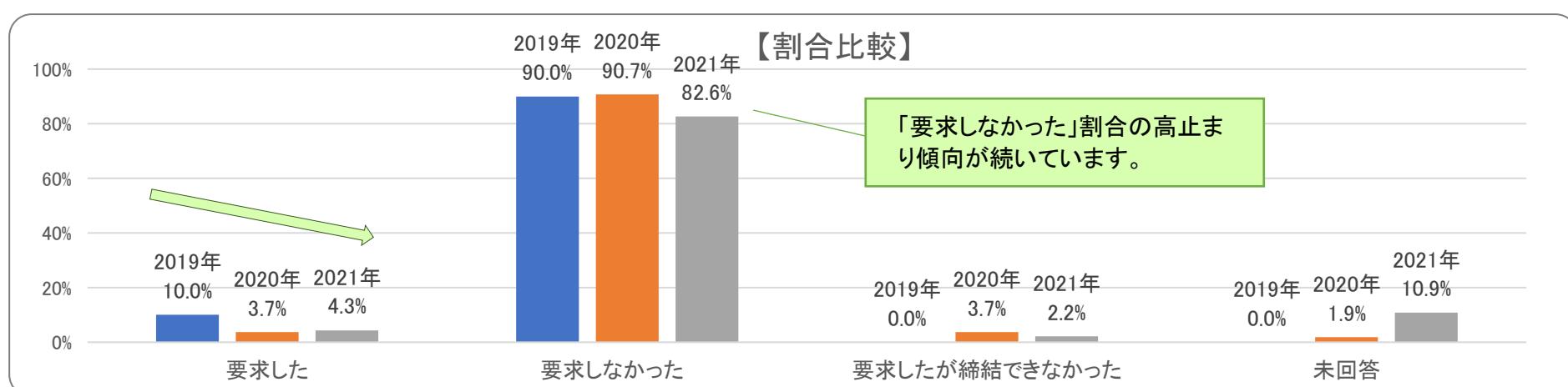
2021年	全 体		50人未満		50人以上100人未満		100人以上300人未満		300人以上1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
1. で「協定していない」と回答	46	—	17	—	6	—	12	—	5	—	6	—
要求した	2	4.3%	0	0.0%	1	16.7%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%
要求しなかった	38	82.6%	16	94.1%	3	50.0%	8	66.7%	5	100.0%	6	100.0%
要求したが締結できなかつた	1	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	5	10.9%	1	5.9%	2	33.3%	2	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
計	46	100.0%	17	100.0%	6	100.0%	12	100.0%	5	100.0%	6	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	構成比
要求した	2	3.7%
要求しなかった	49	90.7%
要求したが締結できなかつた	2	3.7%
未回答	1	1.9%
計	54	100.0%



2019年	全 体	
	構成比	構成比
要求した	3	10.0%
要求しなかった	27	90.0%
要求したが締結できなかつた	0	0.0%
未回答	0	0.0%
計	30	100.0%



4. なぜ、企業内最低賃金の協定を要求しなかったのか。理由をご記入ください。【上記3. で、「要求しなかった」と答えた方への質問】

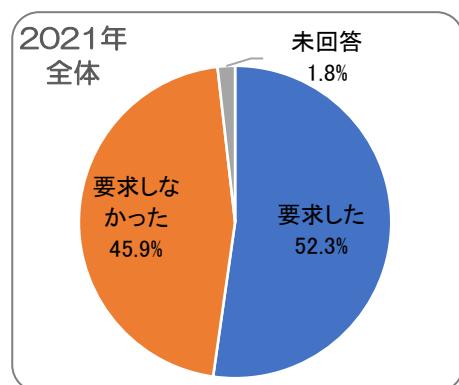
- | | | |
|--------------------------------|-----------------------|--------------------|
| ・賃金・労働改善要求が主体のため(9件) | ・人事院勧告を遵守しているため | ・条例で定まっているから |
| ・県行政職給料に準拠しているため | ・公務員のため | ・給与表で賃金の保証がされているから |
| ・会計年度任用職員になったため | ・上回っているので必要がない | ・最低賃金にはなっていないため |
| ・地方公務員に該当するため、行政職俸給表により運用されている | ・今まで協定を結ばなくても問題無かったため | ・必要性がないため(2件) |
| ・水準をクリアしているから | ・パート従業員がいない | ・企業内最賃の概念がない |
| ・ほぼ最低賃金を割る事はないので | ・企業内最低賃金という考えがなかった | |
| ・組合員に時給対象者がいない為(2件) | ・春闘要求書を提出していない | |
| ・そのような協定の存在を知らなかつた | | |
| ・内部で整合し、次回要求予定 | | |

要求しなかった理由としては、「公務員であるため」も複数見られますが、「地域別最低賃金以上を確保しているから」など、企業内最低賃金の必要性そのものへの意識の課題も見受けられます。

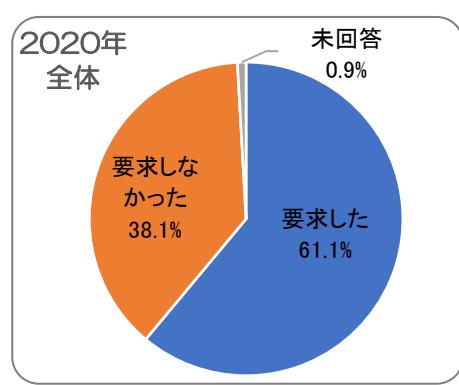
(前述のとおり)企業内最低賃金には、①その企業で働く従業員の賃金の底支えとして安心感をもたらす、②特定(産業別)最低賃金の新設・金額改定の後押しになり得る、という2つの意義・役割があります。よって、地域別最低賃金以上の水準を確保しているからこそ、企業内最低賃金協定を結び、それを福井県内の労働者へと広げていくことが必要です。改めてこうした意義・役割や目的の再確認もお願いします。

III. 各種手当や福利厚生の改善について

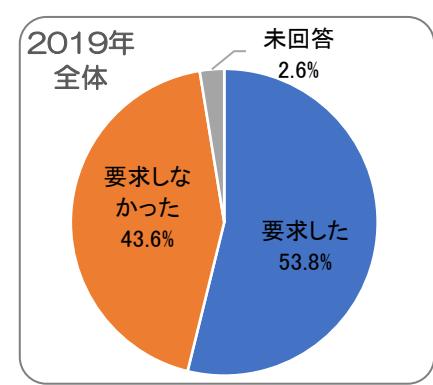
1. 2021春闘において各種手当や福利厚生など賃金以外の要求をしましたか。



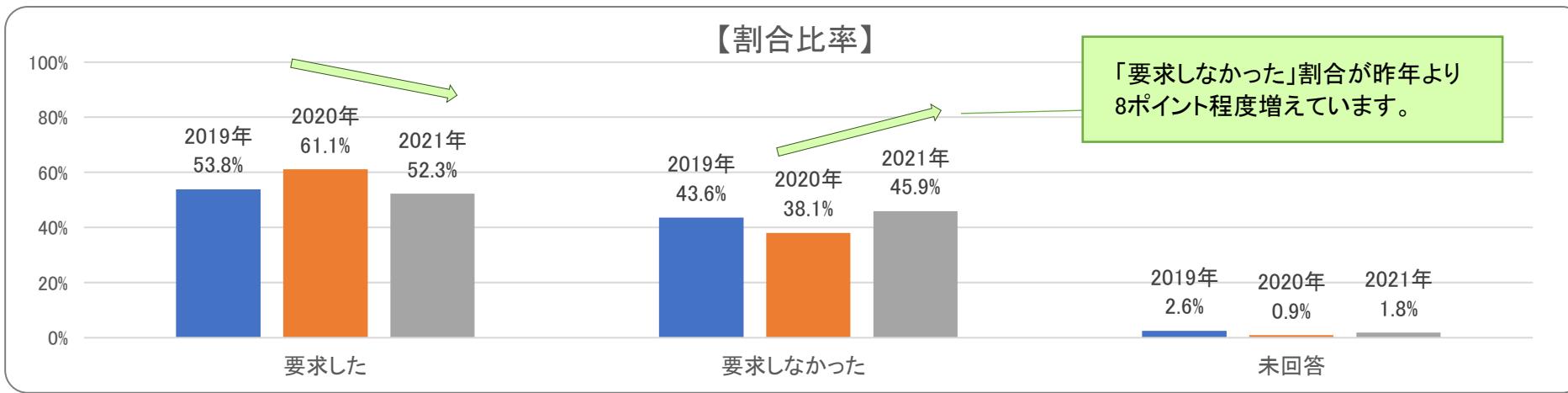
2021年	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
要求した	58	52.3%	12	44.4%	8	50.0%	14	50.0%	8	47.1%	16	69.6%
要求しなかった	51	45.9%	14	51.9%	7	43.8%	14	50.0%	9	52.9%	7	30.4%
未回答	2	1.8%	1	3.7%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



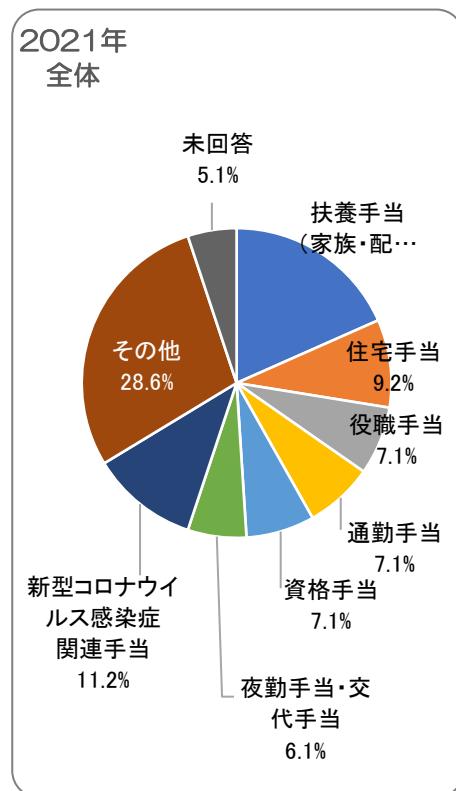
2020年	全 体	構成比	
		構成比	構成比
要求した	69	61.1%	
要求しなかった	43	38.1%	
未回答	1	0.9%	
計	113	100.0%	



2019年	全 体	構成比	
		構成比	構成比
要求した	42	53.8%	
要求しなかった	34	43.6%	
未回答	2	2.6%	
計	78	100.0%	



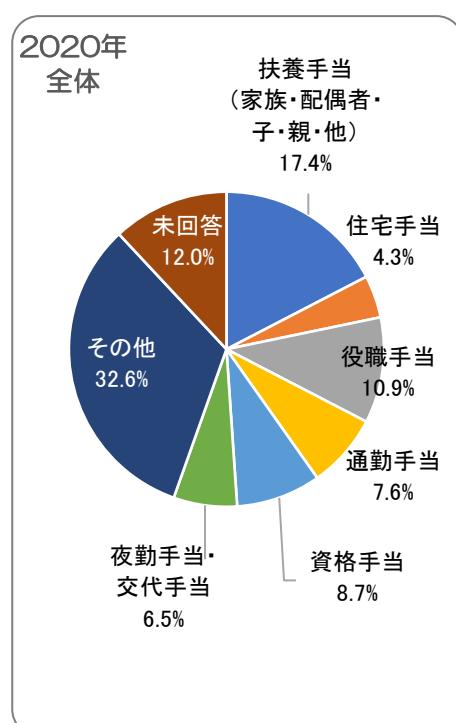
2. (1)新設または改善要求した各種手当(複数回答可)は何ですか。【上記1. で、「要求した」と答えた方への質問】



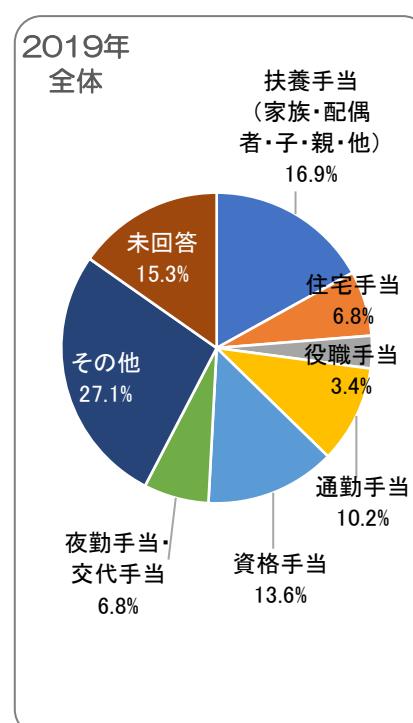
2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
扶養手当 (家族・配偶者・子・親・他)	18	18.4%	5	21.7%	1	10.0%	2	10.0%	4	25.0%	6	20.7%
住宅手当	9	9.2%	3	13.0%	1	10.0%	2	10.0%	0	0.0%	3	10.3%
役職手当	7	7.1%	3	13.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	6.3%	2	6.9%
通勤手当	7	7.1%	4	17.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	2	6.9%
資格手当	7	7.1%	0	0.0%	2	20.0%	1	5.0%	1	6.3%	3	10.3%
夜勤手当・交代手当	6	6.1%	0	0.0%	1	10.0%	3	15.0%	1	6.3%	1	3.4%
新型コロナウイルス感染症関連手当	11	11.2%	1	4.3%	2	20.0%	3	15.0%	2	12.5%	3	10.3%
その他	28	28.6%	4	17.4%	3	30.0%	7	35.0%	6	37.5%	8	27.6%
未回答	5	5.1%	3	13.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	1	3.4%
計	98	100.0%	23	100.0%	10	100.0%	20	100.0%	16	100.0%	29	100.0%

<その他の意見>

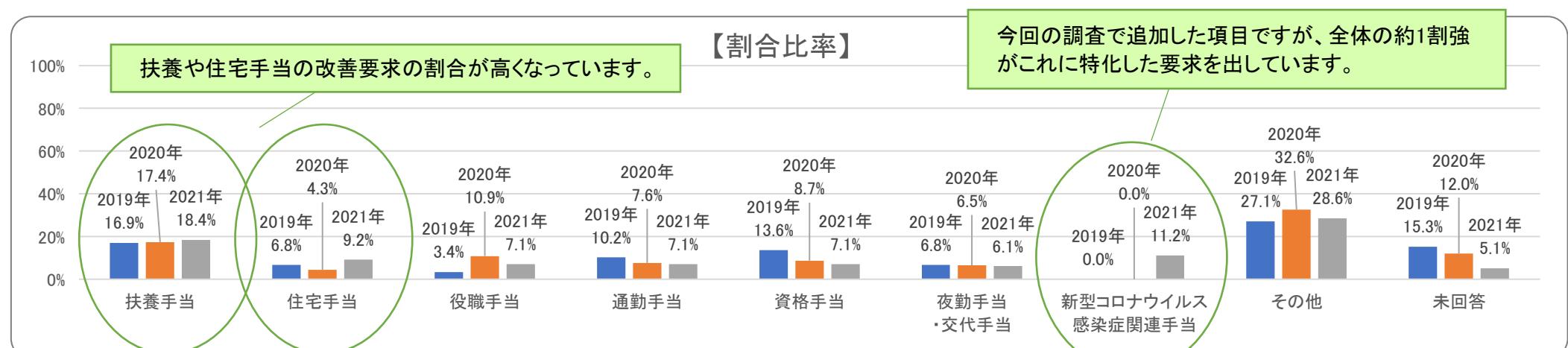
- ・テレワーク費用負担
- ・24時間体制手当
- ・放射線業務、緊急作業従事者などの手当
- ・トラック手当
- ・本給2%以上または7000円以上の高い方へ引き上げ
- ・積立休暇を増やす
- ・手当ではない
- ・在宅勤務
- ・呼出し手当・前泊後泊手当・危険手当
- ・勤続手当の増額
- ・臨時給
- ・積み立て年休の使用用途の緩和
- ・手当への改善の要求しなかった。
- ・超過勤務手当
- ・職務手当の増額
- ・勤勉手当
- ・公用車運転、単身赴任、寒冷地
- ・車両の購入
- ・手当の要求はしなかった



2020年	全 体	
	構成比	構成比
扶養手当 (家族・配偶者・子・親・他)	16	17.4%
住宅手当	4	4.3%
役職手当	10	10.9%
通勤手当	7	7.6%
資格手当	8	8.7%
夜勤手当・交代手当	6	6.5%
その他	30	32.6%
未回答	11	12.0%
計	92	100.0%



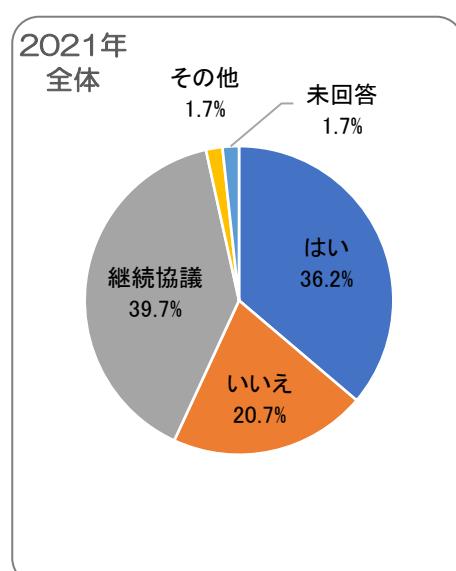
2019年	全 体	
	構成比	構成比
扶養手当 (家族・配偶者・子・親・他)	10	16.9%
住宅手当	4	6.8%
役職手当	2	3.4%
通勤手当	6	10.2%
資格手当	8	13.6%
夜勤手当・交代手当	4	6.8%
その他	16	27.1%
未回答	9	15.3%
計	59	100.0%



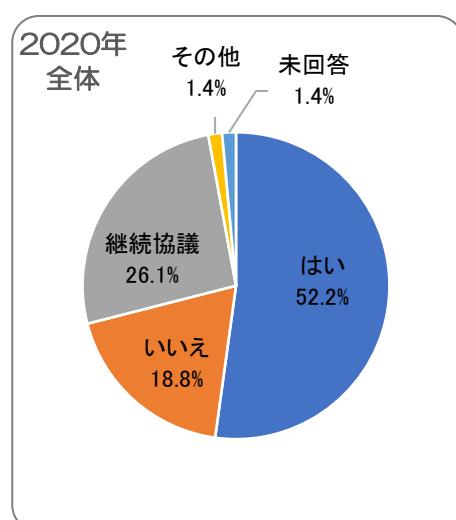
(2)「手当」以外で、福利厚生の改善として要求した内容を具体的にご記入ください。

- | | | |
|--|----------------------------------|---------------------|
| ・傷病休暇の拡充 | ・病気休暇の有給化 | ・年休3日の増加 |
| ・積み立て年休の使用用途の緩和 | ・時間単位での休暇育児休職の取得期間の拡大看護、介護休暇の見直し | |
| ・ジョブリターン制度の導入、特別休暇(出産休暇)の改訂、特別休暇(育児参画)の導入、積立有給休暇制度の改訂 | | |
| ・不妊治療休暇など | ・不妊治療休暇(年12日) | ・役職手当の増額 |
| ・介護休業制度の整備、家族の看護休暇の新設(子については対象者・日数の拡大)、育児休業・介護休暇の男性取得促進のための必要な措置を行うこと。 | | |
| ・社宅の環境改善 | ・宿舎の確保、寮・社宅の老朽化対策など | ・良質な宿舎 |
| ・コロナ禍で取得が困難な場合に年功慰労休暇制度の使用期間を延長出来るよう要求した | | ・コロナを踏まえたフレックス適用拡大等 |
| ・新型コロナウイルス感染症における濃厚接触者、要観察者の就業制限の見直し | | ・感染防止手当 |
| ・新型コロナウイルス関連の対策徹底の継続 | | |
| ・新型コロナ対策のテレワーク拡充、人員確保、再雇用制度、障害者法定雇用率、育児・介護等の休暇・休業取得制度の促進、寮の衛生面向上及び健康管理 | | |
| ・健康診断対象者拡大 | ・インフルエンザ予防接種の無償化 | |
| ・特急通勤の拡大・人間ドック受診年齢費用負担・インフルエンザ補助金拡大 | | |
| ・消防団への特別休暇要件拡大、配偶者同行休職の要件拡大 | ・エンジニアウェア貸与 | ・新型車両への入れ替えを要求 |
| ・熱中症対策においてペットボトル支給 | ・海外赴任状況の改善 | ・社員旅行に代わるイベントの実施 |
| ・秋闇の要求事項 | ・休職者発生時の対応 | ・越前市職員共済会加入 |

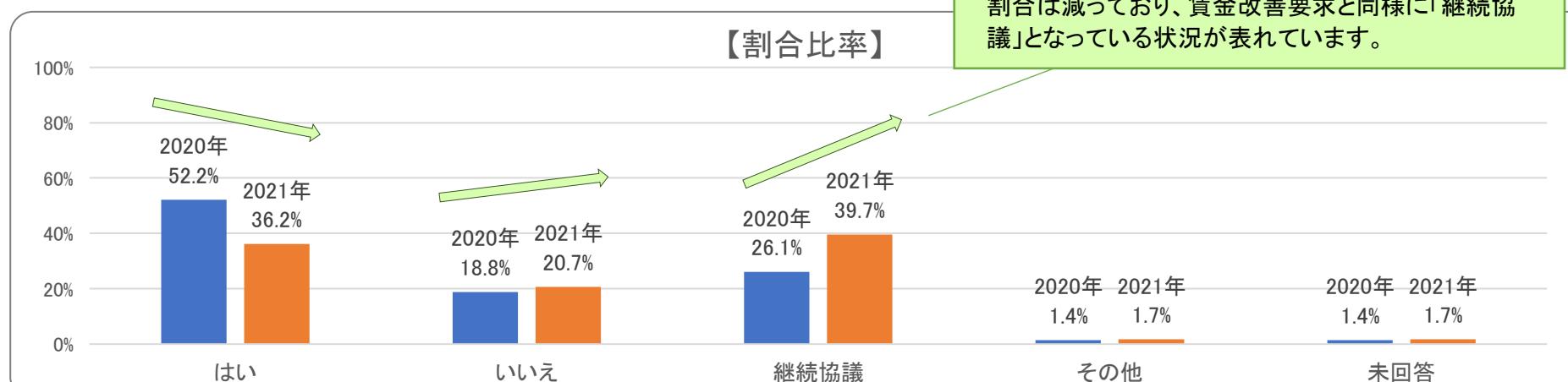
(3)各種手当や福利厚生の改善を要求した結果、改善が図れましたか。



2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
1. で「要求した」と回答	58	—	12	—	8	—	14	—	8	—	16	—
はい	21	36.2%	3	25.0%	3	37.5%	4	28.6%	4	50.0%	7	43.8%
いいえ	12	20.7%	2	16.7%	2	25.0%	5	35.7%	1	12.5%	2	12.5%
継続協議	23	39.7%	6	50.0%	2	25.0%	5	35.7%	3	37.5%	7	43.8%
その他	1	1.7%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	1	1.7%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	58	100.0%	12	100.0%	8	100.0%	14	100.0%	8	100.0%	16	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	
はい	36	52.2%
いいえ	13	18.8%
継続協議	18	26.1%
その他	1	1.4%
未回答	1	1.4%
計	69	100.0%



3. 各種手当や福利厚生で改善した内容を具体的にご記入ください。【上記2.(3)で、「はい」と答えた方への質問】

- | | | |
|---|------------------------------------|--------------------|
| ・不妊治療休暇(5日間)が認められた | ・不妊治療休暇(12日) | ・年休20日→23日 |
| ・特別休暇(出産休暇)産前6週間⇒医師の診断があった場合産前8週間、特別休暇(育児参画)配偶者の産後期間中に年間5日間 | | |
| ・積立休暇の1積立日数10日増 | ・制度化は出来なかつたが、年功慰労休暇の使用期間の延長を認めて貰えた | |
| ・パート職員に対し住宅手当(該当者)支給、通勤手当(勤務日数に応じ)支給 | | ・非正規職員の傷病休暇の拡充 |
| ・役付手当、交替手当 各1000円up | ・役職手当:階級により5千円程度増 | ・24時間体制手当なし→300円/日 |
| ・世帯手当の扶養人数の上限撤廃。単身赴任手当(光熱水費)8,000円→10,000円 | | |
| ・業務中(正規の労働時間中)に新型コロナウイルス陽性者と接触したことに伴い、濃厚接触者、要観察者に指定された場合は勤務したものとみなす | | |
| ・成人病検査無料化 | ・在宅勤務制度、職員宿舎移転経費支給の見直し(いわゆる3倍ルール) | |
| ・トイレの洋式化 | | |

4. なぜ、各種手当や福利厚生の改善要求をしなかつたのか。理由をご記入ください。【上記1. で、「要求しなかつた」と答えた方への質問】

- | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|-----------------|
| ・職場改善・その他改善要求を行った(8件) | ・それ以外に議論する内容が多かつたため | ・雇用維持に注力したため |
| ・自社の賃金制度の課題の改善に注力したかったため | ・現状、賃金カット見直しを最優先に捉えて、各交渉に臨んでいます。 | |
| ・県に準拠しているため | ・改善項目が無かつたため | ・改善すべき事項が特にないため |
| ・職場から特段のニーズがない場合は、隔年で要求している | ・要求書では要求していない。毎月の労使協等で話はしているため。 | |
| ・労働協約改定年ではない為 | ・春闘は基本ないので。秋闘で要求する | ・今秋要求予定 |
| ・春闘要求書を提出していない(3件) | ・従業員が少ないため | ・現状維持 |
| ・春闘ではなく、労使委員会で継続協議中 | | |

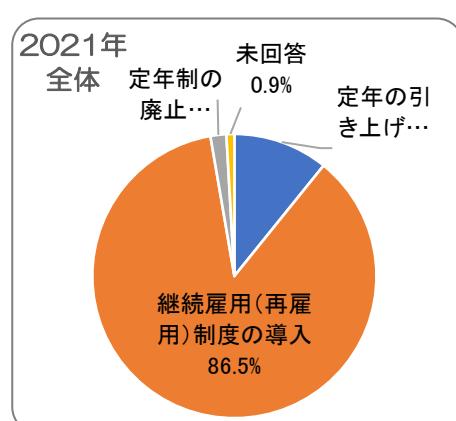
総じてみると、昨年の調査よりも「要求しなかつた」割合が8ポイント程度増えており、要求した組合においても「継続協議」の割合が高い状況で、前述の「賃金制度の整備・確立」に表れていた傾向と同様に、雇用対策に注力した結果としての表れとも受け取れます。一方では、今回のコロナ禍の経験から、休暇の取り扱いや感染症に対応した労働安全衛生に関する要求が数多くみられ、2021春闘で改善した項目も感染症対策に特化した内容が多くみられています。

しかしながら、2021年4月から中小企業にも適用開始となった「働き方改革関連法」や「同一労働同一賃金(の法規定)」に関しては、昨年と比較しても取り組みの弱さが見受けられます。感染症対策と同時に、働き方改革関連法等の定着に向けた取り組みも進める必要があります。

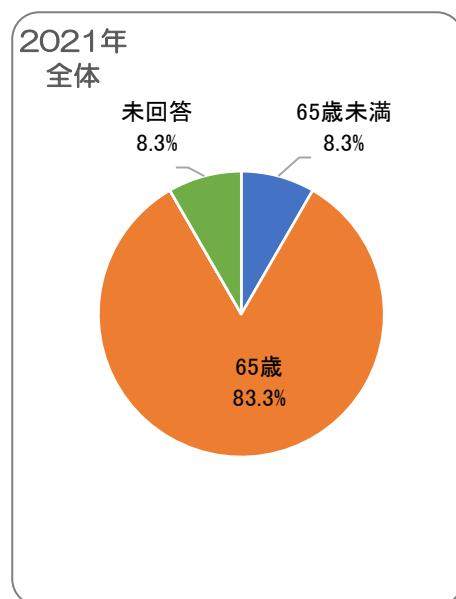
IV. 60歳以降の安定した生活を送るための制度の見直しについて

1. 60歳以降も希望者全員が働ける環境整備として、導入している制度にチェックを入れてください。

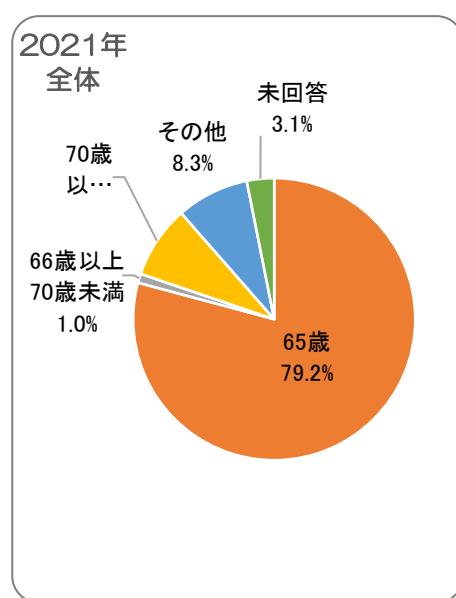
また、何歳まで働ける制度になっているか、「年齢」も記載ください。



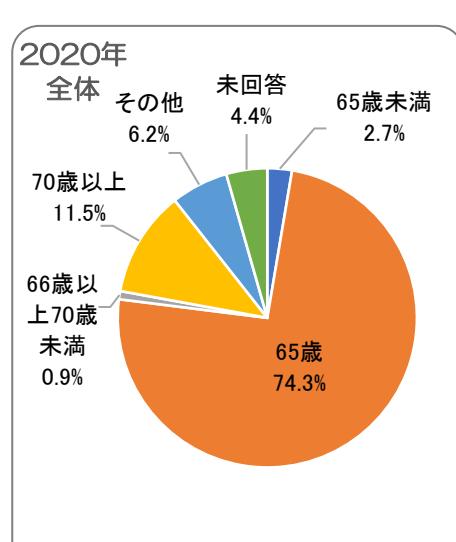
2021年	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
定年の引き上げ	12	10.8%	3	11.1%	3	18.8%	0	0.0%	0	0.0%	6	26.1%
継続雇用(再雇用)制度の導入	96	86.5%	22	81.5%	13	81.3%	28	100.0%	17	100.0%	16	69.6%
定年制の廃止	2	1.8%	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%
未回答	1	0.9%	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



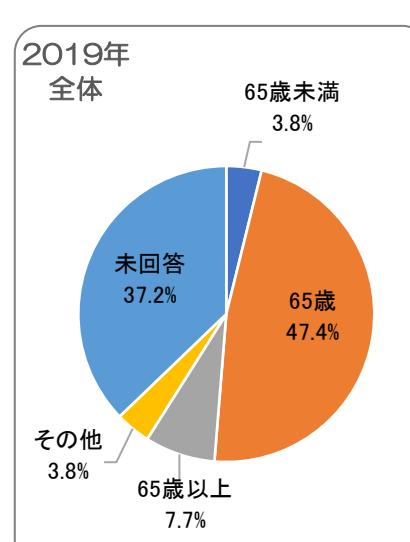
2021年	定年延長年齢	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
1. で「定年の引き上げ」と回答	12	—	3	—	3	—	0	—	0	—	6	—	
65歳未満	1	8.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
65歳	10	83.3%	2	66.7%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	83.3%	
66歳以上70歳未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
70歳以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
未回答	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	
計	12	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	100.0%	



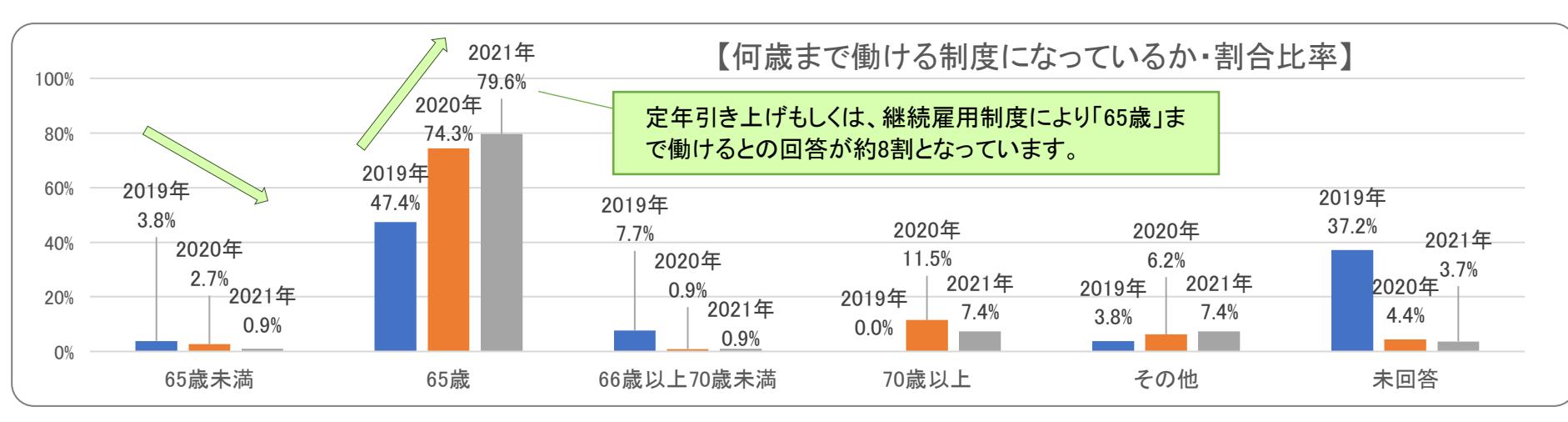
2021年	継続雇用上限年齢	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
1. で「継続雇用制度導入」と回答	96	—	22	—	13	—	28	—	17	—	16	—	
65歳未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
65歳	76	79.2%	16	72.7%	11	84.6%	20	71.4%	14	82.4%	15	93.8%	
66歳以上70歳未満	1	1.0%	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
70歳以上	8	8.3%	5	22.7%	0	0.0%	2	7.1%	1	5.9%	0	0.0%	
その他	8	8.3%	0	0.0%	1	7.7%	4	14.3%	2	11.8%	1	6.3%	
未回答	3	3.1%	1	4.5%	0	0.0%	2	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	
計	96	100.0%	22	100.0%	13	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	16	100.0%	



2020年	何歳まで働く制度か	全 体	構成比
65歳未満	3	2.7%	
65歳	84	74.3%	
66歳以上70歳未満	1	0.9%	
70歳以上	13	11.5%	
その他	7	6.2%	
未回答	5	4.4%	
計	113	100.0%	



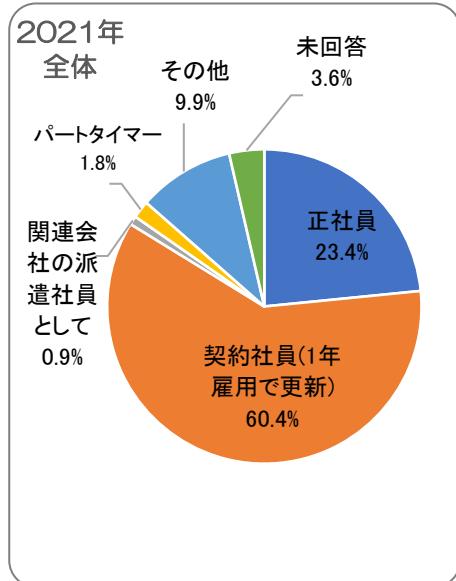
2019年	何歳まで働く制度か	全 体		構成比
		構成比	構成比	
65歳未満	3	3.8%	3	3.8%
65歳	37	47.4%	37	47.4%
66歳以上	6	7.7%	6	7.7%
その他	3	3.8%	3	3.8%
未回答	29	37.2%	29	37.2%
計	78	100.0%	78	100.0%



＜その他の意見＞ ·制限なし(2件) ·1年更新、その都度交渉

·65歳まで(本人が希望すれば) ·65歳(延長可) ·体調などを考慮し、本人が希望するまで可能 ·会計年度職員のため特に指定なし ·未定

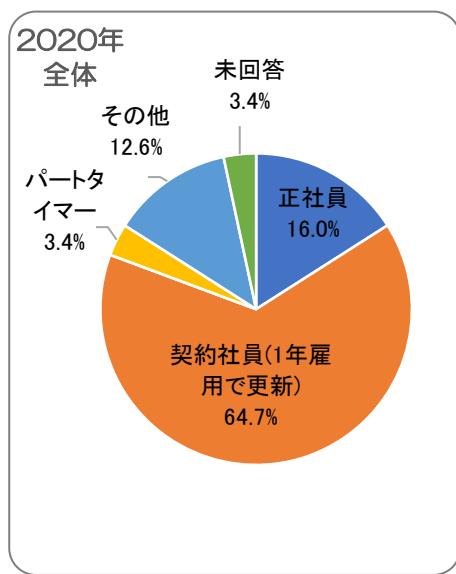
2. 60歳以降の雇用形態についてお答えください。 ※複数の雇用形態がある場合は、「主たる雇用形態」を一つお答えください。



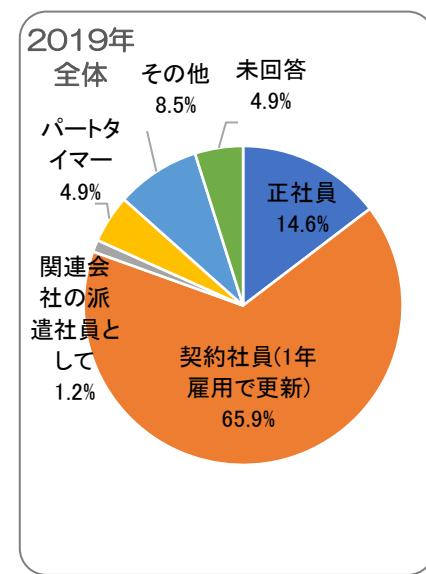
2021年	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
正社員	26	23.4%	6	22.2%	3	18.8%	4	14.3%	7	41.2%	6	26.1%
契約社員(1年雇用で更新)	67	60.4%	12	44.4%	10	62.5%	21	75.0%	10	58.8%	14	60.9%
関連会社の派遣社員として	1	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
パートタイマー	2	1.8%	1	3.7%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	11	9.9%	6	22.2%	0	0.0%	2	7.1%	0	0.0%	3	13.0%
未回答	4	3.6%	2	7.4%	2	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%

＜その他の意見＞

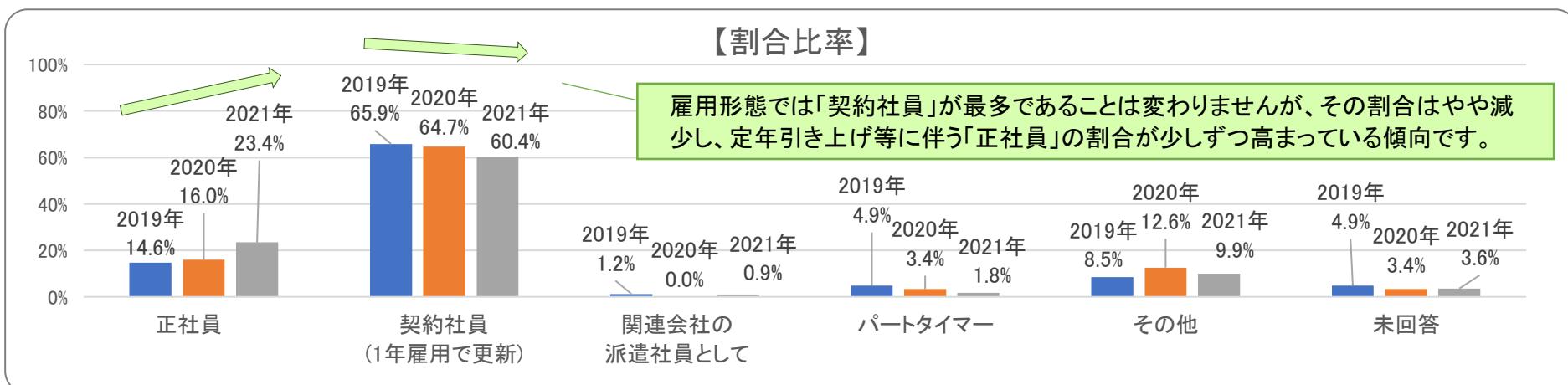
・再任用(2件) ・嘱託 ・委託 ・組織内で検討中 ・会計年度任用職員(4件)



2020年	全 体	構成比	
正社員	19	16.0%	
契約社員(1年雇用で更新)	77	64.7%	
関連会社の派遣社員として	0	0.0%	
パートタイマー	4	3.4%	
その他	15	12.6%	
未回答	4	3.4%	
計	119	100.0%	



2019年	全 体	構成比	
正社員	12	14.6%	
契約社員(1年雇用で更新)	54	65.9%	
関連会社の派遣社員として	1	1.2%	
パートタイマー	4	4.9%	
その他	7	8.5%	
未回答	4	4.9%	
計	82	100.0%	



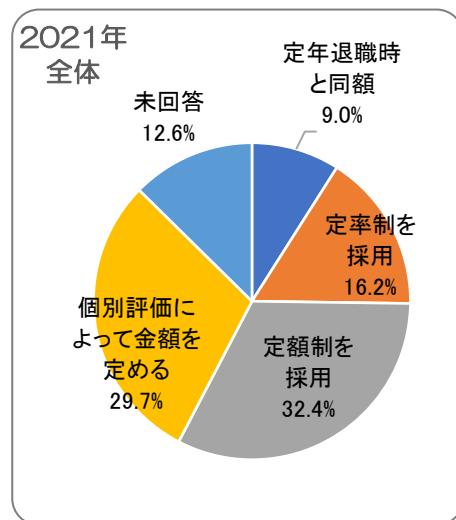
今回の調査では、「何歳まで働く制度か」の設問に対して「65歳未満」との答えはほぼ見受けられなくなりました。これは、高年齢者雇用安定法が義務付ける「希望者全員が65歳まで働く環境整備」が定着してきたものと受け止めます。

また、2021年4月からは「70歳までの就業機会確保の努力義務(改正高年齢者雇用安定法)」が大企業から順次施行されていますが、多くの企業が「継続雇用制度の導入」を主に対応を続けている実態が示されています。

なお、調査結果を見ると「定年の引き上げ」による対応においては、「66歳以上」に定年延長している回答は見受けられませんでしたが、雇用形態では「正社員」の割合が増えてきていることから、定年の引き上げに伴う効果としては、「より安定して働くことができる環境整備」に一定程度寄与するものと捉えます。

また、その他の回答として「委託」がありました。従来の65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業機会確保を努力義務化する中で、新たな措置として「雇用によるないうれい措置(創業支援等措置 ※個人事業者として業務委託契約を結ぶなど)」が追加されています。働き方の多様化に対応するためですが、今後は中小企業にも適用されていくため、対応については早目に組合としても検討しておく必要があります。

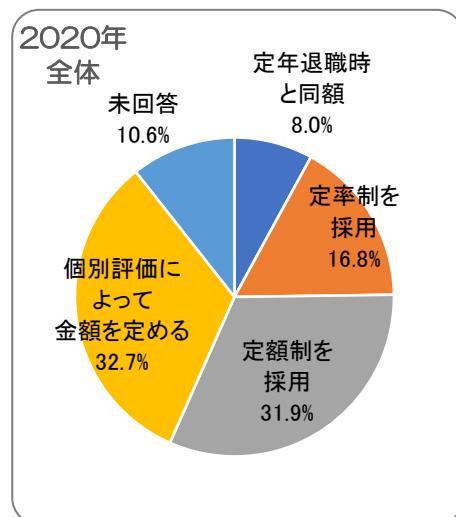
3. 「上記2. の雇用形態」で、60歳以降雇用される場合の賃金水準についてお答えください。



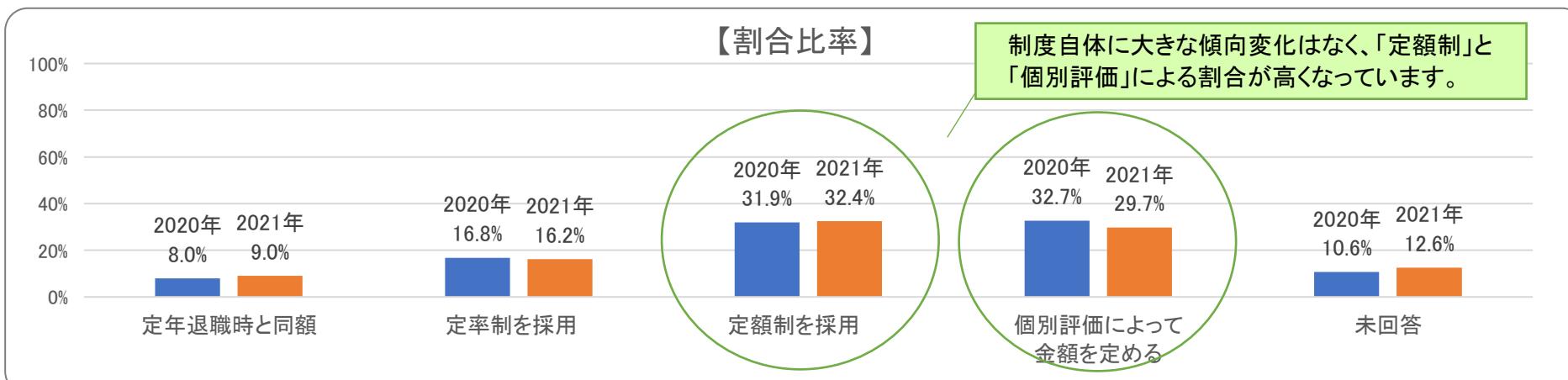
2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
定年退職時と同額	10	9.0%	2	7.4%	2	12.5%	4	14.3%	0	0.0%	2	8.7%
定率制を採用	18	16.2%	4	14.8%	3	18.8%	3	10.7%	6	35.3%	2	8.7%
定額制を採用	36	32.4%	7	25.9%	4	25.0%	6	21.4%	4	23.5%	15	65.2%
個別評価によって金額を定める	33	29.7%	8	29.6%	3	18.8%	11	39.3%	7	41.2%	4	17.4%
未回答	14	12.6%	6	22.2%	4	25.0%	4	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%

＜「定額制を採用」の意見＞

- ・把握していない
- ・職種により異なる
- ・県に準拠した形で決定
- ・退職時の役職によって決まる。
- ・月額187,700円～289,700円
- ・月額 18万円以上21万円未満(2件)
- ・月額200,000円～300,000円
- ・月20万もしくは基本給の70%の安い方
- ・給料表にある給料月額の4/5(週4勤務のため) 1級187,700円～5級289,700円
- ・定年退職前の職級・役職によって3段階に分けています。①201,100円、②251,100円、③301,100円
- ・シニアワーカー(担当)19万円、シニアメイト(主任)21万円、シニアマスター(主事補)23万円シニアエキスパート、(特別)役職任用可 定年時基準賃金の80%
- ・フルタイム勤務は定年退職時の基本賃金の70%、隔日勤務・パートタイムは月額21万円。



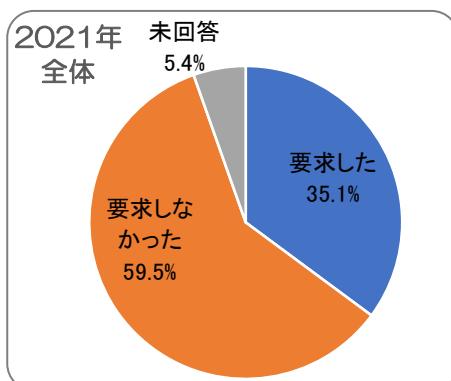
2020年	全 体	
	構成比	
定年退職時と同額	9	8.0%
定率制を採用	19	16.8%
定額制を採用	36	31.9%
個別評価によって金額を定める	37	32.7%
未回答	12	10.6%
計	113	100.0%



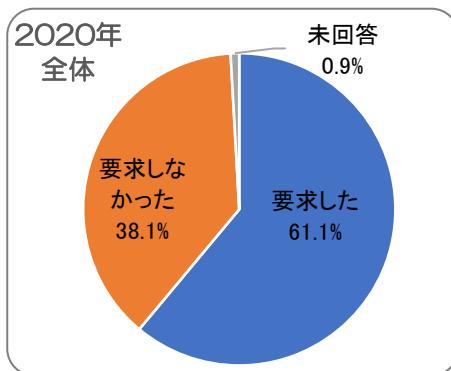
2021年度		2020年度	
＜定率制を採用＞		＜定率制を採用＞	
【定年退職時の賃金に対して】		【定年退職時の賃金に対して】	
最高値	80 %	最高値	80.0 %
最低値	55 %	最低値	55.0 %
平均	64 %	平均	67.3 %
【正社員時の賃金に対して】		【正社員時の賃金に対して】	
最高値	60.0 %	最高値	60.0 %
最低値	60.0 %	最低値	60.0 %
平均	60.0 %	平均	60.0 %
＜定額制を採用＞		＜定額制を採用＞	
【月】最高値 321,300 円		【月】最高値 280,000 円	
最低値	129,600 円	最低値	145,000 円
平均	219,054 円	平均	225,549 円
【時間】最高値 952 円		【時間】最高値 1,281 円	
最低値	952 円	最低値	800 円
平均	952 円	平均	1,040 円

水準としては「60%台」が多く見受けられます。
これは、高年齢者雇用継続給付の支給要件(60歳以降の賃金が60歳時点の75%未満であること、等)を踏まえた水準となっていることも一つの要因と推察します。

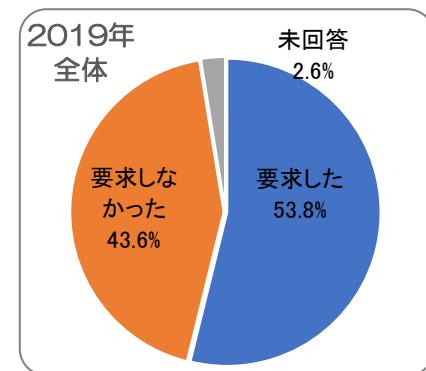
4. 2021春闘において60歳後の安定した生活を送るための制度の見直し(退職金や定年延長、再雇用制度の処遇改善)を要求しましたか。



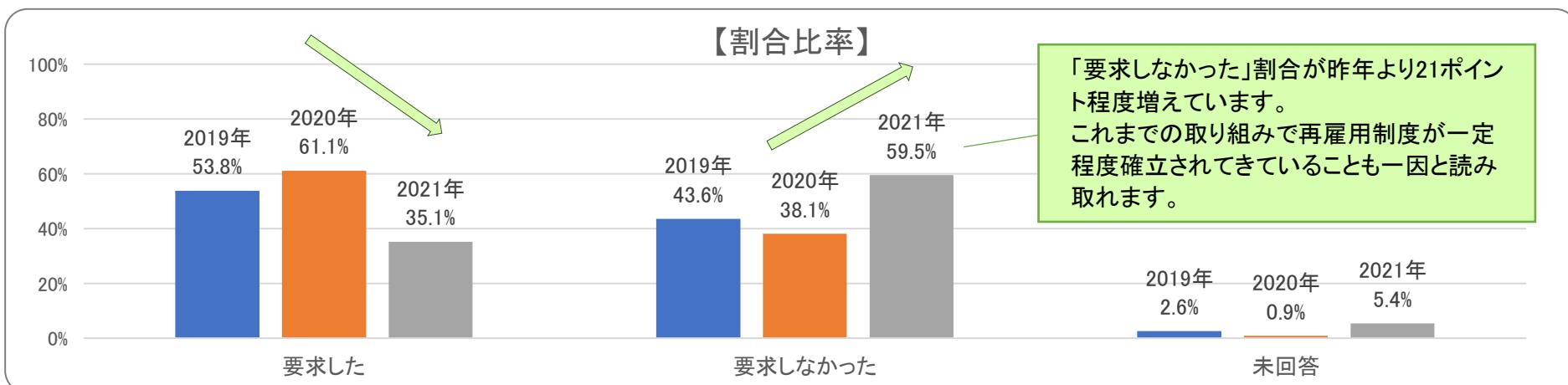
2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
要求した	39	35.1%	6	22.2%	6	37.5%	7	25.0%	6	35.3%	14	60.9%
要求しなかった	66	59.5%	18	66.7%	7	43.8%	21	75.0%	11	64.7%	9	39.1%
未回答	6	5.4%	3	11.1%	3	18.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	構成比
要求した	69	61.1%
要求しなかった	43	38.1%
未回答	1	0.9%
計	113	100.0%



2019年	全 体	
	構成比	構成比
要求した	42	53.8%
要求しなかった	34	43.6%
未回答	2	2.6%
計	78	100.0%



5. 要求した内容および改善した内容を具体的にご記入ください。【上記4. で、「要求した」と答えた方への質問】

- | | | |
|--|------------------------------------|-------------------------|
| ・定年延長 | ・定年月の延長 | ・65歳までの定年延長(3件) |
| ・60歳以降の雇用の在り方 | ・希望者全員の65歳までの雇用の確保 | ・定年廃止 |
| ・70才までの就業機会の検討 | ・定年の引き上げ→今後検討するとの回答(現時点に到達者がいないので) | |
| ・65歳定年延長に対する会社の考え方の提示 | | |
| ・高年齢層に係る公的給付制度の見直し等を踏まえた処遇、令和3年4月に高齢者雇用安定法の改正に伴う70歳までの就労機会の確保に向けた制度構築のための労使対応を要求し、今後、会社より具体的な内容を提案することで妥結した。 | | |
| ・係長役職手当で継続 | ・諸手当について組合員の諸手当と均衡のとれた支給とすること。 | |
| ・賃金改定 | ・賃金引き上げ | ・給与改善、希望した者全員雇用 |
| ・上記賃金素淳の増額(2件) | ・賃金水準の向上、導入予定の定年延長制度について十分な協議を求めた。 | |
| ・基準昇給のアップ・満了手当のアップ | ・定率制の廃止 | ・退職金の水準引き上げ |
| ・一時金の導入 | ・一時金の支給、増額 | |
| ・再雇用になる時期が60歳誕生日翌月から60歳を迎えた次の年の7月(早生まれならその年の7月)に延びた。 | | ・再雇用制度 |
| ・再雇用制度の適宜評価・改善、仕事へのモチベーション維持されるように更なる処遇改善 | | ・再雇用制度の継続的評価と改善 |
| ・給料・手当の改善とともに、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用の抜本的な改善をはかること。 | | ・再度の任用に関しては一切の試験を行わないこと |
| ・再雇用組合員、有期契約労働者の年間収入について一般組合員の要求の妥結結果や社会的動向を踏まえ別途協議する | | |
| ・継続協議中 | ・国の定年延長を見据えた制度設計等の協議 | |

※なお、再雇用者の処遇・労働環境についても、法律に基づく「同一労働同一賃金」が適用されますので、この点にも留意した点検活動や労使交渉をお願いします。

6. なぜ要求しなかったのか、理由をご記入ください。【上記4. で、「要求しなかった」と答えた方への質問】

- | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------|
| ・他の状況を見たい(9件) | ・労働協約改定年ではない為及び全国大(法)の動きを見て判断 | |
| ・周りの動きを見てから動きたいため | ・再雇用制度が確立しているため | ・すでに改善済みの為 |
| ・制度が既に確立しているため | ・2020年に確立した為 | ・既に制度化されている(2件) |
| ・既に70歳までの継続雇用制度が規定されているから | ・一定程度、保証されていると感じたため | ・65歳定年延長の兼ね合い |
| ・65歳までは働ける環境が整備されているため。 | | |
| ・2020年度に高齢者雇用制度の改定(定年延長等)について会社から提案があり、2021年4月1日から運用開始のため | | |
| ・会社から提案があることが分かっていたため。 | ・要求取り組み中の段階であったため | ・検討中のため |
| ・定年延長制度はまだ構想段階のため導入されておらず、具体的な提案を引き続き経営が検討しているため。 | | |
| ・対象者がいないため | ・対象者が全員でないため | ・特に要求事項がなかったため |
| ・改善要望が無かった | ・組合員からの要望になかったから | ・従業員が少ないとみ |
| ・組合員ではないため 今後は組合化するための取組をすすめていきたい | | ・現在定年が60歳なので |
| ・定年後は組合員ではなくなるため、現時点での組合員の要求を優先したため、 | | ・コロナ禍のため |
| ・春闘はないため | ・春闘を行っていない | ・要求書を提出していない |
| ・今秋要求予定 | ・春闘とは別の時期に要求しているため | ・今期、組合として、団体交渉を実施しなかったため |
| ・私鉄総連では秋闘で協議しているため | ・公務員の定年延長によるため | ・定年制廃止となっているため |
| ・一時金や昇給の話しか出来なかった | ・現役の組合員でさえ、安定した生活を送っていると思えない為。 | |
| ・法律で定めてもらわないと65歳定年は実際難しい。大きなメリットが感じられない。賃金カーブの見直し。 | | |

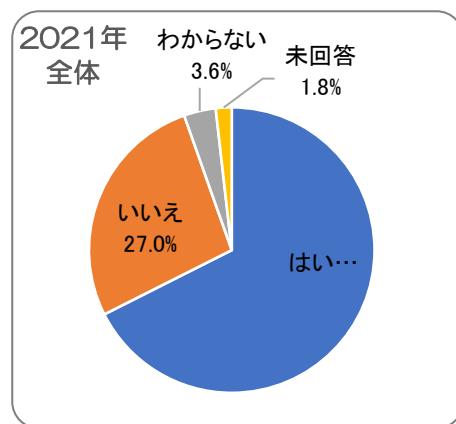
年金支給開始年齢の引き上げ等もあり、60歳以降の安定した生活を送るための環境整備は誰にとっても共通の課題となりますので、引き続き労使での協議をお願いします。なお、調査回答の中に「今後は組合員化するための取り組みを進めていきたい」との記述もありましたが、処遇改善のためには組合員化していくことは大変重要なことです。将来も見据えた組織内再雇用労働者の「組織化」の取り組み推進もお願いします。

V. 働き方改革関連法への対応について

1. 時間外労働について、36協定を原則的な限度時間(月45時間、年360時間 ※休日労働は含まない)内で締結していますか。

なお、変形労働時間制にて協定している場合は限度時間が月42時間、年320時間となります。

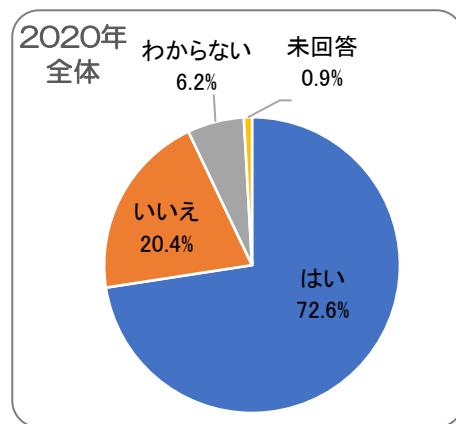
※この設問では「特別条項付き」36協定は除きます。



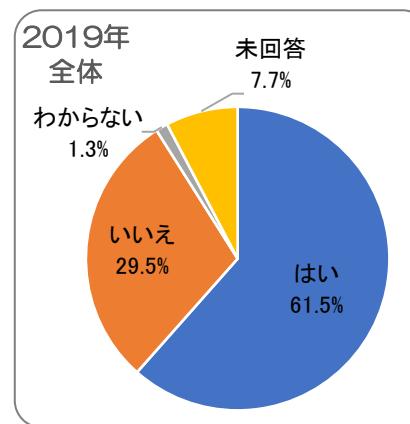
2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
はい	75	67.6%	16	59.3%	13	81.3%	18	64.3%	12	70.6%	16	69.6%
いいえ	30	27.0%	8	29.6%	3	18.8%	9	32.1%	4	23.5%	6	26.1%
わからない	4	3.6%	1	3.7%	0	0.0%	1	3.6%	1	5.9%	1	4.3%
未回答	2	1.8%	2	7.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%

＜その他の意見＞

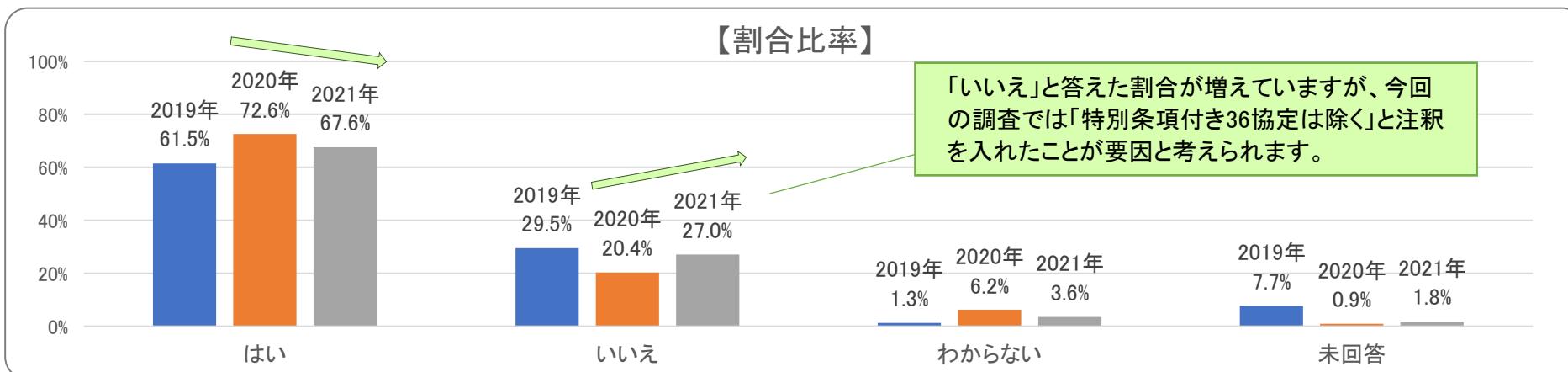
・時間外労働はない



2020年	全 体	
	構成比	構成比
はい	82	72.6%
いいえ	23	20.4%
わからない	7	6.2%
未回答	1	0.9%
計	113	100.0%



2019年	全 体	
	構成比	構成比
はい	48	61.5%
いいえ	23	29.5%
わからない	1	1.3%
未回答	6	7.7%
計	78	100.0%

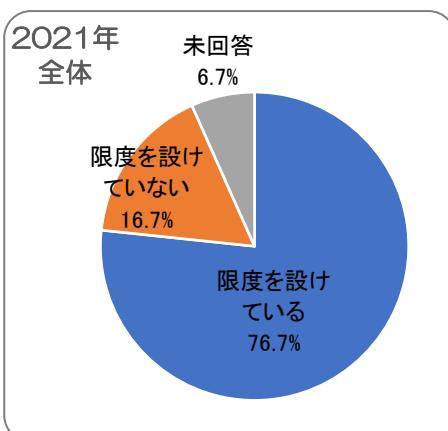


2020年4月から中小企業にも「罰則付き時間外労働時間の上限規制※2」が適用されており、原則的な時間外労働の限度時間も遵守されている傾向が続いています。労働基準法に定める週15時間・月45時間・年間360時間(一般労働者の場合)を超える場合には、特別条項付き36協定を締結する必要があり、これを満たしていない事業所は法令違反となります。連合では「年間総実労働時間1800時間」をめざし取り組んでいます。豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保に向けて、時間外・休日労働のあり方を決める「36協定」に関して、労働組合として積極的に関知するようお願いします。

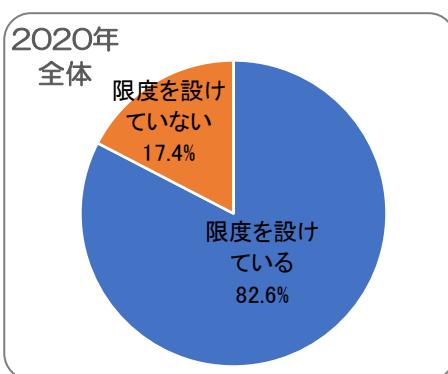
※2 ただし、自動車運転の業務、建設事業、医師など、上限規制の適用が猶予もしくは適用除外となっている事業・業務があります。

2. 特別条項付き36協定の限度時間は何時間ですか。【上記1. で、「いいえ」と答えた方への質問】

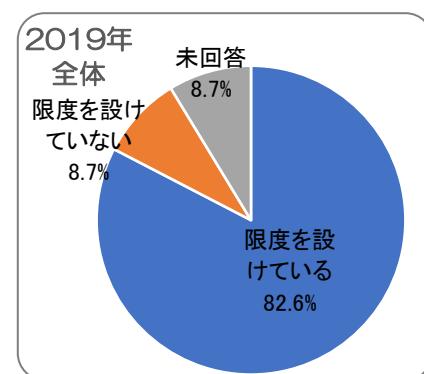
※現在の労働基準法では、「特別条項」付きの36協定を締結していれば、原則的な限度時間(上記のとおり)を上回ることが可能ですが。ただし、特別条項にも上限があります。



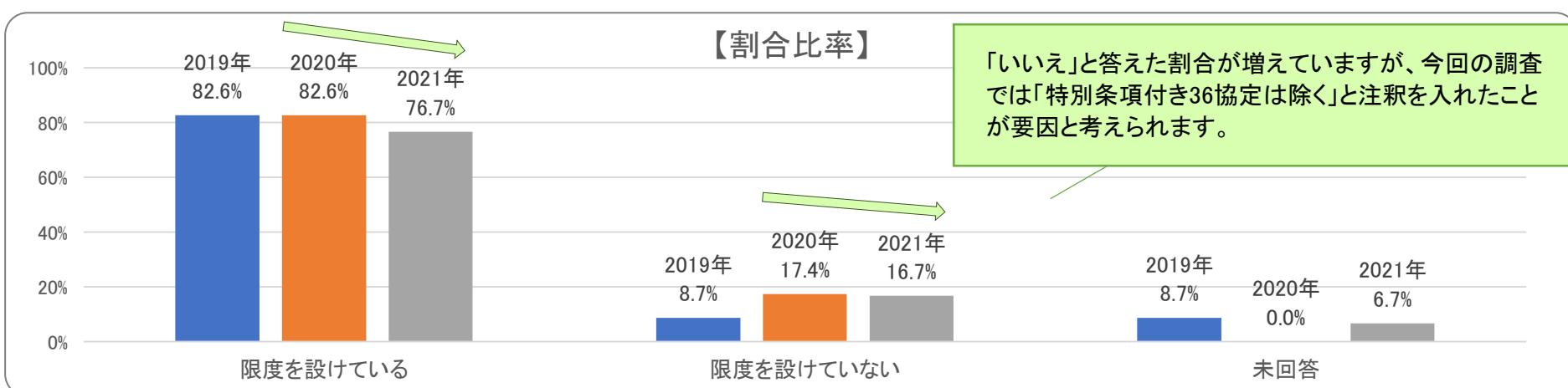
2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
上記1. で、「いいえ」と回答	30	—	8	—	3	—	9	—	4	—	6	—
限度を設けている		23	76.7%		5	62.5%	2	66.7%	9	100.0%	3	75.0%
限度を設けていない		5	16.7%		1	12.5%	1	33.3%	0	0.0%	1	25.0%
未回答		2	6.7%		2	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計		30	100.0%		8	100.0%	3	100.0%	9	100.0%	4	100.0%
												6 100.0%



2020年	全 体	
	構成比	構成比
限度を設けている	19	82.6%
限度を設けていない	4	17.4%
未回答	0	0.0%
計	23	100.0%



2019年	全 体	
	構成比	構成比
限度を設けている	19	82.6%
限度を設けていない	2	8.7%
未回答	2	8.7%
計	23	100.0%



2021年	2020年	2019年
【月の限度時間】	【月の限度時間】	【月の限度時間】
最高値 100 時間	最高値 99 時間	最高値 99 時間
最低値 42 時間	最低値 42 時間	最低値 30 時間
平均 73 時間	平均 62 時間	平均 65 時間
【休日労働含めた月の限度時間】	【休日労働含めた月の限度時間】	
最高値 100 時間	最高値 100 時間	
最低値 60 時間	最低値 60 時間	
平均 83 時間	平均 87 時間	
【年間の限度時間】	【年間の限度時間】	【年間の限度時間】
最高値 960 時間	最高値 720 時間	最高値 720 時間
最低値 200 時間	最低値 320 時間	最低値 340 時間
平均 601 時間	平均 503 時間	平均 586 時間
【休日労働を含めた年間限度時間】	【休日労働を含めた年間限度時間】	【休日労働を含めた年間限度時間】
最高値 960 時間	最高値 800 時間	最高値 720 時間
最低値 360 時間	最低値 480 時間	最低値 580 時間
平均 672 時間	平均 682 時間	平均 640 時間

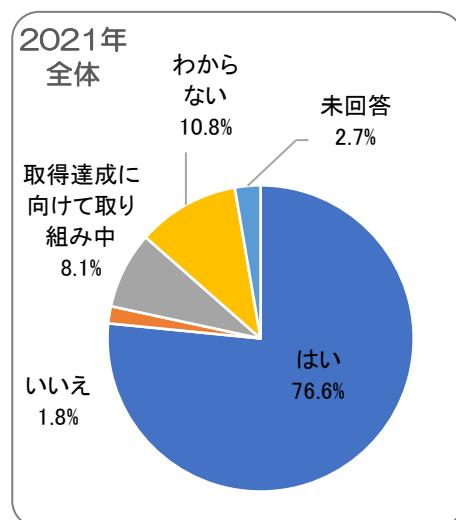
「罰則付き時間外労働時間の上限規制」の施行に伴い、企業規模に関わらず時間外労働時間(休日労働含めて)が法律で制限されています。

前の設問で「36協定を限度時間内で締結していない」と答えた30組合は、時間外労働のない職場もしくは、特別条項付き36協定による原則的な限度時間を超えた協定を締結していることになります。一方で、調査結果をみると、特別条項においても「限度時間設けていない」との回答が5組合ありました。加えて、休日労働を含めた年間限度時間が「960時間」との記載もあります。上限規制の猶予もしくは適用除外となっている事業・業務従事者や、公務職場等であることが考えられますが、公務職場においても「働き方改革関連法」に沿った対応への人事院・人事委員会からの「報告」が行われているなど、法改正の主旨に則った対応が求められています。いずれにしても大切なことは「労働者が心身共に健康で安心して働く環境を整備すること」にあります。各組合において法改正の主旨に沿った対応を継続してお願いします。

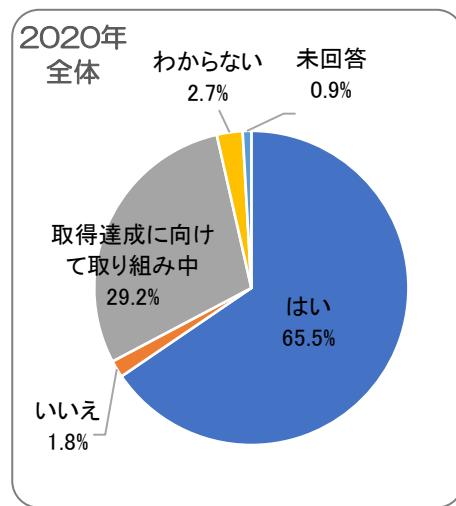
なお、表中記載の「月の限度時間」について、最高値「100時間」とありますが、現在の法律では「時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満」となっているため、「100時間」では法令違反となりますので改善が必要です。

3. 2019年4月より、年次有給休暇が10日以上の労働者に対して、そのうち年5日の取得が義務になっています。

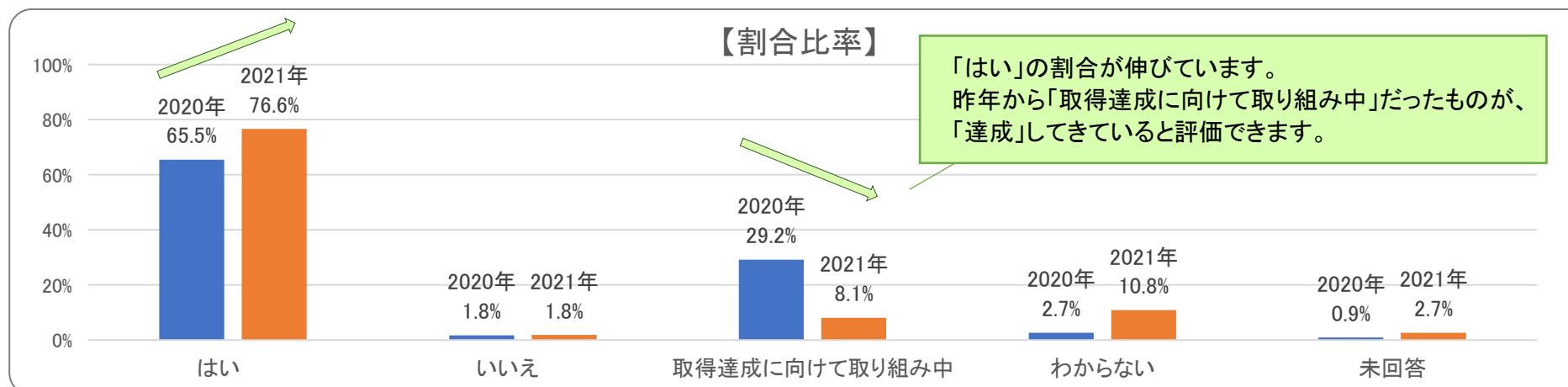
年5日間の取得は達成できていますか。



2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
はい	85	76.6%	19	70.4%	12	75.0%	22	78.6%	14	82.4%	18	78.3%
いいえ	2	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%	0	0.0%	1	4.3%
取得達成に向けて取り組み中	9	8.1%	2	7.4%	1	6.3%	1	3.6%	3	17.6%	2	8.7%
わからない	12	10.8%	4	14.8%	2	12.5%	4	14.3%	0	0.0%	2	8.7%
未回答	3	2.7%	2	7.4%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	
はい	74	65.5%
いいえ	2	1.8%
取得達成に向けて取り組み中	33	29.2%
わからない	3	2.7%
未回答	1	0.9%
計	113	100.0%



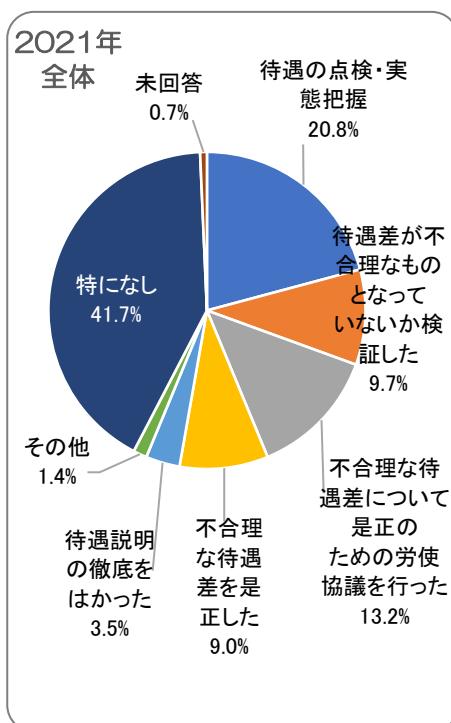
4. その理由についてご記入ください。【上記3. で、「いいえ」または「わからない」と答えた方への質問】

・労基法が適用されない

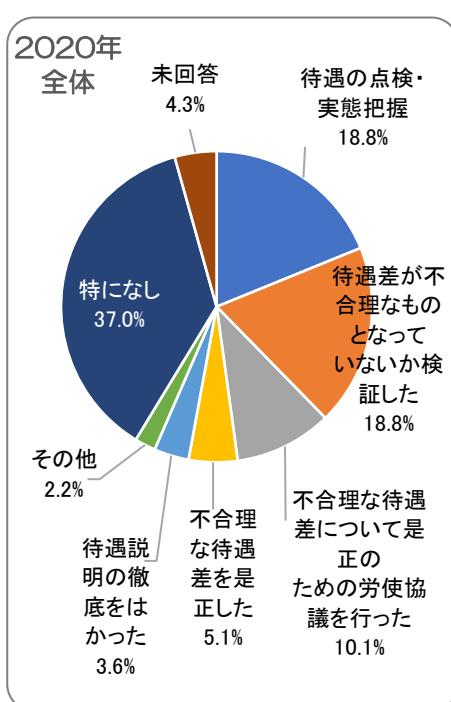
・組合員への調査をしていない。

5. 2021年4月1日から「同一労働同一賃金」が中小企業にも適用され本格施行となりました。

2021春闘もしくは日常の労使委員会等において労使で取り組んだ内容についてお答えください。※複数回答可



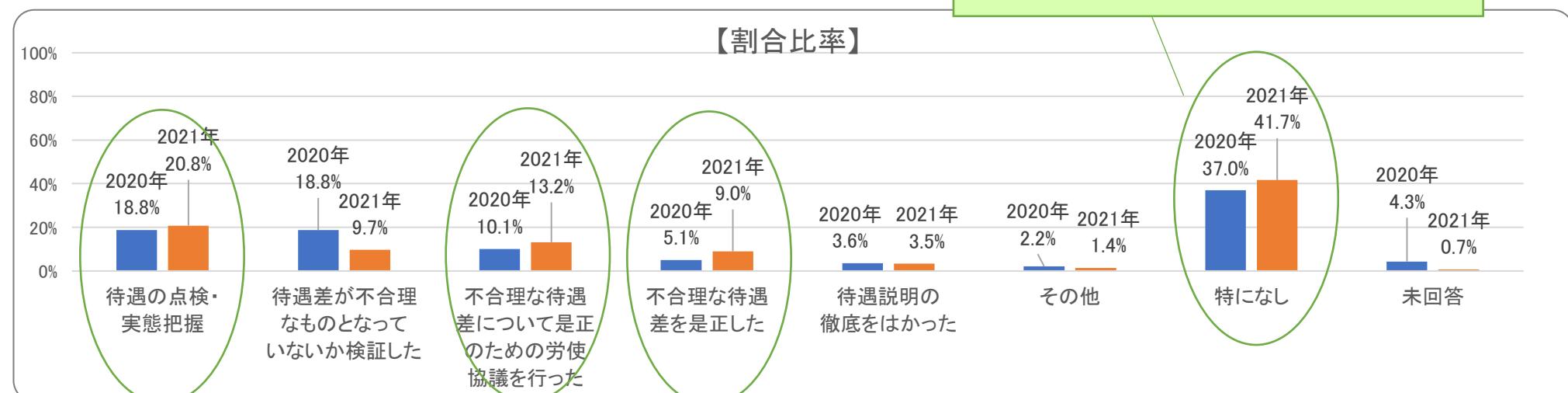
2021年	全 体		50人未満		50人以上100人未満		100人以上300人未満		300人以上1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
待遇の点検・実態把握	30	20.8%	3	9.7%	4	20.0%	10	27.0%	5	23.8%	8	22.9%
待遇差が不合理的なものとなっていないか検証した	14	9.7%	1	3.2%	3	15.0%	3	8.1%	2	9.5%	5	14.3%
不合理な待遇差について是正のための労使協議を行った	19	13.2%	2	6.5%	1	5.0%	6	16.2%	3	14.3%	7	20.0%
不合理な待遇差を是正した	13	9.0%	2	6.5%	1	5.0%	4	10.8%	1	4.8%	5	14.3%
待遇説明の徹底をはかった	5	3.5%	1	3.2%	2	10.0%	1	2.7%	0	0.0%	1	2.9%
その他	2	1.4%	1	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%
特になし	60	41.7%	20	64.5%	9	45.0%	13	35.1%	10	47.6%	8	22.9%
未回答	1	0.7%	1	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	144	100.0%	31	100.0%	20	100.0%	37	100.0%	21	100.0%	35	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	
待遇の点検・実態把握	26	18.8%
待遇差が不合理的なものとなっていないか検証した	26	18.8%
不合理な待遇差について是正のための労使協議を行った	14	10.1%
不合理な待遇差を是正した	7	5.1%
待遇説明の徹底をはかった	5	3.6%
その他	3	2.2%
特になし	51	37.0%
未回答	6	4.3%
計	138	100.0%

「検証」と答えた割合が減っており、マルの付いている項目の割合が増えています。こうした調査結果から、全体を見るとこれまで取り組みを進めてきた中で、検証段階から点検・是正の段階に進んでいることが伺えます。

一方、「特になし」と答えた割合に着目すると、規模が小さい企業ほど高い傾向になっています。前述のとおり、取り組みが進んでいる結果なのか、それとも該当者がいないのか、もしくは別の理由があるのか等に留意する必要があります。少なくとも、組合として関知していない・取り組み自体がなされていないということがないようお願いします。



6. 見直された「不合理な待遇差」について、具体的にご記入ください。【上記5. で、「特になし」と答えた方以外への質問】

- | | |
|---|---------------------------------------|
| ・非正規職員にも夏季休暇(特別休暇扱い)が付与されるようになった。 | ・臨時職員について正職員と同日数の夏季休暇を新設した |
| ・特別休暇:従業員の慶弔や裁判員として休暇を取る際に、各事案に基づき公休扱いとする休暇 | |
| 傷病休暇:従業員本人の傷病時や家族の看護が必要な際に、年次有給休暇を2年を超えて繰り返し利用できる休暇 | |
| 契約社員、パートも正社員と同様に対象とする | |
| 永年勤続旅行制度:永年にわたり勤続された社員とそれを支えている家族への感謝の意を表すと同時に、心身共にリフレッシュいただき明日への活力を養うことを目的 | |
| 対象者を正社員のみから期間従業員、パート・アルバイト、嘱託(再雇用除く)も対象とする | |
| ・正社員と非正規社員の交通費(2件) | ・通勤費 資格手当が付与されていない |
| ・特別社員、嘱託社員にも扶養手当が支給されるようになった。 | ・地域手当について不明確な部分がありもらえない人もいるため、見直しを行った |
| ・時給制・月給制無期限雇用の方方が主たる家計維持者への配偶者手当。夏季・冬季休暇付与。 | ・非正規職員の一時金の制度化 |
| ・時間外割増率の是正 | ・全員が正社員のため |
| ・同一賃金になった | |
| ・退職後に再雇用となった人が退職前と同等の仕事内容となる場合は月例賃金(21万円)を退職前の70%とした。 | ・実態把握を進めている |
| ・一般社員と継続雇用社員の福利厚生制度の差などの是正を2020春闘において行った。 | |
| ・秋闘で要求していく | |

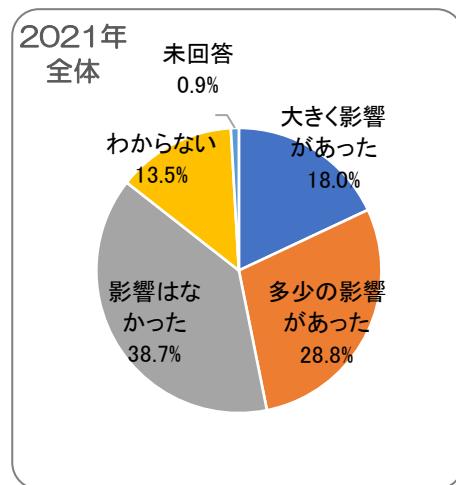
2021年4月から法改正が中小企業にも本格適用され、法律に基づく「同一労働同一賃金」が全面施行となりました。

改正法は、「雇用形態を理由にした不合理な待遇差」を禁止しており、3つの判断要素(①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情)が同じであれば正社員と差を付けてはならず、3つの判断要素の違いがある場合でも、正社員と不合理な差を付けてはならないとするものです。本件については最高裁判所が判例をいくつか出していますが、いずれも個別に客観的・具体的な実態に照らして判断されています。

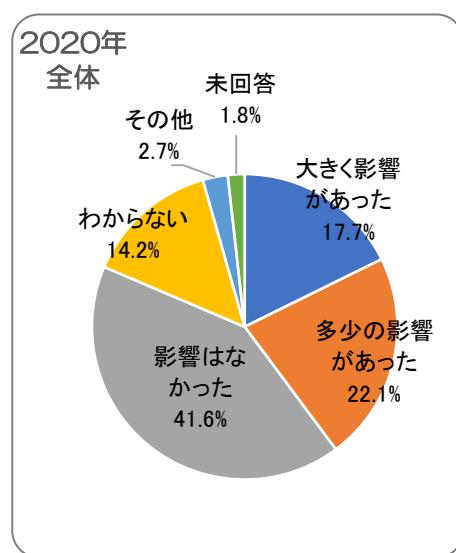
今回の調査結果でも、不合理な待遇差の是正・改善が一定程度進んでいることも伺えます。労使協議の重要性が益々高まる中、各組合においては引き続き取り組みをお願いします。

VI. 春闘に関する「新型コロナウイルス感染症」の影響について

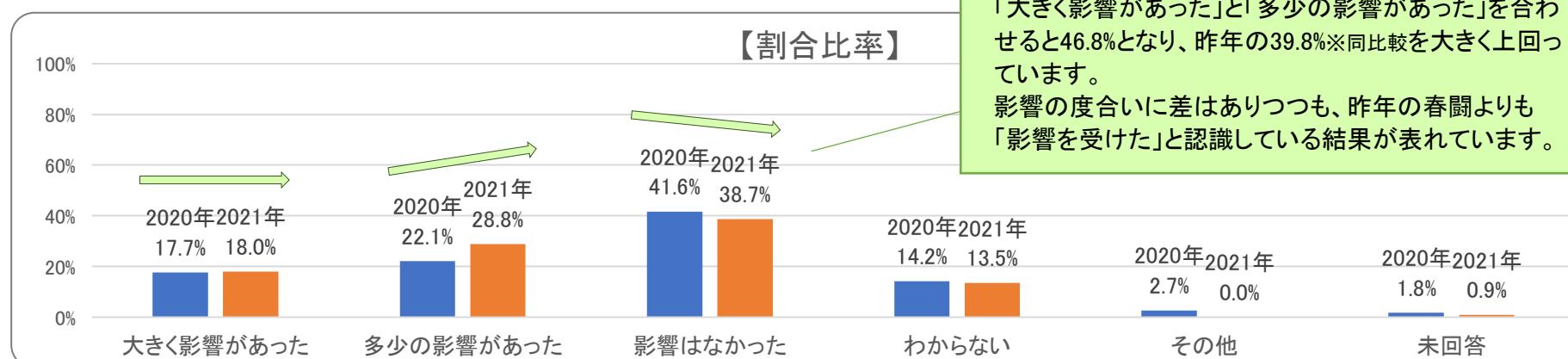
1. 今年の2021春闘における賃金引き上げや賃金改善等への影響についてお答えください。



2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
大きく影響があった	20	18.0%	5	18.5%	3	18.8%	6	21.4%	2	11.8%	4	17.4%
多少の影響があった	32	28.8%	4	14.8%	2	12.5%	11	39.3%	6	35.3%	9	39.1%
影響はなかった	43	38.7%	11	40.7%	8	50.0%	10	35.7%	8	47.1%	6	26.1%
わからない	15	13.5%	7	25.9%	2	12.5%	1	3.6%	1	5.9%	4	17.4%
未回答	1	0.9%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	
大きく影響があった	20	17.7%
多少の影響があった	25	22.1%
影響はなかった	47	41.6%
わからない	16	14.2%
その他	3	2.7%
未回答	2	1.8%
計	113	100.0%



「大きく影響があった」と答えた割合は横ばいとなっています。一方、「影響はなかった」の割合は減っています。「大きく影響があった」と「多少の影響があった」を合わせると46.8%となり、昨年の39.8%※同比較を大きく上回っています。

影響の度合いに差はありますも、昨年の春闘よりも「影響を受けた」と認識している結果が表れています。

2. 上記1. の回答を踏まえて、どのような影響があったか具体的にご記入ください。

また、「影響はなかった」と答えた方もその理由をご記入ください。

<「大きく影響があった」と回答>

- ・受注の落ち込み
- ・売り上げ減による影響
- ・コロナウイルス感染拡大の長期化や半導体不足など環境変化によるリスク拡大で生産動向も先行き不透明、経営環境はますます厳しさを増すものと考えられる。この様な状況の中中長期的な雇用の安定的維持を最優先に考え、賃金改善分については0円の回答となった。
- ・感染症拡大の影響で、貸切バス・路線バス・高速バスなどすべての部門で大幅な減収となり、会社発足初の赤字決算の中での春闘となった。また、春闘前段に賃金カットの提案を受けるなど厳しい春闘スタートとなった。
- ・業務への影響はあるものの、エッセンシャルワーカーとして安定供給に努めており春闘への直接な影響は少ない
- ・コロナのために売上が下がり、利益が下がった
- ・賃金昇級を求められる状況になかった
- ・受注見通し不明(3件)
- ・夏季手当の大幅減額
- ・業績の悪化
- ・観光の仕事が全くなく、距離手当、残業手当、休日手当などが、大きく減少
- ・業績上がらずで賃金変わらず
- ・年間一時金が下がった
- ・昨年度がコロナ影響もあり赤字となつたため
- ・ペア要求を見送らざるを得なくなつた
- ・期末手当の引き下げ

<「多少の影響があった」と回答>

- ・経営面
- ・業態の悪化影響があった
- ・雇用助成金を活用して凌いでいるので交渉しにくかった
- ・一時金の減額
- ・夏季一時金
- ・コロナによる工場STOPによる物流低下
- ・コロナ禍における人への投資の重要性を会社に受け入れられたため
- ・本給アップ要求はその通りとはならない
- ・販売量の減少による収入減
- ・減収減益
- ・海外などへの物量が減り、仕事量が減った
- ・一時金支給額の減少
- ・コロナ禍で例年通りの要求としてそれ以上の引き上げ要求はしづらい状況であった。
- ・WEB会議やモバイルパソコンの充実等インフラ整備
- ・仕事自体(受注)が例年以上に落ち込んでいる
- ・企業業績の落ち込み
- ・先行き不透明
- ・一時金0.05か月引き下げ(人事院勧告に準拠)
- ・人事院勧告によるため
- ・組合員への意見集約(オルグ)が出来ず、意見の吸い上げがあまり出来なかった。

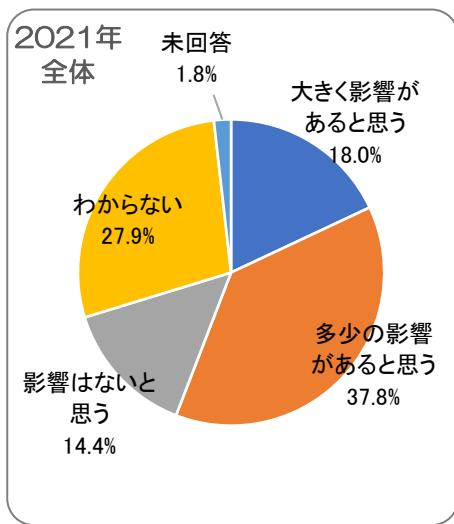
<「影響はなかった」と回答>

- ・今時点では影響ない。と会社回答
- ・特にないが利用者が減っている
- ・秋闘で一時金引き下げとなった
- ・春闘時には直接影響はなかったが、直近の人勧では一時金の引き下げ勧告がなされたことから、今後、大きな影響があると考えている。
- ・受信料収入そのものが頭打ちになっており、感染拡大の影響の有無にかかわらず賃金引き上げが難しい状況にあるため。
- ・会社の収支には、大きな影響はないため。
- ・影響が出てくるのは今年だと思う
- ・会計年度任用職員として、通常のベースアップが行われた
- ・仕事の内容は変わらない為
- ・給与表どおりのため

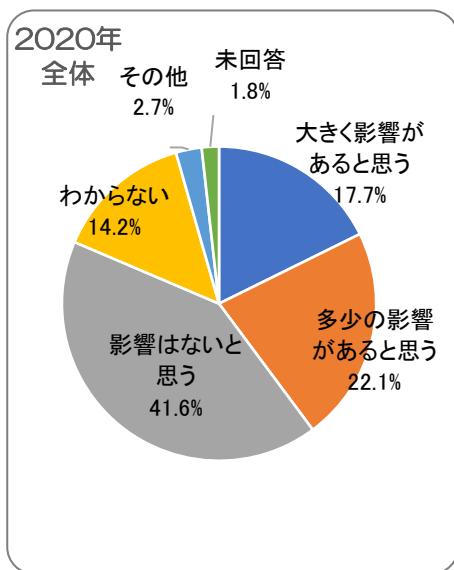
<「わからない」と回答>

- ・コロナ禍で始まった全車種併売の影響による業績の悪化があるため
- ・公務であり、春闘段階での影響は不明

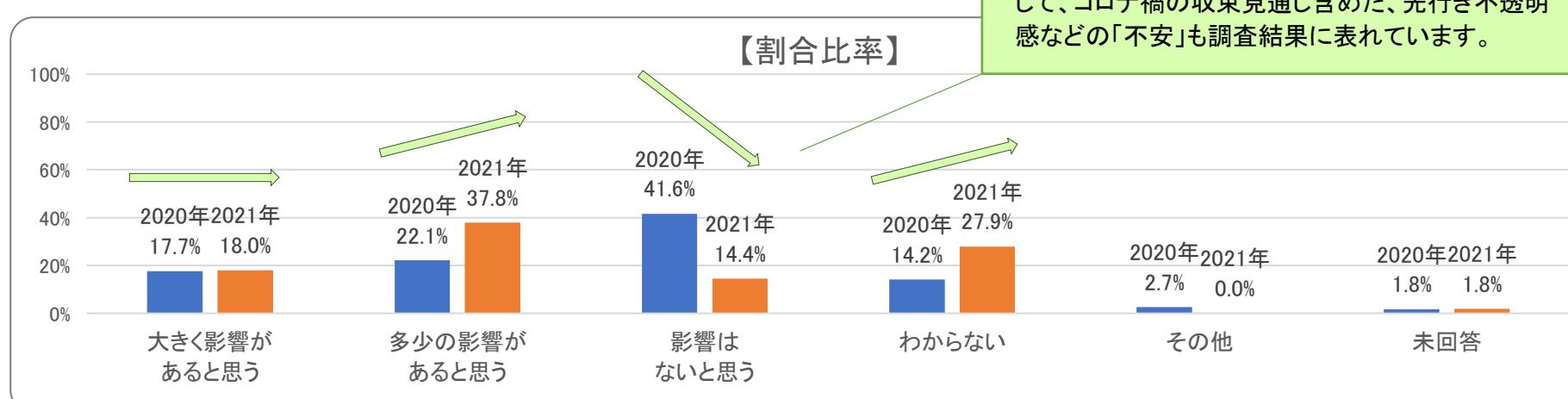
3. 来年の2022春闘への影響(予想含む)についてお答えください。



2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
大きく影響があると思う	20	18.0%	4	14.8%	3	18.8%	6	21.4%	4	23.5%	3	13.0%
多少の影響があると思う	42	37.8%	8	29.6%	3	18.8%	13	46.4%	5	29.4%	13	56.5%
影響はないと思う	16	14.4%	2	7.4%	5	31.3%	4	14.3%	1	5.9%	4	17.4%
わからない	31	27.9%	12	44.4%	4	25.0%	5	17.9%	7	41.2%	3	13.0%
未回答	2	1.8%	1	3.7%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%



2020年	全 体	
	構成比	
大きく影響があると思う	20	17.7%
多少の影響があると思う	25	22.1%
影響はないと思う	47	41.6%
わからない	16	14.2%
その他	3	2.7%
未回答	2	1.8%
計	113	100.0%



「影響はないと思う」と答えた割合が激減している一方、「多少の影響があると思う」「わからない」の割合が大幅に増えています。
影響見通しについて「大きく」「多少の」「わからない」を合わせると83.8%となり、昨年の54.0%※同比較を大きく上回っています。

産業・業種・業態によって環境に幅はありますが、コロナ禍の影響による直接的な業績へのダメージや、サプライチェーン全体を通した間接的なダメージ、そして、コロナ禍の収束見通し含めた、先行き不透明感などの「不安」も調査結果に表れています。

4. 上記3. の回答を踏まえて、どのような影響が予想されるか・留意点など具体的にご記入ください。

また、「影響はないと思う」と答えた方もその理由をご記入ください。

<「大きく影響があると思う」と回答>

- ・業績が悪ければ、賃上げ、一時金に影響がありと思われる。
- ・まだまだ半導体不足など影響が大きく残っているため
- ・売り上げ減により赤字決算の影響は大きい
- ・更なる引き下げが予想される
- ・コロナの影響が顕著に出てくると思われる
- ・コロナによる仕事の売り上げが、激減のため
- ・アフターコロナを意識した組織運営、投資が必要となる中、コロナの収束に目処が立たず、先行き不透明感は解消されないことからも賃金改善分には慎重な協議が進められると考える
- ・感染症の再拡大により、高速バスは運休が続いている、貸切バスについても学校関係の仕事は戻ってきており、旅行客減少は続いている。また、雇調金も12月までは確約されているが、1月以降になると更に厳しくなることが予想される。
- ・人事院勧告は、民間給与の実態調査の動向に大きな影響を受けるため
- ・業績が全く回復しない為
- ・新車が入ってこない。利益が読めない。
- ・更に年間一時金が下がる
- ・月例給、一時金への影響(引き下げ)、リモートワークなど働き方の見直しの加速
- ・コロナ禍を利用した賃金の抑制が考えられる
- ・コロナの影響で販売不振による業績低下の懸念で賃上げ交渉難しくなりそう
- ・秋闇で更なる一時金引き下げがあると思われる

<「多少の影響があると思う」と回答>

- ・販売量の減少による収入減
- ・経営面
- ・市場の先行きが不安定なこと
- ・企業業績での影響
- ・物量の変化による賃金の変化など
- ・今後の仕事の見通しが来年春闇時でどうなるか
- ・一時金の減額
- ・収束の兆しが見えないコロナ禍により賃上げがより一層難しくなること
- ・来年もコロナの影響を受け、売上があまり伸びないと予想される
- ・リモートワークなど感染対策を徹底した職場環境の整備を求めていく必要があると考えられる
- ・人事院勧告の影響を強く受けると予想する
- ・コロナ禍による民間企業の賃金下げが進むと人事院勧告にも影響し、要求するものの実態は下げ方向にならざるを得ないのでと危惧している。
- ・賃金交渉をしても上がらない
- ・2021春闇と同様になりそう。事業所間の移動制限がかかると役員が各分会に入れないともしない
- ・公共および企業関連の工事が減り製品の出荷量が落ちて厳しい回答が待っている
- ・会社側は先行き不透明を理由としてあまりあげてくれないと不安点
- ・現状の経営状態として、債務超過になる可能性が出て来ている為。
- ・一部事業所でコロナ感染に伴う休業があり、それによって売り上げが減少した
- ・依然として経済状況は低迷していることから、引き下げ勧告となる可能性が高い。
- ・いまだに荷主の賃上げ等の話ができず、逆に運賃を理由に他社への振り替え等が見られる
- ・一時金支給額への影響
- ・コロナ禍で不況になると、お客さまが廃業する可能性があるため
- ・コロナにより、デジタル化への流れが前倒しになっただけのような感
- ・人事院勧告で1.5%ダウンしているため
- ・現段階で、增收増益のため

<「影響はないと思う」と回答>

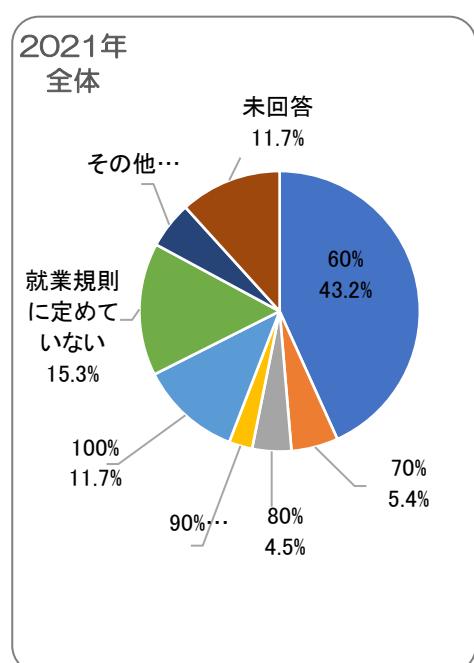
- ・会社の収支には、大きな影響はないため。
- ・コロナが業績へ影響する事がないため、春闇への影響はないと思うが、世間相場に影響があることで間接的な影響はあり得る。

<「わからない」と回答>

- ・電力の消費が落ちれば影響が出る
- ・今年で60歳を迎える職員が一人いるため、その方の待遇が一つのポイントになりうる。

5. 「休業手当」についてお答えください。労働基準法第26条に基づく休業となった場合、現在の就業規則(労使協定)に定めている「休業手当の支給率」は平均賃金の何%ですか。

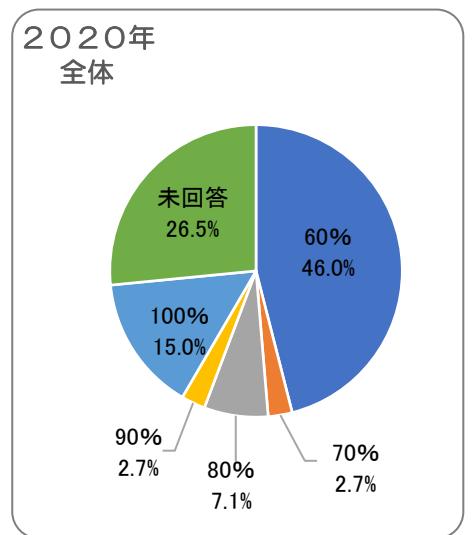
※労働基準法第26条では「使用者の責めに帰すべき事由による休業」の場合、平均賃金の6割以上を支払うこととなっています。



2021年	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
60%	48	43.2%	10	37.0%	8	50.0%	14	50.0%	5	29.4%	11	47.8%
70%	6	5.4%	0	0.0%	1	6.3%	2	7.1%	2	11.8%	1	4.3%
80%	5	4.5%	1	3.7%	0	0.0%	1	3.6%	1	5.9%	2	8.7%
90%	3	2.7%	1	3.7%	0	0.0%	1	3.6%	1	5.9%	0	0.0%
100%	13	11.7%	4	14.8%	2	12.5%	4	14.3%	1	5.9%	2	8.7%
就業規則に定めていない	17	15.3%	6	22.2%	0	0.0%	4	14.3%	4	23.5%	3	13.0%
その他	6	5.4%	0	0.0%	1	6.3%	1	3.6%	3	17.6%	1	4.3%
未回答	13	11.7%	5	18.5%	4	25.0%	1	3.6%	0	0.0%	3	13.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%

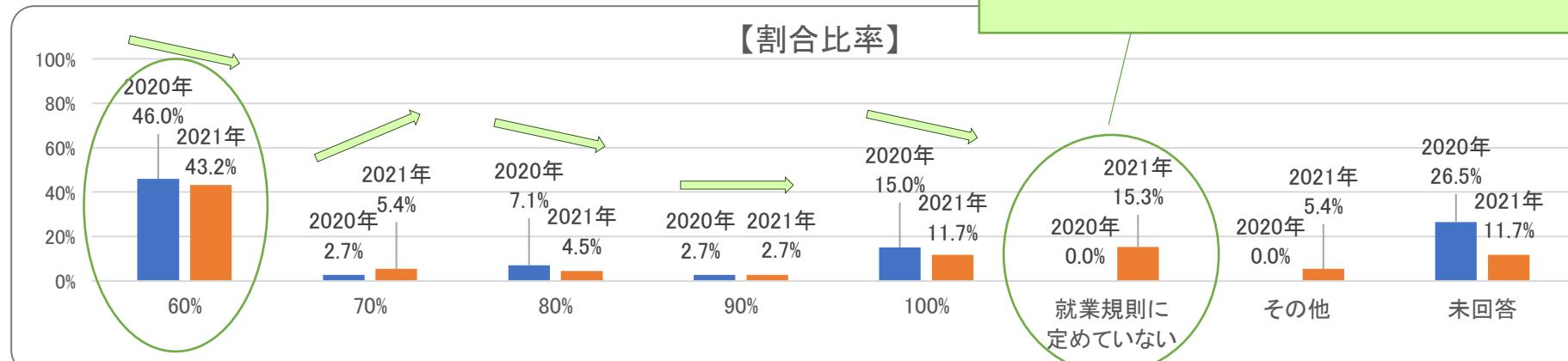
＜その他の意見＞

・50% 共済組合規程 ・60%以上 ・制限なし ・わからない ・休業日を設けた場合の賃金の取り扱いはその都度定める

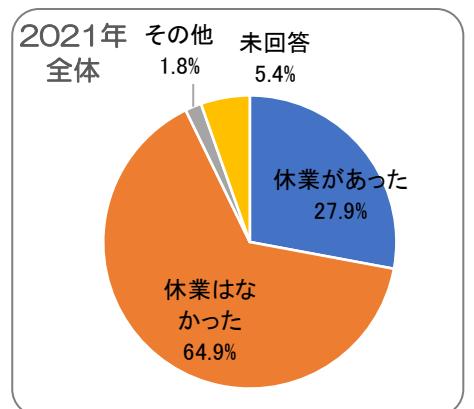


2020年	全 体	構成比	
		構成比	構成比
60%	52	46.0%	
70%	3	2.7%	
80%	8	7.1%	
90%	3	2.7%	
100%	17	15.0%	
未回答	30	26.5%	
計	113	100.0%	

労働基準法(第26条)を根拠にした「60%」で就業規則に定めている割合が最多となっています。
「60%」が昨年よりやや減少していますが、調査結果からは70%~100%に引き上げられたとも読み取ることはできません。
また、「未回答」の割合が大きく減少していますが、これは、今回の回答項目に加えた「就業規則に定めていない」が、昨年の「未回答」の中に含まれていたことが要因と推察できます。
就業規則は「職場のルールブック」です。平時からいざという時に活用できるよう、改めて内容の確認・点検、改善に取り組んで頂きますようお願いします。



6. 新型コロナウイルス感染症の影響により休業(一時帰休・教育訓練等)は行われましたか。

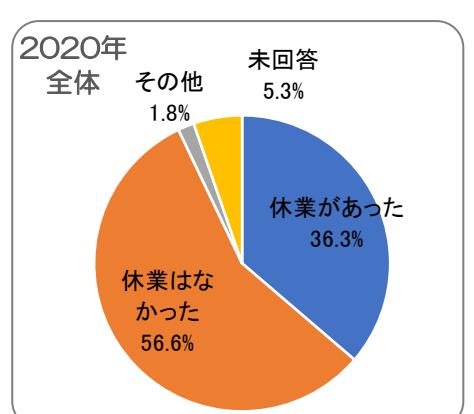


2021年	全 体	構成比	
		構成比	構成比
休業があった	31	27.9%	5
休業はなかった	72	64.9%	19
その他	2	1.8%	0
未回答	6	5.4%	3
計	111	100.0%	27

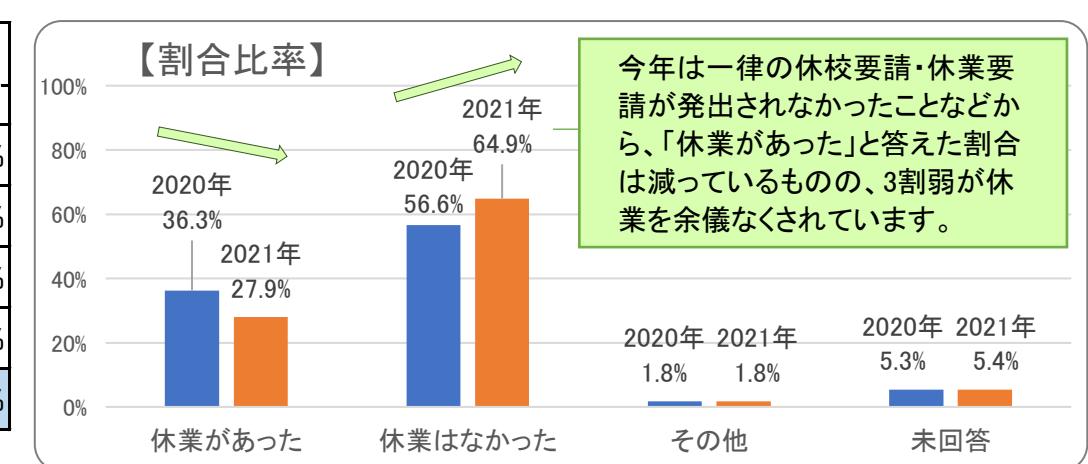
＜その他の意見＞

・一部あった。学校支援員など

・わからない

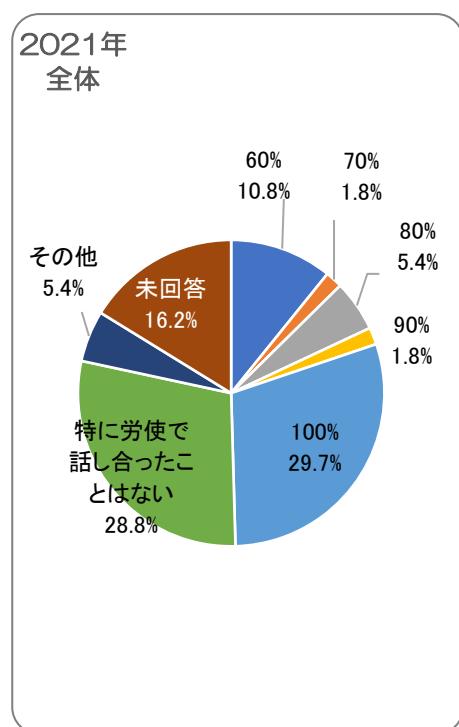


2020年	全 体	構成比	
		構成比	構成比
休業があった	41	36.3%	
休業はなかった	64	56.6%	
その他	2	1.8%	
未回答	6	5.3%	
計	113	100.0%	



7. 新型コロナウイルス感染症の影響により、会社の措置により休業した場合の「休業手当の支払い率」は

平均賃金の何%でしたか。※実際に休業していないても、休業に備えて労使協定等を結んだ場合もお答えください。

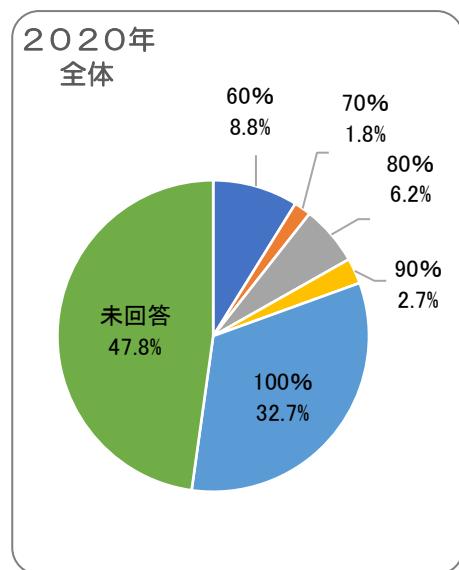


2021年	全 体		50人未満		50人以上100人未満		100人以上300人未満		300人以上1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
60%	12	10.8%	1	3.7%	2	12.5%	3	10.7%	3	17.6%	3	13.0%
70%	2	1.8%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	1	5.9%	0	0.0%
80%	6	5.4%	2	7.4%	1	6.3%	2	7.1%	0	0.0%	1	4.3%
90%	2	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%	1	4.3%
100%	33	29.7%	6	22.2%	4	25.0%	12	42.9%	3	17.6%	8	34.8%
特に労使で話し合ったことはない	32	28.8%	8	29.6%	5	31.3%	5	17.9%	8	47.1%	6	26.1%
その他	6	5.4%	1	3.7%	1	6.3%	1	3.6%	1	5.9%	2	8.7%
未回答	18	16.2%	9	33.3%	2	12.5%	5	17.9%	0	0.0%	2	8.7%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%

＜その他の意見＞

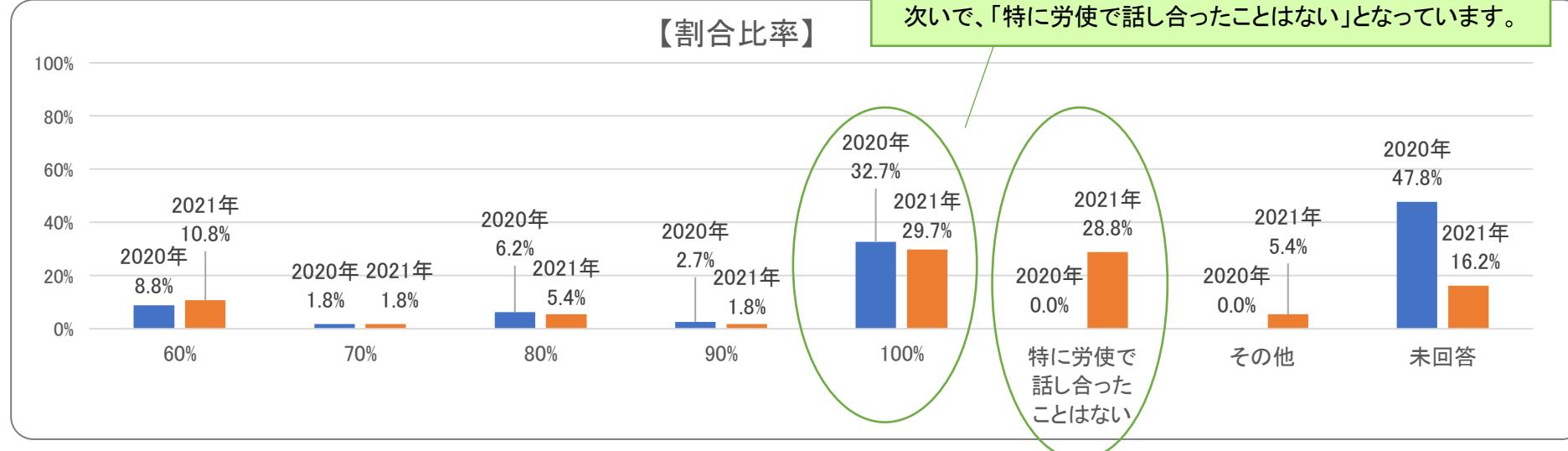
- ・休業は無かった
- ・100%就労保証
- ・会社で感染者が出た場合など会社指示で出社せず在家勤務として出社扱いになる

- ・特別休暇対応
- ・休業の影響はなし



2020年	全 体	
	構成比	構成比
60%	10	8.8%
70%	2	1.8%
80%	7	6.2%
90%	3	2.7%
100%	37	32.7%
未回答	54	47.8%
計	113	100.0%

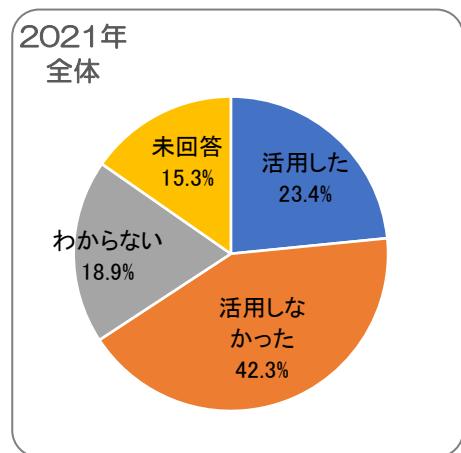
「100%」と答えた割合が最多となっています。
次いで、「特に労使で話し合ったことはない」となっています。



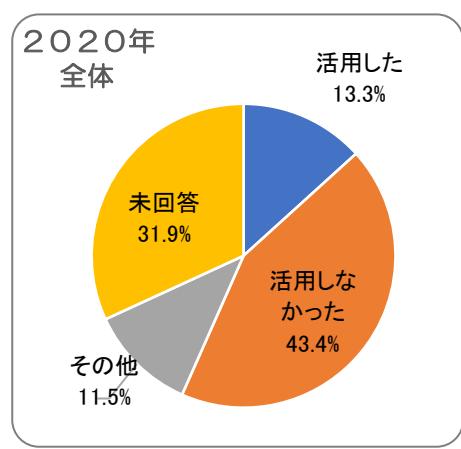
就業規則上の休業手当支払い率は「60%」が最多であったのに対し、コロナ禍に起因する会社都合の休業に対する休業手当支払い率は「100%」が最多となっています。これは、雇用調整助成金の特例措置(助成率及び上限額の引き上げ。特例措置期間の延長、など)や、福井県独自の「雇用維持緊急助成金」が大きく影響していると推察します。

また、「未回答」の割合が大きく減少していますが、これは、今回の回答項目に加えた「特に労使で話し合ったことはない」が、昨年の「未回答」の中に含まれていたことが要因となっています。実際に休業が行われなかつたため労使での話し合いに至らなかつたとも考えられます。上記「その他の意見」に記載のある「会社で感染者が出た場合など会社指示で出社せず在家勤務として出社扱いになる。」のように、休業手当支払い率以外にも、様々な想定の下、いざという時に速やかに対応が執れるよう、予め労使で話し合っておくことが大切です。

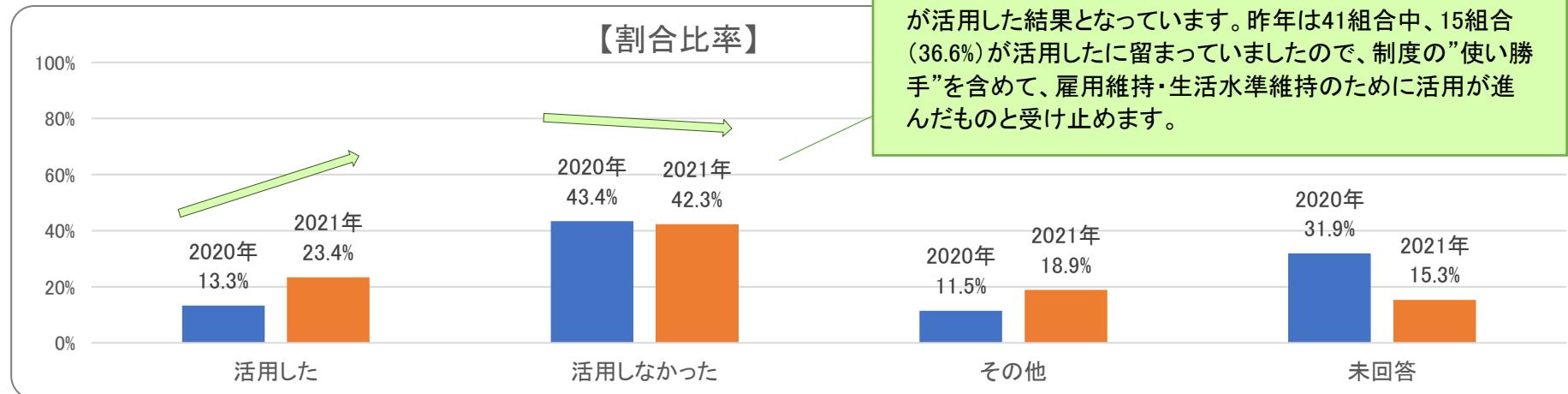
8. 休業手当の支払いにあたって、国「雇用調整助成金(特例措置)」は活用しましたか。



2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
活用した	26	23.4%	6	22.2%	3	18.8%	8	28.6%	4	23.5%	5	21.7%
活用しなかった	47	42.3%	9	33.3%	5	31.3%	11	39.3%	8	47.1%	14	60.9%
わからない	21	18.9%	5	18.5%	3	18.8%	5	17.9%	5	29.4%	3	13.0%
未回答	17	15.3%	7	25.9%	5	31.3%	4	14.3%	0	0.0%	1	4.3%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%

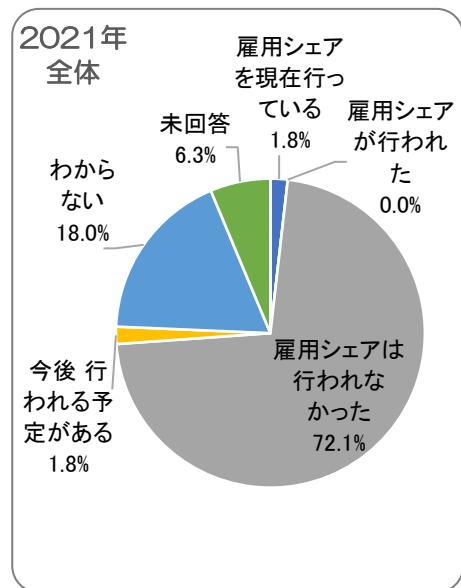


2020年	全 体	
	構成比	
活用した	15	13.3%
活用しなかった	49	43.4%
その他	13	11.5%
未回答	36	31.9%
計	113	100.0%



9. コロナ禍の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、出向により労働者の雇用を維持する制度

「雇用シェア(在籍型出向制度)」についてお答えください。



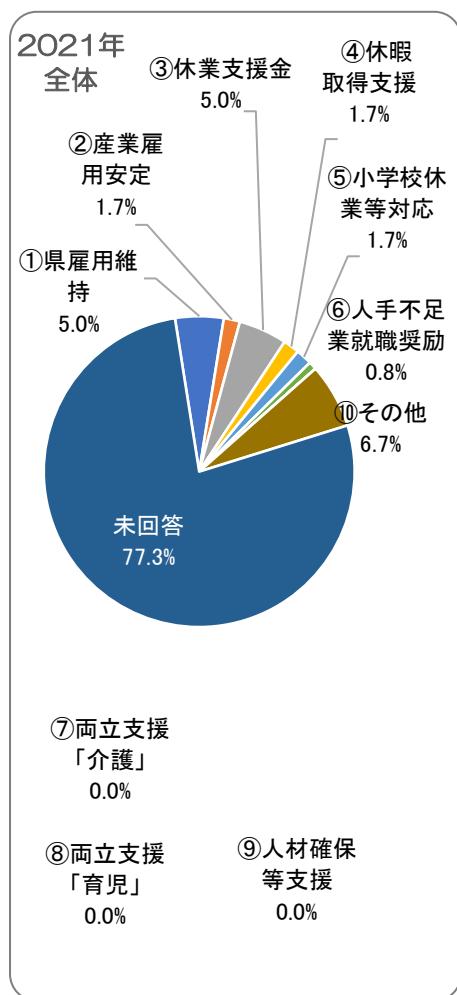
2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
雇用シェアを現在行っている	2	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	8.7%
雇用シェアが行われた	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
雇用シェアは行われなかった	80	72.1%	19	70.4%	12	75.0%	19	67.9%	13	76.5%	17	73.9%
今後行われる予定がある	2	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%	0	0.0%	1	4.3%
わからない	20	18.0%	3	11.1%	3	18.8%	7	25.0%	4	23.5%	3	13.0%
未回答	7	6.3%	5	18.5%	1	6.3%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
計	111	100.0%	27	100.0%	16	100.0%	28	100.0%	17	100.0%	23	100.0%

「雇用シェア(在籍型出向制度)」は、コロナ禍の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、出向により労働者の雇用を維持するため、2020年に制度化されたものです。福井県では全国に先駆けて2020年10月に「福井県雇用シェア促進協議会」を設置し、経済・労働団体をはじめ関係機関が参画しています。また、賃金や教育訓練費の一部を助成する「産業雇用安定助成金」も併せて創設されています。

今回初めての調査項目となりましたが、回答結果を見ると、「現在行っている」「今後行われる予定がある」を合わせて4組合(3.6%)、「行われた」との回答は0となっており、現時点では「限定的な活用に留まっている」ことが伺えます。

10. 「雇用を守る」観点から、様々な助成制度がありますが、国の「雇用調整助成金」以外で活用した(している)

新型コロナウイルス感染症に係る助成制度があればご回答ください。※複数回答可



2021年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
①雇用維持緊急助成金(県)	6	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	15.2%	1	5.9%	0	0.0%
②産業雇用安定助成金(国)	2	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%	0	0.0%	1	4.0%
③休業支援金・給付金(国)	6	5.0%	1	3.7%	1	5.9%	3	9.1%	0	0.0%	1	4.0%
④母性健康管理措置による 休暇取得支援助成金(国)	2	1.7%	0	0.0%	1	5.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
⑤小学校休業等対応 助成金(国)	2	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%	0	0.0%	1	4.0%
⑥人手不足業就職チャレンジ 奨励金(県)	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%	0	0.0%	0	0.0%
⑦両立支援等助成金 「介護離職防止コース」 新型コロナ対応特例(国)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
⑧両立支援等助成金「 育児休業等支援コース」 新型コロナ対応特例(国)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
⑨人材確保等支援助成金 テレワークコース(国)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
⑩その他	8	6.7%	2	7.4%	1	5.9%	0	0.0%	1	5.9%	4	16.0%
未回答	92	77.3%	24	88.9%	14	82.4%	22	66.7%	15	88.2%	17	68.0%
計	119	100.0%	27	100.0%	17	100.0%	33	100.0%	17	100.0%	25	100.0%

＜その他の意見＞

- ・使用したか分からない
- ・活用している助成制度はない。
- ・特に無し
- ・テレワーク利用促進補助金(県) 中小企業者等事業継続支援金(県)

コロナ禍に対応した様々な助成制度が特例的に設けられていますが、回答を見ると「未回答」が92組合(77.3%)と、圧倒的に多い結果となっています。

「国の雇用調整助成金以外で」という条件付きの調査のため、そもそも休業が行われていない場合や助成金の支給要件を満たしていない場合は、活用したくてもできなかったということも考えられます。そうした中でも、「休業支援金・給付金」や福井県独自の「雇用維持緊急助成金」は活用件数が多い結果となっています。

制度の改定や創設などが目まぐるしく行われる中で、労働組合として組合員の雇用と生活を守るための一つのツールとして、正しい情報を入手し、様々な助成制度について「知つておく」ということも大切です。

11. その他、新型コロナウイルス感染症に関連した自由意見

※今回のアンケート項目以外に、コロナ禍への対応に取り組んだ特徴的なこと、現場の声、組合役員として思うこと、など自由にご記入ください。

- ・デジタル化へ拍車がかかり、事業のあり方根本を見直す機会となった。
- ・テレワークの導入は画期的に進んだ
- ・上手くオンラインを利用すれば、組合活動の負担の軽減化とそれによる活性化が可能だと感じた。
- ・新型コロナを理由に、活動への不参加や欠席が増えた。(コロナを理由にされると、強く言えないのが実態)
- ・コロナ禍で上部団体の存在意義が組合や組合員にとって意義ある存在なのかという風潮が出てきている。例えばコロナで収入は減っているが組合費は下がらないし、連合や上部団体から何の指導を受けているのかという声が多数見られる。何か組合員に対して肌で感じる内容がないと中々末端の組合員には伝わらない。
- ・執行部の立場で言うと、感染症対策と組合活動の両立は難しいことを痛感している
- ・コロナによる風評被害が起きないよう、困る人が出てこないよう、労組としてもやれることは取り組んでいきたい
- ・組合員に還元できる行事が何も実施できなかったので、組合費一部一律還元した
- ・組合員から上部団体の存在意義が問われている。コロナ禍で組合に対して何もしてくれないという風潮が高まっている。執行部もなかなか答えにくい。もっと組合員の心にひびく内容施策をお願いします
- ・コロナの影響により減産、ローンの支払いや生活費が足りないなどの相談を多数受けて、いち早く、勤労者生活支援特別制度に着目し、労金に働きかけ、全国で制度の案内を出すよりも早く、組合員の生活を守る利用に繋げた。
- ・検温で37.5度の社員がいたとき、代替の社員手配が大変だった。
- ・休業手当の補償は、あくまでも基本給の分のみで、賃金の半分以上のウエイトをしめる、距離、残業、休日手当などが、補償はしてもらっていますけど、賃金は激減で、生活は苦しい、運転手が多いです。事務職は、大きな減少はないです。
- ・健康チェックや感染防止のために、教員が定められた勤務時間より早く出勤して対応しなければならない状況が1年以上続いている。子どもの登校時間を見らせることができるのならしてもらいたいし、できないのなら手当を支給してもらいたい。
- ・インフラを守る業種に対して感染症に対する対策で厳しい時がある。外で仕事する人にマスクの着用をして作業すると熱中症になったりとかでどう対策するのかという声もある。インフラを守る業種でクラスターが出たらだれが対応するのかという声もある。ワクチン接種も一般と同じ。インフラを守る者に対しての国、自治体の対応があるかもしれないが、しているという感じはない。
- ・〈現場の声〉公務であるため勧告遵守は理解するが、最前線でコロナ対応をしている医療従事者まで引き下げとなることは現場の意欲を削ぐ以外の何者でもない。世界規模の危機的状況であることを踏まえ、臨機応変に対応してもらえるようになることを望む。

VII. その他、春闘全般に対する自由意見

1. 2021春闘を振り返って自単組の課題や、2022春闘に向けた課題・取り組もうと思っていること。

また、連合福井へのご意見・ご要望(必要な支援など)がありましたら、自由にご記入ください。

- ・コロナ禍で、会社状態を考えたらアップ要求は難しく、現状維持のラインで交渉するしかない状態です。
- ・新型コロナウイルス感染での取り組んでいる事案などを共有してほしい
- ・ワクチン接種後の体調不良者に対する制度を設けている企業はありますか？
- ・労組運動は社会のなかでどう貢献し、支えていくか自分の役割を考えるきっかけとなっています。
- ・共に頑張りましょう！
- ・組合員の賃金と手当が少しでも増になるよう、また職場環境の改善が進むよう、2022春闘は中央本部と共に取り組んでいく。
- ・手当についてまだまだ見直すところがあるため積極的に要求していきたい。またコロナの影響で組合員の生活は困難になっているため、賃金の見直しやベースアップをもっと要求していきたい。
- ・連合福井に加盟している単組がどのような課題があつて、何に取り組みをしようとしているのか実際に話し合っているかが全くわからぬ。色々な業種の単組がある中で統一も出来ないし、業種が違うので同じになる事もない。このようなアンケートをとり、連合福井がどうしたいのかが全くわかりません。
- ・定年延長開始にむけ本格的な労使協議、男性職員の育児休業取得促進
- ・年次有休が増えることになったが、現場は忙しく、逆に休日出勤が増えていることが課題です。
- ・非正規職員組織化
- ・男女共同の観点で、男性・女性の仕事内容やそれにまつわる給料体系を見直していく予定です。最賃アップに伴い、高卒初任給の見直しも行います。
- ・最賃は時給1000円までこのままペースを落とさず上げていってほしい。
- 65歳定年制度は中小企業では法律で決めてもらわないと広がりにくい。原資の面で会社側はやりたがらないし、65歳以上の雇用は出来ているので大きなメリットが見えない。
- ・同業他社や産別のいろいろなデータを見ることができ交渉に生かせました。こういうものが経営には1番刺さると実感しました
- ・各企業が副業を認める方向にあるが、労働者の立場から安全を第一に方向性を出してもらいたい。

【最後に】

この調査は2016年からスタートし、今回で6年目の取り組みとなりました。

賃金制度や福利厚生、労働法制への対応などの調査を続けていますが、特に2019年の調査以降は、「同じ項目の調査を続けることによる、傾向変化・トレンドの把握」を目的の一つに据えて調査を実施しています。複数年の経年変化を見ることにより、単年度の調査結果だけでは見えない課題等を捉えていくという考え方です。各構成組織・加盟組合のご協力により、今回の調査結果では、2~3年間の傾向変化も捉えることができるようになりました。改めて感謝申し上げます。

〈調査結果の活用について〉

- ①連合福井を構成する労働組合のある企業において、福井県全体や同規模企業の労働条件等の実態がどうなっているのかを知ることができます、地場交渉でも説得力のある生データとして活かせる。
- ②自社の現状について、客観的に比較～点検するデータとして活かせる。
- ③連合福井春闘方針の策定に活かせる = 次の春闘につなげる
- ④行政や経済団体に対して、根拠のある情報発信や必要な要請等を行うことができる。
- ⑤結果を公表することにより、広く社会に実態を発信することができる。

上記のような活用実績が積み上がってきています。

単組それぞれの取り組みや、社会的な広がりなど、こうした一つひとつの積み重ねが、課題解決に結びついていくこととなります。

また、一つの具体例として、「定期昇給制度の有無」を捉えてみると、調査開始当初は「ある」と答えた割合が約70%でしたが、近年では「ある」と答えた割合が80%程度で推移しており、10%程度伸びています。これまで春闘方針における「地域ミニマム運動課題」として掲げ続けている項目となりますので、各組合が方針に基づいて取り組み、努力されてきた結果ではありますが、こうした調査を続けていることによる成果の一つとして、「意識の向上」にもつながっていると評価しています。

加えて、中小・地場の組合においては、本調査結果を実際に交渉で活用しているとの声も寄せられており、お陰様で調査回答率も、調査を開始した2016年では約40%でしたが、今回は約65%と年々増えてきています。

今後もこの調査が、構成組織・単組、福井県内で働く人たちにとって有益な取り組みとなるよう努めますので、引き続きのご理解・ご協力をお願いします。