

連合福井 2022 春季生活闘争方針

～ 2022 春季生活闘争スローガン 『未来をつくる。みんなでつくる。』 ～

はじめに ～連合福井 2022 春季生活闘争方針策定にあたって～

2022 春季生活闘争における基本構想は、コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、働く仲間が共闘し未来への一步を踏み出そうということにある。

連合福井の方針策定にあたっては、「労働組合が『人への投資』を積極的に求め、5年後10年後の未来の姿を描き、そこに到達する道筋を考えていく『未来づくり春闘』」を掲げた連合方針を基調に、連合福井が行った労働条件調査や個別賃金実態調査など、福井県の実態を加味し組み立てている。

これまで進めてきた「賃上げの流れ」の継続や、「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」などの基調方針を継続しながらも、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させることや、格差是正の流れを加速させることに、より力点を置いた方針としている。

加えて、「分配」については、生産性三原則¹にもとづき進めてきた中で、成長しても分配されてこなかった事実をまずは重く受け止める必要があり、私たちの基本スタンスは「分配を進めるのは労働組合の責務であり、分配の起点は『人への投資』である」ことを基軸に置いていることである。

連合福井においても、春闘を「総合生活改善闘争」と位置づけ、中小・地場交渉組合への支援強化と、福井県内のすべての働く人たちのために成果を広く波及させるため、働く仲間の力を結集し、それぞれの置かれた立場を尊重し合いながら未来につながる春闘にしていく。

総論 【連合方針の要旨】

I. 2022 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、働く仲間が共闘し未来への一步を踏み出そう。

足下の経済指標は回復基調にあり、コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など先行き不透明感はあるものの、2021年度末にはコロナ前のGDP水準をほぼ回復し、2022年度には超えることが見込まれる。

一方で勤労者家計は長期に渡り低迷し、コロナ禍で我慢を強いられている。セーフティネットが脆弱なため、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受けている。経営基盤の弱い中小企業やコロナ禍の影響が大きい産業で働く労働者も厳しい状況にある。とりわけ、非正規雇用の約7割を占める女性労働者の雇用の不安定さや生活面への影響が大きい。また、依然として是正されない男女間賃金格差をより拡大させ、固定化している。したがって、これまで以上に取り組みを強化する必要がある。

その根っこには、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などコロナ以前から積み重なってきた分配のゆがみがあり、また、人口動態やライフスタイル、産業構造の変化など中長期を展望して対応しなければならない課題がある。

今こそ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し現状を動かしていくべき時である。それは主体的に未来をつくっていく労働運動の社会的責任でもある。われわれは、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開していく。

2022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、労働組合が前に出て、こうした社会・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組み立てる。

¹ 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。

2. すべての組合が賃上げに取り組むことで、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、分配構造を転換する突破口とする。働き方の改善、経済対策等とセットで経済を自律的な回復軌道にのせる。

2022 春季生活闘争においては、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを3本柱として、感染症対策をはかりながら景気を安定的に回復させつつ、中期的に分配構造を転換し「働くことを軸とする安心社会」の実現への道を切り拓いていく。

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あり、連合は2014闘争以降、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させてきた。フルタイムで働く組合員については、賃上げ分が明確にわかる中小組合の賃上げ分が率で全体を上回り、有期・短時間・契約等で働く組合員の賃上げがフルタイムで働く組合員の平均を上回るなど、格差是正と「働きの価値に見合った賃金水準」を意識した取り組みが前進している。雇用の確保を大前提に、それぞれの状況の違いを理解しながら、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、全体の底上げと同時に規模間、雇用形態間、男女間などの格差是正の流れを加速させる。

コロナ禍にあって誰もが安心・安全に働くことができること、超少子高齢・人口減少社会という大きなトレンドを踏まえ個々人のニーズにあった多様な働き方が選択できるようにすることは喫緊の課題である。引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、65歳までの定年引き上げや70歳までの雇用確保、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む。

国内外の経済下振れリスクがある中で、こうした「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、自律的な回復軌道にのせていくカギになる。

雇用不安・将来不安を払しょくし景気を安定的に回復させるうえで、経済対策、補正予算、2022年度予算による政策的下支えは重要である。雇用対策には万全を期す必要があり、雇用調整助成金の特例措置等各種支援策の延長とその財源の確保、社会的セーフティネットの維持・強化に全力で取り組む。

3. 「みんなの春闘」を展開し、集団的労使関係を広げていこう。

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配をはかり、広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織化と連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。すべての働く仲間を視野に入れ社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

II. 2022 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化、労使協議の実施

コロナ禍で大きな影響を受けている産業・企業や雇用保険でカバーされていない労働者などへの対応が必要である。連合は、在籍型出向や雇用調整助成金等政策・制度面から雇用・生活対策に引き続き取り組む。また、コロナ禍で大きな影響を受けている構成組織などとも連携を図りながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応を図る。

2. 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

企業規模間格差は正を進めるためには、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が必須であり、産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を進める。政府が進める「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを広げ、実効性を高める。連合は、闘争の前段において、政府への要請活動や経営者団体との懇談会などを通じ、取り組みを進める。

組合員は消費者として、倫理的な消費行動を実践するとともに、コロナ禍で大きな影響を受けた産業の仲間に対する支援を意識していく。

3. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携していく。

4. 集団的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2022 春季生活闘争が目指すところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集団的労使関係の重要さについて社会にアピールすると共に、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた組織点検と組織強化・拡大を一体的に展開していく。

曖昧な雇用で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもりつなげ、社会全体の底上げを図る運動を推進する。

各論

III. 2022 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

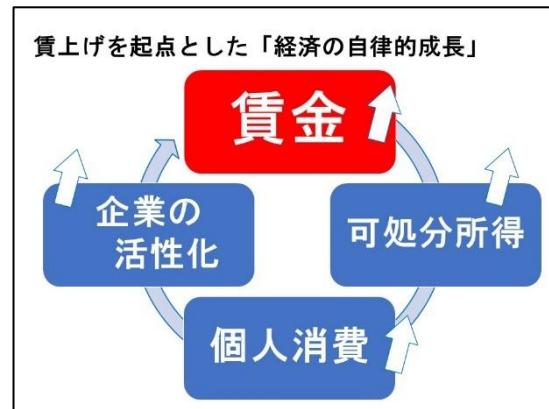
(1) 賃上げについての考え方

日本の経済・社会は、アジア経済危機、ITバブル崩壊、リーマンショック等の経済変動のたびに不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困層や格差の拡大を繰り返してきた。これを背景に、わが国の賃金水準は1997年をピークに停滞を続けている。

2019年末からの景気後退にコロナ禍が重なり、日本経済は大きく落ち込んだが、内閣府の年央試算によれば、2021年度後半も回復が続き、2021年中にはコロナ前の水準を回復し、消費者物価もプラスに転じることが見込まれる。またコロナ禍でも労働市場における募集賃金は上昇を続け、地域別最低賃金は3%強引き上げられた。

コロナ禍にあって、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要さが再認識された。また実質賃金の長期低下傾向を反転させるには、賃金水準を意識しながら、全体で継続的に賃上げに取り組むことを強化する必要がある。

またマクロの視点からも、労働者への適正な分配を求めていく必要がある。国内外の下振れリスクがある中でも、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、経済を自律的な回復軌道にのせていくカギになる。



超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避であるなか、将来にわたり人材を確保・定着させるためには、賃金水準を意識して「人への投資」を継続的に行うことが必要である。

とりわけ、中小企業や有期・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」²に引き上げることを目指し、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む重要性を認識しなければならない。したがって、2022闘争は、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進める。

＜「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+賃上げ分」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都道府県別「連合リビングウェイジ」 ³ をクリアする ②「地域ミニマム運動」都道府県別第1十分位をクリアする 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。

(2) 具体的な要求目標

これまでの「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方にもとづき、直近の調査結果等をみながら、賃金要求指標をパッケージで示す。

² 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。

³ 別紙「2021連合リビングウェイジ中間報告」参照

連合方針 <2022 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ		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、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分 2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 4%程度の賃上げを目安とする。	
		企業規模間格差	
格差是正	目標水準 ⁴	企業規模間格差	
		雇用形態間格差	
最低到達水準 ⁵	35 歳 : 289,000 円 30 歳 : 259,000 円	昇給ルールを導入する。 昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,750 円・月給 288,500 円以上となる制度設計を目指す」	
		企業内最低賃金協定 1,150 円以上	
底支え		<ul style="list-style-type: none"> 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給 1,150 円以上⁶」を目指す。 	

連合福井方針 <2022 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ		賃上げ分 2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 4%程度の賃上げを目安とする。	
		企業規模間格差	
格差是正	目標水準 ⁷	雇用形態間格差	
		昇給ルールを導入する。 昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,750 円・月給 289,000 円以上となる制度設計を目指す」	
最低到達水準 ⁹	35 歳 : 289,000 円 30 歳 : 249,000 円	企業内最低賃金協定 1,000 円以上	
		企業内最低賃金協定 1,000 円以上	
底支え		<ul style="list-style-type: none"> 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給 1,000 円以上¹⁰」を目指す。 	

⁴ 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2019年8月7日）を踏まえ、2020年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35歳は30～34歳 274,400円および35～39歳 305,200円から、30歳は25～29歳 244,600円および30～34歳 274,400円から算出

⁵ 1年・1歳間差を4,500円、35歳を勤続17年相当、30歳を勤続12年相当とし、時給1,150円から積み上げて算出

⁶ 2021連合リビングウェイジ中間報告（単身成人1,110円）および2020年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）177,700円（時間額1,077円）を総合勘案して算出

⁷ 連合福井「地域ミニマム運動」直近3年間の集計データより、「300人以上・男女計・第3四分位」の平均値から算出

⁸ 連合福井の目標水準「35歳・289,000円」を165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

⁹ 1年・1歳間差を5,300円※、30歳を勤続12年相当、35歳を17年相当とし、時給1,000円から積み上げて算出

※格差是正の観点から、連合福井「2021 地域ミニマム運動」集計データの300人以上・男女計・1年1歳間差額にて算出

¹⁰ 2021連合リビングウェイジ中間報告および、連合福井の高卒（18歳）初任給の最低到達水準「167,000円」を165時間（脚注8のとおり）で割り返した時間額を勘案し算出

1) 中小組合の取り組み（規模間格差是正）

①「II. 2022 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、賃上げに取り組む。

②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取り組み、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、2022春闘においても引き続き、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、日常的な賃金実態の把握・点検と共に、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、定期昇給（賃金）制度の確立に取り組む。

③すべての中小組合は、上記に基づき、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¹¹する。

④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¹²）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。

▼連合方針 ※④の図解



▼連合福井の実態調査に基づく考え方 ※参考



¹¹ 一人ひとりの賃金を含めて配分交渉を行うことが重要

¹² 連合「2021年度賃金実態調査」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、4,400円である。 ※1円未満四捨五入

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・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 1,000 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 1,750 円・月給 289,000 円以上」となる制度設計を目指す。

(3) 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

男女間における賃金格差は、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。
- 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ることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

(4) 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（会社に入つて初めての賃金）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、賃金制度確立のためにも必要な取り組みとなる。

- 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……175,600 円¹³
- 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……167,000 円以上¹⁴
なお、「2021 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。

(5) 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。

¹³ 連合「2021 賃金・一時金・退職金調査（速報値）」より、主要組合高卒初任給の平均額に 2% 分を上乗せした額

¹⁴ 連合福井「2021 年度賃金実態調査」集計データより、全産業・男女計・18 歳・第 1 十分位の額

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善・定着

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、コロナ禍から経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場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。

また、企業規模によって、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¹⁵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。

(1) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間と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めざし、豊かで社会的責任を果たしう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持てる能力を最大限に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促進する観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- ①3 6 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）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
※3 6 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あ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
- ④1ヶ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の「割増率 50%以上」が、2023 年 4 月 1 日から中小企業にも適用となることを踏まえ、労使で制度の点検・整備を図る。

(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。また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等の影響が依然として継続している産業・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。

特に、産業や地域を問わず、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持について、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周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等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。

¹⁵ 別紙「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照

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・ルール化を図るとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

2) 有事に備えた「就業規則」の点検と整備

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、会社都合による「やむを得ない休業」が生じた場合の対応強化等、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¹⁶などについて、就業規則を確認・見直しし、平時より“想定外の事態”に備えた制度整備を進める。

②有事への対応や様々な法改正へ、法律を上回る条件整備に取り組む。

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底を図ると共に、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

- 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
- 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
- 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

- 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
- 待遇決定方式に関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
- 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）
- 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
- 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底

¹⁶ 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

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢に関わりなく安定的に働く社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。とりわけ、加齢に伴う健康問題や安全衛生に加え、介護など社会的問題への配慮を行いつつ、高齢期の労働者がやりがいをもって働くことが求められている。したがって、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

- ・年齢に関わりなく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等の推進
- 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) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

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、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことに留意する。
- 2) テレワークに対し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

教育訓練は、労働者の技術等の向上はもちろん、企業の発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、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。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、職場での働き方など、様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保に向けた環境整備など、広く「人への投資」につながる取り組みを求めていく。

(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

障がい者雇用率制度のあり方や、障がい者雇用における環境整備などを含む「障がい者雇用の促進に向けた連合の考え方について」に基づき、以下に取り組む。

- 1) 障がい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%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるよう、障がい者雇用率の達成と共に、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- 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ために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(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、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

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、やりがいをもって、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もとづき、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もとづく根拠を示し、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検証し、是正を図る。
- 4) 改正女性活躍推進法に基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人以上の事業主まで拡大されることを踏まえ、企業規模に関わらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。
- 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

職場のハラスメントの現状を把握すると共に、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日より中小企業も対象となることから、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、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 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) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) 性的指向・性自認に関する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ともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。
- 6) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする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) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）について、導入に向けた労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検すると共に、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。

- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」の撤廃はもちろん、法で残っている「子が1歳6ヶ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃を図る。
- 4) 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、解雇あるいは昇進・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。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、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。
- 6) 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、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 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を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみん」等に新たに加わる認定制度の取得を目指す。
- 9) 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、作成した行動計画の実現を図ることで「トライくるみん（2022年4月1日施行）¹⁷」「くるみん¹⁸」「プラチナくるみん¹⁹」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」

「2021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一まもる・つなぐ・創り出すー」の実現に向けた政策課題やコロナ禍への対応などについて、政府・政党・各議員への働きかけ、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。

- 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) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 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

¹⁷ 男性の育児休暇取得促進に向けた新たな施策。これに伴い、「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準が引き上げとなる見込み。

¹⁸ 「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

¹⁹ 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・地場交渉組合の「交渉の環境づくり」をはじめ、春闘方針の実現に向け、連合福井・地協、構成組織・加盟組合は、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) 格差是正や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に取り組む。
- (3) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、労働者・生活者の諸課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと運動させた運動を展開する。
- (4) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくため、社会対話の機会を機動的に計画し配置する。なお、実施にあたっては、従来型（集合型の活動）とWEBなどのオンライン活用による「新しい運動スタイル」を踏まえた方法を検討する。

2. すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）

(1) 賃金制度の把握と確立・整備

労働組合として自らの賃金制度（賃金実態等）を把握し、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。

(2) 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。

(3) 労働法に対する法令遵守と定着化・格差是正への取り組み

- 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職場内において、「あらゆる格差」の有無を点検し、不合理な格差があれば是正に取り組む。

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。

※必要に応じて闘争委員会内に「部門別共闘会議」を設置し、部門ごとの情報交換等を行う。

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) 地域（地協）共闘

地協を軸に、単組間の情報共有・連携を図り、地域の春闘機運醸成に向けた取り組みを推進する。

5) 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。

(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。

【回答ゾーン】

○先行組合回答ゾーン	3月14日（月）～18日（金）
ヤマ場	3月15日（火）～17日（木）
○3月月内決着回答ゾーン	3月21日（月）～31日（木）

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) 構成組織の取り組み

- 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。
- 加盟組合に対し、連合福井・地協が取り組む「地場（地域）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。

(2) 中小共闘センターの取り組み

春季生活闘争における「中小・地場交渉組合への支援」に取り組む

- 連合福井の春闘における中小共闘方針（目標水準等）への意見反映と課題提起を行う。
- 中小・地場交渉組合間の情報交換・共有化の取り組みを促進する。
- その他、闘争委員会・戦術委員会からの求めに対する意見および提言を行う。

(3) 地域での共闘体制の強化

地協を軸に、地域における共闘体制を強化するための取り組みを進める。

- 地協は「単組をつなげる」ための役割を果たすと共に、単組間の情報交換・共有化および単組・組合員の一体感の醸成につなげるための取り組みを展開する。
- 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、各地域での集会等を行う。
- 組織内外に向けた、春闘機運の醸成につなげるためのアピール行動に取り組む。

(4) 闘争状況等の情報交換・共有化

- 戦術・闘争委員会にて、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協議する。
- 中小共闘センターや交流学習会での情報交換および課題や事例等の共有化を図る。
- 要求と妥結状況を取りまとめた情報紙の発行により、地場交渉組合への支援につなげる。

(5) 組合員の参加意識の向上

- 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、「春闘川柳コンテスト」を実施する。

※なお、実施にあたっては、「WEB応募」の推進等、より参加しやすい仕組みづくりに努める。

(6) 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

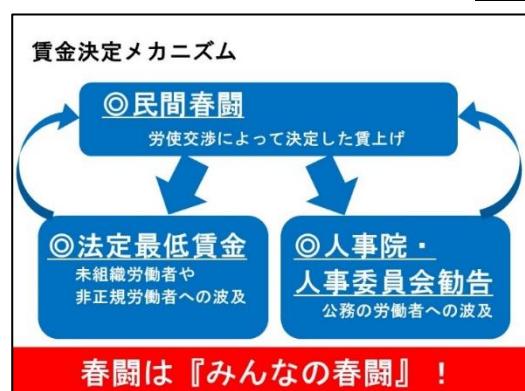
- 1) 「雇用・生活対策」と「交渉の環境づくり」に向け、連合本部・各地方連合会と連携しながら政策的な下支えに取り組む。
- 2) 行政や経済団体等への要請活動等を通じて、今次闘争に対する労側主張への理解を促進し、中小・地場交渉組合の円滑な交渉につながるよう努める。
- 3) 要請行動にあわせた各関係団体との意見交換・社会対話を進め、労働者・生活者のための政策・制度実現にもつなげていく。

(7) 福井県内の相場形成と未組織企業（職場）への波及

- 1) 賃金実態調査や要求・妥結情報をもとに、経済団体との情報交換、春闘記者会見等マスコミを通じて、連合福井の2022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。
- 2) 賃金以外の労働条件等についても、連合福井が独自に行った労働条件調査結果等の公表により、組織内はもとより広く社会に成果を波及させるよう努める。

(8) 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²⁰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、一層の連携と相互支援により各取り組みを推進する。



²⁰ 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。

〈日 程〉

—2021年—

- 12月 2日 (木) 連合第86回中央委員会・・・「2022春闘方針」確認 (決定)
- 12月 8日 (水) 第1回中小共闘センター会議 ※以降、適時開催予定
- 12月 9日 (木) 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22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
- 〃 連合福井2022春闘討論集会
- 〃 春闘川柳コンテスト募集開始

—2022年—

- 1月 7日 (金) 連合福井三役会議・臨時執行委員会 (2022春闘方針修正案の確認)
- 1月30日 (日) 中小共闘センター交流学習会
- 2月 3日 (木) 2022春闘 闘争開始宣言2.3中央総決起集会
- 2月 4日 (金) 第35回地方委員会 (2022春闘方針の決定)
- 2月下旬～3月上旬 知事・労働局・経済団体への要請行動
- 3月上旬 春闘川柳コンテスト入賞作品発表および表彰
- 3月 7日 (月) 2022春闘 政策・制度要求実現3.7中央集会
- 3月 8日 (火) 2022春闘 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月の月内決着に向けて、上記以外にも必要な取り組みを協議の上進める。

以上

2021都道府県別リビングウェイジ(LW)と2021地域別最低賃金との比較

		2021LW			2021LW(自動車保有の場合)			⑤2021 地域別 最低賃金 (円)	地域物価指数	
		①時間額*1 (②/165h (円))	②月額*2 (円)	最賃比 (⑤)/①	③時間額*1 (④/165h (円))	④月額*2 (円)	最賃比 (⑤)/③		住居費以外 *3	住居費 *4
									さいたま市=100	
地 質 A	東京	1,190	197,000	87.5	1,515	250,000	68.7	1,041	101.1	125.6
	神奈川	1,140	188,000	91.2	1,461	241,000	71.2	1,040	101.3	106.1
	大阪	1,050	174,000	94.5	1,370	226,000	72.4	992	97.8	88.3
	埼玉	1,070	177,000	89.3	1,388	229,000	68.9	956	98.5	92.5
	愛知	1,020	169,000	93.6	1,327	219,000	72.0	955	95.9	82.7
	千葉	1,070	177,000	89.1	1,388	229,000	68.7	953	98.7	91.0
地 質 B	京都	1,070	176,000	87.6	1,376	227,000	68.1	937	98.9	87.6
	兵庫	1,060	175,000	87.5	1,376	227,000	67.5	928	98.4	88.4
	静岡	1,020	169,000	89.5	1,327	219,000	68.8	913	96.9	79.0
	三重	1,010	166,000	89.3	1,315	217,000	68.6	902	97.4	71.8
	広島	1,020	168,000	88.1	1,327	219,000	67.7	899	97.4	76.0
	滋賀	1,020	169,000	87.8	1,339	221,000	66.9	896	98.1	77.3
	栃木	1,000	165,000	88.2	1,303	215,000	67.7	882	96.9	71.5
	茨城	990	164,000	88.8	1,303	215,000	67.5	879	96.6	71.5
	富山	990	164,000	88.6	1,303	215,000	67.3	877	97.3	68.9
	長野	990	163,000	88.6	1,291	213,000	67.9	877	96.4	68.9
地 質 C	山梨	990	164,000	87.5	1,303	215,000	66.5	866	97.4	68.1
	北海道	1,000	165,000	88.9	1,315	217,000	67.6	889	99.0	66.7
	岐阜	990	164,000	88.9	1,297	214,000	67.9	880	96.1	71.0
	福岡	1,010	166,000	86.1	1,309	216,000	66.5	870	95.9	76.3
	奈良	1,010	167,000	85.7	1,315	217,000	65.8	866	96.0	77.7
	群馬	980	161,000	88.3	1,279	211,000	67.6	865	95.4	67.7
	岡山	1,000	165,000	86.2	1,303	215,000	66.2	862	96.3	73.5
	石川	1,020	168,000	84.4	1,333	220,000	64.6	861	98.8	72.5
	新潟	1,000	165,000	85.9	1,303	215,000	65.9	859	97.0	71.1
	和歌山	1,000	165,000	85.9	1,309	216,000	65.6	859	98.0	67.8
地 質 D	福井	1,000	165,000	85.8	1,309	216,000	65.5	858	97.9	68.2
	山口	980	162,000	87.4	1,291	213,000	66.4	857	97.6	62.8
	宮城	1,020	169,000	83.6	1,333	220,000	64.0	853	97.5	77.1
	香川	1,010	166,000	84.0	1,309	216,000	64.8	848	97.4	71.5
	徳島	1,000	165,000	82.4	1,315	217,000	62.7	824	98.7	66.7
	福島	990	164,000	83.6	1,309	216,000	63.3	828	98.2	66.8
	青森	980	161,000	83.9	1,285	212,000	64.0	822	97.4	62.3
	岩手	990	163,000	82.9	1,297	214,000	63.3	821	97.5	65.0
	秋田	980	161,000	83.9	1,285	212,000	64.0	822	97.1	62.9
	山形	1,010	166,000	81.4	1,315	217,000	62.5	822	98.8	68.0
地 質 E	鳥取	980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	97.4	64.0
	島根	990	163,000	83.2	1,297	214,000	63.5	824	98.1	64.5
	愛媛	980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	96.9	65.9
	高知	990	164,000	82.8	1,303	215,000	62.9	820	98.6	64.2
	佐賀	980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	96.7	67.1
	長崎	990	164,000	82.9	1,303	215,000	63.0	821	98.0	65.8
	熊本	990	163,000	82.9	1,297	214,000	63.3	821	97.7	65.9
	大分	980	162,000	83.9	1,291	213,000	63.7	822	97.0	65.6
	宮崎	950	157,000	86.4	1,255	207,000	65.4	821	95.2	60.4
	鹿児島	950	157,000	86.4	1,255	207,000	65.4	821	95.2	61.1
地 質 F	沖縄	1,010	167,000	81.2	1,321	218,000	62.1	820	97.9	72.4

*1 ①③時間額は、それぞれ②④月額を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省,2020)所定内実労働時間数全国平均(165時間)で除し、10円未満は四捨五入した

*2 さいたま市のリビングウェイジ(成人単身)を住居費(49,292円)と住居費以外(133,808円、自動車保有の場合は186,084円)に分解し、

それぞれさいたま市を100とする地域物価指数(*3*4)を乗じて算出した

*3『住居費以外の地域物価指數』は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局, 2020)の「家賃を除く総合」指數から算出した

*4『住居費の地域物価指數』は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局, 2018)「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と

「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額から算出した

連合福井・2021年度賃金実態調査結果（報告）

— 2022 地域ミニマム運動 —

はじめに

地域ミニマム運動は、個別賃金実態調査を実施し、その結果を活用して中小・地場の賃金相場の底上げを図る運動です。毎年の運動は、春季生活闘争を受けた賃金改定後の組合員一人ひとりの個別賃金実態調査からスタートしていきます。そして、その調査結果から、自社あるいは地域の賃金水準を把握し、「単組支援」と「賃金相場の形成・底上げ」につなげていくものです。

○2021年度賃金実態調査

（1）賃金実態調査方法

各構成組織との連携を図り、加盟組合から2021年改訂後の賃金データを収集。

（2）調査項目

賃金データは個人情報の保護の観点から氏名のない形とし、管理番号、性別、学歴、年齢、勤続年数、所定内賃金のみのデータを集約。

（3）集約状況

集約数：13産別 39組合 12,451人分（300人未満 22組合 1,387名分）

【参考】2018年：9産別 47組合 8,910人分（300人未満 40組合 2,464名分）

2019年：11産別 40組合 13,149人分（300人未満 25組合 1,999人分）

2020年：11産別 40組合 12,486人分（300人未満 24組合 1,412人分）

（4）回答者の構成

人数規模	全産業計（人数）			製造業（人数）		
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
30人未満	15	0	15	0	0	0
30～99人	225	70	295	156	30	186
100～299人	726	351	1,077	169	55	224
300～999人	1,102	298	1,400	982	277	1,259
1,000人以上	7,721	1,943	9,664	7,522	1,872	9,394
計	9,789	2,662	12,451	8,829	2,234	11,063

人数規模	交通・運輸業（人数）			商業・サービス業（人数）		
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
30人未満	15	0	15	0	0	0
30～99人	46	6	52	23	34	57
100～299人	177	12	189	380	284	664
300～999人	10	0	10	110	21	131
1,000人以上	160	33	193	39	38	77
計	408	51	459	552	377	929

(5) 平均賃金等の調査結果

※別紙資料あり

【全 体】 集 約 数 : 39 組合 / 12,451 人分 (前年 : 40 組合 / 12,486 人分)

平均賃金 : 257,756 円 (前年 : 257,150 円、前年比 : +606 円)

平均年齢 : 38.5 歳 (前年 : 38.8 歳)、平均勤続 : 14.5 年 (前年 : 14.3 年)

◇第1十分位 : 184,500 円 (前年 : 185,800 円、▲1,300 円)

◇第1四分位 : 212,100 円 (前年 : 212,100 円、±0 円)

◇ 中 位 : 247,600 円 (前年 : 249,100 円、▲1,500 円)

◇第3四分位 : 292,200 円 (前年 : 289,300 円、+2,900 円)

◇第9十分位 : 344,700 円 (前年 : 338,100 円、+6,600 円)

○1年1歳間差 : 5,182 円 (前年 : 4,861 円、+321 円)

【300 人未満】 集 約 数 : 22 組合 / 1,387 人分 (前年 : 24 組合 / 1,412 人分)

平均賃金 : 232,567 円 (前年 233,143 円、前年比 : ▲576 円)

平均年齢 : 39.7 歳 (前年 : 40.3 歳)、平均勤続 : 12.3 年 (前年 : 12.7 年)

◇第1十分位 : 168,900 円 (前年 : 177,200 円、+3,500 円)

◇第1四分位 : 189,100 円 (前年 : 194,500 円、▲5,400 円)

◇ 中 位 : 221,300 円 (前年 : 220,900 円、+400 円)

◇第3四分位 : 272,300 円 (前年 : 266,300 円、+6,000 円)

◇第9十分位 : 307,300 円 (前年 : 310,600 円、▲3,300 円)

○1年1歳間差 : 3,645 円 (前年 : 2,905 円、+740 円)

【300 人以上】 集 約 数 : 17 組合 / 11,064 人分 (前年 : 16 組合 / 11,074 人分)

平均賃金 : 260,900 円 (前年 : 260,211 円、前年比 : +689 円)

平均年齢 : 38.3 歳 (前年 : 38.6 歳)、平均勤続 14.7 年 (前年 : 14.5 年)

◇第1十分位 : 186,400 円 (前年 : 188,400 円、▲2,000 円)

◇第1四分位 : 215,900 円 (前年 : 215,500 円、+400 円)

◇ 中 位 : 250,300 円 (前年 : 251,800 円、▲1,500 円)

◇第3四分位 : 295,700 円 (前年 : 292,300 円、+3,400 円)

◇第9十分位 : 349,300 円 (前年 : 341,700 円、+7,600 円)

○1年1歳間差 : 5,326 円 (前年 : 5,051 円、+275 円)

(6) 規模区分による調査結果

区分	人数	年齢	勤続	平均賃金	1年1歳間差	構成比
1~29 人	15 人	45.4 歳	9.8 年	154,215 円	407 円	0.18%
30~99 人	295 人	39.5 歳	14.4 年	252,320 円	4,460 円	2.7%
100~299 人	1,077 人	39.6 歳	11.7 年	228,248 円	3,465 円	8.4%
300~999 人	1,400 人	38.6 歳	16.7 年	271,666 円	6,012 円	11.2%
1000 人以上	9,664 人	38.3 歳	14.4 年	259,356 円	5,254 円	80.0%
300 人未満	1,387 人	39.7 歳	12.3 年	232,567 円	3,645 円	11.1%
300 人以上	11,064 人	38.3 歳	14.7 年	260,914 円	5,326 円	88.9%

(7) 全産業・男女計 初任給平均値

※千円未満四捨五入

年齢1歳ごと、勤続1年ごとに区分してその平均賃金を算出

※20歳・22歳は必ずしも短大卒・大卒等とは限らないが、18歳はほぼ高卒とみることができる。

	2021年		2020年		2019年		2018年		2017年	
男女計	初任給	人数	初任給	人数	初任給	人数	初任給	人数	初任給	人数
18歳	168千円	127	166千円	89	165千円	51	164千円	128	158千円	45
20歳	184千円	13	169千円	5	177千円	4	173千円	4	170千円	3
22歳	206千円	60	209千円	57	201千円	50	196千円	45	202千円	28

(8) 全産業・男女計 高卒標準者賃金および勤続0年賃金平均値

高卒標準者

年齢	勤続	金額	人数	年齢	勤続	金額	人数
18歳	0年	168,106	127	40歳	22年	257,730	71
19歳	1年	170,354	157	41歳	23年	263,680	97
20歳	2年	173,041	181	42歳	24年	294,840	61
21歳	3年	178,431	174	43歳	25年	291,677	60
22歳	4年	181,398	89	44歳	26年	294,248	50
23歳	5年	186,753	142	45歳	27年	279,547	45
24歳	6年	190,833	124	46歳	28年	280,481	81
25歳	7年	195,948	103	47歳	29年	283,622	95
26歳	8年	198,734	80	48歳	30年	290,185	94
27歳	9年	212,337	68	49歳	31年	318,723	62
28歳	10年	221,597	80	50歳	32年	326,181	25
29歳	11年	225,299	64	51歳	33年	288,036	68
30歳	12年	226,715	107	52歳	34年	298,731	70
31歳	13年	227,444	116	53歳	35年	310,710	79
32歳	14年	243,663	75	54歳	36年	338,415	57
33歳	15年	246,870	79	55歳	37年	302,539	97
34歳	16年	256,226	77	56歳	38年	299,344	87
35歳	17年	275,569	58	57歳	39年	318,904	87
36歳	18年	277,964	60	58歳	40年	338,831	72
37歳	19年	261,921	57	59歳	41年	325,389	29
38歳	20年	246,144	121				
39歳	21年	249,193	89				

勤続0年賃金

年齢	金額	人数	年齢	金額	人数
18歳	168,106	127	40歳	-	0
19歳	153,051	6	41歳	326,100	1
20歳	184,408	13	42歳	-	0
21歳	172,800	5	43歳	213,720	1
22歳	205,708	60	44歳	246,700	1
23歳	200,967	9	45歳	233,150	2
24歳	219,273	24	46歳	220,315	2
25歳	-	0	47歳	-	0
26歳	192,800	2	48歳	-	0
27歳	187,315	4	49歳	230,950	2
28歳	205,833	3	50歳	-	0
29歳	213,533	6	51歳	-	0
30歳	222,965	2	52歳	-	0
31歳	174,000	1	53歳	-	0
32歳	-	0	54歳	-	0
33歳	180,000	1	55歳	-	0
34歳	204,500	2	56歳	245,330	2
35歳	231,700	4	57歳	-	0
36歳	188,315	2	58歳	-	0
37歳	-	0	59歳	-	0
38歳	348,670	1			
39歳	244,000	2			

(9) 全産業・男女計、男女別 年齢別賃金平均値

※千円未満四捨五入

	男女計			男性			女性		
	21年	20年	19年	21年	20年	19年	21年	20年	19年
20歳	173千円	171千円	170千円	174千円	171千円	171千円	173千円	171千円	169千円
25歳	206千円	206千円	206千円	208千円	207千円	207千円	161千円	202千円	201千円
30歳	232千円	229千円	229千円	236千円	232千円	232千円	214千円	213千円	214千円
35歳	267千円	260千円	257千円	270千円	265千円	261千円	246千円	225千円	235千円
40歳	272千円	265千円	269千円	276千円	274千円	275千円	251千円	239千円	241千円
45歳	286千円	281千円	276千円	290千円	286千円	288千円	269千円	259千円	244千円
50歳	296千円	293千円	294千円	310千円	304千円	309千円	265千円	263千円	262千円
55歳	303千円	300千円	308千円	317千円	317千円	319千円	267千円	263千円	283千円
全年齢	258千円	257千円	256千円	263千円	263千円	263千円	238千円	238千円	236千円

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
	第 37 条・附則第 138 条	1 カ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50% の適用猶予措置 (2023 年 3 月 31 日まで)	常時 300 人以下の事業主 (事業によって例外有り)	①資本金の額または出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務 産業医の選任義務 安全衛生委員会の設置義務 ストレスチェックの実施義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
障害者雇用促進法		法定雇用率 (2.3%) 以上の障害者を雇用する義務	常時 43.5 人以上の事業主	除外率制度あり

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表	常時301人以上の事業主	常時300人以下の事業主には左記（②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている ※2022年4月1日より101人以上に義務の対象拡大 左記の「2つの区分」とは、 <ul style="list-style-type: none">・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
労働施策総合推進法	パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）義務	右記以外の事業主	中小事業主（小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、その他の業種300人以下等）には左記についての努力義務が課されている ※2022年4月1日より義務の対象拡大
社会保険の適用拡大	短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時501人以上の事業所。 500人以下の事業所は労使合意により適用 ※2022年10月より101人以上、2024年10月より51人以上に適用拡大 (国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用)	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週20時間以上の所定労働時間 ②月額賃金8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが1年以上 ※2022年10月より2か月以上に引き下げ ④学生でないこと



＜具体的な取り組み＞

(1)長時間労働の是正

- ・豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保
- ・改正労働基準法に関する取り組み

(2)すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

(3)職場における均等待遇・均衡待遇の実現に向けた取り組み

- ・有期・短時間労働者に関する取り組み
- ・派遣労働者に関する取り組み

(4)60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み

(5)テレワーク導入に向けた取り組み

(6)人材育成と教育訓練の充実

(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

(8)障がい者雇用に関する取り組み

(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

(10)治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善



(1)改正労働基準法に関する取り組み

連合方針や直近の状況を踏まえ、働き方改革の職場への浸透に取り組む

【概要】改正労基法のポイントと労働組合の取り組み(第14回中央執行委員会確認／2018.9.21)

1. 時間外労働の上限規制等

労働時間の原則は「1日8時間、週40時間」。時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきであり、36協定は「月45時間、年360時間以内」を原則に締結。特別な事情により特別条項を適用する場合にも、休日労働含め年720時間以内となるよう取り組む。

(1)36協定の締結

- ・特別条項を適用する場合を明確にし、事由や手続き等について労使で協議・合意
- ・特別条項締結の場合、労使で協議のうえ、限度時間を超える者に健康福祉確保措置を講ずる
- ・休日労働協定の場合、休日労働の日数や時間をできる限り少なくするよう使用者に求める

(2)過半数労働組合

- ・過半数労働組合の要件を確認
- ・要件を満たす場合は未組織労働者の声も集約し協議
- ・要件を満たさない場合には過半数代表者への立候補や未組織労働者の加入拡大を進める

(3)適用猶予業務・適用除外業務

- ・適用猶予業務(建設事業、自動車運転業務、医師等)適用除外業務(新技術、新商品の研究開発業務)においても限度時間を基本に協定を行うとともに、労使で適切な健康福祉確保措置を講じる
- ・公務労働者も限度時間を基本に労使で取り組む

(4)その他

- ・1年未満で締結の際は指針の「目安時間」を参考
- ・他の事業主との取り引き慣行を見直す

2. 中小企業における月60時間超の時間外労働にする割増賃金率の適用猶予廃止

中小企業においても法施行に先行して、月60時間超の割増賃金率を50%に引き上げる

3. 労働時間の客観的な把握

- ・自組織の労働時間把握の方法を確認
- ・すべての労働者の労働時間を客観的に把握・管理する仕組みやルールを策定・導入
- ・時間外労働が月45時間を超える労働者の面接指導の着実な実施に向けた労使協議

4. 年次有給休暇の取得促進

- ・各労働者の年次有給休暇・取得日数、基準日の把握
- ・取得5日未満者をなくす取り組みの上、年次有給休暇100%取得に向け取り組みを実施
- ・時季指定にあたっての、使用者から労働者への意見聴取に関するルールの確認

5. フレックスタイム制の清算期間の上限延長

清算期間延長は、必要性を労使で協議し、割増賃金率の支払等を確認のうえ、労使協定を締結

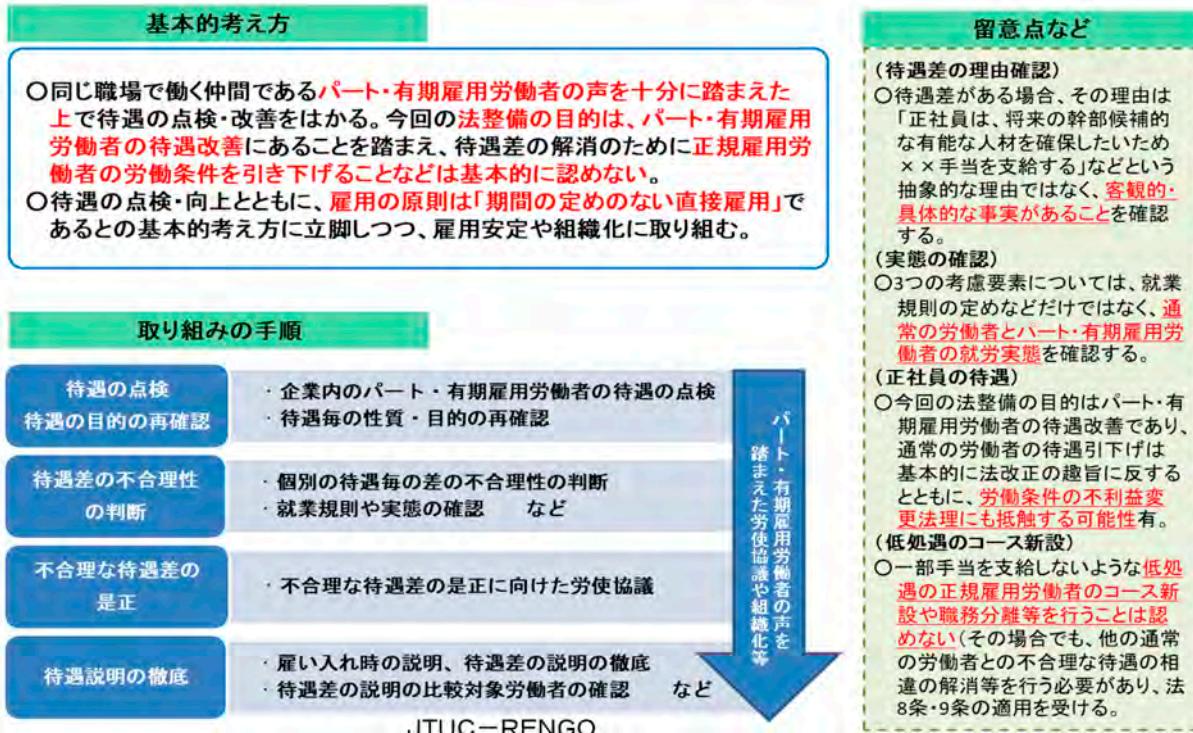
6. 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度(原則11時間)の導入に向け職場実態を踏まえ、労使協議を推進

「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

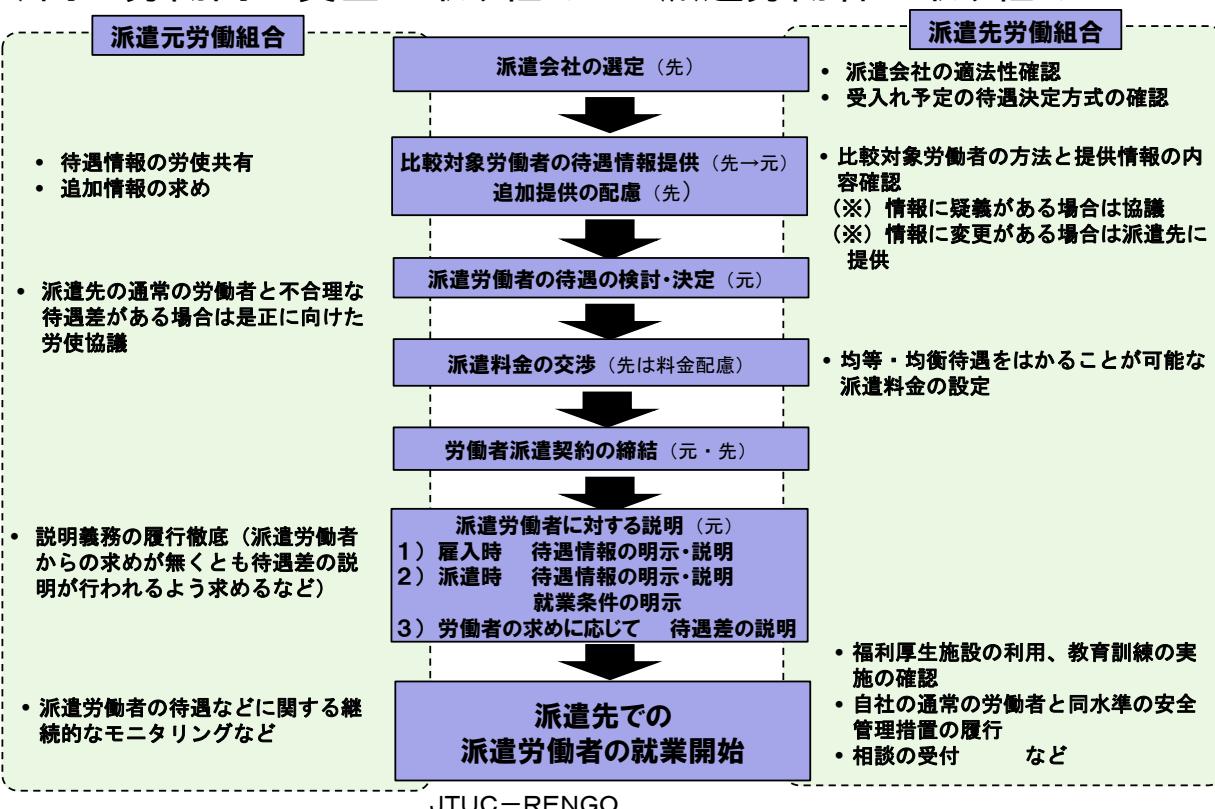
(2) 同一労働同一賃金の取り組み ~パート・有期雇用労働者の取り組み~

連合方針や直近の状況を踏まえ、働き方改革の職場への浸透に取り組む



「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

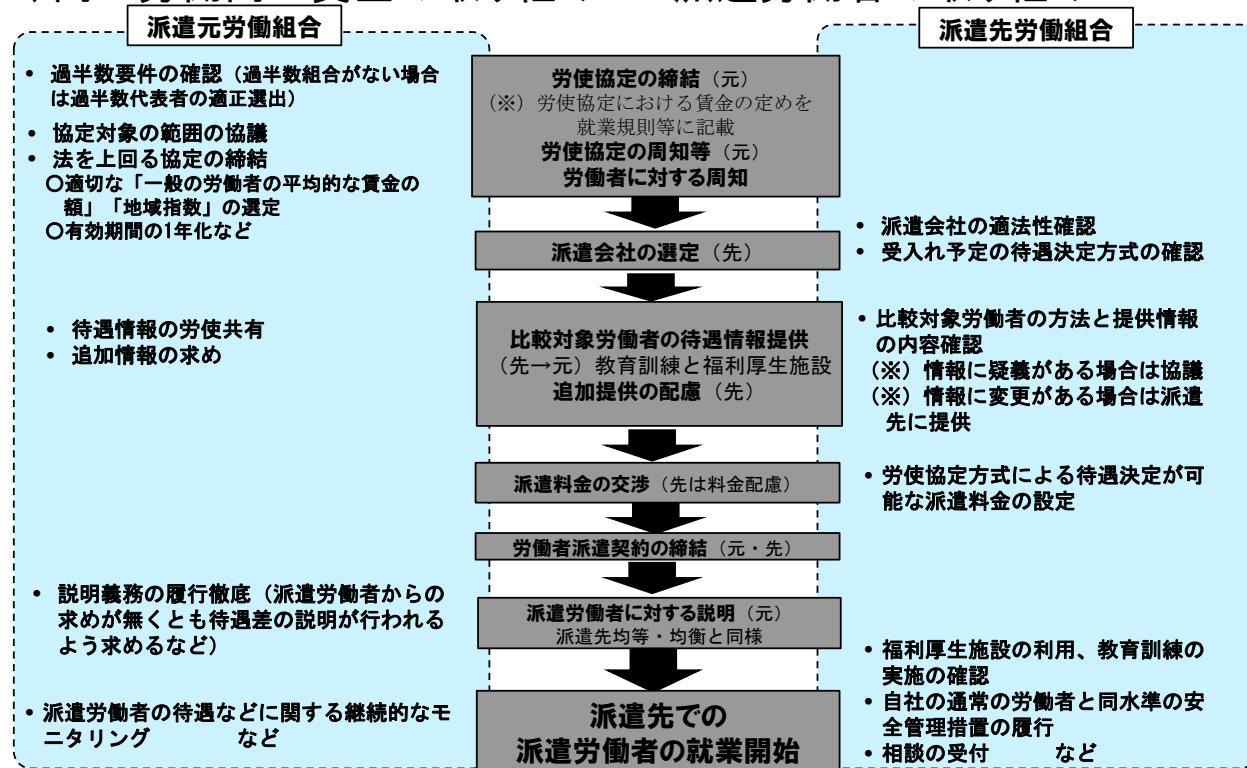
(2) 同一労働同一賃金の取り組み ~派遣労働者の取り組み~



JTUC-RENGO

「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

(2) 同一労働同一賃金の取り組み～派遣労働者の取り組み～



JTUC-RENGO

「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善



(4) 60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み

＜65歳までの雇用確保＞

- 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
- 継続雇用制度の場合も、65歳までの雇用を確実に継続制度としつつ、定年年齢引き上げを検討する

＜65歳以降の雇用確保＞

- 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
- 高齢期の体力、健康状況等の多様化に対応した働き方の選択肢を整備する

○70歳までの就業確保努力義務 (改正高齢者雇用安定法 2021年4月施行)

雇用による措置	雇用によらない措置
70歳までの定年引上げ	70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
定年制の廃止	70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入
70歳までの継続雇用制度の導入	



(8) 障がい者雇用に関する取り組み

＜障害者雇用率の達成と雇用環境整備＞

- 2021年3月からの法定雇用率引き上げをふまえ、障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備しつつ、雇用率の達成に取り組む

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.3%
国・地方公共団体等	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.5%

＜差別的取り扱いの禁止、合理的配慮他＞

- 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り扱いの禁止」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」についても、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。（「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて 第23回中央執行委員会確認 / 2015.8.27）
- 障がい者差別禁止・合理的配慮の実効性を高め、事業場での障がいに関する理解促進を強化する。（障害者雇用の促進に向けた連合の考え方について 第21回中央執行委員会確認 / 2021.6.17）

改正育児・介護休業法と労働組合の取り組み(概要)

○出生時育児休業 (2022年10月1日)

- ☞ 子の出生後8週間以内に最長4週間まで取得可能
- ✓ 10月1日の制度導入に向け、労使協議をはじめる。
- ✓ 労働者が早めに申出できるよう雇用環境の整備を行う。

○出生時育児休業中の就業 (2022年10月1日)

- ☞ 労使協定の締結と労働者個人の同意がある場合に休業中の就労が可能
- ✓ 育児に専念することが望ましいため、休業中の就業の労使協定については、十分な協議を行う。

○育児休業の分割取得 (2022年10月1日)

- ☞ 1歳到達までの間に通常の育児休業を2回取得可能
- ✓ 10月1日の制度導入に向け、労使協議をはじめる。

○「雇用環境の整備」の事業主への義務づけ (2022年4月1日)

- ☞ ①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例の提供、④育児休業制度および取得促進方針の周知、のいずれか1つを実施
- ✓ 「雇用環境の整備」は複数の措置を行うように働きかける。
- ✓ 労働者が安心して希望通りの期間を休めるようにすることが重要。

○「個別周知」と「意向確認」の事業主への義務づけ (2022年4月1日)

- ☞ 労働者に対して個別の制度周知、休業の取得意向の確認
- ✓ 出産予定日に応じて、2022年10月1日施行の制度も周知するよう、働きかける。
- ✓ 労働組合としても制度を積極的に周知する。
- ✓ 「意向把握」にあたっては、形だけのものとせず、本人の取得する・しない、未定も含めて職場ごとの状況を把握する。
- ✓ 制度周知や意向確認の方法は、本人が安心でき、周囲の理解を得られるよう、効果的な方法を取る。

○有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の一部緩和 (2022年4月1日)

- ☞ 「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が廃止
- ✓ 残された要件「子が1歳6ヶ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」の撤廃に取り組む。
- ✓ 有期契約労働者についてのみ、引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外する労使協定は締結しないようにする。

○1歳到達後・1歳6ヶ月到達後の特別な事情がある場合の育児休業の再取得 (2022年10月1日)

- ✓ 10月1日の制度導入に向け、労使協議をはじめる。

○1歳以降の延長の場合の取り扱い (2022年10月1日)

- ☞ 1歳以降も延長して育児休業を取得する場合の開始日を柔軟化
- ✓ 10月1日の制度導入に向け、労使協議をはじめる。

○育児休業の取得状況の公表の義務づけ (2023年4月1日)

- ✓ 企業規模にかかわらず、取得状況を把握する。

短時間労働者への被用者保険の適用拡大について

- ◆2020年法改正により、企業規模要件は「2022年10月～、101人以上」「2024年10月～、51人以上」、勤務期間要件も「2022年10月～、2ヶ月以上」に引き下げられる。
- ◆本来、**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**が必要。
- ◆適用対象となる労働者を**一層拡大させるよう、パートタイム労働者の賃金の引上げを求める。**



短時間労働者の就業促進対策(キャリアアップ助成金)

- ◆キャリアアップ助成金(※)は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するための助成制度。
- ◆パート労働者の雇用契約について、**本人の同意なく労働条件の不利益変更を行わない**ことはもとより、社会保険の**適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する**。
- ◆さらなる適用拡大の必要性を組合員に周知するため、**広報活動を強化し、適宜学習会等を開催する**。

(※)事業主負担である雇用保険二事業にて実施

助成内容	時限措置の期限
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合(1人あたり)
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合(1事業所当たり)
選択的適用拡大導入時待遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、 社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金引き上げを実施した場合 (基本給の増額割合に応じて、1人当たり) (※従業員101人以上500人以下は一部を除き、2021年9月末まで)
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の 週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合 (1人当たり)

資料出所：厚生労働省「キャリアアップ助成金」リーフレットより連合作成

2022春闘における企業年金の取り組みの視点について

<全般について>

- ◆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、賃金の後払いとしての性格に鑑み、DBを中心に制度設計を検討する。
- ◆企業年金のある事業所においては、制度改正の内容を十分理解した上で、賃金の後払いとしての性格に鑑み、制度設計を検討し、必要な制度見直しを事業主に求める。
- ◆パート・有期等で働く者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備を求める。DB・DCの加入者資格及び給付額・事業主掛金額について、「同一労働同一賃金ガイドライン」の基本的考え方を踏まえるよう求める。

<新たなDB制度等への対応>

- ◆リスク分担型企業年金は、将来発生すると見込んだリスクを上回る価格変動等が起きた場合、給付が減額されかねないことから、事業主から導入の提案があった場合は十分慎重に検討を行う。

<改正DC法への対応>

- ◆DB・企業型DCから個人型DC(中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)を含む)への切り替えは、企業年金としての性格を損なうものであり、認めない。また、DBから企業型DCへの切り替えは、賃金の後払いとしての性格に鑑み、十分慎重に検討を行う。
- ◆選択型(給与切り出し型)DCについて、労働条件の変更にあたり公的年金や出産手当金等が減少するなどのデメリットがあることを踏まえて、十分慎重に検討を行う。
- ◆個人型DCについて、企業型DC(DB併用含む)を実施している事業所においては、個人拠出への掛金負担者の変更は認めない。

2022春闘における子育て支援の取り組みの視点について

- ◆子ども・子育てを社会全体で支える仕組みをつくっていくため、子ども・子育て支援新制度とその意義について組織内に周知をはかる。
- ◆組織内における待機児童の状況や結婚・出産・子育てを原因とする離職状況、課題に対する対応状況など実態把握を行う。
- ◆事業所内保育(認可)が設置されている場合、認可外に移行することのないよう求める。
- ◆事業所内保育が設置されていない場合、企業主導型保育の新たな設置を求め、その際、労働組合が保育の質をチェックし、保育士比率の引き上げなど質の改善を求める。
- ◆事業所内保育(認可)や企業主導型保育は、複数の企業が合同で設置することができるため、中小企業においても合同設置や環境整備を求める。
- ◆「次世代育成支援推進対策法」にもとづき、事業主行動計画に対する定期的なチェックを行い、計画達成を見据えた労働条件の点検と労使協議を促進する。
- ◆子ども・子育て支援の取り組みを進めることで、組織内の組合員の離職者防止も含めたワーク・ライフ・バランス社会実現の取り組みにつなげる。