

 日本労働組合総連合会富山県連合会

# 2021 春季生活闘争方針



# 目次

I	2021 春季生活闘争の意義と目的	P 1
II	2021 春季生活闘争の取り組み内容（基本的な考え方）	P 3
III	生活改善に対する取り組み	
	1. 賃上げ要求	P 5
	2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し	P 9
	3. ジェンダー平等・多様性の推進	P 16
	4. 運動の両輪としての「政策・制度実現」の取り組み	P 19
IV	連合富山の闘争機関設置と体制	
	1. 闘争体制について	P 20
	2. 要求書提出から妥結に至る共闘体制の強化	P 21
	3. 相場波及の取り組み	P 22
V	当面の日程	P 23
	資料 1～5	P 24

## 【2021 春季生活闘争 スローガン】

誰もが希望を持てる社会を実現！ 安心・安全に働ける環境整備と  
「底上げ」「底支え」「格差是正」で

# I 2021 春季生活闘争の意義と目的

## 1. 日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった

### 社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現

2021 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争としていかなければならない。

日本経済は、日本の抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、本年4－6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなった。6月以降、経済活動の再開により抑制されていた需要が徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。そのため、今後の見通しは、感染症の抑制、ワクチンの開発状況、グローバル経済の動向の影響もあり、極めて不透明な状況となっている。

また、今回のコロナ禍は、中小企業や有期・短時間・契約等労働者など経営基盤やセーフティネットが脆弱な層ほど深刻な影響を受けている。

こうした状況を克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現していくためには、経済・社会の責任を担う政労使が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることが重要である。

## 2021 春季生活闘争の意義と目的



誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざす

誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備

賃上げ・すべての労働者の立場にたった働き方の見直し

●生産性三原則の実現  
「雇用の維持・拡大」  
「労使の協力と協議」  
「成果の公正な分配」

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

- ・将来不安の払拭(税・社会保障)
- ・消費マインドの改善→消費喚起
- ・ニューノーマルに対応した働き方の見直し

- ・中小企業の経営基盤の強化(デジタル化対応含む)
- ・企業規模間、雇用形態間などの格差是正
- ・地域経済の活性化

社会全体での雇用の維持・創出(セーフティネット機能の強化)



## 2. 感染症対策と「経済の自律的成長」を両立していくためには、

### 雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠

賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもある。

これから、感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「底上げ」「底支え」による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の「格差是正」を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費を喚起し、内需を拡大させていくことが不可欠である。それは、厳しい状況下にあっても、ここ数年にわたって政労使で認識を一致させ、デフレ脱却をはかってきた考え方を堅持することに他ならない。

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

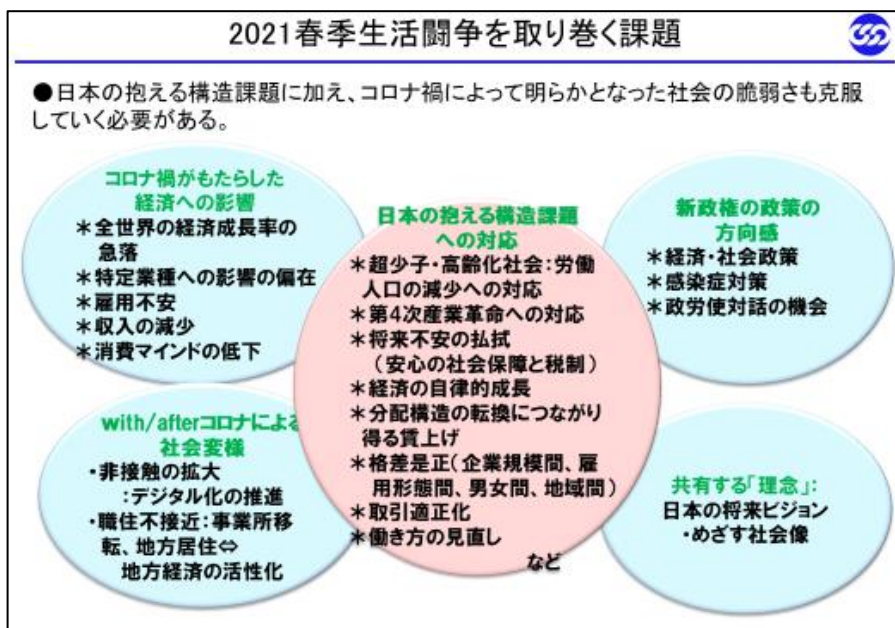
## 3. 誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざそう！

したがって、2021 闘争においても、生産性三原則にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境を整備していく。

とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会の実現をめざす。そのためにも、生産性三原則にもとづく労使の様々な取り組みをいまだ届いていない組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制の整備に引き続き取り組んでいく。

また、労働者を「労働力」でなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域での集団的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・組合は一致団結して、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く

者・国民の生活の「底上げ」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備をはかるため、『誰もが希望を持てる社会を実現！安心・安全に働ける環境整備と「底上げ」「底支え」「格差是正」で』をスローガンに掲げ、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて果敢に闘おう。



## Ⅱ. 2021 春季生活闘争の取り組み内容（基本的な考え方）

### 1. 賃金要求に対する考え方

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

日本経済は、米中貿易摩擦によるグローバル経済の悪化に加え、コロナ禍による全世界的な経済活動の停滞により、4-6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなった。経済活動の再開により抑制されていた需要は徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しているため、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。一方で、このコロナ禍の中、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売り・物流などいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしも、その「働きの価値に見合った水準」となっていない現状なども明らかとなっている。

このように今次闘争における賃上げ環境は例年とは大きく異なることは認識するものの、コロナ禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、世界経済の先行きの不確実性が依然として高まる中、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。

そして、その実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、地域経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない。

したがって、2021闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むこととする。

#### <「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

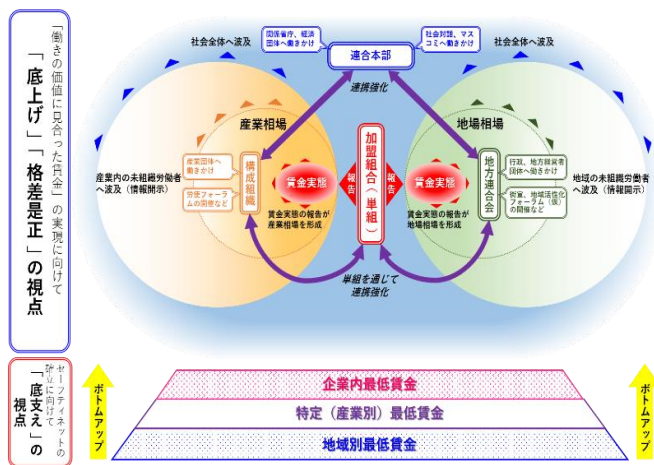
	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引き上げ率 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)

#### <連合・構成組織・地方連合会の取り組み>

	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+引き上げ率」で提示	連合方針を踏まえ、各構成組織にて要求案を検討	連合方針を踏まえ、各地方連合会で要求案を検討
格差是正	「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および「雇用形態間格差是正に向けた目標水準」を設定	↑ 同上	①連合リビングウェッジをクリアする(別紙1参照) ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす(別紙2参照) ③連合方針をめざす
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めざす水準を設定	↑ 同上	↑ 同上

## 2. 賃金水準闘争を強化していくための体制整備

### 「賃金水準」闘争を強化するための体制整備



中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。構成組織は、加盟組合の個人別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化する。

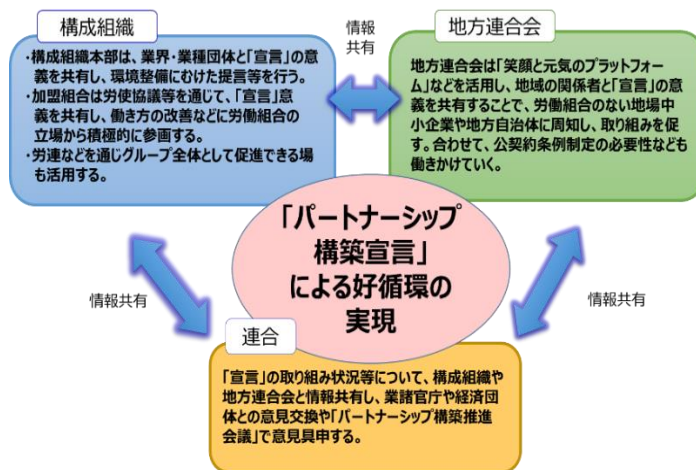
加えて、産業相場、地場相場を引き上げ、産業内や地域の未組織労働者への波及効果を高めていくためにも、地方連合会との連携を一層強め、地域における賃金相場の形成に向けて、「地域ミニマム運動」へ積極的に参画する体制を整える。

## 3. 働き方も含めた「サプライチェーン全体で

### 生み出した付加価値の適正分配」

中小企業は地域経済の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。加えて、それぞれの強みや地域資源を活かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創り出される、分散型で活気ある地域社会をつくっていくためにも、「パートナーシップ構築宣言」の推進、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じた地域の関係者との対話などを進めていく。

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



## 4. 「消費者のマインドにプラスワン」

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

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

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



### Ⅲ 生活改善に対する取り組み

#### 1. 賃上げ要求

##### (1) 月例賃金

###### 1) 連合本部方針

すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。

同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。

なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

具体的な要求指標は、次表のとおりとする。

###### <2021 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給ルールを導入する。</li> <li>・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。</li> <li>・水準については、「勤続17年相当で時給1,700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」</li> </ul>
	最低到達水準	35歳：287,000円 30歳：256,000円 企業内最低賃金協定1,100円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,100円以上」をめざす。</li> </ul>	

## 2) 連合富山方針

- ① 「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み・・・本部方針を踏襲
- ② 「賃金水準の追及」の取り組み

連合富山の加盟組織は、下表太枠内にある業種別の県内労働者の最低到達基準を超えるよう取り組む（該当が無い場合、あるいは「全産業」を下回っている産業は「全産業」を超えるよう取り組む）。それらを超えていけば、本部方針通り、最低到達水準、目標水準を超えるよう取り組みを進める。

### <連合富山における業種・年齢別最低到達基準>

底上げ		本部方針を踏襲		
格差是正		規模間格差是正		雇用形態間格差是正
	目標水準	本部方針を踏襲		本部方針を踏襲
	最低到達水準	本部方針を踏襲		本部方針を踏襲
県内労働者の最低到達基準			30歳	35歳
	金属		218,300円	235,100円
	化学・繊維		229,600円	248,300円
	商業・流通		226,700円	248,100円
	交通・運輸		200,300円	210,400円
	建設・資材・林業		207,000円	214,000円
	全産業		216,700円	233,200円
※上記金額は基準内賃金				
		<div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> <b>連合富山 リビングウェイズ</b> </div> <div style="background-color: #f4a460; padding: 5px; text-align: center;"> <b>時間給 950円以上</b> </div>		
		<small>※リビングウェイズは、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出しているものです。富山県は月額155,000円、時間給(164時間)に換算すると上記の通り。</small>		
底支え	本部方針を踏襲			

※最低到達基準は「連合富山 2020 賃金実態調査」業種別賃金特性の第1四分位を基に算出



## (2) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

### 1) 連合本部方針

- ① 賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ② すべての中小組合は、①にもとづき、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（前頁およびP25 [資料②](#)）連合の賃金実態 参照）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ③ 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約 25 万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約 30 万円）との格差を解消するために必要な額を加え、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）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標とし、総額10,500円以上を目安に賃上げを求める。

### 2) 連合富山方針

雇用の維持・確保を大前提とし、県内すべての働く者の「底上げ」「底支え」をめざし、下記の取り組みを進める。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響で企業業績が著しく厳しい場合は、雇用の維持・確保を最優先課題として取り組む。

- ① 雇用を確保した上で、定期昇給の実施を求める
- ② 定期昇給を実施した上で、賃金改善を求める（最大6,000円の賃金引き上げをめざす）  
（定期昇給制度がない組合は、定期昇給相当分を4,500円とし、上記①・②に取り組む）

## (3) 雇用形態間格差是正に向けた取り組み

### 1) 連合本部方針

- ① 有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,100円以上をめざす。
- 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、昇給ルールを導入に取り組む。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1,700円・月給280,500円以上」となる制度設計をめざす。

### 2) 連合富山方針

- ① 企業内最賃協定の締結  
連合富山の各加盟組織は締結基準を連合富山リビングウェイジである950円以上とし、それを越えている場合は締結水準については、本部方針を踏襲し、時給1,100円以上をめざす。
- ② 有期・短時間・契約等の労働者の昇給ルールの導入に向けた取り組み・本部方針を踏襲

## （４）男女間賃金格差の是正

男女間賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

### 1) 連合本部方針

- ① 賃金データにもとづいて男女別・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）をはかるとともに、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、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、ともに廃止を求める。

### 2) 連合富山方針 ……本部方針を踏襲

## （５）初任給の取り組み

### 1) 連合本部方針

- ① すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。  
18歳高卒初任給の参考目標値……175,400円
- ② 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めざす。

### 2) 連合富山方針

- ① すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。

### 県内18歳高卒初任給の参考目標値 170,400円

※ 2020賃金実態調査における高卒標準者（18歳・勤続0年）より算出した金額

- ② 年齢別最低到達水準の協定締結 ……本部方針を踏襲

## （６）一時金

### 1) 連合本部方針

- ① 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- ② 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はかることとする。

### 2) 連合富山方針 ……本部方針を踏襲

## 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

（（1）～（10）は本部方針を踏襲、（11）は連合富山方針）

現下の雇用情勢は、コロナ禍の影響により悪化が続いており、当面は最悪の事態を回避すべく、緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて総体的な検討と協議を行う。

これに加えて、感染症リスクを回避し、業種ごとのガイドラインに即した職場環境整備にも取り組む必要がある。なお、感染症を予防し、安全に安心して働くことのできる職場環境を構築することは、自らや自らの職場を守るだけでなく、社会活動の場や各種サービスを利用する人など「社会の安全を守る」ことにつながっていることを共通理念とすることが大切である。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

### （1）長時間労働是正に関する取り組み

#### 1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、すべての労働者が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のできる職場の中で最大限のパフォーマンスを発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

労働者1人平均年間総実労働時間の推移(全国・富山県)



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（対象は常用労働者事業所規模5人以上）

#### 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はかるため、次に取り組む。

- ① 36協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底



- ③ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検)の徹底

## 年次有給休暇の取得率の推移(全国・富山県)

年度	富山県			全国		
	付与日数	取得日数	取得率	付与日数	取得日数	取得率
平成29年度	18.0	9.0	50.0	18.2	9.0	49.4
平成24年度	17.4	8.1	46.6	18.3	9.0	49.3
平成19年度	17.6	8.0	45.3	17.7	8.3	46.6

資料：(全国)厚生労働省「就労条件総合調査」、(富山県)「賃金等労働条件実態調査」

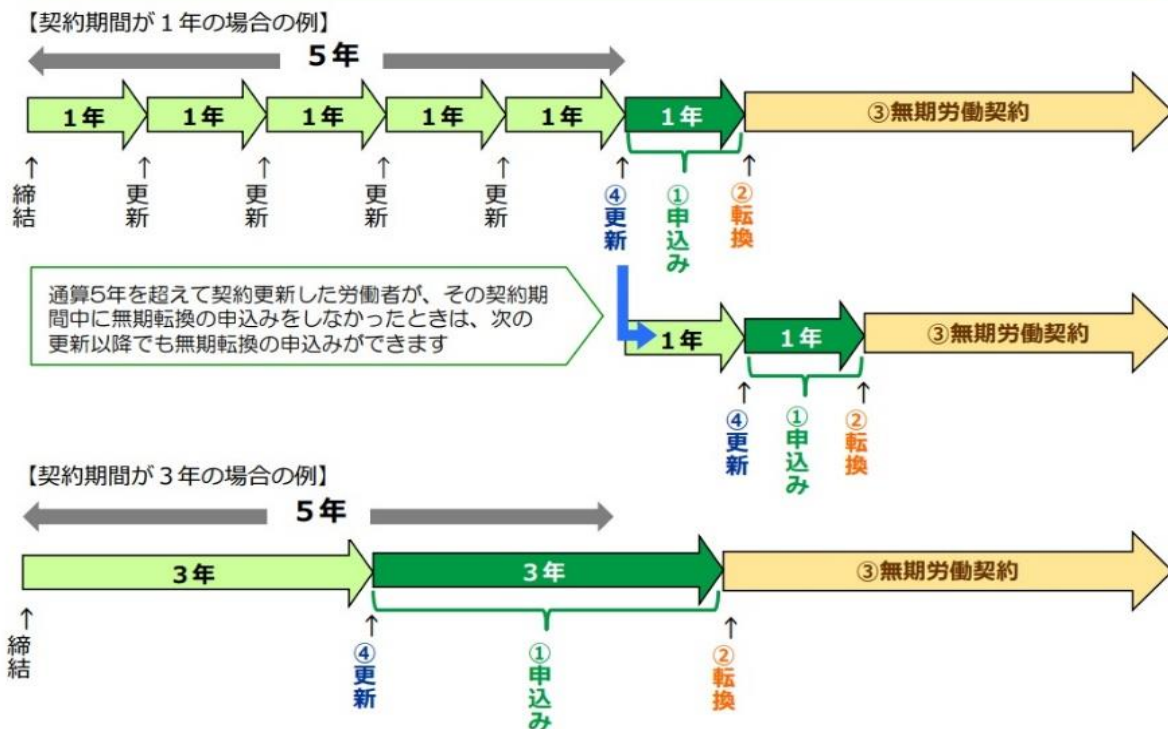
## (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

とりわけ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等により影響を受けている産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して労使で協議を行う。

その際、急激な事業変動の影響を受けやすいことから、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者の雇用維持についても、同様に労使で協議する。

### 無期転換の申込みができる場合



## 1) 無期転換の促進

有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。

## 2) 派遣労働者の直接雇用

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・ルール化をはかるとともに、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。

# (3) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金の法規定が 2021 年 4 月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、すべての労働組合は、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、以下に取り組む。無期転換労働者についても、法の趣旨にもと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 (P26 [資料3](#) 参照)

- 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 (P27 [資料4](#) 参照)

- ① 派遣先労働組合の取り組み
  - a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
  - b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
  - c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める
- ② 派遣元労働組合の取り組み
  - a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
  - b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める
  - c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)
  - d) 派遣労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施
  - e) 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底

## （４）60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

健康寿命の延伸等を背景に「人生100年時代」と言われる中、高齢者の就業意欲が高まりを見せていることに加え、世界に類を見ないスピードで超少子高齢化・労働力人口減少が進むわが国においては、高齢期でも年齢にかかわらず就労を希望する者全員が自身の能力を最大限発揮し、高いモチベーションをもって働き続けることができる基盤整備は焦眉の課題である。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

#### ① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- a) 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を行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- b) 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。

#### ② 65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- a) 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。
- b) 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

- a) 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

### 2) 改正高齢者雇用安定法の取り組み（70歳まで雇用の努力義務）

- ① 同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
- ② 働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進
- ③ 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善
- ④ 労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進

### ○改正高齢者雇用安定法（2021年4月施行）

○事業主に対して、65歳から70歳までの就労機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、高年齢者就業確保措置を講ずる努力義務を設ける。

○努力義務について、雇用以外の措置（④および⑤）により場合は、過半数組合と同意を得た上で導入されるものとする。

- ①定年廃止 ②70歳までの継続雇用制度 ③70歳への定年の引上げ ④70歳まで継続的に（a：事業者自ら実施する社会貢献事業 b：事業者が委託・出資する団体が行う社会貢献事業）に従事できる制度の導入 ⑤70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入



## (5) テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

今後、テレワークを導入する際には、次の考え方をもとに取り組みを行う。

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) 導入する際のルールの整備

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、「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、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当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。



### 2) 適切な労務管理

テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。

### 3) 推進の意義への理解

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も留意する。

### 4) 適切な運用

テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

## (6) 人材育成と教育訓練の充実



中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていく。

## (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) 制度の確立

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) 不合理な格差の是正

「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はかる。

## (8) 障がい者雇用に関する取り組み

### 1) 雇用率の向上に向けた取り組み

障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に取り組む。

事業主区分	法定雇用率	
	～2021年2月28日	2021年3月1日～
民間企業	2.2%	2.3%
国・地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

### 2) 公平・公正な環境整備

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) 被用者にふさわしい保障の実現

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) 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

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ことを確認する。

## 3) 社会保障の機能強化 (P28資料5 参照)

2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことを踏まえ、500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取り組みを進める。

# (10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

## 1) 制度等の整備

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) 環境等の整備

疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。

# (11) 医療・介護・福祉従事者の処遇改善の取り組み

新型コロナウイルス感染症が拡大している現在、私たちの命と健康を守るために、感染リスクの高い最前線の現場で働いている医療・介護・福祉従事者の処遇改善に向け、以下に取り組む。

## 1) 処遇の改善

雇用確保に向けた総合的な労働条件の改善に取り組むよう、行政や関係機関に対して要請行動を展開し、従事者の処遇改善をめざす。

## 2) 職場環境等の整備

医療・介護・福祉従事者の感染ならびに施設における集団感染防止に向け、安心・安全に働くことができる職場環境の整備をめざす。

## 3) 誹謗中傷の防止

医療・介護・福祉従事者や感染者および家族等がいわれのない差別や偏見、人権侵害や風評被害を受けないよう、県や自治体に対し、政策・制度要求等を通じて防止策・対応策を求めていく。



### 3. ジェンダー平等・多様性の推進（本部方針を踏襲）

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、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はかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

#### （１）改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、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）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について点検し、是正をはかる。
- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 6) 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主に拡大されることを見据え、企業規模にかかわらず、すべての職場で事業主行動計画が策定されるよう働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

#### （２）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

コロナ禍での誹謗中傷等の問題が深刻化する中、職場の現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを徹底する。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）について、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、禁止行為と位置付けることを

含めて、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。

- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・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) 連合のガイドラインを活用して、性的指向・性自認（SOGI）に関する理解促進をはかりつつ、ハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウト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、就業環境の改善等を進める。
- 6) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

### （３）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) 2021年1月1日施行の育児・介護休業法施行規則等の改正について周知・点検をはかるとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回るよう下記の内容を就業規則等に盛り込む。
  - ① 就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し就業時間の途中に再び職場に戻る、いわゆる「中抜け」を可能とする休業取得制度の導入をはかる。
  - ② 同制度の有給をはかるとともに、年次有給休暇取得促進と併せて取り組みを進める。
- 2) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。
- 3) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇や契約解除、昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないうち徹底する。
- 4) 母性健康管理措置を含む妊産婦への母性保護措置および関連する助成金について周知され、適切に運用されているか点検するとともに、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 5) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男性の育児休業取得促進に取り組む。

女性 (%)		
年度	富山県	全国
2005	90.4	72.3
2010	91.6	83.7
2015	94.9	81.5
2016	96.4	81.8
2017	98.1	83.2
2018	98.2	
目標値	98%以上 (2026)	

男性 (%)		
年度	富山県	全国
2005	-	0.50
2010	1.1	1.38
2015	3.8	2.65
2016	5.8	3.16
2017	2.8	5.14
2018	3.9	
目標値	13% (2026)	

資料：富山県労働政策課「賃金等労働条件実態調査報告書」、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」「雇用均等基本調査」

- 6) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求める。

#### 介護支援制度の状況(富山県)

	介護休業 取得者	計	介護休業制度以外の支援制度					実施して いない
			短時間勤務	フレックス タイム	介護サービス の費用助成	介護休暇 制度	その他	
平成29年	36	72.8	(84.1)	(15.4)	(1.0)	(63.4)	(7.3)	27.2
平成24年	38	68.9	(87.3)	(14.2)	(1.5)	(58.4)	(8.1)	31.1
平成19年	29	56.9	(91.0)	(19.0)	(0.9)	-	(12.1)	43.1

資料：富山県「賃金等労働条件実態調査」

- 7) 不妊治療と仕事の両立のため、職場における理解促進をはかりつつ、男女が柔軟に取得できる休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組む。
- 8) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

## （４）次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した事業主行動計画の実現をはかることで「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 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・向上をはかる。



## 4. 運動の両輪としての「政策・制度実現」の取り組み

( (1) ~ (6) まで本部方針を踏襲、(7) ~ (10) は連合富山方針)

「2020年度重点政策」の実現を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める。「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、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。with/after コロナにおける連合運動を踏まえ、各種取り組みを推進する。

- (1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- (2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
- (3) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- (4) 意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み
- (5) 改正法の趣旨を踏まえた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
- (6) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み
- (7) 社会機能を支える、いわゆるエッセンシャルワーカーの処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、政策・制度要求や街宣行動等を展開し、気運の醸成をはかる取り組み
- (8) 新たな生活様式に応じた多様な働き方の推進に向け、行政や県内経済団体と連携を強化し、すべての働く者の安心・安全な働き方、暮らし方を実現する取り組み
- (9) 推薦議員団と連携し、「政策フォーラム」などを通じて、地域における諸課題の解決をはかる取り組み
- (10) 政策・制度要求実現に向け、推薦議員の拡大をめざす取り組み

## IV 連合富山の闘争機関設置と体制

### 1. 闘争体制について

#### (1) 闘争委員会の設置

闘争委員会は、連合富山執行委員会で構成し、第3回執行委員会(2021.1.19)から闘争委員会に切り替え、闘争の進め方を中心に協議する。また、各地域協議会においても「〇〇地協闘争委員会」をそれぞれ設置し、本部闘争委員会との連携のもと、地域に見える運動を展開し、街宣・集会・支援オルグ・情報交流などの取り組みを推進する。

#### (2) 地場共闘の強化と連携

「業種別共闘」の充実・強化をはかるため、引き続き「中小共闘」ならびに「フェアワーク推進」機能を包含する組織として、闘争委員会のもとに「労働政策委員会」、その中に戦術などを企画・立案する「賃金・労働条件対策部会」、業界・業種固有の課題について業種別共闘連絡会議を通年的な取り組みに展開し情報交換を行うため「WLB推進委員会」において、闘争における情報の共有化を推進し、波及効果を高め、地場共闘の強化に取り組む。

(P24資料① 連合富山 2021 春季生活闘争・闘争推進体制 参照)

#### <労働政策委員会／役員体制>

◎委員長、○副委員長、◆事務局主担当、◇事務局副担当

◎栗原副会長、○奈良・吉田・高柳各副会長

◆中野副事務局長、◇大森常任執行委員、仲嶺常任執行委員

【委員】阿閉(自治労)、黒川(JAM)、津野(UAゼンセン)、海老(JEC連合)  
石垣(自動車総連)、森川(電機連合)、三浦(運輸労連)、篠島(全国農団労)  
久保田(私鉄総連)、石橋(全自交労連)、土居(富山地協)、竹内(高岡地協)  
青木(新川地協)、杉野(砺波地協)

#### <業種別共闘連絡会議／役員体制>

◎議長、○副議長、◆事務局主担当

##### 【金属】

◎栗原副会長、○浜守事務局長

◆桑山、大森

##### 【化学・繊維・食品等製造】

◎奈良副会長、○長副事務局長

◆桑山、朴木

##### 【流通・サービス・金融】

◎川岸副会長、○黒崎副会長

◆大森、前野

##### 【交通・運輸】

◎高柳副会長、○金山副会長、藤井副事務局長

◆大森、朴木

##### 【インフラ・公益】

◎能澤副会長、○吉田副会長、中野副事務局長

◆前野、大木

## 2. 要求書提出から妥結に至る共闘体制の強化

- (1) 加盟組織は、企業の経営実態、経営方針、雇用問題、賃金の在り方、格差の実態、労働時間管理の実態などについて労使協議の徹底をはかる。
- (2) 自らの賃金実態に基づき、賃金カーブ維持分の算定に努め、妥結前段での労使確認をめざす。
- (3) 各地域協議会においては、中小・地場組合の交渉支援を目的に、地協闘争委員会（幹事会）での情報・意見交換や激励訪問などの実施、業種別共闘連絡会議への参加を促進するなど、連合富山の各種運動と連携した活動に取り組むなど、地域におけるすべての労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた取り組みを展開する。
- (4) 要求書は前段交渉を強化する中で、原則として2月末まで、遅くとも3月末までには提出する。
- (5) 構成組織・加盟組織は、賃金カーブ維持分の情報公開を行うとともに、業種別共闘連絡会議の場において、労働条件などに関する必要な情報交換を行う。
- (6) 回答・妥結は原則3月内、遅くとも4月内決着をめざして交渉を強化する。
- (7) 昨年に引き続き、県経営者協会、富山労働局などに対して要請行動を展開するとともに、富山県中小企業団体中央会、富山県中小企業家同友会、富山県商工会議所連合会、富山県商工会連合会など経営者諸団体との春季生活闘争や働き方の見直し等に関する意見交換を複数回実施し、地域の活性化につながる取り組みの好事例について労使双方の情報の共有化をはかる。  
なお、各地域協議会においても、昨年同様に地域のすべての商工会議所に対し要請行動を展開し、地場共闘の強化をはかる。
- (8) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による「地場・中小企業が抱える課題」について、行労使における情報共有、認識統一をはかるため「地域活性化フォーラム」を開催し、課題解決に向けた取り組みを進める。
- (9) 働き方改革の進捗状況や新型コロナウイルス関連施策・対応、労働条件に関する調査活動に積極的に協力し、各組織における好事例の共有化をはかり、働き方の見直しにつなげる。

## 3. 相場波及の取り組み

### (1) 「共闘体制」の機能強化

- 1) すべての加盟組織は、中小共闘・フェアワーク推進の機能を包括するWLB推進委員会と連動した5つの「業種別共闘連絡会議」に参加し、業種毎の情報共有・連携強化・相互理解をはかる。
- 2) 業種別共闘内での情報交換の緊密化、先行組合による相場形成と波及力強化に向けた情報開示を進めるとともに、中小組合の闘争につなげていく取り組み展開と地場共闘への連動強化をはかる。
- 3) 情報開示及び絶対水準の引き上げを重視する取り組みについて、各加盟組織は賃金カーブ維持分・定期昇給相当分や賃金改善分の情報開示に努める。

### (2) 社会的キャンペーン行動の展開

- 1) 春季生活闘争の社会的アピールとして「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた対外アピールも含め、未加盟・未組織労働者やパート・有期契約・再雇用者の賃金をはじめとする労働条件の改善に向けて社会的キャンペーン行動を展開する。
- 2) これまでの「2021 連合アクション」や「Action!36」の取り組みとあわせ、「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかるため、「街頭宣伝行動」「地協総決起集会」「地場・中小労組総決起集会」などの開催で世論喚起し、すべての働く者の立場に立った働き方の見直しの醸成をはかる。

### (3) 春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取り組み

- 1) 労働条件の改善を中小企業、パート・有期契約労働者等の連合未加盟・未組織労働者に広げていくためには、組織化は不可欠である。職場で働く再雇用者の組合員化、パート・有期契約等の組合員化を促進し、「集団的労使関係の拡大」「7万連合富山」実現に向けた取り組みを進める。
- 2) 2月（24・25日）の全国一斉集中労働相談ホットラインや「Action!36」などを通じ、相談体制の一層の強化・充実をはかるとともに、「05（れんごう）の日」の取り組みと連動し、SNS等を活用した広報活動を展開し、幅広い層に対し、連合運動の周知し、県内すべての労働者の労働条件改善をめざす。



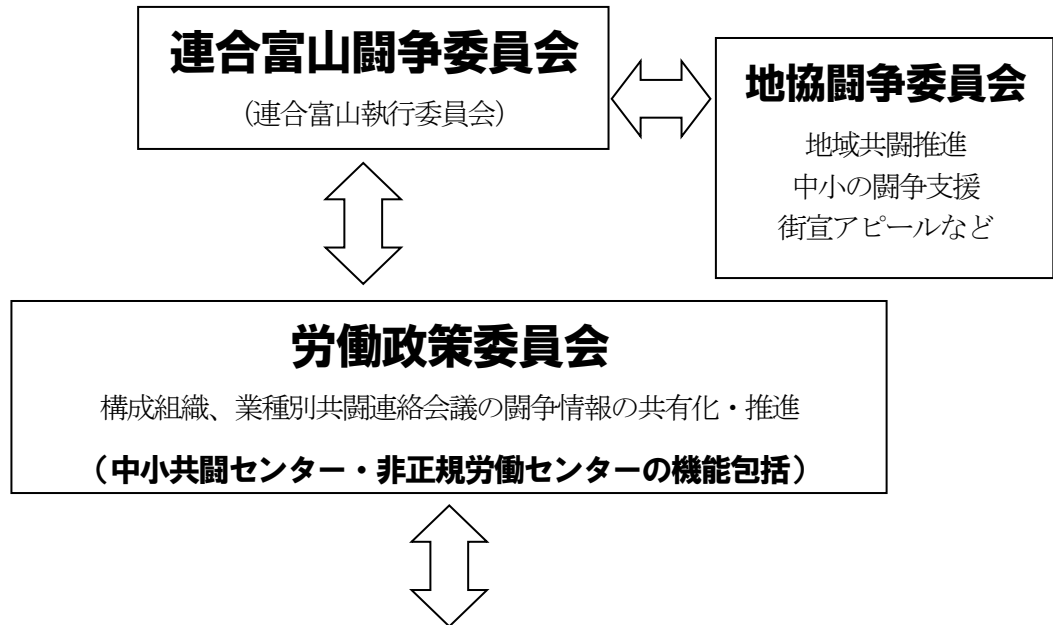
## IV 当面の日程 (★は本部闘争日程)

- 1月19日(火) 第3回執行委員会・第1回闘争委員会  
 21日(木) ~~高岡地協 2021 春季生活闘争学習会~~※形態変更：第3回幹事会(1/25)にて代替え  
 ★第2回中央闘争委員会  
 23日(土) ~~新川地協 2021 春季生活闘争学習会~~※形態変更：第3回幹事会(1/23)にて代替え  
 26日(火) 政策フォーラム  
 30日(土) ~~砺波地協 2021 春季生活闘争学習会~~※形態変更：第3回幹事会(1/25)にて代替え  
~~富山地協 2021 春季生活闘争学習会~~※形態変更：第4回幹事会(1/21)にて代替え
- 2月 1日(月) 第2回労働政策委員会  
 2021 春季生活闘争 闘争開始宣言集会  
 5日(金) ★2021 春季生活闘争 闘争開始宣言 2.5 中央総決起集会  
 17日(水) 第4回執行委員会・第2回闘争委員会  
 18日(木) ★第3回中央闘争委員会  
 24～25日 連合全国一斉集中労働相談ホットライン  
 ～雇用SOS ちょっと待った!その解雇・雇止め～  
 中旬～下旬 富山県 2021 年度予算編成に向けた政策・制度要求最終回答
- 3月 2日(火) ★2021 春季生活闘争 政策・制度要求実現中央集会  
 4日(木) ★第4回中央闘争委員会  
 5日(金) 富山県経営者協会要請(労使懇談会)  
 9日(火) 新川地協 2021 春季生活闘争総決起集会  
 10日(水) 高岡地協 2021 春季生活闘争総決起集会  
 11日(木) 富山地協 2021 春季生活闘争総決起集会  
 12日(金) 砺波地協 2021 春季生活闘争総決起集会  
**15～19日 第1先行組合回答ゾーン**  
**16～18日 最大のヤマ場**  
**22～26日 第2先行組合回答ゾーン**  
 22日(月) 第5回執行委員会・第3回闘争委員会  
**27～31日 3月月内決着集中回答ゾーン**
- 4月 上旬 地場・中小労組解決促進総決起集会  
 6日(火) ★2021 春季生活闘争 共闘推進集会  
 11日(日) 富山市長選挙・富山市議会議員選挙 告示  
 14日(水) 第6回執行委員会・第4回闘争委員会  
 15日(木) ★第5回中央闘争委員会  
 18日(日) 富山市長選挙・富山市議会議員選挙 投開票  
 29日(木) 第92回富山県中央メーデー
- 5月 10日(月) 第2回地協代表者会議  
 12日(水) 第1回構成組織事務局長・書記長会議  
 19日(水) 第7回執行委員会・第5回闘争委員会  
 20日(木) ★第6回中央闘争委員会
- 6月 1日(火) ★第85回中央委員会  
 16日(水) 第8回執行委員会・第6回闘争委員会  
 第51回地方委員会

以上

**資料1**

## 連合富山 2021 春季生活闘争・闘争推進体制



業種別共闘連絡会議の推進体制				
金属 共闘連絡会議	化学・繊維・食品等製造 共闘連絡会議	流通・サービス・金融 共闘連絡会議	交通・運輸 共闘連絡会議	インフラ・公益 共闘連絡会議
金属 機械 電気機器 鉄鋼 造船 自動車	薬品 化学 繊維 食品 紙パ	サービス 流通 金融 損保 生保	交通全般 運輸全般 (陸・海・空)	報道 通信 公共サービス全般 (行政・教育・郵 政・電力・水道・ガ スなど)
◎栗原副会長 ○浜守事務局長	◎奈良副会長 ○長副事務局長	◎川岸副会長 ○黒崎副会長	◎高柳副会長 ○金山副会長 ○藤井副事務局長	◎能澤副会長 ○吉田副会長 ○中野副事務局長
◆桑山、大森	◆桑山、朴木	◆大森、前野	◆大森、朴木	◆前野、大木

◎は業種別共闘連絡会議の議長、○は副議長、◆は事務局主担当者

## 資料2

### 連合の賃金実態

○参考-1 月例賃金の試算（300人未満規模・平均）

・2020「地域ミニマム運動」

集計データ (39.6歳、14.2年) 261,276円（前年 255,615円）

・2020最終回答集計結果 (加重 34.7万人) 250,798円（前年 248,644円）

(単純 3,359組合) 243,185円（前年 241,439円）

○参考-2 連合全体の月例賃金（2020「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

<生産・事務技術労働者計（所定内賃金）> （単位：円）

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	272,824	314,933
	中央値	272,634	313,425
登録組合	平均	261,440	298,983
	中央値	259,912	298,160

○参考-3 年齢別最低保障賃金の参考値

（2020「地域ミニマム運動」集計データ：300人未満・第1四分位）

・30歳：206,400円（前年 202,800円）

・35歳：223,900円（前年 217,000円）

### 資料3

## 同一労働同一賃金ガイドラインの整備

### 同一労働同一賃金の目的

- 同一労働同一賃金は、短時間・有期雇用労働法にあっては、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者等との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消を、労働者派遣法にあっては、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消をめざすもの。

### ガイドラインの位置づけ

- 通常の労働者とパート・有期・派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理で、いかなる相違が不合理と認められるものでないのか等の考え方及び具体例を示したもの。
- 指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や具体例に該当しない場合も不合理な待遇の相違の解消等が求められる。



通常の労働者の待遇の引き下げ

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、各事業主の労使で合意することなく**通常の労働者の待遇を引き下げ**ることは望ましい対応とはいえない。



低処遇の雇用管理区分の創設

雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該**他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理な待遇の相違の解消等を行う必要**がある。

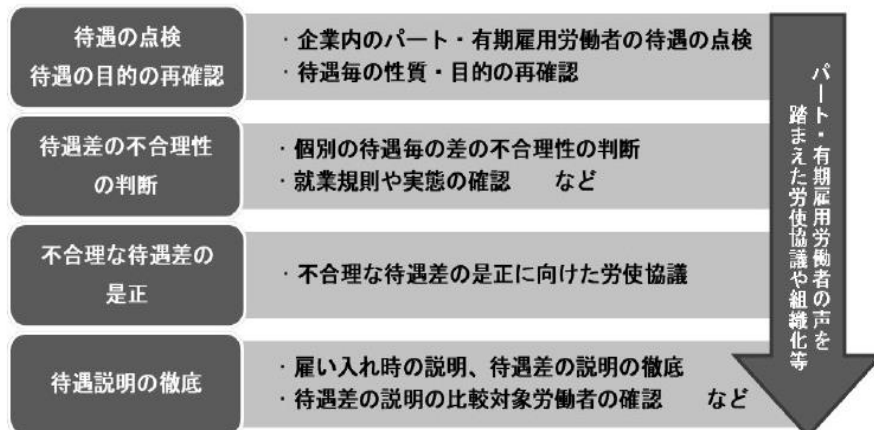
### 基本的考え方

- 同じ職場で働く仲間であるパート・有期雇用労働者の声を十分に踏まえた上で待遇の点検・改善をはかる。今回の法整備の目的は、パート・有期雇用労働者の待遇改善にあることを踏まえ、待遇差の解消のために正規雇用労働者の労働条件を引き下げることなどは基本的に認めない。
- 待遇の点検・向上とともに、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であるとの基本的考え方に立脚しつつ、雇用安定や組織化に取り組む。

### 留意点など

- (待遇差の理由確認)
  - 待遇差がある場合、その理由は「正社員は、将来の幹部候補的な有能な人材を確保したいため××手当を支給する」という抽象的な理由ではなく、客観的・具体的な事実があることを確認する。
- (実態の確認)
  - 3つの考慮要素については、就業規則の定めなどだけではなく、通常の労働者とパート・有期雇用労働者の就業実態を確認する。
- (正社員の待遇)
  - 今回の法整備の目的はパート・有期雇用労働者の待遇改善であり、通常の労働者の待遇引下げは基本的に法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性有。
- (低処遇のコース新設)
  - 一部手当を支給しないような低処遇の正規雇用労働者のコース新設や職務分離等を行うことは認めない(その場合でも、他の通常の労働者との不合理な待遇の相違の解消等を行う必要があり、法8条・9条の適用を受ける。

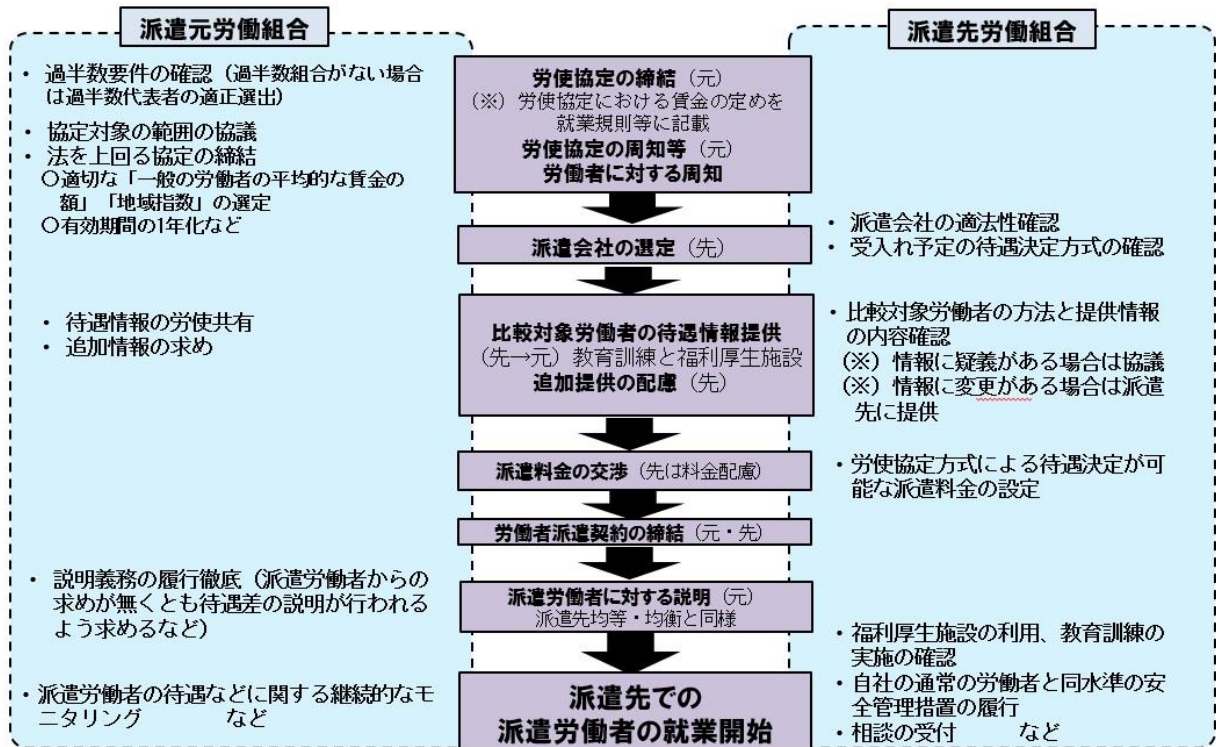
### 取り組みの手順



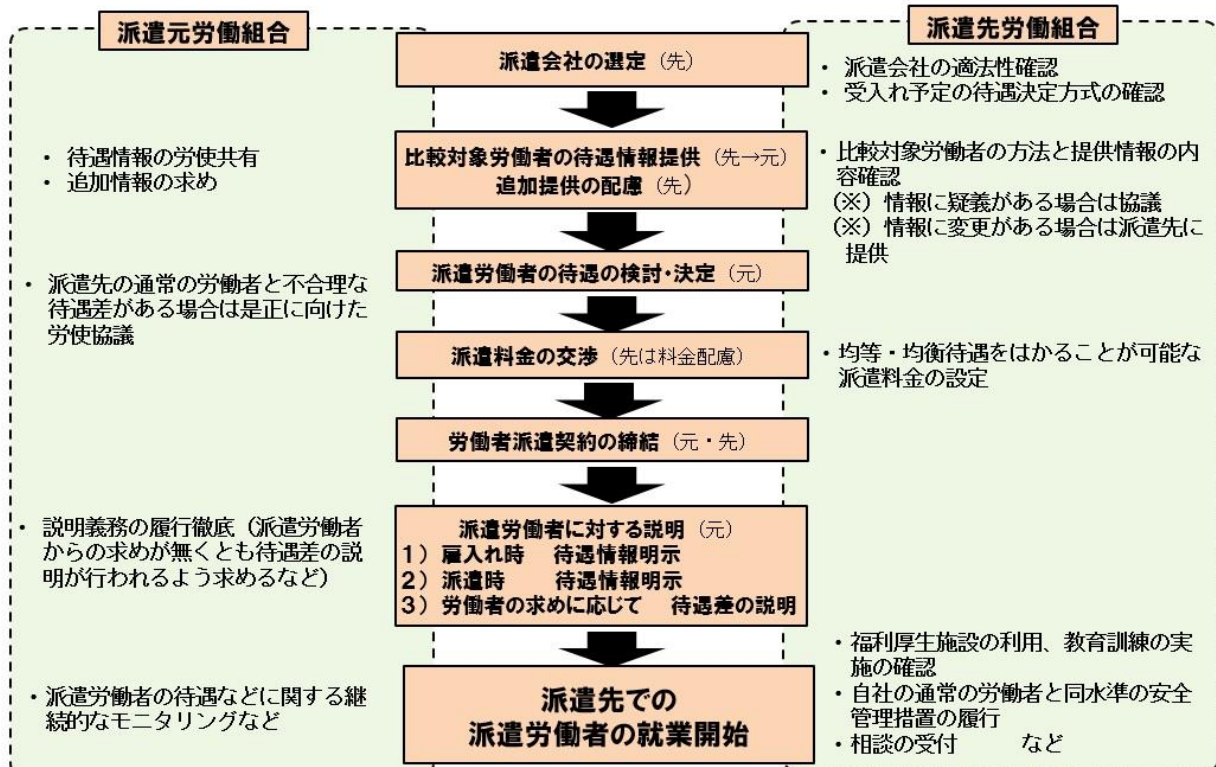


## 資料4

### 労働組合の取り組み(労使協定方式)



### 労働組合の取り組み(派遣先均等・均衡方式)

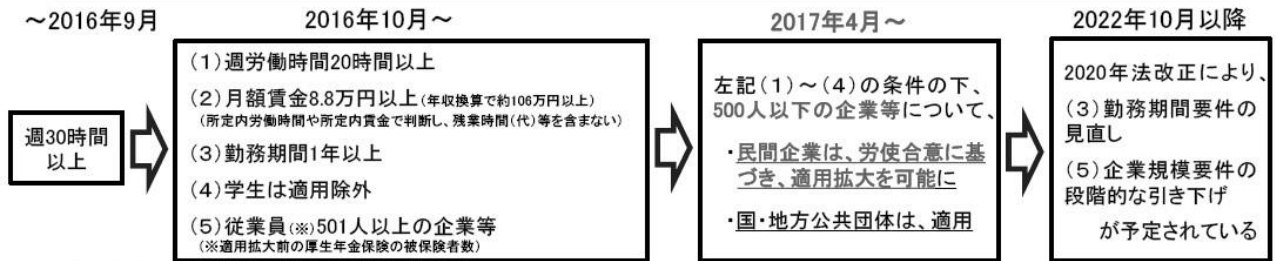


**資料5**

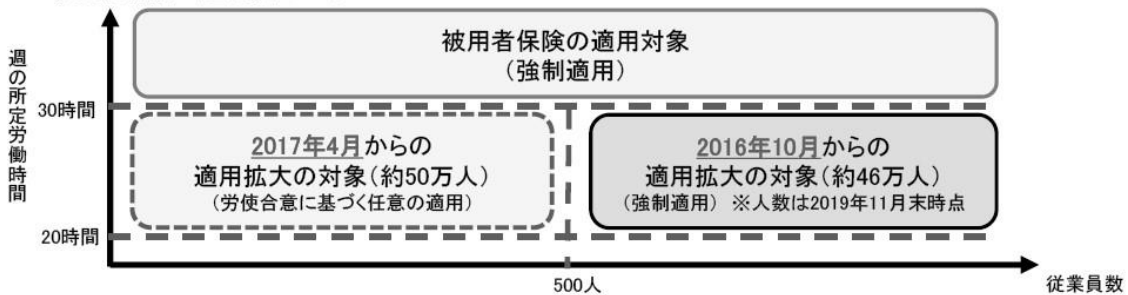
**短時間労働者への被用者保険の適用拡大について**

◆2017年4月から、500人以下<sup>(※1)</sup>の企業においても、民間企業では労使合意に基づく短時間労働者への適用拡大が可能となった。2020年4月末時点で、適用事業所数<sup>(※2)</sup>は6,535事業所、適用被保険者数は8,510人となっており、さらなる取り組み強化が必要である。

(※1)厚生年金の被保険者数 (※2)任意特定適用事業所数



＜被用者保険の適用拡大のイメージ＞



資料出所:厚生労働省「社会保障審議会年金部会」、日本年金機構「運営評議会」資料をもとに作成

**発行人** 浜守 秀樹

**決定機関** 連合富山 2021 年度第 3 回執行委員会・第 1 回闘争委員会

**機関開催日** 2021 年 1 月 19 日

**企画・編集** 日本労働組合総連合会富山県連合会（連合富山）

〒930-0857 富山市奥田新町 8-1 ボルファートとやま 7F

TEL : 076-431-2525 FAX : 076-431-1188

E-mail : [info@toyama.jtuc-rengo.jp](mailto:info@toyama.jtuc-rengo.jp)

HP : <http://www.rengotoyama.com/>

FaceBook : <https://www.facebook.com/rengo.toyama/>

*Action!*

36

**Value your time**

“時間を大切に”の意味です