

# 2023 春季生活闘争方針

## 【概要】

- ★ GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要。「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルで、日本の経済・社会が直面する問題に対する意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。
- ★ 物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。
- ★ 企業内での格差是正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で、生み出した付加価値とともにコスト負担も適正に分かち合うことを通じ、企業を超えて労働条件の改善に結びつけていく。
- ★ 各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。

## 【2023 春季生活闘争 スローガン】

**くらしをまもり、未来をつくる。**

# 目次

I	2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス	P 1
II	2023 春季生活闘争の取り組み内容（基盤整備）	P 3
III	生活改善に対する取り組み	
	1. 賃上げ要求	P 6
	2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	P 11
	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 1～7	P 24

# I 2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス

## 1. 「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう！

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。

わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い。また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがある。長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行等による企業・家計のデフレマインドが根強く残っている中で、輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしている。

それぞれの企業・個人が短期的な自己利益を追求していけば、スタグフレーション（不況下の物価高）に陥りかねない。社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要である。マクロとミクロをつないで企業・個人の意識と行動を変えていくのは容易ではないが、みんなが一步を踏み出さなければ流れを変えることはできない。それはまた、国際的に見劣りする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差拡大など、バブル崩壊以降の長年の課題を解決するための必要条件でもある。

グローバルサプライチェーンのほころび、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など、国内外情勢が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することも喫緊の課題である。経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」<sup>1</sup>をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要がある。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来にむけた労働条件決定をしていかなければならない。

今次闘争では「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルでこうした問題意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。そのためには働く仲間の力を結集し、社会的うねりを主体的につくっていかなければならない。連合はその先頭に立って運動をけん引していく。

なお、コロナ禍による影響が続いている産業や需要がコロナ禍前に戻らない産業があることなども踏まえ、お互いのおかれた状況の違いを理解しあい、力を合わせて春季生活闘争を推進する。

## 2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう！

2022 春季生活闘争では、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みや様々な働き方の改善の取り組みも進んだが、依然道半ばであり、さらなる前進をはかる必要がある。

物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。

<sup>1</sup>内閣府の年央見通し（2022年度実質 GDP20%、消費者物価 2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

企業内での格差是正の取り組みに加え、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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかることも重要である。

いまこそ、バブル経済崩壊以降積み重なってきた、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分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対して責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造を変えていかなければならない。

誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、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、60歳以降の雇用と処遇、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必要がある。

物価上昇局面における税制改正も含めた総合的な対策、適正な価格転嫁のための環境整備と持続性の確保、GX、DXを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、引き続きの感染防止対策と業況の厳しい産業への支援など、政策面での対応が不可欠な状況となっており、政府の責任ある対応が求められる。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

### **3. 「みんなの春闘」を展開し、集团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、労働条件の向上を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、集团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、産業構造の変化をはじめとする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. 2023 春季生活闘争の取り組み内容（基盤整備）

### 1. 賃上げについての考え方

#### (1)賃上げについての考え方

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1～2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

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中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2022年度の地域別最低賃金は3%強引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性をもてる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

わが国の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復していない。2014年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、物価を加味した実質では停滞している。2022年度においては消費者物価が2%を超え実質賃金はマイナスで推移している。賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6割を占める個人消費（約300兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招く恐れがある。マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。

「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点も重要である。わが国の賃金水準の低下は一律に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きい。また、依然として男女間の賃金差も大きい。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある。そのためには、下記の各項2～5の基盤整備で掲げている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や賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要である。

#### (2)具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況をふまえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状などを加味して要求基準を策定する。

連合富山は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

### <「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+賃上げ分 (→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 (→特定最低賃金に波及)

## 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

企業規模間格差是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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を確実に進める。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の2022年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の引上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」にもとづき重点的な取り組みが進められていることなどを踏まえ対応していく必要がある。

労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大に取り組む。価格転嫁や取引の適正化などにつながる実効性が肝要であり、連合富山は構成組織・加盟組織、各地域協議会等と連携し取り組みを推進していく。また、県や各自治体への要請活動、経営者団体との懇談会などを通じ、支援策の拡充と実効性を高める取り組みを加速させていく。

## 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、加盟組織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、連合富山との連携を強化していく。

## 4. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組織においては、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、必要な対応をはかる。

## 5. 集团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、2023 春季生活闘争がめざ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团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、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職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「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はかる運動を推進する。

# 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

連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」<sup>2</sup>に引き上げることをめざす必要がある。

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度 <sup>3</sup> 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。		
格差是正	目標水準	規模間格差是正 35歳：290,000円 30歳：261,000円 <sup>4</sup>	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288,500円以上」 <sup>5</sup> となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35歳：266,250円 30歳：243,750円 <sup>6</sup> 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定 1,150円
底支え	・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」 <sup>7</sup> をめざす。		

<sup>2</sup>内閣府の年央見通し（2022年度実質GDP20%、消費者物価26%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

<sup>3</sup>内閣府の年央見通し（2022年度実質GDP20%、消費者物価26%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

<sup>4</sup>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、2021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275,800円および35~39歳305,000円から、30歳は25~29歳246,200円および30~34歳275,800円から算出。

<sup>5</sup>2021年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金の平均値」291,844円（時間額1,769円・2021年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均165時間）から時給1,750円を設定し、月額に換算して算出。

<sup>6</sup>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。

<sup>7</sup>2021連合リビングウェイジに足元の物価上昇を考慮した暫定値（単身成人1,141円）、および2021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）179,700円（時間額1,089円）を総合勘案して算出。



## 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  
 加盟組織は企業の経営実態、経営方針、雇用問題、物価上昇に対する賃金の在り方、格差の実態などについて労使協議の徹底をはかる。構成組織は加盟組織の支援を引き続き、強化する。
- ② 「賃金水準の追及」の取り組み  
 連合富山の加盟組織は、下表の「県内労働者の最低到達基準」を超えるよう取り組みを強化する。  
 (該当がない場合あるいは「全産業」下回っている産業は、「全産業」を超えるよう寄り組む)  
 それらの水準を超えていけば、本部方針の各水準を超えるよう取り組みを進める。

### <県内労働者の業種・年齢別最低到達基準>

	30歳	35歳
金 属	226,100 円	244,400 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
インフラ	237,000 円	258,200 円
全 産 業	225,400 円	244,100 円

※最低到達基準は、「連合富山2022賃金実態調査」の業種別賃金特性の第1四分位等を基に算出。

※上記金額は、基準内賃金。

- ③ 「企業内最低賃金協定額」の設定  
 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連合リビングウェッジ（富山県：1,030円P30<sup>資料7</sup>参照）を超える水準を到達目標時間給に設定することとする。  
 具体的には、物価上昇等も総合的に勘案<sup>8</sup>し「1,050円」以上を企業内最低賃金協定額とし、所定内賃金で生活できる水準をめざすとともに、富山県における地域最低賃金、とりわけ特定（産業別）最低賃金の引き上げにもつなげることとする。

**企業内最低賃金協定:1050円以上**

<sup>8</sup> 県内18歳高卒初任給の参考目標値173,300円（「連合富山2022賃金実態調査」における高卒標準者（18歳・勤続0年）を基に算出した金額）を所定内労働時間（165H）で除した水準値や、その水準値に所定内労働時間（165H）を乗じたもの（173,250円）に、賃金カーブ維持分（4,500円）を積み上げた額（30歳：4,500円×12年=54,000円、35歳：4,500円×17年=76,500円）を加えた水準が、「30歳：227,250円、35歳：249,750円」となり、「連合富山2022賃金実態調査」に基づく県内労働者の業種・年齢別最低到達基準を上回る類似値となることなどを総合勘案して算出。

## (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 多くの中小企業は、物価高騰のもとで収益が圧迫され、同時に人手不足に直面している。その中で格差是正を前進させることが課題である。「Ⅱ. 2023春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備（【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】 【賃金水準闘争の強化】 【雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化】 【集团的労使関係の輪の拡大】）」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。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。連合富山と構成組織は連携してこれらの支援を行う。
- ③ すべての中小組合は、上記にもとづき、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。
- 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<sup>9)</sup>の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の3%相当額との差額を上乗せした金額9,000円<sup>10)</sup>を賃上げ目標とし、総額13,500円以上を目安に賃上げを求める。

### 2) 連合富山方針

本部方針を踏襲し、雇用の維持・確保を前提に、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。

- ① 本部方針を踏襲し、すべての中小労組は、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）を確保した上で、「連合賃金実態」等をと比較し、その水準到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。
- ② 賃金実態が把握できない等の場合は、下記の水準を目安に賃上げを求める。

**賃金カーブ維持分:4,500円、賃上げ目標額:9,000円**

**総額:13,500円以上**

<sup>9)</sup>P25「連合の実態調査」4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間格差 2022（2021実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査 300人未満・全産業・男女計：中位置の1年・1歳間差額の平均「4,214円」を基に総合勘案して算出。

<sup>10)</sup>連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）に3%を乗じた約7,500円に、連合加盟平均賃金水準（約30万円）との差額（約5万円）に3%を乗じた約1,500円を合わせた額9,000円を賃上げ目標とする。

## （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1,150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288,500円以上」となる制度設計をめざす。

### 2) 連合富山方針

- ① 企業内最低賃金協定の新規締結・水準引き上げ・適用労働者の拡大  
企業内最低賃金協定は、企業内の賃金の底支えと組合員の生活の安心・安定、人材確保等につながることから、公正競争が担保される環境の必要性の高まりや産業構造の変化、労働力人口の減少に伴う産業間の人材確保競争の激化などに鑑み、**①**すべての組合は、企業内すべての労働者を対象に企業内最低賃金協定の締結、**②**締結水準「時給1,050円以上」をめざす、**③**構成組織は、加盟組織の企業内最低賃金協定の新規締結、締結水準の引き上げ、適用労働者の拡大に向けた支援を引き続き強化する。
- 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）男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

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は「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記された。これに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられた。（P26資料3参照）これらを踏まえ、企業規模にかかわらず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

すべての賃金の基礎である初任給について社会水準（P 25資料2「連合の賃金実態」参照）を確保する。

### 2) 連合富山方針

本部方針を踏襲。

**県内18歳高卒初任給の参考目標値 173,300円※**

※ 「連合富山2022賃金実態調査」における高卒標準者（18歳・勤続0年）を基に算出した金額

## (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」の改善（本部方針を踏襲）

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も「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。

したがって豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善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ができる職場の中で最大限に能力が発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

年 度	富 山 県	全 国
2020年度	1, 930	1, 925
2017年度	2, 046	2, 023
2012年度	2, 043	2, 030
2007年度	—	2, 047

#### 2) 改正労働基準法に関する取り組み

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、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促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、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。

- ① 36協定の締結・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
- 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 労働時間制度（裁量労働制や事業場外みなしなど）に関する運用実態の把握および適正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、労働時間の点検）
- ④ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始（2023年4月）に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み

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
2021年度	17.7	10.4	59.1	17.9	10.1	56.6
2017年度	18.0	9.0	50.0	18.2	9.0	49.4
2012年度	17.4	8.1	46.6	18.3	9.0	49.3
2007年度	17.6	8.0	45.3	17.7	8.3	46.6

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

## （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、雇用形態にかかわらず、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影響が継続している産業・企業を含め、企業の経営状況等について把握するとともに、雇用の維持・確保に向け労使で協議を行う。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も、同様に労使で協議する。

### 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周知徹底および、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、正社員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

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、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（P27 [資料4](#) 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

### 2) 派遣労働者に関する取り組み（P28 [資料5](#) 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）

## （４）人材育成と教育訓練の充実



教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる重要な取り組みであり、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、職場を取り巻く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・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

## （５）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、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。６０歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

### 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 健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施

- ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④ 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高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤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」の推進と安全衛生教育の充実

## （６）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組み組みを行う。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) 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。

## （７）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基づく法定雇用率が、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に、障がい者雇用率の達成とともに、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に取り組む。

### 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。

### 3) 就労拡充・職域拡大と能力開発の機会の確保

ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。また、雇用の安定やキャリア形成の促進を図ることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。



## (8) 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。

## (9) 短時間労働者に対する社会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) 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（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、やりがいをもって、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しょくし、仕事と生活の調和をはかるため、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たことを踏まえ、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

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、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日よりすべての企業に課せられたことから、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、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、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

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針等にもとづき、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）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については、複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- 2) 育児や看護に関する制度を点検するとともに、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」が撤廃されているか点検した上で、法で残っている「子が1歳6か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」についても撤廃をはかる。
- 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、男性の育児休業促進に取り組む。

年 度	女 性		男 性	
	富山県	全 国	富山県	全 国
2020年度	99.0	81.6	8.1	12.7
2015年度	94.9	81.5	3.8	2.7
2010年度	91.6	83.7	1.1	1.4
2005年度	90.4	72.3	—	0.5

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」

- 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の設置を求める。

年 度	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	
2020年度	32	77.9	(85.2)	(19.3)	(1.6)	(67.5)	(7.4)	22.1
2017年度	36	72.8	(84.1)	(15.4)	(1.0)	(63.4)	(7.3)	27.2
2012年度	38	68.9	(87.3)	(14.2)	(1.5)	(58.4)	(8.1)	31.1
2007年度	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」

- 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・こうのとり」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 10) 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「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」・「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)

2023 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き押し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ「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、県や各自治体・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、連合アクションやキャンペーンを通じた世論喚起など、構成組織・加盟組織、各地域協議会が一体となって幅広い運動を展開する。

- (1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた2023年度予算編成と2023年度税制改正実現の取り組み（税による所得再分配機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
- (2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- (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の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- (5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- (6) 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み
- (7) 労働者が安心して就労できる仕組みづくりと雇用の維持への支援や在籍型出向制度等を活用した県内企業の労働力マッチング施策の推進など、雇用・生活対策の政策・制度要求の取り組み
- (8) 多様な働き方の推進に向け、行政や労働局、県内経済団体等と連携を強化し、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(2023.1.18)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「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」を置き、闘争時における情報の共有化を推進し、波及効果を高めるなど、地場共闘の強化に取り組む。

(P24 **資料1** 連合富山2023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

◎宮崎副会長、○奈良・栗原・萩原・石田・黒崎各副会長

◆中野副事務局長、◇朴木常任執行委員、仲嶺常任執行委員、阿尾職員

【委員】黒川(JAM)、柴田(自治労)、鈴木(UAゼンセン)、蒲田(JEC連合)  
石垣(自動車総連)、佐々木(電力総連)、大森(電機連合)、布瀬(日教組)  
松原(運輸労連)、北崎(JP労組)、白山(基幹労連)、篠島(全国農団労)  
久保田(私鉄総連)、江上(情報労連)  
大郷(富山地協)、奥田(高岡地協)、山崎(新川地協)、品川(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】

◎宮崎副会長 ○栗原副会長 ◆桑山常任執行委員、前野常任執行委員

##### 【化学・繊維・食品等製造】

◎奈良副会長 ○海老副会長 ◆仲嶺常任執行委員、朴木常任執行委員

##### 【流通・サービス・金融】

◎黒崎副会長 ○篠島副会長 ◆藤井副事務局長、前野常任執行委員

##### 【交通・運輸】

◎金山副会長 ○石田副会長 ◆三浦副事務局長、朴木常任執行委員

##### 【インフラ・公益】

◎相澤副会長 ○萩原副会長 ◆中野副事務局長、桑山常任執行委員

## 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) 賃金を含む労働条件は、新たな年度に向け確立させることを基本とし、相場形成と波及をはかる。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) 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改善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。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) 中小企業が賃上げし易い環境づくり（中小組合支援の取り組み）として、上記の闘争状況の共有等に加え、県内でも働き方も含めた「取引の適正化」を進めるため、「パートナーシップ構築宣言」の推進に向けた情報交換を行う。
- (9) 働き方改革の進捗状況や労働条件に関する調査活動等に積極的に取り組み、各組織における好事例の共有化をはかり、働き方の改善につなげる。

## 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労働政策委員会と連動した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、街頭宣伝行動や地協総決起集会、地場・中小労組総決起集会などの開催で世論喚起するなど、社会的キャンペーン行動を展開する。
- 2) 春季生活闘争を社会的運動に広げていくために、各種集会や記者会見等を機動的に配置するとともに、共闘効果の最大化をはかる。なお、各種集会については、集合型を基本としつつも、引き続き、オンライン参加の併用なども含め対応し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる体制を強化する。

### (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、再雇用者、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。まずは、同じ職場で働く再雇用者やパート・有期契約等の処遇改善のため、「再雇用者の組合員化」「パート・有期契約等の組合員化」の取り組みをさらに促進し、集团的労使関係の拡大と7万連合富山 実現に向けた取り組みをさらに強化する。
- 2) 常設の労働相談ダイヤルは、中日本センターに集約されたものの、2月(21・22日)の全国一斉集中労働相談ホットラインや「Action!36」などを通じた相談体制の強化・充実をはかる。また「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。



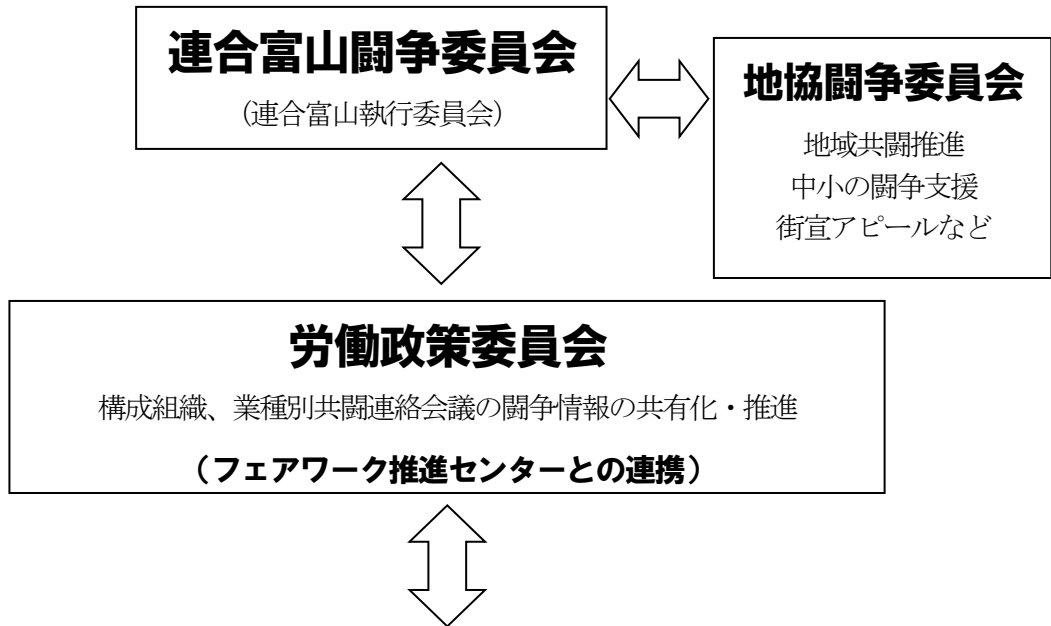
## V 当面の日程 (★は本部闘争日程)

- 1月18日(水) 第3回執行委員会・第1回闘争委員会  
 21日(土) 富山地協2023春季生活闘争学習会  
 25日(水) 政策フォーラム(議員団フォーラム)  
 28日(土) 高岡地協2023春季生活闘争学習会  
 新川地協2023春季生活闘争学習会  
 砺波地協2023春季生活闘争学習会
- 2月 3日(金) 第2回労働政策委員会  
 2023春季生活闘争 闘争開始宣言集会  
 6日(月) 2023春季生活闘争 闘争開始宣言2.6中央総決起集会  
 8日(水) 富山県2023年度予算編成に向けた政策・制度要求最終回答  
 15日(水) 第4回執行委員会・第2回闘争委員会  
 16日(木) 第3回中央闘争委員会  
 21～22日 連合全国一斉集中労働相談ホットライン  
 ～STOP雇用不安!みんなの力で職場を改善しませんか～
- 3月上旬 第3回労働政策委員会  
 3日(金) 第4回中央闘争委員会  
 3日(金) 富山県経営者協会要請(労使懇談会)  
 7日(火) 2023春季生活闘争 政策・制度要求実現3.7中央集会  
 7日(火) 新川地協2023春季生活闘争総決起集会  
 8日(水) 富山地協2023春季生活闘争総決起集会  
 9日(木) 高岡地協2023春季生活闘争総決起集会  
 10日(金) 砺波地協2023春季生活闘争総決起集会  
**13日(月)～17日(金) 先行組合回答ゾーン**  
**14日(火)～16日(木) 最大のヤマ場**  
**20日(月)～31日(金) 3月月内決着回答ゾーン**  
 20日(月) 第5回執行委員会・第3回闘争委員会
- 4月 上旬 第4回労働政策委員会  
 地場・中小労組 解決促進総決起集会  
 5日(水) ★2023春季生活闘争 4.5中小組合支援共闘推進集会  
 12日(水) 第6回執行委員会・第4回闘争委員会  
 13日(木) 第5回中央闘争委員会  
 29日(土) 第94回富山県中央メーデー
- 5月10日(水) 第2回地協代表者会議  
 12日(金) 第1回構成組織事務局長・書記長会議  
 17日(水) 第7回執行委員会・第5回闘争委員会  
 18日(木) 第6回中央闘争委員会
- 6月 1日(木) 第90回中央委員会  
 21日(水) 第8回執行委員会・第6回闘争委員会  
 第53回地方委員会

以上

**資料1**

## 連合富山2023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)
◎宮崎副会長 ○栗原副会長	◎奈良副会長 ○海老副会長	◎黒崎副会長 ○篠島副会長	◎金山副会長 ○石田副会長	◎相澤副会長 ○萩原副会長
◆桑山常任執行委員 前野常任執行委員	◆仲嶺常任執行委員 朴木常任執行委員	◆藤井副事務局長 前野常任執行委員	◆三浦副事務局長 朴木常任執行委員	◆中野副事務局長 桑山常任執行委員

◎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

1. 連合全体の月例賃金（「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）

		30歳			35歳		
		2022		2021	2022		2021
主要組合	平均	273,972	↑ 833	273,138	315,618	↑ 959	314,658
	中央値	271,921	↓ -1,515	273,436	314,750	↑ 50	314,700
登録組合	平均	264,911	↑ 2,175	262,736	301,049	↑ 773	300,276
	中央値	263,050	↑ 2,100	260,950	299,600	↓ -400	300,000

2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
月例賃金	調査中	260,597円
平均年齢	調査中	39.9歳
平均勤続	調査中	14.3年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2022春季生活闘争		2021春季生活闘争
加重平均	251,691円	↑ 1,123円	250,568円
（組合員数）	28.8万人	↑ 2.6万人	26.2万人
単純平均	244,441円	↑ 1,854円	242,587円
（組合数）	2,863組合	↑ 217組合	2,646組合

3. 年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
30歳	調査中	207,400円
35歳	調査中	221,000円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2022（2021年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,214円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,771円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2023（2022年度調査）		2022（2021年度調査）
	180,100円	↑ 4,500円	175,600円
事務・技術	174,763円	↑ 3,333円	171,430円
生産	174,887円	↑ 2,000円	172,887円

※ 前年度「賃金・一時金・退職金調査」速報値 主要組合高卒初任給の平均額に  
2022は3%分、2021は2%分上乗せ

6. 連合リビングウェッジ（さいたま市・月額）

	2022（簡易改定）		2021
単身	188,217円	↑ 5,117円	183,100円
（自動車保有）	239,243円	↑ 3,867円	235,376円

### 資料3

## 女性活躍推進法：男女の賃金の差異の公表の義務化

(2022年7月8日～)

### 情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
  - ・常用労働者数が 301 人以上規模の企業は、**必須項目**、
  - ・常用労働者数が 101～300 人規模の企業は、**選択項目**、
  - ・常用労働者数が 1～100 人規模の企業は、**努力義務**、とする。

企業規模	改正前	改正後
301人以上	2項目開示義務 ・「機会提供」8項目から1項目選択 「両立」7項目から1項目選択	<b>3項目</b> 開示義務 ・ <b>男女の賃金の差異(必須)</b> ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示義務 ・15項目(「機会提供」8項目+「両立」7項目)から1項目	1項目開示義務 ・ <b>16項目(男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目)</b> から1項目選択
1人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須

出所:厚生労働省「第49回雇用環境・均等分科会(2022.6.17)」資料に連合が一部加工

### 具体的な計算方法(原則に適合しているものとして厚生労働省が認める計算例)

- 情報公表は、原則として、終了した直近事業年度の状況について行う。
- 計算方法は、次の通りとする。なお、男女で計算方法を異なるものとしてはならない。
  - ・賃金台帳を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者について、それぞれ、男女別に、直近事業年度の賃金総額を計算し、人員数で除して平均年間賃金を算出する。その上で、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じたもの(パーセント)を、男女の賃金の差異とする。

### 企業が任意に公表する情報:「説明欄」の活用

- 基本的な考え方
  - ・女性活躍推進法に基づく情報公表は、求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、男女の賃金の差異は、すべての企業において共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
  - ・他方、男女の賃金の差異について、共通の計算方法で算出した数値を公表した上で、各企業の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することは差し支えない。

出所:厚生労働省「第49回雇用環境・均等分科会(2022.6.17)」資料に連合が一部加工

## 資料4

# 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。

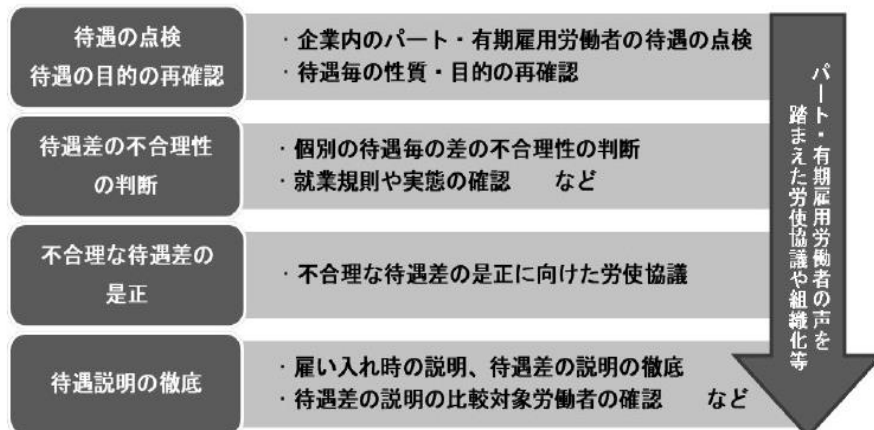
### 基本的考え方

- 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

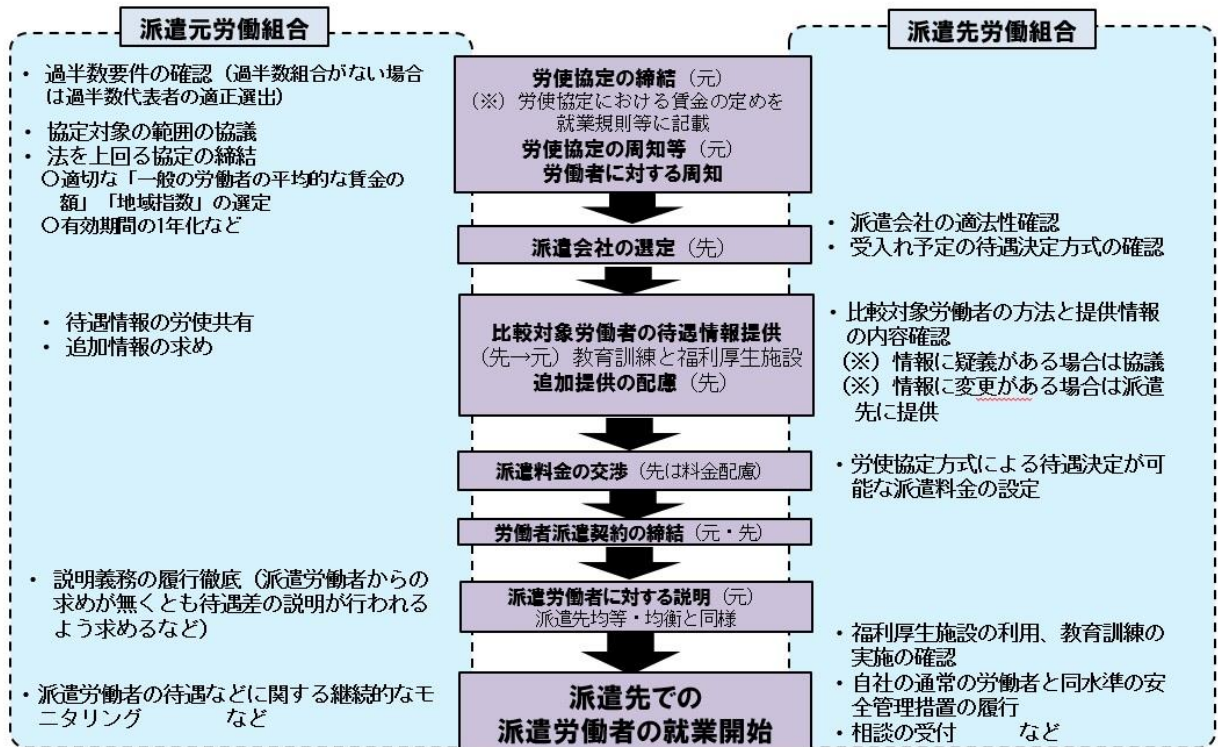
- (待遇差の理由確認)
  - 待遇差がある場合、その理由は「正社員は、将来の幹部候補的な有能な人材を確保したいため××手当を支給する」という抽象的な理由ではなく、客観的・具体的な事実があることを確認する。
- (実態の確認)
  - 3つの考慮要素については、就業規則の定めなどだけではなく、通常の労働者とパート・有期雇用労働者の就業実態を確認する。
- (正社員の待遇)
  - 今回の法整備の目的はパート・有期雇用労働者の待遇改善であり、通常の労働者の待遇引下げは基本的に法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性有。
- (低処遇のコース新設)
  - 一部手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

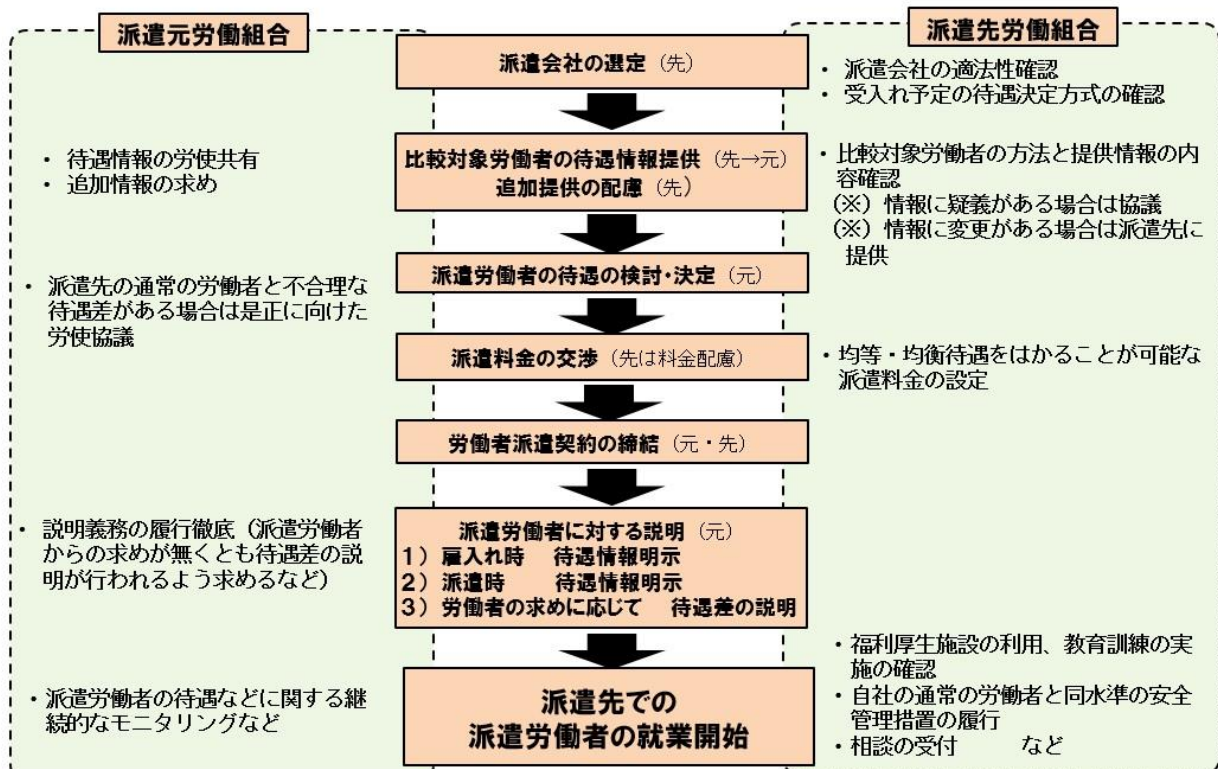


## 資料5

### 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)

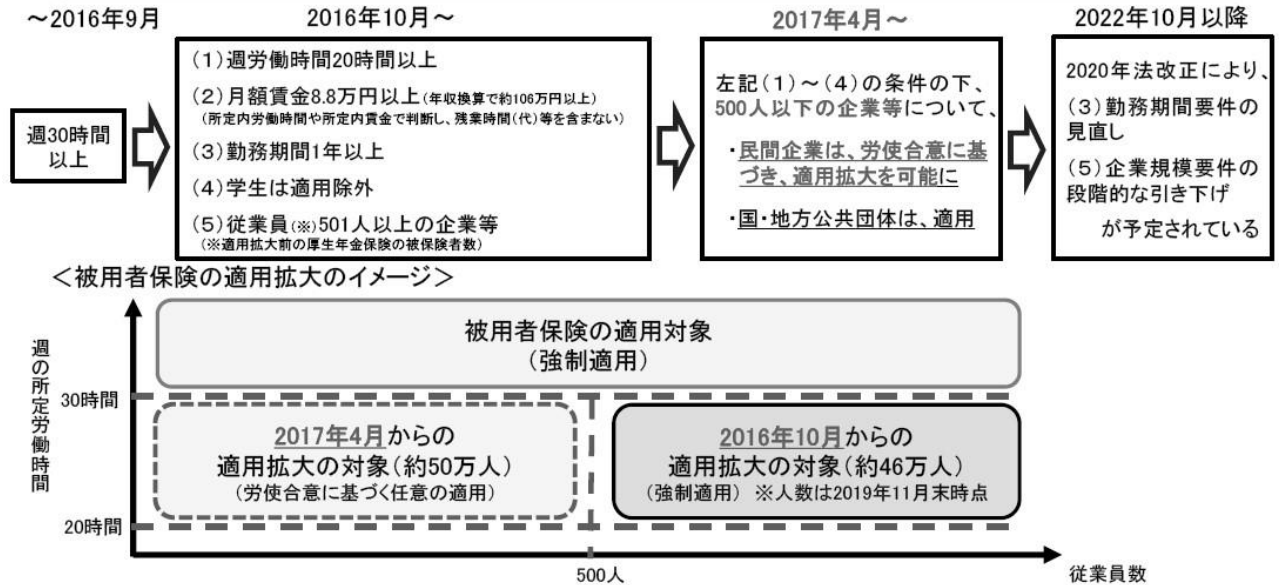


## 資料6

### 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



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

資料7

2022簡易改定LWと2022地域別最低賃金との比較

2022/10/12

		2022簡易改定LW			同自動車保有の場合			⑤2022 地域別 最低賃金 (円)	地域物価指数	
		①時間額*1	②月額*2	⑤/①	③時間額*1	④月額*2	⑤/③		住居費以外 *3	住居費 *4
		②/165h(円)	(円)	⑤/①	④/165h(円)	(円)	⑤/③		さいたま市=100	
地質A	東 京	1,230	203,000	87.2	1,545	255,000	69.4	1072	101.7	125.6
	神 奈 川	1,170	193,000	91.5	1,485	245,000	72.1	1071	101.4	106.1
	大 阪	1,100	181,000	93.0	1,400	231,000	73.1	1023	98.8	88.3
	埼 玉	1,110	183,000	88.9	1,412	233,000	69.9	987	98.9	92.5
	愛 知	1,070	176,000	92.1	1,370	226,000	72.0	986	97.4	82.7
	千 葉	1,110	183,000	88.6	1,412	233,000	69.7	984	99.2	91.0
地質B	京 都	1,100	182,000	88.0	1,412	233,000	68.5	968	100.0	87.6
	兵 庫	1,100	181,000	87.3	1,400	231,000	68.6	960	98.8	88.4
	静 岡	1,060	175,000	89.1	1,364	225,000	69.2	944	97.7	79.0
	三 重	1,040	172,000	89.7	1,352	223,000	69.0	933	98.6	71.8
	広 島	1,050	174,000	88.6	1,358	224,000	68.5	930	98.2	76.0
	滋 賀	1,070	176,000	86.6	1,376	227,000	67.4	927	99.3	77.3
	栃 木	1,040	171,000	87.8	1,339	221,000	68.2	913	97.6	71.5
	茨 城	1,030	170,000	88.4	1,333	220,000	68.3	911	97.2	71.5
	富 山	1,030	170,000	88.2	1,333	220,000	68.1	908	98.2	68.9
	長 野	1,020	169,000	89.0	1,321	218,000	68.7	908	96.9	68.9
地質C	山 梨	1,020	169,000	88.0	1,321	218,000	68.0	898	97.3	68.1
	北 海 道	1,050	173,000	87.6	1,358	224,000	67.8	920	100.7	66.7
	岐 阜	1,030	170,000	88.3	1,327	219,000	68.6	910	96.9	71.0
	福 岡	1,050	173,000	85.7	1,352	223,000	66.6	900	97.5	76.3
	奈 良	1,050	173,000	85.3	1,352	223,000	66.3	896	97.0	77.7
	群 馬	1,010	167,000	88.6	1,309	216,000	68.4	895	96.2	67.7
	岡 山	1,040	172,000	85.8	1,339	221,000	66.6	892	97.4	73.5
	石 川	1,050	174,000	84.9	1,364	225,000	65.3	891	99.7	72.5
	新 潟	1,030	170,000	86.4	1,333	220,000	66.8	890	97.5	71.1
	和 歌 山	1,040	171,000	85.5	1,345	222,000	66.1	889	99.2	67.8
	福 井	1,040	171,000	85.4	1,339	221,000	66.3	888	98.9	68.2
	山 口	1,020	169,000	87.1	1,333	220,000	66.6	888	99.7	62.8
	宮 城	1,060	175,000	83.3	1,364	225,000	64.8	883	98.6	77.1
	香 川	1,040	172,000	84.4	1,352	223,000	65.0	878	98.6	71.5
徳 島	1,040	171,000	82.2	1,345	222,000	63.5	855	99.5	66.7	
地質D	福 島	1,030	170,000	83.3	1,339	221,000	64.1	858	99.0	66.8
	青 森	1,010	167,000	84.9	1,315	217,000	65.2	857	97.9	62.3
	岩 手	1,020	169,000	83.7	1,333	220,000	64.1	854	99.0	65.0
	秋 田	1,010	167,000	84.6	1,315	217,000	64.9	854	97.9	62.9
	山 形	1,050	173,000	81.3	1,358	224,000	62.9	854	100.2	68.0
	鳥 取	1,020	168,000	83.7	1,321	218,000	64.6	854	98.1	64.0
	鳥 根	1,030	170,000	82.8	1,339	221,000	63.7	853	99.6	64.5
	愛 媛	1,020	169,000	83.6	1,327	219,000	64.3	853	98.0	65.9
	高 知	1,030	170,000	82.8	1,333	220,000	64.0	853	99.4	64.2
	佐 賀	1,020	169,000	83.6	1,327	219,000	64.3	853	98.1	67.1
	長 崎	1,030	170,000	82.8	1,333	220,000	64.0	853	98.9	65.8
	熊 本	1,030	170,000	82.8	1,333	220,000	64.0	853	98.8	65.9
	大 分	1,020	168,000	83.6	1,321	218,000	64.6	853	97.9	65.6
	宮 崎	990	163,000	86.2	1,285	212,000	66.4	853	96.1	60.4
鹿 児 島	990	164,000	86.2	1,297	214,000	65.8	853	96.7	61.1	
沖 縄	1,050	173,000	81.2	1,352	223,000	63.1	853	98.9	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2021)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  
 \*2 さいたま市のリビングウェッジ(成人単身)を住居費(49,586円)と住居費以外(138,784円、自動車保有の場合は189,691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数】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」指数から算出した  
 \*4 【住居費の地域物価指数】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



**発行人** 長 祐二

**決定機関** 連合富山2023年度第3回執行委員会・第1回闘争委員会

**機関開催日** 2023年1月18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