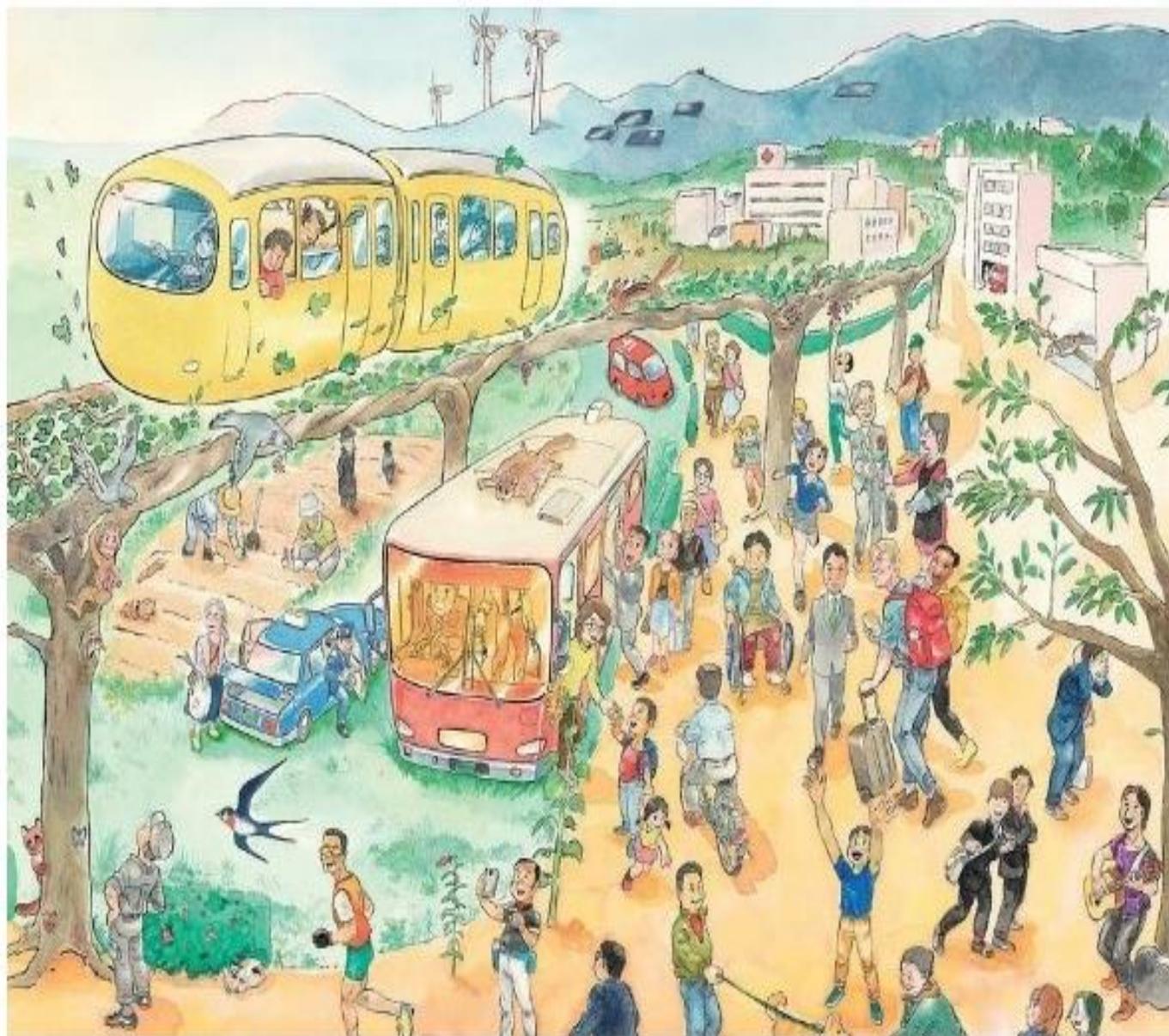


 日本労働組合総連合会富山県連合会

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。

目次

I	2022 春季生活闘争の意義と基本スタンス	P 1
II	2022 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 5
	2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	P 10
	3. ジェンダー平等・多様性の推進	P 15
	4. 運動の両輪としての「政策・制度実現」の取り組み	P 18
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 19
	2. 要求書提出から妥結に至る共闘体制の強化	P 20
	3. 相場波及の取り組み	P 21
V	当面の日程	P 22
	資料 1～5	P 23

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わたり低迷し、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ぬ課題がある。

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。我々は、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」¹を展開していく。

2022 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。

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、経済対策など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。

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。

コロナ禍にあっても誰もが安心・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。

¹連合の正式な用語としては「春季生活闘争」を用いるが、組織外への発信として短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる

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 春季生活闘争の取り組み内容（基盤整備）

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性が再認識された。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めざし、「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。

2. 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、必要な対応をはかる。

3. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

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。

4. 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。

5. 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団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

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。

<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。		
格差是正		規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準	35歳：289,000円 30歳：259,000円 ³	<ul style="list-style-type: none"> 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」⁴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 ⁵ 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	<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をめざす。 		

³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

⁴2020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」292,178円（時間額1,771円・2020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

⁵1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

⁶2021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

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に取り組む（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、本部方針通りの最低到達水準、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	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
(上記金額は基準内賃金)			連合富山 リビングウェッジ 時間給 990円以上
2021都道府県別リビングウェッジは、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164,000円。時間給(所定内実労働時間数平均165時間)に換算すると上記の通り。			
底支え	本部方針を踏襲		

※最低到達基準は「連合富山2021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

(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 「Ⅱ. 2022 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備（【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】【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】【集団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。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③ 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P24 **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、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

本部方針を踏襲し、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。

- ① 雇用を確保した上で、定期昇給の実施を求める。定期昇給の実施は、労使で確認してきたルールであることから、速やかな回復に向けた対応を労使で継続する必要性を改めて確認する。なお、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、その確保をめざす。
- ② 定期昇給を実施した上で、賃金改善を求める。賃上げ目標額を6,000円とし、月例賃金改善をめざし、総額10,500円以上を目安に賃上げを求める。

(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 990 円以上とし、それを越えている場合の締結水準については、本部方針の最低到達水準をめざす。

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) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

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を確保する。

2) 連合富山方針

すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。

県内 18 歳高卒初任給の参考目標値 173,300 円※

※ 「連合富山 2021 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

(7) 賃金制度の確立と公正な分配の実施

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」に引き上げることに加え、配分構造の歪み是正への対応も含め、賃金制度の確立に取り組むとともに、年齢別最低賃金や企業内最低賃金の協定化および引き上げをはかる。

1) 連合富山方針

- ① あるべき賃金水準や賃金制度を労使で協議・検討し、賃金構造維持分確保のための仕組みづくりなど、賃金制度の確立に取り組む。連合富山は情報提供を行うなど構成組織の支援を行う。
- ② 賃金引き上げで獲得した賃金改善原資の各賃金項目への分配等にも積極的に関与するだけでなく、初任給の引き上げカーブ是正などによる配分構造の歪みがある場合、その対応を行うとともに、年齢別最低賃金の協定化に取り組む。
- ③ 春季生活闘争で獲得した組織労働者の賃上げは、地域別最低賃金改定の引き上げにも影響する。賃上げの流れを未加盟・未組織の労働者にも波及させ、セーフティネット機能を果たし得る水準確保のためにも、春季生活闘争では月例賃金の引き上げに拘った取り組みを進める。
- ④ 企業内最低賃金協定のうち最も低い水準が特定（産業別）最低賃金の条件になる。地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定（産業別）最低賃金の金額改正をけん引する水準で、企業内最低賃金協定を締結する。

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「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

資料: (富山県・全国) 厚生労働省「毎月勤労統計調査(事業所規模5人以上)」 ※常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者。

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次に取り組み。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 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 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
2020年度	17. 5	11. 3	64. 4	18. 0	10. 1	56. 3
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、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) 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（P 25 [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（P 26 [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

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。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けることが求められていることから、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

(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) 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) 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にしても留意する。

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



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）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。

（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日より中小企業も対象となることから、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ティングの防止やプライバシー保護に取り組みとともに、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

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、雇用環境の整備、個別周知、意向確認など、雇用管理上、講ずべき措置についての労使協議を行う。
- 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」の撤廃はもちろん、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、男性の育児休業取得促進に取り組む。

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」等に新たに加わる認定制度の取得をめざす。
- 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（2022年4月1日施行）」「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)

「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、審議会对応、「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
- (7) コロナ禍においても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) 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(2022.1.19)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」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。

(P23 資料① 連合富山 2022 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、◇大森・仲嶺常任執行委員

【委員】阿閉(自治労)、黒川(JAM)、長山(UAゼンセン)、海老(JEC連合)
石垣(自動車総連)、岩杉(電力総連)、森川(電機連合)、相澤(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)、石橋(全自交労連)
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、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】

◎黒崎副会長、○篠島副会長、藤井副事務局長

◆大森、前野

【交通・運輸】

◎金山副会長、○石田副会長、三浦副事務局長

◆大森、朴木

【インフラ・公益】

◎能澤副会長、○萩原副会長、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) 新年度の労働条件は、年度内に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。
また、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。
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) コロナ禍による課題も含め「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コロナ禍における関連施策・対応、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、従来型（集合集会）に留まらず、オンライン参加の併用なども含め幅広く検討し、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、これまでも取り組んでいる「再雇用者の組合員化」「パート・有期契約等の組合員化」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、中部ブロックに集約されたものの、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。

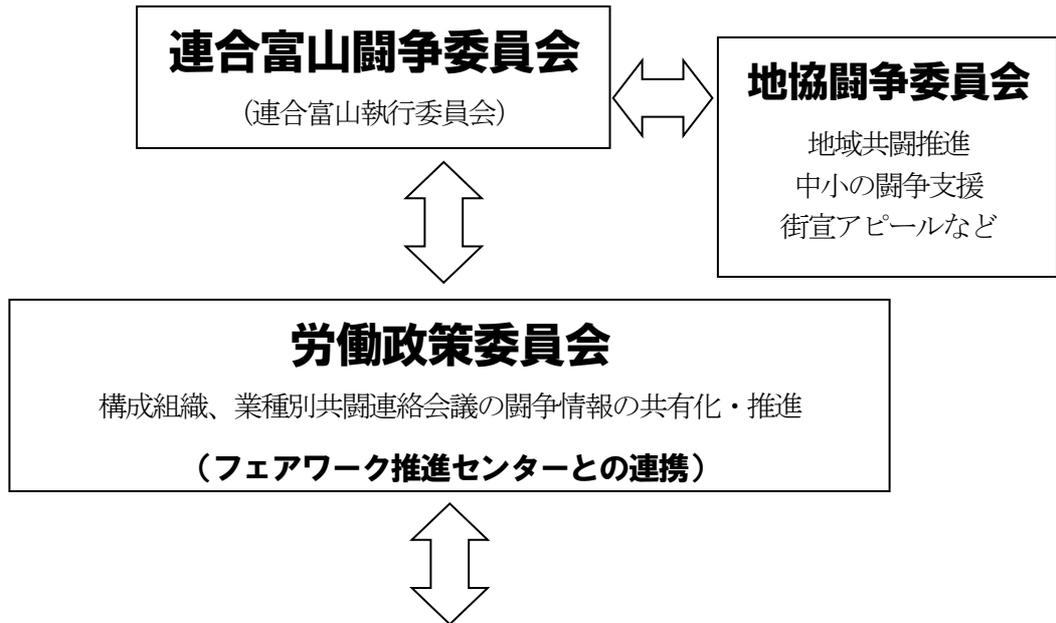
V 当面の日程 (★は本部闘争日程)

- 1月19日(水) 第3回執行委員会・第1回闘争委員会
 20日(木) ★第2回中央闘争委員会
 22日(土) 富山地協 2022 春季生活闘争学習会
 新川地協 2022 春季生活闘争学習会
 26日(水) 政策フォーラム (議員団フォーラム)
 29日(土) 高岡地協 2022 春季生活闘争学習会
 砺波地協 2022 春季生活闘争学習会
- 2月 3日(木) 第2回労働政策委員会
 2022 春季生活闘争 闘争開始宣言集会
 ★2022 春季生活闘争 闘争開始宣言 2. 3 中央総決起集会
 8日(火) 富山県 2022 年度予算編成に向けた政策・制度要求最終回答
 16日(水) 第4回執行委員会・第2回闘争委員会
 17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
 ～STOP雇用不安! みんなの力で職場を改善しませんか～
- 3月 3日(木) ★第4回中央闘争委員会
 4日(金) 富山県経営者協会要請 (労使懇談会)
 7日(月) ★2022 春季生活闘争 政策・制度要求実現 3・7 中央集会
 8日(火) 高岡地協 2022 春季生活闘争総決起集会
 9日(水) 富山地協 2022 春季生活闘争総決起集会
 10日(木) 新川地協 2022 春季生活闘争総決起集会
 11日(金) 砺波地協 2022 春季生活闘争総決起集会
14日(月)～18日(金) 先行組合回答ゾーン
15日(火)～17日(木) 最大のヤマ場
21日(月)～31日(木) 3月月内決着回答ゾーン
 25日(金) 第5回執行委員会・第3回闘争委員会
- 4月 上旬 地場・中小労組 解決促進総決起集会
 5日(火) ★2022 春季生活闘争 4・5 中小組合支援共闘推進集会
 13日(水) 第6回執行委員会・第4回闘争委員会
 14日(木) ★第5回中央闘争委員会
 29日(金) 第93回富山県中央メーデー
- 5月10日(火) 第2回地協代表者会議
 12日(木) 第1回構成組織事務局長・書記長会議
 18日(水) 第7回執行委員会・第5回闘争委員会
 19日(木) ★第6回中央闘争委員会
- 6月 1日(水) ★第87回中央委員会
 10日(金) 第8回執行委員会・第6回闘争委員会
 第52回地方委員会

以上

資料1

連合富山 2022 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 ○長事務局長	◎黒崎副会長 ○篠島副会長 ○藤井副事務局長	◎金山副会長 ○石田副会長 ○三浦副事務局長	◎能澤副会長 ○萩原副会長 ○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 (2021/11/18 現在の資料)

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		
		2021		2020	2021		2020
主要組合	平均	273,138	↑ 314	272,824	314,658	↓ -275	314,933
	中央値	273,436	↑ 802	272,634	314,700	↑ 1,275	313,425
登録組合	平均	262,736	↑ 1,295	261,440	300,276	↑ 1,292	298,983
	中央値	260,950	↑ 1,038	259,912	300,000	↑ 1,840	298,160

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

	2022（2021年実態）	2021（2020年実態）
月例賃金	調査中	259,684 円
平均年齢		39.6 歳
平均勤続		14.1 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果（要求ベース額）

	2021春季生活闘争		2020春季生活闘争
加重平均	250,568 円	↓ -230 円	250,798 円
（組合員数）	26.2 万人	↓ -8.5 万人	34.7 万人
単純平均	242,587 円	↓ -598 円	243,185 円
（組合数）	2,646 組合	↓ -713 組合	3,359 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）

	2022（2021年実態）	2021（2020年実態）
30歳	調査中	208,500 円
35歳		220,200 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2021（2020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）

4,400 円

○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）

4,859 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値

	2021		2020
※	175,600 円	↑ 200 円	175,400 円
事務・技術	171,430 円	↑ 115 円	171,315 円
生産	172,887 円	↑ 312 円	172,575 円

※ 「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2%分上乗せ

6. 連合リビングウェッジ（さいたま市・月額）

	2021（中間報告）		2017
単身	183,100 円	↑ 10,612 円	172,488 円
（自動車保有）	235,376 円	↑ 11,443 円	223,933 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。



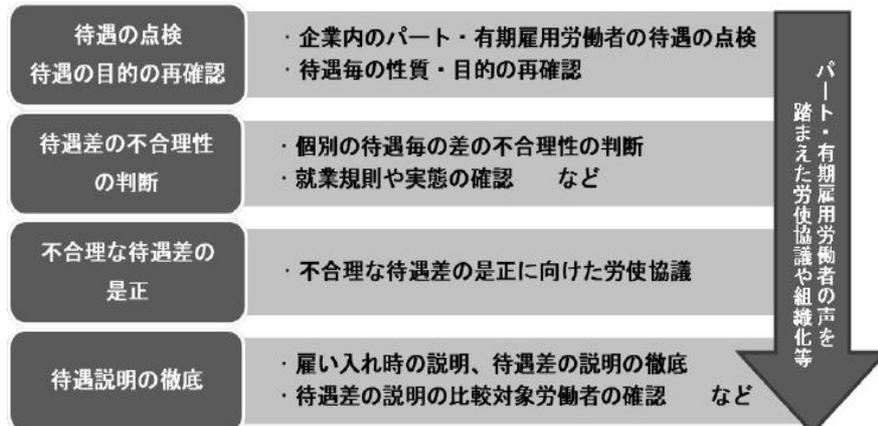
低処遇の雇用管理区分の創設

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。

取り組みの手順

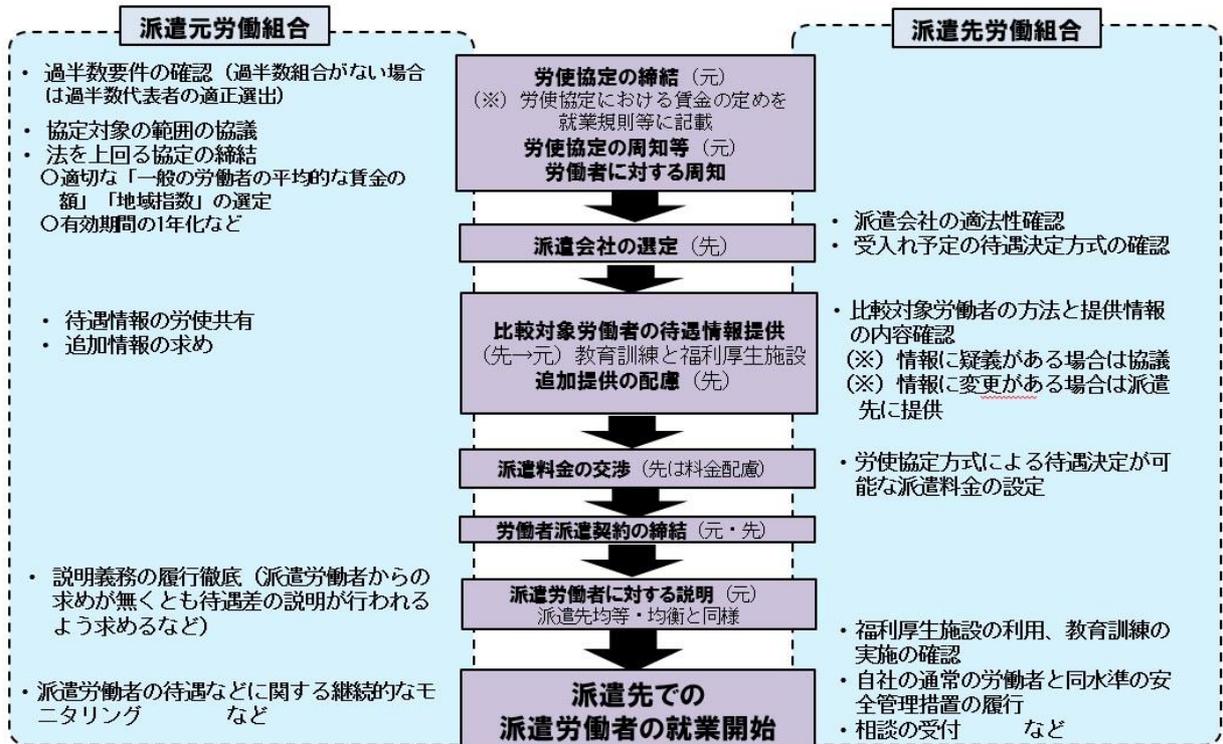


留意点など

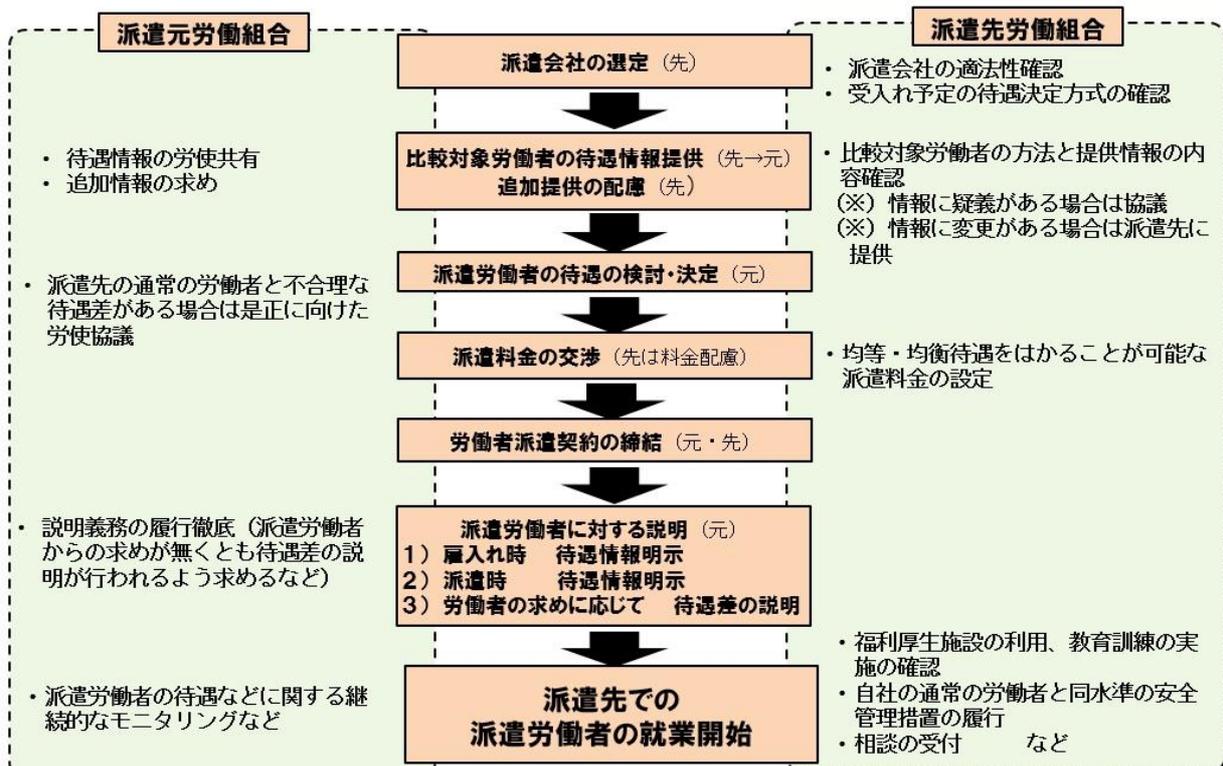
- (待遇差の理由確認)
- 待遇差がある場合、その理由は「正社員は、将来の幹部候補的な有能な人材を確保したいため××手当を支給する」という抽象的な理由ではなく、客観的・具体的な事実があることを確認する。
- (実態の確認)
- 3つの考慮要素については、就業規則の定めなどだけではなく、通常の労働者とパート・有期雇用労働者の就業実態を確認する。
- (正社員の待遇)
- 今回の法整備の目的はパート・有期雇用労働者の待遇改善であり、通常の労働者の待遇引下げは基本的に法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性有。
- (低処遇のコース新設)
- 一部手当を支給しないよ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

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^(※1)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^(※2)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

発行人 長 祐二

決定機関 連合富山 2022 年度第 3 回執行委員会・第 1 回闘争委員会

機関開催日 2022 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

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