

## 連合熊本2021春季生活闘争方針

はじめに

2020 春季生活闘争では、コロナ禍の中、交渉が遅れる単組も多く、例年とは違う状況の中での交渉となった組織が多かった。しかし、このような中でもしっかりと賃上げを獲得できた単組もあり、さらには、賃上げ以外においても、働き方改革・超少子高齢化、同一労働同一賃金等の働く環境の変化に伴い、「働き方の見直し」について着実に取り組みが行われた。この流れを社会全体につなげていくことが重要である。

熊本県全体の賃上げ額は4,591円（昨年比+120円）と、コロナ禍にあっても昨年とほぼ同じ水準となった。率では1.83%（昨年比▲0.18ポイント）と昨年をわずかに下回った。また、賃上げ分が明確に分かる県内の中小組合（組合員数300人未満）の賃上げ額・率は、1,204円・0.53%と、300人以上の組合を359円上回った。コロナ禍にあっても、中小組合の賃上げの流れは継続している。ただし、定期昇給を含む全体平均では、一部の企業の影響などもあり、中小組合との格差が拡大、昨年まで続いた全体平均と中小組合との格差縮小とまではいかなかった。

県内で妥結し報告があった組合は78組合（昨年89組合）と昨年比で約1割減となった。特に300人未満の組合は約2割減となり、コロナ禍における経営悪化や交渉中断などで、一部の組合で交渉が難航していることがうかがえる。事実、複数の単組において、賃金カットや一時帰休など、会社からの厳しい提案を受け入れざるを得ない状況となっている。今後は、労働条件の動向だけではなく、不透明さを増している経済状況下で、熊本県内にとどまらず、全国的にも雇用、労働環境の変化について注視していく必要がある。

また、社会全体の生産性を向上させ、連合が目指す『分配構造の転換につながり得る賃上げ』にも取り組み、『経済の自立的成長』と『社会の持続性』を実現させなければならない。そのためにも、生産性三原則に基づいた労使の真摯な協議によって決定した労働条件を、社会に波及させる必要がある。とりわけ、人手不足や地場企業への若年層定着等の課題は明確であり、その課題に対応するためにも、労働条件の向上・労働環境の整備は不可欠である。これまで集約した情報及び賃上げ集計の最終結果を踏まえ、2020 春季生活闘争の評価と課題を整理し、2021 春季生活闘争の取り組みへとつなげていかなければいけない。

こうした考えのもと、連合は2020年12月1日の第84回中央委員会で「2021 春季生活闘争方針」を決定した。連合熊本においても、この本部方針を踏まえ、人手不足・労働力県外流出、復旧・復興の進捗状況等々の地域性も考慮しながら、持続性のある地域社会を目指す取り組みとしていく。特に、構成組織及び地域協議会と連携し、労働条件を含む各種取り組みを集約・発信することで、加盟組合はもとより熊本県内すべての労働者に波及させるための2021 闘争として取り組んでいく。

### I. 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～

### II. 2021 春季生活闘争の取り組み内容と具体的要求項目

#### 1. 賃上げ要求

連合は2014年以降、デフレ脱却、「経済の自立的成長」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き上げにこだわり、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連合リビングウェイジをクリアする(表1) ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす(表2) 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

表1【連合リビングウェイジ 熊本県(月額)】

単身(車なし)	単身(車あり)	2人世帯 / 父子(車なし)	2人世帯 / 父子(車あり)
153,000 円	204,000 円	201,000 円	255,000 円

表2【熊本県の地域ミニマム】

	全産業	金属	化学繊維	食品	交通運輸	サービス一般	情報出版	商業流通
平均年齢(歳)	39.9	40.8	42.5	39.6	41.5	38.0	34.4	29.9
勤続(年)	15.8	16.9	20.5	9.9	15.3	14.0	10.7	6.5
人数(人)	11,073	5,620	774	113	1218	2,364	543	186
平均	254,740	261,925	239,873	235,419	233,337	267,000	232,339	187,272
<b>第1十分位</b>	<b>173,200</b>	<b>187,000</b>	<b>161,200</b>	<b>166,400</b>	<b>166,300</b>	<b>170,800</b>	<b>180,300</b>	<b>151,400</b>
第1四分位	202,800	220,000	173,200	186,600	186,300	205,000	200,900	153,400
中位	247,200	257,200	226,000	211,200	210,000	263,300	227,300	177,300
第3四分位	302,200	301,700	310,000	285,400	273,300	329,400	261,300	210,600
第9十分位	346,300	342,700	325,500	343,400	340,900	366,900	293,100	246,300

(1)月例賃金について

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連合熊本賃金要求指標パッケージ】

底 上 げ	<p><u>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、</u>                  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、  <u>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</u>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。</p>		
格 差 是 正	目 標 水 準	<p>企業規模間格差</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪全産業 30歳：226,000円 35歳：252,000円</li> <li>▪300人未満 30歳：211,000円 35歳：223,000円</li> </ul> <p>※連合熊本地域ミニマム運動集計における <u>平均額</u></p>	<p>雇用形態間格差</p> <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」（連合本部設定水準）</li> </ul>
	最 低 到 達 水 準	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪全産業 30歳：183,000円 35歳：189,000円</li> <li>▪300人未満 30歳：167,000円 35歳：181,000円</li> </ul> <p>※連合熊本地域ミニマム運動集計における <u>第1十分位数</u> ※1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪企業内最低賃金協定1,100円以上</li> </ul>	<p>企業内最低賃金協定1,100円以上</p>
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>		

※1 第1十分位数＝全体を十等分し、低い方から1/10(10%)にあたる人の賃金のこと。

## 1) 中小組合の取り組み(規模間格差是正)

- 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（上記および別紙1「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）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) 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) 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) 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。

## (3) 初任給等の取り組み

- 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（連合本部設定水準）……175,400円（前年174,600円）  
⇒ 熊本県の参考額 158,400円 出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査 R元年」
- 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。

## (4) 一時金

- 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. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

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。

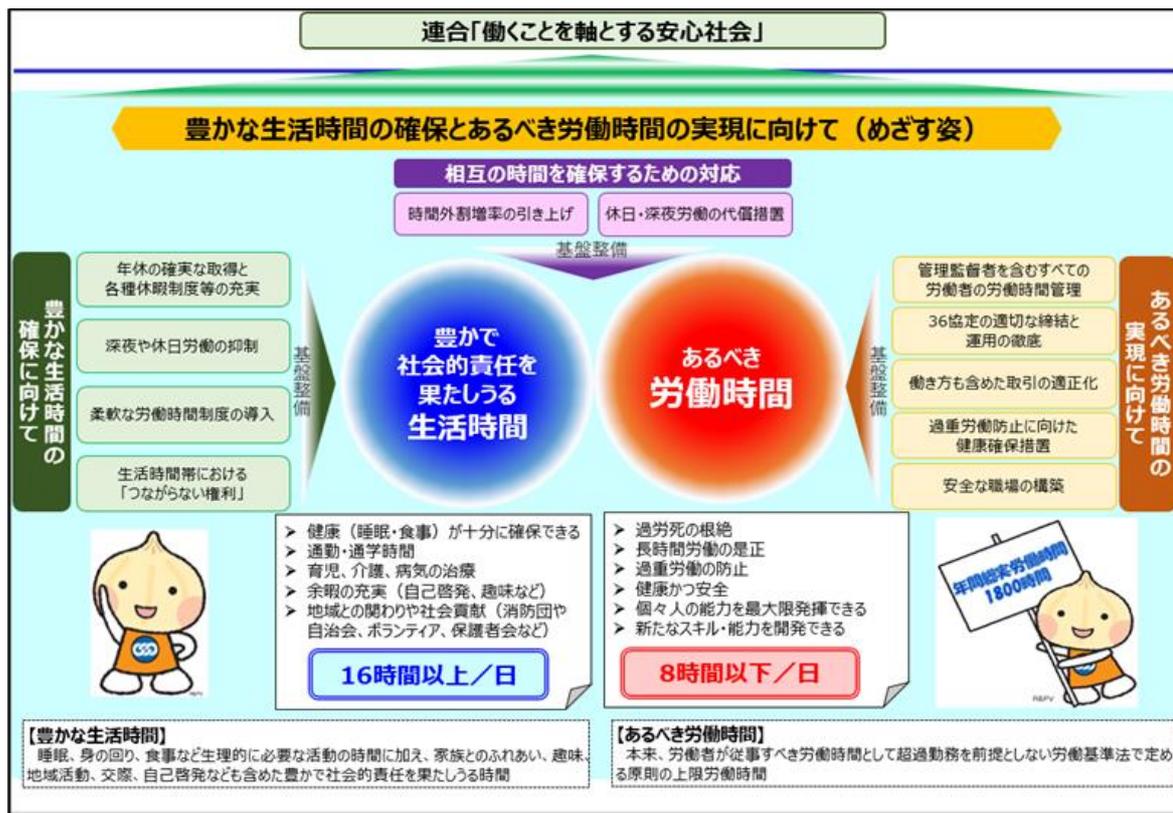
これに加えて、感染症リスクを回避し、業種ごとのガイドラインに即した職場環境整備にも取り組む必要がある。なお、感染症を予防し、安全に安心して働くことのできる職場環境を構築することは、自らや自らの職場を守るだけでなく、社会活動の場や各種サービスを利用する人など「社会の安全を守る」ことにつながっていることを共通理念とすることが大切である。

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) 長時間労働の是正

#### 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のパフォーマンスが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

## (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。

- 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

- 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
  - 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

###### 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を行う観点から、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むを行う。

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、「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) 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) 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) 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) 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はかる。

### (8) 障がい者雇用に関する取り組み

- 1) 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。
- 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ことを確認する。
- 3) 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) 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、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。

## 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) 育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 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よう徹底する。
- 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。
- 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。
- 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

- 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。

### Ⅲ. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「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ーまもる・つなぐ・創り出すー」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。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

### Ⅳ. 中小地場共闘センターの立上げと地域協議会との連携

- (1) 中小労組対策委員会を中心に、中小地場労組役員も含めた情報収集及び情報共有
- (2) 連合熊本 2021 春季生活闘争方針の集会・勉強会の開催
- (3) 連合熊本キャラバン行動・街宣活動による地域への波及
- (4) 地域協議会による経営者団体・行政などへの要請行動
  - ①2020 春季生活闘争結果、2021 春季生活闘争連合熊本方針・賃上げ進捗等についての情報発信。
  - ②法改正への取り組み促進と、復旧・復興や人手不足など、地域の課題について情報共有。

以上

## 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 中小共闘集計（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）

## 連合熊本の賃金実態

### ●熊本指標-1 構成組織平均賃金調査

- 2020 構成組織平均賃金調査<11産別 90組合、28,933人>  
集計データ（41.2歳、15.7年） 単純平均 260,651円

### ●熊本指標-2 賃金実態調査月例賃金

- 2020 賃金実態調査全体<11,073人、90単組>  
集計データ（39.9歳、15.8年）平均 254,740円（参考：前年 255,468円）
- 2020 中小労組（300人未満）集計<2,946人、46単組>  
集計データ（40.1歳、15.5年）平均 238,365円（参考：前年 227,441円）

### ●熊本指標-3 2020 連合熊本賃金実態調査より

分類		30歳	35歳
全体	平均	226,600	252,600
	中位数	224,900	257,200
中小 300人未満	平均	211,500	223,800
	中位数	214,000	217,400

### ●熊本指標-4 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：195,100円 72人（前年 178,800円 30人）
- 35歳：195,400円 71人（前年 184,300円 23人）

※第1四分位＝全体を四等分し、低い方から1/4（25%）にあたる人の賃金