



# 2022 春季生活闘争方針



未来をつくる。  
みんなで作る。

## 連合熊本2022春季生活闘争方針

### I. スローガン

未来をつくる。みんなで作る。

### II. 2022春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

#### 1. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化、労使協議の実施

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

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

#### 3. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。そのため、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、連合熊本と連携していく。

#### 4. 集団的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2022 春季生活闘争が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. 2022春季生活闘争の取り組み内容

#### 1. 賃金要求

##### (1) 賃上げについての考え方

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

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

コロナ禍にあって、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識された。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」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 + 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(産業別)最低賃金に波及)

<連合・構成組織・地方連合会の取り組み>

	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+賃上げ分」で提示	連合方針を踏まえ、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都道府県別リビングウェイジ(表1)をクリアする ②「地域ミニマム運動」都道府県別(表2)第1十分位をクリアする 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2021リビングウェイジ(中間報告) 熊本県】

成人単身(車なし)		成人単身(自動車保有の場合)	
時間額	月額	時間額	月額
990 円	163,000 円	1,297 円	214,000 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	資源エネルギー	商業流通
平均年齢(歳)	40.6	41.6	40.2	37.2	42.5	38.9	42.3	37.1
勤続(年)	17.0	18.1	18.3	9.8	15.3	16.2	22.3	12.7
人数(人)	13,026	7,071	713	177	1,281	1,323	755	1,223
平均	265,577	271,099	239,839	222,758	230,409	278,198	357,185	232,828
第1十分位	179,600	192,800	163,800	161,400	164,200	170,400	206,000	175,800
第1四分位	209,800	225,200	171,100	181,200	188,000	209,700	256,200	195,400
中位	253,800	261,500	224,900	204,800	211,900	277,000	393,200	229,100
第3四分位	306,500	305,400	308,500	248,800	260,800	355,000	434,800	268,600
第9十分位	365,200	353,500	324,500	309,400	325,200	373,300	468,500	294,200

※分位数について

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。

第1四分位数=全体を四等分し、低い方から 1/4 (25%) にあたる人の賃金。

(2)具体的な要求目標

これまでの「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方にもとづき、直近の調査結果等を見ながら、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。 <b>賃上げ分2%程度</b> 、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め <b>4%程度</b> 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	最低到達水準
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 1,150 円以上」をめざす。</li> </ul>	

1) 中小組合の取り組み(企業規模間格差是正)

- ①「Ⅱ. 2022 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、賃上げに取り組む。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。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、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（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。
- 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）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乘せした金額 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 1,150 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。

### (3)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「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廃止を求める。

### (4)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)…175,600円(前年175,400円)
  - 熊本の参考値 新規学卒者の所定内給与額 高卒 168,800円(前年158,400円)**  
出所:厚生労働省(令和2年賃金構造基本統計調査)
- 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。

### (5)一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年取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」の改善

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、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、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1,800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で持てる能力を最大限に発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。
- 2) 改正労働基準法に関する取り組み  
時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着を促進する観点から、以下に取り組む。  
取り組みにあたっては、過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- 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 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。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等の影響が依然として継続している産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して労使で協議を行う。

特に、産業や地域を問わず、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持について、同様に労使で協議する。

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進などを進める。
- 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・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、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

- 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
- ③ 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
- ④ (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
- ⑤ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- ⑥ 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
- ⑦ 有期・短時間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。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
  - ・ 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。
- ② 65 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、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「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あたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。

2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。

3) テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることも留意する。

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

(6)人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術等の向上はもちろん、企業の発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場での働き方など、様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保に向けた環境整備など、広く「人への投資」につながる取り組みを求めていく。

(7)中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。

2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(8)障がい者雇用に関する取り組み

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

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、障害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の整備に取り組む。

2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

### (9)短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

### (10)治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

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

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

## 3. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、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検証し、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人以上の事業主まで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」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

### (2)あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、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むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。
- 6) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。



### (3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

連合の方針等にもとづき、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）について、導入に向けた労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」の撤廃はもちろん、法で残っている「子が1歳6カ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取得促進に取り組む。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみん」等に新たに加わる認定制度の取得をめざす。
- 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

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「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) 「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」

「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押し進める。「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、審議会対応、「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- 2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
- 3) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- 4) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 6) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

## IV. 中小組合支援の取り組み（中小地場共闘センターの立ち上げや地域協議会との連携）

- (1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（「2021地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値）を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。
- (2) 相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、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) 中小地場共闘センターを立ち上げ、中小地場労組役員も含めた情報収集及び情報共有を行う。
- (4) 連合熊本2022春季生活闘争に係る集会・勉強会・記者会見・説明会の開催
- (5) 連合熊本キャラバン行動・街宣活動による地域への波及
- (6) 地域協議会による経営者団体・行政などへの要請行動
  - ①2021春季生活闘争結果、2022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

## 【参考】とりまく情勢のポイント

### 1. 国内外経済

- 世界経済は、回復に向かいつつある。IMF 世界経済見通し（10月12日公表）によると、2021年度5.9%、2022年度4.9%。
- 日本経済は、2020年4-6月を底に持ち直し基調。民間予測では2021年度内にコロナ前の水準を回復するとみているが、個人消費の回復が遅れている。

### 2. 生産活動、企業の状況

- 2021年9月の鉱工業生産指数は半導体不足に加えて、アジアでの感染症拡大に伴う部材供給不足などの影響により、3ヵ月連続で低下しているが、今後コロナ前の水準に回復する見込み。第3次産業活動指数はコロナ前の水準に達していない。
- 企業収益は、全体的にみると、交易条件の悪化等が下押しに作用するものの、内外需要の回復を背景に改善が続くとみられる。設備投資にも持ち直しの動きがみられる。
- 倒産件数はコロナ禍にあっても減少傾向にある。業種別にみるとサービス業、中でも宿泊業で増加している。

### 3. 消費活動、家計と物価の状況

- コロナ禍の感染防止のための社会経済活動の抑制、将来不安、雇用不安、所得の減少などにより、勤労者世帯では、消費を減らし生活防衛的行動を取っている。消費マインドは2020年4月を底に持ち直してきていたが、直近では足踏みしている。
- 2021年度の消費者物価は8月まで対前年比マイナスで推移。9月に入り、エネルギー価格や輸入品の上昇により対前年比プラスに転じている。

### 4. 雇用情勢

- 感染症の影響を受け一時悪化した後若干持ち直し、直近では横ばいで推移している。産業・男女・雇用形態により差があり、対面サービス業の非正規雇用が大きな影響を受けた結果、女性雇用者の減少が大きかった。
- コロナ禍にあつて、雇用調整助成金の前例のない規模の支給により雇用維持がはかられたが、雇用保険財政は涸渇している。
- コロナ禍でも全産業でみれば人手不足の基調は変わらず、労働市場における募集賃金は上昇している。

### 5. 賃金の動向

- 賃金水準は1997年をピークとして低下傾向にある。マクロの生産性（一人あたり実質GDP）が上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下している。
- 製造業の時間賃金は2005年時点では5ヵ国（日英米独韓）中トップの水準であったものが、2020年時点では最下位に落ち込んでいる。
- 給与所得者の所得分布は、1997年と比べ低所得層が増えて中間層が減り、結果、所得格差が拡大している。
- 企業規模間格差、雇用形態間格差、男女間格差の改善が必要である。

### 6. 労働時間の動向

- コロナ禍の影響で、2020年の年間総労働時間は1,925時間と53時間減少した（毎勤2020年分結果確報の一般労働者月間総実労働時間数を12倍）。
- コロナ禍で減少していた時間外労働時間は、2021年4月以降プラスに転じ増加を続けている。
- 年次有給休暇の取得日数は法改正の影響も落ち着き横ばいとなっており、依然企業規模間格差がある。

以上

### 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

## 連合熊本の賃金実態

### 1. 構成組織平均賃金調査(毎年2月調査実施)

	2021年	←	2020年
組 合 数	103	+13	90
組 合 員 数	32,187人	+3,254人	28,933人
平 均 年 齢	41.3歳	+0.1歳	41.2歳
平 均 勤 続	15.8年	+0.1年	15.7年
単 純 平 均	262,403円	+1,752円	260,651円

### 2. 賃金実態調査結果(地域ミニマム運動)

#### ①連合熊本全体

	2021年実態	←	2020年実態
組 合 数	93	+3	90
組 合 員 数	13,026人	+1,953人	11,073人
平 均 年 齢	40.6歳	+0.7歳	39.9歳
平 均 勤 続	17.0年	+1.2年	15.8年
単 純 平 均	265,577円	+10,837円	254,740円

#### ②中小労組 300人未満

	2021年実態	←	2020年実態
組 合 数	41	▲5	46
組 合 員 数	2,345	▲601人	2,946人
平 均 年 齢	41.1歳	+1歳	40.1歳
平 均 勤 続	15.7年	+0.2年	15.5年
単 純 平 均	234,628円	▲3,737円	238,365円

#### ③標準労働者の実態

		30歳			35歳		
		2021年	←	2020年	2021年	←	2020年
全 体	平 均	234,000円	+7,400	226,600円	259,200円	+6,600	252,600円
	中 位 数	233,800円	+8,900	224,900円	255,000円	▲2,200	257,200円
	第1四分位	210,400円	+5,000	205,400円	223,700円	+2,300	221,400円
	第1十分位	189,300円	+6,200	183,100円	198,300円	+9,000	189,300円
中 小 300人未満	平 均	207,700円	▲3,800	211,500円	226,500円	+2,700	223,800円
	中 位 数	210,100円	▲3,900	214,000円	231,900円	+14,500	217,400円
	第1四分位	196,700円	+1,600	195,100円	195,500円	+100	195,400円
	第1十分位	169,900円	+2,700	167,200円	182,300円	+1,000	181,300円