

# 連合山口 2022 春季生活闘争方針

連合山口は、連合本部の 2022 春季生活闘争方針を踏まえ、自らが要求し解決をめざす山口県内の中小企業労組の賃金交渉対策を中心に、以下を提起する。

## 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ない課題がある。

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。われわれは、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」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働き方の改善を中心に、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。

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 春季生活闘争の基本的な考え方

### 1. 賃金要求に対する考え方

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さが再認識された。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。

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」<sup>1</sup>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。

<sup>1</sup> 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。

### <「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・地方連合会の取り組み>

	連合	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	連合方針を踏まえて要求方針を検討
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	①連合リビングウェイジ 山口県 (980 円) ②山口県の地域ミニマム 第1十分位以上 (1,060 円) ③連合方針 1,150 円以上を目指す
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	連合本部方針と同様

## 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」<sup>2</sup>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。

<sup>2</sup> 「パートナーシップ宣言」…2020年5月「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」(経済産業大臣、内閣府特命担当大臣、厚生労働大臣、農林水産大臣、国土交通大臣、日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長をメンバーとする会議)において、大企業と中小企業の共存共栄の関係を構築するため「パートナーシップ宣言」の導入を確認。宣言を公表した企業が使えるロゴマーク作成。



### 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。

## Ⅲ. 中小企業労組対策

### 1. 「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた月例賃金にかかる取り組み

全国の企業数の約 99.7%を占める、中小企業の経営基盤の安定とそこで働く労働者の労働条件の向上、人財の確保・育成は、日本経済の「底上げ・底支え」「格差是正」の必要条件であり、健全で自律的かつ持続的な発展にとって不可欠である。

こうした認識のもと、連合山口は、近年、中小企業労組を中心に取り組みを進め賃上げを実現してきたが、水準の格差は依然存在しており、この是正に取り組むことは最重要課題である。「格差是正」の実現をはかるため、2022 春闘においても中小企業労組を中心とした対策を提起する。

#### (1) 賃上げ要求

##### 1) 月例賃金

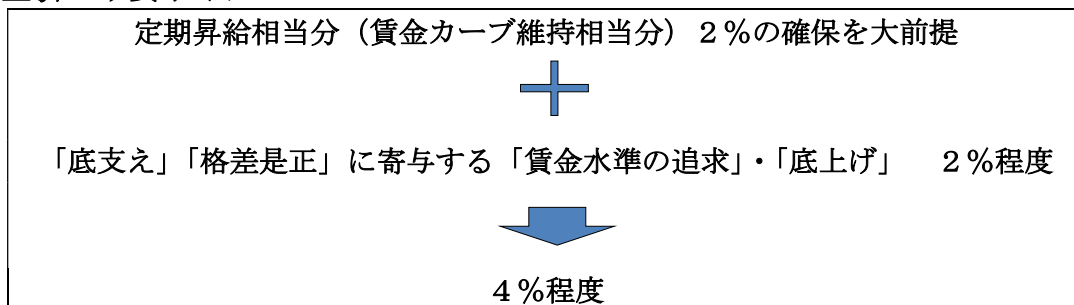
#### ① 「賃金水準追求」の取り組みを強化し賃金の引き上げをめざす

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。（「底支え」）

#### <賃金引き上げ要求イメージ>



#### ② 企業規模間格差の是正の取り組み

##### 1) 賃金カーブ維持分の確保

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。

#### 1) 社会横断的水準の確保

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。

#### <2022 春季生活闘争における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。	
	企業規模間格差	雇用形態間格差
格差是正	目標水準*1	<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1,750円・月給288,500円以上」*2となる制度設計をめざす</li> </ul>
	連合方針をめざす	
	35歳：266,250円 30歳：243,750円 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円以上
	最低到達水準*3	山口県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす 35歳：248,100円 30歳：225,600円 企業内最低賃金協定1,060円以上
底支え	連合リビングウェイジ（山口県）をクリアする	
	35歳：229,950円 30歳：207,450円 企業内最低賃金協定980円以上	企業内最低賃金協定980円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円*4以上」をめざす。</li> </ul>	

\*1…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
- \*2…2020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
- \*3…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
- \*4…2021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

## ウ) 賃金実態が把握できない場合

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。

### 《賃金引き上げ要求の概要図》

要 求 額	10,500円	賃 金 引 上 分	6,000円
		賃金カーブ維持分	4,500円

## ③ 雇用形態間格差是正の取り組み

- ア) 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。
- イ) 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) 初任給の取り組み

- 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……175,600円＊  
＊連合「2021労働条件調査結果（速報）」より、主要組合の高卒初任給の平均額に2%分を上乗せした額
- 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の協定締結をめざす。

### 3) 一時金の取り組み

- 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) 中小企業、有期・短期間・派遣で働く労働者等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」の主旨を踏まえ、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。

### **(3) 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。

## **2. 具体的な取り組み**

### **(1) 経営状況の把握・点検活動**

納得できる労働条件の交渉を進めていくためには、交渉相手である各企業の財務実態を適切に把握しておく必要がある。

したがって、各単組は、春闘要求・交渉を行う前に、企業に対し自社の財務資料の提示を求め、経営状況を把握・チェックする。

また、連合山口は、今次春闘における適正な労働分配の実現に向け、中小企業各単組の財務資料の提示状況を調査\*し、その結果をもとに自社の財務資料を組合へ提示することを促すよう、春の要請行動時に経営団体に要請する。

\*中小企業労組を対象に1~2月にアンケート実施

### **(2) 2022 中小企業労組討論集会の開催**

中小企業労組討論集会は、中小単組の参加の促進が図れるよう、1月から2月の期間で地域協議会または地区会議単位に開催する。具体的には、地域協議会において企画・実行することとするが、意見交換がより充実するよう、事前に意見交換したいテーマを参加者に聞き取るなど工夫する。

### **(3) 春の要請行動**

山口労働局および経営団体に対して、春闘の早期解決、公正な取引関係の実現、改正労働基準法の遵守などの要請行動を実施する。また、各地域協議会においても、各市町の商工会議所、労働基準監督署、ハローワークに対し、要請行動を実施する。(時期:2月下旬から3月上旬)

### **(4) 賃金交渉結果の報告と集計**

単組毎の要求・回答・妥結結果(賃上げ額・率)については、集計日程(別途提起)にあわせ、構成組織で集約のうえ、中小労働委員会へ報告する。中小労働委員会は、構成組織からの報告をもとに賃金交渉結果を集計する。

### **(5) 賃金交渉情報の公表**

集計結果を構成組織および地協経由で全単組に公表するとともに、ホームページに掲載し広く周知をはかる。

### **(6) 闘争日程**

賃金の要求・交渉においては、相場が重要な役割をはたしている。2月中旬から3月にかけて多くの労使が精力的に交渉を展開していることから、この大きな流れの中

で交渉を展開することが相乗効果を生み出すことを念頭において、要求、交渉の日程を配置する。

なお、春闘未解決組合に対する激励行動については、構成組織または単組からの要請に基づき実施する。

## IV. 全体的な取り組み

### 1. 「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、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・選出手段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

#### (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により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

同一労働同一賃金の法規定の職場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 (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
- ④ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- ⑤ 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
- ⑥ 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

###### 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挙る観点から、定年引上げを基軸に取り組み。
- ・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み。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み。
- ・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) 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) 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。

#### (7) 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。

#### (8) 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。

#### (9) 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。

#### 〈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基づき、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。

#### (10) 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（育児）・ハラスメント、ケア（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。

### (1 1) 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。

### (1 2) 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」（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。

### (1 3) 法定最低賃金違反の点検

各地域協議会は、最低賃金点検活動として重点期間（3月1日～31日）を設定し、各種求人募集のチラシ等により、各地域における最低賃金を下回る実態がないか調査するとともに、不適切な実態があった場合は速やかに連合山口へ報告する。

連合山口は、この報告に基づき労働局に対して是正を求めていく。

#### 【参考】

種 類	業 種	金 額	効力発生日
山口県 最低賃金	山口県内の事業所で働くすべての労働者に適用	857円 (引上げ額+28円)	2021年 10月1日

特定（産別） 最低賃金	鉄鋼業、非鉄金属製錬・精製業、非鉄金属・同合金圧延業、非鉄金属素形材製造業	995円 (引上げ額+28円)	2021年 12月15日
	輸送用機械器具製造業	965円 (引上げ額+28円)	
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	921円 (引上げ額+28円)	
	百貨店、総合スーパー	875円 (引上げ額+16円)	

## 2. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

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すべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。組織拡大が交渉力の強化につながることを十分に認識するとともに、春季生活闘争での成果獲得が組織化への求心力となるよう相乗効果を強く意識して進める。

構成組織は、雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働く仲間の組織化に積極的に取り組むよう指導していく。

また、未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに、同じ産業で働く未組織労働者、未組織企業の組織化に取り組む。

連合山口は、集团的労使関係の重要性を社会的にアピールする取り組みを行うとともに組織化を進めていく。さらに、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を通じて、労働相談からの組織化をより一層強化していく。

## 3. 「2022 春季生活闘争勝利決起集会」の開催

2022 春季生活闘争の成功に向けて、構成組織役員の参加による意識の高揚と要求貫徹を確認することを目的に「2022 春季生活闘争勝利決起集会」を開催する。

月 日：2022年3月5日（土）10時～11時30分

場 所：労福協会館 4階大会議室

内 容：交渉状況報告・決意表明、集会アピール、国際女性デー啓発

参加要請：構成組織代表者および春闘担当者（※総勢100名程度）

## V. その他

その他の取り組みについては、必要の都度、三役会議または中小労働委員会で検討・実行していく。

以 上