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。

日本労働組合総連合会山口県連合会

（連合山口）

目 次

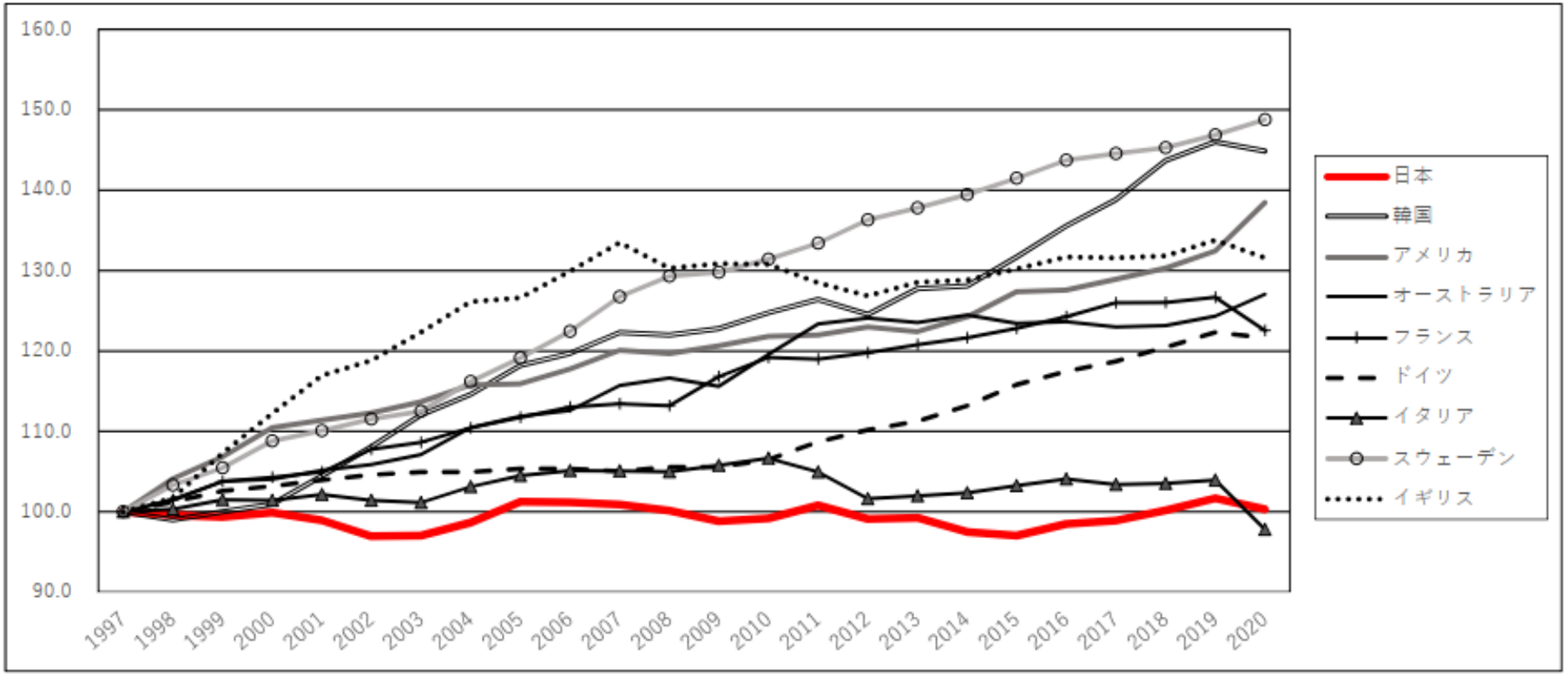
- 至近の情勢認識
- 2022春季生活闘争の意義と基本スタンス
- 具体的要求内容
- 闘争体制

～至近の情勢認識～

情勢のポイント1 賃金の国際比較

平均年間賃金（実質）の国別上昇推移

（1997年=100）



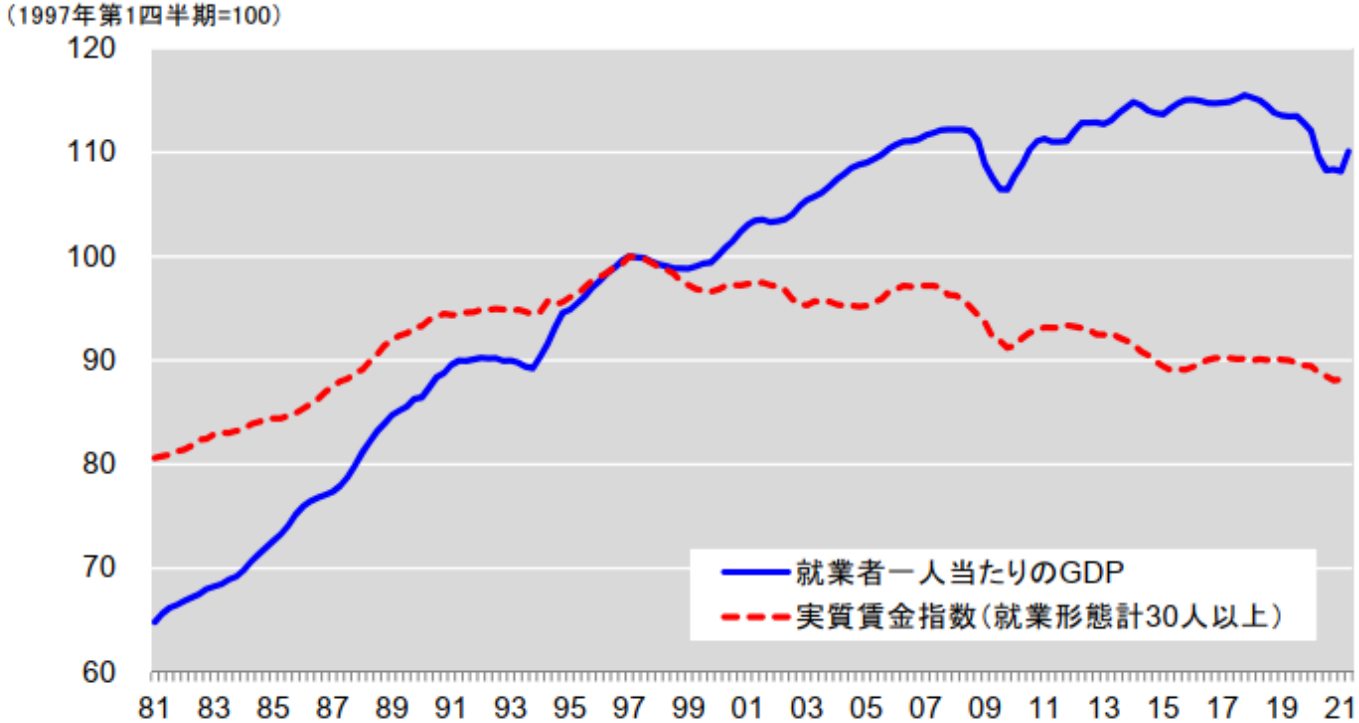
出所：OECD統計から連合作成

○わが国の賃金は20年以上にわたり停滞している
平均年間賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本（100.3）とイタリア（97.8）のみ

情勢のポイント2　マクロの生産性と賃金のギャップ

○我が国の賃金水準の停滞は、生産性の向上にみあった適正な成果配分がおこなわれてこなかったことが一因である。
・バブル経済崩壊以降もマクロの生産性は上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下し続けている。

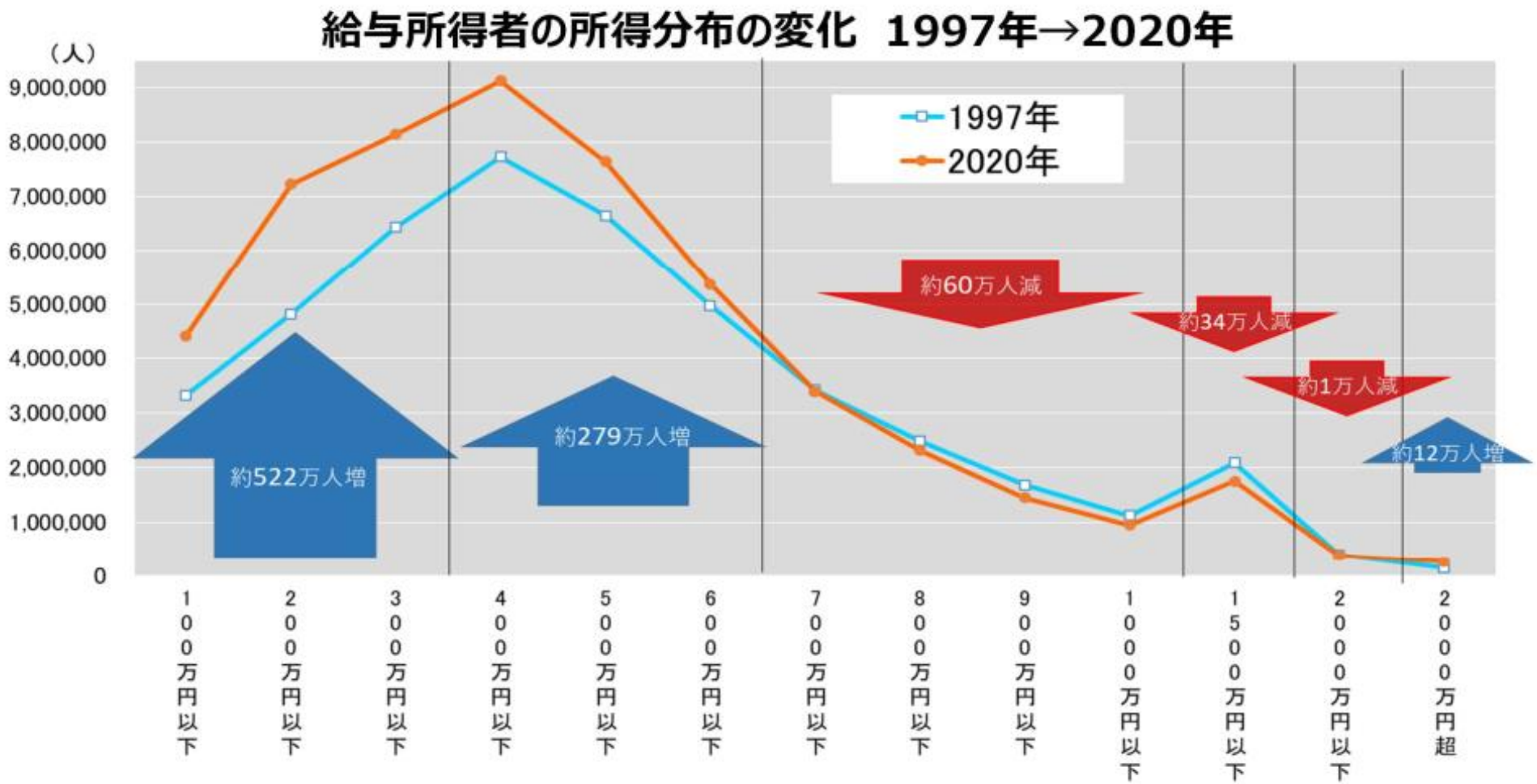
就業者一人当たりのGDPと実質賃金指数の推移



（出所）内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より連合作成　（年）
（注1）1997年第1四半期の値を100として指数化
（注2）数値は当該四半期を含め前四期の移動平均値を使用
（注3）1980年～1993年のGDPは2011年基準支出側GDP系列簡易遡及を使用
（注4）2001年以前の就業者数は当該年の年間の就業者数を使用

情勢のポイント3　低所得層が増え、中間層が減り、所得格差は拡大している。

○中期的にみると、低所得層が増え、中間層が減り、所得格差は拡大している。

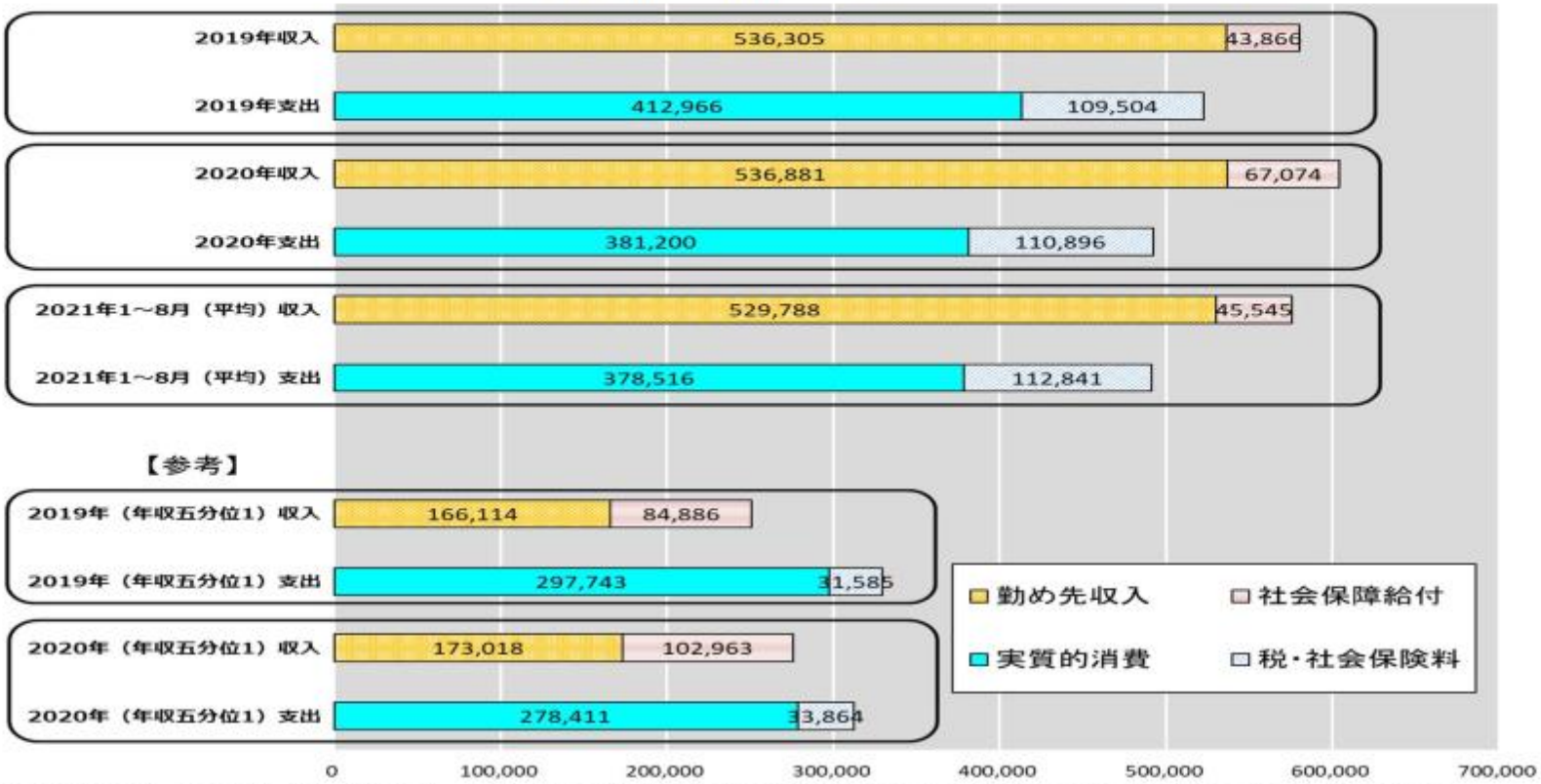


（出所）国税庁「民間給与実態統計調査」

情勢のポイント4　コロナ禍の勤労者家計

○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、消費を減らし貯蓄にまわす生活防衛的行動をとった。
・下位20%の世帯では給付金などの増のみでは生活費を賄えず赤字となっている。
・2021年に入っても、勤労者世帯の生活防衛的行動は続いており、先行きは予断を許さない。

勤労世帯の家計収支



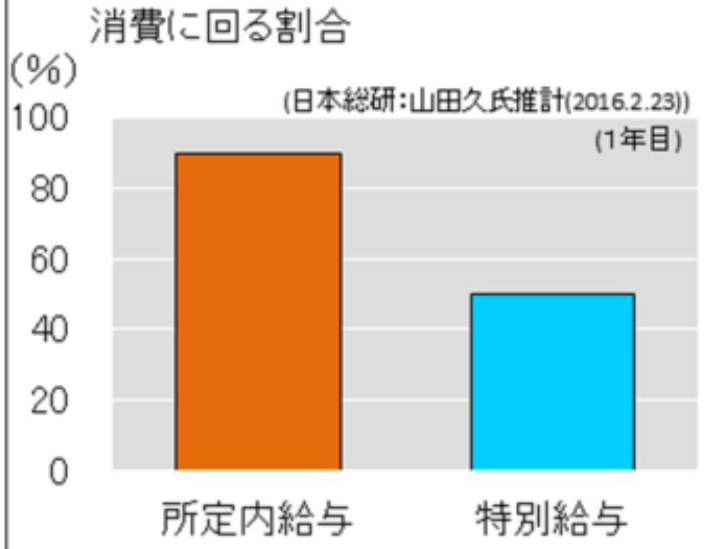
（注1）「社会保障給付」は「社会保障給付」「特別収入」の合計、「実質的消費」は「消費支出」「保険料」「土地家屋借金返済」「他の借金返済」に「クレジット購入借入金純減」をプラスにした数値の合計。
（注2）グラフは作成していないが、比較のため以下2点数値のみ記載。
①2020年1～8月（平均）「勤め先収入：515,362円」「社会保障給付：76,341円」「実質的消費：378,789円」「税・社会保険料：110,352円」
②2021年1～8月（年収五分位1）「勤め先収入：178,849円」「社会保障給付：82,736円」「実質的消費：263,662円」「税・社会保険料：36,348円」
（出所）総務省統計局「家計調査：家計収支編（二人以上の世帯）」より連合作成

JTUC-RENGO

情勢のポイント5　所得と消費の関係

○消費を回復・増加させるには、感染防止策を講じながら、将来不安、雇用不安の払しょくをはかり、所得を増やしていく必要がある。
・給付金等は低所得層中心に短期的効果はあるものの、底上げ・底支え・格差是正により恒常所得を増やしていくことが王道である。

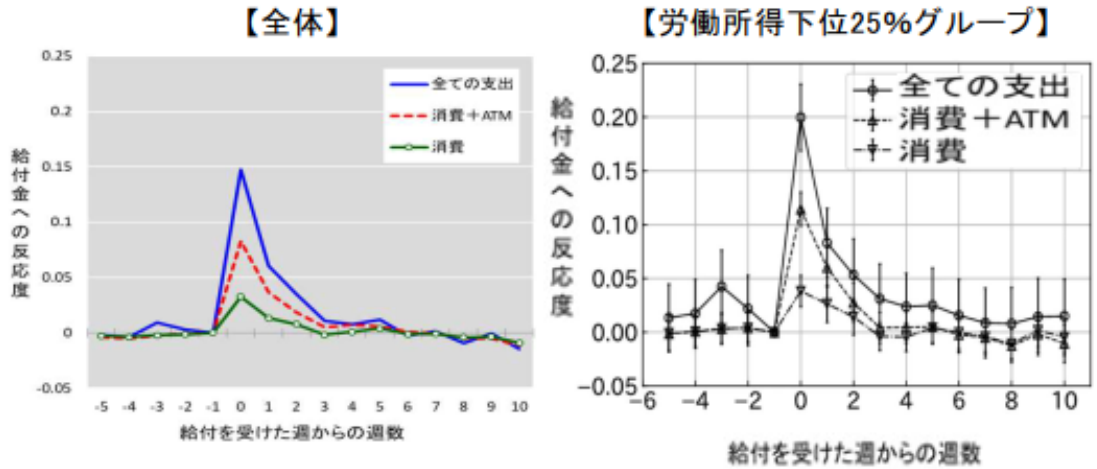
【日本総研「賃上げをめぐる5つの論点と2016 年春闘の課題～未来志向で賃上げ・成長戦略・労働市場改革の合意を～」(2016.2.23)より】



(出所)内閣府「国民経済計算」、総務省「家計調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」「国民生活基礎調査」

【論文「 Who Spent Their COVID-19 Stimulus Payment? Evidence from Personal Finance Software in Japan」(2021.6.24)より】

特別定額給付金への消費の反応



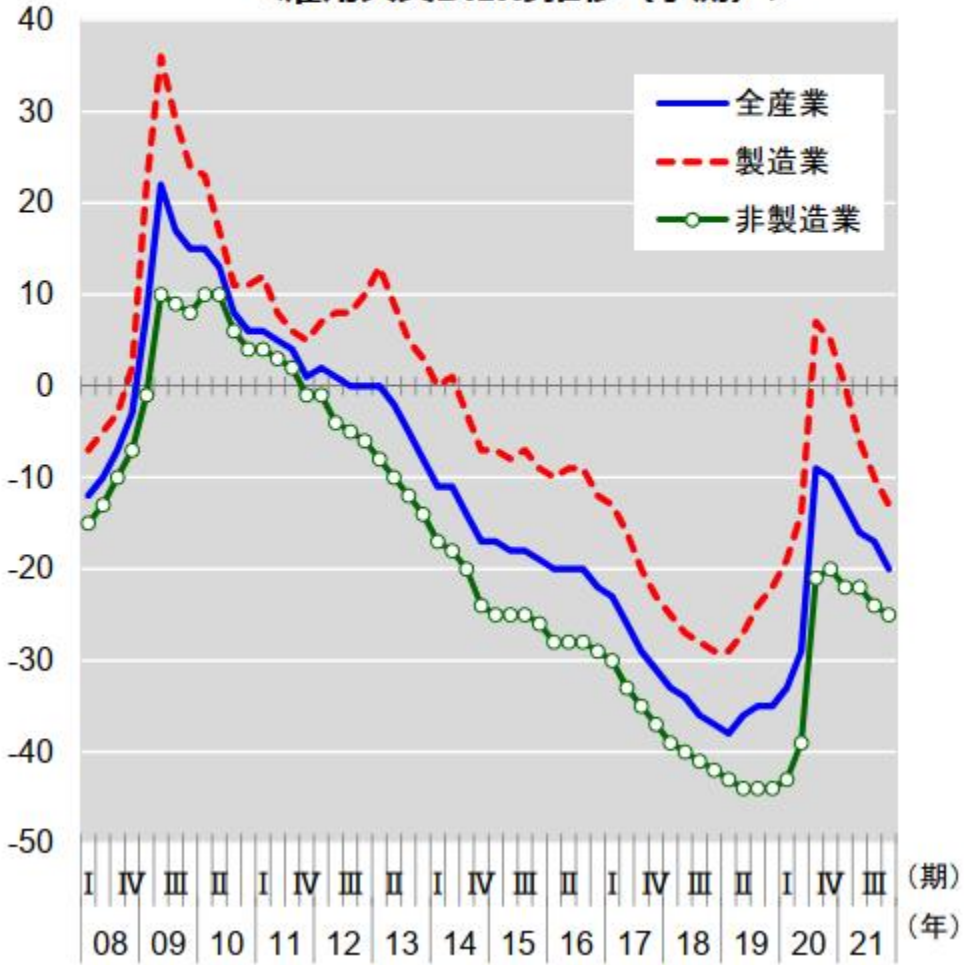
(出所)Money Forward Lab 研究員 兼田充氏、早稲田大学政治経済学術院准教授 久保田荘氏、クイーンズランド大学シニアレクチャラー 田中聡史氏「"Who Spent Their COVID-19 Stimulus Payment? Evidence from Personal Finance Software in Japan" (2021.6.24) 」
(注)上記論文は特別定額給付金についての統計的な分析結果をまとめたもので、特定の政策を肯定・否定するものではない。

・特別定額給付金10万円が支給された週から数週間にわたり消費が増加した。また定義によるが、給付金のうち6%～27%が消費として利用された。
・労働所得の低い家計は、他の家計に比べより多くの給付金を消費として利用した。

情勢のポイント6－①　労働市場の動き

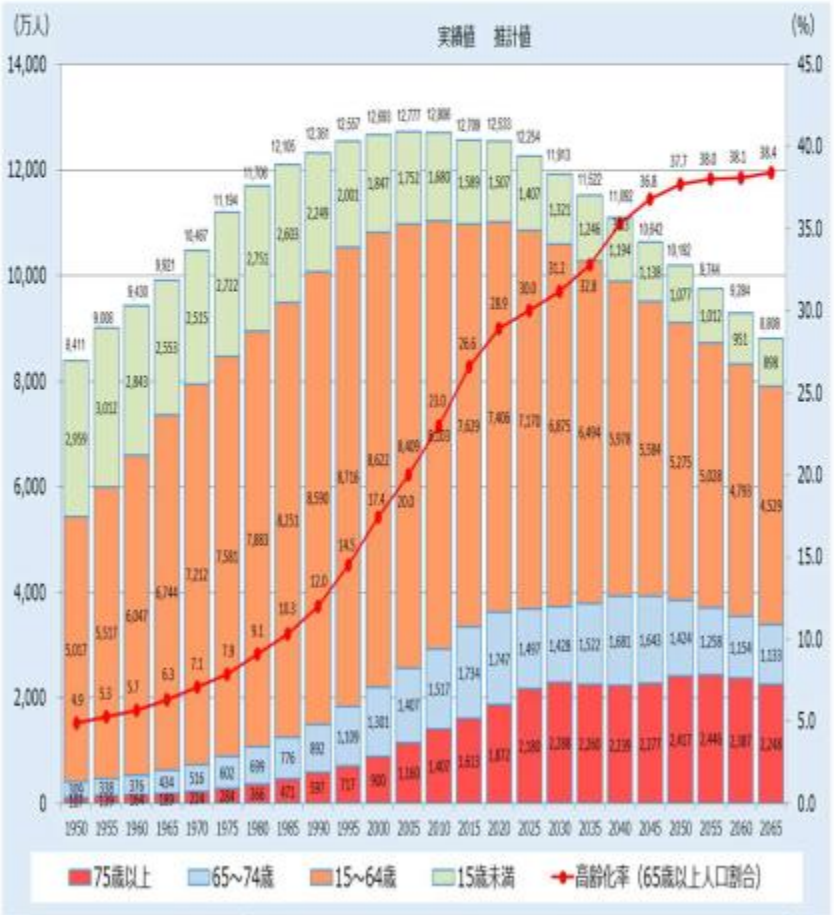
○コロナ禍でも全産業でみれば人手不足の基調は変わらない。
・（短期）足下・先行きともに不足感は緩やかに上昇している。
・（中長期）人口減少のトレンドにあり、この10年間は労働力率を高めながら労働力を確保している状況。これからは一層、多様な人が働きやすい環境を整備することが求められる。

＜雇用人員D.I.の推移（予測）＞



（出所）日本銀行「短観」

【日本の人口の年次推移と将来推計】



資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
（注）1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

情勢のポイント6－②

○コロナ禍でも労働市場における募集賃金は上昇している。
・72職種中52の職種は2年連続で上昇。

ハローワークにおける職種別の求人賃金　一般基本給・賞与等の額（時給換算）

	2018年度	2019年度	2020年度
職業計	1,156	1,175	↑ 1,187
01管理的公務員	1,130	1,113	1,222
02法人・団体の役員	1,560	1,552	1,777
03法人・団体の管理職員	1,509	1,531	1,526
04その他の管理的職業	1,297	1,314	↑ 1,347
05研究者	1,243	1,262	1,236
06農林水産技術者	1,075	1,063	1,075
07開発技術者	1,235	1,235	1,248
08製造技術者	1,232	1,246	↑ 1,252
09建築・土木技術者等	1,382	1,408	↑ 1,427
10情報処理・通信技術者	1,292	1,310	↑ 1,340
11その他の技術者	1,224	1,218	1,228
12医師、薬剤師等	1,800	1,811	↑ 1,813
13保健師、助産師等	1,276	1,283	↑ 1,292
14医療技術者	1,267	1,278	↑ 1,285
15その他の保健医療	1,128	1,144	↑ 1,148
16社会福祉の専門的職業	1,153	1,173	↑ 1,185
17法務の職業	1,295	1,326	↑ 1,330
18経営・金融等の職業	1,310	1,322	↑ 1,341
19教育の職業	1,156	1,165	1,157
20宗教家	1,141	1,165	↑ 1,200
21著述家、記者、編集者	1,187	1,192	1,190
22美術家、デザイナー等	1,141	1,155	↑ 1,161
23音楽家、舞台芸術家	1,177	1,159	1,173
24その他の専門的職業	1,168	1,188	1,187

	2018年度	2019年度	2020年度
25一般事務員	1,026	1,041	↑ 1,047
26会計事務員	1,131	1,150	↑ 1,159
27生産関連事務員	1,098	1,126	↑ 1,131
28営業・販売関連事務員	1,135	1,151	1,146
29外勤事務員	1,105	1,111	1,090
30運輸・郵便事務	1,194	1,203	↑ 1,206
31事務用機器操作の職業	1,048	1,067	↑ 1,073
32商品販売の職業	1,086	1,109	↑ 1,116
33販売類似の職業	1,252	1,267	↑ 1,272
34営業の職業	1,227	1,238	↑ 1,244
35家庭生活支援サービス	1,117	1,113	1,098
36介護サービスの職業	1,048	1,073	↑ 1,087
37保健医療サービス	939	958	↑ 963
38生活衛生サービス	1,126	1,156	↑ 1,181
39飲食物調理の職業	1,149	1,157	1,141
40接客・給仕の職業	1,201	1,239	1,206
41居住施設・ビルの管理	1,118	1,137	↑ 1,157
42その他のサービス	1,064	1,082	↑ 1,090
44司法警察職員	1,221	1,155	1,232
45その他の保安職業	1,024	1,048	↑ 1,064
46農業の職業	1,049	1,072	↑ 1,083
47林業の職業	1,088	1,107	↑ 1,120
48漁業の職業	1,124	1,115	1,136
49生産設備（金属）	1,056	1,069	↑ 1,073
50生産設備（金属除く）	1,048	1,057	↑ 1,076

	2018年度	2019年度	2020年度
51生産設備（機械）	1,055	1,071	↑ 1,076
52金属材料製造等	1,078	1,095	↑ 1,109
54製品製造・加工処理	1,003	1,022	↑ 1,034
57機械組立の職業	1,044	1,066	↑ 1,084
60機械整備・修理の職業	1,095	1,111	↑ 1,122
61製品検査（金属）	1,019	1,043	↑ 1,053
62製品検査（金属除く）	989	1,008	↑ 1,026
63機械検査の職業	1,036	1,064	↑ 1,085
64生産関連・生産類似	1,120	1,136	↑ 1,148
65鉄道運転の職業	998	979	974
66自動車運転の職業	1,226	1,245	↑ 1,250
67船舶・航空機運転	1,294	1,313	↑ 1,376
68その他の輸送の職業	1,104	1,116	↑ 1,127
69定置・建設機械運転	1,213	1,228	↑ 1,243
70建設躯体工事の職業	1,263	1,287	↑ 1,292
71建設の職業	1,185	1,206	↑ 1,212
72電気工事の職業	1,139	1,161	↑ 1,174
73土木の職業	1,194	1,215	↑ 1,226
74採掘の職業	1,234	1,190	1,208
75運搬の職業	1,110	1,130	↑ 1,136
76清掃の職業	1,043	1,071	↑ 1,086
77包装の職業	953	969	↑ 982
78その他の運搬等の職業	1,051	1,073	↑ 1,088

（出所）厚生労働省「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）」

情勢のポイント7

○2014年から賃上げの流れをつくり、継続してきた。
・賃金改善要求組合は全体の7割前後で推移。一方賃金改善分を獲得した組合は2019年以降低下傾向。
・底上げ、底支え、格差是正の取り組みを強化し、分配構造の転換につながり得る賃上げをめざす必要がある。

要求状況・妥結進捗状況の推移

	2014回答(2014年7月1日公表)		2015回答(2015年7月1日公表)		(再計算)2016回答(2016年7月5日公表)		2017回答(2017年7月5日公表)		2018回答(2018年7月6日公表)		2019回答(2019年7月5日公表)		2020回答(2020年7月6日公表)		2021回答(2021年7月5日公表)	
	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
集計組合 計	8,789 組合		8,765 組合		8,656 組合		8,161 組合		8,166 組合		8,043 組合		8,045 組合		7,929 組合	
要求を提出(賃金に限らず全ての要求)	7,281 組合	82.8 %	7,408 組合	84.5 %	7,050 組合	81.4 %	6,956 組合	85.2 %	6,999 組合	85.7 %	6,839 組合	85.0 %	6,742 組合	83.8 %	6,558 組合	82.7 %
うち、月例賃金改善(定昇維持含む)を要求					5,846 組合	67.5 %	5,633 組合	69.0 %	5,877 組合	72.0 %	5,540 組合	68.9 %	5,376 組合	66.8 %	5,920 組合	74.7 %
要求検討中・要求状況不明	1,508 組合	17.1 %	1,357 組合	15.5 %	1,606 組合	18.6 %	1,205 組合	14.8 %	1,167 組合	14.3 %	1,204 組合	15.0 %	1,303 組合	16.2 %	1,371 組合	17.3 %
妥結済組合(月例賃金改善限定)	5,906 組合		6,031 組合		4,099 組合		4,398 組合		5,273 組合		5,085 組合		4,773 組合		4,771 組合	
賃金改善分獲得	2,386 組合	40.4 %	2,197 組合	36.4 %	1,123 組合	27.4 %	1,300 組合	29.6 %	2,010 組合	38.1 %	1,896 組合	37.3 %	1,636 組合	34.3 %	1,277 組合	26.8 %
定昇相当分確保のみ(協約確定含む)	1,583 組合	26.8 %	1,163 組合	19.3 %	727 組合	17.7 %	805 組合	18.3 %	798 組合	15.1 %	875 組合	17.2 %	1,187 組合	24.9 %	1,505 組合	31.5 %
定昇相当分確保未達成	160 組合	2.7 %	146 組合	2.4 %	53 組合	1.3 %	8 組合	0.2 %	30 組合	0.6 %	26 組合	0.5 %	14 組合	0.3 %	71 組合	1.5 %
確認中	1,777 組合	30.1 %	2,525 組合	41.9 %	2,196 組合	53.6 %	2,285 組合	52.0 %	2,435 組合	46.2 %	2,288 組合	45.0 %	1,936 組合	40.6 %	1,918 組合	40.2 %

【注1】2017から月例賃金改善(定昇維持含む)要求に限定して妥結進捗状況を集計するよう変更したのに伴い、2016については同じ方法で全て再計算しているが、2015および2014は月例賃金改善(定昇維持含む)要求に限定せず妥結進捗状況を集計した値であり単純比較はできない。
【注2】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

～2022春季生活闘争の
意義と基本スタンス～

2022春季生活闘争の意義と基本スタンス

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歩を踏み出そう！

- 足元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。**セーフティー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。**

- **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。

- これらを踏まえれば、**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り、「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春季生活闘争の意義と基本スタンス

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。

- 2022春闘においては、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展開し「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。

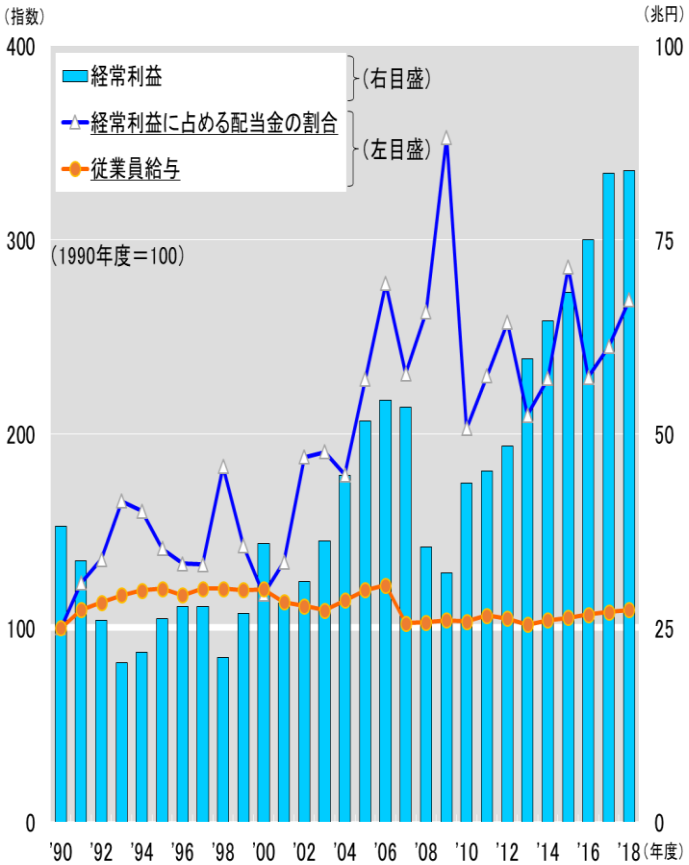
○生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配をはかり、広く社会に波及させていく。

○春闘は労働組合の存在意義をアピールできる場である。

○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。よって、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。

参考）分配構造の転換につながり得る賃上げ （2020闘争関連資料より）

現状



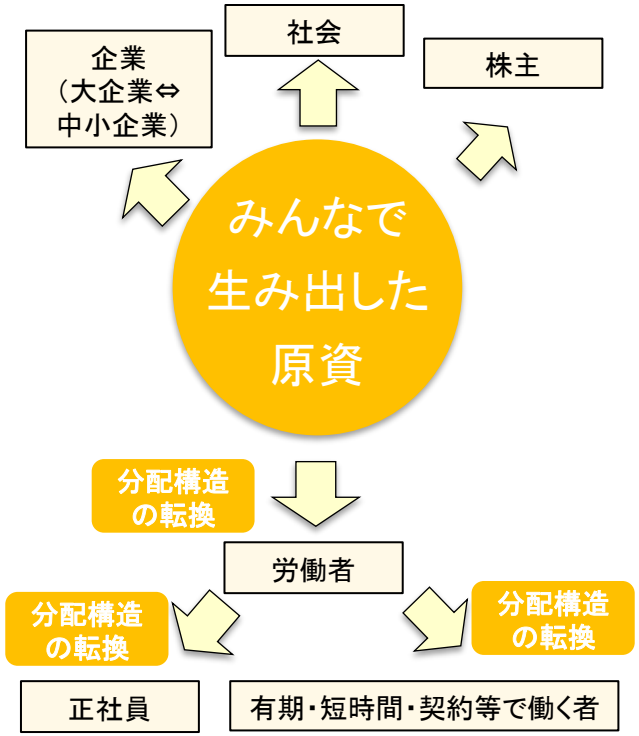
■出所 ：財務省「法人企業統計調査」（全規模の企業を対象）

○経常利益はリーマンショック以降、上昇を続けている。経常利益に占める配当金の割合も上昇傾向にある。

○一方で、従業員給与については、横ばい。

労働者への分配は過少に抑えられていないだろうか

分配構造の転換イメージ



「健全な労使関係」が不可欠！

生産性三原則

「取引適正化」の実現が不可欠！

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

めざす姿

経済の自律的成長

賃上げ → 可処分所得UP → 個人消費拡大 → 企業の活性化

賃上げによる個人消費の拡大が企業を活性化させる「正のスパイラル」で経済成長を！

すべての働く者の将来不安を払拭

社会の持続性

賃金

税金 や 社会保険料 の財源

社会保障の給付費は2040年までに121.3兆円⇒190.0兆円必要！

賃上げで税金や社会保険料など安心の社会保障制度に向けた財源を確保し「社会の持続性」実現へ！

～具体的要求内容～

賃金に関する要求

連合の具体的要求基準の考え方

★春季生活闘争における連合方針とは？　その基本的な考え方とは？

- 連合方針は、連合に加盟する**構成組織との共闘方針**であると同時に、すべての労働者の労働条件向上を**社会全体に促すもの**である。
- とりわけ、「賃上げ」については、広く社会全体に賃上げを促す観点と企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく観点、加えて中小組合や有期・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（*）」へと引き上げていく観点から、**「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。**

構成組織との共闘 ＋ **社会への波及**

社会全体に波及させるためには…

取り組みの意義や要求内容、妥結結果を広く社会と共有していくことへの参画が求められている！

	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、水準引き上げ** （→特定（産業別）最低賃金に波及）

＊経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金のこと。 企業規模や雇用形態、男女間などによって違いはない。

連合山口の具体的要求基準の考え方

＜　連合および連合山口の取り組み　＞

	連合	連合山口
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、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の**「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点を踏まえ、２％程度の引き上げ**とし、**定期昇給分（賃金カーブ維持相当分 ２％）を含め４％程度**とする。
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（980円）をクリアする。 ②山口県の地域ミニマム第１十分位（1,060円）未満をなくす。 ③連合方針（1,150円）以上をめざす。
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	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」**をめざす。

	考 え 方
底上げ	個人消費を促し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」に寄与する観点と、構成組織の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する観点　＝ **２％程度** 定期昇給分（賃金カーブ維持分）＝ **2%** **合わせて４％程度**とする。

〈賃金実態が把握できていない組織の目標〉

賃金カーブ維持分
２％　4,500円

＋

賃金引上げ分
２％程度　6,000円

→

2022年方針
4% 10,500円程度！

〈賃金実態が把握できていない組織の目標〉

賃金カーブ維持分
2％　4,500円

＋

賃金引上げ分
2％程度　6,000円

2022年方針
4% 10,500円程度！

2021「地域ミニマム運動」
集計年齢別賃金
（全産業300人未満・男女計）
中位数の18歳～45歳
「1年・1歳間差」平均は
3,629円
→ **4,500円**

連合加盟の中小組合の平均賃金水準
約250,000円
→　2%（5,000円）
連合加盟組合平均賃金水準
約300,000円
→　2%（6,000円）
中小の2%(5,000円)に格差是正分
1,000円をプラスすることとし、
6,000円で設定！

連合山口 2022春闘賃金要求指標 〈賃金実態が把握できる組織〉

		考え方	
格差是正		企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準	30歳 259,000円 35歳 289,000円	□ 昇給ルールを導入する。 □ その場合は、勤続年数で賃金カーブを描く。 □ 水準は「勤続17年相当で時給1750円・月給288,500円以上となる制度設計をめざす」
	最低到達水準	第1ステップ ： 連合リビングウェイジ（山口県）の水準をクリアする 30歳 207,450円 35歳 229,950円	企業内最低賃金協定 980円以上
		第2ステップ ： 山口県の地域ミニマム水準 第1十分位以下をなくす 30歳 225,600円 35歳 248,100円	企業内最低賃金協定 1,060円以上
		第3ステップ ： 連合方針をめざす 30歳 243,750円 35歳 266,250円	企業内最低賃金協定 1,150円以上

○企業規模間格差是正に向けた目標水準の解説

賃金PT答申を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出。

1年・1歳間差を4500円、30歳を勤続12年、35歳を17年相当とし、
①．山口県リビングウェイジ 時給980円（単身者）から積み上げて算出
②．山口県地域ミニマム水準 第1十分位 時給1,060円から積み上げて算出
③．時給1,150円から積み上げて算出。

連合山口 2022春闘賃金要求指標 〈賃金実態が把握できる組織〉

	考え方	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
目標水準	30歳 259,000円 35歳 289,000円	□ 昇給ルールを導入する。 □ その場合は、勤続年数で賃金カーブを描く。 □ 水準は「勤続17年相当で時給1750円・月給288,500円以上となる制度設計をめざす」
最低到達水準	第1ステップ：連合リビングウェイジ（山口県）の水準をクリアする 30歳 207,450円 35歳 229,950円	企業内最低賃金協定 980円以上
	第2ステップ：山口県の地域ミニマム水準 第1十分位以下をなくす 30歳 225,600円 35歳 248,100円	企業内最低賃金協定 1,060円以上
	第3ステップ：連合方針をめざす 30歳 243,750円 35歳 266,250円	企業内最低賃金協定 1,150円以上

賃金PT答申を踏まえ、算出。時給1,150円。
月給に換算すると189,750円
（月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均　165時間で算出）

連合山口 2022春闘賃金要求指標

	考え方
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」**＊をめざす。

＊ 賃金PT答申を踏まえ、算出。
① 2021連合リビングウェイジ（単身者1,100円）
② 2020年賃金センサス高卒初任給（時給1077円）
③ 地域別最低賃金水準（東京1,041円）
これらを総合的に考慮して設定！

※ 時給1,150円は、月給に換算すると189,750円
（月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出）

底を支える、すなわちセーフティーネットとして「地域別最低賃金」や「特定最低賃金」、「企業内最低賃金」について、**1,150円を目標**に水準を引き上げていく。

（参考）地域別最低賃金

［地域別最低賃金額　2021年改定状況］

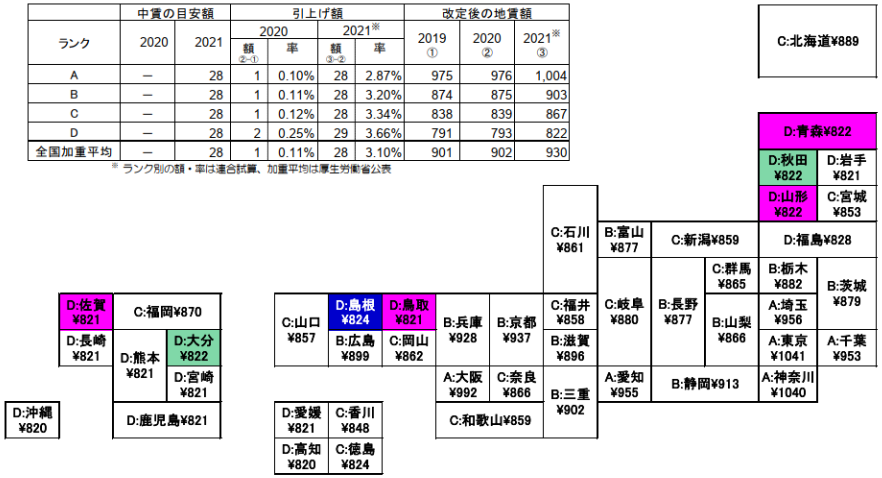
ランク	都道府県名	2020年度最低賃金額	2021年度改定最低賃金額		
		時間額	時間額	引上げ額	率
A	東京	1013	1041	28	2.76%
	神奈川	1012	1040	28	2.77%
	大阪	964	992	28	2.90%
	埼玉	928	956	28	3.02%
	愛知	927	955	28	3.02%
	千葉	925	953	28	3.03%
B	京都	909	937	28	3.08%
	兵庫	900	928	28	3.11%
	静岡	885	913	28	3.16%
	三重	874	902	28	3.20%
	広島	871	899	28	3.21%
	滋賀	868	896	28	3.23%
	栃木	854	882	28	3.28%
	茨城	851	879	28	3.29%
	富山	849	877	28	3.30%
	長野	849	877	28	3.30%
	山梨	838	866	28	3.34%
C	北海道	861	889	28	3.25%
	岐阜	852	880	28	3.29%
	福岡	842	870	28	3.33%
	奈良	838	866	28	3.34%
	群馬	837	865	28	3.35%
	岡山	834	862	28	3.36%
	石川	833	861	28	3.36%
	新潟	831	859	28	3.37%
	和歌山	831	859	28	3.37%
	福井	830	858	28	3.37%
	山口	829	857	28	3.38%
	宮城	825	853	28	3.39%
	香川	820	848	28	3.41%
	徳島	796	824	28	3.52%

ランク	都道府県名	2020年度最低賃金額	2021年度改定最低賃金額		
		時間額	時間額	引上げ額	率
D	福島	800	828	28	3.50%
	島根	792	824	32	4.04%
	青森	793	822	29	3.66%
	秋田	792	822	30	3.79%
	山形	793	822	29	3.66%
	大分	792	822	30	3.79%
	岩手	793	821	28	3.53%
	鳥取	792	821	29	3.66%
	愛媛	793	821	28	3.53%
	佐賀	792	821	29	3.66%
	長崎	793	821	28	3.53%
	熊本	793	821	28	3.53%
	宮崎	793	821	28	3.53%
	鹿児島	793	821	28	3.53%
	高知	792	820	28	3.54%
	沖縄	792	820	28	3.54%
	加重平均	902	930	28	3.10%

2021年度地域別最低賃金・改定額一覧（地図）

ランク	中賃の目安額 2020	中賃の目安額 2021	引上げ額 2020 額 ②-①	引上げ額 2020 率	引上げ額 2021※ 額 ③-②	引上げ額 2021※ 率	改定後の地賃額 2019 ①	改定後の地賃額 2020 ②	改定後の地賃額 2021※ ③
A	—	28	1	0.10%	28	2.87%	975	976	1,004
B	—	28	1	0.11%	28	3.20%	874	875	903
C	—	28	1	0.12%	28	3.34%	838	839	867
D	—	28	2	0.25%	29	3.66%	791	793	822
全国加重平均	—	28	1	0.11%	28	3.10%	901	902	930

※ ランク別の額・率は連合試算、加重平均は厚生労働省公表



	目安どおりで結審	目安プラス1円で結審	目安プラス2円で結審	目安プラス4円で結審
都道府県数	40	4	2	1

最高額（東京）と最低額（沖縄・高知）の差が
221円（1,041円−820円）と差が拡大している。
2022年春闘目標である1,150円に向けて、
地域間格差をなくすための運動が必要。

～具体的要求内容～

「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

2022春季生活闘争における取り組み

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取り組む。

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。

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ー全項目

（1）長時間労働の是正
（2）すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
（3）職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み
（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
（5）テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み
（6）障がい者雇用に関する取り組み
（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
（8）治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
（9）ジェンダー平等・多様性の推進
（10）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
（11）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
（12）次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進
（13）法定最低賃金違反の点検

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ーポイント

1. 長時間労働の是正

①36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）
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

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たうえで、
①有期雇用労働者：無期転換ルールの周知徹底・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
②派遣労働者：職場への受け入れに関するルールの協約化、直接雇用を積極的に受け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

・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および待遇差の是正
③有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底および組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施
・派遣労働者に関する取り組み（派遣先労働組合の取り組み）
①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
②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
③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

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ーポイント

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

・60歳～65歳までの雇用確保のあり方
①65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行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む
②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

・65歳以降の雇用（就労）確保のあり方
①65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
②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

・高齢期における処遇のあり方
①年齢にかかわりなく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
※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）

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ーポイント

5. テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

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、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についても留意する
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

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

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ーポイント

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

社会保険が適用される労働者が全員適用されているか点検・確認する。
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・就業規則など諸規定の整備を進める。
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理解を促進するための周知等を徹底する。

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ーポイント

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

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
※女性活躍推進法
平成28年に成立し、労働者数301人以上の事業主に女性が活躍できる行動計画を策定・公表する義務。令和元年に法改正され、労働者数101人～300人以内の事業主も令和4年4月1日から義務の対象
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

「すべての働く者の立場に立った働き方」の改善ーポイント

10. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

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（妊娠・出産）・ハラスメントやパタニティ（育児・時短勤務）・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

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

ハラスメント対策関連法（概要）

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

- ⊙パワー・ハラスメント防止措置の法制化
  →労働施策総合推進法
- ⊙取引先や顧客等からの著しい迷惑行為に対する望ましい取り組みの明確化
  →労働施策総合推進法
- ⊙ハラスメントを行ってはならないとして、国、事業主、労働者の責務の法制化
  →労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法
- ⊙ハラスメントの相談を理由とする不利益取り扱いの禁止
  →労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ーポイント

11．育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

①2022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

④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

⑤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

⑥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

仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

○　非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	**子の看護休暇**（年５日）**の取得単位の柔軟化**	１日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が４時間以下の労働者については適用除外とし、１日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前３時間、午後５時間など）
2	**有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和**	①当該事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること、②１歳以降も雇用継続の見込みがあること、③２歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること、②子が１歳６ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く、とし、取得要件を緩和する。
3	**育児休業等の対象となる子の範囲**	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。
4	**妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備**	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

1

仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

○　介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせて対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	**介護休業**（９３日：介護の体制構築のための休業）**の分割取得**	原則１回に限り、９３日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族１人につき通算９３日まで、３回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	**介護休業給付の給付率の引上げ**	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3	**介護休暇**（年５日）**の取得単位の柔軟化**	１日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
4	**介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）**	介護休業と通算して９３日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から３年の間で２回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度　③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ　④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	**介護のための所定外労働の免除（新設）**	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が１年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・１回の請求につき１月以上１年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】
同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。
（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

2

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ーポイント

12. 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。

令和元年度、男性の育児休業取得率は7.48%となっており、女性の83%とくらべると非常に低い割合となっています。こうした現状を踏まえ、男性の育児休業の取得を後押ししていくため、厚生労働省は制度を見直すこととなりました。

見直し内容の前に、現行制度「パパ休暇」、「パパ・ママ育休プラス」をご存じですか？

育児休業は1人の子に対して1回の休業が原則ですが、父親は子どもが生まれてから生後8週間以内に育児休業を取得した場合には「パパ休暇」を使い、再び育児休業を取得することができます。また、父親と母親がともに育児休業を取得する場合には「パパ・ママ育休プラス」が使えます。
「パパ・ママ育休プラス」では子が1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ1年間育児休業を取得できます。（ただし、出産した母の場合は出産日、産後休業期間と育児休業期間をあわせて1年間）この制度をうまく使うことによって父母が交互に育児休業を取得したり、母親の後に入れ替わりで取得し、2人合わせて1歳2か月まで67%の給付金を得たりすることも可能です。（育児休業の開始から6か月経過後は50%となる）

新制度のポイント

〈労働者向け〉

男性の育休ニーズの高い生後8週間以内に4週分を2回取得可能になり、最大4回取得可能になります。
また、申請期限も原則1か月前までだったものが、2週間前までに申し出ることとなり大幅に短縮されます。
そして、生後8週間以内に限り、労働者の意向に応じて就労を認めることになります。

12. 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

〈企業向け〉

雇用期間が1年未満の非正規雇用の人も育休を取得可能になります。

休業を取得しやすい職場環境の整備や育休の取得を労働者に個別に働きかけること、従業員数1,001人以上の大企業には、育児休業等取得率の公表が義務づけられることになります。※認定を受ける中小事業主には認定1回につき50万円の助成。（令和9年3月末まで毎年可能）

くるみん認定基準の見直し

現在、「プラチナくるみん」、「くるみん」と2種類の認定がありますが、両者の認定基準が引き上げります。また現行のくるみんの基準の参考として、3つ目の新たな類型「トライくるみん」（仮称）を創設することになります。（詳細は未定） 以下では、「プラチナくるみん」、「くるみん」の基準見直し案

「プラチナくるみん」の見直し案

- 男性の育児休業等取得率「13%以上」を「30%以上」へ引き上げる
- 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率「30%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」を「50%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」へ引き上げる
- 出産した女性労働者および出産予定だったが退職した労働者のうち、1歳時点在職者の割合「55%以上」を「70%以上」に引き上げる

※施行から1年間は基準を満たしていなくても取り消し事由としてカウントされません

「くるみん」の見直し案

- 男性の育児休業等取得率「7%以上」を「10%以上」へ引き上げる
- 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率「15%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」を「20%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」へ引き上げる

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ーポイント

13. 法廷最低賃金違反の点検

★皆様の友人・知人など、最低賃金を下回る実態がないか調査いただき、不適切な実態があった場合は速やかに連合山口にご連絡ください。

　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きます。

山口県の最低賃金

◇◇◇　みんなチェック！　最低賃金。　◇◇◇

	時間額	効力発生日	
山口県最低賃金	857円	R3.10.1	○山口県最低賃金は、常用・パートタイマー・アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態や呼称に関係なく山口県内の事業場で働くすべての労働者及び使用者に適用されます。 ○下記の産業で働く労働者には、それぞれの特定（産業別）最低賃金が適用されます。

特定(産業別)最低賃金	時間額	効力発生日	特定（産業別）最低賃金から適用除外され、山口県最低賃金が適用される業種等	
			適用除外業種	適用除外者及び適用除外業務
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	R3.12.15	○高炉による製鉄業 ○非鉄金属素形材製造業のうちの非鉄金属鍛造品製造業	○１８歳未満又は６５歳以上の者 ○雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの ○清掃、片付け又は炊事の業務に主として従事する者 ○手作業による洗浄、包装又は箱詰めの業務に主として従事する者 ○倉庫番又は場内整理の業務に主として従事する者
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		○自動車用ワイヤハーネス製造業 ○民生用電気機械器具製造業 ○医療用計測器製造業（ただし、**心電計製造業は同左の特定（産業別）最低賃金の適用**があります。）	○１８歳未満又は６５歳以上の者 ○雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの ○清掃又は片付けの業務に主として従事する者 ○手作業による包装、箱詰め、選別、検数、搬印、値札付け又は洗浄の業務に主として従事する者
輸送用機械器具製造業	965円		○航空機・同附属品製造業 ○産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業 ○その他の輸送用機械器具製造業（ただし、**自転車・同部分品製造業は同左の特定（産業別）最低賃金の適用**があります。）	○１８歳未満又は６５歳以上の者 ○雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの ○清掃、片付け又は炊事の業務に主として従事する者 ○手作業により又は手工具、小型手持動力機若しくは小型機械を用いて行うかしめ、簡易な組立て、レッテル貼り、電線切断又は簡易な部分品の検査の業務に主として従事する者 ○手工具又は小型手持動力機を用いて行う簡易なバリ取り又は面取りの業務に主として従事する者 ○手作業による包装、箱詰め、シーリング、マスキング、塗布又は部分品若しくは材料の接着、仕分け若しくは取りそろえの業務に主として従事する者
百貨店，総合スーパー	875円			○１８歳未満又は６５歳以上の者 ○雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの ○清掃、片付け又は炊事の業務に主として従事する者

- 注１）百貨店,総合スーパーとは、衣、食、住にわたる各種の商品を販売する百貨店（デパート）及び総合スーパーであって、従業者が常時５０人以上のものをいいます。
- 注２）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
  ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②１か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後１０時から午前５時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当

賃金引上げを支援する助成金「業務改善助成金」を利用しましょう。

業務改善助成金は、生産性を向上させ事業場内最低賃金を一定額以上引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。
設備投資など（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行った場合に、その費用の一部を助成します。

業務改善助成金に関するお問い合わせは、山口労働局雇用環境・均等室（083-995-0390）へ

最低賃金に関するお問い合わせは、山口労働局賃金室（083-995-0372）又は最寄りの労働基準監督署へ

●下関労働基準監督署	TEL 083-266-5476	●岩国労働基準監督署	TEL 0827-24-1133
●宇部労働基準監督署	TEL 0836-31-4500	●山口労働基準監督署	TEL 083-922-1238
●徳山労働基準監督署	TEL 0834-21-1788	●萩労働基準監督署	TEL 0838-22-0750
●下松労働基準監督署	TEL 0833-41-1780		

～闘争の進め方～

闘争の進め方

＜闘争日程関係＞

〇要求書提出　:2月末まで
〇回答ゾーン

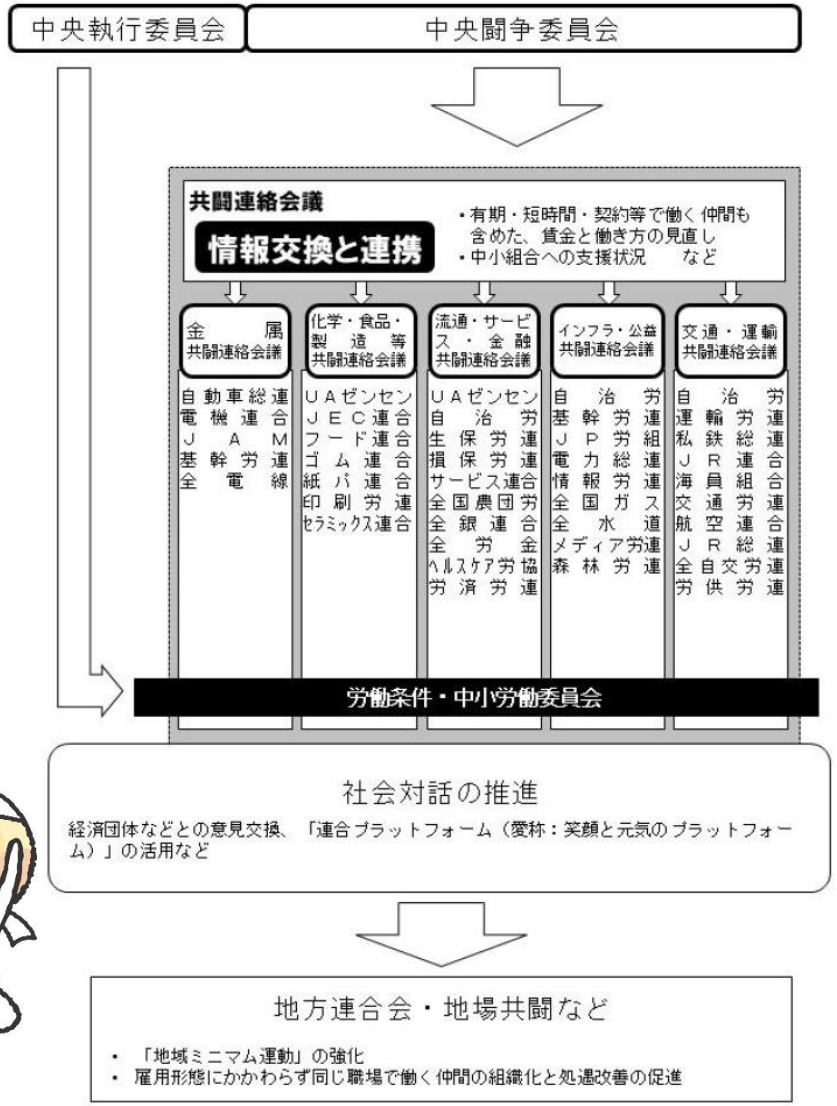
・先行組合回答ゾーン　:3月14日（月）～18日（金）
【ヤマ場　3月15日（火）～17日（木）】

・3月月内決着集中回答ゾーン
:3月21日（月）～31日（木）

＜連合山口集会関係＞

〇中小討論集会
（1～2月・地協・地区にて開催）
〇2022春闘勝利決起集会
（3/5　労福協会館にて開催）

2022春季生活闘争　共闘体制



ともに頑張りましょう！！