

2021 春季生活闘争方針について

1. 基本的な考え方

連合岩手において、2021 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、県民生活の維持向上をはかるため、労働組合として、地域の社会・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いかなければならない。

国内において、新型コロナウイルス感染拡大により 11 都道府県(2021 年 1 月 15 日現在)で緊急事態宣言が再度(昨年春以来)出されるなど、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。

県内を見れば昨年春以降、コロナ禍による影響は飲食店のみならず、各業界に影響を及ぼしており、感染拡大の影響による経済の不透明感がいまだに払拭できない状況にある。

今春闘は雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたエッセンシャルワーカー¹や、労働者の 4 割を占めパート・有期・契約労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくことが、分配構造の転換につながっていくことになる。

その基盤となるのは、ニューノーマルの中で、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、安心・安全に働くことのできる職場環境を整備し、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えることであり、分配構造の転換につながる賃上げを実現していくことである。

したがって、2021 闘争においても、生産性三原則にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「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」へ一体的に取り組み、地域経済を支える中小企業も含めた「底上げ」「底支え」「格差是正」の考え方を堅持していく。

さらに、全加盟組合とともに月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の目標水準への到達をめざし、「賃金水準の追求」に取り組むこととする。

¹ エッセンシャルワーカー 市民の生命と財産を守るため、社会を支える必要不可欠な仕事に従事している人たちのこと。法執行、治安、食糧生産、医療、緊急対応などに携わる労働者を指す。特に医療従事者、宅配業者、スーパーの従業員、介護や保育の仕事にかかわる人、公共交通機関で働く人、ゴミ収集業者など。

2. 具体的要求項目

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

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賃金要求指標パッケージ>

底上げ	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、 <u>感染症対策と経済の自律的成長の両立</u> をめざす。	
格差是正	目標水準 ²	<p style="text-align: center;">企業規模間格差</p> <p>35歳：287,000円 30歳：256,000円</p>
	最低到達水準 ³	<p style="text-align: center;">雇用形態間格差</p> <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1,700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」
	最低到達水準 ³	<p>35歳：258,000円 30歳：235,000円 企業内最低賃金協定1,100円以上</p> <p style="text-align: center;">企業内最低賃金協定1,100円以上</p>
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1,100円以上⁴」をめざす。 	

2) 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

² 賃金PT答申（2019年8月7日）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

³ 1年・1歳間差を4,500円、30歳を勤続12年相当、35歳を17年相当とし、時給1,100円から積み上げて算出

⁴ 2017連合リビングウェイジ（単身者時給1,045円）（別紙1）および2017年賃金センサス高卒初任給（時給982円）を総合勘案し算出

昇給制度の確立に取り組む。構成組織と連合岩手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（上記および資料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⁵）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。

※〔考え方〕参照

資料 1

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最終回答集計結果（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）

⁵ 2020「地域ミニマム運動・賃金実態調査」（2019年実態）結果の年齢別賃金（全産業・300人未満・男女計）中位値の18歳から45歳の「1年・1歳間差」の平均は、4,480円である。

[考え方]

- ① 2020年度連合岩手賃金実態調査での平均賃金の2%相当分の金額を算出
 $249,669 \text{ 円} \times 2\% = 4,993.4 \text{ 円} \div \underline{5,000 \text{ 円}}$
- ② 賃金カーブ維持分は、2020年度連合岩手賃金実態調査による、全産業男女計の平均賃金の40歳賃金と20歳賃金の差額を勤続年数20年で割り、1歳あたりの上昇額の平均を算出
 $253,800 \text{ 円} (40歳平均値) - 164,900 \text{ 円} (20歳平均値) = 88,900 \text{ 円}$
 $88,900 \text{ 円} \div 20 \text{ 年} (勤続年数) = 4,445 \text{ 円} \div \underline{4,500 \text{ 円}}$
- ③ 格差是正分は、連合加盟組合全体平均賃金水準から、2020年度連合岩手賃金実態調査での平均賃金を引き2%相当分の金額を算出
 $(300,000 \text{ 円} - 249,669 \text{ 円}) \times 2\% = 1,006.6 \text{ 円} \div \underline{1,100 \text{ 円}}$

〈 要求目安 : 10,600 円 (① 5,000 円 + ② 4,500 円 + ③ 1,100 円) 〉

3) 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1,700円・月給280,500円以上」となる制度設計をめざす。

[考え方]

「賃金引上げ要求目安 : 6,100 円 (賃上げ 5,000 円 + 格差是正 1,100 円)」を令和元年賃金構造基本統計調査の岩手県の所定内実労働時間163時間(事業規模10名以上)で割り時間額を算出 $\underline{6,100 \text{ 円} \div 163 \text{ 時間} = 37.4 \text{ 円} \div \underline{38 \text{ 円}}}$

(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……175,400円
- 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。

3. 「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(別紙2参照)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) 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。

4. 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、継続に取り組む、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。

5. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2022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について、県・各自治体・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・地域協議会と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。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">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 |
|---|

6. 闘争の進め方

(1) 連合岩手の取り組み

- 1) 地場・中小組合を念頭に1～2月を職場点検活動期間と位置づける。
連合岩手は、地場・中小組合の点検活動を支援するための器材の準備や相談活動を行う。
- 2) 地場・中小組合の取り組み支援や取引関係の改善などをテーマに、「地場・中小組合解決促進総決起集会」（4月中旬～下旬）において参考事例の紹介や経験交流などを企画するとともに活動を春闘期だけとせず、通年で取り組む。
- 3) 行政や経営者団体への要請活動（岩手県経営者協会3月5日（金）・中小企業団体・商工会関係2月末～3月初旬・労働局関係3月中～下旬（最賃・特定最賃関係・春季生活改善関連）予定）も展開する。
- 4) パート・有期・派遣等労働者の労働条件等改善の取り組みについては、組織局（フェアワーク推進センター）と連携しパート・有期・派遣労働者問題をテーマとした学習と処遇改善に向け情報を共有し、各構成組織と一体となった運動を推進する。
- 5) すべての労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」と働き方の見直を実現するため、「春季生活闘争総決起集会」（3月5日（金））を開催し気運を高めていく。なお、各種集会については、感染予防対策を講じて実施する。
- 6) 部門別共闘連絡会を3月初旬までに開催し、春闘方針の共有化をはかる。
- 7) 地場・中小共闘センターは回答状況を集約し、その結果を公表し相場形成とすべての労働者に対する効果的な波及運動の強化をはかる。
- 8) 地場・中小組合の妥結基準と妥結ミニマム基準（最低基準）の設定をすることで、パート・有期・派遣等労働者含めたすべての中小地場賃金の水準向上、さらには法定最低賃金の引上げをめざす。
- 9) パート・有期・派遣等労働者の課題などを中心に「全国一斉労働相談ホットライン～雇用SOS ちょっと待った!その解雇・雇止め」キャンペーンを実施する。労働相談ホットラインの実施期間は2月24日（水）～25日（木）とし、コロナ対策を踏まえた対応を図っていく。

(2) 構成組織の取り組み

- 1) すべての構成組織は、中小組合労働者の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求する。
- 2) 中小組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。

- 3) 加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。

(3) 地域協議会の取り組み

- 1) 地域協議会は春闘討論集会を2月中旬～3月初旬に開催し、地域における各単組間の取り組み状況の共有化と、関係器材の発送を行う。また、4月中旬以降に春闘での結果についての報告会を開催する。
- 2) 連合岩手と連携し「全国一斉労働相談ホットライン～雇用SOS ちょっと待った!その解雇・雇止め」キャンペーンを実施する。

(4) 「政策・制度実現の取り組み」

「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。

(5) 「2021 連合アクション」の取り組み

「2021 連合アクション」の取り組みと連動し、すべての働く人に「春季生活闘争」のメカニズムや2021 闘争の意義と目的を周知するとともに、消費者のマインドを上げて互いが互いを支え合う社会をつくる「消費者のマインドにプラスワン」や倫理的な消費行動の必要性などを広く社会に呼びかける。

(6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

7. 取り組み体制

(1) 闘争体制と日程

- 1) 地場・中小共闘センターにおいて、連合が設定する地場・中小組合を対象とした集中回答ゾーンにあわせ、賃上げ相場の形成とその強化をはかる。また、地場中小・未組織・地域社会に対し、波及に向けた取り組み（集計・マスコミ対応）を強化する。

- 2) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

- 3) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3月のヤマ場に回答を引き出す「第1 先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2 先行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。

・ 第1 先行組合回答ゾーン : 3月15日(月)～19日(金)

【 ヤマ場 : 3月16日(火)～18日(木) 】

・ 第2 先行組合回答ゾーン : 3月22日(月)～26日(金)

・ 中堅・中小組合回答ゾーン : 3月27日(土)～31日(水)

(2) 中小組合支援の取り組み

- 1) 連合岩手の取り組み

- ①労働条件・中小労働委員会で闘争状況を共有するとともに、共闘推進集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。

- ②働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進するとともに、優越的地位の濫用防止や適正な価格転嫁の実施などについて行政機関へ要請する。
- ③中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。

(3) 「職場から始めよう運動」の展開

パート・有期・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」(別紙3)の展開をはかる。

(4) 行動日程

連合岩手2021春季生活闘争行動日程(案)(別紙資料)を基本として活動の展開を図る。

(5) 連合岩手2020年度賃金実態調査の集計結果について

業 種	組合数	人 数	平均年齢	平均勤続	平均賃金
全産業	29	4,437	42.6	18.2	249,669
製造業	17	2,751	41.8	19.4	255,623
交通・運輸業	4	349	47.1	16.6	245,308
商業・サービス	8	1,337	42.9	16.0	238,557

8. 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2021春季生活闘争がめざす働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に不可欠である。加えて、雇用労働者のみならず、すべての働く仲間をまもり・つながることで新たな組織の活力を創り出し、コロナ禍で明らかとなった社会の脆弱性を克服することを強く意識して取り組みを進める。

構成組織・地域協議会と連携をはかり、地域の中小・地場企業の交渉支援や、地域の経営者団体・各業界団体への要請や対話活動などを通じて、地域における組織拡大に向けて取り組む。また「連合組織拡大プラン2030」を基本に本部と連携をはかり取り組みを強化する。

以 上

都道府県別リビングウェッジ(単身世帯および2人世帯)

2017連合リビングウェッジ
 ~労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準の試算~ より

(円)

都道府県	修正した地域物価指数		単身世帯		2人世帯/父子		
	住居費 以外 *1	住居費 *2	自動車なし		自動車あり	自動車なし	
			時間額 *3	月額	月額	月額	月額
	さいたま市=100						
1 北海道	98.1	65.7	940	154,000	205,000	202,000	256,000
2 青森	97.3	59.3	910	150,000	200,000	197,000	251,000
3 岩手	97.0	64.8	930	152,000	202,000	199,000	253,000
4 秋田	96.4	60.2	910	149,000	199,000	196,000	249,000
5 山形	99.1	67.7	950	156,000	207,000	205,000	259,000
6 宮城	96.6	77.3	960	158,000	207,000	205,000	259,000
7 福島	98.2	65.6	940	154,000	205,000	202,000	256,000
8 群馬	94.6	67.9	920	151,000	200,000	197,000	249,000
9 栃木	96.8	74.9	960	157,000	207,000	204,000	258,000
10 茨城	95.7	73.3	950	155,000	204,000	202,000	255,000
11 埼玉	98.5	93.1	1,020	167,000	218,000	217,000	271,000
12 千葉	97.8	90.0	1,010	165,000	215,000	214,000	268,000
13 東京	100.3	121.9	1,120	183,000	235,000	235,000	290,000
14 神奈川	101.2	106.9	1,080	177,000	229,000	229,000	285,000
15 山梨	96.7	68.1	940	154,000	203,000	201,000	254,000
16 長野	95.5	71.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
17 静岡	96.2	80.9	970	159,000	208,000	207,000	260,000
18 愛知	96.5	81.6	980	160,000	209,000	207,000	261,000
19 岐阜	95.4	71.6	940	154,000	203,000	200,000	253,000
20 三重	97.1	72.7	950	156,000	206,000	204,000	257,000
21 新潟	97.2	70.2	950	155,000	205,000	203,000	256,000
22 富山	96.9	70.8	950	155,000	205,000	202,000	256,000
23 石川	98.7	70.7	960	157,000	208,000	206,000	260,000
24 福井	97.7	71.0	950	156,000	206,000	204,000	258,000
25 滋賀	97.8	78.5	980	160,000	210,000	208,000	262,000
26 京都	98.9	85.0	1,000	164,000	215,000	213,000	268,000
27 奈良	94.9	74.7	940	154,000	203,000	201,000	254,000
28 和歌山	98.6	66.4	950	155,000	206,000	203,000	258,000
29 大阪	97.9	86.6	1,000	164,000	214,000	213,000	267,000
30 兵庫	98.6	85.3	1,000	164,000	215,000	213,000	267,000
31 鳥取	97.2	65.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
32 島根	98.5	61.7	930	153,000	204,000	200,000	255,000
33 岡山	96.5	72.6	950	155,000	205,000	203,000	256,000
34 広島	97.6	75.6	960	158,000	208,000	206,000	260,000
35 山口	97.7	63.5	930	153,000	203,000	200,000	254,000
36 香川	97.0	71.0	950	155,000	205,000	203,000	256,000
37 徳島	97.7	66.0	940	154,000	204,000	201,000	255,000
38 高知	97.9	62.4	930	152,000	203,000	200,000	254,000
39 愛媛	97.3	66.6	940	154,000	204,000	201,000	255,000
40 福岡	95.7	73.7	950	155,000	204,000	202,000	255,000
41 佐賀	95.6	65.4	920	151,000	200,000	197,000	250,000
42 長崎	98.2	66.7	950	155,000	205,000	203,000	257,000
43 熊本	97.6	65.3	930	153,000	204,000	201,000	255,000
44 大分	96.2	64.3	920	151,000	201,000	198,000	251,000
45 宮崎	95.2	61.2	900	148,000	197,000	195,000	247,000
46 鹿児島	94.6	60.9	900	148,000	196,000	193,000	246,000
47 沖縄	97.7	69.7	950	156,000	206,000	203,000	257,000

*1 「2016年小売物価統計調査(構造編)」(総務省統計局)の「家賃を除く総合」指数を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

*2 「2013年住宅・土地統計調査」(総務省統計局)の「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

*3 月額を2016「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(164時間)で除し、10円未満は四捨五入した。(所定内実労働時間数=総実労働時間数-超過実労働時間数)

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働 基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未 満の労働者 を使用する もの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保 健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条 に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人 以上の事業場	
	第 37 条・附 則第 138 条	1 ヶ月につき 60 時間を超え る時間外労働部分の割増率 50%の適用猶予措置 (2023 年 3 月 31 日まで)	常時 300 人 以下の事業 主 (事業によ って例外有 り)	①資本金の額または出資の総額が 3 億 円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる 事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる 事業とする事業主については 1 億 円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人 以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主 については労働者の数が 50 人 以下、卸売業又はサービス業を主た る事業とする事業主については労働 者の数が 100 人以下である事業 主
パート・有期法	同一労働同一賃金に関する規 定の施行 大企業：2020 年 4 月 1 日 中小企業：2021 年 4 月 1 日	同上	同上	
労働安全衛生法	安全管理者・衛生管理者の選 任義務	雇用形態の 如何を問わ ず、常態と して 50 人 以上の事業場		
	産業医の選任義務			
	安全衛生委員会の設置義務			
	ストレスチェックの実施義務			
障害者雇用促進法	法定雇用率 (2.2%) 以上の 障害者を雇用する義務	常時 45.5 人 以上の事業 主	除外率制度あり	

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	<p>下記①～④の義務</p> <p>①女性の活躍に関する状況把握、課題分析</p> <p>②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表</p>	常時 301 人以上の事業主	<p>常時 300 人以下の事業主には左記（②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている</p> <p>※2022年4月1日より101人以上に義務の対象拡大</p> <p>左記の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務	常時 101 人以上の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
労働施策総合推進法	パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）義務	右記以外の事業主	<p>中小事業主（小売業 50 人以下、サービス業 100 人以下、卸売業 100 人以下、その他の業種 300 人以下等）には左記についての努力義務が課されている</p> <p>※2022年4月1日より義務の対象拡大</p>
社会保険の適用拡大	短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	<p>常時 501 人以上の事業所。</p> <p>500 人以下の事業所は労使合意により適用</p> <p>※2022年10月より101人以上、2024年10月より51人以上に適用拡大（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）</p>	<p>以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大</p> <p>①週 20 時間以上の所定労働時間</p> <p>②月額賃金 8.8 万円以上</p> <p>③雇用期間の見込みが 1 年以上</p> <p>※2022年10月より2か月以上に引き下げ</p> <p>④学生でないこと</p>

連合「職場から始めよう運動」とは

◆できることから一つずつ

連合は、すべての働く者の処遇改善に取り組んでいます。その中で、2010年から展開しているのが、「職場から始めよう運動」です。この運動は、同じ職場・同じ地域でパート・有期・派遣などで働く仲間が抱えている問題を、自らにつながる課題としてとらえ、その改善のために何ができるかを真剣に受け止め、具体的なアクションにつなげていくものです。

◆労働組合だからこそできること

連合は、非正規雇用に関わる政策の実現に取り組んでいますが、同時に重要なことは、それぞれの職場で組織化や処遇改善に取り組み、それを広げていくことです。雇用形態にかかわらず、同じ職場で働く仲間の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組みの先頭に立てるのは、労働組合しかありません。

<職場から始めよう運動>

1. 職場で、パート・有期・派遣などで働く仲間の権利を守る
(労働法の法令遵守、「職場から始めよう運動」のチェック項目)
2. 実態把握・コミュニケーションを進める
(実態把握(配置の業務・人数・福利厚生等を含めた労働諸条件等)、組合活動の情報発信、意見交換の場づくり)
3. 組織化・組織確認を展開する
(組合員範囲の見直し、学習活動、加入活動、取り組み方針決定等)
4. 処遇改善・制度化を進める
(労使協議、団体交渉の取り組み)
5. 取り組み事例集等を活用して、同じ職場で働くすべての仲間の組織化と処遇改善につなげる
(「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針(ガイドライン)」、「派遣・請負先労働組合がすすめる間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」、「職場から始めよう運動取り組み事例集(2013年・2016年・2017年・2018年・2019年)」、「パート・有期契約労働者等の組織化・処遇改善取り組み事例集(2014年・2015年)」)

地域における「職場から始めよう運動」の取り組み

<ステップ1>

地域構成組織・単組を対象とした「職場から始めよう運動」の学習活動

目的	地方連合会において「職場から始めよう運動」の理解を促進し、実施することで、運動の広がりや浸透をはかる。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・担当者など
内容	<ul style="list-style-type: none">・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。・「職場から始めよう運動」の取り組み趣旨の周知徹底・「取り組み事例集」を活用した勉強会等の実施・労働条件改善、組織化などの取り組みについての情報交換・職場・地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間の実態把握

<ステップ2>

非正規雇用に関わる集会・シンポジウムの開催、パート・有期・派遣などで働く仲間との交流機会

目的	パート・有期・派遣などで働く仲間が抱える諸問題を共有化し、労働組合として取り組むべき課題の認識を統一する。また、地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間との情報交換・交流を進めることで、連合がすべての働く仲間にとって身近なセーフティネットとしての存在であることを訴え、地域における組織化の取り組みにつなげていく。
対象	地方連合会役員、地域の構成組織役員、単組担当者、組合員、パート・有期・派遣などで働く仲間、未組織労働者
内容	<ul style="list-style-type: none">・上記ステップ1に加え、取り組み事例の報告会を行う。・可能であればパート等組合員からの訴え、地域の有識者、マスコミ関係者、NPO等関係団体などの参加も検討する。・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。

以上