

# 連合新潟 2022 春季生活闘争方針

スローガン 「未来をつくる。みんなで作る。」

## I. 2022 春季生活闘争の意義と基本スタンス

### 1. ウイルス禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、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、ウイルス禍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 年度末にはウイルス禍前の GDP 水準をほぼ回復す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、ウイルス禍で我慢を強いられている。そして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。また経営基盤の弱い中小企業やウイルス禍の影響が大きい産業で働く労働者も厳しい状況にあり、とりわけ、非正規雇用労働者と、その約 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。依然として是正されない男女間賃金格差はより拡大し、固定化している。

その根底には、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ウイルス禍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。

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。

今こそ、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけて、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る労働運動の社会的責任でもある。われわれは、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。また 5 年後、10 年後の未来の姿を描きながら、そこに到達する道筋を考えていく「未来づくり春闘」を展開していく。

### 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、働き方の改善などとセットで経済を自律的な回復軌道にのせよう。

連合は 2014 年以降、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。2021 春季生活闘争で、フルタイムで働く組合員では、賃上げ分が明確にわかる中小組合の賃上げ率が全体を上回り、有期・短時間・契約等で働く組合員の賃上げ率がフルタイム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。

2022 闘争でも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、この流れを加速させる。①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを 3 本柱として、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。

ウイルス禍にあっても誰もが安心・安全に働くことができることを前提としたうえで、個人個人のニーズにあった多様な働き方ができるようにすることは喫緊の課題である。引き続き、働き方の改善に取り組む。また雇用不安・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、経済対策等の政策的下支えは重要となる。特に雇用対策には万全を期す必要があり、連合本部と連携して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」<sup>1</sup>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<sup>2</sup>にもとづく建設的な労使交渉を通じて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。

1 連合の正式な用語としては「春季生活闘争」を用いるが、組織外への発信として短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる

2 生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の趣旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したもの。

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。組織力強化・拡大と連動し、集团的労使関係を社会に広げていく機会とし、連合傘下の組合員だけでなく、すべての働く仲間のためにも、「みんなの春闘」を掲げて取り組む。

また、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、地域・産業レベルでの労使や行政と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 春季生活闘争を取り巻く情勢

### 1. 日本経済

日本銀行は「経済・物価情勢の展望(2021年10月)」で、基本的見解として次のとおり述べている。

- ・日本経済の先行きを展望すると、当面は、新型コロナウイルス感染症によるサービス消費への下押しの影響が残るほか、輸出・生産が供給制約により一時的に減速すると見込まれる。もっとも、その後は、ワクチンの普及などに伴い感染症の影響が徐々に和らいでいくもとで、外需の増加や緩和的な金融環境、政府の経済対策の効果にも支えられて、回復していくとみられる。見通し期間の中盤以降は、所得から支出への前向きの循環メカニズムが家計部門を含め経済全体で強まるなかで、わが国経済は、ペースを鈍化させつつも潜在成長率を上回る成長を続けると予想される。
- ・先行きの物価を展望すると、消費者物価(除く生鮮食品)の前年比は、当面、エネルギー価格の上昇を反映してプラス幅を緩やかに拡大していくと予想される。その後は、一時的な要因による振れを伴いつつも、マクロ的な需給ギャップの改善や中長期的な予想物価上昇率の高まりなどを背景に、基調としては徐々に上昇率を高めていくと考えられる。
- ・前回の見通しと比べると、成長率については、2021年度は輸出や個人消費を中心に幾分下振れているが、2022年度は幾分上振れている。物価については、基準改定の影響を主因に2021年度が下振れている。
- ・リスク要因としては、引き続き感染症の動向や、それが内外経済に与える影響に注意が必要である。とくに、感染抑制と経済活動の両立が円滑に進むかどうか不確実性が高いほか、一部で見られる供給制約の影響が拡大・長期化するリスクにも留意が必要である。
- ・リスクバランスは、経済の見通しについては、感染症の影響を中心に、当面は下振れリスクの方が大きいが見通し期間の中盤以降は概ね上下にバランスしている。物価の見通しについては、下振れリスクの方が大きい。

### 2. 新潟県内の情勢

- (1) 2021年12月公表 日本銀行新潟支店の企業短期経済観測調査(日銀短観)によると、
  - 1) 業況が「良い」とする企業数から「悪い」とする企業数を引いた2021年12月調査の新潟県業況判断指数D.I.は「△10」であり、10月業況調査から2ポイント「悪い」超幅が拡大した。先行きについては製造業、非製造業ともに「悪い」超幅が拡大する見通しとなっている。
  - 2) 2021年度の売上高は前年を上回る計画、経常利益は前年を下回る計画で、前回調査対比では、売上高は上方修正となった一方、経常利益は下方修正となった。経常利益について、製造業で、堅調なデジタル関連需要や設備投資需要の持ち直しなどから、増益計画となっている。非製造業では、コストアップによる利幅縮小や工事受注の減少などから、減益計画となっている。経常利益を前回調査対比でみると、製造業では、コストアップによる利幅縮小や供給制約を背景とした受注の減少などから、下方修正となった。非製造業では、外出自粛の緩和に伴う需要の持ち直しなどから、上方修正となった。
- (2) 2021年12月に新潟労働局職業安定部職業安定課から発表された一般職業紹介状況と労働市場月報によると、2021年11月の有効求人倍率は1.44倍で(全国では1.15倍)、昨年同月との比較で0.25ポイント上昇、新規求人数は前年同月比で3.64%上昇している。正社員の有効求人倍率は1.33倍で、前年同月に比べて0.23ポイント上昇している。また、雇用保険の被保険者数は前年同月より0.4%減少し、雇用保険受給者実人員は前年同月比で9.4%減少した。  
また総務省統計局労働力調査によると、全国の2021年10月の失業率は2.8%で、前月より0.1ポイント上昇したものの前年同月より0.1ポイント改善され、完全失業者数は182万人で

前年同月に比べ13万人の減少。5か月連続の減少となった。新潟県の2021年7～9月期平均完全失業率は2.1%で、前年同期比とは同水準となった。

県内の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつあるものの、引き続き新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要がある。

### (3) 新潟県毎月勤労統計調査(2021年10月分)によると

1) 新潟県内の常用雇用者数は規模5人以上の事業所で812,100人、前年同月比0.5%の減少となった。このうちパートタイム労働者比率は28.8%で前年同月差2.0ポイントの上昇となり、規模30人以上の事業所においては441,377人、前年同月比0.1%の減少、パートタイム労働者比率は、26.5%で前年同月差1.8ポイントの上昇となった。

2) 新潟県の現金給与総額(1人平均)は、規模5人以上の事業所で246,014円、前年同月比1.0%の減少。このうち、きまって支給する給与は241,819円、前年同月比0.8%の減少となった。また、規模30人以上の事業所における一人平均現金給与総額は259,778円、前年同月比0.8%の減少となった。

3) 新潟県の総実労働時間(1人平均)は、規模5人以上の事業所で145.0時間、前年同月比1.7%の減少。このうち所定内労働時間は136.2時間、前年同月比1.7%の減少となり、所定外労働時間は8.8時間、前年同月比1.2%の減少となった。また、規模30人以上の事業所の総実労働時間(1人平均)は149.2時間、前年同月比1.2%の減少となった。

2020年は総実労働時間が増加しているが(別紙6参照)、これはパートタイム労働者比率が下がったことによる平均労働時間の増加であり、所定内労働時間は前年比1.3%増加だが、所定外労働時間は前年比で11.1%減少している。パートタイム労働者の減少は、新型コロナウイルス感染症の影響があることが推測されるが、2021年10月からはパートタイム比率は上昇している。

## Ⅲ. 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

連合は在籍型出向や雇用調整助成金等の制度の周知と利用促進をすすめ、雇用・生活対策に引き続き取り組む。特にウイルス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も必要となる。また、ウイルス禍で大きな影響を受けている構成組織などと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通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、働き方も含めた「取引の適正化」を進める。加えて政府が進める「パートナーシップ構築宣言」<sup>3</sup>の取り組みを広げ、実効性を高める。

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、ウイルス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

加盟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や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ことができる。まずは「地域ミニマム運動」への参画等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」への積極的参画にむけて、連合新潟と連携していく。

<sup>3</sup> 企業規模の大小に関わらず、企業が「発注者」の立場で自社の取引方針を宣言する取り組み。より多くの企業が宣言することで、大企業も中小企業も付加価値に基づく適正な取引を尊重する機運が醸成される。

## IV. 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ウイルス禍が重なり、日本経済は大きく落ち込んだが、7月に発表された今年度の内閣府の年央試算によれば、2021年中にはウイルス感染症拡大前の水準を回復し、消費者物価もプラスに転じることが見込まれる。またウイルス禍でも労働市場における募集賃金は上昇を続け、令和3年度の地域別最低賃金は3%強引き上げられた。

そしてウイルス禍で、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。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となる。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>4</sup>に引き上げることがめざし、「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	連合方針をふまえ、各構成組織にて要求案を検討	連合方針をふまえ、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(別紙1)をクリアする ②「地域ミニマム運動」都道府県別(別紙3)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

<sup>4</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。

## (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みながら、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。 賃上げ分 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。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準	<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」<sup>6</sup>となる制度設計をめざす</li> </ul>
	最低到達水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>35 歳：289,000 円</li> <li>30 歳：259,000 円<sup>5</sup></li> </ul>
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>35 歳：266,250 円</li> <li>30 歳：243,750 円<sup>7</sup></li> <li>企業内最低賃金協定 1,150 円以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業内最低賃金協定 1,150 円</li> </ul>
<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」<sup>8</sup>をめざす。</li> </ul>		

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。取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することもふまえる。

### 1) 中小組合の取り組み（規模間格差是正）

- ① 「Ⅲ. 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。構成組織と連携してこれらの支援を行う。
- ③ すべての中小組合は、②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 3 「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。

<sup>5</sup> 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

<sup>6</sup> 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

<sup>7</sup> 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  
1,150 円×165 時間=189,750 円

35 歳：189,750 円+（4,500 円×17 年）=266,250 円      30 歳：189,750 円+（4,500 円×12 年）=243,750 円

<sup>8</sup> 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

すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円）<sup>9</sup>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（5,000円（連合加盟中小組合平均賃金約25万円の2%）＋1,000円（連合加盟組合平均賃金水準との格差是正分））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。※1,000円は連合加盟平均賃金（約30万円）の2%と中小組合平均賃金（約25万円）の2%の差

## 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、(a)最低到達水準として新潟県での最低限の生活を営むのに必要な賃金水準（連合リビングウェイジ別紙1）をクリアする時給1,000円をめざす。(b)すでにクリアしている加盟組合は時給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の取り組み

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ふまえ、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。

## (4) 初任給等の取り組み（別紙2参照）

- 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。
- 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、ウイルス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ふまえ、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。

<sup>9</sup> 「2021 地域ミナム運動（2020年実態）」集計の年齢別賃金（全産業・300人未満・男女計）中央値の18歳から45歳の「1年・1歳間差」の平均は、4,400円。別紙3「連合の賃金実態」参照

## (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 (別紙6 参照)

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」の実現にむけた労働時間短縮の取り組み、そして安全で健康に働くことができる職場で、持てる能力を最大限に発揮できる労働時間の実現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。また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 3 6 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 年次有給休暇取得促進のため、2020 年・2021 年に続き、すべての加盟組合が下記のいずれかを目標として、計画的付与の導入等を含めた労使協議を行う。

(a) 職場における取得状況等を把握し、取得 5 日未満者をなくすとともに、全員偏りなく年次有給休暇を取得する

(b) 令和 2 年の年休取得率全国平均は 56.6% で、新潟県の年休取得率は 54.8% であることから (別紙 6 参照)、年休取得率 60% をめざす

※年休取得率 = 算定期間中の取得日数 ÷ 算定期間中の付与日数 (繰り越し分を含まない)

(c) 100% 取得をめざす

また年次有給休暇取得のために、所定休日や年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇を労働日に変更するなどの不利益変更がおきないように、対応をはかる。

④ 事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用にむけた取り組み (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むけた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることをふまえ、すべての労働者の雇用の安定にむけて取り組む。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。また産業や地域を問わず、有期・短時間・派遣労働者に加え、高年齢者、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られるよう事業主に働きかけを行う。

## (3) 職場における均等・待遇実現にむけた取り組み

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。

また法の目的は、有期・短時間・契約等で働く者の待遇改善にあることをふまえ、待遇差解消のために正規雇用労働者の労働条件引き下げがおきないように協議を行う。

### 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ふ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ふ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

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むけた検討を行う。

#### 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災害等（転倒や腰痛等）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むけた「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

テレワークは場所にとらわれない柔軟な働き方であり、ウイルス感染症拡大防止だけでなく、



育児・介護などのライフステージに応じた、多様な働き方のひとつとして位置づけられる。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、ウイルス禍において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」(巻末資料参照)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、ウイルス禍でも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ふまえ、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、様々な状況をふまえながら、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」の趣旨をふまえ、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%）に引き上げられたことをふまえ、法定雇用率の達成とともに、障がい者が安心して働くことができるように、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。

#### (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むけ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、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ふまえ、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なども含め、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、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むけた環境整備

- 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。（巻末資料参照）

- 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」（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。

## V. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みと「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、雇用・生活条件の課題解決にむけるとともに、「連合新潟の政策制度 要求と提言」の実現を推し進める。

また「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現にむけた政策課題について、自治体・政党・各級議員への働きかけ、審議会対応などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地域協議会が一体となって幅広い運動を展開する。

また、社会対話の推進として以下に取り組む

- （1）連合新潟は新潟県、新潟労働局、新潟県経営者協会、新潟県中小企業団体中央会、新潟県商工会議所連合会に対し、賃金引き上げをはじめとした労働条件の向上、景気雇用対策、格差是正などについての要請を行い、労働者側の主張を明確にしていく。
- （2）ワーク・ルールを徹底する取り組みとして、新潟県社会保険労務士会と意見交換を行う。
- （3）中小・地場の底上げをはかる事などを目的に、中小企業家同友会と意見交換を行う。
- （4）地域協議会はかかわりの大きい行政・経営団体に対し、連合新潟同様に要請行動を行う。なお、実施時期は連合新潟と歩調を合わせることにするが、各議会の開催日程を考慮のうえ、適切な時期を見定め行うこととする。
- （5）ワーク・ライフ・バランスの実現やワークルールの徹底にむけ、連合新潟推薦議員と連携をはかり、県議会や県政へ意見反映をさせることを目的に推薦県議会議員と意見交換を行う。
- （6）「連合プラットフォーム（愛称：笑顔と元気のプラットフォーム）」<sup>10</sup>の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催する。

<sup>10</sup> これまで地方連合会が積み上げてきた、地域フォーラムの開催、諸団体との意見交換、各種要請行動の実施、「産・官・学・金・労・言」の幅広い関係者や市民とのつながり活動で、中小企業の経営基盤強化と地域の活性化にむけた様々な取り組みをつなぐ土台。連合がつなぎ役となる。

## VI. 春季生活闘争を通じた組織力強化・拡大の取り組み

2022 春季生活闘争がめざす、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現のためには組織力強化・拡大は不可欠であり、労使交渉でも重要なポイントとなる。組合員の春季生活闘争への参加で組織力強化をはかり、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、組織内の仲間づくりとその拡大にもつなげていく。加えて、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。

また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力の強化・拡大を一体的に展開していく。

- (1) 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、同じ職場で働く仲間の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 構成組織は、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、加盟組合とともに組合づくりの前進に取り組むとともに、組織力の強化にむけた体制の基盤強化に取り組む。
- (3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、「1000 万連合 NEXT (仮称)」にむけて、取り組みを強化する。

## VII. 闘争の進め方

### 1. 基本的な考え方

- (1) すべての働く仲間を対象とし、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を展開するため、連合新潟・構成組織・地域協議会は、その機能と力量を最大限発揮すべく共闘体制を構築する。闘争委員会および戦術委員会を適宜開催し、闘争の進め方などを協議・決定する。
- (2) 格差是正や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。加えて賃金制度そのものの存否や公開の有無が、賃金の下支えに大きく影響することをふまえ、構成組織は賃金制度整備や交渉力強化にむけた支援を強化する。
- (3) すべての働く仲間が春季生活闘争のメカニズムや 2022 闘争の意義を発信するとともに、働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。また労働相談活動との連動、「連合プラットフォーム」の活用などを工夫する。
- (4) 働き方の見直しも含め、すべての加盟組合が要求書を提出し、労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

### 2. 連合新潟における闘争機関の設置

- (1) 闘争委員会  
連合新潟会長を委員長として連合新潟執行委員会で構成し、運動の企画・立案を行う。
- (2) 戦術委員会  
連合新潟四役で構成し、戦術の立案・調整を行う。
- (3) 拡大闘争委員会  
全構成組織・全地協代表者で構成し、ヤマ場にむけた情勢分析、情報共有、妥結ミニマム水準などの検討を行う。
- (4) 中小共闘センター  
連合新潟中小共闘センターは労働条件委員会で構成する。
  - ・構成組織は、集計日程（別途提起）に合わせ、加盟組合毎の要求・回答・妥結結果（賃上げ率・額）を、連合新潟中小共闘センターへ報告する。
  - ・連合新潟は、集計結果をすみやかに公表（公表日程は別途提起）する。
  - ・中小共闘センターで集計された結果は、闘争委員会で確認する。
- (5) 専門委員会
  - ・労働条件委員会…全体的な課題について論議を行い、闘争方針の補完と具現化をはかる。
  - ・政策委員会…景気・雇用対策、社会保障制度など、勤労者・国民の将来不安の解消をはかるため新潟県に対する要求内容を取りまとめ、公正公平な社会の実現をめざす。

(6) 産業別部門連絡会（産業別共闘連絡会議）

春季生活闘争の要求内容や交渉状況など、各産業別に部門連絡会（共闘連絡会議）を開催し、相乗効果を高める。

### 3. 闘争行動と日程

(1) 闘争日程

- 1) 原則として2月末までに要求を行う。
- 2) 回答ゾーンをふまえて交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を進め、最大のヤマ場への集中と3月内決着がはかれるよう努める。
- 3) 最終盤での回答に不満がある場合は、労働委員会の活用も含め、妥結保留や再交渉も辞さず、ストライキも視野に入れ、あらゆる戦術を駆使した対応をはかる。

(2) 闘争行動

春季生活闘争の社会的アピールとして、総決起集会および街頭宣伝行動を開催する。またアピール行動は従来型（集合集会）にこだわらず、SNS やデジタルの活用なども含め幅広く検討する。

①2022 春季生活闘争勝利！開始宣言街頭宣伝

新潟駅前にて開始宣言街頭宣伝を展開する。※2月1日(火)

②街頭宣伝活動

「労働相談キャンペーン」とあわせて、1月24日～2月25日に県内全域で街頭宣伝活動を行う。

③中央総決起集会

3月1日(火)に新潟ユニゾンプラザで開催する。なお、各地協も統一日行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励にうかがう。

④中小・地場総決起集会

4月2日(土)に上越市文化会館で開催し、中小組合のヤマ場にむけて、春季生活闘争のさらなる盛り上げと団結をはかる。

- (3) 中小・地場組合との交渉支援を目的に、要求討議時期を考慮しながら、連合新潟会長、または事務局長の「激励訪問」を行う。具体的には地協単位で訪問し、中小・地場組合が抱える課題や連合新潟に対する要望等について意見交換を行う。

### 4. 闘争における地域協議会の取り組み

- (1) 地域や業種内における自社賃金の位置、同年齢内での賃金のバラツキなどを把握するため、地協に「中小共闘センター」を設置し、地域における一体的な運動の展開をはかる。なお、地協総決起集会の開催にあたっては、県中央総決起集会と統一日行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励にうかがう。
- (2) 地場で要求・交渉を展開している加盟組合を対象に、構成組織とも連携し交渉支援を行う。また、連合新潟2021年度賃金実態調査結果や2022春季生活闘争資料・2022中小組合元気派宣言を活用した学習会などを開催する。
- (3) 有期・短時間労働者の待遇改善に関わる加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、賃金、労働条件などの情報交換、共有化を進める。また、未組織の有期・短時間労働者を意識した社会的アピール行動を展開する。
- (4) 企業内最低賃金の協定化の取り組みに対し、加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。
- (5) ワーク・ライフ・バランスの実現、労働時間短縮、ワークルールなど働き方の課題に対し、加盟組合参加の共闘会議を開催し交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。
- (6) かかわりの大きい行政・経営団体に対し、賃金引き上げをはじめとした労働条件の向上、景気雇用対策、格差問題への対策、有期・短時間労働者をはじめとしたすべての労働者の処遇改善を求め要請行動を行う。なお、実施時期は連合新潟と歩調を合わせることとするが、各議会の開催日程を考慮のうえ、適切な時期を見定め行うこととする。

## 5. 連合新潟の労働相談キャンペーンの展開

- (1) 労働相談ホットラインの開設（全国一斉集中労働相談ホットライン）  
2月24日（木）・25日（金）に「STOP 雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか」をテーマに実施する。
- (2) PR行動の展開  
「労働相談ダイヤル」を、新潟日報朝刊とFacebook、各地域の市報や情報誌・ラジオCM等で周知する。また「労働相談キャンペーン」については、県内全域で組織拡大・街宣車のテープ街宣を行うこととし、1月24日～2月25日で実施する。

## 6. 効果的な相場波及の取り組み

- (1) 要求、交渉を行うすべての組合の協力のもと、2022賃金・一時金の要求・回答・妥結状況の集約を行い、ホームページを活用した情報公開を行う。
- (2) 大手先行組合の要求討議時期を考慮しながら、連合新潟会長、または事務局長の「激励訪問」を行う。具体的には地協単位で訪問し、中小・地場組合が抱える課題や連合新潟に対する要望等について意見交換を行う。
- (3) 交渉結果の公開を、業種・規模別に公開し、県内における相場形成をはかる。
- (4) 中小地場組合の交渉状況をふまえ、「交渉促進ニュース」を発行し、春季生活闘争の熱気が冷めないよう、連合新潟が一体となった交渉支援を行う。
- (5) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、記者会見・説明会を行う。

## Ⅷ. 2022 春季生活闘争データ集約日と結果公表日

	月 日	公表日	備 考
要求提出	～2月28日		
集計①	報告日 3月1日	3月4日	春季生活闘争総決起集会 (3/1)
集計②	報告日 3月8日	3月11日	
第1 先行組合回答ゾーン		3月14日～18日	
ヤマ場		3月15日～17日	
集計③	報告日 3月22日	3月25日	四役会議 (3/25)
集計④	報告日 3月29日	4月1日	妥結ミニマム基準設定会議 (3/25) 拡大闘争委員会 (3/29) 中小地場決起集会 (4/2) 記者レク (3月下旬 or 4月上旬)
3月 月内決着集中回答ゾーン		3月21日～31日	
集計⑤	報告日 4月19日	4月22日	執行委員会 (4/26)
集計⑥	報告日 5月17日	5月20日	執行委員会 (5/24)
集計⑦	報告日 6月16日	6月22日	執行委員会 (6/22) 記者発表 (6月下旬) 地方委員会 (6/30)
最終集計 集計⑧	報告日 7月21日	7月27日	四役会議 (7/26) 執行委員会 (7/29)

## Ⅸ. 2022 春季生活闘争にかかわる当面の日程

- 1月20日（木） 第3回四役会議で連合新潟闘争方針（案）を確認
- 1月26日（金） 第3回執行委員会で連合新潟闘争方針（案）を確認
- 2月1日（火） 第69回地方委員会で連合新潟闘争方針の決定
- 2月1日（火） 春季生活闘争開始宣言街頭宣伝
- 2月2日（水） 第2回労働条件委員会（要請書の審議）
- 2月上旬～3月下旬 各地協単組代表者会議・学習会、加盟組合訪問・激励行動
- 2月14日（月） 連合新潟推薦県議会議員懇談会

2月18日(金)	第34回労使懇談会(経営者協会への要請)
2月22日(火)	第4回執行委員会(第1回闘争委員会)
2月中	第2回政策委員会(県への要請書の審議)
3月1日(火)	2022春季生活闘争新潟県中央総決起集会
3月4日(金)	新潟県中小企業団体中央会
3月4日(金)	新潟県商工会連合会
3月8日(火)	新潟労働局への要請
2月・3月	2022春季生活闘争 各地協・支部決起集会を開催
3月25日(金)	妥結ミニマム基準設定会議(第4回四役会議内)
3月29日(火)	第5回執行委員会(拡大闘争委員会)
4月2日(土)	春季生活闘争中小・地場決起集会(上越市文化会館)

※新潟県、新潟県社会保険労務士会への要請行動は日程調整中

※中小企業家同友会との意見交換は時期も含め調整中

## 月給を時給換算してみよう!!

月給で働く人の賃金を1時間あたりの金額に変換し、

### ①新潟県の最低賃金をクリアしているか

最低賃金との比較対象になるのは、基本給+諸手当(精皆勤手当・通勤手当・家族手当は除く)

### ②労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準(リビングウェイズ)の新潟県1,000円、または、連合が到達水準とする1,150円をクリアしているか

### ③同じ職場・会社で働く有期・短時間等の労働者の賃金が均等・均衡処遇となっているか チェックしてみましょう

まずは、あなたの職場の「所定労働時間」や「所定労働日数」を調べましょう。就業規則や契約書等からわかります。それをもとに、以下の計算式で算出してみましょう

**日給の人 ⇒ 日給額 ÷ (1日の所定労働時間)**

**月給の人 ⇒ 月給額 ÷ (1日の所定労働時間 × 年間所定労働日数 ÷ 12)**

※諸手当に固定残業代が含まれている場合、残業代分はマイナスして計算してください。

連合ホームページ

「チェック!あなたの賃金は、大丈夫?」のサイトには、月給を簡単に時給に換算できるツールがあります。

ご利用ください。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/action/saiteichingin/>



2021都道府県別リビングウェイズ(LW)と2021地域別最低賃金との比較

別紙1

		2021 LW			2021 LW(自動車保有の場合)			⑤2021 地域別 最低賃金 (円)	地域物価指数		
		①時間額*1	②月額*2	最賃比	③時間額*1	④月額*2	最賃比		住居費以外 *3	住居費 *4	
		②/165h(円)	(円)	⑤/①	④/165h(円)	(円)	⑤/③		ざいたま市=100		
地賃A	東 京	1,190	197,000	87.5	1,515	250,000	68.7	1,041	101.1	125.6	
	神 奈 川	1,140	188,000	91.2	1,461	241,000	71.2	1,040	101.3	106.1	
	大 阪	1,050	174,000	94.5	1,370	226,000	72.4	992	97.8	88.3	
	埼 玉	1,070	177,000	89.3	1,388	229,000	68.9	956	98.5	92.5	
	愛 知	1,020	169,000	93.6	1,327	219,000	72.0	955	95.9	82.7	
	千 葉	1,070	177,000	89.1	1,388	229,000	68.7	953	98.7	91.0	
地賃B	京 都	1,070	176,000	87.6	1,376	227,000	68.1	937	98.9	87.6	
	兵 庫	1,060	175,000	87.5	1,376	227,000	67.5	928	98.4	88.4	
	静 岡	1,020	169,000	89.5	1,327	219,000	68.8	913	96.9	79.0	
	三 重	1,010	166,000	89.3	1,315	217,000	68.6	902	97.4	71.8	
	広 島	1,020	168,000	88.1	1,327	219,000	67.7	899	97.4	76.0	
	滋 賀	1,020	169,000	87.8	1,339	221,000	66.9	896	98.1	77.3	
	栃 木	1,000	165,000	88.2	1,303	215,000	67.7	882	96.9	71.5	
	茨 城	990	164,000	88.8	1,303	215,000	67.5	879	96.6	71.5	
	富 山	990	164,000	88.6	1,303	215,000	67.3	877	97.3	68.9	
	長 野	990	163,000	88.6	1,291	213,000	67.9	877	96.4	68.9	
	山 梨	990	164,000	87.5	1,303	215,000	66.5	866	97.4	68.1	
	地賃C	北 海 道	1,000	165,000	88.9	1,315	217,000	67.6	889	99.0	66.7
岐 阜		990	164,000	88.9	1,297	214,000	67.9	880	96.1	71.0	
福 岡		1,010	166,000	86.1	1,309	216,000	66.5	870	95.9	76.3	
奈 良		1,010	167,000	85.7	1,315	217,000	65.8	866	96.0	77.7	
群 馬		980	161,000	88.3	1,279	211,000	67.6	865	95.4	67.7	
岡 山		1,000	165,000	86.2	1,303	215,000	66.2	862	96.3	73.5	
石 川		1,020	168,000	84.4	1,333	220,000	64.6	861	98.8	72.5	
新 潟		1,000	165,000	85.9	1,303	215,000	65.9	859	97.0	71.1	
和 歌 山		1,000	165,000	85.9	1,309	216,000	65.6	859	98.0	67.8	
福 井		1,000	165,000	85.8	1,309	216,000	65.5	858	97.9	68.2	
山 口		980	162,000	87.4	1,291	213,000	66.4	857	97.6	62.8	
宮 城		1,020	169,000	83.6	1,333	220,000	64.0	853	97.5	77.1	
香 川		1,010	166,000	84.0	1,309	216,000	64.8	848	97.4	71.5	
徳 島		1,000	165,000	82.4	1,315	217,000	62.7	824	98.7	66.7	
地賃D		福 島	990	164,000	83.6	1,309	216,000	63.3	828	98.2	66.8
		青 森	980	161,000	83.9	1,285	212,000	64.0	822	97.4	62.3
	岩 手	990	163,000	82.9	1,297	214,000	63.3	821	97.5	65.0	
	秋 田	980	161,000	83.9	1,285	212,000	64.0	822	97.1	62.9	
	山 形	1,010	166,000	81.4	1,315	217,000	62.5	822	98.8	68.0	
	鳥 取	980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	97.4	64.0	
	島 根	990	163,000	83.2	1,297	214,000	63.5	824	98.1	64.5	
	愛 媛	980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	96.9	65.9	
	高 知	990	164,000	82.8	1,303	215,000	62.9	820	98.6	64.2	
	佐 賀	980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	96.7	67.1	
	長 崎	990	164,000	82.9	1,303	215,000	63.0	821	98.0	65.8	
	熊 本	990	163,000	82.9	1,297	214,000	63.3	821	97.7	65.9	
	大 分	980	162,000	83.9	1,291	213,000	63.7	822	97.0	65.6	
	宮 崎	950	157,000	86.4	1,255	207,000	65.4	821	95.2	60.4	
	鹿 児 島	950	157,000	86.4	1,255	207,000	65.4	821	95.2	61.1	
	沖 縄	1,010	167,000	81.2	1,321	218,000	62.1	820	97.9	72.4	

労働者が最低限の生活を営むに必要な賃金水準

\*1 ①③時間額は、それぞれ②④月額を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省,2020)所定内実労働時間数全国平均(165時間)で除し、10円未満は四捨  
 \*2 さいたま市のリビングウェイズ(成人単身)を住居費(49,292円)と住居費以外(133,808円、自動車保有の場合は186,084円)に分解し、それぞれさいたま市を100とする地域物価指数(\*3\*4)を乗じて算出した  
 \*3 『住居費以外の地域物価指数』は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局,2020)の「家賃を除く総合」指数から算出した  
 \*4 『住居費の地域物価指数』は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局,2018)「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)を足した額から算出した



## 連合の賃金実態

別紙2

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. 連合リピングウェッジ（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

別紙3

2021 地域ミニマム運動賃金特性値（全産業男女計） 【賃金水準は単位千円】

		人数	平均年齢	勤続	平均	第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位
全 国	規模全体	600,089	39.4	15.1	283.0	190.9	224.1	272.0	331.3	390.0
新 潟	規模全体	18,068	38.8	14.9	265.0	188.5	218.2	257.5	302.8	348.6
新 潟	規模300人未満	4,188	39.3	15.2	253.2	177.3	207.4	246.6	290.2	331.5

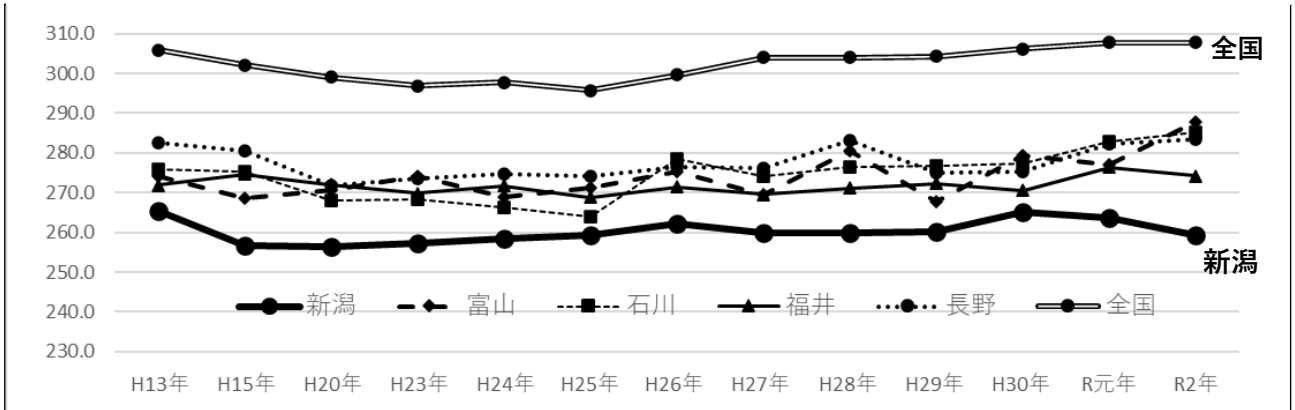
**別紙4**

**一般労働者の所定内給与額の推移** (男女計・産業計・規模計)

(単位：千円)

	H13年	H15年	H20年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R元年	R2年
新潟	265.5	256.7	256.5	257.4	258.5	259.4	262.2	259.9	260.0	260.1	265.2	263.6	259.4
富山	274.1	268.6	270.6	274.0	268.8	271.1	275.4	269.6	280.5	267.6	279.3	277.1	287.9
石川	275.9	275.2	268.1	268.3	266.3	263.9	278.5	274.0	276.4	276.7	277.4	282.8	285.2
福井	271.9	274.6	272.0	269.8	271.7	268.8	271.4	269.6	271.1	272.3	270.6	276.4	274.2
長野	282.5	280.5	271.7	273.6	274.7	274.2	276.4	276.2	283.0	275.0	275.2	282.3	283.5
全国	305.8	302.1	299.1	296.8	297.7	295.7	299.6	304.0	304.0	304.3	306.2	307.7	307.7

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



**別紙5**

**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条の第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ヵ月につき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
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務 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	雇用形態の如何を問わず、常態として50人以上の事業場	
障害者雇用促進法		法定雇用率(2.3%)以上の障害者を雇用する義務	常時43.5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	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 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 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 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	常時301人以上の事業主	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 ※2022年4月1日より101人以上に義務の対象拡大  左記の「2つの区分」とは、 ・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	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 ※2022年4月1日より義務の対象拡大
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	常時501人以上の事業所。500人以下の事業所は労使合意により適用 ※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）	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週20時間以上の所定労働時間 ②月額賃金8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが1年以上 ※2022年10月より2か月以上に引き下げ ④学生でないこと

## 別紙6

### 新潟県の総実労働時間と年休取得率の推移

#### 年間総実労働時間（事業規模5人以上）の推移

	総実労働時間（単位：時間）		
	新潟県	全国	格差
平成22年	1,812	1,754	58
平成23年	1,820	1,747	73
平成24年	1,840	1,765	74
平成25年	1,802	1,746	56
平成26年	1,807	1,741	66
平成27年	1,818	1,734	84
平成28年	1,810	1,724	86
平成29年	1,815	1,720	95
平成30年	1,769	1,706	63
令和元年	1,699	1,669	30
令和2年	1,708	1,621	87

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

#### 一般労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

（単位：%）

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2
全国	49.3	47.1	48.8	47.6	48.7	49.4	51.1	52.4	56.3	56.6
新潟	40.4	40.4	41.4	41.3	40.6	40.8	35.2	40.3	42.8	54.8

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（特別集計）

雇用環境・均等室での集計

