

# 連合新潟 2023 春季生活闘争方針

スローガン 「くらしをまもり、未来をつくる。」

## I. 2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス

### 1. 「未来づくり春闘」<sup>1</sup> でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう

世界経済はウイルス禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。日本においては欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しウイルス禍からの回復スピードが遅く、加えて急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがある。

企業・家計のデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかない、また企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしている。

企業・個人がそれぞれ短期的な自己利益を追求していけば、スタグフレーション（不況下の物価高）に陥りかねない。社会全体で問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し、望ましい未来をつくっていくことが必要となる。企業・個人の意識と行動を変えていくのは容易ではないが、みんなが一步を踏み出さなければ流れを変えることはできない。それはまた、国際的に見劣りする日本の賃金水準、生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差拡大など、バブル崩壊以降の長年の課題を解決するための必要条件でもある。

国内外情勢（グローバルサプライチェーンのほころび、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など）が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することも喫緊の課題である。経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」<sup>2</sup> をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要がある。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていかなければならない。

今次闘争では「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルでこうした問題意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。

### 2. 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

2022 春季生活闘争では、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みや様々な働き方の改善の取り組みも進んだが、依然道半ばであり、さらなる前進をはかる必要がある。

物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。

企業内での格差是正の取り組みに加え、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や、適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担で、企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかることも重要である。

いまこそ、バブル経済崩壊以降積み重なってきた、不安定雇用の拡大や貧困、格差の拡大などの分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対して責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造を変えていかなければならない。

1 連合の正式な用語は「春季生活闘争」だが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

2 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観にもとづき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。

誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、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、60歳以降の雇用と処遇、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必要がある。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、お互いの置かれた状況の違いや産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

### 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>3</sup>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、労働条件の向上を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、産業構造の変化をはじめとする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. 2023 春季生活闘争を取り巻く情勢

岸田総理は1月5日の会合で、経済団体に物価上昇を上回る賃金引き上げを要請した。また経団連も「2023年版経営労働政策特別委員会報告」で、会員企業に「企業の社会的な責務として賃金引き上げの積極的な対応」を求めるなど、社会的にも経済の回復に向けての賃上げが求められている。しかし、「令和5年度税制改正の大綱の概要」では、防衛費増額の財源の一部として法人税や所得税に「付加税」を課す方針を挙げるなど、賃上げの流れに水を差しかねない内容となっている。また、「2023年度政府予算案」でも、現下の原材料・エネルギー価格などの高騰に苦しむ低所得者層や中小企業に対する恒久的で実効性ある対策は示されず、予算措置は不十分と言わざるを得ない。

### 1. 日本経済

日本銀行は「経済・物価情勢の展望(2022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、見通し期間の中盤にかけては、資源高や海外経済減速による下押し圧力を受けるものの、新型コロナウイルス感染症や供給制約の影響が和らぐもとの回復していくとみられる。その後は、所得から支出への前向きの循環メカニズムが徐々に強まるもとの、潜在成長率を上回る成長を続けると考えられる。
- ・物価の先行きを展望すると、消費者物価(除く生鮮食品)の前年比は、本年末にかけて、エネルギーや食料品、耐久財などの価格上昇により上昇率を高めたあと、これらの押し上げ寄与の減衰に伴い、来年度半ばにかけて、プラス幅を縮小していくと予想される。その後は、マクロ的な需給ギャップが改善し、中長期的な予想物価上昇率や賃金上昇率も高まっていくもとの、再びプラス幅を緩やかに拡大していくとみられる。
- ・前回の見通しと比べると、成長率については、夏場の感染拡大や海外経済の減速の影響から、2022年度を中心に幾分下振れている。物価は、輸入物価の上昇を起点とする価格転嫁の影響から、2022年度を中心に上振れている。
- ・リスク要因をみると、引き続き、海外の経済・物価動向、今後のウクライナ情勢の展開や資源価格の動向、内外の感染症の動向やその影響など、わが国の経済を巡る不確実性はきわめて高い。そのもとの、金融・為替市場の動向やそのわが国経済・物価への影響を、十分注視する必要がある。
- ・リスクバランスをみると、経済の見通しについては、下振れリスクの方が大きい。物価の見通しについては、上振れリスクの方が大きい。

<sup>3</sup> 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、むしろ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の

## 2. 新潟県内の情勢

- (1) 2022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2022年12月調査の新潟県業況判断指数D. I.は「△1」であり、9月業況調査から3ポイント「悪い」超幅が縮小した。先行きについては、製造業は「悪い」超に転化し、非製造業は「悪い」超幅が拡大する見通し。
  - 2) 2022年度の売上高および経常利益は、前年を上回る計画で、前回調査対比では、売上高、経常利益ともに上方修正となった。

経常利益は、製造業では、価格転嫁の進捗や為替円安効果などから、増益計画となっている。非製造業では、コストアップを主因に減益計画となっている。経常利益を前回調査対比で見ると、製造業、非製造業ともに、価格転嫁の進捗などから、それぞれ上方修正となった。
- (2) 2022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、2022年11月の有効求人倍率は1.57倍で(全国では1.35倍)、昨年同月との比較で0.13ポイント上昇、新規求人数は前年同月比で3.9%上昇している。正社員の有効求人倍率は1.49倍で、前年同月に比べて0.16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0.9%減少し、雇用保険受給者実人員は前年同月比で4.9%減少した。

また総務省統計局労働力調査によると、全国の2022年11月の失業率は2.5%で、前月同率で、前年同月より0.1ポイント改善された。完全失業者数は165万人で前年同月に比べ18万人の減少。17か月連続の減少となった。新潟県の2022年7～9月期平均完全失業率は2.0%で、前年同期より0.1ポイント改善された。

県内の雇用情勢は、改善の動きが見られるものの、一部に弱い動きも見られることから、引き続き国際情勢の動向、物価の高騰など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（2022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831,900人、前年同月比1.1%の増加となった。このうちパートタイム労働者比率は29.7%で前年同月差0.9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447,654人、前年同月比0.1%の増加、パートタイム労働者比率は、26.1%で前年同月差0.4ポイントの低下となった。
  - 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242,762円、前年同月比1.4%の減少。このうち、きまって支給する給与は240,011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260,988円、前年同月比0.5%の増加となった。
  - 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140.9時間、前年同月比2.8%の減少。このうち所定内労働時間は131.4時間、前年同月比3.5%の減少となり、所定外労働時間は9.5時間、前年同月比8.2%の増加となった。また、規模30人以上の事業所の総実労働時間(1人平均)は146.8時間、前年同月比1.7%の減少となった。

## Ⅲ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

### 1. 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や、適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を確実に進める。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の2022年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の引き上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」にもとづき、重点的な取り組みが進められていることなどを踏まえて対応していく必要がある。

また、闘争の前段において経営者団体との懇談会などを通じ、支援策の拡充と実効性を高める取り組みを加速させる。

## 2. 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、連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて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。

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。

## 3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

ウイルス禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合新潟は、引き続き政策・制度面からも取り組むとともに、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。

# IV. 2023 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

1990年代後半以降、主要国の賃金は年1~2%ずつ上昇しているが、日本の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復していない。2014年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、全国の直近(2022年11月)の消費者物価指数の総合指数は、前年同月比3.8%上昇するなど、実質賃金はマイナスで推移している。日本全体の生産性は、ウイルス禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質1%弱伸びており、賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6割を占める個人消費(約300兆円)が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがある。マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。

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中、将来にわたり人材を確保・定着させていくには、継続的な「人への投資」が重要となる。2022年度の新潟県の地域別最低賃金は3.6%引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの、全体で見れば高い水準(「法人企業統計」)で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行う局面にある。

「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点も重要となる。賃金水準の低下は一様に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きい。また、依然として男女間の賃金差も大きい。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある。そのためには、「基盤整備」で掲げている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や賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要となる。

### (2) 具体的な要求目標とその位置づけ

- ・連合はすべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力(社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果)を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。
- ・構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状などを加味して要求基準を策定する。
- ・連合新潟は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。
- ・連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決め

るべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」4 に引き上げることをめざす必要がある。

〈「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 (→特定最低賃金に波及)

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度 <sup>5</sup> 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。	
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>7</sup>となる制度設計をめざす</li> </ul>
	最低到達水準	企業内最低賃金協定1,150円
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」<sup>9</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

4 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。

5 内閣府の年央見通し（2022年度実質GDP2.0%、消費者物価2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

6 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、2021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275,800円および35～39歳305,000円から、30歳は25～29歳246,200円および30～34歳275,800円から算出。

7 2021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の平均値」291,844円（時間額1,769円・2021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。

8 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。  
 $1,150円 \times 165時間 = 189,750円$   
 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

9 「連合リビンゲウェイジ2022簡易改訂版総括表」（単身成人1,141円）、および2021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）179,700円（時間額1,089円）を総合勘案して算出。

委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

- ②すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（「指標パッケージ」および別紙2「連合の賃金実態」）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）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の3%相当額との差額を上乗せした金額9,000円（7,500円（連合加盟中小組合平均賃金約25万円の3%）+1,500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13,500円以上を目安に賃上げを求める。※1,500円は連合加盟平均賃金（約30万円）の3%と中小組合平均賃金（約25万円）の3%の差（別紙2参照）

## 2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については時給1,150円以上をめざす。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールを導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす。

## (3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく指針には「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記された。これに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず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、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

## (4) 初任給等の取り組み（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、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、

均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善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 (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

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、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促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

① 36協定の締結・点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制)および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し

② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底

③ 労働時間制度(裁量労働制や事業場外みなしなど)に関する運用実態の把握および適正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、労働時間の点検)

④ 2020年からの年次有給休暇取得促進をさらに進めるため、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。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。

(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) 2021年の年休取得率全国平均は58.3%で、新潟県の年休取得率は49.1%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

⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始(2023年4月)に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み

## (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、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定にむけて取り組む。また新型コロナウイルス感染症の影響が継続している産業・企業を含め、企業の経営状況等について把握するとともに、雇用の維持・確保に向け労使で協議を行う。有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、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および、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、正社員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、均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と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ふまえた労使協議の実施

#### 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)と同様に取り組む。(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)

### (4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な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、職場を取り巻く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・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

### (5) 60歳以降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。60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

#### 1) 基本的な考え方

- ① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方
  - ・ 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引き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、実質的に定年引き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き上げに向けた検討を行う。
- ② 65歳以降の雇用(就労)確保のあり方
  - ・ 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
  - ・ 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となる



ため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

### ③高年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健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施
- ③働く高年齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④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高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤労働災害防止の観点から、高年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」の推進と安全衛生教育の充実

## (6) 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、ウイルス感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワーク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。

## (7) 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、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。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

## (8) 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。

### (9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

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

### (10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

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

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

## 3. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払しょくし、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、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人以上の事業主まで拡大されたことを踏まえ、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) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する

### (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、実効性のある取り組みを進める。

- 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日よりすべての企業に課されたことから、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。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生への適用を求める。
- 6) 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、ハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- 7) 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

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、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）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- 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」が撤廃されているか点検したうえで、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み立て休暇等を含む）の整備に取り組む、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 10) 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、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」「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」の実現の取り組みを連動させた運動を展開する。

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）」10の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催する。

## VI. 春季生活闘争を通じた組織強化・拡大の取り組み

組織の強化と拡大は、労使交渉の大前提であり、2023 春季生活闘争がめざす「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みと、労働条件の向上を広く社会に波及させていくこと、そして社会的影響力を高めるには不可欠となる。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や、過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげる。

また、フリーランス、「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。

- (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り、「連合組織拡大プラン 2030」11 とあわせ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同体制を構築する。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。

10 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。

11 「連合組織拡大プラン 2030」：①2030年までの10年間、拡大実績の上積みと組合員の減少に歯止めをかけることに徹底的にこだわる ②構成組織・地方連合会自らの目標を設定し、その必達に向けて全力で取り組む ③オルガナイザーの確保・育成を含めた体制の強化を重点的に取り組む

- (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) 「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」、「Action!36」と連動して「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや2023闘争の意義を発信する。
- (4) 「2023連合アクション」および労働相談活動との連動を工夫するとともに、フリーランス、「曖昧な雇用」で働く人を含め多様な働く仲間の悩みを聴き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。
- (5) 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・県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）に加え、SNS等のデジタル媒体の活用など、幅広く検討する。
  - ①2023春季生活闘争勝利！開始宣言街頭宣伝  
新潟駅前で開催宣言街頭宣伝を展開する。※2月2日（木）
  - ②街頭宣伝活動  
「労働相談キャンペーン」とあわせて、1月23日（月）～2月22日（水）に県内全域で行う。
  - ③中央総決起集会  
3月2日（木）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

3月25日（土）に新潟市で開催し、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 2022 年度賃金実態調査結果や 2023 春季生活闘争資料・2023 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. 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21日（火）・22日（水）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  
様々な媒体で（紙面、広告、Facebook、等）で周知するほか、県内全域で「相談ホットライン」と組織拡大、春季生活闘争をあわせて街頭宣伝を行うこととし、1月下旬～2月中旬で実施する。

### 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、2023 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。
- (6) BSNラジオで、2023年2月20日～3月17日、8:30～8:40の間に20回、春季生活闘争のCMを放送する。

## Ⅷ. 2023 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 2月22日	2月28日	春季生活闘争総決起集会 (3/2)
集計②	報告日 3月7日	3月10日	
第1 先行組合回答ゾーン		3月13日～17日	
ヤマ場		3月14日～16日	
集計③	報告日 3月20日	3月24日	四役会議 (3/23)
集計④	報告日 3月28日	3月31日	妥結ミニマム基準設定会議 (3/23) 拡大闘争委員会 (3/28) 中小地場決起集会 (3/25) 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20日～31日	
集計⑤	報告日 4月18日	4月21日	執行委員会 (4/25)
集計⑥	報告日 5月16日	5月19日	執行委員会 (5/23)
集計⑦	報告日 6月19日	6月22日	執行委員会 (6/20) 記者発表 (6月下旬) 地方委員会 (6/27)
最終集計 集計⑧	報告日 7月19日	7月24日	四役会議 (7/20) 執行委員会 (7/24)

## Ⅸ. 2023 春季生活闘争にかかわる当面の日程

- 2月 2日 (木) 第71回地方委員会で連合新潟闘争方針の決定
- 2月 2日 (木) 春季生活闘争開始宣言街頭宣伝
- 2月 6日 (月) 第2回労働条件委員会 (要請書の審議)
- 2月13日 (月) 第35回労使懇談会 (経営者協会への要請)
- 2月22日 (水) 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)
- 2月中 連合新潟推薦県議会議員懇談会
- 2月中旬～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・3月 2023 春季生活闘争各地協・支部決起集会を開催
- 2月28日 (火) 新潟県中小企業団体中央会への要請
- 3月 2日 (木) 2023 春季生活闘争新潟県中央総決起集会
- 3月 3日 (金) 新潟県商工会連合会への要請
- 3月13日 (月) 新潟労働局への要請
- 3月23日 (木) 妥結ミニマム基準設定会議 (第4回四役会議内)
- 3月25日 (土) 春季生活闘争中小・地場決起集会
- 3月28日 (火) 第5回執行委員会 (拡大闘争委員会)

※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

連合リビングウェイジ(新潟)2022簡易改定版総括表【参考値】

別紙1

●2021連合リビングウェイジに2022年7月月時点の物価上昇を反映(総務省「消費者物価指数」全国中分類指数)

世帯構成	単身成人	2人(成人・保育児)	2人(成人男女)	3人(成人・中学生・小学生)	3人(成人男女・小学生)	4人(成人男女・小学生2人)	4人(成人男女・高校生・中学生)
住居間取り	1K	1DK	1DK	2DK	2DK	3DK	3DK
1. 食料費	35,279	45,093	66,860	74,346	82,811	89,154	110,588
内食費	16,626	21,614	33,252	46,552	44,890	48,049	59,354
昼食代	10,129	10,129	20,257	10,129	20,257	20,257	30,385
外食費	3,389	5,648	5,648	7,908	7,908	9,037	9,037
嗜好食費	5,135	7,703	7,703	9,756	9,756	11,810	11,810
2. 住居費	35,256	36,745	36,745	38,981	38,981	53,285	53,285
家賃・管理費・更新料	35,017	36,507	36,507	38,742	38,742	53,047	53,047
住宅保険料	238	238	238	238	238	238	238
3. 光熱・水道費	8,713	16,981	16,981	19,938	19,938	23,659	23,659
電気代	3,684	7,351	7,351	8,269	8,269	9,517	9,517
ガス代	3,227	5,410	5,410	6,109	6,109	6,668	6,668
上下水道費	1,800	4,220	4,220	5,560	5,560	7,475	7,475
4. 家具・家事用品	3,007	6,033	6,368	7,238	7,513	8,593	8,593
耐久消費財	954	2,911	3,027	2,911	3,027	3,372	3,372
室内装備品・照明器具・寝具類	697	1,213	1,379	1,716	1,882	2,358	2,358
台所・調理用品・食器	440	753	750	842	833	905	905
玄関・洗濯・掃除・風呂用品	317	413	467	619	619	714	714
消耗品	598	745	745	1,150	1,150	1,244	1,244
5. 被服・履き物費	9,070	11,616	17,601	16,199	20,185	22,769	26,691
被服費	4,349	6,054	8,057	8,189	9,761	11,465	12,328
衣料小物	1,438	1,838	3,124	2,591	3,564	4,003	4,551
履き物	2,083	2,463	4,271	3,548	4,651	5,032	6,441
クリーニング代	1,201	1,261	2,149	1,871	2,209	2,268	3,370
6. 保健・医療費	12,474	14,527	20,911	26,892	27,052	33,135	37,110
医薬品	727	1,061	1,061	1,319	1,319	1,544	1,544
医療器具	1,775	1,979	2,679	3,722	3,369	4,058	4,997
理美容用品	4,741	5,092	6,709	8,292	7,738	8,741	11,778
医療費	3,000	3,000	6,000	9,002	9,002	12,002	12,002
医療保険料	2,231	3,395	4,462	4,559	5,626	6,790	6,790
7. 交通・通信費	8,243	8,423	13,211	15,746	15,746	17,782	23,648
交通費	2,716	2,716	5,432	6,790	6,790	8,148	10,864
郵便費	180	361	361	541	541	722	722
通信費	5,347	5,347	7,420	8,415	8,415	8,912	12,062
8. 教育費	0	5,987	0	23,502	8,696	17,391	35,572
高等学校	0	0	0	0	0	0	20,765
中学校	0	0	0	14,807	0	0	14,807
小学校	0	0	0	8,696	8,696	17,391	0
保育施設	0	5,987	0	0	0	0	0
9. 教養娯楽費	8,361	14,833	18,155	21,074	21,434	24,714	28,898
教養娯楽耐久財	1,766	2,541	2,293	3,082	2,946	3,599	3,619
家庭教養文房具	194	194	194	194	194	194	194
情報料	1,198	5,258	5,258	5,258	5,258	5,258	5,258
帰省費	2,478	2,478	4,957	5,452	5,948	6,938	8,921
レジャー費	2,727	4,362	5,453	7,089	7,089	8,724	10,906
10. その他	13,376	13,376	19,868	16,327	20,851	21,835	25,080
社会的交際費	6,885	6,885	6,885	6,885	6,885	6,885	6,885
小遣い(成人)	6,491	6,491	12,982	6,491	12,982	12,982	12,982
小遣い(成人以外)	0	0	0	2,951	984	1,967	5,213
月間消費支出合計	133,780	173,615	216,700	260,243	263,207	312,317	373,124
(自動車保有の場合)	172,072	211,908	254,992	298,535	301,499	350,609	411,417
児童手当受給額		10,000		20,000	10,000	20,000	10,000
月間必要生計費	133,780	163,615	216,700	240,243	253,207	292,317	363,124
(自動車保有の場合)	172,072	201,908	254,992	278,535	291,499	330,609	401,417
年間必要生計費	1,605,354	1,963,381	2,600,395	2,882,921	3,038,481	3,507,803	4,357,491
(自動車保有の場合)	2,064,866	2,422,891	3,059,904	3,342,430	3,497,990	3,967,312	4,816,999
連合リビングウェイジ2022簡易改定版【新潟 参考値】(=必要生計費+税・社会保険料)							
LW年額	2,036,759	2,434,946	3,326,395	3,630,443	3,923,896	4,569,368	5,689,442
(自動車保有の場合)	2,630,681	3,048,454	3,946,346	4,257,770	4,548,540	5,220,302	6,346,627
LW月額	169,728	203,213	277,200	303,137	327,292	381,381	474,421
(自動車保有の場合)	219,223	254,038	328,862	354,815	379,045	435,025	528,886
LW時間額(月165時間)	✓ 1,029	1,232	1,680	1,837	1,984	2,311	2,875
(自動車保有の場合)	1,329	1,540	1,993	2,150	2,297	2,637	3,205
※LW時間額=LW月額/165時間(2020「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均)							
※成人はいずれも勤労者を想定							
※2人(成人男女)世帯はいずれも勤労者を想定。ただしLW時間額は世帯として必要な時間額であることに留意							
※成人・高校生・中学生について男女の別の記載がない構成区分については、女性の数値を用いた							
連合リビングウェイジ2022簡易改定版(さいたま市)(=必要生計費+税・社会保険料)							
LW年額	2,258,610	2,679,567	3,594,878	3,925,807	4,224,631	4,958,250	6,109,255
(自動車保有の場合)	2,870,922	3,308,328	4,233,990	4,565,120	4,864,883	5,621,885	6,783,044
LW月額	188,217	223,297	299,573	327,151	352,053	413,187	509,105
(自動車保有の場合)	239,243	275,694	352,832	380,427	405,407	468,490	565,254
LW時間額(月165時間)	✓ 1,141	1,353	1,816	1,983	2,134	2,504	3,085
(自動車保有の場合)	1,450	1,671	2,138	2,306	2,457	2,839	3,426



## 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		
		2022		2021	2022		2021
主要組合	平均	273,972	↑ 833	273,138	315,618	↑ 959	314,658
	中央値	271,921	↓ -1,515	273,436	314,750	↑ 50	314,700
登録組合	平均	264,911	↑ 2,175	262,736	301,049	↑ 773	300,276
	中央値	263,050	↑ 2,100	260,950	299,600	↓ -400	300,000

### 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

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
月例賃金	調査中	260,597円
平均年齢		39.9歳
平均勤続		14.3年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2022春季生活闘争		2021春季生活闘争
加重平均	251,691円	↑ 1,123円	250,568円
(組合員数)	28.8万人	↑ 2.6万人	26.2万人
単純平均	244,441円	↑ 1,854円	242,587円
(組合数)	2,863組合	↑ 217組合	2,646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）

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
30歳	調査中	207,400円
35歳		221,000円

### 4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2022（2021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

○ 中央値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,214円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,771円

### 5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2023（2022年度調査）		2022（2021年度調査）
	180,100円	↑ 4,500円	175,600円
事務・技術	174,763円	↑ 3,333円	171,430円
生産	174,887円	↑ 2,000円	172,887円

※ 前年度「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

2022は3%分、2021は2%分上乗せ

### 6. 連合リビングウェイジ（さいたま市・月額）

	2022（簡易改定）		2021
単身	188,217円	↑ 5,117円	183,100円
(自動車保有)	239,243円	↑ 3,867円	235,376円

別紙3

## 2022 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	604,651	39.6	15.3	284.8	191.2	225.1	274.1	334.5	393.2
新潟 規模全体	17,616	39.6	15.7	268.2	192.5	221.6	262.7	306.4	347.9
新潟 規模300人未満	4,475	40.1	14.9	252.0	183.0	211.1	247.9	288.3	325.8

## 人数規模により対応が異なる労働関係法令

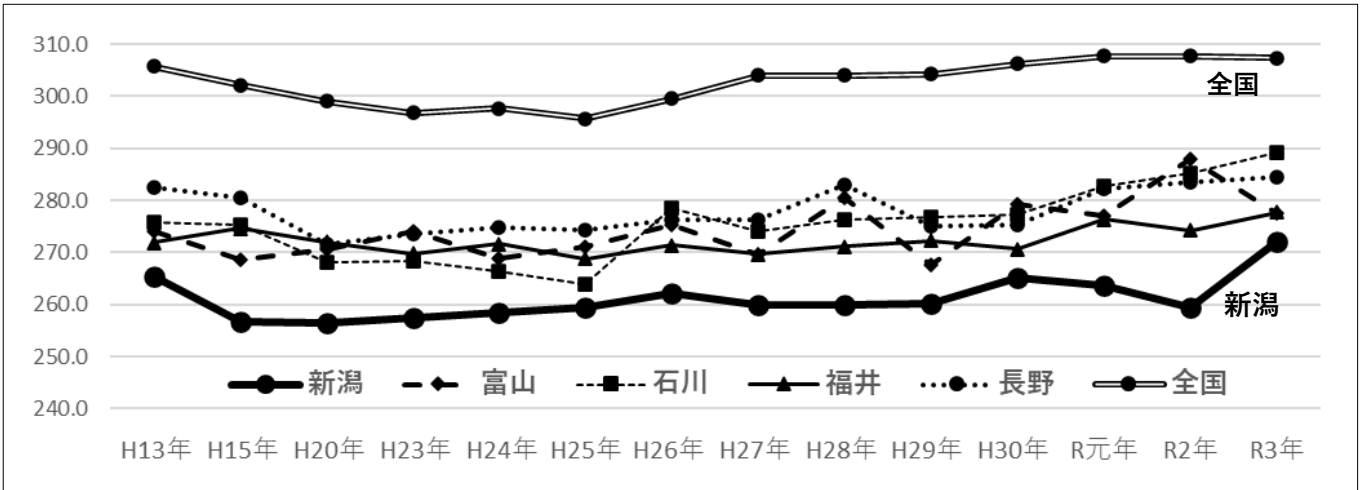
法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第40条	労働時間及び休憩の特例 (週44時間制)	常時10人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第25条の2第1項 なお、休憩については、労基則第32条に規定有り
	第89条	就業規則の作成・届出義務	常時10人以上の事業場	
	第37条・附則第138条	1ヵ月につき60時間を超える時間外労働部分の割増率50%の適用猶予措置 (2023年3月31日まで)	常時300人以下の事業主 (事業によって例外有り)	①資本金の額または出資の総額が3億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主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
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(2.3%)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
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101人以上の事業所。100人以下の事業所は労使合意により適用 ※2024年10月より51人以上に変更 (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2か月を超え ④学生でないこと
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101人以上の事業主	常時100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 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
		「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時301人以上の事業主	・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・常時100人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法		育児休業の取得の状況の公表の義務付け	常時雇用する労働者数が1,000人超えの事業主	2023年4月1日施行
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

一般労働者の所定内給与額の推移 (男女計・産業計・規模計)

	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	R3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	272.1
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	277.6
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	289.3
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	277.7
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	284.4
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	307.4

(単位：千円)

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



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

	総労働時間 (単位:時間)		全国との差	全国を100とした比率
	新潟県	全国		
平成22年	1,812	1,754	58	103.3%
平成23年	1,820	1,747	73	104.2%
平成24年	1,840	1,765	75	104.2%
平成25年	1,802	1,746	56	103.2%
平成26年	1,807	1,741	66	103.8%
平成27年	1,818	1,734	84	104.8%
平成28年	1,810	1,724	86	105.0%
平成29年	1,815	1,720	95	105.5%
平成30年	1,769	1,706	63	103.7%
令和元年	1,699	1,669	30	101.8%
令和2年	1,708	1,621	87	105.4%
令和3年	<b>1,702</b>	<b>1,633</b>	<b>69</b>	<b>104.2%</b>

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	R3
全国	49.3	47.1	48.8	47.6	48.7	49.4	51.1	52.4	56.3	56.6	58.3
新潟	40.4	40.4	41.4	41.3	40.6	40.8	35.2	40.3	42.8	54.8	49.1

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・均等局 総務課雇用環境政策室が作成

