連合福島 2022 春季生活闘争方針

- I. 2022 春季生活闘争の意義と基本スタンス
- 1. コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、働く仲間が 共闘し未来への一歩を踏み出そう

足下の経済指標は回復基調にあり、コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など 先行き不透明感はあるものの、2021 年度末にはコロナ前のGDP水準をほぼ回復 し、2022 年度には超えることが見込まれる。

一方で勤労者家計は長期にわたり低迷し、コロナ禍で我慢を強いられている。セーフティネットが脆弱なため、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受けている。経営基盤の弱い中小企業やコロナ禍の影響が大きい産業で働く労働者も厳しい状況にある。とりわけ、非正規雇用の約7割を占める女性労働者の雇用の不安定さや生活面への影響が大きい。また、依然として是正されない男女間賃金格差をより拡大させ、固定化している。したがって、これまで以上に取り組みを強化する必要がある。

その根っこには、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などコロナ以前から積み重なってきた分配のゆがみがあり、また、人口動態やライフスタイル、産業構造の変化など中長期を展望して対応しなければならない課題がある。

今こそ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集 し現状を動かしていくべき時である。それは主体的に未来をつくっていく労働運動 の社会的責任でもある。われわれは、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の 原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」」を展開していく。

2022 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が前に出て、こうした社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争として組み立てる。

2. すべての組合が賃上げに取り組むことで、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、分配構造を転換する突破口とする。働き方の改善、経済対策などとセットで経済を自律的な回復軌道にのせる

2022 春季生活闘争においては、①賃上げ、②働き方の改善、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。

連合は、2014 闘争以降、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させてきた。フルタイムで働く組合員については、賃上げ分が明確にわかる中小組合の賃上げ分が率で全体を上回り、有期・短時間・契約等で働く組合員の賃上げがフルタイムで働く組合員の平均を上回るなど、格差是正と「働きの価値に見合った賃金水準」を意識した取り組みが前進している。雇用の確保を大前提に、それぞれの状況の違いを理解しながら、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、全体の底上げと同時に規模間、雇用形態間、男女間などの格差是正の流れを

1

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

加速させる。

コロナ禍にあって誰もが安心・安全に働くことができること、超少子高齢・人口減少社会という大きなトレンドを踏まえ個々人のニーズにあった多様な働き方が選択できるようにすることは喫緊の課題である。引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、65歳までの定年引き上げや70歳までの雇用確保、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む。

国内外の経済下振れリスクがある中で、こうした「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、自律的な回復軌道にのせていくカギになる。 雇用不安・将来不安を払しよくし景気を安定的に回復させるうえで、経済対策、補正予算、2022 年度予算による政策的下支えは重要である。雇用対策には万全を期す必要があり、雇用調整助成金の特例措置等各種支援策の延長とその財源の確保、社会的セーフティネットの維持・強化に全力で取り組む。

3.「みんなの春闘」²を展開し、集団的労使関係を広げていこう。

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配をはかり、広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織化と連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。すべての働く仲間を視野に入れ社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

Ⅱ. 2022 春季生活闘争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

コロナ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が必要である。連合は、在籍型出向や雇用調整助成金等政策・ 制度面から雇用・生活対策に引き続き取り組む。また、コロナ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、産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を進める。政府が進める「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを広げ、実効性を高める。連合は、闘争の前段において、政府への要請活動や経営者団体との懇談会などを通じ、取り組みを進める。

組合員は消費者として、倫理的な消費行動を実践するとともに、コロナ禍で大き

² 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

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

労働組合は自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた 支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地 域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携していく。

4. 集団的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2022 春季生活闘争がめざすところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集団的労使関係の重要さ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組織点検と組織強化・拡大を一体的に展開していく。

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。

連合福島2022春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. コロナ禍からの回復と地域社会のセーフティネット強化

新型コロナは全世界で感染が拡大し、経済活動も大きく停滞した。しかし、業種によっては回復基調やコロナ禍以前よりも需要の増加がみられる一方、部品供給の遅れによる生産調整や休業など、依然として厳しい状況におかれている。

連合福島はコロナ禍による加盟組合の影響調査や労働相談の対応を重ね、県内事業所の実態と雇用状況の把握に努め、組織内の共有や対策はもとより、行政や経済団体との情報共有と要請活動を行ってきた。一方で、実態調査や労働相談の傾向として、中小企業や未組織労働者、あるいは有期契約労働者等への影響が顕著で、地域においてもセーフティネットの脆弱性が表れている。

今後も、コロナ回復基調の中で未だ大きな影響を受けている産業や構成組織との情報共有や、地区連合とも連携を図りながら、一体感をもって働く者すべての総合生活改善に取り組む。

2. 社会的責任を意識した総合労働条件の改善への取り組み

これまでの賃金引上げと格差是正の取り組みにより、内需拡大によるデフレ脱却の考え方で取り組んできた。賃金は労働の対価、生活の糧である以上に地域経済を支える重要な社会基盤といえる。

コロナ禍の影響により県内のあらゆる業種は厳しい環境に置かれているが、雇用の確保を大前提に賃金引き上げを中心とした総合労働条件の改善により、地域経済の好循環を果たすことが政労使の役割であり、継続して賃金の引き上げと格差是正に取り組む。

3. 東日本大震災からの復興・創生に向けた取り組みの継続

連合福島は、復興需要のピークアウトの影響を注視しつつ、ポスト復興・創生に向けた課題に対し、国・県・市町村をはじめとする関係機関と連携を強化し、雇用情勢や労働の実態把握など、課題と情報を共有しながら交渉への後押し、支援につなげる。

4. 全組合員の意思を基本とした労使交渉の重要性

厳しい状況だからこそ、組合員の要望をベースとした要求作成、会社に交渉 (協議)を申し入れ、労使間での情報共有と課題解決が求められる。

よって、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配をはかり、広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間の結集が必要であり、多様な働き方を意識した取り組みが展開できるよう工夫する。

連合福島 2022春季生活闘争方針

1. コロナ感染症の動向を踏まえた2022春闘の課題と対応

国内の感染は一定の収束を見せているものの、製造業を中心に、海外サプライチェーンの影響による部品不足、資材不足による休業、生産調整など余儀なくされ、第6波も懸念される中において県内経済と企業活動に及ぼす影響は未知数である。

その状況下での2022春季生活闘争の取り組みとなることから、県内情勢を確実に把握し、雇用確保を大前提とした労働条件の維持・改善が求められる。

連合福島は、この危機的状況に対して、人をコストとして扱うのではなく、働くことへの尊厳を大切にした雇用や処遇条件確保を目的とし、労使交渉の強化を基軸に、行政や経済団体への働きかけを強める。

- 2. With コロナを意識した2022春季生活闘争の取り組み (別紙-1参照)
- (1) コロナ禍での 2021 春闘課題を整理し、取り組みを進めるにあたっては構成組織・地区連合との十分な意思疎通が図れるよう工夫する。

また、連合福島全体の取り組み、地区主体で取り組むことの整理を行い、集会や学習会は対面での開催方式を追求しつつ「新しい生活様式」での感染対策を十分考慮し開催する。

参加者拡大の取り組みとして、Web を活用したハイブリット方式での開催も検討する。

- ①春季生活闘争討論集会(連合福島・12月開催)
- ②討論集会・シンポジウム(連合福島・2月開催)
- ③春闘学習会(地域単位・2~3月開催)
- ④構成組織・加盟組合オルグ(連合福島、地区連合・2~3月) 構成組織・加盟組合オルグは対面での実施を基本とするが、感染状況を踏まえながら、アンケートやメール等を活用し、情報収集と共有のあり方を検討する。
- ⑤元気アップコミュニケーション(1月~2月開催) 感染状況を考慮しながら、対面での実施を基本とし、従来の連合福島と地域・地区の連携強化と合わせ、春闘における課題把握や情報共有を目的に開催する。
- ⑥春闘決起集会(連合福島、地区連合・3月) 感染状況を考慮しながら、集会・デモ行進は原則実施することとし、行動 時間の短縮や人との接触をできるだけ避けるよう工夫する。

⑦春闘妥結結果の集約と情報共有

「みんなの春闘」を展開し、多様な働く仲間を意識しながら、連合福島全体の底上げ・格差是正を図るため、その「けん引役」を果たせるよう、構成組織、地域・地区連合が一体となり、妥結結果をタイムリーに集約し、情報共有する。

- (2)「格差の是正」は継続課題とし、地域間・規模間・男女間・雇用形態間格差の解消に向け、集会・学習会を通じた情報提供や春闘妥結情報の充実・強化を 図り、格差是正の取り組みを継続する。
- 3. 連合福島ミニマム賃金の活用による「底上げ・底支え」の取り組み

具体的な改善方法として、「連合福島ミニマム賃金の取り組み」を軸とした実態把握と様々な角度での比較が必要となる。ミニマムデータの集約にあたっては、サンプル数の拡大と集約データの精度向上を図ることで、格差是正に向けた要求根拠となることから、取り組みを強化する。

働き方改革関連法にある「パートタイム労働法・労働契約法」は、2021年4月から中小企業も対象となり、「同一労働同一賃金」の原則は全ての労働者が対象となる。このような状況も踏まえ、連合福島ミニマム賃金の活用による「底上げ・底支え」の取り組みを周知徹底する。

4. 誰もが安心して働くことのできる環境の整備

従来の「なんでも労働相談」や福島医大・県労福協との連携による「メンタル ヘルスに関する電話相談」の充実強化をはかる。組合員の周知はもとより、可能 な限り街頭行動や街宣活動、マスコミの活用などによって幅広く市民に周知す る。

また、ホームページ・SNS活用をさらに充実・強化し、働く人にとって必要な情報をワンストップで取り込めるよう組合員やユーザーの要望を極力取り入れる。

感染の収束が見通せないなか、非接触型社会におけるコミュニケーション不足や職場ストレスよるハラスメントの増加など、生活不安や職場でのトラブルが拡大している。すべての人が安心して働くことのできる環境をめざし、これまでの取り組みをさらに強化する。

5. すべての組合で闘争に参加し、賃金引上げの流れを継続

これまでの賃金引き上げと格差是正の取り組みにより、内需の拡大を図りデフレから脱却する考えで春季生活闘争に取り組んできた。コロナ感染症の動向も不透明であり、取り巻く環境変化も予測が厳しい状況にあるが、組合員の生活実態把握と改善、期待を背景にした要求と交渉は労働組合の最大の使命と言える。

また、個別の労使交渉では産業と企業の状況を労使で共有し、その上で雇用の維持、成果の公正な分配など生産性三原則に基づいた対応が求められる。これらを実現するために全ての組合で要求、交渉、回答を引き出すことで未組織労働者を含め、働く人すべての負託に応えるよう取り組むとともに、社会的影響力を強化する。

- 6. エッセンシャルワーカーや地域経済を支える働く人すべての水準改善コロナ禍において、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売り・物流などいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしも、その「働きの価値に見合った水準」となっていない。このことから、ミニマム賃金や産業別最低賃金の実態把握に基づいて「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく取り組みを強化する。
- 7. 労働環境整備に向けた政策・制度実現への取り組み

すべての労働者を対象とした、生活改善・格差是正の推進に必要な、政策制度 の実現に向け課題を把握するとともに、労働組合としての政治参画の重要を醸成 し、各級支援議員および推薦首長との連携、対話を深める。

また、国、県として必要な対策の推進については、第26回参議院選挙推薦 補および福島県知事選挙候補者と連携し、対応を行う。

Ⅲ. 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共闘体制を構築する(別紙-2「2022春季生活闘争 共闘体制」参照)。
- (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。
- (3) すべての働く仲間に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、社会的な広がりを意 識した取り組みを展開する。「2022 連合アクション」や労働相談活動との連動、 「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)」の活用など を工夫する。
- (4)「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) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

Ⅳ. 連合福島としての闘いの進め方

1. 連合福島闘争体制の確立

- (1)連合福島2022春季生活闘争推進本部の設置
- (2) 連合福島2022春季生活闘争推進本部の構成

本部 長 (会 長) 副本部長 (副) 会 長) (事 務 局 長) 事務局長 副事務局長 (副事務局長) 事 務 局 (労働局副事務局長) 本 部 員 (執行委員) 務 昌 (内局役員と6地域担当部長)

- (3) 連合福島2022春季生活闘争推進本部役員の配置
- (4) 組織センター委員会(中小共闘関係)の継続設置

2. 地域・地区連合闘争体制の確立

(1) 地区連合「2022春季生活闘争推進本部」の設置

地区連合は、連合加盟組織、中立労組の支援と指導、地区における具体的行動 の推進を図るため1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。

(2)地域連合「2022春季生活闘争推進本部」の設置

地域連合は、管轄地区連合推進本部との連絡・調整機関として1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。

3. 連合福島推進本部のオルグ体制の確立と実施

- (1)連合福島推進本部役員のオルグ体制(別紙-2) オルグの実施にあたっては、コロナ感染状況を十分考慮したうえで実施する。
- (2) オルグの目的と実施時期など

「2022春季生活闘争方針」を踏まえ、全員参加の闘争体制を確立し、働く者 の連帯意識を高めるため実施する。

詳細は、後日通知する連合福島「2022春季生活闘争」オルグの進め方による。

- ① 構成組織オルグ・・・基本的には1回本部長若しくは事務局長(副事務局長が随行する)。集中回答ゾーン予測を踏まえて2月28日(月)~3月4日(金)の間で実施する。
- ② 地区推進本部オルグ(加盟組織)・・・基本的には1回 推進本部役員並びに専従役員により、地域推進本部・地区推進本部の日程に合 わせて、2月25日(金)~3月31日(木)を基本とし、併せて推進本部が必 要と判断した時に実施することから、地域本部は、管内の地区本部と日程調整 を行い本部へ連絡すること。

なお、中小・地場組合への支援強化を図ることから、できるかぎり中小・地場組合を中心に、地域ミニマム参加組合や連合福島新規加盟組合など、またリストアップした未加盟労働組合などとも可能な限り連携し、組織拡大も意識したオルグ行動とすること。

4. 地区連合推進本部のオルグ体制確立と実施

- (1) 地区連合推進本部役員のオルグ体制
- (2) オルグの取り組み

地域・地区内の加盟組織並びにリストアップした、未加盟労組の闘争状況把握と3月内解決のための激励、支援、指導など構成組織の補完的役割を果たすため実施する。なお実施時期は次の通りとする。

【実施時期と主なオルグ内容】

- ① 第1次オルグ 2月下旬~3月下旬(連合福島推進本部との連携) (すべての組合をオルグし、要求状況、闘争日程、雇用問題などの把握)
- ② 第2次オルグ 4月上旬~4月下旬 (回答妥結状況把握、問題を抱えている組合への支援、解決促進)
- ③ 第3次オルグ 5月上旬以降(交渉難航等未解決組合を対象に個別激励、支援)

5. 連合福島としての具体的な取り組み

- (1)組織センター(中小共闘関係)の取り組み
- ① 方針の考え方

基本的には、本部「中小共闘センター」の方針に基づき、具体的方針を作成し支援活動を強化するが、次の考え方で方針を組み立てる。

(a) 社会的賃金水準への到達と格差是正のために連合福島として具体的目標を設定する。(到達水準目標値)また、未組織労働者に対する賃金の波及効果を目指し、内外に「地域ミニマム賃金」を公表する。

- (b) 先行する組合の回答集中時期に引き続き、中小・地場組合の集中回答ゾーン・解決促進ゾーンを設定し、賃上げ相場の形成とその波及を図ることから、その期間に多くの組合が情報を共有化できるよう構成組織と連携するとともに、支援強化をはかる。
- (c)未解決組合の解決促進を図るための支援活動を実施する。
 - 1) 開催目的と時期

具体的方針、企業動向、情報交換、要求提出・妥結時期、格差是正の取り組み等について協議するため、必要に応じて随時開催する。

2) 未解決組合の解決促進に向けた集会などの実施 中小・地場組合を中心に、未解決組合の早期解決と促進、激励、支援を目的 に17地区推進本部単位に3月下旬に実施するが、地区の状況を勘案し、地 域単位・別日程での実施も可とする。

(2) 春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取り組み

未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、労働運動の社会化の推進をはかり、「連合福島組織拡大プラン2030」の実現を目指した組織拡大の取り組みを進める。

(3) 街頭行動の継続的な取り組み

生活や労働分野に関係する政治的課題や地域の問題(働き方・性別・業種・規模・地域の違いによる格差の是正、低所得層の処遇改善、最低賃金、労働者保護法制の改悪阻止、奨学金制度の拡充など)について、地域社会への共有化をはかり世論をはかるため、引き続き、顔の見える声を伝える運動として毎月1回街頭での取り組みを継続していく。尚、県内各地域の行動も定期的に設定し対応する。

(4) なんでも労働相談キャンペーンの取り組み

なんでも労働相談ダイヤルは、通年の取り組みとして実施しているが20 22春季生活闘争に合わせて全国で統一した集中期間を設定し実施する。すべての働く者を対象とした労働相談ダイヤル及びメンタルカウンセリングの取り組みを実施する。県立医大と連携したメンタルカウンセリングを通じ、イライラ・眠れない・気持ちが落ち込むなど精神的な悩みについて、専門相談員が伺う。

①実施期間 2022年2月28日(月)~3月4日(金)

労働相談 10:00~18:00

メンタルカウンセリング 18:00~20:00

②設置場所 連合福島事務所

フリーダイヤル0120-154-052 (いこうよ れんごうに)

③宣伝活動 宣伝カーにより、各地区連合のリレー方式で実施。

街頭チラシ配布行動、マスコミ等対応でのPR

(5) 2022春季生活闘争「ふくしま労働シンポジウム」の開催

- ① 開催日時 2022年2月3日(木)13時30分~
- ② 目 的 開催企画を1月の執行委員会で最終確認し、「2022春季生活 闘争方針」を全体共有するとともに、さらにはすべての働く者の 春闘として、社会波及(底上げ・底支え)させ、世論喚起をはか るため、労働行政・経営者団体・関係政党・地方議員・マスコミ・ 有識者等を巻き込んでの広がりと深まりを意識した「ふくしま労 働シンポジウム」とする。
- ③ 講 演題 「福島県内の経済情勢等について」 講師 東北財務局福島財務事務所 財務課長 小山 禎道 氏
- ④ 開催場所 福島市「ラコパふくしま」
- ⑤ 規 模 120名程度

(6) 2022春季生活闘争勝利総決起集会の開催

- ① 統一開催日 2022年 3月 5日(土)
- ② 開催単位 県内17地区連合単位

※県中央総決起集会は、3月5日(土)10:00~10:55 福島市内「福島県教育会館駐車場」にて実施。

集会後は、下記コースでデモ行進を実施。11:00~11:30

③主 催 ○○地区推進本部

※県中央総決起集会は、連合福島推進本部・県北地域推進本部の共 催とする。

④規 模 県中央総決起集会は、適切な間隔を確保するため300名規模に 絞り込み実施する。

※各地区は、開催予定会場の広さから定員の50%以下の人数により適切な間隔が確保できる規模とする。

(7) 連合アクション県中央街頭行動の開催

組織労働者の春闘の流れを、すべての働く者に波及、そして底上げ、底支え、格差是正につなげる取り組みを提起し、すべての職場で36協定の協定化と運用などについて地域社会、市民に訴えかけることによって、連合への信頼と共感につなげる。

- ①日 時 2022年 3月 5日(土) 12:00~12:30
- ②場 所 福島市内「福島駅東口エスタビル前」中心 ※デモ行進後
- ③規模 行動者は、適切な間隔を保持するため必要最低限の人数とし、内局役員と福島地区連合に協力を求め対応する。

(8) 官公労組の取り組み

民主的な公務員制度の確立に向け、関係する組織と連携・協力しながら取り 組みを進め、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立をはじめとする 公務員制度改革の実現をめざしていく。

(9)集計と組織内外へ伝える取り組み

連合本部が集約したデータと連合福島、各地区連合が集約したデータにより集計表を作成し、連合福島ホームページ、メール等の媒体でスピーディに各構成組織・加盟組合、地域・地区連合、マスコミ等に向け開示、公表する。

(10) 各種取り組みの状況の把握に向けたアンケート調査の実施

地域ミニマム参加組合他、企業内最低賃金の協定、労働時間管理の協定、などについて、各構成組織に対して調査する。

(11) 広報教宣活動

①広報・教宣資料

資料、チラシ、ポスターなどは、必要に応じて発行する。

②賃金闘争情報

要求・妥結状況に合わせて随時発行することから、各構成組織は加盟組合の状況を把握し、その都度情報を提供すること。なお、春闘オルグ時は、加盟単組に対し、地域・地区連合から闘争情報の提供依頼が重複するがご協力をお願いする。

③ マスコミ対応

春季生活闘争全般の環境づくりの一環として、その都度対応する。

連合福島 2021春季生活闘争以降の継続課題について

- 1. 2021春季生活闘争の積み残しの課題
- (1)約2年にわたるコロナ禍の影響により、春闘の集会やオルグなど、対面での 開催は感染症対策を行いながら規模縮小開催や、中止せざるを得ない状況は 継続した。集会の一部で Web を活用したハイブリット方式も取り入れたが、 春闘における情報と課題を共有する場面として、闘争全体としての取り組み にも課題が残る。
 - ①春季生活闘争討論集会(12月開催) 感染防止対策を徹底し、集会方式により150名規模で開催。 感染拡大により連合本部からの講師派遣が不可能となり、連合福島にて素 案提起。
 - ②シンポジウム(2月) 感染防止対策を徹底し、集会方式により100名規模で開催。 YouTube ライブ配信を活用し、対面参加できない方に視聴いただいた。(視聴数18名)
 - ③春闘学習会(2~3月) 春闘に対する意識高揚を図るため、地域単位での開催を計画し、感染防止策の徹底による対面開催を行うことができた。【一定の感染者数減少期】
 - ④構成組織・加盟組合オルグ (2~3月) 企業や組織の行動制限なども考慮しながら、可能な限り対面でのオルグ実施するとともに、電話調査などの代替え策を講じてきた。
 - ⑤春闘決起集会(3月) 感染防止策を徹底し、県中央は集会方式により 300 名規模で開催。デモ行 進実施。参加対象を限定し、時間短縮に努めた。 各地区は、感染状況や企業・組織の行動制限なども踏まえ、開催を判断した。

集会形式での開催は、「新しい生活様式」に基づく感染防止の徹底、3つの密を避けるための規模・時間・会場確保など、感染状況を考慮したうえでの対策が必要となった。

しかし、感染症の動向が不透明な状況において、集会開催を問う声も一部聞こえた。

また、オルグについては、実施目的である春闘の情報や課題の共有など、意思疎通の重要性に変わりはないが、感染状況や行動制限などを十分考慮した方法が求められる。

(2) 妥結結果の共有による底上げ・底支えへの対応

連合福島全体の底上げと、格差是正への流れを加速させるため、縦(産別)・ 横(地域)において妥結状況を集約し、組織センター委員会等において情報の 共有化に努めたが、タイムリーな集約に課題が残った。

2. 格差是正の取り組み

継続課題である「格差の是正」は、連合福島 2021 春闘の妥結結果において 2018 年以降は全体と中小 (300 人未満) の差は、0.2%で推移していたが、2021 春闘においては 0.3%となり、特に 300 人未満と 300 人以上では、0.4%と格差拡大となった。これは、コロナ禍の影響で業種・業態により大きく異なるが、中小企業に大きな影響を与えているものと考える。

3. 連合福島ミニマム賃金の活用による「底上げ・底支え」の取り組み 賃金の「底上げ・底支え」の具体的改善手法として、「連合福島ミニマム賃金 の取り組み」を軸とした実態把握と様々な角度での比較が必要となる。 2021 ミニマム賃金実態調査では、サンプル数が前年度の約8割程度となった ことから、加盟組合の協力のもと、より多くのサンプル数を確保し、データの信

4. 誰もが安心して働くことのできる環境の整備

頼性向上とミニマム賃金の活用方法が継続した課題となる。

従来の「なんでも労働相談」による職場課題の解決や福島医大・県労福協との連携による「メンタルヘルスに関する電話相談」など、働く人の悩みや不安の解消に努めてきた。また、ホームページの活用として、連合福島の情報提供はもとより、各省庁、県や労働局などの行政とリンクさせることで、働く人の疑問や不安に応えるワンストップサービスをめざした。また、SNSを活用し、幅広く情報の提供を行った。

感染の収束が見通せないなか、誰もが安心して働くことのできる環境をめざし、コロナ禍での生活不安や職場での労働トラブル解決が継続した課題と受け止める。

Ⅳ. 連合福島の情勢認識

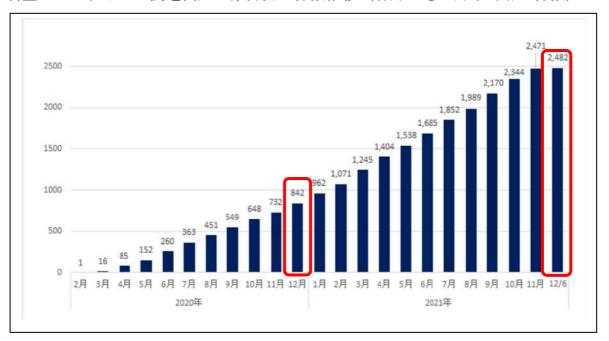
1. コロナ禍における県内外の経済情勢

- (1) 県内の経済情勢
 - ①新型コロナの影響による企業倒産

コロナ関連の企業倒産は全国で累計 2,482 件、福島県内の企業の 2021 年 1-9 月における企業倒産は、前期同期間に比べて 15 件減少となっている。県内景気は、一部に改善の兆しがみられるものの、新型コロナウイルス変異株の影響も懸念され以前として厳しい状況が続いている。

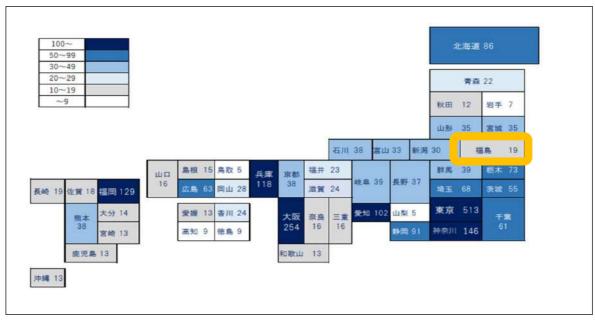
【新型コロナの影響による倒産企業の累計】

新型コロナウイルス関連倒産 累計発生件数推移(各月ともに月末時点の件数)



都道府県別破たん状況

(資料出所:データバンク調査12月6日現在)



(資料出所:データバンク調査12月6日現在)

【コロナ関連・都道府県別の倒産状況】

福島県の業況判断 D. I. (ディフュージョン・インデックス)

企業の業況感や設備、雇用人員の過不足などの各種判断を指数化したものです。

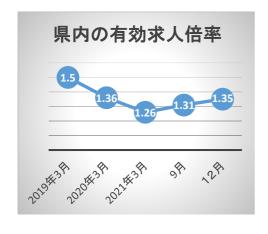
(日銀短観 2020 年 9 月~2021 年 9 月実績、12 月予測)

		2019/	2020/		2021/		予測
		9月	9月	12月	6月	9月	12月
全産業		7	-20	-5	-5	-2	-3
製造	業	1	-39	-18	-13	-4	-3
繊	維	-33	-67	-83	-83	-50	-33
食	:料品	0	-20	-9	-36	-27	-18
業	務用機械	33	0	0	-11	11	11
電	気機械	5	-47	-35	6	0	0
輸	i送用機械	15	-14	-15	15	15	0
非製	造業	10	-16	4	0	-1	-4
建	設	7	7	19	15	27	11
卸	一売	0	-23	-14	-5	5	0
小	、 売	7	-14	57	22	-7	0
運	輸・郵便	-22	-67	-67	-67	-67	-67
情	報通信	0	-50	-25	-25	-25	-25
宿	泊・飲食	29	-57	-43	-43	-57	-15

(資料出所:日銀短観福島支店)

新型コロナ感染や半導体不足の影響から、持ち直しの動きが鈍化している。最終需要の動向をみると、個人消費は、外食や旅行等のサービス消費を中心に、持ち直しの動きがみられている。設備投資は、前年度に見送られた投資や能力増強投資がみられており、持ち直している。公共投資は、東日本大震災からの復興関連、令和元年東日本台風等の復旧関連工事の進捗から減少している。鉱工業生産は、半導体不足等の供給制約に伴う減産が自動車関連を中心にみられており、持ち直しの動きが足踏みしている。

(2) 県内の雇用情勢



県内の有効求人倍率は、製造業を中心に 求人が活発なものの、半導体不足への懸念 から新規採用に慎重となる動きも出てい る。12月の県内の有効求人倍率は1.35 倍と、9月を上回り、依然高い水準で求人が 求職を上回っている。特に「製造業」は、新 規の求人数が前年同月と比べ38.2%増 加している。ただ、世界的な半導体不足から 電気機械関連で慎重な動きも出始めてる。 今後も雇用情勢への影響に注視する必要が ある。

資料:福島労働局 職業安定部

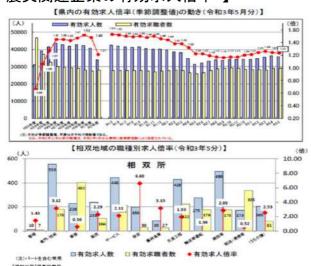
2. 東日本大震災復興関連における県内外の経済情勢 【東日本大震災関連の影響による倒産企業の累計】



「東日本大震災」関連倒産は、2020年5月以来、10カ月ぶりに発生しなかった。月次倒産が発生しなかったのは、震災が発生した2011年3月以降の10年間で2回目。

コロナ禍対策としての、公的助成金や金融機関の弾力的な融資支援に支えられ、倒産発生が抑えられた可能性もある。震災発生から 10 年を迎え、2020 年度 (4-3 月) の震災関連倒産は 27 件 (前年度 42 件) で、10 年連続で前年度を下回り、収束傾向をみせる。しかし、2020 年 5 月と 2021 年 3 月を除いて 119 カ月にわたって震災関連倒産は発生しており、震災発生から丸 10 年を経てもなお、爪痕の深さを改めて浮き彫りにしている。2020 年 6 月、復興庁の設置期限を 2020 年度から 30 年度まで 10 年間延長する法改正を実施した。東北の被災地は震災復興への道半ばで、完全な復興を手にするまで、被災地の住人、地域、そして企業に寄り添った支援が求められる。

【 震災関連企業の有効求人倍率 】



【令和3年5月分】(福島県内)

月間有効求人数 :約3.4万人(約3.0万人) 月間有効求職者数 :約3.0万人(約2.6万人) 新規求人数 :約1.0万人(約0.9万人) 新規求職申込件数 :約0.6万人(約0.6万人) ※原数値、カッコ内は前年同月の数値

- ・相双地域の有効求人倍率は2倍を下回り1.51倍となったが、人材確保の困難な状況は解消されていない。
 ・専門・技術的3.12倍、販売2.29倍、サービス2.11倍、保安6.60倍、建設等2.85倍と人手不足となっている。一方、事務0.56倍、配送・清掃等0.52倍と職種間で求人・求職の需給状況に偏りが生じている。
- 【 震災以降の福島県の製品出荷状況 】







3. コロナ禍における構成組織・加盟組合の状況

連合福島「新型コロナ感染症拡大の影響調査」結果と課題)

① 加盟組合企業の決算状況(決算と通期見込み) 連合福島構成組織・加盟組合企業の損益状況を調査。コロナ禍による企業経営 影響を調査した。

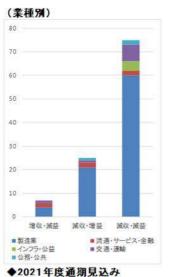
【 調査結果 】

◆決算状況

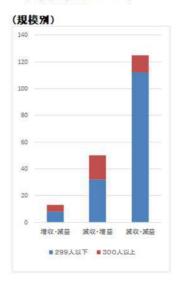
◆2020年度決算状況

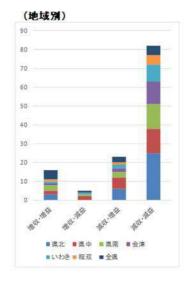
区分	企業数	占有率
①増収・増益	17	13%
②増収·減益	7	5%
③減収·増益	25	19%
④減収·減益	75	56%

- ・昨年同期比で減収・減益の企業は、前回11月調査(上期実績)72%→56% (通期実績)と減少している。
- ・減収・減益の内訳として業種別では製造業がその7割を占め、規模別では 299人以下が約8割を占め、傾向としては以前と変わりはない。
- ・全体の経済動向が、製造業・中小事業所の損益に影響を与えたものと推察 される。
- ・地域別での大きな差は見られず。これらの傾向は前回調査と変わらない。
- ・一方、増益の企業は全体の32%と前回調査(25%)より増加しており、緩やかな回復傾向がうかがえる。



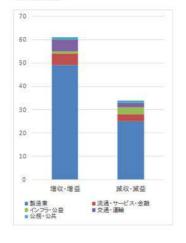
区分	企業数	占有率
①増収·増益	61	45%
②増収・減益	6	4%
③減収・増益	12	9%
④減収·減益	34	25%



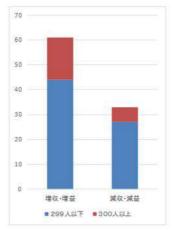


- ・通期見込みは2020年度決算と比べると、市況の回復や多くの企業で改善が見られ、増益企業は5割を超え、減益企業は約1/3に減少する結果となった。
- ・アフターコロナも想定し、経済活動が活発化することを前提とした損益計画に なった推測される。

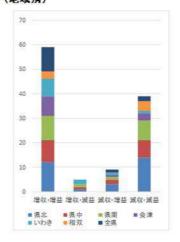
(業種別)



(規模別)



(地域別)



◆雇用に関する事項

(1)解雇・雇止め・契約解除

区分	299人以下	300人以上
製造業	23	0
非製造業	2	0

・パート・有期雇用者の解雇・雇止め合計人 2人 ・派遣・請負の契約解除雇止め合計人数 23人

(2)希望退職

①実施済み

区分	299人以下	300人以上
製造業	3	1
非製造業	1	0

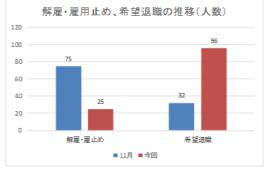
②現在、提案を受けている

区分	299人以下	300人以上
製造業	0	1
非製造業	0	0

- ・解雇・雇止めを実施した企業は、3件(25人)で前回調査よりも 減少。(前回16件75人)また、解雇はない、契約解除、雇止め が全てである。
- ・希望退職を実施した企業は5件96人と最多となった。 (前回4社32人)
- ・ 現在、提案を受けている1社を含め、引き続き動向を注視する 必要がある。

解雇・雇用止め、希望退職の推移(人数)

96人



(3)休業の状況

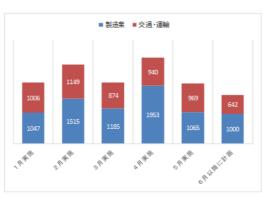
①業種別の休業状況

休業を実施している事業所(規模別) 12

■ 299人以下 ■ 300人以上 ■

②休業者数の推移(業種別人数)

希望退職者数



- ・昨年から今年にかけても休業実績の事業所は製造業が大半を占めている。
- ・その他は「交通・運輸」などであり、業種は観光業が休業が多い。
- ・休業者数では製造業は4月をピークに減少傾向。「交通・運輸」は横ばいとなっている。
- ・7月以降も、感染拡大による活動制限など、県内企業への更なる影響が予測される。
- ・いまだ、雇用調整助成金活用による休業を余儀なくされている。

(4)在籍型出向の状況

7

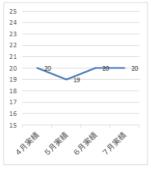
1.5

0.5

①在籍型出向計画状況

■労使協議中 ■実施している ■予定していない ■わからない ■ その他

②在籍型出向実施状況(製造業人数)



- ・在籍型出向について実施しているのは3社。 内1社については実数がわからない。
- ・手厚い支援策にも拘らず、在籍型出向の増加が みられない。
- ・雇用産業安定センターの情報によると、在籍型 出向の状況は、製造物流、介護で人手不足。 雇用安定センターの登録件数は、徐々に増えて いるものの、大部分が受け入れ企業(人手不足) であり、在籍型出向は成立しにくい状況にある。
- 今のところ加盟組織内で計画を立てている企業 はないが、今後も各企業の状況把握する必要が ある。

◆2021年新規採用に関する事項

(1)2020採用実績および2021採用予定

【採用について回答のあった組合数】

介高交新規採用

2020年度(件)		2021年度(件	割合(%)	
採用した	92	採用数を増やす	64	40
採用者なし	69	採用なし・未定	97	60
合計	161	合計	161	100

3中間採用

2020年度(件)		2021年度(件	割合(%)	
採用した	47	採用数を増やす	27	17
採用者なし	114	採用なし・未定	134	83
合計	161	合計	161	100

2大卒新規採用

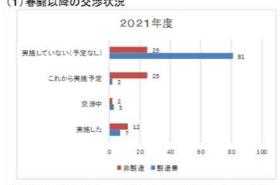
2020年度	(件)	2021年度(件)	割合(%)
採用した	68	採用数を増やす	52	32
採用者なし		採用なし・未定	109	68
合計	161	合計	161	100

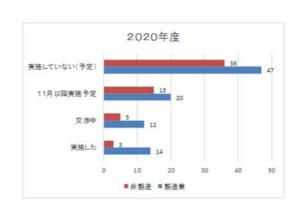


- ・例年より調査件数が少ないが、企業データーを見ると高卒新規採用、大卒新規採用は昨年より減少傾向にある。 また、採用なしや未定の件数は、高卒、大卒ともに昨年より増加している。
- ・昨年、企業の中途採用は47件であったが、今年は27件と減少している。。
- ・コロナの収束が見通せないなか、新規、中間採用ともに企業の慎重姿勢がうかがえる。

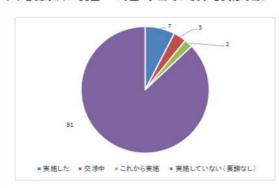
◆労働条件に関する事項

(1) 春闘以降の交渉状況





(2) 春闘以降に賃金・一時金・手当等に関する交渉状況



コロナ禍の影響により2021年春闘以降に労使交渉を「実施した」 19件、「交渉中」5件、「これから交渉」27件と回答。製造業、非製造 は106件が「実施なし」であった。昨年と比較すると製造業は「実施 した」が14件→7件と減少、非常時態での再交渉は減少している。 非製造業は3件→12件と増えている。

(3)交渉結果

基本給の削減・手当の削減2021年度

子がロマンドリルメ	製造	インフラ	公務
10%未満	1	1	1
10%以上	1		
手当削減	1		

基本給の削減・手当の削減2020年度

	製造	インフラ	公務
10%未満	1		
10%以上	4		1
手当削減			

コロナの影響により、春闘交渉以降に賃金の10%未満の減額、一時金の10%未満の減額の提案が一部の組合 にあった。

Ⅴ. 連合福島2022春季生活闘争の取り組みのポイント

1. 賃上げ要求

- ①「経済の自律的成長」の実現と「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」の取り組み。
- ②2019 年末からの景気後退にコロナ禍が重なり、日本経済は大きく落ち込んだが、 内閣府の年央試算によれば、2021 年度後半も回復が続き、2021 年 12 月には、コロナ前の水準を回復し、消費者物価もプラスに転じることが見込まれる。またコロナ禍でも労働市場における募集賃金は上昇を続け、地域別最低賃金は 3%強引き上げられた。
- ③コロナ禍にあって、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要さが再認識された。また実質賃金の長期低下傾向を反転させるには、賃金水準を意識しながら、全体で継続的に賃上げに取り組むことを強化する必要がある。
- ④国内外の下振れリスクがある中でも、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」 を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、経済を自律的な回復軌道に のせていくカギになる。
- ⑤2021 春季生活闘争でも「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持。月例賃金の絶対額の引上げにこだわり、「賃金水準の追求」に取り組むことする。

<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

		目的	要求の考え方
亡	底上げ	産業相場や地域相場を引	定昇相当分+引き上げ率
	/44.17	き上げていく	(→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
	様々な指標を総合勘案	連合方針を踏まえ、	連合方針を踏まえ、
底上げ	し、 <u>「定昇相当分+引</u>	各構成組織にて要	各地方連合会で要求案を検
	<u>き上げ率」</u> で提示	求案を検討	討
	「企業規模間格差是正	A	①連合リビングウェイジを
	<u>に向けた目標水準」</u> お	Ţ	クリアする(別紙3参照)
格差是正	よび <u>「雇用形態間格差</u>		②各県の地域ミニマム第 1
	是正に向けた目標水	 同上	十分位以下をなくす
	<u>準」</u> を設定	旧上	③連合方針をめざす
	企業内の すべての労働	A	
底支え	者を対象 に企業内最低		
広义人	賃金協定を締結する際		
	の <u>めざす水準</u> を設定	同上	同上

(1) 月例賃金

- ①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。
- ②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。

<2022 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底_	上げ	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 <u>「底支え」「格差是正」</u> 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 <u>「底上げ」</u> 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。			心未述が来て経済の日年的次及の同		
		企業規模間格差	雇用形態間格差		
格差是正	目標 水準 ³	35 歳:289,000 円 30 歳:259,000 円	 ・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1,750円・月給288,500円以上となる制度設計をめざす」 		
	最低	35 歳: 266, 250 円			
	到達	30 歳: 243, 750 円	企業内最低賃金協定 1, 150 円以上		
	水準⁴	企業内最低賃金協定 1,150 円以上			
底豆	・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 ⁵ 」をめざす。				

1) 中小組合の取り組み(規模間格差是正)

- ①賃金カーブ維持分の確保や定期昇給制度の確立に向けて取り組む。
- ②中小組合は、賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確保の上、水準到達に必要な賃金引上げを求める。
- 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⁶。

³ 賃金 P T 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

 $^{^4}$ 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

^{5 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

⁶ 別紙3「連合の賃金実態」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、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす。

(2)「連合福島地域ミニマム」などの活用による月例賃金の引き上げ

- ①中小においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、依然として大手との格差が存在している。加えて低下した賃金水準の復元も進んでいない状況にある。賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるために、すべての生活の基礎である「月例賃金の引き上げ」にこだわり取組む。
- ②格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、従来の「到達水準目標」「最低到達水準」「地域ミニマム」の設定を見直し、連合福島は格差是正、底上げ・底支えの機能に特化し、生活できる水準を示す「最低到達水準」のリビングウェイジをクリアする。

併せて、地域ミニマムを設定することで、賃金水準の地域社会水準確保に重きを置いた取り組みを通じ、要求の組み立てや交渉につなげる。

③賃金要求にあたっては、組合員の賃金実態を把握することは、必要不可欠である。 各単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、 総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進めることとする。

構成組織の地方組織と連合福島は、連携して地域ミニマム運動への参加を促進し、 このフォローを行う。

※連合福島ミニマム賃金

1 到達水準値の設定

組合員の賃金水準の低下を防ぎ改善を目指すには、引き上げ幅だけの取り組みでは不 十分であり、連合の到達水準、地域ミニマム運動で集約された個別賃金データを基に する。

2022連合福島の到達水準値は次の通りとする。

25歳	196,000円		※196,000円
		(1歳1年格差	4, 500円)
30歳	218,500円		※218,500円
		(1歳1年格差	4, 500円)
35歳	241,000円		※241,000円
		(1歳1年格差	4,500円)
40歳	263,500円		※263,500円

※2021到達水準値

到達水準値は、連合福島が集約した2022地域ミニマム運動の全産業の個別賃金データ(集計組合数54組合、6,285人)の集約結果から平均39.5歳となり水準額は255,136円で、(昨年247,160円) 昨年を上回る結果となった。

しかしながら、到達水準の未達成者が48.3%と、約半数が未到達であることから昨年と同水準とする。

(3) 最低到達水準値

「これ以下では働かせない・働かない」の「地域ミニマム水準(最低基準)」を設定し、内外に広く提起・周知することにより、以下の賃金水準の労働者を無くす目的とする。よって、非正規労働者を含めた未組織労働者の地場賃金の底上げや格差是正への波及効果をはかる。

連合福島2	\cap	2	2年ミ	ニマ	ム設定額
建口油面 4	\mathbf{O}	4	2 + 1	_ , ,	

年齢	2021 ミニマム設定額	平均賃金 (全産業)	平均賃金 (製造業)	2022 ミニマム設定額
1 8	158, 700	164, 200	165, 000	161, 800
2 0	162, 900	173, 900	173, 000	166, 100
2 5	176, 400	207, 400	203, 900	179, 800
3 0	195, 200	228, 500	233, 900	199, 000
3 5	213, 100	251, 600	252, 400	217, 200
4 0	230, 300	261, 000	271, 200	234, 800
4 5	239, 000	292, 500	298, 200	243, 700

(4) ミニマム設定額の根拠と考え方

- ①35歳を基本年齢(100%)とし、設定を18・20・25・30・35・40・45歳の、7つの年齢ポイント別に設定した。
- ② 2 0 2 1 年 1 1 月に実施した賃金実態調査結果において、2 0 2 1 ミニマム設定額に到達できていない組織労働者数は、22.0%(6,285 人中 1,382 人)(※前年値は28.1%)となり、到達割合では改善傾向がみられた。
- ③これまでミニマム賃金データの参考として全産業平均、また、調査に占める割合の高い製造業の水準を参考にしてきた経緯がある。2021賃金実態調査において、全産業平均は、昨年比+3.23%(+7,976円)、製造業平均(全体の約7割)は、昨年比+3.59%(+9,190円)で昨年を上回る結果となった。
- ④ミニマム賃金は、組織労働者の賃金実態から「これ以下で働かせない水準を示すものであり、社会的に大きな影響を及ぼす。」ことから、2022ミニマム賃金を設定するにあたり、経済が混乱・低迷しているが、未組織労働者の底上げ・底支えを強く意識し、格差是正に向けた通過点として、また、2021賃金実態調査結果や最低賃金引上げ率などを考慮し、全産業ポイント平均値伸長率を水準設定とする。
- ⑤設定した額は、2022年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2022年4月1日~2023年3月31日までの期間にそれぞれ設定額に到達するものとする。

- ⑥各地区連合・構成組織においては、ミニマム水準データについてお互いよく確認・ 理解しミニマム水準データを活用する。
- ⑦連合リビングウェイジの推計値(単身最低生計費をクリアする賃金水準)として、 福島県は「時間給990円」「月例賃金は164,000円」となる。

(5) 設定後の取り組み

- ①福島県経営者協会連合会・中小企業団体中央会などの経営団体への申し入れにより、経営側にも全体の底上げの理解を求める。
- ②立憲民主党福島県連・福島県議会・県民連合等と連携し、政策制度実現の推進をはかる。
- ③ミニマム参加組合と中小地場組合へのオルグにより、春闘で取り組む事により、地場賃金の底上げをはかる。
- ④マスコミへのレクチャーと新聞広告等で幅広く県民に周知し、中小の経営者、未 組織労働者が気づくことにより、波及効果をもたらす。
- ⑤地域ミニマム参加組合へのアンケート調査を実施し、次年度の活動に繋げる。

2. 賃金引き上げ要求目安

福島県内の賃金実態を踏まえ、格差の拡大傾向に歯止めをかけ、賃金の回復と 底上げをはかるため、地場・中小共闘を強化し賃金改善の取り組みを進める。

また、各組合は、自らの賃金実態を把握し、賃金水準の低下を阻止するため、 賃金カーブ維持分を確保する。さらに、それぞれの実態にあわせ、賃金体系上の歪 みや賃金分布の偏りの是正を含め賃金改善に取り組むことを要求目安とする。

(1)賃金カーブ維持

連合本部方針に基づき、賃金カーブ維持分を算定可能な組合(定昇制度が確立している組合を含む)は、その維持原資を労使で確認する。

(2)賃金の引き上げ

連合本部方針に基づき、地場中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、水準を設定することとし、賃金改善分(ベースアップ相当額)は 6,000円とする。したがって、賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分の4,500円を含め10,500円(2021春闘と同額)を目安に賃金引き上げを求める。

※賃金改善分 6,000 円算出の根拠

賃上げ2%以上を目指すこととし、2021連合福島賃金実態調査

(地場中小の全産業・男女計) の平均賃金 255, 136 円の 2%を乗じた額を算出。

【2022】255, 136 円 (39.5 歳・15.0 年) ※【2021】247, 160 円 (39.6 歳・14.9 年) 255, 136 円 (全産業・男女計) × 2% = 5, 102.7 ≒ 5,000 円 中央との格差是正分 1,000 円を付加して 5,000 円+1,000 円 = 6,000 円とする。

※賃金カーブ維持分 4,500 円の根拠

2021 連合福島賃金実態調査(地場中小の全産業・男女計)の平均値の 20 歳から 261,000 円 (40 歳平均) — 173,900 円 (20 歳平均) = 87,100 円 87,100 円 ÷ 20 年 (勤続年数) = 4,355 円 ≒ 4,500 円

(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、女性のみに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

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。 18 歳高卒初任給の参考目標値……175,600 円⁷
- 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。

3.「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

- ①日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、コロナ禍から経済が 再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の 基盤整備が重要であることに変わりはない。
- ②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を目指す。

⁷ 連合「2020 労働条件調査結果(速報)」より、主要組合の高卒初任給の平均額に2%分を上乗せした額

- ③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取り組 す。
- ④企業規模⁸による法令の施行時期や適用猶予期間の有無など、異なるところはあるものの、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安全で健康に働くことができる職場の中で持てる能力を最大限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⁹ 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。
- 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、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。

また、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。

特に、産業や地域を問わず、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒 内定者、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。

⁸ 別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照

⁹ 改正労基法等(時間外労働の上限規制、年次有給休暇等)のポイントと労働組合の取り組み(2018 年 9 月 21 日第 14 回中央 執行委員会確認)参照

(3) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み10

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。

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11

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわりなく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。

¹⁰ 同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み(【パート・有期編】2018 年 12 月 20 日第 17 回中央執行委員会確認、【労働者派遣編】2019 年 4 月 18 日第 21 回中央執行委員会確認)参照

¹¹ 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方針 (2020年11月19日第14回中央執行委員会確認) 参照

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。

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) 12

- 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¹³

今後、テレワークを導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1)テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「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

_

¹² 改正高年齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて(2020年9月17日第12回中央執行委員会確認)参照

¹³ テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針(2020年9月17日第12回中央執行委員会確認)参照

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) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術等の向上はもちろん、企業の発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場での働き方など、様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保に向けた環境整備など、広く「人への投資」につながる取り組みを求めていく。

(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14

- 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、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。

(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。

^{14 「}改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて」(2015年8月27日第23回中央執行委員会確認)参照

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み¹⁵

疾病などを拘える労働者は、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。

4. ジェンダー平等・多様性の推進

- ①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。
- ②格差是正においては、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 識を払拭を図る。
- ③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16や考え方・方針17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18

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検証し、是正をは かる。

¹⁵ 治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針(2016年11月10日第14回中央執行委員会確認)参照

¹⁶ 女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン (@RENGO/2015 年 12 月 25 日) 、改正 女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定についての取り組みガイドライン(@RENGO/2019年12月26日)、性的 指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン(2016年3月3日第6回中央執行委員会@RENGO/2017年 11月17日)

¹⁷ 女性活躍推進法ならびに男女雇用機会均等法改正に対する連合の考え方(2018 年 9 月 21 日第 14 回中央執行委員会)、改正 女性活躍推進法に関する連合の取り組みについて(2019年12月19日第3回中央執行委員会)、「仕事の世界における暴力 とハラスメント』対策に関する連合の考え方(2018年9月21日第14回中央執行委員会)、女性の職業生活における活躍の 推進に関する法律等の一部を改正する法律にもとづく省令・指針の策定に向けた連合の考え方と対応(2019年9月26日第 27 回中央執行委員会)、改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組みについて(2016年8月25日第11回中央執行委員

 $^{^{18}}$ 改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン(@RENGO/2019 年 12 月 26 日・ 2020年1月31日)参照

- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5)事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan(計画)・Do (実行)・Check (評価)・Action (改善) に積極的に関与する。
- 6)2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大されることを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。
- 7)事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する 法律に関する学習会等を開催する。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み19

コロナ禍での誹謗中傷等の問題が深刻化する中、職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。

- 1) ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日より中小企業も対象となることから、連合のガイドライン²⁰にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3)マタニティ・ハラスメントやパタニティ・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ティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。
- 6)ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

(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)2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置(雇用環境の整備、個別周知、意向確認)について、導入に向けた労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められ

²⁰ ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて (ガイドライン 含む) (2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日)

 $^{^{19}}$ ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン (@RENGO/2020 年 1 月 24 日) 、性的指向及び性自認 (SOGI) に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン (@RENGO/2017 年 11 月 17 日) 参照

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。

Ⅵ. 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やコロナ禍への対応などについて、政府・政党・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・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 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) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 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

◆両立支援関係

一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大。301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大。次世代育成支援の取組み、くるみんマーク・プラチナくるみんの認定企業及び、女性躍推進法に基づくえるぼし認定企業は、就職活動における学生や求職者の認知度が高く、認証取得は魅力ある企業とされ選ばれる企業のとなっている。

(福島県取得企業一覧表)



(るみん認定企業		T
ネッツトヨタノヴェル ふくしま株式会社	超山市	卸売業、小売業
株式会社 舘岩工務所	南会津郡	建設業
国島民友新聞株式会社	福島市	情報通信業
いわき信用組合	いわき市	金融業・保険業
1会福祉法人郡山福祉会	超山市	医療業・福祉業
土会 福祉法人多宝会	福島市	医療業·福祉業
社会福祉法人育成会	いわき市	医療業·福祉業
ニダック精密株式会社	相馬市	製造業
未式会社ニノテック	郡山市	卸売業
福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業
東芝ブレシジョン株式会社	福島市	製造業
一般財団法人脳神経疾患研究所	郡山市	医療業·福祉業
ダイハツ福島株式会社	郡山市	卸売業・小売業
会福祉法人笑風会	郡山市	医療業·福祉業
島信用金庫	福島市	金融業·保険業
t 会福祉法人心愛会	郡山市	医療業・福祉業
株式会社 ニノテック	郡山市	卸売業
未式会社メディカ	郡山市	卸売業・小売業
式会社二嘉組	超山市	建設業
ルパイン技研株式会社	いわき市	サービス業
ま式会社ニラク	器山市	娯楽業
t 会福祉法人南町保育会	会津若松市	医療業・福祉業
療法人平心会	须賀川市	医療業·福祉業
本精測株式会社	会津若松市	サービス業
式会社ヨークベニマル	郡山市	卸売業・小売業
関東空調工業株式会社	いわき市	建設業
式会社ハニーズ	いわき市	卸売業・小売業
ルパインマニュファクチャリング株式会社	いわき市	製造業
±団医療法人養生会かしま病院	いわき市	医療業·福祉業
-般財団法人太田綜合病院	郡山市	医療業·福祉業
-般財団法人大原綜合病院	福島市	医療業·福祉業
は式会社 ニノテック	総山市	卸売業
高島キヤノン株式会社	福島市	製造業
5松ガス株式会社	会津若松市	電気・ガス・
*式会社東邦銀行	福島市	金融業
3本テキサス・インスツルメンツ・	会津若松市	半導体製造
1会福祉法人いわき福音協会	いわき市	医療業・福祉業
・表面性が入りができる。 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	二本松市	医療業・福祉業
5.成ぶ人以生女 東式会社ヨシハラ	本宮市	製造業
*ス芸在ヨンハラ *式会社郡山測量設計社	都山市	製造未 サービス業
*************************************	彩山市	医療業・福祉業
\野建設株式会社 	相馬市	建設業
2益財団法人磐城済世会	いわき市	医療業・福祉業
ま式会社ニラク	お山市	娯楽
島キャノン株式会社	福島市	製造業
療法人社団三成会	須賀川市	医療業・福祉業
1中建設株式会社	双葉郡	建設業
*式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業・
島キャノン株式会社	福島市	製造業
8日建設工業株式会社	東白川郡	建設業
ま式会社沖データシステムズ	福島市	サービス業
式会社東邦銀行	福島市	金融業·保険業
《式会社郡山测量設計社》	郡山市	サービス業



プラチナくるみん認定企業		Delta Control Control
福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業
ダイハツ福島 株式会社	郡山市	卸壳莱、小壳莱
株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業
株式会社 東邦銀行	福島市	金融業・保険業
日本テキサス・インスツルメンツ・セミコンダクター 株式会社	会津若松市	半導体製造



公益財団法人 金森和心会	郡山市	医療·福祉業
社会福祉法人 信達福祉会	伊達市	医療·福祉業
社会福祉法人 郡山福祉会	郡山市	医療・福祉業
公益財団法人 湯浅報恩会	郡山市	医療·福祉業
社会福祉法人 すこやか福祉会	福島市	医療·福祉業
公益財団法人 磐城済世会	いわき市	医療·福祉業
株式会社 Global Assist	郡山市	教育·学習支援業
社会福祉法人 福島県社会福祉事業	西鄉村	医療·福祉業
株式会社ニラク	85山市	娯楽業
社会福祉法人 太田福祉記念会	郡山市	医療·福祉業
株式会社 東邦銀行	福島市	金融業
株式会社 福島銀行	福島市	金融業



ユースエール 認定企業	,	
北都オーディオ		
社会福祉法人 ハートフルなこそ	いわき市	通信機械器具等製造業
光栄電気通信工業株式会社	郡山市	電気通信工事業
株式会社シンク	会津若松市	ソフトウェア業
株式会社建設相互測地社	郡山市	土木建築サービス業
小林土木株式会社	福息市	土木工事業
吉川紙業株式会社	伊達郡桑折町	紙製容器製造業
医療法人 五光会	福島市	病院
学校法人 白梅	会津若松市	幼保連携型認定こども関
株式会社イイジマ東北	安達郡大玉村	金属製品製造業
社会福祉法人 以和貴会	いわき市	老人福祉・介護事業
有限会社 田村板全工業	郡山市	板全・全物工事業
社会福祉法人 友愛会	双葉郡広野町	障害者福祉事業
クリナップキャリアサービス株式会社	いわき市	労働者派遣業
株式会社 目黒工業商会	会津若松市	電気工事業
株式会社 野尻金属	会津若松市	再生亜鉛
株式会社 エコロニューム		リチウムイオン電池検査装置等の
鈴木建設 株式会社	喜多方市	土木工事業
会津商工信用組合	会津若松市	中小企業等金融業
株式会社 セアリアス	郡山市	児童福祉事業
社会福祉法人 郡山福祉会	郡山市	老人福祉•介護事業
佐久間建設工業 株式会社	大沼郡三島町	一般土木建築工事業
株式会社 興洋	いわき市	漁業用省力化機械、ケーブル敷
中根精工 株式会社	石川郡玉川村	自動車・同附属品製造業
有限会社 ケイアンドワイ	いわき市	老人福祉・介護事業
奥会津地熱 株式会社	河沼郡柳津町	熱供給事業
日進建設 株式会社	伊達郡桑折町	一般土木建築工事業
	いわき市	(建築物用内装建材)
社会福祉法人 柳愛会特別養護老人ホーム幸寿苑		老人福祉・介護事業
株式会社 兼子組	白河市	一般土木建築工事業
シーエージー 株式会社	石川町	小ねじ・木ねじ等製造業
株式会社 栄製作所	南相馬市	通信機械器具・同関連機械器具
プロンティア・ラボ株式会社	郡山市	分析機器研究開発・製造販売
有限会社 第一様工	いわき市	一般產業用機械,装置製造業
株式会社 福島明工社	須賀川市	電気配線器具製造·販売
東北工業 株式会社		
	郡山市	紙製容器製造業
ソマー株式会社	相馬市	貴金属・宝石製品製造業
株式会社 丸庄工務所	会津美里町	一般土木建築工事業
第一緑化工業 株式会社	会津若松市	法面処理工事、土木工事、とび等
藤建技術設計センター	棚倉町	地上測量、土木設計、
東建土質測量設計 株式会社	須賀川市	測量、土質地質調査、
株式会社 ミウラ	須賀川市	鋳造用金型等製造業
東北ビルハード 株式会社	郡山市	建築全般・分析等
川名建設工業 株式会社	本宮市	土木·建築総合建設業
株式会社 福島製作所	福島市	船舶用甲板機械等製造業
株式会社クレハエンジニアリング	いわき市	プラント等建設業
パナソニックソーラーアモルトン株式会社	喜多方市	アモルファス太陽電池製造業
会津鉄道 株式会社	会津若松市	鉄道業
株式会社 二嘉組	郡山市	一般土木建築工事業
株式会社 光陽社	白河市	研磨材製造・販売業
深谷建設 株式会社	場町	土木工事業
株式会社 三本杉ジオテック もにす認		地質調査業
株式会社 二年代シカテック むにり話り	福島市	整備業、コンサルタント業等
株式会社こんの	福島市	再生資源回収、卸売等

(資料出所:福島労働局)

34 以上