

連合福島 2021 春季生活闘争方針

はじめに

I. 2021 春季生活闘争の意義と目的

1. 日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現

2021 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、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争としていかなければならない。

日本経済は、日本の抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、本年 4-6 月期の GDP は戦後最大の落ち込みとなった。6 月以降、経済活動の再開により抑制されていた需要が徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。そのため、今後の見通しは、感染症の抑制、ワクチンの開発状況、グローバル経済の動向の影響もあり、極めて不透明な状況となっている。

また、今回のコロナ禍は、中小企業や有期・短時間・契約等労働者など経営基盤やセーフティネットが脆弱な層ほど深刻な影響を受けている。

こうした状況を克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現していくためには、経済・社会の責任を担う政労使が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることが重要である。

2. 感染症対策と「経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠

賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもある。

これから、感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「底上げ」「底支え」による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の「格差是正」を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費を喚起し、内需を拡大させていくことが不可欠である。それは、厳しい状況下にあっても、ここ数年にわたって政労使で認識を一致させ、デフレ脱却をはかってきた考え方を堅持することに他ならない。

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

3. 誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざそう！

したがって、2021 闘争においても、生産性三原則にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出し

た付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境を整備していく。

とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会の実現をめざす。そのためにも、生産性三原則¹にもとづく労使の様々な取り組みをいまだ届いていない組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制の整備に引き続き取り組んでいく。

また、労働者を「労働力」でなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域での集団的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・組合は一致団結して、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の「底上げ」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備をはかるため、『誰もが希望を持てる社会を実現！安心・安全に働ける環境整備と「底上げ」「底支え」「格差是正」で』をスローガンに掲げ、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて果敢に闘おう。

連合福島2021春季生活闘争の役割と意義

1. コロナ禍の影響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。国内でも部品供給網の寸断や国内市場の低迷により、県内の多くの事業所は「一時休業の措置」「持続化給付金の対応」など、事業存続の対応や雇用対策を余儀なくされた。

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 with/after コロナを意識した2021春季生活闘争とし、構成組織・地区連合の連携のもと、行政や経済団体との連携強化をはかり、希望の持てる地域づくりと働くひとすべての総合生活改善に取り組む。

2. 賃金の社会性を意識した総合労働条件の改善に取り組む

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、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。

¹ 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である。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。

Ⅱ. 2021 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. 社会全体で雇用の維持・創出に取り組み、セーフティネット機能を強化

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急的な対応として、連合は 2020 年 2 月以降、政策提言・要請や労働相談、社会対話活動を積み重ねてきた。コロナ禍による雇用対策は、産業・業種ごとに幅があることやセーフティネットが脆弱な層により深刻に表れていることを踏まえたきめ細かな対策が求められており、これまでの取り組みの継続および体系的な対応をはかるため、連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」²を設置し、雇用・生活・経済対策の政策面と世論喚起などの運動面での取り組みを実施する。

当面は緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、一方で、コロナ禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少やデフレの状況を踏まえれば、より生産性が高く賃金が相対的に高い良質な雇用を増やしていくことも重要である。中長期かつ幅広い視野をもって日本の雇用課題の論点を整理し、政策立案につなげていく。

取り組みにあたっては、経済団体、行政、NPO などさまざまな団体・組織とつながり、より高い効果が発揮できるように取り組んでいく。

2. 「消費者のマインドにプラスワン」

個人消費の源泉である商品やサービスには、より良いものを提供したいとする企業や労働者の努力と価値が詰まっているが、現在の消費マインドは、徐々に改善の兆しが見えるものの、感染症予防と収入不安により大きく落ち込んだままとなっている。

個人消費は日本の GDP の 6 割を占めている。一人ひとりが消費に積極的になることは、そこに込められた価値を認め合い、互いが互いを支え合う機会を増やすことにつながり、そのことが結果として、企業や経済の成長を支え、雇用の維持・創出にもつながっていく。

「雇用と生活を守る」取り組みを強力に推し進めつつ、感染症対策と「経済の自律的成長」を両立させていくためには、商品やサービスに込められた価値を共有し合うことで、必要以上に消費を冷え込ませない環境づくりが極めて重要であることを、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

3. 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

中小企業は地域経済の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。加えて、それぞれの強みや地域資源を活かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創り出される、分散型で活気ある地域社会をつくっていくためにも、「パートナーシップ構築宣言」の推進³、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じた地域の関係者との対話などを進めていく。

さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

² 「コロナ禍における雇用・生活対策本部」当面の取り組みについて（2020 年 10 月 15 日第 13 回中央執行委員会確認）参照

³ 「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」実現に向けた基盤強化の取り組み（パートナーシップ構築宣言について）（2020 年 6 月 18 日第 9 回中央執行委員会確認）参照

4. 賃金水準闘争を強化していくための体制整備

中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。構成組織は、加盟組合の個人別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化する。

加えて、産業相場、地場相場を引き上げ、産業内や地域の未組織労働者への波及効果を高めていくためにも、地方連合会との連携を一層強め、地域における賃金相場の形成に向けて、「地域ミニマム運動」へ積極的に参画する体制を整える。

5. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

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

連合福島 2020 春季生活闘争以降の継続課題について

1. コロナ禍における継続した課題

コロナ感染拡大により、世界経済は大きく冷え込み、グローバル化での日本経済や地域にも負の影響をもたらした。県内経済は、全世界での需要減少や部品供給の寸断、人の往来が制限されたことによって、あらゆる産業に影響を与え、経済の損失はリーマンショックを上回る状況にある。それらは県内の経済指標（倒産件数や業況判断）や企業動向、雇用情勢（失業率や求人倍率）にも明確に表れている。

未曾有の厳しい情勢にあるからこそ、雇用の確保、労働条件の維持・改善を図るためには、地域の実態把握をもとに行政や経営団体への働きかけが必要となる。

2. 2020 春季生活闘争の積み残しの課題

（1）2020 年 2 月以降の新型コロナ感染拡大により、春闘の集会やオルグなど、対面での開催は中止せざるを得なかった。春闘における情報と課題を共有する場面として、代替え策の検討を含めて取り組んできたが、未だ感染収束が見通せない中、連合福島春季生活闘争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）

感染拡大前であり従来の形態により 160 名規模での開催。

② 討論集会・シンポジウム（2 月）

地域情勢や労働事情を学ぶ機会として、従来の形態で 180 名規模での開催。

③ 春闘学習会（2～3 月）

春闘に対する意識高揚を図るため、地域単位で開催することを計画したが、感染防止策やソーシャルディスタンスの手法が不十分なこともあり中止を余儀なくされた。

④ 構成組織・加盟組合オルグ（2～3 月）

感染拡大、あるいは企業や組織の行動制限なども踏まえ、対面でのオルグ実施は中止とし、アンケート調査などの代替え策を講じてきた。

⑤ 春闘決起集会（3 月）

感染防止策や集会の開催基準（社会活動制限緩和の目安など）が示されない段階であり、感染拡大や企業や組織の行動制限なども踏まえ中止の判断とした。

集会や学習会等の開催については、「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る。

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、意思疎通の重要性と感染状況を踏まえた方法が求められる。

(2) 継続課題である「格差の是正」は、連合福島 2020 春闘の妥結結果において 100 人未満の組合の賃上げを中心に、連合全体の賃上げ率に近づいたことで地域間、規模間格差は若干なりとも圧縮することができた。これらの継続した改善はもとより、男女間・雇用形態間格差の解消に向けて取り組みが課題となる。

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。

2020 ミニマム賃金実態調査では、サンプル数の不足に加え、参加対象組合が従来と異なったことからミニマムデータの精度が高まらなかった。

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。

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」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。

②福島県の業況判断D. I.

(日銀短観 2019 年 12 月～2020 年 12 月実績、2021 年 3 月予測)

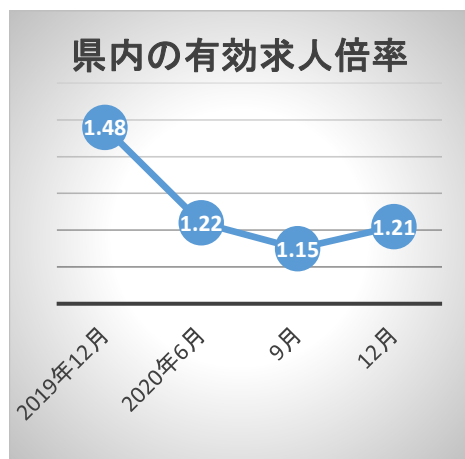
	2019/ 12 月	2020/ 6 月	9 月	12 月	予測 2021/ 3 月
全産業	3	-25	-20	-5	-13
製造業	-6	-46	-39	-18	-18
繊維	-50	-83	-67	-83	-83
食料品	0	-50	-20	-9	-9
業務用機械	22	11	0	0	11
電気機械	-11	-35	-47	-35	-29
輸送用機械	0	-57	-71	-15	-14
非製造業	9	-13	-8	4	-9
建設	23	23	23	19	0
卸売	0	-27	-9	-14	-23
小売	-6	8	15	57	14
運輸・郵便	-56	-67	-78	-67	-67
情報通信	25	-50	-75	-25	-25
宿泊・飲食	0	-71	-72	-43	-29

資料出所：日銀短観福島支店

コロナ感染拡大により「小売」を除く全産業において業況判断は悪化(前年 12 月対比)している。ただ、12 月の実績、3 月予測では「一部の製造業」をなど業種によっては緩やかな持ち直しの傾向もみられる。

今後もコロナ感染拡大防止と経済活動の両立をはかる政策提言や総合労働条件改善による経済の好循環をめざす必要がある。

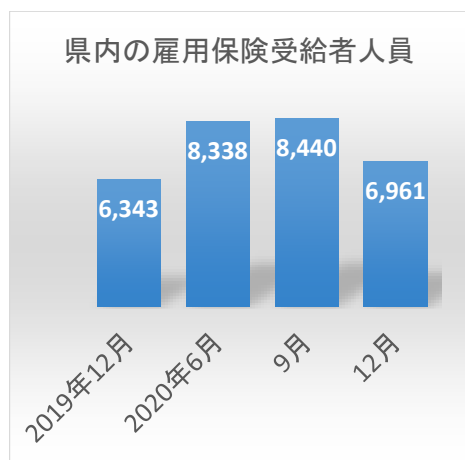
(3) 県内の雇用情勢



県内の有効求人倍率は、2019 年 12 月時点で 1.48 倍と高い水準で推移していたが、今年に入ってから、6 月 1.22 倍、9 月 1.15 倍、12 月には 1.21 倍と弱まりの動きとなっている。コロナ感染拡大が雇用にも徐々に影響が出ている。また、正社員の有効求人倍率が 3 月以降に 1 倍を下回る厳しい結果が表れている。一方、全国の完全失業率は昨年 12 月に 2.2%、本年 12 月は 2.9%で推移している。

また、解雇や雇止めは見込みを含めて全国では 8 万人を超え、県内でも 1344 人(12 月 24 日現在)と高水準で推移している。

その他の指標として、「雇用保険受給者人員」も昨年比較(12 月)で 9.7%増加している。特に 6 月以降に急拡大しており、コロナの影響による解雇や雇用止めにより、保険の受給者が急増していると推定される。



資料出所：福島労働局

2. コロナ禍における構成組織・加盟組合の状況

連合福島「新型コロナウイルス感染症拡大の影響調査」結果と課題（11月調査）

①加盟組合企業の決算状況（上期実績と通期見込み）

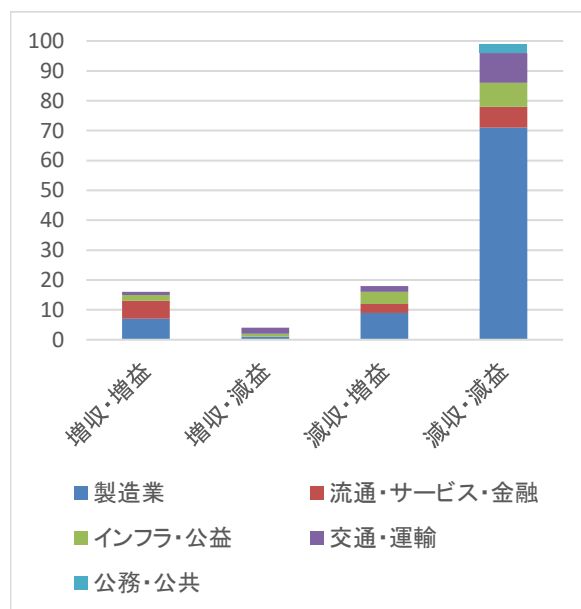
連合福島構成組織・加盟組合企業の損益状況を調査。コロナ禍による企業経営の影響を調査した。

◆2020 年度上半期の損益状況（去年同期比での比較調査）

区 分	企業数	占有率
①増収・増益	16	12%
②増収・減益	4	3%
③減収・増益	18	13%
④減収・減益	99	72%

7割強の企業が去年同期比で減収・減益の結果となっている。業種では製造業が約7割と大半を占める。また、規模別では299人以下が8割を占める。

一方、増益の企業は全体の1/4（25%）となっており、全体では減益悪化傾向にあるが、損益のバラツキも顕著になっている。

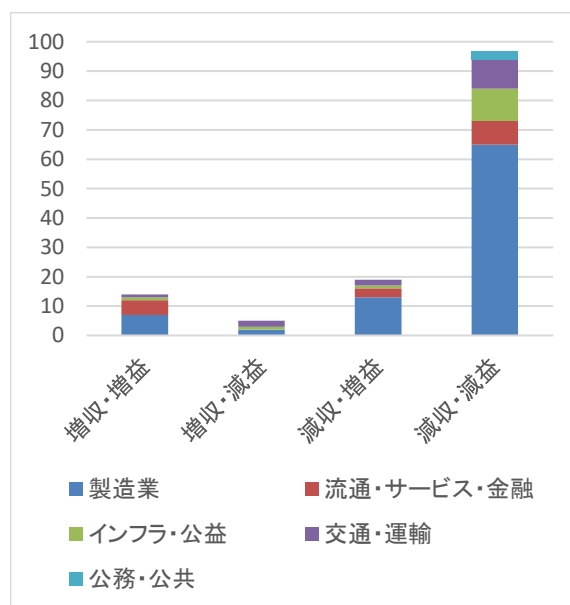


◆2020 年度通期見込み（去年同期比での比較調査）

区 分	企業数	占有率
①増収・増益	14	10%
②増収・減益	5	4%
③減収・増益	19	14%
④減収・減益	97	72%

通期見込みは、上期決算同様に減収・減益の決算予測が約7割となる。同様に製造業が約7割を占め、規模別では299人以下が8割となる。

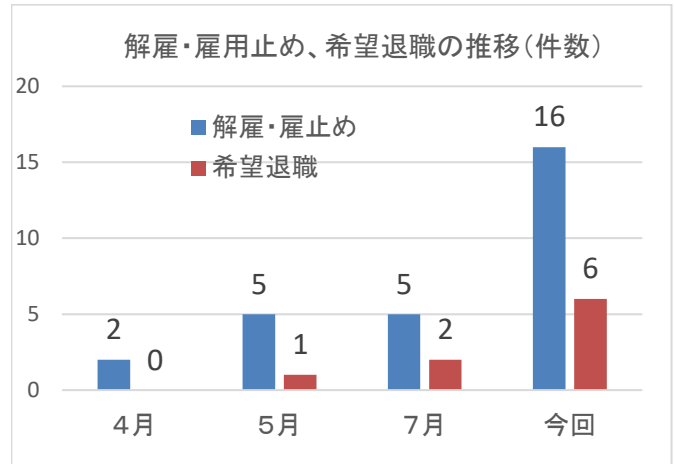
2020 年度通期見通しとして、上期の損益悪化に加え、下期の回復も見通せない厳しい状況と推察する。



②コロナ禍における雇用への影響

連合福島は構成組織・加盟組合のコロナ禍における雇用への影響として「解雇・雇用止め」「希望退職」の実態調査を行ってきた。

コロナの感染拡大によって企業活動にも影響を与え、「解雇・雇用止め」「希望退職」が徐々に増加。今回（11月）調査では、「解雇・雇用止め16件」「希望退職6件（提案中2件含む）」と最多となった。現在、提案を受けている2社を含め、引き続き動向を注視する必要がある。

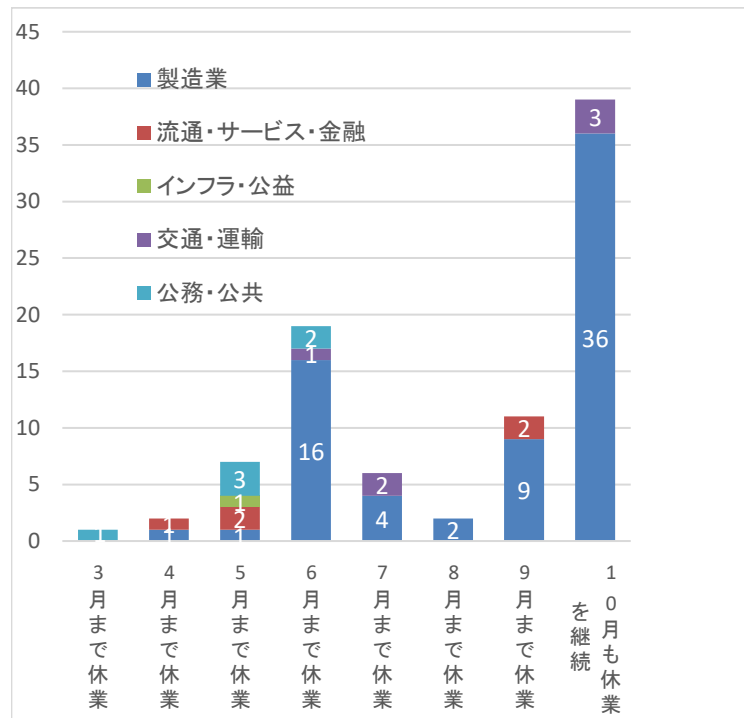


③加盟組合企業の休業実態

4～6月に休業する事業所が拡大。7～9月は減少傾向にあったものの10月は39事業所と急拡大している。

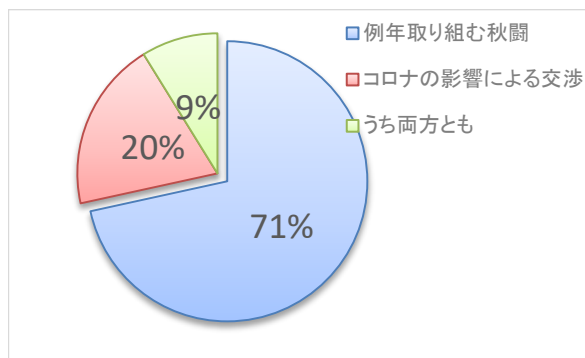
10月の休業は9割強（36件）と製造業が大半を占めている。製造業の中でも「業務用機械11件28%」「輸送用機械10件26%」「電気機械7件18%」の業種が7割強を占める。その他は「交通・運輸」「鉄鋼」「紙・パルプ」などであり、業種は広範囲となっている。

12月以降も感染拡大と活動の制限などにより、県内企業への更なる影響が予測されることから、引き続き動向を注視する必要がある。



④労働条件に与える影響

秋季闘争の取り組み状況（例年取り組んでいる秋闘、コロナの影響による交渉）



例年、取り組んでいる秋闘では、冬季一時金などの交渉を行っている組合は73組合（71%）となる。

一方で、コロナの影響による再交渉として、冬季一時金やその他の労働条件交渉を行っている組合が29組合（29%）となっている。一時金の減額や一部では基本給や手当のカットの実態もあり、引き続き動向を注視する必要がある。

連合福島 2021 春季生活闘争方針

1. コロナ禍における2021 春闘の課題と対応

国内の感染は拡大し、一向に収束の兆しをみせない。長引く感染拡大は、国内経済と企業活動に甚大な影響を及ぼし、雇用や処遇条件が脅かされる事態となっている。そのなかでの2021 春季生活闘争の取り組みであり、県内の情勢や加盟組合の実態把握のもと、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。

コロナ感染拡大はまさに「未知の領域」であり、2021 春季生活闘争の取り組みや活動に制限がかかる恐れもある。また、県内経済の冷え込みや企業の状況悪化が予測され、労使交渉においても厳しい事態が想定される。

連合福島は、この未曾有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2021 春季生活闘争の取り組み

(1) コロナ禍での2020 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取り組み。

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、集会や学習会は従来の開催方式を追求しつつ「新しい生活様式」での感染対策はもとより、開催時間の短縮（従来の半分程度）開催規模は収容人員の50%以下（※県の基準は100%）を目安に開催する。

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、①アンケート実施 ②メールの活用による実施も検討する。

⑤春闘決起集会（連合福島、地区連合・3月）

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ことを工夫する。

(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て取り組む。

地域間・規模間格差は約2割、男女間は約3割、雇用形態間は2～4割程度と依然として格差が存在する。2021 闘争では集会・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ったうえで、活用方法を検討する。

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」の取り組みを強化する。

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に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。新型コロナウイルス感染症の拡大により取り巻く環境変化も予想されるが、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役割と責任と言える。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。

6. エssen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ssen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。

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。
- ②日本経済は、コロナ禍による全世界的な経済活動の停滞により、4-6月期のGDPは戦後最大の落ち込み。世界経済の先行きの不確実性が依然として高まる中、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大が重要となる。
- ③雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、地域経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく。
- ④2021 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
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+引き上げ率 (→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+引き上げ率」で提示	連合方針を踏まえ、各構成組織にて要求案を検討	連合方針を踏まえ、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連合リビングウェッジをクリアする(別紙1参照) ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす(別紙2参照) 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

(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。

<2021 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2％）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2％程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準 ⁴ 35 歳：287,000 円 30 歳：256,000 円 最低到達水準 ⁵ 35 歳：258,000 円 30 歳：235,000 円 企業内最低賃金協定 1,100 円以上	・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,700 円・月給 280,500 円以上となる制度設計をめざす」 企業内最低賃金協定 1,100 円以上
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給 1,100 円以上 ⁶ 」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、賃金カーブ維持分（4,500 円⁷）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。

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 1,100 円以上をめざす。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,700 円・月給 280,500 円以上」となる制度設計をめざす。

⁴ 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

⁵ 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

⁶ 2017 連合リビングウェッジ（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

⁷ 2020 「地域ミニマム運動・賃金実態調査」（2019 年実態）結果の年齢別賃金（全産業・300 人未満・男女計）中位値の 18 歳から 45 歳の「1 年・1 歳間差」の平均は、4,480 円である。

(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」にこだわり取り組む。

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」のリビングウェッジをクリアする。

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。

④ミニマムデータをベースに組織労働者の水準改善及び未組織労働者への波及効果を求め、また働く人全てのセーフティネットである地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金の引き上げに取り組む。

連合福島ミニマム賃金の取り組み

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。

2021 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
		※2020年到達値

到達水準値は、連合福島が集約した2020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、8,256人）の集計結果では、平均賃金額247,160円となりここ数年、賃金水準の改善効果が見られないため、2020年と同水準とする。

(1) 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。以て、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 2021 年ミニマム設定額

年齢	2020 ミニマム設定額	平均賃金 (全産業)	平均賃金 (製造業)	2021 ミニマム設定額 【2020 ミニマム同額】
18	158,700	164,900	165,000	158,700
20	162,900	170,200	169,200	162,900
25	176,400	203,000	197,200	176,400
30	195,200	228,800	223,800	195,200
35	213,100	242,700	243,200	213,100
40	230,300	261,500	270,300	230,300
45	239,000	275,000	283,100	239,000

(2) ミニマム設定額の根拠と考え方

- ① 35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 2020年11月に実施した賃金実態調査結果において、2020ミニマム設定額に到達できていない組織労働者数は、28.1%（8,256人中2,317人）（※前年値は28.0%）となっており、ミニマム設定額を据え置いても拡大傾向にある。
- 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。2020賃金実態調査において、全産業平均は、昨年比▲1.96%（－4,932円）、製造業平均（全体の約7割）は、昨年比▲1.53%（－3,979円）で昨年を下回る結果となった。
- 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、2021ミニマム賃金を設定する際、未組織労働者の底上げ・底支えを強く意識し、2020賃金実態調査結果を踏まえ、昨年のミニマム同額の水準設定とする。
- ⑤ 設定した額は、2021年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2021年4月1日～2022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 940 円」「月例賃金は 154,000 円」となる。

(3) 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、春闘で取り組む事で、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(2020 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

①賃上げ 2%以上を目指すこととし、2020 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 247,160 円の 2%を乗じた額を算出。

【2020】247,160 円(39.6 歳・14.9 年) ※【2019】252,092 円(41.6 歳・17.2 年)
 $247,160 \text{ 円} \times 2\% = 4,943 \text{ 円} \approx 5,000 \text{ 円}$

中央との格差是正分 1,000 円を付加して

$5,000 \text{ 円} + 1,000 \text{ 円} = 6,000 \text{ 円}$ とする。

※賃金カーブ維持分 4,500 円の根拠

①2020 連合福島賃金実態調査(地場中小の全産業・男女計)の中位数の 20 歳から 40 歳の 1 歳間の平均間差額を算出すると以下の通り。

$261,300 \text{ 円} (40 \text{ 歳中位数}) - 168,700 \text{ 円} (20 \text{ 歳中位数}) = 92,600 \text{ 円}$

$92,600 \text{ 円} \div 20 \text{ 年} (勤続年数) = 4,630 \text{ 円} \approx 4,500 \text{ 円}$

②同様に平均値で算出すると以下の通り。

$261,500 \text{ 円} (40 \text{ 歳平均}) - 170,200 \text{ 円} (20 \text{ 歳平均}) = 91,300 \text{ 円}$

$91,300 \text{ 円} \div 20 \text{ 年} (勤続年数) = 4,565 \text{ 円} \approx 4,500 \text{ 円}$

（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……175,400円⁸
- 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」の見直し

- ① コロナ禍の影響による緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続。
- ② 生産年齢人口が減少の一途、今後の経済には「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。
- ③ 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。
- ④ 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む。
- ⑤ 企業規模⁹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

⁸ 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

⁹ 別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」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、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¹⁰

時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着をはかるため、次に取り組む。

- ① 3 6 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。

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進などを進める。
- 2) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

（3）職場における均等待遇実現に向けた取り組み¹¹

同一労働同一賃金の法規定が 2021 年 4 月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、すべての労働組合は、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、以下に取り組む。無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様の取り組みを進める。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認
- ② （待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
- ③ （不合理な差がある場合）待遇差の是正
- ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施

¹⁰ 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

¹¹ 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

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¹²

健康寿命の延伸等を背景に「人生100年時代」と言われる中、高齢者の就業意欲が高まりを見せていることに加え、世界に類を見ないスピードで超少子高齢化・労働力人口減少が進むわが国においては、高齢期でも年齢にかかわらず就労を希望する者全員が自身の能力を最大限発揮し、高いモチベーションをもって働き続けることができる基盤整備は焦眉の課題である。したがって、以下の取り組みを進めていく。

1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの

¹² 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

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) ¹³

- 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 ¹⁴

今後、テレワークを導入する際には、次の考え方をもとに取り組みを行う。

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

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることにしても留意する。
- 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

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていく。

(7) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。そ

¹³ 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

¹⁴ 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

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¹⁵

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に取り組む。
- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

(9) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないことを確認する。
- 3) 2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことを踏まえ、500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取り組みを進める。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み¹⁶

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

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。

3. 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、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。
- ②ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備に向けて取り組みを進める。

(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¹⁷

¹⁵ 「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

¹⁶ 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

¹⁷ 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・

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について点検し、是正をはかる。
- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- 6) 2022 年 4 月 1 日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が 101 人以上の事業主に拡大されることを見据え、企業規模にかかわらず、すべての職場で事業主行動計画が策定されるよう働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

（２）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み¹⁸

コロナ禍での誹謗中傷等の問題が深刻化する中、職場の現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを徹底する。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）について、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、禁止行為と位置付けることを含めて、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) 連合のガイドラインを活用して、性的指向・性自認（SOGI）に関する理解促進をはかりつつ、ハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、就業環境の改善等を進める。
- 6) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場にお

2020 年 1 月 31 日）参照

¹⁸ 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

ける支援のための環境整備を進める。

（３）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) 育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 2) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。
- 3) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇や契約解除、昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 4) 母性健康管理措置を含む妊産婦への母性保護措置および関連する助成金について周知され、適切に運用されているか点検するとともに、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 5) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 6) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求める。
- 7) 不妊治療と仕事の両立のため、職場における理解促進をはかりつつ、男女が柔軟に取得できる休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組む。
- 8) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、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、作成した事業主行動計画の実現をはかることで「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

Ⅳ. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2020 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。また、with/after コロナにおける連合運動を踏まえ、各種取り組みを推進する。

※ 取り組み期間を4月から翌年3月とすることに伴い、年度表記を暦年に合わせた

- 1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- 2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
- 3) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- 4) 意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み
- 5) 改正法の趣旨を踏まえた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
- 6) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

V. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) すべての労働者を対象とし、「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に、連合・構成組織・地方連合会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりでの共闘体制を構築する（別紙5-1「2021 春季生活闘争 共闘体制」参照）。中央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は、賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進めることも大切である。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踏まえ、構成組織は賃金制度整備や交渉力強化に向けた支援を強化する。
- (3) 「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じて地域のあらゆる関係者との連携をはかるとともに、地域ごとに、通年の取り組みとして「地域活性化フォーラム」を開催する。
- (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) 「2021 連合アクション」の取り組みと連動し、すべての働く人に「春季生活闘争」のメカニズムや 2021 闘争の意義と目的を周知するとともに、消費者のマインドを上げて互いが互いを支え合う社会をつくる「消費者のマインドにプラスワン」や倫理的な消費行動の必要性などを広く社会に呼びかける。あわせて、「05(れんごう)の日」の取り組みなどを通じ、構成組織、地方連合会が一体となって行動・発信する。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

VI. 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 2021 春季生活闘争推進本部の設置
- (2) 連合福島 2021 春季生活闘争推進本部の構成（別紙－1 参照）

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	(組織局副事務局長)
本 部 員	(執 行 委 員)
事 務 員	(内局役員と 6 地域担当部長)
- (3) 連合福島 2021 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「2021 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「2021 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. 2021 春季生活闘争のスケジュールとコロナ感染状況に応じた対応

2021 春季生活闘争の全体日程及び集会・オルグ・行動等の開催については、コロナ感染状況を考慮した対応方針に基づき判断する。（別紙－2 参照）

4. 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
コロナ感染状況を考慮した対応方針に基づき判断する。（別紙－2 参照）
- (2) オルグの目的と実施時期など
「2021 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「2021 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
会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 3 月 1 日（月）～3 月 5 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（木）～3 月 31 日（水）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。

5. 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
コロナ感染状況を考慮した対応方針に基づき判断する。(別紙ー2 参照)
- (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)

6. 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2030プラン」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) 労働相談ダイヤル・メンタルカウンセリングの取り組み

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。また、連合福島が実施した組合員アンケートではコロナ禍の影響によるストレスを抱える割合が高い結果を踏まえ、福島医大との連携による心理面やこころの相談の受け皿としてメンタルカウンセリングにも取り組むこととする。

- ①実施期間 2021年2月15日（月）～19日（金）
労働相談 : 10:00～18:00
メンタルカウンセリング : 16:00～19:00
- 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) 2021 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 2021年2月12日（金）15時00分～16時30分
- ② 目 的 日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服していくためにも、地方が抱える特有の経済状況を共有し2021春闘に活かすこと目的として「ふくしま労働シンポジウム」を開催をする。今次のテーマは、新型コロナウイルス感染症の影響をふまえ、日本経済と福島県経済の現状と先行きについて共有する場とする。
- ③ 講 演 日本経済と福島県経済の現状と先行き
～新型コロナウイルス感染症の影響をふまえて～
講師：日銀福島支店 支店長 植田 リサ 氏
- ④ 開催場所 福島市「パルセいいざか」
- ⑤ 規 模 160名程度
- ⑥ その他 新型コロナ感染症対策としてYouTube（限定公開）において同時配信を行う。

(6) 2021 春季生活闘争勝利総決起集会の開催

- ①開催時期 2021年3月6日（土）10:00～10:55
【開催時間は各地区推進本部に一任】
県中央は、連合福島と県北地域連合との共催とする。
集会に引き続きデモ行進を実施する。11:00～11:30
- ②集会名称 県中央：2021 春季生活闘争勝利県中央総決起集会
各地区：2021 春季生活闘争勝利〇〇地区総決起集会

- ③開催単位 17 地区連合単位
- ④規 模 県中央決起集会は、十分な間隔を確保するために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間隔が確保できる規模とする。
- ⑤その他 デモ参加者は、適切な間隔保持のため傘を差して進行する。
各地区ともコロナ感染拡大防止の上で会場収容可能人数の50%以下の参加を目安に結集を呼びかける。

さぶろく

(7)「連合アクション36！街頭行動（36の日）」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開催時期 2021年3月6日（土）12：00～12：30
- ②場所 福島市内「福島駅東口エスタビル前」中心で実施。
- ③規模 連合福島内局役員と県北地域連合に協力を求め、適切な間隔を保持するため必要最低限の人数とする。
- ④内容 アピール演説、横断幕、幟などで啓発、周知チラシ等の持ち帰り案内
- ⑤その他 コロナ感染症防止からソーシャルディスタンスを確保した行動態様に努める。
コロナ感染状況或いは悪天候等、危険が伴うと判断される場合は、ネット配信などの方法による代替え周知も視野におく。

(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、E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

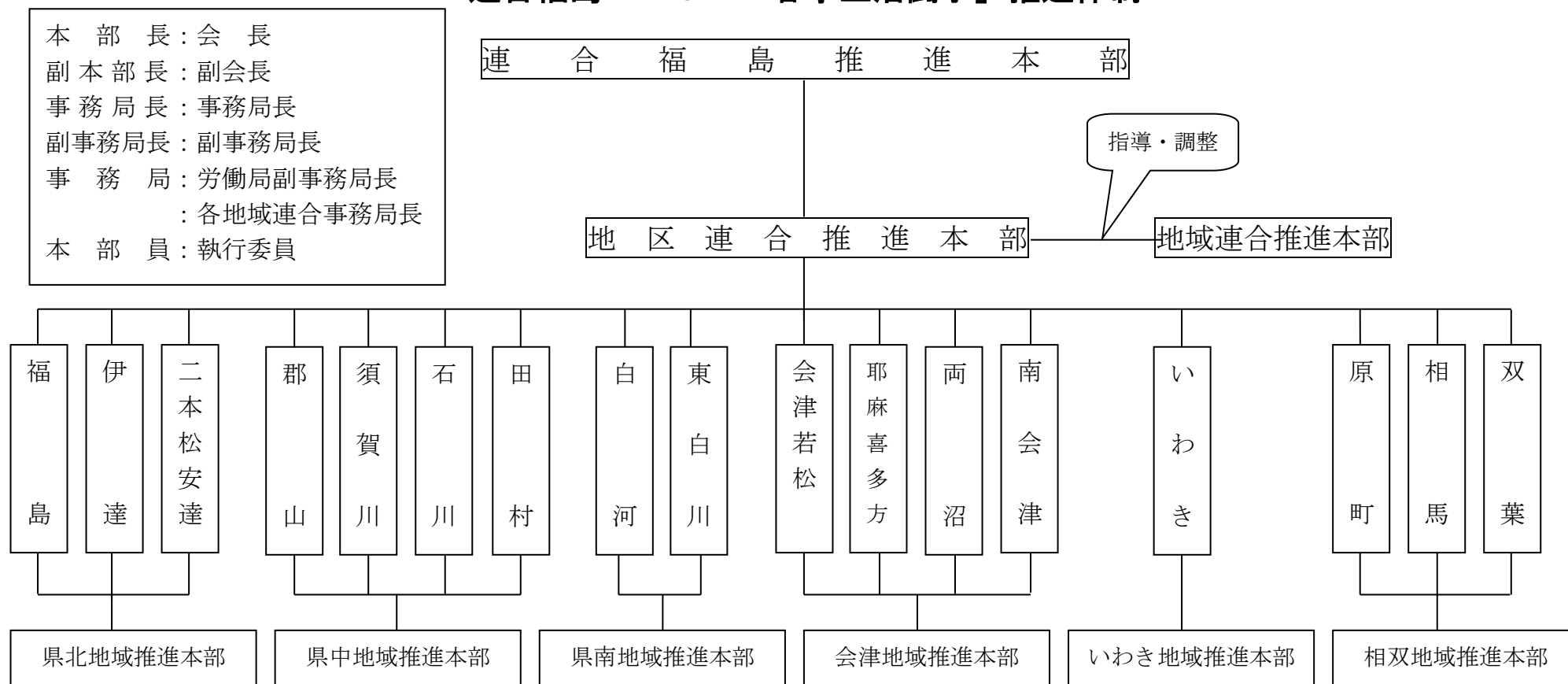
況を把握し、その都度情報を提供すること。なお、加盟単組に対し、春闘オルグ時、また、地域・地区連合から闘争情報の提供依頼がされ重複するがご協力をお願いします。

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。

以 上

連合福島「2021春季生活闘争」推進体制



連合福島「2021春季生活闘争」推進本部地域担当役員の配置表

県北地域推進本部	県中地域推進本部	県南地域推進本部	会津地域推進本部	いわき地域推進本部	相双地域推進本部
副会長：志賀 一幸	副会長：飛田 博之	副会長：遠藤 和也	副会長：山田 慎一	副会長：青谷 寛	副会長：福嶋 智仁
	副会長：坂路 芳知	副会長：鈴木 重一		副会長：吉田 裕一	副会長：遠藤 洋
事務局：諸橋 誠敏	事務局：紺野 淳	事務局：遠藤 徳雄	事務局：遠藤 徳雄	事務局：谷川 嘉成	事務局：谷川 嘉成
事務局：成田 威文	事務局：箭内 孝仁	事務局：南波 和春	事務局：田中 秋広	事務局：鈴木 克明	事務局：前田 伸吾

＊ 会長は、全県統括とする。事務局長は全県事務局を掌握する。また、執行委員については、必要の都度担当地域を設け配置する。

＊ 各地域推進本部の窓口は、事務局（各副事務局長・各地域連合の事務局長）とする。

2021春季生活闘争スケジュールとコロナ感染状況に応じた対応

日 程	全体日程	
2月1日		
2月2日		
2月3日	11都府県 緊急事態宣言・県自粛要請期間	
2月4日		
2月5日		
2月6日	春闘学習会(県中)	① 地区春闘学習会
2月7日		
2月8日	県自粛要請期間延長	
2月9日		
2月10日	春闘学習会(県南)	
2月11日	●執行委員会	
2月12日	②労働シンポジウム	
2月13日		
2月14日		
2月15日	10都府県緊急事態宣言延長(～3/7)	
2月16日		③ 地区連合一次オルグ
2月17日	要求第1ゾーン(大手組合) 春闘学習会(福島、二本松・安達)	
2月18日	春闘学習会(伊達)	
2月19日		
2月20日	春闘学習会(会津)	
2月21日		
2月22日		
2月23日		
2月24日		
2月25日	要求第2ゾーン(中堅・中小)	
2月26日		④ 構成組織オルグ
2月27日		
2月28日		
3月1日		
3月2日		
3月3日		
3月4日	交渉第1ゾーン(大手組合) ●執行委員	
3月5日		
3月6日		
3月7日	交渉第2ゾーン(中堅・中小) ⑤総決起集会⑥街頭行動	
3月8日		⑧ 行政・経営者団体への要請行動
3月9日		
3月10日		
3月11日	東日本大震災から10年	
3月12日		
3月13日		
3月14日		
3月15日		
3月16日		
3月17日	回答第1ゾーン(大手組合)	
3月18日		地区連合二次オルグ
3月19日		
3月20日		
3月21日		
3月22日		
3月23日		
3月24日	回答第2ゾーン(中堅・中)	
3月25日		
3月26日		
3月27日		
3月28日		
3月29日		No1春闘回答集計・報告
3月30日		
3月31日		
4月1日		
4月2日		
4月3日		回答第3ゾーン(地場中)

コロナ感染状況を考慮した対応方針			
集会・オルグ・行動名	I. 自粛要請解除	II. 自粛要請継続	III. 緊急事態宣言
①地区春闘学習会	・新しい生活様式に基づく感染予防の徹底 ・会場の収容率50%以下 ・時間短縮(1時間以内) ・参加不可組合の資料提供		・集合開催は中止 ・加盟組合の資料提供
②労働シンポジウム	・新しい生活様式に基づく感染予防の徹底 ・会場の収容率50%以下 ・参加できない組合へのYouTube同時配信		・集合開催は中止 ・加盟組合の資料提供 ・ビデオメッセージ等、YouTubeによる配信※
③地区連合オルグ	・訪問による対面開催 ・時間短縮(15分程度) (アンケート事前配布)	・原則、対面開催 ・加盟組合の入門制限 ⇒アンケート・電話・メール等でヒアリング	・訪問は原則中止 ・代替え措置としてアンケート・電話・メール等でヒアリング
④構成組織オルグ	・訪問による対面開催	←	←
⑤春闘総決起集会	・集会・デモ行進を開催 ・フィジカルディスタンスの確保 感染予防の徹底 ・規模は従来の半数以下 ※福島県の集会・イベント開催方針も考慮して決定する	・屋外での集会、デモ行進は中止 ・屋内集会も視野に入れて検討 ・小規模集会、YouTube配信を検討※ (50名規模)	
⑥連合アクション中央街頭行動	・感染予防の徹底 ・時間短縮(20分程度)での開催 ・資料等の配布はしない、引き取り方式とする		・原則中止 ・代替え策として街宣車での広報に切り替え
⑦女性デフォーラム	・新しい生活様式に基づく感染予防の徹底 ・会場の収容率50%以下 ・時間短縮(1時間程度)		・集合開催は中止 ・ビデオメッセージ等、YouTubeによる配信※
⑧経営者団体・行政への要請行動	・要請先への訪問可否確認と日程調整のうえ対面要請を基本とする ①福島県 ②福島労働局 ③市長会、町村会 ④福島県経営者協会 ⑤福島商工会連合会 ⑥福島商工会議所 ⑦中小企業団体中央会	←	←

※ビデオメッセージ等、YouTube配信を行う場合は、QRコードによる読み取りなど、視聴しやすい環境づくりと案内に努める。