

連合三重

No.233

2022年2月4日発行

日本労働組合総連合会
三重県連合会
〒514-0004 三重県津市栄町1丁目891
TEL.059-224-6152
FAX.059-223-3633
発行責任者 藤岡 充 昭
編集人 真弓 照 美



“時間を大切に”の意味です

メールアドレス info@mie.jtuc-rengo.jp

HPアドレス http://www.rengo-mie.jp/



2022 春季 生活闘争

未来をつくる。みんなです。

月例賃金の引き上げ
・賃金カーブ維持分 → 4,500円
・賃上げ水準目標 → 6,000円以上
総額で 10,500円以上



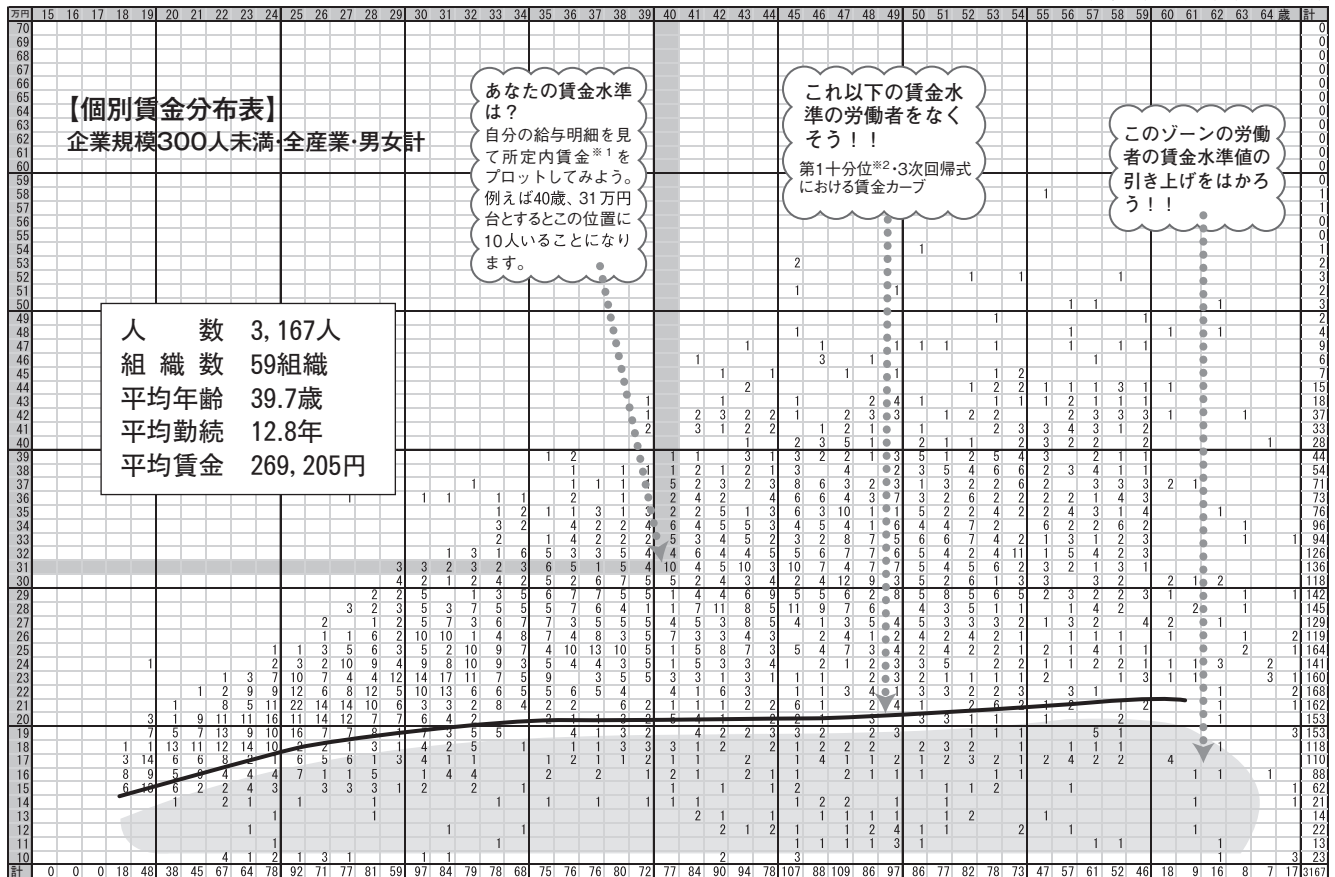
2022春季生活闘争は、「未来づくり春闘」として、経済の後追いではなく、労働組合が前に出て社会経済のけん引役を果たすことが求められています。すべての組合が賃上げに取り組むことで、「底上げ」「底支え」「格差是正」を加速させ、分配構造を転換し、経済の自律的な回復につなげていくことが重要です。

そのため、連合三重は2022春季生活闘争を「総合生活改善闘争～人への投資～」として位置づけ、雇用を守り、生活賃金に見合う賃上げ、企業の事業継続に必要な人財投資のもとで、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めます。

また、中小・地場企業で働く労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、地域ミニマム運動による地域の相場形成や経営者・経済団体、行政への要請行動、街宣活動などを通じて、労働条件の底上げと賃上げの波及力を高めるための取り組みを進めます。

2021年個別賃金実態調査の結果

※表中の数字は、人数を表しています。



連合三重が加盟組合と未加盟企業を対象に実施した「2021年個別賃金実態調査」の集計結果(92組織、15,570人)をもとに、三重県内の中小・地場企業に対する賃金改善の目安として賃金カーブ維持分、賃上げ水準目標、最低賃金水準値「地域ミニマム」、到達賃金水準値を設定しました。

用語解説 ※1 所定内賃金 = 所定内労働時間に働いた時に支払われる賃金の総称で、残業、休日出勤、深夜、通勤手当、食事手当(現物支給の手当)などを除いた賃金。
※2 第1十分位 = 全体を十等分し、低い方から1/10(10%)にあたる人の賃金。

「連合2022春季生活闘争方針」にもとづく取り組み

1. 闘争委員会ならびに中小共闘センター三重の設置

春季生活闘争期に連合三重執行委員会を「闘争委員会」、中小労働委員会を「中小共闘センター三重」と位置づけて、中小・地場企業労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けて取り組みの実効性を高めるために、情報交換を行う。



2. 具体的な要求項目

産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分相当分)を含め4%程度の賃上げを目安とする。

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

- ① すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給分(賃金カーブ維持分)を確保した上で、「賃金水準の追求」にこだわる。
- ② 賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。
- ③ 有期・短時間・契約などで働く者が自らの賃金の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求し改善を求める。

2) 規模間格差の是正

(中小組合の社会横断的水準の確保)

- ① 賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げ
月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざして取り組む。

【月例賃金】

- ・注1 賃金カーブ維持分 4,500円(1年1歳間差) ※1
- ・注2 賃上げ水準目標 6,000円以上 ※2
- ・総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。

注1 賃金カーブ維持分とは、年齢や勤続年数などによって給料が上がること

注2 賃上げ水準目標とは、いわゆるベースアップ、基本給の底上げのこと

【最低賃金水準値「地域ミニマム」の設定】※3

年齢	所定内賃金	()は1年1歳間差
20歳	163,000円以上	
25歳	180,000円以上	(3,400円)
30歳	191,000円以上	(2,200円)
35歳	201,000円以上	(2,000円)
40歳	206,000円以上	(1,000円)

【到達賃金水準値の設定】※4

年齢	所定内賃金
25歳	208,000円以上
30歳	233,000円以上
35歳	260,000円以上
40歳	275,500円以上

【標準労働者(35歳 勤続17年)の賃金目安】※5

所定内賃金	270,000円以上
-------	------------

【初任給の賃金目安】※6

18歳高卒初任給	172,000円以上
----------	------------

- ※1 賃金カーブ維持分は、連合本部方針と同額を設定。(連合三重2021個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、59組織、3,167人の結果をもとにした18歳から45歳の賃金カーブ維持分は4,572円)
- ※2 賃上げ水準目標は、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額(社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点)
- ※3 連合三重2021個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、59組織、3,167人の結果をもとに算出。第1十分位第3次回帰式の特性値を基準に設定。
- ※4 ※3の調査結果をもとに、中位数の特性値を基準に2%相当額を上乗せした金額で設定。
- ※5 ※3の調査結果をもとに、高卒35歳17年勤続の平均賃金に2%相当額を上乗せして設定。
- ※6 連合三重2021個別賃金調査より、未組織を含む全数調査(全産業、男女計)における高卒18歳0年勤続の平均賃金に2%相当額を上乗せして設定。

② 賃金カーブ維持分の確保

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、当面は定期昇給制度の確立に取り組む。

3) 雇用形態間格差の是正

- a) 有期・短時間・契約など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。
- b) 有期・短時間・契約などで働く者の賃金を「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。

4) 男女間賃金格差の是正

男女間賃金格差は、男女の勤続年数や管理職比率の差異が主要因となっており、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取り組みを進める。

5) 企業内最低賃金および初任給

すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定(産業別)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

6) 一時金

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)「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、コロナ禍から経済が再生していく過程において「人財の確保・定着」と「人財育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて総合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、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

安全で健康に働くことができる職場づくりと年間総労働時間の縮減に向けて、36協定の締結・点検を行い、労働時間の客観的な把握と管理を行うこと。また事業場外みなしや裁量労働制の適正運用に向けて取り組む。

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など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・地方自治体などの助成金・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周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響などを理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。

② 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

3) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金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、法の趣旨にもとづき同様の取り組みを進める。

4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。とりわけ、加齢に伴う健康問題や安全衛生に加え、介護など社会的問題への配慮を行いつつ、高齢期の労働者がやりがいをもって働けることができる基盤整備に取り組む。

5) テレワーク導入に向けた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、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などにあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。

② テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。

③ テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑などを緩和することは、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) 人財育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術などの向上はもちろん、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・有期などの雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人財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、人財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・派遣など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・派遣などで働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

8) 障がい者雇用に関する取り組み

- ① 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられたことを踏まえ、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

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などを徹底する。

(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。

- 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
- 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。
- 3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- 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

(4) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2022年度 重点政策実現の取り組み」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。

- 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) 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）
- 3) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- 4) 男女がともに安心して不妊治療と仕事の両立のできる環境整備に向けた取り組み
- 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



連合の最新情報をチェックしてください。

こんにちは!労働組合・連合のキャラクター、ユニオニオンです!
ユニオニオンは、ユニオンとオニオンをもじった名前。
実は労働組合=ユニオンとは、いくつもの葉が重なり合っていて、たまねぎ=オニオンが語源とされているんです。



連合キャラクター「ユニオニオン」



「連合ホームページ」

事務局長談話、春季生活闘争、政策等、連合の情報を掲載しています。



「連合Facebookページ」

あなたの「いいね」が社会に向けた世論喚起につながります。



「連合Twitter」

連合公式キャラクターユニオニオンがツイート!



「ゆにふあんマップ」

労働組合や地域NGO・NPOによる活動を紹介、サポートします。



「連合三重ホームページ」



「連合三重Facebook」



具体的な連合三重の取り組み

1 賃金調査

①個別賃金実態調査の実施

地域ミニマム運動は、地域における不合理な賃金格差を是正することを目的に、賃金の規模間格差、男女間格差、雇用形態間格差などの是正に向けて個別賃金実態調査を行い、賃金実態を把握する。また、集計結果をもとにミニマム設定を行い、中小・地場組合や未組織労働者の底上げをはかるため、記者会見や要請行動を通じて広く社会へ発信する。

②賃金改定要求・回答・妥結結果の集約

第1次集計締め切り 3月25日(金)
 第2次集計締め切り 5月6日(金)
 第3次集計(最終)締め切り 7月1日(金)

2 啓発行動

①記者会見

日 時/2022年1月28日(金) 16:20~16:50
 場 所/三重県勤労者福祉会館

②広報器材の作成

・チラシの作成
 ・機関紙(春季生活闘争 特集号)の作成

3 街宣行動

①「連合の日」地協統一街宣

期 間/2022年2月7日(月)を中心に実施 場 所/県内各地



4 集会や学習会

①2022春季生活闘争三重県決起集会(オンライン開催)

日 時/2022年3月5日(土) 10:00~12:00 (予定)

ツール/Zoomウェビナー

場 所/三重県勤労者福祉会館6階

内 容/・春季生活闘争の取り組みのポイント ・構成組織からの現状報告と決意表明
 ・集会アピール ・3.8国際女性デーアピール

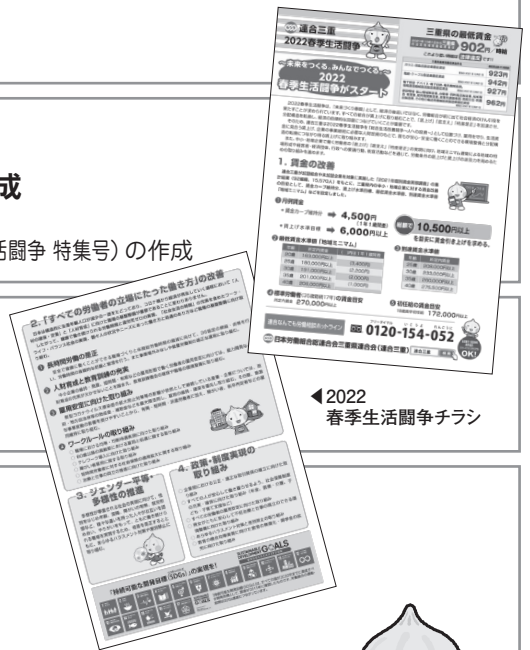
②2022春季生活闘争学習会

期 間/2022年2月~3月上旬

内 容/連合三重2022春季生活闘争の取り組みの説明や地域ミニマム運動参加促進に向けた必要性の説明、働き方改革関連法をはじめ、春季生活闘争に関する各単組の情報交換を行うなど、各地協は可能な範囲で開催する。

③学習会などへの講師派遣

連合三重2022春季生活闘争の取り組みの説明や、地域ミニマム運動への参加促進に向けた取り組み説明など、連合三重から講師派遣を行う。



◀2022 春季生活闘争チラシ



5 要請行動や意見交換など

①要請行動 地域の商工会議所への要請は2月~3月に実施

三重県	3月16日(水) 14:30~15:00
三重労働局	2月22日(火) 11:00~12:00
三重県経営者協会	2月15日(火) 14:30~16:00
三重県商工会議所連合会	2月16日(水) 11:00~11:30
三重県商工会連合会	2月7日(月) 11:00~11:30
三重県中小企業団体中央会	2月7日(月) 10:00~10:30

②第67回三重労使会議

日 時/2022年2月15日(火) 14:30~16:00 (予定)

場 所/三重県勤労者福祉会館

共 催/三重県経営者協会



▲三重県への要請(昨年の様子)

6 職場から始めよう運動の取り組み

①職場から始めよう運動

同じ職場で働くすべての仲間の組織化と処遇改善をめざした「職場から始めよう運動」の展開

②「全国一斉集中労働相談ホットライン」の開設

期 間/2022年2月24日(木)~25日(金) 10:00~19:00
 場 所/連合三重事務所



▲労働相談チラシ

※新型コロナウイルス感染症の感染予防及び拡大防止の対策を講じた上で、連合三重の各種取り組みを行ってまいります。しかし、今後の新型コロナウイルス感染症の状況によっては、引き続き慎重に協議を重ねてまいります。

2022 春季生活闘争!

粘り強い労使交渉で「未来づくり春闘」を!

2022春季生活闘争は、昨年に引き続きコロナ禍により産業間・企業間の業績に大きなバラツキのある中でスタートいたしました。しかし、日本全体がこれから回復をめざしていく中で、今年の闘争は大きな契機になると考えます。

2014年から続く賃上げの流れを止めることなく、すべての労働組合が賃上げの要求を行っていただき、交渉に臨んでいただきますようお願いいたします。

また、その成果を、コロナ禍の影響を大きく受けている非正規雇用で働く女性労働者を含めた多様な仲間や労働組合のない職場で働く労働者にも波及させなければなりません。

今こそ、「底上げ」「底支え」「格差是正」の視点を持ちながら、経済の後進ではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」を積極的に行い、「人への投資」→「能力・意欲の向上と所得増」→「消費拡大」→「企業の

利益向上」→「人への投資」という好循環を起動させる必要があります。

「職場の仲間の雇用を守り、生活賃金を守り、事業継続に必要な人財を育てる」このことを実現するためにも、各組合の最後まで粘り強い交渉をお願いいたします。

ともにがんばりましょう!

連合三重 会長 斎藤喜芳

【連合三重 2022 春季生活闘争スケジュール】

	2021年	12月	2022年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
連合三重2021春季生活闘争の取り組み				28日確認						28日まとめ
闘争委員会(執行委員会)		23日(第3回)		28日(第4回)	25日(第5回)	28日(第6回)				
中小共闘センター三重(中小労働委員会)		15日		19日		5日		○		
地域ミニマム運動(個別賃金実態調査)		データ集計		ミニマム設定	フィードバック	→			調査依頼	→
記者会見				28日						
春季生活闘争三重県総決起集会						5日				
三重労使会議(共催:三重県経営者協会)					15日					
要請行動(三重県)						16日				
要請行動(三重労働局)					22日					
要請行動(三重県経営者協会) ※三重労使会議					15日					
要請行動(三重県商工会議所連合会)					16日					
要請行動(三重県中小企業団体中央会)					7日					
要請行動(三重県商工会連合会)					7日					
春季生活闘争要求・回答集計						25日第1次締切		6日第2次締切		1日第3次(最終)締切
地域別最低賃金・特定(産業別)最低賃金						意向表明		要請・学習会		申し入れ
広報物の発行			チラシ・街宣用音源		機関紙					
2022連合アクション				24-25労働相談	→	→	→	→	→	→
学習会・集会					→	→				
商工会議所への要請行動					→	→				
連合の日地協統一街宣行動(春季生活闘争)					○	○				
回答ゾーン		3月14日(月)~18日(金)								
		【ヤマ場 3月15日(火)~17日(木)】								
		3月21日(月)~31日(木)								

「持続可能な開発目標 (SDGs)」の実現を!

エスディーゼーズ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう
10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさを守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナースhipで目標を達成しよう	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS 2030年に向けて世界が合意した「持続可能な開発目標」です

「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、すべての国が2030年までに達成すべき開発目標として、国連が2015年に確認したものです。労働組合の運動・政策はSDGs達成につながっています。