

# 連合鳥取 2022春季生活闘争方針

みんなの春闘

Action!

36

# 連合鳥取 2022 春季生活闘争方針について

## 2022 春季生活闘争スローガン：未来をつくる。みんなで作る。

### I. 連合の 2022 春季生活闘争方針

#### 1. 2022 春季生活闘争の意義と基本スタンス【連合白書 P40～P41 参照】

- (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步を踏み出そう。

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加速させる。

コロナ禍にあっても誰もが安心・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・将来不安を払しょ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」を展開し、集团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、集团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。

## 2. 2022 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備【連合白書 P41～P42 参照】

### (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) 集团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。

### 3. 2022 春季生活闘争の取り組み内容【連合白書 P42～P43 参照】

#### (1) 賃金要求

日本の経済・社会は、アジア経済危機、ITバブル崩壊、リーマンショック等の経済変動のたびに不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困層や格差の拡大を繰り返してきた。これを背景に、わが国の賃金水準は1997年をピークに停滞を続けている。

2019年末からの景気後退にコロナ禍が重なり、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年中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。

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性が再認識された。また実質賃金の長期低下傾向を反転させるには、賃金水準を意識しながら、全体で継続的に賃上げに取り組むことを強化する必要がある。またマクロの視点からも、労働者への適正な分配を求めていく必要がある。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。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避であるなか、将来にわたり人材を確保・定着させるためには、賃金水準を意識して「人への投資」を継続的に行うことが必要である。

とりわけ、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざし、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む重要性を認識しなければならない。

したがって、2022 闘争は、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進める。

#### <「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)

<連合・構成組織・地方連合会の取り組み>

	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+賃上げ分」で提示	連合方針を踏まえ、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都道府県別リビングウェッジ【資料3】をクリアする ②「地域ミニマム運動」都道府県別【資料2】第1十分位をクリアする ③連合方針をめざす
底支え	企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際のめざす水準を設定	↑ 同上	↑ 同上

<賃金要求指標パッケージ>

底上げ	産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分 2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 4%程度の賃上げを目安とする。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準 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
	最低到達水準 35歳：266,250円 30歳：243,750円 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定 1,150円
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1,150円以上」をめざす。	