

Ⅲ. 連合鳥取 2022 春季生活闘争方針

1. 基本的な考え方

- (1) 連合の 2022 春季生活闘争方針を基本に、「未来をつくる」「みんなでつくる」をスローガンとして、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させる。コロナ禍により経営基盤の弱い中小企業や有期・短時間・契約等労働者は厳しい状況に置かれており、2022 闘争を契機に「人への投資」を波及させ、経済の自立的成長につなげることで明るい未来をつくり、「働くことを軸とする安心社会」を実現していかなければならない。そのためにもすべての組合が要求し、共に闘うことで組合員のみならず、有期・短時間・契約等で働く仲間や労働組合がない職場で働く仲間にも波及させていく必要がある。
- (2) 地域労働者の雇用と生活を守る運動として、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、「賃金水準の追及（名目賃金の最低到達水準と目標水準の到達）」に取り組むとともに、連合鳥取としての「重点取り組み課題」を設定し改善をはかる。
- (3) 正規・有期・短時間・契約等、組織・未組織労働者を問わず、「すべての労働者が働きの価値に見合った水準」に向けた闘争と位置付け、要求水準は、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からも、賃金は2%以上を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%以上とする。とりわけ喫緊の課題である賃金・労働条件の格差是正や均等処遇の実現に力点を置いた取り組みを行う。
- (4) 中小・地場組合の賃金改善に向けて、連合方針及び地域ミニマム運動で把握した賃金分析結果を活用し、中小・地場組合の「要求目安」「地域ミニマム賃金の目標」を設定する。
- (5) 賃上げに並ぶ大きな柱として「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善に取り組むこととし、誰もが豊かで社会的責任を果たしうる生活時間を確保できるよう年間総実労働時間 1800 時間の実現と「働き方改革」の周知徹底に取り組む。また、男女間賃金格差の是正など、有期・短時間・契約等労働者も含めた格差是正をはかり、ジェンダー平等・多様性の推進につなげる。
- (6) 連合鳥取と各産別が、地域における賃金相場の形成に向けて、積極的な情報開示に努める。県内に交渉機能を持つ中小・地場組合の運動を支えるとともに、地域社会への波及効果をめざす。あわせて、上部組織に属さない組合やすべての労働者の底上げへとつながるよう春闘街宣活動の体制強化をはかり、県内の地域春闘のリーダーシップをとる。

2. 取り組みの具体化

(1) 事前労使協議の徹底

春季生活闘争は、企業経営のあり方を根本から問い直し、労使が健全な危機感を共有化しつつ、コロナ禍であっても人材育成、事業展望、雇用維持、賃金・労働時間などの労働条件、職場の活性化策など、総合的に労使間論議を行う場としてとらえる。

そのためには、会社の財務状況、企業体力の把握に向けた事前協議を行い、諸課題について労使の共通認識と知恵を絞りあう体制を確立する。

(2) 雇用の安定確保

すべての労働者にとって「雇用の安定」は最優先課題であり、雇用維持に懸念がある場合は、経営側に対して、雇用労働者と地域社会に対する企業責任を明らかに

させると共に、必要な施策についての事前協議の徹底をはかる。

(3) 連合鳥取「重点取り組み課題」

地域労働者の雇用と生活を守る運動として、共通する運動課題を掲げ、全構成組織が必ず要求書を提出し地域春闘を展開する。具体的には、連合鳥取として『重点取り組み課題』を次の通り設定する。

《2022 春季生活闘争》	設定の考え方
i. 有期・短時間・契約等で働く労働者を含めたすべての労働者の処遇改善	連合の重要課題であり引き続き取り組む
ii. 企業内最低賃金の協定化 (水準引き上げ)	未協定組合は必須
iii. 総実労働時間の短縮と時間外割増率の引き上げ	「働き方改革関連法」の趣旨と意義を踏まえ、職場の基盤づくりに引き続き取り組む
iv. 希望者全員の 65 歳までの雇用確保 *	雇用と年金の接続を確実にするためのチェック機能を果たす

*既に定額部分（基礎年金）は 65 歳支給へと繰り延べ措置となっている。2013 年 4 月以降は、報酬比例部分（厚生年金）が段階的に 65 歳へと繰り延べになるが、その報酬比例部分が支給^{*3}される年齢をもって「再雇用等に伴う過渡的措置の労使協定を締結している」場合は、原則 65 歳まで基礎年金が支給されない「半額年金」の収入となる。

※3 「報酬比例部分」の支給は、2013 年度から 2025 年度にかけて、段階的に 65 歳に引き上げられています。（女性は 5 年遅れのスケジュール）

(4) 取り組みの環境づくり

- 1) 連合鳥取は、中小共闘センターを設置し、各構成組織の要求・交渉状況の集約と情報提供、集中交渉期間の設定、側面的な交渉支援等、地域における共闘体制を確立する。
- 2) 総決起集会の開催、春闘課題をテーマとした街頭宣伝活動やマスコミ対策など社会的アピール行動、行政機関や経営者団体等への要請行動に取り組む。

3. 賃上げ要求の考え方

(1) 月例賃金引上げ

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、コロナ禍であっても 2%程度を含め 4%以上の賃上げを実現し、経済の自律的成長の両立をめざす。

具体的な要求設定額は、連合方針（4%程度）を踏まえ構成組織が設定する。加えて地域中小企業の賃金水準は、都市部と比べ鳥取県が低位にあることを踏まえ、地域間格差是正のための要求も行っていく。

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み、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。

(2) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正） 【連合白書 P44】

- 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。

- 2) すべての中小組合は、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。

○賃金実態調査を基にした鳥取県地域春闘の賃上げ要求の目安の設定

中小企業を取り巻く状況は大変厳しいが、鳥取県の企業数の99.8%、従業員の94.2%を担う中小企業(■出所:中小企業庁:「中小企業白書2021」)の経営基盤の安定とそこで働く労働者の労働条件の向上、人材の確保・育成は日本経済の健全な発展にとって不可欠な課題である。

連合鳥取として地域間格差も考慮し、中小・地場を含めた未組織職場に対する参考数値を以下の通り提示し、鳥取県地域春闘に取り組む。

連合鳥取個別賃金実態調査(2021年10月結果)

【P23 年齢別賃金階級別人員分布表(全産業・男女計)】

全産業・男女計人数	4,791人	(4,564人)
平均年齢	40.1歳	(39.6歳)
平均勤続	15.3年	(14.7年)
平均賃金	224,240円	(221,366円)
1次回帰式(20~40歳) 1年・1歳間差	3,571円	(3,644円)

() は、2020年10月結果

【賃金引き上げ要求目安※4】

- ①産業全体の「底上げ」「底支え」として賃上げ(ベア2%以上)を要求する。
 $= 224,240 \text{円} \times 2\% \text{以上} = 4,485 \text{円} \approx \underline{4,500 \text{円以上}}$
- ②賃金カーブの維持相当分として4,000円を要求する。
 $= 1 \text{年} \cdot 1 \text{歳間差} = 3,571 \text{円} \approx 4,000 \text{円}$
- ③地域の賃金相場を形成し「格差是正」を進める。【P28~29 都道府県別賃金特性値】
 $= (283,000 \text{円(全体)} - 220,700 \text{円(鳥取県)}) \times 2\% = 1,246 \text{円} \approx \underline{1,300 \text{円}}$
(ベア分)

具体的には、

$$\underline{\text{①}4,500\text{円以上(ベア2\%以上)} + \text{②}4,000\text{円} + \text{③}1,300\text{円} = 9,800\text{円以上}} \quad \text{※5}$$

- ④連合鳥取として時間額引き上げ要求目安を、②賃金カーブの維持相当分と同様の25円/h以上※6とする。

※4「賃金引き上げ要求目安」は、連合鳥取個別賃金実態調査(2021年10月結果)を参考に設定。

※5「以上」とは、必要により賃金還元分や格差是正分を上乗せして要求する。

※6 賃金構造基本統計調査から全産業・規模計(組合員の基本賃金ベース)の1年・1歳間差4,000円(≒3,571円)を月所定労働164時間で除した時間給=25円。

【賃金水準改善のための水準値および「地域ミニマム賃金」の目標設定】

中小・地場組合の賃金底上げをめざして、連合鳥取構成中小労組の昨年の個別賃金データと昨年までの目標設定額を総合的に勘案し、次の通り設定する。

年齢ポイント	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳
到達すべき水準値	161,400円	177,900円	196,000円	214,200円	223,800円
地域ミニマム賃金	156,300円	166,200円	178,600円	191,300円	201,900円

*到達すべき水準値=個別賃金データ各年齢ポイント平均値をベースに連合鳥取独自設定

*地域ミニマム賃金=全産業・男女計、第1四分位の3次回帰を基本に設定

*41歳以上については、P22・年齢別賃金特性値参照(地域ミニマム賃金チェック指標)

*参考資料:費目別・世帯人数別標準生計費(平成31年、令和2年、3年)P31参照

(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「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。

連合鳥取個別賃金実態調査 (2021 年 10 月結果)

【P25・27 年齢別賃金階級別人員分布表(男女別)】

	調査人数	平均年齢	平均勤続	平均賃金	1 歳当たり上昇額
全体	4,791 人	40.1 歳	15.3 年	224,240 円	3,571 円
女性(A)	1,539 人	40.6 歳	16.5 年	205,595 円	2,712 円
男性(B)	3,252 人	39.8 歳	14.7 年	233,064 円	3,786 円
差(A-B)		0.8 歳	1.8 年	▲27,469 円	▲1,074 円

- 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

- 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……156,600 円

*連合鳥取個別賃金実態調査(2021 年 10 月結果)の 18 歳平均賃金にて設定

- 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) 生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上

一時金の水準は、産業・単組別で見れば開きは大きく、生活防衛の面からみて問題を抱えているところも多い。基本的には、生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先した闘争を推進していくが、一時金も生活給の補填部分でもあることから、一時金を含めた年間収入の確保・向上に努めていく。

- 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。

(6) 生活・職務関連手当等の引上げ

あらゆる労働条件を点検し、労働条件の復元や適正な成果の配分の観点から、必要な取り組みを進める。

(7) 企業内最低賃金の取り組みの一層の強化

- 1) 全労働者の処遇改善のために、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかることが必要である。このため、未締結組合は協定化の要求を行いすべての組合で協定化をはかる。そして、その産業に相応しい水準の協定化をはかる。
- 2) 連合鳥取は、その結果を法定最低賃金〔県最賃、特定(産業別)最賃〕の水準引き上げに結びつける取り組みを行う。

4. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し【連合白書 P45～49 参照】

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。

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、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、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持てる能力を最大限に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

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促進する観点から、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 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、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

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。

- 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。
 - 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)

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

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

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を含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方について」にもとづき、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。

(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。

5. ジェンダー平等・多様性の推進【連合白書 P49～P50 参照】

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拭し、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、連合のガイドライン や考え方・方針 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

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扱いの有無について検証し、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

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。

6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」【連合白書 P51 参照】

「2021 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

7. 闘いの展開

(1) 春季生活闘争体制の立ち上げ

第2回(拡大)執行委員会(2022.1.21)での闘争方針決定をもって「闘争委員会」を設置するとともに、「中小共闘センター」を立ち上げる(1月25日)。そして、「2022 春季生活闘争開始宣言集会」を開催(2月5日)し、闘争方針の浸透をはかる。

◆闘争委員会

- 構成：執行委員会メンバー
- 役割：闘争方針に基づき企画・運営を行う

◆中小共闘センター

- 構成：中小労働局長、連合鳥取専従役員
中小労組を組織する産別を中心に次の組織より各1名
 - ・自治労 ・U Aゼンセン ・電機連合 ・J A M ・J R連合
 - ・紙パ連合 ・全国農団労 ・自動車総連 ・運輸労連 ・交通労連
 - ・私鉄総連 ・フード連合 ・全国ガス
- 役割：中小労組の情報交換や闘争支援を行う

◆「連合鳥取 2022 春季生活闘争開始宣言集会」の開催

※新型コロナウイルス感染拡大に伴い、鳥取県より「市中感染急拡大特別警報」が発令されたことを受け、中止。

(2) 要求書の提出と集中的交渉・決着時期の設定

県域交渉を行う各組合は、可能な限り統一的対応を行うこととし、次の日程による組み立てを行う。

- 1) 職場総点検活動 2月
- 2) 要求書の提出
構成産別方針を遵守するが、3月上旬まで、遅くとも3月末までを基本とする。
- 3) 集中交渉・決着
3月中旬～4月に交渉を集中させ、4月中旬までの決着に最大限努力する。
【ヤマ場 3月15日(火)～17日(木)】
- 4) 要求・妥結状況のマスコミへの公表
正規・有期・短時間・契約等、組織・未組織を問わず、すべての労働者へ地域相場波及を狙いに、集計結果(4月速報値)を4月中旬にプレスリリースするので、迅速な情報提供をお願いします。

(3) 具体的な取り組み

- 1) 情報の収集と提供
 - ① 各構成組織の要求・妥結状況について情報収集と速報を適宜発行する。
 - ② 情報収集内容は、「賃金の定昇制度、カーブ維持分、改善分」「地域ミニマム賃金」「一時金」「連合鳥取重点取り組み課題」等とする。
 - ③ 各構成組織は、要求書の提出、回答・妥結の都度、速やかに連合鳥取に報告する。
- 2) 中小共闘センターの取り組み
中小労組の要求・交渉状況の情報交換、解決促進に向けた支援活動に取り組む。
 - ① 中小共闘センター幹事会
 - 第1回幹事会 1月25日(火)
 - 第2回幹事会 2月下旬～3月上旬 情報共有(予定)
 - 第3回幹事会 4月1日(金)
 - 第4回幹事会 7月初旬
 - ② 未加盟組合(産別未加盟)へのオルグ
 - 専従役員で2月中旬に取り組む。
 - ③ 未解決組合激励・支援行動
 - 情勢を見極めつつ、中小共闘センター幹事会で検討する。
 - 未組織労働者を含めた地域労働者への波及効果を狙いに、構成組織の要求・妥結状況(中間集計)を4月中旬にマスコミに公表する。
- 3) 集会などの開催
 - ① 各地協単組代表者会議(拡大幹事会等)の開催
 - 各地協にて具体的な取り組みへの意識合わせを目的とする
 - 実施場所 東部地協 2月17日(木)18時30分～/さざんか会館
中部地協 2月15日(火)18時30分～/倉吉体育文化会館
西部地協 2月16日(水)18時30分～/米子コンベンションセンター
 - ② 春闘勝利総決起集会の開催
 - 各地協統一行動日で開催
 - 屋外開催、デモ行進による地域社会へのアピールに取り組む
 - 実施場所 東部地協 3月4日(金)18時00分～/JR鳥取駅前(風紋広場)
中部地協 3月4日(金)18時30分～/倉吉体育文化会館
西部地協 3月4日(金)18時15分～/JR米子駅前(だんだん広場)
 - ③ 連合鳥取女性委員会「3.8国際女性デー『学習会』」の開催
 - 実施日 3月5日(土) 予定

- 4) 経営者団体への対応
働き方改革、賃金・労働諸条件等について、鳥取県経営団体との意見交換会を設定し、実効ある取り組みを行う。
○ 実施日 2月7日(月) 15時00分～／(Web開催)
- 5) 行政機関への要請
情勢を見極めつつ、要請行動に取り組む。
- 6) 全国一斉労働相談
春季生活闘争時において、「全国一斉集中労働相談ホットライン～STOP雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか～」に取り組む。
○ 電話相談配置期間 2月24日(木)～25日(金) 10時00分～19時00分
○ 電話設置場所 「連合鳥取事務所」
○ 電話対応者 専従者で対応
○ 事前の周知活動 各地協事前PR、連合鳥取HP、Facebook
- 7) 街頭宣伝活動
 - ① 連合方針に基づく社会的キャンペーン等について、街頭宣伝活動・チラシ配布行動に県連合・地協・女性委員会等で連携して取り組む。
 - ② 街宣車による定例街宣行動は、「05(れんごう)の日」の取り組みに加え、3月上旬～4月中旬の期間の毎週金曜日を基本に取り組む。
 - ③ 政策制度に関わる連合全体として取り組む行動については、官民一体となって積極的に対応していく。

資料

1. 連合鳥取個別賃金実態調査(2021年10月)結果 P21～27
2. 「2021 地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値 . . . P28～29
3. 単身者の最低生計費をクリアする賃金水準(連合リビングウェイジ)の設定 . P30
4. 費目別・世帯人数別標準生計費(平成31年、令和2年、3年) P31
5. 連合鳥取 2015～2021 春闘 回答・妥結(加重平均) P32
6. 連合「地域ミニマム運動」賃金実態調査集計結果の見方 P33～36
7. 人数規模により対応が異なる労働関係法令 P37