

<目次>

2022 春闘スローガン…2

全国ユニオン春闘方針 6 つのポイント…3

全国ユニオン 春闘方針…4

1. コロナ渦で浮き彫りになった格差・不合理を改善しよう！…9

- (1)フリーシフト
- (2)休業手当の計算方法
- (3)フリーランス
- (4)濃厚接触者に対する休業保障
- (5)コロナ 7 業種での雇用確保と組織化

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！…10

- (1)正規に定昇制度があり、非正規にはない！
- (2)正規にも非正規にも定昇がない！
- (3)職場に非正規しかいない！
- (4)賃金以外も含めて格差をチェックしよう！

3. 昨年に引続き 22 春闘でも取り組みを継続しよう！…11

- (1)ひとつでも多くの職場で、組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！
- (2)労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘おう！
- (3)雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現しよう！
- (4)通期交通費支給に伴い時給ダウンする不利益変更の是正を求めよう！

4. 2022 春闘アピール…13

職場のハラスメントに関する労働協約(例)…14

資料 連合 2022 春季生活闘争方針 抜粋(予定)…16

2022 春闘スローガン

1. コロナ渦で浮き彫りになった格差・不合理を改善しよう！
2. スト権を確立して労働条件の向上を目指そう！
3. 賃金・労働条件の底上げに取り組むとともに雇用形態間などの格差是正を実現しよう！
4. 「職場のハラスメントに関する労働協約」を締結し、職場のハラスメントの撲滅しよう！
5. ワークライフバランスを確立し、長時間労働を是正しよう！
6. 労働法制や平和憲法の改悪を許さない取り組みを進めよう！
7. どこでも誰でも時給 1500 円以上を実現しよう！

2022年 全国ユニオン春闘方針 6つのポイント

1. コロナ渦で浮き彫りになったフリーランスの社会保障の脆弱性、労基法で救済されないフリーシフト、休業手当の不合理的について法制度を含めた改善を求める
2. 労働契約法の無期転換権、労働者派遣法の雇用安定措置を活用して安定した雇用を目指す
3. 規模間、雇用形態間、男女間、無期転換後にも残存する格差などあらゆる格差を是正し、均等待遇を実現する
4. 36協定を短い時間で協定し時短を進めるとともに、高度プロフェSSIONAL制度を職場で導入させない取り組みを進める
5. 法改悪による企画業務型裁量労働制の拡大反対に向けた運動を強化する
6. 賃上げ要求基準4%の獲得を目指す



全国ユニオン春闘方針

■はじめに

(1) コロナ渦で浮き彫りになった格差・不合理を改善しよう！

昨年から続いた新型コロナウイルスによる世界的なパンデミックは、日本国内では9月以降急速な感染者数の減少が伝えられている。しかし、年末になり新たな変異株の市中感染が確認されるなど、予断を許さない状況が続いている。

今回のパンデミックにおいては、非正規労働者、女性、外国人がより深刻な経済的・社会的な打撃を受けたことは、全国ユニオンが開催したホットライン、多くの仲間と力を合わせて開催した「年越し コロナ被害対策村」の集計結果からも明らかになった。しかし、明らかになった問題点を改善するための積極的な政策・制度の改正は見受けられないのが現状である。

特にシフト制の労働者に対する休業手当の支給と休業手当の算出方法は、まさに労働者の基本的な権利を補償する労働基準法に空いた大きな穴であり、早急に改善すべきである。

一方、個別企業においては、とりわけパンデミックの影響が大きかったといわれるコロナ7業種に勤務する組合員を中心に、現実的に賃上げよりも雇用確保が優先するということが生じており、まだまだ厳しい状況の中で私たちは22春闘に取り組むことになる。

各組織の一つひとつの職場で議論を尽くして要求づくりに取り組み、会社に対して資料の開示を求めて議論を尽くす——春闘は、そうした私たち一人ひとりの闘い、取り組みによるものであることを改めて確認していこう。働く者に春闘を取り戻していこう。

(2) 引き続き雇用の安定に取り組もう！

2018年4月1日より改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになった。また、同年10月1日より改正労働者派遣法に基づく雇用安定措置も施行されている。しかし、労働契約法と労働者派遣法の改正法のいずれも実際に働いている有期契約労働者の多くはその内容を知らない。昨年に引き続き、周知に力を入れるとともに、改正法の趣旨を生かし、無期転換権の活用と格差是正に取り組む、ひとりでも多くの有期契約労働者の雇用安定を実現しよう。

(3) 労働時間の破壊を許さない取り組みを進めよう！

「働き方改革」の美名のもと、定額働かせ放題ともいわれた高度プロフェッショナル制度を含む労働基準法の改正案が成立し、2019年4月1日から施行された。高度プロフェッショナル制度が、実際に職場で導入されれば、際限のない長時間労働が合法化され、過労死が自己責任とされることは十分に考えられる。高度プロフェッショナル制度を職場に導入させないための取り組みと同時に、8時間働けば生活できる労働条件を実現しよう。

■基本的考え方

(1) 格差是正に取り組めます

中小零細や非正規で働く組合員の多くは、生活の改善を実感できていない。多くの大手企業を中心に 2014 年以降、ベアが実施されているが、依然として規模間、雇用形態間、男女間などさまざまな格差が存在する。賃金の格差に加え、福利厚生などにも目を向けて是正を求めていく。

とりわけ雇用形態による格差や労働契約法の 5 年ルールによる、労働契約の無期化後にも継続する格差については、社会的に訴えつつ全力で取り組みを進めていく。

(2) 賃上げは 4% の要求を掲げます

いわゆる「先進国」といわれる国々の中で、日本のみが 30 年にわたって実質的な賃金上昇を実現できていないといわれている。もはや景気対策としても賃上げが不可欠であることは自明である。もちろん、各職場で議論を尽くし、実態を踏まえて要求づくりを進めることが不可欠であるが、22 春闘の方針として賃金の引き上げ幅は、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、4% 以上（定期昇給相当分 2% 以上＋ベア相当分 2% 以上）の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく。

(3) 春闘は労働組合にとって社会的な運動です

全国ユニオンは、いわば足元である個別の労働条件だけでなく、生活を脅かす労働法制の改悪阻止、格差・貧困・差別の解消、ハラスメント禁止、脱原発、反戦・平和などについても訴えていく。

■具体的な要求項目

(1) 賃上げについて

①すべての労働者の生活改善のために 4%（定期昇給相当分 2%（5310 円）＋ベースアップ 2%（5310 円））の賃上げを目指す（賃金ベースを 26 万 5500 円（※）と想定）。

※1 カ月（31 日）の法定労働時間の上限は「1 カ月（31 日）÷1 週間（7 日）×40 時間＝177 時間」。このため、求めている最低時給 1500 円に 177 時間をかけた「26 万 5500 円」を 1 カ月の賃金として想定した。

②正規・非正規の賃金について、基本給・手当・一時金・退職金などの格差について職場実態を把握し、合理性のない格差の是正を求める。とりわけ、判例やガイドラインで明確にされている職務非関連手当については早急に是正を求める。

③格差是正に当たっては、定昇を含む賃上げ原資をどう反映させるか、各ユニオンで職場ごとの実態に応じたきめ細かい議論を進め、春闘要求に反映させる。

④自立して生きられ、かつ、健康で文化的な生活を維持できる時間給「誰でもどこでも時給 1500 円以上」（年間の総労働時間を 2000 時間とし年収では 1500 円×2000 時間＝300 万円以上）を目指す。

⑤雇用形態などを問わない、企業内で働くすべての労働者に適用する企業内

最低賃金についても要求を検討する。

(2) 評価制度による賃金決定

昨今では、人事評価のみで賃上げが決まる企業も増えている。賃上げ交渉の余地がないと考えがちだが、賃金表があれば賃金表の書き換え（ベースアップ）は要求できる。また、そもそも制度導入の目的が人件費抑制であれば、長期的にみて賃金の引き下げや低賃金の固定化が予想されるだけに、制度の廃止・撤廃も視野に入れて交渉を進める必要がある。その際、不当に低位な評価をさせないためにも評価の基準・過程・結果について公開させる。

(3) 正規・非正規の格差是正

有期・パート法を活用し、賃金だけでなく一時金、退職金や福利厚生などあらゆる格差を是正させる。とりわけ、職務非関連手当についての格差は、厚生労働省通達に「特段の理由がない限り合理的とは認められない」とある。各ユニオンで職場の通勤手当、食堂の利用、慶弔休暇などを点検し、正規・非正規の格差を是正させる。

また、無期転換後の労働条件について格差が生じている場合は、是正を求めていく。

(4) ワークルールの取り組み

①労働協約の全般的なチェックや見直しを行う。

②昨年よりも短い時間での36協定の締結を目指すとともに、長時間、過重労働を合法化する高度プロフェッショナル制度の職場内での導入を阻止する。

(5) ハラスメント協定の締結

安全かつ安心して働くことができる権利を確認し、上司・同僚以外の顧客などからのハラスメントにも対応するためには、ハラスメント行為そのものを禁止する法規制が必要だ。

引き続き実効性のある法律の制定を求めるとともにすべてのハラスメント行為を禁止する労働協約の締結にも取り組もう（資料として協定例を掲載）。

(6) 外国人労働者の仲間づくり

全国ユニオンは、国籍にかかわらず日本で働く者を仲間として迎え入れてきた。22春闘では、引き続き外国人労働者を仲間とする取り組みを進めていく。

(7) 職場における男女平等の実現

男女平等社会実現に向け、今春闘でも連合の第4次男女平等参画推進計画で確認された3つの目標（①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化の達成に向けて取り組みを進めていく。

また、マタハラが起きない環境整備を進め、産前・産後休業及び両立支援（育児・介護休業法など）について、とりわけ非正規労働者が取得できるように取り組む。

(8) 長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現

①労働時間規制（特別条項付の協定を認めないなどの労働時間適正化点検）の取り組みや、業務終了と次の業務の開始まで一定の間隔を確保するイン

- ターバル規制など過重労働対策を進める。
- ②8時間働けば生活できる賃金水準の確保を求める。
 - ③時間外手当の適正な支払いを求める。
 - ④在宅勤務での労働時間管理の徹底を求め、労働時間が長時間化しないよう取り組む。
 - ⑤年次有給休暇取得率向上に向けて取り組む。
- (9) コロナ渦で特に疲弊した医療介護の職場においては、賃金を含めた労働条件の引上げに加えて、未組織職場の組織化にも取り組む。
- (10) 各地に広がっている農業労働者についても労働条件の向上を目指し組織化の対象として取り組みを進める。
- (11) 行政交渉の実施
- 春闘時期に、実情に合わせて地域ごとに指導の促進、予算決定などを含めた行政交渉を実施する。

■ 社会的労働運動としての 2022 春闘の取り組み

- (1) 新型コロナウイルスが与える影響について国・政府自治体に対して適時、対応を求めていく。
- ①フリーシフト
休業手当の不支給を違法として指導できないフリーシフトの撲滅を目指す。
 - ②休業手当の計算方法
「平均賃金の6割」とすることで、実際の支給の4～5割に留まる不合理な休業手当の計算方法の改善を求める。
 - ③フリーランス
フリーランスに対するセーフティー・ネットの拡大を求める。
 - ④濃厚接触者に対する賃金保障
濃厚接触者に対する休業手当の支給に取り組む。
 - ⑤コロナ7業種
コロナ7業種での雇用維持・組織化に取り組む。
- (2) 法改正による企画業務型裁量労働制の拡大阻止に向けた運動に取り組む
- (3) 解雇の金銭解決制度を許さない運動に取り組む。
- (4) 雇用によらない働き方の拡大阻止に取り組む。
- (5) どこでもだれでも最低賃金1500円以上の実現を目指す。
- (6) 様々な制度を活用し、自治体への提案や地域ネットワークを構築していく。
- (7) 地域ネットワークを構築し、リビングウェイジ（生活保障賃金条例）の制定に取り組む。
- (8) 春闘の取り組みを通じて、各ユニオンで性的指向・性自認、国籍、障がいの有無、年齢などを超えた多様な仲間づくりに取り組む。
- (9) 春闘アクション&厚労省交渉を行う。
- (10) 春闘と連携し、各ユニオンの争議支援に取り組む。
- (11) 社会的な運動とし、改憲阻止の運動に取り組む。また、平和な社会を維持・

形成していくための反戦、脱原発に取り組む。

■闘いの進め方

- (1)各ユニオンは2月14日までに春闘要求提出等の取り組みを全国ユニオンに報告する。
 - (2)各ユニオンは3月の第1週までに要求提出を目指す。
 - (3)36協定締結の拒否やストライキ権を行使して要求の実現をはかる。
 - (4)社会的労働運動と位置づけられた課題で、①地域宣伝や集会、②労働局や厚生労働省などへの要請・交渉などを行う。
 - (5)相談員養成講座「草莽塾」を開催する。
 - (6)全国ユニオンとして連携した春闘申し入れや組合員による従業員代表選への立候補など「行動する春闘」の展開で各職場から社会的なうねりをつくる。
- 2020年6月からハラスメント防止に関する法律が施行されている（中小企業は2022年4月から）。しかし、法律の内容は指針を含めて十分なものではない。安全かつ安心して働くことができる権利を確認し、上司・同僚以外の顧客などからのハラスメントにも対応するためには、ハラスメント行為そのものを禁止する法規制が必要だ。
- 引き続き実効性のある法律の制定を求めるとともにすべてのハラスメント行為を禁止する労働協約の締結にも取り組もう。

■当面の主な春闘日程

- (1)全国ユニオン
 - 2021年11月27日（土）全国ユニオン 22春闘セミナー
 - 2022年2月18日（金）全国ユニオン 春闘集会
- (2)連合
 - 2022年2月3日（木）2022春季生活闘争・闘争開始宣言集会
 - 3月7日（月）2022春季生活闘争政策・制度要求実現中央集会
 - 4月6日（水）2022春季生活闘争共闘推進集会



1. コロナ渦で浮き彫りになった格差・不合理を改善しよう！

新型コロナウイルスは、奇しくも日本社会に根を下ろしていた数多くの格差・不合理を浮き彫りにした。この浮き彫りになった格差・不合理を放置するわけにはいかない。22 春闘では特に以下の 5 項目について、社会に訴えるとともに各職場で改善について取り組むとともに、法制度の改善についても取り組みを進める。

(1) フリーシフト

現行の労働基準法では、使用者に対する休業手当の支給義務は、就労を予定していたが、就労をさせることができなかつた日に対して支給するとされている。このため、就業日・就業時間を決めずに定期的に就労を継続する「フリーシフト」は休業手当が支給されなくても、労働基準監督署は指導ができないことがコロナ渦によって明らかになった。こうした、不合理な法制度の変更を含めて取り組みを進めていく。

(2) 休業手当の計算方法

休業手当の基礎となる「平均賃金」の計算は、直近 3 カ月に支給された賃金の合計を暦日日数で除して算出した 1 日分の額の 6 割を、就労を予定していた日に対して支給することが労働基準法で定められている。しかし、法律どおりの計算方法では実質的な金額は、通常の賃金の 4~5 割になってしまう。これでは、特に低賃金化が進んでいる非正規労働者などは生活できない。もちろん、上回ることは問題はないため、各職場で 100%の支給を求めて取り組みを進めるとともに、この不合理な計算方法についても改善を求めていく。

(3) フリーランス

コロナ渦ではフリーランスであるということで、多くの社会保障の対象から除外された。昨今では、アプリなどを介したギグワークも広がっている。また、雇用でありながら請負などを偽装する事例もある。自己責任として片づける風潮を打破し、働き方を問わず、働く者が等しく社会的な保護の対象とすべく求めていく。

(4) 濃厚接触者に対する休業保障

感染者ではなく、濃厚接触者の場合、休業しても会社の責に帰すべき理由にならないため、休業手当の支給が法的に求められない。労使での交渉の中で獲得していく取り組みを進めるとともに、法的及び公的な支給についても求めていく。

(5) コロナ 7 業種での雇用確保と組織化

コロナ渦では、とりわけ業況が厳しい業種として、コロナ 7 業種（①陸運業、②小売業、③宿泊業、④飲食サービス業、⑤生活関連サービス業、⑥娯楽業、⑦医療福祉）が示されている。全国ユニオンの各組織でも、この 7 業種で組織化している職場は少なくない。今後も雇用維持はもちろん、組織化についても積極的に取り組み、地域での雇用を守る取り組みを進めていく。

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！

正規労働者にのみ定昇とベースアップが実施されると、同じ職場で働く正規労働者と非正規労働者の格差が広がってしまうことにもなりかねない。均等待遇の実現は全国ユニオン設立から取り組んできた課題である。均等待遇に一步でも近づくための取り組みを進めよう。

正規と非正規の割合などによっても、取り組みが変わることもあり得る。以下をヒントに各職場で議論して春闘の要求づくりに反映させてください。

(1) 正規に定昇制度があり、非正規にはない！

正規労働者には定昇制度があっても、非正規労働者には定期昇給制度がないことが一般的になってしまっている。雇用形態に関わらず、同じ割合での定期昇給の確保が求められる。

当面の対応としては、ベースアップの原資を非正規の賃上げに充当することを検討しよう。定期昇給の原資しか確保できない場合は、定期昇給の原資配分を正規と非正規でどう配分するかを組合内、そして会社と議論していくことが求められる。

(2) 正規にも非正規にも定昇がない！

中小企業には定期昇給制度がないことも少なくない。この場合、確保できた全体の賃上げの原資をどう配分するかがポイントになる。

1年だけでは、正規と非正規の格差を是正することはできないだろう。しかし、できるだけ格差を是正する観点での配分を求めていこう。

(3) 職場に非正規しかいない！

最近では、職場内が非正規だけ、という職場も増えている。全国ユニオンの賃上げ要求基準は「すべての労働者の生活改善のために「定期昇給相当分2%（5310円）＋ベースアップ2%（5310円）」以上である。非正規だけの職場であれば、「4%」の賃上げ要求を基本に検討を進めよう。

しかし、例えば時給1200円の非正規労働者の4%は48円。月177時間働いても8496円のアップにとどまる。「〇円アップ」などだけでなく、標準生計費なども意識しながら、企業内最低賃金についても検討しよう。

(4) 賃金以外も含めて格差をチェックしよう！

時給制であれば収入を安定させるため、月給制への移行を要求する、あるいは一時金（ボーナス）が出ていないのであれば、年1回でも支給するように要求するなども考えられる。また、正規労働者に支給されていて、非正規労働者に支給されていない手当がないかについてもチェックしよう。

また、福利厚生や育児・介護休業の利用などについても正規と非正規で不合理な格差がないかをチェックしよう。

(5) 職務非関連の格差を是正しよう！

通勤交通費などいわゆる職務非関連の格差の有無をチェックし、正規・非正規で支給に差がある場合は是正を求めよう。

3. 昨年に引続き 22 春闘でも取り組みを継続しよう！

無期転換権や派遣に対する就業制限（3 年）を始め、歩みを止めることのできない取り組みも少なくない。22 春闘でも、格差是正を目指し、粘り強く取り組みを進めていく。

（１）ひとつでも多くの職場で、組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！

全国ユニオンに加盟する中小零細企業の職場支部・分会の中には賃上げなど考えられないという企業も少なくない。しかし、春闘要求は賃上げに止まらない。休暇の増加、労働時間の短縮、休憩室・ロッカーの整備、ハラスメント窓口の設置・充実など、賃金以外の労働条件や労働環境の整備も春闘要求になる。また、正規・非正規で異なる取り扱いをしているのであれば、その是正を求める要求も必要である。非正規労働者の労働条件の向上に取り組む全国ユニオンの春闘は、まさに格差是正の実現に向けた歩みを進めるものである。

各ユニオン内、職場内で議論を重ね、ひとつでも多くの職場でたとえ職場に組合員が一人でも春闘交渉を実施していこう。

なお、賃上げの時期が 4 月以外という企業は、4 月は賃金以外の項目を要求し、時期がきたら賃上げの要求を行うことなども検討しよう。

一時金についても、夏・冬で別々に要求を提出するだけでなく、春闘一括、夏冬一括、冬夏一括、など要求の提出・妥結の時期は様々だ。

いずれにしても、各職場の実態に応じた要求の内容・提出時期を検討しよう。

（２）労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘おう

2018 年 4 月 1 日より有期契約で 5 年を超えて契約を更新した場合、改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになった。しかし、有期契約労働者の雇用の安定を目的にした法改正であるにもかかわらず、無期転換権を行使させないための雇止めが 2018 年 4 月以降多発している。

脱法的な雇止めを行使させず、一人でも安定した雇用を実現できるよう取り組みを進めよう。

（３）雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現しよう

2018 年 10 月 1 日から、改正労働者派遣法に基づく有期契約の派遣労働者の同一派遣先業務での上限（3 年）を迎え、派遣元は雇用安定化措置を講ずることになった。しかし、形式的に雇用安定化措置を実施して、あるいはまったく実施せずに派遣労働者を雇止めにする事例が後を絶たない。

就業 3 年を迎える派遣労働者に対する雇用安定措置の確実に実施して安定した雇用を実現するとともに、違法な派遣に対しては派遣先の雇用責任を求める取り組みを実施していく。

（４）引き続き派遣労働者に対する通勤交通費支給を求めよう

期間を定めて働いている派遣労働者には、多くの場合、通勤交通費は支給されていない。厚生労働省のパンフレットなどでも特段の事情がない場合、派遣

労働者に通勤交通費を支給しないことは旧労働契約法 20 条に違反すると示されたが放置されたままだ。

また通勤交通費として、明確に別途支給されていれば非課税となるが、そうでない場合は課税されてしまう。このため、通勤交通費が支給されている正社員の通勤交通費は非課税なのに、支給されていない派遣労働者は課税されてしまうという不合理な状況に陥っている。

ただでさえ、賃金を始めとした労働条件に格差があるのに、国・政府はそれを助長するような現状を放置し続けている。

こうした現状を改善するため、NPO派遣労働ネットワーク（理事長・中野麻美弁護士）とも連携した取り組みを進めていく。



◆2022 春闘アピール◆

徐々に終息に向かいつつあると思われていた新型コロナウイルスの世界的なパンデミックは、新たな変異株によって再度、2021 年年末から各国で感染者数が増加しています。感染者数が一定程度落ち着いたとしても、継続した感染対策が求められ、私たちの生活はコロナ前後でまったく同じようになることはないのかもしれませんが。

このような社会環境の中、私たちは 22 春闘を闘うこととなります。いわゆる先進諸国の中で、唯一、実質賃金の上昇を実現できていないといわれている日本で、景気の回復を望むのであれば、個人消費を押し上げるための賃上げは不可欠です。ひとつでも多くの職場で、ひとりでも多くの働く者の賃金・労働条件の向上が求められます。働き方に関わらず、ひとりも置き去りにしない春闘を目指す必要があります。

もちろん、賃上げが現実的ではない職場もあるでしょう。しかし、そうであれば労使で力を合わせ、その原因を探り改善することで雇用を守っていく。そのために、労使で対等に話し合うテーブルもまた春闘です。

また、全国ユニオンは例年どおり、個別企業の交渉に止まらず、今春闘で脱原発や反戦・平和、さらにはコロナ禍によって浮き彫りにされた格差・不合理・矛盾を放置することなく広く社会に訴え、改善を求める取り組みにも積極的に取り組んでいきます。戦争体験を語るができる人が少なくなりつつある中、反戦・平和の取り組みも帰路に立っています。今度、今まで以上に労働組合が源泉となって運動を支えていくことも求められるでしょう。

貧困・格差は戦争との親和性を秘めています。アメリカのバーニーサンダース上院議員は、労働組合の組織率低下が格差拡大を加速させているとし、中流階級を強くするため労働組合の強化を打ち出したことがあります。日本でも組織率の低下が著しい中、就職してから一度も職場で春闘を経験したことがないという働く者も増えています。これは、ひとえに私たち労働組合の運動に関わる者一人ひとりの責任です。

私たちの多くは、働くことで社会とつながり生活の糧を得ています。だからこそ私たちはディーセントワークの実現を求めて続けているのです。それぞれの職場での要求、地域や政府に求める政策制度の実現が、誰のため・何のためであるのか、改めて自らに問いながら、真の意味での働く者の春闘を実現していきましょう。

不合理や格差に苦しむ働く者が、ひとりでも多くユニオン運動につながり、集い、連帯し闘うことで希望を共有していけるよう 22 春闘を闘っていきましょう。

コロナ後の社会で働くすべての者が安心・安全に、そして安定して働き、将来を展望できる雇用を実現するための礎となる 22 春闘を展開していきましょう。

職場のハラスメントに関する労働協約（例）

（目的）

第 1 条 本協約は、職場におけるあらゆるハラスメントを禁止及び防止するために会社及び従業員等が遵守すべき事項及び職場のハラスメントに関する事項について定める。

（定義）

第 2 条 職場のハラスメントとは、以下各号のひとつに以上に該当する行為をいう。法律上に定義のあるものについては、原則として当該法律によるものとする。

- （1） 従業員等に対して精神的・身体的苦痛を与えるすべての行為
- （2） 性別・国籍・性的指向・性自認・年齢・出身・宗教・思想など業務を遂行する上で関係のないことにより格差・差別を生じさせる行為及び揶揄する行為
- （3） 職場のハラスメント行為を目撃すること
- （4） その他、職場環境を悪化させるすべての行為

2 前項の「職場」とは、従業員等が業務を遂行するすべての場所をいい、また就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

3 本規定における「従業員等」とは、雇用形態を問わず会社が使用するすべての者に加え、請負の従業員、出入りの業者、顧客等を含む職務上接するすべての者を対象とし、第 1 項各号に該当する職場のハラスメントに遭遇する可能性のあるすべての者を含むものとする。

（禁止行為）

第 3 条 すべての従業員等及び取締役は、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、第 2 条第 1 項各号に定める職場のハラスメントに該当する行為をしてはならない。

2 従業員等及び取締役は、他の従業員等が職場のハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

（懲戒）

第 4 条 職場のハラスメントに該当する事実が認められた場合は被害者の人権に配慮し、必要に応じて行為者に対して異動及び就業規則第△章第△～○条に基づき懲戒処分を行う。

（相談及び苦情への対応）

第 5 条 職場のハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場の人事担当者（以下「相談窓口担当者」）に加え、〇〇ユニオンの担当者とする。会社は相談窓口担当者を変更した都度、社内及び〇〇ユニオン

に周知する。

- 2 会社は、ハラスメント相談に対応するためのマニュアルを作成するとともに、相談窓口担当者に対し1年に1回必要な研修を実施する。
- 3 従業員等は職場のハラスメントに関する相談及び苦情を窓口担当者及び〇〇ユニオンに申し出ることができる。
- 4 相談窓口担当者及び〇〇ユニオンは、上記3項の申し出があった場合、被害者の要望に応じて関係者に聴取を行うなどの事実確認を行う。聴取を求められた従業員等は、原則として正当な理由なくこれを拒むことはできないものとする。
- 5 4項の聴取結果については、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告し、就業環境を改善するために必要な措置を講じるため、〇〇ユニオンと結果について分析し協議する。
- 6 相談及び苦情への対応にあたっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。
- 7 何人も職場のハラスメントに関する苦情・相談等に関して知り得た情報をみだりに第三者に漏洩してはならない。

(予防及び再発防止の義務)

第6条 管理者及び相談担当者は、部課内で職場のハラスメントが行われないよう管理・教育を徹底する義務を負う。

- 2 相談担当者は、職場のハラスメントに関する苦情・相談の処理の他、職場のハラスメント防止のため周知・啓発、調査、パンフレットの作成・配布などを行う。
- 3 人事部長は、職場のハラスメントの事案が生じた場合は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。
- 4 前各項の実施に当たって、会社は〇〇ユニオンと協力してこれを行う。

年 月 日

(会社) 〇〇県〇〇市・・・・・・・・・・

株式会社〇〇〇〇 代表取締役 〇〇〇〇 ㊟

(組合) 〇〇県〇〇市・・・・・・・・・・

〇〇ユニオン 執行委員長 〇〇〇〇 ㊟

以 上

2021 都道府県別リビングウェイジ(中間報告)

		2021リビングウェイジ(LW)						2021LW(自動車保有の場合)			⑤2021 地域別 最低賃金	地域物価指数	
		①時間額*1	②月額*2	最賃比	③時間額*1	④月額*2	最賃比	住居費以外 *3	住居費 *4				
		②/165h(円)	(円)	⑤/①	④/165h(円)	(円)	⑤/③			(円)		さいたま市=100	
地質A	東京	1,190	197,000	87.5	1,515	250,000	68.7	1,041	101.1	125.6			
	神奈川	1,140	188,000	91.2	1,461	241,000	71.2	1,040	101.3	106.1			
	大阪	1,050	174,000	94.5	1,370	226,000	72.4	992	97.8	88.3			
	埼玉	1,070	177,000	89.3	1,388	229,000	68.9	956	98.5	92.5			
	愛知	1,020	169,000	93.6	1,327	219,000	72.0	955	95.9	82.7			
	千葉	1,070	177,000	89.1	1,388	229,000	68.7	953	98.7	91.0			
地質B	京都	1,070	176,000	87.6	1,376	227,000	68.1	937	98.9	87.6			
	兵庫	1,060	175,000	87.5	1,376	227,000	67.5	928	98.4	88.4			
	静岡	1,020	169,000	89.5	1,327	219,000	68.8	913	96.9	79.0			
	三重	1,010	166,000	89.3	1,315	217,000	68.6	902	97.4	71.8			
	広島	1,020	168,000	88.1	1,327	219,000	67.7	899	97.4	76.0			
	滋賀	1,020	169,000	87.8	1,339	221,000	66.9	896	98.1	77.3			
	栃木	1,000	165,000	88.2	1,303	215,000	67.7	882	96.9	71.5			
	茨城	990	164,000	88.8	1,303	215,000	67.5	879	96.6	71.5			
	富山	990	164,000	88.6	1,303	215,000	67.3	877	97.3	68.9			
	長野	990	163,000	88.6	1,291	213,000	67.9	877	96.4	68.9			
	山梨	990	164,000	87.5	1,303	215,000	66.5	866	97.4	68.1			
地質C	北海道	1,000	165,000	88.9	1,315	217,000	67.6	889	99.0	66.7			
	岐阜	990	164,000	88.9	1,297	214,000	67.9	880	96.1	71.0			
	福岡	1,010	166,000	86.1	1,309	216,000	66.5	870	95.9	76.3			
	奈良	1,010	167,000	85.7	1,315	217,000	65.8	866	96.0	77.7			
	群馬	980	161,000	88.3	1,279	211,000	67.6	865	95.4	67.7			
	岡山	1,000	165,000	86.2	1,303	215,000	66.2	862	96.3	73.5			
	石川	1,020	168,000	84.4	1,333	220,000	64.6	861	98.8	72.5			
	新潟	1,000	165,000	85.9	1,303	215,000	65.9	859	97.0	71.1			
	和歌山	1,000	165,000	85.9	1,309	216,000	65.6	859	98.0	67.8			
	福井	1,000	165,000	85.8	1,309	216,000	65.5	858	97.9	68.2			
	山口	980	162,000	87.4	1,291	213,000	66.4	857	97.6	62.8			
	宮城	1,020	169,000	83.6	1,333	220,000	64.0	853	97.5	77.1			
	香川	1,010	166,000	84.0	1,309	216,000	64.8	848	97.4	71.5			
	徳島	1,000	165,000	82.4	1,315	217,000	62.7	824	98.7	66.7			
地質D	福島	990	164,000	83.6	1,309	216,000	63.3	828	98.2	66.8			
	青森	980	161,000	83.9	1,285	212,000	64.0	822	97.4	62.3			
	岩手	990	163,000	82.9	1,297	214,000	63.3	821	97.5	65.0			
	秋田	980	161,000	83.9	1,285	212,000	64.0	822	97.1	62.9			
	山形	1,010	166,000	81.4	1,315	217,000	62.5	822	98.8	68.0			
	鳥取	980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	97.4	64.0			
	島根	990	163,000	83.2	1,297	214,000	63.5	824	98.1	64.5			
	愛媛	980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	96.9	65.9			
	高知	990	164,000	82.8	1,303	215,000	62.9	820	98.6	64.2			
	佐賀	980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	96.7	67.1			
	長崎	990	164,000	82.9	1,303	215,000	63.0	821	98.0	65.8			
	熊本	990	163,000	82.9	1,297	214,000	63.3	821	97.7	65.9			
	大分	980	162,000	83.9	1,291	213,000	63.7	822	97.0	65.6			
	宮崎	950	157,000	86.4	1,255	207,000	65.4	821	95.2	60.4			
	鹿児島	950	157,000	86.4	1,255	207,000	65.4	821	95.2	61.1			
	沖縄	1,010	167,000	81.2	1,321	218,000	62.1	820	97.9	72.4			

*1 ①③時間額は、それぞれ②④月額を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省2020)所定内実労働時間数全国平均(165時間)で除し、10円未満は四捨五入した

*2 さいたま市のリビングウェイジ(成人単身)を住居費(49,292円)と住居費以外(133,808円、自動車保有の場合は186,084円)に分解し、それぞれさいたま市を100とする地域物価指数(*3*4)を乗じて算出した

*3 『住居費以外の地域物価指数』は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局、2020)の「家賃を除く総合」指数から算出した

*4 『住居費の地域物価指数』は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局、2018)「1ヵ月あたり家賃・間代」(0円を含まない)と「1ヵ月あたり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額から算出した

資料3

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金（「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

〈生産・事務技術労働者計（所定内賃金）〉

（単位：円）

		30歳			35歳		
		2021		2020	2021		2020
主要組合	平均	273,138	↑ 314	272,824	314,658	↓ -275	314,933
	中央値	273,436	↑ 802	272,634	314,700	↑ 1,275	313,425
登録組合	平均	262,736	↑ 1,295	261,440	300,276	↑ 1,292	298,983
	中央値	260,950	↑ 1,038	259,912	300,000	↑ 1,840	298,160

2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2022（2021年実態）	2021（2020年実態）
月例賃金	調査中	259,684 円
平均年齢		39.6 歳
平均勤続		14.1 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果（要求ベース額）

	2021春季生活闘争		2020春季生活闘争
加重平均	250,568 円	↓ -230 円	250,798 円
（組合員数）	26.2 万人	↓ -8.5 万人	34.7 万人
単純平均	242,587 円	↓ -598 円	243,185 円
（組合数）	2,646 組合	↓ -713 組合	3,359 組合

3. 年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2022（2021年実態）	2021（2020年実態）
30歳	調査中	208,500 円
35歳		220,200 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2021（2020年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,400 円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,859 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値

	2021		2020
※	175,600 円	↑ 200 円	175,400 円
事務・技術	171,430 円	↑ 115 円	171,315 円
生産	172,887 円	↑ 312 円	172,575 円

※ 「賃金・一時金・退職金調査」速報値 主要組合高卒初任給の平均額に2%分上乘せ

6. 連合リビングウェッジ（さいたま市・月額）

	2021（中間報告）		2017
単身	183,100 円	↑ 10,612 円	172,488 円
（自動車保有）	235,376 円	↑ 11,443 円	223,933 円

資料 4

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
	第 37 条・附則第 138 条	1 ヶ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50%の適用猶予措置 (2023 年 3 月 31 日まで)	常時 300 人以下の事業主 (事業によって例外有り)	①資本金の額または出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率 (2.3%) 以上の障害者を雇用する義務	常時 43.5 人以上の事業主	除外率制度あり

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	<p>下記①～④の義務</p> <p>①女性の活躍に関する状況把握、課題分析</p> <p>②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表</p>	常時301人以上の事業主	<p>常時300人以下の事業主には左記</p> <p>（②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている</p> <p>※2022年4月1日より101人以上に義務の対象拡大</p> <p>左記の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
労働施策総合推進法	パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）義務	右記以外の事業主	<p>中小事業主（小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、その他の業種300人以下等）には左記についての努力義務が課されている</p> <p>※2022年4月1日より義務の対象拡大</p>
社会保険の適用拡大	短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	<p>常時501人以上の事業所。</p> <p>500人以下の事業所は労働合意により適用</p> <p>※2022年10月より101人以上、</p>	<p>以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大</p> <p>①週20時間以上の所定労働時間</p> <p>②月額賃金8.8万円以上</p> <p>③雇用期間の見込みが1年以上</p> <p>※2022年10月より2か月以上に引き下げ</p> <p>④学生でないこと</p>

		2024年10 月より51 人以上に 適用拡大 (国・地方公 共団体に属 する事業所 は人数規模 に関係なく 適用)	
--	--	---	--