



## I. 取り巻く情勢と課題

- (1) 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、内閣府の年次試算によれば、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。
- (2) 大分県内の経済情勢は「大分県内の景気動向」にて、「大分県内の景気は一部に厳しさが残るものの、基調としては緩やかに持ち直している。個人消費は、持ち直しの動きがみられている。
- (3) 国内における平均賃金は1997年をピークに賃金は上昇していない。国別平均賃金においては、他の先進7か国と比較しても低位となっている。このことは、就業者一人当たりのGDPが伸びているものの、実質賃金が低下しており、生産性の向上に見合った適正な成果配分が行われてなかったことが一因である。



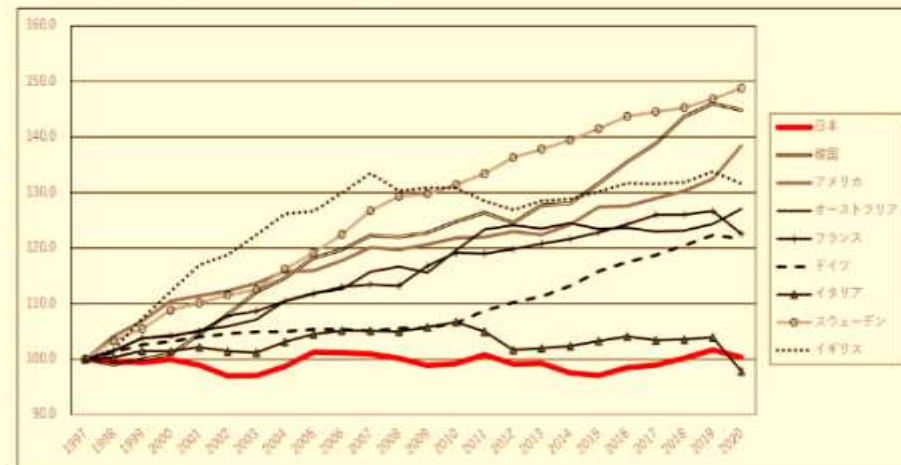
○わが国の賃金は20年以上にわたり停滞している  
平均年間賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本(100.3)とイタリア(97.8)のみ



(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より連合作成 (年)  
 (注1) 1997年第1四半期の値を100として指数化  
 (注2) 数値は当該四半期を含め前四期の移動平均値を使用  
 (注3) 1980年～1993年のGDPは2011年基準支出側GDP系列簡易週及きを使用  
 (注4) 2001年以前の就業者数は当該年の年間の就業者数を使用

### 平均年間賃金(実質)の国別上昇推移

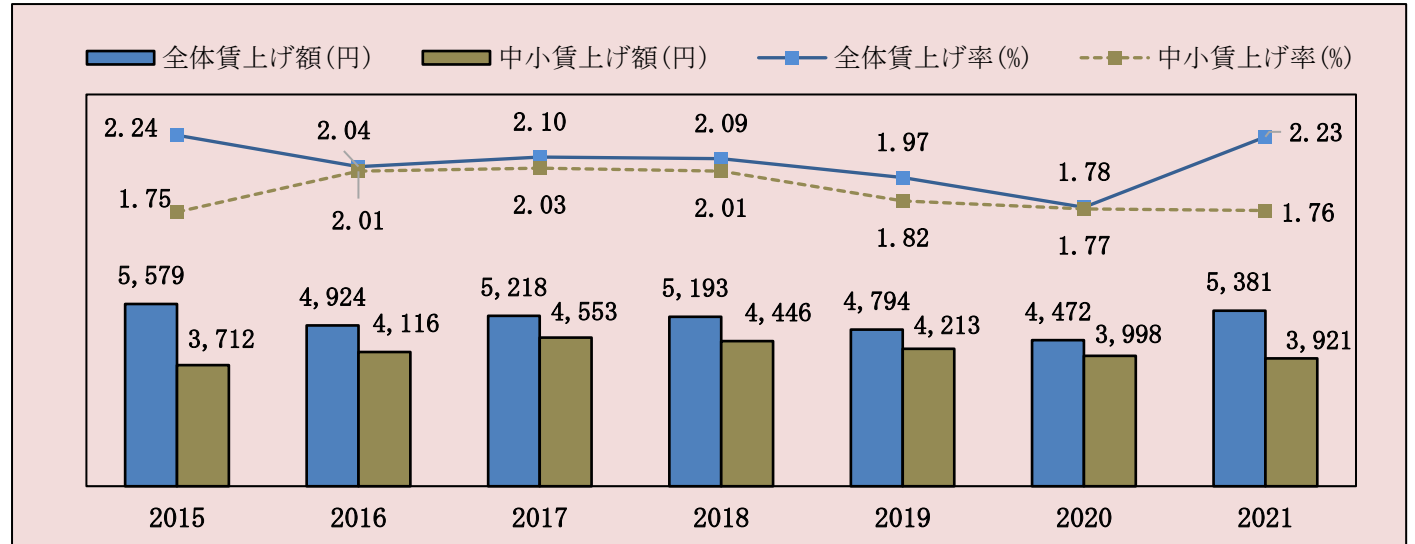
(1997年=100)



出所: OECD統計から連合作成

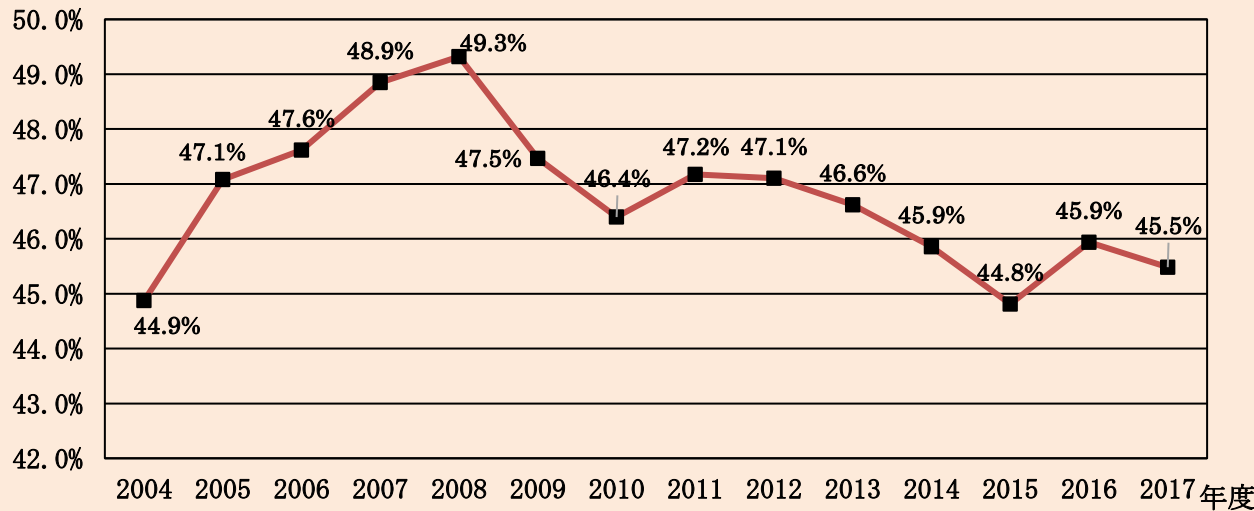
#### (4) 2014 闘争以降の成果と課題

2014 闘争より月例賃金の引き上げにこだわった取り組みを展開した結果、全体では連続して2%を超える賃上げを実現してきた。しかし、2018 闘争以降は、米中貿易摩擦による世界経済の減速懸念や消費税増税による原材料価格の増加などの影響を受け、賃上げ額が減少傾向に転じている。特に2020 闘争においては新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、ここ近年で最低の賃上げ額・賃上げ率にとどまったものの、2021 闘争においては、中小賃上げ額が前年比で▲0.01 ポイントであったが、1000人以上の組合で1.41 ポイントの賃上げとなったことにより、全体賃上げ率が3年ぶりに2%を超えとなった。



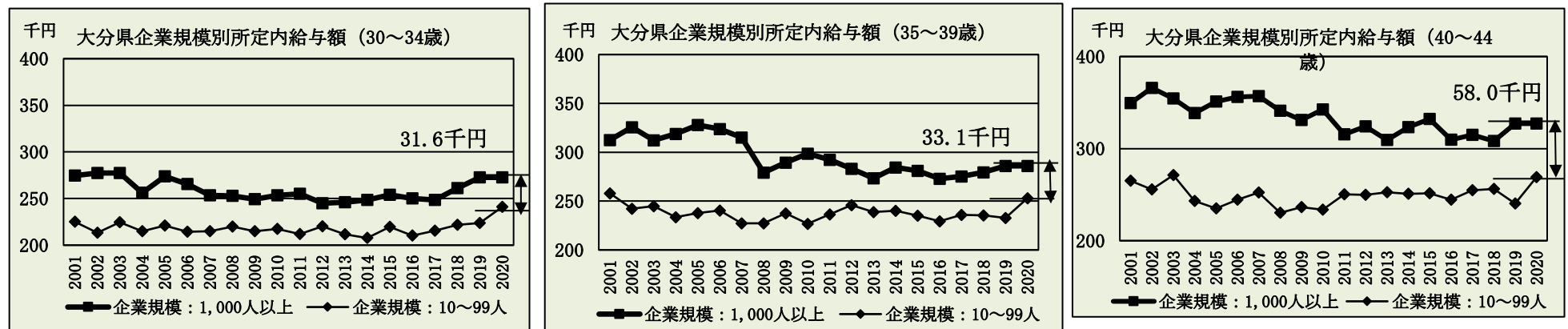
データ：連合大分集計（※中小…組合員300人未満規模）

大分県の1人当たり県内総生産額（名目）における1人当たり雇用者報酬の占める割合



マクロの生産性と賃金のギャップにおいては、日本の賃金水準の停滞は生産性の向上に見合った適正な成果配分が行われてなかったことが一因である。バブル経済崩壊以降もマクロの生産性は上昇しているにも関わらず、実質賃金は低下している。

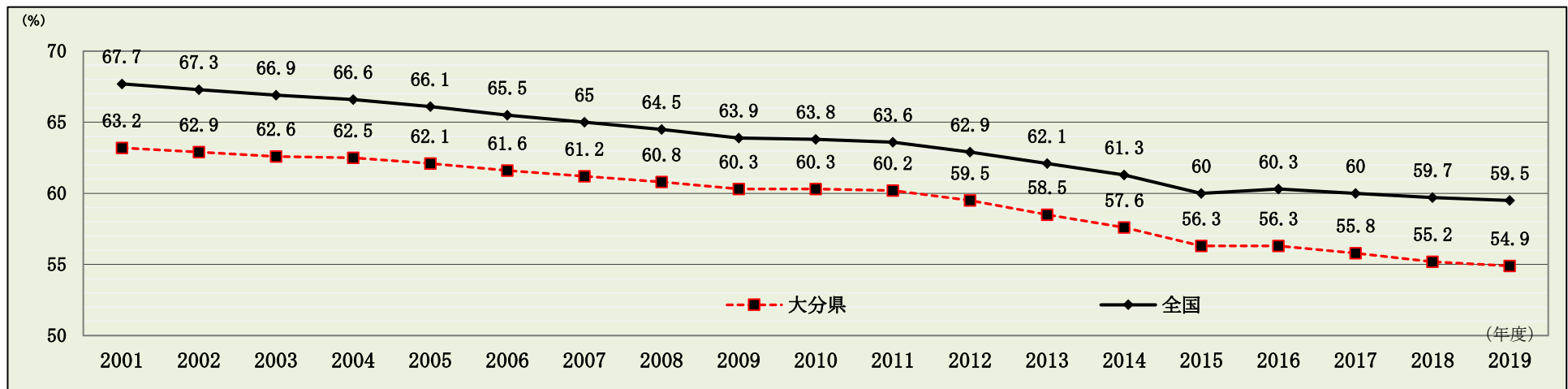
● 企業規模間賃金格差は、年齢が高いほどさらに広がっている。これは、中小企業の深刻な採用難と県外へ優秀な人材を流出させてしまいかねない。(下図参照)



データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 大分県/所定内給与額/産業計/男女計

(5) 労働力人口は生産人口であるとともに消費人口であり、大分県においても、総人口に占める生産年齢人口の割合が減少を続けている。

これはGDP（国内総生産）や企業収益低下など経済縮小を招く要因となり、当然税収も下がることから社会保障費が不足するなど、様々な影響が出始めている。



## II. 2022 春季生活闘争の取り組み内容

### 1. 賃金要求に対する考え方

#### ① すべての組合 <2022 春季生活闘争における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、 <u>それぞれの産業における最大限の「底上げ」</u> に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当（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	企業規模間格差	雇用形態間格差
目標水準	35歳：289,000円 30歳：259,000円	勤続17年相当で時給1,750円・月給285,500円以上
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円以上
底支え	すべての労働者を対象に企業内最低賃金協定（締結水準は、本部方針の「時給1,150円以上」	

※ 連合大分2022春季生活闘争においては、上記連合本部の賃金要求指標をめざすこととし、構成組織はそれぞれの本部方針も加味し賃上げ要求に取り組むこととする。しかし、諸事情を勘案し大分県におけるリビングウェイジおよび大分県の地域ミニマム第1十分位をなくすことも指標とする。

#### ② 中小組合（企業規模間格差是正）、雇用形態間格差是正

規模間格差是正 （中小組合の要求）	①賃金カーブを維持する。定期昇給制度がない組合は、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自組合の賃金と「連合の賃金実態」を比較し、その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。 ③賃金実態が把握できない場合は、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を求める。＝10,500円以上。
雇用形態間格差是正 （時給の引き上げ）	① 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。 ② 昇給ルールを導入する場合の水準は、「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。

#### ③ 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正、初任給等および一時金の取り組み

男女間および生活関連	①男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、問題点を改善する。②手当支給における住民票上の「世帯主」要件の廃止を求める。
初任給等および一時金	《初任給等》①18歳高卒初任給の参考目標値……175,600円 《一時金》①水準の向上・確保をはかる。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。

## 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

### (1) 長時間労働の是正

- ① 「年間総実労働時間 1800 時間」の実現
- ② 36協定の点検・見直し、体制の見直し
- 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

### (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。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。

### (3) 同一労働同一賃金に関する取り組み

中小企業への同一労働同一賃金の法施行に向けた取り組み支援

### (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

- ① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方  
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。
- ② 65歳以降の雇用（就労）確保のあり方  
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。
- ③ 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）  
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）

### (5) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

「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。

### (6) 人材育成と教育訓練の充実

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る。

### (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

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。

### (8) 障がい者雇用に関する取り組み

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

### (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

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。

### (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への対策として、休暇・休業制度など、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。

### 3. ジェンダー平等・多様性の推進

#### (2) 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

- ① 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。
- 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

#### (3) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

- ① パワハラやセクハラ等の措置義務が、2022年4月1日より中小企業も対象となることから、事業主が雇用管理上講ずべき措置や配慮について労使協議を行う。
- ② 同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクハラ等の防止措置の実効性されているか検証する。
- ③ マタハラやパタハラ、ケア（育児・介護）ハラ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に取り組む。
- ⑥ 性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との相談体制の整備を進める。

#### (1) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

- 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について、導入に向けた労使協議をする
- ② 育児や介護に関する制度を点検する
- ③ 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」の撤廃と、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、子の看護休暇、介護休暇等の申し出等により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 2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）での男性育児休業取得促進
- ⑦ 仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置
- ⑧ 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、継続に取り組む。

#### (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

「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。

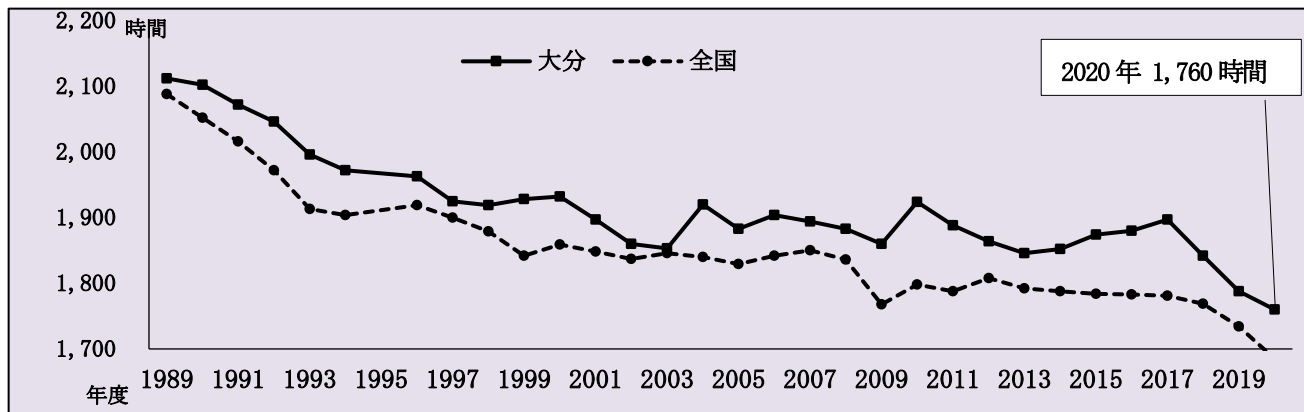
### 4. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

- 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 社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み
- 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

# 職場の環境整備

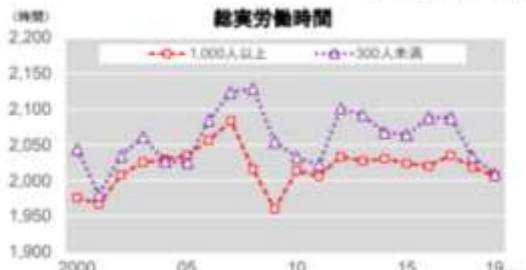


## 《労働時間の推移》



日本の労働者の労働時間は世界的に見ても長いとされているが、大分県は其中で全国平均を上回る労働時間(下図参照)となっている。2020年度は年間1,760時間(全国:1,685時間)となっており、前年年より28時間減少しており、働き方改革による法改正の影響も考えられるが2013年以降上昇傾向にあった労働時間は2017年以降減少傾向に転じている。

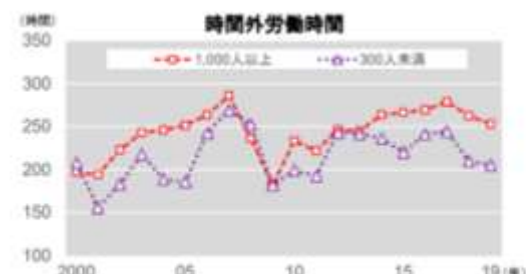
### 【企業規模別の各種労働時間の推移】



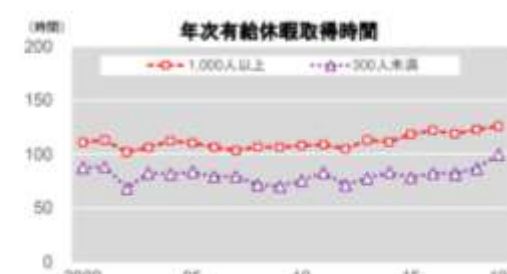
(出所) 連合「2020年度労働条件調査」(登録組合)  
(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均



(出所) 連合「2020年度労働条件調査」(登録組合)  
(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

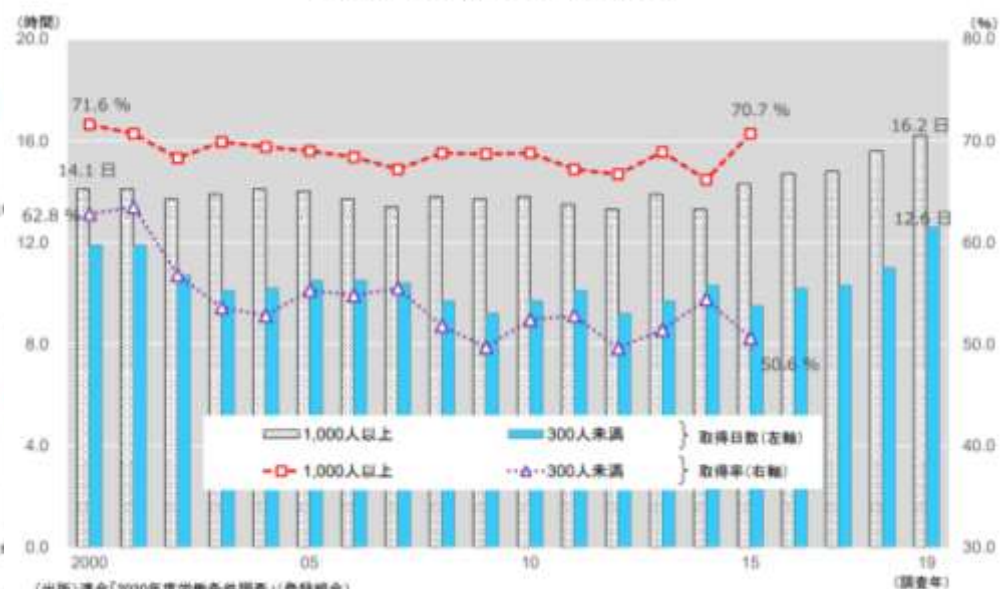


(出所) 連合「2020年度労働条件調査」(登録組合)  
(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均



(出所) 連合「2020年度労働条件調査」(登録組合)  
(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

### 【年次有給休暇の取得日数・取得率の推移】



(出所) 連合「2020年度労働条件調査」(登録組合)  
(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均。2016～2019年実績については取得日数のみ調査。