

連合大分2023春季生活闘争方針



目次

		P
はじめに		1
I. 取り巻く情勢と課題	1. 日本の経済情勢	2
	2. 大分県内の経済・雇用情勢	3
	3. 停滞する日本の賃金	3
	4. 2014 連合大分春季生活闘争以降の課題	9
	5. 労働力人口の減少	10
	6. 大分県の労働時間の推移	11
II. 2023春季生活闘争の取り組み 内容と具体的要求項目	1. 賃金要求に対する考え方	12
	2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	15
	3. ジェンダー平等・多様性の推進	19
	4. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」	22
III. 闘争の進め方	1. 基本的な考え方	23
	2. 闘争態勢について	23
	3. 要求提出およびヤマ場への対応について	23
	4. 社会対話の推進	23
IV. 連合大分 2023 春季生活闘争の 具体的な取り組み	1. 連合大分・地域協議会の取り組み	24
	2. 構成組織の取り組み	25
別紙	別紙① 最低到達水準について	26
	別紙② 「2023 地域ミニマム」大分県大括り産業別の賃金 特性値(規模計)	26
	別紙③ 連合の賃金実態	27
	別紙④ 人数規模による対応が異なる労働関係法令	28
	別紙⑤ 「職場から始めよう運動」	30
	別紙⑥ 職場点検チェックリスト	31
	当面の日程	32



!!! **くらしをまもり
未来をつくる**

連合大分 2023 春季生活闘争方針

2023 春季生活闘争スローガン：暮らしをまもり、未来をつくる。

はじめに

- (1) 日本の労働者は物価高・円安・コロナ禍の「三重苦」の中に置かれている。国際比較において依然として日本の賃金水準の回復は十分ではなく、1997年のピークに戻っておらず先進国のなかでは最下位争いをしている。そこに、新型コロナウイルスのパンデミックが襲い掛かった結果、中小企業労働者や有期・短時間・契約等で働く方、さらにはフリーランスの方など、より弱い立場の人ほどこのような経済ショックの影響を大きく受けてしまっていることが明らかになった。
- (2) 2021年後半からの物価高、2022年3月頃からの円安・ドル高により、日本は未だに90年代後半からの「慢性デフレ」から抜け出せておらず、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い。これは、急性インフレと慢性デフレが重なっている¹など状況に違いがある。このような企業・家計のデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残っている中、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していくためには、家計では、物価上昇に追いつく賃上げ、企業部門においては、適切な価格転嫁が必要である。
- (3) 連合がめざし続ける社会は、「働くことを軸とする安心社会」であり、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。2023闘争でも「未来づくり春闘」³をかかげて取り組み、その未来に向けた第一歩は、賃金も物価も、その結果として、GDP、つまり日本経済も安定的に上昇する姿へとステージを変えていくこととなる。そのスタートは賃上げであり、そのうねりを創り出すターニングポイントは、この2023闘争である。したがって、すべての組合が賃上げに取り組むことで、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、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。
- (4) また、コロナ禍や物価高にあって誰もが安心・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。こうした「人への投資」²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。加えて、多様性が尊重される社会の実現に向けたジェンダー平等・多様性の推進の取り組みや雇用不安・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、2023年度予算による政策的下支えは重要である。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り、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」²を積極的に求めていく。
- (5) 連合大分は、連合本部の2023春季生活闘争方針をもとに、構成組織・地域協議会と一致団結し、正規や有期・短時間・契約等労働者、また、組織・未組織を問わず、すべての働く者・県民の生活の「底上げ」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備

をはかることとする。その目的を果たすため、「くらしをまもり、未来をつくる。」をスローガンに掲げ、①賃上げ、②働き方の改善、③ジェンダー平等・多様性の推進、④政策・制度実現の取り組みを4本柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の引上げに全力を尽くす。

- 1 渡辺努東京大学大学院経済学研究科教授によれば、日本は、1990年代後半からの「慢性デフレ」を克服できないうちに、2021年後半からエネルギー価格等海外発の「急性インフレ」が出来てしまっている状況である。
- 2 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。
- 3 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

I. 取り巻く情勢と課題

1. 日本の経済情勢（連合本部 2023 春季生活闘争方針参照）

これまで、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と重なり、加えてロシアによるウクライナ侵攻の長期化によって原材料やガソリン・食料品など急速に物価が高騰するなど、国内においては、働く人の暮らしは厳しさを増している。

国内経済は、内閣府の年央見通し（実質GDP成長率）では、2022年度は2.0%、2023年度は1.1%（民間予測ではそれぞれ1.93%、1.28%）と鈍化する見込みである。

生産活動、企業の状況は、日銀展望レポートによれば、企業収益は全体として高水準で推移していくと見込まれているが、産業によっては、ばらつきがある。マイナス要素としては、資源高などによる原材料高、海外経済の減速がある一方、プラス要素としては、日本国内の新型コロナウイルス感染症に関する影響緩和がある。

雇用情勢については、11月分の労働力調査結果（2022.12.27総務省公表）によると、完全失業率は2.5%（前月比同率）、前年同月比で0.1ポイント減となっている。就業者数は6724万人（前年同月比39万人の増加、4か月連続の増加）で、完全失業者数は165万人（前年同月比18万人の減少、17か月連続の減少）となっている。雇用情勢が改善傾向となる一方、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少は不可避であり、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。

このようななか、現在、日本の実質賃金はマイナスで推移しており、賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6割を占める個人消費が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招く恐れがある。すべての働く者の賃金をしっかりと引き上げていかなければならない。2022年度の地域別最低賃金は3%強引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けている。今後は、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持つ賃金水準を意識した賃金決定が求められる。

2. 大分県内の経済・雇用情勢（九州財務局大分県内経済情勢報告、大分労働局統計参照）

日本銀行大分支店が12月に公表した「大分県内の景気動向」では、「大分県内の景気は持ち直している。個人消費および観光は、持ち直している。住宅投資は横ばい圏内となっている。公共投資は高めの水準で推移している。設備投資は、底堅く推移している。鉱工業生産は、一部に弱めの動きがみられるものの、高めの水準で推移している。雇用・所得面をみると、労働需給は、緩やかに改善している。雇用者所得は、改善の動きがみられている。金融面では、預金・貸出金ともに増加している。先行きについては、海外経済やウクライナ情勢 エネルギー・原料価格、新型コロナウイルス感染症の動向等が、家計の消費マインドおよび企業の収益動向・資金調達環境・経営行動に与える影響などに注視していく必要がある。」としている。

大分県内の雇用情勢（大分労働局 2022. 12. 27 公表）は、有効求人倍率が2020年度平均で1.12倍、2021年度平均では1.21倍と持ち直しており、直近の2022年11月では1.40倍となり回復傾向にある。また、事業主に対する雇用維持支援として、雇用調整助成金の特例措置等が継続しており、2021年度の大分県内の支給実績（雇用安定助成金含む）においては、2021年度は約171億円、2022年度（4月～9月）は約54億円となり、累計（2020年度～）では支給件数54,459件・約428億円に上っており、県内の雇用助成は大きく悪化することはなかった。

3. 停滞する日本の賃金

国際的に見劣りする日本の賃金水準は、20年以上にわたり停滞している。2014年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、物価を加味した実質では停滞している。また、2022年度の消費者物価は、2%を超え実質賃金はマイナスで推移しており、賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6割を占める個人消費（約300兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがある。

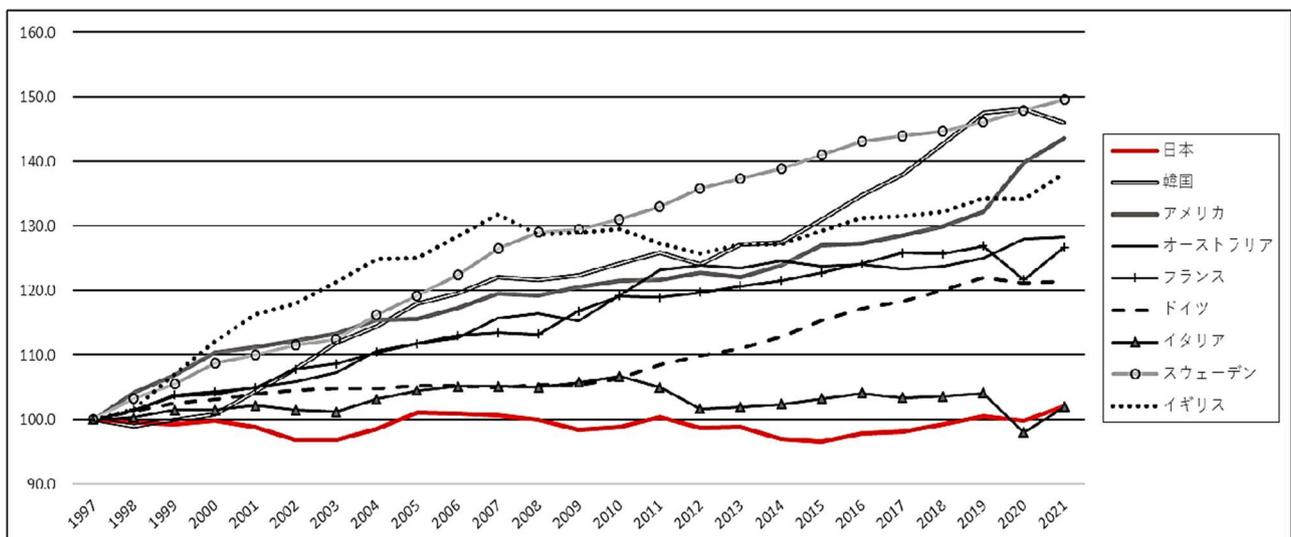
情勢のポイント①

- 国内の賃金は20年以上にわたり停滞

平均賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本（102.1）とイタリア（101.9）のみ

平均年間賃金(実質)の国別上昇推移

(1997年=100)

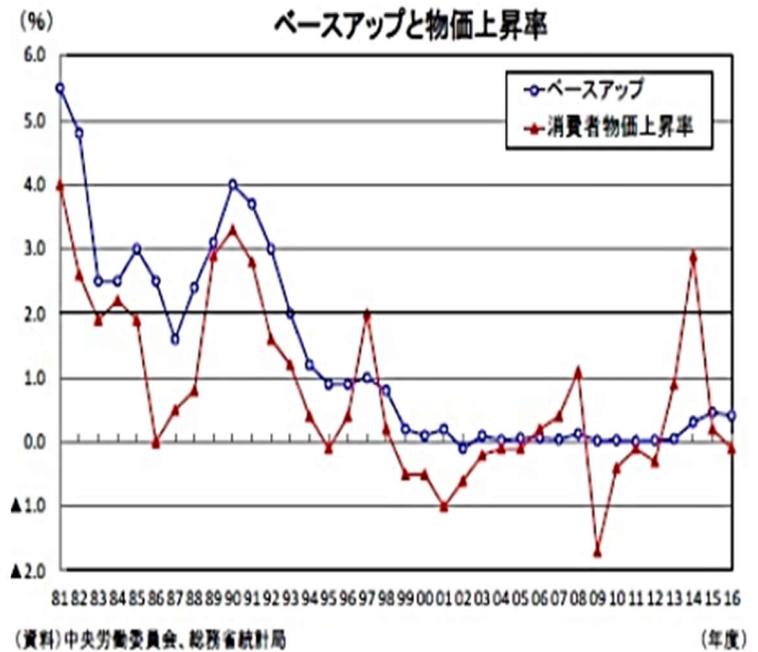


出所：OECD統計から連合作成

情勢のポイント①-2

●消費者物価は40年ぶりの水準（2022.11月）

消費者物価上昇率は3.7%となり、第2次オイルショックの影響が続いていた1981年12月以来、40年11か月ぶりの水準。当時は消費者物価上昇率を上回るベアであった。

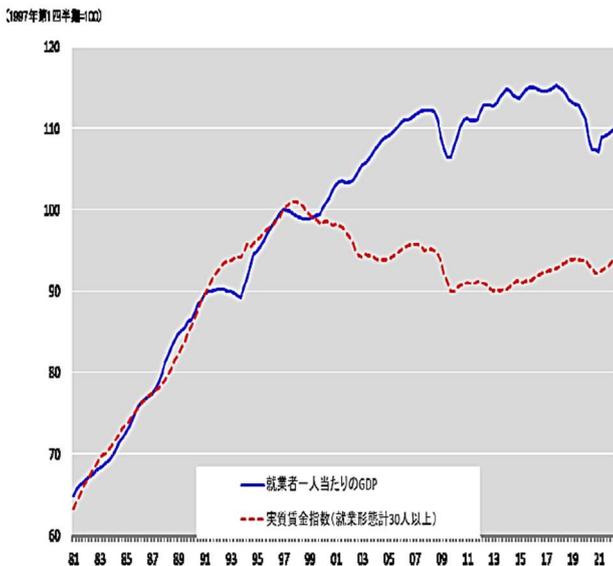


情勢のポイント②

●国内における賃金水準の停滞は、生産性の向上にみあった適正な成果配分がおこなわれてこなかったことが一因。

- ・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かかわらず、実質賃金は低下し続けている。

<就業者一人当たり> 実質GDPと実質賃金指数の推移



(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」より選合作成

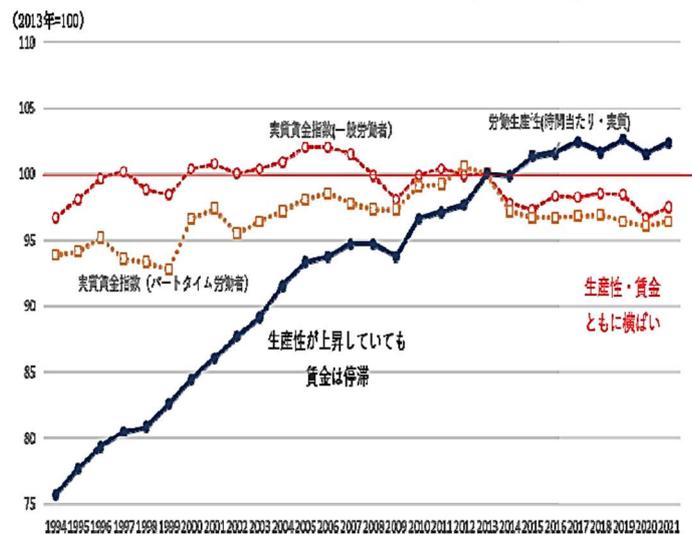
(注1) 1987年第4半期の値を100として指数化

(注2) 数値は当該四半期を含め前四半期の移動平均値を使用

(注3) 1980年～1983年のGDPは2011年基準支出側GDP系列算出値を使用

(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

<時間当たり> 労働生産性と賃金の推移(実質ベース)



(出所) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」をもとに日本生産性本部作成。

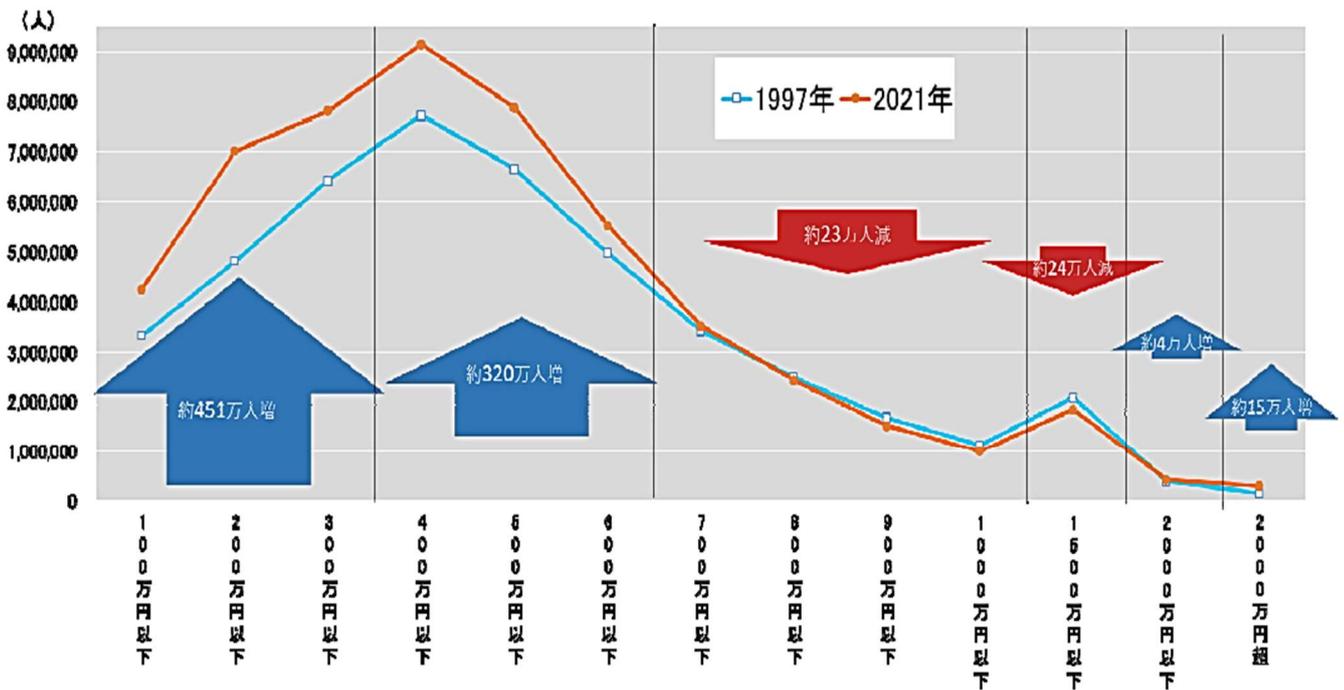
(注) それぞれの指数は2013年を100として指数化。暦年ベース。

情勢のポイント③

●所得分配の中期的变化

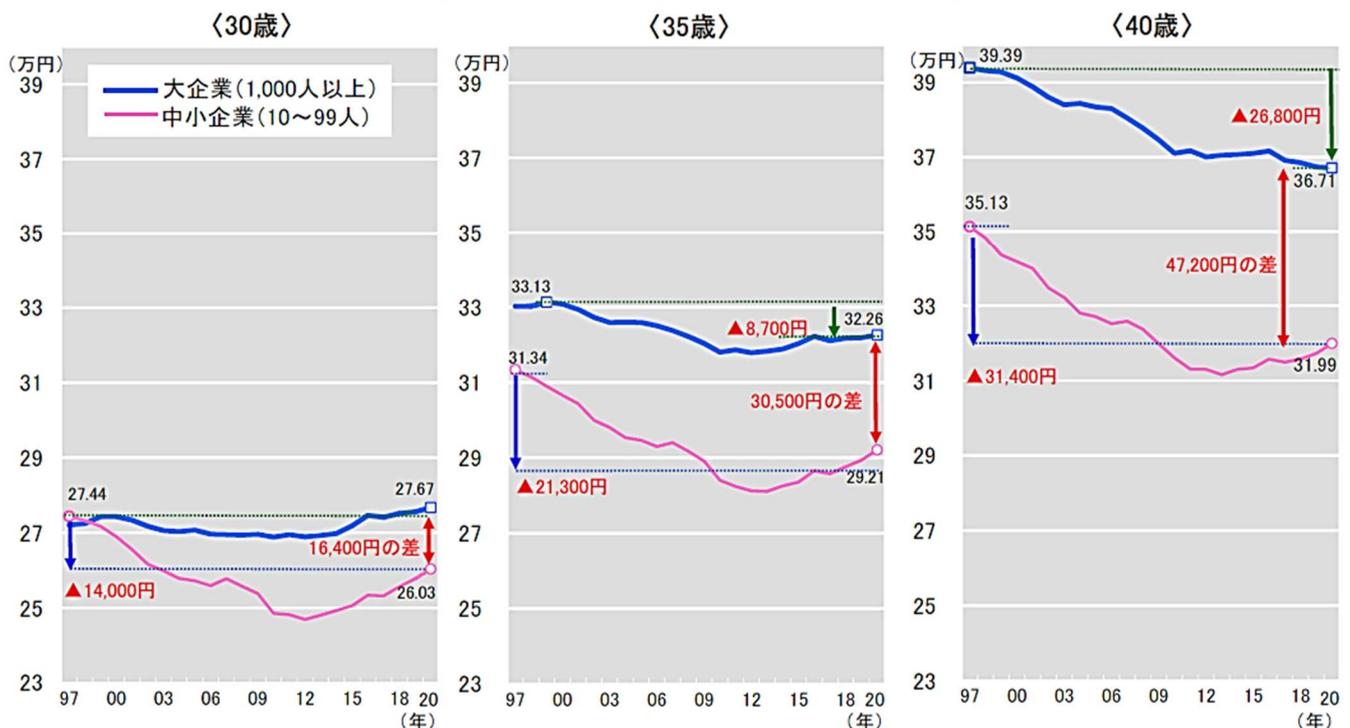
- 中期的にみると、低所得層が増え、中間層が減り、所得格差は拡大している。
- 2014年以降の賃上げで個別賃金水準の低下は止まったものの、格差は依然大きい。

給与所得者の所得分布の変化 1997年→2021年



(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」

[所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅]

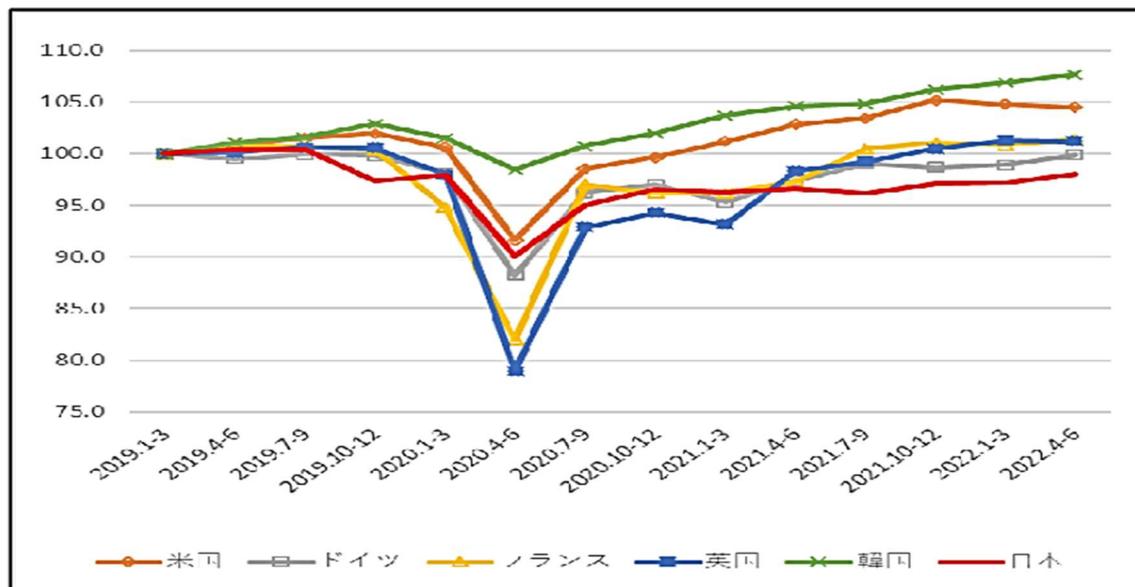


(注) 回帰分析の手法で所定内賃金水準(男性高卒標準労働者)を算出し、当該年の前後3ヶ年を移動平均
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成

情勢のポイント④

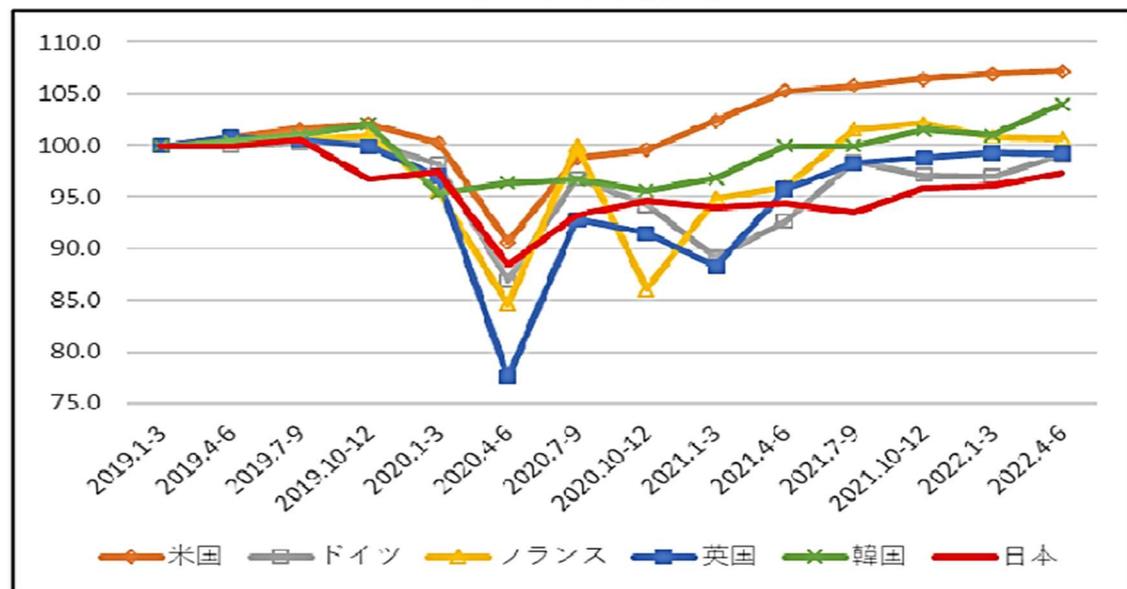
- 新型コロナウイルスの感染状況や経済対策の規模などは主要国より悪くないにもかかわらず、日本の経済回復が遅れている一因は、個人消費の回復の遅れにある。
- 物価上昇
 - コロナ禍からの需要回復と原油など資源価格の上昇を反映し、物価は国際的に上昇局面にある。日本においても円安などの影響により 2021 年 6 月以降対前年比プラスに転じている。(2022 年 11 月 +3.7%)
 - 2022 年度の消費者物価上昇率は 2 % 台半ばの見通し。
 - 国際情勢を反映し、原油や穀物などの資源価格が上昇している。
 - 約 30 年前の水準まで円安が進んでいる。

実質GDPの推移



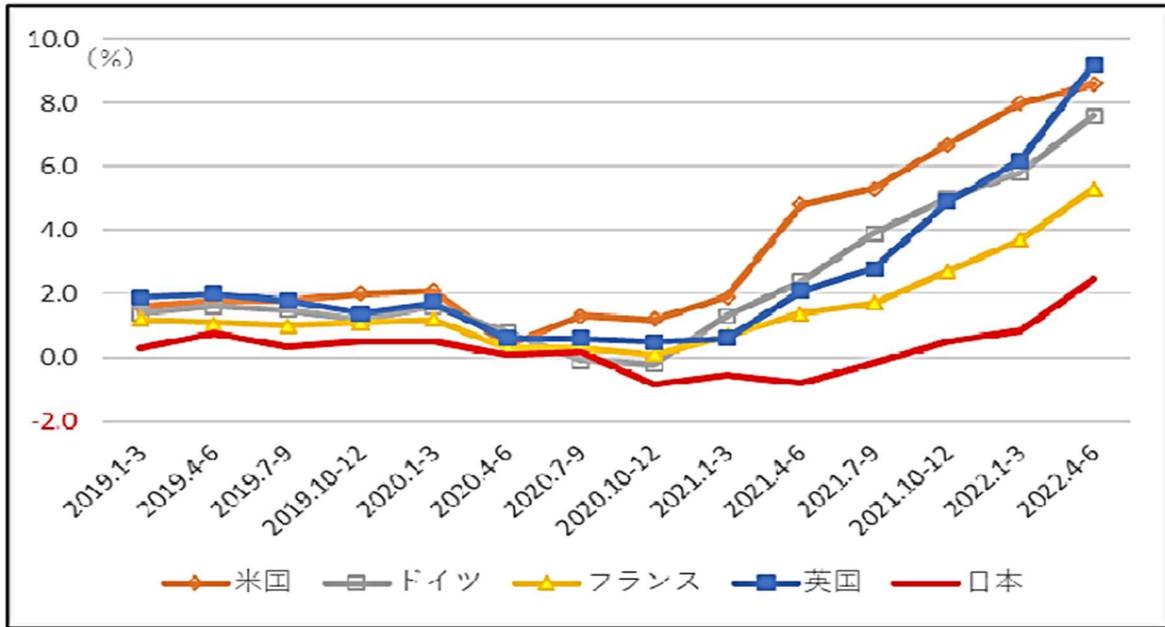
(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」、内閣府「海外経済データ」

個人消費の推移



(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」、内閣府「海外経済データ」

消費者物価指数（前年同期比）の推移



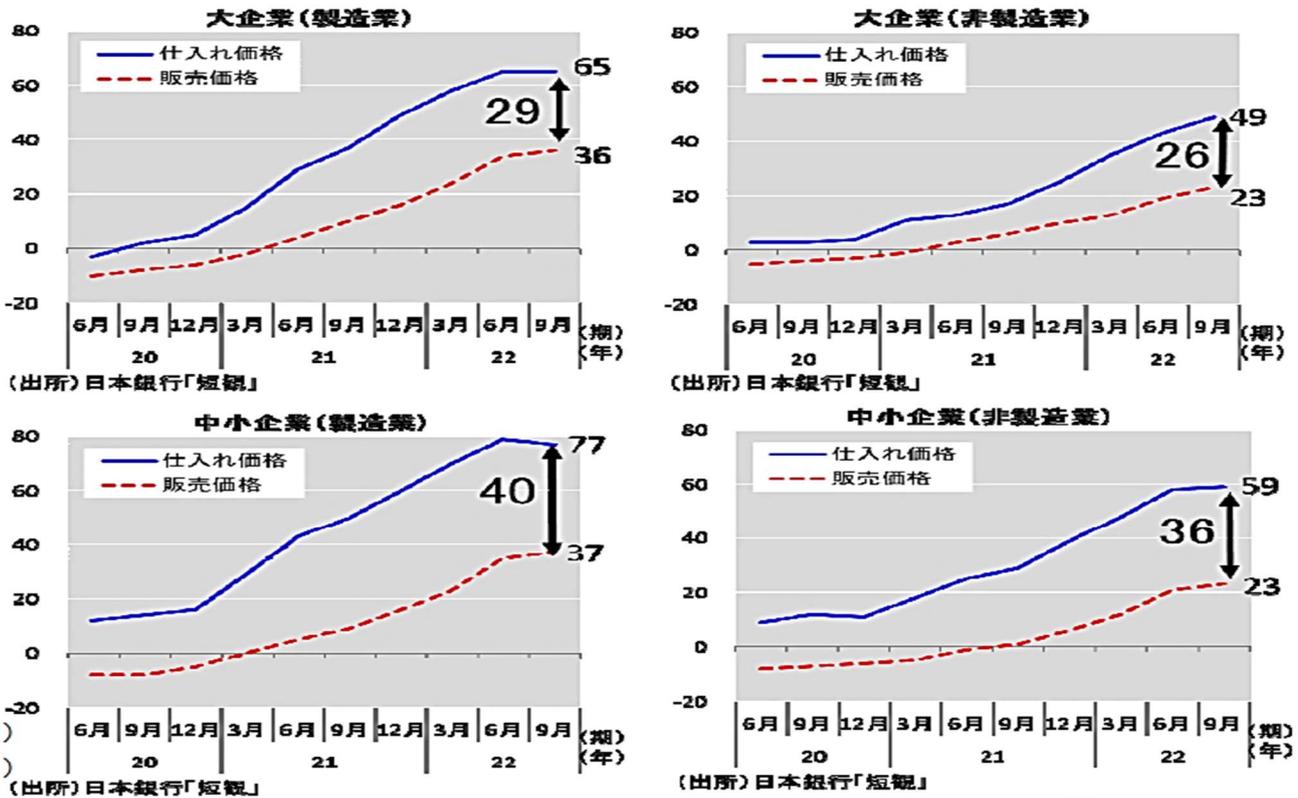
(出所) 総務省「消費者物価指数」、内閣府「海外経済データ」



情勢のポイント⑤

- 価格転嫁はなぜ進まないか
 - 欧米諸国と異なり、輸入物価上昇の価格転嫁のスピードは遅い。
 - 業界による違いも大きいですが、総じて大手より中小の方が厳しい。

[価格転嫁の状況]



分配構造の転換につながり得る賃上げ (2020闘争関連資料より)

現状

○ 経常利益はリーマンショック以降、上昇を続けている。経常利益に占める配当金の割合も上昇傾向にある。

○ 一方で、従業員給与については、横ばい。

分配構造の転換イメージ

「健全な労使関係」が不可欠！

「取引適正化」の実現が不可欠！

生産性三原則

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

めざす姿

経済の自律的成長

賃上げ → 可処分所得UP → 個人消費拡大 → 企業の活性化

賃上げによる個人消費の拡大が企業を活性化させる「正のスパイラル」で経済成長を！

すべての働く者の将来不安を払拭

社会の持続性

賃金 → 税金 や 社会保険料 の財源

社会保障の給付費は2040年までに121.3兆円⇒190.0兆円(※)必要！

賃上げで税金や社会保険料など安心の社会保障制度に向けた財源を確保し「社会の持続性」実現へ！

(※)政府 2040年を見据えた社会保障の将来見直し

労働者への分配は過少に抑えられていないだろうか

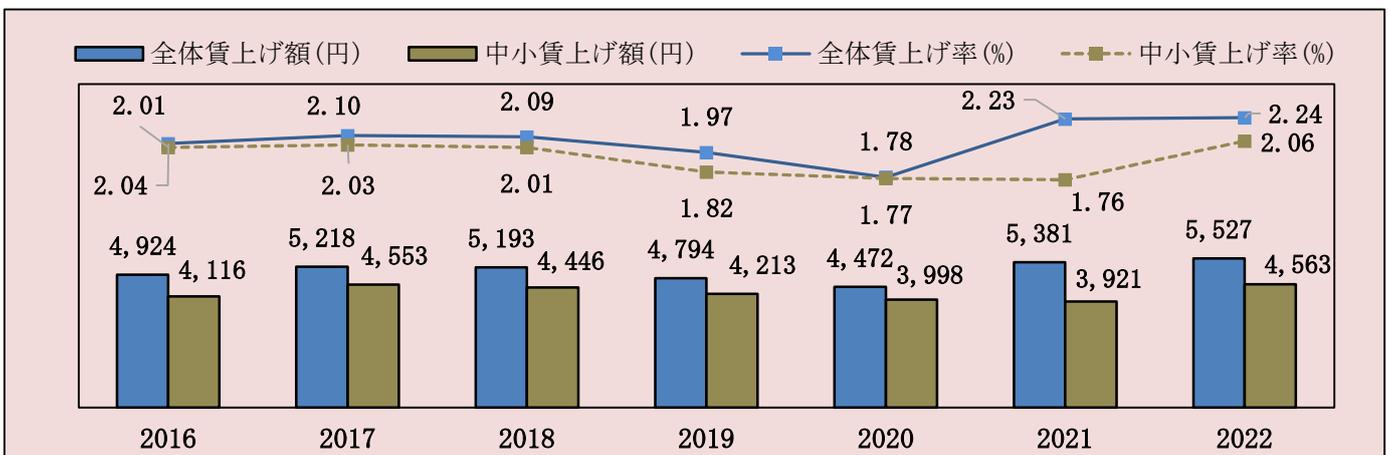
4. 2014連合大分春季生活闘争以降の課題

(1) 連合大分春季生活闘争

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、2022春季生活闘争における賃上げ率(2.24%)は、前年に続き2%を超え2016闘争以降では最も高い賃上げ額であった。

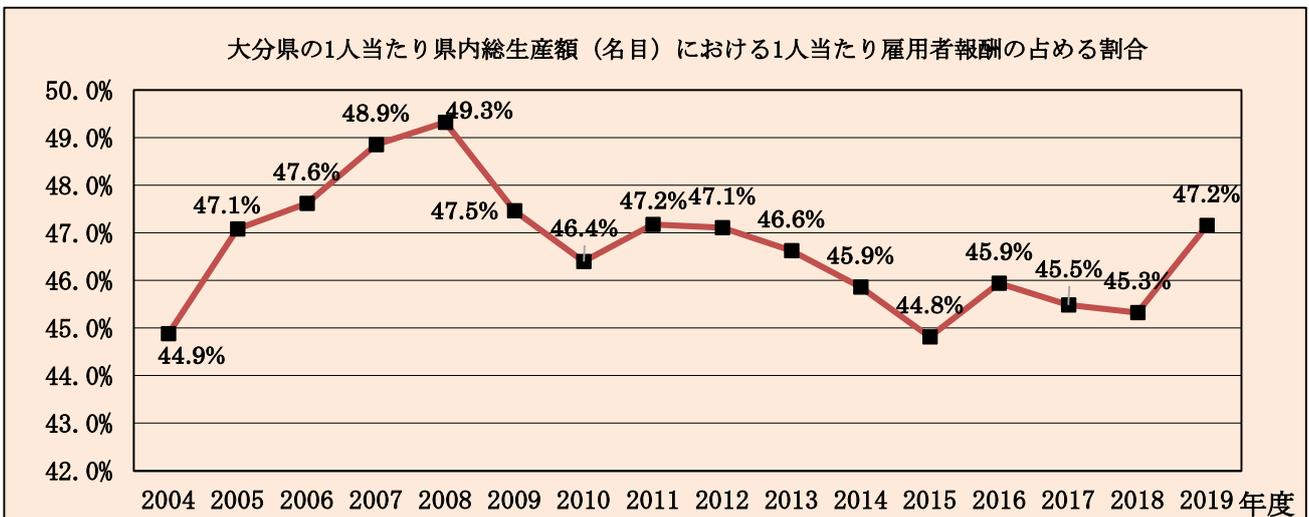
2019闘争以降は、米中貿易摩擦による世界経済の減速懸念や消費税増税による原材料価格の増加などの影響を受け、賃上げ額が減少傾向に転じている。特に2020闘争においては新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、ここ近年で最低の賃上げ額・賃上げ率にとどまったが、2021、2022闘争では産業による違いはあるものの全体賃上げ率が2%を超えた。加えて、「底上げ・底支え」「格差是正」における300人未満の賃上げ率では、両年共に2018闘争以来となる2%越えの結果となり、全体の賃上げの流れが継続している状況である。

今後も、物価高・円安・コロナ禍がある中での労使交渉において、中長期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の引き上げにこだわり、労働組合が社会を動かしていく「けん引役」となるよう粘り強く交渉に取り組む必要がある。



(2) 分配構造の転換につながり得る賃上げへ

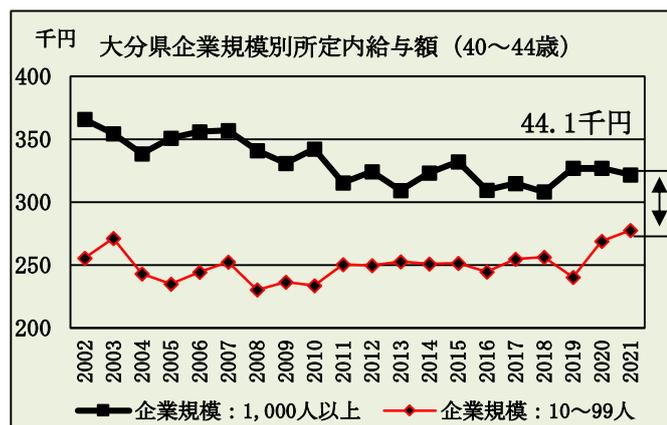
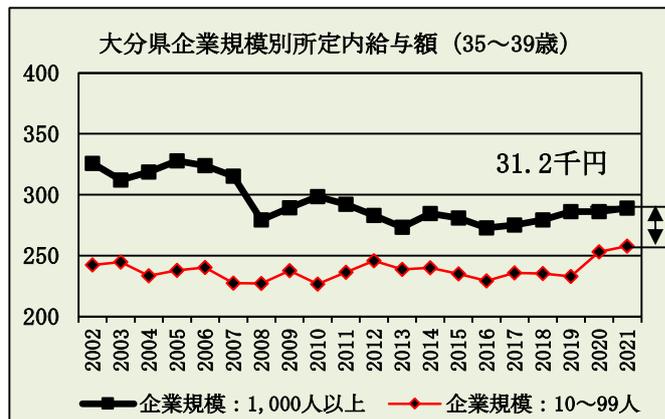
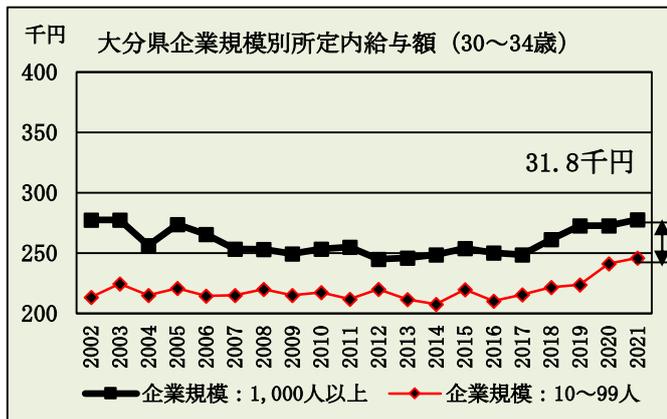
マクロの生産性と賃金のギャップにおいては、日本の賃金水準の停滞は生産性の向上に見合った適正な成果配分が行われてなかったことが一因である。バブル経済崩壊以降もマクロの生産性は上昇しているにも関わらず、実質賃金は低下している。(下図参照)



(3) 企業規模間の賃金格差

企業規模間の賃金格差については、依然として年齢が高いほど広がっている。このことは、中小企業の深刻な採用難が益々加速するとともに、大手企業やより賃金の高い県外へ優秀な人材を流出させてしまいかねない。中小企業は地域経済・社会の担い手であり、大分県経済を支える根幹となっていることから、その存続のためにも「人材確保と育成」は重要な課題である。今後も、中小企業で働く者の賃金の底上げ、すなわち「人的投資の促進」を引き続き求めていかなければならない。

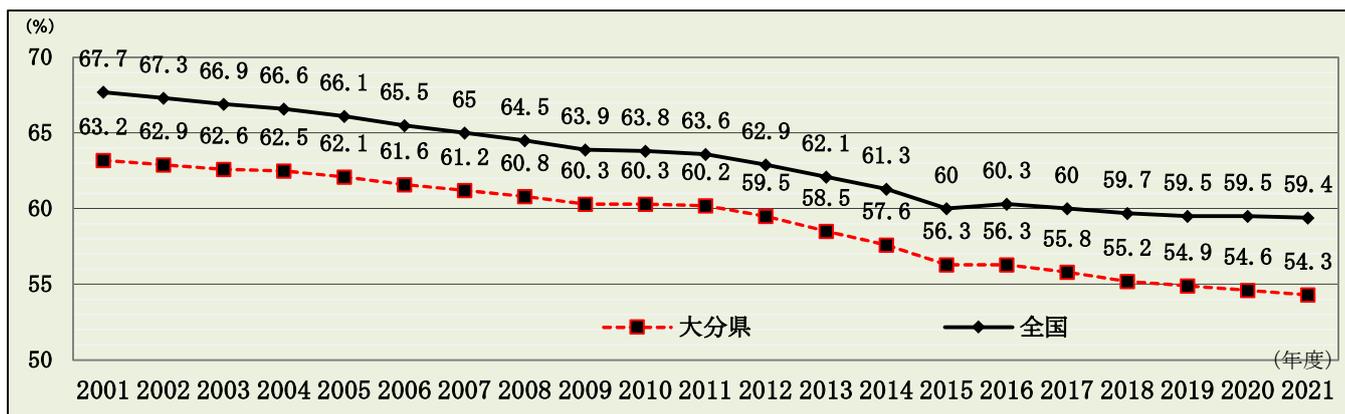
(下図参照)



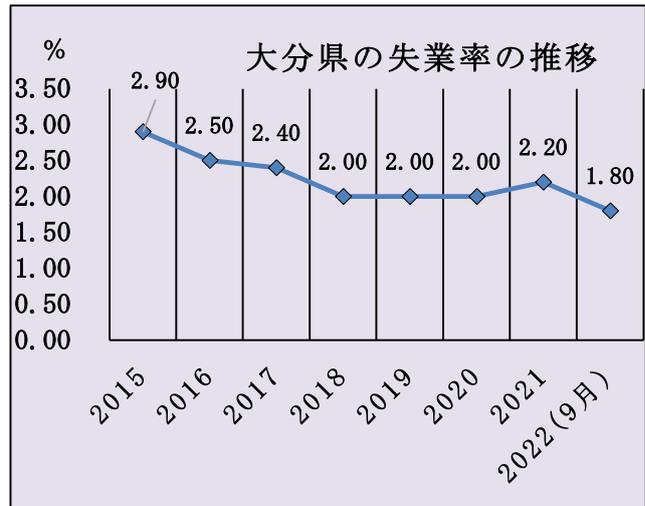
データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
大分県／所定内給与額／産業計／男女計

5. 労働力人口の減少

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（下図参照）。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。



※労働力人口＝生産年齢人口…15～64歳人口 データ：「大分県100の指標」



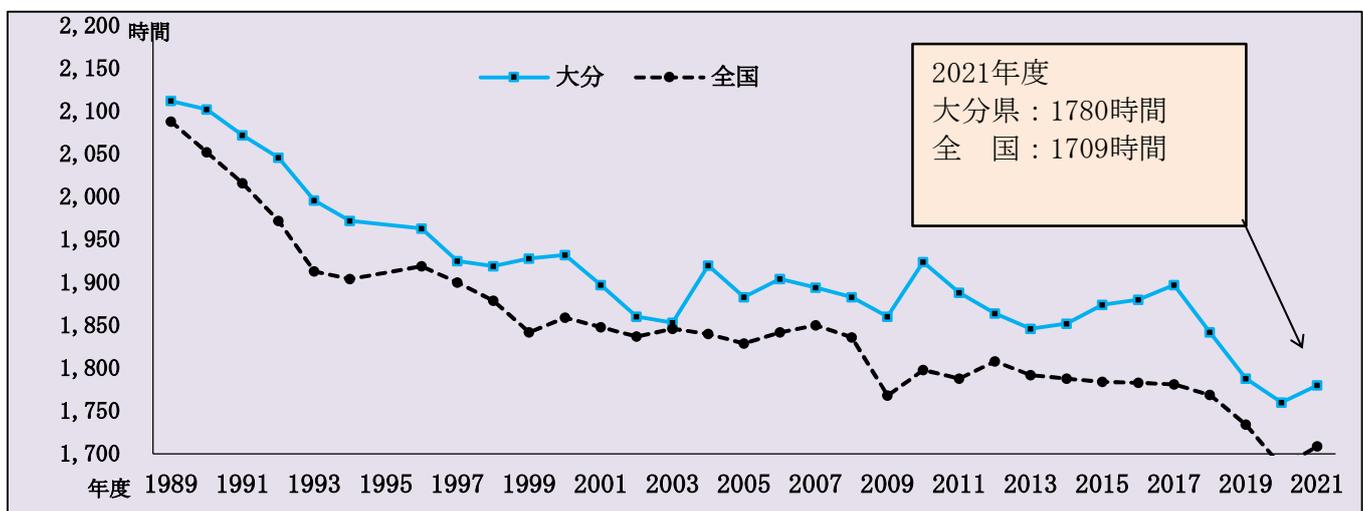
※参考データ：財務省九州財務局大分財務事務所：大分県内経済情勢報告（2022.10月時点）
厚生労働省大分労働局ハローワーク別月間有効求人倍率の推移

6. 大分県の労働時間の推移

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。2021年度は年間1,780時間（全国：1,709時間）となっており、前年より20時間増加（全国平均では24時間増加）し、全国平均とは71時間の差が生じている。

長時間労働は、労働時間への満足度や休暇取得の満足度が下がるだけでなく、労働者自身の健康状態に対する不安も増大するとともに、家族をはじめとする周囲の人たちにも影響を与えることとなる。また、企業にとっても、長時間労働が続けば、残業代の支払いもさることながら、生産性や競争力の向上を阻害し、モチベーションにも悪影響を及ぼすこととなる。

2018年6月に長時間労働是正を重点とした「働き方改革関連法」が成立し、改正労基法が2019年4月より施行された。長時間労働是正は、喫緊に対応すべき労使共通の課題として引き続き取り組みを進めなければならない。今後も、「おおいた働き方改革共同宣言・目標2021」に掲げられた全国平均以下（目標達成2025年）になるよう労使による取り組みが必要である。



データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査（事業所数30人以上）」

出所：大分地方労働審議会（2022.11.29開催）

II. 2023春季生活闘争の取り組み内容と具体的要求項目

1. 賃金要求に対する考え方（連合本部方針を踏襲する）

- 国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1~2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的にを行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。
- 「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点も重要である。わが国の賃金水準の低下は一律に進行したわけではなく、中小企業においては、より大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加や、依然として男女間の賃金差も大きい。労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させ可処分所得増の実現する必要がある。そのためには、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や賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要である。
- 連合大分は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を下記のとおり示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁵に引き上げることをめざす必要がある。
したがって、2023闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むこととする。
- その実現のためには、雇用の維持・確保を大前提に、大分県経済を支えるすべての雇用労働者の処遇改善が喫緊の課題である。その中でも、4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を改善し、「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を発動させ、経済を自立的な回復軌道にのせていくカギになる。

<「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+引き上げ率 (→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)

⁵ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

(1) 月例賃金

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、**5%程度の賃上げ**を目安とする。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む。なお、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。

よって、連合大分の具体的な要求指標を下表のとおりとする。

<連合大分 2023 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	各産業の「底支え」「格差是正」の取り組みを促す観点とすべての働く人の生活を継続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から賃上げ分 3%程度 ⁶ 、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分を含む 5%程度の賃上げ を目安とする。	
格差是正	<p>企業規模間格差 (※)は昨年度の目標水準</p>	<p>雇用形態間格差 (※)は昨年度の目標水準</p>
	<p>目標水準</p> <p>35 歳 : 290,000 円 (※289,000 円) 30 歳 : 261,000 円 ⁷ (※259,000 円)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">中小組合</p> <p>賃金カーブ維持分 (4,500 円) の確保を大前提に、<u>連合加盟組合平均水準 3%相当額との差額を上乘せした金額 9,000 円</u> (※6,000 円) を賃上げ目標とし、総額 13,500 円 (※10,500 円) 以上を目安に賃上げを求め る。 ¹¹</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・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」⁸となる制度設計をめざす
	<p>最低到達水準</p> <p>35 歳 : 266,250 円 (※266,250 円) 30 歳 : 243,750 円 ⁹ (※243,750 円) 企業内最低賃金協定 1,150 円 (※1,150 円) 以上</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">中小組合</p> <p>有期・短時間・契約等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 (※1,150 円) 以上をめざす</p> </div>	<p style="text-align: center;">企業内最低賃金協定 <u>1,150 円 (※1150 円) 以上</u></p>
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <u>1,150 円 (※1,150 円) 以上</u>」¹⁰をめざす。 	

※ 連合大分 2023 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する。 構成組織は所定内給与額、高卒初任給（産業計・男女計・企業規模計）180,100 円を総合勘案して、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。

加えて、諸事情を勘案し大分県におけるリビングウェイジ 1,020 円 および 大分県の地域ミニマム第 1 十分位（大分県：全産業 179.8 千円 金属 179.4 千円 サービス・一般 180.5 千円） をなくすことも指標とする

なお、中小組合における格差是正の取り組みとして連合大分の指標を下表のとおりとする。

【連合大分における格差是正（中小組合の支援）の取り組み指標】

■賃上げ分：連合本部方針を踏まえ、連合大分内の中小組合の支援として、自組合の賃上げ額決定に向けた指標（参考）とする。

項目	内容（円／月額）
連合本部目標水準	賃金カーブ維持分 4,500 円 賃上げ 9,000 円 計 13,500 円以上を目安
2022 連合大分リビングウェイジ （簡易改定版）	【月額】 168,000 円 【時間額】 1,020 円
連合大分 2023 地域ミニマム運動 （2022 年度賃金実態調査結果： 300 人未満平均）	平均賃金 234,393 円（全産業） 平均年齢 36.2 歳 平均勤続 12.1 年
連合大分中小組合指標	賃上げ 7,000 円 （234,393 円×3%）含む 計 11,500 円以上、もしくは 5%以上の賃上げ

6 内閣府の年央見通し（2022 年度実質 GDP 2.0%、消費者物価 2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

7 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金 PT）答申（2019 年 8 月 7 日）を踏まえ、2021 年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35 歳は 30～34 歳 275,800 円および 35～39 歳 305,000 円から、30 歳は 25～29 歳 246,200 円および 30～34 歳 275,800 円から算出。

8 2021 年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金の平均値」291,844 円（時間額 1,769 円・2021 年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均 165 時間）から時給 1,750 円を設定し、月額に換算して算出。9 1 年・1 歳間差を 4,500 円、35 歳を勤続 17 年相当、30 歳を勤続 12 年相当とし、時給 1,150 円から積み上げて算出。

9 1 年・1 歳間差を 4,500 円、35 歳勤続 17 年相当、30 歳勤続 12 年相当とし、時給 1,150 円から積み上げて算出。

10 別紙 1 「連合リビングウェイジ 2022 簡易改訂版総括表」（単身成人 1,141 円）、および 2021 年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）179,700 円（時間額 1,089 円）を総合勘案して算出

11 別紙 3 「連合の賃金実態」参照。

(2) 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

男女間賃金格差 および生活関連手当 支給基準の是正	<p>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問題点を改善する。</p> <p>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。</p>
初任給等および 一時金	<p>《初任給等》</p> <p>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……180,100円¹²</p> <p>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。</p> <p>《一時金》</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

12 別紙3「連合の賃金実態」参照。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

連合大分は、「おおいた働き方改革共同宣言」にて、労働者の立場に立った補強案を意見反映し、2021年8月に開催された大分県の働き方改革推進会議にて、働き方改革共同宣言等の改定に取り組んできた。併せて、大分県に対して、ワーク・ライフ・バランス社会の実現を政策・制度要請として行っている。

こうした中で、国内は、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¹³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に、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

以上を踏まえ、構成組織、連合大分・地域協議会は連携して、長時間労働の是正をはじめ、働き方の改善に一丸となって取り組む。

(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最大限のパフォーマンスが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¹⁴

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、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促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、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 労働時間制度（裁量労働制や事業場外みなしなど）に関する運用実態の把握および適正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、労働時間の点検）
- ④ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始（2023年4月）に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み

¹³ 別紙4 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

¹⁴ 改正労基法等（時間外労働の上限規制、年次有給休暇等）のポイントと労働組合の取り組み（2018年9月21日第14回中央執行委員会確認）参照。

（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および、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、正社員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・均衡待遇実現に向けた取り組み¹⁵

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、均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。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

15 同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み（【パート・有期編】2018年12月20日第17回中央執行委員会確認、【労働者派遣編】2019年4月18日第21回中央執行委員会確認）参照。

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（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な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、職場を取り巻く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・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

(5) 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 16

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。60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

1) 基本的な考え方

①60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。

②65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) 17

- 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との間の不合理な待遇差の是正)
- ②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施
- ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④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高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤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」の推進と安全衛生教育の充実

16 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方針 (2020年11月19日第14回中央執行委員会確認) 参照。

17 改正高年齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて (2020年9月17日第12回中央執行委員会確認) 参照。

(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み 18

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。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み 19

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」20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。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

事業主区分	法定雇用率	
	2018年4月1日～2021年2月28日	2021年3月1日～
民間企業	2.2%	2.3%
国、地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

18 テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針（2020年9月17日第12回中央執行委員会確認）参照。

19 「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて（2015年8月27日第23回中央執行委員会確認）参照。

20 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方について（2021年6月17日第21回中央執行委員会確認）参照。

（8）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。

（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²¹

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。

21 治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針（2016年11月10日第14回中央執行委員会確認）参照。

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。

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²²や考え方・方針²³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。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たことを踏まえ、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) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 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。

- 22 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO/2017年11月17日）、改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022年改定版）（@RENGO/2022年8月18日）。
- 23 「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（2022年7月22日第10回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（2021年11月18日第2回中央執行委員会）。

（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。

その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 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²⁴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ト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。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。
- 6) 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- 7) 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。

<雇用管理上の措置（防止措置）の10項目>

(1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
① ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発
② 行為者への対処方針の明確化と周知・啓発
(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
③ 相談窓口の設置
④ 相談への適切な対応
(3) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
⑤ 事実確認
⑥ 被害者への配慮
⑦ 行為者への措置
⑧ 再発防止
(4) 併せて講ずべき措置
⑨ プライバシー保護
⑩ 不利益取扱いの禁止

※パワハラ/セクハラ/マタハラ/ケアハラ共通。

※マタハラ/ケアハラの場合は「業務体制の整備など」という項目がもう1つあり。

※パワハラには性的指向・性自認に関するハラスメントおよびアウティングも含む。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、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）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- 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」が撤廃されているか点検したうえで、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「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 10) 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。

主な認定の基準		備考
トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん共通 ・女性の育児休業取得率 75%以上 ・労働時間数 フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45 時間未満 全労働者の月平均時間外労働 60 時間未満		認定に足るまでの主な過程 ①次世代育成支援対策推進法行動計画を策定 ②行動計画を実施し、行動計画に定めた目標を達成しているなど一定の基準を満たした企業は ③くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークの認定を受ける
プラチナくるみん	・男性の育児休業取得率 育児休業 30%以上 ・育児休業＋育児目的休暇 20%以上かつ 取得者 1 名以上	新たな認定制度 (2022 年 4 月新設) くるみんの各種に加え、不妊治療を受ける労働者に配慮した以下の措置を行った企業が認定申請できる ① 所定外労働の制限 ② 労働基準法の年次有給休暇を半日または時間単位で取得 ③ 時差出勤 ④ 短時間勤務 ⑤ テレワーク (プラチナくるみん認定企業は以上を公表)
くるみん	・男性の育児休業取得率 育児休業 10%以上 ・育児休業＋育児目的休暇 20%以上かつ 取得者 1 名以上	
トライくるみん (2022 年 4 月新設)	・男性の育児休業取得率 育児休業 7%以上 ・育児休業＋育児目的休暇 15%以上かつ 取得者 1 名以上	

4. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2023 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「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について、政党・各議員への働きかけ、審議会対応、連合アクションやキャンペーン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) 現下の経済・社会情勢を踏まえた2023 年度予算編成と2023 年度税制改正実現の取り組み (税による所得再分配機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など)
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 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の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 6) 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み

Ⅲ. 闘争の進め方（連合本部）

1. 基本的な考え方

- (1) 「未来づくり春闘」を深化させ、2023 春季生活闘争を経済・社会のステージを変える転換点とするための闘争を展開すべく、共闘体制を構築する。
- (2) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。
- (3) 価格転嫁円滑化のための産官労金の連携協定締結（先行事例：埼玉県）や、中小企業振興基本条例および公契約条例制定の取り組みとの連動をはかる。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (5) 「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」と連動して「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや2023 闘争の意義を発信する。フリーランス、「曖昧な雇用」で働く人を含め多様な働く仲間の悩みを聴き、社会的な広がりを意識した取り組みを展開する。集会等の持ち方や「2023 連合アクション」および労働相談活動との連動を工夫するとともに、「連合プラットフォーム（愛称：笑顔と元気のプラットフォーム）」の活用を進める。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 闘争態勢について

連合大分執行委員会をその都度の闘争委員会と位置づけ、情報の共有化をはかるとともに、具体的な取り組みなどを協議・決定する。

3. 要求提出およびヤマ場への対応について

要求書の提出は、交渉を集中化し相互の連携を高めるために、原則として2月末までに終わるものとし、新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。

なお、以下のゾーンを踏まえ、ヤマ場への集中と3月内決着をめざし相場形成と波及をはかることとし、中小組合においては、4月から闘争が本格化することから、全ての組合が妥結に向けて、連合大分は、構成組織、連合本部と緊密に連携し、取り組みを展開していく。

先行組合回答ゾーン	3月13日(月)～3月17日(金)
ヤマ場	3月14日(火)～3月16日(木)
3月内決着集中回答ゾーン	3月20日(月)～3月31日(金)

4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- (2) 地方連合会は、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、中小企業振興基本条例制定に向けた下地づくり等を進め、地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

IV. 連合大分 2023 春季生活闘争の具体的な取り組みについて

1. 連合大分・地域協議会の取り組み

(1) 「連合 2023 春季生活闘争学習会」の開催

2023 闘争の役割やポイント、地域ミニマム運動、最低賃金などについて、共闘するすべての組織を対象とした学習会を開催する。また、わが国における賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争の重要性を社会全体で認識し、そのことを広く社会に浸透させていくため、議員懇談会議員へも当日の学習会への参加の呼びかけを行っていく。未加盟労働組合・労働福祉団体などには、社会全体への波及を目的に SNS 配信により学習会の情報を発信させていく。

(連合大分 2023 春季生活闘争学習会 2023. 1. 14)

(2) 「2023 春季生活闘争勝利」・「第 20 回統一地方選挙勝利」総決起集会の開催

働く者のナショナルセンターとして、すべての労働者を対象とした「2023 春季生活闘争勝利総決起集会」を開催する。なお、本集会においては、社会的アピールの観点から連合大分と中部地域協議会による共催とする。また、地域協議会においては、地域の実情を踏まえつつ効果的に集会等を開催することで意思統一を行う。

(連合大分「2023 春季生活闘争勝利」・「第 20 回統一地方選挙勝利」総決起集会 2023. 3. 4)

(3) 中小・地場労組への支援

ナショナルセンター連合の地方組織としての役割を果たすべく、組織拡大に向けた構成組織との意見交換などを活用し、中小・地場労組支援および連合大分未加盟組織への支援策について、中小労働対策委員会を開催し議論するとともに連合本部と連携し取り組みを行う。

(4) 交渉力強化および賃金相場波及の取り組み

地域ミニマム運動で集約した結果を活用し、大分県における賃金水準の特性値として開示し、大分県の職種別賃金相場形成の運動を進める。また、組織労働者の賃上げ結果の集計・公表を行い、未組織労働者を含めた社会全体へ有効な相場波及をはかる。なお、事前に公表日程を示すとともに、集計結果は適時「プレスリリース」を行う。

(5) 社会対話の推進

地域全体の活性化や「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、春季生活闘争時期を軸に「地域活性化フォーラム（仮称）」の開催を検討し、社会対話の拡大をはかる。なお、開催にあたっては、既存の取り組みとの連携を検討する。

また、経済 4 団体との「春季労使協議」や「大分県働き方改革推進会議」など、あらゆる場を活用した社会対話など社会的運動を展開する。

(6) すべての労働者の「働き方の見直し」の推進

働き方改革法が成立し、2019 年 4 月に改正労働基準法の一部が施行され、2020 年 4 月には中小企業を対象とした改正法が施行された。労働者における働き方改革を推進していくため、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざし、長時間労働の是正や同一労働・同一賃金、さらにはあらゆるハラスメント対策とコロナ禍での差別禁止を含め、各種集会等を通じ、世論喚起を行う。

(7) 闘争行動

パート・有期・派遣等労働者に関わる「職場から始めよう運動」(別紙 5) の展開をはかるとともに、常設の「なんでも労働相談ダイヤル」の活動を強化し、2023 年 2 月 21 日 (火) ~ 22 日 (水) に「全国一斉集中労働相談ホットライン」を「雇用問題」をテーマとして実施する。

- (8) 連合九州ブロック連絡会「2023 春季生活闘争の取り組み」への対応
連合九州ブロック主催「2023 春季生活闘争推進会議」および「2023 春季生活闘争開始宣言集会・九州一周キャラバン」については、連合組織のみならず、広く社会に浸透・波及させるために、積極的に対応して行く。
また、地域協議会と連携し連合大分 2023 春季生活闘争キャラバン行動を行う。
- (9) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」
労使交渉だけでは解決できない制度上の課題や行政や各種団体からの支援が必要な課題などについて、春季生活闘争における労働諸条件改善の取り組みとともに、政策・制度実現の取り組みを踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策課題として、国・県行政機関および経済団体への要請および街宣活動などを通じた世論喚起を推し進める。
併せて、2023 春季生活闘争と並行して行われる「2024 年度当初予算編成に関わる要請」に向けた議論において、連合本部「2023 年度重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、連合大分政策・制度委員会で取り組みを進めていく。

2. 構成組織の取り組み

- (1) 連合大分闘争委員会や中小労働対策委員会、金属部門連絡会、官公部門連絡会において、情報共有を積極的に行う。
- (2) 連合本部や連合大分の賃上げ回答集計に反映させるため、単組ごとの賃上げデータについて報告するとともに、特に賃上げ額や賃上げ率など必要な項目を満たすよう努める。
- (3) 春季生活闘争を、広く社会に浸透・波及させていくため、連合大分、地域協議会が開催する集会などへの結集について、加盟単組の理解と行動を積極的に要請する。
- (4) 賃金カーブ維持には定期昇給制度の役割が重要であり、人事・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。なお、連合発行「How to 賃金改定」「賃金テキスト」「中小労組元気派宣言」などを活用する。
- (5) すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直しを推進するため、構成組織は、加盟単組（支部・分会）に対し、「職場点検チェックリスト（別紙6）」などの活用により、「すべての労働者の立場にたった『働き方』の見直しについて」に掲げる長時間労働の是正や職場における均等待遇実現に向けた取り組みの支援に努める。また、コロナ禍での差別禁止を含めたあらゆるハラスメント対策について、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。
- (6) パート・有期・派遣等労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」（別紙5）をより強化し、同じ職場で働くパート・有期・派遣等労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (7) 未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む。

※ なお、2023春季生活闘争における連合大分と地域協議会が主催する各種取り組みについては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況により、開催形態を見直すなど適宜検討をしていくこととする。

最低到達水準について

格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、賃金引き上げ額・率以上に賃金水準の社会水準確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉を行うことが必要である。そのために、連合リビングウェッジを基準とした「最低到達水準」を設定する。

この水準は、年齢・業種・雇用形態を問わず、すべての労働者が「現状の社会のしくみの中で経済的自立していくために必要な最低生計費の水準」であり、この水準をクリアすることをめざす。

2022 簡易改定 LW

※（ ）内の金額は 2021 年度連合大分の LW

時間額（所定内） ※1	単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車あり
	最低生計費＋ 税・社保 月額	最低生計費＋ 税・社保 月額
1,020 円 (980 円)	168,000 円 (162,000 円)	218,000 円 (213,000 円)

※1 2021 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均（165 時間）で除し、10 円未満は切り捨て
(所定内実労働時間数＝総実労働時間数－超過労働時間数)

「2023 地域ミニマム（2022 個別賃金実態調査）」

大分県大括り産業別の賃金特性値（規模計）

賃金水準は単位千円

		全産業	金属	サービス・一般
大分	平均年齢	38.1	38.2	37.1
	勤続	13.7	13.7	13.5
	人数	4,995	4,528	467
	平均	252.7	250.3	249.8
	第 1 十分位	179.8	179.4	180.5
	第 1 四分位	211.0	211.5	204.7
	中位	249.3	250.8	240.8
	第 3 四分位	287.4	285.5	276.4
	第 9 十分位	326.5	325.1	353.5

※第 1 十分位＝全体を 10 等分し、低い方から 1/10（10%）にあたる人の賃金

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		
		2022		2021	2022		2021
主要組合	平均	273,972	↑ 833	273,138	315,618	↑ 959	314,658
	中央値	271,921	↓ -1,515	273,436	314,750	↑ 50	314,700
登録組合	平均	264,911	↑ 2,175	262,736	301,049	↑ 773	300,276
	中央値	263,050	↑ 2,100	260,950	299,600	↓ -400	300,000

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

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
月例賃金	調査中	260,597 円
平均年齢		39.9 歳
平均勤続		14.3 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2022春季生活闘争		2021春季生活闘争
加重平均	251,691 円	↑ 1,123 円	250,568 円
（組合員数）	28.8 万人	↑ 2.6 万人	26.2 万人
単純平均	244,441 円	↑ 1,854 円	242,587 円
（組合数）	2,863 組合	↑ 217 組合	2,646 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）

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
30歳	調査中	207,400 円
35歳		221,000 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2022（2021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）	4,214 円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,771 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2023（2022年度調査）		2022（2021年度調査）
	180,100 円	↑ 4,500 円	175,600 円
事務・技術	174,763 円	↑ 3,333 円	171,430 円
生産	174,887 円	↑ 2,000 円	172,887 円

※ 前年度「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

2022は3%分、2021は2%分上乗せ

6. 連合リビングウェイジ（さいたま市・月額）

	2022（簡易改定）		2021
単身	188,217 円	↑ 5,117 円	183,100 円
（自動車保有）	239,243 円	↑ 3,867 円	235,376 円

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
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
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	常時 101 人以上の事業所。 100 人以下の事業所は労使合意により適用 ※2024 年 10 月より 51 人以上に変更 (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)	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週 20 時間以上の所定労働時間 ②月額賃金 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 2 ヶ月超え ④学生でないこと

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101人以上の事業主	<p>常時100人以下の事業主には左記（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>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
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時301人以上の事業主	<ul style="list-style-type: none"> ・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・常時100人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法	育児休業の取得の状況の公表の義務付け	常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主	2023年4月1日施行
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

地域における「職場から始めよう運動」の取り組み

<ステップ1>

地域構成組織・単組を対象とした「職場から始めよう運動」の学習活動

目 的	地方連合会において「職場から始めよう運動」の理解を促進し、実施することで、運動の広がり浸透をはかる。
対 象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・担当者など
内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。 ・「職場から始めよう運動」の取り組み趣旨の周知徹底 ・「取り組み事例集」を活用した勉強会等の実施 ・労働条件改善、組織化などの取り組みについての情報交換 ・職場・地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間の実態把握

<ステップ2>

非正規雇用に関わる集会・シンポジウムの開催、パート・有期・派遣などで働く仲間との交流機会

目 的	パート・有期・派遣などで働く仲間が抱える諸問題を共有化し、労働組合として取り組むべき課題の認識を統一する。また、地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間との情報交換・交流を進めることで、連合がすべての働く仲間にとって身近なセーフティネットとしての存在であることを訴え、地域における組織化の取り組みにつなげていく。
対 象	地方連合会役員、地域の構成組織役員、単組担当者、組合員、パート・有期・派遣などで働く仲間、未組織労働者
内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・上記ステップ1に加え、取り組み事例の報告会を行う。 ・可能であればパート等組合員からの訴え、地域の有識者、マスコミ関係者、NPO等関係団体などの参加も検討する。 ・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。

職場点検チェックリスト

OKならチェック!!

すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう！

労働条件	① 就業規則はいつでも自由に閲覧でき、労働条件通知書が全員に渡されている。	<input type="checkbox"/>
労働時間	② 残業（超過勤務）は、36協定を締結した上で上司の指示にもとづき行われている。	<input type="checkbox"/>
	③ 36協定は、民主的な手続きで選出された過半数代表者により締結されている。 （労働者の過半数を組織している労働組合がある場合は、当該労働組合）	<input type="checkbox"/>
	④ すべての労働者（管理監督者含む）が、年次有給休暇を5日以上取得している。	<input type="checkbox"/>
	⑤ すべての労働者（管理監督者含む）の労働時間が、客観的な方法 （ICカードやパソコンの使用時間記録など）により把握されている。	<input type="checkbox"/>
	⑥ すべての労働者が仕事と育児・介護を両立できる就業環境が整備されている。	<input type="checkbox"/>
ワーク・ライフ・	⑦ ストレスチェックや残業の多い労働者への医師による面接指導など、 メンタルヘルス対策が行われている。	<input type="checkbox"/>
安全衛生	⑧ 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたとき、本人の申込みにより、 無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」が、職場で周知されている。	<input type="checkbox"/>
働く人のワークルール 有期・短時間などで	⑨ 有期労働契約を反復更新されている労働者が、一方的に雇止めされることはない。	<input type="checkbox"/>
	⑩ 正社員と有期・短時間・派遣等で働く者の間で、賃金・一時金、各種手当や 休暇制度について不合理な差がない。	<input type="checkbox"/>
メハラス	⑪ 第三者（顧客や就活生等）も含めた、あらゆるハラスメントの防止措置が 実効的かつ一元的に取り組まれている（方針等の周知・啓発や相談対応など）。	<input type="checkbox"/>
男女平等など	⑫ 人事・賃金制度および運用に男女間で偏りがないか、また、その結果として 賃金格差がないかの把握・分析が行われ、改善・是正に向けて取り組まれている。	<input type="checkbox"/>
	⑬ 妊娠・出産、および育児・介護休業等の制度利用による不利益取り扱い （解雇や人事考課のマイナス評価など）の禁止が徹底されている。	<input type="checkbox"/>



職場点検チェックリストとは？

上記は、法令などで定められている項目やワークルールに関する基本だよ！
ひとつでもチェックがつかなかったら、連合フリーダイヤル 0120-154-052
(フリーダイヤル いこうよ、れんごうに)！

当面の日程（2023.1月～4月）

日 程	件 名	場 所	備 考
1月11日（水）	連合大分第5回中小労働対策委員会	ソレイユ	中小労働対策委員会
1月14日（土）	連合大分「2023 春季生活闘争学習会」	アイネス	構成組織、地協
1月23日（月）	連合大分 2023 春季生活闘争方針決定	ソレイユ	第16回 執行委員会
1月23日（月）	2023 春季生活闘争方針 報道各社説明会	ソレイユ	連合大分事務局
1月31日（水）	連合九州ブロック春季生活闘争推進会議	熊本県	中小労働対策委員会
1月31日（水）	連合九州ブロック春季生活闘争キャラバン出発式	熊本県	中小労働対策委員会
1月31日（火）～ 3月1日（水）	連合九州ブロック春季生活闘争キャラバン行動	各県	連合大分事務局 (2/16～17)
2月6日（月）	連合 2023 春季生活闘争闘争開始宣言 2.6 中央総決起集会	東京都	
2月15日（水）	連合九州ブロック春季生活闘争キャラバン引継ぎ式	日田市	連合大分事務局 西部地協
2月20日（月）	連合九州ブロック春季生活闘争キャラバン引継ぎ式	延岡市	連合大分事務局 南部地協
2月20日（月）	連合緊急アクション「全国キャラバン」九プロ終了式	大分市	
2月21日（火） 22日（水）	全国一斉集中労働相談ホットライン (なんでも労働相談ダイヤル)	連合大分	
2月22日（水）～ 3月17日（金）	連合大分 春季生活闘争キャラバン行動	県内	各地協
2月27日（月） 13:00～14:00	2023 春季生活闘争に関わる大分県知事要請	大分県庁	四役
2月27日（月） 15:30～17:30	連合大分第1回闘争委員会 (2023 春季生活闘争 闘争開始宣言)	ソレイユ	第17回 執行委員会
2月28日（火）	連合本部主催地方ブロック政策担当者会議	鹿児島県	連合大分事務局
3月4日（土）	「2023 春季生活闘争勝利」・ 「第20回統一地方選挙勝利」総決起集会	大分市	若草公園
3月6日（月） 13:30～15:00	経済4団体との「春季労使協議」	トハ会館	四役
3月7日（火）	連合 2023 春季生活闘争政策制度要求実現 3.7 中央集会	東京都	
3月13日（月） 15:00～16:00	2023 春季生活闘争に関わる大分労働局長要請	労働局	四役
3月14日（月）～	先行組合回答ゾーン：ヤマ場：3/14（火）～16日（木）	—	
3月20日（月）～ 3月31日（金）	3月月内決着集中回答ゾーン	—	
3月27日（月） 10:00～11:30	2023 春季生活闘争に関わる大分県教育長要請	大分県庁	四役
3月29日（水）	連合大分第2回闘争委員会	ソレイユ	第18回 執行委員会
4月5日（水）	2023 春季生活闘争 4.5 中小組合共闘推進集会	東京都	連合本部
4月～	中小組合回答ゾーン		