



日本労働組合総連合会
山梨県連合会（略称 連合山梨）

No.368 2022.2.3

れんごう YAMANASHI

安心社会へ 新たなチャレンジ ～すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」へ～

連合山梨 2022春季生活闘争(要旨)

連合山梨は、1月13日に開催した、第4回執行委員会において、闘争委員会を確立するとともに「2022春季生活闘争方針」を決定しました。今後、各組織の力を合わせて取り組みを進めていきます。

スローガン

未来をつくる。みんなでつくる。

I 取り巻く情勢（略）

II 取り組みの基本的考え方

1. 2022春季生活闘争の基本方針

連合山梨2022闘争における基本方針として、連合本部の基本的考え方にに基づき、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。

(1) 賃金要求に対する考え方

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。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。

＜「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方＞【表1】

	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)

III 具体的取り組み

1. 賃上げ要求

(1) 月例賃金

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、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。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。

(2) 具体的な要求目標

具体的な要求指標は、下表のとおりとする。

2022春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ【表2】

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	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
	・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、生活を脅かす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。

1) 中小組合の取り組み(規模間格差是正)

①【表1】の考え方を前提に、賃上げに取り組む。

②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

〒400-0858 山梨県甲府市相生2丁目7-17 労農福祉センター内
TEL.055-228-0050 FAX.055-222-1189

URL: <http://yamanashi.jtuc-rengo.jp/>
E-mail: info@yamanashi.jtuc-rengo.jp 発行人 田中 好 久



Facebook
いいねしてね!

連合本部フェイスブック



連合山梨ホームページ



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。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、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を確保するための指標（【表2】参照）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。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。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標とし、総額10,500円以上を目安に賃上げを求める。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①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円以上をめざす。
- ②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」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、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し、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。

(2) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

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。

(3) 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。
- 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。

(4) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこたわりつつ、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。

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
- (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- (3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み
- (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
- (5) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み
- (6) 人材育成と教育訓練の充実
- (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
- (8) 障がい者雇用に関する取り組み
- (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
- (10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

3. ジェンダー平等・多様性の推進

- (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
- (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- (3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- (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

Ⅳ 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. 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

Ⅴ 闘いの進め方

1. 連合山梨は本日の第4回執行委員会において窪田会長を本部長とする連合山梨闘争委員会を設置するとともに、本執行委員会を第1回闘争委員会として本格的な春闘への取り組みを開始する。
2. 県内が交渉組合となる中小・地場を中心とした構成組織を積極的に支援するため、連合山梨中小対策委員会に「中小共闘センター」を設置し、闘争期間中の限定的な共闘機関として対象産別で構成された委員を中心に情報交換・地域共闘などに努め、交渉力強化を図る。
3. 春闘要求書は原則として2月末まで、遅くとも3月末までには提出する。なお、前段交渉を強化し、回答・妥結については原則として3月、遅くとも4月内決着を目指した交渉を展開する。
※3月を中小・地場組合の解決促進のヤマ場と設定し、早期妥結を進める取り組みを強化する。
4. すべての構成組織は賃金の絶対値にこだわり、賃金実態の把握に基づく「最低到達水準」のクリアを目指すとともに、産別の設定した「到達目標水準」に向けた闘争強化を進める。
5. 雇用形態間格差の是正に向けてすべての働くものの処遇改善と均等待遇を目指して闘争を展開することとし、有期・短時間・契約等で働く労働者に対する取り組みを強化し、構成組織はその機能を最大限に発揮させる。
6. 中小共闘センターは連合リビングウエッジにて示された地域ミニマム水準が地域の中小・地場組合の交渉の指標として機能するよう対象産別と連携し、情報提供や意見交換を行うなど情報の共有化を図り格差是正に向けて取り組む。
7. 官公労働者の取り組みについては労働法の適用外となる雇用者の労働条件課題に積極的に取り組むとともに、官公部門連絡会を中心にすべての働くものの処遇改善に向け、官民労組が連携した行動を展開していく。
8. 連合山梨は春季生活闘争に対する意識を高める行動として学習会や決起集会を開催するとともに、「2022連合アクション」の取り組みと連動し、すべての働く人に「春季生活闘争」のメカニズムや2022闘争の意義と目的を周知するとともに、暮らしの「底上げ」「底支え」「格差是正」に関するテーマを広く社会に浸透させる。

Ⅵ 主な行動について

月 日	行 動 内 容
1月13日(木)	連合山梨第4回執行委員会 ★第1回闘争委員会
2月 3日(木)	連合山梨第5回執行委員会 ★第2回闘争委員会 ★春闘セミナー&闘争開始宣言集会 (ジッブ'ラ' 甲府ステージホール)
2月22日(火)	経済団体要請行動
2月24日(木)	山梨労働局要請行動
3月 3日(木)	連合山梨第6回執行委員会 ★第3回闘争委員会 ★2022春季生活闘争総決起集会 (ジッブ'ラ' 甲府ステージホール)
3月下旬	中小共闘センター・組織拡大委員会 合同主要駅頭行動 連合山梨 構成組織訪問活動 <3~5月 連合山梨対話月間>
4月 7日(木)	連合山梨第7回執行委員会 ★第4回闘争委員会
5月10日(火)	連合山梨第8回執行委員会 ★第5回闘争委員会

1
5
WED

連合山梨2022新春賀詞交歓会



知恵と工夫で前へ進もう！

連合山梨は1月5日（水）、甲斐市敷島総合文化会館ホールにて、構成組織の代表ならびにご来賓約100名の参加にて、2022新春賀詞交歓会を開催しました。

昨年同様に新型コロナウイルス感染症対策として、参加者を三分の一に絞って行いました。

オープニングセレモニーとして、阿羅漢による和太鼓演奏が行われた後、主催者を代表して窪田会長より、

“働く仲間の力を結集し2022春季生活闘争に取り組んで行く、ことと、“参議院議員選挙での構成組織が擁立する候補者全員の必勝、に向けての団結を掲げ、「皆さんの知恵と工夫で、前へ進んで行きましょう！」と参加者に呼び掛けました。

続いて、長崎幸太郎山梨県知事をはじめ10名のご来賓からご挨拶を頂戴した後、恒例の抽選会が行われ、和やかな会となりました。

最後に、坪井会長代行の音頭による、会場全体の三本締めにて、新春賀詞交歓会を締めくくりました。

事務局長 田中 好久

1
25
TUE

連合関東ブロック2022女性会議in群馬

男女平等が当たり前の社会に！

連合関東ブロック2022女性会議は、1月25日に群馬県で開催される予定でしたが、コロナ感染者の急増を受けてWEB開催となり、全体で64名、連合山梨からは2名が参加しました。

冒頭に開催地を代表して、連合群馬の佐藤会長・連合群馬女性委員会の金子委員長よりご挨拶を頂いた後、連合本部よりジェンダー平等・多様性推進の経過報告と課題提起が行われました。

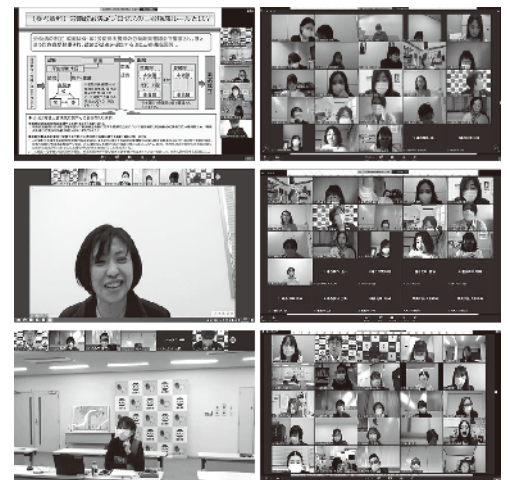
女性委員会の取り組み報告では、各地方連合会から2021年度活動内容が発表され、コロナ禍でも工夫した活動が行われていることを知り今後の取り組みの参考になりました。

グループワークでは、「女性活躍に思うこと・些細な不平等」をテーマに活発な意見交換が行われ、参加された女性委員会の方々の意識の高さを感じさせられました。

日頃から男女平等を声に出して、それが当たり前の社会になる様に“男性も女性も皆で意識を変えて行く必要がある、と改めて認識する有意義な会議となりました。

この様な機会に、出来るだけ多くの組合員の方にご参加を頂き、組合員同士の交流や自己啓発としての体験をして欲しいと思います。

女性委員会 委員長 小林 恵



連合山梨推薦候補者【地方選挙結果】

当選御礼

皆様のご支援に感謝いたします
【富士川町長選挙】

1月11日告示
無投票当選

もち づき とし き
望月利樹氏

新人
1968年7月15日生まれ(52歳)



当選御礼

皆様のご支援に感謝いたします
【山梨県議会議員選挙補欠選挙
(西八代・南巨摩選挙区)】

1月7日告示
無投票当選

かさ い たつ お
笠井辰生氏

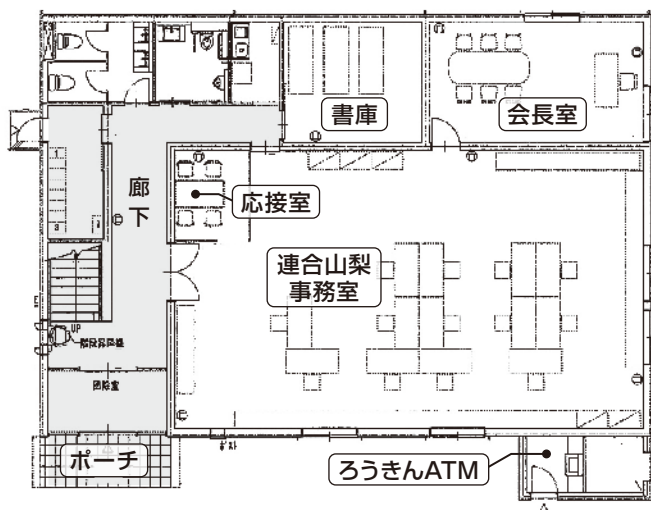
新人
1964年7月8日生まれ(57歳)



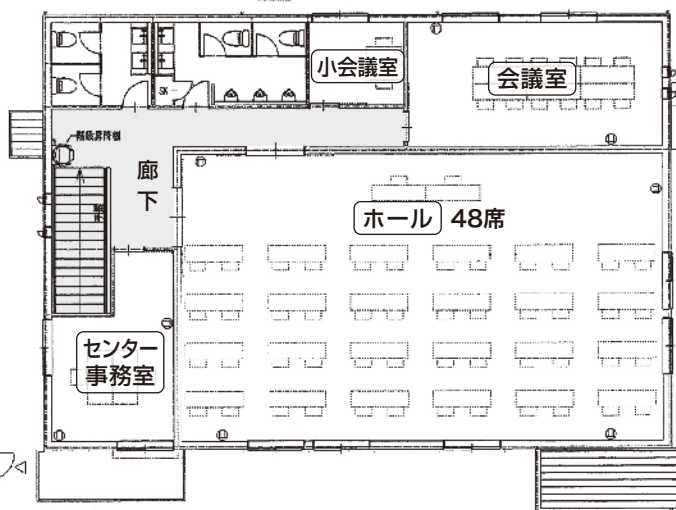
連合山梨会館（仮称）完成予定図が作成されました！

昨年10月27日に開催しました第33回連合山梨定期大会において、「新・連合山梨会館の建設」について承認を頂きました後、具体的な検討機関として、「新会館建設委員会」と「会館運営検討委員会」を設置しました。

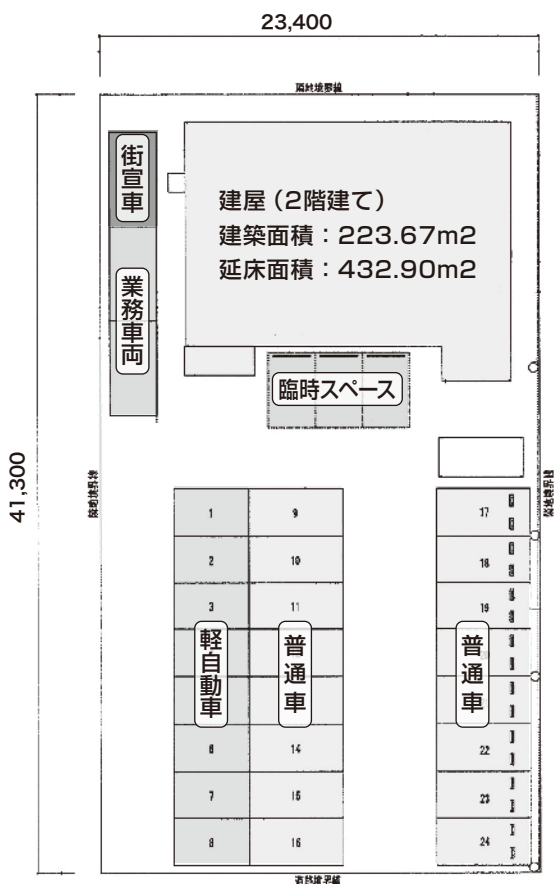
「新会館建設委員会」にて検討を重ね、連合山梨会館（仮称）の完成予定図が出来ましたので報告いたします。



1 階 平 面 図



2 階 平 面 図



配 置 図



＜主な検討項目＞

- ❖ エレベーターおよび玄関の自動ドアは、毎年の保守点検・メンテナンス費用を削減するとして設置は行わない。
- ❖ バリアフリーとして、階段に昇降機を設置
- ❖ ジェンダー平等、多様性推進の観点から多目的トイレを設置
- ❖ ホール・会議室は、連合山梨執行委員会および、各種委員会の開催を考慮した広さを確保

