



JTUC

日本労働組合総連合会
山梨県連合会（略称 連合山梨）

No.357 2021.3.3

私たちが未来を変える
～安心社会に向けて～

れんごう

YAMANASHI

2021春季生活闘争

2

3

WED

春季生活闘争セミナー&闘争開始宣言集会



誰もが希望を持てる社会を実現！

安心・安全に働ける環境整備と

「底上げ」「底支え」「格差是正」で



2月3日（水）に連合山梨は、YCC県民文化ホールにおいて、約110名の参加のもと、2021春季生活闘争に向けたセミナーと合わせ闘争開始宣言集会を開催し、本格的に春闘の取り組みをスタートさせました。

開催にあたっては、新型コロナウイルス感染症対策として会場参加の他に、Web（Zoom）参加も可能とした新しい形式で行いました。

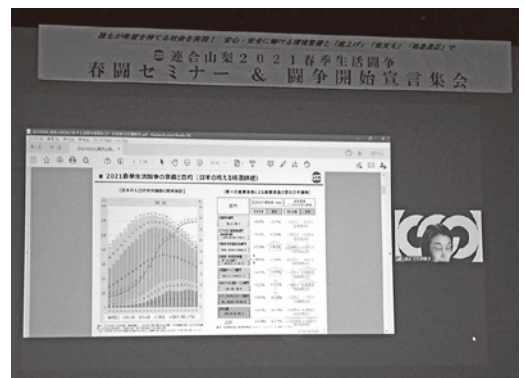
冒頭、萩原会長より、「コロナ禍で企業の経営環境が悪化する中、“雇用の維持・確保を大前提に賃上げの流れを継続する”また、新型コロナウイルスの感染拡大で打撃を受けている企業に配慮し、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組む。厳しい状況が待ち構えているが、組合員の総力を挙げて春闘の勝利に向け全力で戦う」との決意が示されました。

続いて、連合本部とのオンライン中継にて、連合労働条件局の大久保暁子局長より「2021春季生活闘争方針のポイント」と題した講演を頂きました。

「コロナ禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえて、感染症対策と経済の自律的成長の両立を図る必要があります。GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。そして、その実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、社会機能を支えるエッセンシャルワーカーや、地域経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない」として、連合白書と、ご用意頂いた資料に記載された重要なポイントについて、分かり易く説明を頂きました。

その後、山梨県私鉄労働組合連合会の邑原 基（おおはら もとい）書記長からの闘争開始宣言（案）の読み上げが全体の拍手で承認されました。最後に、三輪茂樹副会長より春闘への決意が込められた閉会挨拶にて締め括られました。

2021春季生活闘争は、すべての労働者の立場にたって、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保として、賃金の2%の賃上げ（定期昇給を含めて4%以上）を念頭においた目標を設定して取り組みを進めていきます。また、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となる2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円の賃上げと、賃金カーブ維持分4,500円を加えた総額10,500円以上を念頭においた目標設定とし、その到達水準目標の確保に向けて全力で取り組んでいきます。



〒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 窪田 清

f 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



2
19
FRI

山梨労働局

2
25
THU

経済4団体に対し要請行動を実施



労働局への要請行動



経済4団体への要請行動

働き方改革関連法の施行と法令順守の丁寧な労使協議を求める 2021春季生活闘争、山梨県最低賃金を意識した要請を実施

連合山梨は2月19日(金)に山梨労働局、2月25日(木)に県内経済4団体に対し、8テーマ21項目に及ぶ要請書を提出しました。

2020年4月1日より、中小企業にも適用された「時間外労働の上限規制」や、今年2021年4月1日より、中小企業にも適用となる「同一労働同一賃金」などの法令が施行されることを受け、労働局による指導・違反に対する適切な対応を求めました。また、経済4団体に対しても会員・企業経営者にしっかりとその目的と意義を研修等で周知するよう求めました。

「働き方改革関連法」の施行にあたっては、何よりも労使による将来を見据えた議論が大切であり、社会情勢の変化に適切に対応した真摯な議論が必要です。

その他、新型コロナウイルス感染症に関することなどについても項目を追加し、防止策等を要請しました。

連合山梨は2021春季生活闘争と政策・制度課題の前進を運動の両輪と位置づけ、経済団体との信頼関係をより深め、私たちの考え方に対する理解と要請内容の着実な前進を目指してこれからも取り組んでいきます。

副事務局長 白倉 範人

【主要要請項目】

- ① すべての労働者の立場にたった働き方
- ② ジェンダー平等・多様性への取り組み
- ③ 適正な水準への最低賃金の早期引き上げ
- ④ 新型コロナウイルス感染症対策

Action!

36

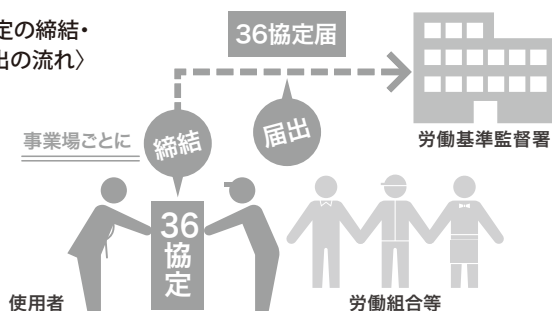
3月6日は「36(サブロク)の日」

あなたの職場、「36協定」をきちんと結んでいますか？

結ぶときには右記の点を
確認しましょう

- ☒ 時間外・休日労働をさせる必要のある具体的な事由と業務の種類を定めましょう。
- ☒ 業務の棚卸し、人員体制の見直しなどを行い、時間外・休日労働を必要最小限に留めるよう努めましょう。
- ☒ 限度時間(月45時間、年360時間)以内で結びましょう。
- ☒ やむをえず「特別条項」付き36協定を結ぶ場合でも、限度時間に出来る限り近づけるよう取り組みましょう。

〈36協定の締結・届出の流れ〉



ちゃんと選んで? 「過半数代表者」

36協定は使用者(会社)と労働者の過半数を組織する労働組合などが協議のうえ結ぶものです。過半数労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する「過半数代表者」が使用者と協定を結ぶことになります。

働く仲間を守る36協定を結ぶためにも、投票や挙手などの民主的な方法により、「過半数代表者」を適正に選びましょう。

過半数労働組合
ではない場合…
組合の委員長や役員が
過半数代表者に
立候補しよう!



2021年4月より、「36協定届」のココが変わります!



政府のデジタルガバメント推進の方針を受け
使用者の押印欄がなくなります



過半数代表者の適正な選出を担保するための仕組みとして
36協定を結ぶ労働者代表の適格性を
チェックする欄が設けられます

- ・使用者の押印欄が廃止されるのは、行政へ届ける36協定届のみです。
- ・労使で結ぶ36協定には、今まで通り、労使で話し合いの上、押印等をして結びましょう。
- ・行政に提出する36協定届が36協定を兼ねている場合には、今まで通り36協定届に労使双方の押印等が必要です。

36協定
時間外・休日労働に関して、労使で書面
により結ぶ協定

36協定届
結んだ36協定の内容を、
労働基準監督署に届け
出するための様式

「36協定ハンドブック」
(PDF)は
こちら



連合アクション

2 16~18 TUE THU 「2021春の政策・制度実現」「組織拡大」「労働相談」街宣行動

連合山梨は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた連合アクションの取り組みの一環として、2月16日(火)～18日(木)に中部、東部、西部の各地協と連携し、「2021春の“政策・制度実現”、“組織拡大”、“労働相談”街宣行動」を実施しました。

具体的には、山梨県内を各地協の街宣カーで周りながら、近年増加傾向にある

パワハラやセクハラ、長時間労働や賃金不払いといった“働くこと”に関する相談を呼びかけました。

また、街宣行動の途中、県内5カ所のショッピングセンター、スーパーにて

「働くことに関する困りごととは連合山梨へ相談を！」と呼びかけながら、フリーダイヤルが記載されたティッシュ約3800個を配布しました。

副事務局長 大森 竜



届けよう! 女性の声みんなで変えよう!
1+1=女性の力

世界の女性と共に! *International Women's Day*



3月8日は国際女性デー

広めよう! #国際女性デー

1857年3月8日、ニューヨークの被服工場で働く女性達が低賃金・長時間労働に抗議を行ったことが「3.8国際女性デー」の起源です。

その後、国連においてこの日は、「女性の権利と平等のために闘う記念日」と位置づけられ、賃金・労働条件の向上を表す「パン」と女性の尊厳、人権の確保を表す「バラ」をシンボルに、今も世界各国で様々な行動が展開されています。

連合も一緒に行動します。

「2021春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」が、Zoom画面のYouTube Liveにて配信されますので、是非ご視聴をお願いいたします。

<https://www.youtube.com/watch?v=F27zcs1xxPw>

(プログラム)

18:15 ~ 開会

18:20 ~ 主催者挨拶(神津 里季生 連合会長)

18:25 ~ 来賓ご紹介

18:35 ~ 基調提起(井上 久美枝 連合総合政策推進局長)

18:50 ~ 構成組織・地方連合会との Web 中継

19:00 ~ 集会アピール採択

19:05 ~ 閉会挨拶(斉藤 千秋 連合東京事務局長)

19:10 ~ 閉会「♪Solidarity Forever」



連合山梨としては、3月4日に甲府駅街頭行動として、国際女性デーチラシ入りマスクの配布と呼び掛けを行います。
(詳細は、次号に掲載させていただきます)

連合山梨 第92回メーデーのお知らせ《予定》

第92回メーデー スローガン

今こそ心をひとつに! 働く仲間の笑顔のために
感謝と思いやりの絆をつなぎ 希望あふれる未来を切り拓こう!

式典

と き 4月28日(水) 18:30 ~
ところ 甲府市総合市民会館
芸術ホール

祭典

と き 5月16日(日) 14:00 ~
ところ YCC県民文化ホール
大ホール

労働相談

と き 5月11日(火) ~ 5月13日(木)
各日 9:00 ~ 18:00
ところ 連合山梨 労働相談室(労働福祉センター 3F)

なお、今後の新型コロナウイルス感染症の状況により、開催形態の変更や中止となる場合もあります。

2
24~25
WED THU

全国一斉集中労働相談ホットラインを実施

労働契約やパワハラなど切実な悩みの相談が寄せられる！

2月24日(水)～25日(木)の2日間において、『雇用SOS ちょっと待った！その解雇・雇止め』を統一テーマに全国一斉集中労働相談ホットラインを実施しました。

労働相談には、年間を通じて解雇や退職強要・契約打ち切りなど雇用関係に関する相談が数多く寄せられています。また、「コロナ禍」の長期化により雇用環境は悪化しており、年度末に労働契約の更新時期を迎えるにあたり、雇用不安や労働時間に関する問題などについて、解決へのアドバイスと労働組合の必要性の案内を目的に取り組みました。

連合山梨における2日間の相談は6件で、雇用に関わる解雇や雇止めの相談はありませんでしたが、退職を考えなければならぬような切実な相談もありました。内訳は、労働契約関係の相談は3件で「採用後の配属先研修後に県外事業所(当初業務と相違)の異動を命じられた」、「雇用契約で退職の申出は3か月以内の場合は賠償金を支払う条件がある」、「会社が雇用形態は業務請負で労働者(雇用契約者)と認めない」、ハラスメント関係は2件で「上司のパワハラがひどく同僚が辞めている」、「上司が特定者のみ強い指導で辛い」、労働時間関係は1件で「休業(手当て受給)で休んでいる者と休業でない者が居て不公平感がある」など、相談内容は多岐に渡っていました。

いずれも労働法や労働契約書(労働条件通知書)・就業規則などの説明に加え、具体的な対処の留意点や労働組合についてアドバイスに努めました。

職場のトラブルは雇用不安になり生活不安に直結し、精神的にも経済的にも大変な苦悩に追い込まれてしまいます。少しでも雇用と生活を守るための支援になればと思い対応した2日間でした。

アドバイザー 宮坂 兼夫

ワンポイント
労働法の解説

『育児・介護休業法施行規則』の改正が施行

『子の看護休暇・介護休暇は時間単位の取得が義務化！』(2021.1.1～)

子の看護休暇及び介護休暇とは

子供の世話や家族の介護が必要な労働者は、事業主に申し出ることで、1年度につき5日(子供・対象家族が2人以上の場合は10日)を限度に取得できる休暇です。

『子の看護休暇制度』は「育児・介護休業法第16条2～4及び施行規則第29条3・第30条～3」

小学校就学前の子を養育する労働者は、けがや病気をした子の看護または予防接種・健康診断の受診に休暇が取得できます。

『介護休暇制度』は「育児・介護休業法第16条5～7及び施行規則第30条4～7」

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、介護または通院の付添い・介護保険に関する手続きなどを行うために休暇が取得できます。

※要介護状態とは：けがや病気などにより2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

改正の趣旨

2021年1月1日から「子の看護休暇」及び「介護休暇」の取得にあたり、1時間単位の取得が可能となりました。(改正前の制度では、1日または半日単位の取得しかできませんでした)これにより、育児・介護の突発的な事態に対応するために、全ての労働者が今まで以上に柔軟に休むことができ、暮らしと仕事を両立しやすくなりました。

改正のポイント

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

- ※「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。
- ※法令で定められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
- ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
 - ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。
- (注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

※出典：厚生労働省リーフレット№16(令和元年12月作成)
「子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！」

年度が替わるこの時期に制度の適切な運用状況を再確認しましょう!!

- ・就業規則など社内規程の改定が的確にされていますか？
- ・半日単位の取得を併記する場合「半日」が何時間に相当するか明記されていますか？
- ・改定内容について従業員への周知がしっかりされていますか？
- ・労働協定の見直しもされていますか？
- ・取得困難な業務に従事する労働者の除外は十分な論議がされていますか？



【参考】 法令名の「育児・介護休業法」は略称です。正式名は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」ですが、通常は分かり易い略称が使われています。

アドバイザー 宮坂 兼夫