

2022 連合島根春季生活闘争まとめ（案）

はじめに

2022 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が前に出て、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争であるが、コロナ禍の影響に加え、ロシアのウクライナ侵攻や資源・エネルギー等の価格高騰があった中での労使交渉においても「人への投資」を意識した粘り強い交渉が行われた。

今次春闘では「未来づくり春闘」を掲げ、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」を積極的に求めた結果、これまで同様に多くの組合が交渉に臨み回答を引き出した。それぞれの要求内容には幅があり、かつ示された回答にも幅があるものの、これまでの労使関係を礎に、この一年間の組合員の努力・頑張り企業との持続的成長、さらには日本経済・社会に対する労使の責任を果たすべく、ぎりぎりまで協議・交渉を追い上げた結果であると受け止める。

連合島根は、連合本部の闘争方針に則り「連合島根第 63 回地方委員会」にて方針を確定し春季生活闘争に臨んできた。従来賃上げ交渉に加え、働き方改革に関する取り組みなどについて論議が行われるよう交渉促進に向けてのアナウンス、情報公開に努めてきた。

連合本部で確認された「2022 春季生活闘争まとめ」を基本に内容を精査し、評価と今後に向けた課題を以下のとおり整理し、2023 春季生活闘争の方針議論へつなげていく。

I. 2022 連合島根春季生活闘争方針

1. 「賃上げ」をはじめとする「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み

(1) 連合島根の賃金の維持・復元の取り組み

すべての組合は、月例賃金にこだわる闘いを進めることとし、定昇・賃金カーブ維持相当分（約 2%）を確保したうえで、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として 2%（合計 4%）程度を賃上げ要求水準とする。

連合島根の賃上げ要求基準の基礎データとして、これまで各構成組織・単組の協力を得て、毎年賃金実態調査を行い、県内民間企業の賃金について調査してきた。本年度も 9 月の賃金調査データを、連合本部の関係分析機関（電機連合・労働調査協議会）に依頼し分析を行った。2021 連合島根賃金実態調査結果（2021 年 9 月度支給賃金調査）では、単組より、9, 076 人のデータを集約することができ、今回の賃金実態調査結果を基に、連合島根として以下の賃金要求基準を示す。

- ①賃金カーブの算定が可能な組合は、定昇・賃金カーブ維持相当分（約 2%）を確保した上で、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として 2%程度を要求することとする。
- ②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。賃金カーブの算定が困難な組合に対して、連合島根の賃金実態調査結果から求めた次の金額を示す。

【平均賃上げ要求基準】

定昇・賃金カーブ維持相当分【4, 100】円を目安として確保し、「生産性向上」「底上げ」「底支え」「格差是正」分などを、賃上げ（2%≒【5, 200】

円)として求める。(合計【9,300】円以上を目安とする)

③「復元・賃金改善分」は、月例賃金の引き上げ(ベースアップ)を基本とし、
 具体的要求は、各組合の判断とする。

④連合島根地域ミニマム賃金は実態調査に基づき以下のとおり設定する。

連合島根地域ミニマム賃金設定額 (賃金実態に基づき設定)	
25歳	【167,300】円
30歳	【170,500】円
35歳	【174,600】円
40歳	【194,700】円

[2021年9月賃金実態調査結果]

	2021年度	2020年度	2019年度	2018年度
調査対象人員	9,076人	9,188人	7,136人	6,594人
平均年齢	39.4歳	39.2歳	39.4歳	39.2歳
平均勤続	15.8年	15.7年	15.0年	15.7年
平均賃金	250,525円	250,426円	251,058円	256,669円

(2) 企業内最低賃金の取り組みの一層の強化

①全労働者の処遇改善のために、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかることが必要である。このため、未締結組合は協定化の要求を行いすべての組合で協定化をはかる。こうした取り組みの強化で法定最低賃金へ連動させていく。

②企業内最低賃金は、本部方針に基づき最低到達水準を時給1,150円以上を目標に取り組み。また、産業に相応しい水準で協定し、その協定を特定(産業別)最低賃金の水準引き上げに結びつけていく必要があることから、関連業種の各組合においては現行の特定(産業別)最低賃金との相関関係に留意することとする。

(3) 高卒初任給の参考目標値

170,800円(令和元年度島根県賃金構造基本統計による金額)

令和元年度比プラス7,700円

産別方針をふまえ、各組合は初任給の決定に対して積極的に関与していく。

(4) 生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上

一時金の水準は回復が伝えられているが、産業・単組別で見ればバラツキは大きく、生活防衛の面からみて問題を抱えているところも多い。基本的には、生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先とした闘争を展開していく。

2. 長時間労働の是正など「働き方」を見直す取り組み

毎月勤労統計調査の結果を見ると、2020年の月あたり平均値における島根県の状況は、①総実労働時間：全国平均135.1hに対し、145.0h②所定内労働時間：全国平均125.9hに対し134.7h③所定外労働時間：全国平均9.2hに対し10.3hと全国を上回る状況となっている。

また、年次有給休暇の取得状況は、厚生労働省調査で2020年全国平均56.6%

の取得率(取得平均日数10.1日)となり、1984年調査開始から最も高い数値となっている。働き方改革関連法施行により、2019年4月から年5日の年休取得が義務化された影響が大きい。連合全体での取得率は79.9%にとどまり完全取得には至っていない。

全ての労働者の立場にたった「働き方」の見直しに基づいた各構成組織での取り組みを基盤に、長時間労働の是正等に向けて【職場での運動】に加えて、世論喚起等【社会への運動】に以下のとおり取り組む。

(1) 長時間労働の是正に向けた各労働組合の取り組みの地域への発信

中小共闘センターで蓄積している各組合集計の時間外労働のデータを有効に活用するとともに、春闘の賃上げ集計(報告)に併せて各組合の「時短」の取り組みの詳細な把握に努め、好事例については各種媒体を通じて地域への発信を進める。

(2) 「働き方改革」の推進に向けた世論喚起の取り組み

2017年11月10日に経済団体・教育機関・金融機関・行政・労働団体(連合島根)の13団体で締結した「しまね働き方改革宣言」を職場・地域に広く周知を図り、県内における長時間労働是正等の機運を高めるため、各構成組織・単組・支部の職場への宣言文掲出の取り組みを進める。

しまね働き方改革宣言(抜粋)

- 宣言1 ほどよく休み、しっかり仕事、すっきり帰宅!
- 宣言2 「仕事と生活の調和」を企業の魅力に!
- 宣言3 みんな元気に生涯現役!
- 宣言4 誰もがいきいき活躍できる職場に!
- 宣言5 職場に実情を語り合う場をつくろう!

(3) 公正取引の実現および商取引慣行の見直し

中小企業の賃上げ原資確保および長労働時間是正には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」をテーマに県内においても取り組みを進める。連合島根としては、経営団体(経営者協会・中小企業家同友会)との意見交換、島根労働局および島根県への要請行動を配置し、地域社会全体に訴えていく取り組みを進める。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本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。

(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持てる能力を最大限に発揮できる労働時間の実現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¹

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を促進する観点から、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 3 6 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 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および事業場外みなしや裁量労働制の適正な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、労働時間の状況の点検）の徹底

(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や、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。

¹ 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

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み²

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、以下に取り組む。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

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">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⑤ 有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底 |
|--|

2) 派遣労働者に関する取り組み

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 派遣先労働組合の取り組み<ul style="list-style-type: none">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の提供など、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<ul style="list-style-type: none">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確認(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)d) 派遣労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施e) 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底③ (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④ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正⑤ 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⑥ 有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底 |
|---|

(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³

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。とりわけ、加齢に伴う健康問題や安全衛生に加え、介護など社会的問題への配慮を行いつつ、高齢期の労働者がやりがいをもって働けることが求められている。したがって、以下の取り組みを進めていく。

² 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

³ 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

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を行う観点から、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）⁴

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働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進

③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職場環境改善

④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

(5) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み⁵

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むを行う。

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

⁴ 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

⁵ 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

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) テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることにについても留意する。

4) 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。

(6) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術等の向上はもちろん、企業の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、職場での働き方など、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く。

(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

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。

(8) 障がい者雇用に関する取り組み⁶

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」⁷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。

(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。

⁶ 「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

⁷ 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）

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み⁸

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、以下に取る

- 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。

4. 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⁹ や考え方・方針¹⁰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従業員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

⁸ 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

⁹ 女性活躍推進法に基づく「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（@RENGO/2015年12月25日）、改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定についての取り組みガイドライン（@RENGO/2019年12月26日）、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）

¹⁰ 女性活躍推進法ならびに男女雇用機会均等法改正に対する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、改正女性活躍推進法に関する連合の取り組みについて（2019年12月19日第3回中央執行委員会）、「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）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律にもとづく省令・指針の策定に向けた連合の考え方と対応（2019年9月26日第27回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組みについて（2016年8月25日第11回中央執行委員会）

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。

(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。

- 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¹¹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。
- 6) 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。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

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）について、導入に向けた労使協議を行う。
- 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」の撤廃はもちろん、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) 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、

¹¹ ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日）

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」等に新たに加わ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。

5. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2021年度重点政策」の実現を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める。「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やコロナ禍への対応などについて、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、「連合アクション」など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) 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

II. 2022 春季生活闘争における取り組み経過

◇連合本部

1. 闘争体制の確立と交渉の経過

「未来をつくる。みんなでつくる」をスローガンに掲げ、「労働組合が前に出て、・・・社会・経済の構造的な問題解決をはかる『けん引役』を果たす」とした2022春季生活闘争方針を決定した。策定に先立って、連合リビングウェイジを4年ぶりに改定し、単身成人の時間額が58円増となったのを受けて、〈賃金要求指標パッケージ〉の「目標水準」「最低到達水準」等を見直した。第86回中央委員会（2021年12月2日）による2022春季生活闘争方針確認により闘争体制を確立した後、中央闘争委員会および5つの部門別共闘連絡会議、労働条件・中小労働委員会／担当者会議において交渉状況等を共有しつつ闘争を進めた。コロナ禍により依然産業状況に違いはあるが、各組合は『人への投資』と月例賃金の改善にこだわった交渉を粘り強く

進め、最大限の回答を引き出し、賃上げの社会的広がりを拡大していく」ことを確認し、交渉に臨んだ。

コロナ禍に加え、交渉期間中にエネルギー価格高騰、半導体不足などサプライチェーンの混乱、ロシアによるウクライナ侵攻など様々な事態が出来したが、組合が職場の現状を踏まえて提出した要求に対し、経営側も企業の中長期的な発展を見据え「人への投資」の観点から真摯に協議に応じた。

2. 中小組合支援の取り組み

闘争方針において、労働組合自らが賃金実態を把握する必要があることを強調した。把握の実態は2022年度「労働条件等の点検に関する調査（全単組調査）」等で確認していく。

取引の適正化実現をめざし、全国中小企業団体中央会（3月18日）、中小企業家同友会全国協議会（4月13日）等、中小企業団体との意見交換を行うとともに、中小企業庁（2021年11月17日・2022年4月22日）および公正取引委員会（4月12日）に対して要請を実施した。

また中小企業が賃上げをできる環境を整えるため、政府の「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」に参画し、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進した。これに加え政府は、「価格交渉促進月間」の新設（3月・9月）、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」とりまとめ（2021年12月27日）および下請代金法上の『買ったたき』の解釈の明確化、下請けGメンの倍増（2022年度から）など、取引の適正化に関する施策を前進させた。

3. 政策・制度実現の取り組み

第208通常国会（1月17日召集）では、最重点法案とした「2022年度予算」「税制改革関連法」「雇用保険法等改正」、ならびに「経済安全保障推進法」「子ども家庭庁設置法」など計10本の法案について、政府・政党への働きかけや衆参通じた連合フォーラム議員との連携による法案審議対応などの取り組みを実施してきた。

特に「雇用保険法等改正」では、「失業等給付の国庫負担割合を1/4に戻す措置も含めた検討」や「新たな国庫繰入制度の運用に関する考え方の規定化の検討」を含む重要な附帯決議につながった。

2022年度重点政策については、第7回中央執行委員会（4月14日）確認以降、骨太方針や2023年度概算要求への反映を目途に、すみやかに政府・政党・各省庁への要請を実施した。

第208通常国会および2022年度重点政策実現の取り組み結果や課題などは後日整理して報告する。

4. 社会対話の促進および闘争行動

経団連（1月26日）、全国中小企業団体中央会（3月18日）、中小企業家同友会全国協議会（4月13日）との意見交換の機会をとらえ、春季生活闘争に臨む連合の考え方を主張するとともに取引適正化の必要性について共有した。

構成組織・組合の要求策定・交渉を支援するため、賃金相場波及につながる各種情報を適宜公表した。回答集計結果公表の記者会見を共闘連絡会議と合同で開催するなど、部門ごとの交渉環境の醸成と社会的波及の強化に努めた。

要求提出が開始された2月以降、闘争開始宣言2.3中央総決起集会、2022春季生活闘争政策制度要求実現3.7中央集会、4.5中小組合支援共闘推進集会を開催し

て機運を高めた。また「2022 連合アクション」の活動と連携し、「未来づくり春闘」をテーマとした「05（れんごう）の日」実施、街宣原稿・音源データ提供、芳野会長のAR動画作成および要求・回答集計結果のSNS等発信などで、社会に向けた周知を行った。

5. 具体的な要求項目にかかわる回答結果（第7回（最終）回答集計：7月1日時点）

（1）要求・妥結状況

月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した5,361組合中5,071組合が妥結済み（94.5%）。うち賃金改善分獲得が明らかな組合は2,021組合（39.9%）で、組合数は2018闘争（2,010組合）を超え、割合は2014闘争（40.4%）に次いで高い。

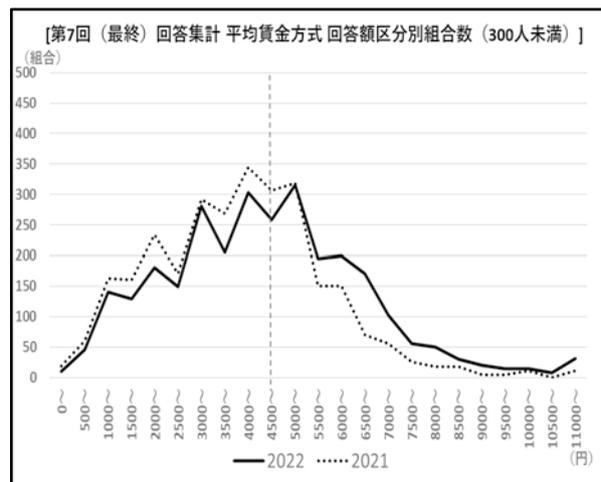
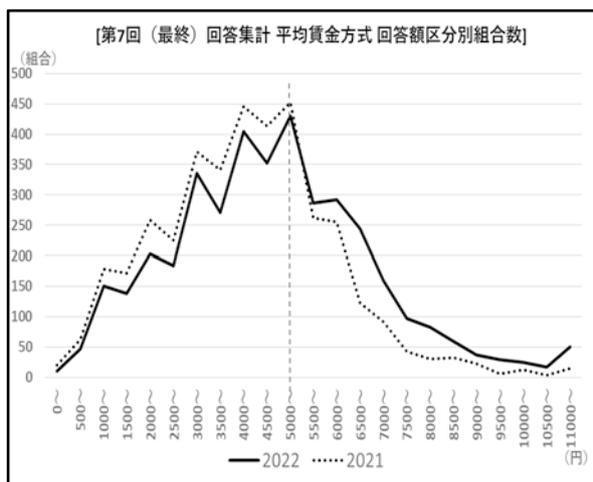
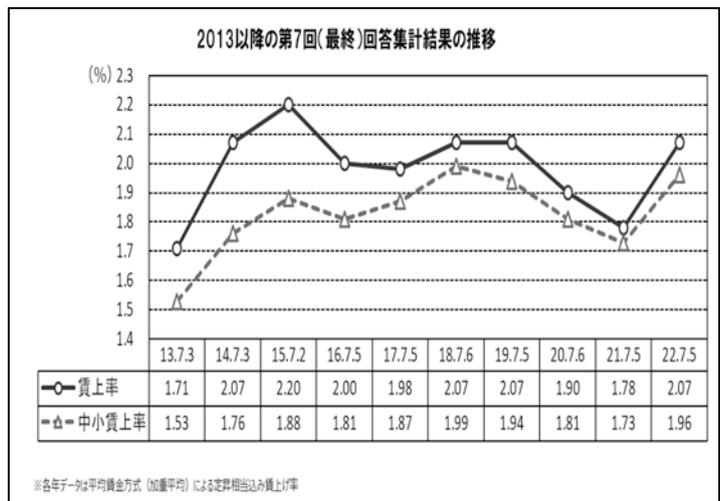
（2）賃上げ

①平均賃金方式

平均賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち4,944組合（昨年同時期比172組合増）が回答を引き出し、その加重平均は6,004円・2.07%（同824円増・0.29ポイント増）となった。

賃上げ分が明確に分かる2,213組合（同715組合増）の賃上げ分の加重平均は1,864円・0.63%となった（同262円増・0.08ポイント増）。300人未満の中小組合で賃上げ分が明確に分かる1,376組合の賃上げ分は1,772円・0.72%（同390円増・0.15ポイント増）となり、率では全体を上回った。

また、下図のとおり回答額は昨年より高い傾向にある。



②個別賃金方式

個別賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち、A方式¹²35歳の引き上げ額・率は、2,090円・0.75%（同893円増・0.31ポイント増）、同30歳は1,536円・

¹² A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ペア」と定義した。

0.62% (同 857 円増・0.34 ポイント増)、B方式¹³は 35 歳が 6,551 円・2.47% (同 1,268 円減・0.40 ポイント減)、同 30 歳が 8,836 円・3.79% (同 1,058 円増・0.38 ポイント増)、C方式¹⁴では、35 歳の引き上げ後水準が 290,341 円となっている。

③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、時給では加重平均 23.43 円 (同 3.52 円増)、単純平均 21.37 円 (同 4.99 円増) となった。平均時給は、加重平均 1,047.00 円、単純平均で 1,057.31 円となった。

月給の賃上げ額は、加重平均 3,997 円・1.85% (同 330 円増・0.13 ポイント増)、単純平均 3,728 円・1.75% (同 248 円増・0.11 ポイント増) となっており、いずれも昨年同時期を上回った。

参考値ではあるが、時給・月給の賃上げ率 (加重平均) はそれぞれ 2.29%・1.85% となり、時給は一般組合員 (平均賃金方式) を上回っている。



④企業内最低賃金

企業内最低賃金協定の要求・交渉を行った組合は、のべ 2,270 組合 (闘争前協定あり 2,123 組合・なし 147 組合) となった。このうち、闘争前に協約があり、基幹的労働者の定義を定めている組合の基幹的労働者の企業内最低賃金は、平均で月額 166,004 円/時間額 1,029 円、基幹的労働者の定義を定めていない場合は、平均で月額 167,250 円/時間額 974 円となった。引き続き把握に努めていく。

⑤初任給

初任給の要求・交渉を行った組合のうち、高卒/生産技能職の改定額・率は 2,300 円・1.38% (同 833 円増・0.49 ポイント増)、高卒/事務技術職の改定額・率は 2,219 円・1.30% (同 626 円増・0.35 ポイント増)、大卒/事務技術職の改定額・率は 2,713 円・1.31% (同 1,115 円増・0.53 ポイント増) となった。

⑥夏季一時金

フルタイム組合員の組合員数加重平均は、年間月数で 4.87 月 (同 0.25 月増)、年間金額で 1,560,045 円 (同 39,921 円減) となった。

今次闘争から短時間労働者および契約社員の一時金を集計している。いずれも組合員数による加重平均で、短時間労働は年間月数 0.82 月・年間金額 73,748 円、契約社員は年間月数 2.16 月・年間金額 359,278 円となった。

¹³ B方式：特定する労働者 (たとえば新年度勤続 17 年・年齢 35 歳生産技能職) の前年度の賃金に対し、新年度 (勤続と年齢がそれぞれ 1 年増加) いくら引き上げるかを交渉する方式。

¹⁴ C方式：個別銘柄で、引上げ後の水準をいくらにするかを要求する方式

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

①長時間労働の是正

「長時間労働の是正」に関する要求はのべ6,880件、回答はのべ2,667件となった。「36協定の点検や見直し」「年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み」「インターバル制度の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み」などを中心に回答が引き出され、のべ件数は昨年を上回った。

(単位：件数)

要求事項	2022. 7. 15 公表		2021. 7. 5 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
36協定の点検や見直し	1,359	787	1,364	714
年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	1,479	672	1,580	697
インターバル制度の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み	668	178	366	119

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安定に向けた取り組み」に関する要求はのべ928件、回答はのべ515件となり、「正社員への転換ルールの整備と運用状況点検」などの取り組みが進んでいる。

(単位：件数)

要求事項	2022. 7. 15 公表		2021. 7. 5 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	589	195	637	230
無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇い止め防止と当該労働者への周知徹底	657	361	733	381

③職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善」に関する要求はのべ2,000件、回答はのべ706件となった。2021年4月から中小企業にも同一労働同一賃金が適用されており、賃金制度の整備や一時金・福利厚生などについて前進がみられる。

(単位：件数)

要求事項	2022. 7. 15 公表		2021. 7. 5 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
基本給など賃金の決定基準等に対するルールの整備	414	175	338	131
一時金支給の取り組み	691	254	612	233
福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み	366	154	411	154
社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応	254	27	173	24

④60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

60歳以降の高齢期における雇用と処遇について、要求はのべ1,744件、回答はのべ560件となった。「65歳までの雇用確保に向けた定年引き上げ」に多くが取

り組むとともに、「60歳以降の処遇のあり方への対応」は昨年を上回る要求・回答件数となっている。

(単位：件数)

要求事項	2022. 7. 15 公表		2021. 7. 5 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
60歳以降の処遇のあり方への対応	494	152	251	100
65歳までの雇用確保に向けた定年引き上げ	767	65	832	158
65歳から70歳までの就業機会確保	229	94	255	98

⑤テレワークの導入、および導入済み制度の見直しの取り組み

要求した383件のうち、202件で回答が引き出された。テレワークの導入や導入に向けた環境整備の取り組みが進んでいる。

(単位：件数)

要求事項	2022. 7. 15 公表		2021. 7. 5 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
テレワークの導入、および導入済み制度の見直しの取り組み	383	202	494	270

⑥ジェンダー平等・多様性の推進

「ジェンダー平等・多様性の推進」に関する要求はのべ3,801件、回答はのべ2,174件となった。「男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み」「男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み」に多くの組合が取り組んでいる。また、2022年4月から育児・介護休業法の改正が段階的に施行されることを受け、「男性の育児休業取得促進に向けた取り組み」は昨年を大きく上回る要求・回答件数となっている。

(単位：件数)

要求事項	2022. 7. 15 公表		2021. 7. 5 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	355	128	323	97
男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	449	210	461	239
改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進展を確認する取り組み	424	325	387	296
男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	217	119	110	35

◇連合島根

2022 春闘の賃上げ状況は、加重平均で、要求組合数 85 組合、要求額 6,886 円と要求は昨年を 675 円上回った。加重平均による妥結状況は、妥結組合数 67 組合、妥結額は 4,759 円であり昨年を 757 円上回った。

1. 連合島根の要求と妥結状況表

○加重平均(組合員一人あたりの賃上げ額)

	全体 組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2022	126	85	6,886	2.65	67	4,759	1.70
2021	126	80	6,211	2.16	76	4,002	1.67
前年対比	-	△5	△675	△0.49	▲11	△757	△0.03

○単純平均(一組合あたりの賃上げ額)

	全体 組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2022	126	85	6,635	2.20	67	4,342	1.49
2021	126	80	5,668	1.79	76	3,322	1.35
前年対比	-	△5	△967	△0.41	▲11	△1,020	△0.14

2. 地場組合における要求と妥結状況表

○加重平均(組合員一人あたりの賃上げ額)

組合数	要 求			妥 結			昨年実績	
	組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
84	55	7,075	2.43	39	5,581	1.78	4,053	1.64

○単純平均(一組合あたりの賃上げ額)

組合数	要 求			妥 結			昨年実績	
	組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
84	55	6,826	2.25	39	4,672	1.46	3,047	1.16

Ⅲ. 2022 春季生活闘争に対する受け止め

◇連合本部

1. 全体的な受け止め

- 産業による違いはあるものの、2,021 組合・39.9%が賃上げを獲得し、割合では 2014 闘争に次いで高い数字となったことは評価できる。コロナ禍の影響に加え、ロシアのウクライナ侵攻や燃料・資材価格の高騰等があった中での労使交渉となったが、中長期的視点を持って「人への投資」と月例賃金にこだわり、「働きの価値に見合った賃金水準」を意識して粘り強く交渉した結果であり、労働組合が社会を動かしていく「けん引役」として一定の役割を果たすことができたを受け止める。
- 今次闘争では、「未来づくり春闘」を掲げ、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」を積極的に求めた。これに対し、経団連は「経営労働政策特別委員会報告」の中で一定の理解を示し、個別の交渉においても足下および将来の人材の確保・定着が焦点になるなど、問題意識を共有し認識が深まった労使も少なくないと見られる。20 年以上にわたるデフレ経済から脱却し「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた足掛かりをつくとともに、集团的労使関係の深化・拡大につながる春季生活闘争となった。

- 状況が厳しい産業では全体として厳しい回答となっているが、デフレ経済下で傷んだ労働条件の回復をはかり「人への投資」の必要性などについて労使の認識を深めることができた組合もある。今次闘争を一つのステップとして、中期的に賃金引上げをめざす必要がある。

2. 格差是正は進んだか

- 中小組合の賃上げについて、賃上げ分を分離した集計を開始した 2015 闘争以降で額・率ともに最も高くなったこと、定昇込みの金額の分布でも上方にシフトしていることなど、全体として健闘したといえる。今後、労働組合の賃金調査や公的統計などで賃上げ後の個別賃金水準を把握し、規模間格差の是正について検証する必要がある。
- 有期・短時間・契約等労働者の賃上げは一般組合員を上回り、格差是正に向けて一歩前進した。「働きの価値に見合った賃金水準」をめざし、引き続き取り組む必要がある。
- 改正女性活躍推進法にもとづく指針を踏まえ、各組合で男女別の賃金実態の把握と分析に取り組んだ。取り組み状況を踏まえ、次年度の取り組みを検討する必要がある。

3. 実質賃金の反転はできたか

- 毎月勤労統計調査の 2021 年度分結果確報によれば、所定内賃金は前年度比 0.4% 増（うち一般労働者 0.5% 増、パートタイム労働者 0.9% 増）、現金給与総額も同 0.7% 増であった。一方、2021 年度の消費者物価指数は前年度比 0.1% の上昇（総合指数）であったが、2021 年 5 月以降はほぼ一貫して上昇を続け、2022 年に入ってからはその上昇幅が拡大している。そのため物価を加味した実質では、所定内賃金は 2 月分から、現金給与総額では 4 月分から、前年度比マイナスで推移している。継続的な賃上げにより、「実質賃金の長期低下傾向を反転させる」ことをめざした方針の実現をはかる必要がある。

4. 働き方の改善は進んだか

- 働き方の改善についても、産業・企業の特徴を踏まえた要求と交渉が展開された。長時間労働の是正や労働時間の短縮、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定と処遇改善、60 歳以降の雇用確保と処遇改善、男性の育児休業取得促進など、これまで以上に様々な取り組みが行われ、一定の前進がはかられた。引き続き、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に取り組む必要がある。

◇連合島根

1. 要求と交渉について

- 連合本部・連合島根や各構成組織の要求方針に則り、県内での要求水準の決定を図った。前年度に引き続き大手準拠や追従の流れからの離別を強く意識し、すべての組合は月例賃金にこだわった闘いを推進した。各構成組織の要求書提出については、昨年はコロナ禍で要求組合が減少し要求のスピードも鈍化することとなったが、今次春闘においては、例年並みの要求スピードに回復した。
- 働き方改革においては、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善をそれぞれの職場環境に照らした真の働き方の見直しや生産性向上についての議論が深まったものと推察する。

- 要求水準は、2021 春闘を上回る結果となり、コロナ禍の影響は大きいものの経営が見通せる中であること、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」を積極的に求める「未来づくり春闘」が展開されたものとする。

2. 妥結結果について

- 妥結状況については、当初は例年並みのスピード感はなかったが、中盤から終盤にかけて昨年を上回る妥結スピードで推移し、連合として春闘速報を通じた情報公開に努めてきた。
- 妥結水準は、要求水準と同じく加重平均・単純平均・地場組合ともに 2021 春闘を上回る結果となり、近年にはない高い妥結額であることに加え、ほぼすべての業種において前年を上回る結果となった。コロナ禍にあるものの、今後の新規学卒者の雇用に向けた初任給の改定、加えて賃金テーブルないしは、従業員全体の賃金バランスを考慮した賃金改善に積極的に取り組んだものとする。また、昨年までのコロナ禍による経営不安からの賃上げを控えてきた環境から一転し、影響の少ない企業では積極的な賃上げが行われたものとする。
- 春闘方式の特徴である①雇用の維持・拡大、②労使の協力・協議、③成果の公正分配をベースとした「生産性三原則」の考え方に沿って企業別組合などによる要求～交渉・協議を集中化させることで、社会・経済、産業や職場の課題を共有し、賃上げをはじめとする労働条件の改善を進めることに意義があった。非正規労働者が増大し市場メカニズムで賃金決定される傾向が強まってきた今日、交渉結果は、個別企業組合員に留まらず、すべての従業員、すべての働く者、中小零細企業、法定最低賃金、公務員賃金へと波及をする社会的労働条件決定のメカニズムであることや「賃金は上がるもの」との認識をもち闘争を行ってきた。
- 今次闘争においても、連合島根は各種データや情報の開示に努め、中小共闘に注力した闘争を展開した。闘争期間において、交渉・妥結状況について毎月の執行委員会での確認や、春闘速報を広く公開する「2022 春季生活闘争 F A X 速報」を発信するなどの具体的で連動性のある対応を行った。
- 地域別最低賃金の取り組みについては、地方最低賃金審議に対し、中央最低賃金審議会から A・B ランク「31 円」、C・D ランク「30 円」の引き上げ目安が示された。本年度の目安は、現下の情勢をしっかりと踏まえ公労使三者が真摯に議論を尽くした結果と受け止める。また、過去最高となる目安の水準については、最低賃金近傍で働く者の労働条件改善に資するものである。
これを受けた島根地方最低賃金審議会は、「33 円」の引き上げ、時間額 8 5 7 円とすることで結審した。引上げ額については 47 都道府県の中で最高額であり、昨年に引き続いての地域間格差を縮小することができた。また、専門部会で全会一致とならなかったため本審としての採決を行い、賛成多数（使側反対）で 4 項目の付帯決議付きの結審となった。
- 産業別最低賃金は、百貨店総合スーパーについて必要性審議の要件を満たさないことから審議は見送ったが、他の 5 業種においては「28～33 円」で全会一致となっている。産業別最低賃金の審議にあたっては、地域別最低賃金に対する優位性の確保を強く意識して審議に臨んだ。
一方で、労使間協定における社内最低賃金が産業別最低賃金と切迫しており引き上げ額に限度があるケースが今年度も発生した。連合島根としては、産別最低賃金対策委員会や産別組合とさらに課題共有しながら来年度審議に向けての対応をしていく。今後も基幹産業である産業別最賃の意義と存在感をきちんと評価できる結

果を目指して引き続き取り組んでいく。

- 物価高騰が生活を直撃しており、至近の物価上昇率は 2022 春闘の賃上げを飲み込んでいる。賃金における労働者の生計費としての要素が課題となる中、2023 春闘の方針論議の中で今後の方向について検討していきたい。また、生産年齢人口の減少と労働市場、また低廉な賃金で働く労働者の増大を食い止めつつ、島根県の産業の発展をしていくために更に知恵を絞らなければならない。連合本部とも連携し、労働条件の向上につなげていく。

すべての働くものの安心・安定した労働条件の確立に向け、今後も継続した運動を展開していく。

IV. 2023 春季生活闘争に向けて

1. 「人への投資」と月例賃金の改善の継続

- 超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、社会全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が必要である。
- 国際的に見劣りのする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差是正などの課題を解決するには、労働条件の根幹である月例賃金にこだわり、情勢の変化を踏まえた適切な賃上げを継続的に実現することが必要である。

2. 情勢の見極めと「未来づくり春闘」

- 2023 春季生活闘争をとりまく情勢は、国際情勢やコロナ禍の動向、輸入物価の上昇などによって大きく変化している。情勢を冷静に見極めつつ、政労使で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、国民経済を安定的な成長軌道に乗せ、デフレ経済に後戻りさせない状況をつくり、定着させていかなければならない。
- 経済の後追いではなく未来に向けて、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を行うとともに、新しい技術の導入やカーボンニュートラルなど未来への投資および「公正な移行」にも取り組んでいく必要がある。政労使で認識を深め産業構造の変化に対応するとともに、生産性三原則を基本に雇用の安定と公正な成果分配を実現し、政策課題の取り組みとあわせ、「働くことを軸とする安心社会」に向けて前進をはかっていく必要がある。
- 企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある。

3. 基盤整備の取り組み強化

- 今次闘争における「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」の取り組みをさらに強化し、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す。
- そのためには、自らの賃金実態の把握と社会的な比較指標の整備が不可欠である。構成組織は、めざすべき賃金水準の設定などに取り組む。同時に、地方連合会・連合本部の地域ミニマム運動と連携しつつ、賃金実態を把握できていない組合の調査・分析・課題解決の取り組みを支援する。

4. 共闘連絡会議の持ち方の工夫など

- 5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、

インフラ・公益、交通・運輸) は、2022 春季生活闘争の枠組みにおいて、2023 春季生活闘争方針策定に向けた情報・意見交換の場として活用する。

- 今次闘争の評価と課題を踏まえ「未来づくり春闘」をみんなでさらに前進させるべく、厳しい産業状況にある構成組織に配慮しつつ 2023 春季生活闘争の検討を進める。

2022春季生活闘争賃上げ情報

2022年6月30日 現在

[単純平均]

連 合 島 根

全体組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
	126	85	6,635	2.20	67	4,342	1.49	3,322	1.35

全体規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A (1~99)	58	34	6,624	2.06	24	4,798	1.32	2,535	0.82
B (100~299)	27	20	6,681	2.35	15	3,966	1.65	3,672	1.40
C (300以上)	41	31	6,615	2.21	28	4,143	1.47	4,220	1.64

地場組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
	84	55	6,826	2.25	39	4,672	1.46	3,047	1.16

地場規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A (1~99)	57	33	6,624	2.06	23	4,798	1.32	2,535	0.82
B (100~299)	21	16	6,892	2.33	11	3,929	1.56	3,618	1.36
C (300以上)	6	6	7,589	2.84	5	5,751	1.75	4,785	2.04

業種別集計	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A 製造	47	32	6,689	2.53	19	4,991	1.70	3,528	1.59
a a 鉄鋼・金属	12	8	6,426	2.25	4	4,274		3,861	1.44
a b 一般機械	13	12	7,777	3.86	7	5,798		3,194	
a c 電気機器	4	2	6,950	2.30	1	2,400	1.08	2,100	1.58
a d 輸送機器	9	6	4,665	1.98	3	3,588	1.63	3,849	1.75
a e 化学・繊維	7	4	6,855		4	5,994	1.95	4,453	1.60
a f 食品・飲料	2								
E 交通・運輸	22	16	7,151	1.73	14	2,372	0.80	2,287	0.62
e a 鉄道・バス	15	12							
e b 運輸・貨物	7	4							
F サービス・一般	15	10	5,250	1.61	9	1,781	1.14	2,838	1.19
f a サービス業	12	10							
f b 自動車学校	3								
G 情報・出版	3	2	2,000	1.37	2	1,750		2,000	
g a 通信	2	2							
g b 印刷	1								
H 商業・流通	19	13	7,147	2.69	10	5,188	2.18	4,335	2.11
J 建設・資材・林産	13	8	5,940	1.54	9	9,909	1.50	2,986	1.05
j b 合板	2								
j c 建設・資材	11	8							
L その他	7	4	7,450	3.67	4	2,600	0.43	2,560	1.27

2022連合島根春季生活闘争賃上げ情報

2022年6月30日 現在

[加重平均]

連 合 島 根

全体組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
		126	85	6,886	2.65	67	4,759	1.70	4,002

全体規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A (1~99)	58	34	7,248	2.34	24	6,126	1.73	2,676	0.83
B (100~299)	27	20	6,466	2.40	15	4,311	1.74	3,774	1.43
C (300以上)	41	31	6,945	2.72	28	4,717	1.65	4,015	1.74

地場組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
		84	55	7,075	2.43	39	5,581	1.78	4,053

地場規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A (1~99)	57	33	7,248	2.34	23	6,126	1.73	2,676	0.83
B (100~299)	21	16	6,493	2.36	11	4,292	1.68	3,815	1.48
C (300以上)	6	6	7,584	2.52	5	6,378	1.99	4,975	2.12

業種別集計	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A 金属	47	32	6,676	2.42	19	4,976	1.52	4,124	1.51
a a 鉄鋼・金属	12	8	7,381	2.54	4	4,135	-	4,252	1.47
a b 一般機械	13	12	9,136	3.85	7	5,700	-	4,390	-
a c 電気機器	4	2	5,838	2.30	1	2,400	1.08	2,262	1.58
a d 輸送機器	9	6	4,679	2.02	3	3,914	1.54	3,912	1.75
a e 化学・繊維	7	4	6,436	1.36	4	7,253	1.77	4,675	1.42
a f 食品・飲料	2	0	-	-	0	-	-	-	-
E 交通・運輸	22	16	8,468	1.45	14	4,469	1.23	4,479	0.57
e a 鉄道・バス	15	12	5,307	1.45	11	3,305	1.23	1,214	0.57
e b 運輸・貨物	7	4	10,939	-	3	5,869	-	4,485	-
F サービス・一般	15	10	5,276	1.94	9	1,517	0.93	2,206	1.03
f a サービス業	12	10	5,276	1.94	9	1,517	0.93	2,206	1.03
f b 自動車学校	3	0	-	-	0	-	-	-	-
G 情報・出版	3	2	2,000	1.81	2	2,064	-	2,000	-
g a 通信	2	2	2,000	1.81	2	2,064	-	2,000	-
g b 印刷	1	0	-	-	0	-	-	-	-
H 商業・流通	19	13	7,348	2.71	10	5,692	2.35	5,098	2.50
J 建設・資材・林産	13	8	5,084	1.82	9	9,478	1.53	3,311	1.22
j b 合板	2	0	-	-	0	-	-	-	-
j c 建設・資材	11	8	5,084	1.82	9	9,478	1.53	3,311	1.22
L その他	7	4	7,175	3.73	4	3,891	0.43	-	1.94



2022年度地域別最低賃金額改正状況

連合 労働条件局

03-5295-0517

ランク	都道府県名	2021年度 最低賃金額 時間額	2022年度改定 最低賃金額		2022年度決定状況						指定 発効 予定日	
			時間額	引上げ額	率	専門部会 決定日	6条 5項	採決	審議会 結審日	採決		
A	東京	1041	1072	31	2.98%	8月5日		☆	8月5日	☆	指	10月1日
	神奈川	1040	1071	31	2.98%	8月5日		●	8月5日	●		10月1日
	大阪	992	1023	31	3.13%	8月4日	有	○	-	-		10月1日
	埼玉	956	987	31	3.24%	8月5日		○	8月5日	○	指	10月1日
	愛知	955	986	31	3.25%	8月4日		○	8月4日	○	指	10月1日
	千葉	953	984	31	3.25%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日
B	京都	937	968	31	3.31%	8月8日		●	8月10日	●		10月9日
	兵庫	928	960	32	3.45%	8月5日	有	○	-	-	指	10月1日
	静岡	913	944	31	3.40%	8月5日		●	8月9日	●		10月5日
	三重	902	933	31	3.44%	8月4日		●	8月5日	●		10月1日
	広島	899	930	31	3.45%	8月5日		●	8月5日	●		10月1日
	滋賀	896	927	31	3.46%	8月5日		●	8月10日	●		10月6日
	栃木	882	913	31	3.51%	8月5日		▲	8月5日	▲		10月1日
	茨城	879	911	32	3.64%	8月5日		●	8月5日	●		10月1日
	富山	877	908	31	3.53%	8月5日		●	8月5日	●		10月1日
	長野	877	908	31	3.53%	8月5日		●	8月5日	●		10月1日
山梨	866	898	32	3.70%	8月12日		●	8月23日	●		10月20日	
C	北海道	889	920	31	3.49%	8月5日		●	8月8日	●		10月2日
	岐阜	880	910	30	3.41%	8月5日		☆	8月5日	△☆	指	10月1日
	福岡	870	900	30	3.45%	8月12日		●	8月12日	●		10月8日
	奈良	866	896	30	3.46%	8月5日		●	8月5日	●		10月1日
	群馬	865	895	30	3.47%	8月12日	有	○	-	-		10月8日
	岡山	862	892	30	3.48%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日
	石川	861	891	30	3.48%	8月12日	有	○	-	-		10月8日
	新潟	859	890	31	3.61%	8月5日		●	8月5日	●		10月1日
	和歌山	859	889	30	3.49%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日
	福井	858	888	30	3.50%	8月8日		☆	8月8日	☆		10月2日
	山口	857	888	31	3.62%	8月12日		●	8月17日	●		10月13日
	宮城	853	883	30	3.52%	8月5日	有	○	-	-		10月1日
	香川	848	878	30	3.54%	8月5日		▲	8月5日	▲	指	10月1日
	徳島	824	855	31	3.76%	8月10日		○	8月10日	○		10月6日
D	福島	828	858	30	3.62%	8月5日		○	8月10日	○		10月6日
	島根	824	857	33	4.00%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日
	岩手	821	854	33	4.02%	8月22日		●	8月23日	●		10月20日
	山形	822	854	32	3.89%	8月9日		●	8月10日	●		10月6日
	鳥取	821	854	33	4.02%	8月10日		●	8月10日	●		10月6日
	大分	822	854	32	3.89%	8月9日		●	8月9日	●	指	10月5日
	青森	822	853	31	3.77%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日
	秋田	822	853	31	3.77%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日
	愛媛	821	853	32	3.90%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日
	高知	820	853	33	4.02%	8月15日		●	8月15日	●		10月9日
	佐賀	821	853	32	3.90%	8月8日		●	8月8日	●	指	10月2日
	長崎	821	853	32	3.90%	8月12日		●	8月12日	●	指	10月8日
	熊本	821	853	32	3.90%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日
	宮崎	821	853	32	3.90%	8月10日		●	8月10日	●	指	10月6日
	鹿児島	821	853	32	3.90%	8月10日		●	8月10日	●		10月6日
	沖縄	820	853	33	4.02%	8月10日		●	8月10日	●		10月6日
	加重平均	930	961	31	3.33%							

※ 決定状況表示 ○：全会一致 ●：使用者側反対 ▲：労働者側反対 ☆：使用者側一部反対 △：労働者側一部反対 ★：使用者側一部棄権
■：使用者側退席 ◆：労働者側退席 □：使用者側一部退席 ◇：労働者側一部退席 ▽：労働者側一部棄権

※ 加重平均は、厚生労働省発表による

2022年度地域別最低賃金・改定額一覧（地図）

C:北海道¥920

ランク	中賃の目安額		引上げ額			改定後の地賃額			
	2021	2022	2021		2022		2020	2021	2022
			額 ②-①	率	額 ③-②	率			
A	28	31	28	2.87%	31	3.09%	976	1,004	1,035
B	28	31	28	3.20%	32	3.54%	875	903	935
C	28	30	28	3.34%	31	3.58%	839	867	898
D	28	30	29	3.66%	32	3.89%	793	822	854
全国加重平均	28	31	28	3.10%	31	3.33%	902	930	961

* ランク別の額・率は連合試算、加重平均は厚生労働省公表

D:青森¥853
D:秋田 ¥853
D:山形 ¥854
C:宮城 ¥883

D:福島¥858
B:富山 ¥908
C:新潟¥890

B:栃木 ¥913
B:茨城 ¥911
A:埼玉 ¥987
A:東京 ¥1072
A:神奈川 ¥1071

C:群馬 ¥895
B:長野 ¥908
B:山梨 ¥898
C:岐阜 ¥910
C:福井 ¥888
B:滋賀 ¥927

A:愛知 ¥986
B:静岡¥944
A:大阪 ¥1023
C:奈良 ¥896
C:和歌山¥889

C:石川 ¥891

B:京都 ¥968
B:兵庫 ¥960
D:鳥取 ¥854
C:岡山 ¥892

B:三重 ¥933
C:香川 ¥878
C:徳島 ¥855

C:福岡¥900
D:佐賀 ¥853
D:長崎 ¥853
D:熊本 ¥853
D:宮崎 ¥853
D:鹿児島¥853

D:沖縄 ¥853

目安どおりで結審	目安プラス1円で結審	目安プラス2円で結審	目安プラス3円で結審
25	9	8	5
都道府県数			