

連合2022春季生活闘争方針(概要)



未来をつくる。みんなでつくる。

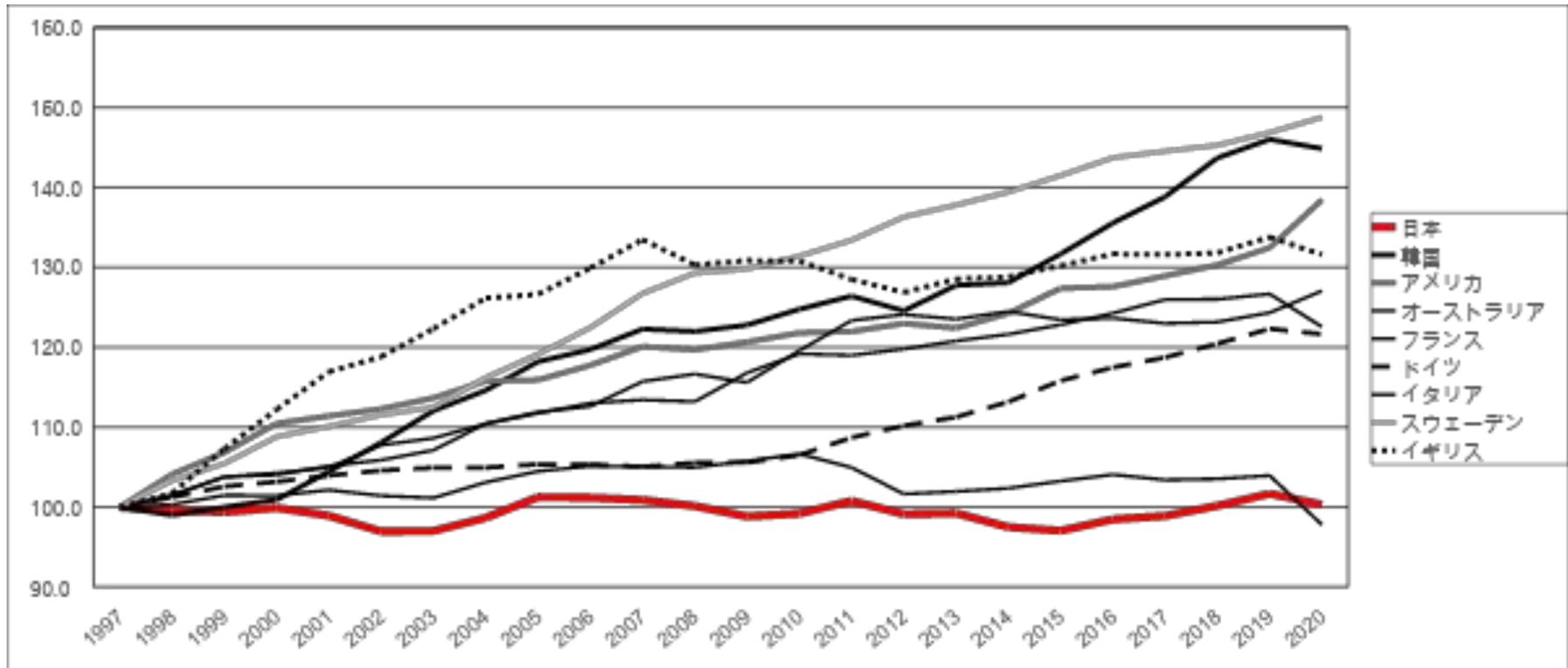
連合 総合政策推進局 労働条件局

1-1. 意義と基本スタンス: 平均年間賃金(実質)の国別上昇推移

○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

平均年間賃金(実質)の国別上昇推移

(1997年=100)

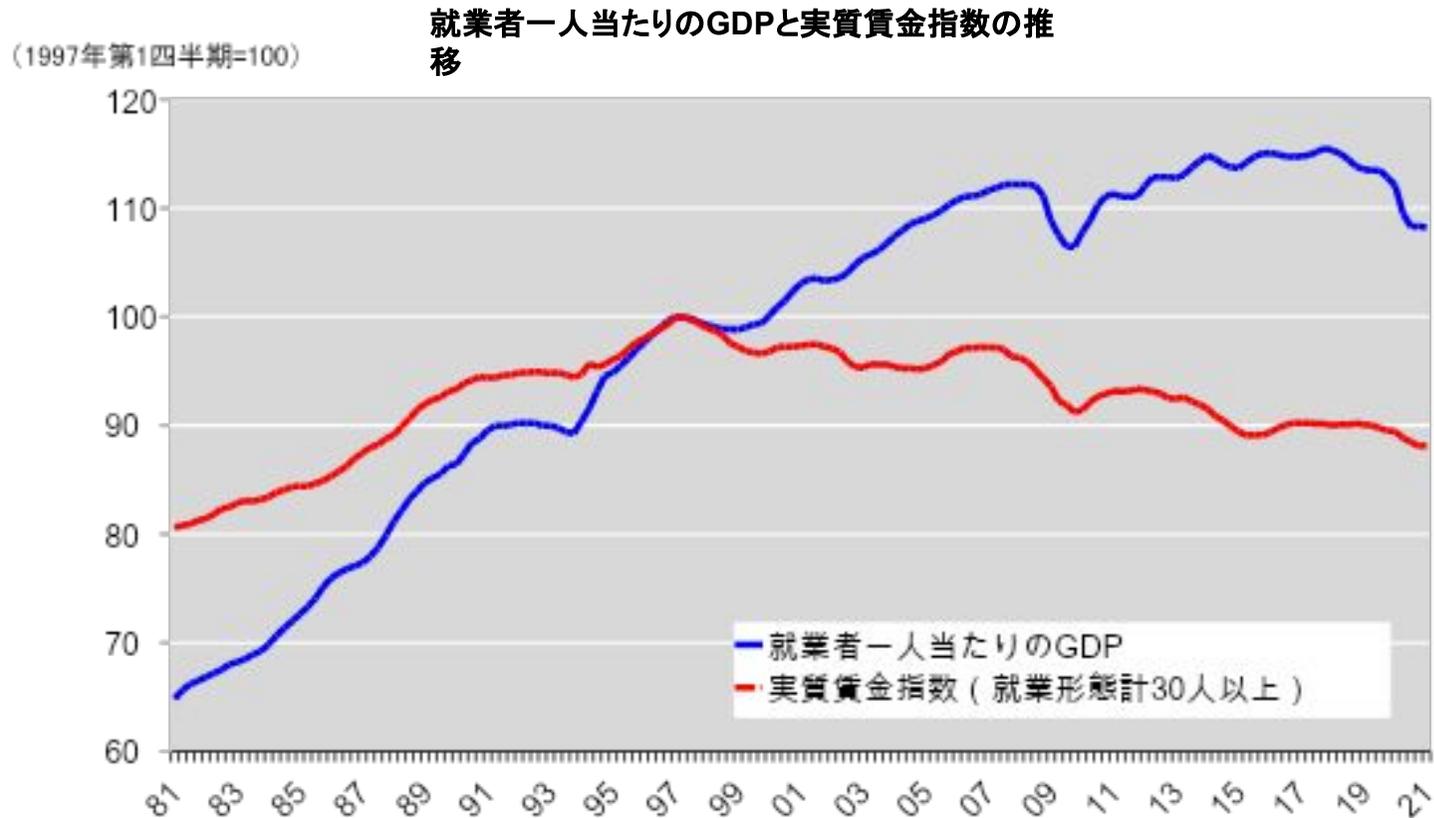


出所:OECD統計から連合作成

1-2. 意義と基本スタンス: マクロの生産性と賃金のギャップ

○我が国の賃金水準の停滞は、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かかわらず、実質賃金は低下し続けている。



(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

(注1) 1997年第1四半期の値を100として指数化

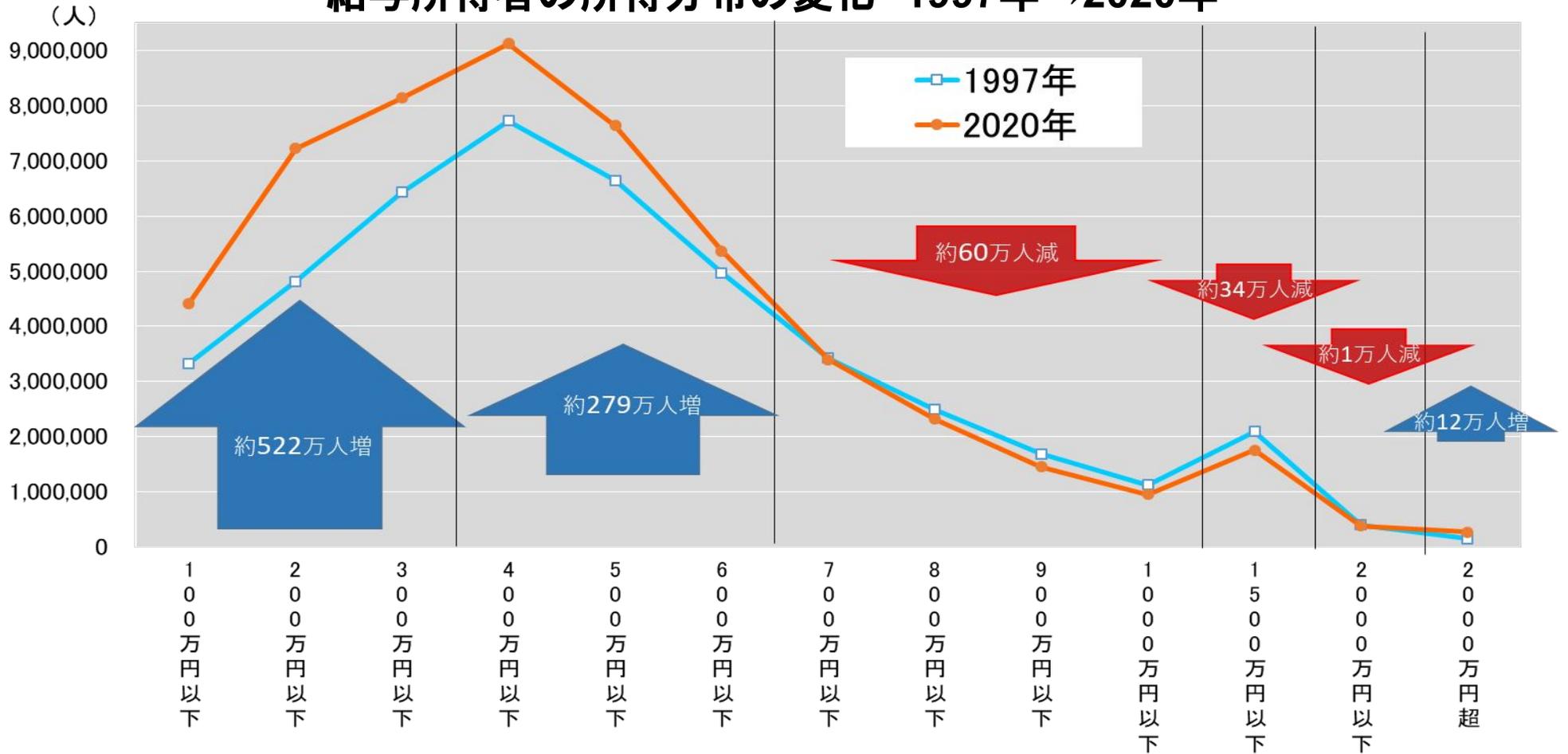
(注2) 数値は当該四半期を含め前四期の移動平均値を使用

(注3) 2020年1-3月期のGDPは2020年1-3月期の速報値を使用

1-3. 意義と基本スタンス: 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。

給与所得者の所得分布の変化 1997年→2020年

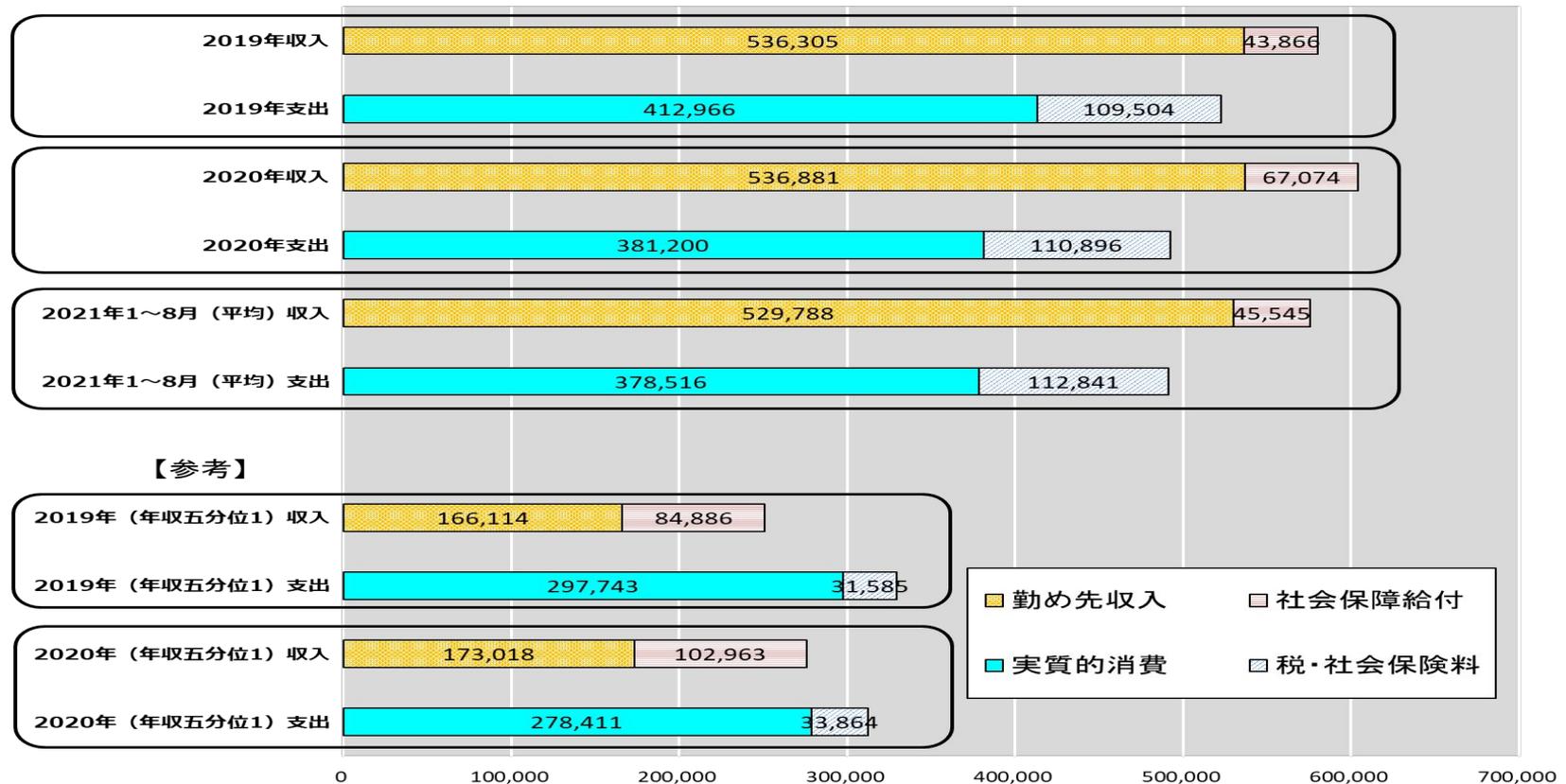


(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」

1-4. 意義と基本スタンス:コロナ禍の勤労者家計

○感染防止のための社会経済活動の抑制、将来不安、雇用不安、所得の減少などにより、勤労者世帯では、消費を減らし貯蓄にまわす生活防衛的行動をとった。
 ・下位20%の世帯では給付金などの増のみでは生活費を賄えず赤字となっている。
 ・2021年に入っても、勤労者世帯の生活防衛的行動は続いており、先行きは予断を許さない。

勤労世帯の家計収支



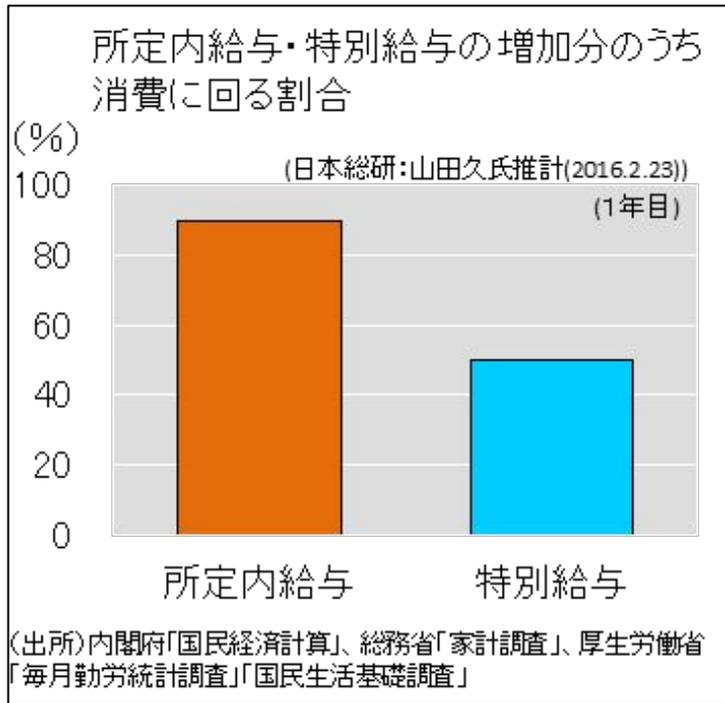
(注1)「社会保険給付」は「社会保険給付」「特別収入」の合計、「実質的消費」は「消費支出」「保険料」「土地家屋賃金返済」「他の借金返済」に「クレジット購入借入金純減」をプラスにした数値の合計。
 (注2) グラフは作成していないが、比較のため以下2点数値のみ記載。
 ①2020年1~8月(平均)「勤め先収入:515,362円」「社会保険給付:76,341円」「実質的消費:378,789円」「税・社会保険料:110,352円」
 ②2021年1~8月(年収五分位1)「勤め先収入:178,849円」「社会保険給付:82,736円」「実質的消費:263,662円」「税・社会保険料:36,348円」
 (出所)総務省統計局「家計調査:家計収支編(二人以上の世帯)」より連合作成

1-5. 意義と基本スタンス: 所得と消費の関係

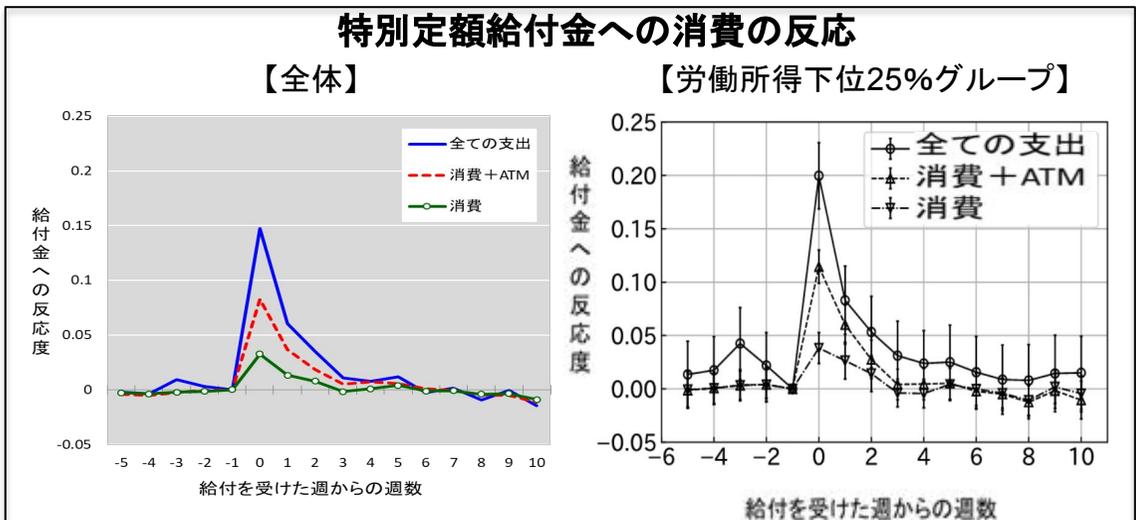
○消費を回復・増加させるには、感染防止策を講じながら、将来不安、雇用不安の払しょくをはかり、所得を増やしていく必要がある。

・給付金等は低所得層中心に短期的効果はあるものの、底上げ・底支え・格差是正により恒常所得を増やしていくことが王道である。

【日本総研「賃上げをめぐる5つの論点と2016年春闘の課題～未来志向で賃上げ・成長戦略・労働市場改革の合意を～」(2016.2.23)より】



【論文「Who Spent Their COVID-19 Stimulus Payment? Evidence from Personal Finance Software in Japan」(2021.6.24)より】



(出所) Money Forward Lab 研究員 兼田充氏、早稲田大学政治経済学術院准教授 久保田荘氏、クイーンズランド大学シニアレクチャラー 田中聡史氏「Who Spent Their COVID-19 Stimulus Payment? Evidence from Personal Finance Software in Japan」(2021.6.24)」

(注) 上記論文は特別定額給付金についての統計的な分析結果をまとめたもので、特定の政策を肯定・否定するものではない。

・特別定額給付金10万円が支給された週から数週間にわたり消費が増加した。また定義によるが、給付金のうち6%～27%が消費として利用された。
 ・労働所得の低い家計は、他の家計に比べより多くの給付金を消費として利用した。

1-6. 意義と基本スタンス：要求状況・妥結進捗状況の推移

○2014年から賃上げの流れをつくり、継続してきた。

- ・賃金改善要求組合は全体の7割前後で推移。一方賃金改善分を獲得した組合は2019年以降低下傾向。
- ・底上げ、底支え、格差是正の取り組みを強化し、分配構造の転換につながり得る賃上げをめざす必要がある。

要求状況・妥結進捗状況の推移

	2014回答(2014年7月1日公表)		2015回答(2015年7月1日公表)		2016回答(2016年7月1日公表)		2017回答(2017年7月1日公表)		2018回答(2018年7月1日公表)		2019回答(2019年7月1日公表)		2020回答(2020年7月1日公表)		2021回答(2021年7月1日公表)	
	組合数	率														
集約合計	8,789	組合	8,785	組合	8,858	組合	8,181	組合	8,166	組合	8,043	組合	8,045	組合	7,929	組合
要求時提出賃金改善分の要求	7,281	組合	7,408	組合	7,050	組合	6,956	組合	6,999	組合	6,839	組合	6,742	組合	6,558	組合
一方、賃金増定率維持等の要求		82.8 %		84.5 %	5,848	67.5 %	5,833	69.0 %	5,877	72.0 %	5,540	68.9 %	5,378	66.8 %	5,920	74.7 %
要求集中要約状況(注)	1,508	17.1 %	1,357	15.5 %	1,608	18.6 %	1,205	14.8 %	1,167	14.3 %	1,204	15.0 %	1,303	16.2 %	1,371	17.3 %
妥結済組合(月別賃金増定)	5,906	組合	6,031	組合	4,099	組合	4,398	組合	5,273	組合	5,085	組合	4,773	組合	4,771	組合
賃金改善分獲得	2,388	40.4 %	2,197	36.4 %	1,123	27.4 %	1,300	29.6 %	2,010	38.1 %	1,898	37.3 %	1,836	34.3 %	1,277	26.8 %
定率相当分確保のみ(賃金増定)	1,583	26.8 %	1,183	19.3 %	727	17.7 %	805	18.3 %	798	15.1 %	875	17.2 %	1,187	24.9 %	1,505	31.5 %
定率相当分確保未達成	180	2.7 %	148	2.4 %	53	1.3 %	8	0.2 %	30	0.6 %	28	0.5 %	14	0.3 %	71	1.5 %
未達成	1,777	30.1 %	2,525	41.9 %	2,198	53.8 %	2,285	52.0 %	2,435	48.2 %	2,288	45.0 %	1,938	40.8 %	1,918	40.2 %

【注】2017年から月別賃金増定率維持等の要求に限らず賃金改善分獲得による改善分の比率、2018(注)より同一方法で全て再算出。また、2015および2014年7月賃金増定率維持組合の要求に限らず賃金改善分獲得した組合の比率と比較できない。
 【注】率の数値は四捨五入しており、計一致の場合ある

平均賃金方式	2014回答(2014年7月1日公表)		2015回答(2015年7月1日公表)		2016回答(2016年7月1日公表)		2017回答(2017年7月1日公表)		2018回答(2018年7月1日公表)		2019回答(2019年7月1日公表)		2020回答(2020年7月1日公表)		2021回答(2021年7月1日公表)	
	定率相当分賃出計		定率相当分賃出計		定率相当分賃出計		定率相当分賃出計		定率相当分賃出計		定率相当分賃出計		定率相当分賃出計		定率相当分賃出計	
	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率
	5,928	2.07 %	6,354	2.20 %	5,779	2.00 %	5,712	1.98 %	5,934	2.07 %	5,997	2.07 %	5,506	1.90 %	5,180	1.78 %
300人未満計	4,197	1.76 %	4,547	1.88 %	4,340	1.81 %	4,490	1.87 %	4,840	1.99 %	4,785	1.94 %	4,464	1.81 %	4,288	1.73 %
～99人	-	-	-	-	3,749	1.88 %	3,951	1.75 %	4,219	1.86 %	4,288	1.87 %	4,065	1.76 %	3,843	1.65 %
100～299人	-	-	-	-	4,585	1.85 %	4,705	1.91 %	5,083	2.03 %	4,949	1.97 %	4,805	1.82 %	4,457	1.75 %
300人以上計	6,217	2.12 %	6,875	2.24 %	6,018	2.03 %	5,909	1.99 %	6,111	2.08 %	6,199	2.09 %	5,863	1.91 %	5,321	1.79 %
300～999人	-	-	-	-	5,148	1.93 %	5,117	1.92 %	5,493	2.03 %	5,369	1.98 %	5,085	1.88 %	4,872	1.81 %
1,000人～	-	-	-	-	6,258	2.05 %	6,125	2.01 %	6,287	2.09 %	6,430	2.12 %	5,817	1.92 %	5,439	1.78 %

□ 未来づくり春闘

○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る。それは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」**を積極的に求める**「未来づくり春闘」**を展開していく。

□ みんなの春闘

○生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配をはかり、広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、**より多くの働く仲間**を結集することが必要であり、**多様な働く仲間**を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

○春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。**組織化**と連動し、**集団的労使関係**を社会に広げていく機会とする。**すべての働く仲間**を視野に入れ社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

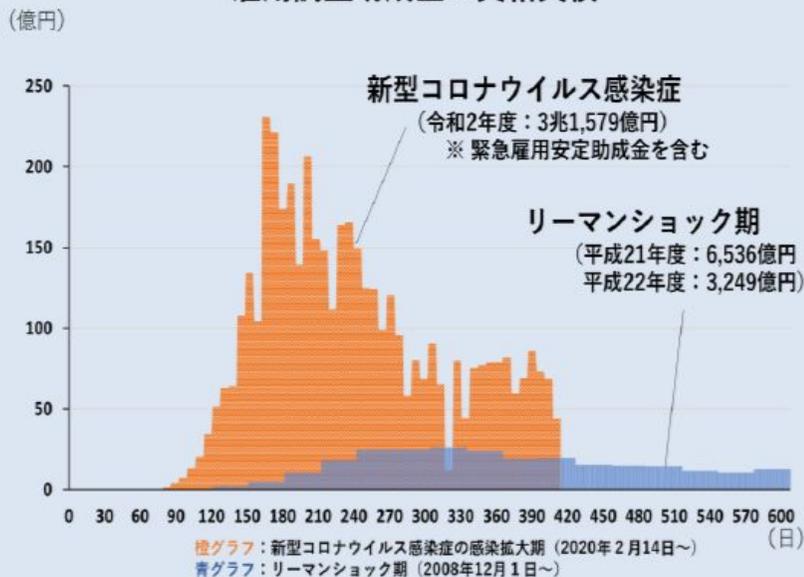


- コロナ禍で大きな影響を受けている産業・企業や雇用保険でカバーされていない労働者などへの対応が必要。
- 在籍型出向や雇用調整助成金等政策・制度面から雇用・生活対策に取り組む。

◎ 雇用調整助成金等の雇用維持支援への多額の支出により、雇用保険財政は逼迫しつつある。

✓ 約3兆円とこれまでに前例のない規模で雇用調整助成金を支給

雇用調整助成金の支給実績

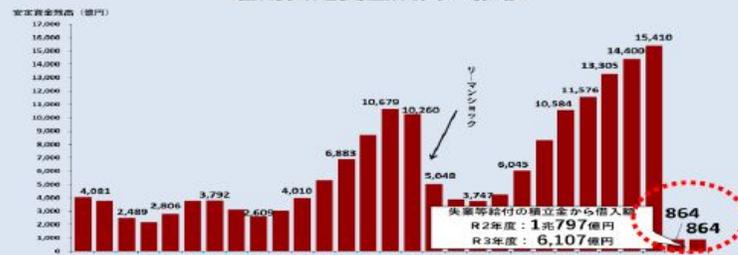


(注) 始点は特例給付の開始時点。

✓ 雇用調整助成金の財源(※1)や失業等給付の積立金(※2)の残高は著しく減少

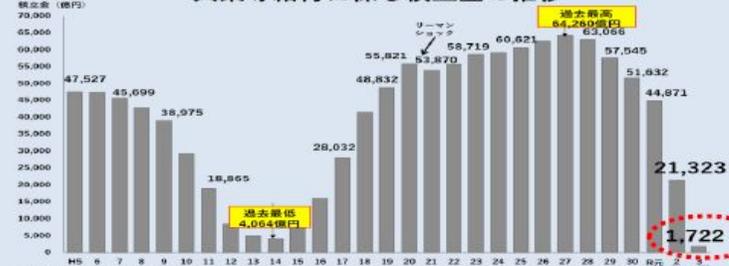
※1 雇用安定資金残高 ※2 雇用調整助成金の財源として貸出し

雇用安定資金残高の推移



(※1) H22年度に失業等給付の貸付金から借入れ（270億円）、H24年度決算結算において積立金へ戻渡。
(※2) H2年度は1兆7,477億円、二次補正は5,000億円、三次補正は5,707億円、H3年度に1兆1,877億円を失業等給付の積立金から借入れを繰り返している。
(※3) H2年度の安定資金残高は三次補正予算ベース、H3年度の安定資金残高は予算ベース。

失業等給付に係る積立金の推移



(注) 積立金残高は、令和元年度までは決算額、令和2年度以降は予算ベースであり、令和2年度に1兆7,977億円、令和3年度に6,107億円を雇用安定資金に貸付を繰り返している。
※1 二次補正予算ベース ※2 当初予算ベース

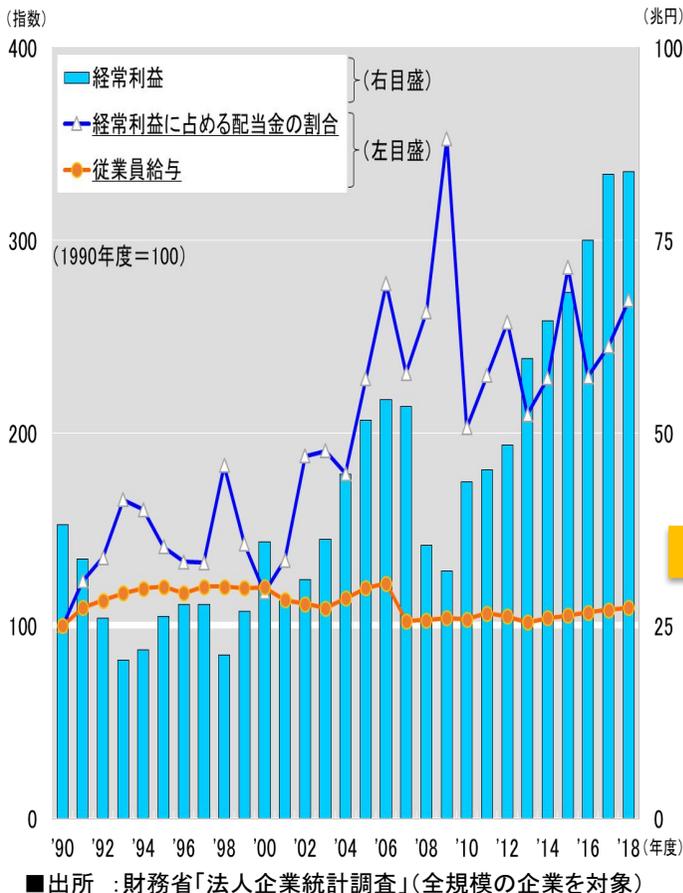
資料出所 厚生労働省にて集計

出所) 令和3年第4回経済財政諮問会議(2021.4.13) 厚生労働省「これまでの新型コロナウイルス感染症対応等をふまえた今後の雇用施策の方向性」

2-2. 基盤整備:取引の適正化 (参考)分配構造の転換につながり得る賃上げ



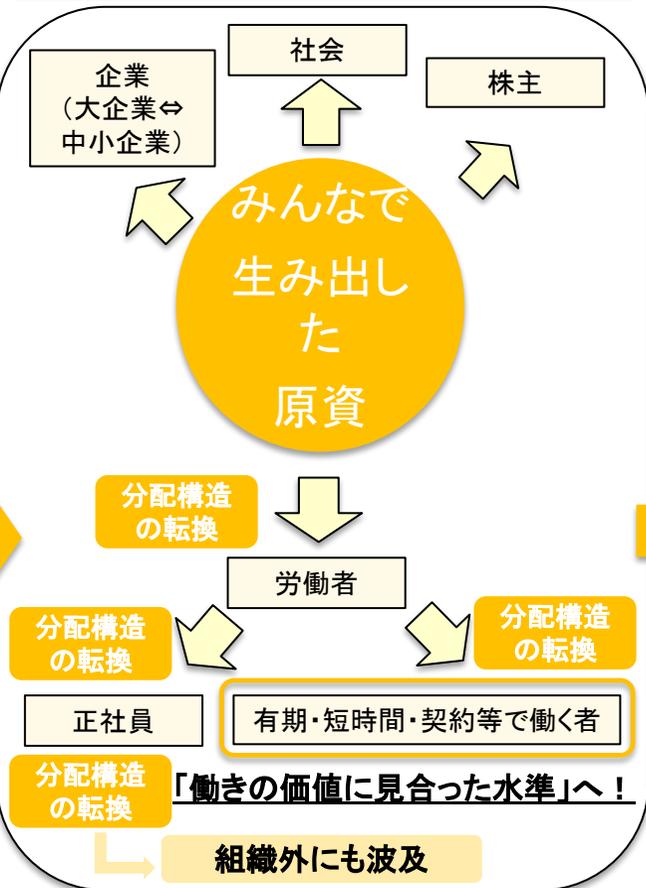
現状



○ 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。

労働者への分配は過少に抑えられていないだろうか

分配構造の転換イメージ



「健全な労使関係」が不可欠!

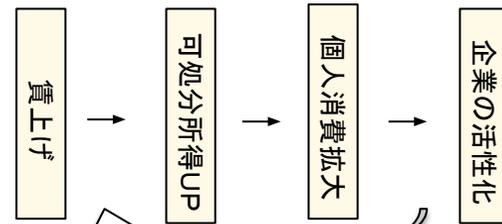
生産性三原則

「取引適正化」の実現が不可欠!

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

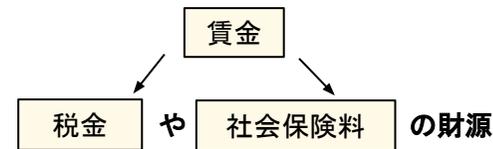


賃上げによる個人消費の拡大が企業を活性化

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



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

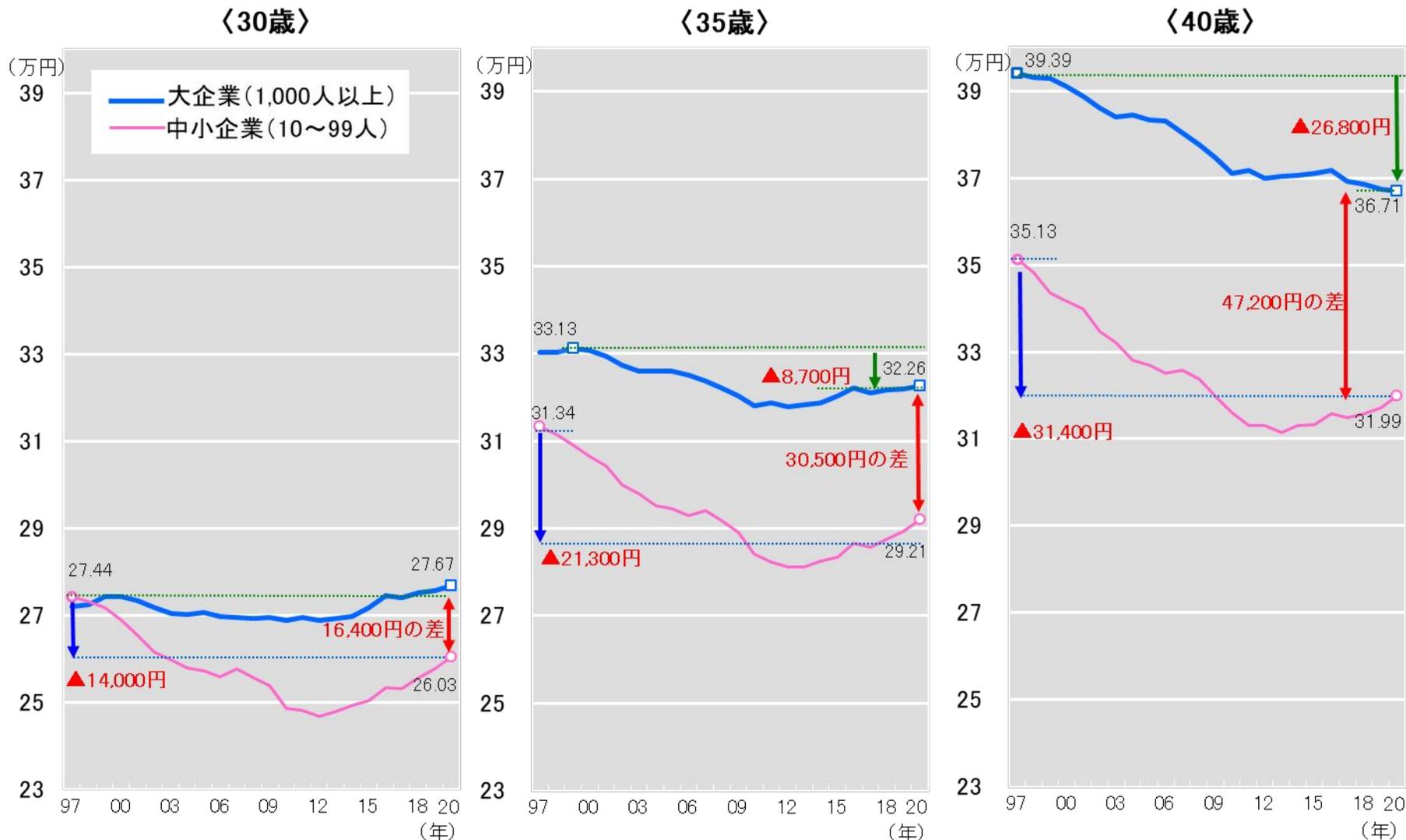
賃上げで税金や社会保険料など安心の社会保障制度に向けた財源を確保

(*)政府、2040年を見据えた社会保障の将来見通し「社会の持続性」実現へ!

2-3. 基盤整備:「企業規模間格差」(参考)



[高卒標準労働者 所定内賃金水準の推移とピークとの差]

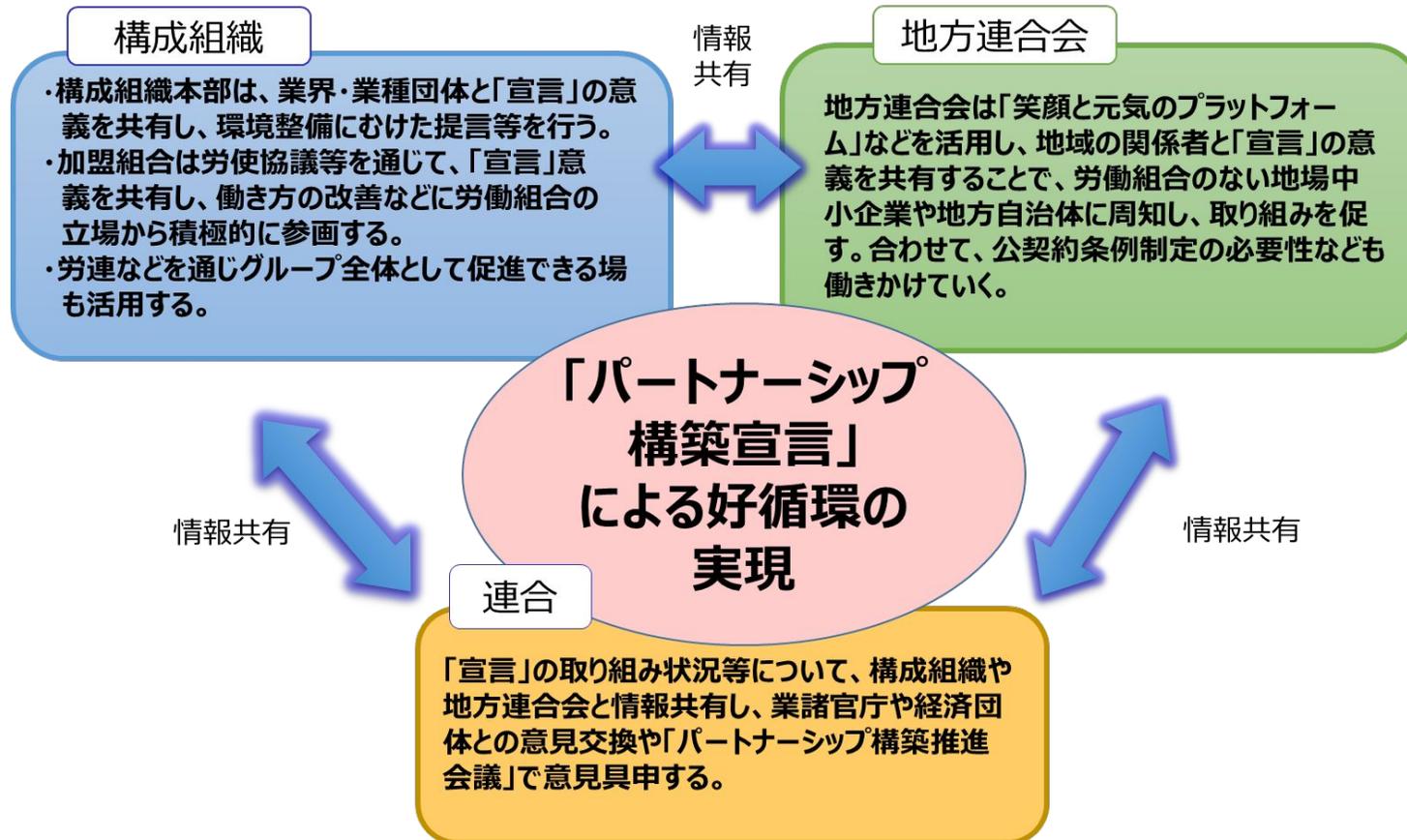


(注) 回帰分析の手法で所定内賃金水準(男性高卒標準労働者)を算出し、当該年の前後3ヶ年を移動平均したもの
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成

2-4. 基盤整備:取引の適正化①

○中小企業は地域経済の担い手。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠。

○加えて、それぞれの強みや地域資源を生かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創り出される、分散型で活気ある地域社会をつるためにも、「パートナーシップ構築宣言」の推進、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じた地域の関係者との対話などを進める。

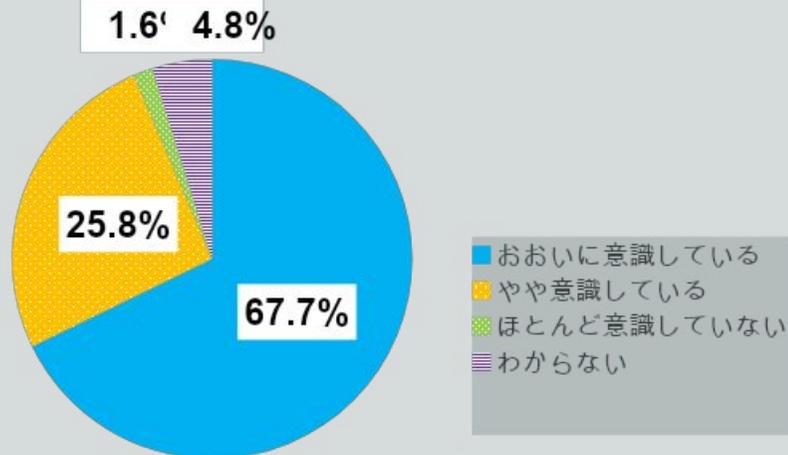


2-5. 基盤整備:取引の適正化②

- 3,864社が**パートナーシップ構築宣言**を公表しており、業種別では製造業1,334社が最多、地域別では東京都805社が最多となっている(2021年11月29日時点)。
- 2021年6月18日に閣議決定した成長戦略2021において、2021年度中に2,000社の宣言を目指すこととしている。
- 発注側の約94%が「宣言」を意識して仕入先と取引条件の協議をしている。
- 受注側の半数以上が「宣言」の効果を実感している。

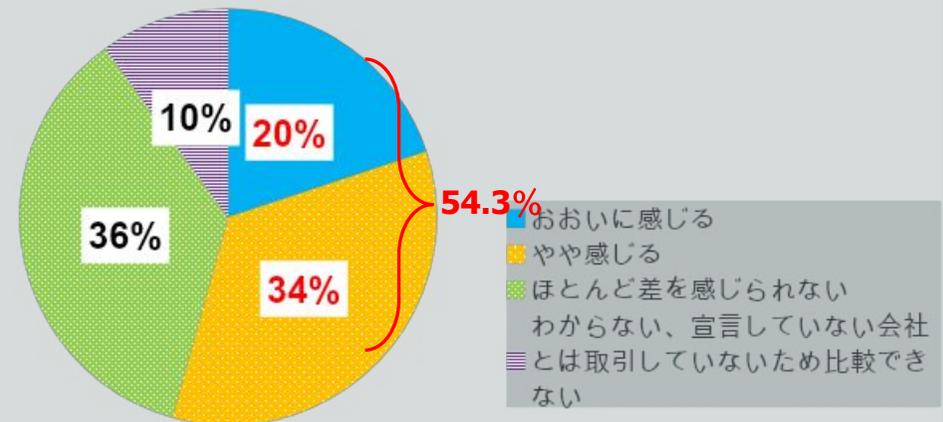
発注側

宣言について「知っており、宣言している」と回答した企業のうち、仕入先との取引条件の協議において、本宣言をどの程度意識しているか。



受注側

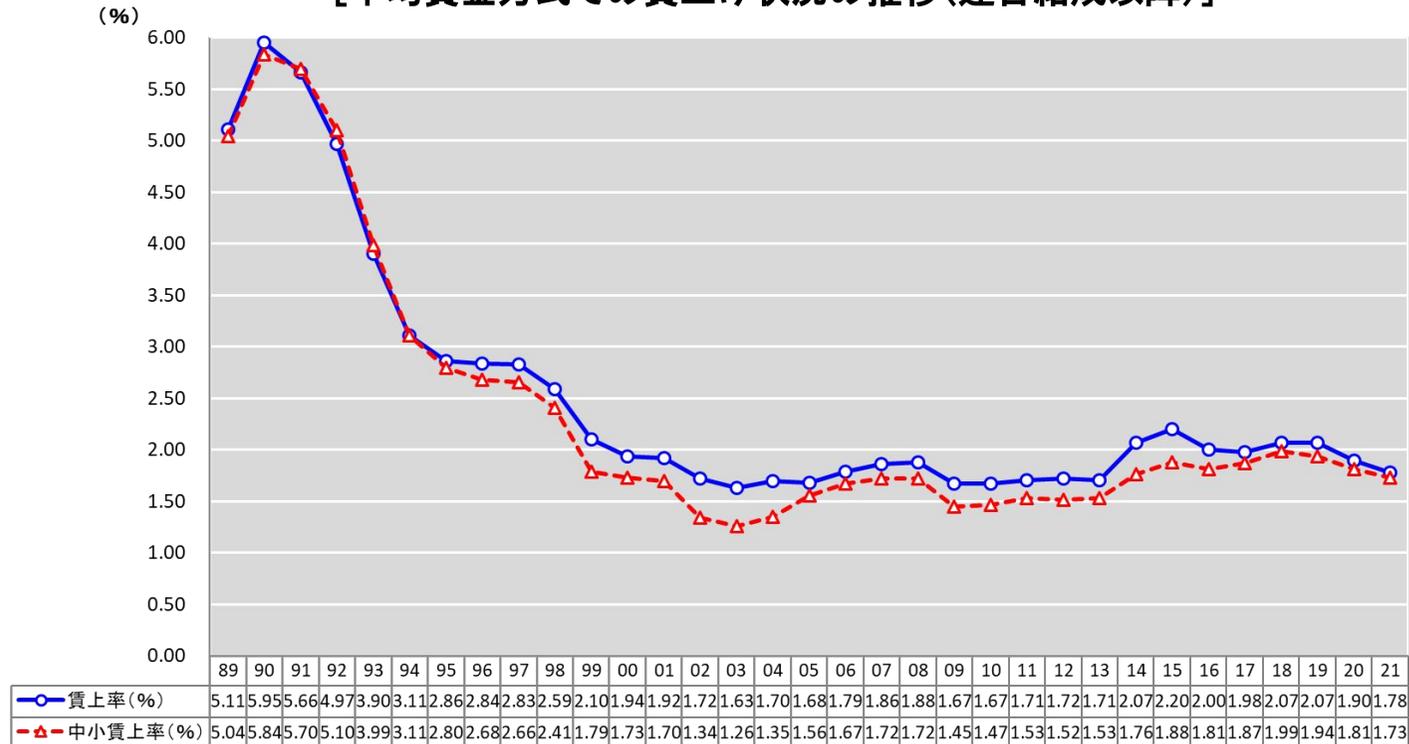
取引先に宣言をしている事業者が「いる」と回答した企業のうち、宣言を公表している事業者は、適正な取引となるよう努力する姿勢が強いと感じるか。



3-1. 取り組み内容:「底上げ」

考え方	
底上げ	<p>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。</p>

[平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)]



(注) 1989～2021年のデータは、すべて各年の最終集計結果

3-2. 取り組み内容:「底支え」

考え方

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、生活を賄う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。

※ 2021連合リビングウェイジ中間報告(単身成人1,110円)および2020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)177,700円(時間額1,077円)を総合勘案して算出

□ 2021連合リビングウェイジ

○「連合リビングウェイジ」を2021版に改定、単身成人世帯のLWは時間額で1,110円
(前回2017版比 +58円)

			(円)
LW月額	183,100	172,488	
<u>LW時間額</u>	<u>1,110</u>	<u>1,052</u>	

※LW月額＝食費、住居費等の項目別に算出した「必要生計費」へ 税・社会保険料を逆算・上乗せして算出

※LW時間額＝LW月額/165時間(2020「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均)

※男女の区分は廃止、金額の高い成人女性の額を採用

3-3. 取り組み内容:「格差是正」

		考え方		
格差是正	目標水準	規模間格差是正		雇用形態間格差是正
		30歳	35歳	
	259,000円	289,000円	※1	
最低到達水準		企業内最低賃金協定		企業内最低賃金協定
		1,150円以上		
	30歳	35歳	※3	
	243,750円	266,250円		

※1 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、2020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274,400円および35～39歳305,200円から、30歳は25～29歳244,600円および30～34歳274,400円から算出

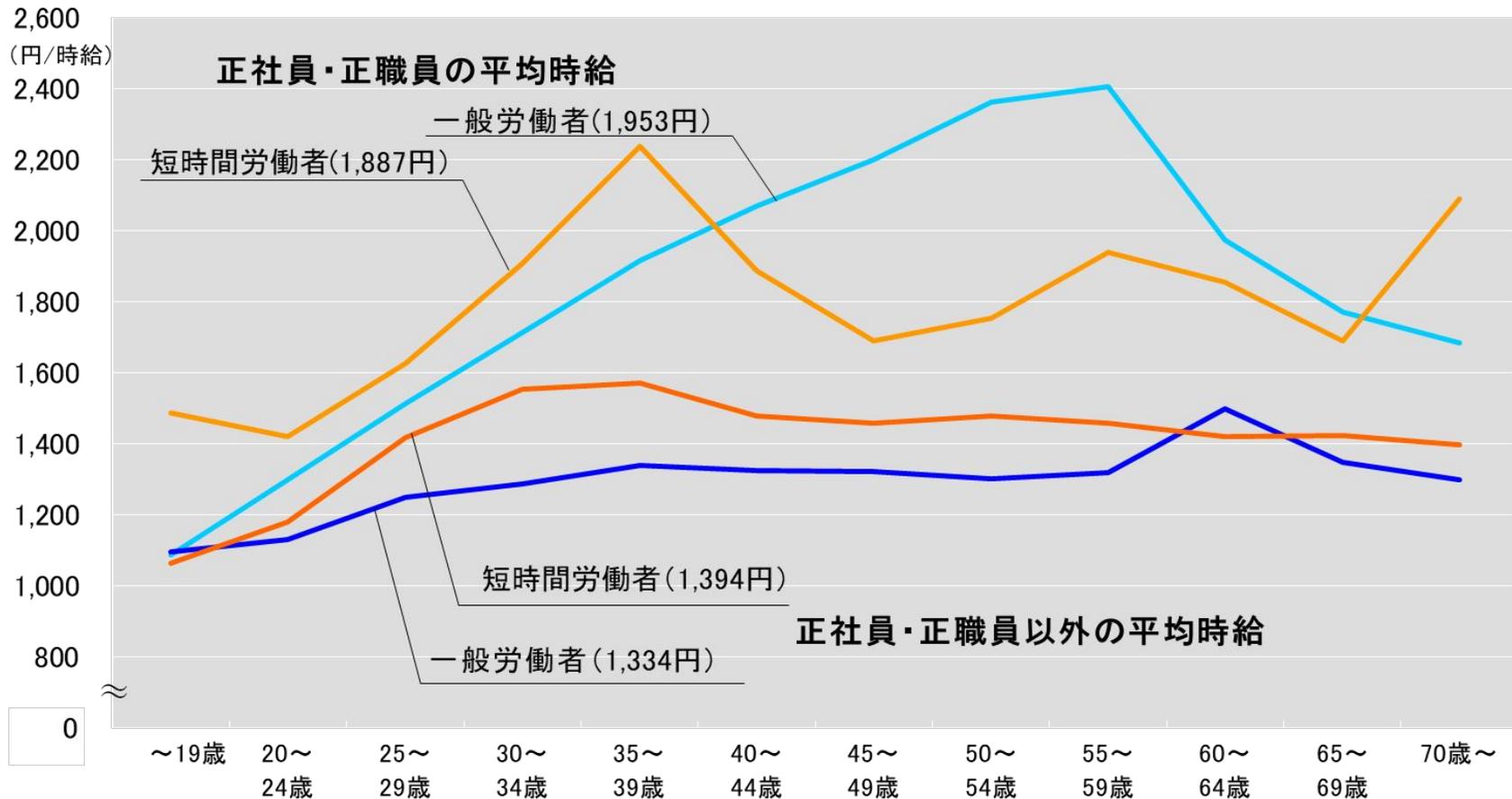
※2 2020年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金」292,178円(時間額1,771円・2020年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均165時間)から時給1,750円を設定し、月額に換算して算出

※3 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

3-4. 取り組み内容: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。
 ○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、昇給ルールを導入に取り組む。

【雇用形態間の年齢別賃金水準】



(出所)厚生労働省「2020年賃金構造基本統計調査」より連合作成

3-5. 取り組み内容:雇用形態間格差是正の取り組み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。

[雇用形態の違いによる不合理な待遇差の禁止規定の整備]

均衡待遇

賃金や一時金、手当といった1つ1つの待遇ごとに、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の3つの考慮要素を踏まえ、不合理な待遇差を禁止

均等待遇

①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲の2つの考慮要素が同じ場合は、すべての待遇について差別的取扱い禁止

Check!
 考慮要素の具体的な内容とは?

- ① 職務の内容……業務の内容・責任の程度
- ② 職務の内容及び配置の変更範囲……転勤、昇進、人事異動など
- ③ その他の事情……合理的な労使の慣行などの諸事情

[取り組みの手順]

第1ステップ 待遇の総点検

- 企業内のすべての労働者の待遇の点検
- 待遇毎に性質・目的を再確認

第2ステップ 待遇差の不合理性の判断

- 個別の待遇毎の差の不合理性を判断
- 就業規則や実態の確認 など

第3ステップ 不合理な待遇差の是正

- 不合理な待遇差の是正に向けた労使協議

第4ステップ 待遇説明の徹底

- 雇い入れ時の説明、待遇差に関する説明の徹底
- 待遇差の説明の比較対象労働者の確認 など

パート・有期雇用労働者の声を踏まえた労使協議や組織化等

□ 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とを同時に追求していく。

□ 改正労働基準法に関する取り組み

- 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
- 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
- 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

豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現に向けて(めざす姿)

相互の時間を確保するための対応

時間外割増率の引き上げ

休日・深夜労働の代償措置

基盤整備

豊かで
社会的責任を
果たしうる
生活時間

あるべき
労働時間

基盤整備

基盤整備

豊かな生活時間の確保に向けて

あるべき労働時間の実現に向けて

年休の確実な取得と各種休暇制度等の充実

深夜や休日労働の抑制

柔軟な労働時間制度の導入

生活時間帯における「つながらない権利」

管理監督者を含むすべての労働者の労働時間管理

36協定の適切な締結と運用の徹底

働き方も含めた取引の適正化

過重労働防止に向けた健康確保措置

安全な職場の構築



- 健康(睡眠・食事)が十分に確保できる
- 通勤・通学時間
- 育児、介護、病気の治療
- 余暇の充実(自己啓発、趣味など)
- 地域との関わりや社会貢献(消防団や自治会、ボランティア、保護者会など)

16時間以上/日

- 過労死の根絶
- 長時間労働の是正
- 過重労働の防止
- 健康かつ安全
- 個々人の能力を最大限発揮できる
- 新たなスキル・能力を開発できる

8時間以下/日



【豊かな生活時間】

睡眠、身の回り、食事など生理的に必要な活動の時間に加え、家族とのふれあい、趣味、地域活動、交際、自己啓発なども含めた豊かで社会的責任を果たしうる時間

【あるべき労働時間】

本来、労働者が従事すべき労働時間として超過勤務を前提としない労働基準法で定める原則の上限労働時間



○改正高齢者雇用安定法（2021年4月施行）

○事業主に対して、65歳から70歳までの就労機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、

高年齢者就業確保措置を講ずる努力義務を設ける。

○努力義務について、雇用以外の措置(④および⑤)により場合は、過半数組合と同意を得た上で

導入されるものとする。

①定年廃止 ②70歳までの継続雇用制度 ③70歳への定年の引上げ ④70歳まで継続的に（a：事業者自ら実施する社会貢献事業 b：事業者が委託・出資する団体が行う社会貢献事業）に従事できる制度の導入
 「60歳以降の働き方」継続的関係構築の考え方

基本的な考え方	～65歳	65歳～70歳	定年廃止
「人生100年時代」を迎える中、連合方針は社会的視点をもって示す。	65歳への定年引上げを基軸とする「60歳以降の高齢期の雇用と処遇のあり方に関する考え方」を整理する。なお、継続雇用制度の充実も選択肢として残す。	65歳～70歳での就労を希望する者に対する雇用・就業機会の提供および支援が確実かつ継続的に行われるよう労使協議を通じて制度の構築を行い、原則として、希望者すべてが「雇用されて就労」できるよう取り組む。	選択肢の一つとして定年廃止を検討する際の留意点を示す

4-4. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善: 60歳以降の高齢期②



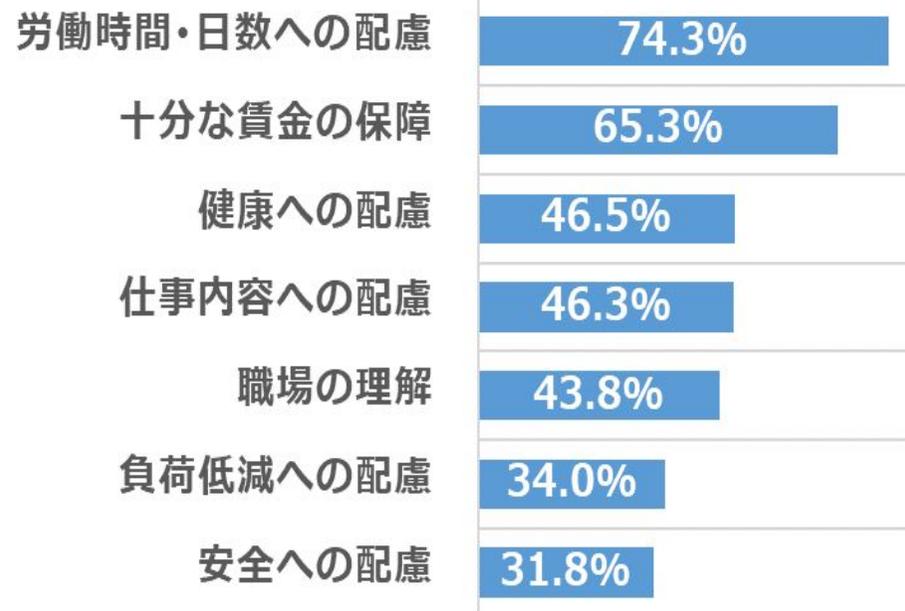
○働くことを希望する高齢期の労働者が、**年齢にかかわらず安定的に働ける社会**の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

○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こらいつつ、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。

【連合の主要な組合における定年年齢の状況】



【やりがい・働きがいを持って働き続けるために必要な配慮】

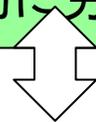


(出所) 出所: 連合「2020年度労働条件調査」

(注) 全国の60~69歳の有職者400名が集計対象
(出所) 連合「高齢者雇用に関する調査2020」集計結果

○テレワーク導入に向けた取り組み

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、「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当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
2. テレワークの実施にあたっては、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しても留意する。
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。



◎テレワークの導入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



○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。

○改正育児・介護休業法と労働組合の取り組み(概要)①

○出生時育児休業(2022年10月1日)

☞子の出生後8週間以内に最長4週間まで取得可能

- ✓ 10月1日の制度導入に向け、労使協議をはじめめる。
- ✓ 労働者が早めに申出できるよう雇用環境の整備を行う。

○出生時育児休業中の就業(2022年10月1日)

☞労使協定の締結と労働者個人の同意がある場合に休業中の就労が可能

- ✓ 育児に専念することが望ましいため、休業中の就業の労使協定については、十分な協議を行う。

○育児休業の分割取得(2022年10月1日)

☞1歳到達までの間に通常の育児休業を2回取得可能

- ✓ 10月1日の制度導入に向け、労使協議をはじめめる。

○「雇用環境の整備」の事業主への義務づけ(2022年4月1日)

☞①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例の提供、④育児休業制度および取得促進方針の周知、のいずれか1つを実施

- ✓ 「雇用環境の整備」は複数の措置を行うように働きかける。
- ✓ 労働者が安心して希望通りの期間を休めるようにすることが重要。

○改正育児・介護休業法と労働組合の取り組み（概要）②

○「個別周知」と「意向確認」の事業主への義務づけ(2022年4月1日)

☞労働者に対して個別の制度周知、休業の取得意向の確認

- ✓ 出産予定日に応じて、2022年10月1日施行の制度も周知するよう、働きかける。
- ✓ 労働組合としても制度を積極的に周知する。
- ✓ 「意向把握」にあたっては、形だけのものとせず、本人の取得する・しない、未定も含めて職場ごとの状況を把握する。
- ✓ 制度周知や意向確認の方法は、本人が安心でき、周囲の理解を得られるよう、効果的な方法を取る。

○有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の一部緩和(2022年4月1日)

☞「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が廃止

- ✓ 残された要件「子が1歳6ヵ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」の撤廃に取り組む。
- ✓ 有期契約労働者についてのみ、引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外する労使協定は締結しないようにする。

○1歳到達後・1歳6ヵ月到達後の特別な事情がある場合の育児休業の再取得(2022年10月1日)

- ✓ 10月1日の制度導入に向け、労使協議をはじめめる。

○1歳以降の延長の場合の取り扱い(2022年10月1日)

☞1歳以降も延長して育児休業を取得する場合の開始日を柔軟化

- ✓ 10月1日の制度導入に向け、労使協議をはじめめる。

○育児休業の取得状況の公表の義務づけ(2023年4月1日)

- ✓ 企業規模にかかわらず、取得状況を把握する。

未来をつくる。みんなで作る。



「未来づくり春闘」 共に頑張りましょう！

ご清聴ありがとうございました。