



2022春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 芳野 友子氏

Q 方針全体にもかかわることとして、まずは連合のめざす未来像について、お聞かせください。

2019年10月に確認した「連合ビジョン」の中で、連合がめざす社会像を「働くことを軸とする安心社会」と定めました。これは、働くことに重要な価値をおき、誰もが公正な労働条件のもとで多様な働き方を通じて社会に参画でき、社会的にも経済的にも自立していくことをめざすものです。また、持続可能性と包摂を根底に据え、年齢や性別、国籍等の違いや障がいの有無などによらず、多様性を受け入れ、誰一人取り残さないことを謳っています。

Q 2022春闘方針全体について、重視された点やポイントについてお聞かせください。

春季生活闘争（以下、春闘）は、総合生活改善闘争という位置付けであり、賃上げはもちろんですが、賃上げ以外の点においても総合的に改善に向けて取り組むものです。コロナ禍で顕在化した点も含め、社会経済に山積している恒常的な課題について、労働組合がけん引役となって改善していきたいとの思いがあります。

冒頭でお話ししためざす社会像である「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、今

こそ働く仲間の力を結集し現状を動かしていかなければなりません。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ります。2022春闘は、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」の展開を掲げています。産業や雇用形態により新型コロナウイルスの影響が大きく異なるため、互いに状況を理解し合うことはもちろん必要であるものの、すべての組合が賃上げに取り組んでいくという決意も込めて、スローガンは「未来をつくる。みんなでつくる。」としました。

Q 賃金に関する方針について、ポイントをお聞かせください。

賃上げについて、2014春闘以来、「底上げ」「底支え」「格差是正」に取り組むとの方針で継続して取り組んできました。底上げの取り組み方針は、「賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）2%を含め、4%程度の賃上げを目安とする」としています。

コロナ禍で最も影響を受けているのは非正規雇用の方々に、その多くが女性であり、従来以上に雇用形態間格差、男女間賃金格差の是正に力を入れていく必要があります。とりわけ、男女間賃金格差についてはこれまでの方針に掲げてきましたが、さらに踏み込んで

取り組んでいく必要があると考えています。

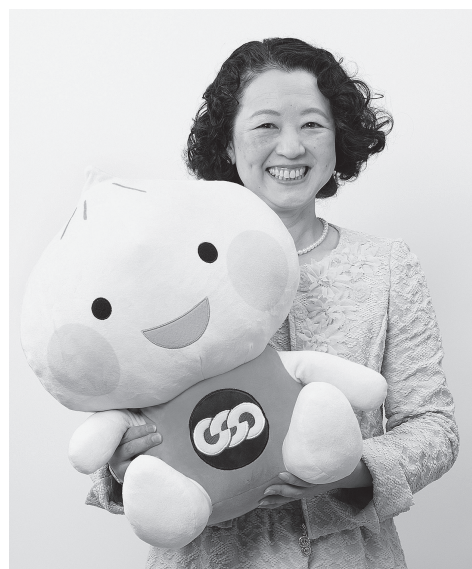
企業内最低賃金は、底支え及び格差是正の最低到達目標の指標です。今年、コロナ禍にあっても労働市場の募集賃金が上昇していること、最低賃金が大幅に引き上げられたことを受け、連合が独自に算出している「連合リビングウェイズ」を改訂しました。それを反映し、企業内最低賃金協定の締結額のめざす水準を50円引き上げ、1,150円と決めました。

Q 賃金以外の取り組みについても、ポイントをお聞かせください。

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す。このような背景から、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善が大きなポイントとなると考えています。具体的には、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ことなどが挙げられます。

一方、飲食、宿泊・サービス、交通運輸、航空などはコロナ禍の影響を大きく受けており、大変厳しい状況です。そのような産業については、雇用調整助成金の特例措置、各種支援策の延長、その裏付けとなる財源の安定的確保に向けて、連合として従来以上に政策制度要求にも力を入れていきます。

また、中小企業も非常に厳しい状況に置かれています。原油や材料費の高騰を価格に転嫁できないという問題も出てきており、取引の適正化についても進めていかなければなりません。取引の適正化により、中小企業で働く労働者の処遇改善が行われれば、消費にもつながります。そのような意味での好循環を求めていきたいと考えています。さらに、中小企業のみならず社会全体として、取引の適正化を積極的に進め、



日本労働組合総連合会 会長
芳野 友子 氏

働いている人々や製品の価値を互いに認め合っていくことが重要です。「パートナーシップ構築宣言」の締結など、積極的に経営サイドにも働きかけていきたいと考えています。

Q 春闘の意義については、どのようにお考えでしょうか。

春闘は、労働組合があるからこそ取り組めるものだといえます。会社に対して要求書を提出し、妥結に向けて会社としっかり協議を行う過程は、たとえ賃上げなどの結果が得られなかったとしても、この協議自体に大きな意味があります。

現在、厳しい状況に置かれている産業についても、労働組合があるからこそ要求書を出せるということを改めて確認し、まずは要求書を出し、働き方なども含めて来年以降に繋がる交渉をしっかりと行ってほしいと思っています。

日本における現在の労働組合の組織率は、残念ながら約17%にすぎず、大半の労働者が労働組合のない会社で働いています。2022春闘方針の議論の過程でも、労働組合・連合が目標・要求を掲げることが、組織化されていない労働者の処遇改善への波及の意味合いをもつことから、厳しくてもしっかりと要求していくことに

ついて心合わせを行いました。

Q 政策制度要求の取り組みについて、重視されている点をお聞かせください。

コロナ禍で、非正規雇用で働く労働者、ひとり親家庭、学生など、様々な課題や厳しい状況が浮き彫りになっています。政策制度要求の中で、そのような方々を守るためのセーフティネットの整備についての要請をしっかりと行っていきたいと考えています。

雇用の流動化や人への投資に関して、国の施策として、非正規雇用から正規雇用への転換制度、教育や職業訓練などを手厚くするなどの環境整備が進められています。しかし、ひとり親家庭などはパートタイムの仕事を掛け持ちして生計を立てている人も多く、そのような方々が生活の保障がないまま日中に教育や職業訓練を受けるということは現実的ではありません。生活を確保した上で教育訓練等を受けることができ、その後には働く場も確保できるような施策が求められていると思います。本当に困っている方々に対し、社会的なセーフティネットを整備することが必要だと思います。

Q ジェンダー平等の推進という観点で、2022春闘に関連する問題意識や思いについて、お聞かせください。

春闘においても、ジェンダー平等の視点が重

要です。男女間賃金格差について、厚生労働省の見解では、女性の勤続年数が男性に比べて短いこと、管理職に占める割合が少ないことが、その格差の要因であるという考え方を示しています。連合では、さらに掘り下げ、女性の職務や人事評価についても検討していく必要があると考えています。

日本ではまだまだ、職場、家庭、地域など、様々な場面で性別役割分業意識が根強く残っており、それにもとづいて男女の役割や仕事内容が異なっているという現状があります。性別役割分業意識を払拭していかなければ、男女が対等に win-win の形で働いていくことは難しいと思います。

企業側は、労働力不足を背景に、男女平等に活躍の場を与えようという機運が高まってはいるものの、実際の職務の場面では、直属の上司の考え方に左右されてしまいます。労働組合としても戦略的に取り組み、改善に結びつけていきたいと考えています。たとえば、以前、男性の育児休業取得者に対してヒアリングを行ったところ、所得に対する不安よりも、復帰後に同じ職務に戻れるのか、昇進昇格が遅れるのではないか、などの不安が大きいことがわかりました。育児も介護も社会的な責任という視点で見れば、これらへの参画が評価に影響しないように仕組みを整える必要があります。社会全体としてまだまだこのような点への理解が進んでいないので、春闘を通じても取り組みを強化していかなければならないと思っています。



リモートでのインタビューの様子 (2021年12月14日実施)