

連合三重

号外

2015年2月6日発行

日本労働組合総連合会
三重県連合会
〒514-0004 三重県津市栄町1丁目891
TEL.059-224-6152
FAX.059-223-3633
発行責任者 藤森久次
編集人 金森美智子



HPアドレス <http://www.jtuc-rengo.jp/mie/> メールアドレス info@mie.jtuc-rengo.jp

2015 春季生活闘争 連合三重取り組み 賃上げで景気の底支えを!

「休み方」「働き方」改革で長時間労働撲滅!



中小・地場に向けた連合三重の取り組み

1. 2015 春季生活闘争 連合三重の考え方

中小・地場企業にあっては、人財こそ最大の財産であり、人財確保に資する労働諸条件の整備が企業の生き残りの要件であるとの認識を基に取り組みを進める。

そのために2015春季生活闘争では、「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みを前面に掲げ、中小企業の活性化と地域の活性化やそのための人財育成・確保、正規・非正規と呼ばれる労働の差別化の解消などに向け取り組む。

地域ミニマム運動の取り組み

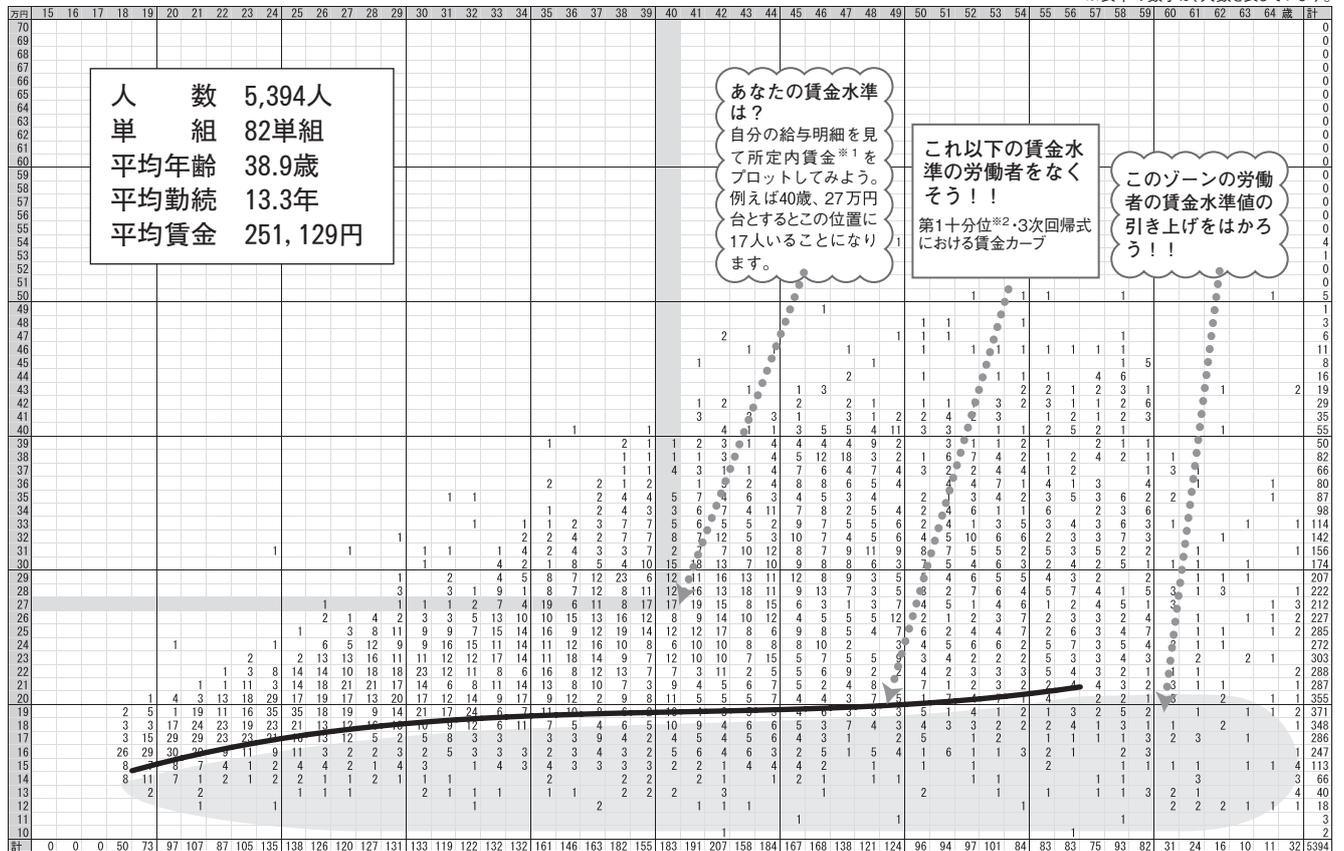
連合三重個別賃金調査結果による21,400人(企業規模300人)のデータから分析

総額で10,500円以上

- ① 定昇・賃金カーブ維持分の確保4,500円
- ② 賃上げ水準目標6,000円以上

個別賃金分布表 (企業規模300人未満・全産業・男女計)

※表中の数字は、人数を表しています。



人数 5,394人
単組 82単組
平均年齢 38.9歳
平均勤続 13.3年
平均賃金 251,129円

あなたの賃金水準は？
自分の給与明細を見て所定内賃金*1をプロットしてみよう。
例えば40歳、27万円台とするとこの位置になります。

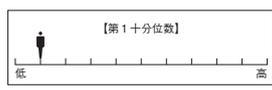
これ以下の賃金水準の労働者をなくそう！！
第1十分位*2、3次回帰式における賃金カーブ

このゾーンの労働者の賃金水準値の引き上げをはかろう！！

用語解説

※1 所定内賃金 = 所定内労働時間に働いた時に支払われる賃金の総称で、残業、休出、深夜、通勤手当、食事手当(現物支給的手当)などを除いた賃金。

●分位数 = 労働者を賃金の低い者から高い者へと並べて等分し、低い方から第何番目の節に位置するかを示す値。



※2 第1十分位 = 全体を十等分し、低い方から1/10(10%)にあたる人の賃金。

② 春季生活闘争 特集号

(1) 格差是正と月例賃金を中心とした取り組み

- ① 中小・地場においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、依然として大手との格差が存在している。加えて低下した賃金水準の復元も進んでいない状況にある。賃金の「底上げ・底支え」をはかるために、すべての生活の基礎である「月例賃金の引き上げ」にこだわり取り組む。
- ② 格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、格差是正、底上げ・底支えを目的に、連合三重は「賃金カーブ維持分」「賃上げ水準目標」「到達賃金水準値」また、リビングウェイズを参考に「最低賃金水準値（地域ミニマム）」などを設定する。
- ③ 賃金要求をするにあたっては、賃金実態を把握することが不可欠である。自らの賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進めることとする。連合三重は構成組織や地協と連携して地域ミニマム運動への参加を促進し、この支援を行う。
- ④ 賃金カーブの維持は、労働力の価値を保障することであり、これにより勤労意欲が維持できるという役割を果たしており、最低限の生活水準保障である賃金カーブ維持分は必ず確保する。賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要であり、定昇制度などの昇給ルールがない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、当面は定昇制度の確立に取り組むこととし、連合三重は構成組織や地協と連携してこれらの支援を行う。

- ⑤ 中小・地場組合は組合員の賃金実態を基に、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、18歳の最低賃金を要求・交渉し、企業内最低賃金についての協定締結をめざす。
- ⑥ 賃金の要求・交渉においては相場が重要な役割を果たしている。2月中旬から3月にかけて多くの労使が精力的に交渉を展開し、この大きな流れの中で交渉を展開することが相乗効果を生みだす。このことを念頭に置き、要求、交渉の日程を配置する。

(2) 公正な取引関係の実現と地域活性化に向けた取り組み

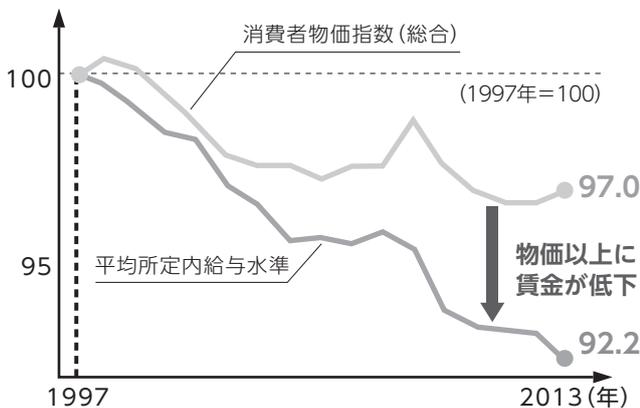
- 中小・地場企業労働者の賃金を底上げするためには、公正な取引関係の実現や地域全体の活性化が不可欠であり、以下の取り組みを進める。
- ① 昨年連合本部に新たに設置した「消費税価格転嫁拒否通報ホットライン」（略称：「価格転嫁ホットライン」）を継続し、悪質な取引の抑制をはかるとともに、適正な価格転嫁に向けた取り組みを推進する。
 - ② 地場産業の活性化と働く者の処遇改善を一層進めるために三重県内でフォーラムを開催するなど、地域のあらゆる関係者と連携し、広く社会に向けた運動を展開する。
 - ③ 2015春季生活闘争も様々な格差の是正に向けた処遇改善の取り組みと春季生活闘争キャラバン行動をはじめとする闘争の社会化を進める取り組みを強化していく。

中小地場に向けた具体的な取り組み

2. 賃金・労働条件の改善

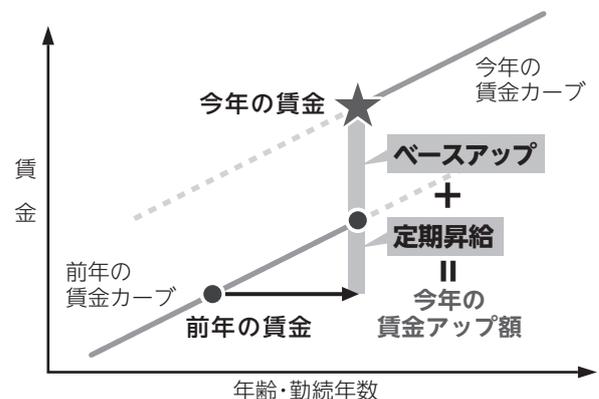
連合三重「2014個別賃金調査」による県内労働者の賃金実態を踏まえ、賃金引き上げ要求目安として下記の設定金額を基に賃金引き上げをはかる。また、賃金水準の低下を防ぎ、改善をはかるため「到達賃金水準値」「最低賃金水準値（地域ミニマム）」を設定し、職場における格差是正の指標として賃金の底上げに取り組む。

平均所定内給与と消費者物価指数の推移



【資料】平均所定内給与と水準＝厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、物価＝総務省「消費者物価指数」

定期昇給とベースアップのイメージ



(1)賃金引き上げ要求目安

総額で10,500円以上 (①+②) とする。

①賃金カーブ維持分の確保

- ・賃金カーブ維持分4,500円 ※1 を獲得する。
(賃金カーブ維持分が算定困難な組合)
- ・賃金カーブ維持分を算定可能な組合 (定昇制度が確立している組合を含む) はその維持原資を労使で確認し交渉する。

※1
賃金カーブ維持分は連合本部中小共闘方針を参照。
連合三重での集計結果は企業規模300人未満の全産業、男女計、82組合、5,394人の結果を基に算出すると、18歳から45歳の賃金カーブ維持分は4,338円 (一人平均)、また製造業36組合、3,869人の結果では4,427円 (一人平均) である。

②賃上げ水準目標 6,000円以上 ※2

※2
賃上げ水準目標は連合本部中小共闘方針を参照。
連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額 (過年度物価上昇相当分の確保の観点、生産性向上分の観点、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準として設定)

(2)到達賃金水準値・最低賃金水準値

①到達賃金水準値 (到達水準設定 ※3 : めざすべき到達水準としての設定金額)

25歳	195,000円以上	()内は1年1歳間差 (5,000円)
30歳	220,000円以上	(5,000円)
35歳	245,000円以上	(5,000円)
40歳	270,000円以上	(5,000円)

※3
「連合三重2014個別賃金調査」から企業規模300人未満の全産業、男女計、82組合、5,394人の結果を基に中央値の特性値を基準に設定

②最低賃金水準値 (ミニマム設定 ※4 : これ以下の賃金水準の労働者をなくす設定金額)

20歳	160,000円以上	()内は1年1歳間差 (2,000円)
25歳	170,000円以上	(2,000円)
30歳	180,000円以上	(1,000円)
35歳	185,000円以上	(1,000円)
40歳	190,000円以上	(1,000円)

※4
「連合三重2014個別賃金調査」から企業規模300人未満の全産業、男女計、82組合、5,394人の結果を基に第1十分位数3次回帰式の特性値を基準に設定

(3)個別の賃金目安

①35歳勤続17年労働者 (標準労働者) の賃金目安 ※5

所定内賃金 264,000円以上

※5
「連合三重2014個別賃金調査」から企業規模300人未満の全産業、男女計、82組合、5,394人の結果を基に高卒標準者における3次回帰式の水準額から設定

②高卒初任給の賃金目安 ※6 18歳初任給 164,000円以上

※6
「連合三重2014個別賃金調査」から全数調査 (全産業・男女計) における高卒18歳0年勤続の平均賃金

(4)賃金制度の確立

①賃金制度の整備

賃金制度・体系が整備されていない組合は、賃金実態を把握するとともに、労使による協議・検討の場を設置し、賃金制度・体系の整備に取り組む。

②定期昇給制度の構築

賃金カーブ維持分の確保には定期昇給制度の役割が重要である。定期昇給制度などの昇給ルールがない組合は、組合が自ら賃金カーブを作成することができる「個別賃金分析プログラム」を活用し、賃金・人事制度の確立を視野に定期昇給制度の確立に取り組む。

(5)一時金水準の向上・確保

月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年取確保の観点も含め一時金水準の向上・確保をはかることとする。

(6)男女間賃金格差の解消

個別賃金調査に基づき、男女別の賃金分布を把握することで課題を点検し、改善に向けた取り組みを進める。



(7)ワーク・ライフ・バランスの実現

労使で年間総実労働時間の縮減や年次有給休暇取得率向上について労使協議を行い「休み方」「働き方」について改革を進めることで長時間労働を撲滅する。

①総実労働時間の短縮

- ・年間所定労働時間2,000時間を上回る場合は、2,000時間以下とする。
- ・年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とし、さらに年次有給取得率70%をめざした取り組みを労使で協議する。

②労働時間規制、過重労働対策の取り組み

- ・労働時間の上限規制 (特別条項付き36協定) の点検・適正化、休息时间 (勤務間インターバル) などの導入により過重労働対策を進める。

③時間外割増率の引き上げ

- ・時間外労働が月45時間以下 30%以上 (法定25%)
- ・時間外労働が月45時間超 50%以上 (法定25%)
- ・休日50%以上 (法定休日労働35%)
- ・中小企業は月60時間を超える時間外労働時間に対する割増賃金率 (50%以上) の適用除外となっているが、一般事業主と同様の水準での労使協定の締結を求める。

【参考】

企業規模300人未満のデータに基づく特性値 (各分位数の平均賃金)

	平均 (参考)	第1十分位	第1四分位	中央値	第3四分位	第9十分位
全体	251,000円	171,000円	196,000円	239,000円	245,000円	352,000円

※7
「連合三重2014個別賃金調査」から企業規模300人未満の全産業、男女計、82組合、5,394人の結果を基に算出



3. 非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした処遇改善の取り組み

正規・非正規間の格差については、コンプライアンスの徹底はもとより、均等処遇の観点から重点項目を設定し、賃金の引き上げや昇給ルールの導入・明確化などの実現をはかる。

(1)時給の引き上げ

非正規労働者の処遇改善に向け連合が掲げる「誰もが時給1,000円」や、地域別最低賃金の引き上げ、正社員との格差是正などを勧告し、次の①～③のいずれかに取り組む。

- ①リビングウェイジの860円を上回る水準の確保に努める。
- ②正社員との均等処遇をめざす観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保する。
- ③時給の引き上げについては、水準目標を時給換算した37円※8を目安に求めて行く。なお、月給制の非正規労働者の賃金については、正規社員との均等処遇の観点から改善を求める。

※8 正社員との均等処遇をめざし、中小共闘が掲げた賃上げ水準目標6,000円を時給換算した額(時給換算にあたっては、「平成25年賃金構造統計調査(全国)」の所定内実労働時間数全国平均(163時間)を用いた。

(2)総合的な労働条件向上への取り組み

(★は2015重点項目)

<雇用安定に関する項目>

- ①正社員への転換ルールの導入促進・明確化
- ②無期労働契約への転換促進

<均等処遇に関する事項>

- ①昇給ルールの導入・明確化
- ②一時金の支給★
- ③福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ④社会保険の加入状況の点検と加入促進
- ⑤職場におけるワークルールの徹底により、年次有給休暇の取得促進をはかる★

(3)未組織労働者への波及活動

- ①個別賃金調査をもとに算出した、県内の「賃金カーブ維持分」「賃上げ水準目標」「到達賃金水準値」「最低賃金水準値(地域ミニマム)」を積極的にマスコミなどに情報提供する。
- ②未組織労働者への波及のため、連合三重として三重県経営者協会、三重県中小企業団体中央会、商工会議所連合会、商工会連合会、商工会議所、三重労働局、三重県に対して雇用課題、賃金課題、時短課題、政策課題について要請や街頭宣伝活動を含む行動を展開する。
- ③地協街宣の中で、春季生活闘争や最低賃金、労働者保護ルール改悪に関する街宣を実施する。
- ④地域においても、集団的労使関係の重要性を社会的にアピールする取り組みを行うとともに組織化を進める。また2月12日から14日に春季生活闘争の一環として「パート・派遣・契約社員の労働相談駆け込みダイヤル」を設置し、全国一斉で労働相談キャンペーンを実施する。



4. 法定最低賃金の取り組み

(1)法定最低賃金の取り組み

最低限の生活が可能な最低賃金水準の引き上げに取り組む。具体的には「2015年最低賃金取り組み方針」を踏まえ、三重県や三重労働局、経済団体などに対し、要請を行う。

①企業内最低賃金

全従業員の処遇改善に向け、企業内最低賃金協定の適用労働者と締結の拡大をはかる。

②法定最低賃金

<地域別最低賃金>

三重県内の一般労働者の賃金水準との整合性および生計費実態(リビングウェイジや生活保護基準など)を



踏まえ、「セーフティネットとしての実効性の高い水準」をめざし、最低限の生活が可能な最低賃金水準の実現に全力をあげ、三重県最低賃金の早期800円への引き上げをめざす。(三重県最低賃金 753円 2014年10月1日発効)

<特定(産業別)最低賃金>

県内の特性を考慮し、労働条件の向上と事業の公正競争をより高いレベルで確保することを目的に、労働協約による最低賃金の水準を同種の労働者すべてに波及させる。

このため、5業種(ガラス・同製品製造業、電線ケーブル製造業、洋食器・刃物手道具・金物類製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業)について、金額の引き上げに努める。

5. 政策・制度の実現に向けた取り組み

「政策・制度実現」と「賃金・労働条件改善」を春季生活闘争における「運動の両輪」として捉え、連合三重は政策制度の実現をめざし、雇用の維持・拡大、雇用の安定と公正労働条件の確保、ワーク・ライフ・バランスの推進、均等待遇による「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現を中心に、行政機関と連携し労使でともに取り組みを進める。

(1)雇用の維持・拡大

ディーセントワークを中心に捉えた雇用の拡大をはかるため、職場の状況把握をもとに労使協議の場において課題を共有化し、すべての労働者の処遇改善をはかる。

- ①雇用の維持・拡大をめざし、障がい者・高齢者、若年者雇用対策に取り組む。
- ②人財の確保・育成をはかるためOJTを推進し、業務遂行のレベル向上を促す。
- ③就職差別の撤廃に向けて公正採用選考を徹底する。

(2)雇用の安定と公正労働条件の確保

①労働者保護ルール改悪阻止

労働分野の規制緩和を許さず、すべての働く者にディーセントワークを保障する社会実現のため労働者保護ルールの堅持・強化に向け世論喚起に取り組む。

②労働関係法令遵守の徹底

正規労働者のもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者などについて、改正労働者派遣法への的確な対応をはじめ、改正労働契約法、高年齢者雇用安定法、パートタイム労働法をはじめとする労働関係法令の改正趣旨を踏まえた遵守を徹底する。

また、障害者雇用促進法に定める法定雇用率（1.8%⇒2.0%）引き上げへの的確な対応とともに、改正障害者雇用促進法（差別禁止と合理的配慮の提供義務については2016年4月施行、精神障がい者を雇用義務制度の対象とすることについては2018年4月施行）も踏まえ、障がい者が働きやすい職場づくりへの取り組みをさらに進める。

③労働安全衛生法に関する取り組み

労働安全衛生については、労働災害の予防と再発防止対策を強化するとともに、労災補償の拡充、また職場におけるメンタルヘルス対策としてストレスチェックの実施に取り組む。

④公契約条例制定の取り組み

公契約条例制定による公契約の適正化を含む中小企業支援のための施策を実施することで、特に低賃金労働者の賃金・処遇の改善に取り組む。

(3)両立支援の促進によるワーク・ライフ・バランスの推進

すべての労働者が仕事と生活を両立しながら働き続けることができるよう、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得、育児・介護休暇の取得促進、職場の風土改革など、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。

- ①両立支援の促進に向けて、育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除など、育児・介護休

業法について運用状況などを点検し、男性の積極的な育児休暇取得の促進など、制度が利用しやすい職場環境づくりを進める。

- ②マタニティハラスメントを防止するためにも、妊産婦保険制度や母性健康管理の周知について点検する。従業員100人以下の企業も全面施行された「改正育児・介護休業法」の着実な推進に向けた取り組みを進める。
- ③「次世代育成支援対策推進法」が2015年4月1日から10年間延長となったことを受け、現行の行動計画の点検・評価を行い、非正規労働者の対象や働き方の見直しなどを追加した新たな行動計画の策定に取り組む。
- ④ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にするとともに、行動計画の実効性を高めるために「くるみん」や特例認定「プラチナくるみん」の取得に向けて取り組みを進める。

(4)職場における男女平等の実現

男女平等社会の実現に向け、「連合第4次男女平等参画推進計画」で確認した目標の達成に向けて取り組みを進め、男女がともに持てる力を発揮して働き続けられる環境を整備する。

- ①男女がともに家庭や地域を支え合う安心・安全な社会を構築するため、男性の働き方・働きかたや固定的性別役割分担意識の改革を推進する。
- ②男女雇用機会均等法の定着に向け、配置や仕事の配分、昇進・昇格、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い、セクシュアルハラスメントなどの状況を把握し、課題の解決に取り組む。
- ③処遇における男女間格差を明らかにし、女性に対する研修の実施や女性が少ない部署への配置など、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）による改善をはかるよう取り組む。
- ④住民票上の「世帯主」を要件とすることは、支給が一方の性に偏り、実質的な間接差別となることから、生活関連手当（福利厚生、家族手当など）における「世帯主」要件の廃止に取り組む。



6. 取り組みの進め方

<連合三重>

通年の取り組み

- ①個別賃金調査や要求妥結調査などを実施し、県内の雇用・労働条件について実態を把握する。
- ②地域ミニマム運動・個別賃金調査への参加組合の拡大に向けて「個別賃金分析プログラム」の学習会を引き続き実施する。

春季生活闘争キャラバン行動（春闘期間）の取り組み

- ①各産別・単組の交渉状況など情報交換の場として闘争委員会・中小共闘センターを設置する。また、連合三重による「賃金及び労働条件などの春季生活闘争調査」を通じ情報の共有化と連携をはかる。
- ②連合三重取り組み内容や春季生活闘争の状況についてマスコミなどへの情報発信を積極的に進める。
- ③連合三重が設定した「賃金カーブ維持分」「賃上げ水準目標」「到達賃金水準値」「最低賃金水準値（地域ミニマム）」や、また労働条件、政策制度課題などを、県内に広く発信する。
- ④春季生活闘争時に記者会見、街宣行動、春季生活闘争開始宣言、県内の経済団体及び行政機関などに対する要請などを春季生活闘争キャラバン行動として行う。
- ⑤経済団体や行政、各種団体などと連携し、地域経済の活性化をテーマに春闘フォーラム（仮称）を実施し、広く社会

に向けた運動を展開する。

- ⑥闘争委員会（執行委員会）・中小共闘センター三重執行委員会の下に闘争委員会を設置し、春季生活闘争にかかる情報共有や意見交換などを行い、県内の春季生活闘争全体の底上げをはかる。また中小共闘センター三重は、連合三重取り組み内容を立案し、中小・地場労働組合を中心とした県内情勢の把握及び、「個別賃金分析プログラム」の活用などをはじめ、春季生活闘争期間に取り組みを展開する。

<構成組織>

- ①構成組織の春季生活闘争方針に従って取り組みを進めるとともに、連合三重が設置した中小共闘センター三重などにて情報交換をはかる。
- ②春季生活闘争の要求・妥結調査結果などを積極的に情報提供することで、県内の相場形成と中小・地場企業への波及につなげる。

<地 協>

- ①地域における組合相互の情報の共有化を進める。
- ②商工会議所へ春季生活闘争に関する要請行動を行う。
- ③春季生活闘争学習会などを開催し、連合三重取り組み内容などの共有化をはかる。

2015 春季生活闘争スケジュール

2015春季生活闘争活動			12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	
連合三重	○春季生活闘争 連合三重取り組み内容の策定（賃金引き上げ要求目安、到達賃金・最低賃金水準値の設定など）		22日	27日						総括	
	○記者会見（2015春季生活闘争連合三重取り組み内容について）			27日					次年度調査開始		
	○春季生活闘争キャラバン行動（街宣・春季生活闘争開始宣言・古賀会長による記者会見の実施）				6日	→					
	○春季生活闘争三重県総決起集会					8日					
	○春闘フォーラム（仮称）							23日			
	○闘争委員会		25日	27日	24日	13日	17日	22日	18日	30日	
	○中小労働委員会（中小共闘センター三重）		22日			8日	15日		○		
	行政団体	国	三重労働局			26日					
			三重県			18日					
			三重県経営者協会			10日					
県		中小企業団体中央会			13日						
		商工会議所連合会			16日						
	商工会連合会			20日							
地協	市	商工会議所			→						
		○春季生活闘争学習会、並びに集会			→	→					
連合本部	○各方針の決定										
	2015春季生活闘争方針・中小共闘方針など		決定								
単組	○要求書提出				→						
	○妥結					→	→	→	→	→	