



## 「連合2020春季生活闘争方針」に基づく取り組み

### 1. 闘争委員会ならびに中小共闘センター三重の設置

春季生活闘争期に連合三重執行委員会を「闘争委員会」、中小労働委員会を「中小共闘センター三重」と位置づけて、中小・地場企業労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けて取り組みの実効性を高めるために、情報交換を行う。



### 2. 具体的な要求項目

賃上げ要求については、社会全体に賃上げを促し、「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点で踏まえ2%程度とし、定期昇給分(賃金カーブ維持分)を含め、4%程度とする。

#### (1) 賃上げ要求

##### 1) 月例賃金

- ① すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)を確保した上で、「賃金水準の追求」にこだわる。
- 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。
- ③ 有期・短時間・契約などで働く者の賃金については「働き方の価値に見合った水準」への到達を追求し改善を求める。

##### 2) 規模間格差の是正

(中小組合の社会横断的水準の確保)

- ① 賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げ  
月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざして取り組む。

#### 【月例賃金】

- ・注1 賃金カーブ維持分 4,500円(1年1歳間差) ※1
- ・注2 賃上げ水準目標 6,000円以上 ※2
- ・総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。

注1 賃金カーブ維持分とは、年齢や勤続年数などによって給料が上がること

注2 賃上げ水準目標とは、いわゆるベースアップ、基本給の底上げのこと

#### 【最低賃金水準値「地域ミニマム」の設定】 ※3

年齢	所定内賃金	( )は1年1歳間差
20歳	166,000円以上	
25歳	183,000円以上	(3,400円)
30歳	197,000円以上	(2,800円)
35歳	208,000円以上	(2,200円)
40歳	216,000円以上	(1,600円)

#### 【到達賃金水準値の設定】 ※4

年齢	所定内賃金
25歳	210,000円以上
30歳	232,500円以上
35歳	255,000円以上
40歳	277,500円以上



#### 【標準労働者(35歳 勤続17年)の賃金目安】 ※5

所定内賃金	268,000円以上
-------	------------

#### 【初任給の賃金目安】 ※6

18歳高卒初任給	169,000円以上
----------	------------

※1 賃金カーブ維持分は、連合本部方針と同額を設定。(連合三重2019個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、59組織、3,714人の結果をもとにした18歳から45歳の賃金カーブ維持分は4,556円)

※2 連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額(社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点)

※3 連合三重2019個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、59組織、3,714人の結果をもとに算出。第1十分位第3次回帰式の特性値を基準に設定。

※4 ※3の調査結果をもとに、中位数の特性値を基準に2%相当額を上乗せした金額で設定。

※5 ※3の調査結果をもとに、高卒35歳17年勤続の平均賃金に2%相当額を上乗せして設定。

※6 連合三重2019個別賃金調査より、未組織を含む全数調査(全産業、男女計)における高卒18歳0年勤続の平均賃金に2%相当額を上乗せして設定。

##### ② 賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、当面は定期昇給制度の確立に取り組む。

##### 3) 雇用形態間格差の是正

- a) 有期・短時間・契約など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。締結水準については、時給1,100円以上をめざす。
- b) 有期・短時間・契約などで働く者の賃金を「働き方の価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。

##### 4) 男女間賃金格差の是正

男女間賃金格差は、男女の勤続年数や管理職比率の差異が主要因となっており、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取り組みを進める。

##### 5) 企業内最低賃金および初任給

すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定(産業別)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

##### 6) 一時金

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

## (2)「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方について取り組む。

### 1) 長時間労働の是正と均等待遇の実現

「働き方改革関連法」(時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金など)が施行されたことを踏まえ、それぞれの働き方の見直し方針などを示し、取り組みを通じて組織強化をはかる。なお、企業規模による施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かは異なるが、取引の適正化の観点も踏まえて、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないよう、すべての組合が同時に取り組む。

### 2) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、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。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ広く「人への投資」を求めていく。

### 3) 中小企業、パート・有期・派遣で働く労働者など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。
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、パート・有期・派遣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。

### 4) ワークルールの取り組み

すべての職場におけるディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底をはかる観点から企業規模にかかわらず「2020春季生活闘争職場点検チェックリスト」なども活用し取り組みを進める。

#### ① 働き方改革の職場への定着に向けた取り組み

##### a) 改正労働基準法に関する取り組み

時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始(2020年4月)を踏まえ、①36協定の点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェックなど)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など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)の徹底をはかる。

##### b) 同一労働同一賃金に関する取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2020年4月より施行されることを踏まえ、すべての組合は、職場のパート・有期雇用・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、労働条件を点検し取り組む。なお、

無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき取り組みを進める。

#### ア) パート・有期雇用労働者に関する取り組み

正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認と是正をはかる。賃金・一時金や各種手当など、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する。

#### イ) 派遣労働者に関する取り組み

同一労働同一賃金の法整備において派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認と是正をはかる。

### ② すべての労働者の雇用の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、法令遵守はもとより、法令を上回る取り組みを進める。

a) 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内容周知や、無期転換回避目的の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。

b) 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。

### ③ 高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取り組み

意欲ある高齢者が生きがい・やりがいを持って働くことのできる環境の整備に向け、取り組みをはかる。

a) 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)

b) 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

c) 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害などに対する配慮と職場環境改善

### ④ 障がい者雇用に関する取り組み

a) 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2021年3月までに2.3%(国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%)に引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障がい者雇用率の達成に取り組む。

b) 事業者の責務である「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」についても、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

⑤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

2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への社会保険適用拡大が可能となったことを踏まえ、500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取り組みを進める。

⑥治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

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、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。さらに、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。

**(3) 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、ともに働き続けられる職場を実現するため、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

なお、「人数規模により対応が異なる労働関係法令」に記載の内容については、企業規模にかかわらず取り組みを進める。

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

- 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を未策定の場合は策定に向け労使で取り組む。策定済の場合は企業とともに進捗状況の把握および改善に向けた取り組みを確認する。

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、第三者を含めた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)について、連合のガイドラインにもとづき、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や配慮について協議を行い、職場環境整備を進める。
- ②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。
- ③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。

3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

- ①育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、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。
- ②有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。
- ③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、不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- ④妊産婦の保護制度や母性健康管理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。
- ⑤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、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- ⑥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など(多目的休暇または積立休暇などを含む)の整備に取り組む。
- ⑦事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続的に取り組む。

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行動計画の実現に取り組む「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。



**3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」**

**運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」**

「2020年度 重点政策実現の取り組み」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。

具体的には、経営者・経済団体、行政への働きかけ、街宣行動などを通じた世論喚起など、構成組織・地域協議会・単組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)
- ③ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備の取り組み
- ④意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み
- ⑤改正法の施行を見据えた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
- ⑥不妊治療と仕事の両立支援の環境整備に向けた取り組み
- ⑦「持続可能な水道」の実現に向けた取り組み

## 具体的な連合三重の取り組み

### 1 賃金調査

#### ① 個別賃金実態調査の実施

地域における不合理な賃金格差を是正することを目的に、賃金の規模間格差、男女間格差、雇用形態間格差などの是正に向けて個別賃金実態調査を行います。

#### ② 賃金改定要求・回答・妥結結果の集約

第1次集計締め切り 3月27日(金)  
 第2次集計締め切り 5月 8日(金)  
 第3次集計(最終)締め切り 7月 3日(金)

### 2 啓発行動

#### ① 記者会見

日時/2020年1月28日(火)  
 16:30~17:00  
 場所/県政記者室

#### ② 広報器材の作成

・チラシの作成  
 ・機関紙(春季生活闘争号)の作成

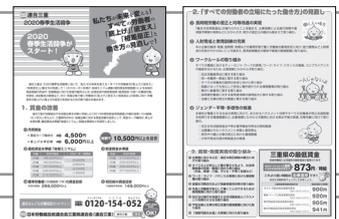


▲記者会見

### 3 街宣行動

#### ① 「連合の日」地協統一街宣

期間/2020年2月上旬 場所/県内各地



▲2020春季生活闘争チラシ

### 4 集会や学習会

#### ① 2020春季生活闘争三重県総決起集会

日時/2020年3月7日(土) 10:15~  
 ※雨天決行  
 場所/津お城西公園  
 内容/・構成組織からの現状報告と決意表明  
 ・集会アピールと3.8国際女性デーアピール

#### ② 2020春季生活闘争学習会・集会

期間/2020年2月  
 内容/・「連合三重2020春季生活闘争の取り組み」の説明  
 ・地域ミニマム運動参加促進に向けた必要性の説明  
 ・「働き方改革関連法」について



▲2019春季生活闘争三重県総決起集会

### 5 要請行動や意見交換など

#### ① 要請行動 地域の商工会議所への要請は2月~3月に実施

三重県	2月26日(水) 17:15~17:45	三重県商工会議所連合会	2月20日(木) 10:30~11:00
三重労働局	2月19日(水) 15:00~16:00	三重県中小企業団体中央会	2月17日(月) 10:30~11:00
三重県経営者協会	2月13日(木) 10:00~13:00	三重県商工会連合会	2月19日(水) 13:30~14:00

#### ② 意見交換

三重県社会保険労務士会 3月25日(水) 13:30~14:00

#### ③ 第63回三重労使会議

日時/2020年2月13日(木) 10:00~  
 場所/都シティ津  
 共催/三重県経営者協会



▲第61回三重労使会議

### 6 職場から始めよう運動の取り組み

#### ① 職場から始めよう運動

同じ職場で働くすべての仲間の組織化と処遇改善をめざした「職場から始めよう運動」の展開

#### ② 「全国一斉集中労働相談ホットライン」の開設

期 間/2020年2月13日(木)~14日(金)  
 場 所/連合三重事務所

2020 春季生活闘争!

# 労働組合の出番! 「みんなの春闘」で賃上げとその波及を!

2020 春季生活闘争は、これまでに渡り積み上げてきた絶対額を重視した「格差是正・底上げ・底支え」の流れを継続・定着させる重要な取り組みとなります。この7年間のベースアップを含む賃上げにより、わずかながら中小労組との格差も縮小しましたが、まだまだ足りないのが現実です。

取巻く課題の第一は、物価の上昇分を加味した実質賃金下がりが続いていること。第二に企業規模間・雇用形

態間・男女間などの格差は是正の域まで達していないこと。第三に組合員以外への春闘の波及もまだまだ進んでいないことなど、総じて分配構造そのものに起因するものが課題となっています。

私たち労働組合の役割は、現場で懸命にがんばって仕事をしている組合員のために交渉し、賃金を含めた労働条件の改善をはかることです。その成果としてすべての働く者・国民生活の底上げに寄与しなければなりません。組織

における労働組合の有無に関わらず、「賃金は毎年上がる」ことを社会の常識として定着させるため、『みんなの春闘』を合言葉に、精力的且つ、粘り強い2020 春季生活闘争の取り組みをお願いします。春闘勝利に向け共にがんばりましょう。

輪連 舘 吉川 秀治

## 【連合三重 2020 春季生活闘争スケジュール】

		2019年	12月	2020年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
連合三重	連合三重2020春季生活闘争の取り組み				28日確認						27日統括の確認
	闘争委員会(執行委員会)		20日(第3回)		28日(第4回)	26日(第5回)	27日(第6回)	24日(第7回)	28日(第8回)	26日(第9回)	27日(第10回)
	中小共闘センター三重(中小労働委員会)		18日		22日		7日		○		
	地域ミニマム運動(個別賃金実態調査)		データ集計		ミニマム設定	フィードバック	→			調査依頼	→
	記者会見				28日						
	春季生活闘争三重県総決起集会						7日				
	三重労使会議(共催:三重県経営者協会)					13日					
	要請行動(三重県)					26日					
	要請行動(三重労働局)					19日					
	要請行動(三重県経営者協会) ※三重労使会議					13日					
	要請行動(三重県商工会議所連合会)					20日					
	要請行動(三重県中小企業団体中央会)					17日					
	要請行動(三重県商工会連合会)					19日					
	意見交換会(三重県社会保険労務士会)							25日			
	春季生活闘争要求・回答集計							27日第1次締切		8日第2次締切	3日第3次(最終)締切
	地域別最低賃金・特定(産業別)最低賃金							意向表明		要請・学習会	申し入れ
	広報物の発行				チラシ・街宣用音源	機関紙					
	2020「Action!36」					13-14労働相談					
	地協	学習会・集会									
商工会議所への要請行動											
連合の日地協統一街宣行動(春季生活闘争)						○	○				
回答ゾーン	第1先行組合回答ゾーン	3月9日(月)~13日(金) 【ヤマ場 3月10日(火)~12日(木)】									
	第2先行組合回答ゾーン	3月16日(月)~20日(金)									
	3月内決着集中回答ゾーン	3月21日(土)~31日(火)									

## 「持続可能な開発目標(SDGs)」の実現を!

エスディーゼーズ

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう
10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナリシップで目標を達成しよう	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

「持続可能な開発目標(SDGs)」は、すべての国が2030年までに達成すべき開発目標として、国連が2015年に確認したものです。労働組合の運動・政策はSDGs達成につながっています。