



2014 春季生活闘争 連合三重取り組み



今こそ賃上げ、デフレから脱却

～STOP THE 格差社会! 暮らしの底上げ実現～

労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた連合三重の取り組み

2014春季生活闘争は、「デフレから脱却し、経済の好循環をつくり出す」ことを実現するための「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みとして位置付け、正規・非正規、組織・非組織にかかわらず、すべての働くものの処遇改善の実現をめざし、公正で安心・安定的な社会の実現に向け邁進していく。

- 経済成長と整合ある所得向上については同時に推し進めることが不可欠であり、景気回復と物価上昇の局面をとらえ取り組むこととし、月例賃金にこだわる闘いを進める。
- 連合三重はその実現に向け、中小・地場に対して三重県内のめざすべき賃金水準を設定し、「底上げ・底支え」「格差是正」の実効性を高める取り組みを行うとともに、人財確保に資する労働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闘争を進める。
- 2014春季生活闘争では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(運動)の両面を強化していく。

総額で9,500円以上

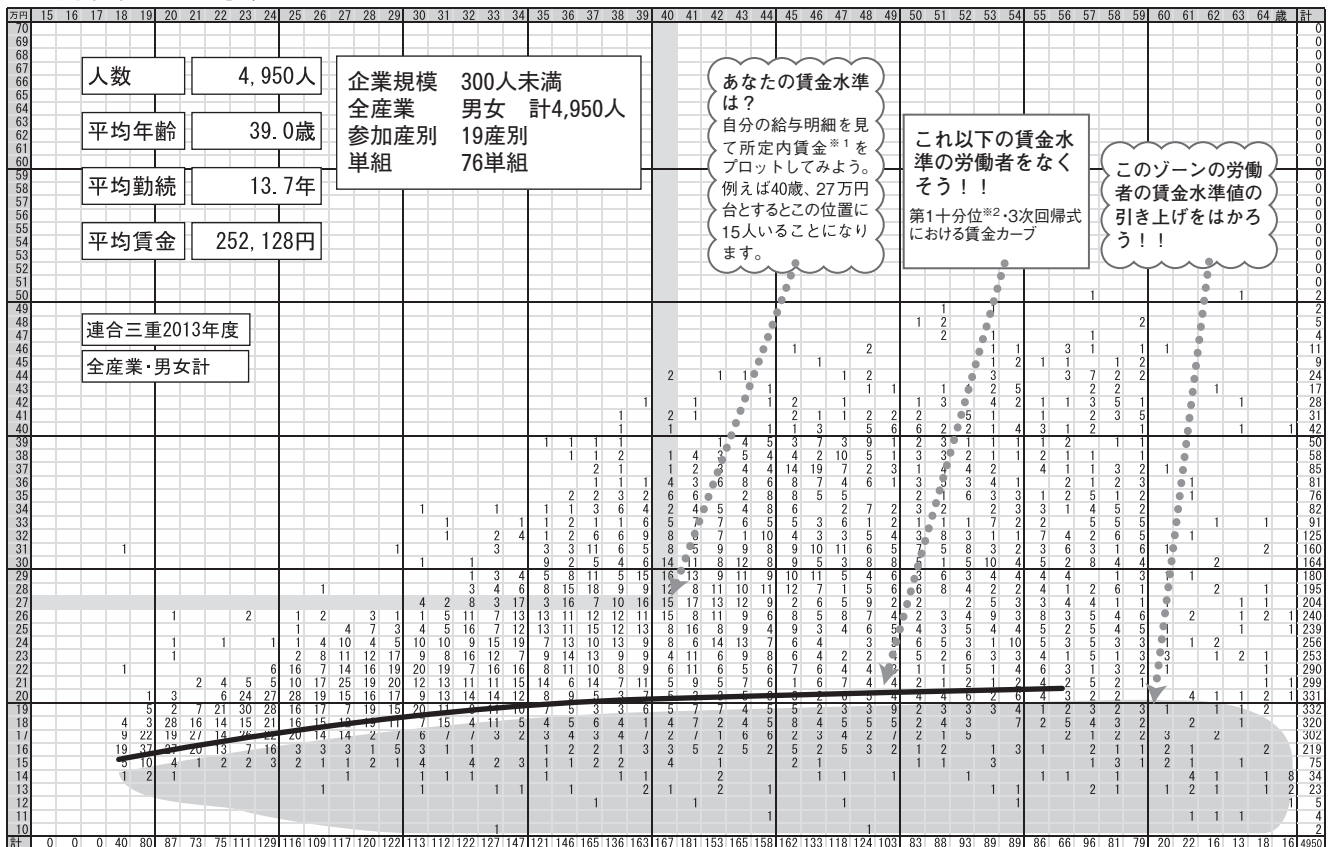
- ①賃金カーブ維持分 4,500円
- ②過年度物価上昇分・生産性向上分 2,500円以上
- ③賃金改善分 2,500円以上

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19,546人(企業規模300人以上を含む)のデータから分析

個別賃金分布表

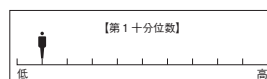
※表中の数字は、人数を表しています。



【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。

1. 賃金・労働条件改善の取り組み

連合三重「2013個別賃金調査」による県内労働者の賃金実態を踏まえ、賃金カーブ維持分を算出するとともに要求目安として下記の設定金額を基に賃金交渉を行う。また賃金水準の低下を防ぎ、改善を図るため「到達すべき賃金水準値」を設定するとともに、最低水準として「地域ミニマム基準(これ以下の賃金水準をなくす)」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。

(1) 2014連合三重賃金引き上げ要求目安、到達水準、地域ミニマム水準

①賃金カーブ維持

- 2014賃金引き上げ要求目安
(賃金カーブ維持分が算定困難な組合)
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、76組合、4,950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4,292円(一人平均)、また製造業32組合、3,455人の結果では4,515円(一人平均)である。

②過年度物価上昇分・生産性向上分2,500円以上※2

※2 過年度物価上昇分・生産性向上分として1%の賃上げを求めるとしてこの本方針を参照。その目安金額として、連合三重が実施した「2013個別賃金調査」を基に「所定内賃金」の推計値を算出。設定基準は、企業規模300人未満の全産業、男女計、76組合、4,950人を基に算出した「所定内賃金平均252,128円(39.0歳)」の1%相当分として2,500円とした。
(参考値)三重県発表平成25年10月三重県消費者物価指数(津・松阪・桑名・伊賀・尾鷲の5市平均):総合指数で101.1、対前年同月比は1.0%の上昇

③賃金改善分

賃金水準低下や賃金格差、賃金のひずみなどの状況に応じて2,500円以上※3(1%)を目安に賃金引き上げ・労働条件の改善を要求する。

※3 産業・規模間格差や企業内の賃金体系上のひずみや賃金分布の偏りは正、諸手当、福利厚生分などを含めた要求を組み立てることとし、1%を目安に賃金改善分として要求(連合統一方針)。その目安金額として、連合三重が実施した「2013個別賃金調査」を基に「所定内賃金」の推計値を算出。設定基準は、企業規模300人未満の全産業、男女計、76組合、4,950人を基に算出した「所定内賃金平均252,128円(39.0歳)」の1%相当分として2,500円とした。

④2014到達賃金水準値(連合三重到達水準設定※4:めざすべき到達水準としての設定金額)

25歳	200,000円以上	()内は1年1歳間差
30歳	220,000円以上	(4,000円)
35歳	245,000円以上	(5,000円)
40歳	275,000円以上	(6,000円)

※4 「連合三重2013個別賃金調査」から企業規模300人未満の全産業、男女計、76組合、4,950人の結果を基に中位値の特性値を基準に設定

⑤2014最低水準値(連合三重ミニマム設定※5:これ以下の賃金水準の労働者をなくす設定金額)

20歳	163,000円以上	()内は1年1歳間差
25歳	170,000円以上	(1,400円)
30歳	178,000円以上	(1,600円)
35歳	190,000円以上	(2,400円)
40歳	200,000円以上	(2,000円)

※5 「連合三重2013個別賃金調査」から企業規模300人未満の全産業、男女計、76組合、4,950人の結果を基に第1十分位数3次回帰の特性値を基準に設定

⑥賃金水準の参考標準指数(標準労働者の賃金)

- 35歳勤続17年労働者の目安※6
所定内賃金 264,000円以上

※6 「連合三重2013個別賃金調査」から企業規模300人未満の全産業、男女計、76組合、4,950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

⑦高卒初任給の平均賃金

- 高卒初任給の目安※7
18歳初任給 168,000円以上

※7 「連合三重2013個別賃金調査」から企業規模300人未満の高卒18歳における平均賃金

(2) 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、賃金実態を把握し、労使による協議・検討の場を設置し、賃金制度・体系を整備する。

②定期昇給制度の構築

賃金カーブ維持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。

(3) 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、年収確保の観点も含め水準の向上・確保を図ることとする。

(4) 男女間賃金格差の解消

個別賃金調査による賃金データに基づき、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。

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現

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、取得促進を図る。

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)を行い、その範囲内に収めることを徹底する。
- 休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など、産業の実態に合わせた取り組みを推進し、インターバル規制(終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保)などを設けるなど、健康を確保する観点から過重労働を是正する。

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%)
- 労働基準法第138条に規定する中小事業主について

は、当分の間、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。

2. 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

(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勘案し、次の①～④のいずれかに取り組む。

- ①「誰もが時給1,000円」をめざす。
 - ②三重県版リビングウェイジの850円を上回る水準の確保に努める。
 - ③正社員との均等・均衡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。
 - ④物価上昇局面であることや、景気回復局面にあること、「底上げ、底支え」「格差是正」を進めていくことが必要であることから、30円を目安に時給の引き上げを求めて行く。
- なお、月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等・均衡処遇の観点から改善を求める。

(2) 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、県内の地域ミニマム水準値、到達水準値、要求目安を積極的にマスコミなどに情報提供する。
- ②連合三重春季生活闘争キャラバン行動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、また三重労働局、三重県に対し2014春季生活闘争の取り組み内容である雇用課題、賃金課題、政策課題について要請や街頭宣伝活動を含むキャラバン行動を展開する。
- ③毎月街宣を実施し、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。

(3) 労働相談活動の充実

- ①2月6日～8日の期間に春季生活闘争全国一斉労働相談キャンペーンとして実施する。
- ②相談者の雇用問題の実態把握に努めるとともに、適切なアドバイスとその改善に努める。

3. 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「2014年最低賃金取り組み方針」(本部方針)を踏まえ、三重県や三重労働局、経営団体などに対し、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締結拡大と水準の引き上げを図る。
- 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(連合リビングウェイジ)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 737円 2013.10.19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。

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、輸送用機械器具製造業)について、金額の改定に努める。

4. 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」の春季生活闘争における「運動の両輪」として、雇用の維持・創出、ワーク・ライフ・バランスの実現、均等・均衡待遇、ワークルールの整備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、以下の政策・制度の実現をめざす。

(1) 雇用の維持・拡大

ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を中心に捉えた雇用の拡大を図るため、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、政策・制度実現をめざしたすべての労働者の処遇改善を図る。

- ①三重労使会議の懇談や経営者団体への要請のなかで特に雇用の維持・拡大、障がい者・高齢者、若年者雇用対策について意見提起を行う。
- ②人材の確保・育成を図るため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) ワークルールの取り組み

① 労働関係法令遵守の徹底

正規労働者はもとより、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、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、2013年の通常国会で成立した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進める。

② 労働者派遣法に関する取り組み

労働者派遣法に関しては、グループ企業内派遣の範囲の規制、離職後1年以内の受入禁止などの法令順守の点検・周知、労働協約の整備に向けた取り組みを進める。

③ 高齢者雇用安定法に関する取り組み

高齢者雇用安定法に関しては、継続雇用制度を導入し、改正法の経過措置にもとづき、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用とする労働協約の締結に向けて取り組む。

④ 労働契約法に関する取り組み

労働契約法に関しては、法に定める期間(5年)の前倒しによる無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、クーリング期間の悪用防止、労働条件の是正に向けた取り組みを進める。

⑤ 労働安全衛生法に関する取り組み

労働安全衛生法については、労働災害の予防と再発防止対策を強化するとともに、職場におけるメンタルヘルス対策を充実させる取り組みを労使で強化する。

⑥ 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の実施することで、特に低賃金労働構造の是正に取り組む。

(3) 両立支援の推進によるワーク・ライフ・バランスの促進

すべての労働者が仕事と家庭を両立していきいきと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、労使で積極的に取り組む。

① 両立支援の促進に向けて、育児休業、介護休業、子の看護休業、短時間勤務、所定外労働の免除など、育児・介護休業法の法令順守を検証し、その定着に取り組むとともに、その運用状況などを労使で点検し、その制度が利用しやすい職場環境づくりを進める。

② 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の策定やその進捗管理に労使で取り組むとともに、男性の積極的な育児休暇取得の促進に推進する。

③ 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。

(4) 職場における男女平等参画の実現

職場における男女平等参画を実現するため、男女間の均等待遇と賃金格差の是正などに取り組む、男女がともに持てる力を発揮し働き続けられる環境を整備する。

① 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、課題の解決に労使で取り組む。

② 処遇における男女格差が明らかな場合は、女性に対する研修の実施や女性が少ない部署への優先配置など、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)による是正・改善を求める。

③ 実質的な間接差別である生活関連手当(福利厚生、家族手当など)における「世帯主」要件の廃止を求める。



2014 春季生活闘争スケジュール

2014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 連合三重における取り組み策定			10日	17日						総括
	○2014地域ミニマムの設定など				17日					次年度調査開始	
	○春季生活闘争キャラバン行動					3日	→				
	経済団体要請	県	三重県経営者協会			13日					
			中小企業団体中央会			18日					
			商工会議所連合会				5日				
			商工会連合会				11日				
	行政機関	市	商工会議所(津市・四日市市)			津市 13日 四日市市 5日					
			三重県			20日					
	行政機関	三重労働局	三重労働局			20日					
			○春季生活闘争三重県総決起集会			22日					
	○春季生活闘争情報交換会ならびに労働法制学習会(仮称)							12日			
○闘争委員会				17日	12日	20日	16日	22日	16日	25日	
○中小労働委員会(中小共闘センター三重)			10日		5日		12日		○		
地協	○春季生活闘争学習会、並びに集会				→						
連合本部	○各方針の決定										
	2014春季生活闘争方針			決定							
	中小共闘方針			決定							
単組	○要求書提出					→					
	○妥結					→					