

連合三重

No.193

2017年2月3日発行

日本労働組合総連合会
三重県連合会

〒514-0004 三重県津市米町1丁目891

TEL059-224-6152

FAX059-223-3633

発行責任者 藤 森 久 次

編集人 廣 瀬 純 子

クラシノ
ソコアゲ
応援団!

RENGOキャンペーン
一人ひとりが主役です。

HPアドレス <http://www.rengo-mie.jp/>

メールアドレス info@mie.jtuc-rengo.jp

「底上げ・底支え」「格差是正」で クラシノソコアゲを実現しよう! 長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を!

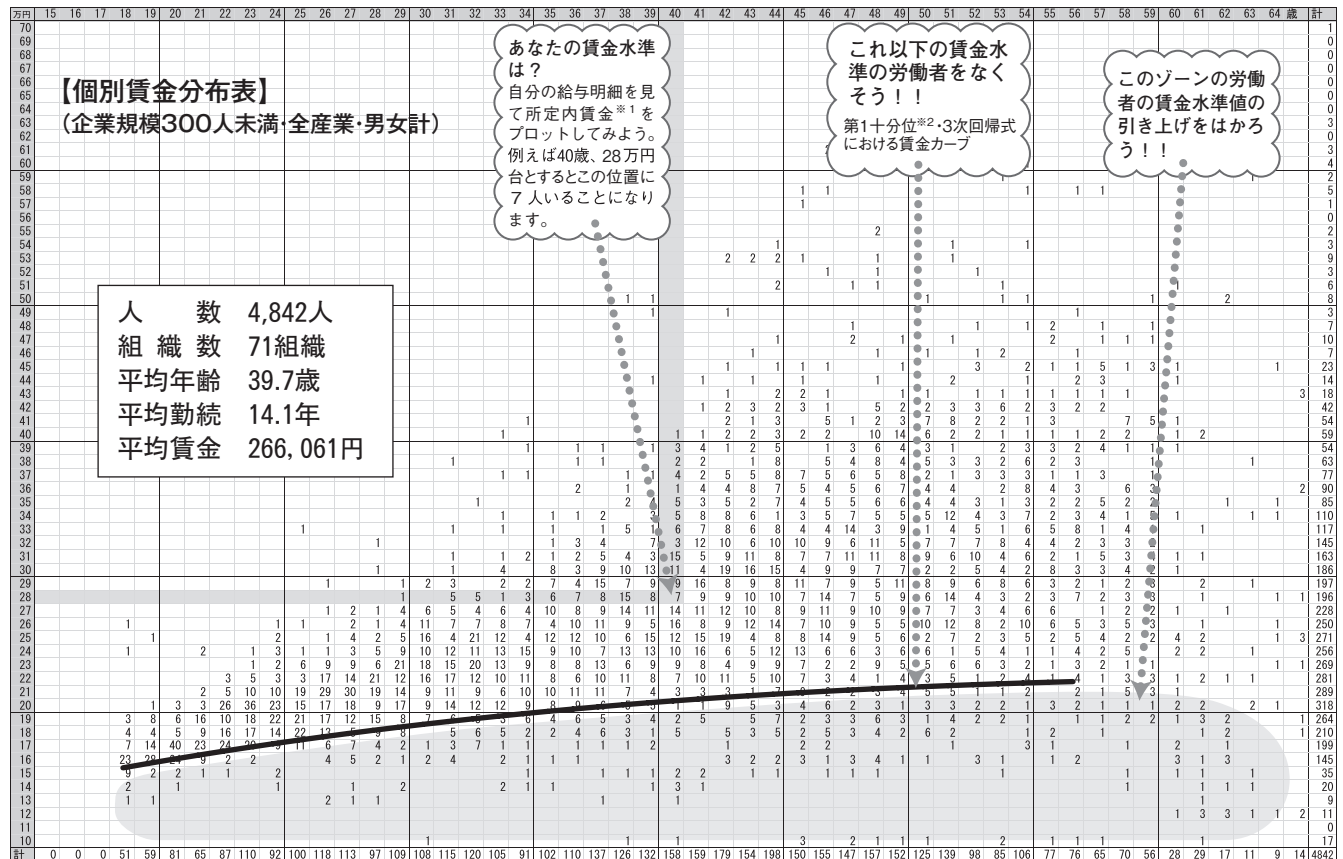
連合三重は、第17回執行委員会(1月25日開催)において2017春季生活闘争連合三重取り組み内容を確認しました。連合は、月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより、3年連続して賃金の引き上げを獲得したものの個人消費を牽引するまでの水準には至りませんでした。2017春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げの流れを継続させる必要があります。

そのことをふまえて、連合三重では、組織内や未組織企業を対象に実施した個別賃金調査結果(107組織、19,400人)の集計データをもとに、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)などの金額を設定しました。今後、県内の中小地場企業の「底上げ・底支え」「格差是正」をめざし、行動を展開します。



連合三重2016年個別賃金調査の結果

※表中の数字は、人数を表しています。

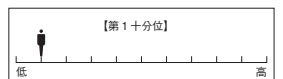


用語解説

※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(現物支給の手当)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10分位
＝全体を10等分し、低い方から1/10(10%)にあたる人の賃金。



取り組み内容

1. 月例賃金

賃金の「底上げ・底支え」をはかるために、月例賃金の引き上げにこだわって取り組む。

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

① 月例賃金の引き上げ

「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、連合加盟組合平均との格差の拡大を解消する水準を設定する。また、賃金カーブ維持分の算定が可能な組合や定昇制度が確立している組合は、その維持分の原資を労使で確認して確保する。

- ・賃金カーブ維持分 **4,500円** (1年1歳間差) ※1
- ・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。

② 到達賃金水準値の設定 ※3

年齢	所定内賃金
25歳	203,000円以上
30歳	225,500円以上
35歳	248,000円以上
40歳	270,500円以上

③ 最低賃金水準値「地域ミニマム」 ※4

これ以下の賃金水準の労働者をなくす金額を設定する。

年齢	所定内賃金	()は1年1歳間差
20歳	166,000円以上	
25歳	180,000円以上	(2,800円)
30歳	191,000円以上	(2,000円)
35歳	200,000円以上	(1,800円)
40歳	208,000円以上	(1,600円)

④ 標準労働者 (35歳勤続17年) の賃金目安の設定 ※5

所定内賃金	258,000円以上
-------	------------

⑤ 初任給の賃金目安 ※6

18歳高卒初任給	166,000円以上
----------	------------

※1 賃金カーブ維持分は、「連合本部中小共闘方針」と同額を設定。

※2 賃上げ水準目標は、「連合本部中小共闘方針」をもとに連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額を設定。(5,000円: 中小平均賃金25万円の2%、1,000円: 全体平均30万円と中小平均25万円の差額5万円の2%)

※3 ※1の調査結果をもとに、「連合三重2016個別賃金調査」では、未組織を含む企業規模300人未満の全産業の男女計、71組織、4,842人の結果をもとに算出。中位数の特性値を基準に1年1歳間差を4,500円で設定。

※4 ※1の調査結果をもとに、第1十分位数第3次回帰式の特性値を基準に設定。

※5 ※1の調査結果をもとに、34歳から36歳の平均賃金で算出。

※6 「連合三重2016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年勤続の平均賃金から設定。

2) 一時金

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水準の確保・向上をはかる。

(2) 賃金実態の把握による交渉力の強化(地域ミニマム運動の促進)

賃金引き上げ要求を行い交渉するためには、組合員の賃金実態を把握することが不可欠である。そのためにも、地域ミニマム運動への参加組織の拡大をはかり、賃金実態調査の集計データを分析して具体的な要求案の設定や労使交渉などで活用する。



個別賃金分析プログラム

(3) 賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブの維持には、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、最低限の生活水準保障でもあり、これを必ず確保する。賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要であり、定昇制度などのルールがない組織は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ定昇制度の確立に取り組む。

(4) 18歳最低賃金と年齢別最低到達水準値の協定締結

組合員の賃金実態をもとに、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、企業内において18歳の最低賃金を要求・交渉し、協定化をはかる。同時に、年齢別最低到達水準値についての協定締結をめざす。



連合は2016年から、暮らしの底割れや格差拡大を食い止め、働きがいのある仕事を取り戻し、安全・安心に暮らすためのセーフティネットを求め、働く人が報われる社会を取り戻すために「クラシノソコアゲ応援団!RENGOキャンペーン」を展開してきました。

2017春季生活闘争の取り組みによってわたしたちの「クラシ」が「ソコアゲ」される、そしてそれによって一人ひとりの「ハッピーライフ」が実現されることをめざします。

2. 職場における男女平等の実現

人権が尊重され、その持てる能力を発揮できる社会をつくっていくことは地域の社会・経済の活性化と持続可能性維持にとっても極めて重要である。職場における男女平等の実現に向けて取り組む。

(1) 男女間の賃金格差の是正

- 1) 個別賃金調査分析に基づいて、男女別・年齢ごとの賃金分布を把握して問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める。
- 2) 生活関連手当の支給など（福利厚生、家族手当）における「世帯主」要件の廃止に取り組む。

※夫婦の場合、住民票上の「世帯主」を支給要件とせず、どちらか申請した方とすること。また、女性だけに証明書類を請求することは間接差別とされており、相方が受給していなければ支給要件とするよう是正を求める。

(2) 男女平等の推進（女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検）

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況を点検し、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) 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 3) 同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定の進捗状況の把握と分析に労使で取り組む。

3. ワーク・ライフ・バランス社会の実現

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・人口減少社会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をめざす。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、長時間労働の是正、労働時間管理の徹底、年次有給休暇の取得促進に取り組む。

(1) 長時間労働の是正

- 1) 月60時間を超える割増賃金率の50%以上への引き上げ
- 2) 勤務間インターバル規制(原則11時間)の導入
- 3) 労働時間管理の強化
- 4) 36協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議
- 5) 年次有給休暇の取得状況の点検と取得率向上に向けた環境整備・計画的付与制度の導入

(2) 両立支援の促進

- 1) 改正育児・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、これを上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。
- 2) 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、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取扱いが行われないよう周知する。

- 3) 男女のワーク・ライフ・バランス実現や女性の就業継続の観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 4) 男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組む。

(3) 次世代育成支援対策

次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員100人以下の企業についても行動計画を策定し、「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」マークの取得をめざすとともに、その後の取り組みが後退しないよう計画内容の実効性を高める。



(4) ライフスタイルに応じた働き方と処遇の検討

4. ワークルール

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点から、雇用形態にかかわらず均等待遇の実現をはじめ、すべての労働者の雇用の安定と公正な処遇の確保に向けて取り組みを進める。

(1) 雇用形態にかかわらず均等待遇の実現に向けた取り組み

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇差の点検を行い、合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、均等待遇の実現に向け取り組む。

(2) 有期労働契約に関する取り組み

2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが生じることを踏まえ、無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合加入促進などに取り組む。

(3) 改正労働者派遣法に関する取り組み

2015年改正労働者派遣法の施行を踏まえ、①派遣労働者の労働条件の点検・改善、②派遣労働者の受け入れ開始時や派遣期間を延長して受け入れる際における確実な要員協議や意見表明などを行う。

(4) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み

労働力の高齢化が進む中、職場において疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向けた対応が求められる。雇用形態にかかわらず、対象となる労働者の支援と職場環境の整備を進める。

(5) 若年者雇用に関する取り組み

雇用のミスマッチによる早期離職を防ぎ、若者が安心して働き続けられる環境の整備に向け、時間外労働、休日・休暇などの職場環境の改善に取り組む。

(6) 高齢者雇用に関する取り組み

有期労働契約を反復更新して60歳を迎える労働者を含め、希望する者全員の65歳までの雇用確保に向けて取り組む。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

三重県の障がい者実雇用率が2016年に2.04%（達成企業割合60.8%）となり目標値が達成されたが、雇用義務のない精神障がい者も含めた取り組みを進めることで目標値が達成されるよう、関係機関に働きかける。

(8) 安全な職場づくりに関する取り組み

労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するために、ストレスチェック制度の努力義務である50人未満の企業においても実施を求めるとともに、安全な職場環境の確保に向けて積極的に取り組む。

5. 公正取引の推進と地域活性化

中小企業労働者の賃金を底上げするためには、取引関係の適正化や地域の活性化が不可欠であり、以下の取り組みを進める。

- (1) 連合本部が設置した「※取引問題ホットライン」を周知し、悪質な取引の抑制を図るとともに、適正な価格転嫁と公正取引の実現に向けた取り組みを推進する。

※連合・取引問題ホットライン ☎ 03-5295-0514

- (2) 公正取引の推進について経営者団体ならびに経済団体、行政機関と連携を進めると同時に、社会全体に対する情報発信を通じて世論形成をはかる。

- (3) 地域のあらゆる関係者との連携をはかるため、『「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう!長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を!』をスローガンに地域フォーラム「長時間労働是正フォーラム(仮称)」を開催する。



▲地域フォーラム

6. 非正規労働者の雇用の安定と処遇改善

(1) 雇用安定に向けた取り組み

個々人のニーズに応じた働き方が選択できる制度の整備を推進する。

- 1) 正社員への転換ルールを導入・明確化・転換促進
正社員に転換するために制度を整備し、また制度の運用状況を点検することを通じて、正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。
- 2) 労働契約法18条無期労働契約への早期転換促進
労働契約法18条に規定する無期転換申し込み権について、法定の5年より短い期間で転換させる取り組みを行う。

(2) 仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み

職場における働き方の実態に応じた均等待遇の取り組みを推進する。

- 1) 賃金引き上げの取り組み

① 時給の引き上げ

- a. 「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引き上げ。
- b. 時給1,000円超の場合は、37円を目安に要求する。
- c. 「県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざして取り組む。
- d. 正社員との均等待遇の実現をはかるため、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、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。

② 月給の引き上げ

月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

2) 均等待遇に関する取り組み

雇用・労働条件の向上と生活保障の実現のため、不合理な格差の是正、雇用形態にかかわらず均等であるべき待遇の確保に向けて取り組む。

- ① 一時金の支給
- ② 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ③ 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
- ④ 有給休暇の取得促進
- ⑤ 育児・介護休暇の取得は正社員と同様の制度とする
- ⑥ 再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み

(3) 「職場から始めよう運動」の取り組み

同じ職場で働く仲間の労働条件改善を進めるために、それぞれの職場や地域の実態を踏まえて、通年的に推進する「職場から始めよう運動」の徹底した取り組みを促進する。



7. 未組織労働者への波及

- (1) 個別賃金調査をもとに設定した「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)」について情報発信を行う。

- (2) 雇用・賃金・政策課題などについて、経営者団体や経済団体、行政に対する要請を行うとともに、未組織労働者や中小地場企業への波及につながるよう街宣行動を行う。



▲三重県への要請

8. 最低賃金の引き上げ・遵守

労働者が生活できる賃金水準の確保に向けて、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ改善をめざす。また、「誰もが時給1,000円の実現」、当面は、最低賃金を欧米並みの水準へ早期に引き上げるよう、法定地域別最低賃金の「※連合リビングウェイジ水準」をめざし、行政、経営者団体や経済団体への要請行動、審議会における意見反映、街宣行動などを行う。

※連合リビングウェイジとは、単身者などが最低限度の生活を営むために必要な賃金水準

(1) 企業内最低賃金

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

(2) 法定最低賃金の引き上げ

1) 地域別最低賃金

三重県内の一般労働者の賃金水準を踏まえ、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、三重県最低賃金を「誰もが時給1,000円の実現」に向けて、当面はリビングウェイジ水準への早期引き上げをめざす。



2) 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、6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、一般機械器具製造業)について金額の引き上げに努めるとともに、百貨店・総合スーパー業種の新設をめざす。

三重県産業別最低賃金		最低賃金額(円)時間額
ガラス・同製品製造業最低賃金	発効日 2016年12月22日	844円
電線・ケーブル製造業最低賃金	発効日 2016年12月22日	864円
洋食器・刃物・手道具・金物類製造業最低賃金	発効日 2015年12月20日	843円
電気機械器具製造業最低賃金	発効日 2016年12月22日	850円
輸送用機械器具製造業最低賃金	発効日 2016年12月22日	885円

9. 政策・制度の実現

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、春季生活闘争の労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として取り組む。

- (1) 地域活性化に向けた中小企業・地場産業への支援強化
- (2) 雇用の安定と公正労働条件の確保
- (3) 若年者等の雇用対策の充実
- (4) 保育・幼児教育環境の充実と、保育士等の処遇改善
- (5) 子どもの貧困対策

取り組みの進め方

1. 連合三重

1月18日の第5回中小労働委員会において中小共闘センター三重を設置するとともに、1月25日の連合三重第17回執行委員会において連合三重闘争委員会を設置し、2017春季生活闘争に関する情報の共有化や意見交換を行い、「底上げ・底支え」「格差是正」に向けてキャラバン行動を展開する。

(1) 通年の取り組み

- 1) 「クラシノソコアゲ応援団!RENGOキャンペーン」と連動し、街宣行動などを通じて2017春季生活闘争の重要性を広く組合員や県民に訴える。
- 2) 地域ミニマム運動への理解促進と個別賃金実態調査への参加組織の拡大に努める。
- 3) 「個別賃金分析プログラム学習会」を開催する。

- 4) 組織内や未組織企業などに対して個別賃金実態調査を行う。
- 5) 個別賃金実態調査の分析結果をもとに最低賃金水準値「地域ミニマム」を設定する。また、2017春季生活闘争要求・妥結調査を実施し、県内の雇用・労働条件について実態把握を行う。

(2) 連合三重2017春季生活闘争キャラバン行動

1) 情報発信

- ① 記者会見を行い、「連合三重2017春季生活闘争取り組み内容」、連合の2017春季生活闘争の考え方や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)」などについても情報発信を行う。

6 春季生活闘争 特集号

- ②「2017春季生活闘争 連合三重取り組み内容」にも
とづきチラシや機関紙号外を作成する。
- ③キャラバン行動や街宣行動などを行う。

2) 学習会・集会

- ①2017春季生活闘争の考え方や課題などについて「2017春季生活闘争学習会」を開催する。
- ②3月4日に「2017春季生活闘争総決起集会」を開催する。
- ③地域フォーラム「長時間労働は正フォーラム（仮称）」を開催し、すべての働く者のワーク・ライフ・バランスの実現をめざした取り組みを行う。
- ④最低賃金に関する学習会を開催する。

3) 街宣行動

- ①2月10日に津駅前で「2017春季生活闘争開始宣言」を行う。
- ②2月上旬と3月上旬に、全地協統一街宣行動を行う。
- ③ヤマ場に向け、さらには中小地場企業への波及につながるよう、県下各地でアピール行動を行う。
- 



4) 要請行動

- ①経営者団体、経済団体、行政に対し「2017年度春季生活闘争に関する要請書」を提出して意見交換を行い、連合三重の考え方に対する理解を求めるとともに、県内の相場形成につなげる。
- ②第57回三重労使会議（2月9日）の開催において、労使双方の2017春季闘争の考え方や取り組み内容に関

わる意見交換を行う。

- ③三重労働局に対し「最低賃金行政に関する要請」を行い、三重県の最低賃金と特定（産業別）最低賃金の実効性ある水準への改善に向けて理解を求める。

(3) 春季生活闘争期間を通じた「組織化・組織拡大」の取り組み

「組織化・組織拡大」は労使交渉の大前提であり、2017春季生活闘争がめざす「底上げ・底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。連合三重や構成組織は、通年の取り組みである「組織化・組織拡大」の取り組みについても、2017春季生活闘争での成果獲得に向けて、交渉の前段での取り組みを強く意識して進める。

- 1)「職場から始めよう運動」の強化・推進
2)未組織の子会社・関連会社、取引先企業など、組織化ターゲットへの働きかけ

2. 構成組織

構成組織の2017春季生活闘争方針にもとづいた取り組みとともに、連合三重闘争委員会などで情報交換や意見交換を行う。

3. 地域協議会

2017春季生活闘争の学習会や集会の開催、商工会議所への要請行動、や街宣行動に取り組み、世論喚起を行う。



2017 春季生活闘争スケジュール

[illegible]