

# 連合三重

No.207

2019年2月5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

TEL 059-224-6152

FAX 059-223-3633

発行責任者 伊藤 公則

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](mailto:info@mie.jtuc-rengo.jp)

## 「賃上げ」の流れの拡大と 2019春季生活闘争 「すべての労働者の立場にたった 働き方」の見直しを

連合三重第17回執行委員会(1月23日開催)において、「連合三重2019春季生活闘争の取り組み」を確認しました。

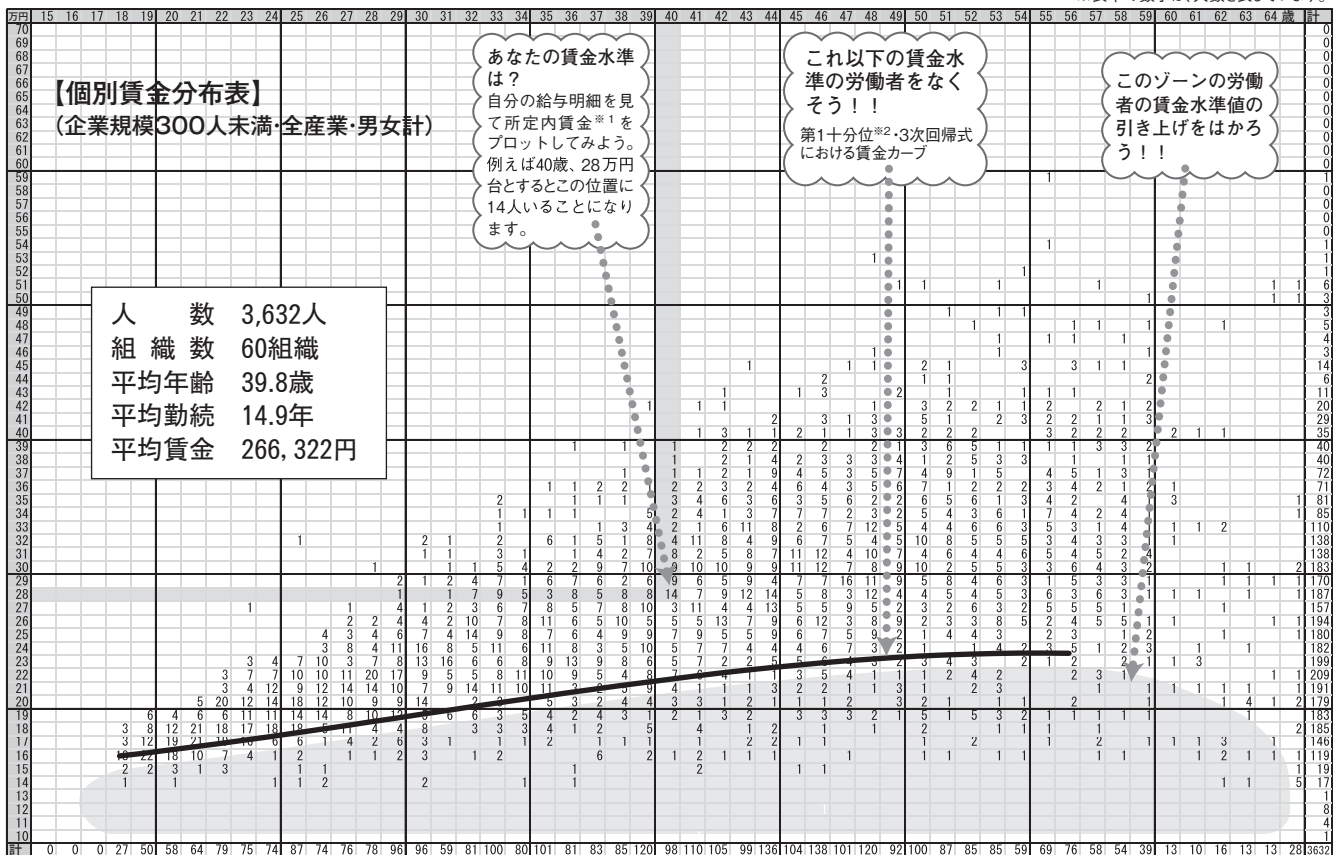
連合三重2019春季生活闘争では、「今こそブレイクスルー!すべての労働者の処遇改善と働き方の見直し!」のスローガンを掲げ、地域ミニマム運動(個別賃金実態調査)による地域の賃金相場の形成や、記者会見、経営者団体・経済団体・行政への要請行動、街宣行動、決起集会の開催など、中小・地場企業で働く労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向け、労働条件の底上げと賃上げの波及力を高めるための取り組みを進めます。

月額賃金の引き上げ  
・賃金カーブ維持分 → 4,500円  
・賃上げ水準目標 → 6,000円以上  
総額で 10,500円以上



※表中の数字は、人数を表しています。

### 2018年個別賃金実態調査の結果



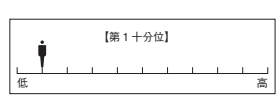
連合三重が加盟組合と未加盟企業を対象に実施した「2018年個別賃金実態調査」の集計結果(103組織、17,072人)をもとに、三重県内の中小・地場企業に対する賃金改善の目安として賃金カーブ維持分、賃上げ水準目標、最低賃金水準値「地域ミニマム」、到達賃金水準値を設定しました。

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、休日出勤、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。



## 「連合2019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%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)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(賃金カーブ維持相当分)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 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) 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。また、月給制の非正規労働者の賃金は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

#### 【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

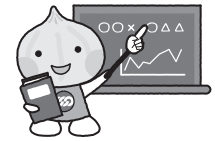
注2 賃上げ水準目標とは、いわゆるベースアップ、基本給の底上げのこと

#### 【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)の賃金目安の設定】※5

所定内賃金	289,000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2018個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、60組織、3,632人の結果をもとに、18歳から50歳の賃金カーブ維持分は4,530円)
- ※2 賃上げ水準目標は、連合本部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 連合三重2018個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、60組織、3,632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額で設定。
- ※5 ※3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2018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(非正規労働者の社会横断的水準の確保)

非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかる観点で取り組む。

- ① 高卒初任給等との均等待遇を重視し、注3時給1,050円を確保する。
- ② すでに時給1,050円超の場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。
- ③ 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、「働きの価値に見合った水準」を追求する。

注3 高卒初任給の賃金目安に2%分を上乗せした額(172,380円)を厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の所定内実労働時間数全国平均(165時間)で除し、時給換算したものと



## 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。

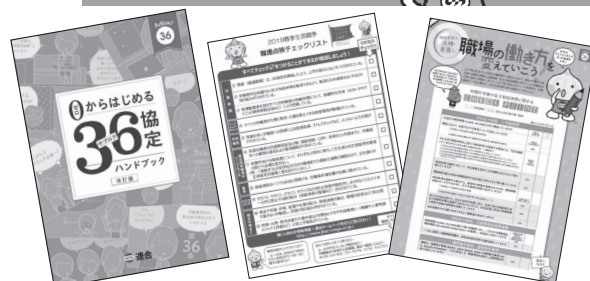
## 6) 一時金

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



サブログ  
「36協定」って何でしょう?  
そもそも法律で定められている労働時間は原則「1日8時間 1週40時間」です。それを超えて残業させたり休日出勤させる場合は、「36協定」を結ばなければなりません。

3月6日はサブログ「36の日」になりました。  
※日本記念日協会に登録



## (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等)が施行されることを踏まえ、職場と産業全体の基盤を強化する。企業規模によって、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、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように取り組む。

## 2) 人財育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、非正規労働者の雇用安定に向けて、能力開発など人財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、さまざまな状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていく。

## 3) 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取り組みを進める。なお、人数規模により対応が異なる労働関係法令については、企業規模にかかわらず取り組みを進める。

## ①改正労働基準法に関する取り組み

罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取り組みに加えて、労働時間規制の実効性を高めるべく、「①36協定の点検(休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36協定の周知状況等)」、「②労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労

働時間管理・適正把握の徹底、③事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検(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)」を行う。

## ②すべての労働者の雇用安定と公正な労働条件確保の取り組み

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) パート・有期契約労働者に関する取り組み

ア) 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、労働組合への加入の有無を問わず、職場のパート・有期で働く者の労働諸条件を点検して取り組む。

イ) 有期雇用で働く者について、労働契約法18条の無期転換ルールの適正運用に向けて取り組む。

## b) 派遣労働者に関する取り組み

ア) 2015年労働者派遣法改正を踏まえ、職場への受け入れなどに取り組む。

イ) 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、労働条件などに取り組む。

## ③障がい者雇用に関する取り組み

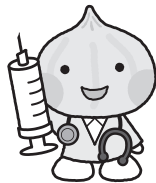
2018年4月より障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が2.2%(国・地方自治体2.5%、教育委員会2.4%)に引き上げられたことを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備した上で、障害者雇用率の達成に取り組む。

## ④短時間労働者に対する社会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。

⑤治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、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、労協協約・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、受け入れる事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。



(3) 男女平等の推進

人権の尊重の観点から、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組み、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備など、企業規模にかかわらず雇用における男女平等の実現、均等待遇に向けた取り組みを推進する。

1) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の周知徹底・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、男女間格差の状況について点検・労使協議を行い、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。
- ③女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。



女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」

2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

- ①職場の実態を把握し、ハラスメントに関する問題がないかチェック機能を積極的に働かせるため、事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策について協議を行う。
- ②同性間セクシュアル・ハラスメント、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。
- ③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)・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを各企業に働きかける。

3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

- ①改正育児・介護休業法の周知・点検をはかる。
- ②有期契約労働者に対して制度を拡充する。

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労使で確認・徹底する。

④妊産婦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・出産およびこれに関わる制度を利用したこと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・バランスの観点から、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に向け、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。

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「くるみん」マーク、および「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」

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、政策・制度実現の取り組みを春季生活闘争における労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進める。

具体的には、経営者・経営団体、行政への働きかけ、街宣行動などを通じた世論世論喚起など、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) パワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント対策の法制化と差別禁止に向けた取り組み
- 3) 医療・介護・保育サービスの人材確保に向けた取り組み
- 4) 子ども・子育て支援の充実と待機児童の解消等の財源確保に向けた取り組み
- 5) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み
- 6) 外国人労働者の家族を含めた支援の強化に向けた取り組み



## 具体的な連合三重の取り組み



### 1 地域ミニマム運動

#### ① 個別賃金実態調査の実施

地域ミニマム運動は、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、賃金を把握する。

#### ② 回答・妥結結果の集約

第1次集計締め切り 3月29日(金)  
第2次集計締め切り 5月10日(金)  
第3次集計(最終)締め切り 7月 5日(金)



▲記者会見

### 2 啓発行動

#### ① 記者会見

日時/2019年1月23日(水)  
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  
・オリジナル音源の作成

### 3 街宣行動

#### ① 「連合の日」地協統一街宣行動

期間/2019年2月上旬 場所/県下各地



▲2019春季生活闘争チラシ

### 4 集会や学習会

#### ① 2019春季生活闘争三重県総決起集会

日時/2019年3月2日(土)10:00~ ※雨天決行  
場所/津お城西公園  
内容/・連合三重2019春季生活闘争の取り組みのポイント  
・構成組織からの現状報告と決意表明  
・「Action!36」(36協定の日)の紹介  
・集会アピールと3.8国際女性デーアピール



▲2018春季生活闘争三重県総決起集会

#### ② 地協における2019春季生活闘争学習会・集会

期間/2019年2月~3月上旬  
内容/・「連合三重2019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説明  
・「働き方改革関連法」について

### 5 要請行動や意見交換など

#### ① 要請行動 ※県下の商工会議所への要請は2月~3月に実施

要請先	三重県	2月21日(木)	三重県商工会議所連合会	1月31日(木)
	三重労働局	2月21日(木)	三重県商工会連合会	2月20日(水)
	三重県経営者協会	2月12日(火)	三重県中小企業団体中央会	2月19日(火)



▲2018春季生活闘争三重県知事への要請

#### ② 意見交換

三重県社会保険労務士会 3月(調整中)

#### ③ 第61回三重労使会議

日時/2019年2月12日(火)13:30~  
場所/津都ホテル「伊勢の間」  
共催/三重県経営者協会

#### ④ 2019春季生活闘争労使セミナー

日時/2019年2月12日(火)15:00~  
場所/津都ホテル「伊勢の間」  
共催/三重県経営者協会  
内容/連合本部と(一社)日本経済団体連合会による講演

### 6 職場から始めよう運動の取り組み

#### ① Action36「あなたの労働組合は、過半数代表?」組織内点検

#### ② 「全国一斉集中労働相談ホットライン」の開設

期間/2019年2月6日(水)~8日(金)  
テーマ/36協定の適切な締結と時間外労働の上限規制

2019 春季生活闘争!

# 「賃上げ」の流れの社会的拡大と 法改正を見据えたコンプライアンスを重視した労使交渉を!

2019春季生活闘争は、全般的に好調な企業の経常利益を背景に「適正な分配」を求める賃金の引上げ、およびサプライチェーン全体で生み出された付加価値の適正分配による「格差是正・底上げ・底支え」を推し進める労使交渉となります。併せて雇用形態間・男女間の格差是正についても個別労使で交渉しなければなりません。

20年にわたるデフレにより、日本社会は負のスパイラルに陥りました。過去

3年間の闘争で賃上げの流れが徐々に拡大しつつあるものの、個人消費の回復による経済の自律的成長・正のスパイラルへの転換には至っておらず、これまで以上に「賃金水準」にも拘った交渉が必要となります。

また、本年4月施行の改正労働基準法、並びに改正入国管理法への労使対応も急務です。コンプライアンスを軽視した経営は、私たちの雇用不安・生活不安に直結すると同時に、すべての

労働者にあたる社会的影響は極めて大きなものとなります。今交渉における加盟組合の積極的な取組をお願いします。

私たちが取り組む春闘が労使の真摯な向き合いにより、社会全体の豊かさに寄与すべく各組合の最後まで努力をお願いいたします。

共にがんばりましょう。

輪連帳 吉川 秀治

## 【連合三重 2019 春季生活闘争スケジュール】

		2018年	12月	2019年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
連合三重	連合三重2019春季生活闘争の取り組み			23日確認							24日統括の確認
	闘争委員会(執行委員会)		22日	23日(第17回)	26日(第18回)	26日(第19回)	24日(第20回)	28日(第21回)	27日(第22回)	24日(第23回)	
	中小共闘センター三重(中小労働委員会)		17日				2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			23日							
	要請行動(三重県)					21日					
	要請行動(三重労働局)					21日					
	要請行動(三重県経営者協会)					12日					
	要請行動(三重県商工会議所連合会)				31日						
	要請行動(三重県中小企業団体中央会)					19日					
	要請行動(三重県商工会連合会)					20日					
	意見交換(三重県社会保険労務士会)							○			
	春季生活闘争三重県総決起集会							2日			
	三重労使会議(共催:三重県経営者協会)					12日					
	春季生活闘争労使セミナー(共催:三重県経営者協会)					12日					
	春季生活闘争要求・回答集計							29日第1次締切		10日第2次締切	5日第3次(最終)締切
	広報物の発行				チラシ・街宣用音源	機関紙					
	クラシノソコアゲ応援団!RENGOキャンペーン(Action36キャンペーン)					6-8労働相談	6日 36の日				
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11日(月)~15日(金) 【ヤマ場3月13日(水)】								
	第2先行組合回答ゾーン		3月18日(月)~22日(金)								
	3月内決着集中回答ゾーン		3月23日(土)~31日(日)								

## 「持続可能な開発目標(SDGs)」の実現を!

エスディージーズ

## 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。