

連合三重

No.249

2024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 三重県津市栄町1丁目891

TEL.059-224-6152

FAX.059-223-3633

発行責任者 藤田 和彦

編集人 伊藤 由幸



メールアドレス info@mie.jtuc-rengo.jp

HPアドレス http://www.rengo-mie.jp/

2024
春季生活闘争

～みんなで賃上げ。 ステージを変えよう!～

「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう。

「未来づくり春闘」を掲げて3回目の取り組みとなります。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものです。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換を図り、すべての働く者の総合的な生活改善を図ります。

そのため、連合三重は2024春季生活闘争において雇用を守り、物価上昇を踏まえた生活賃金に見合う賃上げ、企業の事業継続に必要な人材投資のもとで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組めます。

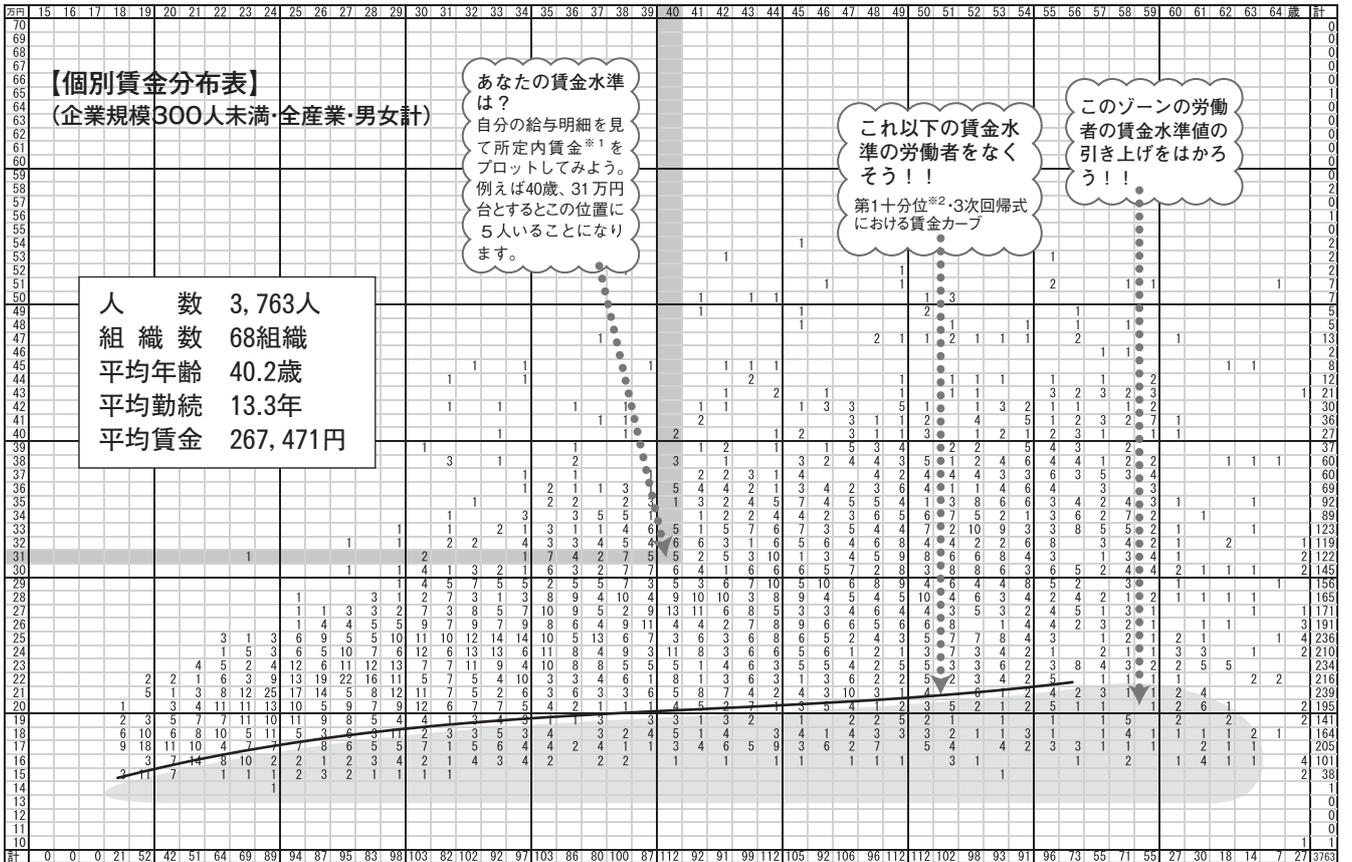
また、中小・地場企業で働く労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、地域ミニマム運動による地域の相場形成や経営者・経済団体、行政への要請行動、街宣活動などを通じて、労働条件の底上げと賃上げの波及力を高めるための取り組みを進めます。

月例賃金の引き上げ
・賃金カーブ維持分 → 4,500円
・賃上げ水準目標 → 10,500円以上
総額で 15,000円以上



2023年個別賃金実態調査の結果

※表中の数字は、人数を表しています。



連合三重が加盟組合と未加盟企業を対象に実施した「2023年個別賃金実態調査」の集計結果(121組織、26,256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。
※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。

中小地場に向けた具体的な取り組み

1. 具体的な賃金に関する要求項目

(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・契約などで働く者が自らの賃金の「働き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 10,500円以上 ※2
- ・総額で15,000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	167,000円以上	(3,200円)
25歳	183,000円以上	(2,200円)
30歳	194,000円以上	(2,000円)
35歳	204,000円以上	(1,000円)
40歳	209,000円以上	

【到達賃金水準値の設定】※4

年齢	所定内賃金
25歳	212,500円以上
30歳	239,000円以上
35歳	266,000円以上
40歳	280,000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	275,000円以上
-------	------------

【初任給の賃金目安】※6

18歳高卒初任給	181,000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。

※2 賃上げ水準目標は、連合加盟組合全体平均賃金水準の3%以上(内閣府の年央見通し<2023年度実質GDP1.3%、消費者物価2.6%>や日本全体の生産性上昇率のトレンド<1%弱>を念頭に、国際的に見劣りする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性などを総合的に勘案。)15,000円は連合加盟組合平均賃金水準(30万円)の5%に相当する金額。15,000円以上の内訳:賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分10,500円以上

※3 連合三重2023個別賃金調査より、企業規模300人未満の全産業、男女計、68組織、3,763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3%以上を上乗せした金額で設定。

※4 ※3の調査結果をもとに、中位数の特性値を基準に3%以上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3%以上を上乗せして設定。

※6 連合三重2023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年勤続の平均賃金を基準に設定。

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

- ① 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、企業内の高齢者を含め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1,200円以上をめざす。
- ② 有期・短時間・契約などで働く者の賃金を「働き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) 初任給の取り組み

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。加えて特定最低賃金に波及させていく。

6) 一時金

- ① 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・確保を図ることとする。
- ② 有期・短時間・契約などで働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応を図ることとする。

(2)「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた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、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

1) 長時間労働の是正

① 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

② 改正労働基準法に関する取り組み

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底を図る観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、改めて事業場単位での過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- ① 36協定の締結・点検・見直し(限度時間が上限であることを原則とした締結、休日労働の抑制)、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- 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 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み(労働時間の点検、裁量労働制の改正(2024年4月施行)を踏まえた専門業務型の本人同意の義務化、同意撤回の手続の定めなどに関する労使協定・労使委員会決議の見直し、健康・福祉確保措置の実施状況の点検・見直し)
- ④ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の徹底
- ⑥ 建設業、自動車の運転業務、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始(2024年4月)に向けた労使協議および各制度の周知・遵守徹底の取り組み

2) すべての労働者の雇用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、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

- ① 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周知徹底および、労働条件明示ルールの改正(2024年4月施行)を踏まえた対応(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)、無期転換回避目的の安易な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、正社員転換の促進などを進める。
- ② 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・ルール化を図るとともに、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) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底を図るとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行う。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- ① テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- ② テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- ③ テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

7) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづき、以下に取り組む。

- ① 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2024年4月から2.5%（国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- ② 事業主の責務である「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、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- ③ ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大を図る。
- ④ 雇用の安定やキャリア形成の促進を図ることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等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図る。

9) 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

- ① 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- ② 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

10) 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、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- ① 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。
- ② 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

(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、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現する。

- 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
- 2) 不妊治療・出産・育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備
- 3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

(4) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2024春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。

- 1) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 2) 誰もが安心して暮らせるよう、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) すべての労働者の雇用の安定・人への投資充実に向けた取り組み
- 4) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

(5) 取り組みの進め方

連合三重は、連合2024春季生活闘争方針を受け、『～みんなで賃上げ。ステージを変えよう！～』のローガンを掲げ、社会的キャンペーンを展開する。

具体的には、地域ミニマム運動への参画促進による地域における賃金相場形成や、記者会見、経営者団体や経済団体、行政などへの要請行動、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行う。

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、賃金実態を把握する。また、集計結果を基にミニマム設定を行い、中小・地場組合や未組織労働者の底上げを図るため、記者会見や要請行動を通じて広く社会へ発信する。

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

2 啓発行動

①記者会見

日時/2024年1月29日(月)
 場所/アスト津

②広報器材の作成

・チラシの作成 ・FM三重ラジオCM
 ・機関紙(春季生活闘争 特集号)の作成



3 街宣行動

①「連合の日」地協統一街宣

期間/2024年2月5日(月)以降に実施 場所/県内各地

②「連合の日」地協統一街宣

期間/2024年3月8日(金)を中心 場所/県内各地



▲街宣活動(昨年の様子)

4 集会や学習会

①2024春季生活闘争三重県総決起集会

日時/2024年2月23日(金・祝) 11:00~12:00 (予定)
 場所/メッセウイング・みえ
 内容/・連合三重2024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
 ・集会アピール、3.8国際女性デーアピール



▲決起集会(昨年の様子)

②2024春季生活闘争学習会・集会

期間/2024年2月内
 内容/連合三重2024春季生活闘争の取り組みの説明や地域ミニマム運動参加促進に向けた必要性の説明、働き方改革関連法をはじめ、春季生活闘争に関する各単組の情報交換を行うなど、各地協は可能な範囲で開催する。

5 要請行動や意見交換など

①要請行動

経営者団体、経済団体、行政に対し、2024春季生活闘争に関する要請を行い、連合の考え方に理解を求める。各地協は、2月~3月に県内の商工会議所への要請を行う。

三重県	2月6日(火)	三重県商工会議所連合会	2月16日(金)
三重労働局	2月7日(水)	三重県商工会連合会	2月19日(月)
三重県経営者協会	2月15日(木)	三重県社会保険労務士会	2月28日(水)
三重県中小企業団体中央会	2月16日(金)		

②第71回三重労使会議 日時/2024年2月15日(木) 場所/プラザ洞津
 共催/三重県経営者協会



▲三重県への要請(昨年の様子)

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/2024年2月6日(火)~7日(水) 10:00~18:00
 場所/連合三重事務所



▲労働相談チラシ



2024 春季生活闘争!

「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」

2024春季生活闘争は、「賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を図る正念場」です。

昨年は30年ぶりとなる高水準の賃上げとなりましたが、物価上昇などにより実質賃金はマイナスとなる状況が続いております。

各労働組合は、労働者が安心して生活ができるよう昨年を上回る要求を行っていただき、粘り強い交渉で臨んでいただきますようお願いいたします。

また、その成果を非正規で働く労働者を含めた多様な仲間や、労働組合のない職場で働く労働者にも波及させなければなりません。

連合三重は、今年も企業間取引において適正な価格での取引、価格転嫁がスムーズに進むよう経済団体や行政等に対し要請していきます。

「底上げ」「底支え」「格差是正」の視点を持ちながら、経済社会の原動力と

なる「人への投資」「未来への投資」を積極的に行い、経済の好循環をつくっていかねばなりません。

「職場の仲間の雇用を守り、生活を守り、事業継続に必要な人財を育てる」このことを実現するためにも各労働組合の粘り強い交渉をお願いいたします。

ともにがんばりましょう!

連合三重 会長 斎藤喜芳

【連合三重 2024 春季生活闘争スケジュール】

		2023年	12月	2024年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	
連合三重	連合三重2024春季生活闘争の取り組み				26日確認						26日まとめ	
	闘争委員会(執行委員会)		22日(第3回)	26日(第4回)	22日(第5回)	29日(第6回)						
	中小共闘センター三重(中小労働委員会)		21日	17日	23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			29日								
	春季生活闘争三重県決起集会					23日						
	三重労使会議(共催:三重県経営者協会)					15日						
	要請行動(三重県)					6日						
	要請行動(三重労働局)					7日						
	要請行動(三重県経営者協会) ※三重労使会議					15日						
	要請行動(三重県商工会議所連合会)					16日						
	要請行動(三重県中小企業団体中央会)					16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)					28日						
	春季生活闘争要求・回答集計							29日第1次締切		7日第2次締切		1日第3次(最終)締切
	地域別最低賃金・特定(産業別)最低賃金		21日改正発効				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						
2024連合アクション				6-7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	先行組合回答ゾーン		3月11日(月)~15日(金)									
			【ヤマ場 3月12日(火)~14日(木)】									
	3月内決着集中回答ゾーン		3月18日(月)~31日(日)									

「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

2030年に向けて世界が合意した「持続可能な開発目標」です

「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。