

2019 春季生活闘争まとめ

はじめに

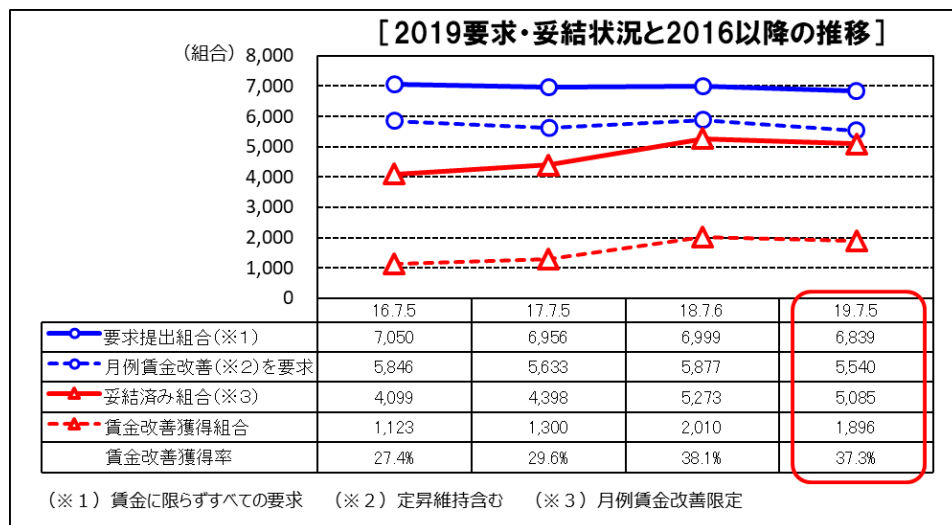
第 80 回中央委員会（6 月 6 日）で確認された「2019 春季生活闘争 中間まとめ」を基本に、7 月 5 日に公表した第 7 回（最終）回答集計結果（以下、最終集計）とその後の組織討議を踏まえ、改めて 2019 春季生活闘争の評価と今後に向けた課題を整理した。今後、本まとめを踏まえ、2020 以降の春季生活闘争の方針議論へつなげていく。

1. 具体的な要求項目に対する取り組み最終集計結果

(1) 要求・妥結状況

要求を提出した組合は 6,839 組合、うち月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した組合は 5,540 組合となり、昨年同時期に比べて 337 組合減少した。

妥結済組合は 5,085 組合で、うち賃金改善分を獲得した組合は 1,896 組合であった。賃金改善獲得率は 37.3%で、昨年同時期（38.1%）を若干下回った。

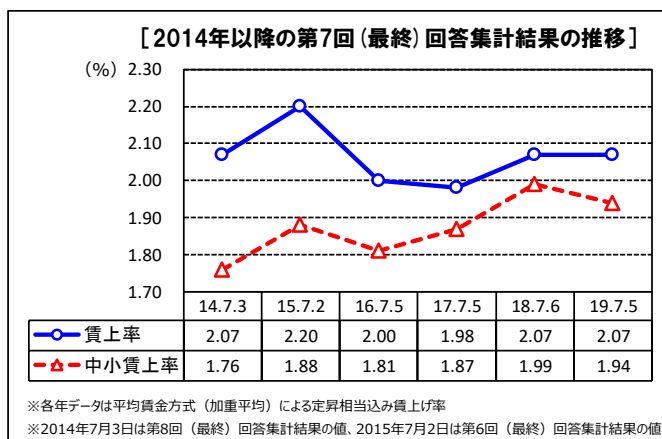


(2) 賃上げ

① 平均賃金方式

平均賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち 5,405 組合が回答を引き出し、その加重平均は 5,997 円・2.07%となった（昨年同時期比 63 円増・同率）。

賃上げ分が明確に分かる 2,431 組合の賃上げ分の加重平均は 1,560 円・0.56%となった（同 45 円減・0.02 ポイント増）。



300人未満の中小組合において、賃上げ分が明確に分かる1,548組合の賃上げ率0.63%は昨年同時期と同水準だが、全体の賃上げ率0.56%を上回った。

②個別賃金方式

個別賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち、A方式¹35歳の引上げ額・率が1,808円・0.66%（同244円減・0.15ポイント減）、同30歳は1,656円・0.69%（同70円増・0.09ポイント増）、B方式²は35歳が6,920円・2.64%（同194円増・0.05ポイント増）、同30歳が7,919円・3.49%（同120円減・0.07ポイント減）となっている。

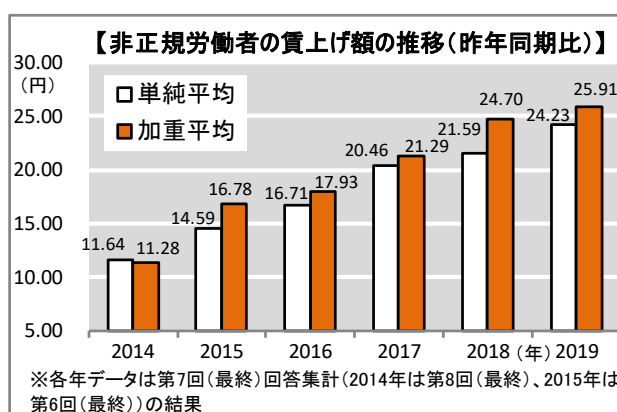
なお、個別賃金方式の取り組みをより強化した構成組織がある一方で、最終集計においても集計に反映できない事象が見られた。

③非正規労働者の賃金引き上げ

非正規労働者の賃上げの回答水準は、時給では単純平均24.23円（同2.64円増）、加重平均25.91円（同1.21円増）と、いずれも昨年同時期を上回っている。

また、月給では単純平均3,708円（同269円減）、加重平均4,038円（同108円減）となっている。

なお、引き出した回答が適用される労働者数は718,740人で、連合のパート等組合員約122万人のほぼ6割となっている。



④企業内最低賃金および初任給

「底上げ・底支え」「格差是正」をめざす取り組みとして、企業内最低賃金協定の締結拡大や協定水準の引き上げを重要課題に定めた構成組織・単組が多数あった。

初任給の要求・交渉を行った組合のうち、高卒/生産技能職の改定額・率は1,812円・1.12%（同2円増・同率）、高卒/事務技術職の改定額・率は2,147円・1.31%（同279円減・0.18ポイント減）、大卒/事務技術職の改定額・率は1,944円・0.97%（同243円減・0.12ポイント減）となった。

⑤一時金

組合員一人あたり平均(加重平均)で、年間月数で4.86ヶ月（同0.06ヶ月減）、年間金額で153万1,983円（同25,175円減）となっている。

(3)「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し/ワークルールの取り組み

①長時間労働の是正

¹ A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ペア」と定義した。

² B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ1年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式。

「長時間労働の是正」に関する要求はのべ8,156件となり、うち2,708件で回答が引き出された。「年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み」や「インターバル規制の導入に向けた取り組み」「事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み」など法改正事項を中心に、要求・回答のいずれにおいても昨年を上回った。

(単位：件数)

要求事項	2019. 7. 5 公表		2018. 7. 6 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	1,761	802	1,509	778
インターバル規制の導入に向けた取り組み	696	204	327	186
事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み	941	374	654	183

②非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み

「非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み」に関する要求はのべ6,292件、回答はのべ2,228件となり、要求・回答いずれにおいても昨年同時期を上回った。雇用安定に向けては「正社員への転換ルールの整備と運用状況点検」、処遇改善に向けては「同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善」のうち、「一時金支給の取り組み」「福利厚生全般および安全管理に関する取り組み（点検、分析・検討、是正等の取り組み）」「育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み」などの取り組みが、昨年の要求・回答の件数を上回った。

(単位：件数)

要求事項	2019. 7. 5 公表		2018. 7. 6 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	870	355	783	183
一時金支給の取り組み	840	273	624	246
福利厚生全般および安全管理に関する取り組み（点検、分析・検討、是正等の取り組み）	743	304	486	97
育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み	433	86	265	20

(4) 男女平等の推進

「男女平等の推進」に関する要求はのべ3,884件となり、うち2,057件で回答が引き出された。「男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み」「男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み」「女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進捗の有無を確認する取り組み」については、要求・回答いずれも昨年同時期の件数を上回った。また、今回新たに設定した「職場実態の把握と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の労使協議」については、要求が339件に対して回答が236件と半数を超える組合で回答を引き出しており、ハラスメントの防止

に向けた環境整備の取り組みが進んでいる。

(単位：件数)

要求事項	2019. 7. 5 公表		2018. 7. 6 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	587	108	541	93
男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	408	163	234	83
女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進捗の有無を確認する取り組み	447	382	413	361
職場実態の把握と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の労使協議	339	236	-	-

(5) 政策・制度実現の取り組み

第 25 回中央執行委員会（8 月 23 日）に報告される「2019 年度 重点政策実現の取り組みのまとめ」を参照されたい。

(6) 闘争体制の確立と社会対話・情報発信の強化（詳細は別紙 1 参照）

連合本部・地方連合会は共闘体制を確立し、各種機関会議において交渉状況を共有し、今後の戦術を検討・確認するとともに、経営者団体との意見交換、地域フォーラムや各種集会・会議、「クラシノソコアゲ応援団！ RENGOKAMPAIN」第 4 弾の取り組みと連動させた街宣活動、全国一斉集中労働相談ホットラインなど各種諸行動等を精力的に実施し、世論喚起と社会対話の強化に努めた。

賃金相場の波及につながる各種情報を適宜公表するとともに、要求・ヤマ場・回答集計の記者会見においては、連合の見解の周知に努めた。また、部門別共闘連絡会議代表者との合同記者会見を開催し、部門ごとの交渉環境の醸成と社会的波及効果の強化に努めた。

(7) 春季生活闘争における組織拡大の取り組み

連合登録人員は 2015 年から 5 年連続で増加し、2019 年は 7,013,701 人と、実数値でも 700 万人の大台を回復した。これは 17 年ぶりのことであり、これまでの各構成組織や地方連合会による組織拡大の継続的な取り組みの成果である。この流れを止めることなく、「1000 万連合」の旗の下、連合本部・構成組織・地方連合会の役割分担と連携を進め、「すべての職場に集団的労使関係を」を合言葉に、組織拡大と組織強化に取り組んでいく。

2. 2019 春季生活闘争の評価と課題

2019 春季生活闘争における評価と課題は、「2019 春季生活闘争 中間まとめ（第 80 回中央委員会確認／2019. 6. 6）」において確認された内容に、以下を加えたものとする。

- (1) 粘り強い交渉の結果、賃金改善獲得率は維持。さらなる「格差是正」の実現に向けては、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の実効性を高める事が重要。

2016 春季生活闘争以降の最終集計結果を経年比較したところ、要求を提出した組合は2016 闘争の7,050 組合をピークに2019 闘争では6,839 組合と若干の減少となっているが、賃金改善獲得率は2016 闘争で27.4%に対し、2019 闘争では37.3%と昨年に引き続き上昇傾向となっている。これは、今次闘争においても月例賃金の引き上げにこだわり最後まで粘り強い交渉を行った結果である。

一方で、春季生活闘争の意義は理解しつつも、厳しい経営環境などを背景に、中小組合の賃上げ要求組合数が減少し、また、6割強の組合が労使交渉において賃金改善を獲得できなかった。賃上げできる環境を整備していくためにも、本年10月の消費税増税による原材料価格の増加分や働き方改革実行計画への対応によるコスト増などを取引価格へ適正に転嫁できるよう、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の実効性を高めていくことが重要である。

(2) 「賃上げ」の流れは力強く継続。とりわけ100人未満の中小組合の健闘ぶりから「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が前進したものと評価。

2019 春季生活闘争では、すべての組合が月例賃金の引き上げにこだわり、「賃上げ」の流れの継続・定着を意識した取り組みを行った結果、平均賃金方式の賃上げ獲得率は昨年と同等となった。1,000人以上の組合が賃上げ額・率ともに昨年を上回り、「賃上げ」の流れを力強くけん引する中、100人未満の中小組合も、初回集計から一貫して昨年同時期を上回り、かつ、賃上げ分1,661円・0.73%は額・率とも全規模区分で最も高い結果となるなど、その健闘ぶりが顕著であった。なお、100人未満の中小組合は、定昇相当込み賃上げ要求においても8,065円・3.49%（昨年同時期比122円増・0.04ポイント増）となり、要求率は全規模区分中最も高かった。

このことは、今次闘争より「中小共闘方針」を闘争方針本体に統合し、中小組合の社会横断的水準の確保に向けた取り組みを追求するとしてきた成果であり、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が確実に定着・前進したものと受け止める。なお、こうした流れを後押しする背景には深刻な人手不足による企業・職場の危機感を労使が共有し、人材の確保・定着に向けた「人への投資」の必要性について、共通の認識に立った結果とも受け止める。

(3) 非正規労働者の賃上げ（有期・短時間・契約などの雇用形態で働く者の賃上げ）も額・率ともに上回り、雇用形態間格差是正が進展。

非正規労働者の賃上げ（有期・短時間・契約などの雇用形態で働く者の賃上げ）は、時給については額・率ともに昨年を上回っており、雇用形態間格差の是正についても進展が見られた。この結果は、人材の確保・定着のためには賃金をはじめとした労働条件の向上が必要であり、職場の生産性向上には雇用形態にかかわらず同じ職場で働くすべての労働者の処遇改善が必要との労使の認識がさらに深まったものと受け止める。有期・短時間・契約などの雇用形態で働く者のさらなる賃金の引き上げに向けては、「同一労働同一賃金」など均等待遇実現に向けた労使での協議・交渉の充実を求めていく必要がある。

(4) 「賃金水準」追求への認識は向上。実効性を高めていくためにはさらなる体制整備が必要。

2019 春季生活闘争では、現下の最大の課題である中小組合や非正規労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていくために、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化してきた。構成組織の要求方針として初めて目標水準を明記した事例や、300人未満の中小組合を中心に自組合の賃金

と社会横断的水準あるいは構成組織が設定する水準などと比較し、その水準に到達するための要求を組み立てるなど、「賃金水準」追求の認識は高まったものと評価できる。

一方、組合によっては、「賃金水準」追求の必要性は理解するものの自組合の賃金水準を把握・分析する体制が取れなかった、あるいは厳しい経営環境などを背景に経営への理解活動の時間が取れなかったなど、課題も明らかとなった。「賃金水準」追求の取り組みをより前進させていくためには、中小組合の交渉力強化と経営者の理解が不可欠であり、中小組合のサポート体制のあり方について、連合・構成組織・地方連合会三者で検討を深める必要がある。

加えて、賃金水準追求の実効性を高めるためにも、引き続き、「個人別賃金の実態把握」「賃金制度の確立」に向けた取り組みが必要である。

3. 今後に向けた検討課題

(1) 2020 以降の闘争の再構築に向けて検討課題としてきた以下の項目については、別紙2を参考に、2020 闘争方針への具体的な織り込みを図るべく、検討を深めていく。

- ・「賃金水準」闘争を強化していくための体制整備（「地域ミニマム運動」など情報収集と開示の強化）と春季生活闘争のメカニズムを社会に広がりを持った運動としていくための共闘体制および諸行動のあり方
- ・中小組合の底上げ・格差是正の実効性を高めるためのサポート体制のあり方
- ・賃金PT答申をベースとした社会横断的な賃金水準のあり方
- ・セーフティネットとしての最低賃金のあり方

(2) 具体的要求基準については、改めて「賃上げの重要性とその役割」について確認した上で、賃上げの広がりや状況や経済・社会の動向と先行き、今後の産業構造の変化、雇用情勢などを総合勘案し、決定していく。

(3) 賃金水準追求の取り組み状況を把握するためには、定量的あるいは定性的に把握・分析を行うことができる評価軸が必要であり、その具体策についても検討を進める。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向けては、適用猶予となっている「時間外労働時間の上限規制」の中小企業への適用、「同一労働同一賃金」の法整備への対応や定年再雇用後の処遇や職場の安全など、職場の基盤強化に向けた取り組みについて検討していく。

以 上

闘争体制の確立と社会対話・情報発信の強化

1. 機関会議

会議名	開催日
中央闘争委員会	第1回 2018.12.20/第2回 2019.1.18/第3回 2.15/第4回 3.7/第5回 4.18/第6回 5.23/第7回 6.20/第8回 8.23
戦術委員会	第1回 2018.12.18/第2回 2019.1.16/第3回 2.13/第4回 3.5/第5回 3.11/第6回 4.16/第7回 5.21/第8回 6.16/第9回 8.21
部門別共闘連絡会議	(金属共闘連絡会議) 第1回 2019.1.22 (化学・食品・製造等共闘連絡会議) 第1回 1.21 (流通・サービス・金融共闘連絡会議) 第1回 1.28/第2回 4.4 (インフラ・公益共闘連絡会議) 第1回 2.7 (交通・運輸共闘連絡会議) 第1回 1.24/第2回 4.12
労働条件委員会	第9回 2018.10.5/第10回 11.9/第11回 12.18/第12回 2019.5.15/第13回 8.9/第14回 9.25
中小労働委員会	第9回 2018.10.3/第10回 11.8/第11回 12.19/第12回 2019.2.26/第13回 4.5/第14回 5.15/第15回 8.8/第16回 9.19
労働条件担当国会議	第11回 2018.10.2/第12回 10.26/第13回 11.5/第14回 12.10/第15回 12.18/第16回 2019.5.13/第17回 8.7/第18回 9.18
非正規共闘担当国会議	第6回 2018.10.2/第7回 11.5/第8回 12.19/第9回 2019.5.13/第10回 8.7/第11回 9.18
中小労働担当国会議	第7回 2018.10.2/第8回 11.5/第9回 12.19/第10回 2019.2.26/第11回 4.5/第12回 5.13/第13回 6.14/第14回 8.7/第15回 9.18
賃金水準検討プロジェクト・チーム	第1回 2019.2.13/第2回 3.26/第3回 5.24/第4回 6.25/第5回 8.2

2. 経営者団体との懇談会

団体名	開催日
日本経済団体連合会	2019.2.5
全国中小企業団体中央会	2019.3.14
中小企業家同友会全国協議会	2019.4.16

3. 諸行動

行動名	開催日
全国一斉集中労働相談ホットライン「働き過ぎていませんか?～まずは、あなたの働き方を診断!～」	2018.12.11-12
2019 春季生活闘争 格差是正フォーラム	12.19

連合学習会「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み～パート・有期編～」	2019. 1. 9
「2019 連合白書」説明会	
職場から始めよう運動 「同一労働同一賃金の実現に向けて」学習会	1. 31
2019 春季生活闘争・闘争開始宣言 2. 4 中央総決起集会	2. 4
全国一斉集中労働相談ホットライン「働き過ぎにレッドカード！！～2019年4月から時間外労働に上限規制が導入されます～」	2. 6-8
2019 春季生活闘争 政策・制度 要求実現 3. 4 中央集会	3. 4
2019 春季生活闘争 3. 8 国際女性デー全国統一行動 街宣行動・中央集会	3. 8
取引の適正化の実現に向けた公正取引委員会への要請行動	3. 29
2019 春季生活闘争 共闘推進集会	4. 5
連合学習会「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み～労働者派遣編～」	4. 23
取引の適正化の実現に向けた中小企業庁への要請行動	4. 25
第90回メーデー中央大会	4. 27
女性のための労働相談ホットライン～職場で悩むあなたを応援（サポート）します～	6. 3-4

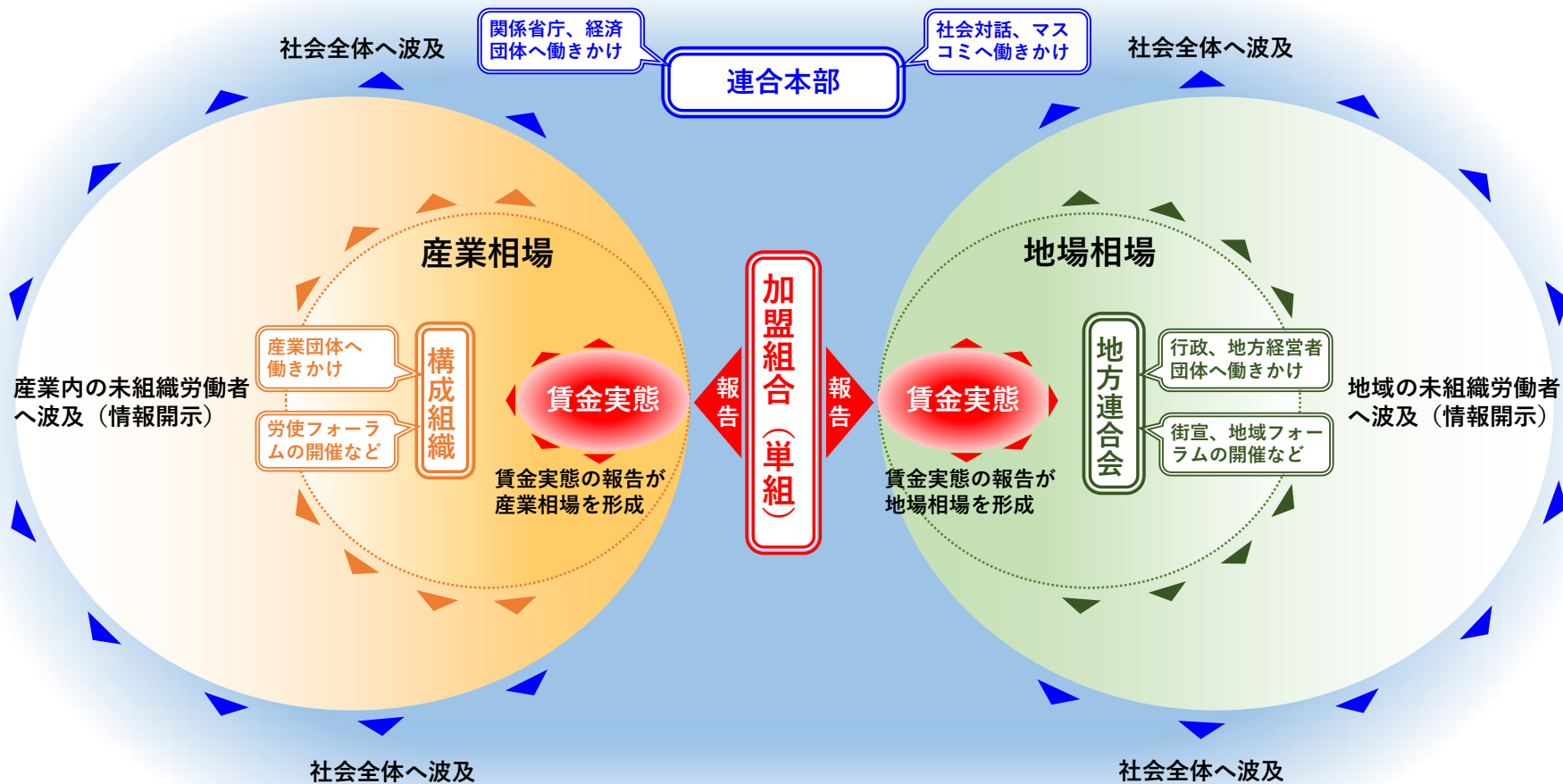
4. 情報発信

行動名	開催日
2019 春季生活闘争 要求集計結果公表（プレスリリース）	2019. 3. 7
第20回中央執行委員会 第4回中央闘争委員会後 定例記者会見	3. 7
ヤマ場（記者会見）	3. 13
第1回回答集計結果（第1先行組合回答ゾーン）公表 （共闘連絡会議合同記者会見）	3. 15
第2回回答集計結果（第2先行組合回答ゾーン）公表 （記者会見）	3. 22
第3回回答集計結果（3月内決着集中回答ゾーン）公表 （共闘連絡会議合同記者会見）	4. 5
第4回回答集計結果（4月中旬状況）公表	4. 18
第5回回答集計結果（4月末状況）公表	5. 10
第6回回答集計結果（5月末状況）公表	6. 7
第7回（最終）回答集計結果（6月末状況）公表	7. 5

【別紙2】「賃金水準」闘争を強化するためには（イメージ）

「底上げ」「格差是正」の視点

「働きの価値に見合った賃金」の実現に向けて



「底支え」の視点

セーフティネットの確立に向けて

