

## 2019 春季生活闘争方針（案）

### はじめに

#### 1. 「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざす

2019 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争である。

日本は少子化を伴いながら急速に高齢化と人口減少が進み、とりわけ生産年齢人口の減少が相対的に大きいため、労働力不足がすでに不可避かつ継続的になっており、人手不足感が年々高まりを見せている。加えて、第4次産業革命をはじめとする技術革新の加速化がもたらす変化は依然として予測が困難である。

このような状況の中にあっても将来にわたって持続可能な社会を実現していくためには、すべての働く者の労働諸条件の改善をはかり、「人的投資の促進」により働く者のモチベーションを維持・向上させていかなければならない。

そして、多様な「人財」が、個々人の状況やニーズに合った働き方が選択でき、かつ、加速度的に進む技術革新への対応力を向上させ、それに見合った処遇が確保できるようにすること、すなわち、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現が必要であり、同時に多様な「人財」の活躍とそれを互いに許容する「包摂的な社会の構築」が不可欠となる。

#### 2. 「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推し進めよう！

連合はこれまで間、長期にわたるデフレ経済によって広がった様々な格差を是正し、持続可能な社会・経済の実現に向けた取り組みを進めてきた。春季生活闘争への参加・賃上げ獲得組合が広がるとともに、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が一定程度浸透するなど成果を上げてきたが、社会全体を俯瞰したとき、企業規模間、雇用形態間などの格差は依然として縮まっていない。

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、公務・民間にかかわらず、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による継続した所得の向上を実現するとともに、社会保障と税の一体改革の実現の取り組みなどによって将来不安を払拭することで、消費の拡大をはかっていくことが不可欠である。

加えて、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会を実現していくことが重要である。そのためにも、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、足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。2019 闘争はその足がかりを築いていく年と位置づけ、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いく。

あわせて、人手不足が深刻化し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が従来

以上に重要課題となる。正規労働者・非正規労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えると同時に、それぞれの働きと能力の高まりによって生み出された労働の質的向上分にふさわしい処遇を確保していく。

それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあってこそ生み出されるものである。したがって、2019 春季生活闘争においても、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」に取り組み、取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、連合全体で取り組むとともに、社会に向けても発信し、社会全体の生産性向上を促していく。

### **3. 働く者・国民生活の底上げをはかるために果敢に闘おう！**

社会・経済が大きな変革期を迎えようとしている中、わが国における賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争を再認識する必要性が高まっている。生産性三原則に基づく労使の様々な取り組みの成果を未だ届いていない組織内外に広く波及させていくためにも、春季生活闘争の構造の再構築に向けた検討に着手する。

また、労働者を「労働力」ではなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域で集団的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・組合は一致団結して、社会の不条理や格差の拡大を許さず、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の底上げをはかるため、『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！』をスローガンに掲げ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて果敢に闘おう。

## **I. 2019 春季生活闘争を取り巻く情勢**

### **1. 世界経済**

I MF 世界経済見通し（2018 年 10 月 10 日公表）は、世界全体の成長率見通しを 2018 年、2019 年ともに 3.7%とした。通商問題の動向や地政学的リスク、先進国における賃金の伸び悩みなど懸念すべき点もあり、中期的には成長ペースが緩やかになりつつも引き続きの成長を見込んでいる。

### **2. 日本経済**

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（10 月 31 日）」において、基本的見解として次のとおり述べている。

- (1) わが国の景気は、所得から支出への前向きの循環メカニズムが働くもとの、緩やかに拡大している。
- (2) 先行きのわが国経済は、緩やかな拡大を続けるとみられる。2018 年度までの期間を展望すると、国内需要は、きわめて緩和的な金融環境や政府の大型経済対策による財政支出などを背景に、企業・家計の両部門において所得から支出への前向きの循環メカニズムが持続するもとの、増加基調をたどると考えられる。

2019 年度については、内需の減速から成長ペースは鈍化するものの、外需に支えられて、景気拡大が続くと予想される。すなわち、景気拡大局面の長期化による資本ストックの積み上がりやオリンピック関連需要の一巡など

から、設備投資が減速すると見込まれる。また、家計支出も、下期には消費税率引き上げの影響から減少に転じると予想される。もっとも、海外経済の成長を背景とした輸出の増加が景気を下支えするとみられる。

以上のもとで、わが国経済は、2018年度までの期間を中心に、潜在成長率を上回る成長を続けるとみられる。今回の成長率の見通しを従来の見通しと比べると、概ね不変である。

- (3) 消費者物価の前年比はプラス幅を拡大しているが、エネルギー価格の影響を除くと小幅のプラスにとどまっており、なお弱めの動きが続いている。

先行きの物価を展望すると、消費者物価の前年比は、マクロ的な需給ギャップの改善や中長期的な予想物価上昇率の高まりなどを背景に、プラス幅の拡大基調を続け、2%に向けて上昇率を高めていくと考えられる。

### 3. 雇用情勢と賃金の動向

2018年9月の完全失業率は2.3%、有効求人倍率は1.64倍で、労働力需給はタイトな状況が続いている。日銀短観の雇用人員判断DIも、産業計は2013年、製造業も2014年を境にマイナスに転じて以降、不足の度合いは強まる一方となっている。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から個別賃金水準の動向をみると、2014年以降上昇に転じているものの、ピークであった1997年の水準にはいまだ到達していない。労働力需給の逼迫を反映して、短時間労働者の賃金の伸びは一般労働者を上回っており、足下のパート・アルバイトの平均募集時給も増加傾向が続いている。

## II. 2019 春季生活闘争の取り組み内容

### 1. 基本的な考え方

- (1) 賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化

- 1) 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの継続と賃金の絶対値の重視

現時点の日本経済の先行きは、通商問題の動向や地政学的リスク、相次いだ自然災害の被害とその復旧・復興コスト等、国内・海外要因の影響を受けつつも、緩やかな成長が見込まれており、企業収益は過去最高を更新している。一方、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については上向き感が見られるものの、回復に向けた勢いは依然として見られない。

働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには「人への投資」が不可欠であり、すべての企業労使は日本経済の一端を担うという社会的役割と責任を意識し、すべての働く者の労働条件の改善をはからなければならない。

GDPの6割を占める個人消費が回復しなければ、「経済の自律的成長」という社会目標は達成され得ない。

したがって、2019春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。とりわけ、未だ届いていない中小組合や非正規労働者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。加えて、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大によって、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給1,000円」の

実現をはかることが重要である。

その上で、賃上げ要求については、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「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を踏まえ、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。

## 2) 賃金の実態把握と相場形成に向けて

中小組合の賃上げと格差是正、非正規労働者の均等待遇、男女間賃金格差の是正を実現していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。なお、格差是正の取り組みの実効性を担保していくには、より多くの組合が要求根拠を明確にして要求することが肝要であると同時に、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続と定着が必要であることに留意する。

構成組織は、加盟組合の個別賃金データを収集し、各組合の賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を労使で確認した上で、「地域ミニマム運動」を活用した最低到達水準の確保と到達目標水準の確認などに向けた支援を強化するとともに、連合「地域ミニマム運動」への参画を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画していく。

各組合は、組合員の賃金実態調査をもとに、「賃金水準や賃金カーブのゆがみやひずみの有無」「構成組織が設定する最低到達水準あるいは到達目標水準との差の有無」などを確認し、目標水準を明確にする。その上で、賃金カーブ維持相当分を含め賃金改善に必要な総原資の確保のみならず、その配分についても要求・交渉を進める。

## 3) 取引の適正化の推進

中小企業の賃上げ原資確保には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」が必要であることを、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。取引の適正化の推進について、中小企業庁が示す「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」<sup>1</sup>の共有や連合が作成する「公正な取引を実現しよう」等のパンフレットを活用し、企業内労使の建設的な議論を進めるとともに、中小企業経営者団体および行政機関と連携し、社会全体に対する情報発信による世論形成をはかる。

加えて、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

### (2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

人手不足が深刻さを増し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる。特に、長時間労働の是正や「同一労働同一賃金」の実現は産業実態に適合した取り組みが必要となるため、産業全体として実現したい姿を共有した上で進めることが重要である。またその際には、企業規模や特定の業種によって取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないようにする必要がある。

あわせて、非正規労働者の雇用安定、安心して育児・介護・治療と仕事の両立

<sup>1</sup> 2017年3月末時点で、(1)素形材、(2)自動車、(3)産業機械・航空機等、(4)繊維、(5)情報通信機器、(6)情報サービス・ソフトウェア、(7)広告、(8)建設業、(9)建材・住宅設備産業、(10)トラック運送業、(11)放送コンテンツ、(12)金属、(13)化学、(14)紙・加工品、(15)印刷、(16)アニメーション制作業、(17)食品製造業・小売業（豆腐・油揚製造業）、(18)食品製造業・小売業（牛乳・乳製品製造業）の18業種で策定

を可能とするなどのワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要である。

## 2. 具体的な要求項目

### (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、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる内容とする。
- ②構成組織はそれぞれの産業ごとの個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的共有に努める。組合は、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブを精査してゆがみや格差の有無などを確認した上で、これを改善する取り組みを行う。
- ③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。
- ④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）

企業数の 99.7% を占め、全従業員約 7 割を雇用する中小企業の経営基盤の安定とそこで働く労働者の労働条件の向上及び人材の確保・育成は、日本経済の健全かつ持続的な発展にとって不可欠である。中小組合の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」を進める観点からも、月例賃金の引き上げにこだわり、働きの価値に見合った賃金水準の確保に向けた取り組みを強化する。

##### ①賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げ

- a) すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（下記枠囲み参照）とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

#### 社会横断的水準を確保するための指標

##### ○指標-1 月例賃金の試算（300人未満規模・平均）

- ・2018「地域ミニマム運動」  
集計データ (39.6歳、14.2年) 254,847円（前年 252,791円）
- ・2018中小共闘集計 (加重 30.7万人) 247,688円（前年 251,141円）  
(単純 3,114組合) 239,864円（前年 240,593円）

##### ○指標-2 連合全体の月例賃金（2018「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

<生産・事務技術労働者計（所定内賃金）> (単位：円)

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	271,690	311,813
	中位数	269,200	309,300
登録組合	平均	259,788	296,724
	中位数	258,102	294,400

##### ○指標-3 2018「地域ミニマム運動」集計における年齢別最低保障賃金の目標値

- ・30歳 : 202,500円 (前年 199,900円) (300人未満・第1四分位)
- ・35歳 : 213,600円 (前年 213,700円)

b) 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約 25 万円）と賃金カーブ維持分（1 年・1 歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約 30 万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。

すなわち、連合加盟組合平均賃金水準の 2%相当額との差額を上乗せした金額 6,000 円を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分 4,500 円<sup>2</sup>を加え、総額 10,500 円以上を目安に賃金の引き上げを求める。

## ②賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、必ずこれを確保する。

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、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、当面は定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

## 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）

時給引き上げの取り組みは、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から、次のいずれかに取り組む。

①高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給 1,050 円<sup>3</sup>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「都道府県別リビングウェイジ」（別紙 1）を上回る水準めざして取り組む。

④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、「働きの価値に見合った水準」を追求する。

## 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、これは仕事の配置や配分、教育・育成、性別役割分担意識などによる男女の偏りが、男女の働き方全体の結果指標にあらわれるものである。すべての組合は、女性活躍推進法にもとづく状況把握項目であることを踏まえ、男女別の賃金実態の把握を行い、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。

①組合は、賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握して「見える化」（賃金プロット手法など）をはかるとともに問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める。

②生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるので、廃止を求める。また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止とされているため、見直しを行う。

## 5) 企業内最低賃金および初任給

<sup>2</sup> 2018「地域ミニマム運動」（2017 年実態）集計の年齢別賃金（全産業・300 人未満・男女計）中位数の 18 歳から 45 歳の「1 年・1 歳間差の平均は、4,393 円（前年 4,478 円）である。

<sup>3</sup> 連合 2018「賃金・一時金・退職金調査」速報値より主要組合の高卒初任給の平均額に 2%分を上乗せした額（172,500 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

- ①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。なお、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。
- ②中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。
- ③すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。

18歳高卒初任給の参考目標値……172,500円<sup>4</sup>

#### 6) 一時金

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・確保をはかることとする。

### (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総体的な検討と協議を行う。

#### 1) 長時間労働の是正と均等待遇の実現

構成組織は、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、それぞれの産業全体の働き方の見直しの方向感を方針等の策定により示し、各組合の実践を通じて、職場と産業全体の基盤を強化する。なお、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、すべての構成組織・組合が同時に取り組みを行う（別紙2「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照）。

#### 2) 人材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は、能力開発など人材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、様々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) 中小企業・非正規労働者等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、企業年金は賃金の後払いとしての性格に鑑み、確定給付企業年金（DB）を中心に制度設計を検討する。
- ②非正規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はかる。

#### 4) 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、労働関係法令には企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除する、あるいは努力義務とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ別紙2「人数規模により対応が異なる労働関係法令」に記載の内容については、企業規模にかかわらず取り組みを進めることとする。

---

<sup>4</sup> 連合2018「賃金・一時金・退職金調査」速報値より主要組合の高卒初任給の平均額に2%分を上乗せした額（172,500円）

## 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、以下の取り組みをはかる。

- i. 正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認
- ii. (待遇差がある場合) 個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
- iii. (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- iv. パート・有期雇用労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施

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、以下の取り組みをはかる（「連合『改正労働契約法』に関する取り組みについて」（第 13 回中央執行委員会確認／2012.10.18）参照）。

- i. 有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知
- ii. 無期転換ルールの運用状況の確認（無期転換権の行使状況、無期転換ルール回避目的の更新上限の設定や雇止め、クーリング期間の悪用がないか等の確認）
- iii. 無期転換の促進（通算期間 5 年経過前の無期転換の制度化など）
- iv. 有期雇用労働者の組合加入およびその声を踏まえた無期転換後の労働条件の対応

### 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、以下の取り組みをはかる（「改正労働者派遣法に関する連合の取り組み」（第 2 回中央執行委員会確認／2015.11.20）参照）。

- i. 派遣可能期間の期間制限に関する確実な意見表明
- ii. 事業主に対して派遣労働者から直接雇用申込みを受けた場合には積極的に受け入れるよう働きかけ
- iii. 派遣労働者の職場への受け入れに関するルール（手続き、受け入れ人数、受け入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化

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・均等待遇が原則とされたことを踏まえ、以下の取り組みをはかる。  
(派遣先労働組合の取り組み)

- i. 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
- ii. 派遣先均等・均等待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
- iii. 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める

(派遣元労働組合の取り組み)

- i. 有期・パートである派遣労働者については、上記② a) ア) に沿って取り組みの実施(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)
- ii. 派遣労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施

### 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基づく法定雇用率が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。また、事業者の責務である「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」についても、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む(「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて)(第23回中央執行委員会確認/2015.8.27)参照)。

### 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

2016年10月より501人以上の企業等における短時間労働者に対する社会保険の適用が拡大されたことを踏まえ、a)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・確認するとともに、b)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ことを確認する。

また、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、c)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、病気の重症化予防の取り組みなどを必要としている。とりわけ、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。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(「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」(第14回中央執行委員会確認/2016.11.10)参照)。

### (3)男女平等の推進

性別にかかわらず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、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。また、連合が作成したガイドライン<sup>5</sup>や連合の考え方<sup>6</sup>などを活用して以下のとおり取り組む。

なお、労働関係法令には企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除する、あるいは努力義務とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ別紙2「人数規模により対応が異なる労働関係法令」に記載の内容については、企業規模にかかわらず取り組みを進めることとする。

#### 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

雇用における男女平等の実現に向けて、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の法改正と、職場における実効性の向上のため、周知徹底と定着・点検の取り組みを行う。また、以下の課題に取り組むにあたり、労使交渉・協議では、できる限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、改善を求めていく。

- 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合理的な理由のない転居を伴う転勤がないかどうか点検し、是正をはかる。
- ③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。
- ④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。策定にあたっては、各事業所の状況にもとづいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- ⑤行動計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与する。
- ⑥関連する法律や女性活躍推進法にもとづき策定された行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知をはかる。

#### 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

職場のハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みの検討や周知徹底を行うとともに、労使協議を進める。

- 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。
- ④「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組む。
- ⑤ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者の職場に

---

<sup>5</sup> 「女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン」（2015年度第3回中央執行委員会配布／2015.12.17）、「性的指向および性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」（2018年度第3回中央執行委員会配布／2017.11.16）

<sup>6</sup> 「女性活躍推進法ならびに男女雇用機会均等法改正に対する連合の考え方」（2018年第14回中央執行委員会確認／2018.9.21）、「「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方」（2018年第14回中央執行委員会確認／2018.9.21）

おける支援のための環境整備を進める。具体的には、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度などを設ける等の配慮とする。

### 3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

「改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組みについて」（第11回中央執行委員会確認／2016.8.25）などにもとづき、以下の課題に取り組む。

- 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、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、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両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかける。
- ⑦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。
- ⑧事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組む。新設が難しい場合は、認可施設と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置に取り組む。

### 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た労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「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。
- ②「くるみん」マークおよび「プラチナくるみん」を取得した職場において、2017年4月1日施行の改正省令にもとづく認定基準の変更も踏まえつつ、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める。

## 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、「2019年度重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策課題について、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会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) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み

- (3) 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
- (4) 医療・介護・保育サービスの人材確保に向けた取り組み
- (5) 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
- (6) 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

### Ⅲ. 闘争の進め方

#### 1. 基本的な考え方

- (1) すべての労働者を対象とし、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を展開するために、連合・構成組織・地方連合会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりでの共闘体制を構築する（別紙3-1「2019 春季生活闘争 共闘体制」参照）。中央闘争委員会および戦術委員会を適宜開催し、闘争の進め方などを協議・決定する。
- (2) 格差是正や社会的な賃金相場の形成には、賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進めることも大切である。加えて、賃金制度そのものの存否や公開の有無が、賃金の下支えに大きく影響することを踏まえ、構成組織は賃金制度整備や交渉力強化に向けた支援を強化する。
- (3) 「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、地域のあらゆる関係者との連携をはかるために地域ごとに「地域フォーラム」を開催する。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (5) 「クラシノソコアゲ応援団！ RENGOKAMPAIN」第4弾の取り組みと連動し、暮らしの「底上げ」に関するテーマを広く社会に浸透させるとともに、職場と一体となってワーク・ライフ・バランス実現の取り組みを推進する。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

#### 2. 取り組み体制

- (1) 闘争体制と日程
  - 1) 中央闘争委員会および戦術委員会の設置  
中央闘争委員会および戦術委員会を設置し、闘争の進め方を中心に協議を行う。
  - 2) 要求提出  
原則として2月末までに要求を行う。
  - 3) ヤマ場への対応  
新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3月の最大のヤマ場に回答を引き出す「第1先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2先行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。具体的には、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。
- (2) 共闘連絡会議の運営  
5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）を設置し（別紙3-2「2019 春季生活闘

争 共闘連絡会議の構成」参照)、会合を適宜開催し、非正規労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の見直し、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄（現在 81 銘柄）」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準（現在約 350 組合）」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

### (3) 中小組合の取り組み体制

#### 1) 連合の取り組み

- ①中小労働委員会のもとに、すべての構成組織が参加する中小労働担当者会議を中心に中小組合の取り組みの実効性を高める。
- ②中小労働担当者会議と非正規共闘担当者会議、地方の地場共闘担当者との合同会議や「格差是正フォーラム」、共闘推進集会の開催などの取り組みを行う。
- ③「取引問題ホットライン」を継続し、悪質な取引の抑制をはかるとともに、取引の適正化に向けて、優越的地位の濫用防止や適正な価格転嫁の実施などについて行政機関への要請を実施する。
- ④中小組合の要求・交渉の支援として、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。

#### 2) 構成組織の取り組み

- ①すべての構成組織は、中小組合労働者の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求する。
- ②中小組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。
- ③加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。

#### 3) 地方連合会の取り組み

- ①相場形成および先行する中小組合の結果を続く組合に波及させるため、地場共闘の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や非正規労働者の底上げへとつながる体制を強化する。
- ②中小企業の賃金水準は、地域における賃金水準に少なからず影響されるため、「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙 4 2018「地域ミニマム運動」都道府県別・産業別 賃金水準特性値）を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。

### (4) 社会対話の推進

- 1) 連合は、経団連や経済同友会とのトップ懇談会をはじめ、各経済団体などとの意見交換を進め、労働側の主張を明確にしていく。
- 2) 地方連合会は、「地域フォーラム」を開催するとともに、地方経営者団体との懇談会、「まち・ひと・しごと（地方創生）」にかかる地方版総合戦略会議や「都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議（働き方改革に関する地域における協議会）」などに積極的に参画する。
- 3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・

説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

#### (5) 闘争行動

非正規労働者に関わる「職場から始めよう運動」(別紙5)の展開をはかるとともに、「格差是正フォーラム」(12・19)、闘争開始宣言中央総決起集会(2・4)、春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会(3・4)、共闘推進集会(4・5)の開催など、切れ目のない取り組みを展開する。

また、常設の「なんでも労働相談ダイヤル」の活動を強化し、2018年12月11-12日および2019年2月6-8日には「全国一斉集中労働相談ホットライン」をそれぞれ36協定の適切な締結をはじめとする労働時間の問題をテーマとして実施し、長時間労働や労働組合のない職場で働く非正規労働者の課題解決に取り組む。

### 3. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2019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。通年の取り組みである組織化についても、2019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) 構成組織は、非正規労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」(別紙5)をより強化し、同じ職場で働くパート・有期契約などの非正規労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 構成組織は、未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む。
- (3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、特に2019春季生活闘争の交渉の前段での取り組みを強く意識するとともに、「1000万連合」に向けて各組織が掲げた目標数を達成すべく、加盟組合への指導を強化する。

以 上

〈日 程〉

11月15日	第16回中央執行委員会【闘争方針(案)確認】
30日	第79回中央委員会【闘争方針確認】

## 都道府県別リビングウェッジ(単身世帯および2人世帯)

2017連合リビングウェッジ

～労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準の試算～ より

(円)

都道府県	修正した地域物価指数		単身世帯		2人世帯／父子		
	住居費 以外 *1	住居費 *2	自動車なし		自動車あり	自動車なし	自動車あり
	さいたま市=100		時間額 *3	月額	月額	月額	月額
1 北海道	98.1	65.7	940	154,000	205,000	202,000	256,000
2 青森	97.3	59.3	910	150,000	200,000	197,000	251,000
3 岩手	97.0	64.8	930	152,000	202,000	199,000	253,000
4 秋田	96.4	60.2	910	149,000	199,000	196,000	249,000
5 山形	99.1	67.7	950	156,000	207,000	205,000	259,000
6 宮城	96.6	77.3	960	158,000	207,000	205,000	259,000
7 福島	98.2	65.6	940	154,000	205,000	202,000	256,000
8 群馬	94.6	67.9	920	151,000	200,000	197,000	249,000
9 栃木	96.8	74.9	960	157,000	207,000	204,000	258,000
10 茨城	95.7	73.3	950	155,000	204,000	202,000	255,000
11 埼玉	98.5	93.1	1,020	167,000	218,000	217,000	271,000
12 千葉	97.8	90.0	1,010	165,000	215,000	214,000	268,000
13 東京	100.3	121.9	1,120	183,000	235,000	235,000	290,000
14 神奈川	101.2	106.9	1,080	177,000	229,000	229,000	285,000
15 山梨	96.7	68.1	940	154,000	203,000	201,000	254,000
16 長野	95.5	71.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
17 静岡	96.2	80.9	970	159,000	208,000	207,000	260,000
18 愛知	96.5	81.6	980	160,000	209,000	207,000	261,000
19 岐阜	95.4	71.6	940	154,000	203,000	200,000	253,000
20 三重	97.1	72.7	950	156,000	206,000	204,000	257,000
21 新潟	97.2	70.2	950	155,000	205,000	203,000	256,000
22 富山	96.9	70.8	950	155,000	205,000	202,000	256,000
23 石川	98.7	70.7	960	157,000	208,000	206,000	260,000
24 福井	97.7	71.0	950	156,000	206,000	204,000	258,000
25 滋賀	97.8	78.5	980	160,000	210,000	208,000	262,000
26 京都	98.9	85.0	1,000	164,000	215,000	213,000	268,000
27 奈良	94.9	74.7	940	154,000	203,000	201,000	254,000
28 和歌山	98.6	66.4	950	155,000	206,000	203,000	258,000
29 大阪	97.9	86.6	1,000	164,000	214,000	213,000	267,000
30 兵庫	98.6	85.3	1,000	164,000	215,000	213,000	267,000
31 鳥取	97.2	65.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
32 島根	98.5	61.7	930	153,000	204,000	200,000	255,000
33 岡山	96.5	72.6	950	155,000	205,000	203,000	256,000
34 広島	97.6	75.6	960	158,000	208,000	206,000	260,000
35 山口	97.7	63.5	930	153,000	203,000	200,000	254,000
36 香川	97.0	71.0	950	155,000	205,000	203,000	256,000
37 徳島	97.7	66.0	940	154,000	204,000	201,000	255,000
38 高知	97.9	62.4	930	152,000	203,000	200,000	254,000
39 愛媛	97.3	66.6	940	154,000	204,000	201,000	255,000
40 福岡	95.7	73.7	950	155,000	204,000	202,000	255,000
41 佐賀	95.6	65.4	920	151,000	200,000	197,000	250,000
42 長崎	98.2	66.7	950	155,000	205,000	203,000	257,000
43 熊本	97.6	65.3	930	153,000	204,000	201,000	255,000
44 大分	96.2	64.3	920	151,000	201,000	198,000	251,000
45 宮崎	95.2	61.2	900	148,000	197,000	195,000	247,000
46 鹿児島	94.6	60.9	900	148,000	196,000	193,000	246,000
47 沖縄	97.7	69.7	950	156,000	206,000	203,000	257,000

\*1 「2016年小売物価統計調査(構造編)」(総務省統計局)の「家賃を除く総合」指数を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

\*2 「2013年住宅・土地統計調査」(総務省統計局)の「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

\*3 月額を2016「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(164時間)で除し、10円未満は四捨五入した。(所定内実労働時間数=総実労働時間数-超過実労働時間数)

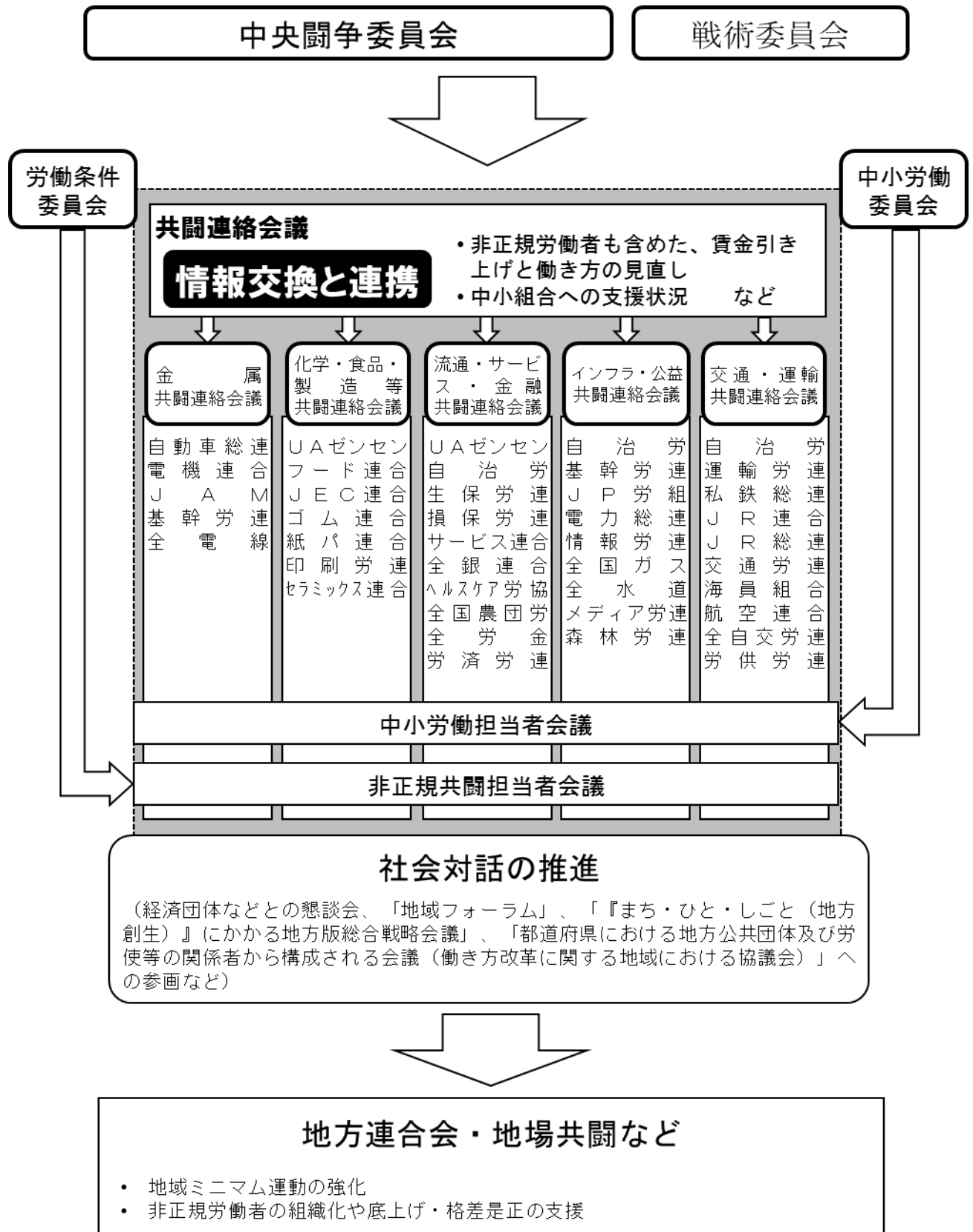
## 人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 36 条	時間外労働の上限規制の施行 大企業：2019年4月1日 中小企業：2020年4月1日	常時 300 人以下の事業主（事業によって例外有り）	①資本金の額または出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
	第 40 条	労働時間及び休息の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 2 項 なお、休息については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
	第 37 条・附則第 138 条	1 ヶ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50%の施行猶予措置 (2023 年 3 月 31 日まで)	常時 300 人以下の事業主（事業によって例外有り）	①資本金の額または出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
パート・有期法		同一労働同一賃金に関する規定の施行 大企業：2020年4月1日 中小企業：2021年4月1日	同上	同上
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率 (2.2%) 以上の障害者を雇用する義務	常時 45.5 人以上の事業主	除外率制度あり



法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況の把握と課題分析 ②行動計画の策定、社内周知 ③女性活躍状況に関する情報公開 ④行動計画を労働局へ届出	常時 301 人以上の事業主	常時 300 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する目標及び目標達成に必要な措置内容を明記した事業主行動計画の策定・届出等の義務	常時 101 人以上の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
社会保険の適用拡大	短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時 501 人以上の事業所。500 人以下の事業所は労使合意により適用（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週 20 時間以上の所定労働時間 ②月額賃金 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 1 年以上 ④学生でないこと

2019春季生活闘争 共闘体制



## 2019 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について

**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！**

共闘 連絡 会議	金 属	化学・食品・ 製造等	流通・サービス・ 金融	インフラ・公 益	交通・運輸
登録数	5	7	10	9	10
代表者	高倉 明 (自動車総連会長)	平川純二 (JEC連合会長)	松浦昭彦 (UAゼンセン会長)	増田光儀 (JP労組委員長)	難波淳介 (運輸労連委員長)
幹事	野中孝泰 (電機連合委員長)	松浦昭彦 (UAゼンセン会長)	大北隆典 (生保労連委員長)	岸本 薫 (電力総連会長)	田野辺耕一 (私鉄総連委員長)
	安河内賢弘 (JAM会長)	松谷和重 (フード連合会長)	後藤常康 (サービス連合会長)	野田三七生 (情報労連委員長)	
	神田健一 (基幹労連委員長)				
登録 構成 組織	自動車総連 電機連合 JAM 基幹労連 全電線	UAゼンセン JEC連合 フード連合 ゴム連合 紙パ連合 印刷労連 セラミックス連合	UAゼンセン 自治労 生保労連 損保労連 サービス連合 全銀連合 全国農団労 全労金 ヘルスケア労協 労済労連	自治労 基幹労連 JP労組 電力総連 情報労連 全国ガス 全水道 メディア労連 森林労連	自治労 運輸労連 私鉄総連 JR連合 JR総連 交通労連 海員組合 航空連合 全自交労連 労供労連















## 連合「職場から始めよう運動」とは

### ◆できることから一つずつ

連合は、すべての働く者の処遇改善に取り組んでいます。その中で、2010年から展開しているのが、「職場から始めよう運動」です。この運動は、同じ職場・同じ地域で働く非正規労働者が抱えている問題を、自らにつながる課題として捉え、その改善のために何ができるかを考え、具体的なアクションにつなげていくものです。

### ◆労働組合だからこそできること

連合は、非正規労働者に関わる政策の実現に取り組んでいますが、同時に重要なことは、それぞれの職場で組織化や処遇改善に取り組み、それを広げていくことです。雇用形態にかかわらず、同じ職場で働く人の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組みの先頭に立てるのは、労働組合しかありません。

### <職場から始めよう運動>

1. 職場で、パート、有期、派遣で働く労働者の権利を守る  
(労働法の法令遵守、「職場から始めよう運動」のチェック項目)
2. 実態把握・コミュニケーションを進める  
(非正規雇用の実態把握(配置の業務・人数・福利厚生等を含めた労働諸条件等)、組合活動の情報発信、意見交換の場づくり)
3. 組織化・組織確認を展開する  
(組合員範囲の見直し、学習活動、加入活動、取り組み方針決定等)
4. 処遇改善・制度化を進める  
(労使協議、団体交渉の取り組み)
5. 取り組み事例集等を活用して、すべての労働者の組織化と処遇改善につなげる  
(「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針(ガイドライン)」、「派遣・請負先労働組合がすすめる間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」、「職場から始めよう運動取り組み事例集(2013年・2016年・2017年)」、「パート・有期契約労働者等の組織化・処遇改善取り組み事例集(2014年・2015年)」)

## 地域における「職場から始めよう運動」の取り組み

### <ステップ1>

#### 地域構成組織・単組を対象とした「職場から始めよう運動」の学習活動

目的	地方連合会において「職場から始めよう運動」の理解を促進し、実施することで、運動の広がりや浸透をはかる。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・担当者など
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・非正規労働者との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。</li><li>・「職場から始めよう運動」の取り組み趣旨の周知徹底</li><li>・「ガイドライン」「間接雇用事例集」「職場から始めよう運動事例集(2013年・2016年・2017年)」「パート・有期契約労働者等事例集(2014年・2015年)」を活用した勉強会等の実施</li><li>・労働条件改善、組織化などの取り組みについての情報交換</li><li>・職場・地域における非正規労働者の実態把握</li></ul>

### <ステップ2>

#### 非正規労働に関わる集会・シンポジウムの開催、非正規労働者との交流機会

目的	非正規労働者が抱える諸問題を共有化し、労働組合として取り組むべき課題の認識を統一する。また、地域における非正規労働者との情報交換・交流を進めることで、連合が労働者にとって身近なセーフティネットとしての存在であることを、非正規労働者・未組織労働者に訴え、地域における組織化の取り組みにつなげていく。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・単組担当者・組合員・非正規労働者・未組織労働者
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・上記ステップ1に加え、取り組み事例の報告会を行う。</li><li>・可能であればパート等組合員からの訴え、地域の有識者、マスコミ関係者、NPO等関係団体などの参加も検討する。</li><li>・非正規労働者との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。</li></ul>

以上