



1. 2019春季生活闘争スローガン

「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！」

【考え方の3つの柱】

- ・「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。
- ・「底上げ・底支え」「格差是正」に取り組み、「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を推し進める。
- ・働く者・国民生活の底上げをはかる。

2. 2019春季生活闘争にあたって（基本的な考え方）

(1) 2019春季生活闘争は、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、「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。

◆考え方の背景にあるもの

- ①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。
- ②一方、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。
- ③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。
- ④GDP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。

◆2019春季生活闘争をおこなう目的、意義について

- ①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。
- ②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、働き方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。
- ③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」の実現をはかっていく。

◆賃上げ要求について

- ①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%程度の要求をおこなう。
- ②賃金の実態把握と相場形成に向けて、中小組合の賃金実態の把握と賃金制度の確立を推し進め、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に取り組む。
- ③格差是正の取り組みの実効性を担保していくには、産業の中にある「賃金水準」など到達目標を掲げ、より多くの組合が到達目標実現に向けた要求根拠を明確にして要求をおこなう。
- ④「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の定着を継続しておこなう。
- ⑤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

◆連合「地域ミニマム運動」の展開について

- ①構成組織は、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な参加をおこなう。
- ②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・交渉をおこなう。

◆取引の適正化の推進について

- ①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。
- ②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」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。
- ③一人ひとりが、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をおこなっていく。

(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

◆改正労働基準法への対応について

- ①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、企業規模や特定の業種によって、濃淡や負担感の偏在が生じないように取り組みをおこなう。
- ②非正規労働者の雇用安定、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とするなどのワーク・ライフ・バランス実現に向けて取り組む。

連合広島への闘争の進め方

1. 連合広島の基本的な考え方

- (1) 連合本部方針をもとに、すべての労働者を対象とし、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と本年4月1日より施行される改正労働基準法を見据えて「36協定の適正な締結」や「長時間労働の是正」「同一労働同一賃金」の実現に重点を置いた闘争を展開する。
- (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) 「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。
- (4) 「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。
- (5) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

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）

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。
- 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」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

- 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

- 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

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

- 1) 長時間労働の是正と均等待遇の実現
- 2) 人材育成と教育訓練の充実
- 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

- ①改正労働基準法に関する取り組み

- 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
 - a) パート・有期契約労働者に関する取り組み
 - b) 派遣労働者に関する取り組み
- ③障がい者雇用に関する取り組み
- 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
- ⑤治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

(3) 男女平等の推進

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

- 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

- 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。

(4) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

- 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

3. 闘争日程

(1) 要求書の提出

すべての単組は、構成組織との連携のもと原則として2月末までに要求書を提出する。

(2) 回答ゾーン・ヤマ場について

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」により、相場形成と波及をはかることとし、構成組織・単組は、3月末決着に向けた交渉配置を行う。

<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月月内決着集中回答ゾーン：3月23日(土)～31日(日)

- ◆以降の地場・中小労組の早期解決に向けた取り組みについては、中小共闘センターで検討する。

以 上