

 日本労働組合総連合会富山県連合会

2019 春季生活闘争方針



目次

I	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 1
II	春季生活闘争の基本的考え方（要旨）・・・・・・・・	P 3
III	生活改善に対する取り組み	
	1. 賃上げ要求・・・・・・・・・・・・・・・・	P 4
	2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し・・・・・・・・	P 7
	3. 多様な働き手に対する雇用環境の充実・・・・・・・・	P 11
	4. 安心・安全で健康に働くことができる職場づくりに向けた取り組み・・	P 13
	5. 取引の適正化と地域活性化に向けた取り組み・・・・・・・・	P 14
	6. 公正かつ持続可能な社会の実現に向けた「暮らし方改革」の推進・・	P 14
	7. 共闘体制の強化による社会的波及力の向上・・・・・・・・	P 14
IV	闘争機関の設置と体制	
	1. 闘争体制について・・・・・・・・・・・・・・・・	P 15
	2. 要求書提出から妥結に至る共闘体制の強化・・・・・・・・	P 16
	3. 相場波及の取り組み・・・・・・・・・・・・・・・・	P 17
	4. 政策・制度要求実現に向けた取り組み・・・・・・・・	P 18
V	当面の日程・・・・・・・・・・・・・・・・	P 19

<参考資料>

都道府県別リビングウェイジ・・・・・・・・	P 20
人員規模により対応が異なる労働関係法令・・・・・・・・	P 22

I はじめに

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。

加えて、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まなければならない。

「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。

なお、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。

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。

連合富山は「連合 2019 春季生活闘争方針」（第 79 回中央委員会 2018. 11. 30）の決定を踏まえ、2014 春季生活闘争から 5 年連続した賃金引き上げの流れを継続させ、「大手追従・準拠などの構造の転換」や「生産性三原則」を基に、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」の運動を前進させた上、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求していく。

そして、すべての組合が月例賃金にこだわり、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるとともに、長時間労働撲滅の取り組みに重点を置き、「経済の自律的成長」と「包摂的な社会の構築」で「ディーセント・ワークの実現」をはかることで「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざし、政策・制度要求の実現に向けた取り組みと一体となって展開していく。

闘争の展開にあたっては、連合富山に結集するすべての構成組織・加盟組織・組合員が積極果敢に要求実現をめざすとともに、正規・非正規、未組織・未加盟を問わず、県内すべての働く者・県民の生活の底上げをはかるため、あらゆる行動を展開し、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて最後まで闘い抜く。

さらに「クラシノソコアゲ応援団！RENGOキャンペーン」（第 4 弾）と連動し、暮らしの底上げに関するテーマを広く社会への浸透を図るとともに、連合本部・構成組織と一体となり「働くことを軸とした安心社会」の実現に向けた取り組みを推進していく。

《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！

Ⅱ 2019 春季生活闘争の基本的考え方（要旨）

2019 春季生活闘争を通じて、「すべての労働者の立場にたった働き方」実現に向け以下の4項目を最重要課題として取り組みを進めて行く。

1. 月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより5年連続で賃金の引き上げを獲得したものの、企業収益が過去最高を記録する中、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若干の上向き感は見られるものの、回復に向けた勢いはみられない。

また、格差の是正も不十分である。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. 2018 春季生活闘争における「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」に取り組んだ結果、「賃上げ分」「定昇相当込み賃上げ」が昨年を超えると同時に、「賃上げ分」の率が大手を上回るなど、中小の主体的な取り組みが見られた。これを今後も継続・定着させるとともに、さらに前進させていかなければならない。

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、目標水準を明確にした上で、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. 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」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。

4. 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であり、産業全体で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。

また、非正規労働者の雇用安定、安心して育児・介護・治療と仕事の両立などのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みも必要である。

Ⅲ 生活改善に対する取り組み

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（中小の賃上げ要求）

企業数の99.7%を占め、全従業員の約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（下記枠内参照）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など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¹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。連合富山は構成組織と連携してこれらの支援を行う。

（3）雇用形態間格差の是正（時間給などの引き上げ）

時給引き上げの取り組みは、非正規労働者の労働条件の「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に向け、次のいずれかに取り組む。

¹ 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。

- ① 高卒初任給などとの均等待遇を重視し、時給 1,050 円を確保する。
- ② 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」（P20）を上回る水準めざし取り組む。
- ④ 昇給ルールを導入・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、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。

（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……166,000 円（※2017 賃金実態調査の数値に 2%加算した金額）

（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。

「賃金の上げ幅」のみならず「賃金水準の追及」にシフトしつつ、毎週発行する闘争情報、ホームページや SNS での情報公開を行い、取り組みの進捗状況を周知する。また、県内経済団体への要請行動の際に闘争状況を説明し、取り組みの理解を求めるとともに、共同記者会見や街宣行動等を通じて社会に賃上げの流れを定着させ、未加盟・未組織・非正規労働者への拡がりのある取り組みを展開する。

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、「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」「個々人の状況やニーズにあった働き方の見直し」「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、企業規模にかかわらず取り組みを進める。

働き方改革実行計画

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義	
2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	3. 賃金引き上げと労働生産性向上
4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正	5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備	7. 病気の治療と仕事の両立
8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労	9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備	11. 高齢者の就業促進
12. 外国人材の受入れ	13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

（1）長時間労働是正に関する取り組み

① 労務管理の徹底に向けた取り組み

勤怠管理にタイムカードやICTを活用している事業所において、実態と乖離した勤怠が行われている事例が多くある。法令順守、長時間労働防止、不払い残業撲滅に向け、職場の実態・実情に即した労働時間管理の適正化に向けた取り組みを進める。

② 36協定の適切な締結

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、長時間労働の是正に向けた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、周知状況など）、②労働時間管理の新ガイドラインなど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・福祉確保措置や労働時間の状況）」を行う。

③ 年次有給休暇取得促進や勤務間インターバル規制導入による

「休み方改革」の実現

過重労働を防止し、ワーク・ライフ・バランスを実現させるためには、年次有給休暇取得が効果的である。法改正による取得義務5日を達成することはもちろんのこと、取得率100%に向けた取り組みを進める。

また、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、仕事を離れて休息する時間や生活時間の確保のためには勤務間インターバルが有効であることを再認識し、導入に向けて検討を進める。

（２）同一労働同一賃金・無期転換ルールなど

非正規労働者の労働条件向上に関する取り組み

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。

① パート・有期契約労働者に関する取り組み

- 1) 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・有期の労働諸条件を点検し、正規雇用労働者とパート・有期の労働条件・待遇差を確認し、待遇差がある場合は個々の労働条件・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な場合はその是正をはかる。
- 2) 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周知と促進をはかり、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などの確認）し、不適切な場合はその改善をはかる。
- 3) 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を実施する。

② 派遣労働者に関する取り組み

- 1) 派遣労働者の職場への受け入れに関して協約化・ルール化（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）をはかる。また、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る。
- 2) 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、正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認し、派遣先は均等・均衡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。また、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。

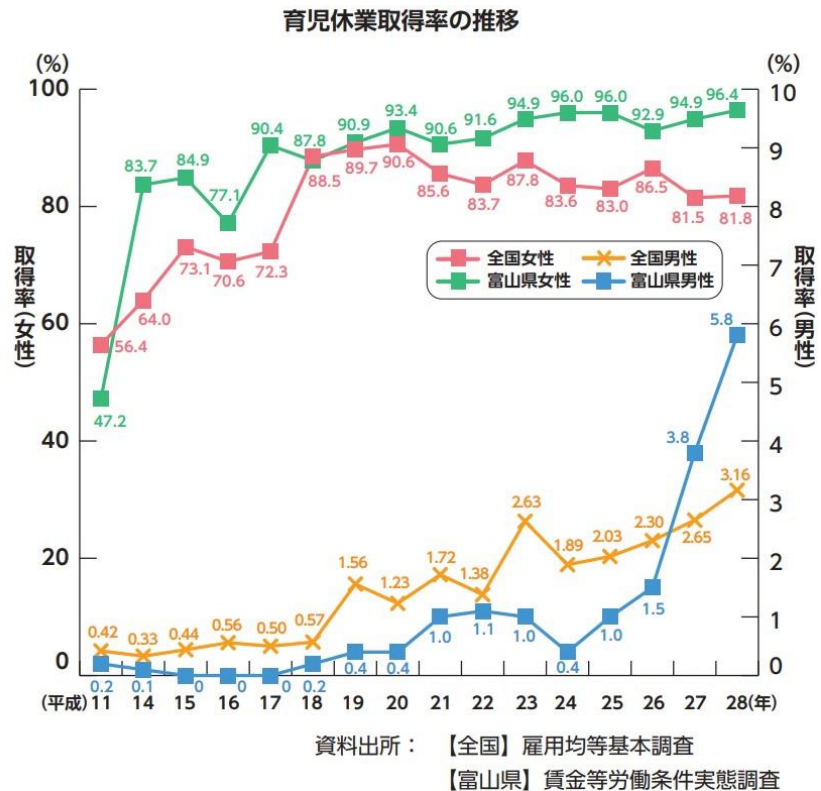
（３）障がい者雇用に関する取り組み

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（民間企業 2.2%、国・地方自治体 2.5%、教育委員会 2.4%）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。

（４）育児や介護と仕事の両立に関する取り組み

「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」などに基づき、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。

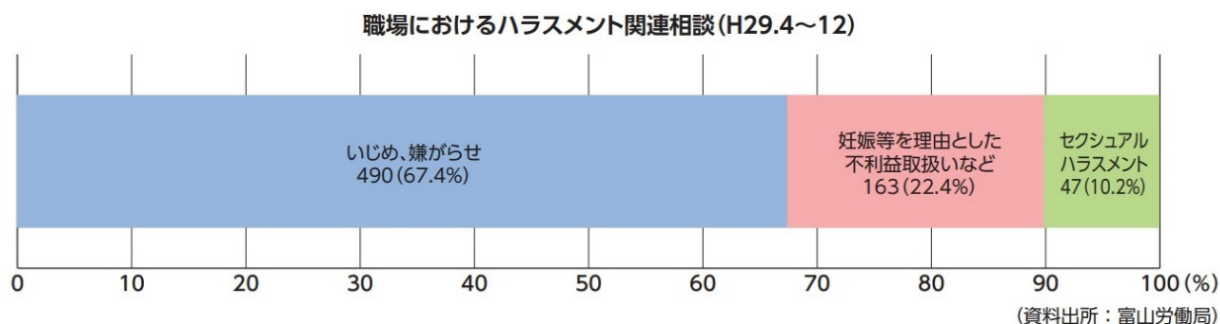


（５）治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

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。労働者本人やその家族が長期的にわたる治療が必要な疾病などを抱えている場合、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、労働協約・就業規則など諸規程の整備進め、労働者や家族の治療の際に利用できる「傷病有給休暇の創設」や「年次有給休暇の時間単位での取得」などの拡充をはかる。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。

（６）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、労使一体となり「ハラスメント相談窓口」や「ハラスメント防止委員会」を設置するなど、ハラスメント防止対策の取り組みを進める。



（７）次世代育成支援対策推進法に関する取り組み

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。既に取得している職場においては、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。

（８）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人以上の企業など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、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・確認するとともに、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、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。

富山労働局と連携し、富山県経営者協会をはじめとする県内経済団体に対して、法改正による内容周知とその趣旨の理解促進を働きかける。併せて、「法令遵守の徹底」と「働き甲斐のある職場づくり」に向け、要請行動をはじめ「すべての働く者の立場にたった働き方の見直し」を実現する取り組みを展開する。

また、業種別共闘連絡会議やWLB推進委員会において、働き方に関する情報収集を行い、その好事例等を加盟組織や関係機関と共有化し、県内労働者の労働条件の底上げにつなげる。

3. 多様な働き手に対する雇用環境の充実

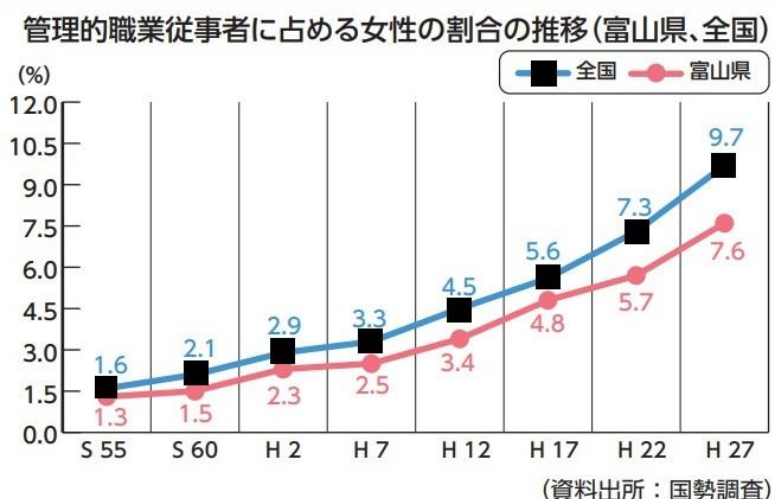
経済社会の変化や技術革新のスピードが高まる中で、就業年数の長期化やライフ・ステージに応じた多様な働き方が広がってきている。このため、雇用・就業形態、企業規模、在職・離職の違いにかかわらず、労働者が、その職業生活の全期間を通じて職業能力開発の機会を持てるように、人材育成・職業能力開発に対する取り組みがこれまで以上に重要となる。

(1) 女性の活躍推進

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男女雇用機会均等法に関する取り組み

- 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。

②女性活躍推進法に関する取り組み

- 1) 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、各事業所の状況に基づいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定した上、えるばし認定に向け、労使一体となって取り組みを進める。
- 2) 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。

（２）若者の活躍促進

県内の卒業後３年以内の離職率は、高卒が 30.8%（全国 39.3%）、大卒が 27.0%（全国 31.8%）と全国水準を下回るものの、横ばい状態が続いている（数値は富山労働局調査による推定値）。若者に対する良質な雇用と就労に向け、以下の取り組みを進める。

①若者の雇用の安定に向けた取り組み

常時雇用する労働者が 300 人以下の中小企業において、若者雇用促進法に基づく「ユースフル」の認定をめざし、若年の活躍推進に向けた採用・育成・雇用の改善をはかる。

②早期離職防止に向けた取り組み

新卒入社段階でのミスマッチによる早期離職の解消に向け、求人の際の努力義務となっている「青少年雇用情報」について、積極的に情報提供を行う。

③労働教育に関する取り組み

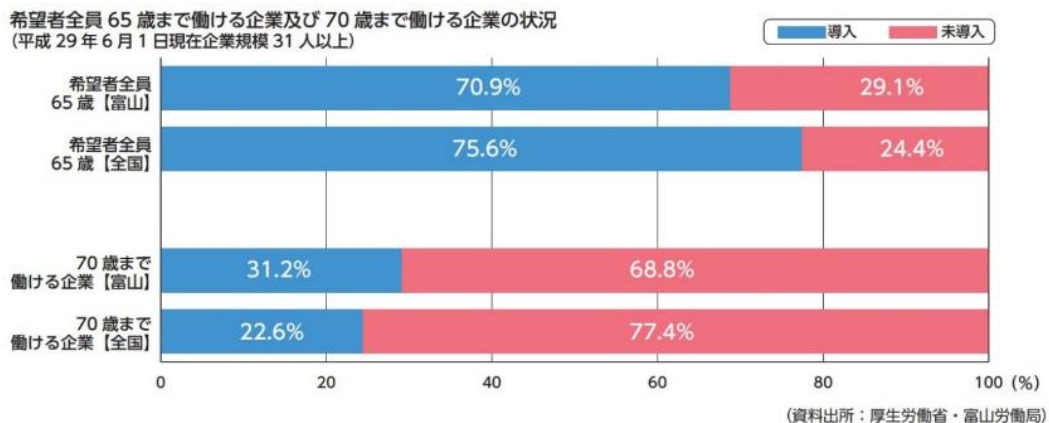
労働条件などの知識が不十分な若者への労働教育や職場で困った時の相談窓口についての情報提供を行うなど、若者が安心して働き続けられる職場環境づくりに向けた取り組みを進める。

④若者の経済的負担軽減に向けた取り組み

若者の高等教育進学などで借りた奨学金の返済滞納が社会問題となっている。事業団体と連携して奨学金返済に向けた借り換え制度を推進することで、若者の経済的負担を軽減し、次代を担う若者が活躍できる社会の実現をめざす。

（３）高齢者の活躍促進

意欲ある高齢者に働く場を準備することは、働きたいと考える高齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、取り組まなければならない課題である。全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会の実現をめざし、65 歳以上への継続雇用年齢の引き上げに向けて環境整備を進める。



（４）外国人労働者の処遇改善

外国人労働者の多くは、言葉の問題などから相談窓口にアクセスできないといった実態がある。また、外国人技能実習制度において、現場では、長時間労働や賃金未払い、最低賃金を下回る労働関係法令違反、旅券取り上げなどの人権侵害事案などの問題が多発している。外国人材を受け入れている職場において、外国人労働者（技能実習生含む）も働く仲間であるという意識を持ち、その処遇の改善に向け労使一体となって取り組むこと。

性別、世代、国籍を問わず県内すべての労働者が「働くこと」を通じて社会で活躍できる人材の育成・確保に向け、行政機関や経済団体に対し要請行動を展開し、多様化する働き手のニーズに合った働き方の改善をはかる。

４．安心・安全で健康に働くことができる

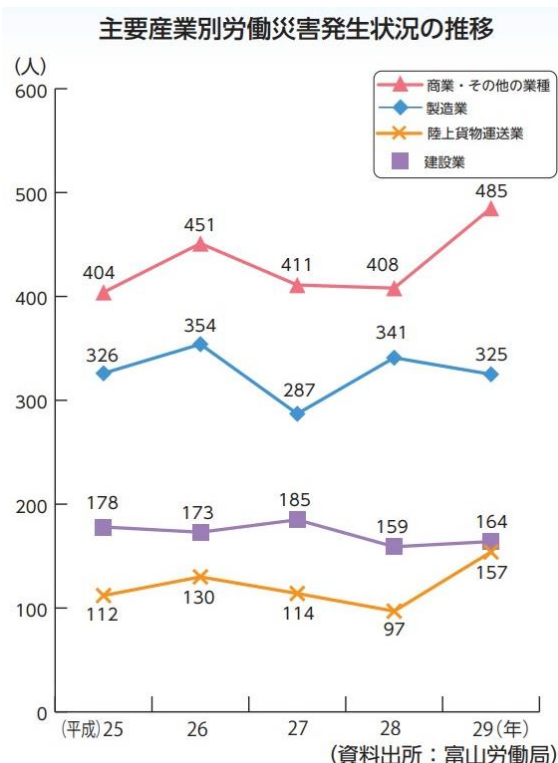
職場づくりに向けた取り組み

（１）労働災害防止に向けた取り組み

製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害、陸上貨物運送事業における荷役作業時における災害、転倒災害や熱中症、交通労働災害など、働く仲間の命と健康を守るため、業種ごとに想定される労働災害の防止に向けた取り組みを強化するとともに、メンタルヘルス対策として、ストレスチェックの結果内容を検証し、実効性のある職場環境の改善につなげる。

（２）自主的な安全衛生活動の促進

労働災害防止は事業者の責務であるが、働く仲間の安心・安全に向け労働組合も積極的に関与し、安全衛生管理体制の強化に向け、労使一体となって取り組みを促進する。



富山労働局や富山県労働安全衛生センターと連携し、いかなる場合においても働く者の命と健康を守るため、すべての働く人がそれぞれの立場、持ち場で労働災害防止活動に参加し、問題を解決するいきいきとした職場づくりに向けた取り組みを展開する。

5. 取引の適正化と地域活性化に向けた取り組み

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ことと併せて、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」など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

富山県経営者協会をはじめとする県内経済団体および行政機関と連携し、「地域の活性化には中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、昨年に引き続き、闘争時に「地域フォーラム」を開催し、社会全体への情報発信による世論形成をはかる。

6. 公正かつ持続可能な社会の実現に向けた

「暮らし方改革」の推進

私たちは労働者であるとともに消費者・利用者であるという自覚と意識を持って、人手不足の時代にふさわしい社会の在り方や働き方を見つめなおさなければならない。その中で悪質または過度なクレームを求めない社会の実現に向け、「暮らし方改革」として倫理的な消費行動を推進するとともに、日本固有の24時間社会についても長時間労働・過重労働の一因となっていることから、その在り方の見直しを社会全体に訴えていく。

富山県消費者団体連合会や関係機関と連携し、「消費者教育の推進」や「倫理的な消費行動」の実現に向け、県や自治体に対し、政策・制度要求でその必要性を訴え、機運の醸成をはかる。また、24時間社会についても県内経済団体に対してその在り方の見直しを働きかけるとともに、街宣行動等を通じて世論喚起を促す。

7. 共闘体制の強化による社会的波及力の向上

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、中小のみならず末組織の組合や非正規労働者の底上げへつなげるため、すべての加盟組織は、中小共闘・非正規共闘を包括した業種別共闘連絡会議にエントリーし、総がかりで地場共闘を展開する。

今年度から新たに設置したWLB推進委員会において業種別共闘を通年的な取り組みに展開し、働き方の見直しを含む労働条件に関する情報交換を行い、好事例や課題の共有化をはかり、各加盟組織における取り組みの推進を後押しする。

Ⅳ 闘争機関の設置と体制

1. 闘争体制について

(1) 闘争委員会の設置

闘争委員会は、連合富山執行委員会で構成し、第3回(2019.1.16)から闘争委員会に切り替え、運動の企画・立案を行う。また、4地域協議会においても「〇〇地協闘争委員会」をそれぞれ設置し、本部闘争委員会との連携のもと、地域に見える運動を展開し、街宣・集会・支援オルグ・情報交流などの取り組みを推進する。

(2) 地場共闘の強化と連携

「業種別共闘」の充実・強化をはかるため、引き続き「中小共闘」ならびに「非正規労働」機能を包含する組織として、闘争委員会のもとに「労働政策委員会」、その中に戦術などを企画・立案する「賃金・労働条件対策部会」、業界・業種固有の課題について業種別共闘連絡会議を通年的な取り組みに展開し情報交換を行うため「WLB推進委員会」において、闘争における情報の共有化を推進し、波及効果を高め、地場共闘の強化に取り組む。

<労働政策委員会／役員体制> ◎委員長、○副委員長、◆事務局主担当、◇事務局副担当
◎栗原副会長、○神田・長・吉田・高柳各副会長、◆沢井副事務局長、◇藤井副事務局長
仲嶺常任執行委員、大森

【委員】坂井(自治労)、黒川(JAM)、津野(UAゼンセン)、吉野(JEC連合)
石垣(自動車総連)、森川(電機連合)、三浦(運輸労連)
篠島(全国農団労)、金山(私鉄総連)、石橋(全自交労連)
土居(富山地協)、折戸(高岡地協)、宮崎(砺波地協)、朝野(新川地協)

<業種別共闘連絡会議／役員体制> ◎議長、○副議長、◆事務局主担当、◇事務局副担当

① 金属

◎栗原副会長、○浜守事務局長

◆大木、◇仲嶺、大森

② 化学・繊維・食品等製造

◎長 副会長、○神田副会長

◆加藤、◇平野、朴木

③ 流通・サービス・金融

◎神田副会長、○中田・川岸副会長

◆仲嶺、◇大森、前野

④ 交通・運輸

◎高柳副会長、○中松副会長、藤井副事務局長

◆平野、◇加藤、朴木

⑤ インフラ・公益

◎能澤副会長、○吉田・中野副会長

◆大木、◇大森、前野

2. 要求書提出から妥結に至る共闘体制の強化

- (1) 加盟組織は、企業の経営実態、経営方針、雇用問題、賃金の在り方、格差の実態、労働時間管理の実態などについて労使協議の徹底をはかる。
- (2) 自らの賃金実態に基づき、賃金カーブ維持分の算定に努め、妥結前段での労使確認をめざす。
- (3) 各地域協議会においては、中小・地場組合の交渉支援を目的に、地協闘争委員会（幹事会）での情報・意見交換や激励訪問などの実施、業種別共闘連絡会議への参加を促進するなど、連合富山の各種運動と連携した活動に取り組むなど、地域におけるすべての労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みを展開する。
- (4) 要求書は前段交渉を強化する中で、原則として2月末まで、遅くとも3月末までには提出する。
- (5) 構成組織・加盟組織は、賃金カーブ維持分の情報公開を行うとともに、業種別共闘連絡会議の場において、労働条件などに関する必要な情報交換を行う。
- (6) 回答・妥結は原則3月内、遅くとも4月内決着をめざして交渉を強化する。
- (7) 昨年に引き続き、県経営者協会、富山労働局などに対して要請行動を展開するとともに、富山県中小企業団体中央会、富山県中小企業家同友会、富山商工会議所、富山県商工会連合会など経営者諸団体との春季生活闘争状況を含めた意見交換を複数回実施し、地域の活性化につながる取り組みの好事例について労使双方の情報の共有化をはかる。なお、今次闘争から各地域協議会においても地域の商工会議所に対し要請行動を展開し、地場共闘の強化をはかる。
- (8) すべての働く者のための働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの実現に向け、「地域フォーラム」を開催し、地域のあらゆる関係者と連携をはかり、地域の労働条件の底上げと賃上げの波及力を高める取り組みを行う。
- (9) 働き方改革の進捗状況や労働条件に関する調査活動に積極的に協力し、各組織における好事例の共有化をはかり、働き方の見直しにつなげる。

3. 相場波及の取り組み

(1) 「共闘体制」の機能強化

- ① すべての加盟組織は、中小共闘・非正規共闘の機能を包括するWLB推進委員会と連動した5業種の「業種別共闘連絡会議」に参加するなかで、業種毎の情報共有・連携強化・相互理解をはかる。
- ② 業種別共闘内での情報交換の緊密化、先行組合による相場形成と波及力強化に向けた情報開示を進めるとともに、中小組合の闘争につなげていく取り組み展開と地場共闘への連動強化をはかる。
- ③ 情報開示及び絶対水準の引き上げを重視する取り組みについて、各加盟組織は賃金カーブ維持分・定期昇給相当分や賃金改善分の情報開示に努める。

(2) 社会的キャンペーン行動の展開

- ① 春季生活闘争の社会的アピールとして「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた対外アピールも含め、未加盟・未組織労働者や非正規労働者の賃金をはじめとする労働条件の改善に向けて社会的キャンペーン行動を展開する。
- ② 「クラシノソコアゲ応援団！RENGOキャンペーン」(第4弾)や「Action!36」の取り組みとあわせ、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるため、「街頭宣伝行動」「地協総決起集会」「地場・中小労組総決起集会」などの開催で世論喚起し、すべての働く者の立場に立った働き方の見直しの醸成をはかる。

(3) 春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取り組み

- ① 労働条件の改善を中小企業、非正規労働者など未加盟・未組織の労働者に広げていくためには、組織化は不可欠であり、こうした運動への理解・促進を図るため、闘争開始宣言集会などの開催で「集団的労使関係の拡大」「7万連合富山」実現に向けた意思結集をはかる。
- ② 2月の全国一斉集中なんでも労働相談ダイヤルなどを通じ、相談体制の一層の強化・充実をはかり、県内すべての労働者の労働条件改善をめざす。

4. 政策・制度要求実現に向けた取り組み

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、「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、県や労働局への働きかけ、街宣活動などを通じた世論喚起など、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て取り組む。
- (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を推進する。
- (3) 教育の機会均等実現に向けた取り組みとあわせ、若者の貧困対策として教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組みを展開する。
- (4) 教職員の過労死撲滅・長時間労働是正をめざし、ICTやタイムカードによる時間管理の徹底、給特法の改正に向けた世論喚起など、学校現場における労働環境改善の取り組みを強化する。
- (5) 地域経済の活性化、公契約のもとで働く者の適正な賃金水準・労働諸条件の確保に向け、県ならびに県内自治体における公契約条例の早期制定に向けた取り組みを推し進める。



V 当面の日程（★は本部闘争日程）

- 1月16日 三役会議・第3回執行委員会（第1回闘争委員会）
 ◆連合富山 2019 春季生活闘争方針決定（共同記者会見）
- 18日 ★第18回中央闘争委員会
 下旬 4地域協議会における 2019 春季生活闘争学習会
 （富山 1／26、高岡 1／25、新川 1／26、砺波 1／26）
- 2月 4日 ★2019 春季生活闘争・闘争開始宣言集会
 5日 第2回労働政策委員会
 連合富山 2019 春季生活闘争・闘争開始宣言集会
- 6～8日 早朝街宣行動・「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～
- 15日 政策・制度要求県知事回答
 16日 ★第19回中央闘争委員会
 20日 三役会議、第4回執行委員会（第2回闘争委員会）
- 3月 2日 2019 地域フォーラム in 富山
 4日 ★2019 春季生活闘争・要求実現集会
 5日 第3回労働政策委員会
 6日 A c t i o n ! 36（36の日）
 ◆街宣行動（県内）
 ◆加盟組織の要求提出状況（共同記者会見）
- 上旬 4地域協議会 2019 春季生活闘争総決起集会
 （富山 3／7、高岡 3／6、新川 3／7、砺波 3／8）
- 7日 ★第20回中央闘争委員会
 8日 富山県経営者協会要請
 11日 県内経済団体への要請
 20日 三役会議、第5回執行委員会（第3回闘争委員会）
- 4月 5日 第4回労働政策委員会
 ◆加盟組織の妥結状況（共同記者会見）
 ◆富山県経営者協会、経済団体への説明、意見交換
 ◆街宣行動（県内）
 地場・中小労組総決起集会（予定）
 ★中央共闘推進集会
- 17日 三役会議、第6回執行委員会（第4回闘争委員会）
 ★第21回中央闘争委員会
- 5月 中旬 第5回労働政策委員会（予定）
 22日 三役会議、第7回執行委員会（第5回闘争委員会）
 ◆連合富山 2019 春季生活闘争中間総括（素案）提起
- 23日 ★第22回中央闘争委員会
- 6月 6日 ★第80回中央委員会
 12日 三役会議、第8回執行委員会（第6回闘争委員会）
 ◆連合富山 2019 春季生活闘争中間総括（案）提起
 第49回地方委員会
 ◆連合富山 2019 春季生活闘争中間総括

以上

< 参考資料 >

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

発行人 浜守 秀樹

決定機関 連合富山 2019 年度第 3 回執行委員会・第 1 回闘争委員会

機関開催日 2019 年 1 月 16 日

企画・編集 日本労働組合総連合会富山県連合会（連合富山）

〒930-0857 富山市奥田新町 8-1 ボルファートとやま 7 F

TEL : 076-431-2525 FAX : 076-431-1188

E-mail : info@toyama.jtuc-rengo.jp

HP : <http://www.rengotoyama.com/>

FaceBook : <https://www.facebook.com/rengo.toyama/>

Action!

36

Value your time

“時間を大切に”の意味です