

 日本労働組合総連合会富山県連合会

2020 春季生活闘争方針



私たちが未来を変える！
すべての労働者の
「底上げ」「底支え」
「格差是正」と
働き方の見直しで！



目次

| | | |
|-----|-----------------------------|------|
| I | はじめに | P 1 |
| II | 2020 春季生活闘争の取り組み内容（基本的な考え方） | P 2 |
| | 1. 賃金要求に対する考え方 | |
| 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 8 |
| | 3. ジェンダー平等・多様性の推進 | P 15 |
| | 4. 運動の両輪としての「政策・制度実現」の取り組み | P 18 |
| IV | 連合富山の闘争機関設置と体制 | |
| | 1. 闘争体制について | P 19 |
| | 2. 要求書提出から妥結に至る共闘体制の強化 | P 21 |
| | 3. 相場波及の取り組み | P 22 |
| V | 当面の日程 | P 23 |

【2020 春季生活闘争 スローガン】

私たちが未来を変える！

すべての労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」と
働き方の見直しで！

I はじめに

1. 日本経済の自律的成長には内需の拡大が不可欠

2020 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、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争としていかなければならない。

現在の日本は、生産年齢人口の急速な減少による深刻な人手不足の中でもゆるやかな成長を続けていた経済がここにきて停滞感を見せており、先行きについても、米中対立や日韓関係などの通商問題、第4次産業革命などによる産業構造の変化、消費税増税の影響が懸念されるなど、見通しが不透明な状況にある。こうした中だからこそ、個人消費や設備投資などGDPの約7割を占める内需の拡大が不可欠である。加えて、社会保障に関して様々な場で議論がなされているが、すべての国民の将来不安を払拭し得る、安心の社会保障制度に向けて、注視が必要である。

2. 「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、

分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組む

連合はこれまでの間、長期にわたるデフレ経済によって拡大した様々な格差を是正し、持続可能な社会・経済を実現するため、「底上げ・底支え」「格差是正」をキーワードに春季生活闘争の取り組みを進めてきた。2019 春季生活闘争においては、構成組織・組合の懸命な取り組みにより、1,000人以上の組合が賃上げの流れをけん引する中、100人未満の組合の健闘ぶりが顕著となるなど、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」も前進を見せたが、社会全体を俯瞰すると賃上げの流れと企業規模間・雇用形態間などの格差是正の動きは依然として広がりを見せていない。

賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもある。公務・民間にかかわらず、すべての働く者の「底上げ」「底支え」による所得の向上と「格差是正」を実現することは、消費の拡大によって企業の経営基盤を健全化するのみならず、税や社会保障など社会制度の持続性を支えていくことにもつながるものである。

こうした状況を踏まえれば、すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である。

したがって、2020 闘争においても、引き続き、生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）にもとづいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、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」に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配につなげていく。

とりわけ「賃上げ」については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく。加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていく。

3. 働く者・国民生活の底上げをはかるため、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。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するためにも、生産性三原則にもとづく労使の様々な取り組みをいまだ届いていない組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制の整備に取り組む。

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团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、『私たちが未来を変える！すべての労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」と働き方の見直しで！』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。

Ⅱ. 2020 春季生活闘争の取り組み内容（基本的な考え方）

1. 賃金要求に対する考え方

世界経済・日本経済の状況については「Ⅰ. 2020 春季生活闘争を取り巻く情勢」のとおりだが、加えて、家計の状況をみると、社会保険料負担の上昇が賃上げによる雇用者報酬増を上回る一方で、社会保障をはじめとする将来不安が一向に解消されないため、収入の増加分の大部分が貯蓄に回る等、極めて防衛的な行動となっている。

働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには「人への投資」が不可欠であり、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である。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強く意識し、すべての働く者の労働諸条件の改善につなげていかなければならない。

したがって、2020 春季生活闘争においては、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から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。加えて、中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金の「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、名目賃金の最低到達水準の確保と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。

なお、今次闘争より、広く社会全体に賃上げを促す観点と企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく観点、加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていく観点から、「底上げ」「底支え」「格差是正」を次のとおり再定義する。

<目的と要求の考え方>

| | 目的 | 要求の考え方 |
|------|-------------------------|--|
| 底上げ | 産業相場や地域相場を引き上げていく | 定昇相当分+引き上げ率 (→地域別最低賃金に波及) |
| 格差是正 | 企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する | ・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める |
| 底支え | 産業相場を下支えする | 企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及) |

<連合・構成組織・地方連合会の取り組み>

| | 連合 | 構成組織 | 地方連合会 |
|------|--|------------------|---|
| 底上げ | 様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+引き上げ率」で提示 | 連合方針を踏まえて要求方針を検討 | 連合方針を踏まえて要求方針を検討 |
| 格差是正 | 「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および「雇用形態間格差是正に向けた目標水準」を設定 | ↑ | ①連合リビングウェイジをクリアする ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす ③連合方針をめざす |
| 底支え | 企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際のめざす水準を設定 | ↑ | ↑ |

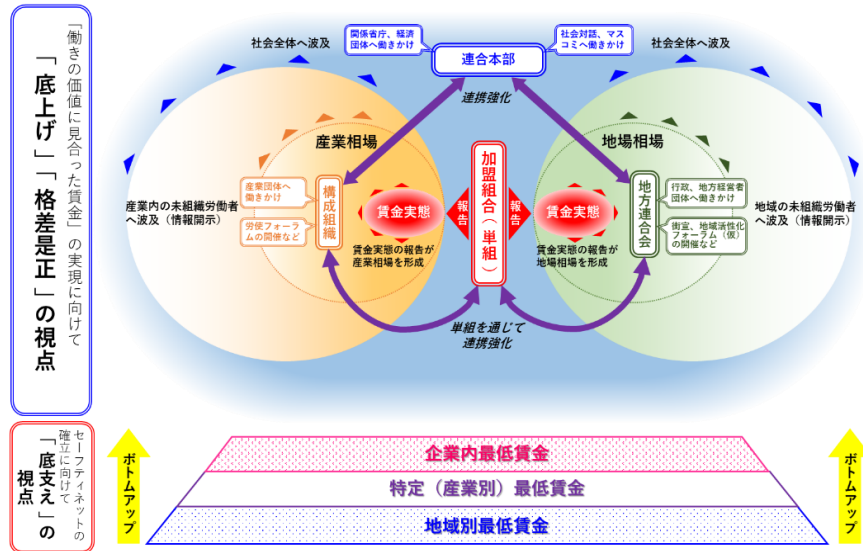
2. 賃金水準闘争を強化していくための体制整備

中小组合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。

構成組織は、加盟組合の個人別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化する。加えて、産業相場、地場相場を引き上げ、産業内や地域の未組織労働者への波及効果を高めていくためにも、地方連合会との連携を一層強め、地域における賃金相場の形成に向けて、「地域ミニマム運動」へ積極的に参画する体制を整える。

「賃金水準」闘争の広がりを確認していくためには、一定の評価軸が必要であり、定量的・定性的に把握できる仕組みをあらたに設定する。

「賃金水準」闘争を強化するための体制整備



3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現

全産業・製造業・非製造業のいずれも人手不足感がさらに深刻となっており、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中、2020年は「働き方改革関連法」が本格的な施行を迎えることとなる。「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」への対応など法令遵守はもちろんのこと、有期・短時間・契約等で働く者の雇用の安定、65歳から70歳までの就業機会確保と60歳以降の処遇のあり方への対応、職場の安全対策、安心して育児・介護・治療と仕事が両立できるワーク・ライフ・バランスの実現など、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整え、安心・安全で働きがいのある職場の構築に取り組んでいく。

4. 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」

中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、「取引の適正化」の推進が不可欠である。

とりわけ「働き方改革関連法」の改正事項が大企業から先行適用される中、大企業等による長時間労働是正をはじめとした取り組みが、下請け等中小企業への「しわ寄せ」とならないように取り組みを進めることが重要である。加えて、2019年10月の消費税増税分を確実に取引価格に転嫁できるよう、職場労使を含め連合全体で取り組むとともに、経営者団体および関係省庁と連携し社会全体に訴えていく。

さらに、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。

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) 連合本部方針

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。（「**底上げ**」「**格差是正**」）

同時に、すべての組合は、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。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。（「**底支え**」）

具体的な要求指標は、下表とおりとする。

2020春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ

| | | 考え方 | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|----------|--|------------------|-----|----------|----------|---|-----|----------|----------|--|-----------|--|----------|--|
| 底上げ | | 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から、2%程度とし、定期昇給分（定昇維持相当分）を含め4%程度とする。 | | | | | | | | | | | | | |
| 格差是正 | | 規模間格差是正 | 雇用形態間格差是正 | | | | | | | | | | | | |
| | 目標水準 | <table border="1"> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> <tr> <td>256,000円</td> <td>287,000円</td> </tr> </table> | 30歳 | 35歳 | 256,000円 | 287,000円 | <ul style="list-style-type: none"> □ 昇給ルールを導入する。 □ 昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 □ 水準については、「勤続17年相当で時給1700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」 | | | | | | | | |
| 30歳 | 35歳 | | | | | | | | | | | | | | |
| 256,000円 | 287,000円 | | | | | | | | | | | | | | |
| | 最低到達水準 | <table border="1"> <tr> <th colspan="2">企業内最低賃金協定</th> </tr> <tr> <td colspan="2">1,100円以上</td> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> <tr> <td>235,000円</td> <td>258,000円</td> </tr> </table> | 企業内最低賃金協定 | | 1,100円以上 | | 30歳 | 35歳 | 235,000円 | 258,000円 | <table border="1"> <tr> <th colspan="2">企業内最低賃金協定</th> </tr> <tr> <td colspan="2">1,100円以上</td> </tr> </table> | 企業内最低賃金協定 | | 1,100円以上 | |
| 企業内最低賃金協定 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1,100円以上 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30歳 | 35歳 | | | | | | | | | | | | | | |
| 235,000円 | 258,000円 | | | | | | | | | | | | | | |
| 企業内最低賃金協定 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1,100円以上 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 底支え | | 企業内の すべての労働者を対象 に協定を締結する。 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「 時給1,100円以上 」をめざす。 | | | | | | | | | | | | | |

※最低到達水準は1年・1歳間差を4,500円、30歳を勤続12年相当、35歳を17年相当とし、時給1,100円から積み上げて算出

② すべての構成組織は、月例賃金にこだわり、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」に取り組む。

それぞれの産業においてめざすべき賃金水準を設定した上で、自組織の中小組合や有期・短時間・契約等で働く者が自らの賃金の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求し得る要求を設定する。

③ すべての組合は、組合員の個人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。

また、獲得した賃金改定原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。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。

2) 連合富山方針

- ① 「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み・・・本部方針を踏襲
- ② 「賃金水準の追及」の取り組み

連合富山の加盟組織は、下表太枠内にある業種別の県内労働者の最低到達基準を超えるよう取り組む（該当が無い場合、あるいは「全産業」を下回っている産業である「建設・資材・林産」「交通・運輸」は「全産業」）。それらを超えていけば、本部方針通り、最低到達水準、目標水準を超えるよう取り組みを進める。

| | | 考え方 | | |
|---------------------|----------|------------|------------|---|
| 底上げ | 本部方針を踏襲 | | | |
| 格差是正 | 規模間格差是正 | | 雇用形態間格差是正 | |
| 目標水準 | 本部方針を踏襲 | | 本部方針を踏襲 | |
| 最低到達水準 | 本部方針を踏襲 | | 本部方針を踏襲 | |
| 県内労働者の最低到達基準 | | 30歳 | 35歳 | <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> 連合富山 リビングウェッジ 950円以上 </div> |
| | 化学・繊維 | 229,600円 | 248,300円 | |
| | 金属 | 217,000円 | 233,700円 | |
| | 商業・流通 | 212,400円 | 230,200円 | |
| | 建設・資材・林産 | 207,000円 | 212,600円 | |
| | 交通・運輸 | 189,600円 | 203,900円 | |
| | 全産業 | 211,400円 | 228,400円 | |
| 底支え | 本部方針を踏襲 | | | |

※最低到達基準は「連合富山 2018 賃金実態調査」業種別賃金特性の第1四分位から算出

※金額については所定内賃金（時間外手当・休日出勤手当・交替手当・通勤手当・歩合給等を除き、毎月決まって支払われる賃金）

- ③ 賃金制度、賃金カーブの整備の取り組み・・・本部方針を踏襲

(2) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

1) 連合本部方針

① 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。

② 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。

（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。）

③ 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。

2) 連合富山方針 ・ ・ ・本部方針を踏襲

(3) 雇用形態間格差是正に向けた取り組み

1) 連合本部方針

① 企業内最賃協定の締結

有期・短時間・契約等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 1,100 円以上をめざす。

② 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「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。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,700 円・月給 280,500 円以上」となる制度設計をめざす。

2) 連合富山方針

① 企業内最賃協定の締結

連合富山の各加盟組織は締結基準を連合富山リビングウェイジである 950 円以上とし、それを越えている場合は締結水準については、本部方針を踏襲し、時給 1,100 円以上をめざす。

② 有期・短時間・契約等の労働者の昇給ルールの導入に向けた取り組み

・ ・ ・本部方針を踏襲

（４）男女間賃金格差の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

1) 連合本部方針

- ① 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、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、問題点を改善する。
- ② 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）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り、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されているため、廃止を求める。

2) 連合富山方針 ……本部方針を踏襲

（５）初任給の取り組み

1) 連合本部方針

- ① 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……174,600円
連合「2019労働条件調査」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
- 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。

2) 連合富山方針

- ① 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。

県内18歳高卒初任給の参考目標値 166,300円

※ 2018賃金実態調査18歳第1四分位の数値より算出した金額

- ② 年齢別最低到達水準の協定締結 ……本部方針を踏襲

（６）一時金

1) 連合本部方針

- ① 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 有期・短時間・契約等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はかることとする。

2) 連合富山方針 ……本部方針を踏襲

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し (本部方針を踏襲)

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。



働き方改革関連法の主な改正ポイント

《ポイント1》 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

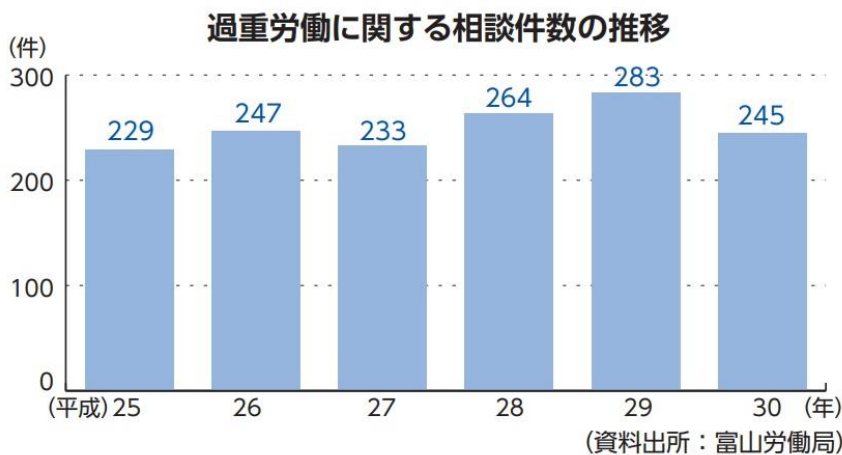
《ポイント2》 年次有給休暇の確実な取得

使用者は、年 10 日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

《ポイント3》 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を禁止

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

(1) 長時間労働是正に関する取り組み



「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)が施行されたことを踏まえ、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。

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) 年次有給休暇取得促進と勤務間インターバル規制導入促進

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ことから、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) 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、企業規模にかかわらず取り組みを進めることとする。

1) 改正労働基準法に関する取り組み

改正労働基準法等の施行（2019年4月）およびその一部である時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始（2020年4月）を踏まえ、①36協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）および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年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検）の徹底をはかる。

2) 同一労働同一賃金に関する取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2020年4月より施行されることを踏まえ、すべての労働組合は、職場のパート・有期雇用・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、労働条件を点検し、以下の取り組みをはかる。なお、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進める。

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

○「均衡待遇」とは？

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間で、業務の内容、責任の程度及び職務内容・配置の変更範囲に違いがある場合は違いに応じてバランスのとれた待遇（＝均衡待遇）とする必要があります。

○「均等待遇」とは？

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間で、業務の内容、責任の程度及び職務内容・配置の変更範囲に違いがない場合は同様の待遇（＝均等待遇）とする必要があります。

同一労働同一賃金ガイドラインの整備

同一労働同一賃金の目的

- 同一労働同一賃金は、短時間・有期雇用労働法にあっては、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者等との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消を、労働者派遣法にあっては、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消をめざすもの。

ガイドラインの位置づけ

- 通常の労働者とパート・有期・派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理で、いかなる相違が不合理と認められるものでないのか等の考え方及び具体例を示したもの。
- 指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や具体例に該当しない場合も不合理な待遇の相違の解消等が求められる。



通常の労働者の待遇の引き下げ

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、各事業主の労使で合意することなく**通常の労働者の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**



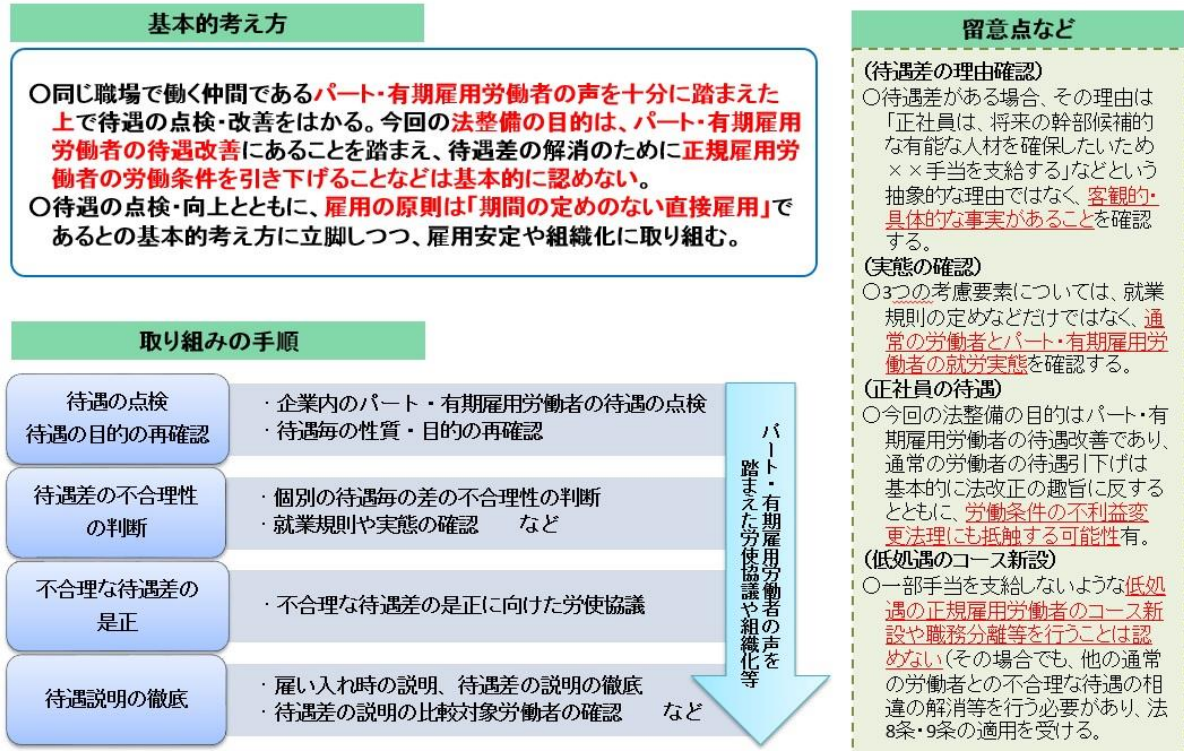
低処遇の雇用管理区分の創設

雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該**他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理な待遇の相違の解消等を行う必要がある。**

① パート・有期雇用労働者に関する取り組み

- 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
- (待遇差がある場合) 賃金・一時金や各種手当等、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
- (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- パート・有期雇用労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施
- パート・有期雇用労働者への待遇に関する説明の徹底

労働組合の取り組み～パート・有期～



② 派遣労働者に関する取り組み

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、以下の取り組みをはかる。

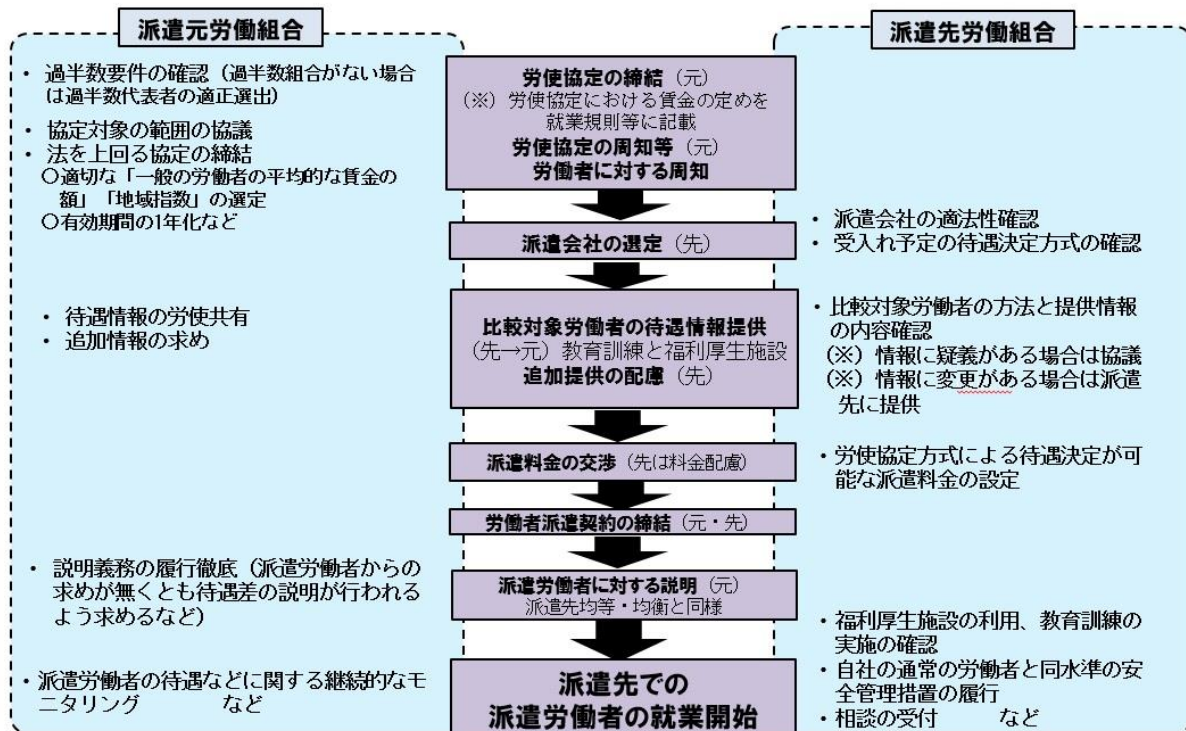
<派遣先労働組合の取り組み>

- 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
- 派遣先均等・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。
- 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。

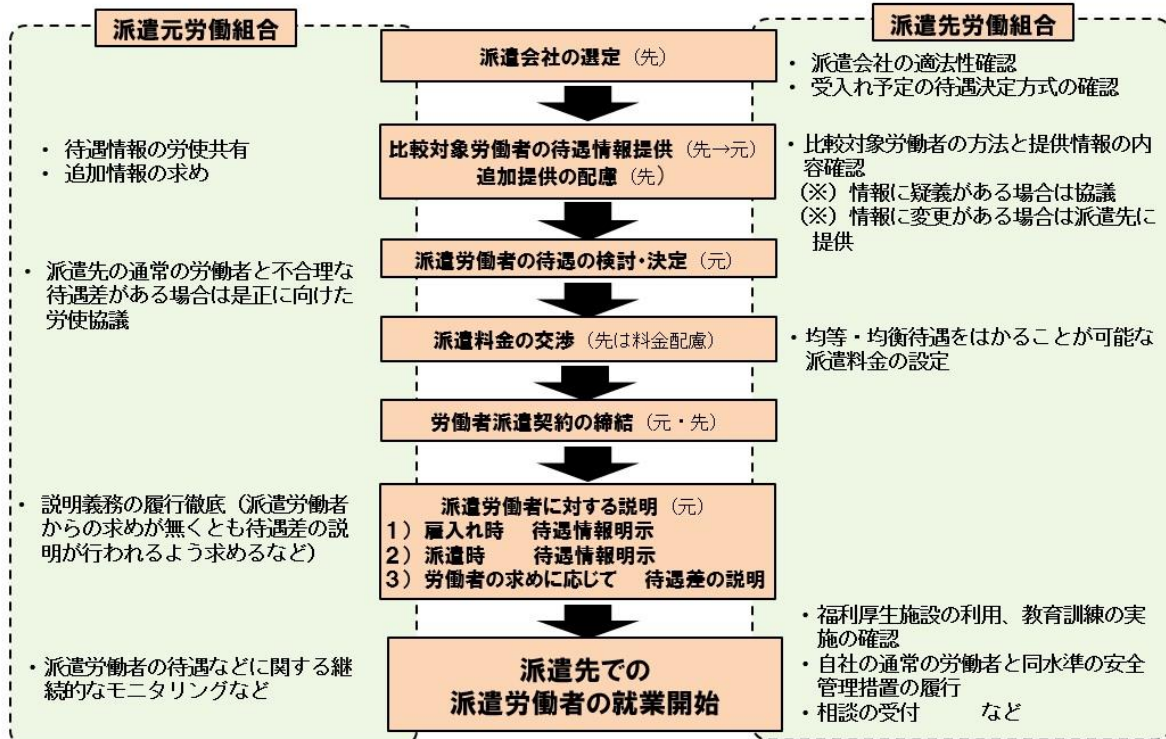
<派遣元労働組合の取り組み>

- 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
- 待遇決定方式に関わらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める。
- 有期・パートである派遣労働者については、上記①の取り組みについて確認(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)
- 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
- 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底

労働組合の取り組み(労使協定方式)



労働組合の取り組み(派遣先均等・均衡方式)



3) 中小企業、パート・有期・派遣で働く労働者等の退職給付制度の整備

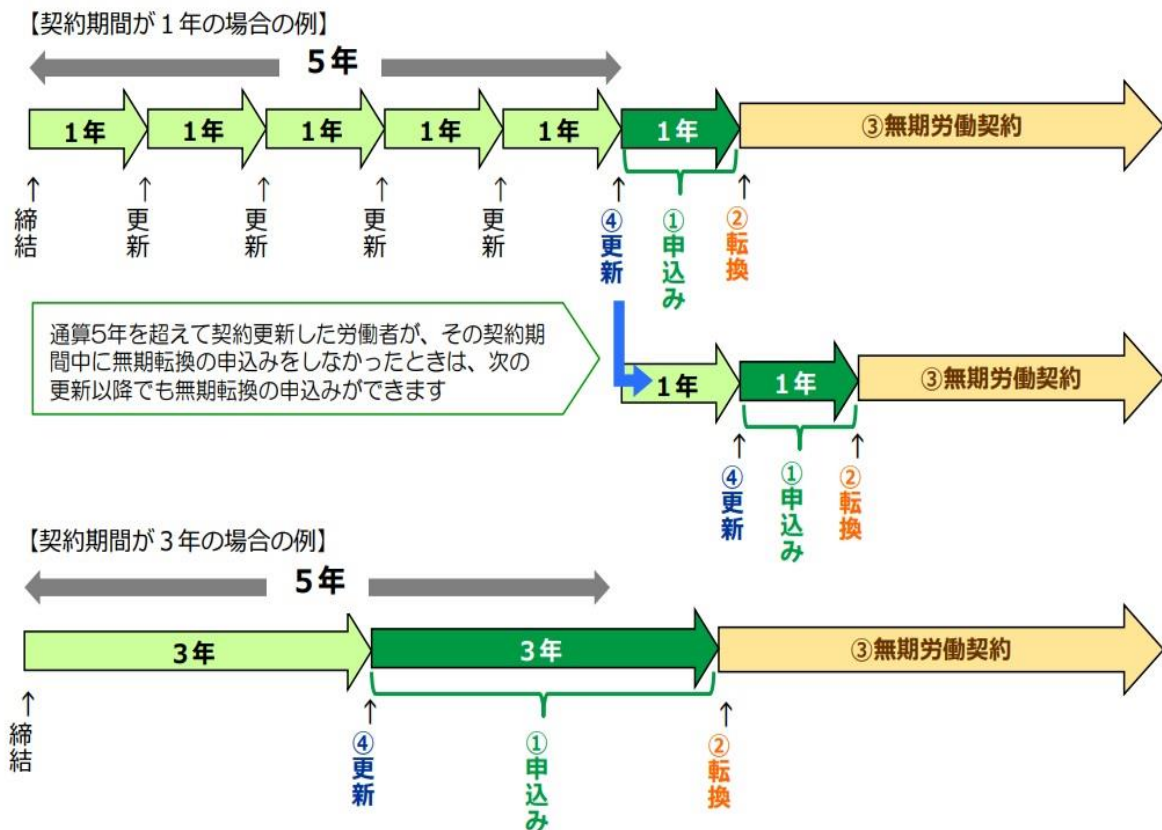
- ① 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、パート・有期・派遣で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(3) すべての労働者の雇用の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、すべての労働者の雇用の安定に向け、以下の取り組みをはかる。

- 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内容周知や、無期転換回避目的の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・ルール化をはかるとともに、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。

無期転換の申込みができる場合



(4) 取引の適正化と公正な社会の実現

中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、「取引の適正化」の推進が不可欠である。下請け等中小企業においては、発注者（大手企業）からの著しく短い期限の設定などにより長時間労働になる傾向があることから、職場労使を含め、企業規模にかかわらず商慣行の見直しや取引条件の適正化を求め、中小企業への「しわ寄せ」とならないよう取り組みを進める。

加えて、消費税増税分を確実に取引価格に転嫁できるよう、職場労使を含め連合（構成組織・加盟組織）全体で取り組むとともに、県内経済団体等と連携し社会全体に訴えていく。

また、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実践することが持続的な社会の実現につながる。消費者による悪質なクレームや暴力などのカスタマーハラスメントの防止に向けて、働く者の立場から倫理的な消費行動を社会に呼びかけていく。

(5) 高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取り組み

意欲ある高齢者が生きがい・やりがいを持って働くことのできる環境の整備に向け、以下の取り組みをはかる。

- 1) 同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）

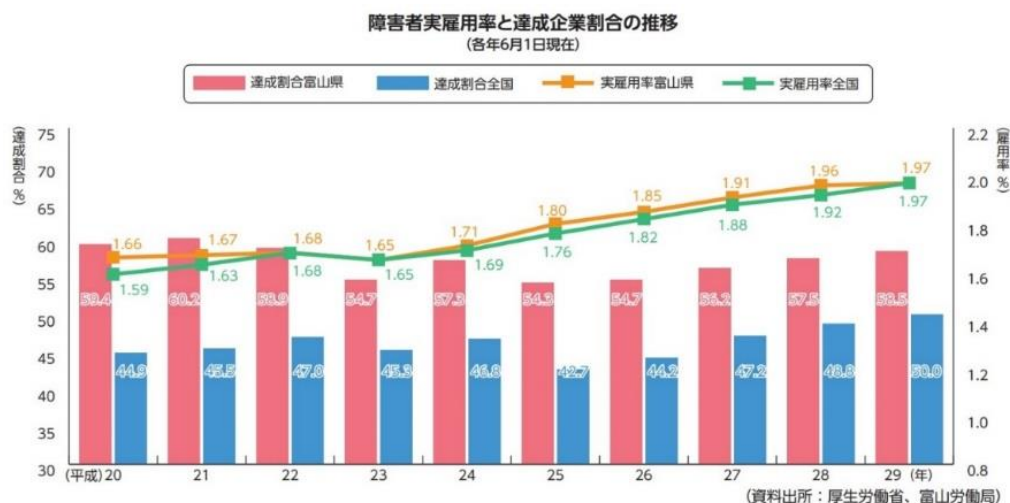
定年後継続雇用労働者

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受ける。有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第 8 条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

- 2) 働く高齢者のニーズへの対応ため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進
- 3) 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善
- 4) 労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進

(6) 障がい者雇用に関する取り組み

- 1) 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2021年3月までに2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられることを踏まえ、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うえで、障害者雇用率の達成に取り組む。



- 2) 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。

(7) 短時間労働者に対する被用者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、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、3) 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。

(8) 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。

(9) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く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. ジェンダー平等・多様性の推進（本部方針を踏襲）

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、ともに働き続けられる職場を実現するため、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、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に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

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こととする。

（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

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドライン（1月23日第4回中央執行委員会確認予定）にもとづき、周知徹底とあわせて、法令違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、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) 改正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。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定するとともに、えるぼし認定に向け、労使一体となって取り組む。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- 6) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

女性活躍推進法に基づく認定マーク <えるぼし>

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



※ 認定は、評価項目を満たす項目数に応じて、3段階に区分されます。

※ 企業や社会を意味する「円」の中に、エレガントに力強く活躍する女性をイメージした曲線で「L」をデザイン化。

平成31年2月末時点の県内認定状況

えるぼし（3段階目） 6社

えるぼし（2段階目） 1社

（資料出所：富山労働局）

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）について、連合のガイドライン（1月23日第4回中央執行委員会確認予定）にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 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・ハラスメントの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）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。
- 6) 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を対象とした、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の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

1 セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは…

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

2 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは…

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことをいいます。

3 パワーハラスメント(パワハラ)とは…

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) 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、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 2) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。
- 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・昇格の人事考課等において不利益取り扱いは行われぬよう徹底する。

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・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。

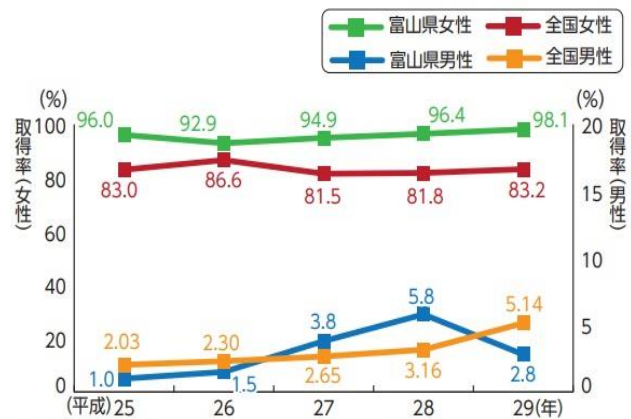
5) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男性の育児休業取得促進に取り組む。

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求める。

7) 不妊治療と仕事の両立のため、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、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

育児休業取得率の推移



(資料出所：【全国】雇用均等基本調査【富山県】賃金等労働条件実施調査)

(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としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。

2) 「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。



2019年認定
くるみん



プラチナくるみん

「くるみん」と「プラチナくるみん」
「子育てサポート企業」のシンボルマーク。
事業主は、行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合には認定を受けることができ、認定マークを広告、商品などにつけることができます。

平成 31 年 2 月末時点の県内認定状況
くるみん 47 社 プラチナくるみん 2 社

(資料出所：富山労働局)

| 主な認定基準 | |
|-----------------------------|-------------------|
| くるみん・プラチナくるみん (共通) | |
| ◆女性の育児休業取得率 75%以上 | |
| ◆労働時間数 | |
| フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満 | |
| 全労働者の月平均時間外労働 60時間未満 | |
| くるみん | プラチナくるみん |
| ◆男性の育児休業等取得率 | ◆男性の育児休業等取得率 |
| 育児休業 7%以上 | 育児休業 13%以上 |
| 育児休業+育児目的休暇 15%以上 | 育児休業+育児目的休暇 30%以上 |

| 認定企業への優遇措置 |
|------------------|
| ◆商品や広告等へのマーク使用 |
| ◆公共調達の加点評価 |
| ◆日本政策金融公庫による低利融資 |
| ◆両立支援等助成金の加算 |

4. 運動の両輪としての「政策・制度実現」の取り組み

(1)～(7)まで本部方針を踏襲、(8)～(9)は連合富山方針

「2020年度 重点政策実現の取り組み」を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める。

「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) すべての人が安心して働き暮らせるよう、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）
- (4) 労働者保護のための消滅時効改正に向けた取り組み
- (5) 意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み
- (6) 改正法の施行を見据えた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
- (7) 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
- (8) 推薦議員団と連携し、「政策フォーラム」などを通じて、地域における諸課題の解決をはかる取り組み
- (9) 政策・制度要求実現に向け、推薦議員の拡大をめざす取り組み

働くことを軸とする安心社会

—まもる・つなぐ・創り出す—

私たちが未来を変える

連合めざす社会は、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会であり、加えて、「持続可能性」と「包摂」を基盤に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会です。その実現に向けて、「働くこと」につなげる5つの安心の橋を整備していくことが求められています。



Ⅳ 連合富山の闘争機関設置と体制

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回執行委員会(2020.1.22)から闘争委員会に切り替え、闘争の進め方を中心に協議する。また、各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「フェアワーク推進」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・吉田・高柳各副会長

◆中野副事務局長、◇大森常任執行委員、仲嶺常任執行委員

【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)、竹内(高岡地協)

杉野(砺波地協)、青木(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

【金属】

◎栗原副会長、○浜守事務局長

◆大木、桑山、大森

【化学・繊維・食品等製造】

◎神田副会長、○長副事務局長

◆桑山、平野、朴木

【流通・サービス・金融】

◎川岸副会長、○黒崎副会長

◆仲嶺、大森、前野

【交通・運輸】

◎高柳副会長、○中松副会長、藤井副事務局長

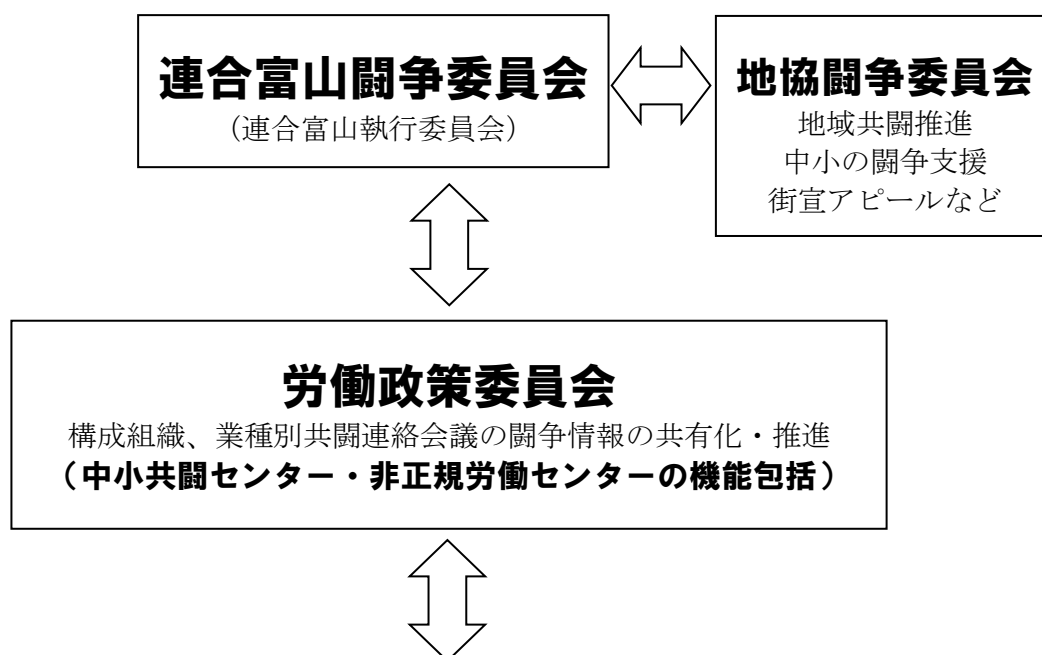
◆平野、大森、朴木

【インフラ・公益】

◎能澤副会長、○吉田副会長・中野副事務局長

◆大木、仲嶺、前野

連合富山 2020 春季生活闘争・闘争推進体制



| 業種別共闘連絡会議の推進体制 | | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|---|
| 金属 共闘連絡会議 | 化学・繊維・食品等製造 共闘連絡会議 | 流通・サービス・金融 共闘連絡会議 | 交通・運輸 共闘連絡会議 | インフラ・公益 共闘連絡会議 |
| 金属 機械 電気機器 鉄鋼 造船 自動車 | 薬品 化学 繊維 食品 紙パ | サービス 流通 金融 損保 生保 | 交通全般 運輸全般 (陸・海・空) | 報道 通信 公共サービス全般 (行政・教育・郵 政・電力・水道・ ガスなど) |
| ◎栗原副会長 ○浜守事務局長 | ◎神田副会長 ○長副事務局長 | ◎川岸副会長 ○黒崎副会長 | ◎高柳副会長 ○中松副会長 ○藤井副事務局長 | ◎能澤副会長 ○吉田副会長 ○中野副事務局長 |
| ◆大木 桑山、大森 | ◆桑山 平野、朴木 | ◆仲嶺 大森、前野 | ◆平野 大森、朴木 | ◆大木 仲嶺、前野 |

◎は業種別共闘連絡会議の議長、○は副議長、◆は事務局主担当

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、富山県商工会議所連合会、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や働き方の見直し等に関する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、各地域協議会においても、昨年同様に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・フェアワーク推進の機能を包括するWLB推進委員会と連動した5つの「業種別共闘連絡会議」に参加し、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・未組織労働者やパート・有期契約・再雇用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) これまでの「クラシノソコアゲ応援団！RENGOキャンペーン」の取り組みを継承しつつ、次の新たな運動へ展開し、「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、パート・有期契約労働者等の連合未加盟・未組織労働者に拡げていくためには、組織化は不可欠である。職場で働く再雇用者の組合員化、パート・有期契約等の正規への転換による組合員化を促進し、「集团的労使関係の拡大」「7万連合富山」実現に向けた取り組みを進める。
- 2) 2月(13・14日)の全国一斉集中労働相談ホットラインや「Action!36」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。



IV 当面の日程（★は本部闘争日程）

- 1月 22日 三役会議・第3回執行委員会（第1回闘争委員会）
◆共同記者会見
23日 ★連合第4回中央闘争委員会
下旬 4地域協議会における2020春季生活闘争学習会
（富山1/25～26、高岡1/24～25、新川1/25～26、砺波1/25）
27日 2020政策フォーラム
- 2月 3日 第2回労働政策委員会
2020春季生活闘争 闘争開始宣言集会
★連合2020春季生活闘争 闘争開始宣言集会
13～14日 「全国一斉集中労働相談ホットライン」
STOP！雇用不安～辞めるしかない！？と悩んでいませんか～
17日 政策・制度要求県知事回答
18日 三役会議、第4回執行委員会（第2回闘争委員会）
20日 ★連合第5回中央闘争委員会
29日 2020地域フォーラム in 富山
- 3月 上旬 第3回労働政策委員会（予定）
4地域協議会における2020春季生活闘争総決起集会
（富山3/3、高岡3/4、新川3/5、砺波3/4）
3日 ★連合2020春季生活闘争 政策・制度要求実現中央集会
5日 ★連合第6回中央執行委員会
6日 Action! 36（36の日）
◆共同記者会見
富山労働局要請
富山県経営者協会要請
中旬 県内経済団体への要請（予定）
9～13日 第1先行組合回答ゾーン
10～12日 最大のヤマ場
16～20日 第2先行組合回答ゾーン
18日 三役会議、第5回執行委員会（第3回闘争委員会）
21～31日 3月月内決着集中回答ゾーン
- 4月 2日 第4回労働政策委員会
地場・中小労組総決起集会
◆共同記者会見
6日 ★連合重点政策討論集会
15日 三役会議、第6回執行委員会（第4回闘争委員会）
16日 ★連合第7回中央執行委員会
29日 第91回富山県中央メーデー
- 5月 中旬 第5回労働政策委員会（予定）
20日 三役会議、第7回執行委員会（第5回闘争委員会）
21日 ★連合第8回中央闘争委員会
- 6月 3日 ★第82回中央委員会
17日 三役会議、第8回執行委員会（第6回闘争委員会）
第50回地方委員会

以上

<MEMO>

発行人 浜守 秀樹

決定機関 連合富山 2020 年度第 3 回執行委員会・第 1 回闘争委員会

機関開催日 2020 年 1 月 22 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 7F

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