

# 連合福島 2019 春季生活闘争方針

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！

## I. 連合春季生活闘争方針

### 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！

連合はこれまでの間、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、『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。

## **II. 福島県内を取り巻く課題（人口動態・経済・雇用情勢・労働環境）**

多様化・複雑化する社会において、国民生活を取り巻く環境が変化をしている。

特に福島県は、全国的な少子高齢・人口減少による影響くわえ、東日本大震災・原発事故の復興途上にあり課題は山積している。

この情勢において、県内で働く人すべての処遇改善につながることを目的とし、足下の県内情勢と抱える課題を共有して、成果を導き出す2019 春季生活闘争を構築する。

### **1. 情勢認識**

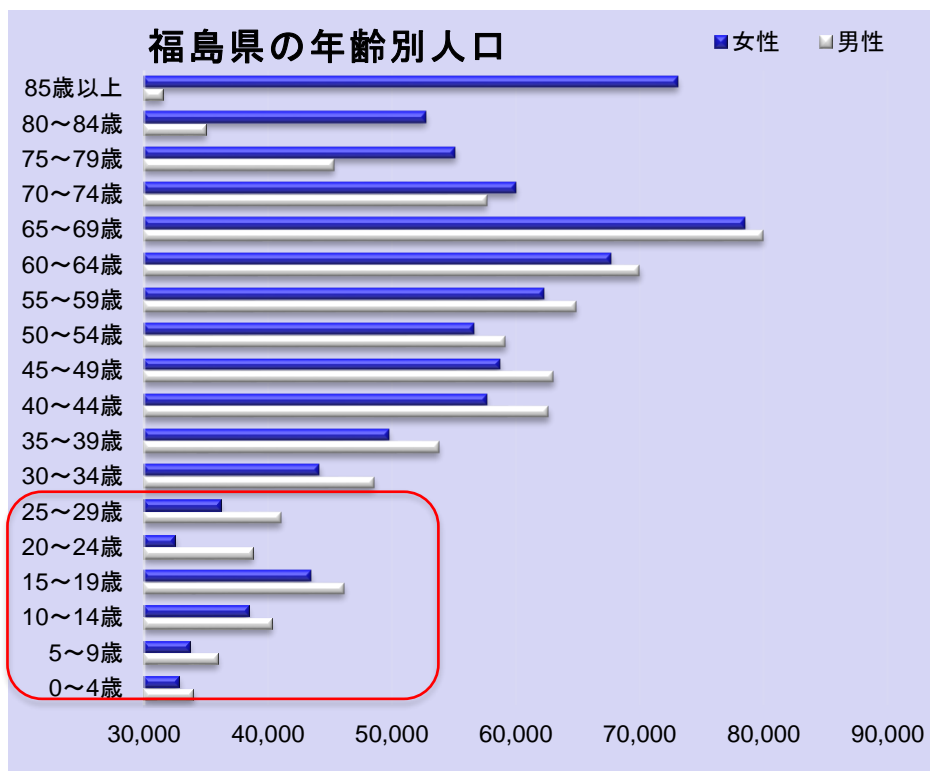
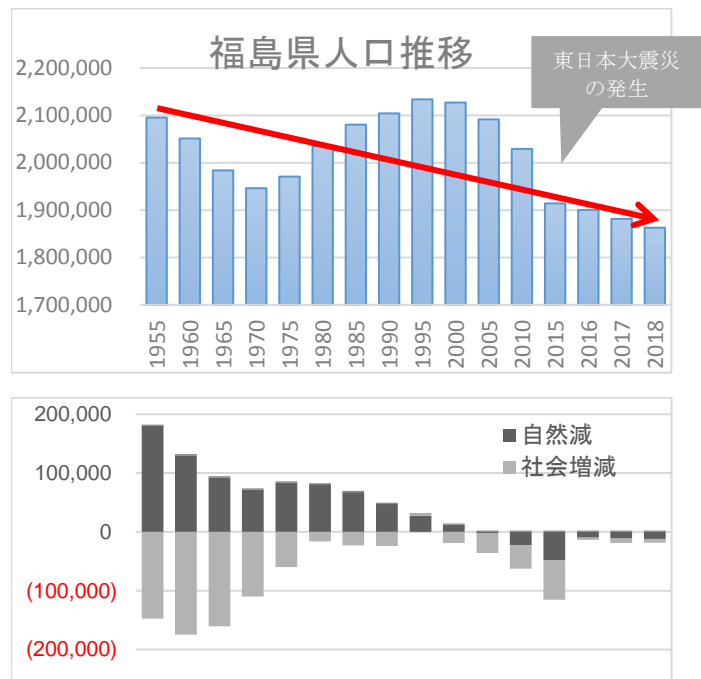
日本は世界に例をみないスピードで「人口急減、超少子・高齢化社会」が進んでいる。労働人口減少による国内市場の縮小や介護・医療費・年金などの社会保障の負担増にとどまらず、自治体のあり方や全ての社会インフラに大きな影響を及ぼそうとしている。直面する課題としては、働き手不足が深刻化しており、長時間残業の常態化や旺盛な需要に対応できないケースも散見される。

また、東日本大震災から8年が経過しようとしているなか、福島県内では各種インフラの整備や避難指示が解除（一部含む）される一方で、復興需要がピークアウトしており、その影響を受けやすい中小企業の動向や雇用への影響が懸念される。

## 2. 企業活動からみる福島県の人口動態について

日本経済が安定成長期に入った1980年代、経済成長の発展を地方経済の底上げが重視される政策の後押しもあり工場移転に伴う人口の流入と定住が進んだ。しかし、バブル経済崩壊、産業構造の変化やグローバル化の進展、アジア重視の海外進出により、地方工場の立地の減少、閉鎖が増加した。これにより、転出者の増加に拍車がかかり、現在の人手不足の原因へと拡大した。

このことは、若年層の減少や人手不足による長時間労働の常態化のみならず、企業倒産や工場閉鎖など地方経済縮小へと発展し、少子高齢社会を一層加速させることは明らかである。



### 3. 福島県の復興状況

避難指示の解除が進み、避難者はピーク時の16万4,865人から4万3千人まで減少した。

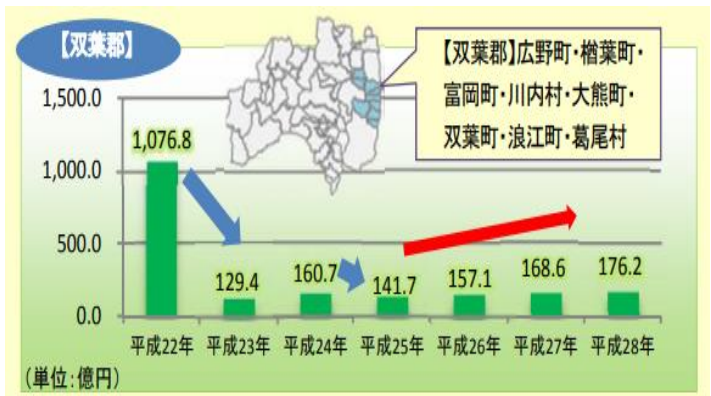
昨年、復興庁が実施した「富岡町」「浪江町」の住民意識調査（速報値）では、未だ、帰還の判断がつかない住民帰還の判断材料は、（富岡町：働く場の確保の見通し30.0%）、（浪江町：就職に関すること19.5%）と示された。

一方、福島県の製造品出荷額は、平成26年には震災前（平成22年）の水準に回復したが、平成27年以降はやや減少傾向にある。

また、原発事故により避難を余儀なくされた双葉郡の製造品出荷額は、増加傾向にあるものの震災前の2割弱にとどまっている。

地域経済をけん引する県内製造業の出荷額については、今後も注視していく必要がある。

福島県の製造品出荷額



資料出所：福島復興の歩み（第24版）

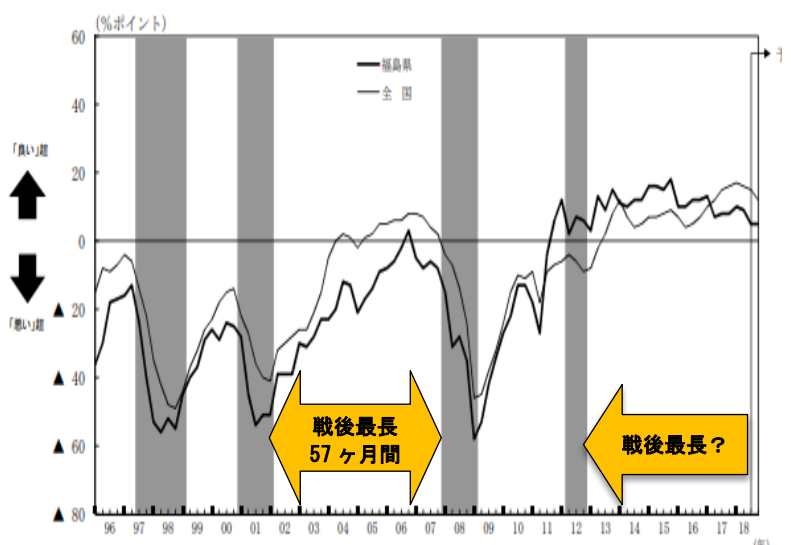
### 4. 生計費・生産性・労働市場など、賃金決定の3要素における情勢分析

春季生活闘争の要求案策定や社会相場の決定においては、①景況感と生計費、②生産性と労働時間の実態、③市場性（地場産業の賃金実態）における実態把握と組織討議が求められる。足下の県内経済の情勢や働く人すべての労働実態について分析・整理し、総合的な労働条件の維持・向上につなげる。

#### (1) 国内と県内の景況感

東日本大震災後からこの間、いざなぎ景気（1965年11月～1970年7月）、いざなみ景気（2002年2月～2007年9月69ヶ月連続）を超える戦後最長の景気回復が予測される。世界的な景気回復（スマートフォンや自動車向け需要拡大）による電子部品や製造装置など、日本の電子部品産業が景気回復を牽引しており、外需が景気を支えている。

#### ① 製造業

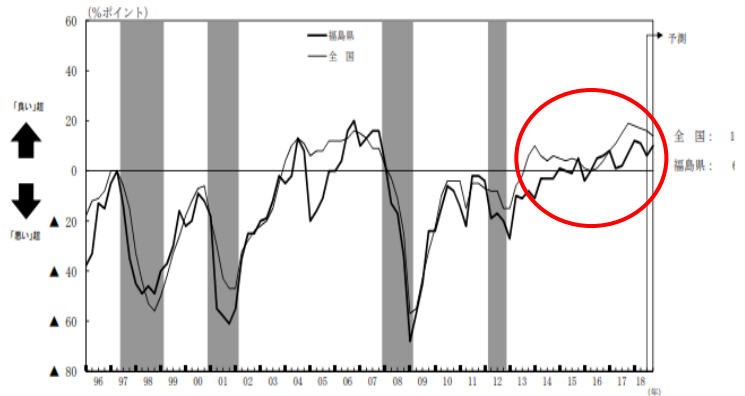


一方で、各国とも金融緩和の引き締めや貿易摩擦の深刻化を予測し、景気の基調判断は下方修正し「足踏み」としている。

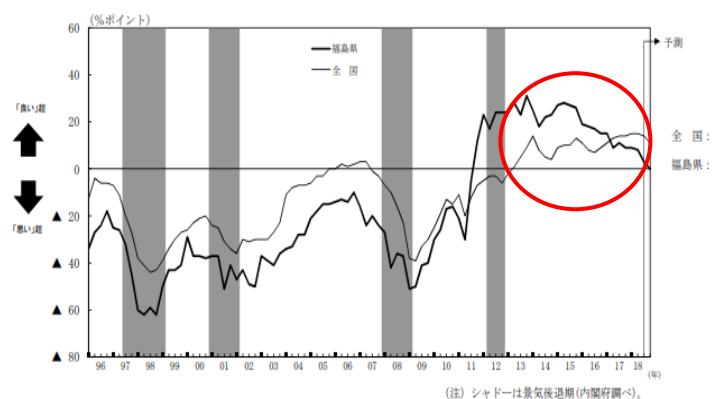
国内経済は、あらためて外需頼みでなく、個人消費が支える内需の拡大が求められる。

一方、県内全産業の景況感は、全国平均よりは見劣り（全国15、福島県5）しているが、震災後は安定化傾向といえる。製造業も同様（全国16、福島県6）に安定化傾向にある。非製造業は高い景況感が続いていたものの直近では下降傾向（全国14、福島3）にある。

### ②製造業



### ③非製造業

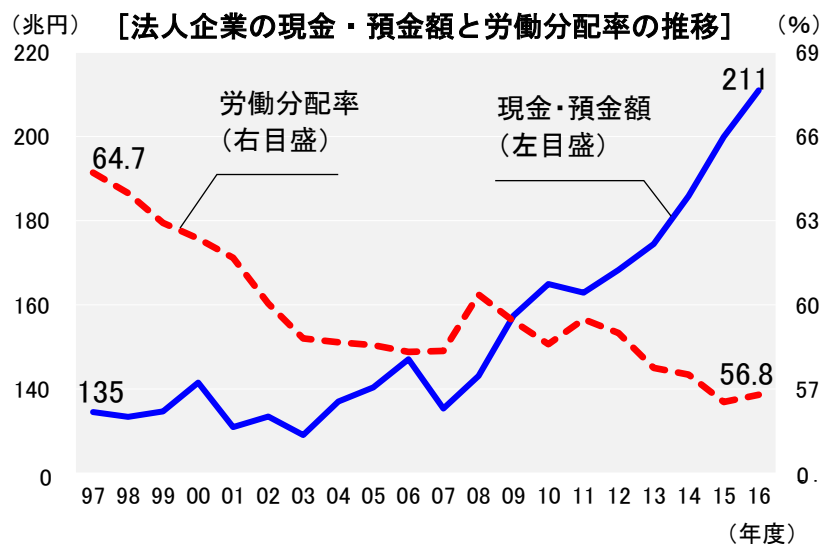


(注) シャドローは景気後退期(内閣府調べ)

## (2) 国内企業の収益性と労働分配率の推移

国内企業はリーマンショック後、収益性の改善を目的に事業構造改革をすすめて、財務基盤を強固にしてきた。結果として、企業における現金・預金額が増加したものと推測される。

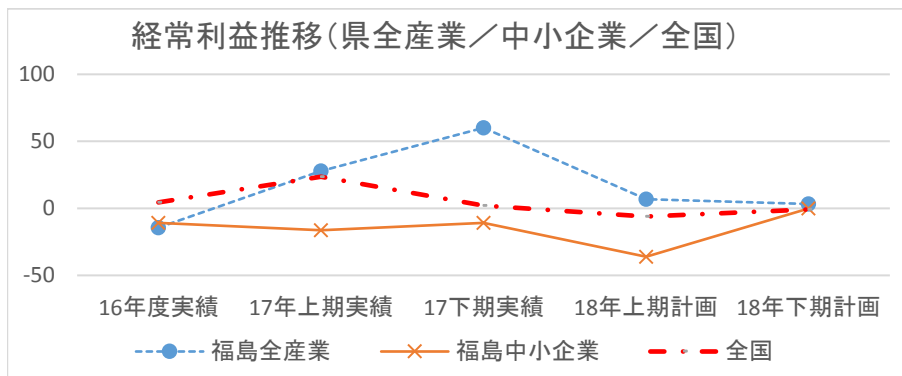
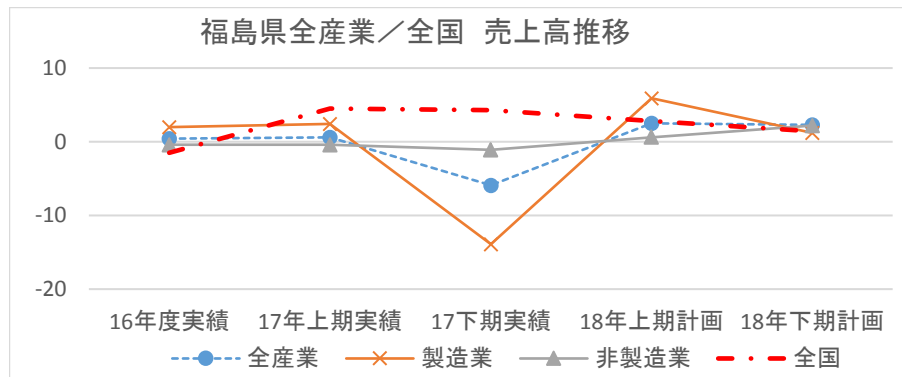
一方で、労働分配率はバブル崩壊・リーマンショックを経過した後、直近でも減少に歯止めがかからない。また2013年以降、春季生活闘争で賃金改善に取り組んでいるものの、労働分配率は依然として減少傾向にある。



資料出所：2019 連合白書より

### (3) 国内と県内の売上高推移

福島県内産業の売上高・経常利益とも短期での変動はあるものの、中期的には「横ばい」あるいは持ち直しの傾向にある。

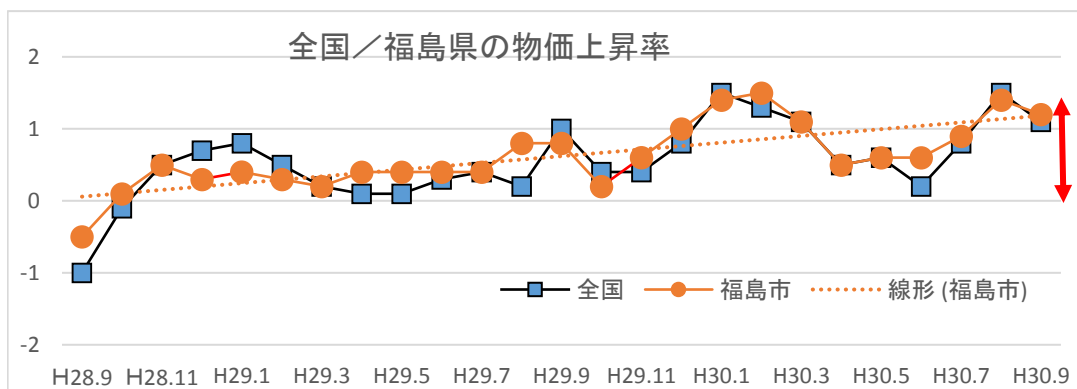


### (4) 生計費（物価指数と給与取得）

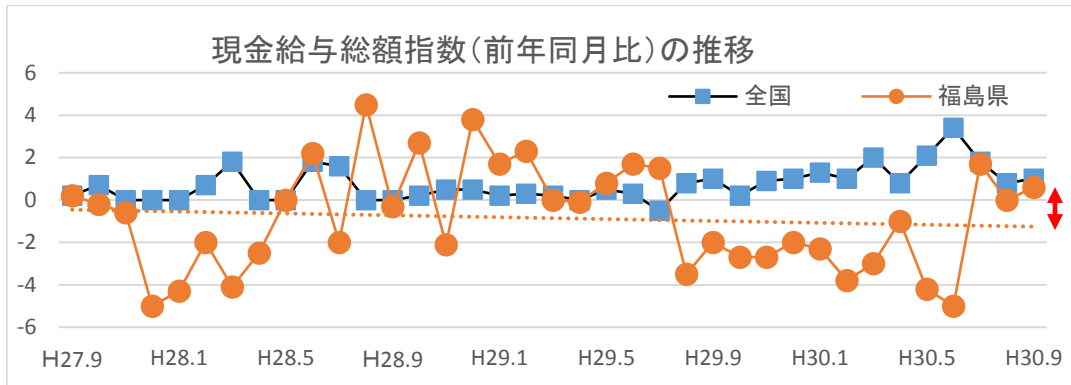
物価上昇率は、上下変動がありながらも、全国・福島市とも「平成 28 年比較で 1.3%程度上昇」している。

全国の現金給与総額指数（前年同月比）は上昇傾向にあるが、一方で福島県の指数は減少しており、県内では実質賃金が増えていない実態が伺える。

県内の生活実態として、物価は全国と同様に上昇しているなかで、現金給与総額指数（前年同月比）は減少していることから、全ての働く人の生活維持・向上分としての賃金引き上げが求められる。





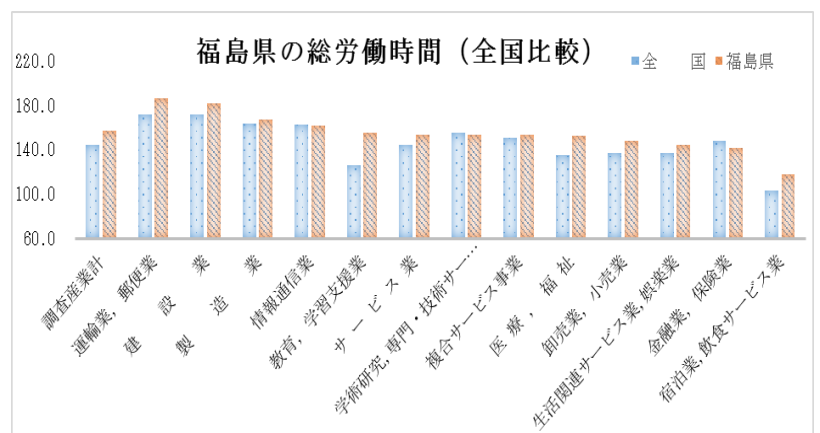


### (5) 生産性と労働時間実態

改正労働基準法が施行されるなか、労働時間規制の実効性を高めるため、36協定の締結推進、適正な労働時間管理と長時間労働の是正が求められる。

そのような状況のもと、福島県の労働時間実態（厚生労働省平成27年調査）では、総労働時間・所定外労働時間も「産業計」「医療・福祉」「建設業」において全国ワースト1位になっている。他の産業（特に運輸・郵便業や教育関係）についても長時間労働の実態が確認される。

働き手不足が深刻化するなかで「人材確保・定着」「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。



産 業	全 国		福 島 県		全国順位
	総労働	所定外	総労働	所定外	
調査産業計	144.5	11.0	157.3	13.0	1
運輸業、郵便業	171.9	23.8	186.3	28.4	6
建設業	171.5	13.8	182.0	19.0	1
製造業	163.2	16.0	167.3	17.0	7
情報通信業	162.9	17.7	162.2	11.8	22
教育、学習支援業	126.2	7.9	155.2	18.7	3
サービス業	144.6	11.4	153.6	9.4	6
学術研究、専門・技術サービス業	155.0	13.5	153.5	15.8	34
複合サービス事業	150.6	7.8	153.4	6.2	18
医療、福祉	135.4	5.1	152.6	5.8	1
卸売業、小売業	136.7	7.3	147.9	8.8	9
生活関連サービス業、娯楽業	136.7	7.4	144.5	8.7	11
金融業、保険業	147.7	11.8	141.4	5.9	42
宿泊業、飲食サービス業	103.1	5.7	117.9	5.8	9

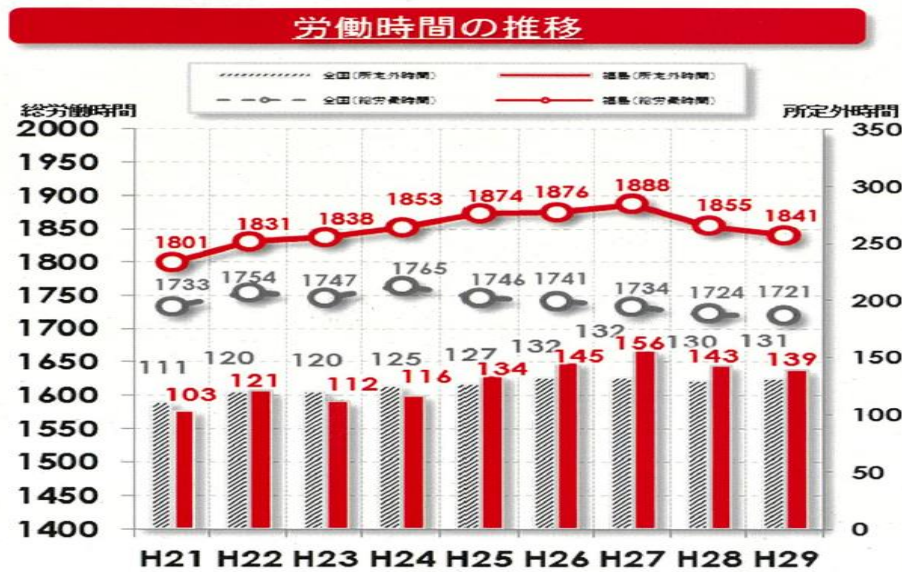
資料出所：H27 厚生労働省調査

## (6) 労働時間の推移と年次有給休暇取得率の推移

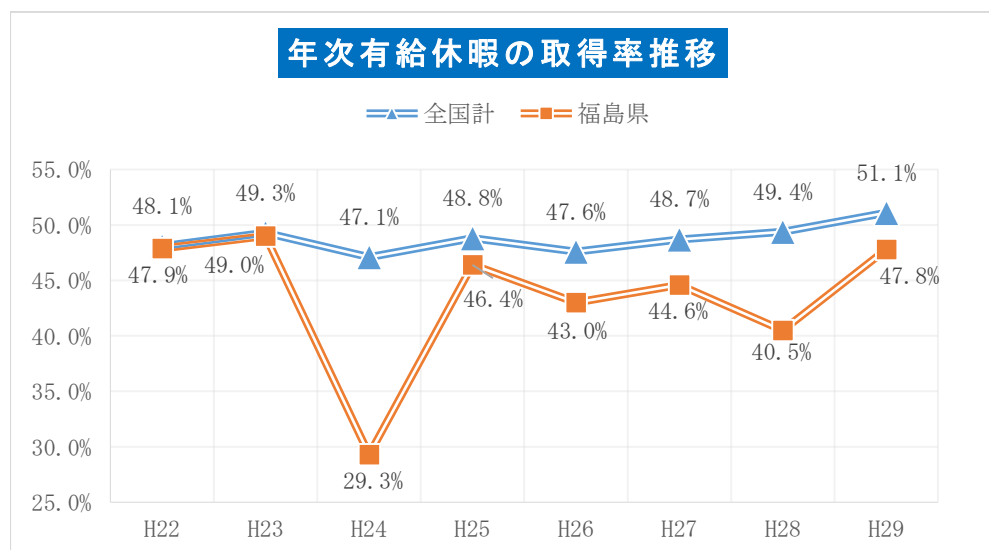
労働時間の平均値（全国、福島）推移は、リーマンショック後を境に全国平均は「ほぼ横ばい」で推移している。福島県は東日本大震災の影響もあり、総労働時間・所定外時間とも上昇傾向にある。

年次有給休暇は、全国の取得率推移において、若干ではあるが上昇傾向にある。一方で、福島県の取得率は増減を繰り返しながら、いまだ低い水準にある。

改正労働基準法による時間外上限規制や年次有給休暇の取得促進（企業に対する義務付け）など、県内事業所における法令遵守はもとより、働くものの「ゆとり・豊かさ実現」のために、総労働時間縮減や仕事と生活の両立支援の取り組みが求められる。



「働く人たちとともに～平成30年度労働行政のご案内～」より抜粋



資料出所：H30 福島労働局



### Ⅲ. 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・

---

<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・油揚げ製造業）、(18)食品製造業・小売業（牛乳・乳製品製造業）の18業種で策定

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

<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。

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

- 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

<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

<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）

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。

## 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。

### 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)
        - 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
        - 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。

<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)

- 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、P D C A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. 連合福島の取り組み

#### (1) 賃上げ要求

##### 1) 月例賃金

賃金の「底上げ・底支え」をはかるため、賃金引き上げは、定期昇給・賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）の確保を前提とし、企業収益の適正な配分の観点、経済の自律的成長を実現していく役割を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進することを重視し、2%相当額の要求を掲げ獲得をめざして取り組みをすすめていく。

従って、定期昇給（定期昇給制度がない場合は相当分として）2%と賃金改善分を加えた要求は、4%程度とする。

また、格差是正を図るため、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。

##### 2) 企業内最低賃金

連合福島は、連合本部方針を基本とし、企業内最低賃金の協定については、締結拡大と水準の引き上げをはかるため、連合リビングウェイジの福島県水準値（時間額940円）以上の到達を目標とする。なお、特定（産業別）最低賃金の引き上げに結びつく企業内最低賃金協定の締結については、その産業における相応しい水準の協定化をはかる。

#### ①全従業員対象の企業内最低賃金の目標水準

時間額	月額
940円以上	154,000円以上

※連合リビングウェイジ（福島県の単身世帯における最低生計費をクリアする賃金水準）

#### ②全労働者の処遇改善のために、底上げをはかる目標として、18歳高卒初任給の参考目標を以下の目標とする。

18歳高卒初任給の参考目標値…160,000円 \*2018方針:160,000円

※2019年水準は連合福島2018年度賃金個別実態調査結果の全産業18歳

平均値 159,600 円であることから前年同額とした。

### ③最低賃金に関わる取り組み

連合福島は、雇用戦略対話で合意された「できる限り早期に全国平均800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1,000円をめざす」の早期実現とともに、生活できる最低賃金を早期に確立することを目指し取り組む。

#### 3) 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向上・確保をはかることとする。

## (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、全従業員数の7割以上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、人財の確保・育成は、日本経済の健全な発展の必要条件であり、健全かつ自立的持続的な発展にとって不可欠である。

これまで以上に「中小共闘」と構成組織の力を合わせ、「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの強化をはかるとともに、大手組合は、グループ・関連企業の闘争を積極的に支援する。

中小の取り組みにおいては、賃金の底上げ、および生活の基礎である月例賃金の引き上げにこだわり、賃金カーブ維持分の確保のみならず賃金引き上げを積極的に求めていく。同時に、適正な取引関係の確立、公契約基本法・公契約条例の制定に関する取り組みを強化し、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。

なお、具体的な取り組みについては、以下の連合福島2019春季生活闘争「中小共闘」方針による。

## Ⅲ. 中小・地場の取り組み（連合福島2019春季生活闘争「中小共闘」方針）

### 1. 連合福島2019春季生活闘争「中小共闘」の基本的な考え方

連合福島は、中小・パート等を視野に入れた全体の底上げのため、賃金体系が未整備の中小・地場組合において、賃金カーブの実態を把握するとともに賃金体系の整備に向けた取り組みができる「地域ミニマム水準」を設定し、「県内のすべての労働者がこれ以下の賃金では働かせない・働かない」運動を提起することにより、地場賃金の底上げや底支え、格差是正への波及効果を目指す取り組みを継続して進めてきた。

しかし、賃金水準は回復しておらず、産業・地域・企業間規模の格差の広がりにおいても依然として歯止めかかるどころか、むしろ拡大している。

従って、春闘交渉は各組合が「自らが闘う」という意識をさらに高めるとともに、昨年を上回る水準の獲得を目指し、連合福島と中小・地場組合との共闘体制を強化して、以下のとおり闘争に臨むこととする。

#### (1) 2019春季闘争方針を踏まえた取り組み

「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」そして「経済の

自律的成長」に向けて全力を尽くす2019春季生活闘争方針を踏まえ、闘争をすすめる。

## (2) 月例賃金の引き上げ

- ①中小においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、依然として大手との格差が存在している。加えて低下した賃金水準の復元も進んでいない状況にある。賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるために、すべての生活の基礎である「月例賃金の引き上げ」にこだわり取り組む。
- ②格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、従来の「到達水準目標」「最低到達水準」「地域ミニマム」の設定を見直し、連合福島は格差是正、底上げ・底支えの機能に特化し、生活できる水準を示す「最低到達水準」のリビングウェイジをクリアする。  
併せて、地域ミニマムを設定することで、賃金水準の地域社会水準確保に重きを置いた取り組みを通じ、要求の組み立てや交渉につなげる。
- ③賃金要求にあたっては、組合員の賃金実態を把握することは、必要不可欠である。  
各単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進めることとする。  
構成組織の地方組織と連合福島は、連携して地域ミニマム運動への参加を促進し、このフォローを行う。
- ④賃金カーブの維持は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、最低限の生活水準保障でもあり、これを必ず確保する。  
賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要であり、定昇制度などの昇給ルールがない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会等を設置して協議を進めつつ、当面は定昇制度の確立に取り組むこととし、構成組織の地方組織と連合福島は連携してこれらの支援を行う。
- ⑤組合員の賃金実態をもとに、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、18歳の最低賃金を要求・交渉し、協定化をはかる。同時に、年齢別の最低到達水準値についての協定締結をめざす。
- ⑥賃金の要求・交渉においては相場が重要な役割を果たしている。2月中旬から3月にかけて多くの労使が精力的に交渉を展開し、この大きな流れの中で交渉を展開することが相乗効果を生み出す。このことを念頭に置き、要求、交渉の日程を配置する。

## (3) 共闘体制の強化による社会的波及力の向上

- ①中小組合を擁するすべての構成組織は、中小共闘方針を春季生活闘争方針に盛り込み、総がかりで中小共闘を展開する。
- ②構成組織の責任ある指導と支援、地域での水準を重視した“地場共闘”の取り組みを両翼として運動を進める。
- ③相場形成と中小先行組合の結果を波及させるため、組織センターを通じた連携を深め、中小共闘として効果的に情報を発信し、中小のみならず非正規へとつながる体制を強化する。

#### (4) 横断的に運動を広げ波及させる取り組み

福島における「地場共闘」の強化をはかるため、地域のあらゆる組織・団体との連携、そして地場の労働条件底上げの必要性を訴えかけるなど、賃上げの社会性を高め、未組織や非正規労働者の底上げ・底支えへの波及力を高め喚起する取り組みとして、昨年引き続き労働側のみテーマとせず公労使の共有を意識した地域フォーラムの場を開催する。

2019春闘時については、福島の経済動向と今後の課題及び地方創生につなげるための取り組みや多様な働き方を通じた魅力ある職場づくりなどに焦点を当てた「ふくしま労働シンポジウム」を企画する。

#### (5) 公正な取引関係の実現と地域活性化に向けた取り組み

中小企業労働者の賃金を底上げするためには、公正な取引関係の実現や地域全体の活性化が不可欠であり、以下の取り組みを進める。

①「取引問題ホットライン」を設置し、悪質な取引の抑制をはかるとともに適正な価格転嫁と公正取引の実現に向けた取り組みを推進する。

## 2. 到達水準値の設定

組合員の賃金水準の低下を防ぎ改善を目指すには、引き上げ幅だけの取り組みでは不十分であり、中小共闘の2018到達水準を参考指標として設定する。尚、これまで地域ミニマム運動で集約された個別賃金データを基にする。

2019中小共闘の到達水準値は次の通りとする。

25歳	196,000円	※190,000円
	(1歳1年格差 4,500円)	
30歳	218,500円	※212,500円
	(1歳1年格差 4,500円)	
35歳	241,000円	※235,000円
	(1歳1年格差 4,500円)	
40歳	263,500円	※257,500円

※到達水準値は、連合福島が集約した2018地域ミニマム運動の全産業の個別賃金データ(集計組合数73組合、8,878人)の分を平均40.2歳となり水準額は254,850円となる。

これに地域ミニマム集計結果による「製造業ポイント別伸長率2.3%」を考慮し、各ポイント6,000円の増額とした。

#### (1) 最低到達水準値

「これ以下では働かせない・働かない」の「地域ミニマム水準(最低基準)」を設定し、内外に広く提起・周知することにより、以下の賃金水準の労働者を無くす目的とする。以て、非正規労働者を含めた未組織労働者の地場賃金の底上げや格差是正への波及効果をはかる。



## 連合福島2019年ニママ設定額

年齢	2018 ミニマ設定額	平均賃金 (全産業)	平均賃金 (製造業)	2019 ミニマ設定額 【2018 ミニマ同額】
18	158,700	160,700	161,200	158,700
20	162,900	174,800	179,900	162,900
25	176,400	212,100	215,500	176,400
30	195,200	232,000	238,600	195,200
35	213,100	251,000	257,500	213,100
40	230,300	266,100	270,700	230,300
45	239,000	277,400	280,600	239,000

### (2) ミニマ設定額の根拠と考え方

- ① 35歳を基本年齢（100%）とし、設定を18・20・25・30・35・40・45歳の、7つの年齢ポイント別に設定した。
- ② 2018年11月に実施した賃金実態調査結果において、2018ミニマ設定額に到達できていない組織労働者数は、27.4%（8,878人中2,435人）（※前年値は26.17%）となっており、ミニマ設定額を据え置いても拡大傾向にある。
- ③ 従って、2019年ミニマ設定にあたっては、賃金調査結果は、全産業、あるいは全体の約8割を占める製造業においても一定の参考指標とはなかったが、調査組織内において水準を下回る組合員が拡大し、4人に1人が達していない状況があることを斟酌し、連合福島が掲げる到達目標との整合性を踏まえ判断した。
- ④ ミニマ水準を下回っている組合員の解消に向け、実態把握と今次交渉での推進を図る。
- ⑤ よって未組織労働者の底上げ・底支えを強く意識し、2019ミニマ調査結果を踏まえ、昨年のミニマ同額の水準設定とする。
- ⑥ 設定した額は、2019年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2019年4月1日～2020年3月31日までの期間にそれぞれ設定額に到達するものとする。
- ⑦ 連合リビングウェイジの推計値（单身最低生計費をクリアする賃金水準）として、福島県は「時間給940円」「月例賃金は154,000円」となる。

### (3) 設定後の取り組み

- ① 福島県経営者協会連合会・中小企業団体中央会などの経営団体への申し入れにより、経営側にも全体の底上げの理解を求める。
- ② 立憲民主党福島県連・国民民主党福島県連・福島県議会・県民連合等と連携し、政策制度実現の推進をはかる。
- ③ ミニマ参加組合と中小地場組合へのオルグにより、春闘で取り組む事により、地場賃金の底上げをはかる。
- ④ マスコミへのレクチャーと新聞広告等で幅広く県民に周知し、中小の経営者、未組織労働者が気づくことにより、波及効果をもたらす。
- ⑤ 地域ミニマ参加組合へのアンケート調査を実施し、次年度の活動に繋げる。

## 3. 賃金引き上げ要求目安

福島県内の賃金実態を踏まえ、格差の拡大傾向に歯止めをかけ、賃金の回復と底上げをはかるため、地場・中小共闘を強化し賃金改善の取り組みを進める。

また、各組合は、自らの賃金実態を把握し、賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分を確保する。さらに、それぞれの実態にあわせ、賃金体系上の歪みや賃金分布の偏りの是正を含め賃金改善に取り組むことを要求目安とする。

#### (1) 賃金カーブ維持

連合本部方針に基づき、賃金カーブ維持分を算定可能な組合(定昇制度が確立している組合を含む)は、その維持原資を労使で確認する。

#### (2) 賃金の引き上げ

連合本部方針に基づき、地場中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、水準を設定することとし、賃金改善分(ベースアップ相当額)は 6,000円とする。

したがって、賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分の4,500円を含め10,500円(2018春闘と同額)を目安に賃金引き上げを求める。

##### ※賃金改善分 6,000円算出の根拠

①賃上げ2%以上を目指すこととし、2018連合福島賃金実態調査(地場中小の全産業・男女計)の平均賃金254,854円の2%を乗じた額を算出。

【2018】254,854円(40.2歳・14.7年) ※【2017】259,440円(40.4歳・16.8年)

$$254,854円(全産業・男女計) \times 2\% = 5,097 \div 5,000円$$

中央との格差是正分1,000円を付加して

$$5,000円 + 1,000円 = 6,000円とする。$$

##### ※賃金カーブ維持分 4,500円の根拠

①2018連合福島賃金実態調査(地場中小の全産業・男女計)の中位数の20歳から40歳の1歳間の平均間差額を算出すると以下の通り。

$$254,000円(40歳中位数) - 168,100円(20歳中位数) = 85,900円$$

$$85,900円 \div 20年(勤続年数) = 4,295円 \div 4,500円$$

②同様に平均値で算出すると以下の通り。

$$266,100円(40歳平均) - 174,800円(20歳平均) = 91,300円$$

$$91,300円 \div 20年(勤続年数) = 4,565円 \div 4,500円$$

## 4. 具体的な進め方

連合福島2019春季生活闘争方針の具体的な取り組みによる。

## IV. 労働条件改善の取り組み

### 1. 男女平等課題の取り組みについて

#### (1) 職場における男女平等と男女間の賃金格差の是正

①各単組の賃金データに基づいて男女別・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住民票上の「世帯主」を要件とすることは、支給が一方の性に偏り、実質的な間接差別となることから、生活関連手当の支給など(福利厚生、家族手当)における「世帯主」要件の廃止について取り組む。

※夫婦の場合、住民票上の「世帯主」を支給要件とせず、どちらか申請した方とすること。また、女性だけに証明書類を請求することは間接差別とされており、相方が受給していなければ支給要件とするよう是正を求める。

#### (2) 女性の職業生活における活躍の推進

女性活躍推進法の施行を受け、国や地方公共団体、民間事業主は女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、行動計画を策定が義務付けられた(300人以下の民間事業主については努力義務)ことを受け、2019 春季生活闘争において取り組みを進める。

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、男女間格差の状況を点検・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扱いの有無について検証し、是正をはかる。

④ 同性間セクハラ、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。

⑤ 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。策定に当たっては、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。

⑥ 法律や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。

#### (3) 両立支援の促進(育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法)

1) 改正育児・介護休業法の定着に向け、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 有期契約労働者へ制度を拡充する。

③ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇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、不利益取扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。

④ 3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度と所定外労働の免除制度、介護休暇制度の周知・点検と、就業規則や労働協約の改定などのルール化に取

り組むとともに、組合員に対する周知を行う。

- 2) 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（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。同時に、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。
- 3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく企業などの行動計画策定に労使で取り組む。
  - 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、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。

## 2. ワーク・ライフ・バランスの実現（時短などの取り組み）

### （1）総実労働時間縮減に向けて

- ① 連合中期時短方針（2007年7月中執確認）を踏まえた展開を継続して行う。
  - ◇ 年間所定労働時間2,000時間を上回る組合は、2,000時間以下とする。
  - ◇ 年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とし、有給休暇の取得日数の低い組合員の取得促進をはかる。なお、年次有給休暇の取得促進の取り組みを強化する必要があるが、取り組みにあたっては労働時間等見直しガイドラインも活用する。
  - ◇ 時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合は、上積みをはかる。
- ② 労働時間規制の取り組み（36協定（特別条項付協定）の点検・適正化、休憩時間（勤務間インターバル）などの）導入により過重労働対策を進める。
  - ◇ 労働時間の上限規制（特別条項付き36協定）を行い、その範囲内に収めることを徹底する。また、インターバル規制（終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保）等を設けるなど、健康を確保する観点から過重労働を是正する。
  - ◇ 休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など、産業の実態に合わせた取り組みを推進する。
- ③ 時間外割増率の引き上げ  
労基法改正に伴う労働協約整備への対応方針にもとづき、割増率については、以下の水準をめざして引き上げをはかり、長時間労働の抑制をはかる。代替休暇制度については導入しないことを基本とする。  
また、年次有給休暇の取得率向上に向けた取り組みを行う中で「働き方」「休み方」の意識改革を進めていく。  
時間単位の年次有給休暇の取得については、日単位の取得が阻害されないことを前提に、労使協定の締結を進める。

- ◇ 時間外労働が月 45 時間以下 30%以上
- ◇ 時間外労働が月 45 時間超 50%以上（対象期間が 3 ヶ月を超える 1 年単位の変形労働時間制は、月 42 時間超を 50%以上）
- ◇ 休日 50%以上
- ◇ 労働基準法第 138 条に規定する中小事業主については、当分の間、月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用除外となっているが、一般事業主と同様の水準での労使協定の締結を求める。

## (2) 両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）

- ① 仕事と生活の両立支援の促進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じてその必要性和重要性を確認する。
- ② 改正育児・介護休業法の定着に向け、以下の課題に取り組む。
  - a) 法令遵守を点検し、組合員に対して周知を行うとともに、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。
  - b) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除や介護休暇制度の申し出・利用などにより、不利益取り扱いが行われていないか労使で点検・検証を行う。
  - c) 不利益取り扱いについては、労働協約の改定などルール化に取り組み、その内容を組合員に対し周知・徹底する。
  - d) 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。
  - e) 非正規労働者へ制度の適用を拡充する。
- ③ マタニティハラスメントを防止するためにも、妊産婦保護制度や母性健康管理の周知されているかについて点検し、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。
- ④次世代育成支援対策推進法が 2015 年 4 月から 10 年間延長となったことを受け、労使で計画策定に取り組む。

その際は、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。さらには作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、及び新たな認定マークの取得をめざす。

- \* 「くるみんマーク」とは、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）では、常時雇用する労働者が 301 人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援に関する取り組みを記載した一般事業主行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出ることが義務づけられており、また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を使用することが出来るとされています。企業のイメージアップや優秀な人材確保等が期待出来ます。

## 3. 「運動の両輪」としての「政策・制度 実現の取り組み」

「2019 年度政策・制度実現の取り組み」と「賃金・労働条件改善の取り組み」を 2019 春季生活闘争における「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の運動を強力に進める。政策・制度実現に向けた取り組みは、構成組織、地域・地区連合と一体となって進める。なお、具体的内容は、県内の課題を踏まえ取り組む。

2月～3月上旬に県内各地区での集会、駅頭での街宣行動の取り組みを進める。実施にあたっては、マスコミを通じ、連合の取り組みを社会へ発信する。

#### (1) 雇用、政策要求実現に向けた要請行動の取り組み

- ①時 期 3月中
- ②要請機関 福島県、福島労働局、経営団体（連合福島で実施）  
地域地区連合は、連合福島に準じた課題の他、地域・地区の政策課題を加え、最低県内13市、労働行政機関、地域の経営団体などへ要請行動を実施する。
- ③そ の 他 統一要請内容は、別途政治・政策局より送付

#### (2) 地方自治体3月議会への請願・陳情行動の取り組み

- ①時 期 2月中旬
- ②要請機関 福島県議会（連合福島）、各市町村議会（地区連合）  
各市町村議会請願は、地区連合単位で実施し、地域・地区の政策課題を加えること。
- ③請願内容 最低賃金引き上げ早期発効を求める意見書提出  
連合統一政策課題、地域・地区課題など等の内容は、別途政治・政策局から送付するなど連携をはかる。
- ④そ の 他 統一要請内容は、別途政治・政策局より送付  
連合福島組織内議員などと連携を図り実施する。

## V. 闘いの進め方

連合福島は、春季生活闘争における相場波及効果を高めていくため、地方産別からの報告をもとに、要求金額・率、妥結金額、率などの情報開示を積極的に行い、中小や未組織労働者の賃金改善、処遇改善につながるよう運動をさらに推進させ、社会的に福島県内の賃金水準の形成をはかっていく。

### 1. 連合福島闘争体制の確立

#### (1) 連合福島2019春季生活闘争推進本部の設置

2018年12月6日の「第3回執行委員会」で闘争体制を確立した。

#### (2) 連合福島2019春季生活闘争推進本部の構成

本 部 長	(会 長)
副 本 部 長	(副 会 長)
事 務 局 長	(事 務 局 長)
副 事 務 局 長	(副 事 務 局 長)
事 務 局 員	(組 織 局 副 事 務 局 長)
本 部 員	(執 行 委 員)
事 務 員	(内 局 役 員 と 6 地 域 担 当 部 長)

#### (3) 連合福島2019春季生活闘争推進本部役員の配置（別紙参照）



#### (4) 組織センター委員会（中小共闘関係）の継続設置

2004 春季生活闘争から設置しており、春闘時における中小労組を多く抱える構成組織間の情報交換、要求と妥結促進、支援オルグ、中央の「中小共闘センター」などからの統一行動を推進するとともに、地域ミニマム水準の設定により、「これ以下の賃金水準労働者を無くす」ことを目的に、春季生活闘争と一体となって取り組み、社会的波及効果を追及する。

なお、委員会の構成については、連合本部方針に基づき、中小組合（組合員300人未満）を抱えている全構成組織を対象とし、毎定期大会直後に各構成組織・地域連合より登録を募り体制を確認する。

## 2. 地域・地区連合闘争体制の確立

### (1) 地区連合「2019 春季生活闘争推進本部」の設置

地区連合は、連合加盟組織、中立労組の支援と指導、地区における具体的行動の推進を図るため1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。

### (2) 地域連合「2019 春季生活闘争推進本部」の設置

地域連合は、管轄地区連合推進本部との連絡・調整機関として1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。

## 3. 連合福島推進本部のオルグ体制の確立と実施

### (1) 連合福島推進本部役員オルグ体制（別紙参照）

### (2) オルグの目的と実施時期など

「2019 春季生活闘争方針」を踏まえ、全員参加の闘争体制を確立し、働く者の連帯意識を高めるため実施する。

詳細は、後日通知する連合福島「2019 春季生活闘争」オルグの進め方による。

#### ① 構成組織オルグ・・・基本的には1回

会長若しくは事務局長（副事務局長が随行する）。集中回答ゾーン予測を踏まえて3月4日（月）～3月15日（金）の間で実施する。

#### ② 地区推進本部オルグ（加盟組織）・・・基本的には1回

推進本部役員並びに専従役員により、地域推進本部・地区推進本部の日程に合わせて、3月1日（金）～3月29日（金）を基本とし、併せて推進本部が必要と判断した時に実施することから、地域本部は、管内の地区本部と日程調整を行い本部へ連絡すること。

なお、中小・地場組合への支援強化を図ることから、できるかぎり中小・地場組合を中心に、地域ミニマム参加組合や連合福島新規加盟組合など、またリストアップした未加盟労働組合などとも可能な限り連携し、組織拡大も意識したオルグ行動とすること。

## 4. 地区連合推進本部のオルグ体制確立と実施

### (1) 地区連合推進本部役員オルグ体制

連合福島推進本部体制に準じた体制とする。

## (2) オルグの取り組み

地域・地区内の加盟組織並びにリストアップした、未加盟労組の闘争状況把握と3月内解決のための激励、支援、指導など構成組織の補完的役割を果たすため実施する。なお実施時期は次の通りとする。

### 【実施時期と主なオルグ内容】

- ① 第1次オルグ 3月上旬～3月下旬（連合福島推進本部との連携）  
（すべての組合をオルグし、要求状況、闘争日程、雇用問題などの把握）
- ② 第2次オルグ 4月上旬～4月中旬  
（中小組合を中心に、3月内解決促進と回答妥結状況把握）
- ③ 第3次オルグ 4月下旬以降  
（未解決中小組合を中心に、4月内早めの解決促進妥結状況把握、問題を抱えている組合への支援、解決促進交流集会への参加要請）
- ④ 第4次オルグ 5月中旬以降  
（交渉難航等未解決組合を対象に個別激励、支援）

## 5. 連合福島としての具体的な取り組み

### (1) 組織センター（中小共闘関係）の取り組み

#### ① 方針の考え方

基本的には、本部「中小共闘センター」の方針に基づき、具体的方針を作成し支援活動を強化するが、次の考え方で方針を組み立てる。

- (a) 社会的賃金水準への到達と格差是正のために連合福島として具体的目標を設定する。(到達水準目標値)また、未組織労働者に対する賃金の波及効果を目指し、内外に「地域ミニマム賃金」を公表する。
- (b) 先行する組合の回答集中時期に引き続き、中小・地場組合の集中回答ゾーン・解決促進ゾーンを設定し、賃上げ相場の形成とその波及を図ることから、その期間に多くの組合が情報を共有化できるよう構成組織と連携するとともに、支援強化をはかる。
- (c) 未解決組合の解決促進を図るための支援活動を実施する。

#### ① 開催目的と時期

具体的方針、企業動向、情報交換、要求提出・妥結時期、格差是正の取り組み等について協議するため、必要に応じて随時開催する。

#### ② 未解決組合の解決促進に向けた集会などの実施

中小・地場組合を中心に、未解決組合の早期解決と促進、激励、支援を目的に17地区推進本部単位に3月下旬に実施するが、地区の状況を勘案し、地域単位・別日程での実施も可とする。

### (2) 春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取り組み

未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、労働運動の社会化の推進をはかり、「1000万連合（10万連合福島）」の実現を目指した組織拡大の取り組みを進める。

### (3) クラシノソコアゲ応援団街頭行動の継続的な取り組み

生活や労働分野に関係する政治的課題や地域の問題（働き方・性別・業種・規

模・地域の違いによる格差の是正、低所得層の処遇改善、最低賃金、労働者保護法制の改悪阻止、奨学金制度の拡充など）について、地域社会への共有化をはかり世論をはかるため、引き続き、顔の見える声を伝える運動として毎月1回街頭での取り組みを継続していく。尚、県内各地域の行動も定期的に設定し対応する。

#### (4) なんでも労働相談キャンペーンの取り組み

なんでも労働相談ダイヤルは、通年の取り組みとして実施しているが2018春季生活闘争に合わせて全国台で統一した集中期間を設定し実施する。

- ① タイトル 「～働きたい！なぜ辞めなければならないの！？」  
STOP雇用止め・雇用不安！連合労働相談ホットライン」
- ② 実施期間 2019年2月6日（水）～8日（金）毎10：00～18：00
- ③ 設置場所 連合福島事務所  
フリーダイヤル0120-154-052（いこうよ れんごうに）
- ④ 宣伝活動 宣伝カーにより、各地区連合のリレー方式で実施。  
街頭チラシ配布行動、マスコミ等対応でのPR

#### (5) 2019春季生活闘争「ふくしま労働シンポジウム」の開催

- ① 開催日時 2019年2月7日（木）13時00分～
- ② 目的 開催企画を1月の執行委員会で最終確認し、2019春季生活闘争方針」を全体共有するとともに、さらにはすべての働く者の春闘として、社会波及（底上げ・底支え）させ、世論喚起をはかるため、労働行政・経営者団体・関係政党・地方議員・マスコミ・有識者等を巻き込んでの広がりと深まりを意識した「ふくしま労働シンポジウム」とする。  
今次のテーマは、福島経済・雇用の動向と働き方改革と多様な働き方と魅力ある職場づくりについて等について共有する場とする。
- ③ 講演 第一部 「福島県経済の動向と課題」  
日本銀行福島支店 支店長 中山 興 氏  
第二部 「福島県復興の現状と課題について（仮称）」  
福島復興局長 加松 正利 氏
- ④ 開催場所 福島市「ラコパふくしま 5階大会議室」
- ⑤ 規模 180人規模以上をめざす。

#### (6) 2019春季生活闘争・選挙闘争勝利総決起集会の開催

- ①開催時期 2019年3月9日（土）10：00～11：00  
【開催時間は各地区推進本部に一任】  
県中央は、連合福島と県北地域連合との共催とし福島市内「マックスふくしま北広場」を前提に企画する。  
集会に引き続きデモ行進を実施する。11：15～12：10
- ②集会名称 県中央：2019春季生活闘争・選挙闘争勝利福島県中央総決起集会  
各地区：2019春季生活闘争・選挙闘争勝利〇〇地区総決起集会  
※国会の動向によっては、趣旨が付加される可能性有。

③開催単位 17地区連合単位

④規 模 県中央集会は800名規模で実施するが、各地区とも構成組織の10%以上の参加を目安に結集を呼びかける。

#### (7) クラシノソコアゲ応援団！街頭アピール行動実施

組織労働者の春闘の流れを、未組織労働者や非正規労働者の底上げ、底支えをはかり、格差是正のマクロ環境を構築するため地域社会、市民に広め・深める場とする。尚、この取り組みは継続し定期的に実行する。

①開催時期 2018年3月9日(土) 12:30~13:10

【開催時間は各地区推進本部に一任】

県中央は、連合福島と県北地域連合との共催とし福島市内「福島駅前中心で複数個所(調整中)」で企画する。

②集会名称 県中央：クラシノソコアゲ応援団2019春闘キャンペーン  
※県内各地域台でも行動に努める。

③開催単位 地域単位(主な地区連合)

#### (8) 官公労組の取り組み

民主的な公務員制度の確立に向け、関係する組織と連携・協力しながら取り組みを進め、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立をはじめとする公務員制度改革の実現をめざしていく。

#### (9) 集計と組織内外へ伝える取り組み

連合本部が集約したデータと連合福島、各地区連合が集約したデータにより集計表を作成し、連合福島ホームページ、Eメール等の媒体でスピーディに各構成組織・加盟組合、地域・地区連合、マスコミ等に向け開示、公表する。

#### (10) 各種取り組みの状況の把握に向けたアンケート調査の実施

地域ミニマム参加組合他、企業内最低賃金の協定、労働時間管理の協定、などについて、各構成組織に対して調査する。

#### (11) 広報教宣活動

① 広報・教宣資料

資料、チラシ、ポスターなどは、必要に応じて発行する。

② 賃金闘争情報

要求、妥結状況に合わせて随時発行することから、各構成組織は加盟組合の状況を把握し、その都度情報を提供すること。なお、加盟単組に対し、春闘オルグ時、また、地域・地区連合から闘争情報の提供依頼がされ重複するがご協力をお願いします。

③ マスコミ対応

春季生活闘争全般の環境づくりの一環として、その都度対応する。

以 上