

2020 連合島根春季生活闘争方針

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来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¹（労使協議・公正分配・雇用拡大）に基づいた「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

¹生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の趣旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則である。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したもの。

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²」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、生産性三原則に基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。

I. 2020 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 世界経済

IMF 世界経済見通し（2019 年 10 月 15 日公表）は、「世界経済は各国で成長の同時減速を続けており、2019 年の成長率は世界金融危機以降で最も低い 3.0%と予測されている。各国の景気拡大が同時進行した 2017 年の 3.8%と比べると、深刻な落ち込みと言える。この景気低迷は、高まる貿易障壁、貿易や地政学的情勢をめぐる不透明感の増大がもたらした帰結である」「2020 年における世界経済の成長率は 3.4%へとやや改善する見込みだが、4 月の見通しからは 0.2%の下方修正となる」と述べている。

2. 日本経済

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

- (1) わが国の景気は、所得から支出への前向きの循環メカニズムが働くもとの、基調としては緩やかに拡大している。
- (2) 先行きのわが国経済は、当面、海外経済の減速の影響が続くものの、国内需要への波及は限定的となり、2021 年度までの見通し期間を通じて、拡大基調が続くとみられる。

国内需要については、きわめて緩和的な金融環境や政府支出による下支えなどを背景に、企業・家計の両部門において所得から支出への前向きの循環

² 賃金の「働きの価値の見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

メカニズムが持続するもとの、増加基調をたどると考えられる。個人消費も、消費税率の引き上げの影響からいったん下押しされると見込まれるが、雇用・所得環境の改善が続くもとの、緩やかな増加傾向をたどるとみられる。この間、政府支出は、災害復旧・復興関連工事やオリンピック関連需要、国土強靱化等の支出拡大から 2020 年度にかけて増加を続けたあと、高めの水準で推移すると予想している。このように、海外経済の減速の国内需要への影響は、限定的なものにとどまると見込まれる。

こうしたもとの、わが国の経済は、いったん、潜在成長率を幾分下回る成長となると見込まれるが、その後は、緩やかに成長率を高めていくことから、均してみれば、潜在成長率並みの成長を続けるとみられる。なお、今回の成長率の見通しを従来の見通しと比べると、海外経済の成長ペースの持ち直し時期の遅れから、幾分下振れている。

- (3) 消費者物価の前年比は、プラスで推移しているが、景気の拡大や労働需給の引き締まりに比べると、弱めの動きが続いている。

先行きの物価を展望すると、消費者物価の前年比は、当面、原油価格の下落の影響などを受けつつも、見通し期間を通じてマクロ的な需給ギャップがプラスの状態を続けることや中長期的な予想物価上昇率が高まることなどを背景に、2%に向けて徐々に上昇率を高めていくと考えられる。

3. 雇用情勢と賃金の動向

2019 年 9 月の完全失業率は 2.4%、有効求人倍率は 1.57 倍で、労働力需給はタイトな状況が続いている。日銀短観の雇用人員判断 D I も、産業計は 2013 年、製造業も 2014 年を境にマイナスに転じて以降、不足の度合いは強まる一方となっている。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から個別賃金水準の動向をみると、2014 年以降上昇に転じているものの、ピークであった 1997 年の水準にはいまだ到達していない。労働力需給の逼迫を反映して、短時間労働者の賃金の伸びは一般労働者を上回っている。

4. 島根における情勢と課題

(1) 日銀短観 (2019 年 12 月) によると、「山陰の経済は生産面で弱めの動きが続いていることから、幾分ペースを鈍化させつつも、基調としては緩やかな回復を続けている。最終需要をみると、個人消費は、消費税率引き上げ前の需要増の反動減がみられるものの、基調として底堅い動きが続いている。住宅投資は、横ばい圏内で推移している。設備投資は高水準で推移している。公共投資は、緩やかに増加している。製造業の生産は、海外経済減速の影響から弱めの動きが続いている。この間、雇用・所得環境は、振れはあるものの、改善傾向にある。」と総評されている。企業の業況判断 (全産業) は、15 四半期連続の改善傾向を示した。

製造業は、海外経済減速の影響もを受け、鉄鋼、はん用・生産用・業務用機械、輸送用機械が悪化したことなどから、製造業全体の水準としては「▲16」となった。非製造業は、消費税率引き上げ前の需要増の反動減から小売が悪化したものの、公共工事の増加を受けて建設関連が改善したことから、「11」と前回調査から変化はなかった。

先行き (全産業) は、悪化する見通し。業種別にみると、製造業では、消

費税率引き上げ後の消費者マインド悪化を懸念する食料品や、海外経済原則の影響拡大を懸念する電気機械などで悪化する見通しにあることから「悪い」超幅が拡大する見通し。非製造業は、消費税率引き上げ後のマインド悪化を懸念する小売や宿泊・飲食サービスなどで悪化する見通しにあり、「良い」超幅が縮小する見通し。

(以上：日銀松江支店 2019年12月13日発表)

(2) 島根県の2019年11月の「現金給与総額」は、5人以上事業所においては238,600円で、前年同月比0.3%減(2ヶ月連続の減少)となった。現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は290,344円で、パートタイム労働者は91,253円であった。また30人以上事業所では、261,518円で、前年同月比0.6%減(2ヶ月連続の減少)となった。現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は309,423円で、パートタイム労働者は101,932円であった。

(以上：島根県統計調査課「毎月勤労統計調査地方調査」2019年12月26日発表)

(3) 島根県の雇用情勢は、改善が進んでいる。2019年11月の有効求人倍率は、1.67倍で前月を0.01ポイント上回った。(前年同月比0.11ポイント減)。また、月間有効求人数は18,262人で、前月比で129人減少した。雇用保険被保険者数は206,950人で、前年同月比で354人増加した。全体としては島根の雇用情勢は、引き続き改善している。

新規学校等卒業者(2020年3月卒業)の高卒職業紹介等状況(2019年11月末現在)は、就職希望者1,371人(うち県内希望者924人)に対し、求人倍率2.29%(内県内3.40%)と高い求人倍率になっている。11月末現在の就職内定者数は1,220人(うち県内793人)で内定率は89.0%となり、前年同期と同率で推移している。県内希望者の内定率についても、85.8%で、前年同期と同率となった。

(以上：島根労働局 2019年12月26日発表)

(4) 平成30年度における常用雇用者1人平均月間総実労働時間の調査産業計は150.7時間で、前年比3.2%と3年ぶりに減少した。産業別にみると、運輸業、郵便業の182.0時間が最も長く、次いで建設業の175.2時間と続き、宿泊業総合、飲食サービス行の121.6時間が最も短かった。前年比較では、金融業、保険業、運輸業、郵便業、は増加し、教育・学習支援業など8業種が減少した。なお、月間総自`津労働時間に12月を乗じた年間総実労働時間は1808.4時間となった。

平成30年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の上記用については、千代宇時間労働の過重労働による過労死等に関する労済請求のあった事業場や若者の使い捨てが疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる47事業場に対して集中的に実施された。結果31事業場(全体の66%)で法令違反を確認し、そのうち17事業場(全体の36.2%)違法な時間外労働が認められ、是正に向けた指導がされた。

II. 2020 春季生活闘争の取り組み内容

1. 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(別紙1参照) ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす(別紙2参照) |

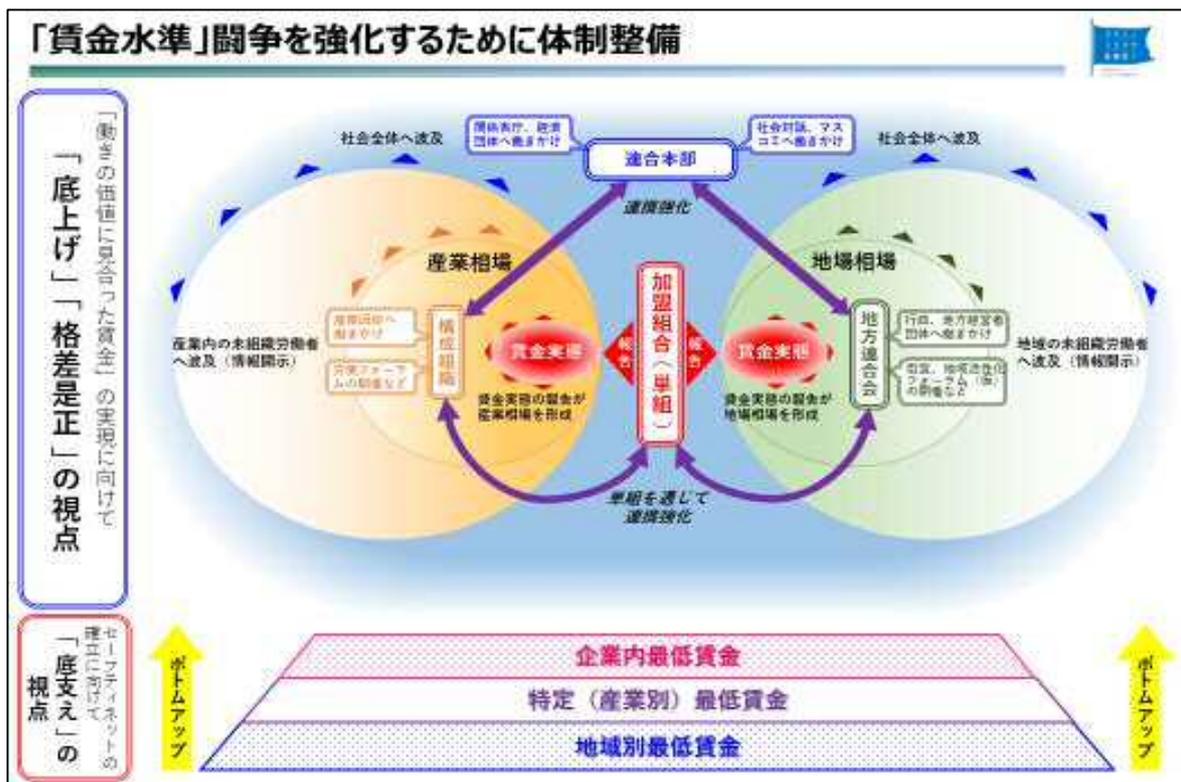
| | | | |
|-----|---|---|-----------|
| | | | ③連合方針をめざす |
| 底支え | 企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際のめざす水準を設定 | ↑ | ↑ |

(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」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むけて、「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。



(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」にむ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。

2. 具体的な要求項目（本部方針に準拠）

（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。（「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、下表のとおりとする。

<2020 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

| | | |
|------|--|---|
| 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 | 企業規模間格差 | 雇用形態間格差 |
| | 目標水準 ³ | <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1,700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」 |
| | 最低到達水準 ⁴ | <ul style="list-style-type: none"> ・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⁵」をめざす。 |
| 底支え | <ul style="list-style-type: none"> ・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⁵」をめざす。 | |

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

³ 賃金PT答申を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出

⁴ 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

⁵ 2017連合リビングウェイジ（単身者時給1,045円）（別紙1）および2017年賃金センサス高卒初任給（時給982円）を総合勘案し算出

に關与する。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。

④中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）は次のとおりとする。

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（上記①および別紙3「連合の賃金実態」参照）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關与する。

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⁶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。

c) 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。

⑤雇用形態間格差是正にむけた取り組みは次のとおりとする。

a) 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。

b) 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) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

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。

⁶ 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。

3) 初任給等の取り組み

- 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⁷
- 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。

4) 一時金

- 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) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う。

1) 長時間労働の是正と均等待遇の実現

構成組織は、「働き方改革関連法」（時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金等）が施行されたことを踏まえ、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（別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照）。

2) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、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) 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。

⁷ 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（

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。取り組みにあたっては別紙5「2020 春季生活闘争 職場点検チェックリスト」なども活用する。

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4「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働き方改革の職場への定着に向けた取り組み

a) 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。

※「改正労基法等(時間外労働の上限規制、年次有給休暇等)のポイントと労働組合の取り組み」(2018年9月21日第14回中央執行委員会確認)参照。

b) 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。

ア) パート・有期雇用労働者に関する取り組み

- 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)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
- 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とその声を踏まえた労使協議の実施
- v パート・有期雇用労働者への待遇に関する説明の徹底

イ) 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>

- 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 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
- ii 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。
- iii 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）
- iv 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
- v 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底

※「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み」（【パート・有期編】2018年12月20日第17回中央執行委員会確認、【労働者派遣編】2019年4月18日第21回中央執行委員会確認）を参照。

②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。

- a) 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。
- b) 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。

③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。

- a) 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）
- b) 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
- c) 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
- d) 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

④障がい者雇用に関する取り組み

- a) 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。

- b) 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」（2015年8月27日第23回中央執行委員会確認）を参照。

⑤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、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。

⑥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、疾病の重症化予防の取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、当該の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」（2016年11月10日第14回中央執行委員会確認）参照）

(3) ジェンダー平等・多様性の推進

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⁸や考え方・方針⁹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、とりわけ別紙4「人数規模により対応が異なる労働関

⁸ 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（@RENGO/2015年12月25日）、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（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO/2017年11月17日）

⁹ 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9月21日第14回中央執行委員会）、「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9月21日第14回中央執行委員会）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律にもとづく省令・指針の策定に向けた連合の考え方と対応（2019年9月26日第27回中央執行委員会）、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（2016年8月25日第11回中央執行委員会）

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（年内に作成予定）にもとづき、周知徹底とあわせて、法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。
- 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。

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（年内に作成予定）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（望ましい取組）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。

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が行われないよう徹底する。
 - 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。
- 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。

3. 連合島根の具体的な課題と取り組み

(1) 「賃上げ」をはじめとする「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み

① 連合島根の賃金の維持・復元の取り組み

すべての組合は、月例賃金にこだわる闘いを進めることとし、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保したうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」分として2%（合計4%）程度を賃上げ要求水準とする。

連合島根の賃上げ要求基準の基礎データとして、これまで各構成組織・単組の協力を得て、毎年賃金実態調査を行い、県内民間企業の賃金について調査してきた。本年度も、9月の賃金調査データを、連合本部の関係分析機関（電機連合・労働調査協議会）に依頼し分析を行った。2018連合島根賃金実態調査結果（2018年9月度支給賃金調査）では、単組より、6,594人のデータを集約することができ、今回の賃金実態調査結果を基に、連合島根として以下の賃金要求基準を示す。

1) 賃金カーブの算定が可能な組合は、

定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」分として2%程度を要求することとする。

2) 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。賃金カーブの算定が困難な組合に対して、連合島根の賃金実態調査結果から求めた次の金額を示す。

【平均賃上げ要求基準】

定昇・賃金カーブ維持相当分【4,100】円を目安として確保し、「生産性向上」「底上げ・底支え」「格差是正」分などを、賃上げ（2%≒【5,200】円）として求める。（合計【9,300】円以上を目安とする）

- 3) 「復元・賃金改善分」は、月例賃金の引き上げ（ベースアップ）を基本とし、具体的要求は、各組合の判断とする。
- 4) 連合島根地域ミニマム賃金は実態調査に基づき以下のとおり設定する。

| 連合島根地域ミニマム賃金設定額（賃金実態に基づき設定） | |
|-----------------------------|------------|
| 25歳 | 【168,000】円 |
| 30歳 | 【180,000】円 |
| 35歳 | 【184,000】円 |
| 40歳 | 【200,000】円 |

[2019年9月賃金実態調査結果]

| | 2019年度 | 2018年度 | 2017年度 | 2016年度 |
|--------|----------|----------|----------|----------|
| 調査対象人員 | 7,136人 | 6,594人 | 8,252人 | 7,324人 |
| 平均年齢 | 39.4歳 | 39.2歳 | 39.6歳 | 39.7歳 |
| 平均勤続 | 15.0年 | 15.7年 | 15.9年 | 16.2年 |
| 平均賃金 | 251,058円 | 256,669円 | 254,723円 | 254,016円 |

② 企業内最低賃金の取り組みの一層の強化

- 1) 全労働者の処遇改善のために、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかる必要がある。このため、未締結組合は協定化の要求を行いすべての組合で協定化をはかる。こうした取り組みの強化で法定最低賃金へ連動させていく。
- 2) 企業内最低賃金は、本部方針に基づき最低到達水準を時給1,100円以上を目標に取り組み。また、産業に相応しい水準で協定し、その協定をに特定（産業別）最低賃金の水準引き上げに結びつけていく必要があることから、関連業種の各組合においては現行の特定（産業別）最低賃金との相関関係に留意することとする。

③ 18歳高卒初任給の参考目標値

160,400円（平成30年度島根県賃金構造基本統計による金額）

平成29年度比プラス3,000円

産別方針をふまえ、各組合は初任給の決定に対して積極的に関与していく。

④ 生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上

一時金の水準は回復が伝えられているが、産業・単組別で見ればバラツキは大きく、生活防衛の面からみて問題を抱えているところも多い。基本的には、生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先とした闘争を展開していく。

(2) 長時間労働の是正など「働き方」を見直す取り組み

島根においては、労働者1人平均の年間総実働労働時間は1,870時間と前年から27時間増加し、全国平均の1,781時間を89時間上回っており、過去15年連続して全国平均を上回る状況となっている。また年次有給休暇の取得状況は、平均取得日数8.1日で、全国平均取得日数9.0日を下回る状況となっている。全ての労働者の立場にたった「働き方」の見直しに基づいた各構成組織での取り

組みを基盤に、長時間労働の是正等に向けて【職場での運動】に加えて、世論喚起等【社会への運動】に以下のとおり取り組む。

①長時間労働の是正に向けた各労働組合の取り組みの地域への発信

中小共闘センターで蓄積している各組合集計の時間外労働のデータを有効に活用するとともに、春闘の賃上げ集計（報告）に併せて各組合の「時短」の取り組みの詳細な把握に努め、好事例については各種媒体を通じて地域への発信を進める。

②「働き方改革」の推進に向けた世論喚起の取り組み

2017年11月10日に経済団体・教育機関・金融機関・行政・労働団体（連合島根）の13団体で締結した「しまね働き方改革宣言」を職場・地域に広く周知を図り、県内における長時間労働是正等の機運を高めるため、各構成組織・単組・支部の職場への宣言文掲出の取り組みを進める。

しまね働き方改革宣言（抜粋）

- 宣言1 ほどよく休み、しっかり仕事、すっきり帰宅！
- 宣言2 「仕事と生活の調和」を企業の魅力に！
- 宣言3 みんな元気に生涯現役！
- 宣言4 誰もがいきいき活躍できる職場に！
- 宣言5 職場に実情を語り合う場をつくろう！

③公正取引の実現および商取引慣行の見直し

中小企業の賃上げ原資確保および長労働時間是正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」をテーマに県内においても取り組みを進める。連合島根としては、経営団体（経営者協会・中小企業家同友会）との意見交換、島根労働局および島根県への要請行動を配置し、地域社会全体に訴えていく取り組みを進める。

3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「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) 2019年12月に島根県知事に提出した2020～2021連合島根「政策・制度要求

と提言」に対する知事との政策懇談会の実施と、回答に対する今後の対応について政策制度委員会を中心に検討していく。

Ⅲ. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) すべての労働者を対象とし、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を展開するために、連合・構成組織・地方連合会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりでの共闘体制を構築する（別紙6-1「2020 春季生活闘争 共闘体制」参照）。中央闘争委員会および戦術委員会を適宜開催し、闘争の進め方などを協議・決定する。
- (2) 格差是正や社会的な賃金相場の形成には、賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進めることも大切である。加えて、賃金制度そのものの存否や公開の有無が、賃金の下支えに大きく影響することを踏まえ、構成組織は賃金制度整備や交渉力強化に向けた支援を強化する。
- (3) 「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、地域のあらゆる関係者との連携をはかるため、地域ごとに、通年の取り組みとして「地域活性化フォーラム」を開催する。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (5) 「2020 クラシノソコアゲキャンペーン(仮称)」の取り組みと連動し、すべての働く人に「春季生活闘争」のメカニズムを周知し、賃上げ・格差是正の重要性を訴え、暮らしの「底上げ」「底支え」に関するテーマを広く社会に浸透させる。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 取り組み体制

(1) 闘争体制と日程

1) 「2020 春季生活闘争島根県本部」の設置

2019年1月17日（金）開催の第58回地方委員会で設置する。

2) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

3) ヤマ場への対応

春季生活闘争全体を牽引していく観点から、本部は以下の回答ゾーンを設定し闘いを進めていく。最大のヤマ場については、3月13日とし、そこに集中できるよう努める。

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月のヤマ場に回答を引き出す「第1 先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2 先行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。具体的には、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。

・3/9～13 : 第1 先行組合回答ゾーン (最大のヤマ場 3/10～12)

・3/16～20 : 第2 先行組合回答ゾーン

・3/21～31 : 3 月内決着集中回答ゾーン

・4 月以降の闘い方 : 連合（地方連合会）役員による激励行動、地方の中小共

闘センターごとの取り組みについて検討する。
連合島根も本部闘争日程にあわせ、別途決定する。

(2) 共闘連絡会議の運営

5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）を設置し（別紙6-2「2020春季生活闘争 共闘連絡会議の構成」参照）、会合を適宜開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態で働く労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の見直し、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

(3) 中小組合支援の取り組み

1) 連合の取り組み

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

2) 構成組織の取り組み

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

3) 地方連合会の取り組み

- ①相場形成および先行する中小組合の結果を続く組合に波及させるため、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の底上げへとつながる体制を強化する。
- ②中小企業の賃金水準は、地域における賃金水準に少なからず影響されるため、「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙2「2019地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値）を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。

(4) 社会対話の推進

- 1) 連合は、経団連や経済同友会とのトップ懇談会をはじめ、各経済団体などと

の意見交換を進め、労働側の主張を明確にしていく。

- 2) 地方連合会は、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、地方経営者団体との懇談会、地方創生にかかる地方版総合戦略会議や「都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議（働き方改革に関する地域における協議会）」などに積極的に参画する。
- 3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

(5) 闘争行動

パート・有期・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」（別紙7）の展開をはかるとともに、闘争開始宣言中央総決起集会（2・3）、春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会（3・3）、共闘推進集会（4月初旬）の開催や、連合・構成組織・地方連合会が一体となって行う街宣行動など、切れ目のない取り組みを展開する。

また、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、2019年12月12-13日および2020年2月13-14日に「全国一斉集中労働相談ホットライン」をそれぞれ「労働時間」「雇止め」をテーマとして実施する。また、同期間および3月6日には、無料通信アプリ「LINE」による労働相談（連合本部）を実施し、労働組合のない職場で働くすべての働く仲間の課題解決に取り組む。

3. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2020春季生活闘争がめざすすべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。組織拡大が交渉力の強化につながることを十分に認識するとともに、春季生活闘争での成果獲得が組織化への求心力となるよう相乗効果を強く意識して進める。

- (1) 構成組織は、雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」（別紙7）をより強化し、同じ職場で働く仲間の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 構成組織は、未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む。
- (3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、「1000万連合」における各組織が掲げた目標を達成にむけて、特に2020春季生活闘争の前段を強く意識し、取り組みを強化する。

4. 取り組み予定について

- (1) 2020年度第1回中小労働運動強化委員会・中小共闘センター委員会について
連合島根の2020春季生活闘争の具体的な取り組み内容について協議し、地域ミニマム水準について確認する。
 - ① 日時：2019年12月中
 - ② 内容：地域ミニマム水準の決定について（持ち回り書面決議）
 - ③ 参加者：中小労働運動強化委員及び中小共闘センター委員※第2回委員会は3月下旬に開催する。

(2)「2020 連合島根春季生活闘争研修会」の開催について

- ① 日 時：2020年1月17日（金）13：00～14：30
- ② 場 所：労働会館「401」会議室
- ③ 内 容：2020 春季生活闘争のポイントと課題について連合本部より講師を招き、地方委員会の前段で学習する。

(3)連合島根「産別最賃対策会議」について

2019年度の島根県最低賃金は、審議の結果、時間額26円引き上げて790円となった。また、産別最賃も5業種で引き上げとなった。

県最賃についてはDランク中、上位への引き上げが実現したが、賃金のセーフティネットとしての機能を果たしていく観点から、引き続き対策強化を図ることとし、2020年度に向けて取り組み方針等を協議する。

- ①日 時：2020年3月
- ②場 所：労働会館
- ③参加者：連合島根最賃対策委員

(4)「労働問題なんでも相談ダイヤル」の開設について

連合の全国統一行動として、非正規労働者および未組織労働者の労働条件向上、組織拡大の運動を図るため、各構成組織の協力を得て、次のとおり「労働問題なんでも相談ダイヤル」を開設する。

- ①実施期間：2020年2月13～14日
対応時間 10：00～19：00
- ②実施場所：連合島根事務所
テーマ：全国一斉労働相談ホットライン

(5)連合島根「政治研修会」の開催について

若年層を対象とした政治研修会（国会見学会）の開催

若年層の政治意識の向上と政治活動への参画推進を目的に、青年委員会および女性委員会の役員を中心に国会見学を実施する。

- 1) 日 時：2020年2月～3月（一泊二日の行程で調整中）
- 2) 場 所：東京
- 3) 内 容：本会議および委員会傍聴、国会見学、推薦議員との意見交換
- 4) 参加者：10名程度

(6)経営団体等との意見交換

①島根県経営者協会との懇談会

毎年、春闘期に開催している、連合島根と島根県経営者協会との定期懇談会を開催する。連合島根からは、2020 春季生活闘争の取り組みについて理解を求めるとともに、雇用の確保・拡大・働き方改革・公正取引などについて意見交換を行う。

- 1) 日 時：2020年2月10日(月)14：30～17：30
- 2) 場 所：ホテル一畑
- 3) 参加者：島根県経営者協会役員
連合島根常任執行委員（全体で20名）

②島根県中小企業家同友会との懇談会

地域の中小企業における雇用・格差是正・公正取引などの課題について、春闘期における連合の取り組みもあわせて小企業経営者との意見交換を実施し、相互理解と中小企業の活性化を目的に開催する。

- 1) 日 時：2020年 月 日() : ~ : (調整中)
- 2) 場 所：(調整中)
- 3) 参加者：(調整中)

(7) 「2020 連合島根春季生活闘争勝利総決起集会」の開催について

2020 連合島根春季生活闘争勝利総決起集会を、各地協(地区)単位で開催し、直近の春闘情勢報告を行うとともに、内外に2020春闘がスタートしたことをアピールするために開催する。なお、松江隠岐地協と共催で開催する中央集会の日程等は、下記のとおりとする。

- ① 日 時：2020年3月13日(金) 18:00~19:15
- ② 場 所：松江市県庁前広場(デモ行進 県庁前広場~JR松江駅)
- ③ 加要請：約1,500名

(8) 地協主催の「2020 春季生活闘争討論集会」・「解決集会」の開催について

各単組代表者より賃上げ要求額や一時金、労働時間の短縮など、今春闘時の交渉状況や春闘解決促進に向けて情報交換を行うとともに、地域政策課題の解決に向けた集会や学習会を開催することとする。

<松江隠岐地協>

1. 2020 春季生活闘争研修会

- ① 日 時 2020年 月 日() : ~ :
- ② 場 所 〈調整中〉
- ③ 内 容

<出雲・雲南地協>

1. 2020 春季生活闘争開始宣言集会

- ① 日 時 2020年1月18日(土) 16:00~17:00
- ② 場 所 ラピタウェディングパレス
- ③ 内 容 ・2020 春闘方針と課題
・闘争開始宣言の採択

<西部地協>

1. 2020 春季生活闘争開始宣言集会

- ① 日 時 2020年1月25日(土) 15:00~15:40
- ② 場 所 浜田市「ジョイプラザ」
- ③ 内 容 ・連合島根2020 春季生活闘争方針について
・2020 春季生活闘争開始宣言(案)について
- ④ 出席者 地協委員会委員・構成委員

2. 2020 春闘研修会

- ① 日 時 2020年 2月15日(土) 13:00~

- ② 場 所 石央文化ホール
- ③ 内 容 2020 春季生活闘争のポイントと課題について（仮）
- ④ 出席者 地協幹事会役員
各地区会議 8 名（地区会議議長・事務局長を含む）

(9) 島根県産業別最低賃金の意向表明及び労働行政に対する要請

2020(令和2年)年度の産業別最低賃金について、従来どおり6業種について改正決定を申し出るため、島根労働局に対し意向表明を行う。

また、島根労働局に対して、労働行政に対する要請もあわせて行う。

① 日 時：2020年3月6日（金）11:00～12:00

② 場 所：島根労働局

③ 産別最賃業種

- 1) 製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業
- 2) 一般機械器具製造業
- 3) 電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業
- 4) 自動車・同附属品製造業
- 5) 自動車（新車）小売業
- 6) 百貨店・総合スーパー

(10) 中小・地場組合の賃上げ集計と情報伝達

「2020 連合島根春季生活闘争 F A X 速報」を以下の日程で発行し、地場相場の底上げと共有化に努める。また適宜プレスリリースをおこない、社会的波及効果を追求する。各構成組織は日程に合わせて最新の状況を闘争本部へ報告することとする。

| | | | |
|--------|----------|----------|----------|
| 第1回集約日 | 3月11日（水） | 速報第1号発行日 | 3月15日（金） |
| 第2回集約日 | 3月25日（水） | 速報第2号発行日 | 3月27日（金） |
| 第3回集約日 | 4月15日（水） | 速報第3号発行日 | 4月17日（金） |
| 第4回集約日 | 4月24日（金） | 速報第4号発行日 | 4月28日（火） |
| 第5回集約日 | 5月13日（水） | 速報第5号発行日 | 5月15日（金） |

(11) 連合島根ホームページの活用

「連合島根ホームページ」を活用し、「2020 春季生活闘争の要求・回答・妥結速報(業種別・規模別)」を掲載する。

なお、ホームページへの掲載にあたっては、逐次更新する。

「連合島根ホームページアドレス」

<http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/shimane>

以 上