

広島県中小企業団体中央会
会長 伊藤 學人 様

2020年2月10日
日本労働組合総連合会
広島県連合会(連合広島)
会長 長 久 光 博 智



2020春季生活闘争に関する要請書

貴組織におかれましては、日頃より県内労働者の労働条件の改善や雇用の安定に、全力で取り組んでいただいております事に、心より敬意を表しますとともに、連合広島の諸活動にもご理解とご支援をいただき御礼申し上げます。

さて、私たち連合・連合広島は、分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「経済の自律的成長」と「社会の持続性」の実現をめざす、2020春季生活闘争に取り組んでいます。

広島県の経済は基調としては緩やかに拡大し、雇用情勢についても着実な改善が続いています。一方で、わが国が直面する超少子高齢・人口減少という構造問題は、本県においても既に労働力不足という形で顕在化しており、とりわけ、地域経済の重要な担い手である地場・中小企業の人材確保は喫緊の課題となっています。また、今後の景気減速の懸念に加え、少子高齢化による社会保障制度の持続可能性への不安や、所得格差の是正が進まないことなどを背景とした個人消費の伸び悩みなど、課題は山積しております。

これらの課題を踏まえれば、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」が必要であり、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」と継続した所得の向上による、力強い個人消費を背景とした経済成長という「正のスパイラル」を、広く県内全域に波及させていく必要があります。

とりわけ、「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」「働き方を含めた取引の適正化」などの考え方を社会に浸透させ、地場・中小企業の基盤強化につなげていくことが重要であります。さらに、本年4月1日以降中小企業にも適用される罰則付き時間外労働の上限規制や改正労働者派遣法等を踏まえ、36協定の適正な締結や長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現など、すべての労働者の働き方の見直しについて、社会全体で取り組むことが求められております。

私たち連合・連合広島は、このような認識のもと、2020春季生活闘争においては、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」をめざし、これまで以上に「賃金水準」にこだわり「働きの価値に見合った水準」に引き上げることで「経済の自律的成長」「社会の持続性」の実現を果たすとともに、「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向け取り組みを加速させ、その成果を労働組合のない職場やすべての働く仲間の処遇改善につなげていく「みんなの春闘」を展開していきます。

つきましては、貴組織におかれましては、こうした連合・連合広島の2020春季生活闘争の主旨をご理解いただき、各加盟企業に対し、広島県経済やすべての働く者の生活の好転に繋げていくとのマクロの視点を共通認識として持ちつつ、前向きかつ真摯な労使協議となるよう働きかけをお願い致します。

以上

連合広島2020春季生活闘争方針の概要について

1. 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！

2. 2020春季生活闘争にあたって

- ◆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」を果たす闘争である。
- ◆2020闘争において、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り、引き続き、生産性三原則に基づいた「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げていく必要がある。
- ◆「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とともに、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」へと引き上げるなど、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて果敢に闘う。
- ◆また、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。
- ◆最後に、2020春季生活闘争における賃上げ要求水準は、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、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。

3. 2020春季生活闘争の具体的な要求項目

(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。（「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、次表のとおりとする。

<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
	目標水準	35歳：287,000円 30歳：256,000円
	最低到達水準	35歳：258,000円 30歳：235,000円 企業内最低賃金協定1,100円以上
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」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。

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「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関与する。

b) 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。

すなわち、連合加盟組合平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分4,500円を加え、総額10,500円以上を目安に賃金の引き上げを求める。

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

- 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
- 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

- 1) 長時間労働の是正と均等待遇の実現
- 2) 人材育成と教育訓練の充実
- 3) 中小企業、パート・有期・派遣で働く労働者等の退職給付制度の整備
- 4) ワークルールの取り組み
 - 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
 - b) 同一労働同一賃金に関する取り組み
 - ア) パート・有期雇用労働者に関する取り組み
 - イ) 派遣労働者に関する取り組み
 - ②すべての労働者の雇用の安定に向けた取り組み
 - 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
 - ④障がい者雇用に関する取り組み
 - 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
 - ⑥治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

(3) ジェンダー平等・多様性の推進

- 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
- 2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- 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

4. 闘争日程

(1) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

(2) 回答ゾーン・ヤマ場について

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3月の最大のヤマ場に回答を引き出す「第2先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2先行組合」により、相場形成と波及をはかることとし、構成組織・単組は、3月末決着に向けた交渉配置を行う。

<回答ゾーン>

◆ 第1先行組合回答ゾーン：3月9日（月）～13日（金）

☆ヤマ場：3月10日（火）～3月12日（木）

◆ 第2先行組合回答ゾーン：3月16日（月）～20日（金）

◆ 3月月内決着集中回答ゾーン：3月21日（土）～31日（火）

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

以上