

連合三重

No.241

2023年2月3日発行

日本労働組合総連合会
三重県連合会

〒514-0004 三重県津市栄町1丁目891

TEL.059-224-6152

FAX.059-223-3633

発行責任者 藤岡 充 昭

編集人 伊藤 由 幸



“時間を大切に”の意味です

メールアドレス info@mie.jtuc-rengo.jp

HPアドレス http://www.rengo-mie.jp/



2023
春季
生活闘争

～くらしをまもり、 未来をつくる。～

月例賃金の引き上げ
・賃金カーブ維持分 → 4,500円
・賃上げ水準目標 → 9,000円以上
総額で 13,500円以上



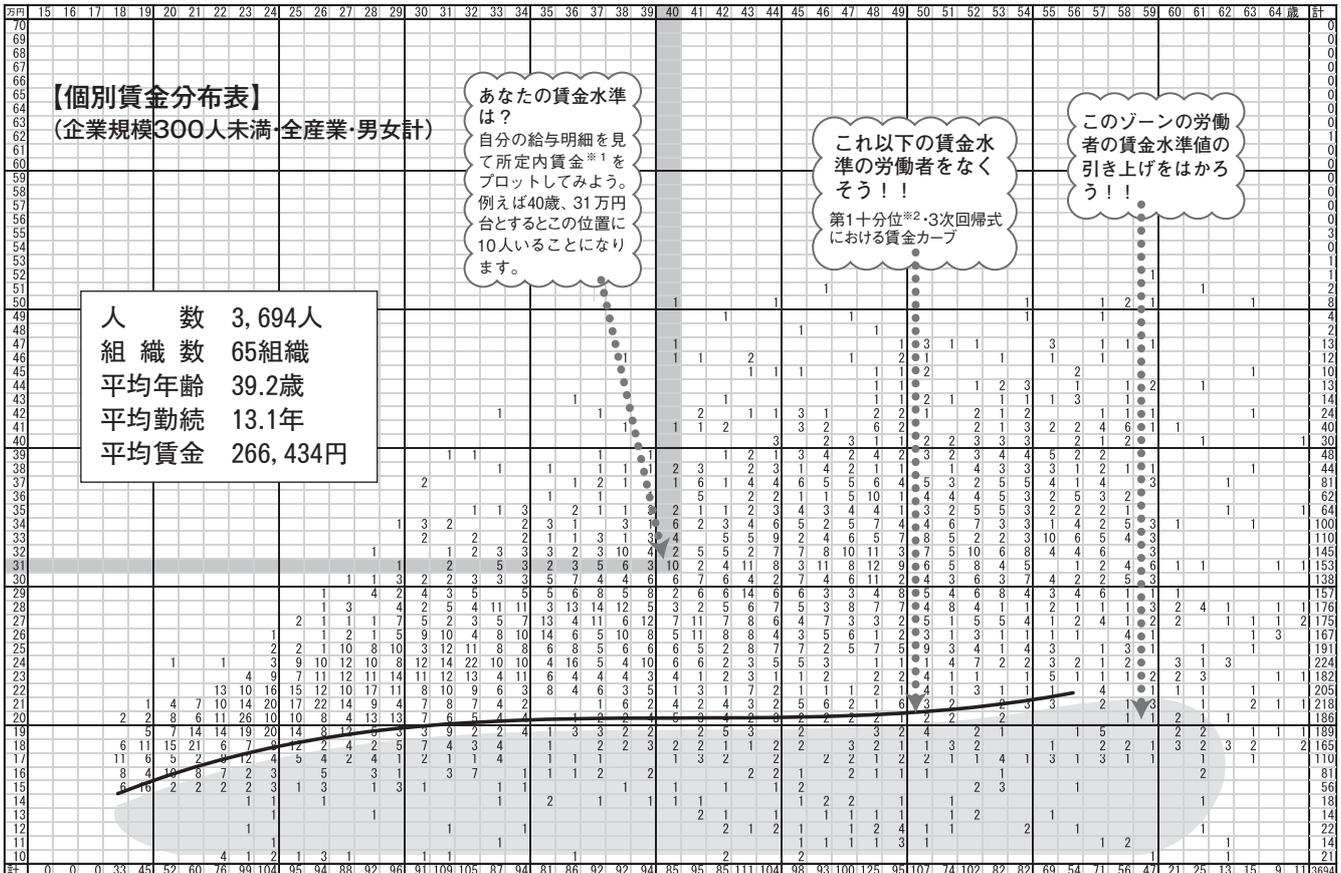
2023春季生活闘争では、社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、賃金と物価が安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要です。また経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、経済の好循環を力強く回していく必要があります。

そのため、連合三重は2023春季生活闘争を「総合生活改善闘争～人への投資～」として位置づけ、雇用を守り、物価上昇を踏まえた生活賃金に見合う賃上げ、企業の事業継続に必要な人財投資のもとで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組みます。

また、中小・地場企業で働く労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、地域ミニマム運動による地域の相場形成や経営者・経済団体、行政への要請行動、街宣活動などを通じて、労働条件の底上げと賃上げの波及力を高めるための取り組みを進めます。

2022年個別賃金実態調査の結果

※表中の数字は、人数を表しています。



連合三重が加盟組合と未加盟企業を対象に実施した「2022年個別賃金実態調査」の集計結果(109組織、21,324人)をもとに、三重県内の中小・地場企業に対する賃金改善の目安として賃金カーブ維持分、賃上げ水準目標、最低賃金水準値「地域ミニマム」、到達賃金水準値を設定しました。

用語解説 ※1 所定内賃金 = 所定内労働時間に働いた時に支払われる賃金の総称で、残業、休日出勤、深夜、通勤手当、食事手当(現物支給の手当)などを除いた賃金。
※2 第1十分位 = 全体を十等分し、低い方から1/10(10%)にあたる人の賃金。

中小地場に向けた具体的な取り組み

1. 具体的な賃金に関する要求項目

(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、定期昇給分(賃金カーブ維持分)を確保した上で、「賃金水準の追求」にこだわる。
- 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。
- ③ 有期・短時間・契約など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)

- ① 賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げ
月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざして取り組む。

【月例賃金】

- ・注1 賃金カーブ維持分 4,500円(1年1歳間差) ※1
- ・注2 賃上げ水準目標 9,000円以上 ※2
- ・総額で13,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。

注1 賃金カーブ維持分とは、年齢や勤続年数などによって給料が上がること

注2 賃上げ水準目標とは、いわゆるベースアップ、基本給の底上げのこと

【最低賃金水準値「地域ミニマム」の設定】※3

年齢	所定内賃金	()は1年1歳間差
20歳	166,000円以上	
25歳	182,000円以上	(3,200円)
30歳	193,000円以上	(2,200円)
35歳	203,000円以上	(2,000円)
40歳	208,000円以上	(1,000円)

【到達賃金水準値の設定】※4

年齢	所定内賃金
25歳	210,000円以上
30歳	235,000円以上
35歳	263,000円以上
40歳	277,500円以上

【標準労働者(35歳 勤続17年)の賃金目安】※5

所定内賃金	274,000円以上
-------	------------

【初任給の賃金目安】※6

18歳高卒初任給	172,500円以上
----------	------------

※1 賃金カーブ維持分は、連合本部方針と同額を設定。(連合三重2022個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、65組織、3,694人の結果をもとにした18歳から45歳の賃金カーブ維持分は4,376円)

※2 賃上げ水準目標は、連合加盟組合全体平均賃金水準の3%相当額(内閣府の年央見通し<2022年度実質GDP2.0%、消費者物価2.6%>や日本全体の生産性上昇率のトレンド<1%弱>を念頭に、国際的に見劣りする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。)

※3 連合三重2022個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、65組織、3,694人の結果をもとに算出。第1十分位第3次回帰式の特性値を基準に設定。

※4 ※3の調査結果をもとに、中位数の特性値を基準に3%相当額を上乗せした金額で設定。

※5 ※3の調査結果をもとに、高卒35歳17年勤続の平均賃金に3%相当額を上乗せして設定。

※6 連合三重2022個別賃金調査より、未組織を含む全数調査(全産業、男女計)における高卒18歳0年勤続の平均賃金に3%相当額を上乗せして設定。

② 賃金カーブ維持分の確保

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、当面は定期昇給制度の確立に取り組む。

3) 雇用形態間格差の是正

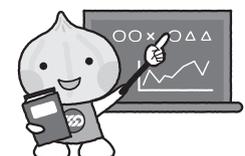
- a) 有期・短時間・契約などで働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内の高齢者を含めすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,150円以上をめざす。
- b) 有期・短時間・契約などで働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。

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、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取り組みを進める。

5) 一時金

- a) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年取確保の観点も含め水準の向上・確保を図ることとする。
- b) 有期・短時間・契約など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図ることとする。



(2)「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、コロナ禍から経済が再生していく過程においても、「人財の確保・定着」と「人財育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人財育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた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、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

1) 長時間労働の是正

① 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

② 改正労働基準法に関する取り組み

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

- ① 36協定の締結・点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制)および締結に際しての業務量の棚卸しや人人体制の見直し
- 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 労働時間制度(裁量労働制や事業場外みなしなど)に関する運用実態の把握および適正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、労働時間の点検)
- ④ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始(2023年4月)に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み

2) すべての労働者の雇用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、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している産業・企業を含め、企業の経営状況等について把握するとともに、雇用の維持・確保に向け労使で協議を行

う。有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議する。

- 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周知徹底および、無期転換回避目的や新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な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、正社員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。

3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

4) 人財育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、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、能力開発など人財育成の充実が欠かせない。

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、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人財育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながる取り組みを求めていく。

5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- ① テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- ② テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- ③ テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

7) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづき、以下に取り組む。

- ① 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- ② 事業主の責務である「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、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- ③ ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- ④ 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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、有期・短時間・派遣等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。

9) 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

10) 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り組みなどを必要としているため、以下

に取り組む。

- ① 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。
- ② 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

(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、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

- 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
職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含む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。
- 3) 不妊治療・育児・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) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2023年 重点政策実現の取り組み」を春季生活闘争の労働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。

- 1) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 2) 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（医療・介護、子ども・子育て支援など）
- 3) すべての労働者の雇用の安定・人への投資充実に向けた取り組み
- 4) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

(5) 取り組みの進め方

連合三重は、連合2023春季生活闘争方針を受け、『～くらしをまもり、未来をつくる。～』のスローガンを掲げ、社会的キャンペーンを展開する。

具体的には、地域ミニマム運動への参画促進による地域における賃金相場形成や、記者会見、経営者団体や経済団体、行政などへの要請行動、街宣行動、決起集会の開催など、中小・地場企業で働く労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、労働条件の底上げと賃上げの波及力を高めるための取り組みを行う。

具体的な連合三重の取り組み

1 賃金調査

①個別賃金実態調査の実施

地域ミニマム運動は、地域における不合理な賃金格差を是正することを目的に、賃金の規模間格差、男女間格差、雇用形態間格差などの是正に向けて個別賃金実態調査を行い、賃金実態を把握する。また、集計結果をもとにミニマム設定を行い、中小・地場組合や未組織労働者の底上げを図るため、記者会見や要請行動を通じて広く社会へ発信する。

②賃金改定要求・回答・妥結結果の集約

第1次集計締め切り 3月31日(金)
 第2次集計締め切り 5月8日(月)
 第3次集計(最終)締め切り 7月3日(月)

2 啓発行動

①記者会見

日時/2023年1月30日(月) 13:00~
 場所/アスト津 会議室1

②広報器材の作成

・チラシの作成 ・FM三重ラジオCM
 ・機関紙(春季生活闘争 特集号)の作成

3 街宣行動

①「連合の日」地協統一街宣

期間/2023年2月1日(水)以降に実施 場所/県内各地

②「賃上げ実現・暮らし支援 あしたを変える連合緊急アクション」

期間/2023年2月1日(水)~2日(木)



4 集会や学習会

①2023春季生活闘争・統一地方選挙勝利三重県総決起集会

日時/2023年3月4日(土) 10:00~12:00 (予定)
 場所/メッセウイングみえ 展示室A・B
 内容/・連合三重2023春季生活闘争の取り組みのポイント
 ・構成組織からの現状報告と決意表明
 ・集会アピール、3.8国際女性デーアピール
 ・県議会議員選挙候補予定者、首長選挙候補予定者の紹介

②2023春季生活闘争学習会・集会

期間/2023年2月内
 内容/新型コロナウイルス感染症の感染防止対策など考慮しつつ、連合三重2023春季生活闘争の取り組みの説明や地域ミニマム運動参加促進に向けた必要性の説明、働き方改革関連法をはじめ、春季生活闘争に関する各単組の情報交換を行うなど、各地協は可能な範囲で開催する。



▲2023 春季生活闘争チラシ

5 要請行動や意見交換など

①要請行動

経営者団体、経済団体、行政に対し、2023春季生活闘争に関する要請を行い、各地協は、2月~3月に県内の商工会議所への要請を行う。

三重県	2月16日(木) 13:00~13:30
三重労働局	2月8日(水) 11:00~11:30
三重県経営者協会	2月24日(金) 10:30~13:00
三重県商工会議所連合会	2月9日(木) 11:00~11:30
三重県商工会連合会	2月6日(月) 11:00~11:30
三重県中小企業団体中央会	2月6日(月) 10:00~10:30

②第69回三重労使会議

日時/2023年2月24日(金) 10:30~13:00
 場所/三重県総合文化センター・レセプションルーム
 共催/三重県経営者協会



▲三重県への要請(昨年の様子)

6 職場から始めよう運動の取り組み

①職場から始めよう運動

同じ職場で働くすべての仲間の組織化と処遇改善をめざした「職場から始めよう運動」の展開

②「全国一斉集中労働相談ホットライン」の開設

期間/2023年2月21日(火)~22日(水) 10:00~18:00
 場所/連合三重事務所



▲労働相談チラシ

※新型コロナウイルス感染症の感染予防及び拡大防止の対策を講じた上で、連合三重の各種取り組みを行ってまいります。今後の新型コロナウイルス感染症の状況によっては、引き続き慎重に協議を重ねてまいります。

2023 春季生活闘争!

「くらしをまもり、未来をつくる」粘り強い交渉を!

2023春季生活闘争は、燃料や原材料の高騰、円安と物価上昇により生活者に大きな影響を及ぼしています。また、産業間・企業間の業績に大きなバラツキのある中でスタートいたしました。

物価上昇により、賃上げを期待する声は非常に大きくなってきています。

2014年から続く賃上げの流れを止めることなく、すべての労働組合が賃上げの要求を行っていただき、粘り強い交渉で臨んでいただきますようお願いいたします。

また、その成果を、コロナ禍の影響を大きく受けている非正規雇用で働く女性労働者を含めた多様な仲間や労働組合のない職場で働く労働者にも波及させなければなりません。

今こそ、「格差是正」「底上げ」「底支え」の視点を持ちながら、経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」を積極的に行い、「人への投資」→「能力・意欲の向上と所得増」→「適正な価格転嫁・消費拡大」→「企業

の利益向上」→「人への投資」という好循環を起動させる必要があります。

「職場の仲間の雇用を守り、生活賃金を守り、事業継続に必要な人財を育てる」このことを実現するためにも、各組合の最後まで粘り強い交渉をお願いいたします。

ともにがんばりましょう!

連合三重 会長 斎藤喜芳

【連合三重 2023 春季生活闘争スケジュール】

		2022年	12月	2023年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
連合三重	連合三重2023春季生活闘争の取り組み			27日確認							24日まとめ
	闘争委員会(執行委員会)		26日(第17回)	27日(第18回)	20日(第19回)	24日(第20回)					
	中小共闘センター三重(中小労働委員会)		13日	26日		4日			○		
	地域ミニマム運動(個別賃金実態調査)		データ集計	ミニマム設定	フィードバック	→				調査依頼	→
	記者会見			30日							
	春季生活闘争三重県決起集会					4日					
	三重労使会議(共催:三重県経営者協会)					24日					
	要請行動(三重県)					16日					
	要請行動(三重労働局)					8日					
	要請行動(三重県経営者協会) ※三重労使会議					24日					
	要請行動(三重県商工会議所連合会)					9日					
	要請行動(三重県中小企業団体中央会)					6日					
	要請行動(三重県商工会連合会)					6日					
	春季生活闘争要求・回答集計						31日第1次締切		8日第2次締切		3日第3次(最終)締切
地域別最低賃金・特定(産業別)最低賃金		21日改正発効				意向表明		要請・学習会		申し入れ	
広報物の発行			チラシ・街宣用音源		機関紙						
2023連合アクション				→	21-22労働相談	→	→	→	→	→	
地協	学習会・集会					→	→	→			
	商工会議所への要請行動					→	→				
	連合の日地協統一街宣行動(春季生活闘争)				○						
回答ゾーン	先行組合回答ゾーン		3月13日(月)~17日(金)								
			【ヤマ場 3月14日(火)~16日(木)】								
	3月内決着集中回答ゾーン		3月20日(月)~31日(金)								

「持続可能な開発目標 (SDGs)」の実現を!

エスディーゼーズ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう
10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさを守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナリシップで目標を達成しよう	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS 2030年に向けて世界が合意した「持続可能な開発目標」です

「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、すべての国が2030年までに達成すべき開発目標として、国連が2015年に確認したものです。労働組合の運動・政策はSDGs達成につながっています。