

## 連合大分 2020 春季生活闘争方針

### はじめに

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、大手組合が賃上げの流れをけん引する中、中小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。

しかし、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。また、働き方改革関連法が成立し、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なか、生産年齢人口の急速な減少による深刻な人手不足と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。

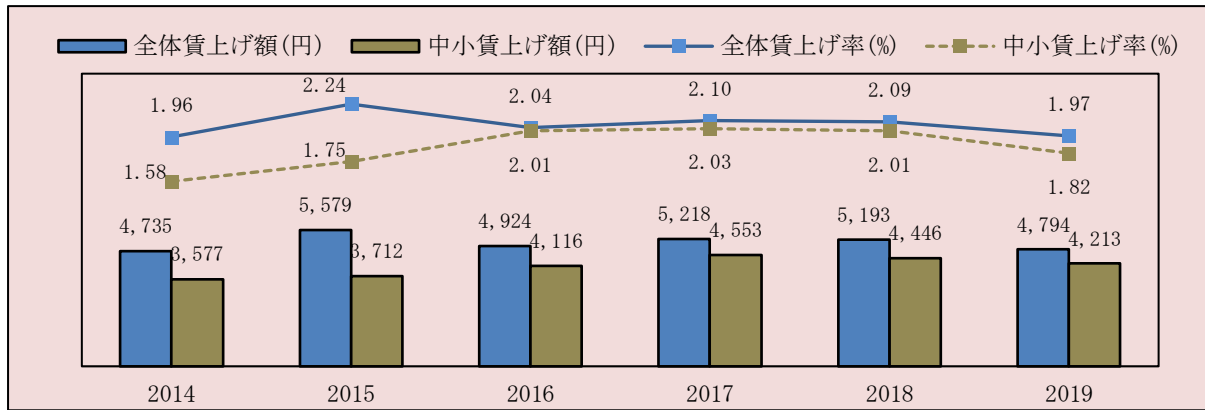
一方で、社会・経済が大きな変革期を迎えようとしている中、正規労働者、パート・有期・派遣等で働く労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みが求められており、それぞれの働きと能力の高まりによって生み出された労働の質的向上分にふさわしい処遇を確保していくことが重要となる。こうした状況を踏まえ、すべての働く者の労働諸条件の改善をはかり、「人的投資の促進」により働く者のモチベーションを維持・向上させ、将来にわたって持続可能な社会を実現していかなければならない。

2020 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するため、引き続き、生産性三原則（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、「分配構造の転換につながる賃上げ」、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」に一体的に取り組み、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こととする。さらに、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、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。そのために、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」を果たすとともに、自らが仲間を増やしすべての職場や地域での集团的労使関係の拡大をはかるため、組織拡大にも全力で取り組む。

連合大分は、連合本部の2020 春季生活闘争方針をもとに、構成組織・地域協議会と一致団結し、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う。

# I. 課題と情勢

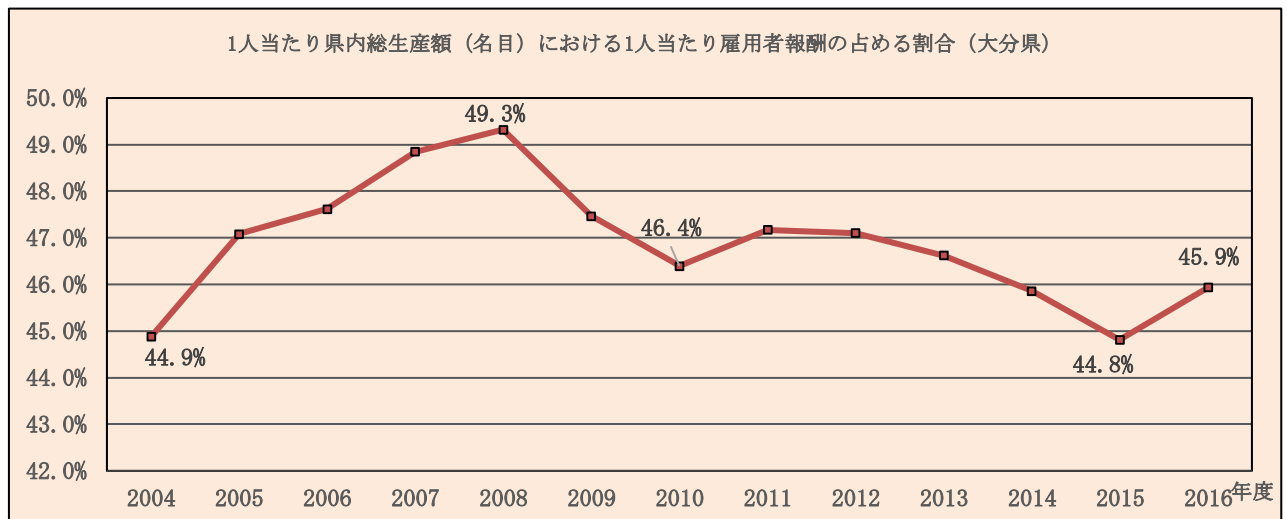
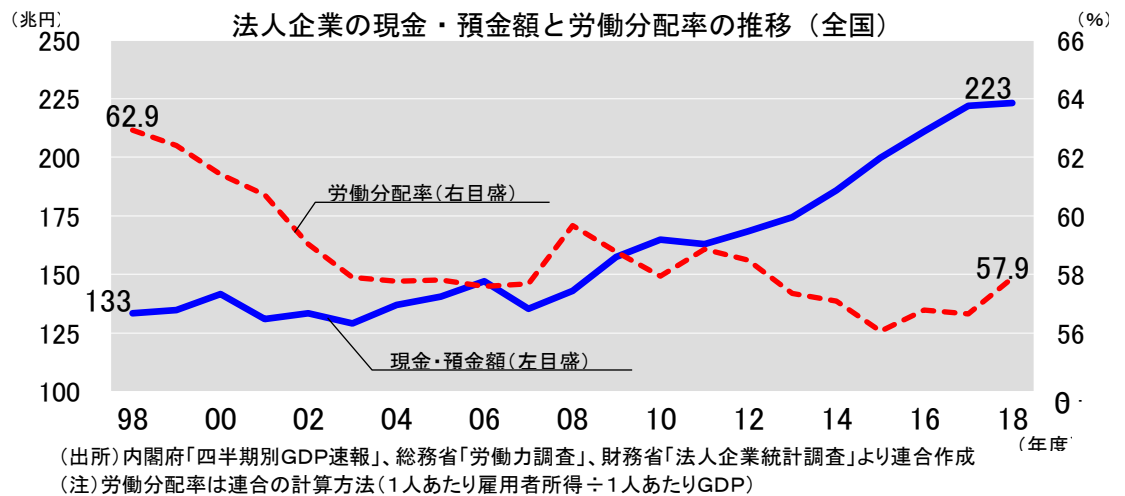
## 1. 2014闘争以降の成果と課題



データ：連合大分集計（※中小…組合員 300 人未満規模）

2014闘争より月例賃金の引き上げにこだわった取り組みを展開した結果、連続して賃金引上げを実現している。しかし、全体、中小ともに2018闘争以降賃上げ額が減少傾向であり、特に全体賃上げについては2015闘争以降賃金改善獲得率2%を維持してきたものの2019闘争では1.97%にとどまった。（上図参照）

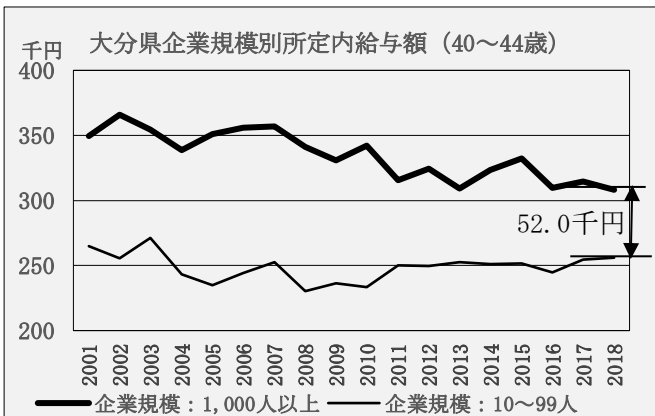
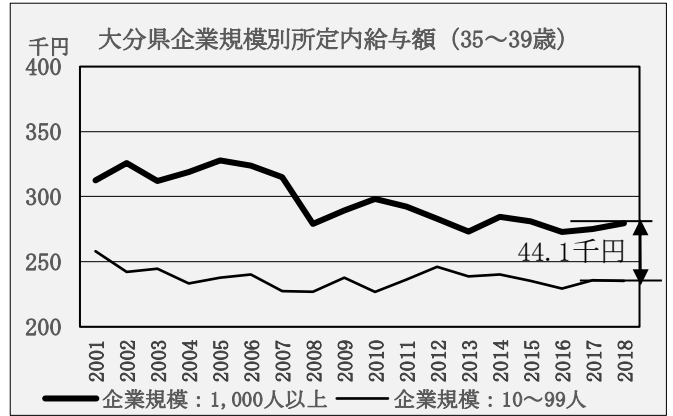
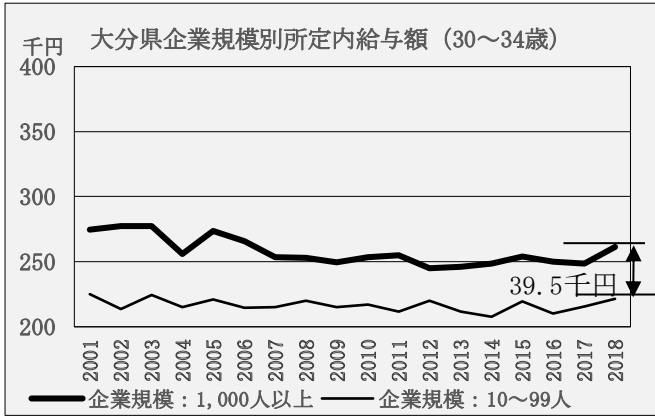
これは日本経済について景気回復局面が続いているとされているものの、企業収益における労働分配率の上昇が見えず賃上げの流れが社会全体に届いていないことが要因の一つと考えられる。（下図参照）



(注)計算方法(1人あたり雇用者報酬÷1人あたりGDP)

また、企業規模間の賃金格差については、依然として年齢が上がるにつれて広がっている。

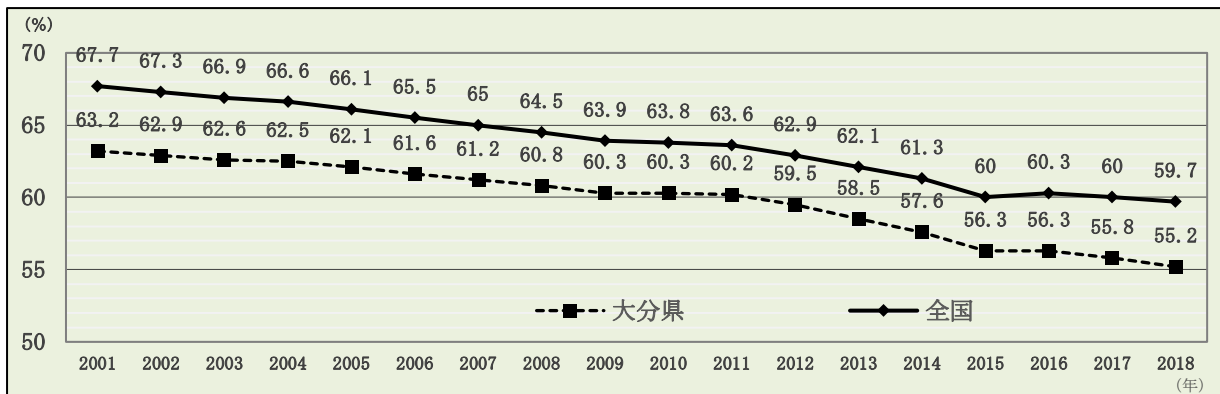
このことは、中小企業の深刻な採用難が加速するとともに、大手企業やより賃金の高い県外へ優秀な人材を流出させてしまいかねない。中小企業は地域経済・社会の担い手であり、大分県経済を支える根幹となっていることから、その存続のためにも「人材確保と育成」は重要な課題である。引き続き、中小企業で働く者の賃金の底上げ、すなわち「人的投資の促進」を求めていかなければならない。(下図参照)



データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
大分県/所定内給与額/産業計/男女計

## 2. 労働力人口の減少

労働力人口は生産人口であるとともに消費人口であり、大分県においては、総人口に占める生産年齢人口の割合が、全国を上回る速度で減少（下図参照）している。この減少はGDP（国内総生産）や企業収益の低下など経済の縮小を招く要因となり、当然税収も下がることから社会保障費が不足するなど、様々な影響が考えられる。



※労働力人口＝生産年齢人口…15～64 歳人口 データ：総務省統計局「人口推計年

### 3. 日本の経済情勢

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で、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。
- (3) 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メカニズムが持続するもとで、増加基調をたどると考えられる。
- (4) 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で、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。
- (5) こうしたもとで、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。
- (6) 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。
- (7) 雇用情勢について、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DI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。
- (8) 賃金の動向について、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. 大分県内経済情勢

大銀経済経営研究所は大分県の経済動向について、次のとおり捉えている。

《2019年度の状況》

#### (1) 生産活動：やや弱い動き

輸送機械工業は県内主要製造拠点における製造車種増加の影響もあり、やや上向き、化学・石油製品工業は原材料価格の高騰や米中摩擦の影響による製品販売状況の悪化などの要因から減少。鉄鋼業は上期は中国経済の減速等から受注が低下し、生産量が減少、下期も海外需要の減退から生産動向は軟調の状況が続いている。非鉄金属・金属製品工業は安定した需要を背景に高稼働が続く。電子部品・デバイス工業は半導体需要の下げ止まりの兆しから、足もとでは横ばい推移。

#### (2) 個人消費：横ばい

百貨店・スーパーは、(+)要素として改元に伴う10連休効果、消費増税に伴う駆け込み消費や軽減税率の導入及びポイント還元等による需要喚起策、(-)要素として夏場の天候不順による季節商材の低迷、増税後の反動減・実質所得の減少。

乗用車販売は、(+)要素として新型車効果、(小幅ながらも)駆け込み消費、増税後の自動車取得税の廃止等の負担軽減策、(-)要素として増税後の反動減・実質所得の減少。

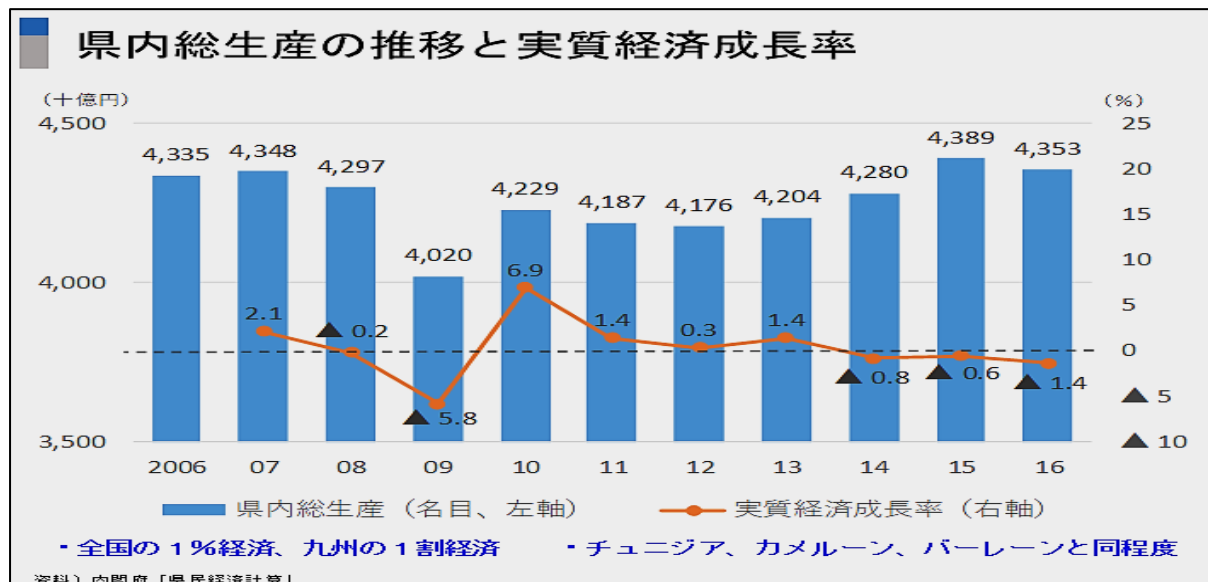
専門量販店販売は、ドラッグストアについては新規出店ペースは鈍化も出店効果から増加傾向、家電量販店については買い替え需要を背景に堅調、9月は駆け込み消費で大幅増。

(3) 設備投資：前年度比増加

製造業、非製造業ともに増加。製造業は、鉄鋼や非鉄金属で補修工事や大規模能力増強投資を計画。また、輸送用機械も増加。非製造業は電気・ガス・熱供給等で大規模施設の設備更新工事を計画。また、その他サービス業がホテル新設により増加。

(4) 観光：横ばい

宿泊客数はGW10連休などにより上期前半は好調推移も、夏場以降は台風による天候不順や韓国人観光客の減少により低調。10月はラグビーW杯による欧米豪からの宿泊客数の増加等もあり微増。レジャー施設も宿泊客数と同様の動き



《2020年度の経済見通し》

(1) 生産活動 (鉱工業生産指数：前年度比+1.4%)

半導体需要の高まりから電子部品・デバイス工業を中心に持ち直し。産業別においては、鉄鋼業は、中国経済の減少に加え、国内では造船業界の不調から内外からの需要が軟調となる見通し。生産水準はやや低下。化学・石油製品工業は2019年度並みを維持、窯業・土石製品は国内外における建設需要の取り込みから堅調に推移。非鉄金属・金属製品工業は堅調な需要により増加する見通し。電子部品・デバイス工業は5G関連の半導体需要の高まりや在庫調整の進展等で徐々に回復。

(2) 個人消費 (前年度比▲0.2%)

全体として横ばい圏内で推移する見通し。消費税増税による下押し圧力はあるが、前年度並みを予想。人手不足を背景に賃金の上昇圧力はあるが、所得環境の改善は緩やかなペースにとどまり限定的で、消費者の節約志向が引き続く。消費税増税への各種負担軽減策などにより個人消費の腰折れは回避され、消費マインドの改善は力強さを欠くものの底堅く推移。

(3) 設備投資 (前年度比▲3.6%)

大型投資の反動減から前年度比減少。現有設備の老朽化に対する維持・補修、人手不足に対応し生産性向上を図るための能力増強投資、省力人化投資が投資目的の中心。2019年度に鉄鋼、非鉄金属、電気・ガス・熱供給等で実施された大型投資の反動減により、製造業、非製造業ともに前年度比減少を予想。

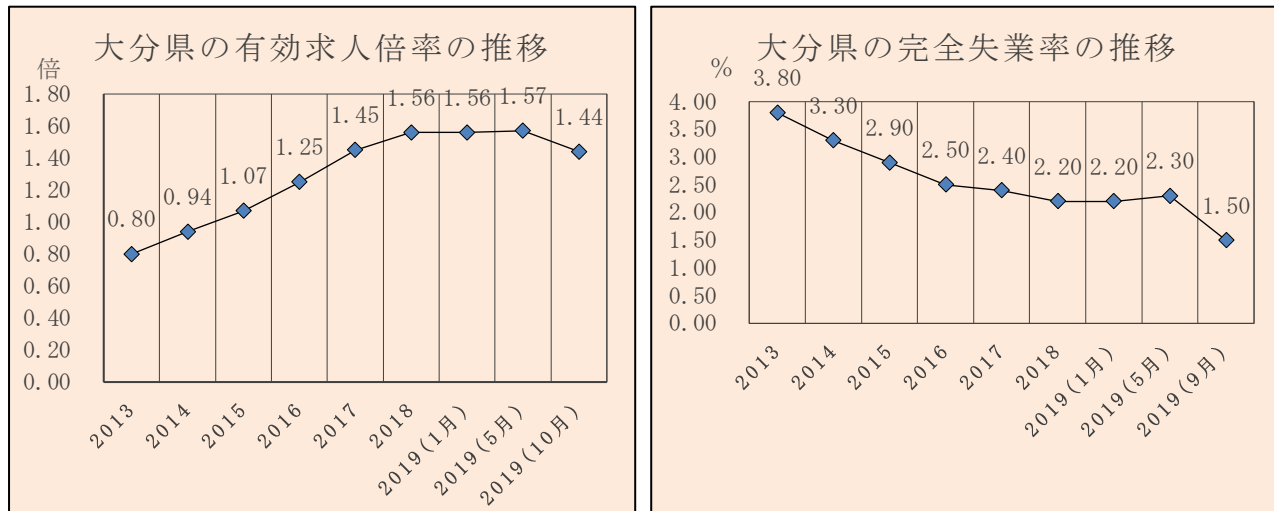
(4) 観光 (前年度を下回る見通し)

2020年度は大分県内で特に目立ったイベント等がなく、日本人観光客は前年並みで推移するものと予想。外国人観光客は日韓関係悪化の影響が続くとみられ、韓国人観光客の回復が遅れることから減少する見通し。

全体総括としては、総じて横ばい圏内の推移が続き、実質経済成長率は+0.3%と2年ぶりのプラス成長となる見通し。

## 5. 大分県内雇用情勢

大分県の有効求人倍率は2019年10月時点で1.44倍と依然として高い水準で推移しており、完全失業率は2019年9月時点で1.5%となっている。しかし少子高齢化による人手不足は大きな問題となっており、労働環境の悪化や外国人の受け入れ対応など企業活動への影響や米中貿易摩擦や日韓関係の悪化など県内経済に影響するリスクについては、引き続き十分留意する必要がある。



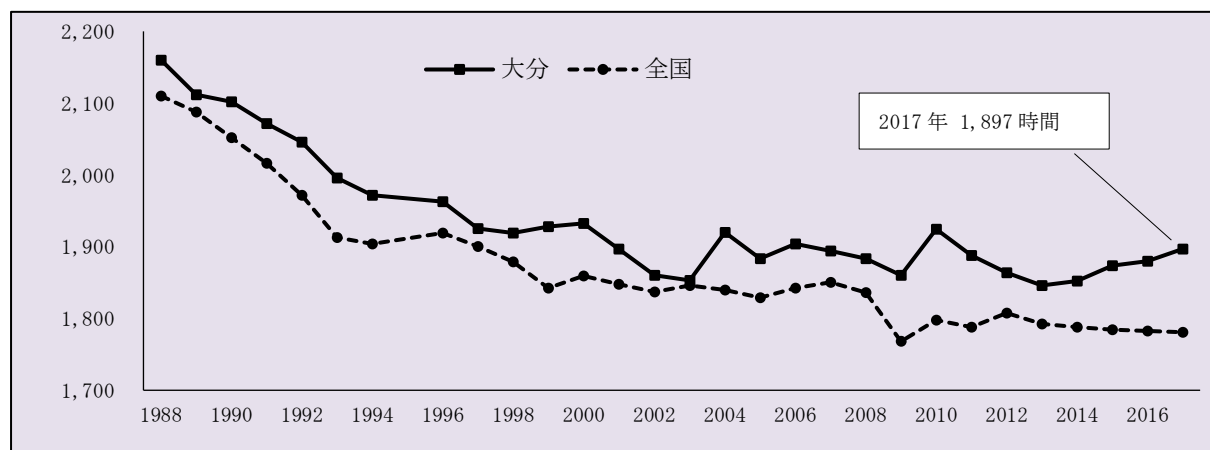
※参考データ：財務省九州財務局大分財務事務所：大分県内経済情勢報告  
厚生労働省大分労働局ハローワーク別月間有効求人倍率の推移

## 6. 大分県の労働時間の推移

日本の労働者の労働時間は世界的に見ても長いとされているが、大分県は其中で全国平均を上回る労働時間（下図参照）となっており、2017年度は年間1,897時間（全国：1,781時間）で2013年以降上昇傾向にある。

長時間労働は、労働時間への満足度や休暇取得の満足度が下がるだけでなく、労働者自身の健康状態に対する不安も増大するとともに、家族をはじめとする周囲の人たちにも影響を与えることとなる。また、企業にとっても、長時間労働が続けば、残業代の支払いもさることながら、生産性や競争力の向上を阻害し、モチベーションにも悪影響を及ぼすこととなる。

2018年6月に長時間労働是正を重点とした「働き方改革関連法」が成立し、改正労基法が2019年4月より施行された。長時間労働是正は、喫緊に対応すべき労使共通の課題として引き続き取り組みを進めなければならない。



データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査（事業所数30人以上）」

## II. 2020春季生活闘争の取り組み内容

### 1. 賃金要求に対する考え方

- 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る賃上げが必要。
- 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。
- 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・連合大分の取り組み>

	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	↑	↑

※↑は、構成組織、地方連合会それぞれ上昇をめざし、連合方針を踏まえて内容を検討するということ。

## 2. 賃上げ要求について

### (1) 月例賃金

#### ① すべての組合

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 <sup>1</sup>	35歳：287,000円 30歳：256,000円	<ul style="list-style-type: none"> <li>昇給ルールを導入する。</li> <li>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。</li> <li>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」</li> </ul>
	最低到達水準 <sup>2</sup>	35歳：258,000円 30歳：235,000円 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
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての労働者を対象に企業内最低賃金協定（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<sup>3</sup>」）の締結。</li> </ul>		

※ 連合大分2020春季生活闘争においては、上記連合本部の賃金要求指標をめざすこととし、構成組織はそれぞれの本部方針も加味し賃上げ要求に取り組むこととする。しかし、諸事情を勘案し大分県におけるリビングウェイジ920円および大分県の地域ミニマム第1十分位（大分県：全産業181.2千円 金属182.6千円 化学・繊維197.9千円 サービス・一般203.7千円 商業・流通162.3千円）をなくすことも指標とする。

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> 2017連合リビングウェイジ（単身者時給1,045円 大分は920円）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



② 中小組合（企業規模間格差是正）、雇用形態間格差是正

<p><b>規模間格差是正</b> (中小組合の要求)</p>	<p>①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。</p> <p>②賃金実態が把握できない場合は、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。（別紙4）</p> <p>③賃金カーブを維持する。定期昇給制度がない組合は、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。</p>
<p><b>雇用形態間格差是正</b> (時給の引き上げ)</p>	<p>①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。</p> <p>②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。</p>

(2) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正、初任給等および一時金の取り組み

<p><b>男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正</b></p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p><b>初任給等および一時金</b></p>	<p>≪初任給等≫</p> <p>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<sup>4</sup></p> <p>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。</p> <p>≪一時金≫</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、国・県及び経済団体への要請、街宣活動など、連合大分・構成組織・地域協議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

<sup>4</sup> 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

### Ⅲ. 闘争の進め方

#### 1. 基本的な考え方

- (1) 連合大分・構成組織・地域協議会は、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。
- (2) 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、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. 闘争態勢について

連合大分執行委員会をその都度の闘争委員会と位置づけ、情報の共有化をはかるとともに、具体的な取り組みなどを協議・決定する。

#### 3. 要求提出およびヤマ場への対応について

要求書の提出は、交渉を集中化し相互の連携を高めるために、原則として2月末までに終えるものとし、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。

なお、以下のゾーンを踏まえ、ヤマ場への集中と3月内決着をめざし相場形成と波及をはかる。

第 1 先行組合回答ゾーン	3月9日(月)～3月13日(金) (ヤマ場:3月10日(火)～12日(木))
第 2 先行組合回答ゾーン	3月16日(月)～3月20日(金)
3 月内決着集中回答ゾーン	3月21日(土)～3月31日(火)

#### 4. 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5)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、連合本部の「1000万連合」における各組織が掲げた目標の達成と連合大分として当面6万人組織の達成に向けて、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。

### Ⅳ. 連合大分 2020 春季生活闘争の具体的な取り組みについて

#### 1. 連合大分、地域協議会の取り組み

##### (1) 「連合 2020 春季生活闘争学習会」の開催

2020 春季生活闘争を連合大分総がかりで展開していくため、2020 闘争の役割やポイント、大分県内経済情勢などについて、共闘するすべての組織を対象とした学習会を開催する。

また、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の重要性を社会全体で認識し、そのことを広く社会に浸透させていくため、未加盟労働組合・議員懇談会議員・労働福祉団体などへも参加の呼び掛けを行っていく。(連合大分2020春季生活闘争学習会 2020.1.11)

## (2) 「2020 春季生活闘争勝利総決起集会」の開催

働く者のナショナルセンターとして、すべての労働者を対象とした「2020 春季生活闘争勝利総決起集会」を開催する。

なお、本集会においては、社会的アピールの観点から連合大分による開催とし、地域協議会においては、連合大分での集会開催以降、地域の実情を踏まえつつ効果的に集会等を開催することで意思統一を行う。また、本集会の際、「働く仲間リスト」の周知とともに結集組合員による消費行動を行うことを提起する。(連合大分 2020 春季生活闘争勝利総決起集会 2020.3.7)

## (3) 中小・地場労組への支援

ナショナルセンター連合の地方組織としての役割を果たすべく、組織拡大に向けた構成組織との意見交換などを活用し、中小・地場労組支援および連合大分未加盟組織への支援策について、中小労働対策委員会を開催し議論するとともに連合本部と連携し取り組みを行う。

## (4) 交渉力強化および賃金相場波及の取り組み

地域ミニマム運動で集約した結果を活用し、大分県における賃金水準の特性値として開示し、大分県の職種別賃金相場形成の運動を進める。

また、組織労働者の賃上げ結果の集計・公表を行い、未組織労働者を含めた社会全体へ有効な相場波及をはかる。なお、事前に公表日程を示すとともに、集計結果は適時「プレスリリース」を行っていく。

## (5) 社会対話の推進

地域全体の活性化や「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、春季生活闘争時期を軸に「地域活性化フォーラム(仮称)」を開催し社会対話の拡大をはかる。なお、開催にあたっては、既存の取り組みとの連携を検討する。

また、経済4団体との「春季労使協議」や大分県主催「大分県労使懇談会」など、あらゆる場を活用した社会対話など社会的運動を展開する。

## (6) すべての労働者の「働き方の見直し」の推進

働き方改革法が成立し、2019年4月に改正労働基準法の一部が施行され、2020年4月には中小企業を対象とした改正法が施行される。労働者における働き方改革を推進していくため、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざし、喫緊の課題である長時間労働の是正に向け、各種集会等あらゆる機会を通じ、世論喚起を行う。

## (7) 闘争行動

パート・有期・派遣等労働者に関わる「職場から始めよう運動」(別紙5)の展開をはかるとともに、常設の「なんでも労働相談ダイヤル」の活動を強化し、2020年2月13日(木)～14日(金)に「全国一斉集中労働相談ホットライン」を「労働時間」と「雇止め」の問題をテーマとして実施し、労働組合のない職場で働くパート・有期・派遣等労働者も含めた課題解決に取り組む。

## (8) 連合九州ブロック連絡会「2020 春季生活闘争の取り組み」への対応

連合九州ブロック主催「2020 春季生活闘争推進会議」および「2020 春季生活闘争開始宣言集会・九州一周キャラバン」については、連合組織のみならず、広く社会に浸透・波及させるために、積極的に対応して行くとともに、地域協議会と連携し連合大分 2020 春季生活闘争キャラバン行動を行う。

## (9) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

労使交渉だけでは解決できない制度上の課題や行政や各種団体からの支援が必要な課題などについて、春季生活闘争における労働諸条件改善の取り組みとともに、政策・制度実現の取り組みを踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策課題として、国・県行政機関および経済団体への要請および街宣活動などを通じた世論喚起を推し進める。

併せて、2020 春季生活闘争と並行して行われる「2021 年度当初予算編成に関わる要請」に向けた議論において、連合本部「2020 年度重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、連合大分政策・制度委員会で取り組みを進めていく。

## 2. 構成組織の取り組み

(1) 連合大分闘争委員会や中小労働対策委員会、官公部門連絡会などにおいて、情報共有を積極的に行う。

- (2) 連合本部や連合大分の賃上げ回答集計に反映させるため、単組ごとの賃上げデータについて、特に賃上げ額や賃上げ率など必要な項目を満たすよう努める。
- (3) 春季生活闘争を、広く社会に浸透・波及させていくため、連合大分、地域協議会が開催する集会などへの結集について、加盟単組の理解と行動を積極的に要請する。
- (4) 賃金カーブ維持には定期昇給制度の役割が重要であり、人事・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。なお、連合発行「How to 賃金改定」「賃金テキスト」「中小労組元気派宣言」などを活用する。
- (5) すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直しを推進するため、構成組織は、加盟単組（支部・分会）に対し、「職場点検チェックリスト（別紙6）」などの活用により、「すべての労働者の立場にたった『働き方』の見直しについて」に掲げる長時間労働の是正や職場における均等待遇実現に向けた取り組みの支援に努める。
- (6) パート・有期・派遣等労働者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5）をより強化し、同じ職場で働くパート・有期・派遣等労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (7) 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。

以 上

## 別紙 1

### 最低到達水準について

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、賃金引き上げ額・率以上に賃金水準の社会水準確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉を行うことが必要である。そのために、連合リビングウェイジを基準とした「最低到達水準」を設定する。

この水準は、年齢・業種・雇用形態を問わず、すべての労働者が「現状の社会のしくみの中で経済的自立していくために必要な最低生計費の水準」であり、この水準をクリアすることをめざす。

#### 連合リビングウェイジ【大分県】 [単身世帯および2人世帯の最低生計費をクリアする賃金水準]

単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車あり	2人世帯/ 父子・自動車なし	2人世帯/ 父子・自動車あり
時間額（所定内） ※1	最低生計費＋ 税・社保	最低生計費＋ 税・社保	最低生計費＋ 税・社保	最低生計費＋ 税・社保
	月額	月額	月額	月額
920 円	151,000 円	201,000 円	198,000 円	251,000 円

※1 2016「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均（164時間）で計算  
（所定内実労働時間数＝総実労働時間数－超過労働時間数）

## 別紙 2

### 「2019 地域ミニマム運動」大分県大括り産業別の賃金特性値（規模計）

賃金水準は単位千円

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
大分	平均年齢	37.0	36.9	47.1				39.4		28.4		
	勤続	13.3	13.2	24.3				16.4		7.8		
	人数	4,003	3,806	48				99		48		
	平均	252.1	251.1	252.8				319.5		185.6		
	第1十分位	181.2	182.6	197.9				203.7		162.3		
	第1四分位	211.7	212.5	205.7				252.3		172.5		
	中位	249.1	249.2	238.7				329.0		186.4		
	第3四分位	284.0	283.1	280.9				386.3		191.9		
第9十分位	325.4	320.1	342.7				407.5		212.9			

### 別紙3

#### 連合の賃金実態

○参考-1 月例賃金の試算（300人未満規模・平均）

・2019「地域ミニマム運動」

集計データ（39.8歳、14.1年） 255,615円（前年 254,847円）

・2019 中小共闘集計（加重 30.5万人） 248,644円（前年 247,688円）

（単純 3,082組合） 241,439円（前年 239,864円）

○参考-2 連合全体の月例賃金（2019「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	272,306	314,753
	中央値	271,624	311,777
登録組合	平均	261,833	300,439
	中央値	260,950	300,200

○参考-3 年齢別最低保障賃金の参考値

（2019「地域ミニマム運動」集計データ：300人未満・第1四分位）

・30歳：202,800円（前年 202,500円）

・35歳：217,000円（前年 213,600円）

### 別紙4

#### 中小組合（300人未満）の要求水準について

企業数の99.7%を占め、全従業員の約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および人財の確保・育成は、日本経済の「底上げ・底支え」「格差是正」の必要条件であり、健全かつ自律的持続的な発展にとって不可欠である。

連合大分としては、5年連続で賃上げを実現したものの、依然として大手組合との水準の格差が存在しており、この是正に取り組むことは最重要課題である。

賃上げ目標は、賃金水準の引き上げ率だけの取り組みでは不十分であることから、引上げ額での要求<sup>1</sup>を掲げる。具体的には、中小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、「格差是正」「底上げ・底支え」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準の6,000円<sup>2</sup>とし、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）（4,500円<sup>3</sup>）を含め総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。

#### [解説]

<sup>1</sup> 中小組合が大手組合と同じ引上げ率で要求しても格差は拡大することから、中小組合については引上げ額で要求する。（例）（300千円×2%=6千円）>（250千円×2%=5千円）

<sup>2</sup> 中小組合の平均賃金に賃上げ率（2%）を乗じた額<sup>a</sup>に、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額<sup>b</sup>を上乗せした金額。6,000円 = a（5,000円）+ b（1,000円）

<sup>a</sup> 中小組合平均賃金水準の2%相当額。（約250,000円×2%）

<sup>b</sup> 連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額－a。（約300,000円×2%－5,000円）

<sup>3</sup> 2018地域ミニマム運動（全国・全産業・男女計）中位数の18歳から45歳の1歳間差の平均（2017年：4,393円、2016年：4,478円、2015年：4,353円、2014年：4,453円）

## 別紙5

### 連合「職場から始めよう運動」とは

#### ◆できることから一つずつ

連合は、すべての働く者の処遇改善に取り組んでいます。その中で、2010年から展開しているのが、「職場から始めよう運動」です。この運動は、同じ職場・同じ地域でパート・有期・派遣などで働く仲間が抱えている問題を、自らにつながる課題としてとらえ、その改善のために何ができるかを真剣に受け止め、具体的なアクションにつなげていくものです。

#### ◆労働組合だからこそできること

連合は、非正規雇用に関わる政策の実現に取り組んでいますが、同時に重要なことは、それぞれの職場で組織化や処遇改善に取り組み、それを広げていくことです。雇用形態にかかわらず、同じ職場で働く仲間の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組みの先頭に立てるのは、労働組合しかありません。

#### <職場から始めよう運動>

1. 職場で、パート・有期・派遣などで働く仲間の権利を守る  
(労働法の法令遵守、「職場から始めよう運動」のチェック項目)
2. 実態把握・コミュニケーションを進める  
(実態把握(配置の業務・人数・福利厚生等を含めた労働諸条件等)、組合活動の情報発信、意見交換の場づくり)
3. 組織化・組織確認を展開する  
(組合員範囲の見直し、学習活動、加入活動、取り組み方針決定等)
4. 処遇改善・制度化を進める  
(労使協議、団体交渉の取り組み)
5. 取り組み事例集等を活用して、同じ職場で働くすべての仲間の組織化と処遇改善につなげる  
(「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針(ガイドライン)」、「派遣・請負先労働組合がすすめる間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」、「職場から始めよう運動取り組み事例集(2013年・2016年・2017年・2018年・2019年)」、「パート・有期契約労働者等の組織化・処遇改善取り組み事例集(2014年・2015年)」)

## 地域における「職場から始めよう運動」の取り組み

### <ステップ1>

#### 地域構成組織・単組を対象とした「職場から始めよう運動」の学習活動

目的	地方連合会において「職場から始めよう運動」の理解を促進し、実施することで、運動の広がり浸透をはかる。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・担当者など
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。</li><li>・「職場から始めよう運動」の取り組み趣旨の周知徹底</li><li>・「取り組み事例集」を活用した勉強会等の実施</li><li>・労働条件改善、組織化などの取り組みについての情報交換</li><li>・職場・地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間の実態把握</li></ul>

### <ステップ2>

#### 非正規雇用に関わる集会・シンポジウムの開催、パート・有期・派遣などで働く仲間との交流機会

目的	パート・有期・派遣などで働く仲間が抱える諸問題を共有化し、労働組合として取り組むべき課題の認識を統一する。また、地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間との情報交換・交流を進めることで、連合がすべての働く仲間にとって身近なセーフティネットとしての存在であることを訴え、地域における組織化の取り組みにつなげていく。
対象	地方連合会役員、地域の構成組織役員、単組担当者、組合員、パート・有期・派遣などで働く仲間、未組織労働者
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・上記ステップ1に加え、取り組み事例の報告会を行う。</li><li>・可能であればパート等組合員からの訴え、地域の有識者、マスコミ関係者、NPO等関係団体などの参加も検討する。</li><li>・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。</li></ul>

以上

別紙 6

2020 春季生活闘争 職場点検チェックリスト

雇用	就業規則はいつでも自由に閲覧でき、労働条件通知書が全員に渡されている。	<input type="checkbox"/>
労働時間	残業（超過勤務）は、36 協定を締結した上で、上司の指示にもとづいて行われている。	<input type="checkbox"/>
	すべての労働者（管理監督者含む）が、年次有給休暇を 5 日以上取得している。	<input type="checkbox"/>
	すべての労働者（管理監督者含む）の労働時間が、客観的な方法（IC カードやパソコンの使用時間記録など）により把握されている。	<input type="checkbox"/>
ワーク・ライフ・バランス	すべての労働者が仕事と育児・介護を両立できる就業環境が整備されている。	<input type="checkbox"/>
安全衛生	ストレスチェックや残業の多い労働者への医師による面接指導など、メンタルヘルス対策が行われている。	<input type="checkbox"/>
有期・短時間などで働く人のワークルール	有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えたとき、本人の申込みにより、無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」が、職場で周知されている。	<input type="checkbox"/>
	有期労働契約を反復更新されている労働者が、一方的に雇止めされることはない。	<input type="checkbox"/>
	正社員と有期・短時間・派遣等で働く者の間で、賃金・一時金、各種手当や休暇制度について不合理な差がない。	<input type="checkbox"/>
ハラスメント	第三者（顧客や就活生等）も含めた、あらゆるハラスメントの防止措置が実効的かつ一元的に取り組まれている（方針等の周知・啓発や相談対応など）。	<input type="checkbox"/>
男女平等	人事・賃金制度および運用に男女間で偏りがいないか、また、その結果として賃金格差がないかの把握・分析が行われ、改善・是正に向けて取り組まれている。	<input type="checkbox"/>
	妊娠・出産、および育児・介護休業等の制度利用による不利益取り扱い（解雇や人事考課のマイナス評価など）の禁止が徹底されている。	<input type="checkbox"/>



**参 考**

**当面の日程 (2020. 1～2020. 4)**

日 程	件 名	場 所	備 考
1月11日(土)	連合大分「2020 春季生活闘争学習会」	ソレイユ	
1月20日(月)	連合大分 2020 春季生活闘争方針決定	ソレイユ	第4回 執行委員会
1月20日(月)	2020 春季生活闘争方針 報道各社説明会	ソレイユ	
1月31日(金)	連合本部主催地方ブロック政策担当者会議	大分県	ソレイユ7階
2月1日(土)	連合九州ブロック 春季生活闘争推進会議	大分県	コンパルホール
2月1日(土)	連合九州ブロック 春季生活闘争キャラバン出発式	大分県	大分駅北口
2月3日(月) ～2月4日(火)	連合九州ブロック 春季生活闘争キャラバン行動	県内	
2月4日(火)	連合 2020 春季生活闘争 闘争開始宣言中央総決起集会	東京都	連合本部
2月13日(木) ～2月14日(金)	全国一斉集中労働相談ホットライン (なんでも労働相談ダイヤル)	連合大分	本部：13～14日
2月19日(水) ～3月12日(金)	連合大分 春季生活闘争キャラバン行動	県内	各地協
2月27日(木)	連合大分第1回闘争委員会 (2020 春季生活闘争 闘争開始宣言)	ソレイユ	第5回 執行委員会
3月3日(火)	連合 2020 春季生活闘争 政策制度要求実現中央集会	東京都	連合本部
3月4日(水)	2020 春季生活闘争に関わる大分県知事要請	大分県庁	
3月4日(水)	経済4団体との「春季労使協議」	トキハ会館	
3月5日(木)	2020 春季生活闘争に関わる大分労働局長要請	労働局	
3月7日(土)	2020 春季生活闘争勝利総決起集会	大分市	若草公園
3月9日(月)～ 3月13日(金)	第1 先行組合回答ゾーン	—	ヤマ場： 3月10日(火) ～12日(木)
3月24日(火)	2020 春季生活闘争に関わる大分県教育長要請	大分県庁	
3月16日(月)～ 3月20日(金)	第2 先行組合回答ゾーン	—	
3月21日(土)～ 3月31日(火)	3 月月内決着集中回答ゾーン	—	
3月23日(月)	連合大分第2回闘争委員会	ソレイユ	第6回 執行委員会
4月 日( )	2020 春季生活闘争 共闘推進集会	東京都	連合本部