

連合新潟 2020 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¹につながり得る賃上げが必要である。

したがって、2020 春季生活闘争においても、引き続き、生産性三原則²（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³」へと引き上げていく。

1 分配構造の転換は、みんなで生み出した原資を企業、社会、株主、労働者で適正に分配していく考え方。労働者への分配を賃上げにつなげることも一つの視点。またサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分のほか、正社員と有期・短時間・契約等で働く者、男女間、地域間の分配構造の転換もはからなければならない。パイの奪い合いではなく適正な分配

2 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

3 賃金の「働きの価値に見合った水準」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

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。

そして、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。また近年では外国人労働者の多くが職場で活躍する一方、技術を学ぶために来日した技能実習生が、低賃金労働者として扱われるなどの問題があり、それらが日本人の雇用や労働条件にも影響を及ぼしている。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、貿易や地政学的な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。

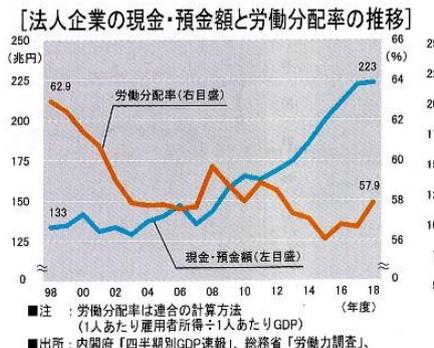
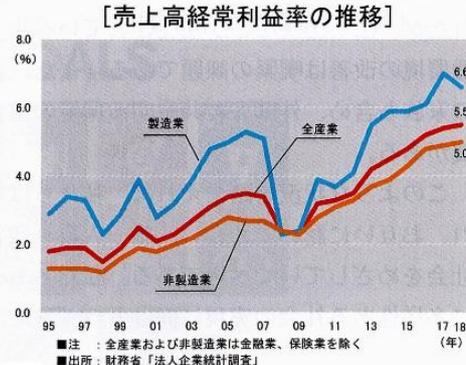
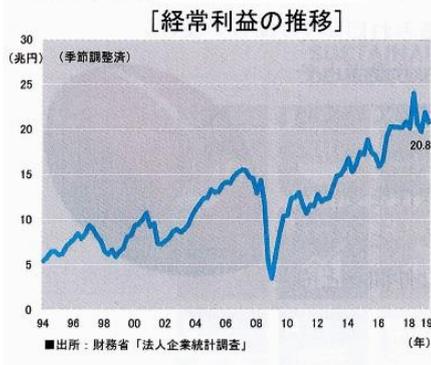
国内需要については、きわめて緩和的な金融環境や政府支出による下支えなどを背景に、企業・家計の両部門において所得から支出への前向きの循環メカニズムが持続するもとの、増加基調をたどると考えられる。個人消費も、消費税率の引き上げの影響からいったん下押しされると見込まれるが、雇用・所得環境の改善が続くもとの、緩やかな増加傾向をたどるとみられる。この間、政府支出は、災害復旧・復興関連工事やオリンピック関連需要、国土強靱化等の支出拡大から 2020 年度にかけて増加を続けたあと、高めの水準で推移すると予想している。

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11月の完全失業率は2.2%、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。

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。労働力需給のひっ迫を反映して、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. 新潟県内の情勢

(1) 2019年12月公表 日本銀行新潟支店の企業短期経済観測調査(日銀短観)によると、
 1) 業況が「良い」とする企業数から「悪い」とする企業数を引いた2019年12月調査の新潟県の業況判断指数DIは「△12」であり、9月の業況調査から9ポイント「悪い」超幅が拡大した。先行きについては、「悪い」超幅が拡大する見通しで、製造業、非製造業とも、「悪い」超幅が拡大する見通しとなっている。

2) 2019年度の売上高および経常利益は前年を下回る計画である。前回調査対比では、売上高、経常利益ともに下方修正となった。経常利益は、製造業で、世界的な自動車関連需要の低迷などから減益計画となっている。非製造業は原材料価格や人件費の上昇による利幅縮小などから、減益計画となっている。経常利益を前回調査対比でみると、製造業では自動車関連需要の低迷などから下方修正となった。非製造業では、工事受注の増加や消費税率引き上げ前の駆け込み需要などから、上方修正となった。

(2) 新潟労働局職業安定部職業安定課から発表された2019年11月の労働市場月報によると新潟県内の雇用情勢は改善がすすんでいる。

有効求人倍率は1.60倍で前月と同水準、昨年同月との比較で0.12ポイント低下したものの、依然として高い水準で推移している。新規求人数は前年同月比で7.69%減少し、新規求職者数は前年同月比で3.23%減少した。また、正社員の有効求人倍率は1.40倍で、前年同月とは同水準となっている。雇用保険の被保険者数は前年同時期より0.22%増加で、56ヶ月連続で前年同時期を上回っているが、受給者実人員は2.1%上昇し、10か月連続して前年同時期を上回った。

また総務省統計局労働力調査によると、2019年7～9月期平均新潟県の完全失業率は1.9%で、前年同期比0.1ポイント悪化している。

- (3) 新潟県毎月勤労統計調査（2019年10月分）によると、
- 1) 新潟県内の常用雇用者数は規模5人以上の事業所で820,804人、前年同月比1.2%増加となった。このうちパートタイム労働者比率は30.4%で前年同月差2.8ポイントの上昇となり、規模30人以上の事業所においては440,790人、前年同月比では0.1%の増加、パートタイム労働者比率は、28.5%で前年同月差4.7%ポイントの上昇となった。
 - 2) 新潟県の現金給与総額（1人平均）は、規模5人以上の事業所で237,477円、前年同月比3.5%の減少。（1年3か月連続の減少）このうち、きまって支給する給与は232,628円、前年同月比4.5%の減少となった。また、規模30人以上の事業所における一人平均現金給与総額は255,052円、前年同月比4.0%の減少となった。
 - 3) 新潟県の総実労働時間（1人平均）は、規模5人以上の事業所で143.1時間、前年同月比4.7%の減少。このうち、所定内労働時間は132.9時間、前年同月比4.9%の減少となり、所定外労働時間は10.2時間、前年同月比2.0%の減少となった。また、規模30人以上の事業所においては144.7時間、前年同月比6.0%の減少となった。

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、家計の状況を見ると、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連合リビングウェッジをクリアする（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向けて、「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. 連合新潟の生活改善に対する取り組み

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

- ①すべての加盟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連合の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 ⁴	<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」⁵
最低到達水準 ⁶	35歳：287,000円 30歳：256,000円	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⁷」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。また、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すべての加盟組合は、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および別紙4「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。

4 賃金PT答申を踏まえ、「2017年賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出

5 「2017年賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」290,600円を165時間で割ると時給1,761円となる。その端数を切り捨てて、「時給1,700円・月給280,500円(1,700円×165時間)」を目標水準とした

6 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
 $1,100円 \times 165時間(1ヶ月の平均的な所定労働時間: 賃金センサス) = 181,500円$

35歳: $181,500円 + (4,500円 \times 17年) = 258,000円$ / 30歳: $181,500円 + (4,500円 \times 12年) = 235,500円$

7 2017連合リビングウェイジ(単身者時給1,045円(=172,488円÷165時間 別紙1))および2017年賃金センサス高卒初任給(時給982円(=162,100円÷165時間))を総合勘案し算出

すなわち賃金カーブ維持分 4,500 円⁸ に 6,000 円 (5,000 円 (連合加盟中小組合平均賃金約 25 万円の 2%) + 1,000 円 (連合加盟組合平均賃金水準との格差是正分)) を加えて、総額 10,500 円以上を目安に賃金引き上げを求める。

※1,000 円は連合加盟平均賃金 (約 30 万円) の 2% と中小組合平均賃金 (約 25 万円) の 2% の差

(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(ア)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、(イ)最低到達水準として新潟県での最低限の生活を営むのに必要な賃金水準(連合リビングウェイジ 別紙 1)をクリアする時給 950 円をめざす。(ウ)すでにクリアしている加盟組合は時給 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、昇給ルールを導入に取り組む。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。

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⁹

②中途入社者の賃金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

8 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)

9 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

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、すべての構成組織・組合が同時に取り組みを行う（別紙3「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、有期・短時間・契約等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、有期・短時間・契約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。

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3「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

「Action! 36」10の取り組みと連動し、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、③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。

④年次有給休暇取得促進を推進し、すべての加盟組合が下記のいずれかを目標として、計画的付与の導入などの方策について労使間で協議を行う。また年次有給休暇取得のために、所定休日や年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇を労働日に変更するなどの不利益変更がおきないように、対応をはかる。

(ア)職場における取得状況等を把握し、取得5日未満者をなくすとともに、全員偏りなく年次有給休暇を取得する

(イ)年休取得率の全国平均は約50%であることから、(別紙6「新潟労働局資料」参照)、年休取得率50%をめざす

※年休取得率＝算定期間中の取得日数÷算定期間中の付与日数（繰り越し分を含まない）

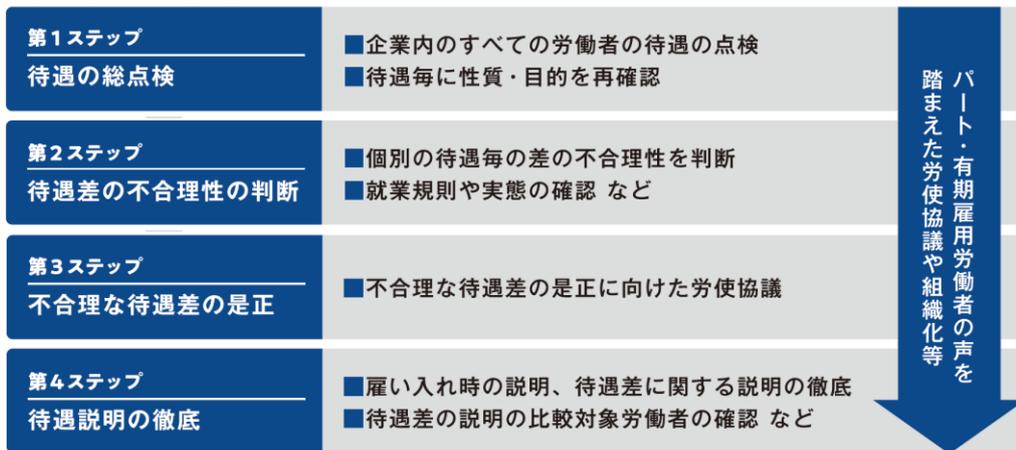
(ウ)100%取得をめざす

10 働き方改革関連法の施行に合わせて、36協定の適切な締結など、すべての職場でより良い働き方の実現を目指すとともに、組合のない職場にも周知徹底し、組織化をすすめるための取り組み。

(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、職場の有期・短時間・契約等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、無期転換したフルタイム労働者についても、法の趣旨にもとづき同様の取り組みを進める。また、不合理な待遇差の是正に当たっては正規雇用労働者の待遇を引き下げることにならないよう、対応をはかる。

取り組みの手順



(ア) パート・有期雇用労働者に関する取り組み

- ・ 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
- ・ (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
- ・ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- ・ 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
- ・ 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 >

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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 >

- ・ 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
- ・ 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は、是正を求める
- ・ 有期・短時間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)
- ・ 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
- ・ 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底

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 歳以降の短時間・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。
- 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、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。

(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、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 3 「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うち徹底する。
- 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、継続的に取り組み、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. 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

4. 政策・制度実現や、景気雇用対策の要求と実現

- (1) 連合新潟として新潟県、新潟労働局、新潟県経営者協会、新潟県中小企業団体中央会、新潟県商工会議所連合会に対し、賃金引上げをはじめとした労働条件の向上、景気雇用対策、格差是正などについての要請を行い、労働側の主張を明確にしていく。
- (2) ワーク・ルールを徹底する取り組みとして、新潟県社会保険労務士会と意見交換を行う。
- (3) 中小・地場の底上げをはかる事などを目的に、中小企業家同友会と意見交換を行う。
- (4) 地協は、かかわりの大きい行政・経営団体に対し、連合新潟同様に要請行動を行う。なお、実施時期は連合新潟と歩調を合わせることにするが、各議会の開催日程を考慮のうえ、適切な時期を見定め行うことにする。
- (5) ワーク・ライフ・バランスの実現やワークルールの徹底に向け、連合新潟推薦議員と連携をはかり、県議会や県政へ意見反映をさせることを目的に推薦議員と意見交換を行う。

5. 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、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。

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。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、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) 「クラシノソコアゲ応援団 2020 R E N G O キャンペーン」と連動し、「Action! 36」の取り組みを広く県内に周知する活動をすすめる。また、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) 協議、交渉が困難な状況があったとしても、働き方の見直しも含め、すべての加盟組合が要求書を提出し、労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 連合新潟における闘争機関の設置と体制

- (1) 闘争委員会
連合新潟執行委員会で構成し、運動の企画・立案を行う。
- (2) 戦術委員会
連合新潟四役で構成し、戦術の立案・調整を行う。
- (3) 拡大闘争委員会
全構成組織・全地協代表者で構成し、ヤマ場に向けた情勢分析、妥結ミニマム水準などの検討を行う。
- (4) 中小共闘センター
連合新潟中小共闘センターは労働条件委員会で構成する。
 - ・構成組織は、集計日程（別途提起）に合わせ、加盟組合毎の要求・回答・妥結結果（賃上げ率・額）を、連合新潟中小共闘センターへ報告する。
 - ・連合新潟は、集計結果をすみやかに公表（公表日程は別途提起）する。
 - ・中小共闘センターで集計された結果は、闘争委員会で確認する。
- (5) 専門委員会
 - ・労働条件委員会…全体的な課題について論議を行い、闘争方針の補完と具現化をはかる。
 - ・政策委員会…景気・雇用対策、社会保障制度など、勤労者・国民の将来不安の解消をはかるため新潟県に対する要求内容を取りまとめ、公正公平な社会の実現をめざす。
- (6) 産業別部門連絡会（産業別共闘連絡会議）
春季生活闘争の要求内容や交渉状況など、各産業別に部門連絡会（共闘連絡会議）を開催し、相乗効果を高める。
- (7) その他、中小地場組合との交渉支援を目的に、要求段階から激励訪問を実施する。

3. 闘争における地域協議会の取り組み

- (1) 地域や業種内における自社賃金の位置、同年齢内での賃金のバラツキなどを把握するため、地協に「中小共闘センター」を設置し、地域における一体的な運動の展開をはかる。なお、地協総決起集会の開催にあたっては、県中央総決起集会と統一日行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励にうかがう。
- (2) 地場で要求・交渉を展開している加盟組合を対象に、構成組織とも連携し交渉支援を行う。また、連合新潟 2019 年度賃金実態調査結果や 2020 春季生活闘争資料・2020 中小労組元気派宣言を活用した学習会などを開催する。
- (3) パート労働者の待遇改善に関わる加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、パート連絡会議などの設置を行い、賃金、労働条件などの情報交換、共有化を進める。また、未組織のパート労働者を意識した社会的アピール行動を展開する。
- (4) 企業内最低賃金の協定化の取り組みに対し、加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。

- (5) ワーク・ライフ・バランスの実現、労働時間短縮の取り組み、ワークルール、働き方の課題に対し、加盟組合参加による共闘会議を開催し交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。
- (6) 取引関係の改善と公契約による公正労働基準の確立をめざし、連合新潟 2020 年度方針の策定に参画し、取り組みを進める。
- (7) かかわりの大きい行政・経営団体に対し、賃金引き上げをはじめとした労働条件の向上、景気雇用対策、格差問題への対策並びに、パート・有期雇用労働者をはじめとしたすべての労働者の処遇改善を求め要請行動を行う。なお、実施時期は連合新潟と歩調を合わせることにするが、各議会の開催日程を考慮のうえ、適切な時期を見定め行うこととする。

4. 連合新潟の労働相談キャンペーンの展開

- (1) 労働相談ダイヤルの開設（全国一斉集中労働相談）
2月13日（木）・14日（金）、連合新潟にて開設する。
- (2) PR行動の展開
「労働相談ダイヤル」を、新潟日報朝刊と Facebook、各地域の市報や情報誌・ラジオCM等で周知する。また「労働相談キャンペーン」については、県内全域で組織拡大・街宣車のテープ街宣を行うこととし、1月20日から2月14日で実施する。

5. 効果的な相場波及の取り組み

- (1) 要求、交渉を行うすべての組合の協力のもと、2020 賃金・一時金の要求・回答・妥結状況の集約を行い、ホームページを活用した情報公開を行う。
- (2) 大手先行組合の要求討議時期を考慮しながら、連合新潟会長、または事務局長の「激励訪問」を行う。具体的には地協単位で訪問し、中小・地場組合が抱える課題や連合新潟に対する要望等について意見交換を行う。
- (3) 交渉結果の公開を、業種・規模別に公開し、県内における相場形成をはかる。
- (4) 中小地場組合の交渉状況を踏まえ、「交渉促進ニュース」を発行し、春季生活闘争の熱気が冷めないよう、連合新潟が一体となった交渉支援を行う。
- (5) 機会を捉えてマスコミ対応するとともに、広く県民にアピールする。
- (6) 春季生活闘争の社会的アピールとして、総決起集会および街頭宣伝行動を開催する。
 - 1) 2020 春季生活闘争勝利！開始宣言街頭宣伝
新潟駅前にて開始宣言街頭宣伝を展開する。※1月29日（水）（17:00～）
 - 2) 街頭宣伝活動
1月20日～2月14日の間、「相談キャンペーン」と合わせて県内全域で街頭宣伝活動を展開する。

月 日	地 協	月 日	地 協
1月20日（月）～1月23日（木）	上越	2月2日（日）～2月5日（水）	佐渡
1月24日（金）～1月25日（土）	柏崎	2月6日（木）～2月9日（日）	新潟
1月26日（日）～1月29日（水）	中越	2月10日（月）～2月12日（水）	下越
1月30日（木）～2月1日（土）	県央	2月13日（木）～2月14日（金）	非正規

- 3) 中央総決起集会
2月27日（木）に新潟市・音楽文化会館で開催する。なお、各地協も統一日行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励に伺う。
- 4) 中小・地場総決起集会
3月28日（土）に上越市の高田公園オーレンプラザで開催し、中小組合のヤマ場に向けて、春季生活闘争のさらなる盛り上げと団結をはかる。
- (7) 回答ゾーンを踏まえて交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を進め、最大のヤマ場への集中と3月内決着がはかれるよう努める。
- (8) 最終盤での回答に不満がある場合は、労働委員会の活用も含め、妥結保留や再交渉も辞さず、ストライキも視野に入れ、あらゆる戦術を駆使した対応をはかる。

IV. 2020 春季生活闘争の集計結果の集約とデータ開示時期

	月 日	公表日	備 考
要求提出	～2月28日		
集計①	報告日 2月21日	2月27日	春季生活闘争総決起集会(2/27)
集計②	報告日 3月4日	3月9日	四役会議(3/10)
第1 先行組合回答ゾーン	3月11日～13日		
最大のヤマ場	3月10日～12日		
集計③	報告日 3月16日	3月19日	
第2 先行組合回答ゾーン	3月16日～20日		
集計④	報告日 3月23日	3月26日	記者レク(3月下旬) 拡大闘争委員会(3/27) 妥結ミニマム基準設定会議(3/27) 中小地場決起集会(3/28)
中堅・中小集中回答ゾーン	3月21日～31日		(3月内決着集中ゾーン)
集計⑤	報告日 4月15日	4月20日	執行委員会(4/21)
集計⑥	報告日 5月20日	5月25日	執行委員会(5/26)
集計⑦	報告日 6月12日	6月17日	執行委員会(6/18) 記者発表(6月中旬) 地方委員会(6/26)
最終集計 集計⑧	報告日 7月8日	7月13日	四役会議(7/9) 執行委員会(7/21)

V. 2020 春季生活闘争にかかわる当面の日程

- 1月10日(金) 第3回四役会議で闘争方針(案)を確認
- 1月21日(火) 第3回執行委員会で闘争方針(案)を確認
- 1月29日(水) 第65回地方委員会で闘争方針の決定
- 1月29日(水) 春季生活闘争開始宣言街頭宣伝
- 2月4日(火) 第2回労働条件委員会(要請書の審議)
- 2月13日(木) 連合新潟推薦県議会派懇談会
- 2月21日(金) 第4回執行委員会(第1回闘争委員会)
- 2月25日(火) 第32回労使懇談会(経営者協会への要請)
- 2月27日(木) 2020 春季生活闘争新潟県中央総決起集会
- 2月上旬～3月下旬 各地協単組代表者会議・学習会、単組訪問・激励行動
- 3月上旬 2020 春季生活闘争各地協・支部決起集会を開催
- 調整中 新潟県への要請行動
- 3月4日(水) 新潟労働局への要請行動
- 3月2日(月) 新潟県中小企業団体中央会への要請行動
- 3月6日(金) 新潟県商工会連合会への要請行動
- 3月6日(金) 新潟県社会保険労務士会への要請行動
- 3月27日(金) 第5回執行委員会(拡大闘争委員会)
- 3月28日(土) 春季生活闘争中小・地場決起集会
- 6月以降 中小企業家同友会との意見交換

以 上

2017都道府県別リビングウェッジ

2019年度地域別最低賃金・2018年「賃金構造基本統計調査」との比較

リビングウェッジは、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出しているものです。さいたま市での調査にもとづき、マーケット・バスケット方式で算出したリビングウェッジ(単身者)は、**172,488円**(住居費以外126,217円+住居費46,271円)でした。これを各都道府県に換算すると...

		2017都道府県別リビングウェッジ(LW)						地域別最低賃金および賃金との比較							
		時間額 (所定内) *1	時間額 (法定) *2	月額 *3	さいたま市 (126,217円) (46,271円)		2019地域別最低賃金			2018高卒初任給			2018女性短時間労働者		
					修正した地域物価指数		時間額 *6	月額 *7	対LW比率	月額 *8	時間額 *9	対LW比率	時間額 (所定内)	対LW比率	
					住居費 以外 *4	住居費 *5									(a)円
さいたま市=100		(b)円	円	b/a	円	(c)円	c/a	(d)円	d/a						
地賃A	東京	1,120	1,050	183,000	100.3	121.9	1013	167,145	90.4	175,000	1,094	97.7	1,310	117.0	
	神奈川	1,080	1,020	177,000	101.2	106.9	1011	166,815	93.6	174,200	1,082	100.2	1,226	113.5	
	大阪	1,000	940	164,000	97.9	86.6	964	159,060	96.4	169,600	1,028	102.8	1,193	119.3	
	愛知	980	920	160,000	96.5	81.6	926	152,790	94.5	168,200	1,032	105.3	1,114	113.7	
	埼玉	1,020	960	167,000	98.5	93.1	926	152,790	90.8	169,500	1,034	101.3	1,097	107.5	
	千葉	1,010	950	165,000	97.8	90.0	923	152,295	91.4	170,800	1,035	102.5	1,131	112.0	
地賃B	京都	1,000	940	164,000	98.9	85.0	909	149,985	90.9	170,200	1,032	103.2	1,135	113.5	
	兵庫	1,000	940	164,000	98.6	85.3	899	148,335	89.9	168,000	1,024	102.4	1,130	113.0	
	静岡	970	910	159,000	96.2	80.9	885	146,025	91.2	171,100	1,037	106.9	1,066	109.9	
	滋賀	980	920	160,000	97.8	78.5	866	142,890	88.4	167,800	1,029	105.0	1,059	108.1	
	茨城	950	890	155,000	95.7	73.3	849	140,085	89.4	167,500	1,015	106.9	1,054	110.9	
	栃木	960	900	157,000	96.8	74.9	853	140,745	88.9	162,700	992	103.3	1,055	109.9	
	広島	960	910	158,000	97.6	75.6	871	143,715	90.7	166,500	1,009	105.1	1,063	110.7	
	長野	930	880	153,000	95.5	71.0	848	139,920	91.2	163,600	986	106.0	1,046	112.5	
	富山	950	890	155,000	96.9	70.8	848	139,920	89.3	164,200	977	102.9	1,075	113.2	
	三重	950	900	156,000	97.1	72.7	873	144,045	91.9	164,100	1,001	105.3	1,087	114.4	
	山梨	940	890	154,000	96.7	68.1	837	138,105	89.0	166,800	1,011	107.5	1,033	109.9	
	地賃C	群馬	920	870	151,000	94.6	67.9	835	137,775	90.8	166,300	1,002	108.9	1,037	112.7
岡山		950	890	155,000	96.5	72.6	833	137,445	87.7	165,700	1,010	106.4	1,051	110.6	
石川		960	900	157,000	98.7	70.7	832	137,280	86.7	168,200	1,013	105.5	1,041	108.4	
香川		950	890	155,000	97.0	71.0	818	134,970	86.1	167,200	1,007	106.0	1,059	111.5	
奈良		940	890	154,000	94.9	74.7	837	138,105	89.0	165,500	985	104.8	1,106	117.7	
宮城		960	910	158,000	96.6	77.3	824	135,960	85.8	157,500	960	100.0	1,152	120.0	
福岡		950	890	155,000	95.7	73.7	841	138,765	88.5	161,700	986	103.8	1,020	107.4	
山口		930	880	153,000	97.7	63.5	829	136,785	89.1	164,500	991	106.6	994	106.9	
岐阜		940	890	154,000	95.4	71.6	851	140,415	90.5	166,900	1,005	107.0	1,040	110.6	
福井		950	900	156,000	97.7	71.0	829	136,785	87.3	167,100	995	104.7	1,035	108.9	
和歌山		950	890	155,000	98.6	66.4	830	136,950	87.4	159,700	951	100.1	1,037	109.2	
北海道		940	890	154,000	98.1	65.7	861	142,065	91.6	158,600	961	102.3	1,024	108.9	
新潟		950	890	155,000	97.2	70.2	830	136,950	87.4	164,700	986	103.8	1,018	107.2	
徳島		940	890	154,000	97.7	66.0	793	130,845	84.4	154,500	936	99.6	1,049	111.6	
地賃D	福島	940	890	154,000	98.2	65.6	798	131,670	84.9	158,900	951	101.2	957	101.8	
	大分	920	870	151,000	96.2	64.3	790	130,350	85.9	156,400	948	103.0	962	104.6	
	山形	950	900	156,000	99.1	67.7	790	130,350	83.2	151,500	907	95.5	932	98.1	
	愛媛	940	890	154,000	97.3	66.6	790	130,350	84.0	161,400	966	102.8	1,029	109.5	
	島根	930	880	153,000	98.5	61.7	790	130,350	84.9	155,800	939	100.9	985	105.9	
	鳥取	930	880	153,000	97.2	65.0	790	130,350	84.9	153,300	923	99.3	960	103.2	
	熊本	930	880	153,000	97.6	65.3	790	130,350	84.9	156,500	937	100.8	947	101.8	
	長崎	950	890	155,000	98.2	66.7	790	130,350	83.2	148,500	895	94.2	976	102.7	
	高知	930	870	152,000	97.9	62.4	790	130,350	84.9	154,100	928	99.8	1,006	108.2	
	岩手	930	870	152,000	97.0	64.8	790	130,350	84.9	148,800	891	95.8	940	101.1	
	鹿児島	900	850	148,000	94.6	60.9	790	130,350	87.8	153,600	914	101.6	972	108.0	
	佐賀	920	870	151,000	95.6	65.4	790	130,350	85.9	155,600	926	100.7	986	107.2	
	青森	910	860	150,000	97.3	59.3	790	130,350	86.8	151,900	910	100.0	966	106.2	
	秋田	910	860	149,000	96.4	60.2	790	130,350	86.8	146,900	885	97.2	926	101.8	
宮崎	900	850	148,000	95.2	61.2	790	130,350	87.8	154,100	923	102.5	944	104.9		
沖縄	950	900	156,000	97.7	69.7	790	130,350	83.2	148,100	892	93.9	978	102.9		

*1 月額を2016「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(164時間)で除し、10円未満は四捨五入した。(所定内実労働時間数=総実労働時間数-超過実労働時間数)
 *2 これまでの調査との連続性を保つための参考データ)月額を法定労働時間数の1か月当たり上限173.8時間で除し、10円未満は四捨五入した。
 *3 さいたま市のリビングウェッジ(単身者)を住居費以外(126,217円)と住居費(46,271円)に分解し、それぞれを修正した地域物価指数「住居費以外」*4および修正した地域物価指数「住居費」*5を用いて換算し、合計した。1,000円未満は四捨五入した。
 *4 「2016年小売物価統計調査(構造編)」(総務省統計局)の「家賃を除く総合」指数を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。
 *5 「2013年住宅・土地統計調査」(総務省統計局)の「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。
 *6 出所:「2019年度地域別最低賃金額改正状況」(連合)
 *7 地域別最低賃金額(時間額)に2018「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(164時間)を乗じた。
 *8 出所:2018「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)
 *9 2018「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)都道府県別所定内実労働時間数で除した。

2019地域ミニマム運動（個別賃金実態調査）都道府県別賃金特性値表

単位=千円

（全産業・男女計・300人未満）2018年度

	都道府県	人数	平均	第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位
1	北海道	2,842	227.8	161.1	185.5	214.7	254.2	310.0
2	青森	752	207.5	154.1	173.6	204.8	233.6	259.6
3	岩手	1,915	236.6	164.1	189.1	230.7	276.3	318.4
4	秋田	608	206.5	148.1	163.3	189.4	234.0	298.7
5	山形	2,232	255.1	169.4	203.6	252.1	299.0	345.2
6	宮城	1,915	229.0	159.0	179.4	220.4	267.2	311.7
7	福島	2,988	235.7	168.8	191.4	225.9	266.6	320.1
8	群馬	1,827	244.2	180.0	202.7	239.1	276.5	314.8
9	栃木	2,215	264.7	190.0	213.9	255.9	306.0	355.9
10	茨城	3,619	272.8	189.5	220.5	258.8	315.3	376.0
11	埼玉	4,006	277.7	190.7	224.7	273.8	324.8	368.1
12	千葉	984	280.0	196.0	232.8	281.8	322.4	358.2
13	東京	6,452	284.4	202.9	230.2	275.9	329.3	385.2
14	神奈川	3,106	294.6	205.2	242.8	286.0	336.9	398.6
15	山梨	183	287.6	191.4	234.8	272.6	328.0	400.0
16	長野	6,820	251.2	183.4	210.0	243.5	281.9	331.6
17	静岡	8,267	243.2	171.8	193.4	235.8	284.5	328.9
18	愛知	1,075	249.9	167.8	201.4	239.4	294.3	357.5
19	岐阜	2,682	273.0	184.0	212.5	262.1	323.4	380.2
20	三重	3,632	266.3	182.0	212.0	259.6	310.6	360.8
21	新潟	3,807	253.1	183.9	210.7	242.7	286.1	330.3
22	富山	4,594	244.9	183.9	203.7	235.9	275.5	322.6
23	石川	2,388	241.7	168.1	196.4	236.9	281.8	323.2
24	福井	2,464	230.9	162.7	184.7	218.8	266.6	322.7
25	滋賀	1,349	250.3	174.5	200.2	243.0	288.5	333.6
26	京都	2,499	280.4	203.0	226.6	272.7	327.6	368.9
27	奈良	440	267.7	189.8	211.8	253.7	319.4	365.2
28	和歌山	1,255	236.6	165.0	188.7	221.0	272.6	347.5
29	大阪	9,022	277.4	191.2	222.4	268.0	323.2	377.0
30	兵庫	6,683	276.5	196.3	226.7	271.4	322.3	361.0
31	鳥取	2,892	234.2	162.3	188.0	222.2	265.6	319.7
32	島根	1,761	244.2	171.6	194.6	233.3	283.5	337.0
33	岡山	2,293	262.6	177.5	202.1	249.4	309.5	372.4
34	広島	2,554	231.2	174.6	191.8	218.1	258.2	307.4
35	山口	1,018	252.0	171.8	199.0	239.6	298.9	353.4
36	香川	1,397	239.1	160.9	183.4	228.1	280.4	338.6
37	徳島	1,442	232.5	161.5	187.0	222.0	269.3	324.1
38	高知	862	239.0	146.5	174.9	233.6	296.8	340.2
39	愛媛	1,891	250.4	183.0	205.3	236.8	289.1	335.1
40	福岡	3,881	247.1	168.9	194.0	237.2	291.6	338.3
41	佐賀	546	253.4	160.1	194.5	254.9	307.4	337.4
42	長崎	955	219.8	153.0	173.9	204.1	258.7	301.1
43	熊本	1,152	227.6	161.0	187.8	218.9	258.7	301.6
44	大分	502	254.9	172.5	201.2	243.4	299.1	355.8
45	宮崎	515	240.3	165.2	190.0	230.0	277.7	327.9
46	鹿児島	576	242.2	164.5	188.4	220.0	286.5	352.2
47	沖縄	982	225.7	166.2	184.4	218.6	258.9	293.0
	計	117,840	255.6	176.4	204.2	245.7	297.9	349.4

※歩合給が導入されている交通・運輸業が過半数を占めるため、集計上記載のような賃金となっています。

※愛知県の集計については集約方法の見直しを行っているため、本年においては集約人数が大幅に変わっています。

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働 基準法	第 36 条	時間外労働の上限規制の施行 大企業：2019年4月1日 中小企業：2020年4月1日	常時 300 人以下の事業主（事業によって例外有り）	①資本金の額または出資の総額が3億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が300人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が50人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が100人以下である事業主
	第 40 条	労働時間及び休息の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 2 項 なお、休息については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
	第 37 条・附則第 138 条	1ヵ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50% の施行猶予措置 (2023年3月31日まで)	常時 300 人以下の事業主（事業によって例外有り）	①資本金の額または出資の総額が3億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が300人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が50人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が100人以下である事業主
パート・有期法		同一労働同一賃金に関する規定の施行 大企業：2020年4月1日 中小企業：2021年4月1日	同上	同上
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率 (2.2%) 以上の障害者を雇用する義務	常時 45.5 人以上の事業主	除外率制度あり

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況の把握と課題分析 ②行動計画の策定、社内周知 ③女性活躍状況に関する情報公表 ④行動計画を策定した旨を労働局へ届出	常時 301 人以上の事業主	常時 300 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている ※2022 年 4 月 1 日より 101 人以上に義務の対象拡大
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する目標および目標達成のための対策等を明記した行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出等の義務	常時 101 人以上の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
社会保険の適用拡大	短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時 501 人以上の事業所。500 人以下の事業所は労使合意により適用（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に係らず適用）	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週 20 時間以上の所定労働時間 ②月額賃金 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 1 年以上 ④学生でないこと

別紙4

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)



2020春季生活闘争 職場点検チェックリスト



別紙5



OKなら
チェック!!

すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう!

労働条件	① 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	② 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"/>
	③ 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"/>
ワーク・ライフ・バランス	④ 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"/>
	⑤ 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	⑥ 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"/>
働く人のワークルール <small>有期・短時間などで</small>	⑦ 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"/>
	⑧ 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"/>
	⑨ 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	⑩ 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"/>
男女平等など	⑪ 人事・賃金制度および運用に男女間で偏りがないか、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"/>
	⑫ 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"/>

働く人向けの情報満載！ 連合ホームページをぜひご覧ください！
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

すべて
確認してみよう...



職場点検チェックリストとは？

①～⑫は、法令などで定められている項目やワークルールに関する基本だよ！

あれ？おかしいな？と思ったら…

ルールが守られていない可能性あり！
労働組合の役員や上部組織、連合へ相談してみよう！
0120-154-052（フリーダイヤル いこうよ れんごうに）



抜粋

「働き方改革」推進についてお願い

厚生労働省新潟労働局

本格的な人口減少社会の中、若者、女性、高齢者、障害者等すべての働く人が、意欲と能力を十分発揮し、働きがい、生きがいを持って、十分に活躍できる職場環境を構築しつつ、人材の確保と定着を促進し、生産性を高め、持続的な経済成長を維持することは、喫緊の課題です。
新潟労働局では、関係機関・団体と連携し、新潟で働いて良かったと実感できる社会の実現を目指すため、「働き方改革」を強力に推進しています。

新潟県における「働き方改革」の指標（労働時間関係）

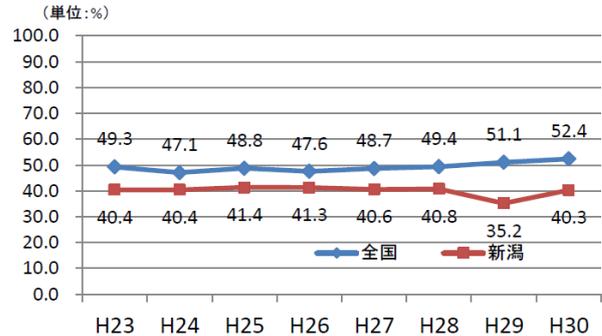
年間総労働時間（事業規模5人以上）の推移
新潟県は全国に比べて総実労働時間が長くなっています。

年	総労働時間		
	新潟県	全国	格差
平成22年	1,812	1,754	58
平成23年	1,820	1,747	73
平成24年	1,840	1,765	74
平成25年	1,802	1,746	56
平成26年	1,807	1,741	66
平成27年	1,818	1,734	84
平成28年	1,810	1,724	86
平成29年	1,815	1,721	94
平成30年	1,769	1,706	63

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

一般労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

新潟県の有給休暇取得率は、全国平均を下回っています。



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（特別集計）

- ▶ 休日を増やすことは現実的に無理がある・・・
- ▶ 人手不足で残業しなければ仕事が回らない状況だ・・・



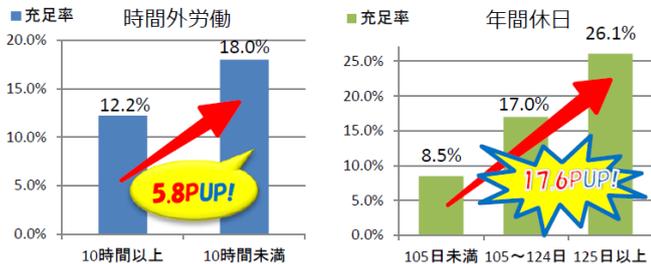
人材確保のため労働条件の改善を検討してみませんか？

ハローワークの窓口でお聞きしました！「具体的な取組事例」

1. 認定制度の活用で企業のイメージアップ（ユースエール・くるみん・えるぼし）
2. ノー残業デーなどの実施、長時間労働抑制の目標設定
3. 有給休暇取得促進のための制度化
4. 若者の積極採用・定着促進
5. 労働生産性向上（風土・意識改革、研修等の充実、作業環境改善、多能工化）



時間外労働が少なくなり休日数が増えると求人充足の可能性が増加します！



※ 充足率：求人1人当たりの就職者数
※ 平成29年1月～平成29年12月に県内ハローワークで受理されたフルタイムの介護求人 8,713人

新潟県における有給休暇の取得促進の取組は次のとおりです！

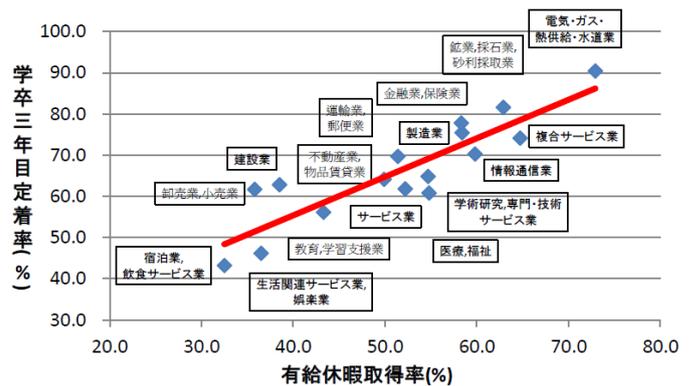
取組内容	導入比率
1 年休残日数を社員に通知	77.9%
2 管理職は部下の年休取得日数を実際に把握	58.4%
3 管理職に部下の年休取得状況の把握・管理を義務づけ	51.9%
4 年休の取得促進について労使の話し合いの機会を設ける	44.2%
5 業務量に応じた計画、要員、内容を見直し	42.9%
6 年休の計画的付与制度を導入	41.6%

資料出所：平成27年新潟労働局「年次有給休暇の取得状況等に関する調査」（事業規模100人以上）での取得率70%以上の事業場の取組状況

有給休暇取得率がUPすれば新規学卒の定着率がUPします！

新規学卒就職者は、就職後3年以内に3～4割以上の方が離職します。こうした中において、有給取得率が向上すれば、定着率がアップ（離職率がダウン）する傾向があります。

有給休暇取得率と新規学卒定着率との関係



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成29年）

生産性向上の事例

- 作業の効率化とその見える化・共有化
- 多能工化による柔軟な人員配置
- 復職後も復職前の処遇で再雇用するジョブ・リターン制度導入

働き方改革 や 生産性向上 についての先進企業の取組事例については、厚生労働省の次のポータルサイトで検索できます。



<http://work-holiday.mhlw.go.jp>