

連合東京 2020 春季生活闘争方針の考え方 その①

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」と述べており、米中間の貿易摩擦問題や米国と中東イランとの対立問題は予断を許さない状況にある。

2. 日本経済

○日本銀行「経済・物価情勢の展望（10月31日）」は、「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」としている。しかしながら、企業の景況感を示す日銀短観（2019年9月）業況判断指数DIは、消費税増税の駆け込み需要などで大幅悪化は回避されたが、全規模・全産業で悪化が続いている。

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。
- 2019年冬のボーナスは、米中貿易摩擦問題の影響もあり全産業1人当たりの支払額は7年ぶりに減少した。

4. 東京都内の労働情勢

- 東京の労働力人口は増加傾向で推移している。2018年の労働力人口の内訳をみると、就業者数は792万2,000人と8年連続で増加する一方、完全失業者数は21万1,000人（完全失業率は2.6%）と8年連続で減少している。
- 2019年11月の東京都の有効求人倍率（季節調整値）は2.06倍で、前月より0.02ポイント低下したものの、44か月連続の2倍台となった。
- 主要9産業の新規求人数（原数値）を前年同月比でみると、宿泊業、飲食サービス業（15.7%増）の1産業において増加しているが、卸売業、小売業（21.9%減）、建設業（15.6%減）、生活関連サービス業、娯楽業（14.5%減）、運輸業、郵便業（13.9%減）、

情報通信業(11.1%減)、サービス業(10.2%減)、製造業(10.0%減)、医療、福祉(9.0%減)の8産業において減少した。

- 都内中小企業を取り巻く環境は、景気が緩やかな回復基調にあるとは言え、依然として厳しい状況が続いている(東京都)。雇用情勢は改善傾向にあるが、長時間労働・過重労働への対応など、きめ細かい中小企業・雇用就業対策が求められている。

II. 2020 春季生活闘争の取り組み内容 【連合本部方針】

1. 基本的な考え方

(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。

<2020 春季生活闘争における具体的賃金要求(連合本部)>

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	<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	<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。
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) 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」に向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。

Ⅲ 連合東京 2020 春季生活闘争の基本的な考え方

1. 連合東京 2020 春季生活闘争への取り組み

2020 春季生活闘争は、実質賃金引き上げ闘争として7年目を迎える。2019 春季生活闘争では、賃金の社会的な水準確保を重視しながら賃金引き上げに取り組んだ結果、要求のすそ野が広がり、回答も前年を上回る中小組合が多かった。

特に、300名未満、100名未満の中小組合と有期・短時間・派遣等で働く労働者の処遇改善を念頭に置いて「賃金の底上げ、底支え」「月例賃金水準の引上げ」「すべての労働者の立場に立った働き方改革の実現」に向けて、連合東京構成組織と一体となった取り組みを推進した結果、賃金引上げの流れが定着・前進を示す回答を引き出すことができた。

しかし、依然として賃金引上げの流れは、労働組合のないところまでには広がっておらず、企業規模間格差、雇用形態間格差、男女間格差の改善に取り組まなければならない。

連合東京 2020 春季生活闘争は、昨年以上に賃金引上げの流れを拓げ、格差是正の取り組みを推進するとともに、「賃金水準」にこだわりを持って取り組む。また、今年施行される労働関係法令の対応（同一労働同一賃金、ハラスメント対策）を含め、「すべての働く者の立場にたった働き方」の実現に取り組む。あわせて、中小企業の労働条件を確保するため、下請け企業等への「しわ寄せ」防止の強化をはかっていく。

2. 連合東京 2020 春季生活闘争の柱立て

連合東京 2020 春季生活闘争は、①「働きの価値に見合った賃金水準」への引き上げ、②「すべての働く者の立場に立った働き方」の実現、③「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」「取引の適正化」の3つを運動の柱とする。

(1) 「働きの価値に見合った賃金水準」への引き上げ

中小労組や有期・短時間・派遣等で働く労働者の賃金水準は、働きや生み出した価値にふさわしいものになっているのか、この点に焦点を当てて「働きの価値にあった賃金水準」の到達を目指す取り組みを強化する。

(2) 「すべての働く者の立場にたった働き方」の実現

2つ目の柱は、「働き方改革関連法」における働き方の見直しであり、特に、同一労働同一賃金やハラスメント対策の法対応に取り組み、「すべての労働者の立場に立った働き方」を見直す必要がある。

また、2018年4月よりの改正労働契約法や10月より3年経過した労働者派遣法改正の対応なども併せて労使協議の場を通じて確認を行いながら、要請行動(各経営団体、業界団体、行政などに要請)なども幅広く展開し、周知を行う。

(3) 「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」「取引の適正化」

3つ目の柱は、「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」「取引の適正化」です。特に、中小企業の労働条件を確保するためには、これらのことが重要。

原材料の調達から顧客の手に渡るまでの各段階（親事業者・下請事業者など）において生み出された付加価値が適正に評価されない場合、そのしわ寄せは多層構造の下層を構成することが多い中小企業に行きがちになる。中小企業は本来得るはずであった利益を失い、そこで働く労働者の賃金や労働条件、働き方にまで悪影響をおよぼすこともあり、取引の適正化のためにも、「お互いの価値を認め合う公正な社会の実現」に向けて世論喚起を街頭行動など通じて広く社会にアピールする。

3. 連合東京「クラシノソコアゲ」の取り組み

(1) 闘争機能の充実のため、企画力と発信力の強化を「闘争委員会」「中小・労働条件委員会」や「有期雇用契約社員等担当者会議」で行う。

(2) 2020 春季生活闘争を通じて、政策・制度の実現、労働条件交渉を通じて 36 協定の締結内容等について、未組織労働者や未加盟組合へアピールし、組織化を推進する。

- (3) 社会的なアピールの環境を醸成する場として、各ブロック地協・地区協と連携した 2020 春季生活闘争集会や街頭宣伝行動を行う。
- (4) 「東京労働基準」に沿って、日本の首都東京としての総合的な労働条件改善の更なる一歩となるよう主導する。
- (5) 働き方改革関連法での取り組みや有期・短時間・派遣等で働く労働者の処遇改善、36 協定の締結の対応等取り組むために組織局と連携し、構成組織・単組事例を中小労組・新任役員研修対象の学習会等にて紹介する。
- (6) 連合「Action36」に関する取り組みと連動して取り組む。

4. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向けた取り組み

(1) 各構成組織に向けた取り組み

- ① 各構成組織、単組労使を通じての働き方改革の好事例を広報し、労働時間の上限規制、同一労働同一賃金、介護・育児・治療と仕事など両立支援、業務改善と生産性向上など課題の克服のために情報共有に努める。
- ② 働き方改革関連法の対応や 36 協定の点検、労働時間管理の徹底や長時間労働の是正、過重労働の撲滅、不払い労働撲滅、有給休暇取得キャンペーンなどへの取り組みを進め、今年 6 月より施行のハラスメント対策の対応にも取り組む。

(2) 広く社会的にアピールする取り組み

- ① 労働組合が主体的に取り組む「働き方改革関連法」の対応を通じて労使協議の必要性をアピールし、労働組合の存在感を高めるために、36 協定、従業員代表選出の課題や労働時間管理のガイドラインを踏まえた対応等を社会に周知する活動を展開する。また、すべての働く者のために処遇改善に取り組むよう、連合東京としても環境づくりや具体的な取り組み内容についてもアピールしていく。
- ② 連合東京 2020 春季生活闘争方針やすべて働く者の処遇改善や働きの価値を認め合う公正な社会の実現に向けた対応を広く社会にアピールする活動を展開する。

(3) 安心して働ける労働環境の確立

- ① 改正された、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法、労働者派遣法などの適正な対応・運用に向け、連合本部や関係団体と連帯して取り組む。
- ② 大手企業の働き方改革のしわ寄せが中小企業に従事する組合員に悪影響をおよぼさないよう取り組みを進める。働く者や経営者への制度の周知が大きな課題であるために、東京労働局や東京都と連携した監督行政による強い指導を求めて活動する。

5. 政策・制度の実現に向けた取り組み

「政策制度実現の取り組み」と「春季生活闘争における労働条件の取り組み」を運動の両輪として取り組む。すべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた運動を強力に進める。

6. 2020年東京パラリンピックの成功に向けた取り組み

(1) 有給休暇の積極的取得に向けた環境づくり

2020年東京オリンピック・パラリンピックの成功に向けて、連合東京としてもパラリンピックの運営に関する都市ボランティアへの対応、パラリンピック観戦を行うためにも、有給休暇の積極的取得に向けた環境づくりに取り組む。

(2) 東京都「スムーズビズ」の対応

2020年東京オリンピック・パラリンピック開催期間中の交通混雑緩和に向け、東京都が推進している「スムーズビズ」について、会議やイベント開催時期の変更、テレワーク、時差出勤などの対応に取り組む。

IV 連合東京 2020 春季生活闘争の具体的な取り組み

1. 賃金要求の取り組み

(1) 月例要求基準(中小労組対応も含む)

- ①首都圏東京の賃金水準を勘案した連合東京水準、11,600円以上を目指す。
- ②連合東京策定、東京労働基準に基づき、35歳賃金320,000円を目指す。

☞2020春闘は、実質賃上げ春闘としての7年目として、引き続き月例賃金の引き上げにこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させていく必要がある。

☞すべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」による所得の向上を継続した取り組みが必要である。

☞中小労組や非正規労働者の処遇改善のため、「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」にむけて取り組みを進めていく必要がある。

☞首都圏の東京労働基準としての取り組みを考慮して月例は、連合水準を上回る11,600円以上を目指す。

※300人未満規模の平均賃金、301,971円の2%相当分の6,000円+都内中小労組(300人未満組合2019年)の1年1歳間差5,686円(2019年は6,032円)約5,600円を考慮し、連合東京の基準として算出

(2) 時間給の引き上げ基準

- ①賃金引き上げを先導する日本の首都東京として、東京労働基準に定める時間給1,500円に向けて取り組みを展開する。

☞2019年10月1日より1,013円、2020年10月より今年と同様にAランク25円~27円引き上げを考慮すると1,038円~1,040円になることから、その金額を目途とした取り組み

みを推進する。

(3) 男女間格差の是正向けた取り組み

- ①男女間賃金格差問題を点検し、改善に向けて取り組む。
- ②生活関連手当の支給における住民票上の「世帯主」要件の廃止に取り組む。

(4) 企業内最低賃金に関する取り組み

- ①すべての組合は公正基準担保にふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。
- ②東京労働基準にもとづき高卒初任給 183,000 円を要求し、協定化をおこなう。

◇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が、連合東京は、中小労組賃金調査などから都内賃金水準を勘案して、以下の要求目安を設定する。

☞地域ミニマム賃金調査：2019年7月～12月実施

☞東京における中小労組(1,000名程度規模以下)の組合の組合員個別賃金実態を調査

※集計した中小労組、ミニマム賃金調査に協力頂いた11構成組織、169組合、52,722人分(去年は43,544人)の個人賃金調査結果(男女計)。また、300名未満規模(男女計)企業分は、9,613人(去年は6,367人)を集計したデータ。

なお、2019年調査は1,000名程度規模以下の組合を対象としたため、昨年より人数が増えている。

【2019 ミニマム賃金調査にご協力いただいた組織】

- ①U Aゼンセン東京都支部、②自治労東京本部、③自動車総連東京 ④情報労連東京
- ⑤J A M東京都連、⑥基幹労連東京、⑦運輸労連東京、⑧サービス連合東京、
- ⑨J E C連合東京、⑩全国一般東京一般、⑪労供労連東京

2019年調査 全産業男女計 賃金 (52,772人)

1歳間差 6,497円 平均39.6歳 平均賃金 303,448円

年齢	平均	第一十分位	第一四分位	中位	第三四分位	第九十分位
18歳	169,900	156,000	162,700	166,000	171,800	181,300
20歳	185,200	165,000	171,700	174,500	183,800	198,000
22歳	200,700	179,000	185,000	196,800	207,700	222,500
25歳	223,300	198,300	206,200	221,200	236,300	249,000
30歳	257,200	211,800	232,400	256,200	280,300	298,000
35歳	289,600	223,100	250,500	290,300	328,100	355,000
40歳	312,600	238,000	264,000	310,600	357,000	393,300
45歳	337,000	252,200	285,100	335,000	384,500	424,000

2019年調査 全産業男女計 従業員300人未満規模 賃金(9,613人)

1年1歳間差 5,686円 平均39.7歳 平均賃金 301,971円

年齢	平均	第一十分位	第一四分位	中位	第三四分位	第九十分位
18歳	176,300	162,800	163,900	166,500	172,300	178,400
20歳	200,400	165,000	172,900	176,600	188,300	285,400
22歳	212,300	177,400	185,100	200,200	210,100	244,900
25歳	227,400	187,000	206,900	218,600	239,900	260,200
30歳	256,500	207,500	229,900	256,600	277,300	294,100
35歳	288,700	221,800	247,000	291,900	322,900	356,000
40歳	309,800	233,900	255,200	307,500	354,900	392,900
45歳	334,600	249,000	277,400	323,900	393,700	429,600

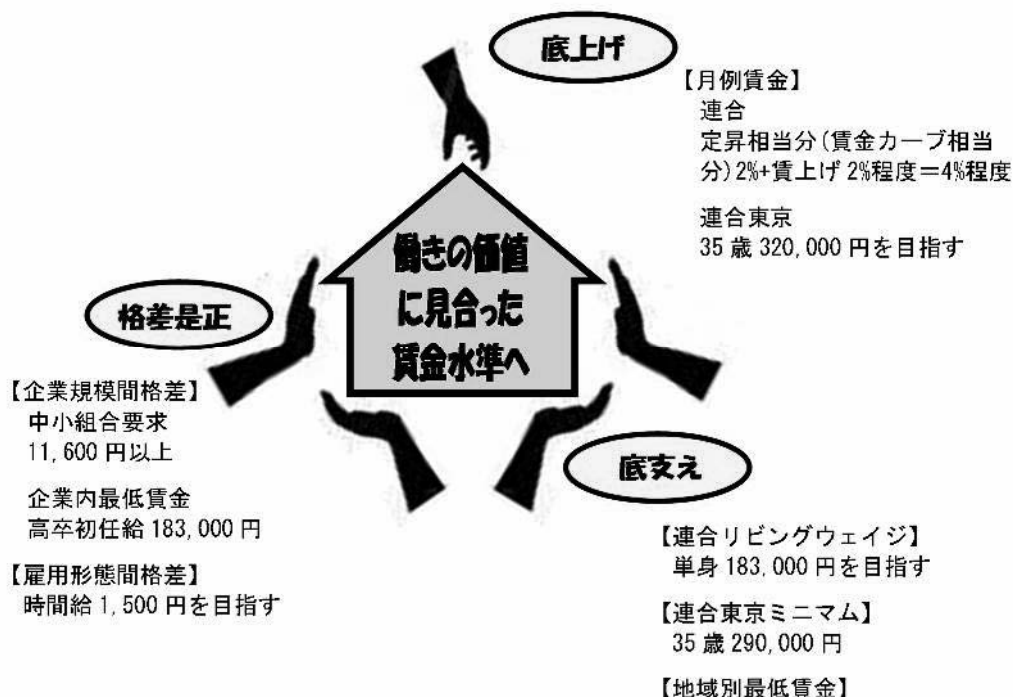
- ①連合東京中小労組賃金調査などで明らかになっている都内所在中小労組(300名未満規模)の賃金カーブ維持分平均額は、2019年度調査で5,686円。(9,613人、平均年齢39.7歳、勤続14.4年 平均所定内賃金 301,971円)
- ②5年程度の中期的な期間で中小労組がめざすモデル金額として連合東京が2017年の新東京労働基準の労働条件基準で指標化したもので、賃金構造基本統計調査、中労委調査、連合主要組合高卒・事務技術系モデル賃金などを参考に設定、単組が単年度の具体的要求の参考値として活用できるものとして確認している)

【参考】連合全体の月例賃金 2019年 生産・事務技術労働者、所定内賃金(全国)
 30歳 主要組合平均 272,306円 35歳 主要組合平均 314,753円
 ⇨2018(参考)年 30歳 主要組合平均 271,690円 35歳 主要組合平均 311,813円

(5)一時金に関する取り組み

①月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点から水準の確保にも取り組む。

<2020 春季生活闘争における具体的賃金要求(連合東京)>



【参考】連合本部 2020 春闘方針 賃上げ要求（ポイント）

(1) 月例賃金

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。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。

(2) 企業規模間格差の是正（中小労組の要求）

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。

(3) 雇用形態間格差の是正

- ① 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。
- ② 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。

(4) 男女間賃金格差の是正

- 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。

(5) 企業内最低賃金

- 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。

(6) 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。
- 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。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現

(1) 長時間労働の是正と均等待遇の実現

- ① 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、下記の取り組みの徹底をはかる。
 - a) 36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
 - b) 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
 - c) 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）
- ② 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、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、不合理な差がある場合は待遇差の是正をはかる。

☞ 「働き方改革関連法」の成立により、時間外労働の上限は、原則、月45時間・年360時間となった。臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内、単月100時間未満を超えることはできず、原則の月45時間を超えることはできるのは年間6カ月までとなった。

時間外労働の上限規制は2019年4月に施行されたが、中小企業においても今年4月から適用される。中小企業庁の調査によると、中小企業の約2割が、上限規制の導入について認知していない。

☞ 中小企業への上限規制の適用開始を契機として、法の趣旨と意義を踏まえつつ、すべての職場において、36協定の点検と見直しを行うなど、労働時間短縮の取り組みを徹底し、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の見直しをはかり、過労死等ゼロを実現する。

☞ 通常の労働者とパートタイム・有期雇用で働く労働者との不合理な待遇差を禁止する「同一労働同一賃金」の法施行が目前に迫っている。厚生労働省調査によれば、通常の労働者と有期雇用の労働者に対する待遇には依然として差異があり、全体として処遇改善は道半ばである。

今年4月の「同一労働同一賃金」の法施行により、待遇に差がある場合においては、賃金や一時金といった個々の待遇ごとに、その性質や目的を踏まえ不合理であるか否かが判断される。労働組合は、同じ職場で働く仲間の待遇を点検し、実態を把握するとともに、待遇ごとの性質・目的を労使で再確認する必要がある。そのうえで、不合理な待遇差がある場合には、当事者の声を踏まえた労使協議などにより是正に取り組むことが急務である。

【参考】「働き方改革関連法」の主な施行スケジュール

改正法	項目	大企業	中小企業
労働基準法	労働時間の上限(第36条等) <罰則有り>	済 2019年4月1日	2020年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務 (第39条第7項) <罰則有り>	済 2019年4月1日	
	フレックスタイム制の見直し (第32条の3)	済 2019年4月1日	
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止(第138条)	—	2023年4月1日
労働安全衛生法	すべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化	済 2019年4月1日	
パートタイム労働法、労働契約法	同一労働同一賃金	2020年4月1日	2021年4月1日
労働者派遣法	同一労働同一賃金		2020年4月1日

このほかにも、高度プロフェッショナル制度の創設、勤務間インターバル制度導入の努力義務など

(2) ワークルールなどの取り組み

- 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。
- ② 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、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、企業規模にかかわらず必要な改善をはかる。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

☞ 無期転換ルールへの対応状況について、労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査によると、無期労働契約への転換を申し込む権利（無期転換申込権）が発生し、すでに申し込んだ有期契約労働者は全体の 3.1%にとどまり、無期転換申込権の発生した有期契約労働者における割合でも、申し込みをした人は 17.3%であり、8 割以上（82.7%）の人が権利を行使していないことがわかった。

また、無期転換ルールの具体的な内容（いずれか）を知っている企業の割合は 63.8%、

「無期転換ルールという名称は聞いたことがある」割合が 12.9%、「無期転換ルールについて何も知らない・聞いたことがない」割合が 14.1%となっており、周知がまだまだ不十分な事態が明らかになった。

内容の周知とともに無期転換後の待遇改善についても、労働組合が積極的に取り組むことが重要である。

- ☞2019年5月29日に「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」が成立し、6月5日に公布された。主な内容として、女性活躍推進については、一般事業主行動計画策定義務の対象拡大や情報公表等のあり方の拡充など、ハラスメント対策については、パワー・ハラスメントに関して事業主が講ずべき雇用管理上の措置（防止措置）やハラスメント全般に関する国、事業主、労働者の責務などが盛り込まれている。

行動計画策定義務の対象は、現在、常時 301 人以上の事業主には、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の 4 点について努力義務が課されているが、2022年4月1日より 101 人以上に義務の対象が拡大される。

厚生労働省によれば、従業員 301 人以上の企業では 99%以上が一般事業主行動計画を策定しているが、連合調査における女性活躍推進法の認知率は 6 割にとどまり、組合役員経験者でも 7 割程度となっており、労働組合の関与が十分でない実態も浮き彫りとなっている。

- ☞改正育児・介護休業法への対応について、東京都の調査によると、主な改正項目（①有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和、②子の看護休暇の取得単位の柔軟化、③介護休業の分割取得、④介護休業の取得単位の柔軟化、⑤育児休業取得期間の延長、⑥育児目的休暇制度努力義務創設）のうち、5 項目で「知っていた」は 8 割を超えており、企業の認知度が高い一方で、従業員の認知度は、最も高い「育児休業取得期間の延長」でも 57.1%にとどまっており、その他の 5 項目では 5 割を下回っている。

育児休業・介護休業の取得状況をみると、男性の取得率は、前年度調査から 4.3 ポイント上昇しているものの、16.6%にとどまっており、取得期間についても「1 カ月以上 3 カ月未満」(29.6%) が最も多く、「5 日以上 2 週間未満」(24.7%) と続いている。

介護休業について、取得者がいたと回答した事業所は 9.7%であり、前年度調査(14.7%)から 5.0 ポイント減少している。

2019年12月の育児・介護休業法の改正により、2021年1月1日からは、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになる。法の周知はもとより、男女ともに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の整備に向けて、各職場における取り組みが求められている。

- ☞厚生労働省「国民生活基礎調査」によれば、仕事を続けながら治療を受けている人は一定数存在しているが、一方で、診断された後に自ら退職する人も 3 割程度おり、解雇された労働者もいるというデータもある。そのため、個々の事業所において、疾病を抱える労働者が「治療をしつつ柔軟に働ける制度」の整備と支援策が求められている。疾病を抱える労働者が退職せずに働き続けることができるよう、仕事と治療を両立させることのできる職場環境の整備に労働組合が積極的に関わっていくことが重要である。

(3) ハラスメント対策

- 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、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（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- ②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。

☞ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）が2019年5月に成立し、今年の6月1日に施行される予定（中小企業は2022年3月までは一部努力義務）。これにより、事業主は、パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）の義務を負うことになる。

しかし、厚生労働省「平成30年度雇用均等調査（確報）」によると、すでに防止措置が義務化されているセクシュアル・ハラスメントについて、10人以上の企業全体で「取り組んでいる」のは64.3%にとどまっている。

事業主は、行為者・被害者の雇用形態等にかかわらず、第三者も含めたあらゆるハラスメントに関して、方針の明確化と研修等によるすべての労働者への周知・啓発に努めるとともに、幅広く予防と相談対応に取り組むべき。一方、労働組合は、対策の実効性を確保する観点から、安全衛生委員会などを活用して積極的に協議を行うことが求められている。

【参考】 連合本部 2020 春闘方針「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し（ポイント）

- (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
 - 1) 改正労働基準法に関する取り組み
 - 2) 同一労働同一賃金に関する取り組み
 - ②すべての労働者の雇用の安定に向けた取り組み
 - ③高齢に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促進に関する取り組み
- (5) 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

3. 中小組合支援と適正取引推進の取り組み

(1) 積極的な情報発信と情報交換

- ① 対外的、社会活動を強化して活動を展開する。特に、経営者団体、各級議員への要請活動などを通じて積極的な情報発信をするとともに、各ブロック地協・地区協と連携して取り組む。
また、各級議員と連携する際には、街頭行動や各組織内議員を通じての行政への周知徹底を促すとともに、公契約条例等の内容も合わせて展開する。
- ② 情報交換の場を、執行委員会や「中小・労働条件委員会」「有期雇用契約社員等担当者会議」等に設けるなど、春季生活闘争活動全般を通じて行う。
- ③ 連合東京加盟組織、各単組支援として、「連合東京春季生活闘争ハンドブック」「春季生活闘争ポスター」「中小労組元気派宣言」等をはじめ、様々な機材の作成と配布による情報発信を行う。

* 闘争委員会の情報交換の実施、各ブロック地協での春季生活闘争セミナーなどで行う。

○2020年1月15日(水)→第1回中小・労働条件委員会

○2020年1月22日(水)→第1回闘争委員会(第3回執行委員会)

○2020年2月26日(水)→有期雇用契約社員担当者会議

(2) セミナー・学習会の取り組み

- ① 賃金制度の仕組みや賃金データの活用、賃金引上げ要求(案)づくり等の対応として「賃金・経営分析セミナー」を開催するなど、個別組織へのアドバイス機能、分析能力の向上などに取り組む。
- ② 未解決中小労組に向けた学習会を開催し、中小労組の早期解決に向けた支援体制をヤマ場以降に確認する。

* セミナー開催の際には、連合の発行する資料などを利用して行う。

また、各構成組織や各ブロック地協と連携し、中小労組、地場組合への支援として激励訪問活動や学習・交渉支援などを行う。

○2020年2月1日(土)→中小労組のための春闘学習会

○2020年2月8日(土)→中小労組のための賃金・経営分析セミナー

○2020年3月31日(火)→同一労働同一賃金・ハラスメント対策セミナー

(3) 賃上げを含む闘争情報の開示と波及促進の取り組み(中小・地場・未組織)

- ① 各構成組織の協力のもと代表銘柄と都内中小労組の要求・妥結状況把握と共闘組織への情報開示、情報発信をさらに進める。参加組織を増やす中で、情報はよりオープンにし、活用できるよう回答集計を実施する。
- ② すべての働く者の処遇改善に向けて、構成組織は同じ職場で働く者すべての処遇改善に向けた交渉をおこなう。連合東京としても、社会的な処遇改善の意識を高める取り組みとして、派遣労働者、介護、保育労働者、教職員などの労働者へ視点をあてて、構成組織、市民団体などにも呼びかけ、東京都や国へ処遇改善の充実を要請する。

- ③東京における最低賃金を、東京労働基準で定めた目標水準である1,500円を目指し引き上げに取り組む。
- また、そのための団体署名には労働組合以外の団体にも要請するなど、社会性を広げ、中小企業で働く有期・短時間・契約等の労働者に向けても積極的な取り組みを行う。

(4)取引の適正化と健全で働きがいのある職場の推進

- ①取引の適正化の更なる推進と働きの価値を認め合う公正な社会の実現に向けての対応をはかる。
- 1) 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推進する取り組み
 - 2) 健全で安全な働きがいのある職場の推進(広く社会へのアピールや公正取引実現のパンフレットの配布等)
- ②公契約条例のさらなる広がりに向けての取り組みを関係組織、各ブロック地協や各地区協と連携し、個別自治体対策を強化する。

V 連合東京としての闘争の進め方

1. 基本的な考え方

(1)「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現

東京都で働くすべての労働者を対象とし、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現をめざす。そして、これまで以上に「賃金水準」にこだわりを持って、総がかりでの共闘体制を構築する。また、闘争委員会において闘争の進め方などを協議・決定する。

連合本部の取り組みと連動し、暮らしの「底上げ」に関するテーマを広く都内に浸透させるとともに、職場と一体となってワーク・ライフ・バランス実現の取り組みを推進する。

(2)ブロック地協・地区協との連携

首都圏東京における「各ブロック地協・各地区協の活性化にはその地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、各ブロック地協・地区協と連携して学習会等を開催する。

(3)運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、各組織内議員と連携した雇用・生活条件の課題解決に向けた運動を展開する。

(4)集团的労使関係構築と交渉力強化のための組織拡大

集团的労使関係がない職場では、雇用や賃金だけでなく、長時間労働やハラスメントなど、働く現場を取り巻く課題が見過ごされやすい。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、組織拡大が社会への影響力を高め、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。

(5) 労働基本権にこだわる闘争

2020 春季生活闘争においても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) 闘争本部の設置

① 闘争方針の確認後、闘争本部を設置する。

○ 闘争本部体制

闘 争 本 部 長	杉浦会長
闘争本部長代行	内村会長代行
闘 争 副 本 部 長	各副会長
闘争本部事務局長	斉藤事務局長
闘争事務局次長	各副事務局長、各局長
闘 争 本 部 委 員	各執行委員

② 闘争委員会の構成は執行委員会メンバーにて行う。

③ 闘争方針に基づく闘争情報や各構成組織間の情報交換は、闘争委員会(執行委員会)を中心に、中小・労働条件委員会や各ブロック地協・地区協などで行う。

④ 4 月の段階で中小労組の早期解決を含めた取り組み情勢を把握しながら連合東京春季生活闘争方針「その②(中小労組関連)」を策定して取り組む。

3. ブロック地協・地区協と連携して行う取り組み

(1) 2020 春季生活闘争総決起集会 (3 ブロック地協合同・三多摩ブロック地協)

① 連合東京方針にもとづき、各ブロック地協での春季生活闘争方針を確認する。

☞ 各ブロック地協、地区協における春季生活闘争の取り組み課題に関する検討事項(底上げ・底支え・格差是正、36 協定の締結問題、同一労働同一賃金、ハラスメント対策、長時間労働の是正、総実労働時間短縮等)について幅広くアピールをしていく。

<2020 春季生活闘争総決起集会 開催日程>

地 協	日 時	場 所
東部ブロック地協	2020 年 2 月 21 日 (金) 18:30～ * 合同開催	日比谷野外音楽堂 デモ行進
西北ブロック地協		
中南ブロック地協		
三多摩ブロック地協	2020 年 2 月 26 日 (水) 18:00～	たましん RISURU ホール

(2)街頭宣伝行動（ブロック地協・地区協ごとに実施）

<各ブロック地協 2020 春闘関連街頭宣伝行動>

地 協	日 時	場 所
東部ブロック地協	2020年2月7日（金）10:00～	東部エリア各駅頭
西北ブロック地協	2020年1月28日（火）17:00～	池袋駅東口
中南ブロック地協 （連合東京合同）	2020年2月3日（月）17:15～	有楽町駅周辺
	2020年3月3日（火）17:15～	*本部春闘集会の前段
三多摩ブロック地協	2020年3月5日（木）17:00～	立川駅北口

(3)セミナー・学習会

開 催	日 時	場 所
春季生活闘争セミナー	2019年12月9日（月）13:30～	田町交通ビル 5階会議室
中小労組のための 春闘学習会	2020年2月1日（土）13:00～	連合東京3階会議室
中小労組のための 賃金・経営分析セミナー	2020年2月8日（土）10:00～	連合東京3階会議室
同一労働同一賃金・ハラ スメント対策セミナー	2020年3月31日（火）13:00～	電機連合会館6階会議室

4. 連合東京「クラシノソコアゲ」の取り組み

前年に引き続き下記の具体的な取り組みを推進する。

- (1)街頭行動の展開時に、賃上げの必要性、同一労働同一賃金、ハラスメント対策、36協定締結の対応、労働時間短縮などの政策や制度についてのアピール行動
- (2)地域における春季生活闘争の重要課題（賃上げ・労働条件の改善など）の学習の場や情報交換の場の設置
- (3)春季生活闘争期間での構成組織、組織内単組などへの激励行動
- (4)春季生活闘争期間での地場、未組織組合へのオルグ
- (5)未解決中小労組の春季生活闘争、早期解決への情報交換
- (6)地区の経営者団体への要請行動、都民に向けた連合東京のアピール行動の実施
- (7)東京都2020年最低賃金改定など重点対策への団体署名行動

(8) 政策・制度の実現に向けた自治体要請行動

(9) さらなる公契約条例の実現、条例制定を求める行動

(10) 労働相談活動の強化に向けた取り組み

(11) 公正取引の実現に向けた適正価格転嫁、優越的地位の乱用禁止など広くアピール

5. 運動の両輪としての政策・制度実現に向けた取り組み

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、自治体・議員などへの働きかけ、審議会、街頭宣伝行動などを通じた世論喚起など、連合東京・ブロック地協・地区協が一体となって幅広い運動を展開する。

<連合東京 2020 春季生活闘争の取り組みイメージ>

