

## 2020 春季生活闘争 連合栃木における取り組み

# 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！

### 【 概 要 】

- 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」を実現するためには、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要。
- 2020 闘争においても、引き続き、生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）にもとづいた「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。
- 「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する。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」へ引き上げる。
- 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の実現を社会に向けて発信する。

### 【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）～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）



## I 2020 春季生活闘争の意義と目的

「経済の自律的成長」と「社会の持続性」を実現するためにも、分配転換につながり得る賃上げに取り組む

- (1) 日本経済の自律的成長には内需の拡大が不可欠。すべて国民の将来不安を払拭し得る、安心の社会保障制度にむけて注視が必要。
- (2) 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することを目的に取り組みを進めて一定の成果を出してきたものの、社会全体を俯瞰すると企業規模間、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。
- (3) 賃金は労働の対価であると同時に、経済・社会を支える財源。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。
- (4) これらを踏まえれば、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る。
- (5) したがって、2020 闘争においても、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、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。

※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

- (6) とりわけ、「賃上げ」については、次の3点に取り組む。

- 「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを再定義。
- 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を整備。
- 「賃金水準」闘争を実現するための体制を整備。

## Ⅱ 具体的要求基準の考え方①

### ★春季生活闘争における連合方針とは？ その基本的な考え方とは？

- (1) 連合方針は、連合に加盟する構成組織との共闘方針であると同時に、すべての労働者の労働条件向上を社会全体に促すものである。
- (2) とりわけ、「賃上げ」については、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」の取り組みを再定義する。

\*「働きの価値の見合った賃金」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金のこと。

### 連合栃木（中小共闘連絡会議）・地域協議会と構成組織の共闘

社会全体に波及させるためには…  
取り組みの意義や要求内容、妥結  
結果を広く社会と共有していくこ  
とへの参画が求められている！

### 社会への波及

	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	<b>定昇相当分＋引き上げ率</b> (→地域別最低賃金に波及) ・賃金をどれぐらい引き上げれば良いのか。 ・定昇相当分にどれぐらい引き上げるのか。 ・引き上げの率で要求を示していく。
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 ・男女間格差は、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	<b>企業内最低賃金協定の締結、水準引き上げ</b> (→特定（産業別）最低賃金に波及) ○賃金を引き上げて底を止めなければ、上だけ上がっても賃金相場は上がらないので底を底支えで止める。 ○これは産業相場を下支えする観点で、企業内最低賃金協定の水準の締結と合わせて水準を引き上げていくことで、賃金の底を止める。 ○ついては、全体的水準を引き上げると同時に下を止めるというのを同時に進める。 ○そうしたときの底と上の引き上げた間の格差は、それぞれの企業規模や雇用形態や男女間、それぞれ自社の置かれた状況と、どことの差を詰めたのかということを見極める。 ○連合として2020春闘はどのぐらいの水準が世の中の標準水準なのか、具体的な水準を示して取り組む。

## Ⅱ 具体的要求基準の考え方②

### (1) 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、「 <b>定昇相当分＋引き上げ率</b> 」で提示	連合方針を踏まえ、各構成組織にて、要求案を検討	連合方針を踏まえ、各地方連合会で要求案を検討
格差是正	「 <b>規模間格差是正に向けた目標水準</b> 」および「 <b>雇用形態間格差是正に向けた目標水準</b> 」を設定（詳細は、次ページ）	構成組織として底上げ、底支え、格差是正の取り組みに従って、どれだけ賃金を引き上げ、どの水準で底を止め、さらにどのように格差の是正の指標を出すのか。産別で決めて取り組む。	①連合リビングウェッジをクリアする。 ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす。 ③連合方針をめざす。
底支え	企業内の <b>すべての労働者を対象</b> に協定を締結。めざすべき水準を設定。		「底上げ」「底支え」については連合方針を踏まえて、要求方針を検討する。格差是正についてはこれまでの取り組みを準拠し、リビングウェッジをクリアする。その上で地域ミニマムの第十分位をなくし、それを到達している場合は、連合方針を目指す。

### (2) 賃上げ要求〔月例賃金〕

#### 〔「底上げ」「格差是正」〕

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。

#### 〔「底支え」〕

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。

※賃金引き上げと同時に底を止めるという考え方のもとに、『同時に』ということで、『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、産業の公正基準を担保するために、企業内最低賃金の協定化』に取り組む、賃金引き上げと企業内最賃の取り組みは同時に必ず取り組む。

### ＜2020 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ＞

		考え方		
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	規模間格差是正		雇用形態間格差是正	
	目標水準	30歳 256,000円	35歳 287,000円	<input type="checkbox"/> 昇給ルールを導入する。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 水準については、「勤続17年相当で時給1700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	企業内最低賃金協定 1,100円以上	
	30歳 235,000円		35歳 258,000円	
底支え	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。			

## Ⅱ 具体的要求基準の考え方③

### ○要求の組み立て

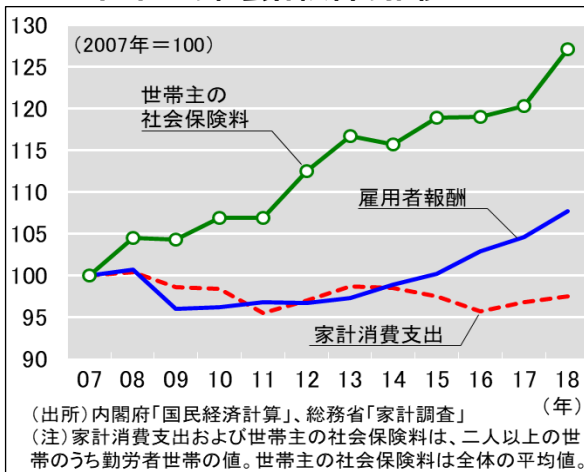
**定期昇給相当分  
(2%)**



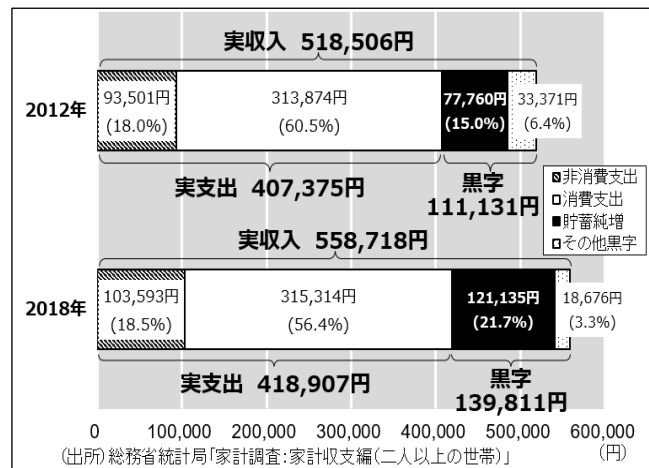
個人消費を促し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」に寄与する観点と、構成組織の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する観点 = 2%程度

**考え方：**現下の経済情勢や賃上げの広がり状況、個人消費を促し「経済の自律的成長」や「社会の持続性」に寄与する観点は、連合総研の試算などを参考に総合勘案

雇用者報酬、家計消費支出および世帯主の社会保険料の推移



勤労者世帯の家計収支の変化



(1) 「底上げ」の取り組みは定昇プラス引き上げの額に相当する2%程度とする。

- 連合総研 2019-2020 経済情報報告から、2019 年度名目 GDP の実績見込み 1.7%。
- これを同じような経済成長を見通す場合どれぐらいの現金給与総額が必要なのか。
- 連合総研推計は、0.9% (現金給与総額) ※過去5年間で一番上がった数字が0.9%
- 0.9%の場合を勘案したときに、名目のGDPの成長率は1.5%にとどまる。
- 私たち個人消費を引き上げていくためには賃上げが必要。
- 賃金の引き上げ率を2%よりも下げる理由がない。(2%よりも低い数字を掲げない)

※消費税上がっているのに、消費税の分を勘案しないのかということについては、物価へどれぐらい影響があるのかという実態数字がない。実際に消費税が上がって、労働者の負担増えていることから、2%を下げる必要はないことから、2%程度とする。

※「基準」については、“2%を基準”の場合はあらゆる観点で、年収ベースでも賃金引き上げなければいけないという意味合いも含むが、月例賃金が上がっていかないと、社会保険料などの負担分や消費を伸ばさなければならないのであれば、将来不安を払拭し、毎月上がる賃金でしっかりやっていく必要があるので、月例賃金特価で要求を組むことから、「基準」は外し、「2%程度」とする。

## (2)「底支え」は全ての労働者を対象に協定を締結する。

- 企業内の全ての労働者を対象にした企業内最低賃金協定を締結する
  - その上で締結の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 1100 円以上を目指す。
- 1100 円は、初職に就く観点をリビングウェイジの単身者の時給 1045 円。  
それから初職に就く観点を賃金センサスの高卒初任給の平均値で 982 円。  
これを総合勘案し 1100 円以上とする。

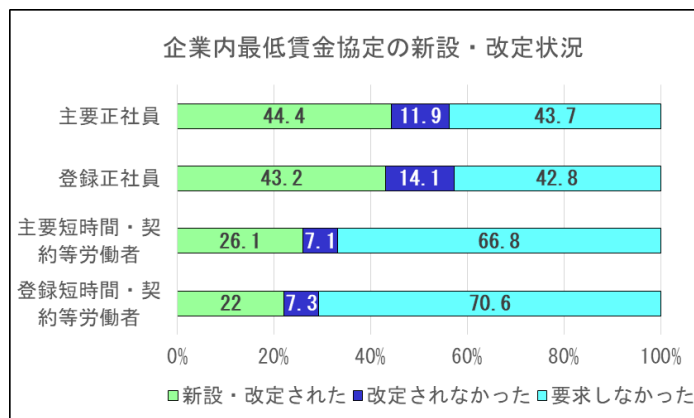
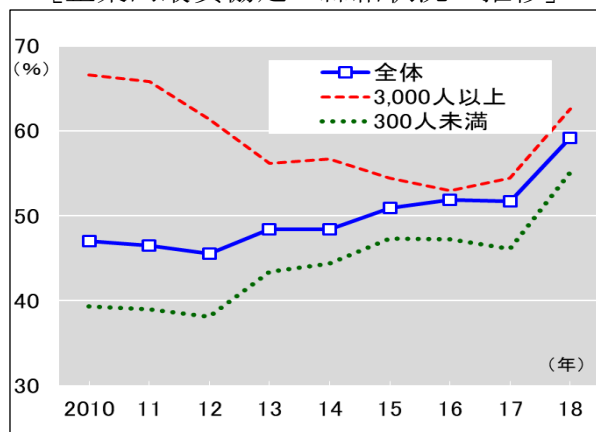
## (参考) 企業内最低賃金協定の締結状況

○主要組合・登録組合の締結状況

(\*) 協定額は回答のあった組合の平均値

	協定有	適用労働者			設定年齢	協定額(*)	
		正社員の み	正社員と 短時間・契約 等労働者	短時間・契約 等労働者のみ	18歳	月額 (18歳)	時間額
主要	60.9%	55.2	36.2	8.6	81.7	163,102円	917円
登録	60.3%	62.9	29.4	7.8	85.8	161,784円	899円

[企業内最賃協定の締結状況の推移]



## (3) 格差是正の取り組み

- 最低到達水準を 1100 円基点にした場合、積み上げ方式で最低到達水準を算出。
- 現在 300 人未満の組合の 1 年・1 歳間差が 4500 円あり、これを 30 歳相当を 12 年に換算して、4500 円に 12 掛けて 1100 円足すと 23 万 5000 円。  
(月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均 165 時間で算出)
- 35 歳を 17 年相当にすると 25 万 8000 円 (積み上げ形式：最低到達水準)
- 目標水準については『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、全産業、全規模、男女計、学歴計、年齢計を全部ひっくるめて、中間的な 30 歳、35 歳で表示。

## (4) 雇用形態間格差について

- 最低到達水準については全く一緒で、企業内最賃協定をまずは 1100 円を目指す。
- その上で目標水準は、年齢によって賃金が変わるというよりは、勤続年数や経験によって変わるので、そちらを重視した取り組みとする。
- まずは昇給のルールそのものがないことが低賃金に置かれている原因になっている。
- 昇給ルールを締結する場合は勤続でカーブを描き、その際の水準は、勤続 17 年相当で時給 1700 円、月給 28 万 500 円以上となるような制度設計を目指す。

(参考) なぜ賃金実態把握が必要なのか。

○労働組合による個人別賃金実態の把握

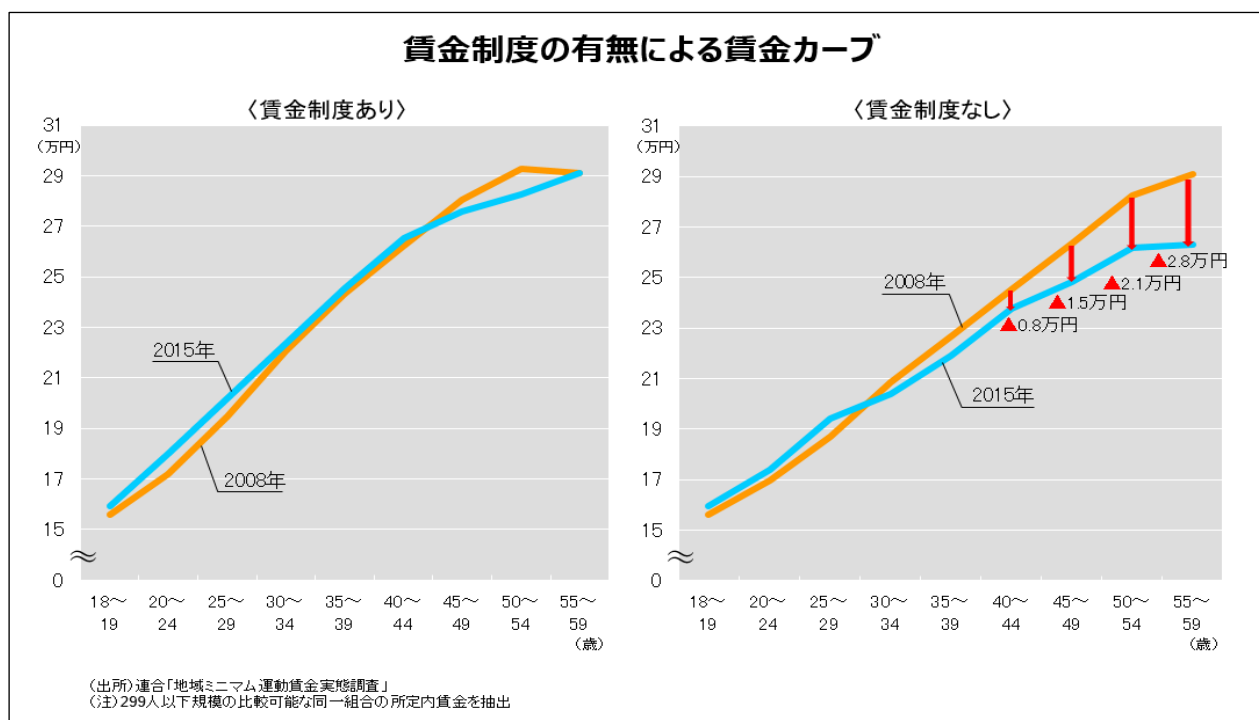
	できている	できていない
全体	67.9	32.1

○定期昇給制度と個人別賃金把握と賃金カーブの維持の関係

2018春季生活闘争結果 (N = 3107組合)		カーブを維持し、かつ、賃金改善あり	カーブ維持	維持できず	分らない
定昇制度あり	賃金把握あり	↑ 58.8	26.9	2.5	11.8
	賃金把握なし	50.4	26.2	2.7	20.7
定昇制度なし	賃金把握あり	34.6	20.9	9.1	35.4
	賃金把握なし	31.6	19.0	9.3	40.1

(出所)連合「2018年度労働条件等の点検に関する調査報告書」

(参考) 賃金制度の有無による格差



### Ⅲ 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」の実現

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。

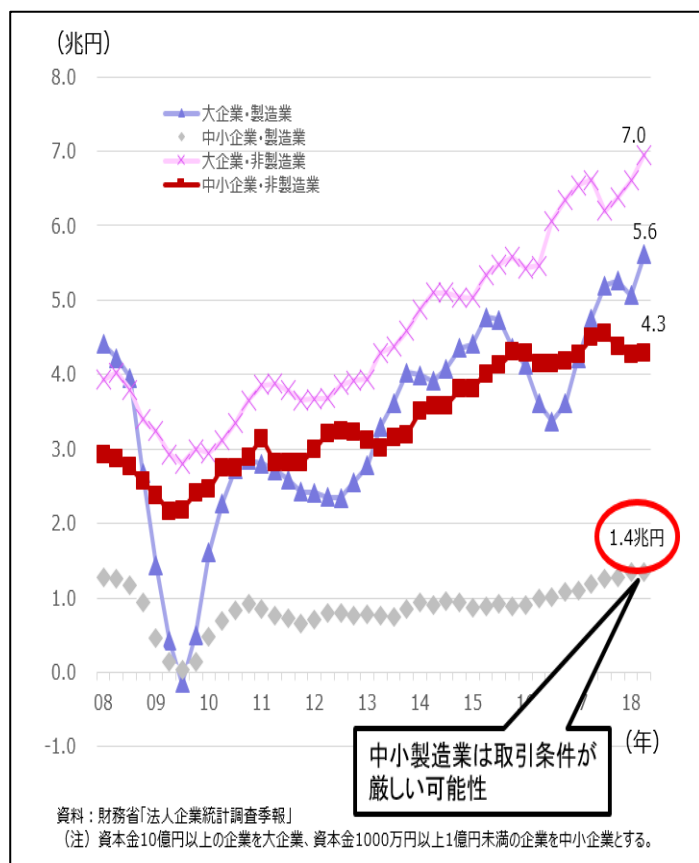
- ① 大企業等による長時間労働是正をはじめとした取り組みが、下請け等中小企業への「し寄せ」とならないように取り組みを進めることが重要である。

※大企業に時間外労働の上限規制が適用されたことに伴い、大企業の働き方改革の取組が、下請等中小事業者への適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更等の「し寄せ」を生じさせている事例がある。



- ② 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。
- ③ 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。

(参考) 「経済の好循環」実現のためには中小企業の取引条件改善が重要  
企業収益は拡大傾向にあるが、中小企業、なかでも中小製造業は低迷している。



#### 経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について (抜粋)(平成 26 年 12 月 16 日)

- 経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図るとともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むものとする。
- 平成 26 年 12 月 16 日付本取りまとめ(「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」)については、継続的にフォローアップを行っていくこととする。

#### 安倍内閣総理大臣施政方針演説(抜粋) (第 190 回国会、平成 28 年 1 月 22 日)

- 「より安く」を追い求める、デフレ型の経済成長には、自ずと限界があります。
- 「より安く」ではなく、「より良い」に挑戦する、イノベーション型の経済成長へと転換しなければなりません。
- 原材料コストの価格への転嫁など、下請企業の取引条件の改善に官民で取り組みながら、最低賃金についても、1000 円を目指し、年率 3%を目途に引き上げます。

## IV 2020 ミニマム運動「2019 春季生活闘争賃金実態調査集計結果」報告

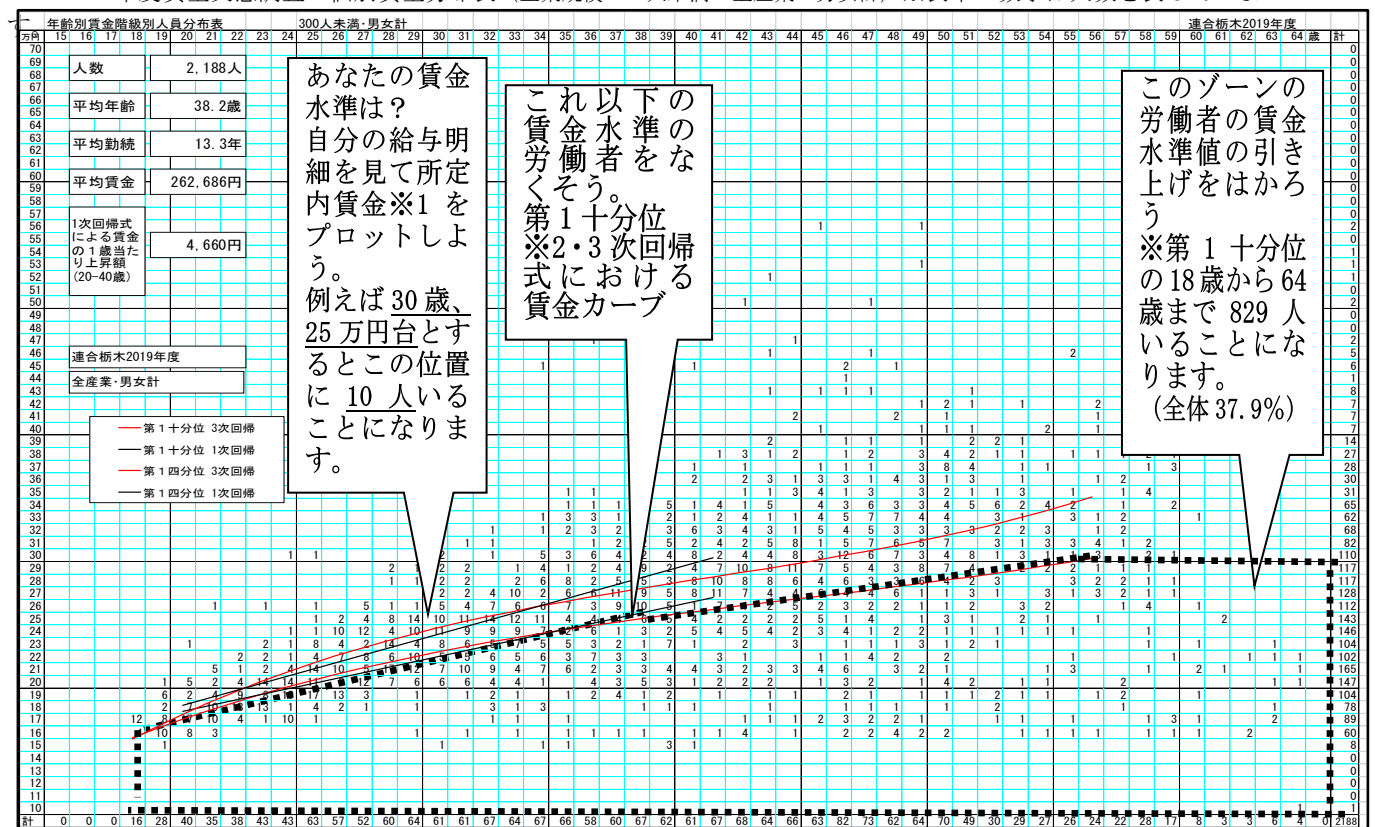
2019 年度賃金実態調査（主に地場及び従業員 300 人以下事業所の加盟組合を対象）は集計組合数 32 組合、10,448 人（2018 年度：44 組合 8,208 人）のデータの提供を受け、集計・分析した。回答者の構成は、産業別に「製造業 10,166 人」、「交通・運輸業 237 人」、「商業・サービス業 45 人」で、男女別では「男性 9,084 人」、「女性 1,364 人」となった。

年度	産別	組合	全体人数 平均賃金	中小（300 人未満）人数 平均賃金
2020 年度 [2019 年春闘調査]	6 産別	32 組合	10,448 人 304,900 円	2,188 人（20.1%） 262,686 円
2019 年度 [2018 年春闘調査]	5 産別	44 組合	8,208 人 306,900 円	2,215 人（26.9%） 264,739 円
2018 年度 [2017 年春闘調査]	7 産別	29 組合	9,911 人 289,100 円	1,855 人（18.7%） 271,292 円
2017 年度 [2016 年春闘調査]	6 産別	52 組合	8,729 人 267,700 円	2,519 人（28.9%） 270,172 円
2016 年度 [2015 年春闘調査]	7 産別	35 組合	8,197 人 272,100 円	1,309 人（16%） 253,400 円
2015 年度 [2014 年春闘調査]	11 産別	25 組合	6,082 人 275,800 円	1,750 人（28.8%） 258,300 円

回答者の構成		連合栃木 2019 年度		
業種	規模	男	女	男女計
製造業計	29 人以下	5	2	7
	30～99 人	439	92	531
	100～299 人	1175	193	1368
	300～999 人	2748	365	3113
	1,000 人以上	4455	692	5147
製造業計		8822	1344	10166
交通・運輸業計	29 人以下	0	0	0
	30～99 人	60	4	64
	100～299 人	164	9	173
	300～999 人	0	0	0
	1,000 人以上	0	0	0
交通・運輸業計		224	13	237
商業・サービス業計	29 人以下	5	2	7
	30～99 人	499	96	595
	100～299 人	1377	209	1586
	300～999 人	2748	365	3113
	1,000 人以上	4455	692	5147
商業・サービス業計		38	7	45
全産業計		9084	1364	10448

### 2019 年度年齢別賃金階級別人員分布表

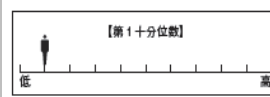
2019 年度賃金実態調査：個別賃金分布表（企業規模 300 人未満・全産業・男女計）※表中の数字は人数を表しています



#### 【用語解説】

※1 所定内賃金＝所定内労働に働いた際に支払われる賃金の総称で、残業、休出、深夜、通勤手当、食事手当（現物支給的手当）などを除いた賃金。

● 百分数＝労働者を賃金の低い者から高い者へと並べて等分し、低い方から第何番目の節に位置するかを示す値。



※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。

## V 2020 地域ミニマム運動の取り組み

### (1) 獲得に向けた取り組み

- ①「地域ミニマム賃金」より低い賃金をなくす  
各組合において、単組ごとに集計された職場の賃金プロット（年齢別賃金階級別人員分布表）等をもとに低い賃金がないか、などを点検し是正に向けて取り組む。
- ②賃金制度を確立する【年齢別賃金中位数／年齢別賃金中位数と1歳格差額から】  
以下の点を確認・検討する。
  - ◎業種や全産業に比べ、賃金カーブは立ち上がっている（上回っている）か。  
カーブが寝ている（下回っている）ようであれば、改善をはかる。
  - ◎「1歳格差額」を定昇額とし、賃金カーブの確立をはかる。

### (2) 最低到達水準及び到達目標水準の提起

地域ミニマム賃金の位置付けとして、中小の賃金水準は、地方における水準（地場相場）に少なからず影響される。よって、地域ミニマム運動で集約された組合員の賃金実態を基に、地域ミニマム賃金とともに到達賃金水準値を提起する。地域ミニマム賃金は、地域の最低賃金規制と位置付け、このミニマム賃金は連合栃木の内外に広く提起し、賃金カーブの維持、地場賃金の底上げと格差是正の実現を追求する。

#### ① 最低賃金水準値（これ以下の賃金水準の労働者をなくす金額）

特にポイント18歳については、

◎2017 都道府県リビングウェイジ「最低生計費をクリアする賃金水準」157,000 円

※参考：2010 年連合栃木最低生計費

（単身男性・足利市 年収 1,714,600 円／12 ヶ月＝142,833 円／1 ヶ月

◎栃木県最低賃金 853 円（令和元年 10 月 1 日改正発行）×8 時間×22 日＝150,128 円  
の3項目についても比較検討し設定。

#### ②2019 年調査 年齢別賃金特性値表を参考に取り組む

全産業（全体）・男女計賃金

（10,448 人） 単位=千円

1歳間格差 7,018 円 平均 39.4 歳 平均賃金 304,882 円

年齢	人数	平均	最小	第1 十分位	第1 四分位	中位	第3 四分位	第9 十分位	最大
18	54	171.1	162.7	162.7	164.8	174.2	174.2	174.2	179.0
20	146	182.5	163.5	172.5	175.7	179.1	186.6	194.7	238.2
25	268	226.3	178.0	200.0	210.4	223.2	234.4	249.2	401.2
30	314	267.7	157.3	231.9	249.3	264.3	285.5	303.8	438.8
35	322	305.7	158.7	244.3	270.9	303.6	338.4	370.5	411.4
40	244	318.4	155.6	258.5	283.7	317.9	360.9	378.5	457.8
45	265	333.2	176.5	267.7	289.0	333.3	377.6	397.8	563.9
50	312	351.6	163.5	282.7	315.9	360.2	390.8	413.7	479.2

全産業 300 人未満・男女計賃金（2,188 人）

単位=千円

1歳間格差 4,660 円 平均 38.2 歳 平均賃金 262,686 円

年齢	人数	平均	最小	第1 十分位	第1 四分位	中位	第3 四分位	第9 十分位	最大
18	16	170.8	163.1	163.1	168.3	170.0	178.0	178.0	179.0
20	40	181.1	163.5	167.8	172.5	175.2	184.9	206.4	238.2
25	63	211.5	178.0	192.0	197.9	209.0	218.8	238.3	301.6
30	61	242.0	157.3	206.6	223.8	242.0	257.9	279.5	307.9
35	66	260.2	158.7	217.3	237.4	258.2	285.0	318.5	354.9
40	61	282.8	155.6	216.0	253.4	284.6	308.3	328.7	457.8
45	63	300.2	176.5	220.3	263.5	293.1	333.3	359.8	563.9
50	70	308.5	163.5	209.1	279.4	315.2	354.0	382.7	423.0

### (3) 中小（300 人未満）と大手（300 人以上）の平均賃金の規模間格差の実態

【栃木】 中小：262,700 円・・・大手：316,100 円 [大手との差 43,400 円]

※全産業・全規模（男女平均）304,900 円 [中小との差 42,200 円]

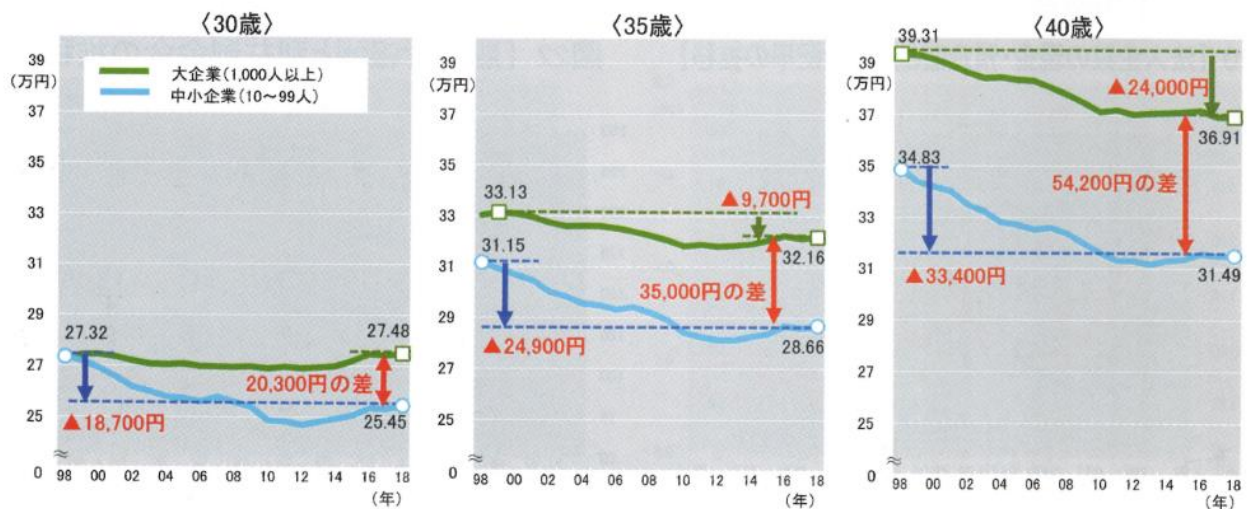
※参考：2018 年度調査（全男女平均）

【栃木】 中小：264,700 円・・・大手：306,900 円（大手との差 42,200 円）

全産業：男女平均：295,500 円（中小との差 30,800 円）

【全国】 中小：275,646 円・・・300 人～999 人：283,102 円（中小との差 7,456 円）

図24 [高卒標準労働者 所定内賃金水準の推移とピークとの差]



■注：男性高卒標準労働者（当該年の前後3カ年を移動平均）  
 ■出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成

## VI 「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を行う。

- (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
  - 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

## VII 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。

※全産業・300人未満賃金特性値：平均賃金

【全産業】格差：28,900円

男性：309,900円（9,084人）、女性：271,500円（1,864人）

※2019年度調査結果 格差：38,400円

【中小300人未満】格差：10,400円

男性：264,800円（1,881人）、女性：249,500円（307人）

※2019年度調査結果 格差：15,300円

## VIII 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、構成組織・地域協議会と連携し、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闘争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、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、「労使地域活性化フォーラム」（1月25日）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、県民全体の雇用・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、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) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

### 2. 闘争体制

#### (1) 連合栃木闘争委員会の設置

①役員構成	会 長	=	闘争委員会	委員長
	副 会 長	=	闘争委員会	副委員長
	執行委員	=	闘争委員会	委員
	事務局長	=	闘争委員会	事務局長
	副事務局長	=	闘争委員会	副事務局長

#### ②会議運営について

開催・運営については、執行委員会の中で闘争委員会を開催し、議長は闘争委員会委員長が務める。

③2020 春闘総決起集会等の対応については、闘争委員会役員名で参加する。

《参考 直近の主な日程（予定）》

2019 年 11 月 22 日（金）	第 1 回闘争委員会
2019 年 12 月 16 日（月）	第 2 回闘争委員会（中小共闘センター立ち上げ）
2020 年 1 月 16 日（木）	中小共闘センター第 1 回幹事会
2020 年 1 月 20 日（月）	第 3 回闘争委員会
2020 年 1 月 25 日（土）	2020 労使地域活性化フォーラム
2020 年 1 月 27 日（月）	第 1 回最低賃金対策委員会
2020 年 2 月 15 日（土）	2020 春闘総決起集会
2020 年 2 月 17 日（月）	第 4 回闘争委員会
2020 年 2 月下旬～3 月上旬 行政、経営者団体への要請及び栃木県労使協議会	

（2）共闘連絡会議の運営

5 つの部門連絡会（金属、製造、ICS、交通・運輸、公務）を開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態で働く労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の見直し、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

（3）中小組合支援の取り組み

- ①中小共闘センター幹事会を中心に中小組合の取り組みの実効性を高める。  
相場形成および先行する中小組合の結果を続く組合に波及させるため、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の底上げへとつながる体制を強化する。
- ②悪質な取引の抑制をはかるとともに、取引の適正化に向けて、優越的地位の濫用防止や適正な価格転嫁の実施などについて行政機関への要請を実施する。
- ③中小組合の要求・交渉の支援として、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。
- ④中小企業の賃金水準は、地域における賃金水準に少なからず影響されるため、「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。

（4）社会対話の推進

- ①「2020 年栃木県労使協議会」の開催（3 月 10 日：チサンホテル）
- ②春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、記者会見・街頭活動などの実施

以上