

連合愛媛

第25回 地方委員会

—主要報告と議案—

2013春季生活闘争方針

地域ミニマム運動

すべての労働者の
待遇改善を追求し、
「働くことを軸とする安心社会」を
実現しよう。

賃上げ・労働条件の改善で、
デフレからの早期脱却を。

■とき 2013年2月21日 13:00～
■ところ ピュアフル松山勤労会館

連合愛媛2013春季生活闘争方針(案)

はじめに

バブル崩壊以降「失われた20年」とも称される低成長とデフレ時代のなかで、わが国は閉塞感から脱し切れないでいる。「将来の雇用や生活に対する不安から消費よりも貯蓄」「需要が縮んだことによる需給ギャップ解消や成長が望めないことから国内投資は抑制」「より大きな市場に近いアジア新興国での生産拠点確保の観点から海外移転を推進」など、悲観的な見方が拡がり、いまだに先が見通せない状況にある。

この間、日本企業は新自由主義と市場のグローバル化による利益追求の名のもとで、日本型経営の特徴であった従業員重視の経営から短期的利益や株主利益最優先の経営に傾斜し、生産性三原則をないがしろにし、「多様な働き方の拡大」の名目で安価で使い勝手のよい非正規労働者を増やした。自民党連立政権がセーフティネットを張ることなく、企業利益の追求に偏った政策を進めた結果、働く者の雇用や労働条件はひどく傷み、所得の格差が拡大し、貧困が増大した。社会や企業内においては人々の絆が弱まり、国民の不安は一層増大した。

一方、愛媛県内の経済動向を見ても、「全体としては横ばい状況が続いている」となり、一部好調な業種はあるものの中小・地場・零細にはその兆しは見て取れない。連合愛媛が調査した賃金実態結果を見ても、規模間や男女間で格差拡大に歯止めがかかっていないことが読み取れる。

このような状況を踏まえ、連合愛媛は2013春闘においても『連合春闘』＝『中小春闘』であることを前提に、『「傷んだ雇用と労働条件」の復元』をはかっていくために、「労働条件の底上げ・底支え」「すべての労働者の待遇改善」「高付加価値を生み出す人材の育成・待遇」「格差是正」を通じて、賃上げ・労働条件の改善のために1%を目安に配分を求める取り組みを進める。具体的には、11年連続で有額**7,700円**のミニマム要求額を示した。

2013春季生活闘争を取り組むにあたり、①連合愛媛独自の賃金要求額、②生活できる水準を重視した「最低保障水準」の目標額を設定、③パート労働者等の賃金引上げ額、④賃金水準の底上げをめざす地域ミニマム値を示したところである。

結びに、この闘争を自助・共助・公助のバランスの取れた社会の実現やわが国の未来に対する発展を切り開く新たなスタートとして位置づけ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、全力で闘いを展開していこう。

I 情勢認識

① 配分のゆがみと賃金の推移

(1) 依然として「分配のゆがみ」が是正されない(図1、図2)

わが国が生み出した付加価値の分配を法人企業所得と雇用者報酬の推移でみれば、リーマン・ショックの影響が大きかった2009年度を除き、1997年度比で民間法人企業所得が雇用報酬の伸びを大きく上回っており、労働分配率も低下の一途をたどっている。

このことから、依然として「分配のゆがみ」が是正されるには至っておらず、これが雇用と労働条件を痛めつけ、消費の低迷による内需の縮小を招き、デフレ傾向から脱却できない状況を招いている。

対策⇒塩漬けとなっている資金を国内消費の主要な担い手である働く者にしっかりと分配することや、次のビジネスやイノベーションへの投資など「生きた金」として活用し循環させることが急務。

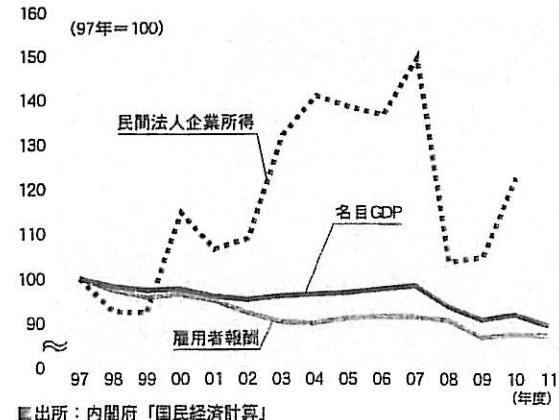
(2) 減り続ける賃金・一時金(図3、図4)

1997年をピークに民間企業で働く労働者の所定内賃金や一時金を含む年間賃金は、この14年間で減り続ける一途である。

一方、規模別を見ても大手、地場とも減り続けている。しかし、大手の減少割合よりも地場の減少割合が拡大していることがうかがえる。このことから、規模間の格差に歯止めがかかっていないことが読み取れる。

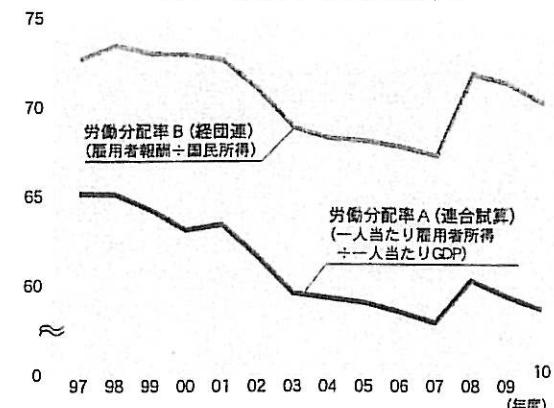
対策⇒安定的な生活を行うためにも、すべての労働者の賃金改善と雇用の安定の取り組みが急務である。

図1. 【配当のゆがみ】



■出所：内閣府「国民経済計算」

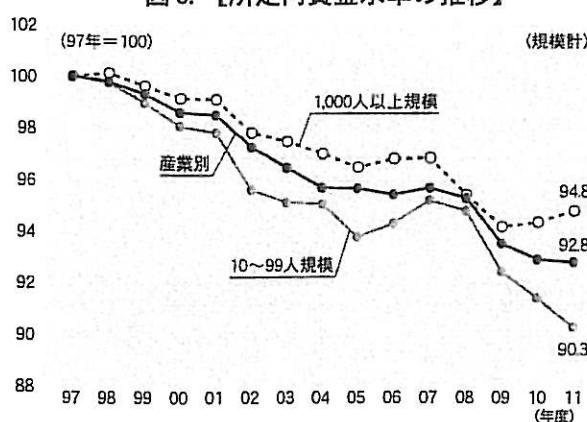
図2. 【労働分配率の推移】



■注：B方式は、雇用者比率の上昇や減価償却費の計上で見かけ上の分配率が上昇したように見えるという問題点がある

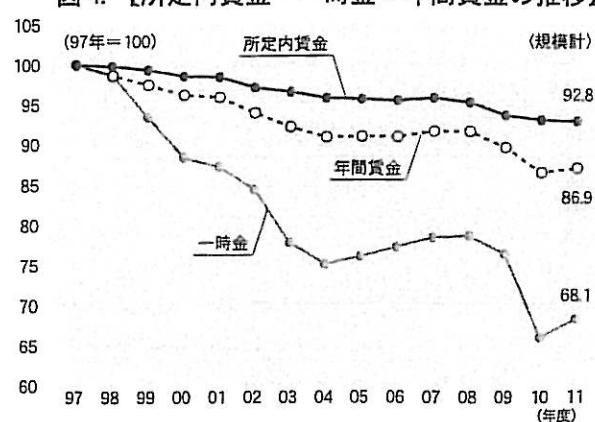
■出所：内閣府「平成23年版国民経済概報」(2012年4～6月期四半期GDP速報) (2次速報)

図3. 【所定内賃金水準の推移】



■注：性・学年・年齢・勤続を同一とするパーセント指数を、1997年各年で行い比較指標を算出
■出所：厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」より作成

図4. 【所定内賃金・一時金・年間賃金の推移】



2 規模間格差の拡大

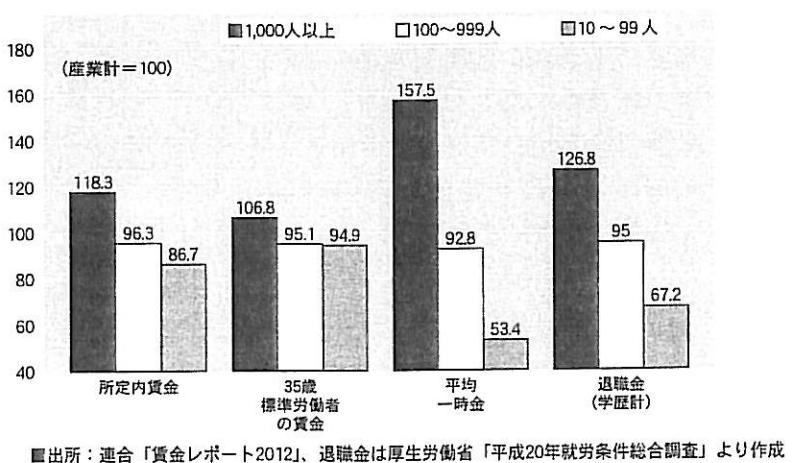
(1) 縮まらない規模間格差。(図5)

大手企業と中小企業の賃金をはじめとした格差の結果である。

- ①所定内賃金は、1,000人以上企業と100人～999人では約22%の差があり、100人未満企業では約31.6%の差がある。
- ②平均一時金は、1,000人以上企業と100人～999人では約65%の差があり、100人未満企業では約104%の差がある。1997年が、100人～999人で約18%の差があり、100人未満で約32%の差があったことから格差は拡大した。
- ③退職金（勤続35年以上、定年扱い）は、1,000人以上企業と100人～999人で約32%の差があり、100人未満で約60%の差となっている。

対策⇒定期昇給制度の確立されていない中小企業が多い。まずは、賃金実態を把握し、賃金カーブを引き、1歳1年間差額を求める。その水準を賃金カーブ維持分として要求していくことが重要。併せて、昨年と同水準であれば実質賃下げ同じであることを認識して、昨年度結果より、上積み交渉を強化することが重要である。

図5. 【企業規模別格差】



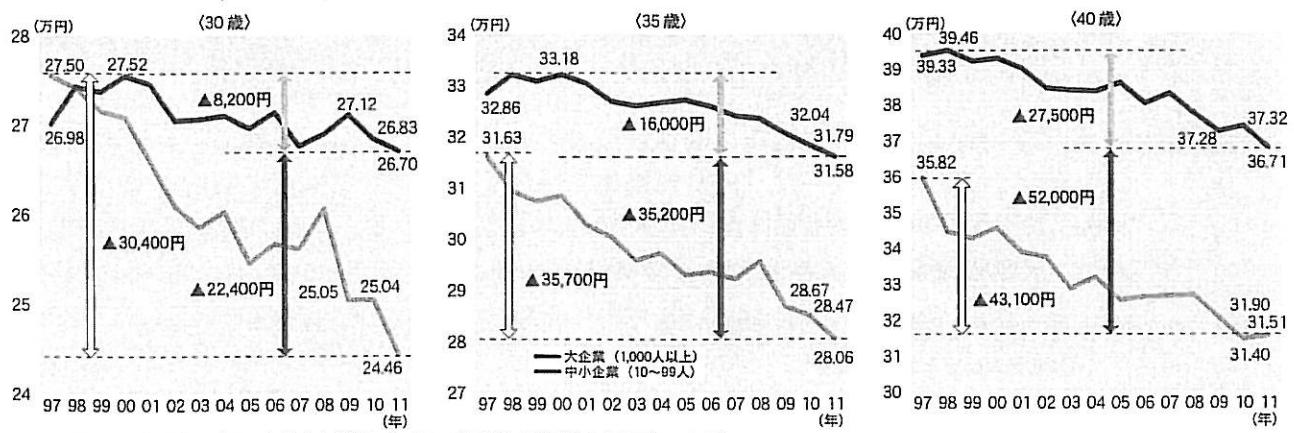
(2) 賃金水準は低下し、規模間格差は拡大。(図6)

30・35・40歳の高卒標準労働者（卒業後、直ちに就職し、働き続けている者）について、規模別所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅を示したものである。ピークからの所定内賃金の低下幅に着目すると、30歳では、大企業の275,200円（2000年）と比べ8,200円の低下であるのに対し、中小企業では275,000円（1997年）と比べ30,400円の低下となっている。35歳では、大企業の331,800円（2000年）と比べ16,000円の低下であるのに対し、中小企業では316,300円（1997年）と比べ35,700円の低下である。40歳では、大企業の394,600円（1998年）と比べ27,500円の低下であるのに対し、中小企業では358,200円（1997年）と比べ43,100円の低下である。

いずれの年齢においても、中小企業の低下幅が大企業の低下幅を大きく上回っていることが読み取れる。

対策⇒規模間賃金格差は、中小企業で働く労働者の勤労意欲の減退につながりかねない。よって、中小企業の経営基盤安定と人材の確保・育成、さらにはそのための労働者の労働条件向上が求められる。

図6. 【所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅】〈高卒標準労働者〉



■注：回帰分析でポイント賃金を推計した（2011年結果より回帰式を変更している）

■出所：厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」より作成

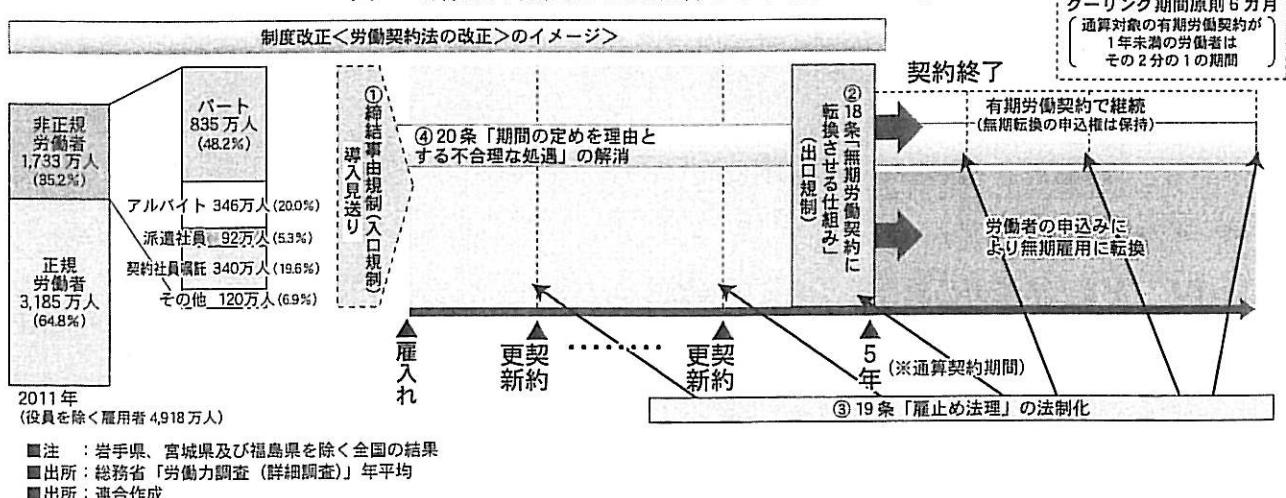
3 非正規労働者の法改正への対応・パート労働者の待遇問題

(1) 有期労働契約の新しいルールが成立（改正労働契約法）。（図7）

2012年8月、有期労働契約のルールを定めた改正労働契約法が成立した。改正法の内容は、労働者と使用者の権利義務関係を規律する労働契約法に、「有期労働契約から無期労働契約への転換（18条）」「雇止め法理の法制化（19条）」「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（20条）」の3ヵ条を追加した。

今回、雇用の不安定と待遇格差など有期労働契約の課題の改善に向け、一定の法整備がはかられる意義は大きい。

図7. 【有期労働契約の法規制のあり方について】



(2) 改正労働契約法第18条の新たな規制と求められる職場の取り組み（図8、図9、図10、図11）

①改正労働契約法18条により「有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は有期契約労働者の申し込みにより無期労働契約に転換させる仕組み（無期転換ルール）」が盛り込まれた。しかし、無期転換権の発生時期や行使期間などをはじめ無期転換する仕組みのわかりにくさなどの課題が残っている。また、無期転換権の発生直前での雇止めの懸念もある。

対策⇒今後、雇止めの抑制策の検討とともに、法施行後の検証や、改正法の趣旨や無期転換ルールなどの周知が重要。

②有期契約労働者のうち年収200万円以下の人には74%におよび、主たる生計を自らの有期契約労働による収入で立てている割合も約半数に上っている。また、多くの非正規労働者が賃金など労働条件の向上や正社員化を望んでいることが明らかとなっている。

対策⇒18条の規定は期間の定めのみを無期に転換させるものであり、正社員化が義務付けられるものではないことから、「無期転換後の原則正社員とする制度の設置」や「無期転換後の労働条件が有期労働契約時の低い処遇で固定化されないための継続的な労使協議」など、労働組合の取り組み強化が求められている。

図8. 【無期転換の申込み可能期間：第18条関係①】
(契約期間が2年の場合の例)

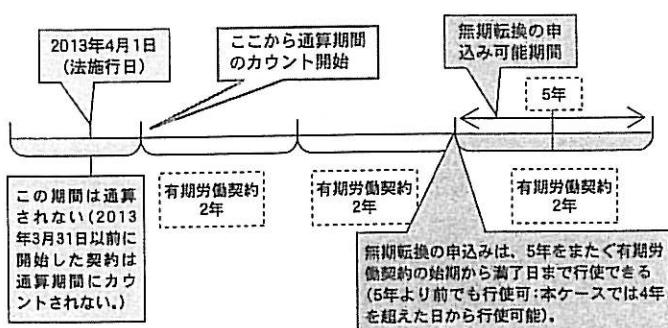
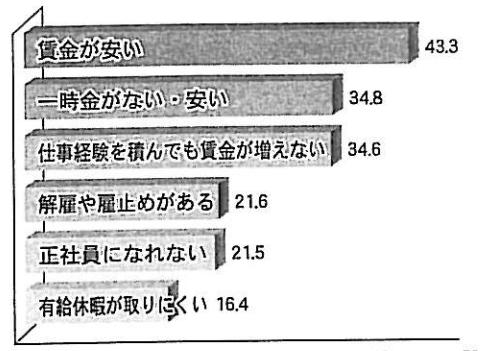


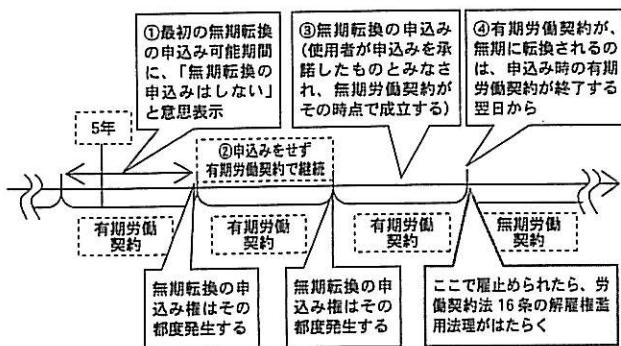
図10. 【職場生活に対する不満や不安】

(複数選択)



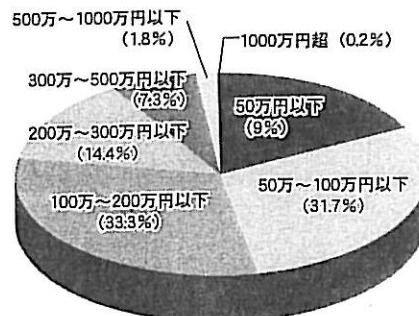
■出所：連合「2010年パート・派遣等労働者生活アンケート」

図9. 【無期転換の申込み権の仕組み：第18条関係②】



■出所：連合作成

図11. 【有期契約労働者の有期契約労働による年間収入】



■出所：厚生労働省
「平成23年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」

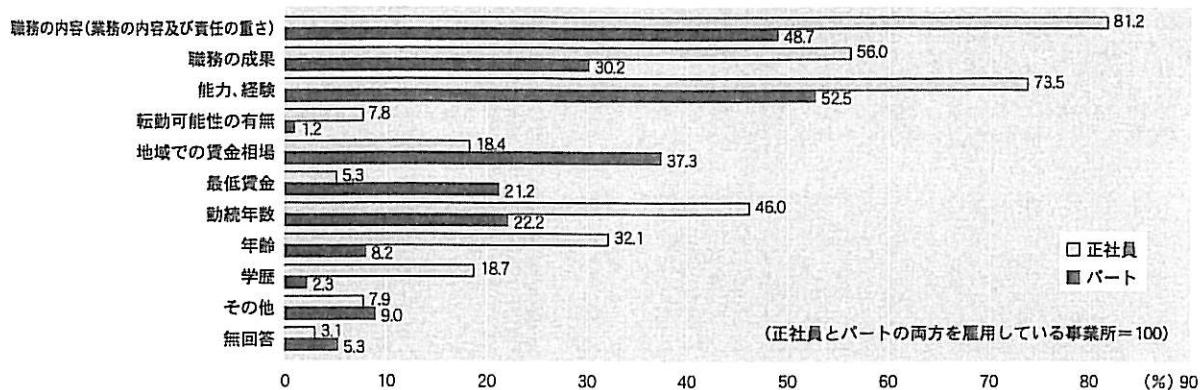
(3) パートタイム労働者の働きにふさわしい賃金を。(図12、図13)

パートタイム労働者は、2011年に1,385万人を数え、雇用者数の27.1%を占めるに至った。うち女性が953万人で70%を占めている。男性のパートも増加傾向にあり、特に25歳未満の若年層でパート比率が高まっている。

しかし、その待遇は正社員と大きな格差がある。パートの多くは年齢・勤続年数・経験を重ねても賃金はほとんど上がらない。そして、事業所が賃金決定の際に考慮する要素は、正社員では「職務の内容」「能力、経験」「職務の成果」「勤続年数」の割合が大きいのに対し、パートでは「地域での賃金相場」「最低賃金」が賃金決定に大きく影響をおよぼす。パートの1時間当たりの所定内賃金額は、男性1,029円、女性988円であり、それぞれ同性の正社員の55.5%、69.9%に過ぎない。

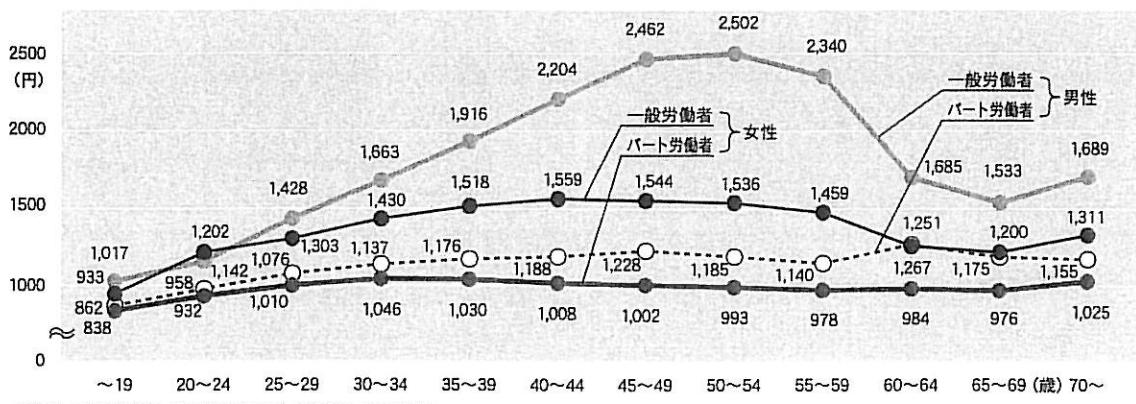
対策⇒労使交渉においては、新卒者の採用拡大について、産業全体の若者の雇用を包摂する視点で協議する必要がある。また、労働組合は同じ職場で働くパートの働き方の実態を把握し、パートの働きにふさわしい、公平・公正な納得性のある賃金と労働条件向上に向けた取り組みを積極的に、かつ、早急に進める必要がある。

図 12. 【賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合】



出所：厚生労働省「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」

図 13. 【一般労働者とパートタイム労働者の年齢階級別 1 時間当たり所定内給与額】



4 若年者・新卒者の雇用問題

(1) 完全失業率の推移。(図 14)

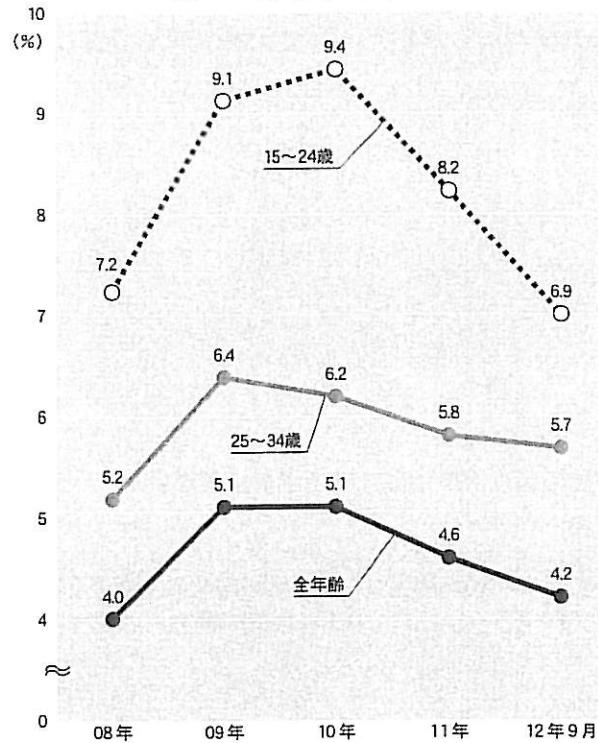
2012 年 9 月時点によれば、若年者の完全失業率は、全年齢平均の 4.2 % に対して、24 歳以下層で 6.9 %、25 ~ 34 歳層で 5.7 % と高水準が続いている。

(2) 従業員規模別の大卒新卒者の求人状況。(図 15)

雇用のミスマッチ（求人と求職の不一致）については、大学新卒者の求人倍率を従業員規模別に見た場合、1,000 人以上の大企業は 0.73 倍であるが、300 人未満の中小企業は 3.27 倍であり、大きな開きがある。中小企業は採用意欲が旺盛である一方、学生の側は大企業志向が根強いといった雇用のミスマッチが問題となっている。

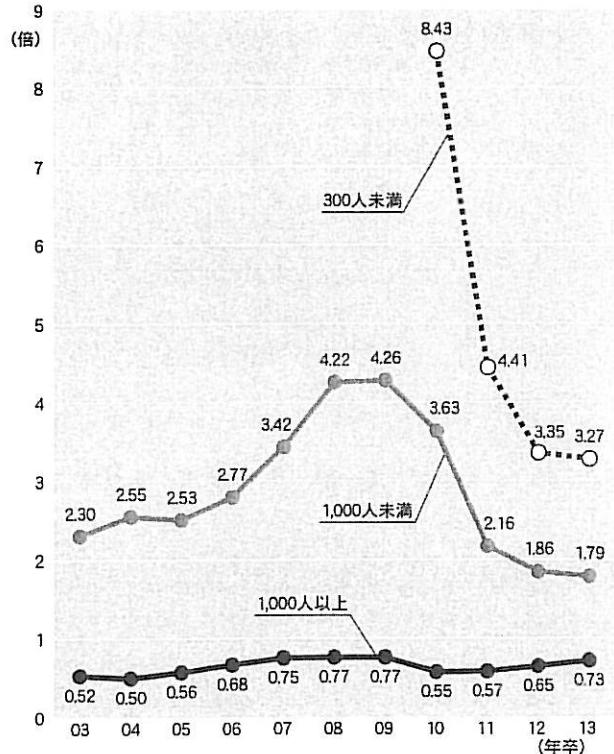
対策⇒労働条件等の知識が不十分な若者への労働教育や、困った時の相談窓口についての情報提供を、入職前後の早い段階で行うこととに加え、長時間労働の撲滅など、働き続けることのできる職場環境の整備・充実に向けた取り組みを進めていることが求められている。

図14. 【完全失業率の推移】



■出所：総務省「労働力調査」

図15. 【従業員規模別 大学新卒者 求人倍率の推移】



■注：300人未満は2010年より統計を開始

■出所：「大卒求人倍率調査（2013年卒）」（リクルートワークス研究所）

5 愛媛県の景気情勢

(1) 景気の現状

経済は、中国や欧州の景気後退による需要減少が続いていることなどから、「横ばいながら一部に弱い動き」との判断を据え置いた。

【参考】愛媛県金融経済状況（日銀松山支店：2013年1月9日発表）

愛媛県経済は、全体としては、横ばい圏内の動きが続いているが、企業の生産活動で弱めの動きが拡がっている。

- ① 個人消費は、全体としては横ばい圏内で推移しているが、乗用車販売においては弱めの動きが続いている。公共投資は、持ち直しているほか、住宅投資も下げ止まっている。
- ② 県内企業の生産活動は、外需減速の影響等により、操業度を引き下げる動きが一段と拡がっている。

(2) 雇用情勢

愛媛県内の雇用失業情勢は、依然として厳しい中で持ち直しの動きが続いているものの、その動きは緩やかになっている。(図16、図17、図18)

【参考】雇用失業情勢、新規学校卒業予定者の職業紹介状況（愛媛労働局：2012年12月24日発表）

①県内求人倍率（2012年11月現在）

I 主要指標

1 求人倍率

項目	24年11月	前月差	ポイント (前月差)
有効求人倍率	0.83倍	0.00 □	前月と同水準
有効求人	23,385	▲0.2 %	前月比で2か月ぶり減少 ▲40
有効求職	28,156	▲0.4 %	前月比で2か月連続減少 ▲122
新規求人倍率	1.35倍	0.10 □	前月比で3か月ぶり上昇
新規求人	8,943	2.1 %	前月比で2か月ぶり増加 181
新規求職	6,604	▲5.5 %	前月比で2か月連続減少 ▲383

(注) 数値は季節調整値

項目	24年11月	前年同月差	ポイント
正社員有効求人倍率	0.49倍	0.02 □	前年同月比で32か月連続上昇

【地域別】

項目	24年11月	前年同月差	ポイント
東 予	0.97倍	0.08 □	前年同月比で29か月連続上昇
中 予	0.88倍	0.14 □	前年同月比で10か月連続上昇
南 予	0.92倍	▲0.01 □	前年同月比で3か月ぶり低下

2 求 人

項目	24年11月	前年同月比	ポイント (前年同月差)
有効求人	24,720	13.4 %	前年同月比で32か月連続増加 2,918
新規求人	9,290	13.3 %	前年同月比で7か月連続増加 1,093
建設業	617	9.2 %	52
製造業	1,004	10.0 %	91
運輸業、郵便業	469	23.4 %	89
卸売業、小売業	1,504	0.8 %	12
宿泊業、飲食サービス業	536	▲3.4 %	▲19
医療、福祉	2,009	13.4 %	237
サービス業	1,585	35.1 %	412

[一般・パート別(有効求人)状況]

一般求人は前年同月比9.5%増、パート求人は前年同月比19.7%増となった。

図 16. 【地域別有効求人倍率の推移】

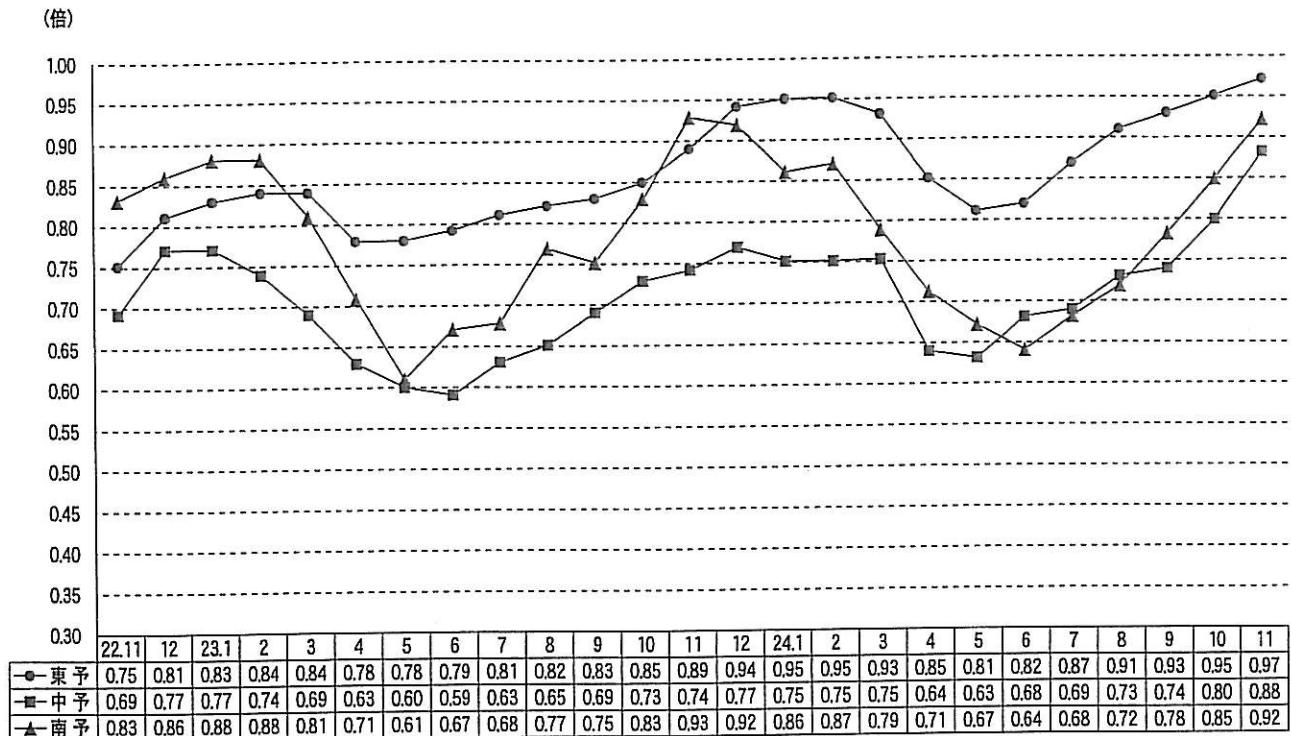
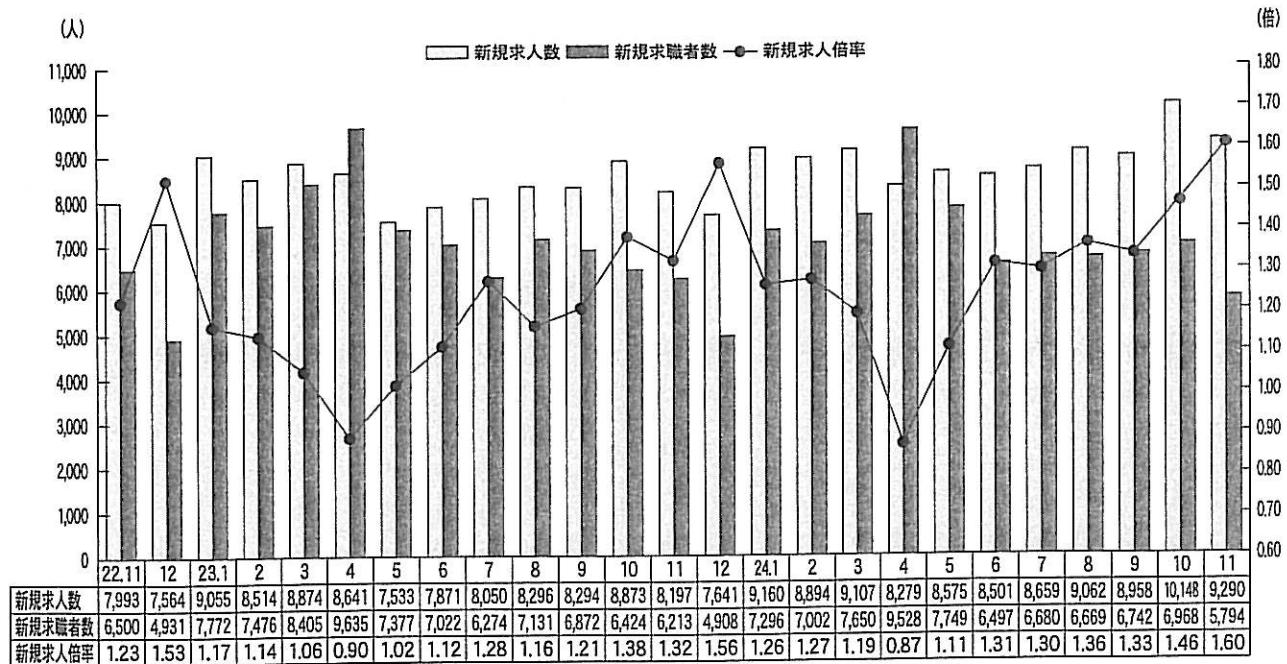


図 17. 【新規求人・求職の状況】



②平成25年3月新規学卒予定者の職業紹介状況（平成24年11月末現在）

【就職内定状況】

(単位:人) 愛媛労働局

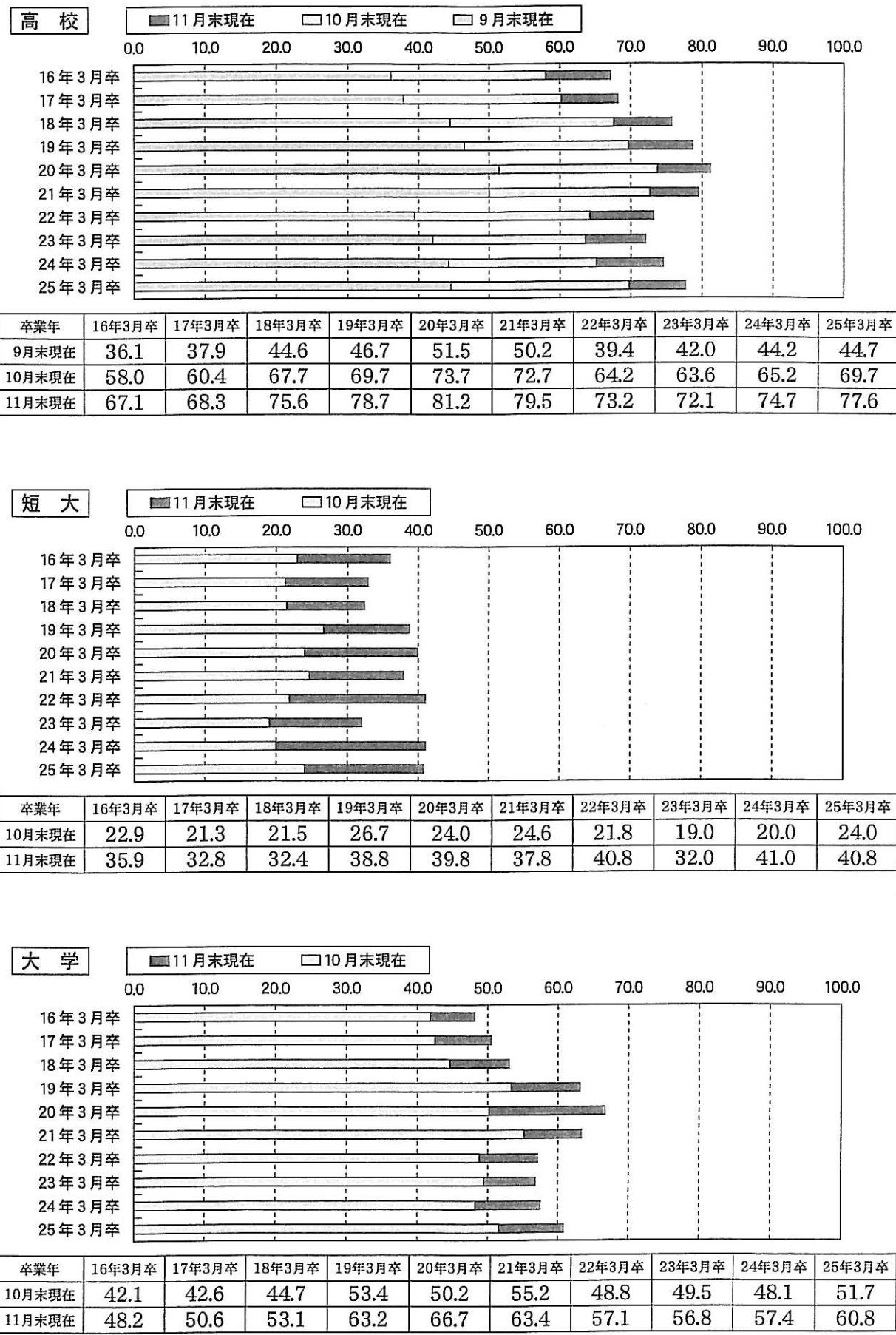
学校別	就職希望者数			求人數		求人倍率		就職内定の状況						内定率(%)	
				全 数	求県 人 数内	求県 人 数外	全 倍 数	うち 県内 (倍)	全 数			うち県内			
	計	男	女	計	男	女	計	男	計	男	女	計	男	女	
中 学	15	11	4	35	2	33	2.33	0.13	0	0	0	0	0	0	- 0.0
前年同月	22	15	7	15	0	15	0.68	0.00	0	0	0	0	0	0	- 0.0
増減比	▲31.8	▲26.7	▲42.9	133.3	-	120.0	1.65	0.13	-	-	-	-	-	-	0.0
高 校	2,524	1,440	1,084	15,249	2,508	12,741	6.04	0.99	1,959	1,150	809	1,498	818	680	76.5 77.6
前年同月	2,395	1,373	1,022	10,974	2,358	8,616	4.58	0.98	1,790	1,078	712	1,407	794	613	78.6 74.7
増減比	5.4	4.9	6.1	39.0	6.4	47.9	1.46	0.01	9.4	6.7	13.6	6.5	3.0	10.9	▲2.1 2.9
高 専	235	190	45	4,263	333	3,930	18.14	1.42	225	182	43	54	38	16	24.0 95.7
前年同月	242	191	51	4,384	419	3,965	18.12	1.73	217	172	45	70	54	16	32.3 89.7
増減比	▲2.9	▲0.5	▲11.8	▲2.8	▲20.5	▲0.9	0.02	▲0.31	3.7	5.8	▲4.4	▲22.9	▲29.6	0.0	▲8.3 6.0
短 大	546	59	487	3,367	1,943	1,424	6.17	3.56	223	12	211	184	11	173	82.5 40.8
前年同月	649	68	581	3,096	1,558	1,538	4.77	2.40	266	8	258	222	8	214	83.5 41.0
増減比	▲15.9	▲13.2	▲16.2	8.8	24.7	▲7.4	1.40	1.16	▲16.2	50.0	▲18.2	▲17.1	37.5	▲19.2	▲1.0 ▲0.2
大 学	3,074	1,558	1,516	35,621	3,770	31,851	11.59	1.23	1,868	893	975	853	336	517	45.7 60.8
前年同月	3,072	1,597	1,475	31,062	3,251	27,811	10.11	1.06	1,762	857	905	783	325	458	44.4 57.4
増減比	0	▲2.4	2.8	14.7	16.0	14.5	1.48	0.17	6.0	4.2	7.7	8.9	3.4	12.9	1.3 3.4
大学等	3,855	1,807	2,048	43,251	6,046	37,205	11.22	1.57	2,316	1,087	1,229	1,091	385	706	47.1 60.1
前年同月	3,963	1,856	2,107	38,542	5,228	33,314	9.73	1.32	2,245	1,037	1,208	1,075	387	688	47.9 56.6
増減比	▲2.7	▲2.6	▲2.8	12.2	15.6	11.7	1.49	0.25	3.2	4.8	1.7	1.5	▲0.5	2.6	▲0.8 3.5
合 計	6,394	3,258	3,136	58,535	8,556	49,979	9.15	1.34	4,275	2,237	2,038	2,589	1,203	1,386	60.6 66.9
前年同月	6,380	3,244	3,136	49,531	7,586	41,945	7.76	1.19	4,035	2,115	1,920	2,482	1,181	1,301	61.5 63.2
増減比	0.2	0.4	0.0	18.2	12.8	19.2	1.39	0.15	5.9	5.8	6.1	4.3	1.9	6.5	▲0.9 3.7

・「大学等」欄は、高専・短大・大学の合計であり「合計」欄の内数である。

・「求人倍率」の「うち県内(倍)」は、就職希望者数に対する県内求人の倍率である。(県内求人數 / 就職希望者數 = 県内求人倍率)

・大学等の「求人数」は、各学校がとりまとめた数値である。

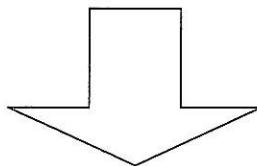
図18. 【新規学卒の就職決定(内定)率推移 (各年11月末現在)】



II 連合愛媛2013春季生活闘争方針(案)

1 取り巻く情勢

- (1) 世界経済は総じて、欧州の債務問題の長期化や、米国の大型減税失効と歳出の自動削減開始が重なり緊縮財政の減速、原油や穀物などの原材料価格の上昇傾向など先行の不透明感が高まっている。
- (2) 日本経済は、復興需要などを背景として回復傾向にあり、個人消費はエコカー補助金などの効果で緩やかに増加、また、設備投資や住宅建設、企業収益についても3期連続で回復しているが、今後エコカー補助金予算の払底などから、10～12月期は個人消費の減少によりほぼゼロ成長が予想され、欧州の債務問題の深刻化、新興国経済の一段の減速、円高進行、電力需給の逼迫なども相まって予断を許さない状況にある。
- (3) 企業業績の2012年度の見通しは、震災復興にともなう需要増を背景に業績回復を見込む企業が多い。一方で、超円高水準の継続や欧州債務問題に伴う世界経済の減速はもとより、中国など顕在化しているカントリーリスクなども相まって、業績悪化の要因となっている産業もある。
もっとも、好材料をうまくとらえた堅調な企業もあり、上場企業の2013年3月期の予想経常利益は前期比1桁程度ではあるものの増益との見通しもある。
- (4) 働く者の雇用と生活は、所得の低迷や格差の拡大など劣化に歯止めがかかっていない。生活保護世帯・受給者は2012年3月時点で153万世帯、211万人と過去最高を更新しており、非正規労働者の割合も2011年には35.1%と過去最高を記録した。世帯所得は2010年に平成以降最低を記録し、1世帯当たりの平均所得が538万円と世帯平均所得が最も高かった1994年より約126万円も減少している。また、雇用情勢については、2012年9月の失業率が4.2%となり、また、有効求人倍率も0.81倍と、依然として厳しい状況が続いている。特に若年層の雇用の状況は厳しく24歳以下の完全失業率は6.9%と他の年代と比べて突出している。一般労働者の労働時間は、年換算で2,006.4時間と依然として2,000時間を超えたまま高止まりしている。



【連合がめざすもの】

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、「2013春季生活闘争」を『「傷んだ雇用・労働条件」の復元とすべての働く者のディーセント・ワーク実現』に向けた取り組みと位置づけ、公正で安心・安全な社会の実現に邁進していく。

2 2013春季生活闘争の取り組み内容

1. 2013春季生活闘争の基本的な考え方

「働くことを軸とする安心社会」の実現と、日本経済の自立的・継続的な成長をはかっていくためにも、国民一人ひとりが置かれた環境と能力に応じて価値創造に参画し、成果を分配することで活き活きと働く人が増える社会を構築することが重要である。そのためにも、「傷んだ雇用・労働条件」の復元をはかっていく。最低賃金の引き上げ、パート・非正規労働者の均等・均衡待遇、就業率向上につながる職業訓練・就労支援、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかり、ディーセント・ワークの実現に向けて取り組むことで、わが国の優れた技能と技術力、現場力が活かされ、競争力が強化されるとの認識に立ち、「人財」の活用による「付加価値の増大」をはかり、その成果の適正な分配を通じて日本の成長をはかる好循環へつなげていく必要がある。そのためにも、労働条件全般の課題解決をめざした運動を進める。

また、総額人件費の抑制による国際競争力強化という経営から脱却し、アジアを中心とする新興国の経済発展の取り込みに加え、日本の持つ強みを再認識した経営をめざすことなどの観点から、「生産性三原則」にのっとった企業経営、組織運営の必要性についてあらためて主張していく。

マクロ的に1997年をピークに低下する賃金の復元・底上げをはかることを重視し、賃上げにより消費拡大・内需拡大をはかり、デフレからの早期脱却をめざす。特に賃金における「格差是正」の実効性を高めるために、個別賃金をより重視して取り組みを進めることで、ミニマム水準のキープをはかり、めざすべき賃金水準の追求と賃金水準開示を通じて個別賃金水準の社会的波及力を高めていく。

また、改正労働者派遣法、改正労働契約法、改正高年齢者雇用安定法成立の成果を確実に職場に活かす取り組みも進めていく。

- (1) 2013春季生活闘争の展開については、「傷んだ雇用・労働条件」の復元をはかっていくために、「労働条件の底上げ・底支え」「すべての労働者の待遇改善」「高付加価値を生み出す人材の育成・待遇」「格差是正」を通じて、すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために1%を目安に配分を求める取り組みを進める。
- (2) ミニマム運動課題と政策制度、通年の取り組み強化の課題を明確にし、連合愛媛と構成組織は、連携して **中小・地場組合の交渉を支援** し、共闘の相乗効果を高める。

①すべての組合が取り組むべき課題（ミニマム運動課題）

- a) 賃金制度の確立・整備と賃金カーブ維持分の明示・確保
- b) 非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした待遇改善
- c) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ
- d) 産業実態をふまえた総実労働時間の縮減、時間外・休日労働の割増率の引き上げ等

②運動の両輪としての政策・制度実現の実現

- a) 「日本再生戦略」の推進による質の高い雇用の創出、地域活性化の実現
- b) 「働くことを軸とする安心社会」を支える社会保障と税の一体改革の着実な前進
- c) 生活できる水準へ最低賃金の早期引き上げ
- d) 非正規労働者の均等・均衡待遇の確立
- e) 公契約基本法・公契約条例の制定による公契約の適正化
- f) 民主的で透明・公正な公務員制度改革の実現と労働基本権の確立

③通年取り組みの強化

- a) 職場点検活動（労働時間管理、安全衛生等）
- b) 労働相談の実施（労働相談ダイヤル --- 2月7日(木)～9日(土)）
- c) 不払い残業撲滅の取り組み——等

3 賃金の相場形成・波及に向けた取り組みと情報公開

連合愛媛は、個別賃金の絶対水準を重視した相場形成と波及のための体制強化をめざす。具体的には以下のとおり。

- (1) すべての労働者が、最低限、単身で生活できる賃金水準を上回ることができるよう、連合愛媛リビングウェイジや最低賃金の運動を強化する。
- (2) 各組合は、自らの賃金実態を調査し、各種労働条件調査などを通じ個別賃金水準のデータの情報開示を行う。
- (3) 定昇込み一人平均賃上げ方式による賃金改定であっても、自らの賃金の社会的位置を確認して要求・交渉を行う。
- (4) 交渉結果について、賃金改善分等も集約し、情報開示をさらに進める。

4 連合愛媛の具体的取り組み

1. 賃金改定の取り組み

(1) 基本的な考え方

- ① 連合愛媛は、**賃金カーブ維持分を確保したうえ** で、**a) 賃金カーブのは是正、b) 1%を目安とした賃金の適正な配分、c) 格差是正、d) 時給引き上げ** ——等によって、積極的な**賃金改善**に取り組む。
- ② 連合愛媛は、賃金制度未整備の組合においても、**賃金カーブ維持相当分の確保** の取り組みを徹底する。
- ③ 特に、**生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先に、一時金も生活給の補填部分でもあることから、年間収入の確保・向上に向け**、総合的な**賃金改善**をめざす。
- ④ 連合愛媛は、特に**中小・地場組合の「底上げ」の視点**と、パート・有期契約・派遣労働者等の視点に立って運動を展開する。
- ⑤ 連合愛媛は、賃金制度が整備されていない組合、ひいては未組織労働者の取り組みを支援するため、**連合愛媛独自の賃金要求額を示す**とともに、産別間共闘や地域共闘の具体的強化をはかる。
- ⑥ また、中小・地場組合を中心とした、**ヤマ場や解決促進ゾーンの設定等**を通じ交渉・妥結の集中化をはかり、賃上げ相場の形成とその波及に取り組む。
- ⑦ 連合愛媛は中小・地場組合や未組織組合の賃金闘争を支援するため、**賃金改定状況についての情報開示**を行うとともに、相場の底上げをはかるため、**適切な時期に、中小労組の妥結基準や妥結ミニマム基準を設定する**。
- ⑧ また、**パート労働者・契約労働者・派遣労働者等を含めた労働条件の底上げ**に向けて、生活できる水準を重視した「最低保障水準」の目標額を設定するとともに、賃金水準の底上げをめざす**地域ミニマム運動**をさらに拡充する。

(2) 企業内最低賃金の取り組み強化

- ① すべての労働者の待遇改善のため、**企業内最低賃金の協定の締結拡大、水準の引き上げ**に取り組む。このため、すべての組合は最低賃金の要求を行い、すべての組合で協定化をはかる。
- ② 企業内最低賃金は、その産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で協定する。
- ③ 18歳高卒初任給の参考目標値 ⇒ 150,700円
構成組織の方針を踏まえ、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。

(3) 一時金

月例賃金の水準を大事にしつつ、年収確保の観点や生活防衛の観点も含め水準の向上・確保をはかる。

2. 規模間・業種間格差の是正

企業数の99.7%、従業員数の約7割を担う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、人材の確保・育成は日本経済の健全な発展にとって不可欠である。

- ① 連合愛媛は、規模間・業種間格差の拡大傾向に歯止めをかけ、賃金の底上げをはかるため、中小・地場共闘および非正規共闘を強化する。

連合愛媛中小共闘センター（非正規労働センター）の設置

- ② すべての構成組織は、自らの賃金実態や賃金カーブの課題を把握し、社会水準や生計費等との比較、時系列での分析などを行い、その是正に取り組む。

連合愛媛はとりわけ中小・地場労組に対しては賃金実態調査の解析結果を通知し、必要があればその中身についての解説を行うなどして支援する。

3. パート・有期契約労働者の待遇改善

構成組織・単組の実情に応じて中期的重點項目を設定し、均等・均衡待遇実現を含めた総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進する。

- (1) 非正規労働者に関するコンプライアンスの徹底については、法改正の趣旨を踏まえてすべての労働組合が取り組む。
- (2) パートタイム労働者のみならず、派遣労働者など間接雇用労働者を含む非正規労働者の労働条件改善の取り組みを展開する。
- (3) 直接雇用の非正規労働者への取り組みについては、重点項目を基本に、正社員への転換ルールの明確化・導入・推進、均等・均衡待遇に向けた時給の引き上げをはかるとともに、福利厚生全般、安全管理に関する取り組みなど、総合的な労働条件向上の取り組みを展開する。
- (4) パート労働者等の賃金カーブ維持相当分に加え、1%を目安に **時給の引き上げ** をめざす。

【重点項目】

＜雇用安定に関する項目＞

- ①正社員への転換ルールの明確化・導入・促進
- ②無期労働契約への転換促進

＜改正労働契約法を踏まえた均等・均衡待遇に関する項目＞

- ①昇給ルールの明確化
- ②一時金の支給
- ③正社員と同様の時間外割増率適用
- ④無期契約転換後における均等・均衡待遇の確保
- ⑤福利厚生全般における安全管理に関する取り組み
- ⑥社会保険の適用拡大

4. 職場における男女平等の実現

男女平等社会実現に向け、処遇改善の是正やポジティブ・アクションの取り組みを推進するとともに、女性が働き続けられる環境整備をはかる。

(1) 改正男女雇用均等法の実効性の確保など、改正均等法の定着・点検

- ① 配置や職務の内容などの男女の偏在を具体的に検証し、その是正をはかる。
- ② 昇進・昇格など基準の運用で、結果として男女に不平等が生じていないか、結果と原因を検証し、是正をはかる。
- ③ 妊娠・出産等を理由とする不利益扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- ④ セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証する。

(2) 男女間の賃金格差の是正

- ① 配置や職務内容が男女で異なり、女性の昇進・昇格が遅れることなど、男女間の賃金格差の背景と状況を点検し、女性に対する研修の実施や女性の少ない部署への優先配置など、積極的な差別是正措置（ポジティブアクション手法）により労使協議を進め、改善をはかる。
- ② 各単組の賃金データに基づいて男女別の賃金分布を把握して問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める。
- ③ 生活関連手当の支給等にあたっては、「世帯主」あるいは筆頭者を支給要件とせず、夫婦いずれかの申請した方に対し、相方が時給していないことを条件として支給されるように改善をはかる。

5. ワーク・ライフ・バランスの実現

(1) 中期時短方針（2007年7月中執確認）の取り組み

- ① 年間所定労働時間2000時間を上回る組合は、2000時間以下とする。
- ② 年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とし、有給休暇の取得日数の低い組合員の取得促進をはかる。なお、年次有給休暇の取得促進の取り組みを強化する必要があるが、取り組みにあたっては労働時間等見直しガイドラインも活用する。
- ③ 時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合は、上積みをはかる。

(2) 労働時間の上限規制（特別条項付き36協定）を行い、その範囲内に収めることを徹底する。また、インターバル規制（終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保）等を設けるなど、健康を確保する観点から過重労働を是正する。

(3) 休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など、産別の実態に合わせた取り組みを推進する。

(4) 割増率の引き上げについては、労基法改正に伴う労働協約整備への対応方針にもとづき、割増率については、以下の水準をめざして引き上げをはかり、代替休暇制度については導入しないことを基本とする。また、時間単位の年次有給休暇の取得については、日単位の取得が阻害されることを前提に、労使協定の締結を進める。

① 時間外労働が月 45 時間以下 ⇒ 30 % 以上

② 時間外労働が月 45 時間超 ⇒ 50 % 以上

(対象期間が 3 カ月を超える 1 年単位の変形労働時間制は、
42 時間超を 50% 以上)

③ 休日 ⇒ 50 % 以上

④ 労働基準法第 138 条に規定する中小事業主については、当分の間、月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50% 以上）の適用除外となっているが、一般事業主と同様の水準での労使協定の締結を求める。

(5) 両立支援の促進（改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策法）

育児・介護による離職を防止し、男女ともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な両立支援制度の整備や、社会環境の整備・拡充をめざす。

① 2009 年 7 月に施行された改正育児・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、法を上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。

② 妊産婦保護制度や母性健康管理の知識が周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれにかかる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底する。

③ 改正育児・介護休業法の定着に向け、以下の課題に取り組む。

a) 有期契約労働者への適用要件を拡充する。

b) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇の申し出や取得による解雇、あるいは昇進・昇格の人事考課等で評価対象としないなど、不利益取り扱いの対象とならないよう、育児・介護を担う労働者の転勤の配慮強化も含め、労使で確認・徹底する。

④ 2012 年 7 月 1 日から従業員 100 人以下の企業においても、3 歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度と所定外労働の免除制度の義務化や、介護休暇制度が適用となったため、あらためて制度の周知・点検とルール化に取り組む。

⑤ 改正次世代育成支援対策推進法の施行により、2011 年 4 月から一般事業主行動計画について、策定・届け出義務が常時雇用 301 人企業から、101 人企業となり、適用事業所規模が拡大した。ワーク・ライフ・バランスの推進に向け労使で企業等の行動計画策定に取り組む。

a) 適用規模拡大について周知・点検を行うとともに、一般事業主行動計画の策定を推進する。

b) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制等を確認する。さらに、作成した行動計画を実施して、「くるみん」マークの取得をめざす。

6. ワークルールの取り組み

2012年の通常国会においては、懸案となっていた改正労働者派遣法に加え、有期労働契約に関する改正労働契約法や改正高年齢者雇用安定法という3つの重要な労働関係法の改正法案が成立した。

これらの改正法は、非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善と希望者全員について65歳までの雇用確保措置を義務付けるなど重要な内容が盛り込まれており、この改正法成立の成果を着実に職場に活かすことが必要である。

(1) 労働関係法令の厳守の徹底

正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者等について、改正労働者派遣法への的確な対応をはじめ、改正労働契約法、パートタイム労働法をはじめとする労働関係法令の改正趣旨を踏まえた遵守を徹底する。また、障がい者雇用促進法に定める法定雇用率（1.8% ⇒ 2.0%）引き上げへの的確な対応とともに障がい者が働きやすい職場づくりへの取り組みを進める。

(2) 改正労働者派遣法に関する取り組みについて

改正労働者派遣法に関する取り組みについては、「今後の取り組み」を踏まえ、法令遵守の点検・周知、労働契約の整備に向けた取り組みを進める。

(3) 改正高年齢者雇用安定法に関する取り組みについて

継続雇用制度を導入し、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、改正高年齢者雇用安定法の施行に向けて、「今後の取り組み」を踏まえ、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用とする労働者協約の締結に向けて取り組む。

(4) 改正労働契約法に関する取り組みについて

改正労働契約法に関する取り組みについては、「今後の取り組み」を踏まえ、無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、クーリング期間の悪用防止、労働条件の是正に向けた取り組みを進める。

(5) 快適な職場づくり

労働災害のリスクを低減し、快適な職場づくりを推進するとともに、長時間・過重労働対策、メンタルヘルス対策、パワーハラスマント対策なども含め、労働安全衛生法などの法令遵守と安全配慮義務の履行に向けた取り組みを進める。

また、職場におけるメンタルヘルス対策・受動喫煙防止措置を事業者の義務とする労働安全衛生法改正法案の内容を踏まえ、法案成立に先行し企業内の対応状況を確認し、安全衛生委員会・労使協議等を通じて改善を求めていく。

5 要求と取り組み

1. 基本的な考え方

連合愛媛は、中小・地場組合および未組織労働者に対するミニマム要求として **7,700円以上**、生活保障水準として **時間額 840円以上（※1）**、パート賃金引き上げ **35円以上（※2）** を設定する。

※1：時間額840円以上は、連合愛媛リビングウェイジ（別紙）による。

※2：上記パート賃金引き上げ額は、「賃金実態調査」に基づき全産業における1次回帰式
20歳から40歳の1歳・1年間差5,965円を所定内実労働時間166時間で算出

2. 具体的賃金要求について

（1）具体的な賃金改定要求について

① 連合愛媛傘下の各組合で、賃金カーブの算定が可能な組合は『維持分』を確保し、産別方針をふまえたうえで、a) 賃金カーブの是正、b) 1%を目安とした賃金の適正な配分、c) 格差是正、d) 時給引き上げ等によって、可能な限り賃金改善に取り組む。

② 賃金カーブ維持分の算定が困難な組合については、**7,700円以上**を要求額とする。これは、連合愛媛で実態調査し推計した、中小地場労働者1歳1年間平均間差額 **3,900円**に、賃金改善分 **2,400円（※1）** と格差是正分 **1,400円（※2）** を加えたものである。

※1：上記の賃金改善分2,400円は、表4-3の中小地場平均賃金額の1%相当額。

※2：上記の格差是正分1,400円は、表5-1,3の35歳の全体と中小地場の第1十分位を比較し、中長期的に改善する額。 $(200,061円 - 186,572円 = 13,490円 / 10年 = 1,349円)$

《参考》

A. 賃金カーブ維持分

	論 拠	金 額
①	2012年度連合愛媛賃金実態調査に基づき、全組合員4,810人（男性4,044人、女性766人）の1次回帰式による20歳～40歳の1歳1年間の平均間差額（全産業） —図1	5,965円
②	2012年度連合愛媛賃金実態調査に基づき、県内の300人以上の組合員2,793人（男性2,245人、女性548人）の1次回帰式による20歳～40歳の1歳1年間の平均間差額。（大手） —図2	7,124円
③	2012年度連合愛媛賃金実態調査に基づき、県内の299人以下の組合員1,742人（男性1,542人、女性200人）の1次回帰式による20歳～40歳の1歳1年間の平均間差額。（中小、中小地場） —図3	3,882円
④	連合の中小要求目安。（連合中小全体の賃金カーブ維持分相当額）	4,500円

B. 格差は正分

(1) 地域間格差

図1は、連合愛媛構成組織内における大手と中小地場での基準内賃金（平均）の経年推移である。大手と中小地場を比較しても約40,000円～50,000円の格差が読み取れる。このことから、大手と中小地場との格差は正に歯止めがかっておらず、規模間の格差が継続していることがわかる。

さらに図2-1, 2は、連合愛媛構成組織内で同一産別・同業種の大手と中小地場の賃金実態である。まず、図2-1は、2010年から2012年の40歳をポイントに比較すると大手では、約7,000円増となったのに比べ、中小地場では、約3,500円となっている。客観的に見ても1歳1年間差の上り幅に格差が生じていることが読み取れる。

また、図2-2は、連合愛媛構成組織内で同一産別・同業種の大手と中小地場の賃金実態を2011年と2012年で比較すると、結果として、大手は一部の年代で減少しているものの、ほとんど増加している。一方、中小地場では、ほとんど変わっていないことがうかがえる。このことからも、大手と中小地場との格差に歯止めがかからず、規模間で格差は拡大している。

図1. 賃金推移（平均）

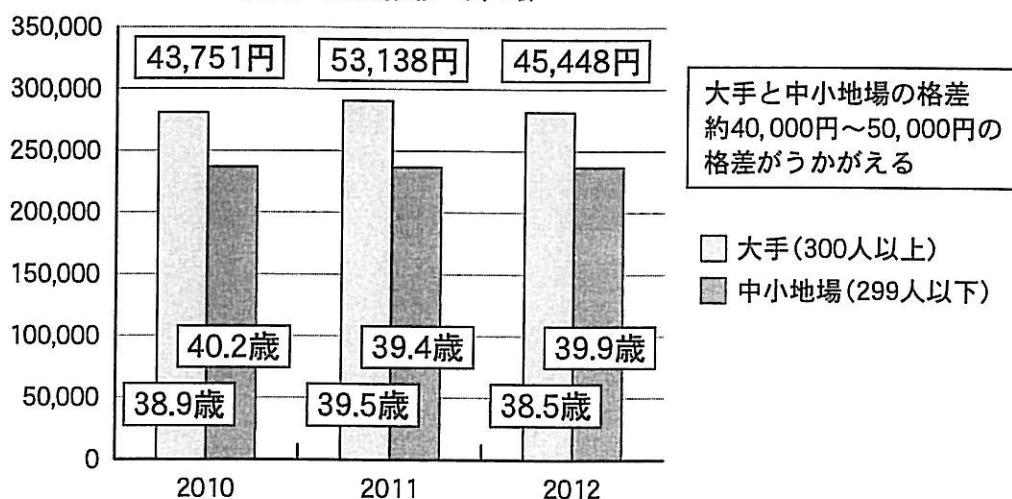


図2-1. 規模別格差（回帰値）

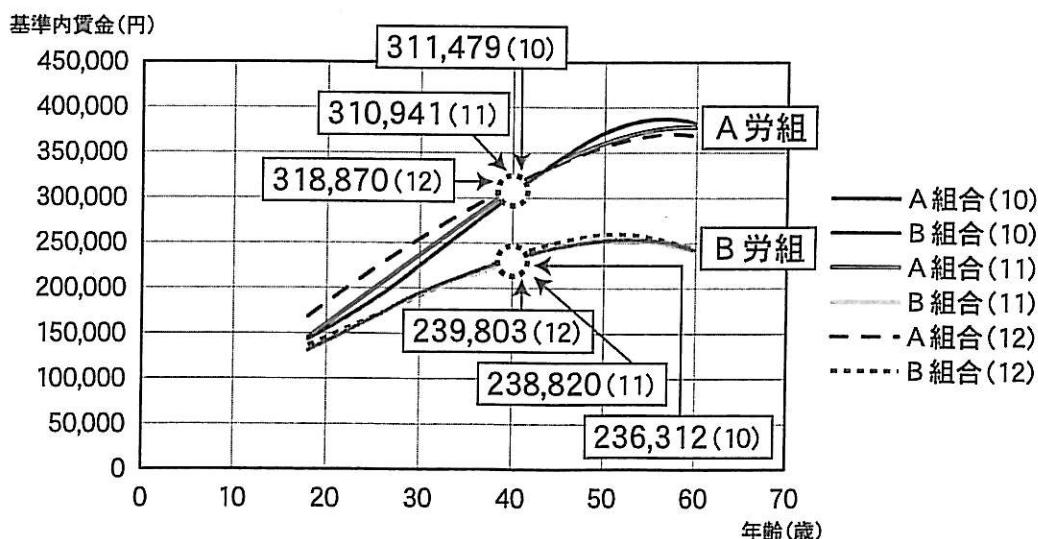
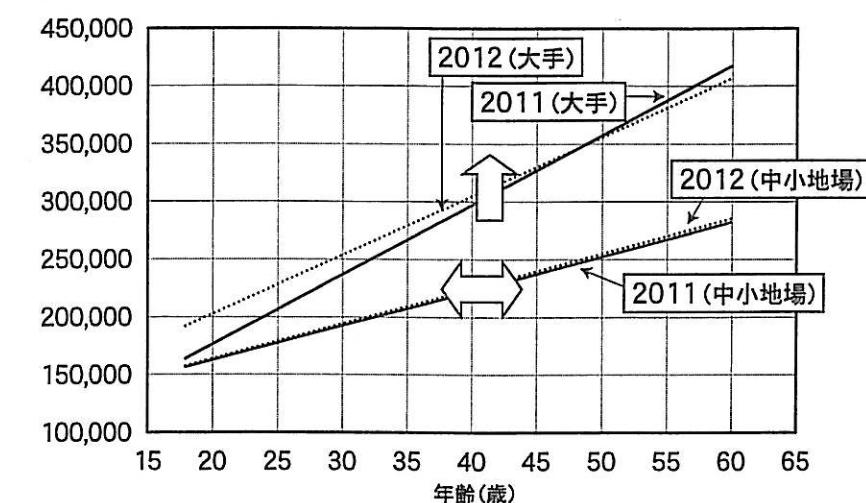


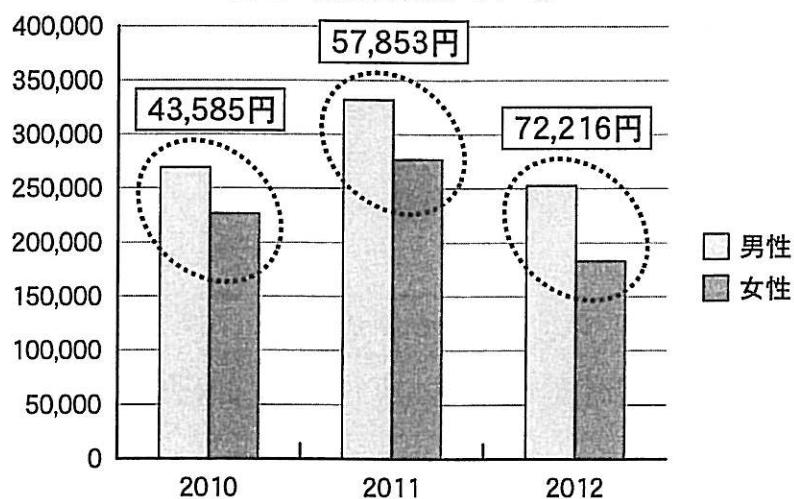
図2-2. 賃金格差拡大（回帰値）



(2) 男女間格差

併せて図3は、全産業を基本に男女別の経年推移である。2010年、2011年、2012年とも男女間で格差があることが読み取れる。結果として、男女間の格差に歯止めがかからっていない状況である。

図3. 男女間格差（平均）



※なお、図3の男女間格差（平均）の経年推移については、各構成組織から出された生数値であるものの、昨年同一単組との比較でないことから参考値として見て下さい。

C. その他

(1) 生活保障水準（連合愛媛リビングウェイジ・仮称）の目標額

連合愛媛は、誰にでも最低限の生活を保障できる賃金としての「生活保障水準」を示す。その到達目標は、**時間額840円**、**月額139,000円**とする。

各組合は、生活保障水準をクリアできる全従業員対象の企業内最低賃金協定（時間額）と年齢別最低賃金協定（月額）の締結をめざす。

※ 連合愛媛リビングウェイジとは「生活保障水準を担保する最低賃金の運動」のことといい、『連合ミニマム賃金プロジェクト』で設定された単身労働者の必要最低生計費を担保するものである。（別紙参照）

(2) 格差是正のための水準（連合愛媛ミニマム賃金）の目標値

連合愛媛の地域ミニマム賃金については、

20歳（勤続 2年）所定内賃金を **159,700円以上**

25歳（勤続 7年）所定内賃金を **168,200円以上**

30歳（勤続12年）所定内賃金を **179,400円以上**

35歳（勤続17年）所定内賃金を **191,400円以上**

40歳（勤続22年）所定内賃金を **201,900円以上**

45歳（勤続27年）所定内賃金を **209,000円以上** とする。

各組合は、自らの賃金実態を点検し、この水準を下回る組合は計画的な是正をはかることとする。

※ 上記水準は、連合各構成組織の「年齢別最賃」との整合性や経時的推移などを基本に、調査結果のうち中小地場（299人以下）の賃金特性値等を考慮し20歳、25歳、30歳、35歳、40歳、45歳の6つの年齢ポイント別に、**299人以下の第1十分位数**を基準に設定している。

(3) 一時金について

一時金については、年間収入確保を念頭に産別・単組で設定することとする。

3. パートタイマー等の賃金改定の取り組み

(1) パート労働者の賃金引き上げ

① 時間給について、格差是正等を含め **35円以上** の引き上げに取り組む。

② 各組合の実態に即した到達目標水準を設定し、その到達運動を推進する。

(2) 企業内最低賃金協定について

パート労働者賃金の底上げをはかるため、パート労働者を含む全従業員対象の企業内最低賃金協定（時間額表示）の締結と改定に取り組む。**その水準は最低でも当該企業の高卒初任給賃金の時間給換算額をめざす。**

企業内最低賃金の目標水準

① 到達目標 **1,000円程度（絶対額）**

※ 連合本部の設定した『生活保障水準到達目標額』

② 最低到達目標 **840円以上**

※ 連合愛媛の設定した『生活保障水準到達目標額』

⑥闘いの進め方

1. 共闘体制の確立と結集力の強化について

闘争体制については、連合愛媛闘争委員会に設置される
『中小共闘センター（非正規労働センター）』を中心に展開する

(1) 中小共闘センター（非正規労働センター）

委員長： 泉 浩二（J A M）
副委員長： 筒井 克巳（UAゼンセン）
事務局長： 杉本 宗之
副事務局長： 菊川 泰
委 員

産 別	委 員 名	産 別	委 員 名
電 機 連 合	上 甲 章 史	紙 パ 連 合	篠 永 修 一
電 力 総 連	福 應 源 輝	自 動 車 総 連	稻 垣 大 輔
J P 労 組	弓 立 浩 二	運 輸 労 連	田 中 克 典
情 報 労 連	鎌 田 賢 二	交 通 労 連	日 野 正 俊
基 幹 労 連	山 内 好 昭	全 自 交 労 連	合 田 保 則
自 治 労	森 口 貴 之	フ イ ド 連 合	戸 塚 良 次
私 鉄 総 連	寺 田 淳 泰		

2. 要求提出から妥結に至る共闘体制の強化について

(1) 要求書の提出について

要求書の提出については、全ての構成組織が要求書を提出することとし、原則として
2月末までに提出をする。（止むを得ない個別の事情がある場合でも遅くとも **3月末**までには提出をすることとする。）

(2) 中小・地場共闘の強化について

- ① 先行組合回答集中時期に引き続き、賃金制度未整備組合や中小・地場組合の集中回答ゾーン（**3月25日(月)～3月29日(金)**に最大のヤマ場を予定）を設定、3月内解決組合に向けた賃上げ相場の形式とその波及をはかる。また、4月以降有効な解決促進ゾーンを**4月中旬に設定**するなど共闘体制の強化をはかる。
- ② 各産別は、それぞれの期間における交渉・妥結の集中化を図るとともに、期間に対応した参加組合を「中小共闘センター」に登録を行う。
- ③ 賃金制度未整備組合と中小地場組合の回答集中期間等へ登録した組合の妥結結果は、規模別（300人以上、100～299人、100人未満の3区分）の組合数・組合員数・賃上げ結果を集計する。

(3) 前段交渉の強化

- ① すべての組合は、企業の経営実態、経営方針、雇用問題、賃金のあり方、格差の実態、労働時間管理の実態などについて、労使協議の徹底をはかる。
- ② すべての組合は、自らの賃金実態に基づき、『賃金カーブ維持分』の算定に努め、それを確保した上で、時給引き上げ、賃金カーブのは正、低賃金層の引き上げ、格差は正等によって、可能な限り『賃金改善』ができるよう、**妥結前段での労使確認をめざす**。
- ③ 中小共闘センターを軸に賃金カーブ維持分の算定が困難な組合を対象に地域別の学習会を開催する。

(4) 回答・妥結の集中化について

- ① ヤマ場における回答引き出しや妥結をめざし、できるだけ多くの組合が **3月末決着** をめざす。
- ② **3月末決着の困難な中小・地場組合は4月末決着** をめざすこととし、4月中旬に解決促進に向けたヤマ場を設定し、妥結の早期化を進める。
- ③ 各組合は、妥結結果に基づいた配分交渉に関与し、賃金制度の整備に努める。

(5) 効果的な相場波及に向けて

- ① 各構成組織は回答・妥結結果を効果的な相場波及に結びつけるため、**可能な限り当該組合の平均的・標準的な賃金カーブ維持分や定期昇給相当分を公開する**など、**各組合は協力して情報の開示**に努める。
- ② 連合愛媛は社会的な相場形成の一つの手段として、開示された情報を昨年に引き続き『妥結速報』とし、FAXや機関紙の中で適時、構成組織に提示する。さらに昨年に引き続き連合集計における主要組合の基礎的な労働条件や定期昇給相当分を連合愛媛HPなどで公開し、広く未組織の労働者への波及効果をねらう。
- ③ また、県内に設置された『連合愛媛掲示板』へ適時掲示し、広く県民へ情報を発信する。

(6) 官公部門労働者の取り組みについて

連合本部方針に基づき、公務委員制度・公務労使関係の抜本改革と労働基本権確立に向け、愛媛県公務労協を中心に必要な取り組みを行う。

7 主要行事日程

行 事 名 他	日 程	開 催 場 所
連合愛媛『2013 春季生活闘争委員会』設置	12月26日	愛媛県労働会館
第1回中小共闘センター委（方針案審議）	1月22日	愛媛県労働会館
四国ブロック春闘生活闘争推進会議	1月25～26日	かんぽの宿道後
第2回中小共闘センター委員会	2月上旬	愛媛県労働会館
全国一斉なんでも相談ダイヤル	2月7～9日	愛媛県労働会館
第25回地方委員会 春闘方針(案)提起	2月21日	愛媛県労働会館
要求額調査	2月中旬	要求額調査
第3回中小共闘センター委員会	2月下旬	愛媛県労働会館
総決起集会・デモ行進	3月2日	ひめぎんホール
第4回中小共闘センター委員会	3月下旬（予定）	愛媛県労働会館
労働局要請	3月18日（予定）	愛媛労働局
地域別春闘学習会	3月～4月	東・中・南予
第5回中小共闘センター委員会	4月中旬（予定）	愛媛県労働会館
愛媛中央メーデー大会・解決促進行動	4月下旬（4/27）	

以上

