

連合愛媛

2007春季生活闘争方針

—みらいをつくる—

公正でぬくもりある社会へのギアチェンジ



- と き 2007年2月15日 14:30～
- ところ ピュアフル松山勤労会館

連合愛媛 2007年春季生活闘争方針(案)

はじめに	1
.景気情勢の認識	2
.連合愛媛 2007年春季生活闘争方針(案)	
- 1 闘いの位置づけ	5
- 2 闘いの基本スタンス	5
- 3 賃金の相場形成・波及メカニズムの構築	6□
- 4 連合愛媛の具体的取り組み	7
- 5 要求と取り組み	11
- 6 闘いの進め方	13
- 7 主要行事日程	15
2006年連合愛媛賃金実態調査結果(賃金散布図他)	16
.春季生活闘争関連資料	
- 1 関連統計資料	25
- 2 2007年度連合愛媛「政策・制度要求」対県交渉メモ	
要請項目の交渉メモ	51
要望項目の交渉メモ	71□
- 3 労働相談報告 相談・回答内容一覧	81

連合愛媛 2007春季生活闘争方針(案)

はじめに

愛媛県内の景気は、全国レベルには及ばないものの、緩やかに回復しつつあると言われる。しかしながら、我々勤労者・生活弱者にはそれを実感することが出来ない。その原因は、企業への税制の優遇制度、株主至上主義と株主への税制優遇等々に対して、一方の勤労者・生活弱者へは社会保障関係料率・所得税率アップ等の負担増並びに給付削減にある。そのため、勤労者家計の可処分所得が8年連続減少し、労働分配率が低下し続け、年収が生活保護手当てを下回る「ワーキングプア」が増加する等の現状に対し、年収2000万円を超える富裕層が増加の一途をたどっている。これはまさに、二極化の進行や格差拡大を助長するものにほかならず、これらの二極化や格差拡大は、愛媛においても規模間並びに大手、地場、そして男女間においても明確に進行している。

従って、連合愛媛の今春闘は、去年の「守り」から「攻め」への『反転攻勢』の春闘を堅持しつつ、「二極化・格差社会」から「公正・安心・安全な社会」への『転換』を目指す闘いが必要不可欠と考える。格差社会の流れを反転させ、「社会的分配の歪みを正す『春闘』」を、構成組織一丸となって闘わなければならない。そのためには、「積極的な要求」に基づいた「果敢な労使交渉」を行い、最大限の妥結結果を得ることにより、県内の未組織労働者への最大限の波及・相乗効果を図り、我々の最重要課題である組織拡大に取り組みねばならない。

連合愛媛は、今次2007春季生活闘争に取り組むにあたり、連合本部の基本方針を踏襲しつつも、愛媛県内の雇用情勢、経済概況、賃金実態等を加味し、さらに5年目を迎えた『中小春闘』にふさわしい独自性をもった要求内容を構築するとともに、『公正でぬくもりある社会へのギアチェンジ』をスローガンに、連合愛媛傘下全ての構成組織が、要求書を提出し使用者側と緊張感ある交渉を展開し、『昨年を上回る「賃金改善」獲得』を実践することで、愛媛に働く全ての労働者の『底上げ』を目指すこととする。

以上

景気情勢の認識

(1) 景気回復

景気は回復を続けており、政府予想の2006年度は実質2.1%（民間予測2%台後半）の経済成長が見込まれ、失業率は4%台前半で推移している。消費者物価の2006年度の見通しは、0.6%程度の上昇とされており、2007年度にはさらに上昇の傾向にある。

参考 …… 愛媛県金融経済概況（日銀松山支店、2007年2月1日発表）

愛媛県経済は、業種や地域間格差を残しつつも、国内外における固定資産投資の好調持続や、国内個人消費の持ち直し傾向等の波及効果が徐々に拡がる中、**緩やかな回復の動きが続いている。**

1) 製造業の生産をみると、素材関連や固定資産投資関連および耐久消費財関連分野では、一部で国内外における在庫調整や受注競争の影響が見られるものの多くの先が高操業を続けている。

非耐久消費財関連分野では、輸入品との競合等から、不冴えな状況の続く先が見られるものの、紙製品や繊維製品の一部では、回復傾向が続いている。

2) 非製造業をみると、企業サービス関連では、海運について、鋼材関連の活発な荷動き等を背景に、外航海運の貨物船傭船料が近海、遠洋とも続伸したほか、内航海運の貨物船傭船料も、引き続き強含みで推移した。

(2) 雇用情勢回復

愛媛県内の雇用情勢は、地域的に厳しさは残るものの、**改善が進んでいる**。（図1、2、3、4）
県内求人倍率（2006年12月現在）

	倍率	動向
有効求人倍率（季節調整値）	0.90	+ 0.02（対前年同月比）
有効求人倍率（原数値）	1.00	+ 0.01（対前年同月比）

平成 19 年 3 月新規学卒予定者に係る 12 月末現在の就職紹介状況

【就職内定状況】

項目 学校別	就職希望者数			就職内定の状況							内定率 (%)	
				全 数			うち県内			県内 / 全数 (%)		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女			
中 学	34	14	20									
前年同月	28	20	8									
増減比	21.4	30.0	150.0									
高 校	2,859	1,598	1,261	2,396	1,410	986	1,804	971	833	75.3	83.8	
前年同月	2,850	1,565	1,285	2,388	1,374	1,014	1,848	950	898	77.4	83.8	
増減比	0.3	2.1	1.9	0.3	2.6	2.8	2.4	2.2	7.2	2.1	0.0	
高 専	187	151	36	185	150	35	49	37	12	26.5	98.9	
前年同月	191	146	45	183	141	42	45	33	12	24.6	95.8	
増減比	2.1	3.4	20.0	1.1	6.4	16.7	8.9	12.1	0.0	1.9	3.1	
短 大	926	114	812	438	21	417	305	19	286	69.6	47.3	
前年同月	1,044	129	915	417	28	389	336	24	312	80.6	39.9	
増減比	11.3	11.6	11.3	5.0	25.0	7.2	9.2	20.8	8.3	11.0	7.4	
大 学	2,705	1,337	1,368	1,875	919	956	920	351	569	49.1	69.3	
前年同月	2,826	1,331	1,495	1,706	837	869	825	337	488	48.4	60.4	
増減比	4.3	0.5	8.5	9.9	9.8	10.0	11.5	4.2	16.6	0.7	8.9	
大 学 等	3,818	1,602	2,212	2,498	1,090	1,408	1,274	407	867	51.0	65.4	
前年同月	4,061	1,606	2,455	2,306	1,006	1,300	1,206	394	812	52.3	56.8	
増減比	6.0	0.2	9.7	8.3	8.3	8.3	5.6	3.3	6.8	1.3	8.6	
合 計	6,711	3,214	3,497	4,894	2,500	2,394	3,078	1,378	1,700	62.9	72.9	
前年同月	6,939	3,191	3,748	4,694	2,380	2,314	3,054	1,344	1,710	65.1	67.6	
増減比	3.3	0.7	6.7	4.3	5.0	3.5	0.8	2.5	0.6	2.2	5.3	

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。

図 1 . 地域別有効求人倍率の推移 (現数値)

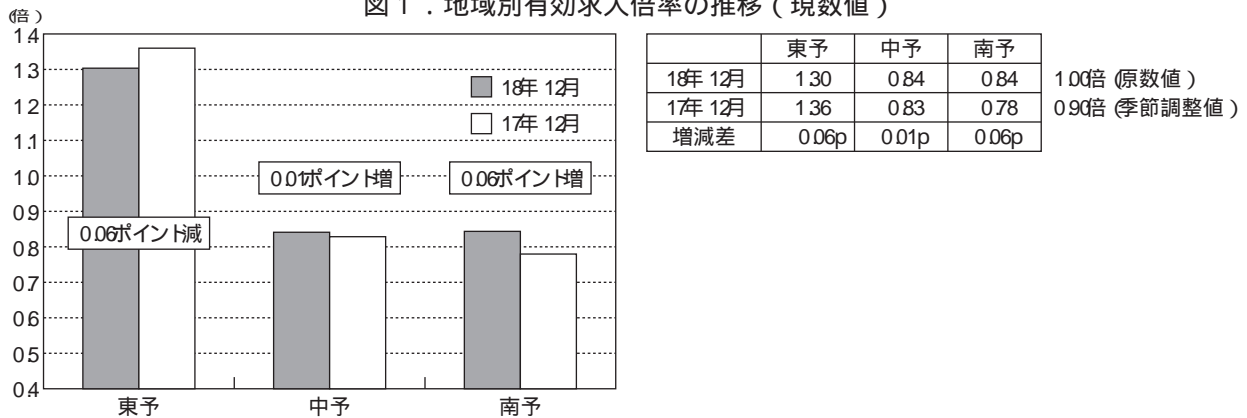
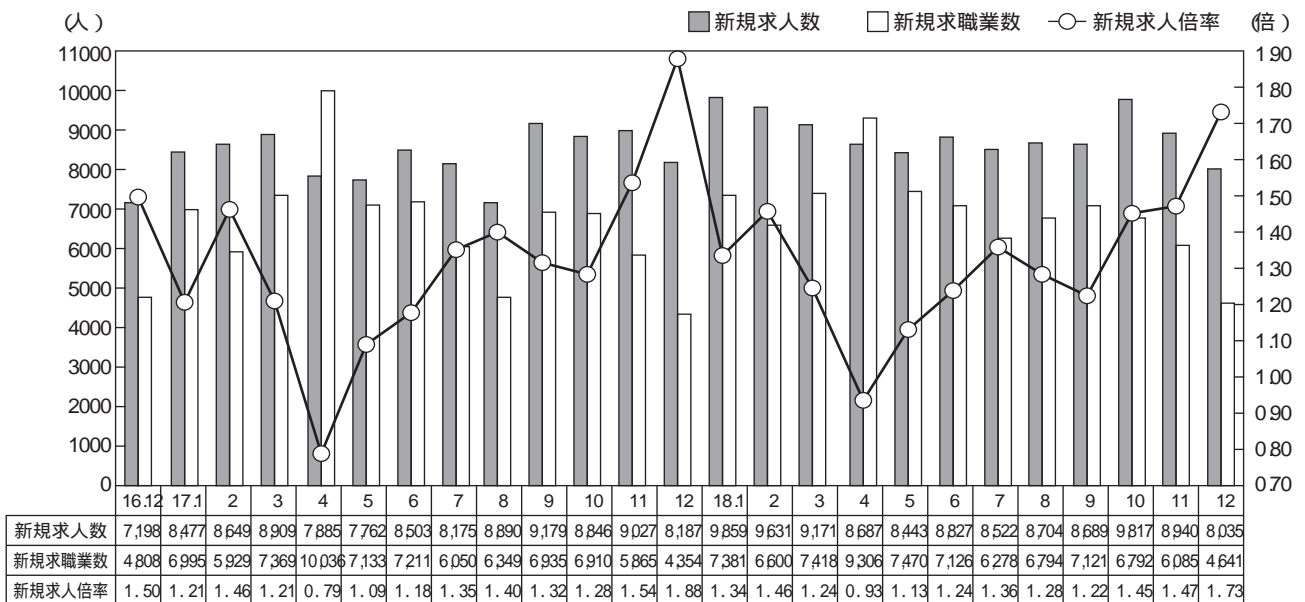


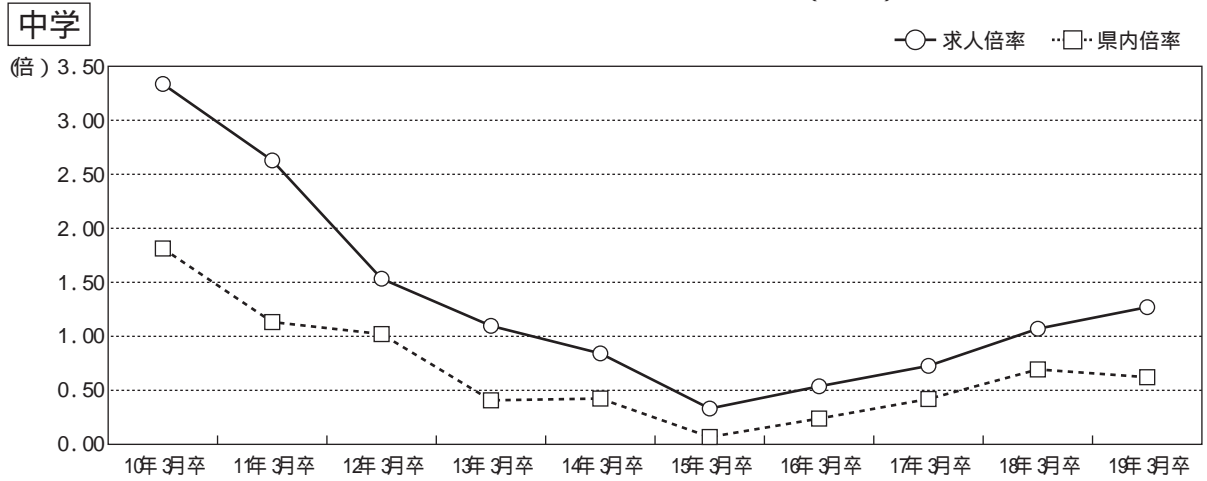
図 2 . 新規求人・求職の状況



- (1)新規求人数は、前年同月比 1.9% (152人) 減、前月比 10.1% (905人) 減の 8,035人となった。
- (2)新規求職者数は、前年同月比 6.8% (287人) 増、前月比 23.7% (1,444人) 減の 4,641人 (うち雇用保険受給者 1,576人) となった。
- (3)有効求人数は、前年同月比 0.8% (146人) 減、前月比 2.7% (627人) 減の 22,323人となった。
- (4)有効求職者数は、前年同月比 1.1%(252人) 減、前月比 10.5% (2,625人) 減の 22,388人となった。

図 1 . 2 出所 愛媛労働局ホームページ

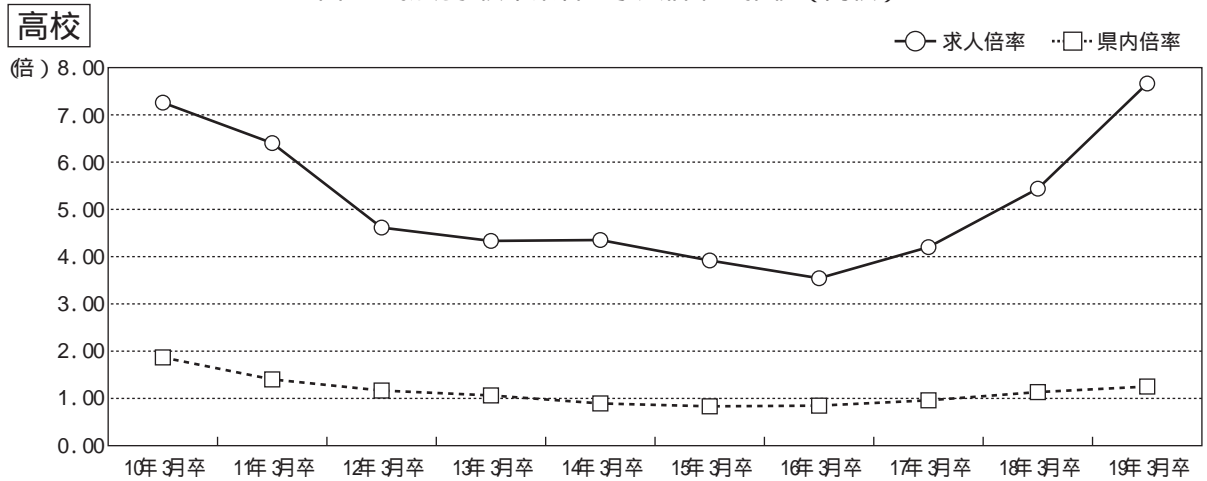
図3．新規学校卒業者の求人倍率の推移（中学）



	10年3月卒	11年3月卒	12年3月卒	13年3月卒	14年3月卒	15年3月卒	16年3月卒	17年3月卒	18年3月卒	19年3月卒
求人倍率	3.33	2.62	1.55	1.10	0.85	0.34	0.54	0.74	1.07	1.29
県内倍率	1.81	1.12	1.02	0.41	0.43	0.07	0.25	0.44	0.71	0.62

「県内倍率」は、就職希望者数に対する県内求人倍率である。（県内求人数 / 就職希望者数 = 県内求人倍率）

図4．新規学校卒業者の求人倍率の推移（高校）



	10年3月卒	11年3月卒	12年3月卒	13年3月卒	14年3月卒	15年3月卒	16年3月卒	17年3月卒	18年3月卒	19年3月卒
求人倍率	7.27	6.44	4.62	4.36	4.32	3.93	3.54	4.21	5.47	7.71
県内倍率	1.83	1.39	1.14	1.07	0.90	0.83	0.88	0.95	1.18	1.22

「県内倍率」は、就職希望者数に対する県内求人倍率である。（県内求人数 / 就職希望者数 = 県内求人倍率）

連合愛媛 2007春季生活闘争方針(案)

1 闘いの位置づけ

2006春季生活闘争で

進行する二極化に歯止めはかけられたか？ **NO！多様化・拡大**

拡がる格差は縮まったのか？ **NO！深刻な拡大へ**

2007春季生活闘争を取り巻く環境は

企業業績は、史上最高益を更新し5年連続の増益が見込まれている。

にもかかわらず、労働分配率は低下し続け、分配構造の歪みが顕著に --。

「ワーキングプア」の増加！

そして、**停滞したまま取り残された家計。**



【2007春季生活闘争の位置づけ】

1. 「労働の尊厳」を守り、社会的分配の歪みを正す」闘い！

**2. 「格差・二極化」社会から「公正・安心・安全」な社会への
「転換」を目指す闘い！（格差社会の流れを反転させる）**

果敢な労使交渉で、全雇用労働者への波及を図ろう！

2 闘いの基本スタンス

2007春季生活闘争の基本スタンスは、

(1) 労働者の生活の維持・向上を目指し、拡大した格差を是正するために

実質 1%以上の成果配分による、労働分配率の改善を図る。

月例賃金を重視し、昨年を上回る賃金改善を行う。

中小・パート労働者等の低所得労働者層重視による全体的底上げを目指す。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るため、労働時間短縮に向けた取り組みを強化する。

を大きな柱として、労働者全体の生活向上を目指していく。

(2) 政策制度と通年的な取り組み、時限共闘の課題を明確にし、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。

政策制度

-) 働くものためのワークルールの実現
-) 不公平税制是正の実現
-) 信頼ある年金制度の実現
-) 「新しい公共」の創造と公務員制度・公務労使関係の抜本改革と労働基本権の確立

通年的な取り組み

-) 職場点検活動（労働安全衛生ほか）
-) 労働相談（労働相談ダイヤル --- 2月を集中月間）
-) 不払い残業の撲滅の取り組み
-) 中期時短方針に基づく取り組み

時限共闘＝「すべての組合が取り組む課題」

-) 「賃金カーブ維持分」を確保したうえでの「賃金改善」
-) 規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現
-) 全従業員対象の企業内最低賃金の協定化
-) 「36協定」総点検運動により、労働時間管理の協定化と長時間労働の削減

3 賃金の相場形成・波及メカニズムの構築

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メカニズムの構築をめざす。そのため、

- (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) 連合愛媛に集う各組合は、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

4-1. 政策制度の要求と実現に向けた取り組み

(1) 連合愛媛は、『税制』『社会保障制度』をはじめとする各種抜本改革がいっこうに進展しないことを背景とする国民の将来不安を解消し、あらゆる生活弱者も安心・安全に暮らせる公正・公平な社会の実現を目指す！」ために、連合が掲げた5つの重点課題に対し、中央・地方一体となった取り組みを行う。

政府与党の「取りやすいところから取る」という安易な姿勢に対し、すべての働くものがはっきりと NO！ の意思表示をするよう、世論喚起の抗議行動に積極的に取り組んでいく。

重点課題

- サラリーマン増税の撤回を柱とする税制の一体的改革の実現
既に実施または実施予定の定率減税の全廃を含む、不公平税制の是正に向けた取り組みを連合本部と一体となって強化する。
- 社会保障制度の一体的改革の実現
基礎年金の税方式化や年金「一元化」、医療制度改革、パート等の社会保険適用など、社会保障制度の一体的改革をはかる。特に、医療制度改革については、これ以上の自己負担引き上げを阻止し、診療報酬の「包括化」促進、「退職者健康保険制度」の創設、政管健保の公法人化、等の実現をはかる。
- 子育て支援・少子化対策・障害者支援等の弱者支援拡充の実現
子育てのための経済的支援策の拡充、安全性確保を目的とした妊娠・出産の健康保険適用、次世代法にもとづく一般事業主行動計画の進捗状況点検や300人以下事業所への策定指導などによる実効性確保、等の実現をはかる。また、将来的にも安心できる少子化対策の拡充に向けた取り組み、さらには、昨年施行された「障害者自立支援法」の早期改善に向けた取り組みを強化する。
- 働くものためのワークルールの実現
全労働者の公正処遇・雇用安定に向けて、「パート・有期労働契約法」の制定を目指す。また、長時間労働を助長する「ホワイトカラー・イグゼンプション」の法制化阻止に取り組む。さらに、2009年スタート予定の「裁判員制度」の労働者の裁判員としての参加に関しては、有給扱いとする労働協約締結等を推進する。
- 公務員制度・公務労使関係の抜本改革と労働基本権の確立
公務員の労働基本権保障をはじめとする3度にわたるILO勧告の早期実現、労使協議にもとづいた公正・中立・透明な人事処遇・労使関係制度の確立を通じ、国民が信頼できる行政と公務員制度を構築する。

(2) 上記連合方針に併せて、愛媛県内の構成組織、地域協議会の要望を取りまとめ、それらを政策制度の要求項目として整理し、愛媛県に対し要請を行う。(7～9月)

(3) 男女間の労働条件格差の是正

- **男女別の賃金分布を把握** し、問題点の点検と改善に向けた取り組みを進める。
 - (1) 産別は、単組に対する取り組み支援と取り組み状況の把握を行う。
 - (2) 単組は、賃金データにもとづいて賃金プロット図を作成し、分布の偏りなどの問題がある場合は要因を分析し改善につとめる。また、昇進・昇格の基準や実態についても把握を行い、計画的に是正に取り組む。
- 賃金・人事評価制度の公正・透明な運用 制度上は性に中立的であっても結果として男女の賃金分布や昇進・昇格分布に偏りがある場合など、間接差別の是正に向けて賃金・人事評価制度の公正・透明な運用の取り組みを強める。
- 男女平等な働き方の実現 雇用機会均等法の2007年4月施行に向けて、連合が示す「職場における取り組み指針(仮)」などを活用して職場における点検活動を進め、間接差別を掘り起こし、是正のための労働協約改定、制度整備などに取り組む。生活関連手当の支給における「世帯主」要件を廃止する。

4-3. パート労働者等の均等待遇

- (1) 各構成組織はパートの組織化を全力で進めるとともに、連合本部の取り組む「パート共闘会議」の動きと連動し、雇用形態間の格差拡大の流れに歯止めをかけ、均等待遇実現への道を切り開く努力をする。
- (2) 同じ職場で働くパート・有期契約・派遣・請負等労働者の待遇改善(休暇制度や一時金支給など)のために、単組は、未組織やパート等の全ての労働者を意識した交渉を進める。
- (3) 派遣労働や業務請負を活用する場合、必ず労使協議を行い、法令遵守を徹底する。また、派遣・請負元の企業に違法行為などがある場合、CSRの観点から経営側に姿勢を正し、公正な労働条件や働く場の確保を求める。特に、「偽装請負」に対しては、労働組合として厳格に監視を行い、防止・抑止に努める。

4-4. 最低賃金の課題

- すべての労働者が最低限の生活ができる賃金水準を実現すべく、社会的な水準規制を行う。
- (1) 全従業員対象の**企業内最低賃金の協定化**とその引き上げ
 - (2) 法定最低賃金制度の取り組み強化
 - 春季生活闘争の取り組みをナショナルミニマムである地域別最低賃金の改定や産業別最低賃金の新設・金額改定に連動させる。

4-2. 賃金の課題

(1) 基本的な考え方

- 連合愛媛は、賃金カーブ維持分を確保したうえで、ベースアップや時給引き上げ、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げ等によって、積極的な賃金改善に取り組む。
- 月例賃金の改善を最優先し、年間収入の維持・向上をめざす。
- 連合愛媛は、中小・地場組合の「底上げ」の視点と、パート労働者・契約労働者・派遣労働者等の視点に立って運動を展開する。
- 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。
- 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。
- 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おこなうとともに、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。
- 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。

具体的な賃金要求額は、5項で設定

(2) 規模間格差の是正

- 連合愛媛は、規模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・地場共闘を強化する。

連合愛媛中小共闘センターの設置

- 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。

4-5. 雇用の安定、不払い残業の撲滅、仕事と生活の調和等の課題

(1) 雇用の安定と確保

- 高齢者雇用安定法への対応を強化するとともに、**希望する者全員が65歳までの就労が可能となる制度の実現**を図る。
- 連合愛媛は構成組織との協力により、愛媛県職業訓練専門校等を活用し、また企業のカベを越えた職業能力開発の場の整備や再就職支援活動などに取り組む。

(2) 労働時間管理の徹底と不払い残業撲滅

- 連合愛媛は、**悪質な企業の告発**も視野に入れて、不払い残業撲滅についての社会的運動を展開するとともに、経営者団体に対して、労使による**「不払い残業撲滅宣言」**などの不払い残業撲滅に向けた共同行動を求めていく。
- すべての組合は、出退勤時間管理の徹底を進め、労働時間の把握方法について労使協議を行う。確認内容については、協定化（団体交渉議事録、覚え書き、確認メモ等も含む）をはかるとともに、その適正な運用がなされるよう取り組む。

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

- 育児や介護などで男女労働者がともに家庭責任を担い、健康で安心した暮らしが営めるよう環境を整備する。各組合は、職場の課題と要望を的確に把握し、育児・介護における「短時間勤務制度」「不利益取り扱い禁止措置」「休業中の経済支援制度」の導入などの協約化をはかる。
- 連合愛媛は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の内容と実施状況を調査し、結果の集約を行う。また、300人未満の企業に対しても、行動計画の作成と実行を促していく。
- ワーク・ライフバランスの確立とワークシェアリングの推進に向け、愛媛地域労使就職支援機構と連携し、自治体と、労使による社会合意の取り組みを進める。

4-6. 取引関係の改善と公契約に関する課題

(1) 取引関係の改善

- CSR（企業の社会的責任）の確立に向け、労働組合も積極的に関与し、公正な取引による中小企業の労働条件の改善に取り組む。
- 企業グループ内会議等を活用し、取引関係の改善に取り組む。

(2) 公契約に関する取り組み

- 公契約に基づく委託先等の労働者の公正労働基準を確保する運動に取り組む。

5 要求と取り組み

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 **8,000円以上**、生活保障水準として **時間額 730円**、パート賃金引き上げ **15円以上** を設定する。

5-1. 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

- 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、産別方針を踏まえたうえで、**ベースアップ**や**時給引き上げ**、**賃金カーブの是正**、**低賃金層の底上げ**等によって、積極的な**賃金改善(概ね1%以上)**に取り組む。
- 賃金カーブ維持分の算定が困難な組合については、8,000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 4,600円 に、賃金改善分 2,400円 と格差是正分 1,000円 を加えたものである。

《参考》

A. 賃金カーブ維持分

	論 拠	金 額
	2006年度連合愛媛賃金実態調査に基づき、全組合員6,010人(男性5,025人、女性985人)の <u>1次回帰式による20歳～40歳の1歳1年間の平均間差額</u> 。(全産業) ---図1	6,765円
	2006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3,132人(男性2,622人、女性510人)の <u>1次回帰式による20歳～40歳の1歳1年間の平均間差額</u> 。(大手) ---図2-3	7,934円
	2005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2,878人(男性2,403人、女性475人)の <u>1次回帰式による20歳～40歳の1歳1年間の平均間差額</u> 。(中小) ---図2-1	<u>5,148円</u>
	2006年度連合愛媛賃金実態調査に基づき、県内(地場)の299人以下の組合員2,302人(男性1,876人、女性426人)の <u>1次回帰式による20歳～40歳の1歳1年間の1歳1年間の平均間差額</u> 。(中小地場) ---図2-2	4,573円
	連合の要求目安。(連合全体の賃金カーブ相当額)	4,500円

(2)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 730円、月額 127,000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）の締結を目指す

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」のことをいい、『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月例収 148,000円を法定労働時間上限で確保できる時間給 850円に対し、愛媛県に置き換えたものである。

プロジェクトのモデルはさいたま市在住としているため、148,000円に平成14年4月時点の『標準生計費』の県間の比（埼玉県 233,870円、愛媛県 200,760円で対埼玉県 86%）を乗じた値である。

当面、連合の算定した単身必要最低生計費を保障する企業内最賃の協定化に取り組むこととし、複数世帯必要最低生計費の扱い、社会的運動への展開等については今後検討を進める。

(3)格差是正のための水準目標値について

連合愛媛の「地域ミニマム」は別途設定するが、

35歳（勤続17年）所定内賃金を 240,000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図ることとする。

5-2. 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

- 時間給について、格差是正等を含め 15円以上 の引き上げに取り組む。
- 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目指す。

企業内最低賃金の目標水準

- 到達目標 850円以上
連合本部の設定した『生活保障水準到達目標額』
- 最低到達目標 730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

6-1. 共闘体制の確立と結集力の強化について

闘争体制について援闘争委員は、連合愛会に設置される『中小共闘センター』を中心に展開する。

(1) 中小共闘センター

- 委員長：三瀬 明(JAM)
副委員長：竹森義彦(UIゼンセン同盟)、松本修次(全国一般)
事務局長：平岡正文
副事務局長：山田孝徳
委員

産別	委員名	産別	委員名
UIゼンセン同盟	上木 朗稔	自動車総連	松本 伸一
電機連合	江原 尚	紙パ連合	近藤 政利
電力総連	渡辺 良一	運輸労連	阿部 旺文
情報労連	白坂 敏明	交通労連	小山 真一
基幹労連	渡辺 勝利	JR連合	大坪 修二
自治労	寺尾 晴志	全自交労連	国遠 修
JAM	加藤 忍	JSD	瀧野 雅之
私鉄総連	砂田 篤志	フード連合	梶原 正裕
全国一般	上野 勲		

(2) 企画委員会：事務局メンバーで構成

6-2. 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、すべ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)



**日本労働組合総連合会
愛媛県連合会(連合愛媛)**

〒790-0066 松山市宮田町132(愛媛県勤労会館内)

TEL. 089-941-0500 FAX. 089-947-8010

<http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/ehime/>