２０１０年2月１０日

連合愛媛２０１０春季生活闘争方針

Ⅰ．闘いの位置づけ

１．２００９春季生活闘争の経過

『雇用も賃上げも』をキーワードに、労働者への成果配分と格差是正に歯止めをかけ、生活防衛および改善ができたのか？

厳しい交渉を余儀なくされた

男女間格差、規模間・業種間・地域間の格差は更に拡大し、賃金交渉においても、現状維持すら難しい結果となった。

２．２０１０春季生活闘争を取り巻く環境

日本経済・社会はまさに底割れの状況である。労働者への配分バランスは崩れ、社会・経済システム機能低下、セーフティネットも十分に機能していない。貧困問題も年を追うごとに深刻化している。

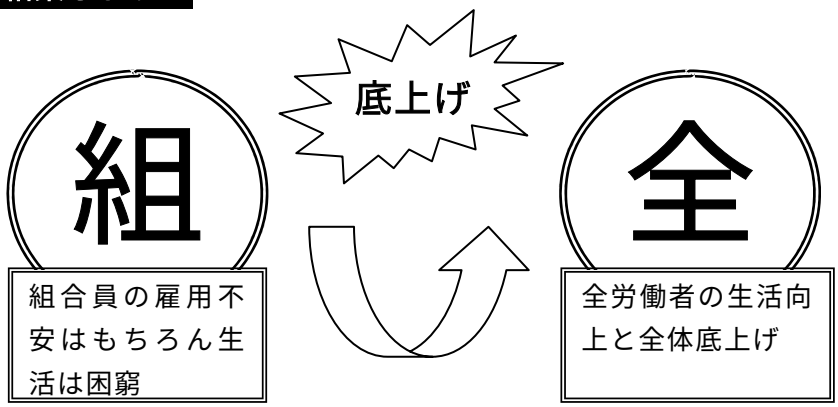
雇用面でも、**非正規労働者が４割**となり、ワーキングプアに直結するものではないが、**低所得者層を多く生み出し**、雇用と所得の面からも歪んだ状況を呼び起こしている。

勤労者の雇用と生活を守っていくことが必要！

３．　２０１０春季生活闘争の位置づけ

職場で働くすべての労働者を対象に処遇の維持・改善をめざす

雇用不安や生活不安を脱却するために、全労働者の生活維持・防衛をめざし、全組織が結集しよう！



Ⅱ．１０春闘闘いの基本スタンス

１．２０１０春季生活闘争の基本スタンス

（１）非正規労働者も含め、すべての労働者を対象に賃金、労働時間等を含めた労働諸条件の改善に取り組む。

①**賃金水準維持**の取り組みの徹底
②雇用の安定・創出に向けた取り組みの強化（総実労働時間の縮減、過重労働をさせない取り組み等）
③**共闘連絡会議の体制強化**（代表銘柄（労働者の職種、年齢、賃金水準）を設定）
④中核組合を中心に賃金引き上げ結果などを開示し、中小労働者、未組織労働者への相場波及行う
⑤「景気回復」と「雇用の安定・創出」で生活防衛をはかっていくため、**政策・制度との連携強化**――を大きな柱として、労働者全体の生活向上をめざしていく。

（２） 連合愛媛と構成組織は、①すべての組合が取り組むべき課題（ミニマム運動）、②政策・制度の要求と実現に向けた取り組み、③通年取り組み強化――等を明確にし、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）

ⅰ．**賃金カーブ維持分を必ず確保**
ⅱ．全労働者を対象に、賃金および**待遇改善**
ⅲ．**企業内最低賃金の協定化の締結拡大**と、その水準引き上げ
ⅳ．**総実労働時間の短縮や時間外・休日労働の割増率の引き上げ等**

②政策・制度の要求と実現に向けた取り組み

ⅰ．**景気・消費回復に資する総合経済対策**
ⅱ．**雇用の安定・確保と雇用創出**
ⅲ．**雇用保険法・労働者派遣法の改正**
ⅳ．**最低賃金の引き上げ**
ⅴ．**医療・介護労働者の処遇改善と持続可能な医療・介護提供体制の確立**
ⅵ．**公契約基本法と公契約条例の制定**
ⅶ．**公務労使関係の抜本改革による労働基本権の確立**

③通年取り組みの強化

ⅰ．**職場点検活動**（労働時間管理、安全衛生等）
ⅱ．**労働相談**の実施（労働相談ダイヤル --- ２月を集中月間）
ⅲ．**不払い残業撲滅**の取り組み――等

Ⅲ．賃金の相場形成・波及のための体制強化と情報公開

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）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**。

Ⅳ．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、**ⅰ.時給引き上げ、ⅱ.賃金カーブの是正、ⅲ.低賃金層の底上げ、ⅳ.格差是正**――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、**賃金カーブ相当分の確保**の取り組みを徹底する。
③ 特に、**月例賃金が報酬体系のベース（安定性・社会性の確保、割増賃金等へのはね返りなど）であることに留意し、**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。

※具体的な賃金要求額は、Ⅴ項で設定

（２）規模間・業種間格差の是正

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・地場共闘を強化する。⟶ **連合愛媛中小共闘センターの設置**
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。

２．最低賃金の取り組み

　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、その底上げを図る最低賃金の引き上げに取り組む。

（１）全従業員対象の**企業内最低賃金の協定の締結拡大**と水準の引き上げに取り組む。
　なお、水準については、連合リビングウェイジを上回り、その産業に相応しい水準の協定をはかる。

（２）法定最低賃金の大幅引き上げ
　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大幅引き上げと産業別最低賃金の新設に向けた取り組みを強化する。

３．パート労働者等の処遇改善

（１）各構成組織はパートの組織化・拡大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、労働条件や人事諸制度の導入・整備、均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みを推進する。また、構成組織・単組は、**パートタイム労働法**の遵守を職場に生かす取り組みを強化する。

（２）パート労働者等の時間あたり賃金引き上げに取り組む。**目安は、３０円程度。**

（３）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（重点項目を設定）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。

【２０１０重点項目】
①昇給ルールの明確化
②一時金の支給
③正社員への転換ルールの明確化・導入
④通勤費・駐車料金
⑤慶弔休暇
⑥正社員と同様の時間外割増率適用

４．ワーク・ライフ・バランスの実現、総実労働時間縮減の取り組み

**　ワーク・ライフ・バランスの実現するため、長時間労働を是正し、休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、時間外労働時間の削減など、連合「中期時短方針」の目標の達成（最終年度）をはかるよう以下の取り組みを積極的に推進する。**

（１）「働き方改革宣言」（2007 年 9 月）を発信し、労働時間の短縮、雇用対策、安全・衛生対策、子育て支援策などについて、政策・制度の実現に向けた行動、職場における取り組みを積極的に進める。

（２）中期時短方針「最低到達目標」の達成（最終年度）に向けた取り組み

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。

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。

（３）**時間割増率については、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の引き上げをはかる。**

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ヵ月を超える１年単位の変形労働時間制は、月４２時間超を５０％以上）

③ **休日を　５０％ 以上**

（４）労働時間管理の徹底と管理監督者の取り扱いの適正化

① 連合愛媛は、**悪質な企業の告発**も視野に入れ、不払い残業撲滅について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**「不払い撲滅の徹底」**などの不払い残業撲滅に向けた共同行動を求めていく。

② 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、確認メモ等の含む）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「管理監督者」の範囲を不適切に拡大し割増賃金の対象から除外しないよう、その範囲の適正化に取り組む。

５．男女間の賃金格差の是正

（１）男女別の賃金分布の実態を把握し、点検を行い、問題点の改善へ向けた取り組みを進める。

（２）男女間の偏りがある場合は、要因を分析し問題点を明らかにし、賃金制度・人事評価制度の公正・透明な運用を求める労使交渉に取り組む。

（３）生活関連手当ての支給における**「世帯主」要件**の廃止に取り組む。

６．ワークルールの取り組み

（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、パート労働法、労働者派遣法（偽装請負の点検、雇用・労働条件等の確保）「有期労働契約の締結、更新および雇い止めに関する基準」をはじめとする労働関係法令の遵守を徹底する。

（２）快適な職場づくり

労働災害のリスクを低減し、長時間・過重労働対策、メンタルヘルス対策、パワーハラスメント対策なども含め安全配慮義務の履行に向けた取り組みを進める。

（３）６５歳までの雇用確保

希望者全員が６５歳までの就労が可能となる制度の実現をはかる。

構成組織とも協力しながら、働きやすい職場をめざし労働環境の整備について労使協議を積極的に行う。

（４）改正男女雇用機会均等法の実効性の確保に向けた定着・点検活動

① 配置や仕事の与え方などに男女の偏りがないかの点検と是正に取り組む。

② 昇進、昇格などの基準の運用についての点検と是正に取り組む。

③ 改正均等法において禁止となった妊娠・出産を理由とする不利益扱いについて点検を行い、協定の見直し・解消に向けて取り組む。

④ セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性を高めるため、方針や対策を点検し、必要な場合は見直しに取り組む。

（５）改正育児・介護休業法の施行に向けた労働協約化の推進

① 改正育児・介護休業法（2010 年 6 月末までに施行予定）で義務化された短時間勤務制度や所定外労働の免除、介護休暇制度などについて職場で点検を行い、必要な場合は協定の見直しに取り組む。

② 2012 年 6 月末まで、改正法の一部制度の適用が猶予される１００人以下の企業についても、必要な協定の見直しとともに、積極的な制度導入に取り組む。

（６）裁判員休暇（有給）制度に関する労働協約の締結

労働時間中に、裁判員候補者として地方裁判所の呼び出しを受けた場合、及び裁判員として地方裁判所に出席する場合は、**全従業員を対象に有給扱い（特別休暇）とする労働協約の締結**を推進する。

（７）障がい者雇用の促進

障がい者雇用を進めるため、職場における障がい者の実雇用率を点検し、それが法定雇用率（1.8%）に達していない場合は、その達成を労使協議で求める。

７．政策制度の要求と実現に向けた取り組み

（１）連合愛媛は、まさに待ったなしの「雇用対策」をはじめ、「社会保障制度」等に対し、必要な対応を行うとともに、将来が、安定・安心して暮らせる公正な社会の実現をめざすこととします。

そのうえで、連合が掲げた７つを重点課題と位置付け、必要な対応を中央･地方一体となった取り組みを行う。

①景気・消費回復に資する総合経済対策

ⅰ.「連合の１８０万人雇用創出プラン」および政府の緊急雇用対策の着実な実行に向けた予算措置の実現をはかる。

ⅱ. 中小企業・地場産業の育成・支援と地域経済活性化の実現をめざす。

②雇用の安定・確保と雇用創出

ⅰ. 政府の緊急雇用対策（緊急支援措置）の着実な実行をめざす。

ⅱ. 雇用調整助成金の要件緩和などの対策に必要な追加的予算措置の実現をはかる。

③雇用保険法・労働者派遣法の改正

ⅰ. 労働者保護の視点にたった労働者派遣法改正に取り組む。

ⅱ. 雇用保険制度の拡充と緊急人材育成・就職支援基金の恒久化をめざす。

④最低賃金の引き上げ

生活できる最低賃金への水準引き上げと法令の周知、監督行政の強化を行う。

⑤医療・介護労働者の処遇改善と持続可能な医療・介護提供体制の確立

ⅰ. 国民の視点にたった診療報酬改定と地域の医療提供体制の確立・充実に向けた財源確保をめざす。

ⅱ. 持続可能な介護保険制度確立のための介護労働者の処遇改善をめざす。

⑥公契約基本法と公契約条例の制定

⑦公務労使関係の抜本改革による労働基本権の確立

（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）同様に、労働行政に関する要求項目を整理し、愛媛労働局へも要請を行う。（２月）

Ｖ．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**６，７００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**３０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ィジ（別紙）による。

※２：上記パート賃金引き上げ額は、連合本部方針を踏襲した額とする。

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、**時給引き上げ**、**賃金カーブの是正**、**低賃金層の底上げ**、**格差是正**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、**６，７００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**４，０００円**に、賃金改善分**５００円（※１）**と格差是正分**２，２００円**を加えたものである。

※１：上記の賃金改善額は、連合本部方針を踏襲した額とする。

※２：上記の格差是正額は、表５－１，２の３５歳の全体と中小地場の中位数を比較し、１０年で格差是正を図る額とする。（２１，４００円／１０年＝２，２００円）

《参考》

Ａ．賃金カーブ維持分

	論　　拠	金　額
①	２００９年度連合愛媛賃金実態調査に基づき、全組合員５，０３５人（男性４，２４２人、女性７９３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**	５，６３８円
②	２００９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２，９０５人（男性２，４９８人、女性４０７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**	６，３７６円
③	２００９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２，１３０人（男性１，７４４人、女性３８６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。	４，４８８円

	（中小）--- 図３－２	
④	２００９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１，６２５人（男性１，３２６人、女性２９９人）の１次回帰式による２０歳～４０歳１歳１年間の平均間差額。（中小地場）--- 図３－１	４，０２５円
⑤	連合の中小要求目安。（連合中小全体の賃金カーブ相当額）	４，５００円

Ｂ．賃金カーブ維持分

（１）地域間格差

①０９春闘における賃金引き上げ結果

連合本部の平均値：４，８４８円（2009年7月1日集計）

②０９春闘における賃金引き上げ結果

連合愛媛の平均値：４，７８３円（2009年６月２６日集計）

③地域間格差

③＝①－②＝４，８４８－４，７８３＝６５円

《参考》

年度	連合中央集計		連合愛媛集計		中央との格差（円）
	金額（円）	賃上げ率（%）	金額（円）	賃上げ率（%）	
２００４	５，３２５	１．７１	４，２１７	１．５６	１，１０８
２００７	５，５２３	１．８６	５，３９６	１．９１	１２７
２００８	５，６２４	１．８８	５，１２１	１．８７	５０３
２００９	**４，８４８**	**１．６７**	**４，７８３**	**１．７１**	**６５**

２００９春季生活闘争の賃金引き上げ結果において、連合本部集約の平均値と比較してみると金額ベースでは、▲６５円という結果になった。これは、ここ近年本部との格差の大きかった２００４年度の▲１，１０８円に対し、年々地方との格差は縮減しているものの、昨年は、世界的な金融危機にともない各産別とも厳しい交渉を余儀なくされた結果と言わざるを得ない。この結果が、真のものかは今春闘の状況を見極めなくてはならないと考える。

（２）規模間格差

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の経年推移である。大手は前年割れ（▲１５，１２６円）となり、中小地場は前年より増（９，２８５円）なっており、格差改善は若干できたものの、規模間の格差が解消しているとは言えない。

【参考】

水準ベースで、２６，１８５円（２７１，２２５円－２４５，１５０円）
図２は、図１を基本に男女別の経年推移である。09年度で比較しても大手・中小地場ともに男女間に格差があることが読み取れる。さらに、規模間において格差が生じていることを示している。

図１．賃金推移（平均）

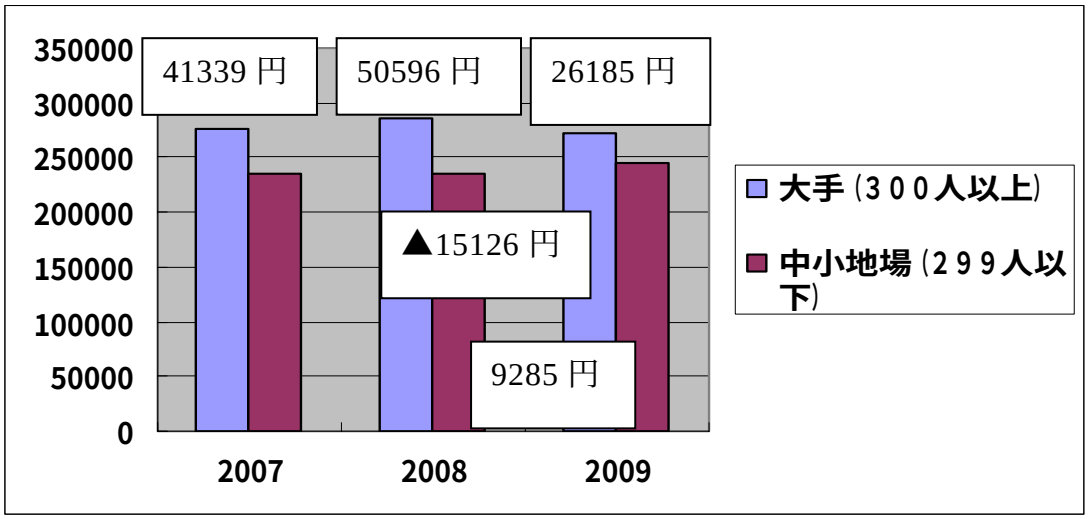
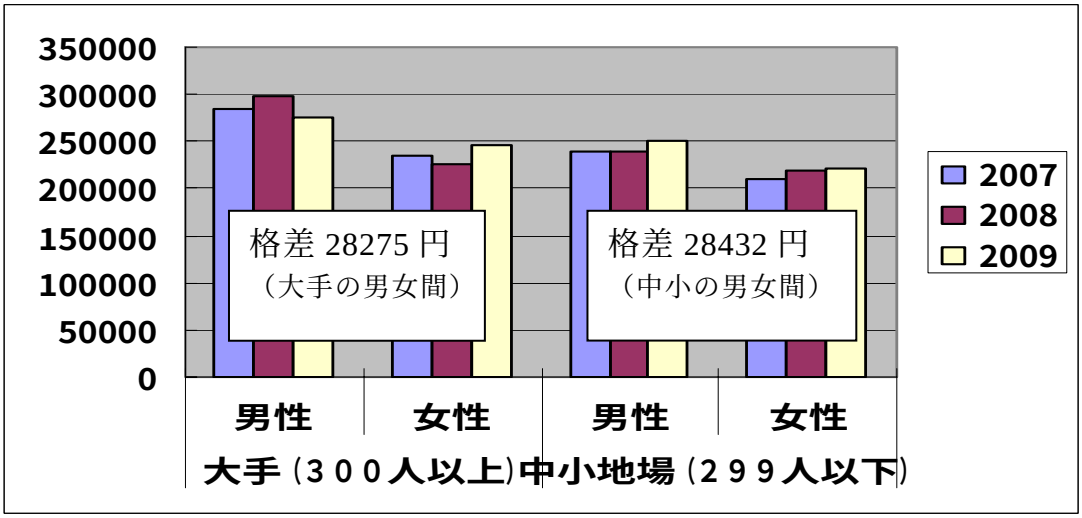


図２．男女間格差（平均）



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　１５６，２００円 以上

２５歳（勤続　７年）所定内賃金を　１６５，０００円 以上

３０歳（勤続１２年）所定内賃金を　１７４，１００円 以上

３５歳（勤続１７年）所定内賃金を　１８２，８００円 以上

４０歳（勤続２２年）所定内賃金を　１９０，０００円 以上

４５歳（勤続２７年）所定内賃金を　１９５，０００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。

※　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、年間収入維持を念頭に産別・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　３０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』

Ⅵ．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』を中心に展開する

（１）中小共闘センター

委員長　：　安河内　賢弘（ＪＡＭ）
事務局長　：　菊川　泰
副事務局長　：　渡辺　良一
委　　員

産　別	委　員　名	産　別	委　員　名
ＵＩｾﾞﾝｾﾝ同盟	竹森　義彦	紙パ連合	近藤　政利
電機連合	江原　尚	自動車総連	倉岡　秀和
電力総連	白石　浩司	運輸労連	阿部　旺文
ＪＰ労組	大政　啓	交通労連	平岡　正文
情報労連	西山　薫	ＪＲ連合	松下　正弘
基幹労連	渡辺　勝利	ＪＳＤ	松本　悌一
自治労	山内　俊夫	全自交労連	国遠　修
私鉄総連	小椋　秋重	フード連合	梶原　正裕

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月第４週から月末、第４週月曜～木曜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月第２週と第４週の１週間を予定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、賃金カーブの是正、低賃金層の引き上げ、格差是正等によって、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『１０春季生活闘争委員会』設置	１２月１７日	愛媛県勤労会館
第１回中小共闘センター委（方針案審議）	１月１３日	愛媛県勤労会館
四国ブロック春闘生活闘争推進会議	１月１５～１６日	高知市内
２０１０春闘学習会	●月●日	
第２回中小共闘センター委員会	１月２８日	愛媛県勤労会館
全国一斉なんでも相談ダイヤル	２月４～６日	愛媛県勤労会館
2010 構成組織代表者会議 方針（案）提起	２月１０日	愛媛県勤労会館
要求額調査	２月中旬	要求額調査
経営者団体要請	２月下旬（予定）	愛媛県経営者協会他
労働局要請	２月下旬（予定）	愛媛労働局
第３回中小共闘センター委員会	２月下旬	愛媛県勤労会館
総決起集会･デモ行進	２月２７日	松山市市民会館
第４回中小共闘センター委員会	３月下旬（予定）	愛媛県勤労会館
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）	愛媛県勤労会館
愛媛中央メーデー大会・解決促進行動	４月下旬（4/29）	

以　　上