

連合新潟 2019 春季生活闘争方針

はじめに

1. 「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざす

2019 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争である。

日本は少子化を伴いながら急速に高齢化と人口減少が進み、とりわけ生産年齢人口の減少が相対的に大きいため、労働力不足がすでに不可避かつ継続的になっており、人手不足感が年々高まりを見せている。加えて、第4次産業革命をはじめとする技術革新の加速化がもたらす変化は依然として予測が困難である。

このような状況の中にあっても将来にわたって持続可能な社会を実現していくためには、すべての働く者の労働諸条件の改善をはかり、「人的投資の促進」により働く者のモチベーションを維持・向上させていかなければならない。

そして、多様な「人財」が、個々人の状況やニーズに合った働き方が選択でき、かつ、加速度的に進む技術革新への対応力を向上させ、それに見合った処遇が確保できるようにすること、すなわち、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現が必要であり、同時に多様な「人財」の活躍とそれを互いに許容する「包摂的な社会の構築」が不可欠となる。

2. 「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推し進めよう！

連合はこれまで間、長期にわたるデフレ経済によって広がった様々な格差を是正し、持続可能な社会・経済の実現に向けた取り組みを進めてきた。春季生活闘争への参加・賃上げ獲得組合が広がるとともに、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が一定程度浸透するなど成果を上げてきたが、社会全体を俯瞰したとき、企業規模間、雇用形態間などの格差は依然として縮まっていない。

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、公務・民間にかかわらず、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による継続した所得の向上を実現するとともに、社会保障と税の一体改革の実現の取り組みなどによって将来不安を払拭することで、消費の拡大をはかっていくことが不可欠である。

加えて、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会を実現していくことが重要である。そのためにも、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、足下の最大の課題である中小組合や非正規労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていく。2019 闘争はその足がかりを築いていく年と位置づけ、賃金の「上げ幅」のみならず「(一人ひとりの働き方に見合った)賃金水準」を追求する闘争を強化していく。

あわせて、人手不足が深刻化し、働き方改革関連法が成立した中、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。正規労働者・非正規労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えると同時に、それぞれの働きと能力の高まりによって生み出された労働の質的向上分にふさわしい処遇を確保していく。

それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤であってこそ生み出されるものである。したがって、2019 春季生活闘争においても、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」に取り組み、取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、連合全体で取り組むとともに、社会に向けても発信し、社会全体の生産性向上を促していく。

3. 働く者・国民生活の底上げをはかるために果敢に闘おう！

社会・経済が大きな変革期を迎えようとしている中、わが国における賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争を再認識する必要性が高まっている。生産性三原則に基づく労使の様々な取り組みの成果を未だ届いていない組織内外に広く波及させていくためにも、春季生活闘争の

構造の再構築に向けた検討に着手する。

また、労働者を「労働力」ではなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やし、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。連合・構成組織・地方連合会・加盟組合は一致団結して、社会の不条理や格差の拡大を許さず、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をはかるため、『今こそブレイクスルー！すべての労働者の処遇改善と働き方の見直し！』をスローガンに掲げ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて果敢に闘おう。

I. 2019 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（2018 年 10 月 10 日公表）は、世界全体の成長率見通しを 2018 年、2019 年ともに 3.7%とした。通商問題の動向や地政学的リスク、先進国における賃金の伸び悩みなど懸念すべき点もあり、中期的には成長ペースが緩やかになりつつも引き続きの成長を見込んでいる。

2. 日本経済

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（10 月 31 日）」において、基本的見解として次のとおり述べている。

- (1) 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、緩やかに拡大している。
- (2) 先行きのわが国経済は、緩やかな拡大を続けるとみられる。2018 年度についてみると、国内需要は、きわめて緩和的な金融環境や政府支出による下支えなどを背景に、企業・家計の両部門において所得から支出への前向きの循環メカニズムが持続するもとの、増加基調をたどると考えられる。

2019 年度と 2020 年度については、内需の減速を背景に成長ペースは鈍化するものの、外需にも支えられて、景気の拡大基調が続くと見込まれる。すなわち、個人消費は、2019 年 10 月に予定されている消費税率の引き上げの影響から一時的に減少に転じるなど、2019 年度、2020 年度ともに緩やかな増加ペースにとどまると予想される。なお、今回の成長率の見通しを従来と比べると、概ね不変である。

この間、潜在成長率については、政府による規制・制度改革などの成長戦略の推進や、そのもとの女性や高齢者による労働参加の高まり、企業による生産性向上に向けた取り組みなどが続く中で、見通し期間を通じて緩やかな上昇傾向をたどるとみられる。

- (3) 消費者物価の前年比はプラスで推移しているが、景気の拡大や労働需給の引き締まりに比べると、弱めの動きが続いている。

先行きの物価を展望すると、消費者物価の前年比は、マクロ的な需給ギャップがプラスの状態を続けることや、中長期的な予想物価上昇率の高まることなどを背景に、2%に向けて徐々に上昇率を高めていくと考えられる。

3. 雇用情勢と賃金の動向

2018 年 9 月の完全失業率は 2.3%、有効求人倍率は 1.64 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 D I 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おり、足下のパート・アルバイトの平均募集時給も増加傾向が続いている。

4. 新潟県内の情勢

- (1) 2018 年 12 月公表 日本銀行新潟支店の企業短期経済観測調査（日銀短観）によると、
 - 1) 業況が「良い」とする企業数から「悪い」とする企業数を引いた 2018 年 12 月調査の新潟県の業況判断指数 D I は「6」であり、9 月の業況調査から 4 ポイント「良い」超幅が縮

小している。製造業では、原材料価格の上昇による利幅縮小、海外需要の鈍化により「良い」超幅が小幅縮小した。先行きについては、「良い」超幅が縮小する見通しで、製造業は、「良い」超幅が縮小する見通しとなり、非製造業は、「悪い」超に転化する見通しとなっている。

2) 2018年度の売上高は前年を上回る計画で、経常利益は前年を下回る計画だが、前回調査の9月対比では、売上高は上方修正となった一方、経常利益は下方修正となった。経常利益は、製造業で、通商政策を巡る世界的な不透明感の高まりや、スマホ関連需要の低迷などから、減益計画となり、非製造業は、原材料価格上昇による利幅縮小などから、減益計画となっている。経常利益を前回調査対比でみると、製造業では値上げによる販売減少や新製品投入の遅れなどから、減益計画となり、非製造業では、新規出店や店舗改装の効果などから上方修正となっている。設備投資を前回調査対比でみると、製造業では投資計画の拡大などから上方修正となり、非製造業では投資案件の翌年度への持ち越しなどから下方修正となった。

(2) 新潟労働局職業安定部職業安定課から発表される2018年11月の労働市場月報によると新潟県内の雇用情勢は、着実に改善がすすんでいる。有効求人倍率は1.68倍で前月と同じ水準であるものの、昨年同月と比較すると0.11ポイント上昇している。新規求人数は前年同月比で1.17%増加し、新規求職者数は前年同月比で3.83%減少した。また、正社員の有効求人倍率は1.40倍で、前年同月比0.21ポイント増加し、103ヶ月連続で前年同月を上回っている。雇用保険の被保険者数は前年同時期より1.32%増加で、44ヶ月連続で前年同時期を上回っているが、受給者実人員は2.5%減少し、106ヶ月連続して減少した。

また総務省統計局労働力調査によると、2018年7～9月期平均新潟県の完全失業率は1.8%で、前年同期比0.6ポイント改善している。

(3) 新潟県毎月勤労統計調査(2018年10月分)によると、

1) 新潟県内の常用雇用者数は規模5人以上の事業所で810,563人、前年同月比1.0%増加となった。このうちパートタイム労働者比率は27.6%で前年同月差1.3%ポイントの上昇となり、規模30人以上の事業所においては440,362人、前年同月比では0.4%の減少、パートタイム労働者比率は、23.8%で前年同月差1.2%ポイントの上昇となった。

2) 新潟県の現金給与総額(1人平均)は、規模5人以上の事業所で245,876円、前年同月比1.0%の減少。このうち、きまって支給する給与は243,427円、前年同月比1.1%の減少となった。また、規模30人以上の事業所における一人平均現金給与総額は256,766円、前年同月比0.9%の減少となった。

3) 新潟県の総実労働時間(1人平均)は、規模5人以上の事業所で150.2時間、前年同月比2.0%の減少。このうち、所定内労働時間は139.8時間、前年同月比1.8%の減少となり、所定外労働時間は10.4時間、前年同月比4.6%の減少となった。また、規模30人以上の事業所においては153.9時間、前年同月比1.6%の減少となった。

II. 2019 春季生活闘争の取り組み内容

1. 連合の基本的な考え方

(1) 賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化

1) 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの継続と賃金の絶対値の重視

現時点の日本経済の先行きは、通商問題の動向や地政学的リスク、相次いだ自然災害の被害とその復旧・復興コスト等、国内・海外要因の影響を受けつつも、緩やかな成長が見込まれており、企業収益は過去最高を更新している。一方、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については上向き感が見られるものの、回復に向けた勢いは依然として見られない。

働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには「人への投資」が不可欠であり、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意識し、すべての働く者の労働条件の改善をはからなければならない。

GDPの6割を占める個人消費が回復しなければ、「経済の自律的成長」という社会目標は達成されない。

したがって、2019 春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。とりわけ、未だ届いていない中小組合や非正規労働者の賃金の「底

上げ・底支え」「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」に取り組んでいく。加えて、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大によって、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給 1,000 円」の実現をはかることが重要である。

その上で、賃上げ要求については、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を踏まえ、2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする。

2) 賃金の実態把握と相場形成に向けて

中小組合の賃上げと格差是正、非正規労働者の均等待遇、男女間賃金格差の是正を実現していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。なお、格差是正の取り組みの実効性を担保していくには、より多くの組合が要求根拠を明確にして要求することが肝要であると同時に、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続と定着が必要であることに留意する。

構成組織は、加盟組合の個別賃金データを収集し、各組合の賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を労使で確認した上で、「地域ミニマム運動」を活用した最低到達水準の確保と到達目標水準の確認などに向けた支援を強化するとともに、連合「地域ミニマム運動」への参画を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画していく。

各組合は、組合員の賃金実態調査をもとに、「賃金水準や賃金カーブのゆがみやひずみの有無」「構成組織が設定する最低到達水準あるいは到達目標水準との差の有無」などを確認し、目標水準を明確にする。その上で、賃金カーブ維持相当分を含め賃金改善に必要な総原資の確保のみならず、その配分についても要求・交渉を進める。

3) 取引の適正化の推進

中小企業の賃上げ原資確保には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」が必要であることを、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。取引の適正化の推進について、中小企業庁が示す「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」¹の共有や連合が作成する「公正な取引を実現しよう」等のパンフレットを活用し、企業内労使の建設的な議論を進めるとともに、中小企業経営者団体および行政機関と連携し、社会全体に対する情報発信による世論形成をはかる。

加えて、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。

(2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

人手不足が深刻さを増し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる。特に、長時間労働の是正や「同一労働同一賃金」の実現は産業実態に適合した取り組みが必要となるため、産業全体として実現したい姿を共有した上で進めることが重要である。またその際には、企業規模や特定の業種によって取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないようにする必要がある。あわせて、非正規労働者の雇用安定、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とするなどのワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要である。

また、出入国管理法が改正され、外国人労働者を巡る環境が大きく変化しつつある。職場においても外国人労働者の雇用の安定と公正な労働条件の確保をはかる。

2. 連合新潟の生活改善に対する取り組み

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

¹ 2017年3月末時点で、(1)素形材、(2)自動車、(3)産業機械・航空機等、(4)繊維、(5)情報通信機器、(6)情報サービス・ソフトウェア、(7)広告、(8)建設業、(9)建材・住宅設備産業、(10)トラック運送業、(11)放送コンテンツ、(12)金属、(13)化学、(14)紙・加工品、(15)印刷、(16)アニメーション制作業、(17)食品製造業・小売業（豆腐・油揚げ製造業）、(18)食品製造業・小売業（牛乳・乳製品製造業）の18業種で策定

- ①すべての加盟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。
- ②構成組織はそれぞれの産業ごとの個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的共有に努める。加盟組合は、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブを精査してゆがみや格差の有無などを確認した上で、これを改善する取り組みを行う。
- ③賃金制度が未整備の加盟組合は、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。
- ④月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

2) 規模間格差の是正（中小組合の社会横断的水準の確保）

企業数の99.7%を占め、全従業員の約7割を雇用する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及び人材の確保・育成は、日本経済の健全かつ持続的な発展にとって不可欠である。中小組合の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」を進める観点からも、月例賃金の引き上げにこだわり、働きの価値に見合った賃金水準の確保に向けた取り組みを強化する。

①賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げ

- (a) すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（下記枠囲み参照）とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

社会横断的水準を確保するための指標 【連合】

○指標-1 月例賃金の試算（300人未満規模・平均）

・2018「地域ミニマム運動」

集計データ（39.6歳、14.2年） 254,847円（前年 252,791円）

・2018中小共闘集計（加重 30.7万人） 247,688円（前年 251,141円）

（単純 3,114組合） 239,864円（前年 240,593円）

○指標-2 連合全体の月例賃金（2018「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

<生産・事務技術労働者計（所定内賃金）>（単位：円）

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	271,690	311,813
	中位数	269,200	309,300
登録組合	平均	259,788	296,724
	中位数	258,102	294,400

○指標-3 2018「地域ミニマム運動」集計における年齢別最低保障賃金の目標値

・30歳：202,500円（前年 199,900円）（300人未満・第1四分位）

・35歳：213,600円（前年 213,700円）

- (b) 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。

すなわち、連合加盟組合平均賃金水準2%相当額（約30万円×2%）6,000円を賃上げ目標金額とし、各加盟組合賃金カーブ維持分4,500円²と合わせて10,500円以上を目安に賃金の引き上げを求める。

※連合加盟中小組合の平均賃金水準250,000円で計算すると、4.2%以上が引き上げの目安となる。

②賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、必ずこれを確保する。

賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、

² 2018「地域ミニマム運動」（2017年実態）集計の年齢別賃金（全産業・300人未満・男女計）中位数の18歳から45歳の「1年・1歳間差の平均は、4,393円（前年 4,478円）。

当面は定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携して支援を行う。

3) 雇用形態間格差の是正（非正規労働者の社会横断的水準の確保）

時給引き上げの取り組みは、非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかる観点から、次のいずれかに取り組む。

- ①高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給 1,050 円³を確保する。
- ②すでに時給 1,050 円超の場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。
- ③「都道府県別リビングウェッジ⁴」を上回る水準めざして取り組む。
- ④昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「働きの価値に見合った水準」を追求する。

4) 男女間賃金格差の是正

男女間賃金格差は、男女の勤続年数や管理職比率の差異が主要因となっており、これは仕事の配置や配分、教育・育成、性別役割分担意識などによる男女の偏りが、男女の働き方全体の結果指標にあらわれるものである。すべての組合は、女性活躍推進法にもとづく状況把握項目であることを踏まえ、男女別の賃金実態の把握を行い、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取り組みを進める。

- ①組合は、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て「見える化」（賃金プロット手法など）をはかるとともに問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める。
- ②生活関連手当（福利厚生、家族手当など）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るので、廃止を求める。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とされているため、見直しを行う。

5) 企業内最低賃金および初任給

- ①すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。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。
- 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。
- ③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……172,500円³

6) 一時金

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・確保をはかることとする。

(2) 「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、また連合がめざす「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた取り組みも含め、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

構成組織は、働き方改革関連法（時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金等）が施行されることを踏まえ、それぞれの産業全体の働き方の見直しの方向感を方針等の策定により示し、各組合の実践を通じて、職場と産業全体の基盤を強化する。

なお、企業規模によって、法の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かは

³連合 2018「賃金・一時金・退職金調査」速報値より主要組合の高卒初任給の平均額に2%分を上乗せした額（172,500円）を厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の所定内実労働時間数全国平均（165時間）で除し、時給換算したものと新潟県発表の職種別民間給与実態調査では平成30年4月の高卒初任給は164,789円（事務員と技術者の計）

⁴労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を、連合が独自に算出しているもの

新潟県	単身世帯		2人世帯/父子	
	自動車なし		自動車あり	
	時間額	月額	月額	月額
	950	155,000	205,000	256,000

異なるが、取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・加盟組合が同時に取り組みを行う。

2) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、非正規労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていく。

3) 中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備

①企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金は賃金の後払いとしての性格に鑑み、確定給付企業年金（DB）を中心に制度設計を検討する。

②非正規労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

4) ワークルールの取り組み

すべての職場におけるディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底をはかる観点から取り組みを進める。

①働き方改革関連法への取り組み

(a) 罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取り組みに加えて、労働時間規制の実効性を高めるべく、「ア」36協定の点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36協定の周知状況等）、(イ)労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、(ウ)事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検（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）を行う。

(b) 職場における年次有給休暇の取得状況等を把握し、職場の労働者が全員偏りなく年次有給休暇を取得できるよう、取得5日未満者をなくす取り組みはもとより、年次有給休暇100%取得を目指した取り組みを行う。

(c) 十分な生活時間や睡眠時間の確保にむけて「勤務間インターバル」制度導入の取り組みを進める。

(d) 高度プロフェッショナル制度の導入は、労働者の健康と安全を確保するために労使で慎重な議論を行うとともに、長時間労働の歯止めに取り組む。

(e) 労働関係法令には企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除する、あるいは努力義務とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ人数規模により対応が異なる労働関係法令については、企業規模にかかわらず取り組みを進める。

②すべての労働者の雇用安定と公正な労働条件確保の取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、法令遵守はもとより、法令を上回る取り組みを進める。

(a) パート・有期契約労働者に関する取り組み

(ア) 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、労働組合への加入の有無を問わず、職場のパート・有期で働く者の労働諸条件を点検し、以下の取り組みをはかる。

- ・ 正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認
- ・ (待遇差がある場合) 個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
- ・ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- ・ パート・有期雇用労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施

(イ) 有期雇用で働く者について、労働契約法18条の無期転換ルールの適正運用に向けて、以下の取り組みをはかる

- ・ 有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知
- ・ 無期転換ルールの運用状況の確認（無期転換権の行使状況、無期転換ルール回避目的の更新上限の設定や雇止め、クーリング期間の悪用がないか等の確認）
- ・ 無期転換の促進（通算期間5年経過前の無期転換の制度化など）
- ・ 有期雇用労働者の組合加入およびその声を踏まえた無期転換後の労働条件の対応

(b) 派遣労働者に関する取り組み

(ア) 2015年労働者派遣法改正を踏まえ、以下の取り組みをはかる

- ・派遣可能期間の期間制限に関する確実な意見表明
- ・事業主に対して派遣労働者から直接雇用申込みを受けた場合には積極的に受け入れるよう働きかけ
- ・派遣労働者の職場への受け入れに関するルール（手続き、受け入れ人数、受け入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化

(イ) 同一労働同一賃金の法整備において派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、以下の取り組みをはかる。

(派遣先労働組合の取り組み)

- ・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
- ・派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
- ・食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める

(派遣元労働組合の取り組み)

- ・有期・パートである派遣労働者については、上記②(a)(ア)に沿って取り組みの実施（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）
- ・派遣労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施

③障がい者雇用に関する取り組み

2018年4月より障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2.2%（国・地方自治体2.5%、教育委員会2.4%）に引き上げられたことを踏まえ、職場における障がい者の個性に配慮した雇用環境を整備した上で、障害者雇用率の達成に取り組む。また、事業者の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」「合理的配慮の提供義務」「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」についても、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

④短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

2016年10月より501人以上の企業等における短時間労働者に対する社会保険の適用が拡大されたことを踏まえ、(ア)社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認するとともに、(イ)事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないことを確認する。

また、2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことを踏まえ、(ウ)500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取り組みを進める。

⑤治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、病気の重症化予防の取り組みなどを必要としている。とりわけ、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。さらに、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、受け入れる事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。

(3) 男女平等の推進

性別にかかわらず人権の尊重の観点から、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組み、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備など、雇用における男女平等の実現、均等待遇に向けた取り組みを推進する。また、連合が作成したガイドライン⁵や連合の考え方⁶などを活用して以下のとおり取り組む。

⁵ 「女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン」（2015年度第3回中央執行委員会配布／2015.12.17）、「性的指向および性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」（2018年度第3回中央執行委員会配布／2017.11.16）

⁶ 「女性活躍推進法ならびに男女雇用機会均等法改正に対する連合の考え方」（2018年第14回中央執行委員会確認／2018.9.21）、「「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方」（2018年第14回中央執行委員会確認／2018.9.21）

なお、労働関係法令には企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除する、あるいは努力義務とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ人数規模により対応が異なる労働関係法令については、企業規模にかかわらず取り組みを進めることとする。

1) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の周知徹底・点検

雇用における男女平等の実現に向けて、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の法改正と、職場における実効性の向上のため、周知徹底と定着・点検の取り組みを行う。また、以下の課題に取り組むにあたり、労使交渉・協議では、できる限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、改善を求めていく。

- ①女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況について点検・労使協議を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- ②合理的な理由のない転居を伴う転勤がないかどうか点検し、是正をはかる。
- ③妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- ④女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。策定にあたっては、各事業所の状況にもとづいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- ⑤行動計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与する。
- ⑥関連する法律や女性活躍推進法にもとづき策定された行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知をはかる。

2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

職場のハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みの検討や周知徹底を行うとともに、労使協議を進める。

- ①職場の実態を把握し、ハラスメントに関する問題がないかチェック機能を積極的に働かせるため、事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策について協議を行う。
- ②同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・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。
- ③マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを各企業に働きかける。
- ④「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組む。
- ⑤ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者の職場における支援のための環境整備を進める。具体的には、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度などを設ける等の配慮とする。

3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

「改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組みについて」などにもとづき、以下の課題に取り組む。

- ①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、これ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有期契約労働者に対して制度を拡充する。
- ③育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。
- ④妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれに関わ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。
- ⑤女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- ⑥両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかける。
- ⑦不妊治療と仕事の両立に向け、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組む。

⑧事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組む。新設が難しい場合は、認可施設と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置に取り組む。

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

- ①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・体制などを確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- ②「くるみん」マークおよび「プラチナくるみん」を取得した職場において、2017年4月1日施行の改正省令にもとづく認定基準の変更も踏まえつつ、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める。

3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、政策・制度実現の取り組みを春季生活闘争における労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進める。

具体的には、「2019年度重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、「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、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- (1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- (2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
- (3) パワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント対策の法制化と差別禁止に向けた取り組み
- (4) 医療・介護・保育サービスの人材確保に向けた取り組み
- (5) 子ども・子育て支援の充実と待機児童の解消等の財源確保に向けた取り組み
- (6) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

4. 政策・制度実現や、景気雇用対策の要求と実現

- (1) 連合新潟として新潟県、新潟労働局、新潟県経営者協会、新潟県中小企業団体中央会、新潟県商工会議所連合会、新潟県商工会連合会に対し、賃金引上げをはじめとした労働条件の向上、景気雇用対策、格差是正などについての要請を行い、労働側の主張を明確にしていく。
- (2) ワーク・ルールを徹底する取り組みとして、新潟県社会保険労務士会と意見交換を行う
- (3) 中小・地場の底上げをはかる事などを目的に、中小企業家同友会と意見交換を行う。
- (4) 地協は、かかわりの大きい行政・経営団体に対し、連合新潟同様に要請行動を行う。なお、実施時期は連合新潟と歩調を合わせることにするが、各議会の開催日程を考慮のうえ、適切な時期を見定め行うこととする。
- (5) ワーク・ライフ・バランスの実現やワークルールの徹底に向け、連合新潟推薦議員と連携を図り、県議会や県政へ意見反映をさせることを目的に推薦議員と意見交換を行う。

5. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2019春季生活闘争がめざす「底上げ・底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。通年の取り組みである組織化についても、2019春季生活闘争での成果獲得に向けて、交渉の前段での取り組みを強く意識して進める。

- (1) 構成組織・加盟組合は、非正規労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、同じ職場で働くパート・有期契約などの非正規労働者の組織化に積極的に取り組む。
- (2) 構成組織は、未組織の子会社・関連会社、取引先企業なども組織化の対象として、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む。
- (3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、特に2019春季生活闘争の交渉の前段での取り組みを強く意識するとともに、「1000万連合」に向けて取り組む。

Ⅲ. 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、連合・構成組織・地方連合会は、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。闘争委員会および戦術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、構成組織は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に「地域フォーラム」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、国民全体の雇用・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) 「クラシノソコアゲ応援団！ RENGOKAMPAIN」第4弾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社会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。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 連合新潟における闘争機関の設置と体制

- (1) 闘争委員会
連合新潟執行委員会で構成し、運動の企画・立案を行う。
- (2) 戦術委員会
連合新潟四役で構成し、戦術・調整を行う。
- (3) 拡大闘争委員会
全構成組織・全地協代表者で構成し、ヤマ場に向けた情勢分析、妥結ミニマム水準などの検討を行う。
- (4) 中小共闘センター
連合新潟中小共闘センターは労働条件委員会で構成する。
 - ・構成組織は、集計日程（別途提起）に合わせ、加盟組合毎の要求・回答・妥結結果（賃上げ率・額）を、連合新潟中小共闘センターへ報告する。
 - ・連合新潟は、集計結果をすみやかに公表（公表日程は別途提起）する。
 - ・中小共闘センターで集計された結果は、闘争委員会で確認する。
- (5) 専門委員会
 - ・労働条件委員会…全体的な課題について論議を行い、闘争方針の補完と具現化を図る。
 - ・政策委員会………景気・雇用対策、社会保障制度など、勤労者・国民の将来不安の解消を図るため新潟県に対する要求内容を取り纏め、公正公平な社会の実現を目指す。
- (6) 産業別部門連絡会（産業別共闘連絡会議）
春季生活闘争の要求内容や交渉状況など、各産業別に部門連絡会（共闘連絡会議）を開催し、相乗効果を高める。
- (7) その他、中小地場組合との交渉支援を目的に、要求段階から激励訪問を実施する。

3. 闘争における地域協議会の取り組み

- (1) 地域や業種内における自社賃金の位置、同年齢内での賃金のバラツキなどを把握するため、地協に「中小共闘センター」を設置し、地域における一体的な運動の展開を図る。なお、地協総決起集会の開催にあたっては、県中央総決起集会と統一日行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励に向う。
- (2) 地場で要求・交渉を展開している加盟組合を対象に、構成組織とも連携し交渉支援を行う。また、連合新潟2018年度賃金実態調査結果や2019春季生活闘争資料・2019中小労組元気派宣言を活用した学習会などを開催する。
- (3) パート労働者の待遇改善に関わる加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、パート連絡会議などの設置を行い、賃金、労働条件などの情報交換、共有化を進める。また、未組織のパー

- ト労働者を意識した社会的アピール行動を展開する。
- (4) 企業内最低賃金の協定化の取り組みに対し、加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。
 - (5) ワーク・ライフ・バランスの実現、労働時間短縮の取り組み、ワークルール、働き方の課題に対し、加盟組合参加による共闘会議を開催し交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。
 - (6) 取引関係の改善と公契約による公正労働基準の確立をめざし、連合新潟 2019 年度方針の策定に参画し、取り組みを進める。
 - (7) かかわりの大きい行政・経営団体に対し、賃金引上げをはじめとした労働条件の向上、景気雇用対策、格差問題への対策並びに、パート労働者をはじめとした非正規労働者などの処遇改善を求め要請行動を行う。なお、実施時期は連合新潟と歩調を合わせることにするが、各議会の開催日程を考慮のうえ、適切な時期を見定め行うこととする。

4. 連合新潟の労働相談キャンペーンの展開

- (1) 労働相談ダイヤル事前研修会の開催
2月2日（土）、各地域協議会および構成組織の組織担当を対象に開催する。
- (2) 労働相談ダイヤルの開設（全国一斉労働相談）
2月6日（水）～8日（金）、連合新潟にて開設する。
- (3) PR行動の展開
 - ・「労働相談ダイヤル」にあわせた周知広告を、新潟日報朝刊と Facebook に掲載する。
 - ・「労働相談キャンペーン」については、県内全域で組織拡大・街宣車のテープ街宣を行うこととし、1月23日から2月8日で実施する。

5. 効果的な相場波及の取り組み

- (1) 要求、交渉を行うすべての組合の協力のもと、2019 賃金・一時金の要求・回答・妥結状況の集約を行い、ホームページを活用した情報公開を行う。
- (2) 大手先行組合の要求討議時期を考慮しながら、連合新潟会長、または事務局長の「激励訪問」を行う。具体的には地協単位で訪問し、中小・地場組合が抱える課題や連合新潟に対する要望等について意見交換を行う。
- (3) 交渉結果の公開を、業種・規模別に公開し、県内における相場形成をはかる。
- (4) 中小地場組合の交渉状況を踏まえ、「交渉促進ニュース」を発行し、春季生活闘争の熱気が冷めないよう、連合新潟が一体となった交渉支援を行う。
- (5) 機会を捉えてマスコミ対応するとともに、広く県民にアピールする。
- (6) 春季生活闘争の社会的アピールとして、次のとおり総決起集会および街頭宣伝行動を開催する。
 - 1) 2019 春季生活闘争勝利！開始宣言街頭宣伝
※新潟駅前にて開始宣言街頭宣伝を展開する。※2月13日（水）（17:00～）
 - 2) 街頭宣伝活動
1月23日～2月8日の間、県内全域で街頭宣伝活動を展開する。

月 日	地 協	月 日	地 協
1月23日（水）～1月24日（木）	上越	2月1日（金）～2月3日（日）	新潟
1月25日（金）～1月26日（土）	柏崎	2月4日（月）～2月5日（火）	下越
1月27日（日）～1月29日（火）	中越	2月6日（水）～2月8日（金）	佐渡
1月30日（水）～1月31日（木）	県央		

- 3) 中央総決起集会
2月27日（水）に新潟市・音楽文化会館で開催する。なお、各地協も統一日行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励に伺う。
- 4) 中小・地場総決起集会
3月23日（土）、長岡市 NCホールで開催する。中小組合の山場に向け、春季生活闘争のさらなる盛り上げと団結をはかる。
- (7) 回答ゾーンを踏まえて交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を進め、最大のヤマ場へ

の集中と3月内決着がはかれるよう努めるものとする。

(8) 最終盤での回答に不満がある場合は、労働委員会の活用も含め、妥結保留や再交渉も辞さず、ストライキも視野に入れ、あらゆる戦術を駆使した対応を図る。

6. 2019 春季生活闘争の集計結果の集約とデータ開示時期

	月 日	公表日	備 考
要求提出	～2月28日		
集計①	報告日 2月22日	2月27日	春季生活闘争総決起集会(2/27)
集計②	報告日 3月6日	3月11日	四役会議(3/12)
第1先行組合回答ゾーン	3月11日～15日		
最大のヤマ場	3月13日		
集計③	報告日 3月19日	3月22日	
第2先行組合回答ゾーン	3月18日～22日		
集計④	報告日 3月22日	3月26日	記者レク(3月下旬) 拡大闘争委員会(3/28) 妥結ミニマム基準設定会議(3/28) 中小地場決起集会(3/23)
中堅・中小集中回答ゾーン	3月23日～31日		(3月月内決着集中ゾーン)
集計⑤	報告日 4月15日	4月19日	執行委員会(4/23)
集計⑥	報告日 5月15日	5月20日	執行委員会(5/21)
集計⑦	報告日 6月7日	6月11日	執行委員会(6/12) 記者発表(6月中旬) 地方委員会(6/18)
最終集計 集計⑧	報告日 7月4日	7月11日	四役会議(7/5) 執行委員会(7/24)

IV. 2019 春季生活闘争にかかわる当面の日程

- 1月16日(水) 第3回四役会議で闘争方針(案)を確認
- 1月22日(火) 第3回執行委員会で闘争方針(案)を決定
- 1月28日(月) 第63回地方委員会で闘争方針の決定
- 2月4日(月) 第2回労働条件委員会(要請書の審議)
- 2月13日(水) 連合新潟推薦の県議会議員との意見交換
- 2月13日(水) 春季生活闘争開始宣言街頭宣伝
- 2月22日(金) 第31回労使懇談会(経営者協会要請行動)
- 2月26日(火) 第4回執行委員会(第1回闘争委員会)
- 2月27日(水) 2019 春季生活闘争新潟県中央総決起集会を開催
- 2月28日(木) 新潟労働局への要請行動
- 3月4日(月) 新潟県中小企業団体中央会への要請行動
- 3月5日(火) 新潟県商工会連合会への要請行動
- 月 日() 新潟県社会保険労務士会への要請行動
- 月 日() 新潟県への要請行動
- 月 日() 中小企業家同友会との意見交換
- 2月下旬～3月下旬 各地協加盟組合代表者会議・学習会、加盟組合訪問・激励行動等
- 3月上旬 2019 春季生活闘争各地協・支部決起集会を開催
- 3月23日(土) 2019 春季生活闘争中小・地場決起集会を開催
- 3月28日(木) 第5回執行委員会(拡大闘争委員会)

以 上