

6 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2024年4月から2.5%（国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。

7 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

- ・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。
- ・疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

8 ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現する。

- 1) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動
- 2) 不妊治療・出産・育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備
- 3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進



「持続可能な開発目標 (SDGs)」の実現を!

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

エスディーゼース

世界を変えるための17の目標



「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、すべての国が2030年までに達成すべき開発目標として、国連が2015年に確認したものです。労働組合の運動・政策はSDGs達成につながっています。

連合三重 2024春季生活闘争



~みんなで賃上げ。 ステージを変えよう!~

「未来づくり春闘」で経済社会の ステージ転換を着実に進めよう。

「未来づくり春闘」を掲げて3回目の取り組みとなります。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものです。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換を図り、すべての働く者の総合的な生活改善を図ります。

この2年間の取り組みの結果、20年以上にわたるデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が変化しつつあります。2024春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を図る正念場です。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにあります。

そのため、連合三重は2024春季生活闘争において雇用を守り、物価上昇を踏まえた生活賃金に見合う賃上げ、企業の事業継続に必要な人財投資のもとで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組めます。

また、中小・地場企業で働く労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、地域ミニマム運動による地域の相場形成や経営者・経済団体、行政への要請行動、街宣活動などを通じて、労働条件の底上げと賃上げの波及力を高めるための取り組みを進めます。

三重県の最低賃金

2023年10月1日から三重県の法定地域別最低賃金は

973円/時給

これより低い時給は **法律違反** です!!



三重県特定(産業別)最低賃金	最低賃金額(円)時間額
電線・ケーブル製造業最低賃金 引上げ額29円、引上げ率3.0%	999円
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金 引上げ額35円、引上げ率3.7%	987円
建設機械・鉱山機械製造業、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業最低賃金 引上げ額35円、引上げ率3.4%	1,022円

詳細はこちらからもご覧ください。日本労働組合総連合会三重県連合会(連合三重)→



1. 賃金の改善

連合三重が加盟組合や未加盟企業を対象に実施した「2023年個別賃金実態調査」の集計結果（121組織、26,256人）をもとに、三重県内の中小・地場企業に対する賃金改善の目安として、賃金カーブ維持分、賃上げ水準目標、最低賃金水準値、到達賃金水準値「地域ミニマム」などを設定しました。

① 月例賃金

- 賃金カーブ維持分 → **4,500円**
(1年1歳間差)
- 賃上げ水準目標 → **10,500円以上**

総額で **15,000円以上**

を目安に賃金引き上げを求める。

② 最低賃金水準値「地域ミニマム」

年齢	所定内賃金	1年1歳間差
20歳	167,000円以上	(3,200円)
25歳	183,000円以上	(2,200円)
30歳	194,000円以上	(2,000円)
35歳	204,000円以上	(1,000円)
40歳	209,000円以上	

③ 到達賃金水準値

年齢	所定内賃金
25歳	212,500円以上
30歳	239,000円以上
35歳	266,000円以上
40歳	280,000円以上

④ 標準労働者(35歳勤続17年)の賃金目安

所定内賃金 **275,000円以上**

⑤ 初任給の賃金目安

18歳高卒初任給 **181,000円以上**



2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善



① 長時間労働の是正

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざす。また、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場と、最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を同時に追求していく。

② すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

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、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

③ 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底を図るとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。

④ 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行う。

⑤ 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

連合なんでも労働相談ホットライン

フリーダイヤル いこうよ れんごうに
0120-154-052

日本労働組合総連合会三重県連合会(連合三重)

連合三重

検索



秘密厳守・相談無料
携帯電話・
スマートフォンからでも
OK!