
連合新潟2014春季生活闘争方針

2014年2月7日 第53回地方委員会確認

はじめに

日本社会は、雇用労働者とその家族が国民の大勢を占める「雇用社会」と呼ばれ、働く者が安定的な雇用のもとで、安心して働くことが、日本経済・社会の健全な成長の基盤となってきた。しかしながら現状を見れば、雇用労働者の38.2%、2,043万人が非正規労働者であり、給与所得者の実に23.9%、1,100万人近くが年収200万円以下のいわゆるワーキング・プアと呼ばれる状態に置かれている。また、生活保護受給者は約216万人と依然として高止まりしている。これら傷んだ雇用と賃金、労働条件を是正せず、格差の拡大や貧困の問題を放置すれば、社会の不安定化と劣化は一層進むこととなる。すべての働くものの労働条件の改善に向けて、総力を挙げ取り組みを進めていく。

2014春季生活闘争は、こうした状況のなかで解決すべき問題は多岐に及ぶが、すべての働く者の所得の向上を実現し、消費マインドを改善し、デフレからの着実な脱却をはかり、経済の好循環を実現させることが必要である。したがって、経済成長と整合ある所得の向上をはかっていくことが最優先であり、わが国経済の現状や動向を鑑みると、所得向上を勝ち取ることは今後に向けた重要なステップとなる。

所得再分配機能の向上、大手企業と中小企業、正規と非正規、あるいは男女間などに存在する賃金・労働条件の格差の是正と所得の底上げ、企業間における公正取引の遵守やサプライチェーン全体での成長戦略などを通じた、商品・サービスにふさわしい価格での取引ができる社会の実現をはかるなど、社会における様々な格差やゆがみを是正し、公正性を確保することも急務である。加えて、いわゆる「ブラック企業」問題に象徴される長時間労働や不払い残業の問題など、社会的にワーク・ルールを徹底させる取り組みも重要である。

「2014春季生活闘争」と「2014政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪として取り組みを進める。さらに、闘争の展開にあたっては、日本社会の不安定化の克服の観点からも労働運動の社会化を推進し、従来の枠組みにとらわれることなく、未組織労働者の処遇改善に波及する運動も積極的に進めていくことが必要である。また、人財の力、職場の総合力、「生産性三原則」（雇用確保）（労使協議）（公正分配）の好循環の実現をめざし、「STOP THE 格差社会！暮らしの底上げ実現」キャンペーンと連動してあらゆる不条理と闘う取り組みを推進していくこととする。

I. 取り巻く情勢

1. 世界経済は、IMFが2013年の経済見通しを3.1%から2.9%へ下方修正する等、弱めの推移が続いている。米国の債務上限問題は、ぎりぎりのところでデフォルトは回避されたものの、年明けには同様の問題が起りかねないリスクを抱えている。欧州経済については、債務問題に伴う調整圧力は残り、引き続き注視が必要であるが、持ち直しの様相も呈している。また、新興国の経済成長についても、上記経済見通しが5.0%から4.5%へ下方修正される等、成長減速の懸念が示されている。
2. 日本の2013年7～9月の実質経済成長率は0.5%（年率換算1.9%）と4四半期連続でプラス成長となり、政府も「内需の動きに底堅さが見られ、景気が引き続き上向いている」との見方を示しているが、個人消費の減速が影響したことにより、4～6月期の実質経済成長率に比べ成長ペースは弱まっている。公共事業頼みの経済成長も長続きは期待できず、持続的な成長を果たすには、個人消費の下支えや企業の設備投資を促す必要がある。一方、消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は対前年同月比では0.7%の上

昇となっており、特にエネルギー関係（電気代、都市ガス代、プロパンガス、灯油及びガソリン）費用が増加しており、家計への影響も出始めている。

3. 13年度の企業業績見通しは、多くの業種で経常増益、あるいは経常赤字額の縮小が予想されており、2012年度第4四半期に明らかとなった回復基調が一層強まっている。中でも、円安の恩恵を受ける輸出産業の増益が大きいものと想定される。
4. 雇用情勢については、2013年9月の完全失業率が4.0%、有効求人倍率が0.95倍と改善しつつあるが、若年層の雇用の状況は依然として厳しく、24歳以下の完全失業率は7.3%と他の世代に比べても高水準にとどまっている。社会のニーズと若者の就業希望とを調整する機能も求められており、新規学卒者の採用拡大と就職促進は引き続きの課題である。
5. 労働者の雇用・労働条件は傷んだまま放置されており、復元への道筋が見えてこない。生活保護世帯・受給者は増加を続けており、2013年8月時点で、159万世帯、216万人にのぼり、受給者数については2010年に200万人を上回ったまま下がる兆候がない。2011年の世帯所得は1世帯あたりの平均所得が548万円となっており、過去最高を記録した1994年と比べて100万円以上下回っていて、家計は危機に瀕している。一般労働者の労働時間は、年換算で2,030.4時間と前年を上回る値で推移しており、高止まりの状況は改善されていない。賃金水準については、企業規模5名以上の一般労働者の現金給与総額で見るとピークであった1997年と2012年の差は▲4.2ポイント（2011年▲4.1ポイント）と改善の兆しが見えない。
6. 2013年10月、政府は「消費税率及び地方消費税率の引上げとそれに伴う対応について」経済再生を進めながら財政再建との両立を図っていくことの重要性並びに増大する社会保障の持続性と安心の確保及び我が国の信認維持といった社会保障と税の一体改革の趣旨を踏まえつつ、社会保障の安定財源の確保等を図る税制の抜本的な改革を行うための消費税法の一部を改正する等の法律を閣議決定し、2014年4月1日に5%から8%へ引き上げることを決定した。

7. 新潟県内の情勢

- (1) 日本銀行新潟支店企業短期経済観測調査結果（日銀短観）によれば、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2013年12月の新潟県の業況判断指数D.I.は「0」であり、9月の業況調査から「悪い」から「良い」となっている。先行きについては3ポイント改善し、「悪い」超幅となる見通しとなっている。製造業は「悪い」超幅が縮小し、窯業・土石製品、金属製品、はん用、生産用、業務用機械などで売上・収益の増加などから改善した。また、非製造業は「良い」超に転じ、建設、卸売、小売などで、売上・収益の増加などから改善しています。
- (2) 2013年度の企業の売上高と経常利益は、前年を上回る計画となっています。前回調査対比では、上方修正となりました。経常利益は、製造業で、食料品、電機機械、窯業・土石製品などが売上の増加等を見込むことにより、増益計画となっている。非製造業では、建設や小売が、公共工事の受注増加や新規出店に伴う売り上げの増加を見込むことなどから、増益計画となっています。
- (3) 最近の雇用情勢は、一部に厳しさがみられるものの、改善が着実に進んでいます。2013年11月の有効求人倍率は1.11倍で前月より0.05ポイント上昇し、依然と昨年同月と比較すると0.28ポイント上昇しています。新規求人は前年同月比で5ヶ月連続増加、新規求職は前年同月比で10ヶ月連続減少しています。また、雇用保険（基本手当）の受給資格決定件数は、前年同月比で6ヶ月連続減少し、受給者実人員は46カ月連続で減少しています。新潟県の完全失業率は3.4%（2013年7～9月期平均）で、昨年同期より0.1%減少しています。
- (4) 新潟県内の常用雇用者数は、毎月勤労統計調査（2013年10月）によれば、規模5人以上の事業所で809,323人、前年同月比0.1%の減少となりました。このうちパ

ートタイム労働者比率は 27.5%で前年同月差 3.1 ポイントの増加となり、規模 30 人以上の事業所においては 451,805 人、前年同月比 0.2%の増加、パートタイム労働者比率は、21.9%で前年同月差 0.5 ポイントの増加となりました。

- (5) 新潟県の現金給与総額（1人平均）は、毎月勤労統計調査（2013年10月）、規模5人以上の事業所で 238,531 円、前年同月比 2.7%の減少となり、このうち、きまって支給する給与は、236,288 円、前年同月比 2.6%の減少となっています。また、規模 30 人以上の事業所においては 268,377 円、前年同月比 1.0%の増加となりました。
- (6) 新潟県の労働時間（1人平均）は、毎月勤労統計調査（2013年10月）によれば、規模 5 人以上の事業所で 151.2 時間、前年同月比 2.4%の減少となりました。このうち、所定内労働時間は 141.2 時間、前年同月比 2.6%の減少となり、所定外労働時間は 10 時間、前年同月比 1.1%の増加となっています。また、規模 30 人以上の事業所においては 157.5 時間、前年同月比 0.6%の増加となりました。

II. 2014 春季生活闘争の取り組み内容

1. 2014 春季生活闘争の基本的な考え方

「2014春季生活闘争」を、従来からの主張である「デフレから脱却し、経済の好循環をつくり出す」ことを実現するための「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みとして位置付け、正規・非正規、組織・未組織にかかわらず、すべての働くものの処遇改善の実現をめざし、公正で安心・安定的な社会の実現に向け邁進していく。

経済成長と整合ある所得の向上をはかっていくことが最優先かつ今後に向けた重要なステップとなる。10年前の「いざなぎ景気」を振り返れば、戦後最長の景気拡大局面であったにもかかわらず、雇用者報酬は低下の一途をたどった。それは、企業がグローバル競争において、新興国と価格競争を推し進め、人件費を中心としたコスト削減を行った結果である。GDPのおよそ6割を占める個人消費の回復と、わが国産業の強みである「人財」を原動力とした競争力の回復こそが、持続可能な経済成長を成し遂げる王道である。デフレからの脱却や経済成長に関わる政策や企業の行動は、働く者に犠牲を強いるものであってはならず、また、それでは成り立たない。

景気回復と物価上昇の局面にあることを踏まえ、経済成長と所得向上を同時に推し進めていかなければ、いわゆる「悪いインフレ」となり、社会が混乱する。したがって、すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ・底支えをはかるために、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを、賃上げ（1%以上）として求める。また、格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）の要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力をあげる。

そのためにも、企業間における公正取引の遵守やサプライチェーン全体での成長戦略などを通じた、商品・サービスにふさわしい価格での取引ができる社会の実現など、社会における様々な格差やゆがみを是正し、公正性を確保する取り組みを進める。また、日本経済・社会の不安定化の克服に向けて、労働運動の社会化の推進や、集团的労使関係の拡大も進めていく必要がある。

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を追求し、最低賃金の引き上げ、非正規労働者の均等・均衡処遇の実現、就業率向上につながる職業訓練や就労支援、ワーク・ライフ・バランスの実現などの取り組みを進めていく。

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 賃金カーブ維持分を確保し、所得と生活水準の低下に歯止めをかける。加えて、景気回復と物価上昇局面にあることを踏まえて、経済成長と所得向上を同時に推し進め、デフレからの早期脱却をめざすとともに、低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正、体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。
- ② 規模間格差や男女間格差の実態把握とその是正をはかることや、正社員と非正規社員との均等・均衡処遇の実現をはかるために、個別銘柄の賃金水準を重視した取り組みを進める。具体的には、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブのゆがみ、格差是正の必要性の有無等の把握に努め、これらを改善する取り組みを強化する。構成組織は個別銘柄でのふさわしい賃金水準を設定し、実現をめざした運動を展開する。
- ③ 賃金制度が未整備である組合は、構成組織の指導のもとで制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。連合が示す1年・1歳間差の社会的水準である5,000円を目安に賃金水準の維持をはかる。具体的な設定にあたっては、連合方針を踏まえ、構成組織が決定する。

2) 企業内最低賃金

- ① すべての労働者の処遇改善のため、企業内最低賃金の協定の締結拡大、水準の引き上げ、および適用労働者の拡大をはかる。このため、すべての組合は最低賃金の要求を行い、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 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……165,400円

3) 一時金

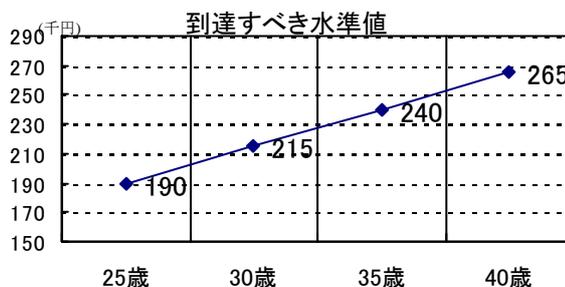
月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。

(2) 規模間格差の是正（中小の賃上げ要求）

- ① 要求、交渉を行うすべての組合の協力のもと、2013 賃金・一時金の要求・回答・妥結状況の集約を行い、参加組合にホームページを活用した情報公開を行う。
- ② 2014 地域ミニマム運動で取り組んだ、新潟県内全体の 2013 年度賃金実態調査（85 組合 12,605 人）を「2014 春季生活闘争資料」に掲載し、情報の共有化を図る。
- ③ 各単組は、県内の賃金実態調査結果と自らの賃金実態を比較し、年齢別賃金階級別人員分布表を活用し、「第1十分位・3次回帰式」を上回る取り組みを盛り込む。
- ④ また、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。
- ⑤ 連合新潟として「地域ミニマム額」の設定を行い、低賃金の引上げに結び付ける。具体的な設定額は、3月開催の拡大闘争委員会で論議していく。
- ⑥ 中小・地場組合の到達水準目標値と要求目安の設定については、本部「中小共闘方針」をもとに要求を組み立てる。なお、目標水準以上の組合は、大手組合の水準へ到達をめざす。
- ⑦ 適正な取引関係の確立、公契約基本法・公契約条例の制定に関する取り組みを強化し、新たに「消費税転嫁対策特別措置法」の施行を契機に消費税の転嫁拒否等の行為について連合が関係機関へ通報する仕組み（消費税価格転嫁拒否通報ホットライン（略称：「価格転嫁ホットライン」））を設置し、悪質な取引の抑制をはかり、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。

★到達すべき水準値（参考）

25歳	190,000円	1年1歳間差 (5,000円)
30歳	215,000円	(5,000円)
35歳	240,000円	(5,000円)
40歳	265,000円	



到達すべき水準値（参考）は、連合本部が集約した地域ミニマム運動の個別賃金データ（年齢ポイント別に集計）の中位数とする。

《賃金引上げ要求目安》

賃金の引き上げは、過年度物価上昇相当分の確保とともに、「格差是正」「底上げ・底支え」を確実に進めていくために、賃金カーブ維持相当分を確保したうえで、賃金引き上げをめざすこととする。

① 賃金カーブ維持

・賃金カーブ維持分を算定可能な組合（定昇制度が確立している組合を含む）は、その維持原資を労使で確認する。

② 賃金の引き上げ

・景気回復局面、物価上昇局面にあることや、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正をはかることをめざし、5,000円の賃金引き上げを目安とする。

○賃金カーブの算定が可能な組合

（賃金カーブ維持相当分 + 賃金のひずみの是正5,000円）

○賃金カーブの算定が困難な組合

（賃金カーブ維持相当分4,500円 + 賃金のひずみの是正5,000円 = 9,500円目安）

(3) 非正規労働者・パート労働者等の処遇改善をはじめとする課題への取り組み

① 各単組は、パート・有期契約共闘重点項目である以下の項目から、それぞれの实情に応じて中期的重点項目を設定し、労働条件や人事諸制度の均等・均衡待遇の実現へ向けた取り組みを推進する。なお、その際には「中期取り組み指針ガイドライン(補強版)」およびパートタイム労働法を活用する。

【2014 重点項目】

<雇用安定に関する項目>

- ア) 正社員への転換ルールの明確化・導入・促進
- イ) 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・均衡処遇に関する項目>

- ア) 昇給ルールの導入・明確化
- イ) 一時金の支給
- ウ) 正社員と同様の時間外割増率の適用
- エ) 無期契約転換後における均等・均衡処遇の確保
- オ) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- カ) 社会保険の適用拡大

- ② 産別は、本部春季生活闘争方針に基づき、パートタイム労働法の遵守を徹底し、「ガイドライン」を活用しながら交渉・協議の支援にあたりるとともに、組織化の実現と処遇改善に向け、加盟組合と連携を密にしながら具体的な支援にあたる。
- ③ 地協は、単組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。
- ④ パート労働者の時間当たり賃金について、物価上昇局面にあることや、景気回復局面にあること「底上げ・底支え」「格差是正」を進めていくことが必要であることから、30円を

目安に時給の引き上げを求めていく。また、時給が 890 円（2013 年新潟県リビングウェイジ*）に達していない組織は 890 円を到達水準と位置づけ求めていく。

※単身者の最低生計費をクリアする賃金基準（連合調査）

- ⑤ 組織された労働組合だけでなく、労働組合のない職場で働く非正規労働者の労働条件の改善をはかるために、本部運動の進め方と連動して連合新潟はパート労働者の処遇改善の実態調査に取り組む。
- ⑥ 経営者団体への要請行動を通じ、パート労働者等の処遇改善をはかる。

（4）職場における男女間格差の是正

少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性の就業率を向上させ、女性が多様な能力を発揮できる社会を作っていくことは、日本の社会・経済の活性化と持続可能性にとって不可欠であり、喫緊の課題となっている。性別役割分業意識の払拭等を背景に制定された「男女雇用機会均等法」の定着・点検の強化をはかっていくこととする。

- 1) 男女雇用機会均等法の定着・点検に向け、以下の課題に取り組む。交渉・協議にあたっては、できる限り実証的なデータに基づき点検・検証を行い、その際には、下記の点に留意する。
 - ① 配置や仕事の配分などの男女の偏在
 - ② 昇進・昇格など基準の運用による男女間格差の有無
 - ③ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの有無
 - ④ セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性の確保
- 2) 男女間賃金格差の是正については、個別賃金実態調査に基づいて男女別・年齢毎の賃金分布を賃金プロット手法などにより「見える化」を図り、格差の実態と要因を把握・点検し、改善へ向けた取り組みを進める。
- 3) 処遇における男女間格差が明らかな場合は、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を行うなど、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により是正・改善を求める。
- 4) 実質的な間接差別である生活関連手当（福利厚生、家族手当など）における「世帯主」要件の廃止を求める。

（5）ワーク・ライフ・バランスの実現

- 1) 総実労働時間縮減に向けて
 - ① 連合中期時短方針（2007年7月中執確認）を踏まえた展開を継続して行う。
 - a) 年間所定労働時間2,000時間を上回る組合は、2,000時間以下とする。
 - b) 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。
 - c) 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 労働時間規制の取り組み（三六協定（特別条項付協定）の点検、適正化等の取り組み、インターバル規制等）や、過重労働対策を進める。
 - a) 労働時間の上限規制（特別条項付き三六協定）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。
 - b) 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、産業の実態に合わせた取り組みを推進する。
 - ③ 時間外割増率の引き上げ
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ないことを前

提に、労使協定の締結を進める。

- a) 時間外労働が月45時間以下30%以上
- b) 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）
- c) 休日50%以上
- d) 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。

2) 両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）

- ① 仕事と生活の両立支援の促進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じてその必要性と重要性を確認する。
- ② 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) 法令遵守を点検し、組合員に対し周知を行うとともに、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。
 - b) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除や介護休暇制度の申し出・利用などにより不利益な取り扱いが行われていないか労使で点検・検証を行う。
 - c) 不利益取り扱いの禁止については、労働協約の改定などルール化に取り組み、その内容を組合員に対し周知・徹底する。
 - d) 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。
 - e) 非正規労働者へ制度の適用を拡充する。
- ③ マタニティハラスメントを防止するためにも、妊産婦保護制度や母性健康管理の周知について点検する。また、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。
- ④ 次世代育成支援対策推進法における一般および特定事業主行動計画の策定を労使で取り組む。その際は、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、行動計画の実現による次世代認定マーク「くるみん」^{※1}の取得をめざす。

※1 次世代育成支援対策推進法では、事業主は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができる。（新潟県内認定企業19社 H25.12現在）

(6) ワークルールの取り組み

ワークルールの取り組みについては、以下の取り組みを進める。

1) 労働関係法令遵守の徹底

正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者などについて、労働者派遣法への的確な対応をはじめ、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趣旨を踏まえた遵守を徹底する。

また、障害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、2013年の通常国会で成立した改正障害者雇用促進法（差別禁止と合理的配慮の提供義務については2016年4月施行、精神障がい者を雇用義務制度の対象とすることについては2018年4月施行）も踏まえ、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) 労働者派遣法に関する取り組みについて

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、法令順守の点検・周知、労働協約の整備に向けた取り組みを進める。

また、労働者派遣法の見直し議論の動向も踏まえ、派遣先労働組合は、派遣労働者の受け入れや労働条件への関与を強化する。特に、「一般業務で1年超の派遣を受け入れようとする場合の派遣先の過半数労働組合等への通知・意見聴取義務」については、その趣旨を理解したうえで、いっそう適切な対応を行うよう取り組みを進める。

3) 高年齢者雇用安定法に関する取り組みについて

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、改正法の経過措置にもとづき、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、「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協約の締結に向けて取り組む。

4) 労働契約法に関する取り組みについて

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) 労働時間法制に関する取り組みについて

労働時間法制に関する取り組みについては、「労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方」にもとづき取り組みを進める。

6) 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、パワーハラスメ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。

職場におけるメンタルヘルス対策・受動喫煙防止対策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、法案成立に先行して企業内の対応状況を確認し改善に向けた取り組みを進める。

7) 職場点検運動の取り組みについて

労働法や他の法令、労働条件の遵守を労使で宣言する。また、チェックシート等を活用し職場点検を実施し、働き方を労使で確認する取り組みを展開する。

(7) すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）

すべての組合が共闘して取り組む課題として、以下の5つの項目を「ミニマム運動課題」として設定し、労働組合運動の求心力を高めるとともに、交渉結果の社会的波及をめざす。

- ① 賃金制度の確立・整備をはかる
- ② 賃金カーブ維持分の明示と確保
- ③ 非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした処遇改善
- ④ 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ
- ⑤ 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

(8) 政策制度や、景気雇用対策の要求と実現の取り組み

- 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、格差問題などについて要請行動を行う。
- 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、新潟県弁護士会へ要請行動を行う。
- ③ 地協は、係わりの大きい行政・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。
- ④ 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、公契約推進委員会を開催し、総合評価方式や最低限入札価格制度の導入に取り組む。

Ⅲ. 闘いの進め方

1 基本的な考え方

- ① 闘いの進め方としては、連合新潟・構成組織・地域協議会が一致してその機能と力量を発揮していく環境づくりをすすめ、すべての労働者を対象に、構成組織・地域協議会などによる重層的な共闘態勢を構築し、総掛かり体制での闘争を展開する。

- ② 同時に、政策・制度の取り組みを運動の両輪と位置付け、勤労者全体の雇用・生活条件の課題解決にむけて、政策・制度実現の取り組みと連動させた取り組みを展開する。
- ③ 効果的な相場波及に向けた取り組みとして、本部方針にある共闘連絡会議の機能強化については、これまでの取り組み同様、部門連絡会議での情報交換と共有化をはかるとともに、地場賃金形成のための地域の中小組合等の情報交換を追求し、地場・中小組合の全体の引き上げを図っていく。
- ④ 非正規労働者の待遇改善として、すべての労働組合において非正規労働者の労働条件の改善、均等・均衡処遇にむけ、改正労働者派遣法や改正労働契約法の趣旨に則った取り組みを展開する。また、「職場からはじめよう運動」等の社会的キャンペーンを行うとともに、具体的な改善に結び付けていく。
- ⑤ 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組みとしては、未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、「1000万連合」実現をめざした組織拡大の取り組みをすすめる。

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、山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。
 - ・産別は、集計日程（別途提起）に合わせ、単組毎の要求・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伺う。
- (2) 地場で要求・交渉を展開している組合を対象に、連合新潟 2013 年度賃金実態調査結果や 2014 春季生活闘争資料・2014 中小労組元気派宣言を活用した学習会などを開催する。単組は、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ことで粘り強い交渉に結びつけ、地域における共闘機能を発揮する。
- (3) パート労働者の待遇改善に関わる単組の交渉支援にあたるとともに、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、単組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、単組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 2014 年度方針の策定に参画し、取り組みを進める。
- (7) 係わりの大きい行政・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1日（土）に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
2月5日（水）～8日（土）、連合新潟・地域協議会・支部のそれぞれにおいて開設する。
- ③PR行動の展開
 - ・「労働相談ダイヤル」にあわせた朝刊の折り込みチラシについては検討中。
 - ・「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、2月下旬から3月上旬で実施予定。

5. 効果的な相場波及の取り組み

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 春季生活闘争の社会的アピールとして次のとおり街頭宣伝行動、および総決起集会を開催する。

①2014 春季生活闘争勝利！開始宣言街頭宣伝

2月7日（金）新潟駅前にて開始宣言街頭宣伝を展開する。

②街頭宣伝活動

2月下旬～3月上旬の間、県内全域で街頭宣伝活動を展開する。

月 日	地 協	月 日	地 協
2月15日（土）～2月17日（月）	上越	2月25日（火）～2月27日（木）	下越
2月18日（火）	柏崎	2月28日（金）～3月1日（土）	佐渡
2月20日（木）～2月22日（土）	中越	3月2日（日）～3月4日（火）	新潟
2月23日（日）～2月24日（月）	県央		

③中央総決起集会

3月5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

4月5日（土）に上越市・上越文化会館中ホールで開催する。終盤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。

(6) 労働委員会の活用が減少している。最終盤での回答に不満がある場合は、この活用も含め、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. 2014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	備考
要求提出	～2月27日		
集計①～2月27日	報告日 2月27日	3月5日	春闘総決起集会 (3/5)
第一先行組合回答ゾーン	3月上旬	3月12日	
第二先行組合回答ゾーン	3月中旬		
集計②～3月13日	報告日 3月13日	3月19日	四役会議 (3/19)
集計③～3月19日	報告日 3月19日	3月下旬 3月28日 3月28日 4月 5日	記者レク 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 (4/5)
中小集中回答ゾーン	3月下旬		
中小回答ゾーン	4月1日～6月30日		
集計④～4月10日	報告日 4月10日	4月16日	執行委員会 (4/16)
集計⑤～5月15日	報告日 5月15日	5月21日	執行委員会 (5/21)
集計⑥～6月12日	報告日 6月12日	6月18日 6月下旬 7月 1日	執行委員会 (6/24) 記者発表(地方委員会前) 地方委員会 (7/1)
最終集計 集計⑦～7月10日	報告日 7月10日	7月16日	執行委員会 (7/16)

(1) 当面の日程

- 11月 5日 (火) 連合本部 中央討論集会を実施
- 11月20日 (水) 第1回執行委員会で基本方針確立に向けた骨子を論議
- 11月21日 (木) 連合本部 中央執行委員会で闘争方針(案)の決定
- 11月29日 (金) 連合本部「格差是正フォーラム」
- 12月 3日 (火) 連合本部 中央委員会で闘争方針の決定
- 12月10日 (火) 第1回労働条件委員会で闘争方針(案)を作成
- 12月11日 (水) 第2回四役会議で闘争方針(案)を論議
- 12月18日 (水) 第2回執行委員会で闘争方針(案)を論議
- 1月15日 (水) 第3回四役会議で闘争方針(案)を確認
- 1月18日 (土) 第1回地協代表者会議で補強意見を確認
- 1月22日 (水) 第3回執行委員会で闘争方針(案)を決定
- 2月 7日 (金) 第53回地方委員会で闘争方針の決定
- 2月13日 (木) 第2回労働条件委員会
- 2月13日 (木) 第4回四役会議で要請書(案)を確認
- 2月19日 (水) 第4回執行委員会で要請書(案)を決定
- 2月下旬～3月上旬 関連団体への要請行動
- 2月下旬～3月下旬 各地協単組代表者会議・学習会、単組訪問・激励行動等
- 3月 5日 (水) 2014春季生活闘争新潟県中央総決起集会を開催
- 3月上旬 2014春季生活闘争各地協・支部決起集会を開催
- 4月 5日 (土) 2014春季生活闘争中小・地場決起集会

以 上