
連合新潟2015春季生活闘争方針

はじめに

社会・経済の構造的な問題を抱える中で、持続可能な経済成長を成し遂げるために、連合は「働くことを軸とする安心社会」の実現を提起している。わが国が今日に至る経済の繁栄と安定した社会を築くことができたのは、働く人たちの地道な努力や創意工夫、現場の総合力による付加価値の創出と拡大、すなわち安定した社会のもとで、安心して「働くこと」が原動力であったことは疑いようのない事実である。

しかしながら、低成長とデフレ経済という「失われた20年」のなかで、企業は短期的な利益確保の重視や株主重視の姿勢を強め、賃金の低下や非正規労働者の増加、所得などの格差の拡大など、中間層の減少と格差の拡大は社会の安定成長の基盤を損なう状況を招いた。現政府は、「成長戦略」の名のもとで労働者保護ルールの改悪が検討されている。「人を犠牲にした経済成長」を断固として許してはならない。

2014 春季生活闘争では、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざし、すべての組合が月例賃金の底上げ・底支え・格差是正に向け取り組み、長年一定水準にはりついてきた賃金水準の引き上げをはかることができた。その背景には、昨年度開かれた政労使会議での労働者側主張によって「経済の好循環実現に向けた取組」に明記させ、社会的な問題として取り組んできた結果と、マスメディアの影響、今日までの労使関係もありその改善に向けて大きな一歩を踏み出すことができた。

2015 春季生活闘争は、引き続き「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、継続して賃金の引き上げを求めていくこととする。また、自然減・社会減による労働力人口の減少という構造的な問題によって、「人手不足」が経済成長の足かせとなる危機が現実化しつつある。そのためにも、「人への投資」を適切に行わせ、生産性向上をはかることで、企業はもとより国民経済の付加価値を高めていく必要がある。

また、春季生活闘争を「総合生活改善闘争」として「労働条件向上の取り組み」とともに、健全な経済成長実現に向けた政策の実現や、社会保障や税を通じた所得再配分機能の強化などを実現させるために、「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪として推し進め、勤労者全体の雇用・労働条件・生活に関わる問題解決に向け、ワーク・ライフ・バランスの実現の取り組みに強化していく。

2015 春季生活闘争を通じ、格差の拡大を許さず、働く者や社会に対するあらゆる不条理と果敢に闘い、「働くことを軸とする安心社会」を実現していく。

I. 取り巻く情勢

1. 世界経済は、先進国を中心に穏やかな回復基調傾向にあるものの、景気回復の力強さを欠いている。米国は国内経済が堅調に成長することが見込まれることを背景に10月末に量的緩和を終了させたが、一方日本銀行は同時期に追加の金融緩和策を発表し、世界の資金循環に大きな変動が予測される。ウクライナ・中東などの地政学的なリスクや中国経済の減速、原油価格の急激な下落など、修正リスクが残っている。
2. わが国は、2014年4月の消費税率引き上げにともなう消費の反動減により2014年4-6月期は年率換算の実質GDPで対前期比▲7.3%となり、7-9月期は同▲1.6%と景気回復はもたついている。家計消費や企業投資等の回復は依然として緩慢であり、今後の状況を引き続き注視する必要がある。急速に進んだ円安ドル高は、原油など輸入原材料の高騰を招き、輸出数量が増えていないことから貿易赤字は過去最大となった。また、2015年10月の消費税率引き上げが先送りになるなど、十分に注視していく必要がある。

3. 消費者物価は、昨年から続く基調的な物価上昇に加え、2014年4月の消費税率引き上げの影響もあり、10月の総合指数は前年同月比2.9ポイント（生鮮食品を除く総合指数で2.9ポイント）の上昇となっており、2014年度平均の物価上昇率は総合指数で前年度比3ポイント程度の上昇が見込まれている。しかし、消費税率引き上げ影響を除いた物価上昇は1%程度と見込まれており、日銀がめざすインフレ目標2%への到達の時期は遅れると予想されている。連合は、社会保障制度改革で残された課題の解決や国民生活の底上げ・底支えにつながる施策の実行、消費税率引き上げによって懸念されるマイナス影響の最小化などを前提に、社会保障・税一体改革関連法に基づき適切に判断するように政府に求めた。消費税率引き上げによる消費の抑制や内需縮小への懸念があることは事実だが、急激な少子高齢化・人口減少社会に突入しているわが国においては、社会保障と税の一体改革は待ったなしであり、財政健全化のためにも負担を分かち合うことが必要である。
4. 企業業績は、輸出型製造業を中心に過去最高益を記録する企業が続出する一方で、輸入原材料を多く使う産業ではコスト圧力が高まり厳しい業績が見られるなど、まだら模様となっている。また、11月前半にはおよそ7年ぶりに1ドル116円台に突入し、円安の進行が進み、為替相場の激しい変動が企業業績に与える影響について慎重に推移を見ていく必要がある。
5. 雇用情勢については、2014年10月で完全失業率が3.5%と昨年より大幅に改善しているが、役員を除く雇用に占める非正規雇用比率は37.5%と昨年来拡大しており、雇用増の要因は非正規雇用の増加によるところが大きい。また、建設・医療等で人材不足が深刻化する一方で、事務では求職数が上回るなど、雇用のミスマッチが生じている。
6. 労働者の雇用関係については、厚生労働省の毎月勤労統計調査（平成25年）の分析によると2014年4-6月期の雇用者報酬（総額）は、前期比0.6%の増加に転じた。また、8月の一人あたり所定内給与額は前年同時期比で0.8%の増となったが、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2013年の差は▲3.8ポイント（2012年▲4.5ポイント）と縮小傾向にあるが依然復元には至っていない。総実労働時間は、前年比1.0%減と2年ぶりの減少となり、年間総実労働時間は1,746時間となった。
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2014年12月調査の新潟県の業況判断指数D.I.は「▲2」であり、9月の業況調査から「良い」から「悪い」となっている。先行きについては10ポイント悪化し、「悪い」超幅が拡大する見通しとなっている。製造業は「良い」超幅が縮小した。公共工事の進捗遅延や自動車関連需要の減少、原材料価格の上昇などから、悪化した。また、非製造業は「悪い」超幅が縮小した。公共工事案件や宿泊需要の獲得などから、改善した。
 - (2) 2014年度の売上高は、前年を上回る計画、経常利益は、前年を下回る計画である。前回調査対比では、売上高は前回調査並みとなり、経常利益は上方修正となった。経常利益は、製造業で、携帯電話関連などの需要好調や、コスト削減の動きが見られたことなどから、増益計画となった。非製造業は、消費税率引き上げ後の反動減や、建築資材の価格上昇などから、減益計画となった。経常利益を前回調査対比でみると、製造業で、携帯電話関連や自動車関連、建設機械関連需要の獲得などから、上方修正となった。非製造業は、消費税率の引き上げ後の反動減の長期化や公共工事の進捗遅延などから、下方修正となった。
 - (3) 最近の県内の雇用情勢は、改善の動きがやや弱まっているとしている。2014年11月の有効求人倍率は1.13倍で前月より0.01ポイント減少し、昨年同月と比較すると0.04ポイント上昇している。新規求人は前年同月比で7.3%減少し、同2ヶ月連続で減少、新規求職は前年同月比で4.4ポイント減少し22ヶ月連続減少した。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2ヶ月連続減少し、受給者実人員は58ヶ

月連続で減少となった。新潟県の完全失業率は3.2%（2014年7～9月期平均）で、昨年同期より0.2ポイント減少となっています。

- (4) 新潟県内の常用雇用者数は、毎月勤労統計調査（2014年10月）によれば、規模5人以上の事業所で816,980人、前年同月比1.0ポイントの増加となりました。このうちパートタイム労働者比率は26.0%で前年同月差1.5ポイントの低下となり、規模30人以上の事業所においては452,947人、前年同月比では同水準、パートタイム労働者比率は、22.3%で前年同月差0.4ポイントの上昇となりました。
- (5) 新潟県の現金給与総額（1人平均）は、毎月勤労統計調査（2014年10月）、規模5人以上の事業所で247,322円、前年同月比3.6ポイントの増加となり、このうち、きまって支給する給与は、244,531円、前年同月比3.5ポイントの増加となりました。また、規模30人以上の事業所においては271,575円、前年同月比1.2ポイント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（2014年10月）によれば、規模5人以上の事業所で153.8時間、前年同月比1.7ポイントの増加となりました。このうち、所定内労働時間は143.4時間、前年比1.5ポイントの増加となり、所定外労働時間は10.4時間、前年同月比4.0ポイントの増加となりました。また、規模30人以上の事業所においては159.1時間、前年同月比1.0ポイントの増加となりました。

II. 2015 春季生活闘争の取り組み内容

1. 2015 春季生活闘争の基本的な考え方

2015春季生活闘争では、すべての組合が重点的に取り組む課題として「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」を「3本柱」として位置づけ、これらの取り組みを通じ「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて全力を尽くす。

- (1) 2015 春季生活闘争は、賃金相場の波及力を高め、未組織労働者も含め広く社会全体の底上げ・底支えをはかり、格差の是正（規模間、正規・非正規間、男女間）に全力を尽くすことである。そのために、賃金の上げ幅のみならず、賃金の絶対額を重視した要求の組み立てを行う必要がある。
- (2) また、地域経済の活性化や地域との連携をはかることは、中小や地場企業における賃上げを実現させるためにも重要であり、フォーラムを開催するなど、広く社会に向けた運動を展開していくこととする。また、昨年に引き続き、公正取引の実現や公契約条例の拡大などについて、政策・制度実現の取り組みに加え、社会に対するアピール活動も積極的に行っていく。
- (3) 企業規模間、正規・非正規間、男女間などに存在する賃金等の格差はさらに拡大し、待たなしの状況にある。格差の実態把握を行いつつ、大手組合の中小組合等への支援等を含む是正に向けた実効性のある取り組みを行っていくことが必要である。
- (4) 家計消費の回復が求められる中、物価上昇局面にあることや経済成長をけん引するためにも賃上げを継続的に行っていくことが「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のためにも必要である。足元で物価は継続的に上昇しており、働く者の実質的な生活は十分に改善したとはいえない状況を踏まえ、賃上げ要求については、その上げ幅の議論とともに、生活できる賃金水準や、仕事の内容や役割などに見合った納得できる賃金水準を求めていくこととする。また、可処分所得の維持・向上など、労使の賃金交渉だけでは解決できない社会保障や税等に関する問題については、「政策・制度実現の取り組み」を通じて解決をはかっていく必要がある。
- (5) こうした状況を総合的に勘案し、賃金の引き上げについては、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進していくことを重視し2%以上の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は4%以上とする）。

- (6) また、「時短」についても重点的に取り組み、労使で長時間労働の是正を実現させ、労働安全衛生面や健康確保の観点で過重労働対策を進めていく必要がある。加えて、超少子高齢・人口減少社会のなかで、仕事・睡眠の時間に加え「社会生活の時間」の確保を行ったうえで、育児・介護・家事や、地域の中で社会的な責任を果たす時間に充てることも重要になっており、そうした観点も含め「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現に向けた取り組みを今まで以上に推し進める必要がある。

2. 連合新潟の生活改善に対する取り組み

2015 春季生活闘争で取り組む「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」の「3本柱」による「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けた具体的な取り組みについては、以下のとおりとする。

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

- ① 「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、所得の向上が欠かせない。特に内需拡大に向けては、定常的収入である月例賃金の引き上げが不可欠であり、すべての組合は月例賃金の引き上げにこだわる取り組みを進め、2%以上の賃上げ（ベア）を求める。
- ② 企業規模間、正規・非正規間・男女間などに存在する賃金等の格差是正に向けて、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行う。
- 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。連合新潟2014年地域ミニマム運動の集計結果から、1年・1歳間差の4,500円以上を目安に賃金水準をめざす。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 企業内最低賃金協定の適用労働者の拡大をはかるとともに、賃金の底上げと格差是正をはかるために、仕事内容にふさわしい水準で協定化を行う。
- ② 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。
新潟県における18歳高卒初任給の参考値……148,300円※
※2013年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

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、2015 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 2015 地域ミニマム運動で取り組んだ、新潟県内全体の 2014 年度賃金実態調査（73 組合 10,323 人）を「2015 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。

《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」をさら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

- ・賃金カーブの維持は、労働力の価値を保障することであり、これにより勤労意欲が維持できるとい役割を果たしており、最低限の生活水準保障である賃金カーブ維持相当分は必ず確保する。

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、2%以上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 + 賃上げ2%以上 (6,000円以上))

○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 + 賃上げ2%以上6,000円 = 10,500円以上)

※ 賃金カーブ維持相当分

2014地域ミニマム運動の300人未満・男女計の1年・1歳間差4,325円を繰り上げ4,500円とした。

※ 賃上げ2%以上

①日銀が発表した2014年度、2015年度の消費者物価指数を上回る水準。

②全産業累計と300人未満の賃金格差の是正。

○参考-1 連合リビングウェイジ (必要生計費)・・・新潟県

<単身世帯>

- ・自動車なし : 146,000円 (月額)
- ・自動車あり : 193,000円 (月額)

<2人(父子)世帯>

- ・自動車なし : 200,250円 (月額)
- ・自動車あり : 245,830円 (月額)

○参考-2 月例賃金の試算

- ・地域ミニマム集計データ 256,547円 (39.1歳、勤続15.2年) *昨年 249,091円
- ・300人未満集計 243,120円 (39.7歳、勤続15.2年) *昨年 247,714円

○参考-3 賃金カーブ維持相当分

2013年に調査した地域ミニマム年齢別賃金 (全産業・男女計) 中位数の18歳から45歳の1歳間の平均間差額は4,416円 (昨年 4,940円) である。

○参考-4 地域ミニマム集計における年齢別最低水準の参考値 (単位：千円)

全産業・男女計	25歳	30歳	35歳	40歳
平均	202.4	226.1	247.8	271.1
中位	207.1	230.5	243.0	263.8
第1四分位	184.9	206.6	221.3	237.0
300人未満・男女計	25歳	30歳	35歳	40歳
平均	190.6	218.1	239.3	259.2
中位	189.9	217.9	237.2	249.2
第1四分位	173.9	200.0	216.7	228.7

※2013連合新潟労働条件実態調査結果より算出

(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 すべての構成組織・単組は、組織化の状況に区別なく、労働者派遣法、労働契約法の趣旨や、改正パートタイム労働法に則った取り組みを展開するとともに、組合員・従業員に対して、労働基準法等、基本的なワークルールの周知・徹底をはかる。具体的な要求項目については、「パート・有期契約労働者等の組織化・処遇改善」取り組み事例集（2014年10月発行）などを活用して検討する。

また、パート・契約社員・派遣労働者等、非正規労働者の受け入れに関する労使協議などを実施するとともに、職場における働き方の実態やニーズに応じて、重点項目を基本に、均等処遇実現をめざした総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進する。

【2015 重点項目（★は最重要項目）】

<雇用安定に関する項目>

- ア) 正社員への転換ルールの導入促進・明確化
- 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) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- エ) 社会保険の加入状況の点検と取得促進
- オ) 職場におけるワーク・ルールの徹底により、年次有給休暇の取得促進をはかる★

- 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、37円*を目安に時給の引き上げを求めていく。また、時給が900円（2014年連合リビングウェッジ）に達していない組織は900円を到達水準と位置づけ求めていく。

※賃上げ6,000円を163時間（全国平均の所定内実労働時間）で割り返した水準

- 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

男女平等参画実現に向け、春季生活闘争においても、すべての組合が第4次男女平等参画推進計画で確認した目標達成に向けて取り組みを進めていく。

- 1) 「連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針」および「男女の雇用平等をすすめるためのチェックシート（改訂版）」にもとづき、改正男女雇用機会均等法の定着・点検を行う。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く根拠を示し、改善を求めていく。
- 2) 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、男女間における賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、分析に基づき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。
- 3) 各単組の賃金データに基づいて男女別・年齢毎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。
- 4) 住民票上の「世帯主」を要件とすることは、支給が一方の性に偏り、実質的な間接差別となることから、生活関連手当の支給等（福利厚生、家族手当）における「世帯主」要件の廃止について取り組む。

※夫婦の場合、住民票上の「世帯主」を支給要件とせず、どちらか申請した方とすること。
また、女性だけに証明書類を請求することは間接差別とされており、相方が受給していなければ支給要件とするよう是正を求める。

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現（時短）

労働安全衛生面・健康保険のための荷重労働防止の観点はもとより、超少子高齢化・人口減少社会構造を踏まえれば、「社会生活の時間」の充実を含むワーク・ライフ・バランス社会の実現が、日本社会の持続可能性のためにも不可欠であり、長時間労働縮減に向けて取り組む。

1) 年間総実労働時間1,800時間をめざす。（連合方針）

- ① 労働時間規制の取り組み（36協定（特別条項付協定）の点検・適正化、休息时间（勤務間インターバル）など）の導入により荷重労働対策を進める。
- ② 時間外割増率を法定割増率以上に引き上げをはかり、長時間労働の抑制をはかる。
- ③ 年次有給休暇取得率向上に向けた取り組みを行う中で、「働き方」「休み方」の意識改革を進めていく。
- ④ 職場で取り組める、「年次有給休暇取得率向上に向けた取り組み方針」を労働条件委員会で論議し、別途提起していく。
- ⑤ 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 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・出産およびこれにかか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。
- 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。
 - 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。
 - 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や利用などにより、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。
 - 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。
 - 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。
 - 非正規労働者へ制度の適用を拡充する。

3) 次世代育成支援対策推進法が2015年4月から10年間延長となったことを受け、労使で行動計画策定に取り組む。

- 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・体制等を確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、および新たな認定マークの取得をめざす。
- ② 「くるみん」マークを取得した職場において、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。

※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23社)

(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) 2012年改正労働者派遣法に関する取り組みについて

2012年改正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、引き続き、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、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、現行の「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上で、いっそう適切な対応を行うよう取り組みを進める。

2) 2012年改正労働契約法に関する取り組みについて

2012年改正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、引き続き、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。

3) 2012年改正高年齢者雇用安定法に関する取り組みについて

2012年改正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) 障害者雇用促進法に関する取り組みについて

障害者雇用促進法に定める法定雇用率(1.8%⇒2.0%)引き上げへの確に対処するとともに、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。

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」(2013.10.24第1回中央執行委員会確認)及び『労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方』の補強について」(2014.8.22第11回中央執行委員会確認)等を踏まえ、労働協約の整備など、健康で働き続けられる労働時間の実現に向けた取り組みを進める。

6) 快適な職場づくり

快適な職場づくりについては、『改正労働安全衛生法』に関する連合の取り組みについて」(2014.6.19第9回中央執行委員会確認)を踏まえ、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。

7) 過半数代表制の適切な運用について

過半数代表制については、『過半数代表制』の適切な運用に向けた制度整備等に関する連合の考え方」(2014.7.17第10回中央執行委員会確認)を踏まえ、選出手続の厳格化等に向けた取り組みを進める。

すなわち、少数組合においては、過半数代表者の選出手続の厳格化をはかるとともに当該手続きを積極的に活用し、過半数代表者の選挙が行われる場合には自ら立候補者を立てる等の取り組みを進める。(なお、少数組合は上記取り組み等を通じ自らの組織拡大に努め、過半数労働組合化をめざすこととする。)

一方、過半数労働組合においては、非組合員である労働者の意見についても適切に聴取・把握を行い、自らの「過半数代表」としての行動に反映する取り組みを進める。

また、関連会社を有する企業の労働組合においては、企業グループ内のコンプライアンス強化及び組織拡大をはかる観点から、①関連会社を組織化していない場合にはその組織化、②関連会社を組織化しているものの少数組合である場合には過半数労働組合化、に向けた取り組みをそれぞれ進める。

(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 産業実態を踏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・制度実現の取り組みについて

「2015年度 政策・制度実現の取り組み」と「2015春季生活闘争における労働条件改善の取り組み」を「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の以下の取り組みを強力に進める。

- ① 経済の好循環に向けた産業政策と雇用政策の一体的推進
- ② 雇用の安定と公正労働条件の確保
- ③ 「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進
- ④ 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現
- ⑤ 非正規公務員の処遇改善と公契約適正化の推進

(9) 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にする。
- 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。
- ② 適宜共闘連絡会議や戦術委員会を開催し、闘争の展開をはかる。
- ③ 非正規労働者の均衡均等の重要性や集団的労使関係の必要性について社会での理解を広げていくために、社会的キャンペーンの実施など波及力のある運動を展開する。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。
- ④ 「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ごとにフォーラムを開催する。
- ⑤ 賃金に関する基本的事項を整理するとともに、賃金制度が未整備の組織における制度構築に向け「賃金テキスト（2014年版）」を活用した学習会を展開する。
- ⑥ 「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向け、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。
- ⑦ 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組みとして、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。
- ⑧ すべての働くものの「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向けた運動の実行性を高めるために、すべての組合は2月中の要求提出、3月内での決着に向けて、交渉配置を検討する。
- ⑨ 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、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、県中央総決起集会和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 2014 年度賃金実態調査結果や 2015 春季生活闘争資料・2015 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、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 2015 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にする。

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7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12日(木)～14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月中旬から3月中旬で実施予定。

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。
 - ① 2015 春季生活闘争勝利！開始宣言街頭宣伝
2月4日(水)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16日(月)～2月18日(水)	上越	2月26日(木)～2月28日(土)	下越
2月19日(木)～2月20日(金)	柏崎	3月1日(日)～3月3日(火)	新潟
2月21日(土)～2月23日(月)	中越	3月5日(木)～3月6日(金)	佐渡
2月24日(火)～2月25日(水)	県央		

- ③ 中央総決起集会
3月4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月下旬～4月下旬に新潟地区で開催する。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) 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。
- (7) 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。
- (8) 地域活性化に向けたフォーラムについては、2016 春季生活闘争を見据え秋以降の開催をめざし、関係機関と連携をとり準備していく。

6. 2015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	報告日 2月26日	3月4日	春闘総決起集会 (3/4)
先行組合回答ゾーン	3月16日～20日		
最大のヤマ場	3月18日		
集計②	報告日 3月12日	3月18日	四役会議 (3/18)
中堅・中小回答ゾーン	3月23日～31日		
集計③	報告日 3月19日	3月25日	記者レク (3月下旬) 拡大闘争委員会 (3/27) 妥結ミニマム基準設定 会議 (3/27) 中小地場決起集会 (3月 下旬～4月下旬)
集計④	報告日 3月26日	4月1日	
集計⑤	報告日 4月16日	4月22日	執行委員会 (4/22)
集計⑥	報告日 5月14日	5月20日	執行委員会 (5/20)
集計⑦	報告日 6月18日	6月24日	執行委員会 (6/24) 記者発表 (6月下旬) 地方委員会 (6/30)
最終集計 集計⑧	報告日 7月9日	7月15日	執行委員会 (7/22)

(1) 当面の日程

- 10月30～31日 連合本部 中央討論集会を実施
- 11月20日(木) 第1回四役会議で基本方針確立に向けた骨子を論議
- 11月20日(木) 連合本部 第14回中央執行委員会で闘争方針(案)を確認
- 11月25日(火) 連合本部「格差是正フォーラム」
- 11月27日(木) 第1回執行委員会で基本方針確立に向けた骨子を論議
- 12月2日(火) 連合本部 第69回中央委員会で闘争方針の決定
- 12月4日(木) 第1回労働条件委員会で闘争方針(案)を作成
- 12月9日(火) 第2回四役会議で闘争方針(案)を論議
- 12月17日(水) 第2回執行委員会で闘争方針(案)を論議
- 1月21日(水) 第3回四役会議で闘争方針(案)を確認
- 1月24日(土) 第1回地協代表者会議で補強意見を確認
- 1月28日(水) 第3回執行委員会で闘争方針(案)を決定
- 2月1日(日) 賃金学習会
- 2月4日(水) 第55回地方委員会で闘争方針の決定
- 2月4日(水) 2015春季生活闘争勝利! 開始宣言街頭宣伝
- 2月5日(木) 第2回労働条件委員会
- 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4日(水) 2015春季生活闘争新潟県中央総決起集会を開催
- 3月上旬 2015春季生活闘争各地協・支部決起集会を開催
- 3月下旬～4月下旬 2015春季生活闘争中小・地場決起集会(予定)

以 上