

連合新潟2017春季生活闘争方針

2017年2月7日第59回地方委員会確認

はじめに

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

2017 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。

日本はすでに超少子高齢化・人口減少社会に突入しており、不可避的にもたらされる労働力不足の状況にあっても社会・経済を自律的かつ持続的に成長させるためには、多様な「人財」の活躍とそれを包摂する社会の構築が不可欠である。限られた「人財」はそれぞれの状況もニーズも多様であり、チームワークや暗黙知を活用する日本型経営の強みを発揮する中で活躍してもらうためには、個々人の状況・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に対応して生産性を向上させ、それに見合った処遇が確保できるようにすること、換言すれば「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現を可能にする「人への投資」を求めることが必要である。

2. 「底上げ・底支え」「格差是正」で「クラシノソコアゲ実現」を

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、所得の向上により消費の拡大をはかる事が必要である。そのためには、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠である。そして、将来不安の解消に向けた社会保障と税の一体改革実現の取り組みが不可欠である。

賃金の社会的水準確保を重視した取り組みを継続するとともに、とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の改善のために、「大手追従・準拠などの構造の転換」と「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」の運動を前進させる取り組みを進める。

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！

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の重要性を、社会全体で再認識する必要がある。連合は、社会・経済の活力の原動力であり、付加価値創造の源泉である「働くこと」の価値を高め、働く者が安心して働き続けられる環境整備こそが政府の役割であることを訴えていく。

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・単組は一致団結して、社会の不条理や格差の拡大を許さず、働く者・国民の生活の底上げをはかるため、『「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう！ 長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！』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. 取り巻く情勢

一. 世界経済

IMFの予測（2016年7月更新予測）によれば、世界全体の成長率は、2016年は3.1%にとどまった後、2017年には3.4%に回復すると見込んでいる。しかしながら、英国のEU離脱問題や中国の投資過剰が円滑に解消されないリスク、石油輸出国機構（OPEC）が減産を決定し原油価格の底上げをはかる、1月に米大統領が交代し米国経済の動向が見通せないなど世界各地で発生する地政学的なリスクが考えられる状況となっている。

二. 日本経済

日本銀行「経済・物価の現状と見通し（11月1日）」では、日本経済の状況について以下の点をあげている。

- (1) わが国の景気は、新興国経済の減速の影響などから輸出・生産面に鈍さがみられるものの、基調としては穏やかな回復を続けている。
- (2) 先行きのわが国経済を展望すると、暫くの間、輸出・生産面に鈍さが残るものの、その後は穏やかに拡大していくと予想している。まず国内需要は、きわめて緩和的な金融環境や政府の大型経済政策による財政支出などを背景に、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。すなわち、設備投資は、緩和的な金融環境や成長期待の高まり、オリンピック関連需要の本格化などを受けて穏やかな増加基調を維持すると予想される。雇用者所得の改善が続き、個人消費は穏やかに増加していくとみられる。公共投資は、経済対策の効果などから2017年度にかけて増加し、その後は、オリンピック関連需要もあって高めの水準で推移すると考えられる。この間、海外経済は、幾分減速した状態が暫く続いたのち、先進国の着実な成長が続き、新興国経済も、その好影響の波及や各国の政策効果から減速した状態を脱していくにしたがって、徐々に成長率を高めていくと予想している。このため、輸出は穏やかな増加に転じるとみられる。

以上のもとで、わが国経済は、2018年度までの見通し期間を通じて、潜在成長率を上回る成長を続けると考えられる。今回の成長率の見通しを従来の見通しと比べると、概ね不変である。

三. 雇用情勢と賃金の動向

雇用情勢は、12月の完全失業率が3.0%、有効求人倍率が1.40倍と労働需給はタイトな状況が続いている。企業の人材確保に向けた取り組みが一段と強まっている。

賃金の動向を連合賃金レポートで見ると、標準労働者の1997年賃金水準との比較をパーシエ指数で行っているが、いまだ復元がはかられてはいない。

雇用情勢の動向から、パート労働者の求人時給は引き上がっているが雇用労働者全体の賃金引き上げまでには波及していない状況にある。

四. 新潟県内の情勢

新潟県の金融経済動向では、県内景気は、新興国経済の減速の影響が一部にみられるものの、穏やかな回復基調が続いている。個人消費は持ち直し基調にあり、天候不順の影響もやわらいできている。生産は、弱めの動きが見られるが企業収益は高水準で推移している。雇用情勢は改善がすすみ、現金給与支給額は小・大規模問わず増額となった。一方労働時間では、所定内・所定外労働時間はともに減少した。詳細は、下記記載の通り。

1. 日本銀行新潟支店の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2016年12月調査の新潟県の業況判断指数D.I.は「▲8」であり、9月の業況調査から3ポイント改善となっている。先行きについては2ポイント、「悪い」超幅が拡大する見通しとなっている。製造業、非製造業ともに「悪い」超幅が拡大する見通しとしている。
2. 2016年度の売上高は、前年を幾分下回る計画、経常利益は、前年を上回る計画である。前回調査対比では、売上高、経常利益ともに下方修正となった。経常利益は、製造業で、合理化などによるコスト削減などをみこんでおり、増益計画となっている。非製造業では、県外の復興関連工事の一巡などを見込んでおり、減益計画となっている。
3. 2016年11月の県内の雇用情勢は、一部に弱さが見られるものの、改善がすすんでいる。また、求職者は下げ止まりの傾向となっている。有効求人倍率は1.34倍で前月から0.01ポイント低下し、昨年同月と比較すると0.13ポイント上昇している。新規求人は前年同月比で1.4%増加し、同2ヶ月ぶりに増加、新規求職は前年同月比で2.0%減少し9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ヶ月ぶりに増加し、受給者実人員は82ヶ月連続で減少となった。新潟県の完全失業率は2.8%（2016年7～9月期平均）で、前年同期と同水準となっている。

4. 新潟県内の常用雇用者数は、毎月勤労統計調査（2016年10月）によれば、規模5人以上の事業所で812,264人、前年同月比0.7ポイント減少となりました。このうちパートタイム労働者比率は26.0%で前年同月差1.0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450,349人、前年同月比では1.0ポイントの減少、パートタイム労働者比率は、23.8%で前年同月差0.4ポイント低下した。
5. 新潟県の現金給与総額（1人平均）は、毎月勤労統計調査（2016年10月）、規模5人以上の事業所で244,467円、前年同月と同水準となり、このうち、きまって支給する給与は、242,574円、前年同月比0.2ポイントの増加となった。また、規模30人以上の事業所においては263,551円、前年同月比1.0ポイント増加した。
6. 新潟県の労働時間（1人平均）は、毎月勤労統計調査（2016年10月）によれば、規模5人以上の事業所で151.5時間、前年同月比0.5ポイントの減少となった。このうち、所定内労働時間は140.8時間、前年同月と同水準となり、所定外労働時間は10.7時間、前年同月比7.0ポイントの減少となった。また、規模30人以上の事業所においては154.6時間、前年同月比0.8ポイントの減少となった。

II. 2017 春季生活闘争の取り組み内容

一. 2017 春季生活闘争の基本的な考え方

(1) 「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化

月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより3年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておらず、引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねない。GDPの6割を占める個人消費を回復するには月例賃金の底上げが不可欠である。また、格差の是正も不十分である。したがって2017春季生活闘争においても月例賃金引上げの流れを継続させる必要がある。

とりわけ、中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みを進めるとともに、その効果が広く社会に浸透する要求を組み立てることが極めて重要である。この観点に立って「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行う。

「経済の自律的成長」をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%以上引き上げることが必要である。構成組織は、あらゆる手段を用いて「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に取り組むとともに、従来以上に加盟組合への指導を強化し、賃上げの流れを確かなものとしていく。

そして、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大を法定最低賃金の引き上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要である。

こうした観点から、名目賃金の到達目標の実現やミニマム基準の確保に取り組む。その上で賃上げ要求水準は、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から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) 賃金水準改善の社会的波及を高める取り組み

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に関する情報開示を進めるとともに、春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かしつつ、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、より主体的な闘争を進め、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動を前進させる。

また、取引企業の仕入れ価格の上昇などを踏まえた価格転嫁や、産み出した付加価値の適正な価格での取引が展開される取り組みに総合的に取り組む。そのために連合は、取引問題に関する相談窓口として「取引問題ホットライン」を設置し、経営者団体とも認識を共有化する取り組みを強化する。

(3) 超少子高齢化・人口減少社会を踏まえた働き方と処遇のあり方の見直し

日本が直面する超少子高齢化・人口減少という構造問題は、すでに労働力不足という形で顕在化している。われわれの働く場が将来に亘って存続しその価値を高め続けるためには、マーケットが求める商品やサービスを提供し、かつ、その価値に見合う価格で取引が行われることが必要である。

そのためには、働く者一人ひとりの多様な価値観に対応する働き方の実現と生産性の向上とを同時に実現すること、言い換えれば、すべての働く者がディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）に就け、その仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められる。

2017 春季生活闘争を通じて、改めて「人への投資」を求めると同時に、働き方と処遇のあり方の見直しを進め、労使協議を通じてその必要性を確認する。

二. 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 すべての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）を確保したうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。
- ② その際には、賃金の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める必要がある。構成組織はそれぞれの産業ごとに設定する個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的な共有に努める。単組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ゆがみや格差の有無を確認したうえで、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。

(2) 企業内最低賃金

- 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。
- 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。
新潟県における参考値 18歳高卒初任給……160,600円※ 大卒初任給……192,000円※
※2015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）

企業数の99.7%を占め、全従業員の85.1%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および人財の確保・育成は、日本経済の「底上げ・底支え」「格差是正」の必要条件であり、健全かつ自律的持続的な発展にとって不可欠である。

3年連続で賃上げを実現したが、水準の格差は依然存在しており、この是正に取り組むことは最重要課題である。「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、連合リビングウェイジにもとづく「最低到達水準」をクリアすることをめざす。

《賃金引上げ要求目安》

賃金の引き上げは、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるために、以下に取り組む。

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。また、制度が構築されていない組合は、定昇制度の確立に取り組むこととし、構成組織・連合新潟と連携し制度確立に向けて取り組む。

② 賃金の引き上げ

- ・ 中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「格差是正」「底上げ・底支え」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を設定する。

○賃金カーブの算定が可能な組合

賃金カーブ維持相当分 + 賃金改善6,000円程度

○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[※] + 賃金改善6,000円程度 = 10,500円程度

※ 算出根拠

- ・ 賃金カーブについては、2017地域ミニマム運動の300人未満・男女計の1年・1歳間差4,896円（前年4,274円）を過年度と比較し4,500円とした。
- ・ 賃金改善6,000円程度については、地域間格差を無くすため中央と同水準（中央の月例賃金は300,000円を基準）とし規模間格差を是正するため程度と幅をもたせた。

○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 : 147,000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（2016年度）

- ・ 地域ミニマム集計データ 263,416円（38.8歳、勤続15.6年） *前年 252,380円
- ・ 300人未満集計 250,185円（38.1歳、勤続13.8年） *前年 244,676円

○参考-3 賃金カーブ維持相当分

2017年度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40歳の1歳間の平均間差額は5,057円（前年 4,441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	204.3	239.1	251.9	278.9
中位	205.8	238.7	244.7	269.1
第1四分位	189.7	217.7	222.0	239.2
300人未満・男女計	25歳	30歳	35歳	40歳
平均	197.9	225.1	239.0	271.1
中位	195.2	223.1	235.7	261.4
第1四分位	185.9	207.3	213.4	230.6

※2017連合新潟ミニマム運動・賃金実態調査集計結果より算出

三. 非正規労働者の労働条件改善

すべての働く者、とりわけ雇用労働者（2016年8月時点）の37.7%を占め2,028万人を数える非正規労働者（新潟県は、34.1%、非正規労働者33万人（2012年10月時点））の労働条件の改善に重点的に取り組むことが重要である。質・量の側面で一般労働者（正規）と同等の仕事を行っているにもかかわらず、賃金や処遇に格差が存在する場合も多い。非正規労働者の約7割を占めるパートの時間給は、一般労働者（正規）の6割に満たない水準である。

さらに非正規労働者の約16.0%（299万人）は今の雇用形態を余儀なくされている非正規労働者（不本意非正規）である。

非正規労働者を取り巻く環境は、社会保険適用労働者の拡大、2018年4月より労働契約法18条に基づく有期契約労働者の無期契約への転換の開始、法定地域別最低賃金上昇による就労時間調整などにより大きく変化する。こうした動向を把握し、春季生活闘争を通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する必要がある。

公務職場を含め雇用安定化など総合的な労働条件改善に取り組むとともに、賃金（時給）については「誰もが時給1,000円」の実現をめざす。

1. 雇用安定に向けた取り組み

個々人のニーズに応じた働き方が選択できる制度の整備を推進する。

その際、キャリアアップ助成金等行政の就業促進および処遇向上支援策の周知なども行っていく事とする。

(1) 正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進

正社員に転換するための制度を整備し、また制度の運用状況を点検することを通じて、正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。

(2) 無期労働契約への転換促進など

労働契約法 18 条に規定する無期転換申込み権について、法定の 5 年より短い期間で転換させる取り組みを行う。

2. 仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み

職場における働き方の実態に応じた均等処遇の取り組みを推進する。

(1) 賃金引き上げの取り組み

①時給の引き上げ

時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現をはかるため、次のいずれかの取り組みを展開する。

ア) 「誰もが時給 1,000 円」の実現に向けた時給の引き上げ

イ) 時給 1,000 円超の場合は、37 円*を目安に要求する。

※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

ウ) 取り組む地域ごとに「新潟県のリビングウェイジ」を上回る時給 890 円以上の水準をめざして取り組む。

エ) 正社員との均等待遇の実現をはかるため、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、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。

②月給の引き上げ

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) 均等待遇に関する取り組み

雇用・労働条件の向上と生活保障の実現のため、不合理な格差の是正、雇用形態にかかわらず均等であるべき待遇の確保に向けて取り組む。

① 一時金の支給

② 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み

③ 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応

④ 有給休暇の取得促進

⑤ 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。

⑥ 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

四. 職場における男女平等の実現

男女の人権が尊重され、その持てる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維持にとっても極めて重要である。職場における男女平等の実現に向けて、以下の取り組みを行う。

1. 男女間賃金格差の是正

(1) 各単組の賃金データに基づいて男女別・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) 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など（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。

2. 男女平等の推進（女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検）

女性活躍推進法や改正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、「連合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等を踏まえ、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、男女間格差の状況を点検・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扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- (4) 同性間セクハラ、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。
- (5) 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。策定に当たっては、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。
- (6) 行動計画が着実に進展しているか、P D C Aに積極的に関与する。
- (7) 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。

3. 育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向け、2017 春季生活闘争方針に掲げる時短などの取り組みとあわせ、「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」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) 有期契約労働者へ制度を拡充する。
- (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、不利益取扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。
- (4) 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（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。同時に、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扱いの禁止を徹底する。
- (5) 男女のワーク・ライフ・バランス実現や、女性の就業継続の観点から、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) 男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、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。

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、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。

五. ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて（時短などの取り組み）

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・人口減少社会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をめざす。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、労働時間管理の徹底、年次有給休暇の取得促進を「職場点検活動のポイント」も活用し取り組む。

1. 労働時間に関する協定・規約の見直し・強化（特別条項付 36 協定の適切な上限時間設定や適用にあたっての事前労使協議、勤務間インターバル規制（原則 11 時間）導入など）や、労働時間管理の強化などにより、過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る。とりわけ、中小企業における月 60 時間を超える割増賃金率は 50%以上に引き上げる。
3. 従業員 50 人未満の事業場においても安全衛生委員会の設置を行う。
4. 両立支援の促進（育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備、次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進、治療と職業生活の両立）に取り組む。
5. ライフスタイルに応じた働き方と処遇の検討を行う。

六. ワークルールの取り組み

雇用形態にかかわらず均等待遇の実現をはじめ、すべての労働者の雇用の安定と公正な処遇の確保に向けて、ワークルールの取り組みを以下の通り進める。

1. 雇用形態にかかわらず均等待遇の実現に向けた取り組み

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇差の点検を行った上で、雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方で示した「処遇差の『合理的理由』の判断要素・基準」などに照らし、合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、均等待遇の実現に向けた取り組みを行う。

2. 有期労働契約に関する取り組み

- 2018 年 4 月より改正労働契約法第 18 条の無期転換ルールが適用されるケースが生じることを踏まえ、「連合『改正労働契約法』に関する取り組み」を基本に、無期転換促進、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みを進める。

3. 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み

- 健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向け、①中小企業における月 60 時間を超える割増賃金率の 50%以上への引き上げ、②勤務間インターバル規制（原則 11 時間）の導入、③特別条項付き 36 協定を適用する場合における構成組織ごとの年間上限時間の設定、④36 協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議、⑤年次有給休暇の取得状況の点検とともに取得率向上に向けた環境整備・計画的付与制度導入などを実施する。

4. 改正労働者派遣法に関する取り組み

- 2015 年改正労働者派遣法の施行を踏まえ、『改正労働者派遣法』に関する連合の取り組みに基づき、①派遣労働者の労働条件の点検・改善、②派遣労働者の受け入れ開始時や派遣期間を延長して受け入れる際における確実な要員協議や意見表明などを行う。また、受け入れている派遣労働者に対して改正法の周知を行う。

5. 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み

- 労働力の高齢化が進む中、職場において疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向けた対応が求められる。雇用形態にかかわらず、連合「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針（およびチェックリスト）」（仮称）に基づき、対象となる労働者の支援と職場環境の整備などに向けた労使協議を進める。

6. 若者雇用に関する取り組み

- 『若者雇用促進法』に関する連合の取り組みに基づき、雇用のミスマッチによる早期離職を防ぎ、若者が安心して働き続けられる環境の整備に向けた労使協議を行う。労使協議を通じて時間外労働、休日・休暇などの職場環境の改善に取り組むとともに、新卒者募集における職場情報の積極的な開示、求人情報の適切な明示、就労前の書面交付による労働条件の明示などが行われているか確認する。

7. 高齢者雇用に関する取り組み

- 「連合『改正高年齢者雇用安定法』に関する取り組みに基づき、有期労働契約を反復更新して60歳を迎える労働者を含め、希望する者全員の65歳までの雇用確保に向けた労使協議を行う。高齢者の就業の場を確保するため、高齢者のニーズに対応する働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場づくりや、作業環境、能力開発、健康管理などについて労使協議を行う。

七. 政策・制度実現の取り組みについて

「2017年度重点政策実現の取り組み」と「2017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、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた運動を強力に進める。

具体的には、「企業内の労働条件改善」と「政策・制度要求の実現」を同時に進めることによりすべての働く者の「総合生活改善」を目指し、①経済の自律的成長の実現に向けた環境整備、②「労使の取り組み」と「国・地方自治体の施策」の連動・相乗効果の発揮、③「労使の取り組み」強化による法改正・制度充実の観点から、以下の政策・制度要求の実現に取り組む。

あわせて、労使協議を通じてコーポレートガバナンスの強化に向けた取り組みを進めていく。

1. 地域活性化に向けた中小・地場産業への支援強化
 - 健全な経済の発展に向けた中小企業の公正取引の確立
 - 地域活性化に向けた公契約基本法・公契約条例の制定の促進
2. 雇用の安定と公正労働条件の確保
 - 雇用形態にかかわらず均等待遇の実現に向けた取り組みの推進
 - 有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みの推進
 - 長時間労働の是正と過労死ゼロに向けた労働時間規制の強化
 - 改正労働者派遣法の点検と検証
 - 疾病を抱える労働者の治療と職業政策の両立に向けた支援
 - 若者雇用の促進に向けた職場環境の整備
 - 高齢者雇用の促進に向けた職場環境の整備
 - 男女がともに仕事と育児・介護を両立できる環境の整備
3. 社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの拡充
 - 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の取り組みの推進
 - 企業年金制度の普及・拡大に向けた取り組みの推進
 - 子どもの貧困と教育格差の解消
 - 子ども・子育て支援新制度の着実な実施
 - 税による所得再分配機能の強化

八. 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へ要請行動を行う。
3. 中小・地場の底上げをはかる事などを目的に、新潟県中小企業家同友会と意見交換を行う。
4. 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。
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。

Ⅲ. 闘いの進め方

一. 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. 「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2月4日（土）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！ RENGOKYキャンペーン」第2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. 2017 春季生活闘争および2018 春季生活闘争を見据え、賃金制度が未整備の組織における賃金制度構築に向けた学習会や改正労働法などの研修会を開催する。
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、「16万連合新潟」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。
10. 連合新潟として「妥結基準ミニマム額」の設定を行い、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
11. 2017 地域ミニマム運動で取り組んだ、新潟県内全体の2016 年度賃金実態調査(67 組合 11,063 人)を「2017 春季生活闘争資料」に掲載し、情報の共有化を図る。

二. 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。
 - ・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。

三. 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組合を対象に、連合新潟 2016 年度賃金実態調査結果や 2017 春季生活闘争資料・2017 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単組の交渉支援にあたりとともに、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 2017 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。

四. 連合新潟の労働相談キャンペーンの展開

1. 労働相談ダイアル事前研修会の開催
1月28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. 労働相談ダイアルの開設（全国一斉労働相談）
2月9日（木）～11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。
3. PR行動の展開
 - ・「労働相談ダイアル」にあわせた周知等を新潟日報朝刊に掲載する。
 - ・「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月中旬から2月上旬で実施する。

五. 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、2017 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) 2017 春季生活闘争勝利！開始宣言街頭宣伝

2月7日（火）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

1月下旬～2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
1月21日(土)～1月24日(火)	上越	2月 3日(金)～2月 5日(日)	新潟
1月25日(水)～1月27日(金)	柏崎	2月 6日(月)～2月 8日(水)	下越
1月28日(土)～1月30日(月)	中越	2月 9日(木)～2月11日(土)	佐渡
1月31日(火)～2月 2日(木)	県央		

(3) 中央総決起集会

3月1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1日（土）に三条市・燕三条地場産業振興センター リサーチコア 7階 マルチメディアホールで開催する。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。

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. 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。

六. 2017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28日		
集計①	報告日 2月23日	3月1日	春闘総決起集会 (3/1)
集計②	報告日 3月 2日	3月8日	四役会議 (3/8)
第1 先行組合回答ゾーン	3月13日～17日		
最大のヤマ場	3月15日		
集計③	報告日 3月16日	3月22日	記者レク (3月下旬) 拡大闘争委員会 (3/31) 妥結ミニマム基準設定 会議 (3/31) 中小地場決起集会 (4/1)
第2 先行組合回答ゾーン	3月20日～24日		
集計④	報告日 3月23日	3月29日	
中堅・中小集中回答ゾーン	3月25日～31日		
集計⑤	報告日 4月13日	4月19日	執行委員会 (4/19)
集計⑥	報告日 5月18日	5月24日	執行委員会 (5/24)
集計⑦	報告日 6月15日	6月21日	執行委員会 (6/21) 記者発表 (6月下旬) 地方委員会 (6/28)
最終集計 集計⑧	報告日 7月6日	7月12日	四役会議 (7/12) 執行委員会 (7/19)

1. 2017 春季生活闘争にかかわる当面の日程

- 2月9～11日 労働相談キャンペーン
- 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 1日 (水) 2017 春季生活闘争新潟県中央総決起集会を開催
- 3月上旬 2017 春季生活闘争各地協・支部決起集会を開催
- 4月 1日 (土) 2017 春季生活闘争中小・地場決起集会

以 上