

---

# 連合新潟2018春季生活闘争方針

---

はじめに

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

2018 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、労働力の不足は不可避かつ継続的な前提である。加えて、第4次産業革命などをはじめとする技術革新の加速化など、予測の困難な変化が待ち受けている。

このような状況にあっても社会や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」の活躍とそれを互いに許容する「包摂的な社会の構築」が不可欠である。「人財」たるべき労働者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）」の実現が必要であり、それを可能にする「人的投資の促進」は社会的な課題である。

## 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！

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、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し、消費の拡大をはかっていくことが不可欠である。

加えて、賃金の社会的水準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処遇改善のためにも、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「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」の流れを継続・定着・前進させる取り組みを進めていく。

なお、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にあってこそ生み出されるものである。したがって、2018 春季生活闘争では、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ていく。

あわせて、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て行くことで、それぞれの能力を高め、それによって生み出された労働の質的向上分に応じた適正な処遇を確保していく。

## 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！

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再認識し、社会に広がりを持った運動としていく必要がある。その基盤となるのは、これまで労使で確認してきた生産性三原則であり、「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」にもとづいた生産性向上の重要性を、今一度社会的合意としていかなければならない。

社会・経済の活力の原動力は人である。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。

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団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、『すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう！ 「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲ！』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世界経済見通し(2017年10月10日公表)は、世界全体の成長率見通しを2017年は3.6%、2018年は3.7%とした。アメリカの政策の先行き不透明感、イギリスのEU離脱に伴う混乱や先進国における賃金の伸び悩みなど、懸念すべき点はあるとしながらも、引き続き緩やかな成長を見込んでいる。

### 二. 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年度までの期間を展望すると、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対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。

2019年度については、内需の減速から成長ペースは鈍化するものの、外需に支えられて、景気拡大が続くと予想される。すなわち、景気拡大局面の長期化による資本ストックの積み上がりやオリンピック関連需要の一巡などから、設備投資が減速すると見込まれる。また、家計支出も、下期には消費税率引き上げの影響から減少に転じると予想される。もつとも、海外経済の成長を背景とした輸出の増加が景気を下支えするとみられる。

以上のもとで、わが国経済は、2018年度までの期間を中心に、潜在成長率を上回る成長を続けるとみられる。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。

- 3) 消費者物価の前年比はプラス幅を拡大しているが、エネルギー価格の影響を除くと小幅のプラスにとどまっており、なお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の改善や中長期的な予想物価上昇率の高まりなどを背景に、プラス幅の拡大基調を続け、2%に向けて上昇率を高めていくと考えられる。

### 三. 雇用情勢と賃金の動向

2017年9月の完全失業率は2.8%、有効求人倍率は1.52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DI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。

### 四. 新潟県内の情勢

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 2017 年 12 月調査の新潟県の業況判断指数 D.I. は「4」であり、9 月の業況調査から 2 ポイント改善しています。先行きについては「良い」超幅が縮小する見通しです。内訳は、製造業は「良い」が今回調査並み、非製造業は、「悪い」超となる見通しとなりました。

2. 2017 年度の売上高および経常利益は、前年を上回る計画である。前回調査対比では、売上高、経常利益ともに上方修正となりました。経常利益は、製造業で、IT や自動車関連需要の獲得などから、増益計画となっています。非製造業は、建設工事受注の減少懸念などから、減益計画となりました。経常利益を前回調査対比で見ると、製造業では、IT や自動車関連需要が好調なことに加え、為替が円安方向で安定的に推移したことなどから、上方修正となりました。非製造業では、県外工事受注の獲得や、不動産投資の活発化などから、上方修正となっています。
3. 2017 年 10 月の県内の雇用情勢は、着実に改善がすすんでいる。有効求人倍率は 1.54 倍で前月から 0.02 ポイント増加し、昨年同月と比較すると 0.19 ポイント上昇している。新規求人は前年同月比で 11.1%増加し、12 ヶ月連続増加、新規求職は前年同月比で 0.01%減少し 20 ヶ月連続減少した。また、正社員の有効求人倍率は 1.12 倍で、前年同月比 0.19 ポイント増加し、90 ヶ月連続で前年同月を上回った。雇用保険（基本手当）の受給資格決定件数は、前月比 5.7%増加し、前年同月比 2.7%減少している。新潟県の完全失業率は 2.7%（2017 年 7～9 月期平均）で、前年同期比 0.1 ポイント悪化となっています。
4. 新潟県内の常用雇用者数は、毎月勤労統計調査（2017 年 9 月）によれば、規模 5 人以上の事業所で 810,543 人、前年同月比 0.1 ポイント増加となりました。このうちパートタイム労働者比率は 26.3%で前年同月差 0.5 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 442,508 人、前年同月比では 1.8 ポイントの減少、パートタイム労働者比率は、22.7%で前年同月差 1.1 ポイントの低下となりました。
5. 新潟県の現金給与総額（1 人平均）について、毎月勤労統計調査（2017 年 9 月）によれば、9 月分の一人平均現金給与総額は、規模 5 人以上の事業所で 247,007 円、前年同月比 0.8 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、245,982 円、前年同月比 1.2 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 266,055 円、前年同月比 1.5 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（2017 年 9 月）によれば、規模 5 人以上の事業所で 154.6 時間、前年同月比 1.5 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 143.8 時間、前年同月比 1.5 ポイントの増加となり、所定外労働時間は 10.8 時間、前年同月比 1.3 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 156.6 時間、前年同月比 1.2 ポイントの増加となりました。

## II. 2018 春季生活闘争の取り組み内容

### 一. 2018 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」の取り組みの継続

現時点での日本経済の先行きは、国内・海外要因が相互に影響しつつも、緩やかな成長が見込まれているが、企業収益が過去最高を記録する中、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若干の上向き感は見られるものの、回復に向けた勢いはみられない。

GDP の約 6 割を占める個人消費が回復しなければ、労使でめざしてきた「経済の自律的成長」「経済好循環の実現」という社会的目標は達成され得ない。

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、すべての労使が社会的役割と責任を意識して労働諸条件の改善をはかることが必要である。

したがって、2018 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、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、とりわけ、非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実効性を高めるためにも、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用

労働者の拡大に取り組み、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も不可欠である。あらゆる手段を用いて、個々の企業・職場における「底上げ・底支え」「格差是正」に構成組織が一丸となった取り組みを継続していく。

こうした観点からも、引き続き、名目賃金の到達目標の実現、ミニマム基準の確保に取り組む必要がある。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) 「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続的な取り組み

### 1) 個別賃金の社会水準確保と相場形成に向けて

2017年春季生活闘争における「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」は、連合・構成組織・中小組合が一体となった取り組みを行った結果、「賃上げ分」「定昇相当込み賃上げ」が昨年を超えると同時に、「賃上げ分」の率が大手を上回る等、中小の主体的な取り組みが見られた。これを今後も継続・定着させるとともに、さらに前進させていくことが重要である。

中小組合の賃金引き上げに向けては、賃金実態の把握と賃金制度の確立は不可欠である。連合「地域ミニマム運動」を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画するとともに、絶対額での水準にこだわり、賃金改定原資の各賃金項目への配分等に労働組合がこれまで以上に積極的に関わっていくことが必要である。この観点も踏まえ、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の労使確認など、事前の準備が重要であることを徹底していくことが必要である。

### 2) 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。あわせて、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にあってこそ生み出されるものである。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、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。

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ことも必要である。

## (3) 「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

企業の存続に不可欠な「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けては、職場を熟知する労使によって長時間労働の是正をはじめとする働き方を見つめ直し、安全で健康で持続可能な職場を構築していくとともに、正規労働者・非正規労働者を問わず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ていくことが必要である。同じ職場で働くすべての労働者の均等・均衡待遇の実現や正社員化の取り組み、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とする取り組みなどワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要である。

## 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）を確保した上で、「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。構成組織はそれぞれの産業ごとに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。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（中小の賃上げ要求）

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および人材の確保・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、健全で自律的かつ持続的な発展にとって不可欠である。

「中小共闘」を設置し、「中小共闘方針」にもとづいて、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確保・向上をはかる。

① 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上で、「底上げ・底支え」「格差是正」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。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の 2% 相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（6,000 円）とし、賃金カーブ維持分（1 年・1 歳間差）（4,500 円）を含め、総額で 10,500 円以上を目安に賃金引き上げを求める。

② 「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、構成組織はそれぞれの産業実態を踏まえて「到達目標水準」を設定する。また、都道府県ごとに連合リビングウェイジにもとづく「最低到達水準」を設定し、すべての労働者がこの水準をクリアすることをめざす。

## (3) 雇用形態間格差の是正（時給等の引き上げ）

時給引き上げの取り組みは、とりわけ、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ため、次のいずれかの取り組みを展開する。

① 「誰もが時給 1,000 円」を実現する。

② すでに時給 1,000 円超の場合は、37 円<sup>1</sup> を目安に引き上げを要求する。

③ 「都道府県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざして取り組む。

④ 昇給ルールを導入・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。

## (4) 男女間賃金格差の是正

男女の勤続年数や管理職比率の差異が男女間の賃金格差の主要因となっていることから、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 加盟組合は、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

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。

<sup>1</sup> 中小共闘方針が提起する賃上げ水準目標 6,000 円を平均所定内実労働時間数 164 時間（厚生労働省「平成 28 年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

18歳高卒初任給の参考目標値……172,500円<sup>2</sup>

(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。

(7) 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。

## 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して、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、「職場点検チェックリスト」なども活用し、労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進などに取り組む。

(1) 長時間労働の是正

罰則付き時間外労働の上限規制など、長時間労働是正に向けた労働基準法改正が行われることの趣旨と意義を踏まえ、先行的に職場の基盤づくりに取り組む。

① 36協定の締結について

- a) 36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。
- b) やむを得ず特別条項を締結する場合においても、年720時間以内とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。
- c) 休日労働を含め、年720時間以内となるよう取り組む。
- d) 本則の適用猶予となっている業種<sup>3</sup>についても、原則に近づけるための労使協議を行うとともに、適用除外となっている業務<sup>4</sup>についても、本則を適用するよう労使協議を進める。

② 適用猶予されている中小企業においても、月60時間を超える割増賃金率を50%以上に引き上げる。

③ 勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入について、労使協議を進める。

④ 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入する。

⑤ 年次有給休暇の取得促進

年休カットゼロに向けて取り組むとともに、労働基準法改正により事業者が年休5日の時季指定権が義務化されることを踏まえ、5日未満者をなくす取り組みを推進する。

⑥ 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。

(2) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた基盤整備に先行的に取り組む。

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。

- a) 正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社

<sup>2</sup> 連合「2017年度 連合構成組織の賃金・一時金・退職金」調査結果（速報）より、主要組合の高卒初任賃金水準 事務・技術 167,176円と生産 171,109円の平均額に2%分上乗せ

<sup>3</sup> 自動車運転業務、建設事業、医師等

<sup>4</sup> 新商品・新技術などの研究開発

員化を希望する者の雇用安定を促進する。

- b) 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本格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用に向けた制度の構築と雇止め防止に向けた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知を徹底する。
- ② 「同一労働同一賃金」の実現に向けて法改正が行われることを踏まえ、連合が発行した「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き（仮称）～多様な働き方のもとで納得性ある処遇実現のために～」を参考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。
  - a) 一時金の支給
  - b) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
  - c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
  - d) 有給休暇の取得促進
  - e) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
  - f) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

### 3. 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。また、国会による法改正の動向を注視しながら、必要に応じ街宣行動などを企画し世論形成に努める。

#### (1) 改正労働基準法に関する取り組み

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、①36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）、②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、③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。

#### (2) 同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み

雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の実現に向けた法改正（パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法改正）の内容を踏まえて、①労働組合への加入の有無を問わず、パートタイムや有期契約で働く非正規雇用労働者の労働諸条件についての点検、②個々の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして不合理となっていないかの確認、③パートタイムや有期契約で働く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など非正規雇用労働者も含めた集团的労使関係の強化に取り組む。

#### (3) 改正労働者派遣法に関する取り組み

「改正労働者派遣法に関する連合の取り組み」（第2回中央執行委員会確認／2015.11.20）を参考に、2015年改正法に関する派遣可能期間の期間制限到来を前に、要員協議の実施及び意見聴取に関する準備（部署ごとの派遣労働者の人数、期間等の確認）を行う。

また、同一労働同一賃金に向けた法整備において、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、派遣労働者の賃金・労働条件を点検した上で事業主に必要な対応（均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定等）を求める。さらに、食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設については、派遣労働者に不合理な条件などが設定されることなく等しく利用できるように取り組む。

#### (4) 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もとづく法定雇用率が2.2%（国・地方自治体2.5%、

教育委員会 2.4%) に引き上げられることを踏まえて、職場における障害者雇用率の把握と、その達成に取り組む。また、「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」が事業者の責務とされたことを受け、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

(5) 有期労働契約（無期転換ルール）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本格的に生じることを踏まえ、対象となる有期契約労働者への周知および無期転換促進の取り組みに加え、「連合『改正労働契約法』に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012.10.18）」を基本に、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。

(6) 女性活躍推進法に関する取り組み

「4. 男女平等の推進」を参照。

(7) 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、①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、②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、③500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。

(8) 育児・介護・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

育児・介護については、「4. 男女平等の推進」を参照。

「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」（第14回中央執行委員会確認／2016.11.10）を参考に、長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者から申出があった場合に円滑な対応ができるよう、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。

#### 4. 男女平等の推進

男女の人権が尊重され、仕事と生活の調和が取れる社会の実現をめざし、職場における男女平等や両立支援の促進に向け、連合ガイドライン<sup>5</sup>などを活用して取り組みを進める。

(1) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の定着・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、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 「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

<sup>5</sup> 「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）

業環境の改善等に取り組む。

- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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) 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」（第11回中央執行委員会確認／2016.8.25）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 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。

## (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

- 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。

## 三. 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、「2018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」の実現に向けた以下の政策課題について、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. 雇用形態にかかわらず均等待遇原則の法制化、および時間外労働の上限規制の確実な実

現に向けた取り組み

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

#### 四. 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、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。
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・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(別紙2-1参照)。中央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. 「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「地域フォーラム」を開催する。
3. 「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。
4. 「クラシノソコアゲ応援団！RENGOキャンペーン」第3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。
5. 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

#### 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、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。

### 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 2017 年度賃金実態調査結果や 2018 春季生活闘争資料・2018 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 2018 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  
2月3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8日（木）～10日（土）、連合新潟にて開設する。
3. PR行動の展開
  - ・「労働相談ダイアル」にあわせた周知広告を新潟日報朝刊とフェイスブックに掲載する。
  - ・「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29日から2月10日で実施する。

### 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、2018 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) 2018 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15日(7:45～)

(2) 街頭宣伝活動

1月29日～2月10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29日(月)～1月31日(水)	柏崎	1月29日(月)～2月1日(木)	下越
2月1日(木)～2月3日(土)	柏崎	2月2日(金)～2月6日(火)	新潟
2月4日(日)～2月7日(水)	中越	2月7日(水)～2月10日(土)	佐渡
2月8日(木)～2月10日(土)	県央		

(3) 中央総決起集会

3月1日(木)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7日(土)、柏崎市・柏崎市民プラザで開催する。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. 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。

## 六. 2018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22日	2月28日	春季生活闘争総決起集会(3/1)
集計②	報告日 3月1日	3月7日	四役会議(3/13)
第1先行組合回答ゾーン	3月12日～16日		
最大のヤマ場	3月14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19日～23日		
集計④	報告日 3月27日	3月29日	記者レク(3月下旬) 拡大闘争委員会(3/30) 妥結ミニマム基準設定 会議(3/30) 中小地場決起集会(4/7)
中堅・中小集中回答ゾーン	3月24日～31日		
集計⑤	報告日 4月12日	4月18日	執行委員会(4/19)
集計⑥	報告日 5月17日	5月23日	執行委員会(5/23)
集計⑦	報告日 6月14日	6月20日	執行委員会(6/22)

			記者発表（6月下旬） 地方委員会（6/29）
最終集計 集計⑧	報告日 7月5日	7月11日	四役会議（7/10） 執行委員会（7/18）

#### IV. 2018 春季生活闘争にかかわる当面の日程

- 2月15日（木） 連合新潟推薦県議会議員との意見交換会
- 2月23日（金） 第30回労使懇談会（経営者協会要請行動）
- 2月23日（金） 第4回執行委員会（第1回闘争委員会）
- 2月27日（火） 新潟労働局への要請行動
- 2月27日（火） 新潟県への要請行動
- 2月27日（火） 新潟県社会保険労務士会への要請行動
- 3月05日（月） 新潟県中小企業団体中央会への要請行動
- 3月06日（火） 新潟県商工会連合会への要請行動
- 2月中旬～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01日（水） 2018 春季生活闘争新潟県中央総決起集会を開催
- 3月上旬 2018 春季生活闘争各地協・支部決起集会を開催
- 3月30日（金） 第5回執行委員会（拡大闘争委員会）
- 4月07日（土） 2018 春季生活闘争中小・地場決起集会
- 4月10日（火） 中小企業家同友会との意見交換

以 上