

---

---

# 連合新潟2016春季生活闘争方針

---

---

## はじめに

### 1. 「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざす

2016 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。20 年近く続くデフレからの脱却には時間を要するが、日本経済の「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」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。そのために、月例賃金の改善にこだわる取り組みを継続するとともに、あらゆる手段を用いて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展開する。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に挑戦する。

### 2. 「世界一働きやすい国」をつくろう

政府は「日本を世界で一番企業が活躍しやすい国にする」などサプライサイドに偏った成長戦略を掲げ、労働者保護ルールの変更をはじめとした規制緩和を強引に推し進めようとしている。こうした「人を犠牲にした経済成長」は、一部の企業の短期的な利益をもたらしても、持続可能で自律的な経済・社会の発展にはつながらない。われわれはデフレと低成長の「失われた 20 年」の間に「合成の誤謬」に陥った経緯を忘れてはならない。これら政府や経済界の一部の動きに対して厳しく対峙する必要がある。

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成長戦略の核心であることを訴えていく。また、短期的な利益追求に偏った企業運営から、生産性三原則の考え方や企業倫理を重んじる企業運営への転換を求めていく。

### 3. 日本が抱える構造問題への対応

わが国は、急激な超少子高齢化・人口減少という人口動態の変化に直面している。経済成長の担い手である労働力人口の減少は、潜在成長率を下振れさせ、経済規模の縮小をもたらす。また、社会保障制度の持続可能性にも大きな影響を及ぼすなど、社会のあらゆる面に大きな影響を与える。このような社会の構造変化のもとで、持続可能な経済・社会を維持していくためには、多様な人材の活躍とそれを包摂する社会の構築が不可欠である。限られた人財の活用について、社会全体の問題として検討を加えるとともに、人材の確保・育成のための「人への投資」を求めていく。労働力不足において生産性の向上と、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の両立をめざし、労使での議論とともに、あらゆる場を活用した社会対話など社会的運動を展開する。

### 4. 働く者・国民生活の底上げをはかるために果敢に闘おう！

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・連合新潟・単組がこれらの観点について意思統一し、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に「すべての働く者の処遇を改善！ 『底上げ・底支え』『格差是正』で経済の好循環実現！」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

米国の景気は、堅調に回復の経路をたどっている。また、ユーロ圏経済は景気の回復が続いており、総じて、世界経済は引き続き緩やかな拡大基調を維持しているものと考えられる。しかし先行きについては、中国をはじめ新興国の景気の減速傾向が見られるほか、2015年内ともいわれる米国の利上げによる金融市場の反応の行方、EU圏の経済動向、中東など地政学的リスクなど、今後の動向やわが国経済に与える影響について注視が必要である。

### 二. 日本経済

1. 日本経済は、2015年6月の上海株式市場の暴落に象徴される中国経済の落ち込みにより、新興国の経済減速の影響が世界経済の先行き不透明感へとつながり、国内経済への影響が懸念される状況となっている。
2. 企業業績は、上場企業の決算見通しの発表によれば、全体としては増収・増益動向にあるものの、産業ごとや、同一産業内においても個別企業ごとに業績にバラツキが見られる。
3. 物価はこのところ横ばいとなっている。これらの物価の低迷には、原油などのエネルギー価格の下落の影響が色濃く現れており、2015年度平均の消費者物価上昇率は、日銀の予測は+0.1%（除く生鮮食品）とされている。しかし、生鮮食品を加えると概ね0.3%ポイント上昇しており、生活実感としては物価が上昇している。

### 三. 雇用情勢と賃金の動向

1. 雇用環境は改善している。9月の有効求人倍率は1.24倍、完全失業率は3.4%と完全雇用状態ともいわれる状況にまで至っている。正社員の有効求人倍率はいまだ1倍を切る状況となっているが、2014年7月以降の求人数の増加率は、非正規を上回る状況となっている。しかしながら、いわゆる「不本意非正規」は、約300万人を上回っており、非正規から正社員への転換が大きな課題となっている。
2. 賃金の動向は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における賃金指数では、対前年同月比で見れば、プラスとなっているものの、消費税増税影響が剥落したに過ぎず、賃金水準そのものの回復には至っていない。連合賃金レポートでは、標準労働者の1997年賃金水準との比較をパーシェ指数で行っているが、いまだ復元がはかられてはいない。

### 四. 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2015年12月調査の新潟県の業況判断指数D.I.は「▲1」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1ポイント改善しているが、「悪い」超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. 2015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、売上高は前回調査なみとなり、経常利益は上方修正となった。経常利益は、製造業で、為替効果の剥落、自動車や県内の公共工事関連需要の減少などから、減益の計画である。非製造業では、個人消費の回復や原材料価格の低下などから、増益の計画である。
3. 2015年11月の県内の雇用情勢は、改善傾向にあるが、求人は下げ止まりの傾向が見られる。有効求人倍率は1.20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0.05ポイント上昇している。新規求人は前年同月比で4.9%増加し、同9ヶ月ぶりに増加、新規求職は前年同月比で0.5ポイント減少し34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ヶ月連続で増加し、受給者実人員は70ヶ月連続で減少となった。新潟県の完全失業率は2.5%（2015年7～9月期平均）で、前年同期より0.5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（2015年10月）によれば、規模5人以上の事業所で817,978人、前年同月比0.1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25.0%で前年同月差1.0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454,779人、前年同月比では0.4ポイントの増、パートタイム労働者比率は、24.2%で前年同月差1.9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（2015年10月）、規模5人以上の事業所で244,443円、前年同月比0.3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、242,276円、前年同月比0.5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261,078円、前年同月比1.6ポイントの減少となりました。
6. 新潟県の労働時間（1人平均）は、毎月勤労統計調査（2015年10月）によれば、規模5人以上の事業所で152.3時間、前年同月比1.2ポイントの減少となりました。このうち、所定内労働時間は140.8時間、前年同月比1.4ポイントの減少となり、所定外労働時間は11.5時間、前年同月比3.1ポイントの減少となりました。また、規模30人以上の事業所においては155.9時間、前年同月比2.3ポイントの減少となりました。

## II. 2016 春季生活闘争の取り組み内容

### 一. 2016 春季生活闘争の基本的な考え方

2016春季生活闘争では、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」を通じて「デフレからの脱却」と「経済の好循環」をめざし、月例賃金の改善にこだわる取り組みを継続するとともに、あらゆる手段を用いて、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展開する。

#### 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で賃金の引き上げを実現してきたものの、要求の趣旨からすると十分な水準には至っていない。また、格差の是正も実現していない。したがって2016 春季生活闘争においても月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続させる必要がある。「底上げ・底支え」「格差是正」をめざし、従来の取り組みに加え、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。

「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」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%程度引き上げることが必要である。また、人口動態の変化を背景として人手不足感は強まる一方であり、とりわけ中小企業において、企業の存続と生産性向上のためには、魅力ある産業・企業の構築が不可欠であり「人への投資」を求めていく。

そして、雇用安定の促進や処遇改善など非正規労働者の総合的な労働条件改善の取り組みや、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、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にチャレンジする。

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「価格転嫁ホットライン」を継続するとともに、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を

労働力人口が減少していく中で国民生活を維持し向上をはかるには、生産性向上が必要である。そのためには、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。加えて、働く者一人ひとりがそれぞれの能力を活かしながら生産性を高めていくこと、言い換えれば、すべての仕事がディーセント・ワークであること、そして仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められる。また、労働力人口の減少と非正規労働者の増加が長時間労働を助長していることも課題のひとつである。

2016 春季生活闘争では、働き方と処遇のあり方の見直しに着手するとともに、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

2016 春季生活闘争で取り組む「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、賃金水準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……150,300円※ 大卒初任給……187,500円※

※2014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、2016 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) 2016 地域ミニマム運動で取り組んだ、新潟県内全体の 2015 年度賃金実態調査（69 組合 12,949 人）を「2016 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「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

- (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) 賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要であり、定昇制度などの昇給ルールがない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、当面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。

《賃金引上げ要求目安》

賃金の引き上げは、「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

- ・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 + 6,000円以上（2%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※ + 6,000円（2%程度） = 10,500円程度（4%程度）

※ 賃金カーブ維持相当分

2016地域ミニマム運動の300人未満・男女計の1年・1歳間差4,274円（前年5,075円）を前年と比較し4,500円とした。

○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 : 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（2015年度）

- ・地域ミニマム集計データ 252,380円（38.8歳、勤続15.2年） \*前年 265,109円
- ・300人未満集計 244,676円（38.6歳、勤続15.0年） \*前年 250,814円

○参考-3 賃金カーブ維持相当分

2015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4,441円（前年 5,290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	200.2	226.5	246.1	264.2
中位	205.2	230.2	245.0	261.4
第1四分位	184.1	203.9	220.0	237.3
300人未満・男女計	25歳	30歳	35歳	40歳
平均	193.6	223.6	238.5	256.1
中位	190.2	223.1	239.9	252.0
第1四分位	182.4	204.9	217.2	226.7

※2015連合新潟労働条件実態調査結果より算出

### 三. 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. すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に取り組むとの2016 春季生活闘争方針のもと、非正規労働者の雇用安定の促進や処遇改善はもとより、基本的なワークルールの周知、徹底をはかることを通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを強化する。非正規労働者に関する取り組みは「職場から始めよう運動」や組織拡大の取り組みを通じて、非正規労働者自らが運動に参画できる環境を整備し、処遇改善の成果を実感できる闘争を展開することにより、社会への波及をはかる。

#### 【2016 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導入促進・明確化
- イ) 無期労働契約への転換促進

##### <均等処遇に関する項目>

- 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) 有給休暇の取得促進
  - カ) 育児・介護休暇制度を雇用形態にかかわらず利用できるよう整備
  - キ) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み
2. 産別は、本部春季生活闘争方針に基づき、平成 27 年 4 月から改正された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、共有を進める。
  4. 非正規労働者・パートタイム労働者の時給引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」の観点から均等処遇の実現をめざし取り組むこととする。①「誰もが時給 1,000 円」の実現に向けた時給の引き上げ、②時間給 1,000 円超の場合は、「底上げ・底支え」「格差是正」の点から 37 円<sup>\*</sup>を目安に要求、③単組が取り組む水準については 900 円（2013 年連合リビングウェイジ）を上回る水準をめざす、④正社員との均等処遇をめざす観点から、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、その分を確保する）  
※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
  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。

### 四. 職場における男女平等の実現

男女がその持てる能力を發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、次の取り組みを行う。

#### 1. 職場における男女平等と男女間の賃金格差の是正

- (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. 女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）

女性活躍推進法が成立し、2016年4月1日から法律が施行される。国や地方公共団体、民間事業者は女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、行動計画を策定することとなった（300人以下の民間事業者については努力義務）ことを受け、2016年春季生活闘争において取り組みを進める。

- (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、男女間における賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、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などについて労使協議を行い、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) 女性活躍推進法にもとづく企業などの行動計画策定に労使で取り組む。策定に当たっては、以下の必須項目については必ず把握・分析するとともに、厚生労働省令で定める21の任意項目および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。

### 【必須項目】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分ごと）
  - ② 男女の勤続年数の差異（雇用管理区分ごと）
  - ③ 月ごとの労働者の平均残業時間などの長時間労働の状況
  - ④ 管理職にしめる女性比率
- (3) 法律や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。
  - (4) 計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与する。
- ## 3. 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) 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。
    - 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、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇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 3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度と所定外労働の免除制度、介護休暇制度の周知・点検と、就業規則や労働協約の改定などのルール化に取り組むとともに、組合員に対する周知を行う。
  - (2) 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。
  - (3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく企業などの行動計画策定に労使で取り組む。
    - 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。

#### (4) 改正男女雇用機会均等法の定着・点検

- ① 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。
  - ア) 配置や仕事の配分などの男女の偏在を具体的に検証し、その是正をはかる。
  - イ) 昇進・昇格など基準の運用で、結果として男女に不平等が生じていないか、結果と原因を検証し、是正をはかる。
  - ウ) 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。
  - エ) 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。
  - オ) 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。
  - カ) セクシュアル・ハラスメントには、同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含まれることを周知する。

### 五. ワーク・ライフ・バランスの実現（時短）

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と、年間総実労働時間 1,800 時間の実現をめざす。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、また、新たな祝日の増（8月11日「山の日」）の取り扱いなども踏まえ、以下の項目を中心に取り組む。

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・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）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すべての労働者の雇用の安定と公正な処遇を確保する観点から、ワークルールの取り組みを以下のとおり進める。

#### 1. 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」にもとづき、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。

#### 2. 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（750 時間を上限とし、限りなく 360 時間に近づける）、④36 協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議、⑤労働時間管理の徹底などを実施する。

#### 3. 若者雇用に関する取り組み

- 若者雇用促進法の成立を踏まえ、「若者雇用促進法に関する連合の取り組み」にもとづき、①新卒者募集における職場情報の積極的情報開示、②求人情報における適切な労働条件提示、③職場への定着促進に向けた時間外労働、休日などの改善が行われるよう労使協議を通じて取り組む。

#### 4. 障がい者雇用に関する取り組み

- 改正障害者雇用促進法の施行を見据え、「改正障害者雇用促進法に関する連合の取り組み」にもとづき、①障がいを理由とする差別禁止の確保、②合理的配慮の提供に向けた体制整備の確認などを行う。

## 5. 安全な職場づくり

- 「改正労働安全衛生法に関する連合の取り組みについて」などにもとづき、メンタルヘルス対策（ストレスチェック）、長時間・過重労働対策、受動喫煙防止対策、パワーハラスメント対策など、労働安全衛生法令の遵守と安全配慮義務の履行に関する企業内での対応状況の確認と改善を行う。

## 6. 有期労働契約（無期転換ルールの特例）に関する取り組み

- 有期特措法の施行を踏まえ、「連合専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行に関する取り組み」にもとづき、第一種・第二種計画の実施状況の点検など、無期転換ルールの特例の対象労働者の雇用の安定に向けた取り組みを行う。

## 7. 労働者保護ルール改悪阻止に向けた取り組み

- 第189回国会で継続審議となった、高度プロフェッショナル制度の創設をはじめとした労働時間ルールや解雇ルールの改悪阻止に向けて社会へアピール行動を展開するとともに安心して働けるよう労使協議を通じて労働協約の確認と見直しを行う。

## 七. 政策・制度実現の取り組みについて

すべての働く者の生活改善・格差是正に向けて、「2016年度 政策・制度実現の取り組み」を春季生活闘争の労働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。

1. 経済の好循環に向けた中小企業・地場産業への支援強化
2. 雇用の安定と公正労働条件の確保
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
4. 子どもの貧困と教育格差の解消

## 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. 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. 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. 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「地域フォーラム」を開催する。
5. 2016春季生活闘争および2017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。

6. 「政策・制度の取り組み」を運動の両輪と位置付け、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。
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. 「クラシノソコアゲ応援団！2016RENGOキャンペーン」と連動し、キャンペーンの4つのテーマ、とりわけ『底上げ・底支え』『格差是正』での経済の好循環！を広く社会に浸透させる。
12. 「地場共闘」の強化をはかるために、政府の「まち・ひと・しごと（地方創生）」にかかる地方版総合戦略の推進組織や「新潟県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議」への参画など、地域のあらゆる関係者と連携をはかり、地場の労働条件の底上げと賃上げの波及力を高める取り組みを行う。

## 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、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對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 2015 年度賃金実態調査結果や 2016 春季生活闘争資料・2016 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 2016 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. 労働相談ダイヤル事前研修会の開催  
1月30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4日（木）～6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
  - ・「労働相談ダイヤル」にあわせた周知等を2月3日、4日に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、2月中旬から3月中旬で実施する。

#### 五. 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) 2016 春季生活闘争勝利！開始宣言街頭宣伝  
2月9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  
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（月）～2月17日（水）	上越	2月27日（土）～3月 2日（水）	新潟
2月18日（木）～2月20日（土）	柏崎	3月 3日（木）～3月 5日（土）	下越
2月21日（日）～2月23日（火）	中越	3月 6日（日）～3月 8日（火）	佐渡
2月24日（水）～2月26日（金）	県央		

#### (3) 中央総決起集会

3月1日（火）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2日(土)に新発田市・生涯学習センター講堂で開催する。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「地域フォーラム」については、4月から5月上旬の開催をめざし、関係機関と連携をはかり準備していく。

六. 2016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29日		
集計①	報告日 2月25日	3月1日	春闘総決起集会(3/1)
第1先行組合回答ゾーン	3月14日～18日		
最大のヤマ場	3月16日		
集計②	報告日 3月10日	3月16日	四役会議(3/16)
第2先行組合回答ゾーン	3月22日～25日		
集計③	報告日 3月17日	3月23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(4/2)
集計④	報告日 3月24日	3月30日	
集計⑤	報告日 4月14日	4月20日	執行委員会(4/20)
集計⑥	報告日 5月12日	5月18日	執行委員会(5/18)
集計⑦	報告日 6月16日	6月22日	執行委員会(6/22) 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7日	7月13日	四役会議(7/13) 執行委員会(7/20)

1. 2016 春季生活闘争にかかわる当面の日程

- 1月30日(土) 労働相談ダイヤル研修会
- 2月4～6日 労働相談キャンペーン
- 2月9日(火) 第57回地方委員会で闘争方針の決定
- 2月9日(火) 2016 春季生活闘争勝利! 開始宣言街頭宣伝
- 2月上旬 第2回労働条件委員会
- 2月下旬～3月上旬 関係団体への要請行動
- 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
- 2月下旬～3月下旬 共闘連絡会議(部門連絡会議)※要求内容の意見交換
- 3月1日(水) 2016 春季生活闘争新潟県中央総決起集会
- 3月上旬 2016 春季生活闘争各地協・支部決起集会
- 4月2日(土) 2016 春季生活闘争中小・地場決起集会
- 4月中旬～5月下旬 地域活性化フォーラム
- 5月上旬～6月上旬 共闘連絡会議(部門連絡会議)※妥結後の意見交換

以 上

