

連合北海道 2016 春季生活闘争方針(案)

－ 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！

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共に、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、多様な人財と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、人財の確保・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）」の両立を目指し、労使での議論と共に、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・地方連合会・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 2016 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 世界経済

米国の景気は、堅調に回復の経路をたどり、ユーロ圏経済も景気の回復が続くなど、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。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、アメリカ連邦準備制度理事会(FRB)は12月16日、事実上のゼロ金利政策を7年ぶりに解除し、政策金利を0.25%引き上げると発表した。引き上げ後も緩和的な金融政策を維持し、労働市場のさらなる改善と物価上昇率2%達成を支えるとしている。このことによる影響の有無については、冷静に見極めていくこととする。

2. 日本経済(雇用情勢と賃金動向含む)

(1) 全国

- 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 政府が12月8日発表した2015年7-9月期の四半期別GDP速報(2次速報値)によれば、実質GDP成長率が前期比0.3%増、年率換算で1.0%増となった。1次速報からはプラスに転じているが、内訳をみると、在庫投資が予想以上の上方修正となったことが寄与しており、個人消費は小幅に下方修正されている。
- ③ 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つきが見られる。
- ④ 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、生鮮食品を除く上昇率であり、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。
- ⑤ 雇用環境は改善している。10月の有効求人倍率は1.13倍、完全失業率は3.1%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、非正規社員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である。
- ⑥ 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、消費税増税の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。

(2) 道内

- ① 北海道経産局は、12月16日、経済概況を公表し、総括判断は「一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している」とし、1年ぶりに下方修正した前月判断を据え置いた。項目別では、「住宅建設」を13ヶ月ぶりに下方修正し、「持ち直しの動きに弱さがみられる」とした。分譲マンションなどに利便性の高い土地が確保しにくいことが影響した。ただし、一戸建て住宅については、2017年春予定の消費税10%への再引き上げに伴う駆け込み需要の兆しも見えつつあるとされている。「観光」「個人消費」「雇用動向」などでは、外国人観光客の増加による下支えにより、いずれも改善傾向の判断を据え置いた。
- ② 北海道労働局は、11月27日、10月の雇用失業情勢について、「引き続き改善している」と発表した。10月の道内有効求人倍率は、全国1.13倍には及ばないものの、1.02倍(前年同月0.90倍)と、1973(昭和48)年10月以来42年ぶりに過去最高値に達し、69ヶ月連続で前年同月を上回っている。このうち、道内の正社員求人は43.1%(前月比0.5%減)と減少、一方、非正規求人が56.9%(0.5%増)と半数を超えており、雇用の質の改善が求められている。また、道内の新規高卒者の求人受理についても、10月末の道内求人数は13,992人と、前年同月を12.7%(1,579人)増加しており、1992(平成4)年3月卒以来の高水準となる。一方、求職者数は8,521人、前年同月比0.3%(27人)増加している。
- ③ 今年2月19日、厚生労働省発表の「平成26年 賃金構造基本統計調査(全国)」の結果による2014年の道内の一般労働者の1ヶ月あたりの所定内給与額は259,100円で、全国平均額299,600円に対して、86.5%に相当する金額にとどまっている。また、道内の男女間における格差では、男性を100とした場合、女性は72.6と賃金格差は解消されないどころか拡大している。
一方、短時間労働者の1時間あたりの所定内給与額は941円で、全国平均額1,041円に対して、100円の格差が生じている。また、一般労働者(正社員)との賃金格差については、一般労働者(正社員)の所定内給与額を時間換算したものを100とした場合、短時間労働者は60.3(全国56.6)であり、正社員賃金の6割水準にとどまっている。

Ⅱ 2016春季生活闘争の取り組み内容

1. 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

2015闘争では、月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより、道内においては16年ぶりに2%を超える賃上げを実現することができたが、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。

また、「格差是正」の取り組みは、人事・賃金制度の運用実態の精査や賃金制度や定期昇給制度の確立が不可欠である。これまで取り組んできた「地域ミニマム運動」における個別賃金実態調査の役割を高め、自らの職場における賃金実態を把握し、賃金改善や制度確立の要求根拠を強化する取り組みを推進するとともに、交渉力強化に向けた支援策の検討に注力することが必要である。

連合リビングウェイジをもとに、2015 闘争で初めて賃金水準の最低到達目標を設定した。また、地域・地場における賃金水準の相場波及に向けては、「地域ミニマム運動」の個別賃金実態調査結果から得られた業種ごとの賃金特性値を広く社会に向けて情報開示する取り組みであったが、十分な運動を進めることができなかったことから、先進的な地方連合会の運動に学びながら、検討を深め社会的賃金相場形成に向けて取り組みを工夫していく必要がある。

【2015 春季生活闘争の北海道の賃上げ妥結結果】

平均要求方式 賃上げ交渉の妥結結果 規模別集計 (単純・加重平均)

加重平均	組合数	組合員数	要求額	要求率	妥結額	妥結率	昨妥額	昨妥率
計	184	47,642	9,243	3.66	5,048	2.02	4,669	1.88
1,000人以上	7	18,364	9,396	3.44	5,698	2.19	5,402	2.05
300~999	34	16,826	9,247	3.70	4,886	1.87	4,584	1.82
299~100	45	8,104	9,573	4.33	4,502	2.00	4,257	1.80
99人以下	98	4,348	8,018	3.40	3,094	1.73	3,148	1.53

※全体妥結組合 228組合(エントリー 320組合)

※集計可能組合 184組合(47,642人)／昨年同期 193組合(43,002人)

※加重平均賃上げ額 5,048円(2.02%)、前年比+379円(+0.14%)

(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共に、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よう総合的に取り組む。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」を継続すると共に、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。

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。

2. 具体的な要求項目及び展開

(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、賃金の引き上げを目指す。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歪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。
18歳高卒初任給の参考目標値……168,000円
※ 道内18歳高卒初任給150,400円(前年度比200円増)は最低限クリアすべきミニマム基準とする。

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70%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。

「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、都道府県ごとに連合リビングウェイジに基づく「最低到達水準」をクリアすることをめざす。

【中小共闘方針】抜粋

(1) 「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた月例賃金に係る取り組み

1) 月例賃金の引き上げ

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。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乘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。

詳細は添付の別紙1「2016春季生活闘争 中小共闘方針」P20～23を参照。

(3) 非正規労働者の労働条件改善

すべての働く者、とりわけ全国の雇用労働者の38.2%を占め2,043万人(道内42.8%、95万6千人)を数える¹非正規労働者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²。

さらに、全国の非正規労働者の約18%(315万人)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³。

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。

【非正規共闘方針】抜粋

(1) 総合的な労働条件向上への取り組み

【2016重点項目】

〈雇用安定に関する項目〉

- ①正社員への転換ルールの導入促進・明確化
- ②無期労働契約への転換促進

〈均等処遇に関する事項〉

- ①昇給ルールの導入・明確化
- ②一時金の支給
- ③福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ④社会保険の加入状況の点検と促進⁴
- ⑤有給休暇の取得促進
- ⑥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
- ⑦再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み

(2) 賃金(時給)の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」の観点から均等処遇の実現をめざし、次のいずれかの取り組みを展開する。

¹ 総務省「平成24年就業構造基本統計調査」

² 例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成27年8月分結果確報」によれば約52%

³ 総務省「労働力調査(詳細集計)」平成27年(2015年)4-6月期平均

⁴ 本来社会保険が適用されるべきパート労働者などの把握と適用を求める。(※厚生年金保険法・健康保険法の改正による短時間労働者への適用が2016年10月1日から拡大される。従来の適用対象者(1日または1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である者)に加え、以下①～⑤をすべて満たすパート労働者も適用対象者となる。①1週間の所定労働時間が20時間以上あること②月額賃金が8万8,000円以上(年収が106万円以上)であること③継続して1年以上雇用されることが見込まれること④学生でないこと⑤従業員数が501人以上の企業で雇用されていること)

- 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⁵を目安に要求する。
 - ③単組が取り組む地域ごとの水準については、「北海道リビングウェイジ」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、その昇給分を確保する。
- 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、正社員との均等処遇の観点から改善を求める。

詳細は添付の**別紙2**「2016 春季生活闘争 非正規共闘方針」P26～28を参照。

(4) 職場における男女平等の実現

男女が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、**別紙3**「2016 春季生活闘争における男女平等課題の取り組みについて」に掲げる次の取り組みを行う。P29～30を参照。

- 1) 職場における男女平等と男女間の賃金格差の是正
- 2) 女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）
- 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）
- 4) 改正男女雇用機会均等法の定着・点検

(5) 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、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当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。詳細は**別紙4**「2016 春季生活闘争におけるワークルールの取り組みについて」P31を参照。
- 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。詳細は**別紙4**「2016 春季生活闘争におけるワークルールの取り組みについて」P31を参照。
- 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。詳細は**別紙3**「2016 春季生活闘争における男女平等課題の取り組みについて」P29～30を参照。
- 5) ライフスタイルに応じた働き方と処遇の検討を行う。[参考資料 P18～19 参照]

⁵ 中小共闘方針が提起するベア6,000円を月所定労働時間163時間（厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

(6) ワークルールの取り組み

労働分野の規制緩和を許さず、すべての働く者にディーセント・ワークを保障する社会的うねりをつくる必要がある。働く者の声を結集して世論を喚起し、政治と対峙するため民主党北海道と連携をはかり、「クラシノソコアゲ応援団！2016 RENGŌキャンペーン」の取り組みを新たに展開する。職場・地域の仲間とともに、労働分野の規制緩和反対の声をあげ、各種行動に積極的な参画をはかる。また、改正労働関係法の遵守に向けた職場における点検の強化、学習会の開催を追求する。**別紙4**「2016 春季生活闘争におけるワークルールの取り組みについて」P31に則り進める。

- 1) 改正労働者派遣法に関する取り組み
- 2) 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み
- 3) 若者雇用に関する取り組み
- 4) 障がい者雇用に関する取り組み
- 5) 安全な職場づくり
- 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

【連合北海道第28回定期大会第1号議案より】

- 1) 雇用の不安定化を助長する「解雇規制の緩和」など、労働者保護を後退させようとする政府の議論に対し、構成産別（単組）、地協（地区連合）と連携して、労働者保護ルールの改悪阻止に向けて、道民世論を巻き込んだ大衆行動を引き続き展開します。
- 2) 労働契約法20条により、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止が定められました。無期雇用と有期雇用による労働条件の差異など、職場点検活動を強化し、労働契約法の趣旨を職場に活かす定着の取り組み・周知を求めます。また、有期契約労働者の無期転換については、5年の無期転換期間の短縮など法を上回る取り組みを春季生活闘争も含め通年的に求めるとともに、無期転換直前での雇止め抑止に向けて法内容の周知に取り組みます。
- 3) 労働者派遣法については、法改正の内容をチェックし、労働者保護の視点から派遣労働者の雇用の安定と公正処遇の確保に向けて引き続き取り組みます。
- 4) 希望者全員が65歳まで働き続けられるよう、高年齢者雇用安定法で定める高年齢者雇用確保措置の確実な実施と、継続雇用制度により有期労働契約となった場合の65歳未満での雇止め防止に向けて取り組みます。

(7) 雇用対策の強化

産業政策と一体感ある雇用政策を求めて、8年目となる「社会的キャンペーン行動」を継続実施する。要請時期は、1～2月の地域討論集会前段の期間を活用し、(総合)振興局、商工会議所、学校などを訪問し、新卒者対策などに向けた行動を展開する。

(8) 公契約条例の制定などに向けた取り組み

公契約条例の制定は、公契約下の労働者の労働条件の底上げにつながるものである。公契約条例の制定、下請法等に関する取り組みを強化し、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。引き続き、条例可決に向けた取り組みを粘り強く展開し、当面、全国的な条例制定に向けた好事例を学ぶ学習会の開催を追求する。

(9) 連合北海道「連合白書」学習会の開催

2016 春季生活闘争を展開するにあたって、「連合白書」学習会を開催し、産別・単組、地協・地区連合が情勢認識・課題を共有し、連携強化、地域運動への結集をはかる。

日 時 2016年1月27日(水)18時15分～19時45分

場 所 自治労会館3階中ホール

講 師 連合総合労働局 総合局長 須田 孝 氏

参加対象 全産別(単組)、地協、地区連合

(10) 連合北海道 第2回医療職場の意見交換会の開催

医療(看護師)職場の意見交換会を開催し、春季生活闘争の産別・単組の方針に反映することをめざす。

日 時 2016年2月19日(金)14時00分～17時00分 終了後懇親会

場 所 ホテルポールスター札幌2階「コンチェルト」

参加対象 ①情報労連(NTT労組札幌病院分会)、②JAM北海道(日鋼記念病院分会、天使病院分会)、③基幹労連(新日鉄病院分会)、④JR総連(鉄道病院労組)、⑤自治労(札幌医科大学労組、市立札幌病院労組、北海道医療生協労組)、⑥ヘルスケア労協(協会病院労組)、⑦渡島地域ユニオン医療福祉支部(亀田病院労組、高橋病院労組)

(11) 地域での社会的取り組み

「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り、「地域活性化」と「公正取引」による地場産業の活性化と働く者の処遇改善を一層進めていくため、「地域活性化フォーラム in 道北」を旭川市で開催する。

3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

すべての働く者の生活改善・格差是正に向けて、**別紙5**「2016年度 政策・制度実現の取り組み」P32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是正。

Ⅲ 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

すべての労働者を対象とした闘争を展開するため、産別や地協からの情報開示を積極的に行い、社会的賃金水準の形成をはかる闘争体制を構築する。

- (1) 産業別部門連絡会、中小・パート共闘会議(中小・パート労働条件委員会)を中心として、構成産別・地域協議会・地区連合による共闘態勢を構築し、その機能と力量を最大限発揮すべく、闘争による成果を広く波及させ、すべての働くものの底上げをはかるために、職場や地域で組織化を推進する。
- (2) 地場集中決戦方式を踏襲し、集中回答日に結集する体制を構築する。
- (3) 「クラシノソコアゲ応援団!2016RENGOキャンペーン」として、世論への

うねりを促す行動を展開する。

- (4) 「社会的キャンペーン行動」を展開し、新卒者の就職支援、非正規労働者の均
衡・均等待遇の実現に向けて、広く社会へ波及をさせていく。
- (5) 「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取り組みを展
開する。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 闘争機関の設置・強化

- (1) 闘争体制については、従前同様、「連合北海道 2016 春季生活闘争本部」を設置
し【資料1】P34、闘争委員会(執行委員会)を開催して、闘争状況の確認と方針の
確立・徹底をはかる。
- (2) 産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議を中心に、構成産別・地域協議会な
どによる共闘態勢を構築し、重層的かつ総掛かり体制での闘争を展開する。
- (3) 地場集中決戦方式を踏襲し、集中回答日に結集する体制を構築する。

3. 賃金の相場形成・波及、情報公開の取り組み

- (1) 個別賃金の絶対水準を重視した相場形成をめざしていく。そのため、中小・パ
ート共闘会議や産業別部門連絡会の開催を通じて、賃金水準開示内容の整備・拡
充、社会的波及力を高めるための情報開示の相乗効果を発揮し、未組織労働者へ
の波及を意識した取り組みを進める。
- (2) 労働基本権(スト権)を確立した上での春季生活闘争の交渉を進める。
- (3) 地場中小の自主交渉を促進し、早期解決をめざす。また、効果的な波及が行わ
れるよう地場集中決戦方式に取り組むとともに、エントリー組合の拡大を図る。
(エントリー組合の登録は2月末迄)
- (4) 「地場賃金水準の開示(特性値)」(下記)を行い、地域における職種別賃金の
相場観を高める運動を展開し、未組織を含めた道内のすべての労働者に対する波
及力を持った取り組みを進める。P25 も参照。

	全産業	金属	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通
平均年齢	41.1	40.6	35.8	40.6	45.9	39.7	39.8	35.0
勤続	12.6	12.8	13.0	15.6	12.5	12.5	12.0	11.1
人数	3,560.0	348.0	369.0	252.0	1,129.0	591.0	609.0	262.0
平均	228.0	255.8	253.0	278.8	198.2	235.2	230.3	213.8
第1四分位	186.9	216.5	187.8	238.7	178.7	199.8	185.0	190.1

- (5) 「2016 春季生活闘争・妥結情報」及び「2016 春季生活闘争ニュース」を随時
発行し、情報共有を進める。また、公表可能な情報はマスコミ等に同時発信する。
- (6) 構成産別は、主要組合の平均的・標準的な賃金カーブ維持分・定期昇給相当分
や賃上げ(ベア)分を公表し、相互理解をはかる。
- (7) 地域における街頭宣伝活動等を展開し、世論へのうねりを促す行動を、昨年以
上に展開する。
- (8) 北海道経済連合会をはじめとする経済団体や労働局・北海道などの行政に対し
て要請行動を実施する。

4. 要求書の提出と回答ゾーンの設定

(1) 要求書の提出

産別方針に基づき、要求書は原則2月末までに提出する。(地場組合は、3月末までに提出)すべての単組が提出するよう最大限取り組む。また、地場中小労組(地協・地域ユニオン)については、別途作成の「統一要求書(要請書)」等を活用し、全ての労組で賃金・処遇改善を求める要求書を提出する行動を展開する。

(2) 回答ゾーンの設定<集中回答日の設定>

連合本部は、12月17日「共闘連絡会議 第1回全体代表者会議」を開催し、次のとおり回答ゾーンを決定した。これを受けて、連合北海道は、第1回闘争委員会(12月22日)を開催し、同様の内容で進めることを決定した。

・ 3 / 14 ~ 18	第1 先行組合回答ゾーン (最大のヤマ場は3 / 16)
・ 3 / 22 ~ 25	第2 先行組合回答ゾーン
・ 3 / 26 ~ 31	中堅・中小集中回答ゾーン
・ 4 / 中旬	中小回答ゾーン

5~6月以降の地域春闘の闘い方については、各地協等と協議し取り組みを進めていくこととする。

5. 中小・パート共闘の取り組み(北海道における中小の取り組み)

(1) 格差是正と月例賃金を中心とした取り組み

- ① これまで以上に「中小・パート共闘会議」と構成組織の力を合わせ、「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、大手企業の組合はグループ企業組合への支援を強化する。
- ② 企業規模間の賃金格差の解消、配分の歪みの是正に向け、中小・パート共闘会議を中心に、闘争情報の交流強化、交渉ヤマ場の統一ゾーンの設定などに取り組むとともに、中堅組合も含めた共闘展開を行う。また、中小・パート共闘会議における情報交換を積極的に推進するとともに、共闘会議開催のあり方を検討し、産別・単組、地協(地区連合)方針に中小・非正規労働者の要求が反映されるよう取り組む。
- ③ 2016 地域ミニマム運動の参加拡大をはかり、北海道内の中小組合の賃金の底上げと賃金体系の確立を促すとともに、「連合 総合労働条件改善指針」(テキスト)を活用した要求基準を作成する一助とする。

(2) 共闘体制の強化による社会的波及力の向上の取り組み

【産別・単組の取り組み】

- ① 中小・パート共闘会議の強化により、地場での取り組みを例年以上に強化する。具体的には、産別は、単組の要求組立てから要求提出、回答、妥結に至るまでの間、構成組織の責任ある指導と支援、地域での水準を重視した“地場共闘”の取り組みを両翼として運動を進める。その内容について、中小・パート共闘会議の中で情報の共有化に努める。
- ② 相場形成と中小先行組合の結果を波及させるため、部門別連絡会との連携を深め、中小・パート共闘会議として効果的に情報を発信し、闘争情報の交流強化、交渉ヤマ場の統一ゾーンの設定などに取り組むとともに、中小のみならず地場、

非正規へとつながる体制を強化する。

【連合北海道、地協の取り組み】

- ① 地域においては「全ての労働者の処遇改善」を意識し、地域全体の取り組みとなるよう各経済団体や各業界などに対しての要請や地域に対して、労働側の主張を展開するなど環境整備に努める。具体的な取り組みは各地協の判断に委ねるが、地域の商工会議所(商工会)などの中小企業部会との懇談の場を設け、すべての労働者の賃金・労働条件の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する要請を行うなど、新たな取り組みに挑戦する。〔3月～4月の間〕

(3) 公正な取引関係の実現と地域の活性化に向けた取り組み

中小企業労働者の賃金を底上げするためには、公正な取引関係の実現や地域全体の活性化が不可欠であり、以下の取り組みを進める。

【連合北海道、地協の取り組み】

- ① 連合が設置する「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」)を継続し、悪質な取引の抑制をはかるとともに、適正な価格転嫁と公正取引の実現に向けた取り組みを推進する。
- ② 各種労働相談において、価格転嫁問題に該当するものがあれば、価格転嫁ホットライン(03-5295-0514)を周知し、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。
- ③ 公正取引委員会北海道事務所及び北海道経済産業局への要請行動を展開し、マスコミ媒体などを活用した世論への喚起を促し、「公正取引の遵守」をめざす。

【産別・単組の取り組み】

- ① 各種会議や集会において、価格転嫁ホットラインについて周知をはかり、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。
- ② 組織内において、取引関係の発注者または受注者側に該当する企業がある場合は、消費税転嫁対策特別措置法の内容などについて周知し、適正な価格転嫁や取引関係の構築を促す。

(4) 春季生活闘争地域討論集会の開催【資料2】 P35 参照

各地協は、1月～2月に春闘地域討論集会を開催する。

以下の3地協は、本部「北海道ブロック春季生活闘争推進会議」として開催する。

- ◇渡島地協 2016年1月30日(土)・31日(日)
- ◇上川地協 2016年2月6日(土)・7日(日)
- ◇網走地協 2016年2月13日(土)・14日(日)

6. 産業別部門連絡会の取り組み別紙6 P33参照

- (1) 春季生活闘争期間中に3回以上の連絡会を開催し、①各産別の方針や交渉結果の付け合せ、②エントリー登録組合の拡大、③地場賃金水準の開示(特性値)などによる情報の共有化・開示の取り組みを進め、オール北海道体制をめざす。
- (2) また、中小企業に働く労働者の処遇改善、企業内最賃協定の締結、大企業と中小企業労働者の企業規模間(男女間)賃金格差の是正や非正規労働者の待遇改善・組織化要求の豊富化の取り組みを展開する。
- (3) 第1・第2先行組合による相場形成と波及力の強化をはかるため、「賃金水準」「賃金カーブ維持分」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を

進め、地場・中小組合のたたかいつなげていく取り組みを強化する。

- (4) さらに、情報の共有化を一層強化するため、部門別連絡会と中小・パート共闘会議の開催のあり方を検討する。

7. ヤマ場の集中化に向けた取り組みの強化

【連合北海道の取り組み】

- (1) ヤマ場の集中化に向け、闘争委員会等を開催し、取り組みを検討する。
- (2) 構成組織と一体となり世論へのうねりを促す行動を、昨年以上に展開する。具体的には、最大のヤマ場における世論喚起を促す街宣行動に取り組むとともに、テープ街宣等により賃上げのムードを高める取り組みを展開する。
- (3) 非正規労働者の労働条件改善の取り組みは、非正規労働センターと連携を図り、「職場から始めよう運動」を展開し、非正規労働者の実態把握、交流機会づくりを通じた待遇改善に取り組む。

【産別・単組の取り組み】

- (1) 中小・パート共闘会議・部門別連絡会を構成する産別は、回答引き出し時期ごとに、情報の開示を積極的に行い、より波及力を高めていく。
- (2) 地場集中決戦方式を踏襲し、集中回答日・ヤマ場の設定など、タテヨコ連携した取り組みを展開する。
- (3) 労働基本権にこだわる闘争を目指し、闘争方針の徹底や教育活動を強める。産別は、地域の取り組み強化に向けて単組オルグを実施するなど指導を強める。
- (4) 非正規労働者の労働条件改善の取り組みとして、「職場から始めよう運動」を展開し、非正規労働者の実態把握、交流機会づくりを通じた待遇改善に取り組む。
- (5) 構成組織は、連合北海道、地協と一体となり世論へのうねりを促す街宣行動に積極的に参加する。
- (6) 官公労働者は、「連合北海道官公部門連絡会」を中心に、民間と一体となった組織行動を展開するとともに、民間の交渉と連動する時期に要求・交渉を配置するよう連携を強める。特に地公三者との連携を強め、関係機関交渉の環境づくりを図る。

【地協・地区連合の取り組み】

- (1) 地協・地区連合には、「闘争委員会」を設置し、地場中小組合の参加拡大と指導・支援体制を確立するなど地場中小労働組合への支援体制を強化する。
- (2) 中小・パート共闘会議を構成する9地協は、回答引き出し時期ごとに、情報の開示を積極的に行い、より波及力を高めていく。
- (3) 地場中小単組（地域ユニオン）に対してもエントリー参加を求め、情報開示に加わってもらうよう要請する。
- (4) 構成組織と一体となり世論へのうねりを促す行動を、昨年以上に展開する。具体的には、最大のヤマ場における世論喚起を促す街宣行動に取り組むとともに、テープ街宣等により賃上げのムードを高める取り組みを展開する。

8. 組織強化・拡大の取り組み

未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、労働運動の社会化の推進をはかり、集团的労使関係の必要性を訴えていく。

【産別・単組の取り組み】

- (1) 構成組織は、非正規労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働くパート・有期契約などの非正規労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者、未組織企業の組織化に取り組む。
- (3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、2016 春季生活闘争での成果獲得に向けて、交渉の前段での取り組みを強く意識し、加盟組織への指導を強化する。

【地協・地区連合の取り組み】

- (1) 地域においては、集团的労使関係の重要性を社会的にアピールする取り組みを行うとともに組織化を進めていく。
- (2) また、全国一斉「なんでも労働相談ダイヤル」（2月4日～6日）を実施し、労働相談からの組織化をより一層強化していく。

9. 春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み

労働者自主福祉運動は、第2の賃金闘争として、可処分所得を引き上げるための有効な手段であり重要な役割を担っている。職域や地域における労働組合運動と労働者自主福祉運動を「車の両輪」とする関係の再構築や協同組合間協同などが求められていることから、「福祉はひとつ」・「全ての労働者結集」と創立の原点に立ち、労働者福祉運動の存在意義と、組合員・家族の生活向上に向けて、春季生活闘争の期間中を重点に以下の取り組みを強化する。

※ 2016 年度 労働福祉事業団体運動推進スケジュール P36 参照

【産別・単組の取り組み】

(1) 労働金庫運動の推進

- ①労働金庫をはたらく者のメインバンク化につなげるため、2016 年度の新入組合員や若年層組合員を対象とした学習会・研修会に取り組む。
 - ・労働金庫の存在意義や市中銀行との違いについて
 - ・フルキャッシュバックサービス（コンビニや他行ATM利用手数料が無料）の有利性について
 - ・総合口座の開設と給与振込の指定・財形貯蓄への加入促進等について
- ②非正規労働者（契約、パート、派遣、嘱託など）の生活の安定・向上に向け、「ほっかいどう勤労者福祉資金融資」の周知活動に取り組む。
- ③生涯生活設計の支援活動として、年金資産形成に関する情報提供やライフプランに関する学習会を開催する。
- ④可処分所得の向上にむけて、他行の高金利ローンから低利な労金融資制度を活用した借り換え運動を積極的に推進する。
- ⑤職場推進委員会の設置促進と職域活動費を有効活用した職場における労金運動の活性化を図る。

(2) 全労済運動の推進

①『生活保障設計運動の浸透』

1) 協同組合の原点を振り返る取組み展開

北海道における労働者共済事業開始 60 年を契機に共済の重要性を広く訴えな

がら、各産別・団体にファイナンシャルプランナーを講師としたセミナー・学習会開催を積極的に促進し、組合員の可処分所得向上を目的とした「生活保障設計運動」の浸透を図る。

2) 防災・減災に関する啓発活動の取組み展開

2011年3月11日に発生した「東日本大震災」から5年を迎えようとしている。今後想定される大地震に備えるため、各産別・団体へ「無保障者を無くするための取組み」を積極的に展開する。

②『主要共済取組み強化』

1) 「住まいる共済」の取組み

- ・住宅ローン完済に伴う火災保険満了者への加入促進や忘れがちな家財契約の必要性を訴えながら、火災共済未加入者に対する積極的な加入促進を行う。
- ・今後想定される大規模災害に備え、自然災害共済の付帯、新特約付帯の推進強化

2) 「団体生命共済」の取組み

- ・スケールメリット、制度特性を活かした「組織加入（会員一律加入）」導入に向け、各産別・団体への積極的な提案活動実施

3) 「自賠償共済」の取組み

- ・各産別・団体の執行部役員全員加入を目指した取組み
- ・全労済と連携した「満期契約者」への声かけ運動強化
- ・全労済指定整備工場の利用促進展開

4) 「マイカー共済」の取組み

- ・2016年2月制度改定に伴う改定内容及び事故対応について各産別・団体へ広く説明し、積極的な加入促進を展開する。

(3) 住宅生協運動の推進

住宅生協の主要事業は「新築」・「リフォーム」・「流通（不動産仲介）」ですが、業界で堅調に推移している不動産の仲介業務については他の事業に比較すると認知度が低いことから、「新築」・「リフォーム」は勿論ですが、今年度は「流通（不動産仲介）」の教宣活動を強化し、産別・単組・組合員への周知を図ります。

- ①既存顧客に対するきめ細かなオルグを実施し、住まいに関するアドバイザーとしての役割発揮と、利用拡大に向けた取組みを行います。
- ②産別・単組への定期的なオルグ活動を実施し、主要3事業に対する周知と、継続的な紹介活動を実施します。
- ③外壁・屋根の張替・塗装キャンペーン、キッチン・お風呂・トイレ等の水廻りキャンペーン、冬季内装キャンペーン、退職者リフォームキャンペーン等を実施し利用拡大を目指します。

(4) 医療生協運動の推進

連合組合員・家族の健康保持に向け、北海道医療生協「札幌緑愛病院」及び「緑愛クリニック」の利用を引き続き推進します。2016年春季生活闘争期間中、以下について重点的に取り組めます。

- ①組合集会や機関紙などを活用し、医療生協の知名度や運動に対する理解を広げ、生協組合員・出資者拡大を図ります。
- ②健康診断等の利用者拡大、また、組合員特典を活かしたオプション検査（ドッ

ク、インフルエンザ、睡眠時無呼吸診断等)を利用して、自己の健康管理を強めます。

③検診車による巡回検診事業に積極的に対応します。

④札幌市内においては、地域支部等が実施する行事、社会貢献活動に取り組みます。(5地域支部=北野、清田、豊平、白石、厚別)

【地協・地区連合の取り組み】

- (1) 「2016年春季生活闘争地域討論集会」(本部「北海道ブロック春季生活闘争推進会議」)において、各事業団体のオルグや意見交換の場を設ける。
- (2) これからの労働運動・労働者福祉運動を担う若手活動家育成を目的としたウェルフェアスクールを積極的に開催する。
- (3) 労働福祉対策特別委員会、事業推進本部、事業団体との一体的な推進活動を展開し、産別・単組訪問の実施や地協・地区連合、産別・単組の執行部自らが運動を展開し、福祉向上を実現するため、積極的な啓発活動を展開する。
- (4) 道労福協と産別・道本部の連携強化と、各事業団体の認知度を会員・組合員に周知させるために、未設置である産別・道本部に「職場推進機構の設置」(2017年3月まで)の促進を図りたい。

10. 主な日程

2015年

12月22日(火)

第1回闘争委員会(第3回執行委員会)
第62回地方委員会
地協事務局長会議

12月24日(木)

「クラシノソコアゲ応援団!2016RENGOキャンペーン」札幌地区街宣行動(紀伊國屋書店前)

2016年

1月7日(木)

連合本部連合白書学習会・全国最賃対策委員会(東京)

1月13日(水)

北海道ハイタク最賃幹事会・学習会(セシユルロイヤルホテル)

1月18日(月)

連合北海道 第1回最賃対策委員会

1月26日(火)

連合・北海道ブロック代表者会議

1月27日(水)

第2回闘争委員会(第4回執行委員会)

1月27日(水)

地協事務局長会議

1月27日(水)

連合北海道「連合白書」学習会(自治労会館3階中ホール)

1月30日(土)~31日(日)

北海道ブロック推進会議(渡島地協)

2月1日(月)

流通・食品・建設・一般部門連絡会【C部門】

2月2日(火)

交通・運輸部門連絡会【D部門】

2月3日(水)

情報・サービス部門連絡会【E部門】

2月5日(金)

2016春季生活闘争・闘争開始宣言中央決起集会(東京)

2月6日(土)~7日(日)

北海道ブロック推進会議(上川地協)

2月8日(月)

資源・化学・エネルギー部門連絡会【B部門】

2月中

第2回中小・パート共闘会議

2月中

各地協・春季生活闘争討論集会

2月13日(土)~14日(日)

北海道ブロック推進会議(網走地協)

2月19日(金)

連合北海道第2回医療職場の意見交換会(ホテル・ホールスター札幌)

2月20日(土)～21日(日)	金属・機械部門連絡会【A部門】第2回拡大幹事会
2月24日(水)	第3回闘争委員会(第5回執行委員会)
2月24日(水)	地協事務局長会議
2月26日(金)	経済5団体との労使懇談会、北海道労働局への要請
2月29日(月)	北海道庁への要請
2月29日(月)	官公部門連絡会【F部門】
2月29日(月)	北海道公務労協総決起集会
2月29日(月)	公契約条例制定に向けた情報・経験交流会(東京)
3月2日(水)	2016 春季生活闘争勝利!全道総決起集会(札幌市教育文化会館)
3月3日(木)	2016 春季生活闘争・政策制度要求実現集会(東京)
3月14日(月)～18(金)	第1 先行組合回答ゾーン(最大のヤマ場3月16日)
3月22日(火)～25(金)	第2 先行組合回答ゾーン
3月25日(金)	第4 回闘争委員会(第6 回執行委員会)
3月25日(金)	地協事務局長会議
3月26日(土)～31(木)	中堅・中小集中回答ゾーン
4月1日(金)	2016 春季生活闘争共闘推進会議(東京)
4月中旬	中小回答ゾーン

[参考資料]

本資料の位置づけ

「総合労働条件改善指針（仮称）」の策定に向け、現実の働く者の実態把握を推し進めるとともに、多くの関係者からの意見を拝聴することが必要と判断し、現時点の検討経過の大枠を示すこととした。

また、2015 春季生活闘争から提起している「超少子高齢・人口減少化で社会的な責任を果たすための働き方改革」をさらに推し進めていく労使協議のための視点としての参考資料と位置づける。

「働くことを軸とする安心社会」に向けた政策・制度実現の取り組みとあわせ、労使間で労働条件改善テーマの実現に向けて取り組みを進めることが必要である。

なお、今後とも構成組織・地方連合会や有識者などから多くの意見をいただきながら、検討を深めていくこととする。

総合労働条件改善指針策定にあたっての基本的な検討方向

（成長制約要因が山積する中で、ディーセント・ワークの実現をめざす労使の取り組み指針）

はじめに

総合労働条件改善指針の策定にあたっては、人口減少社会のもとで、わが国の将来像（経済・社会のあり方など）を議論するとともに、わが国唯一の財産とも言える「人財」をいかに経済・社会の安定と自律的成長に活かしていくかという視点が重要である。

連合は、2013 春季生活闘争まとめ（第 23 回中央執行委員会 2013. 8. 23）において、「働くことを軸とする安心社会」（第 59 回中央委員会 2010. 12. 2）の実現に向けて、これまで個別テーマ毎に示してきた指針を相互に関連づけて「総合労働条件改善指針（仮称）」の策定に向けて検討を進めることを確認してきた。

この間の議論経過を大枠として示し、一般論とまらない指針策定に向けた議論を継続するとともに、労使での実践に向け参考にさせていただきたい。

I. 現状認識と課題

1. 超少子高齢・人口減少社会における日本経済/社会の活性化に向けて

- (1) わが国の人口動態は、総人口の減少とともに、少子高齢化が進展していくことが以前より明確であったが、2013 年以降の経済の回復過程において、人手不足感がより一層切迫した問題となってきた。政府は、少子化対策を進めるとしている。そのことは非常に重要であり、推進していくことが求められる。しかし、労働力人口の実質的な増加につながるまでには 20 年余の時間が必要となる。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」によれば、2050 年の総人口は 9,707 万人と 1 億人を割り込むと見通され、その時点の労働力人口は約 5,000 万人とされている。1997 年から 2014 年までの年間 GDP 総額（名目）は、おおよそ 500 兆円程度で推移している。これを雇用者 1 人当たり換算すれば、1996 年度が 948 万円、2013 年度は 943 万円となっている。今後の人口減少（労働力減少）の局面で、単純に現在と同程度の GDP を維持しようとするならば、雇用者 1 人あたり GDP を 2 倍近くに引き上げるか、労働参加率を高めていかなければ維持できない。すなわち、労働参加率と生産性の両面を向上させることが必要である。
- (2) これからの経済の成熟化、超少子高齢・人口減少社会の克服に向けては、家庭や地域での活動を含めた生活時間が保障される働き方の実現や、働く意欲のある人すべてが、それぞれの能力と意欲に応じて労働に参加するために、それぞれの就労ニーズに応じて長く働き続けられる環境整備を行うことが必要である。
- (3) 労働力減少は、機械化・ロボット化や ITC・AI の活用や、IoT(Internet of Things)、IoE(Internet of Everything)、インダストリー 4.0 などの生産性向上ツールの活用による働き方の変化や人的労働力から機械的労働力（広義の設備投資、設備代替）への置き換えを進めていくことが容易に想定される。

その際、限られた人的資本をどのように有効活用するかということ、ディーセント・ワークの実現をはかる観点で検討を進めていく必要がある。

- (4) 働く者・生活者が安心して暮らせる社会の実現に向けて、国・地方・家族・企業など様々なレベルのコミュニティがその役割と機能を発揮させながら、インクルーシブ（包摂）な社会を構築することが必要である。労働力減少に対して単に労働参加率の向上を求めるのみならず、地域・社会の担い手不足への対応とのバランスを考慮しながら進めることが重要である。

2. グローバル化の中で、産業構造変化と多国間にわたる公正労働基準の形成

- (1) グローバル化の進展は、輸出型産業であれ内需型産業であれ、直接・間接的にグローバルな取引は拡大することになる。また、地球環境問題への対応も含めたグリーン・ジョブへの移行など、今後日本がどのようなポジションで産業を構築していくのかも問われている。
- (2) また、日本企業がグローバル競争の中での立ち位置（発注側か受注側か）にかかわらず、グローバルなサプライチェーン、バリューチェーンの一員として社会正義（公正労働基準）を遵守する必要がある。

3. 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた労使の取り組み

「働くことを軸とする安心社会」に向けた政策・制度実現の取り組みとあわせ、労使間で実現していく労働条件改善テーマの実現に向けて取り組みを進めることが不可欠である。

II. ライフステージに応じた働き方とその処遇に関する検討の視点

働く側の就労ニーズに応じた柔軟で多様な働き方を認め合うことは、産業・企業特性を活かしつつ、雇用や処遇の維持・向上の基盤となる企業の存続・発展を求める労使の共通課題と認識し議論を深めることが重要である。

1. 「働くことを軸とする安心社会」を実現するために、働く人それぞれのライフステージに応じた働き方が選択可能なしくみを構築する。

例えば、

- ① 働く時間や時間帯を選択できるしくみ
- ② 育児や介護など事情に応じた休職・休業制度や短時間勤務の導入
- ③ 居所変更を伴う配転のない働き方（常時または一時的）
- ④ 一時的に離職せざるを得ない事由が生じて、その事由が解消したときには復職できるしくみ
- ⑤ 通勤を要しない働き方などである。

2. 働く側の就労ニーズに応じた柔軟で多様な働き方の実現をはかるためには、同時に処遇など⁶についても検討を深める必要がある。働く者一人ひとりの役割と貢献⁷に応じた処遇がなされることが必要である。その際の原則は、あらゆる差別の禁止（合理的理由のない差別の禁止）の徹底をはかり、均等処遇の実現をはかることである。使用者は、雇用・処遇に対する均等処遇（合理的な違いの有無）の説明責任を有するものと位置づける。

また、労働組合は制度運用について関与し、運用結果の開示などを含め、制度の透明性を高め、従業員の納得性を高めることが必要である。

以上

⁶ 職種別賃金(職務給)がベターな働き方もあるが、なじまない働き方もある。また、業務のローテーションを通じて生産性の向上が望まれる働き方もある。産業・企業の生産性向上を無視した働き方でよいのか。米国のように、雇用契約で明確となっている職務のみ遂行する働き方があったとして、職種別に横断的な賃率が形成されていない場合、内部労働市場内での相対的な賃金水準となるのか。

その際、マルチな働き方をずる場合とそうでない場合の相対的賃金水準の査定が困難であるとともに、マルチな働き方をずる人のモチベーションはどのように維持・向上をはかるのか。

単一業務(あるモデル)に対して、マルチ部分を加算していく方法も考えられるが。

⁷ 貢献の定義は一義的には「企業の収益への貢献」であろうが、産出した付加価値が市場で実現しなかった場合についてどのように考えるか。

2016春季生活闘争 中小共闘方針

1. 中小共闘の取り組みの基本的な考え方

2016 春季生活闘争方針において、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」の実現が必要であり、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な分配に資する公正取引の実現を掲げた。

中小共闘・地場共闘として、実効性のある闘争を進めるためには、中小労組の交渉力強化と共闘への結集が不可欠である。交渉力強化に向けて、中小労組は個別賃金の実態把握と賃金制度構築に努めるとともに、中小共闘・地場共闘への情報集約を行い、企業横断的な賃金相場の形成をはかることとする。また、中小共闘・地場共闘への中小労組の参加を拡大し、横断的な情報共有と情報開示を通じ、交渉力を高める機運醸成をはかる。

加えて、中小企業は地域経済・社会の担い手であり、労働条件の底上げが地域の活性化につながることを訴え、地域のあらゆる関係者と連携をはかり、広く地域社会を巻き込みながら、地域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。

少子高齢化・人口減少による人手不足のこの局面において、中小企業においては「人財」こそが付加価値創造の源泉であり、人財確保に資する労働諸条件の改善が企業の生き残りの要件であるとの強い危機感を持ちながら、「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現に向け、主体的かつ力強い闘争を展開する。

2. 2016春季生活闘争の取り組み内容

(1) 「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた月例賃金に係る取り組み

中小においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、依然として大手との格差が存在している。加えて低下した賃金水準の復元も進んでいない状況にある。賃金の「底上げ・底支え」をはかるために、すべての生活の基礎である「月例賃金の引き上げ」にこだわり取り組む。

1) 月例賃金の引き上げ

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。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乘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) 最低到達水準の設定

「格差是正」に向けて、組合員の一律ベア型にこだわらず、賃金の絶対値に着目した要求の組み立てや交渉を行うことが必要である。そのために、連合リビングウェイジにおける単身世帯および 2 人世帯(父子家庭)の水準をクリアする賃金水準を「最低到達水準」として設定し、これを参考に「底上げ・底支え」に寄与する配分を求める。なお、構成組織はそれぞれの産業実態を踏まえつつ到達水準目標を設定する(表 1 参照)。

3) 賃金実態の把握による交渉力強化

賃金引き上げ要求を行い交渉するためには、組合員の賃金実態を把握することが不可欠である。単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進めることとする。構成組織と地方連合会は連携して、地域ミニマム運動への参加を促進し、この支援を行う。

4) 賃金カーブ維持分の確保

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う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分は必ず確保する。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等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、構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

5) 18歳最低賃金と最低到達水準値の協定締結

組合員の賃金実態を基に、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、企業内において18歳の最低賃金を要求・交渉し、協定化をはかる。同時に、年齢別最低到達水準値についての協定締結をめざす。

(2) 共闘体制の強化による社会的波及力の向上

- 1) すべての構成組織は、中小共闘方針を春季生活闘争方針に盛り込み、総がかりで中小共闘を展開する。
- 2) 中小労働委員会(中小共闘センター)のもとに、すべての構成組織が参加する中小共闘担当者会議を設置する。また、中小共闘担当者会議と地方連合会の地場共闘担当者、非正規共闘担当者会議との合同会議や共闘推進集会の開催など取り組みを行う。
- 3) 中小労組の主体的な運動を基軸に、構成組織の責任ある指導・支援と、地域における賃金相場の形成とその底上げをめざす「地場共闘」の取り組みを両翼として運動を進める。中小の賃金水準は、地域における賃金水準に少なからず影響されるが、今回設定した最低到達水準をクリアすることと、地域の賃金水準の開示(特性値、表2参照)に注力し、地域における職種別賃金の相場観を高める運動を進めていく。
- 4) 相場形成と先行する中小労組の結果を続く組合に波及させるため、共闘連絡会議との連携を深め、中小共闘として効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や非正規労働者の底上げへとつながる体制を強化する。

(3) 公正な取引関係の実現と地域活性化に向けた取り組み

中小企業労働者の賃金を底上げするためには、公正な取引関係の実現や地域全体の活性化が不可欠であり、以下の取り組みを進める。

- 1) 「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」)を継続し、悪質な取引の抑制をはかるとともに、適正な価格転嫁に向けた取り組みを推進する。
- 2) 現在実施している「中小企業における取引関係に関する調査」の結果を取りまとめ、春季生活闘争前段で社会に対する情報発信を行い、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分と公正取引の実現に向けた世論形成をはかるとともに、悪質な取引の抑制をはかる。
- 3) 地域のあらゆる関係者との連携をはかるために「地域の活性化には中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、すべての地方連合会において春季生活闘争時期を軸に「地域フォーラム」を開催する。また、政府の「まち・ひと・しごと(地方創生)」に係る地方版総合戦略の推進組織や「都道府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、地域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。

○

参考-1 連合リビングウェッジ(必要生計費)・・・北海道の場合

<単身世帯>

- ・自動車あり : 191,000円(月額)
- ・自動車なし : 145,000円(月額)

<2人(父子)世帯>

- ・自動車あり : 242,670円(月額)
- ・自動車なし : 197,670円(月額)

○参考-2 月例賃金(300人未満規模・平均)の試算

- ・地域ミニマム集計データ 251,056円(39.2歳、14.0年) *昨年 249,880円
- ・2015中小共闘集計 (加重・30.4万人) 245,462円(昨年 241,449円)
(単純・3,144組合) 237,780円(昨年 235,002円)

○参考-3 連合全体の月例賃金(2015「賃金・一時金・退職金調査」速報値より)

<生産・事務技術労働者計(所定内賃金)> (単位:円)

分類		30歳	35歳	40歳
主要組合	平均	269,675	310,895	342,628
	中位数	269,050	309,800	341,300
登録組合	平均	260,104	297,529	327,232
	中位数	259,900	295,903	324,525

○参考-4 賃金カーブ維持相当分

2014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年・1歳間差の平均は4,453円(昨年 4,460円)である。

○参考-5 地域ミニマム集計における年齢別最低水準の参考値

(300人未満・第1四分位)

- ・30歳 : 195,500円 (昨年 196,300円)
- ・35歳 : 209,600円 (昨年 213,900円)

3. 要求提出・解決目標

要求書の提出は、交渉を集中化し相互の連携を高めるために、原則として2月末までに終えるものとし、闘争委員会にて決定されるヤマ場の日程に合わせて解決をめざす。

4. 闘争の進め方

(1) 連合・中小共闘センターの取り組み

- 1) 集計結果をすみやかに開示する。
- 2) 中小共闘センターや中小共闘担当者会議などを開催し、中小労組の交渉支援につながる情報発信をタイムリーに行う。
- 3) 「How to 賃金改定」(10月にアットマーク連合、RENGO-NETにて公開済み)を活用し、賃金制度整備や交渉力強化に活用する。
- 4) 公正取引の実現に向けて、優越的地位の濫用防止や適正な価格転嫁の実施などについて、行政機関への要請行動の実施を検討する。

(2) 構成組織の取り組み

- 1) 中小共闘センター(中小労働委員会)や中小共闘担当者会議などに参加し、情報共有を積極的に行う。
- 2) 地方連合会が設置する地場共闘、中小共闘などの共闘に積極的に参加し、地域における賃金相場の形成に向けて情報開示に努める。
- 3) 中小共闘方針にもとづき賃金制度整備や交渉力強化に向けた中小単組の指導・支援を行うとともに、大手組合がグループ・関連企業の闘争を積極的に支援するよう指導する。また、人事・賃金制度が構築されていない単組への指導を強化し、制度確立に向けた労使検討委員会の設置などの要求を検討する。
- 4) 中小労組や地域の賃金実態の把握と分析のために、地方連合会と連携して地域ミニマム運動への参加を促進するとともに、要求策定において地域ミニマム集計結果、賃金分析プログラムの活用を促進するなど、単組への支援を強化する。
- 5) 単組ごとの賃上げデータについて、中央や地方連合会の集計に反映させるため、特に額や率、平均賃金など必要な項目を満たすよう努める。

(3) 地方連合会の取り組み

- 1) 構成組織と連携し、地域ミニマム運動や地場共闘などへの参加単組を拡大し、情報の集約・分析とその開示をすすめる。
- 2) 地域ミニマム運動で集約した結果を活用し、地域における賃金水準の開示に注力することを

通じ、地域における職種別賃金の相場観を高める運動を進めていく。

3) 未組織組合を含め有効な相場波及をはかるため、事前に集計日程を示し、その結果をすみやかに公表する。

4) 地域における「地場共闘」の強化をはかるために、「地域フォーラム」の開催をはじめ、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「都道府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、地域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。

以 上

表 1

2013年都道府県別リビングウェイジ
 [単身世帯および2人世帯の最低生計費をクリアする賃金水準]

		修正した地域 物価指数*1	単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車あり	2人世帯/ 父子・自動車なし	2人世帯/ 父子・自動車あり
			時間額(所定内) *2	最低生計費+ 税・社保	最低生計費+ 税・社保	最低生計費+ 税・社保	最低生計費+ 税・社保
			円	円	円	円	円
	埼玉=100						
1	北海道	94.6	890	145,000	191,000	197,670	242,670
2	青森	91.2	860	139,000	184,000	190,670	234,000
3	岩手	94.0	880	144,000	189,000	196,420	241,080
4	秋田	93.2	880	142,000	188,000	194,750	239,080
5	山形	96.7	910	148,000	195,000	202,170	248,170
6	宮城	98.9	930	151,000	199,000	206,750	253,830
7	福島	93.7	880	143,000	189,000	195,830	240,420
8	群馬	92.0	870	141,000	186,000	192,330	236,080
9	栃木	94.2	880	144,000	190,000	196,920	241,750
10	茨城	94.2	880	144,000	190,000	196,920	241,750
11	埼玉	100.0	940	153,000	202,000	209,000	256,560
12	千葉	100.6	940	154,000	203,000	210,330	258,170
13	東京	115.6	1,090	177,000	233,000	241,580	296,580
14	神奈川	107.3	1,010	164,000	216,000	224,170	275,250
15	山梨	95.6	900	146,000	193,000	199,750	245,170
16	長野	95.3	900	146,000	192,000	199,170	244,500
17	静岡	95.5	900	146,000	192,000	199,580	245,000
18	愛知	96.1	900	147,000	194,000	200,830	246,580
19	岐阜	91.2	860	139,000	184,000	190,670	234,000
20	三重	91.5	860	140,000	184,000	191,250	234,750
21	新潟	95.8	900	146,000	193,000	200,250	245,830
22	富山	94.0	880	144,000	189,000	196,420	241,080
23	石川	95.7	900	146,000	193,000	200,080	245,670
24	福井	93.4	880	143,000	188,000	195,250	239,750
25	滋賀	94.3	880	144,000	190,000	197,170	242,000
26	京都	102.9	960	157,000	208,000	215,080	264,080
27	奈良	94.1	880	144,000	190,000	196,750	241,580
28	和歌山	91.2	860	139,000	184,000	190,670	234,000
29	大阪	101.4	950	155,000	204,000	212,000	260,170
30	兵庫	99.0	930	151,000	200,000	207,000	254,080
31	鳥取	93.9	880	143,000	189,000	196,250	240,830
32	島根	95.0	890	145,000	192,000	198,580	243,830
33	岡山	95.0	890	145,000	192,000	198,580	243,830
34	広島	96.5	910	147,000	194,000	201,580	247,500
35	山口	92.1	870	141,000	186,000	192,500	236,330
36	香川	92.9	870	142,000	187,000	194,170	238,330
37	徳島	93.1	870	142,000	188,000	194,580	238,830
38	高知	94.1	880	144,000	190,000	196,750	241,580
39	愛媛	91.7	860	140,000	185,000	191,580	235,170
40	福岡	96.3	900	147,000	194,000	201,250	247,000
41	佐賀	92.1	870	141,000	186,000	192,500	236,330
42	長崎	95.1	900	145,000	192,000	198,830	244,080
43	熊本	93.1	870	142,000	188,000	194,580	238,830
44	大分	92.2	870	141,000	186,000	192,670	236,580
45	宮崎	90.3	850	138,000	182,000	188,830	231,750
46	鹿児島	92.8	870	142,000	187,000	194,000	238,170
47	沖縄	86.9	820	133,000	175,000	181,580	222,920

*1 2007「全国物価統計調査」の都道府県別民間借家世帯の物価指数における都道府県の相対的位置関係を、連合最低生計費の地域間格差(埼玉県を100)に引き直した。これに基づく都道府県の生計費推計値(月例賃金)は千円単位で四捨五入
 ただし愛知県は家賃の県内格差が大きく、参考までに名古屋市のデータを示すと、修正地域物価指数100.2、月例賃金152,000円、時間額921円(所定内実労働時間数)÷875円(法定労働時間数上限)となる

*2 2013「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均(163時間)で計算
 (所定内実労働時間数=総実労働時間数-超過労働時間数)

表 2

地域ミニマム業種別特性値表・男女計(連合北海道2016地域ミニマム調査より)

【25歳】	業 種	第1十分位	第1四分位	中位数	第3四分位	第9十分位
	金 属	183,400	186,100	189,100	209,800	244,400
		-	-	-	-	-
	食 品	184,100 (165,200)	194,100 (171,800)	206,200 (184,600)	206,200 (192,900)	206,200 (196,100)
	資源・エネルギー	194,700 (184,200)	194,700 (198,700)	194,700 (222,700)	194,700 (224,900)	194,700 (226,100)
	交通・運輸	146,200 (126,800)	160,900 (134,200)	185,500 (186,600)	186,000 (186,600)	190,500 (188,700)
	サービス・一般	170,000 (180,700)	181,700 (183,800)	190,600 (189,600)	192,200 (196,000)	197,200 (198,600)
	情報・出版	147,700 (142,400)	174,300 (180,000)	196,000 (185,400)	196,000 (189,600)	196,000 (190,200)
	商業・流通	190,100 (176,500)	190,100 (183,800)	191,100 (188,100)	205,200 (190,700)	207,300 (199,000)

【30歳】	業 種	第1十分位	第1四分位	中位数	第3四分位	第9十分位
	金 属	191,700	205,600	209,800	218,600	240,100
		-	-	-	-	-
	食 品	169,200 (174,200)	179,400 (183,100)	202,900 (208,700)	234,200 (221,600)	238,600 (231,300)
	資源・エネルギー	238,000 (227,200)	241,100 (230,700)	246,300 (240,300)	251,600 (240,900)	254,600 (241,500)
	交通・運輸	158,000 (134,800)	170,700 (139,300)	188,300 (169,900)	198,700 (179,300)	217,500 (185,000)
	サービス・一般	180,800 (149,900)	190,200 (186,300)	220,000 (213,600)	223,700 (228,300)	241,900 (242,200)
	情報・出版	147,000 (148,200)	170,000 (153,700)	206,500 (208,800)	226,000 (223,100)	246,000 (233,000)
	商業・流通	188,300 (202,700)	200,200 (204,400)	218,500 (212,200)	220,000 (215,300)	229,900 (216,200)

【35歳】	業 種	第1十分位	第1四分位	中位数	第3四分位	第9十分位
	金 属	211,500	226,900	233,600	266,900	275,700
		-	-	-	-	-
	食 品	209,900 (186,400)	212,600 (207,300)	216,000 (217,900)	297,100 (251,300)	324,700 (278,300)
	資源・エネルギー	250,200 (240,900)	256,400 (246,500)	258,700 (255,900)	287,300 (258,400)	312,900 (259,900)
	交通・運輸	128,800 (140,800)	148,500 (159,400)	171,700 (180,800)	184,700 (194,400)	205,100 (232,600)
	サービス・一般	149,600 (165,100)	193,800 (193,000)	207,400 (220,000)	260,600 (255,500)	270,000 (281,400)
	情報・出版	157,300 (169,300)	186,300 (184,500)	195,000 (196,400)	228,300 (221,900)	274,500 (239,100)
	商業・流通	212,500 (199,200)	219,200 (201,500)	224,000 (214,800)	242,600 (220,300)	255,100 (223,900)

【年齢計】	業 種	第1十分位	第1四分位	中位数	第3四分位	第9十分位
	金 属	181,400	216,500	253,900	294,900	329,700
		-	-	-	-	-
	食 品	160,300 (165,700)	187,800 (192,500)	221,700 (235,900)	316,700 (319,700)	392,400 (396,100)
	資源・エネルギー	194,700 (198,100)	238,700 (238,700)	277,700 (268,300)	319,900 (309,800)	361,600 (353,000)
	交通・運輸	149,200 (155,000)	178,700 (181,500)	194,500 (204,100)	219,100 (223,000)	247,300 (243,900)
	サービス・一般	177,500 (164,300)	199,800 (190,000)	227,000 (230,700)	262,700 (287,000)	309,000 (335,000)
	情報・出版	159,200 (159,000)	185,000 (184,400)	215,500 (212,900)	274,900 (278,300)	320,900 (338,500)
	商業・流通	182,900 (181,800)	190,100 (188,100)	209,500 (208,000)	227,600 (223,800)	255,100 (255,800)

2016 春季生活闘争 非正規共闘方針

1. 2016 春季生活闘争「非正規共闘」の基本的な考え方

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下、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。

2. 具体的な取り組み

すべての構成組織は「非正規共闘」に結集するとともに、各部門共闘連絡会議や非正規共闘担当者会議での情報共有を通じて、非正規労働者の処遇改善に向けて強力的に、具体性のある運動を展開していく。

単組は、構成組織の責任ある指導と支援のもと、同じ職場で働く仲間の労働条件改善を進めるために、それぞれの職場の実態把握や非正規労働者の声を結集し、具体的な要求を行っていく。取り組みを進めるにあたっては、非正規労働者自らが参画できる場の設定も検討する。

地方連合会は、地域の非正規・未組織労働者、地域のあらゆる関係者と連携し、フォーラム等の開催を通じて、社会全体に賛同を得られる運動の展開を進める。また「なんでも労働相談ダイヤル」の活動を強化し（2015年12月10-11日および2016年2月4-6日）、労働組合のない職場で働く非正規労働者の課題の解決に取り組む。

職場や地域における取り組みを進めるにあたっては、春季生活闘争の取り組みを通じて、「職場から始めよう運動」展開の徹底をはかる。

(1) 総合的な労働条件向上への取り組み

すべての構成組織・単組は、組織化の状況に区別なく、労働者派遣法および労働契約法の主旨や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。具体的な取り組みにあたっては、職場で働く非正規労働者との意見交換や「2015『パート・有期契約労働者等組織化・処遇改善』取り組み事例集」（2015年10月発行）なども活用し検討する。

職場における働き方の実態やニーズに応じて、雇用の安定向上を最優先に、【2016 重点項目】を基本に総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進する。

【2016 重点項目】

〈雇用安定に関する項目〉

- ①正社員への転換ルールの導入促進・明確化
- ②無期労働契約への転換促進

〈均等処遇に関する事項〉

- ①昇給ルールの導入・明確化
- ②一時金の支給
- ③福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ④社会保険の加入状況の点検と促進¹

¹ 本来社会保険が適用されるべきパート労働者などの把握と適用を求める。（※厚生年金保険法・健康保険法の改正による短時間労働者への適用が2016年10月1日から拡大される。従来の適用対象者（1日または1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である者）に加え、以下①～⑤をすべて満たすパート労働者も適用対象者となる。①1週間の所定労働時間が20時間以上あること②月額賃金が8万8,000円以上（年収が106万円以上）であること③継続して1年以上雇用されることが見込まれること④学生でないこと⑤従業員数が501人以上の企業で雇用されていること）

- ⑤有給休暇の取得促進
- ⑥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
- ⑦再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

(2) 賃金（時給）の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」の観点から均等処遇の実現をめざし、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」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²を目安に要求する。
- ③単組が取り組む地域ごとの水準については、「県別リビングウエイジ」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、その昇給分を確保する。

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、正社員との均等処遇の観点から改善を求める。

(3) 「職場から始めよう運動」の取り組み

同じ職場で働く仲間の労働条件改善を進めるために、それぞれの職場や地域の実態を踏まえて、通年的に推進する「職場から始めよう運動」の徹底した取り組みを促進する。

以 上

² 中小共闘方針が提起するベア6,000円を月所定労働時間163時間（厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

連合「職場から始めよう運動」とは

◆できることから一つずつ

連合は、すべての働く者の処遇改善に取り組んでいます。その中で、2010年から展開しているのが、「職場から始めよう運動」です。この運動は、同じ職場・同じ地域で働く非正規労働者が抱えている問題を、自らにつながる課題として捉え、その改善のために何ができるかを考え、具体的なアクションにつなげていくものです。

◆労働組合だからこそできること

連合は、非正規労働者に関わる政策の実現に取り組んでいますが、同時に重要なことは、それぞれの職場で組織化や処遇改善に取り組み、それを広げていくことです。雇用形態にかかわらず、同じ職場で働く人の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組みの先頭に立てるのは、労働組合しかありません。

<職場から始めよう運動>

1. 職場で、パート、有期、派遣で働く労働者の権利を守る
(労働法の法令遵守、「職場から始めよう運動」のチェック項目)
2. 実態把握・コミュニケーションを進める
(非正規雇用の実態把握(配置の業務・人数・福利厚生等を含めた労働諸条件等)、組合活動の情報発信、意見交換の場づくり)
3. 組織化・組織確認を展開する
(組合員範囲の見直し、学習活動、加入活動、取り組み方針決定等)
4. 処遇改善・制度化を進める
(労使協議、団体交渉の取り組み)
5. 取り組み事例集等を活用して、すべての労働者の組織化と処遇改善につなげる
(「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針(ガイドライン)」、「派遣・請負先労働組合がすすめる間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」、「職場から始めよう運動取り組み事例集」、「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)

地域における「職場から始めよう運動」の取り組み

<ステップ1>

地域構成組織・単組を対象とした「職場から始めよう運動」の学習活動

目的	地方連合会において「職場から始めよう運動」の理解を促進し、実施することで、運動の広がりや浸透をはかる。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・担当者など
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規労働者との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。 ・「職場から始めよう運動」の取り組み趣旨の周知徹底 ・「ガイドライン」「間接雇用事例集」「職場から始めよう運動事例集」「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)を活用した勉強会等の実施 ・労働条件改善、組織化などの取り組みについての情報交換 ・職場・地域における非正規労働者の実態把握

<ステップ2>

非正規労働に関わる集会・シンポジウムの開催、非正規労働者との交流機会

目的	非正規労働者が抱える諸問題を共有化し、労働組合として取り組むべき課題の認識を統一する。また、地域における非正規労働者との情報交換・交流を進めることで、連合が労働者にとって身近なセーフティネットとしての存在であることを、非正規労働者・未組織労働者に訴え、地域における組織化の取り組みにつなげていく。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・単組担当者・組合員・非正規労働者・未組織労働者
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・上記ステップ1に加え、取り組み事例の報告会を行う。 ・可能であればパート等組合員からの訴え、地域の有識者、マスコミ関係者、NPO等関係団体などの参加も検討する。 ・非正規労働者との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。

2016春季生活闘争における男女平等課題の取り組みについて

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。
- (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。

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、民間事業主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人以下の民間事業主については努力義務）ことを受け、2016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) 女性活躍推進法に基づく企業等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基づいて、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 採用した労働者にし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 各月ごとの労働者の平均残業時間等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・昇格の人事考課等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。
- (3) 次世代育成支援対策推進法に基づく企業等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「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基づく根拠を示し、改善を求めていく。
- ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ 妊娠・出産等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。
 - ⑤ 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。
 - ⑥ 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。

以上

2016春季生活闘争におけるワークルールの取り組みについて

雇用形態にかかわらず全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通り進める。

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(2015.11.20第2回中央執行委員会確認予定)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。

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毎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(2015.11.20第2回中央執行委員会確認予定)に基づき、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、休日等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(2015.8.27第23回中央執行委員会確認)に基づき、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(2014.6.19第9回中央執行委員会確認)などに基づき、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(2015.2.19第17回中央執行委員会確認)に基づき、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。

以上

2016春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」について（案）

「2016年度政策・制度実現の取り組み」と「2016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経済の好循環の実現に向けた環境整備、②「労使の取り組み」と「政府・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や企業年金における責任投資の導入に向けた取り組みを進めていく。

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

- 健全な経済の発展に向けた公正な企業間取引の確立
- 公契約の適正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

- 派遣労働者の保護を後退させないための改正労働者派遣法の点検と検証
- 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
- 障がい者の雇用促進と就労定着に向けた取り組みの推進
- 労働者の健康・安全を守るための、改正労働安全衛生法の実効性の確保
- 有期雇用労働者特別措置法における対象労働者の雇用安定の取り組みの推進
- 良質な就業と職場定着に向けた若者雇用対策の推進
- すべての女性が活躍できる職場環境の整備

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社会保険の適用拡大の取り組みの推進
- 企業年金制度を整備するための取り組みの推進
- 事業所内保育の整備など子ども・子育て新制度の着実な実施
- 税による所得再分配機能の強化

4. 子どもの貧困と教育格差の解消

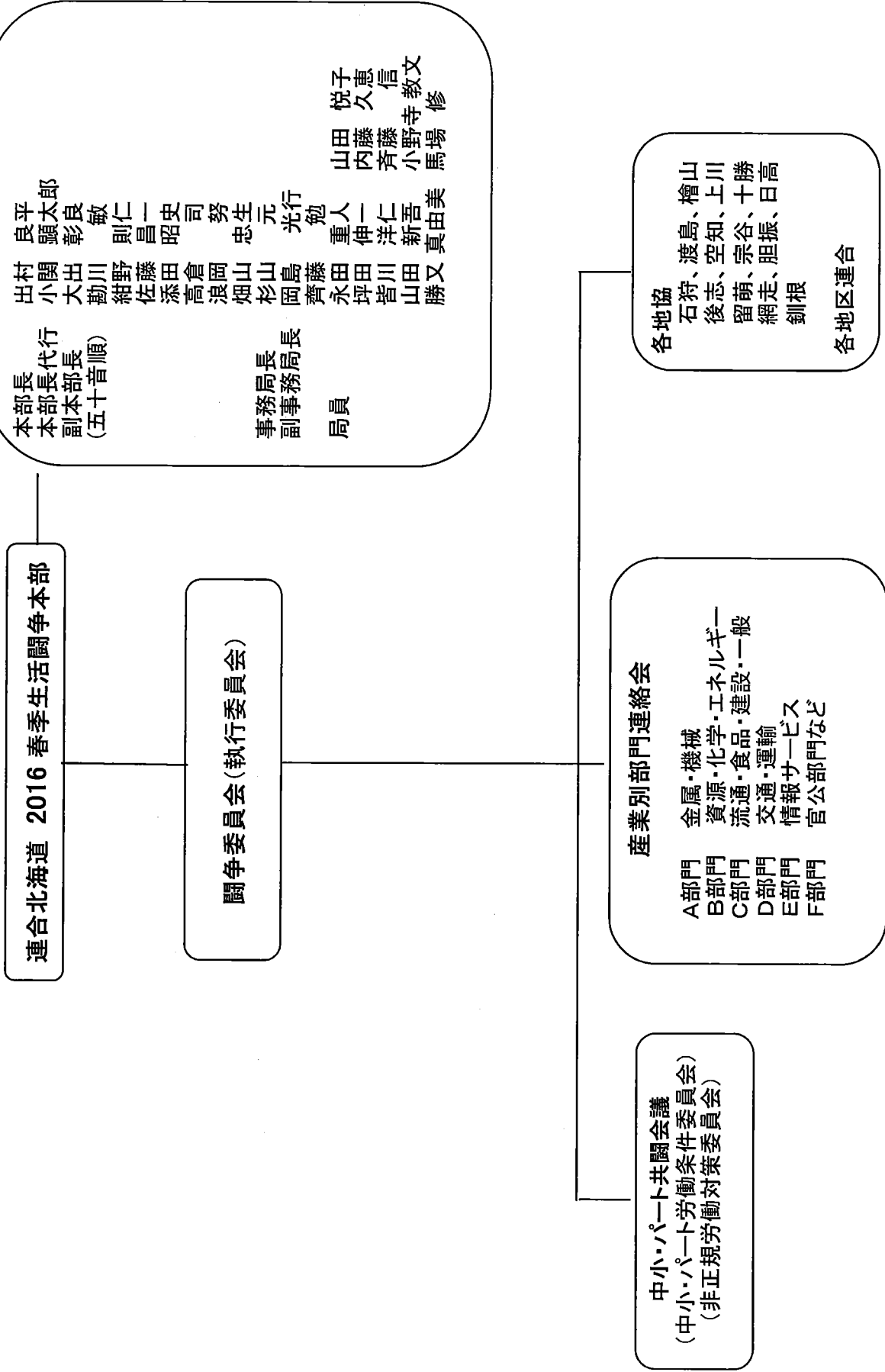
- 教育の機会均等実現に向けた教育の原則無償化
- 高等教育における給付型奨学金制度の拡充

2016 春季生活闘争 部門別連絡会の構成について

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！

	A	B	C	D	E	F
部門別 連絡会	金属・機械	資源・化学・ エネルギー	流通・食品・ 建設・一般	交通・運輸	情報・サービス	官公部門
登録数	5	6	4	9	9	11
代表者	岩本尚典 (トヨタ自動車 北海道労組 執行委員長)	勘川敏 (電力総連 会長)	佐藤昌一 (UAゼンセン 支部長)	紺野則仁 (運輸労連 委員長)	浪岡努 (情報労連議長)	高倉司 (国公連合北海 道委員長)
登録 構成 組織	基幹労連 自動車総連 電機連合 JAM北海道 全造船機械	電力総連 紙パ連合 全国ガス JEC連合 ゴム連合 セラミックス連合	UAゼンセン フード連合 道季労 全建総連	JR総連 運輸労連 交通労連 私鉄総連 JR連合 海員組合 全自交労連 港運同盟 航空連合	情報労連 サービス連合 NHK労連 全労金 JP労組 印刷労連 道私教協 労済労連 住宅生協職組	自治労 北教組 森林労連 全開発 全農林 全水道 道国税 政労連 全財務 税関労組 道学組

【闘争体制】



連合北海道 2016 春季生活闘争本部

闘争委員会(執行委員会)

本部長 代行
 本部長 長
 副本部長
 (五十音順)
 出村 良平
 小関 顯太郎
 大出 彰
 勒川 敏
 紺野 則仁
 佐藤 昌一
 添田 史
 高倉 昭司
 浪岡 努
 畑山 生元
 杉山 光行
 岡島 勉
 齊藤 重人
 永田 伸一
 坪田 洋仁
 皆川 新吾
 山田 真由美
 山田 悦子
 内藤 久恵
 斉藤 信
 小野 教文
 馬場 修

産業別部門連絡会

A部門 金属・機械
 B部門 資源・化学・エネルギー
 C部門 流通・食品・建設・一般
 D部門 交通・運輸
 E部門 情報サービス
 F部門 官公部門など

中小・パート共闘会議
 (中小・パート労働条件委員会)
 (非正規労働対策委員会)

各地協
 石狩、渡島、檜山
 後志、空知、上川
 留萌、宗谷、十勝
 網走、胆振、日高
 釧根
 各地区連合

【資料1】

地域	と き	時間	と ころ	規模	派遣役員	代行・副会長	出張日程
石狩	2016.1.29~30	13:30	「定山溪グラウンドホテル瑞苑」 札幌市南区定山溪温泉4 TEL011-598-2211	150	齊藤	-	
渡島BL	2016.1.30~31	14:00	「グリーンピア大沼」 茅部郡森町赤井川229 TEL01374-5-2277	95	永田	佐藤 30日入	社会的キャンペーンは、1/28(木)北斗6号(札幌葬8H34)に 乗り、長万部町合流、八雲・森・鹿部、2日目は函館・北斗・ 七飯の予定。
檜山	2016.1.29	16:30	「ホテルニューえさし」 檜山郡江差町新地52 TEL0139-52-3311	40	山田 馬場	-	社会的キャンペーンは28日午後(今金?)~29日夕方 集会へ
後志	2016.2.13	14:00	「ホテル第一会館」 虻田郡倶知安町南3条西2丁目 TEL0136-22-1158	80	坪田	-	社会的キャンペーンは12日に実施。
空知	2016.2.6	13:30	岩見沢市	60	齊藤	-	社会的キャンペーン2月5日(金)9:00~17:00 深川市・滝川市・砂川市・岩見沢市
上川BL	2016.2.6	13:00	「トーヨーホテル」 旭川市七条通7丁目右1号 TEL0166-22-7575	120	永田 小野寺	添田	社会的キャンペーンも添田副会長OK
留萌	2016.2.6	13:00	「留萌公民館」 留萌市見晴町2丁目	70	岡島	-	社会的キャンペーン2/5
宗谷	2016.1.30	14:00	「海員会館」 稚内市大黒1丁目8 TEL0162-24-1620	70	事務局長 小野寺	-	社会的キャンペーン1月28日~29日 事務局長1月30日入り 31日戻り
網走BL	2016.2.13~14	13:30	「温根湯ホテル」『四季平安の館』 北見市留辺薬町温根湯温泉492 TEL0157-45-2211	70	永田	畑山 (13-14)	社会的キャンペーン11日入現地入り
胆振	2016.2.6	13:30	室蘭市みゆき町2丁目9-5 室蘭アカデミーセンター 4F大ホール	100	皆川	小関 2/6入	2月5日(金)札幌(7:51)⇒苫小牧駅(8:17)合流⇒登別⇒ 伊達⇒室蘭、6日(土)室蘭、PM集芸、 昨年と同日程の予定
日高	2016.1.30	13:00	「新ひだか町公民館」 新ひだか町静内古川町1丁目1-2 TEL0146-49-0088	55	岡島	-	社会的キャンペーン29日AM現地入り
十勝	2016.2.6	14:15	「大平原」 河東郡音更町十勝川温泉南15-1 TEL0155-46-2121	170	坪田	高倉	社会的キャンペーン2/5
釧根	2016.2.6	10:00	「釧路センターキャッスルホテル」 釧路市大川町2番5号	100	山田	勸川 (CpnOK)	2/4 札幌発(8:51発)⇒釧路(13:13着)
金属機械 幹事会	2016.2.20~21	15:00	登別温泉	20	永田 小野寺		
青年委員会 スプリング フォーラム	2106.2.7	11:00	かでの2.7	70	齊藤		

2016年度 労働福祉事業団体運動推進スケジュール

事業体	1月		2月		3月		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月	
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬

重点商品

各種キャンペーン
「生活応援(えん)大作戦」キャンペーン
サマーキャンペーン
ウィンターキャンペーン

労働金庫

退職金結集
退職者オルグ・セミナー・学習会の開催
退職金預入獲得の取り組み

連合春季生活闘争
新入・若年層組合員対策(口座開設・給振指定・財形)
非正規労働者対策(ほっかいどう勤労者福祉資金融資の周知)
生涯生活設計の支援活動
高金利ローンからの借替運動
職場推進委員会の設置促進と活性化

全労済

住まいる共済(ひび共済・自然災害共済)
中途募集(スバット募集)の要請・設定
提案強化期間
推進強化期間
通年推進(各産別・各団体のセット共済更新時に合わせた推進)

団体生命共済
FIPによるセミナー開催要請(全員一律加入の導入・一律加入保障額の引き上げ・特約付帯)提案活動
提案強化期間
推進強化期間

自賠責共済
推進強化期間(新規・満期継続対策)
通年推進
加入予約票を活用した予約件数の積み上げ・集約

退職者対応
退職者移行手続き期間
退職準備セミナー・学習会・相談窓口の要請・設定・開催

住宅生協

周知活動
住宅生協の主要事業を知ってもらう周知活動の取り組み(定期的なオルグ活動の実施)(学習会・研修会への出席要請)

見学・相談会
シヨールーム見学会
シヨールーム見学会

各種キャンペーン
外壁・屋根の張替・塗装キャンペーン
秋の水廻りキャンペーン
春の水廻りキャンペーン
退職者リフォームキャンペーン
冬季内装キャンペーン

医療生協

地域支部活動
月例サークル活動
年次計画による「健康の集い」
5月ロビーキャンペーン
10月ロビーキャンペーン
11月支部研修会

地域活動・社会貢献
子育てサロン、「お元氣会」の毎週定例開催、健康教室、屋外レク、「助け合いの会」支援活動

病院・クリニック利用拡大
定期健康診断・人間ドック利用拡大要請
検診車による巡回検診事業への協力要請
インフルエンザ予防接種

関係団体との連携
福島子供受け入れ・広島慰霊式・サハリン青少年交流看護師派遣

賃金水準の底上げ・
格差是正をめざして

HOW TO 賃金改定

個人別賃金管理にこだわる賃金改善運動への手引き

はじめに

連合は、1997年に「賃金水準の横断化をめざして」個別賃金方式への移行をめざして「個別賃金移行ガイドライン・マニュアル」として「How to 個別賃金」を発行しました。

今般、当初目的でもある「賃金水準の横断化」はもとより、賃金水準の底上げ・格差是正をめざす取り組みの一環として、改めて個別賃金方式への取り組みに関するガイドラインを整備しました。

賃金制度が未整備である、組合員の個別賃金実態調査ができていないという労働組合も残念ながら存在します。一人ひとりの賃金そのものの額にこだわりをもって、賃金水準の底上げや格差是正への取り組みと、春季生活闘争への組合員の参加意識を高めるための手法として改めて「個別賃金方式」について振り返り、賃金総原資の増減と個別賃金の配分がどんぶり勘定的になりがちな平均賃金方式から実質的に脱却するための手引きとして提起するものです。

社会的あるいは産業内における代表銘柄の賃金水準の横断化の取り組みは従来同様行っていますが、この資料は、単組段階における賃金水準の是正を主目的に整理しました。

この「手引き」が、単組段階における底上げ・格差是正へのチャレンジに役立つことを祈念するものです。

なお、1997年の「How to 個別賃金」2014年「賃金テキスト」「中小労組元気派宣言」もあわせて活用願います。

個別賃金方式は、なぜ底上げ・格差是正に役立つのか

I. 平均賃金方式とは何かをおさらいしておこう

厚生労働省が統計法にもとづき毎年「賃金引き上げ等の実態に関する調査」を行っているが、その調査票では、

平均賃金方式・・・労働者1人平均（基準）賃金について、これを基準として労働者全体の賃金改定が行われる方式

個別賃金方式・・・学歴、年齢、勤続年数、職種、熟練度など種々の条件について特定の属性を設定した労働者、例えば「高校卒、35歳、勤続17年」について、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式と定義し、その計算例として以下のように示されている。

常用労働者が4人（A、B、C、D）いて、賃金の改定前後の、それぞれの1か月あたりの所定内賃金（以下「所定内賃金」という。）が以下のとおりであったとする。

（表1 単位：円）

常用労働者	所定内賃金	
	改定前	改定後
A	200,000	210,000
B	250,000	270,000
C	300,000	330,000
D	350,000	350,000

①賃金の改定前の平均所定内賃金を算出する。

【全常用労働者の改定前の所定内賃金の総和を常用労働者数で除す。】

$$(200,000 + 250,000 + 300,000 + 350,000) \div 4 = 275,000 \text{ 円}$$

・・・・（改定前の所定内賃金）

②①と同様に、賃金の改定後の平均所定内賃金を算出する。

【全常用労働者の改定後の所定内賃金の総和を常用労働者数で除す。】

$$(210,000 + 270,000 + 330,000 + 350,000) \div 4 = 290,000 \text{ 円}$$

・・・・（改定後の所定内賃金）

③②で算出した賃金の改定後の平均所定内賃金から①で算出した改定前の平均所定内賃金を引いた差額が「1人平均賃金の改定額」となる。

$$290,000 - 275,000 = 15,000 \text{ 円} \text{・・・・・・1人平均賃金の改定額}$$

④③で算出した差額を①で算出した賃金の改定前の平均所定内賃金で除した値が、「1人平均賃金の改定率」となる。

$$15,000 \div 275,000 \times 100 \div 5.5\% \text{・・・・・・1人平均賃金の改定率}$$

（表2 単位：円）

常用労働者	所定内賃金		増減
	改定前	改定後	
A	200,000	210,000	10,000
B	250,000	270,000	20,000
C	300,000	330,000	30,000
D	350,000	350,000	0
計	1,100,000	1,160,000	60,000
平均	275,000	290,000	15,000

上記の説明を、表1に加えて展開すれば表2のとおり、黄色の部分をつけ加えた形となる。

この説明を別の表現で表せば「1か月あたり人件費総額の増加額」といえる。つまり、使用者側にとって賃金改定を行うことで増加する賃金原資を表す。

（表2で増減の計60,000円を一人あたりに置き換えた額）

この際に、各々（A、B、C、D）の賃金水準を決定するルールが、賃金制度となる。

(表3)

単位：円

X社	常用労働者	年齢	勤続年数	性別	所定内賃金		増減
					改定前	改定後	
	A	21	2	男	200,000	210,000	10,000
	B	25	4	女	250,000	270,000	20,000
	C	33	7	女	300,000	330,000	30,000
	D	50	13	男	350,000	350,000	0
	計	129	26		1,100,000	1,160,000	60,000
	平均	32.3	6.6		275,000	290,000	15,000

Y社	常用労働者	年齢	勤続年数	性別	所定内賃金		増減
					改定前	改定後	
	A	22	3	男	210,000	220,000	10,000
	B	27	5	女	240,000	250,000	10,000
	C	36	8	女	290,000	310,000	20,000
	D	42	18	男	360,000	380,000	20,000
	計	127	34		1,100,000	1,160,000	60,000
	平均	31.8	8.5		275,000	290,000	15,000

Z社	常用労働者	年齢	勤続年数	性別	所定内賃金		増減
					改定前	改定後	
	A	18	1	男	250,000	255,000	5,000
	B	20	2	女	270,000	275,000	5,000
	C	22	4	女	280,000	290,000	10,000
	D	26	8	男	300,000	340,000	40,000
	計	86	15		1,100,000	1,160,000	60,000
	平均	21.5	3.8		275,000	290,000	15,000

上記の例に、属性（年齢、勤続年数、性別）を加え、同業であるY社、Z社と比べてみる。

X、Y、Z社は、すべて平均賃金方式で表示すれば、「1人平均15,000円の引き上げで、率換算すれば5.5%」で同じ賃上げを行ったという表示になる。

この「表示になる」ということが重要である。表示上は一緒でも、個々人の賃金水準を見たときは異なるが、この違いがどの程度なのかかわからない。

通常、平均年齢・平均勤続年数・平均賃金を見て比較するが、これにも限界があり、「Z社は若い人が多いのに、賃金水準は高い」という程度しかわからない。

加えて、賃金は年功に応じて高まるという暗黙の前提を置いた見方になる。

上記の例は、賃金改定後の結果だけを見ているが、これを要求組み立て段階で考えてみよう。

組合が、A、B、C、Dの組合員の賃金実態を把握しているか、賃金制度が整備されて賃金改定原資がどのように個々人に反映されるのかわかっている場合と、わからない場合がある。このことの功罪は後で述べるが、平均賃金方式における要求は「一人平均15,000円の財源をもって賃金を改定すること」という表現になる。

「一人平均15,000円の財源」という要求は、組合員一人ひとりはどう受け止めるのだろうか。次のような疑問がわくのではないだろうか。

- Q1 15,000円という要求金額はどのように決めたのだろうか
- Q2 その金額が回答された場合、自分の賃金はどの程度上がるのだろうか
- Q3 その要求水準は、同業他社、あるいは隣の会社に比べて優位なのか、そうではないのか
- Q4 会社は、支払い能力が云々といつもいっているが、1人平均15,000円という水準は、会社経営にどのようなインパクトを与える水準なのか

こうした疑問に対して、組合リーダーはどのように答えているだろうか。以下のような説明が想定される。

- A1 上部団体が検討して決めた水準であり、労働組合として統一的に求めるものである
- A3 すべての労働組合が統一的に設定した内容であり、各社とも賃金改定により負担する増加額は同一である
- A4 企業の社会的責任と公正競争のためにも、社会的な賃金引き上げを行うべきである

Q2とQ3に、キチンと説明するためには、賃金実態の分析と他社比較ができていないと説明できない。また、Q4に対して、交渉でA4のとおり主張は主張としても、示された回答が要求額と異なる場合に、回答に対する判断が明確にできない恐れが生じる。

このように、平均賃金方式は、要求に対して企業が応えられるかどうか（支払い能力論）、総論として判断しやすい方式であるといえる。

II. 「底上げ・底支え」「格差是正」のためにどうするか

1. 賃金実態を把握しよう

組合員の賃金水準などに関する実態把握無くして、解消すべき課題の把握はできない。「底上げ・底支え」「格差是正」は、すべて「あるべき水準」や「同業他社」「同規模（企業規模のみならず、収益状況など）事業所」との比較を通じて明確となる。

また、組合員の賃金水準を勤続年数や性別、あるいは学歴などの区分に応じてプロットすることを通じて、異常値を発見することもできる。その異常値は、例えば欠勤が多いなど個人の特殊事情によるものなのか、何らかの理由による区別（差別）なのかを把握することが必要である。

そうした比較・分析を通じて賃金制度などの「制度問題」なのか、「制度の運用問題」なのか、そもそもの「水準の問題」なのかを把握し、その改善に努めなくてはならない。

2. 賃金の比較方法

詳細は「中小労組元気派宣言」などを参照願いたい。

基本は、比較対象企業や産業と銘柄を特定して比較することと、全体の賃金カーブなどを見ていくことが大事である。（賃金特性値とその分散傾向）

3. 「底上げ・底支え」「格差是正」分の要求

賃金分析の結果、是正すべき課題が明確になったときどのように要求をしていくのか。

このことは、「平均賃金方式」でも「個別賃金方式」でも課題は同じである。それは、賃金制度全体の問題であれば「制度改定」要求であり、制度の基本を維持しつつ、賃金改定原資の配分（特定の賃金項目改善原資を厚く配分することや、特定の年齢層への配分を厚くするなど）を問題に要求することになる。

「底上げ・底支え」をはかる観点からは、制度問題と配分問題の両方にかかることになるが、単純に「一人平均〇〇〇〇円の財源で底上げをはかること」という要求では組合の意図が明確には伝わらないことになる。

4. 個別賃金方式の応用による「底上げ・底支え」の実現に向けて

要求方式を厳密な「個別賃金方式」に移行するためには、「How to 個別賃金（1997年版）」に記載しているような手順や準備が必要となる。そして、ある意味、賃金体系・制度が整備されていないなければならない。

そこで、「賃金体系・制度が十分整備されていない」、あるいは組合員の賃金実態を十分把握し切れていない場合の「底上げ・底支え」「格差是正」や「賃金制度整備」への取り組みのきっかけづくりの意味合いも含めて「個別賃金方式」の考え方を応用してみたいと思う。

Ⅲ. 個別賃金方式の基本

1. 個別賃金方式を提唱する理由と整理してくべき原則

労働市場の変化は、①若年労働力の供給が先細る中で初任給の高まりと在籍労働者とのバランスの問題、②高齢労働力を基幹的労働者として活躍してもらう処遇のあり方、③産業変化・技術革新などによりもたらされる人事管理、処遇のあり方の変化などに代表されるように様々な問題が現実におきている、あるいは今後そうしたインパクトが想定されている状況にあって、労働者全体として真に公正で納得性のある個人別賃金の決定に労働組合はどのように参画し決定していくのか、そのための賃金政策と労働運動を展開していくために、技術論的裏付けを構成していくのが「個別賃金方式」である。

個別賃金方式においては、個別賃金あるいは個人別賃金の決定方式を検討する場合には、「賃金決定に関する原則的な考え方」「賃金水準の産業横断的賃率形成をはかる原則的な考え方」が形成されていることが不可欠だが、その部分は1997年に発行した「How to 個別賃金」を参照されたい。

(要旨)

特定の銘柄(標準労働者^{注1})を定めて、その銘柄の賃金を新年度にいくらの水準とするのかを決めることにより、賃金テーブルをその銘柄賃金の改定の考え方により更改する決め方。

賃金改定に必要な財源は、組合員個々人の賃金を新賃金テーブルで改定した場合に必要な財源となる。

賃上げ要求・回答の表示は、標準労働者銘柄の純ベア額の表示となる。(賃金改定原資の表示は通常行われ^{注2})したがって、労務構成が異なる企業間での賃金改定比較が明確になる。^{注3}

注1：標準労働者について

賃金テーブルを改定するにあたって、標準的な労働者銘柄を設定し、その銘柄の賃金改定に応じて賃金テーブルを改定することになるが、その際に産業横断的な賃金水準の設定をめざすために30歳・35歳のポイントを設定している。標準労働者は、新卒入社者を基本とするので、高卒35歳であれば勤続17年者を銘柄とする。

産業横断的な賃金水準をめざすことは必要だが、まずは「底上げ・底支え」を目標にすることから35歳・勤続17年という銘柄にこだわらず、組合員の実態からわかりやすいポイントを設定することもよい。また、平均年齢・平均勤続のポイントを特定銘柄としたり、新入社員を特定銘柄としたりすることも可能である。

注2：個別賃金方式による「賃金改定額」の表示について

平均賃金方式による賃金改定額の表示は、賃金改定総財源を「組合員一人あたりに換算した金額」であったが、個別賃金方式による「賃金改定額」は、特定銘柄賃金水準の改定前水準と改定後水準の差額であり、連合はこれを「純ベア」と呼んでいる。したがって、この個別賃金方式で表示される金額を賃金改定総財源表示に置き換えるためには、在籍する組合員全員を新賃金テーブルのもとで賃金を改定した結果を集計しないと計算できない。これまで、この計算が大変であるという理由で個別賃金方式への移行が進んでいなかったが、現在はPCなどの普及により集計は非常に簡単にできるようになった。

そして、この計算は労働組合においてもできるので、要求金額が、組合員一人ひとりの賃金改定が明確になることからこれまで以上に身近に感じる交渉となり、団結力も高まることになる。

注3：比較分析の明確化＝賃金水準・賃金制度の開示（透明性の確保）

一つは、賃金制度や賃金体系が労使間で協定されていない場合でも、何らかのルール（企業としての賃金決定ルールや慣行を含め決定基準があるはず）は存在すると考えることが普通である。それを個別賃金方式の手法を通じて明らかにしていこうとするものである。

二つ目に、賃金制度や賃金体系が不明であったとしても、平均賃金方式による改定財源表示ではなく、特定銘柄の賃金絶対水準の社会的水準との比較が可能となる。

2. 一人平均ベア方式であっても、賃上げ原資の個人別配分議論を行う

個別賃金方式、特に標準労働者方式について説明したが、現在の課題を解決していくためには、必ずしも標準労働者方式による個別賃金方式にこだわらずとも対応していくことができる。

何よりも大事なことは、企業サイドの「賃上げ改定原資の増減論」のみに与することなく、交渉で取り得た賃金改定原資を100%在籍組合員の賃上げ原資に使用し、個人別に配分されたことを確認していくことが重要である。

そのためには、「賃金体系」「賃金制度」が確立されていることが、制度的に交渉結果を担保するという意味合いを含め極めて重要となるわけだが、現実追従を加味すれば、この原資獲得・確認と個人別賃金への配分という交渉結果のフォローが不可欠となる。

3. 賃金改善（賃上げ）の結果を労使間協定で明確にしていく

平均賃金方式であれ個別賃金方式であれ、交渉の結果を単に改定原資の確認の協定のみにならず、個別賃金テーブルごとにどのように改定されるのかを協定を締結し、確認することが重要である。

このことを別の表現で表せば「新年度の賃金テーブルの協定締結」ということになる。

また、個人別賃金決定に労働組合が関与し、決定したといえる。

加えて、翌年以降の賃金改善検討にも資する協定化ができたともいえる。

個別賃金の実態調査は基本事項として是非とも進めることが重要だが、上述の協定ができることで、標準的労働者のモデル賃金は把握できるようになる。

そのことが、底上げ、格差是正、産業内での横断的賃率形成の運動に向けて大きな一歩となる。

4. 個別賃金、個人別賃金を重視し、底上げ運動を展開しよう。

賃金政策上の原則的な内容を踏まえたうえで、運動を展開していくための一つの例示として、以下のページに「手法」の一つとして例を挙げたので、各組織で検討・実践して見ていただきたい。

そして、その結果についても把握し、この資料の改善にもご活用いただきたい。

賃金カーブ（制度・体系）も、組合員個別賃金実態も不明な場合の例

- 組合の賃金管理の基本として、個別賃金実態調査は不可欠である。連合の「地域ミニマム運動」への参加を要請するが、ここでは全く把握していない場合の取り組みを考えたい。

【なすべきこと】

春季生活闘争の取り組みを通じて、自社の賃金運用実態について会社側に説明を求め、明らかにし、翌年以降の取り組みに実践的に活かしていくこと。

平均賃金方式であっても、要求を次のように行う。

「新年度、年齢 35 歳・勤続 17 年の者の賃金水準を 330,000 円とするとともに、現行の賃金序列を維持すること」

この要求の意味するもの

- ①「新年度、年齢 35 歳・勤続年数 17 年の者」という特定の銘柄を指定している。
- ②自社に在籍しているかどうかは不明だが、産業別横断賃率形成のための銘柄であり、到達目標水準であること。
- ③回答内容は不明だが、1 年 1 歳間差（定昇相当分）が、結果として明確になることを期待している。
- ④賃金序列を維持することを求めている。

この求めに応じることは、現在、会社が何かしらのルール（基準）で決定している賃金決定方法を説明する必要がある。職場では、賃金序列は「勤続の長さ（熟練度）」「仕事の役割分担の違い」などで賃金序列が形成されていると感じている。

会社として、どのような考え方で賃金序列を形成しているのか、そしてその序列には合理的な理由がなければならない。



望ましい回答内容

- 1) 賃金体系と賃金項目毎の水準（賃金テーブル）を明示したうえで、新年度 35 歳・勤続 17 年者の賃金水準を回答
- 2) 定期昇給制度の有無とその水準の考え方
- 3) 成績査定などの有無とその項目、方法
- 4) 制度昇給（昇進・昇格のルール）内容



従来同様平均賃金方式で回答してきた場合

- 1) なぜ、要求に沿った回答ではないのか
- 2) 35 歳・勤続 17 年者の賃金水準はいくらになるのか
- 3) 賃金序列はどのようになっているのか（守られているのか）→モデル賃金を示させる

これらがクリアになれば、初年度の取り組みとしては次第点といえる（妥結可能）



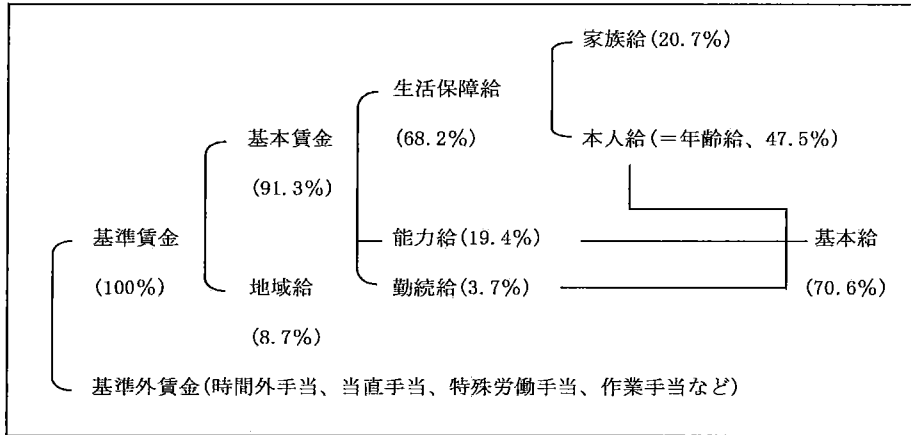
翌年の取り組みにつなげられる。（会社が現に運用している賃金制度が明らかになった）

回答内容を分析して、賃金制度に問題があるのか、運用に問題があるのか点検する。

課題点の改定要求や、個別賃金方式への移行についての協議を進めていく。

【参考】 様々な賃金体系と定期昇給（賃金カーブ維持分）の考え方について

○電産型賃金



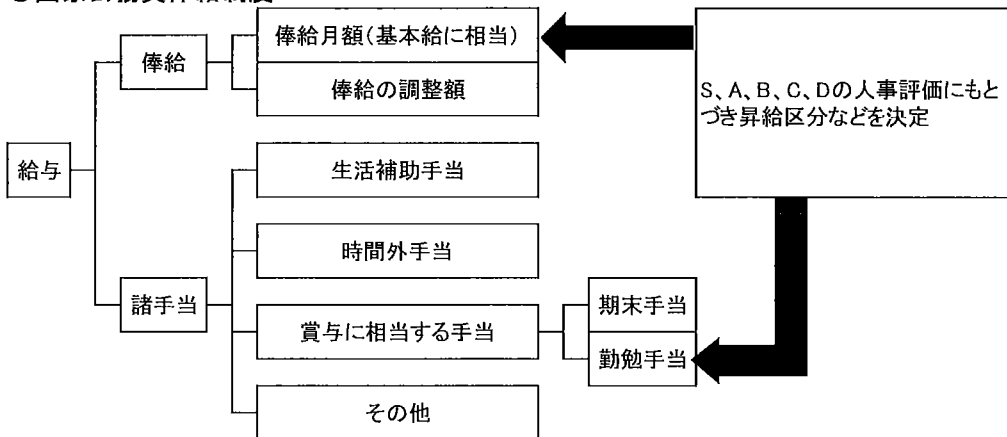
賃金体系は、体系ありきではなく「仕事の仕方・役割分担など」によりどのような賃金体系が望ましいのかを議論することが重要である。

(出所) 連合総研「日本の賃金－歴史と展望－調査報告書」(2012年12月)

○成果主義賃金(賃金体系の特徴というより、評価方法に特徴有り)

賃金制度の項目	制度改革の種類	
基本給	職能給	習熟昇給の縮小・廃止、職能給の廃止、昇格昇給の拡大、資格別定額化
	年俸給	年齢給の縮小・廃止、年齢給の対象者の縮小
	総合決定給	昇給の格差拡大
	職務給	職務給・職責給・役割給の導入
	業績給	業績給・成果給の導入
諸手当	家族手当等の生活手当の基本給繰り入れ	
賞与	一律部分縮小・査定部分の拡大、査定による格差拡大、部門別業績賞与の導入	
人事評価	人事評価制度の整備、目標管理の導入、コンピテンシー(行動評価)の利用	
職能資格制度	卒業方式から入学方式に切り替え、資格数の削減、滞留年数の廃止、降格の実施、職能要件の明確化	
定期昇給	自動的定昇の縮小・廃止、査定昇給の拡大、昇給廃止・マイナス定昇の導入	
賃金表	シングル・レート化、単純号俸表から階段号俸表・複数賃率表に切り替え	
その他	年俸制の導入	

○国家公務員俸給制度



(出所) 中央労働委員会「平成26年賃金事情等総合調査」

第3表 産業別所定内賃金の構成

産 業	集計 社数	所定内賃金 合 計	基本給	奨励給	職 務 関 連 手 当			生 活 関 連 手 当			其 他 手 当			産 業							
					計	変付 手当	交替 手当	職務 手当	家族 手当	通勤 手当	住宅 手当	地域 手当	出向 手当		別居 手当	計	その他 手当				
1 鉱 業	4	393,106	100.0	84.9	0.0	3.5	1.5	1.1	0.6	0.0	0.5	11.4	3.7	1.6	1.2	3.9	0.1	0.8	0.1	0.1	1
2 製 造 業	131	351,010	100.0	91.7	0.0	3.2	0.7	1.7	0.1	0.0	0.8	4.8	2.1	1.1	0.8	0.4	0.0	0.2	0.2	0.3	2
3 食 品・たばこ	19	343,683	100.0	92.2	0.0	1.2	0.5	0.4	0.0	0.0	0.2	6.6	1.7	1.1	1.2	2.1	0.1	0.2	0.1	0.1	3
4 綿 紡	3	312,331	100.0	87.6	0.0	3.0	0.1	1.6	0.2	0.0	1.2	9.3	3.2	0.8	3.6	0.9	0.5	0.3	0.0	0.1	4
5 製 糸・衣 料	5	386,393	100.0	90.7	0.0	0.9	0.4	0.2	0.0	0.0	0.3	8.1	1.8	1.8	3.5	0.0	0.0	0.6	0.3	0.3	5
6 羊 毛 麻	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
7 化 織	5	312,757	100.0	90.1	0.0	2.5	0.2	1.4	0.0	0.0	0.8	7.1	3.7	1.3	0.9	0.9	0.0	0.2	0.0	0.3	7
8 印 刷	3	357,451	100.0	84.3	0.0	9.1	5.5	0.0	0.0	0.0	3.4	6.6	2.2	2.8	0.0	1.2	0.0	0.3	0.2	0.0	8
9 パルプ・製 紙	3	320,492	100.0	82.7	0.0	5.5	1.6	3.1	0.0	0.0	1.0	11.1	3.3	1.5	2.5	3.6	0.1	0.1	0.1	0.6	9
10 総 合 化 学	7	334,919	100.0	91.0	0.0	2.0	0.2	1.7	0.0	0.0	0.0	7.0	3.9	0.9	1.6	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0	10
11 薬 品	4	479,498	100.0	92.9	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	4.4	1.1	0.6	2.4	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	11
12 そ の 他 の 化 学	17	378,829	100.0	90.5	0.0	2.8	0.9	0.3	0.1	0.1	1.4	6.4	2.7	1.0	1.5	0.1	0.1	0.4	0.7	0.2	12
13 石 油	3	398,066	100.0	87.0	0.0	3.5	2.0	0.3	0.0	0.0	1.2	9.5	3.4	0.6	3.1	2.2	0.0	0.2	0.0	0.0	13
14 ゴ ム	1	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	14
15 窯 業	6	343,928	100.0	89.7	0.0	3.9	0.2	0.3	0.0	0.0	3.4	5.8	2.2	1.8	1.2	0.0	0.1	0.4	0.1	0.6	15
16 製 鉄・製 鋼	7	304,634	100.0	93.1	0.0	6.1	1.5	4.0	0.2	0.0	0.4	0.8	0.5	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16
17 非 鉄 金 属	2	296,798	100.0	91.1	0.0	1.2	0.5	0.5	0.1	0.0	0.0	7.7	3.5	0.3	2.1	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	17
18 機 械	17	349,278	100.0	90.8	0.4	2.7	0.6	1.3	0.1	0.2	0.4	5.7	2.3	1.5	1.1	0.0	0.0	0.1	0.7	0.5	18
19 電 気 機 器	10	380,792	100.0	94.2	0.0	2.1	0.2	1.3	0.0	0.0	0.6	2.8	0.8	1.0	0.1	0.4	0.0	0.3	0.0	0.9	19
20 車 輛・自 動 車	14	347,590	100.0	91.6	0.0	3.9	0.1	3.6	0.0	0.0	0.2	4.4	2.8	1.0	0.5	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	20
21 造 船	5	312,497	100.0	95.9	0.0	2.0	1.7	0.0	0.3	0.0	0.0	2.0	1.2	0.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	21
22 建 設	10	478,759	100.0	89.8	0.4	5.2	3.8	0.0	0.2	0.0	1.2	4.4	0.8	1.4	1.3	0.2	0.0	0.5	0.1	0.2	22
23 銀 行	3	389,512	100.0	78.3	0.0	17.9	17.2	0.1	0.0	0.0	0.5	2.7	1.2	0.7	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	1.1	23
24 生 命 保 険	1	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	* * *	24
25 損 害 保 険	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
26 私 鉄・パ ス	17	347,258	100.0	91.8	0.0	2.6	0.7	0.5	0.5	0.0	0.9	4.0	2.0	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	1.3	1.6	26
27 海 物 運 送	2	216,901	100.0	71.2	1.2	5.2	5.0	0.2	0.0	0.0	0.0	22.3	14.3	3.4	0.1	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	27
28 海 運・倉 庫	5	432,964	100.0	91.8	0.0	2.7	0.4	0.0	0.0	0.0	2.3	5.3	1.6	0.5	2.5	0.3	0.0	0.1	0.3	0.2	28
29 電 力	8	388,509	100.0	89.2	0.0	1.3	0.6	0.5	0.1	0.0	0.1	9.5	8.0	0.5	0.1	0.2	0.0	0.0	0.7	0.0	29
30 ガ ス	3	335,340	100.0	97.8	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30
31 百 貨 店・ス ー パ ー	5	384,857	100.0	81.5	0.0	11.8	8.7	0.0	0.0	0.1	3.0	6.6	1.3	4.3	0.4	0.5	0.0	0.2	0.0	0.0	31
32 商 事	7	561,674	100.0	97.6	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.1	1.2	0.0	0.0	0.1	0.2	0.0	0.7	32
33 新 聞・放 送	4	431,567	100.0	93.4	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	6.2	4.4	0.8	0.8	0.0	0.0	0.1	0.2	0.0	33
34 映 画	3	430,761	100.0	84.9	0.0	8.1	7.9	0.0	0.0	0.1	0.1	6.8	2.4	1.7	2.5	0.0	0.1	0.1	0.0	0.3	34
35 そ の 他 の 産 業	5	335,102	100.0	62.1	0.0	28.6	4.7	0.5	0.0	11.8	11.7	8.8	2.0	2.4	1.9	1.5	0.1	0.6	0.4	0.5	35
36 調 査 産 業 計	208	360,739	100.0	90.1	0.1	3.6	1.4	1.1	0.1	0.1	0.8	5.9	3.1	1.2	0.7	0.5	0.0	0.2	0.3	0.3	36

(注) 1 複数月分を一括支給している手当は1か月当たりの金額に換算して算出している。
 2 所定内賃金の構成は集計企業数の労働者数による加重平均で算出している。



2016春季生活闘争方針 説明資料

日本労働組合総連合会(連合)
総合労働局

2016春季生活闘争の意義と目的

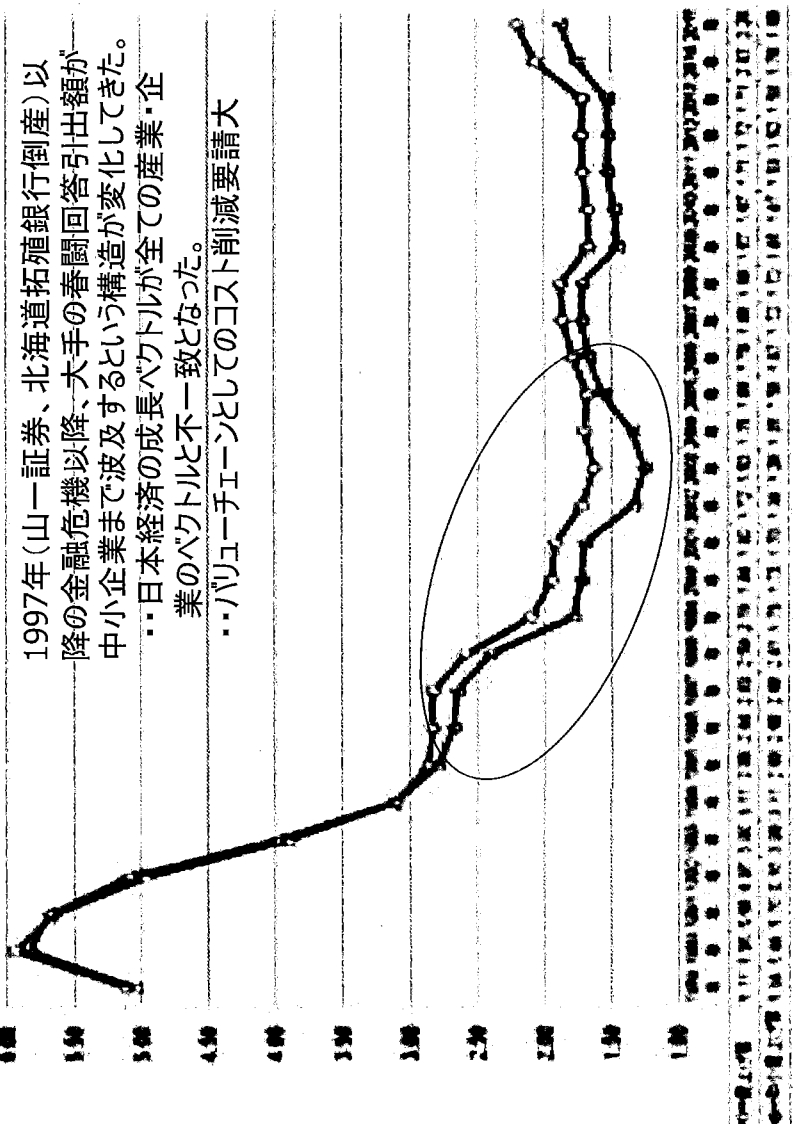


1. 「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざす

- 恒常的収入(月例賃金)の増加による消費増が観測される(昭和61年1月経済企画庁「恒常所得仮説の検証」)
- 恒常的な賃金上昇の方が、一時的な賃金上昇に比べ、限界消費性向は大きい (H25.10.29 経済の好循環実現専門チーム第3回会合 高橋委員の指摘)

【平均賃金方式での賃上げ効果の悪化】

1997年(山一証券、北海道拓殖銀行倒産)以降の金融危機以降、大手の春闘回答引当額が中小企業まで波及するという構造が変化してきた。
 ..日本経済の成長ベクトルが全ての産業・企業のベクトルと不一致となった。
 ..バリュエーションとしてのコスト削減要請大

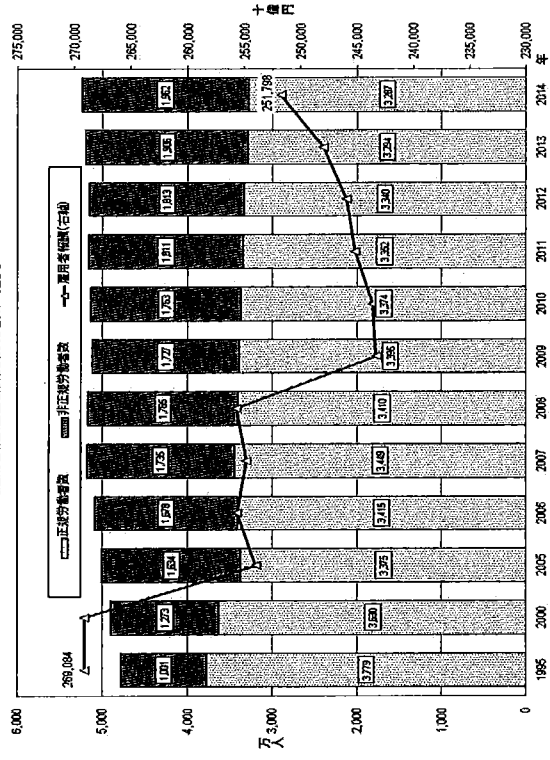


日本経済の「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のためにはすべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠。

月例賃金の改善にこだわらざるに、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」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むけ、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。

【雇用者報酬と雇用形態別労働者数の推移】



(出所)内閣府「四半別GDP速報(2015年4-6月第2次速報)」および総務省「労働力調査」



政労使会議

経済の好循環実現に向けた取組（2013年12月20日確認）〈抜粋〉

2. 中小企業・小規模事業者に関する取組

雇用者数の大部分を占める中小企業・小規模事業者においても、労使は、各企業の経営状況や今後の経済状況等に
応じつつ、日本経済の好転によってもたらされた企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく。

政府は、中小企業・小規模事業者の事業革新や新陳代謝に必要な設備投資支援にあたり、賃上げを実施する事業者を優先採択するなど、賃金上昇を促す環境を整備する。さらに、中小企業投資促進税制の拡充等により、生産性向上を実現するための環境整備を図る。また、「消費税の円滑かつ適正な転嫁の確保のための消費税の転嫁を阻害する行為の是正等に関する特別措置法」に基づき、消費税の転嫁を阻害する行為の是正措置等を着実に実施する。企業は、下請関係を含めた企業間取引において、その製品やサービスの価値を適正に評価し、物価や仕入れ価格の上昇に伴う転嫁についてしっかりと取り組む。特に、中小企業・小規模事業者を調達先とする企業は、復興特別法人税の廃止の趣旨を踏まえ、取引価格の適正化に努める。

経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（2014年12月16日確認）〈抜粋〉

1. 昨年の政労使会議で取りまとめた取組の継続

平成25年12月20日に取りまとめた「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」は、これを踏まえ、引き続き、①賃金上昇に向けた取組、②中小企業・小規模事業者に関する取組、③非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、④生産性の向上と人材の育成に向けた取組を継続するとともに、フォローアップを今後も行っていくこととする。

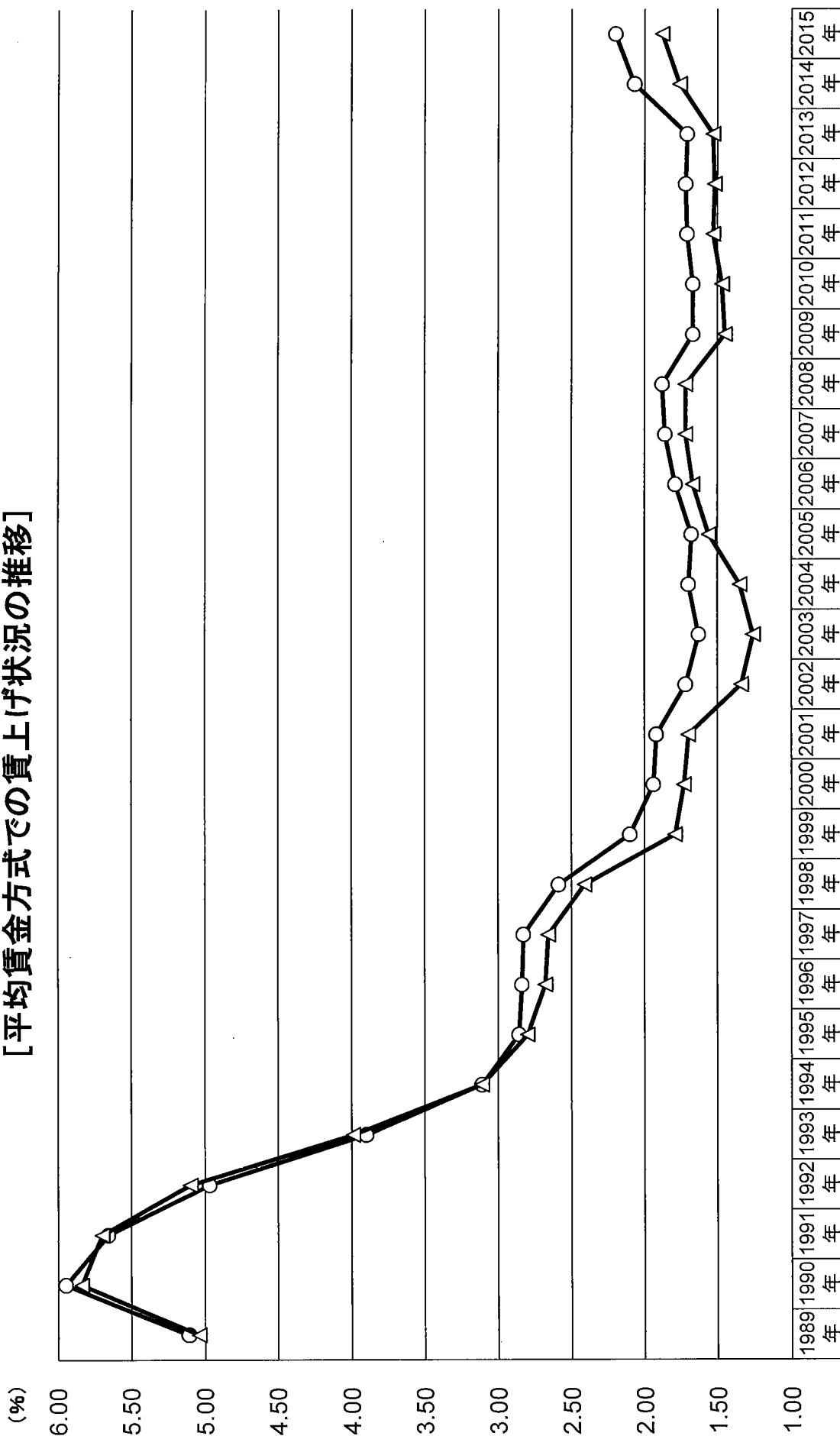
2. 賃金上昇等による継続的な好循環の確立

企業収益の拡大から賃金の上昇、消費の拡大という好循環を継続的なものとし、デフレ脱却を確実なものとするためには、企業収益の拡大を来年春の賃上げや設備投資に結びつけていく必要がある。このため、政府の環境整備の取組の下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図るとともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むものとする。



春季生活闘争における賃上げ状況

[平均賃金方式での賃上げ状況の推移]



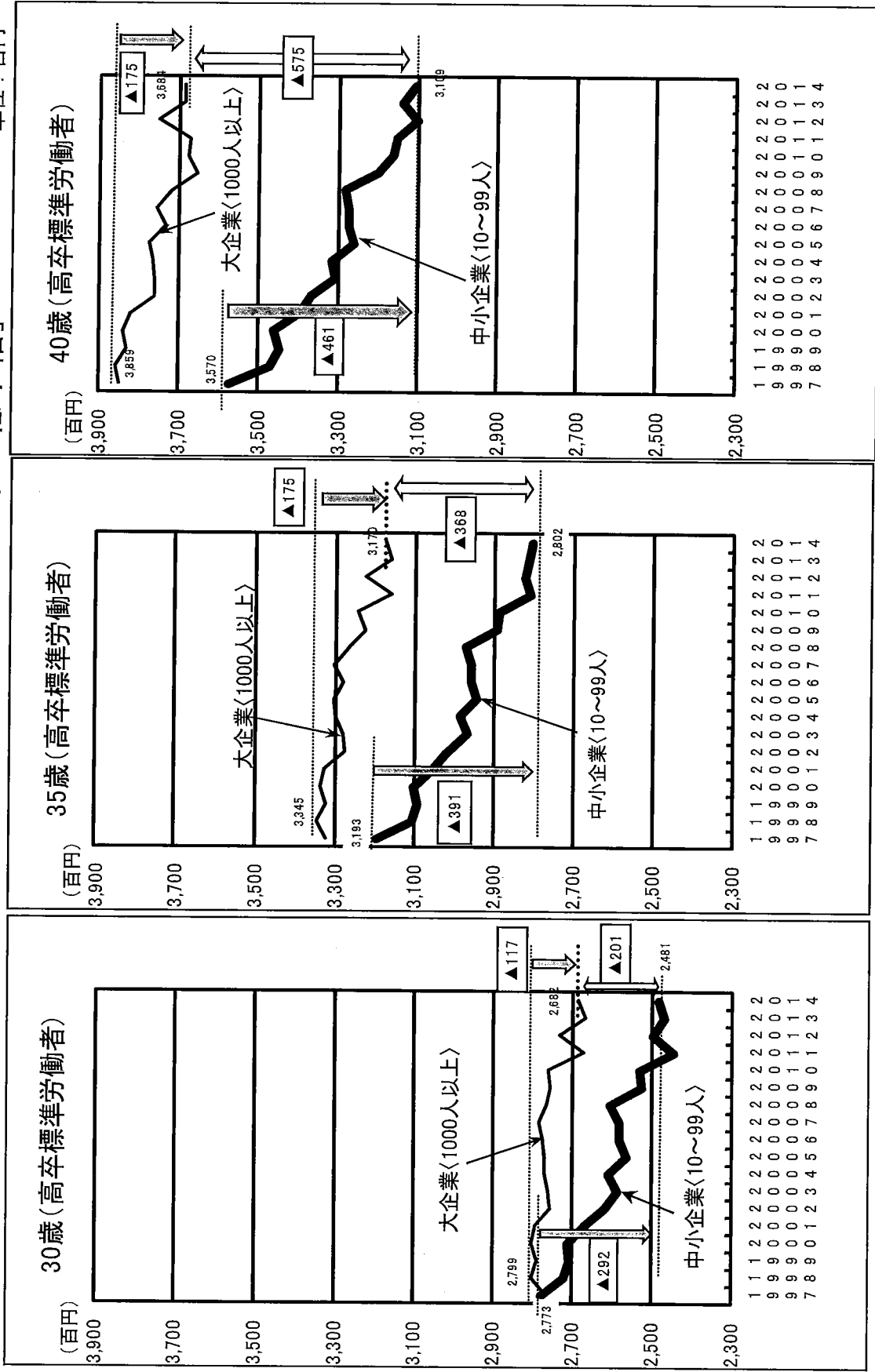
	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
○ 賃上げ率	5.11	5.95	5.66	4.97	3.90	3.11	2.86	2.84	2.83	2.59	2.10	1.94	1.92	1.72	1.63	1.70	1.68	1.79	1.86	1.88	1.67	1.67	1.71	1.72	1.71	2.07	2.20
△ 中小賃上げ率	5.04	5.84	5.70	5.10	3.99	3.11	2.80	2.68	2.66	2.41	1.79	1.73	1.70	1.34	1.26	1.35	1.56	1.67	1.72	1.72	1.45	1.47	1.53	1.52	1.53	1.76	1.88

(注) 1989～2015年のデータはすべて6月末時点の最終集計結果



〔所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅〕

単位：百円



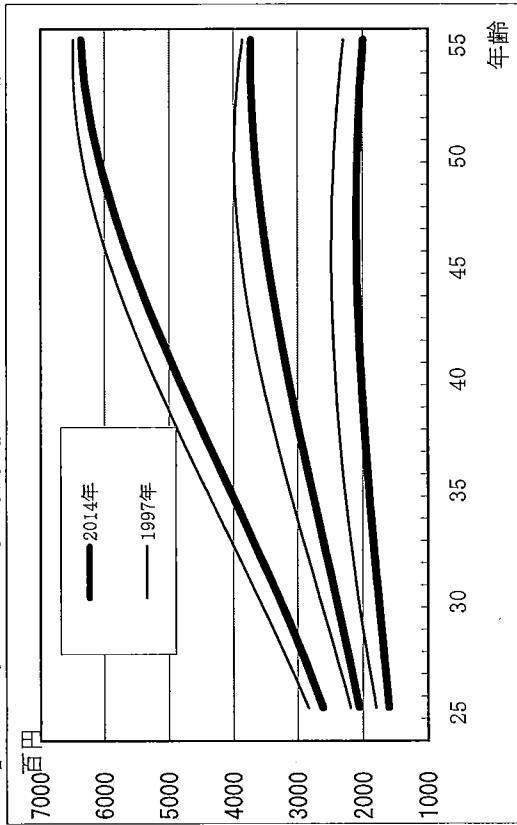
（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成

（注）回帰分析でポイント賃金を推計した。

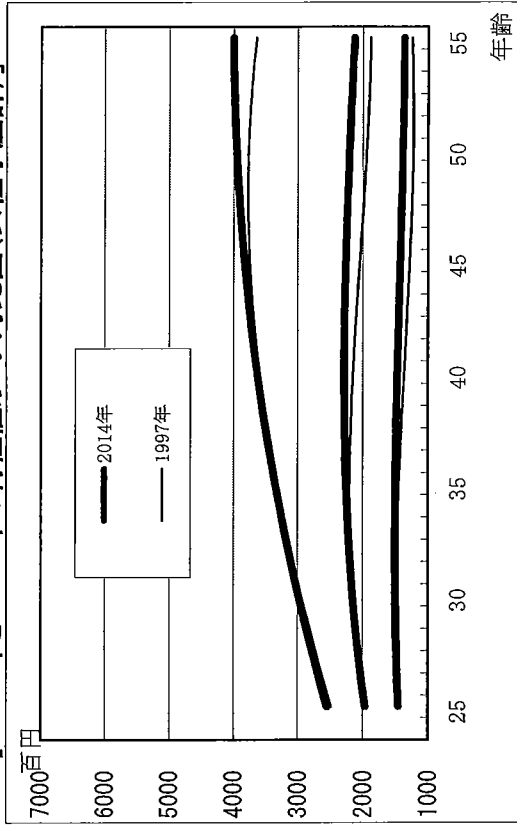


年齢別賃金 男女別分散状況の推移 産業計企業規模計

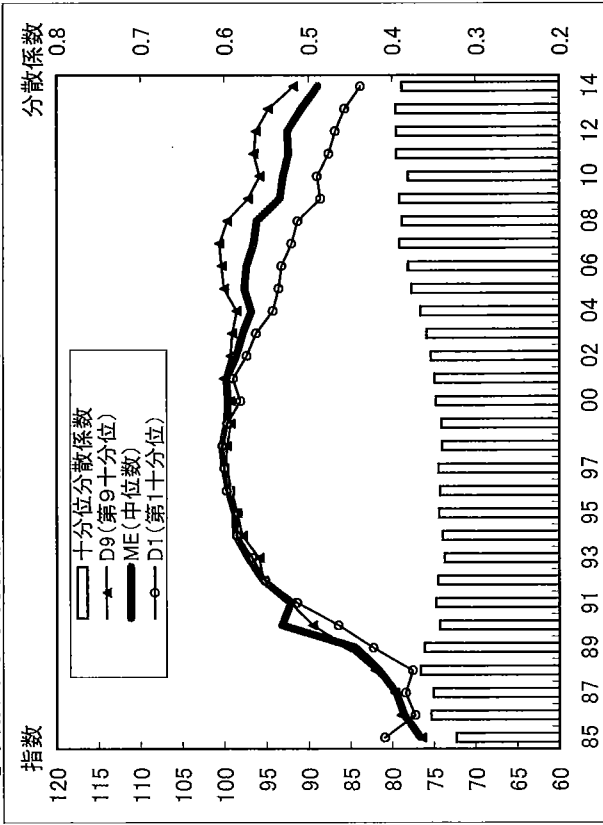
【1997年と2014年の特性値カーブ対比図(男性学歴計)】



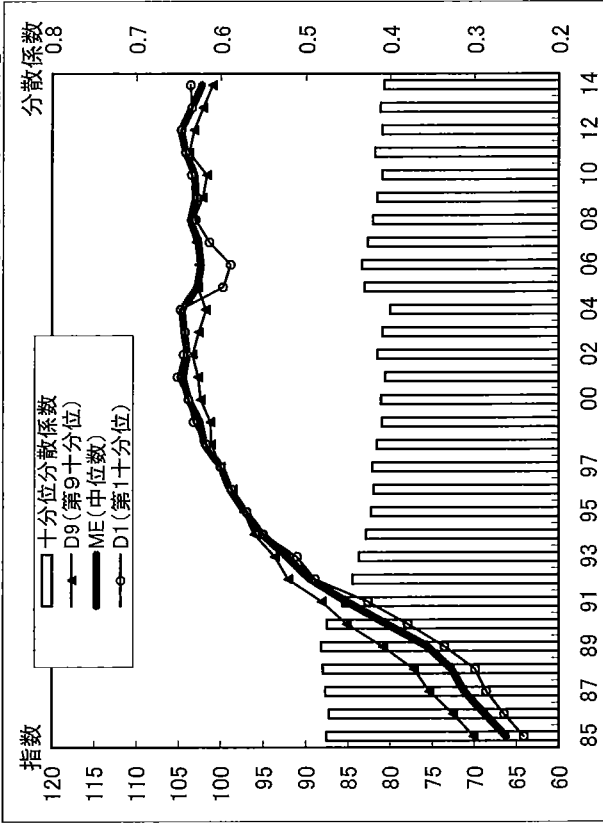
【1997年と2014年の特性値カーブ対比図(女性学歴計)】



【年齢別分布特性値と分散係数の推移(男性学歴計35歳)】



【年齢別分布特性値と分散係数の推移(女性学歴計35歳)】



日本経済見通し



	実績	
	2013年度	2014年度
名目GDP成長率	1.8*1	1.6*1
実質GDP成長率	2.1*1	▲0.9*1
消費者物価 (除く生鮮食品)	0.8	2.8
消費税増税影響を除く	**	0.8*2
完全失業率	3.9	3.6

	2015年度予測		2016年度予測		2017年度予測	
	政府見通し 2015年2月	日本銀行 2015年10月	民間41機関 平均 2015年11月	日本銀行 2015年10月	民間41機関 平均 2015年11月	日本銀行 2015年10月
	2.7		2.13		2.06	
	1.5	1.2	0.86	1.4	1.54	0.3
	1.4 (総合)	0.1	0.13	1.4	0.94	3.1
	**	**	**	**	**	1.8
	3.5		3.32		3.20	

(出所) 政府見通し: 「平成27年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(2015.2.12)

日本銀行: 「経済・物価情勢の展望」(展望レポート)における「2015～2017年度の政策委員の大勢見通し」(2015.10.31)

民間41機関平均: 日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(2015年11月調査) (2015.11.12)におけるフォーキャストー41機関の総平均

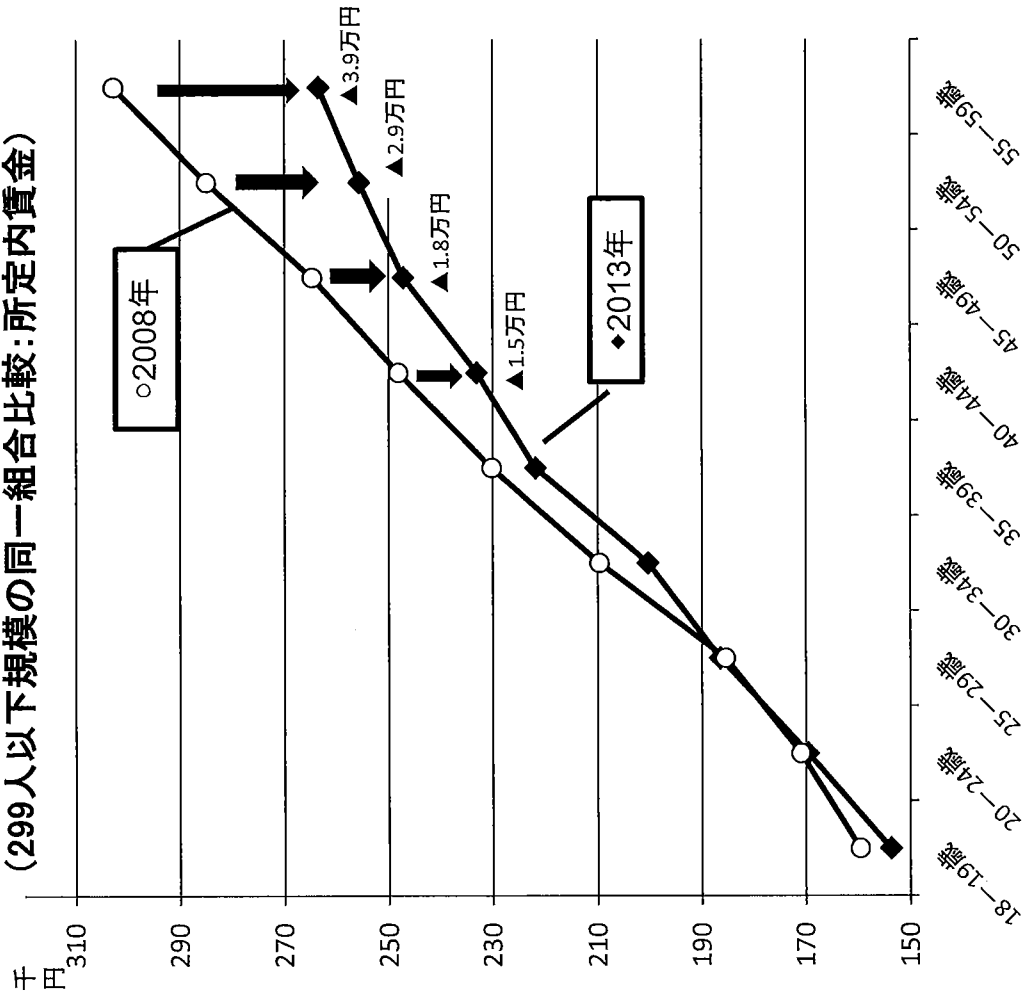
*1 内閣府「四半期別GDP速報」(2015年4-6月期 2次速報) *2 日本経済研究センター「改訂第163回短期経済予測」(2015.9.8)

(注) 2017年度予測については、消費税率が2017年4月に10%に引き上げられることを前提

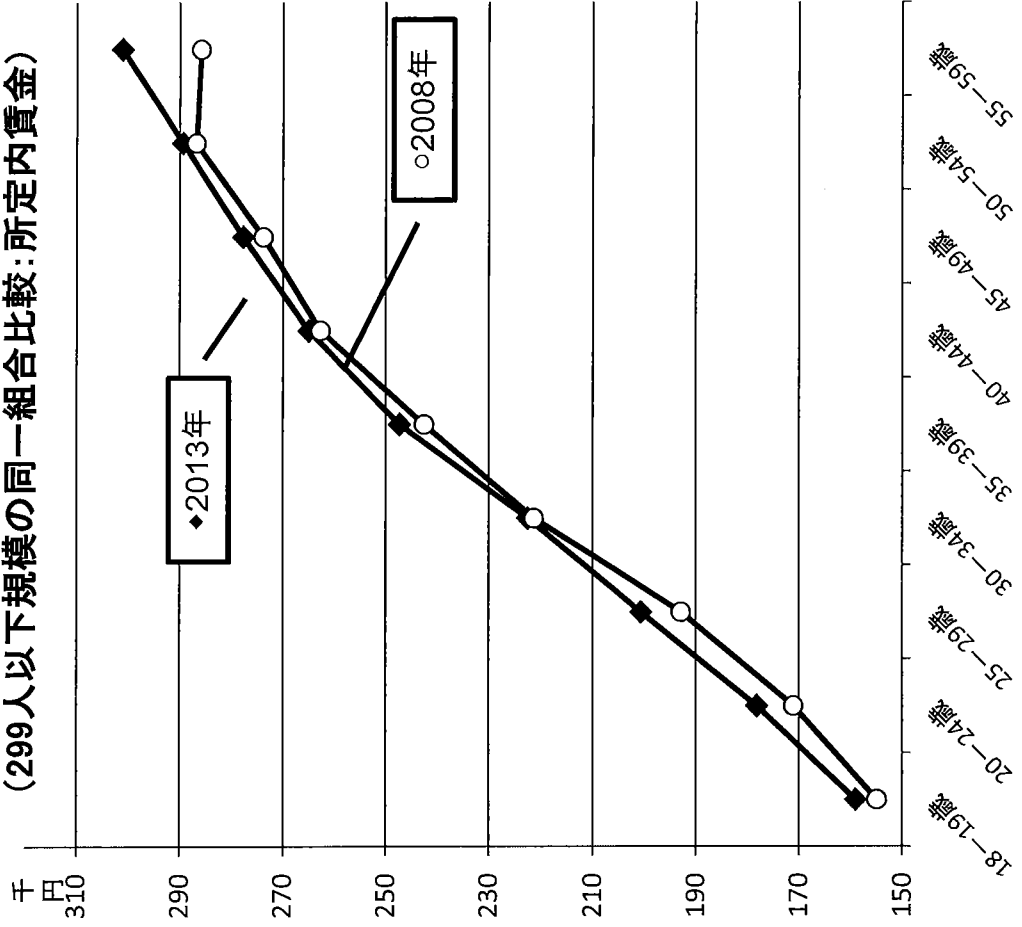
賃金制度の有無による賃金格差



[賃金制度のない中小企業で働く労働者の賃金水準の低下]
(299人以下規模の同一組合比較:所定内賃金)



[賃金制度のある中小企業で働く労働者の賃金水準の変化]
(299人以下規模の同一組合比較:所定内賃金)

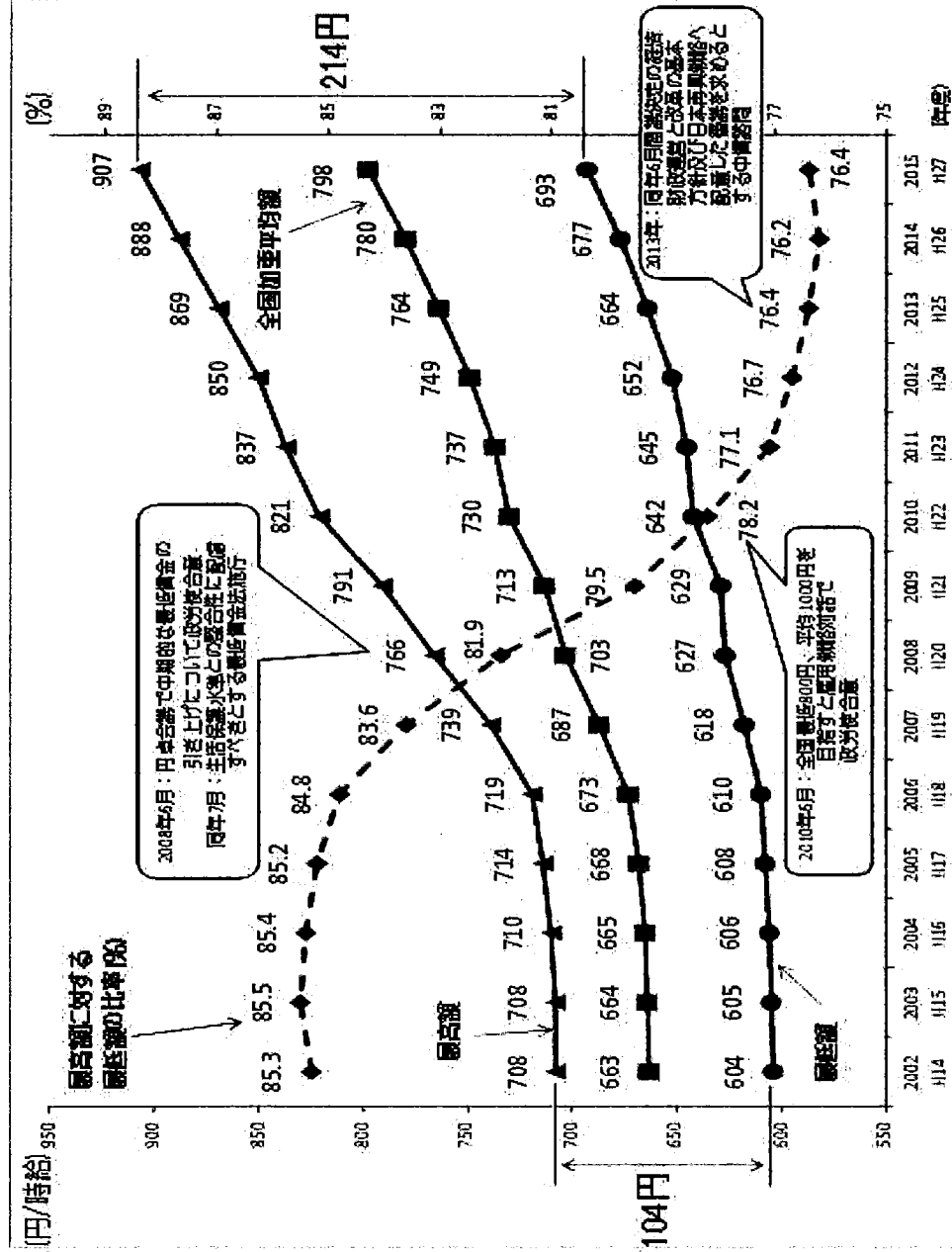


(出所) 連合「地域ミニマム運動賃金実態調査」



最低賃金の引き上げ

地域別最低賃金は、ここ数年引き上げを行ってきたが、ランク間格差が拡大していった。また、地域別最低賃金の引き上げにより、結果として特定(産別)最賃が地域別最低賃金を下回り、改訂の必要性審議では、「必要性有り」の結論が出されない県が増加している。



特定(産別)最低賃金の改定の必要性

特定(産別)最賃は、産業内の賃金ダンピングを防止し、公正競争を促すとともに、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正社員との賃金格差を是正し、同一価値労働同一賃金の基盤をつくるべく役割を果たしている。
→当該産業が魅力あるものとするための処遇改善(ダンピング防止＝不適切事業者の排除)

(産業の発展と人材の確保)

(労働協約の地域拡張適用機能強化)

こうした役割を果たすために、特定(産別)最賃の金額改正申請においては①公正競争ケースと②労働協約ケースによる申請の方法があるが、これまでの「中央最低賃金審議会 産別最賃に関する全員協議会」等では、②の労働協約ケースによる申請を要請している。

それは、企業内最賃協定という文章そのものが、労使のイニシアジックを発揮を物語っていること、地域別最低賃金額を上回る水準での労働条件が設定されており、その水準を拡張適用していくべきと言う強い主張に繋がるからである。

連合は、構成組織に対して、組織拡大や企業内最低賃金協定適用範囲の拡大、水準改訂により「労働協約ケース」による取り組みを要請している。

日本経済見通し



	実績	
	2013年度	2014年度
名目GDP成長率	1.8*1	1.6*1
実質GDP成長率	2.1*1	▲0.9*1
消費者物価(除く生鮮食品)	0.8	2.8
消費税増税影響を除く	**	0.8*2
完全失業率	3.9	3.6

	2015年度予測		2016年度予測		
	政府見通し 2015年2月	日本銀行 2015年10月	民間41機関 平均 2015年11月	日本銀行 2015年10月	民間41機関 平均 2015年11月
	2.7		2.13		2.06
	1.5	1.2	0.86	1.4	1.54
	1.4 (総合)	0.1	0.13	1.4	0.94
	**	**	**	**	**
	3.5		3.32		3.20

[消費者物価指数(対前年度比:%)]

年月	総合(A)	生鮮食品を除く総合(B)	(A)-(B)
2014年10月	2.9	2.9	0.0
11月	2.4	2.7	-0.3
12月	2.4	2.5	-0.1
2015年1月	2.4	2.2	0.2
2月	2.2	2.0	0.2
3月	2.3	2.2	0.1
4月	0.6	0.3	0.3
5月	0.5	0.1	0.4
6月	0.4	0.1	0.3
7月	0.2	0.0	0.2
8月	0.2	-0.1	0.3
9月	0.0	-0.1	0.1

2015年4~9月の(A)と(B)の差の平均は0.26%であり、総合指数と生鮮食品を除く総合指数との間で約0.3%程度の乖離

⇒生活実感として物価は上昇している

(出所)政府見通し:「平成27年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(2015.2.12)

日本銀行:「経済・物価情勢の展望」(展望レポート)における「2015~2017年度の政策委員の大勢見通し」(2015.10.31)

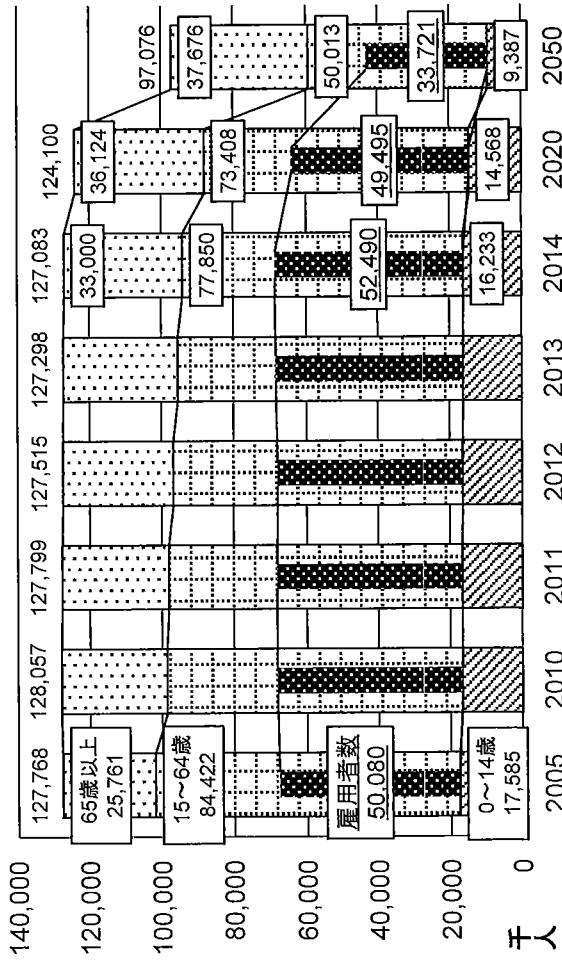
民間41機関平均:日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(2015年11月調査)(2015.11.12)におけるフォーキャストー41機関の総平均

*1 内閣府「四半期別GDP速報」(2015年4-6月期 2次速報) *2 日本経済研究センター「改訂第163回短期経済予測」(2015.9.8)

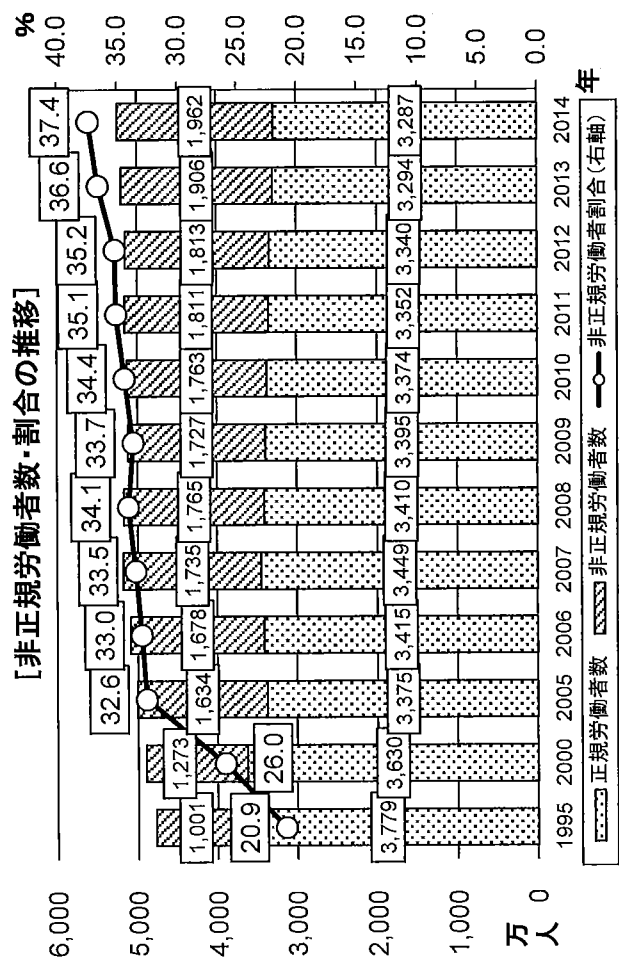


雇用労働者の推移

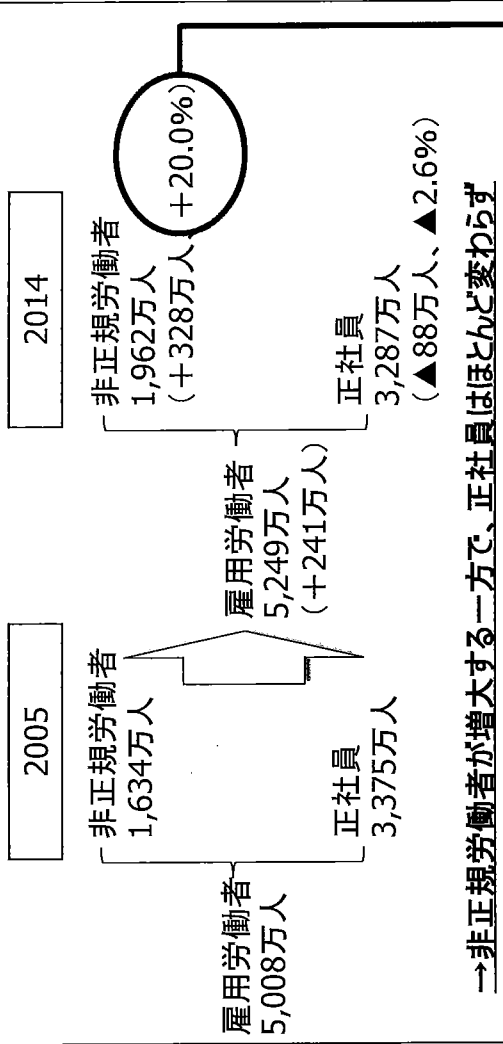
[年齢区分別将来人口推計と雇用者数推計]



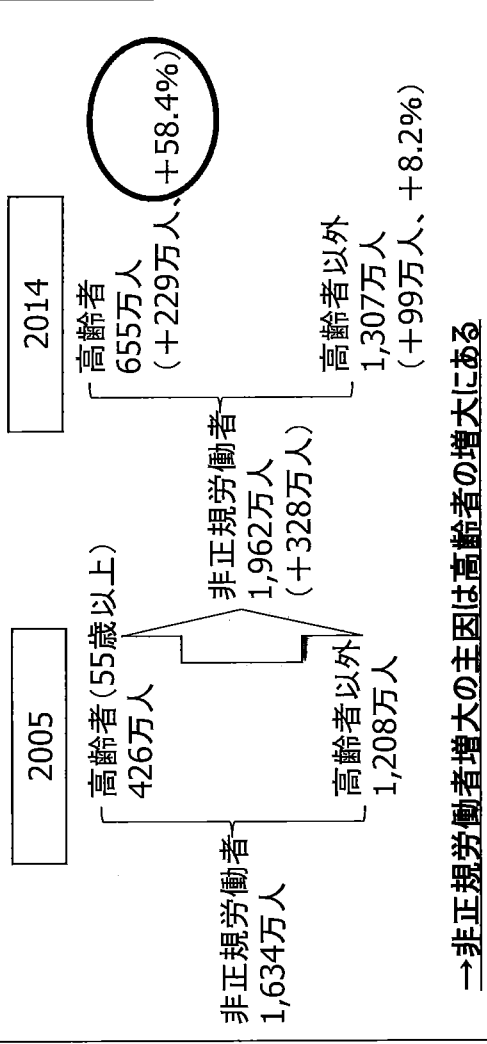
[非正規労働者数・割合の推移]



○雇用労働者の内訳



○非正規労働者20%増の内訳





[雇用形態、性、主な収入源別労働者割合]

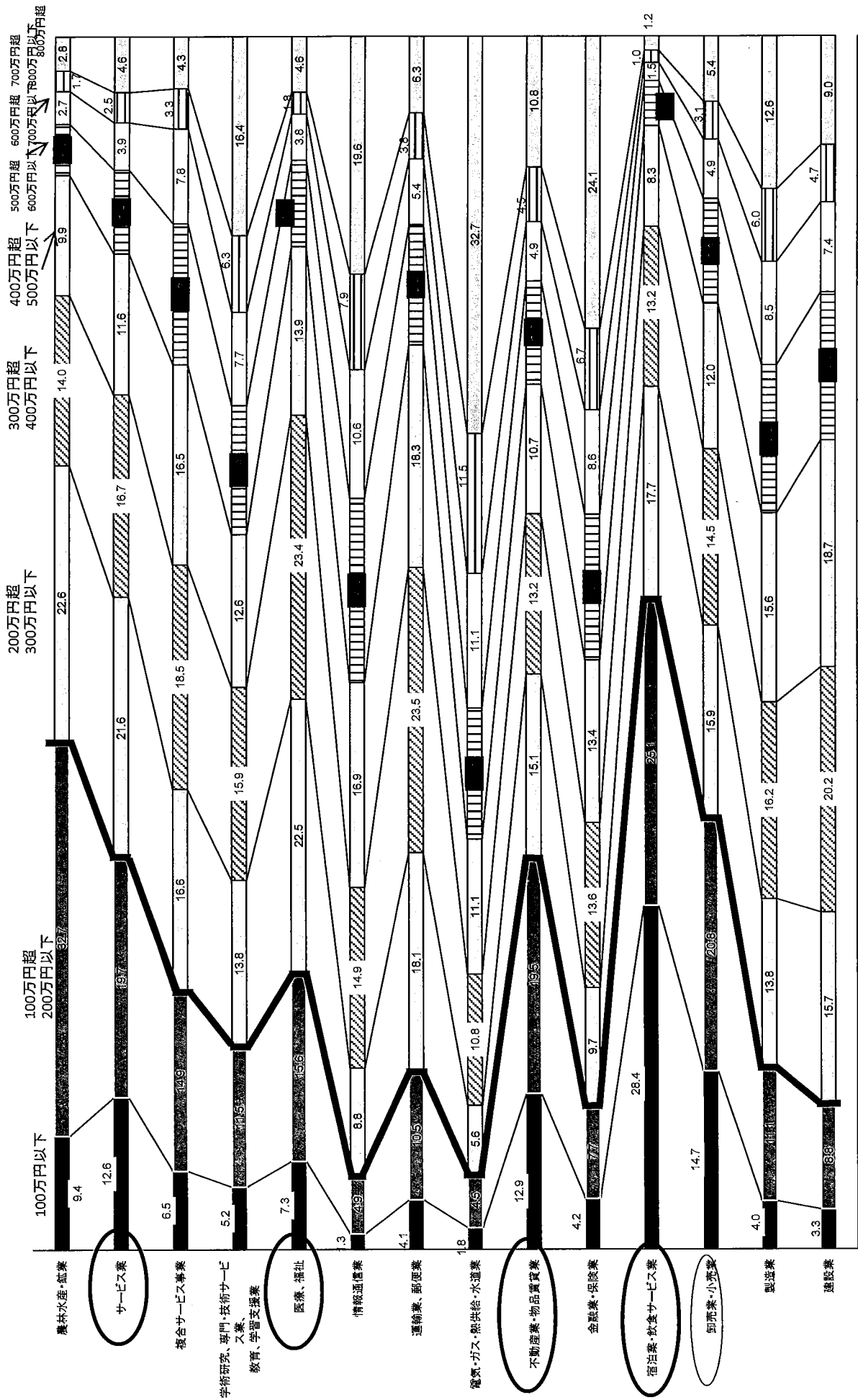
(単位：%) 平成26年

雇用形態、性	全労働者	自分自身の収入	配偶者の収入	子どもの収入	親の収入	兄弟姉妹の収入	その他	不明
正社員	100.0	83.4	11.3	0.0	4.6	0.1	0.2	0.3
男	100.0	96.1	0.9	-	2.6	0.0	0.2	0.2
女	100.0	56.6	33.4	0.0	9.0	0.3	0.2	0.5
正社員以外の労働者	100.0	47.7	38.4	0.6	10.1	0.1	2.0	1.0
男	100.0	80.0	2.8	0.6	12.0	0.1	3.2	1.3
女	100.0	29.3	58.8	0.6	9.0	0.1	1.4	0.8

(出所)厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2015年11月4日)



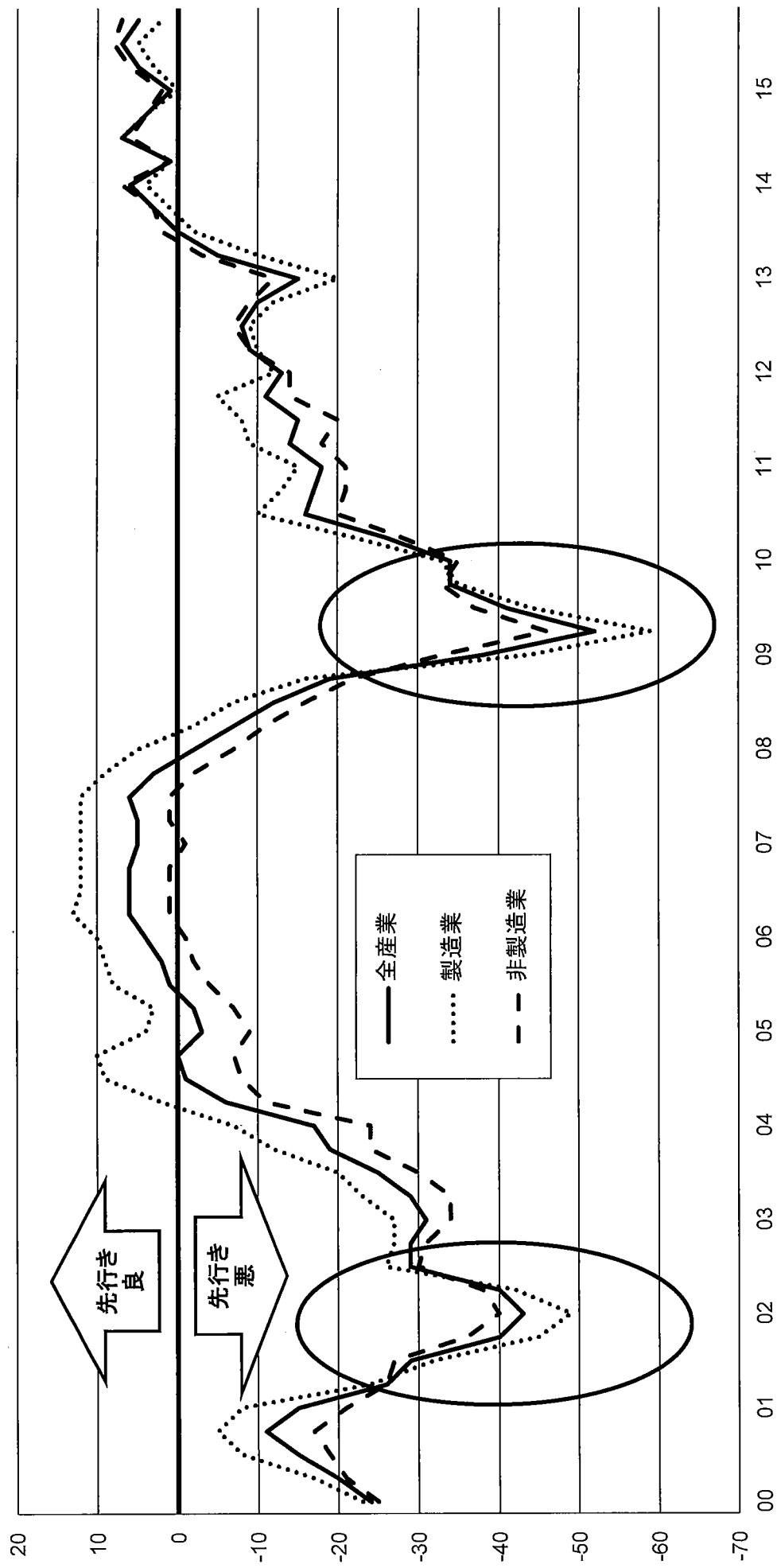
業種別給与階級別分布



(出所) 国税庁「2014(平成26)年分民間給与実態統計調査」



【業況判断D.I.の推移(予測)】

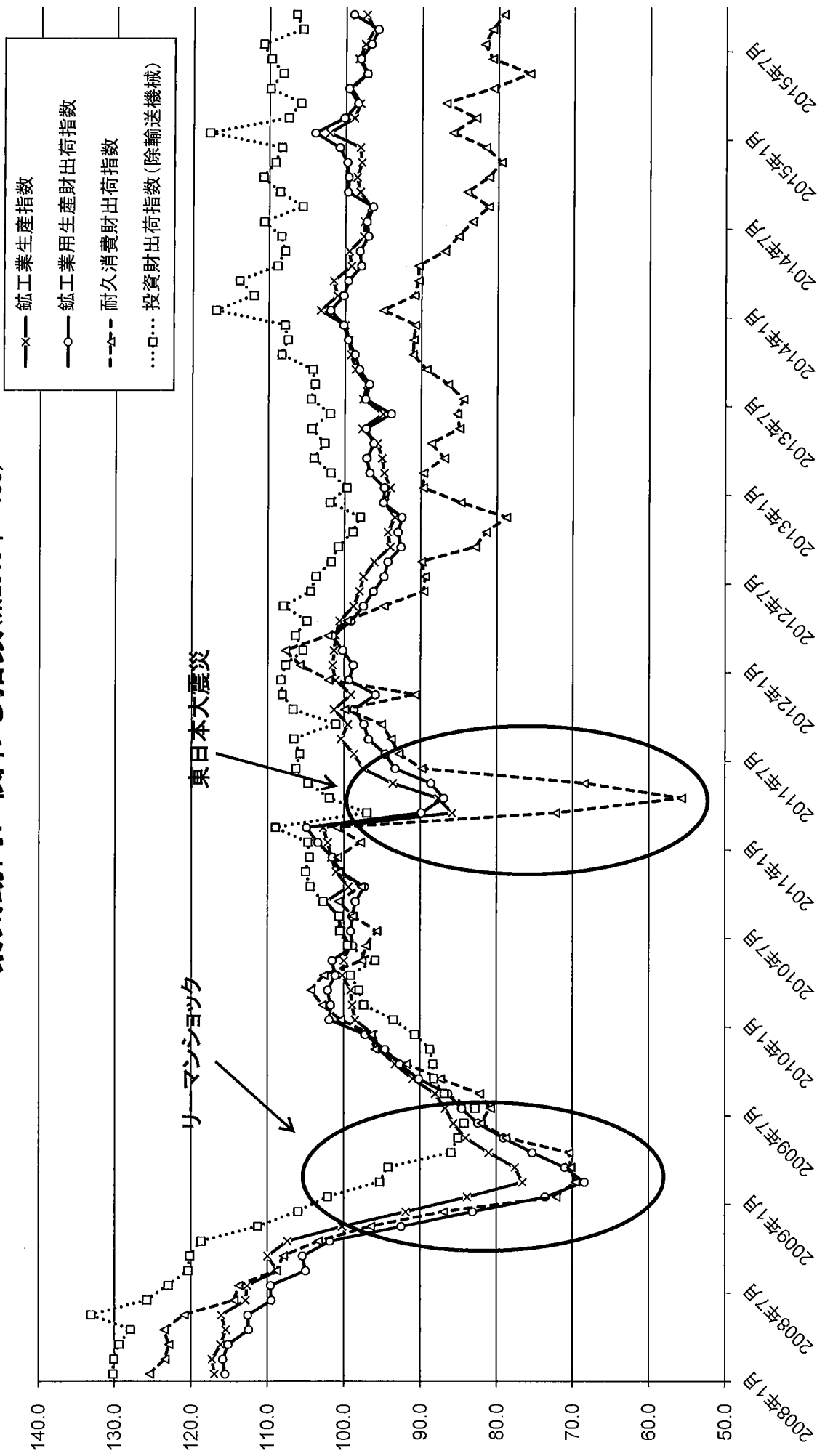


(出所)日本銀行「短観」(2015年9月)

景気動向に関する指数(2010年=100)



景気動向に関する指数(※2010年=100)



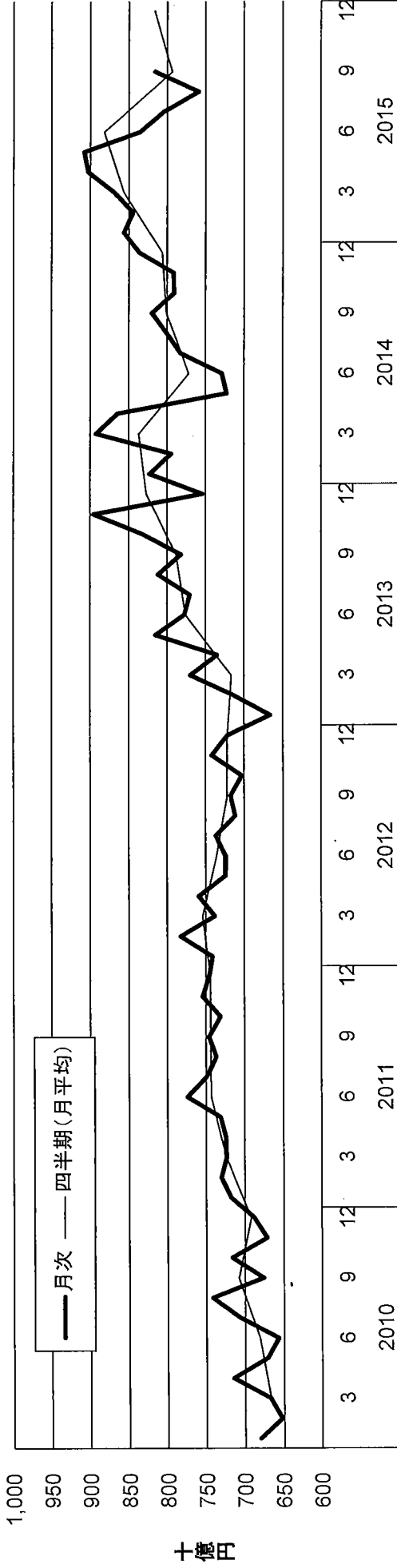
(出所)内閣府「景気動向指数(月次)結果」(2015年10月23日)



機械受注

機械受注は、足踏みがみられる

[民需(船舶・電力を除く)]



(出所)内閣府「機械受注統計調査報告」

(注)四半期の2015年10～12月期は「見通し調査(27年9月末時点)の季節調整値を3で割った数値

[対前月(期)比]

(単位:%)

需要者	期・月	2014年 10-12月 実績	2014年 1-3月 実績	2015年 4-6月 実績	2015年 7-9月 実績	2015年 10-12月 見通し	2015年 6月 実績	7月 実績	8月 実績	9月 実績
受注総額		▲ 2.4	12.0	▲ 2.5	▲ 4.0	0.3	5.0	2.2	▲ 14.6	9.5
民需		▲ 1.8	18.2	▲ 9.0	▲ 6.3	2.8	2.6	▲ 3.3	▲ 5.5	2.2
製造業		0.7	6.3	2.9	▲ 10.0	2.9	▲ 7.9	▲ 3.6	▲ 5.7	7.5
非製造業(除船・電)		2.4	2.3	12.1	▲ 15.3	6.0	▲ 14.0	▲ 5.3	▲ 3.2	▲ 5.5
官公需		▲ 1.1	8.5	▲ 1.7	▲ 6.5	2.5	0.6	▲ 6.0	▲ 6.1	14.3
外需		3.9	4.4	4.0	▲ 16.2	▲ 0.4	6.8	▲ 27.0	▲ 1.8	57.6
代理店		▲ 3.3	10.9	▲ 5.7	5.2	▲ 1.9	20.3	10.2	▲ 26.1	4.8
		1.6	▲ 4.7	1.1	7.6	1.8	17.3	▲ 10.2	18.2	1.6

(出所)内閣府「機械受注統計調査報告」(2013年11月12日)

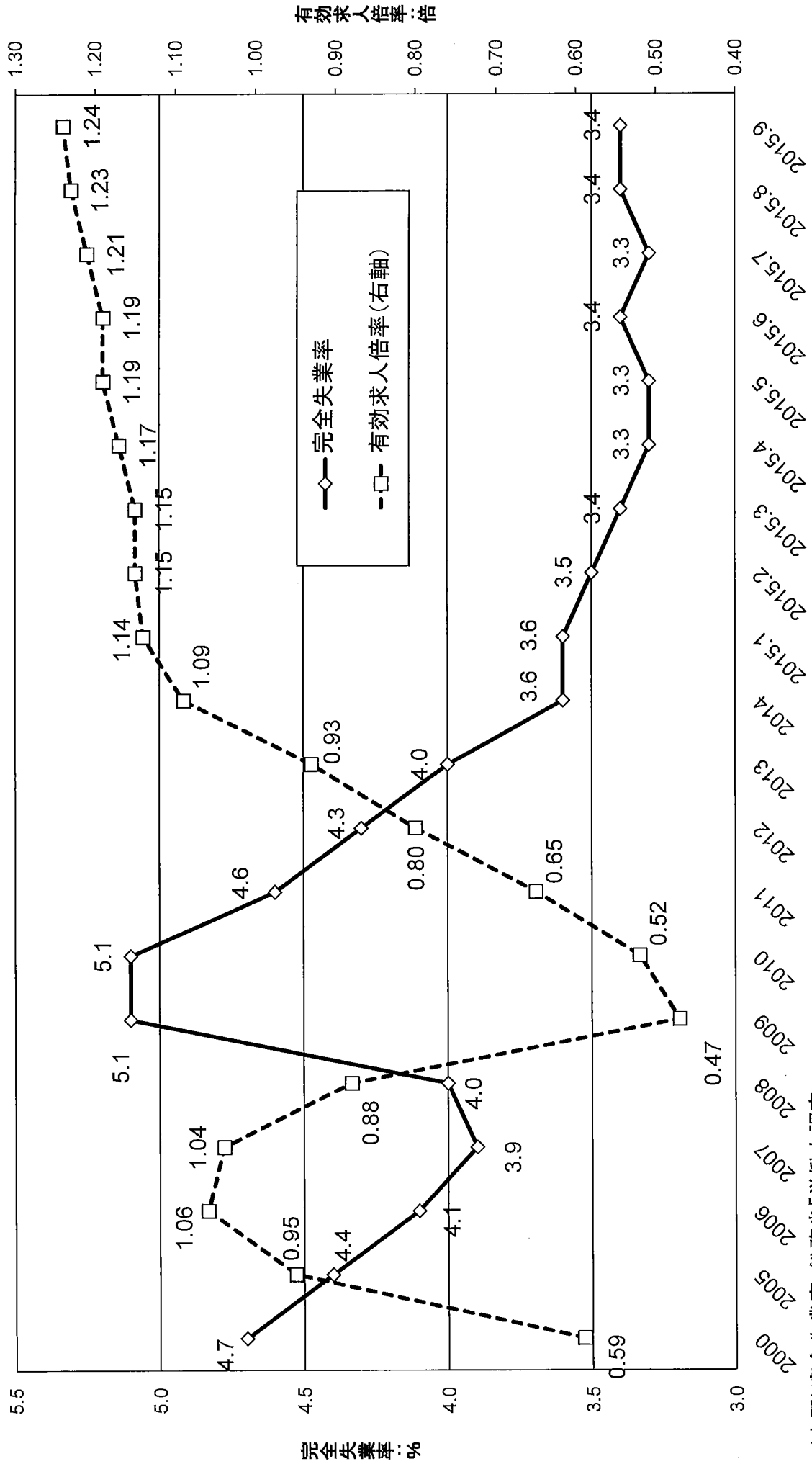
(注)・季節調整値による。季節調整系列は個別に季節調整を行っているため、需要者別内訳の合計は全体の季節調整値とは一致しない

・見通しは2015年9月末時点の調査



労働需給

[完全失業率、有効求人倍率の推移]

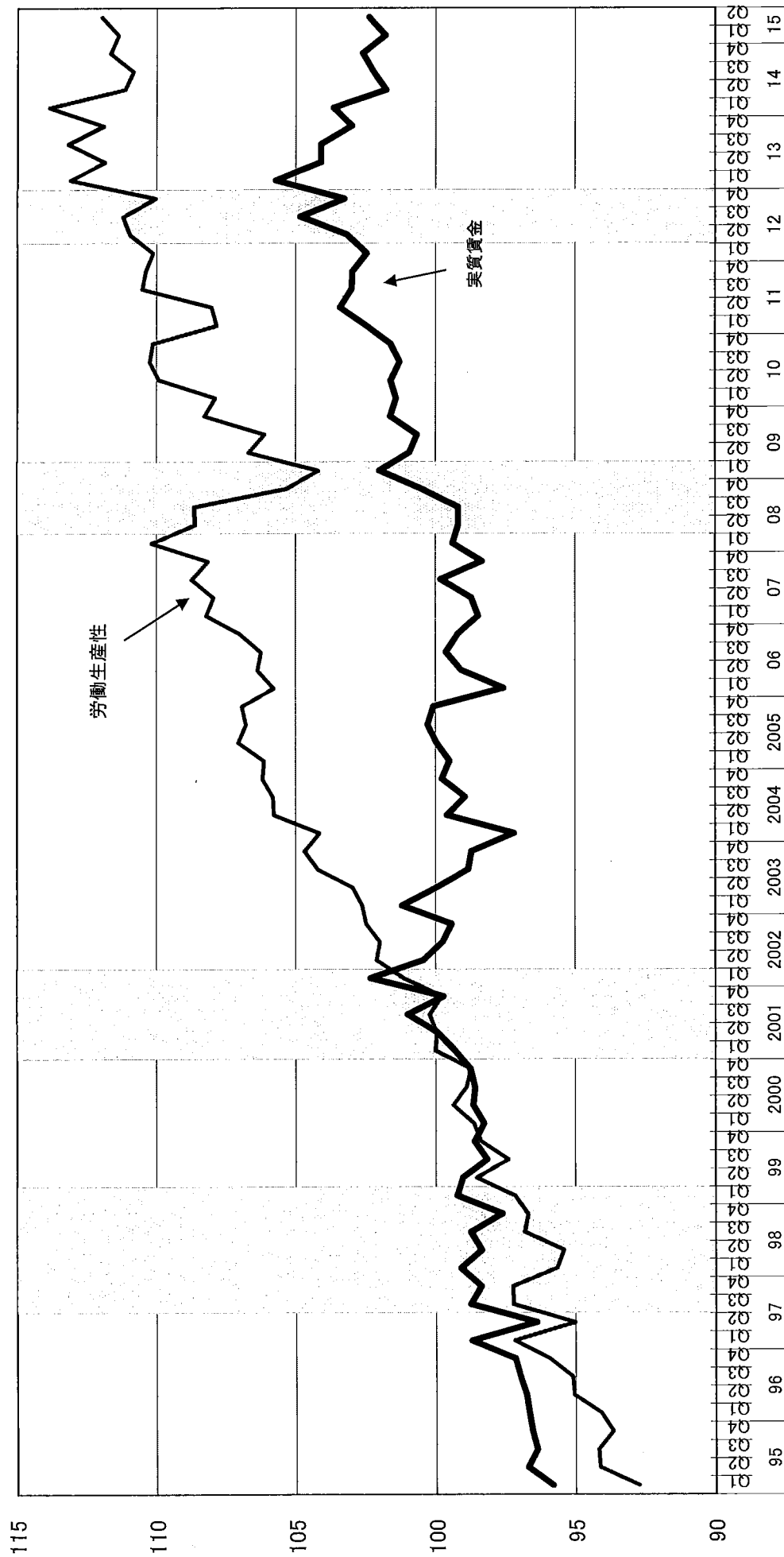


(出所) 完全失業率: 総務省「労働力調査」
有効求人倍率: 厚生労働省「一般職業紹介状況」



労働生産性と実質賃金

[労働生産性と実質賃金の推移]

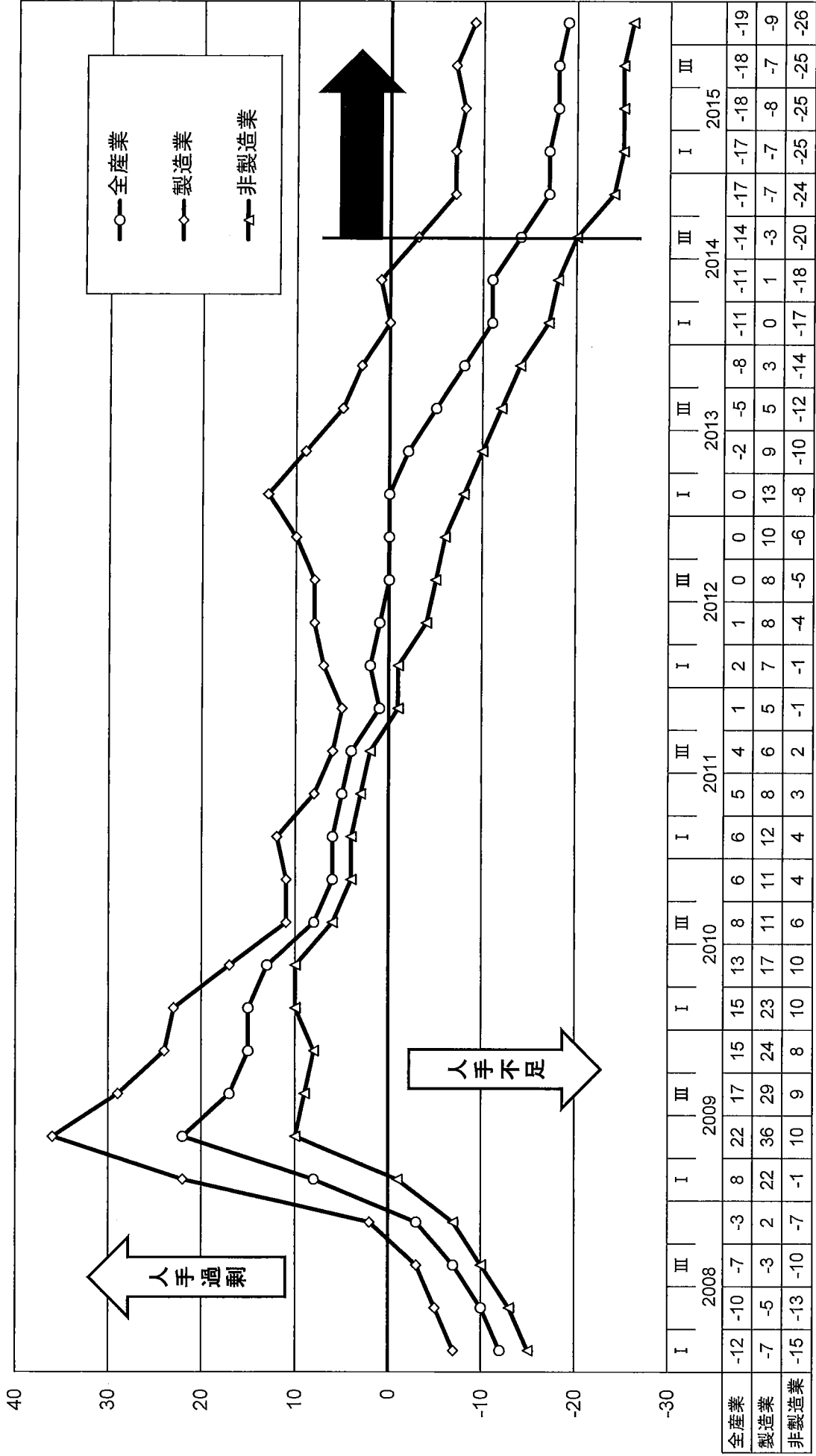


(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「四半期別GDP統計」により連合総研作成
(注) 労働生産性 = 実質GDP / (雇用者数 × 総実労働時間指数)、実質賃金 = 実質雇用者報酬 / (雇用者数 × 総実労働時間指数)
*2001年平均の値を100として指数化。シャド一部分は景気後退期

雇用人員D.I.



[雇用人員D.I.の推移(予測)]

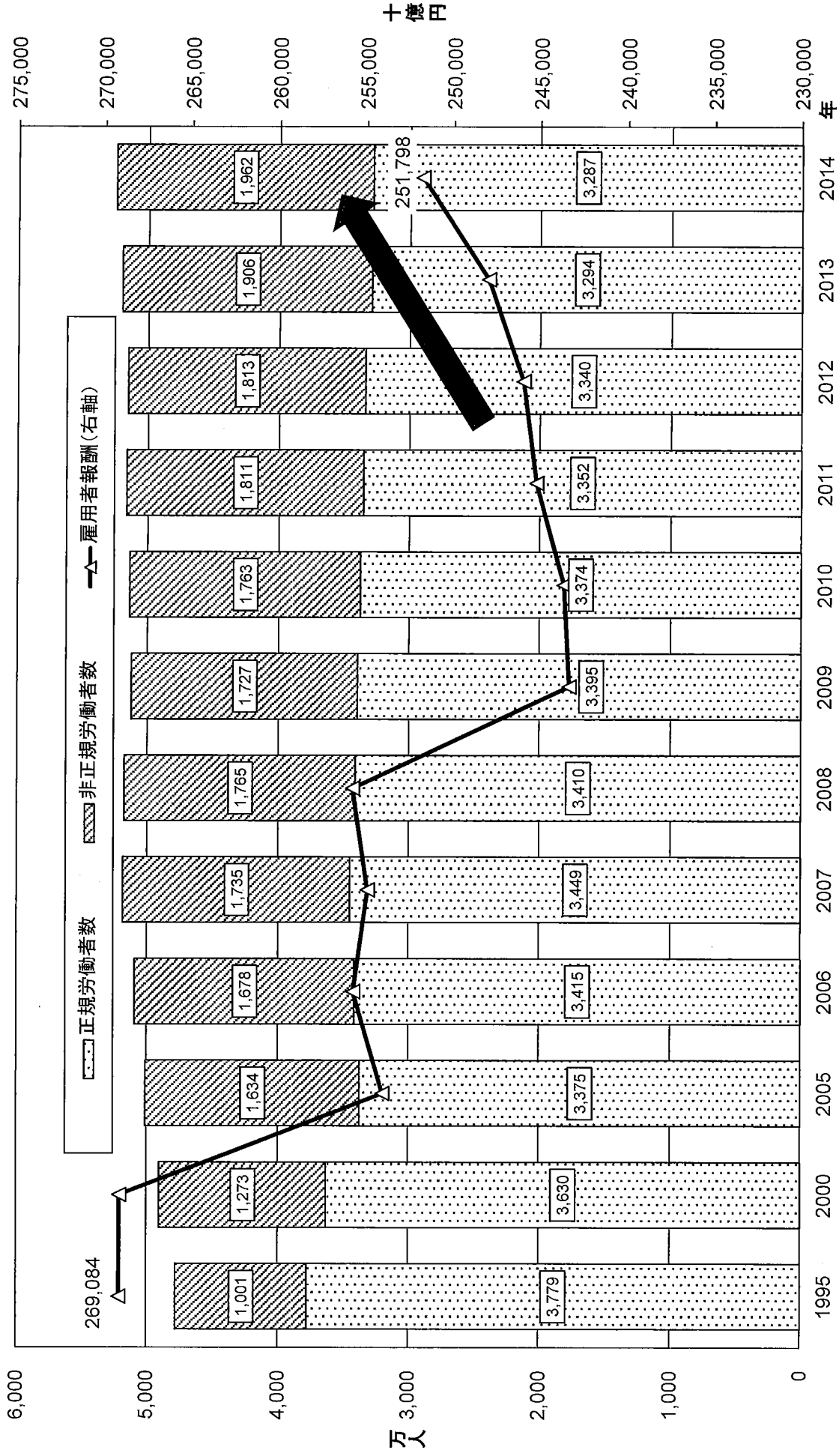


(出所) 日本銀行「短観」(2015年9月)

雇用者報酬



〔雇用者報酬と雇用形態別労働者数の推移〕



(出所)内閣府「四半期別GDP速報(2015年4-6月期2次速報)」および総務省「労働力調査」

1年を通じて勤務した給与取得者に支払われた給与の総額



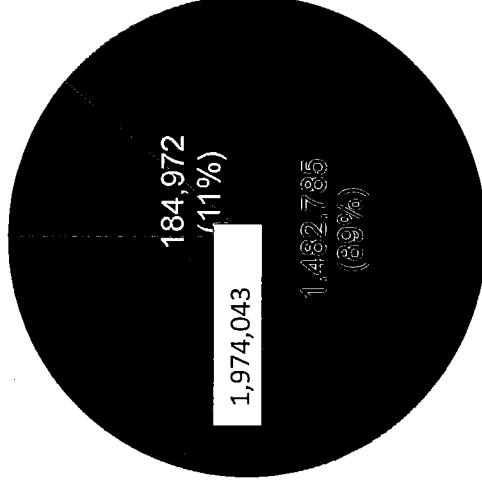
平成24年分



平成25年分



平成26年分



■ 内非正規

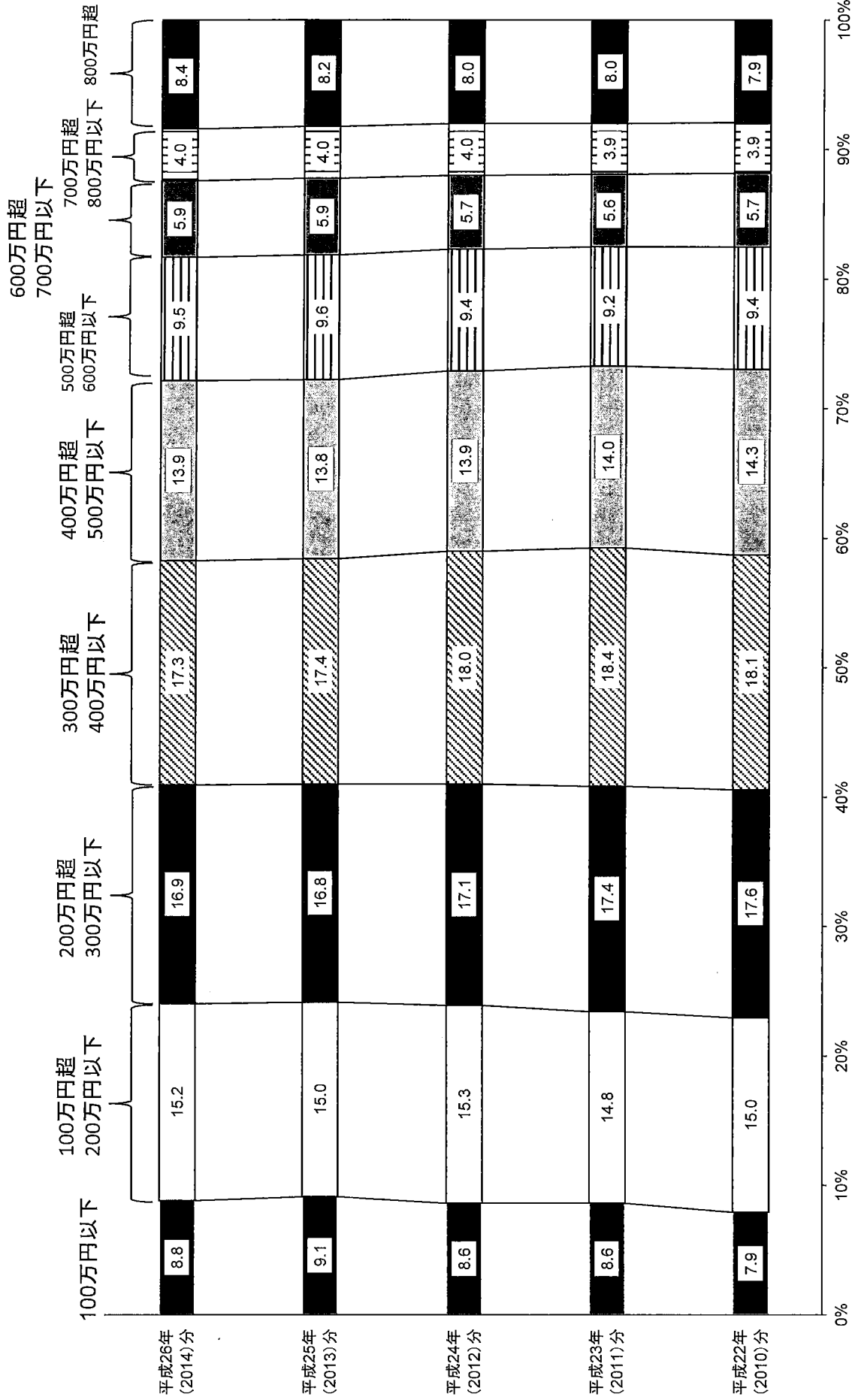
■ 内正規

(出所) 国税庁「2014(平成26)年分民間給与実態統計調査」

単位: 億円

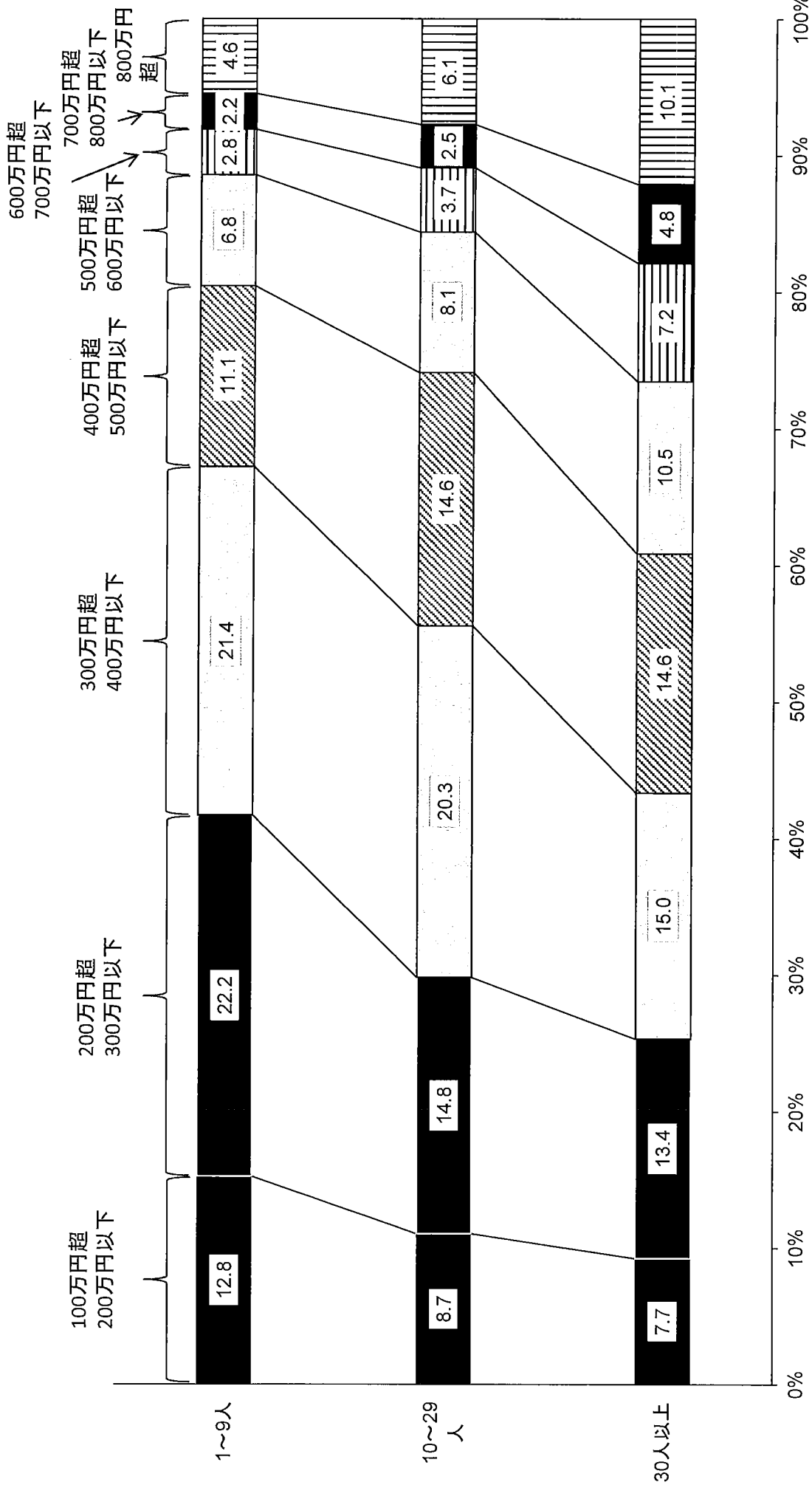


給与階級別分布



(出所) 国税庁「2014(平成26)年分民間給与実態統計調査」

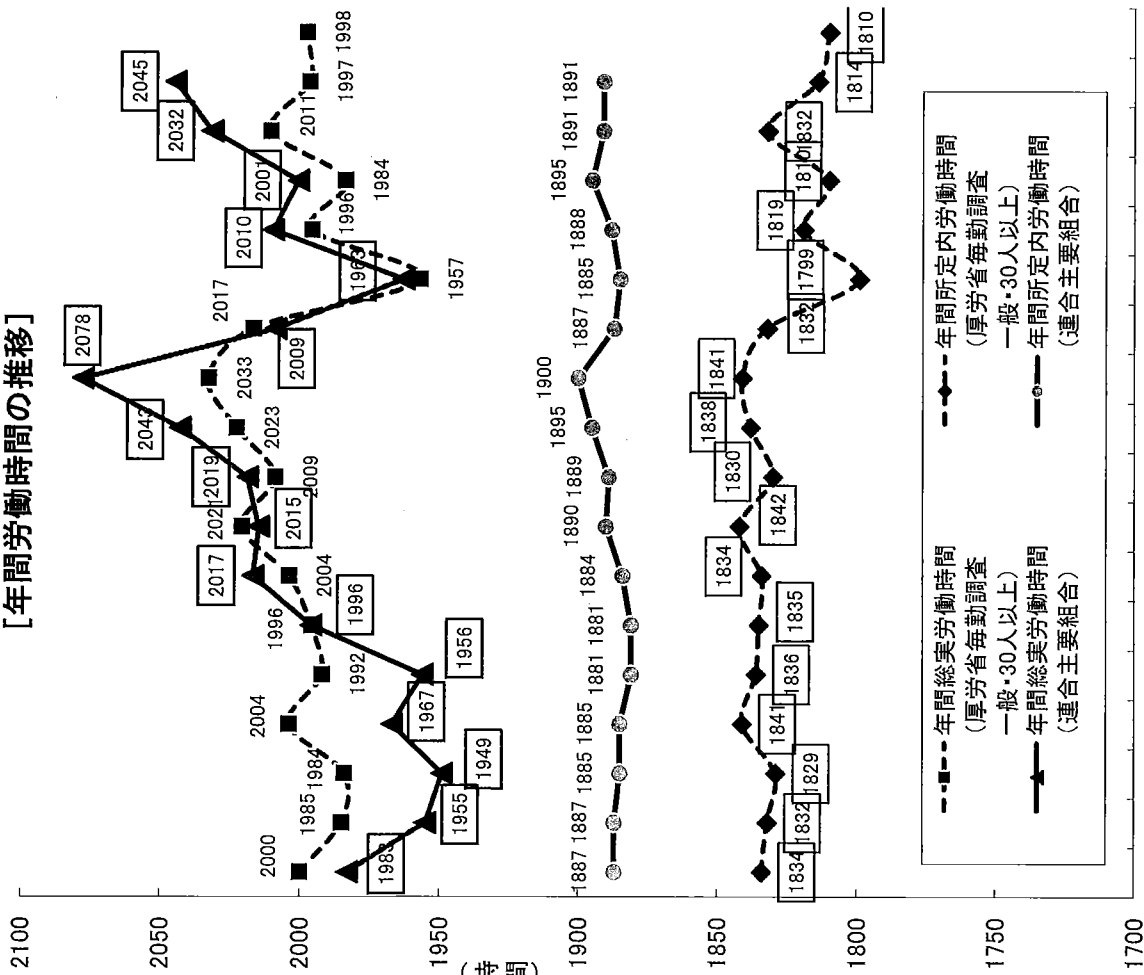
事業所規模別給与階級別分布



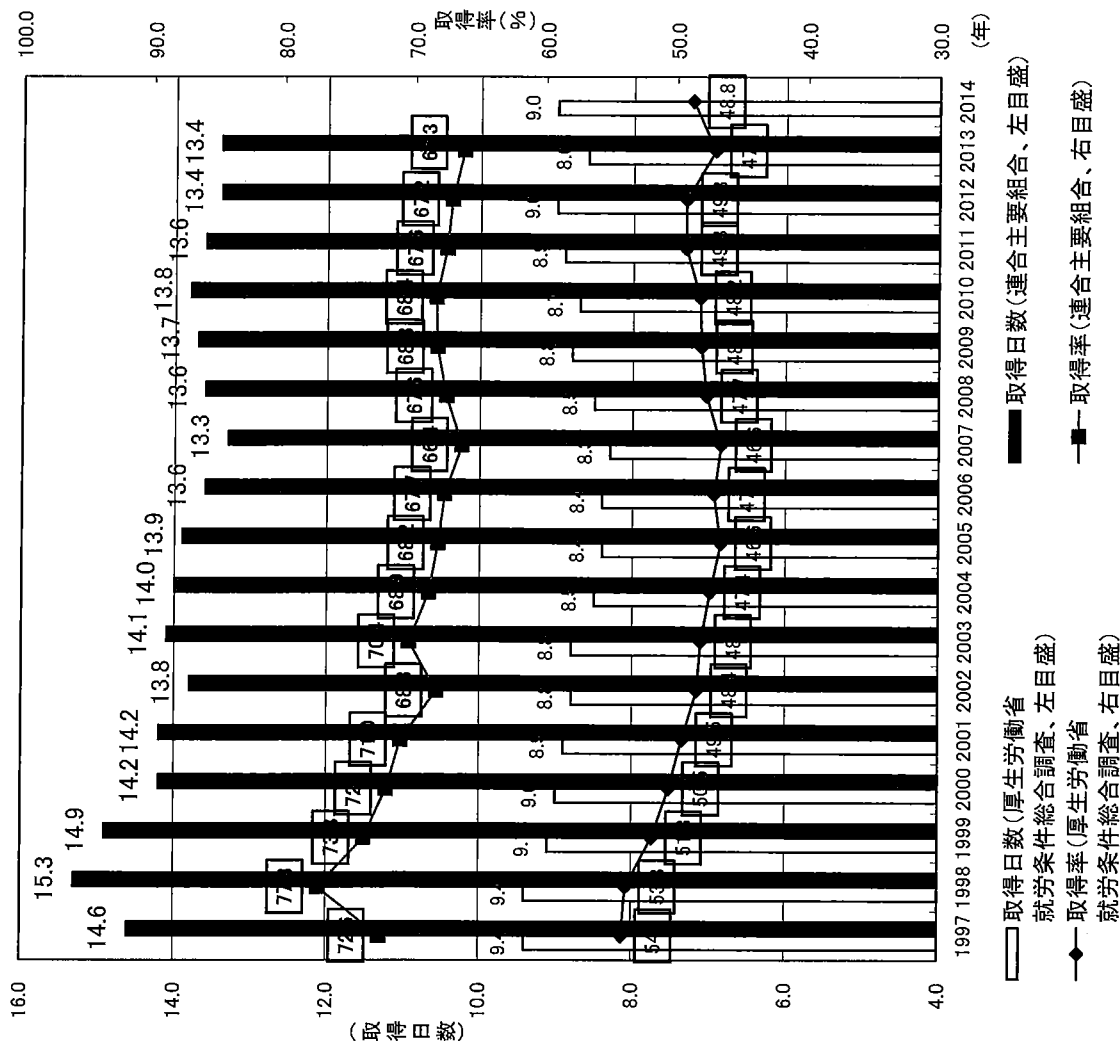
(出所) 国税庁「2014(平成26)年分民間給与実態統計調査」



〔年間労働時間の推移〕



〔年次有給休暇の取得推移〕



(出所) 連合「労働時間に関する調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(出所) 連合「労働時間に関する調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」
※連合数値は加重平均