

連合北海道 「2016 春季生活闘争・当面の取り組み（その3）」

I. はじめに

1. 連合北海道は、3月2日、「2016 春季生活闘争!衆議院5区補選・第24回参議院選挙闘争勝利!3.2全道総決起集会」を開催した。ヤマ場に向けて、賃上げこそ最大の景気対策であり、経済の好循環を実現するためには、中小・非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」というボトムアップ型運動にこだわる。月例賃金引き上げの要求を掲げ、回答の引き上げに全力を尽くすとともに、その成果を広く社会に波及させる闘いを進めるための決意と態勢固めた。同時に、衆議院5区補選と参議院選挙区に立候補予定の「池田まき氏」と「徳永エリ氏」、連合推薦比例区候補予定者12名の必勝を組織の総力を挙げて取り組みを強化する「集会決議」を採択した。
2. 連合は、「デフレからの脱却」と「日本経済の好循環実現」に向けて、労使は社会的責任と役割を果たし、月例賃金の引き上げこそが不可欠であること、同時に、企業の存続と成長のためには「人への投資」が不可欠であることを繰り返し主張する。

すべての組合は、2016春季生活闘争の主旨である「底上げ春闘」を実現させ、「持続性」「月例賃金」「広がり」「底上げ」に繋がる回答を引き出さなければならない重要なたたかいであることを訴える。そのために各構成産別(単組)、地協(地区連合)が情報を共有しながら、それぞれの回答ゾーンの闘いに結集するよう発信する。

2016春季生活闘争の意義を最後まで堅持し、納得できる回答を引き出すために粘り強く交渉を展開するなど、当面の闘いの進め方について以下のとおり展開する。

II. 最近の特徴的な動き

1. 経済動向

日銀の「マイナス金利付き量的・質的金融緩和」は、円高・株安への歯止め効果のほか、不動産価格押し上げ等を通じて、今後、景気へのプラス効果が一定程度顕在化してくる可能性がある。しかし、大局的にみれば、今回のマイナス金利導入は金融政策の限界を露呈させたといえ、中央銀行がマーケットを思惑通りに誘導することは困難であることが証明された。非伝統的金融政策の「期待に働きかけることで経済主体の行動を変える」という効果が減衰するなかにあっては、そもそもはデフレ圧力になり始めるという、皮肉な状況を生みかねない。

持続的な経済再生・デフレ脱却には、直接的に実体経済の収益性を高める取り組みを行う以外に道はなく、それは、①企業が期待成長率を高めて投資行動を積極化させるとともに、②雇用・賃金への分配を適正に行い、③収入が増えた家計が消費を拡大する、という経済好循環の3つのステップの流れが定着することが不可欠である。好調な企業収益を雇用増・賃金引き上げという形で家計に還元し、それを消費につなげていくことがカギを握っている。すべての労働組合が最後まで月例賃金の引き上げにこだわり、成果を勝ち取るため粘り強く交渉を展開していく。

2. 北海道の情勢

(1) 経済概況

3月16日、北海道経済産業局は、1月の経済指標を中心とした道内経済概況を発表した。個人消費や住宅建設が上向き、総括判断を12月の「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」から、今回「緩やかに持ち直している」と6ヶ月ぶりに上方修正した。項目別では、「個人消費」は、年始に天候が穏やかでスーパーの正月向けの飲食良品の販売が好調だったことなどから「持ち直している」と6ヶ月ぶりに判断を上方修正した。また、「住宅建設」も来年4月の消費税10%への引き上げを見越して持ち家の着工戸数が伸びていることが寄与し「持ち直しの兆しがみられる」と5ヶ月ぶりに上方修正した。残る「観光」「公共工事」など5項目は判断を据え置き、前月同様の概況判断となっている。

(2) 雇用情勢

2月26日、北海道労働局が発表した1月の雇用失業情勢は、有効求人倍率は0.99倍(前年同月は0.90倍)であり前年を0.09ポイント上回り、1月としては過去最高を更新した。月間有効求人数は4.2%増加し、72ヶ月連続で前年同月を上回ったが、新規求人数に占めるパート求人の割合は28.6%(前年同月比0.8ポイント減少)となっている。一方で、新規求職者数は13.0%減少し、2ヶ月ぶりに前年同月を下回った。また、新規高卒予定者の1月末の就職内定率は、91.5%(前年同期3.5%上昇)と、1992年3月卒(1月末の89.8%)を上回り、統計開始以来の最高値となったが、特に、地元就職希望者(689人)が多く残されており、卒業シーズンを迎えた今日、一人でも多くの就職内定を得るための道内各企業への働きかけ強化や卒業期を越えての対策が求められる。

3. 各産別の取り組み状況

(1) 中央段階

① 交渉状況

これまでの交渉で経営側は、経済の好循環実現に向けた社会的な要請については理解を示しているが、経営環境の先行きに不透明感が増していること、足元で収益改善に陰りが見られること、過去2年間の賃上げもあり賃金水準は相応な水準となっていること、などを理由に賃上げに対しては厳しい態度を示している。

すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現のため、連合北海道・構成組織・地協が連携を強め、以下の点を強く主張し、要求趣旨に沿った回答を引き出すべく、強力に交渉を展開していくこととする。

- 1) 「デフレからの脱却」と「日本経済の好循環実現」に向けた社会的責任と役割を果たすうえでも、月例賃金の継続的な引き上げにより、個人消費を喚起することが必要である。超少子高齢化・人口減少、労働力不足という構造問題を抱える中で、人材育成と働く者のモチベーションを高めることは、企業・産業の存続と発展のため、ひいては日本経済の成長のためにも不可欠である。
- 2) 雇用形態の違いのみを理由として、労働条件などに不合理な差異を設けることは許されない。非正規労働者の雇用の安定と処遇改善は、自社の存続と競争力強化のために不可欠である。
- 3) 道内企業の99.8%(15万社)、従業員数の80%(92万人)を超える中小企業で働く仲間の処遇改善を欠いては、道内経済の成長はおぼつかない。サプライチェーン全体が生み出した付

加価値が、生み出した労働者のもとへ適正に配分されなければ、経済の好循環は実現しない。そのために、連合北海道、構成組織、地協、単組が連携を強めるとともに、大手組合は、グループ、関連会社労働組合の支援を進め、交渉力の強化をはかっている。

② 要求状況集計

連合は要求提出を原則として2月末日までに終えるよう構成組織・単組に要請してきた。2月29日現在、4,734組合が要求を提出した。このうち平均賃金方式で月例賃金引き上げの要求を掲げて交渉を展開している組合は、2,375組合(昨年同時期比301組合の増)である。うち、300人未満の中小組合は1,515組合(同85組合増)で、要求水準は全体で9,444円(3.27%)、中小組合は8,002円(3.24%)となっている。すべての組合が「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、労働組合が果たすべき社会的責務を十分に認識したうえで、月例賃金の継続的な引き上げにこだわった要求を行っている。また、非正規労働者の処遇の改善や、均等・均衡待遇に関する取り組みも進められており、企業内最低賃金協定の適用範囲の拡大や水準の引き上げに取り組む構成組織が増加するとともに、正規・非正規を問わず同時決着に向けた交渉が進められている。

(2) 北海道段階

- ① 2016春季生活闘争へのエントリー登録組合は、3月25日現在、15産別5地協243組合(昨年の同時期：15産別5地協283組合、最終7月：320組合)となっており、昨年より40組合も減少している。「全ての労働者」対象という視点から、昨年を超えるエントリー拡大を求め、地場集中決戦方式への参加体制確立、地場中小への相場波及に向けて、引き続き、各構成産別・単組、地協全てが結集することを呼び掛ける。
- ② 各産別においては、第1先行組合回答ゾーン(3月14日～18日)には、UAゼンセンAグループ、自動車総連、運輸労連、JR総連、JAM北海道、電力総連、紙パ連合、JR連合、交通労連、全国ガスなど、10産別37組合が、第2先行組合回答ゾーン(3月22日～25日)には、私鉄総連、UAゼンセンBグループ、基幹労連、電機連合、運輸労連、電力総連、JAM北海道など、7産別45組合が、さらに、中堅・中小集中回答ゾーン(3月26日～31日)には、UAゼンセンCグループ、情報労連、基幹労連、電力総連、運輸労連、JAM北海道、電機連合、フード連合、全国ガス、全自交労連、全労金など、11産別56組合が回答指定日を配置して、交渉を展開している。
- ③ 第1、2先行組合及び中堅・中小集中回答ゾーンの闘いが、その後に控える中小回答ゾーン(4月中)の地場の闘いを牽引する役割をも担うこととなるため、先進的な取り組みに期待を寄せるとともに、要求獲得の後押しができるよう支援・連携体制を強化する。

Ⅲ. 当面の闘いの進め方(ヤマ場にむけた取り組みについて)

1. 第1先行組合回答ゾーンの取り組み

第1先行組合は、3月18日時点で、平均賃金方式711組合の回答額は6,341円(昨年同期比▲1,156円)となった。うち、300人未満の中小労組376組合の回答額は5,226円(昨年同期比▲521円)となり、規模間格差が縮小している。一方、非正規労働者の賃上げは、時給(組合数54組合)で25.95円(昨年同期比+4.19円)、月給(組合数26組合)は5,075円(昨年同期比+960円)となり、正規労働者を上回る回答を引き出している。連合は、第1先行組合の回答引き出しを受け、第2先行組合や中小組合の回答引き出しに向け、3月16日発信した中央闘争委員長要請【資料1】にもとづき、続く、中堅・中小組合はもとより、未組織を含めたすべての働く者の賃金引き上げに確実

に波及させなければならない。

2. 第2先行組合回答ゾーンの取り組み

3月22日(火)から25日(金)に回答を引き出した第2先行組合は、第1先行組合の回答内容を踏まえて、労働者の生活の維持改善を可能にするような回答を引き出すよう全力を尽くし、中小組合および地場組合の3月内決着に繋げていく。

3. 中小組合・地場組合支援、非正規労働者に係る取り組み

中小組合および地場組合の諸要求を実現するため、中小共闘に参加する構成組織は、格差是正、底上げ、均等待遇の実現に向け、単組の交渉の支援・指導を徹底する。

4. 集計について【資料2】

連合は、2016春季生活闘争の3月14日～18日までの第1先行組合回答ゾーンの第1回回答集計を3月18日10時〆切で集計を行った。平均賃金方式では711組合が回答を引き出した。これは昨年同時期の798組合を87組合下回っているが、組合員数比では21,299人(1,258,233人)の増加である。回答額(組合員数加重平均)は6,341円、2.08%(昨年同期比▲1,156円、▲0.35ポイント)であった。このうち昨年と比較ができる285組合では、6,422円、2.09%で、▲928円、▲0.26ポイントとなっている。しかしながら、300人未満の中小労組では、回答を引き出した組合は、376組合で回答額は5,226円、2.07%となり、昨年同期比▲521円、▲0.19ポイントであり、規模間格差は縮小している。一方、非正規労働者の賃金引き上げは、単純平均で時給25.95円(昨年同期比+4.19円)、月給5,075円、2.52%(昨年同期比+960円)となっており、正規労働者を上回る改善を果たしている。さらに、賃金以外でも、所定内労働時間の短縮や介護責任を負う従業員へのバックアップの充実などが実現している。

連合は3月18日、第3回中小共闘担当者会議を開催し、各組合の交渉状況の付けあわせを行うと共に、中小共闘及び非正規共闘方針に基づき、賃金カーブ維持分の4,500円を含め、10,500円以上を目安に賃金引き上げを求めることにこだわり最後まで闘うことを意思統一した。

会議に出席した神津連合会長は、今年の春闘は、「持続性」「月例賃金」「広がり」「底上げ」という4つのキーワードにこだわった闘いを進めてきた結果を評価したうえで、集中回答日段階では、昨年より物価が上昇していない中で、過去これだけの賃上げは無かったことを紹介し、3年連続して月例賃金の改善原資を獲得したことは最大の成果であると強調した。第1先行組合の回答を「広がり」にどうつなげていくか、引き出した数字を共有し、後続組合の闘いや未組織労働者へ波及させようと訴えた。なお、次回第2回回答の集計は、3月25日に第2先行組合回答ゾーン集計結果を、4月1日に中堅・中小集中回答ゾーン集計結果をそれぞれ発表する予定。

5. 北海道段階

中小組合は、4月を解決促進ゾーンとし、連合北海道・闘争委員会として、4月14日に、第3回中小・パート共闘会議を開催し、相場波及に向けた意思統一を図り、遅くとも4月末までに北海道における地場組合の賃金交渉を終え、道内の未組織やパート・非正規労働者の賃金・労働条件改善に向けた環境づくりに努力していく。

(1) 来週から中堅・中小集中回答ゾーンに入り闘いは続く

3月14日～18日までの第1次ゾーンの賃上げ交渉で妥結した組合は、UAゼンセンAグルー

プ6組合、JAM北海道2組合、電力総連1組合、運輸労連9組合、JR総連1組合、JR連合1組合、紙パ連合2組合、交通労連1組合の合計 23組合となった。

また、賃上げ回答・妥結額は加重平均で、7,412 円(2.55%)、昨年同期比+1,378 円(+0.07%)となっている。規模別集計による特徴的な点は、300 人未満の中小労組 13 組合で、2,291 円、1.29%(昨年同期比▲537 円(▲0.35%))に対して、300 人以上の労組 9 組合で、8,587 円、2.58%(昨年同期比+2,278 円、+0.07%)となるなど、現時点で全国の妥結結果と異なる内容で推移している。

個別労組においては、UAゼンセン3組合(コープさっぽろ労働組合、三越伊勢丹 G 労組札幌丸井三越支部、同函館丸井今井支部)で満額回答を勝ち取った。特に、優秀な若手、中堅の人材確保に努める観点から、コープさっぽろ労働組合では 16,061 円(5.76%)の定昇を含めた月例賃金の引き上げ回答を引き出し、さらに、ラルズ労働組合、イオン北海道労働組合でも定昇を含めた2%を超える賃上げ回答を勝ち取る妥結となっている。同時に非正規労働者の時間給についても、コープさっぽろ労働組合で 29 円(3.68%)、ラルズ労働組合で 21 円(2.60%)、イオン北海道労働組合で 22 円(2.52%)、ツルハユニオン(非公開)の引き上げを勝ち取っている。

また、JAM北海道の1組合(アズビル金門北海道支部)では、300 人未満の中小労組であるが、定昇込みで 7,700 円を超える回答を引き出した。

さらに、厳しい交渉を展開してきた運輸労連9組合は、700~3,000 円の月例賃金の引き上げというバラツキはあるものの、昨年並みを維持し、夏季一時金は9組合すべてが前年額を 10,000 円~50,000 円上回る回答を引き出した。

一方、3月 22 日~25 日までの第2次ゾーンの賃上げ交渉で妥結した組合は、3月 24 日現在で、自動車総連4組合、UAゼンセンAグループ2組合、私鉄総連 12 組合、紙パ連合1組合、運輸労連1組合の合計 20 組合となった。また、私鉄総連の集団交渉 12 組合は厳しい経営環境下で、延長交渉を行うなど粘り強い交渉を行ってきた結果、昨年より 100 円上積み(2,100 円)妥結した。引き続き、3月末までに解決を目指すUAゼンセンCグループ 13 組合、情報労連6組合、基幹労連9組合、電力総連8組合、運輸労連7組合、フード連合2組合、電機連合1組合、JAM北海道3組合、全国ガス4組合、全労金1組合、全自交労連2組合の計 56 単組が回答指定日を配置して、交渉を展開、決着をめざしている。

連合北海道は、中小・地場を取り巻く厳しい情勢下にあっても、第1次先行グループの闘いは、UAゼンセン加盟6組合、JAM北海道加盟2組合を中心に、ベースアップ(賃金改善)を3年連続で獲得し、非正規労働者の賃金引き上げも、正規労働者を上回る改善を果たしている。

過年度物価上昇がゼロに近い中で、連合の掲げる月例賃金の引き上げにこだわる闘いを進めてきた結果の妥結内容と言える。「底上げ春闘」として、第1先行組合の回答を、後続の中小集中回答ゾーン及び中小回答ゾーンへの波及効果を促さなければならない。

連合は、「サプライチェーン全体が生み出した付加価値が、生み出した労働者のもとへ適正に配分されなければ、経済の好循環は実現しない」ことを、労働組合の無い経営者にも訴えていく。我々組織労働者が、月例賃金の引き上げにこだわる闘いを進め、すべての労働者・地域への「広がり」「底上げ」をはかることによって、GDPの6割を占める個人消費の回復を通じたデフレ・スパイラルの反転につなげていく。

そのために各構成産別(単組)、地協(地区連合)が情報を共有しながら、中堅・中小集中回答ゾーン及び中小回答ゾーンの闘いに結集するよう発信するものである。

(2) 中小・地場共闘・非正規労働者の処遇改善・格差是正に向けた取り組み

中小・パート共闘会議で確認された課題の獲得に全力をあげる。

中小企業の賃金低下幅が大企業の低下幅を大きく上回っていることから、規模間賃金格差を解消が図られなければ、中小職場の労働者の生活は一層厳しさが迫られる。サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現により、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げと非正規労働者の時間給引き上げにこだわるたたかいを進める。

① 産別の取り組み

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、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与した取り組みを展開する。

【中小企業の月例賃金要求水準の目安】(その2再掲)

今次闘争は、賃金水準の絶対値にこだわる取り組みである。「大手準拠・大手追従」の構造を変えていくためにも、賃金の引き上げ率や額だけではなく、仕事の量や質に応じた賃金水準か否かにこだわる取り組みを進めていく。

1) 中小の賃金カーブ維持分(4,500円)

2) 連合加盟組合全体平均賃金水準(約30万円)の2%相当額(6,000円) 計 10,500円以上

【非正規労働者の賃金要求水準の目安】

1) パート時給1,000円 時間給37円の引き上げ

2) 月給制は、正社員との均等処遇の観点から2%以上

【非正規労働者の総合的な労働条件向上に向けて】(方針及びその1・2の再掲)

〈雇用安定に関する項目〉

1) 正社員への転換ルールを導入促進・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

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

についての要求実現に全力をあげる。

② 地協の取り組み(その2の再掲)

「すべての労働者の処遇改善」を実現するため、地域の商工会議所等、「経済(業界)団体との労使懇談会」(意見交換の場)を設定し、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げ、非正規労働者の時間給引き上げをめざす取り組みに全力を挙げる。

「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」であることを訴え、人手不足が懸念される中小企業を魅力ある産業とするための手法として、「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する行動を展開する。行動時期は、中小の集中回答ゾーン(3月26日～31日)または、中小回答ゾーン(4月中)の期間中に実施する。行動終了後、やり取りの内容を連合北海道へ文書で報告すること。

③ 連合北海道の取り組み

公正取引委員会北海道事務所及び中小企業庁(北海道経済産業局)への要請行動の実施

大手と中小の規模間の賃金格差は、企業の収益格差(支払能力)によるところが大きい。収益格差の一因には、価格転嫁拒否や優越的地位濫用などの不公正な取引がある。中小企業では、取引先からの受注減少や打ち切りを恐れ、泣き寝入りせざるを得ないところが多く、実際、その多くが価格引下げを断れていない。連合は、一昨年1月から消費税の価格転嫁拒否等の行為に関する通報窓口を開設し、公正取引の実現に向けた取り組みを継続している。連合北海道も、公正な取引慣行の実現に向け、2月末の経済5団体との労使懇談会における要請に続き、マスコミ媒体も活用しながら、以下の日程で、公正取引委員会、経済産業局への要請行動を展開する。

- 1) 要請日時:2016年3月31日(木)①10時30分 ②14時30分 ※ 各30分程度
- 2) 要請場所:①公正取引委員会北海道事務所 5階 会議室
(中央区大通西12丁目 第3合同庁舎 TEL 231-6300)
②経済産業省北海道経済産業局 特別会議室
(北区北8条西2丁目 札幌第1合同庁舎4階南 TEL 709-1783)
- 3) 参加者: 杉山事務局長、永田組織労働局長、栗田フード連合本部・政策局局长、布施フード連合北海道・東北ブロック局長、大磯 UA ゼンセン北海道支部常任、勝又・馬場 組織労働局次長
①公正取引委員会北海道事務所
銭場所長、本間総務課長、石井総務課総務係長
②経済産業省北海道経済産業局
伊藤産業部長、竹田中小企業課長、工藤同課長補佐
- 4) 要請内容:【資料3】要請書のとおり

(3) 闘争体制の構築

闘争本部として、闘争指導、支援・激励、情報提供などを目的に、オルグ・集会参加等を積極的に取り組む。また、期間中「闘争ニュース(現在3号)」「妥結情報3号」などを発行し、産別・単組・地域との連携、意思統一をさらに強めることとする。

IV. 運動の両輪としての政策・制度の実現

(1) 中央段階(第190通常国会への対応)

実質生活の向上をはかるために、2016 春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」で掲げた項目や、現在開会中の第190 通常国会における「最重点法案」として位置付けた7法案を中心に、政策・制度実現の取り組みを社会的に広がりのある運動として、「クラシノソコアゲ応援団!2016RENGO キャンペーン」行動を粘り強く取り組んでいく。

(2) 北海道段階

「クラシノソコアゲ応援団!2016RENGOキャンペーン」と連動した取り組み(その3再掲)

本年7月の参議院議員選挙を念頭に、働く者、生活者の立場からの社会的な対抗軸を構築することを目的とし、昨年12月より活動を展開してきた。年明けからの第2ゾーン(1~3月)では、「運動の浸透」期間と位置づけ 2016 春季生活闘争と連携し、組織内外への発信強化をはかり、社会

に「気づき」を広げる活動に取り組んでいる。また、第3ゾーン(～7月)は「運動の社会への波及」期間と位置づけており、連合北海道、構成組織、地域協議会の展開する参議院選挙の取り組みと相乗効果を発揮することを念頭に、特設サイトやソーシャルネットワークサービス(SNS)などを軸とした効果的かつ効率的な発信力の強化により、具体的な「行動」を広げる運動を提起する。

【 第3ゾーン(～7月)の基本的考え方(再整理) 】

< 取り組み環境の認識 >

第 190 通常国会が召集されて以降、閣僚の辞任や不適切発言、自民党議員の辞職や差別発言など不祥事が相次ぎ、また金融政策などによる円高・株安傾向での相場の乱高下などアベノミクスが実績としてアピールしてきた土台も揺らぎ始め、内閣支持率も再び低下傾向を示している。このような情勢変化のなか、政権は「一億総活躍社会」の実現を打ち上げ、「最低賃金 1000 円」、「同一労働同一賃金」、「介護離職ゼロ」など、連合や民主党がこれまで主張してきた政策を唐突に打ち出してきた。しかし、その中身は、民主党をはじめとする野党が既に提起した政策、または、これまで政権・与党が進めてきた政策と矛盾するものである。その一方で「労働基準法改正」や「GPIF」の問題については参議院選挙後への先送りをはかっている。情勢悪化を受け、政権・与党が選挙対策として「争点ぼかし・争点かくし」をはかっているとよわざるを得ない。

< 取り組みスタンス >

- ① 政権・与党の「争点ぼかし・争点かくし」を、キャンペーンを通じて明らかにすることで、政権の問題点や国民に対する姿勢を浮き彫りにする。その上で、連合の考える「あるべき姿」を訴求し、本来の争点となるべき政策への関心を喚起する。最終段階で、組合員や有権者のくらしの底上げに必要な具体的な行動である「投票」を呼びかける。
- ② 第3ゾーンは、これまで4月～7月と提起してきたが、取り組み環境の変化に鑑み前倒して3月中旬よりメーデーまでを前半期、ゴールデンウィークから参議院選挙までを後半期とし、役割分担に応じメリハリをつけた活動とする。

< 連合本部、構成組織、地方連合会、地域協議会の役割 >

- ① 連合本部は、前半期、後半期を通じて「クラシノソコアゲ応援団！」特設サイトの充実をはかるとともに、SNS(Facebook, LINE など)も活用して、特設サイト・SNS 閲覧者による「気づき→共感→理解→拡散→行動」の連鎖を呼び起こす展開をはかる。また、構成組織、地方連合会(地域協議会)が効果的かつ効率的な運動展開がはかれるよう職場展開や街宣活動などのツールを提供する。なお、後半期は参議院選挙に向けてキャンペーンとは切り離れた街宣行動や集会などを適宜並行して展開する。
- ② 構成組織は、参議院議員選挙組織内候補予定者 12 名の当選に万全を期す取り組みを引き続き展開する。その上で、組合員が今次運動のインターネット・SNS 拡散をはかるためのコアな位置づけであることを踏まえ、第3ゾーン前半期を中心に構成組織が取り組んでいる活動(参議院選挙・広報活動)にキャンペーン告知などを織り込めるよう検討する。
- ③ 連合北海道、地域協議会は、街宣活動、出張応援団(任意)、集会、メーデーなどを通じて、前半期を中心に「クラシノソコアゲ応援団！」キャンペーンを各地域で展開することで、社会および地域に共感を広げるとともに特設サイト・SNS 閲覧者を拡大する。後半期は構成組織の組織内候補予定者はもとより各選挙区の推薦候補予定者全員の当選に向けた活動に全力を傾注する。したがって、第3ゾーンを通じて地域の実情に合わせながら、前後半期でメリハリの効いた活動を展開する。

V. 総実労働時間縮減に向けた取り組み

毎月勤労者統計調査による2015年の道内の一般労働者(常用労働者のうち、パートタイムを除いた労働者)の年間総実労働時間は、前年に比べて10時間減少し、2050時間となったが、全国平均に比べて24時間長く、長時間労働は改善されていない。

厚生労働省が2015年11月に実施した平成27年度「過重労働解消キャンペーン」では、監督実施事業場5,031事業所のうち、違法な残業を摘発されたのは2,311事業所(45.9%)にも及んでいる。道内でも、北海道労働局が重点監督を実施した170事業場のうち、143事業場(84.1%)で何らかの労働基準関係法違反が確認された。特に、違法な時間外労働が91事業場(53.5%)と最も多く、このうち、約6割を占める53事業場では、月100時間を超える時間外労働の実態が判明し、これらを含めて、北海道労働局は、是正に向けた指導を行ったと発表した。

(1) 産別・単組の取り組み【①はその1、②～④はその2の再掲】

- ① コンプライアンスの徹底はもちろんのこと、「2016 春季生活闘争 職場点検活動のポイント」などを活用し、職場における労働時間管理や有給休暇取得等の実態を把握し時短を進めていく。
- ② 十分な休息時間の確保に向けた勤務間インターバル規制(終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保)の導入に向けた労使間協議。
- ③ 特別条項付き36協定を適用する場合は、上限時間の設定と休息時間規制を導入する労使間協議。
- ④ 連合「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」(2015.12.22決定方針参照)で示した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に基づき労使協議において議論を深める。

VI. 当面の日程(北海道の取り組み日程)

(1) 交渉日程

- 第2先行組合回答ゾーン = 3/22-25
- 中堅・中小集中回答ゾーン = 3/26-31
- 中小回答ゾーン = 4/中

(2) 闘争委員会

- 連合北海道第5回闘争委員会(第7回執行委員会) 4月27日(水)10:00
- 連合北海道第6回地協事務局長会議 4月27日(水)13:30

(3) 解決促進ゾーン = 「地場 解決促進集会」

- 渡島地協 4月22日(金)18:00～ 函館国際ホテル
- 石狩地協 4月27日(水)18:30～ エルプラザホール

(4) 第2回 産業別部門連絡会

- A部門【金属・機械】<第3回> 4月13日(水)16:00～ / 連合北海道5F会議室
- B部門【資源・化学・エネルギー】 4月5日(火)13:30～ / ほくろビル2F会議室
- C部門【流通・食品・建設・一般】 4月4日(月)13:30～ / 連合北海道5F会議室
- D部門【交通・運輸】 4月6日(水)10:00～ / 連合北海道5F会議室
- E部門【情報・サービス】 4月11日(月)13:30～ / 連合北海道5F会議室

※ 第3回連絡会の開催は、5月10日(火)～16日(月)の間で開催(予定)

(5) 第3回中小・パート共闘会議

4月14日(木)13:30～／連合北海道5F会議室

※ 第4回共闘会議の開催は、5月16日(月)13:30に開催(予定)

○ 添付資料

平成27年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督実施結果(北海道労働局)

【資料4】

以上

2016 春季生活闘争アピール

底上げに向けた今後の取り組みについて
～ 賃上げをすべての働く者へ ～

本日、2016 春季生活闘争における最初のヤマ場を迎えた。

今次闘争では、「デフレからの脱却」と「経済の好循環確立」に向け、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続させることを訴えてきた。すべての組合が、労使の社会的使命を果たすべく、厳しい交渉環境の中で賃金の引き上げを求め真摯な交渉を繰り広げた結果、本日、先行組合が月例賃金の引き上げ回答を引き出した。

我々は今次闘争のキーワードを「持続性」「月例賃金」「広がり」「底上げ」と定め、すべての働く者の処遇の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をめざしている。そのためには、本日までに示された回答内容を、続く中堅・中小組合はもとより、未組織を含めたすべての働く者の賃金引き上げに確実に波及させなければならない。第5回戦術委員会確認事項を踏まえ、以下の事項に取り組むことを要請する。

記

1. 先行する組合が引き出した回答内容を賃上げのうねりとしてあまねく波及させるために、交渉中の組合は3月決着に向けて全力を尽くす。また、非正規労働者の雇用の安定と処遇の改善に向けて、正規・非正規の同時決着をめざす。
2. 構成組織は、交渉中の単組に対する訪問オルグなど、要求趣旨に則った回答引き出しに向け全力を尽くす。大手組合は、グループ・関連会社組合の支援を強化する。
3. 地方連合会は、地場共闘のもとで地方構成組織と連携し、中小・地場組合の交渉を支援するとともに、回答内容などの情報共有をタイムリーに行う。加えて、成果を地場における賃金相場の底上げに波及させるため、効果的なアピールや情報提供を行う。

連合は、構成組織、地方連合会、単組との連携を強め、月例賃金引き上げの流れを継続させるべく、波及効果の増大をはかっていく。

2016 年 3 月 16 日
日本労働組合総連合会
中央闘争委員長

神津 里季生

2016年3月18日（金）

《問い合わせ先》
総合労働局
総合労働局長 須田 孝
直通電話 03 (5295) 0517
代表電話 03 (5295) 0550

報道関係者各位

2016 春季生活闘争 第1回回答集計結果について

2016 春季生活闘争につきまして、3月18日（金）午前10時時点で取りまとめた第1回回答集計結果を次の通りご報告いたします。

【概要】

- 2月の要求提出以降、厳しい交渉環境の中で各労使が真摯に交渉を重ね、16日のヤマ場を含む第1先行組合の回答ゾーンである今週（14～18日）、多くの組合が3年連続となる月例賃金の改善原資を獲得した。過去2年の闘争では改善原資を獲得できなかった組合の中にも、本年獲得したところもある。構成組織・単組をはじめ、関係各位の真摯な交渉と、答えを導き出されたことに、率直に敬意を表する。
- 集計結果は6,341円・2.08%（去年同期比▲1,156円・▲0.35ポイント）であった。しかしながら300人未満は去年同期比▲521円・▲0.19ポイントであり、規模間格差は縮小している。
- 非正規労働者の賃金引上げは、去年同期比で、時給4.19円・月給960円のプラスであり、正規を上回る改善を果たしている。
- 賃金以外でも、所定労働時間の短縮や介護責任を負う従業員へのバックアップの充実などが実現している。
- 最大の成果は、3年連続して月例賃金の改善原資を獲得したことである。この流れが継続するよう、交渉中の組合を支援していくとともに、春季生活闘争がもつ社会的コンセンサス作りの機能拡大に向けて取り組みを進めていく。



1. 賃金引上げ

①平均賃金方式 (集計組合員数による加重平均)

平均賃金方式	2016回答(2016年3月18日集計)				昨年対比	2015回答(2015年3月20日集計)		
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	定昇相当込み 賃上げ計			集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	定昇相当込み 賃上げ計
	711 組合 1,258,233 人	6,341 円	2.08 %	▲ 1,156 円 ▲ 0.35 ポイント	798 組合 1,236,934 人	7,497 円	2.43 %	
300人未満計	376 組合 40,131 人	5,226 円	2.07 %	▲ 521 円 ▲ 0.19 ポイント	419 組合 43,381 人	5,747 円	2.26 %	
~99人	205 組合 8,963 人	4,520 円	1.96 %	▲ 371 円 ▲ 0.14 ポイント	240 組合 11,158 人	4,891 円	2.10 %	
100~299人	171 組合 31,168 人	5,468 円	2.10 %	▲ 594 円 ▲ 0.21 ポイント	179 組合 32,223 人	6,062 円	2.31 %	
300人以上計	335 組合 1,218,102 人	6,383 円	2.08 %	▲ 1,197 円 ▲ 0.36 ポイント	379 組合 1,193,553 人	7,580 円	2.44 %	
300~999人	155 組合 90,912 人	6,000 円	2.11 %	▲ 114 円 ▲ 0.10 ポイント	173 組合 99,021 人	6,114 円	2.21 %	
1,000人~	180 組合 1,127,190 人	6,416 円	2.08 %	▲ 1,328 円 ▲ 0.38 ポイント	206 組合 1,094,532 人	7,744 円	2.46 %	

※ 2016年と2015年で集計対象組合が異なるため、「引上げ額」と「引上げ率」の昨年対比は整合しない。

《参考1》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計	2016回答(2016年3月18日集計)					
	集計組合数 集計組合員数	額		率		
		計	賃上げ分	計	賃上げ分	
	389 組合 797,450 人	7,232 円	1,478 円	2.33 %	0.47 %	
300人未満計	157 組合 20,449 人	6,030 円	1,402 円	2.25 %	0.53 %	
~99人	63 組合 2,969 人	6,015 円	1,635 円	2.35 %	0.65 %	
100~299人	94 組合 17,480 人	6,033 円	1,362 円	2.23 %	0.51 %	
300人以上計	232 組合 777,001 人	7,270 円	1,480 円	2.33 %	0.47 %	
300~999人	101 組合 58,864 人	6,301 円	1,477 円	2.24 %	0.52 %	
1,000人~	131 組合 718,137 人	7,370 円	1,480 円	2.34 %	0.47 %	

《参考2》 《参考1》のうち、昨年 と同一の組合での比 較	2016回答(2016年3月18日集計)						
	集計組合数 集計組合員数	額			率		
		計	定昇相当分	賃上げ分	計	定昇相当分	賃上げ分
	285 組合 728,164 人	6,422 円	5,412 円	1,011 円	2.09 %	1.76 %	0.32 %
300人未満計	117 組合 14,516 人	5,908 円	4,636 円	1,271 円	2.18 %	1.70 %	0.48 %
~99人	52 組合 2,505 人	6,104 円	4,822 円	1,282 円	2.35 %	1.87 %	0.48 %
100~299人	65 組合 12,011 人	5,867 円	4,598 円	1,269 円	2.15 %	1.67 %	0.48 %
300人以上計	168 組合 713,648 人	6,433 円	5,427 円	1,006 円	2.08 %	1.76 %	0.32 %
300~999人	71 組合 44,588 人	6,264 円	4,901 円	1,363 円	2.21 %	1.72 %	0.49 %
1,000人~	97 組合 669,060 人	6,444 円	5,462 円	982 円	2.07 %	1.76 %	0.31 %
《参考2》組合の 2015回答	「計」の 昨年対比	額			率		
		計	定昇相当分	賃上げ分	計	定昇相当分	賃上げ分
	▲ 928 円 ▲ 0.26 ポイント	7,350 円	5,456 円	1,894 円	2.35 %	1.75 %	0.60 %
300人未満計	▲ 343 円 ▲ 0.12 ポイント	6,251 円	4,691 円	1,559 円	2.30 %	1.72 %	0.60 %
~99人	▲ 87 円 ▲ 0.02 ポイント	6,191 円	4,880 円	1,311 円	2.37 %	1.86 %	0.49 %
100~299人	▲ 396 円 ▲ 0.13 ポイント	6,263 円	4,652 円	1,611 円	2.28 %	1.69 %	0.62 %
300人以上計	▲ 939 円 ▲ 0.27 ポイント	7,372 円	5,472 円	1,900 円	2.35 %	1.75 %	0.60 %
300~999人	▲ 105 円 ▲ 0.02 ポイント	6,369 円	4,760 円	1,609 円	2.23 %	1.70 %	0.56 %
1,000人~	▲ 995 円 ▲ 0.29 ポイント	7,439 円	5,520 円	1,920 円	2.36 %	1.76 %	0.60 %



1. 賃金引上げ(続)

②個別賃金方式 (組合数による単純平均)

個別賃金方式	2016回答(2016年3月18日集計)				改定前水準 到達水準
	集計組合数 集計組合員数	引上げ額	引上げ率		
A方式35歳	38 組合	1,847 円	0.66 %	280,563 円	
	89,509 人			282,410 円	
A方式30歳	58 組合	1,898 円	0.68 %	278,071 円	
	213,429 人			279,969 円	
B方式35歳	44 組合	7,341 円	2.72 %	269,459 円	
	20,000 人			276,800 円	
B方式30歳	42 組合	9,288 円	3.91 %	237,311 円	
	19,714 人			246,598 円	

【注】

A方式: 特定した労働者(たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職)の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ペア」と定義した。

B方式: 特定する労働者(たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職)の前年度の賃金に対し、新年度(勤続と年齢がそれぞれ1年増加)いくら引き上げるかを交渉する方式。

2. 非正規労働者賃金引上げ

時給	2016回答(2016年3月18日集計)			昨年対比	2015回答(2015年3月20日集計)		
	集計組合数 集計組合員数	引上げ幅	平均時給		集計組合数 集計組合員数	引上げ幅	平均時給
単純平均	54 組合	25.95 円	1,016.48 円	4.19 円	55 組合	21.76 円	972.76 円
	285,224 人	18.92 円	937.71 円	▲0.75 円	258,345 人	19.67 円	930.54 円
加重平均	26 組合	5.075 円	2.52 %	960 円	32 組合	4,115 円	2.04 %
	22,472 人	5,134 円	2.56 %	946 円	19,197 人	4,188 円	2.07 %

今後の公表予定

3月25日(金)	第2先行組合回答ゾーン集計結果	記者会見(16:00予定)
4月1日(金)	中堅・中小集中回答ゾーン集計結果	記者会見(16:30予定)



R&PV

2016春季生活闘争

検索



2016年3月31日

公正取引委員会事務総局北海道事務所
所長 銭場忠夫様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会長 出村良平

公正な取引慣行の実現に向けた要請について

貴職におかれましては、消費者の利益の確保に向けた日々のご尽力に敬意を表します。

さて連合では、2016 春季生活闘争において、「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の実現」をはかること、すなわち公正な取引関係の実現を通じて、中小企業で働く者の賃金の底上げと格差是正をめざす取り組みを進めています。

貴委員会におかれましても、2014 年4月の消費税転嫁対策や公正な取引実現に向けた講習会の実施や広報活動、相談窓口機能の拡充などに取り組まれています。2015年10月に連合が中小企業経営者2万社を対象に実施した「中小企業における取引関係に関する調査」では、下請代金支払遅延等防止法の認知度も半数程度にとどまるなど、取引関係に係るルールに対する理解不足が浮き彫りになっています。また、ここ数年の原材料費等の上昇を価格・単価に十分に転嫁できていない状況も明らかになっています。不公正な取引関係は、中小企業の収益性を損ない、適正な労働条件の確保や次世代を担う従業員の確保・育成、設備投資に支障をきたし、結果として生産性低迷の悪循環をもたらします。道内雇用者は8割を超えて中小企業で働いていることから、不公正な取引の撲滅をはかり、その底上げをはかることは、経済の好循環実現と地域の活性化に不可欠と考えます。

公正な取引慣行の実現に向けて改善がなされるよう、下記の点について特段の配慮をいただきますよう要請いたします。

記

1. 下請代金支払遅延等防止法等の法令やルールの周知・徹底をはかり、不公正な取引を許さない環境を整備するため、中小企業の経営者や契約担当者にとどまらず、元請け・下請け従業員を含め広く理解を促進する工夫をはかること。
2. 公正な競争環境を整備するため、現在行われている「消費税転嫁対策」のみならず、取引関係全般に係る法令違反の取り締まりの強化や相談機能の充実をはかるための措置を講ずること。
3. 公正かつ自由な市場競争を促進し、意欲のある中小企業がより一層活躍できる環境を整備すること。

以上

2016年3月3日(木)

《問い合わせ先》

総合労働局

総合労働局長 須田 孝

直通電話 03(5295)0517

代表電話 03(5295)0550

報道関係者各位

～全国4,504社「中小企業における取引関係に関する調査」の概要(中間報告)～
依然として中小企業経営に悪影響を及ぼす不公正な取引
～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の実現が
中小企業の活性化と中小企業労働者の底上げにつながる～

日本労働組合総連合会(連合)と、公益財団法人連合総合生活開発研究所(連合総研)は、2015年10月に全国の従業員数300名以下または資本金3億円未満の中小企業20,000社に対して『中小企業における取引関係に関する調査』を実施し、1月末時点で4,504社から回答を得ました。ここに中間報告としてその概要をお知らせします。

【概要】

- ◆2014年4月の消費税増税における価格転嫁拒否の有無については、94.7%の企業で「転嫁を拒否されたことはなかった」と答え、行政や連合、経営者団体の取り組みが一定の抑止力となったことが伺える。
- ◆取引関係に関する法令、制度など行政施策の認知状況については、下請代金支払遅延等防止法(下請法)で55.1%にとどまり、それ以外の法令や施策の認知度が低い状況にある。このことは、不公正な取引の連鎖につながるなどの危惧を持つものである。
- ◆取引において直面する問題では、「仕入れ単価上昇によるコストアップ」をほぼ5割(49.7%)の企業があげているほか、「単価の下落や引き下げ要請」(37.5%)、「取引先からの受注減少や取引打ち切り」(35.9%)が上位を占めている。また、仕入れ単価上昇によるコストアップに関しては、影響があった企業のうち「価格に転嫁してきた」とする回答は2割弱にとどまっている。
- ◆単価・価格に引き下げ要請については53.2%が「あった」とし、そのうち「コスト的に困難のため断った」は14.6%にとどまっている。また、引き下げのために実施した施策は「作業工程を工夫・改善した」(58.2%)、「協力会社に価格引き下げを要請した」(28.1%)、「賃上げの見送りや一時金を見直した」(26.1%)、「物流コストを引き下げた」(18.4%)と続いており、自社で吸収しきれない分については、さらなる下請けに転嫁したり、従業員の賃金等労働条件の引き下げで対応していることが伺える。

連合は2016年春季生活闘争方針で、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の実現を掲げ、公正取引の実現を通じ中小企業の収益性と生産性の向上をはかることを訴えてきた。本調査の結果を踏まえ、経営者団体との連携や行政への要請などを通じ、公正な取引関係をベースとした商慣行の構築と中小企業で働く者の賃金等の労働条件等の「底上げ」「格差是正」の実現に向け、全力で取り組んでいく。



2015年10月中小企業における取引関係に関するアンケート調査結果（中間報告）

中小企業における取引関係に関する調査について

- 調査方法 : アンケート郵送による紙面調査（総設問数：45問）
 - 実施期間 : 2015年10月
 - 郵送枚数 : 20,000社
 - 有効回答数 : 4,504社（2016年1月時点段階）
 - 対象地域 : 全国
 - 対象者 : 従業員数300名以下または資本金3億円未満の企業経営者
 - 回答者属性 : 下表の業種
- ※対象企業は、労働組合の有無に関係なく帝国データバンクの情報より業種ごとにランダムに選定

注1：この中間報告では、記入された従業員人数等に関わらずすべての調査票を集計しています。
注2：2015年調査における設問の「3年前」は、前回2012年調査では「5年前」に読み替えて下さい。

回答数の内訳[業種・従業員数(正社員+正社員以外の社員)]

	1食品製造	2繊維・衣服	3石油・化学・ゴム	4電気機械	5輸送用機械	6運輸業	7情報・ソフトウェア	8卸売・小売業	9その他サービス業	10その他	業種記入なし	合計
1～9人	28	56	35	39	36	28	38	51	18	61	6	396
10～29人	98	184	98	135	135	90	113	105	36	124	8	1,126
30～49人	119	159	117	119	121	102	120	86	14	75	3	1,035
50～99人	131	98	70	114	107	112	105	92	16	78	5	928
100～299人	144	63	39	96	92	103	73	89	23	75	2	799
300人～	26	2	2	8	7	22	11	14	5	6	0	103
無記入または0	10	8	4	1	7	5	7	3	1	1	70	117
計	556	570	365	512	505	462	467	440	113	420	94	4,504

調査結果の概要

- ◆日本労働組合総連合会（連合）と公益財団法人連合総合生活開発研究所（連合総研）は、2015年10月に全国の従業員数300名以下、または資本金3億円未満の中小企業20,000社に対して「中小企業における取引関係に関する調査」を実施し、2016年1月末時点で4,504社（有効回答）から回答を得た。2月末時点で回答の締め切りを行い、さらなる分析を進め、2016年5月をめどに最終報告を行うこととする。
- ◆前回調査（2012年6月）に比べ、総じて企業業績は回復傾向がみられ、取引関係も改善されつつある結果となっている。また、経営課題として「人手不足」に係る回答が増えている。一方で、仕入れ単価上昇によるコストアップに悩む姿も垣間見られる。なお、前回調査との対比にあたっては、経済情勢や雇用情勢、為替相場（2012年6月月中平均約79円、2015年10月同約120円）など、わが国を取り巻く環境が大きく変化していることに留意する必要がある。
- ◆2014年4月の消費税増税における価格転嫁拒否の有無については、94.7%の企業で「転嫁を拒否されたことはなかった」と答え、行政や連合、経営者団体の取り組みが一定の抑止力となったことが伺える。
- ◆取引関係に関する法令、制度など行政施策の認知状況については、下請代金支払遅延等防止法（下請法）で55.1%にとどまり、それ以外の法令や施策の認知度が低い状況にある。このことは、不公正な取引の連鎖につながるなどの危惧を持つものである。
- ◆取引において直面する問題では、「仕入れ単価上昇によるコストアップ」をほぼ5割（49.7%）の企業があげているほか、「単価の下落や引き下げ要請」（37.5%）、「取引先からの受注減少や取引打ち切り」（35.9%）が上位を占めている。また、仕入れ単価上昇によるコストアップに関しては、影響があった企業のうち、「価格に転嫁してきた」とする回答は2割弱にとどまっている。
- ◆単価・価格に引き下げ要請については53.2%が「あった」とし、そのうち「コスト的に困難のため断った」は14.6%にとどまっている。また、引き下げのために実施した施策は「作業工程を工夫・改善した」（58.2%）、「協力会社に価格引き下げを要請した」（28.1%）、「賃上げの見送りや一時金を見直した」（26.1%）、「物流コストを引き下げた」（18.4%）と続いており、自社で吸収しきれない分について、さらなる下請けに転嫁したり、従業員の賃金等労働条件の引き下げで対応していることが伺える。
- ◆わが国産業の持続可能性を高めるためには、サプライチェーンを構成する中小企業の収益性と生産性の向上が不可欠である。人手不足がより一層進む中で、中小企業の生産性の向上をはかり、付加価値創造の源泉である人材の確保・育成をはかる必要がある。そのために、法令に違反する不公正な取引を撲滅し、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を実現させる必要がある。また、取引関係法令等の認知・理解を社会全体で深めるとともに、行政等の取り締まりを強化し、公正な取引関係をベースとした商慣行の構築をはかり、中小企業で働く者の賃金等の労働条件等の「底上げ」「格差是正」につなげていくことが必要である。



厚生労働省北海道労働局発表
平成28年3月8日

担 当	【照会先】
	厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課 課長 仁木 真司 主任監察監督官 山田 雅之 <電話>011-709-2311 (内線 3541)

報道関係者 各位

平成27年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表 ～重点監督を実施した事業場の半数を超える91事業場で違法な残業が認められ是正指導～

厚生労働省北海道労働局（局長 田中 敏章）は、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の結果をまとめましたので、お知らせします。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、143事業場において労働基準関係法令違反を確認したほか、半数を超える91事業場で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。

厚生労働省北海道労働局では今後も、月100時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底を始め、過重労働の解消に向けた取組を積極的に行ってまいります。

【重点監督の結果のポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場： 170事業場
このうち、143事業場（全体の84.1%）で労働基準関係法令違反あり。
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外労働があったもの： 91事業場 (53.5%)
うち、時間外労働(※1)の実績が最も長い労働者の時間数が
月100時間を超えるもの： 42事業場 (46.2%)
うち月150時間を超えるもの： 9事業場 (9.9%)
うち月200時間を超えるもの： 2事業場 (2.2%)
- ② 賃金不払残業があったもの： 45事業場 (26.5%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 41事業場 (24.1%)
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの： 106事業場 (62.4%)
うち、時間外労働を月80時間(※2)
以内に削減するよう指導したもの： 74事業場 (69.8%)
- ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： 28事業場 (16.5%)

※1 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

※2 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

【参考】平成26年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」の重点監督では、監督指導を実施した145事業場のうち、119事業場（全体の82.1%）で労働基準関係法令違反が認められた。

◎是正・改善指導の対象となった主な内容	
【事例1】	最も長い労働者で月178時間の違法な時間外労働を行わせ、かつ、時間外労働及び深夜労働に関する割増賃金を支払っていなかったもの。さらに、健康障害防止対策について、衛生委員会等における調査審議が未実施であったもの。 (飲食店)
【事例2】	最も長い労働者で月120時間を超える違法な時間外労働を行わせ、かつ、10人を超える労働者に月100時間を超える違法な時間外労働を行わせていたもの。 (製造業)
【事例3】	約10人の労働者に月100時間を超える違法な時間外労働を行わせ、深夜業務従事者に6箇月以内ごとに定期健康診断を実施していなかったもの。さらに、健康障害防止対策について、長時間労働者に対する面接指導等が未実施であったもの。 (教育研究業)
【事例4】	最も長い労働者で月181時間の違法な時間外労働を行わせ、最も多い月で11名の労働者に100時間を超える違法な時間外労働を行わせていたもの。 (その他の事業)
【事例5】	最も長い労働者で月200時間を超える違法な時間外労働を行わせ、かつ、時間外労働及び深夜労働に関する割増賃金を支払っておらず、また、一部の労働者に健康診断を実施していなかったもの。さらに、健康障害防止対策について、長時間労働者に対する面接指導等が未実施であったもの。 (小売業)
【事例6】	技能実習生を含む11名に月100時間を超える時間外労働を行わせていたもの。さらに、健康障害防止対策について、長時間労働者に対する面接指導等が未実施であったもの。 (製造業)
【事例7】	最も長い労働者で月181時間の違法な時間外労働を行わせ、時間外労働及び休日労働に関する割増賃金の支払が不足していたもの。さらに、かつ、健康障害防止対策について、長時間労働者に対する面接指導等が未実施であったもの。 (小売業)
【事例8】	最も長い労働者で月213時間の違法な時間外労働を行わせていたもの。 (道路貨物運送業)

【資料】

- 別紙 平成27年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況
- 参考資料1 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準
- 参考資料2 過重労働による健康障害防止のための総合対策
- 参考資料3 賃金不払残業総合対策要綱
- 参考資料4 賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針
- 参考資料5 労働基準監督官の主な仕事

平成27年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○ 重点監督実施状況

平成27年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、170事業場に対し重点監督を実施し、143事業場（全体の84.1%）で労働基準関係法令違反が認められた。

主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが91事業場、賃金不払残業があったものが45事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが41事業場であった。

表1 重点監督実施件数等

業種	事項	重点監督実施 事業場数	労働基準関係 法令違反があ った事業場数 (注1)	主な違反事項		
				労働時間 (注2)	賃金不払残業 (注3)	健康障害 防止対策 (注4)
合計		170 (100.0%)	143 (84.1%)	91 (53.5%)	45 (26.5%)	41 (24.1%)
業 種	製造業	43 (25.3%)	35 (20.6%)	22	8	8
	建設業	7 (4.1%)	6 (3.5%)	3	4	1
	運輸交通業	20 (11.8%)	18 (10.6%)	17	6	4
	商業	22 (12.9%)	18 (10.6%)	11	5	6
	保健衛生業	11 (6.5%)	6 (3.5%)	2	3	4
	接客娯楽業	18 (10.6%)	18 (10.6%)	15	7	7
	その他の事業	49 (28.8%)	42 (24.7%)	21	12	11

(注1) 括弧内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注2) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

(注3) 労働基準法違反第37条（割増賃金）違反のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない〕。

(注4) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの、設置しているが毎月1回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕を計上している。

※ 重点監督では、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて、より深刻・詳細な情報のあった事業場を優先して対象としているため、労働時間の違反のあった事業場の比率が53.5%（平成26年の定期監督等における比率は20.4%）と高くなっている。

表2 事業場の規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
170	30 (17.6%)	51 (30.0%)	38 (22.4%)	30 (17.6%)	14 (8.2%)	7 (4.1%)

※「事業場」とは、工場、事務所、店舗等の如く一定の場所において関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうものである。

表3 企業規模別で見た場合の重点監督実施件数

企業規模別で見た場合の重点監督実施件数						
合計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
170	20 (11.8%)	27 (15.9%)	25 (14.7%)	23 (13.5%)	36 (21.2%)	39 (22.9%)

※「企業」とは、いわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものである。

2 主な健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

重点監督実施事業場のうち106事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなどの過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 重点監督における過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）				
	面接指導等の実施 （注2）	衛生委員会等における調査審議の実施 （注3）	月45時間以内への削減 （注4）	月80時間以内への削減 （注5）	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等 （注6）
106	21	45	32	74	24

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（注2）2ないし6月で平均80時間を超える時間外労働を行っている労働者又は1月100時間を超える時間外労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注3）「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会を調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注4）時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めるよう指導した事業場数を計上している。

（注5）時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策を具体的な期限までに実施すること等を指導した事業場数を計上している。

（注6）医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間適正把握に係る指導状況

重点監督実施事業場のうち28事業場に対して、労働時間の管理が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（参考資料1参照）に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

表5 重点監督における労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録 （基準2(1)） （注2）	自己申告制による場合			管理者の責務 （基準2(5)） （注2）	労使協議組織の活用 （基準2(6)） （注2）
		自己申告制の説明 （基準2(3)7） （注2）	実態調査の実施 （基準2(3)4） （注2）	適正な申告の阻害要因の排除 （基準2(3)7） （注2）		
28	26	1	3	0	1	0

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（注2）各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（参考資料1）のどの項目に基づくものであるかを示している。

3 重点監督において把握した実態

○時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違法な時間外労働があった91事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、42事業場で1か月100時間を、9事業場で1か月150時間を、2事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

45時間以下	45時間超 80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超 200時間以下	200時間超
17	18	14	33	7	2

4 その他

○長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督実施状況

平成27年4月から平成27年度過重労働解消キャンペーンである11月までの間に実施した監督結果を、以下のとおり、とりまとめた。

法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）として、監督指導を実施した19事業場のうち、16事業場（全体の84.2%）で労働基準関係法令違反が認められた。

主な違反としては、違法な時間外労働があったものが15事業場、賃金不払残業があったものが7事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが8事業場であった。

表7 労災請求が行われた事業場に対する監督実施件数等

業種	事項	監督実施 事業場数	労働基準関係 法令違反があ った事業場数 (注1)	主な違反事項		
				労働時間 (注2)	賃金不払残業 (注3)	健康障害 防止対策 (注4)
合計		19 (100.0%)	16 (84.2%)	15 (78.9%)	7 (36.8%)	8 (42.1%)
業 種	製造業	2 (10.5%)	2 (10.5%)	2	2	1
	建設業	1 (5.3%)	0 (0.0%)	0	0	0
	運輸交通業	3 (15.8%)	3 (15.8%)	3	1	2
	商業	6 (31.6%)	5 (26.3%)	5	1	1
	保健衛生業	2 (10.5%)	2 (10.5%)	1	1	0
	接客娯楽業	3 (15.8%)	3 (15.8%)	3	2	3
	その他の事業	2 (10.5%)	1 (5.3%)	1	0	1

(注1) から (注4) については、表1に同じ。