

2015 春季生活闘争方針

はじめに

(1) 「働くものを犠牲にした経済成長」を許さない

わが国は社会・経済が成熟化し、少子化・高齢化が進む中で、人口減少局面に突入して久しい。こうした社会・経済の構造的な問題を抱える中で、持続可能な経済成長を成し遂げるために、連合は「働くことを軸とする安心社会」の実現を提起している。わが国が今日に至る経済の繁栄と安定した社会を築くことができたのは、働く人たちの地道な努力や創意工夫、現場の総合力による付加価値の創出と拡大、すなわち安定した社会のもとで、安心して「働くこと」が原動力であったことは疑いようのない事実である。

しかしながら、低成長とデフレ経済という「失われた 20 年」の中で、企業は短期的な利益確保の重視や株主重視の姿勢を強め、賃金の低下や非正規労働者の増加、所得などの格差の拡大など、中間層の減少と格差の拡大は社会の安定成長の基盤を損なう状況を招いた。現在政府内では「成長戦略」の名のもとで労働者保護ルールの改悪が検討されているが、「働くものを犠牲にした経済成長」を許してはならない。連合は社会・経済の活力の源泉である「働くこと」の価値を削ぐ政策に対して社会全体に警鐘を鳴らすとともに、これらの動きに対峙していく。

(2) 継続的な賃上げで「デフレ脱却」と「経済の好循環実現」をはかる

2014 春季生活闘争では、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざし、すべての組合が月例賃金にこだわり闘った結果、長年一定の水準にはりついてきた賃金水準の引き上げをはかることができた。また、企業規模間や正規・非正規間、男女間、地域間などに存在する賃金格差の是正や、非正規労働者を中心とした社会全体の賃金・労働条件の底上げや底支えの実現に関して、昨年度の政労使会議で労働側の主張によって「経済の好循環実現に向けた取組」に明記させ、社会的な問題として、その改善に向けて大きな一歩を踏み出すことができた。

2015 春季生活闘争は、引き続き「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じ、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、継続して賃金の引き上げを求めていくこととする。とりわけ、大手と中小の賃金格差の是正や社会全体の底上げ・底支えを実現させる運動を展開する。日本経済はグローバル競争の激化や生産拠点の海外展開の加速、鉱物資源価格の高騰などによってその構造が大きく変化した。また、労働力人口の減少という構造的な問題を抱える中で、「働き方」「休み方」に対する意識改革を含めたワーク・ライフ・バランスが保障される社会の実現と「人への投資」を適正に行わせ生産性向上をはかることで、企業はもとより国民経済全体の付加価値を高めていく必要がある。

(3) 勤労者全体の雇用・労働条件・生活に関わる問題の解決に向けて

また、春季生活闘争を「総合生活改善闘争」として、「労働条件向上の取り組み」とともに、健全な経済成長実現に向けた政策の実現や、社会保障や税を通じた所得再分配機能の強化などを実現させるために、「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪として推し進め、勤労者全体の雇用・労働条件・生活に関わる問題の解決に向けた取り組みを進めていく。

2015 春季生活闘争を通じ、こうした取り組みを力強く推し進め、格差の拡大を許さず、働く者や社会に対するあらゆる不条理と果敢に闘い、「働くことを軸とする安心社会」を実現させよう。

I. 情勢と課題

1. 取り巻く情勢

(1) 世界経済の動向

世界経済は先進国を中心に穏やかな回復基調傾向にあるものの、景気回復の力強さを欠いている。米国は国内経済が堅調に成長することが見込まれることを背景に 10

月末に量的緩和を終了させたが、一方日本銀行は同時期に追加の金融緩和策を発表し、世界の資金循環に大きな変動が予想される。ウクライナ・中東などの地政学的なリスクや中国経済の減速、原油価格の急騰など、下方修正リスクが残っている。

(2) 日本経済の動向

わが国は、2014年4月の消費税率引き上げに伴う消費の反動減により2014年4－6月期は年率換算の実質GDPで対前期比▲7.3%となり、7－9月期は同▲1.6%と景気回復はもたついている。家計消費や企業投資等の回復は依然として緩慢であり、今後の状況を引き続き注視する必要がある。急速に進んだ円安ドル高は、原油など輸入原材料の高騰を招き、輸出数量が増えていないことから貿易赤字は過去最大となった。

(3) 物価動向と消費税率引き上げについて

消費者物価は、昨年から続く基調的な物価上昇に加え、2014年4月の消費税率引き上げの影響もあり、9月の総合指数は前年同月比3.2ポイント（生鮮食品を除く総合指数で3.0ポイント）の上昇となっており、2014年度平均の物価上昇率は総合指数で前年度比3ポイント程度の上昇が見込まれている。しかし、消費税率引き上げ影響を除いた物価上昇は1%程度と見込まれており、日銀がめざすインフレ目標2%への到達の時期は遅れると予想されている。連合は、社会保障制度改革で残された課題の解決や国民生活の底上げ・底支えにつながる施策の実行、消費税率引き上げによって懸念されるマイナス影響の最小化などを前提に、社会保障・税一体改革関連法にもとづき適切に判断するように政府に求めた。消費税率引き上げによる消費の抑制や内需縮小への懸念があることは事実だが、急激な少子高齢化・人口減少社会に突入しているわが国においては、社会保障と税の一体改革は待ったなしであり、財政健全化のためにも負担を分かち合うことが必要である。

(4) 企業業績の見通し

企業業績は、輸出型製造業を中心に過去最高益を記録する企業が続出する一方で、内需型企業などでは厳しい業績になるなどまだら模様となっている。また、11月前半にはおよそ7年ぶりに1ドル116円台に突入し、円安が進み、為替相場の激しい変動が企業業績に与える影響について慎重に推移を見ていく必要がある。

(5) 雇用情勢

完全失業率は2014年9月で3.6%と昨年より大幅に改善しているが、役員を除く雇用者に占める非正規雇用比率は37.2%¹と昨年以来拡大しており、雇用増は非正規雇用の増加によるところが大きい。また、建設・医療等で人材不足が深刻化する一方で、事務では求職数が上回るなど、雇用のミスマッチが生じている。また、雇用環境の改善等により、2014年4－6月期の雇用者報酬（総額）は、前期比0.6%の増加²に転じた。また、8月の一人あたり所定内給与額は前年同期比で0.8%の増³となったが、企業規模5名以上の一般労働者の現金給与総額で見ると、ピークであった1997年と2013年の差は▲3.8ポイント（2012年▲4.5ポイント）と縮小傾向にあるが、依然復元には至っていない。

¹ 総務省「労働力調査（基本集計）平成26年（2014年）9月分」（2014年10月31日公表）

² 内閣府「四半期別GDP速報（2014年4-6月期・2次速報）」（2014年9月8日発表）

³ 厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成26年9月分結果速報」（2014年11月5日発表）

II. 2015 春季生活闘争の考え方

1. 基本的な考え方

2015 春季生活闘争では、すべての組合が重点的に取り組む課題として「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」を「3本柱」として位置づけ、これらの取り組みを通じ「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて全力を尽くす。

- (1) 2015 春季生活闘争は、賃金相場の波及力を高め、未組織労働者も含め広く社会全体の底上げ・底支えをはかり、格差の是正（規模間、正規・非正規間、男女間）に全力を尽くすことである。そのために、賃金の上げ幅のみならず、賃金の絶対額を重視した要求の組み立てを行う必要がある。
- (2) 地域経済の活性化や地域との連携をはかることは、中小や地場企業における賃上げを実現させるためにも重要であり、フォーラムを開催するなど、広く社会に向けた運動を展開していくこととする。また、昨年を引き続き、公正取引の実現や公契約条例の拡大などについて、政策・制度実現の取り組みに加え、社会に対するアピール活動も積極的に行っていく。
- (3) 企業規模間、正規・非正規間、男女間などに存在する賃金等の格差はさらに拡大し、待ったなしの状況にある。格差の実態把握を行いつつ、大手組合の中小組合等への支援等を含む是正に向けた実効性のある取り組みを行っていくことが必要である。
- (4) 家計消費の回復が求められる中、物価上昇局面にあることや経済成長をけん引するためにも賃上げを継続的に行っていくことが「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のために必要である。足元で物価は継続的に上昇しており、働く者の実質的な生活は十分に改善したとはいえない状況を踏まえ、賃上げ要求については、その上げ幅の議論とともに、生活できる賃金水準や、仕事の内容や役割などに見合った納得できる賃金水準を求めていくこととする。また、可処分所得の維持・向上など、労使の賃金交渉だけでは解決できない社会保障や税等に関する問題については、「政策・制度実現の取り組み」を通じて解決をはかっていく必要がある。
- (5) こうした状況を総合的に勘案し、賃金の引き上げについては、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進していくことを重視し2%以上の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は4%以上とする）。
- (6) また、「時短」についても重点的に取り組む必要がある。約10年にわたり連合主要組合の年間総実労働時間は2000時間台に高止まりしており、労使で長時間労働の是正を実現させ、労働安全衛生面や健康確保の観点で過重労働対策を進めていく必要がある。加えて、超少子高齢・人口減少社会の中で、仕事・睡眠の時間に加え「社会生活の時間」の確保を行ったうえで、育児・介護・家事や、地域の中で社会的な責任を果たす時間に充てることも重要になっており、そうした観点も含め「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現に向けた取り組みを今まで以上に推し進める必要がある。

2. 具体的な要求項目

(1) 2015 春季生活闘争「3本柱」の要求項目

2015 春季生活闘争で取り組む「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」の「3本柱」による「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けた要求項目については、以下の通りとする。

	「デフレからの脱却」「経済の好循環実現」に向けて	「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向けて
賃上げ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ すべての組合が月例賃金にこだわり、2%以上の賃上げを求める ➤ 定昇・賃金体系維持分（2%相当）と賃上げ額（2%以上）を加えた要求は4%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 中小共闘は10,500円以上の要求を掲げるとともに、「最低到達水準」を設定し、この水準を上回ることとする ➤ 企業内最低賃金協定の適用労働者の拡大をはかるとともに、賃金の底上げと格差是正をはかるために、仕事内容にふさわしい水準で協定化を行う ➤ 非正規共闘は、正社員との均等処遇をめざす ➤ 職場における男女平等の実現をはかる
時短	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 長時間労働の抑制などワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす ➤ 総実労働時間 1800 時間への取り組みを加速する ➤ 36 協定特別条項の上限時間設定に関する協議を推進 ➤ コンプライアンスの徹底はもとよりワークルールの改善をはかる 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 中小企業における労働時間週44時間を40時間に縮減 ➤ 中小企業超過労働時間割増率について、月60時間超部分を50%とする
政策・制度実現の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 経済の好循環に向けた産業政策と雇用政策の一体的推進 ➤ 雇用の安定と公正労働条件の確保 ➤ 「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進 ➤ 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現 ➤ 非正規公務員の処遇改善と公契約適正化の推進 	

(2) 個別要求内容の考え方について

「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、所得の向上が欠かせない。特に内需拡大に向けては、定常的収入である月例賃金の引き上げが不可欠であり、すべての組合は月例賃金の引き上げにこだわる取り組みを進める。その際に、年収確保の観点を含め、一時金水準の向上・確保についても留意することとする。

(3) 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み

企業規模間、正規・非正規間、男女間などに存在する賃金等の格差是正に向けて、中小企業の活性化と地域の活性化やそのための人材育成・確保の取り組みが不可欠である。また、正規・非正規と呼称される労働の差別化などの問題も看過できない。企業数の99.7%、従業員数の約7割を担う中小企業の経営基盤の強化とそこで働く労働者の労働条件の向上、人材の確保・育成は日本経済の健全な発展にとって不可欠である。「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ことや、サプライチェーン全体の成長実現や公正取引実現に向けた取り組みを強化することなど、全力を尽くす必要がある。様々な格差の是正に向けて、その実態の把握を進めるとともに、「コンプライアンスの徹底」と「均等処遇」をベースにそれぞれの共闘等を中心に実効性のある取り組みを行っていく。「底上げ・底支え」をはかるために、連合リビングウェイジを基準とした「最低到達水準」を設定し、これをクリアすることをめざす。

・要求基準 10,500円以上(賃金カーブ維持相当分4,500円)

・連合リビングウェイジにもとづく最低到達水準を設定。

例) 144,000円(奈良県・単身世帯・自動車保有なしの月額)

例) 196,750円(奈良県・2人(父子)世帯・自動車保有なしの月額)

また、賃金相場に関する情報開示を積極的に進め、未組織労働者を含めた社会全体の底上げ・底支えに波及させることをめざす。

正規・非正規間の格差については、コンプライアンスの徹底はもとより、均等処遇の観点から重点項目を設定し、賃金の引き上げや昇給ルールの導入・明確化などの実現をはかる。

【正規・非正規間の格差是正に向けた重点要求項目】

時給の引き上げの取り組みは、地域特性や職種を考慮しながら正社員との均等処遇の実現と社会的な波及を強めるため、連合が掲げる「誰もが時給1,000円」をはじめ次のいずれかの取り組みを展開する。

- ① 正社員との均等処遇実現に向けた取り組みの第一弾として、構成組織は現状を踏まえ中期的に「連合リビングウェイジ」を上回る水準となるよう指導を強化する。
- ② 正社員との均等処遇をはかるためにも、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。
- ③ 時給の引き上げについては、中小共闘の賃金引き上げ目安を時給換算した37円⁴を目安に求めていく。なお、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。

～均等処遇実現を含めた総合的な労働条件向上への取り組みにおける
2015重点項目～(★は最重点項目)

<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加入促進
- ⑤ 職場におけるワークルールの徹底により、年次有給休暇の取得促進をはかる★

⁴ 正社員との均等処遇をめざし、中小共闘が掲げた賃上げ水準目標 6,000円を時給換算した額(時給換算にあたっては、「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」の所定内実労働時間数全国平均(163時間)を用いた)。

(4) 企業内最低賃金

- ① すべての労働者の処遇改善のため、企業内最低賃金の協定の締結拡大、水準の引き上げ、および適用労働者の拡大をはかる。このため、すべての組合は最低賃金の要求を行い、協定化を図る。全従業員対象の企業内最低賃金協定の締結は、連合リビングウエッジを目標に行う

※奈良県の単身最低生計費 144,000円 ÷ 実労働時間 166時間 = 870円/時間の
数値資料として示しているので活用する。

- ② 企業内最低賃金は、その産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で協定する。特定最賃（産業別最賃）の引き上げに結びつく企業内最低賃金協定を締結する。

業種	現行額	改定額	引上額	結審状況	発行日
最低賃金	710円	+14円	724円	全会一致	2014年10月3日
一般機械	810円	+10円	820円	労働者一部反対	2014年12月27日
電機関係	808円	+10円	818円	労働者側反対	2014年12月27日
自動車小売	810円	+10円	820円	全会一致	2014年12月27日

- ③ 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……160,000円

構成組織の方針を踏まえ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。

2013年賃金構造基本統計調査報告（奈良）参照

高卒初任給：155,900円（939円/時間額 奈良県所定内労働時間 166時間）

(5) 中小共闘

1) 格差是正と月例賃金を中心とした取り組み

- ① 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。
- ② 格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、従来の「到達水準目標」「最低到達水準」「地域ミニマム」の設定を見直し、格差是正、底上げ・底支えの機能に特化し、「最低到達水準」を設定する。
- ③ 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。
- ④ 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、18歳の最低賃金を要求・交渉し、協定化をはかる。同時に、最低到達水準値についての協定締結をめざす。
- ⑤ 相場形成と中小先行組合の結果を波及させるため、中小共闘センターでの情報共有をはかり地場、非正規へとつながる運動を強化する。

⑥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、昨年新たに設置した「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。

⑦地場産業の活性化と働く者の処遇改善を一層進めるために学習会、街頭行動など、広く社会に向けた運動を展開する。

2) 具体的な賃金要求について

・ 要求基準 10,500円以上(賃金カーブ維持相当分4,500円)
・ 連合リビングウェイジにもとづく最低到達水準を設定。 例) 144,000円 (奈良県・単身世帯・自動車保有なしの月額) 例) 196,750円 (奈良県・2人(父子)世帯・自動車保有なしの月額)

過年度物価上昇相当分の確保とともに、「格差是正」「底上げ・底支え」をさらに前進させていくことが重要である。具体的な賃上げ目標は、従前と同様、中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとした上で、「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乗せした金額を賃上げ水準目標(6,000円)とし、賃金カーブ維持分(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。¹

3) 最低到達水準

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ことをめざす。(上記枠内参照)

なお、構成組織は産業実態を踏まえつつ到達水準目標を設定する。

4) 賃金カーブ維持分の確保

賃金制度がない中小企業も含め、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。

(6) 2014連合奈良「地域ミニマム」の設定

地域ミニマム運動は、組合員一人ひとりの月例賃金の実態調査(300人未満の中小組合を対象)から、生活できる最低賃金額を地域ごとに設定し、「これ以下の賃金水準の労働者をなくす」ことを目的に、連合全体で春季生活闘争と一体となって取り組む運動である。

<u>18歳</u>	<u>149,700円</u>	<u>20歳</u>	<u>161,000円</u>
<u>25歳</u>	<u>185,000円</u>	<u>30歳</u>	<u>203,500円</u>
<u>35歳</u>	<u>217,600円</u>	<u>40歳</u>	<u>228,500円</u>

※2014年度賃金実態調査(データ数2118人)全産業・男女計の第1十分位3次回帰から設定。

¹ 非正規労働者を中心とする時給の引き上げについては、「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」の所定内実労働時間数全国平均(163時間)で除した時間額は5,000円の場合31円、6,000円の場合37円となる。単純に上げ幅のみで表記すると2%以上となる。なお、非正規労働者の正規労働者との均等を重視した取り組みをはかる観点からは、最低到達水準を維持する取り組みや賃金制度整備の取り組み推進が考えられる。

(7) 非正規労働者の労働条件改善

1) 現状と課題

雇用労働者の38.2%を占め、2,043万人を数える非正規労働者は依然として増加傾向にある¹。仕事の量や質などが一般労働者(正社員)と同じであるにもかかわらず賃金や処遇においては、格差が存在するところが多い。非正規労働者の約7割を占めるパートの1時間あたりの賃金は、一般労働者(正社員)の6割にも満たない水準²にある。

さらに非正規労働者の約2割は、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。非正規労働者の雇用や労働条件の問題は、民間の職場だけでなく、3人に1人が非正規という公務の職場⁴においても切実な状況にある。

非正規労働者が働きがいのある仕事に就くことができず、労働条件や処遇についての一般労働者(正社員)との格差を放置すれば、労働者全体の労働条件の低下にもつながりかねない。経済を活性化し、社会の安定をはかるためにも、すべての労働者への適正な配分を行うことによって個人消費への拡大へと結びつけていくことが重要である。

これらを踏まえ、2015春季生活闘争「非正規共闘」では、昨年の取り組みをさらに強化し、全力で闘争を展開する。

2) 具体的な取り組み

すべての構成組織は「非正規共闘」に結集し、その体制の強化をはかり、非正規労働者の処遇改善に向けて強力に、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、組合員であるか否かを問わず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を踏まえて、具体的な要求を行っていく。

また、「連合奈良なんでも労働相談ダイヤル」の活動を強化し、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。

その他、職場や地域における取り組みを進めるにあたっては、通年的に推進する「職場から始めよう運動」の徹底的した展開をはかる。

3) 賃金(時給)の引き上げの取り組み

時給の引き上げの取り組みは、地域特性や職種を考慮しながら正社員との均等処遇の実現と社会的な波及を強めるため、連合が掲げる「誰もが時給1,000円」をはじめ次のいずれかの取り組みを展開する。

- ① 「連合リビングウェイジ」を上回る水準となるよう指導を強化する。
- ② 正社員との均等処遇をはかるため、昇給ルールを導入・明確化の取り組みを強化する。
- ③ 時給の引き上げについては、中小共闘の賃金引き上げ目安を時給換算した37円⁵を目安に求めていく。なお、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。

4) 均等処遇実現を含めた総合的な労働条件向上への取り組みにおける

2015重点項目(★は最重点項目)

〈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

¹ 総務省「平成24年就業構造基本調査」(2013年7月12日発表)

² 厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成26年9月分結果速報」(2014年11月5日発表)

³ 総務省「労働力調査(詳細集計)平成26年(2014年)7~9月期平均(速報)」(2014年11月11日発表)

⁴ 総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果について」(2013年3月発表)

⁵ 正社員との均等処遇をめざし、中小共闘が掲げた賃上げ水準目標6,000円を時給換算した額(時給換算にあたっては、「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」の所定内実労働時間数全国平均(163時間)を用いた)。

(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取得促進⁶
- ⑤職場におけるワークルールの徹底により、年次有給休暇の取得促進をはかる★

3. ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて（時短等の取り組み）

労働安全衛生面・健康確保のための過重労働防止の観点はもとより、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れば、「社会生活の時間」の充実を含むワーク・ライフ・バランス社会の実現が、日本社会の持続可能性のためにも不可欠であり、長時間労働縮減に向けて以下の項目を中心に取り組む。

- ①労働時間規制の取り組み（36協定（特別条項付協定）の点検・適正化、休息时间（勤務間インターバル）など）の導入により過重労働対策を進める。
- ②時間外割増率を法定割増率以上に引き上げをはかり、長時間労働の抑制をはかる。
- ③年次有給休暇取得率向上に向けた取り組みを行う中で、「働き方」「休み方」の意識改革を進めていく。
- ④両立支援の推進をはかる。

4. 2015春季生活闘争におけるワークルールの取り組み

ワークルールの取り組みについては、「重要労働関係法（改正派遣法・改正労働契約法・改正高齢法）成立に伴い、正規労働者はもとよりパート・有期契約・派遣・請負労働者などもワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、2012年改正労働者派遣法への的確な対応をはじめ、2012年改正労働契約法、パートタイム労働法をはじめとする労働関係法令の改正趣旨を踏まえた遵守徹底等に取り組む。

(1) 2012年改正労働者派遣法に関する取り組みについて

2012年改正労働者派遣法に関する取り組みについては、法令順守の点検・周知、労働協約の整備に向けた取り組みを進める。

また、派遣先労働組合は、派遣労働者の受け入れや労働条件への関与を強化する。特に、現行の「一般業務で1年超の派遣を受け入れようとする場合の派遣先の過半数労働組合等への通知・意見聴取義務」については、その趣旨を理解した上で、いっそう適切な対応を行うよう取り組みを進める。

(2) 2012年改正労働契約法に関する取り組みについて

2012年改正労働契約法に関する取り組みについては、引き続き、無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、クーリング期間の悪用防止、労働条件の是正に向けた取り組みを進める。

(3) 2012年改正高年齢者雇用安定法に関する取り組みについて

2012年改正高年齢者雇用安定法に関する取り組みについて、継続雇用制度を導入し、改正法の経過措置にもとづき、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、

⁶ 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平成28年10月1日から拡大される。以前からの適用対象者(1日または1週間の所定労働時間およびひと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8万8000円以上(年収が106万円以上)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)

希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用とする労働協約の締結に向けて取り組む。

(4) 障害者雇用促進法に関する取り組みについて

障害者雇用促進法に定める法定雇用率(1.8%⇒2.0%)引き上げへの確に対応するとともに、2013年の通常国会で成立した改正障害者雇用促進法(差別禁止と合理的配慮の提供義務については2016年4月施行、精神障がい者を雇用義務制度の対象とすることについては2018年4月施行)も踏まえ、障がい者が働きやすい職場づくりへの取り組みを進める。

(5) 労働時間法制に関する取り組みについて

労働時間法制に関する取り組みについては、労働者の健康・安全を確保するとともにワーク・ライフ・バランスを保障するため、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休息时间(勤務間インターバル)規制の導入、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、④36協定の遵守状況等の点検(管理監督者の範囲設定にかかる点検を含む)とそれを踏まえた労使協議の実施、に向けて、労働協約の整備など、健康で働き続けられる労働時間の実現に向けた取り組みを進める。

(6) 快適な職場づくり

快適な職場づくりについては、労働災害のリスクを低減し、快適な職場づくりを推進するとともに、長時間・過重労働対策、メンタルヘルス対策、パワーハラスメント対策なども含め、労働安全衛生法などの法令遵守と安全配慮義務の履行に向けた取り組みを進める。

(7) 過半数代表制の適切な運用について

過半数代表制については、選出手続の厳格化等に向けた取り組みを進める。
すなわち、少数組合においては、過半数代表者の選出手続の厳格化をはかるとともに当該手続きを積極的に活用し、過半数代表者の選挙が行われる場合には自ら立候補者を立てる等の取り組みを進める。(なお、少数組合は上記取り組み等を通じ自らの組織拡大に努め、過半数労働組合化をめざすこととする。)
一方、過半数労働組合においては、非組合員である労働者の意見についても適切に聴取・把握を行い、自らの「過半数代表」としての行動に反映する取り組みを進める。
また、関連会社を有する企業の労働組合においては、企業グループ内のコンプライアンス強化及び組織拡大をはかる観点から、①関連会社を組織化していない場合にはその組織化、②関連会社を組織化しているものの少数組合である場合には過半数労働組合化、に向けた取り組みをそれぞれ進める。

5. 2015 春季生活闘争における男女平等課題に関する取り組み

男女平等社会実現に向け、春季生活闘争においても、すべての組合が第4次男女平等参画推進計画で確認した目標の達成に向けて取り組みを進めていく。

- (1) 「連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針」および「男女の雇用平等をすすめるためのチェックシート(改訂版)」にもとづき、改正男女雇用機会均等法の定着・点検を行う。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。

- (2) 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、分析に基づき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。
- (3) 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。
- (4) 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、相方が支給していなければ支給要件とするよう是正を求める。

6. 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) マタニティハラスメントを防止するためにも、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。
- (2) 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 法令遵守を点検し、組合員に対し周知を行うとともに、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 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除や介護休暇制度の申し出や利用などにより、不利益な取り扱いが行われていないか労使で点検・検証を行う。
 - ③ 不利益取り扱いの禁止については、労働協約の改定などルール化に取り組み、その内容を組合員に対し周知・徹底する。
 - ④ 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
 - ⑤ 非正規労働者へ制度の適用を拡充する。
- (3) 次世代育成支援対策推進法が2015年4月から10年間延長となったことを受け、労使で行動計画策定に取り組む。
 - 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、および新たな認定マークの取得をめざす。
 - ② 「くるみん」マーク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。

7. 政策・制度実現の取り組みについて

「2015年度 政策・制度実現の取り組み」と「2015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、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の以下の取り組みを強力に進める。

- ① 奈良県知事との政策懇談会を開催し、奈良県行政に対する要請を行う。
- ② 奈良県労働局と地域産業労働懇談会を開催し労働行政に対する要請を行う。
- ③ 経営者団体に対し春闘要請行動を行う。また、マスコミに対して公表する。
- ④ 民主党との連携をさらに深め、政策・制度の実現をはかるため、民主党奈良県連との政策協議を開催する。
- ⑤ 推薦議員との懇談会を開催し、市町村に対し公契約条例制定等の政策実現を行う。

Ⅲ. 闘争の進め方

1. 基本的な進め方

- (1) すべての労働者を対象とした闘争を展開する。
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。加えて、社会的キャンペーンを通じて、均等・均衡処遇の重要性や集団的労使関係の必要性について訴えるなど、波及力のある運動を展開する。
- (2) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、勤労者全体の雇用・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。
- (3) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 取り組み体制

(1) 共闘連絡会議の運営

- ① 連合奈良中小労働対策委員会で立ち上げている「中小共闘センター」の役割を明確にし、機能強化するだけでなく、地場交渉の促進を図る。
- ② 山場の集中化に向けた取り組みの強化
- ③ 構成組織の回答引き出し時期ごとに賃上げ状況を集計し、情報の開示を積極的にいき、より波及力を高めていく。

(2) 闘争機関の設置

- ① それぞれの産別・単組において闘争機関の設置を委ねることとする。
- ② 連合奈良中小労働対策委員会で設置されている「中小共闘センター」の確認。

(3) 非正規労働者の労働条件改善に関する取り組み

- ① 組合員であるか否かを問わず、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を踏まえて、「職場から始めよう運動」の展開をはかる。
- ② 非正規労働者の処遇改善につながる先行取り組み事例を開示し、取り組みの波及力をはかる。

(4) 闘争日程

- ① 要求書の提出は、原則として2月末までに要求を行う
- ② 回答引き出しのゾーン設定（未確定）
- ③ 山場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3月の最大の山場に回答を引き出す「第1先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2先行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。具体的には、共闘連絡会議代表者会議、戦術委員会等で協議する。

(5) 相場波及、情報公開体制の強化等

- ① 集計と公表の工夫で相場波及効果を高める取り組みの推進。
- ② マスコミ対応の強化
- ③ 奈良経済産業協会をはじめとする、経営者団体に対して連合奈良の主張を要請行動として行う。併せて、県、労働局などの官公庁へも同様の要請を行う。

④労働基本権にこだわる春季生活闘争の交渉を進める。

3. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

構成組織においては、底上げ・底支え・格差是正の観点から、企業内未組織労働者と子会社・関連会社への組織化の取り組みをより一層強化するとともに、同じ職場で働く仲間の処遇改善をめざし、従来からの「職場から始めよう運動」を一層強化する。

また、加盟組合の実態を把握しつつ積極的にパート・有期契約労働者などの組織化に着手することが、「過半数労働組合」問題への対応となることをあわせて指導していく。

また、地域においても、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。さらに、全国一斉「なんでも労働相談ダイヤル」（2月12日～14日）を実施するなど、労働相談からの組織化をより一層強化していく。

4. 2015 春季生活闘争スローガン

賃上げで景気の底支えを！
「休み方」「働き方」改革で長時間労働撲滅！

5. 連合奈良 2015 春季生活闘争当面の活動

(1) 近畿ブロック 2015 春闘推進会議・中小交流集会

開催日時 2015年1月21日（水）18:30～20:00

開催場所 エル大阪

(2) 2015 連合奈良春季生活闘争討論集会について

開催日時 2015年1月31日（土）13:00～16:00

開催場所 奈良県社会福祉総合センター

内 容 連合本部方針・連合奈良方針・他

要請人員 90名

(3) 2015 春季生活闘争 全国一斉「なんでも労働相談ダイヤル」の実施について

実施期間 2015年2月12日（木）～14日（土）の10時～19時

(4) 国際女性デー街頭行動

開催日時 2015年3月6日（金）17時30分～

開催場所 JR奈良駅前

内 容 男女平等の働き方を実現するための「3.8 国際女性デー」街頭アピール行動

(5) 2015年連合奈良春季生活闘争勝利総決起集会（案）

開催日時 2015年3月6日（金）18:30～

開催場所 なら100年会館

内 容 決起集会・決意表明

要請人員 加盟産別を中心に900名

(6) その他の活動及び取り組みについて

- ・PR行動 予定2月4日～3月14日
 - ・各地域協議会における春闘街宣行動（2月5日）
 - ・経営団体・官公庁への要請行動（2月～3月上旬）
（社団法人奈良経済産業協会、商工会議所、中小企業団体中央会、奈良県、労働局）
 - ・連合奈良専従役員による、単組への激励行動（産別から要請のあるところのみ）
 - ・2015 春季生活闘争賃上げ集計について
- 第1回集計 3月13日(金) ○第2回集計 3月27日(金) ○第3回集計 4月10日(金)
- 第4回集計 5月8日(金) ○第5回集計 5月22日(金) ○第6回集計 7月3日(金)
- ・「2015 春季生活闘争・中小労組」地方の取り組みアンケート（提出時期 5月末）

以 上