

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もと、非正規労働者の雇用安定の促進や処遇改善はもとより、基本的なワークルールの周知、徹底をはかることを通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを強化する。

非正規労働者に関する取り組みは「職場から始めよう運動」や組織拡大の取り組みを通じて、非正規労働者自らが運動に参画できる環境を整備し、処遇改善の成果を実感できる闘争を展開することにより、社会への波及をはかる。

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、各部門別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、フォーラムなどの開催を通じて、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など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
- 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

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概ね 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）

² 中小共闘方針が提起する賃上げ 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、自らにつなげる課題として捉え、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。