第 61 回中央委員会／2011. 12. 1

2012 春季生活闘争方針

はじめに

「働くことを軸とする安心社会」の実現へ向け、「2012 春季生活闘争」と「2012 政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪としてすべての労働者の処遇改善に向けて、連合本部、構成組織、地方連合会、それぞれが一体となった運動を展開する。

2012 春季生活闘争は、東日本大震災によって被災した地域の復興・再生を成し遂げると同時に、震災前からの課題であった構造的問題をも解消し、日本経済全体を早期に持続的・安定的成長に回帰させる取り組みとしなければならない。また、すべての労働者を視野に入れ、格差是正、底上げ、底支えを確保し、「閉塞感」の打破、活力ある安心社会の確立を目指し、適正な配分を求めていく。

そのことが「すべての労働者の処遇改善」を掲げて取り組んできた 3 年目の大きな挑戦となる。

Ⅰ．取り巻く情勢

１．世界経済は、同時不況の瀬戸際にある。2008 年のリーマンショックにより、世界金融危機に陥るなかで、米国は、財政出動による景気浮揚策と巨大企業の救済を行ってきたが、そのために財政赤字が増大し国債の格下げを招くとともに、景気浮揚策も充分な効果が発揮されずに高失業と格差の拡大という事態にいたっている。ＥＵでは、ギリシャのデフォルト危機をはじめとするソブリン・リスクと金融不安が高まっている。

加えて、これまで世界経済の牽引役を担ってきた中国をはじめとする新興国もインフレや労務費の上昇と、拡大する所得格差と貧困層の増加が社会問題化し、経済成長のスピードにも陰りが見え始めている。

２．日本経済は「構造的な危機」と「東日本大震災からの復旧・復興」という大きな課題に直面している。長期低成長とデフレからの脱却ができず、非正規労働者の増加、所得格差の拡大、財政難と社会保障の負担増など先行きの不透明感が強まっている。2011年7～9月期の実質ＧＤＰは前期比1.5％（年率換算6.0％）と4四半期ぶりのプラス成長となったものの、特に欧州の財政不安からくる世界経済の成長鈍化と高水準の円高、歳出削減圧力などから、2012年以降の成長に

ついては楽観視できない状況にある。一方、震災からすでに８カ月以上を経過し、現場における多くの人の努力によって、復旧・復興は海外から驚異的とも言えるスピードで進んできているとは言え、家計や企業の経済活動に対し、多大な影響が今だにある。道路や橋といったインフラ等においても、未だに仮復旧という段階にあるものも多い。

３．企業業績の動向をみると、日銀短観（2011年9月）によれば、大企業・製造業の業況判断ＤＩは前回比11ポイント増の＋２と大幅に改善し、震災後の生産、消費を中心とする日本経済の急激な落ち込みは、すでに震災前の水準にまで回復しているものの、直近では、急速な円高やタイの洪水の影響から減益となる公算が大きいとされる。先行きについても、欧州を起点とする経済や金融の混乱が、世界の企業業績に影響を及ぼし始め、一段と不透明になっている。

４．労働者の雇用と生活は、危機的な状況にある。経済の低迷が 20 年続き、デフレからの脱却ができない中で、格差社会は深刻化し、貧困層は増大、ワーキングプアともよばれる年収 200 万円以下の者も 1,000 万人を超えている。生活保護世帯・受給者は増加を続けており、2011 年 7 月時点で 148 万世帯、205 万人となるなど、貧困・格差問題の解消はいまだ途上である。賃金は低下、平均給与総額は 1997 年の 467 万 3,000 円をピークに減少し、直近の 2010 年は 412 万円とまだまだ低く（国税庁）、3.2％と世界最低水準にある貯蓄率をみても中長期で見た公正配分の必要性は明らかである。

　雇用情勢については、2011 年９月の完全失業率（季節調整値）は 4.1％と改善したが、有効求人倍率は 0.67 倍と依然として厳しい水準であり、新卒者の就職内定率についても、若干回復の兆しはあるとされるものの、まだまだ厳しい状況が続いている。

５．一般労働者の労働時間は、年換算で 2,008 時間（「毎月勤労統計調査」（調査産業計、事業所規模 5 人以上））と依然として 2000 時間を超えており、しかもこの 10 年間殆ど変化していない。これは、グローバル化に伴う企業間競争の激化など企業を取り巻く環境変化や、成果主義の導入などの人事処遇制度の見直し、非正規労働者の増加などの結果であり、週 60 時間以上働く労働者も相変わらず 10％程度と、長時間労働は厳然としてある。

Ⅱ．2012 春季生活闘争の考え方

　連合は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、すべての働く者の生活が改善される取り組みとして「2012 春季生活闘争」を位置づけ、公正、安

心・安全な社会の実現に向け邁進していく。

１．2012 春季生活闘争のポイント

2012 春季生活闘争は、世界経済が大転換期とも言える状況にあり、取り巻く環境が昨年以上に厳しい中で、「市場と効率」に傾斜した経済運営や企業経営のあり方を根本から問い直し、健全な危機感を共有化しつつ、厳しさに流されることなく、成長の源泉である「人財」を育てあげる観点を含め、昨年と変わらない要求を掲げ、交渉し、成果を引き出す取り組みをすすめていく。

すべての労働者を視野に入れ、格差是正、底上げ・底支えの取り組みをすすめるとともに、適正な成果配分を追求する闘争を強化し、内需を拡大し、日本経済を縮小均衡、デフレから早期に脱却し、持続可能な成長をめざす。

そのために、マクロ的な観点から、すべての労働者のために１％を目安に配分を求め、労働条件の復元・格差是正に向けた取り組みをすすめる。

同時に、「2012 年度　連合の重点政策」を踏まえて設定した、①震災からの復興・再生、②日本経済の持続的・安定的成長軌道への復帰と雇用創出、人材育成、③ディーセントワーク、ワーク・ライフ・バランスの実現、④社会保障・税一体改革の実現、の４つの柱の実現を中心に政策・制度の実現の取り組みと一体となった運動を推進し、「働くことを軸とする安心社会」の構築に着実につなげていかなければならない。

２．すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）

すべての組合が共闘して取り組む課題として、以下の四つの項目を「ミニマム運動課題」として設定し、労働組合運動の求心力を高めるとともに、交渉結果の社会的波及をめざす。

（１）賃金制度の確立・整備と賃金カーブ維持分の明示・確保
（２）非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした処遇改善
（３）企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ
（４）産業実態をふまえた総実労働時間の短縮、時間外・休日労働の割増率の引き上げ

３．2012 春季生活闘争の展開

2012 春季生活闘争の展開については、すべての労働者の処遇改善に向けて昨年同様、マクロ的観点から、すべての労働組合が１％を目安に賃金を含め、適正な配分を求めていく。

なお、産業・企業によってそれぞれおかれた環境には違いがあることについて相互に理解し合う。

（１）賃上げ要求について

１）賃上げの取り組み

格差是正、底上げ・底支えの観点から、すべての労働者を視野に入れ、すべての構成組織、企業別組合がおかれた状況のもとで、適正な成果配分を追求する闘争を展開する。

低下した賃金水準**(*1)**の中期的な復元・格差是正に向けた取り組みを徹底し、すべての労働者のために、あらゆる労働条件を点検し、体系の歪みを是正するとともに、労働者の生活実感に沿う多様な取り組みを展開する。震災からの復旧・復興等労働者の頑張りに応えることも含め、適正な配分を追求し、デフレから脱却し、活力ある社会への転換をはかる。

なお、賃金制度が未整備な組合は、構成組織の指導のもとで制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。連合が示す１歳・１年間差の社会的水準である5,000 円**(*2)**を目安に賃金水準の維持をはかる。

(*1) 厚労省・毎月勤労統計調査では、1997 年と2010 年で比較すると、一般労働者で4.0％減となっている。同・賃金構造基本統計調査では、平均所定内賃金（労務構成の変化の影響を除く）で1997年と2010年を比較すると、全産業・規模計で7.1％減少、1000人以上規模で5.6％、10-99人規模で8.6％減少している。

(*2) 賃金構造基本統計調査から全産業・規模計（組合員の基本賃金ベース）の１歳・１年間差は、5,000 円（時間給では30 円：月所定労働165時間で計算）程度と推計する。

具体的な設定に当たっては、連合方針を踏まえ、共闘連絡会議において産業実態や共通課題を含めた情報交換・議論を行い、構成組織が決定する。

２）企業内最低賃金の取り組みの抜本強化

①「公正競争の確保」をはかり、特定（産業別）最低賃金の拡充の取り組みとの連携により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、水準の引き上げをはかる。

②企業内最低賃金は、その産業に相応しい水準で協定し、その協定をもとに特定最低賃金の水準引き上げに結び付けていくことが必要である。同時に、介護やサービス産業など第三次産業分野の新設をはかっていく。

③18歳高卒初任給の参考目標値…… 163,000円

産別方針をふまえ、初任給の決定に対して積極的に関与していく。

３）一時金水準の向上・確保

一時金の取り組みについては、生活防衛の観点も含め、一時金水準の向上・確保をはかることとする。

（２）規模間格差の是正、中小の取り組み

１）規模間格差・配分の歪みの是正に向け、中小共闘を中心に、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、取り組み強化の観点から、中堅組合も含めた共闘展開を行う。

２）中小労働者の処遇改善、格差是正のためには、中小企業の収益改善が必要である。このため、「中小企業の公正取引の確立に向けた連合の取り組み」方針にもとづき、連合・構成組織は、様々な場を活用し、労使間の共通認識を深めるとともに、下請代金法等の関係法規の遵守と適正な取引関係の確立について徹底するための取り組みを行う。

■中小・地場の取り組み（中小共闘方針抜粋）■

賃金水準改善のための水準値

賃金水準の低下を防ぎ改善を目指すには、引き上げ幅だけの取り組みでは不十分であり、到達すべき水準を参考指標として以下のとおり設定する。参考とする指標はこれまで地域ミニマム運動で集約された300人未満規模の個別賃金データの中位数とする。

１．2012中小共闘水準値（参考）

25歳	190,000円		
		(5,000円)	１歳１年間差
30歳	215,000円		
		(5,000円)	１歳１年間差
35歳	240,000円		
		(5,000円)	１歳１年間差
40歳	265,000円		

なお、各地方連合会が地域ミニマム運動で集約された組合員の賃金実態を基に地域ミニマム賃金とともに到達賃金水準を設定する。

２．賃金引上げ要求目安

賃金の引き上げ目安を次のとおりとする。

（１）賃金カーブ維持分を算定可能な組合（定昇制度が確立している組合を含む）は、その維持原資を労使で確認する。

（２）賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分として、4,500円を要求する。

（３）賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみなどの状況に応じて、賃金改善分として１％を目安に要求、交渉を展開する。

＊賃金水準改善のための水準値と賃金引上げ要求目安は、地域ミニマム運動の個別賃金データより算出した。

（３）非正規労働者の労働条件改善の取り組み

非正規労働者の労働条件改善の取り組みは、パート・有期契約共闘を中心に、「非正規共闘」を強化し、取り組みを展開する。なお、構成組織・単組の実情に応じて要求・要請項目を設定し推進することとする。

１）非正規労働者に関するコンプライアンスの徹底については、すべての組合が取り組む。

２）パートタイム労働者だけでなく、派遣労働者等間接労働者を含む非正規労働者の労働条件改善の取り組みを展開する。

３）重点項目を基本に、正社員登用制度の創設等、非正規労働者の正規化の促進、均等・均衡待遇に向けた時間給の引き上げをはかるとともに、福利厚生等の不合理な適用についての点検・是正を行う等、総合的な労働条件向上の取り組みを展開する。また、改正パートタイム労働法の定着・徹底に向け、以下の課題に取り組む。

①連合「パート労働者等ガイドライン補強版」（2009 年）を活用した職場での点検活動を推進する。

②パートタイム労働法の遵守・徹底に関する経営側との協議、パートタイム労働法などパートタイム労働者に関する法律が遵守されているか、点検活動もあわせて実施する。

■パート・有期契約共闘方針抜粋■

１．均等・均衡待遇実現を含めた総合的な労働条件向上への取り組み

構成組織・単組は、パートタイム労働法の遵守を徹底するとともに、「ガイドライン」を活用しながら、それぞれの実情に応じて中期的重点項目を設定し、均等・均衡待遇実現を含めた総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進する。

2012 春季生活闘争においては、昨年に引き続き重点項目を設定し、参加構成組織が連携して取り組み、最大限の成果獲得をめざす。

【2012 重点項目】
（１）正社員への転換ルールの明確化･導入・促進
（２）昇給ルールの明確化
（３）一時金の支給
（４）通勤費・駐車料金、慶弔休暇に加え福利厚生全般に関する取り組み
（５）正社員と同様の時間外割増率適用
※正規労働者の割増賃金が法定内残業でも時間外割増率の適用対象となる場合（例えば所定労働時間が 7.15H で、それ以降に割増賃金が適用される場合）であれば、パート労働者等にも同率の時間外割増率を適用される。
２．時給の引き上げへの取り組み
連合が掲げる「誰もが時給 1,000 円」や、地域別最賃の引き上げ、正社員との格差是正等を勘案し、均等・均衡をめざして次の（1）から（3）のいずれかに取り組む。
（１）「誰もが時給 1,000 円」をめざす
（２）単組が取り組む地域毎ごとの水準については、構成組織は現状を踏まえ中期的に「県別リビングウェイジ」を上回る水準となるよう指導する。
（３）ⅰ)職務や人材活用の仕組みが正社員と同じ働き方（Ａ・Ｂタイプ）については、正社員の１歳・1 年間差の 30 円（※）とし、 職務や人材活用の仕組みが正社員と異なる働き方（Ｃ・Ｄタイプ）については 20 円とする。
ⅱ）均等・均衡待遇をめざす観点から、格差改善分として１％を目安に要求、交渉を展開する。
（※連合が示す１歳・１年間差の社会的水準である 5,000 円を所定内労働時間 165 時間から算出）

（４）男女平等参画社会実現に向けた取り組みと均等待遇の実現
男女平等の実現、処遇格差の是正やポジティブアクションを活用した取り組みを通して、男女平等社会実現に向けた取り組みを推進するとともに、女性が働き続けられる環境整備をはかる。春季生活闘争を契機に以下の内容について点検・取り組みをすすめる。
１）改正男女雇用機会均等法の定着・点検に向け、ポジティブアクションガイドライン等を活用し、以下の課題に取り組む。交渉・協議にあたっては、できるだけ、実証的なデータに基づく根拠を示し、PDCA 手法で改善をはかっていく。
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。

④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。

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、男女間の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、積極的な差別是正措置（ポジティブアクション）手法により労使協議を進め、改善をはかる。

３)各単組の賃金データに基づいて男女別の賃金分布を把握して問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める。

４）性やライフスタイルに中立的な制度とするため、生活関連手当の支給における「世帯主」要件の廃止に取り組む。

（５）ワーク･ライフ･バランス実現のための取り組み

１）総実労働時間短縮の取り組み

①　労働時間の上限規制（特別条項付き36協定）を行い、その範囲内に収めることを徹底する。また、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）等を設けるなど、健康を確保する観点から過重労働を是正する。

②　休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など、産業の実態に合わせた取り組みを推進する。なお、年次有給休暇の取得促進の取り組みを強化する必要があるが、取り組みにあたっては労働時間等見直しガイドラインも活用する。

③　中期時短方針（最低到達目標）の取り組み

◇年間所定労働時間2000時間を上回る組合は、2000時間以下とする。

◇年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とし、有給休暇の取得日数の低い組合員の取得促進をはかる。

◇時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合は、上積みをはかる。

④　割増率の引き上げ

労基法改正に伴う労働協約整備への対応方針にもとづき、割増率については、以下の水準をめざして引き上げをはかり、代替休暇制度については導入しないことを基本とする。また、時間単位の年次有給休暇の取得については、日単位の取得が阻害されないことを前提に、労使協定の締結を進める。

◇時間外労働が月45時間以下30％以上

◇時間外労働が月45時間超50％以上（対象期間が３ヵ月を超える１年単位の変形労働時間制は、月42時間超を50％以上）

◇休日50％以上

２）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）

育児・介護による離職を防止し、男女ともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な両立支援制度の整備や、社会環境の整備・拡充をめざす。

①2010 年６月に施行された改正育児・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、法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。

ａ）有期契約労働者への適用要件を拡充する。

ｂ）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る解雇、あるいは昇進・昇格の人事考課等で評価対象としないなど、不利益取り扱いの対象とならないよう労使で確認・徹底する。

③従業員 100 人以下の企業においても、３歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務等の措置や所定外労働の免除制度の義務化や、介護休暇制度の創設等を定めた改正育児・介護休業法が、2012 年７月１日から適用されることを見据え、職場の点検とルール化に取り組む。

④次世代育成支援対策推進法にもとづき、労使で企業等の行動計画策定に取り組む。行動計画策定では、

ａ）育児や介護を行う労働者を対象とする「両立支援のための環境整備」、

ｂ）全ての労働者を対象とする「働き方の見直しに資する労働条件の整備」

など、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、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、作成した行動計画を実施して、「くるみん」マークの取得をめざす。

（６）ワークルールの取り組み

１）労働関係法令の遵守の徹底

正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者等について、

労働者派遣法、パート労働法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」をはじめとする労働関係法令の遵守を徹底する。また、障害者雇用促進法に定める法定雇用率(1.8%)が達成されているか点検すると共に、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。

２）希望者全員の 65 歳までの雇用確保
～高齢者雇用「2013 年問題」に向けた対応

① 雇用と年金を確実に接続させるため、高年齢者雇用安定法で定める３つの雇用確保措置（65 歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止）のいずれかを導入する。このうち継続雇用制度を導入し、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、継続雇用制度における対象基準に関する労使協定の措置（高年齢者雇用安定法第９条第２項）の廃止に向けた法改正の結果にかかわらず、労使協定の改定に向けた労使協議を促進し、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をはかる。

※注：継続雇用制度における対象基準に関する労使協定は高年齢者雇用安定法第９条第２項にもとづくものであるが、現在、審議会においては高年齢者雇用安定法第９条第２項を廃止する方向で議論しており、本方針では、高年齢者雇用安定法上の「法にもとづく労使協定」ではなく、対象者を希望者全員とした労働組合法上の労働協約に改定することを求めている。

② 高齢者の就業の場を確保するため、高齢者のニーズに対応する賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場の創出や、作業環境、能力開発、健康管理などについて、労使協議を行う。

３）快適な職場づくり～安全配慮義務の履行

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安全配慮義務の履行に向けた取り組みを進める。

職場におけるメンタルヘルス対策・受動喫煙防止対策を事業者の義務とする労働安全衛生法改正法案の内容を踏まえ、法案成立に先行し企業内の対応状況を確認し、安全衛生委員会・労使協議等を通じて改善を求めていく。

４．「運動の両輪」としての「政策・制度実現の取り組み」

「2012 年度 政策・制度 実現の取り組み」と「2012 春季生活闘争における賃金・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・格差是正の運動を強力に進める。具体的には、以下の政策

課題に取り組む。（詳細は 2012 年度政策・制度実現の取り組み方針（その１）参照）

（１）新成長戦略の推進による雇用創出・人材育成、地域活性化に向けた中小企業・地場産業等の育成・支援

（２）安心社会を支える社会保障・税の一体改革の実現

（３）生活できる水準へ最低賃金の早期引き上げ

（４）非正規労働者の均等・均衡処遇の確立

（５）民主的な公務員制度改革と労働基本権の確立

（６）公契約基本法の制定を含む公契約の適正化

さらに、2012 年 1 月～3 月を中心に、「安心社会を支える社会保障・税の一体改革の実現」や「東日本大震災の被災地の復興支援」などをテーマに、連合本部・構成組織・地方連合会が一体で取り組める活動を展開し、国民世論の喚起と春季生活闘争との「運動の両輪」の活性化を図る。

Ⅲ．闘いの進め方

１．闘いの進め方の基本的考え方

（１）連合は、春季生活闘争における相場波及効果を高めていくため、構成組織からの報告をもとに、賃金カーブ維持分、回答、個別賃金水準などの情報開示を積極的に行い、中小や未組織労働者の賃金改善、処遇改善につながるよう運動を展開してきた。こうした運動をさらに前進させ、５つの共闘連絡会議を中心に、構成組織・地方連合会などによる重層的な共闘態勢を構築し、総掛かり体制での闘争を展開することで、社会的な賃金水準の形成をはかっていく。

また、社会的キャンペーンなどの展開によって、非正規労働者の取り組みや配分追求の重要性について、広く社会へ波及させていく。

（２）政策制度の取り組みを運動の両輪と位置付け、勤労者全体の雇用・生活条件の課題解決にむけ、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。政策協議、政労協議、大衆行動を連動させ、効果的な展開をはかる。

２．効果的な相場波及に向けた取り組み、態勢の強化

（１）共闘連絡会議の機能強化

５つの各共闘連絡会議を中心に、回答引き出し組合の集中度を一段と高めつつ、共闘連絡会議の前倒し開催と共闘内の情報交換の緊密化、第１先行組合・第２先行組合による相場形成と波及力強化にむけた情報開示をすすめるとともに、共闘推進集会等、中小組合の闘争に繋げていく取り組み展開と地

場共闘への連動強化をはかる。

相場波及にあたっての情報開示および絶対水準の引き上げを重視する取り組みについては、引き続き、中核組合等による賃金水準、賃金カーブ維持相当分の明示の取り組みをすすめていくとともに、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として代表・中堅銘柄（現在約 80 銘柄）の整備・拡大を行う。

（２）中小、地場共闘の強化と連携

１）中小共闘への参加人員規模と相場形成力や波及力に鑑み、取り組み強化の観点から、中堅組合も含めた共闘展開を行う。また、産業に応じた柔軟な共闘参加を認めることで強化・拡充をはかる。

２）地域における闘争情報の共有化の推進と相場波及効果を高めるため地場共闘の強化をはかる。具体的には、地方共闘連絡会議（仮称）の設置も含め、中央・地方の連動性を高める観点から取り組みを推進する。

３）要求･回答の情報開示をすすめるとともに、地域ミニマム運動を強化し、非正規労働者の処遇改善、格差是正、底上げのための運動を展開する。また、こうした運動を通じ、構成組織・地方連合会の協力・連携のもとで春季生活闘争を通じた組織拡大をはかる。

（３）闘争態勢・日程

１）中央闘争委員会、戦術委員会の設置

中央闘争委員会､戦術委員会を設置し､闘争の進め方を中心に協議を行う。

２）要求提出

原則として２月末までに要求を行う。

３）ヤマ場への対応

３月の最大のヤマ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。また、労働基本権にこだわる交渉を展開する。

（４）闘争行動

１）非正規労働者に関わる「職場から始めよう運動」等の取り組みや社会的キャンペーンを展開するとともに、闘争開始宣言中央集会（2/10）、春季生活闘争・政策制度実現中央総決起集会（3/6）、共闘連絡会議全体集会（3/9）、中央共闘推進集会（4/3）の開催など、切れ目のない取り組みを展開する。

２）経団連や経済同友会とのトップ懇談会のほか日本商工会議所、中小企業団

体中央会などとの協議を進め、労働側の主張を明確にしていく。

産業政策課題について議論するための社会的合意形成に向けた取り組みを追求していく。また、産業レベルの労使協議、対話についても積極的に進めていく。

（５）国家公務員制度改革関連四法案への対応

自律的労使関係制度の措置を含む、国家公務員制度改革関連四法案の成立に向けて取り組む。具体的活動における官公労働者との連携をはかるとともに闘争態勢全体のあり方について検討する。

（６）春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取り組み

組織化は交渉を行う上での大前提であるとの認識のもと、交渉期間の前後を通じ、組織拡大、組織強化・点検活動を進めるとともに、未組織・未加盟組合への情報提供、相談対応を積極的にすすめる。

（７）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を推進する。

２）マスコミ対応の強化をはかる。

３）経団連をはじめとする経営者団体との協議の促進と連合としての主張を展開する。

以　　上

＜日　程＞

１２月　１日(木)	第 61 回中央委員会（春季生活闘争方針　決定）
１４日(水)	経団連との首脳懇
１月　下旬	経団連との首脳懇
２月１０日(金)	闘争開始宣言
３月　６日(火)	春季生活闘争政策制度実現集会
３月　８日(木)	国際女性デー
３月　９日(金)	共闘連絡会議全体集会
４月　３日(火)	共闘推進集会