第 69 回中央委員会確認／2014. 12. 2

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．情勢について

（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。

Ⅱ．2015 春季生活闘争の考え方

１．2015 春季生活闘争の基本的な考え方

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、昨年に引き続き、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

---

[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）

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ことが必要である。

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。

なお、通年的な取り組みを含む諸要求に対する基本的な考え方は、別紙として各委員会での議論を添付した。

	「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	➢ 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	➢ 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	➢ 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	➢ 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	➢ 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 ➢ 公務における臨時職員・非常勤職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。

１）「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。

【中小企業の底上げ・底支えに向けた要求項目】

・都道府県ごとに連合リビングウェイジにもとづく最低到達水準を設定する。

例） 153,000円（埼玉県・単身世帯・自動車保有なしの月額）
209,000円（埼玉県・２人（父子）世帯・自動車保有なしの月額）

・要求基準　10,500円以上（賃金カーブ維持相当分4,500円）

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。加えて、地域ごとに「フォーラム」を開催し春季生活闘争を通じて地域の活性化をめざす。

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「都道府県ごとの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★

２）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、休息時間（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。

３）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 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
② 雇用の安定と公正労働条件の確保
③ 「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進
④ 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現
⑤ 公務における臨時職員・非常勤職員の処遇改善と公契約適正化の推進

---

[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）。

Ⅲ．闘争の進め方

１．基本的な考え方

（１）闘争の進め方

・すべての労働者を対象とした闘争を展開するために、連合、構成組織、地方連合会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりでの共闘体制を構築する。

・適宜共闘連絡会議や戦術委員会を開催し、闘争の展開をはかる。

・非正規労働者の均等処遇の重要性や集団的労使関係の必要性について社会での理解を広げていくために、社会的キャンペーンの実施など波及力のある運動を展開する。特に、非正規労働者の処遇改善の取り組みと連動し、「古賀会長と非正規・パート組合員・組合リーダーとの交流・対話集会」を実施するなど、社会的なメッセージの発信を進める。

・「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るために地域ごとにフォーラムを開催する。

（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

・各共闘連絡会議は相互に連携し、集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、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78銘柄）の拡充と開示を行うとともに、中核組合（現在約400組合）の「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ていく。

・中小組合の闘争の強化をはかる観点から、中小労働委員会（中小共闘センター）と非正規共闘担当者会議の合同会議や共闘推進集会の開催など取り組みを進め、賃上げの波及効果を高める。また、地場共闘との連動強化をはかる。

（２）中小の取り組み体制

・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。また、５つの部門別共闘連絡会議との連携強化をはかる。

・地方における「地場共闘」の強化をはかり、中央・地方の連動性を高める取り組みを推進する。

（３）非正規労働者の労働条件改善に関する取り組み

・非正規共闘と５つの部門別共闘連絡会議の連携を深め、非正規労働者の労働条件改善の取り組みを強化する。

・非正規労働者の処遇改善の取り組み内容の共有化と情報開示を進めていく。

・非正規労働者の処遇改善と組織化をめざし、「職場から始めよう運動」を継続的に行う。
・社会的なメッセージの発信をはかるため、「古賀会長と非正規・パート組合員・組合リーダーとの交流・対話集会」を実施する。

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、集団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。

以　上

＜日　程＞

12月　２日　　第69回中央委員会【闘争方針決定】

＜別　紙＞

１．2015春季生活闘争　中小共闘方針
２．2015春季生活闘争　非正規共闘方針
３．2015春季生活闘争におけるワークルールの取り組み
４．2015春季生活闘争における男女平等課題に関する取り組み
５．2015春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」について

別紙１

2015春季生活闘争　中小共闘方針

2015春季生活闘争では、「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みを前面に掲げ、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、正規・非正規と呼称される労働の差別化の解消などに向け取り組む。

１．2015春季生活闘争「中小共闘」の基本的な考え方

中小企業にあっては、人材こそが最大の財産であり、人財確保に資する労働諸条件の整備が企業の生き残りの要件であるとの認識を基に取り組みを進める。

また、「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みを強化する闘争を展開する。

（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、連合は格差是正、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）賃金要求をするにあたっては、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。構成組織の地方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、構成組織の地方組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

５）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。

６）賃金の要求・交渉においては相場が重要な役割を果たしている。２月中旬から３月にかけて多くの労使が精力的に交渉を展開し、この大きな流れの中で交渉を展開することが相乗効果を生みだす。このことを念頭に置き、要求、交渉の日程を配置する。

（２）共闘体制の強化・拡充

１）中小組合を擁する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）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。

３）相場形成と中小先行組合の結果を波及させるため、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、中小のみならず地場、非正規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）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。

２）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フォーラムを開催するなど、地域のあらゆる関係者と連携し、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

組合員の賃金水準の低下を防ぎ、改善をめざすには、引き上げ幅だけの取り組みでは不十分であり、中小共闘として以下の要求を掲げ、賃金の底上げ、格差是正をめざす。

（１）賃金引き上げ要求目安

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]

（２）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。（下記枠内参照）

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。

（３）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。

---

[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。

（４）地方における賃金相場波及の取り組み

中小の賃金水準は、地方における水準（地場相場）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、これまでの地域ミニマム賃金の設定の経過を踏まえつつ、地場賃金水準の開示（特性値※）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。

※特性値の例

職種	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	200,000	225,000	250,000	280,000	310,000
化学・繊維	190,000	220,000	245,000	275,000	308,000

○参考-1　連合リビングウェイジ（必要生計費）・・・埼玉県の場合

＜単身世帯＞

・自動車あり　：　202,000円（月額）

・自動車なし　：　153,000円（月額）

＜２人（父子）世帯＞

・自動車あり　：　257,000円（月額）

・自動車なし　：　209,000円（月額）

○参考-2　月例賃金（300人未満規模）の試算

・地域ミニマム集計データ　249,880円（38.8歳、13.9年）*昨年　249,091円

・2014中小共闘集計　　（加重・30.0万人）　241,449円（昨年　242,646円）

（単純・3,138組合）　235,002円（昨年　235,970円）

○参考-3　連合全体の月例賃金（2014「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
主要組合	平均	269,662	310,401
	中位数	268,350	307,100
登録組合	平均	258,024	293,231
	中位数	256,523	293,339

○参考-4　賃金カーブ維持相当分

2013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歳間の平均間差額は4,460円（昨年　4,294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　：　196,300円　（昨年　192,100円）

・35歳　：　213,900円　（昨年　210,500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．具体的な進め方

（１）連合・中小共闘センターの取り組み

１）集計日程ごとの集計結果をすみやかに開示する。

２）中小共闘センターにおける情報交流等を強化し、ヤマ場などにおける中小の回答引き出しの状況を集約し、積極的に情報発信を行うなど、相場波及・形成をはかるとともに全体の底上げにつなげていく。

３）2014春季生活闘争まとめで提起し策定した「賃金テキスト」を、要求策定や交渉対策に活用する。

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。

５）中小組合や非正規・正社員を含めたすべての働く者の処遇改善に向けて、社会への波及を広める取り組みを推進する。

（２）構成組織の取り組み

１）中小共闘方針に基づき中小単組の指導・支援を行うとともに、規模間格差の是正促進に向けて、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を強化する。

２）中小労組や地場の賃金実態の把握と分析のために、地方連合会とも連携して地域ミニマム運動への参加を促進し、要求策定や交渉における地域ミニマム集計結果や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。

３）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。

４）構成組織の地方組織は、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、地方における相場形成に向けて情報開示に努める。

５）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。

（３）地方連合会の取り組み

１）地方連合会における中小共闘センター等は、地域ミニマム運動や共闘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。そのため、構成組織の地方組織等との連携を強化する。

２）地域ミニマム運動で把握した結果を活用して地場賃金水準の開示に注力し、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。

３）未組織組合を含め有効な相場波及をはかるため集計日程を示し、その結果を公表する。

４）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に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する。

以　上

2014年10月

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］

			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
		修正した地域物価指数 *1	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
				月　額	月　額	月　額	月　額
		埼玉=100	円	円	円	円	円
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」の都道府県別民営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）

別紙２

2015 春季生活闘争　非正規共闘方針

（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。

１．2015 春季生活闘争「非正規共闘」の基本的な考え方

非正規労働者の「処遇改善」「底上げ・底支え」「格差是正」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、均等処遇の実現に向けた取り組みを強化する。組合員であるか否かにかかわらず、非正規労働者が成果を実感できる 2015 春季生活闘争を展開し、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。

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。「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。

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。

---

[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)

（１）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 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「都道府県ごとの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[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。

（２）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

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、労働契約法の趣旨や、改正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。

具体的な要求項目については、「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（2014 年 10 月発行）などを活用して検討する。

また、パート・契約社員・派遣労働者等、非正規労働者の受け入れに関する労使協議などを実施するとともに、職場における働き方の実態やニーズに応じて、重点項目を基本に、均等処遇実現をめざした総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進する。

【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★

---

[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）。

[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）

（３）「職場から始めよう運動」の取り組み

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。

【今後の主な日程】

12月　2日	第69回中央委員会【闘争方針決定】
12月 10～11日	全国一斉集中労働相談ダイヤル
2月 12～14日	全国一斉集中労働相談ダイヤル

以　上

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、運動の広がりと浸透をはかる。
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	・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、取り組みを一歩全員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	・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、取り組みを一歩前進させることをめざす。

参考

「連合・改正パートタイム労働法を職場に活かす取り組み指針」

【第 13 回中央執行委員会／2014.10.17 確認】

別紙３

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）成立に伴う今後の取り組みについて」（2012.10.18 第 13 回中央執行委員会確認。以下、「今後の取り組み」という。）等を踏まえ、以下の取り組みを進める。すなわち、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、「今後の取り組み」を踏まえ、引き続き、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、「今後の取り組み」を踏まえ、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、「今後の取り組み」を踏まえ、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％）引き上げへ的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、「労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方」（2013.10.24 第 1 回中央執行委員会確認）及び「『労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方』の補強について」（2014.8.22 第 11 回中央執行委員会確認）等を踏まえ、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休息時間（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、「『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）を踏まえ、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、「『過半数代表制』の適切な運用に向けた制度整備等に関する連合の考え方」(2014.7.17 第 10 回中央執行委員会確認)を踏まえ、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。

以　上

別紙４

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

１．職場における男女平等の実現

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．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。

以　上

別紙５

2015 春季生活闘争「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・格差是正の運動を強力に進める。

具体的には、①雇用の安定や暮らしの底上げ・底支え、②春季生活闘争における労使交渉の後押しを目指し、以下の政策・制度要求の実現に取り組む。

１．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

○持続的な成長軌道への復帰および良質な雇用創出に向けて、潜在的需要の高い医療・介護、子育て、環境・エネルギー、観光などの分野への予算措置

２．雇用の安定と公正労働条件の確保

○安心して働き続けられるための労働者保護ルールの堅持・強化
○派遣労働者の雇用安定や処遇改善の強化につながる労働者派遣法改正
○労働者の健康・安全の確保のための労働時間制度の見直し
○外国人労働者の雇用改善と制度の適正化の観点からの技能実習制度の見直し
○すべての働く者に適切な職業能力開発機会を提供するための職業能力開発促進法改正
○すべての若者が良質な就業機会を確保するための実効性ある若者雇用対策法整備
○男女がともに仕事と生活の調和を目指した環境整備

３．「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進

○短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大の検討と、未適用事業所の解消や未適用労働者を適用とさせる取組みの強化
○看護職の人材確保に向けた医療機関における勤務環境改善の取り組み強化
○介護従事者の処遇改善と社会的地位の向上、人材確保の取り組み強化
○厚生年金基金制度の見直しに伴う他の企業年金制度等への確実な移行

４．「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

○所得税・相続税の累進性強化など税による所得再分配機能の強化
○消費税の単一税率の維持を前提とした低所得者への給付措置の実施
○自動車関係諸税の軽減・簡素化と地方における必要な税財源の確保

５．公務における臨時職員・非常勤職員の処遇改善と公契約適正化の推進

○公務における臨時職員・非常勤職員に対する労働契約法やパート労働法の趣旨の適用、「短時間公務員制度」の導入
○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

以　上

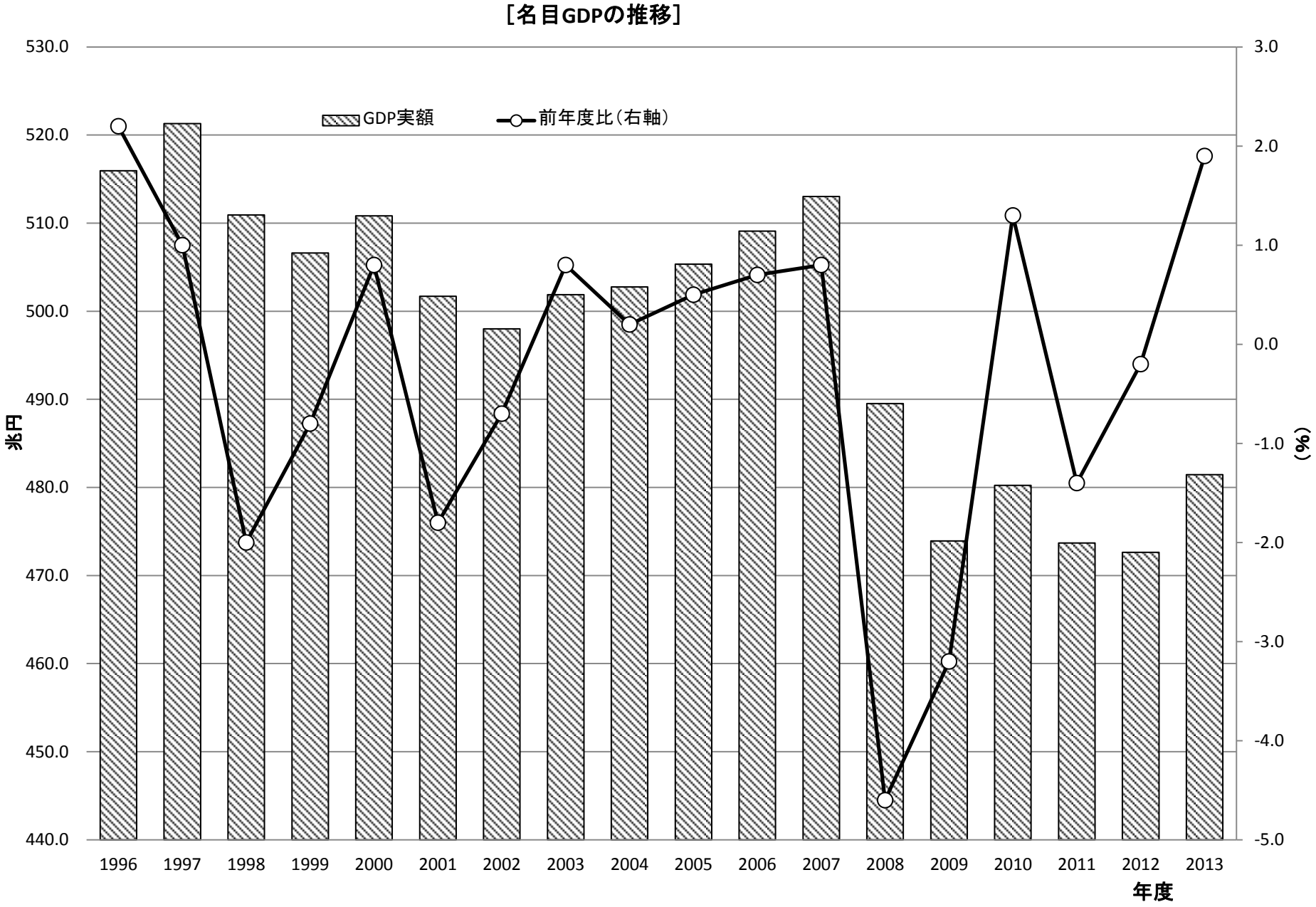
2015春季生活闘争方針　情勢資料集

１．今後の経済見通し

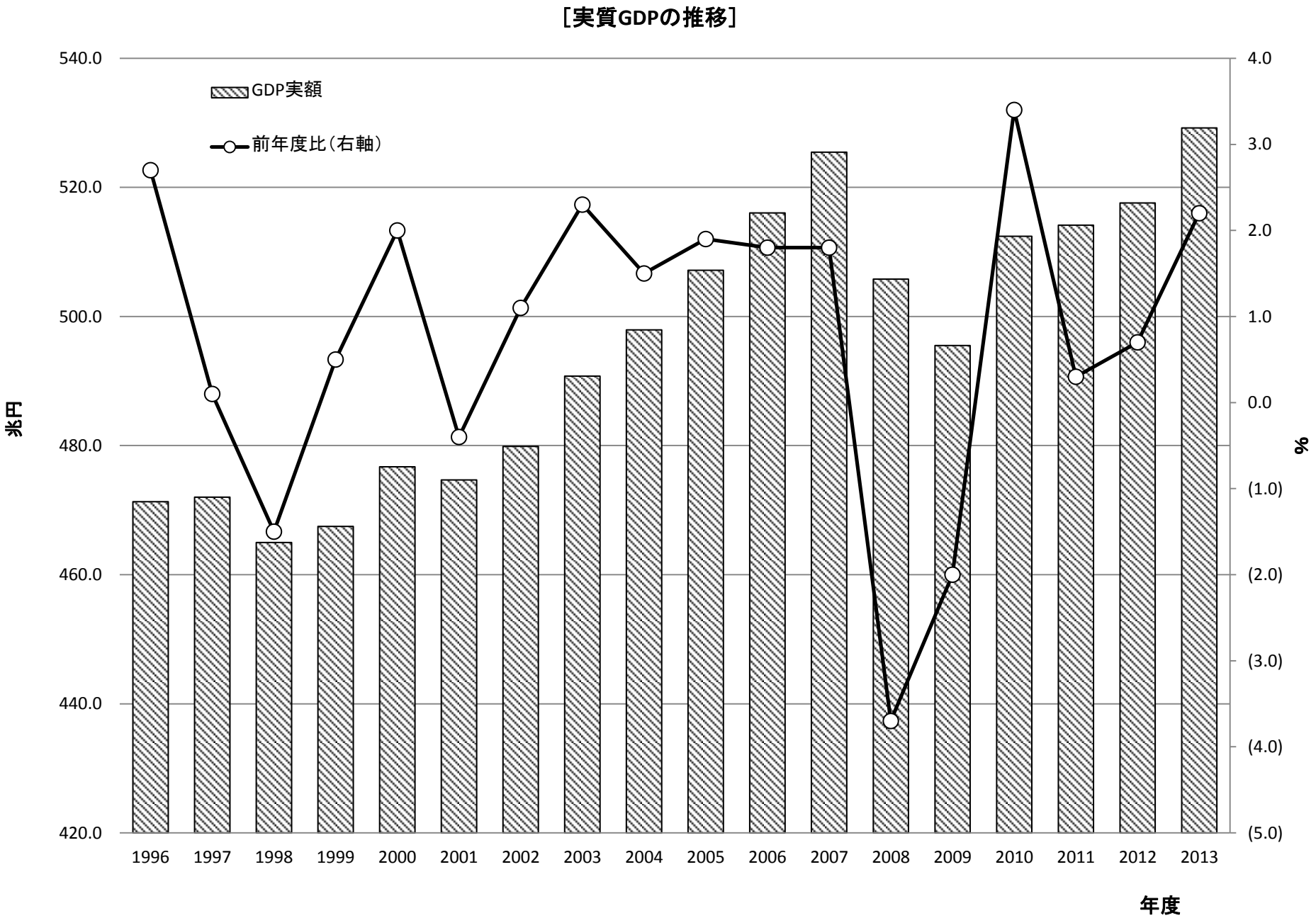
	2012年度実績	2013年度実績	2014年度予測（一部実績）					2015年度予測			2016年度予測	
			政府見通し 2014年1月	政府 GDP四半期 1次速報 （2014年7-9月期）	日本銀行 2014年11月	民間42機関 平均 2014年11月	日本経済研究センター 2014年9月	日本銀行 2014年11月	民間42機関 平均 2014年11月	日本経済研究センター 2014年9月	日本銀行 2014年11月	民間42機関 平均 2014年11月
名目GDP 成長率	▲0.2	1.9	3.3	▲0.8 年率換算 ▲3.0		2.07	2.2		2.26	1.7		
実質GDP 成長率	0.7	2.3	1.4	▲0.4 年率換算 ▲1.6	0.2～0.7 中央値 0.5	0.18	0.4	1.2～1.7 中央値 1.5	1.31	1.3	1.0～1.4 中央値1.2	1.13
消費者物価	除く生鮮 ▲0.2	除く生鮮 0.8	3.2		除く生鮮 中央値 3.2 消費税引き上げ効果除 中央値 1.2	除く生鮮 3.11 消費税引き上げ効果除 1.10	除く生鮮 3.0	除く生鮮 中央値 2.4 消費税引き上げ効果除 中央値 1.7	除く生鮮 1.77 消費税引き上げ効果除 1.11		除く生鮮 中央値 2.8 消費税引き上げ効果除 中央値 2.1	除く生鮮 1.92 消費税引き上げ効果除 1.27
完全失業率	4.3	3.9	3.7程度			3.61	3.6		3.50			
GDP デフレーター	▲0.6	▲0.4		四半期 ▲0.3			1.8			0.5		

（出所）2012年度実績・政府見通し：「平成 26 年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（2014.1.24）
政府GDP四半期速報：内閣府「2014(平成26)年7～9月期四半期別GDP速報（1次速報値）」（2014.11.17）
日本銀行：「経済・物価情勢の展望」（展望レポート）における「2014～2016年度の政策委員の大勢見通し」（2014.11.1）
民間42機関平均：日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」（2014年11月調査）（2014.11.12）におけるフォーキャスター42機関の総平均
日本経済研究センター：第159回改訂短期経済予測（2014年7-9月期～2016年1-3月期）（2014. 9.9）

２．ＧＤＰ（国内総生産）の推移



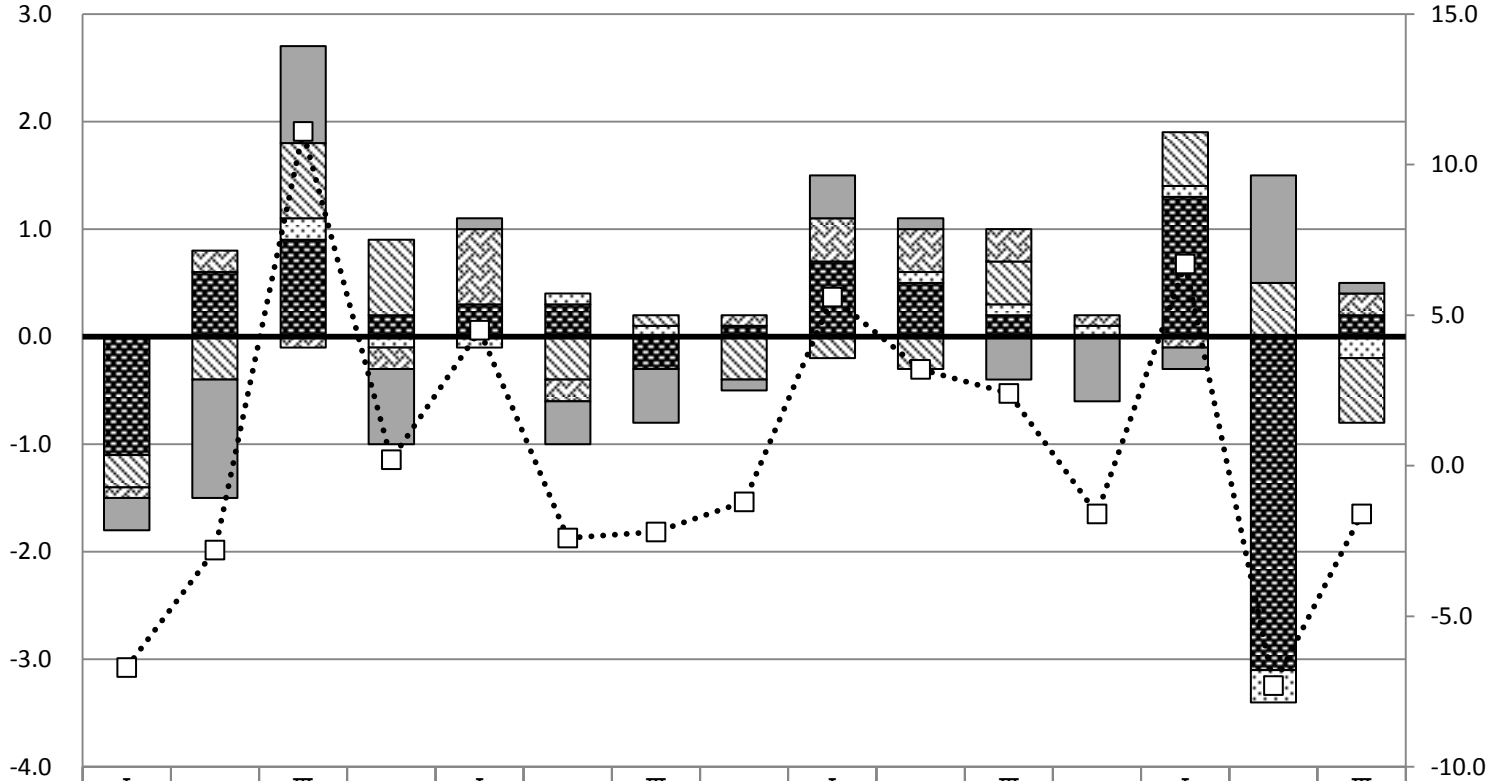
（出所）内閣府「四半期別GDP速報2014年7-9月期・1次速報」（2014年11月17日）



（出所）内閣府「四半期別GDP速報2014年7-9月期・1次速報」（2014年11月17日）

（前期比%、寄与度%ポイント）

［四半期別実質GDP成長率と寄与度の推移］

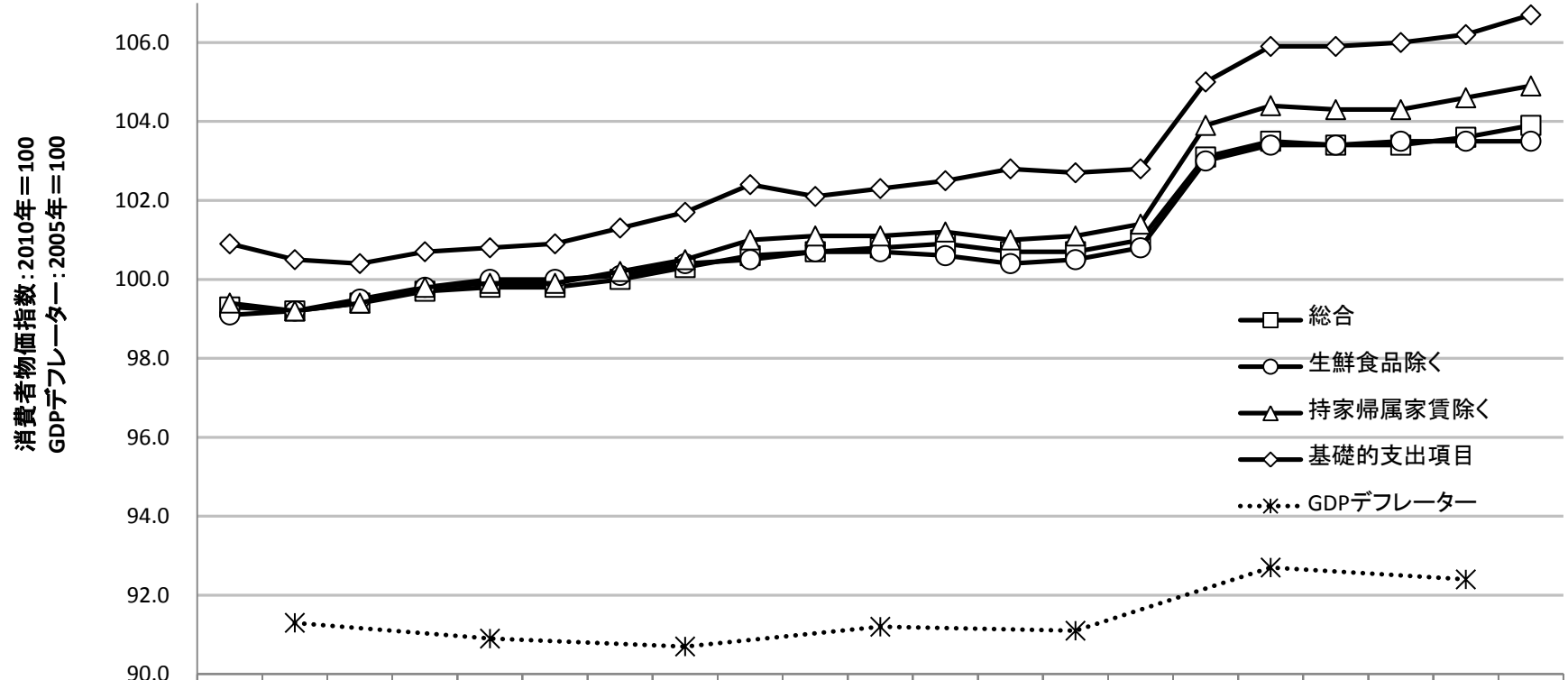


	Ⅰ		Ⅲ		Ⅰ		Ⅲ		Ⅰ		Ⅲ		Ⅰ		Ⅲ
	2011				2012				2013				2014		
外需	-0.3	-1.1	0.9	-0.7	0.1	-0.4	-0.5	-0.1	0.4	0.1	-0.4	-0.6	-0.2	1.0	0.1
公的需要	-0.1	0.2	-0.1	-0.2	0.7	-0.2	0.0	0.1	0.4	0.4	0.3	0.1	-0.1	0.0	0.2
民間企業設備・在庫品増加	-0.3	-0.4	0.7	0.7	0.0	-0.4	0.1	-0.4	-0.2	-0.3	0.4	0.0	0.5	0.5	-0.6
民間住宅	0.0	0.0	0.2	-0.1	-0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	-0.3	-0.2
家計最終消費支出	-1.1	0.6	0.9	0.2	0.3	0.3	-0.3	0.1	0.7	0.5	0.2	0.0	1.3	-3.1	0.2
実質GDP成長率(四半期)	-1.7	-0.6	2.7	0	1.1	-0.6	-0.6	-0.3	1.4	0.8	0.6	-0.4	1.6	-1.9	-0.4
実質GDP成長率(年率換算・右軸)	-6.7	-2.8	11.1	0.2	4.5	-2.4	-2.2	-1.2	5.6	3.2	2.4	-1.6	6.7	-7.3	-1.6

（出所）内閣府「四半期別GDP速報」（2014年7-9月期 1次速報値、2014.11.17発表）

３．物価の推移

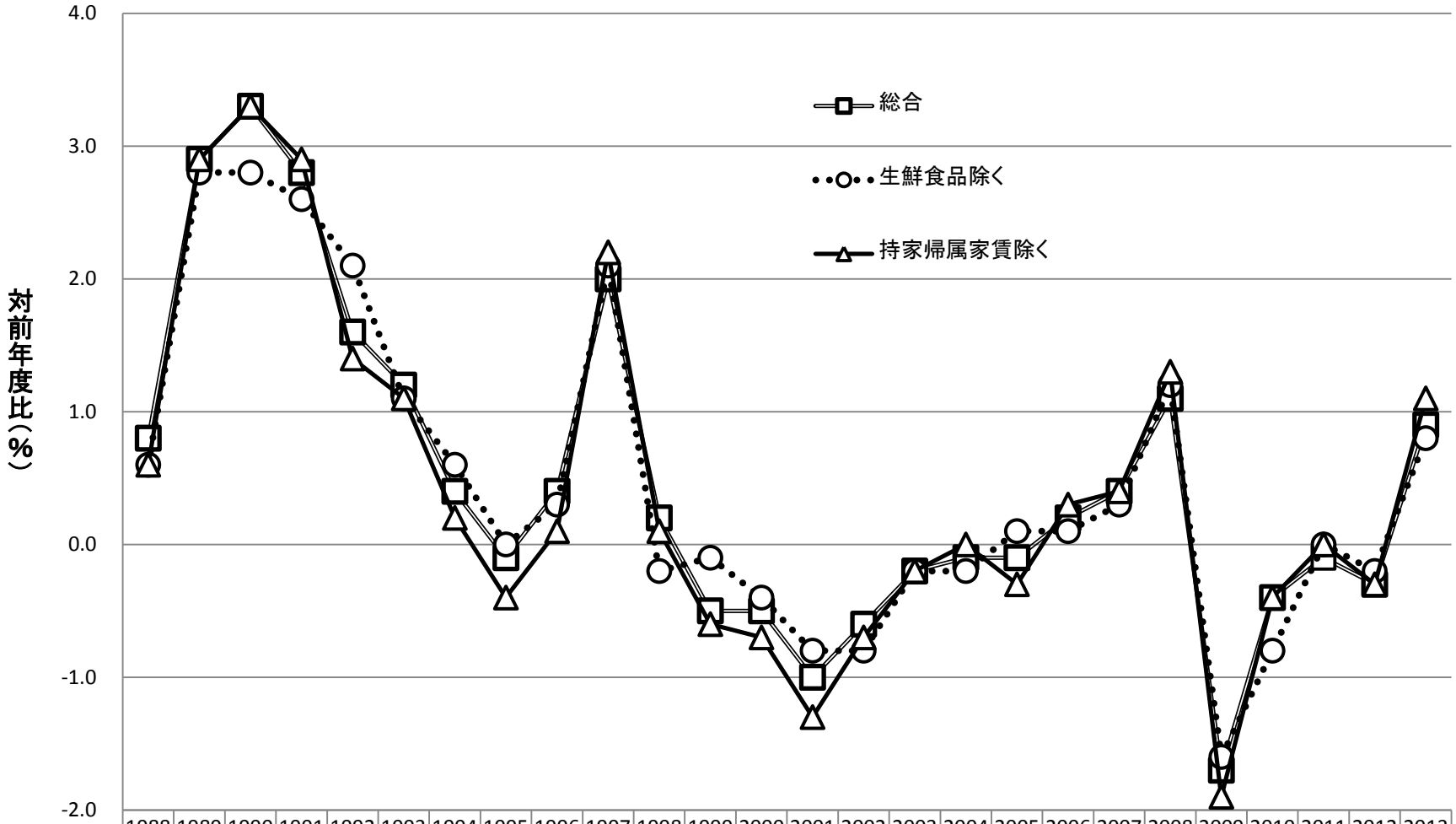
［消費者物価指数およびGDPデフレーターの推移］



	2013												2014								
		Ⅰ			Ⅱ			Ⅲ			Ⅳ			Ⅰ			Ⅱ			Ⅲ	
総合	99.3	99.2	99.4	99.7	99.8	99.8	100.0	100.3	100.6	100.7	100.8	100.9	100.7	100.7	101.0	103.1	103.5	103.4	103.4	103.6	103.9
生鮮食品除く	99.1	99.2	99.5	99.8	100.0	100.0	100.1	100.4	100.5	100.7	100.7	100.6	100.4	100.5	100.8	103.0	103.4	103.4	103.5	103.5	103.5
持家帰属家賃除く	99.4	99.2	99.4	99.8	99.9	99.9	100.2	100.5	101.0	101.1	101.1	101.2	101.0	101.1	101.4	103.9	104.4	104.3	104.3	104.6	104.9
基礎的支出項目	100.9	100.5	100.4	100.7	100.8	100.9	101.3	101.7	102.4	102.1	102.3	102.5	102.8	102.7	102.8	105.0	105.9	105.9	106.0	106.2	106.7
GDPデフレーター		91.3			90.9			90.7			91.2			91.1			92.7			92.4	

（出所）消費者物価指数：総務省「消費者物価指数」、GDPデフレーター：内閣府「内閣府「四半期別GDP速報2014年7-9月期・1次速報

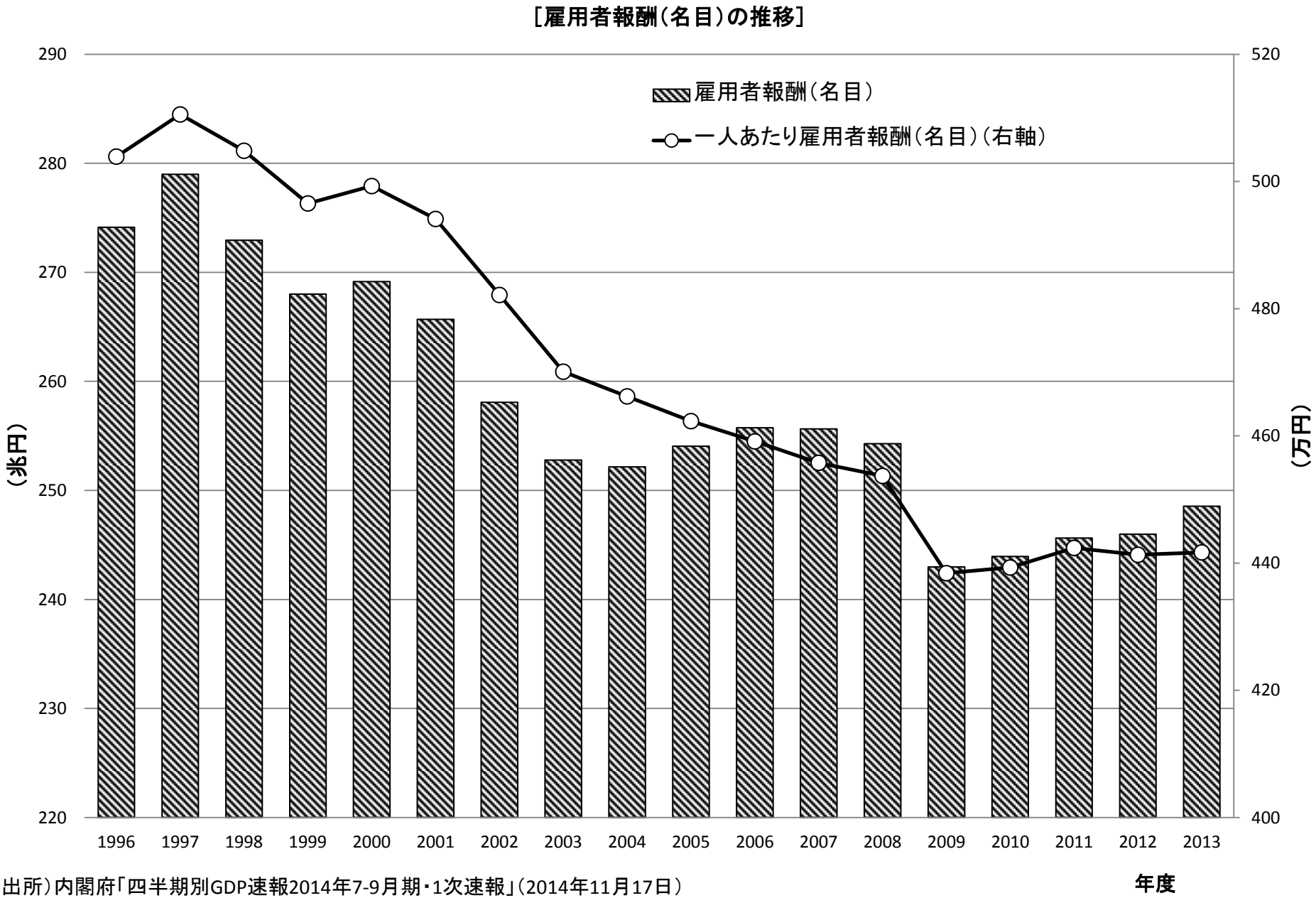
［消費者物価指数（対前年度比）の推移］



	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
総合	0.8	2.9	3.3	2.8	1.6	1.2	0.4	-0.1	0.4	2.0	0.2	-0.5	-0.5	-1.0	-0.6	-0.2	-0.1	-0.1	0.2	0.4	1.1	-1.7	-0.4	-0.1	-0.3	0.9
生鮮食品除く	0.6	2.8	2.8	2.6	2.1	1.1	0.6	0.0	0.3	2.1	-0.2	-0.1	-0.4	-0.8	-0.8	-0.2	-0.2	0.1	0.1	0.3	1.2	-1.6	-0.8	0.0	-0.2	0.8
持家帰属家賃除く	0.6	2.9	3.3	2.9	1.4	1.1	0.2	-0.4	0.1	2.2	0.1	-0.6	-0.7	-1.3	-0.7	-0.2	0.0	-0.3	0.3	0.4	1.3	-1.9	-0.4	0.0	-0.3	1.1

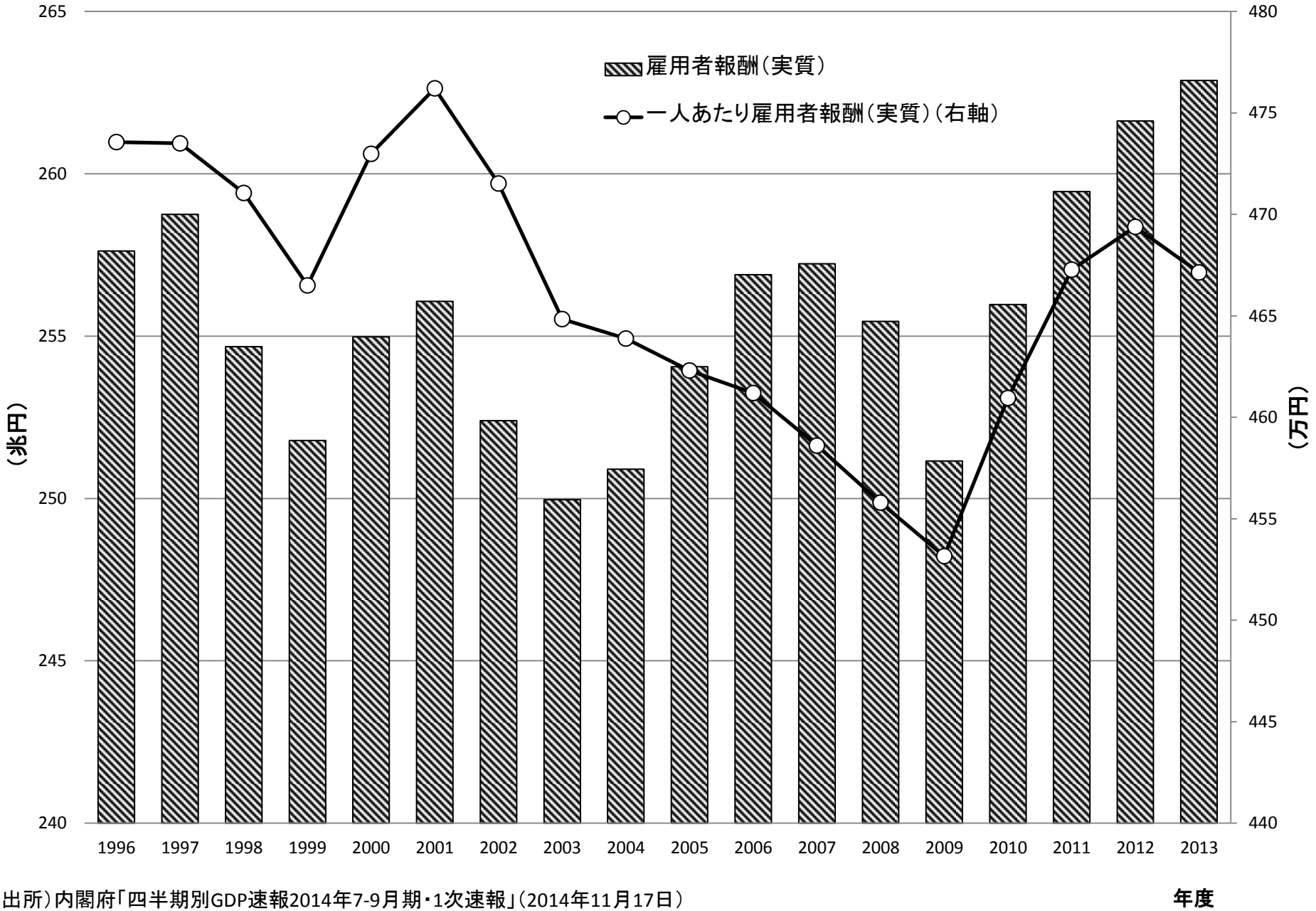
（出所）総務省「消費者物価指数」

４．働く者を取り巻く状況



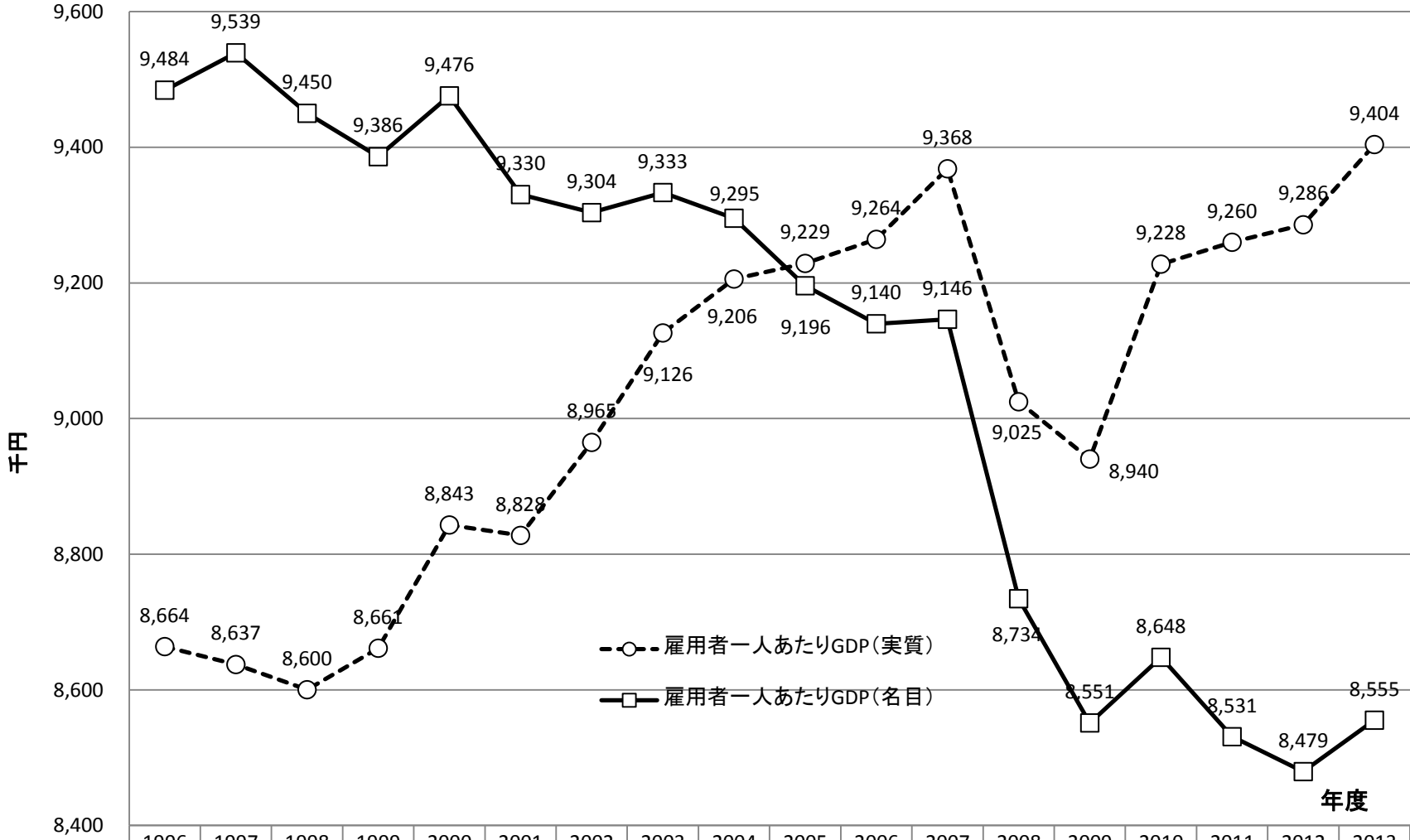
（出所）内閣府「四半期別GDP速報2014年7-9月期・1次速報」（2014年11月17日）
（注）雇用者数の2013年度は、労働力調査の2012年度平均から2013年度平均への伸びを基に推計

［雇用者報酬（実質）の推移］



（出所）内閣府「四半期別GDP速報2014年7-9月期・1次速報」（2014年11月17日）
（注）雇用者数の2013年度は、労働力調査の2012年度平均から2013年度平均への伸びを基に推計

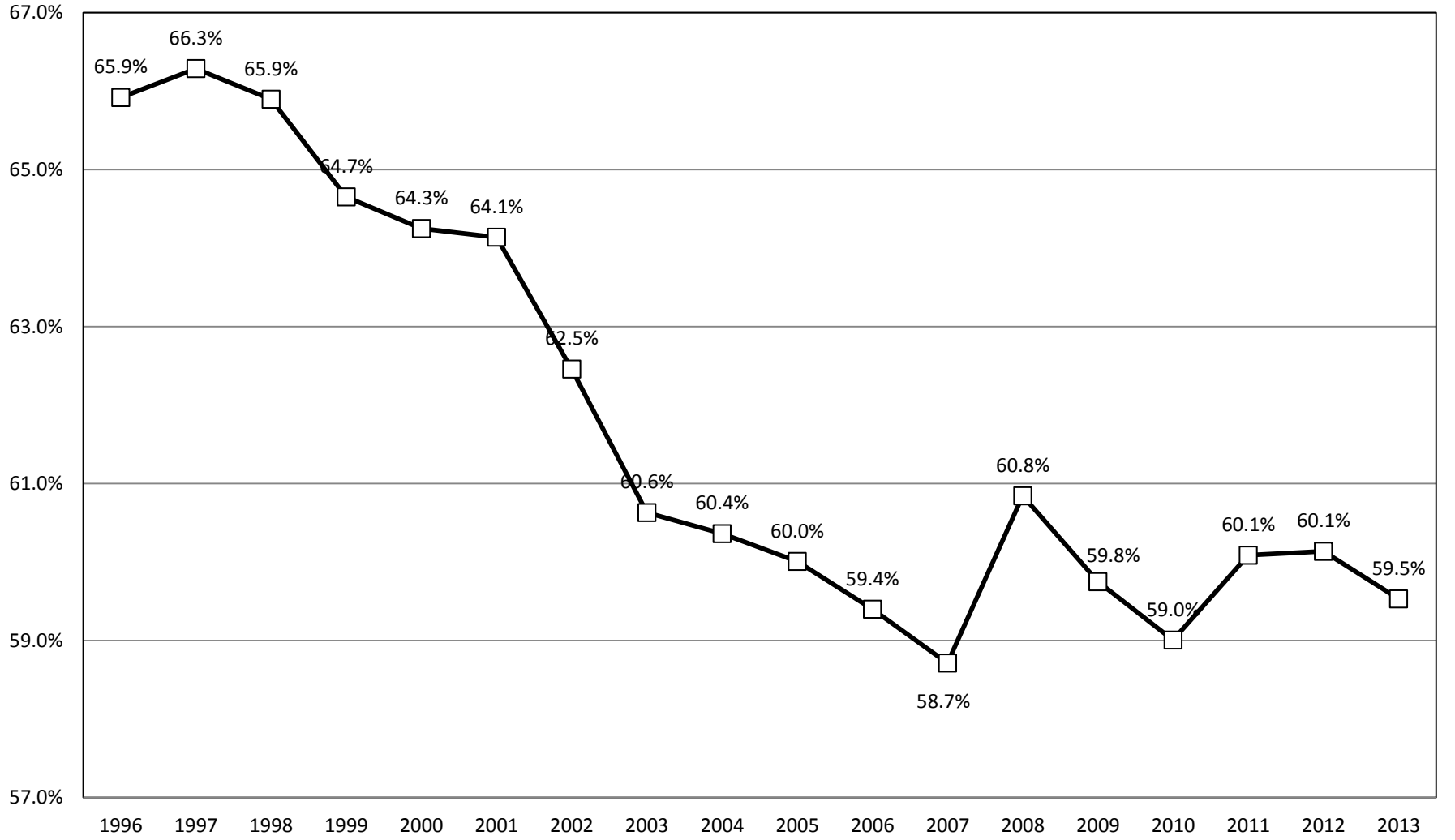
［雇用者一人あたりGDPの推移］



	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
雇用者一人あたりGDP（実質）	8,664	8,637	8,600	8,661	8,843	8,828	8,965	9,126	9,206	9,229	9,264	9,368	9,025	8,940	9,228	9,260	9,286	9,404
雇用者一人あたりGDP（名目）	9,484	9,539	9,450	9,386	9,476	9,330	9,304	9,333	9,295	9,196	9,140	9,146	8,734	8,551	8,648	8,531	8,479	8,555

（出所）内閣府「四半期別GDP速報2014年7-9月期・1次速報」（2014年11月17日）
（注）雇用者数の2013年度は、労働力調査の2012年度平均から2013年度平均への伸びを基に推計

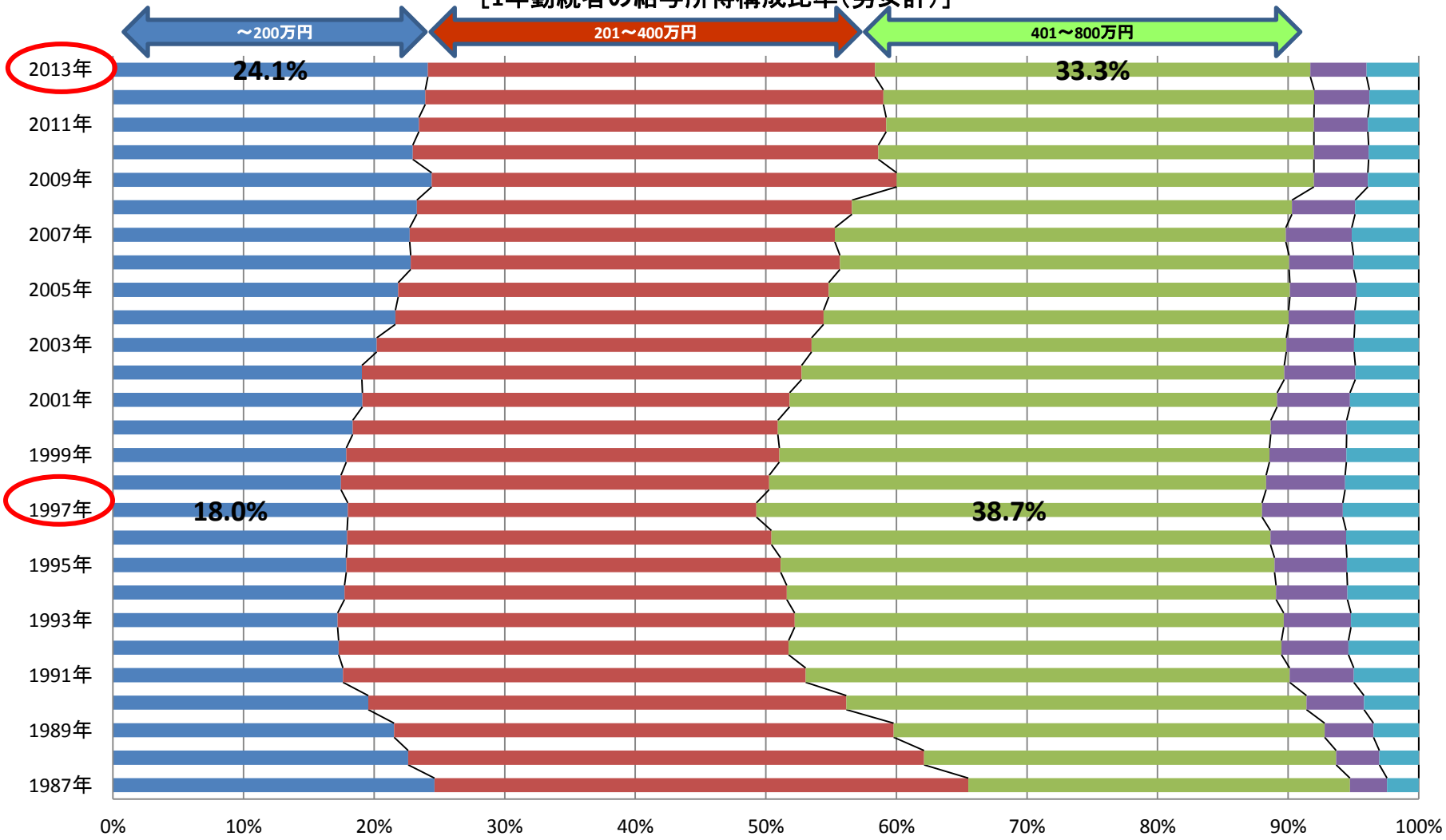
［労働分配率の推移］



（年度）

（出所）内閣府「四半期別GDP速報2014年7-9月期・1次速報」（2014年11月17日）
（注）労働分配率は連合の計算方法（一人あたり雇用者所得÷一人あたりGDP）
　　雇用者数の2013年度は、労働力調査の2012年度平均から2013年度平均への伸びを基に推計

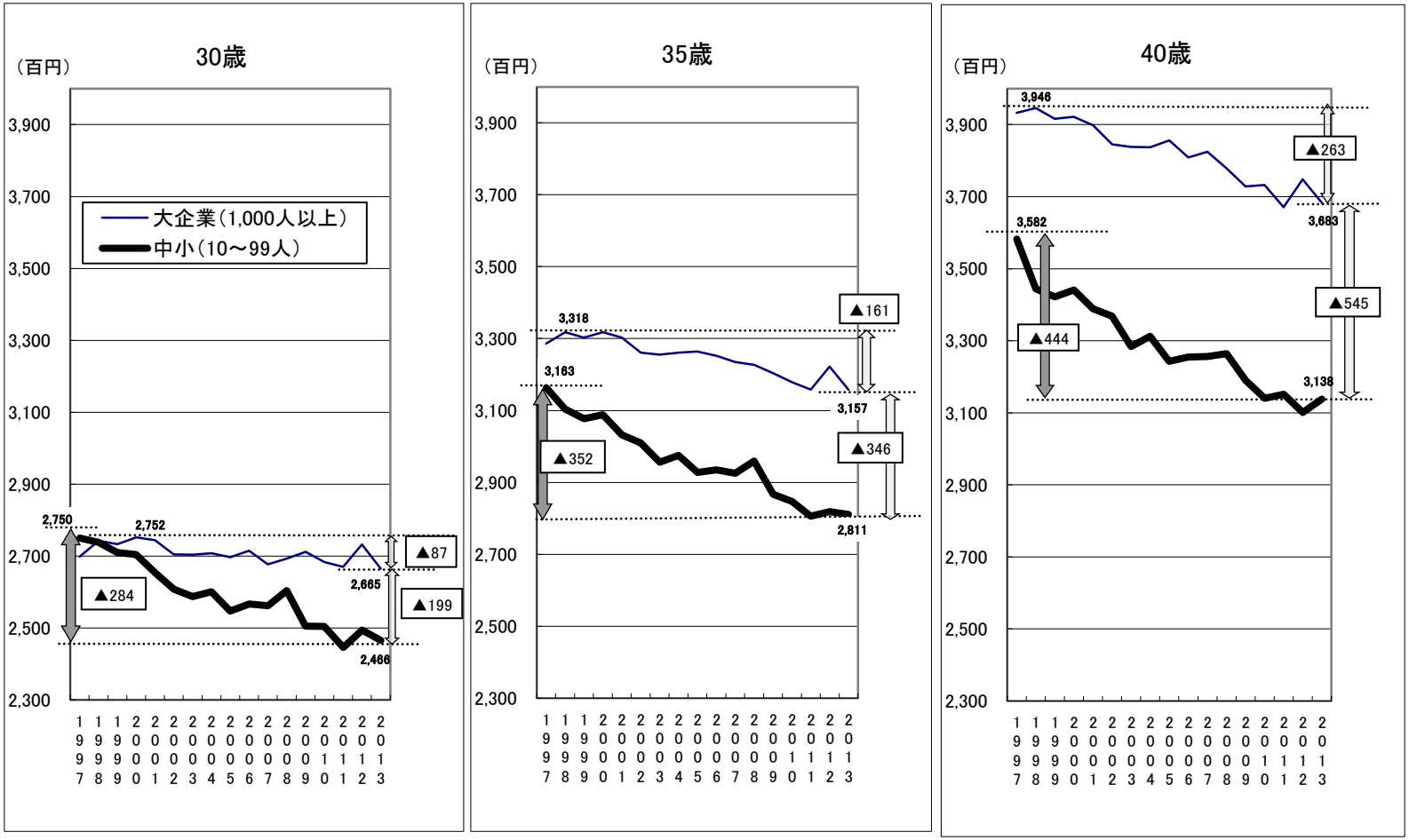
[1年勤続者の給与所得構成比率（男女計）]



	1987年	1988年	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
～200万	24.6%	22.6%	21.5%	19.6%	17.6%	17.3%	17.2%	17.7%	17.9%	17.9%	18.0%	17.5%	17.9%	18.4%	19.1%	19.1%	20.2%	21.6%	21.8%	22.8%	22.7%	23.3%	24.4%	23.0%	23.4%	23.9%	24.1%
201～400万	40.9%	39.5%	38.3%	36.6%	35.4%	34.5%	35.0%	33.9%	33.3%	32.5%	31.3%	32.8%	33.2%	32.6%	32.7%	33.7%	33.3%	32.8%	33.0%	32.9%	32.6%	33.3%	35.6%	35.7%	35.8%	35.1%	34.3%
401～800万	29.2%	31.6%	33.0%	35.2%	37.1%	37.7%	37.4%	37.5%	37.8%	38.2%	38.7%	38.1%	37.5%	37.7%	37.3%	37.0%	36.3%	35.6%	35.3%	34.4%	34.5%	33.7%	31.9%	33.4%	32.8%	33.0%	33.3%
801～1,000万	2.9%	3.3%	3.7%	4.4%	4.9%	5.1%	5.2%	5.5%	5.5%	5.8%	6.2%	6.1%	5.9%	5.8%	5.6%	5.4%	5.2%	5.1%	5.1%	4.9%	5.1%	4.8%	4.1%	4.2%	4.1%	4.2%	4.3%
1,001万～	2.4%	3.0%	3.5%	4.2%	5.0%	5.4%	5.2%	5.5%	5.5%	5.6%	5.8%	5.6%	5.5%	5.5%	5.3%	4.8%	4.9%	4.9%	4.8%	5.0%	5.1%	4.9%	3.9%	3.8%	3.9%	3.8%	4.0%

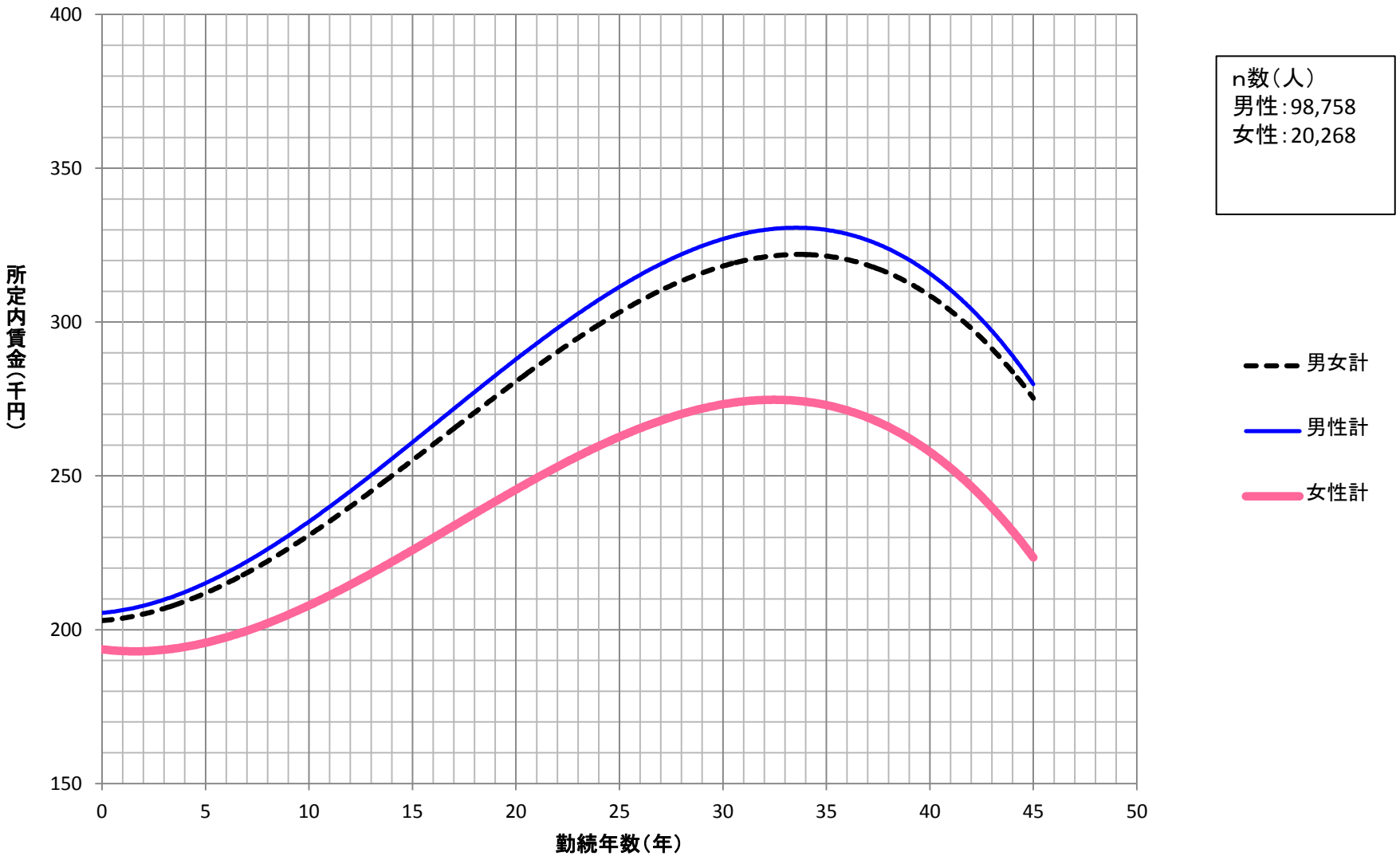
（出所）国税庁「平成25年分民間給与実態統計調査」（2014年9月26日）

［所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅（高卒標準労働者）］



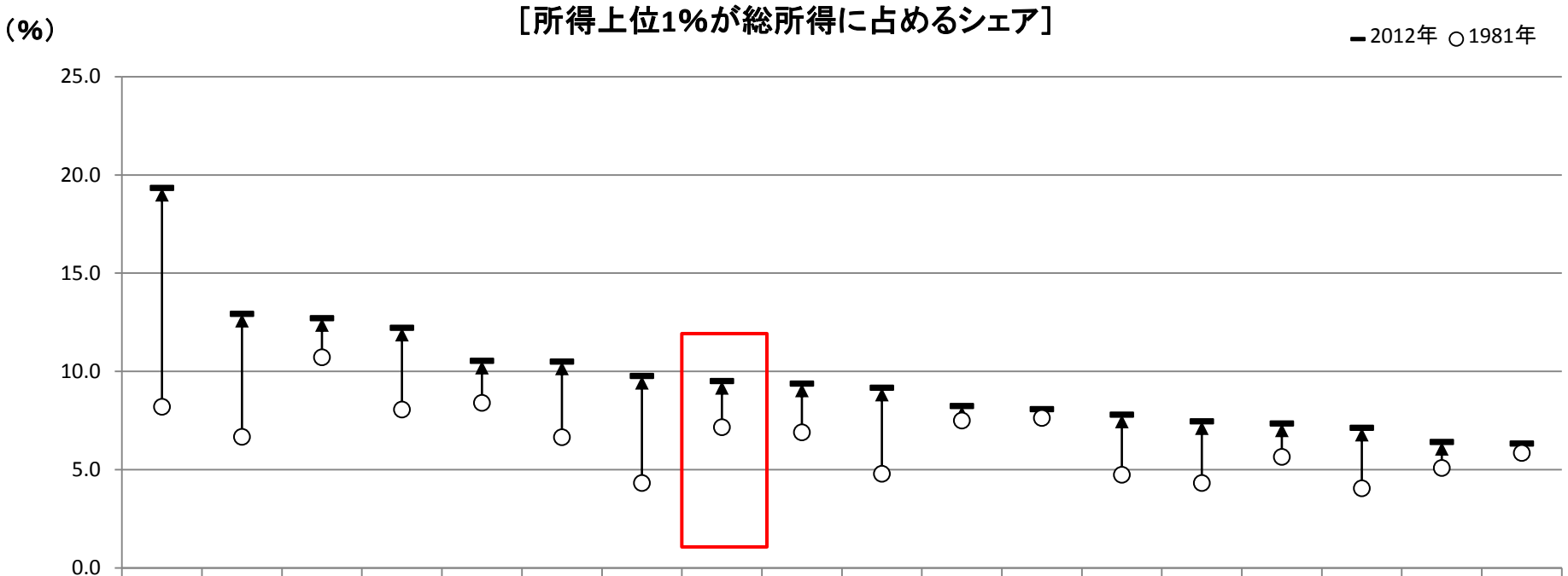
出所：厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」より連合作成

［勤続年数ごとの所定内賃金推移（男女比較・三次回帰）］



出所：2014連合地域ミニマム（2013年個別賃金調査）

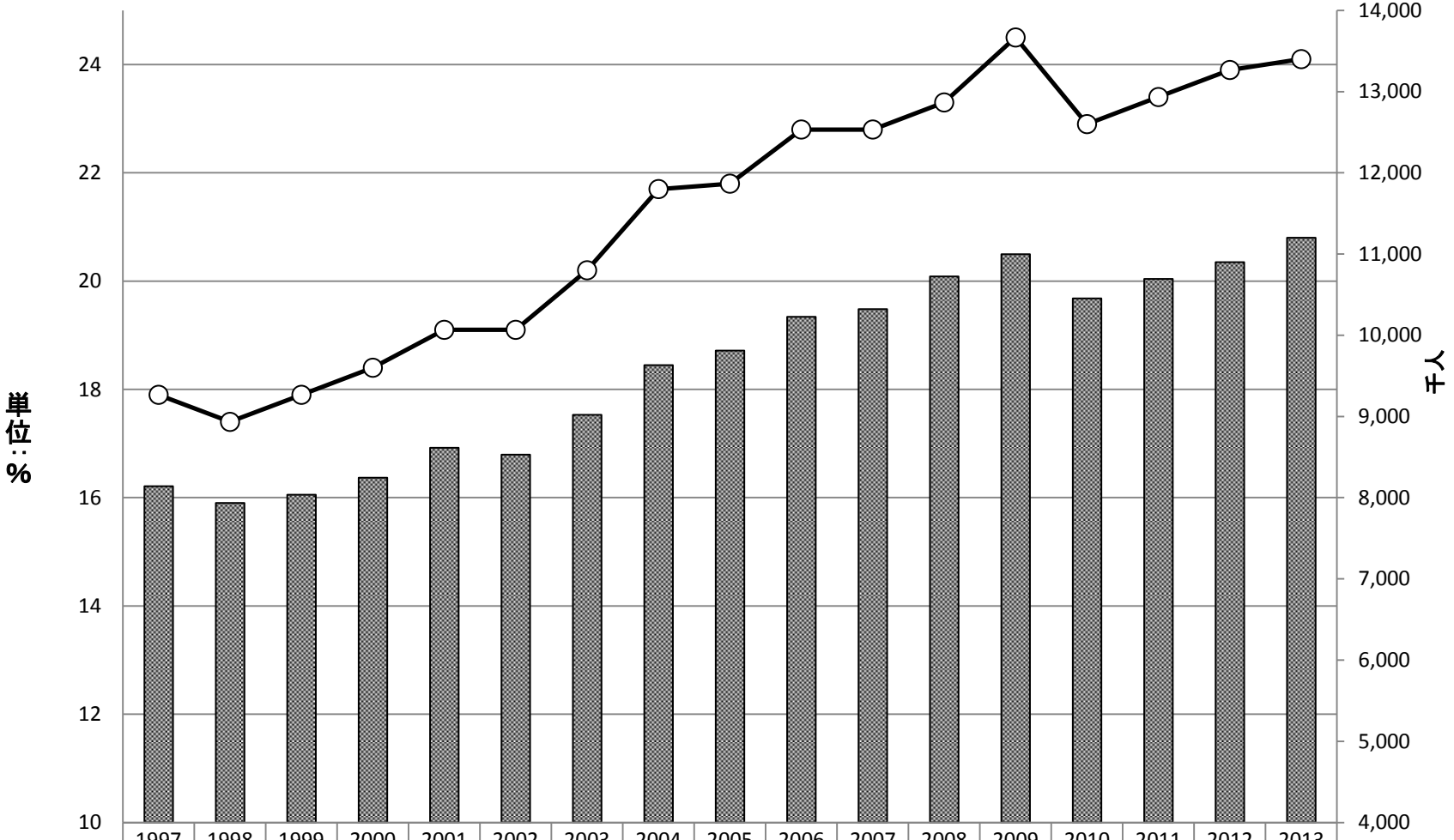
［所得上位1%が総所得に占めるシェア］



	米国	イギリス	ドイツ	カナダ	スイス	アイルランド	ポルトガル	日本	イタリア	オーストラリア	スペイン	フランス	ノルウェー	フィンランド	ニュージーランド	スウェーデン	デンマーク	オランダ
2012年	19.3	12.9	12.7	12.2	10.5	10.5	9.8	9.5	9.4	9.2	8.2	8.1	7.8	7.5	7.4	7.1	6.4	6.3
1981年	8.2	6.7	10.7	8.1	8.4	6.7	4.3	7.2	6.9	4.8	7.5	7.6	4.7	4.3	5.7	4.1	5.1	5.9

（出所）OECD"FOCUS on Top Incomes and Taxation in OECD Countries"（2014.5）

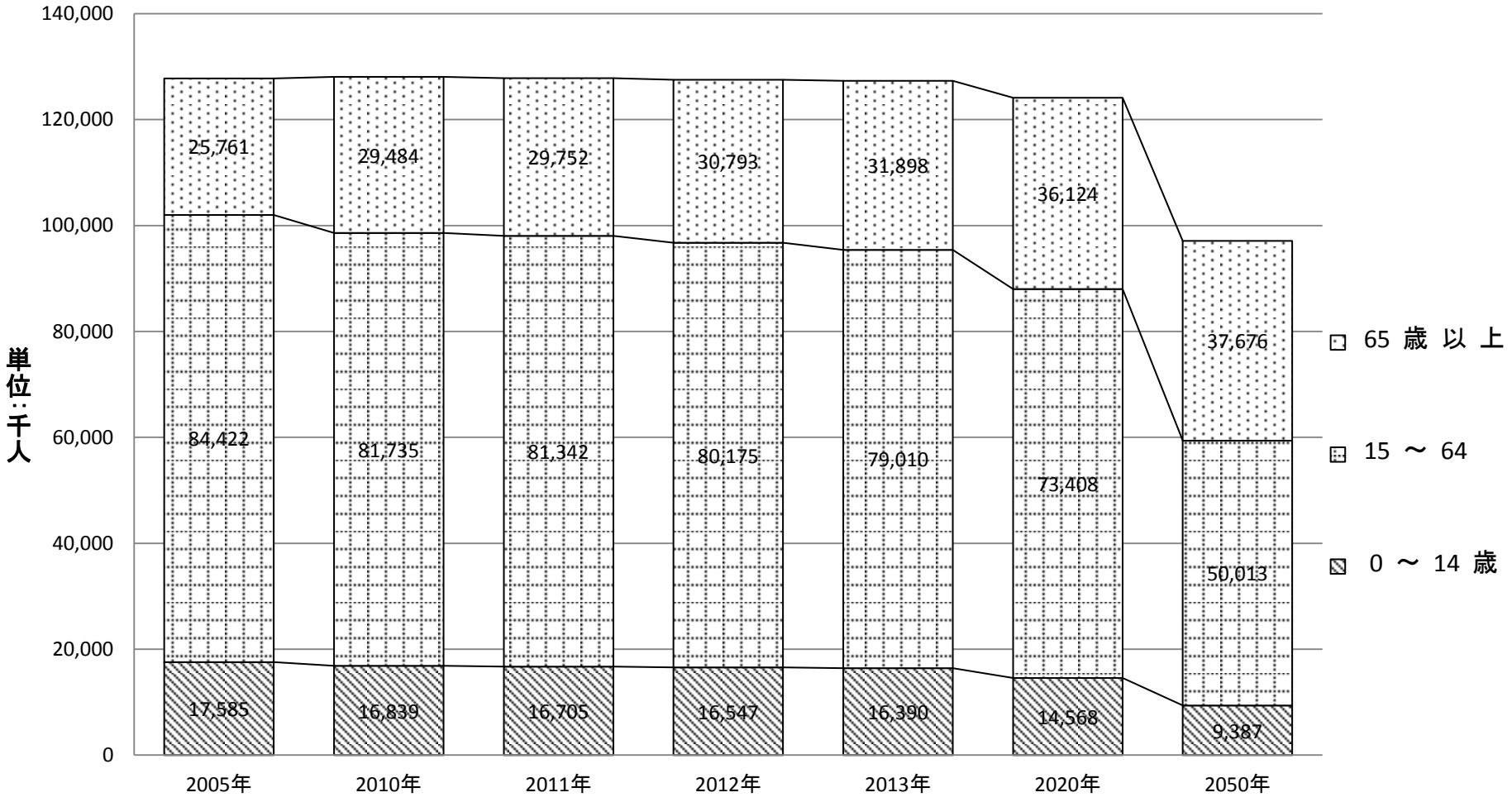
［年収200万円以下の推移］



	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
千人	8141	7933	8037	8247	8615	8530	9021	9632	9812	10228	10323	10725	10999	10452	10693	10900	11199
%	17.9	17.4	17.9	18.4	19.1	19.1	20.2	21.7	21.8	22.8	22.8	23.3	24.5	22.9	23.4	23.9	24.1

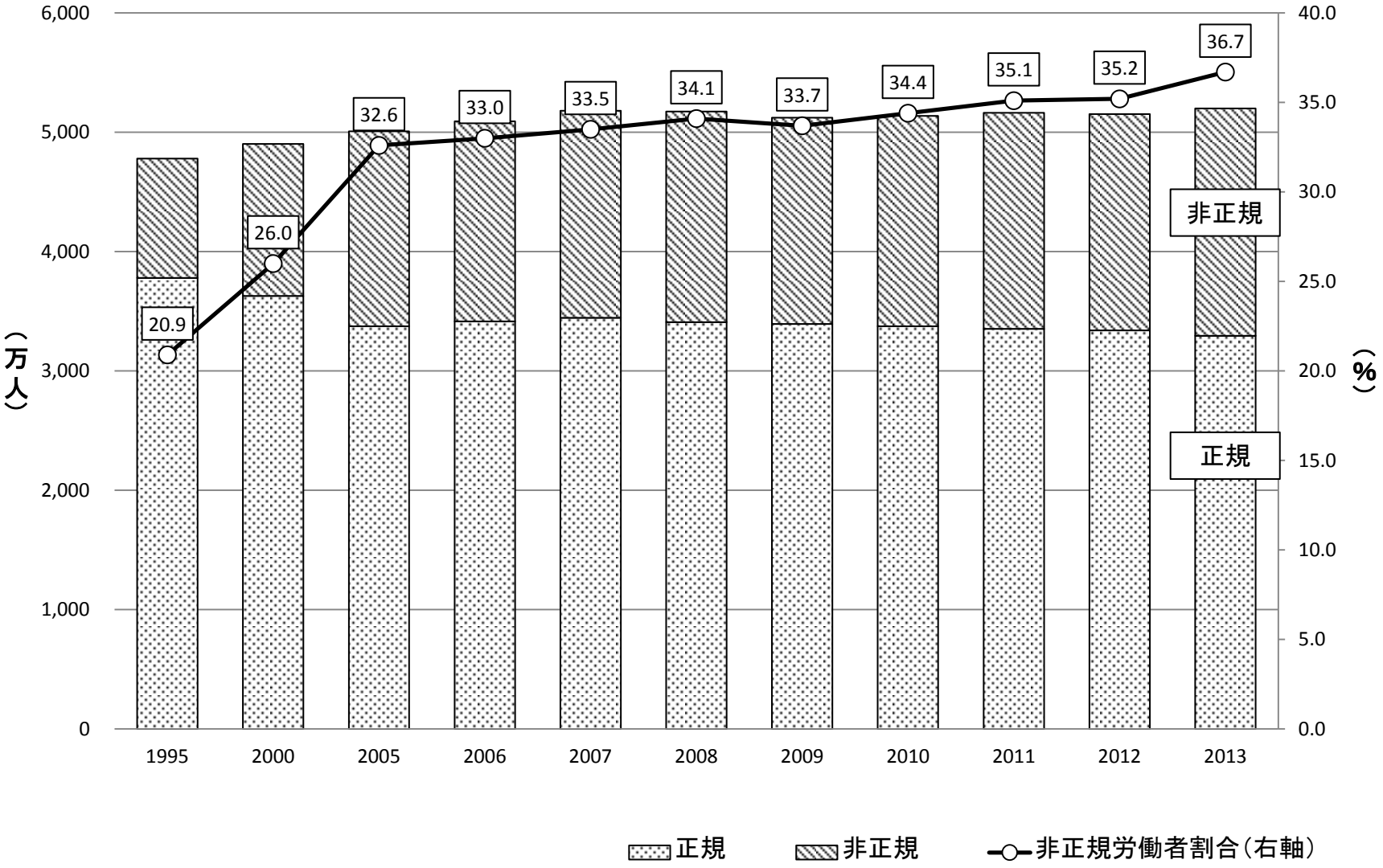
（出所）国税庁「民間給与実態統計調査」

［年齢区分別将来人口推計］



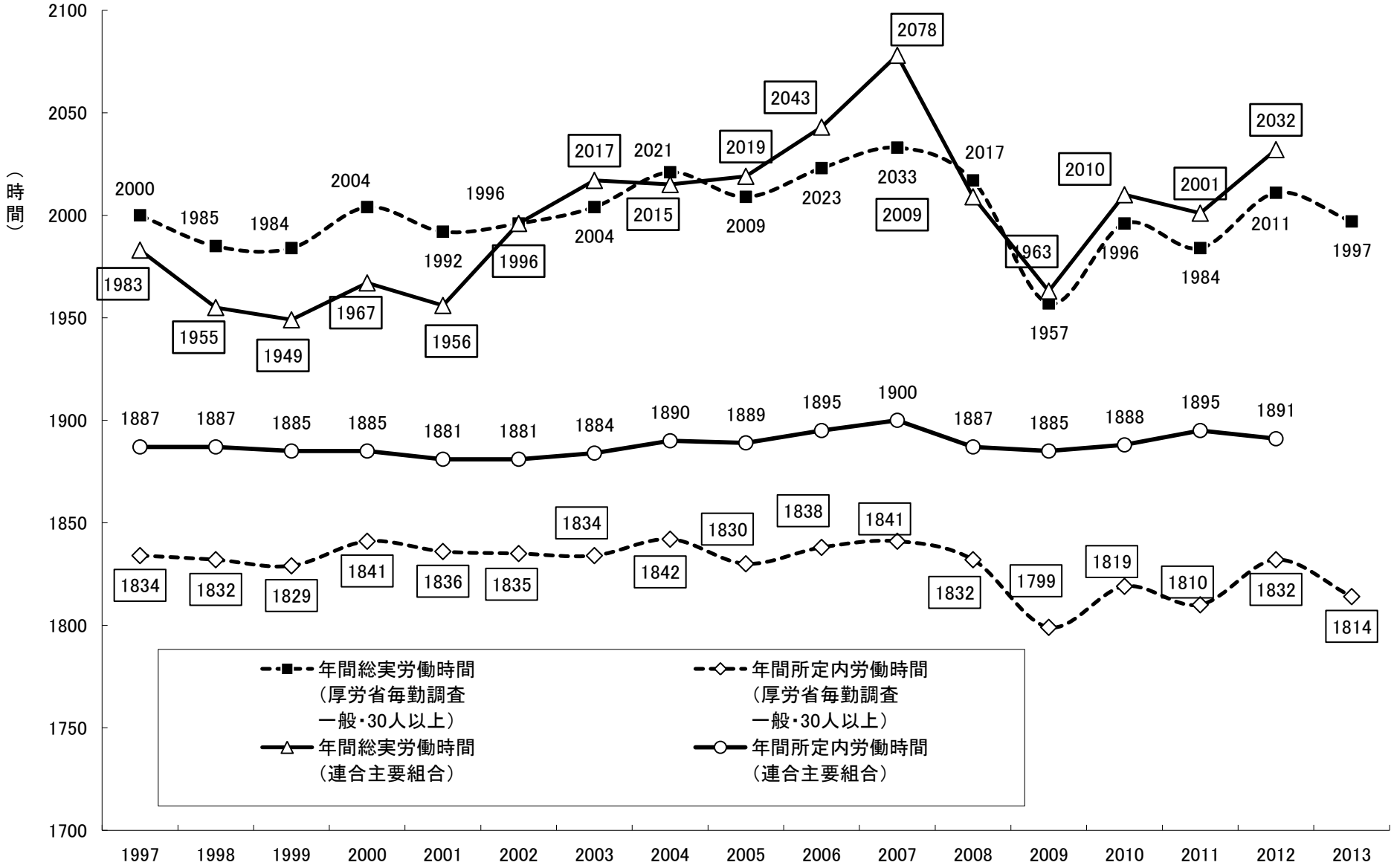
（出所）2013年まで（実績）：総務省「人口推計」
2020年以降（推計）：国立社会保障：人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

［非正規労働者割合の推移］



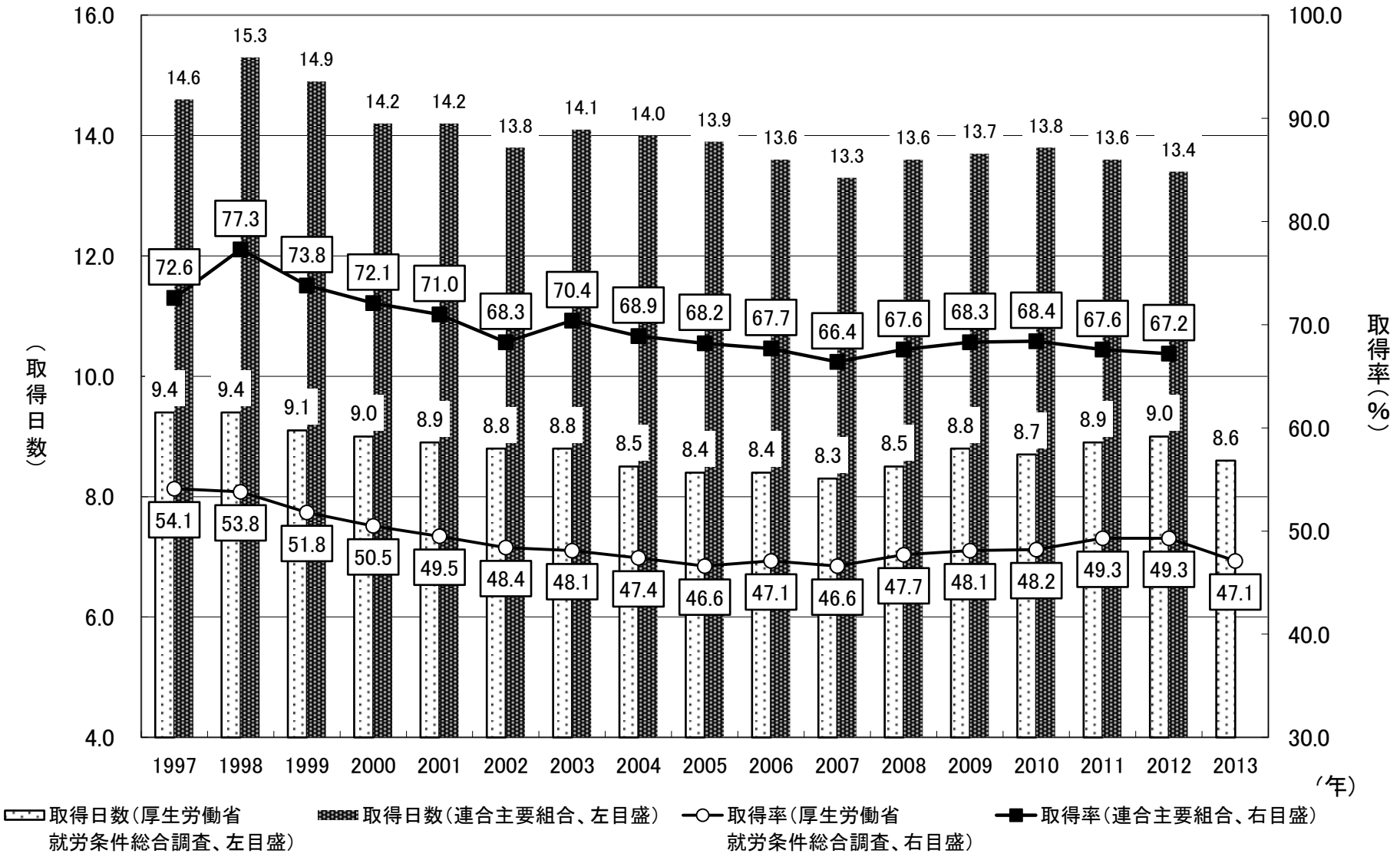
（出所）総務省「労働力調査」

［年間労働時間の推移］



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」

［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「就労条件総合調査」
※連合数値は加重平均

５．2015春季生活闘争方針　要求水準検討にあたっての参考数値

１．連合全体の平均月例賃金

（2014「賃金・一時金・退職金調査」速報値を参照）

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	269,662	310,401
	中位数	268,350	307,100
登録組合	平均	258,024	293,231
	中位数	256,523	293,339

２．中小組合（300人未満）の平均月例賃金

（「2014地域ミニマム集計データ」「2014中小共闘集計」を参照）

・地域ミニマム集計による月例賃金の平均：249,880円（38.8歳、13.9年）

・2014中小共闘集計　（加重・30.0万人）　241,449円（昨年　242,646円）

　　（単純・3,138組合）　235,002円（昨年　235,970円）

３．18歳高卒初任給の参考目標値：<u>167,100円</u>

（2014「賃金・一時金・退職金調査」速報値を参照）

・連合主要組合における高卒の事務・技術職と生産職の初任賃金水準をベースに、2015春季生活闘争における賃上げ目標を掛けた額

高卒	
事務・技術	生産
162,931	164,694