



月例賃金上げの「決断」を迫ろう

連合山形会長 大 泉 敏 男

経団連は1月20日に「2014年版経営労働政策委員会報告」を発表した。この報告は、相変わらず「経済・業績後追い型」の賃金決定の考え方であり、デフレからの脱却と経済の好循環を実現することはできない。自社の支払い能力や総額人件費管理の徹底に留意することを呼びかけ、物価上昇の賃金への反映についても「機械的に賃金に反映すべきではなく、あくまで企業の生み出した、賃金の原資たる付加価値で判断すべき」としており、従前の姿勢を変えているようには受け止められない。労働側が月例賃金上げにこだわっているのに対し、「賃上げは月例賃金のベースアップに限定せず、年収ベースでみた報酬の引上げと考えるべき」と主張しているが、年収ベースで賃上げを考えようとする考え方は極めて乱暴であり容認できない。これでは、一時金が支給されるケースが少ない非正規労働者の底上げを図ることはできない。大手企業と中小企業との収益格差の大きな要因である「取引問題」（納品単価の引下げ、納期短縮）についての記載も見られず、「大手を上回る賃上げを実現するだけの支払い能力を有するところは限定的であろう」との評論家的な見解も容認できない。

2014春季生活闘争は月例賃金上げを勝ち取る闘いである。経営者側は、月例賃金上げができない理由を並べ立てるが、このことをやめさせて、月例賃金上げの「決断」を迫る闘いである。

連合山形は2013春闘に引き続き、前年に要求書を提出できなかった、交渉できなかった単組を重点的に支援していく。単組での交渉力強化に向けて、各構成組織による丁寧かつ徹底した単組指導、縦指導の強化をお願いしたい。連合山形及び地域協議会は、単組に繰り返し足を運び、悩みを共有化しながら、横軸での単組指導を行っていく。

2014春闘は粘り強い交渉を展開し、月例賃金の引き上げを勝ち取り、組合員の結集力・求心力を高めよう。その力で、来春の統一自治体選挙勝利に向けた取組みを開始しよう。

2014 春季生活闘争方針

I. 国内を取り巻く情勢と課題

日本の2013年7～9月の実質経済成長率は0.5%（年率換算1.9%）¹と4四半期連続でプラス成長となり、政府も「内需の動きに底堅さが見られ、景気が引き続き上向いている」との見方を示しているが、個人消費の減速が影響したことにより、4～6月期の実質経済成長率に比べ成長ペースは弱まっている。公共事業頼みの経済成長も長続きは期待できず、持続的な成長を果たすには、個人消費の downstairs や企業の設備投資を促す必要がある。一方、消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は対前年同月比では0.7%²の上昇となっており、特にエネルギー関係（電気代、都市ガス代、プロパンガス、灯油及びガソリン）費用が増加しており、家計への影響も出始めている。

2013年度の企業業績見通しは、多くの業種で経常増益、あるいは経常赤字額の縮小が予想されており、2012年度第4四半期に明らかとなった回復基調が一層強まっている。中でも、円安の恩恵を受ける輸出産業の増益が大きいものと想定される。

雇用情勢については、2013年9月の完全失業率が4.0%、有効求人倍率が0.95倍と改善しつつあるが、若年層の雇用の状況は依然として厳しく、24歳以下の完全失業率は7.3%と他の世代に比べても高水準にとどまっている。社会のニーズと若者の就業希望とを調整する機能も求められており、新規学卒者の採用拡大と就職促進は引き続きの課題である。

労働者の雇用・労働条件は傷んだまま放置されており、復元への道筋が見えてこない。生活保護世帯・受給者は増加を続けており、2013年8月時点で、159万世帯、216万人にのぼり、受給者数については2010年に200万人を上回ったまま下がる兆候がない。2011年の世帯所得は1世帯あたりの平均所得が548万円となっており、過去最高を記録した1994年と比べて100万円以上下回っており、家計は危機に瀕している。一般労働者の労働時間は、年換算で2,030.4時間³と前年を上回る値で推移しており、高止まりの状況は改善されていない。

賃金水準については、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2012年の差は▲4.2ポイント⁴（2011年▲4.1ポイント）と改善の兆しが見えない。

【県内の経済状況】

山形県の景気は、緩やかに回復している。最終需要の動向をみると、公共投資は大幅に増加しているほか、住宅投資も再び増勢に転じ、設備投資は持ち直してきている。個人消費は底堅く推移しており、生産は下げ止まりつつある。また、雇用・所得環境は緩やかに改善し、消費者物価（除く生鮮食品）は緩やかに上昇している。

県内の業況判断(D. I.)については、製造業、非製造業とも「良い」超幅が大幅に拡大したことから、全産業では+16と前回調査比+12ポイント上昇し、3期連続の改善となった。この「良い」超幅(+16)は、最近では1991年11月調査(+19)以来の高い水準。

製造業では、繊維、はん用・生産用・業務用機械の「良い」超幅が拡大したため、全体では+24と前回調査比+10ポイントの改善となった。この「良い」超幅(+24)は、最近では1991年8月調

1 内閣府「2013年四半期別GDP速報（第3四半期1次速報）」（2013.11.14）

2 総務省統計局「全国消費者物価指数（2013年9月分）」（2013.10.25）

3 厚生労働省「毎月勤労統計」平成24年度月間労働時間の12倍した数値

4 厚生労働省「毎月勤労統計」から連合試算

査（+33）以来の高い水準。

非製造業では、建設、卸・小売、運輸・郵便など幅広い業種で改善したことから、全体では+8と前回調査比+14ポイントの改善。この「良い」超幅（+8）は、最近では1997年3月調査（+8）と並ぶ水準。

先行き（3月予測）は、製造業が+10、非製造業が+6となり、全産業では+8と「良い」超を維持するとの予測。

【県内の雇用動向】

10月の新規求人数〔パートタイムを含む全数〕（原数値）は、10,227人で、前年同月と比較すると6.59%増となり、4か月連続で増加した。

これを主な産業別にみると、建設業（1,069人、同1.3%増）、製造業（1,238人、同20.2%増）、医療・福祉（1,632人、同10.4%増）、サービス業（1,889人、同60.5%増）等で増加し、運輸業・郵便業（461人、同19.5%減）、卸売業・小売業（1,718人、同8.1%減）、宿泊業、飲食サービス業（822人、同6.2%減）等で減少となった。

製造業の内訳については、食料品、飲料・たばこ・飼料製造業（423人、同13.1%増）、金属製品製造業（69人、同50.0%増）、生産用機械器具製造業（73人、同9.0%増）、電子部品・デバイス・電子回路製造業（66人、同53.5%増）、電気機械器具製造業（69人、同68.3%増）、輸送用機械器具製造業（20人、同53.8%増）等で増加し、繊維工業（135人、同24.6%減）等が減少となり、製造業全体では2か月連続で増加となった。

なお、正社員に係る新規求人数は、3,629人で、前年同月と比較すると6.14%増となり、新規求人数に占める割合は、35.48%で、前年同月と比較すると0.15ポイント下回った。

有効求人数〔季節調整値〕は、24,783人で、前月に比べ4.15%の増加となり3か月連続で増加となった。

また、原数値〔パートタイムを含む全数〕は、25,992人で、前年同月と比較すると9.78%増となり44か月連続で増加となった。

Ⅱ. 春季生活闘争の位置付けとミニマム課題

1. 2014春季生活闘争の位置付け

「2014春季生活闘争」を、従来からの主張である「デフレから脱却し、経済の好循環をつくり出す」ことを実現するための「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みとして位置付け、正規・非正規、組織・未組織にかかわらず、すべての働くものの処遇改善の実現をめざし、公正で安心・安定的な社会の実現に向け邁進していく。

経済成長と整合ある所得の向上をはかっていくことが最優先かつ今後に向けた重要なステップとなる。10年前の「いざなぎ景気」を振り返れば、戦後最長の景気拡大局面であったにもかかわらず、雇員報酬は低下の一途をたどった。それは、企業がグローバル競争において、新興国と価格競争を推し進め、人件費を中心としたコスト削減を行った結果である。GDPのおよそ6割を占める個人消費の回復と、わが国産業の強みである「人財」を原動力とした競争力の回復こそが、持続可能な経済成長を成し遂げる王道である。デフレからの脱却や経済成長に関わる政策や企業の行動は、働く者に犠牲を強いるものであってはならず、また、それでは成り立たない。

景気回復と物価上昇の局面にあることを踏まえ、経済成長と所得向上を同時に推し進めていかなければ

れば、いわゆる「悪いインフレ」となり、社会が混乱する。したがって、すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ・底支えをはかるために、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを、賃上げ（1%以上）として求める。また、格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）の要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力をあげる。

そのためにも、企業間における公正取引の遵守やサプライチェーン全体での成長戦略などを通じた、商品・サービスにふさわしい価格での取引ができる社会の実現など、社会における様々な格差やゆがみを是正し、公正性を確保する取り組みを進める。また、日本経済・社会の不安定化の克服に向けて、労働運動の社会化の推進や、集団的労使関係の拡大も進めていく必要がある。

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を追求し、最低賃金の引き上げ、非正規労働者の均等・均衡処遇の実現、就業率向上につながる職業訓練や就労支援、ワーク・ライフ・バランスの実現などの取り組みを進めていく。

2. 「ミニマム運動課題」への取り組み

(1) すべての組合が取り組むミニマム運動課題を以下のように5点設定する。

- ① 賃金制度の確立・整備
- ② 賃金カーブ維持分および賃金改善分（賃上げ+格差是正分）の明示と確保
- ③ 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
- ④ 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ
- ⑤ 産業実態をふまえた総実労働時間の縮減、時間外・休日労働の割増率の引き上げ

(2) 地域ミニマムの取り組み

- ① 地域間や企業間の格差是正と県内賃金水準の底上げをはかり、低賃金県からの脱却をはかるために、最低基準（ミニマム）を設定し、県内では「これ以下では働かない。働かせない」運動を展開していく。
- ② ミニマム設定額の推移

年齢	2014年設定額	2013年設定額	2012年設定額	2011年設定額	2010年設定額
18歳	147,000	147,600円	145,900円	147,200円	145,000円
20歳	150,300	149,000円	148,900円	150,900円	147,700円
25歳	161,600	157,500円	160,100円	158,000円	159,500円
27歳	167,200	162,600円	165,800円	163,400円	165,700円
30歳	176,100	171,200円	175,000円	172,900円	175,900円
35歳	191,200	186,900円	190,800円	190,600円	193,100円
40歳	205,100	201,400円	205,300円	207,500円	207,200円
45歳	215,500	212,000円	215,800円	219,200円	214,500円

2014年「地域ミニマム」額設定の考え方

2013年秋に実施した連合山形加盟中小組合員の賃金実態調査に基づき、2014年「地域ミニマム」設定額を以下のとおり設定する（案）。

- ① 調査結果、賃金特性値を考慮し、18歳、20歳、25歳、27歳、30歳、35歳、40歳、45歳の8ポイント別に設定する。
- ② 設定の基礎ベースを全産業男女計とし、第1十分位の第3次回帰値とする。
- ③ ミニマム設定額については、2014年4月度からとし、明年3月末までの期間に、それぞれの年齢の額に達することとする。
- ④ 2014年「地域ミニマム」設定額（案）

年齢	平均	第1十分位	第3次回帰 A	賃上げ率 B	年齢比率	A×(1+B/100)	ミニマム額	1歳当り上昇額
18歳	146,300	142,000	144,900	1.42%	75%	146,958	147,000	
20歳	152,600	142,100	148,000	1.49%	80%	150,205	150,300	1,650
25歳	187,900	167,400	159,000	1.58%	85%	161,512	161,600	2,260
27歳	198,700	173,700	164,400	1.67%	90%	167,145	167,200	2,800
30歳	208,400	181,900	173,000	1.77%	95%	176,062	176,100	2,967
35歳	222,500	183,700	187,700	1.86%	100%	191,191	191,200	3,020
40歳	251,200	207,500	201,100	1.95%	105%	205,021	205,100	2,780
45歳	270,900	209,700	211,100	2.05%	110%	215,428	215,500	2,080

Ⅲ. 2014春季生活闘争の具体的な要求内容

1. 連合本部の賃上げ要求内容

(1) 賃上げ要求

① 月例賃金

a. 賃金カーブ維持分を確保し、所得と生活水準の低下に歯止めをかける。加えて、景気回復と物価上昇局面にあることを踏まえて、経済成長と所得向上を同時に推し進め、デフレからの早期脱却をめざすとともに、低下した賃金水準⁵の中期的な復元・格差是正、体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。

b. 規模間格差や男女間格差の実態把握とその是正をはかることや、正社員と非正規社員との均等・均衡処遇の実現をはかるために、個別銘柄の賃金水準を重視した取り組みを進める。具体的には、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブのゆがみ、格差是正の必要性の有無等の把握に努め、これらを改善する取り組みを強化する。構成組織は個別銘柄でのふさわしい賃金水準を設定し、実現をめざした運動を展開する。

c. 賃金制度が未整備である組合は、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年・1歳間差の社会的水準である5,000円⁶を目安に賃金水準の維持をはかる。具体的な設定にあたっては、連合方針を踏まえ、構成組織が決定する。

② 企業内最低賃金

a. 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

5 厚生労働省の毎月勤労統計調査で平均賃金の推移を見れば、1997年と2012年で比較すると、一般労働者で4.3%減となっている。また同省・賃金構造基本統計調査を用い、労務構成を揃えパーシェ式により連合にて計算した賃金水準は、1997年を100とした場合、2012年は産業計で6.8%減となっている。

6 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年・1歳間差は5,000円（時間給では30円：月間所定労働時間165時間（※））程度と推計する。

（※）厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」の所定内実労働時間（一般労働者産業計男女計学歴計）

定化をはかる。

- b. 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。
- c. 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……165,400円

③ 一時金

月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかるととする。

(2) 規模間格差の是正（中小の賃上げ要求）

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安定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。これまで以上に「中小共闘」と構成組織の力を合わせ、格差是正・底上げの取り組みの強化をはかるとともに、大手組合は、グループ・関連企業の闘争を積極的に支援する。

中小の取り組みにおいては、賃金の底上げおよび生活の基礎である月例賃金の引き上げにこだわり、賃金カーブ維持分の確保のみならず、賃金引き上げを積極的に求めていく。同時に、適正な取引関係の確立、公契約基本法・公契約条例の制定に関する取り組みを強化する。本年は、新たに「消費税転嫁対策特別措置法」の施行を契機に消費税の転嫁拒否等の行為について連合が関係機関へ通報する仕組み(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」))を設置し、悪質な取引の抑制をはかり、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。

■ 中小・地場の取り組み（2014春季生活闘争「中小共闘」方針抜粋） ■

◎ 到達水準値の設定

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、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を基にした到達水準を参考指標として設定する。

(1) 2014中小共闘の到達水準値は次のとおりとする。

なお、この水準値を目標とすることが適当でない場合は、これとは別に中小の到達水準値を設定する。

	2014方針	1年1歳間差	2013方針	1年1歳間差
25歳	190,000	5,000	190,000	5,000
30歳	215,000		215,000	
35歳	240,000	5,000	240,000	5,000
40歳	265,000	5,000	265,000	5,000

(2) 最低到達水準値

賃金カーブの低下と賃金水準の低下を防止し、底上げをはかるには下支えが必要である。年齢別最低賃金協定がない場合、中途採用者の初任賃金が企業内の賃金秩序から逸脱した賃金となっていることが危惧される。これは場合によっては必要な生計費を満たさない水準となっていることも想定され、賃金カーブを引き下げる要因となっている可能性がある。

こうした取り組みがされていない組織は、地域ミニマム運動で得られた個別賃金データを基に、年齢ごとに最低限到達すべき賃金水準を次のとおりとして取り組みを進める。

30歳 190,000円 *2013方針：190,000円

35歳 210,000円 *2013方針：210,000円

(地域ミニマム第1四分位)

(3) 地方における水準値

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。

よって、各地方連合会は、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値を設定する。

◎賃金引き上げ要求目安

賃金の引き上げは、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」を確実に進めていくために、賃金カーブ維持分を確保したうえで、賃金引き上げをめざすこととし、その目安を次のとおりとする。

(1) 賃金カーブ維持

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) 賃金の引き上げ

景気回復局面、物価上昇局面にあることや、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正をはかることをめざし、5,000円の賃金引き上げを目安とする。

したがって、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の4,500円を含め9,500円を目安に賃金引き上げを求める。

2. 連合山形の賃上げ要求内容

(1) 賃金改善の考え方

- ① 各組合は、賃金水準の低下阻止や物価上昇分を考慮し、賃金カーブ維持分（2%）を確保するとともに2%以上の賃金改善（賃上げ分1%+格差是正分1%）をはかる。
- ② 各構成組織・単組はより個別賃金水準を重視した取り組みを徹底し、個別賃金水準の維持向上をはかり、社会全体の賃金相場へ波及させる。
- ③ 生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先した闘争を推進し、一時金を含めた年間収入の維持についても生活防衛の観点から水準の確保に努める。

(2) 賃上げ水準

賃金改善分については、2013年連合山形中小組合賃金実態調査の結果より平均賃金247,100円の2%として5,000円を目安とする。

賃金カーブ維持分 + 賃金改善分5,000円以上

なお、賃金カーブ維持分の算定が可能な組合は、その維持原資を労使で確認する。また、賃金カーブ維持分の算定が困難な組合は、賃金カーブ維持相当分を4,600円とし（昨年同額）、4,600円+賃金改善分5,000円の9,600円以上を要求する。

※4,600円の考え方

2013年連合山形中小組合賃金実態調査による45歳の平均賃金と、18歳の平均賃金の差額を勤続年数27年で割り、1年あたりの昇給金額の平均を算出する。

$$\frac{(270,900\text{円} - 146,300\text{円})}{27} = 4,600\text{円}$$

45歳平均賃金 18歳平均賃金

【連合山形の標準到達目標】

	全産業
20歳	170,300円
25歳	207,700円
27歳	224,300円
30歳	249,700円
35歳	291,700円
40歳	329,600円
45歳	359,300円

※（参考）

	製造業	商業・サービス
20歳	169,800円	151,400円
25歳	210,100円	177,100円
27歳	227,200円	189,900円
30歳	253,100円	211,000円
35歳	294,700円	248,700円
40歳	331,600円	286,800円
45歳	360,100円	321,400円

※ 考え方 2013年連合山形中小組合賃金実態調査による第9十分位3次回帰値をもとに算出する。

【連合山形の最低到達目標】

	全産業
20歳	157,900円
25歳	178,500円
27歳	187,700円
30歳	201,900円
35歳	225,200円
40歳	246,400円
45歳	263,200円

※（参考）

	製造業	商業・サービス
20歳	158,200円	153,100円
25歳	178,100円	180,800円
27歳	187,100円	192,000円
30歳	201,000円	208,800円
35歳	224,200円	235,400円
40歳	245,600円	259,900円
45歳	263,100円	280,900円

※ 考え方 2013年連合山形中小組合賃金実態調査による中位3次回帰値をもとに算出する。

IV. 各課題の具体的取り組み

1. 運動の両輪としての政策・制度実現の取り組み

「2014年度 政策・制度 実現の取り組み」と「賃金・労働条件改善の取り組み」を2014春季生活闘争における「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。

- (1) 暮らしの底上げを起点とした経済の好循環実現のための施策の推進
- (2) 「働くことを軸とする安心社会」を支える社会保障と税の一体改革の着実な前進
- (3) 生活できる水準への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) 公契約基本法・公契約条例制定による公契約の適正化を含む中小企業支援のための施策の実施
- (6) 民主的で透明・公正な公務員制度改革の実現と労働基本権の確立

2. 非正規労働者の労働条件改善等の取り組み

(1) 労働条件改善の取り組み

- ① 非正規労働者の労働条件改善の取り組みは、「連合山形非正規労働センター」の運動を強化し、

展開する。

- ② 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。
- ③ 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、取り組みの波及をはかる。
- ④ 非正規労働者との対話集会の実施など、運動の社会化をはかる。

(2) 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

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、パートタイム労働法の改正建議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。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・均衡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。

〈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

〈改正労働契約法を踏まえた均等・均衡処遇に関する項目〉

- ① 昇給ルールの導入・明確化
- ② 一時金の支給
- ③ 正社員と同様の時間外割増率適用⁷
- ④ 無期契約転換後における均等・均衡処遇の確保
- ⑤ 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ⑥ 社会保険の適用拡大⁸

(3) 時間給の引き上げへの取り組み

① 時間給引き上げの考え方

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

- a. 時間給が800円に達していない組織は800円をめざし、時間給が800円に達している組織は「誰もが時給1,000円」をめざす。
- b. 単組が取り組む地域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を強化する。
- c. 正社員との均等・均衡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。
- d. 物価上昇局面であることや、景気回復局面にあることから、「底上げ、底支え」「格差是正」を進めていくことが必要である。

なお、月給制の非正規労働者の賃金については、正規社員との均等・均衡処遇の観点から改善を求める。

7 正規労働者に対し、法定内時間の残業であっても時間外割増率が適用される場合、パート労働者等にも同率の時間外割増率の適用を求めるとともに、正規労働者と同様の適用条件（法定内時間であっても時間外割増率の適用対象とする）を求める。

8 適用要件について、従業員規模や勤務期間にかかわらず適用を求めるとともに、2016年となっている拡大実施時期の前倒しを求める。

② 時間給目標額および引き上げ目標額

時間あたりの賃金目標値（目安） 850円以上（昨年同額）

※考え方

2014年地域ミニマムの18歳ミニマム額をベースにする。

(147,000円×12ヶ月÷2080時間≒850円)

引き上げ額 30円（昨年同額）

3. 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

少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性の就業率を向上させ、女性が多様な能力を発揮できる社会を作っていくことは、日本の社会・経済の活性化と持続可能性にとって不可欠であり、喫緊の課題となっている。性別役割分業意識の払拭等を背景に制定された「男女雇用機会均等法」の定着・点検の強化をはかっていくこととする。

(1) 男女雇用機会均等法の定着・点検に向け、以下の課題に取り組む。

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き点検・検証を行い、その際には、下記の点に留意する。

- ① 配置や仕事の配分などの男女の偏在
- ② 昇進・昇格など基準の運用による男女間格差の有無
- ③ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの有無
- ④ セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性の確保

(2) 男女間賃金格差の是正については、個別賃金実態調査に基づいて男女別・年齢毎の賃金分布を賃金プロット手法などにより「見える化」を図り、格差の実態と要因を把握・点検し、改善へ向けた取り組みを進める。

(3) 処遇における男女間格差が明らかな場合は、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を行うなど、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により是正・改善を求める。

(4) 実質的な間接差別である生活関連手当（福利厚生、家族手当など）における「世帯主」要件の廃止を求める。

4. 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 連合中期時短方針（2007年7月中執確認）を踏まえた展開を継続して行う。

a. 年間所定労働時間2,000時間を上回る組合は、2,000時間以下とする。

b. 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。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。

c. 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。

② 労働時間規制の取り組み（三六協定（特別条項付協定）の点検、適正化等の取り組み、インターバル規制等）や過重労働対策、不払い残業撲滅の取り組みを進める。

a. 労働時間の上限規制（特別条項付き三六協定）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。

- b. 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。
- c. ホワイトカラーエグゼンプションを阻止するためにも不払い残業撲滅の取り組みを強化する。

② 時間外割増率の引き上げ

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。

- a. 時間外労働が月45時間以下30%以上
- b. 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）
- c. 休日50%以上
- d. 労働基準法第138条に規定する中小事業主については、当分の間、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用除外となっているが、一般事業主と同様の水準での労使協定の締結を求める。

(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 仕事と生活の両立支援の促進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じてその必要性和重要性を確認する。
- 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。
 - a. 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。
 - b. 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除や介護休暇制度の申し出・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。
 - c. 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。
 - d. 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。
 - e. 非正規労働者へ制度の適用を拡充する。
- ③ 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の周知について点検する。また、妊娠・出産およびこれに関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。
- ④ 次世代育成支援対策推進法における一般および特定事業主行動計画の策定を労使で取り組む。その際は、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、行動計画の実現による次世代認定マーク「くるみん」の取得をめざす。

5. ワークルールの取り組み

(1) 労働関係法令遵守の徹底

正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者などについて、労働者派遣法への的確な対応をはじめ、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趣旨を

踏まえた遵守を徹底する。

また、障害者雇用促進法に定める法定雇用率（1.8%⇒2.0%）引き上げへの的確な対応とともに、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。

(2) 労働者派遣法に関する取り組みについて

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、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、労働者派遣法の見直し議論の動向も踏まえ、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、「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うえで、いっそう適切な対応を行うよう取り組みを進める。

(3) 高年齢者雇用安定法に関する取り組みについて

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) 労働契約法に関する取り組みについて

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、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。

(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、本部「労働時間法制の見直しにあたっての連合の考え方」にもとづき取り組みを進める。

(6) 快適な職場づくり

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。

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、法案成立に先行して企業内の対応状況を確認し改善に向けた取り組みを進める。

V. 闘いの進め方

1. 闘争体制の確立

(1) 闘争委員会の設置

2014年1月7日の「第2回執行委員会」で闘争体制を確立する。

(2) 闘争委員会の構成

役職名	氏名	担当グループ
委員長	大泉敏男	総括
副委員長	細谷 眞	総括補佐 (Aグループ)
副委員長	熊沢年啓	総括補佐 (Aグループ)
副委員長	小口裕之	総括補佐 (Dグループ)
副委員長	齋藤 健	総括補佐 (Cグループ)
副委員長	岡田新一	総括補佐 (Dグループ)
副委員長	千場一弘	総括補佐 (Dグループ)
副委員長	設楽 正	総括補佐 (Cグループ)
副委員長	角谷俊一	総括補佐 (Cグループ)
副委員長	水戸吉一	総括補佐 (Bグループ)
事務局長	森 俊幸	総合企画
副事務局長	舘内 悟	総合企画
事務局員	高橋和美	総合企画
事務局員	柏木 実	総合企画
事務局員	草刈百合	総合企画
委員	浦瀧靖裕	Cグループ
委員	井上雄吾	Aグループ
委員	長岡敦夫	Cグループ
委員	丹野 忍	Cグループ
委員	佐藤修一	Aグループ
委員	近藤雅彦	Cグループ
委員	大沼信之	Aグループ
委員	皆本起良	Bグループ
委員	高橋末雄	Bグループ
委員	大場 暁	Bグループ
委員	伊藤 功	Dグループ
委員	佐藤 克	Dグループ
委員	石沢芳一	Dグループ
委員	佐藤 剛	Dグループ
委員	管 洋一	Dグループ
委員	今野朋明	Dグループ
委員	高橋昭弘	Dグループ
委員	渡部 勢津子	Dグループ
委員	阿部 香代子	Aグループ
委員	三瀧知一	Dグループ
委員	加藤 理	Cグループ

グループ別区分

金 属	Aグループ
交通・運輸	Bグループ
化学・繊維・食品・資源エネルギーサービス・一般、商業・流通、 金融・保険、情報・出版	Cグループ
公務（官公部門）	Dグループ

- (3) 中小労組と連合山形・地域協議会の連携を深め、中小労組の運動強化をはかる。具体的には、2013春季生活闘争で要求書未提出単組（98単組）や妥結報告のない単組（96単組）を構成組織の重点単組として、構成組織と連合山形の各地域協議会が連携し、要求書の提出をはじめとする春闘の取り組みを支援する。
- (4) 部門別連絡会を設置し、部門ごとの産業状況の的確な把握と要求設定と結果の有効波及をめざす。

2. 要求書の提出

すべての組合は、2014年2月末日までに要求書を提出する。

3. 闘いの山場の設定

県内中小集中第1次回答ゾーン 2014年 3月17日（月）～20日（木）
第2次回答ゾーン 3月24日（月）～28日（金）

4. 要求・回答の結果報告

賃上げ、一時金、企業内最賃の要求・妥結状況と総実労働時間実績について、別途依頼の期日まで報告する。また、65歳までの継続雇用についての取り組み状況（労働協約締結など）も併せて報告する。

5. 具体的な運動

(1) 産別懇談会

- ① 日 時 2014年1月16日（木）10：00～
② 場 所 大手門パルズ 3階「山吹」
③ 出席者 電機連合、UAゼンセン、JAM、情報労連、交通労連、運輸労連、の各代表者

(2) 討論集会

- ① 日 時 2014年2月3日（月）14：30～
② 場 所 大手門パルズ 3階

(3) 県民アピール「相談ダイヤルキャンペーンチラシ」の配布

- ① 配布枚数 130,000枚
② 配布時期 2014年2月4日（火）まで

- ③ 配布方法 各地域協議会で行い原則手配りとする。
- ④ 地協別配布枚数
- | | | | |
|--------|---------|--------|---------|
| 酒田飽海地協 | 15,000枚 | 北西村山地協 | 20,000枚 |
| 鶴岡田川地協 | 15,000枚 | 山形地協 | 45,000枚 |
| 新庄最上地協 | 15,000枚 | 置賜地協 | 20,000枚 |

(4) 県内一斉ノー残業ウィーク

- ① 日 時 2014年2月第4週（2月17日の週）
- ② ノー残業日の設定と職場点検活動をおこなう。

(5) 「なんでも労働相談ダイヤル」の実施

- ① 実施時期 2014年2月5日（水）～9日（日）
- ② 設置場所 連合山形「事務局」
フリーダイヤル 0120-154-052
- ③ 相談員の配置 連合山形専従役職員および各構成組織からの応援。

(6) 「連合山形・経済経営団体懇談会」の実施

- ① 日 時 2014年2月4日（火）
- ② 会 場 山形グランドホテル
- ③ 出席者 連合山形三役および経済経営団体代表者

(7) 部門連絡会（業種間・産業間）の実施

部門別連絡会の交流会を2月から実施する。

特に「①賃上げ②時短（時間外の割増賃金率）」については共通の課題とする。

部門連絡会は次の4つである。

- ①金属グループ、②交通・運輸グループ、③化学・繊維・食品・資源エネルギー・サービス・一般、商業・流通、金融・保険、情報・出版、④官公労グループ。

〈各部門別連絡会交流会〉

- 日 時 2014年2月中旬～3月中旬
- もち方 部門ごとに企画実施する。

(8) 連合山形「県都総決起集会」

- ① 日 時 2014年3月8日（土）13：00～16：00
- ② 内 容 デモ行進→総決起集会
- ③ デモ集合 第二公園
- ④ 集会場所 山銀ホール（山形県民会館）

(9) 春季生活闘争県内キャンペーンとキャラバン行動

- ① キャンペーン内容 街頭宣伝車による各地域協議会キャラバン行動。
- ② 時 期 2014年3月24日（月）～28日（金）

- この期間中に各地協にてキャラバン行動を行う。

(10) 毎月の街頭行動

- ① 日 時 毎月の初旬（1月～4月）
- ② 内 容 「春季生活闘争の情勢と課題」「政策制度実現」について街頭にて市民に対するアピール行動を行う。

(11) 青年・女性アピール行動

- ① 女 性（女性学習会）
 - ☆日 時 2014年3月8日（土）
 - ☆場 所 大手門パルズ
 - ☆内 容 学習会とデモ行進
- ② 女 性（国際女性デーキャンペーン）
 - ☆日 時 2014年3月8日（土）
 - ☆場 所 山形市七日町周辺
 - ☆内 容 バラとチラシ配布
- ③ 青 年（青年委員会スプリングアクション）
 - ☆日 時 2014年3月8日（土）
 - ☆場 所 大手門パルズ
 - ☆内 容 学習会とデモ行進

(12) 元気を出そう！中小労組のつどい

- ① 日 時 2014年2月19日（水）
- ② 内 容 中小労働運動セミナー
懇親会
- ③ 場 所 大手門パルズ

(13) 各地協での取り組み

地協の独自性を発揮し、地場中小組合との連携を一層深め支援強化することに留意しながら、下記のメニューにこだわらず実施する。特に、もち方についてマンネリ化を脱し工夫する。

- ① 「討論集会」「講演会」「シンポジウム」「学習会」等の開催。
連合2014年春季生活闘争方針の理解と、地域課題の確認や地域共闘の理解を深める。
- ② 「街宣行動」の実施
街宣行動でチラシ配布をすることにより、県民に協力議員団と一緒に春季生活闘争をアピールする。
- ③ 「中小労組懇談会」の実施
地場中小労組運動の交流や企業や情勢分析等の学習の場とする。（2月中～下旬）
- ④ 「職場対話交流集会」の実施
職場執行部との交流対話を実施する。

⑤ 「中小労組支援集会」の実施

2014年4月第3週（14日の週）に、県内一斉の中小労組支援の集会を各地協毎に開催する。

(4) 広報教宣活動の展開

① 闘争情報の把握と情報の発行

各構成組織・地協は積極的な情報開示に努める。連合山形はホームページなどを活用し、情報の提供に努める。

② マスメディアの活用や街頭宣伝など

テレビ、ラジオの活用や街宣車や街頭チラシなどによる宣伝を考えていく。