



## 生活向上とデフレ脱却に向け、賃上げ・格差是正を！

連合山形会長 岡田新一

安倍政権が誕生して4年目に入ったが、日本経済は依然としてデフレから脱却できず、「大都市と地方」、「大企業と中小企業」、「正規労働者と非正規労働者」の格差は拡大する一方であり、加えて貧困問題などアベノミクスは完全に破綻したといえる。今、大事なことは、安倍政権の維持・延命策としての政策ではなく、国民生活の維持・改善するための「持続可能な社会」に向けた政策を実行することである。

経団連は、1月19日に「2016年版経営労働政策委員会報告」を公表した。「賃上げはベア（月例賃金引上げ）に限らず、様々な選択肢が考えられる」とし、昨年よりベア（月例賃金引上げ）に対して後退した姿勢となっている。また、「大手企業と同等の支払い能力のある中小企業は少数である」として、中小企業の賃上げにブレーキをかけている。全体として、相変わらず個別企業の経済合理性を前面に出した内容であり、経営者側としての「社会的責任」の認識が足りないと言わざるを得ない。

2016春闘は、働く者の生活向上とデフレ脱却に向けて、労働組合の「社会的責任」として、月例賃金の引上げを求めていくことが重要である。同時に、県内は中小零細企業が多いなかで、産業全体の底上げ、さらには「大都市と地方」、「大企業と中小企業」、「正規労働者と非正規労働者」の格差是正を求めていかななくてはなりません。具体的要求課題としては、「率で2%以上、金額で6,000円以上」の「月例賃金引上げ」を勝ち取ることであり、官製春闘3年目と揶揄されるが、この2年間の春闘は中小企業や地方に波及しなかったことは明らかであり、中小企業や非正規労働者にどこまで賃上げを拡げることができるかが、最大の課題である。中小企業を取り巻く情勢は依然として厳しいが、厳しいからこそ、「自分たちのもの」として捉え、全ての労働組合が統一的に要求を掲げ、賃上げを勝ち取る姿勢が求められている。

連合山形は、昨年春闘に引き続き、特に、前年に要求書を提出できなかった単組や交渉が思うようにできなかった単組を重点的に支援の取り組みを行っていく。各単組での要求書提出や交渉力強化に向けて、各産別での徹底した縦からの単組指導をお願いしたい。連合山形と各地域協議会は、各産別と連携し、単組に足を運び悩みを共有化しながら横からの単組指導を行っていく。また、労使首脳懇談会などで経営者側との対話を強めるとともに、各地域協議会毎の「春闘街頭宣伝行動」や賃上げ・地域活性化・地方創生を「三位一体」の課題としての「春闘フォーラム」開催など県民世論を喚起しながら、中小の賃上げ環境づくりを行っていく。

今春闘で粘り強い交渉を展開し、月例賃金引上げ、「大都市と地方」、「大企業と中小企業」の格差是正・底上げ、さらには、非正規労働者の賃上げ・処遇改善を勝ち取り、組合員の結集力・求心力を高めよう。その力で、7月の参議院選挙、比例代表は、各産別の組織内・推薦候補者全員の当選を勝ち取るとともに、県選挙区は、舟山やすえ当選に向けて全力を挙げて取り組もう。

# 2016 春季生活闘争方針

## I. 国内を取り巻く情勢と課題

日本経済は2015年6月の上海株式市場の暴落に象徴される中国経済の落ち込みにより、新興国の経済減速の影響が世界経済の先行き不透明感へとつながり、国内経済への影響が懸念される状況となっている。

企業業績は、上場企業の決算見通しの発表によれば、全体としては増収・増益動向にあるものの、産業ごとや、同一産業内においても個別企業ごとに業績にバラツキが見られる。

物価はこのところ横ばいとなっている。これらの物価の低迷には、原油などのエネルギー価格の下落の影響が色濃く現れており、2015年度平均の消費者物価上昇率は、日銀の予測は+0.1%（除く生鮮食品）とされている。しかし、生鮮食品を加えると概ね0.3%ポイント上昇しており、生活実感としては物価が上昇している。

雇用環境は改善している。9月の有効求人倍率は1.24倍、完全失業率は3.4%と完全雇用状態ともいわれる状況にまで至っている。正社員の有効求人倍率はいまだ1倍を切る状況となっているが、2014年7月以降の求人数の増加率は、非正規を上回る状況となっている。しかしながら、いわゆる「不本意非正規」は、約300万人を上回っており、非正規から正社員への転換が大きな課題となっている。

賃金の動向は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における賃金指数では、対前年同月比で見れば、プラスとなっているものの、消費税増税影響が剥落したに過ぎず、賃金水準そのものの回復には至っていない。

連合賃金レポートでは、標準労働者の1997年賃金水準との比較をパーシェ指数で行っているが、いまだ復元がはかられてはいない。

### 【県内の経済状況】

日本銀行山形事務所発表（2015年12月14日発表）の金融経済概況によると、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、公共投資は弱めの動きが続いているものの、住宅投資は増加し、個人消費は底堅く推移している。設備投資は緩やかに増加している。

生産は新興国経済の減速に伴う影響などから弱含みとなっている。雇用・所得環境は改善している。消費者物価（除く生鮮食品）は弱保合いとなっている。この間、県内企業の業況感は、幅広い業種で改善している。

また、山形県企業短期経済観測調査結果（12月調査）では、製造業、非製造業とも「良い」超幅が拡大したため、全産業では+13と前回調査の水準に比べて2期ぶりに+13ポイントの改善となった。（前回の9月調査では変化幅0ポイントの横ばいを予測していた。）

製造業は電気機械が悪化したものの、繊維、輸送用機械が改善したことから、全体では+6と前回調査の水準に比べて+6ポイントの改善となった。前回調査では+4ポイントの改善を予測していた。

非製造業は建設、運輸、情報通信、電気・ガス、宿泊・飲食・対個人サービスが改善したため、全体では+18と前回調査の水準に比べて+18ポイントの改善となった。前回調査では▲4ポイントの悪化を予測していた。

先行き（3月予測）は、製造業、非製造業とも悪化するため、全産業では0と今回調査に比べて▲13ポイントの悪化を予測している。

## 【県内の雇用動向】

山形労働局発表の2015年10月の新規求人数〔パートタイムを含む全数〕（原数値）は、10,091人で、前年同月と比較すると2.32%減となり、12カ月連続で減少した。

これを主な産業別にみると、製造業（1,547人、前年同月比10.6%増）、運輸業・郵便業（441人、同5.3%増）、卸売業・小売業（1,752人、同11.0%増）、宿泊業、飲食サービス業（768人、同0.4%増）、医療・福祉（1,869人、同7.8%増）等で増加し、建設業（917人、同5.1%減）、サービス業（1,156人、同18.8%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（481人、前年同月比8.8%増）、繊維工業（179人、同24.3%増）、化学・プラスチック関係（115人、同42.0%増）、生産用機械器具製造業（97人、同24.4%増）、電気機械器具製造業（112人、同53.4%増）、輸送用機械器具製造業（52人、同15.6%増）等で増加し、金属製品製造業（75人、同12.8%減）、電子部品・デバイス・電子回路製造業（70人、同5.4%減）等で減少し、製造業全体では2カ月連続で増加した。

なお、正社員に係る新規求人数は、4,199人で、前年同月と比較すると8.50%増となり、新規求人数に占める割合は、41.61%で、前年同月と比較すると4.15ポイント上回った。

有効求人数〔季節調整値〕は、23,474人で、前月に比べ0.15%の増加となり3カ月ぶりに増加となった。また、原数値〔パートタイムを含む全数〕は、24,282人で、前年同月と比較すると7.45%減となり11カ月連続で減少となった。

有効求人倍率〔季節調整値〕は、1.21倍となり、前月を0.01ポイント上回った。また、原数値〔パートタイムを含む全数〕は、1.26倍となり、前年同月を0.01ポイント下回り、6カ月連続して低下した。正社員に係る有効求人倍率（原数値）は、0.74倍となり、前年同月を0.08ポイント上回った。

## Ⅱ. 春季生活闘争の取り組みとミニマム課題

### 1. 2016春季生活闘争の取り組み

#### (1) 「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化

2015春季生活闘争は月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことで賃金の引き上げを実現してきたものの、要求の趣旨からすると十分な水準には至っていない。また、格差の是正も実現していない。したがって2016春季生活闘争においても月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続させる必要がある。

「底上げ・底支え」「格差是正」をめざし、従来の取り組みに加え、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行う。

「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要である。また、人口動態の変化を背景として人手不足感は強まる一方であり、とりわけ中小企業において、企業の存続と生産性向上のためには、魅力ある産業・企業の構築が不可欠であり「人への投資」を求めていく。

そして、雇用安定の促進や処遇改善など非正規労働者の総合的な労働条件改善の取り組みや、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大を法定最低賃金の引き上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要である。

こうした観点から、賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持

相当分) を含め4%程度とする。

## (2) 賃金水準改善の社会的波及を高める取り組み

それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みに関する情報開示を進めるとともに、春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かしつつ、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、より主体的な闘争を進め、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動にチャレンジする。

また、取引企業の仕入れ価格の上昇などを踏まえた価格転嫁や、産み出した付加価値の適正な価格での取引が展開される取り組みに総合的に取り組む。そのために、連合は、取引問題に関する相談窓口として「価格転嫁ホットライン」を継続するとともに、経営者団体とも認識を共有化する取り組みを強化する。

## (3) 超少子高齢化・人口減少社会を踏まえた働き方と処遇のあり方の見直し

労働力人口が減少していく中で国民生活を維持し向上をはかるには、生産性向上が必要である。そのためには、マーケットが求める商品やサービスを提供し、かつ、その価値に見合う価格で取引が行われることが必要である。加えて、働く者一人ひとりがそれぞれの能力を活かしながら生産性を高めていくこと、言い換えれば、すべての仕事がディーセント・ワークであること、そして仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められる。

2016春季生活闘争では、働き方と処遇のあり方の見直しに着手するとともに、労使協議を通じてその必要性を確認する。

## 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 賃金制度の未整備組合の制度確立・整備
- ② 賃金カーブ維持分および賃上げ（格差是正分）の明示と確保
- ③ 非正規労働者の総合的な労働条件改善
- 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	2016年設定額	2015年設定額	2014年設定額	2013年設定額	2012年設定額
18歳	147,300	144,500	147,000	147,600円	145,900円
20歳	150,900	149,000	150,300	149,000円	148,900円
25歳	163,000	162,400	161,600	157,500円	160,100円
27歳	168,800	168,500	167,200	162,600円	165,800円
30歳	178,000	177,800	176,100	171,200円	175,000円
35歳	193,800	192,600	191,200	186,900円	190,800円
40歳	208,400	204,800	205,100	201,400円	205,300円
45歳	219,800	212,000	215,500	212,000円	215,800円

2016年「地域ミニマム」額設定の考え方

2015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、2016年「地域ミニマム」設定額を以下のとおり設定する。

- 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、2016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 2016年「地域ミニマム」設定額

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	148,200	142,900	145,300	1.31%	76%	147,203	147,300	
20歳	155,100	148,000	148,800	1.35%	78%	150,809	150,900	1,800
25歳	187,700	170,900	160,600	1.45%	84%	162,929	163,000	2,420
27歳	197,100	166,000	166,200	1.51%	87%	168,710	168,800	2,900
30歳	210,400	175,900	175,200	1.59%	92%	177,986	178,000	3,067
35歳	227,700	184,600	190,500	1.73%	100%	193,796	193,800	3,160
40歳	258,700	206,800	204,600	1.85%	107%	208,385	208,400	2,920
45歳	269,300	212,100	215,500	1.95%	113%	219,702	219,800	2,280

### Ⅲ. 2016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) 月例賃金

- ① すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保したうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。
- ② その際には、賃金水準の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める必要がある。構成組織はそれぞれの産業ごとに設定する個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的な共有に努める。単組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を精査しゆがみや格差の有無を確認したうえで、これを改善する取り組みを行う。
- ③ 賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。

## (2) 企業内最低賃金

- ① すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。
- ② 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……168,800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・確保をはかることとする。

## (4) 規模間格差の是正（中小の賃上げ要求）

企業数の99.7%を占め、全従業員の70%を雇用する中小企業<sup>※1</sup>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および人財の確保・育成は、日本経済の「底上げ・底支え」「格差是正」の必要条件であり、健全かつ自律的持続的な発展にとって不可欠である。

「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、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」をクリアすることをめざす。

### 【中小共闘方針】抜粋

#### (1) 「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた月例賃金にかかる取り組み

##### 1) 月例賃金の引き上げ

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うえで、「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(1年・1歳間差)(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。

## 2. 連合山形の賃上げ要求内容

- (1) すべての連合山形加盟組合は、月例賃金にこだわる闘いを進め、賃金カーブ維持相当分を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分、格差是正分としての賃金改善分2%以上の要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力をあげる。

2015年連合山形中小組合賃金実態調査の結果より、平均賃金は248,400円であった。その2%は約5,000円(4,968円)であるが、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額が6,000円であることから、その差額1,000円を格差是正分として上乗せした金額6,000円を賃上げ水準目標とする。

**賃金カーブ維持分 + 賃金改善分6,000円以上**

※1 中小企業白書(2015年版)

- (2) 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。
- (3) 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4,300円※とし、4,300円  
+賃金改善分6,000円の10,300円以上を要求する。

※4,300円の考え方  
 2015年連合山形中小組合賃金実態調査（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、4,300円である。  
 $(260,600円 - 145,500円) \div 27 = 4,300円$   
                   45歳中位数    18歳中位数

- (4) 連合山形の標準到達目標 ※（参考）

	全産業
20歳	172,400円
25歳	213,400円
27歳	229,400円
30歳	252,600円
35歳	289,000円
40歳	321,600円
45歳	349,700円

	製造業	商業・サービス
20歳	172,100円	157,900円
25歳	216,200円	191,000円
27歳	233,200円	206,300円
30歳	257,600円	230,400円
35歳	295,300円	270,400円
40歳	328,400円	305,500円
45歳	356,100円	330,000円

※ 考え方 2015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。

- (5) 連合山形の最低到達目標 ※（参考）

	全産業
20歳	157,900円
25歳	181,100円
27歳	190,700円
30歳	205,100円
35歳	228,100円
40歳	248,600円
45歳	265,000円

	製造業	商業・サービス
20歳	157,900円	151,500円
25歳	181,200円	177,800円
27歳	190,800円	188,900円
30歳	205,100円	205,600円
35歳	228,000円	232,800円
40歳	248,600円	257,600円
45歳	265,200円	278,000円

※ 考え方 2015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

すべての働く者の生活改善・格差是正に向けて、連合本部「2016年度政策・制度実現の取り組み」を春季生活闘争の労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進める。

- (1) 経済の好循環に向けた中小企業・地場産業への支援強化
- (2) 雇用の安定と公正労働条件の確保
- (3) 社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの拡充
- (4) 子どもの貧困と教育格差の解消

##### 2. 非正規労働者の労働条件改善等の取り組み

すべての働く者、とりわけ雇用労働者の38.2%を占め2,043万人を数える※2非正規労働者の労働条件の改善に重点的に取り組むことが重要である。質・量の側面で一般労働者（正規）と同

※2 総務省「平成24年就業構造基本統計調査」

等の仕事を遂行しているにもかかわらず、賃金や処遇に格差が存在する場合も多い。非正規労働者の約7割を占めるパートの時間給は、一般労働者（正規）の6割に満たない水準である<sup>※3</sup>。さらに非正規労働者の約18%（315万人）は今の雇用形態を余儀なくされている非正規労働者（本意非正規）である<sup>※4</sup>。

公務職場を含め雇用安定化など総合的な労働条件改善に取り組むとともに、賃金（時給）については「誰もが時給1,000円」の実現をめざす。

(1) 賃金（時給）の引き上げの取り組み

【非正規労働者の時間給目標額および引き上げ目標額】

a. 時間あたりの賃金目標値 [山形県の連合リビングウェッジ額（法定労働時間数換算）]

850円以上（昨年同額）

b. 引き上げ額 37円（昨年同額）

(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<sup>※5</sup>
- 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

(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。

※3 例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成27年8月分結果確報」によれば約52%

※4 総務省「労働力調査（詳細集計）」平成27年（2015年）7～9月期平均

※5 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）

### 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

- (1) 男女がその持てる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維持に極めて重要である。職場における男女平等の実現に向けて、次の取り組みを行う。

職場における男女平等と男女間の賃金格差の是正

- ① 各単組の賃金データに基づいて男女別・年齢ごと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。
- ② 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など（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) 女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）

女性活躍推進法が成立し、2016年4月1日から法律が施行される。国や地方公共団体、民間事業主は女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、行動計画を策定することとなった（300人以下の民間事業主については努力義務）ことを受け、2016春季生活闘争において取り組みを進める。

- ① 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、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について労使協議を行い、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。
- ② 女性活躍推進法にもとづく企業などの行動計画策定に労使で取り組む。策定に当たっては、以下の必須項目については必ず把握・分析するとともに、厚生労働省令で定める21の任意項目および各事業所の状況にもとづいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- ③ 法律や行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知をはかる。
- ④ 計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与する。

- (3) 改正男女雇用機会均等法の定着・点検

改正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もとづく根拠を示し、改善を求めていく。

- 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 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないかどうか点検し、是正をはかる。
- ④ 妊娠・出産など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。
- ⑤ 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。
- ⑥ セクシュアル・ハラスメントには、同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含まれることを周知する。

#### 4. ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、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、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、労働時間管理の徹底、年次有給休暇の取得促進、また、新たな祝日の増（8月11日「山の日」）の取り扱いなども踏まえ、以下の項目を中心に取り組む。

- (1) 労働時間に関する協定・規約の見直し・強化（特別条項付36協定の適切な上限時間設定や適用にあたっての事前労使協議、勤務間インターバル規制（原則11時間）導入など）や、労働時間管理の強化などにより、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る。とりわけ、中小企業における月60時間を超える割増賃金率は50%以上に引き上げる。
- (3) 従業員50人未満の事業場においても安全衛生委員会の設置を行う。
- (4) 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）に取り組む。
- (5) ライフスタイルに応じた働き方と処遇の検討を行う。

#### 5. ワークルールの取り組み

雇用形態にかかわらずすべての労働者の雇用の安定と公正な処遇を確保する観点から、ワークルールの取り組みを以下のとおり進める。

##### (1) 改正労働者派遣法に関する取り組み

2015年改正労働者派遣法の施行を踏まえ、「改正労働者派遣法に関する連合の取り組み」にもとづき、①派遣労働者の労働条件の点検・改善、②派遣労働者の受け入れ開始時や派遣期間を延長して受け入れる際における確実な要員協議や意見表明などを行う。

##### (2) 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向け、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勤務間インターバル規制（原則11時間）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ごとの年間上限時間の設定（750時間を上限とし、限りなく360時間に近づける）、④36協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議、⑤労働時間管理の徹底などを実施する。

##### (3) 若者雇用に関する取り組み

若者雇用促進法の成立を踏まえ、「若者雇用促進法に関する連合の取り組み」にもとづき、①新卒者募集における職場情報の積極的情報開示、②求人情報における適切な労働条件提示、③職場への定着促進に向けた時間外労働、休日などの改善が行われるよう労使協議を通じて取り組む。

##### (4) 障がい者雇用に関する取り組み

改正障害者雇用促進法の施行を見据え、「改正障害者雇用促進法に関する連合の取り組み」にもとづき、①障がいを理由とする差別禁止の確保、②合理的配慮の提供に向けた体制整備の確認などを行う。

##### (5) 安全な職場づくり

「改正労働安全衛生法に関する連合の取り組みについて」などにもとづき、メンタルヘルス対策（ストレスチェック）、長時間・過重労働対策、受動喫煙防止対策、パワーハラスメント

対策など、労働安全衛生法令の遵守と安全配慮義務の履行に関する企業内での対応状況の確認と改善を行う。

(6) 有期労働契約（無期転換ルールの特例）に関する取り組み

有期特措法の施行を踏まえ、「連合専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行に関する取り組み」にもとづき、第一種・第二種計画の実施状況の点検など、無期転換ルールの特例の対象労働者の雇用の安定に向けた取り組みを行う。

## V. 闘いの進め方

### 1. 闘争体制の確立

#### (1) 闘争委員会の設置

2016年1月5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	岡田新一	総括
副委員長	小口裕之	総括補佐 (Dグループ)
副委員長	水戸吉一	総括補佐 (B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	井上雄吾	総括補佐 (Aグループ)
副委員長	丹野忍	総括補佐 (Cグループ)
副委員長	金子浩	総括補佐 (Aグループ)
副委員長	伊藤幹男	総括補佐 (Cグループ)
副委員長	森伊織	総括補佐 (Dグループ)
副委員長	伊藤学	総括補佐 (Dグループ)
事務局長	設楽正	総合企画
副事務局長	館内悟	総合企画
副事務局長	小川修平	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	鈴木正弘	総合企画
事務局員	草刈百合	総合企画
委員	浦瀧靖裕	Aグループ
委員	伊藤智也	Aグループ
委員	長岡敦夫	Cグループ
委員	菅原弘光	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	原田薫	Dグループ
委員	今野朋明	Dグループ
委員	逸見研	Dグループ
委員	木口久仁子	Dグループ
委員	小松諒子	Aグループ
委員	加藤理	Cグループ
委員	本間光祐	D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) 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、2016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      2016年3月22日（火）～3月25日（金）  
第2次回答ゾーン      2016年3月28日（月）～4月1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。

## 5. 具体的な運動

### (1) 産別懇談会

- ① 日 時      2016年1月8日（金）10：00～
- ② 場 所      大手門パルズ
- ③ 出席者      自動車総連、電機連合、UAゼンセン、JAM、交通労連、運輸労連、情報労連の各代表者、連合山形、山形県経済社会研究所

### (2) 県民アピール「労働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      2016年1月31日（日）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

### (3) 「連合山形・経済経営団体懇談会」の実施

- ① 日 時      2016年2月1日（月）15：30～
- 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

(4) 討論集会

- ① 日 時 2016年2月3日(水) 14:30~
- ② 場 所 大手門パルズ

(5) 2016春季生活闘争「なんでも労働相談ダイヤル」の実施

- ① 実施時期 2016年2月3日(水)~6日(土)
- 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) 県内一斉ノー残業ウィーク

- ① 日 時 2016年2月第4週(2月22日の週)
- ② ノー残業日の設定と職場点検活動をおこなう。

(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 2016年2月中旬~3月中旬
- もち方 部門ごとに企画実施する。

(8) 元気を出そう! 中小労組のつどい

- ① 日 時 2016年2月22日(月)
- 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

(9) 連合山形「県都総決起集会」

- ① 日 時 2016年3月5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
- ① 集会場所 山形市民会館

(10) 青年・女性アピール行動

- ① 女 性(女性学習会)
  - ☆日 時 2016年3月5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 2016年3月5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 2016年3月5日(土)  
☆場 所 大手門パルズ  
☆内 容 学習会とデモ行進

(11) 春季生活闘争県内キャンペーン

- ① キャンペーン内容 県内各地域協議会へ岡田会長が出向き、街頭行動を行う。
- ② 時 期 2016年3月上旬～3月下旬

(12) 連合山形「地域フォーラム(仮称)」

- ① 内 容 地域のあらゆる関係者(経営者団体や大学など)と連携をはかり、春闘の社会的役割や、地域・中小企業の活性化などについてフォーラムを開催する。
- ② 日 時 2016年3月中旬～下旬
- ③ 場 所 大手門パルズ

(13) 中小労組支援・激励訪問

- ① 内 容 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、「要求書未提出」「未回答」の単組や産別に訪問し、要求書提出の支援や情報交換を行う。
- ② 日 時 2016年1月中旬～3月下旬

(14) 毎月の街頭行動

- ① 日 時 毎月の初旬(2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。

(15) 各地協の取り組み

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2016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  
2016年4月第3週(11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。

(16) 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企画していく。