



春闘をしっかりと闘い、参議院選挙勝利へ

連合山形会長 大 泉 敏 男

連合山形は、地方連合会としては全国初の「寄付講座」を行ってきました。講座は全15回で、昨年10月から毎週木曜日、山形大学人文学部の2年生以上を対象として、労働組合や労働者自主福祉運動の取組みを内容としました。

毎回、講義の感想や質問を書いてもらいましたが、労働組合が、自らの賃金・労働条件改善の取組みだけでなく、非正規労働者の待遇改善、国民全体に関わる社会保障制度など制度政策の改善に向けた取組み、被災地支援の取組みなど、非常に幅広く活動していることについて、好印象をもって受け止めていただきました。寄付講座をやって大変良かったと思っております。

一方で、1997年以降賃金下がっていることやリストラに歯止めがかかっていないことについて、労働組合活動が弱いのではないかという率直な指摘もいただきました。

2013春闘は「非正規労働者の待遇改善を柱にして4年目の春闘」「1%以上の賃金改善を求めて3年目の春闘」になりますが、日本経団連は「賃上げは論外」「定期昇給の延期・凍結」「65歳までの雇用確保のためには40歳以上の賃金引き下げ」等厳しい姿勢を打ち出しています。労働組合活動が弱いのではないかという学生の皆さんの指摘をしっかりと受け止め、組合員の期待や労働組合のない職場で働く仲間の期待に応える「闘う春闘」にしなければなりません。

連合は、この間、デフレ脱却を最大の課題とし、デフレ脱却を図るためには、賃上げ⇒消費拡大⇒企業の業績アップという好循環を作るしかないと主張してきました。しかし、経営者側は、「賃上げをしたら企業がつぶれる」「海外に移転せざるを得ない」と主張し、残念ながら現場の労使交渉では、労働組合が経営者側に押されています。中小労組では、要求書を提出していない、提出できない単組も少なくありません。

だからこそ、単組任せではなく、構成組織や連合全体での支援体制の強化が求められています。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、縦指導の強化が必要です。併せて、連合山形及び地域協議会が、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かねばならないと考えています。

2013春闘をしっかりと闘い、実績を上げることによって、組合員の結集力、求心力を高め、7月の参議院選挙勝利に向け総力を挙げましょう。

2013 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、復興需要などを背景として回復傾向にあり、個人消費はエコカー補助金などの効果で緩やかに増加、また、設備投資や住宅建設、企業収益についても3期連続で回復しているが、今後エコカー補助金予算の払底などから、10～12月期は個人消費の減少によりほぼゼロ成長が予想され、欧州の債務問題の深刻化、新興国経済の一段の減速、円高進行、電力需給の逼迫なども相まって予断を許さない状況にある。

企業業績の2012年度の見通しは、震災復興にともなう需要増を背景に業績回復を見込む企業が多い。一方で、超円高水準の継続や欧州債務問題に伴う世界経済の減速はもとより、中国など顕在化しているカントリーリスクなども相まって、業績悪化の要因となっている産業もある。

もっとも、好材料をうまくとらえた堅調な企業もあり、上場企業の2013年3月期の予想経常利益は前期比1桁程度ではあるものの増益との見通しもある。

働く者の雇用と生活は、所得の低迷や格差の拡大など劣化に歯止めがかかっていない。生活保護世帯・受給者は2012年3月時点で153万世帯、211万人と過去最高を更新しており、非正規労働者の割合も2011年には35.1%と過去最高を記録した。世帯所得は2010年に平成以降最低を記録し、1世帯当たりの平均所得が538万円と世帯平均所得が最も高かった1994年より約126万円も減少している。また、雇用情勢については、2012年9月の失業率が4.2%となり、また、有効求人倍率も0.81倍と、依然として厳しい状況が続いている。特に若年層の雇用の状況は厳しく24歳以下の完全失業率は6.9%と他の年代と比べ突出している。一般労働者の労働時間は、年換算で2,006.4時間*と依然として2,000時間を超えたまま高止まりしている。

【県内の経済状況】

県内景気は、業況判断 D.I. は、製造業、非製造業ともに「悪い」超幅が縮小したことから、全産業では前回調査比3ポイント改善し、6月調査以来2四半期振りの「悪い」超幅の縮小となった。一方、先行き判断については、製造業、非製造業とも悪化を見込んでおり、全産業では今回調査比15ポイントの大幅悪化を予測している。この間、需給に関する判断（製造業）をみると、一部業種における震災関連の復旧・復興需要を背景に製品在庫水準についての「過大」超幅が縮小する一方で、電気機械などを中心に製品需給の緩和感は拡大した。

また、生産・営業用設備については、製造業で「過剰」超幅が拡大する一方で、非製造業では建設を中心に不足感が高まっている。一方、価格判断についてみると、販売価格判断 D.I. については製造業を中心に僅かながら「下落」超幅が縮小する一方、仕入価格判断 D.I. については小幅ながら「上昇」超幅が拡大した。

雇用面については、製造業の素材業種を中心に全産業での「過剰」超幅が縮小した。

年度計画（2012年度）についてみると、売上高については、製造業、非製造業とも下方修正となったものの、増収を維持する計画となっている。一方、経常利益については、製造業を中心に上方修正されたものの、製造業、非製造業とも減益計画となった。こうした中で設備投資計画については、製造業、非製造業ともに上方修正され、前年度比は大幅な増加計画となっており、2003年度以来の高い伸びを計画している。もっとも、特定の数社の寄与が大きい形となっており、前向きな増額の動きが

さらに多くの企業へ広がっていくかが、今後の景気をみるうえでの一つのポイントである。

金融面では、借入金利水準判断D.I.が引き続き「低下」超となる中、金融機関の貸出態度判断D.I.が引き続き大幅な「緩い」超となり、企業の資金繰り判断D.I.は前回調査に引き続き「楽である」超となっている。

【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、9,595人で、前年同月と比較すると19.85%増となり、19か月連続して増加している。これを産業別にみると、建設業(1,055人、同31.2%増)、製造業(1,030人、同10.3%増)、運輸業・郵便業(573人、同51.2%増)、卸売業・小売業(1,870人、同40.7%増)、金融、保険、不動産、物品賃貸業(236人、同26.2%増)、宿泊業・飲食サービス業(876人、同38.0%増)、生活関連サービス業、娯楽業(532人、同26.1%増)、医療・福祉(1,478人、同12.4%増)、複合サービス事業(142人、同14.5%増)等で増加し、サービス業(1,177人、同10.6%減)、公務・その他(177人、同18.4%減)で減少となった。

製造業の内訳については、食料品等製造業(374人、同48.4%増)、繊維工業(179人、同22.6%増)、金属製品製造業46人、同21.1%増)、生産用機械器具製造業(67人、同34.0%増)等で増加し、電子部品・デバイス・電子回路製造業(43人、同56.6%減)、情報通信機械器具製造業(28人、同6.7%減)、輸送用機械器具製造業(13人、72.3%減)等が減少、電気機械器具製造業(41人、同増減なし)は同数となり、製造業全体では2か月ぶりに増加となった。

なお、正社員に係る新規求人数は、3,419人で、前年同月と比較すると29.07%増となり、新規求人数に占める割合は35.63%で、前年同月と比較すると2.54ポイント上回った。

10月の有効求人倍率〔季節調整値〕は0.88倍となり、前月を0.01ポイント下回った。

また、原数値〔パートタイムを含む全数〕は0.99倍となり、前年同月を0.24ポイント上回り、33か月連続で上昇した。

Ⅱ. 春季生活闘争の位置付けとミニマム課題

1. 2013春季生活闘争の位置付け

「働くことを軸とする安心社会」の実現と、日本経済の自立的・継続的な成長をはかっていくためにも、国民一人ひとりが置かれた環境と能力に応じて価値創造に参画し、成果を分配することで生き活きと働く人が増える社会を構築することが重要である。そのためにも、「傷んだ雇用・労働条件」の復元をはかっていく。最低賃金の引き上げ、パート・非正規労働者の均等・均衡処遇、就業率向上につながる職業訓練・就労支援、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかり、ディーセント・ワークの実現に向けて取り組むことで、わが国の優れた技能と技術力、現場力が活かされ、競争力が強化されるとの認識に立ち、「人財」の活用による「付加価値の増大」をはかり、その成果の適正な分配を通じて日本の成長をはかる好循環へとつなげていく必要がある。そのためにも、労働条件全般の課題解決をめざした運動を進める。

また、総額人件費の抑制による国際競争力強化という経営から脱却し、アジアを中心とする新興国の経済発展の取り込みに加え、日本の持つ強みを再認識した経営をめざすことなどの観点から、「生産性三原則」にのっとった企業経営、組織運営の必要性についてあらためて主張していく。

マクロ的に1997年をピークに低下する賃金の復元・底上げをはかることを重視し、賃上げにより消費拡大・内需拡大をはかり、デフレからの早期脱却をめざす。特に賃金における「格差是正」の

実効性を高めるために、個別賃金をより重視して取り組みを進めることで、ミニマム水準のキープをはかり、めざすべき賃金水準の追求と賃金水準開示を通じて個別賃金水準の社会的波及力を高めていく。

国内での事業継続の優位性を確保するための諸施策の推進を政労使共通の課題と位置づけ、日本再生戦略の確実な実行のもとで発展段階へと踏み出していくことが求められており、「2013年度政策・制度実現の取り組み方針（その1）」に基づき政策・制度の実現の取り組みを通じて、春季生活闘争と一体となった運動を推進する。

また、改正労働者派遣法、改正労働契約法、改正高年齢者雇用安定法成立の成果を確実に職場に活かす取り組みも進めていく。

2. 「ミニマム運動課題」の設定

(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4点設定する。

- 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全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

(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	2013年設定額	2012年設定額	2011年設定額	2010年設定額	2009年設定額
18歳	147,600円	145,900円	147,200円	145,000円	150,500円
20歳	149,000円	148,900円	150,900円	147,700円	149,000円
25歳	157,500円	160,100円	158,000円	159,500円	155,000円
27歳	162,600円	165,800円	163,400円	165,700円	161,000円
30歳	171,200円	175,000円	172,900円	175,900円	171,500円
35歳	186,900円	190,800円	190,600円	193,100円	190,000円
40歳	201,400円	205,300円	207,500円	207,200円	206,500円
45歳	212,000円	215,800円	219,200円	214,500円	215,500円

Ⅲ. 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

「2013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2013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) 「日本再生戦略」の推進による質の高い雇用の創出、地域活性化の実現
- (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・公契約条例の制定による公契約の適正化

(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. 賃金水準の維持、底上げ、歪みの是正の取り組み

(1) 賃金改善の考え方

- ① 各組合は、賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分の確保をはかる。
- ② 各構成組織・単組はより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をはかる。
- 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) 連合本部「賃金指標」の策定

① 賃上げの取り組み

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、低下した賃金水準*1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。

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衡・均等処遇の実現をはかるために、従来以上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。

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。具体的な設定にあたっては、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。

*1 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2011年で比較すると、一般労働者で4.1%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、2011年は産業計で7.2%減となっている。

*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：月間所定労働時間165時間で計算）程度と推計する。

② 企業内最低賃金の取り組みの抜本強化

- 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、すべての組合で協定化をはかる。
- 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. 18歳高卒初任給の参考目標値……163,000

構成組織の方針を踏まえ、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。

③ 一時金水準の向上・確保

月例賃金の水準を大事にしつつ、年収確保の観点や生活防衛の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。

(3) 連合山形到達目標基準等

〈到達目標基準〉

賃金カーブ維持分 + 賃金改善分1%以上

- ① 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。
- ② 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として4,600円（昨年比-100円）を要求する。

※4,600円の考え方

2012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。

$$(272,200円 - 147,600円) \div 27 \approx 4,600円$$

45歳平均賃金

18歳平均賃金

	全産業
20歳	165,900円
25歳	173,200円
27歳	215,700円
30歳	239,300円
35歳	281,000円
40歳	320,700円
45歳	352,500円

	製造業	商業・サービス
20歳	172,900円	—
25歳	202,100円	172,300円
27歳	216,800円	193,200円
30歳	240,900円	220,700円
35歳	283,000円	258,100円
40歳	322,400円	287,800円
45歳	353,200円	313,000円

- ③ 賃金水準の低下や格差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。

④ 連合山形の標準到達目標

※（参考）

	全産業
20歳	153,500円
25歳	158,800円
27歳	176,100円
30歳	184,400円
35歳	197,600円
40歳	220,200円
45歳	241,300円

	製造業	商業・サービス
20歳	155,000円	150,000円
25歳	159,600円	158,400円
27歳	175,800円	181,900円
30歳	183,900円	192,200円
35歳	196,900円	208,300円
40歳	219,400円	235,500円
45歳	240,700円	261,900円

※ 考え方 2012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 連合山形最低到達目標

※（参考）

※ 考え方 2012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。

2013年「地域ミニマム」額設定の考え方

2012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、2013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、2013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 2013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	147,600	142,000	145,600	1.35%	75%	147,566	147,600	
20歳	156,200	143,600	146,800	1.44%	80%	148,914	149,000	700
25歳	188,200	158,700	155,100	1.53%	85%	157,473	157,500	1,700
27歳	192,800	162,600	160,000	1.62%	90%	162,592	162,600	2,550
30歳	203,700	171,000	168,300	1.71%	95%	171,178	171,200	2,867
35歳	216,500	183,500	183,500	1.80%	100%	186,803	186,900	3,140
40歳	242,100	196,000	197,600	1.89%	105%	201,335	201,400	2,900
45歳	272,200	213,400	207,800	1.98%	110%	211,914	212,000	2,120

3. 非正規労働者の労働条件改善の取り組み

(1) 労働条件改善の考え方

非正規労働者の労働条件改善の取り組みを、「パート・有期契約共闘」のエントリー産別の取り組みから、全構成組織参加の「非正規共闘」にて行う。加えて「非正規共闘担当者会議」を設置し、体制と取り組みを強化する。

具体的な取り組みにあたっては、構成組織・単組の実情に応じて中期的重点項目を設定し、均等・均衡処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。

- 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、法改正の趣旨を踏まえてすべての労働組合が取り組む。
- ② パートタイム労働者のみならず、派遣労働者など間接雇用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 直接雇用の非正規労働者への取り組みについては、重点項目を基本に、正社員への転換ルールの明確化・導入・推進、均等・均衡処遇に向けた時給の引き上げをはかるとともに、福利厚生全般、安全管理に関する取り組みなど、総合的な労働条件向上の取り組みを展開する。

(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

雇用形態にかかわらず均等・均衡処遇を求めるが、現状を踏まえて重点的に取り組む項目を以下のとおり設定する。

〈雇用安定に関する項目〉

- ① 正社員への転換ルールの明確化・導入・促進

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 昇給ルールの明確化
- ② 一時金の支給
- ③ 正社員と同様の時間外割増の適用*
- 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

* 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。

(3) 時間給の引き上げへの取り組み

【連合本部基準】

時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。

- ① 「誰もが時給1,000円」をめざす。
- ② 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（単身者の最低生計費をクリアする賃金水準）」を上回る水準をめざす。
- ③ 正社員との均等・均衡処遇をめざす観点から、賃金カーブ維持相当分に加え、1%を目安に時給の引き上げをめざす。

【連合山形基準】

- ① 時間あたりの賃金目標値（目安） 850円以上（昨年同額）

※考え方

2013年地域ミニマムの18歳ミニマム額をベースにする。

$(147,600円 \times 12ヶ月 \div 2080時間) = 850円$

- ② 引き上げ額 30円（昨年同額）

4. 規模間格差の是正、中小の取り組み（中小共闘センターの取り組み）

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、基本的な労働条件としての月例賃金を重視し、賃金カーブ維持分と賃金引き上げ分（1%相当）を求めていく。同時に、公契約基本法・公契約条例の制定、下請法等に関する取り組みを強化し、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。

*厚労省賃金構造基本統計調査による平均所定内賃金で、100人以下の35歳におけるピーク時からの低下幅は11.3%であり、1,000人以上の4%程度を大きく上回る。大手に比べ中小の賃金水準が低下していることで格差が拡大していることに着目した取り組みを展開する必要がある。

(1) 中小・地場の取り組み（中小共闘方針抜粋）

① 賃金水準改善のための水準値

2013中小共闘の到達水準値を次の通りとする。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。

	2013方針	1年1歳間差	2012方針	1年1歳間差
25歳	190,000		190,000	
30歳	215,000	5,000	215,000	5,000
35歳	240,000	5,000	240,000	5,000
40歳	265,000	5,000	265,000	5,000

5. 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

男女平等社会実現に向け、処遇格差の是正やポジティブ・アクションの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。春季生活闘争を機に、下記の内容について点検、改善をはかる。

(1) 2007年改正男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に加えて、配置（業務の配分、権限の付与を含む）、降格、職種変更、雇用形態変更、退職勧奨、解雇、労働契約の更新が差別禁止事項として追加された。これらを踏まえ、改正均等法の定着・点検に向け、ポジティブ・アクションの手法で検証し、以下の課題に取り組む。配置や職務の内容などの男女の偏在を具体的に検証し、その是正をはかる。

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。

婚姻・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。

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) 配置や職務内容が男女で異なり、結果として女性の昇進・昇格が遅れることなど、男女間の賃金格差の背景と状況を点検し、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）手法により改善をはかる。

(3) 生活関連手当の支給等（福利厚生、家族手当）にあたっては、住民票上・戸籍上の「世帯主」あるいは筆頭者を支給要件とせず*、夫婦いずれかの申請した方に対し、相方が受給していないことを条件として支給されるように改善をはかる。

*住民票・戸籍上の「世帯主」あるいは筆頭者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。また、女性だけに証明書類を請求することも間接差別とされている。

6. 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（36協定の点検、適正化の取り組み、インターバル規制等）や、過重労働対策を進める。
 - a. 労働時間の上限規制を行い、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。
- ③ 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 2009年7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、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 妊産婦保護制度や母性健康管理の知識が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。
- ③ 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、育児・介護を担う労働者の転勤の配慮強化も含め、労使で確認・徹底する。
- ④ 2012年7月1日から従業員100人以下の企業においても、3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度と所定外労働の免除制度の義務化や、介護休暇制度が適用となったため、あ

らためて制度の周知・点検とルール化に取り組む。

- ⑤ 改正次世代育成支援対策推進法の施行により、2011年4月から一般事業主行動計画について、策定・届けで義務が常時雇用301人企業から、101人企業となり、適用事業所規模が拡大した。ワーク・ライフ・バランスの推進に向け労使で企業等の行動計画策定に取り組む。
- a. 適用規模拡大について周知・点検を行うとともに、一般事業主行動計画の策定を推進する。
 - b. 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、作成した行動計画を実施して、「くるみん」マークの取得をめざす。

7. 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、改正労働者派遣法への的確な対応をはじめ、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) 改正労働者派遣法に関する取り組みについて

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、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。

(3) 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、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、改正高年齢者雇用安定法の施行に向けて、「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) 改正労働契約法に関する取り組みについて

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、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) 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。

IV. 闘いの進め方

1. 闘争体制の確立

(1) 闘争委員会の設置

2013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	細谷真	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	酒井芳明	総括補佐 (Cグループ)
副委員長	鈴木純一	総括補佐 (B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)
事務局長	森俊幸	総合企画
副事務局長	舘内悟	総合企画
副事務局長	高橋朗	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	我妻真知子	Cグループ
委員	古川和彦	Cグループ
委員	佐藤修一	A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	長岡敦夫	C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) 「中小労働運動委員会」を中心として、中小組合と連合山形・地域協議会の連携を深め、中小労組の運動強化と支援をはかる。具体的には、2012春季生活闘争で要求書提出に至っていない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目指し、部門別連絡会を設置する。

2. 要求書の提出

すべての組合は、2013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 2013年3月18日（月）～22日（金）

第2次回答ゾーン 3月25日（月）～29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 2013年1月15日（火）13:30～
- ② 場 所 大手門パルズ 3階「すみれ」
- ③ 出席者 自動車総連、電機連合、UAゼンセン、JAM、交通労連、運輸労連の各代表者

(2) 討論集会

- ① 日 時 2013年2月6日（水）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 2013年2月11日（月）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 2013年2月第3週（2月12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 2013年2月12日（火）～17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の応援をえる。

(6) 「連合山形・経済経営団体懇談会」の実施

- ① 日 時 2013年2月4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

(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 2013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 2013年3月2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 山形テルサ

(9) 春季生活闘争県内キャンペーン

- 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 2013年3月4日（月）～8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 2013年3月2日（土）
☆場 所 山形市中央公民館
☆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 2013年3月2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 2013年3月2日（土）
☆場 所 J Aビル（山形市）
☆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 2013年3月19日（火）
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2013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

2013年4月第3週（15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。

(14) 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。