

連合福島「2017春季生活闘争方針」

スローガン『「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう！
長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！』

はじめに

「1. 「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」をめざす

2017 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争である。

日本はすでに超少子高齢化・人口減少社会に突入しており、不可避的にもたらされる労働力不足の状況にあっても社会・経済を自律的かつ持続的に成長させるためには、多様な「人財」の活躍とそれを包摂する社会の構築が不可欠である。限られた「人財」はそれぞれの状況もニーズも多様であり、チームワークや暗黙知を活用する日本型経営の強みを発揮する中で活躍してもらうためには、個々人の状況・ニーズに合った働き方が選択でき、かつ、加速度的に進む技術革新に対応して生産性を向上させ、それに見合った処遇が確保できるようにすること、換言すれば「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現を可能にする「人への投資」を求めることが必要である。

2. 「底上げ・底支え」「格差是正」で「クラシノソコアゲ実現」を

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、所得の向上により消費の拡大をはかる必要がある。そのためには、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠である。そして、将来不安の解消に向けた社会保障と税の一体改革実現の取り組みが不可欠である。

賃金の社会的水準確保を重視した取り組みを継続するとともに、とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の改善のために、「大手追従・準拠などの構造の転換」と「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の運動を前進させる取り組みを進める。

3. 働く者・国民生活の底上げをはかるために果敢に闘おう！

わが国における賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争の重要性を、社会全体で再認識する必要がある。連合は、社会・経済の活力の原動力であり、付加価値創造の源泉である「働くこと」の価値を高め、働く者が安心して働き続けられる環境整備こそが政府の役割であることを訴えていく。

労働者を労働力ではなく人として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域で集団的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・単組は一致団結して、社会の不条理や格差の拡大を許さず、働く者・国民の生活の底上げをはかるため、『「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう！ 長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！』をスローガンに

掲げ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて果敢に闘おう。

I. 福島県内を取り巻く経済・雇用情勢

県内景気は、一部に弱めの動きがあるものの、基調としては緩やかに回復している。最終需要の動向をみると、震災からの復旧・復興へ向けた取り組みが続く下で、公共投資、住宅投資は高水準で推移している。個人消費は、良好な雇用・所得環境などを背景に緩やかに持ち直しつつある。設備投資は、企業収益が高水準にある中、堅調に推移している。

鉱工業生産は、米国等先進国向けが堅調に推移している一方、新興国向けや国内向けの一部に弱さがみられることから、全体としては横ばい圏内の動きとなっている。

雇用・所得環境を見ると、強い人員不足感が続いている中、雇用者所得はほぼ前年並みとなっている。有効求人倍が1.47台の高水準を続けているほか、12短観における雇用人員判断D.I.も製造業、非製造業ともに大幅な不足超となっているなど、人員不足感が強い状態が続いている。この間、大口人員整理や雇用保険受給者数は、極めて低い水準で推移している。

こうした中、常用労働者数が前年をやや下回って推移している一方、一人当たり現金給与総額がほぼ前年並みで推移していることから、雇用者所得はほぼ前年並みとなっている。また、所定外労働時間は前年を下回って推移している。

先行きについては、良好な雇用・所得環境が続く下で、個人消費や生産が改善するにつれて、県内景気も緩やかな回復を続けるものとみられる。もっとも、海外経済や為替相場の動向、復旧・復興のピークアウトなどが県内景気に及ぼす影響については、引き続き注意深くみていく必要がある。

大型小売店	衣料品が低調なものの、食料品や住宅関連商品などの堅調を主因に、全体としては、緩やかに持ち直している。
家電販売	総じてみれば緩やかに持ち直している。パソコンは低調なものの、スマートフォンやタブレット端末は底堅く推移しているほか、テレビ、白物家電は堅調である。
自動車	乗用車新車登録台数は、新型車投入効果がみられるものの、基調としてはほぼ前年並みとなっている。
設備投資	建築着工床面積（非居住用）は、月々の振れを伴いながら、均してみれば、前年を下回る水準で推移している。この間、県内企業の2016年設備投資関連計画は、非製造業を中心にやや上回る計画となっている。
住宅投資	新設住宅着工戸数は、被災住宅の建て替えや避難者の移転需要などを背景に、極めて高い水準で推移している。受注面は堅調な動きが続いているものの、人員不足の影響などから、着工や工事の進捗が遅れ気味との指摘が引き続き聞かれている。
公共投資	公共工事請負金額は、高水準で推移している。この間、建設関連の人員不足感は依然として強く、資材価格は高止まっている。

鉱工業生産動向	米国等先進国向けが堅調に推移している一方、新興国向けや国内向けの一部に弱さがみられることから、全体としては横ばい圏内の動きとなっている。
雇用・所得動向	有効求人倍率は高水準ながら、このところ低下基調にある。12月短観における雇用人員判断D.I.は製造業、非製造業ともに大幅な不足超となっているなど、人員不足感が強い状態が続いている。この間、大口人員整理や雇用保険受給者は、極めて低い水準で推移しているものの、大口人員整理は、このところ前年を上回っている。 こうした中、常用労働者数及び一人当たり現金給与総額が前年並みで推移していることから、雇用所得はほぼ前年並みとなっている。この間、所定外労働時間は、前年を下回って推移している。
物価	消費者物価指数（除く生鮮食料）は、食料や教養娯楽等が上昇しているものの、ガソリンなど交通・通信や光熱・水道の下落から、前年を下回っている。

※日銀福島支店1月10日発表。

II. 2017 春季生活闘争の取り組み内容

1. 基本的な考え方

(1) 「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化

月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより3年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておらず、引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねない。また、格差の是正も不十分である。したがって2017春季生活闘争においても月例賃金引き上げの流れを継続させる必要がある。

とりわけ、中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みを進めるとともに、その効果が広く社会に浸透する要求を組み立てることが極めて重要である。この観点に立って「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、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。

「経済の自律的成長」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%以上引き上げることが必要である。構成組織は、あらゆる手段を用いて「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に取り組むとともに、従来以上に加盟組合への指導を強化し、賃上げの流れを確実なものとしていく。

そして、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、名目賃金の到達目標の実現やミニマム基準の確保に取り組む。その上で賃上げ要求水準は、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を前進させる。

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「取引問題ホットライン」を設置し、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を

日本が直面する超少子高齢化・人口減少という構造問題は、すでに労働力不足という形で顕在化している。われわれの働く場が将来に亘って存続しその価値を高め続けるためには、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。

そのためには、働く者一人ひとりの多様な価値観に対応する働き方の実現と生産性の向上とを同時に実現すること、言い換えれば、すべての働く者がディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）に就け、その仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められる。

2017 春季生活闘争を通じて、改めて「人への投資」を求めると同時に、働き方と処遇のあり方の見直しを進め、労使協議を通じてその必要性を確認する。

2. 具体的な要求項目

(1) 賃上げ要求

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……170,100円¹

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。

(2) 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85.1%を雇用する中小企業²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。

3年連続で賃上げを実現したが、水準の格差は依然存在しており、この是正に取り組むことは最重要課題である。「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らる。

詳細は添付の別紙1「2017 春季生活闘争 中小共闘方針」を参照。

(3) 非正規労働者の労働条件改善

すべての働く者、とりわけ雇用労働者の37.7%を占め2,028万人を数える³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）と同等の仕事を行っ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⁴。

さらに非正規労働者の約16.0%（299万人）は今の雇用形態を余儀なくさ

¹ 連合「2016年度 連合構成組織の賃金・一時金・退職金」調査結果（速報）より賃金水準 事務・技術 166,539円と生産 166,938円の平均額に2%分上乗せ

² 2016年版 中小企業白書

³ 総務省「労働力調査（基本集計）平成28年（2016年）8月分」

⁴ 例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成28年8月分結果確報」によれば約51.5%

れている非正規労働者（不本意非正規）である⁵。

非正規労働者を取り巻く環境は、社会保険適用労働者の拡大、2018年4月より労働契約法18条に基づく有期契約労働者の無期契約への転換の開始、法定地域別最低賃金上昇による就労時間調整などにより大きく変化する。こうした動向を把握し、春季生活闘争を通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する必要がある。

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。

【非正規共闘方針】抜粋

1. 雇用安定に向けた取り組み

- (1) 正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進
- (2) 無期労働契約への転換促進など

2. 仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み

(1) 賃金引き上げの取り組み

1) 時給の引き上げ

時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現をはかるため、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」の実現に向けた時給の引き上げ
- ② 時給1,000円超の場合は、37円⁶を目安に要求する。
- ③ 取り組む地域ごとに「県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざして取り組む。
- ④ 正社員との均等待遇の実現をはかるため、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、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。

2) 月給の引き上げ

月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

(2) 均等待遇に関する取り組み

- 1) 一時金の支給
- 2) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- 3) 社会保険の加入状況の確認・徹底⁷と加入希望者への対応
- 4) 有給休暇の取得促進

⁵ 総務省「労働力調査（詳細集計）」平成28年（2016年）4-6月期平均（速報）

⁶ 中小共闘方針が提起する賃上げ6,000円を月所定労働時間164時間（厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

⁷ 厚生年金保険法・健康保険法の改正により、2016年10月1日から短時間労働者への適用が拡大された。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。

5) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。

6) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

詳細は添付の別紙2「2017 春季生活闘争 非正規共闘方針」を参照。

3. 連合福島の取り組み

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

賃金の「底上げ・底支え」をはかるため、賃金引き上げは、定期昇給・賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）の確保を前提とし、企業収益の適正な配分の観点、経済の自律的成長を実現していく役割を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進することを重視し、2%相当額の要求を掲げ獲得をめざして取り組みをすすめていく。

従って、定期昇給（定期昇給制度がない場合は相当分として）2%と賃金改善分を加えた要求は、4%程度とする。

2) 企業内最低賃金

連合福島は、連合本部方針を基本とし、企業内最低賃金の協定については、締結拡大と水準の引き上げをはかるため、連合リビングウェイジの福島県水準値（時間額870円）以上の到達を目標とする。なお、特定（産業別）最低賃金の引き上げに結びつく企業内最低賃金協定の締結については、その産業における相応しい水準の協定化をはかる。

① 全従業員対象の企業内最低賃金の目標水準

時間額	月額
870円以上	143,000円以上

※連合リビングウェイジ（福島県の単身世帯における最低生計費をクリアする賃金水準）

② 全労働者の処遇改善のために、底上げをはかる目標として、18歳高卒初任給の参考目標を以下の目標とする。

18歳高卒初任給の参考目標値…160,000円 *2016方針：158,400円

※2017年水準は連合福島2016年度賃金個別実態調査結果の全産業男女の18歳中位とした。

③ 最低賃金に関わる取り組み

連合福島は、雇用戦略対話で合意された「できる限り早期に全国平均800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1,000円をめざす」の早期実現とともに、生活できる最低賃金を早期に確立することを目指し取り組む。

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（中小の賃上げ要求）

企業数の99.7%を占め、全従業員数の85.1%を雇用する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、人財の確保・育成は、日本経済の健全な必要条件であり、健全かつ自立的持続的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、「底上げ・底支え」「格差是正」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し、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。

なお、具体的な取り組みについては、以下の連合福島2017春季生活闘争「中小共闘」方針による。

Ⅲ. 中小・地場の取り組み（連合福島2017春季生活闘争「中小共闘」方針）

1. 連合福島2017春季生活闘争「中小共闘」の基本的な考え方

連合福島は、中小・パート等を視野に入れた全体の底上げのため、賃金体系が未整備の中小・地場組合において、賃金カーブの実態を把握するとともに賃金体系の整備に向けた取り組みができる、「地域ミニマム水準」を設定し、「県内のすべての労働者がこれ以下の賃金では働かせない・働かない」運動を提起することにより、地場賃金の底上げや底支え、格差是正への波及効果を目指す取り組みを継続して進めてきた。

しかし、賃金水準は回復しておらず、産業・地域・企業間規模の格差の広がりにおいても依然として歯止めかかるどころか、むしろ拡大している。

従って、春闘交渉は各組合が「自らが闘う」という意識をさらに高めるとともに、昨年を上回る水準の獲得を目指し、連合福島と中小・地場組合との共闘体制を強化して、以下のとおり闘争に臨むこととする。

(1) 2017春季闘争方針を踏まえた取り組み

「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」そして「経済の自律的成長」に向けて全力を尽くす2017春季生活闘争方針を踏まえ、闘争をすすめる。

(2) 月例賃金の引き上げ

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」「格差是正」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、連合福島は格差是正、底上げ・底支えの機能に特化し、生活できる水準を示す「最低到達水準」のリビングウェイジをクリアする

併せて、地域ミニマムを設定することで、賃金水準の地域社会水準確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉につなげる。

- ③ 賃金要求にあたっては、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連合福島は連携して地域ミニマム運動への参加を促進し、この支援の支援を行う。
- ④ 賃金カーブの維持は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、最低限の生活水準保障でもあり、これを必ず確保する。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連合福島は連携してこれらの支援を行う。
- ⑤ 組合員の賃金実態をもとに、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、年齢別の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出す。このことを念頭に置き、要求、交渉の日程を配置する。

(3) 共闘体制の強化による社会的波及力の向上

- 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、組織センターを通じた連携を深め、中小共闘として効果的に情報を発信し、中小のみならず非正規へとつながる体制を強化する。

(4) 福島における「地場共闘」の強化をはかるため、地域のあらゆる組織・団体との連携、そして地場の労働条件底上げの必要性を訴えかけるなど、賃上げの社会性を高め、未組織や非正規労働者の底上げ・底支えへの波及力を高め喚起する取り組みとして、昨年に引き続き労働側のみテーマとせず公労使の共有を意識した地域フォーラムの場を開催する。

2017春闘時については、地域の活性化の懸念材料の一つである県内労働力の減少や流出・帰還問題に起因する復興の動向、そして働き方改革や若年層など定着の問題を通じた魅力ある職場づくりなど焦点を当てた「ふくしま労働シンポジウム」を企画する。

(5) 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「取引問題ホットライン」を設置し、悪質な取引の抑制をはかるとともに、適正な価格転嫁と公正取引の実現に向けた取り組みを推進する。

2. 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、中小共闘の2016到達水準を参考指標として設定する。尚、これまで地域ミニマム運動で集約された個別賃金データを基にする。

2017中小共闘の到達水準値は次の通りとする。

25歳	190,000円	※185,000円 (1歳1年格差 4,500円)
30歳	212,500円	※207,500円 (1歳1年格差 4,500円)
35歳	235,000円	※230,000円 (1歳1年格差 4,500円)
40歳	257,500円	※252,500円 ※は2016年の額

※到達水準値は、連合福島が集約した2016地域ミニマム運動の全産業の個別賃金データ(集計組合数69組合、9,389人)の分を平均39.9歳で258,742円とした。これを踏まえ、ポイント年齢別に置き換えた額とする。

(1) 最低到達水準値

「これ以下では働かせない・働かない」の「地域ミニマム水準(最低基準)」を設定し、内外に広く提起・周知することにより、以下の賃金水準の労働者を無くす目的とする。以て、非正規労働者を含めた未組織労働者の地場賃金の底上げや格差是正への波及効果をはかる。

連合福島2017年ミニマム設定額

年齢	2016ミニマム設定額 【2015ミニマム額×2015 福島製造業男女計 2014からの伸び率 (平均賃金) 101.7%】	平均賃金 (全産業)	平均賃金 (製造業)	2017ミニマム設定額案 【2016ミニマム額×2016 製造業男女における 7つのポイント賃金 の伸長率の平均のアップ率2.3%⑤ (平均賃金) 102.3%】
18	155,100	161,300	163,000	158,700
20	159,200	166,400	167,200	162,900
25	172,400	196,800	200,500	176,400
30	190,800	228,100	226,200	195,200
35	208,300	243,400	246,000	213,100

40	225,100	267,000	275,100	230,300
45	233,600	287,100	292,300	239,000

(2) ミニマム設定額の根拠と考え方

- ① 35歳を基本年齢（100%）とし、設定を18・20・25・30・35・40・45歳の、7つの年齢ポイント別に設定した。
- ② 2016年11月に実施した賃金実態調査結果において、2016ミニマム設定額に到達できていない組織労働者数は、20.7%（9,389人中1,944人）となっている。
- ③ 2016調査結果値は、全産業男女平均で前年を1.7%（4,274円）上回り、構成比76.4%を超える製造業男女平均では3.4%（8,777円）上回る水準となった。
- ④ また、構成比76.4%を超える製造業男女における第1十分位三次回帰値では、0.2%マイナス（-700円）の水準となった。（連合福島公表の2016春闘の平均賃上げ方式による平均アップ率は1.25%であった。）
- ⑤ さらに、2016年賃金実態調査結果の構成比76.4%と多くを占める製造業男女における7つのポイント賃金（①に提起）の伸長率の平均は、2.3%となった。
- ⑥ 以上を踏まえ2017年ミニマム設定額については、調査組織内において水準を下回る職場が一部生ずるものの今交渉に生かしていくこととし、未組織労働者の底上げ・底支えを強く意識し、2016ミニマムから2.3%アップの水準設定とした。
- ⑦ 設定した額は、2017年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2017年4月1日～2018年3月31日までの期間にそれぞれ設定額に到達するものとする。
- ⑧ 連合リビングウェイジの推計値（単身最低生計費をクリアする賃金水準）福島県は、時間給870円、月例賃金は143,000円である。

(3) 設定後の取り組み

- ① 福島県経営者協会連合会・中小企業団体中央会などの経営団体への申し入れにより、経営側にも全体の底上げの理解を求める。
- ② 民進党福島県総支部連合会・福島県議会民進・県民連合等と連携し、政策制度実現の推進をはかる。
- ③ ミニマム参加組合と中小地場組合へのオルグにより、春闘で取り組む事により、地場賃金の底上げをはかる。
- ④ マスコミへのレクチャーと新聞広告等で幅広く県民に周知し、中小の経営者、未組織労働者が気づくことにより、波及効果をもたらす。
- ⑤ 地域ミニマム参加組合へのアンケート調査を実施し、次年度の活動に繋げる。

3. 賃金引き上げ要求目安

福島県内の賃金実態を踏まえ、格差の拡大傾向に歯止めをかけ、賃金の回復と底上げをはかるため、地場・中小共闘を強化し賃金改善の取り組みを進める。

また、各組合は、自らの賃金実態を把握し、賃金水準の低下を阻止するため、

賃金カーブ維持分を確保する。さらに、それぞれの実態にあわせ、賃金体系上の歪みや賃金分布の偏りの是正を含めて、賃金改善に取り組むことを要求目安とする。

(1) 賃金カーブ維持

連合本部方針に基づき、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

連合本部方針に基づき、地場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、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、水準を設定することとし、賃金改善分(ベースアップ相当額)は6,000円とする。

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10,500円(2016春闘は10,500円)を目安に賃金引き上げを求める。

※賃金改善分 6,000円算出の根拠

賃上げ2%以上を目指すこととし、2016連合福島賃金実態調査(地場中小の全産業・男女計)の平均賃金258,742円の2%を乗じた額を算出。

【2016】258,742円(39.9歳・16.5年) ※【2015】254,468円(38.7歳・14.9年)

$$258,742円(全産業・男女計) \times 2\% = 5,175 \text{ 円} \approx 5,000円$$

中央との格差是正分1,000円を付加して

$$5,000円 + 1,000円 = 6,000円とする。$$

※賃金カーブ維持分 4,500円の根拠

連合本部の方針と同様に2016連合福島賃金実態調査(地場中小の全産業・男女計)の中位数の20歳から45歳の1歳間の平均間差額を算出すると以下の通り。

$$282,400円(45歳中位数) - 163,500円(20歳中位数) = 118,900円$$

$$118,900円 \div 25年(勤続年数) = 4,756円 \approx 4,500円$$

同様に平均値で算出すると以下の通り。

$$287,100円(45歳平均) - 166,400円(20歳平均) = 120,700円$$

$$120,700円 \div 25年(勤続年数) = 4,828円 \approx 4,500円$$

4. 具体的な進め方

連合福島2017春季生活闘争方針の具体的な取り組みによる。

IV. 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

すべての働く者、とりわけ、雇用労働者の37.7%を占め、2,028万人を数える非正規労働者は依然として増加傾向にある。仕事の量や質などが一般労働者（正社員）と同じであるにも関わらず賃金や処遇においては、一般労働者（正社員）の6割にも満たない水準にある。

さらに、非正規労働者の16%（299万人）は、今の雇用形態を余儀なくされている非正規労働者（不本意非正規）である。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1,000円」の実現をめざす。

非正規労働者を取り巻く環境は、社会保険適用労働者の拡大、2018年4月より労働契約法18条に基づく有期契約労働者の無期契約への転換の開始、法定地域別最低賃金上昇による就労時間調整などにより大きく変化する。こうした動向を把握し、春季生活闘争を通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する必要がある。

そのため、2017春季生活闘争は、すべての非正規労働者の均等・均衡処遇の実現に向けて取り組むことを基本とし、非正規労働者の置かれた状況等が様々であることを十分に踏まえた運動を展開していく。

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し、その成果を未組織で働く非正規労働者層に社会的波及をさせていく。

連合福島は、非正規労働者の「処遇改善」「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる労働条件改善の取り組み等については、連合本部方針を踏まえ、連合福島組織センター委員会（中小共闘）で情報共有をはかる。

（1）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。

【2017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

〈仕事に応じた適正な処遇の確保に関する事項〉

- ①賃金引き上げ（誰もが1,000円の実現、時給37円の要求実現）
- ②正社員の均等待遇に向けた昇給ルールの導入・明確化
- ③月給の引き上げ

〈均等処遇に関する事項〉

- ① 一時金の支給
- ② 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ③ 社会保険の加入状況の点検と促進
- ④ 有給休暇の取得促進
- ⑤ 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
- ⑥ 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

（２）賃金（時給）の引き上げの取り組み

１）時給の引き上げ

時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」の観点から均等処遇の実現をめざし、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」の実現に向けた時給の引き上げ
- ② 時間給 1,000 円超の場合は、「底上げ・底支え」「格差是正」の点から 37 円 を目安に要求する。
- ③ 単組が取り組む地域ごとの水準については、「連合の県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざす。（福島県は時間額 870 円）
- ④ 正社員との均等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。

２）月給の引き上げ

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。

（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。

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

2. 男女平等課題の取り組みについて

(1) 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

女性活躍推進法が成立し、2016年4月1日から法律が施行された。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、行動計画を策定が義務付けられた(300人以下の民間事業主については努力義務)ことを受け、2017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、男女間格差の状況を点検・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。
- ③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。
- ④同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・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。
- ⑤女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。策定に当たっては、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。
- ⑥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。

(3) 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) 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有期契約労働者へ制度を拡充する。

③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り、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。

④3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、介護休暇制度の周知・点検と、就業規則や労働協約の改定などのルール化に取り組むとともに、組合員に対する周知を行う。

2) マタニティハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（介護）ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを各企業に働きかける。同時に、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。

3) 次世代育成支援対策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。

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・体制などを確認する。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「プラチナくるみん」の取得をめざす。

②「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」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。

3. ワーク・ライフ・バランスの実現（時短などの取り組み）

(1) 総実労働時間縮減に向けて

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。

◇ 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。

◇ 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。

◇ 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（特別条項付協定）の点検・適正化、休憩時間（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。

◇ 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。

◇ 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、長時間労働の抑制をはかる。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、年次有給休暇の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。

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 ヶ月を超える 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

◇ 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と重要性を確認する。

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、組合員に対して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されているかについて点検し、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が 2015 年 4 月から 10 年間延長となったことを受け、労使で計画策定に取り組む。

その際は、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・体制などを確認する。さらには作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、及び新たな認定マークの取得をめざす。

* 「くるみんマーク」とは、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）では、常時雇用する労働者が 301 人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援に関する取

り組みを記載した一般事業主行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出ることが義務づけられており、また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を使用することが出来るとされています。企業のイメージアップや優秀な人材確保等が期待出来ます。

4. ワークルールの取り組み

(1) 雇用形態にかかわらず均等待遇の実現に向けた取り組み

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇差の点検を行った上で、「雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方（第9回中央執行委員会確認／2016.6.16）」で示した「処遇差の『合理的理由』の判断要素・基準」などに照らし、合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、均等待遇の実現に向けた取り組みを行う。

(2) 有期労働契約に関する取り組み

- 2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが生じることを踏まえ、「連合『改正労働契約法』に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012.10.18）」を基本に、無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みを進める。

(3) 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、④36協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議、⑤年次有給休暇の取得状況の点検とともに取得率向上に向けた環境整備・計画的付与制度導入などを実施する。

(4) 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（第2回中央執行委員会確認／2015.11.20）」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。また、受け入れている派遣労働者に対して改正法の周知を行う。

(5) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み

- 労働力の高齢化が進む中、職場において疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向けた対応が求められる。雇用形態にかかわらず、連合「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針（およびチェックリスト）」（仮称）にもとづき、対象となる労働者の支援と職場環境の整備などに向けた労使協議を進める。

(6) 若者雇用に関する取り組み

- 『若者雇用促進法』に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2015.11.20）」にもとづき、雇用のミスマッチによる早期離職を防ぎ、若者が安心して働き続けられる環境の整備に向けた労使協議を行う。労使協議を通じて時間外労働、休日・休暇などの職場環境の改善に取り組むとともに、新卒者募集における職場情報の積極的な開示、求人情報の適切な明示、就労前の書面交付による労働条件の明示などが行われているか確認する。

(7) 高齢者雇用に関する取り組み

- 「連合『改正高年齢者雇用安定法』に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012.10.18、2012.11.26改訂）」にもとづき、有期労働契約を反復更新して60歳を迎える労働者を含め、希望する者全員の65歳までの雇用確保に向けた労使協議を行う。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働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場づくりや、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。

(8) 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制度に関する連合の考え方を踏まえ、選出手続き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、過半数労働者の選出手続き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。

5. 「運動の両輪」としての「政策・制度 実現の取り組み」

「2017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2017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。政策・制度実現に向けた取り組みは、構成組織、地域・地区連合と一体となって進める。なお、具体的内容は、連合本部方針に基づき取り組む。

2月～3月上旬に県内各地区での集会、駅頭での街宣行動の取り組みを進める。実施にあたっては、マスコミを通じ、連合の取り組みを社会へ発信する。

(1) 雇用、政策要求実現に向けた要請行動の取り組み

- ①時期 3月中
- ②要請機関 福島県、福島労働局、経営団体（連合福島で実施）

地域地区連合は、連合福島に準じた課題の他、地域・地区の政策課題を加え、最低県内13市、労働行政機関、地域の経営団体などへ要請行動を実施する。

③その他 統一要請内容は、別途政治・政策局より送付

(2) 地方自治体3月議会への請願・陳情行動の取り組み

①時期 2月中旬

②要請機関 福島県議会（連合福島）、各市町村議会（地区連合）
各市町村議会請願は、地区連合単位で実施し、地域・地区の政策課題を加えること。

③請願内容 最低賃金引き上げ早期発効を求める意見書提出
連合統一政策課題、地域・地区課題など等の内容は、別途政治・政策局から送付するなど連携をはかる。

④その他 統一要請内容は、別途政治・政策局より送付
連合福島政治・政策フォーラム加入議員と連携を図り実施する。

V. 闘いの進め方

連合福島は、春季生活闘争における相場波及効果を高めていくため、地方産別からの報告をもとに、要求金額・率、妥結金額、率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さらに推進させ、社会的に福島県内の賃金水準の形成をはかっていく。

1. 連合福島闘争体制の確立

(1) 連合福島2017春季生活闘争推進本部の設置

2016年12月1日の「第3回執行委員会」で闘争体制を確立する。

(2) 連合福島2017春季生活闘争推進本部の構成

本部長	(会長)
副本部長	(副会長)
事務局長	(事務局長)
副事務局長	(副事務局長)
事務局	(組織局副事務局長)
本部員	(執行委員)
事務員	(内局役員と6地域担当部長)

(3) 連合福島2017春季生活闘争推進本部役員の配置（別紙参照）

(4) 組織センター委員会（中小共闘関係）の継続設置

2004春季生活闘争から設置しており、春闘時における中小労組を多く抱える構成組織間の情報交換、要求と妥結促進、支援オルグ、中央の「中小共闘センター」などからの統一行動を推進するとともに、地域ミニマム水準の設定により、「これ以下の賃金水準労働者を無くす」ことを目的に、春季生活闘争と一体となって取り組み、社会的波及効果を追及する。

なお、委員会の構成については、連合本部方針に基づき、おおむね6月末までに解決が見込める中小組合（組合員300人未満）を抱えている全構成組織を対象とする。

2. 地域・地区連合闘争体制の確立

(1) 地区連合「2017春季生活闘争推進本部」の設置

地区連合は、連合加盟組織、中立労組の支援と指導、地区における具体的行動の推進を図るため1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。

(2) 地域連合「2017春季生活闘争推進本部」の設置

地域連合は、管轄地区連合推進本部との連絡・調整機関として1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。

3. 連合福島推進本部のオルグ体制の確立と実施

(1) 連合福島推進本部役員オルグ体制（別紙参照）

(2) オルグの目的と実施時期など

「2017春季生活闘争方針」を踏まえ、全員参加の闘争体制を確立し、働く者の連帯意識を高めるため実施する。

詳細は、後日通知する連合福島「2017春季生活闘争」オルグの進め方による。

① 構成組織オルグ・・・基本的には1回

会長若しくは事務局長（副事務局長が随行する）。集中回答ゾーン予測を踏まえて3月6日（月）～3月17日（金）の間で実施する。

② 地区推進本部オルグ（加盟組織）・・・基本的には1回

推進本部役員並びに専従役員により、地域推進本部・地区推進本部の日程に合わせて、3月1日（水）～3月31日（金）を基本とし、併せて推進本部が必要と判断した時に実施することから、地域本部は、管内の地区本部と日程調整を行い本部へ連絡すること。

なお、中小・地場組合への支援強化を図ることから、できるかぎり中小・地場組合を中心に、地域ミニマム参加組合や連合福島新規加盟組合など、またリストアップした未加盟労働組合などとも可能な限り連携し、組織拡大も意識したオルグ行動とすること。

4. 地区連合推進本部のオルグ体制確立と実施

(1) 地区連合推進本部役員オルグ体制

連合福島推進本部体制に準じた体制とする。

(2) オルグの取り組み

地域・地区内の加盟組織並びにリストアップした、未加盟労組の闘争状況把握と3月内解決のための激励、支援、指導など構成組織の補完的役割を果たすため実施する。なお実施時期は次のとおりとする。

【実施時期と主なオルグ内容】

① 第1次オルグ 3月上旬～3月下旬（連合福島推進本部との連携）

- (すべての組合をオルグし、要求状況、闘争日程、雇用問題などの把握)
- ② 第2次オルグ 4月上旬～4月中旬
(中小組合を中心に、3月内解決促進と回答妥結状況把握)
 - ③ 第3次オルグ 4月下旬以降
(未解決中小組合を中心に、4月内早めの解決促進妥結状況把握、問題を抱えている組合への支援、解決促進交流集会への参加要請)
 - ④ 第4次オルグ 5月中旬以降
(交渉難航等未解決組合を対象に個別激励、支援)

5. 連合福島としての具体的な取り組み

(1) 組織センター（中小共闘関係）の取り組み

① 方針の考え方

基本的には、本部「中小共闘センター」の方針に基づき、具体的方針を作成し支援活動を強化するが、次の考え方で方針を組み立てる。

- (a) 社会的賃金水準への到達と格差是正のために連合福島として具体的目標を設定する。(到達水準目標値) また、未組織労働者に対する賃金の波及効果を目指し、内外に「地域ミニマム賃金」を公表する。
- (b) 先行する組合の回答集中時期に引き続き、中小・地場組合の集中回答ゾーン・解決促進ゾーンを設定し、賃上げ相場の形成とその波及を図ることから、その期間に多くの組合が情報を共有化できるよう構成組織と連携するとともに、支援強化をはかる。
- (c) 未解決組合の解決促進を図るための支援活動を実施する。

① 開催目的と時期

具体的方針、企業動向、情報交換、要求提出・妥結時期、格差是正の取り組み等について協議するため、必要に応じて随時開催する。

② 未解決組合の解決促進に向けた集会などの実施

中小・地場組合を中心に、未解決組合の早期解決と促進、激励、支援を目的に17地区推進本部単位に3月下旬に実施するが、地区の状況を勘案し、地域単位・別日程での実施も可とする。

(2) 春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取り組み

未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、労働運動の社会化の推進をはかり、「1000万連合（10万連合福島）」の実現を目指した組織拡大の取り組みを進める。

(3) クラシノソコアゲ応援団街頭行動の継続的な取り組み

生活や労働分野に関係する政治的課題や地域の問題（働き方・性別・業種・規模・地域の違いによる格差の是正、低所得層の処遇改善、最低賃金、労働者保護法制の改悪阻止、奨学金制度の拡充など）について、地域社会への共有化をはかり世論をはかるため、引き続き、顔の見える声を伝える運動として街頭での取り組みを強化していく。

(4) なんでも労働相談キャンペーンの取り組み

なんでも労働相談ダイヤルは、通年の取り組みとして実施しているが2017

春季生活闘争に合わせて全国台で統一した集中期間を設定し実施する。

- ① タイトル 「～雇用の不安・雇止めの不安はありませんか？パート・アルバイト・契約・派遣などで働く皆さんのための労働相談ホットライン」
- ② 実施期間 2017年2月9日（木）～11日（土）毎10:00～18:00
- ③ 設置場所 連合福島事務所
フリーダイヤル0120-154-052（いこうよ れんごうに）
- ④ 宣伝活動 宣伝カーにより、各地区連合のリレー方式で実施。
街頭チラシ配布行動、マスコミ等対応でのPR

(5) 2017春季生活闘争「ふくしま労働シンポジウム」の開催

- ① 開催日時 2017年2月2日（木）13時30分～
- ② 目的 開催企画を1月の執行委員会で確認し、2月の執行委員会で決定する連合福島「2017春季生活闘争方針」を全体共有するとともに、さらにはすべての働く者の春闘として、未組織労働者層へと波及（底上げ・底支え）させ、世論喚起をはかるため、労働行政・経営者団体・関係政党・地方議員・マスコミ・有識者等を巻き込んだの地域社会にウイングを広げた「ふくしま労働シンポジウム」とする。
今次のテーマは、震災から6年を迎え、復興・創生へのオール福島を意識した福島のこれまでと、これからを考え、働き方改革と魅力ある職場づくりについて共有する場とする。
- ③ 開催場所 福島市「ラコパふくしま 5階大会議室」
- ④ 規模 180人規模以上をめざす。

(6) 2017春季生活闘争勝利総決起集会の開催

- ①開催時期 2017年 3月 4日（土）10時00分～
【開催時間は各地区推進本部に一任】
県中央は、連合福島と県北地域連合との共催とし福島市内「県庁前東側広場」を前提に企画する。
- ②集会名称 県中央：2017 春季生活闘争勝利福島県中央総決起集会
各地区：2017 春季生活闘争勝利〇〇地区総決起集会
※国会の動向によっては、趣旨が付加される可能性有。
- ③開催単位 17地区連合単位
- ④規模 昨年を上回る規模での集会開催に努める。

(7) 官公労組の取り組み

民主的な公務員制度の確立に向け、関係する組織と連携・協力しながら取り組みを進め、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立をはじめとする公務員制度改革の実現をめざしていく。

(8) 集計と波及の取り組み

連合本部が集約したデータと連合福島、各地区連合が集約したデータにより集

計表を作成し、連合福島ホームページ、Eメール等の媒体でスピーディに各構成組織・加盟組合、地域・地区連合、マスコミ等に向け開示、公表する。

(9) 各種取り組みの状況の把握に向けたアンケート調査の実施

地域ミニマム参加組合他、企業内最低賃金の協定、労働時間管理の協定、などについて、各構成組織に対して調査する。

(10) 広報教宣活動

① 広報・教宣資料

資料、チラシ、ポスターなどは、必要に応じて発行する。

② 賃金闘争情報

要求、妥結状況に合わせて随時発行することから、各構成組織は加盟組合の状況を把握し、その都度情報を提供すること。なお、加盟単組に対し、春闘オルグ時、また、地域・地区連合から闘争情報の提供依頼がされ重複するがご協力をお願いします。

③ マスコミ対応

春季生活闘争全般の環境づくりの一環として、その都度対応する。

以 上

人数規模により対応が異なる労働関係法令

	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休息の特例（週 44 時間制）	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 2 項 なお、休息については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
	第 37 条・附則第 138 条	1 ヶ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50%の猶予措置	常時 300 人以下の事業主（事業によって例外有り）	①資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	常時 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率（2%）以上の障害者を雇用する義務	常時 50 人以上の事業主	除外率制度あり
女性活躍推進法		下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況の把握 ②行動計画の策定 ③女性の活躍に関する情報の公開 ④行動計画を労働局へ届出	常時 301 人以上の事業主	常時 300 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
次世代育成支援対策推進法		仕事と生活の調和に関する目標及び目標達成に必要な措置内容を明記した事業主行動計画の策定・届出等の義務	常時 101 人以上の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
社会保険の適用拡大[P]		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時 501 人以上の企業（適用拡大前の適用基準で適用となる被保険者数で算定）	以下の条件を満たす労働者への適用拡大 ① 週 20 時間以上 ② 月額賃金 8.8 万円以上 ③ 勤務期間 1 年以上 ④ 学生は適用除外