

連合福島「2018春季生活闘争方針」

スローガン 『すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう！
「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲ！』

はじめに

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

2018 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、労働力の不足は不可避かつ継続的な前提である。加えて、第4次産業革命などをはじめとする技術革新の加速化など、予測の困難な変化が待ち受けている。

このような状況にあっても社会や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」の活躍とそれを互いに許容する「包摂的な社会の構築」が不可欠である。「人財」たるべき労働者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、個々人の状況や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）」の実現が必要であり、それを可能にする「人的投資の促進」は社会的な課題である。

2. 「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に押し進めよう！

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による継続した所得の向上を実現するとともに、社会保障と税の一体改革の実現の取り組みなどによって将来不安を払拭し、消費の拡大をはかっていくことが不可欠である。

加えて、賃金の社会的水準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処遇改善のためにも、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「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」の流れを継続・定着・前進させる取り組みを進めていく。

なお、それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあってこそ生み出されるものである。したがって、2018 春季生活闘争では、取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に押し進められるよう、連合全体で取り組むとともに、社会に向けても発信していく。

あわせて、正規労働者・非正規労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えて行くことで、それぞれの能力を高め、それによって生み出された労働の質的向上分に応じた適正な処遇を確保していく。

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再認識し、社会に広がりを持った運動としていく必要がある。その基盤となるのは、これまで労使で確認してきた生産性三原則であり、「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」にもとづいた生産性向上の重要性を、今一度社会的合意としていかなければならない。

社会・経済の活力の原動力は人である。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。

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团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、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の底上げをはかるため、『すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう！ 「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲ！』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、このところ回復の動きが弱まっている。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、公共投資は、高水準にあるものの、減少している。住宅投資も高水準にあるものの減少している。個人消費は、このところ持ち直しの動きが鈍化している。設備投資は、堅調に推移している。

鉱工業生産は、概ね横ばい圏内で推移している。

雇用・所得環境を見ると、緩やかに改善しているものの、有効求人倍率は高水準で推移し、強い人員不足感が続いている。こうした中、雇用者所得は実勢としては緩やかに改善していると見られ、有効求人倍が1.43台の高水準を続けているほか、常用労働者数が前年を上回っている。

12月短観における雇用人員判断D. I. も製造業が改善した一方、非製造業は小幅悪化しており、全産業ではほぼ横ばいを続けているおり、人員不足感の状態が続いている。

先行きについては、震災前に比べて高水準の経済活動は維持されるものの、当面方向としては、回復力の弱い状況が続くと見られる。今後とも、復興需要のピクアウトの影響を注視しつつ、県内の生産活動や個人消費への全国的な景気拡大の波及状況を点検していくことが必要である。

大型小売店	主要小売業販売額は、持ち直しつつある。内訳をみると、コンビニエンスストア、百貨店は前年を下回っているが、スーパー、ホームセンターは緩やかに持ち直しつつある。ドラッグストアは、新規出店効果により増加している。
家電販売	前年を下回っている。
	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、

自動車	このところ、前年を下回って推移している。
設備投資	設備投資は、堅調に推移している。この間、県内企業の2017年設備投資関連計画は、製造業では能力増強投資を中心に、非製造業では新規出店・店舗改装の増加などから、ともに前年を上回る計画となっている。
住宅投資	新設住宅着工戸数は、分譲が前年を上回ったものの、持ち家、貸家が前年を下回ったため、全体では極めて高かった前年を下回っている。
公共投資	公共工事請負金額は、震災から復興へ向けた取り組みが続く下で高水準にあるものの、減少している。公共工事請負金額は、除染作業の一巡に伴い前年を下回って推移している。この間、資材価格は高止まっている。
鉱工業生産動向	業種別にみると、輸送用機械は減少している。電子部品・デバイス、はん用・生産用・業務用機械・情報通信機械は、横ばい圏内で推移している。
観光	県内主要観光施設や宿泊施設への入込は、概ね前年並みの水準で推移している。
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が、製造業は改善し、非製造業は小幅悪化し、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。 こうした中、雇用所得は緩やかに改善しているとみられる。
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など、全体的に前年を上回っている。

※各種指標は日銀福島支店2018年1月発表による。

II. 2018 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」の取り組みの継続

現時点での日本経済の先行きは、国内・海外要因が相互に影響しつつも、緩やかな成長が見込まれているが、企業収益が過去最高を記録する中、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については若干の上向き感は見られるものの、回復にむけた勢いはみられない。

GDPの約6割を占める個人消費が回復しなければ、労使でめざしてきた「経済の自律的成長」「経済好循環の実現」という社会的目標は達成され得ない。

働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには、「人への投資」が不可欠であり、すべての労使が社会的役割と責任を意識して労働諸条件の

改善を図ることが必要である。

したがって、2018 春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、とりわけ、非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実効性を高めるためにも、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大に取り組み、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給 1,000 円」の実現を図ることも不可欠である。あらゆる手段を用いて、個々の企業・職場における「底上げ・底支え」「格差是正」に構成組織が一丸となった取り組みを継続していく。

こうした観点からも、引き続き、名目賃金の到達目標の実現、ミニマム基準の確保に取り組む必要がある。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) 「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続的な取り組み

1) 個別賃金の社会水準確保と相場形成に向けて

2017 年春季生活闘争における「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」は、連合・構成組織・中小組合が一体となった取り組みを行った結果、「賃上げ分」「定昇相当込み賃上げ」が昨年を超えると同時に、「賃上げ分」の率が大手を上回る等、中小の主体的な取り組みが見られた。これを今後も継続・定着させるとともに、さらに前進させていくことが重要である。

中小組合の賃金引き上げに向けては、賃金実態の把握と賃金制度の確立は不可欠である。連合「地域ミニマム運動」を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画するとともに、絶対額での水準にこだわり、賃金改定原資の各賃金項目への配分等に労働組合がこれまで以上に積極的に関わっていくことが必要である。この観点も踏まえ、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の労使確認など、事前の準備が重要であることを徹底していくことが必要である。

2) 取引の適正化の推進

中小企業の賃上げ原資確保には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」が必要である。あわせて、それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあってこそ生み出されるものである。取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。

加えて、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていくことも必要である。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

企業の存続に不可欠な「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けては、

職場を熟知する労使によって長時間労働の是正をはじめとする働き方を見つめ直し、安全で健康で持続可能な職場を構築していくとともに、正規労働者・非正規労働者を問わず個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えていくことが必要である。同じ職場で働くすべての労働者の均等・均衡待遇の実現や正社員化の取り組み、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とする取り組みなどワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要である。

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。構成組織はそれぞれの産業ごとに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て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単組は、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。
- ④ 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) 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、全従業員の約7割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。

「中小共闘」を設置し、「中小共闘方針（別紙1）」にもとづいて、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。

- ① 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、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 「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、構成組織はそれぞれの産業実態を踏まえて「到達水準目標」を設定する。また、都道府県ごとに連合リビングウェイズにもとづく「最低到達水準」を設定し、すべての労働者がこの水準をクリアすることをめざす。

3) 雇用形態間格差の是正（時給等の引き上げ）

時給引き上げの取り組みは、とりわけ、非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との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」を実現する。
- ② すでに時給 1,000 円超の場合は、37 円¹を目安に引き上げを要求する。
- ③ 「都道府県別リビングウエイジ」を上回る水準をめざして取り組む。
- ④ 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。

4) 男女間賃金格差の是正

男女の勤続年数や管理職比率の差異が男女間の賃金格差の主要因となっていることから、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取り組みを進める。

- ① 単組は、賃金データにもとづいて男女別・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 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるので、廃止を求める。また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止とされているため、見直しを行う。

5) 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……172,500 円²

6) 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。

7) 中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備

- ① 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金は賃金の後払いとしての性格に鑑み、確定給付企業年金（DB）を中心に制度設計を検討する。
- ② 非正規労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

3. 連合福島の取り組み

¹ 中小共闘方針が提起する賃上げ水準目標 6,000 円を平均所定内実労働時間数 164 時間（厚生労働省「平成 28 年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

² 連合「2017 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、主要組合の高卒初任賃金水準 事務・技術 167,176 円と生産 171,109 円の平均額に 2%分上乗せ

(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890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
890円以上	154,000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 *2017方針:160,000円

※2018年水準は連合福島2017年度賃金個別実態調査結果の全産業18歳
平均値159,600円であることから前年同額とした。

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7割以上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2018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2018春季生活闘争「中小共闘」方針）

1. 連合福島2018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）2018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2018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取り組みを通じ、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は、必要不可欠である。

各単組は、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、このフォローを行う。

- 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) 横断的に運動を広げ波及させる取り組み

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。

2018春闘時については、福島の経済動向と今後の課題及び地方創生につながるための取り組みや多様な働き方を通じた魅力ある職場づくりなどに焦点を当てた「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2018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。

2018中小共闘の到達水準値は次の通りとする。

25歳	190,000円	※190,000円
	(1歳1年格差 4,500円)	
30歳	212,500円	※212,500円
	(1歳1年格差 4,500円)	
35歳	235,000円	※235,000円
	(1歳1年格差 4,500円)	
40歳	257,500円	※257,500円
	※は2017年の額であり2016より5,000円アップ	

※到達水準値は、連合福島が集約した2017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58組合、8,951人）の分を平均40.4歳で259,440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2018年ミニマム設定額

年齢	2017ミニマム設定額 【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%】 (平均賃金)102.3%)	平均賃金 (全産業)	平均賃金 (製造業)	2018ミニマム設定額 【2017ミニマム同額】
18	158,700	159,600	160,600	158,700
20	162,900	166,000	166,100	162,900
25	176,400	196,500	200,100	176,400
30	195,200	227,300	232,100	195,200
35	213,100	243,900	250,900	213,100
40	230,300	262,100	271,200	230,300
45	239,000	291,600	297,600	239,000

(2) ミニマム設定額の根拠と考え方

①35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 2017年11月に実施した賃金実態調査結果において、2017ミニマム設定額に到達できていない組織労働者数は、26.17% (8,951人中2,3354人) (※前年値は20.7%) となっており、2017春闘での頑張りはミニマムクリアの底上げにまで結びつけることが出来ず、4.5%拡大した。
 - ③ 従って、2018年ミニマム設定にあたっては、賃金調査結果は、全産業、或いは全体の約8割を占める製造業においても一定の参考指標とはなかったが、調査組織内において水準を下回る組合員が拡大し、4人に1人が達していない状況があることを斟酌し、連合福島が掲げる到達目標との整合性を踏まえ判断した。
 - ④ 尚、ミニマム水準を下回っている組合員の解消に向け、今次交渉での努力を期待する。
 - ⑤ よって未組織労働者の底上げ・底支えを強く意識し、2017ミニマム調査結果を踏まえ、昨年のミニマム同額の水準設定とする。
 - ⑥ 設定した額は、2018年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2018年4月1日～2019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。
 - ⑦ 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890円、月例賃金は154,000円である。(前年比4.76%増)

(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（2017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

①賃上げ2%以上を目指すこととし、2017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259,440円の2%を乗じた額を算出。

【2017】259,440円（40.4歳・16.8年）※【2016】258,742円（39.9歳・16.5年）

$$259,440円（全産業・男女計） \times 2\% = 5,189 \text{ 円} \approx 5,000円$$

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

①2017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40歳の1歳間の平均間差額を算出すると以下の通り。

$$253,800円（40歳中位数） - 163,500円（20歳中位数） = 90,300円$$

$$90,300円 \div 20年（勤続年数） = 4,515円 \approx 4,500円$$

②同様に平均値で算出すると以下の通り。

$$262,100円（40歳平均） - 166,000円（20歳平均） = 96,000円$$

$$96,000円 \div 20年（勤続年数） = 4,800円 \approx 4,500円$$

4. 具体的な進め方

連合福島2018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. すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し

（1）総合的な労働条件向上の取り組み

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して、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、「職場点検チェックリスト」なども活用し、労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進などに取り組む。

1) 長時間労働の是正

罰則付き時間外労働の上限規制など、長時間労働是正に向けた労働基準

法改正が行われることの趣旨と意義を踏まえ、先行的に職場の基盤づくりに取り組む。

① 36協定の締結について

- a) 36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。
- b) やむを得ず特別条項を締結する場合においても、年720時間以内とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。
- c) 休日労働を含め、年720時間以内となるよう取り組む。
- d) 本則の適用猶予となっている業種³についても、原則に近づけるための労使協議を行うとともに、適用除外となっている業務⁴についても、本則を適用するよう労使協議を進める。

② 適用猶予されている中小企業においても、月60時間を超える割増賃金率を50%以上に引き上げる。

③ 勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入について、労使協議を進める。

④ 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入する。

⑤ 年次有給休暇の取得促進

年休カットゼロに向けて取り組むとともに、労働基準法改正により事業者が年休5日の時季指定権が義務化されることを踏まえ、5日未満者をなくす取り組みを推進する。

⑥ 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。

2) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた基盤整備に先行的に取り組む。

① 雇用安定に向けた取り組み

個々人のニーズに応じた働き方が選択できる制度の整備を推進する。

- a) 正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。
- b) 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本格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用に向けた制度の構築と雇止め防止に向けた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知を徹底する。

② 「同一労働同一賃金」の実現に向けて法改正が行われることを踏まえ、連合が発行した「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き（仮称）～多様な働き方のもとで納得性ある処遇実現のために～」を参考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。

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

³ 自動車運転業務、建設事業、医師等

⁴ 新商品・新技術などの研究開発

- e) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
- f) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

（２）ワークルールの取り組み

すべての職場におけるディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底をはかる観点から取り組みを進める。

1) 改正労働基準法に関する取り組み

罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取り組みに加えて、労働時間規制の実効性を高めるべく、①36協定の点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36協定の周知状況等）、②労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、③事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況）を行う。

2) 同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み

雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の実現に向けた法改正（パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法改正）の内容を踏まえて、①労働組合への加入の有無を問わず、パートタイムや有期契約で働く非正規雇用労働者の労働諸条件についての点検、②個々の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして不合理となっていないかの確認、③パートタイムや有期契約で働く労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施など非正規雇用労働者も含めた集团的労使関係の強化に取り組む。

3) 改正労働者派遣法に関する取り組み

「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）を参考に、2015年改正法に関する派遣可能期間の期間制限到来を前に、要員協議の実施及び意見聴取に関する準備（部署ごとの派遣労働者の人数、期間等の確認）を行う。

また、同一労働同一賃金に向けた法整備において、派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、派遣労働者の賃金・労働条件を点検した上で事業主に必要な対応（均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定等）を求める。さらに、食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設については、派遣労働者に不合理な条件などが設定されることなく等しく利用できるように取り組む。

4) 障がい者雇用に関する取り組み

2018年4月より障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2.2%（国・地方自治体2.5%、教育委員会2.4%）に引き上げられることを踏まえて、職場における障害者雇用率の把握と、その達成に取り組む。また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」が事業者の責務とされたことを受け、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

5) 有期労働契約（無期転換ルール）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

ケースが本格的に生じることを踏まえ、対象となる有期契約労働者への周知および無期転換促進の取り組みに加え、「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。

6) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

2016年10月より501人以上の企業等における短時間労働者に対する社会保険の適用が拡大されたことを踏まえ、①社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認するとともに、②事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないことを確認する。

また、2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことを踏まえ、③500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取り組みを進める。

7) 育児・介護・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

育児・介護については、2.の男女平等課題の取り組みを参照。

「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」（第14回中央執行委員会確認／2016.11.10）を参考に、長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者から申出があった場合に円滑な対応ができるよう、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。

(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、自らにつなげる課題として捉え、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

女性活躍推進法の施行を受け、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、2018 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 年単位の变形労働時間制は、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. 「運動の両輪」としての「政策・制度 実現の取り組み」

「2018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2018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
連合福島組織内議員など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2018春季生活闘争推進本部の設置

2017年12月7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2018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2018春季生活闘争推進本部役員配置 (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、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し、毎定期大会直後に各構成組織・地域連合より登録を募り体制を確認する。

2. 地域・地区連合闘争体制の確立

(1) 地区連合「2018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「2018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

「2018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「2018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5日 (月) ~ 3月16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 (木) ~ 3月30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のオルグ体制

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通りとする。

【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毎月1回街頭での取り組みを継続していく。尚、県内各地域毎の行動も定期的に設定し対応する。

(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2018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 「～働き続けたい！なぜ辞めなければならないの！？
STOP雇用止め・雇用不安！連合労働相談ホットライン」
- ② 実施期間 2018年2月8日（木）～10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) 2018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 2018年2月1日（木）13時30分～
- ② 目的 開催企画を1月の執行委員会で最終確認し、2018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、社会波及（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広がりや深まりを意識した「ふくしま労働シンポジウム」とする。
今次のテーマは、福島経済・雇用の動向と働き方改革と多様な働き方と魅力ある職場づくりについて等について共有する場とする。
- ③ 講演 第一部 「福島県経済の動向と課題」
日本銀行福島支店 支店長 菅野 浩之氏
第二部 「伝えることの大切さ、伝わることの素晴らしさ」
フリーアナウンサー 大和田 新氏
- ④ 開催場所 福島市「ラコパふくしま 5階大会議室」
- ⑤ 規模 180人規模以上をめざす。

(6) 2018春季生活闘争勝利総決起集会の開催

- ①開催時期 2018年3月3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「マックスふくしま北広場」を前提に企画する。
- ②集会名称 県中央：2018 春季生活闘争勝利福島県中央総決起集会
各地区：2018 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) クラシノソコアゲ応援団！街頭アピール行動実施

組織労働者の春闘の流れを、未組織労働者や非正規労働者の底上げ、底支えをはかり、格差是正のマクロ環境を構築するため地域社会、市民に広め・深める場とする。尚、この取り組みは継続し定期的に行う。

- ①開催時期 2018年3月3日(土) 11時30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「福島駅前中心で複数箇所(調整中)」で企画する。
- ②集会名称 県中央：クラシノソコアゲ応援団 2018 春闘キャンペーン
※県内各地域台でも行動に努める。
- ③開催単位 地域単位(主な地区連合)

(8) 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。

(9) 集計と組織内外へ伝える取り組み

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。

(10) 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。

(11) 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

をお願いする。

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