

# 連合東京・2017春季生活闘争方針

2016年1月18日 執行委員会

## 1. 情勢について

### (1) 経済状況

① IMF（国際通貨基金）は、1月16日、世界経済見通しを発表した。2017年の世界全体の成長率を3.4%として金融危機後で最低となった昨年(3.1%)から成長するとの見方を示したものの、トランプ大統領の政策の不透明感や保守主義的な政策が広がるリスクを警告している。

② 日本経済は、12月8日政府が発表した2016年7-9月期の四半期別GDP速報（二次速報）によれば、実質GDP成長率が前年比プラス0.3%、年率で1.3%プラスとなり、3四半期連続のプラス成長となった。内訳では設備投資が横ばいから減少（▲0.4%）に下方修正されており、個人消費と公共投資は上方修正だったものの、内需は依然停滞している。

12月14日に日銀が発表した短観では、輸出関連企業の改善が寄与して、大企業の業況判断指数(DI)はプラス10で、6四半期ぶりに改善したが、消費関連の業況DIは、「小売り」「対人サービス」で悪化しており、ここでも国内消費はなお弱いことを示している。また、内閣府、12月例経済報告では「景気は、一部に改善の遅れも見られるが、緩やかな回復基調が続いている。」としているが、先行きについては、「海外経済の不確実性や金融資本市場の変動に留意する必要がある。」としている。法人企業統計調査では、企業は、2014年度、2015年度に過去最高の経常利益を確保したが、消費や企業の投資は低迷している。

こうした状況から、消費拡大に向けての賃上げの重要度が増している。また、企業経営者の投資マインドを改善させるためにも、良好な雇用情勢と個人消費に支えられた安定的な経済が必要となっている。

### (2) 物価の状況 (2016.11.25 総務省統計局発表)

総合指数は2015年(平成27年)を100として100.4 前月比は0.6%の上昇 前年同月比は0.1%の上昇 (2) 生鮮食品を除く総合指数は99.8 前月比は0.2%の上昇 前年同月比は0.4%の下落 (3) 食料(酒類を除く)及びエネルギーを除く総合指数は100.6 前月比は0.2%の上昇 前年同月比は0.2%の上昇価格はここのところ横ばいとなっている。

日本銀行は(11/1「経済・物価情勢の展望」で消費者物価の対前年比は、当面小幅のマイナスないし0%程度、後半はやや上昇という予測をしている。

### (3) 雇用情勢と賃金の動向

① 「連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態2016」では、2016春闘の回答状況を組合員数ベースでみると平均で2.00%、金額では5,779円だった。2015春闘と2016春闘の共通サンプルを利用すると、平均で率では2.20%から1.99%へと0.21%ポイント、金額では6,389円から5,792円へと597円低下した。

② 賃金の動向は、「毎月勤労統計調査」(厚労省)では、非正規労働者を含めた「決まって支給する給与」の4月以降の賃金指数は、前年同期比マイナス0.1～プラス0.2ポイントで推移しており、物価上昇を勘案した実質ではマイナス0.7～0.2ポイントとなっている。また、厚生労働省調査では、全体世帯の6割が「生活が苦しい」としており、著しい中間層の減少と閉塞感が広がっており、労働者の賃金改善がこれを打破するものとなるかが課題、大きな意味を持つ「賃上げ春闘」となる。

③ 今年11月の就業者数は6452万人。前年同月に比べ73万人の増加。24か月連続の増加、雇用者数は5758万人。前年同月に比べ84万人の増加。47か月連続の増加で、完全失業者数は197万人。前年同月に比べ12万人の減少。78か月連続の減少で、完全失業率(季節調整値)は3.1%。

④ 一般労働者の年間総実労働時間は、2025時間(2015年)で依然として2000時間を超える水準、有

給休暇取得率は47.6%と低水準のままの状況。今年初めて「過労死等防止対策白書」が発行され、有名広告代理店での過労死事件と連続した長時間労働問題での企業の書類送検が報道される中、政府が進める「働き方改革」とともに今や長時間労働が社会的経営課題になっている。

#### (4) 東京都内の情勢の特徴（連合東京分析）

- ①都商工部調査よれば、11月の都内中小企業の景況感（業況が「良い」とした企業—「悪い」とした企業割合）は当月▲28（前月▲34）という状況で、今後3ヶ月間（12～2月）の業況見通しDIは、ほぼ横ばいで様子眺めの状況が続いている。
- ②東京における有効求人数（原数値）は367,906人（前年同月比4.8%増）で、79か月連続で前年同月を上回った。このうち、正社員の有効求人数（原数値）は前年同月比4.4%増で、7か月連続で前年同月を上回る167,339人。有効求人（全数）に占める正社員求人数の割合は44.4%となった。有効求職者数は前年同月比5.5%減で、75か月連続で前年同月を下回る177,794人、よって、有効求人倍率（季節調整値）は2.03倍で8月連続の2倍台となっている。（正社員の有効求人倍率（原数値）は1.31倍）

## 2. 連合・2016 春季生活闘争の考え方（本部方針から）

- 「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。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、「ディーセント・ワーク」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。
- 「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、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。
- 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。

### 基本的な考え方 2017 春季生活闘争の取り組み内容（連合本部方針抜粋）

#### (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。

# **3. 「連合東京」としての春季生活闘争の闘いの基本姿勢**

## **・全ての労働者の賃上げ、長時間労働の解消に全力を傾注**

「底上げ」春季生活闘争を通じた「クラシノソコアゲ・応援団！2017 RENGOTOKYO 全面展開

## **(1) 連合方針、春季生活闘争を通じての取り組みの徹底を通じた組織強化**

－中小労組の大手準拠・追従型から絶対水準重視・改善の自主的運動転換への運動支援－

- ・物価上昇のない中、賃金水準回復に向けた自主的な目標をめざす積極的要求の展開と、昨年度の要求に対する妥結水準・獲得率の向上に全力を尽くす体制づくりを支援する
- ・賃上げ方針の考え方の学習、方針徹底、セミナー開催や情報発信、決起集会など
- ・各構成組織は産業全体の労働者の処遇改善のソコアゲという意識、行動方針の理解促進

## **(2) 春季生活闘争における賃上げ、長時間労働是正の必要性アピール・全ての労働者の労働条件改善への環境づくりと組織内、社会的波及を高める取り組み**

- ・総実労働時間 2000 時間以下を早急に達成し、次の目標 1800 時間へのステップをきることの重要性ー働き方改革の主要ポイントである長時間労働の是正を強くアピールする。
- ・長時間労働解消に向けて組織内での職場点検とともに社会的な環境づくりに様々な工夫を凝らした取り組みを行う。

- ・様々な媒体利用の広告宣伝、街宣、地協・地区協学習会、長時間労働の課題解消に向けた東京都、東京労働局への団体署名活動など
- ・月例賃金改善や総合的労働条件改善の必要性の社会的アピールと経済団体、その他要請や街頭行動による賃上げアピールなど
- ・集中回答賃上げ結果を中小労組と更には未組織企業への社会的波及力を高める取り組み
- ・賃金回答前の集中的な街頭宣伝やヤマ場以降も中小企業の賃金改善アピールを継続

### (3) 徹底した「底上げ・底支え」「格差是正」「より自主的」への視点に立った取り組み

- ・すべての非正規労働者の処遇改善に、構成組織はその交渉を行い、連合東京はそうした環境づくりの他、継続して派遣、介護、保育関係労働者の他、公務で働く非常勤・臨時職員の処遇改善対策を強化する。(集会開催、国・東京都への処遇改善施策拡充を求める取り組みの展開)
- ・中小労組向けの学習会、中小労組支援に構成組織とともに企業規模間格差の是正を強くアピールしての取り組みのための情報交換、東京統一行動を企画する。
- ・公正取引の実現に向け、13年ぶりに改正された「下請け法」改正内容周知を求め、優越的地位の濫用防止、適正な価格転嫁を求める行動展開する。様々な経済団体、業界団体に商慣習の見直しや生産性向上を求め、結果を賃上げ・時間など働く者の処遇改善に向けることの必要性をアピールしていく。

### (4) 中小地域共闘

- ・連合東京での情報交換と共闘体制を一層強化、地協を中心とする賃上げ、時短の地域共闘づくり(地域決起集会、産業間情報交換)
- ・回答情報・集計、広報、中小労組や非正規労働者の決起集会開催、賃金セミナー開催

### (5) 「連合東京労働基準」への総合的労働条件の具体的提起

- ・雇用をリードする東京での労働基準・東京プレミアムの指標への要求づくり
- ・地域ミニマム、連合リビングウエッジ、最低賃金、公契約条例の取り組み

### (6) 首都東京における連合政策制度要求・実現

- ・長時間労働是正、非正規労働者の均等処遇 <2017 強化政策>
- ・「労働者保護ルール改悪阻止」行動の展開、工夫ある情報発信
- ・連合政策制度実現に向けた取り組み

### (7) 組織拡大と政策実現

- (1)～(6)を通じた中で、連合としての組織拡大、地域政策実現に向けて、また、都議会議員選挙の取り組みと繋げていく。

## 4. 賃金・一時金の具体的取り組み

### (1) 賃金要求指標(連合全体方針) 一月例賃金を改善すること

以下の連合方針を連合東京構成内で推進する。

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。

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。

【中小共闘方針】抜粋 (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乘せ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。

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が、連合東京は、中小労組賃金調査などから都内賃金水準を勘案して、以下の要求目安を設定する。

連合東京、中小共闘要求方針

(A) 東京の賃金水準を勘案した連合東京要求水準設定目安 平均11,500円程度

(B) 連合東京労働基準 <35歳東京モデル> 320,000円\*を目標とした要求額の検討

今春季生活闘争の重要な柱である「底上げ」「格差是正」をはかるため、中小労組では、大手準拠、大手追従から当該単組が自主的意識を以て、賃金調査、格差の認識から賃金絶対額の格差是正を中心として交渉し、昨年以上の獲得額をめざして、中期的な賃金改善計画・展望を以て交渉に臨むことが必要である。

**地域ミニマム賃金調査：**東京における中小労組(1,000名程度規模以下)の組合の組合員個人の賃金実態を調査 \*2016年1月に集計した中小労組、ミニマム賃金調査に協力頂いた17構成組織、146組合25,968人分の個人賃金調査結果、300名以下企業分は、5,663名分を集計

連合東京2016地域ミニマム賃金調査(全産業 男女)単位：円 1年1歳間差 7,160円

	平均	第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位
20歳	177,500	167,500	172,000	175,700	182,800	189,700
30歳	255,400	207,000	226,200	252,400	278,400	307,400
35歳	293,100	227,300	251,600	282,600	330,400	361,700
40歳	321,000	254,200	277,800	319,400	360,700	399,900

連合東京2016地域ミニマム賃金調査(全産業300名以下規模 男女)単位：円

1年1歳間差 5,681円

	平均	第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位
20歳	177,900	156,600	170,200	175,300	188,000	194,900
30歳	236,300	196,700	211,600	232,500	261,200	288,300
35歳	256,800	212,300	231,200	254,300	276,000	308,400
40歳	295,800	219,600	253,000	292,800	331,600	373,200

(A)連合東京中小労組賃金調査などで明5かになっている都内所在中小労組(300名以下)の賃金カーブ維持分平均額は、今年度5,681円。(5,663人、平均年齢38歳、勤続12.3年 平均所定内賃金 270,964円)	
(B)5年程度の中期的な期間で中小労組がめざすモデル金額として連合東京が2012年の東京労働基準の労働条件基準で指標化したもので、賃金構造基本統計調査、中労委調査、連合主要組合高卒・事務技術系モデル賃金などを参考に設定、単組が単年度の具体的要求の参考値として活用できるものとして確認している。)	
参考 連合全体の月例賃金 2016 年 事務・技術労働者、所定内賃金 (全国)	
30歳 主要組合平均	260,664 円
35歳 主要組合平均	302,307 円

## (2) 時給で働く労働者の場合

ア・「誰もが時給1,000円」の取り組みの展開

イ・連合リビングウエッジ\* を参照に時間給として東京では1,090円以上の額をめざす。

(参考：H27年、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」での企業規模10人以上の短時間労働者の1時間あたりの所定内給与平均額・男女計 東京都 産業計1,246円)

ウ・ア、イの額を超える場合、時給の引き上げは、中小共闘の賃金引き上げ目安の時間換算は、連合方針で1時間37円以上、連合東京方針では、全国時給と東京平均時給を勘案して、  
基準：40円以上を引き上げ目安として要求する

## (3) 最低賃金に関する取り組み

① 指標A.「連合リビングウエッジ・東京」(連合が示す必要生計費)

<単身世帯> 177,000円 <2人世帯(父子)> 241,580円

東京のリビングウエッジ月額は、単身世帯177,000円(所定内165時間)

\* (2013年) 連合はさいたま市で食費、住居費、光熱費、家具・家事用品、保険、医療費、教育・娯楽費など年間必要生計費を計算、これを基に今年の修正地域物価指数を掛け合わせて各都道府県の生計費を計算。単身者の埼玉県の生計費は、153,000円となり、単身者の東京での最低生計費の時間額は、1,090円、月額は177,000円となる。 \*参考：H27年度、人事院・都内標準生計費 1人 142,210円、2人 197,030円、4人 270,320円

② 指標B. 東京労働基準・「連合東京、地域ミニマム賃金」(これ以下では働かせない)

都内所在の従業員規模300名未満の中小労組賃金実態調査から、各ポイント年齢・賃金水準を参考に年齢別最低水準の第一十分位を参考に、労働組合の運動でこれ以下では働かせない賃金として2017年設定の「連合東京ミニマム賃金」。

18歳 165,000円、35歳 222,000円以下の賃金をなくす目標

## (4) 企業内最低賃金の取り組み

企業内の全ての労働者を対象にした企業内最低賃金を協定化する。また、より多くの構成組織、単組における取り組みとなるよう運動を強化する。

全ての賃金の基礎である初任給については、社会水準を確保する。

<参考：18歳高卒初任給の参考目標値 168,000円>

(5) 一時金 月例賃金引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点から水準の向上・確保をはかる。

## 5. 長時間労働是正はじめ総合的な労働条件改善を進める

(1) 大きくすすめるワーク・ライフ・バランス実現 長時間労働の解消、不払い残業の撲滅、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、長時間労働を解消し、「社会生活の時間」の充実を含め、労働組合から働き方の見直しを進め、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす。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に取り組む。政府による「働き方改革」が大きく取り上げられる中、労働組合として働く者の立場から労使協議を尽くす中での対応をはかることを基本的スタンスとして取り組みを進める。

#### <連合東京の行動>

- ・「過労死をなくせ!」、月所定外労働 80 時間以上をなくす社会をつくろうというアピールする。
- ・監督行政指導強化の要請の他、経済団体への要請
- ・広告媒体を利用した社会的アピールの展開と一般労働者へのよびかけ
- ・商習慣を見直す中での、長時間労働是正、生産性の向上のアピール
- ・道路貨物運送業、建設業、情報通信業と教員の長時間労働解消に抜本的な改善を求める
- ・これらの政策課題に団体署名活動を展開する中、運動の進展をはかる

#### <構成組織での取り組み>

- 1) 長時間労働の是正するため、全ての職場での 36 協定遵守状況を点検し、必要な労務管理の是正を求める協議を行う中、協定違反や不払い残業を生じさせない取り組み
- 2) 安全衛生委員会、衛生委員会の開催と全職場実態の把握、改善に取り組む。規定所定外労働時間以上の者への産業医面談の完全履行
- 3) 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の徹底協議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取り組み
- 4) 関係会社を含む長時間労働を生み出す商慣習の見直しを進める
- 5) 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。
- 6) 両立支援の促進（育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備、次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進、治療と職業生活の両立）に取り組む。
- 7) 総実労働時間の短縮に向けて
  - ア・年間所定労働時間 2,000 時間以上の組合をなくし、目標の 1,800 時間をめざす。
  - イ・割増率の引き上げは、法定割増率以上に引き上げをはかり、長時間労働の抑制をはかる。
  - ウ・年次有給休暇取得率向上へ平均取得率 80%（東京労働基準）の取り組みを行う中、「働き方」「休み方」の意識改革を進めていく。
  - エ・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と労働時間把握を行う。

## （2）男女平等課題に関する取り組み

### 1. 男女間賃金格差の是正

- 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。

### 2. 男女平等の推進（女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検）

女性活躍推進法や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、連合「女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン」等を踏まえ、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行動計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与する。
- ⑦関連する法律や女性活躍推進法にもとづき策定された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・介護と仕事の両立にむけた環境整備

- 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、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除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、不利益取扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。
- ④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扱いの禁止を徹底する。
- ⑤男女のワーク・ライフ・バランス実現や、女性の就業継続の観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- ⑥両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかける。
- ⑦男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組む。

#### ○次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 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）2017 春季生活闘争におけるワークルールの取り組みについて

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。

#### ○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」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。

#### ○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」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。



#### ○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」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。

#### （４）非正規労働者の均等待遇に向けた処遇改善

すべての構成組織は「非正規共闘」に結集するとともに、部門別共闘連絡会議や非正規共闘担当者会議での情報共有を通じて、非正規労働者の処遇改善に向けて強力に、具体性のある運動を展開していく。単組は、構成組織の指導と支援のもと、組織化の状況に区別なく、ワークルールの周知、徹底をはかることを通じて労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する。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把握や非正規労働者の声を結集し、具体的な要求を行っていく。

#### ○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」や「働き方改革実現本部」が示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」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。

#### ○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」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。

#### ○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。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

#### ○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。その際、キャリアアップ助成金等行政の就業促進および処遇向上支援策の周知なども行っていく事とする。

##### ①正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進

正社員に転換するための制度を整備し、また制度の運用状況を点検することを通じて、正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。

##### ②無期労働契約への転換促進など

労働契約法 18 条に規定する無期転換申込み権について、法定の 5 年より短い期間で転換させる取り組みを行う。

## ○仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み

職場における働き方の実態に応じた均等処遇の取り組みを推進する。雇用・労働条件の向上と生活保障の実現のため、不合理な格差の是正、雇用形態にかかわらず均等であるべき待遇の確保に向けて取り組む。

- 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<sup>1</sup>と加入希望者への対応

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。

- 4) 有給休暇の取得促進
- 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

## 6. 春季生活闘争体制強化と中小共闘、非正規共闘強化

- ① 連合東京の対外的、社会的活動を強化しての活動を展開する。経営者団体、各級議員要請行動など一層広範な取組みを展開し、積極的な情報発信と本部と連携した広報活動に取り組む。
- ② 連合東京の情報交換は、執行委員会や中小・労働条件委員会で行う他、春季生活闘争を通じた組織強化をはかる。全体の闘争情報交換会の実施、地域段階での春季生活闘争セミナー開催や情報交換を促進する。

○1/28 中小労組（未加盟組合含む）「春季生活闘争学習会」を開催

○4月段階には、未妥結組合支援の構成組織対策会議を開催

○働き方改革に対応する様々な課題について、労働組合として臨む基本的姿勢を確認するためのシンポジウムを2/15に開催する。

- ③ 賃金低下に歯止めをかけるには、「賃金セミナー」開催の他、個別賃金調査にもとづく賃金体系維持と改善が絶対条件で各構成組織のアドバイス機能、分析能力の向上をはかる。連合発行の「賃金テキスト」などの活用をはかる。格差是正のために各構成組織や各ブロック地協と連携し、中小労組、地場組合への支援体制として激励訪問活動、学習・交渉支援など強化する。

○2/04 連合東京「賃金セミナー」

- ④ 賃上げを含む闘争情報の開示と波及効果（中小、地場、未組織）  
構成組織の協力で代表銘柄と都内中小労組の要求・妥結状況把握と共闘組織への情報開示、情報発信に更に参加組織を増やす中で情報はよりオープンにより活用をはかる回答集計を実施。
- ⑤ 公正取引実現に向けた適正価格転嫁、優越的地位の濫用禁止を強く街頭でアピールする。
- ⑥ 2/28「パート、契約・派遣、委託労働者の処遇を改善する集会」を開催して、処遇改善を春季生活闘争の重要な取り組みとして、当該労働者からのアピールを込めた集会運営を行う。
- ⑦ 連合東京は社会的な処遇改善意識を高める取り組みの中、とりわけ、今春季生活闘争においては、派遣労働者、介護、保育労働者の非正規労働者の処遇改善の継続、今年度は、「公務非常勤・臨時職員」に焦点を当てて、構成組織、市民団体に呼びかける中で東京都と国、各自治体への処遇改善施策の充実を要請する。
- ⑧ 非正規労働者への適正な社会保険料適用と改正育児・介護休業法適用が行われるための制度

周知活動を展開する。

- ⑨ ディーセント・ワーク実現のため最低賃金の引き上げに向けて、団体要請署名には労働組合以外の団体などにも要請し社会性を広げる他、中小企業で働く者、非正規労働者向けに労働者権利を広報する取組みを展開する。
- ⑩ 公契約条例の一層の拡がりに向けて取組み、関係組織と連携し個別自治体対策を強化する。
- ⑪ 連合東京加盟の単組支援対応として、連合東京春季生活闘争ハンドブック、春季生活闘争ポスターはじめ様々な支援器材作成と配布、HP などによる情報発信を行う。
- ⑫ 未解決中小組合向けに学習会を開催し、中小労組の早期解決に向けた支援体制をヤマ場以降の情勢を把握する中で、「2017 春季生活闘争方針その2」（4 月）で具体的な行動確認を行う。
- ⑬ 行動企画においては、「組織拡大・組合づくり」との関連を意識した取り組み。

## 7. 政策制度の実現に向けた取り組み

「2017 年度 重点政策実現の取り組み」と「2017 春季生活闘争における労働条件改善の取り組み」を「運動の両輪」として、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた運動を強力に進める。

具体的には、「企業内の労働条件改善」と「政策・制度要求の実現」を同時に進めることによりすべての働く者の「総合生活改善」を目指し、①経済の自律的成長の実現に向けた環境整備、②「労使の取り組み」と「国・地方自治体の施策」の連動・相乗効果の発揮、③「労使の取り組み」強化による法改正・制度充実の観点から、以下の政策・制度要求の実現に取り組む。

あわせて、労使協議を通じてコーポレートガバナンスの強化に向けた取り組みを進めていく。

1. 地域活性化に向けた中小・地場産業への支援強化
  - 健全な経済の発展に向けた中小企業の公正取引の確立
  - 地域活性化に向けた公契約基本法・公契約条例の制定の促進
2. 雇用の安定と公正労働条件の確保
  - 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の推進
  - 有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みの推進
  - 長時間労働の是正と過労死ゼロに向けた労働時間規制の強化
  - 改正労働者派遣法の点検と検証
  - 疾病を抱える労働者の治療と職業政策の両立に向けた支援
  - 若者雇用の促進に向けた職場環境の整備
  - 高齢者雇用の促進に向けた職場環境の整備
  - 男女がともに仕事と育児・介護を両立できる環境の整備
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
  - 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の取り組みの推進
  - 企業年金制度の普及・拡大に向けた取り組みの推進
  - 子どもの貧困と教育格差の解消
  - 子ども・子育て支援新制度の着実な実施
  - 税による所得再分配機能の強化

## 8. 闘いの進め方

### （1） 闘争本部の設置

- ① 闘争方針の確認以降、闘争本部を設置する。
- ② 闘争委員会の構成は、執行委員会メンバーを以て行う。

③ 闘争方針にもとづく闘争情報や構成組織間の情報交換は、闘争委員会（執行委員会）を中心に、中小・労働条件委員会及び各地域協議会、地区協議会などで行う。

④ 4月段階で、その後の中小労組の早期解決を含めた取り組みを情勢把握などから「連合東京・2017 春季生活闘争方針 その2」を策定して取り組む。

## （2）ブロック地協・地区協における取り組み

連合東京方針に基づき、各地協での春季生活闘争方針を確認する。

＊各地協、地区協における春季生活闘争の取り組み課題に関わる検討事項、（底上げ、賃上げ、非正規課題、景気の好循環への取組み、公正取引など幅広く取り組む

### ＊一層の社会的広がり求めて：「クシソコガ」応援団活動の地域的展開

①街頭行動展開で賃上げ、時短、政策制度課題のアピール行動

②春季生活闘争における重要課題（賃上げ・労働条件改善など）の学習促進

各地区協議会では春季生活闘争期間中で「働き方改革」での課題などについて、学習会などでのテーマとすることを要請。

③組織内単組への激励行動

④地域における春季生活闘争課題学習会、情報交換会開催（幹事会）

⑤春季生活闘争を通じ地場・未加盟組合へのオルグ

⑥未解決中小労組の春季生活闘争、早期解決への情報交換会

⑦地区経営者団体への要請行動、都民に向けた連合のアピール

⑧公正取引、適正価格転嫁を求める行動、要請

⑨東京最低賃金改善など重点対策の市民団体まで含む団体署名活動

⑩政策実現に向けた自治体要請行動

⑪デーセントワークの公契約実現、条例制定を求める

⑫労働相談活動の強化

○各ブロック地域協議会での結集集会開催

東部ブロック地協	3月03日（金）18:30～	浅草公会堂
西北ブロック地協	3月01日（水）18:30～	練馬文化センター
中南ブロック地協	2月22日（水）18:30～	日本教育会館（後デモあり）
三多摩ブロック地協	2月23日（木）18:15～	たましん RISURU ホール

## 9. 東京労働基準をめざす取り組み（総合労働条件改善の視点）

### 具体的な労働諸条件の改善への取り組み

これまでの春季生活闘争における「労働条件改善の視点」に加え、昨年確認した「東京労働基準」を基にした具体的取り組み指針を参考に各組織が中期的な取り組み目標をおいてその実現をはかることとする。（東京労働基準：各項目を参考）5年の中期的取り組み

## 10. 春季生活闘争における展開（今後の予定）

①要求組み立てゾーン（12月～1月）

春季生活闘争セミナー（12/08） 中小・労働条件委員会（12/16）

連合白書説明会（1/8） 非正規労働センター担当者会議（1/11）

春季生活闘争街頭宣伝活動開始～（1/11）

中小・労働条件委員会（1/16）

連合東京方針確認と闘争体制確立（1/18）連合東京闘争委員会設置（1/18）

中小労組（未加盟組合含む）春季生活闘争学習会（1/28）

②闘争展開ゾーン（2月～3月）

闘争開始宣言中央総決起集会（2/3）

賃金セミナー（2/4）

各地域協議会街頭宣伝活動開始～ 各団体への要請、広報活動

第2回闘争委員会（2/15）

連合東京「労働組合から考える働き方改革シンポジウム」（2/15）

中小・労働条件委員会（2/22）

中南ブロック地域協議会、決起集会（2/22）

三多摩ブロック地域協議会、決起集会（2/23）

西北ブロック地域協議会、決起集会（3/1）

東部ブロック地域協議会、決起集会（3/3）

連合東京・「パート、契約・派遣社員、委託労働者の処遇改善を求める集会」（2/28）

春季生活闘争・政策制度実現中央集会（3/6）

国際女性デー（3/08）

連合東京、賃上げ回答ヤマ場前後街頭宣伝活動～ 闘争情報交換会

3/13～17 第一先行組合回答ゾーン（ヤマ場 3/15）

第3回闘争委員会（3/15）

3/20～24 第二先行組合回答ゾーン

3/25～31 中堅・中小集中回答ゾーン

連合本部・非正規共闘・中小共闘担当者会議

連合東京、要求・回答集計情報発信開始～7月執行委員会まで定期的に発信

各経営者団体への要請行動（東京経協、東京商工会議所、中小企業中央会など）

中小労働条件委員会

③解決促進ゾーン（4～5月） として連合東京、地協の取り組みを検討する。

中央共闘推進集会

連合東京・中小労組支援対策会議

第4回闘争委員会（4/12）

2015 春季生活闘争方針 その2 確認（中小労組の賃上げ、早期解決に向けた取組み）

早期解決一斉行動 中小労働条件委員会 妥結・回答状況広報

メーデー

連合本部・非正規共闘・中小共闘担当者会議 闘争委員会

中小労働条件委員会

<参考資料> **地域ミニマム賃金調査**：東京における中小労組（1,000名程度規模以下）の組合の組合員個人の賃金実態を調査したもの。

\*2016年1月に集計した中小労組、ミニマム賃金調査に協力頂いた17構成組織、146組合 25,968人分の個人賃金調査結果、300名以下企業分は、5,663名分を集計

連合東京 2016 地域ミニマム賃金調査（全産業 男女）単位：円 1年1歳間差 7,160円

	平均	第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位
20歳	177,500	167,500	172,000	175,700	182,800	189,700
30歳	255,400	207,000	226,200	252,400	278,400	307,400
35歳	293,100	227,300	251,600	282,600	330,400	361,700
40歳	321,000	254,200	277,800	319,400	360,700	399,900

連合東京 2016 地域ミニマム賃金調査（全産業 300 名以下規模 男女）単位：円

1 年 1 歳間差 5,681 円

	平 均	第 1 十分位	第 1 四分位	中 位	第 3 四分位	第 9 十分位
20 歳	177,900	156,600	170,200	175,300	188,000	194,900
30 歳	236,300	196,700	211,600	232,500	261,200	288,300
35 歳	256,800	212,300	231,200	254,300	276,000	308,400
40 歳	295,800	219,600	253,000	292,800	331,600	373,200

＜業種別都内中小労組(300 名以下)の賃金実態＞

(製造業)

1 年 1 歳間差 5,457 円

	平 均	第 1 十分位	第 1 四分位	中 位	第 3 四分位	第 9 十分位
20 歳	180,300	173,400	174,700	176,300	183,400	192,400
30 歳	245,000	207,200	224,200	241,700	260,900	282,400
35 歳	278,000	228,600	255,800	275,700	297,300	334,200
40 歳	295,100	229,000	263,100	295,000	328,000	360,800

(サービス・一般)

1 年 1 歳間差 6,770 円

	平 均	第 1 十分位	第 1 四分位	中 位	第 3 四分位	第 9 十分位
20 歳	173,900	163,600	167,400	173,900	180,300	184,100
30 歳	229,200	207,000	209,800	220,600	237,400	275,500
35 歳	272,700	214,200	225,500	268,100	311,000	352,200
40 歳	309,300	234,900	271,600	309,200	340,300	388,500

(商業・サービス業)

1 年 1 歳間差 6,250 円

	平 均	第 1 十分位	第 1 四分位	中 位	第 3 四分位	第 9 十分位
20 歳	175,000	156,600	161,000	170,200	191,200	195,000
30 歳	226,900	187,000	207,300	217,900	237,600	279,500
35 歳	277,100	213,100	225,000	265,000	315,100	360,500
40 歳	306,200	232,300	256,100	295,600	347,500	392,400

(商業・流通業)

1 年 1 歳間差 3,990 円

	平 均	第 1 十分位	第 1 四分位	中 位	第 3 四分位	第 9 十分位
20 歳	172,300	170,200	170,200	170,200	172,200	176,800
30 歳	202,500	170,200	178,000	198,400	222,800	233,300
35 歳	328,800	290,700	316,500	330,100	336,100	369,300

(食 品)

1 年 1 歳間差 4,865 円

	平 均	第 1 十分位	第 1 四分位	中 位	第 3 四分位	第 9 十分位
20 歳	184,700	177,900	180,900	183,400	187,900	194,400
30 歳	244,500	206,000	233,800	249,000	260,200	267,500
35 歳	287,900	204,200	232,000	255,800	282,800	331,800
40 歳	282,200	221,200	248,500	288,500	327,800	338,000

(金 属)

1 年 1 歳間差 6,680 円

	平 均	第 1 十分位	第 1 四分位	中 位	第 3 四分位	第 9 十分位
20 歳	178,100	173,100	173,700	174,700	176,300	189,200
30 歳	247,700	216,700	225,000	240,300	260,900	290,100
35 歳	278,100	240,600	264,900	279,000	287,400	317,600

40 歳	310,600	251,000	282,500	303,900	340,400	377,100
(交通・運輸) 1年1歳間差 1,545 円						
	平 均	第1十分位	第1四分位	中 位	第3四分位	第9十分位
30 歳	203,000	188,500	194,400	204,300	212,300	217,100
35 歳	236,200	195,400	218,500	257,000	264,200	168,600
40 歳	228,400	183,900	186,100	218,800	258,300	288,000
(情報・出版業) 1年1歳間差 6,745 円						
	平 均	第1十分位	第1四分位	中 位	第3四分位	第9十分位
30 歳	205,800	191,200	196,200	208,300	212,500	217,900
35 歳	240,200	211,400	216,000	227,400	257,400	291,000
40 歳	299,900	237,200	253,700	303,800	349,000	370,800
(化学・繊維) 1年1歳間差 3,180 円						
	平 均	第1十分位	第1四分位	中 位	第3四分位	第9十分位
30 歳	227,300	191,800	197,500	224,800	276,500	296,300
35 歳	253,200	200,100	208,400	253,100	263,100	311,000
40 歳	251,500	207,600	224,200	256,800	280,300	293,800
(建設・資材・林産) 1年1歳間差 6,015 円						
	平 均	第1十分位	第1四分位	中 位	第3四分位	第9十分位
20 歳	178,500	155,200	156,600	185,000	193,800	200,500
30 歳	243,000	185,300	207,900	225,900	272,800	334,200
35 歳	315,800	236,600	245,400	299,100	368,000	435,800
40 歳	325,000	230,600	256,600	292,100	412,500	440,800

以 上