

2004春季生活闘争基本構想（案）

はじめに

2004 春季生活闘争基本構想（案）については、この間の春闘改革の成果と反省を踏まえ、「ミニマム運動課題」の単組・職場段階までの徹底と、中小・地場組合の具体的な共闘強化、最低生計費を重視した生活保障水準の取り組みを中心に検討を深めた。また、連合評価委員会の提言に応える社会的運動の強化、非典型労働者（短時間・有期等労働者）や男女の処遇格差改善の運動強化を念頭に、基本構想としてとりまとめた。

I. 2004春季生活闘争の特徴点

1. 2004春季生活闘争の基本スタンス

2004 春季生活闘争は、1) 政策制度要求の実現、2) ミニマム運動課題による共闘強化、3) 社会的合意形成の促進、4) 通年的な取り組みを通じた総合生活改善による「雇用と生活の悪化に歯止めをかけ、働き方の改善と労働条件の底上げをはかる闘い」と位置付け、とりわけ、「中小・地場組合の共闘強化」に取り組む。

2. 連合全体で取り組む運動課題

(1) 安心と信頼の年金改革の実現

政策制度要求の実現に向け、年金改悪阻止を最優先し、組合員の全員参加により年末段階から来年の通常国会に向けたそれぞれの取り組みを強化する。

(2) 中小・地場組合の交渉支援と共闘の強化

中小・地場組合の交渉支援の具体的な取り組みを強化するため、3月に中小・地場のヤマ場を産別のエントリーにより設定し、相場形成とその波及をはかる。

(3) 労働時間管理の協定化と賃金不払い残業の撲滅

不払い残業を撲滅するため、出退勤の時間把握等労働時間管理の協定化をはかるとともに、年末段階から職場点検活動や社会的アピール活動を強化する。

(4) パート労働者を含む企業内最賃の協定化

非典型労働者の処遇改善に向け、最低保障水準をめざした企業内最賃の協定化をはかるとともに、均等待遇と組織化の取り組みを強化する。

(5) 賃金カーブの確保と、純ベア要求を設定する組合のベア獲得

すべての組合は、賃金カーブ維持分を算定し、産別の要求基準を踏まえたうえで、賃金カーブ維持を最低限の要求としその獲得をめざす。さらに、生活向上と格差是正をめざす組合は、純ベア要求の設定とその獲得に取り組む。

II. 情勢と課題

- (1) 日本経済は、輸出や設備投資の増加など「景気回復の芽がみえつつある」との見方もあるが、家計部門の回復が伴っておらず、自律的な景気回復の展望は開けていない。また、国内物価の下落が続くなど、依然としてデフレ経済下にある。足下の景気の脆弱性は否めず、先行きの予断は許さない。
- (2) 企業業績は、全体的には2年連続の増益見通しだが、産業・企業ごとのばらつきが大きい。需要回復による業績改善というより、人件費を含む固定費削減によって収益改善した側面が強い。中小企業においても、日銀短観等では最悪期を脱しつつあるとの見方もあるが、職場の実態は依然として最悪の状況にあり、経営基盤の弱さから将来不安を払拭しきれていない。
- (3) 一方、労働者の雇用・生活は、企業の「競争力強化」と政府の「構造改革」のしわ寄せを受け、一段と厳しさが増している。失業率は5%台の高水準で推移しているが、政府は思い切った雇用対策を打ち出そうとしない。可処分所得は、年収の低下と社会保険料の負担増・給付減などにより、98年から5年連続で低下している。
- (4) さらに、規模間、企業間の労働条件格差の拡大、失業と長時間労働の並存などの社会的なアンバランスの拡大、典型労働者から非典型労働者への置き換え、雇用形態による差別的待遇、賃金や雇用管理における男女間格差、不払い残業、安全問題などの深刻な問題が起こっている。
- (5) 連合は、連合評価委員会の指摘を踏まえ、中小・地場組合、非典型労働者等、未組織労働者、すべての労働者の生活改善をめざし、春季生活闘争改革の実践を通じた共闘の強化により、政府の構造改革路線の転換と労働条件の底上げなどの実現をはかる。

III. 最重点課題の設定とミニマム運動課題による共闘強化

1. 「最重点課題」の設定

連合は、産別と連携し、2004年春季生活闘争の環境整備と労働条件の底上げをはかるため、4本の「最重点課題」を設定し、秋の段階からその取り組みを強化する。

- (1) 景気、雇用、年金を柱とした政策要求の実現
- (2) 賃金カーブの確保と賃金の底上げ
- (3) パート労働者等の処遇改善と均等待遇の推進
- (4) 不払い残業の撲滅と総労働時間短縮の推進

2. 「ミニマム運動課題」による共闘強化

最重点課題を具体化するため、すべての組合が「ミニマム運動課題」に取り組むことによって共闘を強化し、労働組合運動の求心力を高めるとともに、交渉結果の社会的波及をめざす。

- (1) 賃金カーブ維持分の労使確認と「賃金カーブの確保」

- (2) 「全従業員対象の企業内最低賃金の協定化」
- (3) 「労働時間管理の協定化」

IV. 最重点課題を中心とした具体的取り組み

1. 景気、雇用、年金を柱とした政策要求の実現

(1) 組合員の参加で実現をはかる政策・制度要求の取り組み

連合は、年金改悪を阻止し「国民に安心と信頼を保障する年金改革」の実現を、当面する政策・制度要求の最大目標と位置付け、「失業改善、不安解消の雇用・経済対策を盛り込んだ補正予算及び予算の編成」「不払い残業の撲滅とワークシェアリングの追求」を中心とした課題とあわせ、その実現に向けて総選挙闘争や春季生活闘争の準備活動と連動させ、組合員参加の運動で取り組みを強める。

具体的には、「2003 年秋の政策・制度実現の取り組み方針(2003.9.30 中央執行委員会)」にともづいて取り組み、年末には、改めて「2004 年春および通常国会に向けた政策・制度実現の取り組み方針(案)」を別途提起する。

(2) 雇用の安定確保の取り組み

- ① 通年的取り組み課題として、企業経営の安定に向け、経営実態等の把握と労使協議を強化する。加えて、企業グループを含めた雇用問題の事前協議体制の確立や雇用安定の労使確認等によって、これ以上職場から失業者を出さない取り組みを徹底する。
- ② 産別は、各組合における人事条項の整備、退職金の保全等労働債権確保、企業組織再編への対応などの労働協約整備を進める。
- ③ なかでも、2003 年 4 月より基礎年金の支給開始年齢が 61 歳から 62 歳に引き上げられたことから、協約未整備の組合は、希望する者全員が 65 歳（最低限 62 歳以上）までの就労が可能となる制度の実現をはかる。
- ④ 引き続き、「働く側の選択肢拡大」「仕事と家庭の両立」を念頭にいて、「多様就労型ワークシェアリング」の政労使合意に取り組む。また、産業、業種、地域での労使協議を通じ、企業を越えた職業能力開発の場の設置、再就職支援活動などに取り組む。

(3) ワークルール確立と職場における点検活動強化の取り組み

- ① 産別は、各組合における労基法改正に伴う解雇に関する規程等の点検、派遣労働者導入に関する労使協議の実施の取り組みを進めるとともに、モデル労働協約指針を活用した、労働条件の確保と雇用安定に関する協約整備を進める。
- ② また、不払い残業撲滅に向けた長時間労働改善の取り組みとあわせ、社会問題の一つともなっている重大事故の多発に対して、安全衛生委員会等を通じた職場の安全点検活動を実施するとともに、安全管理や要員管理に対する労使協議の取り組みを強化する。

2. 賃金カーブの確保と賃金の底上げ

(1) 基本的考え方について

- ① 賃金改定については、個別賃金要求をベースとした銘柄別賃金水準の社会化・横断化をめざす。個別賃金の銘柄設定や目標水準等、具体的取り組みは部門の調整と産別の責任で進める。
- ② 連合は、1) 所得と国民経済のマクロ指標、2) 最低保障水準の目標額、3) 賃金要求指標等について示すとともに、中小地場組合の「底上げ」の視点と、パート労働者や有期契約労働者の視点に立って運動を展開する。
- ③ 各産別、地方連合会は産業・地域実態に応じた最低保障水準目標額を設定する。
- ④ すべての組合は、産別の要求基準を踏まえたうえで、賃金カーブ確保の賃金改定に取り組む。さらに、生活向上と格差是正をめざす組合は、純ベア要求とその獲得に取り組む。

(2) 賃金カーブ確保の取り組み

- ① 経営側の賃金抑制・切り下げ攻撃を許さず、所得と生活の低下に歯止めをかけるため、すべての組合は賃金カーブ確保を最低限の取り組みとして交渉を強化する。
- ② また、職場の賃金実態を把握し、早い段階から賃金カーブ維持分の算出とその労使確認の取り組みを徹底する。
- ③ とくに、賃金制度未整備の組合では、ここ数年、賃金カーブを維持できない結果になっていることから、賃金カーブ確保の取り組みを一層強化するとともに、賃金制度の整備と賃金表等の協定化に努める。
- ④ 連合は、産別・単組の協力のもとに、賃金カーブ維持分の情報開示を徹底し、その社会的波及をはかる。

3. 中小・地場組合の賃金底上げ等の取り組み

(1) 中小・地場組合を中心とした賃金闘争について

- ① 連合は、賃金制度が整備されていない組合の取り組みを支援するため、中小・地場組合向けの賃金要求指標を目安として示す。
- ② また、中小・地場組合が中心となり、ヤマ場や解決促進ゾーンの設定等交渉・妥結の集中化をはかり、賃上げ相場の形成とその波及に取り組む。
- ③ また、パート労働者や有期契約労働者を含めた労働条件の底上げに向けて、生活できる水準を重視した「最低保障水準」の目標額を設定するとともに、賃金水準の底上げをめざす「地域ミニマム運動」をさらに拡充する。
- ④ 各産別は、設定された各ゾーンに参加する組合を選定し、中央・地方の中小共闘センターにエントリーするとともに、きめ細かな闘争支援と的確な状況把握・情報開示をはかる。
- ⑤ 連合は中小・地場組合や未組織組合の賃金闘争を支援するため、賃金改定状況についての情報開示をおこなうとともに、相場の上上げをはかるため、適切な時期に、中小労組の妥結基準や妥結ミニマム基準を設定する。

(2) 規模間格差是正に向けた条件整備について

- ① 中小・地場企業の経営基盤強化をはかるため、改正下請代金支払遅延等防止法にあわせた、独禁法の運用強化による公正な取引の確立を求め、チェックシート等を活用した点検活動等中央・地方で具体的な取り組みを展開する。
- ② 産別は、各組合における下請振興基準遵守の取り組みを強化するとともに、親企業組合の労使協議などを通じた公正な取引実現の取り組みを進める。

4. パート労働者等の均等待遇と組織化の推進

(1) 労働条件の均等待遇に向けた処遇改善の取り組み

- ① すべての組合は、「全従業員対象の企業内最低賃金の協定化」をはかる。
- ② 産別は、各組合における、同一価値労働同一賃金を基本とした、賃金・一時金・退職金等労働条件の決定システムにおけるフルタイム正社員とパート労働者等との整合性確保の取り組みを進める。なかでも、初任賃金との時間換算額における均等待遇に向けた取り組みを強化する。
- ③ また、パート労働者等に対する、キャリアアップによる処遇改善の制度化、セクシャルハラスメント防止策、母性保護制度や育児・介護休業制度の適用などの取り組みを進める。

(2) 組織化等の取り組み

- ① 産別は、「パートタイム労働者等の組織化推進ガイドライン」を参考に、各組合におけるパート労働者との対話・交流などの具体的取り組みを通じた組織化の取り組みを強化する。
- ② あわせて、「パート労働者の均等待遇・組織化を進めるためのチェックシート」を活用した、1)法律事項における最低基準の確保 2)同様なフルタイム正社員との処遇比較、3)均等待遇に向けた改善プランの策定、4)パート労働者の「不服申し立て・苦情処理制度」の設置など、均等待遇実現に向けた改善の取り組みを推進する。

5. 不払い残業の撲滅と総労働時間短縮の推進

(1) 不払い残業撲滅の取り組み

- ① 連合は、11月の「不払い残業撲滅の集中月間」に引き続いて社会的運動を展開するとともに、政労使・労使による「不払い残業撲滅宣言」の確認等、職場における不払い残業撲滅の運動を徹底する。
- ② すべての組合は、労働時間の把握方法について労使協議を行い、確認内容について協定化（団体交渉議事録、覚え書き、確認メモ等も含む）をはかる。なかでも、出勤時間を管理する取り組みを強化する。
- ③ 産別は、各組合の三六協定における特別条項の運用状況の点検を通じた、延長を必要とする「特別な事情」や「特別延長手続き」の明確化とその適正運用の取り組みを進める。

(2) 総労働時間短縮の取り組み

- ① 産別は、各組合における、総労働時間短縮に向けた、不払い残業の撲滅、恒常的時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進の取り組みを強化するとともに、「年間総労働時間 1800 時間の実現に向け時短方針（2001.10.18 中央執行委員会確認）」等を踏まえた要求設定とその改善の取り組みを進める。
- ② また、「労働時間等の職場点検活動」と「労働時間管理の協定化」の取り組みを傘下組合に徹底する。

6. 男女の賃金格差是正と仕事と家庭の両立実現

(1) 男女間賃金格差是正の取り組み

- ① 産別は、各組合における労使による男女平等推進委員会等の設置、女性の賃金と処遇の実態把握と格差の要因分析を通じ、ポジティブアクションによる格差改善の取り組みを進める。
- ② また、雇用における全てのステージにおける男女異なる取扱いを禁止する均等法の徹底をはかるため、厚生労働省の「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善策にかかるガイドライン」等を活用し、昇進・昇格基準の明確化等賃金制度の整備、コース別雇用管理の適正な運用等を通じ間接差別の撤廃をはかる。
- ③ なかでも、生活関連手当の支給要件における「世帯主」要件をなくす見直しの取り組みを進める。

(2) 仕事と家庭の両立実現に向けた取り組み

- ① 連合は、仕事と家庭の両立をはかるため、労働時間の短縮や育児や介護などの社会化をはかるとともに、子供を安心して産み育てやすい環境を整備する。
- ② 産別は、各組合における 2003 年 7 月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、使用者に義務づけられた「行動計画」について、労使「話し合いの場」を設置し取り組みを進める。
- ③ また、男性の育児休業制度の取得促進に向けた職場環境の整備、セクシャル・ハラスメントの防止対策を再点検・再徹底する取り組みを進める。
- ④ 育児・介護休業法などを活用した、育児介護における、1) 短時間勤務制度、2) 不利益取り扱いの禁止措置、3) 家族的責任を有する労働者の時間外・深夜労働制限措置、4) 転勤への配慮義務、5) 休業中の経済的支援制度、6) 子供の看護休暇制度（最低 5 日以上の有給休暇）の導入など、職場の問題点の整理・分析を通じた協約改善の取り組みを進める。

V. 賃金を中心とする具体的要求について

1. 連合の賃金要求方針

すべての組合は、賃金カーブ維持分を算定し、産別の要求基準を踏まえたうえで、賃金カーブ維持を最低限の要求としその獲得をめざす。さらに、生活向上と格差是正をめざす組合は、純ベア要求の設定とその獲得に取り組む。

2. 連合の賃金要求指標

(1) 中小・地場組合に対する要求指標

賃金カーブ維持分の算定が困難な中小・地場組合は、賃金カーブ維持分として*,**円の確保を目安に要求を設定する。

※ 連合登録組合 300 人未満高卒生産技能職モデル賃金における基本給、18 歳 150,600 円と 45 歳勤続 27 年 298,200 円、50 歳勤続 32 年 327,700 の 1 歳 1 年間の平均間差額は約 5,500 円である。ちなみに、1,000 人以上の 1 歳 1 年間の平均間差額は約 6,500 円である。

※ 厚生労働省賃金基本統計調査を連合で重回帰分析した、産業計規模計・一般従業員基本賃金の平均昇給額は 5,550 円、同 10～99 人では 3,980 円である。

(2) 生活保障水準（連合リビングウェイジ・仮称）の目標額

連合は、「生活できる最低賃金」としての生活保障水準（連合リビングウェイジ）の到達目標を示す。各組合は最低保障水準をクリアできる企業内最賃協定の締結をめざす。また、地方での公契約における生活保障賃金担保運動との連動についても検討を深める。

○ 全従業員対象の企業内最賃目標 時間額 840 円以上

※ 連合ミニマム賃金プロジェクトにおける単身若年労働者の必要最低生計費を担保する月例収入 146,000 円を法定労働時間上限で確保できる時間給は 840 円である。

(3) 35 歳標準労働者の最低到達目標額

連合は、35 歳（勤続 17 年）標準労働者の最低到達目標を***,***円以上とする。各組合は、標準労働者について、初任賃金からこの最低到達目標額以上の賃金水準となる賃金制度の整備に取り組む。

※ 連合賃金実態調査における、登録組合（約 1,350 組合中回答 881 組合）の生産技能職と事務技術職計における所定内賃金水準の第 1 十分位の数値から設定、2003 年は 245,000 円以上。

3. 連合の賃金目標参考値

(1) 連合全体としての「目指すべき目標水準」として、以下の参考値を示す。産別、部門、地方連合はそれぞれの実態を踏まえ、具体的水準設定等賃金改善の取り組みを進める。

○ 標準労働者賃金の到達目標参考値

35 歳勤続 17 年 ***,*** 円以上 30 歳勤続 12 年 ***,*** 円以上

18 歳初任給 ***,*** 円以上

※ 主要組合（約 500 組合中回答 441 組合）の生産技能職の平均所定内賃金水準から設定 2003

春季生活闘争では 35 歳勤続 17 年 305,000 円以上、30 歳勤続 12 年 264,000 円以上、18 歳初任給 159,000 円以上

- (2) 一時金については、年間収入維持を念頭にその取り組みを強める。具体的目安は、産業部門別連絡会や各産別で設定する。

4. パートタイマー等の賃金改定指標

(1) パート労働者の賃金引き上げ

- ① パート労働者の時間給について格差是正等を含め 10 円以上の引き上げに取り組む。
- ② 産別、地方連合会は、それぞれの実態に即したパートの到達目標水準を設定しその到達運動を進める。

(2) 企業内最低賃金協定について

- ① すべての組合は、全従業員対象の企業内最低賃金協定の締結・改善をはかる。

○ 企業内最低賃金の目標水準

到達目標 840 円以上

最低到達目標 ***円以上

※ 連合賃金実態調査における、登録組合のパートを含む企業内最賃協定額の平均は 790 円。

- ② 産別は、連合の策定した必要最低生計費を参考に、30 歳もしくは 35 歳の年齢別最低賃金目標水準の設定に努める。
- ③ 連合、産別は企業内最低賃金の取り組みを、既存の地域別最低賃金や産業別最低賃金の底上げと新たな産業別最低賃金の設定に連動させていく。

VI. 闘いの進め方

1. 中小・地場共闘の強化について

(1) 中小・地場組合の集中回答日の設定等

- ① JC を中心とした先行組合回答集中時期に引き続き、賃金制度未整備組合や中小・地場組合の集中回答期間を設定、3 月内解決組合に向けた賃上げ相場の形成とその波及をはかる。また、4 月以降有効な解決促進ゾーンを設定するなど共闘態勢の強化をはかる。
- ② 各産別は、それぞれの期間に対応した参加組合を「中小共闘センター」に登録する。また、地方においてもそれぞれの期間に対応する組合の登録集約を行う。
- ③ 賃金制度未整備組合と中小地場組合の回答集中期間等へ登録した組合の妥結結果は、各産別が、部門別（製造業、交通・運輸、商業・流通、その他の 4 区分）、規模別（300 人以上、100 ～ 299 人、100 人未満の 3 区分）の組合数・組合員数・賃上げ結果を集計し「中小共闘センター」へ報告する。また、地方でも同様の集計を行う。

(2) 共闘体制の整備

- ① 産業別部門連絡会、中央・地方の中小共闘センターなどの活動を強化し、地域の共闘強化をはかる。
- ② 地方連合会は、産別地方組織と連携して「地方中小共闘センター」などを設置し、地協単位の共闘強化をめざす。各産別中央はこの取り組みを支援する。
- ③ 大手組合は、グループ・関連企業組合への支援を強化する。
- ④ 地方中小共闘センター、産別地方は、特に厳しい経営環境におかれる中小・地場組合について、賃金カーブ確保や合理化闘争の支援をきめ細かく実施する。

2. 前段交渉の強化について

- (1) すべての組合は、秋季年末段階から企業の経営実態、経営方針、雇用問題、賃金の在り方、格差の実態、労働時間管理の実態などについて、労使協議の徹底をはかる。
- (2) 要求書は、原則として2月末までに提出し、前段交渉を強化する。
- (3) 賃金制度未整備組合と中小地場組合の集中回答期間や3月内回答引き出し、解決促進ゾーンにできるだけ多くの組合を結集し交渉・妥結の集中化をはかる。

3. 効果的な相場波及の取り組み

- (1) 先行組合や主要組合の回答・妥結結果を効果的な相場波及に結びつけるため、産別は主要組合の平均的・標準的な賃金カーブ維持分や定期昇給相当分を公開する。各組合は協力して情報の開示に努める。
- (2) パートの賃上げ、企業内最賃の締結状況等を中心に、3月末、4月中旬、4月下旬に交渉結果を集約し、ミニマム運動の効果的展開をはかる。
- (3) 社会的な相場形成の一つの手段として、連合集計における主要組合の基礎的な労働条件や中小共闘センター集計の賃上げ結果を連合ホームページなどを通じて公開する。

4. 官公労働者の取り組みについて

- (1) 公務・公共部門労働者の生活防衛と改善に向け、新たに結成された公務労協として春季生活闘争に取り組む。
- (2) 公務員制度改革については、ILO勧告を踏まえ、政労協議を軸とした取り組みを進め、労働基本権の確立と民主的公務員制度改革を実現する。

5. 政策制度要求実現の取り組みについて

「2003年秋の政策・制度実現の取り組み方針（2003.9.30 中央執行委員会）」にともづいて取り組み、年末には、改めて「2004年春および通常国会に向けた政策・制度実現の取り組み方針(案)」を別途提起する。

以上