

連合大分 2017 春季生活闘争方針

はじめに

連合は、2014 闘争以降「底上げ・底支え」「格差是正」の観点から、賃上げを起点とする「経済の好循環実現」を掲げ、月例賃金の改善にこだわる取り組みを展開してきた。

2014・2015闘争では従来にない水準の賃上げを獲得した一方で、大手と中小の賃金格差はむしろ拡大するなどの課題が残った。このため、この格差縮小に向け、2016闘争では「月例賃金にこだわる」とともに「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」へ挑戦すると新たな取り組みを提起し展開してきた。その結果、3年連続での賃上げの実現と併せて大手と中小の賃金格差の縮小が得られたものの、個人消費が回復・拡大するまでには至らなかった。賃上げを起点とする経済の好循環を定着させることは、働く者・生活者の将来不安を払拭することにもつながることから、継続した月例賃金引上げが極めて重要である。

一方、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る。しかしながら、人材こそが最大の財産であり、人材確保に資する労働諸条件の整備や人材育成に対する投資を行うことこそが、企業の生き残りの要件であるとの認識の基、改めて「人への投資」を求めることが必要である。

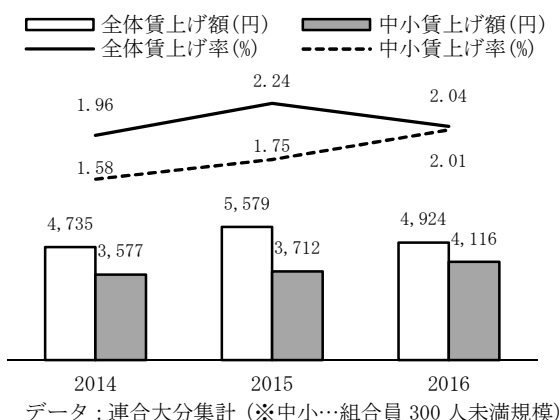
こうした中、連合は、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」をめざし、そのために、すべての働く者の「底上げ・底支え」と「格差是正」の取り組みの運動を継続し、そのことを拡げていくとの「連合2017春季生活闘争方針」を確認した。

2017闘争は、昨年引き続き物価上昇がほぼない中での厳しい闘争となる。しかしながら、デフレからの脱却のために、持続的な賃上げを実現させていくこと、また、これまでの闘争の歴史に無い新たな傾向を生み出した2016闘争の挑戦を運動に変え、より確実なものにし持続させていくことこそ、我々労働組合の責務である。また、これまでの闘争で賃上げがはかられてきた事実および今次闘争以降も持続的に賃上げを求めていくことなどを踏まえ、個人消費の喚起を促していくこともまた我々の責務である。

連合大分は、これまで積み上げてきた運動に新たな発想を加え、構成組織と地域協議会のタテとヨコの連携により、連合大分総がかりで展開していくことを大前提に、すべての働く者の賃金・労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向け全力で取り組んでいく。

I. 課題と情勢

1. 2014闘争以降の成果と課題

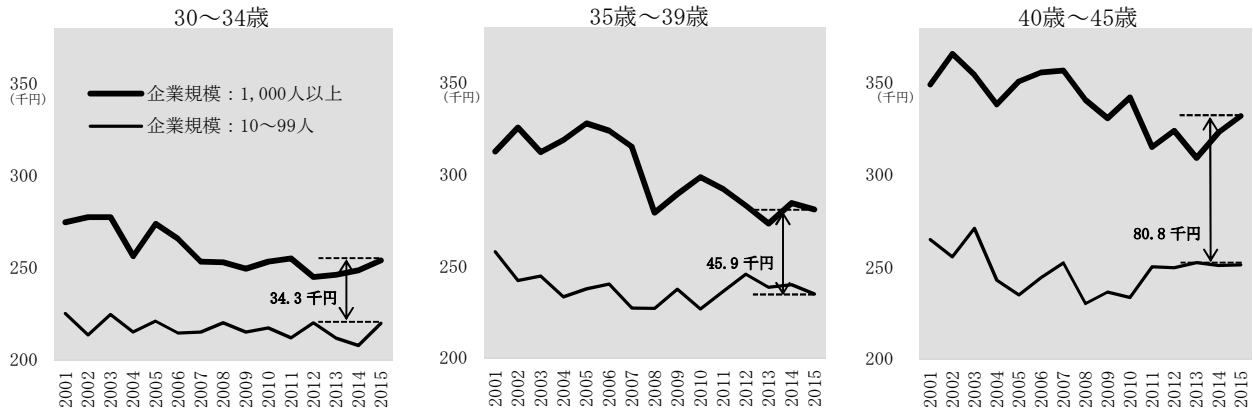


2014闘争より、月例賃金の引き上げにこだわった取り組みを展開した結果、連続して賃金引上げを実現することができた。とりわけ、2016闘争で提起した「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の成果として、連合大分としても全体と300人未満規模とのかい離を縮小（左図参照）することができた。

しかしながら、十分な賃金水準に到達しているとは言い難く、依然として企業規模や雇用形態間における賃金水準の格差については課題となっている。

また、企業規模間の賃金格差については、年齢が上がるにつれて広がっている（下図参照）。

このことは、中小企業の深刻な採用難が加速するとともに、大手企業へ優秀な人材を流出させてしまいかねない。中小企業は地域経済・社会の担い手であり、大分県経済を支える根幹となっていることから、その存続のためにも「人材確保と育成」が喫緊の課題である。今こそ、中小企業で働く者の賃金の底上げ、すなわち「人への投資」を改めて求めていかなければならない。

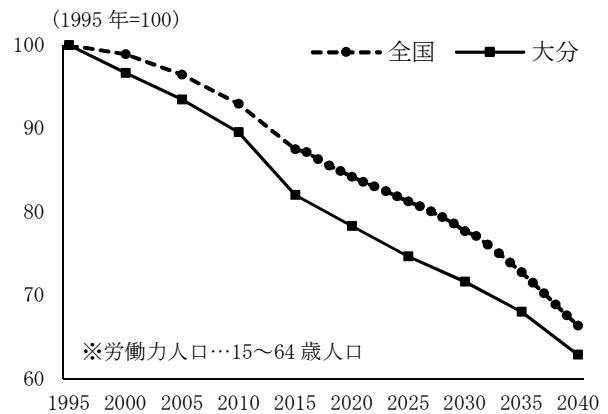


データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」・・・大分県/所定内給与額/産業計/男女計

2. 労働力人口の減少

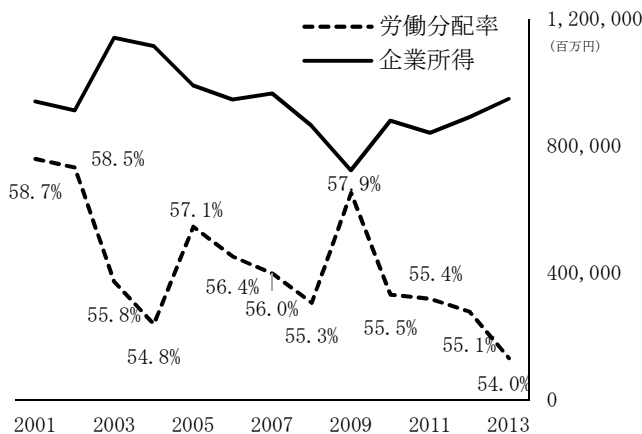
労働力人口は生産人口であるとともに消費人口であり、この減少は経済の縮小を招く一つの要因となる。大分県においては、全国を上回る速度で労働力人口が減少（右図参照）することが推定されている。

現在のGDP規模を維持するのであれば、「労働参加率の向上」と「生産性と個人所得の向上」が必要であり、生産性向上の成果は、経営者、労働者および消費者に、公正に分配されなければならない。



データ：2015年まで総務省「国勢調査」、以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

3. 付加価値の適正分配



今こそ企業は働く者の懸命の努力と成果に賃金の形で報いるべきであり、労働力人口が減少していく中、人材確保の観点からも、生み出した付加価値の適正な分配が必要である。

生み出された付加価値が適正価格で取り引きされない責任を労働者に転嫁することは許されない。

しかしながら、マクロでの労働者への分配率は低下傾向（左図参照）となっており、付加価値の分配はゆがんでいる。

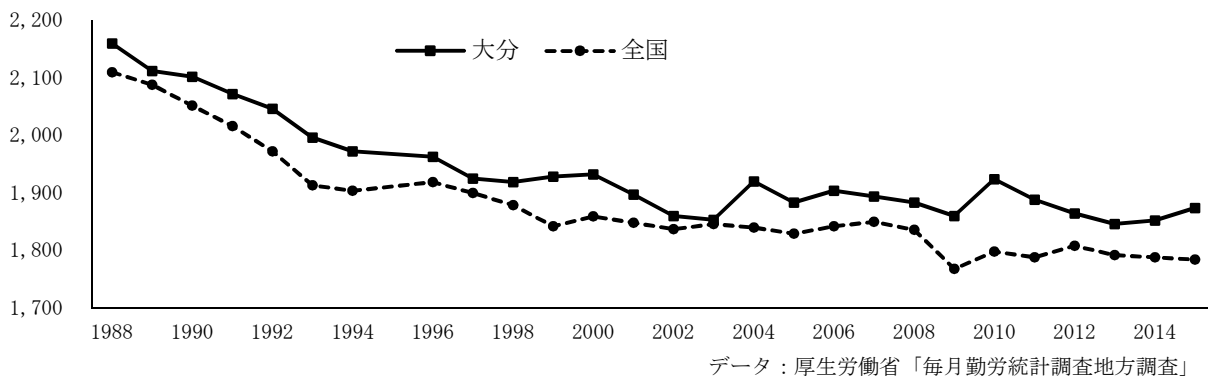
データ：労働分配率＝一人あたり大分県民雇用者所得÷大分県就業者一人あたりGDP【出所：内閣府「県民経済計算」】
企業所得【出所：大分県「平成25年度県民経済計算」】

4. 長時間労働

日本の労働者の労働時間は世界的に見ても長いとされているが、大分県は其中で全国平均を上回る労働時間（下図参照）となっている。

長時間労働は、労働時間への満足度や休暇取得の満足度が下がるだけでなく、労働者自身の健康状態に対する不安も増大するとともに、家族をはじめとする周囲の人たちにも影響を与えることとなる。また、企業にとっても、長時間労働が続けば、残業代の支払いもさることながら、生産性や競争力の向上を阻害し、モチベーションにも悪影響を及ぼすこととなる。

長時間労働是正は、喫緊に対応すべき課題であり、労使一致で取り組みを進めなければならない。



5. 経済の動向

日本銀行大分支店の県内金融経済概況（2016. 11. 16 公表）によれば、個人消費は、一部に弱めの動きがみられるが、基調としては底堅く推移している。この間、観光関連 需要についても、各種支援策の効果等から、高水準であった前年並みを維持している。雇用・所得面をみると、労働需給は改善している。この間、雇用者所得は、振れを伴いつつも、基調としては横ばい圏内の動きとなっている。などとし、総括の基調判断としては、「緩やかに持ち直している。」としている。

なお、先行きについては、「緩やかな持ち直しの動きが続くとみられる。」とし、今後については、①「九州ふっこう割」が終了した後の観光関連の動向、②米国の政治・経済情勢と そのもとでの金融政策運営、また、英国のEU離脱や中国をはじめとする新興国経済の動向が県内経済 に直接・間接的に及ぼす影響、③金融資本市場の動きや金融政策が企業や家計の支出動向に及ぼす影響、について注視していく必要がある、としている。

6. 経済の自律的成長には賃上げが不可欠

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」のためには、持続的・継続的な賃金の引上げが不可欠である。とりわけ、恒常的収入が増加すれば消費増に繋がることは示されている。すなわち、月例賃金の引き上げが、「経済の自律的成長」の起点になることは明確である。

○所定内給与が1%増加した場合、マクロの個人消費は0.59%押し上がる一方、所定外給与が1%増加した場合は、0.09%増、特別給与が1%増加した場合0.13%増にとどまる。
(出所) 厚生労働省「平成27年版労働経済の分析」

○一時金であれば消費性向（所得増を消費に回す割合）が低く、消費の安定的な拡大にはつながりにくい。マクロ的な経済好循環を実現するには、やはりベースアップによる基本給の引き上げが望ましい。
(出所) 日本総研「賃上げをめぐる5つの論点と 2016 年春闘の課題」

Ⅱ. 2017春季生活闘争の基本的な考え方

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

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。

Ⅲ. 闘争の進め方

1. 闘争態勢について

すべての労働者を対象とし、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を展開するために、連合大分・構成組織・地域協議会は、そのタテとヨコの機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりでの共闘体制を構築する。

連合大分執行委員会をその都度の闘争委員会と位置づけ、情報の共有化をはかるとともに、具体的な取り組みなどを協議・決定する。

2. 要求提出およびヤマ場への対応について

要求書の提出は、交渉を集中化し相互の連携を高めるために、原則として2月末までに終えるものとし、新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。

なお、以下のゾーンを踏まえ、ヤマ場への集中と3月内決着をめざし相場形成と波及をはかる。

第1 先行組合回答ゾーン	3月13日(月)～3月17日(金) (ヤマ場：3月15日)
第2 先行組合回答ゾーン	3月20日(月)～3月24日(金)
中堅・中小集中回答ゾーン	3月25日(土)～3月31日(金)

Ⅳ. 具体的な要求項目

1. 月例賃金にかかる取り組み

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、賃金カーブ維持分(定期昇給相当分)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。その際には、賃金水準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。

(1) めざすべき水準の確保

構成組織が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・到達目標水準および大分県における最低到達水準確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉を行う。

大分県における最低到達水準 … 単身世帯(自動車なし)	: 141,000円(月額)
… 2人世帯(自動車なし/父子家庭)	: 192,670円(月額)

(2) 月例賃金の引き上げ

めざすべき水準および賃金カーブ維持分を確保した上で、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%程度を基準に要求する。

中小組合(300人未満)については、引き上げ額での要求を掲げることとし、賃上げ水準目標を6,000円とする。なお、賃金カーブ維持分(定期昇給相当分)を含めると総額で10,500円以上を目安に賃金引上げを求める。

(3) 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組合員の賃金実態を基に、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、すべての賃金の基礎である18歳高卒初任給について社会水準（参考目標値：170,100円[※]）を確保する水準で要求し、協定化をはかる。

[※] 生産技術職と事務・技術職の高卒初任給の平均額(1/2)に賃上げ率(2%)を乗じた額。高卒初任給額は、連合「2016年度構成組織の賃金・一時金・退職金」調査結果（速報）を用いた。

2. 非正規労働者の労働条件改善の取り組み

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。

詳細は、別紙2「非正規労働者の労働条件改善の取り組み」参照。

3. 職場における男女平等の実現

男女の人権が尊重され、その持てる能力を発揮できる社会を作っていくことは日本の社会・経済の活性化と持続可能性維持にとっても極めて重要である。

詳細は、別紙3「職場における男女平等の実現取り組み」参照。

4. ワーク・ライフ・バランス社会の実現

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す。とりわけ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を「職場点検活動のポイント」も活用し取り組む。

詳細は、別紙4「ワーク・ライフ・バランス社会の実現の取り組み」参照。

5. ワークルールの取り組み

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点から、ワークルールの取り組みを別紙5「ワークルールの取り組み」に則り進める。

とりわけ、労働関連法制には、企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除するあるいは努力義務とする条項や、特例措置が適用される条項があるが、別紙6については企業規模にかかわらず取り組みを進めることとする。

V. 具体的な取り組みについて

1. 連合大分、地域協議会の取り組み

(1) 「連合2017春季生活闘争学習会」の開催

2017春季生活闘争を連合大分総がかりで展開していくため、2017闘争の役割やポイントなどについて、共闘するすべての組織を対象とした学習会を開催する。

(2) 「2017 春季生活闘争勝利総決起集会」の開催

働く者のナショナルセンターとして、すべての労働者を対象とした「2017 春季生活闘争勝利総決起集会」を開催する。開催にあたっては、広く社会に浸透・波及させるべく、地域協議会と連携を十分にはかり開催していくこととする。開催日は、連合本部主催「春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会（3・6）」「共闘推進集会（3・31）」を踏まえながら、切れ目なく効果的に配置する。

(3) 中小・地場労組への支援

ナショナルセンター連合の地方組織としての役割を果たすべく、組織拡大に向けた構成組織との意見交換などを活用し、中小・地場労組支援を主眼としたニーズを収集した上で、きめ細やかに対応していく。

(4) 交渉力強化および賃金相場波及の取り組み

地域ミニマム運動で集約した結果を活用し、大分県における賃金水準の特性値として開示し、大分県の職種別賃金相場形成の運動を進める。

また、組織労働者の賃上げ結果の集計・公表を行い、未組織労働者を含めた社会全体へ有効な相場波及をはかる。なお、事前に公表日程を示すとともに、集計結果は適時「プレスリリース」を行っていく。

(5) 社会対話の推進

地域全体の活性化や「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、春季生活闘争時期を軸に「地域活性化フォーラム（仮称）」を開催し社会対話の拡大をはかる。なお、開催にあたっては、既存の取り組みとの連携を検討する。

また、経済4団体との「春季労使協議」や今年度から新たに実施される「大分県労使懇談会（大分県主催）」など、あらゆる場を活用した社会対話など社会的運動を展開する。

(6) 労働相談の取り組みと強化

2017 春季生活闘争と連動して行われる、「全国一斉集中労働相談ダイヤル」の活動を強化し、労働組合のない職場で働く非正規労働者の課題の解決に取り組む。

また、2017 春季生活闘争期に「クラシノソコアゲ相談コーナー」を開設し、大分県で働くすべての労働者の「賃金の底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みを行うとともに組織化へと繋げていく。

(7) 「職場から始めよう運動」の推進

労働組合のない職場で働く労働者を含めた社会的波及と非正規労働者の組織化と処遇改善をめざして、「職場から始めよう運動」学習会を開催する。

(8) 連合九州ブロック連絡会「2017 春季生活闘争の取り組み」への対応

連合九州ブロック主催「2017 春季生活闘争推進会議」および「2017 春季生活闘争開始宣言集会・九州一周キャラバン」については、連合組織のみならず、広く社会に浸透・波及させるために、積極的に対応して行く。

(9) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取組み」

労使交渉だけでは解決できない社会保障や税などに関する課題については、「政策・制度実現の取組み」を通じて解決をはかっていく必要がある、「2017 春季生活闘争における労働条件改善の取組み」とともに「運動の両輪」として推し進める。

具体的には、別紙7「政策・制度実現の取組みについて」を踏まえ、連合大分政策・制度委員会において取組みを進めていく。

2. 構成組織の取組み

(1) 連合大分闘争委員会や中小労働対策委員会などにおいて、情報共有を積極的に行う。

(2) 連合本部や連合大分の賃上げ回答集計に反映させるため、単組ごとの賃上げデータについて、特に賃上げ額や賃上げ率など必要な項目を満たすよう努める。

(3) 春季生活闘争を、広く社会に浸透・波及させていくため、連合大分、地域協議会が開催する集会などのへの結集について、加盟単組の理解と行動を積極的に要請する。

(4) 賃金カーブ維持には定期昇給制度の役割が重要であり、人事・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・整備に向けた取組みを強化する。

なお、連合発行「How to 賃金改定」「賃金テキスト」「中小労組元気派宣言」などを活用する。

(5) 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」の徹底した取組みを促進する。

なお、連合発行「『職場から始めよう運動』取組み事例集」などを活用する。

以 上

- < 別 紙 >
1. 当面の日程
 2. 非正規労働者の労働条件改善の取組みについて
 3. 職場における男女平等の実現の取組みについて
 4. ワーク・ライフ・バランス社会の実現の取組みについて
 5. ワークルールの取組みについて
 6. 人数規模により対応が異なる労働関係法令
 7. 「政策・制度実現の取組み」について
 8. 連合大分2017春季生活闘争方針【補足説明】

別紙 1

当面の日程 (2017.1~2017.3)

日 程	件 名	場 所	備 考
1月7日(土)	連合大分「2017 春季生活闘争学習会」	ソレイユ	
1月20日(金)	連合大分 2017 春季生活闘争方針 報道各社説明会	ソレイユ	
1月20日(金)	連合大分 2017 春季生活闘争方針決定	ソレイユ	第16回執行委員会
2月7日(火) ~2月10日(金)	全国一斉なんでも労働相談ダイヤル	連合大分	本部：9~11日
2月3日(金)	連合 2017 春季生活闘争 闘争開始宣言中央総決起集会	東京都	連合本部
2月4日(土)	連合九州ブロック連絡会 春季生活闘争推進会議 連合九州ブロック連絡会 九州一周キャラバン出発式	長崎県 佐世保市	
2月12日(日) ~2月15日(水)	連合九州ブロック 春季生活闘争キャラバン行動	県内	
2月24日(金)	連合大分第1回闘争委員会 (2017 春季生活闘争 闘争開始宣言)	ソレイユ	第17回執行委員会
3月2日(水)	大分県労使懇談会	大分市内	大分県主催
3月4日(土)	2017 春季生活闘争勝利総決起集会		
3月6日(月)	連合 2017 春季生活闘争 政策制度要求実現 3.6 中央集会	東京都	連合本部
3月13日(月) ~3月17日(金)	第1 先行組合回答ゾーン	—	
3月15日(水)	最大のヤマ場	—	
3月20日(月) ~3月24日(金)	第2 先行組合回答ゾーン	—	
3月24日(金)	連合大分第2回闘争委員会	ソレイユ	第18回執行委員会
3月25日(土) ~3月31日(金)	中堅・中小集中回答ゾーン		
3月31日(金)	2017 春季生活闘争 共闘推進集会	東京都	連合本部
(検討・調整中)	クラシノソコアゲ相談コーナー	—	
(検討・調整中)	地域活性化フォーラム (仮称)		
(検討・調整中)	経済4団体との「春季労使協議」		

非正規労働者労働条件改善の取り組みについて

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と同等の仕事を遂行し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、一般労働者の 6 割に満たない水準である。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れている非正規労働者（不本意非正規）である。

また、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の可能性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。

また、非正規労働者自らが運動に参画できる環境の整備に向けて、「職場から始めよう運動」、「クラシノソアゲ応援団！ RENGOKAMPAIN」、「なんでも相談ダイヤル」、組織拡大の取り組みなどにより、非正規労働者が処遇改善を実感できる取り組みを展開し、社会への波及をはかる。

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。

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こととする。

(1) 正社員への転換ルールを導入・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。

2. 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。

(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*を目安に要求する。

* 中小組合賃上げ目安 6,000 円を時給換算した額。時間は、「平成 27 年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）」の所定内実労働時間数全国平均 164 時間。

- 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

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*と加入希望者への対応
- 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

*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。

以 上

職場における男女平等の実現の取り組みについて

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。

※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. 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（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) 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。

以 上

ワーク・ライフ・バランス社会の実現の取り組みについて

1. 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。

2. 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。

3. 育児や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、不利益取り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り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。

4. 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。 以 上

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均等待遇の実現をはじめ、すべての労働者の雇用の安定と公正な処遇の確保に向けて、ワークルールの取り組みを以下の通り進める。

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」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」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. 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う。

4. 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。

5. 高齢者雇用に関する取り組み

「連合『改正高齢者雇用安定法』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。

別紙 6

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

「政策・制度実現の取り組み」について

「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

連合大分 2017 春季生活闘争方針【補足説明】

～ これまでの春季生活闘争 ～

1995年に開始された「春季生活闘争」は、その交渉結果が大手から中小へ、中央から地方へ、さらには人事院勧告、最低賃金へと波及することで、わが国全体の賃金決定メカニズムとして機能を果たしてきた。

しかし、わが国は成熟・低成長時代へ突入し、企業間競争やグローバル競争が激化する中で企業は生き残るために経済合理性のみを追求し、非正規雇用への置き換えに代表される人的コストの削減を推し進めた。また、デフレに陥った2000年代は「賃上げ」か「雇用」かの選択を迫られ、労働組合は雇用の安定を優先し、ベースアップ要求をしない、要求してもゼロ回答で妥結する状況が長く続いた。その結果、ベースアップゼロでも定期昇給制度があれば個人の賃金は毎年上昇するものの、賃金制度が未整備である多くの中小企業では、ベース（定昇）がないため新年度になっても個人の賃金は据え置かれてきた。

こうしたことから、日本の賃金水準は1997年をピークとして、低下の一途をたどってきたとともに、企業規模間の賃金や労働条件の格差拡大を招いてきた。

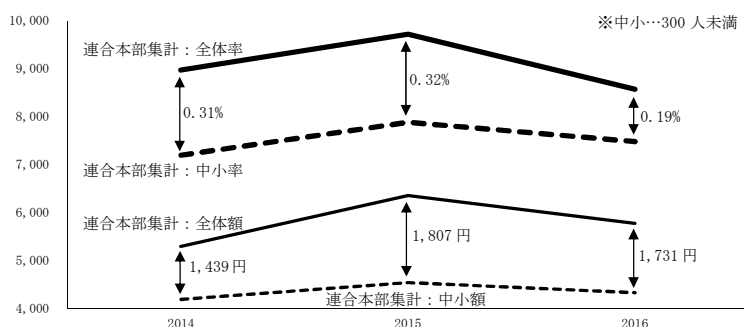
そういう流れを経て、転換点となった2014闘争では、経済成長と整合ある所得の向上をはかっていることが最優先かつ今後に向けた重要なステップと位置付け、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」を掲げ、とりわけ「月例賃金にこだわる」取り組みを展開してきた。また、「経済の好循環実現」は政労使でも合意され、社会的にも合意形成がはかられてきた。結果として、個人消費の拡大に繋がる賃上げには至らなかったものの、2年連続での賃上げを獲得した。しかし、大手と中小の賃金格差はむしろ拡大するなどの課題が浮き彫りになった。

このため、2016闘争においては、「大手追従」「大手準拠」がならいとなっていた従来のトリクルダウン型春季生活闘争では、真に「底上げ・底支え」「格差是正」が実現できないとし、大手の要求水準、妥結結果に依らない、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」に挑戦すること、いわばボトムアップ型の春季生活闘争を掲げ取り組みを進めてきた。

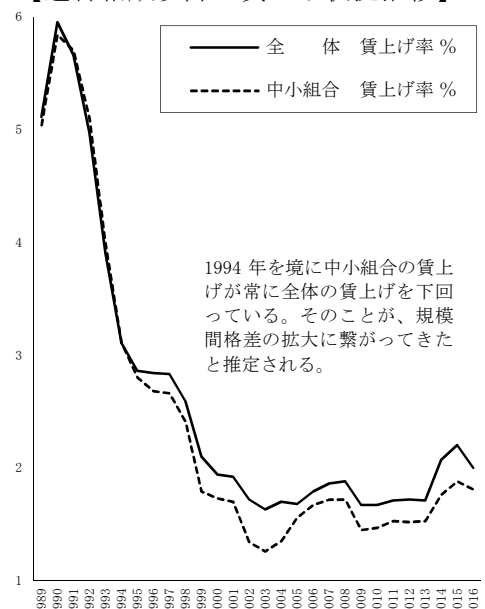
結果、物価上昇がほとんどゼロという状況の中で3年連続での賃上げを実現し、大手と中小の賃上げ格差も縮小できた。さらに、非正規労働者について前年を上回る賃上げが図られるなど、「春季生活闘争」の歴史の中で新しい歴史を作った闘争となった。

【過去3年の賃上げ状況】

組合員規模	2014		2015		2016	
	定昇相当分込み賃上げ額	定昇相当分込み賃上げ率	定昇相当分込み賃上げ額	定昇相当分込み賃上げ率	定昇相当分込み賃上げ額	定昇相当分込み賃上げ率
本部 全体	5,928 円	2.07 %	6,354 円	2.20 %	5,779 円	2.00 %
300人未満	4,197 円	1.76 %	4,547 円	1.88 %	4,340 円	1.81 %
大分 全体	4,735 円	1.96 %	5,579 円	2.24 %	4,924 円	2.04 %
300人未満	3,577 円	1.58 %	3,712 円	1.75 %	4,116 円	2.01 %



【連合結成以降の賃上げ状況推移】



～ 2017 春季生活闘争のキーワード「経済の自律的成長」 ～

2014 春季生活闘争以降、連合は、賃上げを起点とした「経済の好循環実現」というキーワードを掲げてきたが、2017 春季生活闘争では「経済の好循環」ではなく「経済の自律的成長」へキーワードを変更した。

背景として、政府もこの間「経済の好循環実現」を掲げてきており、物価上昇目標を掲げれば、上昇前に購買意欲が促進されることで売り上げが向上し、結果として賃金が上がるとしてきたが、先行きの不透明感・将来への生活不安から、消費を控える動きに繋がり、思うように物事は進まなかった。結果として賃金は若干上昇したものの、中小企業や非正規雇用で働く労働者にその恩恵が行き渡っていない。

連合は、同じ「経済の好循環」でも政府の意図するものとは別のものであることを明らかにするために、キーワードを変更した。

一方、企業の状況を見ると、内部留保が増え、労働分配率が下がり、設備投資も増えていない。「人口減少社会で内需が減るのに設備投資を行う意味がない」と考えているのであれば、そのマインドを変えなくてはいけない。そこで経営側に自覚を促す意味でも、受け身的な「好循環」ではなく、「自律的成長」を目標とすべきだと考えた。これは労働組合だけの課題でなく、経営者のマインドを変えていくことこそがキーとなる。

さらに、成熟した経済社会・構造変化の中において、いかに付加価値を生み出し、それにふさわしい処遇としての賃上げを実現することが経済成長の出発点であることを改めて強調する、そういうメッセージを込め、「経済の自律的成長」を掲げた。

～ 2017 春季生活闘争のキーワード「包摂的な社会の構築」 ～

2017 春季生活闘争より新たに「包摂的な社会の構築」をめざすことが明記された。連合はこれまでも「包摂」という言葉は使用してきているが、改めて「包摂」とは、「包摂的な社会」とは、を確認する。

知識や学歴によって夢を果たすことができないでいる若者。近所に保育所を見つけることができず、職場の理解も得られずに就労をあきらめている母親。親の介護で支援を受けられず就労をあきらめざるを得ない労働者。新しい仕事に挑戦するために公的職業訓練を受けたくても、定員が少なく順番待ちを強いられている失業者。障がいをもった人々、年をとってこれまでのようなかたちでは働くことが困難になった人々は、もっと柔軟なかたちで働ける就労環境を望んでいるのに彼らの力を生かせる職場が少ない。社会参加したいのにそのような機会が限られている。

私たちの目指す社会は、こうした困難を抱えた人々に「恩恵」や「保護」を与え、隠遁（いんとん）やあきらめを促す社会ではない。それでは、人々から自己実現の機会や共に生きる場を奪う社会になりかねない。目指すべきは、「参加すること」に困難を感じているすべての人々に対して、その困難を除去し、一人でも多くの人々を包摂し迎え入れていく社会である。

包摂とは

英語の inclusion (インクルージョン) の日本語訳。Social inclusion は社会的包摂と訳す。反対語は exclusion、排除である。一般的に「包摂」とは、地域社会で孤立・排除されやすい障がい者や高齢者、ホームレス、ニート等の人々に対し、彼らが孤立し、排除されないよう、あらゆる面で再挑戦の機会が与えられ、職業を必要としている人々には訓練の機会とその間の生活保障を、そしてより質の高い雇用機会を提供するなど、雇用と生活、健康、安心、安全のためのセーフティネットが張り巡らされた社会的、地域的サービスが提供される状態をいう。これに労働組合や協同組合などが積極的に関与し、連帯を築き上げ、すべての人々を社会的に支え合い、包み込み、ともに生きる社会が包摂の社会である。すべての人々を社会的に支え合い、包み込み、ともに生きる社会を実現する考え方である。

～ これまでの春季生活闘争における賃上げ要求の考え方 ～

連合結成以前の労働4団体の時代から、賃上げ要求根拠は「実質賃金の維持向上」であった。そして実質賃金を考える際の「物価上昇」は、当然、当該賃金計算期間（4月～翌年3月）に対応した物価上昇率が望ましかった。しかし、インフレが続く中で、予想物価上昇率と実際の物価上昇に乖離が生じた場合、それをいかに清算するかで、「労使」のみならず「労労」においても様々な問題が発生した。その対応に苦慮した結果、毎年物価上昇が続く限りにおいては、予想と実績の乖離分は翌年の賃上げ要求分で精算することとしてきた。

つまり、「インフレが続く限りは、過年度の物価上昇分をしっかりと確保し続ければ、1年遅れとはなるが賃金の実質的価値は維持できる」という考え方がある。逆に言うと、過年度物価上昇分を獲得できなければ実質賃金が下がることになるため、要求根拠のなかで物価は重要な指標となっていた。

従って、「賃上げ要求」＝「定期昇給相当分」＋「過年度物価上昇率」＋「生活向上分（1人あたりGDP成長率）」という方程式が賃上げ要求の考え方であった。

～ 2017 春季生活闘争の賃上げ要求の考え方 ～

○連合全体

2017 闘争の賃上げ要求は、2016 闘争と全く同じ内容である。数的には、「2%程度を基準」「定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）を含め4%程度」であるが、より重要なのはその前段として、「名目賃金の到達目標の実現」「ミニマム基準の確保」である。

まず賃金水準そのものが、そもそも生活ができる最低限の水準、そして社会相場、産業あるいは地域に照らして不合理な格差のない水準に至っていない。まずはこれらの水準を確保・クリアすること、その上で、「物価上昇分」や「生活向上分」を賃上げの要素として考えるべきである。

ちなみに、「名目賃金の到達目標」「めざすべき賃金水準」は、産業によりその特性や状況に幅があるため、連合ではなく構成組織が設定することとしており、「ミニマム基準」は構成組織が産業ごとに設定すると同時に、「地域における最低到達目標」は地方連合会が設定し周知を行うこととしている。

一方、「賃上げ要求の方程式」に現時点の数値を当てはめても、要求水準として示した「2%」は導き出されない。これまで方程式が成立していた背景には、高度成長とインフレがあった。しかし、現下の取り巻く状況は全く逆であり、賃上げにより個人消費が拡大しなければ、低成長下でデフレからの完全な脱却は実現しない。このため、デフレ下では物価はあまり要求組み立ての根拠とはなり難い。

したがって、2017 闘争の賃上げ要求は、「仕事に見合っているか」「同じ産業・同じ地域の相場と比較して不合理な格差はないか」などをまずは点検し、「不合理な格差」を是正していく取り組みが必要であり、それぞれが設定した「名目賃金の到達目標」「ミニマム基準」の絶対水準（あるべき水準）の到達に向けた水準を要求しなければならない。しかしながら、限りある原資や産業毎の実情・実態に違い（幅）があるため、是正する格差によっては単年では是正できない組合があること、すべての組合が要求できる賃上げ水準を設定するのは現実的ではないことなどを総合的に勘案し、取り組みの時間軸で設定する参考として設けたのが「程度を基準」という2重に幅を持たせた考え方である。

労働組合のナショナルセンター連合として、賃上げをして、消費拡大につなげ、自律的な経済成長（賃上げを起点とした経済の好循環）を実現するために、2%程度の賃上げは必要と推定し、「2%程度を基準」とした。

○中小組合

日本の全企業数の 99.7% を占め、中小企業で働く労働者は全労働者の約 7 割である。連合は組合員数 300 人未満を「中小組合」と定義している。

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。

こうしたことから、中小組合における賃上げ目標は別途設定しており、全体は「率 (%)」としているのに対し、「額 (円)」で要求を掲げる。理由として、もともと賃金水準に差が存在しているため、中小組合が大手組合と同じ引上げ率 (%) で賃上げを獲得できたとしても、絶対水準の格差は拡大するからである。

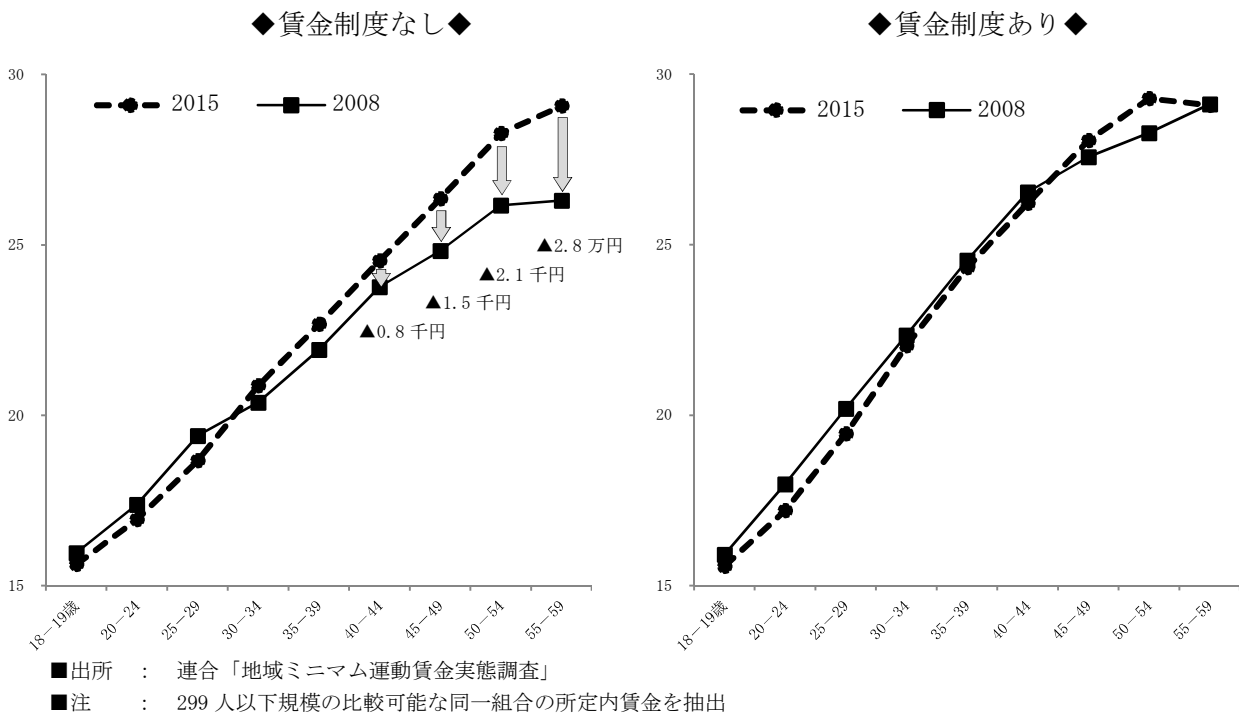
具体的な水準の考え方は、連合中小労組の平均賃金 (約 25 万円) を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「格差是正」「底上げ・底支え」をはかる観点で、連合全体の平均賃金 (約 30 万円) との格差 (5 万円) の拡大を解消する水準とし、賃金カーブ維持相当分を合計した総額 10,500 円以上を賃上げ要求水準として設定する。

賃上げ …………… 25 万円 × 2% = 5,000 円
 格差是正 …………… 格差 5 万円 × 2% = 1,000 円
 賃金カーブ維持 …… 4,500 円 (1 年・1 歳間差)

一方、連合の調査によれば、賃金制度がない企業においては、年齢の上昇に伴って同年齢での賃金水準の維持ができていないことが明らかになっている。デフレに陥った 2000 年代において、賃上げ見送りやゼロ回答の状況が続いたことから、賃金制度がない企業の個人の賃金は新年度になっても凍結 (据え置き) 状態であった。このことが、30 歳以降の同年齢での賃金水準低下の要因となっている。

賃金カーブ維持には定期昇給制度の役割が極めて重要であり、定期昇給制度などの昇給ルールがない組合は、「定期昇給制度の確立」に取り組まなければならない。

《中小企業で働く労働者の賃金水準の低下》



～ 大分県における最低到達目標（最低到達水準）～

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、賃金引き上げ額・率以上に賃金水準の社会水準確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉を行うことが必要である。そのために、連合が独自に算出した「働きながら最低限の生活を送ることのできる都道府県・世帯別の必要生計費：連合リビングウェイジ」を基準とした「最低到達水準」を設定する。

この水準は、年齢・業種・雇用形態を問わず、すべての労働者が「現状の社会のしくみの中で経済的自立していくために必要な最低生計費の水準」であり、この水準確保の取り組みを進める。また、「ディーセント・ワークの実現」をめざすからには、単身者ではなく、少なくとも家族1人を扶養できる水準をクリアするべきである。

連合リビングウェイジ【大分県】
[単身世帯および2人世帯の最低生計費をクリアする賃金水準]

単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車あり	2人世帯/ 父子・自動車なし	2人世帯/ 父子・自動車あり
時間額（所定内） ※1	最低生計費＋ 税・社保	最低生計費＋ 税・社保	最低生計費＋ 税・社保	最低生計費＋ 税・社保
	月額	月額	月額	月額
860 円	141,000 円	186,000 円	192,670 円	236,580 円

※1 2015「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均（164時間）で計算
（所定内実労働時間数＝総実労働時間数－超過労働時間数）

[解説] 労働基準法⁴およびその解釈⁵によると、労働条件は、労働者のみならず扶養親族を含めた標準家族が、人たるに値する生活を営むための必要を充たさなければならないとされ、その標準家族の範囲はその時その社会の一般通念によって理解されるべきとされている。

理解される標準家族の範囲として、親子2人世帯⁶とし、最低水準（ミニマム）を設定することから、母子家庭と父子家庭を比較し低額であった父子家庭を標準家族とする。さらに、扶養親族もいない単身労働者もいることから、単身世帯の水準も設定する。

また、人たるに値する生活を営むための必要なものとして、従来から設定している連合リビングウェイジを採用することとした。ただし、連合リビングウェイジ水準は「衣食住」や「税・社会保険料」などの費用が積算されているため、前提条件として、現状の社会（2013年6月調査）のしくみの中で経済的自立していくために必要な最低生計費の水準である。

⁴ 労働基準法 第一条

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない

⁵ 労働基準法 通達（昭和22年9月13日発基第17号）

法第一条関係

（二）労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて考へること。

労働基準法 通達（昭和22年11月27日基発第401号）

[問] 労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて考えるところがあるが、その「標準家族」とは扶養家族の何々を指称するか。

[答] 法第一条は、労働条件に関する基本原則を明らかにしたものであって、標準家族の範囲はその時その社会の一般通念によって理解されるべきである。

⁶ 4人世帯（夫婦＋子2人）が標準として考えられるが、現状、共働き世帯が増加していることや1人子ども世帯が増加していること、最低生計費を設定することなどから、労働条件に含める扶養家族は子1人とし、親子2人世帯を標準家族とする。

