

2016 年全国ユニオン春闘方針

<全国ユニオン 今春闘の3つのポイント>

- 賃上げ要求基準 4%の獲得を目指そう
- 規模間、雇用形態間、男女間などあらゆる格差を是正し、均等待遇を実現しよう
- 改正労働契約法を先取りし、有期契約の無期化に取り組もう

■基本的考え方

- (1) 15 春闘では 14 春闘に引き続き、大手企業を中心にベアが実施された。しかし、残念ながら全国ユニオン加盟の組合員の多くは、その影響を受けることなく、むしろ格差は拡大した。規模間、雇用形態間、男女間などさまざまな格差が存在するが、とりわけワーキングプアという言葉に代表されるような雇用形態による格差是正について社会的に訴えつつ、全力で取り組みを進めていく。
- (2) 賃金引き上げ幅については、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、4%の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく（定期昇給 2% + ベア 2% 相当分）。

■具体的な要求項目

(1) 賃上げ

- ①すべての労働者の生活改善のために「定期昇給相当分 2% (5200 円) + ベースアップ 2% (5200 円)」の賃上げを目指す（賃金ベースを 26 万円(※) と想定）。
- ②職場実態を把握し、定昇を含む賃上げ原資を正規・非正規の格差是正にどう反映させるか、各ユニオンで職場ごとの実態に応じたきめ細かい議論を進める。
- ③また、ワーキングプアを生み出す働かせ方を撲滅し自立して生きられる時間給「誰でもどこでも時給 1200 円以上」（1200 円×2000 時間／年＝年収 240

万円以上)を目指す。

- ④雇用形態などを問わず、企業内で働くすべての労働者に適用する企業内最低賃金について要求づくりを検討する。

※東京都の『中小企業の賃金・退職金事情』（平成26年版）のモデル賃金の各学歴30歳・24万9032円～27万5639円、連合「2016春季生活闘争・基本構想関係／賃上げ要求のための賃金データ」の生産・事務技術労働者計（所定内賃金）30歳の中位数26万9050円を参考に決定。

(2) 正規・非正規の格差是正

- ①労働契約法20条を活用し、賃金、一時金、退職金の格差を是正させる。とりわけ、職務非関連手当については、厚生労働省通達に「特段の理由がない限り合理的とは認められない」とある。ゆえに、通勤手当、食堂の利用、慶弔休暇など、正規・非正規の格差を点検し、是正させる。
- ②労働契約法18条の無期雇用転換権を先取りし、有期契約労働者の無期化に取り組む。

(3) ワークルールの取り組み

- ①労働協約の全般的なチェックや見直しを行う。
- ②法改正を遵守し、意識した要求づくりを進める。

(4) 職場における男女平等の実現

男女平等社会実現に向け、今春闘でも、すべての組合が連合の第4次男女平等参画推進計画で確認した3つの目標（①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化）の達成に向けて取り組みを進めていく。

またマタハラが起きない環境を整備し、産前・産後休業及び両立支援(育児・介護休業法など)について、とりわけ非正規労働者が取得できるように取り組む。

(5) 長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現

- ①長時間労働をしなくても生活できる賃金水準の確保を求める。
- ②労働時間規制の取り組み（36協定（特別条項付協定）の締結、点検、適正化点検などの取り組み）や、業務終了と次の業務の開始まで一定の間隔を求めるインターバル規制など過重労働対策を進める。
- ③時間外手当の適正な支払い及び時間外割増率の引き上げを求める。
- ④年次有給休暇取得率向上に向けた取り組みを行う。

■社会的労働運動としての2016春闘の取り組み

- (1)労働時間規制緩和（ホワイトカラーエグゼンプション）を内容とする労働基準法の改悪を阻止する。
- (2)解雇の金銭解決制度を許さない運動に取り組む。
- (3)協同労働の協同組合法の早期制定を求める。
- (4)介護労働者の処遇改善を求めて、学習会や厚労省交渉、自治体交渉を関係団体と連携して行う。
- (5)春闘アクション&厚労省交渉を行う。

- (6) 春闘と連携し、各ユニオンの争議支援に取り組む。
- (7) リビングウェッジ（生活保障賃金条例）の制定に取り組む。
- (8) 生活保護基準の引き下げに反対する。
- (9) 脱原発運動を推進する。
- (10) 反戦・平和、辺野古に基地を造らせない運動に取り組む。
- (11) 仲間づくりをすすめ、組織拡大をはかりローカル(シニア)ユニオンの結成をめざす。

■闘いの進め方

- (1) 各ユニオンは2月15日までに春闘要求提出状況等の取り組みを全国ユニオンに報告する。
- (2) 各ユニオンは3月の第1週までに要求提出を目指す。
- (3) 36協定締結の拒否やストライキ権を行使して要求の実現をはかる。
- (4) 社会的労働運動と位置づけられた課題で、①地域宣伝、②労働局などの行政への要請、集会などを行う。また、今年も相談員養成講座「草莽塾」を開催する。

■当面の日程を含む春闘日程（予定）

- (1) 16春闘セミナー：2015年12月5日（土）
- (2) 全国ユニオン旗開き：2016年1月8日（金）
- (3) 連合春闘・闘争開始宣言 中央集会決起集会：2月5日（金）
- (4) 通勤費・非課税キャンペーン（税金学習会）：2月5日（金）
- (5) 全国ユニオン春闘開始集会：2月19日（金）
- (6) 辺野古国会包囲&全国行動：2月21日（日）
- (7) 被災5周年 福島現地集会：3月13日（日）
- (8) 連合春闘・政策制度要求実現 中央集会：未定
- (9) 春闘アクション&厚労省交渉：3月17日（木）
- (10) 脱原発中央集会～代々木公園～：3月27日（日）
- (11) 全国運営委員会：4月22日（金）
- (12) 第12回草莽塾：4月23日（土）
- (13) 連合メーデー：4月29日（金）
- (14) 全国ユニオンメーデー：5月1日（日）



以上

1. 賃金要求～こんな場合どうする？

賃上げ要求は春闘のキホン。しかし雇用形態の多様化に伴って、会社内に複数の賃金制度が適用される労働者が混在することも少なくありません。例えば、正規労働者にのみ定昇とベースアップが実施されると、同じ職場で働く正規労働者と非正規労働者の格差が広がってしまうことにもなりかねません。

このため、複数の賃金制度が混在する企業で、どのような取り組みを進めることが望ましいかをまとめました。

正規と非正規の割合などによっても、取り組みが変わるかもしれません。以下をヒントに各職場で議論して春闘の要求づくりに反映させてください。

(1) 正規労働者に定昇制度があり併せて非正規労働者の要求を行う場合

それ自体改善すべきことですが、正規労働者には定昇制度があっても、非正規労働者には定期昇給制度がないことが一般的になってしまっています。

将来的には、雇用形態に関わらず、同じ割合での定期昇給の確保を展望することが望まれます。

当面の対応としては、ベースアップの原資を非正規の賃上げに充当することを検討しましょう。定期昇給の原資しか確保できない場合は、定期昇給の原資配分を正規と非正規でどう配分するかを組合内、そして会社と議論していくことが求められます。

(2) 正規労働者に定昇制度がない場合で併せて非正規労働者の要求を行う場合

中小企業には定期昇給制度がないことも少なくありません。この場合、確保できた全体の賃上げの原資をどう配分するかがポイントになります。

1年だけでは、正規と非正規の格差を是正することはできないでしょう。しかし、できるだけ格差を是正する観点での配分を求めていきましょう。

(3) 非正規労働者または正規労働者のいずれかが就労していない場合

最近では、職場内が非正規だけ、という職場も増えています。

全国ユニオンの賃上げ要求基準は「すべての労働者の生活改善のために「定期昇給相当分2%（5200円）＋ベースアップ2%（5200円）」以上です。正社員だけまたは非正規だけの職場であれば、「4%」の賃上げ要求を基本に検討を進めましょう。

しかし、時給1000円の非正規労働者の4%は40円。月170時間働いて6800円のアップで、要求基準の4%を月額にした1万400円には及びません。差額の上乗せを要求することも必要です。

しかし、時給制であれば収入を安定させるため、月給制への移行を要求する、あるいは一時金（ボーナス）が出ていないのであれば、年1回でも支給するように要求するなども考えられます。

各職場の実態に合わせて工夫した取り組みを進めましょう。

2. 改正法を活用した要求づくり

～改正内容を要求に反映させよう

ここ数年、いくつかの法律の改正、新法の施行が行われています。改正などを反映した要求づくりのポイントを紹介します（巻末資料参照）。

（1）改正労働者派遣法

2015年改正労働者派遣法の施行を踏まえ、派遣労働者を受け入れる場合、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。

（2）過労死防止法など

健康で安心して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勤務時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年間上限時間の設定（750時間を上限とし、限りなく360時間に近づける）、④36協定の遵守、などに取り組む。

（3）若者雇用に関する取り組み

若者雇用促進法の成立を踏まえ、①新卒者募集における職場情報の積極的情報開示、②求人情報における適切な労働条件提示、③職場への定着促進に向けた時間外労働、休日等の改善、が行われるよう取り組む。

（4）障害者雇用に関する取り組み

改正障害者雇用促進法の施行を見据え、障害を理由とする差別を禁止し、合理的配慮の提供に向けた体制を整備する。

（5）安全な職場づくり

改正労働安全衛生法に基づき、①メンタルヘルス対策（ストレスチェック）、②受動喫煙防止対策、③特別規則の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるものなどについて危険性または有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施、など労働安全衛生法令の遵守と安全配慮義務の履行に関する企業内での対応状況の確認と改善を行う。

（6）改正労働契約法

有期労働契約者の雇用安定化のため、①合理的理由のない有期雇用は認めないことを求める、②有期雇用を理由とする不利益取り扱いを認めず、労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）を活用し、均等待遇を求める、③すでに労働契約を反復更新して3年を経過した有期雇用労働者を無期雇用に転換させることを求める。無期雇用に転換した労働者と正社員との均等待遇をはかるために労働条件の改定を求める、④有期雇用期間の上限設定は認めないことを求める、⑤無期雇用転換を回避するために悪用されるクーリング期間の設定は認めないことを求める、などを行う。

(7) 改正高齢法

老後の生活の安定のため、①年金支給までの経過措置は認めず 65 歳までの雇用確保を求める、②60 歳以降の継続雇用における労働条件の均等・均衡処遇を求める、③希望する労働者には 65 歳以降の安定雇用を求める、④継続雇用制度が導入されている場合は希望者全員の 65 歳までの継続雇用を確保するために労働協約の締結を求める、などを行う。

(8) パート労働法

「正社員との同視すべきパートタイム労働者」（職務の内容が正社員と同一、人材活用の仕組みが正社員と同一）について、正社員との待遇格差が生じていないかを点検し、必要な場合は待遇改善を求める。

また、パートタイム労働者からの相談に対応するための体制の整備とその周知を求める。

<長時間労働の是正、ワークライフバランスの実現>

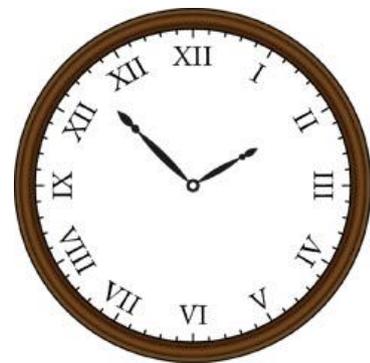
欠員補充がされないために一人当たりの業務量が増加して残業続き——こんな職場も少なくないようです。

しかし、長時間労働は心身の疲労を招くだけでなく、生活時間がその分少なくなり、仕事以外の家族と過ごす時間や趣味を楽しむ時間、そして何よりも新聞やニュース、組合活動によって情報を得て、自分や家族、地域社会のことを考える時間が奪われることを意味します。

時間外の割増がいわゆる生活給となっている場合もあり「残業を減らすと生活できない」などというケースも見られます。まさに悪循環です。

仕事の進め方、賃金制度を抜本的に見直すのに春闘は絶好の機会。もちろん、1年だけで改善することは難しいでしょうから、「業務改善〇年計画」などとして要求し、今春闘から取り組みを進めていくことも検討しましょう。

また、長時間労働も影響するうつ病などのメンタル疾患も増加しています。厚生労働省が実施している患者調査によれば、これらの気分障害患者数は 1996 年には 43.3 万人でしたが、2002 年には 71.1 万人、2005 年には 92.4 万人、2008 年には 104.1 万人と、著しく増加しています。放置すれば、過労死・過労自殺にもつながりかねない深刻な問題です。過労死・過労自殺を他人事とせず、長時間労働を是正する取り組みを各職場に浸透させていきましょう。



3. 「改正」労働者派遣法を活用しよう！

～改悪だけども使えるところを使いこなす取り組みを

廃案を目指して運動を続けていましたが、残念ながら成立してしまった労働者派遣法の改悪法。しかし、異例ともいえる長文の付帯決議がつけられたことなどで改悪の中でも使いこなせる部分もあります。積極的に交渉の中で活かして、派遣労働者が安心して働けるよう取り組みましょう。

1. 雇止め対策と無期転換権

雇止め法理が法定化された労働契約法第19条は派遣労働者にも適用されます。また、今回の「改正」では許可基準として派遣契約の終了のみを理由として派遣労働者を解雇しないことが追加されています。さらに今後、期間の定めのない労働契約締結の申し込みを妨げるために雇止めをすることやクーリング期間を設けることは脱法であることに留意するよう求めています(業務取扱要領159ページ)。これらを活用して「改正」法の施行を理由にした雇止めに対抗していきましょう。

2. 派遣先で発生したセクハラ、パワハラ

派遣先が講ずべき措置に関する指針では、派遣先が講じなければならない苦情処理として、これまでのセクシュアル・ハラスメントに加え、パワー・ハラスメントが加わりました。

派遣先で発生したセクハラ・パワハラに対し「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」(2012年1月30日)なども活用し、迅速かつ適切な対処及びハラスメントが起きない職場環境整備を求めましょう。

3. 期間制限の仕組みと過半数労働組合などへの意見聴取

今回の「改正」では業務による規制が廃止され、「派遣先事業所単位の期間制限」と「派遣労働者個人単位の期間制限」の2つが設けられました。

「派遣先事業所単位の期間制限」では、派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)を原則3年が限度と定めています。派遣先が3年を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合または過半数代表者(以下「過半数労働組合など」)から意見を聴かなければなりません。

一方、「派遣労働者個人単位の期間制限」では、同じ派遣労働者を派遣先の同じ組織単位に対し派遣できる期間を3年が限度と定めています。

ただし、組織単位を変えれば、同一の事業所に引き続き同じ派遣労働者を(3年を限度として)派遣することができます。この場合、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提であり、かつ、派遣先が派遣

労働者を指名するなどの特定目的行為を禁止しています。

また、意見を聴くための過半数代表者が使用者による指名であるなど民主的な方法によって選出されていない場合は、事実上意見聴取が行われていないものと判断され、後述する労働契約申込みみなし制度の対象となります。

一方、意見聴取を義務付けているだけですから、資料提示が不十分であっても認められます。しかし、過半数労働組合が意見聴取を団体交渉として行った場合に資料提示が不十分であれば不当労働行為です。

派遣期間の延長に意義が出された場合には、派遣先は丁寧に説明し対応方針などを説明する義務があります。

さらに、最初の派遣労働者の受入れの際にも、派遣先は過半数労働組合などに受入れの方針を説明することが望まれるとされています。

意見聴取が本格的に求められるのは実質的には3年後になりますが、こうした仕組みを使い、労働相談の現場で派遣元だけでなく、派遣先に対して責任を迫っていく余地は十分にあります。

なお、①派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合、②60歳以上の派遣労働者を派遣する場合、③産前産後休業、育児休業、介護休業などを取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合、については法律上の3年の期間制限はないため、意見聴取も不要となります。

4. 雇用安定措置

今回の「改正」では、派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じることが必要になりました。

雇用安定措置とは ①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）、③派遣元事業主による無期雇用、④その他雇用の安定を図るために必要な措置、の4つを言います。

以下、それぞれについて説明します。

① 派遣先への直接雇用の依頼

対象となる派遣労働者が現在就業している派遣先に対して、派遣終了後に、本人に直接雇用の申込みをしてもらうよう、派遣元が依頼します。この依頼は、書面の交付などにより行うことが望ましいとされています。このため、必要に応じて派遣元との団体交渉で書面の交付をしたのか、していない場合はその理由などを問う中で、派遣元と派遣先の責任を迫っていくことも検討したいところです。

② 新たな派遣先の提供

派遣元は、派遣労働者が派遣終了後も就業継続できるよう、新しい派遣先を確保し、派遣労働者に提供します。提供する新しい派遣先は、対象となる派遣労働者の居住地やこれまでの待遇等に照らして合理的なものでなければならず、極端に遠方であったり、賃金が大幅に低下したりするような場合には、措置を講じたものと認められない場合があります。

相談の場面では、今まで以上に実際に紹介された派遣先の条件を精査していく必要があります。

③派遣元事業主による無期雇用

派遣元事業主が、対象となる派遣労働者を無期雇用とし、自社で就業させる（派遣労働者以外の働き方をさせる）ものです。

派遣元の正社員となるわけですから、派遣労働者であった期間をどのように反映させていくかなど、労働条件について交渉を進めていくことが必要でしょう。

④その他雇用の安定を図るために必要な措置

新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練、紹介予定派遣などの措置が該当します。

教育訓練であれば、その間の賃金はどうなるのか？ 紹介予定派遣であれば派遣先に直接雇用されなかった場合はどうなるのか？ など相談活動やその後の団体交渉の場面で確認が必要です。

5. 派遣先労働者との均衡処遇

派遣元事業主は、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施を行うよう配慮する義務があります。また、派遣労働者が希望する場合には待遇の確保のために考慮した内容を説明する義務があります。

一方、派遣先は、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮することが求められています。

6. みなし雇用制度

派遣先が以下に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、同一の労働条件で労働契約の申込みをしたものとみなされる「みなし雇用制度」がスタートしました。

- ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ・いわゆる偽装請負の場合

期間制限については、前述した事業所単位・個人単位の2つの期間制限のどちらに違反した場合も、みなし雇用制度の対象となります。

しかし、改正法の施行日（平成27年9月30日）時点より前から行われている労働者派遣については、改正前の期間制限が適用され、派遣先が制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、改正前の法律に基づく労働契約申込み義務の対象となります。このため、残念ながらみなし雇用制度の対象とはなりません。このため、上記の改正部分などを活かして派遣先の責任を迫及していきましよう。

4. 労働法制を巡る動向

～残業代ゼロ法案と解雇の金銭解決は参院選と合わせ て運動の展開を！ 次期国会は育介法の改正も提出

昨年の通常国会に提出されていた労働時間規制の緩和（残業代ゼロ法案）は、実質的な審議に入ることなく、2016 年年明けの国会で引き続き審議が行われることとなります。

また派遣法改悪と残業代ゼロ法案に続く、悪法 3 点セットの 3 つ目、解雇の金銭解決制度も目論まれています。金銭を払えば解決できることが、法制化されたら、労働者は安心して働き続けることはできなくなります。解雇を促進するような法制化には反対します。厚生労働省は検討会を設け、検討を始めています。引き続き、注意が必要です。

労働時間規制の緩和（残業代ゼロ法案）と解雇の金銭解決制度は参議院選に向けての争点になることも考えられ、選挙と合わせて運動を展開することが必要です。

この他、次期通常国会には、育児・介護休業法の改正案も提出される予定です。これが文字通り「改正」になるかのポイントは、実態として育児・介護休業をとることができなくなっている非正規労働者の取り扱い。「子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」という有期契約労働者に対する適用要件があるために、実態として非正規労働者が育児・介護休業をとることができなくなっています。もちろん、法律上は男女とも育児・介護休業を取得できますが、実際には特に育児休業は女性の取得が大半であり、かつ、働く女性の半数以上が非正規労働者です。この要件は削除し、非正規労働者が安心して育児・介護休業を取得できる仕組みが必要です。

また、実態としては 4 分の 3 人が第一子出産後に退職せざるをえない状況が改善されていません。マタハラをなくすことに加え、育児・介護休業を取得しやすい環境整備のため長時間労働を是正するなどの取り組みも急務です。

反対運動や議員への要請など、引き続き全力で取り組んでいきましょう！

<夏の参議院議員選挙に向けて>

全国ユニオンでは、2016 年の夏の参議院議員選挙に向けて、全国比例区で社会民主党の福島みずほ副党首の推薦を決めました。これまでも全国ユニオンの方針を実現するため、民主党や社民党を中心に推薦を行ってきました。労働法制の改悪を阻止するため、戦争法を発動させないため、そして改憲をさせないために今回の選挙結果は重要な意味を持ちます。春闘に合わせて、選挙活動を積極的に展開して、安倍・自公政権を打倒しましょう！

最低賃金引き上げに向けた取り組み

最低賃金の引き上げは、全体の労働条件の底上げに有効です。各ユニオンで最低賃金(地域別、企業内)の引き上げに取り組んでいます。ここでは、その一端を紹介いたします。

【派遣ユニオン】

日々紹介や派遣などを行っているフルキャストの仲間をつくる、フルキャストユニオン。毎年、賃金アップなどを求めて春闘交渉を行ってきました。

フルキャストの低賃金は業界でも有名で、同業他社からも非難が出ていました。派遣ユニオンで粘り強い交渉を続けた結果、企業内最低賃金として「地域別最低賃金+10円」を勝ち取りました。

【ユニオンみえ】

15春闘のユニオンキャンペーンの一環としてコミュニティ・ユニオン全国ネットワークの『最賃1000円全国同時アクション』に取り組みました。

三重労働局や経営者団体に最低賃金1000円実現に向けての申入れ、駅頭での街宣やビラまきなどを行いました。

【なにわユニオン】

大阪府の最低賃金が引き上げられた1日、JR玉造駅(天王寺区)の周辺で街宣活動を行い、メディアでも紹介されました。



◆都道府県別最低賃金

都道府県	最賃額	都道府県	最賃額
北海道	764円	滋賀	764円
青森	695	京都	807
岩手	695	大阪	858
宮城	726	兵庫	794
秋田	695	奈良	740
山形	696	和歌山	731
福島	705	鳥取	693
茨城	747	島根	696
栃木	751	岡山	735
群馬	737	広島	769
埼玉	820	山口	731
千葉	817	徳島	695
東京	907	香川	719
神奈川	905	愛媛	696
新潟	731	高知	693
富山	746	福岡	743
石川	735	佐賀	694
福井	732	長崎	694
山梨	737	熊本	694
長野	746	大分	694
岐阜	754	宮崎	693
静岡	783	鹿児島	694
愛知	820	沖縄	693
三重	771	全国加重平均額	798

5. 戦争法と労働問題

～自ら戦地に赴くような貧困を生まない労働条件を

全国ユニオンでは7月25日に開催した第14回定期大会で「燎原の炎の如く広がる反戦平和運動に連帯し、ストライキを武器にして、戦争法案を阻止しよう！」という特別決議を成立させました。

この決議文でも触れていますが、悲惨な戦禍への反省として労働問題を解決することが世界の平和につながっていく、という強い信念から第一次世界大戦後の1919年に設立されたILO（国際労働機関）の憲章の前文では「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」としています。いわば、戦争と貧困、そして貧困を招く労働条件はまさにコインの裏表の関係にあるのです。

1999年になるとILOは『ディーセントワーク』（働き甲斐のある人間らしい労働）を提唱しましたが、少なくとも日本国内では格差は広がっています。また、ディーセントワークの実現の前提となる「ジェンダー平等」についても不十分な状況と言わざるを得ません。

平和な社会と安心して働ける環境のバトンを確実に次の世代に手渡していくためには、自ら戦地に赴く選択をさせないディーセントワークの実現を目指し、あらゆる格差の是正、貧困に陥らない労働条件を確立していく必要があります。

<労働契約法 20 条を活用し裁判闘争の展開を！>

雇用形態、性別……職場内に、本来はあってはいけない格差はありませんか？

まず、どのような格差があるのか、組合員の賃金を始めとした労働条件の把握から進めてください。最近では、自分の賃金を同僚などに知られることに抵抗があるという組合員も少なくありません。しかし個別の賃金額を把握しないと、的確な賃上げの要求はできません。組合内で、賃金を公開することの是非を議論することも必要です。組合内での公開に踏み切れない場合は、本部役員や職場支部の三役に限定して公開するなどの対応を検討しましょう。賃金に止まらず、福利厚生などの格差について点検することも心がけましょう。

もちろん今春闘だけで解決できる問題ではないでしょう。「○年後に○の格差を解消する」など長期的な視点に立った取り組みの目標をつくることも検討してください。

また、労働契約期間の有無を理由にした差別を労働契約法 20 条で禁止されています。裁判闘争も視野に入れ、積極的に取り組みましょう。

◆16 春闘アピール◆

春闘の発生は 1955 年とされ、60 年代後半から 70 年代前半にかけて発展・定着してきました。狭義には「春季に金属産業などの労組をパターンセッターにしてスケジュール闘争を行い、その賃上げ水準を他産業、中小企業、公務員にまで波及させる闘争方式」と定義されています。実際に現在に至るまで、おおまかなスケジュールとしては、この定義に準じて展開しています。しかし、第 1 次オイルショックとバブル崩壊を経て、その内実と様相は大きく変化しています。

金属産業の結果は、春闘が始まった当時のように他産業への波及効果を失い、規模間、雇用形態……とあらゆる格差が拡大しています。ここ数年で見ても、大手企業を中心に 2 年連続でベースアップが実施されましたが、格差は解消されていません。また、これまでの「横並び」の春闘方式は、労働側にとっての相乗効果というよりも、むしろ経営側主導で賃金決定が進むという力学に変化したとの指摘もあります。

こうした中、連合は「2016 春季生活闘争方針・基本構想」で『底上げ・底支え』『格差是正』をはかるためには、従来型の自社の労使交渉の結果を波及させるだけでは不十分である。したがって、あらゆる手段を用いて『底上げ・底支え』『格差是正』に連合構成組織は一丸となって取り組みを進める」としています。

それまで組合のなかった中小企業や組合に加入したことのない非正規労働者の労働条件の向上に取り組む全国ユニオンの春闘は、まさに「底上げ・底支え」「格差是正」に直結し、均等待遇の実現に向けた歩みを進めるものです。各ユニオンは春闘の取り組みを積極的に進めましょう。

また労働者派遣法の改悪と戦争法が成立してしまいました。次期通常国会では労働基準法を改悪し労働時間の規制をなくし割増賃金を支払わないホワイトカラー・エグゼンプション（新たな労働時間制度）を導入しようとしています。解雇の金銭解決制度に関しても検討が始められました。

格差、貧困が広がる中で改悪される労働法制は、そのまま戦争法につながる道筋を示すものになりつつあります。平和な日本、戦後を継続していくためにも労働法制の改悪の阻止にも全力を挙げなければなりません。また、春闘は社会的な運動であることを再認識し、戦争法の発動をさせない、廃棄に向けた行動及び辺野古に基地を造らせない取り組みに全力を挙げるのが求められます。「戦争法の廃止を求める統一署名」にも取り組みましょう。

全国ユニオンは結成以来、「だれでも・どこでも時給 1200 円以上」を掲げてきました。地域別最低賃金は依然として 1000 円を超える水準には達していませんが、着実に上がり続けています。安倍政権でさえも 1000 円以上を公言せざるをえなくなっています。全国ユニオンは 1200 円以上の実現に向けて、声を大にし、行動しましょう。

決してあきらめることなく、私たちの足下にある格差に目を向けながら、社会に問題を提起し、格差を是正する 16 春闘を展開していきましょう！

モデル「労働協約」(案)

株式会社〇〇（以下、「会社」という）と〇〇ユニオン（以下、「組合」という）とは、健全な労使関係の確立を目的として、下記のとおり労働協約を締結する。

記

1、ユニオンショップ協定

会社に雇用された労働者は、次に該当する者以外は組合員とする。

- ① 〇〇長以上の管理職
- ② その他、会社と組合が協議して決定した者

2、組合活動の保障

会社は、組合役員及び組合員が正当な組合活動を行ったことを理由として不利益な取り扱いをしない。

3、組合活動の原則

組合活動は、原則として労働時間外に行うものとする。ただし、団体交渉、労使の協議、組合の会議への出席など、会社が了承した場合においてはこの限りではない。

4、組合活動に関する就業時間中の例外

会社は、就業時間中であっても、業務に支障を来たさない限りにおいて、組合員への電話の取り次ぎ、面会、郵便物の取り次ぎを認める。

5、事務用品等の利用

会社は、業務に支障を来たさない限りにおいて、組合に事務用品の使用、電話、コピー、ファックス、パソコン（ネットワークを含む）の使用を認める。

6、施設利用

会社は、業務に支障を来たさない限りにおいて、労働組合に会議室の利用を認める。

7、組合掲示板の貸与

会社は、組合に組合掲示板を貸与し、会社内の見やすい場所に組合掲示板を設置することを認める。

8、組合事務所の貸与

会社は、組合に対して組合事務所を貸与する。

9、チェックオフ

会社は、組合費等の給与控除（チェックオフ）を実施し、組合の指定した金融口座に振り込む。

10、 組合休暇

会社は、組合に対し、年間 20 日の組合休暇（有給）を認める。

11、 事前協議制

会社は、組合員の解雇、配置転換、労働条件の変更、あるいは、組合員の労働条件に影響を及ぼす事業所閉鎖などを行う場合には、事前に組合と協議し、労使双方の同意のうえで実施する。

12、 時間外・休日・深夜労働時間の賃金

会社は、労働者が行った時間外労働、休日労働、深夜労働について、それぞれ〇割〇分増、〇割〇分増、〇割〇分増の賃金を支払う。黙示の業務命令により業務を行った時間も労働時間として取り扱う。

13、 内部告発者の保護

会社は、労働者が会社の違法行為や不正行為などを内部告発する権利を保障し、内部告発した労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしない。なお、本項の対象となる労働者とは、雇用形態を問わず社内で働くすべての労働者とする。

14、 非正規労働者の権利保護

パート労働者、契約社員、派遣労働者など名称を問わず、正社員以外の雇用形態の労働者、いわゆる「非正規労働者」の権利保護に関して協定する。

以 上

年 月 日

(会社) 〇〇県〇〇市・・・・・・・・・・
株式会社〇〇〇〇
代表取締役 〇〇〇〇

(組合) 〇〇県〇〇市・・・・・・・・・・
〇〇ユニオン
執行委員長 〇〇〇〇