

<全国ユニオン 今春闘の4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
- 2018年に先立ち有期契約の無期化を実現しよう
- どこでも誰でも時給1500円以上を目指そう

■基本的考え方

- (1) 春闘は労働組合にとって社会的な運動である。全国ユニオンは、いわば足元である個別の労働条件だけでなく、生命と生活を脅かす労働法制の改悪、格差・貧困、差別、反戦・平和などについても訴えていく。
- (2) 中小零細や非正規で働く組合員の多くは、生活の改善を実感できていない。多くの大手企業を中心に2014年以降、ベアが実施されているが、依然として規模間、雇用形態間、男女間などさまざまな格差が存在する。賃金の格差に加え、福利厚生などにも目を向けて是正を求めていく。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。
- (3) 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%以上（定期昇給相当分2%以上+ベア相当分2%以上）の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく。

■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4%（定期昇給相当分2%（5310円）+ベースアップ2%（5310円））の賃上げを目指す（賃金ベースを26万5500円（※）と想定）。

※1カ月（31日）の法定労働時間の上限は「1カ月（31日）÷1週間（7日）×40時間=177時間」。このため、求めている最低時給1500円に177時間をかけた「26万5500円」を1カ月の賃金として想定した。

- 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、かつ、健康で文化的な生活を維持できる時間給「誰でもどこでも時給 1500 円以上」(年間の総労働時間を 2000 時間とし年収では 1500 円×2000 時間=300 万円以上)を目指す。
- ④各ユニオンで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。

(2) 正規・非正規の格差是正

- ①労働契約法 20 条を活用し、賃金に止まらず一時金、退職金や福利厚生などあらゆる格差を是正させる。とりわけ、職務非関連手当についての格差は、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、慶弔休暇などを点検し、正規・非正規の格差を是正させる。
- ②2018 年 4 月の改正労働契約法 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改正法を遵守し、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。

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労働時間規制（特別条項付の協定を認めないなどの労働時間適正化点検）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確保するインターバル規制など過重労働対策を進める。
- ②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。
- 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 2017 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)様々な制度を活用し、自治体への提案や地域ネットワークを構築していく。
- (4)地域ネットワークを構築し、リビングウェッジ（生活保障賃金条例）の制定に取り組む。

- (5) 連帯する仲間たちと力を合わせ、組織拡大をはかりローカルユニオンの結成をめざす。
- (6) L G B T、国籍や障害の有無を超えて広範な仲間づくりを進める。
- (7) 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。
- (8) 春闘アクション&厚労省交渉を行う。
- (9) 春闘と連携し、各ユニオンの争議支援に取り組む。
- (10) 脱原発運動を推進する。
- (11) 反戦・平和、沖縄に基地を造らせない運動に取り組む。
- (12) 定年退職後の居場所・活躍の場を確保し、シニアの仲間づくりをすすめる。

■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) 2018年に先立ち有期契約の無期化を実現するため雇止めホットラインを開設する。
- (5) 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) 17春闘セミナー：2016年12月3日（土）
- (2) 全国ユニオン旗開き：2016年1月6日（金）
- (3) 連合2017春季生活闘争・闘争開始宣言集会：2月3日（金）
- (4) 通勤手当非課税&支給要求キャンペーン：2月3日（金）
- (5) 全国ユニオン春闘開始集会：2月17日（金）
- (6) 有期契約雇止めホットライン：2月25日（土）～26日（日）
- (7) 連合2017春季生活闘争・要求実現集会：3月6日（月）
- (8) 春闘アクション&厚労省交渉：3月16日（木）
- (9) 福島現地集会（郡山市民球場）：3月18日（土）
- (10) さようなら原発 東京集会（代々木公園）：3月20日（月）
- (11) 全国委員会：4月21日（金）
- (12) 第13回草莽塾：4月22日（土）
- (13) 連合メーデー：4月29日（土）
- (14) 全国ユニオンメーデー：5月1日（月）
- (15) レインボープライド（代々木公園）で労働相談：5月6日（土）～7日（日）

※その他、反戦平和・沖縄基地建設反対、脱原発関連の集会は日程がわかり次第追加。

以 上

1. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！

賃上げ要求は春闘のキホン。しかし、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。

均等待遇の実現は全国ユニオン設立から取り組んできた課題です。ここでは均等待遇を実現するために、どのように賃金交渉に取り組んだらよいのかについてまとめました。

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) 正規に定昇制度があり、非正規にはない！

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めます。

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。

【事例】東京ユニオンの東京キャレージ支部。組合員は新聞の輸送を行う運輸業のドライバーです。有期契約で賃金は時給制の非正規ですが、春闘交渉を重ねた結果、毎年定期昇給10円を獲得しました。また順次、契約期間を無期化することも実現しました。

(2) 正規にも非正規にも定昇がない！

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) 職場に非正規しかいない！

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% (5310円) + ベースアップ2% (5310円)」以上です。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、例えば時給1000円の非正規

【事例】派遣ユニオンのフルキャストユニオン。日雇い派遣が原則禁止となったことから日々紹介に切り替えています。企業内最低賃金として「地域別最低賃金+15円」との労働協約を締結しました。また、ユニオンみえでは最低賃金引き上げに向けた地域宣伝活動や署名活動を行っています。

労働者の4%は40円。月177時間働いても7080円のアップにとどまります。「〇円アップ」などだけでなく、標準生計費なども意識しながら、企業内最低賃金についても検討しましょう。

(4)賃金以外も含めて格差をチェックしよう！

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考えられます。また、正規労働者に支給されていて、非正規労働者に支給されていない手当がないかについてもチェックしましょう。

【事例】なのはなユニオンの内陸バス支部では、同じバスに乗務する正規労働者との手当格差について労働契約法20条を根拠に、提訴しています。正規労働者に支給される、料金の入った金庫を取り扱う「金庫脱着手当」が、非正規には不支給であり、格差の是正を求めています。各種手当を始めとした労働条件のチェックは不可欠です。

また、福利厚生や育児・介護休業の利用などについても正規と非正規で不合理な格差がないかをチェックしよう。

【取り組み】期間を定めて働いている派遣労働者には、多くの場合、通勤交通費は支給されていません。厚生労働省のパンフレットなどでも特段の事情がない場合、派遣労働者に通勤交通費を支給しないことは労働契約法20条に違反すると示されていますが、放置された状況になっています。

また通勤交通費として、明確に別途支給されていれば、非課税となりますが、そうでない場合は課税されてしまいます。このため、通勤交通費が支給されている正社員の通勤交通費は非課税なのに、支給されていない派遣労働者は課税されてしまうという不合理な状況になっています。

ただでさえ、賃金を始めとした労働条件に格差があるのに、国・政府はそれを助長するような現状を放置し続けています。

こうした現状を改善するため、NPO派遣労働ネットワーク（理事長・中野麻美弁護士）と共催で「通勤交通費非課税&支給要求キャンペーン」を開催しています。

これまでは「非課税」のみを求めるものでしたが、各地で起こされた改正労働契約法20条に関する裁判のなども踏まえ、支給要求の取り組みも積極的に行うこととしたものです。

1日も早く、こうした不合理が是正されていくよう取り組みを進めていきます。



2. 改正育児・介護休業法を活用しよう！

育児・介護休業法が改正され、2017年1月から施行されます。以下で制度の主な概要を一覧で紹介します。

【育児】

項目	法規制
育児休業期間など	子が1歳になるまで（保育所に入れない場合などは1歳6カ月、父親と母親が取得する場合は1歳2カ月まで休業が可）
育児時間	女性のみ。子が1歳未満まで（1日2回各30分以上）
育児短時間勤務	子が3歳になるまで
子の看護休暇	小学校就学前までの子1人以上5日以上、子が2人以上で10日以上（半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可）
夜間労働の免除	小学校就学前の子を育てる労働者が申し出た場合は、事業主は深夜業に従事させることはできない（1カ月前までに申し出て6カ月〔繰り返しが可能〕）。ただし16歳以上の家族が同居する場合などは適用除外。
ハラスメント対策	事業主による妊娠・出産・育児休業を理由とする不利益取扱いは禁止。 また、上司・同僚からの妊娠・出産、育児休業などを理由とする嫌がらせを防止する措置を講ずることを事業主に義務付け。 派遣労働者の場合、派遣先にも①育児休業の取得などを理由とする不利益取扱いの禁止、②妊娠・出産、育児休業などを理由とする嫌がらせなどの防止措置の義務付け。
育児を行う労働者の配置に関する配慮	事業主が配慮する義務



【介護】

項目	法規制
介護休業期間など	対象家族 1 人につき通算 93 日まで。3 回を上限として分割での取得も可。
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される者を除く）は、1 年に 5 日（対象家族 2 人以上の場合は 10 日）まで取得可。1 日だけでなく、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得も可。
介護のための所定労働時間の短縮など	事業主に対して介護休業とは別に、利用開始から 3 年までの間で①所定労働時間の短縮、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる措置、のいずれかを 2 回以上利用可能とすることを義務付け（④を除く）。
介護のための所定外労働の制限	対象家族 1 人につき、介護終了まで所定外労働の制限（残業の免除）
深夜業の免除	対象家族を介護する労働者が申し出た場合は、事業主は深夜業に従事させることはできない（1 カ月前までに申し出て 6 カ月〔繰り返しが可能〕）。
ハラスメント対策	事業主による介護休業などを理由とする不利益取扱いは禁止。 また、上司・同僚からの介護休業などを理由とする嫌がらせを防止する措置を講ずることを事業主に義務付け。 派遣労働者の場合、派遣先にも①介護休業の取得などを理由とする不利益取扱いの禁止、②介護休業などを理由とする嫌がらせなどの防止措置の義務付け。
介護を行う労働者の配置に関する配慮	事業主が配慮する義務



3. 労働法制を巡る動向

～いよいよ残業代ゼロ法案が通常国会で本格議論に 今後、解雇の金銭解決、労政審の三者構成見直しも 労働法の破壊で危機を迎える日本の労働者～

2015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、この間、実質的な審議に入ることなく継続審議とされていました。しかし、2017年年明けの通常国会で、いよいよ本格的な議論が行われることが見込まれています。

また解雇の金銭解決制度創設に向けた議論も着々と進められています。「解雇」と一口に言っても、その背景・態様は実に多様です。経営者は、こうした多様性を無視し、一律に金額を設定することで、低額で容易に解雇できる、しかも会社にとって都合の悪い人を合法的に解雇できる制度を作り出そうとしています。

現状では、労働法制は公労使の三者構成からなる労働政策審議会で議論され、法案が作成されています。このため、労働側の意見も尊重されることから、一定の歯止めをかけることができていました。この仕組みは、いわば資本の暴走を許さないために国際労働機関（ILO）も求めているものです。

しかし、厚生労働省では厚労相の諮問機関としてこの労働政策審議会のあり方などについて考える有識者会議を設置。今年4月までに改革案をまとめるとしています。

表向きは、増加を続ける非正規労働者などの声を政策決定に反映しやすくするなどしていますが、これを許せば労働者の意見は聞かずに、話し合いもせず、経営者の意向を反映した政府がフリーハンドで法案を作成することが可能になります。まさに労働法の破壊につながるもので極めて危険であり、日本のすべての労働者が危機を迎えていると言ってよいでしょう。

まずは年明けからの労働時間法制の改悪を阻止することが重要です。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。ここでの運動の展開が次につながる解雇法制や三者構成の見直しにも大きく影響することは間違いありません。成立阻止に向けて、日本労働弁護団など、さまざまな団体と力を合わせながら、全力で運動を展開していきましょう。



◆17 春闘アピール◆

アメリカ大統領選で、人種差別的な発言を続けてきたドナルド・トランプ氏が当選しました。当選早々に、日本の臨時国会で与党が強引に成立させたTPPにアメリカは参加しないことを表明しました。

食の安全が確保できないなどの問題点が指摘されていたTPPが発行できなくなることは望ましいと考えますが、トランプ氏の当選は、世界規模で政治情勢が不安定さを増していることを示す象徴的な出来事であると言えるかもしれません。

国内に目を転じると、雇用不安を招く労働法の改悪が提案され、ワーキングプアは拡大し、格差が広がっています。こうした一連の流れは、まさに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。

春闘は、労働組合が仕掛ける社会的な運動です。賃金を始めとした足元の労働条件や直接関係する労働法制の改悪を阻止するための取り組みに加え、平和な日本を継続していくための取り組みにも全力を挙げなければなりません。

まさに課題が山積する中で、全国ユニオンは17春闘に取り組むこととなります。全国のユニオンに加盟する組合員の職場の多くは中小零細企業であり、厳しい経営状況であることも少なくありません。各職場で、地道で粘り強く丁寧な議論を重ねていくことが求められます。

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。これは憲法25条を意識して、健康で文化的な最低限の生活を確保するため、年間の総実労働時間を2000時間と仮定し、年間水準について東京都の生活保護基準である240万円を下回らないこと、などを考慮して設定したものです。

しかし働くことで生活の糧を得て、将来を見据えた生活、憲法で保障された健康で文化的な生活を維持するため、格差を是正するためには、さらに高い水準が必要であると考え、今年から「だれでも・どこでも時給1500円以上」に引き上げました。

これまでの議論を重ねれば、年収300万円以上を目指すこととなります。ワーキングプアと呼ばれる働かせ方を撲滅し、格差を是正していくためには必要な水準です。

ここ数年、地域別最低賃金は着実に上昇していますが、依然として1000円を超える水準には達していません。

決してあきらめることなく、私たちの足下にある格差の是正に取り組みつつ、社会に問題を提起し、格差を是正する17春闘を展開していきましょう！

