

2 連合大阪方針

連合大阪2007春季生活闘争方針（その1）	2-1
I. 大阪(近畿圏)における経済・雇用情勢	2-1
II. 基本方針と具体的な取り組み	2-1
2007春季生活闘争方針（案）抜粋	2-6
I. 経済社会と勤労者生活の情報認識	2-6
II. 2007春季生活闘争の基本的な枠組み	2-7
III. 具体的な取り組み課題	2-8
連合大阪2007春季生活闘争方針（その2）	2-11
<参考資料> 2007春季生活闘争 当面の方針（その1）	2-18
I. 最近の特徴的な動き	2-18
II. 当面の闘いの進め方	2-18

2 連合大阪方針

連合大阪2007春季生活闘争方針（その1）

I. 大阪（近畿圏）における経済・雇用情勢

いま、「いざなぎ景気」を超える景気回復だといわれているが、働く者には決してそんな実感はなく、むしろ深刻な格差拡大と二極化に直面しているといえるのではないか。企業業績は、最高益を更新し5年連続の増益が見込まれる一方で、マクロ的な労働分配率の低下が顕著となっており、貧困率はアメリカに次ぐ水準に達している。パートタイム・契約・派遣労働者等、不安定雇用労働者が増大している一方で、多くの正社員は超長時間労働を余儀なくされ、働き方の二極化は、教育や人材育成を含めた将来にわたる格差の固定につながるとして、社会問題になっている。

この情勢は近畿一円、大阪府においても変わることはない。むしろ失業率は、全国が4.2%に対して、近畿4.8%、（平成18年9月）大阪は5.8%（18年7月）と回復傾向にはあるものの、依然高いまま推移をしている。また、有効求人倍率は、17年6月に1.00倍を超えて以来上がり続け18年9月には1.29倍と高い数字を示しているものの、そのうち、正社員の有効求人倍率は0.75倍と約半数、新規求人に占める正社員割合は45.3%にとどまっております、「正社員」への門戸は厳しい。それにともない、雇用形態間の所得格差は拡大する一方である。

こういった状況をふまえ、2007春季生活闘争では、マクロで見た分配の歪みの是正による労働分配率の改善と格差是正にむけた取り組みを強化し、労働者全体の生活の向上をめざした取り組みを進めなければならない。

そのため、連合大阪は、構成組織・地域組織・単組と一体となって、「賃金カーブの維持分」「物価上昇分」を確保したうえでの昨年以上の「賃金改善」に取り組むとともに、格差是正の視点での、「中小共闘」「パート共闘」を立ち上げ、組合員のみならず大阪府域の働く者すべての生活・雇用・賃金改善、ワークルールの確立、仕事と生活の調和等の課題に全力で取り組む。

II. 基本方針と具体的な取り組み

基本的には、連合方針（P.2-6参照）に基づいて、構成組織、地域組織との連携により、すべての組合が取り組む4つのミニマム運動課題および関連する課題の推進に取り組む。

また、中小支援委員会を中心とする「中小共闘会議」に加え、パート・最賃委員会と連携した「パート共闘会議」を新たに通年的に立ち上げ、中小支援、パートタイム等非典型労働者に焦点をあてた取り組みを強化した2007春季生活闘争を展開する。

《すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）》

- ①「賃金カーブ維持分」と「物価上昇分」を確保したうえで、「賃金改善」に取り組む
- ②規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現に向け継続的に取り組む
- ③全従業員対象の企業内最低賃金を協定化する
- ④長時間労働の削減にむけて、労働時間管理の協定化と36協定の総点検運動を行うとともに、割増率が法定割増率と同水準の組合は引き上げをはかる

1. 闘争体制の確立

連合大阪闘争体制を第14回執行委員会で（12月15日）確立し、以降2007春季生活闘争に係わる運営を行うこととする。

- ◇「闘争本部」 本部長 伊東 文生（会長）
 副本部長 全副会長
 事務局長 脇本 ちよみ（事務局長）
 事務局次長 全副事務局長
- ◇「戦術委員会」 三役会メンバーで構成
- ◇「闘争委員会」 執行委員会メンバーで構成
- ◇「企画委員会」 事務局メンバーで構成
- ◇「中小共闘センター」 連合方針をふまえ、中小支援委員会での議論のもと、中小組合を組織する構成組織、中小組合の参加で1月中旬を目途に設置し、6月末まで取り組みを強化する。

2. 4つのミニマム運動課題の取り組みおよび関連した取り組み

(1)「賃金カーブ維持分」と「物価上昇分」を確保したうえで、「賃金改善」に取り組む

- ① 賃金カーブ維持分と物価上昇分を確保したうえで、生活向上分としてのベースアップや時間給の引き上げ、格差是正、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げ等によって、昨年を上回る「賃金改善」を行うことを基本に、すべての組合が要求、交渉に取り組むよう構成組織と連携して単組等に周知をはかる。
- ② 特に月例賃金を重視した賃金改善に、構成組織と連携し取り組みを強化する。
- ③ 連合が示している賃金水準の参考目標値である以下の金額についての周知を図り、これを参考に各構成組織・単組での目標値設定に向け取り組む。

<参考目標値>

- ・35歳勤続17年労働者 311,000円以上（所定内賃金）
 - ・30歳勤続12年労働者 268,000円以上（所定内賃金）
 - ・18歳初任給 162,000円以上
- ④ すでに提起している「地域ミニマム運動」のための賃金実態調査の賃金全数調査の集約を今行っているところである。この調査から設定する「地域ミニマム額」を1月の中小共闘会議や執行委員会等、また「中小組合ニュース」の配布を通じて周知活動を行い、「これ以下の賃金では働かない」取り組みの強化をめざす。

(2) 規模間や男女間等格差是正に向け継続的に取り組む

① 規模間格差是正の取り組み

連合方針にある

ア、「格差是正のための水準目標」＝35歳 235,000円以上（所定内賃金）

※ 235,000円は、産業計「10～99人」高卒男女計、勤続5年程度（中小は勤続10年に7割が分布）の通勤手当を除く所定内賃金。

イ、賃金要求目安

・賃金カーブの算定が可能な組合は“賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認＋賃金改善分2,500円以上”

・賃金カーブの算定が困難な組合は“7,000円以上”

（賃金カーブの確保相当分4,500円（目安）＋賃金改善分2,500円以上）

の要求にすべての組合が参加するよう構成組織と連携して周知・支援に取り組む。また、構成組織と連携して賃金実態把握の実施、その結果に基づく格差是正要求の促進に取り組む。

② 男女間格差是正の取り組み

・男女賃金分布の偏りなど賃金実態を把握し、制度・運用上の差別的取り扱いによる蓄積された格差を点検するために作成した「点検マニュアル」の活用を図る。

また、「改正均等法についての学習会」を2月に開催し、改正点についての周知をはかり、春闘での労使協約の取り組みを推進する。

・春季生活闘争全国統一行動として「3・8国際女性デー」街頭アピール行動に取り組む。

(3) パートタイム労働者等の均等待遇・処遇改善の取り組み

パートタイム・契約・派遣労働者の均等待遇・処遇改善については、連合方針に基づき、労働組合の存在意義を広くアピールすべき課題と位置づけ、法制化、労使協議、組織化、社会的世論喚起の取り組みを一体的に進めていくこととする。

① すべての働く人の公正処遇・雇用安定に向けて「パート・有期労働契約法の制定」を連合と連携しめざす。

② パート労働者等の組織化や処遇改善・均等待遇の実現に向けた、「連合大阪パート労働者アクションプラン中間報告」に基づく取り組みを推進する。

そのため、「パート・最賃委員会」との連携のもと、「連合大阪パート共闘会議」をたちあげ、通年的な取り組みを行うなかで、パート労働者の均等待遇実現にむけての課題解決を推進する。

③ 07春季生活闘争の課題については、「連合大阪パート共闘会議」のなかで議論・整理し、「賃金改善額」や「処遇改善」の具体的な取り組みの目安を提示し、推進する。

④ 3月下旬を目処に「パート集会」を開催するとともに、大阪労働局・大阪府等への「均等待遇実現」の要請行動に取り組む。

⑤ 労働相談ダイヤルの周知や地域における街頭宣伝等を通じて、均等待遇実現に向けた社会的アピール行動を展開する。

(4) 全従業員対象の企業内最低賃金を協定化する

① すべての組合で、パート労働者を含む全従業員対象の企業内最低賃金の協定化（時

間額表示*連合の目標水準=850円以上)を行い、法定最低賃金の引き上げに結びつくよう、構成組織を通じて単組に働きかけ取り組みを強める。

② 法定最低賃金の取り組み

大阪府地域最賃は、712円となっているが、生活実態から大きく離れた最低賃金の水準であり、物価指数や消費指数等を参考にした最低生計費を元に「連合大阪リビングウェイズ額=最低生活保障賃金」の提示を含め、地域最低賃金の「あるべき水準」をめざした取り組みを2007年最低賃金審議会開催までに行っていく。

(5) 長時間労働の削減にむけて、労働時間管理の協定化と36協定の総点検運動を行うとともに、割増率が法定割増率と同水準の組合は引き上げをはかる

① 構成組織と連携し、総実労働時間1800時間実現をめざし、労働時間管理の徹底と不払い残業撲滅の取り組みを強化するため、36協定の協定内容の再確認など総点検運動を行うよう、すべての組合に働きかけを行う。また、職場の時間外労働の管理を徹底するよう働きかけ、「ノーペイ・ノーワーク」、「不払い残業撲滅」の取り組みを徹底する。

② 恒常的な時間外労働を削減するため、連合目標の時間外50%、休日100%の実現に努める。当面、すべての組合が時間外割増率30%、休日割増率40%の達成をめざすよう取り組みを促進する。

③ 男女ともに仕事と生活の調和が可能となる環境整備に取り組む。

特に、構成組織と連携し、「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画の内容と実施状況を点検し結果の集約を行う。300人以下企業に対しても、行動計画の作成・実行・見直し着手を労働局雇用均等室等への働きかけ等を通じ、促していく。

④ ワーク・ライフバランスの確立推進に向け、労使による社会合意の取り組みを構成組織・単組と連携し進める。

(6) ワークルール確立に向けた取り組み

法令や労働協約を守り、現状の働き方を改善する取り組みを通じて、働く側の選択肢が保障され、公正な働き方の実現をめざし以下の取り組みを通年的に実施する。

① 高年齢者雇用安定法の改正に対応するとともに、希望する者全員が65歳までの就労が可能となる制度の実現にむけ、実態把握も含め構成組織と連携して取り組む。

② 職場の点検活動を通じ、パートタイム・契約・派遣・請負労働者等のワークルール、安全衛生（アスベスト対策含む）、労働時間管理など、法令と労働協約の遵守、徹底を、構成組織・単組と連携し推進する。また業務請負契約をしているところについても、職場点検を強化し、問題がある場合は労使協議を通じ直ちに是正するとともに請負労働者等の雇用と労働条件の確保について構成組織等と連携し進める。

③ 労働時間管理を含むすべての労働協約のチェックについて、「中小組合ニュース」等で中小組合を中心に働きかける。

(7) 政策・制度要求実現の取り組み

① 連合の重点課題の推進に積極的に結集して取り組むとともに、自治体に提出した予算要請の回答集約を4月に行い、まとめ・総括を行う。また、「政策委員会・部会」で、雇用対策の充実等をはじめとする2007年度にむけた政策検討を行う。

② 不公平税制の是正、信頼もてる年金制度実現、医療制度改革、パートの社会保険

加入など、社会保障制度の抜本的・一体的改革に連合と連携して取り組む。

- ③ 「労働契約法」や「労働時間法制」「パート・有期契約法」等、働くものの立場にたった「ワークルール」確立にむけ、連合と連携した取り組みを強化する。
- ④ 公契約に基づく委託先等の労働者の公正労働基準の確保にむけ公契約に関わる運動（連合リビングウェイジ額を上回る労働条件を義務付ける条例の制定など）を推進する。

3. 府民等世論への訴えと結集力を高めるための取り組み

- (1) 12月～4月まで「格差是正にむけ政権交代を」をテーマに、連合大阪の日を中心に各地域協議会において毎月の統一街頭宣伝行動を実施している。そのなかで、特に2月には春闘課題である、雇用・賃金改善、パートの均等待遇問題、ワークルール確立なども訴えていく。
- (2) 中小組合、未組織組合への対応については、モデル地域協議会を中心に「中小組合ニュース」等を持っての訪問等に取り組む。
- (3) 山場の結集と盛り上げをはかるため、3月2日（金）に「連合大阪総決起集会」を開催し、集会・デモ・アピールを実施する。集会・デモについては、場所やデモコースの変更も含め、組合員・府民にとってわかりやすい・親しみやすいもの、アピールがより効果的なもの、となるよう昨年を引き続き工夫する。
また、中小共闘センター「中小解決促進集会」を、4月の「連合大阪の日」に開催し、地域ミニマム、妥結ミニマムの周知と未解決組合の解決促進に取り組む。
- (4) 関西経営者協会等の経営者団体への要請行動を実施する。
- (5) 4つの部門別連絡会については、情報交換と意思統一を図るため、会議・学習会、要請行動等に取り組む。
- (6) 賃上げ・雇用等の交渉強化に向けて、事例・マニュアルを盛り込んだ「春季生活闘争資料集」を発行する。また、回答日には速報、情報の提供も行う。
- (7) 中小・未加盟組合に対して「中小組合ニュース」を送付し、情報提供するとともに、相談等への参加を呼びかける。
- (8) 「出かける事務局」の実施(1月～3月)により、構成組織との連携をより強化する。
- (9) 2月の労働相談活動、3月の外国人相談等を行う。

4. 要求書の提出と回答ゾーンの設定

- (1) 要求書の提出
原則2月末までとする。
- (2) 回答引き出し日のゾーン設定
連合中央闘争委員会での協議をうけ設定する。
- (3) 中小共闘、パート共闘
1月にそれぞれの共闘会議を立ち上げ、それぞれの方針を検討・確認・設定する

<2007 春季生活闘争方針（案）抜粋>

I. 経済社会と勤労者生活の情勢認識

(1) 06年7～9月期の実質GDPは、消費が伸び悩んだものの外需と設備投資を中心に、年率換算で2.0%の成長（内閣府）となった。06年度の成長率の見通しは、政府は実質2.1%、民間の予測は2%台後半で政府見通しよりも0.5%程度高い。

過去3年間の実質成長率は、05年度3.2%、04年度1.7%、03年度2.3%となっており、中期的にみても実質成長率は2%を上回るものと思われる。さらに、長期的なトレンドで見ると一人あたりの実質GDPの伸び率（実質生産性）は、年によって違いがあるが、1%強となっている。

(2) 企業業績は、ばらつきがあるものの、5年連続の増益見通しとなっている。日経新聞のまとめによれば、上場企業（全産業）の9月中間決算は16.1%の増益、07年3月期（通期）も4.2%の増益となり、最高益更新が続く見込みである。

2006年度の設備投資計画（経済産業省）は、前年度比15.2%増加し、なかでも製造業は4年連続2ケタの伸びで24.3%増加となる見込みである。

(3) 国内企業物価は3%前半から徐々に上昇率が高まり、9月（速報）は前年比3.6%の上昇となった。消費者物価は、東京の10月の速報値は0.5%の上昇。9月の全国は0.6%の上昇となった。連合総研は、06年度の見通しを0.6%程度の上昇としている。

(4) 勤労者世帯の消費支出は、実質で2～3%の減少で推移している。実質可処分所得は、7月と8月は一時金の伸び等でプラスとなったものの、それ以外の月はマイナスで推移。9月の消費支出は実質で6.6%の減少となった。大型小売店の販売額の動きを見ても、消費の盛り上がりは感じられない。

(5) 好調な企業業績が消費に結びつかず低迷しているが、その原因の一つに分配率の問題がある。マクロでみた労働分配率は、97年以降低下が続き05年は59.8%（97年は66.0%）にまで低下した。一方企業への分配率は、18.6%から26.1%まで上昇している。

法人企業統計（資本金10億円以上の企業）から見た付加価値分配率も、勤労者に対する分配率の低下が見られる。01年と05年を比較すると、配当は2.8倍、役員給与・賞与は1.9倍に増加しているのに対し、付加価値に占める人件費は6.7%減少している。人件費比率の低下は、正社員の減少とパートタイム・契約・派遣・請負労働者などの増加も背景にあるが、このように労働分配率の低下が続けば消費低迷から脱却できず、景気は腰折れする危険性が高い。労働者、家計部門への所得移転が不可欠である。

(6) 完全失業率は、06年2月以降4%強の水準で推移し9月は4.2%となった。また、9月の有効求人倍率は1.08倍となった。しかし、正社員有効求人倍率は高まる傾向にあるものの0.64倍にすぎない。雇用情勢は改善されつつあるが、正社員への門は狭い。増加しているのは、パートタイム・アルバイト・派遣・契約等の労働者で、この5年間に252万人増加し06年は1646万人（労働力特別調査）となった。こうした労働者の多くは、低賃金で雇用の不安を抱えており問題である。また、これらパートタイム労働者等が正社員でないという理由から低賃金で固定化されることの無いよう、正社員へ

門戸を広げることや、均等・均衡処遇に向けた改善を行うべきである。また、フリーター等を正社員として採用できるよう、若年者の雇用対策を強化・充実していく必要がある。

- (7) 低賃金で働く人の割合は、年々増加している。民間給与の実態（国税庁）から給与階級（年間収入）の分布を05年とその5年前を比較すると、300万円以下の層が増加し、300万円超の層が減少している。このような低賃金層の増加により、生活意識（国民基礎調査・厚労省）は、「苦しい（大変苦しい＋やや苦しい）」と答えた世帯数の割合は年々増加し、05年は56.2%に達した。なかでも、児童のいる世帯は60.1%が「苦しい」と答えている。07春季生活闘争では、このような低所得層の人たちの底上げに力を傾注しなければならない。
- (8) 年金保険料の引き上げや定率減税の廃止などの負担増が既に決まっており、さらなる増税や負担増・給付減（可処分所得の減少）も懸念される。負担増・給付減は一層消費を減退させるものである。また、企業に対する減税が検討されているが、所得再配分機能の強化についても論議されるべきである。
- (9) 雇用形態別の所得格差が拡大する傾向にあるが、規模間、業種間の賃金格差も依然として縮まらない。春季生活闘争では、賃金水準の底上げを重視した積極的な要求をすべきである。
- (10) 年間総実労働時間（毎勤統計）は、年々減少し05年では1802時間となったが、これはパートタイム労働者（1140時間）の増加が影響しており、一般労働者では2028時間となっている。また、週60時間以上働く人の割合は12.2%となっているが、なかでも30代男性は23.7%が週60時間以上働いており、労働時間も長短の二極化が見られる。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかる観点からも長時間労働の是正を行う必要がある。

Ⅱ. 2007春季生活闘争の基本的な枠組み

1. 2007春季生活闘争の基本スタンス

- (1) マクロの視点に立った基本的な考え方として、実質1%以上の成果配分を通じて労働分配率の改善を行う。
- (2) 月例賃金を重視した賃金改善に積極的に取り組む。
- (3) 未組織を含む全雇用労働者を視野に入れた配分のあり方を見直す必要がある。このため、中小企業労働者やパートタイム労働者等など、所得が低い層を重視した全体の底上げをはかる。
- (4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかるため、総実労働時間の短縮に向けた取り組みを強化する。

2. パートタイム労働者等の均等待遇・処遇改善の取り組み

- (1) すべての働く人の公正処遇・雇用安定に向けて「パート・有期労働契約法の制定」をめざす。
- (2) 「パート共闘」を通じて、職場におけるパートタイム労働者の均等・均衡処遇と労働

組合員化をめざす。

- (3) 労働相談ダイヤルや地方・地域における集会・街頭宣伝等などを通じて、均等待遇実現に向けた社会的アピール行動を展開する。

3. すべての組合が取り組む課題（07年のミニマム運動課題）

- (1) 「賃金カーブ維持分」と「物価上昇分」を確保したうえで、賃金改善に取り組む。
- (2) 規模間格差の是正や男女間等の均等待遇の実現に取り組む。
- (3) 全従業員対象の企業内最低賃金を協定化する。
- (4) 長時間労働の削減に向けて、労働時間管理の協定化と36協定の総点検運動を行うとともに、割増率が法定割増率と同水準の組合はその引き上げをはかる。

Ⅲ. 具体的な取り組み課題

1. 政策制度の課題

国会の動向や審議会等の進捗にもよるが、現時点では次の「重点課題」を中心に取り組むこととする。

- (1) 働くものためのワークルールの実現
- (2) 不公平税制是正の実現
- (3) 信頼ある年金制度の実現
- (4) 「新しい公共」の創造と公務員制度・公務労使関係の抜本改革と労働基本権の確立

2. 生活改善に対する取り組み

- (1) 基本的考え方

- ① 賃金カーブ維持分と物価上昇分を確保したうえで、生活向上分としてのベースアップや時間給の引き上げ、格差是正、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げ等によって、昨年を上回る「賃金改善」を行う。
- ② 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点から、年間総実労働時間1800時間の実現のために、労働時間の短縮、不払い残業の撲滅の取り組みや割増率の引き上げによって、働き方の改善を行う。
- ③ 生活のベースとなる月例賃金の改善を最優先し、年間収入の維持・向上をめざす。

- (2) 賃金水準の参考目標値

- ① 35歳勤続17年労働者 311,000円以上（所定内賃金）
- ② 30歳勤続12年労働者 268,000円以上（所定内賃金）
- ③ 18歳初任給 162,000円以上

- (3) 中小・地場組合の賃金改善

- ① 格差是正のための水準目標

35歳 235,000円以上（所定内賃金）

自らの賃金実態を点検し、この水準を下回る組合は計画的な是正をはかる。それ以上の水準にある組合は、大手水準を見据え是正をはかる。

※ 235,000円は、産業計「10～99人」高卒男女計、勤続5年程度（中小は勤続10年

に7割が分布)の通勤手当を除く所定内賃金。

② 賃金要求目安

- ・賃金カーブの算定が可能な組合

賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認+賃金改善分2,500円以上

- ・賃金カーブの算定が困難な組合

7,000円以上

賃金カーブの確保相当分4,500円(目安)+賃金改善分2,500円以上

(4) パート労働者等の待遇改善

パート労働者等の待遇改善のため、07春季生活闘争の課題をパート共闘会議で具体的な取組みの目安を提示して取り組む。

1) パートタイム労働者に対する取り組み

- ① 均等・均衡待遇の実現に向けた取り組み

2) 正社員と実質的に異ならない者(擬似パート)に対する取り組み

正社員に転換するか、同一の労働条件を確保することをめざす。

(5) 男女間の労働条件格差の是正

- ① 男女別の賃金分布を把握し、問題点の点検と改善に向けた取り組みを進める。

- ② 賃金・人事評価制度の公正・透明な運用

制度上は性に中立的であっても結果として男女の賃金分布や昇進・昇格分布に偏りがある場合など、間接差別の是正に向けて賃金・人事評価制度の公正・透明な運用の取り組みを強める。

- ③ 男女平等な働き方の実現

連合が示す「職場における取り組み指針」(仮)などを活用して職場における点検活動を進め、間接差別を掘り起こし、是正のため労働協約の改定、制度整備などに取り組む。生活関連手当の支給における「世帯主」要件を廃止する。

(6) 労働時間短縮による働き方の改善

総実労働時間1800時間実現をめざし、社会的な動きをつくるため次の取り組みを行う。

- ① 所定労働時間の短縮(休日の増加、1日の労働時間の短縮等)

- ② 年次有給休暇の付与日数の増加

- ③ 労働時間管理の徹底と不払い残業撲滅の取り組みを強化する。このため、36協定の協定内容の再確認など総点検運動を行い、職場の時間外労働の管理を徹底する。

- ④ 時間外労働を削減するため、連合目標の時間外50%、休日100%の実現に努める。

当面、すべての組合が時間外割増率30%、休日割増率40%の達成をめざすものとする。

3. ワークルール、働き方の課題

(1) ワークルールの課題

- ① 改正高年齢者雇用安定法への対応を徹底する。

- ② 連合、産別、地方連合会が連携してワークルールの確立に取り組む。

パートタイム・契約・派遣・請負労働者等のワークルール、安全衛生(アスベスト対策含む)、労働時間管理など、職場の点検活動を通じて法令と労働協約の遵守の徹

底をはかる。業務請負契約をしているところは、職場点検を強化し、問題がある場合は労使協議を通じ直ちに是正する。同時に請負労働者等の雇用と労働条件の確保を求めていく。

- ③ 労働時間中に、裁判員候補者として地方裁判所の呼び出しを受けた場合、および裁判員として地方裁判所に出席する場合は、有給扱いとする労働協約の締結を進める。

(2) パートタイム・契約・派遣労働者に対する正社員化への取り組み

同じ職場で働くパートタイム・契約・派遣労働者などの中で、正社員を希望する者や正社員と労働時間や仕事等が実質的に異なる者に対して、正社員化するための労使協議を強める。同時に正社員へ転換する制度の導入を進める。

(3) 仕事と生活の調和の実現

男女ともに仕事と生活の調和が可能となる環境整備に取り組む。

- ① 産別は、次世代育成支援対策推進法にもとづく企業の行動計画の内容や、300人以下企業における計画策定状況の点検・集約を行い、必要な対策を講ずる。

4. 最低賃金の課題

すべての労働者が、最低限の生活ができる賃金水準を実現すべく、社会的な水準規制を行う。

(1) 企業内最低賃金の取り組み

- ① すべての組合で企業内最低賃金の協定化を行い、法定最低賃金の引き上げに結びつける。
- ② 全従業員対象の企業内最低賃金の目標水準
時間額850円以上

(2) 法定最低賃金の課題

- ① 産業別最低賃金の継承・発展と地域別最低賃金の機能強化を推進する。
- ② そのために、最低賃金部会の動きに対応し、最低賃金対策会議や全国会議を適宜開催する。
- ③ 組織労働者の賃金改定結果を踏まえ、法定最低賃金の引き上げを行う。

5. 取引関係の改善と公契約に関わる運動

(1) 取引関係の改善

- ① 中小企業の労働条件の改善のためには、公正な取引関係の確立が不可欠である。このため、CSR（企業の社会的責任）の確立に向け、企業行動規範づくり等に労働組合として積極的に関与する。
- ② グループ労使会議、グループ労組会議、行政の認定制度（貨物輸送の安全性優良事業所制度等）などを活用し、取引関係の改善を進める。

(2) 公契約に関わる運動

- ① 公契約にもとづく委託先等の労働者の公正労働基準を確保するため、公契約に関わる運動（連合リビングウェイズを上回る労働条件を義務付ける条例の制定など）を前進させる。
- ② このため、重点地区の設定を産別と連携しながら検討する

連合大阪2007春季生活闘争方針（その2）

連合は、第1回中央闘争委員会（2006.12.15）で「当面の方針」を確認し、特に「パート労働者の均等待遇・処遇改善」にむけたキャンペーンなど、「格差是正」を全面に押し出した「当面の方針」について意思統一を行った。連合の当面の方針（抜粋後掲）と連携するとともに連合大阪闘争方針その1の具体化にむけ以下の通り方針その2を提起する。

1. 中小・地場組合の取り組み

（1）要求目安

連合は第11回中小担当合同会議（2006.12.12）で「中小・地場組合の要求目安」を確認した。示された目安は、春季生活闘争方針（その1）でも示しているが、この目安を基本に要求するよう構成組織・地域組織と連携して中小・地場組合に働きかけ、昨年以上の賃金の底上げをめざす。

1. 格差是正のための到達水準目標値

- ・35歳所定内賃金235,000円*⁽¹⁾以上（賃金センサスペース）
- ・自らの賃金実態を点検し、この水準を下回る組合は計画的な是正をはかる。それ以上の水準にある組合は、大手水準を見据え是正をはかる。

* (1) 235,000円は、産業計「10～99人」高卒男女計、勤続5年程度（中小は勤続10年に7割が分布）の通勤手当を除く所定内賃金

2. 賃金要求目安

（1）賃金カーブの算定が可能な組合

賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認 + 2,500円以上*⁽²⁾
(賃金改善分)

（2）賃金カーブの算定が困難な組合

- ・7,000円以上とする。
- ・賃金カーブの確保相当分4,500円*⁽³⁾（目安）+ 2,500円以上
(賃金改善分)

（3）環境が整っている組合の格差是正加算要求

格差是正分とし、上記に加算し要求する。

* (2) 2,500円以上は、物価上昇分を加えた賃金改善分とする。

* (3) 4,500円は、中小の「実態賃金カーブの確保相当分」の推計値。

ちなみに、2005年に調査した2004年度の地域ミニマム年齢別賃金（全産業・男女計）中位数の18歳から45歳の1年1歳間の平均間差額は約4,776円である。

(2) 当面の闘いの進め方

① 中小共闘センターの設置・開催

中小・地場組合の賃金底上げを目的とした中小共闘センターを中小支援委員会のもと設置（設置については方針その1で確認）し、情報交換および交渉等の解決促進支援を行う。

ア) 第1回中小共闘センター

日 時：2007年2月2日（金）13：00～15：00

場 所：連合大阪 大会議室

内 容：a) 各構成組織の2007春季生活闘争方針交流
b) 連合大阪地域ミニマム運動によるミニマム額設定について
c) 中小組合ニュースの配布について
d) その他

イ) 中小解決促進集会の開催（4月の連合大阪の日に）

日 時：2007年4月5日（木）18：00～19：00

場 所：なんば高島屋前

内 容：連合大阪副会長のアピール
中小組合からのアピール
その他

ウ) 中小組合ニュースの配布

2. 政策制度の取り組み

(1) 第1回政策委員会&「労働時間法、労働契約法等、労働法制改正の動きについて」の学習会開催

日 時：2007年1月17日（水）10：00～12：00

場 所：連合大阪大会議室

内 容：＜政策委員会＞

- ① 政策委員会の部会設置と登録委員・部会長の確認について
- ② 政策委員会1年の計画について
- ③ 「府民アンケート」実施にむけたプロジェクト設置について
- ④ その他

<学習会>

「労働時間法、労働契約法等、労働法制改正の動きについて」

講師：連合中央から（調整中）

(2) 近畿ブロック「格差是正」市民対話集会開催

日 時：2007年2月15日（木）18：00～19：30

- ・18:00～格差社会ビデオ放映
- ・18:20～街頭インタビュー・アンケート結果放映
- ・19:00～連合本部(会長or事務局長)よりアピール

場 所：なんば周辺（かに道楽横）の大型テレビジョン設置地域（150インチ）

- 内 容：① 街頭インタビューを大型テレビジョンに放映し、大衆に格差の実態及び生活の厳しさをアピールしてもらう
② 連合代表より連合の取り組みをアピール

3. パートタイム労働者等の均等待遇・処遇改善にむけた取り組み

連合は、闘争方針の中で、パートタイム労働者等の均等待遇・処遇改善にむけて、法制化対応と社会的世論喚起のために、「だれでも最低1000円の時給に」等のスローガンとともに「パートウィーク」（2007年2月5日～10日等）としての諸行動を提起している。それらを受け、また「連合大阪パート労働者の均等待遇と組織化にむけたアクションプラン中間報告」の提起も受け、連合大阪として下記の取り組みを行う。

(1) 「パート・ウィーク」（2007年2月5日～10日前後）の取り組み

スローガン：「だれでも最低1000円の時給に」「均等待遇の実現を」

① 街頭宣伝などキャンペーン行動

日 時：2007年1月29日（月）～ 2月7日（木）

場 所：各地域協議会に一任（主要ターミナル等）

配布物：連合本部製作のビラ・ティッシュ

内 容：パートウィークの取り組み内容となんでも相談他

※上記については、連合大阪第13回執行委員会において確認の「格差是正・統一選挙勝利連合大阪統一地域行動」の一環として取り組む。

② 「パートシンポジウム」の開催

日 時：2007年2月8日（木）18：00～20：00

場 所：連合大阪 大会議室

内 容：☆ 講 演「パート労働者の均等待遇とパート労働法改正について」
—労働政策審議会での議論と国会情勢について—

講師：連合労働条件局と調整中

☆ 意見交換

パート労働者を中心に意見交換・交流

③ パート労働者等の均等待遇にむけた要請行動

日 時：パートウィークの期間中に（調整中）

要請先：大阪労働局、大阪府、経営者団体

内 容：パート労働者の均等待遇にむけた法整備や具体的取り組みについて要請

(2) 連合大阪パート共闘会議の取り組み

① パート共闘会議の設置と開催

連合が提起している「パートの均等待遇」にむけた6項目（*）のいずれかについて要求し取り組む、パート・最賃委員会に登録の組織を中心にエントリー方式で「パート共闘会議」を設置する。

(*) <6項目>

- ・労働条件の明示など、法令順守と「パートだから」という考え方に起因する差別的取り扱いを排除し、均等待遇をめざす。
- ・同一価値労働同一賃金を基本とした、労働条件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が確保された人事・賃金制度づくりをめざす。
- ・パート等を含む企業内最賃協定の締結と協定額の引き上げに取り組む。
- ・パート労働者の時間あたり賃金について、一般労働者の時間あたり賃金を考慮し積極的な改善を行う。
- ・対話・交流などを通じた組織化や交渉支援を積極的に行う。
- ・その他パート労働者の待遇改善に関与する。

☆ エントリー締め切り：2007年1月26日（金）

三役会での確認後、すでに発文をもってエントリーの呼びかけを行っている。

② 第1回パート共闘会議の開催

日 時：2007年2月8日（木） 15：30～17：30

場 所：連合大阪大会議室

内 容：ア) 均等・均衡待遇の実現にむけた取り組みの内容について

イ) 時間給の改善目安等、春季生活闘争の取り組みについて

ウ) パート労働法改正にむけた取り組みについて

エ) 「パート労働者の組織化にむけたアクションプラン中間報告」に基づく取り組みについて

(3) パート集会「均等ウェーブ」への参加

連合大阪も参画する「均等待遇アクション21大阪実行委員会」の「均等ウェーブ」への参加

4. 全国一斉相談ダイヤルと連動した連合大阪相談の取り組み

(1) 全国一斉相談ダイヤル

日 時：2007年2月8日（木）～ 11日（日） 10:00 ～ 19:00

場 所：連合大阪相談センター・連合大阪事務所

内 容：パート・派遣のなんでも労働相談他

(2) 外国人なんでも相談ダイヤルの実施について

日 時：2007年3月22日（木）～24日（土）15:00 ～ 20:00

場 所：連合大阪中会議室

内 容：日本で働く外国人労働者の労働問題や入管関係等の法律関係を含めた相談対応

①言 語：9カ国語<中国語・韓国／朝鮮語・タイ語・タガログ語・インドネシア語スペイン語・ポルトガル語・英語・ベトナム語(新)>

②相談員：連合大阪相談センター、連合大阪労働安全衛生センター、NPO法人「RINK」、連合大阪ハートフルユニオン、および事務局

③弁護士：連合大阪法曹団

④社労士：大阪府社労士会

広 報：新聞広告およびFM CO・CO・LO<76.5MHz> (新) 他

5. 男女賃金格差是正、均等待遇の取り組み

職場における男女賃金格差是正をはかること、また改正された「男女雇用機会均等法」の改正点を「労使協約」に盛り込むために、以下の取り組みを行う。

(1) 「男女の賃金格差点検マニュアル」の活用

連合大阪が作成し従来から周知している「男女の賃金格差是正点検マニュアル」を活用し、制度・運用上の取り扱いによる男女の賃金格差はないか？基準が不利ではないか？などの点検活動を実施する。「マニュアル」については、全組合・組合員に対して、かべ新聞・マンスリー・春闘資料集等を通じ周知・活用を促す。

(2) 学習会「改正均等法を職場に活かすために」の開催

日 時：2007年2月9日（金）15：00～17：00

場 所：連合大阪大会議室

テーマ：講演「改正均等法を職場に活かす」

講 師：峯岸 とも子（大阪労働局 雇用均等室室長）

対 象：賃金担当者、労働協約担当者、交渉担当者、男女平等推進委員、女性委員等

(3) 3.8 国際女性デー全国統一街頭行動の実施

国際女性デー（3月8日）は、女性達が尊厳ある働きを求めて行動をおこす日と位置づけられている。連合大阪春季生活闘争に連動させて全国統一行動のこの取り組みを実施する。

日 時：2007年3月8日（木）17：00～18：00

場 所：京阪「天満橋」駅前

テーマ：職場の現状報告・国際女性デーの意義

*グッズを配布し、「国際女性デー」の意義を訴える

弁 士：連合女性委員会委員を中心に女性組合員

6. 2007連合大阪地域ミニマム運動について

(1) 2007年度の「ミニマム額」の設定について

大阪における2007年度の「ミニマム額」については、下記のとおりとする。

2006年度賃金全数調査：製造業男女				2006年度 ミニマム設定額
年齢	第1十分位	第1四分位	中 位	
18歳	152,100円	155,800円	158,600円	155,000円
20歳	159,900円	165,300円	170,900円	160,000円
25歳	180,500円	191,200円	203,300円	183,000円
30歳	202,000円	219,100円	236,900円	208,000円
35歳	223,600円	247,400円	270,500円	233,000円
40歳	244,500円	274,800円	303,000円	258,000円
45歳	263,900円	299,800円	333,400円	280,000円

50 歳	281,000 円	320,900 円	360,600 円	290,000 円
55 歳	295,100 円	336,700 円	383,500 円	300,000 円

		ミニマム額との対比：各数値／本年度ミニマム設定額		
年齢	2007 年度ミニマム設定額	第 1 十分位	第 1 四分位	中 位
18 歳	157,000円	96.88%	99.24%	101.02%
20 歳	162,000円	98.70%	102.04%	105.49%
25 歳	185,000円	97.57%	103.35%	109.89%
30 歳	210,000円	96.19%	104.33%	112.81%
35 歳	235,000円	95.15%	105.28%	115.11%
40 歳	260,000円	94.04%	105.54%	116.54%
45 歳	280,000円	94.25%	107.07%	119.07%
50 歳	290,000円	96.90%	110.66%	124.34%
55 歳	300,000円	98.37%	112.23%	127.83%

〔参考〕

年齢	全産業・男女計(人数)	ミニマム設定額	ミニマム額未満：該当者数	未達成者率
18 歳	46 人	157,000円	150,000 円未満：3 人	6.52%
20 歳	103 人	162,000円	160,000 円未満：12 人	11.65%
25 歳	270 人	185,000円	180,000 円未満：29 人	10.74%
30 歳	415 人	210,000円	210,000 円未満：71 人	17.11%
35 歳	482 人	235,000円	230,000 円未満：70 人	14.52%
40 歳	336 人	260,000円	260,000 円未満：70 人	20.83%
45 歳	227 人	280,000円	280,000 円未満：44 人	19.38%
50 歳	203 人	290,000円	290,000 円未満：28 人	13.79%
55 歳	282 人	300,000円	300,000 円未満：42 人	14.89%

(2) 地域ミニマム運動とは

地域ミニマム運動は、連合が行う唯一の組合員一人ひとりへの月例賃金調査（300人未満の中小組合を対象）から、生活できる最低賃金額を地域ごとに設定し「これ以下の賃金水準の労働者を無くす」ことを目的に、連合全体で春季生活闘争と一体となって取り組む運動である。

(3) ミニマム設定額の根拠

- ① 賃金全数調査集計：11構成組織、211組合、12,355人（昨年は、16構成組織、227組合、17,119人）のデータ
- ② 年齢を18・20・25・30・35・40・45・50・55歳の9つの年齢ポイント毎に設定する。
- ③ 2006年の賃金全数調査結果の「製造業・男女」（10,736人）の第1十分位の特性値を基準にミニマム額の設定を試みた。
- ④ また、連合の2007春季生活闘争方針において、格差是正のための水準目標値を「35

歳所定内賃金235,000円以上（※）」ということも考慮し、「連合大阪2007地域ミニマム額」を上記の通り設定する。

（※235,000円以上：賃金センサスペース＜賃金調査資料＞：産業計「10人～99人」高卒男女計、勤続5年程度＜中小は勤続10年に7割が分布＞の通勤手当を除く所定内賃金）

（4）2007春季生活闘争における取り組みについて

- ① 法定最賃の引き上げ、賃金カーブの整備、を促進し、生活保護基準などのセイフティネットの給付水準切り下げに反対するなどともに、「地域ミニマム運動」を発展させる。
- ② 大手企業と中小企業の間には歴然とした格差があり、その格差は拡大傾向にある。このことを社会的にアピールし、中小企業の経営者はもとより経営者団体に理解を求めて中小企業の不合理な賃金格差の是正を求めていく。
特に2007地域ミニマム額に達成しない該当者数の減少に向けての取り組みを強化する。
- ③ 賃金全数調査にご協力をいただいた単組に対しては、「賃金プロット図」などの調査結果資料を還元し、存在する「賃金カーブ」を割り出し、賃金制度を確立、そして賃金闘争の活性化を図る。

（5）具体的取り組み

- ① 「中小労組解決促進集会」を、4月5日（木）に実施する「連合大阪の日街頭行動（なんば駅前）」とかねて開き、「2007地域ミニマム」の宣伝活動を行う。
- ② 関西経営者協会や中小企業団体中央会などに対して、要請・申し入れ行動を展開し、会員企業への周知徹底を求める。
- ③ 広報関係
ア) 連合大阪が発行するマンスリーやカベ新聞、また連合大阪ホームページに地域ミニマム運動の解説記事を掲載し、中小組合・無所属組合・未組織労働者に広く周知する
イ) マスコミ発表を行う（1月19日）

<参考>

【分位数について】

労働者を賃金の低い者から高い者へと並べて等分し、低い方から第何番目の節に位置するかを示す値。

第1十分位数：全体を十等分し、低い方から1/10（10％）にあたる人の賃金。

第1四分位数：全体を四等分し、低い方から1/4（25％）にあたる人の賃金。

中位数：全体のちょうど真ん中（50％）にあたる人の賃金（5人なら3番目の人、6人なら3番目の人と4番目の人を足して2で割ったものになる）

7. 連合大阪2007春季生活闘争総決起集会の開催と開催内容についての検討

闘争の山場と結集の盛り上げ、府民への社会的アピールをはかるために「連合大阪総決起集会」を開催する予定である。集会内容等については昨年もいろいろとご意見をいただき変更してきたところであるが、今年度についても昨年の反省を踏まえながら、集会やデモンストレーション（府民へのアピール）のあり方について、社会運動委員会や事務局会

議、三役会で議論・検討を行ってきた。それらを受けて、次号議案で具体的に提起するので議論をお願いしたい。

＜参考資料＞連合「当面の方針」抜粋

2007春季生活闘争 当面の方針（その1）

I. 最近の特徴的な動き

1. 12月5日、安倍内閣発足後初の政労会見が行われた。高木会長は、その中で総理の「再チャレンジ構想」を評価する一方で、経済財政諮問会議で示された「労働ビッグバン」については、自由主義経済的発想で規制緩和が進めば、格差の固定につながり、総理の考えと逆行していると強い懸念を示した。
2. 政府税制調査会は、12月1日最終案をまとめた。企業に対しては、経済活性化の名のもとに、減価償却制度の見直しを行い5～6000億円の企業負担を軽減すると言われていたが、一方で地方税の均等割の部分はなお低いとして、その引き上げの検討を求めるなど企業優遇の構図がはっきりした。
3. 法人企業統計によれば、06年7～9月期の人件費は雇用増（従業員数は5.1%増）などで前年同期比4.4%増加した。4%台の伸び率は、97年10～12月期（5.1%増）以来の高い水準。この背景は、景気の拡大や生産の拡大に対応するため、これまで抑えてきた雇用（人件費）を増やさざるを得なくなってきたことがあげられるが、雇用増の中身をみていく必要がある。
4. 連合は、11月の不払い残業撲滅月間において、不払い残業の撲滅とパートタイム労働者の処遇改善に視点をあてた、「なんでも労働相談ダイヤル」を11月11日～19日を集中ゾーンとして、地方連合会で実施した（集約件数1,779件）。地方連合会、関係産別を中心にフォローアップを行う。

II. 当面の闘いの進め方

1. 政策制度の取り組み

2007年春の政策・制度実現の取り組み方針にもとづき取り組みを進める。

2. パートタイム労働者等の均等待遇・処遇改善に向けたキャンペーン

連合は、パートタイム労働者等の処遇改善にむけて、法制化対応と社会的世論喚起の具体化をはかるため、2月5日～10日に「パート・ウィーク」（行動週間）を設定し下記の取り組みを行う。

- ・スローガン：「だれでも最低1000円の時給に」「均等待遇の実現を」
- ・構成組織：職場における対話集会、学習会の開催

連合、地方連合会の行動への参加

- ・地方連合会：街頭宣伝などキャンペーン行動
集会・シンポジウムの開催
労働相談ダイヤル（2月8～11日を中心に設定）
- ・連 合 本 部：中央集会の開催（2月7日）
キャンペーンの実施

3. パート共闘の取り組み

(1) パートタイム労働者に対する取り組み

① 均等・均衡待遇の実現に向けた取り組み

各産別は、次の例示を参考に実態に合わせた取り組みを行う。なお、各産別が加盟組合の実情に応じて、これ以外に組み込む改善項目についても、積極的な情報開示と構成組織間の情報交換を行い運動の推進を図る。

- a. パートタイム労働者固有の制度を整備するもの
- b. 雇用形態などの働き方に関係なく全員に適用される労働条件
- c. 時間比例を考慮しながら整備するもの

<均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みの例示>

a. パートタイム労働者固有の制度を整備するもの

- ・正社員への転換制度の導入
- ・教育研修・職業訓練制度の見直しと整備
- ・賃金・人事処遇制度の整備や評価制度の導入

(正社員・パートタイム労働者の一体的人事処遇制度の取り組みも含む)

- ・就業規則の整備
- ・社会・労働保険加入等の点検

b. 雇用形態などの働き方に関係なく全員に適用される労働条件

- ・休日・休暇制度（慶弔休暇、育児・介護休業、育児・介護短時間制度、ボランティア休暇制度等）
- ・年次有給休暇の付与日数を正社員に比例して付与するための見直し
- ・60歳以降の雇用制度の導入
- ・福利厚生基準（社員食堂食事補助、健康診断等）の見直し
- ・通勤手当
- ・安全衛生

c. 時間比例を考慮しながら整備するもの

- ・時間当たり基本賃金
- ・職務関連手当
- ・生活関連手当
- ・一時金
- ・退職金制度

② 時間給の改善目安

- a. 絶対額1000円程度
- b. 上げ幅15円程度
- c. 全労働者を対象とする企業内最低賃金の協定化(別紙参照)に取り組む。

(2) 正社員と実質的に異なる者(擬似パート)に対する取り組み

正社員に転換するか、同一の労働条件を確保することをめざす。

5. 職場総点検活動などの展開

各組合は、1～2月を中心に職場点検活動を行い、法律・労働協約の遵守、安全問題への対応を徹底し、公正なワークルールを確立する。今年度は、とくに、①偽装請負の排除に向けた法律遵守と雇用・労働条件の確保と、②36協定の総点検運動に取り組む。連合は、中小・地場組合の点検活動を支援するために、必要な器材(チェックリスト含む)を準備する。

6. 回答引き出しゾーンの設定

連合として、以下の回答ゾーンを設定し、闘いを進めていく。産別・単組は、この回答ゾーンを踏まえて、交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を行う。

- ・3/14～17：第1のヤマ場
- ・3/19～31：第2のヤマ場
- ・4/2～7：第1次解決促進ゾーン
- ・4/16～21：第2次解決促進ゾーン
- ・5、6月以降の闘い方：連合役員による激励行動、地方の共闘センターごとの取り組みを検討する。

7. 諸行動

2007年2月2日	春季生活闘争関連集会
3月3日	春季生活闘争・政策制度関連集会
3月8日	国際女性デー全国行動・中央集会
3月30日	春季生活闘争情勢報告交流集会