

## 各論その4

# 労働条件の底上げと社会的横断化の促進とディーセント・ワークの実現

### 【産業政策と連動した雇用創出と、セーフティネットの充実】

1. 新たな産業の育成と質の高い雇用創出につなげるため、産業政策と連動した雇用政策を求めるとともに、セーフティネットの充実に向けた運動の展開をはかる。
  - (1) ディーセント・ワークの実現に向け、雇用形態や処遇、能力開発のあり方などを含めた雇用・労働のあるべき姿に関する連合の考え方の具体化の検討を深め、パッケージ（「雇用基本法」（仮称））として取りまとめ、その実現に取り組む。
  - (2) 産業政策と連携した雇用創出の取り組みを強化するとともに、国と地方自治体との共同連携による就労支援・生活支援を含めた「一体的実施」の推進と、労使の運営参画を求める。
  - (3) 第一のセーフティネットである雇用保険について、充実・強化に向けた見直しを行うことや、施行後4年が経過した第二のセーフティネットである求職者支援制度について、実施状況を検証した上で見直し検討等を求める。
  - (4) 従来の雇用保険制度の枠組みでは救済できない天災地変や国からの避難勧告などに伴う雇用問題に対し、一般財源による雇用維持制度等の構築などに取り組む。

### 【賃金・労働条件の底上げ・底支えと、労働条件の社会的横断化の促進】

2. 春季生活闘争において、すべての働く者の労働条件の底上げ・底支えと企業規模間や雇用形態間、男女間などの格差是正と均等処遇の実現をはかる。そのために、構成組織・地方連合会との連携による重層的な共闘体制を構築するとともに、内外への情報発信を充実させ社会的横断化の促進をはかる。
3. 配分の歪みの是正と労働条件を復元するため、賃金の底上げ・下支えを図る。同時に地域における賃金の相場形成を進めるため、中小共闘センターで取り組みを強化する。
4. 労働条件の社会的横断化に向け、職種別の賃金水準の形成の強化を図る。同時に賃金カーブ維持原資や賃金水準の情報開示を進め、共闘の強化を図る。  
またその基礎データ作成にあたり「連合島根賃金実態調査」および「生活実態調査」を引き続き実施するとともに、サンプル数の拡大および分析結果の有効活用に努める。
5. 中小共闘および非正規共闘の強化をはかり、格差是正・底上げと処遇改善に向けた運動を展開する。

- (1) 中小企業における必要な人材の育成と確保も視野に入れ、労働条件の底上げを基本に格差是正と二極化の阻止をめざして取り組みを進める。
- (2) 非正規労働者の処遇改善のために非正規共闘を強化する。そのために、すべての構成組織のより積極的な参画を求める。非正規共闘担当者における情報・意見交換のさらなる充実に取り組む。地域における取り組みの充実・拡大をはかる。
- (3) 社会に開かれた春季生活闘争の実現を目指し、地域経済の活性化・底上げに向けて「中小企業の支援・活性化」をメインテーマとした地域フォーラムを地協毎に開催し、経営者（経営団体）や関係団体と連携した地域運動を展開する。

6. ワーク・ライフ・バランスが保障される社会の実現をめざし、労使協議などを通じた「働き方」「休み方」改革を進め、労働時間短縮や有給休暇の取得促進をはかる。そのために、労働時間や賃金などに関する考え方を整理して、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた「総合労働条件改善指針（仮称）」の検討を進めていく。

特に、全国平均を上回る島根の年間総労働時間の縮減を重点課題として取り組むこととし、関係各機関への働きかけを強化する。また「連合島根労働時間に関する実態調査」を引き続き実施し、データの有効活用をすすめる。

7. 最低賃金を、生活できる水準にまで引き上げる取り組みを強化する。

- (1) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げによって、賃金の底上げをはかる。
- (2) 法定の地域別最低賃金は、賃金の底支え機能を果たし、セーフティネットとしての実効性が高い水準へ大幅な引き上げをはかる。
- (3) 法定の特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使のイニシアチブ発揮により賃金の底上げと格差是正につながる水準の実現に取り組むとともに、従来設定のなかった産業分野での新設に努める。

### 【取引の適正化】

8. 中小企業で働く者の労働条件を改善するため、2015年に実施する「中小企業における取引関係に関する調査」などをもとに経営者団体や関係省庁に対し、企業間取引の改善を求めていく。
9. グローバルでの公正取引やサプライチェーン全体のディーセント・ワーク実現に向けて海外事情も含めて調査し、日本での取引問題や労働条件改善などに結びつける。

## 【ディーセント・ワーク実現に向けたワークルールの整備】

10. 解雇規制や労働時間規制の緩和など労働者保護を後退させようとする政府の議論に対し、構成組織・地方連合会と連携して、労働者保護ルールの改悪阻止に取り組むとともに、労働者保護ルールの後退を招かないよう労働政策審議会で議論する。
11. 「協約から法律へ」運動に取り組む。まずは、特別条項付き 36 協定に係る構成組織毎の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）や勤務間インターバル（原則 11 時間）の導入等、長時間労働是正に向けた労使協定・労働協約締結の取り組みを進める。
12. 過労死問題やいわゆる「ブラック企業」問題等に適切に対処するため、各職場で“自組織から過労死等を出させない” 連合「過労死ゼロ」運動と、計画年休の積極活用など年次有給休暇の取得を促進する、連合「しっかり休んで、いい仕事」運動を展開する等、労働組合として主体的な取り組みを進める。さらに、国に対しては労働基準監督官の増員、また地方自治体に対しては地方労政事務所の機能強化など、労働行政の充実・強化を求める。
13. 有期契約、パートタイム、労働者派遣、請負など雇用・就業形態にかかわらず均等待遇原則の法制化に取り組む。
14. 労働者派遣法について、未組織派遣労働者の組織化も視野に、派遣労働者の雇用や処遇の動向等を派遣労働者・派遣先労働組合への調査等を通じて把握・検証するとともに、労働者保護の視点から派遣労働者の雇用の安定と公正処遇の確保に向けた法改正に取り組む。
15. 労働基準法について、労働時間等の実態等を把握・検証するとともに、長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた法改正に取り組む。
  - (1) 「時間外労働限度基準」告示の法律への格上げと、特別条項付き 36 協定を適用する場合における上限時間規制の法定化に取り組む。また、現在その適用が除外されている事業又は業務についても同法の条文に規定するよう取り組む。
  - (2) すべての労働者を対象に「休息时间（勤務間インターバル）規制」を導入するよう取り組む。
16. 過労死等防止対策推進法に基づく国等による過労死等防止対策の進捗状況を検証し、より実効性のある対策を講じるよう求める。

連合島根においては「過労死ゼロ」を目指し引き続き関係団体との連携を強化し、11 月開催の「過労死防止シンポジウム」の開催に協力する。

17. 労働契約法について、採用内定の取消しや有期契約労働者の保護にかかる課題の解決に向けた法改正に取り組む。また、有期契約労働者の無期転換については、5年の無期転換期間の短縮など法を上回る取り組みを通年的に行うとともに、無期転換直前での雇止め抑止に向けて法内容の周知に取り組む。また、有期特措法について、特例対象労働者の雇用管理が適切に実施されるよう取り組みを進める。
18. 事業譲渡、会社分割など、事業組織再編時における労働契約の承継、雇用・労働条件の維持、労働組合との協議の義務づけなど、労働者の権利保護をはかるための法制化に取り組む。
19. 高年齢者雇用安定法の雇用確保措置の対象外である有期雇用労働者も含め、すべての労働者の雇用と年金の接続を確実にを行うための法制上の措置等を検討する。
20. 集団的労使関係構築に向けて、過半数代表者の選出手続の厳格化等、過半数代表制の適正化を図る取り組みを進めた上で、労働者代表制の法制化の検討を進める。

### **【震災復興・福島第一原子力発電所事故への対応】**

21. 被災地の雇用のミスマッチを解消し、産業政策と連動させ、将来にわたって地域を支える雇用の創出と職業能力開発の推進を求める。
22. 今後30～40年と見込まれる福島第一原子力発電所の廃炉には、技術者から現場作業員まで幅広い労働者が必要であり、労働者への被ばく線量管理をはじめとする労働安全衛生を強化しながら、中長期的な労働者の確保に向けた政策や対応を求める。

### **【労働安全衛生対策の強化】**

23. 2015年12月施行のストレスチェック制度創設や2016年6月施行の化学物質のリスクアセスメント対象範囲の拡大など、「『改正労働安全衛生法』に関する連合の取り組みについて」に基づいた対応、取り組みを進める。
24. 2017年度を最終年度とする第12次労働災害防止計画の着実な実施に向け、構成組織内の労働災害の発生状況を正確に把握し、連合本部に報告する取り組みを進めることで、労働災害防止に向けた労働組合の取り組みを強化する。

### **【若年者・障がい者・外国人労働者対策の強化】**

25. 青少年雇用促進法の施行にあたり、若者の適職選択に向けた職場情報の積極的な開示や若年無業者の就労支援等の着実な実施を求めるとともに、点検活動を通じて、若者が働き続けられる職場環境の整備に取り組む。
26. 改正障害者雇用促進法の施行を踏まえ、連合方針に基づき、精神障がい者を含む障

がい者の雇用促進と、合理的配慮義務に対応した職場環境整備に労使協議を通じて取り組む。

27. 開発途上国に対する国際貢献という制度本旨に則った運用がなされるよう、外国人技能実習制度の適正化を求める。

28. 外国人労働者について、安易な在留資格・就労資格の緩和が行われることのないよう求める。

### **【人材育成・能力開発の促進】**

29. 「わが国の競争力強化に向けた人材開発のあり方に関する研究会」を立ち上げ、わが国産業競争力の源泉となる労働者の人材育成と能力開発に関する連合の考え方を取りまとめ、その実現に取り組む。

30. 2016～2020 年度を対象期間とする国の第 10 次職業能力開発基本計画の策定に際しては、第 9 次職業能力開発基本計画で提起された「攻めの人材育成」と「守りの人材育成」の施策を検証した上で、策定するよう求める。

31. 国による職業能力開発の推進にあたっては、企業・業界団体や労働組合の参画のもと、事業者主体による企業内訓練の拡充支援や、雇用のセーフティネットとしての公共職業訓練を強化するなど、一層のキャリア形成支援を求める。

### **【労働紛争解決制度の充実】**

32. 労働審判制度が制度発足 10 年を迎えることを踏まえ、連合推薦の労働審判員の要望や現場実態を把握した上で労働審判制度の運用改善を求めるとともに、個別的労働紛争の解決に関する各制度の役割・機能分担の見直しを求める。

33. 労働委員会の活性化について、活用促進に向けたあり方の検討などに取り組む。

34. 労働者の権利保護啓発に向けた労働（法）教育の強化に向けて、地方連合会と連携し、地方労政行政の機能拡充（労働者向け労働講座など）に取り組む。

### **【民法（債権法）改正への対応】**

35. 民法改正による労働分野への影響を検討し、労働者保護が後退しないよう取り組む。