

# 2018年 全国ユニオン春闘方針

## <全国ユニオン 今春闘の4つのポイント>

1. 不当な雇止めを許さず、改正労働契約法の無期転換権、改正労働者派遣法の雇用安定措置を活用して安定した雇用を実現しよう！

※いよいよ2018年4月1日より改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになります。また10月には改正労働者派遣法に基づく有期契約の派遣労働者の同一派遣先業務での受入れ期間の上限（3年）を迎え、派遣元は雇用安定化措置を講ずることになります。無期雇用への転換を忌避した雇止めは許さず、また派遣労働者の3年での雇止めを許さず、安定した雇用を勝ち取ろう！

2. 賃上げ要求基準4%の獲得を目指そう！
3. 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！
4. どこでも誰でも時給1500円以上を目指そう！

### ■雇用安定実現に踏み出そう！

2018年4月1日より改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになります。しかし有期契約労働者の雇用の安定を目的にした法改正であるにもかかわらず、無期転換権を行使させないための雇止めが増加しています。

また10月には改正労働者派遣法に基づく有期契約の派遣労働者の同一派遣先業務での上限（3年）を迎え、派遣元は雇用安定措置を講ずることになります。改正労働契約法と同様、派遣労働者の雇用の安定を目的にした改正でした。しかし、形式的に雇用安定措置を実施して、派遣労働者を雇止めにすることも懸

念されています。

労働契約法と労働者派遣法の改正法のいずれも実際に働いている有期契約労働者の多くはその内容を知りません。周知に力を入れるとともに、改正法の趣旨を生かし、ひとりでも多くの有期契約労働者の雇用安定を実現できるよう取り組みます。

2018年を非正規労働者の雇用安定実現春闘にしよう。

## ■基本的考え方

- (1) 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。
- (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%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。
- (3) 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、生活を脅かす労働法制の改悪、格差・貧困、差別、脱原発、反戦・平和などについても訴えていく。

## ■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、春闘要求に反映させる。
  - ③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各ユニオンは雇用形態などを問わない、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) 評価制度による賃金決定

昨今では、人事評価のみで賃上げが決まる企業も増えている。賃上げ交渉の余地がないと考えがちだが、賃金表があれば賃金表の書き換え(ベースアップ)は要求できる。また、そもそも制度導入の目的が人件費抑制であれば、長期的にみて賃金の引き下げや低賃金の固定化が予想されるだけに、制度の廃止・撤廃も視野に入れて交渉を進める必要がある。その際、不当に低位な効果をさせないためにも考課の基準・過程・結果について公開させる。

#### (3) 正規・非正規の格差是正

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。各ユニオンで職場の通勤手当、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。

#### (4) 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。

#### (5) 職場における男女平等の実現

男女平等社会実現に向け、今春闘でも連合の第4次男女平等参画推進計画で確認された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整備を進め、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。

#### (6) 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。
- ②8時間働けば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 2018 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)春闘の取り組みを通じて、各ユニオンで性的指向、国籍、障がいの有無、年齢などを超えた多様な仲間づくりに取り組む。

- (6) 春闘アクション&厚労省交渉を行う。
- (7) 春闘と連携し、各ユニオンの争議支援に取り組む。
- (8) 春闘を中心とした足元の労働条件交渉に止まらない社会的な運動とし、平和な社会を維持・形成していくための反戦、脱原発に取り組む。

#### ■闘いの進め方

- (1) 改正労働契約法の無期転換権、派遣労働者の雇用安定措置の施行に向けて、街宣行動などを実施する。
- (2) 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。
- (3) 各ユニオンは3月の第1週までに要求提出を目指す。
- (4) 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。
- (5) 社会的労働運動と位置づけられた課題で、①地域宣伝や集会、②労働局や厚生労働省などへの要請、交渉などを行う。
- (6) 例年、相談員養成講座として開催していた「草莽塾」について、今年は専従スタッフの教育・育成に主眼を置いて開催する。

#### ■当面の主な日程を含む春闘日程（予定含む）

- (1) 18春闘セミナー：2017年12月9日(土)
  - (2) 全国ユニオン旗開き：2018年1月12日(金)
  - (3) 雇止めホットライン：1月27日(土)～28日(日)
  - (4) 派遣労働者 通勤手当支給要求キャンペーン：2月2日(金)
  - (3) 連合2018春季生活闘争・闘争開始宣言集会：2月5日(月)
  - (5) 全国ユニオン春闘開始集会：2月16日(金)
  - (6) 連合2018春季生活闘争・要求実現集会：3月5日(月)
  - (7) 春闘アクション&厚労省交渉：3月中旬予定
  - (8) 福島現地集会（檜葉町天神岬）：3月17日(土)
  - (9) さようなら原発 東京集会（代々木公園）：3月21日(水・祝)
  - (10) 全国委員会：4月20日(金)
  - (11) 第14回草莽塾：4月21日(土)
  - (12) 連合メーデー：4月28日(土)
  - (13) 全国ユニオンメーデー：5月1日(月)
  - (14) レインボープライド（代々木公園）で労働相談：5月5日(土)～6日(日)
- ※その他、集会等は日程がわかり次第呼びかけ。

以 上

# 1. 各ユニオンは議論を重ね、ひとつでも多くの職場で、 一人でも多くの組合員が、春闘に取り組もう！

「要求しても何も変わらないし…」「職場には自分しか組合員がいないし…」などさまざまな理由で春闘に消極的な組合員もいます。しかし本当は、春闘は社会的な運動であり、取り上げることのできるテーマも賃上げに止まらず多種多様です。せつかくユニオンに加盟したのです。ひとりでも多くの組合員が春闘に取り組めるよう、各ユニオンで議論を重ねていきましょう。

## (1) 春闘は労働組合が仕掛ける社会的な運動

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(先導役)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、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。

しかし、重要なことは今も昔も春闘は労働組合が仕掛ける社会的な運動であるということです。

## (2) 全国ユニオン春闘は格差是正の実現

規模間、雇用形態……とあらゆる格差が拡大しています。昨年は連合の組織内企業のデータでは中小や非正規の賃上げが大手を上回っています。しかし、格差を解消するには至っていませんし、全国ユニオンに加盟する中小零細企業の職場支部・分会の中には賃上げなど考えられないという企業も少なくありません。

とはいえ、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、まさに格差是正の実現に向けた歩みを進めるものです。

ユニオンみえでは、男性は時給1000円、女性は時給900円と違法な男女差別賃金となっていた企業と交渉し、女性を1000円に引き上げ、さらに男女とも1050円まで引き上げることを実現しています。

また、東京ユニオンでは、時給制の有期契約ドライバーについて「定期昇給10円」を獲得しています。

こうした、取り組みを各ユニオンは着実に進めていきましょう。

### **(3) ひとつでも多くの職場で春闘交渉を実現し、賃上げを勝ち取ろう**

最近では、政権が財界に賃上げを要請していることから「官制春闘」など揶揄する意見もあります。しかし、政府が要請すれば、中小零細企業を含めた日本中すべての企業で賃上げをする、などということはありません。

そもそも労働者と使用者は利害が対立し、視点が異なります。そして何よりも力関係に圧倒的な差があります。賃上げや格差是正を勝ち取るためには団体交渉が不可欠です。

各ユニオン内、職場内で議論を重ね、ひとつでも多くの職場で一人でも多くの要求を春闘交渉で実現しましょう。

### **(4) 要求項目や要求提出の時期は、各職場ごとに工夫しよう**

春闘要求の柱は賃上げです。しかし、休暇の増加、労働時間の短縮、休憩室・ロッカーの整備、ハラスメント窓口の設置・充実など、賃金以外の労働条件や労働環境の整備も春闘要求になります。賃金以外について正規・非正規で異なる取り扱いをしているのであれば、その是正を求める要求も必要です。

また、賃上げの時期が4月以外という企業は、4月は賃金以外の項目を要求し、時期がきたら賃上げの要求を行うことなども検討しましょう。

一時金についても、夏・冬で別々に要求を提出するだけでなく、春闘一括、夏冬一括、冬夏一括、など要求の提出・妥結の時期は様々です。

いずれにしろ、各職場の実態に応じた要求の内容・提出時期を検討しましょう。

### **(5) 春闘は社会的な運動**

春闘は個別企業の賃金を始めとした労働条件だけに取り組んでいればいいのでは？ という声も聴きます。

しかし、そうではありません。個別企業の労働条件は、その労働条件を形成する社会的な状況を反映しているので、労働法改悪阻止を始めとした、社会的な問題について声を上げていくことが必要です。

昨今では「朝鮮半島危機」が報じられています。もし戦争になれば、日本にある米軍基地が攻撃の対象になり、市民が犠牲になる可能性は否定できません。また、日本各地の沿岸に林立している原発施設を攻撃されれば、日本は人間が住むことはおろか、立ち入れない土地になることは東日本大震災における福島原発の原発事故で実証済みです。

そのような社会では労働条件の向上を要求しても、一蹴されてしまうことは火を見るより明らかです。まさに「平和なくして労働運動なし」なのです。

だからこそ、労働法制の改悪阻止に止まらず、平和や脱原発の運動をも一緒に取り組む春闘にしよう。

## 2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！

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。均等待遇に一步でも近づくための取り組みをしましょう。

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が求められます。

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。

【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、毎年の定期昇給 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 円の非正規労働者の 4% は 40 円。月 177 時間働い

【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。

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！

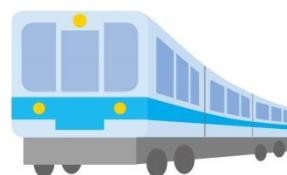
時給制であれば収入を安定させるため、月給制への移行を要求する、あるいは一時金（ボーナス）が出ていないのであれば、年 1 回でも支給するように要求するなど考えられます。また、正規労働者に支給されていて、非正規労働者に支給されていない手当がないかについてもチェックしましょう。

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和解が成立しました。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。

## 派遣労働者に対し

### 通勤交通費支給を求める取り組み



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、今年も引き続き 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「通勤交通費支給要求キャンペーン」を開催します。

これまでは「非課税」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進めたいとします。

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。

### 3. 改正労働契約法による無期転換権(18条)を活用し 安定した雇用を実現しよう!

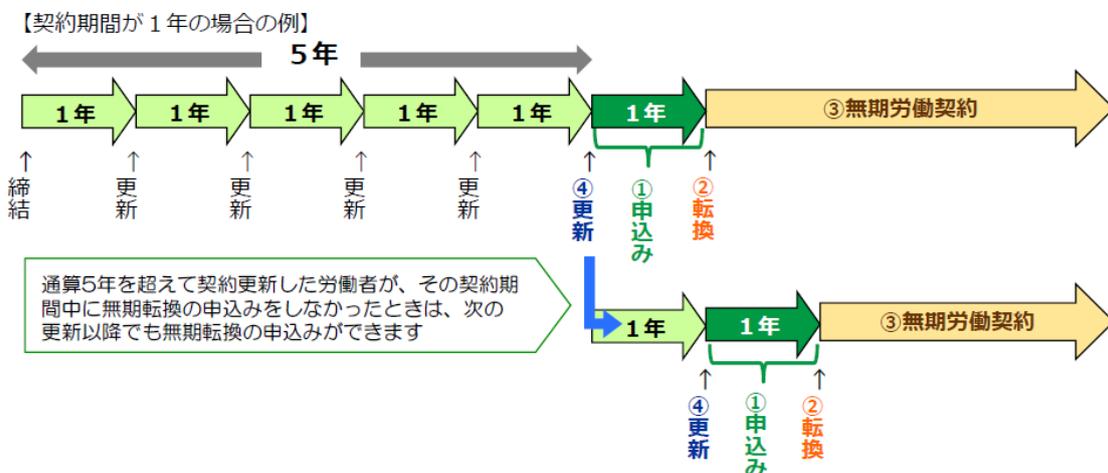
2018年4月1日より改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになります。各ユニオンは対象者をピックアップして、無期転換を求める取り組みを進めましょう。同時に、有期契約労働者の雇用の安定を目的にした法改正であるにもかかわらず、無期転換権を行使させないための雇止めが多発が危惧されます。雇い止めや脱法行為させない取り組みも強めましょう。

#### ●労働契約法の無期転換ルールとは？

無期転換ルールは、改正労働契約法により設けられた新たなルール。有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者本人の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるというものです。無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。申込み時の有期労働契約が終了する翌日から無期に転換されます。

無期転換の申込みがなされると無期労働契約が成立するので、雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

無期労働契約になった後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、直前の有期労働契約と同一でも違法とはなりません。ただし、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないとされています。このため、無期転換後の労働条件を含め、団体交渉で確認していく必要があるでしょう。



## 4. 改正労働者派遣法の雇用安定措置を活用して安定した雇用を実現しよう！

2018年10月1日から、改正労働者派遣法に基づく有期契約の派遣労働者の同一派遣先業務での上限（3年）を迎え、派遣元は雇用安定化措置を講ずることになります。しかし、形式的に雇用安定化措置を実施して、あるいはまったく実施せずに派遣労働者を雇止めにすることも懸念されています。

### ●労働者派遣法の雇用安定措置とは？

雇用安定措置派遣元事業主は、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以下の①～④（雇用安定措置）を講じることが必要です。

- 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

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務（※3）
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。

※2 現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。

※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

★注意★ 労働契約法と労働者派遣法の改正法のいずれも雇用の安定を目的にしたもので、雇止めの理由・きっかけにすることは許されません。また、実際に働いている労働者の多くはその内容を知りません。特に労働契約法の無期転換ルールは労働者からの申出が要件になっています。各ユニオンでも意識して相談活動にあたりるとともに、各職場支部・分会でも対象となる有期契約労働者がいないかのチェックを徹底する点検をすすめましょう。

## ◆18 春闘アピール◆

2018年4月1日より改正労働契約法に基づく無期転換権が行使できるようになります。また10月には改正労働者派遣法に基づく有期契約の派遣労働者の同一派遣先業務での上限（3年）を迎え、派遣元は雇用安定措置を講ずることが求められます。

いずれも有期労働者の雇用安定を目的にした改正です。しかし、改正法の趣旨をゆがめた雇止めが多発することが懸念されています。加えて、実際に働いている労働者の多くは、改正法の内容を知りません。改正法スタートである2018年春闘は極めて重要です。

全国ユニオンは結成以来、均等待遇、非正規労働者の労働条件の向上をめざし運動を続けてきました。今春闘では、例年以上に非正規労働者を意識し、改正法の周知に力を入れるとともに、改正法の趣旨を生かし、ひとりでも多くの有期契約労働者の雇用安定を実現するため、労働契約法と労働者派遣法の改正を前面におし出して取り組みを進めることを提案します。

非正規労働者の雇用の安定は、実質賃金や最低賃金の引き上げと合わせ、日本社会に広がる格差・貧困に歯止めをかけるものです。春闘を通じて、各職場、地域で訴えていきましょう。

さらに、ホワイトカラーエグゼンプションと企画業務型裁量労働制の拡大、いわゆる「残業代ゼロ法案」「過労死促進法案」が盛り込まれた「働き方改革法案」も通常国会で議論されます。このような未払い残業や過労死を促進する法案の廃棄に加え、月100時間という過労死ラインの時間外規制の短縮を実現するためにも、国会の議論を後押しする世論喚起が重要です。働く者の立場に立った「真の働き方改革」の実現に向けて、引き続き力強く運動を進めていきましょう。

また10月22日に投開票が行われた衆議院議員選挙では、与党自民党が単独で過半数の議席を獲得しました。今後、朝鮮半島危機を煽りながら、改憲に向けた議論が進むことが危惧されます。沖縄での暴力的な基地建設も進められています。全国ユニオンでは、毎年、春闘時には賃金・労働条件だけでなく、社会的な取り組みについても意識して取り組みを進めてきました。今春闘は、より一層、改憲反対、沖縄への基地建設反対の声を強くあげましょう。

現在の日本経済は、回復基調にあるといわれています。しかし、物価上昇率を加味した「実質賃金」の伸び悩みと、長期的に低水準にある労働分配率の影響で、働く者は景気の回復を実感できていません。貧困も着実に社会全体に浸透しています。

今、まさに労働組合の力が試されています。あきらめることなく、着実に職場で、地域で運動を拡げ、安心して働き暮らせる社会に向けた一步を進めていきましょう。