

## 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

#### 1. 産業政策と連動した雇用創出に向けた運動強化

- (1) 産業政策と連動した雇用政策の運動展開をはかり、雇用の維持・確保、雇用創出に向けた取り組みを進める。
- (2) 被災地域での産業復興・生活再建に向けて、地域の実情にあわせた産業政策と連動した雇用創出と積極的雇用、人材育成に向けた取り組みを強化する。
- (3) 雇用創出については、関係行政に対しての政策・制度要求と提言などの取り組みをおこなう。そのために、関係行政・団体との意見交換の場を設置し連携をはかる。
- (4) 雇用確保に向けた労使による意見交換の場を設置し、雇用維持・確保に向けて取り組みの推進をはかる。
  - ① 経営者団体との課題別懇談会の開催により、取り組み課題の共有化をはかる。
  - ② 雇用の安定は企業の社会的責任であることを認識し、雇用調整助成金などを活用しながら、政・労・使一体となった取り組みを推進する。
  - ③ 新卒者や若年者等の就職状況と定着などについて実体を把握し、問題点の洗い出しとその対策について検討をおこなう。
- (5) 障がい者の職業を通じた社会参加を進めるため、教育・福祉施策との連携強化、企業に対する支援拡充など福祉的就労から雇用への移行に向けた施策の強化をはかるとともに、障がい者雇用率の職場点検など労働組合による取り組みの推進をはかる。

#### 2. 労働条件の底上げ・下支えと、労働条件の社会的横断化に向けた取り組み

- (1) 賃金改善、労働時間の短縮など働き方の改善と、低賃金層の底上げ、中小の格差是正を重視した春季生活闘争を組み立てる。
- (2) 賃金・労働条件確保の闘争における構成組織と連合岩手の役割を明確にし、組織労働者と未組織労働者に対する、それぞれの波及効果を高める取り組みを進める。
- (3) 中小共闘の機能強化をはかり、賃金の社会的相場形成と底上げ・下支えをはかる。同時に地域における賃金の相場形成を格差是正に向けた運動を強化する。併せて地域ミニマム運動に取り組む。
- (4) 非正規労働者・パート労働者等のめざすべき時給水準、均等待遇の実現等の社会的キャンペーンをおこなうとともに「なんでも労働相談」での対応を実施する。

#### 3. 最低賃金の取り組み

- (1) 法定地域別最低賃金については、社会的キャンペーンを実施するとともに世論喚起を促す行動なども展開し、生活できる水準をめざし引き上げに向け積極的に取り組む。
- (2) パート労働者等を含む、すべての労働者を対象とした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。
- (3) 各構成組織の指導を強化することにより連携をはかり、特定最低賃金(産業別)の引き上げに向けた取り組みを進める。

なお、新設についても関係産別との連携をはかり取り組みを進める。

#### 4. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

- (1) 仕事と生活の調和をめざす働き方の確立に向け、連合本部と連携し労働組合としての「働き方改革宣言」を発し、幅広いキャンペーン行動に取り組む。
  - ① 政労使による社会形成の合意に向け取り組む。
  - ② 雇用社会の変化を見据え、仕事と家庭が両立しうる働き方「仕事と生活の調和」をめざす運動に取り組む。
- (2) 改正労働基準法への対応方針にもとづき、企業規模に関わらず割増率の引き上げをはじめとする取り組みを推進する。
- (3) 労働時間管理の適正化（36協定や特別条項のチェックを含む）、不払い残業の撲滅、有給休暇の取得促進などについて職場点検活動を推進し、労働時間の適正化と長すぎる労働時間の改善に取り組む。

#### 5. デューセント・ワーク実現に向けたワークルールの確立

- (1) 解雇規制や労働時間規制、派遣期間制限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、構成組織と連携して労働者保護ルールの後退を招かないよう国に対し県を通じて要請する。
- (2) 2010年改正労働基準法第37条1項による月60時間超の割増率引き上げについて、中小企業への適用猶予措置の早期廃止に向けて取り組む。また、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制など労働時間法制の見直しについては、労働者保護の後退を招かないよう取り組む。
- (3) デューセント・ワーク実現に向け、「労働契約法」「改正労働基準法」等に関する理解促進のため、2014年春季生活闘争と連動し学習会等を開催する。
- (4) 中小企業で働く者の労働条件を改善するため、経営者諸団体や関係行政に対し、企業間取引の改善を求めていく。同時に、中小企業団体と取引問題に関する協議と改善に向けた取り組みを検討する。
- (5) 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（告示）の法制化の他、休息时间（勤務間隔）規制の導入などワーク・ライフ・バランスと健康に配慮した労働時間法制の構築に向けて、連合本部と連携し労働者保護に資する労働基準法の改正に取り組む。

#### 6. 雇用と労働のセーフティネットの確立

- (1) 失業者に対する生活支援・能力開発・再就職支援がスムーズに対応できる制度の要求と体制構築に向けて取り組む。
- (2) 公契約の下で働く者の公正労働基準を確立するために、公契約基本法と公契約条例の制定に向けて取り組む。

#### 7. 労働安全衛生対策の拡充

- (1) 職場におけるメンタルヘルス対策・受動喫煙防止を推進する。また、雇用就業形態の多様化や業務の質的・量的変化に対応した安全衛生管理体制の構築に向けて取り組む。
- (2) 「連合安全衛生取り組み指針」にもとづき、すべての事業場への安全衛生委員会の設置と活性化をはかり、リスクアセスメントの導入、過重労働・メンタルヘルス対策、過

労死・過労自殺対策、重大災害防止に向けた推進をおこなう。

- (3) 安全第一を基本とした、労働安全衛生対策の確実な実践と幅広い定着に取り組む。

## 8. 労働審判制度、個別労使紛争解決促進制度の改善

- (1) 個別的労働紛争解決制度については、各制度の役割・機能分担の見直しや、制度間の調整のあり方を検討するとともに、労働相談と連携した組合加入と個別紛争解決制度の有機的活用に取り組む。
- (2) 制度発足8年目を迎えた労働審判制度については、労働審判員の能力向上・人材育成のために、構成組織と連携し、労働組合役職員のJIRRA（注）の研修受講に取り組む。
- (3) 労働委員会については、活用促進に向けて取り組みを進める。

（注）労使関係研究協会（JIRRA）

1968年に設立さ、「労使関係に関する調査研究を推進するとともに、国際労使関係協会（IIRA）の構成員として参加し、我が国労使関係研究の水準の向上及び労使関係に関する理解の増進をはかること」を設立目的とし、経済学、法律学、社会学などさまざまな分野から学際的な労使関係研究を行っている。