

## 各論 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創出の取り組みを強化する。とりわけ、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取り組みを強化する。
- (2) 新たな産業の育成と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。また、必要により懇談会等を開催し連携をはかる。
- (3) 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。

##### 2. 労働条件の底上げ・底支え、格差是正と社会的横断化の促進

- (1) 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。
- (2) 賃金・労働条件確保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・底支えをはかると同時に、地域における賃金の相場形成と格差是正に向けた運動を強化する。併せて賃金相場の実態把握と底上げのための「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、均等待遇の実現を目指した「社会的キャンペーン」を行うとともに「なんでも労働相談」での対応を実施する。
- (5) 「ワーク・ライフ・バランス」の確保と「長時間労働」の是正
  - ① 岩手における長時間労働の実態を踏まえ、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運動を展開する。あわせて教職員の多忙化解消に向けた取り組みを推進する。
  - ② すべての職場で労働時間の適正な把握・管理と 36 協定の適正化に取り組みとともに、勤務間インターバルの導入等・長時間労働の是正に向けた取り組みを推進する。
- (6) 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。
- (7) 社会に開かれた春季生活闘争の実現をはかるため、地域の経営者団体や行政機関等と連携し「地域フォーラム」を継続開催する。
- (8) 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の実施による世論喚起を促す行動を展開し、セーフティーネットとしての実効性の高い水準をめざ

し、大幅な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 各構成組織の指導と連携強化をはかり、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とともに、設定されていない産業分野の新設について検討する。

### 3. ディーセント・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」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取り組む。
- (2) 労働基準法改正について、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大および高度プロフェッショナル制度の創設に対しては、引き続き反対運動を展開していくこととする。一方、時間外労働の上限規制等の改正については、早期に実現することに加え、すべての職場で労働時間の適正な把握・管理と 36 協定の適正化がなされるよう、周知の取り組みを進める。
- (3) 無期転換直前での雇い止め防止に向け、法内容の周知をはかるとともに、未組織労働者への情報発信に取り組む。

### 4. 労働安全衛生対策の拡充

- (1) 「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。
- (2) ストレスチェックによって明らかとなった職場の課題解決に向けた、安全衛生委員会などにおける職場改善の取り組みや、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」に基づいた取り組みを規模に関わらずすべての職場で進める。
- (3) パワーハラスメント防止対策の着実な実施のため、法整備を求めるとともに、セミナー等を開催し周知、啓発の取り組みを進める。
- (4) 「治療と職業生活の両立支援」の推進に向けた対応を強化する。

### 5. 労働審判制度、個別労使紛争解決促進制度の充実

- (1) 個別的労働紛争解決制度については、各制度の役割・機能を把握し、労働相談と連携した個別紛争解決制度の有機的活用に取り組む。
- (2) 「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、労働組合役職員の積極的な研修受講に取り組む。
- (3) 「労働委員会制度」については三者構成などの特徴を踏まえ、その活用促進に向けて周知や連携に取り組む。