

第1号議案 2015春季生活闘争のまとめ

I. 取り巻く情勢と要求基準の策定

1. 取り巻く情勢

日本経済は、政府によるデフレ経済からの脱却を目指す経済財政政策や雇用環境の改善などを背景に、緩やかながら回復するとの見方があったものの、消費税増税やそれに伴う駆け込み需要の反動減に加え、円安による原材料価格の上昇などによる物価上昇の影響を受け個人消費は低迷する状況にありました。私たち働く者の労働条件や所得は改善されず、実質賃金は減少を続け、私たちの生活は厳しさを増していたと言えます。

私たちの産業は、近隣諸国との関係悪化や政情不安などから海外旅行需要の減少が続いていましたが、国内旅行と外国人旅行は好調に推移し回復傾向にありました。更に、政府は観光立国を重点政策に掲げ積極的に観光政策を進めており、2020年東京オリンピック・パラリンピック開催にむけ、私たちの産業への期待感が高まっていました。

一方連合は、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかるためには、賃金の引き上げを継続的に行う必要があるとして、2014春季生活闘争に引き続きすべての加盟組合で月例賃金の引き上げにこだわる闘争方針を打ち出しました。特に賃金改善については、物価上昇局面にあることや家計消費を回復させ経済成長を牽引するため昨年を大きく上回る要求水準としました。内需拡大による日本経済の再生は社会的な要請でもあり、2014春季生活闘争に引き続き2015春季生活闘争は注目を浴びることとなりました。

2. 要求基準の策定

要求基準策定にむけては、取り巻く情勢を確認しながら、地連と業種別委員会をつうじて加盟組合の状況を把握したうえで議論を重ねてきました。その結果、2015春季生活闘争を、サービス・ツーリズム産業で働くすべての労働者一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けることができる環境整備にむけた待遇改善に取り組む闘争と位置付けることとしました。取り組みにあたっては、産業を支える人財を確保し魅力ある産業の実現にむけて、2014春季生活闘争で掲げた考え方を継続し、サービス連合方針に基づき加盟組合が主体的な要求を掲げ、着実に取り組みを進めていくこととしました。

具体的な要求基準の策定については、月例賃金の改善にむけた取り組みが焦点となり、物価上昇などの影響を受けている生活を防衛する観点から月例賃金の改善を優先し、昨年に引き続きすべての加盟組合で実質的な賃金改善に取り組むこととしました。また、すべての加盟組合が取り組むことによって全体を底上げすることを意識し、その水準を0.5%以上そのまま据え置くこととしました。また、賃金改善に係わる用語を改めて定義し、加盟組合と取り組み方針の共有化をはかり、要求の実現にむけ一体となって取り組むこととしました。

3. 具体的な要求基準

正規労働者の賃金改善と一時金要求は、「35歳年収 550万円」の実現にむけた中期計画を策定し、着実に年収水準の改善に取り組むこととしました。そのうえで、2014春季生活闘争

の取り組みを継続し、生活の基礎である月例賃金の改善を優先することとし、すべての加盟組合が賃金カーブを維持したうえで0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組むことを確認しました。取り組みにあたっては、「指標」に加え「賃金水準の実態」や各業種別の補足基準を提示しました。一時金については、前年同年齢者の一時金水準の確保に取り組んだうえで更なる水準向上に取り組むこととしました。

契約社員やパートタイマー等の待遇改善は、雇用の維持・確保を前提に正規労働者と同様に年収水準の引き上げや、均等・均衡待遇の実現、無期労働契約への転換に取り組むこととしました。

最低保障賃金については、その協定化を目指し、すべての加盟組合で要求することとしました。産業別最低保障賃金は、すべての労働者を対象に法定地域別最低保障賃金から要求基準を導き、ポイント年齢別最低保障賃金は、基幹従業員を対象に賃金実態をもとに要求基準を設定しました。そのうえで、すべての加盟組合での要求を実現するために、業種別の基準を定め取り組みを補完しました。

同時要求として、総実労働時間短縮と両立支援・男女平等社会の実現、60歳以降の雇用の確保にむけて取り組むこととし、その他の労働条件の向上に関する要求については諸基準を活用することとしました。

4. 闘争体制

闘争体制については、加盟組合と中央闘争委員会・各地連闘争委員会との情報連絡体制を確認したうえで、効果的に交渉経過を波及させるため、加盟組合の要求および合意内容について2月23日より毎日定時通信を配信しました。また、回答状況一覧やスケジュールを本部事務所内に掲示し、事務局内での情報共有化をはかり、常時事務局が待機することによって、加盟組合の交渉支援への対応をはかりました。

相場形成にむけては、波及力のある主要組合間で相互に要求内容や合意にむけた交渉状況について確認を行うため、3月2日に合同業種別委員会を開催するとともに、会長・事務局長による中央闘争委員会構成組合への激励訪問を行いました。

合意内容についてマスコミ各社へ定時通信を配信し、3月31日の定時通信では交渉状況のとりまとめについて掲載を要請し、加盟組合の交渉の後押しをはかりました。

II. 要求の提出と交渉結果

1. 要求提出

2015年1月30日に第14回中央委員会を開催し、要求基準と取り組み体制について確認しました。要求については、各加盟組合が事前の準備を十分に整え、2月末までを基本に遅くとも3月上旬までには要求書を提出し、集中交渉期間として設定した3月16～20日を中心に交渉や協議を尽くし、3月末日までにすべての項目について決着することを目指しました。

要求書を提出したのは138組合(ホテル・レジャー業63組合/観光・航空貨物業75組合 オブザーバー加盟組合は除く)で、そのうち2月末日までに提出した組合は21組合、その後3月14日までに提出した組合は66組合となりました。

賃金改善要求を行ったのは104組合、そのうち実質的な賃金改善要求を行った組合は84組合となりました。一時金は業績連動制度の確認も含めて122組合が、最低保障賃金については、82組合が要求しました。

加盟組合の交渉を支援する取り組みの一環として、観光庁をはじめ、日本旅行業協会（JATA）・全国旅行業協会（ANTA）・航空貨物運送協会（JAF A）・日本ホテル協会・全日本シティホテル連盟・日本旅館協会など業界団体を訪問し、要求内容への理解や会員各社への働きかけを要請しました。また、JATAに対し、「産業別最低保障賃金制度の確立」・「労働時間短縮の推進」・「統一労災補償制度の新設」を申し入れ、旅行業の社会的地位向上や働く環境整備を求めました。

産業政策・政策制度関連要求は、2015春季生活闘争期間に交運労協をつうじて関係省庁へ申し入れを行い、課題の解決や制度の実現を求め交渉を行いました。

2. 交渉経過

加盟組合は、早い段階から組合員の意見を集約し、議論を重ね、サービス連合の要求趣旨を十分に共有化したうえで、要求の実現にむけた交渉に臨み3月内決着を目指し精力的に交渉を積み重ねました。

旅行業では海外渡航者数の減少傾向、宿泊業では宴会部門の回復の遅れなど懸念材料もありましたが、観光産業全体としては訪日外客数が単月での過去最高記録を更新するなど大幅に増加し、国内旅行需要が堅調に推移するなかでの交渉となりました。国際航空貨物業は、輸出入とも件数・重量が全体的に低迷していた状況から一変し、2月に米国港湾労使交渉に端を発した海上輸送の停滞に伴って、北米向け航空輸送需要が急増するなかでの交渉となりました。

加盟組合は、内需拡大によるデフレ経済の脱却や日本経済の回復といった社会的要請を背景に、交渉をつうじて産業を支える従業員の生活水準の向上や人財確保のため、実質的な賃金改善など、労働条件改善の重要性について粘り強く主張しました。

実質的な賃金改善をめぐるっては、先行きの不透明感や人件費上昇が経営に与える影響が大きいことを理由として回答に慎重となる企業側と、水準引き上げを主張する組合側との間に隔たりがあり交渉が難航しましたが、業績の維持・回復に貢献した従業員の声に応えるため合意点を模索し決着に結びつけました。

3. 交渉結果

(1) 合意・妥結時期

要求書を提出した加盟組合のうち、3月末日までに合意もしくは妥結した組合は53組合となりました。その後、6月19日までに更に40組合が合意しました。前年より早期合意に至った組合は、36組合となりました。

(2) 正規労働者の賃金改善（数値はいずれも加重平均）

賃金制度維持分や賃金カーブ維持分の確保については早い段階で最低限必要なものであれば労使共有をはかれた組合も多く、実質的な賃金改善の実施についての交渉が最大の争点となりました。実質的な賃金改善については36組合が回答を引き出し、そのうち昨年に引き続き回答を引き出した加盟組合は26組合となりました。この2年間であわせて47組合

が実質的な賃金改善の回答を引き出しました。

賃金改善額は、6月19日現在、集計できた45組合の平均は6,338円(2.15%)となりました。昨年同時期の平均6,370円(2.24%)と比較するとほぼ同水準となりました。また、実質的な賃金改善分について集計ができた20組合の平均は2,080円(0.70%)となり、昨年同時期の平均1,509円(0.48%)と比較すると水準を引き上げることができました。

業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業14組合の賃金改善額は4,687円(1.95%)となり、昨年同時期の平均5,735円(2.16%)を平均額では下回りましたが、すべての加盟組合で実質的な賃金改善を行うことを確認した2014春季生活闘争前の2013春季生活闘争の合意水準(4,104円)と比較すると大きく改善しています。観光・航空貨物業31組合の賃金改善額は、平均6,865円(2.20%)となり、昨年同時期の平均6,767円(2.20%)や、ホテル・レジャー業同様に2013春季生活闘争の合意水準(5,638円・1.87%)と比較すると上回っています。

合意集計組合が同一でないことや、各社の賃金制度の違いから単純比較はできないものの、昨年に引き続き実質的な賃金改善がはかられており、「35歳年収 550万円」の実現にむけて着実に成果をあげているといえます。また、2015春季生活闘争では合意できなかったものの、次年度以降の賃金制度改定や若年層の賃金引き上げの回答や考えを経営側から引き出した加盟組合もありました。一方で、粘り強く交渉したものの実質的な賃金改善について合意に至らなかった加盟組合も多くありましたが、賃金水準の引き上げの重要性について労使で理解を深め共有化をはかれたことは評価できます。このことは、各加盟組合が中期計画に基づき、安心して働き続けられる労働条件のあり方や企業の競争力の源泉が人財にあることなどの主張をしっかりと行い、妥協することなく交渉が展開された結果といえます。

賃金改善額	2015年	2014年	増減	2014最終集計
全体 (45/39組合)	6,338円 2.15%	6,370円 2.24%	-32円	6,396円(2.15%) 44組合
ホテル・レジャー業 (14/14組合)	4,687円 1.95%	5,735円 2.16%	-1,048円	5,513円(2.12%) 18組合
観光・航空貨物業 (31/25組合)	6,865円 2.20%	6,767円 2.20%	+98円	6,713円(2.16%) 26組合
実質的な賃金改善額・率	2015年	2014年	増減	2014最終集計
全体 (20/20組合)	2,080円 0.70%	1,509円 0.48%	+571円	1,312円(0.46%) 21組合
ホテル・レジャー業 (2/7組合)	833円 0.26%	1,214円 0.44%	-381円	1,207円(0.42%) 8組合
観光・航空貨物業 (18/13組合)	2,197円 0.75%	1,664円 0.51%	+533円	1,664円(0.51%) 13組合

※ 2015年、2014年いずれも6月19日現在

※ 括弧内の組合数は、左が2015年、右が2014年の集計組合数

※ 実質的な賃金改善額については、2015春季生活闘争にて改めて定義したもの

(ベア、又は賃金カーブを維持したうえで賃金制度で定められた改訂以上に賃金を引き上げること)

(3) 正規労働者の一時金（数値はいずれも単純平均）

年間一時金については、合意・妥結した27組合の平均は3.62ヵ月となり、昨年同時期の3.28ヵ月（29組合）を上回りました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業10組合の平均は3.08ヵ月となり、昨年同時期2.72ヵ月（12組合）を上回りました。観光・航空貨物業17組合の平均は3.94ヵ月となり、昨年同時期3.68ヵ月（17組合）を上回りました。

夏期一時金については、85組合の平均は1.62ヵ月となり、昨年同時期の1.67ヵ月を若干下回りました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業29組合の平均は1.25ヵ月となり、昨年同時期1.24ヵ月（32組合）を上回りました。観光・航空貨物業56組合の平均は1.81ヵ月となり、昨年同時期1.89ヵ月（61組合）を若干下回りました。

一時金は、企業業績の回復傾向を反映し、年間では昨年水準を上回り、夏期では昨年水準を若干下回りましたが、リーマンショック以降では比較的高い水準を確保することができました。しかしながら、経営側は企業業績回復に貢献した従業員の努力や人財への投資の必要性について理解はあるものの、業績を慎重に見定めるとともに、宿泊業では設備等への投資を優先させた企業もあり、全体としては大きな伸びとはなりません。中には実質的な賃金改善を優先するため一時金の水準を抑えた企業もありました。また、企業業績の先行きをギリギリまで見極めようとする経営側の姿勢から、冬期一時金について継続協議となった加盟組合もあり、年間で水準を合意した組合は減少傾向にあります。

年間一時金平均月数・同時期比	2015年	2014年	増減	2014最終集計
全体（27/29組合）	3.62	3.28	+0.34	2.95（113組合）
ホテル・レジャー業（10/12組合）	3.08	2.72	+0.36	2.24（55組合）
観光・航空貨物業（17/17組合）	3.94	3.68	+0.26	3.39（62組合）

夏期一時金平均月数・同時期比	2015年	2014年	増減	2014最終集計
全体（85/93組合）	1.62	1.67	-0.05	1.46（124組合）
ホテル・レジャー業（29/32組合）	1.25	1.24	+0.01	1.14（58組合）
観光・航空貨物業（56/61組合）	1.81	1.89	-0.08	1.74（66組合）

※ 2015年、2014年いずれも6月19日現在

※ 括弧内の組合数は、左が2015年、右が2014年の集計組合数

(4) 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

契約社員やパートタイマー等の待遇改善にむけた取り組みを行った加盟組合は、昨年から増加しました。賃金改善については、50組合が要求して36組合が合意し、中には実質的な賃金改善をはかった加盟組合もありました。労働契約法改正に伴う有期雇用労働者の無期転換への取り組みについては、継続協議や日常交渉での対応をはかりました。

(5) 最低保障賃金

産業別最低保障賃金については、福島県と石川県を除いた45都道府県で水準を引き上げましたが、合意組合が6組合増加しました。また、新たに最低保障賃金協定の締結を求め加盟組合の多くが継続協議となり粘り強く交渉を続けるなか、要求水準は下回ったもの

の新たに最低保障賃金の協定化に至った加盟組合があり着実に前進しました。

ポイント年齢別最低保障賃金については、要求水準を据え置き、昨年締結した加盟組合は今年も合意しましたが、新たに合意に至った加盟組合はありませんでした。

その他に、最低保障賃金の協定化にむけて段階的な取り組みを行うことも可能としたことから、最低保障賃金の必要性について労使で理解を深めるとともに、企業内最低賃金水準の引き上げに取り組んだ加盟組合もありましたが、全加盟組合での要求を徹底できなかったことは課題として残りました。

(6) 同時要求

総実労働時間の短縮にむけた取り組みについては、「第3期アクション・プラン」に基づき多くの加盟組合が目標達成にむけ積極的に取り組みました。その結果、所定内労働時間の短縮に加え、年次有給休暇取得や時間外労働削減にむけた環境整備などで多くの加盟組合が合意しました。また、勤務と勤務の間に一定の休息時間の確保する「勤務間インターバル規制の導入」について合意した加盟組合があるなど、年間総実労働時間1800時間の実現にむけ前進がはかれました。

両立支援・男女平等社会の実現や60歳以降の雇用確保にむけた取り組みについては、子の看護休暇制度の適用年齢の拡大や育児短時間勤務制度の拡充など改善がはかれた加盟組合がありましたが、継続協議や日常交渉で対応している加盟組合も多く全体としては大きな進展をはかることができませんでした。

その他の取り組みでは、職場環境の改善や組織強化・組織拡大への取り組みとして組合員範囲見直しに合意した加盟組合がありました。

Ⅲ. 連合の取り組み

1. 春季生活闘争方針

連合は、2015春季生活闘争を「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」を3本柱に据え、とりわけ中小・非正規を中心とした「底上げ・底支え」「格差是正」に全力を尽くし、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざすこととしました。

「賃上げ」については、物価上昇局面にあることや経済成長をけん引する観点で、すべての組合が月例賃金にこだわり、定期昇給相当分と賃上げ額を加え4%以上の引き上げを求めることとしました。中小組合（組合員数300人未満）については、格差是正の観点から10,500円以上の引き上げを求め、非正規労働者については、正社員との均等処遇実現をめざし、時給37円以上の引き上げを求めることとしました。また、長時間労働の撲滅のため、あらゆる取り組みをつうじて、総実労働時間の縮減を進めることとしました。

2. 交渉経過

連合は、先行組合の最大のヤマ場である3月18日（水）にむけて、各種会議ならびに集会を開催するとともに、交渉状況の把握と数値の集約につとめました。先行組合の交渉経過については、「デフレからの脱却」と「経済の好循環確立」にむけて、労使が果たすべき役割に対する認識には大きな乖離はなかったものの、経営側は月例賃金引き上げが企業

経営に与える中長期的なコスト増や先行きの不透明感などを強調し、我々の要求に対しきわめて慎重な姿勢を崩さず、交渉は終盤まで難航したと振り返っています。交渉が難航するなかで、先行組合の回答結果は7,497円（昨年同期比1,006円）と昨年を上回る水準となり、継続して賃上げを獲得したことは、要求金額からすれば十分とは言えないものの、スタート時点においては、2015春季生活闘争の意義・目的を果たしうる内容と評価しました。

その流れを、中堅・中小組合はもとより、すべての働く者の賃金引き上げに確実に波及させるために全力を尽くすこととし、正規・非正規、組織・未組織にかかわらず、また企業規模の大小にかかわらず、月例賃金の引き上げが不可欠であることを広く社会に対し繰り返し訴えていくことを4月2日に開催された共闘推進集会で確認しました。

3. 2015春季生活闘争中間まとめ（要約）

連合は、2015年6月3日に開催された第70回中央委員会で、2015春季生活闘争の中間まとめについて以下のとおり確認しました。

2015春季生活闘争は、2014春季生活闘争で掲げた「デフレからの脱却」と「経済の好循環の実現」「底上げ・底支え」「格差是正」の2年目の取り組みとして闘争を進めてきました。交渉では、組合が主張するマクロの観点での月例賃金の引き上げに対して、経営側は総論として理解しつつ、ミクロの支払能力論にもとづく主張が続き、交渉は難航しましたが、労働組合のマクロの視点での粘り強い主張と、最大の経営資源である人財の活性化をはかる必要性を訴える中で、昨年に引き続き月例賃金の引き上げの回答を得ることができました。マクロ的な観点での賃上げの必要性や、人への投資の必要性など、今次交渉における労使の交渉経過や結果は、今後の取り組みにつながる大きな成果であると受け止めています。「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの波及については、各種統計結果を見て判断していくこととしますが、97年から続く雇用者報酬の低下傾向に歯止めをかけるとともに、真に「底上げ・底支え」すべき労働者層に対する運動のあり方を含め、今後の取り組みを検討する必要があります。

また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）社会の実現に向けた取り組みについては、今後細部の検証を行いますが、社会問題となっている長時間労働の撲滅や超少子・高齢化や人口減少への対応の観点で、「働き方」「休み方」改革を早急に進めていくことが重要です。

今後に向けた主な検討課題として、デフレからの脱却と、個人所得の増加をつうじた個人消費の拡大が日本経済の自律的成長と発展のために重要であることの社会的な合意形成ははかられてきており、継続していく必要があります。中小組合においては、交渉力強化と格差是正を実現させるためにも賃金制度等の整備・確立にむけ、通年的な取り組みを強化していく必要があります。

IV. 今後の課題と次年度にむけて

1. 2015春季生活闘争では、2014春季生活闘争に引き続きすべての加盟組合で実質的な賃金改善要求を徹底したこともあり、多くの加盟組合で賃金カーブ維持分確保に加え実質的な賃金改善を要求しました。2013春季生活闘争までの賃金カーブ維持分確保の取り組みから

踏み出せなかったことと比較すると、多くの加盟組合が将来を展望した中期的な賃金目標の達成にむけ着実に前進をはかる取り組みに着手したことは、大きな進展となりました。

更には、粘り強い交渉の結果、この2年間で3割近い加盟組合が実質的な賃金改善の回答を引き出し、中期的な賃金目標の実現にむけてスタートを切りました。中には2年連続で実質的な賃金改善の回答を引き出し、着実に前進を続ける加盟組合もありました。また、2015春季生活闘争では合意に至らなかったものの、次年度以降の賃金制度改定や賃金引き上げの考え方を経営側から引き出した加盟組合もあったことも成果といえます。これまでの企業業績の低迷や先行きの不透明さから実質的な賃金改善に慎重な姿勢の経営側から、回答を引き出せなかった加盟組合についても、賃金カーブを維持したことや、実質的な賃金改善の必要性について労使で理解を深めたことは、次年度以降につながる成果となりました。一時金については、全体では2014年並みの水準を確保したものの加盟組合間の格差が拡大する傾向にあります。また、一時金は短期的な企業業績に影響を受けることが否定できないことから、固定支給部分の拡大など一定水準の底支えを意識し年収水準の向上に取り組むことが必要です。

今回の結果は、様々な課題に真摯に対応してきた労使の信頼関係に立脚するものであり、引き続き、総合労使協議体制の確立にむけた取り組みを進める必要があります。

2. この2年間の春季生活闘争では、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の実現にむけ年収水準を引き上げ前進しました。しかしながら、連合の中間集計では、月例賃金で6,710円の引き上げ、一時金は年間で4.89ヵ月となり、サービス連合集計とは昨年を引き続き差をつけられる結果となりました。労働者一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けることができる環境を整備し魅力ある産業の実現を目指すには、2016春季生活闘争以降も年収水準を引き上げるため継続した取り組みが求められます。
3. 契約社員やパートタイマー等の待遇改善については、契約社員を中心に実質的な賃金改善の回答を引き出した加盟組合があり2014年に引き続き前進がはかれました。また、新たに要求を掲げた加盟組合もあり、契約社員やパートタイマー等の待遇改善の取り組みに対する認識は高まっています。今後は、更に多くの加盟組合が契約社員やパートタイマー等の未組織労働者の組織化の取り組みとあわせて、待遇改善にむけ積極的に取り組むことが求められます。
4. 最低保障賃金については、要求水準を引き上げたにも関わらず合意組合数が若干増加したことは成果となりました。更に、要求水準は下回ったものの新たに協定化に至った加盟組合もあり進展がありました。一方、すべての加盟組合で要求するため段階的な取り組みも可能とする補完基準を設定しましたが、徹底することができませんでした。今後は、組織強化の取り組みともあわせ、組合員一人ひとりが最低保障賃金の必要性について認識を深め、すべての加盟組合が協定化できるよう取り組みを強化することが必要です。
5. 同時要求項目に関しては、総実労働時間短縮にむけ多くの加盟組合が要求を掲げ、所定内労働時間の短縮や年次有給休暇取得促進などで合意しました。2015～2016年度は「第3

期アクション・プラン」の仕上げの2年間となります。各加盟組合が設定した目標達成にむけ更に取り組みを進めていく必要があります。その他の取り組みについては、両立支援制度の拡充や組合員範囲の拡大など成果もありましたが、日常交渉などによる継続的な取り組みが求められます。

6. 4年間の中期目標の1つとして、主体的な組織運営による強固な組織基盤の確立に取り組むことを掲げています。その実現にむけ、すべての加盟組合で、労働環境の実態を把握し、組合員の声を反映した要求ができるよう加盟組合と情報を共有化するとともに活動支援をはじめました。その結果、2015春季生活闘争では、3月に開催した第1回中央闘争委員会で例年以上に多くの加盟組合の要求内容や取り組み状況が事前に把握できました。しかしながら、全体の底上げを意識した実質的な賃金水準の引き上げ要求や最低保障賃金の要求の徹底までは至りませんでした。今後は、方針の共有化をはかるとともに、加盟組合の要求策定にむけ準備段階から支援するため学習会の開催や執行委員会への参加など支援強化に取り組むこととします。従って、2016春季生活闘争にむけては、加盟組合の状況や産業情勢を分析したうえで、方針策定にむけた議論経過についても検討段階から加盟組合と共有化をはかるとともに、方針策定スケジュールを早め準備期間を十分に確保し、体制を整え闘争に臨むこととします。