

連合北海道「2014 春季生活闘争のまとめ」

1. はじめに

(1) 連合は2014春季生活闘争において、「賃上げによるデフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかるために、すべての組合が月例賃金の引き上げにこだわり、正規・非正規、組織・未組織を超えてすべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかることを基本的な考え方として示し闘争に臨んできた。

特に、物価上昇かつ景気回復局面にあり、4月から消費税増税により、物価や支出だけが上昇し賃金が上がらなければ、いわゆる「悪いインフレ」となり社会の混乱は必至となる。月例賃金の引き上げにすべての組合がこだわることで、賃金の社会的相場を形成し、賃金引き上げのうねりを未組織労働者にも波及させることがGDPの約6割を占める個人消費を動かし、賃金デフレを起点とする悪循環から脱出するカギを握ることを発信した。

(2) 道内においては、1月24日の連合石狩地協を皮切りに、2月15日まで、道内13ブロックの地域討論集會に1,100人の地協・地区連合、産別・単組の組合員の参加を得て、今次春季生活闘争のスローガンである「すべての働く者の処遇を改善し、『底上げ』『底支え』『格差是正』を実現しよう!今こそ賃上げ、デフレから脱却」を求めて、闘いを進めていくことを意思統一し、闘争方針の徹底・浸透に努めた。

その後、3月5日の2014春季生活闘争勝利「全道総決起集會」には、1,550人の組合員が結集し、月例賃金の引き上げにこだわり、非正規労働者も含めたすべての労働者の待遇改善を勝ち取ろうと意思統一を図り、その後、市内デモ行進を整然と行い世論に向けて賃上げの喚起を促した。

同様に、各地域においても、十勝地協総決起集會の800人結集をはじめ、23箇所の地協・地区連合、ブロックにおいて総決起集會を開催し、昨年より2,000人近く多い、延べ5,210人の組合員が結集、また、2地協(渡島4/17、石狩4/30)においては、地場解決促進集會を開催し、地場・中小の底上げの実現に向けた意思統一を図った。

(3) 今季闘争の最大のヤマ場を3月12日に設定し、第1先行組合回答ゾーン(3月10日~14日)、第2先行組合回答ゾーン(3月17日~21日)、中小集中回答ゾーン(3月24日~28日)、中小回答ゾーン(4月中)として、回答の集中化と情報の開示を積極的に行い、より波及力を高めることとした。また、4月後半以降の取り組み、地場中小の取り組みについては、産業別部門連絡会や中小・パート労働条件委員会で別途意思統一することとした。

(4) 中央段階の7月1日最終回答集計で妥結に至った組合数は、5,861組合(4,170千人)である。このうち平均賃金方式5,442組合の回答水準を見れば、加重平均で5,928円(2.07%)であり、昨年同時期を1,062円、0.36ポイント上回るものである。また、300人未満の中小組合では、4,197円、1.76%となっており、大企業だけではなく、中小企業にも賃上げが広まっている。

また、一時金について、年間分の月数回答は4.78月(昨年同時期比+0.29月)、額回答では、1,539,022円(昨年同時期比+87,625円)といずれも増額となっている。

さらに、非正規労働者の賃上げは、時給で12円(組合数256、昨年同時期比42組合増、+1円)である。また、時給のみならず均等・均衡処遇に関する交渉も進展している。【別紙1】

2. 北海道の取り組みの結果と評価

(1) 賃上げの取り組み

① 連合の賃金引き上げの基本的なスタンスについて

- 1) 2014春季生活闘争を取り巻く環境は、「傷んだ雇用・労働条件が復元されていない」中、また、物価上昇、景気回復局面にある中で、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」が開催され、デフレを脱却し、経済の好循環形成のために、「賃金上昇等」に向けて三者が取り組みを進めることの共有がはかられたことなど、これまでと大きく違う環境下でのたたかいとなった。
ただし、連合は、賃金・労働条件を具体的に決定するのは政府ではなく、労使が交渉によって決定していくことが原則であり、そのために、労働組合が説得力ある賃上げ要求を掲げ、ねばり強い交渉を展開し、当該労使で議論を重ね認識を共有して、春季生活闘争の社会的賃金決定メカニズムを機能させる必要性を訴え、社会的な責任・役割を果たすよう全構成組織・地方連合会へ発信した。
- 2) 景気回復、物価上昇と同時に賃金を上げていかなければ実質賃金が低下し、家計は苦しくなるという強い危機感を持って、連合は、ア. 定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保し、イ. 過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを賃上げ（約1%以上）として求め、ウ. 格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）を要求するなど、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力を挙げる賃金引き上げ要求の方針を掲げた。特に、1997年からの賃金水準低下の復元をはかるため、また、今後も物価上昇が続くことが想定される中で、2014闘争のみならず2015闘争以降も、所得をそれらと整合して引き上げていかなければならないとの考え方をもとにミニマム基準としての要求決定を行った。
- 3) これらの方針をもとに、北海道における9月30日現在の各労働組合の賃金引き上げ要求については、加重平均で7,846円（定昇相当4,294円、賃上げ分3,940円、※「いずれか未入力の場合があるため合計は一致しない」以下同様）、率で3.17%（定昇相当1.88%、賃上げ分1.41%）という要求内容になっており、月例賃金の引き上げにこだわった要求を各労働組合が提出しているものであり評価できる。特に、99人以下の組合にあっては、率に換算して3.33%と平均を上回る要求を提出しており、「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた賃金改善要求を行ったといえる。
- 4) また、連合北海道は、2月27日に労働局に対する要請行動、3月3日には経済5団体との労使懇談会、北海道に対する要請行動を実施し、5年ぶりとなる1%以上のベースアップを含む月例賃金を3~4%引上げることや、非正規労働者の労働条件の改善などを求めた。特に、経済5団体に対しては、「長いデフレのトンネルから脱却するための転換点」と位置付け、「働く人々の年収の根幹をなす月例賃金の引き上げにこだわる」などを強く訴えてきた。

② 北海道の妥結状況

9月30日現在、妥結報告があった組合は244組合で、そのうち集計可能組合は193組合（昨年同期147組合）で昨年同期比プラス46組合となっている。

- 1) 賃金引き上げは、加重平均で4,669円（1.88%）、昨年を337円（0.13%）上回っている。規模別で見ると300人以上（27組合）が、4,584円（1.82%）、昨年比プラス297円であり、300人未満~100人（47組合）で、4,257円（1.80%）、昨年比プラス935円となっている。また、99人以下（111組合）は、3,148円（1.53%）で、昨年比プラス252円となり、すべての規模で昨年を上回っている。

また、ベースアップの実施については、103組合でベアを勝ち取り、平均1,473円（0.57%）となっている。

2) 一時金については、227 組合（昨年 210 組合）が妥結し、その中で集計可能な組合は、132 組合（昨年同期 129 組合）であり、昨年を 3 組合上回る報告数となっている。年間一括要求の月数方式（97 組合）では 4.12 ヶ月、金額方式（35 組合）は 946,557 円で、昨年比月数で 0.14 ヶ月増、金額で 32,169 円増となった。半期（夏季）要求方式（97 組合）では、1.73 ヶ月、金額では 352,135 円で、昨年比月数で 0.05 ヶ月減、金額で 28,728 円減となり、また、半期（冬季）要求方式（38 組合）では、1.84 ヶ月、金額では 395,814 円で、昨年比月数で 0.22 ヶ月減、金額で 65,852 円減となっている。また、「別途協議、業績連動、支部協議」との報告組合は、20 組合（昨年 46 組合）であり、昨年と比較して 26 組合減少している。

3) 非正規の労働条件改善については、UAゼンセン加盟組合を中心に、21 組合（昨年 15 組合）から賃上げの報告があり、パート賃金（時間給）は、平均 11.94 円の引き上げとなっている。時給制では 2 組合で 20 円台を獲得し、10 円台が 7 組合、1 ケタ台が 6 組合という結果である。また、契約社員、嘱託職員、準職員等（月給制）で、4,000 円～1,500 円の引き上げを獲得した組合が 6 組合（昨年 2 組合）あった。さらに一時金では、夏季 1 万円引き上げ（2 組合）の組合があった。その他、3 組合で無期契約への転換や福利厚生課題の改善を勝ち取ることができた。

引き続き、地場・中小での交渉や未解決組合の交渉も続くことから、産別・単組、地域全体でこの交渉を盛り上げていく必要がある。【別紙2】

③ 成果と課題

1) 2014 春季生活闘争の成果は、「デフレからの脱却」「経済の好循環」「底上げ」「底支え」「格差是正」が実現できたのかが問われる。月例賃金の引き上げでは多くの組合が有額回答を引き出し、長きにわたり一定水準にはりついてきた賃金水準を引き上げることができたことは、デフレからの脱却に向けた一歩といえるものである。妥結水準は要求趣旨からすると不満は残るものの、消費の拡大を通じて内需主導の経済の好循環をはかるという姿に向けてのスタートが切れたものとして受け止めるが、引き続き経済動向などを注視していく必要がある。

2) また、「すべての働く者の処遇を改善し、底上げ・底支え・格差是正を実現する」ために、すべての労働組合が、月例賃金の引き上げにこだわる要求を掲げ、プロセスにこだわり、そして、結果にこだわる闘いを展開することができたと判断する。

地域においては、全地協・地区連合が、連合の主張を社会にアピールするため、北海道独自に作成した器材（チラシ 65,000 枚、街宣用テープ、スローガンのぼり「月例賃金の大幅引き上げを!」「今こそ賃上げデフレから脱却!」）を活用し、街頭における宣伝行動を展開し、チラシ配布やテープ街宣行動など、賃金引き上げに向けた世論への喚起を促すことができたことは大きな成果といえる。特に、石狩地区では、第 1 先行組合の山場である 3 月 10～14 日の 5 日間連続で、早朝街宣行動を実施し、100 人近い産別・単組役員・組合員の協力のもと、約 10,000 枚のチラシを配布し、賃上げの必要性を通勤・通学途上の市民に訴えることができたことは評価できる。今回の取り組みの成果を次年度以降にも継続できるよう取り組んでいく必要がある。

3) 賃金引き上げでは、すべての規模で前年水準を上回っており、各産別・単組の取り組みの成果として評価したい。とりわけ、100 人～299 以下の規模では、前年水準を大きく上回っているが、理由として、この規模を多く占める自動車総連（販売系）の中堅組合の多くが、前年水準を大きく上回って妥結したことが好結果につながっている。

なお、現段階における 99 人以下規模の妥結状況について、今次闘争で、「大企業と中小企業の規

模間賃金格差の解消」を重点課題に掲げて闘ってきた結果、3,148円（プラス252円）と健闘した結果といえる。

規模別には格差があるものの、月例賃金の引き上げにこだわった交渉によって、これまで長きにわたり一定水準にはりついていた賃金レベルそのものを具体的に引き上げることができたことの意義は非常に大きいものがある。厳しい交渉の中で、妥結水準は要求の趣旨がすべて満たされたものではないが、マクロ経済の観点や職場での頑張りを訴え交渉を積み上げた結果として、月例賃金の引き上げに有額回答が示されたことは、今後につながる成果と認識する。

- 4) 次に、エントリー登録組合については、335組合の参加となり、昨年の327組合から8組合増加している。情報の共有化を図ろうとする産別・地協の努力が、若干であるがエントリーの拡大に結び付いたものであり、次年度以降の取り組みにもつながる結果といえる。
- 5) 北海道は地場・中小が多く、賃金制度が確立していない単組がほとんどである。昨年は、制度が未整備な場合は、制度の確立・整備を掲げて闘ってきたが、今年は、月例賃金の引き上げにこだわった方針を掲げた中で、十分な方針提起は出来なかったものの、一部単組で賃金制度が確立されたことは成果と言える。多くの単組では制度確立に向けたテーブルにも上っておらず厳しい闘いを余儀なくされており、次年度に向けて賃金制度の確立に向けた取り組みを強めていく必要がある。
- 6) 一時金については、月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年間一括要求を基本に、年収確保の観点も含め、水準の向上・確保をはかる方針を掲げた。年間一括要求の月数・金額方式ともに前年を上回る結果を引き出したが、対照的に半期（夏・冬季）要求方式は前年を下回る厳しい結果となったことは受け止めざるを得ない。なお、今次闘争では、月例賃金の引き上げに注力した取り組みを展開し、一時金に関する具体的な取り組みは構成組織が主体的に取り組んでいることを尊重する。
- 7) パート賃金の引き上げでは、時給1,000円、時間単価30円の引き上げを非正規労働者の賃金要求水準の目安として方針を掲げて闘った。賃上げで妥結した組合数が昨年より増加したことは、非正規の処遇改善を進めようという産別・単組、地協の取り組みの結果として評価したい。一方、妥結水準については、時給の引き上げは前年より下がったことは残念であるが、契約社員などの月額アップ組合が大幅に増えたことや、福利厚生や処遇の改善を勝ち取ることができたことなど、業種別にバラつきのある結果だが、昨年と対比して着実に前進しており、底上げの役割を一定程度果たしたと考える。
- 8) 情報開示、共有の取り組みとしては、妥結情報を15号（昨年13号）発行し情報の共有の取り組みを強化することができた。なお、連合北海道への妥結報告が遅れる構成組織が生じていることから、次年度以降は情報の共有化の観点からも迅速な報告を要請したい。また、今年はじめて春闘ニュースを10号発行し運動の共有化に努めることができた。

（2）「産業別部門連絡会」の開催

連合北海道は、6産業別部門連絡会の活性化、産別による単組指導強化、地域内共闘強化を目指し、2010春季生活闘争から進めている期間中3回以上の連絡会開催や、企業内最賃協定の締結、情報交換、要求の豊富化、エントリー登録組合の拡大などを目指してきた。

今年も、昨年同様、ヤマ場前後に3回開催が実現され、部門連絡会ごとの交流が多く持たれたことにより、産別間の連携が強化されたことは評価したい。特に、資源・化学・エネルギー部門においては、出席産別の偏りを克服するために、昨年引き続き地域へ出向き連絡会を開催したことも

あって、初めて参加できた産別があり議論も新鮮なものとなった取り組みに評価したい。また、全部門においても各産別の方針や交渉結果の付け合わせによる情報の共有化につながったことを確信するものである。部門別交流を通じて、昨年引き続き、ある産別で要請行動や交渉ヤマ場での巡回折衝を展開するなど直接、各単組の経営側への働きかけを行い要求解決に向けて有利となる行動を展開したという好事例を参考に、他の産別でも同様の取り組みを展開したことは評価したい。

(3) 中小・パート労働条件委員会《規模間格差の是正(中小の賃上げ要求)》

- ① 中小・パート労働条件委員会の活性化により、地場での取り組みを強化することを目標にしながら、今次闘争期間中に3回の委員会を開催してきた。非正規労働者の課題についても全単組が要求化することを意思統一するとともに、「職場から始めよう運動」の展開により、日常的なコミュニケーションを深めながら、組織化を意識した取り組みを展開することとした。また、大企業と中小企業の賃金格差の是正に向けて、中小組合の処遇改善原資を確保することや、行き過ぎた価格競争を是正するため公正な取引が実現する社会の実現を訴えた。具体的には、全道キャンペーン第2弾の取り組みの一環として、2月24日を基本に全道一斉の早朝・日中帯に街宣と連合本部に開設した「価格転嫁ホットライン」のチラシ配布行動を展開した。また、下請け企業が消費税増税分の価格上乗せを求めても、納入先の大企業に拒否される例が後を絶たない現状にある。企業数の99.7%を占める中小企業の増税分を転嫁できずに被ってしまうと、景気回復も危うくなることから、4月14日には、公正取引委員会北海道事務所と経済産業省北海道経済産業局を訪問し、「中小企業に働く労働者の賃金の底上げ・底支え・格差是正に向けた要請行動」を展開し、マスコミ媒体なども活用し、世論に訴えることができたことは取り組みとして評価できる。

一方、企業規模間の格差を解消するために、賃上げ目標を「率」から「金額」へと変更することで格差是正の取り組みを加速させる賃金引き上げ要求方針を掲げた。中小労組のほとんどは賃金制度が未整備であることから、ア. 定昇・賃金カーブ維持相当分の4,500円、イ. 賃金水準の低下、賃金格差、賃金のひずみの是正分5,000円とし、計9,500円の月例賃金要求水準の目安を決定した。また、パート等非正規労働者の「時給1,000円」への引き上げ、「企業内最低賃金の締結」、「総実労働時間縮減・時間外等割増率引き上げ」などのミニマム課題について、中小・パート労働条件委員会の中で意思統一をはかり、要求作りから交渉に至るまで産別や地域が関わりを強めるという情報の共有化が図られたことは評価できる。

- ② 各地協の取り組みとして、石狩地協では、連合未加盟15組合に対する企業訪問を実施し、労務担当者との意見交換の場を持つ等の要請オルグを行い、また、渡島地協では、昨年引き続き、地協自らが企業訪問を実施し、経営側と地協会長との会談により、地場・中小交渉の一助となる行動を展開した。さらに、十勝地協では、昨年から取り組んでいる「産別・単産・単組間交流」を3回開催し、また、「線別交流(5線)」、19地区連合で「一地区一学習会運動」の取り組み、胆振地協では、連合室蘭による5つの産業部門別連絡会の開催など、特筆すべき取り組みを展開している。これらの取り組みは、「目に見える連合」をアピールしつつ、組織拡大の取り組みと併せた行動を実践している好事例であり大いに評価したい。
- ③ 次に、2014地域ミニマム運動の取り組みについて、賃金実態調査は、11産別4地協から49組合2,653人(昨年比714人減)が参加した。今年1月に賃金調査の概要が示され、調査に協力頂

いた産別、地協に対して、交渉に役立つようフィードバックした。

300人未満、賃金制度が確立されていないところを基本的な調査対象としており、昨年は8年振りに3,000人のサンプル目標が達成できたが、今年は達成できなかったことは残念である。なお、業種別構成比では、製造業が28.2%(750人)、交通・運輸業が31.0%(824人)、商業・サービス業が40.6%(1,079人)となった。また男女構成比は、男性2,226人(83.9%)、女性427人(16.0%)となった。地域ミニマム運動は、個別賃金実態調査の機能としての役割を高め、要求根拠など交渉における主張点を確立する取り組みとしても進めていく必要がある。このことは、規模間格差のみならず「正規・非正規」「男女間」の格差是正を進めることにも不可欠である。

(4) 雇用確保・創出に向けた取り組み

雇用対策に関しては、地域の雇用なくして地域産業の発展はないこと、を合言葉に、特に地方における新卒者を地元に残し、地域が雇用の拡大を通じて産業の活性化が図られるようキャンペーン行動を今年も展開した。

① 「新卒者支援、雇用の維持・創出」全道キャンペーン

「新卒者就職支援 全道キャンペーン」の取り組みは6年目を迎えた。経済・雇用対策は行政・経済界・労働界などオール北海道の課題と位置づけ、その一翼を担うとして、6年目となる今年、1月24日から2月14日の間、各地域で開催された「春闘討論集会」前段を中心に、地元地協・地区連合と連携し自治体・商工会議所・建設業協会・農協・漁協・学校など55自治体94箇所を訪問し、新卒者対策強化と官製ワーキングプア解消などについて要請行動を展開した。

自治体におけるキャンペーン行動の時期については、昨年からの地協段階において、次年度の予算編成に間に合う10～12月の間に実施しており、地域における取り組みが定着するよう次年度以降も取り組みを継続することとしたい。

地域で出された意見【別紙3】は、経済5団体(3月3日)をはじめ、労働局(2月27日)、北海道(3月3日)に対する要請行動の中で意見反映してきたが、引き続き、北海道や労働局の各種審議会や検討会議、また、毎年提出している「要求と提言」などを通じて、政策実現に向けた今後の取り組みに反映したい。

② 「就職活動応援セミナー」、若年者雇用応援シンポジウムなどの開催

近年、若者を使い捨てにする、いわゆる「ブラック企業」が問題化するなど若年者雇用の課題は山積し、働き始めたあとにも問題があり「不払い残業、休日手当、割増賃金未払」、「嫌がらせ・セクハラ」などにより、新卒者の離職率は依然として高くなっている。

特に、北海道労働局調査による道内高校新卒者(2010年3月卒業生)の3年以内の離職率が、51.0%(全国平均39.2%)と、2人に1人以上にのぼることが判明した。このため連合北海道は、構成組織や関係団体の協力のもと、以下の取り組みを展開してきた。

1) 全国の連合初「就職活動応援セミナー」の開催

これまで計6回(2011年度3回、2012年度2回、2013年度1回)を数え、延べ1,100人の学生が参加した。全国一高い早期離職率や失業に歯止めをかけるため、働いている側から見た仕事や労働条件の実情を紹介し、学生と企業の「ミスマッチ」をできるだけ減らそうという狙いで定着してきたといえる。

このセミナーは、「就職(内定)がゴールではなく、スタート」として、学校の就職課からの強

い要望により、「学校」から「職場」への円滑な移行、すなわち、ミスマッチ対策を図るために、連合北海道だからできるセミナーとして誕生した。過去にセミナーへ参加した学生たちが自ら企画に立ち上がる等の積極性もあり継続的な取り組みの結果が成果として現れているといえる。

2)「就活&入社後応援Cafe」の開催

2013年6月から開始し今年3月7日で第3回目を迎えた。この取り組みは、就職活動をする学生・生徒に対し、「働く目線」「やめない会社選び」等をキーワードに開催する「連合北海道 就職活動応援セミナー」の趣旨をそのままに、より具体的に小規模に開催し、就活生・新社会人の悩みを解決したいと企画したもの。

応援Cafeでは、連合北海道への労働相談から、「ブラック企業」のHPをもとに問題点と攻略ポイントをアドバイスし、また、商業ベースのセミナーやインターネット企業情報の真実や、採用する側からの本音の披露、今まで「就職活動」中心から、「配活」(会社での配置)を意識した企業選びをアドバイスするなどしたことにより、参加者からも好評を得ており大きな反響を呼んだ。

3)「酪農業(一次産業)を支える若者雇用応援シンポジウム」の開催

このシンポジウムは、労働相談ダイヤルに酪農ヘルパーの方々から「休みが取れない」「年収が低い」、また、酪農家からも「従業員がすぐに辞めてしまう」「定着するにはどうしたらよいか」などの連合北海道への労働相談をきっかけに企画されたものであり、これまで2回(昨年10月、今年2月)開催してきた。酪農ヘルパーは全国で約2,000人(うち約800人が北海道)おり、酪農家の休日確保や突発的な事故が発生した場合や冠婚葬祭などの日に、酪農家に代わり飼育管理を行う酪農経営に不可欠なパートナーである。農業経営が多様化し雇用労働者が増える中であって、林業を除く第一次産業が労基法の休憩・休日に関する規定の適用除外(41条該当)となっている課題や、賃金水準、人員体制、社会的地位の確立などの課題がある。これまで2回のシンポジウムでは、農水省、酪農ヘルパー、酪農関係の大学、専門学校の方々の講演と意見交換の場を設け、第一次産業の労働者や酪農ヘルパーの労働実態、労働条件や労働環境整備の必要性や課題に対する認識が高まったものとなり参加者からも好評を博した。

4)学生へのアプローチチラシの作成と配布

今年4月、「春!新入学!UNIONIONが祝福!」と称し、連合北海道独自企画として、連合キャラクター ユニオニオンが、札幌市内で行われた大学の入学式会場を訪問。期待に胸ふくらませる約6,500人の新入学生を祝福するとともに、「ブラックバイトに気をつけて!」「奨学金の利用は賢くね!」と会場前でチラシを配布した。この企画は、学生バイト時からワークルールを知ることの重要さや、非正規雇用が増えている中、就職後の奨学金返済による様々な問題が浮き彫りになっているため、学生向けに「ブラックバイトと返済を意識した日本学生支援機構の奨学金を借りる際のワンポイントアドバイス」のチラシを作成し、入学式会場前での配布を実施したものであり、学生たちの大きな反響を呼んだことは意義あるものといえる。

(5) 非正規雇用労働者の労働条件改善の取り組み

連合は、2014春季生活闘争において、「すべての非正規労働者の均等・均衡処遇の実現に向けて取り組む」ことを基本とし、非正規労働者の置かれた状況等が様々であることを十分に踏まえた運動を展開した。

連合北海道は、道内雇用労働者の42.8%、95万6千人(全国38.2%、2,043万人)を数えるパー

トや有期契約、派遣、季節労働者などの非正規労働者の賃金・労働条件の改善に重点的に取り組むことを発信した。具体的には、労働組合のない職場で働く労働者をも含めた社会的な波及と組織拡大をめざし、構成産別（単組）、地協（地区連合）、連合北海道が一体となり、「非正規労働者の時給引き上げ」「職場から始めよう運動の展開」「企業内最低賃金の取り組み」「官製ワーキングプアの解消と雇用の安定を求める全道統一要請行動」を始めとした取り組み（行動）を展開することを提起した。

① 「職場から始めよう運動」の展開

非正規労働者の処遇改善と組織化をめざし、職場組合員の理解浸透を図ることを目的に、「職場から始めよう運動」を通年的な取り組みと位置付けて展開してきた。

- 1) 連合北海道では、北海道庁・労働局・経済5団体に対する要請行動を実施し、非正規労働者の時給引き上げをはじめ、法令の周知・遵守等、非正規労働者の処遇改善を訴えてきた。また、各産業別部門連絡会や中小・パート労働条件委員会などの諸会議においても、非正規労働者の処遇改善、組織化などの取り組みの情報交換を行うことができた。さらに、連合北海道非正規労働センターと連携し、「連合・非正規労働ホットライン」の周知活動を、札幌地区連合と連携し、街宣と個別配布行動を展開することができた。
- 2) 一方、構成産別（単組）においても、2014 春季生活闘争の時期を捉え、声かけなど職場における日常的なコミュニケーションを深めながら、「職場点検活動の実施」運動と連携し、非正規労働者の実態把握に努めることなどを、労使交渉本格化の前段を中心に取り組むことができた単組もあるなど、着実に非正規労働者の処遇改善に向けた取り組みが浸透しつつあることは評価したい。また、労働者保護ルールの改悪が目論まれている中、今次闘争において、法令遵守や労働条件の点検、正社員への転換ルールの明確化・導入・促進など法規定を上回る制度整備を図ることを求め、最低でも「就業規則と同様の労働協約を締結する」取り組みを新たに展開することとした。その結果、U Aゼンセン・コープさっぽろ労組では、契約社員 1000 人超を正規雇用とする制度を勝ち取ることができ、また、自治労・池田社会福祉事業協会ユニオンでは、有期雇用者の希望者全員を無期転換することを勝ち取る等の成果があったことは評価できる。
- 3) 各地協（地区連合）においても、月例賃金の引き上げ、誰でも時給 1,000 円の実現に向けた地域での世論喚起、街頭宣伝を行い、例年以上に広く社会にアピールする取り組みを全地域で展開することができたことは成果といえる。

また、石狩・渡島・十勝地協では、地場・中小労組の企業訪問や会社との団体交渉への参加により、労働者の置かれている実態を認識させるとともに要求が前進・実現するなど、組織拡大の取り組みと併せた行動を実践している。特に十勝地域ユニオン・慧成会労組では、組合結成3年目で初めて春闘賃上げ要求を提出し、非正規職員の正規化要求が前進したことは特出したい。このような好事例について、地協間の情報交換の場を設定する等、全道的な取り組みとなる方針の確立を進めることとする。

② 「官製ワーキングプア解消」に向けた取り組み

自治体の公務職場では、3人に1人が臨時・非常勤職員となっており、官公部門産別においても、非正規労働者の現状把握から課題解決に向けた取り組みを展開し、組織化の具現化に取り組んでいる。

地協・地区連合による「官製ワーキングプアの解消と雇用の安定を求める全道統一要請行動」は、

新卒者に関わる社会的キャンペーン行動と連携して毎年取り組み定着してきている。自治体要請を通して、屋根下で同じく働く非正規労働者や、公契約下の企業・団体に働く労働者の実態、地場・中小を含めた地域の労働者の実態を考え合う機会を作るとともに、地協・地区連合の連携を更に強めて取り組みを継続する必要がある。

地域の取り組みでは、上川地協と自治労上川地本が連携して、「官製ワーキングプア解消に向けた街頭演説行動」を旭川市役所前で実施するとともに、弁護士会、連合旭川・旭川市職労・全建総連旭川、北海学園大学の川村准教授などの構成による「旭川ワーキングプア研究会」を3月に発足させるなどの取り組みを展開していることは評価したい。

③ 公契約条例、公共サービス基本法

公契約条例の制定は、2009年に千葉県野田市で実現し、現在、全国11自治体で条例化されている。2014年春季生活闘争では、中小・地場で働く労働者の底上げを図るため、公契約条例の制定や公正取引のための法整備に向けた運動を進める方針を掲げた。

札幌市も道内初の制定を目指して、札幌地区連合が中心となり「条例制定を求める会」の設立、街頭宣伝活動、市民集会の開催、10万筆署名等の取り組みを通じて、労働者に適正な賃金を確保する条例制定の実現を求めてきた。札幌市公契約条例案は、2012年10月の市議会に提案され、再三継続審議となっていたが、昨年10月の市議会において否決された。上田市政の重点公約であることを理由に、政争の具とされた懸念が強く極めて残念な結果であり遺憾と言わざるを得ない。

札幌市の公契約条例の制定は、道内の自治体への大きな波及効果をもたらすものであり、また、公契約下の労働者の労働条件の底上げに繋がるものである。引き続き、公契約条例制定の必要性を訴えながら、札幌地区連合と連携を図り、条例可決に向けた取り組みを粘り強く展開していく。

④ 古賀連合会長とパート・非正規組合員・組合リーダーとの交流・対話集会の開催

連合は全国的な取り組みとして、「STOP THE 格差社会!暮らしの底上げ実現」キャンペーンの一環として、今次闘争期に、連合古賀会長と地方のパート・非正規の組合員・組合リーダーとの対話の場を設けた。連合北海道は、2月14日に浅野札幌大学教授の進行による「クロストーク(雑談・討論)」形式で、約80人の参加者と交流・対話を行った。

第1部では「公契約条例は誰のためか」をテーマに、上田札幌市長、古賀会長が討論し、第2部では「すべての働く仲間の課題解決に向けて」をテーマに、古賀会長と工藤会長が参加者との一問一答形式で意見交換を行った。参加者からは、「臨時・非常勤職員は正規職員と同様の業務・責任だが、勤務時間の短さを理由に均等待遇となっていない。パート労働法の適用となるよう、連合からも働きかけてほしい」「政府で検討中の『限定正社員』には断固反対すべき」などの意見が寄せられた。今回の取り組みは、マスコミへのフルオープン形式で開催され、社会・世論喚起を促すための一助となったといえる。引き続き参画を促し非正規労働者の均等・均衡待遇の実現をめざしていく。

(6) 最低賃金引き上げの取り組み

① 企業内最低賃金

連合は、最賃協定を通じた格差是正を推進するため、最賃協定の適用労働者拡大を今次春季生活闘争方針に明記した。すべての労働組合で適用労働者を拡大したうえ、少なくとも生活できる賃金水準(連合リビングウェイジ)の確保をはかること。また、経験豊富な労働者の時給が未経験の高

卒初任給を下回らないよう仕事にふさわしい水準をめざすことを提起した。

連合北海道は、2月18日に第1回、6月13日に第2回の最低賃金対策委員会を開催し、2014最低賃金の取り組み方針と「STOP THE 格差社会！暮らしの底上げ実現」全道キャンペーン行動、6月議会意見書採択など、世論喚起の取り組みについて意思統一をはかった。特に、「連合リビングウェイジ時間額（北海道は890円）」、2013高卒初任給（月額150,200円）を目安にした賃金水準やセーフティネットとして実効性の高い水準をめざすこととし、また、特定最低賃金の改定にあたっては、地域別最賃を上回る水準の維持が求められる。地域別最低賃金は生活保護費との乖離解消（7円）が残されており、産業別最低賃金との差が縮まっていることが懸念されるため、新設・拡大、企業内最低賃金協定の締結の取り組みと合わせ議論を豊富化することとした。

その結果、今次闘争の中で、全単組で企業内最賃協定の締結拡大を要求し、特定最賃の新設という目標を掲げた産別があったことや、わずかながらでも時給が上がる仕組みとなった単組など、十分とは言えないが取り組みの成果があったことは評価したい。一方、水準についても、全従業員800円を勝ち取った産別や、17企業と最賃協定（770円）を締結した産別があったことなど、一定の取り組みの成果が出たことは評価したい。引き続き、好事例を参考にしながら、水準引き上げに向けた取り組みに全力を傾注していくこととする。

② 北海道地域最低賃金

中央最低賃金審議会は、7月1日から4回の小委員会審議を経て、7月29日に開催された審議会（本審）には小委員会報告（公益委員見解）をもって答申とされた。Aランクは19円、Bランクは15円、Cランクは14円、Dランクは13円の目安とし、全国加重平均は16円となった。生活保護水準とのかい離がある北海道を含む5都道県全てで解消される目安となった。

北海道地方最低賃金審議会（本審）は、6月4日を皮切りに計4回開催し、また、専門部会も、計6回の審議を重ねた。労働者側は、低賃金ながら必死で働き自立しようとしている人々の生活に深刻な影響を及ぼしている足元の物価上昇を考慮するとともに、全道から寄せられた555団体に及ぶ声を反映して審議することを主張した。また、働く者が経済的に自立可能な水準への改定を強く求め、雇用戦略対話合意の800円、1,000円への引き上げに向けた道筋を付けることを強調した。

しかし、使用者側は、個別企業の支払い能力の限界を強調し、「中賃目安の14円」を大幅に下回る額の提示に固執し、審議会議論は激しいやり取りとなり、発効日も昨年同様に遅れる状況となった。労使譲らず激しい審議が続く中、公益委員から「中賃目安などを考慮する必要もあり、14円の引き上げ」が提案された。労働側は、引き上げに伴い、パート労働者に与える影響率（26.9%）が極めて大きいことや、使用者側が初めて14円の引き上げに合意したことなどから厳しい判断を迫られたが、最終的に4年ぶりの全会一致により結審された。

今回の改定額は、足元の物価上昇を考慮した生活できる水準という要求からして、決して満足のできる改定額とは言えないが、2008年の最低賃金法改正による生活保護とのかい離は7年の歳月を費やしたものの、やっと解消することができた。そして労働側が主張してきた800円、1,000円への引き上げに向けた道筋を付けるための表記が初めて答申書に記されたことは、極めて大きな意味合いを持つ結果であり、本来あるべき賃金水準のあり方を議論するスタートと受け止めたい。

また、答申において、「行政機関が民間企業に業務委託を行っている場合に、年度途中の最低賃金額改定によって、当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないように、発注後においても特段の配慮を要望する」とされたことから、履行確保に向けて、連合北海道、地協・地区連合が一体となり、昨年に引き続き、自治体等に対する要請行動を展開してきたことは評価できる。

③ 特定(産業別)最低賃金

地域最低賃金審議終了後、関係業種の最低賃金改正必要有りと確認を受け、9月12日に4業種合同の専門部会が開催され、以降、4回にわたる専門部会において金額審議を重ねてきた。

連合北海道最賃対策委員会は、特定最賃の意義と役割について、労使間で共通認識を持ち、優秀な人材の維持・確保を求め、そこに働く人たちの処遇改善のために、地賃比115～120%の優位性確保を目標として進めてきた。鉄鋼は16円、船舶は12円、乳糖は11円、電気は10円の引き上げとなったが、業種別にバラつきのある結果となった。今後とも特定最賃の取り組み強化を目指すこととする。

2014 特定(産業別)最低賃金審議決定状況

業種	時間額	引上額	引上率	地賃比率	部会採決日	発効日
鉄 鋼	8 5 8円	1 6円	1.90%	114.7%	10月1日	12月1日
電 気	7 9 4円	1 0円	1.28%	106.1%	10月2日	12月1日
乳 糖	8 0 2円	1 1円	1.39%	107.2%	9月26日	12月1日
船 舶	7 9 9円	1 2円	1.52%	106.8%	10月3日	12月4日

(7) ワークルール(労働関係法令遵守)の取り組み

政府は成長戦略の柱に「規制改革」を位置付け、労働者保護ルールの改悪を目論んでいる。

経営者や新自由主義的な立場にある学識者を中心とする会議体(経済財政諮問会議、産業競争力会議、規制改革会議など)を数多く立ち上げ、いずれにも労働者代表を加えることなく一方的な議論を進めている。

このため連合は、民主党政権時代に改正された「労働者派遣法」「労働契約法」「高年齢者雇用安定法」を、着実に職場に活かすことが必要であり、非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善をはじめ、就業者が9割近くを占める「雇用社会」であるわが国において、デフレ経済から脱却し経済再生を実現するためには、労働者保護ルールの緩和・改悪ではなく、働く者の雇用安定と処遇改善をはかっていくことこそが重要であると発信した。各課題に対する「まとめ」は以下のとおりであるが、ワークルールの取り組みは、春季生活闘争時期にとらわれず、通年的な労使の検討によって改善がはかれるような見直しを行っていく必要がある。

① 労働者派遣法、労働契約法、高年齢者雇用安定法の遵守・点検などの取り組み

労働基準法等の法令遵守の点検として、労働者派遣法・労働契約法の趣旨を理解し、労働条件の点検と正社員への転換ルールの明確化・導入・促進など、法規定を上回る制度の整備等をはかる取り組みや、組合員範囲の見直し・加入活動・学習活動など、非正規労働者の組織化に取り組んだ産別・単組もあるなど、法改正を活用した取り組みが進んでいるといえる。また、高年齢雇用安定法への対応として、60歳以降の就業を希望する者の雇用確保について、今次闘争では、経過(移行)措置期間中であるものの、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用とする労働協約の締結に向けて労使協議を行う方針を掲げた。その結果、ほとんどの組織が労使合意を得て就業規則を改定しているが、定年延長を含めると継続交渉中の組織は多い。また、一部、未確認の産別もあり、その点検が急がれるところである。

② 職場点検活動の取り組み

今次闘争において連合は、すべての組織が、いわゆる「ブラック企業」問題を生じさせないことも含め、法律・労働協約の遵守や安全問題への対応を徹底させ、公正なワークルールの確立をめざ

すことを提起した。特に、今年度は適正な労働時間管理、非正規労働者の年次有給休暇取得の周知、派遣労働者の受け入れに当たっての労使協議などを中心に取り組むことを発信した。具体的には、中小・地場組合の点検活動を強化するため、「職場点検活動のポイント」を活用し、ワークルールの遵守・徹底に取り組むことができた。

連合北海道は、職場点検活動の際に留意すべきチェックポイント 6 本柱 13 点<1)非正規労働者のワークルール、2)雇用、3)男女平等、4)ハラスメント、5)労働時間、6)安全衛生>を明記して進めることとした。産別の取り組みとして、1)運輸労連では、長時間労働の防止に向け、改善基準告示の遵守を求めていること、2)紙パ連合では、年末年始・夏季・ゴールデンウィークの連続休転休暇実施を各単組で追及していること、3) J P 労組では、12 月、1 月を除き時間外労働の割増率について、2ヶ月 81 時間超及び年間 360 時間超の場合、現行 30/100 から 35/100 に引き上げさせ、長時間労働に規制を掛けさせたこと、4)電機連合では、勤務間における休息時間の確保の取り組みにより、労使間で必要性の合意をはかるなどの前進がはかられたことなど、取り組み及び要求が実現されたことは評価できる。

③ 業界団体に対する要請行動

連合北海道は、2月27日、「日本人材派遣協会北海道協議会」「北海道ビルメンテナンス協会」「北海道商店街振興組合連合会」「北海道建設業協会」「北海道漁業協同組合連合会」「J A 北海道中央会」の6団体に対し、すべての労働者の賃金・労働条件改善と、労働関係法令の遵守に向けた要請行動を展開することができた。今後も多くの関係業界団体への要請行動を積み重ね、非正規労働者の処遇改善に向けた法令遵守の徹底を訴えていく必要がある。

④ 労働相談ダイヤルなどの実施

2月5日～7日に「2月集中労働相談ダイヤル」(テーマ：解雇・雇い止め 集中相談)を開設した。期間中の電話は16件と少なかったが、集中相談告知の街宣(2月3日)と街頭放送を実施したことにより、期間を過ぎてからの電話相談も多い状況となった。また、5月30～31日の24時間、全国初・北海道独自企画として「ブラック企業・ブラックバイト 24時間ホットライン」を開設した。通常の労働相談ダイヤル時間では、ブラック企業・ブラックバイトで働く人の相談を受けられないことが想定されるため24時間で実施した。各地協、産別の協力のもと相談員延べ28人により、深夜帯の相談も多く63件の相談があった。美容師、建築現場、牧場、コンビニをはじめ多くの職種から、サービス残業の横行、研修費の返還、休日なし、過重労働など、いわゆるブラック企業で働いている方の切実な声が寄せられ、更なる対応強化が必要である。また、朝日新聞・北海道新聞での掲載や STV・NHK・Tvh のニュースに取り上げられたことや、STV ラジオ CM(10 回)、STV ラジオ「サタデーインフォメーション」に工藤会長が出演、同ラジオ「のりおとよしこのどさんこラジオ」に渡辺副事務局長が生出演し、それぞれ、新社会人や新たにアルバイトをする環境下でワークルール(法令)を守らない働き方を強いられている方の労働相談ホットラインの内容を説明し、働くすべての労働者に対する発信を行うこともできたところである。WEB の毎日新聞の記事が YAHOO ニュースに掲載され、マスコミからの問い合わせが相次いだ。引き続き、マスメディアも含め道民に連合の主張を訴えていく。

⑤ ワークルールの意識喚起に向けた取り組み

雇用が不安定で低賃金で働く非正規労働者が全国で 2000 万人を突破し、また、労働基準法や労働契約を無視した過酷な業務命令を強いて労働者を使い捨てにする特徴をもつ、ブラ

ック企業が増加するなか、厚生労働省に寄せられた労働相談件数は5年連続で100万件を超えている。このような中、「職場で働く際の労働法上のきまり（ワークルール）について、正確な知識を獲得するための検定制度」＝「ワークルール検定」が昨年、北海道からスタートし、約1000人がチャレンジした。今年6月は、道内4会場（札幌、釧路、室蘭、岩見沢）のほか、東京、大阪、福岡でも開催された。また、プレ検定及び初級検定合格者を対象とした中級検定を札幌と東京で実施し、これに先立って事前のワークルール講習会を開催した。今次闘争の方針の中で、ワークルールの意識喚起に向けた取り組みとして提起し、職場や地域で活躍する労働組合の役員の参加を促すことができた。また、検定開催地協においては、参加呼びかけに向けた創意工夫ある取り組みが展開され、胆振地協ではマスコミ媒体を活用した工夫もみられ、さらに、十勝地協では地元弁護士を講師にテキストに基づく集中学習会の開催など、これらの取り組みは評価できる。ワークルール検定の受検により、リストラから身を守る取り組みの継続性が期待されているといえる。

3. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

「2014年度 政策・制度実現の取り組み」と「2014 春季生活闘争」における賃金・労働条件改善の取り組みを「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の運動を強力に進めてきた。

(1) 「STOP THE 格差社会!暮らしの底上げ実現」全道キャンペーン第2弾の取り組み

① 連合は、「STOP THE 格差社会!暮らしの底上げ実現」キャンペーン第2弾の取り組みを提起し、1)労働者保護ルールの改悪を許さない取り組み、2)将来不安を払拭し、暮らしの底上げをはかる取り組み、3)社会に運動の輪をひろげ、仲間を増やす取り組みを柱とし、6月末の第186回通常国会終了までを視野に入れ、全国的な活動を展開する方針を提起した。特に、通常国会における連合が掲げる8つの最重点法案の実現を求めるとともに、平行して、政府の産業競争力会議や規制改革会議などにおいて、政府の成長戦略第2弾に向け、「解雇の金銭解決」やいわゆる「ホワイトカラー・イグゼンプション」の導入などが検討されていることから、4月18日と5月27日に2つの節目を設け、全国総行動を連合全体で引き続き展開することを発信した。また、2月から4月にかけては2014 春季生活闘争に注力し、メーデーでは、すべての働く者が連帯して、労働者保護ルールの改悪に反対し、ディーセント・ワークを実現するアピール活動を行ってきた。さらに、5月～7月は組織拡大強化月間であることから、連動して運動の輪を広げていく取り組みをより一層強化することとした。

② 連合北海道は、昨年10月の定期大会を起点として、全道キャンペーン第2弾の取り組みをスタートした。独自課題である1)地方財政の総額確保、税財源の確立、2)地域福祉（医療制度、介護保険制度、財政支援）の充実、3)「特定秘密保護法」の廃止の各課題についても全力で道民世論の喚起を促すこととし、第186回通常国会終了までを視野に入れ、連合北海道、構成組織、単組、地域協議会、地区連合が総力を挙げた全道運動を展開することを提起した。

③ 11～12月にかけては全道13地協において、街頭演説行動45箇所、地区集会9箇所、参加延べ人数2,260人、デモ行進2箇所、テープ街宣行動83箇所など断続的に行動するなど、第2弾の取り組みを全道的にスタートできたことは評価したい。特に、連合北海道、石狩地協、民主党北海道共催による12.4総決起集会には700人の組合員、民主党各級議員40余人が駆けつけ、解雇の自由

化断固反対!生涯ハケンに異議あり!特定秘密保護法案の即時廃案!に向けて意思統一を図るとともに、集会後にはデモ行進を整然と実施した。また、11月、12月の9日間の街頭演説行動には、構成組織から149人のチラシ配布者、道議会議員、札幌市議会議員延べ25人の参加により、20,000枚のチラシを配布し、道民世論に訴えることができたことは評価できる。

④ 中央においては、2月14日に2014行動開始集会を開催し、また、4.18中央総行動を展開し、国会への請願行動、議員への要請行動などが展開された。

北海道においては、4.18中央総行動に向けた取り組みとして、2～4月の間、全地協において、春季生活闘争に係る北海道独自に作成したチラシを地域街宣行動などで配布し、北海道独自のテープ街宣行動なども取り組むことができた。労働者保護ルールの改悪阻止を国に求める地方議会の意見書採択については、2～3月の1定議会の中で取り組むことを提起し、北海道議会をはじめ、32市町村議会で採択された。また、学習会の開催についても提起し、連合北海道は未開催となり反省するところであるが、石狩地協では弁護士会などの団体と連携をはかり開催し、釧根地協でも独自の労働法講座4回(3～6月)を開催(延べ235人参加)、自治労をはじめ、いくつかの産別でも大学教授や弁護士を講師に学習会が開催されたことは評価できる。

⑤ 5.27中央総行動に向けた取り組みとして、5月12～23日の間を中心に、全13地協において、テープ街宣や街頭演説行動に取り組んだ。上川地協のテープ街宣行動では、管内23市町村全域を完走するとともに、全市町村でスポット街宣行動を実施し、安倍政権の暴走を全国民が一つになって行動を起こそうと訴えたことは評価できる。また、5.27の中央行動・全道総決起集会に先立ち、地域の声を全道・中央へつなぐべく渡島・空知・上川・宗谷・十勝・網走・釧根地協で総決起集会や街頭集会を開催することができた。こうした取り組みを受けて、5月27日には「労働者保護ルール改悪阻止!集団的自衛権の行使容認を許さない 5.27全道総決起集会」が開催され、1000人近い組合員が結集した。集会では、インターネット中継で全国をつなぎ、東京会場と愛知、島根、愛媛、北海道の4地方連合がリレー中継にも参加し、全国統一の意志結集が図られたことは評価できる。全道集会終了後、デモ行進も実施した。同日、檜山・留萌・胆振地協でも集会を開催した。

取り組みでは、キャンペーンウェブ用のバナーを構成組織、地協のホームページに貼り付けし、周知拡大・閲覧促進を図ってきた。また、組合員参加型コンテンツへの参画を促す取り組みも展開することができた。

⑥ 今回のキャンペーン行動は、ア. 職場・組合員の理解と参加を通じ組織体としてのパワーを結集すること、イ. 街宣活動など社会に向けた取り組みを通じ世論喚起を行うこと、ウ. 運動の実践を通じ共に運動する仲間を増やし社会的影響力を高めることを念頭に行動を積み上げ、道民にメッセージを浸透させるために行動を展開できたことは評価できるし、全地協、地区連合、構成組織が総結集し、世論喚起を促すことができたことは大きな成果といえる。また、これらの行動記録について、全道キャンペーン通信NO.16～26を発行し、キャンペーン第2弾の取り組みの共有化が図られたことも評価したい。

(2) 地方財政確立に向けた取り組み及び地域格差をもたらす「給与制度の総合的見直し」について

① 政府は、昨年12月の閣議で、95兆8,800億円という過去最大規模の一般会計の総額を決定した。2014年度予算案では、3,500億円規模の「地域の元気創造事業費」を創設し、行革指標などを用いて普通交付税の算定に反映するというものであり、地方交付税制度に反する極めて問題の

ある内容である。特に、全国自治体の3割が給与削減を実施しておらず、その多くは北海道の自治体となっている。連合北海道は、政策・制度課題と位置付けて、1月24日から2月14日の間で取り組んだ社会的キャンペーン行動の中で、自治体への要請行動を展開し、地方交付税の算定にあたっては地方の独自性強化と地方自治の発展に寄与する算定方法に改めるよう国に要請するよう求めてきた。

- ② また、2月15日には、地方交付税の総額確保、税財源の確立を求めて再始動した、連合北海道と民主党北海道で構成する「地方財政確立道民会議」による講演会「格差問題と北海道の経済を考える会」を開催し、産別・地協、民主党各級議員他、200人が参加した。地方交付税に対する国の姿勢について、北海学園大学の西村准教授は、「行革を強いて交付税を傾斜配分するやり方は、地方交付税を通じた国家統制」と述べ、「地方の暮らしを支える財源という本来の姿とはかけ離れている」と指摘し、地域の再生を図る方策として、郷土を愛する優秀な人材の育成、外からの人材の受け入れの必要性を述べると共に、「魅力ある地域づくりはどんな地域でも可能性がある。子や若者にどのような社会を引き継いでいくか、理念に基づいた実行力が大切だ」と強調し、参加者の共感を得ることができたといえる。
- ③ 一方、地域格差をもたらす「給与制度の総合的見直し」について政府は、昨年11月の給与関係閣僚会議後の閣議において、公務員給与の取り扱いとして、今年3月で「給与減額支給措置」が修了することから、引き続き、公務員の総人件費抑制を打ち出し、2014年夏季に勧告し、2015年から削減を行おうとしている。自民党は、2012年12月の衆議院選挙の政権公約において、「5年間を一期とする財政健全化中期計画」を作成し、国・地方の公務員総人件費を年間2兆円削減することを公約に掲げていた。連合北海道は、道内民間労働者の給与と地域経済へ悪影響を及ぼす見直しであると位置づけ、「公務員の給与問題」に矮小化させることなく、官民一体となって地域格差をもたらす見直しに反対していくこととした。具体的には、1月24日から取り組んだ社会的キャンペーン行動の中で、各自自治体首長に対して、地域社会に与える影響が大きいことから給与制度の見直しを実施しないよう関係機関へ働きかけるよう要請を行った。また、「STOP THE 格差社会!暮らしの底上げ実現」全道キャンペーンの1課題と位置付けて、北海道独自のチラシを作成し、地方財政の確立と給与制度の総合的見直しの不当性を道民に訴えることができたことは一定評価できるものである。引き続き、見直しの必要性を含めて十分な議論の保障と、一方的な勧告を行わないよう、公務労協と連携を図りながら運動を展開していくこととする。
- ④ 一方、北海道職員の給与については、昨年7月から今年3月まで国に準じた更なる独自削減を続けている中、道当局は、昨年12月に独自削減期間の1年延長に言及し、更なる人件費削減を強要してきた。

連合北海道は、提案内容に対して、道職員及びその家族に多大な影響を及ぼすばかりでなく、地域の民間企業などの給与に大きな影響を与え、冷え込んでいる地域経済をさらに悪化させることから、地公三者共闘会議の要請により、1月16日及び、山場前日の1月27日に開催された全道総決起集会への連帯挨拶に駆け付け、石狩地協・札幌地区連合、民間組合の仲間も組合旗を持参するなどの激励行動を展開した。道財政再建・地方財政確立の取り組みを通じ、「STOP THE 格差社会!暮らしの底上げ実現」全道キャンペーンの課題と位置付けて多くの産別・単組・地域の仲間が総決起し、連合の存在意義を発揮できたことは意義深く、大きな成果といえる。

引き続き、行政サービスの低下を許さず、希望と安心の社会づくりに向けて、地方財政確立に

向けた取り組みを進めていく。

4. 組織強化・拡大の取り組み

- (1) 労働条件の改善を、地場・中小企業、非正規労働者など未組織の労働者に広げていくためには、組織化は不可欠であり、組織内外へ集团的労使関係(労働組合)の必要性を訴えていく必要がある。
春季生活闘争の方針では、企業内で働く有期契約労働者、60歳以降の再雇用者、パート・アルバイトなど未組織労働者の組合員化や、組合のない子会社・関連会社での組合結成、未加盟組合に対する加盟の呼びかけを行うなど、組織拡大を積極的に進めること。また、グループ内派遣会社などの組織化も着実に推進することを方針として提起した。
- (2) 1月29日には組織拡大推進特別委員会及び30万連合北海道組織化キックオフ式、組織拡大学習会を開催し、組織化に向けた意思統一を図った。また、地域討論集会はもとより、中小・パート労働条件委員会、産業別部門連絡会や、各産別・地協の機関会議などの場で、集团的労使関係(労働組合)の拡大、30万連合北海道実現に向けた意思結集をはかることができた。
- (3) 昨年の連合北海道定期大会後、2014年10月16日現在、9産別22組合3,500名(内、非正規労働者組合員1,659名 占有率47.4%)を組織化した。各構成組織の努力もあり、非正規労働者の拡大が顕著である。組織内の拡大は一朝一夕で出来るものではなく、数年かけて組織化された産別・単組の取り組みに感謝申し上げたい。
- (4) 産別の取り組みとしては、①情報労連では、派遣労働者の組織化で派遣元から派遣先に変更して取り組む方針を決定し、各単組で非正規労働者(派遣労働者)の組織化を進めていること、②全労金では、組合員に対して春闘方針の丁寧な説明、労働組合活動をより身近に感じることのできる行動を展開すると共に、未加入者への加入声掛けも同時に行うなどの取り組みを展開していること、③運輸労連では、3～5月を組織拡大強化月間として位置付け、単組企業の非正規社員の組織化も同時に展開中であること、④自治労では、1～2月、4～5月に「仲間づくりキャンペーン」期間を設定し、リーフレットを活用して、17単組で職場オルグや学習会を開催し、30人を新たに組織化したこと、などを紹介させていただいた。
- (5) 地協の取り組みとしては、①地区連合直加盟組合に対する産別移行について、網走をはじめとする多くの地協が主体となって、当該組合が所属する地区連合、当該単組とともに話し合いを行い、産別移行に前向きな意見を頂いている。組織内議論を通じて産別移行が実現できるよう引き続き取り組んでいく、②十勝地協では、青年・女性委員会の再構築をめざし、初めての取り組みとして「青年・女性団結集会」を開催し、労働組合の必要性など基本的な学習と分散会による実態交流が実現し、大変意義深いものとなった。

引き続き、組織化の好事例を情報共有し、30万人連合北海道組織の実現に向けて、組織拡大強化の取り組みを、構成産別(単組)、地協(地区連合)、連合北海道が一体となって取り組んでいく。

5. 春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み

労働者の相互扶助の原点である労働者自主福祉運動の拡大・充実に向けて、可処分所得をいかに向上させるかをキーワードに、春季生活闘争の期間中を重点に今回初めて方針を提起した。

- (1) 労働金庫運動、全労済運動、住宅生協運動、医療生協運動という4事業団体の運動推進スケジュールを明記し、全構成組織、地協における取り組みを進めることとした。

具体的には、①労金運動では、退職金結集運動の強化、2014年度の新入組合員に対する給振口座の開設や財形加入等、利用促進対策の徹底、2月開始の「生活応援大作戦Ⅱ」（融資キャンペーン）の活動等の強化など、②全労済運動では、「生活保障設計運動」を基軸とする共済推進活動の展開、自賠責共済をはじめとする「重点共済」の新規拡大、満期継続対策と共済永年利用対策の実施、③住宅生協運動では、ライフスタイル・ライフステージに合わせた提案型の推進である住生活応援運動の展開、④医療生協運動は、生協組合員の拡大及び出資金の拡大、緑愛病院・緑愛クリニック・緑愛訪問看護ステーションの利用者拡大・居宅介護支援事業の拡大など、各構成組織、地協が最大限の取組みを展開した。

(2) 構成組織に対しては、部門別連絡会の中で方針化を図ることを提起したが、日常的な取組みを展開しているという意見が多く、春季生活闘争の期間中を重点とした方針化は十分に把握するに至らなかった。

一方、全地協において、地域討論集会、ウェルフェアスクールや地域総決起集会における事業団体との連携を図ることができたことは評価できる。また、①石狩地協では労働福祉セミナーの実施、②十勝地協では執行部対象に増口、新規加入運動の展開や19市町村長に対する労金への「公金預け入れ」要請行動の実施(2自治体から1億円を超える「預入れ有」)、③渡島地協では全労済の産別・単組訪問の実施などに取り組んだこと、④釧根地協では、全労済の自賠責に特化した取組みを検討中。また、執行部を対象とした全労済重点共済の増口・新規加入活動など、特出しすべき取組みといえる。

ある地協からは、第2の賃上げとして、この時期に集中した意識付け、取組みの重要性を訴えたが、1産別の学習会にとどまったこと。通年・日常の取組みとの意識ある自主福祉運動を、経済闘争に全員が向かうこの時期に、更なる・新たな行動として展開するには難しい状況にあったとの意見を頂いた。次年度以降、取組み方法に検討を加える必要がある。

6. 2015春季生活闘争に向けた取組み

具体的には、本部方針を受けて北海道方針を提起・確認となるが、別紙「2015春季生活闘争 北海道基本構想(案)」を中心に、より具体化し全体が取り組める方針とする。