

連合北海道 2015 春季生活闘争方針

－ 賃上げで景気の底支えを！ 「休み方」「働き方」改革で長時間労働を撲滅！－

はじめに

(1) 「働くものを犠牲にした経済成長」を許さない

わが国は社会・経済が成熟化し、少子化・高齢化が進む中で、人口減少局面に突入して久しい。こうした社会・経済の構造的な問題を抱える中で、持続可能な経済成長を成し遂げるために、連合は「働くことを軸とする安心社会」の実現を提起している。わが国が今日に至る経済の繁栄と安定した社会を築くことができたのは、働く人たちの地道な努力や創意工夫、現場の総合力による付加価値の創出と拡大、すなわち安定した社会のもとで、安心して「働くこと」が原動力であったことは疑いようのない事実である。

しかしながら、低成長とデフレ経済という「失われた 20 年」の中で、企業は短期的な利益確保の重視や株主重視の姿勢を強め、賃金の低下や非正規労働者の増加、所得などの格差の拡大など、中間層の減少と格差の拡大は社会の安定成長の基盤を損なう状況を招いた。現在政府内では「成長戦略」の名のもとで労働者保護ルールの改悪が検討されているが、「働くものを犠牲にした経済成長」を許してはならない。連合は社会・経済の活力の源泉である「働くこと」の価値を削ぐ政策に対して社会全体に対し警鐘を鳴らすとともに、これらの動きに対峙していく。

(2) 継続的な賃上げで「デフレ脱却」と「経済の好循環実現」をはかる

2014 春季生活闘争では、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざし、すべての組合が月例賃金にこだわり闘った結果、長年一定の水準にはりついてきた賃金水準の引き上げをはかることができた。また、企業規模間や正規・非正規間、男女間、地域間などに存在する賃金格差の是正や、非正規労働者を中心とした社会全体の賃金・労働条件の底上げや底支えの実現に関して、昨年度の政労使会議で労働側の主張によって「経済の好循環実現に向けた取組」に明記させ、社会的な問題として、その改善に向けて大きな一歩を踏み出すことができた。

2015 春季生活闘争は、引き続き「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じ、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、継続して賃金の引き上げを求めていくこととする。とりわけ、大手と中小の賃金格差の是正や社会全体の底上げ・底支えを実現させる運動を展開する。日本経済はグローバル競争の激化や生産拠点の海外展開の加速、鉱物資源価格の高騰などによってその構造が大きく変化した。また、労働力人口の減少という構造的な問題を抱える中で、「働き方」「休み方」に対する意識改革を含めたワーク・ライフ・バランスが保障される社会の実現と「人への投資」を適正に行わせ生産性向上をはかることで、企業はもとより国民経済全体の付加価値を高めていく必要がある。

(3) 勤労者全体の雇用・労働条件・生活に関わる問題の解決に向けて

また、春季生活闘争を「総合生活改善闘争」として、「労働条件向上の取り組み」とともに、健全な経済成長実現に向けた政策の実現や、社会保障や税を通じた所得再分配機能

の強化などを実現させるために、「政策・制度 実現の取り組み」を運動の両輪として推し進め、勤労者全体の雇用・労働条件・生活に関わる問題の解決に向けた取り組みを進めていく。

2015 春季生活闘争を通じ、こうした取り組みを力強く推し進め、格差の拡大を許さず、働く者や社会に対するあらゆる不条理と果敢に闘い、「働くことを軸とする安心社会」を実現させよう。

そのために、すべての構成組織・単組、地協・地区連合が一体となり取り組むべき課題を明確にし、地域における世論喚起作りを展開することなど、2015 春季生活闘争において、運動の大きなうねりを引き続き作り出していく取り組みを進めていく。

I 情勢と課題

1 情勢について

(1) 世界経済の動向

世界経済は先進国を中心に穏やかな回復基調傾向にあるものの、景気回復の力強さを欠いている。米国は国内経済が堅調に成長することが見込まれることを背景に 10 月末に量的緩和を終了させたが、一方日本銀行は同時期に追加の金融緩和策を発表し、世界の資金循環に大きな変動が予想される。ウクライナ・中東などの地政学的なリスクや中国経済の減速、原油価格の急騰など、下方修正リスクが残っている。

(2) 日本経済の動向

わが国は、2014 年 4 月の消費税率引き上げにともなう消費の反動減により 2014 年 4 - 6 月期は年率換算の実質 GDP で対前期比▲7.3%となり、7 - 9 月期は速報値から下方修正され同▲1.9%となり景気回復の遅れがあらためて示され、大企業重視とする安倍政権の経済政策を象徴するような結果となった。円安は物価高も招き、実質賃金の減少で個人消費は低迷し、住宅投資も落ち込んだままである。また、輸出も生産拠点の海外シフトなどで当初の期待ほどは増えていない。今後、原油安が景気回復の追い風になるとの期待もあるが、円安がさらに進めばその恩恵は相殺される可能性が高く、今後の状況を引き続き注視する必要がある。

(3) 物価動向と消費税率引き上げについて

消費者物価は、昨年から続く基調的な物価上昇に加え、2014 年 4 月の消費税率引き上げの影響もあり、9 月の総合指数は前年同月比 3.2 ポイント（生鮮食品を除く総合指数で 3.0 ポイント）の上昇となっており、2014 年度平均の物価上昇率は総合指数で前年度比 3 ポイント程度の上昇が見込まれている。道内では全国を上回る物価上昇率（コア CPI が前年同月比 3.1%上昇）により、道民の生活は厳しさを余儀なくされている。円安による調達コストや原材料価格、ガソリンや電気代などエネルギー関連の価格上昇幅は縮小したものの、所得が向上しない「悪い物価上昇」の懸念も強く、家計の負担が一層増す可能性がある。

しかし、消費税率引き上げ影響を除いた物価上昇は 1%程度と見込まれており、日銀がめざすインフレ目標 2%への到達の時期は遅れると予想されている。連合は、社会保障制度改革で残された課題の解決や国民生活の底上げ・底支えにつながる施策の実行、消費税率引き上げによって懸念されるマイナス影響の最小化などを前提に、社会保障・税一体改

革関連法に基づき適切に判断するように政府に求めた。消費税率引き上げによる消費の抑制や内需縮小への懸念があることは事実だが、急激な少子高齢化・人口減少社会に突入しているわが国においては、社会保障と税の一体改革は待ったなしであり、財政健全化のためにも負担を分かち合うことが必要である。

(4) 企業業績の見通し

企業業績は、輸出型製造業を中心に過去最高益を記録する企業が続出する一方で、内需型企業などでは厳しい業績になるなどまだら模様となっている。また、11月前半にはおよそ7年ぶりに1ドル116円台に突入し、円安の進行が進み、為替相場の激しい変動が企業業績に与える影響について慎重に推移を見ていく必要がある。

(5) 雇用情勢

完全失業率は2014年9月で3.6%と昨年より大幅に改善しているが、役員を除く雇用者に占める非正規雇用比率は37.2%¹と昨年以來拡大しており、雇用増は非正規雇用の増加によるところが大きい。建設・医療等で人材不足が深刻化する一方で、事務では求職数が上回るなど、雇用のミスマッチが生じている。また、雇用環境の改善等により、2014年4-6月期の雇用者報酬(総額)は、前期比0.6%の増加²に転じた。さらに、9月の一人平均現金給与総額は、規模5人以上で前年同月比0.7%増³の266,328円となったが、先月より大幅に悪化し、ピークであった1997年と2013年の差は▲3.8ポイント(2012年▲4.5ポイント)と縮小傾向にあるが、依然復元には至っていない。

一方、現金給与総額指数を消費者物価指数で除して算出している実質賃金(総額)は、2013年7月以降、16ヶ月連続で減少し、10月の速報値でも前年同月比2.8%減となるなど、アベノミクス効果が地域全体に波及していない実態が明らかになっている。

(6) 道内情勢

① 北海道経産局は、12月15日、経済指標に基づく道内経済概況を公表し、「緩やかな持ち直し基調が続くなか、弱い動きが広がっている」と、前月同様の総括判断を示した。

消費増税前に起きた駆け込み需要の反動減は薄らいだものの、「個人消費」に節約志向がみられ衣料品や家電などの販売不振が続き、前月同様、「持ち直しの動きに弱さがみられる」とした。

また、「住宅建設」の動きも低調となり、新築住宅の着工戸数の前年割れが続いており、前月同様、「低調」に判断を据え置いた。

主要項目では、全7分野のうち、前月に判断を下方修正した「個人消費」や「住宅建設」など6分野で判断を据え置いた。

② 北海道労働局は、11月28日、10月の雇用失業情勢について、「厳しさは残るものの、改善している」と発表した。10月の道内有効求人倍率は、全国1.02倍には及ばないものの、0.90倍(前年同月0.79倍)と、57ヶ月連続で前年同月を上回り、新規求人数も4.9%増加している。このうち、道内の正社員求人も0.56倍(前月0.54倍)と増加している。また、道内の新規高卒者の求人受理についても、10月末の求人数は12,413人と、前年同期比を27.4%(2,668人)増加しており、求職者数は8,494人、前年同期比1.3%(108

¹ 総務省「労働力調査(基本集計)平成26年(2014年)9月分」(2014年10月31日公表)

² 内閣府「四半期別GDP速報(2014年4-6月期・2次速報)」(2014年9月8日発表)

³ 厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成26年9月分結果確報」(2014年11月18日発表)

人)の減少となるなど好調に推移している。

- ③ 今年2月、厚生労働省発表の「平成25年 賃金構造基本統計調査(全国)」の結果による2013年の道内の一般労働者の1ヶ月あたりの所定内給与額は258,700円で、全国平均額295,700円に対して、87.5%に相当する金額にとどまっている。また、道内の男女間における格差では、男性を100とした場合、女性は74.4と賃金格差が解消されていない。一方、短時間労働者の1時間あたりの所定内給与額は940円で、全国平均額1,030円に対して、90円の格差が生じている。また、一般労働者(正社員)との賃金格差については、一般労働者(正社員)の所定内給与額を時間換算したものを100とした場合、短時間労働者は59.6(全国56.8)であり、正社員賃金の6割水準にとどまっている。

II 2015 春季生活闘争の取り組み内容

1. 2015 春季生活闘争の基本的考え方

2015 春季生活闘争では、すべての組合が重点的に取り組む課題として「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」を「3本柱」として位置づけ、これらの取り組みを通じ「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて全力を尽くす。

- (1) 2015 春季生活闘争は、賃金相場の波及力を高め、未組織労働者も含め広く社会全体の底上げ・底支えをはかり、格差の是正(規模間、正規・非正規間、男女間)に全力を尽くすことである。そのために、賃金の上げ幅のみならず、賃金の絶対額を重視した要求の組み立てを行う必要がある。
- (2) また、地域経済の活性化や地域との連携をはかることは、中小や地場企業における賃上げを実現させるためにも重要であり、フォーラムを開催するなど、広く社会に向けた運動を展開していくこととする。また、昨年に引き続き、公正取引の実現や公契約条例の拡大などについて、政策・制度実現の取り組みに加え、社会に対するアピール活動も積極的に行っていく。
- (3) 企業規模間、正規・非正規間、男女間などに存在する賃金等の格差はさらに拡大し、待たなしの状況にある。格差の実態把握を行いつつ、大手組合の中小組合等への支援等を含む是正に向けた実効性のある取り組みを行っていくことが必要である。
- (4) 家計消費の回復が求められる中、物価上昇局面にあることや経済成長をけん引するためにも賃上げを継続的に行っていくことが「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のために必要である。足元で物価は継続的に上昇しており、働く者の実質的な生活は十分に改善したとはいえない状況を踏まえ、賃上げ要求については、その上げ幅の議論とともに、生活できる賃金水準や、仕事の内容や役割などに見合った納得できる賃金水準を求めていくこととする。また、可処分所得の維持・向上など、労使の賃金交渉だけでは解決できない社会保障や税等に関する問題については、「政策・制度実現の取り組み」を通じて解決をはかっていく必要がある。
- (5) こうした状況を総合的に勘案し、賃金の引き上げについては、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、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、すべての構成組織が取り組みを推進していくことを重視し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。(定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は4%以上とする)。

(6) また、「時短」についても重点的に取り組む必要がある。約10年にわたり連合主要組合の年間総実労働時間は2000時間台に高止まりしており、労使で長時間労働の是正を実現させ、労働安全衛生面や健康確保の観点で過重労働対策を進めていく必要がある。加えて、超少子高齢・人口減少社会のなかで、仕事・睡眠の時間に加え「社会生活の時間」の確保を行ったうえで、育児・介護・家事や、地域の中で社会的な責任を果たす時間に充てることも重要になっており、そうした観点も含め「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現に向けた取り組みを今まで以上に推し進めることが必要である。

2. 具体的な要求項目

(1) 2015 春季生活闘争「3本柱」の要求項目

2015 春季生活闘争で取り組む「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」の「3本柱」による「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けた要求項目については、以下の通りとする。

	「デフレからの脱却」「経済の好循環実現」に向けて	「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向けて
賃上げ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ すべての組合が月例賃金にこだわり、2%以上の賃上げを求める 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 中小共闘は10,500円以上の要求を掲げるとともに、「最低到達水準」を設定し、この水準を上回ることとする ▶ 企業内最低賃金協定の適用労働者の拡大をはかるとともに、賃金の底上げと格差是正をはかるために、仕事内容にふさわしい水準で協定化を行う ▶ 非正規共闘は、正社員との均等処遇をめざす ▶ 職場における男女平等の実現をはかる
時短	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 長時間労働の抑制などワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす ▶ 総実労働時間1800時間への取り組みを加速する ▶ 36協定特別条項の上限時間設定に関する協議を推進 ▶ コンプライアンスの徹底はもとよりワークルールの改善をはかる 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 中小企業における労働時間週44時間を40時間に縮減 ▶ 中小企業超過労働時間割増率について、月60時間超部分を50%とする
政策・制度実現の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 経済の好循環に向けた産業政策と雇用政策の一体的推進 ▶ 雇用の安定と公正労働条件の確保 ▶ 「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進 ▶ 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現 ▶ 非正規公務員の処遇改善と公契約適正化の推進 	

(2) 個別要求内容の考え方について

「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、所得の向上が欠かせない。特に内需拡大に向けては、定常的収入である月例賃金の引き上げが不可欠であり、すべての組合は月例賃金の引き上げにこだわる取り組みを進める。その際に、年収確保の観点を含め、一時金水準の向上・確保についても留意することとする。

① 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み

企業規模間、正規・非正規間、男女間などに存在する賃金等の格差是正に向けて、中小企業の活性化と地域の活性化やそのための人材育成・確保の取り組みが不可欠である。また、正規・非正規と呼称される労働の差別化などの問題も看過できない。企業数の99.7%、従業員数の約7割を担う中小企業の経営基盤の強化とそこで働く労働者の労働条件の向上、人材の確保・育成は日本経済の健全な発展にとって不可欠である。「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、大手企業の組合はグループ企業組合への支援を強化することや、サプライチェーン全体の成長実現や公正取引実現に向けた取り組みを強化することなど、全力を尽くす必要がある。

様々な格差の是正に向けて、その実態の把握を進めるとともに、「コンプライアンスの徹底」と「均等処遇」をベースにそれぞれの共闘等を中心に実効性のある取り組みを行っていく。

「底上げ・底支え」をはかるために、連合リビングウェイジを基準とした「最低到達水準値」を設定し、これをクリアすることをめざす。

【中小企業の底上げ・底支えに向けた要求項目】

・都道府県ごとに連合リビングウェイジに基づく最低到達水準を設定する。

例) 145,000円 (北海道・単身世帯・自動車保有なしの月額)

197,670円 (北海道・2人(父子)世帯・自動車保有なしの月額)

・要求基準 10,500円以上(賃金カーブ維持相当分4,500円)

また、賃金相場に関する情報開示を積極的に進め、未組織労働者を含めた社会全体の底上げ・底支えに波及させることをめざす。加えて、地域ごとに「フォーラム」を開催し春季生活闘争を通じて地域の活性化をめざす。

正規・非正規間の格差については、コンプライアンスの徹底はもとより、均等処遇の観点から重点項目を設定し、賃金の引き上げや昇給ルールの導入・明確化などの実現をはかる。

② ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて(時短等の取り組み)

労働安全衛生面・健康確保のための過重労働防止の観点はもとより、超少子高齢・人口減少社会が進むわが国の社会構造を踏まえれば、「社会生活の時間」の充実を含むワーク・ライフ・バランス社会の実現が、日本社会の持続可能性のためにも不可欠であり、長時間労働縮減に向けて以下の項目を中心に取り組む。

- 1) 労働時間規制の取り組み(36協定(特別条項付協定)の点検・適正化、休息时间(勤務間インターバル)など)の導入により過重労働対策を進める。
- 2) 時間外割増率を法定割増率以上に引き上げをはかり、長時間労働の抑制をはかる。
- 3) 年次有給休暇取得率向上に向けた取り組みを行う中で、「働き方」「休み方」の意識改革を進めていく。
- 4) 両立支援の推進をはかる。

③ 運動の両輪としての政策・制度実現の取り組み

「2015年度 政策・制度 実現の取り組み」と「2015 春季生活闘争における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

是正の以下の取り組みを強力に進める。具体的には、1) 経済の好循環に向けた産業政策と雇用政策の一体的推進、2) 雇用の安定と公正労働条件の確保、3) 「全世代支援型」社会保障制度のさらなる推進、4) 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現、5) 非正規公務員の処遇改善と公契約適正化の推進をはかる。

Ⅲ 闘いの進め方

1. 基本的考え方

産別や地協からの情報開示を積極的に行い、社会的賃金水準の形成をはかる闘争体制を構築する。

- (1) すべての労働者を対象とした闘争を展開するために、産業別部門連絡会議、中小・パート労働条件委員会を中心として、構成産別・地域協議会・地区連合による共闘態勢を構築し、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総掛かり体制での闘争を展開する。闘争による成果を広く波及させ、すべての働くものの底上げをはかるために、職場や地域で組織化を推進する。
- (2) 雇用対策の強化として、7年目となる「社会的キャンペーン行動」を展開し、新卒者の就職支援、非正規労働者の待遇改善、官製ワーキング・プアの解消と雇用の安定について、広く社会へ波及をさせる運動を展開する。

地協・地区連合においては、すでに9月～11月を基本に自治体訪問を行ってきたが、未訪問自治体については、連合北海道の行動時に組み込んで訪問し、全自治体への要請行動を貫徹する。また、連合北海道は、1月～2月の地域討論集会前段の期間を活用し、振興局、商工会議所、学校などを訪問し、新卒者対策などに向けた行動を展開する。具体的には「新卒者の就職対策」「非正規労働者の処遇改善」「官製ワーキング・プアの解消と雇用の安定を求める要請」等に重点をおいた全道オルグ活動を展開する。
- (3) 「STOP THE 格差社会!暮らしの底上げ実現」全道キャンペーン第3弾の課題である①政府が進める労働者保護ルール改悪阻止、②最低賃金の引き上げとセーフティネットの整備を通じた社会の底上げ、③集团的労使関係の輪を広げる、④地域福祉の充実、⑤地方財政の総額確保、税財源の確立、⑥「特定秘密保護法」の廃止、憲法解釈の変更による集团的自衛権行使の容認反対などを訴えた大衆行動を引き続き展開する。
- (4) 「政策・制度の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、勤労者全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた取り組みを展開する。
- (5) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 闘争機関の設置・強化

- (1) 闘争体制については、従前同様、「連合北海道 2015 春季生活闘争本部」を設置し【資料1】、闘争委員会(執行委員会)を開催して、闘争状況の確認と方針の確立・徹底をはかる。
- (2) 産業別部門連絡会や中小・パート労働条件委員会を中心に、構成産別・地域協議会などによる共闘態勢を構築し、重層的かつ総掛かり体制での闘争を展開する。
- (3) 地場集中決戦方式を踏襲し、集中回答日に結集する体制を構築する。

3. 賃金の相場形成・波及、情報公開の取り組み

- (1) 個別賃金の絶対水準を重視した相場形成をめざしていく。そのため、中小・パート労働条件委員会や産業別部門連絡会の開催を通じて、賃金水準開示内容の整備・拡充、社会的波及力を高めるための情報開示の相乗効果を発揮し、未組織労働者への波及を意識した取り組みを進める。
個別賃金の絶対水準を重視した相場形成をめざしていくため、連合本部で示した「最低到達水準」を設定することについて、中小・パート労働条件委員会（12月18日）で決定した。また、2015地域ミニマム運動で得られた個別賃金データを基に、年齢ごとに最低限到達すべき賃金水準(別掲)についても例年通り示したので参考にして取り組む。
- (2) 労働基本権（スト権）を確立した上での春季生活闘争の交渉を進める。
- (3) 地場中小の自主交渉を促進し、早期解決をめざす。また、効果的な波及が行われるよう地場集中決戦方式に取り組むとともに、エントリー組合の拡大を図る。（エントリー組合の登録は2月末迄）
- (4) 地場賃金水準の開示(特性値)〈別掲〉などを中心に節目で情報集約と発信を行うとともに「2015 春季生活闘争・妥結情報」及び「2015 春季生活闘争ニュース」を随時発行し、情報共有を進める。また、公表可能な情報はマスコミ等に同時発信する。
- (5) 構成産別は、主要組合の平均的・標準的な賃金カーブ維持分・定期昇給相当分や賃上げ(ベア)分を公表し、相互理解をはかる。
- (6) 地域における街頭宣伝活動等を展開し、世論へのうねりを促す行動を、昨年以上に展開する。
- (7) 北海道経済連合会をはじめとする経済団体や労働局・北海道などの行政に対して要請行動を実施する。

4. 要求書の提出と回答ゾーンの設定

(1) 要求書の提出

産別方針に基づき、要求書は原則2月末までに提出する。（地場組合は、3月末までに提出）すべての単組が提出するよう最大限取り組む。また、地場中小労組(地協・地域ユニオン)については、別途作成の「統一要求書(要請書)」等を活用し、全ての労組で賃金・処遇改善を求める要求書を提出する行動を展開する。

(2) 回答ゾーンの設定<集中回答日の設定>

連合本部は、11月20日「共闘連絡会議 第1回全体代表者会議」を開催し、次のとおり回答ゾーンを決定した。これを受けて、連合北海道は、第1回闘争委員会（12月19日）を開催し、同様の内容で進めることを決定した。

・ 3 / 16 ~ 20	先行組合回答ゾーン（最大のヤマ場は3 / 18）
・ 3 / 23 ~ 31	中堅・中小集中回答ゾーン
・ 4 / 中旬	中小回答ゾーン

5～6月以降の地域春闘の闘い方については、各地協等と協議し取り組みを進めていくこととする。

5. 中小・パート共闘の取り組み(北海道における中小の取り組み)

(1) 格差是正と月例賃金を中心とした取り組み

- ① これまで以上に「中小・パート共闘」（中小・パート労働条件委員会）と構成組織の力

を合わせ、「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、大手企業の組合はグループ企業組合への支援を強化する。

- ② 中小においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、依然として大手との格差が存在している。加えて低下した賃金水準の復元も進んでいない状況にある。賃金の「底上げ・底支え」をはかるために、すべての生活の基礎である「月例賃金の引き上げ」にこだわり取り組む。
- ③ 格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、従来の「到達水準目標」「最低到達水準」「地域ミニマム」の設定を見直し、連合は格差是正、底上げ・底支えの機能に特化し、「最低到達水準」を設定する。
- ④ 賃金要求をするにあたっては、組合員の賃金実態を把握することが不可欠である。単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進めることとする。部門別連絡会などにおいて議論し、産別と連合北海道(地協)が連携して地域ミニマム運動への参加を促進し、この支援を行う。
- ⑤ 賃金カーブの維持は、労働力の価値を保障することであり、これにより勤労意欲が維持できるという役割を果たしており、最低限の生活水準保障である賃金カーブ維持分は必ず確保する。賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要であり、定昇制度などの昇給ルールがない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会等を設置して協議を進めつつ、当面は定昇制度の確立に取り組むこととし、部門別連絡会などにおいて議論し、産別と連合北海道(地協)が連携してこれらの支援を行う。
- ⑥ 組合員の賃金実態を基に、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、18歳の最低賃金を要求・交渉し、協定化をはかる。同時に、最低到達水準値についての協定締結をめざす。
- ⑦ 賃金の要求・交渉においては相場が重要な役割を果たしている。2月中旬から3月にかけて多くの労使が精力的に交渉を展開し、この大きな流れの中で交渉を展開することが相乗効果を生み出す。このことを念頭に置き、要求、交渉の日程を配置する。
- ⑧ すべての労働者の処遇改善に向けて、北海道地域最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の引き上げ並びに協定化の拡大を進める。そのためにも、連合リビングウェイジ(北海道の時間額890円)の水準を上回る全従業員対象の企業内最低賃金の締結拡大と水準の引き上げに取り組む。また、特定最賃の4業種については、企業内最賃の引き上げ=特定最賃の引き上げに繋がることから、ミニマム水準の大幅な引き上げに全力を傾注する。

(2) 共闘体制の強化・拡充の取り組み

- ① 中小・パート共闘(中小・パート労働条件委員会)の強化により、地場での取り組みを強化する。地域においては「全ての労働者の処遇改善」を意識し、地域全体の取り組みとなるよう創意工夫する。そのために、各経済団体や各業界、自治体などに対しての要請や地域に向けても、労働側の主張を展開するなど環境整備に努めることとする。
- ② 構成組織の責任ある指導と支援、地域での水準を重視した“地場共闘”の取り組みを両翼として運動を進める。
- ③ 相場形成と中小先行組合の結果を波及させるため、部門別連絡会との連携を深め、中小共闘(中小・パート労働条件委員会)として効果的に情報を発信し、闘争情報の交流強化、交渉ヤマ場の統一ゾーンの設定などに取り組むとともに、中小のみならず地場、非

正規へとつながる体制を強化する。

(3) 公正な取引関係の実現と地域の活性化に向けた取り組み

中小企業労働者の賃金を底上げするためには、公正な取引関係の実現や地域全体の活性化が不可欠であり、以下の取り組みを進める。

【連合北海道、地協の取り組み】

- ① 「消費税の価格転嫁拒否」に悩む中小企業支援の一環として、昨年新たに設置した「連合 価格転嫁ホットライン」の周知街宣行動に取り組む。
- ② 各種労働相談において、価格転嫁問題に該当するものがあれば、価格転嫁ホットライン(03-5295-0514)を周知し、悪質な取引の抑制をはかり、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。
- ③ 公正取引委員会北海道事務所及び北海道経済産業局への要請行動を展開し、マスコミ媒体などを活用した世論への喚起を促し、「公正取引の遵守」をめざす。
- ④ 「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をメインテーマに掲げ、地域のあらゆる関係者との連携をはかり、「地元での若者の雇用促進」「地域活性化」と「公正取引」による地場産業の活性化と働く者の処遇改善を一層進めていくためのフォーラム(タウンミーティング)を開催する。労働者のみならず、行政、企業、住民も含め、あらゆる利害関係者が参加して地域全体の活性化に向けた必要な施策等について、対話、意見交換を行い、様々なネットワークをひろげることにもつなげる。開催時期は、4月下旬～5月下旬の間とする。

【産別・単組の取り組み】

- ① 各種会議や集会において、価格転嫁ホットラインについて周知をはかり、悪質な取引の抑制をはかり、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。
- ② 組織内において、取引関係の発注者または受注者側に該当する企業がある場合は、消費税転嫁対策特別措置法の内容などについて周知し、適正な価格転嫁や取引関係の構築を促す。
- ③ 連合北海道などが開催するフォーラム(タウンミーティング)へ参加し、積極的に対話、意見交換に関与する。

(4) 具体的な賃金要求について

組合員の賃金水準の低下を防ぎ、改善をめざすには、引き上げ幅だけの取り組みでは不十分であり、中小共闘として以下の要求を掲げ、賃金の底上げ、格差是正をめざす。

① 賃金引き上げ要求目安

過年度物価上昇相当分の確保とともに、「格差是正」「底上げ・底支え」をさらに前進させていくことが重要である。具体的な賃上げ目標は、従前と同様、中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとした上で、「格差是正」「底上げ・底支え」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を設定する。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標(6,000円)とし、賃金カーブ維持分(4,500円)を含め総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。

② 最低到達水準

連合リビングウェイジにおける単身世帯および2人世帯（父子家庭）の水準をクリアすることをめざす。（別記○参考－1参照）

なお、構成組織は産業実態を踏まえつつ到達水準目標を設定する。

③ 賃金カーブ維持分の確保

賃金制度がない中小企業も含め、最低限の生活水準保障である賃金カーブ維持分は必ず確保する。

④ 賃金相場波及の取り組み

中小の賃金水準は、地方における水準（地場相場）に少なからず影響されるが、今回設定した最低到達水準をクリアすることと、これまでの地域ミニマム賃金の設定の経過を踏まえつつ、地場賃金水準の開示（特性値※）に注力し、地域における職種別賃金の相場観を高める運動を進めていく。

職種別特性値（連合北海道2015地域ミニマム調査より）

職 種	第1十分位	第1四分位	中位数	第3四分位	第9十分位
金 属	200,800	230,400	245,900	268,900	291,000
食 品	165,700	192,500	235,900	319,700	396,100
資源・エネルギー	198,100	238,700	268,300	309,800	353,000
交 通・運 輸	155,000	181,500	204,100	223,000	243,900
サービス・一般	160,200	190,000	241,300	296,300	338,000
情 報・出 版	159,000	184,400	212,900	278,300	338,500
商 業・流 通	181,800	188,100	208,000	223,800	255,800

○参考-1 連合リビングウェイジ【資料2】（必要生計費）…北海道の場合

<単身世帯>

- ・自動車あり : 191,000円（月額）
- ・自動車なし : 145,000円（月額）

<2人（父子）世帯>

- ・自動車あり : 242,670円（月額）
- ・自動車なし : 197,670円（月額）

○参考-2 月例賃金（300人未満規模）の試算

- ・地域ミニマム集計データ 249,880円（38.8歳、13.9年） *昨年 249,091円
- ・2014中小共闘集計（加重・30.0万人） 241,449円（昨年 242,646円）
（単純・3,138組合） 235,002円（昨年 235,970円）

○参考-3 連合全体の月例賃金（2014「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

<生産・事務技術労働者計（所定内賃金）> （単位：円）

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	269,662	310,401
	中位数	268,350	307,100
登録組合	平均	258,024	293,231
	中位数	256,523	293,339

○参考-4 賃金カーブ維持相当分

2013年に調査した地域ミニマム年齢別賃金（全産業・男女計）中位数の18歳から45歳の1歳間の平均間差額は4,460円（昨年 4,294円）である。

○参考-5 地域ミニマム集計における年齢別最低水準の参考値（300人未満・第1四分位）

- ・30歳 : 196,300円（昨年 192,100円）
- ・35歳 : 213,900円（昨年 210,500円）

⑤ 2015「地域ミニマム運動」の取り組みとミニマム設定

2015 地域ミニマム運動の参加拡大をはかり、北海道内の中小組合の賃金の底上げと賃金体系の確立を促すとともに、「連合 賃金テキスト(2014年版)」を活用した要求基準を作成する一助とする。

2015 地域ミニマム運動で得られた個別賃金データを基本に、年齢ごとに最低限到達すべき賃金水準を以下の通りとして取り組みを進める。

【2015 地域ミニマム設定（最低到達目標）】 全産業、男子、第1四分位

年齢	2013 調査額(A)	2014ミニマム 設定額(B)	2014 調査額(C)	2015ミニマム 設定額(D)	2014設定額との 差異(D)-(B)
20歳	145,400	161,500	152,500	154,100	-7,400
25歳	183,800	184,000	179,100	176,600	-7,400
30歳	184,400	206,500	179,000	199,100	-7,400
35歳	214,000	229,000	186,400	221,600	-7,400
40歳	199,900	251,500	192,500	244,100	-7,400

※1歳1年間差 4,500円(昨年と同額)

(5) 非正規労働者の労働条件改善に関する取り組み

雇用労働者の38.2%を占め、2,043万人を数える非正規労働者は依然として増加傾向にある⁴。仕事の量や質などが一般労働者（正社員）と同じであるにも拘わらず賃金や処遇においては、格差が存在するところが多い。非正規労働者の約7割を占めるパートの1時間当たりの賃金は、一般労働者（正社員）の6割にも満たない水準⁵にある。

さらに非正規労働者の約2割は、今の雇用形態を余儀なくされている非正規労働者（不本意非正規）である⁶。非正規労働者の雇用や労働条件の問題は、民間の職場だけでなく、3人に1人が非正規という公務の職場⁷においても切実な状況にある。

非正規労働者が働きがいのある仕事に就くことができず、労働条件や処遇についての一般労働者（正社員）との格差を放置すれば、労働者全体の労働条件の低下にもつながりかねない。経済を活性化し、社会の安定をはかるためにも、すべての労働者への適正な配分を行うことによって個人消費への拡大へと結びつけていくことが重要である。

これらを踏まえ、2015 春季生活闘争「中小・パート共闘」（中小・パート労働条件委員会）及び部門別連絡会では、昨年の取り組みをさらに強化し、全力で闘争を展開する。

① 基本的な考え方

⁴ 総務省「平成24年就業構造基本調査」（2013年7月12日発表）

⁵ 厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成26年9月分結果速報」（2014年11月5日発表）

⁶ 総務省「労働力調査（詳細集計）平成26年（2014年）7～9月期平均（速報）」（2014年11月11日発表）

⁷ 総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果について」（2013年3月発表）

非正規労働者の「処遇改善」「底上げ・底支え」「格差是正」はもとより、基本的なワークルールの周知、徹底をはかることを通じて、均等処遇の実現に向けた取り組みを強化する。組合員であるか否かに関わらず、非正規労働者が成果を実感できる2015春季生活闘争を展開し、社会への波及をはかる。

② 具体的な取り組み

- 1) すべての労働組合は、非正規労働者の労働条件の均等・均衡処遇に向け、労働者派遣法・労働契約法の趣旨や改正パートタイム労働法に則った取り組みを展開する。
- 2) 非正規労働者の賃金(時給)引き上げ要求も、賃金水準の絶対値によりこだわりを持った取り組みを進めていく。
- 3) 重点項目の設定にあたっては、均等・均衡処遇に関する法令の遵守はもとより、職場の働き方の実態を直視しながら改善を求めていく立場で設定する。
- 4) 非正規労働者の処遇改善と組織化をめざし、「職場から始めよう運動」を継続的に行う。
- 5) 要求内容について、中小・パート労働条件委員会はもとより、産業別部門連絡会に結集する構成組織にあつては、その体制の強化をはかり、非正規労働者の処遇改善に向けて取り組んでいく。具体的な取り組みにあつては、構成組織・単組の実情に応じて中期的重点項目を設定し、均等・均衡処遇実現を含めた総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進する。
- 6) 地協・地区連合にあつても、地域の非正規・未組織労働者への働きかけなどに取り組み、組合のない職場で働く非正規労働者に波及させていく。
- 7) 正規・非正規間の格差については、コンプライアンスの徹底はもとより、均等処遇の観点から重点項目を設定し、賃金の引き上げや昇給ルールの導入・明確化などの実現をはかる。
- 8) 非正規労働者の処遇改善につながる先行取り組み事例を開示し、取り組みの波及をはかる。

③ 賃金(時給)の引き上げの取り組み

時給の引き上げの取り組みは、地域特性や職種を考慮しながら正社員との均等処遇の実現と社会的な波及を強めるため、連合が掲げる「誰もが時給1,000円」をはじめ次のいずれかの取り組みを展開する。

- 1) 正社員との均等処遇実現に向けた取り組みの第一弾として、構成組織は現状を踏まえ中期的に「都道府県別の連合リビングウェイジ」を上回る水準となるよう指導を強化する。
- 2) 正社員との均等処遇をはかるためにも、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保する。
- 3) 時給の引き上げについては、中小共闘の賃金引き上げ目安を時給換算した37円⁸を目安に求めていく。なお、月給制の非正規労働者の賃金については正社員との均等処遇の観点から改善を求める。

⁸ 非正規労働者を中心とする時給の引き上げについては、「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」の所定内実労働時間数全国平均(163時間)で除した時間額は5,000円の場合31円、6,000円の場合37円となる。単純に上げ幅のみで表記すると2%以上となる。なお、非正規労働者の正規労働者との均等を重視した取り組みをはかる観点からは、最低到達水準を維持する取り組みや賃金制度整備の取り組み推進が考えられる。

【正規・非正規間の格差是正に向けた重点要求項目】

時給の引き上げの取り組みは、地域特性や職種を考慮しながら正社員との均等処遇の実現と社会的な波及を強めるため、連合が掲げる「誰もが時給1,000円」をはじめ次のいずれかの取り組みを展開する。

- ① 正社員との均等処遇実現に向けた取り組みの第一弾として、構成組織は現状を踏まえ中期的に「都道府県別の連合リビングウェッジ」を上回る水準となるよう指導を強化する。
- ② 正社員との均等処遇をはかるためにも、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保する。
- ③ 時給の引き上げについては、中小共闘の賃金引き上げ目安を時給換算した37円を目安に求めていく。なお、月給制の非正規労働者の賃金については正社員との均等処遇の観点から改善を求める。

～均等処遇実現を含めた総合的な労働条件向上への取り組みにおける2015重点項目

(★は最重点項目)～

<雇用安定に関する項目>

- ① 正社員への転換ルールの導入促進・明確化
- ② 無期労働契約への転換促進

<均等処遇に関する事項>

- ① 昇給ルールの導入・明確化
- ② 一時金の支給★
- ③ 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み
- ④ 社会保険の加入状況の点検と加入促進
- ⑤ 職場におけるワークルールの徹底により、年次有給休暇の取得促進をはかる★

(6) 春季生活闘争地域討論集会の開催【資料3】

各地協は、1月～2月に春闘地域討論集会を開催する。

以下の3地協は、本部「北海道ブロック春季生活闘争推進会議」として開催する。

- | | |
|-------|-----------------|
| ◇渡島地協 | 2015年1月31日・2月1日 |
| ◇十勝地協 | 2015年1月31日・2月1日 |
| ◇胆振地協 | 2015年2月07日・08日 |

6. 産業別部門連絡会の取り組み

- (1) 「産業別部門連絡会」の連携と機能強化として、春季生活闘争期間中に3回以上の連絡会を開催し、各産別の方針や交渉結果の付け合せ、エントリー登録への結集、地場賃金水準の開示(特性値)などによる情報の共有化・開示の取り組みを進め、オール北海道体制をめざす。
- (2) 大企業と中小企業労働者の企業規模間(男女間)賃金格差の是正や非正規労働者の処遇改善など、先行組合による相場形成と情報開示を進め、地場・中小組合のたたかいつなげていく取り組みを強化する。
- (3) 産別は政策・制度の取り組みと連動させ、全ての単組において非正規労働者に係る要求の提出を求めるとともに、単組所在地域の取り組みに参加するよう指導強化を図る。

7. 各個別課題の具体的な取り組み

(1) ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて（時短等の取り組み）

① 総実労働時間縮減に向けて

- 1) 「連合中期時短方針(2007年7月中執確認)」を踏まえた総実労働時間の縮減に向けた取り組みを継続して展開する。
 - a) 年間所定労働時間2,000時間を上回る組合は、2,000時間以下とする。
 - b) 年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とし、有給休暇の取得日数の低い組合員の取得促進をはかるなど、取得率向上に向けた取り組みを行う中で、「働き方」「休み方」の意識改革を進めていくとともに、両立支援の推進をはかる。
 - c) 時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合は、上積みをはかる。
 - d) 連合は11月を「過労死等防止啓発特別行動月間」と位置づけ、民間・公務を問わずすべての構成組織・地域協議会において、労働組合として「自組織内から過労死等を出させない」旨の宣言の採択を行う取り組みを全組織で展開してきた。宣言未採択の組織にあっては、宣言採択の取り組みを継続して展開する。
- 2) 労働時間規制の取り組み（36協定〈特別条項付協定〉の点検、適正化、インターバル規制等）や、過重労働対策を進める。
 - a) 労働時間の上限規制（特別条項付き36協定）を行い、その範囲内に収めることを徹底する。また、インターバル規制（終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保）等を導入し、健康を確保する観点から過重労働を是正する。
 - b) 休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など、産業の実態に合わせた取り組みを推進する。

3) 時間外割増率の引き上げ

労基法改正に伴う労働協約整備への対応方針にもとづき、割増率については、以下の水準をめざして引き上げをはかり、長時間労働の抑制をはかる。また、時間単位の年次有給休暇の取得については、日単位の取得が阻害されないことを前提に、労使協定の締結を進める。

- a) 時間外労働が月 45 時間以下 30%以上
- b) 時間外労働が月 45 時間超 50%以上（対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制は、月 42 時間超を 50%以上）
- c) 休日 50%以上
- d) 労働基準法第 138 条に規定する中小事業主については、当分の間、月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用除外（猶予措置）となっているが、一般事業主と同様の水準での労使協定の締結を求める。

② 両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）

- 1) マタニティハラスメントを防止するためにも、妊産婦保護制度や母性健康管理の周知について点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 2) 仕事と生活の両立支援の促進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じ

てその必要性和重要性を確認するとともに、改正育児・介護休業法の定着に向け、以下の課題に取り組む。

- a) 法令遵守を点検し、組合員に対し周知を行うとともに、両立支援策の拡充の観点から、これを上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。
 - b) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除や介護休暇制度の申し出・利用などにより、不利益な取り扱いが行われていないか労使で点検・検証を行う。
 - c) 不利益取り扱いの禁止については、労働協約の改定などルール化に取り組み、その内容を組合員に対し周知・徹底する。
 - d) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
 - e) 非正規労働者へ制度の適用を拡充する。
- 3) 次世代育成支援対策推進法が2015年4月から10年間延長となったことを受け、労使で行動計画策定に取り組む。
- a) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制等を確認する。さらに、作成した行動計画の実現による次世代認定マーク「くるみん」の取得をめざす。
 - b) 「くるみん」マークを取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める。



【9つの認定基準を満たした場合、認定を受けることができる】

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な計画を策定したこと
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
- 3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- 4 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること
- 5 計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得したものが1人以上いること。(従業員が300人以下の一般事業主の特例として男性の看護休暇取得等でも可)
- 6 計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること
- 7 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
- 8 次のいずれかを実施していること①所定外労働の削減のための措置②年次有給休暇の取得の促進のための措置③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 9 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

※ 北海道内の「くるみん」認定企業は15社であり、連合加盟では、(株)NTT-東日本-北海道、(株)アレフなど。

(2) ワークルールの取り組み

ワークルールの取り組みについては、「重要労働関係法(改正派遣法・改正労働契約法・

改正高齢法) 成立に伴う今後の取り組みについて」(以下、「今後の取り組み」という。)、2014 春季生活闘争において取り組んできたが、引き続き、以下の取り組みを進める。

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3弾の取り組み

労働分野の規制緩和を許さず、すべての働く者にディーセント・ワークを保障する社会的うねりをつくる必要がある。働く者の声を結集して世論を喚起し、政治と対峙するため民主党北海道と連携をはかりながら、「STOP THE 格差社会! 暮らしの底上げ実現」全道キャンペーン第3弾の取り組みを継続して展開する。職場・地域の仲間とともに、労働分野の規制緩和と労働者派遣法改悪反対の声をあげ、各種行動に積極的な参画をはかる。

② 労働関係法令遵守の徹底

正規労働者はもとよりパート・有期契約・派遣・請負労働者などもワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、2012年改正労働者派遣法への的確な対応をはじめ、2012年改正労働契約法、パートタイム労働法をはじめとする労働関係法令の改正趣旨を踏まえた遵守徹底等に取り組む。

③ 労働者派遣法に関する取り組みについて

先の通常国会に引き続き、今次臨時国会においても労働者派遣法改正案は廃案となった。引き続き、キャンペーン第3弾の取り組みを継続し、労働者派遣法の改悪阻止に全力を挙げる。また、労働者派遣法の見直し議論の動向も踏まえ、派遣先労働組合は、派遣労働者の受け入れや労働条件への関与を強化する。特に、現行の「一般業務で1年超の派遣を受け入れようとする場合の派遣先の過半数労働組合等への通知・意見聴取義務」については、その趣旨を理解した上で、一層適切な対応を行うよう進める。

④ 高年齢者雇用安定法に関する取り組みについて

北海道労働局(10月31日)発表による今年6月1日現在の道内における高年齢者雇用確保措置実施率は、98.9%(全国平均98.1%)と過去最高を更新しているが、一方で、62社(企業規模31~50人34社、51~300人28社)において雇用確保措置が未実施となっており、取り組みを強化していく必要がある。

既に継続雇用制度を導入し、改正法の経過措置にもとづき、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、昨年引き続き、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取り組む。

⑤ 労働契約法に関する取り組みについて

無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、クーリング期間の悪用防止、労働条件の是正に向けた取り組みを進める。

⑥ 労働時間法制に関する取り組みについて

政府は、「『日本再興戦略』改正2014」の中で、労働時間法制のあり方について、「労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる」と決定した。このことを受け、今年9月から労働政策審議会労働条件分科会において、「『日本再興戦略』改正2014」で示された4つの論点〔1)働きすぎ防止のための取り組み強化、2)時間ではなく成果で評価される制度への改革(新たな労働時間制度

の創設)、3) 裁量労働制の新たな枠組みの構築、4) フレックスタイム制の見直し]を中心に、今後の労働法制のあり方議論が本格化しており、労使間で激論が展開されている。年内取りまとめを目途として議論が行われているが、キャンペーン第3弾の取り組みに結集し、労働時間法制の改悪阻止に全力を挙げる。

また、労働時間法制に関する取り組みについては、労働者の健康・安全を確保するとともにワーク・ライフ・バランスを保障するため、1) 中小企業における月60時間を超える割増賃金率の50%以上への引き上げ、2) 休息时间(勤務間インターバル)規制の導入、3) 特別条項付き36協定を適用する場合における構成組織毎の年間上限時間の設定、4) 36協定の遵守状況等の点検(管理監督者の範囲設定にかかる点検を含む)とそれを踏まえた労使協議の実施、に向けて、労働協約の整備など、健康で働き続けられる労働時間の実現に向けた取り組みを進める。

⑦ 障害者雇用促進法に関する取り組みについて

障害者雇用促進法に定める法定雇用率(1.8%⇒2.0%)引き上げへの的確な対応とともに、2013年の通常国会で成立した改正障害者雇用促進法(差別禁止と合理的配慮の提供義務については2016年4月施行、精神障がい者を雇用義務制度の対象とすることについては2018年4月施行)も踏まえ、障がい者が働きやすい職場づくりへの取り組みを進める。

⑧ 就業規則の点検に関する取り組みについて

関係職種間の交流として、医療(看護師)職場の意見交換会を開催し、各病院の就業規則の点検、職場の実態を情報交換し、各構成組織が春季生活闘争における処遇改善に向けた要求を掲げ、その実現をめざすこととする。

⑨ 快適な職場づくり

- 1) 労働災害のリスクを低減し、快適な職場づくりを推進するとともに、長時間・過重労働対策、メンタルヘルス対策、パワーハラスメント対策なども含め、労働安全衛生法などの法令遵守と安全配慮義務の履行に向けた取り組みを進める。
- 2) 職場におけるメンタルヘルス対策・受動喫煙防止対策を事業者の義務とする改正労働安全衛生法の内容を踏まえて、企業内の対応状況を確認し法令遵守に向けた取り組みを進める。
- 3) アスベスト問題については、これから中皮腫の発症のピークを迎えようとしている中で連合北海道として、友誼団体であるNPO北海道勤労者安全衛生センターと連携をはかり「北海道アスベスト問題PT」(関係産別・地協、北海道医療生協札幌緑愛病院職業病センター)を開催し、学習会(救済制度と労災認定基準)や被災者の発掘、地域相談会の企画などにより労働者の立場としての取り組みを進める。

⑩ 過半数代表制の適切な運用について

過半数代表制については、『過半数代表制』の適切な運用に向けた制度整備等に関する連合の考え方(2014.7.17第10回中央執行委員会確認)を踏まえ、選出手続の厳格化等に向けた取り組みを進める。

すなわち、少数組合においては、過半数代表者の選出手続の厳格化をはかるとともに

当該手続きを積極的に活用し、過半数代表者の選挙が行われる場合には自ら立候補者を立てる等の取り組みを進める。(なお、少数組合は上記取り組み等を通じ自らの組織拡大に努め、過半数労働組合化を目指すこととする。)

一方、過半数労働組合においては、非組合員である労働者の意見についても適切に聴取・把握を行い、自らの「過半数代表」としての行動に反映する取り組みを進める。

また、関連会社を有する企業の労働組合においては、企業グループ内のコンプライアンス強化及び組織拡大をはかる観点から、a) 関連会社を組織化していない場合にはその組織化、b) 関連会社を組織化しているものの少数組合である場合には過半数労働組合化、に向けた取り組みをそれぞれ進める。

(3) 職場における男女平等の実現

- ① 少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性の就業率を向上させ、女性が多様な能力を発揮できる社会を作っていくことは、日本の社会・経済の活性化と持続可能性にとって不可欠であり、喫緊の課題となっている。性別役割分業意識の払拭等を背景に制定された「男女雇用機会均等法」の定着・点検の強化をはかるため、「連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針」【資料4】の周知・啓発運動を展開する。

【産別・単組の取り組み】

- 1) 連合本部作成の「男女の雇用平等等をすすめるためのチェックシート(改訂版)」を活用し、改正男女雇用機会均等法の定着・点検を行うこと。また、「連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針」を踏まえ、構成組織の方針・ガイドラインを決定し、単組への周知徹底をはかる。交渉・協議にあたっては、できる限り実証的なデータに基づく根拠を示し、改善を求めていく。
- 2) 方針・ガイドラインでは、通年の取り組みと春季生活闘争の取り組みを可能な限り区分して、単組の取り組み強化をはかる。
- 3) 学習会などを開催し、単組の労使協議において、実質的な取り組みが進められるよう積極的に支援する。
- 4) 単組は、連合の「指針」・「チェックシート」や、構成組織の方針・ガイドラインに基づき、職場における男女の雇用平等について調査・点検を実施し、労使協議を進める。

【連合北海道、地協の取り組み】

「連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針」について、学習会を開催するなど、周知・啓発に取り組む。連合北海道は、6月の男女雇用機会均等法集会にあわせて学習会を開催する。

【産別・単組、地協(地区連合)の取り組み】

- ② 男女平等社会実現に向け、春季生活闘争においても、すべての組合が第4次男女平等参画推進計画で確認した目標の達成に向けて取り組みを進めていく。
- ③ 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間における賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、分析に基づき積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。
- ④ 各単組の賃金データに基づいて男女別・年齢毎の賃金分布を把握して「見える化」(賃金プロット手法など)をはかるとともに問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進め

る。

- ⑤ 住民票上の「世帯主」を要件とすることは、支給が一方の性に偏り、実質的な間接差別となることから、生活関連手当の支給等（福利厚生、家族手当）における「世帯主」要件の廃止について取り組む。

※夫婦の場合、住民票上の「世帯主」を支給要件とせず、どちらか申請した方とすること。また、女性だけに証明書類を請求することは間接差別とされており、相方が受給していなければ支給要件とするよう是正を求める。

（４）季節労働者対策の取り組み

道内の季節労働者は、建設業（４万２千人）とその関連産業を中心に、約７万８千人を数えるが、１９８０年当時の３０万人から大幅に減少している。建設業では、大震災の復興の需要増、公共事業の拡大をうけて、労働者の不足問題が発生し、特に技能労働者の不足が深刻になり、公共工事での入札不調や民間事業で建設に着手できない事態も目立ってきている。建設業に働く労働者の劣悪な労働条件、社会保険や年金に加入しない「あしき風習」が長く続き、これに嫌気をさして、技能者が離職していく状況が続いている。

- ① 季節労働者の雇用不安を解消し、労務単価の引上げ、社会保険、年金の加入など待遇改善へ、国と業界による根本的な対策を求めていく。
- ② 季節労働者の雇用と生活の安定をはかるため、冬場の雇用確保、有能な人材を確保し業界を支えるためにも賃金、労働条件の改善をはかることが、重要な課題となっており、「季節労働者支援センター運営協議会」、「季節・建設労働対策委員会」や地協・地区連合と連携し、「通年雇用促進支援事業」の充実と短期就労事業など確保に向けて、政府・行政各機関への対応を強化する。

【要求事項】

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 特例一時金 50 日の復活と短期就労事業の推進、労働環境の改善を図ること</p> <p>1) 通年雇用が整うまで特例一時金・50 日の復活を国に働きかけること。</p> <p>2) 公契約条例の制定を図り、総合評価方式の導入等、季節労働者の雇用拡大に取り組むこと。</p> <p>3) 通年雇用や労働環境改善に取り組む業者に対して入札参加資格上の優遇措置を図ること。</p> <p>4) 事業の平準化を推進すること。</p> <p>①冬期増高経費措置事業の推進。</p> <p>②ゼロ債措置事業の推進。</p> <p>5) 冬場の雇用確保のために短期就労事業の推進を図ること。</p> <p>6) 就労環境の整備・改善の推進を図ること。</p> <p>①労働者の労働条件（雇入通知書・年次有給休暇・建設業退職金共済制度等）の点検、改善を図ること。</p> <p>②労働基準法等の遵守、建設雇用改善法等の周知徹底を図ること。</p> <p>2. 通年雇用促進支援事業の見直し充実を図ること。</p> <p>1) 支援事業の中に短期就労事業の支援策を導入し冬期就労の拡大を図ること。</p> <p>2) 再委託事業で労働者の権利教育、労働安全教育の講習会を可能にすること。
(勤労者企業組合等を活用すること)</p> <p>3) 硬直過ぎる運営から柔軟な運営を行い、実効ある事業実施を可能にする。</p> <p>4) 資格取得支援事業の本人負担分を大幅に軽減すること。</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

8. ヤマ場の集中化に向けた取り組みの強化

【連合北海道の取り組み】

- (1) ヤマ場の集中化に向け、闘争委員会等を開催し、取り組みを検討する。
- (2) 構成組織と一体となり世論へのうねりを促す行動を、昨年以上に展開する。具体的には、最大のヤマ場における世論喚起を促す街宣行動に取り組むとともに、テープ街宣等により賃上げのムードを高める取り組みを展開する。
- (3) 非正規労働者の労働条件改善の取り組みは、非正規労働センターと連携を図り、「職場から始めよう運動」を展開し、非正規労働者の実態把握、交流機会づくりを通じた待遇改善に取り組む。

【産別・単組の取り組み】

- (1) 中小・パート共闘会議・部門別連絡会を構成する産別は、回答引き出し時期ごとに、情報の開示を積極的に行い、より波及力を高めていく。
- (2) 地場集中決戦方式を踏襲し、集中回答日・ヤマ場の設定など、タテヨコ連携した取り組みを展開する。
- (3) 労働基本権にこだわる闘争を目指し、闘争方針の徹底や教育活動を強める。産別は、地域の取り組み強化に向けて単組オルグを実施するなど指導を強める。
- (4) 非正規労働者の労働条件改善の取り組みとして、「職場から始めよう運動」を展開し、非正規労働者の実態把握、交流機会づくりを通じた待遇改善に取り組む。
- (5) 構成組織は、連合北海道、地協と一体となり世論へのうねりを促す街宣行動に積極的に参加する。
- (6) 官公労働者は、「連合北海道官公部門連絡会」を中心に、民間と一体となった組織行動を展開するとともに、民間の交渉と連動する時期に要求・交渉を配置するよう連携を強める。特に地公三者との連携を強め、関係機関交渉の環境づくりを図る。

【地協・地区連合の取り組み】

- (1) 地協・地区連合には、「闘争委員会」を設置し、地場中小組合の参加拡大と指導・支援体制を確立するなど地場中小労働組合への支援体制を強化する。
- (2) 中小・パート共闘会議を構成する地協は、回答引き出し時期ごとに、情報の開示を積極的に行い、より波及力を高めていく。
- (3) 地場中小単組（地域ユニオン）に対してもエントリー参加を求め、情報開示に加わってもらうよう要請する。
- (4) 構成組織と一体となり世論へのうねりを促す行動を、昨年以上に展開する。具体的には、最大のヤマ場における世論喚起を促す街宣行動に取り組むとともに、テープ街宣等により賃上げのムードを高める取り組みを展開する。

9. 政策制度実現

- (1) 2015 春季生活闘争との関連で取り組む政策課題は、連合本部から別途提起される具体的な項目と併せ、昨年同様、連合北海道としての重点政策課題を加えて実現を求めていく。
- (2) 2015 春季生活闘争における連合北海道の重点政策として、次の課題に取り組むこととする。

①地方の多様性を生かす地方財政の充実と地方分権の確立

アベノミクスの失敗を覆い隠し、地域格差の拡大と中央集権を強める「地方創生」政策

に対して、地方の多様性を活かした産業・雇用・中小企業施策の推進、基礎的な住民サービスの確保をはじめ人口減少対策に資するよう地方財政を充実するとともに、地方分権の確立を求める。

②地域福祉の充実

地域において自立生活が困難な家族や個人を支える地域のネットワークづくりや、必要な支援を総合的に提供するよう地域福祉の充実をはかるとともに、市町村における地域福祉計画の策定・推進を求める。

③地域における医療と介護の連携、「地域包括ケアシステム」の確立

2015年度からスタートする「第6期介護保険事業計画」を着実に進めるため、地域包括支援センターの機能強化、医療・介護人材の確保と処遇改善をはかるとともに、介護予防給付の一部が移行される新しい地域支援事業は、必要な財源と人材、サービスの確保を求める。

④社会的セーフティネットの充実

子どもの貧困対策、単身高齢女性への生活支援および生活困窮者自立支援制度の施行に向けた地方自治体の取り組みの強化を求める。

10. 組織拡大・強化の取り組み

未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、労働運動の社会化の推進をはかり、集団的労使関係の必要性を訴えていく。集団的労使関係構築、労使協議による協定・協約締結運動に取り組む。

【産別・単組の取り組み】

- (1) 構成組織においては、底上げ・底支え・格差是正の観点から、企業内未組織労働者と子会社・関連会社への組織化の取り組みをより一層強化するとともに、同じ職場で働く仲間の処遇改善をめざし、従来からの「職場から始めよう運動」を一層強化する。
- (2) また、加盟組合の実態を把握しつつ積極的にパート・有期契約労働者などの組織化に着手することが、「過半数労働組合」問題への対応となることをあわせ指導していく。

【地協・地区連合の取り組み】

- (1) 地域においては、集団的労使関係の重要性を社会的にアピールする取り組みを行うとともに組織化を進めていく。
- (2) また、全国一斉「なんでも労働相談ダイヤル」（2月12日～14日）を実施し、労働相談からの組織化をより一層強化していく。

11. 春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み【資料5】

労働者自主福祉運動は、第2の賃金闘争として、可処分所得を引き上げるための有効な手段であり重要な役割を担っている。そのためには、労働者の相互扶助の原点である労働者自主福祉運動へ結集し、組合員・家族の生活向上に向けて、春季生活闘争の期間中を重点に以下の取り組みを強化する。

【産別・単組の取り組み】

(1) 労働金庫運動の推進

- ① 2015年度の新入組合員に対し、「労金の存在意義」、「一般銀行との違い」を強く訴えるとともに、コンビニや他行ATM利用手数料のフルキャッシュバックサービスなどの有利

性を周知し、総合口座の開設や給振指定、財形貯蓄への加入促進等、労働金庫を働く者のメインバンクにつなげる対策を徹底する。

- ② 非正規労働者（契約社員、派遣社員、パート社員、嘱託の方など）の生活の安定・向上にむけ、「ほっかいどう勤労者福祉資金融資」（非正規労働者向け）についての教宣活動を徹底し、労金の有効利用を訴える。

（２）全労済運動の推進

- ① 「生活保障設計運動」の浸透と「保障の見直し」の取り組み

- 1) 今年度実施した「連合北海道 2014 生活アンケート」の結果に基づき、各産別・団体での執行部役員や組合員を対象とした「生活保障設計セミナー・学習会」を開催し、全労済と共同で更なる「生活保障設計運動」の浸透を図る。
- 2) 各産別・団体においては、「保障相談会」などを企画し、身近なFP有資格（全労済職員と連携）との保障相談を通じて第2の賃上げ（可処分所得の向上）を図る。
- 3) 新入組合員対策として、4月以降開催する「ガイダンス・説明会」において、全労済の説明の時間を設定する。

- ② 「主要共済」の取り組み強化について

- 1) 「自賠償共済」の取り組み強化

- ・各構成産別・団体執行部役員の全員加入を目指した取り組みを展開する。
- ・全労済と連携し、全ての自賠償共済満期者へ個別案内（声掛け）を実施する。
- ・全労済指定整備工場の組織内での周知と利用拡大を図る。

- 2) 「こくみん共済」の取組み

- ・若年層・非正規雇用者の加入拡大を強化すること。
＜推奨3タイプ→終身医療5000・生きる安心Hタイプ・医療安心Hタイプ＞

- 3) 「火災共済・自然災害共済」の取組み

- ・火災共済・自然災害共済が、2015年2月商品改定を実施することから、各産別・団体において、機関会議・職場説明会・学習会等を設定し制度理解を深める活動を展開する。

（３）住宅生協運動の推進

連合北海道・2014 生活アンケートの集約結果において、「住宅生協を知っている」割合が約18%と低かったことから、春季生活闘争期間中においては、労金・労済同様、福祉事業団体としての一つであることを周知徹底する事。また、期間中に予定されているキャンペーンの取り組みを図ること。

具体的には、

- ① 組合ニュース等の情報紙に「住宅生協」の記事を継続掲載し、組合員に周知すること。
- ② 新築・リフォームの「予約キャンペーン（2～4月）」の推進態勢を図ること。特に＜定年退職前後＞・＜融雪時＞にリフォームを行う事が多いことから、対象年齢層・持ち家組合員に対するチラシ等による情報提供を行うこと。

（４）医療生協運動の推進

連合組合員・家族の健康保持を図るため、北海道医療生協「札幌緑愛病院」及び「緑愛クリニック」の利用を引き続き推進することとし、2015 春季生活闘争方針（案）において以下について重点的に提起します。

- ① 組合員特典を活かした健康診断等（インフルエンザ、禁煙外来、睡眠時無呼吸診断等）を積極的に受診します。
- ② 健診車による巡回健診事業に協力します。
- ③ 医療生協の地域・社会貢献活動に協力します。

【地協・地区連合の取り組み】

- (1) 春季生活闘争地域討論集会(本部「北海道ブロック春季生活闘争推進会議」)において、各事業団体の説明の場を設ける。
- (2) 若年層を中心としたウエルフェアスクール開催の場を設ける。
- (3) 労働福祉対策特別委員会、事業推進本部や事業団体、全道推進会議との一体的な推進活動を展開し、産別・単組訪問の実施や地協・地区連合、産別(単組)執行部自らの増口、新規加入運動を展開する。
- (4) 「連帯・協同でつくる安心・共生の社会福祉へ」の冊子を地協経由で全産別(単組)へ配布し、労働者自主福祉運動の学習会を追求する。

12. 主な日程

2014年

12月19日(金) 第1回闘争委員会(第58回地方委員会/第3回執行委員会)
地協事務局長会議

2015年

1月7日(水) ハイタク最賃協議会第1回幹事会/学習会
2015 連合白書学習会(東京)

27日(火) 連合北海道ブロック代表者会議

31日(土) 北海道ブロック推進会議(渡島地協、十勝地協)

～2月1日(日)

下旬 連合・経団連定期協議

2月5日(木) 2015 春季生活闘争 闘争開始宣言2・5 中央総決起集会(東京)

2月7日(土) 北海道ブロック推進会議(胆振地協)

～8日(日)

2月中 各地協・春季生活闘争討論集会
第2回中小・パート労働条件委員会
産業別部門連絡会(A～F部門)

2月12～14日 全国一斉集中労働相談ダイヤル

2月13日(金) 医療(看護師)職場の意見交換会

2月16日(月) 第4回最低賃金全国担当者会議(東京)

3月7日(土) 古賀会長とニューリーダー(青年・女性)の直接対話(KNT47) in 北海道

3月7日(土) 3.8 国際女性デー

3月9日(月) 2015 春季生活闘争・統一自治体選挙闘争勝利!全道総決起集会

(札幌市民ホール)

3月12日(木) 2015 春季生活闘争・政策制度要求実現 3.12 中央集会(東京)