

連合北海道 「2016 春季生活闘争・当面の取り組み（その1）」

I. 最近の特徴的な動き

1. 至近の経済情勢について

2016 年年明け後、日経平均株価の 6 営業日連続での下落や上海など株式市場での中国株の大幅な下落、為替の乱高下、原油安の進行など経済情勢は乱調含みとなっている。実体経済への波及について注視しつつも、今後の日本・世界経済の動向については冷静に見極める必要がある。日本経済の好循環実現に向けて、内需拡大をはかるため、月例賃金の引上げにこだわる取り組みの必要性が高まっている。

2. 第 190 通常国会に向けた対応などについて

1 月 4 日に開会した第 190 通常国会では、デフレから脱却し経済の好循環を実現させるために、適切な雇用・労働政策による雇用の安定と質の向上、社会的セーフティネットの強化による現在と将来への不安解消などを通じて国民生活全体の底上げを行う必要がある。国会における与野党の真摯な議論を通じて、予算の内容・規模が十分に精査されることが求められる。連合は「2016 年度 政策・制度 実現の取り組み方針（その2）」に沿って民主党との連携を中心に政府・政党への働きかけを一層強化し、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて全力を尽くす。

II. 経団連「2016 年版経営労働政策委員会報告」に対する連合見解

経団連は 1 月 19 日、「2016 年版 経営労働政策特別委員会報告—人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現」（以下「報告」）を発表した。連合は「報告」に対し総括的に以下の見解を示すとともに、経営側に対して労働組合の主張を徹底していく。（1 月 19 日付「経団連「2016 年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解」【資料 1】参照）

「報告」は序文で「デフレからの脱却は、もう一息のところまできている。わが国経済再生の歩みを、ここで止めてはならない。2016 年の労使交渉・協議においては、こうした「社会的要請」を十分に考慮しながら、労使で懸命に知恵を出し合い、自社の成長の果実をわが国経済の活性化へとつなげる方策を実行することが求められる。」としている。まさに、「社会的要請」に労使はその役割と責任を果たすべきである。そのためにも、月例賃金の引上げが必要である。

また、「人口減少という国家的な課題と経済の好循環の実現への対応を念頭におきながら、賃金はもとより、多様な人材の活躍促進や、働き方・休み方改革などについてもさまざまなメッセージを込めた」としている。連合の課題認識と共有する部分も多いが、税・社会保障のあり方など相互理解をさらに進めるべく意見交換を行っていきたい。

「労使パートナーシップ対話の深化」を掲げ、「労使協議や職場懇談会を通じた労使対話は、実施企業の多くがその成果を認めており、わが国企業の経営上の強みである集団的な課題解決機

能の維持と強化に効果的である。労働組合の有無にかかわらず、すべての企業が意識的に従業員への働きかけを強めながら、自社に適った形で労使コミュニケーションを図り、さらなる労使関係の安定・深化に取り組むことが望まれる。」などとしている。グローバル競争において日本の競争力を維持・強化するため、さらなるコミュニケーションの強化に労働組合も努めていく。

Ⅲ. 北海道内の経済情勢

1. 道内の経済概況について、北海道経産局(1月15日公表)は、「一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している」とし、2ヶ月連続で判断を据え置いた。項目別では、1年8ヶ月ぶりに公共工事を「増加に転じている」と上方修正した。一方、住宅建設は投資目的の貸家建設が一服したことなどが影響し、「弱含みとなっている」とし、前月に続いて判断を引き下げた。観光や民間設備投資、雇用動向など、その他5分野は前月の判断を据え置いた。
2. 一方、道内の雇用情勢について、完全失業率は3.3%(7-9月)、有効求人倍率は、1.02倍(11月)と、1963年の統計調査開始以降、過去最高であった前月同様の高水準となり大幅に改善されている。しかし、新規求人の57.1%は非正規求人であり、決して雇用環境の改善とは言い難い実態にある。
3. また、新規高卒者の就職内定率は、11月末現在、79.5%(前年同月比+5.3%)と、1992年3卒以来の高水準にあるが、就職を望む道内高校生の20.5%、1,721人(前年同期に比べ449人減少)が未定となっており、就職未内定のまま卒業を迎えることがないよう、卒業前就職への対策が重要となる。

Ⅳ 北海道の当面の闘いの進め方

1. 要求提出から交渉に向けた闘いの進め方

連合北海道は、12月22日「第62回地方委員会」で確認された「2016春季生活闘争方針」に加え、次の項について補強する(以下省略)。

(1) 賃上げ要求について

① 賃金引き上げ要求目安

- 1) 2%程度を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を含め4%程度とする。
- 2) 中小の賃上げ要求は、賃上げ水準目標6,000円及び賃金カーブ維持分4,500円をあわせて総額で、10,500円以上とする。それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する。

【2015 春季生活闘争の北海道の賃上げ妥結結果】(加重平均) <方針再掲>

加重平均	組合数	組合員数	要求額	要求率	妥結額	定昇分	賃上分	妥結率	定昇分	賃上分
計	184	47,642	9,243	3.66	5,048	4,087	1,244	2.02	1.65	0.47
1,000人以上	7	18,364	9,396	3.44	5,698	4,898	945	2.19	1.93	0.36
300~999	34	16,826	9,247	3.70	4,886	3,778	1,496	1.87	1.46	0.54
100~299	45	8,104	9,573	4.33	4,502	3,314	1,391	2.00	1.46	0.55
99人以下	98	4,348	8,018	3.40	3,494	2,358	1,423	1.73	1.09	0.68

※妥結額・率の定昇分、賃上分は、未入力があるため合計は一致しない。

※全体妥結組合 228組合(エントリー 320組合)

※集計可能組合 184組合(47,642人)／昨年同期 193組合(43,002人)

※加重平均賃上げ額 5,048円(2.02%)、前年比+379円(+0.14%)

② 最低到達水準

【考え方】

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、格差是正、底上げ・底支えをはかるために、連合本部は「連合リビングウェイジ」を基準とした「最低到達水準」を設定した。この水準は、年齢・業種・雇用形態を問わず、すべての労働者が人たるに値する生活を営むための最低水準として設定されたものであり、以下の水準をクリアすることをめざすとともに、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。

【解説】

労働基準法およびその解釈によると、労働者が人たるに値する生活を営むためには、標準家庭の生活も含め、その標準家族の範囲はその時その社会の一般通念によって理解されるべきとされている。連合本部は、標準家族の範囲として、共働き世帯が増加していることなどを踏まえ、2人世帯と設定し、最低水準(ミニマム)として設定することから、母子と父子家庭を比較し低額であった父子家庭を標準家族として設定した。さらに、扶養親族もいない単身労働者もいることから、単身世帯の水準も設定した。【連合リビングウェイジ】

【中小企業の底上げ・底支えに向けた要求項目】

・ 北海道の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。

＜単身世帯＞ ・ 自動車保有ありの月額 191,000円

 ・ 自動車保有なしの月額 145,000円

＜2人(父子)世帯＞ ・ 自動車保有ありの月額 242,670円

 ・ 自動車保有なしの月額 197,670円

・ 要求基準 10,500円以上(賃金カーブ維持相当分4,500円)

(2) 2月末(地場・中小は3月末)までの要求提出と回答引き出しに向けた交渉配置

各産別・単組は、原則2月末までに要求を提出するとともに、回答の引き出しについては可能な限り先行組合回答ゾーン(3月14日～18日、最大のヤマ場:3月16日)での回答引き出しに向け準備と交渉配置を進める。各部門別連絡会は、情報共有を通じて、中核組合を中心とした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よう努める。

2. 産業別部門連絡会の開催について

初期段階から集中回答日までの間に2回を目標に「産業別部門連絡会」を開催し、産別春闘方針(要求内容)、交渉・妥結状況について情報交流を行う。また、昨年から設定した地域ミニマム運動で収集した加盟組合賃金水準の職種別特性値「最低到達水準」を公表し、地場における賃金の相場観を高める運動を進めていく。同時に、エントリー組合数・交渉結果開示の拡大、闘争態勢・単組指導の強化、「職場点検活動の実施」(別掲参照)運動に結集する。

各産別は、単組まで闘争指導の強化、グループ企業組合への支援(巡回訪問、会社側への要請行動)を行うとともに、地域における各種行動への参加を強めることとする。特に、中小の賃金引き上げや非正規労働者の時給の引き上げに向けて、組織内の合意形成をはかるための下部指導・支援体制にも万全を期すこと。

【産業別部門連絡会日程】

A部門	2月20日（土）～21日（日）	（金属・機械）	登別
B部門	2月 8日（月）16：00～	（資源・化学・エネルギー）	連合5F会議室
C部門	2月 1日（月）16：00～	（流通・食品・建設・一般）	連合5F会議室
D部門	2月 2日（火）16：00～	（交通・運輸）	ほくろビル2F
E部門	2月 3日（水）16：00～	（情報・サービス）	連合5F会議室
F部門	2月29日（月）15：00～	（官公部門）	自治労会館3階役員会議室

3. 中小・パート共闘の推進について

（1）中小・パート共闘の取り組み

2月18日（木）に「第2回中小・パート共闘会議」（15：00～連合北海道5階会議室）を開催する。非正規労働者も含めたすべての労働者の賃上げ要求について、全単組が要求化することを意思統一する。また、賃上げ以外に様々な労働条件などの底上げ・底支えにつながる取り組みとしての「職場点検活動の実施」運動（別掲参照）を展開し、組織化を意識した取り組みを進める。各産別・地協は、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。

（2）企業規模間の賃金格差の是正に向けた取り組み

① 公正取引の推進

デフレからの脱却と経済の好循環実現のためには、企業数の99.7%（道内15万3790社＜企業数の99.8%＞、常用雇用者数92万3865人＜雇用者数の81.3%＞）を占める中小企業に働く労働者の賃金労働条件の底上げが不可欠である。

しかし、現状、企業の経営者は高齢化が進み、また、「2015年版中小企業白書」によると、中小企業数も減少が続き、2009年の420万社から2012年には385万社（35万社減少）が続いていることから、下請関係を含めた公正な企業間取引の環境整備をはからなければならない。「政労使合意」を踏まえ、政府の環境整備の取り組みの下、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むことが必要である。

連合は、中小企業等の相談窓口を設置し、適正な価格転嫁等公正取引の実現に向けて取り組みを強化する。

【経済の好循環実現に向けた取組（2013年12月20日 政労使会議確認）＜抜粋＞】

2. 中小企業・小規模事業者に関する取組

雇用者数の大部分を占める中小企業・小規模事業者においても、労使は、各企業の経営状況や今後の経済状況等に応じつつ、日本経済の好転によってもたらされた企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく。

政府は、中小企業・小規模事業者の事業革新や新陳代謝に必要な整備投資支援にあたり、賃上げを実施する事業者を優先採択するなど、賃金上昇を促す環境を整備する。さらに、中小企業投資促進税制の拡充等により、生産性向上を実現するための環境整備を図る。また、「消費税の円滑かつ適正な転嫁の確保のための消費税の転嫁を阻害する行為の是正等に関する特別措置法」に基づき、消費税の転嫁を阻害する行為の是正措置等を着実に実施する。

企業は、下請関係を含めた企業間取引において、その製品やサービスの価値を適正に評価し、物価や仕入れ価格の上昇に伴う転嫁についてしっかりと取り組む。特に、中小企業・小規模事業者を調達先とする企業は、復興特別法人税の廃止の趣旨を踏まえ、取引価格の適正化に努める。

【経済の好循環の継続に向けた政労使の取組(2014年12月16日 政労使会議確認)〈抜粋〉】

1. 昨年の政労使会議で取りまとめた取組の継続

平成25年12月20日に取りまとめを行った「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」は、これを踏まえ、引き続き、①賃金上昇に向けた取組、②中小企業・小規模事業者に関する取組、③非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、④生産性の向上と人材の育成に向けた取組を継続するとともに、フォローアップを今後も行っていくこととする。

2. 賃金の上昇等による継続的な好循環の確立

企業収益の拡大から賃金の上昇、消費の拡大という好循環を継続的なものとし、デフレ脱却を確実なものとするためには、企業収益の拡大を来年春の賃上げや設備投資に結びつけていく必要がある。このため、政府の環境整備の取組の下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図るとともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むものとする。

【中小企業における取引関係に関するアンケート調査(速報)について】

連合は2015年10月に中小企業20,000社を対象に、「中小企業における取引関係に関するアンケート調査」を実施した。1月末を目処に締め切ったうえで最終集計を行うが、2015年12月時点で回答があった2,090社分の回答概要は以下のとおりである。

本調査の結果を活用し、中小企業庁等行政への要請や経営者団体との協議を行いながら、2016春季生活闘争で掲げたサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配による中小企業労働者の底上げ・格差是正に向けて全力を尽くす。(現時点の結果の詳細は「2015年10月中小企業における取引関係に関するアンケート調査について(速報)」を参照)。

- 1) 取引において価格・単価引き下げの要請があったとする回答は半数を超える。また、ここ数年の原材料費上昇による仕入れ価格高騰の影響があったとする回答は9割近くであり、そのうち価格転嫁できないとする回答は4割を超える。一方で、価格・単価の引き下げのために実施した対応として、「作業工程の工夫・改善」をあげる回答が多いものの、下請先への単価引き下げ要請や従業員の賃金・福利厚生等の引き下げ等で対応した回答の方が多く、サプライチェーン全体として、下請先への単価引き下げの連鎖や物流コスト削減などを通じて、最終的に働く者の労働条件の引き下げにつながっていることが伺える。
- 2) 消費税率の見直しにともなう価格転嫁拒否にあった割合はごく少数にとどまっており、連合や行政の取り組みが一定の効果があったものと受け止める。
- 3) 経営上の問題として人手不足をあげる回答が増えているほか、今後強化したい取り組みとして「要員の確保」をあげる割合が増えており、中小企業における人手不足の問題が顕著になっていることが伺える。

《連合北海道の取り組み》

経済5団体との労使懇談会での要請並びに公正取引委員会北海道事務所及び中小企業庁(北海道経済産業局)への要請行動の実施

大手と中小の規模間の賃金格差は、企業の収益格差(支払能力)によるところが大きい。収益格差の一因には、価格転嫁拒否や優越的地位濫用などの不公正な取引がある。中小企業では、取引先からの受注減少や打ち切りを恐れ、泣き寝入りせざるを得ないところが多く、実際、その多くが価格引下げを断れていない。連合は、一昨年1月から消費税の価格転嫁拒否等の行為に関する通報窓口を開設し、公正取引の実現に向けた取り組みを継続している。連合北海道も、公正な取引慣行の実現に向け、2月末の経済5団体との労使懇談会における要請並びに3月中に、マスコ

ミ媒体も活用しながら、公正取引委員会、中小企業庁への要請を展開する。

【経済5団体との労使懇談会】

- 1) 日 時 2016年2月26日(金)15時～16時
- 2) 会 場 北海道経済センタービル3階特別会議室B
- 3) 参加者 会長、会長代行、副会長、事務局長、執行委員、組織労働局次長
- 4) 要請書 別途作成

【公正取引委員会北海道事務所及び中小企業庁(北海道経済産業局)】

- 1) 日 時 2016年3月中～下旬
- 2) 会 場 公正取引委員会北海道事務所会議室、北海道経済産業局会議室
- 3) 参加者 副事務局長、組織労働局、組織対策局
- 4) 要請書 別途作成

《構成産別(単組)の取り組み》

- 1) 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、適正な取引関係の確立を推進する方針を確立するとともに、その内容などについて各種会議や集会などにおいて周知し、適正な価格転嫁や取引関係の構築を促す。
- 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連合本部に開設している「価格転嫁ホットライン」を案内する。

② 規模間賃金格差にストップをかけるための賃金相場波及の取り組み

高卒標準労働者(30・35・40歳)の所定内賃金水準の推移を見ると、30歳の場合、1997年時点は大企業と中小企業の規模間賃金格差は(▲2,600円)ほぼ無いが、2014年では、21,000円もの格差が生じている。また、40歳の場合では、2014年では、57,500円もの格差が生じている。(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に連合で作成したグラフ(連合白書P89参照))

中小企業は、地域経済・社会の担い手であり、ひいては日本経済を支える根幹となっており、超少子高齢化・人口減少の中、その存続のためにも人材の確保と育成が喫緊の課題となっている。特に、北海道労働局調査による昨年3月の新規高卒者の事業所規模別の求人充足率を見ると、29人以下(32.7%)、30～99人(47.2%)、100～299人(55.9%)、300～499人(69.8%)、500～999人(80.8%)、1000人以上(73.4%)と大企業志向となっている。地場・中小企業は、例年以上に多くの求人を出しながらも、低い充足率にとどまっている。大企業との賃金格差は、企業への帰属意識を減退させ、現状よりも高い賃金・手厚い待遇を求めて他社に人材を流出させてしまいかねない。人材不足に関する課題解決のためにも規模間格差を解消することは不可欠であり、賃金をはじめとした労働条件向上への相場波及の取り組みが重要となる。

以上の観点から、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 2016 地域ミニマム調査より）】

（単位：千円）

	全産業	金属	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通
平均年齢	41.1	40.6	35.8	40.6	45.9	39.7	39.8	35.0
勤続	12.6	12.8	13.0	15.6	12.5	12.5	12.0	11.1
人数	3,560.0	348.0	369.0	252.0	1,129.0	591.0	609.0	262.0
平均	228.0	255.8	253.0	278.8	198.2	235.2	230.3	213.8
第1十分位	161.4	181.4	160.3	194.7	149.2	177.5	159.2	182.9
第1四分位	186.9	216.5	187.8	238.7	178.7	199.8	185.0	190.1
中位	216.6	254.0	221.7	277.7	194.5	227.0	215.5	209.5
第3四分位	260.3	294.9	316.7	319.9	219.1	262.7	274.9	227.6
第9十分位	311.8	329.7	392.4	361.6	247.3	309.0	320.9	255.1

*この数字は、連合北海道の春闘にエントリーした企業（北海道内で妥結する企業）の基本給であり、月例賃金の支給総額を示すものではありません。

【地域ミニマム業種別特性値表（年齢ポイント別）】〈方針再掲〉

【資料2】参照

《部門別連絡会及び中小・パート共闘会議の取り組み》

- 1) 産別は、単組の要求組立てから要求提出、回答、妥結に至るまでの間、構成組織の責任ある指導と支援、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与した取り組みを展開する。
- 2) 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。
- 3) 地協(地区連合)は、「すべての労働者の処遇改善」を意識し、地域の経済及び業界団体との懇談場を設定し、「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する要請を行うなど、新たな取り組みに挑戦する。〔3～4月の間〕

(3) 春季生活闘争における世論形成を促す行動

① 第1、2 先行組合回答ゾーンにおける街宣行動

日時：3月14日(月)～25日(金)の間において、早朝または日中帯に街宣行動を実施する。

場所：全道13地協所在地

弁士：連合北海道、各地協、連合北海道推薦議員団、候補予定者

動員：地域の構成組織へ要請すること。

器材：連合本部作成のチラシ(ポケットティッシュ入り)を配布。

のぼり：1) クラシノソコアゲ、2) 月例賃金の大幅引き上げ(2種類)、3) 労働規制緩和阻止、4) 地方財政の確立、5) 憲法解釈変更による集団的自衛権行使の容認反対、6) 奨学金などの7種類を活用し、街頭宣伝行動時に街頭に掲げ道民にアピールする。

《構成産別（単組）の取り組み》

連合北海道、地協が取り組む地域街頭宣伝行動に積極的に参加し、賃上げに向けた喚起を世論に訴える。

② テープ街宣の実施

3月14日(月)～3月31日(金)の間(予定)、平日の日中帯で、地協(民主党)宣伝車を走行させ、地協管内の市町村をテープ街宣により世論喚起を促す。テープは別途作成し送付する。

(4) 地域活性化に向けたフォーラムの開催(連合北海道)

《連合北海道・関係地協の取り組み》

「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」「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を昨年に引き続き開催する。

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とする。

当面、連合北海道組織労働局・総合政策局、上川地協、留萌・宗谷地協による「フォーラム」実行委員会を立ち上げ、具体的なテーマ、開催時期・規模・範囲などを含めた全体像を検討し明らかにする。

《構成産別(単組)》

「フォーラム」へ積極的に参加し、地域活性化に向けた一翼を担う。

(5) エントリー登録【資料3】

《構成産別(単組)、地協(地区連合)の取り組み》

昨年は、320 組合(前年:335 組合)のエントリー登録が行われた。北海道方針に基づき、各構成産別(単組)段階における取り組みの強化によりエントリー組合の拡大を展開する。

また、地協(地区連合)との連携も図りながら、解消を進めている直加盟組合や、地域ユニオンなどの地場中小労組に対してもエントリー参加を求めながら、地場集中決戦方式への参加体制確立、地場中小への相場波及に向けて「要求・回答・妥結」について報告を求めることとする。

○ エントリー登録の報告期限(厳守)は2月29日(月)とする。

4. 非正規労働者の賃金・労働条件改善に向けた取り組み

厚生労働省が2015年11月に公表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果によると、雇用労働者に占める非正規の割合が、はじめて4割に達した(道内は42.8%、95万6千人)。

同調査は、また、企業が非正規を活用する理由として「賃金の節約のため」とする割合が最も高いことを報告している。中でも深刻なのが、35~44歳層(壮年層)の非正規の増加である。労働政策研究・研修機構(JILPT)「壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究報告」によると、従来、家計補助的に働く既婚女性が多くを占めていた壮年層で、男性及び無配偶女性の非正規数が増加傾向にある。非正規に就いた主な理由も「正規の仕事がないから」が半数近くに上っている。一方、厚生労働省の「平成26年 賃金構造基本統計調査」によると、道内の短時間労働者の1時間あたりの所定内賃金は941円で、全国平均額1,041円に対して100円の格差が生じている。また、正社員との賃金格差については、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60.3(全国56.6)であり、正社員賃金の6割水準にとどまっている。

非正規の多くは、年齢・勤続年数・経験を重ねても賃金はほとんど上がらず、正社員との賃金格差は拡大している。加えて、専門的なスキルを身につける機会が乏しいこともあり、正社員へ転換することは難しい現状にある。

以上を踏まえ、職場における非正規労働者の賃金・労働条件改善の取り組みは「待ったなし」

の状況にあることから、取り組みを一層促進するとともに、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、以下の取り組み（行動）を展開する。

（１）総合的な労働条件向上への取り組み【方針の再掲】

〈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福利厚生全般およ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促進¹
- ⑤有給休暇の取得促進
- ⑥育児・介護休暇制度を雇用形態にかかわらず利用できるよう整備
- ⑦再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

（２）賃金（時給）の引き上げの取り組み【方針の再掲】

1）時給の引き上げ

時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」の観点から均等処遇の実現をめざし、次のいずれかの取り組みを展開する。

- ①「誰もが時給 1,000 円」の実現に向けた時給の引き上げ
- ②時間給 1,000 円超の場合は、「底上げ・底支え」「格差是正」の点から 37 円²を目安に要求する。
- ③単組が取り組む地域ごとの水準については、「北海道リビングウェイジ」を上回る水準をめざす。
- ④正社員との均等処遇をめざす観点から、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。

2）月給の引き上げ

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。

（３）「職場から始めよう運動」の展開

雇用の不安を抱え、先々のくらし向きの見通しも厳しい非正規に光を当てた取り組みなくして日本の未来に希望はない。連合は、同じ職場で働くすべての非正規の実態を把握し、不合理な格差を禁止することはもとより、働きにふさわしい賃金と労働条件向上に取り組んでいく。

2010 年から展開している「職場から始めよう運動」は、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、通年的な取り組みと位置づけ展開している。今次闘争でも、同じ職場で働く者同士のつながりを強めるために取り組むこととする。

《連合北海道の取り組み》

- ① 2 月下旬に、経済 5 団体（2/26）、労働局（2/26）、北海道（2/29）に対する要請行動を

¹ 本来社会保険が適用されるべきパート労働者などの把握と適用を求める。（※厚生年金保険法・健康保険法の改正による短時間労働者への適用が2016年10月1日から拡大される。従来の適用対象者（1日または1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である者）に加え、以下①～⑤をすべて満たすパート労働者も適用対象者となる。①1週間の所定労働時間が20時間以上あること②月額賃金が8万8,000円以上（年収が106万円以上）であること③継続して1年以上雇用されることが見込まれること④学生でないこと⑤従業員数が501人以上の企業で雇用されていること）

² 中小共闘方針が提起するべア6,000円を月所定労働時間163時間（厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

展開し、非正規労働者の時給引き上げをはじめ、法令の周知・遵守など非正規労働者の処遇改善を訴えていく。

- ② 各産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議などの諸会議を開催し、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の場を設定する。
- ③ 連合北海道非正規労働センターと連携し、全国一斉労働相談ダイヤル(2/4～6)の周知活動（札幌地区連合と連携し、チラシ配布行動等）等を展開する。

《構成産別（単組）の取り組み》

- ① 産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議等の諸会議へ必ず参加し、非正規労働者の処遇改善、組織化などについて、積極的に情報の開示・交換と共有をはかることに努める。
- ② 2016 春季生活闘争の時期を捉え、声が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」【資料 4】運動と連携し、非正規労働者の実態把握に努める取り組みを全構成組織で取り組むとともに、賃金(時給)の引き上げに向けた要求を作成・提出する。職場のコミュニケーションの開催時期は、労使交渉本格化の前段を中心に取り組むこと。
- ③ 労働基準法等の法令遵守の点検を行うとともに、総合的な労働条件向上への取り組み(雇用安定に関する項目、均等処遇に関する事項)内容の要求を作成・提出する。
- ④ 非正規労働者の労働条件の改善に向けては、組織化が不可欠であり、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・アルバイトなどの未組織労働者の組合員化に向けて積極的に取り組むこと。

《地協（地区連合）の取り組み》

- ① 地域での世論喚起、街頭宣伝を行い、広く社会にアピールする取り組みを展開する。
今次闘争においては、2012 年に改正された労働契約法、2015 年に改正された労働者派遣法の内容を、労働相談及び地域ユニオン等において情報提供や支援を行うこととする。
- ② 連合北海道、各地協において、2 月 4 日（木）～6 日（土）に全国一斉集中労働相談ダイヤル「許さない! ワークルール無視! パート・アルバイト・契約・派遣などで働く人のための労働相談ホットライン」を開設する。

（４）企業内最低賃金の取り組み

《構成産別（単組）の取り組み》

- ① 企業内最低賃金協定（以下「最賃協定」）の適用労働者の拡大と水準の引き上げは、すべての労働者に適用される地域別最低賃金に波及する。最賃協定は、個別労使間で従業員の賃金の最低額を定めるルールであり、適用労働者に非正規労働者まで含めるかどうかは、労使間の取り決め次第である。今次闘争においても、最賃協定の適用労働者拡大を求めていくこととし、すべての構成組織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追求すること。

《参考》 2015 年北海道のリビングウェイジ[単身者の最低生計費をクリアする賃金水準]

①	時間額	890 円	月例賃金	145,000 円
②	2014 北海道高卒初任給			150,400 円(時間額 906 円)

- ② 特定（産業別）最低賃金にかかわる４業種については、引き続き、今次闘争でミニマム水準の大幅な引き上げに全力を傾注する。

《参考》 2015 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	876円	18円	2.10%	114.7%	10月 1日	12月 1日
電 機	804円	10円	1.26%	105.2%	10月 1日	12月 1日
乳 糖	813円	11円	1.37%	106.4%	10月 7日	12月 6日
船 舶	810円	11円	1.38%	106.0%	10月 5日	12月 5日

- ③ 上記①、②について、産業別部門連絡会にて要求内容の把握と単組交渉の状況・妥結結果などを共有し、指導・連携を強化しながら、適用労働者の拡大と水準の引き上げをめざす。

（５）「短時間労働者など非正規労働者の処遇改善に関する要求書（要請書）」の提出【資料５】

《構成産別（単組）の取り組み》

産別は、全単組において、２月末を目途に要求書の提出を指導すること。

《地協（地区連合）の取り組み》

産別に所属しない単組においても、独自様式、あるいは連合北海道で示す「統一要求（要請書）」を参考にして、地協、地区連合が連携を図りながら要求書を提出し回答を得ること。

構成産別及び地協段階の取り組み集約期限は、１次３月末、２次は解決促進ゾーン後の４月末。集約結果は組織労働局へ報告すること。

（６）「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」の取り組み

《地協（地区連合）》《官公部門産別（単組）の取り組み》

１～２月の各地協で開催される「2016 春季生活闘争地域討論集会」前段に実施する連合北海道「社会的キャンペーン行動」と連携を図り、再度、自治体要請行動を計画している地協にあっては、関連する労働者の処遇改善に向けた要請行動を展開すること。その際、各級議員等とも十分に連携を図ること。要請内容については、自治体要請書（市町村自治体・総合振興局用）モデル【資料６】を参考に提出し、可能な限り文書で回答を受けるよう取り組むこと。

また、官公部門連絡会（官公部門関係産別・単組）は、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、組織化に向けた取り組みを具体化する。そのために組織内教宣、学習会の開催など組織内の意思統一を図るとともに、各地協・地区連合と十分連携を図りながら、全自治体における要請行動を展開すること。

５．クラシノソコアゲ応援団及びワークルール等の取り組み

（１）「クラシノソコアゲ応援団！2016RENGO キャンペーン」の取り組み

- ① 2016 年７月の参議院選挙までを取り組み期間とし、政府が重きを置く国・企業優先の立場ではなく、働く者・生活者の立場に立った「働く人が報われる社会」の実現を念頭においた社会的対抗軸の構築を、組合員だけでなく広く国民に訴える新たなキャンペーンを、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て全道運動を展開する。

② キャンペーンのネーミング

「クラシノソコアゲ応援団！ 2016 RENG0 キャンペーン」

～ 私たち一人ひとりが主役です。～

③ 基本的考え方

1) 以下の4点を広く社会に浸透させることで、働く者、生活者の立場からの社会的対抗軸を構築する。

ア. 「底上げ・底支え」「格差是正」で経済の好循環！

経済成長本位のトリクルダウ的な発想では経済の好循環は成し得ず、働く者全体の「底上げ・底支え」「格差是正」によって経済の好循環づくりをめざす。

地域別最賃の水準引き上げ、公正な企業間取引の環境整備、生活困窮者自立支援法の活用などを通じて、経済の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる。

イ. 安全・安心のセーフティネットを構築！

国民にリスクを押しつける株価至上主義を改め、すべての国民が希望を持って働き、生活していける安全・安心のセーフティネットを構築する。

社会保障と税の一体改革の実行、育児・介護休業制度の改善、子ども・子育て新制度の拡充、年金積立金の健全な運用などを通じて、安心・安全の社会保障制度およびセーフティネットを構築する。

ウ. すべての人にディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を実現！

労働者保護ルールは壊すべき岩盤規制ではなく、ディーセント・ワークの土台であり、「働くことを軸とする安心社会」の実現のためにも、より強固なものにする必要がある。

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを基本とすること等を定めた「雇用基本法」(仮称)の制定、男女の仕事と生活の両立支援策の拡充、マタハラ防止策の促進などを通じて、すべての働く人にディーセント・ワークを実現する。

エ. 健全な民主主義を取り戻そう！

健全な民主主義を取り戻すために、与党1強の現状を打破し、次期参議院議員選挙において二大政党がお互いに切磋琢磨する政治体制を生み出す足がかりを構築する。

政治と働く者の暮らしは密接に結びついていることを再認識し、どの政党もしくはどの政治家が働く者の生活向上につながる理念・政策を掲げているかを見極めて支援していく。

※ 「1000万連合」実現の取り組み、憲法解釈変更による集団的自衛権行使容認反対(安全保障関連2法及び特定秘密保護法の廃止)、地域福祉(医療制度、介護保険制度、財政支援)の充実、地方財政の総額確保、税財源の確立の課題についても、街頭演説行動や諸集会において連携をはかりながら展開する。

④ 第2ゾーン(1～3月)⇒「運動の浸透」期間と位置づけ

国会における予算関連法案への対応や、2016春季生活闘争との連携した活動を展開する。

ア. 組織内では、組合員の抱える現在、そして将来に対する漠然とした不安の要因となっている社会経済的な問題などについて、理解促進につながる情報を整理して伝えることで、連合の発信を強化し組織内への浸透をはかる。

イ. 組織外では、「クラシノソコアゲ応援団！」の街宣行動などを通じて「4つのキーメッセージ」を中心に将来不安を抱える国民の関心喚起をはかりつつ、社会に広がりのある取り組

みとするための工夫をすることで、「気づき」の種をまく運動を展開する。

<4つのキーマッセージ>

- ① 「暮らし、苦しくなっていませんか？」
→暮らしの底われや格差の拡大を止めよう。
- ② 「仕事、きちんと報われていますか？」
→働き甲斐のある仕事（ディーセントワーク）を取り戻そう。
- ③ 「老後や子育て、不安はありませんか？」
→安心、安全に暮らすためのセーフティネットを要求しよう。
- ④ 「いまの政策、働く人が主役ですか？」
→働く人が報われる政治を取り戻そう。

⑤ 第2ゾーンの具体的な取り組み

《構成産別（単組）の取り組み》

ア. 職場集会の開催

2016 春季生活闘争と連動した職場集会において、連合本部が提供ツールを活用して組合員へ運動の浸透を図る。

イ. 連合北海道および地域協議会の主催する集会、街宣行動へ参加する。

ウ. 「クラシノソコアゲ“出張”応援団！」の取り組みに結集する。

《連合北海道・地協の取り組み》

ア. 街宣活動の展開

2016 春季生活闘争の交渉時期に合わせて、「底上げ・底支え」「格差是正」の観点から、「クラシノソコアゲ応援団！」として、組織内外の労働条件闘争を支援する世論形成を目的に、特に付加価値の公正配分などを通じた賃上げの社会的な波及の必要性を訴える街宣活動を継続的に実施する。また、商店街における桃太郎旗によるアピール行動の実施などを通じて、幅広い層に対する訴えも合わせて実施する。

(具体的な取り組み)

- ・地方連合会は春闘期間中に適宜開催する街宣において、春季生活闘争の取り組みが組合員だけのものではなく、地域の賃金の相場形成や、最低賃金引き上げなどに寄与し、広く組合員以外の働く者へ波及することを分かりやすく伝えることで、「他人ごと」から「自分ごと」となるよう関心を喚起する。また、連合が付加価値の公正配分による賃上げの中小企業への波及を訴えていることも合わせて訴求し世論形成をはかる。
- ・商店街などにおける桃太郎旗によるアピール行動の実施については、家計や暮らしに関する不安（税制、社会保障、育児・介護、女性活躍）を訴求する。連合本部作成の「チラシ」を活用し、配布活動を展開する。

イ. 団員募集の取り組み

チラシを用いて一般に「クラシノソコアゲ応援団！」団員を広く募る。また、地域の著名人や有力者にも働きかけ賛同を得て、団員に加わっていただくことで、課題提起につなげる。また、著名人などの団員に集会や街宣などの活動への参加を求めていく。

(具体的な取り組み)

- ・各構成組織、連合北海道にて、名誉団長、名誉副団長を選定する。選出の具体的な対象は以下のとおり。加えて団員を一般募集する。応援団長は神津会長、各構成組織団長は各組織代表者、都道府県団長は地方連合会会長とする。

(名誉団長、名誉副団長、団員等の例)

	組織団長	各構成組織代表者
--	------	----------

団長	北海道団長	出村会長
名誉団長	名誉組織団長	経営者、組合員である有名スポーツ選手など
	名誉北海道団長	知事、芸能人・TVキャスター等の有名人、ゆるキャラなど
名誉副団長		名誉団長と同じ
団員		一般の方

・団長、名誉団長、名誉副団長、団員は、「クラシノソコアゲ応援団！HP」にある各構成組織、各都道府県の応援団員リストに名前を掲載する。団員は、HP から、団長、名誉団長、名誉副団長との連名団員カードを作成可能とする。加えて、名誉団長、名誉副団長には「クラシノソコアゲ応援団！バッジ」を配布し着用をお願いする（高知家、東京オリンピック誘致などのイメージ）。また、集会・イベントへの参加、日常の活動を通じた運動の社会発信、団員募集などを可能な範囲での協力をお願いする。

・名誉団長、名誉副団長の選定にあたっては、連合本部で作成する趣意書（作成中）を活用する。あえて厳密な基準などは設けず、趣旨への賛同を前提にそれぞれが可能な範囲での協力をお願いする。また、団員募集にあたっては、連合本部で作成する『「クラシノソコアゲ応援団！」募集チラシ』を活用する。（1月下旬配布予定）

ウ.「クラシノソコアゲ“出張”応援団！」の取り組み（推奨活動項目）

「クラシノソコアゲ応援団！」キャンペーンをアピールするために、地域の実情に応じて「クラシノソコアゲ“出張”応援団！」を実施する。街頭やハローワーク周辺、商店街など各地域で人の集まる場所に出向き、「4つのキーマッセージ」を中心に「働くこと」や「くらし」に関する悩みや心配事など生の声を、アンケートなどを通じて集約する。アンケートは簡易な物とし、1月中にアットマークれんごうで展開する。集約した意見を各地域のメディアなどを通じて公表して社会にアピールするとともに、次の出張応援の際に報告会などを開催し、同じ悩みを抱える人の共感を呼ぶ取り組みを行う。

⇒ のぼり、看板、アンケートなどの器材を1月下旬に配布予定。

⑥ 第3ゾーン(2016年4～7月)「運動の波及期間」の取り組み

連合の発信の強化や客観性を持たせた発信との結びつけなどにより「運動を社会に波及」させる取り組み（その3）として別途提起する。

（第3ゾーンに向けた準備）

「クラシノソコアゲ応援団！」や志を同じくする団体と連携しながら、世論喚起をはかる街宣や集会の準備を進める。

（2）快適な職場づくりに向けた取り組みについて

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。

① 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み

毎勤統計調査による2014年における道内の年間総実労働時間は、事業所規模5人以上で、1,810時間(所定内1,677時間、所定外133時間)、前年に比べて7時間増加している(全国1,741時間に比較し、北海道は69時間長い)。また、一般労働者(常用労働者のうち、パートタイムを除いた労働者)については、年間総実労働時間は事業所規模5人以上で、2,060時間(所定内1,892時間、所定外168時間)と、前年に比べて2時間増加している(全国2,020時間に比較し、

北海道は 40 時間長い)。

こうした現状を根本的に是正するためには、「すべての労働者の健康・安全を確保するとともに生活時間を保障する」という観点に立った労働時間規制の見直しが必要である。

《構成産別（単組）、地協の取り組み》

- 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) 勤務間インターバル規制（原則 11 時間）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（750 時間を上限とし、限りなく 360 時間に近づける）
- 4) 36 協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議
- 5) 労働時間管理の徹底

② メンタルヘルス対策強化の取り組みについて

連合が実施した「安全衛生に関する調査」によると、2011～2014 年の 3 年間に、メンタルヘルス不調で休業の労働者が「増加」した職場は 25.4%、「横ばい」は 36.4%で計 6 割以上を占め、かつ増加傾向にある。

また、厚生労働省の調査によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場は 60.6%に及ぶが、その内容は教育研修・情報提供や相談体制の整備などが中心で、健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施は 32.0%、労働者のストレス状況調査(ストレスチェック)が 26.0%と、より本格的なメンタルヘルス対策への取り組みの遅れが伺える。

こうした中、2015 年 12 月 1 日から、改正労働安全衛生法に基づき、50 人以上の事業場において医師などによるストレスチェック(労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査)の実施、面接指導などが事業者には義務付けられた。

《構成産別（単組）、地協の取り組み》

- 1) 快適で安全な職場づくりの観点から、受診率 100%をめざし、すべての労働者が受診できる環境整備を整えるとともに、ストレスチェックや面接指導の結果を理由とする労働者に対する不利益取り扱いの禁止、ならびに労働者のプライバシーの保護について、厳格な運用を行うよう求めること。
- 2) 当分の間、努力義務とされている従業員 50 人未満の事業所においても、ストレスチェックを実施できるよう体制整備をはかるよう求めること。
- 3) 労働安全衛生法改正法案の内容を踏まえ、企業内の対応状況を確認し、安全衛生委員会・労使協議制を通じて改善するよう求めること。

(3) 労働契約法に関する取り組みについて

非正規労働者の約 8 割が有期契約労働者である。雇用の不安定さと労働条件の格差、キャリア形成の困難さなどの問題点を抱えた雇用形態である。また、雇止めを背景に、労働条件の切り下げが容易に行われたり、年休取得などの権利行使が阻まれたりする問題が指摘されてきたことから、民主党政権時代に雇用安定と処遇改善に向けた労働契約法が改正されたところである。

しかし、第 18 条の無期転換後の労働条件は、別段の定めがある部分を除いて直前の有期労働契約と同一になるとされており、低い処遇で固定化される恐れや、「別段の定め」による労働条件の引き下げの懸念があるなど、課題も残されている。

【2012 年改正法の内容】（2013. 4. 1～） 3 点

- ①無期労働契約への転換ルール（第 18 条）、②雇い止め法理の法制化（第 19 条）
③不合理な労働条件の禁止（第 20 条）

《連合北海道の取り組み》

連合北海道は、2 月 26 日に経済 5 団体への要請行動を展開し、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。

《構成産別（単組）の取り組み》

法改正の趣旨を踏まえた構成組織の対応と、職場の非正規労働者の労働組合への加入に向けた取り組みを進める。

- ① 有期契約労働者の雇用安定と処遇改善を実現するため、改正法の趣旨を周知徹底すること。
- ② 5 年より短い期間での無期転換に向けた労使交渉・協議を行うこと。
- ③ 無期転換後は、原則正社員とする制度を導入すること。
- ④ 労働条件全般の点検と均等待遇を含めた処遇改善に向けた労使交渉・協議を行うこと。
- ⑤ 最低でも、「就業規則と同様の労働協約を締結する」取り組みを昨年に引き続き展開する。

《地協（地区連合）の取り組み》

改正法は、企業内労働組合での労使協議に限らず、地域ユニオンに加盟する労働組合員の労働条件への対応が必要であり、必要によっては地協による団体交渉などでの対応を行う。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。

（４）改正労働者派遣法に関する取り組みについて

過去 2 度にわたって国会へ提出・廃案となった労働者派遣法改正法案が、第 189 通常国会で成立（9 月 11 日）し、9 月 30 日に施行された。改正法の内容は、①業務区分による期間制限を撤廃し、事業所・個人単位の期間制限を導入、②均等待遇確保のための措置の見直し、③すべての労働者派遣事業を許可制とするなどである。また、2012 年改正法で導入された違法派遣にかかる「労働契約申込みみなし制度」が 10 月 1 日に施行された。

連合北海道は、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であるという点を踏まえつつ、派遣労働者の雇用の安定および均等待遇をはかるため、改正の内容を踏まえた以下の取り組みを展開する。

《連合北海道、地協の取り組み》

連合北海道は、2 月 26 日の経済 5 団体との労使懇談会において、法令遵守の点検・周知、労働協約の整備に向けた要請行動に取り組む。また、地協は、1 月末～2 月に実施する社会的キャンペーン行動において、商工会議所、建設業協会等の団体に対する要請行動を展開する。

《構成産別（単組）の取り組み》

今回の法改正は、派遣期間制限の実質的な撤廃と均等待遇原則の欠如により、低処遇を放置したまま常態的な間接雇用を導入するものであり、派遣法制定以来の大改悪と言っても過言ではない。こうした改悪が行われた今こそ、現場である労働組合が果たすべき役割は極めて大きい。

以下 2 点を基本的な考え方に据え、派遣元・派遣先における法令遵守はもとより、法を上回る取り組みを進め、派遣労働者保護の強化をはかることとする。

- ① 雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であり、派遣労働は「臨時的・一時的」

であるべきとの原則を踏まえつつ、労働組合として派遣労働の受け入れや期間などへ積極的に関与する。

例えば、「期間制限の見直し」では、派遣先の同一の事業所での派遣労働者の継続的な受け入れは3年を上限とし、それを超えて受け入れようとする場合は、過半数労働組合などへの意見聴取が必要となることに、十分配慮した対応をはかるよう企業側へ交渉・協議の協約化・ルール化をはかるよう求めること。

- ② 派遣労働者の雇用の安定と労働条件の向上は、派遣元労働組合のみならず、派遣先労働組合も取り組むべき課題であり、労働組合として、同じ職場で働く仲間である派遣労働者の労働条件の点検・改善や、雇用の安定に向けて取り組み、更には組織化などを積極的に行うこととする。

例えば、1)「雇用安定措置」の義務化では、派遣元事業主に対して、雇用継続の措置を実施する必要があるため、派遣元からの直接雇用申込み依頼を受けた場合は、積極的に受け入れるよう企業側に働きかけること。また、2) 均等待遇に関する措置の見直しでは、派遣元、派遣先それぞれに措置を講じることとされ、賃金等の情報提供(派遣先)、配慮した賃金の決定(派遣元)、教育訓練(派遣元・先)、福利厚生施設の利用機会の付与(派遣先)などが義務又は配慮義務として盛り込まれていることから、企業側に対して、法改正の趣旨の周知・徹底をはかるよう求めること。

- ③ 上記の取り組みについては、別添の「派遣先(元)労働組合チェックシート」【資料7】により対応すること。

6. 雇用確保・創出に向けた取り組み

(1)「新卒者に関わる社会的キャンペーン行動」【要請書…資料6】

《連合北海道、地協（地区連合）の取り組み》

(総合) 振興局、市町村自治体、商工会議所や高校等への要請行動に取り組むこととする。

実施時期：1月28日（檜山）～2月12日（網走）までの期間

(2) 地域における取り組み

《地協（地区連合）の取り組み》

若者の早期離職理由の多くが職場環境の問題に起因している。道内の高卒3年以内の離職率は若干減少したものの、48.2(前年 50.5)%と高い割合にある（2012年3月の卒業生：北海道労働局調査）。特に、4人以下の事業所で73.5%、5～29人事業所で59.2%、30～99人事業所で49.5%と規模が小さい事業所ほど高い離職率にある。

これまで、連合北海道は、早期離職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、未来の組合員を対象とした就活応援セミナーを計7回開催してきた。

各地域においては、新卒者の就職支援、雇用確保に向けた取り組みの展開を引き続き追求するとともに、未組織中小企業に対するアクション行動を展開し、組織化を展望しながら労働条件改善による定着率の促進³を促すこと。

³ 職場定着に向けては、採用前に適切な企業情報を求職者に提供することはもちろんのこと、採用後のミスマッチを少なくするための一層の取り組みとして、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、若者の

① 新規学校卒業者の3年以内の離職状況(2012年3月卒～2014年3月卒):北海道労働局発表

学 歴	区 分	計	男	女
高 校	全国	40.0%	34.2%	48.4%
	北海道	48.2%	43.4%	53.1%
大 学	全国	32.3%	27.7%	38.2%
	北海道	37.2%	33.2%	42.4%
短大等	全国	41.5%	38.5%	42.9%
	北海道	42.9%	41.7%	43.5%

② 規模別の離職状況(2012年3月卒の3年後の離職状況):北海道労働局発表

規模別	区 分	高校	大学	短大等
4人以下	全国	68.4%	59.6%	58.7%
	北海道	73.5%	72.4%	64.8%
5～29人	全国	57.8%	51.5%	48.9%
	北海道	59.2%	52.9%	49.9%
30～99人	全国	47.3%	39.0%	45.3%
	北海道	49.5%	38.0%	46.5%
100～499人	全国	37.0%	32.2%	37.8%
	北海道	41.8%	33.2%	38.3%
500～999人	全国	29.5%	29.3%	32.7%
	北海道	36.9%	35.1%	30.2%
1000人以上	全国	21.6%	22.8%	30.1%
	北海道	31.4%	30.3%	30.2%
規模別計	全国	40.0%	32.3%	41.5%
	北海道	48.2%	37.2%	42.9%

7. 看護師の人材確保に向けた勤務環境改善の取り組み

高齢化が急速に進み、医療ニーズの高まりに伴って看護師など医療従事者の確保が課題となっている。看護師は、全国で毎年平均約3万人増加し、2012年の就業者数は約154万人となった。しかし、2025年には約205万人の看護師が必要になると推計され、人材確保に向けて、毎年平均16万人に上る離職の防止が大きな課題となっている。

連合「看護職員の労働・生活実態調査」では、看護師の5割強が「看護の仕事を辞めようと思ったことがある」と回答し、時間外労働が長いほど、その割合が高まることが明らかとなった。時間外労働は月平均14.6時間で、30時間以上の回答が1割超、中には100時間以上という回答もあった。また、離職防止に有効と思われる方策として、休暇取得や賃金の改善を求める声が多数を占めた。このような状況に対応するため、看護師など医療従事者が患者にとって安心・安全で質の高い医療提供の基盤であるという認識を労使で共有したうえで、賃金・労働時間や夜勤負担などの労働条件を改善し、安心して働き続けられる職場づくりを進めていく必要がある。

連合は2013年10月に「看護職員の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を確認している。

相談窓口や声・意見を吸収・把握する体制整備、労働法教育の機会、早期離職防止に向けた若者の交流機会の確保などの一層の支援策を講ずるよう関係機関へ働きかける。

【連合「看護職員の夜勤・交代制勤務のガイドライン(抜粋)」】

◆休日の設定

- ・【正循環の場合】 休日を設定する際には、24時間＋8時間以上の勤務間隔の確保を前提とする。したがって、正循環の場合、準夜勤と深夜勤の間で24時間空いていたとしても、それを「休日」とは扱わずに「非番」（勤務を要しない日）として扱う。
- ・【逆循環の場合】 逆循環で、「日勤－休日－深夜勤」、「準夜勤－休日－日勤」という勤務シフトを組んだ場合の勤務間隔(24時間＋8時間)については、「休日」として扱うことを許容するものの、月に2回を限度とする。

◆月間深夜勤回数の制限：深夜勤回数は4週当たり4回を限度とする。

◆勤務間隔時間の確保：勤務間隔時間は原則16時間以上を確保する。

◆時間外労働(残業時間)のあり方：時間外労働があることを前提に勤務を組まず、不要不急の時間外労働を縮減する。

◆ラップ(引き継ぎ)時間のあり方：時間内に引き継ぎが終わるように業務を組む。

これを踏まえ、特に、①24時間＋αを確保する休日の確保、②労働時間管理の徹底と時間外労働の削減、③ライフステージに応じて選択可能な勤務編成を確保する取り組みを進める。

また、医療機関の勤務環境改善の取り組みは、医療法上の努力義務とされ、都道府県では医療勤務環境改善支援センターの設置が進められ、昨年、北海道でも設置されている。こうした支援策などを労使で情報共有・活用するとともに、労働組合の仲間づくりを積極的に進め、職場の声を結集し、国や北海道に対し施策のさらなる充実を求めるとともに、今次闘争においても、看護師の処遇改善に向けた要求を提出し、その改善をめざしていく。

《連合北海道、関係地協・産別（単組）の取り組み》

○ 連合北海道 第2回医療職場の意見交換会の開催

医療（看護師）職場の意見交換会を開催し、春季生活闘争の産別・単組の方針に反映することとめざす。

- ・ 日 時 2016年2月19日(金)14時00分～17時00分 終了後懇親会
- ・ 場 所 ホテルポールスター札幌2階「コンチェルト」
- ・ 参加対象 ①情報労連(N T T労組札幌病院分会)、②J A M北海道(日鋼記念病院分会、天使病院分会)、③基幹労連(製鉄記念室蘭病院支部)、④J R総連(鉄道病院労組)、⑤自治労(札幌医科大学労組、市立札幌病院労組、北海道医療生協労組)、⑥ヘルスケア労協(協会病院労組)、⑦渡島地域ユニオン医療福祉支部(亀田病院労組、高橋病院労組)、⑧王子総合病院労組
- ・ 内 容
 - 1) 開会(開催趣旨説明及び挨拶) 永田組織労働局長
 - 2) 意見交換会座長 坪田総合政策局長
 - 3) 参加者自己紹介
 - 4) 学習会「医療職場の現状と改善」 松浦安全衛生センター事務局長
 - 5) 各病院の現状・実態報告
 - 6) 情報交換会
 - 7) 懇親会

8. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

(1) 12月24日、政府は一般会計総額を96.7兆円とする2016年度予算案を閣議決定した。経済再生と財政健全化の両立をめざすとしているが、貧困や格差の拡大などの深刻な課題を是正する

姿勢が不十分であり、働く者・生活者の声にこたえた内容とは言えない。デフレから脱却し経済の好循環を実現させるためには、適切な雇用・労働政策による雇用の安定と質の向上や、社会的セーフティネットの強化による現在と将来への不安解消などを通じ国民生活全体の底上げを行う必要がある。国会における与野党の真摯な議論を通じて、本予算案の修正を求める。

- (2) 本予算案では、子ども・子育て支援新制度に 5,900 億円余が計上されたが、政府が社会保障・税一体改革の三党合意において財源確保に最大限努力するとした「1 兆円超程度」には程遠く、極めて遺憾である。また、低所得の年金受給者に 1 人 3 万円の臨時給付金を支給する一方で、子育て世帯臨時特例給付金を廃止し、急増する介護・保育サービスを担う職員の処遇改善は、施設整備の二の次にしている。政府のいう「希望出生率 1.8」「介護離職ゼロ」の掛け声とはかけ離れた内容である。さらに、男女共同参画社会基本法にもとづく、暴力根絶やひとり親世帯の貧困支援などの人権確保対策にかかる予算措置も不十分である。
- (3) 教育予算については、幼児教育において、年収 360 万円未満の世帯に対する同時就園要件の撤廃と、低所得のひとり親世帯等に対する第 2 子以降の保育料の無償化にとどまった。また、大学生向けの給付型奨学金の導入は見送られ、無利子奨学金の枠を拡充としているが、その規模は小さく、いずれも対策としては不十分である。貧困の連鎖を防ぎ、将来の社会・経済の担い手を育てるためにも、早期に、幼児教育の完全無償化および高等教育における給付型奨学金の導入を実現すべきである。
- (4) 財政健全化に向けては、国の一般会計の基礎的財政収支（PB）を改善し、新規国債発行額も減額していることから、政府は財政健全化目標に大きく前進できたとしている。しかしこれらは、来年度の名目成長率を 3.1%とする高い経済成長を前提とした試算であり、絵に描いた餅となる懸念がぬぐえない。将来世代へ負担を先送りしないためにも、政府の掲げる 2020 年度までの PB 黒字化の目標達成に向けて、抜本的な財政構造の見直しを示す必要がある。

1) 連合が実現を求める政策課題【資料 8】

「2016 年度 政策・制度 実現の取り組み」と「2016 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・格差是正の運動を強力に進める。

具体的には、①経済と好循環に向けた中小企業・地場産業への支援強化、②雇用の安定と公正労働条件の確保、③社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの拡充、④子どもの貧困と教育格差の是正に取り組む。

2) 政策・制度実現に向けた連合北海道の取り組み

- ① 2016 春季生活闘争における政策・制度の取り組みは、「地域における雇用対策の拡充」などを求める「社会的キャンペーン」を軸に、連合北海道・地協・地区連合が一体となって、商工団体や市町村等へ要請するとともに意見交換を行う。
- ② 2016 春季生活闘争における連合北海道の重点政策として、自治体要請書（市町村自治体・総合振興局用）モデル【資料 6】の課題に取り組むこととする。

9. 地方財政確立に向けた取り組み

- (1) 地方財政は、昨年に引き続き歳入・歳出規模を 85 兆 7,700 億円（同比+0.6%）に増額し、一般財源総額は 61 兆 6,792 億円（同比+0.2%）と過去最高を更新した。歳入のうち、地方税

38兆7,022億円（同比+1兆2,103億円/+3.2%）と大幅な増収を見込んだため、地方交付税は16兆7,003億円（同比▲546億円/▲0.3%）と微減、臨時財政対策債は3兆7,880億円（同比▲7,370億円/▲16.3%）と大幅に発行が抑制されることとなった。歳出削減を中心とした地方財政健全化の圧力が強いなかで、一般財源総額を増額した点は評価できる。ただし、社会保障費については、自然増分として1兆円の増額加算が必要と言われる中であって、急増する社会保障ニーズに十分対応できるものとなっているのか、検証が必要である。

（2）昨年創設された「まち・ひと・しごと創生事業費」は、昨年同様1兆円が確保された。地方創生の経費を地財計画に計上したことは一定評価できるが、将来にわたる安定財源とはいえず、経常的な財政需要に位置付け地方創生に取り組む姿勢を示すべきである。さらに、「まち・ひと・しごと創生事業費」の算定に加え、行革努力によって配分される「インセンティブ改革」や実際の財政需要額とはかい離する「トップランナー方式」の強化・導入が本格実施されようとしており、客観・中立であるべき地方交付税算定に反するものとして国会審議で追及しなければならない。

（3）財務省が全廃を主張した歳出特別枠（2015年度8,500億円）は、財源の一部を自治体情報システム構造推進や公共施設の老朽化対策に4,000億円を振り替え4,450億円となった。実質的に前年度水準が確保されたとは言え、依然として歳出特別枠の扱いは不安定であり、臨時的な財源から経常的な財源へと転換を促す取り組みが必要となる。

《地協（地区連合）》《連合北海道》の取り組み

社会的キャンペーン行動による要請行動【資料6】

各地協で開催される「2016春季生活闘争地域討論集会」前段に、（総合）振興局、市町村自治体への要請行動を、連合北海道と連携を図りながら取り組むこととする。

実施時期：1月28日（檜山）～2月12日（網走）までの期間

10. 組織強化・拡大の取り組み

昨年12月末、厚生労働省は「平成27年労働組合基礎調査の結果」を公表し、全国の労働組合員数は、約988万人、推定組織率は17.4%となり、前年より約3万3千人増加した。また、連合の組合員数は、前年より約4万4千人増加の約689万人、69.7%（0.2%増）となった。1994年のピーク以降一貫して減少傾向にあった労働組合員数が増加に転じた。

一方、道内の組織率は、昨年6月末現在で前年比0.2%減の16.5%と、4年連続で減少し、過去最低を更新した。組合員数は、前年比1,529人減の32万4,708人。このうちパート労働者の組合員は283人増の5万6,507人となり、全体に占める割合は17.4%となった。産業別にみると、卸売・小売業が6万5,238人（1,297人増）、製造業が2万4,704人（600人増）、一方、公務員は4万8,258人（1,098人減）、サービス業は4,378人（1,415人減）。

また、ナショナルセンター別では、連合北海道が1,752人減の23万8,439人（0.7%減）、道労連が513人減の1万8,069人（2.8%減）などと、それぞれ公表されたが、昨年7月以降、連合北海道の組織拡大では、UAゼンセンの3組合（1,472人）、自動車総連の1組合（613人）が新規拡大され、その数字を加えると実質300人を超えて前年を上回る組織化をはかることができています。

今次春季生活闘争を通じて、未組織労働者を組織化し、その処遇改善につながる運動を展開し、

さらなる労働運動の社会化の推進をはかり、集团的労使関係の必要性を訴えていく。

《産別・単組の取り組み》〈方針再掲〉

- (1) 構成組織は、非正規労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働くパート・有期契約などの非正規労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者、未組織企業の組織化に取り組む。
- (3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、2016 春季生活闘争での成果獲得に向けて、交渉の前段での取り組みを強く意識し、加盟組織への指導を強化する。

《地協・地区連合の取り組み》〈方針再掲〉

- (1) 地域においては、集团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4日～6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

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。職域や地域における労働組合運動と労働者自主福祉運動を「車の両輪」とする関係の再構築や協同組合間協同などが求められていることから、「福祉はひとつ」・「全ての労働者結集」と創立の原点に立ち、労働者福祉運動の存在意義と、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、12月22日「第62回地方委員会」で確認された「2016 春季生活闘争方針」に基づき取り組みを強化する。

【産別・単組の取り組み】〈方針再掲〉

(1) 労働金庫運動の推進

- ①労働金庫をはたらく者のメインバンク化につなげるため、2016 年度の新入組合員や若年層組合員を対象とした学習会・研修会に取り組む。
- ・労働金庫の存在意義や市中銀行との違いについて
- ・フルキャッシュバックサービス(コンビニや他行ATM利用手数料が無料)の有利性について
- ・総合口座の開設と給与振込の指定・財形貯蓄への加入促進等について
- ②非正規労働者(契約、パート、派遣、嘱託など)の生活の安定・向上に向け、「ほっかいどう勤労者福祉資金融資」の周知活動に取り組む。
- ③生涯生活設計の支援活動として、年金資産形成に関する情報提供やライフプランに関する学習会を開催する。
- ④可処分所得の向上にむけて、他行の高金利ローンから低利な労金融資制度を活用した借り換え運動を積極的に推進する。
- ⑤職場推進委員会の設置促進と職域活動費を有効活用した職場における労金運動の活性化を図る。

(2) 全労済運動の推進

①『生活保障設計運動の浸透』

1) 協同組合の原点を振り返る取り組み展開

北海道における労働者共済事業開始60年を契機に共済の重要性を広く訴えながら、各産別・団体でフィナンシャルプランナーを講師としたセミナー・学習会開催を積極的に促進し、組合員の可処分所得向上を目的とした「生活保障設計運動」の浸透を図る。

2) 防災・減災に関する啓発活動の取り組み展開

2011 年3月 11 日に発生した「東日本大震災」から5年を迎えようとしている。今後想定される大地震に備えるため、各産別・団体へ「無保障者を無くするための取り組み」を積極的に展開する。

②『主要共済取り組み強化』

1) 「住まい共済」の取り組み

- ・住宅ローン完済に伴う火災保険満了者への加入促進や忘れがちな家財契約の必要性を訴えながら、火災共済未加入者に対する積極的な加入促進を行う。
- ・今後想定される大規模災害に備え、自然災害共済の付帯、新特約付帯の推進強化
- 2)「団体生命共済」の取組み
 - ・スケールメリット、制度特性を活かした「組織加入(会員一律加入)」導入に向け、各産別・団体への積極的な提案活動実施
- 3)「自賠責共済」の取組み
 - ・各産別・団体の執行部役員全員加入を目指した取組み
 - ・全労済と連携した「満期契約者」への声かけ運動強化
 - ・全労済指定整備工場の利用促進展開
- 4)「マイカー共済」の取組み
 - ・2016 年2月制度改定に伴う改定内容及び事故対応について各産別・団体へ広く説明し、積極的な加入促進を展開する。

(3) 住宅生協運動の推進

住宅生協の主要事業は「新築」・「リフォーム」・「流通(不動産仲介)」ですが、業界で堅調に推移している不動産の仲介業務については他の事業に比較すると認知度が低いことから、「新築」・「リフォーム」は勿論ですが、今年度は「流通(不動産仲介)」の教宣活動を強化し、産別・単組・組合員への周知を図ります。

- ①既存顧客に対するきめ細かなオルグを実施し、住まいに関するアドバイザーとしての役割発揮と、利用拡大に向けた取り組みを行います。
- ②産別・単組への定期的なオルグ活動を実施し、主要3事業に対する周知と、継続的な紹介活動を実施します。
- ③外壁・屋根の張替・塗装キャンペーン、キッチン・お風呂・トイレ等の水廻りキャンペーン、冬季内装キャンペーン、退職者リフォームキャンペーン等を実施し利用拡大を目指します。

(4) 医療生協運動の推進

連合組合員・家族の健康保持に向け、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します。2016 年春季生活闘争期間中、以下について重点的に取り組みます。

- ①組合集会や機関紙などを活用し、医療生協の知名度や運動に対する理解を広げ、生協組合員・出資者拡大を図ります。
- ②健康診断等の利用者拡大、また、組合員特典を活かしたオプション検査(ドック、インフルエンザ、睡眠時無呼吸診断等)を利用して、自己の健康管理を強めます。
- ③検診車による巡回検診事業に積極的に対応します。
- ④札幌市内においては、地域支部等が実施する行事、社会貢献活動に取り組みます。(5地域支部＝北野、清田、豊平、白石、厚別)

【地協・地区連合の取り組み】<方針再掲>

- (1)「2016 年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、各事業団体のオルグや意見交換の場を設ける。
- (2)これからの労働運動・労働者福祉運動を担う若手活動家育成を目的としたウエルフェアスクールを積極的に開催する。
- (3)労働福祉対策特別委員会、事業推進本部、事業団体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・単組の執行部自らが運動を展開し、福祉向上を実現するため、積極的な啓発活動を展開する。
- (4)道労協と産別・道本部の連携強化と、各事業団体の認知度を会員・組合員に周知させるために、未設置である産別・道本部に「職場推進機構の設置」(2017 年3月まで)の促進を図りたい。

12. 当面の日程

(1) 連合北海道 2016 年春季生活闘争・衆議院 5 区補欠選挙・第 24 回参議院選挙闘争勝利!!

3.2 全道総決起集会

3 月 2 日(月) 18 時から札幌市教育文化会館大ホール

各産別・単組は、最大限の結集を要請する。

(2) 各種行動日程

1 月	・連合北海道第 2 回闘争委員会(第 4 回執行委員会) 1/27 ・連合北海道第 3 回地協事務局長会議 1/27 ・公務労協地方代表者会議(東京) 1/27
-----	--

	・連合北海道「女性活躍推進法」学習会 1/27 ・連合北海道「連合白書」学習会 1/27 ・連合北海道第1回政策委員会 1/28 ・北海道ブロック推進会議(渡島 1/30-31、上川 2/6-7、網走 2/13-14) ・各地協・春季生活闘争地域討論集会 (1～2月)
2月	・連合北海道C部門「流通・食品・建設・一般」 2/1 ・連合北海道D部門「交通・運輸」連絡会 2/2 ・連合北海道E部門「情報・サービス」連絡会 2/3 ・全国一斉「なんでも労働相談ダイヤル」開設 2/4-6 ・2016 春季生活闘争・闘争開始宣言 2.5 中央総決起集会(東京) 2/5 ・連合北海道青年委員会スプリングフォーラム 2/7 ・連合北海道B部門「資源・化学・エネルギー」連絡会 2/8 ・連合北海道 第2回中小・パート共闘会議 2/18 ・医療(看護師)職場の意見交換会 2/19 ・連合北海道「金属・機械部門連絡会」第2回拡大幹事会 2/20-21 ・連合北海道第3回闘争委員会(第5回執行委員会) 2/24 ・連合北海道第4回地協事務局長会議 2/24 ・＝経済5団体との労使懇談会、行政機関への申し入れ＝(2/26、29) ・連合北海道F部門「官公」連絡会 2/29 ・北海道公務労協総決起集会 2/29
3月	・「2016 春季生活闘争・衆議院5区補欠選挙・第24回参議院選挙闘争勝利!! 3.2 全道総決起集会」3/2 (札幌市教育文化会館大ホール) ・春季生活闘争・政策制度実現中央総決起集会(東京) 3/3 ・3.8 国際女性デー 3/5 ・春闘ヤマ場全道一斉街宣行動 3/14-25 ・春闘全道テーブル街宣 3/14-31 ・連合北海道第4回闘争委員会(第6回執行委員会) 3/25 ・＝第1先行組合回答ゾーン＝ 3/14-18 (最大のヤマ場 3/16) ・＝第2先行組合回答ゾーン＝ 3/22-25 ・＝中堅・中小集中回答ゾーン＝ 3/26-31 ・＝中小回答ゾーン＝ 4月中旬
4月	・「第2回 産業別部門連絡会」4/中旬 ・＝解決促進ゾーン＝「地場 解決促進集会」石狩 4/ 、渡島 4/

以 上