

# 連合北海道2018春季生活闘争方針

**すべての労働者の立場に立って働き方を見直そう！**

**「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲ！**

はじめに

## 1. 「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」をめざす

2018 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争である。

日本はすでに超少子高齢化・人口減少社会に突入しており、労働力の不足は不可避かつ継続的な前提である。加えて、第4次産業革命などをはじめとする技術革新の加速化など、予測の困難な変化が待ち受けている。

このような状況にあっても社会や経済を自律的かつ持続的に成長させるためには、多様な「人財」の活躍とそれを互いに許容する「包摂的な社会の構築」が不可欠である。

「人財」たるべき労働者はそれぞれの状況もニーズも多様であり、チームワークや暗黙知を活用する日本型経営の強みを発揮する中で活躍してもらうためには、個々人の状況やニーズに合った働き方が選択でき、かつ、加速度的に進む技術革新に対応して生産性を向上させ、それに見合った処遇が確保できるようにすること、換言すれば「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現が必要であり、それを可能にする「人的投資の促進」は社会的な課題である。

## 2. 「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推し進めよう！

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による継続した所得の向上を実現するとともに、社会保障と税の一体改革の実現の取り組みなどによって将来不安を払拭し、消費の拡大をはかっていくことが不可欠である。

加えて、賃金の社会的水準を重視した取り組みを継続するとともに、とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の処遇改善のためにも、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の流れを継続・定着・前進させる取り組みを進めていく。

なお、それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあつてこそ生み出されるものである。したがって、2018 春季生活闘争では、取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、連合全体で取り組むとともに、社会に向けても発信していく。

あわせて、正規労働者・非正規労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えていくことで、それぞれの能力を高め、それによって生み出された労働の質的向上分に応じた適正な処遇を確保していく。

### 3. 働く者・国民生活の底上げをはかるために果敢に闘おう！

わが国における賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争の重要性を再認識し、社会に広がりを持った運動としていく必要がある。その基盤となるのは、これまで労使で確認してきた生産性三原則であり、「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」にもとづいた生産性向上の重要性を、今一度社会的合意としていかなければならない。

社会・経済の活力の原動力は人である。付加価値創造の源泉である「働くこと」の価値を高め、働く者が安心して働き続けられる環境整備こそが政府の役割である。

労働者を労働力ではなく人として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域で集団的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・単組は一致団結して、社会の不条理や格差の拡大を許さず、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の底上げをはかるため、『すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう！「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲ！』をスローガンに掲げ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて果敢に闘おう。

## I. 2018春季生活闘争を取り巻く情勢

### 1. 世界経済

世界経済は回復している。世界の購買担当者景気指数(PMI)は、先進国、新興国ともに持ち直しの動きを見せており、高い水準で推移している。背景には、米中経済の堅調さがある。米国は3月に利上げを実施したものの、雇用・所得環境は依然として良好であり、GDPの7割を占める個人消費は増加基調を維持している。米国新政権の経済政策に対する期待から株価も上昇し、景気回復の追い風となっている。また、中国経済も成長率の減速が一服している。9月の中国共産党大会を控えた政府は、景気の腰折れを防ぐためにインフラ投資など景気対策を実施したほか、世界的なITサイクルの改善も中国経済を下支えしている。

一方、IMF世界経済見通し(2017年10月10日公表)は、世界全体の成長率見通しを2017年は3.6%、2018年は3.7%とした。アメリカの政策の先行き不透明感、イギリスのEU離脱に伴う混乱や先進国における賃金の伸び悩みなど、懸念すべき点はあるとしながらも、引き続き緩やかな成長を見込んでいる。

### 2. 日本経済

#### (1) 全国

① 日本経済は、11月15日に内閣府が発表した2017年7～9月期の国内総生産(GDP、季節調整値)によると、物価変動の影響を除いた実質が前期比0.3%増と、16年ぶりに

7四半期連続のプラスとなった。ただ、個人消費がけん引した4～6月期から一転、輸出が下支えする外需頼みに逆戻りしており、賃金の伸び悩みによる個人消費の不振が、内需主導による自律的な景気回復を阻んでいる。

連合総研(連合総合生活開発研究所)による日本経済の現状は、緩やかに経済は回復が続いている。2016年後半からの世界経済の回復とともに輸出が伸び、生産は増加基調にある。企業収益は史上最高となり自己資本比率は製造業、非製造業ともに高水準にある。雇用情勢は、完全失業率がすべての年齢層で低下し、社員の有効求人倍率が1倍を上回るなど、かつてない人手不足感が高まっていると分析している。

民間エコノミストの多くは緩やかな成長が続くとみるが、消費の力強さに懐疑的であると分析している。8月の長雨や生鮮食品の高値で財布のひもは緩みにくいと指摘されている。また、コスト圧縮のため、人手不足に伴う賃金上昇が残業代削減などで打ち消された場合、消費拡大のペースが鈍る可能性があると分析する。

- ② 企業業績の動向は、9月の日銀短観において、大企業製造業の業況判断指数(DI)が、リーマン・ショック前の2007年9月以来10年ぶりの高水準となり、国内景気は順調な回復と謳った。一方で深刻化する人手不足や、核・ミサイル開発を進める北朝鮮情勢などが先行きの不安要素としている。
- ③ 物価はこのところ上昇傾向にあり、総務省が12月1日に発表した10月の消費者物価指数(CPI)は総合指数で前年同月比0.2%上昇の100.6、生鮮食品を除く総合指数も0.8%上昇の100.6となった。エネルギー価格の影響を除くと小幅のプラスにとどまっており、なお弱めの動きが続いている。先行きの物価を展望すると、消費者物価の前年比は、マクロ的な需給ギャップの改善や中長期的な予想物価上昇率の高まりなどを背景に、プラス幅の拡大基調を続け、2%に向けて上昇率を高めていくと考えられる。

## (2) 道内

- ① 北海道経済産業局は、11月17日、9月の経済指標を中心とした道内経済概況を発表した。総括判断は7カ月連続で「持ち直している」に据え置いたが、先行きについての表現を「人手不足や水産物の不漁が管内経済に与える影響、国際経済の動向等を十分注視する必要がある」とした。主要項目別では、判断の対象となる7項目のうち、生産活動は、前月の「持ち直しの動きがみられる」から「一進一退の動きとなっている」と修正、輸出向け需要増などから石油製品の生産が増加したものの、水産物の不漁の影響から冷凍水産物の生産が減少した。公共工事は、「増加に転じている」から「増加している」に、上方修正した。ほかの5項目の判断は据え置いた。
- ② 日本銀行札幌支店は10月2日、9月の道内企業短期経済観測調査(短観)において、企業の景況感を示す業況判断指数(DI)は、全産業で6月より3ポイント高いプラス14と、3四半期連続で改善したと発表した。昨夏の台風被害の復旧工事や外国人観光客の増加などが寄与したが、小売をはじめ魚介類の不漁などが響いた業種もあり、先行きに慎重な見方も出ている。一方、人手不足感を示す「雇用人員判断DI」は、全産業でマイナス40と、バブル期の1990年11月に記録したマイナス39を26年10カ月ぶりに更新。全国のマイナス28より不足感が強まっており、今後も同様の傾向が強まる見通しである。

③ 北海道労働局は、11月29日、10月の雇用失業情勢について、「改善が進んでいる」と発表した。10月の道内有効求人倍率は、全国1.41倍には及ばないものの、1.16倍(前年同月1.15倍)となり、93ヶ月連続で前年同月を上回り、新規求人数も4.8%と増加している。また、道内の正社員求人は、倍率の推移では0.78倍(前年同月日+0.09倍)、割合では43.5%(前年同月比42.9%)と増加に転じている。さらに、道内の新規高卒者の求人受理については、10月末の求人数は17,020人と、前年同月を12.3%(1,861人)増加しており、多くの産業で前年同月を上回った。一方、求職者数は7,832人、前年同月比4.8%(396人)減少している。

④ 今年2月22日、厚生労働省発表の「平成28年賃金構造基本統計調査(全国)」の結果による2016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267,600円(対前年比+8,500円)で、全国平均額304,000円(対前年比±0円)に対して、88.0%(前年87.3%)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賃金格差は、男性294,200円(年齢44.8歳、勤続12.8年)、女性220,200円(年齢41.7歳、勤続8.7年)となったが、男女間賃金格差(男性=100)は過去最少の74.8(対前年73.8)と、解消されてはいないが縮小している。

一方、道内の短時間労働者の1時間あたりの所定内給与額は、男性992円、女性951円である。全国平均額の男性1,134円、女性1,054円に対して、それぞれ112円、103円も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、格差は縮小しているが正社員賃金の7割弱の水準にとどまっている。

## II. 2018春季生活闘争の取り組み内容

### 1. 基本的な考え方

#### (1)「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの継続

現時点での日本経済の先行きは、国内・海外要因が相互に影響しつつも、緩やかな成長が見込まれているが、企業収益が過去最高を記録する中、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については若干の上向き感は見られるものの、回復に向けた勢いはみられない。

GDPの約6割を占める個人消費が回復しなければ、労使でめざしてきた「経済の自律的成長」「経済好循環の実現」という社会的目標は達成され得ない。

働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには、「人への投資」が不可欠であり、すべての労使が社会的役割と責任を意識して労働諸条件の改善をはかることが必要である。

したがって、2018春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、とりわけ、非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実効性を高めるためにも、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大に取り組み、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給1,000円」の実現をはかることも不可欠である。あらゆる手段を用いて、個々の企業・職場における「底上げ・底支え」「格差是正」に構成組織が一丸となった取り組みを継続していく。

こうした観点からも、引き続き、名目賃金の到達目標の実現、ミニマム基準の確保に取り組む必要がある。その上で賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする。

### 【2017 春季生活闘争の北海道の賃上げ妥結結果】

平均要求方式 賃上げ交渉の妥結結果 規模別集計（加重平均）

加重平均	組合数	組合員数	要求額	要求率	妥結額	妥結率	昨妥額	昨妥率
計	253	44,418	8,156	3.17	5,104	1.99	4,902	1.94
1,000人以上	8	14,544	8,070	3.00	5,933	2.12	5,649	2.14
300~999	34	16,474	8,280	3.18	4,995	1.91	4,732	1.81
299~100	46	7,945	8,293	3.52	4,426	1.99	3,872	1.72
99人以下	135	5,446	7,792	3.44	3,736	1.78	3,634	1.71

※全体妥結組合 253 組合（エントリー 289 組合）

※集計可能組合 223 組合（44,418 人）／昨年同期 256 組合

※加重平均賃上額 5,104 円（1.99%）、前年比-220 円（-0.05%）

## （2）「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続的な取り組み

### 1）個別賃金の社会水準確保と相場形成に向けて

2017 年春季生活闘争における「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」は、連合・構成組織・中小組合が一体となった取り組みを行った結果、「賃上げ分」「定昇相当込み賃上げ」が昨年を超えると同時に、「賃上げ分」の率が大手を上回る等、中小の主體的な取り組みが見られた。これを今後も継続・定着させるとともに、さらに前進させていくことが重要である。

中小組合の賃金引き上げに向けては、賃金実態の把握と賃金制度の確立は不可欠である。連合「地域ミニマム運動」を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画するとともに、絶対額での水準にこだわり、賃金改定原資の各賃金項目への配分等に労働組合がこれまで以上に積極的に関わっていくことが必要である。この観点も踏まえ、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）の労使確認など、事前の準備が重要であることを徹底していくことが必要である。

### 2）取引の適正化の推進

中小企業の賃上げ原資確保には取引の適正化の推進が不可欠であり、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」が必要である。あわせて、それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあってこそ生み出されるものである。取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に押し進められるよう、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。

加えて、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていくことも必要である。

### (3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

企業の存続に不可欠な「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けては、職場を熟知する労使によって長時間労働の是正をはじめとする働き方を見つめ直し、安全で健康で持続可能な職場を構築していくとともに、正規労働者・非正規労働者を問わず個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えていくことが必要である。同じ職場で働くすべての労働者の均等・均衡待遇の実現や正社員化の取り組み、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とする取り組みなどワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要である。

## 2. 具体的な要求項目および展開

### (1) 賃上げ要求

#### 1) 月例賃金

- ① すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。
- ② その際には、賃金の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める。構成組織はそれぞれの産業ごとに個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的な共有に努める。単組は組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブを精査してゆがみや格差の有無を確認した上で、これを改善する取り組みを行う。
- ③ 賃金制度が未整備の単組は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。
- ④ 月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

#### 2) 規模間格差の是正（中小の賃上げ要求）

企業数の 99.8% を占め、全従業員の 8 割超を雇用する道内中小企業の経営基盤の安定と、そこで働く労働者の労働条件の向上および人材の確保・育成は、日本経済の「底上げ・底支え」「格差是正」の必要条件であり、健全で自律的かつ持続的な発展にとって不可欠である。

「中小共闘」を設置し、「中小共闘方針別紙 1 P22」にもとづいて、月例賃金の引き上げにこだわりつつ年収確保の観点も含め水準の確保・向上をはかる。

- ① 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、「底上げ・底支え」「格差是正」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（1 年・1 歳間差）（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 「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、構成組織はそれぞれの産業実態を踏まえて「到達目標水準」を設定する。また、都道府県ごとに連合リビングウェイジにもとづく「最低到達水準」を設定し、すべての労働者がこの水準をクリアすることをめざす。

### 3) 雇用形態間格差の是正（時給等の引き上げ）

時給引き上げの取り組みは、とりわけ、非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかるため、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」を実現する。
- ② すでに時給1,000円超の場合は、37円<sup>1</sup>を目安に引き上げを要求する。
- ③ 「都道府県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざして取り組む。  
※北海道のリビングウェッジはP27表1参照
- ④ 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、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。

### 4) 男女間賃金格差の是正

男女の勤続年数や管理職比率の差異が男女間の賃金格差の主要因となっていることから、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取り組みを進める。

- ① 単組は、賃金データにもとづいて男女別・年齢ごと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。
- ② 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるので、廃止を求める。また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止とされているため、見直しを行う。

### 5) 企業内最低賃金

- ① すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。
- ② すべての賃金の基礎である初任給について、人材確保の観点も踏まえた社会水準の確保をめざす。18歳高卒初任給の参考目標値……172,500円<sup>2</sup>  
※ 道内18歳高卒初任給<sup>3</sup>は154,100円（前年149,700円）であるが、本部同様の考え方にそって計算すると、157,200円（前年152,700円）が最低限クリアすべきミニマム基準とする。

### 6) 一時金

月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。

### 7) 中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備

- ① 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金は賃金の後払いとしての性格に鑑み、確定給付企業年金（DB）を中心に

<sup>1</sup> 中小共闘方針が提起する賃上げ水準目標6,000円を平均所定内実労働時間数164時間（厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

<sup>2</sup> 連合「2017年度 連合構成組織の賃金・一時金・退職金」調査結果（速報）より、主要組合の高卒初任賃金水準 事務・技術167,176円と生産171,109円の平均額に2%分上乗せ

<sup>3</sup> 厚生労働省「平成29年 賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概要」

制度設計を検討する。  
非正規労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

## (2) すべての労働者の立場に立った「働き方」の見直し

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少社会が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざして、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、「職場点検チェックリスト」なども活用し、労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進などに取り組む。

### 1) 長時間労働の是正

罰則付き時間外労働の上限規制など、長時間労働是正に向けた労働基準法改正が行われることの趣旨と意義を踏まえ、先行的に職場の基盤づくりに取り組む。

- ① 36協定の締結について
  - a) 36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。
  - b) やむを得ず特別条項を締結する場合においても、年720時間以内とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。
  - c) 休日労働を含め、年720時間以内となるよう取り組む。
  - d) 本則の適用猶予となっている業種<sup>4</sup>についても、原則に近づけるための労使協議を行うとともに、適用除外となっている業務<sup>5</sup>についても、本則を適用するよう労使協議を進める。
- ② 適用猶予されている中小企業においても、月60時間を超える割増賃金率を50%以上に引き上げる。
- ③ 勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入について、労使協議を進める。
- ④ 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入する。
- ⑤ 年次有給休暇の取得促進  
年休カットゼロに向けて取り組むとともに、労働基準法改正により事業者が年休5日の時季指定権が義務化されることを踏まえ、5日未満者をなくす取り組みを推進する。
- ⑥ 50人未満の事業場においても安全衛生委員会の設置を行う。

### 2) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた基盤整備に先行的に取り組む。

- ① 雇用安定に向けた取り組み  
個々人のニーズに応じた働き方が選択できる制度の整備を推進する。
  - a) 正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。
  - b) 2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本

<sup>4</sup> 自動車運転業務、建設事業、医師等

<sup>5</sup> 新商品・新技術などの研究開発



格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用に向けた制度の構築と雇止め防止に向けた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知を徹底する。

- ② 「同一労働同一賃金」の実現に向けて法改正が行われることを踏まえ、連合が発行した「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き（仮称）～多様な働き方のもとで納得性ある処遇実現のために～」を参考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。
- a) 一時金の支給
  - b) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
  - c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
  - d) 有給休暇の取得促進
  - e) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
  - f) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

### （3）ワークルールの取り組み

すべての職場におけるディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底をはかる観点から取り組みを進める。

#### 1) 改正労働基準法に関する取り組み

罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取り組みに加えて、労働時間規制の実効性を高めるべく、①36協定の点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36協定の周知状況等）、②労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、③事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況）を行う。

#### 2) 同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み

雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の実現に向けた法改正（パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法改正）の内容を踏まえて、①労働組合への加入の有無を問わず、パートタイムや有期契約で働く非正規雇用労働者の労働諸条件についての点検、②個々の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして不合理となっていないかの確認、③パートタイムや有期契約で働く労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施など非正規雇用労働者も含めた集团的労使関係の強化に取り組む。

#### 3) 改正労働者派遣法に関する取り組み

2015年改正法に関する派遣可能期間の期間制限到来を前に、要員協議の実施および意見聴取に関する準備（部署ごとの派遣労働者の人数、期間等の確認）を行う。

また、同一労働同一賃金に向けた法整備において、派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、派遣労働者の賃金・労働条件を点検した上で事業主に必要な対応（均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定等）を求める。さらに、食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設については、派遣労働者に不合理な条件などが設定されることなく等しく利用できるように取り組む。

#### 4) 障がい者雇用に関する取り組み

2018年4月より障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が2.2%（国・地方自治体2.5%、教育委員会2.4%）に引き上げられることを踏まえて、職場における障害者雇

用率の把握と、その達成に取り組む。また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」が事業者の責務とされたことを受け、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

5) 有期労働契約（無期転換ルール）に関する取り組み

2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じることを踏まえ、対象となる有期契約労働者への周知および無期転換促進の取り組みに加え、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みを進める。

6) 女性活躍推進法に関する取り組み

「(4) 男女平等の推進」を参照。

7) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

2016年10月より501人以上の企業等における短時間労働者に対する社会保険の適用が拡大されたことを踏まえ、①社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認するとともに、②事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないことを確認する。

また、2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことを踏まえ、③500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取り組みを進める。

8) 育児・介護・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

育児・介護については、「(4) 男女平等の推進」を参照。

長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者から申出があった場合に円滑な対応ができるよう、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。

#### (4) 男女平等の推進

男女の人権が尊重され、仕事と生活の調和が取れる社会の実現をめざし、職場における男女平等や両立支援の促進に向け、連合ガイドライン<sup>6</sup>などを活用して取り組みを進める。

1) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の定着・点検

女性活躍推進法や改正男女雇用機会均等法の定着・点検に向け、以下の課題に取り組む。交渉・協議にあたっては、できる限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、改善を求めていく。

- ① 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、男女間格差の状況を点検・労使協議を行い、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。
- ② 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないかどうか点検し、是正をはかる。
- ③ 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をは

<sup>6</sup> 「女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン」（2015年度第3回中央執行委員会配布／2015.12.17）、「性的指向および性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」（2018年度第3回中央執行委員会配布／2017.11.16）

かる。

- ④ 同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ⑤ 「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組む。
- ⑥ 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。策定にあたっては、各事業所の状況にもとづいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- ⑦ 行動計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与する。
- ⑧ 関連する法律や女性活躍推進法にもとづき策定された行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知をはかる。

## 2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

- ① 改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、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。
- ② 有期契約労働者に対して制度を拡充する。
- ③ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。
- ④ マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（介護）・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを各企業に働きかける。同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかける。
- ⑦ 不妊治療と仕事の両立に向け、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組む。

## 3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- ① 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・体制などを確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- ② 「くるみん」マークおよび「プラチナくるみん」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。

## (5) 非正規労働者の労働条件改善

非正規労働者の雇用安定化や労働条件改善の取り組みを強化し、非正規労働センターと連携を図り、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。特に、「同一労働同一賃金」の実現に向けたパート労働者との意見交換の場を設定し、パート賃金の引き上げ・処遇改善・組織化など、産別・単組方針への反映を通じた要求実現をめざす。

- ① すべての労働組合は、非正規労働者の労働条件の均等処遇に向けた取り組みを展開する。
- ② 非正規労働者の賃金引き上げ要求にあたっては、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、引き続き、「パートタイム労働者等の待遇改善・組織化調査(単組アンケート)」の実施と連動し、「職場から始めよう運動 **別紙2 P39**」を継続的に行う。

## (6) 雇用対策の強化

産業政策と一体感ある雇用政策を求めて、10年目となる「社会的キャンペーン行動」を継続実施する。要請時期は、1～2月の地域討論集会前段の期間を活用し、(総合)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。

## (7) 地域での社会的取り組み

「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、地域のあらゆる関係者との連携をはかり、「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、「地域活性化フォーラム in 道東」を釧路市で開催する。

## (8) 連合北海道 第4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をめざす。

日 時 2018年2月14日(水)

場 所 ホテル・ポールスター札幌

参加対象 情報労連(NTT 労組札幌病院分会)、JAM 北海道(日鋼記念病院分会・天使病院分会)、自治労(札幌市立病院労組・札幌医科大学労組・北海道医療生協職員労組)、ヘルスケア労協(協会病院労組)、基幹労連(新日鐵住金労働組合病院分会)、王子総合病院労組、地域ユニオン(亀田・高橋病院)ほか

## (9) 公契約条例の制定などに向けた取り組み

公契約条例の制定は、公契約下の労働者の労働条件の底上げにつながるものである。公契約条例の制定、下請法等に関する取り組みを強化し、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。

連合北海道は、今年3月に結成した「公契約条例を社会に広げることをめざすワーキン

グチーム」を中心に、向こう2年間の取り組み方針に則り、産別、地協・地区連合など組織内での公契約条例に対する理解を深めるとともに、一般市民・勤労者・経営者に向けて、公契約条例の意義や背景について発信し、理解を広める取り組みを展開する。

### 3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、政策・制度実現の取り組みを春季生活闘争における労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として押し進める。

具体的には、「2018年度 重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた以下の政策課題について、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- (1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- (2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
- (3) 雇用形態にかかわらず均等待遇原則の法制化、および時間外労働の上限規制の確実な実現に向けた取り組み
- (4) 医療・介護・保育サービスの人材確保に向けた取り組み
- (5) 子ども・子育て支援の充実と待機児童の解消等の財源確保に向けた取り組み
- (6) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

## III. 闘争の進め方

### 1. 基本的な考え方

- (1) すべての労働者を対象とした闘争を展開するために、連合北海道・構成組織・地域協議会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりでの共闘体制を構築する。
- (2) とりわけ、格差是正や社会的な賃金相場の底上げのためには、賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進めることも大切である。加えて、賃金制度そのものの存否や公開の有無が、賃金の下支えに大きく影響することを踏まえ、構成組織や地域協議会は、賃金制度整備や交渉力強化に向けた支援を推進する。
- (3) 「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争体制を構築し、従前同様、「連合北海道春季生活闘争本部」を設置し**別紙3 P41**、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をはかる。
- (4) 産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議を中心に、産別や地協からの情報をもとに、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。
- (5) 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。
- (6) 「クラシノソコアゲ応援団！RENGOキャンペーン」第3弾の取り組みとして、世論へのうねりを促す行動を展開する。
- (7) 「社会的キャンペーン行動」を展開し、新卒者の就職支援、官製ワーキングプアの解消、非正規労働者の均衡・均等待遇の実現に向けて、広く社会へ波及をさせていく。
- (8) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・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。
- (9) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

## 2. 賃金相場の形成・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・パート共闘会議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。
- (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)」（下記）を行い、地域における職種別賃金の相場観を高める運動を展開し、未組織を含めた道内のすべての労働者に対する波及力を持った取り組みを進める。P28も参照。

	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通
平均年齢	42.3歳	41.0歳	38.3歳	46.9歳	40.6歳	39.9歳	42.9歳	39.2歳	35.1歳
勤続	13.5年	12.4年	16.1年	13.7年	11.4年	9.7年	12.7年	6.3年	10.5年
人数	4,346人	1,162人	269人	1,206人	700人	530人	75人	99人	305人
平均	235.9	259.0	282.7	204.1	233.1	238.4	241.4	225.9	236.4
第1四分位	194.3	218.9	207.7	181.3	195.4	192.5	209.2	203.9	198.1
中位数	223.5	255.4	258.2	199.3	224.5	218.8	241.1	215.2	219.1

- (5) 「2018 春季生活闘争・妥結情報」及び「2018 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。
- (6) 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。
- (7) 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展開する。
- (8) 北海道経済連合会をはじめとする経済5団体との労使懇談会の開催や労働局・北海道などの行政に対して要請行動を実施する。

## 3. 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>

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3月の最大のヤマ場に回答を引き出す「第1先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2先行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。

この考え方をもとに連合本部は、12月5日「共闘連絡会議 第1回全体代表者会議」を開

催し、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20日）を開催し、同様のゾーンを進めることを確認する。

・ 3 / 1 2 ~ 1 6	第1 先行組合回答ゾーン（最大のヤマ場は3 / 1 4）
・ 3 / 1 9 ~ 2 3	第2 先行組合回答ゾーン
・ 3 / 2 4 ~ 3 1	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。

#### 4. 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 「中小・パート共闘会議」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 企業規模間の賃金格差の解消、配分の歪みの是正に向け、中小・パート共闘会議を中心に、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、中堅組合も含めた共闘展開を行う。また、中小・パート共闘会議における情報交換を積極的に推進するとともに、産別・単組、地協（地区連合）方針に中小・非正規労働者の要求が反映されるよう取り組む。
- ③ 2019 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 総合労働条件改善指針」（テキスト）を活用した要求基準を作成する一助とする。

##### (2) 共闘体制の強化による社会的波及力の向上の取り組み

###### 【産別・単組の取り組み】

- ① 中小・パート共闘会議の強化により、地場での取り組みを強化する。具体的には、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、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。その内容について、中小・パート共闘会議の中で情報の共有化に努める。
- ② 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・パート共闘会議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。

###### 【連合北海道、地協の取り組み】

- ① 連合北海道として、「すべての労働者の処遇改善」を意識し、各業界団体などに対する要請行動を展開する。〔3月～4月の間〕
- ② 地協として、地域の商工団体(中小企業部会)との懇談の場を設定し、すべての労働者の賃金・労働条件の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する要請を行うなど、3年目となる取り組みに挑戦する。〔3月～4月の間〕

##### (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 連合が設置する「取引問題ホットライン」を継続し、悪質な取引の抑制をはかるとともに、適正な価格転嫁と公正取引の実現に向けた取り組みを推進する。
- ② 各種労働相談において、価格転嫁及び公正取引問題に該当するものがあれば、「取引問題ホットライン」(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。

#### 【産別・単組の取り組み】

- ① 各種会議や集会において、「取引問題ホットライン」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、適正な価格転嫁と公正取引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。

#### (4) 春季生活闘争地域討論集会の開催 **別紙4 P42**

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	2018年1月27日(土)・28日(日)
◇十勝地協	2018年2月3日(土)
◇胆振地協	2018年2月9日(金)

#### 5. 産業別部門連絡会の取り組み **別紙5 P43**

- (1) 春季生活闘争期間中に3回以上の連絡会を開催し、①各産別(単組)の方針や交渉結果の付け合せ、②エントリー登録組合の拡大、③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) 中小企業に働く労働者の処遇改善、企業内最賃協定の締結、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待遇改善・組織化要求の豊富化の取り組みを展開する。
- (3) 第1・第2先行組合による相場形成と波及力の強化をはかるため、「賃金水準」「賃金カーブ維持分」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進め、地場・中小組合のたたかひにつなげていく取り組みを強化する。
- (4) 情報の共有化を一層強化するため、部門別連絡会と中小・パート共闘会議の開催のあり方を検討する。当面、部門別連絡会の構成メンバーに、産別が2018闘争でターゲットとする単組の参加を促す。

#### 6. 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9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おうよう要請する。
- (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。

### **7. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み**

組織化は労使交渉の大前提であり、2018 春季生活闘争がめざす「底上げ・底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。連合の「力と政策」の強化に向けて以下の取り組みを進める。

- (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、2018 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】

- (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、「全国一斉集中相談ダイヤル」(2月8日～10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。

### 8. 春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み

#### 【産別・単組の取り組み】

##### (1) 労働金庫運動の推進

###### ① 会員自主目標の取り組み

『会員組合員メインバンク No.1』を目指し、産別・単組にて「会員自主目標」を設定する。なお、自主目標設定に関しては、ア. 給与振込・クレジットカード・公共料金振替の指定、イ. 住宅ローン等の融資商品の利用、ウ. 資産形成(定期預金・投資信託・国債など)の3項目を基軸とし、会員・ろうきんにおける十分な協議のもと、年間を通じた“ろうきん利用者拡大”の取り組みを展開する。

###### ② 職域活動費を有効活用した学習会の開催

「会員自主目標の達成」に向け、職域活動費を有効活用した学習会・セミナー等を開催する。

###### ③ 退職金結集運動

「組合役員によるオルグ」「退職後の資産形成(定期預金・投資信託・国債など)に関する学習会」などを通じて、ろうきんへ退職金を結集する運動を展開する。

###### ④ 若年層組合員に対する取り組み

新入組合員を中心に、フルキャッシュバックサービスを周知しながら、「口座開設」「給与振込」「財形貯蓄加入」等の取り組みを展開する。

###### ⑤ 奨学金借換ローンの周知活動

組合員の可処分所得向上に向け、ア. 借換により金利メリットが生じる組合員(固定金利型奨学金を3年以上返済)、イ. 毎月の返済額の見直しや新たにボーナス返済を始めたい組合員、ウ. 子供の奨学金を借換してあげたい組合員、に対する「ろうきん奨学金借換ローン」の周知活動を展開する。

##### (2) 全労済運動の推進

###### ① 重点共済の推進強化

###### ア. 「自賠償共済」の推進

- a. 各産別・団体の執行部役員全員加入を目指した取り組み強化。
- b. 予約加入票受付による新規加入見込者の拡大強化
- c. 全労済と連携した「満期契約者」への声かけによる継続加入運動強化。
- d. 全労済代理店、指定整備工場の利用促進に向けた取り組み強化。

###### イ. 「住まいる共済(火災共済・自然災害共済)」の推進

- a. 未加入者対策として「無保障者を無くすための取り組み」の積極展開。
- b. 近年多発している地震災害や台風による被災に備え、自然災害共済の付帯推進強化。

ウ. 「こくみん共済」の推進

- a. 非正規労働者への「ハーフタイプ」の推進強化
- b. 近年増加している自転車賠償事故に備える「傷害タイプ」の推進強化

② 各種キャンペーンの取り組み

ア. <全国統一>全労済 60 周年を契機とした「共済利用の感謝キャンペーン」

全労済 60 周年を起点とする事業推進の取り組みとして「この間の感謝」を伝えるとともに、組合員の皆様と更なる接点機会を設けることで最適な保障を提案し可処分所得向上に繋がる取り組み（生活保障設計運動）を全国統一のキャンペーンとして実施する。

- a. 名称：「ともに歩んで60年 感謝キャンペーン」
- b. 期間：2017年10月1日（日）～2018年9月30日（日）

※上記キャンペーン期間中に、単組ごとにキャンペーン実施期間（最長3ヵ月）設定

イ. <統括本部統一>あなたと愛車をまもるマイカー補償の見直しキャンペーン  
春期の車両購入シーズンに合わせて見直し活用による新規加入の拡大を図るべくキャンペーンを実施する。

- a. 名称：「あなたと愛車をまもるマイカー補償の見直しキャンペーン」
- b. 期間：2018年2月1日（木）～2018年4月30日（月）

③ 生活保障設計運動の更なる浸透を目指す取り組み

ア. 組合員の福利厚生向上に寄与していくための団体生命共済の更なる制度周知及び全員一律加入、一律引き上げ、特約付帯の取り組みを進める。

イ. 組合員へのより高度な相談等に対応ができる生活保障プランナー「ゴールドメンバー」を育成する。

(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）」となっているが、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、近年は中古住宅・マンションを購入しリノベーションされる方が増加していることから、「新築」・「リフォーム」は勿論のこと、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る。

- 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う。
- 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する。
- 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等を実施し利用拡大をめざす。
- ④ 中古住宅・マンション購入者に対するリノベーションをサポートし、事業伸長

に努める。

#### (4) 医療生協運動の推進

北海道医療生協は、連合組合員や家族、地域住民の健康保持に向けて「札幌緑愛病院」「緑愛クリニック」の事業をはじめ、「訪問看護ステーション（訪問診療）」、「居宅介護支援事業」を運営し、デジタル機器搭載検診車による巡回健診も全道展開している健康・医療・介護に関する啓発活動や相談、5つの地域支部では高齢者生活支援、健康寿命を延ばし、生活を楽しむための諸活動も活発に展開していることから、これら活動への理解を深め、各種サービスの利用と活動参加を推進することとする。

2018 春季生活闘争期間中、以下について重点的に取り組む。

- ① 組合員集会や機関誌などを活用し、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（カンパではない）拡大を図る。
- ② 各職場・地域においては、現在実施している定期健康診断や人間ドックなど、組合員ニーズに応えられる内容となっているか点検し、健康管理強化の面から充実を求めること。

指定病院契約などの見直しの際には、医療生協の利用も働きかける。特に、オプション検査（各種がん検査、骨密度や動脈硬化、睡眠時無呼吸診断等）における組合員特典（割引価格＝家族も対象）の優位性を活用する。

- ③ 検診車による巡回健診事業に協力する。
- ④ 札幌市内においては、\*各地域支部が実施する行事、社会貢献活動に協力する。  
（\* 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】

- (1) 「2018 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。

## 9. 当面する日程

2017 年

12 月 20 日（水）	第 1 回闘争委員会（第 2 回執行委員会）
12 月 20 日（水）	第 6 8 回地方委員会
12 月 20 日（水）	地協事務局長会議

2018 年

1 月 10 日（水）	北海道ハイタク最賃幹事会・学習会
1 月 12 日（金）	連合白書学習会（東京）

1月12日(金)	最低賃金全国担当者会議(東京)
1月25日(木)	第2回闘争委員会(第3回執行委員会)
1月25日(木)	地協事務局長会議
1月27日(土)~28日(日)	北海道ブロック推進会議(渡島地協)
1月下旬~2月中	各地協・春季生活闘争討論集会
1月31日(水)	交通・運輸部門連絡会【D部門】
1月31日(水)	公務(官公)部門 地方代表者説明会(東京)
2月3日(土)~4日(日)	北海道ブロック推進会議(十勝地協)
2月5日(月)	情報・サービス部門連絡会【E部門】
2月5日(月)	2018春季生活闘争・闘争開始宣言集会(東京)
2月7日(水)	資源・化学・エネルギー部門連絡会【B部門】
2月8日(木)~10日(土)	全国一斉「なんでも相談ダイヤル」
2月9日(金)~10日(土)	北海道ブロック推進会議(胆振地協)
2月13日(火)	流通・食品・建設・一般部門連絡会【C部門】
2月中	第2回中小パート共闘会議
2月14日(水)	連合北海道第4回医療職場の意見交換会
2月17日(土)~18日(日)	金属機械部門連絡会【A部門】第2回拡大幹事会
2月22日(木)	第3回闘争委員会(第4回執行委員会)
2月22日(木)	地協事務局長会議
2月23日(金)	官公部門連絡会【F部門】北海道公務労協総決起集会
2月28日(水)	経済5団体労使懇談会
2月23日(金)	連合・北海道ブロック代表者会議
3月3日(土)	2018春季生活闘争・3.8国際女性デー全国一斉集会
3月5日(月)	2018春季生活闘争・要求実現集会(東京)
3月5日(月)	2018春季生活闘争勝利!全道総決起集会
3月2日(金)	北海道庁への要請行動
3月2日(金)	北海道労働局への要請行動
3月12日(月)~16日(金)	第1先行組合回答ゾーン(最大のヤマ場3月14日)
3月19日(月)~23日(金)	第2先行組合回答ゾーン
3月20日(火)	第4回闘争委員会(第5回執行委員会)
3月20日(火)	地協事務局長会議
3月24日(土)~30日(金)	中堅・中小集中回答ゾーン
3月30日(金)	2018春季生活闘争・共闘推進集会
4月中旬	中小回答ゾーン

## 2018春季生活闘争 中小共闘方針（案）

### I. 中小共闘の取り組みの基本的な考え方

2018 春季生活闘争方針は、わが国が直面する社会・経済の構造変化等に対応し、所得向上による消費拡大を通じた「経済の自律的成長」を実現するためには、引き続き、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現が不可欠である。加えて、2016 春季生活闘争からスタートした「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の流れを定着させ、さらに前進させる取り組みが重要である。

中小共闘・地場共闘として実効性のある闘争は、より多くの中小組合が要求根拠を明確にして、要求することから始まる。そのためにも、賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の労使確認、「連合リビングウェイジ」や「地域ミニマム運動」を活用した到達目標水準の確認など、要求策定のための事前準備を行うことが、中小組合の交渉力強化に不可欠である。また、獲得した賃金改定原資の各賃金項目への配分等に積極的に関与するなど、より主体的な取り組みを進める。その上で、中小共闘・地場共闘への参加を拡大して企業横断的な賃金相場の形成をはかるとともに、情報の集約と開示を進める必要がある。

超少子高齢化による労働力人口の減少が進む中、中小企業の維持・発展には、人材の確保と能力開発など人材育成の充実が欠かせないが、足下の全産業における人材不足が中小企業の採用難にさらに拍車をかけ、ますます深刻化している。人材を確保していくためには、「魅力ある企業と職場づくり」が必要であり、その根幹は、「健全な労使関係」と「魅力ある労働条件」「教育訓練機会の充実などをはじめとする人材育成」である。

中小企業は地域の経済および社会の担い手であり、その労働条件の底上げが地域の活性化につながることを訴えるため、広く地域社会を巻き込みながら、地域の労働条件の底上げと賃上げの波及力を高める取り組みを行う。

労働条件を改善していくことは、もはや中小企業にとっても生き残り要件である。付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、「人への投資」を強く求めていく。あわせて、取引先やグループ全体での付加価値の適正分配のためにも、働き方・休み方の見直しや取引の適正化の推進など、産業全体に関わる課題解決に向け、労使で知恵を出すことも重要である。

「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向け、主体的かつ力強い闘争を展開する。

### II. 2018 春季生活闘争の取り組み内容

#### 1. 「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた月例賃金にかかる取り組み

賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるために、以下に取り組む。

##### (1) 月例賃金の引き上げ

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、「底上げ・底支え」「格差是正」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ために、率では

なく額で水準を設定する。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 (1 年・1 歳間差) (4,500 円) を含め、総額で 10,500 円以上を目安にすべての中小組合は賃金引き上げを求める。

(2) 最低到達水準および到達目標水準の設定

「格差是正」に向けて、賃金の引き上げ額・率以上に社会水準確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉を行うことが必要である。そのために、今年度改定した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賃金水準を「最低到達水準」として設定し、それ以下の賃金をなくす運動に取り組み、すべての労働者の「底上げ・底支え」に寄与する配分を求める (表1 参照)。

なお、構成組織はそれぞれの産業実態を踏まえつつ「地域ミニマム運動」の集計結果等を活用して「到達目標水準」を設定する。

(3) 賃金実態の把握による交渉力強化

賃金引き上げ要求を行い交渉するためには、組合員の賃金実態を把握することが不可欠である。組合は、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、総原資のみならずその配分についても要求・交渉を進める。構成組織と地方連合会は連携して、これまで以上に「地域ミニマム運動」への参加を促進し、この支援を行う。

(4) 賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、必ずこれを確保する。

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単組は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会など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、構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

(5) 18 歳最低賃金と最低到達水準の協定締結

組合員の賃金実態をもとに、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、企業内において 18 歳の最低賃金を要求・交渉し、協定化をはかる。同時に、中途入社者の賃金を底支えする観点からも年齢別最低到達水準について協定締結をめざす。

○参考-1 連合リビングウェイジ(必要生計費) …埼玉県の場合

<単身世帯>

・自動車あり : 218,000円(月額)

・自動車なし : 167,000円(月額)

<2人(父子)世帯>

・自動車あり : 271,000円(月額)

・自動車なし : 217,000円(月額)

○参考-2 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 : 199,900円 (昨年 197,100円)

・35歳 : 213,700円 (昨年 212,600円)

○参考-3 月例賃金(300人未満規模・平均)の試算

- ・地域ミニマム集計データ（39.6歳、14.1年） 252,791円（昨年 250,415円）
- ・2017中小共闘集計（加重 22.8万人） 251,141円（昨年 249,446円）  
（単純 2,515組合） 240,593円（昨年 239,313円）

○参考-4 連合全体の月例賃金(2017「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	269,529	311,195
	中位数	266,584	307,343
登録組合	平均	260,963	299,256
	中位数	260,200	297,087

○参考-5 賃金カーブ維持相当分

2016年に調査した地域ミニマム年齢別賃金(全産業・300人未満・男女計) 中位数の18歳から45歳の1年・1歳間差の平均は4,478円(昨年 4,353円)である。

## 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

働き方・休み方の見直しや取引の適正化など、産業全体に関わる課題を労使で協議する必要がある。とりわけ中小組合の観点から以下に取り組む。

(1) 中小組合における長時間労働の是正

長時間労働を是正するためにも36協定の重要性と内容を理解し、適正に締結した上で、労働時間の厳格な管理など職場での取り組みを強化する。

- 1) 中小企業において適用猶予されている月60時間を超える割増賃金率を50%以上に引き上げる。
- 2) 年次有給休暇の年間取得率が大手組合に比べ20%低く、また年間取得5日未満の組合員も多いことから、働き方・休み方の見直しの観点にたち、年次有給休暇取得促進の取り組みを積極的に推進し、まずは5日未満者をなくす取り組みを行う。
- 3) 休日出勤や時間外労働による長時間労働の縮減には、無理な納期設定、過度な消費者対応、手待ち時間の長さなどの産業実態を踏まえ、「取引の適正化」「公正な取引慣行」に取り組む。

(2) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展には、人材の確保と能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていくことが必要である。

## 3. ワークルールの取り組み

労働関連法制には、企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除するあるいは努力義務とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ表3に記載の内容については、企業規模にかかわらず取り組みを進めることとする。

## 4. 共闘体制の強化による社会的波及力の向上

- (1) すべての構成組織は、中小共闘方針を春季生活闘争の取り組み方針に反映させ、総がかりで中



小共闘を展開する。

- (2) 中小共闘センター（中小労働委員会）のもとに、すべての構成組織が参加する中小労働担当者会議を春季生活闘争期間中は「中小共闘担当者会議」とする。また、中小共闘担当者会議と非正規共闘担当者会議、地方の地場共闘担当者との合同会議や「格差是正フォーラム」、共闘推進集会の開催など取り組みを行う。
- (3) 中小組合の主体的な運動を基軸に、構成組織の責任ある指導・支援と、地域における賃金相場の形成とその底上げをめざす「地場共闘」の取り組みを両翼として運動を進める。中小企業の賃金水準は、地域における賃金水準に少なからず影響されるが、各構成組織で設定するめざすべき「到達水準」を明確にするためにも、地域の賃金水準の開示(表3参照)に注力し、地域の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。
- (4) 相場形成と先行する中小組合の結果を、続く組合に波及させるため、共闘連絡会議との連携を深め、中小共闘として効果的に情報を発信し、中小のみならず末組織の組合や非正規労働者の底上げへとつながる体制を強化する。

## 5. 取引の適正化と地域活性化に向けた取り組み

中小企業労働者の賃金の底上げや長時間労働の是正、働き方の見直し等のためには、取引の適正化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。

- (1) 「取引問題ホットライン」を設置し、悪質な取引の抑制をはかる。
- (2) 取引の適正化の推進について、中小企業庁が示す「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」<sup>7</sup>の共有や連合が作成する「公正な取引を実現しよう」等のパンフレットを活用し、企業内労使の建設的な議論を進めるとともに、中小企業経営者団体および行政機関と連携し、社会全体に対する情報発信による世論形成をはかる。
- (3) 地域のあらゆる関係者との連携をはかるために「地域の活性化には中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、すべての地方連合会において春季生活闘争時期を中心に「地域フォーラム」を開催する。

## III. 要求提出・解決目標

要求書の提出は、交渉を集中化し相互の連携や社会的波及効果を高めるために、原則として2月末までに終えるものとし、中央闘争委員会にて決定されるヤマ場の日程にあわせて解決をめざす。

## IV. 闘争の進め方

### 1. 連合・中小共闘センターの取り組み

- (1) 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、取り組み強化の観点から、中堅組合も含めたすべての構成組織を巻き込んだ共闘を展開する。
- (2) 中小共闘センター（中小労働委員会）や中小共闘担当者会議などを開催し、中小組合の交渉支援につながる情報共有を促進するとともに、情報をタイムリーに発信する。
- (3) 集計結果をすみやかに開示する。
- (4) 取引の適正化に向けて、優越的地位の濫用防止や適正な価格転嫁の実施などについて、行政機関への要請行動を実施する。
- (5) 単組の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小労組元気派宣言」などの資料を提供する。

<sup>7</sup> 2017年3月末時点で、(1)素形材、(2)自動車、(3)産業機械・航空機等、(4)繊維、(5)情報通信機器、(6)情報サービス・ソフトウェア、(7)広告、(8)建設業、(9)建材・住宅設備産業、(10)トラック運送業、(11)放送コンテンツ、(12)金属、(13)化学、(14)紙・加工品、(15)印刷、(16)アニメーション制作業、(17)食品製造業・小売業(豆腐・油揚げ製造業)の17業種で策定

## 2. 構成組織の取り組み

- (1) 中小共闘センター（中小労働委員会）のもとに設置する中小共闘担当者会議などに参加し、情報共有を積極的に行う。
- (2) 地方連合会が設置する中小共闘・地場共闘などの共闘に積極的に参加し、地域における賃金相場の形成に向けて情報開示に努める。
- (3) 中小組合の交渉力強化に向けて、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の労使確認など事前の準備を行った上で要求・交渉に臨む。また獲得した賃金改定原資の各賃金項目への配分等に積極的に関与するなど、より主体的な取り組みを進めるよう指導・支援を行うとともに、大手組合がグループ・関連企業の闘争を積極的に支援するよう指導する。とりわけ人事・賃金制度が構築されていない組合については、制度確立に向けた労使検討委員会の設置などの要求を検討するよう、指導を強化する。
- (4) 中小組合および地域の賃金実態の把握と分析のために、地方連合会と連携して「地域ミニマム運動」への参加を促進するとともに、その結果や賃金分析プログラムを要求策定において活用するよう働きかける。
- (5) 組合ごとの賃上げデータについて、連合や地方連合会の集計に反映させるため、特に額や率、平均賃金など必要な項目を満たすよう努める。

## 3. 地方連合会の取り組み

- (1) 構成組織と連携し、「地域ミニマム運動」や「地場共闘」などへの参加組合を拡大し、情報の集約・分析とその開示を進める。
- (2) 「地域ミニマム運動」で集約した結果を活用し、地域における賃金水準の開示に注力することを通じ、地域の職種別賃金相場形成の運動を進める。
- (3) 未組織組合や組合のない職場を含め有効な相場波及をはかるため、事前に集計日程を示し集計結果をすみやかに公表するとともに、地域全体に広く呼びかけを行う。
- (4) 地域における「地場共闘」の強化をはかるために、「地域フォーラム」の開催をはじめ、政府の「まち・ひと・しごと(地方創生)」にかかる地方版総合戦略の推進組織や「都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議」への参画など、地域のあらゆる関係者と連携をはかり、地域の労働条件の底上げと賃上げの波及力を高める取り組みを行う。

以 上

表 1

**2017都道府県別リビングウェイジ〔最低生計費をクリアする賃金水準〕  
単身世帯および2人世帯**

(円)

都道府県	修正した地域物価指数		単身世帯		2人世帯／父子		
	住居費 以外 *1	住居費 *2	自動車なし		自動車あり	自動車なし	
			時間額 *3	月額	月額	月額	月額
	さいたま市=100						
1 北海道	98.1	65.7	940	154,000	205,000	202,000	256,000
2 青森	97.3	59.3	910	150,000	200,000	197,000	251,000
3 岩手	97.0	64.8	930	152,000	202,000	199,000	253,000
4 秋田	96.4	60.2	910	149,000	199,000	196,000	249,000
5 山形	99.1	67.7	950	156,000	207,000	205,000	259,000
6 宮城	96.6	77.3	960	158,000	207,000	205,000	259,000
7 福島	98.2	65.6	940	154,000	205,000	202,000	256,000
8 群馬	94.6	67.9	920	151,000	200,000	197,000	249,000
9 栃木	96.8	74.9	960	157,000	207,000	204,000	258,000
10 茨城	95.7	73.3	950	155,000	204,000	202,000	255,000
11 埼玉	98.5	93.1	1,020	167,000	218,000	217,000	271,000
12 千葉	97.8	90.0	1,010	165,000	215,000	214,000	268,000
13 東京	100.3	121.9	1,120	183,000	235,000	235,000	290,000
14 神奈川	101.2	106.9	1,080	177,000	229,000	229,000	285,000
15 山梨	96.7	68.1	940	154,000	203,000	201,000	254,000
16 長野	95.5	71.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
17 静岡	96.2	80.9	970	159,000	208,000	207,000	260,000
18 愛知	96.5	81.6	980	160,000	209,000	207,000	261,000
19 岐阜	95.4	71.6	940	154,000	203,000	200,000	253,000
20 三重	97.1	72.7	950	156,000	206,000	204,000	257,000
21 新潟	97.2	70.2	950	155,000	205,000	203,000	256,000
22 富山	96.9	70.8	950	155,000	205,000	202,000	256,000
23 石川	98.7	70.7	960	157,000	208,000	206,000	260,000
24 福井	97.7	71.0	950	156,000	206,000	204,000	258,000
25 滋賀	97.8	78.5	980	160,000	210,000	208,000	262,000
26 京都	98.9	85.0	1,000	164,000	215,000	213,000	268,000
27 奈良	94.9	74.7	940	154,000	203,000	201,000	254,000
28 和歌山	98.6	66.4	950	155,000	206,000	203,000	258,000
29 大阪	97.9	86.6	1,000	164,000	214,000	213,000	267,000
30 兵庫	98.6	85.3	1,000	164,000	215,000	213,000	267,000
31 鳥取	97.2	65.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
32 島根	98.5	61.7	930	153,000	204,000	200,000	255,000
33 岡山	96.5	72.6	950	155,000	205,000	203,000	256,000
34 広島	97.6	75.6	960	158,000	208,000	206,000	260,000
35 山口	97.7	63.5	930	153,000	203,000	200,000	254,000
36 香川	97.0	71.0	950	155,000	205,000	203,000	256,000
37 徳島	97.7	66.0	940	154,000	204,000	201,000	255,000
38 高知	97.9	62.4	930	152,000	203,000	200,000	254,000
39 愛媛	97.3	66.6	940	154,000	204,000	201,000	255,000
40 福岡	95.7	73.7	950	155,000	204,000	202,000	255,000
41 佐賀	95.6	65.4	920	151,000	200,000	197,000	250,000
42 長崎	98.2	66.7	950	155,000	205,000	203,000	257,000
43 熊本	97.6	65.3	930	153,000	204,000	201,000	255,000
44 大分	96.2	64.3	920	151,000	201,000	198,000	251,000
45 宮崎	95.2	61.2	900	148,000	197,000	195,000	247,000
45 鹿児島	94.6	60.9	900	148,000	196,000	193,000	246,000
47 沖縄	97.7	69.7	950	156,000	206,000	203,000	257,000

\*1 「2016年小売物価統計調査(構造編)」(総務省統計局)の「家賃を除く総合」指数を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

\*2 「2013年住宅・土地統計調査」(総務省統計局)の「1ヵ月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1ヵ月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

\*3 月額を2016「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(164時間)で除し、10円未満は四捨五入した。(所定内実労働時間数=総実労働時間数-超過実労働時間数)

表 2

## 地域ミニマム業種別特性値表・男女計(連合北海道2018地域ミニマム調査より)

(単位:人、円、()内は昨年の値)

【25歳】	業 種	人数	平均	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	19	(6)	192,300	168,900	175,300	195,700	207,000	214,300
			(175,900)	(149,600)	(151,700)	(189,100)	(209,800)	(244,400)
食 品	12	(11)	202,200	193,900	199,200	206,200	206,200	206,200
			(202,200)	(192,000)	(192,000)	(206,200)	(206,200)	(206,200)
交 通・運 輸	8	(3)	179,800	167,300	180,900	184,500	185,000	188,700
			(122,200)	(116,300)	(117,500)	(119,300)	(125,600)	(129,300)
サ ー ビ ス・一 般	17	(15)	183,800	159,500	171,200	188,400	197,500	208,700
			(194,200)	(179,000)	(184,200)	(197,600)	(206,200)	(212,600)
建 設・資 材	9	(15)	198,300	186,100	188,000	198,000	198,000	206,500
			(184,400)	(151,000)	(173,100)	(197,000)	(197,000)	(197,000)
資 源・エ ネ ル ギ ー	1	(4)	184,300	184,300	184,300	184,300	184,300	184,300
			(185,700)	(173,700)	(179,200)	(183,100)	(189,600)	(199,700)
情 報・出 版	2		183,400	171,100	175,700	183,400	191,000	195,600
商 業・流 通	15		191,400	176,500	190,200	193,100	197,900	198,100

【30歳】	業 種	人数	平均	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	30	(12)	224,100	199,300	204,300	221,100	237,000	254,200
			(226,000)	(202,200)	(208,500)	(220,900)	(246,700)	(258,400)
食 品	5	(5)	240,100	216,300	229,300	251,600	253,000	256,600
			(206,700)	(195,300)	(199,700)	(209,000)	(209,400)	(217,600)
交 通・運 輸	6	(12)	179,100	158,700	168,000	183,600	192,000	195,000
			(162,500)	(125,200)	(137,900)	(169,100)	(186,500)	(195,500)
サ ー ビ ス・一 般	13	(15)	227,800	178,200	193,800	242,400	263,300	267,100
			(224,300)	(198,700)	(199,100)	(211,000)	(234,800)	(281,400)
建 設・資 材	15	(12)	220,300	185,300	205,700	208,000	227,000	278,800
			(181,800)	(151,000)	(151,000)	(164,000)	(217,300)	(226,100)
資 源・エ ネ ル ギ ー	1	(4)	174,100	174,100	174,100	174,100	174,100	174,100
			(203,800)	(197,000)	(197,700)	(201,500)	(207,700)	(212,400)
情 報・出 版	3		205,200	199,100	202,600	208,500	209,500	210,100
商 業・流 通	9		212,300	203,900	207,000	214,500	218,100	219,700

【35歳】	業 種	人数	平均	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	22	(16)	248,400	219,700	228,900	242,100	266,200	278,300
			(244,600)	(184,600)	(212,500)	(246,100)	(278,900)	(289,300)
食 品	3	(3)	245,400	228,300	229,100	230,300	254,300	268,600
			(237,900)	(218,500)	(230,300)	(250,000)	(251,500)	(252,400)
交 通・運 輸	18	(14)	176,900	150,300	162,900	176,900	188,600	207,000
			(179,700)	(141,900)	(150,800)	(194,300)	(206,300)	(213,900)
サ ー ビ ス・一 般	23	(24)	234,700	196,700	202,000	228,000	261,200	304,600
			(227,200)	(173,200)	(191,300)	(215,500)	(262,100)	(283,800)
建 設・資 材	19	(19)	220,900	165,000	176,500	228,000	256,500	268,800
			(231,900)	(164,000)	(178,000)	(235,600)	(262,000)	(289,500)
資 源・エ ネ ル ギ ー	1	(3)	222,200	222,200	222,200	222,200	222,200	222,200
			(193,700)	(174,300)	(183,400)	(198,500)	(206,400)	(211,200)
情 報・出 版	5		202,300	197,200	198,000	198,200	206,700	209,700
商 業・流 通	13		231,500	210,300	212,300	224,400	236,500	270,200

【年齢計】	業 種	人数	平均	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	1,162	(516)	259,000	190,800	218,900	255,400	291,800	339,100
			(256,600)	(172,100)	(204,900)	(246,600)	(299,700)	(348,100)
食 品	269	(337)	282,700	188,700	207,700	258,200	363,700	410,600
			(274,800)	(183,100)	(206,200)	(251,700)	(339,900)	(404,000)
交 通・運 輸	1,206	(1,395)	204,100	167,100	181,300	199,300	226,600	241,800
			(203,800)	(160,900)	(185,200)	(204,500)	(224,200)	(239,200)
サ ー ビ ス・一 般	700	(654)	233,100	167,700	195,400	224,500	265,000	313,100
			(252,500)	(169,800)	(198,700)	(244,300)	(301,600)	(344,600)
建 設・資 材	530	(581)	238,400	176,700	192,500	218,800	276,500	331,300
			(243,600)	(164,500)	(195,100)	(229,200)	(295,000)	(336,600)
資 源・エ ネ ル ギ ー	75	(133)	241,400	172,960	209,200	241,100	278,600	310,200
			(227,600)	(166,700)	(193,800)	(223,700)	(260,700)	(289,500)
情 報・出 版	99		225,900	188,500	203,900	215,200	244,900	285,900
商 業・流 通	305		236,400	183,000	198,100	219,100	271,000	314,800

表 3

## 人数規模により対応が異なる労働関係法令

	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休息の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 2 項 なお、休息については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
	第 37 条・附則第 138 条	1 ヶ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50%の猶予措置	常時 300 人以下の事業主 (事業によって例外有り)	①資本金の額または出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
労働安全衛生法	安全管理者・衛生管理者の選任義務 産業医の選任義務 安全衛生委員会の設置義務 ストレスチェックの実施義務		雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
障害者雇用促進法	法定雇用率 (2.2%) 以上の障害者を雇用する義務		常時 45.5 人以上の事業主	除外率制度あり 注) 雇用率・事業主規模については、平成 30 年 4 月 1 日から適応されます
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況の把握 ②行動計画の策定 ③女性の活躍に関する情報の公開 ④行動計画を労働局へ届出		常時 301 人以上の事業主	常時 300 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する目標及び目標達成に必要な措置内容を明記した事業主行動計画の策定・届出等の義務		常時 101 人以上の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
社会保険の適用拡大	短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大		常時 501 人以上の事業所。500 人以下の事業所は労使合意により適用 (国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用)	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週 20 時間以上の所定労働時間 ②月額賃金 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 1 年以上 ④学生でないこと

## 連合「職場から始めよう運動」とは

### ◆できることから一つずつ

連合は、すべての働く者の処遇改善に取り組んでいます。その中で、2010年から展開しているのが、「職場から始めよう運動」です。この運動は、同じ職場・同じ地域で働く非正規労働者が抱えている問題を、自らにつながる課題として捉え、その改善のために何ができるかを考え、具体的なアクションにつなげていくものです。

### ◆労働組合だからこそできること

連合は、非正規労働者に関わる政策の実現に取り組んでいますが、同時に重要なことは、それぞれの職場で組織化や処遇改善に取り組み、それを広げていくことです。雇用形態にかかわらず、同じ職場で働く人の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組みの先頭に立てるのは、労働組合しかありません。

### <職場から始めよう運動>

1. 職場で、パート、有期、派遣で働く労働者の権利を守る  
(労働法の法令遵守、「職場から始めよう運動」のチェック項目)
2. 実態把握・コミュニケーションを進める  
(非正規雇用の実態把握(配置の業務・人数・福利厚生等を含めた労働諸条件等)、組合活動の情報発信、意見交換の場づくり)
3. 組織化・組織確認を展開する  
(組合員範囲の見直し、学習活動、加入活動、取り組み方針決定等)
4. 処遇改善・制度化を進める  
(労使協議、団体交渉の取り組み)
5. 取り組み事例集等を活用して、すべての労働者の組織化と処遇改善につなげる  
(「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針(ガイドライン)」、「派遣・請負先労働組合がすすめる間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」、「職場から始めよう運動取り組み事例集(2013年・2016年・2017年)」、「パート・有期契約労働者等の組織化・処遇改善取り組み事例集(2014年・2015年)」)

## 地域における「職場から始めよう運動」の取り組み

### <ステップ1>

#### 地域構成組織・単組を対象とした「職場から始めよう運動」の学習活動

目的	地方連合会において「職場から始めよう運動」の理解を促進し、実施することで、運動の広がり浸透をはかる。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・担当者など
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・非正規労働者との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。</li><li>・「職場から始めよう運動」の取り組み趣旨の周知徹底</li><li>・「ガイドライン」「間接雇用事例集」「職場から始めよう運動事例集（2013年・2016年・2017年）」「パート・有期契約労働者等事例集（2014年・2015年）」を活用した勉強会等の実施</li><li>・労働条件改善、組織化などの取り組みについての情報交換</li><li>・職場・地域における非正規労働者の実態把握</li></ul>

### <ステップ2>

#### 非正規労働に関わる集会・シンポジウムの開催、非正規労働者との交流機会

目的	非正規労働者が抱える諸問題を共有化し、労働組合として取り組むべき課題の認識を統一する。また、地域における非正規労働者との情報交換・交流を進めることで、連合が労働者にとって身近なセーフティネットとしての存在であることを、非正規労働者・未組織労働者に訴え、地域における組織化の取り組みにつなげていく。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・単組担当者・組合員・非正規労働者・未組織労働者
内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・上記ステップ1に加え、取り組み事例の報告会を行う。</li><li>・可能であればパート等組合員からの訴え、地域の有識者、マスコミ関係者、NPO等関係団体などの参加も検討する。</li><li>・非正規労働者との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。</li></ul>

以上

# 【闘争体制】

別紙3

連合北海道 2018 春季生活闘争本部

闘争委員会(執行委員会)

本部長 出村 良平  
本部長代行 信岡 聡  
副本部長 大井 一峰  
(五十音順) 大出 彰良  
大柄恵司郎  
勘川 敏  
紺野 則仁  
佐藤 昌一  
高倉 司  
浪岡 努  
事務局長 杉山 元  
副本部長 荒木 敏安  
齊藤 勉  
藤盛 敏弘  
局員 佐々木直人 坪田 伸一  
皆川 洋仁 山田 新吾  
小野寺 教文 勝又 真由美  
渡辺 亨 馬場 修  
長久保 望 山田 悦子  
金子 ユリ

中小・パート共闘会議  
(中小・パート労働条件委員会)  
(非正規労働対策委員会)

産業別部門連絡会  
A部門 金属・機械  
B部門 資源・化学・エネルギー  
C部門 流通・食品・建設・一般  
D部門 交通・運輸  
E部門 情報サービス  
F部門 官公部門など

各地協  
石狩、渡島、檜山  
後志、空知、上川  
留萌、宗谷、十勝  
網走、胆振、日高  
釧根  
各地区連合



## 2018春季生活闘争 地域討論集会

地域	と き	時間	と ころ	規模	派遣役員	代行・副会長
石狩	2018/1/26~27	13:30	鶴雅リゾート森の舘 札幌市南区定山溪東3丁目192  ☎011-598-2671	100	齊藤	
渡島BL	2018/1/27~28	14:00	グリーンピア大沼 茅部郡森町赤井川229 ☎01374-5-2277	100	山田	
檜山	2018/2/2	17:30	ホテルニューえさし 江差町字新52番地 ☎0139-52-3311	50	坪田	
後志	2018/2/10	14:00	倶知安 ホテル第1会館 倶知安町南3条西2丁目13番地 ☎0136-22-1158	80	坪田	紺野副会長
空知	2018/2/10	13:30	「まみなーる」岩見沢市民会館「多目的室」 岩見沢市9条西4丁目1-1 ☎0126-22-4233	60	皆川	
上川	2018/2/3	PM	旭川市内	100	佐々木	高倉副会長
留萌	2018/2/3	13:00	はぼろ温泉サンセットプラザ 苫前郡羽幌町北3条1-29 ☎0164-62-3800	90	荒木	大出副会長
宗谷	2018/2/17	13:00	稚内海員会館 稚内市大黒1丁目8-6 ☎0162-24-1620	70	皆川	
網走	2018/2/3	13:00	サントライ北見 北見市卸町1丁目12-2 ☎0157-36-6538	60	杉山	
胆振BL	2018/2/9~10	13:30	登別第1滝本館 登別市登別温泉町55番地 ☎0143-84-2111	80	齊藤	大柄副会長
日高	2018/1/27	13:00	新ひだか町公民館 新ひだか町静内古川町1丁目1-2 ☎0146-42-0075	70	佐々木	浪岡副会長
十勝BL	2018/2/3~4	13:30	十勝川温泉 ホテル大平源 河東郡音更町十勝川温泉15丁目1 ☎0155-46-2121	180	山田	勘川副会長
釧根	2018/2/10	13:30	アクアーベル 釧路市栄町8丁目3番地 ☎0154-23-8211	100	山田	佐藤副会長
金属・機械 幹事会	2018/2/17~18	15:00	登別温泉	30	山田	大柄副会長
青年委員会 スプリング フォーラム	2018/2/4	9:00	札幌市内	50		長久保 青年委員長

## 2018 春季生活闘争 産業別部門連絡会の構成について

産業別 部門 連絡会	A	B	C	D	E	F
	金属・機械	資源・化学・ エネルギー	流通・食品・ 建設・一般	交通・運輸	情報・サービス	官公部門
登録数	5	6	4	9	9	11
代表者	大柄恵司郎 (基幹労連 委員長)	勘川 敏 (電力総連 会長)	佐藤昌一 (UAゼンセン 支部長)	紺野則仁 (運輸労連 委員長)	浪岡 努 (情報労連議長)	高倉 司 (国公連合北海 道委員長)
登録 構成 組織	基幹労連 自動車総連 電機連合 JAM北海道 全造船機械	電力総連 紙パ連合 全国ガス JEC連合 ゴム連合 セラミックス連合	UAゼンセン フード連合 道季労 全建総連	JR総連 運輸労連 交通労連 私鉄総連 JR連合 海員組合 全自交労連 港運同盟 航空連合	情報労連 サービス連合 メディア労連 全労金 JP労組 印刷労連 道私教協 労済労連 住宅生協職組	自治労 北教組 森林労連 全開発 全農林 全水道 道国税 政労連 全財務 税関労組 道学組

(事業主の方へ)

非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主を支援します！

## キャリアアップ助成金のご案内

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容		助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、( )は大企業の額
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合	① 有期→正規：1人当たり <b>57万円&lt;72万円&gt; (42万7,500円&lt;54万円&gt;)</b> ② 有期→無期：1人当たり <b>28万5,000円&lt;36万円&gt; (21万3,750円&lt;27万円&gt;)</b> ③ 無期→正規：1人当たり <b>28万5,000円&lt;36万円&gt; (21万3,750円&lt;27万円&gt;)</b> ※ 正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28万5,000円<36万円>(大企業も同額)加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所における35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①：1人当たり95,000円<12万円>(大企業も同額)、②③：47,500円<60,000円>(大企業も同額)加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：1事業所当たり95,000円<12万円>(71,250円<90,000円)>加算
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・ 一般職業訓練(OFF-JT) ・ 有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT)	OFF-JT 賃金助成：1h当たり <b>760円&lt;960円&gt; (475円&lt;600円&gt;)</b> 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 (有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合) 100時間未満の場合 10万円(7万円) 15万円(10万円) 100時間以上200時間未満の場合 20万円(15万円) 30万円(20万円) 200時間以上の場合 30万円(20万円) 50万円(30万円) OJT 実施助成：1h当たり <b>760円&lt;960円&gt; (665円&lt;840円&gt;)</b>
賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合	① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定 対象労働者数が1人～3人： <b>95,000円&lt;12万円&gt; (71,250円&lt;90,000円&gt;)</b> 4人～6人： <b>19万円&lt;24万円&gt; (14万2,500円&lt;18万円&gt;)</b> 7人～10人： <b>28万5,000円&lt;36万円&gt; (19万円&lt;24万円&gt;)</b> 11人～100人：1人当たり <b>28,500円&lt;36,000円&gt; (19,000円&lt;24,000円&gt;)</b> ② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定 対象労働者数が1人～3人： <b>47,500円&lt;60,000円&gt; (33,250円&lt;42,000円&gt;)</b> 4人～6人： <b>95,000円&lt;12万円&gt; (71,250円&lt;90,000円&gt;)</b> 7人～10人： <b>14万2,500円&lt;18万円&gt; (95,000円&lt;12万円&gt;)</b> 11人～100人：1人当たり <b>14,250円&lt;18,000円&gt; (9,500円&lt;12,000円&gt;)</b> ※ 中小企業において3%以上増額した場合、①：14,250円<18,000円>加算、②：7,600円<9,600円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>(14万2,500円<18万円>)加算
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合	1事業所当たり <b>38万円&lt;48万円&gt; (28万5,000円&lt;36万円&gt;)</b>
賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり <b>57万円&lt;72万円&gt; (42万7,500円&lt;54万円&gt;)</b>
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり <b>38万円&lt;48万円&gt; (28万5,000円&lt;36万円&gt;)</b>
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合	基本給の増額割合に応じて、1人当たり 3%以上5%未満： <b>19,000円&lt;24,000円&gt; (14,250円&lt;18,000円&gt;)</b> 5%以上7%未満： <b>38,000円&lt;48,000円&gt; (28,500円&lt;36,000円&gt;)</b> 7%以上10%未満： <b>47,500円&lt;60,000円&gt; (33,250円&lt;42,000円&gt;)</b> 10%以上14%未満： <b>76,000円&lt;96,000円&gt; (57,000円&lt;72,000円&gt;)</b> 14%以上： <b>95,000円&lt;12万円&gt; (71,250円&lt;90,000円&gt;)</b>
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合	1人当たり <b>19万円&lt;24万円&gt; (14万2,500円&lt;18万円&gt;)</b> ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満： <b>38,000円&lt;48,000円&gt; (28,500円&lt;36,000円&gt;)</b> 2時間以上3時間未満： <b>76,000円&lt;96,000円&gt; (57,000円&lt;72,000円&gt;)</b> 3時間以上4時間未満： <b>11万4,000円&lt;14万4,000円&gt; (85,500円&lt;10万8,000円&gt;)</b> 4時間以上5時間未満： <b>15万2,000円&lt;19万2,000円&gt; (11万4,000円&lt;14万4,000円&gt;)</b>

- ◆ 生産性の向上が認められる要件については、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。
- ◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

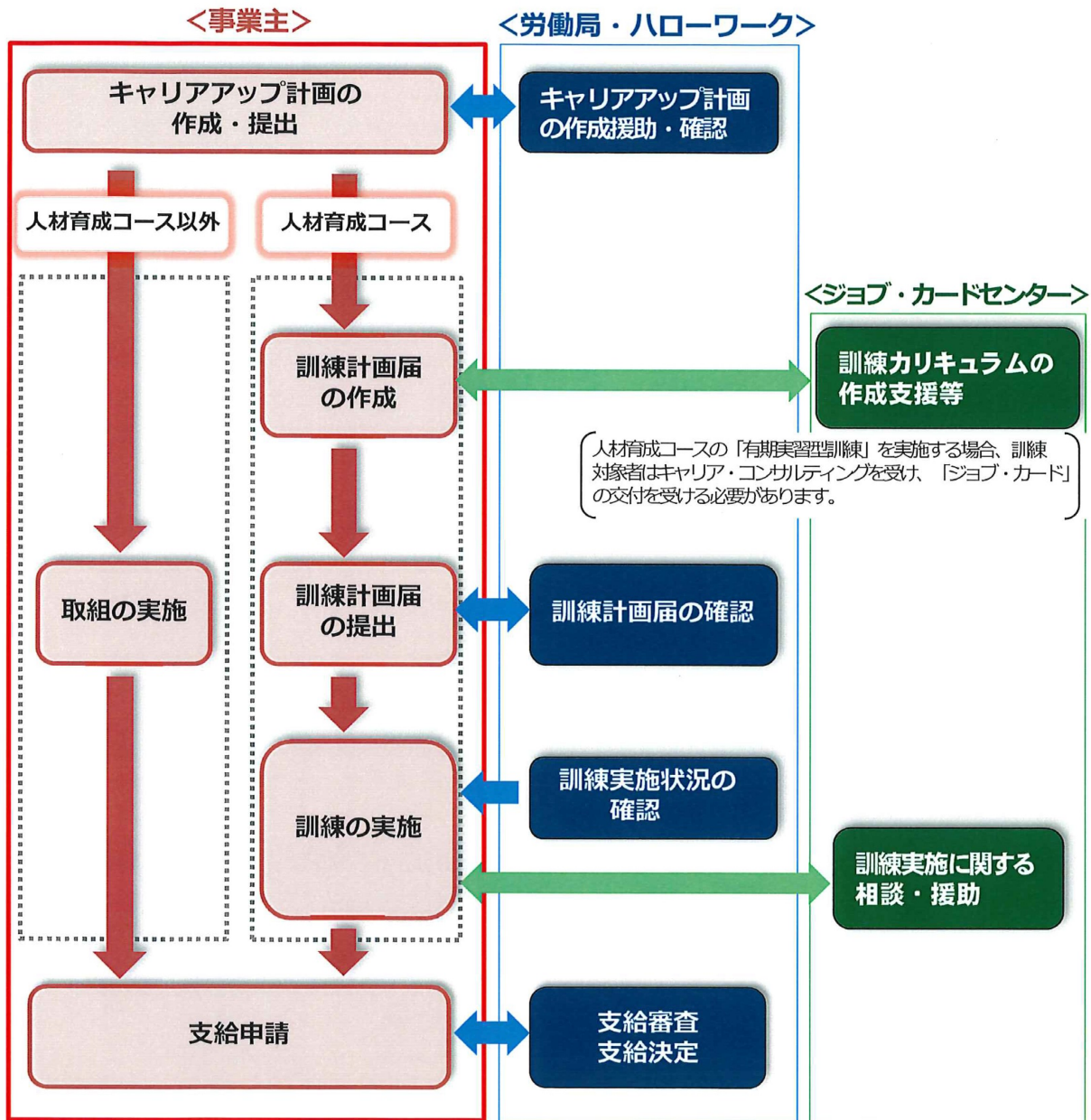


厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290401派企01

## 受給までの流れ

助成金の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索

◆ **その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください** (支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません)。

# 2018 年度福祉事業団体事業推進スケジュール

事業体	重点取り組み/重点商品	1月		2月		3月		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		
		上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬
労働金庫	会員自主目標の取り組み	(メインバンク No.1に向けて) ①給与振込・クレジットカード・公共料金振替の設定 ②住宅ローン等の融資商品の利用 ③資産運用(定期預金・投資信託・国債など)																								
	職域活動費の有効活用	「会員自主目標の達成」に向けた、職域活動費を有効活用した学習会・セミナーの開催																								
	退職金結集運動	退職者オールド・セミナー・学習会の開催						退職金預入の取り組み(定期預金・投資信託・国債など)																		
	奨学金借換ローン周知活動	(対象組合員) ①奨学金(固定金利)を3年以上返済 ②返済額の見直しを希望(ボーナス返済併用) ③子供の奨学金借換																								
	キャンペーン	無担保融資3商品(①農、②教育、③無担保住宅)を対象としたキャンペーン						若年層組合員を対象としたキャンペーン						サマーキャンペーン						ウィンターキャンペーン						
全労済	キャンペーン	(全国統一)全労済創立60周年「共済利用感謝キャンペーン」 (純任本部統一) あなたと愛車をまもるマイカー補償の見直しキャンペーン																								
	重点3共済	自賠責共済	推進強化期間(新規・満期継続対策)						通年推進 一(新規契約対策)加入予約率を適用した予約件数の積み上げ・乗約/予約者への確実な加入要請対応 通年推進 一(満期契約対策)満期契約者への確実な継続加入要請																	
		住まいる共済(火災共済・自然災害共済)	中途募集(スポット募集)取り組み等の推進強化期間						提案強化期間						推進強化期間											
		こくみん共済	通年推進 一各都府県・各団体のセット共済更新時に合わせた推進																							
	生活保障設計運動の展開(団体生命共済等)	通年推進 一団体生命共済の全員一律加入の導入、一律加入保障額の引き上げ、特約付帯等の提案活動																								
		通年推進 一各都府県・各団体のセット共済更新時に合わせた推進																								
	住宅生協	周知活動	住宅生協の主要事業を知ってもらう周知活動の取り組み(定期的なオールド活動の実施)(学習会・研修会への出席要請)																							
通年の取組		リノベーション事業の推進(中古住宅・マンション購入しリノベーション)(既存住宅・マンションのリノベーション)																								
各種キャンペーン		冬季内装キャンペーン						春の水廻りキャンペーン						秋の水廻りキャンペーン						冬季内装キャンペーン						
医療生協	地域支部活動	月例サークル活動		年次計画による「健康の集い」				5月ロビーキャンペーン				生協加入・病院利用チラシ配布				10月ロビーキャンペーン		11月支部研修会								
	地域活動・社会貢献	子育てサロン、「お元気会」の毎週定例開催、健康教室、屋外レク、パークゴルフ愛好会例会、高齢者生活支援「助け合いの会」活動																								
	病院・クリニック利用拡大	12-1月 乳がん検診キャンペーン		定期健康診断・人間ドック利用拡大要請						検診車による巡回検診事業への協力要請						インフルエンザ予防接種										