

## 連合北海道 2017春季生活闘争方針

### — 「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう！ 長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！—

#### はじめに

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

2017 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、不可避的にもたらされる労働力不足の状況にあっても社会・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」の活躍とそれを包摂する社会の構築が不可欠である。限られた「人財」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・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なると、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）」の実現を可能にする「人への投資」を求めることが必要である。

##### 2. 「底上げ・底支え」「格差是正」で「クラシノソコアゲ実現」を

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、所得の向上により消費の拡大をはかる事が必要である。そのためには、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠である。そして、将来不安の解消に向けた社会保障と税の一体改革実現の取り組みが不可欠である。

賃金の社会的水準確保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月例賃金・時給の改善のために、「大手追従・準拠などの構造の転換」と「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」の運動を前進させる取り組みを進める。

##### 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、社会全体で再認識する必要がある。連合は、社会・経済の活力の原動力であり、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ことを訴えていく。

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す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、働く者・国民の生活の底上げをはかるため、「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを

実現しよう！長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！』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 2017 春季生活闘争を取り巻く情勢

### 1. 世界経済

IMFの予測（2016年7月更新予測）によれば、世界全体の成長率は、2016年は3.1%にとどまった後、2017年には3.4%に回復すると見込んでいる。しかしながら、英国のEU離脱問題や中国の投資過剰が円滑に解消されないリスク、米国経済の減速リスクや世界各地で発生する地政学的なリスクが考えられる状況となっている。

### 2. 日本経済(雇用情勢と賃金動向含む)

#### (1) 全国

日本銀行「経済・物価の現状と見通し（11月1日）」では、日本経済の状況について以下の点をあげている。

- ① わが国の景気は、新興国経済の減速の影響などから輸出・生産面に鈍さがみられるものの、基調としては穏やかな回復を続けている。
- ② 先行きのわが国経済を展望すると、暫くの間、輸出・生産面に鈍さが残るもの、その後は穏やかに拡大していくと予想している。まず国内需要は、きわめて緩和的な金融環境や政府の大型経済政策による財政支出などを背景に、企業・家計の両部門において所得から支出への前向きの循環メカニズムが持続するもとで、増加基調をたどると考えられる。すなわち、設備投資は、緩和的な金融環境や成長期待の高まり、オリンピック関連需要の本格化などを受けて穏やかな増加基調を維持すると予想される。雇用者所得の改善が続き、個人消費は穏やかに増加していくとみられる。公共投資は、経済対策の効果などから2017年度にかけて増加し、その後は、オリンピック関連需要もあって高めの水準で推移すると考えられる。この間、海外経済は、幾分減速した状態が暫く続いたのち、先進国の着実な成長が続き、新興国経済も、その好影響の波及や各国の政策効果から減速した状態を脱していくにしたがって、徐々に成長率を高めていくと予想している。このため、輸出は穏やかな増加に転じるとみられる。

以上のもとで、わが国経済は、2018年度までの見通し期間を通じて、潜在成長率を上回る成長を続けると考えられる。今回の成長率の見通しを従来の見通しと比べると、概ね不变である。

- ③ 雇用情勢は、9月の完全失業率が3.0%、有効求人倍率が1.38倍と労働需給はタイトな状況が続いている。企業の人材確保に向けた取り組みが一段と強まっている。

賃金の動向を連合賃金レポートで見てみると、標準労働者の1997年賃金水準との比較をパーセンテージで行っているが、いまだ復元がはかられてはいない。

雇用情勢の動向から、パート労働者の求人時給は引き上げているが雇用労働者全体の賃金引き上げまでには波及していない状況にある。

#### (2) 道内

- ① 北海道経済産業局は、11月16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4ヶ月連続で「緩やかに持ち直している」に据え置いたが、先行きについての表現を「台風被害や国際経済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6項目で据え置いたが、公共工事を「増加している」から「減少に転じている」に下方修正した。国や自治体が工事の発注を年度初めに行う傾向が強かつたためとしている。個人消費は、プロ野球北海道日本ハムのパ・リーグ優勝セールの効果があったが、気温が高く秋物衣料の販売が不振。観光は一連の台風被害で宿泊キャンセルが出た一方、復旧工事関連の建設業者らの宿泊が増加した。

② 日本銀行札幌支店は12月14日、12月の道内企業短期経済観測調査（短観）を発表し、企業の景況感を示す業況判断指数（D I）は、全産業でプラス5と、9月の前回調査から横ばいだった。8月の台風被害の復旧工事など公共事業の増加を追い風ととらえる企業が多い一方、野菜の高騰や品不足など台風被害の影響が長引く業種もあった。先行きについては、原油価格が上昇していることから慎重な見方が強まっている。一方、人手不足感を示す「雇用人員判断」は全産業で3ポイント悪化のマイナス30と、バブル期に匹敵する人材難となっており、建設業や運輸業などでは慢性的な人手不足が続いている。人件費の上昇が経営の足かせとなろうとしている。

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1.28倍には及ばないものの、10月としては過去最高値の1.09倍（前年同月1.02倍）となり、81ヶ月連続で前年同月を上回り、月間有効求人数も3.0%増加しているが、道内の正社員求人は42.9%（前年同月比▲0.2%）と減少している。また、道内の新規高卒者の求人受理については、9月16日から採用選考がスタートしたが、10月末の求人数は15,159人と、前年同月を8.3%（1,167人）増加している。一方、求職者数は8,228人、前年同月比3.4%（293人）減少している。なお、新規高卒者の就職内定率は、10月末現在、66.2%（前年同月比+2.8%）と、1992年3卒以来、過去3番目の高水準となっている。

④ 今年2月18日、厚生労働省発表の「平成27年 賃金構造基本統計調査（全国）」の結果による2015年の道内的一般労働者の1ヶ月あたりの所定内給与額は265,500円（対前年比+6,400円）で、全国平均額304,000円（対前年比+4,400円）に対して、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、男性を100とした場合、女性は73.8（対前年72.6）と解消されてはいないが縮小している。

一方、短時間労働者の1時間あたりの所定内給与額は1,019（対前年比+78）円で、全国平均額1,133（対前年比+92）円に対して、114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67.3（全国63.9）であり、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 2017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」に寄与する取り組みの強化

月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより、3年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておらず、引き続き、月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込

みかねない。また、格差の是正も不十分である。したがって 2017 春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げの流れを継続させる必要がある。

とりわけ、中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みを進めるとともに、その効果が広く社会に浸透する要求を組み立てることが極めて重要である。この観点に立って、「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、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資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行う。

「経済の自律的成長」をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を 2 %以上引き上げることが必要である。構成組織は、あらゆる手段を用いて「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に取り組むとともに、従来以上に加盟組合への指導を強化し、賃上げの流れを確実なものとしていく。

そして、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大を法定最低賃金の引き上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要である。

こうした観点から、名目賃金の到達目標の実現や、ミニマム基準の確保に取り組む。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。

### 【2016 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	256	64,361	7,835	3. 16	4,897	1. 94	5,060	2. 02
1,000人以上	12	26,848	7,111	2. 95	5,649	2. 14	5,698	2. 19
300~999人	44	21,728	8,887	3. 30	4,732	1. 81	4,886	1. 87
100~299人	61	9,971	8,030	3. 32	3,882	1. 73	4,502	2. 00
99人以下	139	5,814	7,305	3. 00	3,608	1. 69	3,560	1. 78

※全体妥結組合 326組合(エントリー 361組合)

※集計可能組合 256組合(64,361人)／昨年同期 178組合(47,468人)

※加重平均賃上げ額 4,897円(1.94%)、前年比-163円(-0.08%)

### (2) 賃金水準改善の社会的波及を高める取り組み

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に関する情報開示を進めるとともに、春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かしつつ、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、より主体的な闘争を進め、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動を前進させる。

また、取引企業の仕入れ価格の上昇などを踏まえた価格転嫁や、産み出した付加価値の適正な価格での取引が展開される取り組みに総合的に取り組む。そのために連合は、取引問題に関する相談窓口として「取引問題ホットライン」を設置し、経営者団体とも認識を共有化する取り組みを強化する。

### (3) 超少子高齢化・人口減少社会を踏まえた働き方と処遇のあり方の見直しを

日本が直面する超少子高齢化・人口減少という構造問題は、すでに労働力不足という形で顕在化している。われわれの働く場が将来に亘って存続しその価値を

高め続けるためには、マーケットが求める商品やサービスを提供し、かつ、その価値に見合う価格で取引が行われることが必要である。

そのためには、働く者一人ひとりの多様な価値観に対応する働き方の実現と生産性の向上とを同時に実現すること、言い換えれば、すべての働く者がディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）に就け、その仕事に応じた適正な待遇を確保することが求められる。

2017 春季生活闘争を通じて、改めて「人への投資」を求めるとき同時に、働き方と待遇のあり方の見直しを進め、労使協議を通じてその必要性を確認する。

## 2. 具体的な要求項目及び展開

### (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必要がある。構成組織はそれぞれの産業ごとに設定する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歪みや格差の有無を確認したうえで、これを改善する取り組みを行う。
- ③ 賃金制度が未整備の組合は、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。

#### 2) 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の引き上げについて、人材確保の観点も踏まえ取り組みを進めていく。18歳高卒初任給の参考目標値……170,100円<sup>1</sup>  
※ 道内 18歳高卒初任給<sup>2</sup>は 149,700 円であるが、本部同様の考え方にして計算すると 152,700 円が最低限クリアすべきミニマム基準とする。

#### 3) 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。

### (2) 規模間格差の是正（中小の賃上げ要求）

企業数の 99.7% を占め、全従業員の 85.1% を雇用する中小企業<sup>3</sup>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財の確保・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、健全かつ自律的持続的な発展にとって不可欠である。

3 年連続で賃上げを実現したが、水準の格差は依然存在しており、この是正に取り組むことは最重要課題である。「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、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」をクリ

<sup>1</sup> 連合「2016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 166,539 円と生産 166,938 円の平均額に 2% 分上乗せ

<sup>2</sup> 厚生労働省「平成28年 賃金構造基本統計調査結果(初任給)の概要」

<sup>3</sup> 2016年版「中小企業白書」

アすることをめざす。

#### 【中小共闘方針】抜粋

##### (1) 「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた月例賃金に係る取り組み

###### 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うえで、「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(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。

詳細は添付の別紙1「2017春季生活闘争 中小共闘方針」P18~24を参照。

### (3) 非正規労働者の労働条件改善

すべての働く者、とりわけ全国の雇用労働者の37.7%を占め2,028万人(道内39.7%、91万人)を数える<sup>4</sup>非正規労働者の労働条件の改善に重点的に取り組むことが重要である。質・量の側面で一般労働者(正規)と同等の仕事を遂行しているにもかかわらず、賃金や待遇に格差が存在する場合も多い。非正規労働者の約7割を占めるパートの時間給は、一般労働者(正規)の6割に満たない水準である<sup>5</sup>。

さらに、全国の非正規労働者の約16%(299万人)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<sup>6</sup>。

非正規労働者を取り巻く環境は、社会保険適用労働者の拡大、2018年4月より労働契約法18条に基づく有期契約労働者の無期契約への転換の開始、法定地域別最低賃金上昇による就労時間調整などにより大きく変化する。こうした動向を把握し、春季生活闘争を通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する必要がある。公務職場を含め雇用安定化など総合的な労働条件改善に取り組むとともに、賃金(時給)については「誰もが時給1,000円」の実現をめざす。

#### 【非正規共闘方針】抜粋

##### 1. 雇用安定に向けた取り組み

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

##### 2. 仕事に応じた適正な待遇の確保に向けた取り組み

- (1) 賃金引き上げの取り組み
  - 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」と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」の実現に向けた時給の引き上げ
- ② 時給1,000円超の場合は、37円<sup>7</sup>を目安に要求する。

<sup>4</sup> 総務省「労働力調査(基本集計) 平成28年(2016年)8月分」

<sup>5</sup> 例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成28年8月分結果確報」によれば約51.5%

<sup>6</sup> 総務省「労働力調査(詳細集計)」平成28年(2016年)4~6月期平均(速報)

<sup>7</sup> 中小共闘方針が提起する賃上げ6,000円を月所定労働時間164時間(厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」)で除して時給換算

- ③ 取り組む地域ごとに「県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざして取り組む。
  - ④ 正社員との均等待遇の実現をはかるため、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。
- 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、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。
- (2) 均等待遇に関する取り組み
- 1) 一時金の支給
  - 2) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
  - 3) 社会保険の加入状況の確認・徹底<sup>8</sup>と加入希望者への対応
  - 4) 有給休暇の取得促進
  - 5) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
  - 6) 再雇用者（定年退職者）の待遇に関する取り組み

詳細は添付の別紙2「2017春季生活闘争 非正規共闘方針」P25～27を参照。

#### (4) 職場における男女平等の実現

男女の人権が尊重され、その持てる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維持にとっても極めて重要である。職場における男女平等の実現に向けて、別紙3「2017春季生活闘争における男女平等課題の取り組みについて」に掲げる次の取り組みを行う。P28～29を参照。

- 1) 男女間の賃金格差の是正
- 2) 男女平等の推進（女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検）

#### (5) ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて（時短などの取り組み）

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・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す。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、労働時間管理の徹底、年次有給休暇の取得促進を「職場点検活動のポイント」も活用し取り組む。

- 1) 労働時間に関する協定・規約の見直し・強化（特別条項付36協定の適切な上限時間設定や適用に当たっての事前労使協議、勤務間インターバル規制（原則11時間）導入など）や、労働時間管理の強化などにより、過重労働対策を進める。  
詳細は別紙4「2017春季生活闘争方針ワークルールの取り組み」P30を参照。
- 2) 時間外割増率を法定割増率以上に引き上げる。とりわけ、中小企業における月60時間を超える割増賃金率は50%以上に引き上げる。詳細は別紙4「2017春季生活闘争方針ワークルールの取り組み」P30を参照。

<sup>8</sup> 厚生年金保険法・健康保険法の改正により、2016年10月1日から短時間労働者への適用が拡大された。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概ね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

- 3) 従業員 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。
- 4) 両立支援の促進（育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備、次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進、治療と職業生活の両立）に取り組む。詳細は別紙3「2017 春季生活闘争における男女平等課題に関する取り組み」及び別紙4「2017 春季生活闘争方針ワークルールの取り組み」P28～30 を参照。
- 5) ライフスタイルに応じた働き方と待遇の検討を行う。

## (6) ワークルールの取り組み

労働分野の規制緩和を許さず、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点から、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、「クラシノソコアゲ応援団！R E N G O キャンペーン」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反対の声をあげ、各種行動に積極的な参画をはかる。また、改正労働関係法の遵守に向けた職場における点検の強化、学習会の開催を追求する。別紙4

「2017 春季生活闘争方針ワークルールの取り組み」P30 に則り進める。

- 1) 雇用形態にかかわらない均等待遇の実現に向けた取り組み
- 2) 有期労働契約に関する取り組み
- 3) 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み
- 4) 改正労働者派遣法に関する取り組み
- 5) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み
- 6) 若者雇用に関する取り組み
- 7) 高齢者雇用に関する取り組み

### 【連合北海道第 29 回年次大会 第 1 号議案より】

- 1) 雇用の不安定化を助長する「解雇の金銭解決制度の導入」や「労働時間規制の緩和」に対し、構成産別（単組）、地協（地区連合）と連携して、労働者保護ルールの改悪阻止に向けて、道民世論を巻き込んだ大衆行動を引き続き展開します。
- 2) 労働契約法 20 条により、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止が定められました。無期雇用と有期雇用による労働条件の差異など、職場点検活動を強化し、労働契約法の趣旨を職場に活かす定着の取り組み・周知を求めます。また、有期契約労働者の無期転換については、5 年（2018 年 4 月）の無期転換期間の短縮など法を上回る取り組みを春季生活闘争も含め通年に求めるとともに、無期転換直前の雇止め抑止に向けて法内容の周知に取り組みます。
- 3) 労働者派遣法については、法改正の内容をチェックし、労働者保護の視点から派遣労働者の雇用の安定と公正待遇の確保に向けて引き続き取り組みます。
- 4) 希望者全員が 65 歳まで働き続けられるよう、高齢者雇用安定法で定める高齢者雇用確保措置の確実な実施と、継続雇用制度により有期労働契約となった場合の 65 歳未満での雇止め防止に向けて取り組みます。

## (7) 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、9 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。

#### (8) 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。引き続き、条例可決に向けた取り組みを粘り強く展開し当面、全国的な条例制定に向けた好事例を学ぶ学習会の開催を追求する。

#### (9) 連合北海道 第3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 2017年2月17日(金)13時30分～17時00分 終了後懇親会

場 所 ホテルポールスター札幌4階「ライラック」

参加対象 ①情報労連(NTT労組札幌病院分会)、②JAM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)、④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)、⑤王子総合病院労組、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)など

#### (10) 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道南」を函館市で開催する。

### 3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取組み」

すべての働く者の生活改善・格差是正に向けて、**別紙5 「2017年度 政策・制度実現の取り組み」**P31を春季生活闘争の労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進める。

- 1) 地域活性化に向けた中小企業・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) 地域医療・福祉の確保と防災・災害福祉の確立

## III 戰争の進め方

### 1. 基本的な考え方

- (1) すべての労働者を対象とし、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた戦争を展開するために、連合北海道、産別や地協は、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) 戰争体制については、従前同様、「連合北海道2017春季生活戦争本部」を設置し**【資料1】**P33、戦争委員会(執行委員会)を開催して、戦争状況の確認と方針の確立・徹底をはかる。
- (3) 産業別部門連絡会、中小・パート共闘会議（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、戦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。

- (4) 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。
- (5) 「クラシノソコアゲ応援団！RENGOキャンペーン」第2弾の取り組みと連動し、暮らしの「底上げ」に関するテーマを広く社会に浸透させる。同時に、職場と一体となってワーク・ライフ・バランス実現の取り組みを推進する。
- (6) 「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。
- (7) 「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開発する。
- (8) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

## 2. 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發揮し、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。P23も参照。

	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	流通・情報 エナルギー業
平均年齢	42.3歳	39.2歳	37.6歳	47.7歳	39.3歳	39.3歳	41.7歳
勤続	13.5年	13.6年	14.6年	14.6年	13.1年	10.7年	12.5年
人數	3,620.0	516.0	337.0	1,395.0	654.0	581.0	133.0
平均	234.1	256.6	274.8	203.8	252.5	243.6	227.6
第1四分位	191.5	204.9	206.2	185.2	198.7	195.1	193.8
中位数	220.8	246.6	251.7	204.5	244.3	229.2	223.7

- (5) 「2017 春季生活闘争・妥結情報」及び「2017 春季生活闘争ニュース」を隨時発行し、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・待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、11月25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、連合北海道は、第1回闘争委員会(12月21日)を開催し、同様のゾーンで進めることを確認した。

- |           |                          |
|-----------|--------------------------|
| ・ 3／13～17 | 第1先行組合回答ゾーン（最大のヤマ場は3／15） |
| ・ 3／20～24 | 第2先行組合回答ゾーン              |
| ・ 3／25～31 | 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。

## 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、配分の歪みのは正に向け、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 2017 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”的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、「すべての労働者の待遇改善」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、2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【資料2】P34参照

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。

◇石狩地協	2017年1月20日(金)・21日(土)
◇渡島地協	2017年1月28日(土)・29日(日)
◇釧根地協	2017年2月4日(土)・5日(日)

## 5. 産業別部門連絡会の取り組み別紙6 P32参照

- (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待遇改善、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・中小組合のたたかい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2017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. 組織強化・拡大の取り組み

未組織労働者の待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。

### 【産別・単組の取り組み】

- (1) 構成組織は、非正規労働者の組織化と待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、2017 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、「全国一斉集中相談ダイヤル」(2月9日～11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

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以下の取り組みを強化する。

また、道労福協と産別・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)の促進を図る。

※ 2017年度 労働福祉事業団体運動推進スケジュール P35

#### 【産別・単組の取り組み】

##### (1) 労働金庫運動の推進

- ① 労働金庫を勤労者のメインバンクとするため、2017年度新入組合員や若年層・女性層を対象とした学習会・研修会に取り組む。
  - ア. 労働金庫の存在意義や市中銀行との違いについて
  - イ. フルキャッシュバックサービス(コンビニや他行 ATM 利用顧客手数料の劳金負担)の周知
  - ウ. 総合口座の開設と給与振込の指定・財形貯蓄の加入促進について
- ② 可処分所得の向上のため、「マイプランを活用した、他行カード・クレジット(リボ払等)」の高金利ローンの借換運動・「ろうきん住宅ローンの商品性や高金利住宅ローン借換メリット」の周知活動を図る。
- ③ 退職後の組合員の生活設計の充実のため、個人型確定拠出年金(個人型 DC)の周知・加入促進を図る。
- ④ 非正規労働者(契約、パート、派遣、嘱託の方など)の生活安定・向上にむけ、「ほっかいどう労働者福祉資金融資・労働金庫の融資制度」の周知活動を促進する。

##### (2) 全労済運動の推進

- ① 協同組合運動の原点に立ち返った取り組み
  - ア. 生活保障設計運動の浸透に向けた取り組み各産別・単組で積極的にセミナーや学習会等を開催し、「生活保障設計運動」の浸透を図る。

#### イ. 防災・減災に関する啓発活動の継続展開

今後想定される大地震や台風等の風水害へ備え、防災・減災の重要性を広く訴える活動を展開する。

#### ② 重点共済の推進強化

##### ア. 「住まいの共済」の推進

- 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。
- 近年多発する地震災害や台風による災害に備え、自然災害共済の付帯推進強化。

##### イ. 「自賠責共済」の推進

- 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。
- 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に向けた取り組み強化。

##### ウ. 「こくみん共済」の推進

- 非正規労働者へのハーフタイプ推進強化。

#### ③ 職場推進委員会の活性化に向けた生活プランナーの育成

各産別・単組で組合員へのより高度な相談等に対応ができるプランナーを育成し、職場推進委員会の機能拡充を図る。

### (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）」となっており、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」は勿論のこと、「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 住宅生協利用組合員に対するオルグを住宅生協へ要請し、住まいに関するアドバイザーとしての役割の発揮と、利用拡大に向けた取り組みを行う。
- ② 住宅生協による定期的なオルグ活動を要請し、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 とりわけ、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す。

### (4) 医療生協運動の推進

北海道医療生協は、連合組合員・家族の健康保持に向けて「札幌緑愛病院」及び「緑愛クリニック」、「訪問診療・訪問看護」体制、5つの地域支部を中心とした高齢者生活支援や健康寿命を延ばし生活を楽しむための諸活動を展開している。

また、2016年から巡回健診の全道展開も開始していることから、これら活動への参加を引き続き推進する。

2017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・出資者拡大を図る。
- ② 健康診断や人間ドック等の利用拡大、また、組合員特典を活かしたオプション検査(各種がん検査、骨密度や動脈硬化、睡眠時無呼吸診断等)を利用して、自己の健康管理強化を訴える。
- 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、地域支部等が実施する行事、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) 「2017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. 主な日程

2016年

12月21日(水)	第1回闘争委員会(第3回執行委員会)
12月21日(水)	第65回地方委員会
12月21日(水)	地協事務局長会議

2017年

1月10日(水)	連合本部連合白書学習会(東京)
1月10日(水)	最低賃金全国担当者会議(東京)
1月11日(木)	北海道ハイタク最賃幹事会・学習会(センチュリーロイヤルホテル)
1月20日(金)～21日(土)	北海道ブロック推進会議(石狩地協)
1月25日(水)	第2回闘争委員会(第4回執行委員会)
1月25日(水)	地協事務局長会議
1月28日(土)～29日(日)	北海道ブロック推進会議(渡島地協)
2月3日(金)	2017春季生活闘争・闘争開始宣言中央決起集会(東京)
2月4日(土)～5日(日)	北海道ブロック推進会議(釧根地協)
2月中	各地協・春季生活闘争討論集会
2月7日(火)	交通・運輸部門連絡会【D部門】
2月8日(水)	資源・化学・エネルギー部門連絡会【B部門】
2月9日(木)	流通・食品・建設・一般部門連絡会【C部門】
2月10日(金)	情報・サービス部門連絡会【E部門】
2月9日(木)～11日(土)	全国一斉「なんでも労働相談ダイヤル」
2月15日(水)	連合・北海道ブロック代表者会議
2月中	第2回中小・パート共闘会議
2月17日(金)	連合北海道第3回医療職場の意見交換会(ホールスター)
2月18日(土)～19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(水)	第3回闘争委員会(第5回執行委員会)
2月22日(水)	地協事務局長会議
2月24日(金)	官公部門連絡会【F部門】北海道公務労協総決起集会
3月1日(水)	北海道庁への要請
3月3日(金)	北海道労働局への要請行動
3月3日(金)	経済5団体との労使懇談会
3月6日(月)	2017春季生活闘争・政策制度要求実現集会(東京)
3月9日(木)	2017春季生活闘争勝利!全道総決起集会(札幌市民ホール)

3月 13日(月)～17日(金)	第1先行組合回答ゾーン(最大のヤマ場3月15日)
3月 20日(月)～24日(金)	第2先行組合回答ゾーン
3月 22日(水)	第4回闘争委員会(第6回執行委員会)
3月 22日(水)	地協事務局長会議
3月 25日(土)～31日(金)	中堅・中小集中回答ゾーン
3月 31日(金)	2017春季生活闘争共闘推進会議(東京)
4月中旬	中小回答ゾーン

## 2017春季生活闘争 中小共闘方針

### I. 中小共闘の取り組みの基本的な考え方

2017 春季生活闘争方針は、わが国が直面する経済・社会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り、2016 春季生活闘争で掲げた「大手追従・準拠からの脱却」「サプライチェーン全体の付加価値分配」の流れを前進させる取り組みが必要であることを掲げた。

中小共闘・地場共闘として実効性のある闘争を進めるためには中小労組の交渉力強化が不可欠であり、そのためには、共闘への中小労組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。交渉力強化に向けて、中小労組は賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給（賃金カーブ維持分）相当分の労使確認など事前の準備を行ったうえで交渉に臨み、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コミットするなど、より主体的な取り組みを進める。

加えて、中小企業は地域経済・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、地域のあらゆる関係者と連携をはかり、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。

超少子高齢化・人口減少という構造問題は不可避的に人手不足をもたらす。中小企業が存続しその価値を高め続けるためには、「人財」こそが付加価値創造の源泉であり、「人財」確保に資する労働諸条件の改善が企業の生き残りの要件であるとの強い危機感を持ちながら、「人への投資」を求めていくことが必要である。「底上げ・底支え」と「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. 2017 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」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うえで、「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) 最低到達水準の設定

「格差是正」に向けて、賃金引き上げ額・率以上に賃金水準の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、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、これを参考に「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到達水準目標を設定する。

##### (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。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、総原資のみならずその配分についても要求・交渉を進めることとする。構成組織と地方連合会は連携して、地域ミニマム運動への参加を促進し、この支援を行う。

##### (4) 賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブの維持は、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、最低限の生活水準保障でもあり、これを必ず確保する。

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値の協定締結

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、年齢別最低到達水準値についての協定締結をめざす。

#### ○参考-1 連合リビングウェイジ(必要生計費) …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・平均)の試算

- ・地域ミニマム集計データ 250,415円(39.2歳、13.9年) \*昨年 251,056円
- ・2016中小共闘集計 (加重・20.2万人) 249,446円(昨年 245,462円)  
(単純・2,342組合) 239,313円(昨年 237,780円)

#### ○参考-3 連合全体の月例賃金(2016「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	268,857	314,279
	中位数	267,848	315,400
登録組合	平均	259,234	297,241
	中位数	257,954	297,012

#### ○参考-4 賃金カーブ維持相当分

2015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年・1歳間差の平均は4,353円(昨年 4,453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 : 197,100円 (昨年 195,500円)
- ・35歳 : 212,600円 (昨年 209,600円)

## 2. 共闘体制の強化による社会的波及力の向上

- 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。
- 中小労働委員会(中小共闘センター)のもとに、すべての構成組織が参加する中小共闘担当者会議を設置する。また、中小共闘担当者会議と地方連合会の地場共闘担当者、非正規共闘担当者会議との合同会議や「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。
- 中小労組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、今回設定した最低到達水準をクリアすることと、地域の賃金水準の開示(特性値、表2参照)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。
- 相場形成と先行する中小労組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、中小のみならず未組織の組合や非正規労働者の底上げへつながる体制を強化する。

### 3. 公正取引の推進と地域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、取引関係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) 公正取引の推進について中小企業経営者団体および行政機関と連携を進めると同時に、社会全体に対する情報発信によって世論形成をはかる。
- (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軸に「地域フォーラム」を開催する。

### 4. 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、特例措置が適用される条項があるが、別表3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。

## 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合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、中小労組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) 公正取引の実現に向けて、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の実施を検討する。
- (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」「賃金テキスト」「How to 賃金改定」などの資料を提供する。

### 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) 中小単組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（賃金カープ維持分）相当分の労使確認など事前の準備を行ったうえで交渉に臨み、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コミットするなど、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単組については、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) 中小単組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) 単組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単組を拡大し、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すとともに、集計結果をすみやかに公表する。
- (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

**2013年都道府県別リビングウェイジ**  
**[単身世帯および2人世帯の最低生計費をクリアする賃金水準]**

			単身世帯／ 自動車なし	単身世帯／ 自動車なし	単身世帯／ 自動車あり	2人世帯／ 父子・自動車なし	2人世帯／ 父子・自動車あり
			修正した地 域物価指數 *1	時間額(所定 内)*2	最低生計費＋ 税・社保	最低生計費＋ 税・社保	最低生計費＋ 税・社保
					月 領	月 領	月 領
			埼玉=100	円	円	円	円
1	北海道	94.6	880	145,000	191,000	197,670	242,670
2	青森	91.2	850	140,000	184,000	190,670	234,000
3	岩手	94.0	880	144,000	189,000	196,420	241,080
4	秋田	93.2	870	143,000	188,000	194,750	239,080
5	山形	96.7	900	148,000	195,000	202,170	248,170
6	宮城	98.9	920	151,000	199,000	206,750	253,830
7	福島	93.7	870	143,000	189,000	195,830	240,420
8	群馬	92.0	860	141,000	186,000	192,330	236,080
9	栃木	94.2	880	144,000	190,000	196,920	241,750
10	茨城	94.2	880	144,000	190,000	196,920	241,750
11	埼玉	100.0	930	153,000	202,000	209,000	256,560
12	千葉	100.6	940	154,000	203,000	210,330	258,170
13	東京	115.6	1,080	177,000	233,000	241,580	296,580
14	神奈川	107.3	1,000	164,000	216,000	224,170	275,250
15	山梨	95.6	890	146,000	193,000	199,750	245,170
16	長野	95.3	890	146,000	192,000	199,170	244,500
17	静岡	95.5	890	146,000	192,000	199,580	245,000
18	愛知	96.1	900	147,000	194,000	200,830	246,580
19	岐阜	91.2	850	140,000	184,000	190,670	234,000
20	三重	91.5	850	140,000	184,000	191,250	234,750
21	新潟	95.8	900	147,000	193,000	200,250	245,830
22	富山	94.0	880	144,000	189,000	196,420	241,080
23	石川	95.7	890	146,000	193,000	200,080	245,670
24	福井	93.4	870	143,000	188,000	195,250	239,750
25	滋賀	94.3	880	144,000	190,000	197,170	242,000
26	京都	102.9	960	157,000	208,000	215,080	264,080
27	奈良	94.1	880	144,000	190,000	196,750	241,580
28	和歌山	91.2	850	140,000	184,000	190,670	234,000
29	大阪	101.4	950	155,000	204,000	212,000	260,170
30	兵庫	99.0	930	152,000	200,000	207,000	254,080
31	鳥取	93.9	880	144,000	189,000	196,250	240,830
32	島根	95.0	880	145,000	192,000	198,580	243,830
33	岡山	95.0	880	145,000	192,000	198,580	243,830
34	広島	96.5	900	148,000	194,000	201,580	247,500
35	山口	92.1	860	141,000	186,000	192,500	236,330
36	香川	92.9	870	142,000	187,000	194,170	238,330
37	徳島	93.1	870	142,000	188,000	194,580	238,830
38	高知	94.1	880	144,000	190,000	196,750	241,580
39	愛媛	91.7	850	140,000	185,000	191,580	235,170
40	福岡	96.3	900	147,000	194,000	201,250	247,000
41	佐賀	92.1	860	141,000	186,000	192,500	236,330
42	長崎	95.1	890	146,000	192,000	198,830	244,080
43	熊本	93.1	870	142,000	188,000	194,580	238,830
44	大分	92.2	860	141,000	186,000	192,670	236,580
45	宮崎	90.3	840	138,000	182,000	188,830	231,750
46	鹿児島	92.8	870	142,000	187,000	194,000	238,170
47	沖縄	86.9	810	133,000	175,000	181,580	222,920

\* 1 2007「全国物価統計調査」の都道府県別民営借家世帯の物価指數における都道府県の相対的位置関係を、連合最低生計費の地域間格差(埼玉県を100)に引き直した。これに基づく都道府県の生計費推計値(月例賃金)は千円単位で四捨五入。ただし愛知県は家賃の県内格差が大きく、参考までに名古屋市のデータを示すと、修正地域物価指數100.2、月例賃金152,000円、時間額921円(所定内実労働時間数)／875円(法定労働時間数上限)となる。

\* 2 2015「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均(164時間)で計算  
(所定内実労働時間数 = 総実労働時間数 - 超過労働時間数)

表2

## 地域ミニマム業種別特性値表・男女計(連合北海道2017地域ミニマム調査より)

【25歳】	業種	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	149,600 (183,400)	151,700 (186,100)	168,900 (189,100)	197,300 (209,800)	209,300 (244,400)
	食 品	192,000 (184,100)	192,000 (194,100)	206,200 (206,200)	206,600 (206,200)	209,300 (206,200)
	交 通・運 輸	116,300 (146,200)	117,500 (160,900)	119,300 (185,500)	125,600 (186,000)	129,300 (190,500)
	サ ー ビ ス・一 般	179,000 (170,000)	184,200 (181,700)	197,600 (190,600)	206,200 (192,200)	212,600 (197,200)
	建 設・資 材	151,000	173,100	197,000	197,000	197,000
	流 通・情 報	173,700	179,200	183,100	189,600	199,700
	エ ネ ル ギ 一 業					

【30歳】	業種	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	202,200 (191,700)	208,500 (205,600)	220,900 (209,800)	246,700 (218,600)	258,400 (240,100)
	食 品	195,300 (169,200)	199,700 (179,400)	209,000 (202,900)	209,400 (234,200)	217,600 (238,600)
	交 通・運 輸	125,200 (158,000)	137,900 (170,700)	169,100 (188,300)	186,500 (198,700)	195,500 (217,500)
	サ ー ビ ス・一 般	198,700 (180,800)	199,100 (190,200)	211,000 (220,000)	234,800 (223,700)	281,400 (241,900)
	建 設・資 材	151,000	151,000	164,000	217,300	226,100
	流 通・情 報	197,000	197,700	201,500	207,700	212,400
	エ ネ ル ギ 一 業					

【35歳】	業種	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	184,600 (211,500)	212,500 (226,900)	246,100 (233,600)	278,900 (266,900)	289,300 (275,700)
	食 品	218,500 (209,900)	230,300 (212,600)	250,000 (216,000)	251,500 (297,100)	252,400 (324,700)
	交 通・運 輸	141,900 (128,800)	150,800 (148,500)	194,300 (171,700)	206,300 (184,700)	213,900 (205,100)
	サ ー ビ ス・一 般	173,200 (149,600)	191,300 (193,800)	215,500 (207,400)	262,100 (260,600)	283,800 (270,000)
	建 設・資 材	164,000	178,000	235,600	262,000	289,500
	流 通・情 報	174,300	183,400	198,500	206,400	211,200
	エ ネ ル ギ 一 業					

【年齢計】	業種	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	172,100 (181,400)	204,900 (216,500)	246,600 (253,900)	299,700 (294,900)	348,100 (329,700)
	食 品	183,100 (160,300)	206,200 (187,800)	251,700 (221,700)	339,900 (316,700)	404,000 (392,400)
	交 通・運 輸	160,900 (149,200)	185,200 (178,700)	204,500 (194,500)	224,200 (219,100)	239,200 (247,300)
	サ ー ビ ス・一 般	169,800 (177,500)	198,700 (199,800)	244,300 (227,000)	301,600 (262,700)	344,600 (309,000)
	建 設・資 材	164,500	195,100	229,200	295,000	336,600
	流 通・情 報	166,700	193,800	223,700	260,700	289,500
	エ ネ ル ギ 一 業					

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資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小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 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	常時 50 人以上の事業場	
障害者雇用促進法		法定雇用率（2 %）以上の障害者を雇用する義務	常時 50 人以上の事業主	除外率制度あり
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		仕事と生活の調和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[P]		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 人以上の企業 (適用拡大前の適用基準で適用となる被保険者数で算定)	以下の条件を満たす労働者への適用拡大 ① 週 20 時間以上 ② 月額賃金 8.8 万円以上 ③ 勤務期間 1 年以上 ④ 学生は適用除外

## 2017 春季生活闘争 非正規共闘方針

### I. 2017 春季生活闘争「非正規共闘」の基本的な考え方

「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現に重点を置いた取り組みを進めるとの 2017 春季生活闘争方針のもと、すべての働く者が人間らしい働きがいのある仕事（ディーセント・ワーク）に就き、雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な待遇の確保に向けた取り組みを強化する。

非正規労働者を取り巻く環境は、社会保険適用労働者の拡大、2018年4月より労働契約法18条に基づく有期契約労働者の無期契約への転換の開始、法定地域別最低賃金上昇による就労時間調整の可能性などにより大きく変化する。こうした動向を把握し、春季生活闘争を通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する必要がある。

また、非正規労働者自らが運動に参画できる環境の整備に向けて、「職場から始めよう運動」、「クラシノソコアゲ応援団！ R E N G O キャンペーン」、「なんでも相談ダイヤル」、組織拡大の取り組みなどにより、非正規労働者が待遇改善を実感できる取り組みを展開し、社会への波及をはかる。

すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に取り組むとの 2016 春季生活闘争方針の下、非正規労働者の雇用安定の促進や待遇改善はもとより、基本的なワーカルールの周知、徹底をはかるを通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを強化する。

非正規労働者に関する取り組みは「職場から始めよう運動」や組織拡大の取り組みを通じて、非正規労働者自らが運動に参画できる環境を整備し、待遇改善の成果を実感できる闘争を展開することにより、社会への波及をはかる。

### II. 構成組織・単組の取り組み

すべての構成組織は「非正規共闘」に結集するとともに、部門別共闘連絡会議や非正規共闘担当者会議での情報共有を通じて、非正規労働者の待遇改善に向けて強力に、具体的のある運動を展開していく。

単組は、構成組織の指導と支援のもと、組織化の状況に区別なく、ワーカルールの周知、徹底をはかるを通じて労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する。同じ職場で働く仲間の労働条件改善を進めるために、それぞれの職場の実態把握や非正規労働者の声を結集し、具体的な要求を行っていく。取り組みを進めるにあたっては、職場で働く非正規労働者との意見交換や「2016『職場から始めよう運動』取り組み事例集・仮称」（2016年12月発行予定）なども活用し、非正規労働者自らが参画できる場を設定する。

#### 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。

その際、キャリアアップ助成金等行政の就業促進および待遇向上支援策の周知なども行っていく事とする。

##### (1) 正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進

正社員に転換するための制度を整備し、また制度の運用状況を点検することを通じて、正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。

##### (2) 無期労働契約への転換促進など

労働契約法18条に規定する無期転換申込み権について、法定の5年より短い期間で転換させる取り組みを行う。

#### 2. 仕事に応じた適正な待遇の確保に向けた取り組み

職場における働き方の実態に応じた均等待遇の取り組みを推進する。

##### (1) 賃金引き上げの取り組み

### 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」と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」の実現に向けた時給の引き上げ
- ② 時給1,000円超の場合は、37円<sup>9</sup>を目安に要求する。
- ③ 取り組む地域ごとに「県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざして取り組む。
- ④ 正社員との均等待遇の実現をはかるため、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。

### 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、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

#### (2) 均等待遇に関する取り組み

雇用・労働条件の向上と生活保障の実現のため、不合理な格差の是正、雇用形態にかかわらず均等であるべき待遇の確保に向けて取り組む。

- 1) 一時金の支給
- 2) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- 3) 社会保険の加入状況の確認・徹底<sup>10</sup>と加入希望者への対応
- 4) 有給休暇の取得促進
- 5) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
- 6) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

#### 【参考：2017闘争非正規共闘方針と連動した連合の取り組み】

- \* 「改正労働契約法」に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012.10.18）
- \* 雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方  
（第9回中央執行委員会確認／2016.6.16）
- \* 改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組みについて  
（第11回中央執行委員会確認／2016.8.25）
- \* 「社会保障分野における政策実現に向けた取り組みについて」  
（第13回中央執行委員会確認／2016.10.20）

## III. 地方連合会の取り組み

地方連合会は、地域の非正規・未組織労働者、地域のあらゆる関係者と連携し、地域フォーラムなどの開催を通じて、社会全体に賛同を得られる運動の展開を進める。また「なんでも労働相談ダイヤル」の活動を強化し、2016年12月6・7日および2017年2月9・11日には「全国一斉集中相談ダイヤル」をそれぞれ長時間労働、無期転換に向けた雇い止めなど非正規雇用をテーマとして実施し、長時間労働や労働組合のない職場で働く非正規労働者の課題解決に取り組む。

## IV. 「職場から始めよう運動」の取り組み

同じ職場で働く仲間の労働条件改善を進めるために、それぞれの職場や地域の実態を踏まえて、通年的に推進する「職場から始めよう運動」の徹底した取り組みを促進する。

<sup>9</sup> 中小共闘方針が提起する賃上げ6,000円を月所定労働時間164時間（厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

<sup>10</sup> 厚生年金保険法・健康保険法の改正により、2016年10月1日から短時間労働者への適用が拡大された。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概ね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）。

## 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」、「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)

### 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、運動の広がりと浸透をはかる。
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」(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>

## 2017春季生活闘争における男女平等課題に関する取り組み

### I. 職場における男女平等の実現

#### 1. 男女間賃金格差の是正

- (1) 各単組の賃金データに基づいて男女別・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) 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など(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いければ支給要件とするよう是正を求める。

#### 2. 男女平等の推進(女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・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、連合「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」等を踏まえ、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扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- (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) 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。策定に当たっては、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。
- (6) 行動計画が着実に進展しているか、P D C Aに積極的に関与する。
- (7) 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。

### II. 両立支援の促進

#### 1. 育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向け、2017春季生活闘争方針に掲げる時短などの取り組みとあわせ、「改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組みについて」にもとづき、以下の課題に取り組む。

- (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) 有期契約労働者へ制度を拡充する。
- (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) 男女のワーク・ライフ・バランス実現や、女性の就業継続の観点から、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) 男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、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体暇等を含む）の制度整備に取り組む。

## 2. 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。

## 2017春季生活闘争方針ワークルールの取り組み

雇用形態にかかわらない均等待遇の実現をはじめ、すべての労働者の雇用の安定と公正な処遇の確保に向けて、ワークルールの取り組みを以下の通り進める。

### 1) 雇用形態にかかわらない均等待遇の実現に向けた取り組み

○正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇差の点検を行った上で、「雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方（第9回中央執行委員会確認／2016.6.16）」で示した「処遇差の『合理的理由』の判断要素・基準」などに照らし、合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、均等待遇の実現に向けた取り組みを行う。

### 2) 有期労働契約に関する取り組み

○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生じることを踏まえ、「連合『改正労働契約法』に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012.10.18）」を基本に、無期転換促進の取り組み、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。

### 3) 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み

○健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向け、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ごとの年間上限時間の設定、④36協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議、⑤年次有給休暇の取得状況の点検とともに取得率向上に向けた環境整備・計画的付与制度導入などを実施する。

### 4) 改正労働者派遣法に関する取り組み

○2015年改正労働者派遣法の施行を踏まえ、「『改正労働者派遣法』に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2015.11.20）」に基づき、①派遣労働者の労働条件の点検・改善、②派遣労働者の受け入れ開始時や派遣期間を延長して受け入れる際における確実な要員協議や意見表明などを行う。また、受け入れている派遣労働者に対して改正法の周知を行う。

### 5) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み

○労働力の高齢化が進む中、職場において疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向けた対応が求められる。雇用形態にかかわらず、連合「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針（およびチェックリスト）」（仮称）にもとづき、対象となる労働者の支援と職場環境の整備などに向けた労使協議を進める。

### 6) 若者雇用に関する取り組み

○「『若者雇用促進法』に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2015.11.20）」にもとづき、雇用のミスマッチによる早期離職を防ぎ、若者が安心して働き続けられる環境の整備に向けた労使協議を行う。労使協議を通じて時間外労働、休日・休暇などの職場環境の改善に取り組むとともに、新卒者募集における職場情報の積極的な開示、求人情報の適切な明示、就労前の書面交付による労働条件の明示などが行われているか確認する。

### 7) 高齢者雇用に関する取り組み

「連合『改正高齢者雇用安定法』に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012.10.18、2012.11.26改訂）」にもとづき、有期労働契約を反復更新して60歳を迎える労働者を含め、希望する者全員の65歳までの雇用確保に向けた労使協議を行う。高齢者の就業の場を確保するため、高齢者のニーズに対応する働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場づくりや、作業環境、能力開発、健康管理などについて労使協議を行う。

## 2017春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」について

「2017年度 重点政策実現の取り組み」と「2017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、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた運動を強力に進める。

具体的には、「企業内の労働条件改善」と「政策・制度要求の実現」を同時に進めることによりすべての働く者の「総合生活改善」を目指し、①経済の自律的成長の実現に向けた環境整備、②「労使の取り組み」と「国・地方自治体の施策」の連動・相乗効果の発揮、③「労使の取り組み」強化による法改正・制度充実の観点から、以下の政策・制度要求の実現に取り組む。

あわせて、労使協議を通じてコーポレートガバナンスの強化に向けた取り組みを進めていく。

### 1. 地域活性化に向けた中小・地場産業への支援強化

- 健全な経済の発展に向けた中小企業の公正取引の確立
- 地域活性化に向けた公契約基本法・公契約条例の制定の促進

### 2. 雇用の安定と公正労働条件の確保

- 雇用形態にかかわらない均等待遇の実現に向けた取り組みの推進
- 有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みの推進
- 長時間労働のは正と過労死ゼロに向けた労働時間規制の強化
- 改正労働者派遣法の点検と検証
- 疾病を抱える労働者の治療と職業政策の両立に向けた支援
- 若者雇用の促進に向けた職場環境の整備
- 高齢者雇用の促進に向けた職場環境の整備
- 男女がともに仕事と育児・介護を両立できる環境の整備

### 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

- 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の取り組みの推進
- 企業年金制度の普及・拡大に向けた取り組みの推進
- 子どもの貧困と教育格差の解消
- 子ども・子育て支援新制度の着実な実施
- 税による所得再分配機能の強化

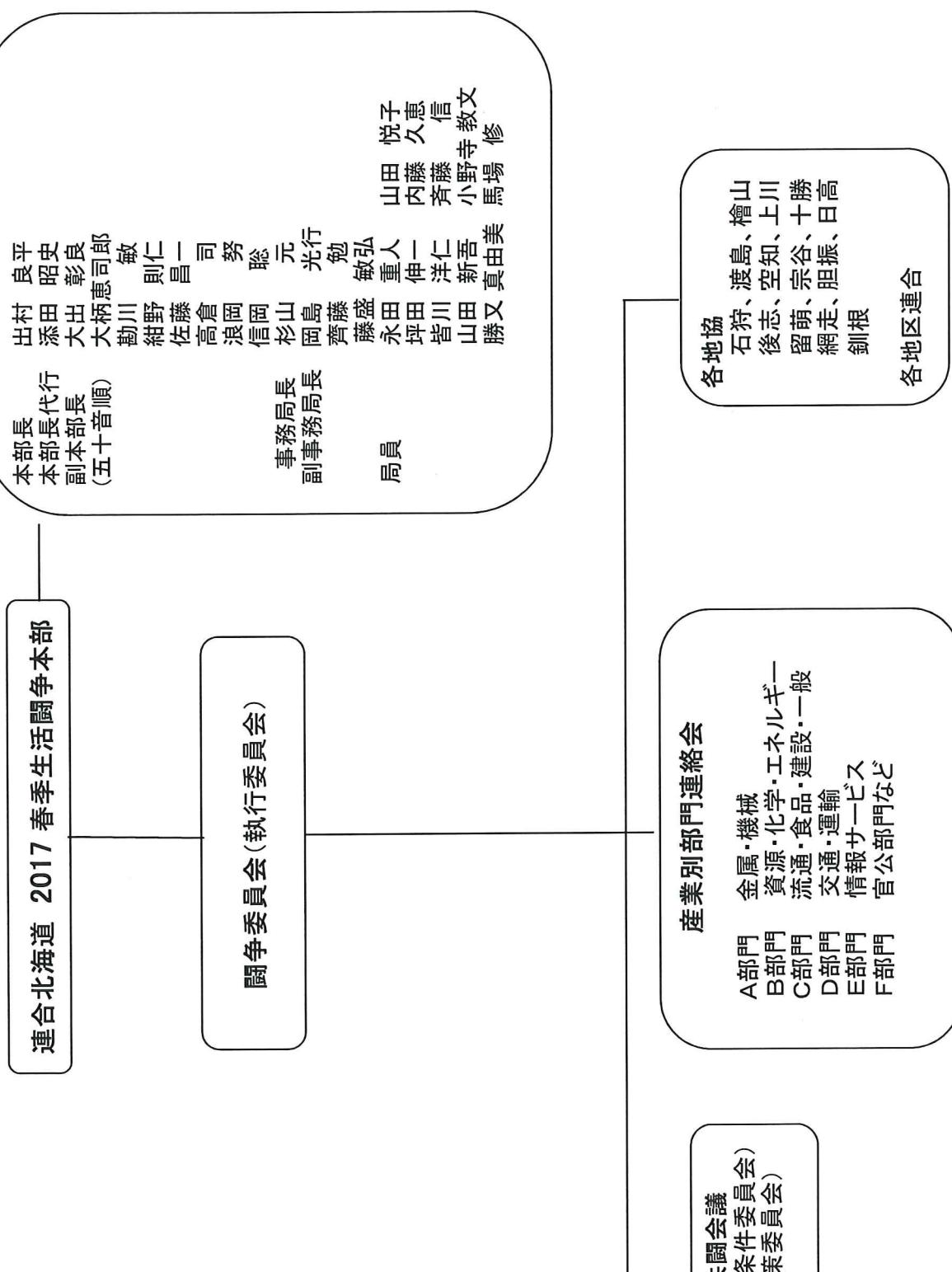
## 2017 春季生活闘争 部門別連絡会の構成について

「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう！  
長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！

部門別 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 センセ 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 センセ フード連合 道季労 全建総連	J R 総連 運輸労連 交通労連 私鉄総連 J R 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 N H K 労連 全労金 J P 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 国道税 政労連 全財務 税労組 道学組

## 【闘争体制】

連合北海道 2017 春季生活闘争本部



## 【資料1】

【資料2】 2017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	2016/12/16
石狩BL	2017/1/20~21	13:30	定山渓温泉	100	永田 小野寺	—
渡島BL	2017/1/28~29	14:00	グリーンピア大沼	100	永田 小野寺	添田代行
檜山	2017/1/27	16:30	ホテルニューエル	50	坪田	
後志	2017/2/4	14:00	小樽経済センター7階ホール	80	皆川	大出副会長
空知	2017/2/4	13:30	「まみなーる」岩見沢市民会館「多目的室」	60	杉山	—
上川	2017/2/4	13:30	旭川市民文化会館3階「大会議室」	100	岡島	—
留萌	2017/1/28	13:00	留萌中央公民館 小ホール	90	山田	
宗谷	2017/2/11	13:30	稚内海員会館	70	皆川	
網走	2017/2/4	13:30	サンライフ北見	60	藤盛	高倉副会長
胆振	2017/2/4	13:30	登別市婦人センター	80	坪田	大柄副会長
日高	2017/1/28	13:00	新ひだか町公民館	70	岡島	—
十勝	2017/2/4	14:00	十勝川温泉第一ホテル	180	山田	浪岡副会長
釧根BL	2017/2/4~5	13:30	釧路センチュリーキャッスルホテル	100	永田 小野寺	佐藤副会長
金属機械幹事会	2017/2/18~19	15:00	登別温泉	30	永田 小野寺	大柄副会長
青年委員会 スプリングフォーラム	2017/2/5	9:00	札幌市内	50	齊藤	齊藤青年委員長

2017年度 福祉事業団体事業推進スケジュール



# 2017春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会(連合)

総合労働局



## 2017春季生活闘争の意義と目的

### 『経済の自律的成長』『包摂的な社会の構築』『デイーセント・ワーク』の実現

- ◆超少子・高齢化、人口減少社会にあって、不可避的にもたらせる労働力不足の状況にあっても社会・経済を自立的かつ持続的に成長させることができている。
- ◆そのためには、多様な「人財」の活躍とそれを包摂する社会の構築が不可欠である。
- ◆「デイーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現を可能にする「人への投資」が必要である。

### 『底上げ・底支え』『格差是正』で『クラシノコアゲ実現』

- ◆「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、所得の向上により消費の拡大をはかる事が必要。
- ◆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。
- ◆将来不安の解消に向けた働き方に中立な社会保障制度の確立、所得再分配機能を強化した税制改革が不可欠。
- ◆賃金の社会的水準確保を重視した取り組みの継続。そのために「大手追従・準拠からの転換」「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」の運動を前進させる。

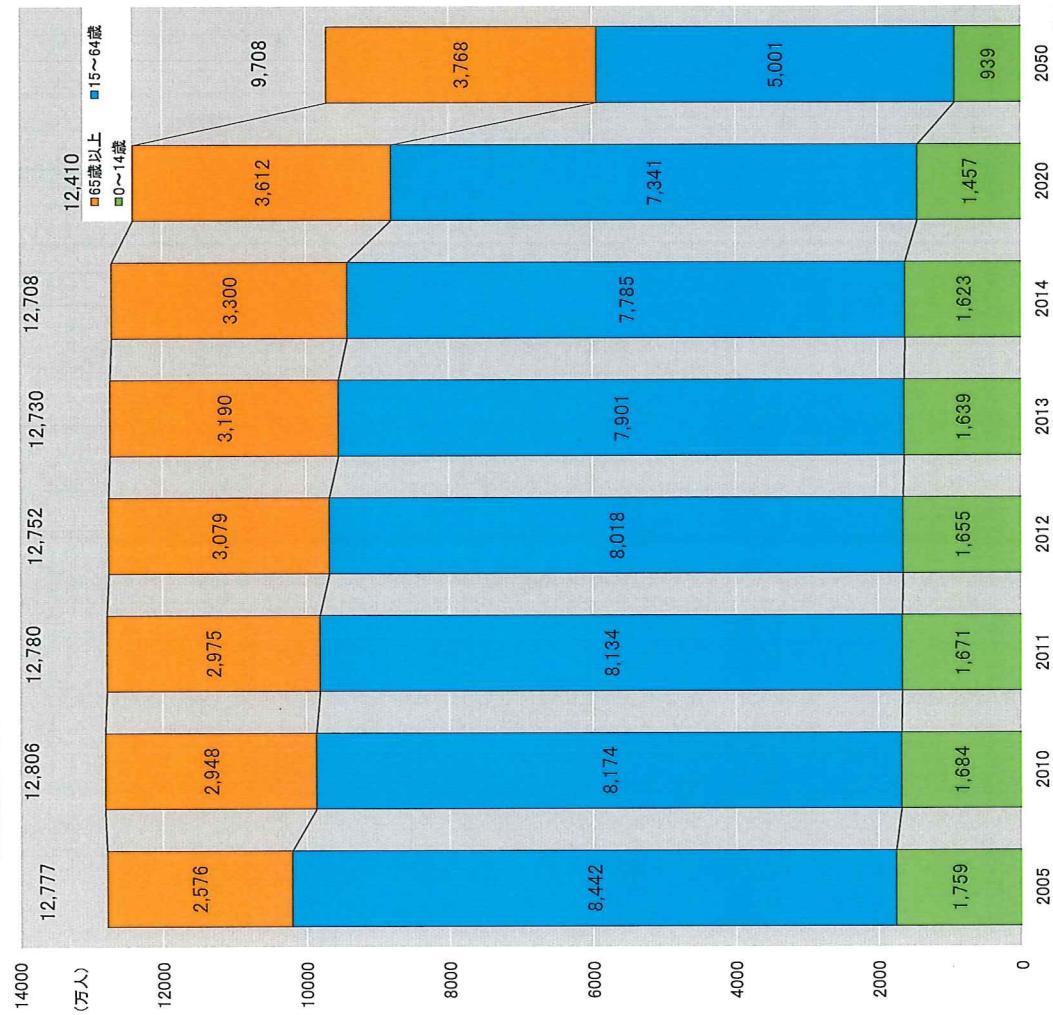
### 働く者・国民生活の底上げをはかるために果敢に闘う

- ◆社会・経済の原動力であり、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が政府の役割であることを訴えていく。
- ◆労働者を労働力ではなく人として尊重する社会の実現には、労働組合運動の強化が求められる。
- ◆社会の不条理や格差の拡大を許さず、働く者・国民の生活の底上げをはかるため果敢に闘う。

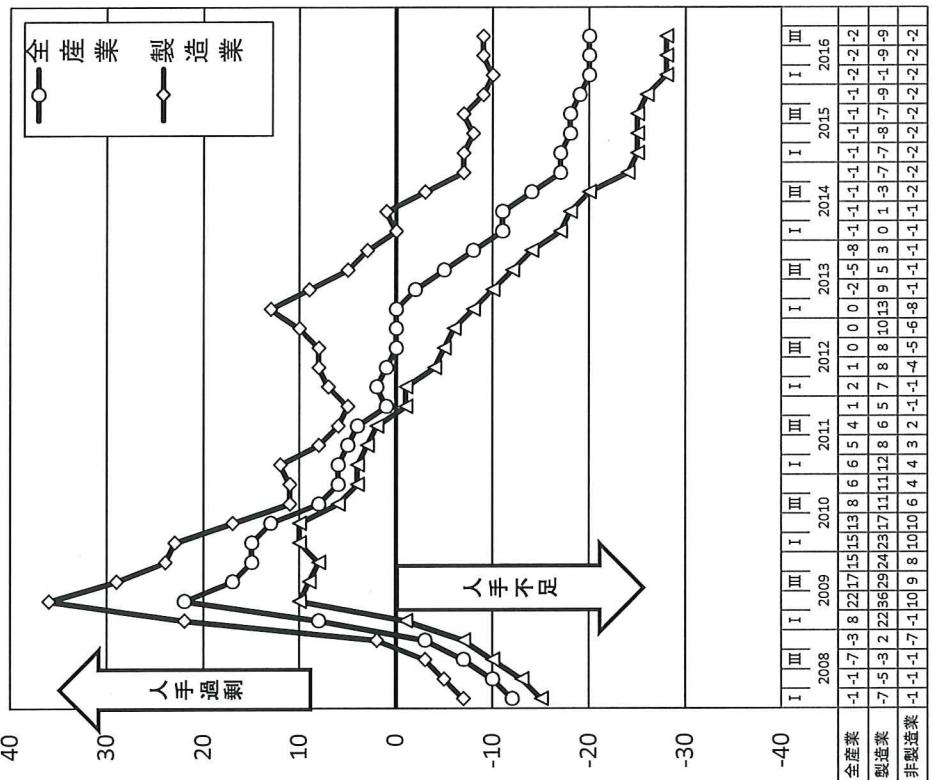


## 日本の人口推計と雇用情勢

### 人口推計



【雇用人員D.I.の推移(予測)】



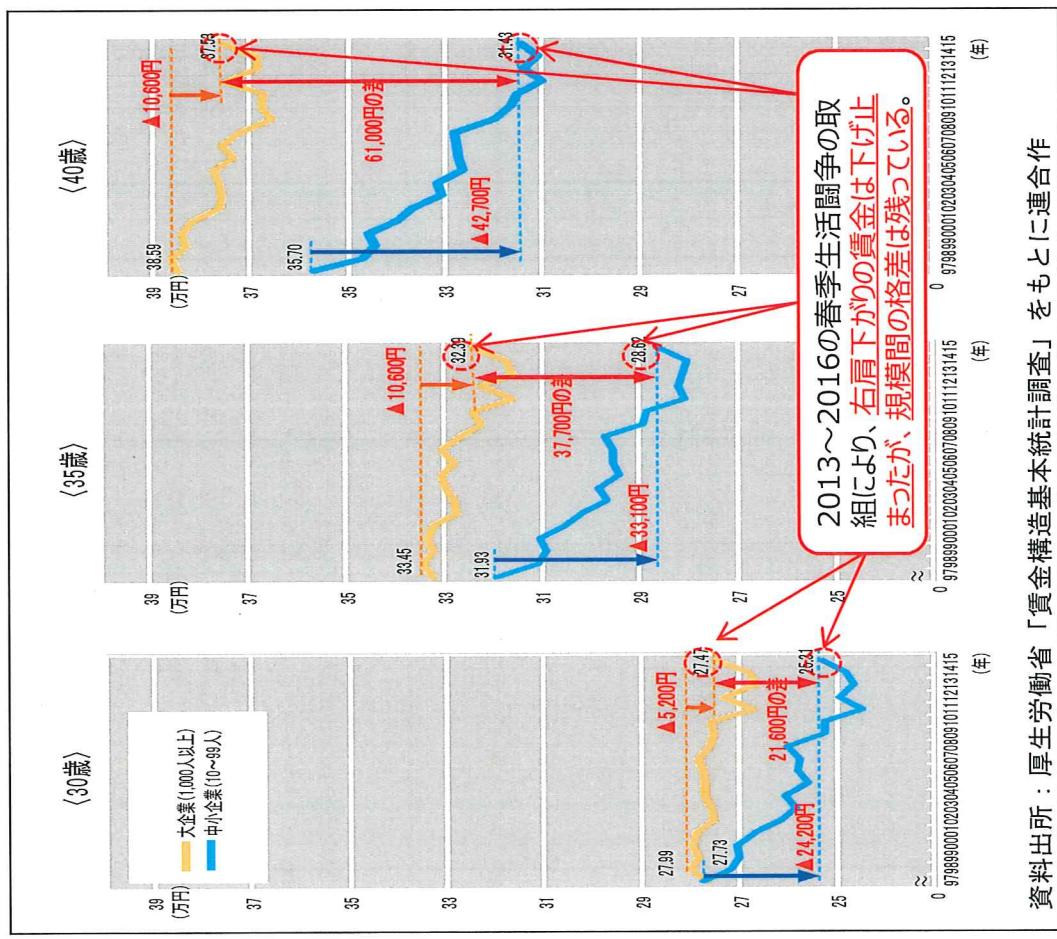
(出所) 日本銀行「短観」

JTUC—RENGO

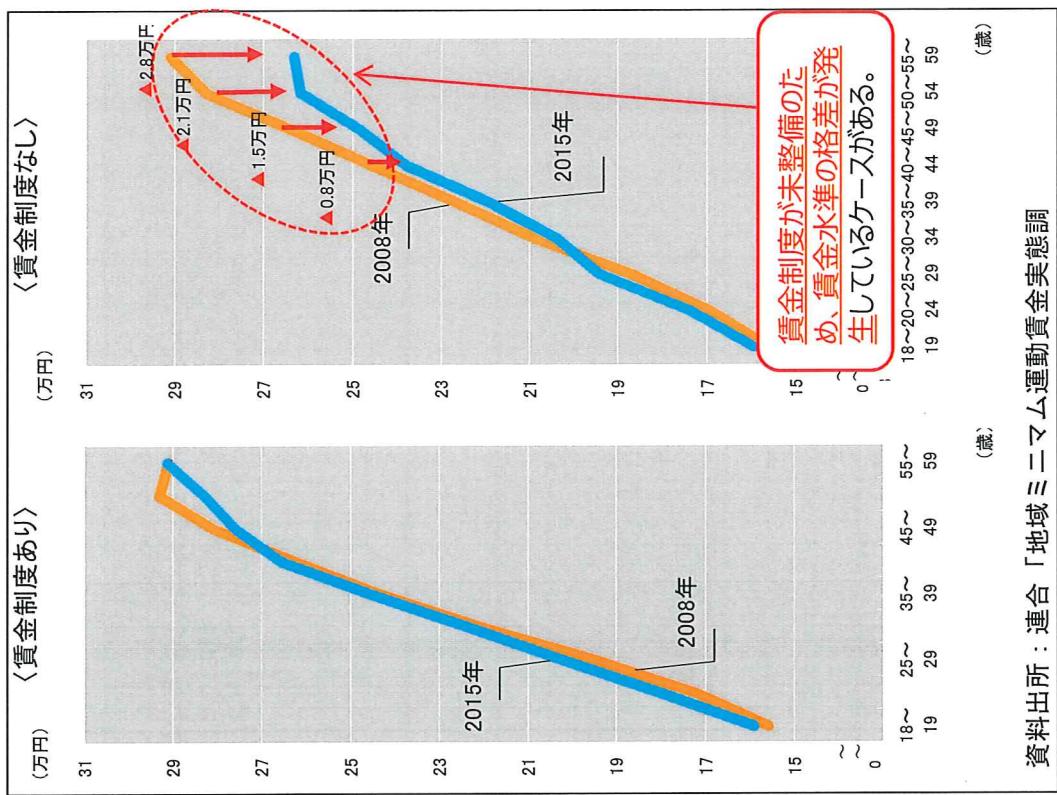
2016/12/1

- 過去3年間の賃上げの流れを継続させる。そのためには、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ために、公正取引の確立に取り組む。
- 生産性向上のためには、賃金制度を確立し、処遇を透明化することが不可欠である。

### 規模間の格差



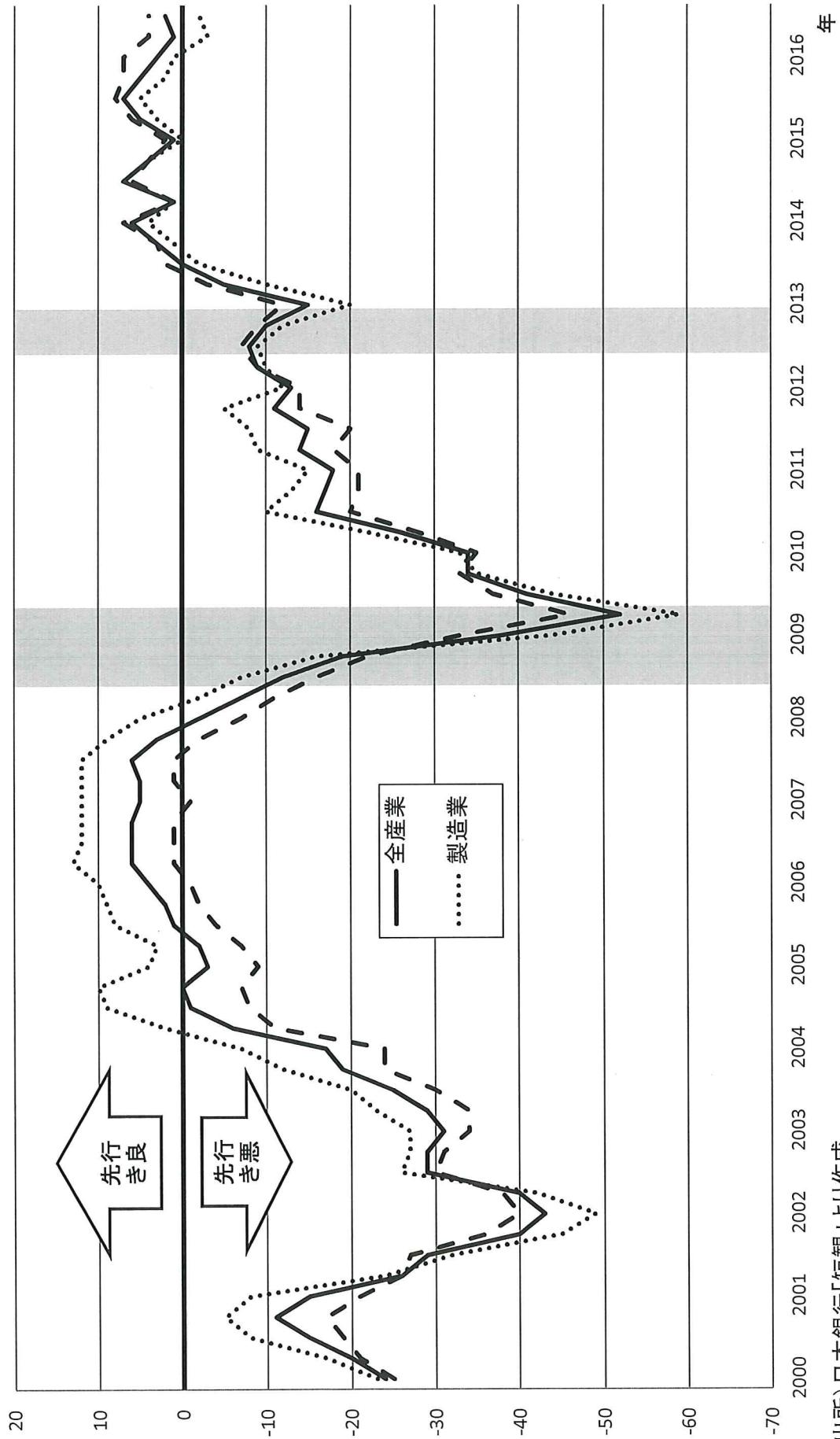
### 賃金制度の有無による格差





連合

## 業況判断D.I.



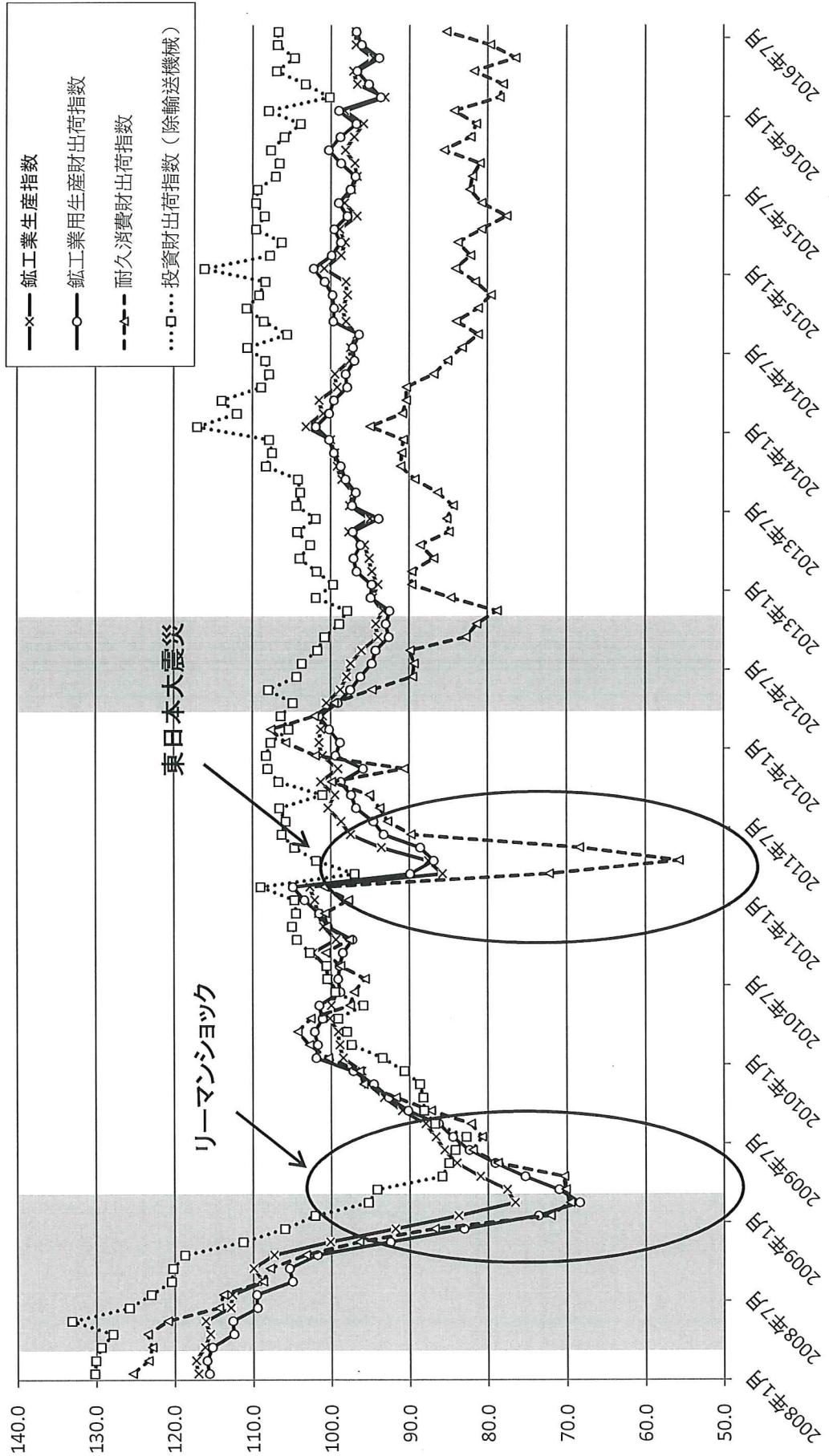
(出所)日本銀行「短観」より作成。

(注)統計値は暦年のもの。グラフのシャドー部分は景気後退期。



連合

## 景気動向に関する指標(2010年=100)

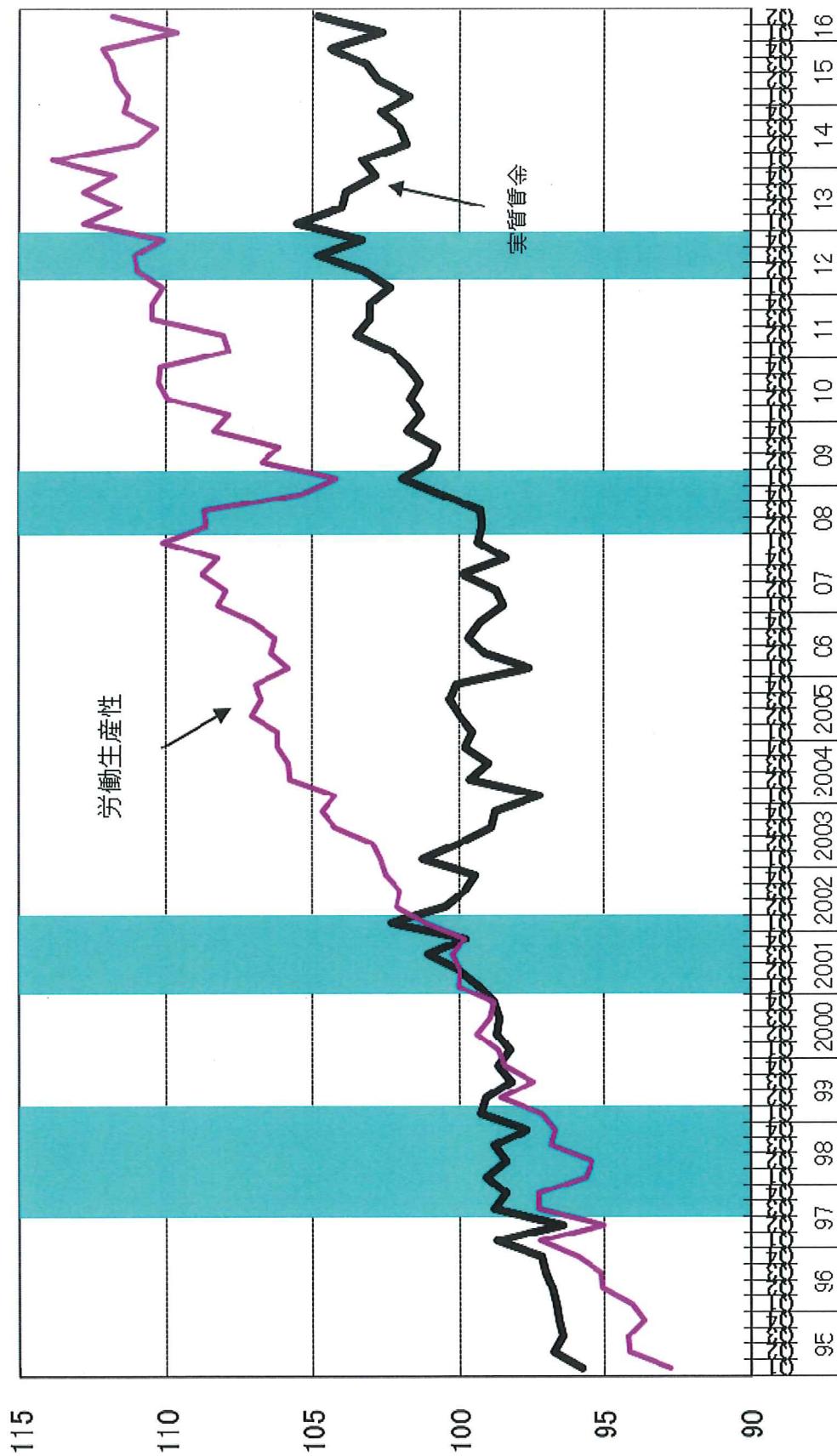


(出所) 内閣府「景気動向指標結果」より作成。

(注) 統計値は月次のもの。グラフのシャドー部分は景気後退期。

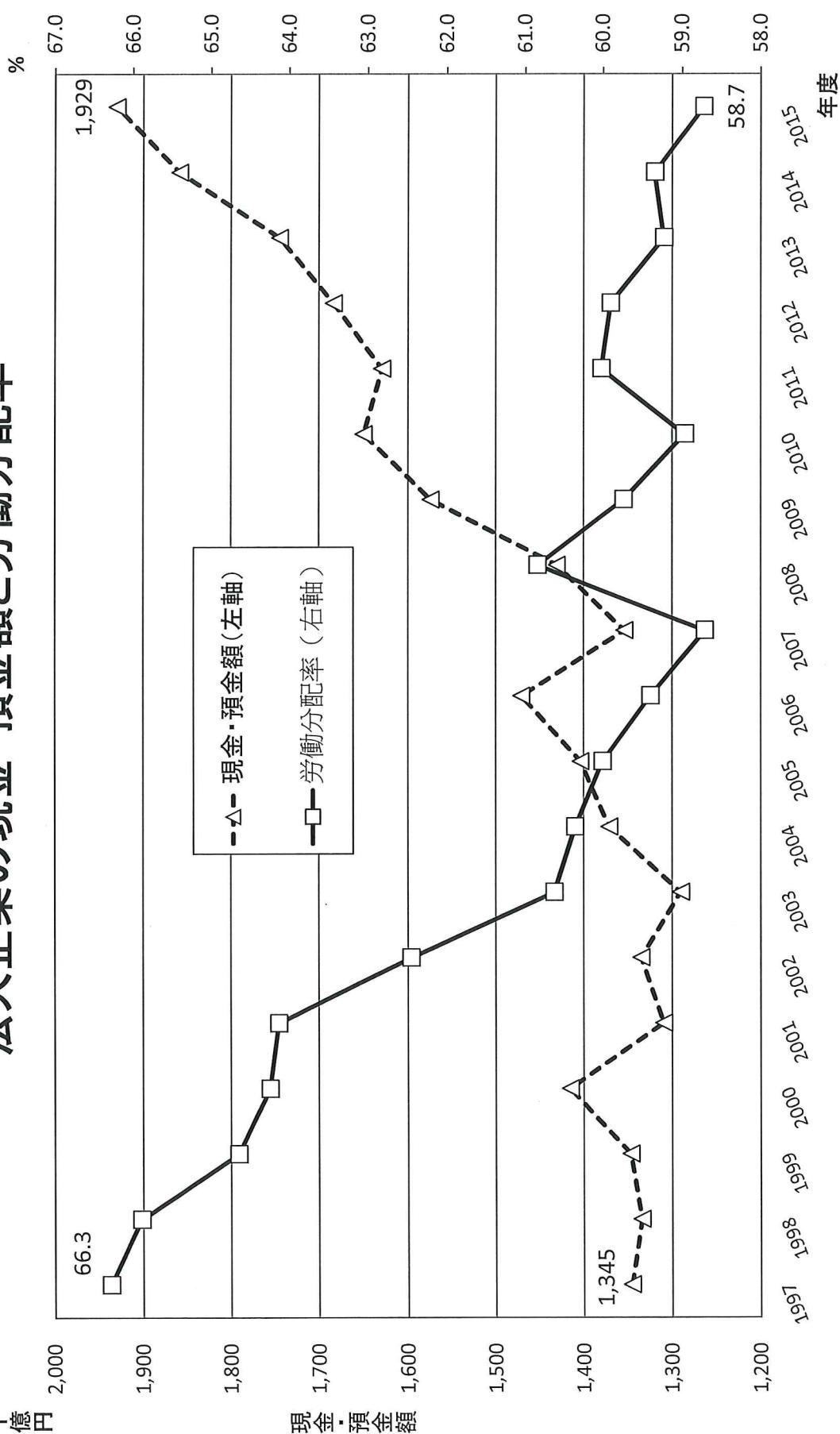


## 労働生産性と実質賃金の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月労働統計調査」、内閣府「四半期別GDP統計」より作成。  
 2. 労働生産性 = 実質GDP / (雇用者数 × 総実労働時間指数)、実質賃金 = 実質賃金 × (雇用者数 × 総実労働時間指数)。  
 3. 2001年平均の値を100として指数化。シャドー部分は景気後退期。

## 法人企業の現金・預金額と労働分配率

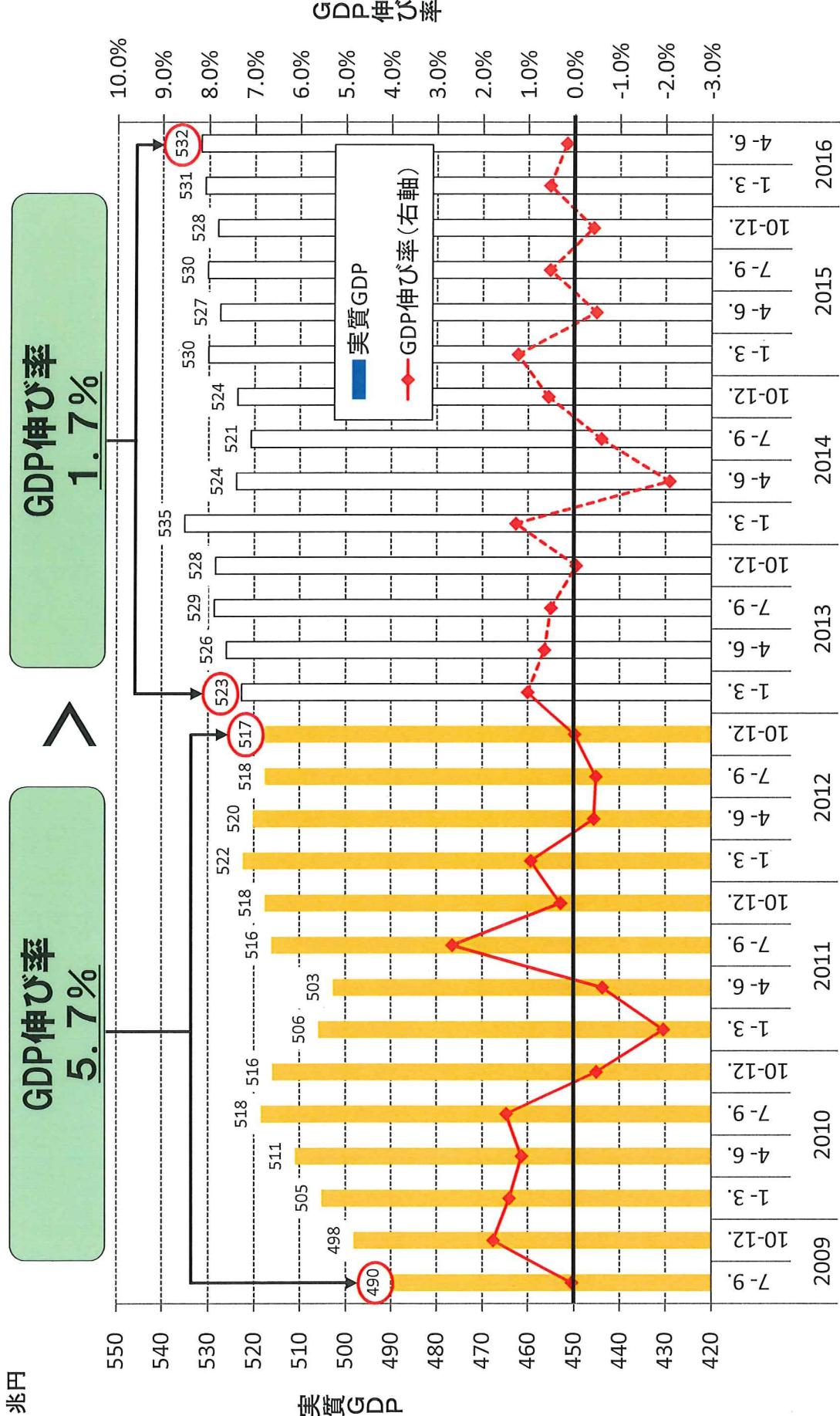


(注)労働分配率は連合の計算方法(1人あたり雇用者所得÷1人あたりGDP)  
 2015年度の就業者数および雇用者数(は、労働力調査の2014年度から2015年度の伸び率を元に連合にて推計  
 2015年度の現金・預金額(は、四半期別法人企業統計調査を元に連合にて推計  
 (出所)内閣府「四半期別GDP速報2016年4-6月期2次速報値(2016.9.8)」および財務省「法人企業統計」から連合作成

# 実質GDPとGDP伸び率の推移



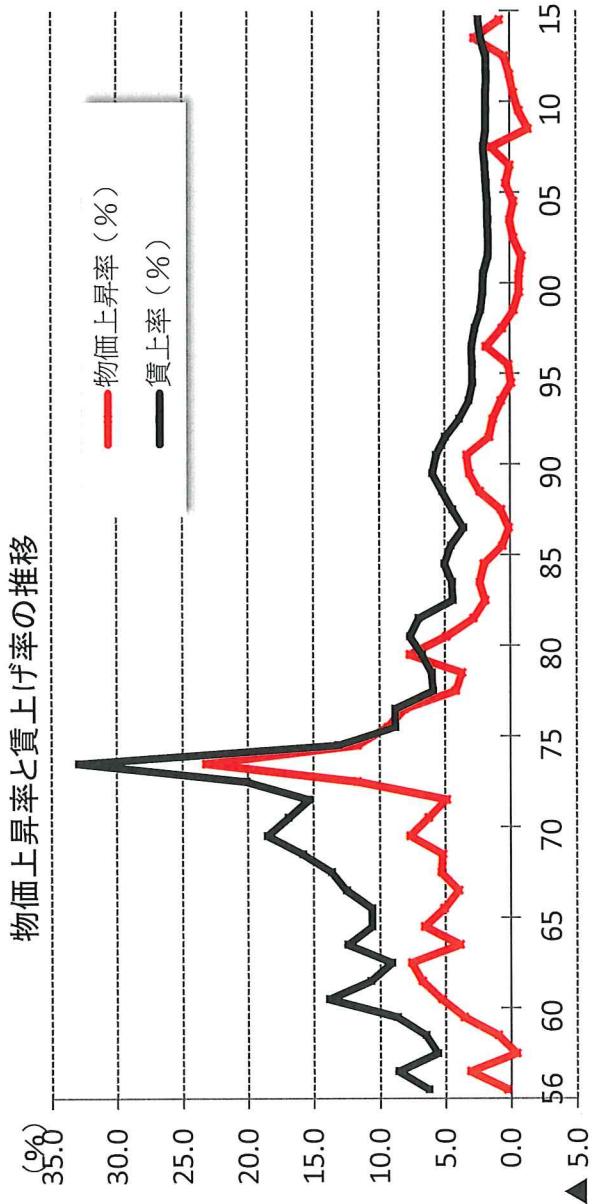
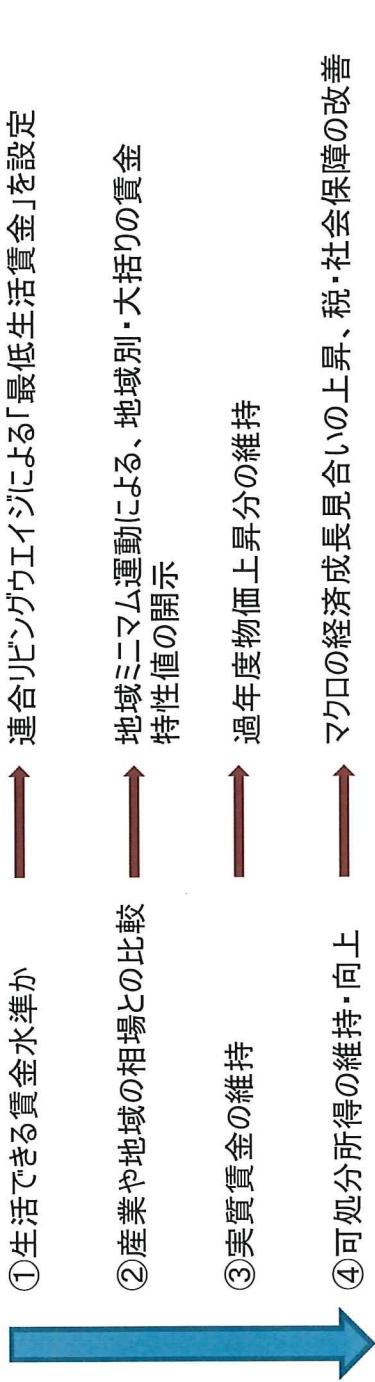
連合



(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」より作成  
 (注) GDP伸び率は、実質GDP対前四半期の伸び率となる



## 「名目賃金の到達目標の実現」「賃金水準の絶対値にこだわる」



2016/12/1

JTUC—RENGO

## 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 ( )は中小企業以外の額
<b>1 正社員化コース</b>	有期契約労働者等を ・ <b>正規雇用労働者・多様な正社員等に転換</b> または ・ <b>直接雇用</b> した場合	①有期→正規：1人当たり <b>60万円（45万円）</b> ②有期→無期：1人当たり <b>30万円（22.5万円）</b> ③無期→正規：1人当たり <b>30万円（22.5万円）</b> ④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定、短時間正社員） ：1人当たり <b>40万円（30万円）</b> ⑤無期→多様な正社員：1人当たり <b>10万円（7.5万円）</b> ⑥多様な正社員→正規：1人当たり <b>20万円（15万円）</b>  ※派遣労働者を派遣先で正規雇用等として直接雇用する場合、 ①③1人当たり30万円（中小企業以外も同額）加算   ④⑤1人当たり15万円（中小企業以外も同額）加算  ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 ①1人当たり10万円（中小企業以外も同額）加算   ②～⑤5万円（中小企業以外も同額）加算  ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④⑤1事業所当たり10万円（7.5万円）加算
<b>2 人材育成コース</b>	有期契約労働者等に ・ <b>一般職業訓練（Off-JT）</b> ・ <b>有期実習型訓練</b> （「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJT） ・ <b>中長期的キャリア形成訓練</b> （専門的・実践的な教育訓練）（Off-JT） を行った場合	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり <b>800円（500円）</b> 経費助成： 一般職業訓練、有期実習型訓練：最大 <b>30万円（20万円）</b> 中長期的キャリア形成訓練（有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合）：最大 <b>50万円（30万円）</b> ※実費を限度  OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり <b>800円（700円）</b>
<b>3 処遇改善コース</b>	有期契約労働者等に次のいずれかの取組を行った場合  ① <b>全て又は一部の賃金規定等（基本給）を増額改定させた場合</b>  ② <b>正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用した場合</b>  ③ <b>短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用した場合</b>	①賃金規定等改定 ・全ての賃金規定等を2%以上増額改定： 対象労働者数が、 1～3人： <b>10万円（7.5万円）</b> 4～6人： <b>20万円（15万円）</b> 7～10人： <b>30万円（20万円）</b> 11～100人： <b>3万円（2万円）</b> ×人数 ・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、 1～3人： <b>5万円（3.5万円）</b> 4～6人： <b>10万円（7.5万円）</b> 7～10人： <b>15万円（10万円）</b> 11～100人： <b>1.5万円（1万円）</b> ×人数  ※中小企業において3%以上増額した場合、 ・全ての賃金規定等改定：1人当たり14,250円<18,000円>加算 ・雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり7,600円<9,600円>加算 <>は生産性の向上が認められる場合の額  ※「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20万円（15万円）加算  ② <b>共通処遇推進制度</b> ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施：1事業所当たり <b>40万円（30万円）</b> ・共通の賃金規定等の導入・適用：1事業所当たり <b>60万円（45万円）</b>  ③ <b>短時間労働者の労働時間延長</b> ・短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合： 1人当たり <b>20万円（15万円）</b> ・上記「①賃金規定等改定」と併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用した場合： 1時間以上2時間未満： <b>4万円（3万円）</b> 2時間以上3時間未満： <b>8万円（6万円）</b> 3時間以上4時間未満： <b>12万円（9万円）</b> 4時間以上5時間未満： <b>16万円（12万円）</b>

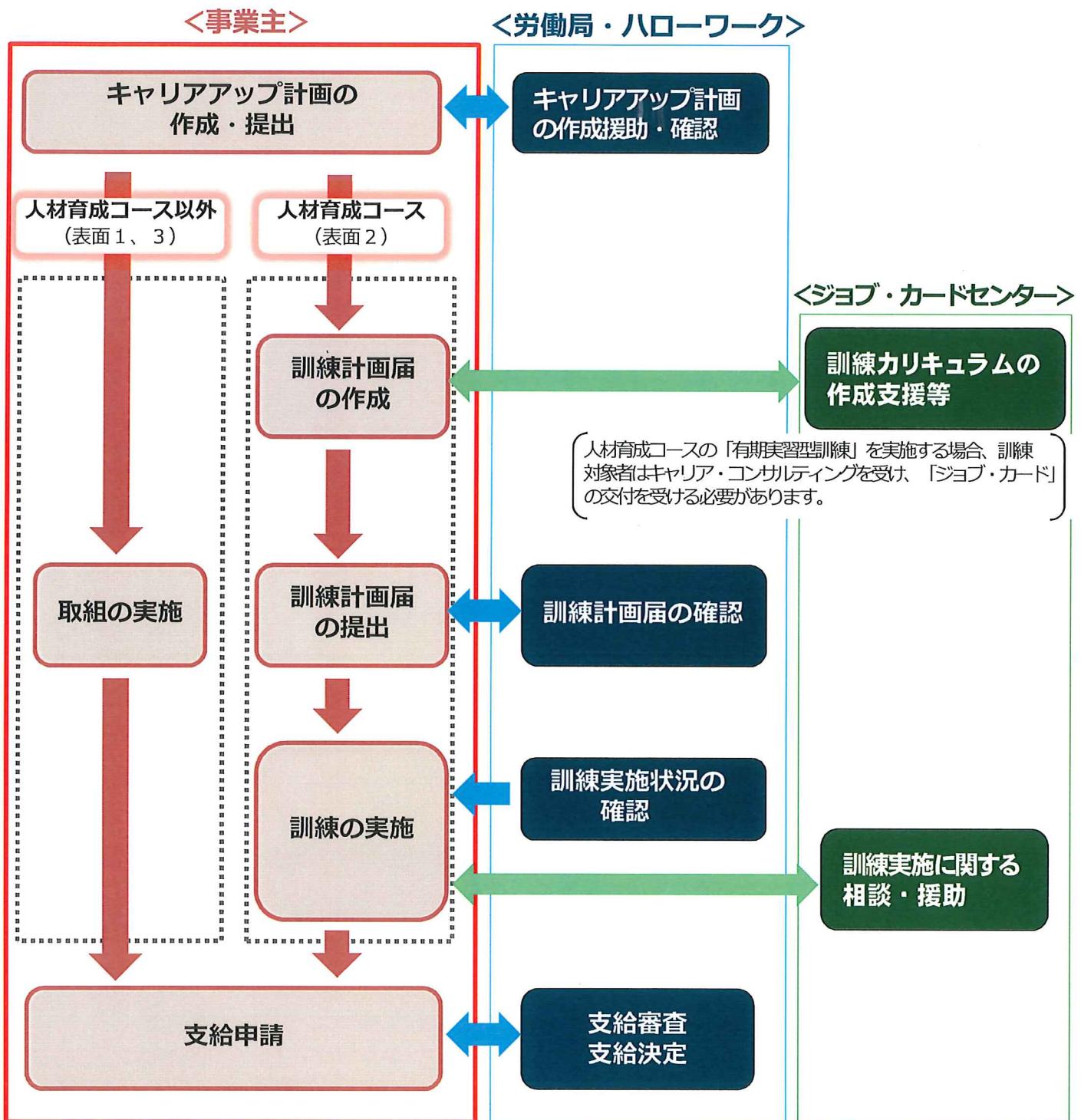
◆生産性の向上が認められる要件については、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆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。



# 受給までの流れ

助成金の活用に当たっては、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

◆ **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)。