

連合北海道 2023 春季生活闘争方針

くらしをまもり、未来をつくる。

I. 2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。

わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅く、また、急性インフレと慢性デフレが重なっている¹など、状況に違いがある。企業・家計のデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしている。

それぞれの企業・個人が短期的な自己利益を追求していけば、スタグフレーション（不況下の物価高）に陥りかねない。社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要だ。マクロとミクロをつないで企業・個人の意識と行動を変えていくのは容易ではないが、みんなが一步を踏み出さなければ流れを変えることはできない。それはまた、国際的に見劣りする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差拡大など、バブル崩壊以降の長年の課題を解決するための必要条件でもある。

国内外情勢（グローバルサプライチェーンのほころび、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など）が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することも喫緊の課題である。経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」²をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要がある。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていかなければならない。

今次闘争では「未来づくり春闘」³を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルでこうした問題意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。そのためには働く仲間の力を結集し、社会的うねりを主体的につくっていかなければならない。連合はその先頭に立って運動をけん引していく。

なお、コロナ禍による影響が続いている産業や需要がコロナ禍前に戻らない産業があることなども踏まえ、お互いのおかれた状況の違いを理解しあい、力を合わせて春季生活闘争を推進する。

¹ 渡辺努東京大学大学院経済学研究科教授によれば、日本は、1990年代後半からの「慢性デフレ」を克服できないうちに、2021年後半からエネルギー価格等海外発の「急性インフレ」が出現してしまっている状況である。

² 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。

³ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

2022 春季生活闘争では、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みや様々な働き方の改善の取り組みも進んだが、依然道半ばであり、さらなる前進をはかる必要がある。

物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。

企業内での格差是正の取り組みに加え、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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかることも重要である。

いまこそ、バブル経済崩壊以降積み重なってきた、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対して責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造を変えていかなければならない。

誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60 歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む必要がある。

物価上昇局面における税制改正も含めた総合的な対策、適正な価格転嫁のための環境整備と持続性の確保、GX、DXを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、引き続きの感染防止対策と業況の厳しい産業への支援など、政策面での対応が不可欠な状況となっており、政府の責任ある対応が求められる。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」⁴を展開し、集团的労使関係を広げていこう

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織化と連動し、集团的労使関係を社会に広げていく機会とする。すべての働く仲間を視野に入れ、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

Ⅱ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. 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

企業規模間格差是正を進めるためには、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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を確実に進める。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の 2022 年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の引上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」

⁴ 連合の正式な用語としては「春季生活闘争」を用いるが、組織外への発信として短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる

などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」にもとづき重点的な取り組みが進められていることなどを踏まえ対応していく必要がある。

労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大に取り組む。価格転嫁や取引の適正化などにつながる実効性が肝要であり、連合は構成組織・地方連合会と連携し「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」への参画などを通じ、取り組み結果のフォローアップの実施や必要な意見反映を行う。また、闘争の前段において、政府への要請活動や経営者団体との懇談会などを通じ、支援策の拡充と実効性を高める取り組みを加速させる。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は、自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、連合北海道と連携していく。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2023 春季生活闘争がめざすところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもりつなげ、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

Ⅲ. 2023 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

(1) 賃上げについての考え方

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90 年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年 1~2% ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質 1% 弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2022 年度の地域別最低賃金は 3% 強引き上げられ、労働市場における募集賃金

は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

わが国の賃金水準は、依然として 1997 年時点の水準を回復していない。2014 年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、物価を加味した実質では停滞している。2022 年度においては消費者物価が 2%を超え実質賃金はマイナスで推移している。賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の 6 割を占める個人消費（約 300 兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがある。マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。

「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点も重要である。わが国の賃金水準の低下は一樣に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きい。また、依然として男女間の賃金差も大きい。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある。そのためには、「Ⅱ．2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」で掲げている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や賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要である。

(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状などを加味して要求基準を策定する。

連合北海道は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁵に引き上げることをめざす必要がある。

＜「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方＞

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引き上げ分 (→北海道最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・ 社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・ 男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定（産業別）最低賃金に波及)

⁵ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

＜賃金要求指標パッケージ＞

底上げ	各産業の「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度 ⁶ 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。		
格差是正	規模間格差是正		雇用形態間格差
	目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000円 ⁷	・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」⁸となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35歳：266,250円 30歳：243,750円 ⁹ 企業内最低賃金協定1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円以上
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」¹⁰をめざす。		

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①多くの中小企業は、物価高騰のもとで収益が圧迫され、同時に人手不足に直面している。その中で格差是正を前進させることが課題である。「Ⅱ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、賃上げに取り組む。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する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期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と連合北海道は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および別紙2P22「連合北海道地域ミニマム」または、別紙3P23「連合の賃金実態」）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の3%相当額との差額を上乗せした金額9,000円を賃上げ目標とし、総額13,500円以上を目安に賃上げを求める¹¹。

⁶ 内閣府の年央見通し（2022年度実質GDP2.0%、消費者物価2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

⁷ 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2019年8月7日）を踏まえ、2021年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35歳は30～34歳275,800円および35～39歳305,000円から、30歳は25～29歳246,200円および30～34歳275,800円から算出。

⁸ 2021年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金の平均値」291,844円（時間額1,769円・2021年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均165時間）から時給1,750円を設定し、月額に換算して算出。

⁹ 1年・1歳間差を4,500円、35歳を勤続17年相当、30歳を勤続12年相当とし、時給1,150円から積み上げて算出。

¹⁰ 別紙1「連合リビングウェイジ2022簡易改訂版総括表」（単身成人1,141円）、および2021年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）179,700円（時間額1,089円）を総合勘案して算出。

¹¹ 別紙3「連合の賃金実態」参照。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給 1,150 円以上をめざす。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールを導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,750 円・月給 288,500 円以上」となる制度設計をめざす。

(3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく指針には「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記された。これに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301 人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

- 1) 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、「見える化」(賃金プロット手法等)をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 2) 生活関連手当(福利厚生、家族手当等)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り、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されているため廃止を求める。

(4) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準¹²を確保する。
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(5) 一時金

- 1) 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) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、コロナ禍から経済が再生していく過程においても、「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なる¹³が、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担

¹² 別紙 2 「連合の賃金実態」参照。

¹³ 別紙 3 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

感の偏在が生じないよう、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

（１）長時間労働の是正

１）豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

２）改正労働基準法に関する取り組み¹⁴

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- ① 3 6 協定の締結・点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 労働時間制度（裁量労働制や事業場外みなしなど）に関する運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の点検）
- ④ 年次有給休暇の 100% 取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50% の中小企業への適用開始（2023 年 4 月）に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み

（２）すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している産業・企業を含め、企業の経営状況等について把握するとともに、雇用の維持・確保に向け労使で協議を行う。有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議する。

- １）有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルール¹⁴の周知徹底および、無期転換回避目的や新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。
- ２）派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

（３）職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み¹⁵

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、均等・均衡待遇実現に向

¹⁴ 改正労基法等（時間外労働の上限規制、年次有給休暇等）のポイントと労働組合の取り組み（2018 年 9 月 21 日第 14 回中央執行委員会確認）参照。

¹⁵ 同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み（【パート・有期編】2018 年 12 月 20 日第 17 回中央執行委員会確認、【労働者派遣編】2019 年 4 月 18 日第 21 回中央執行委員会確認）参照

け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認
- ② (待遇差がある場合) 賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
- ③ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ① 派遣先労働組合の取り組み
 - a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
 - b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
 - c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める
- ② 派遣元労働組合の取り組み
 - a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
 - b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める
 - c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認(比較対象は派遣元の正規雇用労働者)

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。

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、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

(5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み¹⁶

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

1) 基本的な考え方

- ① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方
 - ・ 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
 - ・ なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られ

¹⁶ 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み方針(2020年11月19日第14回中央執行委員会確認) 参照

るよう、65 歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な 65 歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65 歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・ 65 歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・ 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・ 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（70 歳まで雇用の努力義務）¹⁷

- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
- ②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施
- ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育の充実

(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み¹⁸

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み¹⁹

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の

¹⁷ 改正高年齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて（2020 年 9 月 17 日第 12 回中央執行委員会確認）参照

¹⁸ テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針（2020 年 9 月 17 日第 12 回中央執行委員会確認）参照

¹⁹ 「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて（2015 年 8 月 27 日第 23 回中央執行委員会確認）参照。

促進に向けた連合の考え方」²⁰にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- 2) 事業主の責務である「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」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

(8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く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。

(9) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

- 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。
- 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よう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み²¹

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

(11) ドナー休暇制度創設の取り組み

骨髄バンクなどのドナー登録者が適合となった際の検査や入院等で合計10日間ほどの休業が必要であるが、そのうち約45%が仕事上の都合等で提供をあきらめている。ドナー候補者および提供ドナーと選ばれ、面談、検査または入院等で休まなければならない時には、特別休暇とすることを求める。

3. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、とも

²⁰ 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方について（2021年6月17日第21回中央執行委員会確認）参照。

²¹ 治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針（2016年11月10日第14回中央執行委員会確認）参照

に働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払しょくし、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドライン²²や考え方・方針²³を活用するなどして取り組みを進める。

（１）改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、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、是正をはかる。
- 4) 改正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。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- 6) 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

（２）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドライン²⁴にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュ

²² 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（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO/2017年11月17日）、改正女性活躍推進法にもとづく「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（2022年改定版）（@RENGO/2022年8月18日）。

²³ 「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（2022年7月22日第10回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（2021年11月18日第2回中央執行委員会）。

²⁴ ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日）。

アル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。

- 3) 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（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生への適用を求める。
- 6) 10 項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- 7) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

（3）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) 2022 年 4 月 1 日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が 1 歳 6 カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 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・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022 年 10 月 1 日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 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求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、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）の整備に取り組み、2022 年 4 月 1 日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

(4) 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としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」「くるみん」「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、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

4. 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、「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、雇用維持・正社員化・通年採用などに向けた行動を展開する。

5. 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 後志」を小樽市で開催する。

6. 連合北海道 第7回医療職場の意見交換会の開催

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、可能な限り対面開催を目指すこととするが、各労組の外部会議への出席可否等を確認の上、WEBによる開催も考慮する。

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・北野病院労組)、ヘルスケア労協(協会病院労組)、基幹労連(日本製鉄労働組合病院支部)、王子総合病院労組、地域ユニオン(亀田・高橋病院)ほか

IV. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2023 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き押し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会ーまもる・つなぐ・創り出すー」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、連合アクションやキャンペーンを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・連合北海道が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2023 年度予算編成と 2023 年度税制改正実現の取り組み(税による所得再分配機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など)
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み(年金、医療・介護、子ども・子育て支援など)
- 4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 6) 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み

V. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 「未来づくり春闘」を深化させ、2023 春季生活闘争を経済・社会のステージを変える転換点とするための闘争を展開するため、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た

め、従前同様、「連合北海道春季生活闘争本部」**別紙5P26**を設置、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。

- (2) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。
- (3) 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。
- (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) 「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」と連動して「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや2023 闘争の意義を発信する。
- (6) 「社会的キャンペーン行動」を展開し、新卒者の就職支援、官製ワーキングプアの解消、有期・短時間等の均衡・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運動を展開する。
- (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)」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。
- (5) 「2023 春季生活闘争・妥結情報」及び「2023 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。

(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「先行組合」と、その翌週の月内決着をめざす「3月月内決着組合」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1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3回執行委員会（12月21日）を開催し、同様のゾーンで進めることを確認し、第84回地方委員会に提起する。

・ 3 / 1 3 ~ 1 7	先行組合回答ゾーン（最大のヤマ場は3/14~16）
・ 3 / 2 0 ~ 3 1	3 月 月 内 決 着 回 答 ゾ ー ン
・ 4 /	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、有期・短時間等労働者の要求が反映されるよう取り組む。
- ③ 2024 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。

(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。すべての構成組織は、加盟組合の労働者の賃金が「働きの価値に見合った水準」へ到達できるよう、各組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行い、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、有期・短時間等労働者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 連合北海道は、相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる体制を強化する。
- 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。
[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。

【連合北海道の取り組み】

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、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】

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６Ｐ２７**

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２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 2023年１月28日(土)

◇十勝地協 2023年２月4日(土)

５．産業別部門連絡会の取り組み **別紙７Ｐ２８**

- （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)賃金格差の是正や有期・短時間等の待遇改善・組織化要求の豊富化の取り組みを展開する。
- （３）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・中小組合の闘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、部門連絡会Ｃ部門と中小・パート共闘会議を一部共催する。

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、連合緊急アクションの連動と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み、賃上げのムードを高める運動を展開する。

【産別・単組の取り組み】

- （１）中小・パート共闘会議・部門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）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。
- （５）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、連合緊急アクションの連動と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み、賃上げのムードを高める運動を展開する。

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、**2023 春季生活闘争**がめざすすべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。組織拡大が交渉力の強化につながることを十分に認識するとともに、春季生活闘争での成果獲得が組織化への求心力となるよう相乗効果を強く意識して進める。

- (1) 構成組織は、雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進をめざし、同じ職場で働く仲間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) 構成組織は、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、特に **2023 春季生活闘争**の交渉の前段での取り組みを強く意識するとともに、「連合北海道組織拡大プラン 2030」に向けて各組織が掲げた目標数を達成すべく、加盟組合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21日～22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

(1) 新生活様式下における「ろうきん運動」の推進

① 非対面ニーズへの対応

- ア. かんたん通帳機能や残高・入出金明細照会等が利用でき、組合員の利便性向上に資する「ろうきんアプリ」や「エコ通帳（無通帳型普通預金口座）」を推進する。
- イ. 組合員ニーズに合致した「WEB 完結型融資商品（轟ローン・教育ローン・カードローン マイプラン）」の周知活動を展開する。
- ウ. 「ろうきんホームページ組合員専用サイト」内に掲載されている ①ろうきんNews、②機関紙用データ、③WEB アンケート BOX を効果的に活用する。

② 「つなぐプロジェクト for SDGs」推進運動 ※

「つなぐプロジェクト件数目標」と「会員自主目標推進運動」の連動を強化することで、「会員組合員メインバンク No. 1 運動」を進める。

また、「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・セミナーを開催し、ろうきん運動の前進を図る。

※「つなぐプロジェクト for SDGs」は、会員・推進機構とろうきんが一体となって、地域における共生社会の実現を目指す取り組みである。
本プロジェクトは、取組項目を件数目標として見える化し、会員が自主目標として設定・推進することにより、ろうきん運動の更なる活性化を図るとともに、その営みを通じて、会員における福利共済活動の充実を図り、ろうきんの「会員組合員メインバンク No. 1」の実現を目指す取り組みである。

③ 各階層におけるろうきん運動の推進

ア. 退職金結集運動

「組合役員による帯同オルグ」「退職に向けた資産形成に関する学習会」を通じて、ろうきんへ退職金を結集する運動を展開する。

イ. 若年・女性・非正規雇用組合員に対する取り組み

「フルキャッシュバックサービス」や「ろうきんアプリ」「みんなのマネ LABO」を周知しながら、「ろうきんメインバンク推進（お子さま口座を含む口座開設・給与振込）」「将来に向けた資産形成（財形貯蓄・iDeCo・つみたて NISA）」「低金利の融資商品利用」の取り組みを展開する。

④ 可処分所得向上運動の推進

「銀行カードローン問題への対応（ろうきんカードローンの保有・活用）」「他行高金利ローン借換」「奨学金借換ローンの推進」により、組合員の可処分所得向上を図る取り組みを展開する。

（２）こくみん共済 coop<全労済>運動の推進

① 北海道労済運動推進会議重点共済の推進強化

ア. 「生命系保障（こくみん共済・長期共済）」の推進

組合員の保障内容の点検を起点とし、家族を含めた世帯に合った最適な保障案内を通したこくみん共済、長期共済の推進を強化する。

- a. ライフイベント（誕生・新入学入園・新社会人・子どもの独立等）を意識した推進
- b. 退職後の保障を見据えた終身タイプ（終身医療、終身介護）の推進

イ. 「住まいる共済（火災共済・自然災害共済）」の推進

近年、頻発している台風や集中豪雨等の大規模災害発生による保障ニーズの高まり、関心を踏まえ、無保障者の解消を前提に労働者福祉事業の原点共済である火災共済を周知し普及を促進する。

- a. 更改時期を活用した職場受付、保障相談窓口開設による推進
- b. 中途募集取り組み（災害に備えるための保障見直しの観点から）
- c. ハザードマップ、地盤診断サービス活用による防災、減災の観点からの組織的な保障案内の実践
- d. こくみん共済 coop 防災士による有用情報の積極提供と住まいの保障アンケートに基づく推進

※ こくみん共済 coop では防災・減災活動の普及実践のため、職員の防災士資格の取得活動を進めている。

ウ. 「自動車総合補償（マイカー共済・自賠責共済）」の推進

② くるまの補償点検強化期間の取り組み【マイカー共済・自賠責共済】

ア. マイカー共済制度改定２年目。団体割引率の維持・拡大による組合員の可処分所得向上と保障の適正化の取り組みを進める。

イ. ７才の交通安全プロジェクトの賛同を踏まえたマイカー共済見積書集約から、組合員への加入要請への一体となった取り組みを進める。

ウ. 自賠責共済は、各組織の結集力を最大限活用した車検満了データ（予約表）集約と契約締結までの取り組み強化による運動の更なる定着化を図る。

エ. こくみん共済 coop 代理店、指定整備工場の利用促進に向けた取り組みを強化する。

③ 2022 年 6 月団体生命共済制度改定を踏まえた生活保障設計運動の浸透の取り組み

ア. 組織内保障、福利厚生の更なる拡充に向けた「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強化する。

イ. 保障内容の点検によるこくみん共済・長期共済等の生命系保障の他、団体生命共済

の任意加入を含む組合員の世帯に合った最適な保障提案の実施を進める。

ウ. 団体生命共済への付帯も可能となり加入経路が広がった個人賠償責任共済を推進する。

エ. 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」と一体となった保障提案活動を継続して実践する。

④ その他、年間を通した取り組み

ア. もしもの保障点検を通年実施する。

イ. <全国>こどもの成長応援プロジェクト、7才の交通安全プロジェクトを推進する。

ウ. 組合員インターネットサービス「マイページの登録促進」、オンライン推進を展開する。

(3) 住宅生協運動の推進

住宅生協は「新築」・「リフォーム」・「流通（不動産仲介）」の3事業を主要事業としているが、住宅生協自体の認知度が低いことが「連合北海道・生活アンケート」からも明らかとなっていることから、引き続き、認知度向上に向けた地道な取り組みを継続するとともに、「新築」・「流通（不動産仲介）」、今年度は住宅生協事業の根幹である「リフォーム」事業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目指す。

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) 医療生協への対応

北海道医療生協は第41回臨時総代会（2022年5月13日）において、全医療事業を札幌市内の医療法人へ譲渡することを決定し、同年6月30日をもって事業譲渡を完了させ、現在は、組合員からの請求に応じて出資金の払戻し業務を中心に活動している。

したがって、当面、旧札幌緑愛病院（現北野病院）等を利用する生協組合員に対しては従前同様の「割引料金」が適用されるため、拙速な出資金の払戻し請求は行わないよう勧奨しつつも、当該病院等を利用していない、もしくは利用する予定がない同組合員に対しては、医療生協からの要請もあることから、出資金の払戻し請求を適宜行うよう周知を図っていくこととする。

※全体の推進スケジュールは別紙P29を参照

9. 当面する日程

2022年

12月21日（水）

第3回執行委員会

12月21日（水）

地協事務局長会議

12月21日（水）

第84回地方委員会

2023 年

1 月中旬	北海道ハイタク最賃幹事会
1 月 25 日 (水)	第 1 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 25 日 (水)	連合・北海道ブロック代表者会議
1 月 28 日 (土)	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
2 月 4 日 (土)	北海道ブロック推進会議 (十勝地協)
2 月 6 日 (月)	2023 春季生活闘争・闘争開始宣言集会 (東京)
2 月 21 日 (火) ～22 日 (水)	全国一斉「なんでも相談ダイヤル」
2 月 22 日 (水)	第 2 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 月下旬～3 月上旬	北海道労働局・北海道庁要請行動
3 月 3 日 (金)	経済 5 団体労使懇談会
3 月 4 日 (土)	2023 春季生活闘争・3. 8 国際女性デー全国一斉集会
3 月 7 日 (火)	2023 春季生活闘争・要求実現集会 (東京)
3 月 10 日 (金)	2023 春季生活闘争勝利! 全道総決起集会
3 月 13 日 (月) ～17 日 (金)	先行組合回答ゾーン (最大のヤマ場 3 月 14～16 日)
3 月 20 日 (月) ～31 日 (金)	月内決着回答ゾーン
3 月 27 日 (月) ～31 日 (木)	中堅・中小集中回答ゾーン
4 月中	中小回答ゾーン
4 月 5 日 (水)	2023 春季生活闘争・共闘推進集会

■2022 簡易版改定リビングウェイジと 2022 地域別最低賃金との比較

2022簡易改定LWと2022地域別最低賃金との比較(暫定版)								2022/11/2		
		2022簡易改定LW			同自動車保有の場合			⑤2022 地域別 最低賃金	地域物価指数	
		①時間額*1	②月額*2	最賃比	③時間額*1	④月額*2	最賃比		住居費以外 *3	住居費 *4
		②/165h (円)	(円)	⑤/①	④/165h (円)	(円)	⑤/③		さいたま市=100	
地賃 A	東 京	1,230	203,000	87.2	1,545	255,000	69.4	1,072	101.7	125.6
	神 奈 川	1,170	193,000	91.5	1,485	245,000	72.1	1,071	101.4	106.1
	大 阪	1,100	181,000	93.0	1,400	231,000	73.1	1,023	98.8	88.3
	埼 玉	1,110	183,000	88.9	1,412	233,000	69.9	987	98.9	92.5
	愛 知	1,070	176,000	92.1	1,370	226,000	72.0	986	97.4	82.7
	千 葉	1,110	183,000	88.6	1,412	233,000	69.7	984	99.2	91.0
地賃 B	京 都	1,100	182,000	88.0	1,412	233,000	68.5	968	100.0	87.6
	兵 庫	1,100	181,000	87.3	1,400	231,000	68.6	960	98.8	88.4
	静 岡	1,060	175,000	89.1	1,364	225,000	69.2	944	97.7	79.0
	三 重	1,040	172,000	89.7	1,352	223,000	69.0	933	98.6	71.8
	広 島	1,050	174,000	88.6	1,358	224,000	68.5	930	98.2	76.0
	滋 賀	1,070	176,000	86.6	1,376	227,000	67.4	927	99.3	77.3
	栃 木	1,040	171,000	87.8	1,339	221,000	68.2	913	97.6	71.5
	茨 城	1,030	170,000	88.4	1,333	220,000	68.3	911	97.2	71.5
	富 山	1,030	170,000	88.2	1,333	220,000	68.1	908	98.2	68.9
	長 野	1,020	169,000	89.0	1,321	218,000	68.7	908	96.9	68.9
地賃 C	山 梨	1,020	169,000	88.0	1,321	218,000	68.0	898	97.3	68.1
	北 海 道	1,050	173,000	87.6	1,358	224,000	67.8	920	100.7	66.7
	岐 阜	1,030	170,000	88.3	1,327	219,000	68.6	910	96.9	71.0
	福 岡	1,050	173,000	85.7	1,352	223,000	66.6	900	97.5	76.3
	奈 良	1,050	173,000	85.3	1,352	223,000	66.3	896	97.0	77.7
	群 馬	1,010	167,000	88.6	1,309	216,000	68.4	895	96.2	67.7
	岡 山	1,040	172,000	85.8	1,339	221,000	66.6	892	97.4	73.5
	石 川	1,050	174,000	84.9	1,364	225,000	65.3	891	99.7	72.5
	新 潟	1,030	170,000	86.4	1,333	220,000	66.8	890	97.5	71.1
	和 歌 山	1,040	171,000	85.5	1,345	222,000	66.1	889	99.2	67.8
	福 井	1,040	171,000	85.4	1,339	221,000	66.3	888	98.9	68.2
	山 口	1,020	169,000	87.1	1,333	220,000	66.6	888	99.7	62.8
	宮 城	1,060	175,000	83.3	1,364	225,000	64.8	883	98.6	77.1
	香 川	1,040	172,000	84.4	1,352	223,000	65.0	878	98.6	71.5
地賃 D	徳 島	1,040	171,000	82.2	1,345	222,000	63.5	855	99.5	66.7
	福 島	1,030	170,000	83.3	1,339	221,000	64.1	858	99.0	66.8
	青 森	1,010	167,000	84.5	1,315	217,000	64.9	853	97.9	62.3
	岩 手	1,020	169,000	83.7	1,333	220,000	64.1	854	99.0	65.0
	秋 田	1,010	167,000	84.5	1,315	217,000	64.9	853	97.9	62.9
	山 形	1,050	173,000	81.3	1,358	224,000	62.9	854	100.2	68.0
	鳥 取	1,020	168,000	83.7	1,321	218,000	64.6	854	98.1	64.0
	島 根	1,030	170,000	83.2	1,339	221,000	64.0	857	99.6	64.5
	愛 媛	1,020	169,000	83.6	1,327	219,000	64.3	853	98.0	65.9
	高 知	1,030	170,000	82.8	1,333	220,000	64.0	853	99.4	64.2
	佐 賀	1,020	169,000	83.6	1,327	219,000	64.3	853	98.1	67.1
	長 崎	1,030	170,000	82.8	1,333	220,000	64.0	853	98.9	65.8
	熊 本	1,030	170,000	82.8	1,333	220,000	64.0	853	98.8	65.9
	大 分	1,020	168,000	83.7	1,321	218,000	64.6	854	97.9	65.6
	宮 崎	990	163,000	86.2	1,285	212,000	66.4	853	96.1	60.4
	鹿 児 島	990	164,000	86.2	1,297	214,000	65.8	853	96.7	61.1
	沖 縄	1,050	173,000	81.2	1,352	223,000	63.1	853	98.9	72.4

*1 ①③時間額は、それぞれ②④月額を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省, 2021) 所定内実労働時間数全国平均(165時間)で除し、10円未満は四捨五入した

*2 さいたま市のリビングウェイジ(成人単身)を住居費(49,586円)と住居費以外(138,784円、自動車保有の場合は189,691円)に分解し、それぞれさいたま市を100とする地域物価指数(*3*4)を乗じて算出した

*3 『住居費以外の地域物価指数』は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局, 2020)の「家賃を除く総合」指数から算出した

*4 『住居費の地域物価指数』は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局, 2018)「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額から算出した

地域ミニマム業種別特性値表・男女計(連合北海道2023地域ミニマム調査より)

単位: 人、円

【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		50	208,400	177,200	197,000	205,600	221,000	242,400
		(54)	(212,100)	(192,500)	(198,500)	(213,600)	(223,900)	(233,400)
食 品		6	198,700	188,100	197,700	201,600	205,100	206,300
		(15)	(217,400)	(185,000)	(201,300)	(223,000)	(234,000)	(237,500)
交 通 ・ 運 輸		9	192,100	177,900	183,100	186,900	187,900	210,400
		(9)	(184,400)	(163,400)	(172,900)	(185,000)	(189,300)	(206,800)
サ ー ビ ス ・ 一 般		10	183,800	164,000	174,100	183,800	197,100	200,300
		(10)	(191,500)	(188,800)	(190,500)	(192,300)	(195,500)	(197,300)
建 設 ・ 資 材		31	209,100	207,500	207,600	210,600	210,600	215,000
		(24)	(207,500)	(201,100)	(206,800)	(209,100)	(209,100)	(209,100)
資 源 ・ エ ネ ル ギ ー		1	211,900	211,900	211,900	211,900	211,900	211,900
		-	-	-	-	-	-	-
情 報 ・ 出 版		-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
商 業 ・ 流 通		74	206,500	177,800	198,200	207,300	213,100	232,900
		(56)	(215,500)	(181,500)	(212,500)	(217,100)	(221,600)	(233,600)

【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		40	231,300	216,400	224,300	235,000	237,800	244,100
		(66)	(243,100)	(217,900)	(229,100)	(240,200)	(261,000)	(269,000)
食 品		7	217,900	208,500	209,900	213,500	227,700	230,200
		(11)	(223,100)	(183,900)	(190,100)	(220,000)	(245,500)	(278,200)
交 通 ・ 運 輸		31	194,600	171,400	177,600	192,300	205,600	223,900
		(11)	(224,600)	(177,900)	(206,400)	(231,600)	(234,400)	(238,900)
サ ー ビ ス ・ 一 般		19	194,600	150,300	170,900	193,000	207,100	212,400
		(7)	(216,600)	(207,800)	(210,400)	(217,900)	(222,400)	(225,300)
建 設 ・ 資 材		9	224,900	216,100	223,700	223,700	232,700	233,900
		(16)	(216,000)	(190,000)	(208,300)	(222,100)	(228,000)	(232,200)
資 源 ・ エ ネ ル ギ ー		1	220,100	220,100	220,100	220,100	220,100	220,100
		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
情 報 ・ 出 版		-	-	-	-	-	-	-
		(1)	(350,000)	(350,000)	(350,000)	(350,000)	(350,000)	(350,000)
商 業 ・ 流 通		57	228,100	189,100	215,000	232,200	243,300	257,900
		(41)	(258,300)	(217,100)	(225,000)	(267,900)	(283,900)	(292,900)

【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		65	257,100	223,400	239,600	260,200	273,000	290,700
		(72)	(274,600)	(240,100)	(254,000)	(267,400)	(296,900)	(323,200)
食 品		7	235,400	218,700	222,400	233,200	243,500	253,800
		(9)	(251,200)	(198,000)	(218,500)	(232,000)	(297,000)	(322,600)
交 通 ・ 運 輸		30	196,700	175,500	180,800	186,500	215,000	231,900
		(15)	(222,200)	(178,500)	(192,500)	(219,600)	(242,900)	(277,900)
サ ー ビ ス ・ 一 般		18	194,200	158,700	180,200	189,200	214,400	227,400
		(7)	(227,600)	(196,900)	(218,200)	(233,500)	(243,900)	(246,600)
建 設 ・ 資 材		19	226,000	181,900	193,700	234,200	249,600	261,700
		(19)	(228,400)	(190,400)	(202,200)	(222,200)	(253,700)	(267,200)
資 源 ・ エ ネ ル ギ ー		1	205,700	205,700	205,700	205,700	205,700	205,700
		-	-	-	-	-	-	-
情 報 ・ 出 版		-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
商 業 ・ 流 通		76	238,500	188,000	207,300	232,700	261,000	296,100
		(41)	(272,300)	(230,900)	(240,300)	(273,400)	(306,600)	(314,800)

【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		2,116	265,700	191,600	228,000	264,700	298,600	333,300
		(2,179)	(278,200)	(197,800)	(234,000)	(275,800)	(317,700)	(356,300)
食 品		307	227,400	174,300	199,700	220,800	259,400	289,200
		(683)	(289,500)	(179,800)	(212,700)	(254,000)	(356,400)	(437,600)
交 通 ・ 運 輸		2,011	211,300	176,500	185,700	198,700	228,400	263,900
		(901)	(237,300)	(172,500)	(192,900)	(229,000)	(265,100)	(307,300)
サ ー ビ ス ・ 一 般		1,007	226,900	177,300	182,400	203,400	248,500	299,200
		(474)	(243,500)	(190,500)	(206,600)	(236,900)	(278,100)	(306,200)
建 設 ・ 資 材		780	235,700	198,200	207,600	223,400	260,700	292,200
		(834)	(235,400)	(192,200)	(206,100)	(222,600)	(259,500)	(295,200)
資 源 ・ エ ネ ル ギ ー		59	261,800	202,500	230,400	267,100	289,100	328,000
		-	-	-	-	-	-	-
情 報 ・ 出 版		5	402,000	260,000	350,000	340,000	500,000	530,000
		(6)	(396,700)	(305,000)	(350,000)	(360,000)	(467,500)	(525,000)
商 業 ・ 流 通		3,691	267,700	185,000	212,700	252,900	300,100	387,500
		(1347)	(270,300)	(196,500)	(217,100)	(257,700)	(312,600)	(365,200)

※下段の()内の数値は、昨年の数値。

※該当データがない場合は、「-」で表示。

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金（「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）

		30歳			35歳		
		2022		2021	2022		2021
主要組合	平均	273,972	↑ 833	273,138	315,618	↑ 959	314,658
	中央値	271,921	↓ -1,515	273,436	314,750	↑ 50	314,700
登録組合	平均	264,911	↑ 2,175	262,736	301,049	↑ 773	300,276
	中央値	263,050	↑ 2,100	260,950	299,600	↓ -400	300,000

2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
月例賃金	調査中	260,597 円
平均年齢		39.9 歳
平均勤続		14.3 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2022春季生活闘争		2021春季生活闘争
加重平均	251,691 円	↑ 1,123 円	250,568 円
（組合員数）	28.8 万人	↑ 2.6 万人	26.2 万人
単純平均	244,441 円	↑ 1,854 円	242,587 円
（組合数）	2,863 組合	↑ 217 組合	2,646 組合

3. 年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
30歳	調査中	207,400 円
35歳		221,000 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2022（2021年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,214 円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,771 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2023（2022年度調査）		2022（2021年度調査）
	180,100 円	↑ 4,500 円	175,600 円
事務・技術	174,763 円	↑ 3,333 円	171,430 円
生産	174,887 円	↑ 2,000 円	172,887 円

※ 前年度「賃金・一時金・退職金調査」速報値 主要組合高卒初任給の平均額に

2022は3%分、2021は2%分上乗せ

6. 連合リビングウェイズ（さいたま市・月額）

	2022（簡易改定）		2021
単身	188,217 円	↑ 5,117 円	183,100 円
（自動車保有）	239,243 円	↑ 3,867 円	235,376 円

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例 (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 1 項 なお、休憩については、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%の適用猶予措置 (<u>2023 年 3 月 31 日まで</u>)	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	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		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		
障害者雇用促進法		法定雇用率 (2.3%) 以上の障害者を雇用する義務	常時 43.5 人以上の事業主	除外率制度あり
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 101 人以上の事業所。 100 人以下の事業所は労使合意により適用 ※2024 年 10 月より 51 人以上に変更 (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 2 ヶ月超え ④学生でないこと

法令	概要	人数規模	業種等の条件
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把握、課題分析 ②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記（②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている 左記の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時301人以上の事業主	・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・常時100人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法	育児休業の取得の状況の公表の義務付け	常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主	2023年4月1日施行
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計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務	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

【闘争体制】

別紙5

連合北海道 2023 春季生活闘争本部

闘争委員会(執行委員会)

本部長 杉山 元
本部長代行 千葉 利裕
副本部長 荒川 孝志
(五十音順) 木下 真一
砂長 勉
須間 等
高久保陽一
萩原 光典
森下 和彦
山下 則和
事務局長 藤盛 敏弘
副事務局長 荒木 敏安
和田 英浩
局員 小倉佳南子
皆川 洋仁
小野寺教文
佐藤 剛
田中 紀恵

永田 重人
山田 新吾
勝又真由美
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)

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

2023 春季生活闘争 地域討論集会 開催予定

別紙 6

2023春季生活闘争 地域討論集会開催予定

地域	と き	時間	と ころ	開催方法	規模	派遣役職員	代行・副会長	社会的キャンペーン
石狩	2023年1月27日（金）	13:30～16:00	ホテルボールスター札幌 札幌市中央区北4西6 電話：011-330-2532	ハイブリッド	50名	荒木副事務局長		別日程で行う
渡島BLK	2023年1月28日（土）	13:30～17:00	函館国際ホテル 函館市大手町5-10 電話：0138-23-5151	ハイブリット	120名	山田局長		1月26日（木）～27日（金）
檜山	2023年1月27日（金）	18:00～19:00	乙部町民会館 爾志郡乙部町字館浦4番地1 電話：0139-62-3311	対面	60名	永田局長		1月26日（木）～27日（金）
後志	2023年1月28日（土）	13:30～17:00	小樽経済センター 小樽市稲穂2-22-1 電話：0134-22-1177	対面	80名	小倉局長		1月27日（金）役員は集会のみ
空知	2023年2月4日（土）	13:30～17:00	まなみーる（岩見沢市民会館） 岩見沢市9条西4 電話：0126-22-4233	対面	70名	皆川局長		2月3日（金）深川スタート予定
上川	2023年2月4日（土）	13:00～16:50	調整中	対面	100名	小倉局長		別日程で行う
留萌	2023年2月4日（土）	11:00～	留萌市中央公民館 留萌市見晴町2丁目 電話：0164-42-3333	対面	60名	和田副事務局長		2月3日（金）、1日のみ
宗谷	2023年1月21日（土）	14:30～16:30	稚内総合文化センター 稚内市中央3丁目13-23 電話：0162-22-2727	対面	40名	山田局長		実施せず
網走	2023年2月4日（土）	13:30～15:30	調整中	対面	70名	荒木副事務局長		2月3日（金）9:00～
胆振	2023年2月4日（土）	13:00～15:00	苫小牧市民会館 苫小牧市旭町3-2-2 電話：0144-33-7191	対面	50名	永田局長		2月3日（金）9:00～
日高	2023年2月18日（土）	13:00～16:00	静内エクリプスホテル 日高郡新ひだか町静内吉野町 電話：0146-43-3811	対面	50名	山田局長		2月10日（金）10:30～
十勝BLK	2023年2月4日（土）	13:00～16:00	とかち館 帯広市西7条南6丁目2 電話：0155-24-1040	対面	100名	山田局長		2月3日（金）10:30帯広駅
釧根	2023年2月11日（土）	13:30～17:00	釧路センチュリーキャッスルホテル 釧路市大川町2-5 電話：0154-43-2111	対面	80名	和田副事務局長		2月8日（水）午後から4日間

2023 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	荒 川 孝 志 (基幹労連 委員長)	山 下 則 和 (電力総連 会長)	砂 長 勉 (UAゼンセン 支部長)	森 下 和 彦 (運輸労連 委員長)	萩 原 光 典 (情報労連議長)	高 久 保 陽 一 (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 J E C 連 合 ゴ ム 連 合 セラミックス連合	U A ゼ ン セ ン 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 メ デ ィ ア 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 道 国 税 政 労 連 全 財 務 税 関 労 組 道 学 組

2023年 福祉事業団体事業推進スケジュール

事業 団体	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	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬							
ろうきん	新生活様式下での「ろうきん運動」	「ろうきんアプリ」「エコ通帳」「WEB完結型融資商品」「ろうきんWEBアンケートBOX」の推進・活用																																							
	つなぐプロジェクト for SDGs 推進運動	〈メインバンク No.1 に向けて〉 ①会員自主目標推進運動の展開 ②「メイン化項目・預金項目・融資項目・預かり資産項目」の推進																																							
	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									
												若年層組合員を対象としたキャンペーン																													
こくみん共済 COOP〈全労済〉	プロジェクト、 取り組み強化期間等	(12~1月) マイページ登録 キャンペーン			くるまの補償点検強化期間										(適宜、プロジェクト、取り組み強化期間設定予定)																										
		(全国統一)こどもの成長応援プロジェクト、7才の交通安全プロジェクト																																							
	北海道労働運動推進会議 重点共済	生命系保障 (こくみん共済・ 長期共済)	取り組み定着化に向けた推進強化期間(新規対策)										通年推進 ― 各産別・各団体のセット共済更新時に合わせた推進、推進期間を設定した取り組み																												
		自動車総合補償 (マイカー共済・ 自賠責共済)	くるまの補償点検強化期間 マイカー共済・自賠責共済										マイカー共済 ― 見積書集約／見積者に対する確実な加入要請																												
													自賠責共済 ― 加入予約票を活用した予約の積み上げ・集約／予約者への確実な加入要請／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										更新対応																加入促進強化月間(予定)						更新対応						
			通年推進 ― 防災士による防災減災を基調とした各種施策展開、各産別・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)	2022年6月制度改定を踏まえた保障拡充提案活動 ― 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、特約付帯等の保障拡充提案活動																																						
	通年推進 ― 各産別・各団体のセット共済更新時に合わせた「もしもの保障点検」の実践																																								
	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(定期的なオルグ活動の実施)(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												外壁・屋根の張替・塗装キャンペーン																													
												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																																				冬季内装キャンペーン					