

# 連合北海道 2024 春季生活闘争方針

みんなで賃上げ。ステージを変えよう！

## I. 2024 春季生活闘争の意義と基本スタンス

### 1. 「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう

「未来づくり春闘」を掲げて3回目の取り組みとなる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行し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の課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる。

この2年間の取り組みの結果、20年以上にわたるデフレマインド（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）が変化しつつある。2024春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。

政府は「景気は緩やかに回復している」としているものの、2023年4-6月の個人消費はマイナスとなり内需が低迷している。名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。2024春季生活闘争では、傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。

マクロの視点に加え、産業基盤強化の取り組みも重要である。国内外情勢（変化する国際関係とグローバルサプライチェーンへの影響、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）を展望し、労使が協力して将来を見据えた成長基盤を確立・強化する必要がある。「人への投資」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。

連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引していく。

### 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

1990年代後半以降、国民全体の所得が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んできた<sup>1</sup>。これまでの流れを変え、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。そうした分配構造の転換への道筋を切り開くべく、2023 春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。

2023春季生活闘争では、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的

<sup>1</sup>田中聡一郎駒澤大学准教授は、日本においては2010年代以降所得格差(ジニ係数)と貧困率は安定的に推移し、また中流意識も9割程度で推移しているが、これは所得分布全体の低所得化によって格差や貧困率の上昇が観察されにくいだけではないかと指摘している。1985年の所得域で固定して比較すると、低所得層の増加と中間層・高所得層の減少が観察される。

に低位にとどまった。中小企業ほど人手不足が深刻である一方、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。今次闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく必要がある。

2023春季生活闘争では、有期・短時間・契約等労働者の賃上げはフルタイム組合員を上回り、連合が時給の集計を開始した2000年代中盤以降では最大の引き上げとなった。2023年度地域別最低賃金も連合結成以降最大の引き上げとなった。引き続き雇用形態間格差の是正に取り組む。

男女間賃金格差の是正についても、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表の義務化などを踏まえた取り組みが進んでおり、さらに前進をはかるべく取り組んでいく。

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。

総合的な経済対策、適正な価格転嫁の取り組み、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、働き方に中立的な社会保険制度等の構築など、政策面での対処も必要である。

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」<sup>2</sup>を展開し、集団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わかり、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。組織拡大・強化の取り組みと連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。

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り、すべての働く仲間を視野に入れ、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. 2024 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

中小企業や有期・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」に引き上げるために、以下の5点に重点をおいて、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、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組む。

①労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。構成組織は、加盟組合のある企業の締結状況を把握し締結促進に取り組む。

②「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が実効性ある有効な内容となるよう、働きかけを行うとともに、内容の周知・浸透活動を行う。

③2023年3月「価格交渉促進月間」の結果などを踏まえ、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設を働きかける。また、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善とあわせて、自動車運転手、建設業などにかかわるいわゆる2024問題に社会全体で

<sup>2</sup> 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

取り組むよう働きかける。

- ④中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。
- ⑤格差是正フォーラム、未来を拓くパートナーシップ構築推進会議、政府への要請活動、経営者団体との懇談会などを通じ世論喚起をはかる。各地域における連携協定の枠組みなども活用し、①～④の取り組みについての周知活動・相談活動を進める。

## 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。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計による職種別賃金データを賃金分析の参考資料として活用する<sup>3</sup>。

## 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. 集団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、2024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団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、徹底的に組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

# Ⅲ. 2024 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、さらに拡大している可能性がある。わが国全体の生産性は、実質で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、賃金水準の回復をはかり、昨年を上回る取り組み強化が必要である。

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。2023年度の地域別最低賃金は4%以上引き上げられ、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も

<sup>3</sup> 「2022年賃金構造基本統計調査特別集計にもとづく職種別賃金の研究」として連合HPに掲載

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見れば高い水準（「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。2023春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質はマイナスで推移している。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。世界経済が減速している中で、賃上げなどにより可処分所得を増やし、内需の6割を占める個人消費を支えなければ景気の悪化を招く恐れがある。

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2023 春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性がある。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、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

## (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ふまえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗の下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、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

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。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、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」<sup>4</sup>に引き上げることをめざす必要がある。

### <「底上げ」「格差是正」「底支え」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)

<sup>4</sup> 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	<p>経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。 賃上げ分を3%以上<sup>5</sup>、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目安とする。</p>	
格差是正	規模間格差是正	
	目標水準	<p>35歳：296,000円 30歳：266,000円<sup>6</sup></p>
	最低到達水準	<p>35歳：274,500円 30歳：252,000円<sup>8</sup> 企業内最低賃金協定1,200円以上</p>
		雇用形態間格差
		<p>・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1,795円・月給296,000円以上」<sup>7</sup>以上となる制度設計をめざす。</p>
底支え	<p>・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1,200円以上」<sup>9</sup>をめざす。</p>	

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①「Ⅱ. 2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、規模間格差の是正をより意識して、格差是正を含む賃上げに取り組む。
- 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2P23「連合北海道地域ミニマム」または、別紙3P24「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、格差是正分を含め、15,000円以上を目安とする<sup>10</sup>。

<sup>5</sup> 内閣府の年央見通し（2023年度実質GDP1.3%、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などを総合的に勘案。

<sup>6</sup> 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、2022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281,000円および35～39歳312,500円から、30歳は25～29歳251,200円および30～34歳281,000円から算出。

<sup>7</sup> 2022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」296,111円（時間額1,795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。

<sup>8</sup> 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1,200円から積み上げて算出。

<sup>9</sup> 2021連合リビングウェッジに足元の物価上昇を考慮した別紙1P22「連合リビングウェッジ2023簡易改定版総括表」（単身成人1,175円）、および2022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）181,200円（時間額1,098円）を総合勘案して算出。

<sup>10</sup> 15,000円は連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）の5%に相当する金額。15,000円以上の内訳：賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分10,500円以上。

## 2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2023年度地域別最低賃金が4.5%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金についても適切に対応し、モチベーションを向上させ、フルタイム労働者<sup>11</sup>との格差是正に取り組むとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差の是正をはかるため、昨年以上の取り組みを展開する。
- ②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1,200円以上をめざす。
- ③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、フルタイム労働者の昇給ルールと同等の制度の導入により能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。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1,795円・月給296,000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。

女性活躍推進法の省令改正により、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ており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。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<sup>12</sup>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る中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

<sup>11</sup> ここでは、雇用形態間格差を是正する趣旨でわかりやすい表現とするため、比較する対象を「フルタイム労働者」という表現で代表した。

<sup>12</sup> 別紙3P24「連合の賃金実態」参照。

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<sup>13</sup>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感の偏在が生じないように、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

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、改めて事業場単位での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 36協定の締結・点検・見直し（限度時間が上限であることを原則とした締結、休日労働の抑制）、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 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労働時間の点検、裁量労働制の改正（2024年4月施行）を踏まえた専門業務型の本人同意の義務化、同意撤回の手続の定めなどに関する労使協定・労使委員会決議の見直し、健康・福祉確保措置の実施状況の点検・見直し）
- 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%の徹底
- ⑥ 建設業、自動車の運転業務、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（2024年4月）に向けた労使協議および各制度の周知・遵守徹底の取り組み

## (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。

- 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<sup>14</sup>の周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024年4月施行）を踏まえた対応（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）、無期転換回避目的の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。

<sup>13</sup> 別紙4 P 25～26 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

### (3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

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、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

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資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行う。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、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など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、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

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。

なお、高齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討する。



## 1) 基本的な考え方

### ①60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を行う観点から、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）

### 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

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

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「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」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、2024年4月から2.5%（国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、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

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拭し、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<sup>14</sup>や考え方・方針<sup>15</sup>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) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定す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) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、任意に公表する情報である「説明欄」の活用を事業主に働きかけることにより、差異の分析を促すとともに、労使で改善に取り組む。
- 9) 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<sup>16</sup>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。

<sup>14</sup> 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)。

<sup>15</sup> 「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）。

<sup>16</sup> 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)。

- 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) L G B T理解増進法が2023年6月に施行されたことから、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ト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、以下の課題について取り組みを進める。

- 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. 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方<sup>17</sup>を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

- 1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

#### 5. 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。

#### 6. 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

<sup>17</sup> ビジネスと人権に関する連合の考え方(2023年8月24日第23回中央執行委員会確認)別紙5 P 27～33

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」を開催する。  
「地域未来論～地元の未来にワクワクするか？」(仮称)

日 時：2024年1月20日(土) 13:30～16:30

場 所：小樽市色内2丁目13-5「小樽市民センター マリンホール」

内 容：基調講演 ※内容調整中 講 師 芳野友子 連合会長  
パネルディスカッション ※パネラー含め内容調整中

#### 7. 連合北海道 第7回医療職場の意見交換会の開催

日 時：2024年2月20日 or 21日

場 所：センチュリーロイヤルホテル

内 容：検討中

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」

2024 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推し進める。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—まもる・つなぐ・創り出す—」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など、審議会対応、国会対応、春季生活闘争時期における「連合アクション」など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2024年度予算編成実現と2024年度税制改正実現の取り組み(「給付付き税額控除」の仕組み構築、揮発油税などの「当分の間税率」の廃止など)
- 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) 誰もが安心して暮らせるよう、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) 学校職場における長時間労働の是正と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、2024 春季生活闘争を経済社会のステージ転換を着実に進め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、「連合北海道春季生活闘争本部」**別紙6P34**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。中小企業振興基本条例および公契約条例制定の取り組みとの連動をはかる。
- (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) 「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 2024

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(条件委員会)や産業別部門連絡会の開催を通じて、賃金水準開示内容の整備・拡充、社会的波及力を高めるための情報開示の相乗効果を発揮し、未組織労働者への波及を意識した取り組みを進める。
- (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) 「2024 春季生活闘争ニュース(※妥結情報と統合)」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、その翌週から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19日)を開催し、同様のゾーンで進めることを確認し、第87回地方委員会に提起する。

・ 3 / 11 ~ 15	先行組合回答ゾーン (最大のヤマ場は3/12~14)
・ 3 / 18 ~ 31	3月月内決着回答ゾーン
・ 4 /	中小回答ゾーン

5~6月以降の地域春季生活闘争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 2025 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。
- ③ 賃金制度が整備されていない加盟組合に対し、制度構築の支援を行う。

###### 【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 連合北海道は、2月26日に北海道中小企業家同友会との意見交換を実施し、労働条件の改善および組織化に結びつける端緒とする。
- ③ 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、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知し、適正な価格転嫁や取引関係の構築を促すと同時に、「パートナーシップ構築宣言」が未宣言の企業については、宣言するよう促す。



#### (4) 春季生活闘争地域討論集会の開催 **別紙7P35**

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 2024年1月27日(土)

◇網走地協 2024年2月3日(土)

#### 5. 産業別部門連絡会の取り組み **別紙8P36**

- (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、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、2024 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、2024 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6日～7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) 「ろうきん運動」の推進

##### ①可処分所得向上運動の推進

昨今の物価高騰等の状況を踏まえ、「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・他社高金利ローン借換」「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。

組合員の「可処分所得向上額 10 億円以上」を目標に、以下のろうきん商品・サービスを重点運動項目とする。

重点運動項目
①「マイプラン」や「メンバーズローン」等を活用した高金利商品からのろうきん商品への借換の取組み
②「奨学金借換ローン」および「奨学金借換+αローン」の周知活動の展開
③「全力応援 pack」の周知による非正規雇用組合員の取引拡大の取組み
④職域活動費を効果的に活用した、学習会等による組合員への周知活動の展開

##### 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。

## (2) こくみん共済 coop<全労済>運動の推進

### ①2024年1～3月「～暮らしを守る～くるまの補償点検キャンペーン」

- ア. 団体割引チラシを活用した物価高騰を踏まえた、可処分所得向上を目指す新契約推進
- イ. 7才の交通安全プロジェクトへの賛同（マイカー共済見積り1件＝横断旗寄贈1本による見積もり収集促進
- ウ. スマホスキームを活用した車検証・保険証券アップロードによる見積もり収集促進
- エ. 継続契約への補償点検をとおした、万一の事故に備える車両補償付帯等特約推進
- オ. 適正補償確保の必要性を学ぶ「愛車の補償点検セミナー」の開催
- カ. 事故時の行動心がけを学ぶ「事故発生から解決までのポイントと補償内容セミナー」の開催
- キ. (自賠責共済)年度内（5月末）に車検を迎えるお車の予約票収集・継続対策の強化
- ク. (自賠責共済)指定整備工場チラシの積極配布など、指定整備工場の利用促進

### ②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
    - 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. 生涯の安心確保のための終身タイプ（終身医療、終身介護）の推進
  - イ. 2024年4月商品改定予定「住まいる共済（火災共済・自然災害共済）」の推進
    - a. 商品改定周知・商品改定説明会の実施
    - b. セット共済更新時の職場保障相談会や中途募集の取り組み
    - c. 労金質権火災加入者への適正保障確保のための加入促進
    - d. ハザードマップ・地盤診断サービスを活用した組織提案からの個別提案
    - e. 若年層など主に単身者のアパート、官舎住まい等を中心とした家財加入促進
    - f. 今後懸念される巨大地震に備える、自然災害共済の加入促進
    - g. こくみん共済 coop 防災士による保障セミナー等有用情報の積極提供や各種施策の展開
- ※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（2023年11月末日現在の有資格者数51名）。

### ③「こくみんLifeサポート」「こくみん共済 coop 公式アプリ」の導入・利用促進

- ア. 2023年5月にリリースした新たな組合員サービス「こくみんLifeサポート」の展開のための説明会の実施やアプリ招待チラシの配布による周知利用促進の取り組み
- イ. 福利厚生制度の充実の観点での「こくみんLifeサポート」の組合員全員利用を前提とした団体生命共済・慶弔共済・連合スクラム共済・住まいる共済家財保障など全員一律加入制度の導入

### ④その他、年間を通じた取り組み

- ア. もしもの保障点検の通年実施
- イ. マイカー共済の割引率拡大産別加盟組織への新規利用促進等、領域拡大の取り組み
- ウ. セミナー開催、保障相談会等、離退職者・新入組合員に対する取り組み
- エ. 「子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」等、社会課題解決の取り組み
- オ. 協力団体における保障の基盤となる組合員のための団体生命共済保障拡充の取り組み

## (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）」は勿論のこと、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、事業譲渡後も医療生協組合員が旧札幌緑愛病院（現北野病院）や緑愛クリニックの利用に際して適用されていた「組合員割引料金」が廃止（2023年12月末）となったことに伴って、手続きが未了の組合員に対して出資金の還付請求を行うように要請していることから、すでに決定されている医療生協の解散期限（2025年3月末までに完了させる）と合わせて、適宜各産別組織内での周知に努めることとします。

※全体の推進スケジュールは別紙9P37を参照

## 9. 当面する日程

2023年

12月19日(火) 第3回執行委員会  
12月19日(火) 地協事務局長会議  
12月19日(火) 第87回地方委員会

2024年

1月20日(土) 地域活性化フォーラム in 後志  
1月31日(水) 第1回闘争委員会(第4回執行委員会)  
1月31日(水) 地協事務局長会議  
1月27日(土) 北海道ブロック推進会議(渡島地協)  
1月下旬~2月中旬 各地協・春季生活闘争討論集会  
2月3日(土) 北海道ブロック推進会議(網走地協)  
2月5日(月) 2024春季生活闘争・闘争開始宣言集会(東京)  
2月6日(火)~7日(水) 全国一斉集中労働相談ホットライン  
2月22日(木) 連合アクション 街宣行動  
2月26日(月) 北海道中小企業家同友会との意見交換  
2月27日(火) 連合・北海道ブロック代表者会議  
2月29日(木) 第2回闘争委員会(第5回執行委員会)  
2月29日(木) 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1日(金) 2024春季生活闘争・要求実現集会(東京)  
3月2日(土) 2024春季生活闘争・3.8国際女性デー全国一斉集会  
3月4日(月) 経済5団体労使懇談会  
3月5日(火) 2024春季生活闘争勝利!全道総決起集会  
3月11日(月)~15日(金) 先行組合回答ゾーン(最大のヤマ場3月12~14日)  
3月18日(月)~31日(日) 月内決着回答ゾーン  
4月中 中小回答ゾーン  
4月5日(金) 2024春季生活闘争・共闘推進集会

2023簡易改定LWと2023地域別最低賃金との比較

		2023簡易改定LW			同自動車保有の場合		
		①時間額*1	②月額*2	最賃比	③時間額*1	④月額*2	最賃比
		②/165h(円)	(円)	⑤/①	④/165h(円)	(円)	⑤/③
地賃A	東 京	1,270	209,000	87.6	1,582	261,000	70.4
	神 奈 川	1,200	198,000	92.7	1,515	250,000	73.4
	大 阪	1,120	185,000	95.0	1,430	236,000	74.4
	埼 玉	1,140	188,000	90.2	1,448	239,000	71.0
	愛 知	1,100	182,000	93.4	1,400	231,000	73.4
	千 葉	1,140	188,000	90.0	1,448	239,000	70.8
	京 都	1,130	187,000	89.2	1,442	238,000	69.9
	兵 庫	1,120	185,000	89.4	1,430	236,000	70.0
	静 岡	1,080	179,000	91.1	1,388	229,000	70.9
	三 重	1,070	177,000	90.9	1,382	228,000	70.4
地賃B	広 島	1,080	179,000	89.8	1,388	229,000	69.9
	滋 賀	1,090	180,000	88.7	1,400	231,000	69.1
	北 海 道	1,080	178,000	88.9	1,394	230,000	68.9
	栃 木	1,070	176,000	89.2	1,370	226,000	69.7
	茨 城	1,070	176,000	89.1	1,364	225,000	69.9
	岐 阜	1,050	174,000	90.5	1,358	224,000	70.0
	富 山	1,060	175,000	89.4	1,364	225,000	69.5
	長 野	1,050	174,000	90.3	1,352	223,000	70.1
	福 岡	1,080	178,000	87.1	1,376	227,000	68.4
	山 梨	1,050	174,000	89.3	1,358	224,000	69.1
	奈 良	1,070	177,000	87.5	1,376	227,000	68.0
	群 馬	1,040	171,000	89.9	1,333	220,000	70.1
	石 川	1,080	178,000	86.4	1,388	229,000	67.2
	岡 山	1,070	176,000	87.1	1,370	226,000	68.0
	新 潟	1,070	176,000	87.0	1,364	225,000	68.3
	福 井	1,070	176,000	87.0	1,370	226,000	68.0
	和 歌 山	1,070	176,000	86.8	1,370	226,000	67.8
	山 口	1,050	174,000	88.4	1,364	225,000	68.1
	宮 城	1,090	180,000	84.7	1,394	230,000	66.2
	香 川	1,070	177,000	85.8	1,376	227,000	66.7
地賃C	島 根	1,050	174,000	86.1	1,364	225,000	66.3
	福 島	1,060	175,000	84.9	1,364	225,000	66.0
	愛 媛	1,050	173,000	85.4	1,352	223,000	66.4
	徳 島	1,060	175,000	84.5	1,364	225,000	65.7
	山 形	1,070	177,000	84.1	1,382	228,000	65.1
	鳥 取	1,050	173,000	85.7	1,352	223,000	66.6
	佐 賀	1,050	174,000	85.7	1,358	224,000	66.3
	大 分	1,050	173,000	85.6	1,345	222,000	66.8
	青 森	1,040	172,000	86.3	1,345	222,000	66.7
	長 崎	1,060	175,000	84.7	1,364	225,000	65.9
	熊 本	1,050	174,000	85.5	1,364	225,000	65.9
	秋 田	1,040	172,000	86.3	1,345	222,000	66.7
	高 知	1,050	174,000	85.4	1,358	224,000	66.1
	宮 崎	1,020	168,000	87.9	1,315	217,000	68.2
	鹿 児 島	1,020	168,000	87.9	1,315	217,000	68.2
	沖 縄	1,080	179,000	83.0	1,388	229,000	64.6
	岩 手	1,050	174,000	85.0	1,358	224,000	65.8

⑤2023 地域別 最低賃金	地域物価指数	
	住居費以外 *3	住居費 *4
	さいたま市=100	
(円)	さいたま市=100	
1113	101.5	125.6
1112	101.1	106.1
1064	98.2	88.3
1028	98.8	92.5
1027	97.5	82.7
1026	99.2	91.0
1008	99.4	87.6
1001	98.2	88.4
984	97.3	79.0
973	98.4	71.8
970	97.8	76.0
967	98.6	77.3
960	100.7	66.7
954	97.4	71.5
953	97.3	71.5
950	96.5	71.0
948	97.7	68.9
948	96.7	68.9
941	97.0	76.3
938	97.3	68.1
936	96.3	77.7
935	95.6	67.7
933	98.8	72.5
932	97.1	73.5
931	97.4	71.1
931	98.5	68.2
929	98.7	67.8
928	99.4	62.8
923	98.4	77.1
918	97.9	71.5
904	98.9	64.5
900	98.5	66.8
897	97.6	65.9
896	98.5	66.7
900	99.8	68.0
900	97.8	64.0
900	97.5	67.1
899	97.2	65.6
898	98.0	62.3
898	98.5	65.8
898	98.4	65.9
897	97.9	62.9
897	98.6	64.2
897	95.8	60.4
897	95.9	61.1
896	99.0	72.4
893	98.3	65.0

\*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,2022)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エイジ(成人単身)を住居費(50,174円)と住居費以外(143,623円、自動車保有の場合は193,706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, 2022)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2024地域ミニマム調査より)

										(単位:人・千円)
<b>【20歳】</b>										
業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通	
人数	85	31	9	7	-	1	2	2	33	
平均	177.9	178.7	172.2	181.8	-	190.6	167.9	201.5	176.7	
第1十分位	162.9	149.2	162.6	169.8	-	190.6	166.5	191.5	172.0	
第1四分位	172.8	176.5	163.2	170.5	-	190.6	166.5	195.3	172.8	
中位数	177.0	185.4	173.9	171.4	-	190.6	166.5	201.5	174.5	
第3四分位	185.4	188.8	178.1	194.2	-	190.6	166.5	207.8	179.0	
第9十分位	192.5	192.5	179.4	201.8	-	190.6	166.5	211.5	189.2	
<b>【25歳】</b>										
業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通	
人数	186	48	7	9	6	27	2	3	84	
平均	213.3	214.1	254.5	198.6	186.1	212.1	183.3	211.2	214.2	
第1十分位	183.4	190.8	198.2	181.0	161.9	210.6	167.5	207.4	181.2	
第1四分位	200.9	198.3	205.6	188.9	170.5	210.6	173.4	209.6	198.9	
中位数	211.0	209.1	210.0	204.2	193.5	210.6	183.3	213.3	215.3	
第3四分位	221.0	221.3	239.9	210.0	200.3	213.3	193.1	213.9	221.7	
第9十分位	212.5	248.7	344.9	211.9	202.7	213.6	199.0	214.2	241.9	
<b>【30歳】</b>										
業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通	
人数	193	40	20	31	7	10	2	2	81	
平均	229.0	237.7	232.0	191.4	218.4	219.2	225.9	222.0	240.8	
第1十分位	180.8	191.6	200.7	174.8	207.9	211.1	223.6	212.3	191.9	
第1四分位	202.6	229.4	216.8	178.1	210.8	216.7	224.5	215.9	215.2	
中位数	229.1	241.5	235.4	182.5	219.0	224.3	225.9	222.0	233.5	
第3四分位	248.7	262.8	249.5	194.1	225.6	226.7	227.4	228.0	255.3	
第9十分位	278.1	276.2	253.1	216.0	228.5	229.3	228.2	231.6	291.0	
<b>【35歳】</b>										
業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通	
人数	244	59	18	35	11	17	3	5	96	
平均	246.5	265.2	245.3	200.4	226.0	229.6	213.1	242.2	258.5	
第1十分位	190.7	223.3	193.3	185.4	194.7	202.1	191.0	219.0	211.0	
第1四分位	213.3	245.6	211.5	186.9	204.1	213.6	196.9	222.0	226.9	
中位数	241.3	267.0	220.6	191.0	222.4	234.7	206.8	251.0	247.6	
第3四分位	269.8	284.5	307.4	204.9	246.6	241.2	226.2	254.0	273.3	
第9十分位	304.3	303.8	319.3	226.8	248.1	252.0	237.8	261.9	331.7	
<b>【40歳】</b>										
業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通	
人数	257	53	15	64	8	22	-	9	86	
平均	250.9	261.9	256.9	207.7	222.4	255.2	-	290.6	272.7	
第1十分位	195.7	217.5	177.9	186.4	201.7	201.7	-	224.8	211.7	
第1四分位	210.3	240.5	212.3	194.5	204.3	217.5	-	234.0	235.0	
中位数	244.9	267.0	250.0	201.7	215.6	246.7	-	251.9	261.6	
第3四分位	274.0	278.2	294.6	215.2	236.7	285.2	-	301.0	293.8	
第9十分位	318.7	299.5	323.6	239.6	249.2	320.0	-	380.0	354.0	
<b>【年齢計】</b>										
業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通	
人数	9,846	2,111	642	1,945	330	663	66	238	3,851	
平均	256.4	270.5	249.9	213.4	237.8	236.5	261.2	242.4	277.2	
第1十分位	189.5	196.5	177.2	180.7	187.5	202.0	188.0	194.6	200.0	
第1四分位	209.6	231.0	201.0	191.1	204.1	210.6	225.5	213.1	224.3	
中位数	243.3	270.6	236.0	205.2	223.6	223.7	262.5	234.0	262.1	
第3四分位	289.3	303.6	280.0	225.9	273.7	254.7	297.0	267.1	309.8	
第9十分位	338.5	339.5	333.2	261.7	303.6	294.7	325.9	297.9	384.0	

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		
		2023		2022	2023		2022
主要組合	平均	278,343	▲ 4,371	273,972	322,208	▲ 6,590	315,618
	中央値	278,719	▲ 6,798	271,921	318,500	▲ 3,750	314,750
登録組合	平均	269,519	▲ 4,608	264,911	307,898	▲ 6,849	301,049
	中央値	267,900	▲ 4,850	263,050	308,300	▲ 8,700	299,600

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

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
月例賃金		261,379円
平均年齢	調査中	40.0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

	2023春季生活闘争	2022春季生活闘争
加重平均	254,145円 ▲ 2,454円	251,691円
（組合員数）	30.9万人 ▲ 2.1万人	28.8万人
単純平均	246,749円 ▲ 2,308円	244,441円
（組合数）	3,048組合 ▲ 185組合	2,863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）

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
30歳	調査中	208,000円
35歳		223,000円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2023（2022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）	4,304円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,822円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2024（2023年度調査）	2023（2022年度調査）
	186,800円 ▲ 6,700円	180,100円
事務・技術	181,248円 ▲ 6,485円	174,763円
生産	181,484円 ▲ 6,597円	174,887円

※ 「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」速報値より主要組合高卒初任給の実績値。上段の参考目標値はこれらの平均額に2022、2023ともに3%分上乗せした額。

6. 連合リビングウェイズ（さいたま市・月額）

	2023（簡易改定）	2022（簡易改定）
単身	193,797円 ▲ 5,580円	188,217円
（自動車保有）	244,905円 ▲ 5,662円	239,243円



## 人数規模により対応が異なる労働関係法令

2023年12月1日現在

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	
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 ※2024年4月から2.5%以上	常時43.5人 ※以上の事業主 ※2024年4月から常時40人以上	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ヵ月超え 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

## I. はじめに

- 2011年に国連人権理事会において全会一致で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、国連指導原則)が国際的な規範として広く認識されている。それによれば、ビジネスと人権の柱は「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「救済へのアクセス」の3つであり、国と企業それぞれの義務と責任を明記している。
- ビジネスと人権については、2022年9月に日本政府が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(以下、ガイドライン)を策定するなど、その取り組みに注目が集まっている。
- 労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、労使関係を通じた使用者側への働きかけや他のステークホルダーとの連携などに積極的に取り組む責任がある。

## II. ビジネスと人権をめぐる現状と課題

### 1. 現 状

- グローバル化の進展により、国家をしのぐ経済規模を有する多国籍企業が登場し、国内外での多様な企業間取引が増加している。企業活動の活発化は恩恵をもたらす面もある一方で、人権に与える負の影響は無視できなくなってきている。
- 新疆ウイグル自治区やミャンマーなどでの人権侵害が国際的な問題となり、サプライチェーン全体での取り組みが求められている。また、日本国内でもハラスメントや外国人労働者への人権侵害が顕在化するなど、近年、ビジネスと人権に対する注目が国内外で高まっている。
- ドイツにおけるサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法の制定など、近年欧米各国では法整備が加速している。また、バングラデシュにおけるラナプラザ崩落事故(2013年4月)を受け、「火災と建物の安全に関する協定(アコード)」が国際産業別労働組合組織(GUFS)と企業との間で締結され、対象国を拡大させる取り組みも行われている。
- こうした状況を受け、日本政府は『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』(以下、行動計画)やガイドラインの策定を行い、経団連も企業行動憲章を改訂するなど、取り組みが進んでいる。

### 2. 課 題

- ビジネスと人権課題は企業の責任で取り組むものであるとの認識が根強く、労働組合が関与すべき課題であるとの認識が労使ともに不十分である。
- 一般に、ビジネスと人権をめぐる問題は主に海外で起きているという認識も依然として根強い。他方、労働組合も含めて、日本国内における労働組合権の軽視、ハラスメントや差別、外国人労働者への人権侵害などもビジネスと人権の問題であるという認識が希薄である。
- 政府の行動計画やガイドラインが策定されているものの、各企業に十分浸透し、実行されているとは言い難い状況である。また、連合全体としてビジネスと人権に関する理解が進んでいるとは必ずしもいえない。
- 中小企業におけるビジネスと人権に関する対応が遅滞している。企業は、社内における労働組合権の軽視、ハラスメントや差別、外国人労働者などの問題では加害者になり得る一方、中小企業は公正取引の問題では被害者にもなり得るが、取り組みは広がっていない。また、自社が突然人権デュー・ディリジェンスの対象になり、発注元企業などから適切な対応と情報開示を求められる可能性も高まっているが、政府のガイドラインの

周知や課題解決への助力といった、中小企業への支援が行き届いていない。

### Ⅲ. ビジネスと人権に関する連合の基本的な考え方

#### 1. 人権尊重の取り組みは連合が本来的に果たすべき社会的責務

「連合行動指針」第5条では、「私たちは、人権を尊重し、人種・性別・身体的特徴・年齢・思想信条・門地等による差別を行わず、またそれを許さない」と明記している。連合の各組織が重層的に取り組むことにより、人権が尊重される社会をつくることは連合の本来的な社会的責務である。

また、ビジネスと人権を語るうえでは、経営リスクの抑制や企業価値向上の視点が強調されがちであるが、国連指導原則では、労働者をはじめとする権利保持者の人権侵害リスクに対処する観点からの取り組みが求められている。このことを踏まえ、連合は社会正義の追求と人権の尊重を中心に据えてこの課題に取り組む。

#### 2. 労働組合がビジネスと人権課題に関与する意義

労働組合は日常的な労使関係を通じ、労働者の声をくみ取りながら職場の労働安全衛生水準の向上やハラスメントの防止など、労働者の人権に関わる課題を提起し、それらの解決に取り組むことが役割の1つである。また、連合本部、構成組織、地方連合会も国、産業、地域レベルでの対話を通じて課題解決に取り組んでおり、ビジネスと人権課題の多くは、労働組合の日常的な活動とも密接に関係している。

ビジネスと人権課題への対応を通じて、労働組合は、日常活動との関連性に対する理解を深め、活動の意義を再認識し、さらなる活動の促進につなげることができる。また、企業活動における人権侵害リスクの特定、人権侵害の予防、負の影響の軽減、人権侵害からの救済という人権デュー・ディリジェンスの過程に関与することで、人権が尊重された働きがいのある職場づくりの実現だけでなく、企業の社会的評価の維持・向上や持続可能性にも貢献できる。さらには、一連のプロセスへの関与により、労使間の信頼関係が強まり、建設的な労使関係の構築にもつながる。

ビジネスと人権課題への関与は、建設的な集团的労使関係構築の機会でもあるとの視点を持って取り組むことが重要である。

#### 3. 労働組合が企業活動における特別なステークホルダーとして取り組む必要性

労働者は事業活動の担い手である。企業を取り巻く多様なステークホルダーの中でも、労働者・労働組合は企業の中に存在し、密接・長期に使用者（企業）に関係することなどから、企業活動における特別なステークホルダーといえる。政府のガイドラインにも労働組合の関与が随所に記載されたことを踏まえ、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていくことが必要である。

とりわけ、海外との取引がない企業や中小企業は、ビジネスと人権課題に対する認識が希薄になりがちであるが、自社および国内の取引関係における人権確保も公正取引の観点などから取り組む必要があり、政府も積極的な支援を行うべきである。また、国・地方自治体も公共調達（公契約）や民間業務委託などを通じて経済活動と関係するため、対応が求められる。

海外にサプライチェーンを有する企業では、これまでも海外労使紛争への対応は課題となってきた。ビジネスと人権に対する認識が国内外で高まることに伴い、海外の取引先・調達先に関係する労働者・労働組合などからの問題提起が増加することが予想される。連合加盟の労働組合は自社の国内外のサプライチェーン上のすべての人権課題の有無にまで視野を広げ、対応力を強化することが重要である。とりわけ、自社と直接の契約関係にないサプライヤーについても対応を問われる場合があることについて、認識を

高める必要がある。

#### 4. 労働組合として重視して取り組む人権課題

企業が尊重すべき人権は、国連指導原則において、国際的に認められた人権、最低限、国際人権章典で表明された人権およびILOの中核的労働基準とされている。

労働組合には、特に労働者・労働組合にかかわりの深い人権課題に対応していくことが求められる。ILO中核的労働基準の5分野（結社の自由・団体交渉権、強制労働、児童労働、差別、労働安全衛生）は労働における基本的な人権であることから、最も重視して取り組む。また、すべての分野においてジェンダー平等を意識した取り組みが必要である。

企業規模・業種・海外取引の有無などにより、重視すべき人権侵害リスクや人権課題は異なるが、それぞれの企業・職場の状況に応じ、労働条件（賃金、労働時間）、社会保障、ハラスメント、性的マイノリティ、外国人労働、公正取引、公共調達（公契約）、国内外のサプライチェーン上の人権課題、テクノロジー・AI、環境・気候変動に関する人権課題などにも取り組む必要がある。また、海外では、当該国の国内法を遵守しているだけでは十分ではないばかりか、国際基準と矛盾する場合があることにも留意が必要である。

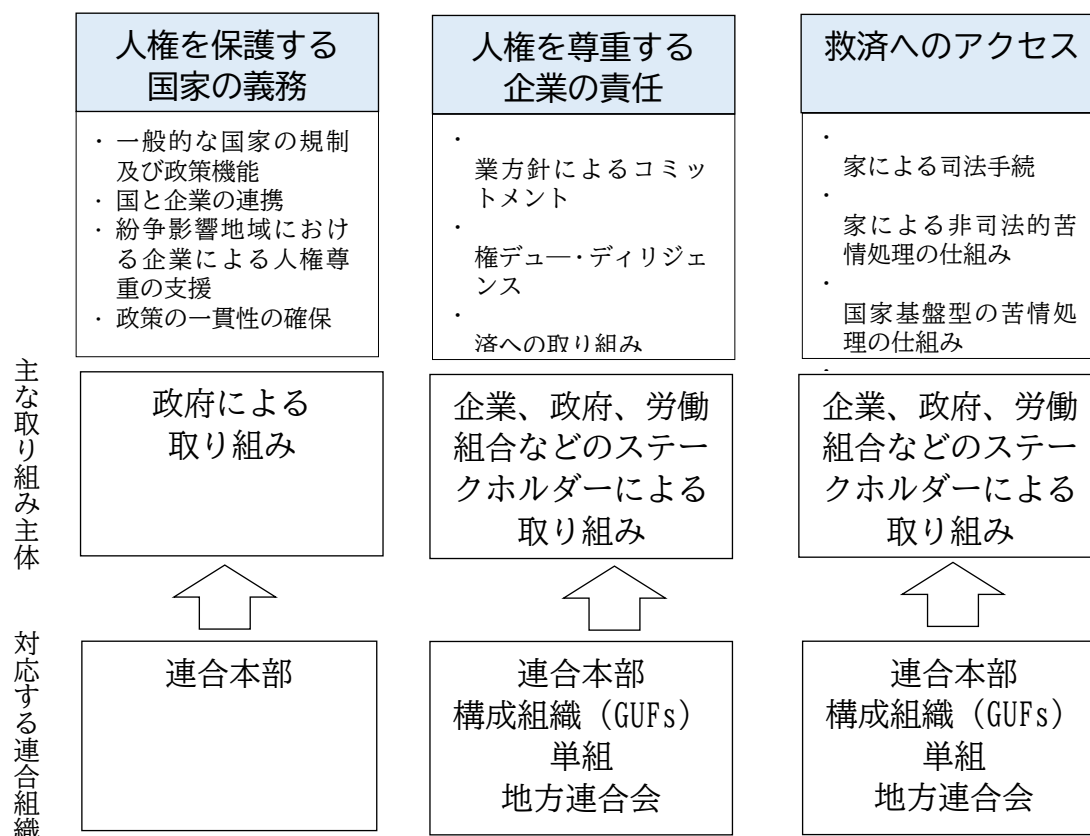
#### 5. 国連指導原則にもとづいた連合全体としての取り組みの推進

現在、ビジネスと人権に関して、日本政府のガイドラインをはじめ、欧米地域の法的拘束力を持つ立法など様々な規律が策定されてきている。しかしながら、これらの規律には国内事情への考慮などから、国連指導原則に即していない事項もある。連合は、国連指導原則を最も拠るべき文書にとらえ、指導原則の3本の柱に掲げられた内容に即した対応を基本とする。その際、ガイドラインやOECD「多国籍企業行動指針」・「デュー・ディリジェンスガイダンス」、ILO「多国籍企業三者宣言」なども参考にしながら、連合本部、構成組織・単組（GUFs日本加盟協を含む）、地方連合会が連携し、連合全体として取り組んでいく。

#### IV. ビジネスと人権に対する連合全体としての具体的な対応について

国連指導原則の3本の柱に対応する主な取り組み主体と、それに対応する連合組織を以下の図のように整理したうえで、それぞれの立場でビジネスと人権に対する具体的な対応について詳述する。

## 国連指導原則の3本の柱



### 1. 連合本部

#### (1) 政府への働きかけ

##### 1) 行動計画の推進と見直し、将来的な法制化、関連施策への労働組合の関与の確保

行動計画やガイドラインについて、ビジネスと人権をめぐる状況が絶えず変化していることや国連指導原則に即していない事項があることを踏まえ、見直しを行うべきである。具体的には、政府の「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議・作業部会」などに積極的に参画し、行動計画やガイドラインの周知、実施の促進および業種別ガイドラインの策定を求めていくとともに、実施状況や実効性の検証を通じ、一定の期限を区切った見直しを求めていく。検証に際しては構成組織とも連携し、現場の実態を適切に反映したものとなるよう働きかける。また、検証の状況によっては、人権デュー・ディリジェンスなどの実施を義務づける法制化も求めていく。あわせて、政府のビジネスと人権に関するあらゆる施策の検討の際には、常に労働組合の関与を求めていく。

##### 2) 政策・制度実現行動を通じた取り組み

連合本部の「政策・制度 要求と提言」や「重点政策」、時宜に応じた連合の個別政策対応に向けた機関決定方針などにもビジネスと人権に関するものが多く存在する。具体的には、ディーセント・ワークの実現に向けた①未批准のILO中核的労働基準の早期批准および既批准条約の完全実施、②ジェンダー平等の実現・ハラスメントの禁止、③外国人労働者の人権尊重、④差別の禁止（人種、民族、宗教、肌の色、性別、年齢、疾病、障害、門地、性的指向・性自認等）、⑤中小企業への支援強化・公正取引の実現、⑥公共調達における透明性確保、⑦日本NCPおよび日本NCP委員会の機能強化などである。これらの政府への働きかけを通じて、個別企業・産業・地域では解決の難しい構造的な課題への対処を含めたビジネスと人権をめぐる状況の改善に取り組む。

## (2) 連合春季生活闘争における取り組み

ビジネスと人権課題は連合のすべての組織が取り組むべき課題であるとの基本的考えに基づき、連合の春季生活闘争方針に、ビジネスと人権に関する取り組みの実施を盛り込み、取り組みを促進する。

## (3) 構成組織・単組の取り組み促進に資する情報収集・提供、意識啓発の促進

- 企業のサプライチェーンが全世界に広がる中で、サプライチェーン全体での人権保護に取り組むためには、各国の人権・労働組合権の状況などに関する情報を随時収集することが重要である。ITUCやITUC-AP、OECD-TUAC、ILO、各国のナショナルセンターなど国際労働運動と連携し、情報収集・提供に努める。
- 海外における法整備などの動向は、日本政府の施策や日本企業の活動にも影響を与えるものであり、引き続き情報収集・提供に努める。
- 国連指導原則などの国際規範、政府の施策、国内外におけるビジネスと人権をめぐる状況の理解促進、好事例の共有などを目的とした学習会の開催や周知啓発器材の提供などを構成組織・GUFsと連携して行う。

## (4) 経済団体および他のステークホルダーとの連携

ビジネスと人権に関する議論には、労働組合や経済団体だけでなく、市民社会組織、研究者など他のステークホルダーも参画している。政府への働きかけなどに取り組む際には、個別あるいは複数の関係者間で意見交換を実施するなど連携して対応する。

## (5) 国際的な労働組合のネットワークを活かした取り組み

日本企業が多く進出するアジア諸国においても、現地の労働組合のビジネスと人権に関する理解促進が必要であり、JILAFやILOなどの関係団体と連携して取り組む。加えて、連合全体での取り組み状況を踏まえ、ITUCやITUC-AP、OECD-TUAC、ILOなどにおける関連する議論への意見反映や情報提供に努める。

## 2. 構成組織

以下について、関係GUFsとも連携しながら取り組む。

### (1) 取り組み方針の策定

構成組織は、加盟単組の取り組み促進に資する取り組み方針を策定する。その際、企業内労使でビジネスと人権課題を扱う場の設定のあり方、各産業や組織する単組の企業に特有の人権リスク・課題の提示、国内外の取引先・調達先に対する人権デュー・デリジェンスの実施・対応範囲、単組を対象とした研修の実施などについて、国連指導原則を踏まえつつ各組織の実情に応じて取り組み方針を策定する。

### (2) 産業別労使対話などを通じた業種別ガイドラインの策定

企業横断的な課題が多く存在しているため、産業別経営者団体やGUFs、関係省庁との連携・意見交換などを通じて、課題を的確に把握する。そのうえで、必要に応じ、業種別ガイドラインの策定を要請するとともに、策定への関与に努める。

### (3) 国際的な労働組合ネットワークの構築とグローバル枠組み協定の締結

海外労使紛争などビジネスと人権をめぐる苦情処理に対応するうえで、構成組織・単組・GUFsの連携による課題解決が有効であるため、国際的な労働組合のネットワークの構築に努める。

また、グローバル枠組み協定(GFA)の締結は、国境を越えた労使対話を可能とし、サプライチェーン全体の人権状況の改善や、労使紛争の未然防止、結社の自由・団体交

渉権に対する認識共有を通じて組織化につなげることができるなど有効な取り組みである。G U F s ・単組と連携して協定の締結を検討する。

#### (4) 組織化を通じたビジネスと人権課題への対応

ビジネスと人権課題に対処するためには、集团的労使関係を通じた対応が有効かつ重要であるため、G U F s ・加盟単組と連携しながら、サプライチェーン全体の組織化に取り組む。

### 3. 単組

#### (1) 労働組合としての取り組み

##### 1) 取り組み方針の策定

構成組織の取り組み方針にもとづき、労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを確認しつつ、実情に応じて取り組み方針を策定する。

#### (2) 企業に対して求める事項

##### 1) 自社における研修機会の確保

企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。企業内研修などを踏まえて、日常的な労働組合活動で取り組んでいる事項との重なりを整理しながら人権状況の把握を行う。

##### 2) ビジネスと人権課題を扱う労使協議機会の確保

ビジネスと人権課題に関与する前提として、企業内で協議・検討する場が必要である。既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求めるなど、ビジネスと人権に関する労使対話の制度化に努める。

##### 3) 国連指導原則に従った企業の人権尊重の取り組みのプロセスへの実効的な関与

○人権尊重に関する方針を策定することが、企業の取り組みの第一歩である。方針がない場合は企業に策定を働きかけ、方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。

○労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスを実施するよう働きかける。その際、自社の人権状況の確認だけでなく、自社の国内外のサプライチェーンにおける賃金未払い・解雇・差別・ハラスメントや、製品・サービスに起因・関連する人権に対する悪影響への対応についても検討対象とするよう求める。また、労働組合で把握した現場レベルの情報を提供し、課題解決のための意見交換を行う。

○すべての企業においてビジネスと人権をめぐる苦情が発生する可能性があるため、自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。苦情が発生した場合は、積極的に苦情処理への関与を行う。その際、必要に応じて構成組織・G U F s と連携するとともに、団体交渉や労使協議などを通じ、労働組合のイニシアチブで救済をはかることも検討する。専門家から有意義な助言が得られるなど効果的な解決に資すると考えられる場合には外部機関の活用も検討する。

○企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。その際、労働組合も関与し、必要なフィードバックを行う。

### 4. 地方連合会

#### (1) 地方自治体・地方経営者団体などへの要請と意見交換



地方の未組織企業や地場産業、地方自治体が行う公共調達（公契約）や民間業務委託などにおいても、ビジネスと人権に関する問題は発生し得る。地方自治体や地方出先機関などに対し、連合本部作成の「政策・制度実現 地方の手引き」なども活用して必要な政策・制度要請を行うとともに、地方経営者団体と各地方におけるビジネスと人権課題について意見交換を行う。加えて、「笑顔と元気のプラットフォーム」を活用し、中小企業など地域の関係者との対話を進める。

## （２）労働相談などを通じた人権侵害の救済

地方においても、外国人労働者に対する人権侵害など、ビジネスと人権に関する問題が既に生じていることから、労働相談・労働組合づくりなどを通じて個別事例への適切な対応を行う。例えば、人権侵害事案への救済に向け、関係する構成組織・単組などと連携して、業務の委託元などサプライチェーンを通じた支援や組織化に取り組む。

以 上

# 【闘争体制】

別紙6

連合北海道 2024 春季生活闘争本部

闘争委員会(執行委員会)

本部長	須間 等	
本部長代行	砂長 勉	
副本部長	荒川 孝志	
(五十音順)	佐藤 環樹	
	高久保陽一	
	千葉 浩司	
	萩原 光典	
	森下 和彦	
	山下 則和	
事務局長	和田 英浩	
副本事務局長	荒木 敏安	
	金子 ユリ	
局員	小倉佳南子	永田 重人
	皆川 洋仁	山田 新吾
	有山 恒太	勝又真由美
	長山 翔汰	河原崎育子
	田中 紀恵	中野 由郁
	服部さおり	

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

# 2024春季生活闘争 地域討論集会 開催予定

別紙7

石狩	2024年1月26日(金)	13:30~17:00	ホテルポールスター札幌2階			須間会長& 金子副事務局長		
渡島BLK	2024年1月27日(土)	13:00~	函館国際ホテル 函館市大手町5-10 電話:0138-23-5151			山田局長		1月25日(木)~26日(金)
檜山	2024年2月1日(木)	18:00~	ホテルニューえさし2階「ダイヤモンドホール」 檜山郡江差町字新地町52番地 電話:0139-52-3311			皆川局長		2月1日(木)~2月2日(金)
後志	2024年2月3日(土)	14:00~	小樽経済センター7階ホール			小倉局長		2月2日(金)
空知	2024年2月3日(土)	13:30~	まなみーる(岩見沢市民会館・文化センター) 岩見沢市9条西4丁目1番地1 電話:0126-22-4233			荒木副事務局長		2月2日(金)?
上川	2024年2月3日(土)		調整中			皆川局長		調整
留萌	2024年2月3日(土)	13:30~	留萌市中央公民館 留萌市見晴町2丁目 電話:0164-42-3333	対面		和田事務局長		2月2日(金)
宗谷	2024年2月10日(土)	14:00~	稚内総合文化センター 稚内市中央3丁目13-23			小倉局長		
網走BLK	2024年2月3日(土)	13:00~	オホーツク木のプラザ 北見市泉町1丁目3-18 電話:0157-25-1331			山田局長		2月2日(金)
胆振	2024年2月3日(土)	13:00~(仮)	ミンクール(胆振地方男女平等参画センター) 室蘭市東町4-29-1 電話:0143-44-8184			須間会長		2月2日(金)調整中
日高	2024年2月17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		山田局長		調整
十勝	2024年2月3日(土)	14:00~	ホテル大平原 河東群音更町十勝川温泉南15丁目1番地 電話:0155-46-2121			永田局長		2月2日(金)
釧路	2024年2月10日(土)	13:30~	ANAクラウンプラザホテル釧路 釧路市錦町3丁目7 電話:0120-730-743			山田局長		調整(2月7日~2月9日?)

## 2024 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 JEC連合 ゴム連合 セラミックス連合	UAゼンセン フード連合 道季労 全建総連	JR総連 運輸労連 交通労連 私鉄総連 JR連合 海員組合 全自交労連 港運同盟 航空連合	情報労連 サービス連合 メディア労連 全労金 JP労組 印刷労連 道私教協 労済労連 住宅生協職組	自治労 北教組 森林労連 全開発 全農林 全水道 道国税 政労連 全財務 税関労組 道学組

2024年 福祉事業団体事業推進スケジュール

別紙9

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	可処分所得向上運動	「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・他社高金利ローン借換」 「奨学金借換ローンの推進」																																				
	つなぐプロジェクト for SDGs 推進運動	<メインバンクNo1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へ全労済	プロジェクト、取り組み強化期間等	～暮らしを守る～ くるまの補償点検キャンペーン												(予定) 2024年4月 住まいる共済制度改定			(予定) 住まいる共済統一キャンペーン						(適宜、プロジェクト、取り組み強化期間等、設定予定)															
		通年推進 - 「こくみんLifeサポート」「こくみん共済coop公式アプリ」の導入・利用促進																																				
		(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)	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、もしもの保障点検の取り組み																																			
		自動車総合補償 (マイカー共済・自賠責共済)	～暮らしを守る～ くるまの補償点検キャンペーン												マイカー共済 - 割引チラシを活用した物価高騰を踏まえた、可処分所得向上を目指す新契約推進、社会課題解決に基づく取り組み等																							
		住まいる共済 (火災共済・自然災害共済)	セット共済更新対応・中途募集取り組み等												(予定) 住まいる共済統一キャンペーン						セット共済更新対応・中途募集取り組み等																	
	生活保障設計運動の展開 (団体生命共済等)	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																																				
		組織内保障の拡充(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推進、推進期間を設定した取り組み、もしもの保障点検の取り組み																																					
	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)																																			
通年の取り組み		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																								
		冬季内装キャンペーン												春の水廻りキャンペーン						秋の水廻りキャンペーン																		
												冬季内装キャンペーン																										