

# 連合北海道2025春季生活闘争方針

メインスローガン：みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

サブスローガン：みんなでつくろう！働く仲間の労働組合

## I. 2025 春季生活闘争の意義と基本スタンス

### 1. みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、新たなステージを定着させよう

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」<sup>1</sup>は、2023闘争で“転換点”をつくり、2024闘争では“ステージ転換”に向けた大きな一步を踏み出した。2025闘争では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道<sup>2</sup>に乗せる年としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす。

2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことも要因の一つである。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念<sup>3</sup>すらある。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム<sup>4</sup>）を変えるのは今である。ノルムを変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。そのカギの一つが、賃上げの広がりと格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である。

揺れ動く国際社会の中でわが国経済社会を安定させ、人口減少のもとで社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」<sup>5</sup>が不可欠である。「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見据えた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営を求める。

今こそ、政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心を創っていく好機である。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する。

<sup>1</sup> 「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めざしている。

<sup>2</sup> 巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの1%程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている2%程度、名目賃金の上昇率は物価+マクロの生産性の中期トレンド見合いの3%程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

<sup>3</sup> 政府は、デフレ脱却の判断にあたって、経済指標の数字だけでなく、デフレに後戻りする見込みがないという総合的判断が必要としており、その際、賃金が持続的に上昇しているか、企業による人件費や仕入価格の販売価格への転嫁が進んでいるか、サービスを含め物価上昇に広がりがみられるか、家計や企業等は安定的な物価上昇を予想しているかなどを確認するとしている（「経済財政白書」2024年）。

<sup>4</sup> ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。渡辺努教授（東京大学大学院経済学研究科）は、「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である」と指摘している（「世界インフレの謎」2022年）。

<sup>5</sup> 「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、労働者のモラールと満足度を高めるうえで重要である。

## 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

1990年代後半以降、国民全体の所得水準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。名目GDPは600兆円を超えたが、いまだ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによるしわ寄せは、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の6割を資本金10億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に伸び続けており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共に共存共栄できる関係づくりも期待されている。企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配ともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要がある。

労働者への分配については、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。2024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。また、誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあつた多様な働き方ができるように、働き方の改善に取り組む。

企業間の取引については、適切な価格転嫁・適正取引を徹底するとともに、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる価格設定をめざす必要がある。労働組合としても、受発注いずれの立場からも、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。また、公共サービス分野などにおいても、適正な価格改定をしていく必要がある。

こうした分配構造の見直しは、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。

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>6</sup>を展開し、集団的労使関係を広げていこう

2024闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集団的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉により成果の公正な分配をはかり、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春季生活闘争に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をきちんと把握し、取りこぼしの無いよう必要な支援を行う。

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

<sup>6</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。

ず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、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. 2025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、適切な価格転嫁・適正取引

持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでの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」とともに、以下の5点を中心に全力で取り組む。

- ① 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。なお、発注側の立場からも、指針に沿って適切な企業行動を促す。
- ② 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。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」等を反映した対応状況についても把握し、社内および取引先企業への周知を企業に求める。
- ③ 構成組織は、加盟組合の取り組み状況や課題を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用する。課題を踏まえて、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設などを働きかける。
- ④ 連合はそのエッセンスを集約し、政府・政党や経営者団体との懇談会などに活用し、機運の醸成と政策反映に結びつける。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査の結果などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルールづくりを進める。
- ⑤ 北海道政労使会議や連合プラットフォームなどの場を活用し、魅力ある地域づくりと中小企業の役割など幅広い視野で理解を深めるとともに、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。

### 2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求案づくりに先立ち、連合や構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握する。

また、人材の確保・定着のためには、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持つ賃金水準を意識した賃金決定が求められる。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要である。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、連合北海道と連携する。

### 3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

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。

また、中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合の側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置や公的職業訓練の活用、課題解決に向けたよろず支援拠点の活用などを提案し、労使で生産性を高め、労働条件を含めたよりよい職場づくりを進める必要がある。

#### 4. 集団的労使関係の輪を広げる取り組み

2025春季生活闘争がめざすところの実現には、健全な労使関係のもとでの労使交渉が重要であり、春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と必要性を社会にアピールし、連合本部・構成組織・連合北海道が連携し、組合づくり・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、「組織拡大・強化の取り組み状況調査」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、具体的な組織拡大・強化につなげる。

また、フリーランスや「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. 2025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

「未来づくり春闘」のもと、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ことをめざしてきたが、この3年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的位置も低いままである。主要国の賃金が年1~2%ずつ上昇していくことを踏まえると、日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに応じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2025年は日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善し、賃金における国際的ポジション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。2024年度の地域別最低賃金は5.1%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、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、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。

2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ってこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2024闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。

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、2024春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、企業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。

近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「労働者短観」（2024年4月調査）によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上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、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」を念頭に置いた「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>7</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	<ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める</li></ul>
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>7</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>

	目的	要求の考え方
底上げ	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 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、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上 <sup>8</sup> 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	
格差是正	規模間格差是正 <到達目標水準（中位数） <sup>9</sup> > 35歳：303,000円 30歳：279,000円 <最低到達水準（第1四分位） <sup>10</sup> > 35歳：252,000円 30歳：238,000円	雇用形態間格差是正 ・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、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす <sup>10</sup> 。
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1,250円以上をめざす <sup>12</sup> 。	

### 1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、「Ⅱ. 2025春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- 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・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、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2「連合北海道地域ミニマム」または、別紙3「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、賃金要求指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とする<sup>13</sup>。

8 内閣府の年央見通し7月時点（2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2024年度実質GDP0.55%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45%）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。

9 2024闘争から考え方を見直したこと留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数を推計し、35歳286,800円、30歳263,700円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

10 2024闘争から考え方を見直したこと留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値220,000円に、2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者・企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む3年平均）から時給を算出。

11 2024闘争から考え方を見直したこと留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳238,000円、30歳225,300円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

12 2024連合リビングウェイジ（単身成人1,250円）（別紙1「2024連合リビングウェイジ参照」）、および2023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）186,800円（時間額1,130円）を総合勘案して算出。

13 連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）を念頭に6%以上に相当する金額は18,000円以上。内訳：賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分13,500円以上。

## 2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2024年度地域別最低賃金は5.1%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、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む。
- 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1,250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、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験5年相当の時給についても示す。
- ④上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引上げに結びつける。北海道最低賃金については、一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。

## (3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準のは正

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な要因である。その背景には、長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識があり、それらによる仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事・賃金制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。

女性活躍推進法の省令改正（2022年）により、現在、常時労働者数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の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析・是正する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみに住民票などの証明書類の提出を求めるることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主」要件や女性のみに証明書類を提出させることの廃止を求める。
- 3) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

なお、2024年人事院勧告では、配偶者の働き方に中立となるよう、配偶者に対する扶養手当の廃止と子に対する扶養手当の増額が勧告されたが、配偶者から子どもへの振り替えであることに留意する必要がある<sup>14</sup>。

#### (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>15</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。

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」の改善に向けて総合的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが<sup>16</sup>、産業全体での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、すべての構成組織・組合が積極的に取り組むこととする。

#### (1) 「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

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、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に取り組む。休日増、勤務間インターバル制度導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、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可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

その際、「働き方改革関連法」施行後5年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集団的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みをはかる。

#### 【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- 1) 年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
- 2) 休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取り組み

14 単なる廃止は労働条件の不利益変更であり、①ニーズの把握など見直しに対する労働者の納得性、②労使による協議と合意、③総原資の維持、④必要な経過措置、⑤決定後の新制度の説明など、それぞれの職場や賃金の実態を踏まえた対応が必要である。

15 別紙3「連合の賃金実態」参照。

16 別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

3) 労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）

【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- 1) 36協定の締結・点検・見直し（2024年4月から上限規制が適用された業種を含め、原則的上限である「月45時間、年360時間以内」を原則とした締結、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）
- 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」などみなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、2024年4月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など））

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- 1) 事業場単位での過半数要件の確認
- 2) 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認
- 3) 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

(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) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（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）を確認する。
- ②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①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。
- ②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

いわゆる「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。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

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・待遇差を確認する
- 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する。

- ③（不合理な差がある場合）待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。
- ④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

## 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ものとする。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ことを踏まえ、取り組みを推進する。

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、教育訓練の時間の確保、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。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

取り組みにあたっては、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十分に協議する。

## （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、年齢にかかわりなく安定的に働く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・安全に働くことができる環境整備に取り組む。

なお、高齢雇用継続給付の給付率引き下げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていることを踏まえ対応する。

## 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高齢期における待遇のあり方

- ・年齢にかかわりなく高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい待遇を確立する。
- ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（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) 高年齢労働者が安心して安全に働く職場環境づくり

### ①健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。

### ②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を推進する。

### ③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をはかる。

### ④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を充実する。

## （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、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする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」<sup>17</sup>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、2026年7月から2.7%（国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）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) 2024年10月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、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

17 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方（第21回中央執行委員会確認／2021.6.17）

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

骨髓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、やりがいを持って、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、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、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>18</sup>や考え方・方針<sup>19</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

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) 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」を把握し、差異の要因を分析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、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む。

18 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（第6回中央執行委員会確認/2016.3.3、@RENGO/2017.11.17）  
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/2022.8.18）

19 ・「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（第14回中央執行委員会確認/2018.9.21）  
・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（第10回中央執行委員会確認/2022.7.22）  
・改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認/2021.11.18）

9) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。

### (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) 労働施策総合推進法で定めるパワー・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<sup>20</sup>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) LGBT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（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策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などを進める。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の適用を求める。
- 6) 各ハラスメントの対策指針が定め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、諸規定を検証する。
- 7) ドメスティック・バイオレンスや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など、職場における支援のための環境整備を進める。
- 8) カスタマーハラスメント防止条例が2025年4月1日から施行される。指針が示された際には、事業者等の責務について遵守するよう求める。

### (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（2025年4月から順次施行）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<sup>21</sup>にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

20 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）（第4回中央執行委員会確認/2020.1.23、@RENGO/2020.1.24）

21 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認/2024.10.18）

- 1) 2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、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べく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- 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、「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か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、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。
- 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など（多目的休暇または積立休暇などを含む）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、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備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. 春季生活闘争を通じた、集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集団的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」<sup>22</sup>では、周知活動および職場点検活動を継続して進めている一方、2023年以降、連合登録人員は700万人を割り、事業場においては過半数維持に対する危機感と加盟組合における交渉力維持・強化が危惧される。

組織拡大は通年の取り組みだが、春季生活闘争の機会を捉まえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2025春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進める。加えて、組織内外へ労働組合の存在意義を高めるとともに、労働組合がない未組織企業の組織化につなげるなど、連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠である。2025春季生活闘争を起点に、以下の取り組みを進める。

- 1) 連合本部・構成組織・連合北海道は、2025春季生活闘争の機会を捉えて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。
- 2) 構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。
- 3) すべての労働者の雇用の安定、待遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。
- 4) 2) 3) の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわない場合は、雇用形態に問わらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行う。
- 5) これらの取り組みを進めるにあたっては、連合の「組織拡大・強化の取り組み状況調査」（実施時期2024年12月～2025年2月）を最大限活用し、すべての加盟組合の回答集約を徹底するとともに、集団的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを織横断的に進める。

#### 5. 「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>23</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。

22 集団的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み（第14回中央執行委員会確認/2024. 11. 21）

23 ビジネスと人権に関する連合の考え方（第23回中央執行委員会確認/2023. 8. 24）別紙5

- 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。

## 6. 雇用対策の強化

産業政策と一体感ある雇用政策を求めて、「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。

## 7. 地域での社会的取り組み

「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、地域のあらゆる関係者との連携をはかり、「地域活性化」と「公正取引」による地場産業の活性化と働く者の待遇改善を一層進めていくため、「地域活性化フォーラムinオホツク」を開催する。なお、時期・内容等については未定。

## 8. 連合北海道 第8回医療職場の意見交換会の開催

日 時：2025年4月頃を予定

場 所：未定

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(亀田病院労組・高橋病院労組)ほか

## 9. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025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、審議会・国会審議対応、2025春季生活闘争における「連合アクション」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2025年度予算編成実現と2025年度税制改正実現の取り組み（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）
- 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) 被用者保険の適用拡大や3号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の待遇改善に向けた取り組み

- 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) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み
- 6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の待遇改善の取り組み。

## IV. 戦争の進め方

### 1. 基本的な考え方

- (1) 「2025春季生活戦争における賃上げの流れを社会の隅々に浸透させ、新たなステージをわが国に定着させるべく、構成組織・連合北海道・地域協議会は、共闘体制を構築するため、「連合北海道春季生活戦争本部」別紙6を設置し取り組みを進める。とりわけ、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを徹底する。
- (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に取り組む。
- (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戦争体制を構築する。
- (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」を開催し、すべての働く仲間に春季生活戦争のメカニズムや2025戦争の意義を発信する。働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がりを意識した取り組みを開催する。戦争体制期間中は「連合アクション」の取り組みとして集会やSNSなど情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、2024年11月にフリーランス法が施行されたことも踏まえ、Wor-Qの取り組みを強化するとともに、連合フリーランス労災保険センター（フリホケ）への加入促進に取り組む。
- (6) 「社会的キャンペーン行動」を開催し、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開催する。
- (8) 労働基本権にこだわる戦争の展開をはかる。

### 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發揮し、未組織労働者への波及を意識した取り組みを進める。
- (2) 労働基本権（スト権）を確立した上での春季生活戦争の交渉を進める。
- (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開催し、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) 「2025春季生活闘争ニュース」を隨時発行し、情報共有を進める。また、公表可能な情報はマスコミ等に同時発信する。
- (6) 構成産別は、主要組合の平均的・標準的な賃金カーブ維持分・定期昇給相当分や賃上げ(ペア)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、11月28日「共闘連絡会議 第1回全体代表者会議」を開催し、回答ゾーンを決定した。これを受け、連合北海道は、同様のゾーンで進めることを第37回年次大会に提起する。

- 3/10～14 先行組合回答ゾーン（最大のヤマ場は3/11～13）
- 3/15～31 3月月内決着回答ゾーン
- 4/ 中小回答ゾーン

5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組合への支援)

#### (1) 格差是正と月例賃金を中心とした取り組み

- 1) 中小・パート共闘会議と構成組織の力を合わせ、「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けて、大手企業の組合はグループ企業組合への支援を強化する。
- 2) 企業規模間の賃金格差の解消、配分の歪みのは正に向け、中小・パート共闘会議を中心に、闘争情報の交流強化、交渉ヤマ場の統一ゾーンの設定などに取り組むとともに、中堅組合も含めた共闘展開を行う。また、中小・パート共闘会議における情報交換を積極的に推進するとともに、産別・単組、地協（地区連合）方針に中小、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

### 【産別の取り組み】

- 1) すべての構成組織は、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを加盟組合に徹底する。
  - ①加盟組合が、連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことができるよう支援する。
  - ②中小組合の賃金実態調査、要求づくり、交渉対策などきめ細かな支援を行うとともに、すべての加盟組合の要求・解決状況について把握する。
- 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、中小組合のみならず地場、有期・短時間等労働者へ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」へつながる体制を強化する。
- 2) 連合北海道は、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、労働組合、経営者の枠を超えて地域を守るために、そこに働く労働者の賃金・労働条件改善に結びつける話し合いを継続する。

## (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上げ原資を確保するためには、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人件費を含めた適正な価格での取引の実施などについて、公正取引委員会事務総局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、取引価格への転嫁や適正な取引関係の構築を促すとともに、「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7]

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 2025年2月1日(土)
- ◇釧根地協 2025年2月8日(土)

## 5. 産業別部門連絡会の取り組み 別紙8

- (1) 春季生活闘争期間中に3回以上の連絡会を開催し、①各産別(単組)の方針や交渉結果の付け合せ、②エントリー登録組合の拡大、③地場賃金水準の開示(特性値)などによる情報の共有化・開示の取り組みを進め、オール北海道体制をめざす。
- (2) 中小企業に働く労働者の待遇改善、企業内最賃協定の締結、大企業と中小企業労働者の企業規模間(男女間)賃金格差の是正や有期・短時間等労働者の待遇改善・組織化要求の豊富化の取り組みを展開する。
- (3) 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、闘争委員会等で検討し取り組む。
- (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、連合アクションの運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る、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、2025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待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、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、2025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行動を展開し、組織化を進める。
- (2) また、「全国一斉集中相談ダイヤル」（2月13～14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

昨今の物価高騰や借入利率の上昇等の状況を踏まえ、「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会員分件数目標」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

#### ①退職金結集運動

「組合役員による帶同オルグ」「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。

#### ②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・投資信託定期買付）」「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

#### 1) 取り組み強化月間、キャンペーンの実施

①2025年1月～4月にて「火災共済誕生70周年の取り組み」として、火災共済誕生70年を契機とし、住まいの共済の歴史・意義等についてあらためて周知する活動を行い、適正な住宅保障提案活動につなげる取り組みを展開する。

②2025年1月～4月にて世帯契約者や複数契約者を中心に保障点検を行い適正保障の提案を目的とした「生命系共済独自強化月間」を展開する。

③2025年2月～4月にマイカー共済見積もり作成を通して可処分所得向上を目指し「マイカー共済取り組みキャンペーン」を展開する。

#### 2) 北海道労済運動推進会議重点共済の推進強化

##### ①「生命系保障（こくみん共済・長期共済）」の推進

- a. ライフィベント（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

##### ②2024年4月実施商品改定「住まいの共済（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. 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
- d. 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
- e. 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

#### 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

①2024年12月～1月に新たな組合員サービス「こくみん共済 coop公式アプリ」の登録促進キャンペーンを展開。説明会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

組みを行う

②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・住まいの共済家財保障など全員一律加入制度の導入提案の実施。

#### 4) その他、年間を通した取り組み

- ①マイカー共済団体割引適用産別加盟組織への新規利用促進等の取り組み
- ②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
- ③「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
- ④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。
- 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

※全体の推進スケジュールは別紙9を参照

### 9. 当面する日程

2024年

12月17日（火） 第37回年次大会

2025年

- |                 |                         |
|-----------------|-------------------------|
| 1月22日（水）        | 北海道政労使会議                |
| 1月29日（水）        | 第1回闘争委員会（第2回執行委員会）      |
| 1月29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        | 各地協・春季生活闘争討論集会          |
| 2月6日（木）         | 2025春季生活闘争・闘争開始宣言集会（東京） |
| 2月8日（土）         | 北海道ブロック推進会議（釧根地協）       |
| 2月13日（木）～14日（金） | 全国一斉集中労働相談ホットライン        |

2月27日（木） 連合アクション 街宣行動

2月28日（金） 第2回闘争委員会（第3回執行委員会）

2月28日（金） 地協事務局長会議

2月下旬～3月上旬 経済5団体労使懇談会・北海道労働局・北海道庁要請行動

3月 6日（木） 2025春季生活闘争・3.8国際女性デー  
全国統一行動・中央集会（東京）

3月 8日（土） 2025春季生活闘争・3.8国際女性デー集会

3月10日（月） 2025春季生活闘争勝利！全道総決起集会

3月10日（月）～14日（金） 先行組合回答ゾーン（最大のヤマ場3月12～14日）

3月15日（土）～31日（月） 月内決着回答ゾーン

4月中 中小回答ゾーン

4月 4日（金） 2025春季生活闘争・共闘推進集会

## 2024都道府県別リビングウェイジ(LW)と2024地域別最低賃金との比較

地質		2024LW			2024LW(自動車保有の場合)		
		①時間額*1	②月額*2	景賃比	③時間額*1	④月額*2	景賃比
		(円)	(円)	(5)/①	(4)/165h(円)	(円)	(5)/(3)
地質A	東京	1,350	223,000	88.1	1,680	277,000	69.2
	神奈川	1,270	210,000	91.5	1,600	264,000	72.6
	大阪	1,180	197,000	93.6	1,510	249,000	73.8
	埼玉	1,210	200,000	89.1	1,530	252,000	70.5
	愛知	1,170	193,000	92.1	1,480	245,000	72.8
	千葉	1,220	201,000	88.2	1,540	254,000	69.9
地質B	京都	1,200	198,000	88.2	1,520	251,000	69.6
	兵庫	1,190	196,000	88.4	1,500	248,000	70.1
	静岡	1,150	190,000	89.9	1,470	242,000	70.3
	三重	1,150	189,000	89.0	1,460	241,000	70.1
	広島	1,180	191,000	87.8	1,470	243,000	69.4
	滋賀	1,160	191,000	87.7	1,480	244,000	68.7
	北海道	1,160	191,000	87.1	1,480	245,000	68.2
	茨城	1,130	187,000	88.9	1,440	238,000	69.8
	栃木	1,130	186,000	88.8	1,440	237,000	69.7
	岐阜	1,120	185,000	89.4	1,430	236,000	70.0
	富山	1,130	187,000	88.3	1,450	239,000	68.8
	長野	1,130	186,000	88.3	1,440	237,000	69.3
	福岡	1,140	188,000	87.0	1,450	240,000	68.4
	山梨	1,120	185,000	88.2	1,440	237,000	68.6
	奈良	1,150	190,000	85.7	1,460	241,000	67.5
	群馬	1,100	182,000	89.5	1,410	233,000	69.9
	新潟	1,130	186,000	87.2	1,440	238,000	68.4
	石川	1,140	188,000	86.3	1,460	241,000	67.4
	福井	1,140	188,000	86.3	1,450	240,000	67.9
	岡山	1,140	188,000	88.1	1,450	239,000	67.7
	和歌山	1,120	184,000	87.5	1,430	238,000	68.5
	徳島	1,130	186,000	86.7	1,440	238,000	68.1
	山口	1,130	186,000	86.6	1,440	238,000	68.0
	宮城	1,160	192,000	83.9	1,480	244,000	65.7
	香川	1,130	186,000	85.8	1,440	237,000	67.4
	鳥根	1,130	187,000	85.1	1,450	239,000	66.3
	愛媛	1,120	184,000	85.4	1,430	238,000	66.9
	福島	1,130	186,000	84.5	1,440	238,000	66.3
地質C	鳥取	1,120	185,000	85.4	1,440	238,000	66.5
	佐賀	1,120	184,000	85.4	1,430	238,000	66.9
	山形	1,150	190,000	83.0	1,470	243,000	65.0
	大分	1,100	182,000	88.7	1,410	233,000	67.7
	青森	1,120	184,000	85.1	1,430	238,000	66.6
	長崎	1,120	185,000	85.1	1,440	237,000	66.2
	鹿児島	1,080	178,000	88.2	1,380	228,000	69.1
	熊本	1,130	186,000	84.2	1,450	239,000	65.7
	高知	1,130	186,000	84.2	1,440	238,000	66.1
	宮崎	1,080	179,000	88.1	1,390	230,000	68.5
	沖縄	1,160	192,000	82.1	1,480	245,000	64.3
	岩手	1,130	186,000	84.2	1,450	239,000	65.7
	秋田	1,120	184,000	84.9	1,430	236,000	66.5

(5)2024 地域別 最低賃金	地域物価指數	
	住居費以外 *3	住居費 *4
(円)	さいたま市=100	
1,163	101.6	127.8
1,162	101.5	104.5
1,114	98.3	88.6
1,078	99.0	91.7
1,077	97.7	82.5
1,076	99.9	91.1
1,058	99.6	86.4
1,052	98.1	86.6
1,034	97.7	77.0
1,023	98.3	72.2
1,020	98.1	77.0
1,017	98.5	76.9
1,010	101.6	67.8
1,005	97.3	71.1
1,004	96.9	70.3
1,001	96.7	69.4
998	98.1	69.1
998	97.3	69.8
992	96.9	75.9
988	97.2	68.4
986	96.6	79.5
985	95.9	67.3
985	97.4	69.9
984	98.9	69.6
984	98.4	71.1
982	97.5	72.7
980	98.2	64.4
980	98.3	66.4
979	99.3	63.7
973	99.0	76.5
970	97.6	68.3
962	99.6	64.3
956	98.0	63.8
955	98.7	66.2
957	98.5	65.4
956	97.2	67.0
955	100.6	68.4
954	97.0	63.2
953	98.5	61.9
953	98.3	65.2
953	95.4	60.1
952	98.8	67.1
952	99.3	63.9
952	95.9	61.5
952	99.8	74.0
952	99.2	65.3
951	98.3	62.9

\*1 ①と③は、それぞれ月額である②と④を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の所定内実労働時間数全国平均の直近3年平均(165時間)で除し、10円未満は四捨五入

\*2 さいたま市のリビングウェイジ(成人単身)を住居費と住居費以外に分解し、それぞれさいたま市を100とする地域物価指數(\*3\*4)を乗じて算出

\*3 「住居費以外の地域物価指數」は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局、2023)の「家賃を除く総合」指數から算出

\*4 「住居費の地域物価指數」は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局、2023)「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

「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

## 別紙2

地域ミニマム業種別特性値表・男女計(連合北海道2025地域ミニマム調査より)									
(単位:人・千円)									
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	84	25	5	15	6	3	—	—	29
平 均	188.8	194.3	176.3	182.2	196.5	191.7	—	—	187.1
第 1 十 分 位	173.5	173.6	161.8	167.6	193.0	187.0	—	—	179.8
第 1 四 分 位	181.8	194.5	161.8	177.4	196.0	190.1	—	—	181.6
中 位 数	187.0	196.5	181.6	184.7	197.5	195.1	—	—	185.2
第 3 四 分 位	196.2	200.5	181.6	187.3	199.0	195.1	—	—	187.0
第 9 十 分 位	200.5	205.0	189.5	192.6	199.0	195.1	—	—	195.5
【25歳】									
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	180	45	9	32	6	36	2	3	47
平 均	217.0	228.1	216.8	189.3	196.3	217.7	193.9	203.0	229.4
第 1 十 分 位	181.5	199.3	182.8	171.0	167.7	203.5	188.0	192.3	207.7
第 1 四 分 位	202.8	215.7	206.9	175.8	181.1	215.1	190.2	193.9	219.4
中 位 数	218.1	230.9	219.4	185.7	199.3	216.6	193.9	196.4	228.6
第 3 四 分 位	229.6	232.6	219.4	198.8	215.1	218.1	197.5	208.8	234.4
第 9 十 分 位	251.0	263.0	252.0	212.6	222.0	225.0	199.7	216.2	251.1
【30歳】									
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	188	48	23	30	4	13	8	2	60
平 均	238.0	265.0	228.5	201.6	203.5	232.4	248.1	219.1	241.1
第 1 十 分 位	196.7	232.9	200.2	176.9	192.1	212.4	233.2	213.3	213.1
第 1 四 分 位	214.1	243.0	203.8	184.6	199.8	221.2	235.8	215.5	222.8
中 位 数	236.4	265.6	219.6	198.1	204.9	231.2	247.3	219.1	236.6
第 3 四 分 位	261.7	285.8	251.4	217.3	208.6	244.6	259.3	222.8	259.9
第 9 十 分 位	284.0	301.0	267.1	232.7	213.6	244.7	262.2	224.9	279.1
【35歳】									
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	195	52	13	31	10	22	10	5	52
平 均	261.9	299.6	263.0	218.6	220.4	231.1	297.9	253.8	264.5
第 1 十 分 位	201.9	256.8	213.8	184.3	195.8	201.2	256.5	232.1	229.4
第 1 四 分 位	226.2	275.6	216.7	187.1	201.4	204.6	273.7	255.2	246.5
中 位 数	259.2	300.7	273.4	208.8	222.0	231.4	309.8	257.8	256.9
第 3 四 分 位	292.3	325.7	301.5	233.2	236.0	251.0	328.7	265.0	283.7
第 9 十 分 位	328.7	350.3	308.1	266.0	243.6	259.2	332.5	270.5	303.0
【40歳】									
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	260	72	14	78	7	14	4	2	69
平 均	272.0	310.9	288.8	217.4	222.9	246.1	320.6	290.9	296.6
第 1 十 分 位	195.7	262.5	224.1	187.8	193.9	203.9	279.2	284.1	216.4
第 1 四 分 位	216.1	281.3	237.2	195.7	207.0	203.9	310.8	286.7	252.4
中 位 数	267.8	313.3	285.0	208.3	217.2	246.5	331.3	290.9	287.1
第 3 四 分 位	315.8	336.8	312.2	237.0	238.5	264.0	341.1	295.2	333.2
第 9 十 分 位	357.9	362.8	374.0	255.5	251.8	287.3	353.4	297.7	403.7
【年齢計】									
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	9,619	2,201	486	2,310	279	817	304	157	3,065
平 均	271.0	301.3	270.4	219.9	237.5	242.7	315.2	268.1	294.3
第 1 十 分 位	194.5	214.3	196.8	181.9	187.4	208.0	214.4	214.1	215.4
第 1 四 分 位	218.1	252.3	221.2	194.6	202.5	215.1	252.4	237.9	240.2
中 位 数	257.5	298.3	260.0	212.2	232.3	228.2	313.9	262.3	277.3
第 3 四 分 位	308.2	346.0	300.6	238.1	274.6	264.2	361.7	295.0	328.6
第 9 十 分 位	367.4	384.9	353.2	270.6	298.0	303.1	422.6	321.5	413.4

## 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	
		2024	2023	2024	2023
主要組合	平均	291,462	↑ 13,119	278,343	333,648
	中央値	292,767	↑ 14,048	278,719	332,485
登録組合	平均	279,835	↑ 10,316	269,519	318,482
	中央値	279,983	↑ 12,083	267,900	316,506

### 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

	2025 (2024年実態)	2024 (2023年実態)
月例賃金	調査中	267,906 円
		40.3 歳
		14.6 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果・要求ベース額

	2024春季生活闘争	2023春季生活闘争
加重平均 (組合員数)	259,599 円 ↑ 5,454 円	254,145 円
	31.0 万人 ↑ 0.1 万人	30.9 万人
単純平均 (組合数)	251,398 円 ↑ 4,649 円	246,749 円
	3,091 組合 ↑ 43 組合	3,048 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)

	2025 (2024年実態)	2024 (2023年実態)
30歳	調査中	213,400 円
35歳		231,000 円

### 4. 中小組合(300人未満)の1年・1歳間差額

2024(2023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)	4,290 円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額(20-40歳)	4,936 円

### 5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2025 (2024年度調査)	2024 (2023年度調査)
	200,200 円 ↑ 13,300 円	186,900 円
事務・技術	193,931 円 ↑ 12,683 円	181,248 円
生産	194,760 円 ↑ 13,126 円	181,634 円

※ 「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」主要組合・高卒初任給の実績値  
(2024年度調査は速報値、2023年度調査は確定値)。

上段の各年の参考目標値はこれらの平均額に3%分を上乗せした額。

### 6. 連合リビングウェイジ(さいたま市・月額)

	2024	2023 (簡易改定)
単身	205,800 円 ↑ 12,003 円	193,797 円
(自動車保有)	258,800 円 ↑ 13,895 円	244,905 円

## 人数規模により対応が異なる労働関係法令

2024年11月28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（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業 ※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(2.5%*)以上の障害者を雇用する義務 *2026年7月から2.7%以上	常時40人*以上の事業主 *2026年7月から常時37.5人以上	除外率制度あり
被用者保険の適用拡大（厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律）		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51人以上(厚生年金保険の被保険者数)の事業所。50人以下の事業所は労使合意により適用 (国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用)	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①所定労働時間が週20時間以上 ②月額賃金が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、 <ul style="list-style-type: none"><li>・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</li><li>・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</li></ul>
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表		-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	育児休業等の取得の状況の公表を義務付け	常時300人超の事業主	2025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 (※) 行動計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等(PDCAサイクルの実施)、育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付け	常時100人超の事業主	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 (※)は2025年4月1日施行(施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象)

## ビジネスと人権に関する連合の考え方

### 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た。
- 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、労働者的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、建設的な集団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が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ととらえ、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ドンス」、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。

## 【闘争体制】

連合北海道 2025 春季生活闘争本部

闘争委員会(執行委員会)

中小・パート共同闘争委員会  
(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 交通・運輸  
D部門 情報・一般  
E部門 官公部門  
F部門

別紙6

本部長  
本部長代行  
副本部長  
(五十音順)

須間 孝志  
荒川 環樹  
佐藤 高久  
高久保陽一  
浩司  
靖典  
光典  
和彦  
則和  
一夫

事務局長  
副事務局長  
局員  
和田 荒木  
金子 小倉佳南子  
皆川 洋仁  
有山 太郎  
長山 恒太  
菊池 貴子  
服部 由郁

重人 吾美子  
永田 新由  
山田 真崎 由  
勝河 中野

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

## 2025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	2025年1月31日（金）	13:30	ホテルボルスター札幌 札幌市中央区北4条西6丁目 電話：011-330-2531	対面	150名	金子副事務局長		別日程で行う
渡島BLK	2025年2月1日（土）	13:30～17:30	函館國際大酒店 函館市大手町5-10 電話：0138-23-5151	対面	100名	山田局長		1月30日（木）～31日（金）
檜山	2025年1月30日（木）	18:00	ホテルニユースさし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	対面	65名	小倉局長		1月30日（木）～31日（金）
後志	2025年1月25日（土）	15:00～18:00	小樽經濟センター7階ホール 小樽市福岡2丁目22番1号 電話：0134-22-1177	対面	60名	山田局長		1月24日（金）
空知	2025年2月1日（土）	13:30～16:00	まなみーる（岩見沢市民会館・文化センター） 岩見沢市3条西4丁目1番地1 電話：0126-22-4233	対面	70名	金子副事務局長		1月30日（木）
上川	2025年2月8日（土）	13:00～17:00	調整中	対面	100名	金子副事務局長		別日程で行う
留萌	2025年2月8日（土）	13:30～16:00	留萌市中央公民館 講堂 留萌市見附町2丁目 電話：0164-42-3333	対面	60名	永田局長		2月6日（木）～7日（金）
宗谷	2025年2月8日（土）	14:30～16:30	稚内総合文化センター 稚内市中央3丁目13-15 電話：0162-23-6161	対面	60名	和田事務局長		2月7日（金）
網走	2025年2月1日（土）	13:30	北見市	対面	50名	永田局長		1月31日（金）
胆振	2025年2月8日（土）	14:00～15:30	苫小牧市岩動福祉センター 大ホール 苫小牧市末広町1丁目1番7号 電話：0144-35-2171	対面	80名	小倉局長		2月7日（金）
日高	2025年2月1日（土）	調整	静内エクリプスホテル 日高郡新ひだか町内吉野町3-1-1 電話0146-43-3811	対面	50名	荒木副事務局長		1月31日（金）
十勝	2025年2月8日（土）	13:00～16:00	とかちプラザ六集会室 帯広市西4条南13丁目1 電話：0155-22-7890	対面	100名	皆川局長		2月7日（金）
釧根BLK	2025年2月8日（土）	13:30	釧路センチユリーキヤツスルホテル 釧路市大川町2-5 電話：0154-43-2111	対面	80名	山田局長		2月5日（水）～7日（金）

## 2025 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)	奈良靖 (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 国道政 全財務 関労組 学組

別紙9

2025年 福祉事業団体事業推進スケジュール