

# 2026－2027年度 運動方針（案）

（連合北海道第38回定期大会議案）

I	はじめに	1
II	情勢と課題	4
III	主要な課題	
その1	すべての働く者の集団的労使関係の追求と運動の推進	7
その2	安心社会とディーセント・ワークをまもり、 創り出す運動の推進	11
その3	労働組合の機能と役割を再確認し、 産別と地域運動との有機的連携の推進	20
その4	ジェンダー平等をはじめとして、 一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現	25
その5	くらしの安心と社会的公正を確立する政策制度の実現	29
その6	平和と軍縮、人権、環境など共感を呼ぶ国民・道民運動	38
その7	政策実現に向けた政治活動の強化	46
その8	情報発信・情報共有に向けた広報活動と 平和友好の国際連帯活動	49
その9	共助の活動を支える労働者自主福祉運動の拡大・充実	51



# I. はじめに

## 1. 連合運動をめぐる課題

(1) 社会経済情勢の不確実性が一層増す中、連合北海道は働く者・生活者の立場に立ち、雇用の維持・創出、賃金・労働条件の向上、そして社会的セーフティネットの強化など政策・制度の実現に向けた取り組みを着実に進めてきました。春季生活闘争では継続的な賃上げによる経済社会のステージ転換、中小企業で働く仲間の賃上げに向けた適切な価格転嫁や適正な取引環境の整備に取り組み、北海道政労使会議や連合アクションなどを通じて社会的な波及をはかってきました。また、道と国に対する政策制度要求や提言は引き続き発展させ、その実現力を高めてきています。さらにフリーランスとつながる「Wor-Q」や、労災保険特別加入制度の対象拡大に取り組むなど、すべての働く仲間をつなぎ・支える活動も着実に進展しています。

(2) 連合本部・構成組織・地方連合会が組織拡大の取り組みを重ねる中であっても、登録人員は700万人を下回る水準にあり、運動の基盤を揺るがす最重要課題です。北海道においても23万人台と減少傾向に歯止めはかかっていない状況です。組織拡大は一人ひとりが安心・安全に働くことができる職場をつくり、多様な働き方や雇用形態の中で声を上げづらい仲間も含め、あらゆる働く人を包摂する連帯の輪を広げるために不可欠な取り組みです。「すべての働く仲間の『必ずそばにいる存在』」と実感される取り組みとなっているのかを改めて問い直し、組織拡大を運動全体の中心におき、集団的労使関係の意義と価値を広く社会に発信していくことが不可欠です。

(3) 労働運動の担い手不足は運動の持続可能性、とりわけ地域に根ざした運動の推進に直接かかわる課題です。次世代のリーダーをいかに育てていくかが今まさに問われています。また、労働運動におけるジェンダー平等・多様性の推進も、運動の持続可能性と活性化にかかわる課題であり、取り組みの加速に向けた連合北海道としてのリーダーシップが強く求められています。

(4) 連合本部は第18期の後半において、連合ビジョンの見直しおよび改革パッケージ検証を行いました。連合ビジョンについては、2035年の社会を展望した運動と政策の「羅針盤」として示されてきた方向性は堅持することとし、その上で社会経済の情勢変化を踏まえた補強を行いました。あわせて連合ビジョンにもとづく政策パッケージ（「働くことにつなげる」5つの安心の橋）の見直しも行いました。政策3構想（社会保障構想、教育制度構想、税制改革構想）についても、策定から一定期間が経過する中、経済・社会情勢の変化を踏まえ、点検・見直しを実施し、「働くことを軸とする安心社会」に向け、社会保障と教育制度の充実と公平・連帯・納得の税制改革を通じて誰もが必要な給付とサービスを楽しみ、その負担を社会全体で分かち合うことで、誰一人として取り残されない活力ある社会をつくりだすことが求められているとしています。また、3期6年で取り組んできた改革パッケージの検証では、連合運動強化特別委員会「報告」が主眼とした「連合運動の持続可能性と発展性を支え得る方策」の具現化に向け

て多くの取り組みが検討され、実施に移されてきた一方で、取り組みの補強や見直しが必要と判断した項目も確認されています。とりわけ、運動の質的強化に向けた業務の削減・見直しと連合運動を支える人財を確保・育成するためのしくみの策定・実施については、早期の取り組みが必要だとされました。第19期運動方針において、改革パッケージ検証委員会「報告」を踏まえた運動の実装を意識し、取り組みを進めることが重要であり、連合北海道としても本部方針を支持し、積極的に意見反映しつつ運動を推進します。

## 2. 第19期連合運動の基軸

(1) 社会経済が大きな転換点にある今だからこそ、働くということに最大の価値を置きつつ、自立し、支え合い・助け合い、誰もが幸せを享受できる社会の実現に向け、私たちは連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の思いを改めて認識し、運動を前進させなければなりません。とりわけ労働組合としての社会的責任を踏まえ、社会の様々な不条理に対して声を上げ、すべての働く仲間の雇用とくらしを守る行動を積み重ねていくことが重要です。第19期においては、これまで3期にわたり取り組んできた「連合運動の持続可能性と発展性を支え得る方策」の具体化を基盤に、政策・運動の両面から、取り組みを前進・加速させ、さらなる発展につなげる2年としていきます。その上で自分たちがステージを変えるとの強い決意のもと、組織拡大やジェンダー平等・多様性推進、政策制度の実現をはじめとする連合運動の根幹となる様々な取り組みを確かなものにしていくことが必要です。連合運動の持続可能性の確保に向けたこの間の取り組みを土台に、安心社会の実現に向けて前進させていきます。

(2) すべての働く者をまもり、つなぐために、組織拡大・強化を最重点の取り組みと位置づけます。持続可能な連合運動に向けて、あらゆる資源を組織拡大に集中させ自ら掲げた組織拡大目標を必達すべく、総力を挙げて「組織拡大プラン2030」(北海道は当面10年間で27万連合)の実現をめざします。

(3) 積極的な「人への投資」によって、中小企業やパート・有機雇用で働く者を含め、すべての働く仲間の賃金が継続的に上昇し経済・賃金・物価が安定的に上昇する新たなステージをしっかりと社会に定着させるべく、物価を上回る賃上げの流れを中長期的に継続することに加え、格差是正の大きなうねりを創り出していきます。

(4) 政策・制度の取り組みでは、少子高齢化・人口減少、所得格差の拡大などわが国の構造的な課題解決に向けた取り組みを進めます。働く者の最低基準である労働基準法制を堅持したうえで、集団的労使関係の強化や長時間労働の是正に向け、労働者保護の観点に立った法改正と実効性確保を求めます。また、持続可能で包摂的な社会保障制度などの構築、必要な安定財源の確保や所得再分配機能の強化など、課題と対策を整理し、税と社会保障の一体改革に向けた取り組みを進めます。

(5)「ジェンダー主流化」を推進するとともに、固定的性別役割分担意識の払拭、働く現場のみならず、家族間や社会における慣習や慣行の見直しに向けて取り組みます。また、「労働組合における男女平等参画」「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」を目標とする「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2の進捗を把握・共有し、構成組織・地域協議会・地区連合の取り組み支援に努めます。

(6)戦後80年を契機に「平和への思い」を新たにし、貧困や格差による争いや、国と国との利害による紛争をなくすために職場・地域から労働組合の組織として声を上げていくことと、悲惨な戦争の現実を次世代へ語り継ぐ運動を続けて行きます。あわせて社会運動としての平和をあらゆる組織運動のベースに据えて、我々の一体的な組織である労働福祉事業団体の運動とも連携していきます。

(7)2026年1月の中央会費制度移行の開始を踏まえて、地協・地区連合を含めたフォロー体制の確立とスムーズな移行に向けた取り組みを進めていきます。また、連合運動の持続可能性の観点などから、今後の財政基盤の検証を踏まえた対応をはかります。

## Ⅱ. 情勢と課題

### 1. 世界の経済・政治・社会情勢

(1) 世界経済は IMF「World Economic Outlook (2025年7月更新)」によれば、2025年の世界成長率は3.0%、2026年は3.1%と予測されており、2025年については4月時点の見通しから+0.2ポイント上方修正されています。この上方修正は、「関税実施前の先取りの荷動き」や「関税率の想定より低下」「米ドルの弱含みによる金融条件の緩和」「主要国での財政出動」などが寄与した結果とされています。ただし、2025年の成長率は依然としてパンデミック前の平均(約3.7%)を下回っており、世界経済は「かろうじて持ちこたえている」状態と位置づけられています。

世界のインフレ率は、2025年に約4.2%、2026年に約3.6%との見通しで、依然として一部地域では高止まりしています(特に、米国では関税の影響が価格上昇要因となる可能性が指摘されています)。また、リスク要因として、継続的な関税強化、貿易政策の不透明感、地政学的緊張によるサプライチェーン混乱、財政赤字拡大による金融引き締め圧力、などが挙げられており、全体として下振れ懸念が依然強い状況です。地域別では、先進国の成長率は2025年に約1.5%から1.6%、中国は4.8%、インドは6.4%とそれぞれ予測が引き上げられています。

(2) 2022年2月から継続するロシアによるウクライナ侵攻は、開始から約3年半が経過してなおお続いており、戦線は依然として膠着状態です。8月の米ロ首脳会談では、プーチン大統領がドネツィク州の残余地域をウクライナが譲るよう要求したと報じられましたが、ウクライナ側は断固拒否しています。

2023年10月から続くイスラエルとハマスの衝突は、ほぼ2年間に及ぶ長期化した戦争状態にあり、2025年1月には短期的な停戦が成立しましたが、3月にはイスラエルの奇襲攻撃によって再び激化し、重大な被害が発生しています。2025年8月には、ハマスが60日間の停戦案を受諾しましたが、イスラエルのネタニヤフ首相は合意に応じず、戦闘継続の構えを崩していません。ガザでは、都市占領計画が進行中で、緊張と人道的危機が一層深刻化しています。

アジアに目を向ければ、ミャンマーにおいては、クーデター後に続けられてきた非常事態は2025年7月末に終了し、国家統治評議会(SAC)は解体され、新たに国家安全平和委員会(SSPC)が設置されました。しかし、依然として広範な武力衝突と人道危機が続いています。北朝鮮は2025年に入っても、複数回にわたる弾道ミサイルやICBM発射実験を続けており、国際社会からの安全保障上の脅威と見られています。中国とロシアは、国連安保理における制裁強化の動きに対して拒否権や棄権を行使し、北朝鮮への圧力対応を阻んでいる状況で、北朝鮮によるミサイル発射継続は、国際秩序に対する深刻な挑戦とみなされています。

現在、第二次世界大戦後の国際政治秩序は動揺しています。ロシアによる核武装を伴った侵略行動、中国による南シナ海・東シナ海における一方的な現状変更の試み、さらには北朝鮮の軍事的挑戦などは、第二次世界大戦後に築かれた戦後国際秩序を揺るがす重大な事態です。中国とロシアがウクライナ紛争や北朝鮮問題で一定の協調姿勢を示すことで、米国・NATO・現行国際体制に対して共同戦線を敷いている構図が浮かび上がります。

(3) 世界各地では、異常気象による被害や海面上昇による海岸浸食、北極圏の氷の激減、多発する豪雨被害や山林火災など地球温暖化の影響とみられる被害が発生しています。2025年は前年を大きく上回る世界最高気温の年になる可能性が高いと予測されています。北極圏の温暖化は世界平均の3～3.5倍の速さで進行しており、氷の融解や海面上昇に拍車をかけています。グリーンランドの氷床は歴史的ペースで融解し続けており、氷の損失スピードは過去平均の17倍に達し、2025年2月には、全球の海水面積が衛星観測史上で最小を記録しました。

世界人口は80億人に達し、国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)によると、強制避難者(難民・国内避難民等)は2025年4月時点で約1億2,210万人に達し、難民に次いで国内避難者が多くを占めています(約7,350万人)。

一方、SOFI2025(国連の5つの専門機関による「世界の食料安全保障と栄養の現状」)によると2024年の飢餓人口は約6億7,300万人まで減少したものの、アフリカと西アジアでは依然高水準で中～重度の食料不安は世界で22.8億人に上り、パンデミック前より大きく増加しています。急性食料不安は6年連続で上昇傾向にあります。

## 2. 日本の経済・政治・社会情勢

(1) 日本国内においては、インバウンドの回復は着実に進み、2024年には過去最高の3,687万人の外国人旅行者を受け入れ、2019年比で約16%増となりました。2025年前半(1～6月)には、2,151万人超が訪日し、6月単月で約337万人(前年比+7.6%)と力強い伸びを示しています。2025春闘では平均約5.25%の引き上げが実現し、34年ぶりの高水準となりましたが、実質賃金は6月時点で前年比-1.3%の下落(6か月連続マイナス)と、物価上昇に賃金が追いついていない状況です。

完全失業率は6月時点で2.5%と安定しており、国内労働市場は引き続き堅調です。為替では弱い円が続いており、株式相場は自動車など輸出関連の企業を中心に上昇しています。日経平均株価は記録的高値圏に達していますが、政治的不確実性が依然として経済運営に影響を落としており、追加財政支出や中央銀行の利上げのタイミングにも影響が出ています。

(2) 2025年7月の第27回参議院選挙で与党は過半数割れを起こしましたが、石破内閣は総理の職務継続を表明し、今後の政局には不透明感が漂っています。政府は米国の関税影響を緩和するため、必要に応じて追加補正予算案の編成も検討中と報じられており、早ければ9月の臨時国会で審議される可能性があります【P 大会までに修正】。

(3) 日本の社会情勢は、自然災害や気候変動に伴う被害増加が続いています。全国各地で豪雨や猛暑、土砂災害などの発生頻度が高まっており、地域社会に不可欠な対策強化が求められます。超少子高齢化や人口減少、格差の拡大も深刻であり、とくに都市部の地価上昇、地方の若年層流出、医療・介護・地域福祉サービスの縮小といったジレンマが顕在化しています。

総務省統計局が年6月に発表した労働力調査によると、非正規の職員・従業員数は2,113万人、完全失業者数は176万人であり、非正規労働者数は前年同期に比べ22万人増加、完全失業者数は前年同期に比べ5万人減少しています。

今後の日本における労働力人口は、生産年齢人口の減少に伴い長期的に減少傾向が続くと見込まれています。これにより、社会保険料の負担増、地域医療・介護サービス体制の縮小など、社会的な不安・混乱の広がりが危惧されています。特に、年金受給額の減少不安、介護制度における軽度者への給付の見直し、医療保険の給付範囲見直し、医療の外来時定額負担、生活保護制度のさらなる見直しなど、セーフティネット機能の弱体化が懸念されます。

今後は「共助」をできる限り高めた上で、まかなえない部分を「公助」で支えていくための社会基盤整備・構築が求められます。

### 3. 道内の経済・社会情勢

(1) 北海道経済産業局が2025年7月に発表した管内経済概況によると、北海道経済は「緩やかに持ち直している」とされていますが、国際経済の動向には引き続き注視が必要です。個人消費は、一部に足踏みが見られるものの、全体として緩やかに改善しています。観光業は引き続き好調で、外国人入国者も増加傾向にあります。

直近の北海道の労働力調査(令和6年度平均)では、就業者数は男性144万人、女性120万人で、前年比で男女ともに2万人増加しています。完全失業者数は7万人で、完全失業率は2024年平均で2.6%、直近の2025年1～3月期平均でも2.6%で推移しています。

道内の人口は1997年の5,698,506人をピークに減少局面に入り、総務省の住民基本台帳人口(2025年7月31日)で5,012,449人となっています。札幌市については2025年8月1日現在1,967,952人で、減少傾向にあるものの一極集中の構図に大きな変化はありません。

(2) 道内の第1次産業を取り巻く環境は依然として厳しく、後継者不足、就労年齢の高齢化を改善することなく進んでいます。国は長らく続いたコメの減反政策から増産に舵をきりましたが、農業者への所得補償など、今後も注視していく必要があります。日本の食糧基地でもある北海道においてEPAやTPPの動き、台風・豪雨・温暖化等による自然災害など、道内基幹産業の維持・継続問題に発展する課題が多く見られます。

広域で多くの過疎地域を抱える北海道においては、北海道で安心・安全に暮らしていくためのセーフティネットワークの構築が不可欠であり、地域医療・介護のサービスネットワーク、それを支える人材確保や自治体財政の充実・確保が重要であり、先送りにできない課題も山積しています。

### Ⅲ. 主要な課題

#### その1

#### すべての働く者の集団的労使関係の追求と運動の推進

##### 1. 働く者の連帯をめざし、すべての職場に労働組合を

連合は結成時から1000万連合の組織拡大目標を掲げ、2012年に目標達成を2020年までとする中長期的な目標「1000万連合実現プラン」を設定し取り組みを開始しました。

この実現プランにより登録人員は700万人を超えるなど、組織拡大実績は増加しました。その一方で、組織人員の減少がみられ、1,000万人という目標達成には至りませんでした。2020年、連合本部は「1000万連合実現プラン」を総括。新たに連合本部、構成組織、地方連合会それぞれの役割を明確にした「連合組織拡大プラン2030」を策定しました。

その内容は ①2030年までの10年間、徹底的に拡大にこだわる。②構成組織・地方連合会は自らの目標を設定し、その必達に向けて全力で取り組む。③人材を含めた体制の強化（オルガナイザーの確保・育成）を重点的に取り組む。との「3つの柱」を掲げています。その期間設定として、2020年10月からの5年間を「フェーズⅠ」とし、2025年10月からの5年間を「フェーズⅡ」として、現在、「フェーズⅠ」を踏まえた、より一層の組織拡大を推進するための中間総括案の提起による意見交換・討議を行っています。

本年10月から「10年間、徹底的に拡大にこだわる」とした組織拡大プラン2030のフェーズⅡの5年間が始まります。「組織の垣根を越えて、みんなで考え・行動する・組織拡大と強化は両輪で!」をスローガンとし、組織拡大・強化を最重点の取り組みに位置づけて取り組みます。

##### 2. 「30万連合北海道」実現にむけた取り組み

連合北海道は、第33回年次大会（2020年10月）において、「連合北海道組織拡大プラン2030」を確認し、引き続き「30万連合北海道」をめざし、当面10年間（2030年）で27万連合北海道を実現するため、各構成組織と、連合北海道・地域協議会の取り組みを強化していくことを確認しています。

今後も構成産別・地協・地区連合との連携を強化し組織拡大に取り組むとともに、連合北海道ユニオンスクールなどによる組織強化に取り組めます。

###### (1) 組織拡大推進特別委員会の開催

年1回、「組織拡大推進特別委員会」を開催し、「30万連合北海道」の実現に向けた対策等を検討し具体的な取り組みを進めます。

###### (2) 組織拡大に向けた労働相談

① 連合北海道における労働相談は、設立時（1990年）から実施しており、未組織労働者の労働条件の改善と組織化に向けた取り組みを進めるとともに、地場中小・零細企業で働く労働者が抱える課題を集約する場として、さらに、その声を政策・制度要求として、行政を

はじめ関係団体に意見反映する取り組みへと繋げてきました。

労働相談の周知は、各地協によるチラシ・ティッシュを配布しての街頭宣伝の他、ラジオCM 広告を行うとともに、インスタグラム広告とグーグル検索などインターネットを利用し周知を図っています。今後も効果的な周知により多くの労働相談が寄せられるよう取り組みます。

- ② 組織拡大に繋がる労働相談内容は産別・地協と連携し組織拡大の展開をはかります。労働相談対応等の向上に向けた各種学習会などを適時開催します。

#### (3) 構成組織（産別・地協）の組織拡大に向けた課題への支援強化

- ① 構成組織の組織拡大に向けた目標設定や進捗状況を把握するとともに連携を強化し、職場内における未組織労働者の組合加入、さらに子会社・関連会社の組合結成の取り組みを推進します。構成組織からの要請に基づき帯同オルグ活動を展開します。
- ② 同じ職場・同じ地域で、有期・短時間・派遣や外国人労働者、フリーランスを含む曖昧な雇用で働く人たちなどの課題を自らの課題としてとらえ、労働組合加入により、その処遇改善に向けた具体的なアクションにつなげていく「職場から始めよう運動」を推進します。

#### (4) 組合結成・加入の取り組み

労働相談などの情報を基に、連合北海道としてターゲット企業を設定し、雇用形態の違いにかかわらず、職場で働くすべての人の処遇改善に向けた組合結成に向けた取り組みを強化します。

#### (5) 地方ブロックオルガナイザー及び地方連合会オルガナイザーの配置

「連合組織拡大プラン2030」の3つの柱の一つは「人財を含めた体制の強化（オルガナイザーの確保・育成）を重点的に取り組む」とし、具体的な組織拡大を担当する北海道ブロックオルガナイザー及び連合北海道オルガナイザー計2人の配置が求められています。しかし組織拡大を担う人財、特に経験者が不足しています。

広範に産別や地域の組織拡大経験者よりオルガナイザーの確保を検討するとともに、次代の組織拡大を担う人財（オルガナイザー）の育成・配置に向け、構成産別や地域協議会などと協議します。

### 3. (新) 地域ユニオンおよび地域ゼネラル連合について

現在の「連合北海道地域ユニオン加盟単組および連合北海道直加盟単組・地協直加盟単組」（建設系労組を除く）については、(新) 地域ユニオン、地域ゼネラル連合がスタートする来年・2026年1月までに、構成産別移行を目指し、様々な理由により移行が難しい単組は、(新) 地域ユニオンに加盟することが組織決定（第18回連合定期大会・2023.10）されました。

現在（2025.9月末）、北海道の地域ユニオンは45単組1,842人、地協直加盟組織は18単組3,164人、連合北海道直加盟組織は5産別・単組15,693人です。

もとより地域ユニオン・地協直加盟単組は産別加盟を希望しつつも、個人加盟や、地場中小・零細企業の組合が多いことから、組合費や北海道の広域性の課題により、産別加入が難しく各

地協に結集しています。連合北海道直加盟組織についても、同様の課題により直加盟となった経緯があります。第18回連合定期大会による組織決定に前後し、これまで(2025年9月末)38単組952人が3産別に移行しました。

2026年1月までに各地協、そして産別とも連携し十分な協議と丁寧な対応により、まずは産別移行を働きかけ、産別移行が難しい組織は、全体で(新)地域ユニオンへ移行するよう取り組みます。

#### 4. 人材育成と労働教育の推進

人材育成及び労働教育は、労働運動の継承と発展を支える喫緊の課題です。様々な知見を集約し、実践・経験を積む機会や、各構成組織の人材が持つ経験や知識などの相互連携をはかり、人材育成の強化につなげていきます。また、組織内外に対する労働教育や労働に関わるルール、働く者の権利などを幅広く学べる機会の充実をはかるなど、取り組みを強化していく必要があります。

##### (1)「組織拡大担当者研修会」の開催

組織拡大に特化したオルグを配置している産別は極めて少なく、多くは「他の業務も兼務する組織拡大担当者」であり経験値も様々です。また、シヨップ制についてもユニオンとオープンに分かれており「足場」が異なります。新規組織拡大にも組織強化にも有益な情報を提供する内容により「組織拡大担当者研修会」を開催します。

##### (2)産別・地域における「連合北海道ユニオンアカデミー」の開催

組織強化や組織拡大を目的とした学習会を開催する産別・地協・地区連合に講師を派遣し「連合北海道ユニオンアカデミー」を開催します。既に、ユニオンアカデミーを受講済みの組合員に対しては、フォローアップ研修を開催するなど、継続した繋がりをはかります。

##### (3)労働相談員研修会の開催

労働相談機能の強化をはかるため、産別・地域協議会との情報交流を促進するとともに、労働相談員の育成をはかることを目的に引き続き、労働相談員研修会を開催します。

##### (4)ワークルール検定への受検促進

2013年にスタートした「ワークルール検定」では、厚生労働省、日本生産性本部からも後援を得て、社会的認知度も高まっています引き続き、加盟組合(産別・単組)役職員および組合員に対し、受検の呼びかけを行います。また、大学・企業への受検促進を呼びかけ、ワークルールの理解・促進に向けた意見交換を実施します。

##### (5)ワークルールの定着に向けた大学訪問・意見交換

札幌近郊の大学・短大への「就活応援セミナー」(連合北海道主催)の周知とともに、ワークルール検定の周知、就職状況や就職ガイダンス、大学の寄付講座の案内などについての意

見交換から始まった大学訪問は、コロナ禍の中で困窮する全道の学生に食料を無料で配布した「ほっかいどう若者応援プロジェクト」(連合北海道・労福協・生協連・大学生協事業連合の主催)により、全道の大学・短大とつながりを持つことが出来たことから、対象を全道に広げて実施しています。今後も地域協議会と連携して取り組みます。

## 5. 諸団体との連携

### (1) NPO法人「職場の権利教育ネットワーク」との連携

特定非営利活動法人「職場の権利教育ネットワーク」は、「ワークルール教育」の実現・支援に向けた事業を行うことによって、労働者自身が「ワークルール」を理解し、勤労意欲や職場定着率を高め、たしかな職業生活を営み、社会全体の福祉の向上を目指すこととして、2007年4月19日に設立総会を開催しました。

今期も「職場の権利教育ネットワーク」と連携し、ワークルール検定の普及促進にむけて、組織内の受検者・合格者を対象とした「ワークルールセミナー」を開催します。

## その2

### 安心社会とディーセント・ワークをまもり、 創り出す運動の推進

#### 1. 春季生活闘争の強化

連合は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上を図るため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争であることを訴えてきました。そして、2025 春季生活闘争では、「未来づくり春闘」を掲げて4 回目の取り組みとなり、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に乗せる年とし、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し、力を合わせて春季生活闘争を推進してきました。また、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、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をすることにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境をつくり、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みました。こうした主張が、連合のみならず社会全体に浸透させるべく、こうした考え方を維持した運動を継続します。

また、内外への情報発信を充実させ社会的横断化の促進をはかります。社会に開かれた春季生活闘争実現のため、地域のあらゆる関係者との連携を醸成する取り組みを継続します。

最終的には、連合本部の基本構想と闘争方針を踏まえ、12 月には闘争委員会を設置し、闘争方針を決定するとともに闘争態勢を確立します。年明けには地協単位に討論集会や総決起集会を開催し、産別・単組の連携強化、地域・地区連合運動への結集を強化します。

#### 2. 賃金・労働諸条件の向上と地域社会を支える中小企業の基盤強化

(1)「未来づくり春闘」「みんなの春闘」などを基本スタンスに据えて、春季生活闘争に取り組み、積極的な人への投資によって、企業規模間、雇用形態間、男女間などの格差是正をはかり、労働条件の社会横断化を促進します。

(2) 中小企業の経営基盤の強化と地域社会の活性化にむけて、北海道中小企業家同友会との意見交換を開催いたします。また、労務費を含む適正な価格転嫁および公正取引と「パートナーシップ構築宣言」の推進に取り組むとともに、経営諸団体との連携を進め、公契約条例、中小企業振興基本条例を踏まえた市町村の総合計画や地方創生事業計画に盛り込むよう求めます。

(3) 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て、「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現」をはかります。

### 3. すべての働く仲間のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の推進

#### (1) 良質な雇用の確保とセーフティネットの拡充

- ① 道内の2024年度年間の有効求人倍率は0.94倍となり、昨年度を0.06ポイント下回ったが、新卒者の就職内定率は高水準を維持しました。しかし、雇用のミスマッチなどから北海道における3年以内の離職割合が全国平均より高い数値を示している現状は変わらず、地域の自治体および経済団体と雇用情勢などの意見交換がはかれる意義は大きいと考えられ、次年度以降においても全道「社会的キャンペーン行動」を継続実施します。地協・地区連合は9月～11月を基本に自治体訪問を行い、連合北海道は、1月～2月の地域討論集会前段の期間を活用し、振興局、商工会議所、学校などを訪問し、新卒者対策などに向けた要請行動を展開します。
- ② 学卒就職後3年以内の離職率が全国に比べて高い現状を踏まえて、インターンシップ事業に積極的にかかわり、引き続き、大学生を受け入れ、ワークルールをはじめとした労働者教育を学ぶ場を提供します。
- ③ 働く者の技術・技能やキャリア向上に向けて、有期・短時間等労働者で働く者や障がい者などを含め、誰もが希望する能力開発等の機会を確保できるよう、リスキリングや能力開発など「人への投資」の拡充に向けた取り組みを推進します。
- ④ 「働き方改革関連法」のさらなる定着に向け、Action136などを通じ、労働時間管理や36協定の適正化の徹底、働き方の改善につながる商慣習の見直しを推進するとともに、正規雇用労働者（無期転換労働者を含む）と有期・短時間等で働く者の不合理な待遇の是正に向け取り組みます。
- ⑤ 労働災害の撲滅に向け、第6次連合労働安全衛生取り組み指針に基づき、物理的な職場環境の改善やメンタルヘルス対策等の取り組みを進め、また、個人事業者については、労働者と同様の仕事に従事する場合には同じレベルの安全衛生水準を享受しうるよう、必要な措置等の実施を求めます。
- ⑥ 不当な解雇を誘発しかねない解雇の金銭解決制度について、産別・地域協議会・連合北海道が一体となって取り組み、導入を阻止します。
- ⑦ 会社側代理人として悪質な社会保険労務士が就任すると、労使交渉が困難になる場合もあります。健全な労使関係構築および悪質な社会保険労務士を排除できるよう、北海道社会保険労務士会との連絡会を開催いたします。

#### (2) 季節建設労働者の通年雇用化と冬期間の生活対策強化

北海道の季節労働者は、建設業を中心に約3.2万人、全国の58.6%を占めており、通年雇用化を柱とする対策が取り組まれてきました。しかし、本道は積雪寒冷な気象条件により季節労働者の約88.7%が冬期間の離職を余儀なくされ、冬期離職者の生活保障の確保が課題となっています。冬場の短期就労の確保や地域協議会の事業など、包括的な対策の推進・改善を求めていく必要があります。

当面する課題として、①新たな冬期技能講習制度の実現、②特例一時金50日分の復活、③通年雇用促進支援事業の見直し充実（短期就労事業の支援策を認め冬期就労の拡大等）、④

建設業退職金共済制度のさらなる改善等の課題実現に向けて、連合北海道議員団会議等とも連携し、対政府・道・各自治体への要請などに取り組むこととします。

また、「連合北海道季節労支援センター運営委員会」を適宜開催し、季節労働者の諸課題の掘り起こしと課題の実現に向け、「要求と提言」や各種審議会へ意見反映します。

#### 4. 最低賃金を労働の対価にふさわしい水準へ引き上げ

日本の最低賃金は、主要先進国と対比し極めて低水準にあり、貧困な暮らしを前提に制度設計されています。労働基準法は、「労働条件の決定は労使が対等な立場で行うもの」と定められていますが、最低賃金近傍で働く多くの有期・短時間等労働者は、自らの賃金決定に直接関与できず、厳しい生活を余儀なくされています。このため、未組織労働者や低所得者層の下支え機能として最低賃金の果たす社会的役割は、これまで以上に大きくなっています。

一方、特定（産業別）最低賃金は、労使交渉の補完・代替機能によって、基幹的労働者の最低賃金を形成し、事業の公正競争を確保する面からもその意義・役割は大きいものとなっています。この制度を活用することによって、組織労働者の賃金決定の成果を未組織労働者へ波及させ、均等・均衡待遇、「同一労働同一賃金」定着に向けた役割を果たす必要があります。最低賃金を、労働の対価としてふさわしい水準にまで引き上げる取り組みを強化します。

(1) 最低賃金法では、地域別最低賃金を決定する際の3つの要素として「生計費」<sup>\*1</sup>、「賃金」<sup>\*2</sup>、「通常の事業の賃金支払い能力」<sup>\*3</sup>を定めていますが、実際の求人募集時間額などの外部資料を参考に引き上げを求めるなど、賃金のセーフティネット機能を強化します。

北海道内の有期・短時間等労働者は、約86万人を数え雇用者全体に占める割合も38.6%となっています。「最低賃金の引き上げこそ、全ての労働者の賃上げ」であり、有期・短時間等労働者、未組織労働者の「春闘」です。

地域別最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2025」<sup>\*4</sup>など、「その時々  
の事情を十分勘案」した議論を求めています。さらに、必要最低限度の生活を保障する観点から、3要素のうち賃金と生計費を特に重視して決定するよう求めます。また、北海道の連合リビングウェッジ（時間額1,160円）や一般労働者の賃金、高卒初任給（時間額1,205円）の水準を重視しつつ、賃金の底支え機能を果たし、セーフティネットとしての実効性が高い水準へ大幅に引き上げをめぐります。

(2) 働く全ての労働者の賃金底上げに向けて、企業内最低賃金協定の締結拡大と、水準の引上げを通じて、地域最低賃金と特定（産業別）最低賃金の引上げにつなげていくこととします。

(3) 法定の特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使のイニシアチブ発揮により、基幹的労働者賃金の産業全体への波及につながる水準の実現に取り組むとともに、設定がされていない産業分野での新設に向けて、連合本部および関係産別と連携して検討を進めます。

(4) ハイ・タク最賃については、当面、企業内最賃協定の締結拡大を優先させて取り組むことと

します。

(5) 改正された最低賃金の履行確保に向けて、「全道キャンペーン行動」と連動し、全地協において、全自治体要請行動を引き続き取り組みます。

## 5. 健康で働き続けられる職場環境整備の取り組み

政府は、「令和6年版過労死等防止対策白書」<sup>※5</sup>を公表しました。また、「働き方改革関連法」が施行され、残業の罰則付きの上限規制を設定し、残業を「原則月45時間、年間で360時間」とし、繁忙期の特別条項として、「年間720時間までの上限」<sup>※6</sup>を労働基準法に定め、4業種<sup>※7</sup>においても、上限に違いはあるものの適用となっています。

(1) すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の推進

- ① 「働き方改革関連法」の定着に向け、すべての職場で労働時間の適正な把握・管理と36協定の適正化が図られるよう、取り組みを進めます。
- ② 特別条項付き36協定に係る構成組織毎の年間上限時間の設定を原則の360時間に近づけます。なお、36協定の適用除外となっている教職員、公務員についても、長時間労働の是正に向けて連合本部および関係産別と連携し取り組みを展開します。
- ③ 勤務間インターバル（原則11時間）の導入等、長時間労働是正に向けた労使協定・労働協約締結の取り組みを進めます。
- ④ 有期・短時間等労働者（非正規雇用労働者）の処遇改善の実現に向け、労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法の3法が改正<sup>※8</sup>され、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保しなければなりません。また、労働契約法20条により、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止が定められました。無期雇用と有期雇用による労働条件の差異など、職場点検活動を強化し、労働契約法の趣旨を職場に活かす定着の取り組み・周知を求めます。さらに、有期契約労働者の無期転換については、5年の無期転換期間の短縮など、引き続き、法を上回る取り組みを春季生活闘争も含め通年的に求めるとともに、無期転換直前での雇止め抑止に向けて法内容の周知に取り組みます。
- ⑤ 労働者派遣法については、労働者保護の視点から派遣労働者の雇用の安定と公正処遇の確保に向けて引き続き取り組みます。
- ⑥ 高齢者が働きやすい環境確保に向け、高齢者の処遇のあり方、身体・健康状態を踏まえた適正配置や配慮義務の創設などを、連合本部と連携し求めます。
- ⑦ 集団的労使関係構築に向けて、連合本部と連携し過半数代表者の選出手続きの厳格化等、過半数代表制の適正化と労働者代表制の法制化をはかります。
- ⑧ 国に対して労働基準監督官の増員などを求め、労働行政の充実・強化をめざします。

(2) 労働安全衛生対策の強化

- ① 2023年度からスタートした「第14次労働災害防止計画」について、全国での労働災害は休業4日以上死傷者数は増加傾向にありますが、死亡者数は減少しました。

北海道の2024年の労災事故死亡者数は、48人（前年比△3人）、休業4日以上を加えた労働災害死傷者数は、8,633人（前年比△422人、△4.7%）と減少しました。また、死亡災害は産業別には、建設業全体では618人（前年比+12人）、林業4人（前年比±0人）、陸上貨物運送4人（前年比△6人）、第三次産業9人（前年比△13人）、製造業7人（前年比+3人）となっています。

一方、休業4日以上を含めた労働災害死傷者数では製造業前年比△24人、陸上貨物運送業同+24人、建設業では同△47人、林業では同+11人、第三次産業では同△427人となっています。

北海道の「第14次労働災害防止計画」の目標は、(a)死亡災害については、ひとたび発生すれば取り返しがつかない災害であることを踏まえ、死亡者数を2022年と比較して、2027年までに10%以上減少させる。(b)死傷災害（休業4日以上の労働災害をいう。以下同じ。）については、死傷者数の増加が著しい業種、事故の型に着目した対策を講じることにより、死傷者数を2022年と比較して、減少に転じさせる。(c)重点とする業種の目標は次のとおりとする。

#### 【建設業、小売業・社会福祉施設】

##### ◎アウトプット指標

○墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場を85%（総合建設業は90%）以上とする

○正社員以外への安全衛生教育の実施率を80%以上とする

○ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して増加させる

##### ◎アウトカム指標

○建設業の死亡者数を2022年と比較して20%以上減少させる

○社会福祉施設の腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して減少させる

労働災害を減少させるために、「労働安全衛生マネジメントシステム」を職場で実践することが有効と言われております。職場の総点検を行い、安全衛生教育を再度徹底し、構成組織内の労働災害の発生状況を正確に把握し、労働災害防止に向けた労働組合の取り組みを強化します。

当面、道内の死傷者数が多い陸上貨物運送業、小売業、社会福祉施設、食料品製造の4業種に関係する産別・単組を招集し、北海道労働局との情報交換会を開催し、改善策を検討します。

- ② 「過労死等防止対策推進法」では、過労死を、1)業務での過重な負荷による脳血管疾患や心臓疾患を原因とした死亡、2)強い心理的負荷による精神障害を原因とした自殺一と定義。過労死対策を「国の責務」と明記し、具体策をまとめた「過労死防止対策大綱改定案」<sup>\*9</sup>の策定を国に義務付けました。過労死等防止対策推進法に基づく国等による過労死等防止対策の進捗状況を検証し、より実効性のある対策を講じるよう求めるとともに、職場への過労死等防止啓発月間等の周知に取り組みます。
- ③ 2023年に示された5年間の「連合労働安全衛生取り組み指針」にもとづき、労働災害の発生状況の把握や人材育成など、労働災害防止に向けた労働組合の主体的な取り組みを進

めます。

- ④ ストレスチェックによって明らかとなった職場の課題解決に向けた、安全衛生委員会等における職場改善の取り組みや、化学物質のリスクアセスメント対象範囲の拡大など、「『改正労働安全衛生法』に関する連合の取り組みについて」に基づいた取り組みを進めます。
- ⑤ 「労働施策総合推進法（ハラスメント防止法）」の着実な実施のため、組織内においては、セミナーなどの開催により、周知、啓発の取り組みを進めます。
- ⑥ 「改正労働安全衛生法」では産業医・産業保健機能の強化によって、労働者の健康確保対策が強化されましたが、小規模事業所（労働者50人未満）においては、産業医の選任義務がなく、医師等に行わせるよう努めることとなっているため、確実に実行するよう取り組みます。
- ⑦ 北海道勤労者安全衛生センターとの連携を更に強め、産別・地協安全衛生セミナー、パワハラなどアンケートの実施、アスベスト問題プロジェクトによる学習会や被災者の発掘・地域相談会の実施、安全衛生担当者会議などを開催し、労働安全衛生の向上に向けた職場点検活動を強化します。

### (3) 障がい者対策の強化

精神障がい者を含む障がい者の雇用促進と、合理的配慮義務に対応した職場環境整備に労使協議を通じて対応します。また、2025年度は2.5%（地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）、2026年7月から2.7%（地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）と段階的に引き上げられる障がい者雇用率の着実な実施を進めます。

## 6. 公務員制度改革の推進と労働基本権を確立する取り組み

### (1) 公務員制度改革、労働基本権確立の実現

第112回ILO総会（2024年6月3日～6月14日開催）では、基準適用委員会の個別審査報告書を採択し、2018年以來6年ぶりに日本のILO第87号条約の適用状況（公務員の労働基本権の制約状況）を個別審査した。日本案件についての議長集約（結論）では、本事案が長期にわたるものであること、および直近では2018年に委員会で議論されたことについて留意、考慮したうえで、日本政府に対し、消防職員の地位と労働条件の改善、刑事施設職員における団結権のあり方、自律的労使関係制度の検討などに関し、条約に沿って、労使団体との協議を行い、2024年9月までに報告書を提出することを要請した。労働基本権を保障した民主的な公務員制度改革および地方分権改革の推進を国・地方自治体に対して求めるとともに、労働基本権回復の必要性に対する国民の理解促進に取り組みます。

2023年12月27日に総務省が発出した「会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）」において、「令和6年度からは、対象となる会計年度任用職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること」と明記されています。常勤職員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を十分に踏まえた雇用の確保と処遇改善をめざし、引き続き、「連合北海道2026春季生活闘争社会的キャンペーン」自治体要請行動を取り組みます。また、会計年度任用職員に対し、支給できるとされた手当について、すべての手当を確実に支給するよう、自治体に求めます。

## (2) 労働委員会や労働審判への対策

総合労働相談件数は過去最多を記録し、特に個別労働紛争を扱う労働審判への申立件数は高止まり傾向にあります。

- ① 労働審判員候補者の選考基準に、個別労働紛争解決研修（基礎研修）受講が必須となっていることから、産別・地協に対して積極的に女性を含めた受講を呼び掛け、審判員候補者の充実に努めます。  
また、「労働審判員連絡協議会」が設立され、労働審判員の知識向上と交流経験を目的としており、引き続き、連合推薦の労働審判員の要望や現場実態を把握した上で、労働審判制度の運用改善を連合本部と連携して求めます。
- ② 「労使関係問題研究会」と連携を図りながら、引き続き、労働委員会委員と労働審判員との経験交流の場として、研修会を設定しスキルアップをめざします。
- ③ 労使紛争の解決にあたり、代表的な判例を継続的に読解していくことが不可欠であり、引き続き、判例研究会を専門講師の指導のもと年10回を基本に開催し、少人数のゼミ形式で判例を学びます。
- ④ 個別労働紛争解決制度については、北海道では「職場のいじめ・嫌がらせ」による原因が、全体の3分の1以上を占め、14年連続で最多を記録しています。連合本部と連携し、各制度の役割・機能分担の見直しと充実をはかり、労働相談と連携した組合加入と個別紛争解決制度の有機的活用に取り組みます。
- ⑤ 労働委員会の活性化に向けて、連合本部と連携し、活用促進に向けたあり方の検討などに取り組みます。また、北海道労働委員会と連携を図りながらPR事業に積極的に関わり、労働委員会制度や役割について地域・産別に広く周知する活動を展開します。さらに、潜在化している紛争事件の掘り起こし等を行い、労働委員会のより一層の活性化をめざします。

---

※1 最低生計費を保障するため、生活保護を上回ることはもとより、連合リビングウェッジを重視し、これを上回る水準を目指す。また、消費者物価の上昇分が適正に反映される仕組みの導入を求める。

※2 一般労働者の賃金、高卒初任給の水準を重視すること。現行の審議会議論では、「賃金改定状況調査（第4表）」にもとづく上げ幅議論が中心であるため、水準を重視しつつ、「賃金改定状況調査」に労働者全体の賃金実態を反映させる必要がある。

※3 正常な経営をしていく場合に、通常の事業に期待することのできる賃金経費の負担能力のことであって、個々の企業の支払い能力ではない。ILO第131号条約では、事業の支払能力を決定要素とせず、「経済開発上の要請、生産性の水準ならびに高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさを含む」ことを水準決定にあたり考慮すべき要素としている。

※4 「経済財政運営と改革の基本方針2025」より最低賃金部分を抜粋

最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施す

る。EU指令においては、賃金の中央値の60%や平均値の50%が最低賃金設定に当たっての参照指標として、加盟国に示されている。最低賃金の引上げについては、我が国と欧州では制度・雇用慣行の一部に異なる点があることにも留意しつつ、これらに比べて、我が国の最低賃金が低い水準となっていること及び施策パッケージも踏まえ、法定3要素のデータに基づき、中央最低賃金審議会において議論いただく。

※5 「過労死等防止対策白書」

「過労死等防止対策推進法」に基づき、国会に毎年報告を行う年次報告書。2023年度に過労死で労災認定された者は58人、過労自殺（未遂含む）による労災認定は79人で、過労死・過労自殺をあわせた認定件数は前年と比較すると増加。労働時間の状況については、2024年の年間総実労働時間は1,946時間、所定外労働時間は162時間となっている。同法に基づき策定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進することとしている。

※6 残業時間上限規制とは、1)月平均60時間、年間720時間上限（法定休日労働「日曜日」を含まない）とすること、2)2カ月から6カ月平均で80時間以内（休日労働を含む）とすること、3)単月で100時間未満（休日労働を含む）、4)6カ月間は月45時間を超えないことを労働基準法で定める。

※7 4業種とは工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業。それぞれに時間外労働の上限がある。

※8 労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正（同一労働同一賃金）

1) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3) 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

※9 過労死防止対策大綱改定（2024年8月2日閣議決定）

1) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和10年まで）、特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。2) 労働者数30人以上の企業のうち、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満（令和10年まで）、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上（令和10年まで）、特に勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する、3) 年次有給休暇の

取得率を70%以上（令和10年まで）、4）メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和9年まで）、5）仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和9年まで）、なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。

---

## その3

### 労働組合の機能と役割を再確認し、 産別と地域運動との有機的連携の促進

#### 1. 格差是正をめざした中小労働運動の強化

##### (1) 中小・パート労働対策の取り組み

企業数の99.8%を占め、全従業員の85%を雇用する道内中小企業の経営基盤の安定と、そこで働く労働者の労働条件の向上および人材の確保・育成は、北海道経済の「底上げ」「底支え」「格差是正」の必要条件であり、健全かつ自律的・持続的な発展に不可欠であります。また、2023年4月から企業規模にかかわらず、60時間を超える時間外労働の割増率が50%以上とすることが適用され、対応が必要です。

同時に、約86万人(38.6%)を数える道内の有期・短時間等労働者は、質・量の側面で正規と同等の仕事を行っているにもかかわらず、賃金や処遇に格差が存在する場合も多い実態にあります。「同一労働同一賃金」の実現に向けた「パートタイム労働法」、「労働契約法」、「労働者派遣法」の関連3法は、規模にかかわらずすべての企業が対象となっており、春季生活闘争のみならず、通年の取り組みとして、労使で話し合うコミュニケーションをつくり、職場実態の把握と改正法を上回る方針を確立していかなければなりません。中小・パート労働条件委員会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みます。

##### (2) 北海道中小労働者研修・交流集会

北海道中小労働者研修・交流集会は、2006年に「北海道から中小の灯を消すな」を旗標に、中小労組を組織している7地区持ち回りを基本に開催し、継続することとしています。

中小労働者を中心とした研修・交流集会は他に行われておらず、異業種の交流、近年の働き方に関わる法改正など、情報交換の場としての重要性は増している状況にあります。引き続き、「中小労働者研修・交流集会」を開催し、各地域、産別・単組における要求取りまとめや交渉の進め方、組織強化・拡大の取り組み等、働く者の立場にたった働き方改革等について学習・交流を深めるとともに、参加者アンケートの声を踏まえた研修・交流会の内容充実をめざします。第17回は渡島地域で開催する予定です。

##### (3) 2026地域ミニマム運動の取り組み

地域ミニマム運動<sup>\*1</sup>の原点は、地域で「これ以下の賃金を無くそう」という目的で、賃金制度が確立されていない組合を基本に、10,000人をサンプル目標として調査し、その結果は、協力された産別、地協に対して、交渉に役立つようフィードバックしています。

引き続き、春季生活闘争後の地域ミニマム運動で把握する「賃金実態調査」は、8～11月の期間で実施します。2026春季生活闘争に向けた「同業他社、社会的水準等基礎資料」データとなるよう、10,000人以上を目標に、より多くの産別、地協からの参加を呼び掛け、年齢別

のミニマム賃金の設定や、企業内最低賃金協定の到達目標を示し底上げを図ります。

## 2. 産別組織の強化と地域連携

### (1) 産別運動との連携強化

連合北海道を構成する産業別組織は、道内における同一産業に働く労働者を総結集し、統一要求と統一行動を強めます。賃金・労働条件等の改善、雇用の確保や、公正競争実現のための産業政策確立に向けて活動を展開します。また、各種会議内容の報告・周知などを含め、情報の共有化に努めます。

### (2) 部門連絡会を中心とした産別間連携の強化

産業別部門連絡会は、①春季生活闘争での情報交換・共闘づくり、②産業政策の確立と実現、③未加盟未組織の連合加盟の促進など、その役割と機能の強化がより一層求められています。

産別が地域と連携を密にし、関連単組の組織拡大や各種取り組みに関わることが地域運動において大きな成果につながるものといえます。

連絡会としての活動に差もあることから、部門交流を通じて、情報の共有化の重要性をあらためて意思統一を図るとともに、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、有期・短時間等労働者の「同一労働同一賃金」の定着、組織化要求の豊富化、エントリー登録組合の拡大等の取り組みを展開します。また、情報の共有化を一層強化するため、部門連絡会の開催を工夫しながら連携をはかることとします。

### (3) 地域運動への参加

産別・単組は、連合運動への参加を様々なチャンネルで呼び掛けることとします。また、地協・地区連合運動を担う人材の育成も急務であることから、地協・地区連合への役員派遣や地域活動への積極的な参加など、産別地域組織や単組とともに、参画に向けた環境整備に努めます。

### (4) 職業訓練・能力開発の充実・強化

公共職業訓練は、将来を担うものづくり人材育成として極めて重要な役割を果たしており、また、雇用のセーフティネットとしての役割強化が求められています。

- ① 国・道による職業能力開発の推進にあたっては、企業・業界団体や労働組合の参画のもと、事業者主体による企業内訓練の拡充支援や、雇用のセーフティネットとしての公共職業訓練を強化するなど、一層のキャリア形成支援を求めます。
- ② 産業構造の急速な変化にも対応できるよう、国・道による人材育成プログラム開発や相談業務、教育機関の紹介業務など全国・全道で対応できる人材育成支援体制を構築するなど、企業に対する支援を強化するとともに、求職者支援訓練や専門実践教育訓練の内容の充実など個人での能力開発支援も求めます。
- ③ 「ポリテクセンター北海道、ポリテクカレッジ、道立高等技術専門学院(MONOテク)との情報交換会」を年2回開催し、情報の共有化を通じた三者の連携により、「要求と提言」の作成や「各種審議会」への意見反映に向けた課題の付け合わせに取り組みます。

### (5) 青年委員会活動の強化

今年6月7日に開催した「須間会長とニューリーダーとの対話集会」は、青年(男女)組合員の連合運動への参画意識を高め、組織強化につなげる事を目的としています。引き続き、連合北海道会長との直接対話の開催をめざし次代を担うリーダーの育成、組合員ニーズに応えられる運動を展開し、学習と交流を通して、青年委員会活動のより一層の活性化に取り組みます。そのために、①月1回の定例幹事会の開催、②スプリングフォーラム、地区・地協・産別代表者会議、ユースラリーなどの諸集会の開催、③産別・地協・地区連合青年委員会の活性化及び結成、④春季生活闘争、最低賃金の引き上げ、労働法制の改悪阻止、平和と軍縮を実現するための活動強化、⑤政治闘争の強化などに取り組みます。

### (6) 北海道退職者連合運動の強化

労働力人口が減少していく中で、職場では定年延長や再雇用制度の整備が進んでいます。このことは、退職者が出ない年度もあることから、組織拡大にとって厳しい状況となっています。一方で、社会の多数を構成する退職者、年金生活者の労働運動への参加や、いつでも退職者が集まれる場・拠り所としての機能整備が喫緊の課題となっています。

北海道退職者連合の組織は、現在18産別29,101人、32地区26,880人で運動を進めており、2013年1月から、組織拡大推進委員会を設置し、組織拡大に向けて現退一致により加入促進を進めています。

日本退職者連合第28回定期総会で確認された、「第2期(2024～2025)アクションプラン」を基本として、当面、北海道退職者連合の「組織拡大強化アクションプラン」をもとに、各産別・地協の運動方針に退職者連合の組織拡大に向けた方針を掲げ、産別組織3,000人(未加入組織の組織化、加入、各産別の拡大)と地区組織3,000人(32地区を40地区、中期的に50地区など)の組織拡大目標に向けて取り組むこととします。地協においては、地区退職者連合との定期協議の場を設け、組織拡大目標に向けて、現退一致となった運動強化を目指します。

ジェンダー平等の取り組みとして、日退連第29回定期総会で確認された「ジェンダー平等参画推進計画にもとづく第2次行動計画」に基づき、各産別退・地区退の運動方針に記載することやジェンダー平等集会・学習会を開催します。

連合北海道と道退職者連合を中心に「北海道高校生平和大使派遣実行委員会」のもと、北海道から高校生平和大使を国連に派遣しています。今後も運動の継続とともに、派遣のため高校生1万人署名活動・派遣カンパ活動を取り組み、若い世代への平和運動の継承をめざします。

政策・制度要求では身元保証制度やアピアランスケアに対する自治体からの助成金の拡充を求め、衆参国会議員との意見交換や自治体への要請として積極的に取り組みます。

## 3. 地協・地区連合の基盤整備課題解消と健全財政

すべての産別が地協・地区連合運動に参加するための課題解消に向けて、地協・地区ごとの組織状況の把握を定期的に行うこととします。

地協・地区連合の財政確立の課題は、これまで数次にわたり組織・財政特別委員会等で検討

を重ねてきました。第5次答申(2003年)、第6次答申(2005年)、第8次答申(2009年)、第10次答申(2015年)、第11次答申(2017年)、第13次答申(2021年)での地域活動を保障するための提言「地域活動資金(地区連合会費)の納入率向上対策」に基づき、未達成産別の組織事情の把握に努め、産別毎の改善対策を個別・具体的にすすめ、全体の努力目標の納入率達成をめざしてきました。

また、地域運動の強化に向けて、地協財政の強化と効率的活用をはかる必要があります。第14次答申(その2)において「地協交付金は現行維持」とされ、会費納入率についても「改善に努める」となりました。2026年から新交付金制度となることから、組織・財政特別委員会等の中で、地協・地区連合の健全財政に向けた検討を重ねます。

#### 4. 地協の活動強化と「地域に根ざした顔の見える」運動のさらなる深化

連合運動における地方組織の重要性が一層高まる中で、「地域に根ざした顔の見える運動」をさらに深化させるとともに、地域を創り・暮らしを守る活動を進めるため、連合北海道・地域協議会・地区連合が役割を発揮し、一体的に運動を展開できる体制をつくる必要があります。

(1) 連合北海道は、連合本部との連携を強化しつつ、地域協議会との役割分担を明確にし、地域全体の連合運動を推進するとともに、産別や単組が地域の活動に参画するための環境づくりを強化します。

(2) 13地域協議会は、連合北海道加盟組合員や地域住民にとって一番近い存在にあるため、連合北海道の仲間をつなげる活動や地域で働く仲間を支える活動などを通じて、「地域に根ざした顔の見える運動」の具体化と重点化をはかります。

「第7回地域活性化フォーラム in オホーツク」は10月25日北見市で開催いたします。【P大会時修正】これで想定していた開催場所を一巡したため、今後の開催については検討することとします。

(3) 連合北海道は、すべての働く者の代表として社会改革を推進する立場に立って積極的に発信をし、大衆行動を提起し、社会運動を牽引していくため、「理解・共感・参加」の好循環による社会運動を構築することで、すべての働く仲間や生活者とつながる「連合アクション」を展開します。

(4) 地域において、暮らしや生活に関わる支え合い基盤を創り出していくことは、連合北海道運動の中で大変重要なことであるため、4団体(連合北海道・労福協・労金・こくみん共済coop)のさらなる連携と、NPO、退職者などとの連携をはかり、地域で信頼され、存在感のある運動の構築をめざします。

---

## ※1 地域ミニマム運動

「地域において不合理な賃金格差を是正する」ことを目的に1995年より開始された、春季生活闘争と一体となって取り組む運動。①個人別賃金実態調査をもとに賃金カーブ維持分（定期昇給分）を把握し、根拠を明確にした賃金要求の組み立てと交渉の実践、賃金制度の整備、合理性のない低廉な賃金の底上げと是正をはかり、②地場・中小労組の賃金決定要素である、地域における賃金水準（相場）を明確にしつつ、地域の賃金水準を引き上げるため、地域共闘の取り組みを一層進め、組織労働者の成果を非正規雇用・未組織労働者へ波及させることをめざす。

---

## その4

### ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された 「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

#### 1. 性別・年齢・国籍・障がいの有無、就労形態などにかかわらず、 やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現

日本のジェンダー平等の取り組みは、依然として世界から遅れていて、国際的な評価<sup>\*1</sup>も低いままです。多様性を認め合い、互いに支え合う公正な職場・社会を実現に向け差別やハラスメントの根絶・家庭や社会における慣習や慣行を現状に沿うよう変化させていくための意識醸成・日本で働く外国人労働者や留学生の人権が守られるよう平等で差別のない社会を構築していく取り組みを進めることが重要です

(1) あらゆるハラスメントの根絶に向け、対策の法制化や、ハラスメントそのものを禁止する規定の設定など、国内法のさらなる整備をはかり、ILO第190号条約の批准に向けた取り組みを推進します。

(2) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を自覚できるよう促す取り組みを推進するとともに、固定的性別役割分担意識の払拭に向け、働く現場のみならず家庭や社会における慣習や慣行を情勢にあったものへ変化させていくための意識醸成に取り組みます。また、性的指向・性自認（SOGI）の多様性を尊重し、差別を禁止する法律の制定、多様性を認め合う社会風土の定着に向け取り組みます。

(3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、それに相応しい制度の構築に向けて、選択的夫婦別氏制度の導入や同性パートナーの権利の確保に向け民法等の整備を本部と連携し地域協議会、産別・単組とともに取り組んでいきます。

(4) 女性が数多く働く就労形態として有期・短時間契約等で働く労働者を受け止め、生計を立てている労働者の生活が不安定であるため、労働条件の改善、政策への反映や社会的波及力の強化に向け取り組んでいきます。

(5) 誰もがやりがいを持ち働くことのできる職場・社会の実現に、多様性の推進は不可欠です。したがってあらゆる場面において、女性が一定割合参画し、意思決定に関わることを基本とするとともに、職場のみならず、家族間や社会における慣習や慣行も見直していくことを課題と認識し取り組みを進めていきます。加えて、人権尊重と社会正義の追求の観点から「ビジネスと人権」についての積極的な取り組みが必要です。

(6) 日本で働く外国人労働者・留学生が抱える仕事や暮らし、諸課題を理解しあい、「互いに認

め合う共生社会」の実現につなげます。

---

#### ※1 国際的な評価

世界経済フォーラムが、経済、教育、健康、政治の分野毎に各使用データからジェンダー・ギャップ指数を算出しています。2025年6月の発表では、日本の男女格差は、148か国中118位。

---

## 2. ジェンダー平等の推進とそのための男女平等参画、均等待遇、 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組み

世界の潮流「203050」<sup>\*2</sup>を意識し、すべての労働者が安心・安全に働くことのできる環境づくりに取り組みます。

(1) 労働組合や政治・経済など、あらゆる分野で女性の指導的地位に占める割合を引き上げるため、一定数の割り付けやポジティブ・アクションを推進していきます。

(2) 法律・政策の立案・実施・評価などの段階において、女性と男性がその意思決定に参加し、性別に基づく不平等を解消するため「ジェンダー主流化」<sup>\*3</sup>を推進していきます。

(3) 2030年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2<sup>\*4</sup>の目標達成に向け連合本部と連携し地域協議会、産別・単組とともに取り組んでいきます。

(4) 雇用分野における性差別の禁止に向けて、正規雇用労働者とパート・有期雇用労働者間の不合理な待遇差是正および間接差別の解消に取り組む。

(5) 育児や介護の両立支援制度の周知に取り組むとともに、長時間労働を前提とした働き方を見直し、雇用形態や性別、家庭環境にかかわらず、だれもが仕事と生活を両立できる職場環境の実現に向けて取り組む。

(6) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律<sup>\*5</sup>（2024年4月1日施行）にもとづいた都道府県（市区町村）基本計画の策定・公表および着実な実行等、整備を求めていく。

---

#### ※2 世界の潮流「203050」

2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること

#### ※3 「ジェンダー主流化」

1995年の第4回世界女性会議の北京宣言で概念が説明され、社会に発信されているもの。男女平等を実現するには、女性が一定割合参画し、意思決定に関わることが当たり前

なることとし、いわゆるクリティカルマスもその延長にある考え方です。

#### ※ 4 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ 2

連合は 1989 年の結成時の基本文書「連合の進路」で「労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等な社会の実現をはかる」と掲げ、1991 年 10 月以降、4 次にあたる男女平等参画推進計画を策定し、取り組みを進めてきました。2021 年には、2030 年までにジェンダー平等社会を実現するとの決意のもと、2024 年 9 月 30 日までの 3 年を「フェーズ 1」、残りの 2030 年 9 月 30 日までの 6 年を「フェーズ 2」とした「ジェンダー平等推進計画」を策定し、「それぞれの組織における組合員比率に応じた女性の参画機会の確保」など指標を設定し、「クリティカルマス」の 30%も意識して取り組みを推進しています。

#### ※ 5 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

従来売春防止法（昭和 31 年制定）に基づき、「売春をなすおそれのある女子」に対する保護更生等を目的として、補導処分や相談対応等が行われてきました。一方で、近年の女性をめぐる課題は、被虐待経験や障害による生きづらさ、性暴力被害や生活困窮など複雑化・多様化・複合化しており、このような多様な問題を抱える女性に対する「支援」を中心に据えた新しい法律の必要性が指摘されるようになり、「女性の福祉」や「人権の尊重・擁護」を目的に、女性が安心して、自立して暮らせる社会の実現を目指して、令和 4 年 5 月に女性支援新法が制定されました（令和 6 年 4 月 1 日施行）。

---

### 3. ジェンダー平等・多様性推進委員会、女性委員会

ジェンダー平等・多様性推進委員会、女性委員会を機能的に運営し、産別や地域における課題の共有化と解決に向けた取り組みを推進する他に、リーダーなどの育成を目指します。

#### (1) ジェンダー平等・多様性推進委員会

ジェンダー平等の実現、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組みの達成に向け、各種行動（行政や経済団体への要請ほか）などに取り組みます。

#### (2) 女性委員会

- ① 女性が抱える課題解決や関連した情報の共有・ネットワークの拡大等を目的に、各組織と連携し集会・レクレーション等を通じ活動を進めていきます。そのために幹事会の充実や集会等へ多くの組合員の参加を求めます。
- ② 活動の交流、情報の交換、コミュニケーションツールとして、連合北海道のホームページの活用、「女性委員会ニュース」の発行、本部や行政からの情報の共有などを行います。産別、地域協議会から組合員への周知にも活用を求めています。
- ③ 産別や地域協議会の女性委員会等の更なる活動強化・活性化に向けて、オルグ活動、セミナーや各種会議の内容充実を図ります。
- ④ 本部・行政、各種女性団体などが主催する研修会や講演会などに積極的に派遣します。

#### **4. 組織内外に向けた取り組み**

(1) 6月を「男女平等月間」に設定し、組織内外に向け、本部と連携しキャンペーンを展開していきます。

(2)「女性のための労働相談ホットライン」を実施します。

#### **5. 国際連帯活動の推進と各種国内団体との連携**

(1) 3.8国際女性デーなど、ジェンダー平等・多様性推進を目的とするキャンペーン活動に連帯し取り組みます。

(2) 運動の目的が一致するNGO・NPOや女性団体など各種団体との交流、連携を図ります。

## その5

### くらしの安心と社会的公正を確立する政策制度の実現

#### 1. 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた連合の取り組み

6月22日、第217通常国会が閉会しましたが、予算案が衆議院で修正・可決された後、憲政史上初となる参議院での修正も行われました。また、いわゆる下請法案や給特法案、カスハラ対策法案にも修正が加えられるなど、国会対策委員会を中心に野党が随所で存在感を發揮しました。しかし、選択的夫婦別氏制度については結論が出ず、また、自民党派閥の裏金問題の真相は解明されないままとなりました。さらに、「重要広範議案」であった年金制度改革法案が、自民党の都合で終盤まで提出されず、国民の理解が深まらなかったことなど、消化不良の感は否めません。政治の大きな変化を期待していた立場からすると残念です。

後半国会ではコメの高騰が重要なテーマとなりました。事実上更迭となった江藤前大臣の後を受けた小泉農水大臣は、備蓄米の随意契約での放出を進めたものの、米価は依然として高い水準にあります。食料安全保障の観点からも、これまでの農政を検証し、生産者と消費者の双方に配慮した、あり方を根本的に議論する必要があります。また、ガソリンの暫定税率に関しては、野党7党が提出した法案の審議入りを自民党が拒否し、財政金融委員長が解任される異例の事態となりました。昨年末に自公国で「廃止」と合意したにも関わらず、与党の姿勢は極めて遺憾です。加えて、日米間税交渉も大きなトピックとなりました。多くの国民が行方を注視し、また、不安を抱える中、政府には十分かつ丁寧な情報発信を行うことが求められています。

生活に密着した課題は依然山積しており、連合は、職場を原点とする政策実現の取り組みの見える化に努め、連合フォーラム議員と緊密に連携し、「働くことを軸とする安心社会 - まもる・つなぐ・創り出す -」に向けて、政策・制度の実現に全力で取り組んでいくことが表明されました。

#### (1) 安心社会をつくる政策・制度実現の取り組み

##### 1) 「要求と提言」の策定

- ① 「要求と提言」の策定は、法改正等の反映や構成組織・地方連合等からの意見を踏まえ、適宜更新することを基本とし、通年で@RENGOにおいて意見募集を行うほか、構成組織／地方ブロック政策担当者会議を年に1回実施し、丁寧な意見交換を行う。
- ② 「重点政策」については、予算に反映すべきこと、法案審議等に関することに内容を絞り、要請等に活用する。「要求と提言」の修正にともない、重点政策についても必要に応じて適宜修正し、要請内容などに反映させる。

##### 2) 政策実現行動について

- ① 毎年実施している「重点政策」に関する要請は、官邸、財務省、政党を中心に行い、その他省庁は各担当局において適宜のタイミングで行う。
- ② 「要求と提言」を追記・修正した際は、速やかに政府・政党への対策を実施する。

## 2025年度(2025年4月～2026年3月)連合の重点政策

1. デジタル社会インフラの整備促進と産業構造の変化への対応および中小企業への支援強化
2. 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現
3. マイナンバー制度の理解促進と一層の活用
4. 雇用の安定と公正労働条件の確保
5. ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現
6. すべての世代が安心できる社会保障制度の確立
7. 脱炭素社会実現に向けた「公正な移行」の具体化と予算措置
8. 東日本大震災からの復興・再生と防災・減災対策の充実
9. 教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の質的向上
10. 民主主義の基盤強化と国民の権利保障
11. 未批准のILO中核条約の批准を通じたディーセント・ワーク実現

## 2. 北海道における重点政策課題

北海道は、急速な少子化・人口減少に直面しており、人口減に歯止めがかかる見通しはなく、2030年には北海道の生産年齢人口の割合は約5割、高齢化率は約4割と推計されます。加えて、道内の合計特殊出生率が全国水準1.15に対し1.01と極めて低い値であることから、少子高齢化の進展についての的確に対応するとともに、出生率の向上については経済的安定や仕事と子育ての両立など、ライフステージに応じた切れ目のない支援が喫緊の課題となります。また、若年・女性・高齢者の道内就職率は全国平均を下回っていることから、就業促進に向けた支援の継続が必要となります。さらに、道内の生活保護受給者は約15万人となり、保護率は2.95%と全国平均(1.62%)に比べ依然として高い状況で推移しています。格差・貧困問題の拡大や不安定雇用の増大による地域社会の不安定化を早期に解消することが不可欠です。

人口動向の変化に伴う人手不足の強まりは、デジタル化などによる省力化投資の動きを加速させる一方で、こうした資本と労働の代替が十分に進展しないケースも発生することから、人手不足に対応した産業・雇用の創出や行政運営、地域づくりが急務となります。生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、リスクリングなどによる能力向上支援や労働者の人材育成などの推進により、生産性・収益性の向上を後押しするとともに、多様な人材が活躍できる環境整備を図る必要があります。

北海道知事には、地域の医療・介護基盤の確保、農林水産業や観光産業の振興、JRも含めた公共交通・物流網の維持・確保、激甚化する自然災害への防災・減災対策などの課題解決に向けたビジョンを示し、リーダーシップを発揮するよう求めています。

また、寿都町と神恵内村における高レベル放射性廃棄物の最終処分場選定に向けた3年間の「文献調査」が終了し、2024年12月、原子力発電環境整備機構(NUMO)は、「文献調査報告書」を北海道知事、寿都町長、神恵内村長へ送付し、その後、公告・縦覧、意見の受付、説明会を実施してきました。特に2025年1月、東京で開催された対話型説明会で、最終処分

場を北方四島に建設することを参加者に提案された経産省やNUMOの幹部が「魅力的だ」と発信したことに対する批判もあり、住民感情への配慮不足に厳しい視線が向けられていることも浮き彫りとなりました。当初、今春と言われていた、経済産業大臣から知事、町村長に意見聴取が今後行われる予定です。

知事には、「概要調査」には移行しないなど、道条例に基づく毅然とした対応を取るとともに、使用済み核燃料の最終処分場選定問題が全国的な課題であるとの立場で、行動と発信を強めることを引き続き求めています。

医療・介護・障がい者福祉サービス報酬を同時に見直す「トリプル改定」を踏まえて、2024年度から6年間の「北海道医療計画」や道や市町村が策定した「第9期介護保険事業（支援）計画」がスタートし、1年が経過しました。連合北海道は、引き続き、各種専門委員会などに参画し、これら計画の進捗状況を点検するとともに、安心と信頼の医療体制の構築や地域包括ケアシステムの深化・推進にむけて意見反映していきます。

#### (1) 分野別の政策課題と取り組みの考え方

政策課題は、道政、政府予算への「要求と提言」に反映させるとともに、連合本部の「要求と提言」が随時改定方式となっていることから、内容に応じて意見具申していくものとします。

##### 1) 産業・雇用政策

- ① 職業訓練・職業能力開発の課題は、組織労働局と連携して職業訓練関連労組との意見交換などを実施し、関係産別・単組が直面する実態と政策課題を把握し、「要求と提言」に反映していきます。
- ② 季節建設労働者の希望に沿った技能・技術力を生かした通年雇用化に向けた支援体制を構築するよう、また、各地域の通年雇用促進協議会の意見交流の場を設定し課題の整理を図るよう、組織労働局と連携し、政府や道への「要求と提言」に反映し、政策・制度の実現をめざします。
- ③ ILO第94号条約型が定義する「公契約における労働条件に関する条約」に基づき、「労働条項（賃金条項型）」に盛り込むなど、国や地方自治体が民間企業・団体と契約締結する際、重層下請構造を解消し、適正な価格転嫁を進めるよう国と道に対して求めます。
- ④ 外国人労働者の増加に伴い、受入環境の整備、労働法令の遵守と相談窓口の充実が課題となっています。2024年の通常国会で成立した「就労育成」を創設する入管難民法や技能実習適正化法の改正は、公布後3年以内に施行されることから、その推移を引き続き監視します。北海道においても技能実習生に加えインターンシップ制度で来日する外国人大学生の労働関係法令違反や人権軽視は後を絶ちません。連合本部や組織労働局と連携して労働法令を遵守させるよう、行政や受入団体に対し対応を求めています。
- ⑤ カスタマー・ハラスメント問題、中小企業振興基本条例などを活用した中小企業支援策、「2024年問題」から明らかになった建設業や自動車運転者の労働時間の上限規制による影響、教職員の超過勤務と改正給特法への対応、公務職場における会計年度任用職員制度など、各産別における政策課題を「要求と提言」に反映し、制度改善と要求実現をはかっていきます。

- ⑥ 次世代半導体等関連産業の振興については、2024年8月、「ラピダスの北海道進出に係る北海道への要請」を道に提出しました。構成組織や地域協議会から働く者の立場や生活者の視点からまとめた要請内容であり、引き続き、ア)労働環境、イ)人材確保、ウ)交通(渋滞、朝夕の公共交通機関の満車状態の改善)、エ)学校教育、保育、オ)自治体への支援、カ)住まい等確保への対応、キ)電力供給・上下水道・排水等のインフラ、環境問題、ク)災害時対応、ケ)他産業、他地域への配慮など、懸念される課題の解消に向けて、「道政に対する要求と提言」の中に網羅して、その実現を求めています。
- ⑦ 良質な雇用創出と定着に向けて、ア)介護職員の処遇改善による人材確保、イ)児童養護施設の児童指導員等の処遇改善、ウ)ジョブ型雇用<sup>\*1</sup>の適正な運用、エ)正規雇用でも子育てしながら働きやすい雇用環境創出の拡充などについて、引き続き、「要求と提言」を通じて国及び道に対して求めています。

---

※1 政府は2024年8月、「三位一体労働市場改革分科会」において、「ジョブ型人事指針」を公表しました。このジョブ型雇用について、厚労省は、職務を特定して、それに応じた給与(職務給)を支払うことを指す働き方である旨の考え方を示しています。配置転換や転勤などが制限される可能性や、「職務」が消滅した場合、「雇用を終了する」旨の合意を労働契約に盛り込むことが事実上、起こり得ることも考えられます。日本の裁判所が、ジョブ型雇用のポジションと解雇に伴う問題が発生した場合、判例もない中で、明確な判断ができるのか。仮にそうなれば、個別の労働契約上の合意の重要性が高まることから、個別的な労使合意をめぐる法理に影響をもたらすこととなります。連合北海道は、「三位一体の労働市場改革」、とりわけ「ジョブ型雇用」は、労働条件の明確化や「ジョブ型雇用」ではない労働者との均衡処遇、職務や勤務地の消滅の際の雇用終了のあり方について、労働者に対し労働条件等の不利益な取り扱いが生じないように対応すべきであると考えており、ジョブ型雇用の適正な運用を求めています。

---

## 2) 公共交通・物流ネットワーク政策

- ① 「地域公共交通を考えるプロジェクトチーム」会議を開催し、ア)「2024年問題」をはじめ自動車運転業の現状と課題、イ)JR北海道が存続をめざす赤字8区間(通称:黄色線区)の利用促進策、ウ)政府が進めるライドシェア課題、エ)港湾、オ)航空、カ)海員課題なども含めて、参画する構成組織との連携のもと、意見交換、視察や調査活動をもとに課題を洗い出し、道および国に対する「要求と提言」に反映します。また、「地域公共交通に関するシンポジウム」の開催の検討、対道交渉の追求などについて議論します。
- ② 改正地域公共交通活性化再生法により努力義務となった地域公共交通計画については、道内でも策定に取り組む自治体が増えており、「自治体への実態調査」の結果を分析し、地域公共交通計画の進捗状況を点検するとともに、鉄道からバス転換された地域住民の通学や通院への影響など新たなフィールドで事例研究と視察に取り組むこととします。
- ③ 「交通弱者」「買い物弱者」対策について、離島の多い長崎県に次いで、北海道は37.1%

と全国2番目に「アクセス困難人口」が高い割合にあります。道内自治体では、デマンド交通の発着時間や乗降場所や運賃を決定し、タクシー会社などへ委託し、「交通弱者」対策を率先して進めています。住み慣れた地域で誰もが安心して生活できるよう、買い物や通院には地域公共交通の維持が欠かせないことから、店舗（スーパーマーケット・ドラッグストア・ホームセンター・コンビニ等）や移動販売サービスの開設・運営への支援や公共交通事業者に対する支援の拡充、自治体が運営し委託するデマンド型交通の助成を行うなど必要な支援を講じるよう、地域公共交通関係産別以外の構成組織とも連携し、「交通弱者」「買い物弱者」対策の議論を展開します。

### 3) エネルギー・環境政策

- ① 温室効果ガス2050年「実質ゼロ」に向けたエネルギー・環境政策の動向を把握すると共に、再エネ・省エネや原子力発電を取り巻く諸課題について、理解を深めていくこととします。また、泊発電所をはじめとする道内の発電・蓄電施設等の視察については、昨年から隔年開催に変更しました。2026年度は、道内の発電・蓄電施設等の視察を行い、2027年度は、北海道のエネルギー事情について理解を深めるための学習会を開催します。
- ② 学習活動や視察を通じて得られた課題をもとに、道に策定を求める「北海道エネルギービジョン（仮称）」に向けた論点整理を行っていきます。
- ③ 2026年度原子力防災訓練にあたっては、地域防災体制の強化と住民参加による訓練の充実に向けて、産別・地協の協力により調査活動を実施し、北海道への政策提言に反映していきます。
- ④ 幌延深地層研究センターについては、9年間の延長期間の終期となる2028年度の確実な研究終了ならびに埋め戻し工程、道条例と三者協定の遵守を求め、国や道、原子力機構への要請を継続します。また、三者協定に基づく確認会議において、研究の進捗状況や協定との整合性が適切に精査されているか検証するとともに、「幌延深地層研究監視連絡会」の活動を強めていきます。幌延深地層研究センターの視察は、地下500メートルへの掘削工事が終了し、日曜日以外の平日でも受入れが可能となることから、産別・地協・関連団体等へ対象を広げるよう取り組みます。
- ⑤ 高レベル放射性廃棄物の持ち込みを受け入れ難いとする道条例に基づき、道内のいかなる地域においても国が最終処分地の設置につながる調査の申し入れをしないよう、知事には毅然とした対応を求めています。また、国には、最終処分場設置に向けた社会的合意プロセスを整備するとともに、最終処分法の見直し等を求めています。
- ⑥ 酪農家のJクレジット制度<sup>※2</sup>申請手続きの簡素化、次世代半導体関連産業の排水等の課題、再エネ整備の国産化に向けた支援など、引き続き、「要求と提言」として国及び道に対して求めています。

---

※2 Jクレジット制度とは、省エネルギー機器の導入や森林経営などの取り組みによる、CO2などの温室効果ガスの排出削減量や吸収量を「クレジット」として国が認証する制度です。現行制度は、「プロジェクト計画書」を作成し、登録・申請を行った上で、モニタリングを実施し、

その後、モニタリング報告書を作成しなければクレジット認証すら受けることができない制度です。よって、現段階では、牛のゲップ等から排出される温室効果ガスによるクレジット認証例はありません。今後、この制度の認知度を高めるとともに、個人経営等の酪農家にも手続きしやすい制度とし、申請手続きの簡素化や、申請手続き及びモニタリングに関する支援を強化することを求めています。

---

#### 4) 地域医療・介護、地域福祉、社会保障政策

- ① 2024年問題に関わる医師の働き方改革等により、病院に勤務する看護師・技師等への過重な労働となる可能性があることから、「勤務時間管理の方法」の課題、とりわけア)着替え時間、イ)前超勤、ウ)スマートフォンを活用した医療DXによる医療従事者の働き方改革の課題があります。

医療従事者の離職防止の観点から、2025年4月に公表した「2024年度 連合北海道病院職場への実態調査」の結果を根拠に労働法違反事案に繋がらないよう、組織拡大も展望しつつ国や道に対する「要求と提言」の策定や各種審議会等に意見反映していくこととします。

- ② 「地域福祉・社会保障研究会」は、地域医療や育児と介護の両立支援に向けた、ケアラー支援をはじめ、共生社会の構築地に向けた社会保障制度や地域福祉に関わる課題に取り組むこととします。研究会の運営にあたっては、医療・介護関係産別、退職者連合などと連携し、医療及び介護部会において、セミナーの開催、調査活動と政策研究などを行います。
- ③ 医療・介護の連携や地域包括ケアシステムの深化・推進に向けた小規模事業所の安定的な運営を確保するため、基本報酬の引き下げによる減収分を担保する補助金を導入するよう引き続き国に求めています。また、介護報酬上の2人訪問加算が算定できない場合においても、安全確保・離職防止のための費用を補助するよう、国や道に対して引き続き求めています。
- ④ 組織労働局との連携による「医療（看護師）職場の意見交換会」を通じて、医療職場の労働条件や処遇改善に向けた情報交換と課題を共有化はかり、医療職場の改善に向けた政策制度課題に取り組むこととします。
- ⑤ ア)「こども誰でも通園制度」の受け皿確保と保育現場の負担軽減、イ)子ども医療費の全国一律の支援制度創出、ウ)訪問介護の基本報酬見直しと介護報酬上の2人以上訪問加算への支援、エ)障がい児等の家族が安心して働き暮らす社会の実現、オ)誰もが安心して受けられる地域医療の確保に向けた財政支援や診療報酬の改善、などの課題の解決をめざして、「要求と提言」などにより、国及び道に対して引き続き改善を求めています。
- ⑥ 医療・介護人材の確保、労働環境・職場改善に向けて、北海道高齢者保健福祉施策検討協議会、医療勤務環境改善支援センター運営協議会や介護労働懇談会、北海道ケアラー支援推進協議会、北海道ケアラー支援推進センター運営委員会、協会けんぽ北海道支部評議会等に参画し、意見反映を行っていきます。

## 5) 地方分権・自治体財政

- ① 北海道創生協議会に引き続き参画し、全国より早いスピードで進む人口減少・超少子高齢化を見据えた地域創生の推進について、働く者の立場から意見反映を行っていきます。
- ② 社会保障費を中心とした自治体財政の支出が年々増加しています。人への投資も含めた地域活性化、デジタル化、脱炭素化、防災・減災、物価高騰対策、地域公共交通の再構築など行政需要の増加が予測されることから、引き続き、地方の行政需要に対応した財源の安定的な確保に向けて、国への働きかけを強めていくこととします。
- ③ 会計年度任用職員については、処遇改善のための財源が確実に確保されるよう、また、正規職員との各種休暇等の均等待遇の改善に向けて、関係産別と連携し国や道に対する働きかけを行っていきます。
- ④ 新たな政策課題や住民ニーズに対応し得る「一般財源総額の確保」と「社会保障関連予算などの充実」を求めため、地方財政確立にむけた地方自治法第99条に基づく地方議会における意見書採択に取り組むこととします。また、広域分散型で人口減少が如実になっている各地域における「安心社会」を支える公務・公共サービスが確保されるよう、「自治体への実態調査」の結果を分析し、国や道への「要求と提言」に反映していきます。
- ⑤ 自治体に対する国の指示権を盛り込んだ「改正地方自治法」が第213通常国会で成立しました。2000年4月施行の地方分権一括法により、国と地方の関係は、「上下」から「対等・協力」に改められ、自治体の自主性が高い「自治事務」と、国が本来果たす役割に係る「法定受託事務」に整理されました。今回の改正法の成立は、地方分権一括法の趣旨から逸脱するどころか、地方自治法施行前の戦前に逆戻りするものです。憲法に緊急事態条項を盛り込む意図も懸念され、国が一方的に地方を縛ることに繋がり兼ねません。連合北海道国会議員団会議と連携し、法案の附帯決議事項の履行を含めて、引き続き、国会対策を強めていきます。

## 3. 政策・制度実現に向けた取り組み

連合北海道の政策・制度課題は、専門局を横断する幅広い分野に及びます。産別と地協・地区連合との連携による各専門委員会をはじめ、課題別のP Tや研究会の活動を基本に、連合北海道議員団会議や推薦地方議員との協力・連携を強め、政策・制度の策定と実現に取り組めます。

### (1) 専門委員会の活動

#### 1) 政策委員会

政策委員会では、主に道政および政府予算に対する「要求と提言」の策定に関わる検討・論議を行うとともに、重点政策への理解を深めるため、会議に併せて学習会等を開催します。学習会のテーマは、道内産業における政策課題をより反映するため、産業別部門連絡会との連携をはかるとともに、エネルギー・環境政策委員会、地域福祉・社会保障研究会、地域公共交通を考えるプロジェクトなどの取り組み課題も含めて設定します。

本部方針を踏まえた重点政策実現の課題、2026春季生活闘争時における政策・制度の取り組み、国政・道政に対する2027年度「要求と提言」策定に向けた基本的考え方等を明

らかにしていきます。

## 2) エネルギー・環境政策委員会

発電・蓄電施設等の視察や学習会を隔年で開催し、エネルギー問題の理解を深め、政策課題を整理した上で「要求と提言」に反映するとともに、「北海道エネルギービジョン(仮称)」の策定を道に求めています。

### (2) 政府予算及び道政に対する「要求と提言」の実現

1) 『2027年度政府予算及び道政に対する「要求と提言」』は、2026年1月に「2026年度の政策・制度実現に向けた取り組みの基本方針」において、策定に向けた基本的考え方を示し、3月(政府予算)と4月(道政)に、それぞれ「たたき台」を提示した後、産別・地協からの政策提言を集約し、ヒアリングなどを行ったうえで、2026年5月の政策委員会で政府予算に対する「要求と提言」(案)を提案・議論し成案化します。また、2026年7月の政策委員会で道政に対する「要求と提言」(案)を提案・議論し成案化します。

2) 策定した『2027年度予算に対する「要求と提言」』の実現を求め、政府予算については概算要求時期に合わせて2026年7月中旬から8月初旬の期間で中央要請行動を実施します。『2027年度道政に対する「要求と提言」』は、同年8月に北海道に提出し、10月に対道交渉を配置します。対道交渉には、多くの構成組織、地域協議会が参加できる方法を検討します。

### (3) 職場から積み上げ発信する政策提言活動

1) 「要求と提言」を作成するためには、職場・地域からの声・課題を把握することから始める必要があります。職場の労使だけでは解決できない課題はたくさんあります。道政課題なのか国政課題なのかを振り分け、組合員や地域住民からの声や課題を把握し、職場討議や地域集会、学習会などを開催して対応方法を検討し、対応が決まれば、産別経由で産別本部や連合北海道へ「要求と提言」として反映します。連合北海道は、中央要請行動(道内選出国会議員が帯同)や北海道庁との交渉を行うとともに、連合北海道道議会議員団と連携し、道議会対策も併せて展開します。

2) 労働組合の主要課題は、賃金・労働条件の改善、雇用の確保です。職場の労使だけでは解決できない課題は、「政策・制度要求」の取り組みを展開し、産別本部や連合北海道の「要求と提言」活動へ、意見反映するよう働きかけます。その際、構成組織が主催する政策勉強会に、①連合北海道の活動、②連合北海道の政策実現に向けた取り組みなどを紹介する講師を派遣します。

### (4) 地域から積み上げ発信する政策提言活動

1) 組織労働局と連携し、1～2月の春季生活闘争の前段に、「社会的キャンペーン」として、各地域協議会と連合北海道により、各市町村、振興局、経済団体、学校関係者等に、賃金労働条件の改善や中小企業支援、地域福祉等に関わる要請と意見交換を行います。

行動を通じて明らかとなった現場・地域の課題は、連合北海道の「要求と提言」や、道

議会開催時の道議会議員との政策協議などで活かします。

- 2) 地協・地区連合は、2024年に初めて実施した「自治体実態調査」の結果をもとに、地域・市町村における政策・制度の検証を行い、以下に取り組むこととします。
  - ① 2024年に実施した「自治体実態調査」(2024年11月に調査・分析結果を公表：自治体へフィードバック)をブラッシュアップするため、設問項目も一部補強・修正して、2026～2027年度の間、再度、道内179市町村に対する「自治体実態調査」を実施します。
  - ② 自治体の予算編成期に向けた「市町村に対する要求と提言」の策定と提出・意見交換
  - ③ 推薦地方議員との連携による政策学習会や「要求と提言」の具体化に向けた議会論議
  - ④ 「社会的キャンペーン」を通じた自治体や経済団体への要請行動・意見交換
- 3) 地方議会において関係産別・地協と連携して「意見書採択」運動を引き続き行っていきます。近年は、①地方財政の充実・強化、②義務教育費国庫負担率1/2への復元等、③北海道最低賃金改正、④「これからの高校づくりに関する指針」を抜本的に見直しすべての子どもにゆたかな学びを保障する高校教育を求める意見書等について、地方議会における採択運動を展開しています。

(5) 連合北海道議員団会議ならびに推薦地方議員との連携

- 1) 連合北海道が求める政策・制度の実現には、推薦する国会議員や道議会議員で構成する議員団会議との協力・連携が欠かせません。政府予算に関する「要求と提言」の中央要請行動では国会議員団と連携します。また道政に関しては、年4回の道議会開会時期に、道議会「民主・道民連合」との連携会議や政策協議、連合北海道が推薦した道議会議員も所属する「北海道結志会」との意見交換を開催して、連合北海道の取り組みや政策・制度要求について情報交換や協力要請を行い、道議会の場において追及するよう求めます。また、その内容を「政策情報」によって、政策と政治活動は「車の両輪」であることを、構成組織、地域協議会、組合員へ周知します。
- 2) 各地域においても、自治体政策に関わる地域課題などについて、地協推薦議員懇談会との連携を強めることとします。また地方議会においての意見書採択など、全道共通の課題については地域協議会、地区連合、各級議員と連携していきます。

## その6

### 平和と軍縮、人権、環境など共感を呼ぶ国民・道民運動

#### 1. 平和・軍縮、核兵器廃絶の取り組み

広島・長崎への原爆投下から80年を迎えましたが、いまなお世界には約1万2千発の核兵器が存在します。

ロシアによるウクライナへの侵略などにより核兵器の使用の危機が高まる中、昨年のノーベル平和賞を日本原水爆被害者団体協議会（日本被団協）が受賞しました。核兵器の保有や使用、威嚇などを全面的に禁止する核兵器禁止条約は、国連参加国193カ国中、半数近くの73の国・地域が批准しています。

唯一の被爆国である日本こそが核兵器禁止条約の署名・批准など、核兵器廃絶に向けて先頭に立って行動すべきです。核保有国と非核保有国の橋渡し役を果たすと表明した日本政府への働きかけを強めていくとともに、広島や長崎における平和行動をはじめ、関係団体と連携し、あらゆる機会をとらえて核兵器廃絶に向けた取り組みを進めていきます。

沖縄基地問題については、負担軽減を口実に1997年の新ガイドライン以降、在沖縄米海兵隊の実弾射撃訓練が全国5カ所に移転分散され、「沖縄と同質・同量」の約束は反故にされたまま、矢白別ではこれまで23回強行されています。また、米軍基地が集中する沖縄では、性犯罪や殺人など米軍関係者による事件・事故が繰り返されています。米国政府は綱紀粛正を誓っていますが、依然として実効が伴っていません。日米両政府に強く抗議するとともに再発防止に向けて厳正かつ実効性ある対応が必要であります。

また、政府は、敵基地攻撃能力（反撃能力）の保有を明記する安保関連3文書を閣議決定し、増税により5年間で防衛費を43兆円増額する防衛財源確保法を成立させました。また防衛装備移転三原則を閣議決定し、殺傷能力のある武器輸出を解禁する運用指針を国家安全保障会議で改定しました。

防衛白書では、日本周辺の安全保障環境を、核・ミサイル開発を進める北朝鮮や軍備増強を試みる中国の動向をあげ、「これまでにない最大の戦略的な挑戦」「わが国と国際社会の深刻な懸念事項」とし、日本が「戦後最も厳しく複雑な安全保障環境に直面している」として、国民の命と平和な暮らしを守り抜くためには、防衛力の抜本的強化と、防衛体制の強化を実施することが、わが国の抑止力を高めることになると記載しています。

しかし、平和は武力では無く、対話による平和外交でしかつくり出すことは出来ません。戦争の悲惨さや平和の尊さを若い世代をはじめ道民と共有するとともに、国際紛争の平和的解決を求めるなど、軍縮と平和の実現に向けた運動を強化していきます。

##### (1) 核兵器廃絶への取り組み

- ① 核兵器の廃絶については、連合北海道・原水禁北海道・北海道友愛KAKKINの一致した方針であることから、連携を図りながら国是である非核三原則を堅持する取り組みを進めます。また、あらゆる国の核実験及び臨界前核実験に反対し、実施された時には抗議の取り

組みを行います。

- ② 道内において非核平和都市宣言を採択した自治体数は122道市町村です。未採択の市町村に対して採択を行うよう働きかけます。
- ③ 「平和行動 in 広島・長崎」の平和行動については、連合本部の設定する諸行動に積極的に参加するとともに、連合北海道としての学習・視察などを行い、より多くの組合員・家族が参加し、核兵器・平和について学ぶことができるものとします。
- ④ 核兵器廃絶に向け、若い世代に対する運動の喚起及び継承・発展をめざし、道退職者連合との北海道高校生平和大使派遣実行委員会による、国連への高校生平和大使派遣や高校生一万人署名の取り組みを強化します。
- ⑤ 原爆パネル展については、高校生一万人署名と連携し取り組みます。

## (2) 軍縮への取り組み

- ① 米海兵隊の実弾演習矢白別移転訓練については、1995年（沖縄米兵少女暴行事件）当時、米国は沖縄からの即時撤退さえ議論したにもかかわらず、日本の要請により、整理縮小すらすることなく実弾移転訓練を実施しています。「要請した」日本国政府に対する取り組みを強化し、移転訓練については、引き続き「移転反対対策本部」を構成する北海道農民連盟とともに、連合本部や立憲民主党・国民民主党、市民団体と連携して反対の取り組みを進めます。
- ② 「日米地位協定」については、抜本的な改定に向け、連合本部の改定案をもとに基地のある地方連合会と連携して取り組みを進めます。
- ③ 在日米軍再編問題に関わる米軍戦闘機の千歳基地への訓練移転問題については、実弾演習矢白別移転訓練と同様の観点から、引き続き反対の立場で取り組みを進めます。
- ④ 米海軍をはじめ、軍艦の道内民間港の入港や軍用機の空港利用については、非核三原則を堅持する立場から、核兵器の搭載疑惑の観点および港湾・航空施設の利用や民間事業の圧迫に対して、地元と連携し反対行動の取り組みを進めます。
- ⑤ 国連を中心とする国際社会がテロの根絶をめざすなかで、日本の果たすべき役割は軍事以外の民生活動とすべきであることから、今後の世界情勢を注視し、連合本部に結集して「情報公開・文民統制・憲法」との整合性を基本に取り組みを進めます。
- ⑥ 日米共同訓練については、北海道の平和と軍縮を進める立場から、さらに北方領土問題の解決を強く願う立場からも、規模縮小を求めるとともに、墜落事故を繰り返し、騒音など環境にも負荷の大きい「オスプレイ」の運用について、全道規模の集会配置などにより強く反対します。
- ⑦ 戦闘機の搭載・離発着可能な護衛艦「いずも」・「かが」や、それに搭載・離発着する戦闘機 F35 について、日本の防衛戦略の基本方針である専守防衛の域を超えるおそれがあり、平和と軍縮を求める立場から、米国との FMS（対外有償軍事援助）を含め、増大する防衛費・装備について学習会等に取り組みます。

## (3) 平和への取り組み

- ① 「平和行動 in 沖縄」「平和行動 in 広島・長崎」「平和行動 in 根室」に積極的に参加します。「平和行動 in 沖縄」では、北海道が沖縄県に次いで沖縄戦での戦死者が多いことから、独自の企画を設定して学習を深めます。「平和行動 in 広島・長崎」では、原爆の恐ろしさ・悲惨さなど戦争の非人間性を共有し、核兵器廃絶と平和の実現に向けた運動へとつなげていきます。「平和行動 in 根室」については、全国に返還運動の存在と意義を主体的に示す貴重な場であることを認識し、具体かつ実効性のある内容となるよう連合本部や地元・釧根地協と十分協議し意見反映をしていきます。
- ② 北方領土問題については、当該の地方連合会として、地域学習会、署名活動やパネル展などを企画し、取り組みを強化するとともに、返還の障害となっている軍事演習・訓練、また日米地位協定からの観点も加え、連合本部、立憲民主党・国民民主党や関連団体とともに政府・北海道に対し、返還交渉を再開、強化、進展させる運動を進めます。
- ③ 独立行政法人「北方領土問題対策協会」(略称：北対協)主催の「ビザなし交流」の再開にあたっては、北方領土返還運動の意義など、学習を深めるため引き続き参加します。
- ④ 12月8日(開戦日)、8月15日(敗戦日)については、「風化防止に努め、平和行事として取り組む」ため、市民団体と連携協議しながら参加・企画の方法について検討します。
- ⑤ 「全道戦没者遺族大会」並びに「北海道戦没者追悼式」に対する知事の出席や対応については、憲法が定める政教分離の原則に基づき、区別して対応するよう求めていきます。
- ⑥ 「平和を考える集い」の開催を検討します。
- ⑦ 「三船殉難事件」や「真岡郵便電信局事件」「北海道空襲」など、北海道戦禍・戦跡を訪問し学習する取り組みを検討します。

## 2. 憲法への取り組み

改憲の必要性については、世論調査で「憲法を変える必要がある」と考える人が5割超、「改憲機運は高まっていない」と感じる人が6割以上、必要だと思うが今やるべきか疑問、という空気が広がっています。憲法改正には、衆参両院の3分の2の賛成、国民投票で過半数の賛成が必要であることから与党単独では発議できず、他党との協調・世論の後押しが不可欠であり、参議院選挙後の議席構成、国民投票制度整備、そして首相のリーダーシップが今後焦点となります。

連合は基本目標で「われわれは、主権在民、基本的人権、恒久平和を基調とする日本国憲法の理念にそった自由、平等、公正で平和な社会を実現する。」としています。憲法論議については、日本国憲法の三大原則「平和主義」「国民主権」「基本的人権の尊重」の貫徹を期すとの連合方針のもと、今後も連合本部に結集して取り組みます。

(1) 安全保障関連法及び特定秘密保護法の廃止、改正組織犯罪処罰法(共謀罪)の廃止を引き続き求めていきます。

(2) 日本国憲法の三大原則「平和主義」「国民主権」「基本的人権の尊重」の貫徹を期すことを基本姿勢として、国の基本政策に関する課題については、「国の基本政策に関する連合の見解」

の取り扱いに基づき取り組むこととします。

(3) 憲法論議については、2003年7月開催の「第19回国の基本政策検討作業委員会(中間報告)」において「憲法制定時に想定しえなかった問題については個別法制化していく」を基本とし、今後も連合本部に結集して取り組みます。

(4) 憲法を「身近」なものとするために日本国憲法の具体的条項や、自民党憲法改正案の問題点についても学習する「憲法学習会」の開催を検討します。

### 3. ゆたかな教育をめざす取り組み

子どものゆたかな教育を保障するために、教育の機会均等の確保など教育制度・教育政策等の実現が必要です。日本の相対的貧困率が米国や韓国にも抜かれ、先進国で最悪の数値となったことが報道され、話題となっています。なかでも、子どもの貧困率は11.5%、ひとり親世帯では44.5%で、子どもは8.7人に1人が貧困であるのに対して、ひとり親の2人に1人が貧困状態となっています。そのような中でも、依然として日本のGDPに占める公財政教育支出の割合はOECD諸国中低位にあります。子どものゆたかな教育を保障するために、教育制度・教育政策等の拡充が必要であります。

更に、連合総研の調査などにより、過労死レベルにある教員の過酷な勤務実態が明らかになっています。その原因は労働基準法の一部を適用除外とし、公立学校の教員に残業代を支払わないとする「給特法」にあります。教職員の長時間労働是正に向け、給特法を廃止または抜本的な見直しを求めるとともに、教職員の定数改善に向けた対応を求めます。

子どもの人権を擁護し、多様な可能性を最大限発揮させるため、学校や地域の裁量権を保障し、子どもの実態に即した教育施策を求めるなど、「人格の完成」をめざし、憲法や「子どもの権利条約」の理念に基づく教育を進めることが重要です。

#### (1) 教育課題の共有化の取り組み

- ① 「教育を考える対策委員会」を開催し、教育に関わる諸課題について共有化を図るとともに、取り組みについて意志統一し、運動を進めます。また、各地域においても「教育問題を考える会」(仮称)等を設置し取り組みを強化します。
- ② 給特法の廃止・抜本的な見直し、教員の業務削減と定数改善に向けた学習を深めるとともに、世論喚起を促すシンポジウムや、啓発キャンペーンに取り組みます。

#### (2) 教育予算拡充のとりくみ

- ① 子どもの貧困解消・教育格差是正に向け、保護者負担の解消、就学保障の充実、教育環境整備を求める教育委員会要請など教育予算増額・制度拡充の取り組みを進めます。
- ② 義務教育費国庫負担制度は、標準的な教職員数を確保し、教育の機会均等を保障するものであることから、制度の堅持と負担率を1/2に復元するよう取り組みを進めます。
- ③ 文科省「新教職員定数改善計画」の確実な実施およびそれを上回る「30人以下学級」の

早期実現と教職員定数改善を早期に実行するとともに、当面、小学校2年生から中学校3年生の学級編成標準の順次改定を求め、予算措置を講ずるよう取り組みを進めます。

(3) ゆたかな高校教育の実現を求めるとりくみ

- ① 「公立高校配置計画」「これからの高校づくりに関する指針」については、子ども・保護者・地域の意見を反映させ、教育の機会均等を確保することや地域経済や産業と文化を衰退させない内容での撤回・再考を求めています。
- ② 道内の地場産業の振興や人材育成の観点から、「職業高校」等の統廃合は行わないよう北海道に要求していきます。
- ③ 「遠距離通学費等補助制度」については、年限撤廃・適用拡大など条件整備の拡充と財源措置を求める取り組みを進めます。

(4) 民主的な教育を求めるとりくみ

- ① 「通報制度」は、教職員の人権を侵害し、結果的に子どもの学習権を阻害するとともに、学校における協力・協働や地域との信頼関係を崩すものであることから、制度撤廃の取り組みを引き続き進めます。
- ② 2010年「12.13道教委通知」に基づく「入学式・卒業式における国旗・国歌の適切な実施について」<sup>\*1</sup>などは、憲法で保障する思想・信条の自由を侵害することから、「義務化・強制」しないよう求めるとともに、「職務命令」による不利益処分を行わないよう取り組みを進めます。

---

※1 国旗・国歌の適切な実施

連合北海道組織財政特別委員会「第6次答申」により第18回定期大会で「義務化・強制に積極的に反対（具体的な取り組みは未確認）」と確認。

---

## 4. 食の安心・安全、環境問題と循環型社会の実現を求める取り組み

食料自給率が低い日本にとって食料確保は「食料安全保障」の観点から重大な課題です。日本政府は、これまで貿易自由化の国際交渉は慎重に進めてきました。しかし、安倍政権下では情報開示も国会論議も不十分なまま、環太平洋連携協定(TPP11)、欧州連合との経済連携協定(EPA)、日米FTAなど、かつてない市場開放が行われました。ここまで貿易自由化を進めた政権はありません。これらの国際貿易協定は、1次産業に犠牲を強いる協定であり、第一次産業を基幹産業とする北海道経済には大きな影響を及ぼします。

近年、フェアトレードやエシカル消費といった、消費者が問題意識を持って商品を選択することによって、貧困・飢餓の撲滅、ジェンダー平等、安全安心な労働環境、強制労働の撲滅、持続可能な消費と生産、気候変動への対策など、世界が抱えている問題解決の一端を担い、2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に貢献する取り組みが広がっています。

食料・森林・水資源や環境問題など生活にかかわる諸問題については、「食・みどり・水を守る道民の会」と連携し取り組みを進めます。

(1)「食・みどり・水を守る道民の会」との連携

- ① 食・みどり・水を守る運動の継続と全国の課題・取り組み等の情報共有のため、全国の活動家が出席する「食とみどり、水を守る全国活動者会議」に今後も「道民の会」により参画します。
- ② 「食料安全保障」や「一次産業の多面的機能の評価」など、基本的な視点からの学習会を企画します。
- ③ 講演と試食により道産食品を再評価し、地産地消を促進する取り組み「おいしい。あんぜん。北海道」を「道民の会会員」以外にも拡大します。

(2) 食の安心・安全への取り組み

- ① 食料事情は不安定な要素が増していることから、食料自給力の向上に向け、「食料・農業・農村基本計画」による担い手の確保や育成、「水産基本計画」の推進など、生産性を高める実効ある具体策を国に求めていきます。
- ② TPP11、日欧 EPA さらに、東アジア地域包括的経済連携 (RCEP)、日米 FTA など、関税撤廃を原則とする国際貿易交渉については、農林水産業はもとより、医療、福祉、環境、労働など、あらゆる国民生活に関わることから、国に対しては徹底した情報開示と国民合意を求めるとともに、学習会などを通じた情報収集を行い、北海道農民連盟などとともにオール北海道としての取り組みを進めます。
- ③ 農業は、北海道の基幹産業であり、洪水の防止や水資源の涵養、歴史や伝統文化の継承など多面的な機能・役割を担うことから、関連産業など含め持続可能な地場産業としての発展をめざし、農民連盟等と連携を図り取り組みを進めます。また、「食」・「環境」・「人」・「地域」という視点に立ち、「地産・地消」を実践する運動の前進に向けて、地域の労・農・市民組織や消費者団体、NPOとも連携していきます。
- ④ BSE や口蹄疫、鳥インフルエンザなどの家畜伝染病等被害、放射性物質の影響が懸念される食品や家畜飼料の安全・安心の確立に向けて、「食・みどり・水を守る道民の会」とともに国や北海道に要求していきます。また、遺伝子組み換え作物、クローン家畜などの課題についても、食品の安全性や品質管理の情報提供を国や北海道に求めていきます。

(3) 環境問題と循環型社会の実現を求める取り組み

- ① 「水は基本的人権で公共財」であることを基本に、水利用のあり方と自然環境の保全、健全な水循環の確立など、水循環基本法が実効あるものとなるよう具体策を求めていくとともに、水道事業に対する認識を深めるための学習会の開催を検討します。
- ② 環境保全や持続可能な林業経営に向け、木材の安定供給システムを構築し、間伐材を使った木質バイオマスの利用拡大とクラフトやペレットストーブの普及など、林業活性化議員連盟と連携して北海道や各自治体に道産材の普及と林業活性化を求めます。また、民有林の荒廃

を防ぐため、森林簿の整理や外国人・企業による無秩序な山林の売買と投機行為の制限など、北海道水資源の保全に関する条例の確実な実行化を北海道に求めていきます。

- ③ 「植樹祭」については、これまで実施してきた「2004年の台風18号による倒木被害跡地である支笏湖周辺の国有林」の植樹が終了したことから、今後は、育樹（枝打ち・下払い）や森林観察など、多くの組合員が参加し森林・林業について学べる取り組みを検討します。
- ④ 地球環境が悪化する中であって、地球温暖化対策や原発に依存しない社会の実現に向けたエネルギー対策として「一人ひとりが身近なところから、できるところから」ライフスタイルを見直す「連合エコライフ21」の運動を実践していきます。また、循環型社会の形成に向けて、発生抑制（リデュース）・再使用（リユース）・再利用（リサイクル）の「3R」の実施に向けて家庭・職場・地域で取り組みます。
- ⑤ フェアトレードやエシカル消費の学習を通じ、一人ひとりが商品の背景にあるものを考えることによって、地産地消の取り組みの推進をはじめ、障害者支援につながる消費、災害復興応援消費、さらには、消費者としての視点だけではなく、職場における発注において過剰な買い叩きをしないなど、倫理的な消費者行動を啓発していきます。

## 5. 人権・共生の社会づくり、社会連帯への取り組み

人権保障は、共生社会や平和・民主主義の根幹ですが、依然として被差別部落、アイヌ民族、障害者に対する差別などやそれにとまなう就職差別をはじめ、職場における人権侵害などが起きており、人権が十分に擁護されている状況とはなってはいません。

一方、地震や集中豪雨など自然災害等が頻発し人命を脅かす状況が生じていることから、避難経路・場所など地域住民の安全確保に向け、地域コミュニティを強化するとともに、ボランティアサポートなどの体制づくりを進めることが大切です。また、アジア・アフリカを中心に紛争や内乱、天候変動等によって飢餓に苦しむ人々が7億を超えるともいわれており、引き続き、世界連帯のもと食料支援などを行っていく必要があります。

### (1) 人権・共生の社会づくりへの取り組み

- ① DPI北海道ブロック会議や「さっぽろレインボープライド実行委員会」などの諸課題に取り組む団体と連携し、差別や人権侵害を是正するための学習会やシンポジウムを検討します。
- ② ノーマライゼーションの社会づくり、ユニバーサルデザインに基づいた街づくりと障害当事者運動の視点での必要な合理的配慮を整備していく運動に取り組めます。また、「国連障害者権利条約」の完全実施にむけ関連する法整備及び改正について取り組みを進めます。
- ③ アイヌ政策を推進し、総合的な施策の確立に向け、アイヌの人々の生活・雇用・教育の保障やアイヌの歴史・文化、現状について理解を深める施策を進めるよう求めていきます。また、学習会等を企画し、アイヌの人々に対する認識を高めるなどの取り組みを進めます。
- ④ 人権侵害救済法（仮称）の制定に向けて、連合本部に結集して取り組みを進めます。北朝鮮による日本人拉致事件については、拉致被害者の早期解放などを求めるために連合本部、関係団体と連携し取り組みを進めます。
- ⑤ 子ども食堂・フードバンク等の貧困解消に向けた具体的な取り組みを進めます。

## (2) 社会連帯への取り組み

- ① 様々な市民運動・団体そしてNPOとの連携のあり方については、執行委員会で確認して取り組みます。
- ② 「連合・愛のカンパ」は産別タテで取り組んでおり、連合北海道としては、地域ユニオンおよび直加盟組織に対して取り組みを進めます。難病による緊急・渡航手術などの人道カンパ、台風・地震などの自然災害カンパについては、産別・地域の支援要請、連合本部の提起を踏まえ、執行委員会で確認して取り組みます。
- ③ 道社協の「北海道災害ボランティアネットワーク会議」に参加し、他団体と連携するとともに、災害に対しては「組織的な活動の可能なボランティア」の派遣などにより対応します。
- ④ 「プルタブ・リングプル回収運動」の推進に向けて情報提供を行います。
- ⑤ 「アフリカ支援米運動」は、飢餓と貧困が最大の人権侵害・人類にとっての脅威であるという視点に立って、支援田での田植えや収穫を含め「食・みどり・水を守る道民の会」とともに取り組みます。
- ⑥ 近年、生活苦などを理由に若者の自殺が増えています。尊い命を救うための活動を続けている社会福祉法人「北海道いのちの電話」への役員派遣を含め、事業に協力していきます。
- ⑦ 構成組織・地方連合会が全国各地で取り組んでいる活動事例をWEBで紹介し、組合員以外に労働組合の活動を知ってもらうとともに、関心を持った活動へ直接参加・支援できる「ゆにふぁん」に積極的に取り組みます。

## 6. 全道メーデーの開催

(1) 2026年に開催される第97回全道メーデーについては従前通り、集会・パレード行進による開催をします。

(2) 2025年に開催された第96回全道メーデーの第3回実行委員会において、5月1日の開催日について意見が出されたことから、改めて、2011年の「メーデーあり方検討委員会」答申を踏まえ、開催日について道民運動推進委員会において論議、検討していくこととします。

(3) メーデーを国民の祝日とするよう連合本部と連携し、世論喚起などの活動に取り組みます。

## その7

### 政策実現に向けた政治活動の強化

健全な議会制民主主義と働く者・生活者のための政策実現に向け、組合員はもとより未組織労働者を含むすべての働く者のための政治活動を推進します。

#### 1. 政治活動の基本

(1) 労働組合の基本目的である「雇用と生活の安定」を実現するためには、企業内での取り組みだけでは不十分であり、国・地方の政策・制度の改善・改革を目指した政治活動に取り組むことが不可欠です。一方、労働組合が政治に取り組む上では、組合員をはじめ働く者・生活者一人ひとりが政治に対する意識を高め、政治活動へ自ら参加することが欠かせません。そのために連合は、まずは組合員から連合の政治理念や政策を共有できるよう努力を重ねていきます。

(2) 「働くことを軸とする安心社会 ーまもる・つなぐ・創り出すー」の実現に向け、目的と政策を共有する政党および政治家との協力関係を重視し、積極的に政治活動を推進します。

(3) 健全な議会制民主主義が機能する政党政治の確立、働く者・生活者を優先する政治・政策の実現、与野党が互いに政策で切磋琢磨する政治体制の確立に向け、政権交代可能な二大政党的体制をめざすことなど、「連合の政治方針」の「連合の求める政治」を基本に、政治・選挙活動を進めます。

#### 2. 政治活動の強化

(1) 理念・目的、政策・制度要求を共有する政党、連合政策・制度推進フォーラム参加議員、連合北海道国会議員団、推薦首長・各級議員および政治家との協力関係を重視し、積極的に政治・選挙活動を推進します。

(2) 政治教育用器材を活用し、組合員に政治活動の重要性を訴求することで積極的な政治参加を促すとともに、公職選挙法や政治資金規正法を踏まえた法令遵守の徹底をはかります。あわせて、労働組合の社会的責任として、棄権防止や期日前投票を含めた投票促進運動に積極的に取り組みます。

また、連合本部が開催する政治学習会・研修会等に参加し、必要な情報提供に努めるとともに、連合北海道主催の学習会等を企画します。

(3) 連合北海道推薦各級議員が開催する報告会や政策集会等へ、積極的に参加します。

### 3. 健全な議会制民主主義の実現に向けた政治改革への取り組み

(1) 連合本部に結集し、わが国の民主主義の成熟に向けて、連合フォーラム議員と連携し論議を深めるとともに、公正・公平で国民の立場に立った選挙制度改革、審議の充実や運営の効率化等を実現する国会改革など、真に必要な政治改革を求めます。

(2) 国民の政治への関心と信頼感の向上のため、投票率向上やなり手不足解消に向けた主権者教育充実等の環境整備を求めます。

### 4. 政策制度活動の強化

(1) 連合の政策・制度要求を実現させるため、連合フォーラム議員、連合北海道国会議員団、立憲民主党北海道総支部連合会、国民民主党北海道総支部連合会と連携を図り、政策協議・要請を行うとともに、連合北海道国会議員団と中央省庁要請行動を行います。また、道政課題については、道議会民主・道民連合および北海道結志会等との政策協議を進めます。

(2) 政策推進関係資金については、地域における政治勢力の確保と拡大が、政策・制度要求の実現に欠かせないものとし、連合北海道政治センターの設立と第18回組織・財政特別委員会第5次答申(2003年11月)を受けて、政治政策推進資金の確保の基本的な考え方を討議・決定し、「政策推進カンパ」及び「政策推進分担金」の拠出を求めてきました。

引き続き全構成産別に対し、政治政策推進資金を確保するため政策推進分担金及び政策推進資金の拠出を求めます。

### 5. 推薦議員との連携強化

(1) 住民自らが政治に参画し、そのうえで選ばれ構成された地方議会による民意の実現が不可欠であり、その具現化のためにも積極的に地方政治の活性化に取り組みます。

(2) 各産別、地協・地区連合においては、連合推薦首長および各級議員との連携強化や意見交換および報告会・学習会の開催を追求します。

地域協議会については、推薦首長・議員との一層の連携強化と推薦議員懇談会の定期開催をめざします。

(3) 地方議会における二元代表制の機能充実のための環境整備や、住民福祉の向上と地方自治体の発展を目的とする「議会基本条例」の制定を求めます。

### 6. 選挙活動の推進

(1) 第51回衆議院議員選挙については、いつ解散になっても対応できるよう、構成産別、地協・地区連合、民主連絡調整会議(立憲民主党北海道総支部連合会、国民民主党北海道総支部連合会、連合北海道、北海道農民連盟・農民政治力会議)と連携し体制構築に努め、推薦候補者の完勝を目指します。

(2) 2027年統一地方選挙に向けては、折り返しを迎えたことから、知事候補の早期決定を求め、各級候補者の擁立拡大をめざし取り組みを行うとともに、各候補の完勝に向けて準備を進めます。

(3) 各市町村で実施される首長および各級議員選挙は、当該地協・地区連合において政策合意に基づく候補者の推薦決定を行い、地域における政策課題の実現と勤労者・生活者の視点にたった地方政治の確立にむけて取り組みます。また、各地域の働く者の立場に立つ政治勢力拡大を図るため、本部作製の「地方における政策実現力の強化策検討のためのP T」の報告書および「組織内議員拡大マニュアル」を参考としながら、議論を活性化し積極的に組織内外の候補者擁立・推薦し当選をめざします。

## その8

### 情報発信・情報共有に向けた広報活動と平和友好の国際連帯活動

#### 1. 広報・宣伝活動

連合北海道の日々の諸活動を発信することは、構成組合員はもとより広く道民への情報提供・情報開示につながる有益な活動のひとつです。

引き続き、ホームページおよび連合マンスリー等を通じてタイムリーな広報・宣伝活動に努めていきます。

(1) 連合北海道ホームページについては、産別、地協、地区連合そして組合員をつなぐ情報ネットワークであり、速報性を重視する情報媒体であるとともに、新聞・テレビ等と同様に広く道民・市民に連合北海道の活動・運動を伝える情報媒体でもあります。そのことは連合北海道の内外に向けた情報発信力であり、産別・地協にとって日常の活動に活用できる内容・構成となるよう、引き続き改良・改善に努めます。併せて、大会での経過報告や運動方針などもホームページから閲覧できるよう取り組みます。

また、産別や地域の特徴ある取り組みを紹介することにより、組合員参加型のホームページとなるよう、引き続き工夫・編集に努めるとともに、組合員以外の人にとっても連合北海道を「知ってもらう・参加してもらう・協力してもらう」よう、道民に労働運動の社会的影響力を広げるツールとしての役割を充実させていきます。

(2) 毎月5日に定期発行している機関紙「マンスリーれんごう北海道」については、紙媒体、WEBのどちらでもリンク先を参照できるよう、今後も読みやすい紙面づくりに努めます。また、機関紙は産別の役員、地協・地区連合役員などに対する情報共有のための媒体であるとともに、ホームページを補う役割もあり、資料的価値のある情報については号外等を発行するなど充実させていきます。

「機関紙」「ホームページ」のそれぞれの特性をふまえ、情報伝達の効率的、効果的な方法を模索し広報活動に努めます。

(3) 広報活動の一つとして、SNS（フェイスブック、X＝旧ツイッター）、テレビCM、ラジオ番組・ラジオCM、バス車内放送等を活用し情報提供を行うとともに、連合北海道の認知度を高めていきます。

今後とも費用対効果を考慮しながら関係局と連携して、効果的な取り組みとなるよう検討していきます。

#### 2. 国際友好活動

諸外国との交流は、参加者にとって社会・経済・文化など多方面において研鑽や視野の拡大につながり、日本の国際社会における地位・位置づけおよび影響力について見聞を広めること

は国際感覚を必要とする組合役員にとって必要な活動であります。引き続き、関係団体等と連携し海外視察セミナーへの参加や、相互交流を行っていきます。

(1) 1994年から続いている中華全国総工会との交流については、発展的に黒龍江省総工会に引き継がれ、「交流協定書」を締結・更新(2007年9月10日、2012年7月2日、2017年9月21日)し、相互交流を行うことで、両国の労働運動の発展と相互連帯および北海道と黒龍江省との友好親善に繋げてきました。新型コロナウイルス感染症の影響により交流を中断しましたが、今後の開催方法について検討します。

(2) ロシア・サハリン州は最も北海道から近く、ロシア・サハリン州労働組合連合との相互交流は1992年より始まり、幅広い人材育成に留意し、相互間の労働運動の前進と友好親善に繋げてきました。現在、ロシアのウクライナ侵攻に伴い、民間交流事業は再開の目途が立っておらず、北海道とサハリン州との友好関係の向上のための相互交流は当面見送ることとします。

(3) 中国と友好交流事業を展開している「日中友好道民運動連絡会議」に委員として参画し、視察セミナーへの参加など各種事業に協力し友好親善に努めます。またロシアと友好交流事業を展開している「NPO法人北海道日本ロシア協会」については委員として参画していきますが、ロシアのウクライナ侵攻以降、交流事業は中断しています。

### 3. 文化活動・調査研究活動・その他

労働組合・労働運動は、働く人と人の絆を基本に職場環境と労働条件を改善し、その運動や活動を通じて、労働者の社会的地位の向上を確立するとともに、文化の生産者であり推進者でもある労働者が、政治、経済、思想、文化と広汎にわたって学習してきました。そうした労働文化を改めて評価し、継承・発展させていく活動を進めていきます。

(1) 北海道労働文化協会の活動(講演会・文学歴史探訪等)を支援するとともに、各種行事に積極的に参加を呼びかけていきます。

(2) 労働文化活動の維持・継承にむけて、組合員のニーズに応える活動のあり方、運動の担い手を育成等が課題となっており、北海道労働文化協会など関係団体と連携して検討してまいります。

## その9

### 共助の活動を支える労働者自主福祉運動の拡大・充実

#### 1. 自主福祉運動の強化

国連総会は2025年を、2012年に続き2回目の「国際協同組合年」とすることを宣言しました。この宣言は、「社会開発における協同組合」と題する国連決議のなかで行なわれたもので、協同組合の取り組みをさらに広げ進めるため、また、持続可能な開発目標（SDGs）の実現に向けた協同組合の実践、社会や経済の発展への協同組合の貢献に対する認知を高めるために、国連、各国政府、協同組合が、この機会を活用することを求めています。あわせて各国政府、関連国際機関、専門機関、地域や全国レベルの、また国際的な協同組合組織に対し、今後も毎年7月の第1土曜日に「国際協同組合デー」を祝うよう呼びかけています。

連合北海道は、結成当初より労働組合と協同組合の関係を強化し、労働金庫・こくみん共済coop（全労済）・住宅生協・医療生協などへの利用促進と参加を呼びかけ、労働組合と協同組合の社会的価値、力量を高め、安心・共生の福祉社会づくりをめざしてきました。

また、働く職場においては、有期・短時間・契約等で働く者や貧困層が増え続けており、勤労者のセーフティネットの再構築が引き続きの課題となっており、労働者の相互扶助の原点である労働者自主福祉運動の拡大・充実はますます重要となってきました。

なお、労働者自主福祉運動は通年の取り組みであります。春季生活闘争時、産別・単組の会議開催時、地協・地区連合イベント等を利用し取り組みを支援していきます。

(1) 連合北海道労働福祉対策特別委員会は、春と秋の年2回開催し、労働運動と労働者自主福祉運動を車の両輪として、引き続き、産別、地協・地区連合における一体的な推進体制の確立を図り、労金、こくみん共済coopなどの事業推進に取り組めます。

なお、組合員ニーズに対応できる職場推進機構や労働者自主福祉推進窓口を産別・単組・支部・分会まで可能な限り設置するよう働きかけます。

(2) 労福協が取り組む勤労者福祉向上キャンペーン（9月～11月）は、協同組合の認知度向上を図ることで、労福協の社会的地位を高め、制度政策要求を実現し、労働福祉事業団体の利用拡大を図る目的として実施されています。

連合北海道労働福祉対策特別委員会と連携の下、労働福祉事業団体の利用拡大・推進強化、制度・政策要求の取り組み、北海道労働福祉講座の開催等に協力していきます。

(3) 労福協が企画・主催する労働福祉セミナー、北海道・ブロック開催のウェルフェアスクール<sup>\*1</sup>、イベントへの参加について積極的に産別・地協に働きかけます。

---

## ※1 ウェルフェアスクール

全道14の各ブロック労福協の運動のひとつとして、青年・女性層を対象とする学習会やレクリエーションを通じた、地域の労働福祉運動を担う組合役員の育成と、クレジットやサラ金会社からの生活防衛意識の醸成を図る目的で各ブロック労福協が工夫をしながら開催されています。

---

## 2. 北海道ライフサポートセンターの活動強化と全道展開

北海道ライフサポートセンターは、2015年2月に全道的ネットワーク網を完成させ、以降、全道ネットワーク網を活用した総合的な生活支援（ライフサポート）を展開することが可能となりました。連合北海道として引き続き、相談機能の一層の充実を図られるよう、協力していきます。

## 3. 各事業団体の取り組み

### (1) ろうきん運動の推進

北海道ろうきんは、働く人たちがお互いを助け合うため、資金を出し合ってつくった協同組織の福祉金融機関です。働く人とその家族の豊かな暮らしを一番に考え、誰もが喜びをもって生活できる社会の実現に寄与することを目的とし、営利を目的としない健全経営に徹した取り組みに積極的に協力していきます。

- ① 「つなぐプロジェクト for SDGs」と「会員自主目標推進運動」の運動を強化し、会員・推進機関が一体となったろうきん運動を行い、「会員組合員メインバンク No.1 運動」に向けた取組の伸展に協力していきます。
- ② 組合員の豊かな生活をめざし、3本柱である「生活設計」「生活改善」「生活防衛」運動を継続し、「奨学金借換ローン周知活動」や「可処分所得向上運動」等の推進、及びろうきん運動の原点である「預金結集」に協力していきます。
- ③ 有期・短期間・契約等で働く労働者のろうきん利用拡大に向け、「全力応援 pack 周知活動」の取り組みに協力していきます。
- ④ 生涯取引の推進に向け、「退職者連合」や「友の会」と連携し、年金振込口座指定や預金預け替え運動の継続を通じて、退職後の生涯取引を推進していきます。
- ⑤ ろうきんを利用することが社会貢献に繋がり、SDGsの達成に貢献することを周知し、これまで実践してきた「ろうきん運動」の更なる強化に協力していきます。

### (2) こくみん共済 coop(全労済) 運動の推進

こくみん共済 coop(全労済)は、消費生活協同組合法(生協法)にもとづく営利を目的としない生協として、国民生活の安定と生活文化の向上を期するために民主的運営により組合員や家族に「安全」「安心」を届ける活動を進めています。

2025年度は中期経営政策「こくみん共済 coop 中期経営政策 2022-2025 ～変革と創造

～」の最終年度として、協力団体等の関係諸団体との「共創活動」と、組合員の最適な保障を具現化していくための提案活動「お役立ち」に、組合員の価値観多様化や急速なデジタル化社会の趨勢を踏まえデジタル技術を果敢に取り入れた「新しいお役立ち」を一層進める年とします。

- ① 北海道労済運動推進会議を基軸として、生命系共済（こくみん共済・長期共済）、自動車関連補償共済（マイカー共済、自賠責共済）、住まいる共済（火災共済・自然災害共済）の継続・新規加入活動等も対面推進（オンライン推進含む）による加入拡大の取り組みに協力していきます。
- ② 「生活保障設計運動」を継承しながら大きく発展させた「こくみん Life サポート」の取り組みの本格展開をとおり、産別・単組の組織保障充実、組合員の可処分所得向上と保障拡充の取り組みに協力していきます。
- ③ こくみん共済 coop 総体で展開する「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」について、SDGs や社会課題解決の観点から協力していきます。
- ④ 頻発、激甚化する大規模災害に備えながら、「防災・減災」を踏まえた無保障者をなくす取り組みとして、2024年4月に実施した制度改定内容の丁寧な周知と合わせて火災・自然災害共済の一層の普及活動を進めていきます。
- ⑤ 連合スクラム共済について専用チラシを活用しながら、引き続き産別・地協と連携し加入拡大を推進していきます。

### (3) その他の事業団体との連携強化

連合北海道は、これまでも3福祉事業団体の他に勤労者の生活・福祉向上の一環として多くの事業団体と連携してきました。今後とも労働者自主福祉運動の拡大・充実のために連携してまいります。

- ① 北海道労働者福祉基金協会（略称：基金協会）  
特別教育ローンについて、基金協会が利子補給しますので、低利で融資が受けられます。
- ② 北海道勤労者信用基金協会（略称：労信協）  
金融機関（道内に本店を置く銀行・信金・信組・労金）から融資をうけるにあたり、その債務を保証しています。
- ③ 北海道労働福祉共済会（略称：福祉共済会）  
高校等修学支援奨学金事業・慶弔共済事業・在宅介護サービス事業を行っています。
- ④ ろうふく会  
札幌・函館・釧路で保育園を運営しています。
- ⑤ 札幌シニア福祉機構  
特別養護老人ホーム・介護事業・清田区地域包括支援センターを展開しています。
- ⑥ ろうきんクラブアソシエール  
一般勤労者の場合、労金から融資を受ける際に加入が義務付けられています。

