

2015年3月3日

北海道知事

高橋はるみ様

日本労働組合総連合会北海道連合会  
会長 工藤和男

## 地域における対策の拡充、地方財政の確立など に関する要請書

道内産業の発展と雇用確保・創出、住民福祉向上のため、日夜ご奮闘されていることに対し、心より敬意を表します。

さて、日本経済は、2月16日、内閣府が発表した2014年10～12月期の国内総生産（GDP）速報値によると、物価変動の影響を除いた実質GDPは7～9月期と比べて0.6%増となり、3四半期ぶりのプラス成長となりました。また、年率換算では2.2%増となったものの、民間調査機関の予測平均（3.5%増）を大きく下回り、回復は力強さに欠けるものとなっています。

GDPの約6割を占める個人消費は0.3%増と2四半期連続のプラスですが、7～9月期から横ばいで回復が鈍い状況にあり、個人消費を回復させるためには今次春季生活闘争において、月例賃金の大幅引き上げが不可欠といえます。

一方、全国の完全失業率は2014年12月で3.4%、有効求人倍率は、1.09倍（12月）、道内の完全失業率は4.4%（10-12月）、有効求人倍率は0.92倍（12月）と、前年同月を同%、0.12ポイント上回り、全国状況に対比し厳しさは残るものの、昨年より改善しています。しかし、役員を除く道内雇用者に占める非正規雇用比率は42.8%、95万6千人と拡大しており、雇用増は非正規雇用の増加によるところが大きいといわれています。建設・医療等で人材不足が深刻化する一方で、事務では求職数が上回るなど、雇用のミスマッチが生じています。また、雇用環境の改善等により、2月4日公表の毎勤統計調査によると2014年10-12月期の雇用者報酬（総額）は、前期比0.9%の増加となり、12月速報では一人平均現金給与総額は、規模5人以上で前年同月比1.6%増となりました。その反面、現金給与総額指数を消費者物価指数で除して算出している実質賃金（総額）は、2013年7月以降、18ヶ月連続で減少し、12月の速報値でも前年同月比1.4%減となるなど、アベノミクス効果が地域全体に波及していない実態が明らかになっています。

連合北海道は、将来を担う新卒者就職支援の取り組みにも力を入れています。道内の今春卒業予定の高校生の12月末求人数は、13,399人と、前年同期に比べ20.9%（2,318人）の増加にあり、道内求人倍率も昨年最終求人倍率1.50倍をすでに上回る1.63倍と好転しています。このうち就職内定率は、12月末現在、82.8%、前年同期を5.0ポイント上回っていますが、特に、中小企業への就職促進を進めていく必要があります。

また、昨今の労働相談では正規雇用、非正規雇用に関わらず、賃金・処遇、ハラスメント、安全衛生、不当労働行為など、ワークルールに関する相談が多くなっています。第189通常国会において、「岩盤規制」改革と称した労働者保護ルールの改悪や、セーフティネットが不十分なまま雇用の流動化が進行すると雇用と生活不安を招き内需の拡大もおぼつかない事態となり兼ねません。2012年の通常国会で成立した改正労働者派遣法、改正労働契約法、改正高年齢者雇用安定法などの労働関係法令遵守の徹底が求められており、働きがいを感じる職場環境作りも急務の課題です。

北海道におかれては、景気浮揚はもとより、地域における積極的な雇用対策を展開し、雇用の拡充と非正規職員の処遇の改善に努めるとともに、地方財政の確立に全力をあげられますよう要請しますので、誠意ある回答を求めます。

## 記

### 1. 地域における雇用対策の拡充について

連合北海道は、1月下旬～2月中旬にかけて、7年目となる「地域における雇用対策の拡充などに関わる社会的キャンペーン行動」として全道オルグを実施してきた。各地域では、求人が好調である一方、マッチングの面で苦勞している企業も散見される。

引き続き、各企業・団体に対して、再度、新卒者の積極的採用に努めるよう求めるとともに、採用企業に対する助成制度の創設あるいは拡充をはかること。

#### (1) 新卒者対策の強化について

- ① 前年を大幅に上回る内定率で推移しているものの、いまだ高卒未内定者が1,420人も残されている。残された期間での取り組みと、不運にも内定が得られないまま卒業した学生への対応策として、引き続き、北海道労働局などと連携し、支援の継続を強めること。
- ② 道は、正職員の採用を拡大し、雇用の創出に努力すること。また、新卒者の就職先を確保するため、道内の企業・事業所に対して新規採用の拡大を要請するほか、採用企業に対する助成制度の創設あるいは拡充を検討すること。各自治体に対しても同様の取り組みを求めること。
- ③ 現在、「卒業前最後の集中支援2015」を実施し、未内定卒業者を前年以下とする取り組みが進められているが、あらゆる奨励金をフル活用し、採用拡大に全力をあげること。また、職業訓練の充実に向けては、公的職業訓練機関と連携の上、受講者負担が最少かつ就職に結びつく効果のあるものとする。
- ④ 地域のものづくり産業や伝統産業、成長分野における人材育成・確保をはかるため、学生・生徒や保護者の産業理解を深めるよう、学校側の声を踏まえた職場見学会や職場体験等の機会を拡充すること。

#### (2) 若年労働者の雇用対策強化について

- ① 厚生労働省事業として、道立高等技術専門学院とポリテクセンター・ポリテクカレッジとの連携による地域の実情に応じた職業訓練を実施できる「産業人材育成促進事業」がスタートしている。地域産業を支える人材の育成に向けて、北海道労働局等と十分な連携をはかり、様々な機会を活用し、事業の周知徹底をはかること。
- ② 学生と中小企業とのマッチングの強化に、より一層力を注ぐこと。特に道内高卒予定の求人数が多い29人以下(求人4,721人)、30～99人(求人4,142人)、100～299人(求人2,172人)規模の事業所に対する新卒者の求職希望者を増やす必要がある。  
そのためには厚生労働省「若者応援企業宣言事業」への事業所登録を推進し、北海道労働局と連携し、事業の周知はもとより、経済・業界団体への要請に加えて、会員となっていない企業にも発信するなどして、ブラック企業との差別化により、新卒者を含む若年者の雇用の安定・確保に努めること。
- ③ 道内の高卒後3年以内の離職率が50.5%と高い割合にある。特に、4人以下の事業所で73.1%、5～29人事業所で59.9%、30～99人事業所で49.5%と規模が小さい事業所ほど高い離職率にある。このため職場定着に向けて、採用前に適切な企業情報を求職者に提供することはもちろんのこと、採用後のミスマッチを少なくするための一層の支援策を関係機関に働きかけること。

## 2. 「官製ワーキング・プア」の解消について

### (1) 非正規職員等の不安定雇用の解消

- ① 行政サービスを担う公務職場において、非正規労働者(官製ワーキング・プア)が大幅に増加し、自治体職員の3人に1人は臨時・非常勤職員であり、いまや行政サービスを支える存在となっている。職員採用への切り替え、もしくは非正規労働者の処遇改善を北海道が率先して実施すること。
- ② 有期雇用契約の濫用を防止し、無期雇用への転換を図る「改正労働契約法」の趣旨を十分踏まえた法整備等の実現を図るため、国に対して改善要望を行うこと。また、公務職場は適用除外となっているが法の趣旨にのっとり、職場で働く臨時・非常勤等の雇用についても、業務が継続し本人が希望する場合は雇用を継続すること。
- ③ 臨時・非常勤職員の処遇改善、安定雇用確保に向けて、昨年7月4日に総務省が通知した「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」に基づき、賃金・労働条件の適切な取り扱いをはかること。具体的には、パートタイム労働法の趣旨の適用、諸手当支給制限の撤廃など抜本的な見直しをはかると共に、任期付短時間勤務職員を含めて、労働時間等に応じた常勤職員との均等待遇をはかること。
- ④ 民間委託や指定管理者制度の導入、競争入札による委託先企業の変更によっても、雇用が継続されるよう発注者としての責任を果たすこと。
- ⑤ 非正規労働者は、企業内訓練の対象として明確に位置付けられていないことが多い。2012年12月、厚労省の検討会が報告書を公表し、公的職業訓練制度を非正規労働者に広げ、正社員との待遇格差を縮めることを狙いとしている。このため、非正規労働者から正規労働者への転換制度を導入・定着させるための促進策として、道立高等技術専門学院等が行う訓練の中で、教育訓練・能力開発機会を促す企業への働きかけとニーズ把握による訓練コースの設定などを行い、企業における人材育成の充実による正規労働者への転換制度を導入・定着させること。

### (2) 非正規職員等の処遇の改善

- ① 道が雇用する臨時・非常勤等職員の賃金の最低額については、時間給で1,000円以上とし、協定を締結すること。
- ② 常勤職員との格差是正、均等処遇の実現に向け職務内容・職務経験等を踏まえ、昇給ルールを設けること。
- ③ 常勤職員と同様に職場におけるワークルールの徹底により、休暇制度を確立するとともに、「働き方」「休み方」の意識改革を推進し、年次有給休暇の取得促進をはかること。また、通勤手当を支給すること。
- ④ 期末・勤勉手当、退職手当等を支給することが可能となるよう法整備をはかること。
- ⑤ 時間外勤務手当(追加報酬)の不払いを解消すること。
- ⑥ 社会保険、労働保険に加入すること。

### (3) 公契約条例の制定と発注事業における労働者の処遇改善

- ① 公契約条例は、公共サービスの品質を確保し、地域福祉の向上に寄与することを目的としており、また、低賃金を前提としたダンピング受注の排除も重要な目的であり、適正な事業を行っている企業を守ることもつながっている。良質な公共サービスと、その事業に携わる労働者の処遇・労働条件改善、増加する労災事故防止と受注中小企業の経営の安定を確保するため、北海道公契約条例を制定すること。また、業務委託に関する入札にあたっては、人件費相当分を明記した最低制限価格を設定すること。
- ② 委託先企業の労働基準法違反や労働保険・社会保険の有資格未加入などの法違反を一掃すること。そのため委託先の労働者の労働条件を把握するとともに、法違反があった場合の是正指導

や、指導に従わなかった場合は委託先から除外する等の対応をとること。

### 3. 季節労働者対策について

道内の季節労働者は建設業(4万2千人)とその関連産業を中心に、約7万8千人を数えるが、1980年当時の30万人から大幅に減少している。現在、「通年雇用促進支援事業」により各地域で種々の取り組みが展開されているが、「季節労働者支援センター運営協議会」によっては事業の実績や通年化効果にバラつきが散見される。また、通年化事業に関われない人が多くいることも懸念されることから、協議会事業の実効度合いについて検証すべきである。

- ① 季節労働者対策の冬期間における短期就労機会を創出するよう、地域の通年雇用促進協議会の機能強化や市町村事業への道の支援を強めること。
- ② 通年雇用化に向けて、国や自治体発注事業の増嵩経費を措置すること。

### 4. 地域最低賃金について

昨年10月8日から、北海道最低賃金は748円となり、前年比14円の引き上げとなった。そのことにより影響率は全労働者で11.0%、パート労働者に至っては26.9%となっている。未満率(最低賃金を下回っている労働者の割合)は、2012年は過去18年間で最高の5.5%、2013年も5.3%存在している。これらの早期解消を図るためにも、道としても様々な機会・ツールを活用し、最低賃金法の遵守に向けて各企業や労働者に対して周知徹底すること。特に、道の直接・間接雇用(委託・嘱託)職員への調査を含めた対応をとること。また、年度途中の最低賃金改正によって、当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じないよう、発注時における特段の配慮をすること。

### 5. 多様性を活かす地方財政の充実と地方分権の推進

#### (1) 住民参加を基本とした「地方創生」の推進

- ① 「まち・ひと・しごと創生総合戦略」により、政府が自治体に求める「地方版総合戦略」および「地方人口ビジョン」の策定にあたっては、住民、事業者、NPO、労働団体、経済・産業団体、金融機関、教育機関など地域社会を担う個人や組織の参加を基本とし、地域がもつ多様な資産、人材、価値観などを反映した内容とするよう各自治体を指導すること。
- ② 人口の増減にかかわらず、地方自治体は住民生活の基盤となる公共サービスを確保する必要があるとの視点に立ち、「地方版総合戦略」および「地方人口ビジョン」を検討すること。

#### (2) 地方分権の推進と自治体財政の確立をめざす「地方創生」の実現

- ① 「地方創生」においては、自治体や地域住民等の積極的な発想と行動に基づく長期的総合的な取り組みを通じて地方分権を推進し、自治体財政を確立することが重要であることから、「地方創生」に関わる財政措置については、自由度の高い財源となるよう国に求めること。
- ② 地方交付税の算定については、地域の特性・事情に鈍感である国が政策誘導的に行革指標を用いて算定する方法に重きが置かれた内容である。指標に「職員数削減率」「人件費削減率」などが用いられ、自治体の給与復元や地域経済にも影響することから、地方の独立性強化と地方自治の発展に寄与する算定方法に改めるよう、国に要請すること。

以 上