

連合北海道 「2016春季生活闘争・当面の取り組み（その2）」

1. 情勢と課題

(1) 日本経済は、原油安や中国経済の減速懸念に加え、世界経済を牽引してきた米国経済に陰りが見え始め、金融市場では、日銀のマイナス金利導入や株安・円高など不安定な動きが続き、春季生活闘争への影響も懸念されると言われている。輸出企業の業績は一時的に悪化する可能性はあるが、ベアは短期的な収益とは切り離して考えるべきである。

(2) 2月8日、厚生労働省が発表した2015年12月の「毎月勤労統計調査」(速報値、従業員5人以上)によると、現金給与総額から物価変動の影響を除いた「実質賃金」は前年同期比0.1%減と2ヶ月連続でマイナスとなった。同時に発表した2015年通年の実質賃金は0.9%減で4年連続の減少となった。

また、2月15日、内閣府が発表した2015年10-12月期の国内総生産(GDP)速報値は、物価変動の影響を除いた実質で前期比0.4%減、年率換算で1.4%減となり2四半期ぶりにマイナス成長となった。GDPの6割を占める個人消費は前期比0.8%減と2四半期ぶりのマイナスとなり、3年以上が経過するアベノミクスにより、一部企業や富裕層にしか恩恵を与えなかった結果が形となって現れた。

今回、マイナス成長に沈んだ要因は、内需の柱である個人消費の低迷である。大企業が春季生活闘争において、2年連続で月例賃金の引き上げを勝ち取ったが、中小企業や地場産業に働く者には波及しておらず、全体では円安などに伴う物価上昇に賃上げが追い付いていない。むしろ、国民の生活は改善されず、家計が節約志向を強めている。個人消費を回復させるためには、道内の8割を超える中小・下請け労働者と4割を超える非正規の底上げをはかることが経済の好循環実現のカギを握っている。

(3) 連合は「2016春季生活闘争 闘争開始宣言2・5中央総決起集会」を開催した。主催者挨拶に立った神津会長は、「今年は『底上げ春闘』であり、キーワードは4つある」として以下の決意を述べた。

① 「持続性」…2014、2015の闘争で一定の成果をあげてきたが、デフレの脱却、経済の好循環に結びつけるためには、2016闘争は極めて重要な取り組みである。

② 「月例賃金」…経団連が主張している「収益が向上したところは年収で応える」は全く意味を持たない。非正規で働く人たちは一時金がないことが多く、今の世の中の実態を分かっているのか。短期の収益動向に左右されるのではなく、デフレ脱却のため私たちは「月例賃金」にとことんこだわる。

③ 「広がり」…労働組合のないところや賃金制度がないところも含めて、底上げの広がりこだわる。

④ 「底上げ」…同じサプライチェーンの中で、みんな頑張っているからこそ、製品やサービスを提供できていることを改めて考え、格差是正・底上げにこだわる、と力強く呼びかけた。

経営側は、大卒では経済の好循環実現に向けた「社会的要請に対する労使の役割と責任」を強調しているものの、「年収ベースの賃金引き上げ」を強調し、支払能力論の枠組みから踏み出していない。労使に対する社会の期待や付託された役割を十分に認識し、掲げた要求に確信を持ち、粘り強い交渉を行なわなければならない。

- (4) 構成組織は要求提出を2月末までに完了し、本格的に交渉を進め、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現により、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げ、非正規労働者の時間給引き上げの要求に応えるよう強く求めていく。そのことで、2016闘争のスローガンである「すべての働く者の処遇改善!『底上げ・底支え』『格差是正』で経済の好循環実現!!」をはかっていく必要がある。

2. 道内の経済景況と雇用情勢

- (1) 2016年2月22日発表の日銀札幌支店による経済概況では「道内の景気は、緩やかに回復している。すなわち、最終需要面の動きをみると、公共投資は、減少している。輸出は、減少しつつある。設備投資は、景気が緩やかに回復する中、売上や収益が改善するもとの、一段と増加している。個人消費は、雇用・所得環境が着実に改善していることを背景に、回復している。観光は、好調さを増している。住宅投資は、緩やかに持ち直している。生産は、緩やかに増加している。雇用・所得情勢をみると、労働需給は着実に改善している。雇用者所得は回復している」としているが、その実感はない。
- (2) 道内の雇用失業情勢について、総務省統計局の1月29日発表(2015年平均<速報>)の労働力調査によると完全失業率は、3.4%(全国平均:3.4%)、前年比1.0%減少し、一方、道内の就業者数は、季節調整値(2015年10-12月)によると252万人(前年同時期比1万人増)となった。
- (3) 北海道労働局による有効求人倍率(常用)の推移でみると、12月期は、1.01倍で統計がある1963年以降、過去最高であった2015年10、11月に次ぐ過去2番目の高水準となり、大幅に改善している。

新卒者の就職内定率も12月末現在、高校生では87.1%(前年同月比+4.3%)と前年同期を上回り、調査を開始した1986年3卒以降、最高値ですが、特に、中小企業への就職促進を進めていく必要があり、終盤に向けた対策の役割も大きい。

3. 各産別の取り組み状況

各産別はそれぞれの取り組み方針を決定しつつあり、各単組の要求提出も進み、大勢としては2月末までに完了する見通しとなっている。

各単組は、本格的な交渉段階に向けて交渉準備を整えつつあるが、情報交換を一層深化させながら、月例賃金の引き上げにこだわる要求を実現すべく産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議を中心とした情報共有を意識し、各構成組織、地協が総力を結集して交渉を展開していく。

4. 新卒者・非正規労働者に関わる社会的キャンペーン行動の取り組み

1月28日の渡島、檜山地協を皮切りに各地域で開催された「地域討論集会(ブロック推進会議)」の前段行動として、市町村自治体、総合振興局・商工団体等に対して、「地域における雇用対策の拡充」などの要請行動を展開し、2月12日の後志・網走地協をもって全地協の

行動を終えた。

寄せられた意見や地域の実情などは、2月10日開催の北海道庁の「労働審議会」へ意見反映しているが、今後予定されている北海道労働局の「地方労働審議会」「若年者雇用問題検討会議」をはじめ、経済5団体、道、労働局への要請行動を通して意見反映する。また、別途行動の集約とその総括を行い、政策実行をはじめとした今後の取り組みに反映する。また、各産別・単組においては、関連各企業に対し安定した質の高い雇用の拡大に向けた働きかけを行い、労働者側・生活者への分配を増やすべく月例賃金の引き上げを求めなければならない。

5. 当面の闘いの進め方

(1) ヤマ場に向けた取り組みについて

① 回答引き出しに向けた交渉配置について

各構成産別は、単組が2月末までに要求提出を完了するよう指導するとともに、交渉を進め、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げ、非正規労働者の時間給引き上げの要求に応えるよう強く求めていくこと。

また、最大のヤマ場である3月16日を含む「第1先行組合回答ゾーン」(3月14～18日)、「第2先行組合回答ゾーン」(3月22～25日)、「中堅・中小集中回答ゾーン」(3月26～31日)に多くの組合が回答を引き出せるよう準備と調整を進め、エントリー登録を促し、回答引き出しに向けた交渉配置を進める。加えて、あらゆる状況を想定した戦術が速やかに取れるよう、闘争体制の点検・整備をはかるよう指導を強化すること。

② 交渉力強化について

連合北海道は構成産別への「巡回訪問」や、闘争委員会、総決起集会等における激励を行い、交渉力強化や、闘争の一体的取り組みを推進していく。また、2月26日、29日には、経済5団体(道経済連合会、道商工会議所連合会、道経済同友会、道中小企業団体中央会、道商工会連合会)や労働局、北海道に対して、「すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請書」等を提出し、2016春季生活闘争を全労働者の課題として位置付けていることをアピールし処遇等改善を求めることとする。

要請書および交渉参加体制【資料1】

③ 賃金水準改善の社会的波及を高めるための取り組み

連合本部は、中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準や代表銘柄・中堅銘柄および要求内容を開示し、賃金水準の社会への波及力を高める取り組みを強化するとしている。

【構成産別(単組)・地協(地区連合)における取り組み】

- 1) エントリー登録を2月29日(月)までとし、多くの産別(単組)、地協(地域ユニオン)が登録に集中するよう改めて要請する。
- 2) 地協(地区連合)は、「すべての労働者の処遇改善」を実現するため、地域の商工会議所等、「経済(業界)団体との労使懇談会」(意見交換の場)を設定し、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げ、非正規労働者の時間給引き上げの要求を提出する。「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」であることを訴え、人手不足が懸念される中小企業を

魅力ある産業とするための手法として、「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する行動を展開すること。行動時期は、中小の集中回答ゾーン(3月26日～31日)または、中小回答ゾーン(4月中)の期間中に実施する。行動終了後、やり取りの内容を連合北海道へ文書で報告すること。要請書は、【資料2】のとおり。

【連合北海道における取り組み】

その(1)で提起した職種別特性値(連合北海道2016地域ミニマム調査より)を公表し、産業ごとの「基本給」(月例賃金の支給総額を示すものではない)を社会に明らかにし、北海道内に働くすべての労働者に対する波及力を持った取り組みを展開する。

また、公正取引委員会北海道事務所及び中小企業庁(北海道経済産業局)に対する行動を3月中に実施する。「中小企業における取引関係に関するアンケート調査」(速報)などを提出し、マスコミ媒体も活用した世論に対する「公正取引」の実現による付加価値の適正な分配による中小企業労働者の「底上げ」「格差是正」に取り組む。参加産別は、UAゼンセン、フード連合の役員も同席することとする。

④集計、開示について

連合北海道は、エントリー登録組合からの報告を受けて以降、開示、情報共有について、春闘情報などを通じて明らかにしていく。

(2) 格差是正に向けた中小および非正規共闘の闘い

中小共闘は、その方針にもとづき、最大のヤマ場に対応しつつ、3月内決着をはかるよう努め、格差是正、底上げ、均等待遇の実現に向け、産別の指導・支援のもと力を結集し闘いを進める。中小の集中回答ゾーン(3月26日～31日)および中小回答ゾーン(4月中)につなげる観点から、産別、地協は中小の交渉の支援・指導を徹底する。

非正規労働者に関する取り組みについては、正規労働者との同時決着を目指すことと、重点項目を中心に点検と交渉の展開をはかる。

■北海道の取り組み■

2月18日に第2回中小・パート共闘会議を開催した。中小企業の賃金低下幅が大企業の低下幅を大きく上回っていることから、規模間賃金格差を解消が図られなければ、中小職場の労働者の生活は一層厳しさが迫られることとなる。サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現により、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げと非正規労働者の時間給引き上げにこだわるたたかいを進めることを意思確認した。

【構成産別(単組)における取り組み】

- ① 産別は、単組の要求組立てから要求提出、回答、妥結に至るまでの間、構成組織の責任ある指導と支援、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与した取り組みを展開する。
- ② 単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進める。

【中小企業の月例賃金要求水準の目安】

今次闘争は、賃金水準の絶対値にこだわる取り組みである。「大手準拠・大手追従」の構造を

変えていくためにも、賃金の引き上げ率や額だけではなく、仕事の量や質に応じた賃金水準か否かにこだわる取り組みを進めていく。

①中小の賃金カーブ維持分(4,500円)

②連合加盟組合全体平均賃金水準(約30万円)の2%相当額(6,000円) 計 10,500円以上

【非正規労働者の賃金要求水準の目安】

①パート時給1,000円 時間給37円の引き上げ

②月給制は、正社員との均等処遇の観点から2%以上

【中小企業の底上げ・底支えに向けた要求項目】

・北海道の連合リビングウェイジに基づく最低到達水準を設定する。

〈単身世帯〉 ・自動車保有ありの月額 191,000円

・自動車保有なしの月額 145,000円

〈2人(父子)世帯〉 ・自動車保有ありの月額 242,670円

・自動車保有なしの月額 197,670円

・要求基準 10,500円以上(賃金カーブ維持相当分4,500円)

【非正規労働者の総合的な労働条件向上に向けて】(方針及びその1の再掲)

職場における非正規労働者の賃金・労働条件改善の取り組みは「待ったなし」の状況にある。取り組みを一層促進するとともに、労働組合のない職場で働く労働者をも含めた社会的な波及と組織拡大をめざし、構成産別(単組)、地協(地区連合)、連合北海道が一体となり、以下の取り組み(行動)を展開する。

〈雇用安定に関する項目〉

①正社員への転換ルールの導入促進・明確化⇒【資料3】参照

②無期労働契約への転換促進

〈均等処遇に関する事項〉

①昇給ルールの導入・明確化

②一時金の支給

③福利厚生全般および安全管理に関する取り組み

④社会保険の加入状況の点検と促進¹

⑤有給休暇の取得促進

⑥育児・介護休暇制度を雇用形態にかかわらず利用できるよう整備

⑦再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み

※ 特に、雇用安定に関する項目①正社員への転換ルールの導入促進・明確化を最優先に取り組み、また、均等処遇に関する項目④社会保険の加入状況の点検と促進については、制度導入に伴い、労働条件に不利益変更を行わないことを確認する。

【全体課題】

「職場から始めよう運動」の展開、官製ワーキング・プアの解消、地方財政確立の取り組み、

¹ 本来社会保険が適用されるべきパート労働者などの把握と適用を求める。(※厚生年金保険法・健康保険法の改正による短時間労働者への適用が2016年10月1日から拡大される。従来の適用対象者(1日または1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である者)に加え、以下①～⑤をすべて満たすパート労働者も適用対象者となる。①1週間の所定労働時間が20時間以上あること②月額賃金が8万8,000円以上(年収が106万円以上)であること③継続して1年以上雇用されることが見込まれること④学生でないこと⑤従業員数が501人以上の企業で雇用されていること)

ワークルールの取り組み、エントリー登録の拡大、非正規労働者の組織化などを全体で取り組み、また、各産別や地協の要求内容や取り組み状況について情報の共有化を図ること。産別、地協は中小の交渉の支援・指導を徹底する。

(3) 地場共闘の強化

産業別部門連絡会に参加する構成組織は、情報共有化をこれまで以上に充実させ、地域における相場形成と波及に役割を果たしていく。

■北海道の取り組み■

2月1日～29日の間で、全ての連絡会において第1回目の連絡会(A部門は2回目)を開催し、要求提出前段の意思統一を行った。

特に、経労委報告では、中小企業の賃上げについて、「支払い能力に基づかない要求を掲げることは、建設的な労使交渉・協議の妨げになるだけでなく、自社の労使関係に悪影響を与える懸念がある」と、連合方針を批判している。経団連は、1995年以降、中小企業と大企業との規模間賃金格差が拡大していることを認識すべきである。また、中小企業が賃上げの原資を確保するためには、取引関係の適正化(公正取引の確保)が必要不可欠であるが、経労委報告では、「取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力に取り組むよう、引き続き会員企業へ呼び掛けていく」と述べるのみで、発注元企業が会員の多数を占める経営者団体の態度としては無責任といわざるを得ない。加えて、経労委報告では、「大手追従・大手準拠からの転換を打ち出しているにもかかわらず、大手との『格差是正』を目指すという従来の考え方を踏襲していることは納得感が得られにくい」と述べ、連合が今次闘争で打ち出した「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」に疑問を呈している。これは、闘争の手法としての「構造の転換」と、看過できないほどに拡大した企業規模間の賃金水準格差を是正するという労使に課せられた社会的課題の解消が、春季生活闘争の目的であることとを混同しているもので、連合として到底受け入れられない。

GDPの6割を占める個人消費を高め、「経済の好循環」を実現するためには、すべての構成組織が、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げと非正規労働者の時間給引き上げにこだわるたたかいを進める。

また、「エントリー登録組合の拡大」、「全単組において要求書・要請書の提出」等を全体が取り組む。

また、F部門(官公部門)においては、「官製ワーキング・プア」に係る全自治体要請行動の展開を、各地協・地区連合と連携を図りながら取り組むとともに、『自治体財政の確保』に、連合北海道、北海道公務労協に結集し、全力で取り組んでいく。

今後、取り巻く情勢や各産別の取り組みを共有化するため、産別オルグの実施や地協、産別総決起集会へ参加し、支援に努めるとともに地域とも連携を強める。

なお、第2回の連絡会は、上記に基づく意見交換と各産別・単組の交渉経過などについて、4月上・中旬に開催し、情報の共有と意思統一をはかる。

(4) 各種集約日について

・エントリー登録(産別)(地協)	2月29日(月)
・「全単組 統一要求・要請書」(産別)(地協)	3月31日(木)

6. ワーク・ライフ・バランスの実現(総実労働時間縮減)に向けた取り組み

毎月勤労者統計調査による2014年の道内の一般労働者(常用労働者のうち、パートタイムを除いた労働者)の年間総実労働時間が、前年に比べて2時間増加し、2060時間となっていることに見られるように、長時間労働は一向に改善していない。その結果、過重労働に起因する労災支給決定件数も増加傾向にあり、毎年、全国で100名を超える労働者が過労死として認定される事態が続いている。こうした現状を是正するためには、連合「総合労働条件改善指針策定にあたっての基本的な検討方向」で示したライフステージに応じた働き方とその処遇に関する検討の視点に基づく議論を労使の共通課題と認識し議論を深める必要がある。また、健康・安全の確保と生活時間の保障という観点に立った労働時間規制の見直しが必要である。

具体的には、長時間労働を抑制するため、①時間外労働にかかる上限時間規制の導入、②24時間につき原則として連続11時間の休息时间(勤務間インターバル)規制の導入、③実労働時間の把握義務の法文化(「健康管理時間制度」)の創設などが実現される必要がある。また、生活時間を保障してワーク・ライフ・バランスを達成するため、取得率が50%を下回っている年次有給休暇の取得促進も欠かせない。

【構成産別(単組)における取り組み】

- ① 十分な休息時間の確保に向けた勤務間インターバル規制(終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保)の導入に向けた労使間協議。
- ② 特別条項付き36協定を適用する場合は、上限時間の設定と休息时间規制を導入する労使間協議。
- ③ 連合「総合労働条件改善指針策定にあたっての基本的な検討方向」(2015.12.22決定方針参照)で示したライフステージに応じた働き方とその処遇に関する検討の視点に基づき労使協議において議論を深める。

7. 「クラシソコアゲ応援団！2016RENGO キャンペーン」の取り組み

(1) 春季生活闘争最大のヤマ場における街宣行動

「連合北海道 2016 春季生活闘争方針(その1)」にもとづき、以下の街宣行動等を展開する。

- 1) 日 時:3月14日(月)～25日(金)の間で、早朝・日中帯に街宣行動を実施する。
- 2) 場 所:全道13地協所在地
- 3) 弁 士:連合北海道、各地協、連合北海道推薦議員団
- 4) 動 員:地域の構成組織へ要請。
- 5) のぼり:①クラシソコアゲ、②月例賃金の大幅引き上げ(2種類)、③労働規制緩和阻止、④地方財政の確立、⑤憲法解釈変更による集団的自衛権行使の容認反対、⑥奨学金などの7種類を活用し、街頭宣伝行動時に街頭に掲げ道民にアピールする。地協単位に配布済み。
- 6) 横断幕:各地協の創意工夫ある取り組みにより作成する。
- 7) 器 材:ポケットティッシュ入りチラシ(地協単位に「公正取引」「最低賃金」チラシ配布済み)

(2) 連合北海道、石狩地協合同街宣行動

- 1) 取り組み名:～ 中小下請け労働者と非正規労働者の賃金改善、労働法制改悪阻止、地方財政の確立及び安全保障関連法の廃止など、4つの社会的対抗軸を訴

える～「2016春季生活闘争最大のヤマ場における街宣行動」

2) 期 間: 3月16日(水)、18日(金)、22日(火)、24日(木)

3) 場所・時間: ※各場所とも集合時間は、開始5分前

日 時	場 所	行動内容	弁 士
3月16日(水) 【12:00～12:45】	紀伊國屋書店前	弁士による街宣、横断幕、桃太郎旗持ち チラシ配布(ポケットティッシュ入り)	連合北海道 連合石狩地協 札幌地区連合 道議、市議ほか
3月18日(金) 【8:00～8:30】	J R札幌駅 南口 佐藤水産前		
3月22日(火) 【12:00～12:45】	未定		
3月24日(木) 【12:00～12:45】	未定		

(3) テープ街宣の実施

3月14日(月)～3月31日(金)の間、平日の日中帯で、地協(民主党)宣伝車を走行させ、地協管内の市町村をテープ街宣により世論喚起を促す。テープ【資料4】は3月7日発送(地協8日 or 9日着)。

(4) 団員募集の取り組み

チラシ【資料5】を用いて、一般に「クラシノソコアゲ応援団！」団員を広く募る。また、地域の住民にも働きかけ賛同を得て、団員に加わって頂くことで、課題提起につなげる。また、地域住民などの団員に春季生活闘争をはじめとした諸集会や街宣などの活動への参加を求める。

(5) 春季生活闘争時に関わるテレビCMの実施

HBCテレビCMの道内放送	
「みんなの声をひとつに編 15秒 CM」(連合本部作成・連合本部HPからも視聴できます)	
・今日ドキッ! 第2部提供	3月16日(水)、23日(水)、30日(水)16:53～17:50
・NEWS23提供	3月22日(火)22:54～、28日(月)23:00～

8. 当面する北海道の取り組み日程

(1) 連合北海道・石狩地協 2016春季生活闘争・5区補選・参議院選挙闘争勝利! 全道総決起集会/3月2日(水)18時から 札幌市教育文化会館大ホール

集会次第

- 18:00 (1) 開会あいさつ(齊藤副事務局長)
- 18:03-18:10 (2) 主催者挨拶 出村 会長(7分)
- 18:11-18:21 (3) 方針提起 杉山 事務局長(10分)
- 18:22-18:38 (4) 産別、地協からの決意表明(各5分程度)
 - 産別 ①電機連合 北海道地方協議会…仙石事務局長
 - 産別 ②全自交 北海道地方連合会…鈴木事務局長
 - 地協 ③石狩地協 …山本副事務局長
- 18:39-19:00 (5) 衆議院北海道5区補欠選挙・第24回参議院選挙 北海道選挙区・比例区連合推

薦候補紹介(入場と紹介で10分)

○比例区候補者産別紹介 産別代表 12名

(情報労連、自治労、UAゼンセン、電力総連、JR総連、基幹労連、日教組、JP労組、自動車総連、JAM、私鉄総連、電機連合)

○衆議院北海道第5区選出議員補欠選挙

候補予定者 池田 まき氏(決意表明)5分

○北海道選挙区候補予定者 徳永 エリ氏(決意表明)5分

19:01-19:06(6)集会決議採択

「集会決議(案)」 女性委員会 山田委員長

19:07-19:09(7)団結ガンバロー 小関 会長代行

19:10-19:11(8)閉会あいさつ(齊藤副事務局長)

(2)各地協春闘総決起集会

- | | | |
|--------|-----------------|-----------------|
| ① 日高地協 | 2月27日(土)13:30～ | 新ひだか町公民館 |
| ② 胆振地協 | 3月 1日(火)～24日(木) | 5地区連合ごとに開催 |
| ③ 網走地協 | 3月 5日(土)13:30～ | 北見市民会館(デモ行進あり) |
| ④ 十勝地協 | 3月 6日(日)10:30～ | 帯広中央公園(デモ行進あり) |
| ⑤ 空知地協 | 3月 7日(月)18:00～ | 滝川文化センター |
| | 3月 8日(火)18:00～ | 岩見沢市民会館 |
| | 3月 9日(水)18:00～ | 深川プラザホテル板倉 |
| ⑥ 檜山地協 | 3月 8日(火)9日(水) | 南北ブロックごとに開催 |
| ⑦ 渡島地協 | 3月 9日(水)18:30～ | 函館市競輪場テレシアター |
| ⑧ 上川地協 | 3月 9日(水)18:30～ | 旭川トーヨーホテル |
| ⑨ 宗谷地協 | 3月10日(木)18:30～ | 稚内海員会館 |
| ⑩ 留萌地協 | 3月10日(木)18:00～ | 留萌中央公民館 |
| ⑪ 釧根地協 | 3月12日(土)14:00～ | 釧路アクア・ベール |
| ⑫ 後志地協 | 3月22日(火)18:00～ | 小樽市民センター マリンホール |

(3)各種行動日程

2月	・連合北海道第3回闘争委員会(第5回執行委員会) 2/24 ・連合北海道第4回地協事務局長会議 2/24 ・平取地区連合春闘総決起集会 2/24 ・北海道労働局への要請行動 2/26 ・経済5団体との労使懇談会 2/26 ・日高地協春闘総決起集会 2/27 ・北海道への要請行動 2/29 ・連合北海道部門別連絡会/F部門 2/29 ・北海道公務労協2016春季生活闘争決起集会 2/29
3月	・苫小牧地区連合春闘総決起集会 3/1 ・人事院北海道事務局長交渉 3/1

	<ul style="list-style-type: none"> ・「2016 春季生活闘争・5区補選・参議院選挙闘争勝利 全道総決起集会」 3/2 (札幌市教育文化会館大ホール) ・春季生活闘争・政策制度実現中央総決起集会(東京) 3/3 ・交通運輸政策要求実現集会 3/3 ・名寄地区連合春闘総決起集会 3/4 ・室蘭地区連合春闘総決起集会 3/4 ・網走地協春闘総決起集会 3/5 ・3.8 国際女性デー 3/5 ・JR連合春季生活闘争総決起集会 3/5 ・登別地区連合春闘総決起集会 3/6 ・十勝地協春闘総決起集会 3/6 ・中空知BL春闘総決起集会 3/7 ・第2回北海道地方労働審議会 3/8 ・南空知BL春闘総決起集会 3/8 ・檜山地協南部地区春闘総決起集会 3/8 ・檜山地協北部地区春闘総決起集会 3/9 ・北空知BL春闘総決起集会 3/9 ・渡島地協春闘総決起集会 3/9 ・上川地協春闘総決起集会 3/9 ・宗谷地協春闘総決起集会 3/10 ・留萌地協春闘総決起集会 3/10 ・白老地区連合春闘総決起集会 3/11 ・釧根地協春闘総決起集会 3/12 ・私鉄総連第1回集団交渉 3/14 ・北渡島BL春闘総決起集会 3/16 ・後志地協春闘総決起集会 3/22 ・伊達地区連合春闘総決起集会 3/24 ・春闘ヤマ場全道一斉街宣行動 3/14-25 ・春闘全道テープ街宣 3/14-31 ・連合北海道第4回闘争委員会 (第6回執行委員会) 3/25 ・連合北海道第4回地協事務局長会議 3/25 ・=第1先行組合回答ゾーン= 3/14-18 (最大のヤマ場 3/16) ・=第2先行組合回答ゾーン= 3/22-25 ・=中堅・中小集中回答ゾーン= 3/26-31 ・=中小回答ゾーン= 4/中
4月	<ul style="list-style-type: none"> ・=解決促進ゾーン= 「地場 解決促進集会」 ・石狩地協中小組合解決促進集会 4/27 ・第3回中小・パート労働条件委員会 4/ ・「第2回 産業別部門連絡会」 4/

道政記者クラブ報道各社 各位

経済5団体と連合北海道との労使懇談会について
～連合北海道から経済5団体への「すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請」～

北海道経済連合会・連合北海道

日頃から道経連ならびに連合北海道に対するご指導・ご鞭撻に感謝申し上げます。

さて、表題にありますとおり、連合北海道より「すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請」が経済5団体(北海道商工会議所連合会、北海道経済同友会、北海道中小企業団体中央会、北海道商工会連合会、北海道経済連合会)に対して下記のとおり行なわれますので、お知らせしますとともに、取材方をよろしくお願いいたします。

記

1. 日時 平成28年2月26日(金)15:00～16:00
2. 会場 北海道経済センタービル 特別会議室B (札幌市中央区北1条西2丁目経済センタービル3階)
3. 出席者

<日本労働組合総連合会北海道連合会>

会長	出村 良平
会長代行	小関 顕太郎
副会長	勘川 敏
副会長	添田 昭史
副会長	畑山 忠生
副会長	高倉 司
事務局長	杉山 元
副事務局長	岡島 光行
副事務局長	齊藤 勉
組織労働局長	永田 重人
組織対策局長	山田 新吾
総合政策局長	坪田 伸一
道民運動局長	皆川 洋仁
女性委員会事務局長	内藤 久恵
組織労働局次長	勝又 真由美
組織労働局次長	小野寺教文

<経済5団体>

北海道商工会議所連合会	
事務局次長	守山 泰史
北海道経済同友会	
常務理事・事務局長	寺澤 重成
北海道中小企業団体中央会	
専務理事	福迫 均
北海道商工会連合会	
専務理事	戸澤 孝一
北海道経済連合会	
会長	大内 全
副会長	山本 邦彦
専務理事	森 昌弘
常務理事	神 秀治
労働政策局長	高山 淳一
労働政策局	古田 利秋
労働政策局	北浦 省吾
労働政策局	稲葉 延樹

4. 次第

- (1)開会
- (2)経済5団体出席者紹介
- (3)連合北海道出席者紹介
- (4)連合北海道代表挨拶
- (5)経済団体代表挨拶
- (6)要請書手渡し
- (7)要請書内容説明
- (8)経済団体代表コメント

懇談

- (9)閉会

経済5団体と連合北海道との労使懇談会 出席者名簿

と き：平成28年2月26日（金）午後3時00分～午後4時00分
ところ 北海道経済センタービル 3F・特別会議室B

（順不同敬称略）

■ 経済団体

北海道商工会議所連合会	事務局次長	守山	泰史
北海道経済同友会	常務理事・事務局長	寺澤	重成
北海道中小企業団体中央会	専務理事	福迫	均
北海道商工会連合会	専務理事	戸澤	孝一
北海道経済連合会	会 長	大内	全
〃	副 会 長	山本	邦彦
〃	専務理事	森	昌弘
〃	常務理事	神	秀治
〃	労働政策局局長	高山	淳一
〃	労働政策局部長	古田	利秋
〃	労働政策局部長	北浦	省吾
〃	労働政策局部長	稲葉	延樹

■ 連合北海道

会 長	出村	良平
会長代行	小関	顕太郎
副会長	勘川	敏
副会長	添田	昭史
副会長	畑山	忠生
副会長	高倉	司
事務局長	杉山	元
副事務局長	岡島	光行
副事務局長	齊藤	勉
組織労働局長	永田	重人
組織対策局長	山田	新吾
総合政策局長	坪田	伸一
道民運動局長	皆川	洋仁
女性委員会事務局長	内藤	久恵
組織労働局次長	勝又	真由美
〃	小野	寺教文

以上

経済5団体と連合北海道との労使懇談会

1. 日 時 2016年2月26日(金) 15:00~16:00

2. 場 所 北海道経済センター 3F 特別会議室B3. 進 行

15:00~15:02 開会挨拶 北海道経済連合会労働政策局古田部長

15:02~15:03 経済5団体出席者紹介 配布した名簿にて省略

〃 連合北海道出席者紹介 配布した名簿にて省略

15:03~15:08 連合北海道代表挨拶 連合北海道出村会長 (3分~5分)

15:08~15:13 経済団体代表挨拶 北海道経済連合会大内会長 (3分~5分)

15:13~15:18 要請書手渡し 出村会長→大内会長

※マスクミ退室

15:18~15:28 要請内容説明 連合北海道永田労働組織局長

15:28~15:33 経済団体代表コメント 北海道経済連合会神常務理事

15:33~16:00 懇 談

①連合北海道添田・畑山両副会長2名から各単組の取り組み状況の紹介

10分程度

②5経済団体からのコメント

15分程度

- ・北海道経済連合会(山本副会長)
- ・北海道商工会連合会
- ・北海道中小企業団体中央会
- ・北海道経済同友会
- ・北海道商工会議所連合会

③意見交換

16:00 閉 会

以 上

2016年2月26日

北海道経済連合会

会長 大内 全 様

北海道商工会議所連合会

会頭 高向 巖 様

北海道商工会連合会

会長 荒尾 孝司 様

北海道経済同友会

代表幹事 横内 龍三 様

北海道中小企業団体中央会

会長 尾池 一仁 様

日本労働組合総連合会北海道連合会

会長 出村 良平

すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請

日頃より北海道経済の発展にご尽力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、原油安や中国経済の減速懸念に加え、世界経済を牽引してきた米国経済に陰りが見え始め、金融市場では、日銀のマイナス金利導入や株安・円高など不安定な動きが続き、春季生活闘争への影響も懸念されると言われています。輸出企業の業績は一時的に悪化する可能性はありますが、ベアは短期的な収益とは切り離して考えるべきです。2月8日、厚生労働省が発表した2015年12月の「毎月勤労統計調査」(速報値)によると、「実質賃金」は前年同期比0.1%減と2ヶ月連続でマイナスとなりました。同時に発表した2015年通年の実質賃金は0.9%減で4年連続の減少となっています。

また、2月15日、内閣府が発表した2015年10-12月期の実質国内総生産(GDP)速報値は前期比0.4%減、年率換算で1.4%減となり2四半期ぶりにマイナス成長となりました。GDPの6割を占める個人消費は前期比0.8%減と2四半期ぶりのマイナスとなり、3年以上が経過するアベノミクスにより、一部企業や富裕層にしか恩恵を与えなかった結果が形となって現れています。今回、マイナス成長に沈んだ要因は、内需の柱である個人消費の低迷であります。大企業が春季生活闘争において、2年連続で月例賃金の引き上げを勝ち取りましたが、中小企業や地場産業に働く者には波及しておらず、全体では円安などに伴う物価上昇に賃上げが追い付いていません。むしろ、国民の生活は改善されず、家計が節約志向を強めています。個人消費を回復させるためには、道内の8割を超える中小・下請け労働者と4割を超える非正規の底上げをはかることが経済の好循環実現のカギを握っています。

一方、全国の完全失業率は2015年12月で3.3%、有効求人倍率は、1.21倍(12月)、道内の完全失業率も3.4%(10-12月)、有効求人倍率は1.01倍(12月)で、統計がある1963年以降、過去最高だった15年10、11月に次ぐ過去2番目の高水準となり、全国状況に比べると厳しさは残るものの、大幅に改善しています。しかし、新規求人の47.3%が正社員求人に対して、52.7%は非正規求人となるなど、雇用増は非正規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、雇用環境の改善がある反面、

毎勤統計調査による 2015 年 9 月分速報では、道内の規模 5 人以上の事業所における 9 月の一人平均現金給与総額は、前年同月比 3.0%減の 232,713 円と 2 ヶ月ぶりの減少となりました。加えて、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指数も、5 ヶ月連続で減少するなど、依然として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。

私たちは、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、14,870 人と、前年同期に比べ 11.0% (1,471 人) の増加にあり、道内求人倍率も 1.79 倍となっています。このうち就職内定率は、12 月末現在、87.1%、前年同期を 4.3 ポイント上回り、それぞれ調査を開始した 1986 年 3 卒以降最高値にありますが、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おり、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。

つきましては、働く人すべての雇用と生活の確保、さらには、道内経済の活性化のため、次の事項の実現に経営側として最大限のご努力をいただきますようお願いいたします。

記

1. 北海道におけるすべての労働者の賃金改善について

(1) 北海道における賃金改善

2016 春季生活闘争は、日本経済の「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のために、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠である。そのために、私たちは、月例賃金の改善にこだわる取り組みを継続し、あらゆる手段を用いてそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを展開している。とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善をはかり、GDP の約 6 割を占める個人消費を回復させなければならない。

- ① 賃上げ水準は、2%程度を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分（約 2%）を含め、4%程度の賃上げをはかること。
- ② 中小企業等の賃上げは、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかる観点で、賃上げ水準を 6,000 円とし、賃金カーブ維持分 4,500 を含め総額で 10,500 円以上の引き上げをはかること。
- ③ 厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、企業数の 99.7%、従業員数の約 7 割を占める中小企業の賃金低下幅が大企業の低下幅を大きく上回っている。高卒標準労働者を例に、30 歳の場合、1997 年時点は大企業と中小企業の規模間賃金格差は(▲2,600 円)ほぼ無いが、2014 年では、21,000 円もの格差が生じている。また、40 歳の場合では、2014 年では、57,500 円もの格差が生じている（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による）。中小企業で働く労働者の勤労意欲の向上、人材の確保と育成のために、大企業と中小企業の規模間賃金格差の是正に向けた公正取引の推進を行うこと。
- ④ ILO100 号条約に沿った同一労働同一賃金の原則を踏まえ、改正男女雇用機会均等法を遵守するため、配置や職務内容が男女で異なることにより、結果として女性の昇進・昇格が遅れている原因を検証し、男女間賃金格差の是正および均衡・均等処遇の実現

をはかること。

(2) 地域最低賃金について

- ① 昨年10月8日から、北海道最低賃金は764円となり、前年比16円の引き上げとなった。影響率は全労働者で14.84%、パート労働者に至っては37.4%となっている。各団体においては、様々な機会・ツールを活用するとともに、会員各企業や従業員に対して最低賃金額の周知徹底に努め、最低賃金法を遵守すること。
- ② 2010年度の「雇用戦略対話」において、「できる限り早期に全国最低800円を確保」「全国平均1,000円を目指す」との合意がなされた。2016年度の金額改定にあたっては、昨年、北海道最低賃金審議会答申書の中で、800円、1,000円への引き上げに向けた道筋を付けるための表記が示されていることから、連合リビングウェイジ（北海道：時間額890円、月例賃金145,000円）と高卒初任給（北海道：時間給906円、月額150,400円）を重視し、より絶対水準を重視した審議を行うなかで、10月1日発効と中期的な視点に立った引き上げをはかること。
- ③ 非正規労働者の処遇改善に向けて、2016年2月に改正（拡充）された厚生労働省の「キャリアアップ助成金制度」（別添）を有効活用した賃金テーブルの改定などを各会員企業に働きかけること。

2. 雇用の安定・確保について

(1) パート労働者等非正規労働者の均等待遇実現について

道内のパート賃金水準は、最低賃金にほぼ張り付いている現状にあり、また、非正規労働者の3分の1が主たる生計者であるとの調査結果が出ている。しかし、フルに勤務しても年収200万円を遙かに下回り、ワーキング・プアと言われる状態となっている。

- ① 正規労働者との均等待遇を踏まえ、「誰もが時給1,000円」、時間単価37円の引き上げをはかること。
- ② 正社員への転換ルールの導入促進や無期労働契約への転換促進、改正労働契約法などを踏まえた正規労働者との均等待遇をめざす観点から、1)昇給ルールの導入、2)一時金の支給、3)福利厚生及び安全管理の改善、4)社会保険の適用拡大、5)有給休暇の取得促進、6)育児・介護休暇制度を雇用形態にかかわらず利用できるよう整備、7)再雇用者（定年退職者）の処遇改善など、非正規労働者の賃金・労働条件の改善について各会員企業に働きかけること。
- ③ 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。企業内訓練の機会を非正規労働者にも拡大すること。また、非正規労働者から正規労働者への転換制度を導入・定着させるためには、教育訓練の機会を拡充することが必要である。公的職業訓練機関が行う在職者訓練の中に、企業ニーズに応じた訓練コースの設定を行うよう、関係機関へ働きかけること。

(2) 若年労働者等の雇用促進について

- ① 連合北海道は、1月下旬～2月中旬にかけて、8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。

また、2015年12月24日、雇用情勢を議論するため、行政と経済団体、労働団体による地方版「政労使会議」、正式名称「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」が設

置された。共同宣言(別添)では、雇用環境の改善に向けて、1)長時間労働を抑制するための「働き方改革」、2)非正規労働者の正社員転換・待遇改善、3)女性の活躍、4)魅力ある雇用機会の創出の4点の推進に取り組むとしている。

新卒者の就職支援として、各団体においては、引き続き、会員事業所に対して新規高卒者を積極的に採用するよう要請するとともに、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よう関係機関へ働きかけること。

- ② 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「産業人材育成強化・加速事業」がスタートし、2年目となる。

地域産業を支える人材の育成に向けて、北海道労働局、北海道庁、ハローワーク等と十分な連携をはかり、様々な機会を活用し、事業の周知徹底を各会員企業に働きかけること。

- ③ 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。

- ④ 関係機関に対して、学生と中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐよう働きかけること。特に、道内高卒予定の求人数が多い29人以下(求人5,176人)、30~99人(求人4,476人)、100~299人(求人2,463人)規模の事業所に対する新卒者の求職希望を増やす必要がある。厚生労働省「若者応援企業宣言事業」への事業所登録の推進や、2015年9月に成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」(若者雇用促進法)に基づき、ア.新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供義務化(2016年3月1日施行)、イ.若者の採用・育成に積極的な中小企業(従業員規模300人以下が対象)を認定する制度が創設(2015年10月1日施行)されたことから、ハローワークなどと連携をはかり、新卒者を含む若者の雇用・就労環境の改善をはかるよう会員企業に対して周知に努めること。

- ⑤ 若者の早期離職理由の多くが職場環境の問題に起因している。道内の高卒3年以内の離職率は若干減少したものの、48.2(前年50.5)%と高い割合にある。特に、4人以下の事業所で73.5%、5~29人事業所で59.2%、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。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取り組みとして、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、若者の相談窓口や声・意見を吸収・把握する体制整備、労働法教育の機会、早期離職防止に向けた若者の交流機会の確保などについて、各会員企業に働きかけること。

3. 労働条件改善、労働安全衛生対策などの課題について

(1) ワーク・ライフ・バランス実現に向けて

① 長時間労働の是正・過労死ゼロについて

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向けて、以下の項目の改善をはかるよう各会員企業に働きかけること。

- 1) 中小企業における月60時間を超える割増賃金率を50%以上へ引き上げること。
- 2) 勤務間インターバル規制(終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を原則11時間確保)を導入すること。
- 3) 特別条項付き36協定を適用する場合、年間上限時間を設定し、限りなく360時間に

近づけることを徹底するとともに、健康を確保する観点から過重労働を是正すること。

4) 従業員 50 人未満の事業場においても安全衛生委員会の設置を行うこと。

② 諸休暇について

新たな祝日の増(8月11日「山の日」)の取り扱いをはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざすとともに、有給休暇の取得促進の取り組みを強化すること。

(2) ワークルールの遵守について

① 労働関係法令の遵守の徹底

正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者などもワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、労働関係法令の趣旨を踏まえた遵守を徹底すること。また、「改正障害者雇用促進法」の施行を踏まえて、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「障がい者がいきいきと働くことができる」職場環境の整備の取り組みを進めること。さらに、従業員 100 人以下の企業においても、改正育児・介護休業法が適用されていることから、それに対応した点検を積極的に推進すること。

② 労働契約法に関する処遇改善

非正規労働者の約 8 割が有期契約労働者であり、雇用の安定と処遇改善に向けて、労働契約法第 18、19、20 条が 2013 年 4 月に全面施行された。無期転換の促進、無期転換後の労働条件の対応、無期転換の申込み権に関する周知、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知など、関係行政機関と連携し、会員事業所に法改正の趣旨の周知・徹底をはかること。

③ 高齢者雇用安定法に関する処遇改善

高齢者雇用安定法が 2013 年 4 月に改正されたが、道内 46 企業(企業規模 31～50 人 30 社、51～300 人 16 社)において、雇用確保措置が未実施となっている。改正法の趣旨を踏まえて、雇用と年金を確実に接続させるため、非正規労働者を含めた希望者全員が 65 歳まで安心して働き続けられるよう、関係行政機関と連携して会員各企業を支援すること。

また、高齢者の就業の場を確保するため、高齢者ニーズに対応する賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場の創出や、作業環境、能力開発、健康管理などについて、十分配慮するよう会員各企業に対して周知すること。

④ 労働者派遣法に関する処遇改善

労働者派遣法が改正され、2015 年 9 月 30 日に施行された。1)労働者派遣の期間制限の見直し、2)「雇用安定措置」の義務化、3)均等待遇に関する措置の見直しなどが主な改正内容である。

具体的に、1)労働者派遣の期間制限の見直しでは、派遣先の同一の事業所での派遣労働者の継続的な受け入れは 3 年を上限とし、それを超えて受け入れようとする場合は、過半数労働組合などへの意見聴取が必要となることに、十分配慮した対応をはかること。また、2)「雇用安定措置」の義務化では、派遣元事業主に対して、雇用継続の措置を実施する必要があるため、派遣元からの直接雇用申込み依頼を受けた場合は、積極的に受け入れるよう会員各企業に対して働きかけること。さらに、3)均等待遇に関する措置の見直しでは、派遣元、派遣先それぞれに措置を講じる

こととされ、賃金等の情報提供(派遣先)、配慮した賃金の決定(派遣元)、教育訓練(派遣元・先)、福利厚生施設の利用機会の付与(派遣先)などが義務又は配慮義務として盛り込まれており、関係行政機関と連携し、会員事業所に法改正の趣旨の周知・徹底をはかること。

⑤ 快適な職場づくり

労働災害のリスクを低減し、快適な職場づくりを推進するとともに、長時間・過重労働対策、メンタルヘルス対策、パワーハラスメント対策なども含め、労働安全衛生法などの法令遵守と安全配慮義務の履行に向けた取り組みを進めること。

特に、2015年12月1日に施行(義務化)されたストレスチェック(労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査)制度については、受診率100%をめざし、すべての労働者が受診できる環境整備を整えるとともに、ストレスチェックや面接指導の結果を理由とする労働者に対する不利益取り扱いの禁止、ならびに労働者のプライバシーの保護について、厳格な運用を行うよう会員事業所に周知・徹底をはかること。

また、当分の間、努力義務とされている従業員50人未満の事業所においても、ストレスチェックを実施できるよう体制整備をはかること。

さらに、労働安全衛生法改正法案の内容を踏まえ、企業内の対応状況を確認し、安全衛生委員会・労使協議制を通じて改善すること。

4. 女性の職業生活における活躍の推進(女性活躍推進法)について

女性活躍推進法が成立し、2016年4月1日から法律が施行される。国や地方公共団体、民間事業主は女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、行動計画を策定することとなった(300人以下の民間事業主は努力義務)ことから、以下の内容について、各会員企業に働きかけること。

- (1) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間における賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、女性に対する研修の実施や女性の少ない部署への優先配置などについて検討し、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こと。
- (2) 女性活躍推進法に基づく企業等の行動計画策定に取り組むこと。策定に当たっては、以下の必須項目については必ず把握・分析するとともに、厚生労働省令で定める21の任意項目および各事業所の状況に基づいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定すること。

【必須項目】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合(雇用管理区分ごと)
 - ② 男女の勤続年数の差異(雇用管理区分ごと)
 - ③ 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況
 - ④ 管理職に占める女性比率
- (3) 法律や行動計画の内容について、学習の場を設置するなど周知をはかること。
 - (4) 計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与すること。

以 上

北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言

～ 全ての人が健康で安心して活躍できる社会に ～

北海道の人口は、平成9年の約570万人をピークに、全国より約10年早く人口減少局面に入り、平成22年の人口はピーク時よりも約19万人少ない550.6万人となり、今後も人口減少が進行することが見込まれています。

また、北海道の就業者数については、今後、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、平成42年には203.5万人と、平成26年から50.6万人減少することが見込まれています。

こうした中、北海道の活力と成長力を高め、持続可能な社会をつくる観点から、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現とともに、経済の好循環を更に進めていくため、企業における人材の確保・定着が求められています。

北海道の労働時間は、年間総実労働時間(平成26年)が2,060時間で全国平均の2,021時間を上回り、年次有給休暇の取得率(平成26年)が42.5%と全国平均の47.6%を下回るなど全国より長時間労働の傾向が見られます。

また、雇用者数に占める非正規雇用労働者の割合(平成26年)は39.8%と全国平均の37.4%より高く、正社員の有効求人倍率(平成26年度)は0.52倍と全国の0.68倍より低くなっており、女性の就業率(25歳から44歳、平成26年)は66.7%と全国平均の70.8%より低くなっています。

さらに、家族の介護・看護を理由とした北海道の離職・転職者は、平成19年10月～平成24年9月の5年間で、2.1万人に及んでおり、深刻な問題となっています。

そこで、これらを改善するためには、北海道の各地域、農林水産業を含む全ての産業において、「働き方改革」、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」、「魅力ある雇用機会の創出」などに取り組むことが重要です。

こうした取組により、雇用の質の向上が図られ、全ての人々が、育児や介護をはじめとしたライフステージの各場面で、健康で安心していきいきと働くことができるようになります。さらに、女性の活躍する社会、若者や高齢者等が能力を発揮できる社会の実現、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)及びディーセント・ワークの実現にも繋がります。また、人材の確保・育成、生産性の向上による地域産業の発展などの効果も期待できます。

私たちは、これらの共通認識を持ち、道内の気運醸成を図るために次の取組を促進してまいります。

また、この共同宣言に賛同いただける地方自治体や各種団体等との様々な連携に努めながら、北海道で働く人々が意欲をもって、その能力を十分発揮し、安心して活躍できる環境の整備に向けて、これらの取組を進め、北海道がより魅力的で元気になることを目指します。

(1)働き方改革

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得を促進するとともに、個々の労働者の生活スタイルに対応できる多様で効率的な働き方などの「働き方改革」を推進します。

(2)非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

非正規雇用労働者については、正社員への転換の拡大、意欲・能力に応じた賃金決定、教育訓練や、福利厚生面での改善を進めます。

(3)女性の活躍推進

女性が個性と能力を発揮して活躍できるよう、職域の拡大を進めるとともに、仕事と家庭の両立や、子育て支援・再就職支援等によるキャリアの継続が可能な環境整備を進めます。

(4)魅力ある雇用機会の創出

魅力ある雇用の場づくりや、産業振興と雇用対策の一体的な取組などにより、良質で安定的な雇用機会の創出を推進します。

平成27年12月24日

北海道経済連合会 会長 大内 全

一般社団法人

北海道商工会議所連合会 会頭 高向 巖

北海道中小企業団体中央会 会長 尾池 一仁

北海道商工会連合会 会長 荒尾 孝司

日本労働組合総連合会

北海道連合会 会長 出村 良平

北海道 知 事 高橋 はるみ

札幌 市 長 秋元 克広

北海道経済産業局長 秋庭 英人

北海道労働局長 田中 敏章

日本労働組合総連合会北海道連合会要請進行（案）

日時：平成28年2月26日（金）10：15～11：30

会場：札幌第1合同庁舎7階北側会議室

進行：後藤企画室長

出席者の紹介は出席者名簿の配付により省略

- 1 連合北海道から要請書の提出～報道機関による頭撮り（報道機関が入れば）
（出村会長から田中労働局長が受け取る）
- 2 連合北海道出村会長から御挨拶
- 3 北海道労働局田中局長から挨拶
- 4 永田組織労働局長から要請の趣旨について御説明
- 5 当局から要請事項に対して、各部長・室長より説明
 - ① 庭山労働基準部長から労働基準部関係について説明
 - ② 中村職業安定部長から職業安定部関係について説明
 - ③ 本間雇用均等室長から雇用均等室関係について説明
 - ④ 玉置総務課長から総務部関係について説明
- 6 意見交換
- 7 杉山事務局長様から全体を通して一言
- 8 田中労働局長から一言

終了

日本労働組合総連合会北海道連合会 要請出席者名簿

平成28年2月26日(金)
10:15~11:30
北海道労働局7階会議室

○ 日本労働組合総連合会 北海道連合会 (17名)

出村良平	会長
小関顕太郎	会長代行
添田昭史	副会長
高倉司	副会長
畑山忠生	副会長
杉山元	事務局長
岡島光行	副事務局長
齊藤勉	副事務局長
永田重人	組織労働局長
山田新吾	組織対策局長
坪田伸一	総合政策局長
皆川洋仁	道民運動局長
山田悦子	女性委員会委員長
内藤久恵	女性委員会事務局長
斉藤信	青年委員会委員長
勝又真由美	組織労働局次長
小野寺教文	組織労働局次長

○ 北海道労働局 (15名)

田中敏章	労働局長
庭山佳宏	労働基準部長
中村正子	職業安定部長
本間玲子	雇用均等室長
玉置靖	総務課長
後藤亮	企画室長
仁木真司	監督課長
山谷幸雄	安全課長
木村敏宏	健康課長
飛田誠一	賃金課長
信田薫弘	労災補償課長
鈴木一史	職業安定課長
森真治	職業対策課長
山谷秀治	需給調整事業課長
成田昌子	地方訓練受講者支援室長

(事務局 14名)

山 田	主任監察監督官
大 森	主任安全専門官
小 野	課長補佐
根 本	主任賃金指導官
高 橋	労災管理調整官
小 島	雇用均等室長補佐
杉 本	地方労働市場情報官
新	職業安定課長補佐
佐々木	職業安定課長補佐
杉 村	職業対策課長補佐
林	職業対策課長補佐
山 田	需給調整事業課長補佐
西 川	地方訓練受講者支援室長補佐
高 木	企画室長補佐

2016年2月26日

北海道労働局

局長 田中 敏章 様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会長 出村 良平

すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請

日頃より労働行政における円滑な推進にご尽力されていることに対して敬意を表します。

さて、日本経済は、原油安や中国経済の減速懸念に加え、世界経済を牽引してきた米国経済に陰りが見え始め、金融市場では、日銀のマイナス金利導入や株安・円高など不安定な動きが続き、春季生活闘争への影響も懸念されると言われています。輸出企業の業績は一時的に悪化する可能性はありますが、ベアは短期的な収益とは切り離して考えるべきです。

2月8日、厚生労働省が発表した2015年12月の「毎月勤労統計調査」(速報値)によると、「実質賃金」は前年同期比0.1%減と2ヶ月連続でマイナスとなりました。同時に発表した2015年通年の実質賃金は0.9%減で4年連続の減少となっています。

また、2月15日、内閣府が発表した2015年10-12月期の実質国内総生産(GDP)速報値は、前期比0.4%減、年率換算で1.4%減となり2四半期ぶりにマイナス成長となりました。GDPの6割を占める個人消費は前期比0.8%減と2四半期ぶりのマイナスとなり、3年以上が経過するアベノミクスにより、一部企業や富裕層にしか恩恵を与えなかった結果が形となって現れています。今回、マイナス成長に沈んだ要因は、内需の柱である個人消費の低迷であります。大企業が春季生活闘争において、2年連続で月例賃金の引き上げを勝ち取りましたが、中小企業や地場産業に働く者には波及しておらず、全体では円安などに伴う物価上昇に賃上げが追いついていません。むしろ、国民の生活は改善されず、家計が節約志向を強めています。個人消費を回復させるためには、道内の8割を超える中小・下請け労働者と4割を超える非正規の底上げをはかることが経済の好循環実現のカギを握っています。

一方、全国の完全失業率は2015年12月で3.3%、有効求人倍率は、1.21倍(12月)、道内の完全失業率も3.4%(10-12月)、有効求人倍率は1.01倍(12月)で、統計がある1963年以降、過去最高であった15年10、11月に次ぐ過去2番目の高水準となり、全国状況に比べると厳しさは残るものの、大幅に改善しています。しかし、新規求人の47.3%が正社員求人に対して、52.7%は非正規求人となるなど、雇用増は非正規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、雇用環境の改善がある反面、毎勤統計調査による2015年9月分速報では、道内の規模5人以上の事業所における9月の一人平均現金給与総額は、前年同月比3.0%減の232,713円と2ヶ月ぶりの減少となりました。加えて、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指数も、5ヶ月連続で減少するなど、依然として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、14,870人と、前年同期に比べ11.0%(1,471人)の増加にあり、道内求人

倍率も 1.79 倍となっています。このうち就職内定率は、12 月末現在、87.1%、前年同期を 4.3 ポイント上回り、それぞれ調査を開始した 1986 年 3 卒以降最高値にあります。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おり、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。

つきましては、働く人すべての雇用と生活の確保、労働条件・処遇の改善に向けて最大限のご努力をいただきますようお願いいたします。

記

1. 北海道におけるすべての労働者の賃金改善について

(1) 北海道における賃金・処遇改善について

① 2016 春季生活闘争における処遇改善要求

1) 連合は 2016 春季生活闘争において、日本経済の「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のために、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠であり、そのために、月例賃金の改善にこだわる取り組みを継続し、あらゆる手段を用いてそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを展開している。

とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善をはかり、GDPの約6割を占める個人消費を回復させなければならない。

2) 具体的には、賃上げ水準は、2%程度を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を含め、4%程度の賃上げをはかること。また、中小企業等の賃上げは、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかる観点で、賃上げ水準を 6,000 円とし、賃金カーブ維持分 4,500 を含め総額で 10,500 円以上の引き上げをはかることである。

3) 厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、企業数の 99.7%、従業員数の約7割を占める中小企業の賃金低下幅が大企業の低下幅を大きく上回っている。高卒標準労働者を例に、30 歳の場合、1997 年時点は大企業と中小企業の規模間賃金格差は(▲2,600 円)ほぼ無いが、2014 年では、21,000 円もの格差が生じている。また、40 歳の場合では、2014 年では、57,500 円もの格差が生じている(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による)。中小企業で働く労働者の勤労意欲の向上、人材の確保と育成のために、大企業と中小企業の規模間賃金格差の是正に向けた公正取引の推進を行うことや、男女間賃金格差の解消、企業内最低賃金協定締結拡大などを求めている。

今後はそれらの要求に基づき各労使間で協議・交渉が展開されることとなるが、不当労働行為を生じさせることなく真摯な労使協議となるよう必要な対応を行うこと。

② パート労働者等非正規労働者の均等待遇実現

1) 道内のパート賃金水準は、最低賃金にほぼ張り付いている現状であり、また、非正規労働者の3分の1が主たる生計者であるとの調査結果が出ている。しかし、フルに勤務しても年収200万円を遙かに下回り、ワーキング・プアと言われる状態となっている。正規労働者との格差も大きいことから、連合は、「誰もが時給1,000円」、時間単価37円の引き上げを求めている。さらに、正社員への転換ルールの導入促進や無期労働契約への転換促進、改正労働契約法などを踏まえた正規労働者との均等待遇をめざす観点から、ア.昇給ルールの導入、イ.一時金の支給、ウ.福利厚生及び安全管理の改善、エ.社会保険の適用拡大、オ.有給休暇の取得促進、カ.育児・介護休暇制度を雇用形

態にかかわらず利用できるよう整備、キ.再雇用者(定年退職者)の処遇改善など、非正規労働者の賃金・労働条件の改善などを求めており、パート等非正規労働者の賃金・労働条件の改善について各企業に働きかけること。

2) 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。企業内訓練の機会を非正規労働者にも拡大すること。また、非正規労働者から正規労働者への転換制度を導入・定着させるためには、教育訓練の機会を拡充することが必要である。公的職業訓練機関が行う在職者訓練の中に、企業ニーズに応じた訓練コースの設定を行うよう取り組むこと。

(2) 最低賃金について

昨年10月8日から、北海道最低賃金は764円となり、前年比16円の引き上げとなった。影響率は全労働者で14.84%、パート労働者に至っては37.4%となっている。

- ① 2010年度の「雇用戦略対話」において、「できる限り早期に全国最低 800 円を確保」「全国平均 1,000 円を目指す」との合意がなされた。2016年度の金額改定にあたっては、昨年、北海道最低賃金審議会答申書の中で、800 円、1,000 円への引き上げに向けた道筋を付けるための表記が示されていることから、連合リビングウェイジ(北海道:時間額 890 円、月例賃金 145,000 円)と高卒初任給(北海道:時間給 906 円、月額 150,400 円)を重視し、より絶対水準を重視した審議を行うなかで、10月1日発効にこだわる審議会日程を設定するとともに、中期的な視点に立った引き上げをはかること。そのためには、北海道経済の底上げに向けて北海道地方最低賃金審議会の自主性を尊重すること。
- ② 非正規労働者の処遇改善に向けて、2015年4月から新規・拡充された厚生労働省の「キャリアアップ助成金制度」を有効活用した賃金テーブルの改定などを各経済・業界団体に働きかけること。また、様々な機会・ツールを活用し、各企業・従業員に対して最低賃金額を周知徹底し、最低賃金違反防止に万全を期すこと。
- ③ 特定(産業別)最低賃金等について
 - 1) 現行、道内4業種の特定最低賃金については、地域最低賃金の20%増となるよう引き上げに努めること。また、特定最低賃金の周知と遵守の徹底に努めること。
 - 2) ハイ・タク産業の適正な需給バランスを取り戻し、公正競争を実現させるため、ハイ・タク産業各社における企業内最低賃金協定の締結を促すとともに、地域最低賃金違反を根絶すること。
 - 3) ハイ・タク生産性賃金(完全歩合制)に、6割以上の基本保障給を定めるよう指導すること。

2. 雇用の安定・確保について

(1) 新卒者対策の強化について

① 連合北海道は、1月下旬～2月中旬にかけて、8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。

また、2015年12月24日、雇用情勢を議論するため、行政と経済団体、労働団体による地方版「政労使会議」、正式名称「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」が設置された。共同宣言では、雇用環境の改善に向けて、1)長時間労働を抑制するための「働き方改革」、2)非正規労働者の正社員転換・待遇改善、3)女性の活躍、4)魅力ある雇用機会の創出の4点の推進に取り組むとしている。

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。

② 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 1,075 人もの高卒未内定者が残されている。3月末ぎりぎりまでの取り組みを一層強化するとともに、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、ジョブサポーター等による支援の継続を強めること。

また、現在、「卒業前最後の集中支援2016」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。

- ③ 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よう関係機関に働きかけること。

(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「産業人材育成強化・加速事業」がスタートし、2年目となる。

地域産業を支える人材の育成に向けて、北海道庁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5,176人)、30~99人(求人4,476人)、100~299人(求人2,463人)規模の事業所に対する新卒者の求職希望を増やす必要がある。厚生労働省「若者応援企業宣言事業」への事業所登録の推進や2015年9月に成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」(若者雇用促進法)に基づき、ア.新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供義務化(2016年3月1日施行)、イ.公共職業安定所における一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者申込みの不受理(2016年3月1日施行)、ウ.若者の採用・育成に積極的な中小企業(従業員規模300人以下が対象)を認定する制度の創設(2015年10月1日施行)、エ.地域若者サポートステーションの安定的な事業運営(2016年4月1日施行)となっている。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し、宣言企業を増やすとともに、「若者雇用促進法」を浸透させ、新卒者を含む若者の雇用・就労環境の改善に努めること。

- ③ 若者の早期離職理由の多くが職場環境の問題に起因している。道内の高卒3年以内の離職率は若干減少したものの、48.2(前年 50.5)%と高い割合にある。特に、4人以下の事業所で 73.5%、5~29 人事業所で 59.2%、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。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取り組みとして、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、若者の相談窓口や声・意見を吸収・把握する体制整備、労働法教育の機会、早期離職防止に向けた若者の交流機会の確保など、一層の支援策を関係機関に働きかけること。

(3) 公務職場等における非正規労働者の雇用安定・処遇改善について

安定した雇用は、経済社会の健全な発展に必須であり、次の事項により非正規労働者の雇用安定・処遇改善に向け指導、改善すること。

- 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)が大幅に増加している。北海道労働局が率先して、職員採用への切り替えを行うとともに、非正規労働者の処遇改善として、臨時・非常勤職員の賃金の最低額を、時間給1,000円以上とし、協定を締結すること。
- 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、本省に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、2014年7月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、各市町村自治体に対して、賃金・労働条件の適切な取り扱いをはかるよう助言すること。具体的には、以下のとおり、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よう働きかけること。

1) 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、2) 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、以下の休暇・休業制度を確立すること。

ア. 年次有給休暇(年次繰越含む)、イ. 産前・産後休暇、ウ. 病気休暇、エ. 忌引き休暇、オ. 短期介護休暇、カ. 子の看護休暇、キ. 育児・介護休業(休暇)、ク. 生理休暇、ケ. 夏季休暇、コ. 特別休暇

2) 通勤手当(費用弁償を含む)について全額支給すること、3) 期末・勤勉手当、退職手当等支給することが可能となるよう法整備すること。4) 時間外勤務手当(追加報酬)の不払いを解消すること。5) 健康診断について、6ヶ月以上勤務(見込み)・週勤務 20 時間以上の職員に実施すること。

6) 雇用保険、健康保険、厚生年金について、加入資格を満たす職員を加入させること。

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。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、高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う在職者訓練の中で、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実現すること。

(4) 職業選択の自由を保障する公共職業訓練の充実

労働者にとって職業選択の自由と勤労の権利は憲法で保障された権利であり、公共職業訓練は雇用の質の向上が求められる今こそ、公的機関としての役割が強く求められている。

このため、国や道に対して①「高齢・障害・求職者雇用支援機構」に属する各機関の機能強化、②求人票と実際の労働条件のくい違いによるトラブル頻発企業に対するハローワークの利用制限、③企業における人材活用・育成のための支援制度の拡大充実、④失業者・転職希望者など訓練受講者への学費や生活費助成、奨学金制度など再就職支援策・環境整備をさらに強化するよう求めること。

3. 労働条件改善、労働安全衛生対策などの課題について

(1) ワーク・ライフ・バランス実現に向けて

① 長時間労働の是正・過労死ゼロについて

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向けて、以下の項目の改善をはかるよう各企業・団体に働きかけること。

1) 労働時間管理の徹底をはかり、「働き方」「休み方」の意識改革を推進するとともに、労働基準法32条の完全な実施を求め、時間外労働の削減、年次有給休暇の完全消化等による総労働時間の短縮を指導すること。特に裁量労働制職場の管理部門の労働時間管理を厳正にすること。

2) 適正な人員配置と時間管理などを徹底し、不払い残業の撲滅を図ること。また、「疑似管理者」の一掃を図ること。

3) 労働時間短縮、ワーク・ライフ・バランス実現のため、時間外割増賃金を50%、休日割増賃金

を100%とすること。

- 4) 勤務間インターバル規制(終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を原則11時間確保)を導入すること。
- 5) 特別条項付き36協定を適用する場合、年間上限時間を設定し、限りなく360時間に近づけることを徹底するとともに、健康を確保する観点から過重労働を是正すること。
- 6) 従業員50人未満の事業場においても安全衛生委員会の設置を行うこと。

② 年次有給休暇等諸休暇の付与周知徹底と完全消化について

パート等非正規労働者を含め、年次有給休暇の付与と完全消化に向けて、計画取得の推進や賃金明細表への残日数表示の取り組みを進めること。また、新たな祝日の増(8月11日「山の日」)の取り扱いをはじめとする所定労働時間の短縮などにより、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざすために、有給休暇の取得促進の取り組みを強化すること。

(2) ワークルールの遵守について

① 労働関係法令の遵守の徹底

この一年間で連合北海道(各地域協議会を含む)に寄せられた労働相談は1,795件(対前年7件減)うち、非正規の相談が半数近く(887件)に及ぶ。賃金・雇用に関連するものが600件近くを占めるが、労働時間の相談も多く(318件)、また、職場内いじめ・嫌がらせ案件(140件)も高止まりとなっており、メンタル不調から休業、そして労災申請や司法の場へ持ち込まれるケースも多い。正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者などもワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、労働関係法令の趣旨を踏まえた遵守を徹底すること。

② 両立支援の促進

男女雇用機会均等法を遵守するよう指導すること。特に、マタニティハラスメントを防止するため、妊産婦保護制度や母性健康管理の周知を強化すること。また、妊婦・出産およびこれに関する制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底すること。さらに、育児・介護休業法が、2012年7月1日から100人以下の企業においても適用されていることから、中小企業における次世代育成支援措置を積極的に推進するよう指導をさらに強化すること。また、進捗状況を点検するなど計画の実効性を高めるよう促すこと。

③ 安全な職場づくり

メンタルヘルス問題は、本人はもとより家族、企業、社会にとって大きな損失につながり、その策は急務である。まずは企業内におけるメンタルヘルスの予防・防止施策について指導を強化すること。また、2015年12月1日に施行(義務化)されたストレスチェック(労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査)については、受診率100%をめざし、すべての労働者が受診できる環境整備を整えるよう指導するとともに、ストレスチェックや面接指導の結果を理由とする労働者に対する不利益取り扱いの禁止、ならびに労働者のプライバシーの保護について、厳格な運用を行うよう各企業・団体に周知・徹底をはかること。また、当分の間、努力義務とされている従業員50人未満の事業所においても、ストレスチェックを実施できるよう体制整備をはかるよう指導すること。

④ 労働契約法に関する処遇改善

非正規労働者の約8割が有期契約労働者であり、雇用の安定と処遇改善に向けて、労働契約法第18、19、20条が2013年4月に全面施行された。無期転換の促進、無期転換後の労働条件の対応、無期転換の申込み権に関する周知、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知など、法改正の趣旨の周知・徹底を引き続きはかること。

⑤ 高年齢者雇用安定法に関する処遇改善

高年齢者雇用安定法が2013年4月に改正されたが、現在、道内46企業(企業規模 31~50

人 30 社、51～300 人 16 社)において、雇用確保措置が未実施となっている。改正法の趣旨を踏まえて、雇用と年金を確実に接続させるため、非正規労働者を含めた希望者全員が65歳まで安心して働き続けられるよう、経済団体・業界団体と連携して各企業を支援すること。

また、高齢者の就業の場を確保するため、高齢者ニーズに対応する賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場の創出や、作業環境、能力開発、健康管理などについて、労使協議を行うよう指導すること。

⑥ 労働者派遣法に関する処遇改善

労働者派遣法が改正され、2015年9月30日に施行された。1)労働者派遣の期間制限の見直し、2)「雇用安定措置」の義務化、3)均等待遇に関する措置の見直しなどが主な改正内容である。具体的に、1)労働者派遣の期間制限の見直しでは、派遣先の同一の事業所での派遣労働者の継続的な受け入れは3年を上限とし、それを超えて受け入れようとする場合は、過半数労働組合などへの意見聴取が必要となることに、十分配慮した対応をはかること。また、2)「雇用安定措置」の義務化では、派遣元事業主に対して、雇用継続の措置を実施する必要があるため、派遣元からの直接雇用申込み依頼を受けた場合は、積極的に受け入れるよう会員各企業に対して働きかけること。さらに、3)均等待遇に関する措置の見直しでは、派遣元、派遣先それぞれに措置を講じることとされ、賃金等の情報提供(派遣先)、配慮した賃金の決定(派遣元)、教育訓練(派遣元・先)、福利厚生施設の利用機会の付与(派遣先)などが義務又は配慮義務として盛り込まれており、上記改正内容の周知・徹底をはかること。

⑦ 障がい者雇用の促進

障がい者雇用については、ノーマライゼーションの理念に沿って、障がい者がその障がいの種類や重さにかかわらず、働く意欲と能力に応じて、地域社会で働きながら暮らしていけるようにする必要がある。2016年4月からの「改正障害者雇用促進法」(雇用の分野における障がい者に対する差別禁止等)の施行を踏まえて、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「障がい者がいきいきと働くことができる」職場環境の整備の取り組みを進めること。

⑧ 死亡労働災害の撲滅について

2015年(12月末)の道内における死亡労働災害件数は、63人と前年の65人に比べ2人減少し、また、休業4日以上(死亡)の死傷者数も、5,861人と前年同期比36人減となった。

業種別内訳では、建設業における死亡災害が25人と依然多く、また、労働災害発生件数全体でも、製造業で1,087人(対前年同期比49人増)と最も多く、建設業(899人)、道路貨物運送(646人)、商業(822人)などで高い数値にあり、人命尊重の観点からも、労働安全衛生法の徹底をはかり、労働安全リスクマネジメントシステムの普及を通じた労働災害撲滅に向け、強力で指導・対応を行うこと。

4. 女性の職業生活における活躍の推進(女性活躍推進法)について

女性活躍推進法が成立し、2016年4月1日から法律が施行される。国や地方公共団体、民間事業主は女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、行動計画を策定することとなったため(300人以下の民間事業主は努力義務)、以下の内容について、各団体などに指導すること。

- (1) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間における賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、女性に対する研修の実施や女性の少ない部署への優先配置などについて検討し、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こと。
- (2) 女性活躍推進法に基づく企業等の行動計画策定に取り組むこと。策定に当たっては、以下の必須

項目については必ず把握・分析するとともに、厚生労働省令で定める 21 の任意項目および各事業所の状況に基づいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定すること。

【必須項目】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合(雇用管理区分ごと)
 - ② 男女の勤続年数の差異(雇用管理区分ごと)
 - ③ 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況
 - ④ 管理職に占める女性比率
- (3) 法律や行動計画の内容について、学習の場を設置するなど周知をはかること。
- (4) 計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与すること。

5. 地方労働行政機関の機能強化について

- (1) 有効求人倍率が1.02倍と70ヶ月連続で前年を上回るなど、雇用情勢は大幅に改善されているが、非正規求人が6割近くを占めるなかで、ミスマッチが解消されていない。労働力人口が減少局面にあり、雇用拡大に向けた様々な支援策が求められる現状にあつて、ハローワークや労働基準監督署の役割は益々高まっている。道民ニーズに十二分に応えられるよう更なる機能充実に努めること。
- (2) 多発する労働法違反、いわゆるブラック企業を一掃するための対処と根絶に向けた取組を引き続き強めるとともに、監督官(司法警察員)のさらなる増員を図ること。
- (3) 賃確法に基づく賃金の立替払いは、労働者の生活確保を第一に考慮し、迅速に処理すること。

以上

2016年2月29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 出村良平

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、原油安や中国経済の減速懸念に加え、世界経済を牽引してきた米国経済に陰りが見え始め、金融市場では、日銀のマイナス金利導入や株安・円高など不安定な動きが続き、春季生活闘争への影響も懸念されると言われています。輸出企業の業績は一時的に悪化する可能性はありますが、ベアは短期的な収益とは切り離して考えるべきです。

2月8日、厚生労働省が発表した2015年12月の「毎月勤労統計調査」(速報値)によると、「実質賃金」は前年同期比0.1%減と2ヶ月連続でマイナスとなりました。同時に発表した2015年通年の実質賃金は0.9%減で4年連続の減少となっています。

また、2月15日、内閣府が発表した2015年10-12月期の実質国内総生産(GDP)速報値は、前期比0.4%減、年率換算で1.4%減となり2四半期ぶりにマイナス成長となりました。GDPの6割を占める個人消費は前期比0.8%減と2四半期ぶりのマイナスとなり、3年以上が経過するアベノミクスにより、一部企業や富裕層にしか恩恵を与えなかった結果が形となって現れています。今回、マイナス成長に沈んだ要因は、内需の柱である個人消費の低迷であります。大企業が春季生活闘争において、2年連続で月例賃金の引き上げを勝ち取りましたが、中小企業や地場産業に働く者には波及しておらず、全体では円安などに伴う物価上昇に賃上げが追い付いていません。むしろ、国民の生活は改善されず、家計が節約志向を強めています。個人消費を回復させるためには、道内の8割を超える中小・下請け労働者と4割を超える非正規の底上げをはかることが経済の好循環実現のカギを握っています。

一方、全国の完全失業率は2015年12月で3.3%、有効求人倍率は、1.21倍(12月)、道内の完全失業率も3.4%(10-12月)、有効求人倍率は1.01倍(12月)で、統計がある1963年以降、過去最高だった15年10、11月に次ぐ過去2番目の高水準となり、全国状況に比べると厳しさは残るものの、大幅に改善しています。しかし、新規求人の47.3%が正社員求人に対して、52.7%は非正規求人となるなど、雇用増は非正規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、雇用環境の改善がある反面、毎勤統計調査による2015年9月分速報では、道内の規模5人以上の事業所における9月の一人平均現金給与総額は、前年同月比3.0%減の232,713円と2ヶ月ぶりの減少となりました。加えて、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指数も、5ヶ月連続で減少するなど、依然として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月末末求人数は、14,870人と、前年同期に比べ11.0%(1,471人)の増加にあり、道内求人

倍率も 1.79 倍となっています。このうち就職内定率は、12 月末現在、87.1%、前年同期を 4.3 ポイント上回り、それぞれ調査を開始した 1986 年 3 卒以降最高値にあります。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おり、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、8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労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 1,075 人もの高卒未内定者が残されている。3 月末ぎりぎりまでの取り組みを一層強化するとともに、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 2016」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、道立高等技術専門学院等の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「産業人材育成強化・加速事業」がスタートし、2 年目となる。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 5,176 人)、30～99 人(求人 4,476 人)、100～299 人(求人 2,463 人)規模の事業所に対する新卒者の求職希望を増やす必要がある。厚生労働省「若者応援企業宣言事業」への事業所登録の推進や 2015 年 9 月に成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」(若者雇用促進法)に基づき、ア.新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供義務化(2016 年 3 月 1 日施行)、イ.公共職業安定所における一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者申込みの不受理(2016 年 3 月 1 日施行)、ウ.若者の採用・育成に積極的な中小企業(従業員規模 300 人以下が対象)を認定する制度

の創設(2015年10月1日施行)、エ.地域若者サポートステーションの安定的な事業運営(2016年4月1日施行)となっている。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し、宣言企業を増やすとともに、「若者雇用促進法」を浸透させ、新卒者を含む若者の雇用・就労環境の改善に努めること。

- ③ 若者の早期離職理由の多くが職場環境の問題に起因している。道内の高卒3年以内の離職率は若干減少したものの、48.2(前年 50.5)%と高い割合にある。特に、4人以下の事業所で 73.5%、5~29 人事業所で 59.2%、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。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取り組みとして、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、若者の相談窓口や声・意見を吸収・把握する体制整備、労働法教育の機会、早期離職防止に向けた若者の交流機会の確保など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と処遇の改善

- 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。北海道が率先して、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、2014年7月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、各市町村自治体に対して、賃金・労働条件の適切な取り扱いをはかるよう助言すること。具体的には、以下のとおり、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よう働きかけること。
- 1) 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。
 - 2) 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。
 - 3) 通勤手当(費用弁償を含む)について全額支給すること。
 - 4) 期末・勤勉手当、退職手当等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) 健康診断について、6ヶ月以上勤務(見込み)・週勤務20時間以上の職員に実施すること。
 - 7) 雇用保険、健康保険、厚生年金について、加入資格を満たす職員を加入させること。
 - 8) 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、以下の休暇・休業制度を確立し、「働き方」「休み方」の意識改革を推進すること。
ア. 年次有給休暇(年次繰越含む)、イ. 産前・産後休暇、ウ. 病気休暇、エ. 忌引き休暇、オ. 短期介護休暇、カ. 子の看護休暇、キ. 育児・介護休業(休暇)、ク. 生理休暇、ケ. 夏季休暇、コ. 特別休暇
- 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。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実現すること。

(2) 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 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、公契約条例を制定すること。
- 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 業務委託にかかる入札改革を以下のとおり実施すること。
 - ア. 予定価格の積算根拠について、発注者側は、業務に必要な経費を積算し、一定のサービス水準を確保する必要がある、応札者側は、積算根拠に基づき必要な人員や機材の見込みを立てられ、ダンピングを防止できることから、積算根拠規程を明確化し、外部への公開を行うこと。
 - イ. ダンピング防止制度について、安値入札を防止し、サービスの質の向上、従事労働者の処遇を改善するため、最低制限価格制度等のダンピング防止制度を積極的に導入すること。
 - ウ. 複数年度契約について、発注者側は、毎年度入札のための事務負担や事務コストを軽減でき、応札者側は、安定した人員の確保や設備投資を行うことができ、従事労働者の雇用安定をはかることができる。また、受託事業者の業務習熟度の向上により、公共サービスの質を確保できることから、複数年度契約の実施を検討すること。
 - エ. 第三者委員会について、入札の公正性、透明性の確保、委託業務の適正履行、不当なダンピングの防止、従事労働者の労働条件の確保を点検し、改善に向けた審議をすることができることから、労働組合を構成メンバーとする第三者委員会の設置を促進すること。
 - オ. 北海道の入札・契約の公正性、透明性の確保に向けた必要な施策、改革の方向性を明確にすることができるため、入札改革指針を策定すること。

3. 季節労働者対策について

- (1) 道内の季節労働者は建設業(約4万人)とその関連産業を中心に、約7万3千人を数えるが、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。また、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) 通年雇用及び冬期間の短期就労事業の推進の強化を図ること。
 - ① 通年雇用が整うまで特例一時金・50日の復活を国に働きかけること。
 - ② 通年雇用や労働環境改善に取り組む業者に対して、入札参加資格上の優遇措置を図ること。
 - ③ 冬場の雇用を確保するために短期就労事業を推進すること。
 - ④ 事業の平準化を推進すること(冬期増高経費措置事業の推進及び、ゼロ債措置事業の推進)。
- (3) 通年雇用促進支援事業の見直し、充実を図ること。
 - ① 通年雇用促進支援協議会の実効ある運営体制を強化すること。
 - ② 支援事業の中に短期就労事業の支援策を認め、冬期就労の拡大を図るよう国に働きかけること。
 - ③ 支援事業の制限を最大限撤回し、地域における自由度を高める事業を実施すること。
- (4) 季節労働者の就労環境の整備と改善を図ること。

- ① 季節労働者の労働条件(雇入通知書・年次有給休暇・建設業退職金共済制度等)の点検、改善を図ること。
- ② 建設業退職金共済制度の加入の徹底を図るとともに、2016年4月からの制度変更について周知すること。
- ③ 建設雇用改善法等の周知徹底を図ること。

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764円となり、前年比16円の引き上げとなった。影響率は全労働者で14.84%、パート労働者に至っては37.4%となっている。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、発注後においても特段の配慮を行うこと。

また、非正規労働者の処遇改善に向けて、2015年4月から新規・拡充された厚生労働省の「キャリアアップ助成金制度」を有効活用した賃金テーブルの改定などについて、北海道労働局と連携をはかり、企業に働きかけること。

5. 女性の職業生活における活躍の推進(女性活躍推進法)について

女性活躍推進法が成立し、2016年4月1日から法律が施行される。国や地方公共団体、民間事業主は女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、行動計画を策定することとなった(300人以下の民間事業主は努力義務)。このため、北海道が率先して行動計画を策定するとともに、以下の内容について、労働局と連携をはかり、各経済団体などに指導すること。

- (1) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間における賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、女性に対する研修の実施や女性の少ない部署への優先配置などについて検討し、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こと。
- (2) 女性活躍推進法に基づく企業等の行動計画策定に取り組むこと。策定に当たっては、以下の必須項目については必ず把握・分析するとともに、厚生労働省令で定める21の任意項目および各事業所の状況に基づいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定すること。

【必須項目】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合(雇用管理区分ごと)
 - ② 男女の勤続年数の差異(雇用管理区分ごと)
 - ③ 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況
 - ④ 管理職に占める女性比率
- (3) 法律や行動計画の内容について、学習の場を設置するなど周知をはかること。
 - (4) 計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与すること。

6. 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

「まち・ひと・しごと創生総合戦略」により策定の「地方版総合戦略」については、引き続き、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のもと、現状を踏まえながら不断に見直し、着実に地域再生に繋げていくこと。

(2) 地方分権の推進と自治体財政の確立の実現

「経済財政運営と改革の基本方針 2015」による歳出抑制としての「公的サービスの産業化」は、公的サービスを安価に民間企業に担わせ、低賃金・非正規労働者を生み出す危惧があることから、地域資源や行政領域、適正な事業価格の設定をはじめサービスの維持・向上に資する公民連携を推進すること。また、こうした歳出抑制は地方交付税全体の縮小と地域間格差の拡大につながる危惧があることから、国に対して慎重な対応を求めること。

7. 給付型奨学金制度の導入・拡充と教育費負担の軽減について

大学の学費の高騰と家計収入の減少により、大学生の2人に1人が、何らかの「奨学金」を利用し、不安定雇用や低賃金労働の拡大により、卒業しても返済に苦しみ、「返したくても返せない」人たちが増加している。今の状況が続けば、貧困の連鎖にとどまらず、中間層までもが結婚・出産・子育てが困難となり、少子化・人口減をさらに加速しかねない。未来を担う若者を社会全体で支え、持続可能な社会にするため、自治体独自の給付型奨学金制度を創設するとともに、以下の奨学金制度の改善と教育費負担の軽減をはかるよう、国に対して働きかけること。

- ① 貸与型から給付型へ、奨学金制度を抜本的に転換するよう求めること。速やかに大学等において国の給付型奨学金制度を導入するとともに、高校を含めて拡充すること。
- ② 貸与型奨学金は無利子とし、延滞金は廃止(廃止までの間、返済金は元金・利息・延滞金の順に充当)すること。また、所得に応じた無理のない返済制度をつくり、返済困難者の実情に即して適切な救済を行うこと。
- ③ 大学等の学費の引き下げや授業料減免の拡充等の政策を実行すること。

以 上

〇〇市(町・村)商工会議所
会頭 〇〇 〇〇 様

連合北海道〇〇地域協議会
会長 〇〇 〇〇
連合北海道〇〇地区連合会
会長 〇〇 〇〇

すべての労働者の賃金・労働条件等の改善に関する要請書

日頃より地域産業の発展のため、日夜、御奮闘されていることに対し、心より敬意を表します。

さて、私たち連合は、「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠である」をメインテーマに掲げ、地域のあらゆる関係者との連携をはかり、「地元での若者の雇用促進」「公正取引」による地場産業の活性化と働く者の処遇改善を一層進めていくための「地域活性化フォーラム」を昨年から開催しています。

昨年3月、北海道労働局が発表した「新規高卒者の事業所規模別の求人充足率」の調査結果によると、29人以下規模で32.7%、30～99人規模で47.2%、100～299人規模で55.9%と、例年以上に多くの求人を出しながらも低い充足率にとどまっています。一方で、300～499人規模で69.8%、500～999人規模で80.8%、1000人以上規模で73.4%と、新規高卒者においても大企業志向が伺えます。

道内企業の15万社、常用雇用者数92万人を超える地場中小企業に働く労働者の賃金労働条件の底上げが不可欠です。大企業との賃金格差は、企業への帰属意識を減退させ、現状よりも高い賃金・手厚い待遇を求めて他社に人材を流出させてしまいかねません。人材不足の課題解決のためにも規模間格差を解消することは不可欠であり、賃金をはじめとした労働条件向上への相場波及の取り組みが重要です。

つきましては、すべての労働者の賃金・労働条件等を改善し、雇用と生活の確保、さらには、道内経済の活性化のため、次の事項の実現に向けて経営側として最大限のご尽力を頂きますようお願いいたします。

記

1. すべての労働者の賃金改善について

- (1) 中小企業等の賃上げ要求は、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかる観点で、賃上げ水準(ベース アップ)を6,000円とし、賃金カーブ維持分4,500円を含め総額で10,500円以上の引き上げをはかること。同時に各会員企業に働きかけること。
- (2) 連合リビングウェッジに基づき、次に記載の「最低到達水準」以上に改善をはかること。同時に各会員企業に働きかけること。

¹ 労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出しているもの

【中小企業の底上げ・底支えに向けた要求項目】

- ・北海道の連合リビングウェイジに基づく最低到達水準を設定する。
- ＜単身世帯＞
 - ・自動車保有ありの月額 191,000円
 - ・自動車保有なしの月額 145,000円
- ＜2人(父子)世帯＞
 - ・自動車保有ありの月額 242,670円
 - ・自動車保有なしの月額 197,670円
- ・要求基準 10,500円以上(賃金カーブ維持相当分4,500円)

(3) 地域・地場における賃金水準の相場波及として、連合北海道加盟組織の春季生活闘争にエントリーした300人未満の中小労組を対象に、昨年8月支給の所定内賃金の調査を行った。その結果、以下のとおり個別賃金実態調査結果から得られた業種ごとの賃金特性値が明らかとなった。

最低水準として、「平均または中位」以下の労働者の賃金水準の「底上げ」「格差是正」をはかり、魅力ある中小企業をアピールすることを、各会員企業に働きかけること。

【職種別特性値(連合北海道 2016 地域ミニマム調査より)】

(単位：千円)

	全産業	金属	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通
平均年齢	41.1	40.6	35.8	40.6	45.9	39.7	39.8	35.0
勤続	12.6	12.8	13.0	15.6	12.5	12.5	12.0	11.1
人数	3,560.0	348.0	369.0	252.0	1,129.0	591.0	609.0	262.0
平均	228.0	255.8	253.0	278.8	198.2	235.2	230.3	213.8
第1十分位	161.4	181.4	160.3	194.7	149.2	177.5	159.2	182.9
第1四分位	186.9	216.5	187.8	238.7	178.7	199.8	185.0	190.1
中位	216.6	254.0	221.7	277.7	194.5	227.0	215.5	209.5
第3四分位	260.3	294.9	316.7	319.9	219.1	262.7	274.9	227.6
第9十分位	311.8	329.7	392.4	361.6	247.3	309.0	320.9	255.1

*この数字は、連合北海道の春闘にエントリーした企業(北海道内で妥結する企業)の基本給であり、月例賃金の支給総額を示すものではありません。

(4) パート労働者等非正規労働者の賃金(時間給)の引き上げは、「底上げ・底支え」「格差是正」の観点から均等処遇の実現をめざし、2016年2月に改正(拡充)された厚生労働省の「キャリアアップ助成金」(別添参照)などを有効活用し、賃金テーブルの改定を行うなど、次のいずれかの改善をはかること。同時に各会員企業に働きかけること。

- ① 「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引き上げをはかること。
- ② 時間給1,000円超の場合は、「底上げ・底支え」「格差是正」の点から37円²を目安に要求する。
- ③ 少なくとも生活できる賃金水準(連合リビングウェイジ)の確保をはかること。また、経験豊富な労働者の時給が、未経験の高卒初任給を下回らない水準とすること。

《参考》 2015年北海道のリビングウェイジ[単身者の最低生計費をクリアする賃金水準]

- | | |
|----------------|-------------------|
| ① 時間額 890円 | 月例賃金 145,000円 |
| ② 2014北海道高卒初任給 | 150,400円(時間額906円) |

④ 正社員との均等処遇をめざす観点から、昇給ルールの導入をはかること。また、昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保すること。

² ;連合が提起するペア6,000円を月所定労働時間163時間(厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」)で除して時給換算

- ⑤ 月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等処遇の観点から改善をはかること。

2. 雇用の安定・確保について

- (1) 人口減少社会にあつて、真っ先に「労働力」人口が希少になっていく中、厚生労働省の「キャリアアップ助成金」(別添参照)などを有効活用し、中小企業等に働く非正規労働者を正社員への転換ルールの導入促進や、有期から無期への転換を進め、人手不足の解消により、非正規労働者の雇用安定をはかること。
- (2) 就職先で「定年まで働きたい」学生の割合は年々増え、2015年調査では4割以上となっているが(マクロミル「2015年 新社会人意識調査」)、依然として就職後3年以内の離職率は、高卒で48.2%、大卒でも37.2%にも及んでいる(北海道労働局調査)。2015年9月に成立した「若者雇用促進法」に基づき、新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供義務化(2016年3月1日施行)に伴い、以下の情報を学校卒業見込み者などの求めがなくても情報提供し、入社前後のギャップを解消努めること。

〔青少年雇用情報〕

分類	情報提供項目の例
①募集・採用に関する情報	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数等
②企業における雇用管理に関する状況	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・所得者数(男女別)
	役員および管理的地位にある者に占める女性割合等
③職業能力の開発・向上に関する状況	研修の有無および内容
	自己啓発支援の有無および内容(※教育訓練休暇制度等にかかる情報を含む)
	メンター制度の有無
	キャリア・コンサルティング制度の有無および内容
	社内検定等の制度の有無および内容等

※ 注:法律としては、学生等から求めがあった場合には、①～③の分類ごとに1つ以上の情報提供が義務づけられる。

※ 出所:厚生労働省「第67回労働政策審議会職業安定分科会資料」より連合が作成

3. 労働条件改善、労働安全衛生対策などの課題について

(1) 長時間労働の是正・過労死ゼロについて

毎月勤労者統計調査による2014年の道内の一般労働者(常用労働者のうち、パートタイムを除いた労働者)の年間総実労働時間が、前年に比べて2時間増加し、2060時間となっていることに見られるように、長時間労働は一向に改善していない。健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向けて、以下の項目の改善をはかるよう各会員企業に働きかけること。

- ① 中小企業における月60時間を超える割増賃金率を50%以上へ引き上げること。
- ② 勤務間インターバル規制(終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を原則11時間確

保)を導入すること。

③ 特別条項付き36協定を適用する場合、年間上限時間を設定し、限りなく360時間に近づけることを徹底するとともに、健康を確保する観点から過重労働を是正すること。

④ 従業員50人未満の事業場においても安全衛生委員会の設置を行うこと。

(2) 快適な職場づくり

2015年12月1日に施行(義務化)されたストレスチェック(労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査)制度については、受診率100%をめざし、すべての労働者が受診できる環境整備を整えるとともに、ストレスチェックや面接指導の結果を理由とする労働者に対する不利益取り扱いの禁止、ならびに労働者のプライバシーの保護について、厳格な運用を行うよう会員事業所に周知・徹底をはかること。

また、当分の間、努力義務とされている従業員50人未満の事業所においても、ストレスチェックを実施できるよう体制整備をはかること。

さらに、労働安全衛生法改正法案の内容を踏まえ、企業内の対応状況を確認し、安全衛生委員会・労使協議制を通じて改善すること。

以 上

キャリアアップ助成金のご案内

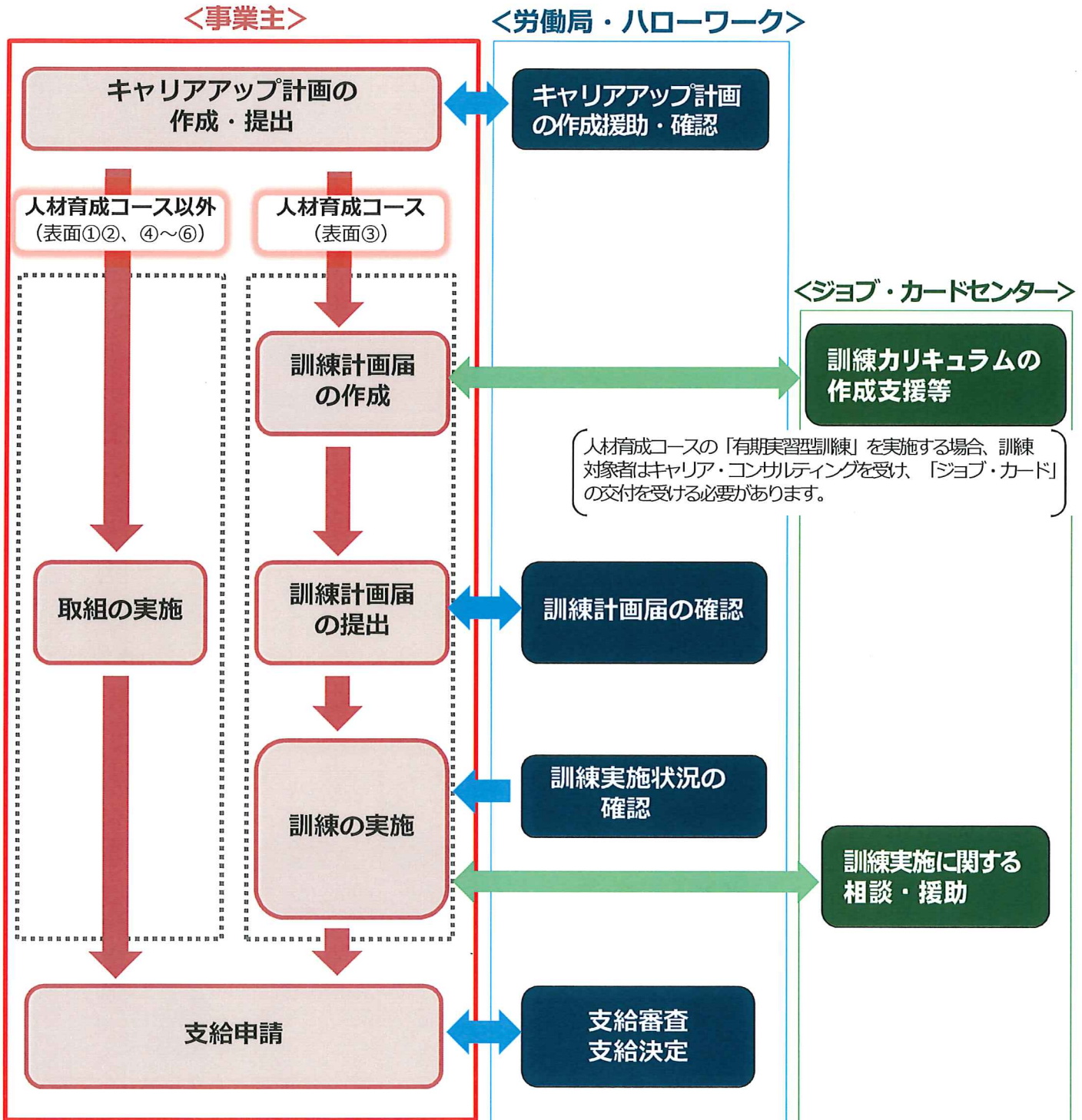
有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容		助成額 () は中小企業以外の額
1 正規雇用等転換コース	有期契約労働者等を ・ 正規雇用等に転換 または ・ 直接雇用 した場合	①有期→正規：1人当たり 60万円 (45万円) ②有期→無期：1人当たり 30万円 (22.5万円) ③無期→正規：1人当たり 30万円 (22.5万円) ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり30万円加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 いずれも1人当たり①10万円、②③5万円加算
2 多様な正社員コース	有期契約労働者等を ・ 多様な正社員に転換または直接雇用等 多様な正社員を ・ 正規雇用労働者に転換 正規雇用労働者を ・ 短時間正社員に転換または短時間正社員を新たに雇入れ	①有期→多様な正社員(勤務地・職務限定、短時間正社員)：1人当たり 40万円 (30万円) ②無期→多様な正社員 ：1人当たり 10万円 (7.5万円) ③多様な正社員→正規 ：1人当たり 20万円 (15万円) ④正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ ：1人当たり 20万円 (15万円) ※派遣労働者を多様な正社員で直接雇用する場合、1人当たり15万円加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 いずれも1人当たり①～③5万円加算、④10万円加算 ※①②は、勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 1事業所当たり10万円(7.5万円)加算
3 人材育成コース	有期契約労働者等に ・ 一般職業訓練 (Off-JT) ・ 有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJT) ・ 中長期的キャリア形成訓練 (専門的・実践的な教育訓練) (Off-JT) ・ 育児休業中訓練 (Off-JT) を行った場合	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり 800円 (500円) 経費助成： 一般職業訓練、有期実習型訓練、育児休業中訓練 (育児休業中訓練は訓練経費助成のみ) 最大 30万円 (20万円) 中長期的キャリア形成訓練(有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合) 最大 50万円 (30万円) ※実費を限度 OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり 800円 (700円)
4 処遇改善コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の 基本給の賃金テーブルを改定し、2%以上増額 させた場合	①すべての賃金テーブル改定 ：1人当たり 3万円 (2万円) ②雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定 ：1人当たり 1.5万円 (1万円) ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円(15万円)加算
5 健康管理コース	有期契約労働者等を対象とする 「法定外の健康診断制度」 を 新たに規定し、 4人以上実施 した場合	1事業所当たり 40万円 (30万円)
6 短時間労働者の週所定労働時間延長コース	有期契約労働者等の 週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長 した場合	1人当たり 10万円 (7.5万円)

◆すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。◆受給までの流れは、裏面をご覧ください。

受給までの流れ

助成金の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 支給要件等の詳細は、ホームページまたは「キャリアアップ助成金のご案内」(パンフレット)をご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索

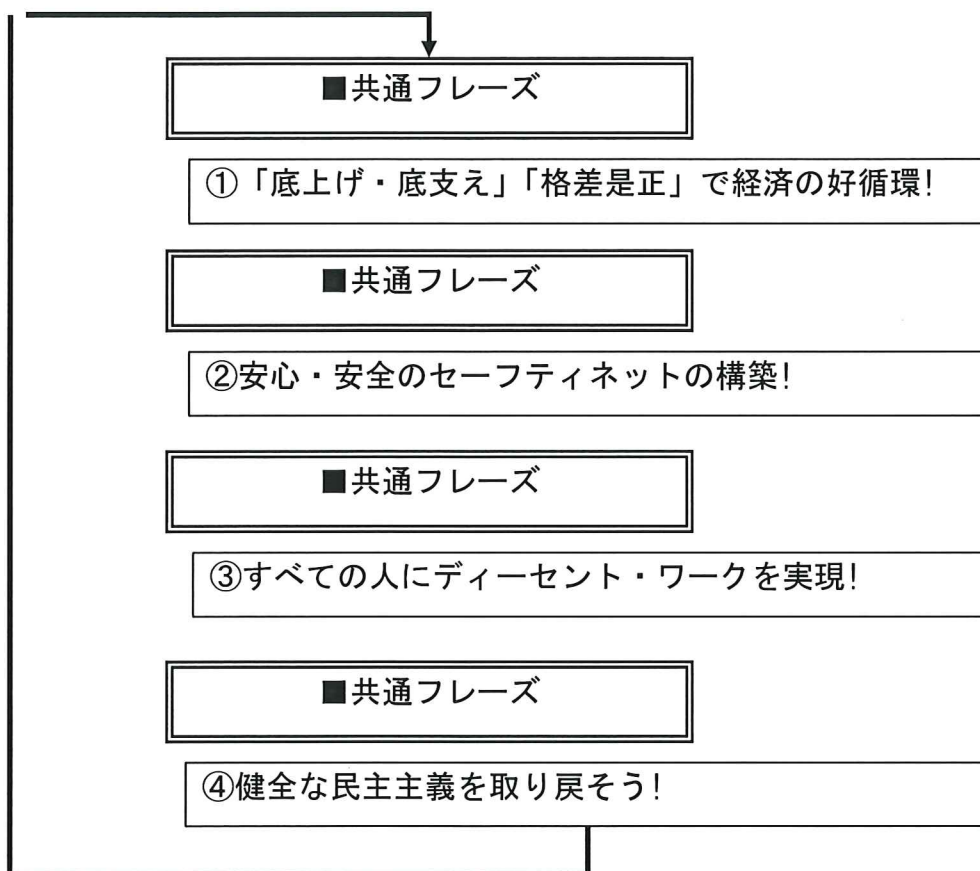
☆ ご不明な点については、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへ お問い合わせ下さい ☆

【資料4】

「クラシノソコアゲ応援団！2016RENGO キャンペーン」

街宣行動用アナウンステープ文言

「共通フレーズ」を間に挟みつつ①～④のテーマ別のアナウンスを繰り返す。



■ 共通フレーズ

- こちらは、働く仲間の連帯組織、労働組合の「連合」、「連合北海道」です。
- いま私たちは、クラシノソコアゲ応援団!2016 R E N G O キャンペーン運動を進めています。「一人ひとりが主役」となり、政府が進める国・企業優先の立場ではなく、地方・働く者・生活者の立場に立った「働く人が報われる社会」の実現をめざしましょう。

■ ①「底上げ・底支え」「格差是正」で経済の好循環!

- 今年も春季生活闘争が始まりました。
昨年 10 月から 12 月期の国内総生産・GDP が 2 期ぶりにマイナスとなりました。実質賃金指数が 4 年連続でマイナスとなるなど、GDP の 6 割を占める個人消費の落ち込みは、賃金の伸び悩みが大きく影響しています。
- 大企業と中小企業の賃金格差が拡大しており、中小企業における人手不足の問題が顕著になっています。日本経済の「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」、各地域の活性化のためには、道内の 8 割を超える中小企業に働く労働者の賃金労働条件の底上げ、中小企業の活性化が不可欠です。
下請関係を含めた公正な企業間取引の確立、月例賃金の改善にこだわる取り組みを継続するなど、あらゆる手段を用いて、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」と「格差是正」の取り組みを展開しましょう。
- 連合北海道は、中小企業で働く労働者の賃金を月額 10,500 円以上引き上げることや、非正規労働者の時間給を 1000 円とすること、正社員への転換ルールの導入促進を求めています。景気の底上げのためには、安定的な雇用の確保・拡大と、ボトムアップの賃上げが必要です。皆さんの取り組みへのご理解・ご協力と、ともに行動するための応援団員を募集しています。

■安全・安心のセーフティネットの構築!

- 国民にリスクを押しつける株価至上主義をあらため、すべての国民が希望を持って働き、生活していける安全・安心のセーフティネットを構築しなければなりません。
- 連合北海道は、社会保障と税の一体改革の実行、育児・介護休業制度の改善、子ども・子育て新制度の拡充、給付型奨学金の実現、年金積立金の健全な運用などを通じて、安心・安全の社会保障制度の実現をめざしています。
皆さんの取り組みへのご理解・ご協力と、ともに行動するための応援団員を募集しています。

■すべての人にディーセント・ワークを実現!

- 安倍政権は、昨年9月、労働者派遣法を改悪しました。派遣期間制限の実質的な撤廃と均等待遇原則の欠如など、劣悪な処遇を放置したまま常態的な間接雇用を導入するものであり、派遣法制定以来の大改悪と言っても過言ではありません。
また、労働時間規制の適用を除外する高度プロフェッショナル労働制、いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」の創設や、解雇の金銭解決制度の導入の検討など、働く者を踏み台にした国作りを進めようとしています。
- 連合北海道は、労働者保護ルールは壊すべき岩盤規制ではなく、ディーセント・ワークの土台であり、「働くことを軸とする安心社会」を実現するため、労働者保護ルールの改悪に断固反対します。
皆さんの取り組みへのご理解・ご協力と、ともに行動するための応援団員を募集しています。

■健全な民主主義を取り戻そう!

- 安倍政権は、昨年9月、多くの国民が反対する中、数の力を背景に「安全保障関連法案」を強行採決しました。
連合北海道は、立憲主義に反し、日本の平和を脅かす憲法解釈変更による集団的自衛権行使を容認する「安全保障関連法」を認めることはできません。
4月の衆議院5区補欠選挙、7月の参議院選挙の争点とし、「安全保障関連法」廃止の運動を引き続き取り組んでいます。
- 1強他弱の政治状況を打破し、健全な立憲主義と民主主義を取り戻すために、次期選挙において、二大政党がお互いに切磋琢磨する政治体制を生み出す必要があります。皆さんの取り組みへのご理解・ご協力と、ともに行動するための応援団員を募集しています。

【資料5】

2016年2月吉日

【クラシノソコアゲ応援団長】

日本労働組合総連合会

会長 神津 里季生

「クラシノソコアゲ応援団！ 2016 RENGOKAMPAIN」
「クラシノソコアゲ応援団！」へのご協力をお願い

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃より連合運動にご理解とご協力を賜っておりますことに対し、厚く御礼を申し上げます。

さて、「景気は緩やかな回復基調が続いている」と報じられていますが、私たちのもとには「働いても生活できない」「生活と仕事が両立できない」など、日々切実な声が寄せられています。地方経済は厳しさが増し、中小企業や非正規で働く人々をとりまく状況は大変厳しいものとなっています。また、子ども・子育てや介護に関わる人材不足が深刻化しています。

連合は、働く者・生活者の応援団として一人ひとりの抱える悩みに寄り添い解決に向けた取り組みを行うことが重要であると考えています。そして、その根本的な解決には問題意識を広く喚起し、一人ひとりがみんなの幸せのために声をあげ行動することが不可欠です。連合は、以下の4つのメッセージを掲げ、社会的うねりを作り出すための運動として「クラシノソコアゲ応援団！ 2016 RENGOKAMPAIN」を展開しています。

- 暮らしの底われや格差の拡大を止めよう。
- すべての働く者に働き甲斐のある仕事（ディーセント・ワーク）を実現しよう。
- 安心、安全に暮らすためのセーフティネットを整備しよう。
- 国民の声を聴き、国民的合意形成をはかるという民主主義の基本を取り戻そう。

今後、私たちのメッセージに共感し一緒に声をあげていただける応援団員を広く募る予定です。そのため、〇〇様をはじめ、社会的な発信力をおもちの方々に特別団員として名を連ねていただき、一般の皆さまへの呼びかけをしたいと考えております。連合運動と本キャンペーンの趣旨にご賛同いただき、「特別団員」のお一人になっていただくとともに、可能な範囲で諸活動にご協力いただければ幸いです。ご多忙の折、恐縮ではございますが、意をお汲み取りいただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

敬具

【特別団員ご就任にあたってのお願い・ご留意に関する事項】

- 連合「クラシノソコアゲ応援団！」特設ホームページに特別団員として、ご芳名を掲載させていただきます。また、「クラシノソコアゲ応援団！」特設ホームページ等への寄稿を別途ご依頼申し上げます。
- 連合の機関会議などで特別団員ご就任を報告させていただくとともに、連合の定例記者会見などで報告させていただきます。
- 団員費などの会費や寄付は不要です。また、当面は2016年7月末までのキャンペーンといたします。（キャンペーンを継続する場合は、改めてご相談させていただきます。）
- 「クラシノソコアゲ応援団！」のピンバッジを後日お渡しいたします。可能な範囲でご着用いただければ幸いです。また、「クラシノソコアゲ応援団！ 2016 RENGOKOキャンペーン」の情報を適宜提供させていただきます。
- 街頭における宣伝や集会などへのご参加は、連合より都度ご相談申し上げます。
- 寄稿料、街宣行動ならびに集会等への参加をお願いする場合には、連合規定により謝金をお渡しいたします。

【ご承諾の確認について】

ありがたく「特別団員」にご就任いただけます場合には、別紙「『クラシノソコアゲ応援団！』特別団員就任承諾確認書」を以下の連絡先にFAX等で送付いただきますようお願い申し上げます。

【本件連絡先】

日本労働組合総連合会 総合企画局 仁平総合企画局長・並木企画局長

TEL:03-5295-0510 (担当:片山・河合)

FAX:03-5295-0579

日本労働組合総連合会 企画局 宛
【FAX：03-5295-0579】

「クラシノソコアゲ応援団！」特別団員就任承諾確認書

私は、連合の「クラシノソコアゲ応援団！」の趣旨に賛同し、特別団員に就任します。

お名前（ご署名）

（特別団員として登録する肩書き）

特別団員へのご就任に際して、以下の活動へのご協力につきましてご確認願います。
特段のご事情など（例 寄稿は不可など）ありましたら、備考にお書きください。

活動項目	備考
「クラシノソコアゲ応援団！」ホームページへのご芳名掲載	
「クラシノソコアゲ応援団！」ホームページへのご寄稿	
「クラシノソコアゲ応援団！」街宣行動でのご遊説	
「クラシノソコアゲ応援団！」集会でのご遊説	

【連絡先（報告・調整）】

ご連絡先	〒 ー
	TEL : FAX :
ご担当者様	

以上

クラシノソコアゲ応援団！ 団員募集中



2016 RENOキャンペーン
一人ひとりが主役です。

私たち「クラシノソコアゲ応援団！」には、
みんなの力が必要です！

その1

暮らし、
苦しくなっ
て
いませんか？

暮らしの底われや
格差の拡大を
止めよう。

連合は取り組んでいます

- ◎誰でも最低賃金1,000円の実現
- ◎下請けいじめの撲滅
- ◎生活相談の充実

その2

仕事、きちんと
報われて
いますか？

働き甲斐のある仕事
(ディーセントワーク)を
取り戻そう。

連合は取り組んでいます

- ◎「解雇の金銭解決制度」は反対
- ◎長時間労働の是正
- ◎仕事と生活の両立支援策の拡充
- ◎ハラスメント防止策の促進

その3

老後や子育て、
不安は
ありませんか？

安心、安全に暮らす
ためのセーフティネットを
要求しよう。

連合は取り組んでいます

- ◎介護職員の処遇改善の実現
- ◎子ども・子育て支援の拡充
- ◎年金積立金の健全な運用

その4

いまの政策、
働く人が
主役ですか？

働く人が
報われる政治を
取り戻そう。

連合は取り組んでいます

- ◎「投票に行こう！」運動の推進
- ◎「健全で緊張感のある民主主義」の実現

仕方ないとあきらめているあなた。他人事と思っているあなた。
あなたには未来を変える力があります。
みんなの暮らしをよくするために一緒に声をあげましょう。
詳しくは、「クラシノソコアゲ応援団！」のホームページへ



「クラシノソコアゲ応援団！」とは？

連合は、2015年末から新たに「クラシノソコアゲ応援団！ 2016 RENO キャンペーン」を開始しました。

私たちの暮らしをみると、一部の企業で史上最高益を更新する一方、格差は拡大し、

「生活が苦しくなった」とする人は増加の一途をたどっています。この社会で共に生きる人・

全体の底上げが進まなければ、デフレの悪影響からの脱却も、人口減少・少子高齢社会に

対応することもできません。社会が傷めばいずれわが身にふりかかります。

「私だけは大丈夫」「いまは問題ない」と思っても、気づいたときには手遅れになっているかもしれません。

「クラシノソコアゲ応援団！」は、暮らしの底割れや格差の拡大を食い止め、

働き甲斐のある仕事(ディーセントワーク)を取り戻し、安心・安全に暮らすためのセーフティネットを求め、働く人が報われる政治を取り戻していきます。

そうした取り組みを進めるためには、一緒に取り組む仲間一人でも多く加わっていただくことが大切です。

あなたも応援団の一員として加わりませんか？

「クラシノソコアゲ応援団！」のホームページを開いて、

氏名の登録をお願いします。

ご希望の方には「クラシノソコアゲ応援団！」からの情報をお届けします。

そして、「クラシノソコアゲ応援団！」を

Facebook、Twitterなどで拡散して下さい！



クラシノソコアゲ応援団長
神津 里季生（連合会長）

「クラシノソコアゲ応援団！」の詳細はこちら！

みんなも「クラシノソコアゲ応援団！」の団員になろう！

団員登録は、こちらのホームページから。

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashinosokoage/>



「クラシノソコアゲ応援団！」団員申込用紙

◎登録いただいた方は
ホームページに氏名が記載されます。

都道府県名	市町村名	氏名（必須）
メールアドレス（希望者）		
@		

申し込み・お問い合わせ

連合企画局 TEL:03-5295-0510 FAX:03-5295-0579
e-mail: kurashinosokoage@sv.rengo-net.or.jp