

連合北海道

「2017 春季生活闘争・当面の取り組み（その1）」

I. 最近の特徴的な動き

1. 至近の経済情勢について

12月のグローバル製造業PMI（購買担当者指数）は52.7¹と13か月連続で回復基調にある。また、多くの地域で改善が見られ世界経済が活性化していることを示している。懸念されていた英国の欧州連合（EU）からの離脱による世界経済への悪影響もほとんど現れていない。さらに米国のトランプ大統領の選挙期間中に訴えた拡張的な財政政策への期待などから、世界的にドル高、長期金利上昇、株高が続いている。

わが国でも、円安、株高、原油高が進んでおり、輸出産業の業績回復期待も報道されている。しかし、円安、原油高が続くとするならば、輸入物価の上昇は家計を疲弊させる動きとなる。

家計への影響が内需縮小とならない取り組み、すなわち「自律的な経済成長による持続可能な社会の構築」に向けた取り組みを継続していかなければならない。

2. 第193通常国会に向けた対応等について

1月20日に招集された第193通常国会では、政府予算案・税制改正関連法案や育児・介護など社会保障に関わる各種法案に加え、「高度プロフェッショナル制度」の創設や裁量労働制の対象業務の拡大など、働く者の命と健康を脅かしかねない課題も挙がっている。連合は「2017年度 重点政策実現の取り組み方針（補強）」に沿って民進党との連携を中心に政府・政党への働きかけを一層強化し、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて全力を尽くす。

3. 「働き方改革実現会議」等について

(1) いわゆる「同一労働同一賃金」に関するガイドライン（案）について

連合は、2016年12月20日に開催された「働き方改革実現会議」において「ガイドライン（案）」に対する見解をすでに述べている。しかしながら、記載されている項目だけを取り上げればよいという誤解を生みかねない報道が出ている。連合は、すべての職場において非正規労働者の処遇改善の取り組みを進める「非正規共闘方針」を確認しているが、改めて現場の労使が混乱を来たさないように事例等を調査しまとめる作業を進めていく。

(2) プレミアムフライデーについて

経済産業省と経済界が協力して取り組みを進めるとされている「プレミアムフライデー」について、12月12日に「プレミアムフライデー推進協議会」の第1回会合が開催され、実施方針などが決定された。その実施目的は、個人が幸せや楽しさを感じられる体験（買物や家族と

¹ この指標は企業に対して、実際の「生産」「受注」「雇用」「在庫」などが前月に比べて、どのように推移したかを「増加・不変・減少」で回答してもらい、それを数値化したもの。グローバル製造業PMIとは、英マークイット社が、日米欧をはじめ主要国で毎月公表している。一般的にこの指標が50を上回っていると、経済活動が活発化している目安とされており、その速報性の高さから多くの市場参加者に注目されている。

の外出、観光等）や、そのための時間の創出を促すことで、①充実感・満足感を実感できる生活スタイルの変革への機会になる、②地域等のコミュニティ機能強化や一体感の醸成につながる、③（単なる安売りではなく）デフレ的傾向を変えていくきっかけとなる、であり、全国的・継続的な取り組みを推進するとしている（別紙経済産業省ニュースリリース参照）。連合は、2017 年春季生活闘争方針で掲げた「長時間労働の是正」や「家計所得の向上」につながる実効性のある取り組みとなることが重要であると認識する。したがって、実施にあたっては労使で十分な協議を行うことを求める。

Ⅱ. 経団連「2017 年版経営労働政策委員会報告」に対する連合見解

経団連は 1 月 17 日、「2017 年版 経営労働政策特別委員会報告―人口減少を好機に変える人材の活躍推進と生産性の向上」（以下「報告」）を発表した。連合は「報告」に対し総括的に見解を示すとともに、経営側に対して労働組合の主張を徹底していく。【資料 1】参照

「報告」は冒頭「序文」において、「デフレから脱却し、経済の好循環の歯車を力強く回していく主体は企業」であり、「経営者が強いリーダーシップを発揮」すべきと、力強く宣言している。「伸び悩んでいる個人消費を喚起するには、消費マインドの醸成と高揚が肝要」とし、また、「将来不安の払拭に欠かせない持続的な社会保障制度の確立に向けた改革や、働き方に中立な税制の構築・見直し」への取組を政府に求めている。これらは連合も同様の考えをもっており、その実現に向けて労使が積極的に取り組みを進めていきたい。

2017 年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢として、まず、賃金決定のスタンスでは、所得向上を目指す姿勢は評価するが、相も変わらぬ「年収ベースの賃金引上げ」へこだわり社会的要請に真に応えているとはいえない。労使がその責任と役割を果たすには、月例賃金の引き上げこそが不可欠である。「賞与・一時金の増額」は、「業績の短期的な変動に柔軟に対応しやすい」が故に「消費喚起の観点からも有力な方法」とはなりえない。次に、中小企業の賃上げでは、「取引問題」を原因とした「支払い能力」の問題がある。「報告」で「取引価格の適正化をさらに図っていく必要がある」など、例年より踏み込んでいることは評価する。また、非正規労働者の労働条件の改善では、とくに雇用形態間の均等待遇原則の法制化は喫緊の課題である。「報告」は「日欧の賃金制度の違いを踏まえ、わが国の雇用慣行に適した『日本型同一労働同一賃金』を目指すべき」としている。職場の労使が自社の労働条件を総点検し、正規労働者と非正規労働者の間で労働条件に差がないか、ある場合はその差が合理的かを検討・是正するという「現場の営み」であり、職場の集団的労使関係を通じて実現することが不可欠である。

個別産業・企業における建設的な労使関係をベースに自社の従業員・組合員への投資と、マクロの観点から求められる社会的役割を強く意識した取組と結果が求められている。かつて日本経済の先行きを懸念し、その危機からの脱出に寄与した労使交渉の歴史的経過を今こそ思い起こす時である。

Ⅲ. 北海道内の経済情勢

1. 道内の経済概況について、北海道経産局（1 月 19 日公表）は、「緩やかに持ち直している」とし、6 ヶ月連続で判断を据え置いた。項目別でも、7 分野すべてにおいて前月の判断を据え置き、個人消費は「持ち直している」、観光・雇用動向は「改善している」、公共工事・民間設備投資は「減少している」などとした。なお、先行きについては、国際経済や為替、原油価格の動向等を十分

注視する必要があるとしている。

2. 道内の雇用情勢について、有効求人倍率は1.10倍(11月)と、82ヶ月連続で前年を上回り、1963年の統計調査開始以降、過去最長を更新した。また、正社員求人も、全国の0.95倍には及ばないものの0.70倍と雇用環境の改善は進んでいる。また、新規高卒者の就職内定率は、11月末現在、80.7%(前年同月比+1.2%)と、1992年3卒(79.7%)を上回り、統計開始(1986年3卒)以来の最高値となった。引き続き、就職を望む道内高校生の1,585人(前年同期に比べ136人減少)が未定となっており、卒業前就職への対策が重要となる。

IV 北海道の当面の闘いの進め方

1. 2月末(地場・中小は3月末)までの要求提出と回答引き出しに向けた交渉配置

各産別・単組は、2月末までの要求提出と、可能な限り第1先行組合回答ゾーン(3月13日～17日、最大のヤマ場：3月15日)で回答を引き出すべく、準備と交渉配置を進める。各部門別連絡会における情報共有を通じて、中核組合を中心とした回答の集中化と情報の開示を積極的に進め、月例賃金引き上げの裾野の拡大に努める。

2. 産業別部門連絡会の開催について

初期段階から集中回答日までの間に2回を目標に「産業別部門連絡会」を開催し、産別春闘方針(要求内容)、交渉・妥結状況について情報交流を行う。また、一昨年から設定した地域ミニマム運動で収集した加盟組合賃金水準の職種別特性値「最低到達水準」を公表し、地場における賃金の相場観を高める運動を進めていく。同時に、エントリー組合数・交渉結果開示の拡大、闘争態勢・単組指導の強化に努める。各産別は、単組まで闘争指導の強化、グループ企業組合への支援(巡回訪問、会社側への要請行動)を行うこと。特に、中小の賃金引き上げや非正規労働者の時給の引き上げに向けて、組織内の合意形成をはかるための下部指導・支援体制にも万全を期すこと。

【産業別部門連絡会日程】

A部門	2月18日(土)～19日(日)	(金属・機械)	登別
B部門	2月8日(水)16:00～	(資源・化学・エネルギー)	連合5F会議室
C部門	2月13日(月)16:00～	(流通・食品・建設・一般)	連合5F会議室
D部門	2月7日(火)16:00～	(交通・運輸)	連合5F会議室
E部門	2月10日(金)16:00～	(情報・サービス)	連合5F会議室
F部門	2月24日(金)15:00～	(官公部門)	自治労会館3F会議室

3. 中小・パート共闘の推進について

(1) 賃上げ要求〔目安〕について

- ① 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%程度とする。
- ② 中小の賃上げ要求は、賃上げ水準目標6,000円及び賃金カーブ維持分4,500円をあわせて総額で、10,500円以上とする。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。

【2016春季生活闘争の北海道の賃上げ妥結結果】(加重平均) <方針再掲>

加重平均	組合数	組合員数	要求額	要求率	妥結額	定昇分	賃上分	妥結率	定昇分	賃上分
計	256	64,361	7,835	3.16	4,897	4,398	929	1.94	1.75	0.29
1,000人以上	12	26,848	7,111	2.95	5,649	4,889	544	2.14	1.90	0.11
300～999	44	21,728	8,887	3.30	4,732	4,085	1,103	1.81	1.57	0.40
100～299	61	9,971	8,030	3.32	3,882	3,685	907	1.73	1.70	0.35
99人以下	139	5,814	7,305	3.00	3,608	3,381	1,351	1.69	1.45	0.74

※妥結額・率の定昇分、賃上分は、未入力があるため合計は一致しない。

※全体妥結組合 326組合(エントリー 361組合)
 ※集計可能組合 256組合(64, 361人)／昨年同期 184組合(47, 642人)
 ※加重平均賃上げ額 4, 897円(1. 94%)、前年比-163円(-0. 08%)

【考え方】

「2%程度を基準」は、2016 春季生活闘争と同一である。過去、昭和時代の春闘においては、「賃上げ要求」＝「定期昇給相当」＋「過年度物価上昇率」＋「生活向上分(一人あたり GDP 成長率)」という方程式があった。これに現時点の数値を当てはめれば「2%」という数値は導き出されない。この方程式が成立していた背景には、高度成長とインフレがあったことを忘れてはならない。われわれを取り巻く状況は全く逆である。低成長下でデフレからの完全な脱却をめざす取り組みにおいては「仕事に見合っているか」「同じ産業／地域の相場と比較して不合理な格差はないか」を各構成組織が点検し、課題があれば是正していく必要があり、これこそが「底上げ・底支え」「格差是正」への取り組みである。「不合理な格差」が確認された場合、2017 闘争単年の取り組みですべて是正できれば良いが、格差が大きく現実的でない場合、取り組みの時間軸を設定する参考として設けたのが「2%程度を基準」なのである。

(2) 「名目賃金の到達目標の実現」「賃金水準の絶対値にこだわる」取り組み

1) 生活できる賃金水準か ⇒ 連合リビングウェイジによる「最低生活賃金」を設定

・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

＜考え方＞

格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、格差是正、底上げ・底支えに向けた、「連合リビングウェイジ」を基準とした「最低到達水準」を設定した。この水準は、年齢・業種・雇用形態を問わず、すべての労働者が人たるに値する生活を営むための最低水準として設定されたものである。標準家族の範囲として、共働き世帯が増加していることなどを踏まえ2人世帯、母子と父子家庭を比較し低額であった父子家庭を標準家庭として設定した。さらに、扶養親族もいない単身労働者もいることから、単身世帯の水準も設定した。

上記水準をクリアすることをめざすとともに、構成組織は産業実態を踏まえつつ到達水準目標を設定する。

2) 産業や地域の相場との比較 ⇒ 地域ミニマム運動による地域別・大括りの特性値の開示 【職種別特性値(連合北海道2017 地域ミニマム調査より)】 (単位: 千円)

	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	流通・情報 エネルギー業
平均年齢	42.3歳	39.2歳	37.6歳	47.7歳	39.3歳	39.3歳	41.7歳
勤続	13.5年	13.6年	14.6年	14.6年	13.1年	10.7年	12.5年
人数	3,620.0	516.0	337.0	1,395.0	654.0	581.0	133.0
平均	234.1	256.6	274.8	203.8	252.5	243.6	227.6
第1四分位	191.5	204.9	206.2	185.2	198.7	195.1	193.8
中位数	220.8	246.6	251.7	204.5	244.3	229.2	223.7

*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。

【地域ミニマム業種別特性値表(年齢ポイント別)】<方針再掲>

【資料2】参照

中小の賃金水準は、地方における水準（地場相場）に少なからず影響されるが、これまでの地域ミニマム賃金の設定の経過を踏まえつつ、地場賃金水準の開示（特性値※）に注力し、地域における職種別賃金の相場観を高める運動を進めていく。

具体的には、同じ産業の中で、A社とB社の賃金が違うことに合理的な理由があるのかどうかにこだわる。また、同じ市町村にあるA社とB社、隣の会社よりわが社の賃金が低い、その理由が明確になっているのか検証する必要がある。

3) 実質賃金の維持 ⇒ 過年度物価上昇分の維持

「物価上昇がないのに、なぜ賃上げを要求するのか」という声は経営者のみならず、労働組合内部からも聞こえてくる。「物価上昇分」や「生活向上分」を賃上げの要素として考えるのは、まず賃金水準そのものが、1)の生活できる最低限の水準、そして、2)の社会的相場、産業あるいは地域に照らして不合理な格差のない水準をクリアしてからである。また、「総額人件費の一律の伸び率」追求から、「個人別賃金水準改善」へ、要求の考え方を切り替えるべき時期が到来していると考えべきである。

4) 可処分所得の維持・向上 ⇒ マクロの経済成長見合いの上昇、税・社会保障の改善

マクロの観点からも、賃上げの必要性が示されている。連合総研が「賃上げにより消費が景気拡大の推進力となるケース」＝「実質賃金を維持する程度のベアに加えて、労働生産性の伸びも反映し成長に貢献するような賃上げを実現する」場合をシュミレーションし「2017年度の実質GDPは1.6%増、消費者物価上昇率は1.0%と予測され、この結果、実質賃金は0.5%増」との結果を得ている。このときの名目雇用者報酬は2.6%増、現金給与総額は1.5%増となっていることから、連合は経済を自立的な成長軌道に乗せるためには2%程度の賃上げが必要であると推定している。

(3) 企業規模間の賃金格差の是正(公正な取引慣行の実現)に向けた取り組み

2014春季生活闘争からの継続的な賃上げの実現により水準は上向きになっているものの、大企業と中小企業の規模間賃金格差は改善されていない。高卒標準労働者(30・35・40歳)の所定内賃金水準の推移を見ると、30歳ポイントで1997年時点は(▲2,600円)ほぼ格差は無いが、2015年では、21,600円の格差が生じている。また、35歳ポイントで37,700円、40歳ポイントで61,000円と、年齢が上がるにつれて格差が拡大している。(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に連合で作成したグラフ(連合白書P95参照))

「経済の自律的成長」のためには、企業数の99.7%(道内15万1123社<企業数の99.8%>、常用雇用者数98万6,910人<雇用者数の81.7%>)を占める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ある。

しかし、現状、企業の経営者は高齢化が進み、また、「2016年版中小企業白書」によると、中小企業数も減少が続き、2009年の420万社から2014年には380万社(40万社減少)に減少している。「政労使合意」を踏まえ、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・協力について総合的に取り組むことが必要である。連合は、中小企業等の相談窓口を設置し、適正な価格転嫁等公正取引の実現に向けて取り組みを強化する。

【経済の好循環実現に向けた取組(2013年12月20日 政労使会議確認)<抜粋>】

2. 中小企業・小規模事業者に関する取組

雇用者数の大部分を占める中小企業・小規模事業者においても、労使は、各企業の経営状況や今後の経済状況

等に応じつつ、日本経済の好転によってもたらされた企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく。

政府は、中小企業・小規模事業者の事業革新や新陳代謝に必要な整備投資支援にあたり、賃上げを実施する事業者を優先採択するなど、賃金上昇を促す環境を整備する。さらに、中小企業投資促進税制の拡充等により、生産性向上を実現するための環境整備を図る。また、「消費税の円滑かつ適正な転嫁の確保のための消費税の転嫁を阻害する行為の是正等に関する特別措置法」に基づき、消費税の転嫁を阻害する行為の是正措置等を着実に実施する。

企業は、下請関係を含めた企業間取引において、その製品やサービスの価値を適正に評価し、物価や仕入れ価格の上昇に伴う転嫁についてしっかりと取り組む。特に、中小企業・小規模事業者を調達先とする企業は、復興特別法人税の廃止の趣旨を踏まえ、取引価格の適正化に努める。

【経済の好循環の継続に向けた政労使の取組(2014年12月16日・政労使会議確認)<抜粋>】

1. 昨年の政労使会議で取りまとめた取組の継続

平成25年12月20日に取りまとめを行った「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」は、これを踏まえ、引き続き、①賃金上昇に向けた取組、②中小企業・小規模事業者に関する取組、③非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、④生産性の向上と人材の育成に向けた取組を継続するとともに、フォローアップを今後も行っていくこととする。

2. 賃金上昇等による継続的な好循環の確立

企業収益の拡大から賃金の上昇、消費の拡大という好循環を継続的なものとし、デフレ脱却を確実なものとするためには、企業収益の拡大を来年春の賃上げや設備投資に結びつけていく必要がある。このため、政府の環境整備の取組の下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図るとともに、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・協力について総合的に取り組むものとする。

【中小企業における取引関係に関するアンケート調査(最終報告)について】

連合は2015年10月に中小企業20,000社を対象に、「中小企業における取引関係に関するアンケート調査」を実施し、2016年9月に最終報告が取りまとめられた。回答があった4,450社分の回答概要は以下のとおりである。

- ① 前回調査(2012年6月)に比べ、総じて企業業績は回復傾向がみられ、取引関係も改善されつつあるものの、仕入れ単価上昇を価格に転嫁できないとの回答は依然として多い。また、中小企業の経営課題として「人手不足」をあげる回答が増加しており、人材・要因の確保が大きな課題となっていることが伺える。
- ② 2014年4月の消費税増税に伴う価格転嫁拒否の有無については、95.0%の企業で「転嫁を拒否されたことはなかった」と答え、連合や行政、経営者団体の取り組みが一定の抑止力となったことが伺える。
- ③ 取引において直面する問題では、「仕入れ単価上昇によるコストアップ」をほぼ5割(49.7%)の企業があげているほか、「単価の下落や引き下げ要請」(37.4%)、「取引先からの受注減少や取引打ち切り」(35.9%)が上位を占めている。また、仕入れ単価上昇によるコストアップに関しては、影響があった企業のうち、「価格に転嫁してきた」とする回答は2割弱にとどまっている。
- ④ 単価・価格の引き下げ要請については、半数以上が「あった」とし、そのうち8割以上の企業が何らかの形で引き下げを受け入れている。また、引き下げのために実施した施策は5割強の企業が「作業工程を工夫・改善した」をあげたほかは、「協力会社に価格引き下げを要請した」、「賃上げの見送りや一時金を見直した」、「物流コストを引き下げた」が続いており、自社で吸収しきれない分について、さらなる下請けに転嫁したり、従業員の賃金等労働条件の引き下げで対応していることが伺える。
- ⑤ 取引関係に関する法令、制度など行政施策の認知状況については、「いずれの法令、制度も知らない」が約3社に1社にものぼっており、下請代金支払遅延等防止法(下請法)も5割強にとどま

っている。

- ⑥ 企業業績による比較では、単価引き上げについて、増収増益企業では4割強が実現しているのに対し、減収減益企業では3割弱にとどまっている。また、人員不足への対応については、増収増益企業では、正社員の採用や賃上げを重視しているのに対し、減収減益企業ではそうした対応に消極的で、事業縮小をせざるを得ない企業もあるなど顕著の違いが見られる。
- ⑦ 本調査の結果を活用し、中小企業庁等行政への要請や経営者団体との協議を行いながら、2017春季生活闘争で掲げたサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配による中小企業労働者の底上げ・格差是正に向けて全力を尽くす。

《連合北海道の取り組み》

経済5団体との労使懇談会での要請、業界団体への要請並びに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)への要請行動の実施

大手と中小の規模間の賃金格差は、企業の収益格差(支払能力)によるところが大きい。収益格差の一因には、価格転嫁拒否や優越的地位濫用などの不公正な取引がある。中小企業では、取引先からの受注減少や打ち切りを恐れ、泣き寝入りせざるを得ないところが多く、実際、その多くが価格引下げを断れていない。連合は、2014年1月から通報窓口を開設し、公正取引の実現に向けた取り組みを継続している。連合北海道も、公正な取引慣行の実現に向け、3月上旬の経済5団体との労使懇談会における要請や3年ぶりとなる6つの業界団体への要請行動並びに4月上旬に、マスコミ媒体も活用しながら、公正取引委員会、中小企業庁への要請を展開する。

【経済5団体との労使懇談会】

- ①日 時 2017年3月3日(金)13時30分～15時
- ②会 場 北海道経済センタービル3階特別会議室B
- ③参加者 会長、会長代行、副会長、事務局長、執行委員、組織労働局次長
- ④要請書 別途作成

【業界団体への要請行動】

- ①日 時 2017年3月中旬
- ②会 場 北海道ビルメンテナンス協会、日本人材派遣協会、北海道農業協同組合中央会、北海道商店街振興組合連合会、北海道漁業協同組合連合会、北海道建設業協会
- ③参加者 副事務局長、組織労働局、組織対策局
- ④要請書 別途作成

【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)】

- ①日 時 2017年4月上旬
- ②会 場 公正取引委員会北海道事務所会議室、北海道経済産業局会議室
- ③参加者 副事務局長、組織労働局、組織対策局
- ④要請書 別途作成

《構成産別(単組)の取り組み》

- 1) 組織内において、取引関係の発注者または受注者側に該当する企業がある場合は、適正な取引関係の確立を推進する方針を確立するとともに、その内容などについて各種会議や集会などにおいて周知し、適正な価格転嫁や取引関係の構築を促す。

- 2) 各種労働相談において、価格転嫁問題に該当するものがあれば連合本部に開設している「取引問題ホットライン」(03-5295-0514)を案内する。

《部門別連絡会及び中小・パート共闘会議の取り組み》

- 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。
同時に、2017 闘争で重点とすべき単組を選定し、部門別連絡会への参加を促すこと。
- 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。
- 3) 地協(地区連合)は、「すべての労働者の処遇改善」を意識し、地域の経済及び業界団体との懇談の場を設定し、「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する要請を行うなど、2年目となる取り組みに挑戦する。〔3～4月の間〕

(4) 春季生活闘争における世論形成を促す行動

① 第1、2 先行組合回答ゾーンにおける街宣行動

日 時：3月13日(月)～24日(金)の間において、早朝または日中帯に街宣行動を実施する。

場 所：全道13 地協所在地

弁 士：連合北海道、各地協、連合北海道推薦議員団

動 員：地域の構成組織へ要請すること。

器 材：連合本部作成のチラシ等(ポケットティッシュ入り)を配布。

のぼり：1) クラシノソコアゲ、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。

《構成産別(単組)の取り組み》

連合北海道、地協が取り組む地域街頭宣伝行動に積極的に参加し、賃上げに向けた喚起を世論に訴える。

② テープ街宣の実施

3月13日(月)～3月31日(金)の間(予定)、平日の日中帯で、地協(民進党)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。テープは別途作成し送付する。

(5) 地域活性化に向けたフォーラムの開催(連合北海道)

《連合北海道・関係地協の取り組み》

「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」を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、3年目となる地域活性化フォーラムを開催する。

労働者のみならず、行政、企業、住民も含め、あらゆる利害関係者が参加して地域全体の活性化に向けた必要な施策等について、対話、意見交換を行い、様々なネットワークをひろげることとする。当面、開催地協(渡島)による「フォーラム」実行委員会を立ち上げ、具体的なテーマなどについて検討し、その内容を明らかにする。

名 称 第3回地域活性化フォーラム in 道南
 日 時 2017年9月2日(土) 13:30～16:30
 場 所 函館アリーナ(函館市湯川町1-32-2)
 規 模 400名

《構成産別（単組）》

「フォーラム」へ積極的に参加し、地域活性化に向けた一翼を担う。

(6) エントリー登録【資料3】

《構成産別（単組）、地協（地区連合）の取り組み》

昨年は、361組合(前年:320組合)のエントリー登録が行われた。北海道方針に基づき、各構成産別（単組）は、エントリー組合の拡大に取り組むこと。

また、地協（地区連合）との連携も図りながら、解消を進めている直加盟組合や、地域ユニオンなどの地場中小労組に対してもエントリー参加を求めながら、地場集中決戦方式への参加体制確立、地場中小への相場波及に向けて「要求・回答・妥結」について報告を求めることとする。

○ エントリー登録の報告期限（厳守）は2月27日（月）とする。

(7) 中小・パート共闘会議の開催について

2月20日（月）に「第2回中小・パート共闘会議」（15:00～連合北海道5階会議室）を開催する。非正規労働者も含めたすべての労働者の賃上げ要求について、全単組が要求化することを意思統一する。また、賃上げ以外に様々な労働条件などの底上げ・底支えにつながる取り組みとしての「職場点検活動の実施」運動（別掲参照）を展開し、組織化を意識した取り組みを進める。各産別・地協は、要求作りから交渉に至るまで産別や地域が関わりを強める。

4. 非正規労働者の賃金・労働条件改善に向けた取り組み

パートタイマーや契約社員、派遣社員などの雇用形態で働く非正規労働者は、いまや雇用労働者の約4割を占め、職場で不可欠な存在となっている。（道内は39.7%、91万人:下表）。

【総務省「労働力調査(基本集計)平成28年(2016年)8月分」北海道】 (単位:万人)

15歳以上人口	労働力人口	就業者 261									
		自営業	家族従事者	雇用者 229							
				役員	役員除く雇用者 216						
					正規	非正規 91					
						パート	アルバイト	派遣	契約社員	嘱託	その他
474	271	21	10	13	125	48	15	4	14	6	4

それにもかかわらず、非正規と正規の間には、雇用形態の違いでは説明できない様々な労働条件の格差が存在する。連合が約1万人の非正規を対象に実施している「パート・派遣等労働者生活アンケート」結果からは、「退職金制度」や「毎年賃金が上がる制度」を筆頭として、正規にとっては普通にある制度が非正規には適用されていない実態が浮き彫りになっている。また、制度がある場合でも、その内容や基準が正規と同じであるケースは少ない。

こうした状況を踏まえ、連合はかねてより「雇用形態にかかわらない均等待遇」の実現を強く

求めてきた。連合が求める「雇用形態にかかわらない均等待遇」とは、賃金・一時金だけではなく、休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた待遇・処遇全般を対象に、雇用形態の違いによる合理的な理由のない処遇格差を禁止する、というものである。他方、政府も「働き方改革」の一環で、いわゆる「同一労働同一賃金」の実現に向けた動きを加速させており、法改正も視野に入れた検討が行われている。

2017 春季生活闘争では、「雇用形態にかかわらない均等待遇」の実現は、待ったなしの課題と言っても過言ではない。各構成産別(単組)は、自らの職場の正規と非正規の処遇について総点検を行ったうえで、合理的な理由がない処遇差がある場合は、労使で協議し、その是正を求める取り組みを進めること。この労使協議では、労働条件の納得性を高める視点が重要であるが、その際は非正規の声も踏まえた実効性ある話し合いを行うことが必要不可欠である。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。

(1) 雇用安定に向けた取り組み【方針の再掲】

- | |
|--------------------------|
| ① 正社員への転換ルールを導入・明確化・転換促進 |
| ② 無期労働契約への転換促進など |

(2) 仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み【方針の再掲】

- | |
|---|
| ① 賃金引き上げの取り組み |
| 1) 時給の引き上げ |
| 時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現をはかるため、次のいずれかの取り組みを展開する。 |
| ア. 「誰もが時給 1,000 円」の実現に向けた時給の引き上げ |
| イ. 時給 1,000 円超の場合は、37 円 ² を目安に要求する。 |
| ウ. 取り組む地域ごとに「県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざして取り組む。 |
| エ. 正社員との均等待遇の実現をはかるため、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。 |
| 2) 月給の引き上げ |
| 月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。 |
| ② 均等待遇に関する取り組み |
| 1) 一時金の支給 |
| 2) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み |
| 3) 社会保険の加入状況の確認・徹底 ³ と加入希望者への対応 |
| 4) 有給休暇の取得促進 |
| 5) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。 |
| 6) 再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み |

(3) 連合「職場から始めよう運動」の展開

雇用の不安を抱え、先々のくらし向きの見通しも厳しい非正規に光を当てた取り組みなくして日本の未来に希望はない。連合は、同じ職場で働くすべての非正規の実態を把握し、不合理な格

² 中小共闘方針が提起する賃上げ6,000円を月所定労働時間164時間(厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」)で除して時給換算

³ 厚生年金保険法・健康保険法の改正により、2016年10月1日から短時間労働者への適用が拡大された。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概ね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

差を禁止することはもとより、働きにふさわしい賃金と労働条件向上に取り組んでいく。

2010 年から展開している「職場から始めよう運動」は、同じ職場・同じ地域で働く非正規が抱えている問題を、自らにつながる課題として捉え、その改善のために何ができるのかを考え、具体的にアクションにつなげていくものである。非正規労働者の処遇改善と組織化をめざし、職場組合員の理解浸透を図ることを目的に、通年的な取り組みと位置づけ展開している。今次闘争でも、同じ職場で働く者同士のつながりを強めるために取り組むこととする。

《連合北海道の取り組み》

- ① 3月上旬に、経済5団体(3/3)、労働局(3/3)、北海道(3/1)、6つの業界団体(3月中旬)に対する要請行動を展開し、非正規労働者の時給引き上げをはじめ、法令の周知・遵守など非正規労働者の処遇改善を訴えていく。
- ② 各産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議などの諸会議を開催し、非正規労働者の処遇改善、組織化などの取り組みの情報交換の場を設定する。
- ③ 連合北海道非正規労働センターと連携し、全国一斉労働相談ダイヤル(2/9～11)の周知活動(札幌地区連合と連携し、チラシ配布行動等)等を展開する。
- ④ 「パートタイム労働者等の待遇改善・組織化調査(単組アンケート)」を実施する。

《構成産別(単組)の取り組み》

- ① 産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議等の諸会議へ必ず参加し、非正規労働者の処遇改善、組織化などについて、積極的に情報の開示・交換と共有をはかることに努める。
- ② 「パートタイム労働者等の待遇改善・組織化調査(単組アンケート)」の実施<別項で提起>に最大限結集し取り組みを進めること。
- ③ 2017 春季生活闘争の時期を捉え、声がけなど職場における日常的なコミュニケーションを深めながら、「職場点検活動の実施」<別掲>運動と連携し、非正規労働者の実態把握に努める取り組みを全構成組織で取り組むとともに、賃金(時給)の引き上げに向けた要求を作成・提出する。職場のコミュニケーションの開催時期は、労使交渉本格化の前段を中心に取り組むこと。
- ④ 労働基準法等の法令遵守の点検を行うとともに、総合的な労働条件向上への取り組み(雇用安定に関する項目、均等処遇に関する事項)内容の要求を作成・提出する。
- ⑤ 非正規労働者の労働条件の改善に向けては、組織化が不可欠であり、企業内で働く有期契約労働者、60 歳以降の再雇用者、パート・アルバイトなどの未組織労働者の組合員化に向けて積極的に取り組むこと。

《地協(地区連合)の取り組み》

- ① 地域での世論喚起、街頭宣伝を行い、広く社会にアピールする取り組みを展開する。
労働契約法や労働者派遣法の内容を、労働相談及び地域ユニオン等において情報提供や支援を行うこと。
- ② 「パートタイム労働者等の待遇改善・組織化調査(単組アンケート)」の実施<別項で提起>に最大限結集し取り組みを進めること。
- ③ 連合北海道、各地協において、2月9日(木)～11日(土)に全国一斉集中労働相談ダイヤル「雇用の不安・雇止めの不安はありませんか?～パート・アルバイト・契約・派遣などで働くみなさんのための労働相談ホットライン」を開設する。

(4) 企業内最低賃金の取り組み

《構成産別（単組）の取り組み》

- ① 企業内最低賃金協定（以下「最賃協定」）の適用労働者の拡大と水準の引き上げは、すべての労働者に適用される地域別最低賃金に波及する。最賃協定は、個別労使間で従業員の賃金の最低額を定めるルールであり、適用労働者に非正規労働者まで含めるかどうかは、労使間の取り決め次第である。今次闘争においても、すべての構成組織で最賃協定の適用労働者を拡大したうえで、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よう追求すること。

《参考》 2013 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	880 円	月例賃金	145,000 円
② 2016 北海道高卒初任給	149,700 円 ⇒ ミニマム基準 152,700 円(再掲)		

- ② 特定（産業別）最低賃金にかかわる 4 業種については、引き続き、今次闘争でミニマム水準の大幅な引き上げに全力を傾注する。

《参考》 2016 特定（産業別）最低賃金審議決定状況

業種	時間額	引上額	引上率	地賃比率	部会採決日	発効日
鉄 鋼	900円	24円	2.74%	114.5%	10月 1日	12月 1日
電 機	821円	17円	2.11%	104.5%	10月 1日	12月 1日
乳 糖	830円	17円	2.09%	105.6%	10月 5日	12月 4日
船 舶	825円	15円	1.85%	105.0%	10月 5日	12月 4日

- ③ 上記①、②について、産業別部門連絡会にて要求内容の把握と単組交渉の状況・妥結結果などを共有し、指導・連携を強化しながら、適用労働者の拡大と水準の引き上げをめざす。

(5) 「パートタイム労働者等の待遇改善・組織化調査(単組アンケート)」の実施【資料4】

《構成産別（単組）、地協(地域ユニオン)》

2012 年、2013 年に実施したアンケート調査だが、再度、連合北海道加盟の産別・単組、地協(地域ユニオン加盟単組)を対象に「待遇改善・組織化調査(単組アンケート)」を実施する。

産業別部門連絡会及び中小・パート共闘会議等にて要求内容の把握と単組交渉の状況・妥結結果などを把握し、指導・連携を強化しながら、処遇改善の取り組みに活かすこととする。

要求提出時期と併せ、2 月末までに産別集約し、上記会議体で活用する。

また、関係産別は、2 月末までに組織労働局へ報告すること。

(6) 「短時間労働者など非正規労働者の処遇改善に関する要求書（要請書）」の提出【資料5】

《構成産別（単組）の取り組み》

産別は、全単組において、2 月末を目途に要求書の提出を指導すること。

《地協（地区連合）の取り組み》

産別に所属しない単組においても、独自様式、あるいは連合北海道で示す「統一要求（要請）書」を参考にして、地協、地区連合が連携を図りながら要求書を提出し回答を得ること。

構成産別及び地協段階の取り組み集約期限は、1 次 3 月末、2 次は解決促進ゾーン後の 4 月末。集約結果は組織労働局へ報告すること。

(7)「官製ワーキングプアの解消と雇用の安定を求める全道統一要請行動」の取り組み

《地協（地区連合）》《官公部門産別（単組）の取り組み》

1～2月の各地協で開催される「2017 春季生活闘争地域討論集会」前段に実施する連合北海道「社会的キャンペーン行動」と連携を図り、再度、自治体要請行動を計画している地協にあつては、関連する労働者の処遇改善に向けた要請行動を展開すること。その際、各級議員等とも十分に連携を図ること。要請内容については、自治体要請書（市町村自治体・総合振興局用）モデル【資料6-2】を参考に提出し、可能な限り文書で回答を受けるよう取り組むこと。

また、官公部門連絡会（官公部門関係産別・単組）は、非正規労働者の現状把握から課題解決に向けた取り組みを展開し、組織化に向けた取り組みを具体化する。そのために組織内教宣、学習会の開催など組織内の意思統一を図るとともに、各地協・地区連合と十分連携を図りながら、全自治体における要請行動を展開すること。

5.「クラシノソコアゲ応援団!RENGO キャンペーン」第2弾及びワークルールの取り組み

(1)「クラシノソコアゲ応援団!RENGO キャンペーン」第2弾の取り組み

- ① 2016年10月開催の第13回執行委員会において、キャンペーン第2弾の取り組みを確認した。第1弾では、社会へのうねりを作り出すには至らなかったものの、暮らしの「底上げ」が重要であるとの確信を持って今後も取り組むとのまとめを行った。この振り返りを踏まえ、広く社会の声を集め共感の輪を広げる【社会への運動】と同時に、連合組合員の運動への参画【職場での運動】を高め、「ヨコの広がり」とタテの深堀り」により社会のうねりをつくりだしていく運動を展開する。

② 取り組み期間

2016年10月～2017年7月(2017年通常国会終了まで)

<4つのキーメッセージ>

- | |
|--|
| <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> |
|--|

③ 【社会への運動】の取り組み

1) 奨学金制度の拡充に向けた取り組み

- 世論を盛り上げるピーク時期：2017年1月下旬～2月初旬
- 解説動画（奨学金編）：1/13(金)配信
- ワークショップ（奨学金編）：1/27(金)18:30～20:00 実施・配信

2) 介護離職の防止と待機児童問題の解消に向けた取り組み

(介護士・保育士の処遇改善、介護保険 軽度者への給付抑制)

- 世論を盛り上げるピーク時期：2017年2月中旬、2017年4月
- 解説動画（介護問題編）：1/20(金)配信

- 解説動画（待機児童問題編）：1/20(金)配信
- ワークショップ（介護問題編）：4月開催・配信予定
- 器材：介護・保育人材確保のチラシ・ティッシュ配布（2000部、1/16発送）

3) 雇用形態間の不合理な格差をなくす取り組み

- 世論を盛り上げるピーク時期：2016年4月以降？（審議状況次第）

4) 公正取引を実現する取り組み

- 世論を盛り上げるピーク時期：2017年3月後半～4月中旬

④ 【社会への運動】×【職場での運動】の取り組み《長時間労働の是正の取り組み》

《連合本部の取り組み》

- 1) 労働基準法等改正法案の審議状況や政府の「働き方改革実現会議」などの動向をニュースの発信等により周知する。
- 2) 審議会や国会審議動向に合わせて、シンポジウム等を開催する。

《構成産別（単組）の取り組み》

1) 2017春季生活闘争との連動

- 2017春季生活闘争におけるワーク・ライフ・バランス推進の取り組み方針に基づき、職場点検用チェックリスト(別添)を活用した適正な労働時間管理及び時間外労働の点検活動等の運動展開を行う。

2) 職場の取り組み:フォトメッセージ「集めよう、届けよう、働く私たちの声」

- 構成組織を通じて、「長時間労働是正」に向けた職場からのメッセージ写真の作成と集約を呼びかけ、連合本部で集約する。→ 詳細は下記参照
- 集約したメッセージ写真は、ウェブ上で公開する。多様な職場から「長時間労働是正」に向けた声が挙がっていることを可視化する。
- 地方連合会においても、同様の取り組みを地域ユニオンや寄付講座参加学生などを対象に展開する。
- 取り組みイメージ
 - ・ 共通のボード（フォーマットを@れんごうにて発信）を手に、一人でも二人でも、または職場メンバーで写真を撮ってもらう。
 - ・ メッセージは数パターン用意。手書きでのオリジナルメッセージも可とする。

(例) ☐ インターバル規制を導入しよう

- ☐ 36協定には上限時間の規制を
- ☐ もう、過労死はなくそう
- ☐ 「生活時間」を確保できる働き方にしよう

現在の労基法改正法案との関係から、下記のメッセージも検討

- ☐ 裁量労働制の拡大は、反対
- ☐ 「働かせ放題」の制度は、反対

- ・ データは連合本部で集約。最終的には声の集約が分かるようにデータ加工。

○ 取り組み期間

12月…確認、1月…実施要領の発信、2月…取り組み器材発出、3月～5月…取組み

《連合北海道・地協（地区連合）の取り組み》

1) 地域での取り組み：街頭での労働時間ルールへの周知

○ 予め設定した集中期間を中心に、街宣などと組み合わせて、36 協定やインターバル規制などに関する（認知度）アンケートと参加者へのチラシ配布を行う。

○ 取り組みイメージ

・ ボードを用意し、回答をシールで貼ってもらう。

・ ☐ 1 日 8 時間、週 40 時間を超えて働くことはありますか？

☐ 36 協定という言葉をご存知ですか？

☐ 残業、休出をする場合予め 36 協定を結ぶ必要があることをご存知ですか？

☐ 36 協定の内容は働く人に周知されていますか？ など

・ 参加者へはチラシ（36 協定やインターバル規制に関するチラシ・「なんでも労働相談ダイヤル」の周知チラシ）を配布する。

○ 取り組み集中期間 4 月～5 月

2) 働き方改革シンポジウムの開催

○ 日 時 2017 年 3 月～5 月頃

○ 場 所 札幌市内

○ 規 模 250 人

3) メーデーとの連動及び全道キャラバン行動の展開

○ 全国のメーデーにおいて、「働く者の健康を守り、ワーク・ライフ・バランスを実現する」ことをメインテーマの一つとして位置づけ、準備段階から構成組織・地方連合会と意思疎通を図り、各地方で工夫を凝らしながら、全国でアピール行動を行う。連合北海道では、5 月連休明けから 1 ヶ月間かけて全道キャラバン行動（地域集会の開催含む）を展開し、長時間労働の是正をはじめとした「働き方改革」を通じた雇用の安定をめざした取り組みを進める。

（2）快適な職場づくりに向けた取り組みについて

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。

① 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み

毎勤統計調査による 2015 年における道内の年間総実労働時間は、事業所規模 5 人以上で、1,768 時間（所定内 1,650 時間、所定外 118 時間）、前年に比べて 42 時間減少している（全国 1,734 時間に比較し、北海道は 34 時間長い）。また、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）については、年間総実労働時間は事業所規模 5 人以上で、2,051 時間と前年に比べて 9 時間減少している（全国 2,026 時間に比較し、北海道は 25 時間長い）。

また、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）の業種別の推移（2014 年）では、運輸業・郵便業が、前年を 10 時間増加し、2,270 時間と北海道産業計より 200 時間以上長い長時間労働となっている。同様に、宿泊業・飲食サービス業で、2,234 時間（前年比 22 時間増）、建設業で 2,233 時間（前年比 23 時間増）などの長時間労働を強いられている。

一方、2014年11月に「過労死等防止対策推進法」が施行されてから2年が経過したが、大手広告代理店の新入社員の過労自殺など、いまだに過労死や過労自殺で年間200人前後の労働者が命を落としている現状にある。「働き方改革」などの議論においても、長時間労働是正がメインテーマの一つとなり、「実行計画」に盛り込まれ、労働基準法の改正議論がなされることが想定される。ワーク・ライフ・バランスの実現と長時間労働是正は喫緊の課題となっていて、現状を根本的に是正するためには、「すべての労働者の健康・安全を確保するとともに生活時間を保障する」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。

《構成産別（単組）、地協の取り組み》

- 1) 勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入
- 2) 特別条項付き36協定を適用する場合における構成組織毎の年間上限時間の設定（750時間を上限とし、限りなく360時間に近づける）
- 3) 36協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議
- 4) 労働時間管理の徹底
- 5) 中小企業における月60時間を超える割増賃金率の50%以上への引き上げ

② メンタルヘルス対策強化の取り組みについて

連合が実施した「安全衛生に関する調査」によると、2011～2014年の3年間に、メンタルヘルス不調で休業の労働者が「増加」した職場は25.4%、「横ばい」は36.4%で計6割以上を占め、かつ増加傾向にある。

また、厚生労働省の調査によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場は60.6%に及ぶが、その内容は教育研修・情報提供や相談体制の整備などが中心で、健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施は32.0%、労働者のストレス状況調査（ストレスチェック）が26.0%と、より本格的なメンタルヘルス対策への取り組みの遅れが伺える。

こうした中、2015年12月1日から、改正労働安全衛生法に基づき、50人以上の事業場において医師などによるストレスチェック（労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査）の実施、面接指導などが事業者には義務付けられた。

《構成産別（単組）、地協の取り組み》

- 1) 快適で安全な職場づくりの観点から、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求めること。
- 2) 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求めること。
- 3) 改正労働安全衛生法の内容を踏まえ、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よう求めること。

（3）有期労働契約に関する取り組みについて

非正規労働者の約8割が有期契約労働者である。雇用の不安定さと労働条件の格差、キャリア形成の困難さなどの問題点を抱えた雇用形態である。雇止めを背景に、労働条件の切り下げが容易に行われたり、年休取得などの権利行使が阻まれたりする問題が指摘されたことから、当時の

民主党政権時代に雇用安定と処遇改善に向けた労働契約法が改正された。

2015 年労働政策研究・研修機構(JILPT)調査では、6 割超で「何らかの形で無期契約にしている」と回答し、そのメリットとして「長期勤続・定着が期待できる」を挙げた企業が最多となった。その一方で、2018 年 4 月より第 18 条の無期転換ルールが適用されるケースが生じることを踏まえ、ルール回避目的での雇い止めの動きも見られる。加えて、第 18 条の無期転換後の労働条件は、別段の定めがある部分を除いて直前の有期労働契約と同一になるとされており、低い処遇で固定化される恐れや、「別段の定め」による労働条件の引き下げの懸念があるなど、課題も残されている。

【2013 年 4 月施行の内容】 3 点

- ①無期労働契約への転換ルール（第 18 条）、②雇い止め法理の法制化（第 19 条）
- ③不合理な労働条件の禁止（第 20 条）

《連合北海道の取り組み》

連合北海道は、3 月 3 日に経済 5 団体及び 6 つの業界団体(3 月中旬)への要請行動を展開し、無期転換促進、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇い止めの防止、クーリング期間の悪用防止、労働条件の是正に向けた取り組みを進める。

《構成産別(単組)の取り組み》

法改正の趣旨を踏まえた構成組織の対応と、職場の非正規労働者の労働組合への加入に向けた取り組みを進める。

- ① 有期契約労働者の雇用安定と処遇改善を実現するため、改正法の趣旨を周知徹底すること。
- ② 5 年より短い期間での無期転換に向けた労使交渉・協議を行うこと。
- ③ 無期転換後は、原則正社員とする制度を導入すること。
- ④ 労働条件全般の点検とキャリアアップ助成金等を有効活用した均等待遇を含めた処遇改善に向けた労使交渉・協議を行うこと。
- ⑤ 無期転換ルール回避目的の雇い止め防止に向けた労使交渉・協議を行うこと。
- ⑥ 無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合への加入促進を進める。
- ⑦ 最低でも、「就業規則と同様の労働協約を締結する」取り組みを昨年に引き続き展開する。

《地協(地区連合)の取り組み》

改正法は、企業内労働組合での労使協議に限らず、地域ユニオンに加盟する労働組合員の労働条件への対応が必要であり、地協による団体交渉などでの対応を行う。最低でも「就業規則と同様の労働協約を締結する」取り組みを昨年に引き続き展開する。

6. 雇用確保・創出に向けた取り組み

(1)「新卒者に関わる社会的キャンペーン行動」【要請書…資料 6-1、6-2】

《連合北海道、地協(地区連合)の取り組み》

(総合) 振興局、市町村自治体、商工会議所や高校等への要請行動を取り組むこととする。

実施時期：1 月 26 日(檜山)～2 月 10 日(宗谷)までの期間

(2) 地域における取り組み

《地協(地区連合)の取り組み》

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

若干増加し、48.7(前年 48.2)%と高い割合にある(2013 年 3 月の卒業生:北海道労働局調査)。
特に、4 人以下の事業所で 71.8%、5～29 人事業所で 59.0%、30～99 人事業所で 50.1%と規模が小さい事業所ほど高い離職率にある。

これまで、連合北海道は、早期離職や失業に歯止めをかけるため、働いている側から見た仕事や労働条件の実情を紹介し、学生と企業の「ミスマッチ」をできるだけ減らそうという狙いで、未来の組合員を対象とした就活応援セミナーを計 8 回開催してきた。

各地域においては、新卒者の就職支援、雇用確保に向けた取り組みの展開を引き続き追求するとともに、北海道が道内 14 地域に設置した「若者の地元就職や職場定着に向けた協議会(「地域雇用ネットワーク会議」)」に積極的に参加し、労働者の代表として積極的な提言等を発信すること。また、未組織中小企業に対するアクション行動を展開し、組織化を展望しながら労働条件改善による定着率の促進⁴を促すこと。

① 新規学校卒業者の3年以内の離職状況(2013 年3月卒):北海道労働局発表

学 歴	区 分	計	男	女
高 校	全国	40.9%	35.5%	48.6%
	北海道	48.7%	44.5%	52.8%
大 学	全国	31.9%	27.8%	37.2%
	北海道	37.6%	34.8%	41.3%
短大等	全国	41.7%	38.4%	43.3%
	北海道	42.3%	43.3%	41.8%

② 規模別の離職状況(2013 年3月卒の3年後の離職状況):北海道労働局発表

規模別	区 分	高校	大学	短大等
4 人以下	全国	64.4%	59.0%	57.3%
	北海道	71.8%	70.8%	60.5%
5 ～ 2 9 人	全国	57.2%	49.9%	49.1%
	北海道	59.0%	55.1%	49.5%
3 0 ～ 9 9 人	全国	47.7%	38.6%	44.7%
	北海道	50.1%	42.7%	42.8%
100～499 人	全国	37.9%	31.9%	39.1%
	北海道	43.8%	32.0%	39.8%
500～999 人	全国	31.5%	29.2%	33.7%
	北海道	37.4%	34.2%	32.8%
1000 人以上	全国	24.7%	23.6%	31.5%
	北海道	35.8%	31.7%	30.2%
規模別計	全国	40.9%	31.9%	41.7%
	北海道	48.7%	37.6%	42.3%

⁴ 職場定着に向けては、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一層の支援策を講ずるよう関係機関へ働きかける。

7. 看護師の人材確保に向けた勤務環境改善の取り組み

高齢化に伴い医療・介護に対するニーズが高まっており、「団塊の世代」が75歳以上となる2025年には約205万人(51万人増)の就労看護職員を確保する必要があると推計されている。

平成27年看護関係統計資料集によると、全国で150万人(道内7万1千人)を超えて増加傾向にある看護職員であるが、新卒看護職員の離職率は7.5%(北海道は11.6%で全国8番目に高い)に及び前年から変動がないものの、その労働環境は決して楽なものとは言えない。特に、2016年4月の診療報酬改定で看護職員の夜勤要件(月平均夜勤72時間要件)が緩和され、医療機関によっては、夜勤を行う看護職員の人数を減らし、改定前より少ない配置で夜勤負担の分担を求めるケースが想定されるなど、月間夜勤時間の長時間化が懸念される。

2014年7月の厚生労働省調査によると、月平均夜勤72時間要件が適用される医療機関で、4割弱の看護職員が月72時間超の夜勤を行っている。看護職員の夜勤が、要件緩和の影響でさらに長期化することのないよう、各医療職場ではこれまで以上に、一人ひとりの夜勤時間の実態を注視する必要がある。そして、2013年10月に作成した連合「看護職員の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を踏まえ、夜勤をはじめとする長時間労働や休暇取得の状況を改善するなど、人材の定着をはかる取り組みを進めていく必要がある。

【連合「看護職員の夜勤・交代制勤務のガイドライン(抜粋)」】

◆休日の設定

- ・【正循環の場合】 休日を設定する際には、24時間+8時間以上の勤務間隔の確保を前提とする。したがって、正循環の場合、準夜勤と深夜勤の間で24時間空いていたとしても、それを「休日」とは扱わずに「非番」(勤務を要しない日)として扱う。
- ・【逆循環の場合】 逆循環で、「日勤-休日-深夜勤」、「準夜勤-休日-日勤」という勤務シフトを組んだ場合の勤務間隔(24時間+8時間)については、「休日」として扱うことを許容するものの、月に2回を限度とする。

◆月間深夜勤回数の制限：深夜勤回数は4週当たり4回を限度とする。

◆勤務間隔時間の確保：勤務間隔時間は原則16時間以上を確保する。

◆時間外労働(残業時間)のあり方：時間外労働があることを前提に勤務を組まず、不要不急の時間外労働を縮減する。

◆ラップ(引き継ぎ)時間のあり方：時間内に引き継ぎが終わるように業務を組む。

これを踏まえ、特に、①24時間+αを確保する休日の確保、②労働時間管理の徹底と時間外労働の削減、③ライフステージに応じて選択可能な勤務編成を確保する取り組みを進める。

また、医療機関の勤務環境改善の取り組みは、医療法上の努力義務とされ、都道府県では医療勤務環境改善支援センターの設置が進められ、2015年に北海道でも設置されている。こうした支援策などを労使で情報共有・活用するとともに、労働組合の仲間づくりを積極的に進め、職場の声を結集し、国や北海道に対し施策のさらなる充実を求めるとともに、今次闘争においても、看護師の処遇改善に向けた要求を提出し、その改善をめざしていく。

《連合北海道、関係地協・産別(単組)の取り組み》

○ 連合北海道 第3回医療職場の意見交換会の開催

医療(看護師)職場の意見交換会を開催し、春季生活闘争の産別・単組の方針に反映することとをめざす。

- ・ 日 時 2017年2月17日(金)13時30分～17時00分 終了後懇親会
- ・ 場 所 ホテルポールスター札幌4階「ライラック」

- ・参加対象 ①情報労連(N T T 労組札幌病院分会)、②J A M 北海道(日鋼記念病院分会、天使病院分会)、③基幹労連(製鉄記念室蘭病院支部)、④自治労(札幌医科大学労組、市立札幌病院労組、北海道医療生協労組)、⑤ヘルスケア労協(協会病院労組)、⑥王子病院労組、⑦渡島地域ユニオン医療福祉支部(亀田病院労組、高橋病院労組)
- ・内 容 1)開会(開催趣旨説明及び挨拶) 永田組織労働局長
 2)意見交換会座長 坪田総合政策局長
 3)参加者自己紹介
 4)学習会「看護師等の医療スタッフの離職防止、医療安全の確保(仮称)」
 北海道医療勤務環境改善支援センター労務管理アドバイザー 菅田 真紀子氏
 5)各病院の現状・実態報告
 6)情報交換会(分散会)
 7)懇親会

8. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

- (1) 12月22日、政府は一般会計総額を当初予算としては過去最大の97.5兆円とする2017年度予算案と、総額0.2兆円規模の2016年度第3次補正予算案を閣議決定した。本予算案は、経済再生と財政健全化の両立をめざすとしているが、貧困や格差の拡大などの深刻な課題を是正する姿勢が不十分であり、生活者・働く者の声に応えた内容とは言えない。また、本補正予算案は、台風被害の復旧関連などの費用を計上する一方で、税収見通しの下方修正により赤字国債を追加発行することとなった。1月20日に召集された第193通常国会における与野党の真摯な議論を通じた精査・修正を求める。
- (2) 2017年度予算案では、社会保障費について、医療・介護に係る高齢者の自己負担の引き上げ、介護保険料の総報酬割の段階的導入、後期高齢者医療制度の保険料負担軽減措置の段階的縮小、高額薬剤の薬価引き下げなどにより、自然増を約1,400億円分抑制する内容となっている。高齢者の暮らしへの深刻な影響や介護離職の増加をもたらさないか、丁寧に検証していくことが求められる。子ども・子育て支援については、地方分を含め6,958億円が計上されたが、政府が財源確保に最大限努力するとした「1兆円程度」には届いていない。また、民進党の追及により、介護・保育サービスを担う職員の処遇改善が計上されたが、それぞれ289億円、544億円にとどまり、約10万円もの全産業平均との賃金差を解消するには不十分な内容である。
- (3) 教育予算については、高等教育における給付型奨学金の新設のために、先行実施分として70億円が計上された。給付型奨学金の新設自体は前進であるものの、その規模は約3千人分と極めて小さく、貧困の連鎖を解消するための対策としては全く不十分である。子どもの家庭の経済状況が教育機会の格差につながらないように、給付型奨学金、無利子奨学金の一層の拡充を進めるとともに、幼児教育から高等学校に至るすべての生徒の授業料の完全無償化を実現すべきである。
- (4) 財政健全化に向けては、社会保障関係費の伸びを年5,000億円程度に抑制する財政健全化目安は達成できたとしている。しかし、消費税率の引き上げを2度にわたり延期し、負担増や給付減に繋がる施策をかき集めるだけでは、国民の将来不安は決して払拭されない。将来世代へ負担を先送りしないためにも、社会保障と税の一体改革の原点に立ち戻り、社会保障の充実・安定化と財政健全化目標の達成の道筋を明らかにしていく必要がある。

① 連合が実現を求める政策課題

経済の自律的成長を実現させるためには、雇用の安定と質の向上や、社会的セーフティネットの強化による将来不安の解消などを通じ、国民全体の底上げを行う必要がある。連合は、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」につながる政策の実行を求め、財政制度等審議会での意見反映や政府・政党への要請行動を展開してきた。引き続き、政策・制度要求の実現、その先にある「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、全力で取り組んでいく。

具体的には、①地域活性化に向けた中小企業・地場産業への支援強化、②雇用の安定と公正労働条件の確保、③社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの拡充に取り組む。

② 政策・制度実現に向けた連合北海道の取り組み

- 1) 2017 春季生活闘争における政策・制度の取り組みは、「地域における雇用対策の拡充」などを求める「社会的キャンペーン」を軸に、連合北海道・地協・地区連合が一体となって、商工団体や市町村等へ要請するとともに意見交換を行う。連合北海道の重点政策として、自治体要請書（市町村自治体・総合振興局用）モデル【資料6-2】の課題に取り組むこととする。

- 2) ライドシェアに係る地域公共交通を考えるプロジェクトチームの設置

連合は、「2017 年度 連合の重点政策」において、「公共交通については、特区制度を活用する場合も含めて、国民生活の安全・安心を保障することを前提とし、単なる利便性や効率性の追求による安易な規制緩和は行わない」とする政策要求を掲げている。

「ライドシェア」は、何よりも利用者の生命や財産を保護することが必要である。連合は、既存の公共交通で保障されている利用者の安心・安全が確保されない限り導入すべきではないとの考え方である。その上で、タクシー産業などの労働者にもたらす影響に鑑みれば、「ライドシェア」のみの問題ではなく、これまでの規制緩和の経験を踏まえて、タクシー産業に対する規制のあり方と併せて検討すべきである。利用者の安心・安全を確保しつつ、社会経済に悪影響を及ぼすことがないよう、「ライドシェア」における仲介サイト事業者の責任のあり方や、運転者の適正な運行管理が行われる仕組みの構築に向けた対策も検討されるべき課題である。

北海道では、2016 年 8 月 24 日から、宗谷管内中頓別町において、スマートフォンなどのアプリで配車依頼を受けた一般ドライバーが自家用車で住民を運ぶ「ライドシェア」の実証実験を道内ではじめて実施し、2017 年 3 月までの実験を通じ本格導入の可能性を探るとしている。この事業は、高齢化が進む中、交通が不便な過疎地の住民の移動手段を確保する狙いとし、国の「地方創生加速化交付金（事業費は約 3 千万円）」を活用。町は「利用者へのアンケートも行い、既存の交通体系の再構築につなげたい」としている。

連合は、2016 年 6 月 16 日の第 9 回中央委員会において、「シェアリングエコノミー」における「ライドシェア」に対する連合の当面の対応について提起し、当面、政策・制度実現に向けた取り組みに位置づけながら、ア. 政府・政党および地方自治体への要請行動、イ. 国会審議における対応、ウ. 世論喚起・世論形成に向けた取り組みを、対応方針として示した。

連合北海道は、既に自治体要請として、各地協段階での取り組みを進めてきたが、2016 年 10 月に開催した第 29 回年次大会において、「ライドシェアに係る地域公共交通を考えるプロジェクトチームを連合北海道内に設置してほしい」との発言があった。答弁では、「発言の趣旨を踏まえながら、関係産別と調整し、総合政策局と連携を図りながら設置する方向で検討し

たい」としてきた。

以上のことから、広大な北海道の大地に過疎化が進行する自治体が増えるなかで、白タクの合法化反対のみを主張するのではなく、地域住民にとって重要な公共交通の崩壊をくい止めるため、また、住民の移動の確保を研究するため、タクシー・バス産業の労働組合と、地域住民の声を身近に把握する自治労役員と連携したプロジェクトチームを設置するとともに、第1回PTを2月7日(火)に開催し、PTの構成確認、当面の事業の検討などを進める予定である。

3) 公契約条例を社会に広げることをめざすワーキングチームの設置

公契約条例は、公共サービスの質の確保をはかりつつ、適正な取引関係の確立と併せて、地域における適正な賃金水準を確保することにより地域経済の活性化に資することが期待され、2009年の野田市での制定以降、首都圏を中心に制定例が広がりつつある。

これに対し北海道内では、2013年10月に札幌市で条例案が否決されて以降、札幌市長の交代もあり、再度の提案はない。指定都市・札幌市での挫折は、全道における条例制定の気運を低調なままにとどめる大きな背景になっている。

こうしたなか、2016年秋に市民団体からの条例制定の陳情を市議会が採択した旭川市では、同年12月12日に「旭川市における公契約の基本を定める条例」が成立した。旭川市の条例は賃金規定などのない理念条例にとどまったが、道内第1号となる制定の意義それ自体は大きい。

このような状況を踏まえ、道内における条例制定に向けた議論を再始動していくためには、札幌市や旭川市あるいは道外自治体の経験に学びながら、公契約条例の意義や課題を発信する市民シンポジウムや学習会の開催などを通じて、広く一般市民をはじめ組織内外の理解を広げていくことが必要である。

そのため、連合北海道をはじめ関係産別・団体によるワーキングチームを構成し、公共サービスの質を確保する観点から、公契約条例の制定に向けた周知・理解活動ならびに地域における条例制定の取り組みを支援していくこととする。

9. 地方財政確立に向けた取り組み

- (1) 地方財政は、昨年に引き続き歳入・歳出規模を86兆6,100億円(同比+1.0%)に増額し、一般財源総額は62兆803億円(同比+0.7%)と昨年に引き続き過去最高を更新した。概算要求時には、地方交付税は同比▲7,414億円(▲4.4%)、臨時財政対策債同比+9,284億円(+24.5%)とされていたものの、地方公共団体金融機構の公庫債金利変動準備金を4,000億円活用するなどして交付税原資を確保し、地方交付税総額16兆3,298億円(同比▲3,705億円、▲2.2%)、臨時財政対策債4兆452億円(同比+2,572億円、+6.8%)と、地方財政への一定の配慮が見られるものとなった。税収の伸びの鈍化を受け前年度からの繰越がゼロになったことや、7年ぶりに国税・地方法人税の決算当該年度精算分として、2015年度決算の予算割れした分の精算のために約1,500億円もの原資が失われることから、交付税の確保については当初から厳しいとの声が聞かれていたが、結果としてマイナス影響は抑制されたと言える。原資の確保に向けては、対象国税4税(所得税・法人税・酒税・消費税)に対する法定率の引き上げが本筋であり、財源保障のあり方について、中長期的視野での検討が必要である。また、社会保障ニーズの急増や臨時財政対策債の元利償還金分を考えれば、一般財源総額が確保されたとはいえ、地方の一般行政経費の増加に対応できるものとなっているのか、十分な検証が必要である。

- (2) 2015年に創設された「まち・ひと・しごと創生事業費」は、昨年同様1兆円が確保された。地方創生の経費を地財計画に計上したことは一定評価できるが、将来にわたる安定財源とはいえず、経常的な財政需要に位置付け地方創生に取り組む姿勢を示すべきである。さらに、「まち・ひと・しごと創生事業費」の算定に加え、行革努力と実績によって配分される「インセンティブ改革」や、民間委託等による経費削減に基づいて単位費用を引き下げる「トップランナー方式」が強化されており、客観・中立であるべき地方交付税算定に反するものとして国会審議で追及しなければならない。
- (3) 財務省が全廃を主張し続けている歳出特別枠（2015年度8,450億円、2016年度4,450億円）のうち、2,500億円を削減した上で、公共施設等の集約化・複合化・老朽化対策に1,500億円、保育士・介護人材等の処遇改善に1,000億円を新たに計上した。削減分を振り替えることで実質的に前年度水準が確保されたとは言え、依然として歳出特別枠の扱いは不安定であり、臨時的な財源から経常的な財源へと転換することが必要である。

《地協（地区連合）》《連合北海道》の取り組み

社会的キャンペーン行動による要請行動【資料6-2】

各地協で開催される「2017春季生活闘争地域討論集会」前段に、（総合）振興局、市町村自治体への要請行動を、連合北海道と連携を図りながら取り組むこととする。

実施時期：1月26日（檜山）～2月10日（宗谷）までの期間

10. 組織強化・拡大の取り組み

- (1) 昨年12月末、厚生労働省は「平成28年 労働組合基礎調査の結果」を公表した。全国の労働組合員数は、994万人と前年比で5万8千人増加した。しかしながら、雇用者数が前年より75万人増加したことにより、推定組織率は17.3%（0.1%減）となった。また、労働組合数も前年より301組合減少（1.2%減）となっており、近年の減少傾向に歯止めがかかっていない。パート労働組合員数は、113万1千人（前年比10万6千人増）、推定組織率も7.5%（前年比0.5%増）と過去最高値を更新した。さらに、連合の組合員数は、前年より4千人増の675万人、いわゆる地方直加盟を含めれば、688万人、69.2%（0.52%減）となった。
- (2) 一方、道内の組織率は、昨年6月末現在で前年比0.4%減の16.1%と、5年連続で減少し、過去最低を更新した。労働組合数は、3,136組合（前年比4.0%減）、組合員数は、32万3,204人（前年比1,504人減）。このうちパート労働者の組合員数は6万981人（前年比4,474人増）となり、全体に占める割合は18.7%（前年比1.3%増）となった。産業別にみると、卸売・小売業が6万7,272人（対前年比3.1%増）、製造業が2万4,011人（同2.9%減）、公務員が4万7,476人（同1.6%減）。さらに、ナショナルセンター別では、連合北海道が9,826人増の25万2,545人（同4.0%増）、道労連が644人増の2万2,322人（同3.0%増）、その他（無加盟組合を含む）が3,874人減の5万6,143人（同6.5%減）などと公表された。

今次春季生活闘争を通じて、未組織労働者を組織化し、その処遇改善につながる運動を展開し、さらなる労働運動の社会化の推進をはかり、集团的労使関係の必要性を訴えていく。

《産別・単組の取り組み》〈方針再掲〉

- (1) 構成組織は、非正規労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働くパート・有期契約などの非正規労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者、未組織企業の組織化に取り組む。
- (3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、2017 春季生活闘争での成果獲得に向けて、交渉の前段での取り組みを強く意識し、加盟組織への指導を強化する。

《地協・地区連合の取り組み》〈方針再掲〉

- (1) 地域においては、集团的労使関係の重要性を社会的にアピールする取り組みを行うとともに組織化を進めていく。
- (2) 全国一斉「なんでも労働相談ダイヤル」(2月9日～11日)を実施し、労働相談からの組織化をより一層強化していく。

11. 春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み

労働者自主福祉運動は、第2の賃金闘争として、可処分所得を引き上げるための有効な手段であり重要な役割を担っている。職域や地域における労働組合運動と労働者自主福祉運動を「運動の両輪」とする関係の再構築や協同組合間協同などが求められていることから、「福祉はひとつ」・「全ての労働者結集」と創立の原点に立ち、労働者福祉運動の存在意義と、組合員・家族の生活向上に向けて、春季生活闘争の期間中を重点に、12月21日「第65回地方委員会」で確認された「2017 春季生活闘争方針」に基づき取り組みを強化する。

12. 当面の日程

(1) 連合北海道 2017 春季生活闘争勝利!!3.9 全道総決起集会

3月9日(木)18時～ わくわくホリデーホール(札幌市民ホール)
各産別・単組は、最大限の結集を要請する。

(2) 各種行動日程

1月	・連合北海道第2回闘争委員会(第4回執行委員会)1/25 ・公務労協地方代表者会議(東京)1/25 ・北海道ブロック推進会議(石狩1/20-21、渡島1/28-29、釧根2/4-5) ・各地協・春季生活闘争地域討論集会(1～2月)
2月	・2017 春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会(東京)2/3 ・連合北海道青年委員会スプリングフォーラム2/5 ・ライドシェアに係る地域公共交通を考えるプロジェクト2/7 ・連合北海道D部門「交通・運輸」連絡会2/7 ・連合北海道B部門「資源・化学・エネルギー」連絡会2/8 ・連合北海道E部門「情報・サービス」連絡会2/10 ・連合北海道C部門「流通・食品・建設・一般」2/13

	・全国一斉「なんでも労働相談ダイヤル」開設 2/9-11 ・第3回医療(看護師)職場の意見交換会 2/17 ・連合北海道 第2回中小・パート共闘会議 2/20 ・連合北海道「金属・機械部門連絡会」第2回拡大幹事会 2/18-19 ・連合北海道第3回闘争委員会(第5回執行委員会) 2/22 ・連合北海道第4回地協事務局長会議 2/22 ・連合北海道F部門「官公」連絡会 2/24 ・北海道公務労協総決起集会 2/24
3月	・経済5団体との労使懇談会 3/3 ・行政機関への申し入れ(3/1=道庁、3/3=労働局) ・3.8 国際女性デー 3/4 ・春季生活闘争・政策制度実現中央総決起集会(東京) 3/6 ・「2017 春季生活闘争勝利!!3.9 全道総決起集会」3/9 (わくわくホリデーホール) ・春闘ヤマ場全道一斉街宣行動 3/13-31 ・春闘全道テープ街宣 3/14-31 の間 ・連合北海道第4回闘争委員会(第6回執行委員会) 3/22 ・連合北海道第5回地協事務局長会議 2/22 ・=第1先行組合回答ゾーン= 3/13-17 (最大のヤマ場 3/15) ・=第2先行組合回答ゾーン= 3/20-24 ・=中堅・中小集中回答ゾーン= 3/25-31 ・2017 春季生活闘争共闘推進会議 3/31(東京)
4月	・=中小回答ゾーン= 4月中旬 ・「第2回 産業別部門連絡会」4/中旬 ・=解決促進ゾーン= 「地場 解決促進集会」石狩 4/27 、渡島 4/

以 上

2017年1月17日
日本労働組合総連合会

経団連「2017年版経営労働政策特別委員会報告」に対する 連合見解

経団連は1月17日、「2017年版 経営労働政策特別委員会報告－人口減少を好機に変える人材の活躍推進と生産性の向上」（以下「報告」）を発表した。

「報告」は冒頭「序文」において、「デフレから脱却し、経済の好循環の歯車を力強く回していく主体は企業」であり、「経営者が強いリーダーシップを発揮」すべきと、力強く宣言している。「伸び悩んでいる個人消費を喚起するには、消費マインドの醸成と高揚が肝要」とし、また、「将来不安の払拭に欠かせない持続的な社会保障制度の確立に向けた改革や、働き方に中立な税制の構築・見直し」への取組を政府に求めている。これらは連合も同様の考えをもっており、その実現に向けて労使が積極的に取組を進めたい。

「一人当たりの生産性向上と企業収益の拡大を実現し、それを雇用の安定・拡大と社員の処遇改善へとつなげていく」「就労面での安心と生涯所得・世帯所得を高める取組を推進することは、社員の将来不安の払拭に大きく寄与する」「生産性の向上と長時間労働の是正に取組む」などは、労使共通課題として取り組む必要がある。先人がさまざまな工夫を重ねて築き上げてきた「春季生活闘争」という日本全体の賃金決定システムを十分に活用して、経済の自律的成長につながる「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に資する月例賃金の引上げを行わなければならない。

個別産業・企業における建設的な労使関係をベースに自社の従業員・組合員への投資と、マクロの観点から求められる社会的役割を強く意識した取組と結果が求められている。かつて日本経済の先行きを懸念し、その危機からの脱出に寄与した労使交渉の歴史的経過を今こそ思い起こす時である。

連合は、2017 春季生活闘争において「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディセント・ワークの実現」をめざす。この観点から、「報告」に対する連合見解を以下の通り表明するものである。

1. 2017年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢について

(1) 賃金決定にあたっての基本的な考え方と基本スタンス

所得向上を目指す姿勢は評価する。しかしながら「経済の好循環を力強く回す」ことに対する「社会的要請」に鑑みれば、相も変わらず「年収ベースの賃金引上げ」へのこだわりや、内容の不確かな「創造型」の働き方の自由度を高めるなどの主張は、それに真に応えているとはいえない。労使がその責任と役割を果たすには、月例賃金の引き上げこそが不可欠である。「賞与・一時金の増額」は、「業績の短期的な変動に柔軟に対応しやすい」が故に「消費喚起の観点からも有力な方法」とはなりえない。連合白書において指摘し続けている通り、所定内給与と賞与・一時金などの特別給与では、その変動分（増額分）が消費に回る割合に大きな差がある。

実効性ある検討と対応を強く求めるものである。

1955 年からスタートしたと言われる現在の「春季生活闘争」の原点時には、敗戦直後の経済状況から脱出するため、企業規模・労務構成に関わらず、平均方式により総額人件費のアップ率に着目し、社会全体の底上げを目指す取組を進めてきた。しかし、その結果個人別賃金水準のあり様についての議論が不足することにも、企業規模間の賃金水準格差が拡大してしまった。この点を労使はしっかり認識し、議論を深めなければならない。

人口減少と加速するイノベーションという構造変化の中で、「人への投資」と生産性向上とが正のスパイラルを形成するように導かなければ、企業・産業・社会の成長はおぼつかない。直面する課題の解決に向けて、労使がけん引役となる覚悟を持つべきである。

(2) 中小企業における賃上げについて

「報告」は、中小企業は大手企業よりも「支払い能力」が低くて当然であるというスタンスで記載されていると言わざるを得ない。中小企業の「支払い能力」が大手を下回る企業が少なくないことは認めるものの、その原因には「取引問題」があることを2013・2014年の政労使合意でも確認しているところである。この点について「報告」が「大企業は・・・中小企業が製品やサービスに見合った対価が得られるよう、取引価格の適正化をさらに図っていく必要がある」など、例年より踏み込んでいることは評価する。

(3) 非正規労働者の労働条件の改善について

非正規労働者の処遇格差の問題は、正規雇用の促進、キャリアアップ支援、社会保障制度の改革、さらには長時間労働対策などを併せて進めることが不可欠である。とくに雇用形態間の均等待遇原則の法制化は喫緊の課題である。とりわけ労働組合がない職場においては重要な施策であり、早期に実効性ある法整備を実現すべきである。なお、「報告」では非正規労働者の呼称について言及しているが、いかなる呼称であれ、同じ職場で働く者の間に合理的理由のない処遇格差が存在することがあるのではない。

法制化にあたって、連合は、同一企業内における雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止することを定めるべきと考える。また、労働者と使用者の間には労働条件や人事管理に関する情報の偏在があるため、処遇差の合理性の立証責任は使用者が負うものとすることが重要である。

現在、政府は「同一労働同一賃金」の議論を進めている。「同一賃金」を賃金のみならず各種手当や休暇なども含めた処遇全般とするとともに、日本型雇用慣行の優れた点を活かすことで、処遇改善を実現すべきである。この点については「報告」でも、「日欧の賃金制度の違いを踏まえ、わが国の雇用慣行に適した『日本型同一労働同一賃金』を目指すべき」としている。

その実現にあたっては、職場の労使が自社の労働条件を総点検し、正規労働者と非正規労働者の間で労働条件に差がないか、ある場合はその差は合理的かを検討・是正する、という「現場の営み」であり、職場の集团的労使関係を通じて実現することが不可欠である。2016年12月に公表された「ガイドライン案」について、「報告」は、ガイドライン案に整理されていない待遇についても十分に留意することの重要性や労使の話し合いを通じて待遇の納得性を高めることの重要性を指摘しており、この点は、連合も同様の見解である。記載されている項目だけを取り上げれば

ばよいという理解が広がることなく、すべての職場において非正規労働者の処遇改善の取り組みが進むよう、労使双方がメッセージを発信していくことが必要である。

2. 個別項目に対する具体的な見解

(1) 社員の健康づくりについて

「企業は社員の安全配慮義務を負っており、その範囲には社員の健康維持も含まれる」「経営上のリスク管理の観点からも・・・積極的に関与していく必要がある」として、「報告」は「健康経営」¹⁾の推進を奨めている。

健康づくりの取り組みについては、「労働力の損失」、「労働生産性の低下」を防ぐ目的だけでなく、「国民の生活の安定と福祉の向上」という健康保険法の目的に則り、労働者とその家族一人ひとりが、健康で生き生きと暮らせるようにする視点から取り組みが重要である。その前提に立ち、「報告」でも言及しているように「勤務時間の一部を健康づくりに割く『時間投資』」など、中小企業や非正規雇用の労働者を含めた健康づくりの取り組みの普及・定着が求められる。

(2) 仕事と介護の両立支援について

「報告」は、団塊ジュニア世代が団塊世代の介護を担う2030年頃には、企業の人員構成上50代層が最も厚くなり、企業の中核を担うこの層の介護離職者増加による経営上の深刻なリスクを懸念している。しかし、すでに介護をしている雇用者は240万人に上り、49歳以下が8割強を占める中、仕事と介護の両立支援は、年代を問わない喫緊の課題として認識し、積極的な取り組みを行うべきである。

また、2017年通常国会提予定である育児・介護休業法改正案の育児休業期間の延長等の内容を踏まえた対応を促しているものの、仕事と育児の両立支援について、根強く残る性別役割分担意識や非正規労働者の制度利用の困難さなど、根本的な課題に全く触れられていない。男性の育児休業取得率は2.65%と低迷しており、女性労働者の過半数を占める非正規労働者の育児休業取得は正規雇用と依然大きな格差があり、抜本的な改善が求められる。

「多様な人材の活躍促進」「非正規労働者の待遇改善」には、性別や年代、雇用形態に関係なく、誰もが安心して仕事と育児・介護を両立できる環境整備が必要不可欠である。

(3) 「女性の活躍」の戦略的促進について

「報告」は、日本社会における女性の就業数の増加や女性の管理職比率の高まりなどから、この間の「女性活躍」が進んでいるとしているが、この3年間の正規雇用の女性労働者数は横ばいであり、増えたのは非正規雇用の女性労働者である。不安定かつ低賃金の雇用を増やしたことが、女性活躍につながっているとは到底言えない。

世界経済フォーラムが毎年、各国の男女平等等の進み具合をランキング形式で発表しているGGGI（ジェンダーギャップ指数）において、2016年10月公表時点で日本が144ヶ国中111位と、前年よりも順位を下げる結果となったが、この原因も同様である。経済分野における男女間賃金格差が75位から100位へと急落した

ことである。

今求められていることは、非正規労働者も含めたすべての女性労働者が働きやすい職場作りを進めることである。女性活躍推進法なども活用しながら、職場のさまざまな環境改善に向け、無意識の性差別（ジェンダー・バイアス）を排除した公正な観点から、労使で状況の把握・分析、議論を積み重ね、改善することが求められる。

(4) ホワイトカラー高齢社員の活躍推進について

「報告」は、大量採用世代の40代社員が今後、高齢期にシフトしていくことを踏まえ、「定年前からの意欲の維持・向上」「社内外における活躍の確保」の2つの課題に言及し、個別企業における対応を提起している。「報告」が指摘する方は、個々の企業において状況を踏まえ対応がなされることから、現場の労使における率直な協議が重要となる。

「活躍の場の拡大」にあたり、労働者が新たな職務を担う場合など、企業で仕事をするために必要とされる能力開発は、企業が行うべきものであることを忘れてはならない。また、「報告」では、「労働市場全体で雇用機会を確保する視点も欠かさない」としているが、「活躍の場の確保」が、産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」を阻害するものであってはならない。今春闘においては、高齢社員の活躍推進においても、新たな職業能力開発などにより労働者が活躍し、職業能力が評価され、処遇が改善されるという好循環の実現に向けた展望を拓くことが必要である。

(5) 外国人労働者の受入れについて

「報告」は、国内人材の活躍促進とともに、外国人労働者の受入れを人口減少社会の対応策の1つに位置づけた上で、その具体策として、高度人材、社会基盤人材（建設・造船人材など）、生活基盤人材（介護人材など）の3分野での受入れのための在留資格の新設や要件緩和の必要性などを提起している。

しかし、外国人労働者の安易かつなし崩しの受入れは、国内雇用や労働条件への悪影響が懸念されるため、認めるべきではない。また、そもそも外国人労働者は我が国の労働法などの知識や語学力不足により権利侵害を受けやすく、連合にも「日本語の不自由さなどから、上司や同僚から嫌がらせを受けている」「外国人労働者だけ一時金、有給休暇がない」といった訴えも寄せられている。こうした課題を解決することなく、足下の人手不足を解消せんがために外国人労働者を受入れようとする安易な姿勢は、外国人労働者の権利の保障の観点から問題が大きいと言わざるを得ない。

加えて、EPA介護福祉士候補者についても、介護職員初任者研修終了の資格をもって就労と在留資格の更新を可能とする案は安易な要件緩和と言わざるを得ず、適当とは言えない。

また、外国人労働者の受入れに関しては、「報告」でも言及しているように「多文化共生」の視点も不可欠である。外国人労働者は単なる「労働力」ではなく、同時に「生活者」「住民」であるとの視点が必要である。今後、外国人労働者の受け入れを検討するのであれば、納税などの義務の履行、教育、社会保障、公共サービスなどの社会的インフラにかかる利用の保障、さらにはこれら制度整備に関する社会的コスト負担のあり方などの課題があることを強く認識し、総合的かつ国民的な議論を行うべきである。

1 「健康経営®」は（特非）健康経営研究会の登録商標である

地域ミニマム業種別特性値表・男女計(連台北海道2017地域ミニマム調査より)

【25歳】						
業種	第1十分位	第1四分位	中位数	第3四分位	第9十分位	
金	149,600 (183,400)	151,700 (186,100)	168,900 (197,300)	197,300 (244,400)	209,300 (244,400)	
食	192,000 (194,100)	192,000 (194,100)	206,200 (206,200)	206,600 (206,200)	209,300 (206,200)	
交通・運輸	116,300 (146,200)	117,500 (169,900)	119,300 (185,500)	125,600 (186,000)	129,300 (190,500)	
サービス・一般	179,000 (170,000)	184,200 (181,700)	197,600 (190,600)	206,200 (192,200)	212,600 (197,200)	
建設・資材	151,000	173,100	197,000	197,000	197,000	
流通・情報・エネルギー業	173,700	179,200	183,100	189,600	199,700	

【30歳】						
業種	第1十分位	第1四分位	中位数	第3四分位	第9十分位	
金	202,200 (191,700)	208,500 (205,600)	220,900 (209,800)	246,700 (218,600)	258,400 (240,100)	
食	195,300 (169,200)	199,700 (179,400)	209,000 (202,900)	209,400 (234,200)	217,600 (238,600)	
交通・運輸	125,200 (158,000)	137,900 (170,700)	169,100 (188,300)	186,500 (198,700)	195,500 (217,500)	
サービス・一般	198,700 (180,800)	199,100 (190,200)	211,000 (220,000)	234,800 (223,700)	281,400 (241,900)	
建設・資材	151,000	151,000	164,000	217,300	226,100	
流通・情報・エネルギー業	197,000	197,700	201,500	207,700	212,400	

【35歳】						
業種	第1十分位	第1四分位	中位数	第3四分位	第9十分位	
金	184,600 (211,500)	212,500 (226,900)	246,100 (233,600)	278,900 (266,900)	289,300 (275,700)	
食	218,500 (209,900)	230,300 (212,600)	250,000 (216,000)	251,500 (297,100)	252,400 (324,700)	
交通・運輸	141,900 (128,800)	150,800 (148,500)	194,300 (171,700)	206,300 (184,700)	213,900 (205,100)	
サービス・一般	173,200 (149,800)	191,300 (193,800)	215,500 (207,400)	262,100 (260,600)	283,800 (270,000)	
建設・資材	164,000	178,000	235,600	262,000	289,500	
流通・情報・エネルギー業	174,300	183,400	198,500	206,400	211,200	

【年齢計】						
業種	第1十分位	第1四分位	中位数	第3四分位	第9十分位	
金	172,100 (181,400)	204,900 (216,500)	246,600 (253,900)	299,700 (294,900)	348,100 (329,700)	
食	183,100 (160,300)	206,200 (187,800)	251,700 (221,700)	339,900 (316,700)	404,000 (392,400)	
交通・運輸	160,900 (149,200)	185,200 (178,700)	204,500 (194,500)	224,200 (219,100)	239,200 (247,300)	
サービス・一般	169,800 (177,500)	198,700 (199,800)	244,300 (227,000)	301,600 (262,700)	344,600 (309,000)	
建設・資材	164,500	195,100	229,200	295,000	336,600	
流通・情報・エネルギー業	166,700	193,800	223,700	260,700	289,500	

(6) 労働時間制度改革に対して
「報告」は、「近年、労働時間と成果が必ずしも比例せず、厳格な労働時間管理が馴染まない仕事が増加し」ているとして、労働基準法等改正法案の早期成立を強く要望している。

高度プロフェッショナル制度については、「高度専門職に高い年収を保障した上で時間ではなく成果で処遇することを可能とするもの」としているが、労働基準法にはさまざまな労働時間制度があり、これ以上新しい制度は必要ない。なぜ制度を創設すれば働き方が変わり、生産性向上や経済成長につながるかといえるのか、その根拠の存在は甚だ疑問である。過労死や過労自殺、メンタルヘルス不調など、長時間労働の問題が顕在化している中では、一定のルールの下で、マネジメントを向上させることこそが必要である。また、企画業務型裁量労働制の対業務拡大について、営業の実情を鑑みれば、ノルマや営業目標があるなかで、自分の労働時間と一定の範囲内に抑える裁量は労働者には実質的にはなく、長時間労働を助長しかねない。裁量労働制の対象業務拡大と高度プロフェッショナル制度の創設は行うべきではない。

また、「報告」は、休息時間（勤務間インターバル）規制について、制度が導入されている欧州と「商慣行やサービスのあり方が日本とは大きく異なるため、わが国の義務化は現実的ではない」とする。

しかし、長時間労働を是正し、過重労働防止を徹底するのであれば、経営トップをはじめとする意識改革だけでは不十分である。商慣行やサービスの在り方についても検討するとともに、時間外労働にかかる上限時間規制とあわせて、十分な睡眠と生活時間確保のための休息時間（勤務間インターバル）規制を法制化すべきである。

(7) 最低賃金について

「報告」は、2016年度の地域別最低賃金額改定に対する評価に、従来以上に紙幅を割いている。そこでの主張は、端的に言えば引き上げ幅（額）に対する苦言である。「最低賃金」の水準が憲法25条の生存権や最低賃金法第1条に掲げる目的を踏まえた水準となっているのかを真に議論すべきではないのか。

特定最低賃金について「報告」は、従前よりさらに踏み込んで、「特定最低賃金廃止に向けて」というタイトルになっている。水準や適用労働者数、またグローバル経済の進展などをその凍結・廃止論の根拠に挙げているが、地方の中小企業における賃金決定は地場の資金相場の影響を強く受けることや、産業の基幹的労働者の最低賃金であることなどに鑑みれば、労働協約の拡張適用と同様の効果を目指すことが必要である。また、人口動態の変化が不可避的にもたらす労働力不足を考慮すれば、地域内において産業の魅力を高め「人材」を確保するのに、特定最低賃金を存在し、産業におさわしい賃金を保証するに十分な水準に定められていることは大きなアドバンテージとなる。連合は、今後とも特定最低賃金の継承および発展をめざし、労使の対話に尽力していく。

以上

エントリ- (集計参加登録) 報告書

【エントリ- 報告の締め切り】

①エントリ- 報告は、2月27日(月)の必着でお願いいたします。

②FAX(011-272-2255)またはメール(modera@engo-hokkaido.gr.jp)で返送してください。

報告者氏名

連絡先

産別名	単組名	組合員数	全従業員数	回答指定日 (要回答日)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

2017 春季生活闘争 パートタイム労働者等の待遇改善・組織化調査(単組アンケート)

【資料4】

産別名 【 】	組合名 【 】	記入者	電話番号
---------	---------	-----	------

労働者の呼称【 】	労働時間【短時間・フルタイム】	賃金【時給制・月給】	契約期間【3ヶ月・6ヶ月・1年・無期・その他】	人数 人(男 人・女 人)
パート・バイト・契約・嘱託・再雇用など 雇用形態別に、それぞれ回答願います	週労働40時間未満は短時間に○をつける	日給は時給制に○	契約更改の単位をご記入下さい。 正社員ではないが、期限の定めがない場合は無期	企業内の人数をわかる範囲で記入願います。 およそでも構いません

1. 労働条件改善に向けた取組み状況について

(1) 人事制度と就業管理に関する取組み

あてはまるところに ○をつけて下さい

【設問1】 正社員への転換(登用)制度はありますか

【設問2】 制度がない場合、導入予定はありますか

【設問3】 定年後再雇用制度(60才以降の雇用制度)はありますか

【設問4】 この労働者が定年後再雇用されたら、組合員になりますか

(2) 賃金・一時金・退職金等に関する取組み

【設問5】 昇給ルールはありますか

【設問6】 今春闘で、時間給または月例給の引き上げ要求をする予定ですか

【設問7】 この労働者も含む全従業員の企業内最賃協定はありますか

【設問8】 時間外労働割増率は、正社員と同様になっていますか

違う場合は内容

【設問9】 通勤手当などの支給はありますか、その基準は正社員と同じですか

【設問10】 慶弔休暇などの制度はありますか、その基準は正社員と同様ですか

【設問11】 一時金(賞与等)の制度はありますか

【設問12】 一時金制度がない場合、導入の予定はありますか

(3) 福利厚生に関する取組み

【設問13】 食堂・ロッカーなどの利用ルールは正社員と同様、又は一部準じていますか

【設問14】 社内外での教育訓練などの機会は設けられていますか

【設問15】 退職金制度はありますか

【設問16】 社会保険等の加入はしていますか

2. 組織化に関わるこの1年間の取り組み状況について

【設問17】 企業内のこの労働者と正社員の労働条件の違いを点検しましたか

【設問18】 この労働者と、労働組合として情報交換(コミュニケーション)などの場を持ちましたか

【設問19】 この労働者が非組の場合、組織化の方針・スケジュールを策定しましたか

【設問20】 2016年8月以降、組織化を拡大しましたか

【設問21】 組合員範囲の見直しなどに伴い、組合規約、労働協約などを改定しましたか

【設問22】 その他、組織化に伴い取り組んだ課題があれば記入願います

3. 労働契約法などの改正に関する取組み

【設問23】 この労働者の無期転換ルールやクレーシング期間の悪用防止などについて労使協議を始めましたか

【設問24】 上記の設問中、今春闘の要求項目があれば、各設問の右の欄に記入して下さい

ご協力ありがとうございます。

送付先

連合北海道組織労働局

FAX 011-272-2255

【資料 5】

2017 年 月 日

様

〇 〇 〇 〇 産 別
会 長 〇 〇 〇 〇
〇 〇 〇 〇 産 別
北海道地本
委員長 〇 〇 〇 〇
労働組合 〇 〇 〇 〇
委員長 〇 〇 〇 〇

短時間労働者など非正規労働者の処遇改善に関する要求書

パートタイマーや契約社員、派遣社員などの雇用形態で働く非正規労働者は、いまや雇用労働者の約 4 割を占め、職場で不可欠な存在となっています。

私たちが求める「雇用形態にかかわらず均等待遇」とは、賃金・一時金だけでなく、休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた待遇・処遇全般を対象に、雇用形態の違いによる合理的な理由のない処遇格差を禁止する、というものです。政府も「働き方改革」の一環で、いわゆる「同一労働同一賃金」の実現に向けた動きを加速させており、法改正も視野に入れた検討が行われています。

つきましては、〇〇〇〇産別ならびに当組合の決定により、標記の件について別紙のとおり要求いたします。

なお、この件についての第 1 回団体交渉を 月 日 までに行うよう申し入れます。

記

1. パートタイム労働者の時間給の引き上げ

「誰もが時給 1,000 円」、1 人当たりの時間給を 37 円引き上げること。

2. 正社員登用制度について

希望する者が一定の条件を満たせば「正社員」へ転換できる制度を導入すること。

3. 無期労働契約への転換制度について

早期に無期労働契約への転換申し出制度を確立し、周知徹底すること。

4. 教育訓練について

「正社員」に実施する教育訓練で職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一の短時間従業員などに対して、「正社員」と同様に実施すること。その他、短時間従業員の能力と意欲に応じて適切な教育訓練を行うこと。

5. 福利厚生について

(1) 給食施設、休憩室、更衣室については「正社員」と同様の基準で利用できるようにすること。

(2) 食事補助について、「正社員」と同様の基準で適用すること。

(3) 慶弔見舞金について、「正社員」との均衡を考慮した金額を支給すること。

(4) 社員割引制度について、「正社員」と同様の基準で適用すること。

(5) 健康診断の項目については、「正社員」と同様の項目とすること。

(6) 財形、施設利用については、「正社員」と同様に利用できるようにすること。

(7) 雇用保険、健康保険、厚生年金については、「正社員」と同様の基準で適用すること。

(8) ストレスチェック制度について、「正社員」と同様に適用すること。

6. 人事処遇制度について

(1) 通勤手当を正社員と同様の基準で支給すること。

(2) 2017 年度中に資格制度、評価制度を整備すること。そのため、4 月以降労使協議を行うこと。

(3) 希望する全員が 65 歳まで契約更新できるようにすること。

7. 休暇、休職制度、労働時間について

(1) 慶弔休暇を「正社員」と同様の付与基準で適用すること。

(2) 育児・介護休業、育児・介護短時間制度について、「正社員」と同様の基準で適用すること。

(3) ボランティア休暇について、「正社員」と同様の基準で適用すること。

(4) 契約労働時間を超える労働は、時間外割増の対象とすること。

(5) 年休付与日数は、正社員との所定日数による比例付与とすること。

以上

社会的キャンペーン行動の取り組み

商工団体等要請書モデル (2017.1~2)

2017年〇月〇日

□□□ 市 (町・村) 商工会議所

会頭 ○○ ○○ 様

連合北海道〇〇地域協議会

会 長 ○○ ○○

連合北海道〇〇地区連合会

会 長 ○○ ○○

すべての労働者の賃金・労働条件等の改善
地域における雇用対策の拡充などに関する要請書

日頃より地域産業の発展と雇用確保・創出のため、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、政府が12月8日発表した2016年7-9月期の四半期別GDP速報(2次速報値)では、実質GDP成長率が前期比0.3%増、年率換算1.3%増と、1次速報値から下方修正されるなど、内需は依然停滞しています。また、12月14日に日銀札幌支店が発表した12月の短観によると、企業の業況判断指数(DI)は、全産業でプラス5と、9月の前回調査から横ばいにとどまっています。消費関連の業況DIは「小売り」「対人サービス」「対人サービス」いずれも悪化しており、消費拡大に向けて賃上げの重要性が増しています。

一方、道内の有効求人倍率は1.10倍(11月)と82ヶ月連続で前年同月を上回り、過去最長を更新しました。しかし、新規求人の56.2%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。

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11月末現在の求人数は、15,678人と、前年同期に比べ7.9%(1,149人)増加にあり、求人倍率1.91倍、就職内定率80.7%(前年同期1.2ポイント上昇)と、1986年3月卒の統計調査開始以来、ともに最高値となっています。引き続き、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、長時間労働、賃金未払いをはじめとしたワケルールに関する相談が多くなっています。「働き方改革」などの議論においても、長時間労働是正、「同一労働同一賃金」などがメインテーマの一つとなっており、労働関係法令の遵守徹底、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、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いただ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) 北海道における賃金改善

- ① 賃上げ要求は、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 厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、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。特に、40歳(高卒標準労働者)を例に、1,000人以上の大企業との賃金格差が61,000円も生じている。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も、賃金制度を創設し、「透明性」「公平性」の確保をはかるよう各会員企業に働きかけること。
- ③ 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はかること。特に、2016年12月に改正された「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」、「下請中小企業振興法第3条第1項の規定に基づく振興基準」などを遵守するよう各会員企業に働きかけ、大企業と中小企業の「賃金支払能力」に格差が生じないよう、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配ができるよう周知すること。
- 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の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1日から、北海道最低賃金は786円となり、前年比22円の引き上げとなった。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 非正規労働者の処遇改善に向けて、2016年8月から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)を有効活用した処遇改善などを通じて、優秀な人材を確保するよう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、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ある。満度に勤務しても年収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。同時に各会員企業に働きかけること。
- ② 政府の働き方改革実現会議において「同一労働同一賃金」のガイドライン案が示された。合理的理由のない処遇差がある場合には、その是正を図ること。具体的には、1)昇給ルールの導入、2)一時金の支給、3)福利厚生全般及び安全管理の改善、4)社会保険の加入希望者への適用拡大、5)有給休暇の取得促進、6)育児・介護休業制度を正社員と同様とするための整備、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。非正規労働者から正規労働者への転換を推進・定着させるため「キャリアアップ助成金制度」(別添参照)を有効活用した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、公的職

業訓練機関が行う在職者訓練も有効活用するなどして、教育訓練の機会を拡充するよう各会員企業に働きかけること。

(2) 地域における雇用対策推進体制の確立

① 貴市(町、村)に対して、地元の経済・産業関係団体や労働団体、関係行政機関等により構成する地域労働関係会議や「地域づくり連携会議」などの拡充を働きかけ、雇用の創出・安定に向けて行政と経営団体・労働団体等が共同して取り組むこと。

② 貴市(町、村)に対して、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。
また、2015 年 9 月に成立した「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(2015 年 10 月 1 日施行)を有効活用する
よう、ハローワークなどと連携をはかり、新卒者を含む若者雇用・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。

【若者雇用情報】	
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
	前年度の月平均所定外労働時間の実数
②企業における雇 用管理に関する状 況	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)
	役員および管理職に占める者に占める女性割合等
	研修の有無および内容
③職業能力の開発 ・向上に関する状 況	自己啓発支援の有無および内容(※教育訓練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 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 48.7(前年 48.2)%と高い割合にある。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) 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。
- 2) 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。
- 3) 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。
- 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

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・ライフ・バランスの遵守について

① 労働関係法令の遵守の徹底

労働関係法令には、企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、「義
務を免除する」または「努力義務」とする条項や、「特別措置」が適用される条項がある(別
添参照)。ワーク・ライフ・バランスの適切な運用のもとで働くことができるよう、企業規模にかかわら
ず、労働関係法令の趣旨を踏まえた労働条件の確保に取り組むこと。また、「改正障害者雇
用促進法」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」職場環境の整備を進めること。さらに、「育
児や介護を理由とした離職が社会問題化していることを踏まえた「改正育児・介護休業法」
が施行されたことから、その周知と積極的な推進に努めること。

② 労働契約法に関する処遇改善

2018 年 4 月より改正労働契約法第 18 条の無期転換ルールが適用される。雇用の安定
と処遇改善に向けて、無期転換の促進、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルー
ル回避目的の雇止め防止、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、会員事業所に法の趣旨を周知・徹底すること。

③ 高齢者雇用安定法に関する処遇改善

2013 年 4 月に「高齢者雇用安定法」が改正され、4 年目を迎えようとしている。
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した賃金、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

2015 年改正労働者派遣法の施行を踏まえ、1)期間制限は、派遣先の同一の事業所での
継続的な受け入れが上限 3 年とされ、それを超えて受け入れられる場合は、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。2)「雇用安定
措置」の義務化では、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働きかけること。3) 均等待遇に関する措置では、賃金等の情報
提供(派遣先)、配慮した賃金決定(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いくことから、関係行政機関と連
携し、会員事業所に法の趣旨の周知・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、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。

また、2015 年 12 月に施行されたストレスチェック制度については、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。

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、正社員化、処遇改善、処遇改善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 正社員化コース 有期契約労働者等を ・正社員化労働者・ 多様な正社員等に転換 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) ④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) ⑤無期→多様な正社員：1人当たり10万円 (7.5万円) ⑥多様な正社員→正規：1人当たり20万円 (15万円) ※有期契約労働者を派遣労働者として直接雇用する場合 ⑦⑧1人当たり30万円 (中) 企業以外と同額 加算 ⑨⑩1人当たり15万円 (中) 企業以外と同額 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助成事業が5歳未満の者を対象とした場合 ⑪1人当たり10万円 (中) 企業以外と同額 加算 ⑫⑬5万円 (中) 企業以外と同額 加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を所定した規定した場合、⑭⑮1事業所当たり10万円 (7.5万円) 加算 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：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)
2 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・実践的な新訓練) (Off-JT) を行った場合	①賃金規定等改定 ・全ての賃金規定等を2%以上増額改定： 対象労働者数が、 1～3人：10万円 (7.5万円) 4～6人：20万円 (15万円) 7～10人：30万円 (20万円) 11～100人：3万円 (2万円) ×人数 ・雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定： 対象労働者数が、 1～3人：5万円 (3.5万円) 4～6人：10万円 (7.5万円) 7～10人：15万円 (10万円) 11～100人：1.5万円 (1万円) ×人数 ※中小企業において3%以上増額した場合、 ・全ての賃金規定等改定：1人当たり14,250円<18,000円>加算 ・雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり7,600円<9,600円>加算 ＜＞は生産性の向上が認められる場合の額 ※「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 ②共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上以上実施：1事業所当たり40万円 (30万円) ・共通の賃金規定等の導入、適用：1事業所当たり60万円 (45万円) ③短時間労働者の労働時間延長 ・短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合： 1人当たり20万円 (15万円) ・上記「①賃金規定等改定」と併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用した場合： 1時間以上2時間未満：4万円 (3万円) 2時間以上3時間未満：8万円 (6万円) 3時間以上4時間未満：12万円 (9万円) 4時間以上5時間未満：16万円 (12万円)
3 処遇改善コース 有期契約労働者等に次のいずれかの取組を行った場合 ①全て又は一部の賃金規定等 (基本給) を増額改定させた場合 ②正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用した場合 ③短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用した場合	・生産性の向上が認められる要件については、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。 ・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。 ◆ 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

◆ その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください (支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません)。

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)を作成し、提出することが必要です。

＜事業主＞

キャリアアップ計画の作成・提出

人材育成コース以外 (表面1、3)

人材育成コース (表面2)

訓練計画書の作成

取組の実施

訓練計画書の提出

訓練の実施

支給申請

訓練計画書の確認

訓練実施状況の確認

支給審査
支給決定

キャリアアップ計画の作成援助・確認

訓練カリキュラムの作成支援等

訓練実施に関する相談・援助

＜ジョブ・カードセンター＞

訓練カリキュラムの作成支援等

人材育成コースの「有期実習型訓練」を実施する場合、訓練対象者はキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードの交付を受ける必要があります。

キャリアアップ助成金 検索

人数規模により対応が異なる労働関係法令

条文	概要	人数規模	業種等の条件
第40条	労働時間及び休息の特例（週44時間制）	常時10人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第25条の2第2項なお、休息については、労基則第32条に規定有り
第89条	就業規則の作成・届出義務	常時10人以上の事業場	①資本金の額又は出資の総額が3億円以下である事業主 ※小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が300人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が50人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が100人以下である事業主
第37条・附則第138条	1ヶ月につき60時間を超える時間外労働部分の割増率50%の適用措置	常時300人以上の事業主（事業によって例外有り）	
労働安全衛生法	安全管理者・衛生管理者の選任義務	常時50人以上の事業場	
	産業医の選任義務		
	安全衛生委員会の設置義務		
	ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法	法定雇用率（2%）以上の障害者を雇用する義務	常時50人以上の事業主	除外率制度あり
女性活躍推進法	下記①～④の義務把握	常時300人以上の事業主	常時300人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
	①女性の活躍に関する状況の把握		
	②行動計画の策定		
次世代育成支援対策推進法	③女性の活躍に関する情報の公開	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
	④行動計画を労働局へ届出	常時501人以上の企業（適用拡大前の適用基準で適用となる被保険者数で算定）	以下の条件を満たす労働者への適用拡大 ① 週20時間以上 ② 月額賃金8.8万円以上 ③ 勤務期間1年以上 ④ 学生は適用除外
社会保険の適用拡大[P]	短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大		

社会的キャンペーン行動の取り組み

自治体要請書(市町村自治体・総合振興局用)モデル (2017.1～2)

2017年〇月〇日

〇〇〇 市 (町・村)

市長 (町長・村長) 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

地域における雇用対策の拡充などに関する要請書

地域産業の発展と雇用確保・創出、住民福祉の向上のため、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、政府が12月8日発表した2016年7-9月期の四半期別GDP速報(2次速報値)では、
実質GDP成長率が前期比0.3%増、年率換算1.3%増と、1次速報値から下方修正されるなど、
内需は依然停滞しています。また、12月14日に日銀札幌支店が発表した12月の短観によると、
企業の業況判断指数(DI)は、全産業でプラス5と、9月の前回調査から横ばいにとどまってい
ます。消費関連の業況DIは「小売り」「対人サービス」いずれも悪化しており、消費拡大に向
けて賃上げの重要性が増しています。

一方、道内の有効求人倍率は1.10倍(11月)と82ヶ月連続で前年同月上回り、過去最長
を更新しました。しかし、新規求人56.2%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。

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11月末現在の求人数は、15,678人と、前年同期に比べ7.9%(1,149人)増加にあ
り、求人倍率1.91倍、就職内定率80.7%(前年同期1.2ポイント上昇)と、1986年3月卒の統
計調査開始以来、ともに最高値となっています。引き継ぎ、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、長時間労働、賃金未払
いをはじめとしたワークルールに関する相談が多くなっています。「働き方改革」など
の議論においても、長時間労働は正、「同一労働同一賃金」などがメインテーマの一つ
となっており、労働関係法令の遵守徹底、働きがいを感じる職場環境作りも急務の課題
です。さらに、公共サービスを担う直接雇用の非正規職員や、地方自治体の仕事を担う民間労
働者にも拡大しています。非正規雇用者の大部分は有期雇用という不安定な雇用状態に置かれ
ており、年収200万以下の就労者が多く、フルタイムで働いても、多くの人々は貧困という状
態から抜け出すことが困難な状況に立っています。地方自治体は率先して不安定雇用労働
者や働く貧困層を解消すべきです。

これらの解決のためには、国・地方自治体の連携、地方自治体と経済・産業関係団体や労働
関係団体等との連携による積極的な取り組みが極めて重要です。

つきましては、(総合)振興局並びに各市町村自治体におかれましては、以下の課題に全力をあげられますよう要請します。

記

1. 地域における雇用対策の拡充

(1) 地域における雇用対策推進体制の確立

- ① 2015年12月に行政と経済団体、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点の推進に取り組んでいる。

貴自治体においては共同宣言に賛同を表明した上で、これらの具現化に向けて、地元の経済・産業関係団体や労働団体、関係行政機関等により構成する地域労働関係会議や「地域づくり連携会議」などを拡充し、(総合)振興局が音頭を取り、各市町村、関係機関との継続的な連携をはかり、雇用の創出・安定に取り組むこと。

- ② 北海道雇用対策協定に基づき、失業率が相対的に高い若年層に向けた就職支援施設や職業訓練町村が連携し、ジョブカフェやわかものハローワークといった就職支援施設や職業訓練メニューの充実・強化と周知をはかること。

(2) 新卒者の就職支援

- ① 直接雇用による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、管内の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。

- ② 中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐこと。2015年9月に成立した「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)となつていくことから、ハローワークなどと連携をはかること。事業の周知はもとより、経済・業界団体への要請に加えて、会員となつ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。

【青少年雇用情報】		情報提供項目の例
分		類
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)	
	役員および管理職の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わる情報を含む)	
	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	

※注:法律としては、学生等から求められた場合には、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 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、48.7(前年48.2)%と高い割合にある。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一層の支援策を講ずること。

(3) 非正規職員等の不安定雇用の解消

- ① 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」に基づき、賃金・労働条件の適切な取り扱いをはかること。一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けること。特に、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。

- ② 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。

(4) 非正規職員等の処遇の改善

- ① 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、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.病欠休暇、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 通勤手当(費用弁償を含む)について全額支給すること。

- ⑤ 2016年12月27日、総務省の有職者研究会(「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」が非正規公務員にも賞与(期末手当)などの手当を出せるよう法改正を求める報告書をまとめた。貴自治体においては、期末・勤続手当、退職手当等の支給が可能となるよう、速やかに国に対し法改正するよう要請すること。

- ⑥ 時間外勤務手当(追加報酬)の不払いを解消すること。

- ⑦ 健康診断について、6ヶ月以上勤務(見込み)・通勤20時間以上の職員に実施すること。

- ⑧ 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。

(5) 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 2016年12月に「旭川市における公契約の基本を定める条例(理念条例)」が全会一致で可決され、道内自治体初の制定となった。貴自治体においても、良質な公共サービス、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は是正指導や、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。

2. 公共交通の維持・活性化

バスやタクシーなど公共交通については、特区制度を活用する場合も含めて、国民生活の安全・安心を保障することを前提とし、単なる利便性や効率性の追求による安易な規制緩和は行わないこと。特に近年、スマートフォンを活用した「ライドシェア」は、法で禁じられている白タク行為であり、安全面で問題があり、社会・地域経済に悪影響を及ぼすことが懸念される。「ライドシェア」における仲介サイト事業者の責任のあり方や、運転者の適正な運行管理が行われる仕組みの構築に向けた対策を十分検討すること。同時に、既存の公共交通で保障されている利用者の安心・安全が確保されない限り導入しないこと。

3. 地域福祉の基盤整備

(1) 第7期介護保険事業計画の策定と「地域包括ケアシステム」の構築

①2018年度からの第7期介護保険事業計画の策定にあたり、「地域包括ケアシステム」を構築に向けた医療と介護の連携を進めるため、介護保険法において市町村の地域支援事業の一つに位置付けられている「在宅医療・介護連携推進事業」を道と連携して取り組むこと。

【総合振興局・市町村】

②要支援者に対する予防給付が市町村による介護予防・日常生活支援総合事業へ移行するにあたり、利用者にとって必要な支援が適切に提供される体制を整備すること。

- サービスの水準を低下させず従来以上の支援を提供するため、事業所と適切に連携するとともに必要な財源を確保すること。【総合振興局・市町村】
- 窓口でのチェックリストについて、本来であれば要介護認定の必要な人が主観的な判断で総合事業へ誘導されることのないよう、明確な基準に基づいた運用を徹底すること。【市町村】

- 総合事業のサービス提供においては、雇用労働者とボランティアの役割分担を明確化し、介護職の賃金相場の引き下げや処遇の低下が生じないよう留意すること。【市町村】

(2) 社会福祉法人制度改革に伴う職員の処遇改善

①社会福祉法人制度改革（社会福祉実財法の一部改正 平成28年3月31日公布）による、社会福祉法人の社会福祉充実財産（いわゆる内部留保）の明確化と有効活用については、社会福祉事業への活用（新たな人材の雇入れ、職員処遇改善、既存建物の建替など）を優先するよう求められていることから、社会福祉法人で働く労働者の賃金・処遇改善につなげていくこと。また、社会福祉法人の指導監査にあたる道及び市については、上記について当該法人に促すこと。【総合振興局・市】

(3) 子どもの貧困対策と教育機会の保障

①「子どもの貧困」の解消と教育の機会均等の保障【市町村】

- 地域における貧困家庭の子どもの実態を十分に把握し、経済的支援を含めた必要な支援を迅速かつ積極的に行い、子どもに対する教育の機会均等を保障すること。
- 「貧困の連鎖」を防止すべく、就学援助制度における準要保護者の対象水準の引き下げを行わず同制度を維持・拡充すること。
- 生活困窮者自立支援制度の学習支援事業などの任意事業を積極的に実施すること。

②貧困の連鎖を防ぎ、家庭の経済状況の格差が教育の格差につながらないよう、高等教育における給付型奨学金の導入などを通じて、すべての子どもが学ぶための教育機会を保障す

ること。また、地方創生枠奨学金の導入について検討すること。【総合振興局・市町村】

4. 総合的な防災・減災対策の充実

- 平時から「災害時の避難・誘導の仕組み」を整え、住民への周知を行うとともに、「顔の見える関係」を構築することで災害時の助け合いにつなげること。また、地方防災会議への女性・若年者・高齢者・障害者の参画を担保すること。【総合振興局・市町村】
 - 高齢者、障害者、乳幼児その他の特に配慮を要する（要配慮者）被災者は、一般的な避難所では生活に支障が想定されるため、平時から福祉避難所の設置や専門的支援を準備すること。【総合振興局・市町村】
 - 住民、地域組織、民間企業などと連携し、発災時には特性の違う複数の手段による被害状況を収集・集約・精査するとともに、防災関係機関、社会福祉協議会、報道機関、ライブライン、公共交通機関との情報共有をはかること。【総合振興局・市町村】
 - 多発している土砂災害や豪雨水害などの経験を踏まえ、災害がより発生しやすい箇所を特定しつつ森林管理を重点的に行うとともに、斜面の崩壊や堤防決壊等を防ぐ工事などを強化すること。【総合振興局・市町村】
5. 自治体財政の確立
- 「経済財政運営と改革の基本方針」による歳出抑制としての「公的サービスの産業化」や「インセンティブ改革」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険があることから、国に対して慎重な対応を求めること。【総合振興局・市町村】

以上