

連合北海道

「2023 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. 至近の情勢について

世界銀行は1月10日に公表した「世界経済見通し」において、インフレの高止まりや金利上昇などを理由として、2023年の世界成長率を1.7%と予測し、前回2022年6月の見通しから1.3ポイント引き下げた。日本経済の底支えには、積極的な賃上げによる個人消費の回復・拡大が極めて重要である。

消費者物価は、全国（2022年11月）の前年度同月比は総合で3.8%上昇、生鮮食品を除く総合（コア）は同3.7%上昇と、依然物価高が続いている。日経CPINow（株式会社ナウキャストが全国のスーパーのPOSデータから算出）で食料品・日用品の物価の動きを見ると、2022年11月初旬に急上昇したまま横ばいに転じ、1月11日時点で6.60%と高止まりしている。

内閣府が発表した2022年11月分の景気動向指数（速報値、1月11日公表）は、足下の景況感を示す一致指数が前月から0.5ポイント下降して99.1となり（2015年=100）、3ヵ月連続で悪化した。基調判断は2022年3月分から「改善を示している」のまま据え置かれた。

中小企業庁は2022年12月23日に、2022年9月「価格交渉促進月間」のフォローアップ調査結果を公表した。前回調査（3月）と比較して、「価格交渉が全くできていない」割合は約1割で変わらなかったが、価格転嫁率（直近6ヵ月間の全般的なコスト上昇分の何割程度を転嫁できたか）は41.7%から46.9%に増加、「全く転嫁できていない」という回答も減少した。

連合は、2022年12月1日に「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」を開始した。ラッピングカー6台が1月12日から全国キャラバンを実施している。この6台が集結する「パレード」を2月25日に実施する。

2. 第211通常国会に向けた対応等について

第211通常国会（1月23日召集）では、2023年度予算案、税制改正関連法案を最重点法案とし、働く者・生活者のくらしに直結する計9本の法案に対応する。取り組みにあたっては、各政党への働きかけ、連合フォーラム議員説明会の開催などにより国会対応をはかる。また、SNSによる発信などを通じて世論形成を行っていく。

3. 経団連「2023年版経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

経団連が1月17日に公表した「2023年版経営労働政策特別委員会報告」に対し、連合見解【別紙1：P9～15】を18日に表明した。

II. 北海道内の経済情勢

道内の経済概況について、北海道経産局（1月18日公表）は、「持ち直しの動きに弱さがみられる」とし、3ヶ月連続で据え置いた。項目別では、公共工事が減少、観光が改善、他の5分野は判断を据え置いた。なお、先行きについては、新型コロナウイルス感染症の影響、国際経済の動向等を十分注視する必要があるとしている。また、消費者物価指数では、北海道は全国平均より

高い傾向が見られ【別紙2：P16～17】、1月20日発表の12月総合は、全国では4.0%、北海道が4.5%の上昇となっている。

Ⅲ 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、可能な限り先行組合回答ゾーン(3月13日～17日、最大のヤマ場：3月14日～16日)で回答を引き出すべく、準備と交渉配置を進める。産業別部門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

要求段階から中小回答ゾーンまでの間に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、方針で示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」を参考に、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パート労働者等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7日(火)	14:30～	(金属・機械)	カナモトホール
B部門	2月15日(水)	16:00～	(資源・化学・エネルギー)	連合北海道会議室
C部門	2月28日(火)	15:00～	(流通・食品・建設・一般)	京王プラザホテル
D部門	2月21日(火)	16:00～	(交通・運輸)	連合北海道会議室
E部門	2月27日(月)	16:00～	(情報・サービス)	連合北海道会議室
F部門	調整中		(官公)	

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

方針通りとする。

(2) 「最低到達水準の確保と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

生活できる賃金水準が ⇒ 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。(連合白書P105参照)

・1,050円

※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。

(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

2016春季生活闘争から「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の取り組みを展開し、改善が進んでいるものの、賃金水準の格差は依然大きいままである。高卒標準労働者の所定内賃金水準(2021年)の推移を見ると、30歳では、16,000円の格差が生じている。また、35歳で29,800円、40歳で45,100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P81図参照))

企業規模間格差の是正に向けて、中小組合は社会横断的な水準を確保するために必要な額を要求することとしているが、自らの組合の賃金水準を把握しなければ要求の組み立てが困難で

ある。賃上げが実現できたとしても、配分が困難となる。組合員の賃金実態を把握・分析を行い、課題を把握することが重要である。

格差が生じる要因の一つには賃金制度が確立されていないことがある。中小組合においては賃金を「底上げ」していくことが大きな課題であり、制度確立の取り組みは不可欠である。

《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、北海道、北海道労働局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課(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、その多くは価格転嫁が出来ていない。また、来年4月から実施となる働き方改革関連法の労働時間の上限規制(所謂2024年問題)は、喫緊の課題であり、連合北海道においては、公正な取引慣行の実現に向け、経済5団体との労使懇談会における要請や4月中にマスコミ媒体も活用しながら、公正取引委員会北海道事務所、北海道経済産業局中小企業課への要請を展開する。

【経済5団体との労使懇談会】

- ①日 時 2023年3月3日(金)13:30～
- ②会 場 東急REIホテル
- ③参加者 会長、副会長、事務局長、執行委員、組織労働局
- ④要請書 別途作成

【北海道】

- ①日 時 2023年2月16日(木)11:00～11:30
- ②会 場 北海道庁
- ③参加者 事務局長、組織労働局
- ④要請書 別途作成

【北海道労働局】

- ①日 時 2023年3月2日(木)10:00～
- ②会 場 札幌第一合同庁舎7階会議室
- ③参加者 会長、事務局長、執行委員、組織労働局
- ④要請書 別途作成

【公正取引委員会北海道事務所及び北海道経済産業局中小企業課】

- ①日 時 2023年4月中
- 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 関係構成組織、事務局長、組織労働局
- ④要請書 別途作成

《構成産別(単組)の取り組み》

組織内において、取引関係の発注者または受注者側に該当する企業がある場合は、適正な取引関係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。

《産業別部門連絡会及び中小・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、各産業全体の「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、2023 闘争で重点とすべき単組を選定し、産業別部門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。〔3～4月の間〕

※コロナ禍の状況を鑑み、書面のみでの要請も可

(4) 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、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。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6回地域活性化フォーラム in 後志

日 時 未定

場 所 小樽市

規 模 未定

《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。

(5) エントリー登録【別紙3P18】

《構成産別(単組)、地協(地区連合)の取り組み》

昨年は、203組合(一昨年:209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28日(火)とする。

(6) 中小・パート共闘会議の開催について

2月28日(火)に「第2回中小・パート共闘会議(C部門合同)」(15:00~京王プラザホテル)を開催する。有期・短時間等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。各産別・地協は、要求作りから交渉に至るまで関わりを強める。

4. 連合アクションの取り組み ~未来づくり春闘~

春季生活闘争における世論形成を促す行動

(1) ラッピングカーによる全道キャラバン行動 1月12日~2月18日

2023 春季生活闘争 闘争開始宣言 2.6 中央総決起集会で北海道と九州のラッピングカーと中継を結ぶ。

日 時：2月6日18：30～

場 所：旭川駅前

(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)～3月末の間において、早朝または日中帯に街宣行動を実施する。

ただし、統一地方選挙直前であることを考慮し、実施の可否は現地判断に任せる。

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：感染拡大防止のため要請しない

器 材：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)Action36 の6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》

賃上げに向けた喚起を産別(単組)の機関紙やHPなどに掲載し、可能な範囲で世論に訴える。

5. 雇用確保・離職防止に向けた「雇用対策に関わる社会的キャンペーン」取り組み

(1) 連合北海道、地協(地区連合)の取り組み【要請書…別紙4-1、4-2P19～26】

(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。

※書面要請を含む 実施時期：1月～2月

(2) 地協(地区連合)の取り組み

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、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を促すこと。

① 新規学校卒業者の3年以内の離職状況(2019年3月卒)

北海道労働局 2023年11月21日発表

学 歴	区 分	計	男	女
高 校	全国	35.9%	31.5%	42.7%
	北海道	41.6%	37.9%	45.8%
大 学	全国	31.5%	28.8%	34.7%
	北海道	33.9%	31.6%	36.7%
短大等	全国	41.9%	39.3%	43.1%
	北海道	41.5%	41.7%	41.4%

② 規模別の離職状況(2019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	60.5%	55.9%	56.8%
	北海道	63.5%	61.0%	58.6%
5～29人	全国	51.7%	48.8%	48.8%
	北海道	49.7%	48.1%	49.9%
30～99人	全国	43.4%	39.4%	44.9%
	北海道	43.2%	36.5%	44.3%

100～499人	全国	35.1%	31.8%	40.3%
	北海道	39.8%	31.0%	39.0%
500～999人	全国	30.1%	29.6%	36.8%
	北海道	28.7%	30.5%	31.7%
1000人以上	全国	24.9%	25.3%	34.4%
	北海道	34.6%	31.4%	31.5%
規模別計	全国	35.9%	31.5%	41.9%
	北海道	41.6%	33.9%	41.5%

6. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

連合北海道の2023年春季生活闘争における政策・制度の取り組みは方針を基本に進めるが、「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。連合北海道として、自治体要請書（市町村自治体・総合振興局用）モデル【別紙4-2】の課題に取り組むこととする。

7. 地方財政確立に向けた取り組み

(1) 政府は2022年12月23日、2023年度政府予算案を閣議決定し、一般会計の歳出総額は114兆3,812億円と11年連続で、またしても過去最大となった。しかし、その増額幅はおもに防衛費1.4兆円増の影響を受け、2022年度との当初比で約6.8兆円増と、財政規律が失われたかのような急激な伸びとなっている。もはや慣例ともなりつつある予備費も、新型コロナウイルスや原油・物価高騰対策、さらにウクライナ情勢対応を合わせて、前年同様5兆円が計上されているが、使途に関する国会監視が事後にしか及ばない予備費を常態化させるべきではない。

(2) 2023年度地方財政対策については、交付団体ベースの一般財源総額が約62.2兆円（前年比1,500億円増）、水準超経費を含めた総額では65.1兆円（前年比約1.2兆円増）と前年度を上回る水準が確保されている。臨時財政対策債の発行を抑制し、その年度末残高見込みも3兆円程度縮減するなど、地方財政の健全化にも配慮されており、増大する社会保障費に加え、デジタル化や脱炭素化など新たな財政需要に苦慮する地方の期待に一定応える内容と言える。そのうえで、なおも例年、財源不足が生じていること、また地方の借入金残高は依然として約182兆円程度が見込まれていることから、地方交付税の法定率引き上げなどを含め、コロナ後も見据えた地方財政の確立にむけ、引き続き抜本的な対策を求める。

(3) 地域のデジタル化推進にむけては、これまでの「まち・ひと・しごと創生事業費」を「地方創生推進費（仮称）」に名称変更した上で1兆円を確保。2022年度までを事業期間としていた「地域デジタル社会推進費」2,000億円を2025年度まで延長し、さらにマイナンバーカード利活用特別分の500億円をあわせて2,500億円に増額。これらを一括し、「デジタル田園都市国家構想事業費（仮称）」に衣替えして、1兆2,500億円を確保している。これにより、「まち・ひと・しごと創生事業費」1兆円分は当面維持されることとなるが、これを含めた地方一般財源総額はすでに自治体にとって標準的な規模と化しており、その中でも大きなウエイトを占める同事業費については、時々の政治的判断で左右せず、相当する額を恒常的に確保すべきである。

8. 組織強化・拡大の取り組み

道内の組織率は、昨年6月末現在で前年比±0の16.7%となった。労働組合数は、2,836組合（前年比1.3%減）、組合員数は、310,083人（前年比10,494人減）。このうちパート労

働者の組合員数は 61,458 人(前年比 8,122 人減)となり、全体に占める割合は 17.2%(前年比 2.0%減)となった。ナショナルセンター別では、連合北海道が 8,264 人減の 242,396 人(同 3.3%減)、道労連が 1,361 人減の 18,879 人(同 6.7%減)、その他(無加盟組合を含む)が 1,008 人減の 56,746 人(同 1.7%減)などとなっている。

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。

9. 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。労働者自主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、「2023 春季生活闘争方針」に基づき取り組みを強化する。

10. 当面の日程

(1) 連合北海道 2023 春季生活闘争・統一地方選挙勝利!!3.10 全道総決起集会

日 時／2023年3月10日(金)18時～

場 所／共済ホール 629 名

※開催方法は対面形式を予定していますが、新型コロナウイルス感染症の状況により、変更する可能性があります。

(2) 各種行動日程

1月	<ul style="list-style-type: none"> ・宗谷地協 春季生活闘争討論集会 (1/21) ・連合北海道第1回闘争委員会 (第4回執行委員会 1/25) ・檜山地協 春季生活闘争討論集会 (1/27) ・石狩地協 春季生活闘争討論集会 (1/27) ・北海道ブロック推進会議 渡島 (1/28) ・後志地協 春季生活闘争討論集会 (1/28)
2月	<ul style="list-style-type: none"> ・北海道ブロック推進会議 十勝 (2/4) ・空知・留萌・網走・胆振・上川 春季生活闘争地域討論集会 (2/4) ・2023 春季闘争・闘争開始宣言集会 (東京 2/6) ・連合北海道A部門「金属・機械」第2回幹事会 (2/7) ・釧根地協 春季生活闘争討論集会 (2/11) ・連合北海道B部門「資源・化学・エネルギー」連絡会 (2/15) ・行政機関へ申し入れ (北海道 2/16) ・日高地協 春季生活闘争討論集会 (2/18) ・連合北海道D部門「交通・運輸」連絡会 (2/21) ・全国一斉「なんでも労働相談ダイヤルの開設 (2/21～22) ・連合北海道第2回闘争委員会 (第5回執行委員会 2/22) ・連合北海道E部門「情報・サービス」連絡会 (2/27) ・連合北海道 第2回中小・パート共闘会議 (2/28) ・連合北海道C部門「流通・食品・建設・一般」連絡会 (2/28)
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・行政機関へ申し入れ (労働局 3/2)

	<ul style="list-style-type: none"> ・経済5団体との労使懇談会（3／3） ・3. 8国際女性デー全国統一北海道集会（3／4） ・2023春季生活闘争・要求実現集会（東京3／7） ・2023春季生活闘争・統一地方選挙勝利！3. 10全道総決起集会 ・春闘ヤマ場全道街宣行動（3／13～） ・連合北海道第3回闘争委員会（第6回執行委員会3／16） ・先行組合回答ゾーン（3／13～17 最大のヤマ場3／14～16） ・3月月内回答ゾーン（3／20～31）
4月	<ul style="list-style-type: none"> ・中小回答ゾーン（4月中） ・「第2回 産業部門連絡会」（4／中旬） ・解決促進ゾーン

以 上

経団連「2023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（火）、「2023年版 経営労働政策特別委員会報告－『人への投資』促進を通じたイノベーション創出と生産性向上の実現」（以下「報告」）を発表した。「報告」に対する連合見解を以下のとおり表明する。

I. 全体に対する見解

1. 評価できる点

(1) 2023年は「大きな転換点」という時代認識

「報告」は、序文において「今回の物価上昇を契機に、デフレマインドを払拭し賃金引き上げの機運をさらに醸成して消費を喚起・拡大することが必要である。・・・賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し、賃金と物価が適切に上昇する『賃金と物価の好循環』へとつなげていかなければ、日本経済再生は一層厳しくなるとの危機感を強く抱いている。こうした『社会性の視座』に立ち、経団連は、今年の春季労使交渉を、デフレからの脱却と『人への投資』促進による構造的な賃金引き上げを目指した企業行動への転換を実現する正念場かつ絶好の機会と位置付けている」と明言している。連合は、2023 春季生活闘争の意義と基本スタンスの一つとして「『未来づくり春闘』でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう」と呼びかけており、方向性は一致している。

(2) 「人への投資」としての「賃金引き上げ」

「報告」は、昨年引き続き「人への投資」をキーワードの一つとし使い、サブタイトルにもしている。「わが国経済が安定的かつ持続的な成長を実現していくために、企業が果たすべき役割は極めて大きい。各企業は、その規模や事業拠点にかかわらず、『人への投資』を起点としたイノベーションの創出を通じた労働生産性の向上を図り、その成長の果実を賃上げや総合的な処遇改善・人材育成として適切に分配していく必要がある。とりわけ、賃金引き上げのモメンタムを維持・強化し、持続的な『成長と分配の好循環』の実現に寄与することが求められている」としている。「人への投資」こそ、安定的かつ持続的な成長のカギになるとの基本認識は同じであり、「人への投資」としての賃上げの流れを強化することに期待したい。

(3) 中小企業の賃金引き上げとその環境整備

「報告」は、「わが国全体における賃金引き上げの機運醸成とモメンタムの維持・強化には、働き手の7割近くを雇用する中小企業における賃金引き上げとそのための環境整備、雇用者の約4割に上る有期雇用等労働者の処遇改善が欠かせない」「経団連は、適正な価格転嫁と取引条件の改善に向けて、政府が推進する『パートナーシップ構築宣言』に積極的に協力してきた。今後、一段ギアを上げて参画を呼びかけ、サプライチェーン全体の適正分配に引き続き取り組んでいきたい」とし、昨年より踏み込んだ表現となっている。中小企業の賃上げにあたって最大の課題は労務

費、原材料費、エネルギー価格等の適正な価格転嫁であり、各業界レベル、会員企業レベルでどのように実行されるのか注視していく。

2. 相違点

(1) 5%程度の賃上げ目標に対する見解

策定の原点となった1974年からの歴史にも触れつつ、2023年「報告」は「大きな転換点」になるとしているが、連合の掲げる賃上げ目標に対しては「2014年以降の賃金引上げ結果と比べて大きく乖離している。・・・慎重な検討が望まれる」としている。「デフレからの脱却と『人への投資』促進による構造的な賃金引上げを目指した企業行動への転換を実現する正念場」であるならば、これまでの延長線を超える思い切った経営判断が不可欠である。

TOPICS「賃金の国際比較」の記述は、「グローバルレベルでの人材獲得において、わが国の競争力は低下している」こと、人的資本などへの投資の低迷が労働生産性の伸び悩みの一因となっていること、その結果主要国の中で日本だけがGDPデフレーターがマイナスであることなど、連合の問題意識と重なるところも多い。それらの根っこにある原因は、20年以上にわたる日本全体の生産性と賃金の乖離である。大きな転換点になるからこそ、経済界のリーダーとして、社会性の視座から日本全体の賃金決定はいかにあるべきか、マクロ経済と整合性のある明確なメッセージを発信すべきである。

(2) 短期的対応のみならず持続的な賃上げと月例賃金へのこだわり

「報告」は、「約30年ぶりの物価上昇という特別な状況の下」「様々な考慮要素のうち『物価動向』を特に重視しながら、企業の社会的な責務として、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を・・・呼びかけていく」「中期的な観点から、働き手との価値協創による成長とその適切な分配としての『人への投資』を通じて賃金引上げの機運をさらに醸成し、そのモメンタムの維持・強化を図り、『構造的な賃金引上げ』『分厚い中間層の形成』につなげることが望まれる」としている。短期的な物価高対応のみならず持続的な賃上げが重要であるとの基本的認識は同じだが、「賃金引上げ」には月例賃金の引き上げの他にもインフレ手当や賞与・一時金など「多様な選択肢」があるとし、短期的対応に比重を置いている点に違いがある。

急激な物価上昇等当面の状況に対して当該労使が知恵を絞って対応することも必要だが、日本経済の中長期の成長を考えれば、将来の生活設計を左右する月例賃金の引き上げこそが重要である。将来の見通しが安定しなければ、給与所得から貯蓄に回す比率が高まり、経済の好循環が回っていかない。また、規模間、雇用形態間、男女間などで大きな賃金格差がある現状および、人材の確保・定着のためにも魅力ある労働条件の整備が急務であることなどの観点からすれば、月例賃金の改善を優先して日本社会全体の賃金の底上げを進めるべきである。

(3) 短期利益追求の企業行動からの転換

「報告」は、「企業と働き手を取り巻く環境は大きく変化している。こうした中、企業には、『人』を起点とするイノベーションの創出を図り、高付加価値の製品・サービスの提供等を通じて、収益の拡大と社会課題の解決、ひいてはSociety 5.0 for SDGsの実現に向けて取り組むことが求められている。事業活動によって得

られた収益は、働き手をはじめとするステークホルダーに適切に分配し、さらなる成長につなげる好循環を回していくことが重要である」としている。連合も、国内外情勢が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化が重要であり、そのカギを握っているのが「人への投資」である旨、2023 闘争方針に記載している。基本的認識は同じだが、なぜ日本の経済社会が活力を失ったのか分析が不十分であり、人件費を含むコスト削減を重視した短期利益追求の企業行動に対する認識が異なる。

いまが「デフレからの脱却と『人への投資』を一層重視した企業行動の転換に向けた絶好の機会」というのであれば、諸外国と比べた日本企業の能力開発費の低さや低価格競争を反映したマークアップ率の低さ、労働分配率の低下など統計数字の紹介にとどまらず、これまでの企業行動の問題点を総括すべきである。

また、労働組合に対する「価値協創」の呼びかけに対しては、生産性三原則が建設的な労使関係のベースになるとの認識のもと、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を求めていく。なお、様々な労使関係があることを踏まえ、労働基本権の行使は否定されるべきではない。

II. 「第 I 部 雇用・人事労務管理に関する諸課題」の個別項目についての見解

※ 以下の項目番号は「経労委報告」の章建てに準ずる

1. エンゲージメントと労働生産性の向上に資する働き方改革

(2) 働き方改革のさらなる推進

「報告」は、2023 年 4 月より中小企業においても月 60 時間超の時間外労働の割増率 50%以上が適用されることから、長時間労働の是正に「一段ギアを上げて取り組むことが肝要」としている。割増率の確実な引上げとともに、中小企業を含めた長時間労働是正の取り組みを着実に前進させていくことが企業の社会的責務である。

また、2024 年 4 月からの自動車運転業務などに対する時間外労働時間の上限規制の適用に向けては、現場の労使による労働時間削減に向けた不断の努力はもとより、「長時間労働につながる商慣行の是正を図っていく」ことが不可欠であり、発注元、発着荷主、一般消費者等すべての関係者が協働で商慣行の是正を着実に進める必要がある。

(3) 働き方改革の推進に資する労働時間法制

「報告」は、現行の労働時間法制について、「大部分が労働時間と成果が比例する働き手を前提とした画一的な規制であるため、働き手の多様化に十分対応できていない」としているが、現在でもフレックスタイム制などの適正な活用によって柔軟かつ多様な働き方は十分に可能である。制度を利用しやすい職場環境の整備や、労働者の健康確保の観点からの労働時間法制の見直しを不断に進めていくことが重要である。

裁量労働制については、新たに銀行と証券会社における M&A アドバイザー業務が専門業務型に追加されるが、不適切な運用とならぬよう、対象業務の範囲の明確化と厳格な運用が求められる。加えて、今般追加される健康・福祉確保措置の強化や専門業務型における本人同意義務化などを含め、労働者の健康や適切な裁量・処遇の確保に向け、制度の適正な運用を一層進める必要がある。

また「報告」は、「『労働時間をベースとする処遇』と、高度プロフェッショナル制度をはじめとする『労働時間をベースとしない処遇』、さらには『仕事や役割・貢献度を基軸とする処遇』の組み合わせを可能とする労働時間法制への見直しに向けた検討が求められる」としているが、時間外労働の上限規制の徹底など、すべての職場における働き方改革の定着促進にこそ取り組むべきである。

2. DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) の浸透

「DE&I」の浸透、すなわち多様性のある職場づくりに向けては、多様な人材が安心して働き続けられることが求められる。「報告」に記載の個々の施策に異論はないが、無制限な働き方を前提とする、いわゆる「男性型雇用慣行」を見直し、家事・育児・介護といった家庭責任を男性も含めて誰もが担いながら働くという前提に立つことが必要と考える。

この観点に立つと、「DE&I」と掲げていながら、「報告」にはいわゆる「LGBT」に関する具体的記載がない。差別やハラスメント防止、人権の観点から、いわゆる「LGBT」当事者が働きやすい職場づくりが求められる。

(1) 女性

「女性だけが育児期に就業を中断することになってしまった面も否定できない」と、育児や介護と仕事の両立支援制度の利用者の多くが女性である実態に触れた点は評価できる。女性のみならず、男女が安心して両立支援制度を利用して働き続けられる環境整備が求められる。

働き続けることができれば、男女間賃金格差の要因の一つである勤続年数の差も縮まってくるが、一方で、役職別の男女間賃金格差を見ると、同じ役職の中でも男女間賃金格差が存在する。管理職比率を是正するだけでは男女間賃金格差は解消しない。仕事の配置・配分や育成に男女差があり、それが賃金の差につながっている可能性はないか、点検することも必要ではないか。

日本総研の調査によると、上場企業の役員に占める女性比率は8.3%だが、社内役員で見ると2.3%、社外役員で見ると16.1%と、大きな差がある。育成に時間がかからない社外役員を登用していると思われるが、女性役員を増やすにあたっては、社内の女性を育成し、登用することが重要である。「報告」では、役員候補となり得る部長層、課長層の育成強化が謳われており、女性が働き続けられる環境整備とともに、女性の育成にも期待したい。

「報告」にある「技能職や技術職の女性が不足している」との課題については、理系学部的女子学生が少ないこと、幼少期からの環境の重要性についての認識は一致している。その上で、採用にあたってのジェンダーバイアス払しょく、採用後の教育・人材育成や仕事の配置・配分など、企業として具体的な対策が求められる。

また、アンコンシャス・バイアスについては、女性のキャリア形成や就労継続、男性が家事・育児・介護を担うことにもつながるため、アンコンシャス・バイアスに「気づく」だけでなく、払拭する取り組みが求められる。

(2) 外国人

特定技能制度および技能実習制度に関して、「報告」では、「受入れ規模や対象分野の拡大」「優遇措置の検討」が求められるとあるが、まずは、技能実習制度における人権侵害や職場における労働関係法令違反、特定技能制度における検討・決

定プロセスの不透明性や登録支援機関の実効性に係る課題等を解決することが先決である。

その上で、外国人労働者の受入れについては、他の在留資格も含め、国内労働市場への影響などトータルな労働政策や事業者のコスト負担を含めた共生の視点から検討するとともに、国民的な議論を行うことが必要である。

(6) 有期雇用等労働者

「報告」は、有期雇用等労働者の処遇改善に向けて、同一労働同一賃金法制への対応、正社員化の推進、能力開発支援を掲げており、これらはいずれも重要な取り組みである。一方、正社員化の一つとして「『多様な正社員』の制度を適用・拡充する」ことについては、雇用区分の複雑化および労働者間の格差や分断を生じさせないよう、慎重な対応が求められる。

あわせて、有期契約労働者の雇用の安定には、無期転換ルールの活用促進が不可欠であり、周知のみならず、制度の濫用防止やフルタイム無期転換者を含めた均等・均衡待遇に向け、労使で議論を尽くし、取り組みを進めていくことが肝要である。

3. 円滑な労働移動

(1) 円滑な労働移動に向けた施策

「報告」は、「成長産業・分野等への円滑な労働移動を通じて、わが国全体の生産性を高めていくことが不可欠」としているが、生産性向上は、企業の責任による能力開発・人材育成と処遇改善による「雇用の質の向上」を軸に実現していくことが重要であり、労働移動の強化のみで実現するものではなく、その前に企業として取り組むべき課題は多い。労働者本人の意思を尊重しない労働移動を強いることがあってはならず、こうした労働移動は企業の生産性向上や人材定着に逆行するものである。まずは、成長産業や人手不足産業における処遇の改善を通じて魅力を高めることが重要である。

②能力開発・スキルアップ

「報告」は、「働き手」に対して「リスキリングを含むリカレント教育を通じて、主体的かつ継続的に能力開発・スキルアップを図り、エンプロイアビリティを向上させていくことが望まれる」としている。リカレント教育に限定することなく職場における人材開発や能力開発を行うことは今後も不可欠であるが、一義的には、企業の人材ビジョンを踏まえ、企業の責任において実施されることが必要である。

また、「働き手」に対する「能力開発プログラムの提供や費用面での支援に加え、学習時間の確保に向けた制度面でのサポートが重要」と指摘しているが、これらは、正社員のみならず、非正規で働く者などに対しても、等しく確保されることが不可欠である。

④雇用セーフティーネットのあり方

「報告」では、「現行の『雇用維持型』のセーフティーネットは、成長産業・分野への円滑な労働移動を阻害していると指摘されている」とあるが、当該指摘はコロナ禍における分析をもとにしたものであり、不況期においては待遇改善等を伴う良質な労働移動が難しくなるのが自明のことである。雇用調整助成金が雇

用維持に果たす役割は極めて大きく、今後も雇用のミスマッチ解消や各種能力開発の充実とともに、雇用調整助成金など雇用の安定・維持に関するセーフティネットの整備が重要なことは何ら変わるものではない。

また、失業等給付について、「自発的に成長分野への労働移動を希望する働き手に対しては、年齢や求職理由に関わりなく手厚く給付することが一案」としているが、給付の本来の目的は、労働者が失業または雇用継続困難となった際の生活や雇用の安定をはかるためのものであり、労働移動の促進のために制度を歪めることは適切でない。

最後に、労働移動の推進の観点から、「労働者保護の観点から解雇無効時の金銭救済制度の創設を検討することも一案」とあるが、不当解雇を正当化し、リストラの手段として使われるおそれのある制度が労働保護のための制度であるはずもなく、解雇規制など労働法制の緩和につながるような議論がなされることがあってはならない。

(2) 円滑な労働移動に資する企業における制度整備

②「自社型雇用システム」の確立

「報告」は、「産業構造変革を見据えながら、企業が競争力を高めるため」には、社外からの人材採用・定着と並んで「成長が見込まれる事業分野・部門等に人材を重点配置していく必要がある」とし、ジョブ型雇用を「社外の人材を受け入れやすく、円滑な労働移動にも資する制度整備の一つ」としている。

しかし、2022年版「報告」に対する連合見解および連合白書で指摘しているとおり、ジョブ型雇用の定義や内容についての共通理解が不十分であり、言葉だけが独り歩きしていく懸念がある。社会全体の雇用慣行を含めた雇用システムと個別企業の人事処遇制度の話とを峻別する必要がある。個別企業の人事処遇制度については、それぞれの職場の実態を踏まえて労使で話し合い、合意の上で改定していくべきものである。なお、「報告」はジョブ型雇用によって「働き手が自身の能力開発・スキルアップの目標を立てやすくなり、主体的なキャリア形成、エンゲージメント向上につながる」としているが、労働者の処遇やキャリアパス等への影響について、十分に労使で検討することが必要である。

5. 最低賃金

地域別最低賃金について「報告」は、「公労使三者構成による審議会において、そのうちの一方が『全員反対』で結審した地域が大勢を占める状況が複数年度にわたって常態化した場合には、目安制度とあわせて、『審議会方式』による決定方式自体の見直しを検討せざるを得ないとの危機感を関係者間で共有すべき」としている。最低賃金は、法令とともにILOの三者構成原則などを踏まえ、労使がしっかりと関わって決定されるべきであり、自らの主張だけを押し通せばよいというものではない。2022年度の中央最低賃金審議会においては、公労使三者が議論を尽くして目安を示した。地方ごとの違いも踏まえつつ、地方段階においても議論を尽くすべきである。また発効日について「十分な準備期間の確保に向けて、例えば年初めの1月や年度初めの4月など発効日の柔軟な設定について、関係者間での検討を強く求めたい」とあるが、最低賃金水準で働く労働者に対する配慮に欠け、受け入れられない。

特定（産業別）最低賃金については、例年の記述を超えて、「廃止のルール化」を提唱しているが、「事業の公正な競争に資する」という制度の主旨を一顧だにしておらず、まったく受け入れがたい。改めて経団連に対し、特定（産業別）最低賃金の意義と役割を認識し、会員企業および各地方経営者団体に対して適切な助言を行い、真摯な審議が実施されるよう環境整備を求める。

Ⅲ. おわりに

「報告」は、「連合が2023 闘争方針で示している基本的な考え方や方向性、問題意識などの多くは、経団連と基本的に一致している。こうした基本認識を念頭に置きながら、2023 年の春季労使交渉・協議が建設的で有益なものとなるよう、真摯に議論を重ねていくことが望まれる」「わが国が抱える社会的課題の解決に向けて、未来を『協創』する労使関係を目指していく」としている。

世界情勢は不安化し、自由と民主主義の価値観が揺らいでいる国も少なくない。私たちは大きな変化のなかにいる。経団連と連合は、民主主義社会における合意形成の一翼を担い、社会の安定帯としての役割を担ってきた。これまでも日本社会が危機に瀕するたびに、雇用安定・創出に向けた共同宣言、「働き方改革」の推進、コロナ禍での感染拡大防止のための行動変容の呼びかけなどを、共同で行ってきた。いままさに時代の転換点にあって、その役割を一層自覚的に果たしていかなければならない。

連合は、企業レベルの労使関係のみならず、国・地方・産業各レベルでの問題意識の共有化と建設的で未来志向の話し合いを通じ、2023 春季生活闘争が日本社会の新たなステージを切り拓く「未来づくり春闘」とすべく取り組んでいく。

以 上

別紙 2

第4表 10大費目指数 (全国)

(令和2年=100)

項目	年月	総合	生鮮食品を除く総合	持家の帰属家賃を除く総合	生鮮食品及びエネルギーを除く総合	食料(酒類を除く)及びエネルギーを除く総合	食料	生鮮食品	住居	光熱水	家具・家事用品	被服履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
年平均指数	平成29年平均	98.6	98.7	98.3	98.9	99.6	96.8	96.3	99.3	96.4	96.7	98.3	97.5	99.5	109.6	98.3	101.7
	30	99.5	99.5	99.5	99.2	99.7	98.2	99.9	99.2	100.2	95.7	98.5	99.0	100.9	110.1	99.0	102.1
	令和元年平均	100.0	100.2	100.0	99.8	100.1	98.7	96.8	99.4	102.5	97.7	98.9	99.7	100.2	108.4	100.6	102.1
	2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
月別指数	令和3年 11月	100.1	100.1	100.1	99.2	98.7	100.8	99.9	100.7	106.0	102.1	102.3	99.4	92.8	100.4	101.7	101.8
	12	100.1	100.0	100.1	99.1	98.6	100.9	100.8	100.7	107.1	101.0	101.3	99.3	92.5	100.4	101.9	101.6
	令和4年 1月	100.3	100.1	100.4	99.0	98.3	102.0	106.5	100.7	108.3	100.8	99.4	99.2	92.4	100.4	101.4	101.7
	2	100.7	100.5	100.8	99.2	98.4	102.3	107.1	100.8	111.1	100.5	99.7	99.4	92.7	100.3	101.8	101.8
	3	101.1	100.9	101.3	99.5	98.7	102.5	105.9	100.8	113.3	101.8	100.9	99.4	93.2	100.5	102.2	101.9
	4	101.5	101.4	101.8	99.9	99.0	102.9	105.9	101.0	114.3	103.7	102.4	98.9	93.0	101.1	103.1	102.1
	5	101.8	101.6	102.1	100.1	99.2	103.4	107.5	101.1	115.2	105.1	102.4	99.0	92.8	101.1	103.6	102.1
	6	101.8	101.7	102.1	100.1	99.1	103.6	105.7	101.2	115.6	105.7	102.1	99.0	92.9	101.0	102.3	102.1
	7	102.3	102.2	102.7	100.6	99.5	104.0	104.9	101.2	117.0	106.3	100.7	99.1	94.3	101.0	103.2	102.2
	8	102.7	102.5	103.2	100.9	99.7	104.5	106.4	101.3	117.9	106.8	99.6	99.1	94.3	101.0	104.9	102.4
	9	103.1	102.9	103.6	101.1	99.8	105.6	108.5	101.3	118.5	108.4	103.6	99.2	94.1	101.0	103.8	102.4
10	103.7	103.4	104.3	101.7	100.1	107.1	109.6	101.8	119.7	108.7	104.4	99.6	94.2	101.0	103.0	102.6	
11	103.9	103.8	104.6	102.0	100.1	107.8	107.2	101.9	121.0	109.6	105.1	99.7	94.3	101.0	101.6	102.7	
前月比 (%)	令和3年 11月	0.2	0.3	0.2	0.1	0.0	0.0	△1.4	0.0	1.5	0.4	0.5	0.0	0.6	0.0	△0.5	0.0
	12	0.0	△0.1	0.0	△0.1	△0.1	0.0	0.8	0.0	1.0	△1.0	△1.0	△0.1	△0.4	0.0	0.2	△0.2
	令和4年 1月	0.3	0.0	0.3	△0.1	△0.2	1.1	5.7	0.0	1.2	△0.3	△1.8	0.0	△0.1	0.0	△0.5	0.1
	2	0.4	0.4	0.4	0.1	0.1	0.3	0.5	0.1	2.6	△0.3	0.2	0.1	0.3	0.0	0.4	0.1
	3	0.4	0.5	0.5	0.3	0.3	0.2	△1.1	0.1	2.0	1.3	1.3	0.0	0.5	0.2	0.4	0.1
	4	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	0.5	0.0	0.2	0.8	1.9	1.5	△0.5	△0.2	0.6	0.9	0.2
	5	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.4	1.5	0.1	0.8	1.3	0.0	0.1	△0.2	0.0	0.4	0.0
	6	0.0	0.1	0.0	0.0	△0.1	0.2	△1.7	0.1	0.4	0.6	△0.3	0.0	0.1	0.0	△1.2	△0.1
	7	0.5	0.5	0.6	0.5	0.4	0.4	△0.7	0.0	1.2	0.5	△1.4	0.1	1.5	0.0	0.8	0.2
	8	0.4	0.3	0.4	0.3	0.2	0.5	1.4	0.1	0.8	0.5	△1.1	0.0	0.0	0.0	1.6	0.2
	9	0.4	0.3	0.5	0.3	0.1	1.0	2.0	0.0	0.5	1.4	4.0	0.1	△0.3	0.0	△1.0	0.0
10	0.6	0.6	0.7	0.6	0.3	1.5	1.0	0.5	1.0	0.3	0.8	0.4	0.1	0.0	△0.8	0.2	
11	0.2	0.4	0.3	0.3	0.0	0.6	△2.2	0.1	1.1	0.8	0.7	0.1	0.2	0.0	△1.4	0.1	
前年同月比 (%)	令和3年 11月	0.6	0.5	0.7	△0.6	△1.2	1.4	3.1	0.7	9.2	0.4	0.1	△0.2	△6.9	1.2	4.3	1.2
	12	0.8	0.5	0.9	△0.7	△1.3	2.1	8.0	0.7	11.2	△0.8	0.3	△0.1	△7.5	1.2	3.9	1.3
	令和4年 1月	0.5	0.2	0.6	△1.1	△1.9	2.1	6.5	0.3	12.7	△0.6	1.3	△0.1	△7.5	1.2	0.6	1.1
	2	0.9	0.6	1.1	△1.0	△1.8	2.8	10.1	0.3	15.3	△0.8	1.4	0.0	△7.4	1.2	1.3	0.9
	3	1.2	0.8	1.5	△0.7	△1.6	3.4	11.6	0.3	16.4	0.4	0.7	△0.4	△7.0	1.4	1.3	1.0
	4	2.5	2.1	3.0	0.8	0.1	4.0	12.2	0.4	15.7	2.3	0.8	△0.7	△0.2	0.9	1.6	1.2
	5	2.5	2.1	2.9	0.8	0.2	4.1	12.3	0.5	14.4	3.6	0.9	△0.8	△0.8	0.8	1.7	1.1
	6	2.4	2.2	2.8	1.0	0.2	3.7	6.5	0.6	14.0	3.9	1.1	△0.7	△0.7	0.7	1.2	1.2
	7	2.6	2.4	3.1	1.2	0.4	4.4	8.3	0.6	14.7	3.9	1.4	△0.6	△0.2	0.7	0.7	1.2
	8	3.0	2.8	3.5	1.6	0.7	4.7	8.1	0.6	15.6	4.4	1.5	△0.7	0.6	0.7	1.6	1.2
	9	3.0	3.0	3.5	1.8	0.9	4.2	1.9	0.6	14.9	6.6	1.9	△0.5	0.6	0.7	2.2	1.2
10	3.7	3.6	4.4	2.5	1.5	6.2	8.1	1.1	14.6	6.9	2.5	0.2	2.0	0.7	0.9	0.8	
11	3.8	3.7	4.5	2.8	1.5	6.9	7.3	1.2	14.1	7.3	2.7	0.3	1.6	0.7	0.0	0.9	

資料：総務省統計局

第2表 10大費目指数（北海道）

（令和2年=100）

項目	年 月	総 合	生鮮食	持家の	生鮮食品	食料（酒類	食 料	生 鮮	住 居	光 熱	家 具	被 服	保 健	交 通	教 育	教 養	諸 雑
			品を除	の帰属	品及びエ	（酒類		食 品									
年平均指数	平成29年 平均	97.9	98.0	97.7	98.1	98.9	95.9	96.8	97.9	96.5	96.3	95.6	97.9	99.5	118.0	98.6	101.3
	30	99.5	99.5	99.5	98.6	99.2	97.5	99.8	98.0	103.5	94.6	96.7	99.2	101.5	120.1	99.0	101.9
	令和元年 平均	100.0	100.2	100.1	99.4	99.8	98.0	95.9	98.8	104.5	96.6	97.8	100.1	100.6	116.7	100.3	102.2
年 月	2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	3	100.0	100.0	100.0	99.1	98.8	100.0	100.1	100.4	104.9	101.8	100.2	98.5	95.1	99.2	101.5	101.7
	令和3年 11月	100.6	100.6	100.8	98.8	98.1	100.9	100.7	100.5	111.2	103.5	103.1	98.3	93.2	99.5	100.2	102.7
月 別 指数	12	100.7	100.6	100.8	98.7	98.0	101.2	103.3	100.5	112.9	102.4	103.5	98.4	92.5	99.5	100.0	102.6
	令和4年 1月	100.8	100.4	100.9	98.5	97.7	102.3	108.8	100.5	112.5	102.3	100.2	98.5	92.3	99.5	99.9	102.3
	2	101.2	100.9	101.4	98.7	97.8	102.4	108.8	100.5	114.5	102.0	101.5	98.4	93.0	99.5	100.3	102.7
	3	101.9	101.6	102.1	99.1	98.2	102.8	108.4	100.6	116.9	102.9	103.9	98.6	93.8	99.5	101.2	102.6
	4	102.5	102.1	102.8	99.6	98.7	103.8	111.5	101.0	118.3	103.7	105.1	98.0	93.1	99.9	103.0	103.0
	5	102.8	102.3	103.1	99.9	99.0	104.3	113.9	101.3	119.1	105.8	105.3	98.1	92.6	99.6	103.7	103.0
	6	102.9	102.5	103.2	100.0	98.8	104.6	111.2	101.4	119.6	105.3	105.3	98.2	92.8	99.5	103.0	102.7
	7	103.3	103.0	103.7	100.4	99.3	104.3	108.8	101.2	121.6	106.1	101.5	98.3	95.0	99.5	103.9	103.0
	8	103.6	103.4	104.1	100.7	99.5	105.0	108.6	101.2	121.7	106.8	101.2	98.2	94.9	99.5	105.1	102.9
	9	104.3	104.0	104.9	101.4	99.8	106.7	110.4	102.2	120.5	108.6	107.0	98.5	94.5	99.5	104.5	103.2
	10	104.6	104.4	105.2	101.9	100.0	108.1	109.5	102.6	120.0	108.8	107.4	98.7	94.4	99.5	102.7	103.7
11	105.4	105.2	106.1	102.7	100.4	109.8	110.1	103.0	121.8	110.1	108.2	99.1	95.0	99.5	101.8	103.5	
前 月 比 (%)	令和3年 11月	0.4	0.3	0.4	△0.1	△0.1	0.4	2.0	0.0	2.9	1.2	0.5	△0.2	0.4	0.0	△1.2	0.0
	12	0.1	0.0	0.1	△0.1	△0.1	0.2	2.6	0.0	1.6	△1.1	0.3	0.2	△0.8	0.0	△0.2	△0.1
	令和4年 1月	0.1	△0.2	0.1	△0.2	△0.3	1.2	5.3	△0.1	△0.4	△0.1	△3.1	0.1	△0.2	0.0	△0.1	△0.2
	2	0.4	0.5	0.5	0.1	0.2	0.1	0.0	0.1	1.8	△0.3	1.3	△0.1	0.8	0.0	0.4	0.4
	3	0.6	0.7	0.7	0.4	0.4	0.4	△0.4	0.1	2.1	0.9	2.4	0.1	0.8	0.0	0.8	△0.1
	4	0.6	0.5	0.6	0.5	0.5	1.0	2.8	0.4	1.1	0.8	1.2	△0.5	△0.8	0.4	1.8	0.4
	5	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.5	2.2	0.3	0.8	2.0	0.2	0.1	△0.4	△0.3	0.7	0.0
	6	0.1	0.2	0.1	0.1	△0.2	0.3	△2.4	0.1	0.4	△0.5	△0.1	0.1	0.2	△0.1	△0.6	△0.2
	7	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	△0.3	△2.1	△0.2	1.7	0.8	△3.6	0.1	2.4	0.0	0.8	0.2
	8	0.3	0.3	0.3	0.4	0.2	0.7	△0.2	0.0	0.1	0.6	△0.3	△0.2	0.0	0.0	1.2	△0.1
	9	0.7	0.6	0.8	0.7	0.3	1.6	1.7	1.0	△1.0	1.7	5.7	0.4	△0.5	0.0	△0.6	0.3
10	0.3	0.3	0.3	0.5	0.1	1.3	△0.8	0.4	△0.4	0.2	0.4	0.2	0.0	0.0	△1.7	0.4	
11	0.8	0.8	0.9	0.8	0.4	1.6	0.5	0.4	1.5	1.2	0.8	0.4	0.6	0.0	△0.9	△0.1	
前 年 同 月 比 (%)	令和3年 11月	1.2	1.1	1.4	△1.0	△1.8	1.7	3.1	0.1	14.5	3.4	0.2	△1.2	△6.5	1.1	2.6	1.9
	12	1.0	0.8	1.2	△1.3	△2.0	1.6	5.8	0.2	16.0	0.7	1.0	△0.1	△7.8	1.1	1.9	1.7
	令和4年 1月	0.8	0.6	1.0	△1.4	△2.3	2.1	6.0	△0.1	14.9	0.5	4.7	0.0	△7.8	1.1	△1.1	1.4
	2	1.4	1.0	1.6	△1.1	△2.1	2.9	9.0	0.0	15.7	0.3	5.2	0.0	△7.1	1.1	0.3	1.5
	3	1.7	1.3	2.0	△0.8	△1.8	3.6	12.6	0.0	16.0	1.2	4.6	0.0	△6.7	0.9	0.9	1.2
	4	3.2	2.8	3.7	0.9	0.2	4.6	13.1	0.7	15.7	1.9	3.1	△0.4	0.0	0.5	1.4	1.6
	5	3.3	2.8	3.7	1.0	0.4	4.4	13.5	0.9	15.2	4.5	3.5	△0.3	△0.5	0.5	1.6	1.7
	6	3.2	3.0	3.6	1.2	0.4	4.4	8.1	1.0	14.8	4.9	4.0	△0.1	△0.4	0.1	0.7	1.7
	7	3.4	3.0	3.8	1.4	0.6	5.1	12.4	1.0	14.7	4.5	3.8	△0.1	0.0	0.1	0.3	1.3
	8	3.6	3.4	4.1	1.9	1.0	5.4	9.6	1.0	14.2	4.3	4.6	△0.4	0.7	0.1	1.4	1.3
	9	4.0	3.8	4.5	2.4	1.2	6.1	8.4	1.6	12.7	7.0	4.3	0.0	0.6	0.1	2.2	1.3
10	4.3	4.0	4.9	3.0	1.8	7.5	11.0	2.0	11.1	6.4	4.6	0.2	1.7	0.1	1.2	1.0	
11	4.7	4.5	5.3	3.9	2.3	8.8	9.4	2.5	9.6	6.4	4.9	0.9	1.9	0.1	1.6	0.8	

資料：総務省統計局

2023年1月●日
連合北海道発第●号各構成産別 代表者、書記長、事務局長 様
地 協 代表者、事務局長 様日本労働組合総連合会北海道連合会
会 長 杉山 元
連合北海道 2023 春季生活闘争本部
本部長 杉山 元～ 2023 春季生活闘争～
組合のエントリーのお願い

日々のご奮闘に敬意を表します。

早速ではございますが、1月25日の第1回闘争委員会にて承認いただきました「2023 春季生活闘争・当面の取り組み（その1）」に基づき、下記の通り、組合のエントリー（集計参加登録）をお願いいたします。

昨年は203組合にエントリーいただきました。地場集中決戦方式への参加体制の確立、地場中小への相場波及に向け、企業規模の大小にかかわらず、より多くの組合にエントリーいただけますよう、よろしくをお願いいたします。

記

1. エントリーについて

- (1) 道内地場で交渉・妥結権を有する組合であれば、企業規模の大小・業種は問いません。ぜひ連合北海道の2023春闘にエントリーをお願いします。
- (2) 賃金改定要求を実施しない場合であっても、一時金、企業内最賃、労働時間などの諸要求を行う組合はエントリーをお願いします。

※加重平均などを算出する集計のために必須であることから、必ず「組合員数」、「平均賃金（要求ベース）」はご記入下さい。

2. エントリーの締め切り 2023年2月28日（火）

3. 添付資料

- 資料1・・・「各種報告用紙の取扱について」
- 資料2・・・「エントリー・要求・回答・妥結報告書」
- 資料3・・・「有期・短時間・契約労働者 賃上げ報告書」

※資料2はシートが複数になっておりますので、メールでご確認願います。

以上

【報告・問合せ先】連合北海道 組織労働局 担当：山田・小野寺・勝又

TEL011-210-0050 FAX011-272-2255

E-mail/onodera@rengo-hokkaido.gr.jp

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 (2023.1~2)

2023年〇月〇日

□□□ 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
地域における雇用対策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、日本の賃金水準は依然として1997年時点の水準を回復していないとされる一方、この間の主要国はイタリアを除き1~2%ずつ上昇しています。また、昨年からの物価上昇が続き、実質賃金が8ヶ月連続減となるなど、所得が低い世帯や生活保護世帯を中心に生活が厳しくなり、さらには、3月までに6千品目を超える値上げ(実質値上げを含む)が予定されています。経済を持続可能な回復軌道に乗せるためにはGDPの6割を占める個人消費拡大であり、いつにも増して賃上げの重要性が高まっています。

道内の有効求人倍率は1.19倍(11月)と20ヶ月連続で前年同月を上回り、経済活動の回復に伴い人手不足感が徐々に強まって来ています。しかし、新規求人の50.8%は正社員求人以外となるなど、雇用内容は有期・短時間・契約等の割合が高い水準のままです。建設・警備員や医療・介護等の資格が必要な分野での人材不足が深刻化する一方で、一般事務および軽作業員では求職数が求人数に対し大幅に上回るなど、雇用のミスマッチがここ数年来改善されていない状況です。

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。道内の来春卒業予定の高校生、11月末現在の求人数は、17,466人と前年同期に比べ大幅に増加(1,575人増加)となっており、求人倍率3.33倍、就職内定率78.7%(前年同期2.0ポイント低下)と堅調に推移していますが、労働力の減少が他県より早く進む本道では、道内・地場企業への就職促進を強めていく必要があります。

昨年4月からはパワーハラスメント防止措置が中小事業主に対しても義務となり、それまでの残業時間上限規制、同一労働同一賃金などと併せ、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 賃上げは、2%程度を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分（約 3%）を含め、5%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(ベースアップ)を9,000円とし、賃金カーブ維持分4,500円を含め総額で13,500円以上の引き上げをはかるよう、会員企業に働きかけること。
- ② 労働者の勤労意欲の向上、人材の確保と育成のためにも、定期昇給制度が無い企業に対して、人事・賃金制度を確立し、「透明性」「公平性」の確保をはかるよう会員企業に働きかけること。
- ③ 企業規模間賃金格差の是正に向け、令和4年11月25日に公正取引委員会から発出された「下請取引の適正化について」に基づき、価格転嫁及び取引の適正化を会員企業に働きかけ、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 同一労働同一賃金の原則を踏まえ、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。
- ⑤ 有期・短時間・派遣労働者の処遇改善に向けて、厚生労働省の「キャリアアップ助成金」や「業務改善助成金」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会員企業に働きかけること。

(2) 北海道最低賃金について

- ① 昨年10月に改定された北海道最低賃金920円は、「令和4年6月分賃金に係る最低賃金基礎調査」によると、全労働者の21.088%が同額または最低賃金を下回っています。貴団体におきましては、様々な機会を通じて、会員企業や従業員に対して最低賃金額の周知徹底に努め、最低賃金法を遵守させること。

2. 雇用の維持・安定・確保について

(1) パート等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、4割強が最低賃金およびその近傍に張り付いている現状にあり、満度に勤務しても年収200万円を下回り、主たる生計者の場合、ワーキング・プアと言われる状態です。

- ① 高卒初任給等との均等待遇を踏まえ、時給1,150円以上へ引き上げをはかるよう、会員企業に働きかけること。
- ② 「同一労働同一賃金」が施行されたことを踏まえ、厚生労働省が示しているガイドラインに記載されている指針に基づき、処遇改善など賃金・労働条件の改善について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 市町村に対して、地場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。
- ② 道内の高卒3年以内の離職率は41.6(前年43.8)%となっており、従業員数が少ないほど離職率が高くなっている。再就職に失敗してしまうと自己否定に繋がり、社会との接点が途絶えてしまう懸念もされます。会員企業には「ユースエール認定」への推進、職場定

着の取り組みとして、インターンシップ受け入れ企業の拡充、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、ワークルール教育の機会などを通じた離職防止について、産学官連携した取り組みを行うこと。

- ③ 就職氷河期世代（40歳前後）には、正社員になりたくてもなれない、所謂「不本意非正規労働者」が減少傾向ではあるが存在している。会員企業に対して、「不本意非正規労働者」を正社員への登用や採用、通年採用についても積極的に働きかけること。

3. 労働条件改善などの課題について

(1) 長時間労働の是正

① 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保について

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロ、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保の実現に向けて、以下の項目の改善をはかるよう会員企業に働きかけること。

- 1) 年間総実労働時間 1800 時間以内とすること。
- 2) 罰則付き時間外労働の上限規制が施行されたことを踏まえ、適切に 36 協定を締結するとともに、労働時間の客観的な把握と適正な管理を徹底すること。また、年次有給休暇の 100% 取得に向けた計画的付与の導入等をはかること。
- 3) 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 退職給付制度の整備

「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間等で働く労働者に企業年金支給や退職金規程の整備をするよう会員企業に働きかけること。

(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

労働関連法制には、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、「特例措置」が適用される条項がある（別添参照）。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、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、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 2.3% を満たしていない企業もあることから、精神障がい者を含む障がい者の雇用促進と、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備を進め、法令遵守するよう働きかけること。さらに、昨年 4 月から「改正育児・介護休業法」が施行されたことを踏まえ、育児や介護を理由とした離職が無いよう、その周知と事業主行動計画策定の推進に努めること。

② 労働者派遣法に関する処遇改善

不合理な格差・待遇差がある場合には直ちに是正すること。比較対象労働者の賃金等の情報提供（派遣先）を速やかにするなど、会員企業に法の趣旨の周知・徹底をはかること。

③ 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、パワーハラスメント防止法遵守はもとよりメンタルヘルス対策など、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、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企業に周知・徹底をはかること。

④ ドナー休暇制度の創設について

骨髄バンクなどのドナー登録者が適合となった際の検査や入院等で合計10日間ほどの休業が必要となり、そのうち約45%が仕事上の都合等で提供をあきらめています。ドナー候補者および提供ドナーと選ばれ、面談、検査または入院等で休まなければならない時には、特別休暇（有給）とする制度の創設を会員企業に働きかけること。

⑤ 次世代育成支援対策推進法について

「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得を会員企業に推進すること。

以上

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(2023.1~2)

2023年〇月〇日

□□□ 市(町・村)

市長(町長・村長) ○○ ○○ 様

連合北海道○○地域協議会

会長 ○○ ○○

連合北海道○○地区連合会

会長 ○○ ○○

地域における雇用対策および会計年度任用等の
処遇改善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、日本の賃金水準は依然として1997年時点の水準を回復していないとされる一方、この間
の主要国はイタリアを除き1~2%ずつ上昇しています。また、昨年からの物価上昇が続き、実質賃
金が8ヶ月連続減となるなど、所得が低い世帯や生活保護世帯を中心に生活が厳しくなり、さら
には、3月までに6千品目を超える値上げ(実質値上げを含む)が予定されています。経済を持続可
能な回復軌道に乗せるためにはGDPの6割を占める個人消費拡大であり、いつにも増して賃上
げの重要性が高まっています。

道内の有効求人倍率は1.19倍(11月)と20ヶ月連続で前年同月を上回り、経済活動の回復
に伴い人手不足感が徐々に強まって来ています。しかし、新規求人の50.8%は正社員求人以外
となるなど、雇用内容は有期・短時間・契約等の割合が高い水準のままです。建設・警備員や
医療・介護等の資格が必要な分野での人材不足が深刻化する一方で、一般事務および軽作業員
では求職数が求人数に対し大幅に上回るなど、雇用のミスマッチがここ数年来改善されていな
い状況です。

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。道内の来春卒業予定
の高校生、11月末現在の求人数は、17,466人と前年同期に比べ大幅に増加(1,575人増加)となっ
ており、求人倍率3.33倍、就職内定率78.7%(前年同期2.0ポイント低下)と堅調に推移していま
すが、労働力の減少が他県より早く進む本道では、道内・地場企業への就職促進を強めていく必
要があります。

昨年4月からはパワーハラスメント防止措置が中小事業主に対しても義務となり、それ
までの残業時間上限規制、同一労働同一賃金などと併せ、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。有期・短時間・派遣等労働
者は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たされています。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

(1) 若年者の早期離職防止

- ① 新卒者を含む若年者と中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐこと。
- ② 道内の高卒3年以内の離職率は41.6(前年43.8)%となっており、従業員数が少ないほど離職率が高くなっている。再就職に失敗してしまうと自己否定に繋がり、社会との接点が途絶えてしまう懸念もあり、会員企業には「ユースエール認定」への推進、職場定着の取り組みとして、インターンシップ受け入れ企業の拡充、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、ワークルール教育の機会などを通じた離職防止について、産学官連携した取り組みを行うこと。

(2) 就職氷河期世代対策および雇用維持

- ① 就職氷河期世代(40歳前後)には、正社員になりたくてもなれない、所謂「本意非正規労働者」が減少傾向ではあるが存在している。社会人採用枠を活用し、積極的に就職氷河期世代から常勤職員を採用すること。

(3) 自治体における会計年度任用職員等の不安定雇用の解消

- ① 2020年4月から「地方公務員法・地方自治法の一部改正」に伴う会計年度任用職員制度がスタートしましたが、一時金(2.40月未満)や昇給(4号俸未満)、諸手当、休暇制度の整備など、常勤職員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を十分に踏まえた処遇となっていないことから、同一自治体における常勤職員と同様の改善を図ること。特に、総務省が検討している会計年度任用職員に対して勤勉手当支給を可能とする制度改正については、「2022年度中に結論を得る」とされていることから情勢を注視し、勤勉手当支給が可能となった際には速やかに必要な措置を講じること。
- ② 休暇制度については、常勤職員との均衡に基づき有給化するとともに、改正育児・介護休業法にかかる休暇等の在職期間要件の廃止・緩和措置を行うこと。
- ③ 本来、常勤職員が行うべき業務について、現在、会計年度任用職員が担っている場合は、常勤職員としての職の配置・増員と、現に業務を担っている会計年度任用職員を常勤職員に移行すること。
- ④ 短時間の会計年度任用職員のうち約4人に1人が週35時間以上勤務となっています。財政上の制約を理由とした合理的な理由なく短い勤務時間を設定することは、法改正の趣旨に沿わないことから、業務実態や時間外勤務の状況等も考慮し、少なくとも週所定35時間以上勤務の会計年度任用職員については、フルタイムに切り替えること。
- ⑤ 会計年度任用職員の再度の任用に関して、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取り扱いの原則などから避けるべきものであり、現在、再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃を行うこと。
- ⑥ 新型コロナウイルス感染症の拡大による、学校の休校や公共施設の閉館等を余儀なくされる場合も、業務内容や勤務場所、勤務方法の変更といった柔軟な対応によって引き続き業務に従事

させるなど、会計年度任用職員等の働く場を確保すること。やむを得ず休業させる場合であっても給与の全額を休業手当等として支給すること。

- ⑦ 会計年度任用職員の処遇改善に必要となる財源確保に向けて、引き続き、国への働きかけを強めること。

2. 誰も取り残さない共生社会をめざす町づくりの推進

(1) 災害時における支援体制の整備

- ① 市町村の防災会議への女性委員の参画を推進し、「地方公共団体のための災害時受援体制に関するガイドライン」を踏まえ、平時から近隣市町村と連携した応援・受援がスムーズに行われるよう取組み、市町村における「受援計画」を策定（ブラッシュアップ）すること。
- ② 災害時における避難所の整備・運営にあたっては、高齢者、障がい者、妊婦、乳幼児、疾患のある人など要配慮者に対する移動手段の確保等を含む、実効ある個別支援計画を策定する。避難所の運営等には若年層や女性も参画し、女性への細やかな支援や、性被害・性暴力の防止等、安全・安心の確保が図られるよう取組みを強化すること。
- ③ 避難所における被災者の健康状態を維持するため、マスク、消毒用アルコール、総合感冒薬、うがい薬等の分散備蓄体制を構築する。併せて液体ミルク、アレルギー食、清潔な環境などの確保に十分配慮し、衛生環境を保持した避難体制を構築すること。
- ④ 外国人の防災対策に関しては、避難訓練時のアナウンスや被災時の避難場所の案内における多言語対応や、文化庁の勧める在留外国人のための「やさしい日本語」での発信等、情報伝達を支援する体制を整備すること。
- ④ 避難所開設訓練等を通じて得られた知見や、最新の感染症拡大防止策などは、防災・避難計画等へ反映し、常にブラッシュアップをはかること。

(2) 仕事と治療・育児・介護等の両立と感染症への対応

- ① 仕事と介護を両立し安心して生活できるよう、地域包括支援センターの機能と役割を強化し、地域支援事業を確実に実施するとともに、任意事業である介護給付費適正化事業、家族介護支援事業に積極的に取り組むこと。
- ② 単身者を含む要介護者の在宅生活と家族の就労生活に影響を及ぼさないよう、生活援助中心型の訪問介護サービスについて、画一的な運用で一律に利用回数を制限しないこと。また、介護離職等を防ぐには、ヤングケアラーを含むケアラー（家族介護者）への支援が欠かせないことから、北海道ケアラー支援条例に沿って、ケアラーが孤立・疲弊しないよう具体的な相談・支援体制を構築すること。
- ③ 道が推進する骨髄バンクドナー登録の拡大や、骨髄等の提供者の休暇取得を支援するため、提供者の勤務先に対する助成制度などを策定する。（2022.12.15 現在 北海道及び道内の市町村を除く 46 都府県 925 自治体には支援制度がある）
- ④ 新型コロナウイルス感染症が発生した場合の介護施設等への応援体制、介護職員の応援派遣など、介護崩壊しないシステムの構築に取り組むこと。
- ⑤ 新型コロナ陽性者はもちろん、医療・介護従事者をはじめエッセンシャルワーカーへの不当な差別や偏見、誹謗中傷をなくすため、域内のあらゆる企業・団体等と連携して啓発活動に取り組むこと。

(3) ジェンダー平等な町づくりへの取り組み

- ① 女性や若者等の移住・定着推進や、若者や子育て世代が住み慣れた町を離れずに学び暮らせるように、奨学金返済補助制度や就労応援金、移住支度金などを整備する。
- ② 国の「第5次男女共同参画基本計画」に定められた自治体における男女共同参画計画を策定し（2022年3月現在道内の89自治体が未策定）、固定的性別役割分担意識等を払しょくし、地域におけるあらゆる分野への女性参画を推進すること。
- ③ 生活困窮者自立支援制度の財源と包括的かつ伴走型の実施体制を強化し、行政や民間団体の連携のもと、高齢単身者、ひとり親世帯など困難を抱える住民への食料支援や相談支援を継続的に実施すること。

(4) 住民生活を支える地域公共交通の確保

- ① 交通のシビル・ミニマム（地方自治体が住民のために備えなければならない最低限の生活環境基準）維持の観点から、改正「地域公共交通活性化再生法」を踏まえ、鉄道を含む広域な交通ネットワークの確立に向けて、多様な交通モードの関係者や複数の市町村の参画による「地域公共交通計画」を策定し、まちづくりと一体となった公共交通の維持・確保を図ること。また、計画策定にあたっては、交通・運輸関係の労働組合や地域住民の参画を求め、地域における輸送資源の総動員をはかること。
- ② 改正労働基準法の適用により2024年（令和6年）4月から、トラック・バス・タクシー・ハイヤー運転者の年間時間外労働時間の上限が960時間になり、労働条件の改善に伴う人手不足が懸念される。地域公共交通および地域経済の要である物流を担う運転者について、関係各所と連携し人材の確保、人材育成に向けた支援に取り組むこと。
- ③ 新型コロナウイルスの感染拡大に対応して、地域の交通事業者が十分な感染防止対策を講ずることが出来るよう、継続的な支援に取り組むこと。

3. 生活困窮者支援

- ① 生活困窮者自立支援制度の支援機関について、人員体制の拡充や財政支援などにより伴走型の相談業務を強化すること。
- ② 自立して生活していくための基盤である住居を失った人や失う恐れのある人に対し、家賃補助や「住まい」の現物サービスなど支援策を講じること。
- ③ 生活困窮者を支援する労働者福祉団体やNPO法人などに対する財政支援を行うこと。
- ④ 貧困の連鎖に陥ることのないよう、子どもの貧困対策として、経済的支援、就労支援、食事支援、生活支援、学習支援などを包括的に行うこと。とりわけ、ひとり親家庭の課題を把握して、母子・父子自立支援員を中心としたアウトリーチ型の相談支援体制を強化すること。
- ⑤ 「子ども食堂」が子どもや子育ての地域の中での居場所となるよう、地域と連携できるよう支援する。運営にあたっては、地域の誰もが利用できるよう配慮すること。

以上