

連合北海道 「2023春季生活闘争・当面の取り組み（その2）」

1. 至近の経済情勢について

- (1) 日銀は2023年1月の「経済・物価情勢の展望」(1月18日公表)において、「わが国の景気は、資源高の影響などを受けつつも、新型コロナウイルス感染症抑制と経済活動の両立が進むもとの、持ち直している」とした。先行きについては「資源高や海外経済減速による下押し圧力を受けるものの、新型コロナウイルス感染症や供給制約の影響が和らぐもとの、回復していくとみられる」としている。
- (2) 内閣府の2022年10-12月のGDP速報値(2月14日公表)は、物価の変動を除いた実質で前期比0.2%増、年換算で0.6%増となり、2四半期ぶりのプラス成長となった。
- (3) 1月31日に公表された2022年12月の完全失業率(総務省)と有効求人倍率全国平均(厚生労働省)は、それぞれ2.5%・1.35倍で、いずれも前月と同水準であった。

2. 道内の経済景況と雇用情勢

- (1) 2023年1月30日発表の日銀札幌支店による金融経済概況では、「北海道の景気は、緩やかに持ち直している。すなわち、個人消費は、持ち直している。観光は、緩やかに持ち直している。設備投資は、緩やかに持ち直している。公共投資は、高水準ながら弱めの動きとなっている。住宅投資は、減少している。生産は、横ばい圏内の動きとなっている。輸出は、緩やかに増加している。雇用・所得情勢をみると、一部に弱めの動きがみられるものの、緩やかに改善している」としている。
- (2) 道内の雇用失業情勢について、総務省統計局の1月31日発表(2022年平均)の労働力調査によると道内の完全失業率は、3.2%(全国平均:2.6%)、前年比+0.2ポイント、一方、道内の就業者数は、260万人(前年同時期比±0)となった。
- (3) 北海道労働局による有効求人倍率(常用)の推移でみると、12月期は、1.17倍と19ヶ月連続で前年同月を上回る水準であるが、その中において48.9%が正社員求人以外であることを注視する必要がある。

新卒者の就職内定率も12月末現在、高校生では86.4%と前年より1.0ポイント低下しているが、高水準で推移しているといえる。特に中小企業への就職促進を進めていく必要があり、終盤に向けた対策の役割も大きい。

3. 各産別の取り組み状況

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

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

4. 雇用対策に関わる社会的キャンペーン行動の取り組み

1月26日の渡島・檜山地協を皮切りに各地域で開催された「地域討論集会(ブロック推進会議)」の前段行動として、市町村自治体、総合振興局、商工団体、学校等に対して、「地域における雇用対策」などの要請行動を展開した。なお、地協段階では引き続き、独自行動を展開している。寄せられた意見や地域の実情などは、今後予定されている北海道労働局の「地方労働審議会」をはじめ、経済5団体、道、労働局への要請行動を通して意見反映する。また、別途行動のまとめを行い、今後の取り組みや政策策定に反映する。また、各産別・単組においては、関連各企業に対し安定した質の高い雇用の拡大に向けた働きかけを行い、労働者側・生活者への分配を増やすべく月例賃金の引き上げを求めて行くこととする。

5. 当面の闘いの進め方

(1) ヤマ場に向けた取り組みについて

① 回答引き出しに向けた交渉配置について

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

また、最大のヤマ場である3月14～16日を含む「先行組合回答ゾーン」(3月13～17日)、「3月月内決着回答ゾーン」(3月20～31日)、に多くの組合が回答を引き出せるよう準備と調整を進め、エントリー登録を促し、回答引き出しに向けた交渉配置を進める。加えて、あらゆる状況を想定した戦術が速やかに取れるよう、闘争体制の点検・整備をはかるよう指導を強化すること。

② 交渉力強化について

連合北海道は闘争委員会等において、交渉力強化や、闘争の一体的取り組みを推進していく。また、3月3日には経済5団体(道経済連合会、道商工会議所連合会、道経済同友会、道中小企業団体中央会、道商工会連合会)、3月2日には労働局、北海道は2月16日、それぞれ「すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請書」等を提出し、2023春季生活闘争を全労働者の課題として位置付けていることをアピールし処遇等改善を求めることとする。

<要請書【資料1-1～1-3】>

③ 「人への投資」に向けた取り組み

賃金水準の社会的波及と相場形成を高めるため、連合本部は、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」および「代表銘柄・中堅銘柄」をすでに開示している。加えて「2023地域ミニマム運動」(連合組合員の2022年個別賃金実態調査)で得られたデータを分析した「都道府県別・大括り産業別の賃金特性値」も開示(2月22日)し、賃金水準の社会への波及力を高める取り組みを強化するとしている。

【構成産別(単組)・地協(地区連合)における取り組み】

- 1) エントリー登録を2月28日(火)までとし、多くの産別(単組)、地協(地域ユニオン)が登録に集中するよう改めて要請する。
- 2) 地協(地区連合)は、「すべての労働者の処遇改善」を実現するため、地域の商工会議所

等、「経済(業界)団体との労使懇談会」(意見交換の場)を設定し、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げ、時間給労働者の時間給引き上げや、雇用形態間の不合理な格差を解消し、均等待遇を実現するための要求を提出する。「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」であることを訴え、雇用維持を前提の上、中小企業を魅力ある産業とするための手法として、「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する行動を展開すること。

行動時期は、統一地方選挙もあり可否も含め現地の判断に任せるが、行動した地協は、やり取りの内容を連合北海道へ文書で報告すること。要請書は、【資料2】のとおり。

【連合北海道における取り組み】

(その1)で提起した職種別特性値(連合北海道2023地域ミニマム調査より)を公表し、産業ごとの「基本給」(月例賃金の支給総額を示すものではない)を社会に明らかにし、北海道内に働くすべての労働者に対する波及力を持った取り組みを展開する。

また、公正取引委員会北海道事務所及び中小企業庁(北海道経済産業局)に対する行動を4月中旬に実施する。マスコミ媒体も活用した世論に対する「公正取引」・「価格転嫁」の実現による、付加価値の適正な分配やコスト負担による中小企業労働者の「底上げ」「格差是正」に取り組む。関係産別の、UAゼンセン、フード連合、運輸労連、港運同盟の役員も可能な限り同席することとする。

※ただし、出席者を絞り込む必要がある場合には、連合北海道で対応する。

④集計、開示について

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

(2)格差是正に向けた中小および有期・短時間等労働者との共闘の闘い

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

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

■連合北海道の取り組み■

2月28日に第2回中小・パート共闘会議を開催する。中小企業と大企業の規模間賃金格差を解消が図られなければ、中小職場の労働者の生活は、最近の消費者物価の上昇でより一層厳しさが迫られることとなる。サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現により、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げを実現すること。また、雇用形態間の不合理な格差を解消し、短時間等労働者の時間給引き上げをはじめとする均等待遇の実現にこだわるたたかいを進めることを確認する。

【構成産別(単組)、地協(地域ユニオン)における取り組み】

- ① 産別は、単組の要求組立てから要求提出、回答、妥結に至るまでの間、構成組織の責任ある指導と支援、それぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与した取り組みを展開する。加えて、あらゆる状況を想定して、スト権の確立やその他の戦術が速やかに取れるよう、闘争体制の点検・整備をはかるよう指導を強化する。
- 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 産別・地協は、特に、雇用安定に向け、正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進を最優先に取り組むこと。
また、仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組みについては、「同一労働同一賃金」を踏まえ、雇用形態間の不合理な格差を解消するため、労使協議を通じて、労働条件の納得性を高める視点で、その是正に取り組むこと。
- ④ 産別・地協は、「職場点検チェックリスト」の活用、官製ワーキング・プアの解消、有期・短時間等労働者の組織化などを全体で取り組み、また、要求内容や取り組み状況について情報の共有化を図ること。また、単組・地域ユニオンの交渉支援・指導を徹底すること。

【中小企業の月例賃金要求水準の目安】

今次闘争は、賃金水準の絶対値にこだわる取り組みである。賃金の引き上げ率や額だけではなく、働き方の価値に見合った賃金水準、すなわち、「人への投資」にこだわる取り組みを進めていく。

(3)部門連絡会(地場共闘の強化)の取り組み

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

■連合北海道の取り組み■

2月15日～2月28日の間で、F部門を除く全ての連絡会において第1回目の連絡会(A部門は2回目・C部門は中小パート共闘会議と合同)を開催し、要求提出前段の意思統一をはかる。連合北海道は、今後、取り巻く情勢や各産別の取り組みを共有化するため、地協、産別総決起集会へ参加し、支援に努めるとともに地域とも連携を強める。

【構成産別(単組)における取り組み】

- ① GDPの6割を占める個人消費を高め、「経済の自律的成長」を実現するためには、すべての構成組織が、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げと有期・短時間等労働者の時間給引き上げを始めとした雇用形態間の不合理な格差の解消などによる均等待遇の実現にこだわるたたかいを進める。
- ② 「エントリー登録組合の拡大」、「全単組において要求書・要請書の提出」等を全体が取り組む。
- ③ F部門(官公部門)においては、「官製ワーキング・プア」に係る全自治体要請行動の展開を、各地協・地区連合と連携を図りながら取り組むとともに、『自治体財政の確立』に、連合北海道、北海道公務労協に結集し、全力で取り組んでいく。

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

(4)各種集約日について

・エントリー登録（産別）（地協）	2月28日（火）
・「全単組 統一要求・要請書」（産別）（地協）	3月31日（金）

6.「連合アクション」の取り組み

(1) 春季生活闘争最大のヤマ場における街宣行動

「連合北海道 2023 春季生活闘争方針(その1)」にもとづき、以下の街宣行動等を展開する。

※ただし、統一地方選挙(3月23日北海道知事選挙告示日)以降に関しては、街宣車が使用できなくなる事などが想定されるため、行動については取りやめる。

1) 日 時:3月13日(月)～31日(金)に街宣行動を実施する。

2) 場 所:全道 13 地協所在地

3) 弁 士:連合北海道、各地協、連合北海道推薦候補予定者

4) 動 員:要請は行わない

5) 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)、③Action36、④地方財政の確立、などを活用し、街頭宣伝行動時に街頭に掲げ道民にアピールする。

6)横断幕:各地協の創意工夫ある取り組みにより作成する。

(2) テープ街宣の実施

可能な地協は3月13日(月)～31日(金)の間で、地協(党)宣伝車を走行させ、地協管内をテープ街宣により世論喚起を促す。

(3) 連合北海道「2023 連合アクション～Action ! 36～」街宣行動の取り組み

3月6日記念日を踏まえ、道民に36協定の周知および適正な協定締結を呼びかける街宣行動を実施する。

1) 日 時:3月6日(月)12:00～

2) 場 所:札幌市内

3) 弁 士:連合北海道

7. 当面する北海道の取り組み日程

(1)連合北海道・石狩地協 2023春季生活闘争・第20回統一地方選挙勝利！

3. 10全道総決起集会

1) 日 時:3月10日(金)18:00～

2) 場 所:共済ホール

3) 内 容:①開会

和田副事務局長（1分）

②主催者挨拶

杉山本部長（10分）

③方針提起

藤盛事務局長（5分）

④決意表明

J AM北海道、石狩地協（各3分）

⑤北海道知事・札幌市長候補予定者入場 和田副事務局長（3分）

- ⑥道議候補予定者紹介 和田副事務局長 (5分)
- ⑦知事候補予定者決意表明 池田まき (10分)
- ⑧市議候補予定者紹介 和田副事務局長 (5分)
- ⑨市長候補予定者決意表明 秋元克弘 (10分)
- ⑩花束贈呈 野宮石狩地協会長 → 池田・秋元 (2分)
- ⑪集会決議 佐藤青年委員長 (2分)
- ⑫団結ガンバロー 千葉本部長代行 (2分)
- ⑬閉会 和田副事務局長 (1分)

(2)各種行動日程

2月	<ul style="list-style-type: none"> ・北海道への要請行動 2/16 ・連合北海道第2回闘争委員会 (第5回執行委員会) 2/22 ・連合北海道第4回地協事務局長会議 2/22
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・F部門連絡会 3/1 ・北海道労働局への要請行動 3/2 ・檜山北部地区総決起集会 3/2 ・経済5団体との労使懇談会 3/3 ・檜山南部地区総決起集会 3/3 ・3.8国際女性デー 3/4 ・十勝総決起集会 3/4 ・春季生活闘争・政策制度実現中央総決起集会 3/7(東京) ・第2回北海道地方労働審議会 3/7 ・函館地区総決起集会 3/8 ・北渡島ブロック総決起集会 3/9 ・小樽地区総決起集会 3/9 ・上川地域総決起集会 3/9 ・室蘭地区総決起集会 3/10 ・オホーツク管内総決起集会 3/11 ・日高地域総決起集会 3/11 ・釧根総決起集会 3/11 ・南渡島ブロック総決起集会 3/13 ・南空知ブロック総決起集会 3/13 ・北空知ブロック総決起集会 3/14 ・中空知ブロック総決起集会 3/15 ・連合北海道第3回闘争委員会 (第6回執行委員会) 3/16 ・連合北海道第5回地協事務局長会議 3/16 ・留萌地域総決起集会 3/17 ・宗谷地域総決起集会 3/17 ・春闘ヤマ場全道一斉街宣行動 3/14-25

	<ul style="list-style-type: none"> ・春闘全道テープ街宣 3/13-31 ・=第1先行組合回答ゾーン= 3/13-17 (最大のヤマ場 3/14~16) ・=3月月内決着組合回答ゾーン= 3/20-31
4月	<ul style="list-style-type: none"> ・2023 春季生活闘争 共闘推進会議 4/5(東京) ・石狩地域地場未解決組合解決促進集会 4/28 ・B、D、E 部門連絡会 ・中小パート共闘会議 ・公正取引委員会北海道事務所への要請行動 ・北海道経済産業局への要請行動 ・=中小回答ゾーン= 4/中 ・=解決促進ゾーン= 「地場 解決促進集会」

2023年3月3日

北海道経済連合会

会長 真弓 明彦 様

北海道商工会議所連合会

会頭 岩田 圭剛 様

北海道商工会連合会

会長 宮崎 高志 様

北海道経済同友会

代表幹事 安田 光春 様

北海道中小企業団体中央会

会長 尾池 一仁 様

日本労働組合総連合会北海道連合会

会長 杉 山 元

すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請

日頃より北海道経済の発展にご尽力されていることに対し、心より敬意を表します。

さて、1月23日、経団連及び連合の両会長が東京都内で会談し、2023年の春季労使交渉が本格的にスタートしました。経営側は、「今年の春季労使交渉を、デフレからの脱却と人への投資の促進による構造的な賃金引き上げをめざ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。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、賃金引き上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を、できるだけ多くの機会をとらえて呼びかけている。さらに、日本全体の賃金引き上げの気運醸成に向けて重要な中小企業の賃金引き上げとその環境整備のため、『パートナーシップ構築宣言』に参画する企業の拡大と実効性の確保に一段とギアを上げて取り組んでいる。経団連と連合とは闘争関係ではなく、日本が抱える社会的な課題解決に向けて、協力して未来を創造する『未来協創』の労使関係であることを確認し合い、発信していきたい」と述べました。連合からは「昨年来、コロナ禍と物価高に多くの国民が苦しい思いをしている。ようやくコロナをうまく制御しながら社会・経済活動が本格化してきただけに、時計の針を戻すことなく、人命を守る感染対策と、社会・経済活動を守る取り組みとの両立が重要な局面であり、労使間でも改めてその重要性を再確認し、個々の行動に結び付けていきたい。今春の取り組みをこれまでの延長線上での議論にとどめるのではなく、労使が力を合わせて日本の未来を作り変えるターニングポイントとすべきである。その手段は、賃上げを基本とした経済の好循環の再構築にほかならず、経済界も同様の認識を示していただいていると理解している。大企業だけでなく、中小企業やパート・契約社員なども含めて、日本全体で継続した賃上げを実現していきたい」としました。

北海道では全国平均より人口減少が加速し、労働力人口の減少がもたらす影響は、多くの企業や産業において喫緊の課題として顕在化しており、人材の確保・定着をはかるためにも労働条件の改善、賃金の底上げが必須です。

つきましては、すべての労働者の賃金・労働条件を改善し、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努力をいただきますよう要請いたします。

1. 北海道におけるすべての労働者の賃金改善について

(1) 北海道における賃金改善

- ① 労働組合のある企業の賃上げは、3%程度を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）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こと。
また、労働組合のない企業の賃上げは、連合全体の月例賃金（事務技術労働者計）平均で、30歳264,911円、35歳301,049円を下回らないよう、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点で月例賃金の引き上げをはかること。同時に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、大企業と中小企業の賃金格差が改善傾向にあるものの、40歳（高卒標準労働者）では45,100円もの格差が生じている。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会員企業に働きかけること。
- ③ 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に、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に向け、「パートナーシップ構築宣言」の推進と実効性を強力に推し進めること。
- ④ 同一労働同一賃金の法の趣旨を踏まえ、男女間賃金格差および雇用形態間格差の是正など、均衡・均等処遇をはかること。

(2) 地域最低賃金について

- ① 北海道最低賃金は920円となっている。各団体においては、様々な機会・ツールを活用するとともに、会員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 非正規雇用労働者の処遇改善に向けて、厚生労働省の「人材確保等支援助成金」「キャリアアップ助成金」「人材開発支援助成金」「業務改善助成金」を有効活用して、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. 雇用の安定・確保について

(1) パート労働者等非正規雇用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、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 同一労働同一賃金が全ての企業に適用された事を踏まえ、高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給1,150円以上とすること。また、合理的理由のない処遇差がある場合には、その是正をはかり、待遇差がある場合には説明すること。さらには、非正規雇用労働者の賃金・労働条件の改善について会員企業に働きかけること。
- ② 非正規雇用労働者は、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ため、非正規雇用労働者から正規雇用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」や「人材開発支援助成金」などを有効活用した企業内訓練の機会を非正規雇用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会員企業に働きかけること。

(2) 雇用促進と維持・確保について

連合北海道は、1月下旬～2月中旬にかけて「地域における雇用対策などに関わる社会的キャンペーン行動」として全道要請行動（書面要請を含む）を実施した。

- ① 学生と中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐよう関係機関に働きかけること。
- ② 若年者の早期離職は企業にとっても損失である。道内の新規高卒(2019年3月卒)の3年後の離職率は、41.6(前年43.8)%と全国平均と比較し、高い割合にある。職場定着に向けて、人材確保等支援助成金を有効活用し、早期離職防止に努めるよう会員企業に働きかけること。

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（ワーク・ライフ・バランス実現）に向けて

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会員企業に働きかけること。

- ① 生活時間を確保する観点から「年間総実労働時間1800時間」とすること。
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理をすること。
- ③ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与をすること。

(2) ワークルール等の遵守について

① 労働関係法令遵守の徹底

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。

② 労働契約法に関する処遇改善

労働契約法18条の無期転換ルールの周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが行われないよう、会員企業に法の趣旨を周知・徹底すること。

③ 改正高年齢者雇用安定法に関する処遇改善

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、定年引き上げを行うと同時に同一労働同一賃金の法規定を確実に実施すること。また、65歳超を含めた高齢者の就業の場を確保するため、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、十分配慮するよう周知すること。

④ 労働者派遣法に関する処遇改善

改正労働者派遣法が施行され、同一労働同一賃金の法整備において、均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、派遣先企業については、1)比較対象労働者の賃金及び待遇差を改善する情報を提供すること。2)食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正すること。派遣元企業については、派遣先企業へ情報開示を求め、比較労働者との間に不合理な格差等がある場合は、是正すること。会員企業に法の趣旨の周知・徹底をはかること。

⑤ テレワーク導入について

テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、対象者、実

施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて、就業規則に規定すること。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定すること。テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしないこと。

⑥ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大について

2022年10月より101人以上の企業においても短時間労働者に社会保険適用拡大となったが、適用拡大を回避するために労働条件の不利益変更を行わないこと。

(3) ドナー休暇制度創設の取り組み

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であるが、そのうち約45%が仕事上の都合等で提供をあきらめている。

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)とすること。

4. ジェンダー平等・多様性の推進について

(1) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について

- ① 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なるなどの格差がある場合、積極的に差別是正措置(ポジティブアクション)をはかること。
- ② 合理的な理由のない転居を伴う転勤をしないこと。
- ③ 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いをしないこと。
- ④ 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を、企業規模にかかわらず策定すること。

(2) あらゆるハラスメント対策について

- ① 同性間セクシャル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシャル・ハラスメントおよびマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性を担保すること。
- ② パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取組を進めること。
- ③ ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた相談体制の整備や休暇制度の創設等、支援のための環境整備をはかること。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について

- ① 「改正育児・介護休業法」を上回る内容とするよう労働協約・就業規則等を改定すること。
- ② 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件を撤廃するよう会員企業に働きかけること。
- ③ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などについて、不利益取り扱いを行わないこと。
- ④ 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、両立支援等助成金を活用するなど、男性の育児休業(産後パパ育休)取得促進に取り組むこと。
- ⑤ 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置すること。
- ⑥ 男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休

暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の制度整備に取り組むこと。

5. 治療と仕事の両立の推進について

- ① 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合、円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規定の整備をすること。
- ② 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組むこと。

6. 次世代育成支援対策推進法について

- ① 「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得を推進すること。
- ② 「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」をすでに取得している会員企業については、計画内容の実効性の維持・向上をはかること。

以 上

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第40条	労働時間及び休憩の特例 (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1項 なお、休憩については、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	
	第37条・附則第138条	1ヵ月につき60時間を超える時間外労働部分の割増率50%の適用猶予措置 (2023年3月31日まで)	常時300人以下の事業主 (事業によって例外有り)	①資本金の額または出資の総額が3億円以下である事業主 ※小売業また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
パート・有期法		同一労働同一賃金に関する規定の施行 大企業：2020年4月1日 中小企業：2021年4月1日	同上	同上
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として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(2.3%)以上の障害者を雇用する義務	常時45.5人以上の事業主	除外率制度あり

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析	常時301人以上の事業主	常時300人以下の事業主には左記(②・④ともに1項目以上)についての努力義務が課されている

	<p>②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表</p>		<p>※2022年4月1日より101人以上に義務の対象拡大</p> <p>左記の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
次世代育成支援 対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務	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
労働施策 総合推進法	パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）義務	右記以外の事業主	<p>中小事業主（小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、その他の業種300人以下等）には左記についての努力義務が課されている</p> <p>※2022年4月1日より義務の対象拡大</p>
社会保険の 適用拡大	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	<p>常時501人以上の事業所。500人以下の事業所は労使合意により適用</p> <p>※2022年10月より101人以上、2024年10月より51人以上に適用拡大</p> <p>（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）</p>	<p>以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大</p> <ol style="list-style-type: none"> ①週20時間以上の所定労働時間 ②月額賃金8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが1年以上 <p>※2022年10月より2か月以上に引き下げ</p> <ol style="list-style-type: none"> ④学生でないこと

2023年3月2日

北海道労働局
局長 友藤 智朗 様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会長 杉山 元

すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請

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

さて、日本経済について、第3次産業活動指数12月分(経済産業省2月15日発表)では、金融業、保険業など5業種で前月より上昇しているものの、運輸業・郵便業、生活娯楽サービスなど3業種で低下し、「均してみると、持ち直しの傾向は継続」としています。

内閣府が2月14日発表した2022年10-12月期の四半期別GDP速報(1次速報値)では、物価の変動を除いた実質で前期比0.2%増、年換算で0.6%増となり、2四半期ぶりのプラス成長となっています。また、2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+5と、9月の前回調査から2ポイント上昇していますが、消費関連の業況DIでは、特に「対個人サービス」「運輸・郵便」のマイナスが大きく、エネルギー価格や原材料価格の高騰が影響していると考えられる状況となっていますが、GDPの6割を占める個人消費拡大に寄与する賃上げは、近年にないほど重要性が高まっています。

私たち連合は、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。引き続き、道内企業への就職促進を進めていくことが重要ありますが、一方では早期離職も依然として高い水準にあり、各市町村および経済団体との意見交換では、新卒採用難や若年層の離職問題に苦慮している声が多く聞かれ、対策をする必要があります。

労働相談で、正規雇用、非正規雇用に関わらず、パワハラ・嫌がらせが最も多く、続いて、雇用契約・就業規則、賃金不払いに関する相談が多くなっています。今次春季生活闘争の中では、「働きの価値に見合った水準」まで引き上げることを目指し、「人への投資」を労使の主要テーマの一つとして、労働関係法令遵守の徹底はもちろんのこと、働きがい、やりがいを感じる職場環境作りも重要な課題です。

北海道労働局におかれては、地域における積極的な雇用対策を展開し、非正規職員の処遇の改善等に全力をあげられますよう要請しますので誠意ある回答を求めます。

記

1. 北海道におけるすべての労働者の賃金改善について

(1) 北海道における賃金・処遇改善について

① 2023 春季生活闘争における処遇改善要求

1) 2023 春季生活闘争は、歴史的な物価上昇局面にあつて、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識され、実質賃金の長期低下傾向を反転させるには、賃金水準を意識しながら、労働者への適正な分配が必要である。国内外の下振れリスクがある中でも、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、経済を自律的な回復軌道にのせていくカギになる。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避であるなか、将来にわたり人材を確保・定着させるためには、「人への投資」を継続的に行うことが必要である。

2) 具体的には、賃上げ水準は、2%程度を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分(約 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、賃上げ水準を 9,000 円とし、賃金カーブ維持分 4,500 を含め総額で 10,500 円以上の引き上げをはかることである。

3) 大企業と中小企業の規模間賃金格差の是正に向けた公正取引の推進を行うことや、男女間賃金格差の解消、企業内最低賃金協定締結拡大、賃金制度を創設し、「透明性」「公平性」の確保をはかることなどを求めている。

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

② パート労働者等非正規雇用労働者の均等待遇実現

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、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。正規労働者との格差も大きいことから、連合は高卒初任給等との均等待遇を重視し、「時給 1,150 円」以上の引き上げを求めている。さらに、「同一労働同一賃金」が施行され、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、待遇差がある場合は、説明することを同時に求めている。均等・均衡待遇の観点から、パート等非正規雇用労働者の賃金・労働条件の改善について各企業に働きかけること。

(2) 最低賃金について

① 北海道最低賃金審議会答申書の中で、「より早期に1,000円への引き上げの方針を堅持」とされていることから、連合リビングウェイジ(最低生計費:北海道は時間額 1,050 円)と高卒初任給(北海道:月額 174,000 円)を重視し、10月1日発効にこだわる審議会日程を設定するとともに、北海道経済の底上げに向けて北海道地方最低賃金審議会の自主性を尊重すること。

② 非正規雇用労働者の処遇改善に向けて、「最低賃金・賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策」を周知し、賃金を引き上げるよう各経済・業界団体に働きかけること。また、不正利用に対しては厳しく対処しつつも、申請緩和を検討すること。各企業・従業員に対して最低賃金額を周知徹底し、最低賃金違反防止に万全を期すこと。

③ 特定(産業別)最低賃金等について

1) 道内4業種の特定最低賃金については、優位性を担保するため地域最低賃金の 15%増以上となるよう引き上げに努めること。また、特定最低賃金の周知と遵守の徹底に努めること。

2) ハイ・タク産業の適正な需給バランスを取り戻し、公正競争を実現させるため、ハイ・タク産業

における企業内最低賃金協定の締結を促すとともに、北海道最低賃金違反を根絶すること。

- 3) ハイ・タク生産性賃金(完全歩合制)に、6割以上の基本保障給を定めるよう各企業に働きかけること。

2. 雇用の安定・確保について

(1) 新卒者対策の強化について

- ① 高卒の未内定者ゼロを目指すため、取り組みを一層強化するとともに、道内の就職を基本にジョブサポーター等による支援の継続を強めること。

また、職業訓練の充実に向けては、公的職業訓練機関と連携の上、受講者負担が最少かつ就職に結びつく効果のあるものとする。

- ② 地域のものづくり産業や伝統産業、成長分野における人材育成・確保をはかるため、学生・生徒や保護者、学校側の声を聞き、産業理解を深めるよう、感染症対策をした上で、職場見学会や職場体験等の機会を拡充し、就職に結びつくよう関係機関に働きかけること。

(2) 若年労働者の雇用対策強化について

- ① 学生と中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐこと。

北海道は、新卒採用者の3年以内離職率が全国平均に比べ高い割合にある。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対策を講じること。また、人材確保等支援助成金を活用するよう周知し、早期離職防止に努めるよう各企業と連携し取り組むこと。

(3) 公務職場等における非正規職員の雇用安定・処遇改善について

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

- ① 行政サービスを担う公務職場において、非正規職員(官製ワーキングプア)が大幅に増加している。北海道労働局が率先して、まずは無期雇用への切り替えを行うとともに、非正規職員の処遇改善として、臨時・非常勤職員の賃金の最低額を、時間給1,150円以上とし、協定を締結すること。
- 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。

3. 労働条件改善などの課題について

(1) 「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善

連合は、すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮による安全で健康に働くことができる職場の中で持てる能力を最大限に発揮できる労働時間の実現を求めている。

- ① 時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着を促進する観点から、以下の項目の改善をはかるよう各企業・団体に働きかけること。

1) 特別条項付き36協定を適用する場合、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。

2) 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用を指導すること。

3) 適用除外となっている業種においても、一般則に準じた運用を行うこと。

- ② 時間外労働および休日出勤をさせることがある企業において、事業所ごとの 36 協定の締結が必須であることを周知するとともに、労働者代表の選出についても厳正な方法を用いることを指導すること。

(2) ワークルールの遵守について

① 労働関係法令の遵守の徹底

1) この一年間で連合北海道(各地域協議会を含む)に寄せられた労働相談は 959 件(対前年 385 件減)、うち非正規の相談が約半数となっている。「パワハラ・嫌がらせ」が 113 件、雇用契約・就業規則が 107 件となっている。正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者などもワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、労働関係法令の趣旨を踏まえた遵守を徹底すること。

2) 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、「特例措置」が適用される条項がある。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よう各企業・団体を指導すること。

② 労働契約法に関する処遇改善

労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが行われないよう、各企業・団体に法の趣旨を周知・徹底を引き続きはかること。

③ 高年齢者雇用安定法に関する処遇改善

同一労働同一賃金の法規定の確実な実施で、通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正や高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善を各企業に周知すること。

④ 労働者派遣法に関する処遇改善

改正労働者派遣法の施行を踏まえ、各企業・団体に対して以下の内容の周知・徹底、是正をはかること。

- 1) 派遣先企業に対して、比較対象労働者の賃金及び待遇差を派遣元企業に情報提供すること。
- 2) 派遣先企業が食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正すること。
- 3) 派遣元企業に対して、派遣先企業へ情報開示を求めるよう指導し、比較労働者との間に不合理な格差等がある場合には是正させること。

⑤ 障害者雇用の促進

障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2.3%(国・地方自治体 2.6%、教育委員会 2.5%)になっていることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に向けた指導をすること。

⑥ テレワークの導入

テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて、就業規則に規定すること、その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定するよう指導し、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしないよう周知すること。

4. 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について

- ① 改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置周知と積極的な推進に努めるとともに、両立支援の拡充の観点から、法を上回る内容への拡充について労働協約・就業規則等を改定するよう各企業・団体に働きかけること。
- ② 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件を撤廃するよう各企業に働きかけること。
- ③ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて、不利益取り扱いが行われないよう各企業に働きかけること。
- ④ 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組むことを各企業に働きかけること。
- ⑤ 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかけること。
- ⑥ 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の整備に取り組むよう各企業に働きかけること。

5. 治療と仕事の両立の推進について

- ① 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合、円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規定の整備をするよう各企業に働きかけること。
- ② 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組むよう各企業に働きかけること。

以上

2023年2月16日

北海道

知事 鈴木 直道 様

日本労働組合総連合会北海道連合会

会長 杉山 元

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

北海道の産業の発展と雇用確保・創出、道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、名目賃金は上昇しているものの、昨年からの物価上昇が続き、実質賃金がマイナスとなるなど、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1.17倍(12月)と21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48.9%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、12月末現在の求人数は、17,680人と前年同月に比べ大幅に増加(1,476人増加)となっており、求人倍率3.41倍、就職内定率86.4%(前年同期1.0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・道の連携、道と経済・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、北海道におかれましては、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「不本意非正規雇用労働者」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) 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、道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な財源確保に向けて、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 道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、道における「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。
- ⑤ 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 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。
- ② 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）
- ③ 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。
- ④ 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、固定的性別役割分担意識等を払しょくし、道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北海道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、北海道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 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 「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

2023年 月 日

〇〇市(町・村)商工会議所中小企業部会
部会長 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

すべての労働者の賃金・労働条件等の改善に関する要請書

日頃より地域産業の発展のため、日夜、御奮闘されていることに対し、心より敬意を表します。さて、連合北海道と経済5団体の労使懇談会が3月3日に開催され、北海道における今年の春季労使交渉が本格的にスタートしました。春季労使交渉は、「総合生活改善闘争」の位置付けのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労使がその「責任と役割」を果たさなければなりません。経済活動がコロナ前に戻りつつある中、回復度合いは産業間で大きく異なっています。デフレマインドを脱却するためには、雇用の維持を大前提に、日本のGDPの6割を占める個人消費を拡大することが重要であり、すべての働く者の賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかることが不可欠です。

私たちは、今次労使交渉において「人への投資」を求め、賃金も物価も安定的に上昇する経済をめざしています。中小企業団体や行政機関、地域のあらゆる関係者などと連携する取り組みを展開し、「公正取引の推進」、「サプライチェーン全体での付加価値の適正分配」を普及させていくべきであると考えます。

加えて、今次春季労使交渉では、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避であるなか、将来にわたり人材を確保・定着させるためには、賃金水準を意識して「人への投資」を継続的に行うことが必要です。

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

記

1. すべての労働者の賃金改善について

- (1) 中小企業等の賃上げ要求は、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかる観点で、賃上げ水準(ベース アップ)を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こと。
- (2) 連合リビングウェイジに基づき、次に記載の「最低到達水準」以上に改善をはかること。

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

【中小企業の底上げ・底支えに向けた要求項目】

- ・北海道の連合リビングウェイジ(最低生計費)に基づく最低到達水準。
- 時間額 1,050円以上

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

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

【職種別特性値(連合北海道 2023 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	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通
平均年齢	41.7歳	40.0歳	39.4歳	45.4歳	43.1歳	39.0歳	46.2歳	42.8歳	41.0歳
勤続	12.8年	12.6年	12.7年	11.7年	9.1年	8.5年	16.6年	8.0年	15.2年
1歳間格差	3,412円	4,290円	3,934円	1,539円	2,182円	2,237円	2,255円	9,375円	4,510円
人数	9,976	2,116	307	2,011	1,007	780	59	5	3,691
平均	248.1	265.7	227.4	211.3	226.9	235.7	261.8	402.0	267.7
第1四分位	198.5	228.0	199.7	185.7	182.4	207.6	230.4	350.0	212.7
中位数	235.3	264.7	220.8	198.7	203.4	223.4	267.1	340.0	252.9

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

(4) パート労働者等非正規労働者の賃金(時間給)の引き上げは、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から均等処遇の実現をめざし、厚生労働省の「人材確保等支援助成金」「業務改善助成金」などを有効活用した賃金テーブルの改定を行うなど、次のいずれかの改善をはかること。

- ① 正規労働者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こと。
- ② 少なくとも生活できる賃金水準(連合リビングウェイジ)の確保をはかること。また、経験豊富な労働者の時給が、未経験の高卒初任給を下回らない水準とすること。

《参考》

2022年北海道高卒初任給 174,000円※出所 北海道労働局(規模別を平均したもの)

- ③ 同一労働同一賃金が施行され、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、非正規雇用労働者の賃金・労働条件の改善に努めること。
- ④ 月給制の非正規雇用労働者の賃金については、正社員との均等処遇の観点から改善をはかること。

2. 若年労働者の雇用の安定・確保について

- (1) 人口減少社会にあつて、真っ先に「労働力」人口が希少になっていく中、厚生労働省の「キャリアアップ助成金」などを有効活用し、中小企業等に働く非正規雇用労働者を正社員への転換ルールの導入促進や、有期から無期への転換を進め、非正規雇用労働者の雇用安定をはかること。
- (2) 若年者の早期離職は企業にとっても損失である。道内の新規高卒(2019年3月卒)の3年後の離職率は、41.6(前年 43.8)%と高い割合にある。職場定着に向けて、人材確保等支援

助成金を有効活用し、早期離職防止に努めるよう会員企業に働きかけること。

- (3) 新型コロナウイルス感染症の影響により、業種によって雇用維持が厳しい状況となっているが、感染症を理由とした安易な雇い止めを行わないよう、雇用維持に最大限努めるよう会員企業に働きかけること。

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・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会員企業に働きかけること。

- ① 生活時間を確保する観点から「年間総実労働時間 1800 時間」とすること。
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理をすること。
- ③ 年次有給休暇の 100%取得に向けた計画的付与をすること。

(2) テレワーク導入について

テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて、就業規則に規定すること。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定すること。テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしないこと。

以 上