



2023.9.5

No. 356

MONTHLY

れんごう

北海道

<https://www.rengo-hokkaido.gr.jp>

発行

日本労働組合総連合会 北海道連合会

発行責任者

藤盛敏弘

〒060-8616 札幌市中央区北4条西12丁目 はくろうビル6F TEL (011) 210-0050 center@rengo-hokkaido.gr.jp

北海道の最低賃金は960円に! 40円の引き上げは、過去最大

北海道地方最低賃金審議会(以下、最賃審議会と記載)は8月7日、2023年度北海道最低賃金について、現行の920円から40円引き上げ、時給960円とすることで結審した。発効日は10月1日の予定。

●昨年に続き過去最大の引き上げ額ではあるが...

最賃審議会は、8月7日に4回目となる審議会を開催し、2023年度北海道地方の最低賃金を現行の1時間当たり920円から40円引き上げ、960円とすることで結審した。中央最低賃金審議会(以下、中賃と記載)が示した目安どおりの引き上げ額となったが、時給で示すようになった2002年度以降、31円引き上がった昨年に続き40円の引き上げ額は、過去最大となる。

最低賃金の引き上げ額を決める最賃審議会の専門部会で労働者側委員は、昨年10月から今年5月までの消費者物価の昨年同月比の平均が4.6%以上だったことや、国の「電気・ガス価格激変緩和対策事業」が今年の9月で終了し電気都市ガス料金が上昇する恐れのあること、最低賃金は労働者の生計費に直結することを重視しながら議論する必要があることを訴え、中賃が示した目安額以上での結審を強く求めてきた。さらには、「目安額どおり40円の引き上げは、過去最大の引き上げ額になるとしても、上がり続ける消費者物価を下回ることになり、最低賃金近傍で働く方々を置いてきぼりにすることを専門部会が容認したことになりうる」と、セーフティネットとしての在り方について警鐘を鳴らした。

労働者側委員と使用者側委員が主張してきた意見や金額の隔たりは大きくまとまらなかったため、第5回専門部会では公益委員の見解が示され、第4回最賃審議会の採決を経て北海道最低賃金の改定額を40円とした。今後、異議申出に関する手続きを経て、10月1日に発効

される見通し。

●年収200万円には届かず

今回、40円の引き上げで全労働者の2割を超える方々の賃金が改善されることとなった。しかしながら、1時間当たり960円で1日8時間、月に20日働いたとしても月収約15万円、年間でも184万円にしかならない。ここから税金や社会保険料などが引かれた手取り額は、最低賃金法第1条の「賃金の低廉なる労働者の労働条件の改善」が図られているとは到底言えない。

最賃審議会において使用者側委員が目安額やそれ以下での結審を求め続けたのであれば、企業を支え社会を発展させる源は何なのか、その重要性を再認識する必要がある。

●2023年度北海道最低賃金の取り組みを終えて

連合北海道の本年度の北海道地方最低賃金改定に対する取り組みはここで収束となる。産別・単組・地協・地区連合をはじめ各級議員、そしてその他多くの皆様には、地方議会における意見書採択、審議会山場に向けたFAX行動、街頭集会の取り組みへのご協力に感謝申し上げます。

連合北海道は、改正された最低賃金の履行確保、法令遵守、さらに中小・小規模企業の経営環境がより強固となるよう政府施策の早期かつ確実な実施と、9月から始まる特定(産業別)最低賃金の引き上げを強く求めていく。

〈この記事のアドレス〉

<https://www.rengo-hokkaido.gr.jp/archives/8171>

2023年度北海道地方最低賃金改定に関する談話

2023年度北海道地方最低賃金審議会は8月7日、2023年度北海道の最低賃金を40円引き上げ960円に改定し、10月1日から発効することで結審した。

本年度の改定審議は、2023春季生活闘争で30年ぶりの高い水準となる賃上げだったことや消費者物価指数が高い水準であること、さらにはいまだに

物価上昇率に賃金の引き上げ率が追いついていない現状などをしっかりと踏まえた公労使が、真摯に議論をした結果と受け止める。また、10月1日の発効に向けて審議が行われたことについては率直に評価したい。

本年度、最低賃金の目安審議を始めるに先立ち中央最低賃金審議会では、最大219円にまで拡大した最低賃金地域間格差の改善に向け、全A～Dに振り分けていた47都道府県のランクをA～Cの3ランクに改めることとし、北海道はCからBランクとなった。

北海道地方最低賃金審議会で労働者側委員は、労働市場の募集平均時給が1,000円を上回っていることや、物価高における実質賃金の実態、エネルギー価格の激変緩和対策が終了すること、地域間格差の早期是正などを主張し、目安額以上での改定を求めてきた。

過去最高となる引き上げ額での結審は、全労働者の2割を超える方々の賃金が改善されることは評

価できるものの、1日8時間、月に20日働いたとしても、給与は約15万円、年間でも約184万円にしかならない。最低賃金が労働者のセーフティネットとしての役割を果たしているとは言い難く、目安額より低い金額での結審を求めた使用者側、さらには目安額で採決に至った公益側の姿勢は、労働者の生活の安定や地域間格差の是正といった課題に対して真摯に向き合っているのか疑問が残る。

連合北海道は、労働者が安心して生活ができる社会の実現、とりわけ集团的労使関係にない職場を含めた社会全体の賃金の引き上げに向けて、今後もあらゆる機会を通じて企業間取引における価格転嫁の重要性を訴え続けるとともに、企業における各種助成制度の活用が拡大するためのさらなる情報発信や制度の見直しなども求め続け、9月から始まる特定(産業別)最低賃金の引き上げについても全力を挙げて取り組んでいく。

〈この記事のアドレス〉

<https://www.rengo-hokkaido.gr.jp/archives/8181>

シンポジウム「治療と仕事の両立支援」開催 病気になっても働き続けられる職場づくりを目指して

連合北海道は7月26日、シンポジウム「治療と仕事の両立支援」を開催し、構成組織、地域協議会をはじめ経済団体や一般市民、マスコミ等から約270名が参加した。

●開会にあたって〈杉山会長挨拶〉

冒頭、連合北海道の杉山会長は、「本日のテーマとなる『治療と仕事の両立支援』とはどんな社会を目指すのか。厚生労働省の両立支援に関する検討会の報告書によれば、『治療と仕事の両立支援とは、病気を抱えながらも働く意欲・能力のある労働者が仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適正な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指すこと』と定義している。しかしながら、このような社会の実現には、課題も少なくない」と述べた上で、「2023春闘の中で連合は、企業規模間格差や男女間格差、雇用間格差など社会の格差是正をひとつの柱として取り組んでいる。病気になっても働き続けられる社会を目指す上でも、病気休暇・疾病休暇の制度や、相談窓口などと



挨拶する杉山会長



いった職場の環境整備に企業規模間・雇用間格差が生じている」などと課題提起した。

また、「道内企業の99.8%が中小企業(そこで働く従業員の割合は全体の83.5%)であり、そのうち小規模事業所は約6割とも言われている。職場の人手不足が深刻化する中、労働者の健康を守るため、まずは職場における健康診断の受診は最低限の点検項目ではないかと考える。人材確保や離職防止の観点からも、万が一の病気に備え、病気休暇制度などの環境整備が労使の取り組みの重要な課題となる」と述べた。

加えて「公正な労働条件のもと、多様な働き方を通

じて参加できる社会の実現に向け、本シンポジウムにおいては、医療現場からの声や先進事例をもとに、①労働者が安心して相談や申出できる仕組みづくり②多様な休暇制度等の整備③主治医や産業医・企業・労働組合における役割分担と連携・体制づくり、などにつ

いて見つめ直し、すべての働く仲間が安心して働き続けられる職場づくりに向けて認識を深めていくとともに『治療と仕事の両立支援』の重要性を職場のみならず、地域に発信し、今後の取り組みに繋げていきたい』と挨拶した。

■【第1部】基調講演 (一社)CANnet代表理事・帯広協会病院腫瘍内科医 杉山絢子氏

シンポジウム前半の第1部では、病気を持ってもその人らしく生きられる社会を目指して、地域ごとに他職種のネットワークを構築して様々なサービス開発の活動を行っている一般社団法人CANnetの代表理事で、帯広協会病院腫瘍内科医の杉山絢子先生が「腫瘍内科医からみた治療と仕事の両立支援」と題し基調講演を行った。

●がんと共生する時代

講演の中で、がん対策基本法などが関連制度の歴史の変遷をはじめ、生涯でがんになる確率を示す「がんの罹患予測数」が約6割であることや、全がんの5年相対生存率が約7割(乳がんでは約9割)であること、がん罹患患者数のうち3人に1人は「就労可能年齢」であること、がんと診断された後の治療費用の高額負担の問題、がん種に応じた累積復職率について、国立がん研究センターなどの調査結果を踏まえて、杉山先生は「がんと告知されると、その後の人生がガラリと変わる。今までできた仕事ができなくなるかも知れないという苦痛と向き合うことからスタートする。仕事以外にも、家族のことや経済的問題、外見の変化など、複合した問題が発生する。患者本人は一変する環境と病気の不安で頭がパンクしてしまい、抑うつ状態になることもある」と言及。一方で、「一般的には『がん＝死』というイメージがあるかもしれないが、『がん＝死』ではなく、がんと共生する時代になっている」とし、がん治療については「今日の前のことをひとつずつ頑張っていくことで、来年には新しい治療薬が出てきて命が延びていくかもしれない。今できることを頑張っていくことで先が見えてくる可能性もある」と強調した。

●区別すべき「本人」と「職場」の問題

治療と仕事の両立の障壁になるポイントについては、「北海道内は、多くが中小企業であることから、ほとんどの企業に産業保健スタッフがいない」と指摘した上で、

「体と心の状態といった『本人に関わる部分』と、職場の仕事内容や制度や病名などの個人情報の取扱ルール、職場の風土(相談のしやすさや休暇が取りやすい風土か)といった『職場に関わる部分』については、区別して整理すべき」とアドバイスした。



基調講演を行う杉山先生

また、がん関連症状としては、体力低下などが見込まれる中、主治医はがん関連疲労について「もともとの健康な状態が100%だとしたら、体のだるさは今の程度回復しているか」と患者に問い、医師によっては7割程度回復していれば「職場復帰が可能」と判断する場合があるという。

これに対し、杉山先生は「8割程度の体調であっても、健康な状態のときと同じ内容の仕事をするのがきつく、大変なケースもある」と明かし、がん疲労の理解を職場に求めた。加えて、がんと診断された直後は患者本人の気持ちが整理できず、すぐに離職を希望する患者が一定数見受けられることから、杉山先生は「診断早期に離職を希望する患者に対しては、職場内においても『本当に離職で良いのか』ということをお客様が考える時間について配慮してほしい」と呼び掛けた。さらに、病気や治療に対する潜在的イメージ(アンコンシャス・バイアス)と事実ギャップがあるとき、合理的配慮がうまくいかないケースが生じることについても懸念事項として挙げられた。

●労組が両立支援のサポーターに

今後の両立支援に向けた取り組みについて、杉山先生は「両立支援のサポーターとして、医療機関や職場のほか、ハローワークや社会保険労務士、キャリアコンサルタント、労働組合など他職種のサポートが必要。他職種が連携し、話し合いを重ねていくことが重要になる」と述べ、「職場における両立支援のサポーターとして、労働組合が会社とのやりとりを行ってほしい」との期待を寄せた。

最後に、杉山先生は「病気だから可哀想とか不幸ではなく、病気を経験したからこそ見えてくる景色がある」と前置きした上で、「キャンサーギフトという言葉の通り、病気を経験はスキルとなり、経験することで成長できる」とエールを送った。



■【第2部】パネルディスカッション 治療と仕事の両立支援に向けて

シンポジウム後半では、第2部としてパネルディスカッションを行った。第1部の基調講演に引き続き、杉山先生がコーディネーターを務め、厚生労働省北海道労働局労働基準部の十倉正直健康課長、北海道ガス株式会社総務人事部勤務グループの桜井美希副課長、NTT労働組合北海道総支部の萩原光典執行委員長の3名がパネラーとして登壇した。

はじめにパネラー3名の自己紹介を行った後、1巡目には【現状】「長期治療を要する労働者(患者)の実態や現

状の支援体制」、2巡目に【課題】「長期治療を要する労働者(患者)に対する職場の課題」、3巡目に【展望】「労働者(患者)が働き続けられる職場づくりを目指し今後必要な制度や職場環境における体制に向けて」といったテーマに沿って、パネラーからは各々の立場で発言をいただいた。



十倉課長



桜井副課長



萩原委員長



●まとめ・閉会(和田副事務局長)

最後に、全体を通して、連合北海道の和田副事務局長が「医療の進展により、働く年齢が引き上がるとともに、3人に1人が就労年齢中にがん罹患するという現状は、高額医療費や生活支援について考えていかなければならないという大きな機会となった」と述べた上で、「がん罹患しすでに他界された労働者が生前、『病気で働けなくなってしまったが治療にはお金がかかる。傷病手当金という制度があって本当に助かっている』と、公的医療保険制度のありがたさをしみじみ語っていたことを思い返した」とのエピソードも交えた。

職場内での課題として、和田副事務局長は「罹患した労働者の個人情報を守る難しさや、心のケアについても考えていく必要がある」とコメント。加えて、長期治療を要する労働者が職場に迷惑をかけていると感じてしまうことや、休みがちであることへの後ろめたさを感じることに



和田副事務局長

で、「職場の風土づくりをどう考えていくべきか」といった課題も投げかけた。「病気はいつ誰になるかわからない。自分がいつ病気になるかもわからない。したがって、治療をはじめ、育児や介護に対応した制度については、『病気休暇』や『育児休暇』『介護休暇』という言い方ではなく、『お互い様休暇』と言い換えてもよいのではないかと考える。そのくらい、お互いを思いやることが職場内に浸透していくことが大事ではないか」と訴えかけた。

他方、北海道内は中小零細企業が多い地域であることから「大手企業のように充実した両立支援を中小零細企業に波及させていくことはハードルが高い。しかしながら、日頃からあらゆる分野の方々と連携し、労使が一体となって職場における両立支援に向けて一歩ずつ取り組んでいくことが重要。本日のシンポジウムを契機に、連合北海道としても課せられた課題について考究し、両立支援に向けた取り組みを進めていく」とまとめ、シンポジウムを終了した。

〈この記事のアドレス〉

<https://www.rengo-hokkaido.gr.jp/archives/8168>

※連合北海道は本シンポジウムの報告書を10月末までに発行する予定です。



9月の主な動き

- 2日(土) 10:00/ホテルポールスター札幌
2023はたらく女性の集い
- 6日(水) 13:30/北海道庁
日米共同訓練に対する道要請
- 13日(水) 15:00/ホテルポールスター札幌
第3回最賃対策委員会
- 14日(木) 14:00~15日11:00/
ニューオータニイン札幌
地協・地区連合職員研修会
- 14日(木) 13:30/連合会館
第24回中央執行委員会

- 16日(土) 13:30/WEB
フリーランスサミット
- 19日(火) 13:30/ホテルポールスター札幌
第3回連合北海道役員推薦委員会
- 19日(火) 14:00/ホテルポールスター札幌
第46回組織・財政特別委員会
- 28日(木) 13:30/ホテルポールスター札幌
連合北海道労働相談員研修会
- 28日(木) 15:30/ホテルポールスター札幌
組織拡大担当者情報交換会

- 28日(木) 13:30/連合会館
第25回中央執行委員会
- 29日(金) 10:00/ニューオータニイン札幌
第12回執行委員会
- 29日(金) 13:30/ニューオータニイン札幌
第86回地方委員会
- 29日(金) 16:00/ニューオータニイン札幌
第11回地協事務局長会議
- 30日(土) 13:00~10月1日(日)/帯広市
全道中小労働者研修会

イベントカレンダー