

## 連合北海道

# 「2024 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9日に公表した「世界経済見通し」において、2024年の世界成長率を2.4%（前年比▲0.2ポイント）と予測し、世界各国の中央銀行による金融引き締めの影響や地政学的リスクの高まりなどにより、2024年の成長が鈍化する見通しを示している。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。

全国の消費者物価の対前年同期比は、2023年11月に総合、生鮮食品を除く総合（コア）ともに2%台になったものの、依然物価高が続いている。12月は総合2.6%上昇、生鮮食品を除く総合（コア）は同2.3%上昇である（1月19日公表）。

内閣府が発表した2023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1.4ポイント下降して114.5となり（2020年=100）、4ヵ月ぶりに悪化した。基調判断は2023年5月分から「改善を示している」のまま据え置かれた。

総務省が発表した2023年11月の完全失業率（2023年12月26日公表）は2.5%と、前月と同率であった。同月の有効求人倍率全国平均（厚生労働省発表）は1.28倍と前月比0.02ポイント低下した。

内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁は、12月～1月にかけて全国8ブロックにおいて「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に関する企業向け説明会を実施するとともに、同指針と「取引適正化・価格転嫁促進に向けた取組」についての説明動画を12月に公開した（<https://www.youtube.com/watch?v=vyidGpQHTJM>）。

連合は、2月22日（木）に、春季生活闘争の本格交渉にむけて、社会的な機運を高めるべく、構成組織、地方連合会の力を結集し、全国各地で「連合アクションデモ」を実施する。

#### 2. 第213通常国会に向けた対応等について

第213通常国会（1月26日召集見込み）で何より優先すべきは、1月1日に発災した「令和6年能登半島地震」への対応であり、被災地支援や復興に向けた十分な予算措置を講じた上で速やかな執行を求めていく。その上で、2024年度予算案、税制改正関連法案、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案、児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律案、雇用保険法案、入管法等改正案の6本を最重点法案とし、働く者・生活者の暮らしに直結する計12本の法案に対応する。

#### 3. 経団連「2024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16日に公表した「2024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：P8～14】を17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、「緩やかに持ち直している」と

し、5ヶ月連続で据え置いた。項目別では、7分野とも判断を据え置いた。なお、先行きについては、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、毎月勤労統計調査地方調査では、北海道の実質賃金は21ヶ月連続で減少となっている。【別紙2：P15～16】

### 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11日～15日、最大のヤマ場：3月12日～14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6日(火)  | 13:30～ | (金属・機械)       | 団体会館     |
| B部門 | 2月13日(火) | 16:00～ | (資源・化学・エネルギー) | 連合北海道会議室 |
| C部門 | 2月21日(水) | 15:00～ | (流通・食品・建設・一般) | ポールスター札幌 |
| D部門 | 2月14日(水) | 16:00～ | (交通・運輸)       | 連合北海道会議室 |
| E部門 | 2月22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P103参照)  
・1,080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

2017春季生活闘争から「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」や「人への投資」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(2022年)の推移を見ると、30歳では、16,300円の格差が生じている。また、35歳で30,400円、40歳で46,000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P82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正な取引がある。中小企業では、価格転嫁が進んでいないところが多い。また、本年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 2024年3月4日(月)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 2024年2月20日(火)13:30～ 予定
- 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 2024年2月28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 2024年4月中・下旬
- 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 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、「パートナーシップ構築宣言」未宣言企業に宣言を促し、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、2024 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〕

### (4) 連合北海道 第7回医療職場の意見交換会の開催(再掲・日程変更)

日 時 : 2024年4月26日(金) 13:30～

場 所 : センチュリーロイヤルホテル

講 師 : えるむ社会保険労務士法人 代表 富樫 真紀子 氏

内 容 : 検討中

参加対象: 情報労連(NTT 労組札幌病院分会)、JAM 北海道(日鋼記念病院分会・天使病院分会)、自治労(札幌市立病院労組・札幌医科大学労組・北野病院労組)、ヘルスケア労協(協会病院労組)、基幹労連(日本製鉄労働組合病院支部)、王子総合病院労組、地域ユニオン(亀田・高橋病院)ほか

### (5) エントリー登録【別紙3P17】

#### 《構成産別(単組)、地協(地区連合)の取り組み》

昨年は、200 組合(一昨年:203 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29日(木)とする。

### (6) 中小・パート共闘会議の開催について

2月21日(水)に「第2回中小・パート共闘会議(C部門合同)」(15:00～ポールスター札幌)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「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」

(1) 継続的な賃上げや適正取引に向けた社会的機運の醸成をはかるため、SNS等を活用し、連合・構成組織・地方連合会が一体となった活動を行う。

#### 【街宣行動】

日 時 : 2月22日(木) 18:00～ ※全国統一行動

場 所 : 札幌駅前通り北向き MMSビル前

弁 士 : 連合北海道 和田事務局長ほか

## (2) 先行組合回答ゾーンにおける街宣行動

日 時：3月11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。

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：適宜要請

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、街頭宣伝行動時に使用  
《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、4-2P18～28】

(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～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(2020年3月卒)

| 学 歴 | 区 分 | 計     | 男     | 女     |
|-----|-----|-------|-------|-------|
| 高 校 | 全国  | 37.0% | 32.3% | 44.2% |
|     | 北海道 | 43.9% | 40.9% | 47.3% |
| 大 学 | 全国  | 32.3% | 29.3% | 35.8% |
|     | 北海道 | 35.7% | 33.7% | 37.9% |
| 短大等 | 全国  | 42.6% | 39.2% | 44.1% |
|     | 北海道 | 43.7% | 42.4% | 44.3% |

#### 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  | 60.7% | 54.1% | 57.0% |
|          | 北海道 | 63.8% | 62.6% | 63.8% |
| 5～29人    | 全国  | 51.3% | 49.6% | 49.6% |
|          | 北海道 | 50.4% | 51.0% | 53.8% |
| 30～99人   | 全国  | 43.6% | 40.6% | 45.5% |
|          | 北海道 | 46.1% | 38.7% | 42.1% |
| 100～499人 | 全国  | 36.7% | 32.9% | 41.4% |
|          | 北海道 | 42.0% | 32.3% | 42.7% |
| 500～999人 | 全国  | 31.8% | 30.7% | 37.7% |
|          | 北海道 | 33.7% | 33.2% | 33.2% |
| 1000人以上  | 全国  | 26.6% | 26.1% | 35.5% |
|          | 北海道 | 37.2% | 33.3% | 36.2% |
| 規模別計     | 全国  | 37.0% | 32.3% | 42.6% |
|          | 北海道 | 43.9% | 35.7% | 43.7% |

## 6. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

連合北海道の2024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2023年12月22日、2024年度政府予算案を閣議決定し、一般会計の歳出総額は112兆717億円と2年連続で110兆円を超える大規模な予算編成となった。前年の歳出総額約114兆円より2兆3,000億円程度減少しているが、これは5兆円あった予備費を1兆円に減額したことによるところが大きく、予備費を除けば、本来の予算自体は膨らんでいることになる。政府はこの間、「歳出構造を平時に戻す」との立場をとってきたが、コロナ禍以前の当初予算が100兆円を下回る水準にあったことと比べれば、財政健全化に本腰を入れているとは言い難い。
- (2) 2024年度地方財政対策については、社会保障関係費や防衛費の急激な伸び等による影響も危惧されたが、一般財源総額が約62.7兆円（前年比0.6兆円増）と前年度を上回る水準が確保されている。地方税の歳入減も見込まれるなかで、地方交付税総額は18.7兆円と対前年比0.3兆円増、臨時財政対策債の発行も0.5兆円と対前年比のほぼ半分に抑制するなど、地方財政の健全化にも配慮されている。依然として財源不足が生じていることについては、引き続き、地方交付税の法定率引き上げなどによる抜本的な対応を求めるが、全体として地方の要望に応えるものとして評価する。
- (3) 地方創生推進費についても1兆円が確保されている。これにより旧まち・ひと・しごと創生事業費分は当面維持されることとなるが、地方創生推進費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なっていることから、今後も恒常的な確保を求める。なお、その一部において採用されている行革努力分による算定指標も継続されることとなるが、これは標準的な行政水準を保障するという地方交付税制度の趣旨から逸脱するものである。また、マイナンバーカードの交付率を地方交付税の算定方法に組み入れる措置も継続されているが、こうした政策誘導は慎むよう求める。

## 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0.7ポイントマイナスの16.0%となった。労働組合数は、2,791組合（前年比1.6%減）、組合員数は、306,053人（前年比4,030人減）。このうちパート労働者の組合員数は60,944人（前年比514人減）となり、全体に占める割合は19.9%（前年比2.7%増）となった。ナショナルセンター別では、連合北海道が3,325人減の239,071人（同1.4%減）、道労連が377人減の18,502人（同2.0%減）、その他（無加盟組合を含む）が337人減の56,409人（同0.6%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、「2024 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 2024 春季生活闘争勝利!3.5 全道総決起集会

日 時 / 2024年3月5日(金) 18時～

場 所 / 共済ホール 640名

### (2) 各種行動日程

|    |  |
|----|--|
| 1月 | <ul style="list-style-type: none"><li>・石狩地協 春季生活闘争討論集会 (1/26)</li><li>・北海道ブロック推進会議 渡島 (1/27)</li><li>・連合北海道第1回闘争委員会 (第4回執行委員会1/31)</li></ul>   |
| 2月 | <ul style="list-style-type: none"><li>・檜山地協 春季生活闘争討論集会 (2/1)</li><li>・北海道ブロック推進会議 網走 (2/3)</li><li>・後志・空知・上川・留萌・胆振・十勝 春季生活闘争地域討論集会 (2/3)</li><li>・2024 春季闘争・闘争開始宣言集会 (東京2/5)</li><li>・連合北海道A部門「金属・機械」第2回幹事会 (2/6)</li><li>・全国一斉「なんでも労働相談ダイヤルの開設 (2/6～7)</li><li>・宗谷・釧根 春季生活闘争地域討論集会 (2/10)</li><li>・連合北海道B部門「資源・化学・エネルギー」連絡会 (2/13)</li><li>・連合北海道D部門「交通・運輸」連絡会 (2/14)</li><li>・日高地協 春季生活闘争討論集会 (2/17)</li><li>・行政機関へ申し入れ (北海道2/20)</li><li>・連合北海道 第2回中小・パート共闘会議 (2/21)</li><li>・連合北海道C部門「流通・食品・建設・一般」連絡会 (2/21)</li><li>・連合北海道E部門「情報・サービス」連絡会 (2/22)</li><li>・行政機関へ申し入れ (労働局2/28)</li><li>・連合北海道第2回闘争委員会 (第5回執行委員会2/29)</li></ul> |
| 3月 | <ul style="list-style-type: none"><li>・2024 春季生活闘争・要求実現集会 (東京3/1)</li><li>・3.8 国際女性デー全国統一北海道集会 (3/2)</li><li>・経済5団体との労使懇談会 (3/4)</li><li>・2024 春季生活闘争勝利!3.5 全道総決起集会</li><li>・春闘ヤマ場全道街宣行動 (3/12～)</li><li>・連合北海道第3回闘争委員会 (第6回執行委員会3/28)</li><li>・先行組合回答ゾーン (3/11～15 最大のヤマ場3/12～14)</li><li>・3月月内回答ゾーン (3/18～31)</li></ul>   |
| 4月 | <ul style="list-style-type: none"><li>・中小回答ゾーン (4月中)</li><li>・「第2回 産業別部門連絡会」 (4/中旬)</li><li>・解決促進ゾーン</li></ul>   |

経団連「2024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16日（火）、「2024年版 経営労働政策特別委員会報告ーデフレ完全脱却に向けた『成長と分配の好循環』の加速」（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) 四半世紀に及ぶデフレからの完全脱却をはかる年とする決意

「報告」は、序文において「2023年は『構造的な賃金引上げ』の実現に向けた起点・転換の年となった。しかし、これに満足することなく、今年の春季労使交渉にあたっては、昨年以上の熱量と決意をもって物価上昇に負けない賃金引上げを目指すことが経団連・企業の社会的責務と考えている。・・・この背景には、昨年から起動した『構造的な賃金引上げ』実現に向けた歯車を、今年以降も確実に加速できるかどうか、日本経済の趨勢・未来がかかっているとの極めて強い危機感がある。・・・わが国がデフレから完全脱却できるラストチャンスが巡ってきているとの認識を社会全体で共有して取り組んでいかなければならない」という時代認識を表明している。連合方針では、2024年は「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」であり、「その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある」としており、2024年春季生活闘争の歴史的な意味について基本的に共通している。

(2) 中小企業の賃金引上げと適正な価格転嫁

「報告」は、「働き手の7割近くを雇用している中小企業において『構造的な賃金引上げ』を実現することが、わが国全体の機運醸成には欠かせない。そのためには、価格転嫁や価格アップに対するネガティブな意識を社会全体で変革していく必要がある」「今年は、賃金引上げのモメンタムをさらに強化し、企業内はもとより、サプライチェーン全体、日本社会全体に『環』るよう、実行・実現の年とすることが望まれる」としている。賃上げのすそ野を社会全体に広げていくためには、個別企業の努力のみならず、適正な価格転嫁と取引条件の改善が不可欠である。

また「報告」の本文では具体的に「中小企業が提供する製品・サービスが市場で適正に評価され、付加価値に見合った対価が得られるよう、サプライチェーン全体を通じ、適正な価格転嫁は当然との認識を社会で共有すべきである。その際、原材料費やエネルギー価格だけでなく、運送料に加え、労務費・人件費の増加分を『人への投資』として価格転嫁することが重要である」、パートナーシップ構築宣言の取り組みと合わせて「内閣官房および公正取引委員会が公表した『労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針』を踏まえ、発注者および受注者双方の企業に対し、労務費を適切に転嫁するための価格交渉を積極的に進める行動を求めたい」としている。連合は、各業界レベル、会員企業レベル



で速やかに実践することを求めるとともに、その広がりの実効性を注視していく。「報告」は、「消費者においては、適正な価格転嫁に対する理解と・・・意識改革が必要」としており、連合としても適正な価格転嫁に対する働く人・生活者の理解促進に取り組む。

## 2. 相違点

### (1) 物価上昇に負けない賃金引上げの意味合い

「物価上昇に負けない賃金引上げを目指すことが経団連・企業の社会的責務」（としながら、「物価動向との比較検討にあたっては、企業全体の賃金増加分（賃金総額の上昇率）だけではなく、働き手個人における実際の賃金引上げ状況を表している『賃金引上げ率（制度昇給＋ベースアップ）』を用いるなど、多面的な見方も必要である」としている。賃金は、労働者にとって生活の糧であると同時に労働の対価でもある。物価上昇によって切り下がった労働の価値を回復させるには賃金表の改定が不可欠であり、昇給分を含めた比較では物価を上回るベースアップが担保できず、生活向上につながらない。また、マクロの視点からみても、わが国全体の実質賃金の動向が重要である。社会的な視座を持って「成長と分配の好循環」を創り上げるのであれば、3%以上のベースアップを呼びかけ、実質賃金の反転と中期的な向上をめざすべきである。

### (2) 持続的な賃上げと月例賃金へのこだわり

今年の「報告」では、「賃金引上げ」には月例賃金の引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」があるとしていた。今年の「報告」では、「多様な方法・選択肢」という基本スタンスを維持しつつも、「継続的に物価が上昇している局面では、基本給の水準引上げ（ベースアップ）で対応し、業績の変動は賞与・一時金（ボーナス）に反映することや、複数年度にわたって目指すべき賃金水準のあり方や賃金引上げの方針を労使で検討・決定することも一案といえる」と昨年より踏み込んだ表現となっている。デフレマインドを払しょくし、新たな経済社会のステージへと転換するためには、未来に向けた「人への投資」を強化すると同時に、将来の生活設計を左右する月例賃金を継続的に引上げることこそが重要である。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、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) 支払い能力偏重からの転換

「報告」は、「①社内外の様々な考慮要素（経済・景気・物価の動向、自社の業績や労務構成の変化など）を総合的に勘案し、②適切な総額人件費管理（企業が社員を雇用するために負担する費用の総和）管理の下で、③自社の支払能力を踏まえ、④労使協議を経た上で、各企業が自社の賃金を決定する」ことが「賃金決定の大原則」としているが、中期的なマクロの視点を付け加えている。すなわち、「適度な物価上昇を前提に、為替の水準（円安状態）、労働力需給の状況（需給逼迫）、実質GDP成長率の推移（安定上昇）なども勘案しながら、中期的に物価上昇に負けない賃金引上げを継続することが考

えられる」、「政府・日銀に対して、2%程度の『適度な』物価上昇の実現に向けた政策を求めながら、『官民連携によるデフレからの完全脱却』をキーワードに、昨年以上の賃金引上げに果敢に取り組んでいきたい」としている。企業を取り巻く環境条件がダイナミックに変化している時代の転換点にあつて、個別企業の支払い能力の視点に偏重したデフレ下の思考パターンを変えていく必要がある。個別労使の真摯な話し合いを大事にしつつ、その前提となるマクロ経済運営と国民生活の向上に資する賃金決定のあり方について、経団連と連合を中心に研究することを呼びかける。

#### (4) 成長に見合った分配の実現

今年の「報告」では、2度の石油危機の経験などを含め、物価、賃金、生産性などに関する TOPICS が増えていることも特徴の一つである。いくつかの TOPICS において実質労働生産性の伸びを物差しの一つとして重視しているが、そもそも日本全体の生産性と賃金に乖離があり、経済成長しているにもかかわらず実質賃金が伸びない状況が四半世紀以上続いていることが問題である。「人への投資」を後回しにして賃金抑制を続けコスト削減で短期利益を追求してきたことが、日本の労働生産性の低下（OECD38 か国中 31 位）の最大の原因である。また、労働分配率低下の長期トレンドは、「多くの先進国に共通」という認識が示されているが、実質賃金が四半世紀にわたり改善されずに労働分配率が下がり続けている国は主要国のなかで日本ぐらいである。これは、デフレマインドの形成・定着、国際的に見劣りのする日本の賃金、「安いニッポン」など構造的な課題を引き起こしてきた一因ともなっている。いまこそ、成長に見合った分配を実現し、働く人・生活者が生活向上の実感と未来への希望を持てる社会へと転換をはかるべきである。そのためには、建設的な労使関係を基礎として、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を柱とする生産性三原則をナショナルレベル、産業レベル、地域レベル、企業レベルで真剣に実践していく必要がある。

## Ⅱ. 「第Ⅰ部 『構造的な賃金引上げ』の実現に不可欠な生産性の改善・向上」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. 「働き方改革」と「DE & I」のさらなる推進による生産性の改善・向上

#### (1) アウトプット（付加価値）の最大化

#### ②労働時間法制における環境整備

「報告」は、「『労働時間をベースとする処遇』と、・・・『労働時間をベースとしない処遇』『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の検討が必要」としているが、労働者が安心して働き続けるためには、時間外労働の上限規制の遵守徹底をはじめとした労働者の健康とワークライフバランスの確保に向けた取り組みを一層推進すべきである。

また、「一律・画一的な法制ではなく、過半数労働組合をはじめ、企業労使が積極的に話し合い、働き手の多様なニーズと自社の実態に応じた働き方が柔軟に選択できるような仕組みを検討することが望ましい」とするが、労働基準法は最低基準を定めたものであり多様な働き方は現行制度でも十分に可能である。個別労使による選択の尊重という名の下

に労働関係法令の規制緩和につながる議論がなされることがあってはならない。

### ③「DE&I」のさらなる推進

#### (b) DE&I推進の課題

「報告」において、「『家事・育児は女性が行うもの』といった役割分担意識をもつ経営者や上司、同僚によって、女性社員の就業・成長機会や男性社員の育児機会が喪失している可能性」について指摘し、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への対策をDE&I推進の重要な課題と位置付けたこと、「LGBTQをはじめとする性的マイノリティへの理解を深めることは、DE&Iの推進はもちろん、人権尊重経営の観点からも欠かせない」と述べている点は評価できる。

なお、「働き手が自身のアンコンシャス・バイアスに気付き、改める機会を提供すること」に関しては、働き手のみの問題ではなく、経営者自身の課題でもあることを認識し、自ら取り組んでいくことが重要である。

性的マイノリティに係る課題に関しては、「報告」が指摘するように、「包摂」と「心理的安全性を高める環境整備」に向けた取り組みを一層促進することが重要であり、誰もが多様性を互いに認め合うことのできる職場環境を醸成していく必要がある。

## 2. 「円滑な労働移動」の推進による生産性の改善・向上

「報告」は、「円滑な労働移動を推進」し、成長企業・中小企業等が人材ニーズを満たす「労働力を確保することで、社会全体での生産性を改善・向上させることが不可欠」

「硬直的とされるわが国の労働市場を円滑な労働市場に適したものと創り上げていく必要がある」としている。成長産業や人手不足産業では、まずは、労働者が自ら移動したいと思えるよう、処遇や雇用環境の改善、および能力開発機会の拡充等を通じて「雇用の質」を高めることが重要である。労働移動の促進が目的化することで、個別企業の人材育成意欲が削がれるようなことがあってはならない。

### (1) 働き手の取組み

#### ①主体的なキャリア形成

「報告」は、「働き手自ら」が「企業による支援策も活用しながら、主体的にキャリアプランを設計することが望まれる」としている。労働者が適切にキャリア形成を行うためには、企業は人材育成方針等を明らかにしたうえで、非正規雇用で働く者を含む、すべての労働者に対して等しく能力開発機会を提供すべきである。その際には、労使協議等を通じて、費用補助や休暇制度等の導入、適切な評価と処遇改善を一体的に行い、「報告」が指摘する「仕事と学びの好循環」につなげていくことが重要である。

### (2) 企業の取組み

今年の「報告」では、ジョブ型推進に関する本文の直接的な記載は大幅に減っており、「メンバーシップ型雇用の持つメリットを活かしながら、ジョブ型雇用の導入・拡大を検討し、最適な『自社型雇用システム』を確立することが肝要である」との言及のみである。これまでの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、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。イメージ先行のジョブ型論では、人材獲得競争の激化や技術革新等による仕事内容の変化のスピードに十分対応できず、現場の実態と乖離する懸念がある。

また、日本企業の競争力を弱めてきた一因として、長期にわたり「人への投資」を削減した結果であることを率直に反省すべきである。TOPICS「人材投資額・OJT実施率の国際比較」で諸外国と比べ見劣りする日本の現状分析をしているが、要員不足・現場力の低下などで将来を見据えた人材育成ができないという根本原因を直視し現実的な解決策を検討すべきである。人材を育てずに初任給をはじめとする採用時の賃金水準だけ高くし、人材を引き抜いて企業経営を行うといった小手先の対応では長続きしないことは言うまでもない。

### (3) 政府・地方自治体等の取組み

#### ②「労働移動推進型」セーフティネットへの移行

「報告」では、雇用調整助成金を含むセーフティネットについて、「失業予防機能は維持しつつ、『労働移動推進型』のセーフティネットへと移行していく必要がある」と指摘している。しかし、平時においても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、在籍出向や教育訓練による活用も含め、今後も雇用の安定・維持のための重要なセーフティネットとしての機能を維持すべきである。

また、労働移動の推進に向けて「労働者保護の観点から、（解雇無効時の金銭救済）制度の創設の検討を急ぐべきである」としているが、同制度は安易な解雇を促進し、結果として不当解雇を正当化しかねない。さらに、職場環境を改善せずとも労働者に金銭を支払うことで労働契約の解消を可能とし、本来守られるべき労働者の地位をないがしろにするものであり、断じて導入すべきではない。

### 3. 人口減少下における労働力問題への対応

「報告」は、「女性や若年者、高齢者、障害者、有期雇用等労働者など多様な人材の活躍推進」に関し、「特に、女性と高齢者、有期雇用等労働者のさらなる活躍推進が、『量』と『質』両面における対応の鍵」「外国人材の受け入れ拡大とその環境整備も必須」「自社およびグループ会社、サプライチェーン全体にかかる人権を尊重した経営・行動が求められている」など、労働力問題への対応の一環として、活躍促進および人権を論じていることは問題である。

「多様な人材の活躍促進」や「人権を尊重した経営・行動」は、労働力不足の有無を問わず、各企業、職場において取り組まれるべき大前提であり、労働力問題への対応手段ではない。労働者の人権が守られる職場環境は、多様な人材の確保と活躍のための最も重要な土台であることを認識すべきである。

#### (1) 女性

##### ①女性の就業状況・動向と課題

「報告」は、「『就業調整（年収の壁）』については、抜本的な見直しも含めて検討す

る方針が示されており、その動向に留意する必要がある」とし、TOPICSの1項目として取り扱っており、「働き方に対して中立的な制度の構築に向けた抜本的な議論」の必要性の認識は一致している。雇用形態や勤務先の事業所の規模などの違いにより社会保険の適用有無が変わることは不合理であり、政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」のような弥縫策ではなく、各要件の撤廃や見直しにより、すべての労働者への社会保険の適用を進めることを通じて、いわゆる「年収の壁」の解消をはかるべきである。

なお、「報告」にある「年収『106万円』を超えると、勤務先の社会保険に加入」との記載について、厳密には短時間労働者等の社会保険の加入要件は年収ではなく月額賃金であり、誤った認識を生みかねない。いわゆる「年収の壁」の解消には労使による正しい制度理解も極めて重要であり、正確な情報を発信すべきである。

## ②働き続けられる環境の整備

「報告」が、働き続けられる環境整備のために、「女性に偏っている家事・育児の負担を軽減すべく、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を払拭するための研修の実施や、男性による長期の育児休業取得の促進などが求められる」と指摘したことは、連合の考えと一致している。

また「報告」は、女性の活躍を一層推進し、男女の賃金格差を解消するために重要な取り組みとして、「出産・育児・介護などのライフイベントに応じて柔軟な働き方を選択することで就労を継続できる環境づくり」「自身の健康等によりやむなく離職した人材が正規雇用で復職できる環境づくり」などを挙げ、「出産や子育て、介護等の理由で休職した社員に対しては、適切なトレーニングやスキル向上の支援、能力・スキルが発揮できる場の提供など、キャリア形成のサポートが重要である」などを挙げており、これらの取り組みはいずれも重要である。

なお、これらは女性に限って必要な取り組みではないことを踏まえれば、「女性」という項目を掲げ、女性だけの課題であるかのような「報告」の記載は問題である。長時間労働を前提とした働き方の見直しとあわせ、男女がともに家庭とキャリアの両立、調和を図ることができるようにすることが重要であり、男女のいずれにも関係する課題であることを認識すべきである。

## ③人材育成の強化

「報告」における、「女性の理工系人材が不足している」という課題について、家庭やマスコミを含めた周囲の固定観念・偏見の払拭が不可欠であることや、ロールモデル女性との交流、理工系職場見学・就労体験などが必要との認識は一致している。学校や地方自治体、企業が協力し、理工系女性人材の確保・育成に取り組む必要がある。

## 5. 法定最低賃金に関する考え方

地域別最低賃金について、政府が「2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円」という中期目標を表明したことを受けて、「報告」は、「この目標を見据えながら、毎年度の各地方最低賃金議会での審議を経て決定される引上げ額を積み上げていくことで、全国加重平均額が上がっていくことになる。その際、最低賃金決定の3要素を総合的に勘案しな

がら、毎年度の事業環境を丁寧に確認した上で議論する必要がある」としている。連合も、毎年の上げ幅については、現行制度のもと、公労使三者がデータに基づき議論を尽くして決定すべきと考える。一方、中期目標については、働く貧困層の解消に向けて国際的な動向も踏まえ、より高い水準をめざすべきである。また、「報告」は、「十分な準備期間の確保に向けて、発効日は柔軟な設定が可能であることを踏まえ、現行の10月にこだわらず、例えば、区切りのよい年初めの1月や年度初めの4月を有力な選択肢としながら、関係者間で早めに議論を始める必要がある」としている。最低賃金水準近傍で働く人の暮らしは物価高等によりさらに厳しさを増しており、できるだけ早期に適用すべきであり、1月発効など論外である。

特定（産業別）最低賃金について、「報告」は、昨年引き続き「廃止のルール」化を提唱しているが、「事業の公正な競争の確保に資する」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。事業の継続・発展のために人材の確保・定着が喫緊の課題となる中、魅力ある産業づくりのためにも労使のイニシアティブを発揮し継続・強化すべきである。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、昨年引き続き「持続的な賃金引上げの実現、日本全体の生産性向上による『成長と分配の好循環』の必要性、2024年春季労使交渉がわが国経済社会のステージ転換をはかる正念場との認識など、連合が2024闘争方針で示している基本的な考え方や方向性、問題意識は、経団連と多くの点で一致している」、「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。

世界情勢は一層不安定化し、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。経団連と連合は、これまでも、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が、これからも未来に向け、その役割を果たしていかなければならない。なお、連合は建設的な労使関係を基礎とし、社会的な広がりのある労働運動を展開しているが、憲法に基づく労働基本権の行使は否定されるべきではない。

連合は、2024年春季生活闘争がステージ転換の正念場であるとの強い決意のもと、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行い、すべての働く人の先頭に立って「未来づくり春闘」を推進していく。

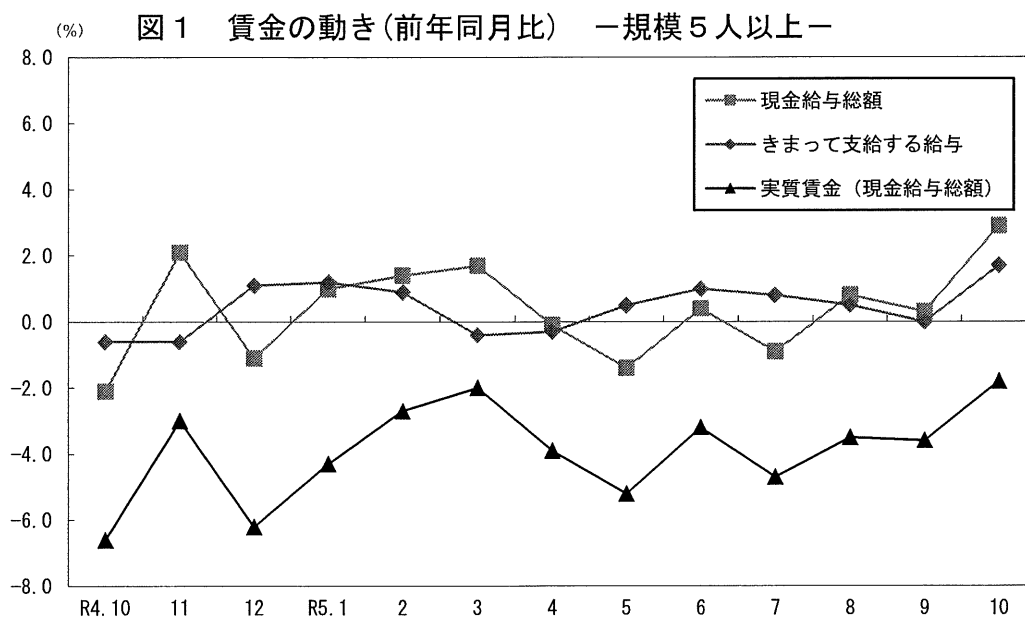
なお、能登半島地震への対応についても、行政機関とともに労使を含めた日本全体で、復旧・復興を支援していく必要がある。わが国の経済社会が新たなステージのもとで好循環と活力を取り戻すことが、復旧・復興支援の環境を整えスピードアップにもつながるものであり、その点からも2024年春季生活闘争の意義と役割は一層重要性を増している。

毎月勤労統計調査地方調査（北海道分）結果の概要  
—令和 5 年 10 月分—

### 1 賃金の動き

規模 5 人以上の事業所における10月の一人平均月間現金給与総額は265,722円で、前年同月比は2.9%増（3か月連続の増加）となった。一人平均月間現金給与総額のうち、きまって支給する給与は250,497円で、前年同月比は1.7%増（2か月ぶりの増加）となった。また、一人平均月間現金給与総額の実質賃金の前年同月比は1.8%減（21か月連続の減少）となった。（図1）

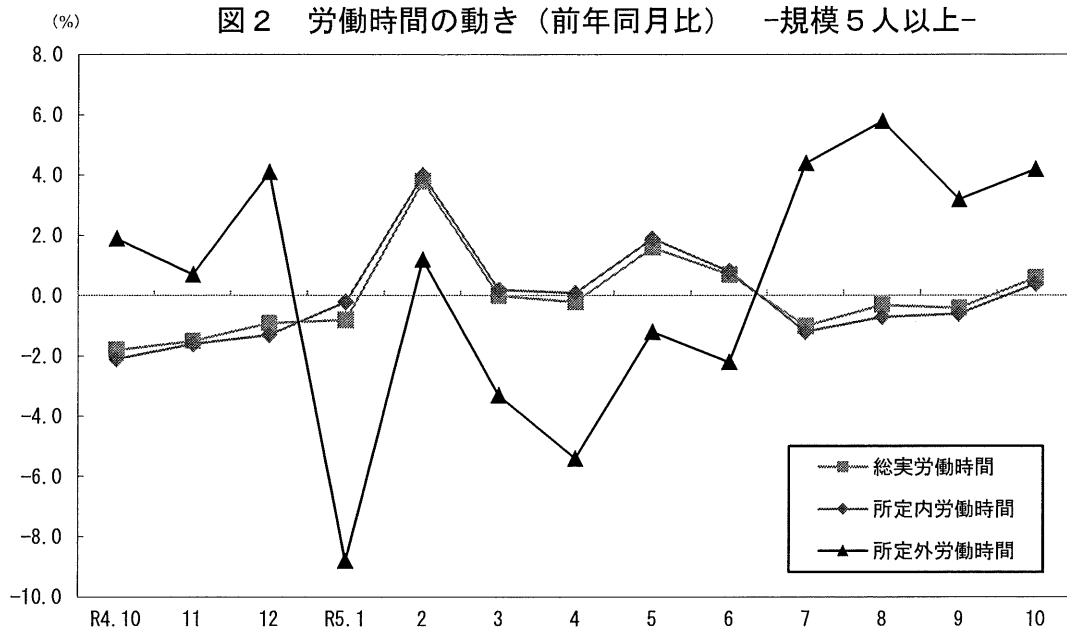
規模30人以上の事業所における10月の一人平均月間現金給与総額は286,796円で、前年同月比は2.0%増となった。一人平均月間現金給与総額のうち、きまって支給する給与は266,892円で、前年同月比は0.8%増となった。また、一人平均月間現金給与総額の実質賃金の前年同月比は2.5%減となった。



### 2 労働時間の動き

規模 5 人以上の事業所における10月の一人平均月間総実労働時間は140.0時間で、前年同月比は0.6%増（4か月ぶりの増加）となった。一人平均月間総実労働時間のうち、所定内労働時間は130.1時間で、前年同月比は0.4%増（4か月ぶりの増加）となった。残業等の所定外労働時間は9.9時間で、前年同月比は4.2%増（4か月連続の増加）となった。（図2）

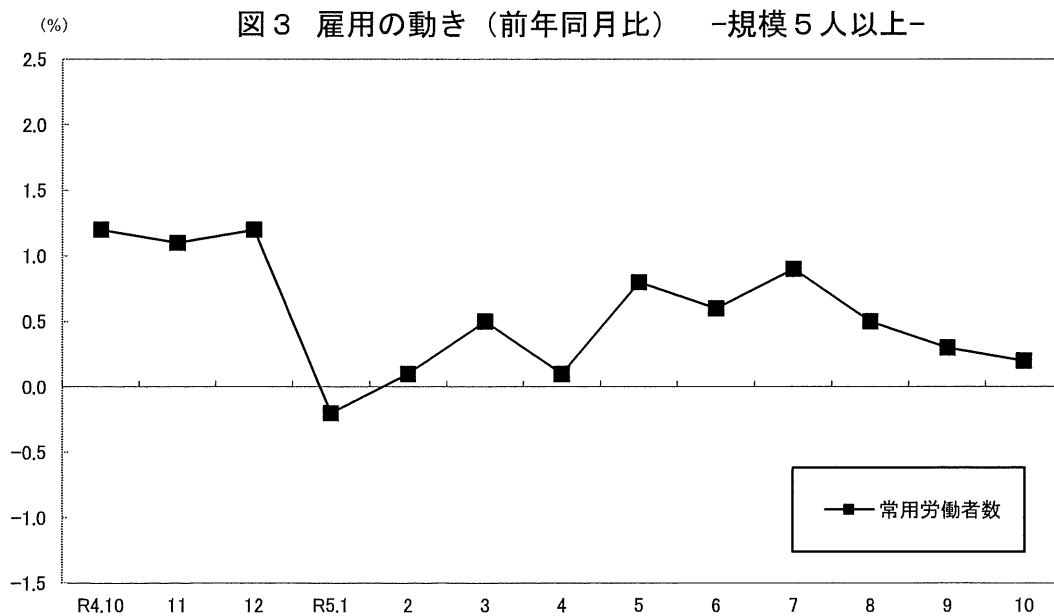
規模30人以上の事業所における10月の一人平均月間総実労働時間は142.3時間で、前年同月比は0.4%減となった。一人平均月間総実労働時間のうち、所定内労働時間は131.6時間で、前年同月比は0.6%減、残業等の所定外労働時間は10.7時間で、前年同月比は0.9%増となった。



### 3 雇用の動き

規模5人以上の事業所における10月の常用労働者数は1,828,790人で、前年同月比は0.2%増（9か月連続の増加）となった。（図3）

規模30人以上の事業所における10月の常用労働者数は979,132人で、前年同月比は0.8%減となった。





【別紙3】

2024年●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 須間 等  
連合北海道 2024 春季生活闘争本部  
本部長 須間 等

～2024 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31日の第1回闘争委員会にて承認いただきました「2024 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200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2024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）」をご記入下さい。

2. エントリーの締め切り 2024年2月29日（木）

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・有山・勝又

TEL011-210-0050 FAX011-272-2255

E-mail/[ariyama@rengo-hokkaido.gr.jp](mailto:ariyama@rengo-hokkaido.gr.jp)

**商工団体等要請書モデル (2024.1~2)**

2024年〇月〇日

〇〇〇 市(町・村) 商工会議所  
会頭 〇〇 〇〇 様

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

## すべての労働者の賃金・労働条件等の改善 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、主要国は1~2%上昇しています。また、直近では落ち着きつつあるものの、昨年からの物価上昇が続き、実質賃金が19ヶ月連続減となるなど、総収入が低い世帯や生活保護世帯を中心に生活が厳しくなっています。「人への投資」を加速させ、賃上げなどで可処分所得を増やし、内需の6割を占める個人消費を支えなければ、景気の悪化を招く恐れがあります。

道内の有効求人倍率は1.04倍(11月)と8ヶ月連続で前年同月を下回っているものの1倍は超えており、人手不足感が強まっています。しかし、新規求人の49.9%は正社員求人以外となるなど、雇用内容は有期・短時間等の割合が引き続き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一向に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、17,927人と前年同期に比べ2.6%増(461人増加)となっており、求人倍率3.62倍、就職内定率78.6%(前年同期0.1ポイント低下)と高水準で推移していますが、年々減少する若年層および労働力人口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。

本年4月からは残業時間上限規制が猶予されていた4業種においても適用となるなど、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。

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、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%以上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 10,500 円とし、賃金カーブ維持分 4,500 円を含め総額で 15,000 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 5 年 11 月 29 日に内閣官房と公正取引委員会の連名で発出された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」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各法律を踏まえ、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、厚生労働省の拡充された「キャリアアップ助成金」や「業務改善助成金」を活用した処遇改善などを通じて、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 960 円は、「令和 5 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 22.244%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、約 5 割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 1,200 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」の観点から、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、賃金・労働条件などの処遇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 43.9(前年 41.6)%と全国の 37.0%より高く、従業員数が少ないほど離職率が高い傾向にあります。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の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」について、正社員への登用や採用、通年採用について、会員企業へ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。

##### 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」とする条項があります(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が本年 4 月から 2.5%となることを踏まえ、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、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、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、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

人数規模により対応が異なる労働関係法令

2023年12月1日現在

| 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<br>(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<br>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   |   |
| 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<br>※2024年4月から2.5%以上 | 常時43.5人<br>※以上の事業主<br>※2024年4月から常時40人以上   | 除外率制度あり   |
| 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                    | 常時101人以上の事業所。<br>100人以下の事業所は労使合意により適用<br>※2024年10月より51人以上に変更<br>(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) | 以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大<br>①週20時間以上の所定労働時間<br>②月額賃金8,8万円以上<br>③雇用期間の見込みが2ヵ月超え<br>④学生でないこと |

| 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<br>①女性の活躍に関する状況把握、課題分析<br>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<br>③行動計画を策定した旨の労働局への届出<br>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 | 常時101人以上の事業主           | 常時100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<br><br>左記の「2つの区分」とは、<br>・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供<br>・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 |
|              | 「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表  | 常時301人以上の事業主           | ・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目<br>・常時100人以下の事業主は努力義務   |
| 育児・介護休業法     | 育児休業の取得の状況の公表の義務付け  | 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主 | 2023年4月1日施行  |
| 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   |

## 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(2024.1~2)

2024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 ○○ ○○

## 雇用対策および会計年度任用等の処遇改善 共生社会実現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、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、主要国は1~2%上昇しています。また、直近では落ち着きつつあるものの、昨年からの物価上昇が続き、実質賃金が19ヶ月連続減となるなど、総収入が低い世帯や生活保護世帯を中心に生活が厳しくなっています。「人への投資」を加速させ、賃上げなどで可処分所得を増やし、内需の6割を占める個人消費を支えなければ、景気の悪化を招く恐れがあります。

道内の有効求人倍率は1.04倍(11月)と8ヶ月連続で前年同月を下回っているものの1倍は超えており、人手不足感が強まっています。しかし、新規求人の49.9%は正社員求人以外となるなど、雇用内容は有期・短時間等の割合が引き続き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一向に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、17,927人と前年同期に比べ2.6%増(461人増加)となっており、求人倍率3.62倍、就職内定率78.6%(前年同期0.1ポイント低下)と高水準で推移していますが、年々減少する若年層および労働力人口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。

本年4月からは残業時間上限規制が猶予されていた4業種においても適用となるなど、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地場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43.9(前年41.6)%と全国の37.0%より高く、従業員数が少ないほど離職率が高い傾向になっています。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る。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「不本意非正規労働者」について、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) 中小企業振興基本条例の制定

- ① 中小企業は、地域に根ざして雇用を守り、経済の発展並びに産業の振興をもたらすなど重要な存在です。中小企業の活性化と持続的な成長発展を促進し、地域経済の発展と住民生活の向上に繋げるためにも「中小企業振興基本条例」を制定すること。

※別添の中小企業振興基本条例制定状況を確認し、制定されている場合には削除する。

#### (4) 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 2024年4月から「地方公務員法・地方自治法の一部改正」に伴い、会計年度任用職員に勤勉手当の支給が可能となったが、条例改正が未だ行われていない自治体においては2024年4月適用に向け、年度内に条例改正及び予算措置を確実に実施すること。一時金(期末手当2.45月、勤勉手当2.05月)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。
- ② 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。
- ③ 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る。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。
- ④ 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。

- ⑤ 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. 共生社会を目指し、人口減少社会に適応した地域づくりの推進

### (1) 地域における産業及び観光の推進

- ① 北海道の農業産出額は、全国の 14.8%を占め過去最高を更新したものの、道内農業を取り巻く現状は、飼料や肥料が半数近くを輸入に依存し、燃油や飼料、肥料の価格高騰の影響緩和への対応が急務となる。農業経営の安定化に向けたスマート農業など講ずべき対応を検討するとともに、持続可能な農業・農村づくりの推進に向けて地域資源を活用した雇用機会の確保を図ること。
- ② 北海道の雄大な自然などの観光資源に加え、第一次産業の文化資源や地域産業も有する各市町村の地域特性や資源を活かし、まちづくりや観光資源、コミュニティの拠点として地域の財産となる歴史的建造物等を調査し、指定文化財の登録を検討するとともに経済波及の向上を図ること。
- ③ 持続可能な観光地づくりとなり得るサステナブルツーリズムの推進に向け、地域の消費単価や域内調達率の向上といった経済的観点に加え、観光資源の維持や地域住民への配慮、SDGs、カーボンニュートラルの推進を図ること。
- ④ 観光振興の財源確保として道や各自自治体が導入を目指す観光振興税（宿泊税や観光税の導入）は、道内客の負担増や、道と市町村の二重課税、各自自治体の事務作業の繁雑化などが懸念されることから必要な措置を講じること。
- ⑤ 自然エネルギーが豊富な道内の再エネ発電量の割合は、風力や太陽光が拡大し直近 1 年間で 38%を占め、政府が掲げる 2030 年度の導入割合は達したとみられる。一方、陸上風力計画を巡る環境問題では、地元住民と対立し撤退するケースもみられる。再エネ立地等については、市町村の調整が不可欠となることから、道内の中長期的な開発計画を国や道に示すよう求めること。
- ⑥ 「災害時における高齢者・障がい者等の支援対策手引き」（北海道・2023 年 5 月改定）に基づき、市町村は地域の特性や実情を踏まえつつ、在宅の高齢者や障がい者など要配慮者に対し、平時から然るべき対応や、現時点で想定し得る応急救助の機能など必要に応じた措置を講ずること。
- ⑦ 次世代半導体の国産化を目指す民間企業が、千歳市の工場建設や半導体開発を進めるにあたり、試作ラインや製造過程で懸念される有機フッ素化合物や処理水の排水等の課題をはじめインフラ整備や人材不足解消に向け、近隣市町村は地周辺住民や道民の不安払拭を図るよう、道や国に求めること。※対象となる地協は、石狩・胆振・空知、ほかは削除

### (2) 住民生活を支える地域公共交通の確保

- ① 地域公共交通を取り巻く社会情勢は、人口減少・高齢化などに伴い公共交通を取り巻く環境は、今後さらに厳しくなっていくことが想定されることから、広域による地域公共交通計画の策定状況と盛り込まれた主な施策を踏まえ、地域事情に則した利用促進を図ること。
- ② 「地域公共交通活性化再生法」改正（2020 年 11 月）以降、北海道では 2023 年 6 月末までに、通院・通学などをはじめとした市町村を超えた住民の移動ニーズを踏まえ、道内 10 地域での広域的な地域公共交通計画を策定し、14 地域で広域な地域公共交通活性化協議会

を設立している。複数の市町村と交通事業者が連携し、広域的な「地域公共交通計画」に盛り込まれた施策を講じること。

- ③ 自治体が運行するコミュニティバスの利用客が伸び悩むことから、乗車効率やアクセス等の課題を解消すべく、道内にある複数の市町村において、すでに AI を活用したデマンド交通や、一般ドライバーが自家用車を使って人を運ぶ「ライドシェア」の実証運行されている。実証結果の精査を進めるとともに、公共交通で保障されている利用者の安心・安全を確保すること。

### (3) 地域に根ざした地域福祉の連携と充実

- ① 医療・介護・障害福祉サービス報酬を同時に見直す「トリプル改定」にあたり、当該従事者の処遇改善・人員配置を適正に行うことをはじめ、地域住民の利用者が質の高い医療・介護サービスを受けられるよう、地域の実情に応じて医療・介護の複合的ニーズにも切れ目のないサービス提供に向けた「地域包括ケアシステム」の深化・推進、体制を構築すること。
- ② 道や市町村が策定する第 9 期介護保険事業(支援)計画については、中長期的な地域の人口動態や介護ニーズの見込み等を踏まえて、介護サービス基盤や介護現場の生産性の向上を図るための具体的な施策を整備すること。
- ③ 生活困窮者に対応した自立相談支援機関がアウトリーチ支援を行い、生活保護に至る前段階から生活困窮状態の早期自立を促すことにより、自治体が直営または委託する福祉事務所の負担軽減を図りつつ、支援が必要な本人の状態像に応じたきめ細やかな支援を実施すること。
- ④ 不登校やひきこもり、ひとり親家庭、ヤングケアラーなど生活困窮世帯の複合的な課題に対応するため、学校や家庭以外の居場所や学びの場を充実させるとともに、地域や家庭の実情に見合った支援体制を強化すること。
- ⑤ 2024 年度政府予算において、少子化対策拡充で財源確保を公表したものの、少子化対策の目玉に据えた「こども未来戦略」案や、「子ども・子育て支援特別会計(仮称)」の設置については、「支援金制度」における給付と負担の関係の不明確さはもとより、財源確保における全体の見直しが不可欠である。自治体は独自の少子化対策の取り組みに対する交付税や地方債で手当されることを踏まえ、地域の全ての子ども・子育て世帯に対応した伴走型できめ細やかな支援を行うとともに、現場で働く保育士等の処遇・配置改善を図ること。
- ⑥ 各自治体は、低所得の高齢者や経済的弱者等に対し、原油価格高騰による負担増を踏まえた「福祉灯油」支給や、除雪・ツルツル路面对策を強化するとともに、市町村の財政支援の拡充について国や道に求めること。
- ⑦ 各市町村における子ども医療費助成にはバラつきがみられ、助成を受けられる子の年齢が最大で「12 歳に達するまで」とする地域から「18 歳に達するまで」とする地域もある。どの市町村においても少子化は課題となることから、助成対象年齢の乖離をなくし子の医療費負担に配慮した施策を図ること。

### (4) 自治体財政の確立と公務職場の就労改善を目指して

- ① 2024 年度政府予算の地方財政見通し(地方財政対策)については、自治体に配分する地方交付税が 18 兆 7,000 億円(前年度より 3,000 億増)と 6 年連続のプラスが示されたうえ、交付税や地方税といった自治体が自由に使える一般財源の総額も増額を見込んでいるが、引き

続き、地方自治体は安定的な財源確保に向けて国への働きかけを強めること。

- ② 3/4 の公務職場において、特定の住民からの迷惑行為が発生している実態が明らかになっている(2021 年自治労調査)。なかでも、公共交通や児童相談所、病院、生活保護、日本年金機構は 3 割以上が迷惑行為に対して「自分一人に対応」と回答しており、一人に対応せざるを得ない職場も多くみられることから、各自治体における迷惑行為防止の体制強化を図ること。
- ③ 道内市町村の会計年度任用職員の休暇制度調査(回答は 164 市町村)によれば、「病気休暇制度」「ドナー休暇」は 9 割以上の市町村が「有り」の回答したものの、その多くが「無給」であることや、「介護休暇」「子の看護休暇」もほとんどが「無給」の実態にあることから、「有給」となるよう制度改正すること。

以 上

## 道内市町村の中小企業・小規模企業振興基本条例の制定状況

R5.9 中小企業課調べ

| 振興局名  | 市町村名  | 条例の名称                | 制定年   |
|-------|-------|----------------------|-------|
| 空知    | 月形町   | 月形町中小企業等振興基本条例       | 令和4年  |
|       | 新十津川町 | 新十津川町中小企業者応援条例       | 平成28年 |
|       | 雨竜町   | 雨竜町小規模企業振興基本条例       | 令和元年  |
|       | 北竜町   | 北竜町小規模企業振興基本条例       | 平成29年 |
|       | 沼田町   | 沼田町商工業振興条例           | 令和元年  |
| 石狩    | 札幌市   | 札幌市中小企業振興条例          | 平成19年 |
|       | 江別市   | 江別市中小企業振興条例          | 昭和54年 |
|       | 恵庭市   | 恵庭市中小企業振興基本条例        | 平成25年 |
|       | 北広島市  | 北広島市商工業振興基本条例        | 平成20年 |
|       | 石狩市   | 石狩市地場企業等活性化条例        | 平成10年 |
|       | 新篠津村  | 新篠津中小企業・小規模企業振興基本条例  | 令和2年  |
| 後志    | 小樽市   | 小樽市中小企業振興基本条例        | 平成30年 |
|       | 島牧村   | 島牧村小規模企業振興基本条例       | 平成28年 |
|       | 二七〇町  | 二七〇町中小企業等振興条例        | 令和4年  |
|       | 真狩村   | 真狩村小規模企業振興基本条例       | 平成28年 |
|       | 倶知安町  | 倶知安町中小企業振興基本条例       | 平成24年 |
| 胆振    | 室蘭市   | 室蘭市中小企業振興条例          | 平成28年 |
|       | 苫小牧市  | 苫小牧市中小企業振興条例         | 平成25年 |
|       | 登別市   | 登別市中小企業地域経済振興基本条例    | 平成25年 |
|       | 壮瞥町   | 壮瞥町小規模企業振興条例         | 令和4年  |
|       | 白老町   | 白老町小規模企業振興基本条例       | 令和2年  |
| 日高    | 日高町   | 日高町中小企業・小規模企業振興条例    | 平成31年 |
|       | 新冠町   | 新冠町中小企業・小規模企業振興条例    | 令和2年  |
|       | 平取町   | 平取町中小企業・小規模企業振興条例    | 令和3年  |
| 渡島    | 函館市   | 函館市中小企業振興基本条例        | 平成22年 |
|       | 北斗市   | 北斗市中小企業振興基本条例        | 平成27年 |
|       | 福島町   | 福島町小規模企業振興基本条例       | 平成30年 |
|       | 木古内町  | 木古内町中小企業・小規模企業振興基本条例 | 平成29年 |
|       | 七飯町   | 七飯町小規模企業振興基本条例       | 平成30年 |
|       | 鹿部町   | 鹿部町中小企業振興基本条例        | 平成29年 |
|       | 旭川市   | 旭川市中小企業振興基本条例        | 平成23年 |
| 上川    | 名寄市   | 名寄市中小企業振興条例          | 平成28年 |
|       | 東神楽町  | 東神楽町中小企業振興条例         | 昭和50年 |
|       | 比布町   | 比布町小規模企業振興条例         | 平成29年 |
|       | 美瑛町   | 美瑛町中小企業振興基本条例        | 令和4年  |
|       | 和寒町   | 和寒町中小企業振興条例          | 平成30年 |
|       | 下川町   | 下川町中小企業振興基本条例        | 平成19年 |
|       | 音威子府村 | 音威子府村中小企業振興基本条例      | 平成26年 |
|       | 留萌市   | 留萌市地元企業応援基本条例        | 令和3年  |
| 宗谷    | 稚内市   | 稚内市中小企業振興基本条例        | 平成29年 |
|       | 浜頓別町  | 浜頓別町中小企業・小規模企業振興基本条例 | 平成30年 |
|       | 利尻町   | 利尻町商工業応援基本条例         | 平成31年 |
|       | 北見市   | 北見市中小企業振興基本条例        | 平成25年 |
| オホーツク | 紋別市   | 紋別市中小企業及び小規模企業振興基本条例 | 令和元年  |
|       | 津別町   | 津別町小規模企業振興基本条例       | 平成30年 |
|       | 斜里町   | 斜里町商工業振興条例           | 平成30年 |
|       | 訓子府町  | 訓子府町中小企業・小規模企業振興条例   | 平成30年 |
|       | 置戸町   | 置戸町中小企業・小規模企業振興基本条例  | 令和2年  |
|       | 佐呂間町  | 佐呂間町小規模企業振興基本条例      | 令和元年  |
|       | 滝上町   | 滝上町小規模企業振興基本条例       | 平成30年 |
|       | 西興部村  | 西興部村中小企業振興基本条例       | 平成29年 |
|       | 雄武町   | 雄武町小規模企業振興基本条例       | 平成31年 |
| 十勝    | 帯広市   | 帯広市中小企業振興基本条例        | 平成19年 |
|       | 音更町   | 音更町中小企業・小規模企業振興基本条例  | 令和3年  |
|       | 士幌町   | 士幌町小規模企業振興基本条例       | 平成29年 |
|       | 鹿追町   | 鹿追町小規模企業振興基本条例       | 平成30年 |
|       | 新得町   | 新得町産業振興基本条例          | 平成27年 |
|       | 更別村   | 更別村中小企業振興条例          | 平成29年 |
|       | 広尾町   | 広尾町小規模企業振興基本条例       | 令和4年  |
|       | 足寄町   | 足寄町小規模企業振興基本条例       | 平成29年 |
|       | 本別町   | 本別町小規模企業振興基本条例       | 令和4年  |
|       | 陸別町   | 陸別町小規模企業振興基本条例       | 平成28年 |
| 釧路    | 釧路市   | 釧路市中小企業基本条例          | 平成21年 |
|       | 厚岸町   | 厚岸町中小企業振興基本条例        | 平成23年 |
|       | 浜中町   | 浜中町地域企業振興基本条例        | 令和2年  |
|       | 弟子屈町  | 弟子屈町中小企業基本条例         | 平成23年 |
| 根室    | 根室市   | 根室市中小企業振興基本条例        | 平成27年 |
|       | 別海町   | 別海町中小企業振興基本条例        | 平成21年 |
|       | 中標津町  | 中標津町中小企業振興基本条例       | 平成22年 |
|       | 標津町   | 標津町中小企業等振興基本条例       | 平成30年 |
|       | 羅臼町   | 羅臼町産業振興基本条例          | 平成29年 |

20市45町6村 計71市町村