

連合北海道 「2024 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2024年1月の「経済・物価情勢の展望」(1月23日公表)において、「わが国の景気は、緩やかに回復している」とした。先行きについては「当面は、海外経済の回復ペース鈍化による下押し圧力を受けるものの、ペントアップ需要の顕在化に加え、緩やかな金融環境や政府の経済対策の効果などにも支えられて、緩やかな回復を続けるとみられる。賃金上昇率は、物価上昇も反映する形で基調的に高まっていく」としている。
- (2) 内閣府の2023年10-12月のGDP速報値(2月15日公表)は、物価高で個人消費が落ち込んだ影響により0.1%減少し、2期連続のマイナス成長となった。
- (3) 1月30日に公表された2023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2.4%・1.27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) 日本銀行札幌支店が1月26日に公表した北海道経済金融概況によると、「北海道の景気は、持ち直している。すなわち、公共投資は、高水準で推移している。個人消費は、物価上昇の影響を受けつつも、着実に増加している。観光は、回復している。設備投資は、緩やかに持ち直している。輸出は、弱めの動きがみられる。住宅投資は、減少している。生産は、横ばい 圏内ながら、一部に弱めの動きがみられる。雇用・所得情勢をみると、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2月7日発表(2023年平均)の労働力調査によると道内の完全失業率は、2.8%(全国平均:2.6%)、前年比△0.4ポイント、一方、道内の就業者数は、264万人(前年比4万人増)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、1.04倍と9ヶ月連続で前年同月を下回る水準であるが、その中において45.9%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85.5%と前年より0.9ポイント低下しているものの、高水準で推移している。特に道内中小企業への就職促進を進めていく必要がある。

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日の石狩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12～14日を含む「先行組合回答ゾーン」(3月11～15日)、「3月月内決着回答ゾーン」(3月18～29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4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)、2月28日には労働局、北海道は2月20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、2024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「2024地域ミニマム運動」(連合組合員の2023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20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29日(木)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、適正価格での取引を促し、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、各地域の判断に任せるが、行動した地協は、回答を含めた内容を連合北海道へ文書等で報告すること。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2024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北海道経済産業局中小企業課に対する行動を4月中・下旬に実施する。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、港運同盟等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、春闘ニュース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、各産別で策定した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21日に第2回中小・パート共闘会議を開催した。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、消費者物価の上昇で実質賃金が低下し、より一層厳しさが迫られることとなる。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」と「取引適正化・価格転化促進に向けた取組」の着実な実行により、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した。

【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、雇用安定に向け、正社員への転換ルールを導入・明確化・転換促進に取り組むこと。

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13日～2月22日の間で、F部門(3月22日開催)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、「経済の好循環」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はじ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29日（木）
・「全単組 統一要求・要請書」（産別）（地協）	3月29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 2024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。

- 1) 日 時: 3月11日(月)～29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
- 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11日(月)～29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。

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 2024 春季生活闘争勝利！3. 5全道総決起集会

- 1) 日 時: 3月5日(火)18:00～
- 2) 場 所: 共済ホール
- 3) 内 容:

①開会	金子副事務局長（2分）
②主催者挨拶	須間本部長（8分）
③方針提起	和田事務局長（15分）
④決意表明	電機連合、運輸労連、十勝地協（各5分）
⑤集会決議	河原崎女性委員会委員長（4分）
⑥団結ガンバロー	砂長本部長代行（4分）
⑦閉会	金子副事務局長（2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 2/20・連合アクション街宣行動・北海道ブロック代表者会議 2/27・北海道労働局への要請行動 2/28・苫小牧地区総決起集会 2/28・連合北海道第2回闘争委員会（第5回執行委員会）2/29・連合北海道第4回地協事務局長会議 2/29
3月	<ul style="list-style-type: none">・春季生活闘争・政策制度実現中央総決起集会 3/1(東京)・十勝地域総決起集会 3/2・3.8 国際女性デー 3/2・経済5団体との労使懇談会 3/4・檜山北部地区総決起集会 3/4・3.5全道総決起集会 3/5・北渡島ブロック総決起集会 3/6・南渡島ブロック総決起集会 3/6・檜山南部地区総決起集会 3/6・室蘭地区総決起集会 3/7・函館地区総決起集会 3/7・上川地域総決起集会 3/7・留萌地域総決起集会 3/8・オホーツク管内総決起集会 3/9・釧根地域総決起集会 3/9・第2回北海道地方労働審議会 3/11・南空知ブロック総決起集会 3/12・中空知ブロック総決起集会 3/13・後志地域総決起集会 3/13・北空知ブロック総決起集会 3/14・宗谷地域総決起集会 3/15・日高地域総決起集会 3/16・F 部門連絡会 3/22・連合北海道第3回闘争委員会（第6回執行委員会）3/26・連合北海道第5回地協事務局長会議 3/26・春闘ヤマ場全道一斉街宣行動 3/11-22・春闘全道テープ街宣 3/11-29・=第1先行組合回答ゾーン= 3/11-15（最大のヤマ場 3/12～14）・=3月月内決着組合回答ゾーン= 3/18-29

4月	<ul style="list-style-type: none">・2024春季生活闘争 共闘推進会議 4/5(東京)・B部門連絡会 4/17・A部門連絡会 4/18-19・D部門連絡会 4/19・石狩地域地場未解決組合解決促進集会 4/22・C部門連絡会 4/24・中小パート共闘会議 4/24・第7回医療職場の意見交換会 4/26・E部門連絡会・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」
----	--

北海道経済連合会

会長 藤井 裕 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 須 間 等

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、2月1日、経団連及び連合の両会長が東京都内で会談し、2024年の春季労使交渉が本格的にスタートしました。十倉会長は、「現在のコストプッシュ型のインフレを、デフレから脱却できる千載一遇のチャンスと捉え、今年に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めざすことが、経団連・企業の社会的責務と考えている。各企業に対し、『賃金決定の大原則』に則った検討の際、特に物価動向を重視し、ベースアップを念頭に置きながら、自社に適した方法で、できる限りの賃金引上げの検討・実施を呼びかけるなど、昨年以上の賃金引上げに果敢に取り組んでいる。特に今年には、賃金引上げのモメンタムを、中小企業の構造的な賃金引上げへと着実に波及させることが重要である。そのために、価格転嫁や価格アップに対するネガティブな意識を、社会全体で変えていく必要がある。その一環として、全会員企業に『パートナーシップ構築宣言』への参画を求めるとともに、実効性の一層の確保も呼びかけている。問題認識や今年の春季労使交渉における賃金引上げの重要性は、連合とは共有できている。未来を協力して創り上げる、「協創」する労使関係に向けて有益な意見交換をしていきたい」と述べました。

芳野会長からは、「連合は『賃金も物価も経済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』ため、2024年春季生活闘争をその正念場と位置付けて取り組みを進めている。そのカギは大企業から中小・小規模事業者までのすべての段階で、労働者が賃上げの効果を実感することにある。実現のためには、商取引の各段階で『労務費を含む価格転嫁』が確実に行われ、取引先の各企業において賃上げ原資を確保することにあると確信している。大手企業は自ら進んで価格転嫁の努力をし、中小・小規模事業者は遠慮せずに価格交渉を持ち掛け、政府はその環境整備に全力を注いでほしい。『価格転嫁、価格交渉、環境整備』が2024年春季生活闘争の要であり、会員各企業がこの流れに先鞭をつけていただくようお願いしたい」と述べました。

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 賃上げは3%以上を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分を含め、5%以上の賃上げをはかること。また、諸事情により金額ベースでの賃上げを行う場合については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現をはかる観点で、総額(定期昇給相当分+ベースアップ)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 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46,000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」「企業規模間の格差是正」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、2月7日に開催された北海道政労使会議において共同宣言された「物価上昇に負けない賃上げに向けた環境整備の取り組み強化」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960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、最低賃金法違反事業者を根絶すること。
- 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」「働き方改革推進支援助成金」「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、半数近くが最低賃金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、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1,200円以上とすること。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月上旬にかけて「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を実施しました。

- 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(2020年3月卒)の3年後の離職率は、43.9(前年41.6)%と全国平均より高い割合にある。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

すべての働く者が安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現に向けて、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、企業の数や業種によって、「努力義務」や「労使合意が必要」などで適用されないケースがある。【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をすること。また、無期転換回避目的のために5年未満での契約打ち切りなど、安易な雇止めなどが行われないう、会員企業に法の趣旨を周知・徹底させること。

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、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となっていることから、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、情報セキュリティー対策や費用負担のルールなどについても規定すること。

(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、職場における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 両立支援の観点から「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 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

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 (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	
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 ※2024年4月から2.5%以上	常時43.5人※以上の事業主 ※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。 100人以下の事業所は労使合意により適用 ※2024年10月より51人以上に変更 (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 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2ヵ月超え 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	<p>下記①～④の義務</p> <p>①女性の活躍に関する状況把握、課題分析</p> <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>	常時101人以上の事業主	<p>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</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
	「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	<ul style="list-style-type: none"> ・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・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

2024年2月28日

北海道労働局

局長 三 富 則 江 様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会 長 須 間 等

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16日発表)では、運輸業・郵便業、事業者向け関連サービスなど6業種で前月より上昇しているものの、小売業、医療・福祉など5業種で低下し、総じてみれば「足踏みがみられる」としています。

内閣府が2月15日発表した2023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0.1%減、年換算で0.4%減となり、2四半期連続のマイナス成長となっています。また、12月13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+12と、9月の前回調査から2ポイント上昇していますが、「はん用・生産用・業務用機械」「運輸・郵便」は9月よりもマイナスが大きくなっています。全体としては原材料や燃料価格が高騰する中、食料品などの価格転嫁が進んでいることや、自動車の生産が回復し関連する部品の出荷が増えていることが主な要因としています。一方で、GDPの6割を占める個人消費拡大に寄与する賃上げは、物価上昇に負けない水準にする必要性は労使で共通の認識になっています。

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、各市町村および地域の経済団体との意見交換では、新卒採用難や若年層、中堅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なっています。今次春季生活闘争の中では、賃金も物価も経済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ことを目指し、「物価上昇に負けない賃上げ」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 2024 春季生活闘争における処遇改善要求

1) 2024 春季生活闘争は、昨年の30 年ぶりとなる高水準の賃上げをもってしても、実質賃金の低下に歯止めを掛けることが出来なかった。「人への投資」を積極的・継続的に行うことこそ、賃金も物価も経済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カギになる。

2) 具体的には、賃上げ水準は、3%以上を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分を含め、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、総額で 15,000 円以上の引き上げをはかることである。

3) 規模間賃金格差の是正、男女間賃金格差の是正、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。

これらを進めるためには、2 月 7 日に開催された北海道政労使会議での共同宣言を着実に実行することが求められることから、各企業に対し周知および実行するよう働きかけること。

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, 200 円」以上への引き上げを求めている。さらに、「同一労働同一賃金」が施行されたことから、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、労働者側からの主張として、実質賃金が前年を下回らないよう求めている。連合リビングウェイジ(最低生計費:北海道は時間額 1,080 円)と高卒初任給(北海道:月額 180,000 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のため、「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、最低賃金違反事業者を根絶すること。

③ 特定(産業別)最低賃金等について

1) 北海道4業種の特定最低賃金について、優位性を担保するため北海道最低賃金の 10%増以上となるよう引き上げに努め、将来的に 15%以上となるよう努力すること。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・人材確保について

(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、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、若年者の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1,200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最大限のパフォーマンスを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) 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
 - 2) 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入
 - 3) 自動車の運転業務、建設業など2024年4月から時間外労働の上限規制が適用となる業種の制度周知および遵守
- ② 60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%を遵守させること。
- ③ 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) 連合北海道(各地域協議会を含む)に寄せられた労働相談の中で「パワハラ・嫌がらせ」が常に上位を占めており、業種では「医療・福祉」が多く、なかには労働争議に発展したケースもある。正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣等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、企業の人数や業種によって、「努力義務」や「労使合意が必要」などで適用されないケースがある。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をすること。また、無期転換回避目的のために5年未満での契約打ち切りなど、安易な雇止めなどが行われないう、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を派遣元企業に情報提供すること。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。

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、4 月から 2.5%になることを踏まえ、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や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、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、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)の整備および「くるみんプラス」取得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、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

2024年2月20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 須間 等

雇用対策および会計年度任用職員の処遇改善 共生社会実現などに関する要請書

日頃より北海道の発展と雇用確保・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20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（12月）と9ヶ月連続で前年同月を下回っているものの、あらゆる産業で人手不足の声が強まっています。しかし、新規求人の45.9%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特に深刻化する一方で、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、12月末現在の求人数は、18,114人と前年同期に比べ2.5%増(434人増加)となっており、求人倍率3.70倍、就職内定率85.5%(前年同期0.9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。北海道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・北海道の連携、北海道と経済・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. 北海道における雇用対策

(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各自治体へ「中小企業振興基本条例」制定を促すこと。

(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. 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北海道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、各自治体の事務作業の複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北海道が示すこと。
- 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、市町村が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じているか点検すること。
- 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、近隣市町村および周辺住民や道民の不安払拭を図ること。

(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、一人で対応せざる

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 北海道の会計年度任用職員の「病気休暇制度」や「ドナー休暇」「介護休暇」「子の看護休暇」が「無給」となっている場合においては「有給」となるよう制度改正すること。

以 上

2024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4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。デフレマインドを脱却するためには、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、賃金も物価も経済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ことをめざしています。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、『価格転嫁、価格交渉、環境整備』を着実に進めるべきであると考えます。

加えて、私たち労働者も一方では消費者であり生活者でもあります。一人ひとりのマインドを変えていくことが重要と考えており、2024 春季生活闘争では、賃上げと同時に消費者マインドを変えていく取り組みを進めます。

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) 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）と賃金カーブ維持分を含め5%以上、または、総額で15,000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¹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。

【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 1,080円以上

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

(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 2024 地域ミニマム調査より)】

(単位：人・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	41.8歳	40.1歳	37.7歳	45.9歳	44.4歳	38.3歳	44.9歳	43.0歳	41.5歳
勤続	13.2年	13.0年	12.8年	11.9年	13.7年	8.6年	15.9年	7.7年	15.1年
1歳間格差	3,568円	4,671円	4,180円	1,080円	1,883円	2,023円	4,644円	4,600円	4,523円
人数	9,846	2,111	642	1,945	330	663	66	238	3,851
平均	256.4	270.5	249.9	213.4	237.8	236.5	261.2	242.4	277.2
第1四分位	209.6	231.0	201.0	191.1	204.1	210.6	225.5	213.1	224.3
中位数	243.3	270.6	236.0	205.2	223.6	223.7	262.5	234.0	262.1

*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1,200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》

2023年北海道高卒初任給 180,000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)昇給ルールを導入、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) 人口減少社会にあって、北海道は「労働力」人口減少が他県より早く進む中、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(2020年3月卒)の3年後の離職率は、43.9(前年 41.9)%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. 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」に近づけること。
- 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) 高齢期における雇用と処遇について

- ① 65 歳まで希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年を引上げること。
- ② 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇をすることと、労働者の安全と健康の確保をはかること。

以 上