

連合北海道

「2025 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

1月15日に公表された民間エコノミストによる経済見通し（ESPフォーキャスト調査）によれば、日本の2024年度の実質経済成長率は0.41%と前月調査からほぼ横ばい、2025年度も1.11%と前月並みである。国家間の武力紛争や、1月20日に発足した米国・トランプ政権の保護主義的政策運営などが世界経済へ及ぼす影響を注視しつつも、慢性デフレに終止符を打ち、新たなステージを定着させるためには、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。

2024年11月の全国の消費者物価指数は、前年同月比2.9%上昇、2024年12月の都区部の消費者物価は、総合指数3.0%の上昇である。

総務省が12月27日に公表した2024年11月の完全失業率（季節調整値）は2.5%と、前月と同率であった。完全失業者数は164万人（前年同月比5万人減）で、4か月連続で減少している。一方、同日公表の厚生労働省「一般職業紹介状況」によれば、同月の有効求人倍率（季節調整値）は1.25倍で前月と同水準、新規求人倍率（同）は2.25倍で同0.01ポイント上昇した。

連合は、2月27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「連合アクション中央集会・デモ」を実施する。

2. 第217通常国会に向けた対応等について

1月24日に召集が予定されている第217通常国会では、2025年度予算案、税制改正関連法案、年金制度等改正法案、公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法改正案など4本を最重点法案とし、働く者・生活者のくらしに直結する計12本の法案に対応する。取り組みにあたっては、各政党や連合出身議員政治懇談会への働きかけ、連合フォーラム議員説明会の開催などにより国会対応をはかる。また、SNSによる発信などを通じた世論形成を行っていく。

3. 経団連「2025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21日に公表した「2025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：P8～16】を22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20日公表）は、「一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している」とし、4ヶ月連続で据え置いた。項目別では、7分野の内、公共工事、住宅建設の2分野が改善、他5分野は判断を据え置いた。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3ヶ月連続で減少となっている。【別紙2：P17～18】

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10日～14日、最大のヤマ場:3月11日～13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(木)	16:00～	(金属・機械)	調整中
B部門	2月26日(水)	16:00～	(資源・化学・エネルギー)	連合北海道会議室
C部門	2月20日(木)	15:00～	(流通・食品・建設・一般)	京王プラザホテル
D部門	2月21日(金)	16:00～	(交通・運輸)	連合北海道会議室
E部門	2月19日(水)	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ズによる「最低生活賃金」を設定

○北海道の連合リビングウェイズに基づく最低到達水準を設定する。(連合白書P105参照)

・1,160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(2023年)の推移を見ると、30歳では、17,200円の格差が生じている。また、35歳で29,200円、40歳で43,300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P83図参照))

企業規模間格差の是正に向けて、中小組合は社会横断的な水準を確保するために必要な額を要求することとしているが、自らの組合の賃金水準を把握しなければ要求の組み立てが困難である。賃上げが実現できたとしても、配分が困難となる。組合員の賃金実態を把握・分析を行

い、課題を把握することが重要である。

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

《連合北海道の取り組み》

経済5団体との労使懇談会での要請、北海道、北海道労働局への要請並びに公正取引委員会北海道事務所及び中小企業課(北海道経済産業局)への要請行動の実施

大手と中小の規模間の賃金格差は、企業の収益格差(支払能力)によるところが大きい。収益格差の一因には、価格転嫁拒否や優越的地位濫用などの不公正な取引がある。中小企業では、価格転嫁が進んでいないところが多い。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 2025年3月4日(火)13:30~14:15
- ②会 場 東急REIホテル2F「チェルシー」
- ③参加者 会長、副会長(萩原副会長)、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 2025年2月 調整中
- 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 2025年2月 調整中
- 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および北海道経済産業局中小企業課】

- ①日 時 2025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、2025 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) 中小・パート共闘会議の開催について

2月20日(木)に「第2回中小・パート共闘会議(C部門合同)」(15:00～京王プラザホテル)を開催する。有期・短時間等労働者も含めたすべての労働者の賃上げ要求について、全単組が要求化することを意思統一する。各産別・地協は、要求作りから交渉に至るまで関わりを強める。

4. 医療職場の意見交換会およびエントリー登録

(1) 連合北海道 第8回医療職場の意見交換会の開催

日 時 : 2025年4月または5月

場 所 : 調整中

講 師 : 調整中

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

(2) エントリー登録【別紙3P19】

《構成産別(単組)、地協(地区連合)の取り組み》

昨年は、194組合(一昨年:200組合)のエントリー登録が行われた。北海道方針に基づき、各構成産別(単組)は、エントリー組合の拡大に取り組むこと。

また、地協(地区連合)との連携も図りながら、解消を進めている直加盟組合や、地域ユニオンなどの地場中小労組に対してもエントリー参加を求めながら、地場集中決戦方式への参加体制確立、地場中小への相場波及に向けて「要求・回答・妥結」について報告を求めることとする。

○ エントリー登録の報告期限(厳守)は2月28日(金)とする。

5. 連合アクションの取り組み「みんなでつくろう!賃上げがあたりまえの社会」

(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27日(木) 17:30～ ※全国統一行動

場 所 : 三越前

弁 士 : 連合北海道 須間会長、連合石狩地協 山口事務局長

(2) 先行組合回答ゾーンにおける街宣行動

日 時 : 3月10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。

6. 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、4-2 P20～51】

(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(2021年3月卒)

学 歴	区 分	計	男	女
高 校	全国	38.4%	33.7%	45.8%
	北海道	45.3%	40.6%	50.9%
大 学	全国	34.9%	31.4%	38.9%
	北海道	37.8%	35.5%	40.3%
短大等	全国	44.6%	40.6%	46.4%
	北海道	44.6%	43.0%	45.3%

② 規模別の離職状況(2021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	62.5%	59.1%	62.3%
	北海道	68.3%	66.1%	63.1%
5～29人	全国	54.4%	52.7%	52.6%
	北海道	54.1%	52.6%	52.0%
30～99人	全国	45.3%	42.4%	46.5%
	北海道	45.9%	41.2%	45.1%
100～499人	全国	37.1%	35.2%	42.4%
	北海道	43.2%	34.4%	43.0%
500～999人	全国	31.5%	32.9%	38.5%
	北海道	35.4%	33.7%	33.0%
1000人以上	全国	27.3%	28.2%	36.7%
	北海道	35.7%	35.9%	38.7%
規模別計	全国	38.4%	34.9%	44.6%
	北海道	45.3%	37.8%	44.6%

北海道労働局2024年11月20日発表

7. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

連合北海道の2025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。

8. 地方財政確立に向けた取り組み

- (1) 政府は2024年12月27日、2025年度政府予算案を閣議決定し、一般会計の歳出総額は約115.5兆円と過去最大、3年連続で110兆円を超える大規模な予算編成となった。コロナ禍以降、歳出構造を平時に戻すべきとの指摘も聞かれたが、コロナ禍以前の当初予算が100兆円を下回る水準であったことを思えば、ここ数年の予算編成を見ても、むしろ「大判振る舞い」の傾向が強く、政府が財政健全化に本腰を入れているとは言い難い。
- (2) 2025年度地方財政対策については、一般財源総額が交付団体ベースで約63.8兆円（前年比1.1兆円増）と前年度を上回る水準が確保されている。地方交付税総額は19.0兆円と対前年比0.3兆円増。臨時財政対策債の発行額が2001年度の制度創設以来、初めてゼロとなったことについては、起債に頼った国家財政の運営とは一線を画し、自治体をはじめとする地方財政関係者による、健全化に向けた長年の努力の結果として受け止める。地方財政全体での長期債務残高は171兆円に上ることから、地方財政がただちに盤石化したとまでは言えないものの、地方財政対策全般としては地方の要望にも応えるものとして一定評価する。
- (3) 新しい地方経済・生活環境創生事業費（仮称）の内訳として、地方創生推進費1兆円が確保されており、旧まち・ひと・しごと創生事業費分と同額が今回も維持されることとなる。しかし地方創生推進費においては、地方の自主性・主体性を最大限発揮することを求めている一方、その一部において行革努力分による算定指標が引き続き採用されるとみられ、本来の趣旨と矛盾している。地方の自主性・主体性を求めるならば、国による政策誘導的な手法として用いることなく、一般行政経費として恒久化をはかるべきである。

9. 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15.3%となった。労働組合数は、2,686組合（前年比3.8%減）、組合員数は、298,296人（前年比7,753人減）。このうちパート労働者の組合員数は60,728人（前年比216人減）となり、全体に占める割合は20.4%（前年比0.5%増）となった。ナショナルセンター別では、連合北海道が7,289人減の231,782人（同3.0%減）、道労連が603人減の17,899人（同3.3%減）、その他（無加盟組合を含む）が251人増の56,660人（同0.4%増）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、集団的労使関係の必要性を訴えていく。

10. 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、「2025春季生活闘争方針」に基づき取り組みを強化する。

11. 当面の日程

(1) 連合北海道 2025 春季生活闘争・第 27 回参議院議員選挙勝利!3.10 全道総決起集会

日 時／2025年3月10日(月)18時～

場 所／カナモトホール 1500 名

(2) 各種行動日程

1月	<ul style="list-style-type: none">・後志地協 春季生活闘争討論集会 (1/25)・連合北海道第1回闘争委員会 (第2回執行委員会1/29)・檜山地協 春季生活闘争討論集会 (1/30)・石狩地協 春季生活闘争討論集会 (1/31)
2月	<ul style="list-style-type: none">・北海道ブロック推進会議 渡島 (2/1)・空知・網走・日高 春季生活闘争地域討論集会 (2/1)・連合北海道A部門「金属・機械」第2回幹事会 (2/6)・2025春季闘争・闘争開始宣言集会 (東京2/6)・北海道ブロック推進会議 釧根 (2/8)・上川・留萌・宗谷・胆振・十勝 春季生活闘争地域討論集会 (2/8)・全国一斉「なんでも労働相談ダイヤルの開設 (2/13～14)・連合北海道E部門「情報・サービス」連絡会 (2/19)・連合北海道 第2回中小・パート共闘会議 (2/20)・連合北海道C部門「流通・食品・建設・一般」連絡会 (2/20)・連合北海道D部門「交通・運輸」連絡会 (2/21)・連合北海道B部門「資源・化学・エネルギー」連絡会 (2/26)・連合アクション街宣行動 (三越前2/27)・連合北海道第2回闘争委員会 (第3回執行委員会2/28)・行政機関への要請 (北海道・労働局2月下旬)
3月	<ul style="list-style-type: none">・2025春季生活闘争・要求実現集会 (東京3/1)・経済5団体との労使懇談会 (3/4)・3.8国際女性デー全国統一北海道集会 (3/8)・2025春季生活闘争勝利・第27回参議院議員選挙勝利!3.10全道総決起集会・春闘ヤマ場全道街宣行動 (3/10～)・連合北海道第3回闘争委員会 (第4回執行委員会3/28)・先行組合回答ゾーン (3/10～14 最大のヤマ場3/11～13)・3月月内回答ゾーン (3/17～31)
4月	<ul style="list-style-type: none">・中小回答ゾーン (4月中)・2025春季生活闘争 4.4中小組合支援共闘集会 (東京)・「第2回 産業別部門連絡会」 (4/中旬)・解決促進ゾーン

以 上

2025年1月22日
日本労働組合総連合会

経団連「2025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21日（火）、「2025年版 経営労働政策特別委員会報告」（以下「報告」）を公表した。「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) 時代の変化についての認識は基本的に共通

「報告」は、序文において四半世紀の日本の賃金決定の変化を振り返り、「ベースアップは論外。定期昇給の凍結・見直しも労使交渉の対象」（2003年版報告）との考え方を掲げた時代から、いまは大きく変化しているという基本的認識から書き起こしている。2023年には「『物価動向』を特に重視し、ベースアップの前向きな検討」を呼びかけ、30年ぶりの3%台の賃上げが実現し、2024年には「ベースアップを有力な選択肢」として打ち出し、賃上げが5%台に「加速」したとしている。そして、2025年は、「ベースアップを念頭に置いた検討」を呼びかけ、2023年を起点に醸成されてきた「賃金引上げの力強いモメンタム」の「定着」をはかるとしている。

連合方針では、「2023闘争で“転換点”をつくり、2024闘争では“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出した。2025闘争では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす」としており、この間の変化についての評価や2025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) 賃上げは「人への投資」と明確に方針化したことを評価

「報告」は、これまでの「賃金決定の大原則」を「賃金・処遇決定の大原則」に深化させた。「賃金引上げと総合的な処遇改善を『人への投資』として明確に位置付け」「経営者には、賃金引上げを『コスト増』ではなく、付加価値の源泉であり、事業の継続と発展に不可欠な『人への投資』であることをより意識した検討・実施を」と明記したことは評価できる。「生産性上昇のない企業も横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップは、もはやありえない。生産性の裏付けのないベースアップはわが国の高コスト構造の原因となるだけでなく、企業の競争力を損ねる」（2006年版報告）などとしてきた過去の考え方を時代の変化にあわせて変えていこうとする姿勢の表れと受け止める。

また、さらに先、「2%程度の適度な物価上昇とともに1%程度の生産性の改善・向上、これらに対応する賃金水準引上げ（ベースアップ）による『構造的な賃金引上げ』の定着」をはかるとしている。連合の掲げる「未来づくり春闘」は、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを

変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざしており、当面の安定した巡航軌道のイメージとも基本的に重なるところが多い。

連合は、短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしており、経団連の「賃金・処遇決定の大原則」がより大きな社会課題を視野に入れた考え方として一層深化することを期待したい。

(3) 賃上げのすそ野を広げるには適正な価格転嫁・適正取引が不可欠

「報告」は、「ここ2年間で醸成されてきた賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に『定着』させ、『分厚い中間層』の形成と『構造的な賃金引上げ』の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務といえる。その達成の鍵は、働き手の7割近くを雇用する中小企業と、雇用者数全体の4割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引上げが握っている。とりわけ、中小企業における賃金引上げには、適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠である」とし、中小企業自身の努力に加え、①サプライチェーン全体を通じた取り組み、②社会全体での環境整備、③政府・自治体等による取り組み・支援について昨年以上に分量を割いて言及している。これらの取り組み姿勢は評価できる。ただし、問題は結果である。公正取引委員会や中小企業庁の調査によると、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の認知度は約5割、平均的な価格転嫁率も約5割にとどまっている。同指針を知っている企業ほど価格転嫁率が高く、価格転嫁率が高い企業ほど賃上げ率も高いという調査結果が出ており、いまこそ、取り組みの徹底をはかるべきである。

労働組合の立場からも適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを進めるとともに適切な価格転嫁に対する働く人・生活者の理解促進に努めていくが、経団連には、各業界レベル、会員企業レベルで結果につながる取り組みの徹底を求める。なお、中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年9月）フォローアップ調査によると、全額転嫁ができていても、賃上げしない企業が26.2%存在しており、問題があることも付言しておく。

2. 相違点

(1) 持続的な賃上げと月例賃金へのこだわり

「報告」は、「月例賃金（基本給）は、働き手の日常生活と密接に関連し、日々の消費行動にも影響するなど、極めて重要な意味を持っている」「ベースアップを念頭に置いた検討」を呼びかけていくとしている一方、月例賃金（基本給）や初任給、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）など「多様な方法」による賃金引上げの検討という従来型の表現を引きずっている。今回の「報告」は、十倉体制における集大成であり、社会に対して簡潔明瞭なメッセージを発信するべきである。

わが国の賃金決定は、企業ごとの労使交渉が中心となっており、連合や産業別組織などの方針を踏まえつつミクロの状況も考慮して行われている。だからこそ、個別企業労使に「『社会性の視座』に立って」方向性を示す経団連のリーダーシップの発揮が求められる。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム）を変え、新たな経済社会のステージへと転換するためには、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、経済の好循環のサイクルが回っていない。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、月例賃金の改善を最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。

(2) 成長に見合った分配の実現

「報告」の TOPICS として、「実質賃金の国際比較」を取り上げ、「1990 年代以降、・・・主要先進国では、実質賃金が伸びている中、日本は労働生産性の向上に比べて、実質賃金はほとんど上昇していない・・・。1 人当たり賃金（年収）で見ても、OECD 諸国平均を大きく下回っている」ことに言及した。日本の実質賃金が停滞した要因について、①パートタイム労働者など就業時間の短い労働者の増加、②交易条件の悪化などをあげている。

しかし、最も大きな要因は、日本経済が成長しても賃金が上がらなかったことにある。1990 年代半ばから 30 年以上にわたり、日本全体の生産性の伸びと賃金の伸びに乖離が生じ、実質賃金は緩やかに低下し続けてきた。また、賃金を中心とする「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企業行動こそが、日本の労働生産性の低下（OECD38 か国中 29 位）を招き、国内設備や技術開発などの抑制と相まって国内の産業基盤を弱めたことが貿易赤字、円安、交易条件の悪化につながっている。財務省「法人企業統計調査」によれば、この 10 数年間で企業の現金・預金残高は 2 倍以上に増え、300 兆円を越えた。

経団連の中長期ビジョン「FUTURE DESIGN 2040」では、「少子高齢化・人口減少」と「資源も持たない島国」という 2 つの制約条件を乗り越え、「科学技術立国」、「貿易・投資立国」を持続的な成長の源泉として、「将来世代が希望を持ち続けられる国民生活を実現する」と提言している。そのためには、マクロの労働生産性に見合った実質賃金の改善を新たな社会的規範（ノルム）として定着させ、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を実現すべきである。連合は、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するよう求める。

(3) 格差是正に対する姿勢

報告は、全体的に規模間、雇用形態間、男女間などにおける格差是正の必要性について一定の理解を示しているが、自由な市場原理の結果として生じた歪みを積極的に是正しようという姿勢が弱い。連合は、「分配構造の転換」を方針に掲げ、現状の企業間、労使間、労働者間の分配のあり方を大きな視点から見直すべきだと考えている。雇用労働者の 7 割は中小企業で働いており、わが国の経済社会の基盤を支えている中小企業が元気を取り戻し成長していかなければ、好循環は回らない。

ある経営者は「良い商品・サービスに値が付くのは当然という社会にしないといけない」というが、これまでの企業間取引において、製品やサービスと労働の価値を認め合い、大企業も中小・小規模事業者も共存共栄できる価格設定が実現しているとは言い難い。弱いものがより弱いものを叩き、人件費を含む過当競争の結果として現状の格差が生じているのだから、適正取引と労働の価値にふさわしい社会的な賃金水準を同時に追求する必要がある。2024 年の大企業の賃上げは 2 万円を越える回答も少なくなかったにもかかわらず、「『18,000 円以上・6%以上』とする

中小組合の要求水準は、・・・極めて高い水準といわざるを得ない」としているのは遺憾である。大手企業と中小企業の賃金水準には差があり、人手不足のなかにおいて、中小企業の賃金格差の是正はまったなしであり、経団連および会員企業は、その環境を整えるとともに、取引先に遠慮することなく積極的な賃上げをするよう背中を押す役割を果たすべきである。労働組合の要求に真摯に耳に傾け、労使交渉が行われることを期待する。

II. 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

第I部 生産性の改善・向上に資する「多様な人材」活躍推進と「人への投資」強化

1. 基本的な考え方（生産性の改善・向上に必要な制度整備・支援策等）

(2) DEIのさらなる推進・浸透

② DEI推進・浸透による効果と課題

(b) DEI推進・浸透の課題（アンコンシャス・バイアス対策）

「報告」において、「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への対策」をDEIのさらなる推進・浸透の課題と位置づけ、「男性・女性はこうあるべき」などといった「潜在意識を取り除くべく、継続的な周知活動等を通じて、働き手一人ひとりが自身のアンコンシャス・バイアスに気付き、多様な人材を受け入れる素地を形成していくことが極めて重要である」とした点は評価できる。

なお、「自身のアンコンシャス・バイアスに気付き、多様な人材を受け入れる素地を形成していくこと」は、働き手だけではなく、経営者自身の課題でもあることを自覚し、自らが取り組んでいくことが重要である。

(3) 「自社型雇用システム」の確立

今年の「報告」では、「メンバーシップ型雇用やジョブ型雇用の特徴を踏まえ、各企業が、自社の事業内容や経営戦略、企業風土等との親和性等に照らしながら、最適な雇用システム、すなわち『自社型雇用システム』を検討し、確立する必要がある」とし、かつてのジョブ型推進のスタンスから一定の距離を置く姿勢がみられる。また、TOPICS「デフレ経済の振返り」の中では、「年功型賃金制度から、成果主義型賃金制度の導入が進んだこととあいまって、定期昇給の延期・凍結が一部の企業で行われるなど賃金が伸び悩む中で、消費者の購買力は減少し、消費の停滞の大きな要因となった」「成果の客観的な測定（数値化）が困難な職種への対応のほか、働き手が短期的・個人的な成果を追求してチャレンジングな仕事やチームワークが求められる業務を避けるなど様々な問題が顕在化し、見直しを迫られた」と、安易な成果主義賃金へのシフトに対する評価も記載されている。

一方、「報告」では、「『自社型雇用システム』を検討し・確立する必要がある」としている。しかし、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。とりわけ、ジョブ型人事制度については、「ジョブ型人事指針」が示すように各社の制度が多様であり、企業規模や職種などによってはジョブ型人事制度がなじまない場合や無理な導入によって人材定着に逆行しないよう、個別労使における丁寧な協議等による決定が不可欠である。なお、いわゆる職務給は、定期昇

給も人事査定もないのが一般的であることを付言しておく。

今必要なことは、社会のニーズや技術革新の変化に対応できる人材の確保・育成と透明・公正で納得できる人事処遇制度の整備である。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、人材を引き抜き使い捨てにするような人事政策では、企業の持続的な成長も社会全体の生産性向上も期待できない。経団連には、経営者に対し、「人への投資」の重要性と人を大切にす経営姿勢を促すことを期待する。

(4) 労働時間法制の見直し・複線化

「報告」では、「現行の労働基準法が前提とする『労働時間をベースとする処遇』だけではなく、『労働時間をベースとしない処遇（仕事・役割・貢献度を基軸とする処遇）』との組み合わせが可能な労働時間法制へと見直して、複線化を図っていかなくてはならない」としているが、長時間労働を助長しかねない制度の導入は受け入れられない。労働者の健康とワークライフバランスの確保に向けた働き方改革関連法の定着促進にこそ取り組むべきである。

そもそも労働基準法は、労使の交渉力の格差を踏まえて契約自由の原則の修正をはかり、労働者の「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」労働条件の最低基準を定めた強行法規である。今後も労働者保護の基本原則を堅持しつつ、現行法で不十分な点を直視した上で労働者の安心・安全の底上げに向けて強化をはかるとともに、より多くの働く者が法の保護を受けることができるようにすべきである。

特に労働時間規制は、労働者の健康・安全確保とともに、家庭生活・社会生活を営むための生活時間の保障という重要な機能を持っている。また、同規制が持つ労働者間の長時間労働による競争を防止する公共的な意義も踏まえれば、今後もこれらの機能の維持・向上をはかるべきである。

また、「『労働時間をベースとしない処遇』を可能とする、裁量労働制の拡充を強く求めたい」として「裁量労働制の対象業務について、過半数労働組合など企業労使が話し合って決定できる仕組み（デロゲーション）を創設すべきである」とするが、裁量労働制については、2024年の省令等改正を踏まえた適正運用の徹底を行うべきであり、その対象業務は拡大すべきではない。さらに「労使委員会の決議を企業単位あるいはブロック単位で可能とすること」にも言及しているが、職場ごとの実態を踏まえて行われる労使協議などの重要性に鑑みれば、手続きの緩和や簡素化は不要である。裁量労働制の対象業務に限らず、「労使コミュニケーション」の名の下に、その解除を労使合意に委ねる「デロゲーション（法規制の解除）」の拡大は、法の存在意義を否定するものであり、認められない。

2. 労働参加の拡大（「量」）と「多様な人材」の活躍推進（「質」）

(1) 外国人

「報告」では、「外国人が日本で就労しながらキャリアアップが可能なわかりやすい制度の構築」に言及しており、その視点は重要である、一方、「日本語が堪能でなくとも就労できる」とあるが、日本語能力は、外国人にとって、就労時のみならず、日常生活においても重要であり、これまで以上に日本語能力の向上の取り組みを推進する必要がある。わが国に在留する外国人について、文化・習慣の違いや差別・偏見などから、様々な人権問題が発生しており、「ビジネスと人権」の観点から、グループ会社やサプライチェーンも含め「人権」への対応の強化が求められる。

(2) 女性

④女性特有の健康課題への理解とアンコンシャス・バイアスの払拭

「報告」が女性の活躍推進に関し、「『家事・育児は男性が行うものではない』『育児中の家庭の女性社員は海外赴任できない』といった企業や同僚社員のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)を払拭」することが「重要である」としたことは、連合の考えと一致している。しかし一方で、その目的を「女性社員の就業・成長機会や育児の機会を喪失させないこと」と述べていること自体、「育児は女性が行うべき」という、アンコンシャス・バイアス、固定的性別役割分担意識が根深く残っていると云わざるを得ない。「就業・成長機会や育児の機会を喪失させないこと」は、女性社員に限らず男性社員にとっても必要不可欠であり、「②女性のキャリア継続・早期復帰支援と男性の家事・育児促進」で述べているとおり、「男性社員が育児休業を取得しにくい理由や支援のニーズを把握した上で、マネジメントにおける工夫や柔軟な働き方の推進、育児休業の開始時・復職時のサポート、長時間労働の防止、育児期の社員を支える周囲の社員への支援等を講じること」が重要である。

(4) 高齢者

「報告」が指摘するように、「高年齢雇用継続給付受給等のため、賃金水準を定年前より大きく下げているケースが多い」。同一労働同一賃金を実現する観点から、通常の労働者と高年齢労働者との間に不合理な格差のない、均等・均衡のとれた賃金制度に見直す必要がある。

また、「報告」は、「高齢社員が有する能力やスキルなどを一企業にとどめずに社会全体で活用することも重要」、「企業においては副業・兼業の促進や業務委託の活用」が求められるとしている。業務委託などの雇用によらない就労は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、就労を希望する高齢者に対し、「雇用による就労」を推進すべきである。

(5) 障害者

②今後の課題

「報告」は、足許の法定雇用率の達成状況や次期の法改正をも見据え、2026年7月に予定される法定雇用率の改定時期を柔軟に検討することや、今後の除外率引き下げ時期と幅を慎重に検討すること、今後の納付金制度の対象範囲拡大を検討するならば経過措置を議論すべきなどとしている。「共生社会」の実現に向けては雇用の質の向上のみならず雇用者数も重要であり、労働政策審議会で審議・決定した法定雇用率を予定どおりに引き上げるとともに、除外率についても早期撤廃に向けた議論が必要である。また、納付金制度の対象範囲拡大にあたっては、「報告」が指摘する中小企業への支援拡充が不可欠である。

(6) 有期雇用等労働者

「報告」は、「正社員の仕事がない」ために有期雇用等を選択した「不本意有期雇用等労働者のみならず、本当は正規雇用で働きたいものの『家事・育児・介護等と両立しやすい』ために有期雇用等を選択した『潜在的』不本意有期雇用等労働者」も視野に入れて、処遇改善や正社員化を進めるべきとする。

この視点は極めて重要であるが、労働契約法 18 条の無期転換逃れや無期転換後の労働条件への対応を置き去りにすべきではない。これらを総合的に進めることなくして、パートや有期雇用等で働く労働者の真の雇用の安定と処遇改善は真に果たすことができない。

3. 円滑な労働移動の推進

(1) 近年の労働移動の状況

「報告」は、持続的な成長には、「成長産業・分野等や地域経済の主な担い手である中小企業等への円滑な労働移動が欠かせ」ず、「労働市場を労働移動に適したものと創り上げていく必要がある」としている。また、シンクタンクの調査結果を引用し、転職希望者比率は、「一定割合に上っており、年齢が低いほどその割合は高い」としているが、「報告」図表 1-18 のとおり、転職希望者はこの 5 年間で 2% 強増加し 15% 弱となっている。労働移動にあたっては、労働者の意思の尊重されることはいうまでもなく、労働者が自ら移動したいと思える魅力的な企業・産業の育成を前提とすべきであり、こうした環境整備が求められる。

(2) 働き手における取組み

①主体的なキャリア形成

「報告」は、働き手のキャリアは「『会社に与えられるもの』から『自身が考え、必要なスキルを取得して実現するもの』へと認識を変えていくことが望まれる。そのためには主体的なキャリア形成意識の醸成が重要」としている。キャリア形成においては、企業内再配置を前提とした人材育成方針の明確化や意識醸成はもとより、パート・有期雇用等で働く者をはじめ、すべての労働者に等しく能力開発機会が提供されるよう、企業が責任を持って取り組む必要がある。そのうえで、適切な評価と処遇改善を一体的に行い、「仕事と学びの好循環」につなげることが重要である。

(3) 企業における取組み

①採用方法の多様化

(a) 新卒採用

「報告」は、「近年問題視されている、いわゆる『オワハラ』（内定等と引き替えに就職活動の取り止めに強要する等、学生の職業選択の自由を妨げる行為）への対応も求められる」と述べているが、問題視されているのはいわゆる「オワハラ」だけではない。面接の場などにおける「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」「採用の見返りに不適切な関係を迫る行為」をはじめとするセクシュアル・ハラスメントや「高圧的な態度で人格を否定するような暴言により求職者を精神的に追い詰める行為」などを含めたあらゆるハラスメントを未然に防止するため、企業は社内での啓発の強化・徹底を図るべきである。

(4) 政府等における取組み

③その他の制度整備

「報告」は、「労働者保護の観点から、（解雇無効時の金銭救済）制度の創設を急ぐべきである」としているが、同制度は安易な解雇を促進し、不当な解雇を正当化しかねないうえ、労働審判員制度など、有効に機能している既存の労働紛争解決システムで十分対応可能である。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同制度は断じて導入すべきではない。

また、労働契約法第16条（解雇権濫用法理）について、「雇用条件や企業特性等に応じた明確化が求められる」としているが、解雇の有効性は個別事情を踏まえて判断されるべきものであり、使用者による恣意的な解雇を招きかねない外形的な基準などを一概に定めるべきではない。

第Ⅱ部 2025年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

4. 多様な方法による「賃金引上げ」の検討

(5) 最低賃金引上げ

②法定最低賃金の状況と基本的な考え方

「報告」は、地域別最低賃金について、「最低賃金法に規定されている決定の3要素（地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力）に基づいた丁寧な議論はもとより、その影響を受けやすい中小企業の生産性と賃金支払能力を高めるための環境整備が不可欠である」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。また、「報告」は、「最低賃金の大幅な引上げにあたって、企業における十分な準備期間を確保する必要がある。現状、多くの地域で10月発効となっているが、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て、各地方最低賃金審議会でも検討することが望まれる」としている。法定最低賃金は、「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的」としており、賃上げの流れを社会の隅々まで早期に波及させるためにも、発効日はできるだけ早くすべきであり、1月発効など論外である。

「報告」は、特定（産業別）最低賃金について、「『地域別最低賃金を上回る水準が必要と認められる場合』に全会一致の議決を経て設定されるにもかかわらず、近年の地域別最低賃金の大幅な引上げによって、特定最低賃金が実質的に機能していないケースが目立っている。そこで、複数年度にわたって地域別最低賃金を大幅に下回っている場合や、地域別最低賃金との乖離額が大きいケースについては、廃止に至った事例を参考に、関係労使に意見聴取した上で各地方最低賃金審議会において廃止を検討する必要がある」としている。人手不足のもとで産業間の人材獲得競争が課題となっていることなどを鑑みれば、むしろ魅力ある産業づくりのために特定（産業別）最低賃金を積極的に機能させるべきである。多くの企業で初任給や募集賃金を大幅に引き上げる一方、特定（産業別）最低賃金の水準引き上げに抵抗してきたのは一部の使用者側委員である。地域によっては、全会一致の運用ルールを盾にして、合理的な説明もなく「必要性なし」の結論だけを主張するケースも散見される。廃止ありきのルール化は、到底受け入れることはできない。特定（産業別）最低賃金の意義と役割を再確認するとともに、時代の変化に対応して機能させるべく、中央最低賃金審議会において新設を含めた運用ルールの見直しを検討すべきである。

Ⅲ. おわりに

2025 春季生活闘争に関する認識や問題意識は、昨年以上に経団連と連合で重なるところが少なくない。お互いの寄って立つ立場の違いはあるものの、わが国社会の明るい未来と働く人・生活者の幸せを実現したいという目的に違いは見当たらない。連合は、「適切な緊張感と距離感を保ちながら、安定的で良好な労使関係」を基本にしながら、4 回目となる「未来づくり春闘」を展開していく。

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」（2024 年）によると、労働組合の有無により賃上げ率に約 1 ポイントの差があった。労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができる。連合は、労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高め、働く仲間全体の生活向上の実現をめざす。

2025 春季生活闘争は、変化する国際情勢の中で展開される。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営と賃上げに向けた環境整備を求める。

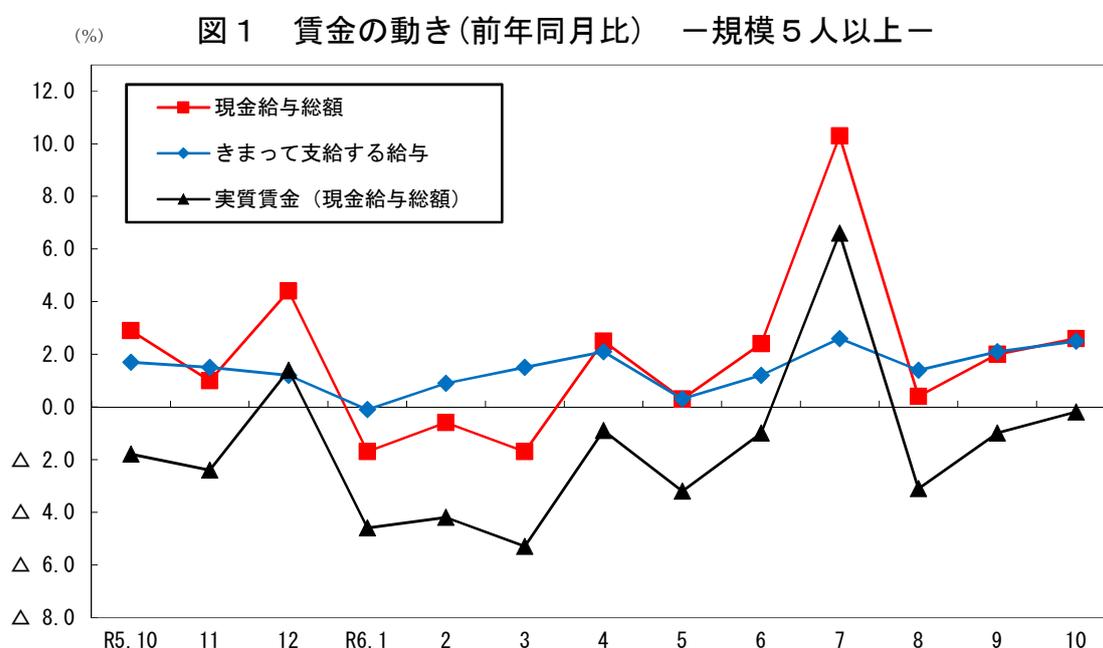
以 上

毎月勤労統計調査地方調査（北海道分）結果の概要
—令和6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275,385円で、前年同月比は2.6%増（7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259,540円で、前年同月比は2.5%増（9か月連続の増加）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0.2%減（3か月連続の減少）となった。（図1）

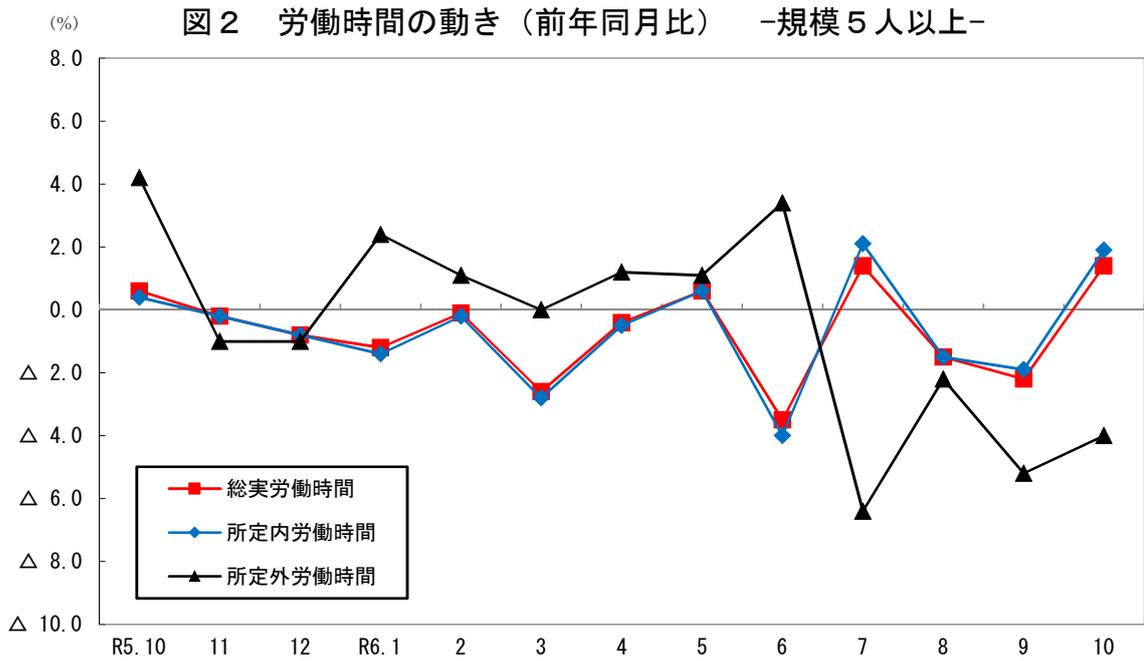
規模30人以上の事業所における10月の一人平均月間現金給与総額は293,847円で、前年同月比は2.5%増となった。一人平均月間現金給与総額のうち、きまって支給する給与は274,106円で、前年同月比は2.5%増となった。また、一人平均月間現金給与総額の実質賃金の前年同月比は0.4%減となった。



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143.3時間で、前年同月比は1.4%増（3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133.7時間で、前年同月比は1.9%増（3か月ぶりの増加）となった。残業等の所定外労働時間は9.6時間で、前年同月比は4.0%減（4か月連続の減少）となった。（図2）

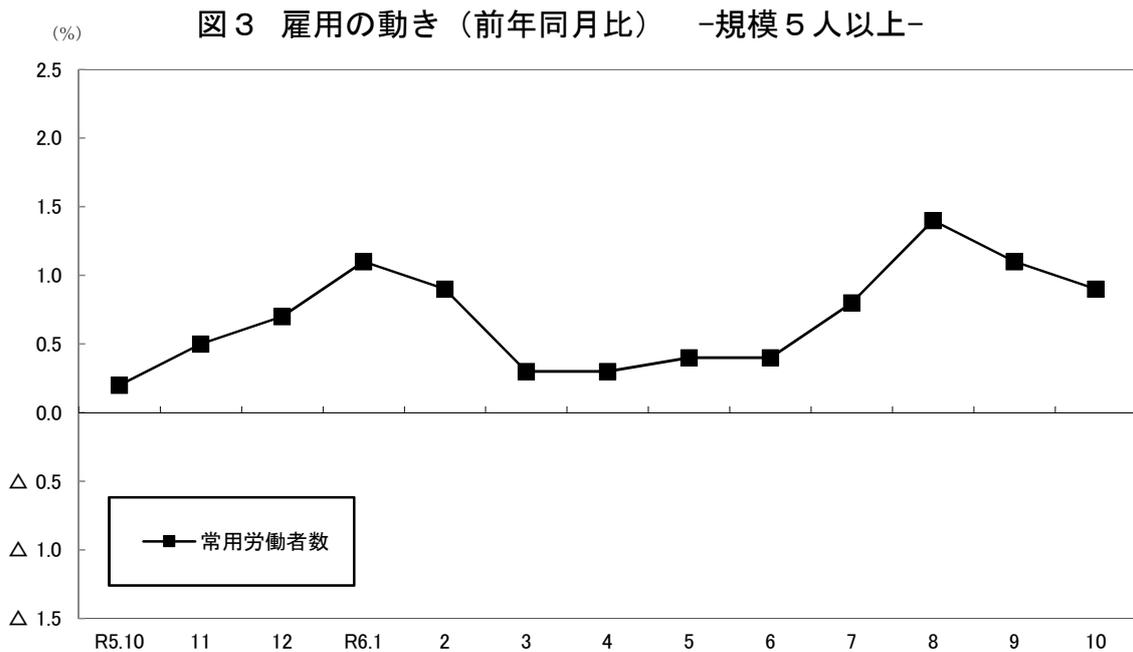
規模30人以上の事業所における10月の一人平均月間総実労働時間は144.8時間で、前年同月比は1.5%増となった。一人平均月間総実労働時間のうち、所定内労働時間は134.4時間で、前年同月比は1.8%増、残業等の所定外労働時間は10.4時間で、前年同月比は2.7%減となった。



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1,805,181人で、前年同月比は0.9%増(21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1,000,269人で、前年同月比は0.6%減となった。



【別紙3】

2025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 2025 春季生活闘争本部
本部長 須間 等

～2025 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29日の第1回闘争委員会にて承認いただきました「2025 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194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2025春闘にエントリーをお願いします。
- (2) 賃金改定要求を実施しない場合であっても、一時金、企業内最賃、労働時間などの諸要求を行う組合はエントリーをお願いします。

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

2. エントリーの締め切り 2025年2月28日（金）

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)

社会的キャンペーン行動の取り組み

商工団体等要請書モデル（2025.1~2）

2025年〇月〇日

□□□ 市（町・村）商工会議所
会頭 〇〇 〇〇 様

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

**すべての労働者の賃金・労働条件等の改善
地域における雇用対策などに関する要請書**

日頃より地域産業の発展と雇用確保・創出のため、日夜、御奮闘されていることに対し、心より敬意を表します。

さて、昨年は連合全体で33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加え、適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない中小企業および産業があるなど、この流れが十分に波及していないことも要因の一つとして挙げられます。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念すら危惧されます。

一方、道内の有効求人倍率は0.99倍（11月）と前年同月を0.05ポイント下回っているものの、多くの産業で人手不足といわれており、新規求人の46.9%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。

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、17,976人と前年同期に比べ0.9%減（47人減少）となっており、求人倍率3.67倍、就職内定率80.0%（前年同期1.4ポイント上昇）と高水準で推移していますが、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、道内企業はもちろんのこと、特に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おいても同様です。

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200万以下の就労者も多く、これらの雇用形態で生計を立てている労働者は、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。

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、企業規模間格差是正の観点から、賃上げ水準(ベースアップ)を 13,500 円、賃金カーブ維持分 4,500 円を含め総額で 18,000 円または6%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「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「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 1,010 円は、「令和 6 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 27.609%が同額または改定した最低賃金を下回っていました。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、5割強が最低賃金およびその近傍に張り付いている現状にあり、満度に勤務しても年収 200 万円程度であり、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 1,250 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

- 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 45.3(前年 43.9)%と全国の 38.4%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。人材育成に時間と費用を掛けてきた事業者にとっても好ましい状況とはいえません。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などを通じた離職防止の取り組みを働きかけること。

- ③ 就職氷河期世代の中には、正社員になりたくてもなれない、所謂「不本意非正規労働者」が一定数いると考えられます。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、年次有給休暇の完全消化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。

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はもとより、本年 4 月 1 日から施行される「北海道カスタマーハラスメント防止条例」の遵守、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

2024年11月28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(映画の製作の事業を除く)、保健衛生業、接客娯楽業 ※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(2.5%※)以上の障害者を雇用する義務 ※2026年7月から2.7%以上	常時40人※以上の事業主 ※2026年7月から常時37.5人以上	除外率制度あり
被用者保険の適用拡大(厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律)		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51人以上(厚生年金保険の被保険者数)の事業所。50人以下の事業所は労使合意により適用(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所定労働時間が週20時間以上 ②月額賃金が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	育児休業等の取得の状況の公表を義務付け	常時300人超の事業主	2025年4月1日施行
次世代育成支援対策推進法	<p>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</p> <p>（※）行動計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）、育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付け</p>	常時100人超の事業主	<p>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</p> <p>（※）は2025年4月1日施行（施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象）</p>

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

R6.9 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	芦別市	芦別市中小企業振興基本条例	令和6年
	由仁町	由仁町中小企業等振興基本条例	令和6年
	月形町	月形町中小企業等振興基本条例	令和4年
	妹背牛町	妹背牛町小規模企業振興基本条例	令和6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
	二セコ町	二セコ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	壮瞥町中小企業・小規模企業振興基本条例	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
	平取町	平取町中小企業・小規模企業振興条例	令和3年
	新冠町	新冠町中小企業・小規模企業振興条例	令和2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	鹿部町小規模企業振興基本条例	令和5年
上川	旭川市	旭川市中小企業振興基本条例	平成23年
	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	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
オホーツク	北見市	北見市中小企業振興基本条例	平成25年
	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
	清水町	清水町中小企業・小規模企業振興基本条例	令和6年
	更別村	更別村中小企業振興条例	平成29年
	大樹町	大樹町中小企業・小規模企業振興基本条例	令和6年
	広尾町	広尾町小規模企業振興基本条例	令和4年
	本別町	本別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
	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
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

21市48町6村 計75市町村

自治体要請書(市町村自治体・総合振興局用)モデル(2025.1~2)

2025年〇月〇日

□□□ 市(町・村)

市長(町長・村長) ○○ ○○ 様

連合北海道〇〇地域協議会

会 長 ○○ ○○

連合北海道〇〇地区連合会

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、昨年は連合全体で33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加え、適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない中小企業および産業があるなど、この流れが十分に波及していないことも要因の一つとして挙げられます。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念すら危惧されます。

一方、道内の有効求人倍率は0.99倍(11月)と前年同月を0.05ポイント下回っているものの、多くの産業で人手不足といわれており、新規求人の46.9%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。

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、17,976人と前年同期に比べ0.9%減(47人減少)となっており、求人倍率3.67倍、就職内定率80.0%(前年同期1.4ポイント上昇)と高水準で推移していますが、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、道内企業はもちろんのこと、特に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おいても同様です。

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200万以下の就労者も多く、これらの雇用形態で生計を立てている労働者は、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45.3(前年43.9)%と全国の38.4%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。企業に対し「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 就職氷河期世代の中には正社員になりたくてもなれない、所謂「不本意非正規労働者」が一定数いると考えられることから、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。

(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 ※(3)の場合有り

- ① 会計年度任用職員などの賃金については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかること。また、一時金は常勤職員と同月数を支給し、給与改定についても、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。
- ② 手当については、寒冷地手当など常勤職員に支給される手当を支給すること。
- ③ 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充すること。また、常勤職員に付与されている有給休暇については、会計年度任用職員も同様の取り扱いとすること。特に、病気休暇については、国が2025年4月から有給化となることから、有給休暇として措置すること。なお、日数については最低でも年10日とすること。
- ④ 自治体で働く会計年度任用職員などの雇用を継続すること。また、再度の任用回数に上限を設けないこと。
- ⑤ 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。
- ⑥ 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。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。
- ⑦ 会計年度任用職員の処遇改善に必要となる財源確保に向けて、引き続き、国への働きかけを強めること。

2. 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) 自治体における安定的な財源確保と人口減少社会に適応した地域づくりを目指して

- ① 2025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18兆9,574億円(前年度より2,904億円増)と7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み、また、臨時財政対策債は2001年度の制度創設以来初めてゼロとなった。引き続き、地方自治体の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 道内の老年人口比率は、全国で3番目に高く、少子高齢化の進展に対応し、人口減に歯止めをかける必要がある。結婚・出産を増加させるため子育てしやすい社会、環境づくりが必須となる。医療・介護、教育など限られた財源制約等の条件のもと、多くの自治体は、人口減少に歯止めをかけ、出生数の改善を図ることにより、まちに活力を創出していくことを総合戦略の基本目標としているが、一自治体の取り組みでは当該基本戦略を達成することは極めて困難である。雇用環境の改善や新産業の創出、所得の向上、人口減少という課題は、国や道が積極的に施策を展開するよう、働きかけること。
- ③ カスタマー・ハラスメント道条例が、今年4月から施行される予定であるが、3年を目途に国内の法制度の動向等を踏まえて必要な措置を講じるとされている。3/4の公務職場においては、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。
- ④ 「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。

(2) 住民生活を支える地域公共交通の確保

急速な人口減少・高齢化をはじめ、バス運転手の人手不足等に伴い地域公共交通を取り巻く社会情勢は、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。同時に、道内にある複数の市町村では、地元企業との連携による地域公共デマンドバスの運行や、高齢者のための通院等の移動を確保するライドシェアの運行、近隣の総合病院のワゴン車を活用した公共ライドシェアの実証運行などの取り組みが行われている。これら実証結果を参考とし、公共交通で保証されている利用者の安全・安心を確保すること。

(3) 地域に根ざした学校教育と地域福祉の連携と充実

- ① 2024年春、訪問介護サービスの基本報酬が引き下げられた。道内の訪問介護事業所は札幌市など都市部に集中しており、地方部の町村などでは訪問介護事業所が減少傾向にある。2024年度上半期の訪問介護事業所の倒産は過去最多となり、地元事業所がないと回答した町村もある。政府による介護、障がい者福祉事業所の全職員の処遇改善の取り組みは不十分であることから支援金を支給していくべきである。とりわけ、訪問介護の社会的意義は大

きい。過疎地では、都市部のように1日で何軒も効率よく回れず、採算の取れない事業所も多い。必要な訪問介護サービスが受けられない「介護難民」が地方でこれまで以上に増加していくこととなれば、高齢者の方々が可能な限り住み慣れた地域で日常生活を営むことができるように取り組むことを目的とした、地域包括ケアシステムの深化・推進に逆行してしまう恐れがある。地域間格差を解消し、介護業界全体を支えるためにも介護人材不足を含め地域事情の課題把握に取り組むこと。

- ② 各自治体が、2024年を初年度とし3カ年計画として策定した「第9期介護保険事業計画」の推進にあたっては、道内各自治体による健康増進事業や認知症施策、介護資格取得にかかる費用助成、介護医療院の新たな開設、高齢者への配食サービスなど、地域包括ケアシステムの深化・推進に取り組む事例なども踏まえ、中長期的な地域の人口動態や介護ニーズの見込み等を精査したうえで、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実行すること。
- 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 2024年12月23日、少子化対策をめぐり、立憲・国民など野党3党が、公立の小中学校などの給食費を無償化するため、学校給食法の改正案を共同で衆議院に提出した。一方で私立の小中学校については、給食に関する実態把握が十分でないとして、当分の間、保護者負担とするとしている。道内自治体では、学校給食費のみならず、教材費や修学旅行費、子ども医療費の外来助成、高校の通学費など、独自で負担する市町村もみられる。とりわけ、学校給食費の無償化が道内自治体では5割超や、子ども医療費の外来無償化が道内自治体では高校生までが8割超といった現状も踏まえて、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 文科省は、児童生徒の問題行動や不登校などの実態を調査した「令和5年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果の概要」を2024年10月31日に公開し、病気や経済的理由を除き心理・社会的な要因などで小中学校に年30日以上登校しない不登校児童生徒数は過去最多の34万6,482人となった(前年度から15.9%増)。不登校児童生徒数の増加は11年連続となる。また、文科省は、来年度予算概算要求のひとつとして「中学校に不登校やいじめに対応する教員を1,380人配置」を加えた。さらに、文科省は2024年8月29日、「不登校児童生徒が欠席中に行った学習の成果に係る成績評価について」と題した文書を都道府県等に通知するとともに、自宅など学校外での学習が成績に反映されるよう省令改正した。どのような事情があっても、児童生徒が不登校等により、学力が追いつかず進学等の夢が絶たれるなど将来の選択の芽をつぶさないよう、不登校児童生徒を対象に学校外でも定期テスト等が受けられ成績に反映するようICT教育等を含め不登校対策に向けた環境整備の拡充を図ること。
- 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」支給額を全道一律(交付基準額の統一)で財政支援するとともに、道に対して、除雪・ツルツル路面对策として、市町村への財政支援を拡充するよう求めること。

(4) 北海道の資源を活かしたエネルギー・環境政策の推進

道内の発電電力量のうち、太陽光や風力、水力など再エネの占める比率は 2023 年度に 4 割超(水力 15.4%、太陽光 10.3%、風力 7.9%、バイオマス 6.6%、地熱 0.3%)に上り、政府の「第 7 次エネルギー基本計画」原案(2024 年 12 月 27 日パブコメ開始)にある、2040 年度の再エネの比率目標の「4~5 割程度」はすでに達成している状況にある。今後は、2025 年 4 月にはラピダス株式会社の試作ラインが稼働、2027 年に量産開始が予定されている。また、ソフトバンク株式会社は苫小牧市でのデータセンターの建設計画を 2023 年 11 月に公表し、道内の再エネを 100%利用し 2026 年度開業する予定となっている。さらに、道内ではラピダス進出をきっかけとして、北海道と本州と結ぶ海底直流送電の開発など 2030 年度を目指して大型プロジェクトが動き出すこととなる。これらの動きを踏まえたうえで、電力需要の増加に向け、再エネ事業に対する地域との合意形成や地域との共生のあり方など確立すべきであり、道内各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。

以 上