

【別紙 2 - 2】

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 (2015.1~2)

2015年〇月〇日

□□□ 市(町・村) 商工会議所
会頭 ○○ ○○ 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 ○○ ○○

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の拡充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、日本経済は、政府が12月8日に発表した2014年7-9月期の四半期別GDP速報(2次速報値)によると、実質GDP成長率が前年比▲0.5%、年率換算で▲1.9%と2四半期連続のマイナスとなりました。また、2014年度の実質GDP成長率予測も、消費税増税や円安による物価上昇で個人消費が低迷していることを主因として、リーマン・ショック後の2009年以来、5年ぶりにマイナス成長とする方針を固めています。

一方、全国の完全失業率は2014年11月で3.5%、有効求人倍率は、1.04倍(11月)、道内の完全失業率も3.4%(7-9月)、有効求人倍率は0.91倍(11月)と、前年同月を0.3%、0.1ポイントそれぞれ上回り、全国状況に対比し厳しさは残るものの、昨年より大幅に改善しています。しかし、役員を除く道内雇用者に占める非正規雇用比率は42.8%、95万6千人と拡大しており、雇用増は非正規雇用の増加によるところが大きいといわれています。建設・医療等で人材不足が深刻化する一方で、事務では求職数が上回るなど、雇用のミスマッチが生じています。また、雇用環境の改善等により、12月8日公表の2014年7-9月期の雇用者報酬(総額)は、前期比0.7%の増加に転じた反面、毎勤統計調査による速報では、11月の一人平均現金給与総額は、規模5人以上で前年同月比1.5%減の272,726円と9ヶ月ぶりの減少となりました。加えて、現金給与総額指数を消費者物価指数で除して算出している実質賃金(総額)は、2013年7月以降、17ヶ月連続で減少し、11月の速報値でも前年同月比4.3%減となるなど、アベノミクス効果が地域全体に波及していない実態が明らかになっています。

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の11月末求人数は、13,025人と、前年同期に比べ23.1%(2,442人)の増加にあり、道内求人倍率も昨年最終求人倍率1.50倍をすでに上回る1.55倍と好転しています。このうち就職内定率は、11月末現在、74.2%、前年同期を6.3ポイント上回っていますが、特に、中小企業への就職促進を進めていく必要があります。

また、昨今の労働相談では正規雇用、非正規雇用に関わらず、賃金・処遇、ハラスメント、安全衛生、不当労働行為など、ワークルールに関する相談が多くなっています。2012年の通常国会で成立した改正労働者派遣法、改正労働契約法、改正高年法などの労働関係法令遵守の徹底が求められており、働きがいを感じる職場環境作りも急務の課題です。

つきましては、働く人すべての雇用と生活の確保、さらには、道内経済の活性化のため、次の事項の実現に経営側として最大限のご努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

働く者の約9割が雇用労働者であり、私たちは2015春季生活闘争において、「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」の3本柱を中心に取り組みを進め、とりわけ、中小・非正規を中心とした「底上げ・底支え」「格差是正」に全力を尽くし、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざしている。そのため、すべての労働組合で、月例賃金の引き上げにこだわるたたかいを進めている。

- ① 定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保し、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、2%以上の賃上げをはかること。（定期昇給相当額と賃上げ額を加えて4%以上）
- ② 中小企業等において賃金制度が未整備な企業は、賃金カーブ維持相当分4,500円及び賃金水準の低下や賃金格差の是正分として6,000円の賃金引き上げを行うこと。（計10,500円以上）
- ③ 平成25年度賃金構造基本統計調査によると、企業数の99.7%、従業員数の約7割を占める中小企業の賃金低下幅が大企業の低下幅を大きく上回っている。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、大企業と中小企業の規模間賃金格差の是正に向けた公正取引の推進を行うこと。
- ④ ILO100号条約に沿った同一価値労働同一賃金の原則を踏まえ、改正男女雇用機会均等法を遵守するため、配置や職務内容が男女で異なることにより、結果として女性の昇進・昇格が遅れている原因を検証し、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。

(2) 地域最低賃金について

- ① 昨年10月8日から、北海道最低賃金は748円となり、前年比14円の引き上げとなった。そのことにより影響率は全労働者で11.0%、パート労働者に至っては26.9%となっている。各団体においても、様々な機会・ツールを活用するとともに、会員各企業や従業員に対して最低賃金額を周知徹底するなどして最低賃金法の遵守に努めること。
- ② 2010年度の「雇用戦略対話」において、「できる限り早期に全国最低800円を確保」「全国平均1,000円を目指す」との合意がなされた。2015年度の金額改定にあたっては、昨年、ようやく生活保護費との乖離が解消され、また、答申書の中で、800円、1,000円への引き上げに向けた道筋を付けるための表記がされたことから、連合リビングウェイジ（北海道：時間額890円、月例賃金145,000円）

と高卒初任給（北海道：時間給 916 円、月額 150,200 円）を重視し、より絶対水準を重視した審議を行うなかで、中期的な視点に立った引き上げをはかること。

- ③ 未満率（最低賃金を下回っている労働者の割合）は、2012 年は過去 18 年間で最高の 5.5%、2013 年も 5.3% 存在している。これらの早期解消を図るためにも、各企業・従業員に対して最低賃金額を周知徹底し最低賃金違反防止に万全を期すこと。

2. 雇用の安定・確保について

(1) パート労働者等非正規労働者の均等待遇実現について

道内のパート賃金水準は、最低賃金にほぼ張り付いている現状であり、また、非正規労働者の 3 分の 1 が主たる生計者であるとの調査結果が出ている。しかし、満度に勤務しても年収 200 万円を遙かに下回り、ワーキング・プアと言われる状態となっている。

- ① 正規労働者との均等待遇を踏まえ、「誰もが時給 1,000 円」、時間単価 37 円の引き上げをはかること。
- ② 正社員への転換ルールの導入促進や無期労働契約への転換促進、改正労働契約法などを踏まえた正規労働者との均等待遇をめざす観点から、昇給ルールの導入、一時金の支給、正社員と同様の時間外割増率適用、無期契約転換後の均等処遇の確保、社会保険の適用拡大などを求めており、パート等非正規労働者の賃金・労働条件の改善について各会員企業に働きかけること。
- ③ 非正規労働者は、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。企業内訓練の機会を非正規労働者にも拡大すること。また、非正規労働者から正規労働者への転換制度を導入・定着させるためには、教育訓練の機会を拡充することが必要であり、企業ニーズを把握した上で、公的職業訓練機関が行う在職者訓練の中に、訓練コースの設定を行うよう、関係機関へ働きかけること。

(2) 地域における雇用対策推進体制の確立

- ① 貴市(町、村)に対して、地元の経済・産業関係団体や労働団体、関係行政機関等により構成する地域労働関係会議や「地域づくり連携会議」などの設置または拡充を働きかけ、雇用の創出・安定に向けて行政と経営団体・労働団体等が共同して取り組むこと。
- ② 厚生労働省事業として、道立高等技術専門学院とポリテクセンター・ポリテクカレッジとの連携による地域の実情に応じた職業訓練を実施できる「産業人材育成促進事業」がスタートしている。地域産業を支える人材の育成に向けて、（総合）振興局、ハローワーク等と十分な連携をはかり、様々な機会を活用し、事業の周知徹底をはかること。
- ③ 新卒者の就職支援として、各団体においては、引き続き、会員事業所に対して新規高卒者を積極的に採用するよう要請するとともに、採用企業に対する助成制度の創設あるいは拡充をはかるよう関係機関へ働きかけること。
- ④ 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・生徒や保護者の産業理解を深めるよう、学校側の声を踏まえた職場見学会や職場体験等の機会を拡充すること。
- ⑤ 貴市(町、村)に対して、中小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。特に道内高卒予定の求人数が多い 29 人以下(求人 4,194 人)、30~99 人(求人 3,859 人)、100~299 人(求人 2,087 人)規模の事業所に対する新卒者の求職希望を増やすため、厚生労働省「若者応援企業宣言事業」への事業所の登録を推進し、ハローワークなどと

連携をはかること。会員企業に対して事業の周知を行い、新卒者を含む若年雇用者の確保に努めること。

- ⑥ 道内の高卒後3年以内の離職率が50.5%と高い割合にある。特に、4人以下の事業所で73.1%、5～29人事業所で59.9%、30～99人事業所で49.5%と規模が小さい事業所ほど高い離職率にあることから、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一層の支援策を関係機関に働きかけること。

3. 労働条件改善、労働安全衛生対策などの課題について

(1) ワーク・ライフ・バランス実現に向けて

① 総実労働時間短縮について

一般労働者(フルタイム労働者)の年間総実労働時間は、いまだ2000時間を超えて推移しており、高止まりの状況は改善されていない。安易に長時間労働に戻すことなく、雇用の創出・拡大につなげること。

② 過重労働是正について

労働時間の上限規制(特別条項付き36協定)を行い、その範囲内に収めることを徹底すること。また、インターバル規制(終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保)等を設けるなど、健康を確保する観点から過重労働を是正すること。

③ 諸休暇について

休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間管理の徹底など、「働き方」「休み方」の意識改革を推進するとともに、有給休暇の取得促進の取り組みを強化すること。

④ 時間外割増率の引き上げ

労基法改正に伴う労働協約整備への対応方針にもとづき、割増率については、以下の水準をめざして引き上げをはかり、長時間労働の抑制をはかること。また、時間単位の年次有給休暇の取得については、日単位の取得が阻害されないことを前提に、労使協定の締結を進めること。

1) 時間外労働が月45時間以下30%以上

2) 時間外労働が月45時間超50%以上(対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制は、月42時間超を50%以上)

3) 休日50%以上

4) 労働基準法第138条に規定する中小事業主については、当分の間、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の適用除外(猶予措置)となっているが、一般事業主と同様の水準での労使協定を締結すること。

(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

正規労働者をはじめ、パート・有期契約・派遣・請負労働者などもワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、労働者派遣法、労働契約法、パートタイム労働法をはじめとする労働関係法令の趣旨を踏まえた遵守を徹底すること。また、障害者雇用促進法に定める法定雇用率の引き上げ等(1.8%→2.0%、事業所規模56人以上→50人以上)への的確な対応を行うとともに、障がい者が働きやすい職場づくりへの取り組みを進めること。

さらに、2012年7月1日から、従業員100人以下の企業においても、改正育児・介護

休業法が適用されていることから、それに対応した点検を積極的に推進すること。

② 労働契約法に関する処遇改善

非正規労働者の約 8 割が有期契約労働者であり、雇用の安定と処遇改善に向けて、労働契約法第 18、19、20 条が 2013 年 4 月に全面施行された。無期転換の促進、無期転換後の労働条件の対応、無期転換の申込み権に関する周知、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知など、関係行政機関と連携し、会員事業所に法改正の趣旨の周知・徹底をはかること。

③ 高年齢者雇用安定法に関する処遇改善

高年齢者雇用安定法が 2013 年 4 月に改正されたが、道内 62 企業(企業規模 31～50 人 34 社、51～300 人 28 社)において、雇用確保措置が未実施となっている。改正法の趣旨を踏まえて、雇用と年金を確実に接続させるため、非正規労働者を含めた希望者全員が 65 歳まで安心して働き続けられるよう、関係行政機関と連携して会員各企業を支援すること。

また、高齢者の就業の場を確保するため、高齢者ニーズに対応する賃金、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、十分配慮するよう会員各企業に対して周知すること。

④ 労働者派遣法に関する処遇改善

2012 年 10 月から派遣労働者の保護と雇用の安定をはかるため労働者派遣法が改正され、その内容は、日雇派遣の原則禁止、離職した労働者を離職後 1 年以内に派遣労働者として受け入れることの禁止、マージン率の情報提供の義務化等である。

また、2003 年の法改正により、一部一般業務で 1 年を超えて派遣労働者を受け入れる場合、事業主が派遣先の過半数労働組合などへ通知・意見聴取を行う義務が盛り込まれており、上記改正内容と合わせて、関係行政機関と連携し、会員事業所に法改正の趣旨の周知・徹底をはかること。

⑤ 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、長時間・過重労働対策、メンタルヘルス対策、パワーハラスメント対策なども含め、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、職場におけるメンタルヘルス対策・受動喫煙防止対策を事業者の義務とする労働安全衛生法改正法案の内容を踏まえ、法案成立に先行して企業内の対応状況を確認し、安全衛生委員会・労使協議制を通じて改善すること。

以 上