

2022年2月25日

北海道労働局
局長 上田 国土 様

コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク

共同代表

佐藤正剛 鶴丸周一郎 笠井弘子 寺山早苗

〒136-0071 江東区亀戸 7-8-9 松甚ビル 2F

下町ユニオン内

TEL : 03-3638-3369 FAX : 03-5626-2423

(担当) 事務局長 岡本哲文

札幌パートユニオン

会長 新野 勝昭

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目

ほくろうビル4階

札幌地区ユニオン内

TEL : 011-210-1200 FAX : 011-206-4400

(担当) 事務局長 山本 功

要 請 書

日夜のご奮闘に心より敬意を表します。

当札幌パートユニオンは、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークに加盟するとともに、連合北海道札幌地区連合会（略称 札幌地区連合）及び札幌地区ユニオンに加盟する労働組合です。個人加盟方式の労働組合ですが、労働組合法上の法内組合として勤労者の雇用安定と労働条件向上に資するため、労働相談を含め幅広く活動するところであります。

当組合の上部団体、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークは、北海道から鹿児島までの78のコミュニティ・ユニオンが加盟し組合員約2万人が結集する個人加盟労働組合のネットワークです。

全国各地で「あらゆる働き方に権利を！」を合言葉に、パートタイム労働者や派遣労働者等の非正規雇用労働者や、外国人・移住労働者等、全ての労働者の権利を保護し拡充すべく、労働相談・組合づくり・各種

要請行動に取り組んでいます。毎年、厚生労働省への要請行動では全国各地からの組合員の要望・声を紹介議員と共にお届けしております。

また、札幌パートユニオンは上部団体である札幌地区連合（組合員約75,000人）及び札幌地区ユニオン（組合員約800人）と共に地域の労働者・生活者に関係する政策事案について国、北海道、札幌市及び近隣市町村と積極的な協議を重ね多くの課題解決に取り組んでいるところでもあります

私たちは、この度、多くの議論の中で高い注目を集める北海道地域最低賃金の審議に関し、以下のとおり意見書を提出いたしますので、趣旨ご理解賜り誠意あるご対応を戴きたくお願い申し上げます。

記

- 1、北海道地域最低賃金の事業者による労働者への周知義務を北海道内全ての事業所に徹底されるよう求めます。

取り分け、特定最低賃金適用の事業所においては派遣を含む当該事業所に働くすべての労働者への周知義務について徹底されるよう求めます。

- 2、求人情報取り扱い事業者に対し、最低賃金法違反を内容とする求人情報掲載について厳罰を以て処するよう求めます。また、最低賃金法違反を内容とする求人情報に関する通報窓口を広く周知し最低賃金法違反防止の一助とされるよう求めます。

- 3、貴局より北海道地方最低賃金審議会（以下、「審議会」という）に対して以下の項目について諮問され、答申内容について開示されるよう求めます。

(1) 次の審議事項に関する議論は開示すべき

①審議会及び小委員会の傍聴参加等の公開形式による開催

②審議会及び小委員会に関する議事録の速やかな開示

理由)

最低賃金審議会の審議の中心は実質的な金額審議が行われる小委員会です。中央最低賃金審議会運営規定第6条によれば審議は「原則として公開」であり、非公開は例外的事例となっています。

しかし例外的事例が、目安審議などの重要な議論に対して適用されており、地方最低賃金審議会も中央にならって、ほとんどの審議会の小委員会は非公開となっています。

答申後の異議申し出の制度がありますが、どのような議論を経て答申が出されたのかわからないため、異議申し出は意見書をなぞるようなものにしかありません。小委員会が非公開のままであれば、異議申し出制度の形骸化は必定です。

ワーキングプアや貧困が大きな社会問題になる中、また、新型コロナ禍の中で、最低賃金引き上げは大きな社会的注目を集めと期待の的となっています。最低賃金審議会には、審議を公開し、大いに論争し、今日、要求されている最低賃金水準の意義を発信し、社会的に意味のある最低賃金制度とは何か、そのためには現行制度の何を改めるべきかなどの主張を明らかにしていくことが求められています。

審議を公開すれば、さまざまな意見が関係者からよせられ社会的関心も高まり、制度の改善にむけた世論も形成されます。密室審議の時代は終焉させなければなりません。貧困が拡大する中、最低賃金の重要性が増して、大幅引き上げが社会的に要求されている中で、審議の公開により自らの意見を開示できない委員に国民は何を託すことができるでしょうか。

全ての審議会議論を公開すべきです

(2) IL0131 号条約及び 135 号勧告にもとづき、最低賃金水準決定の考慮すべき要素を、「ひとり親世帯」の生活保護基準とすること。

理由)

最低賃金法第 9 条 2 項では、「地域別最低賃金は、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を考慮して定められなければならない」とされています。

実際の金額審議では、30 人未満の零細企業の賃上げ率（賃金改定状況調査における第 4 表）を最重要参考資料としてきました。その結果、引き上げ額は、前年度の金額に、第 4 表の賃上げ率を乗じた金額を算定基準として議論されています。

よって最低賃金が対象とするのは、学生アルバイトや主婦パートによる補完的生計費であり、自立して生活できる最低賃金の水準は考慮されてきませんでした。

しかし、非正規雇用労働者の増大やワーキングプアが社会問題になる中で、最低賃金の果たす役割は大きく変わりつつあります。正社員に代わる非正規雇用労働者が増え続け、従来の正社員の仕事を非正規雇用労働者が担うようになっています。非正規雇用労働者は、

今や職場では生産の主力であり、家庭内では主たる生計の担い手としての位置づけられています。

2007年の法改正では、「生活保護との整合性」が導入され、それまでの「いくら引き上げるか」の議論に加えて、はじめて「いくらにすべきなのか」という最低賃金の水準が議論になりました。2014年には「生活保護との逆転現象が全国で解消した」と言われましたが、その後、政府からの「時々々の事情」などによる第4表の賃上げ率を上まわる引き上げが続きました。

この「時々々の事情」については、地方最低賃金審議会から、目安の根拠を明確にするよう意見が出されました。なぜ「時々々の事情」という根拠の不明瞭な引き上げが行われてきたのでしょうか。「生活保護との整合性」の議論に問題がありました。当時、比較方法についてはいろいろな議論がありましたが、真の問題は、比較対象を若年単身者の生活保護基準としたことです。

日本政府も批准しているILO131号条約やILO135号勧告では、最低賃金水準の決定にあたり考慮すべき要素として「労働者及び家族の必要」を挙げています。この条約に基づけば、比較対象とすべきは「ひとり親世帯」の生活保護基準です。

2007年当時、若年単身者の生活保護基準との比較においても大きな乖離があり、その解消に3年～5年が見込まれました。実際に解消されたと宣言されたのは7年後です。あるべき最低賃金の水準として「ひとり親世帯」の生活保護基準を対象にした場合、乖離解消にはさらに多くの年限が予想されますが、到達点が見えることで、「時々々の事情」ではなく根拠のある引き上げが可能になります。

これまでの最低賃金審議会では、引き上げの議論はしてきたものの、「いかにあるべきか」という水準の議論を本格的に行うことはありませんでした。「時々々の事情」による引上げではなく、あるべき水準の議論が定まれば、以降はその時々々の経済指標などをもとに、根拠のある議論ができます。

今こそあるべき最低賃金の水準について議論し、確定すべきであり、その議論における比較対象には国際基準である「ひとり親世帯」の生活保護基準を採用すべきです。

以上

2022年3月3日

北海道労働局
局長 上田 国土 様

日本労働組合総連合会北海道連
会長 杉 山



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、生活娯楽関連サービスなど6業種で前月より上昇しているものの、小売業など4業種で低下し、「総じてみれば、第3次産業活動は、一部に足踏みがみられるものの、持ち直しの動き」としています。

内閣府が2月15日発表した2021年10-12月期の四半期別GDP速報(1次速報値)では、実質GDP成長率が前期比+1.3%、年率換算+5.4%となっていますが、新型コロナウイルス感染症発症以前の水準には戻っていません。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▲1と、9月の前回調査から5ポイント上昇していますが、消費関連の業況DIでは、特に「対個人サービス」「運輸・郵便」のマイナスが大きく、物価上昇基調とwith/afterコロナに向け、GDPの6割を占める個人消費拡大に影響する賃上げの重要性が増しています。

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。構成組織に新卒者の採用計画を聞き取りしたところおおむね前年並みの採用計画となっています。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ることから、対策をする必要があります。

昨今の労働相談で、正規雇用、非正規雇用に関わらず、コロナ禍以前には少数だった雇用契約・一時金に関する相談が増加と同時に、以前は常に上位だったパワハラ・嫌がらせも増加しています。今次春季生活闘争の中では、「働きの価値に見合った水準」まで引き上げることを目指し、「人への投資」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、すべての労働者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。

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 2022 春季生活闘争における処遇改善要求

1) 2022 春季生活闘争は、コロナ禍にあって、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識され、実質賃金の長期低下傾向を反転させるには、賃金水準を意識しながら、労働者への適正な分配が必要である。国内外の下振れリスクがある中でも、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、経済を自律的な回復軌道にのせていくカギになる。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避であるなか、将来にわたり人材を確保・定着させるためには、「人への投資」を継続的に行うことが必要である。

2) 具体的には、賃上げ水準は、2%程度を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分(約 2%)を含め、4%程度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、賃上げ水準を 6,000 円とし、賃金カーブ維持分 4,500 を含め総額で 10,500 円以上の引き上げをはかることである。

3) 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や、男女間賃金格差の解消、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。

今後はこれらの要求に基づき各労使間で協議・交渉が展開されることとなるが、不当労働行為を生じさせることなく真摯な労使協議となるよう必要な対応を行うこと。

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。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 1,150 円」以上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、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、待遇差がある場合は、説明することを同時に求めている。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、「より早期に 1,000 円への引き上げの方針を堅持」とされていることから、連合リビングウェイジ(北海道:時間額 1,000 円)と高卒初任給(北海道:月額 171,600 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、北海道経済の底上げに向けて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に向けて、「最低賃金・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、不正利用に留意しつつ、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、最低賃金違反防止に万全を期すこと。

③ 特定(産業別)最低賃金等について

1) 現行、道内4業種の特定最低賃金については、地域最低賃金の 15%増となるよう引き上げに努めること。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・タク産業の適正な需給バランスを取り戻し、公正競争を実現させるため、ハイ・タク産業

各社における企業内最低賃金協定の締結を促すとともに、北海道最低賃金違反を根絶すること。

- 3) 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・確保について

(1) 新卒者対策の強化について

- ① 内定率は、高水準で推移しているものの、12月末で726人もの高卒未内定者が残されている。未内定者ゼロを目指すため、3月末ぎりぎりまでの取り組みを一層強化するとともに、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、感染症対策をした上で、職場見学会や職場体験等の機会を拡充する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、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(官製ワーキングプア)が大幅に増加している。北海道労働局が率先して、正規職員採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1,150円以上とし、協定を締結すること。
- ② 有期雇用契約の濫用を防止し、無期雇用への転換を図る「改正労働契約法」の趣旨を十分踏まえ、公務職場は適用除外となっているが、法の趣旨にのっとり、職場で働く臨時・非常勤等の雇用についても、業務が継続し本人が希望する場合は雇用を継続すること。
- ③ 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。

(4) 職業選択の自由を保障する公共職業訓練の充実

労働者にとって職業選択の自由と勤労の権利は憲法で保障された権利である。公共職業訓練は雇用の質の向上が求められる今こそ、役割が強く求められている。国や道に対して、「高齢・障害・求職者雇用支援機構」と「北海道立高等技術専門学院」の連携および予算措置を含めた機能強化を求めること。

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持てる能力を最大限に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) 特別条項付き 36 協定を適用する場合、限りなく 360 時間に近づけることを徹底するとともに、健康を確保する観点から過重労働を是正すること。
 - 2) 年次有給休暇の 100% 取得に向けた計画的付与の導入および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用を指導すること。
 - 3) 適用除外となっている業種においても、一般則に準じた運用を行うこと。
- ② 時間外労働および休日出勤をさせることがある企業において、事業所ごとの 36 協定の締結が必須であることを周知するとともに、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) この一年間で連合北海道(各地域協議会を含む)に寄せられた労働相談は 1,344 件(対前年 250 件減)、うち非正規の相談が半数を超える。解雇を始めとした「雇用契約・退職強要」に関連するものが 396 件、年次有給休暇の相談も多く(130 件)、新型コロナウイルス感染症に関係するものが多い。正規労働者はもとより、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」とする条項や、「特例措置」が適用される条項がある。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や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが行われないよう、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差を派遣元企業に情報提供すること。
- 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、是正すること。

3) 派遣元企業に対して、派遣先企業へ情報開示を求めるよう指導し、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。

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、昨年3月から2.3%(国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%)に引き上げられたことを踏まえ、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、その際、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、テレワークの導入・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 2022年4月1日施行の改正育児・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、両立支援の拡充の観点から、法を上回る内容への拡充について労働協約・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よ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、2022年10月1日施行の出生時育児休業(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、労働協約・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

2022年3月8日

北海道労働局
局長 上田 国土 様

北海道労働組合
議長 三



2022年春闘にあたっての要請

貴職におかれましては、国民生活の保障及び向上と労働者の雇用環境の整備及び職業確保にむけた施策の推進にむけ、ご奮闘頂いておられることに心から敬意を表します。とくにこの2年にわたる新型コロナウイルス感染拡大の防止にむけて、職員一丸となって日夜不断のご尽力に深く感謝申し上げます。

この間、デルタ株での感染拡大からオミクロン株の急拡大によって国民のくらしや生活、雇用、経済活動など様々な点で困難に直面してまいりました。道労連はこの間、組織の総力を結集し、医療提供・公衆衛生体制の拡充をはじめ働く者の生活と雇用の安定をはかるため、雇用調整助成金の特例措置の延長、休業支援金の活用など実現し、生活と雇用確保の実現を求めて活動してきました。そのことは労働経済白書で「失業率を2.6%抑えた」と政府自ら評価するなど一定の成果はあります。

しかし、私たち労働組合や弁護士、市民団体、女性団体がおこなった年末年始の生活・労働相談、食糧支援の取り組みでは、相談者が一昨年末を超え、食糧支援に至っては昨年夏に比べ倍増するなど以前、政府のセーフティネットが機能せず、生活困窮者が急増しているのが実態です。また企業の希望退職者募集が2年連続で1万5000人を超え、11年ぶりの高水準となっています(東京商工リサーチ調べ)。なかにはコロナ禍での業績不振でない「黒字リストラ」さえおこなわれている現状にあります。こうした事態にあるにもかかわらず、政府は雇用調整助成金制度特例措置を3月末で縮小などコロナ対策の雇用支援、助成対策の後退をおこなおうとしております。一方で、大企業の内部留保は8年連続で増え続け、過去最高の466兆円にも達しております。

このままでは政府のセーフティネットの底が抜け、より深刻な労働者の生活困窮、雇用危機が襲ってくることは必至の情勢です。こうした深刻な事態が予想される下で、大企業の内部留保の一部の社会的還元で低賃金構造の打破し、労働者の賃金、働き方の改善、生活水準向上をめざす時だと考えます。

道労連は、コロナ禍でさらに拡大した格差の是正、貧困解消にむけて、厚生労働者設置法第3条に定められた任務を存分に発揮いただくよう、以下の点について要請致します。

記

1. 医療提供体制の拡充について

- (1) 安全・安心の医療・介護提供体制を確保するため、医師・看護師・医療技術者・介護職等の大幅増員と夜勤改善など勤務環境と処遇を改善すること。医療関係の職場への重点的な調査・指導を行うこと。

2. ケア労働者をはじめ全労働者の大幅賃上げ・底上げと雇用安定にむけて

- (1) 医療・介護・福祉・保育・幼稚園・学童・保健所で働くすべての労働者の賃金を引き上げるよう、関係各所にはたらきかけること。
- (2) 医療、介護、福祉、保育、学童保育などケア労働を主たる仕事とする職場の配置基準の抜本的見直し、職員の増員をおこなうよう、関係各所にはたらきかけること。
- (3) すべての働く人に人間らしい生活を保障するため、最低賃金法を改正して生計費原則に基づき「時間給 1500 円」「全国一律最低賃金制度」の実現をおこなうこと。
- (4) 上記①～③の実現に際し、中小企業・小規模事業所への特別補助をおこなうとともに、原材料費と人件費が価格に適正に反映される仕組みを総合的に整備すること。その実現のため、関係省庁との政策立案・財政措置等について検討をおこなうこと。

3. 均等待遇、ジェンダー平等実現、多様性の尊重にむけて

(1) 非正規差別是正など均等待遇実現にむけて

- ① パート・有期法が全事業所で適用されたが、以前賃金・一時金、退職金等での是正が必ずしも十分ではない。事業所に対し、パート・有期法の周知徹底にむけて監督・指導を強化すること。また正規労働者の手当・制度改悪で均等待遇を図る事業所に対し、厳しく監督・指導をおこなうこと。
- ② 労働契約法第 18 条「無期転換ルール」の実効性を確保する法改正をおこなうこと。

(2) ジェンダー平等など男女参画社会の実現にむけて

- ① 雇用の分野における性差別を禁止し、賃金格差の是正、男女平等実現にむけたあらゆる施策を講じること。男女平等社会実現にむけ、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行し、男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直しを推進すること。
- ② 男性の育児休業取得向上を目的化せず職場の理解と協力、労働者本人が安心して取得できる環境整備をはかること。また、代替要員の配置に対する中小企業への助成措置を拡充すること。

(3) 移住労働者の権利確立を

入管難民法における「技能実習」制度を廃止すること。「特定技能」制度については、ブローカーを介在させることを禁止し、その旨の二国間協定を締結する国のみを送り出し国として認めること。

4. 雇用安定にむけて

(1) コロナ禍での労働者支援策の拡充について

- ① 雇用調整助成金制度特例措置や休業支援金について3月末での縮小が予定されているが依然、160万人以上が休業状況にあり、年末年始の生活・労働相談、食料支援を求める労働者は夏時点を上回る状況であることからコロナ感染収束時まで制度の運用を継続すること。
- ② 「コロナ禍」の業績悪化を理由に企業の希望退職者が2年連続で1万5千人を超えており、一部にはいわゆる「黒字リストラ」の企業も見受けられることをふまえ企業に対し監督・指導を強化すること。
- ③ 雇用調整助成金活用による雇用保険財政の枯渇を理由に雇用保険料の値上げが予定されている。労使負担増でなく、国庫負担 25%引き上げをおこなうこと。

(2) 高齢者雇用政策について

- ① 定年や年齢を理由にした一方的な賃金の引き下げを禁止し、労働者の経験と職務に応じた「同一労働同一賃金」を遵守すること。
- ② 継続雇用者を65歳以降、業務委託に切り替える「創業支援等措置」は廃止すること。

5. 長時間労働の是正をはじめ労働保護法制の規制緩和でなく、規制強化

(1) 専門業務型、企画業務型労働に対する裁量労働制の対象業務の適用拡大と手続き要件の緩和をおこなわないこと。

(2) 労働時間法制の規制強化をはかるため、以下にかかわる法改正をおこなうこと。

- ① 時間外・休日労働、裁量労働制、変形労働時間制、夜勤交替制、テレワークへの規制を強化すること。いずれについても、事業主に労働時間の把握義務(罰則付き)を課すること。
- ② 終業から始業の間に最低11時間の連続した休息時間を与えることを法律に義務付けること。
- ③ 非定型シフト労働契約における事業主の一方的なシフトカットなどを規制すること。

6. 「雇用類似」の働き方に関する法的保護の強化・拡充

(1) 労働者保護法制の実効性ある適用の徹底

少なくとも、現行の労基研報告に基づく労働者性判断の枠組みにおいても、当然に労働者と認められる働き手が、労働法によって確実に保護されるよう、労働行政機関の申告受理の在り方や実態調査の在り方を改善すること。実態をふまえた労働者性判断を行い、労基法の違反に対しては、労働者保護をかける方向で指導・是正勧告、罰則の適用を行うこと。過去の違反についても法違反の確実な是正を通じて労働債権の保護をはかること。こうした方向性の切り替えについて、社会に周知徹底すること。

(2) 労働者性の判断基準の見直し

ILO が 2006 年に示した「雇用関係勧告」を参考として、労働者性の判断基準を見直し、労働者保護の適用範囲を広げること。

- ① 労働基準法上の労働者性判断にあたっては、「場所・時間の拘束性」や、「業務遂行についての監督・指示」の仕方として、作業の直接的な監視や時間管理、就業場所の指定等にこだわり過ぎないものとする。最近の経営者の手法をふまえ、判断要素をすべてみだすことを要件とせず、いくつかの要素について、あてはまるものがあれば、実態として労働者性が存在するものとみなすこと。加えて、労働市場への影響を考慮し、合意された契約の形式に関わらず、「事実上の拘束」の有無に基づいて実態判断を行うこと。

7. 各種審議会、委員会等委員への公正任命について

(1) 労働政策の三者構成による法定原則を堅持するとともに、各種審議会・委員会にILOも認知するもう一つの全国労働組合中央組織(ナショナルセンター)である全労連系労組(道労連など)が推薦する委員の任命など公正・公平な任命をおこなうこと。審議会・公聴会等での意見陳述なども公正・公平に行うこと。

7. 公務公共サービスの向上と大幅人員増について

(1)この2年にわたるコロナ禍を通じて、厚生労働行政の責務の重要性を再認識するとともに公務・公共サービスの脆弱ぶりが明らかにされた。昨年3月末に発表された中央省庁で働く国家公務員で「過労死ライン」の月80時間を超える超過勤務者が6,532人で最も多いのが厚労省となっている。厚生労働行政を担う労働者の健康と生活水準の確保は重要課題である。厚生労働分野において正規採用による大幅増員をはかること。

以上

1. 職員の確保と待遇の向上

厚生労働行政の重要性を再認識するとともに、公務・公共サービスの脆弱ぶりが明らかにされた。昨年3月末に発表された中央省庁で働く国家公務員で「過労死ライン」の月80時間を超える超過勤務者が6,532人で最も多いのが厚労省となっている。厚生労働行政を担う労働者の健康と生活水準の確保は重要課題である。厚生労働分野において正規採用による大幅増員をはかること。

2. 職員の確保と待遇の向上

厚生労働行政の重要性を再認識するとともに、公務・公共サービスの脆弱ぶりが明らかにされた。昨年3月末に発表された中央省庁で働く国家公務員で「過労死ライン」の月80時間を超える超過勤務者が6,532人で最も多いのが厚労省となっている。厚生労働行政を担う労働者の健康と生活水準の確保は重要課題である。厚生労働分野において正規採用による大幅増員をはかること。

厚生労働行政の重要性を再認識するとともに、公務・公共サービスの脆弱ぶりが明らかにされた。昨年3月末に発表された中央省庁で働く国家公務員で「過労死ライン」の月80時間を超える超過勤務者が6,532人で最も多いのが厚労省となっている。厚生労働行政を担う労働者の健康と生活水準の確保は重要課題である。厚生労働分野において正規採用による大幅増員をはかること。

3. 職員の確保と待遇の向上

厚生労働行政の重要性を再認識するとともに、公務・公共サービスの脆弱ぶりが明らかにされた。昨年3月末に発表された中央省庁で働く国家公務員で「過労死ライン」の月80時間を超える超過勤務者が6,532人で最も多いのが厚労省となっている。厚生労働行政を担う労働者の健康と生活水準の確保は重要課題である。厚生労働分野において正規採用による大幅増員をはかること。

2022年5月23日

北海道労働局 局長 友藤 智朗 様

全労連東北地方協議会

議長 勝見 忍

北海道労働組合連合会

議長 三上 友博



最低賃金の引き上げと中小零細企業支援の拡充、及び 最低賃金引き上げに関連する労働行政の改善を求める要請

貴職におかれましては、労働者施策拡充と権利の擁護にご尽力されていることに心から敬意を表します。

いま、新型コロナウイルスの感染拡大によって日本経済とりわけ、中小零細企業を中心に大きな打撃を与えています。こうした中で雇用と賃金、暮らし、経済の悪化が進行しています。

コロナの感染リスクのなかで奮闘している医療スタッフ、介護、保育で働くエッセンシャルワーカーのなかには最低賃金近傍で働く方も少なくありません。

2008年の世界同時緊急危機・リーマンショックのとき、世界各国は賃金の引き上げを含む内需拡大で、経済危機を克服してきました。しかし、日本は、派遣切りや不安定雇用の拡大、賃金の抑制で企業利益の拡大をすすめました。その結果、国民の格差と貧困化が大きく広がりました。いま、コロナ感染に加え、燃料高騰と物価上昇の下で、日本経済の回復をすすめるためには、GDPの6割を占める国民の消費購買力を高める必要があります。そのためには、最低賃金の改善による賃金の底上げが必要と考えます。

最低賃金は、都道府県ごとに4つのランクに分けられ、地域別最低賃金の2021年の改定ですべてのランクで28円引き上げの目安が出され、各地方での審議の結果、最も高い東京は時給1,041円、北海道は889円、最低の県は820円で、相変わらず221円もの大きな格差があります。これでは毎日8時間働いても月12万～15万円の手取りにしかならず、個人が自立して生活することすら困難です。地域間格差によって労働力が地方から都市部へ流出し、地方の人口減少と高齢化によって地域経済が疲弊しています。最低賃金を全国一律に是正することと抜本的に引き上げることは、地域経済を守るための経済対策だと考えます。

全国労働組合総連合と私たち北海道労働組合総連合(道労連)などの地方組織が行っている「最低生計費試算調査」によれば、健康で文化的な生活をする上で必要な生計費に地域による大きな格差はなく、若者が自立した生活をするうえで必要な最低生計費は、月に24万円、月150時間の労働時間で換算すると時給1500円以上必要との結果が出されています。労働運動総合研究所(労働総研)の調査によれば、最低賃金1500円へ引き上げるためには21.01兆円の原資が

必要であるが、それによる国内総生産額が 43.04 兆円、付加価値額 22.50 兆円増え、税収も 4.10 兆円の増収につながると試算しており、最低賃金 1500 円への引上げは経済振興のうえでも重要です。

最低賃金を引き上げるためには、中小・零細企業支援が必要です。政府による助成や融資、仕事起こしや単価改善につながる施策の拡充と大胆な財政出動が求められています。また、下請け企業への単価削減・賃下げが押しつけられないように公正取引ルールが実施される指導が必要です。労働者・国民の生活を底上げし購買力を上げる事で、地域の中小・零細企業の営業も改善させる地域循環型経済の確立が可能になります。

労働基準法は第1条で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」としており、最低賃金法第9条は、「労働者の健康で文化的な生活を営むことができるよう」にしています。

政府による助成や融資、仕事起こしや単価改善につながる施策の拡充と大胆な財政出動を実施し、労働者・国民の所得を引上げ、購買力を上げる事によって、地域の中小・零細企業の営業も改善させ、地域循環型経済への好循環を生み出し、コロナ禍を脱却する強い経済を作ることにつながると考えます。

以上の趣旨から、下記事項についてご尽力いただきたく要請いたします。

記

1. 今年度の最低賃金については、コロナ禍で、厳しい状況に置かれている労働者の生計費を考慮することや、地域経済振興のため、大幅引な引き上げを行うこと。
2. 地域間格差の解消をめざし地域別最低賃金のA・B・C・Dランクを廃止し、全国一律最低賃金制度を確立すること。
3. 最低賃金を引き上げにあたっては、労働者のくらしと経営改善につながるよう次のとおりとすること。
 - ① 中小企業の社会保険料負担の減額制度を導入するなど、国による直接的な賃金助成の制度を導入すること。
 - ② 現行の業務改善助成金制度について、生産性向上を前提としないものとするなど、要件の緩和、申請手続きの簡素化、助成規模を拡大すること。
4. 地域別最低賃金の決定については、法の主旨に鑑み労働者の生計費を原則とすることを貫くこと。賃金支払い能力をその要素からはずすこととし、法改正を行い最賃決定の仕組みを改善すること。
5. コロナ禍によって明らかになったエッセンシャルワーカーが国民生活にとって不可欠な社会機

能を維持していることを重視するとともに、最賃近傍ではたらく労働者が多い業種であることも加味して、そうした労働者や事業の実態等について審議会場で意見陳述を行うなど、当事者の声が十分に反映されるようにすること。

6. 北海道地方最低賃金審議会においては、議事録等の公開など審議の透明性を高める努力が続けられてきていますが、専門部会などは非公開となっているためリアルタイムで審議の状況を把握することができません。基本的には、すべての審議会・専門部会を傍聴可能とすること。また、コロナ禍ということもあり傍聴制限も行われています。傍聴者もオンライン参加とすれば、場所の問題と感染対策を同時に解決できます。審議会メンバーがオンラインでの参加となっていることをふまえ、傍聴者もオンラインでの参加を可能とすること。
7. 最低賃金審議会の委員の選任は、労働団体の系統の違いに配慮しバランスよく選出すること。地方最低賃金審議会の専門部会の委員選出についても同様とすること。任命しない場合その理由を明らかにすること。また、東北6県の審議会では全労連加盟組織からの意見陳述も公正・平等に実施されているにもかかわらず、北海道の審議会では道労連推薦の意見陳述がこの数年間認められていないことはあまりにも異様です。道労連推薦者を排除せず公正・平等に意見陳述の機会を設けること。
8. 労働基準法違反や最低賃金法違反などの法違反を根絶するため、労働基準監督官はじめ、事務官、技官とも正規職員を中心とした職員体制の拡充強化を図ること。

以上

の車を十分に区取せしむべきこと。
また、この車は、修繕費を自費とする。

6. 本誌編輯部の編輯費は、編輯部の公認する編輯費の範囲内とする。編輯部の公認する編輯費は、編輯部の公認する編輯費の範囲内とする。編輯部の公認する編輯費は、編輯部の公認する編輯費の範囲内とする。

7. 本誌編輯部の編輯費は、編輯部の公認する編輯費の範囲内とする。編輯部の公認する編輯費は、編輯部の公認する編輯費の範囲内とする。編輯部の公認する編輯費は、編輯部の公認する編輯費の範囲内とする。

8. 本誌編輯部の編輯費は、編輯部の公認する編輯費の範囲内とする。編輯部の公認する編輯費は、編輯部の公認する編輯費の範囲内とする。編輯部の公認する編輯費は、編輯部の公認する編輯費の範囲内とする。

以上

2022年6月13日

北海道労働局

局長 友藤 智朗 様

北海道地方最低賃金審議会

会長 亀野 淳 様

日本共産党

元衆議院議員 はたやま 和也

北海道議会議員団長 真下 紀子

札幌市議会議員団長 村上 仁

北海道委員会国政相談室長 佐々木 とし子

最低賃金額の大幅な引き上げと全国一律の最低賃金制度を求める要請書

急激な物価高騰が国民の暮らしに深刻な影響を与えています。ウクライナへのロシア侵略以前からの「アベノミクス」による金融量的緩和が、異常円安をもたらしていることが主な要因の一つです。

暮らしに欠かせない光熱費や食料品などの大幅な値上げの影響をもろに受けるのは、低所得の人、最低賃金に張り付いている非正規などの労働者です。消費税減税とともに、最低賃金の大幅な引き上げが今こそ重要です。

現在の北海道の地域最低賃金（Cランク）は889円で東京都との格差は152円です。全労連の都道府県組織の「最低生計費」試算調査によると、都市部と地方の差はありません。北海道の場合、時給1,400～1,600円必要という結果になっています。コロナ禍でも最低賃金を大幅に引き上げている欧州諸国や韓国同様、日本政府も大幅引き上げを決断すべきです。

日本弁護士連合会は、2020年と21年の最低賃金改定において、中央最低賃金審議会はA～Dの4区分すべてで同額の「目安」を示したことを受け、ランク分けによる目安制度は、「もはや機能不全に陥った」と指摘しました（会長声明、4月22日）。最低賃金の地域間格差の拡大・固定化をもたらしたランク分けを廃止し、全国一律の最低賃金制度とすべきです。

日本共産党は2月、“大企業優遇の減税をただし、内部留保への適正課税で賃上げと「グリーン投資」など国内投資に振り向ける”ことを内容とする政策提言を発表しました。

内部留保課税により10兆円程度（5年間）の新たな税収を確保し、▼その一部を最低賃金を時間額1,500円に引き上げるための中小企業・中堅企業支援に充てる、▼赤字企業も負担している社会保険料等の固定経費を軽減することで賃上げに回るようにする——こと等を盛り込みました。

最低賃金の大幅増額は、北海道と日本経済全体の底上げにもなるものです。そのような立場から、以下、要請します。

【要請項目】

1. 最低賃金を早急に時間額1000円に引き上げ1500円をめざすこと。
2. 生計費原則にもとづく全国一律の制度とすること。
3. 関係省庁等と連携し、中小事業者・中堅企業が最低賃金を引き上げても経営を維持できるよう十分な支援策を講じること。社会保険料の軽減等により赤字企業を含め賃金を引き上げられる環境を整えること。

以上

日本経済新聞

出陣支隊	東京	東京
千原	下真	東京
上	上林	東京
千上	木上	東京

新設の大金庫の開設にともなう金貨の流通

この新設の大金庫は、東京の大手町に開設される。これは、戦後の金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。

大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。

大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。

【日本経済】

大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。

大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。大金庫の開設は、金貨の流通を促進し、金貨の貯蓄を奨励する目的で、政府が開設したものである。

2022年6月14日

北海道労働局
局長 友藤 智朗 様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会長 杉山



2022 年度北海道最低賃金改正等に関する要請書

わが国は、超少子高齢・人口減少という構造課題に直面する中、20年余に及ぶデフレ経済なども相まって、不安定雇用や格差が拡大してきました。加えてコロナ禍により、非正規雇用で働く者などへのセーフティネットの脆弱性が露呈しました。近時の物価上昇の影響は、最低賃金近傍で働く者の暮らしに大きな影響を及ぼしており、その処遇改善はまさに焦眉の課題です。最低賃金近傍で働く者の多くが非正規雇用で働く者であることに鑑みれば、最低賃金制度の果たすべき役割は一層重要性を増しており、今こそ十分な機能発揮が求められています。

2021年度改定の結果、全国加重平均930円となりました。しかし、当該水準では年間2,000時間働いても年収200万円に満たず、北海道の最低賃金である889円は全国加重平均にすら届いておらず、セーフティネットとして不十分と言わざるを得ません。また、地域間格差も大きな課題であり、北海道と最高額の東京都では152円という額差を改善しなければ、地方経済の回復や中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさに拍車がかかることは明白です。

今、求められているのは、雇用の安定とともに、経済・社会の活力の源となる「人への投資」です。最低賃金を引上げ、最賃近傍で働く者の生活の安心・安全を担保することは、その最も重要な要素の1つです。

北海道労働局におかれましては、最低賃金の実効性を担保すべく下記の事項に取り組まれるよう要請いたします。

記

1. 北海道最低賃金について

(1) 労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準への引き上げ

地域別最低賃金は、憲法第25条、労働基準法第1条、最低賃金法第1条を踏まえ、経済的自立を可能にし、人たるに値する生活を営む賃金水準とする必要がある。生存権を確保した上で、労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準への改善を目指した引き上げ額が決定されるよう、事務局として努力すること。

(2) 10月1日発効に向けたスケジュール設定

早期の最低賃金引き上げ発効は全労働者の利益である。北海道地方最低賃金審議会への諮問、専門部会、運営小委員会の開催、および答申の日程設定においては、早期発効に最大限配慮すること。

2. 最低賃金の引き上げに向けた環境整備

(1) 労務費の上昇分の適切な価格転嫁に向けた対応

中小・零細規模事業者においても最低賃金の引き上げが確実に行われるよう、労務費の上昇分が適切に取引価格に転嫁できる環境整備と中小企業・小規模事業者支援策の周知徹底について、北海道経済産業局や公正取引委員会事務総局北海道事務所と連携をはかること。

(2) 業務改善助成金の活用促進

業務改善助成金については、申請手続きの簡素化や周知徹底をはかるなどして、より中小企業・小規模事業者が活用しやすい環境を整備すること。

3. 特定（産業別）最低賃金について

(1) 特定最低賃金の意義・目的の周知および意義・目的を踏まえた審議会運営

特定（産業別）最低賃金制度は、企業の枠を越えた産業別労働条件決定システムとして、労使交渉を補完・代替する機能を有し、基幹的労働者の最低賃金を形成することにより、事業の公正競争の確保に寄与している。特定（産業別）最低賃金の意義・目的を周知徹底するとともに、労使の自主性と役割を尊重し、その取り組みに対して支援すること。

4. 最低賃金の履行確保

(1) 監督行政の強化等

最低賃金の履行確保のための監督にあたる要員の増強等監督体制の抜本的強化をはかるとともに、違反事業所の積極的な摘発や罰則適用の強化など、最低賃金制度の実効性を高めること。また、最低賃金法が適用される労働者か否かを判断する際には、契約の名称ではなく、働き方の実態について徹底した調査の上、適切に判断すること。

(2) 最低賃金の改定額を踏まえた公契約の見直し

最低賃金の改定額を踏まえ、発注済みの公契約の金額を見直すよう、中央府省庁および地方自治体に対し、上申・指導を強化すること。

以上