

2018年2月8日

苫小牧市長
岩倉 博文 様

連合北海道胆振地域協議会
会 長 日西 和広
連合北海道苫小牧地区連合会
会 長 佐々木 修司

地域における雇用対策の拡充などに関する要請書

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、政府が12月8日発表した2017年7-9月期の四半期別GDP速報(2次速報値)では、
実質GDP成長率が前期比0.6%増、年率換算2.5%増と、1次速報値から上方修正され、内需
は上昇局面となっていますが、12月15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、全産業でプラス14と、9月の前回調査から横ばいにとどまっ
ています。消費関連の業況DIは「小売り」「対人サービス」いずれも悪化しており、消費拡大に
向けて賃上げの重要性が増しています。

一方、道内の有効求人倍率は1.18倍(11月)と94ヶ月連続で前年同月を上回り、過去
最長を更新しました。しかし、新規求人の56.5%は非正規求人となるなど、雇用増は非正規
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、
事務および軽作業員では求職数が大幅に上回るなど、雇用のミスマッチが生じています。

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。道内の今春卒業予
定の高校生の11月末現在の求人数は、17,494人と、前年同期に比べ11.6%(1,816人)増
加にあり、求人倍率2.25倍、就職内定率82.3%(前年同期1.6ポイント上昇)と、1986年
3月卒の統計調査開始以来、ともに最高値となっています。引き続き、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、長時間労働、賃金未払
いはじめとしたワークルールに関する相談が多くなっています。「働き方改革」など
の議論においても、長時間労働是正、「同一労働同一賃金」などがメインテーマの一つ
となっており、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。非正規雇用者の大部分は有期雇用という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の拡充

(1) 地域における雇用対策推進体制の確立

- ① 2015年12月に行政と経済団体、労働団体による地方版「政労使会議」、正式名称「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」が設置された。共同宣言では、雇用環境の改善に向けて、1)長時間労働を抑制するための「働き方改革」、2)非正規労働者の正社員転換・待遇改善、3)女性の活躍、4)魅力ある雇用機会の創出の4点の推進に取り組んでいる。

貴自治体においては共同宣言に賛同を表明した上で、これらの具現化に向けて、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」などを拡充し、関係機関との継続的な連携をはかり、雇用の創出・安定に取り組むこと。

- ② 北海道雇用対策協定に基づき、失業率が相対的に高い若年層に向けて、国と道、各市町村が連携し、ジョブカフェやわかものハローワークといった就職支援施設や職業訓練メニューの充実・強化と周知をはかること。

(2) 新卒者の就職支援

- ① 直接雇用による雇用の創出に努力すること。また、新卒者の就職先を確保するため、管内の事業所に対して新規採用の拡大を要請するほか、採用企業に対する助成制度の創設あるいは拡充を検討すること。

- ② 中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐこと。2015年10月より順次施行されている「若者雇用促進法」に基づき、ア.新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供義務化(2016年3月1日施行)、イ.公共職業安定所における一定の労働関係法令違反の求人者について新卒者申込みの不受理(2016年3月1日施行)、ウ.若者の採用・育成に積極的な中小企業(従業員規模300人以下が対象)を認定する制度の創設(2015年10月1日施行)、エ.地域若者サポートステーションの安定的な事業運営(2016年4月1日施行)となっていることから、ハローワークなどと連携をはかること。事業の周知はもとより、経済・業界団体への要請に加えて、会員となっていない企業にも発信し、宣言企業を増やすとともに、「若者雇用促進法」を浸透させ、新卒者を含む若者の雇用・就労環境の改善に努めること。

〔青少年雇用情報〕

分類	情報提供項目の例
①募集・採用に関する情報	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数等
②企業における雇用管理に関する状況	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・所得者数(男女別)
	役員および管理的地位にある者に占める女性割合等
③職業能力の開発・向上に関する状況	研修の有無および内容
	自己啓発支援の有無および内容(※教育訓練休暇制度等にかかる情報を含む)
	メンター制度の有無
	キャリア・コンサルティング制度の有無および内容
	社内検定等の制度の有無および内容等

※ 注：法律としては、学生等から求めがあった場合には、①～③の分類ごとに1つ以上の情報提供が義務づけられる。

※ 出所：厚生労働省「第67回労働政策審議会職業安定分科会資料」より連合が作成

- ③ 若者の早期離職理由の多くが職場環境の問題に起因している。道内の高卒3年以内の離職率は、46.9(前年48.7)%と高い割合にある。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

くするための一層の取り組みとして、新入社員教育時や入社後教育時のフォロー、若者の相談窓口や声・意見を吸収・把握する体制整備、労働法教育の機会、早期離職防止に向けた若者の交流機会の確保などの一層の支援策を講ずること。

(3) 自治体における非正規職員等の不安定雇用の解消

- ① 「地方公務員法・地方自治法の一部改正」の2020年4月施行にむけ、2019年4月から募集活動を行うためには、2018年中には関係条例規則等の制度を確定し、議会審議を行う必要があることから、自治体において早急に着手し、任用実態の調査・把握、制度確立のための十分な検討期間を確保すること。制度の検討にあたっては、労使交渉・合意に基づき決定すること。
- ② 法改正の主旨を踏まえ現在、自治体で働く臨時・非常勤等職員の労働条件の改善を行うこと（引き下げにつながる見直しを行わないこと）。
- ③ 正規職員との職務内容・勤務時間に応じ均衡・権衡をはかること。類似する職務の正規職員に適用される給料表による基本賃金とし、前歴換算を行ったうえで賃金を決定すること。
- ④ 支給できるとされた手当については、すべて支給すること。
- ⑤ 短時間職員の報酬については、手当を含めた時間比例とすること。
- ⑥ 休暇制度について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均衡待遇を行うこと。また、その他の労働条件についても同様の対応を行うこと。
- ⑦ 新たな一般職非常勤職員制度によって必要となる財源については、新たな財源として確保すること。

(4) 現行制度における非正規職員等の処遇改善、不安定雇用の解消

- ① 現行制度における臨時・非常勤等職員の処遇改善、安定雇用確保のため、2014年7月総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」に基づき、賃金・労働条件の適切な取り扱いをはかること。
- ② 雇用年限の撤廃、継続雇用、空白期間の廃止、各種休暇制度の整備を行うこと。
- ③ 臨時・非常勤等職員の最低賃金は、時給1,010円以上とし、正規職員との均等待遇をはかること。また、正規職員の給料表がプラス改定された場合は、少なくとも同様の引き上げを行うこと。
- ④ 通勤費用（費用弁償含む）、時間外勤務手当（追加報酬）について全額支給すること。
- ⑤ 常勤職員との格差是正、均等待遇をはかるため、職務内容、実務経験を踏まえた昇給制度とすること。
- ⑥ 常勤職員との格差是正、均等待遇をはかるため、以下の休暇制度を確立すること。
ア. 年次有給休暇（年次繰り越し含む）、イ. 産前・産後休暇、ウ. 病欠休暇、
エ. 忌引き休暇、オ. 短期介護休暇、カ. 子の看護休暇、キ. 育児・介護休業（休暇）、
ク. 生理休暇、ケ. 夏期休暇、特別休暇
- ⑦ 健康診断について、6ヵ月以上勤務（見込み）・週勤務20時間以上の職員に実施すること。
- ⑧ 雇用保険・健康保険・厚生年金について、法定基準を最低に加入させること。とくに、厚生年金の加入対象が20時間以上に拡大したことを受けて、すべての対象者を速やかに加入させること。

(5) 委託先民間労働者の処遇改善

- ① 「公契約」に基づく民間委託先労働者の賃金・労働条件や受注中小企業における経営の安定を確保するとともに、環境・福祉・公正労働・男女平等参画等に関わる社会的価値を実現するため、「社会的価値の実現に資するための自治体契約制度のあり方に関する基本条例（公契約条例）」を制定すること。
- ② 委託先民間職場から労働基準法・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート法）違反や、労働保険・社会保険の有資格者未加入といった法違反を一掃すること。そのため、自治体として委託先民間職場の労働条件を把握するとともに、法違反があった場合の是正指導や指示に従わない場合は委託先から除外する等の対応をとること。

2. 地域公共交通の維持

- (1) 持続可能な地域公共交通の確立に関する出資については、まちづくりを含めた地域全体の総合的な利益となる「クロスセクターベネフィット」をもたらすものとの認識のもと、公共交通に関わる選任部署・職員の配置・充実をはかること。
- (2) 社会保障・まちづくり担当部局、交通事業者、住民との連携を通じて、交通政策に関する全庁的な推進体制を構築すること。

3. 地域の医療・福祉基盤の整備と地域共生社会の実現

(1) 第7期介護保険事業計画の推進と「地域包括ケアシステム」の構築

- ① 2018年4月迄にすべての市区町村が実施する「在宅医療・介護連携推進事業」については、総合振興局・保健所、関係市町村、郡市医師会等との協力・連携により事業の具体化をはかり、医療と介護の連携による「地域包括ケアシステム」の構築を進めること。
- ② 介護に関わる多くの機関と連携し介護労働者の処遇の向上や介護業界全体の人材確保、職場への定着を図る。また、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく「介護雇用管理改善等計画」および労働基準関係法令などの周知徹底をはかること。
- ③ 「訪問介護生活支援サービス」については、訪問回数のみで判断することなく、利用者の実情に応じて必要なサービスが十分提供されるようにすること。
- ④ 2017年4月に全ての市区町村が新しい介護予防・日常生活支援総合事業をスタートさせたことに伴い、新しい総合事業にかかる事務等を含め高齢者保健福祉に従事する職員を増員すること。
- ⑤ 新しい総合事業については、利用者のサービスへのアクセスを損なわないよう、多様な主体によるサービスの展開・普及を支援すること。その際、安価な報酬によるサービスやボランティアの濫用によって労働者の賃金水準やサービスの質の低下を招かないようにすること。
- ⑥ 地域医療・在宅医療を充実するため、医師、看護師をはじめとする医療従事者の確保に向けて職場環境を改善することとし、時間外労働の削減や業務量に応じた人員配置を行うこと。

(2) 地域福祉の推進

- ① 高齢者福祉、障がい者福祉、児童福祉など制度ごとの縦割りの仕組みを、働く者や市民の地域生活の視点から横断的に連携し、総合的に推進させるため、市町村地域福祉計画を策定

すること。

- ② 地域福祉計画の策定及び改定にあたっては、地域の社会福祉協議会が策定する「地域福祉活動計画」との連携を図るとともに、住民や地域で働く者等の意見を十分反映した実効性ある計画とすること。
- ③ 住宅セーフティネット法（住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律）に基づく「居住支援協議会」を設置し、障害者をはじめ高齢者や低所得者など、住宅の確保に悩む人たちを支援すること。

(3) 災害時における支援体制の整備

- ① 高齢者、障がい者、乳幼児その他の特に配慮を要する（要配慮者）被災者は、一般的な避難所では生活に支障が想定されるため、平時から福祉避難所の設置や専門的支援を準備すること。
- ② 浸水想定区域や土砂災害（特別）警戒区域内における要配慮者施設に対して、避難確保計画の策定や訓練を実施するよう支援すること。

4. 自治体財政の確立

政府が夏ごろにまとめる「経済財政運営の基本方針2018」（いわゆる「骨太の方針」）では、2019年度以降の地方財政（一般財源総額）について方向性が示されることが見込まれるが、必要な財源の安定的な確保に向けて、国への働きかけを強めること。

以 上