

## 連合北海道 「2017 春季生活闘争・当面の取り組み（その3）」

### I. はじめに

1. 連合北海道は、3月9日、「2017春季生活闘争勝利!3.9全道総決起集会」を開催した。ヤマ場に向けて、経済の自律的成長、持続可能な社会を構築するため、月例賃金の引き上げにこだわり、大手と中小及び非正規労働者の格差是正が必要であり、昨年以上の結果を求めて頑張ろうと訴えた。また、「長時間労働の上限規制」と「同一労働同一賃金」の実現を前進させなければならないと呼び掛けた。月例賃金引き上げの要求を掲げ、回答の引き上げに全力を尽くすとともに、その成果を広く社会に波及させる闘いを進めるための決意と態勢を固めた。
2. 連合は、3月13日、第5回戦術委員会を開催し、ヤマ場に向けて以下の点をさらに強調し、ギリギリまで粘り強く交渉に全力を尽くすことを確認した。
  - (1)「経済の自律的成長」実現に向けて、労使は社会的責任と役割を果たすことが求められている。そのためには、月例賃金の引き上げこそが不可欠である。
  - (2)企業の存続と成長のためには「人への投資」が不可欠である。
  - (3)中小企業あるいは非正規雇用で働く労働者の処遇の「底上げ」実現は、喫緊の課題である。
  - (4)労働時間短縮をはじめとする働き方の見直しは、職場を最も良く知る労使こそが取り組まなければならない。
3. すべての組合は、「底上げ春闘」を継続させるためにも、「持続性」「月例賃金」「広がり」「底上げ」に繋がる回答を引き出さなければならない重要なたたかいであることを訴える。そのために各構成産別(単組)、地協(地区連合)が情報を共有しながら、それぞれの回答ゾーンの闘いに結集するよう発信する。

2017春季生活闘争の意義を最後まで堅持し、納得できる回答を引き出すために粘り強く交渉を展開するなど、当面の闘いの進め方について以下のとおり展開する。

### II. 最近の特徴的な動き

#### 1. 経済動向

2017年の日本経済は、内外需の増加を背景に、緩やかな回復の動きが続くと予想されており、2017年度の実質GDP成長率は前年比+1.0%と3年連続でプラス成長を達成する見込みである。しかし、景気のけん引役が不在の中で、持ち直しのペースも緩やかにとどまるといわれている。雇用・所得情勢の改善を背景に、個人消費は緩やかな持ち直しの動きが続くと予想されているが、物価が上昇基調に転じる予測のため、個人消費の伸びを抑制する要因になると見込まれている。企業では、業績の改善が続くなか、研究開発投資が趨勢的に拡大していくと期待されるほか、人手不足を補うための投資、競争力を維持するための投資、維持・更新投資、情報化投資などが行われ、設備投資は緩やかに増加すると考えられている。

一方、日本の経済成長にマイナスの影響を及ぼす可能性がある。メキシコ、トルコ、ブラジルなどの新興国通貨は、米国での金利上昇を受けて、投資資金が引き揚げられるとの懸念から軒並

み下落しており、通貨防衛を余儀なくされている国も出てきている。また、こうした国々では株価も下落しており、景気の悪化懸念が強まっている。このような状況が長く続けば、必ずしも世界経済の拡大が続くとは限らない。さらには、米国大統領の言動や欧州での政治的な混乱などを受けて、金融市場のムードが一変するリスクも否定できない。世界経済の減速懸念が強まり、リスクオフの動きによる円高や世界的な株価の調整などが発生すれば、日本の景気の下振れリスクが高まってくることになる。

これらの経済動向を踏まえ、持続的な経済再生のためには、直接的に実体経済の収益性を高める取り組みを行う以外に道はなく、それは、①企業が期待成長率を高めてさらに投資行動を積極化させるとともに、②雇用・賃金への分配を適正に行い、③収入が増えた家計が消費を拡大する、という「経済の自律的成長」実現の3つのステップの流れが定着することが不可欠である。企業収益を雇用増・賃金引き上げという形で家計に還元し、それを消費につなげていくことがカギを握っている。

## 2. 北海道の情勢

### (1) 経済概況

3月16日、北海道経済産業局は、1月の経済指標を中心とした道内経済概況を発表した。昨年3月から、総括判断は「緩やかに持ち直している」と13ヶ月連続で据え置いた。項目別でも、「個人消費」は、正月の天候が安定していたため、スーパーの正月向け飲食料品の販売が好調だった半面、防寒用品の販売が減少したことなどから「持ち直している」と判断を据え置いた。また、「住宅建設」は、新設住宅着工戸数が、分譲は前年を下回ったものの、借家、持家が前年を上回っていることから「緩やかに持ち直している」と4ヶ月連続で据え置いた。さらに、「公共工事」は、台風被害の本格復旧の発注が始まり、工事受注が増えており、「増加している」に転じた。残る「生活活動」等すべての項目で判断を据え置き、前月同様の概況判断となった。

### (2) 雇用情勢

3月1日、北海道労働局が発表した1月の雇用失業情勢は、有効求人倍率は1.06倍(前年同月は0.99倍)であり前年を0.07ポイント上回り、1月としては過去最高を更新した。月間有効求人数は3.0%増加し、84ヶ月連続で前年同月を上回ったが、新規求人数に占めるパート求人の割合は30.2%(前年同月比1.6ポイント増加)となっている。一方で、新規求職者数は0.2%減少し、13ヶ月連続で前年同月を下回った。新規高卒予定者の1月末の就職内定率は、91.9%(前年同期0.4%上昇)と、1986年3月卒の統計開始以来の最高値となったが、特に、就職未内定者(663人)が多く残されており、卒業シーズンを迎えた今日、一人でも多くの就職内定を得るための道内各企業への働きかけ強化や卒業期を越えての対策が求められる。

## 3. 各産別の取り組み状況

### (1) 中央段階

#### ① 交渉状況

これまでの交渉で経営側は、経済の好循環実現に向けた社会的な要請については一定程度理解を示しているが、世界的な政治・経済の不透明感による先行きの懸念や、足元で収益改善にかげりが見られること、過去3年間の賃上げによる賃金水準の上昇、などを理由に賃上げに対しては慎重かつ、厳しい態度を示している。

すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現のため、連合北海道・構成組織・地協が連携を強め、以下の点を強く主張し、要求趣旨に沿った回答を引き出すべく、粘り強く交渉を展開していく。

1) 「経済の自律的成長」実現に向けた労使の社会的責任と役割を果たすために、月例賃金の継続的な引き上げにより、個人消費を喚起することが必要である。超少子高齢化・人口減少、労働力不足という構造問題を抱える中で、人材育成と働く者のモチベーションを高めることは、企業・産業の存続と発展のため、ひいては日本経済の成長のためにも不可欠である。

2) 雇用形態の違いのみを理由として、労働条件などに不合理な差異を設けることは許されない。非正規労働者の雇用の安定と処遇改善は、自社の存続と競争力強化のために不可欠である。

とりわけ改正労働契約法の施行から2018年4月で5年となることに鑑み、非正規労働者の雇用安定の確保に向けた取り組みを進めていく。

3) 道内企業の99.8%(15万1123社)、従業員数の81.7%(98万6910人)が中小企業で働く仲間であり、その処遇改善を欠いては、道内経済の成長はおぼつかない。労働条件の改善や、企業の存続と発展のためにも、サプライチェーン全体が生み出した付加価値を、生み出した労働者のもとへ適正に分配されなければ、経済の自律的成長は実現しない。

そのために、連合北海道、構成組織、地協、単組が連携を強めるとともに、大手組合は、グループ、関連会社労働組合の支援を進め、交渉力の強化をはかっていく。

## ② 要求状況集計

連合は要求提出を原則として2月末日までに終えるよう構成組織・単組に要請してきた。

2月27日現在、3,243組合(42.4%)が要求を提出した。このうち平均賃金方式で月例賃金引き上げの要求を掲げて交渉を展開している組合は、2,405組合(昨年同時期比30組合の増)である。うち、300人未満の中小組合は1,553組合(同38組合増)である。要求水準は全体で8,828円(3.03%)、中小組合は7,914円(3.21%)となっている。企業収益の動向をみつつ、すべての組合が「経済の自律的成長」実現に向けて、労働組合が果たすべき社会的責務を十分に認識したうえで、月例賃金の継続的な引き上げにこだわった要求を行ない、粘り強く交渉を行っている。また、非正規労働者の雇用の安定や処遇改善、また、男女平等実現の取り組みなどと併せ、「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みが拡大している。

### (2) 北海道段階

① 2017春季生活闘争へのエントリー登録組合は、3月17日現在、17産別5地協224組合(昨年の同時期：15産別5地協243組合、最終7月：361組合)となっており、昨年より19組合減少している。「全ての労働者」対象という視点から、昨年を超えるエントリー拡大を求め、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、引き続き、各構成産別・単組、地協全てが結集することを呼び掛ける。

② 各産別においては、第1先行組合回答ゾーン(3月13日～17日)には、UAゼンセンAグループ、自動車総連、運輸労連、JR総連、JAM北海道、電力総連、紙パ連合、JR連合、フード連合など、9産別36組合が、第2先行組合回答ゾーン(3月20日～24日)には、自動車総連、私鉄総連、UAゼンセンBグループ、基幹労連、電機連合、電力総連、JAM北海道、全国ガス、フード連合、全造船など、10産別57組合が、さらに、中堅・中小集中回答ゾーン(3月25日～31日)には、UAゼンセンCグループ、自動車総連、情報労連、電力総連、基幹労連、JAM北海道、電機連合、フード連合、全国ガス、全労金、紙パ連合、地域ユニオンなど、11産別72組合が

回答指定日を配置して、交渉を展開している。

- ③ 第1、2先行組合及び中堅・中小集中回答ゾーンの闘いが、その後に控える中小回答ゾーン(4月中)の地場の闘いを牽引する役割をも担うこととなるため、先進的な取り組みに期待を寄せるとともに、要求獲得の後押しができるよう支援・連携体制を強化する。

### Ⅲ. 当面の闘いの進め方(ヤマ場にむけた取り組みについて)

#### 1. 第1先行組合回答ゾーンの取り組み

第1先行組合は、3月17日時点で、平均賃金方式773組合の回答額は6,270円(去年同期比▲71円)となった。うち、300人未満の中小労組405組合の回答額は5,139円(去年同期比▲87円)となり、規模間格差が縮小している。一方、非正規労働者の賃上げは、時給(組合数44組合)で23.65円(去年同期比▲2.30円)、月給(組合数18組合)は5,359円(去年同期比+284円)となり、正規労働者を上回る回答を引き出している。連合は、第1先行組合の回答引き出しを受け、第2先行組合や中小組合の回答引き出しに向け、3月15日発信した中央闘争委員長アピール【資料1】にもとづき、続く、中堅・中小組合はもとより、未組織を含めたすべての働く者の賃金引き上げに確実に波及させなければならない。

#### 2. 第2先行組合回答ゾーンの取り組み

3月20日(月)から24日(金)までに回答を引き出す予定の第2先行組合は、第1先行組合の回答内容を踏まえて、労働者の生活の維持改善を可能にするような回答を引き出すよう全力を尽くし、中小組合および地場組合の3月内決着に繋げていく。

#### 3. 中小組合・地場組合支援、非正規労働者に係る取り組み

中小組合および地場組合の諸要求を実現するため、中小共闘に参加する構成組織は、「格差是正、底上げ」、「均等待遇の実現」に向け、単組の交渉の支援・指導を徹底する。

#### 4. 集計について【資料2】

連合は、2017春季生活闘争の3月13日～17日までの第1先行組合回答ゾーンの第1回回答集計を3月17日10時〆切で集計を行った。平均賃金方式では773組合が回答を引き出した。これは昨年同時期の711組合を62組合上回っている。また、組合員数比でも225,582人(1,483,815人)の増加である。回答額(組合員数加重平均)は6,270円、2.06%(去年同期比▲71円、▲0.02ポイント)であった。このうち昨年と比較ができる355組合では、6,207円、2.04%で、昨年より+8円、+0.05ポイントとなっている。また、300人未満の中小労組では、回答を引き出した組合は、140組合で回答額は5,594円、2.10%となり、去年同期比+18円、▲0.02ポイントであるが、規模間格差は縮小している。一方、非正規労働者の賃金引き上げは、単純平均で時給23.65円(去年同期比▲2.30円)、月給5,359円、2.60%(去年同期比+284円)となっており、正規労働者を上回る改善を果たしている。さらに、賃金以外でも、所定内労働時間の短縮や非正規労働者の処遇改善などが実現している。

現時点での最大の特徴は、4年連続の賃金改善と底上げが実現していることである。この流れが継続するよう、交渉中の組合を支援していくとともに、春季生活闘争がもつ社会的コンセンサス作りの機能拡大に向けて取り組みを進めていく。

なお、次回第2回回答の集計は、3月24日に第2先行組合回答ゾーン集計結果を、3月31日に中堅・中小集中回答ゾーン集計結果をそれぞれ発表する予定。

## 5. 北海道段階

中小組合は、4月を解決促進ゾーンとし、連合北海道・闘争委員会として、4月18日に、第3回中小・パート共闘会議を開催し、相場波及に向けた意思統一を図り、遅くとも4月末までに北海道における地場組合の賃金交渉を終え、道内の未組織やパート・非正規労働者の賃金・労働条件改善に向けた環境づくりに努力していく。

### (1) 現在、第2先行組合、来週から中堅・中小集中回答ゾーンに入り闘いは続く

3月13日～17日までの第1次ゾーンの賃上げ交渉で妥結した組合は、UA ゼンセンAグループ4組合、電力総連1組合、運輸労連8組合、JR総連1組合、JR連合1組合、フード連合1組合、JAM北海道1組合の合計18組合となった。

また、賃上げ回答・妥結額は加重平均で、5,581円(2.04%)、去年同期比▲1,662円(▲0.45%)となっている。規模別集計による特徴的な点は、300人未満の中小労組10組合で、2,741円、1.27%(去年同期比▲842円(▲0.34%))に対して、300人以上の労組8組合で、5,783円、2.10%(去年同期比▲2,276円、▲0.49%)となり、現時点で全国の妥結結果と異なる内容で推移している。

個別労組においては、UAゼンセン3組合(DCMホームマックユニオン、マックスバリュ北海道労働組合、イオン北海道労働組合)、フード連合1組合(木田製粉労働組合)で前年実績を上回る回答を引き出した。特に、優秀な若手、中堅の人材確保に努める観点から、イオン北海道労働組合、木田製粉労働組合(99人以下の中小労組)では定昇を含めた2%を超える賃上げ回答を勝ち取る妥結となっている。同時に非正規労働者の時間給についても、マックスバリュ北海道労働組合で28.3円(3.33%)、イオン北海道労働組合では25円(2.79%)の引き上げを勝ち取っている。

また、運輸労連8組合は、厳しい交渉を展開してきた。バラツキはあるものの月例賃金の引き上げにこだわった結果、昨年並みを維持し、さらに、夏季一時金は前年額を10,000円～30,000円上回る回答を引き出した。

一方、3月20日～24日までの第2次ゾーンの賃上げ交渉で妥結をめざしている組合は、自動車総連22組合、私鉄総連20組合、UA ゼンセンBグループ2組合、フード連合4組合、JAM北海道2組合、電力総連2組合、電機連合2組合、基幹労連1組合、全国ガス1組合、全造船1組合の合計57組合を予定し、精力的に交渉を展開している。さらに、3月末までに解決を目指す自動車総連20組合、UA ゼンセンCグループ10組合、電力総連9組合、基幹労連5組合、全国ガス5組合、情報労連4組合、フード連合2組合、紙パ連合2組合、電機連合1組合、JAM北海道1組合、全労金1組合、地域ユニオン12組合の計72単組が回答指定日を配置して、交渉を展開、決着をめざしている。

連合北海道は、中小・地場を取り巻く厳しい情勢下にあつても、第1次先行グループの闘いは、UAゼンセン加盟3組合、フード連合加盟1組合を中心に、ベースアップ(賃金改善)を4年連続で獲得し、非正規労働者の賃金引き上げも、正規労働者を上回る改善を果たしている。

過年度消費者物価指数がマイナスの中で、連合の掲げる月例賃金の引き上げにこだわる闘いを進めてきた結果の妥結内容と言える。「底上げ春闘」2年目として、第1先行組合の回答を、後続の第2先行組合及び中小集中回答ゾーン並びに中小回答ゾーンへの波及効果を促さなければならない。

連合は、「サプライチェーン全体が生み出した付加価値が、生み出した労働者のもとへ適正に配分されなければ、経済の自律的成長は実現しない」ことを、労働組合の無い経営者にも訴えていく。我々組織労働者が、月例賃金の引き上げにこだわる闘いを進め、すべての労働者・地域への「広がり」「底上げ」をはかることによって、GDPの6割を占める個人消費の回復につなげていく。そのために各構成産別(単組)、地協(地区連合)が情報を共有しながら、中堅・中小集中回答ゾーン及び中小回答ゾーンの闘いに結集するよう発信するものである。

## (2) 中小・地場共闘・非正規労働者の処遇改善・格差是正に向けた取り組み

中小・パート共闘会議で確認された課題の獲得に全力をあげる。

中小企業と大企業の規模間賃金格差を解消しなければ、中小企業の労働者の生活は一層厳しさが迫られる。サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現により、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げと非正規労働者の時間給引き上げにこだわるたたかいを進める。

### ① 産別の取り組み

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。

#### 【中小企業の月例賃金要求水準の目安】(その2再掲)

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。「大手準拠・大手追従」の構造を変えていくためにも、賃金の引き上げ率や額だけではなく、仕事の量や質に応じた賃金水準か否かにこだわる取り組みを進めていく。

1) 中小の賃金カーブ維持分(4,500円)

2) 連合加盟組合全体平均賃金水準(約30万円)の2%相当額(6,000円) 計 10,500円以上

#### 【非正規労働者の賃金要求水準の目安】(その2再掲)

1) パート時給1,000円 時間給37円の引き上げ

2) 月給制は、正社員との均等処遇の観点から2%以上

#### 【非正規労働者の総合的な労働条件向上に向けて】(方針及びその1・2の再掲)

##### 〈雇用安定に向けた取り組み〉

1) 正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進

2) 無期労働契約への転換促進など

##### 〈均等処遇に関する取り組み〉

1) 一時金の支給

2) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み

3) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応

4) 有給休暇の取得促進

5) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。

6) 再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み

についての要求実現に全力をあげる。

### ② 地協の取り組み(その2の再掲)

「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、非正規

労働者の時間給引き上げをめざす取り組みに全力を挙げる。

「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、人手不足が懸念される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。行動時期は、中堅・中小集回答ゾーン(3月25日～31日)または、中小回答ゾーン(4月中)の期間中に実施する。行動終了後、やり取りの内容を連合北海道へ文書で報告すること。

### ③ 連合北海道の取り組み

#### 公正取引委員会北海道事務所及び中小企業庁(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正な取引がある。中小企業では、取引先からの受注減少や打ち切りを恐れ、泣き寝入りせざるを得ないところが多く、実際、その多くが価格引下げを断れていない。連合は、2014年1月から消費税の価格転嫁拒否等の行為に関する通報窓口を開設し、公正取引の実現に向けた取り組みを継続している。連合北海道も、公正な取引慣行の実現に向け、3月3日の経済5団体との労使懇談会における要請に続き、マスコミ媒体も活用しながら、以下の日程で、公正取引委員会、経済産業局への要請行動を展開する。

1) 要請日時:2017年4月10日(月)①10時30分 ②14時00分 ※ 各30分程度

2) 要請場所:①公正取引委員会北海道事務所 5階 会議室

(中央区大通西12丁目 第3合同庁舎 Tel 231-6300)

②経済産業省北海道経済産業局 特別会議室

(北区北8条西2丁目 札幌第1合同庁舎4階南 Tel 709-1783)

3) 参加者: 杉山事務局長、永田組織労働局長、栗田フード連合本部・政策局局长、布施フード連合北海道・東北ブロック局長、大磯UAゼンセン北海道支部常任、勝又・小野寺・馬場 組織労働局次長

①公正取引委員会北海道事務所

内田所長、筒井総務課長、小笠原下請課長、石井総務課総務係長

②経済産業省北海道経済産業局

●●産業部長、●●中小企業課長、●●同課長補佐

4) 要請内容:別途作成の要請書のとおり

### (3) 闘争体制の構築

闘争本部として、闘争指導、支援・激励、情報提供などを目的に、オルグ・集会参加等を積極的に取り組む。また、期間中「闘争ニュース(現在2号)」「妥結情報2号」などを発行し、産別・単組・地域との連携、意思統一をさらに強めることとする。

## IV. 働き方改革の実現に向けて(総実労働時間縮減に向けた取り組み)

(1)毎月勤労者統計調査による2016年の道内の一般労働者(常用労働者のうち、パートタイムを除いた労働者)の年間総実労働時間は、前年に比べて9時間減少し、2,042時間(所定内1,885時間、所定外158時間)となったが、全国平均に比べて19時間長く、長時間労働は改善されていない。厚生労働省が2016年11月に実施した平成28年度「過重労働解消キャンペーン」では、

監督実施事業場7,014事業所のうち、違法な時間外・休日労働があり、是正勧告書が交付されたのは、2,773事業所(39.5%)にも及んでいる。道内でも、北海道労働局が重点監督を実施した265事業場のうち、193事業場(72.8%)で何らかの労働基準関係法違反が確認された。特に、違法な時間外労働が109事業場(41.1%)と最も多く、このうち、約6割を占める62事業場では、月100時間を超える時間外労働の実態が判明し、これらを含めて、北海道労働局は、是正に向けた指導を行ったと発表した。

(2)一方、3月13日夕刻、経団連と連合は、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」【資料3】を取りまとめ、安倍総理に報告した。連合は、以下のとおりの事務局長談話を同日、発出した。

1. 「労使合意」は、2月14日の「働き方改革実現会議」において、安倍総理から「胸襟を開いての責任ある議論を労使双方にお願いしたい」とされたことを受けて、2月下旬から経団連と連合が協議を重ねてきた成果である。長時間労働の是正に向けて、罰則付の時間外労働の上限規制という労働基準法70年の歴史の中での大改革に労使が合意したことは、きわめて意義が大きい。検討は再び有識者会議としての「働き方改革実現会議」に委ねられるが、本合意内容が3月末の「実行計画」にしっかりと盛り込まれ、速やかに法改正の実現に向かうことを切望する。
2. 「労使合意」は、過労死・過労自殺ゼロの実現と、女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不退転の決意で取り組む、とした。その上で、[1]労働基準法に時間外労働の上限規制を明記すること、[2]勤務間インターバル制度の努力義務化、[3]パワーハラスメント防止等、過労死等を防止するための対策、[4]労働政策審議会における検討、[5]見直しにあたっての検討規定、を内容としている。時間外労働の上限規制だけでなく、勤務間インターバルやパワーハラスメント防止対策など、連合が求めてきた政策を一定程度、盛り込むことができた。
3. 一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限としての、「単月100時間」に関しては、「100時間以内」か「100時間未満」かで、労使の意見は平行線をたどった。今後、安倍総理の意向を踏まえた最終決断・再検討を経ていくこととなる。時間外労働の上限規制は、あくまでも「これ以上働かせてはならない」というものである。「労使合意」においても、特別条項を適用する場合に、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的の上限に近づけることの重要性を示している。「ここまで働かせてもよい」との誤解を生じさせないようにすることが、極めて重要である。
4. 長時間労働の是正に向けては、「時間外労働の限度基準」(大臣告示)から適用除外とされている業務の扱いも課題である。建設事業や自動車運転の業務なども、今回の上限規制を適用とすることが必要である。連合は、職場の声を結集して、すべての労働者が健康で働き続けられる労働時間制度の実現に取り組む。同時に、構成組織、地方連合会、連合本部が一体となって、労働時間のルールを社会全体に広げていく運動を展開する。

#### 【産別・単組の取り組み(①～③はその1、2の再掲)】

- ① 十分な休息時間の確保に向けて、24時間につき原則として11時間の休息時間(勤務間インターバル)規制<終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保>の導入に向けた労使間協議を展開する。
- ② 会社からの申し出により、特別条項付き36協定を適用する場合は、年間上限時間の設定と休



息時間規制を導入する労使間協議を行うこと。

- ③ 36協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議を行うこと。
- ④ コンプライアンスの徹底はもちろんのこと、「2017春季生活闘争 職場点検活動のポイント」などを活用し、職場における労働時間管理と年次有給休暇の取得状況の点検とともに取得率向上に向けた環境整備・計画的付与制度導入などを実施し、働き方改革を進めていく。

## V. 運動の両輪としての政策・制度の実現

### (1) 中央段階(第193通常国会への対応)

実質生活の向上をはかるために、2017春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」で掲げた項目や、現在開会中の第193通常国会における「最重点法案」として位置付けた9法案を中心に、政策・制度実現の取り組みを社会的に広がりのある運動として、「クラシノソコアゲ応援団!RENGO キャンペーン」行動を粘り強く取り組んでいく。

### (2) 北海道段階

#### 「クラシノソコアゲ応援団!RENGOキャンペーン」と連動した取り組み(その2再掲)

1月20日に召集された第193通常国会では、政府予算案・税制改正関連法案や育児・介護など社会保障に関わる各種法案に加え、「高度プロフェッショナル制度」の創設や「裁量労働制の対象業務の拡大」など、働く者の命と健康を脅かしかねない課題も挙がっている。

連合は、昨年10月から今年の通常国会終了までを取り組み期間とした「クラシノソコアゲ応援団!RENGOキャンペーン」を展開し、広く社会の声を集め共感の輪を広げる【社会への運動】と同時に、連合686万人組合員の運動への参画【職場での運動】を高め、「ヨコの広がり」と「タテの深掘り」により、社会のうねりをつくりだしていく運動を進めている。

3月22日から各地域(地協)において、「街頭宣伝行動」と「街頭アンケート」の取り組みが実施されている。既に取り組んでいる「長時間労働是正」に向けた職場からのメッセージ写真(フォトメッセージ)「集めよう、届けよう、働く私たちの声」にも結集するよう呼び掛けるものである。

また、3月22日の連合北海道執行委員会で確認した「5月連休明けの取り組み」にも最大限結集するよう発信する。特に、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」については、「ここまで働かせてもよい」との誤解を生じさせないようにすることが極めて重要である。連合北海道は、長時間労働の是正は、単なる規制の強化や掛け声だけでは実現できないため、仕事量の削減や仕事のあり方まで言及させる必要がある。働き方改革が実行あるものとなるためにも、世論喚起の取り組みも含めて、構成組織、地域協議会は、タテヨコの連携、効率的な発信力の強化により、具体的な「行動」を広げる運動に結集するよう提起する。

#### 【 5月連休明けの取り組み 】

- ① 街頭宣伝活動と街頭アンケートの実施／3月22日(水)～5月31日(水)

※各地区メーデー等でも取り組む。

- ② 全道キャラバン行動の実施／5月10日(水)～6月7日(水)29日間

- ③ 働き方改革シンポジウムの開催 — 雇用社会崩壊、労働法制改悪を許さない —

日時 2017年5月10日(水)18時15分～20時00分

場所 ホテルロイトン札幌3F「ロイトンホールD」

規模 200人 ※動員要請は別途通知

次第	18:15	開会(司会)	齊藤 副事務局長
	18:17	主催者挨拶(5分)	出村 会長
	18:25	基調講演 (30分)	浅野 北海学園大学法学部教授
	19:00	鼎談(60分)	
			連合北海道出村会長(仕切り役)
			浅野 北海学園大学法学部教授
			北海道中小企業家同友会札幌支部 宇佐美支部長
	20:00	閉会(司会)	齊藤 副事務局長

## VI. 当面の日程(北海道の取り組み日程)

### (1)交渉日程

- 第2先行組合回答ゾーン =3/20-24
- 中堅・中小集中回答ゾーン =3/25-31
- 中小回答ゾーン =4/中

### (2)闘争委員会

連合北海道第5回闘争委員会(第7回執行委員会) 4月19日(水)10:15  
 連合北海道第6回地協事務局長会議 4月19日(水)13:30

### (3)解決促進ゾーン=「地場 解決促進集会」

渡島地協 4月24日(月)18:00～ 函館国際ホテル  
 石狩地協 4月27日(木)18:30～ エルプラザホール

### (4)第2回 産業別部門連絡会

A部門【金属・機械】<第3回> 5月18日(木)16:00～/連合北海道5F会議室  
 B部門【資源・化学・エネルギー】 4月 6日(木)13:30～/連合北海道5F会議室  
 C部門【流通・食品・建設・一般】 4月 7日(金)13:30～/連合北海道5F会議室  
 D部門【交通・運輸】 4月 7日(金)16:00～/連合北海道5F会議室  
 E部門【情報・サービス】 4月 6日(木)16:00～/連合北海道5F会議室

※ 第3回連絡会の開催は、5月9日(火)～18日(木)の間で開催(予定)

### (5)第3回中小・パート共闘会議

4月18日(火)15:00～/連合北海道5F会議室

※ 連合本部第1回中小共闘担当者会議の開催は、4月14日(金)13:30(予定)

以 上

2017 春季生活闘争アピール

# 底上げに向けた今後の取り組みについて

## ～ 賃上げをすべての働く者へ ～

本日、2017 春季生活闘争における最初のヤマ場を迎えた。

今次闘争では、「底上げ春闘 2 年目」として、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続させることを主張している。経営側は、世界的な政治・経済の不透明感がもたらす先行き懸念や 3 年連続の賃上げによる賃金水準の上昇、物価水準などを理由に、賃上げに対しては最後まで慎重かつ厳しい態度を取り、交渉は難航した。しかし組合は、「経済の自律的成長」実現に向けた労使の社会的責任や人への投資が企業の存続と成長に寄与することを訴え、賃金の引き上げを求め、粘り強く交渉を行ってきた。結果、本日現在 4 年連続して賃上げの回答を引き出している。回答水準にばらつきはあるものの、4 年間賃上げを積み上げた意義は重いものがある。交渉継続中の組合にエールを送り、また追い風となる成果である。

我々は、すべての働く者の処遇の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をめざしている。そのためには、本日までに示された回答内容を、続く中堅・中小組合はもとより、未組織を含めたすべての働く者の賃金引き上げに確実に波及させなければならない。第 5 回戦術委員会確認事項を踏まえ、以下の事項に取り組むことを要請する。

### 記

1. 先行する組合が引き出した回答内容を賃上げのうねりとしてあまねく波及させるために、交渉中の組合は 3 月決着に向けて全力を尽くす。また、非正規労働者の雇用の安定と処遇の改善に向けて、正規・非正規の同時決着をめざす。
2. 構成組織は、交渉中の単組に対する訪問オルグなど、要求趣旨に沿った回答引き出しに向け全力を尽くす。大手組合は、グループ・関連会社組合の支援を強化する。
3. 地方連合会は、地場共闘のもとで構成組織の地方組織と連携し、中小・地場組合の交渉を支援するとともに、回答内容などの情報共有をタイムリーに行う。加えて、成果を地場における賃金相場の底上げに波及させるため、効果的なアピールや情報提供を行う。

連合は、構成組織、地方連合会、単組との連携を強め、月例賃金引き上げの流れを継続させるべく、波及の強化をはかっていく。

2017 年 3 月 15 日  
日本労働組合総連合会  
中央闘争委員長  
**神津 里季生**

2017年3月17日（金）

《問い合わせ先》  
総合労働局  
総合労働局長 須田 孝  
直通電話 03 (5295) 0517  
代表電話 03 (5295) 0550

報道関係者各位

## 2017 春季生活闘争 第1回回答集計結果について

2017 春季生活闘争につきまして、3月17日（金）午前10時時点で取りまとめた第1回回答集計結果を次の通りご報告いたします。

### 【概要】

- 2月の要求提出以降、厳しい交渉環境の中で各労使が真摯に交渉を重ね、15日のヤマ場を含む第1先行組合の回答ゾーンである今週（13～17日）、多くの組合が4年連続となる月例賃金の改善原資を獲得した。
- 集計結果は6,270円・2.06%（去年同期比▲71円・▲0.02ポイント）であった。300人未満は5,139円・2.06%（同▲87円・▲0.01ポイント）であり、率では全体に等しく、規模間格差は縮小している。また全体・中小とも、回答を引き出した組合数は、昨年同時期を上回っている。
- 非正規労働者の賃金引上げは、単純平均で時給23.65円（同▲2.30円）・月給5,359円（同284円）となっており、正規を上回る改善を果たしている。
- 賃金以外でも、所定労働時間の短縮や非正規労働者の処遇改善などが実現している。
- 現時点の最大の特徴は、4年連続の賃金改善と底上げが実現していることである。この流れが継続するよう、交渉中の組合を支援していくとともに、春季生活闘争がもつ社会的コンセンサス作りの機能拡大に向けて取り組みを進めていく。

### 今後の公表予定

3月24日（金）	第2先行組合回答ゾーン集計結果	記者会見（16:00 予定）
31日（金）	共闘推進集会（14:30～16:00）	
	中堅・中小組合集中回答ゾーン集計結果	記者会見（16:00 予定）



## 1. 賃金引上げ

①平均賃金方式 (集計組合員数による加重平均)

平均賃金方式	2017回答(2017年3月17日集計)			昨年対比	2016回答(2016年3月18日集計)		
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃 上げ計	定昇相当込み賃 上げ計		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃 上げ計	定昇相当込み賃 上げ計
	773 組合 1,483,815 人	6,270 円	2.06 %	▲ 71 円 ▲ 0.02 ポイント	711 組合 1,258,233 人	6,341 円	2.08 %
300人未満 計	405 組合 41,271 人	5,139 円	2.06 %	▲ 87 円 ▲ 0.01 ポイント	376 組合 40,131 人	5,226 円	2.07 %
~99人	236 組合 10,919 人	4,526 円	1.92 %	6 円 ▲ 0.04 ポイント	205 組合 8,963 人	4,520 円	1.96 %
100~299人	169 組合 30,352 人	5,359 円	2.10 %	▲ 109 円 0.00 ポイント	171 組合 31,168 人	5,468 円	2.10 %
300人以上 計	368 組合 1,442,544 人	6,309 円	2.06 %	▲ 74 円 ▲ 0.02 ポイント	335 組合 1,218,102 人	6,383 円	2.08 %
300~999人	163 組合 97,697 人	5,638 円	2.05 %	▲ 362 円 ▲ 0.06 ポイント	155 組合 90,912 人	6,000 円	2.11 %
1,000人~	205 組合 1,344,847 人	6,367 円	2.07 %	▲ 49 円 ▲ 0.01 ポイント	180 組合 1,127,190 人	6,416 円	2.08 %

※ 2017年と2016年で集計対象組合が異なるため、「引上げ額」と「引上げ率」の昨年対比は整合しない。

【参考1】 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計	2017回答(2017年3月17日集計)					
	集計組合数 集計組合員数	額		率		
		計	賃上げ分	計	賃上げ分	
	429 組合 999,383 人	6,946 円	1,349 円	2.27 %	0.43 %	
300人未満 計	163 組合 19,810 人	5,766 円	1,341 円	2.18 %	0.51 %	
~99人	79 組合 4,112 人	5,776 円	1,458 円	2.22 %	0.56 %	
100~299人	84 組合 15,698 人	5,763 円	1,311 円	2.17 %	0.49 %	
300人以上 計	266 組合 979,573 人	6,977 円	1,349 円	2.27 %	0.43 %	
300~999人	113 組合 68,127 人	5,878 円	1,278 円	2.14 %	0.47 %	
1,000人~	153 組合 911,446 人	7,086 円	1,355 円	2.28 %	0.43 %	

【参考2】 【参考1】のうち、昨年 と同一の組合での比 較	2017回答(2017年3月17日集計)					
	集計組合数 集計組合員数	額			率	
		計	定昇相当分	賃上げ分	計	定昇相当分 賃上げ分
	355 組合 915,129 人	6,207 円	5,293 円	914 円	2.04 %	1.74 % 0.30 %
300人未満 計	140 組合 17,717 人	5,594 円	4,506 円	1,088 円	2.10 %	1.69 % 0.41 %
~99人	64 組合 3,300 人	5,630 円	4,513 円	1,117 円	2.13 %	1.70 % 0.43 %
100~299人	76 組合 14,417 人	5,586 円	4,505 円	1,082 円	2.09 %	1.68 % 0.41 %
300人以上 計	215 組合 897,412 人	6,219 円	5,309 円	910 円	2.04 %	1.75 % 0.30 %
300~999人	96 組合 57,427 人	5,707 円	4,616 円	1,091 円	2.07 %	1.66 % 0.41 %
1,000人~	119 組合 839,985 人	6,254 円	5,356 円	898 円	2.04 %	1.75 % 0.29 %
【参考2】組合の 2016回答		「計」の 昨年対比			率	
		計	定昇相当分	賃上げ分	計	定昇相当分 賃上げ分
	8 円 0.05 ポイント	6,199 円	5,365 円	1,016 円	1.99 %	1.75 % 0.33 %
300人未満 計	18 円 ▲ 0.02 ポイント	5,576 円	4,588 円	1,032 円	2.12 %	1.74 % 0.40 %
~99人	▲ 212 円 ▲ 0.10 ポイント	5,842 円	4,726 円	1,116 円	2.23 %	1.81 % 0.42 %
100~299人	71 円 ▲ 0.01 ポイント	5,515 円	4,557 円	1,013 円	2.10 %	1.72 % 0.39 %
300人以上 計	7 円 0.05 ポイント	6,212 円	5,380 円	1,016 円	1.99 %	1.75 % 0.33 %
300~999人	107 円 0.05 ポイント	5,600 円	4,492 円	1,167 円	2.02 %	1.62 % 0.42 %
1,000人~	1 円 0.06 ポイント	6,253 円	5,441 円	1,005 円	1.98 %	1.76 % 0.32 %



## 1. 賃金引上げ(続)

②個別賃金方式 (組合数による単純平均)

個別賃金方式	2017回答(2017年3月17日集計)				改定前水準 到達水準
	集計組合数 集計組合員数	引上げ額	引上げ率		
A方式35歳	71 組合	870 円	0.31 %	278,417 円	
	62,202 人			279,234 円	
A方式30歳	72 組合	727 円	0.29 %	247,072 円	
	34,968 人			247,798 円	
B方式35歳	67 組合	7,517 円	2.78 %	270,292 円	
	34,555 人			277,809 円	
B方式30歳	60 組合	7,747 円	3.30 %	234,986 円	
	23,718 人			242,734 円	

【注】

A方式: 特定した労働者(たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職)の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

B方式: 特定する労働者(たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職)の前年度の賃金に対し、新年度(勤続と年齢がそれぞれ1年増加)いくら引き上げるかを交渉する方式。

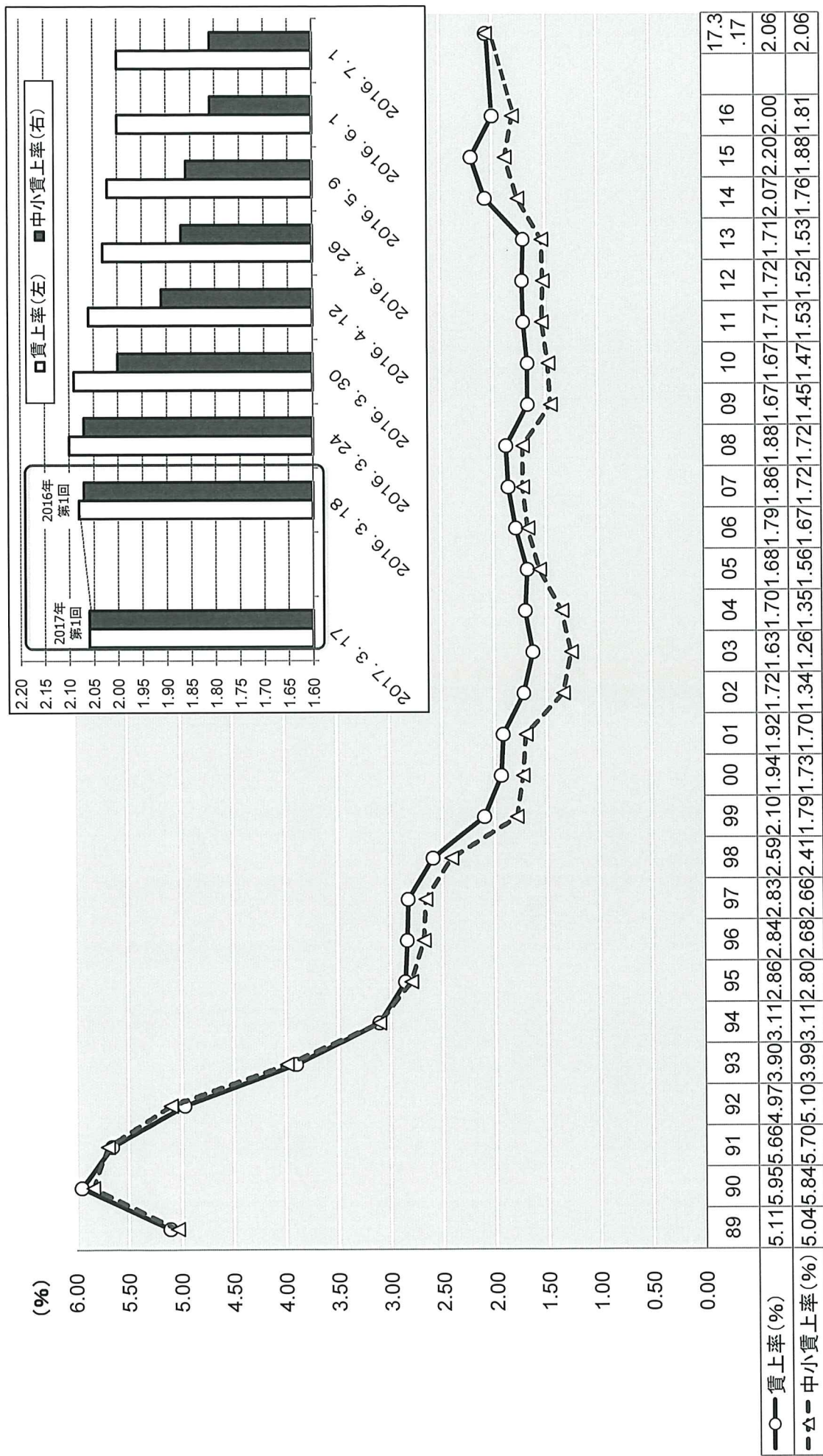
## 2. 非正規労働者賃金引上げ

時給	2017回答(2017年3月17日集計)			昨年対比	2016回答(2016年3月18日集計)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給
単純平均	44 組合	23.65 円	978.77 円	▲ 2.30 円	54 組合	25.95 円	1,016.48 円
	325,559 人	19.34 円	949.73 円	0.42 円	285,224 人	18.92 円	937.71 円
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)
	単純平均	18 組合	5,359 円	2.60 %	284 円	26 組合	5,075 円
加重平均	11,193 人	4,954 円	2.39 %	▲ 180 円	22,472 人	5,134 円	2.56 %





# 平均賃金方式での賃上げ状況の推移



(注)1989～2016年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

## 時間外労働の上限規制等に関する労使合意

2017年3月13日

日本経済団体連合会と日本労働組合総連合会は、働き方改革を強力に推し進め、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図ることで、過労死・過労自殺ゼロの実現と、女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不退転の決意で取り組む。

両団体は、罰則付きの時間外労働の上限規制導入という、労働基準法 70 年の歴史の中で特筆すべき大改革に合意した。その際、労働組合に属さない労働者の保護や中小・零細企業の対応可能性なども考慮した。

政府には、働き方改革実現会議が近く取りまとめる実行計画に、下記の合意内容を盛り込むことを要望する。

なお、労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を充たすうえでの最低基準を定めたものであり、労使はその向上を図るよう努めるべきとされている。特別の事情により「特別条項」を適用する場合でも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月 45 時間、年 360 時間の原則的上限に近づける努力が重要である。

個別企業労使には、このことをしっかり確認し合いながら、自社の事情に即した時間外労働の削減に不断の努力を求めたい。

### 記

#### 1. 上限規制

時間外労働の上限規制は、月 45 時間、年 360 時間とする。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、

- ①年間の時間外労働は月平均 60 時間（年 720 時間）以内とする
- ②休日労働を含んで、2 ヶ月ないし 6 ヶ月平均は 80 時間（\*）以内とする
- ③休日労働を含んで、単月は 100 時間を基準値とする
- ④月 45 時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする

以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。

さらに、現行省令で定める 36 協定の必須記載事項として、月 45 時間を超えて時間



外労働した者に対する健康・福祉確保措置内容を追加するとともに、特別条項付 36 協定を締結する際の様式等を定める指針に時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力規定を盛り込む。

(\*) 2 ヶ月ないし 6 ヶ月平均 80 時間以内とは、2 ヶ月、3 ヶ月、4 ヶ月、5 ヶ月、6 ヶ月のいずれにおいても月平均 80 時間を超えないことを意味する。

## 2. 勤務間インターバル制度

終業から始業までに一定時間の休息時間を設ける、勤務間インターバル制度を労働時間等設定改善法及び同指針に盛り込む。また、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。

## 3. 過労死等を防止するための対策

過労死等防止対策推進法に基づく大綱を見直す際、メンタルヘルス対策等の新たな政府目標を掲げることを検討する。職場のパワーハラスメント防止に向けて、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。

## 4. 労働政策審議会における検討

上限規制に関する詳細については、労働政策審議会で検討する。

## 5. 検討規定

法律施行 5 年経過時において、法律の施行状況や過労死等労災認定の状況、長時間労働の削減状況、企業活動への影響（特に中小・零細企業）などに基づき、労働時間法制のあり方全般について検討を行うこととし、その旨を労働基準法附則に記載する。

以 上

一般社団法人日本経済団体連合会

会長 榊原 定征

日本労働組合総連合会

会長 神津 里季生

## 時間外労働の上限規制等に関する政労使提案

今般、日本労働組合総連合会(連合)、日本経済団体連合会(経団連)の両団体が時間外労働の上限規制等に関して別添のとおり労使合意したことを受け、内閣官房・厚生労働省、連合、経団連の3者は、実行計画の取りまとめに向け、以下の通り、働き方改革実現会議に提案する。

1

## 時間外労働の上限規制

### <原則>

- 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

### <特例>

- 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間を年720時間(=月平均60時間)とする。
- かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける。
- この上限については、
  - ①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならないとする。
  - ②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。
  - ③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

2

## 時間外労働の上限規制

- 他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

## パワーハラスメント防止対策、メンタルヘルス対策

- 労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。

3

## 勤務間インターバル制度

- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

## 見直し

- 政府は、この法律の施行後5年を経過した後適切な時期において、この法律による改正後の規定の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

4

雇用対策等「社会的キャンペーン行動」地域の声

地域の産業や課題について	地元の雇用は、役場・農協・漁協などが大きい。	道北自治体
	利益還元の意味でも、期末手当を出すように指導している。	道南経済団体
	農業はよくなってきていて、農産物のブランド化（くりりんかぼちゃ、王様しいたけ）が成功したが、漁業はできていない。	道南経済団体
	近隣観光地の冬は、体験型観光メニューが多く、潤っている。	道南経済団体
	道内には、機械、化学、情報技術の企業が非常に少なく働く場が無い。	道南高校
	大卒でもなかなか入れない大企業、中途採用を一切行っていない企業に、就職させることも出来ている（高校を指定した求人がある）	道南高校
	企業は新幹線開業の効果を利用して、どのように活力を見出していけるのが、課題。	道南経済団体
	東北から工場が移ってきたが、職員はほとんどが移ってこなかった。地元でも集まらずに外国人労働者を40名受け入れている。職員を集めるため、工場所在自治体の紹介をするバスツアーを組んでいる様子。	道南自治体
	地元企業の多くは、経営に切羽詰まっているのが現状。雇用・労働条件までいかない。	道北経済団体
	ここ数年で会員120社減。地域の景気は国が思うほど良くなっていない。	道北経済団体
	経営改善や人手不足により賃上げをする・検討する企業もあるが、中小や業種によっては、まだまだその環境になく踏み切れない企業が多い。	道北経済団体
	人口減・流出、地域経済活性化、人材育成、事業継承は、当市だけではなく、全国的な共通課題（大都市除く）であり、商売ができる素地が求められる。	道北経済団体
	仕事がないわけではない。仕事に色をつけなければ仕事はある。	道央自治体
	ミニトマト栽培事業では、昨年度は8億円、今年度は10億円目標にしている。しかし、パート労働者が確保できない。そのことから外国人労働者を雇用したい。パートで働きたくても子供を預ける施設がない。	道央経済団体
	毎年最低賃金上がるのは、経営者としては大変厳しいものがあるとの声を聞く。	道央経済団体
	以前は賃貸住宅がコンスタントに建設されていたが、今は近隣都市から通う形も多い	道央経済団体
	年間で40万社が事業を辞める中、倒産は1万社で残りは廃業。経営者は儲からなければ辞めてしまうだけ	道央経済団体
	求人数はさほど増えておらず、求職者の転出が増加している状況	道央自治体
	働き口が少ない現状が第一とは思いますが、都会志向があると思う。家賃が高いことも一因か	道央経済団体
	公共事業が100億程度あるが、永久的に安定するわけではなく、事業所は正規での採用に踏み切れない	道央経済団体
	果樹、ホタテ業で人手不足。特にホタテ漁師の間ではホタテ格差が深刻な状況。	道北自治体
	来年度の職員採用は、大卒2名、高卒1名、保育士5名。介護職場の職員が不足しているのので利用入所者を制限せざるを得ない。	道北自治体
	平成29年度の事務系の新規採用者は、地元採用も含めて4人を予定している。最近では大企業志向が強く、公務員受験が減ってきている。	道央自治体
	この春から畜産農家で17名の正規雇用者が採用される予定。	道北自治体
	農業ばかりでなく商業でも後継者不足が深刻。	道央経済団体
	トマトのハウス栽培の規模拡大によりパート雇用の増員を期待	道南自治体
人口減少に伴い、事業継承が出来ない会員が増え、廃業する会員もいる。	道南経済団体	
働き手不足	人材がいない。東北に流れている。	道北自治体
	農家では非常に人が足りなく、時給1,000円くらいで募集をかけている	道南自治体
	近隣のゴルフコースではキャディ不足。夏はキャディ、冬はホテル内でリネン交換、皿洗いなどをする通年雇用にしなないとなかなか人が集まらないが、ホテル内作業は地元社団法人が請け負っており、玉突きになる可能性もある。	道南自治体
	サービス業が多く人が足りない。賃金を上げなければ人が来てくれないという認識は広まっているが、中々投資ができない。長引く地域経済低迷の歪が今あらわれている。	道北経済団体
	労働力確保のためにも、ベア等を検討、最賃を上げている。商工会議所では、時給を1000円にしている。旅館は、1,500円でも集まらない。	道南経済団体

商工会に人手不足の相談は無いが、働き手が不足している実感はある。農業は人手不足となっており、通年雇用は出来ないが、これまでは、6ヶ月程度だった雇用期間を、7～8ヶ月にまで延ばしている	道南経済団体
基幹産業である農業の人手不足も深刻。過去に外国からの研修を100名規模で実施していたが、昨今は集まらない。	道北自治体
水産加工では外国人労働者を雇っている。	道南経済団体
水産加工では外国人労働者を約30名、農業にも外国人労働者が入っている。	道東自治体
役場、協同組合、加工場（外国人労働者が多い）は人手不足。自治体の高校に通う生徒は全員が地元自治体の出身者	道東自治体
大手・中小の賃金（初任給）の差の影響は大きい。中央と地方の実質賃金で考えれば大きな差ではないともし、就職先を選ぶ段階で影響する。	道北経済団体
人手不足・雇用のミスマッチが大きな課題。特に介護スタッフ。人材確保へは政策などの検討が必要。	道北自治体
建設業その他、技術職も不足。若者の関心がなくなっている。現場体験を行いながら魅力を伝えている	道北自治体
水産加工業では機械化が進んでいるが人手がいない。そのため、外国実習生を受け入れている。	道央自治体
建設業界では、工業高校卒業者の採用が困難なことから、普通高校卒業者を採用し、地元で育てることを行っている。型枠大工の慢性的な人手不足との声を聞く。	道央自治体
管内の自治体に（介護）施設があるが、人が集まらない。仕事が増え子どもはやりたいが親が止めるケースが多い。	道東自治体
ホテルや飲食は人手不足。	道南経済団体
建設業からは、人手不足と聞いている。	道央経済団体
季節労働者については、通年雇用化を進める	道央経済団体
雇用対策本部で各部長が各企業を回り、離職防止といった観点から対応を進めている	道央自治体
新規求人は建設業で増加しているがその他全体的に減少傾向。職業別の求人・求職は、事務系に求職者が集中し技術系が不足	道央自治体
水産加工、建設業は内定がでて、親が納得しないケースがある。	道東経済団体
大企業の名前だけで就職して、期待外れからやめる人がいるとの声を聞く。	道央自治体
（建設業界への）女性の採用も考えるが、職場環境の整備が課題。出産や育児など。	道東経済団体
若者は休みがしっかり取れないと入ってこない。賃金はある程度あるが、休みが取れず希望者が少ない。季節的には冬は多く休めるが…。高校女子の希望はあるが受け入れ側が答え切れしていない。	道東経済団体
人手不足が深刻。建設事業が増えてきたが、災害復旧に回される	道東自治体
労働力確保が課題。建設業・運輸業での人の確保。	道東経済団体
人手不足が深刻。高齢化しており、若年者が不足	道東経済団体
建設関連業では、過去に人材を手放しており仕事が増えた今になって人材不足が深刻になっている	道央経済団体
基本給、住宅など各種手当を正規職員並みにしないといい人材は集められないと考える	道央経済団体
自治体内全体で、働き手が不足している。	道北自治体
全体的に人手不足。企業や事業所で賃金改定などをして入るが、人を繋ぎとめられない。	道央経済団体
毎年、職員（新卒者）を採用したいが応募がない。	道北自治体
基幹産業の農業・漁業は人手が不足しており、建設業従事者を農業・漁業への支援対策として考えている。	道北自治体
今の若い人は綺麗なところで働きたがる傾向がある。建築、建設、介護の求人は多いが集まらない要因のひとつではないか。職種によって集まり方が違うのが現状。	道央経済団体
新卒者の未内定者（70名弱）に対し、個別対応を行っている	道央自治体
就職内定率は昨年より落ちてきている。また、再雇用制度があるため採用枠は減ってきている。	道央経済団体
保健師をはじめ有資格者の募集が無い。	道北自治体
障がい者施設の学園も人手不足。	道北自治体
各種企業の人材確保は難しいのが現状	道北自治体

		人材不足の現状では、過大な賃上げよりも雇用の安定をまず重視すべきでは。	道央経済団体
		振興局では中堅職員が少なくなっている、市町村に抜かれる	道東自治体
		職員数のしぼりがある（交付税との関係？）なか、仕事量は増えている。必要な民間との連携は検討するが、地域公共サービスを担う自治体として行きすぎとならぬよう慎重に対応する。	道北自治体
		若い人がいない。役場職員を希望する者も少ない。管内連合の採用試験は地元の若者を採用する点で課題ある。	道南自治体
		求人に対する応募が少なく、医療・介護はじめ臨職でも応募者いない状況。地元企業が少ない、企業誘致も物流面で課題がある。	道南自治体
		正職員の絶対数が足りない。市町村の合併時期に行われた国の職員定数調査（平成17年くらい）において、186名（実際に必要な職員は210名）と把握され、職員を増やすことはできない。総務省による職員定数の再調査を行って欲しい。	道南自治体
雇用状況について	求人について	ハローワークの求人票には、2週間以内に結果まで出すことが記載されている（申し合わせ事項となっている。）	道南高校
		道内の企業の求人票は、昇給や賞与が有となっても何か月分か記載されておらず、具体的な数値を記載して欲しい。本州は比較的記載されている。	道南高校
		管内の有効求人倍率は1.02倍、高卒内定率92.7%（12月末）	道南自治体
		求人は多数きている。スマホやパソコンをもちいて、自宅でも求人票を見ることが可能、様々な条件で検索が出来る。	道南高校
	定着について	看護学院、短大があり若者はコンスタントに入ってくるが、定着しない。	道央経済団体
		高卒の3割が3年以内に辞めており、技能・技術職が不足	道央経済団体
		就職後3年間の離職率は20%。離職の理由は、心身の問題が多い。	道南高校
		内定者向けの就職セミナーを開催し、就職前の心構えや基礎知識を養っている	道央自治体
		就職した企業に訪問した結果、2割くらいは退職している。1年で1割（7～8名）辞めている。中には、1日で辞めた稀なケースも。生徒には、やめる前に連絡するように伝えている。	道南高校
		建設業は、採用しても休みが無いためすぐにやめる。	道東自治体
		新卒者における心の病の対処法について苦慮している。本人が初めて体験する社会の厳しさにギャップを感じてメンタルになってしまう子が多い。	道東自治体
		ハローワークでは管内高卒入社3カ月目にアンケートを実施し、「リアルボイス」として諸会議に活用している。そこには諸課題の答えが潜んでいる。	道北経済団体
		離職の「7・5・3」現象は続いている。	道北経済団体
		労働実態調査をもとに、更に踏み込んで、退職理由からの原因究明が必要。先輩がいる会社では退職も少ない。	道北経済団体
		早期離職調査を3年毎に行っている。（次回はH29年3月31日）	道南高校
		25%が3年以内に離職（前回調査）。地元の離職者は、学んだ技術を生かせない。本州はホームシック等にかかる子もいるが、福利厚生が手厚く、また、ある程度の覚悟を持って就職しているため、やめる子は少ない。	
		子ども（本人）、家庭、企業など広い視野で、離職の原因把握に努めるとともに、若手への研修の充実、管理者との意見交換など取り組んでいく。	道北自治体
		採用後のミスマッチ予防でインターンシップを行っている	道央自治体
		就職後の定着指導として内定者に向けたセミナーを開催	道央自治体
		工業大学からの定着目標を10%として昨年掲げたが、目標に至らず。	道央自治体
介護職の離職率が高い。とくに 地方町村に多い	道北自治体		
自衛隊、短大があることの経済効果は大きい。もう少し定着したらありがたい	道央経済団体		
若者の早期離職防止として就職活動に対する教育や企業での就労体験など仕事への理解を深める取り組み。入社後の離職防止対策としてカウンセリングや無料労働相談を実施	道央自治体		
近隣自治体に農業高校・工業高校があるが地元で定着しない	道東自治体		
早期離職の傾向があり、新人教育の難しさを感じている事業所が多い	道央経済団体		
商工会議所主催の新入社員合同研修を実施。連合の役員に講師を依頼。新人教育はどこの事業所でも苦慮。コミュニケーションについて話をいただけるとありがたい。	道央経済団体		
早期離職の傾向がある。2～3年で辞められると投資をしているのと同じなので企業には大ダメージ	道央経済団体		

	地域から海外進出を検討するなかで、現地からの研修受け入れも集まらない状況であり、東南アジアの賃金・労働条件も上がっている。	道北経済団体
	雇用対策含め、各業界団体・会員企業との懇談、各部会協議など行っている。どこも人が足りないのが実態。	道北経済団体
	働く女性が増えていることから、産休・育休・介護休など、出来るところから働きやすい環境づくりに努めていく	道央自治体
	新規雇用対策として、地元企業が30歳未満の高卒者を採用し、6ヶ月以上雇用すれば、一人につき年間10万円を支給（今年度は7人～8人対象）している。また、今年度は学歴を撤廃した。HPを活用してPRもしている。	道央経済団体
	人口3.5万人の年で雇用対策は難しいが、学生1～3年生に対しセミナーを実施している	道央自治体
	企業間の連携・交流へ取り組みを検討中。1～3年の若手対象のセミナー・交流など。	道北経済団体
	日本海漁業の振興でU・Iターン促進。自治体内で挙式すると50万、地元の材と大工で新築すれば100万円支給する制度など地元定着策を実施。	道南自治体
	地元就職の促進・定着に向け経済団体への求人要請。建設業の人材確保に向けたキャリアアップ事業の導入、建設協会との意見交換を実施するとともに学校にも売り込み。地元企業発見フェアの開催（10ブース）。	道南自治体
	雇用の課題として、少子高齢化は深刻。ものづくりの街として、小さいころからものづくりに対する認識を高めたい。	道央自治体
雇用 助 成 制 度 に つ い て	キャリアアップ助成金制度は、有効だとは思いますが内容がわかりづらい。働き方改革支援センターという問い合わせ先があるのはありがたい。	道央経済団体
	キャリアアップ助成金は7月くらいから2度、告知を行ったが、手続きが煩雑で利用しているかは、不明。	道南経済団体
	キャリアアップの人材育成コースは使いにくい。中長期的キャリア形成訓練は、訓練期間が長すぎる。Off-JTは、訓練を受ける人間のカバーをする職員がいない。技術をもちたい求職者が少ない。	道東経済団体
	労働者は労働者の権利を知らずに雇われている。北海道商工会議所連合会では権利の周知にマンガを作成している。	道北経済団体
	キャリアアップ助成金はわかりづらい。働き方改革センターが出来たのは朗報 労安方改正により2015年12月から義務化されたストレスチェックは大いに必要あり。形がわかりやすいのは労働時間の制限だが、心的部分の把握も必要だと感じる	道央経済団体 道央経済団体
労働 条 件 等 に つ い て	介護職場と庁舎の非正規職員の処遇を議会で指摘され、改善してきた。	道北自治体
	賃金は人事院勧告に準じた形で行っている	道東自治体
	賃金は労使の協議で決めていくもの。	道東自治体
	臨時・非常勤職員は行政を支える一員であり、処遇改善へ少しずつ進める。	道北自治体
	臨時・非常勤職員は300名ほど。自治体財政も厳しいが、非正規の力が必要でもあり、処遇改善を検討する	道北自治体
	賃金・労働条件の改善は必要で、出来る企業は手当てでも何でもどんどん改善すべきだが、肝心の企業本体を潰しては本末転倒。	道央経済団体
	就業規則についての相談もよくあるが、社労士に相談する形をとっている	道央経済団体
	無期雇用転換の5年ルールは勘違いされやすい。会員へ周知していきたい	道央経済団体
	無期雇用転換への5年ルール、認識が薄いかもしれない。周知していきたい	道央経済団体
	正職員との率は違うが、非常勤職員にも夏・冬の手当てを支給している。（条例で定めている）	道南自治体
	嘱託職員及び臨時職員の処遇改善については、正職員の給与改定に基づき、平成29年4月1日から賃金改定を行う。なお、嘱託職員には、昇給制度がある。	道央自治体
	嘱託職員の処遇改善を行ってきている。今年も他自治体の状況を見て。	道北自治体
	自治体の臨時職員（一般事務職）の時給を897円にした（有資格者は1000円）。	道南自治体
	嘱託職員の処遇改善については、今後、労組とも相談して改善に努めたい	道北自治体
臨時・非常勤職員の賃金・報酬、業務内容・労働時間は過去からみれば改善してきているが、更に進めていく必要がある。	道北自治体	
自治体の臨時職員に1.2ヶ月の期末手当を出している（年収200万超えている）	道東自治体	
非正規職員の賃金を昨年、改善した	道南自治体	

	季節労働者の雇用対策については、通年雇用促進協議会の中で対策したい。	道北自治体
	嘱託職員の処遇改善を行ってきているが、介護職場では、人手不足が慢性的。	道北自治体
	契約締結時に賃金や労働条件など含め、適正な労働環境の確保を求めている。	道北自治体
	非正規職員の処遇改善については、H28年度に200円程度改善した。	道北自治体
	役場の嘱託職員の処遇改善は、3年連続で行っている。	道北自治体
就職 支 援 ・ 指 導	地元どんな企業があるのか知られていない。企業見学会などを開催し知ってもらいたい	道央経済団体
	ワークルール教育は行っていない。生徒のメンタルを強くし、生徒が長く働き続けることに重点を置いている。高卒は、求人票に記載の無い業務もある程度やらなければいけないという意識付けを行っている。	道南高校
	5年前から商工会と連携し道立高等養護学校卒業生の就職支援を実施。年27～29名の卒業生の多くは近隣自治体の施設等に就職。役場の嘱託職員として採用(年1名)した後、民間に就職する道も。農業(ミニトマト)と商工業で通年的に働く場を確保したい。そのため今年4月からを社団法人で設立し、養護の卒業生を雇用して仕事先に派遣する事業を開始する。同様の組織は、近隣自治体にもある。	道南自治体
	地方創生総合戦略で地元高校生にアンケートしたところ地元で働きたい人が多いとの結果に。地元の人を2人以上雇用した企業に60万/人を助成し社保・雇用保険への加入を支援する制度を創設。既存の事業所でも支給対象。	道南自治体
	市外に出て行く多くの人が、地元の企業を知らない(先生含む)現状。地元企業を知ってもらう取り組みを進めていく	道央自治体
地 元 就 職 な ど	役場採用は3～4名。	道北自治体
	地元に残したい希望もあるが、卒業生が活躍できる企業が少ない。	道南高校
	高卒者の内定はほぼ確保されたが、ミスマッチもある	道北自治体
	高校の就職内定率は100%だが、進学組は都市部で勉強して、3年～4年後に戻ってきて、家を継ぐケースが多い	道央自治体
	地元商業高校の生徒の半分は就職。商工会議所で就職説明会の開催も企画検討していたが、地元就職希望者が10名にも満たない状況で、開催意義がないと判断し中止。ハローワークに協力を仰ぎ、企業を対象に求人募集の出し方についての説明会を開催	道央経済団体
	高卒就職率は100%、しかしながら地元で仕事が無く残れない状況	道央経済団体
	関東の大学と提携、5カ国で衛星打ち上げを研究、雇用の創設を目指す	道南自治体
	就職希望者が59名で56名(6名が管外)に内定が出ている。昨年は就職率100%、ほとんどが道南の地元で就職	道南高校
	市内の初任給は、14～15万程度。都心部の求人票を見せながら、アパートを借りて生活できる水準か、生徒に指導している。	道南高校
	地元漁協・農協では新規採用がない。女性の結婚相手となる若い男性が働ける場所が必要。役場では年5名位新規に職員採用しているが、再任用が定数に入ると新採できなくなる怖れがある。企業誘致にも力を入れている。	道南自治体
	卒業予定者197名、就職希望91名(内定88名)、進学希望106名。就職先は、銀行、農協、ホテル、販売、サービス、事務、自衛隊等。例年は、就職希望者のほうが多いが、今年は親の意向もあり、公務員や看護師を目指すための進学が多い。75～80名が市内に就職。	道南高校
	卒業予定者240名、就職希望者174名(内定173名、管内は44名、道内は50名、道外が72名、公務員7名)、進学66名。一番多いのは工業専門分野への就職。	道南高校
	進学希望者に対し、就職時のUターンにも繋がるよう企業に関する説明会を実施	道央自治体
	インターンについては、学校で取り組んでおり定着しているが、地元企業が知られておらず、地元での就職セミナーが開催できないか模索しているところ。	道央経済団体
	就職希望者で工業系(建築)は13名のうち8名が地元企業予定(建設土木関係)。商業系(情報ビジ)は22名のうち14～5名が地方に就職予定、のこり6～7名は地元就職。市役所1名、介護職1～2名、後は小売業関係。	道北高校
	学校指定求人など、本州の企業から毎年募集がある。地元へ就職簿希望する親もいるが、本州の大手への就職を第一と考える親が多い。	道南高校
各企業は採用が難しいのが現状。市内経済の問題が大。地元金融機関においても高卒の募集が無い状況。	道北経済団体	



		卒業生は16名、大学進学3名、専門学校5名、就職7名で、そのうち1名が地元漁協に採用予定。	道北高校	
		道北自治体農業高校の生徒1名が町内企業に就職。	道北自治体	
	学生 の 受 け 入 れ		新入学生は10数名程度。新入学の生徒確保に向け、道内中学120校を訪問してきた。	道北高校
			道北管内の中学卒業生は、全体で2割程度が管外の高校に入学している。流出分の生徒は、管内の高校に管外から入学している。	道北高校
			大卒が8月にスライドするので、採用数の確定が遅くなり、高卒求人を見せられないといわれている。	道南高校
			公開授業や体験入学を行っているが、商業高校を理解している中学校教諭が少ない。経験や理解している教諭が増えると生徒も商業高校を理解し、選択機会が増えると思う。	道北高校
			地元中学の生徒の入学が少ないのは、小中学校の先生も地元高校の意識が少ない。	道北高校
			企業より、生徒のSNSによる情報発信、情報管理の徹底を求められているほか、研修や・課題提出を求めるケースも。	道南高校
	財 政 支 援		道立高校を町全体で支援（生徒寮）を行っている。これまで270名が寮生活をおこなってきたが、220名が札幌方面からの生徒。	道北高校
			介護職場に就職する場合、在学中に支援員研修資格等の受講に金銭的な負担（6～7万円）がある。行政、採用企業の支援制度が必要である	道北高校
そ の 他		在学中の生徒は積極的に各種資格取得を目指す、家庭負担を軽減する支援が何らかの形で必要である。	道北高校	
		キャンパス校は学校存続として必要。遠隔授業は生徒が減ると有効。	道北高校	
		中高一貫教育を実践。教育の充実を図るため全生徒対象にタブレットの購入。 高校進学率は高い。	道南自治体 道北自治体	
医 療 に つ い て	医 療 従 事 者 と 地 域 医 療 の 確 保		国保病院に操出を行っているが今後、財政負担で行政運営全般に影響が出てくる。公立病院に対する国の支援が求められる。	道北自治体
			医師の確保は勿論、医療スタッフの確保も難しいのが現状。	道北自治体
			看護師については、派遣会社から数名の派遣を受け入れて維持しているのが現状。	道北自治体
			高校に看護科を作ってはどうか	道東自治体
			道立病院への支援対策について地域医療を守る立場から行っていきたい。	道北自治体
			地域包括ケアシステムの関係について、介護部会・医療部会と共に連携して対応	道央自治体
			市立病院の単年度黒字化を目指すことが重要。医師の確保に向け取り組みたい	道北自治体
			道立病院をセンター病院に位置付け近隣自治体を診療所化する構想のもと、道立病院を今の場所に開設したのにも関わらず、現在、医師が不足し機能していない。病院に回復期や慢性期病床を設けるなら金を出してもいい。	道南自治体
			民間による高齢者サロンの活動。自治体には2診療所と1公立病院・1民間病院があり医療は割と充実している（合併前の医療機関がある）。今後、公立病院改革プランを作成する。国保病院など昭和30年代から開設され、地域医療を守ってきた歴史と経過がある。	道南自治体
			医療では、道立病院の医師確保など提供体制の充実、病院をセンター病院とした圏域の地域医療確保が課題。	道南自治体
公 共 交 通 に つ い て	ラ イ ド シ ェ ア 等 に つ		「過疎地の医療介護連携」でモデルケースに指定された。医療・介護の多職種で連携会議を開催している。	道南自治体
			東胆振ではベッド数が足りない傾向。ベッドの色付けが現状にあっていない。介護と医療の連携について医師会を中心に進めている	道央自治体
			今年度から道北方面の乗り合いタクシーを試験的に行う予定。2月に町民説明会を行った。	道北自治体
			自治体とバス会社との連携により自治体内の交通は何とか確保しているが、バス会社の経営は厳しい。新たな供給方法も検討が必要になることも考えられるだろうが、当面はライドシェアの考えはない。	道北自治体
			ライドシェアについて、地域公共交通会議で検討していきたい	道央自治体
			ライドシェアや乗り合いタクシーなど、今後、検討していきたい。	道北自治体
			様々な課題はあるが、観光案内や定年退職後の働き方としての可能性は探していきたい	道央自治体
	近隣の自治体で行われる乗り合いタクシーについて研究をしていきたい。	道北自治体		
	ライドシェアは、自治体として考えはない。	道北自治体		

い て	ライドシェアは、行政として考えていない	道東自治体	
	ライドシェアは問題点もある。慎重に取り扱っていく	道北自治体	
	連合の要請は安全面など理解できるが、高齢化が進行する中、住民との認識は一致させることは難しい。	道南自治体	
	路線バスを運行する会社から補助を強いられる。「ライドシェア」について要請の趣旨は理解するが、地域公共交通の確保にとって全国一律の規制でいいのかとの思いがある。	道南自治体	
	ライドシェアについては、地方公共交通全体のあり方にかかわってくる。慎重に取り組まなければならない。	道東自治体	
公 共 交 通 空 白 区 に つ い て	専門病院への受診など、公共交通の空白地区に対しての対策が急務。	道北自治体	
	地元バス会社を守ることは大切であるが、自治体内空白地区の解消に向け協議をすることが必要である。利用者を増やす方策も検討が必要。	道北自治体	
	高齢者の足である公共交通の確保に悩んでいる。交通手段の確保に向け検討している（タクシー事業者が無い）。	道北自治体	
	デマンド型の検討、病院をはじめ集合施設等への移動手段の検討、公共交通の改善・推進に力を入れたい。担当課で住民アンケートを行い、住民ニーズや要望などを把握して公共交通の検討に活かしていく。	道北自治体	
	廃線後の早朝・夕方のタクシー利用は概ねJR利用者。	道北自治体	
高 齢 ド ラ イ バ ー	空白地の公共交通対策では、利用者が少ないことから、29年度は70歳以上の高齢者にタクシーチケットを20枚予算化する。	道北自治体	
	高齢ドライバーの課題について、地域公共交通会議で検討していきたい	道央自治体	
交 通 網 整 備 等	人口の約35%が高齢者で、75歳以上のドライバーに対する交通違反時の対処が厳しくなることで、運転免許がなくなった場合の移動方法の確保等の対策を検討していく	道央自治体	
	R232号線の強靱化について、第2ルートの整備が必要。関係官庁に要望している。	道北自治体	
	R232号線の越波による通行止め解消に向け、強靱化の対策を国へ要望している。	道北自治体	
	JR 深川・留萌間については、今後、国・道等の動きを注視して関係する自治体とも連携を進めていくことになる。現時点でのコメントは差し控える	道北自治体	
	JR問題については、町民の足を確保するために引き続き取り組んでいく。	道央経済団体	
	国の制度に基づき新年度、自治体全域をカバーする公共交通計画を作成する。現在、路線バス・福祉バス・患者バスなど4系統8地区に運行。	道南自治体	
	高校生・高齢者が利用する路線バスには国と自治体でそれぞれ助成しており自治体の負担が重い。自治体は高校生への交通費を補助している。	道南自治体	
	地域公共交通会議を設置。バス会社に自治体が助成し通院・通学の足の確保を図るも、高校生は乗らない人が多い（自家用車の送迎）。高齢者の運賃半額を補助。	道南自治体	
JRが12月4日に廃止となり、廃線後のまちづくりについて住民と共に進めていく。	道北自治体		
政 策 等 に つ い て	公契約条例については今後、調査・研究を行いたい。	道北自治体	
	ビルメンテナンスなどの清掃協会の反対がある	道東自治体	
	公契約条例について理解はするが、企業の考え方など課題があると考え	道北経済団体	
	建設関係の資格要件を健康保険、厚生年金・雇用保険のすべてに加入していることを条件とした	道央自治体	
	公契約条例については、議会から質問があり、担当部門と建設協会とで検討している。	道央経済団体	
	商工会議所、地元企業などと情報確認をする中で検討。	道北自治体	
	防 災 対 策 な ど	防災・減災について、過去に豪雨災害があったことから、支援制度や支援名簿の作成と全町内の防災診断を行う計画。	道北自治体
		道から防災拠点である庁舎（昭和45年建設）の対策を指摘されているが、財政の関係から建替えは非常に厳しい。	道北自治体
		災害発生時における情報発信や町内会との連携のもと取り組んでいる。近隣の火山の活動状況を把握し、市民観光客の避難について対応方法を検討	道央自治体
		ハード（設備）・ソフト（情報等）両面で対策を実施	道央自治体
昨年の大風10号で、想定外の事象が発生。今後の課題として対応策を整備していく		道央自治体	
要配慮者の情報の取扱いを含めて町内会と連携をとっていく	道央自治体		

	福祉避難所の拡充への検討を行う。	道北自治体
	土砂災害や河川氾濫の危険箇所の把握に努めるが、1地域に集中しており、なかなか進んでいないのが現状	道央自治体
	南西沖地震など、大きな災害を受けていることから、全住宅に防災無線を設置し、情報の早期徹底に努めている。	道南自治体
	台風10号で被災した、災害弱者対策としては自治会との連携強化を図っている。	道南自治体
	地域防災組織の結成に力を入れている。福祉避難所の指定も行っている（近隣住民センターなど）。年度内に日本海津波に備え、ハードマップの見直し実施	道南自治体
	住民避難場所は、高台にある中学校となっている。しかし避難支援者を含む高齢者などの非難支援が課題である。	道北自治体
	役場庁舎が海岸から200メートルも無い	道北自治体
	消防署は、改築にあわせ高台への移動を検討	道北自治体
	防災・減災の関係から避難場所の移動など冬期間の問題などについて、今後、住民訓練などを実施して検証を行う予定。	道北自治体
	防災無線を全戸に設置しているが、アナログをデジタルに変更する為3.3億円の自治体負担が発生する。先行したことが裏目になった。	道南自治体
	高齢者の見守り活動として地域自治会との連携強化を図っている	道南自治体
	防災計画の改正めざす。福祉避難所は手つかずで先ず協定締結したい。危険箇所が120以上あり、基礎調査をH31年度までに修了したい。	道南自治体
	防災・減災については、防災無線のデジタル移行（H34年）に合わせて今後、市民へどのような形で情報を出すか検討	道北自治体
財政について	町財政は比較的に健全に行ってきた。今後はソフト面から町内経済を意識した見直しを行っていく予定。	道北自治体
	補助金がカットされ厳しい状況。合併特例債も底をついてきている。	道央経済団体
	アウトソーシングは、各事業を検証し、その良悪をしっかりと検討し進める。	道北自治体
	新幹線開業に伴い、固定資産税収入が増えて商工会への助成の増額を期待していたが、期待通りにはならなかった	道南経済団体
	体育館、中学校、役場庁舎など大型公共施設の改修が課題。体育館は道産材を活用した図書館を併設して助成を得たい考え。	道南自治体
	今後、歳入確保が難しくなってくる。国の交付金の増額措置を求めていく必要がある一方、歳出の抑制も行っていく	道北自治体
	廃線後のふるさと納税が昨年同時期に比べ、約2倍の4億7千万円になり、まちづくりや公共交通に充てたい	道北自治体
	自治体内2000戸・6000人の自治体に交付税20億来る。大切なことは身の丈に応じた財政運営。「三位一体改革」で厳しい財政運営強いられたが、行革出来たのは良かった。ただその間、職員採用ができず年齢構成の偏りが問題だ（40～50代のベテラン少なく若年層が多い）。	道南自治体
消防水槽車、工作車など消防車両の更新を先送りしている。今後の更新スケジュール、財政が課題である。防災無線の更新取り組みのある	道北自治体	
その他	給食センターの問題（空気中のダスト）については、空調関係を調査して万全を期してやっていく。	道北自治体
	先行き不安から消費が減少傾向で貯蓄に回す傾向にある。プレミアム商品券の取り組みをしても郊外の大店でも使えることにせざるを得ないため、街場の商店街の活性化に直結できず苦慮。	道央経済団体
	活性化につなげたいという思いは中小企業で共有できておりそれぞれが頑張っているところ	道央経済団体
	安定した仕事ができ、安心して暮らせる自治体として、地場産業の振興、企業誘致を積極的に進め、街の活力を高めていく	道北自治体
	情報通信の不感地区解消に向け、関係機関に要望している	道北自治体
	送電網については、大手企業の撤退など厳しい環境だが、国への要望と併せて、着手してもらえる企業の設立に努力したい。送電網にかかわる国の予算（300億円）の維持もお願いしている。	道北自治体
	中小企業経営者との懇談会の開催は、前向きに対応することとしたい。事前に事務局で打合せをすることとしたい	道北経済団体

地域福祉	予防接種の無料化や保育士の充実など手厚く行っている。	道北自治体
	子どもの貧困・教育課題に対しては、知事の公約にも含まれており、具体的な取り組みを検討している。今後も強化が必要である。	道北自治体
	首長公約のとおり「子育て日本一」を目指して、子ども・子育て・教育などの課題を最優先に取り組んでいる。	道北自治体
	道北北部地域での協議会、市立病院、介護士との連携会議、在宅介護ワーキンググループ会議など実施している。	道北自治体
	保育料をやすくし、子育てをしやすい環境を整えている。	道東自治体
	子育てしやすい自治体を目指し、高校まで医療費無料、給食費2人まで無料、保育料は一律8000円。	道南自治体
	健康都市宣言にあるように、しっかりとした医療体制と健康サポートの充実を図る。	道北自治体
	小・中の入学準備金の単価引き上げと支給時期の適正化（6月→3月）等、次年度から実施	道央自治体
	こども食堂の開設、学習支援、養護施設入所者への支援（進学・就職への支度金）など実施する。道による生活実態調査を活用するとともに、自治体独自の調査を実施し、生活実態の把握と必要な支援を進める。	道北自治体
	子どもの貧困対策では、経済的支援など教育委員会と連携を図る	道央自治体
	給食費の無料化を実施。10年前から5億円の基金。	道南自治体
	地方創生総合戦略で「子育て応援券」制度を創設し0～1歳児のオムツ・ミルク代支給。給食費は1/3助成。保育料は第3子無料。高校まで医療費無料。	道南自治体
	高校まで医療費を免除している（2年前から）。病気になる人が少ない世代なので、自治体の医療費負担が高騰することは無い。	道東自治体
	基礎整備について、住宅医療と介護の連携を推進するためにも道の協力が必要	道央自治体
	高齢者、住民まちづくりで約700万を予算化	道北自治体
	社会福祉法人に対しては、法人制度改革に伴い、事務説明会を実施	道北自治体
	健康都市宣言にあるように、しっかりとした医療体制と健康サポートの充実を図る。	道北自治体
	ケアシステムの充実をめざしている。	道南自治体
	介護ロボット（ニコソ）実験の場所として適しているらしく、頻繁に実験を目的とする業者が島を訪問している。	道南自治体
	CCRCには「地方創生」以前から取り組んできた。近く10戸、40戸の2棟のサ高住を開設する	道南自治体
高齢者福祉と農業の連携を企画している。	道南自治体	
高齢者（独居）支援として、臨時職員を採用し雪下ろし等を補佐している	道南自治体	
岩見沢や札幌間は交通アクセスが充実しているがそこで人の流れが途絶えてしまう	道央経済団体	
全道市町村と比較して出生率が高い。その要因としては、漁業収入が比較的高く安定してためと考えられる。	道央自治体	
管内のある自治体では、出生率が上がっている。要因としては、地方都市に近いことから安心して妊産婦になれるとの声を聞く。また、近隣自治体に勤務している人がいる。	道央自治体	
長期的な視野で考えると今の経済情勢では改善に手をつけるのは難しいと考える	道央経済団体	
会員のセミナーを開催し、財務問題や決算書の見方の学習、労働基準監督署所長を招いて話を聞くなどしている	道東経済団体	
同一労働同一賃金というが、何をもって同一というのか曖昧だ	道央経済団体	
IoTやAIなどにより日本の技術が進化していくが、それに対応できる分野の人員を違う部署へ配置していくことが必要になる。社会構造の変化を違う視点で見る必要がある	道央経済団体	
新幹線開業効果を檜山地域にもたらすことが課題。着地型観光に注目し一次産業と食の振興、観光資源の開発めざす。地方創生の一環とした事業に取り組んでいる。	道南自治体	
最低賃金引上げに伴い、自治体が発注する業務委託等の契約関係に係るH29年度予算については対応	道央自治体	
その他		