

【第 1 号議案】

## 連合北海道 2023 春季生活闘争中間まとめ

### 1. はじめに

(1) 2023 春季生活闘争では、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最も高く、ほぼ30年ぶりとなる水準の賃上げが実現した。直近の物価高による組合員家計への影響はもちろんのこと、賃金水準の停滞が企業経営や産業の存続、ひいては日本の経済成長に及ぼす影響について、労使が中長期的視点を持って粘り強くかつ真摯に交渉した結果であり、未来につながる転換点となり得るものと受け止める。デフレマインドを完全に払拭し、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇するステージへの転換を確実なものとするためには、賃上げの流れを中期的に継続していくことが不可欠である。そのためには、適正な価格転嫁が十分に進んでいない中小企業や状況が厳しい産業においても継続的な賃上げができるような環境をつくっていくことが必要である。

(2) 道内においては、1月21日宗谷地域を皮切りに、2月18日の日高地域まで、道内13ブロック・地域の討論集会を書面開催・リモートを併用したハイブリッド開催や対面での開催など、今次春季生活闘争のスローガンである「暮らしをまもり、未来をつくる。」を求めて闘いを進めていくことを意思統一し、闘争方針の徹底・浸透に努めた。

3月10日の「3.10全道総決起集会」は、4年ぶりに対面開催し、2023 春季生活闘争と第20回統一地方選挙の勝利に向け、意思統一をはかった。

(3) 今次闘争の最大のヤマ場を3月14日～16日に設定し、先行組合回答ゾーン（3月13日～17日）、3月月内決着回答ゾーン（3月20日～31日）、中小回答ゾーン（4月中）として、回答の集中化と情報の開示を積極的に行い、より波及力を高めることとした。

(4) 中央段階の集計結果【別紙1・P11～16】について、6月1日時点で、85.5%の組合が回答を引き出した。平均賃金方式(4,475組合)の平均は10,807円・3.66%(昨年同時期比4,758円・1.57ポイント増)、中小組合(3,144組合)は8,328円・3.36%(同3,471円・1.39ポイント増)となった。賃上げ分が明確に分かる2,919組合の「賃上げ分」は6,029円・2.14%、うち中小組合1,808組合は5,050円・1.98%となり、引き続き高い水準を保っている。5月末時点の結果としてはいずれも、比較可能な2013闘争以降で最も高く、依然「賃上げの流れ」はしっかり引き継がれている。

次に、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給52.78円(同29.03円増)・月給6,982円(同2,993円増)である。引上げ率は概算でそれぞれ5.01%・3.24%となり、時給は一般組合員(平均賃金方式)を上回り、格差是正に向けて一歩前進した。

連合は、6月1日に第90回中央委員会を開催し、2023 春季生活闘争中間まとめを提起し、7月21日開催予定の中央執行委員会で「まとめ」の確認に至るまで活発に議論を進め、2024 春季生活闘争の方針に結び付けていく。

## 2. 北海道の取り組みの結果と評価

### (1) 賃上げの取り組み

#### ① 賃金引上げの基本的な考え方

- 1) 2023春季生活闘争は、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中、将来にわたり人材を確保・定着させ、全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要であり、労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。賃金水準の低下は一様に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きい。企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある。そのためには、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賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要であるとした。
- 2) 連合北海道は、2月16日に北海道、3月2日に労働局、3月3日に経済5団体に対する要請行動を実施し、3%程度のベースアップを含む月例賃金を5%程度、中小企業にあつては13,500円以上引上げることや有期・短時間等労働者の労働条件の改善などを求めた。特に、道経連に対しては、「月例賃金のアップと中小企業と有期・短時間等労働者の処遇改善」が必要であり、「企業規模間格差の是正には公正取引と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、長時間労働の是正、ワークルール遵守、ジェンダー平等・多様性の推進に向けて、労使でしっかり議論すること」を強く訴えた。

#### ② 北海道の妥結状況

6月1日現在、妥結報告があつた組合は163組合で、そのうち集計可能組合は154組合（昨年同時期比+7組合）となっている。

- 1) 賃金引き上げは、加重平均で8,890円(3.38%)、昨年比+5,271円(+2.00%)で推移している。また、規模別で見ると99人以下(73組合)は、6,893円(3.13%)で昨年同時期比+2,753円(+1.30%)、100人~299人以下(47組合)8,179円(3.55%)で同+3,416円(+1.44%)、300人~999人以下(28組合)10,018円(3.69%)で同+5,612円(+1.93%)、1,000人以上(6組合)8,867円(3.20%)同+2,820円(+1.12%)となっている。これらを見ると、消費者物価の上昇や「人への投資」の加速など、組合員の努力と労使の責任と期待に応えるべく、ぎりぎりまで協議・交渉を追い上げた結果であると受け止める。【別紙2・P17】
- 2) 一時金については、6月1日現在90(昨年同期65)組合が妥結し、加重平均で年間一括要求の月数方式(41組合)では4.37ヶ月、金額方式(25組合)は1,441,541円で、昨年比月数で0.10ヶ月減、金額で85,780円増となった。半期要求の夏季月数方式(8組合)では、2.11ヶ月、金額方式(16組合)は369,985円となっている。
- 3) 短時間等労働者の労働条件改善については、UAゼンセン・フード連合加盟組合と全労金・渡島地協の23組合(昨年19組合)から定期昇給、時間給、月例賃金等の処遇改善を勝ち取る報告があつた。パート時間給では20組合が妥結し、6.69円(0.76%)から72.0円(7.01%)で、単純平均で34.84円、3.51%(昨年比13.67円増)、加重平均で44.34円、4.44%と、の改善がはかられている。また、契約社員、嘱託職員、準職員等の月例給では3組合が妥結し、単純平均で7,623円超(4.19%)、加重平均で6,890円超(3.45%)を改善する回答を引き出した。  
引き続き、地場・中小での交渉や未解決組合の交渉も続くことから、産別・単組、地域全体での交渉を盛り上げていく必要がある。

### ③ 成果と課題

#### 1) 闘争全般の現時点の受け止めについて

2023 春季生活闘争では、直近の物価高による組合員家計への影響はもちろんのこと、賃金水準の停滞が企業経営や産業の存続、ひいては北海道の経済成長に及ぼす影響について、労使が中長期的視点を持って粘り強くかつ真摯に交渉した結果であり、未来につながる転換点となり得るものと受け止める。

#### 2) 運動面について

連合の主張を社会に広げるため、連合本部が作成した器材（街宣用テープ等）を活用し、地協・地区連合が街頭における宣伝活動やテープ街宣行動などを展開し、賃金引き上げに向けた世論喚起を促す行動を展開した。また、地域の商工団体（中小企業部会）との懇談の場を設定し、「すべての労働者の処遇改善」を実現するための行動を全地協（地区連合）段階で展開するよう提起した。

#### 3) 賃上げ要求について

すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる内容とした。

同時に、すべての組合は、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえることとした。

その上で、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分 3%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5%程度を掲げた。これをもとに、北海道における 6 月 1 日現在の各組合の賃金引き上げ要求は、加重平均で 12,280 円（昨年 7,749 円）、率で 4.46%（昨年 2.80%）であった。デフレマインドを払拭し、すべての組合が「人への投資」の重要性と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ったものと受け止める。

#### 4) 賃上げ回答状況と現時点での受け止めについて

賃上げ回答状況では、規模別には依然として金額では差があるものの、すべての組合が月例賃金の引き上げにこだわった要求を掲げ交渉した結果、賃上げの流れが中小・地場組合にも継続している。賃上げの広がりが前進していることの意義は非常に大きいものがあり、今後につながる成果といえ、各産別・単組の取り組みとして評価したい。「規模間格差」が広がることとなったが昨年より金額が縮小しており、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」「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」の運動を前進させることに重点を置き、奮闘した結果といえる。

北海道は地場・中小が多く、賃金制度が確立していない単組がほとんどであり、中小企業の賃金水準は未だ低位にある。安心した生活を営む上では「賃金(定昇)制度」の確立が不可欠である。地域ミニマム運動に結集し、組合員個々の賃金実態把握に努めながら検討を進める必要があり、継続課題として残る。

#### 5) 短時間・契約等労働者の賃金の引き上げについて

「誰もが時給 1,000 円」の実現に向けた時給の引き上げをはじめ、連合リビングウェイジ(北海道時間給 1,050 円)を上回る水準、または、昇給ルールの導入・明確化、高卒初任給と均等待遇の観点から 1,150 円以上への引き上げ、すでに 1,150 円超の場合は正社員と均等待遇の観点から改

善のいずれかを、短時間・契約等労働者の賃金要求水準の目安として方針を掲げて闘った。一般組合員の賃上げ率を上回る結果となり、短時間・契約等労働者の処遇改善を進めようという産別・単組、地協の取り組みの結果として評価したい。

連合は、「雇用形態にかかわらず均等待遇」の実現を求めており、「同一労働同一賃金」の観点から連合全体として「底上げ」をはかる対応をしていく。

#### 6) 一時金について

月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年間一括要求を基本に、年収確保の観点も含め、水準の向上・確保をはかる方針を掲げた。その結果、年間一括要求の金額方式は前年を上回った。

#### 7) エントリー登録組合について

200 組合が参加し、昨年最終の 203 組合から 3 組合減少した。情報の共有化を図ろうとする産別・地協の協力をいただいたが、登録が横ばいとなっていることは課題として残る。次年度は、引き続き協力をお願いするとともに機関会議や集会などでエントリー要請をしていく。

#### 8) 情報開示、共有の取り組み

「妥結情報」を「春闘ニュース」と統合し、6.15 現在 22 号発行し情報の共有の取り組みを強化することができた。

### (2) 労働諸条件改善(長時間労働の是正・同一労働同一賃金など)に向けた取り組み

①金属・機械関係では、基幹労連から退職金増や年間休日増、②資源・エネルギー関係では、紙パ連合から手当の新設、③中小・流通・一般関係では、UAゼンセンからインフレ手当、④交通・運輸関係では、運輸労連から手当の新設や増額、⑤情報・サービス関係では、JP労組から物価高対策一時金や育児休業の義務化、⑥交通・運輸関係では、36協定とは別に、厚生労働省の「自動車乗務員改善基準告示」による拘束時間があり、「働き方改革関連法案」においては、改正法施行2024年4月から年間960時間以内の規制適用、⑦公立の教職員は、給特法等により労基法の適用除外となっており、変形労働時間を導入しても全体の業務量に変化はない。これらの業種についても対応していく必要がある。

#### 【「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)】2024年4月～

ドライバー名	1ヶ月の拘束時間(原則)	年間の拘束時間(原則)
トラック	284時間以内	3,300時間以内
タクシー・ハイヤー	288時間以内※	
バス	281時間以内	3,300時間以内

※タクシー・ハイヤーについては、表内は日勤。隔勤の場合については262時間/日となる。ただし、労使協定を結んだ場合270時間/月まで延長可

### (3) 「産業別部門連絡会」の開催

連合北海道は、6 産業別部門連絡会の活性化、産別による単組指導強化、地域内共闘強化を目指し、期間中3回以上の連絡会開催や、企業内最賃協定の締結、情報交換、要求の豊富化、エントリー登録組合の拡大などを目指してきた。

今年はC部門において参加産別の調整がつかず、2回の開催。産別オルグ等で対応。

### (4) 中小・パート共闘会議(中小・パート労働条件委員会)《規模間格差の是正》

①中小・パート労働条件委員会は、春季生活闘争期に限って「中小・パート共闘会議」に改名し、その活性化により、地場での取り組みを強化することを目標に掲げながら、闘争期間中は2回開

催した。短時間・契約等労働者の課題について、全単組が要求化することを方針化し、日常的なコミュニケーションを深め、組織化を意識した取り組みを展開した。

②今次闘争でも注力したのが、大手と中小の規模間の賃金格差の是正である。大手の賃上げ水準が大きく上昇するなかで、格差是正ができたところは一定数にとどまると推測される。今後、労働組合の賃金調査や公的統計などで賃上げ後の個別賃金水準を把握し、規模間格差の是正について検証する必要がある。また、企業物価高騰のもとで収益が圧迫されつつも人材の確保・定着を重視し大手並みの賃上げに踏み切った中小企業もある一方、昨年並みの回答に終始したところもある。その背景には、経営状況の違いや賃上げの必要性に対する認識の差などがあると考えられる。生産性三原則にもとづく成果の公正な分配とともに、適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を作っていくことが必要であり、政策面からの対応と労使コミュニケーションの強化が一層重要になっている。

連合北海道は、4月24日に公正取引委員会北海道事務所および経済産業省北海道経済産業局に対して、要請行動を実施した。これは、中小企業で働く労働者の底上げを図るためには、公正な取引慣行の実現による中小企業の収益確保が必須であることなど、より一層の法令の周知徹底や違反の取締り、相談機能の充実、中小企業への支援を求めた。公取委および経産局の要請行動は、フード連合、運輸労連、港運同盟、連合北海道の4者で行った。社会への広がり、世論喚起に向けてマスコミにも取材を要請し、北海道新聞が取材に訪れ、翌日の新聞に掲載されるなど、マスコミ媒体なども活用しながら分配の適正化により中小企業に働く労働者の賃金を引き上げるなど、世論に訴えることができたことは取り組みとして評価できる。

③一方、中小労組は賃金制度が未整備であるところが多く、企業規模間の賃金格差を解消するため、1) 中小の賃金カーブ維持分の4,500円、2) 連合加盟組合全体平均賃金水準(約30万円)の3%相当額(9,000円)とし、計13,500円以上の月例賃金要求水準の目安を決定した。また、賃金水準にこだわる取り組みとして「社会横断的水準を確保するための指標」として3つ示した。他にもパート等時間給労働者の「時給1,150円」以上への引き上げ、「企業内最低賃金の締結」、「長時間労働の是正」などのミニマム課題について、中小・パート共闘会議の中で意思統一をはかり、要求作りから交渉に至るまで産別や地域が関わりを強めるという情報の共有化が図られたことは評価できる。

④次に、地域ミニマム運動の取り組みについて、2023年度の地域ミニマム賃金実態調査は、9産別2地協から45組合9,976人(昨年比+8組合、+3,552人)が参加し、賃金調査の概要が示され、調査に協力頂いた産別、地協に対して、交渉に役立つようフィードバックした。目標の7,000人サンプルは達成した。なお、業種別構成比では、製造業が24.3%(昨年44.6%)、交通・運輸業が20.1%(昨年14.0%)、商業・サービス業が55.6%(昨年41.4%)となり、若干の偏りが見られた。また、男女構成比は、男性8,100人(81.2%)、女性1,876人(18.8%)となった。

⑤連合リビングウェイジにおける水準をクリアすることをめざす方針を掲げ、賃金水準の上げ幅だけではなく、絶対水準を重視した取り組みを行うことが、社会全体の「底上げ」「底支え」や「格差是正」に必要不可欠であり、地域ミニマム運動における個別賃金実態調査から算出した北海道の「賃金特性値」や「代表・中堅銘柄」の活用について、連合北海道と各産別において議論を深める必要がある。また、賃金相場波及の取り組みとして、地場賃金水準の開示(地域ミニマム業種別特性値)に注力し、地域における職種別賃金の相場観を高める運動を進めていくことを提起した。この取り組みは、地場には地場の水準があることから、この水準を情報発信し、未組織含めて我が産

業は道内でどれ位の位置にあるのかを示し波及力を強化する取り組みであった。次年度以降についても継続していく。

#### (5) すべての労働者の労働条件改善・地域の雇用対策に向けた取り組み

「地域の雇用対策 全道キャンペーン」として取り組み、経済・雇用対策は行政・経済界・労働界などオール北海道の課題と位置づけ、その一翼を担うとして、今年は、各地域で開催された「春闘討論集会」前段を中心に、地元地協・地区連合と連携し自治体・商工会議所・建設業協会・学校などを訪問や書面での要請とし、地域における雇用対策や官製ワーキングプア解消などについて要請行動を展開した。

自治体におけるキャンペーン行動の時期については、地協段階において、次年度の予算編成に間に合う 10～12 月の間に実施しており、地域における取り組みが定着してきており、次年度についても取り組みを継続したい。

地域で出された意見は、経済 5 団体(3 月 3 日)をはじめ、労働局(3 月 2 日)、北海道(2 月 16 日)に対する要請行動の中で意見反映してきたが、引き続き、北海道や労働局の各種審議会や検討会議、また、毎年提出している「要求と提言」などを通して、政策実現に向けた今後の取り組みに反映していく。

#### (6) 短時間・契約等労働者の労働条件改善の取り組み

連合は、以前から「雇用形態にかかわらず均等待遇」の実現に向け、賃金・一時金だけではなく、休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた待遇・処遇全般を対象に、雇用形態の違いによる合理的な理由のない処遇格差を禁止することを求めてきた。

2023 春季生活闘争は、「同一労働同一賃金」の観点から、道内雇用労働者の 38.5%、85 万人を数えるパートや有期契約、派遣、季節労働者などの短時間・契約等労働者の賃金・労働条件の改善に重点的に取り組むことを発信した。具体的には、自らの職場の正規と短時間・契約・派遣などの処遇について総点検を行ったうえで、合理的な理由がない処遇差がある場合は、労使で協議し、その是正を求める取り組みを進めるよう方針化した。労働組合のない職場で働く労働者をも含めた社会的な波及と組織拡大をめざし、構成産別(単組)、地協(地区連合)、連合北海道が一体となり、「時間給労働者の時給引き上げ」「企業内最低賃金の取り組み」「官製ワーキングプアの解消と雇用の安定を求める要請行動」を始めとした取り組みを展開することを提起した。

##### ① 処遇改善の取り組み

1) 連合北海道では、北海道庁・労働局・経済 5 団体に対する要請行動を実施し、厚生労働省の「業務改善助成金」などを有効活用し、賃金テーブルの改定などを行い、時間給労働者の時給引き上げをはじめ、法令の周知・遵守等、短時間・契約等労働者の処遇改善を訴えてきた。

2) 2023 春季生活闘争の時期を捉え、声かけなど職場における日常的なコミュニケーションを深めながら、「職場点検活動の実施」運動と連携し、短時間・契約等労働者の実態把握に努めることなどを、労使交渉本格化の前段を中心に取り組むことを提起した。また、法令遵守や労働条件の点検、正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進など法規定を上回る制度整備を図ることを求め、最低でも「就業規則と同様の労働協約を締結する」取り組みを昨年同様に展開するよう方針化した。

##### ② 取り組みの成果

構成産別(単組)では、全労金で、再雇用者(非組合員)の賃上げを要求通り妥結。

##### ③ 「官製ワーキングプア解消」に向けた取り組み

自治体の公務職場では、約3割が会計年度任用職員となっており、官公部門産別においても、現状把握から課題解決に向けた取り組みを展開し、組織化の具現化に取り組んでいる。また、地協・地区連合による「官製ワーキングプアの解消と雇用の安定を求める全道統一要請行動」は、社会的キャンペーン行動と連携して毎年取り組み、定着している。自治体要請を通して、同じ屋根の下で働く臨時・非常勤職員や、公契約下の企業・団体に働く労働者の実態、地場・中小を含めた地域の労働者の実態を考え合う機会を作るとともに、地協・地区連合の連携を更に強めて取り組みを継続していく。

## (7) 企業内最低賃金の取り組み

①連合北海道は、最低賃金対策委員会を開催し、2023最低賃金の取り組み方針を確認し、6月議会意見書採択など、世論喚起の取り組みについて意思統一をはかった。特に、時間給1,150円以上を目標に掲げ、「連合リビングウェイジ時間額（北海道は1,050円）」、高卒初任給等との均等待遇を提起し、賃金水準やセーフティネットとして実効性の高い水準をめざすこととした。また、特定最低賃金の改定にあたっては、北海道最賃を上回る水準の維持を求めてきた。

②結果、今次闘争の中で電機連合3単組、基幹労連2単組、全労金から改善が報告された。引き続き、好事例を参考にしながら、水準引き上げに向けた取り組みに全力を傾注していくとともに、10月1日発効に向けた北海道最低賃金、また、その後の特定（産業別）最低賃金の引上げにつなげていくこととする。

## (8) すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し

連合は、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備が必要であると発信した。

### ①ワークルールの取り組み

連合は、すべての組織が、働き方改革関連法の遵守を踏まえ、それぞれの産業全体の働き方の見直しの方向感を方針等の策定により示し、ディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底することをめざすよう提起した。連合北海道は、11点方針提起<1)長時間労働の是正、2)すべての労働者の雇用安定、3)職場における均等・均衡待遇実現、4)60歳以降の高齢期における雇用と処遇、5)テレワーク導入、6)人材育成と教育訓練、7)中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 8)障がい者雇用、9)短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、10)治療と仕事の両立の推進、11)ドナー休暇制度創設>を明記して進めたが、今次闘争期間中の各産別の取組把握に至っていない。

### ②医療(看護師)職場の意見交換会の開催(延期)

2025年を目途に、各自治体で取り組まれている地域包括ケアシステムの構築には、医療と介護を始めたとする多職種連携が必要不可欠とされている。また、院内においても一人の患者に複数のメディカルスタッフが連携して、治療やケアにあたっている。

医療と介護の連携をはじめ、異なる職種のメディカルスタッフ等との職場内・外の連携は、「医療・介護の質向上」とともに、医療安全を確保し働きやすい職場づくりに密接に関わる課題となっている。

例年2月に開催してきたが、コロナ禍であったため延期とした。ただし、5月8日には5類へ変更となったことから、2024春季生活闘争では通常開催としたい。

### ③労働相談ダイヤルなどの実施

2月21日～22日に全国一斉「集中労働相談ダイヤル」（テーマ：STOP！雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか）労働相談ホットラインを開設した。相談告知の地協での街宣活動を展開し、期間中の相談電話は10件が寄せられた。

また、6月6日～7日にも「女性のための全国一斉労働相談ダイヤル」を開設する。相談告知の取り組みとして、札幌では6月2日に周知街宣行動を展開した。期間中の相談件数は、14件であった。

## 3. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

「2023年度 政策・制度実現の取り組み」と「2023 春季生活闘争」における賃金・労働条件改善の取り組みを「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の運動を強力に進めてきた。

### (1) 連合アクションの取り組み

- ①春季生活闘争最大のヤマ場における街宣行動(札幌は街宣車が使用不可のため未実施)
- ②テープ街宣の実施(各地協3月14日～31日)
- ③「Action! 36～36協定記念日～」街宣行動(3月6日紀伊國屋書店前)

### (2) 地方財政確立に向けた取り組みについて

連合北海道は、2月16日、北海道への要請行動の中で、「自治体財政の確立」を含めた要請書を提出し、地方の行政需要に対応した財源の安定的な確保にむけて、国に対して働きかけを強めるよう要請し、土屋副知事が対応した。

### (3) 地域活性化フォーラムの開催について

2015 春季生活闘争より、「開かれた春闘」の必要性や地場産業の活性化と働く者の処遇改善を一層進めるため、「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに取り組みを進め、地域活性化フォーラムを開催してきた。

フォーラムの開催は、労働者のみならず、行政、企業、住民を含め、あらゆる利害関係者が参加して地域全体の活性化に向けて必要な施策等について対話、意見交換を行い、様々なネットワークをひろげることを目的としている。

連合北海道は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、「顔の見える連合運動」の展開を通じて地域全体の活性化につなげていくこととしており、多くの産別の参加を促すと共に、各地域において同様のフォーラムの開催を追求し、北海道経済の活性化をめざす一助としたい。

開催は来年1月を予定し「地域活性化フォーラム in 後志」を小樽市とする。なお、テーマは未定。

## 4. 組織強化・拡大の取り組み

- (1) 組織化は労使交渉の大前提であり、2023 春季生活闘争がめざすすべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。組織拡大が交渉力の強化につながることを十分に認識するとともに、春季生活闘争での成果獲得が組織化への求心力となるよう相乗効果を強く意識して進めることを方針として提起した。



(2) 12月13日には組織拡大推進特別委員会を開催し、連合北海道組織拡大プラン2030における当面の目標として27万連合北海道をめざして、組織化に向けた意思統一を図った。その後、組織拡大に向けた産別オルグで未実施の産別(8産別)の内5産別を実施し、残り3産別についても調整付き次第実施する。また、地域討論集会はもとより、中小・パート共闘会議、産業別部門連絡会や、各産別・地協の機関会議などの場で、集团的労使関係(労働組合)の拡大、30万連合北海道実現に向けた意思結集をはかることができた。

(3) 昨年の連合北海道年次大会後、2023年5月31日現在、6産別15組合595人(内、有期・短時間等労働者組合員168人 占有率28.2%)を組織化した。組織拡大は一朝一夕で出来るものではなく、粘り強く組織化に尽力されている産別(単組)、地協(地区連合)の取り組みに感謝申し上げたい。引き続き、組織化の好事例を情報共有し、当面の目標である27万人連合北海道組織の実現に向けて産別オルグを実施し、目標数値の共有化を図る。

## 5. 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。そのためには、労働者の相互扶助の原点である労働者自主福祉運動へ結集し、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方針を提起した。

(1) 労働金庫、こくみん共済 COOP、住宅生協、道労福協の労働者福祉事業団体の運動推進スケジュールを明記し、各構成組織、地協における取り組みを進めた。

①労金運動では、非対面ニーズへの対応、つなぐプロジェクト推進運動、各階層における、ろうきん運動の推進、可処分所得向上運動の推進、②こくみん共済 COOP 運動では、重点共済の推進強化、くるまの補償点検取組強化、生活保障設計運動の浸透など、③住宅生協運動では、新築、リフォーム、流通(不動産仲介)、昨年の総括を踏まえ各構成組織が最大限取り組むよう提起した。

(2) 実績について

①労金運動では4月の1ヶ月で、非対面取引の推進を行った結果、「ろうきんアプリ新規契約件数1,676件」「エコ通帳(無通帳型普通預金口座)新規契約件数791件」「WEB完結型融資商品新規利用件数67件」、コロナ禍により学習会等での各種周知が充分に出来ないため、当該組合員様専用サイト内への各種機関紙用データを掲載。

「WEBアンケートBOX」の活用件数は2件、全道推進会議による「つなぐプロジェクト」の方針化を確認のうえ、「利用実績に応じた寄付額」は、946,939円。「会員自主目標の達成」に向けた、職域活動費を活用した学習会・セミナーの開催は38件。

退職金結集運動として、「産別からの退職者情報提供(8産別)」「全開発・JP労組・北教組における機関会議での取組方針化」「説明会・セミナー開催(7会員・102名)」等、会員・推進機構による運動展開が図られた。退職金獲得状況は51億円(目標比▲36億円・達成率58.5%)。

若年層組合員に対する学習会にて「2023Young pack キャンペーン(若年層ろうきんメイン化運動)」の推進・周知を行った結果、成約件数は97件。将来に向けた資産形成の取組みとして、各種サービスの推進・周知を行った結果、「財形貯蓄406件」「iDeCo35件」「つみたてNISA85件」の実績となった。非正規雇用組合員向けの商品「全力応援 pack」の推進・周知を行った結果71件の新規申込、「れんごうMONTHLY」へ「低金利な融資商品」を掲載し、組合員への周知をした。

低利なカードローン(マイプラン)の保有・活用運動や、他行高金利ローンの借換運動を展開した結果83,335,700円の運動成果となった。

奨学金借換ローンは、推進ツールの作成・機関紙への掲載などを図り、新規申込は4件となった。

②こくみん共済 COOP 運動では、こくみん共済マイカー共済制度、目標 493 件に対して 575 件の成約。

こくみん共済、長期共済については、物価高騰等を踏まえ、適正な保障点検活動を進めた。自賠責共済は、事前の車検満了データ収集と、遺漏ない契約締結の取り組みにより、年間目標達成が見込める実績を確保。

住まいる共済については、ハザードマップ、地盤診断サービスを活用し「無保障者をなくす取り組み」と「既加入者への保障点検活動」を進めた。また、防災減災の担い手づくりの取り組みとして、防災士資格を持つ職員による防災減災セミナーの開催等啓発活動を行った。

2022 年 6 月団体生命共済の制度改定を踏まえた生活保障設計運動をベースとした組織内保障拡充では、2022 年 6 月以降、90 団体について保障拡充決定。

③住宅生協運動では、外壁・屋根の塗装・張り替えフェア、マンションリノベーションフェアを実施し、産別・単組に対してはパンフレット配布等の教宣活動を行ったが、新型コロナウイルス感染拡大、ウッドショックから住宅設備の不足等や大手業者の攻勢と新築業者のリフォーム事業への参入が進み、他社との競合が更に加速し、より厳しい状況。

地協・地域に対しても教宣活動を実施し、受注の掘り起こしに努めたが、新型コロナウイルス感染拡大による各種会議・大会等の開催自粛や Web 開催もあり、教宣活動が不十分な結果であるが、「春季生活闘争討論集会」をはじめとする開催された会議等には、積極的に参加した。

回 答 集 計

1. 賃上げ (月例賃金)

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	2023回答 (2023年6月5日公表)				昨年対比	2022回答 (2022年6月3日公表)					
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		額		率	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		額	率
		額	率					額	率		
300人未満 計	4,475 組合 2,729,728 人	10,807 円	3.66 %	4,758 円 1.57 倍	4,331 組合 2,584,591 人	6,049 円	2.09 %	4,758 円 1.57 倍	6,049 円	2.09 %	
~99人	3,144 組合 308,148 人	8,328 円	3.36 %	3,471 円 1.39 倍	3,078 組合 295,441 人	4,857 円	1.97 %	3,471 円 1.39 倍	4,857 円	1.97 %	
100~299人	1,857 組合 79,661 人	7,167 円	3.10 %	2,769 円 1.21 倍	1,846 組合 75,313 人	4,398 円	1.89 %	2,769 円 1.21 倍	4,398 円	1.89 %	
300人以上 計	1,287 組合 228,487 人	8,748 円	3.45 %	3,728 円 1.46 倍	1,232 組合 220,128 人	5,020 円	1.99 %	3,728 円 1.46 倍	5,020 円	1.99 %	
300~999人	1,331 組合 2,421,580 人	11,147 円	3.69 %	4,933 円 1.59 倍	1,253 組合 2,289,150 人	6,214 円	2.10 %	4,933 円 1.59 倍	6,214 円	2.10 %	
1,000人~	885 組合 475,020 人	9,647 円	3.53 %	4,232 円 1.53 倍	818 組合 442,667 人	5,415 円	2.00 %	4,232 円 1.53 倍	5,415 円	2.00 %	
	446 組合 1,946,560 人	11,519 円	3.73 %	5,104 円 1.60 倍	435 組合 1,846,483 人	6,415 円	2.13 %	5,104 円 1.60 倍	6,415 円	2.13 %	

※2023年と2022年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は割合しない。

【参考】 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2023回答 (2023年6月5日公表)				賃上げ分 昨年対比	2022回答 (2022年6月3日公表)			
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	賃上げ分			集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	賃上げ分	
			額	率				額	率
300人未満 計	2,919 組合 2,272,962 人	11,094 円	6,029 円	2.14 %	4,167 円 1.51 倍	2,073 組合 1,915,160 人	6,477 円	1,862 円	0.63 %
~99人	1,808 組合 216,387 人	9,240 円	5,050 円	1.98 %	3,279 円 1.26 倍	1,259 組合 155,577 人	5,774 円	1,771 円	0.72 %
100~299人	856 組合 43,640 人	8,354 円	4,424 円	1.81 %	2,661 円 1.06 倍	567 組合 28,260 人	5,446 円	1,763 円	0.75 %
300人以上 計	952 組合 172,747 人	9,467 円	5,208 円	2.02 %	3,435 円 1.31 倍	692 組合 127,317 人	5,847 円	1,773 円	0.71 %
300~999人	1,111 組合 2,056,575 人	11,304 円	6,132 円	2.15 %	4,262 円 1.53 倍	814 組合 1,759,583 人	6,544 円	1,870 円	0.62 %
1,000人~	727 組合 391,612 人	10,185 円	5,733 円	2.09 %	3,976 円 1.44 倍	510 組合 279,533 人	6,063 円	1,757 円	0.65 %
	384 組合 1,664,963 人	11,573 円	6,226 円	2.17 %	4,334 円 1.56 倍	304 組合 1,480,050 人	6,637 円	1,892 円	0.61 %

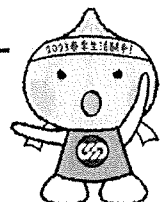
②個別賃金方式 (組合数による単純平均)

個別賃金方式	2023回答 (2023年6月5日公表)				引上げ額/率 昨年対比	2022回答 (2022年6月3日公表)			
	集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	引上げ額/率 昨年対比		集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	引上げ額/率 昨年対比
A方式35歳	207 組合 125,379 人	5,233 円 1.90 %	274,969 円 280,228 円	3,041 円 1.12 倍	235 組合 145,767 人	2,192 円 0.78 %	279,998 円 282,184 円	3,041 円 1.12 倍	
A方式30歳	201 組合 141,365 人	4,145 円 1.69 %	245,733 円 249,878 円	2,506 円 1.03 倍	232 組合 160,058 人	1,639 円 0.66 %	246,944 円 248,582 円	2,506 円 1.03 倍	
B方式35歳	163 組合 93,648 人	9,696 円 3.64 %	266,021 円 275,570 円	2,997 円 1.13 倍	193 組合 104,693 人	6,699 円 2.51 %	266,720 円 273,419 円	2,997 円 1.13 倍	
B方式30歳	129 組合 49,819 人	11,612 円 4.98 %	233,041 円 244,653 円	2,531 円 1.10 倍	159 組合 65,583 人	9,081 円 3.88 %	234,055 円 243,136 円	2,531 円 1.10 倍	
C方式35歳	142 組合 287,353 人		288,562 円 298,379 円		29 組合 23,566 人		294,199 円 301,252 円		
C方式30歳	0 組合 0 人		0 円 0 円		0 組合 0 人		0 円 0 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を交渉する方式。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。

C方式: 個別銘柄で、引き上げ後の水準をいくらにするかを要求する方式。



## 回 答 集 計

③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

時給	2023回答 (2023年6月5日公表)			昨年対比	2022回答 (2022年6月3日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)
単純平均	373 組合	39.53 円	1,094.11 円	17.38 円	267 組合	22.15 円	1,064.19 円
加重平均	808,237 人	52.78 円	1,095.65 円	29.03 円	712,106 人	23.75 円	1,048.50 円
月給	2023回答 (2023年6月5日公表)			昨年対比	2022回答 (2022年6月3日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)
単純平均	132 組合	6,703 円	3.11 %	2,966 円	102 組合	3,737 円	1.76 %
加重平均	28,256 人	6,982 円	3.24 %	2,993 円	27,732 人	3,989 円	1.85 %

### 2. 一時金 (組合員数による加重平均)

※〈月数〉集計と〈金額〉集計では集計対象組合が異なるため、集計結果は整合しない。

フルタイム組合員 一時金	2023回答 (2023年6月5日公表)		昨年対比	2022回答 (2022年6月3日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	回答		集計組合数 集計組合員数	回答	
年間	月数	1,968 組合 1,862,317 人	4.87 月	▲ 0.01 月	1,806 組合 1,698,233 人	4.88 月
	金額	1,070 組合 955,648 人	1,595,525 円	16,741 円	1,055 組合 964,564 人	1,578,784 円
季別	月数	1,984 組合 1,564,783 人	2.38 月	▲ 0.01 月	1,644 組合 1,558,435 人	2.39 月
	金額	1,340 組合 915,694 人	738,357 円	11,995 円	1,303 組合 842,816 人	726,362 円

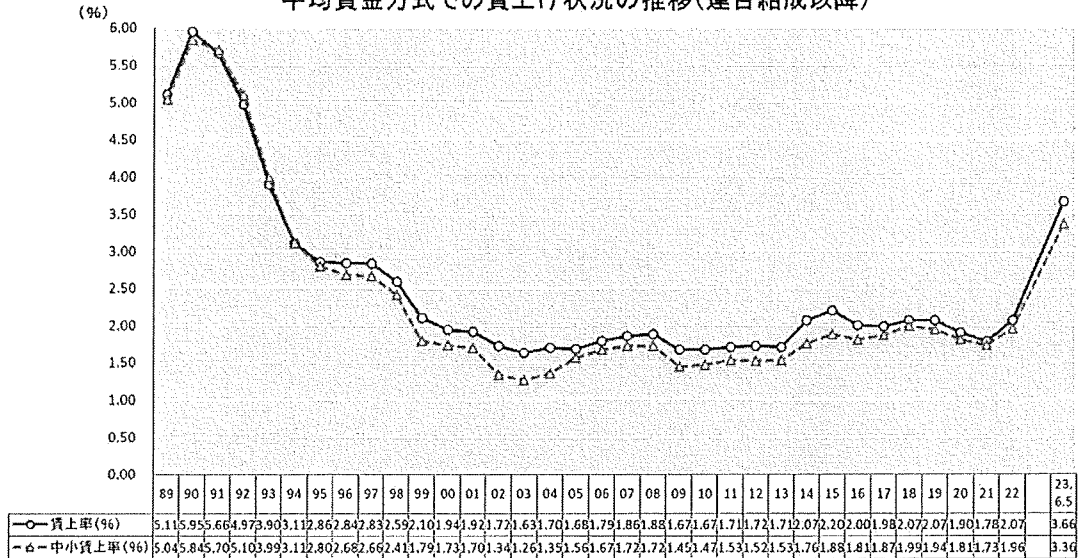
### 3. 要求状況・妥結進捗状況

〔注〕率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

集計組合 計	2023回答 (2023年6月5日公表)		2022回答 (2022年6月3日公表)	
	組合数	率	組合数	率
要求を提出 (賃金に限らず全ての要求) うち、月例賃金改算 (定昇維持含む) を 要求	6,526 組合	83.1 %	6,305 組合	80.1 %
要求検討中・要求状況不明	5,362 組合	68.3 %	5,081 組合	64.6 %
要求提出組合 (月例賃金改算限定)	1,325 組合	16.9 %	1,565 組合	19.9 %
ヤマ場週より前 (2023/3/10まで・2022/3/11まで)	5,362 組合		5,081 組合	
先行組合回答ゾーン (2023/3/11-17・2022/3/12-18)	243 組合	4.5 %	138 組合	2.7 %
3月内決着回答ゾーン【前半】 (2023/3/18-24・2022/3/19-25)	916 組合	17.1 %	838 組合	16.5 %
3月内決着回答ゾーン【後半】 (2023/3/25-31・2022/3/26-31)	856 組合	16.0 %	814 組合	16.0 %
4月中	960 組合	17.9 %	743 組合	14.6 %
5月中	1,150 組合	21.4 %	1,153 組合	22.7 %
確認中	418 組合	7.8 %	619 組合	12.2 %
	43 組合	0.8 %	51 組合	1.0 %
小計	4,586 組合	85.5 %	4,356 組合	85.7 %
未妥結	776 組合	14.5 %	725 組合	14.3 %
妥結済組合 (月例賃金改算限定)	4,586 組合		4,356 組合	
賃金改善分獲得	2,616 組合	57.0 %	1,831 組合	42.0 %
定昇相当分確保のみ (協約非定含む)	265 組合	5.8 %	795 組合	18.3 %
定昇相当分確保未達成	5 組合	0.1 %	21 組合	0.5 %
確認中	1,700 組合	37.1 %	1,709 組合	39.2 %

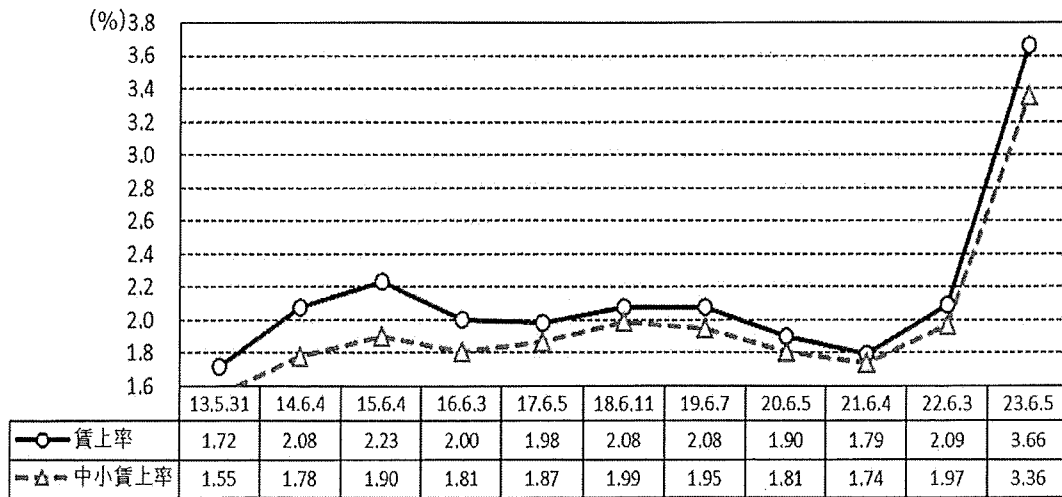


平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)

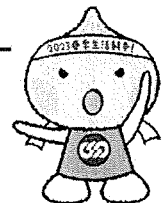


(注)1989～2021年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

2013以降の第6回回答集計結果の推移



※各年データは平均賃金方式(加重平均)による定昇相当込み賃上げ率



## 労働条件に関する2023春季生活闘争および通年(2022年9月～)の各種取り組み

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・要結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・要結 件数 (交渉単位)
	2023.6.5公表		2022.6.3公表	
<b>1. すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善</b>				
<b>(1) 長時間労働の是正</b>				
● 36協定の点検や見直し	1,009 件	582 件	1,348 件	724 件
上記の内訳：次のa)～e)について取り組んだ件数をカウント				
a) 36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。	261 件	216 件	369 件	244 件
b) やむを得ず特別事項を締結する場合においても、年720時間以内とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。	160 件	76 件	172 件	59 件
c) 休日労働を含め、年720時間以内となるように取り組む。	130 件	53 件	148 件	44 件
● 時間外・休日割増率引き上げの取り組み	592 件	79 件	797 件	237 件
● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	1,189 件	536 件	1,462 件	644 件
上記の内訳：次のa)～b)について取り組んだ件数をカウント				
a) 職場における取得状況等を把握し、労働者が全員偏りなく年次有給休暇を取得できるよう、取得5日未済者をなくす取り組みを行う。	499 件	391 件	658 件	472 件
b) 年次有給休暇100%取得をめざし、計画的付与の導入などの方策について、労使間で協議等を行う。	594 件	365 件	543 件	384 件
● インターバル制度の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み	440 件	75 件	646 件	169 件
● 事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み	362 件	274 件	620 件	413 件
● 事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検 (労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実態状況、労働時間の状況など)	47 件	17 件	53 件	16 件
● 労働安全委員会の設置など労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善の取り組み	202 件	85 件	197 件	94 件
● その他長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み（※上記具体的な取組内容が不明な場合はこちらへ記入）	775 件	186 件	826 件	184 件
<b>(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>				
● 正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	515 件	144 件	575 件	175 件
● 無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇止め防止と当該労働者への周知徹底	425 件	349 件	445 件	352 件
● 派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来時における交渉・協議の協約化、ルール化の取り組み	24 件	30 件	68 件	44 件

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)
	2023.6.5公表		2022.6.3公表	
(3) 職場における均等・均等待遇実現に向けた取り組み				
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善</li> </ul> <p>次のa)～f)について、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など、雇用形態にかかわらず不合理な差別がないか、点検もしくは改善した件数をカウント</p>				
a) 基本給など賃金の決定基準等に対するルールの整備	368 件	149 件	412 件	169 件
b) 一時金支給の取り組み	594 件	395 件	682 件	181 件
c) 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み（点検、分析・検討、是正等の取り組み）	321 件	130 件	336 件	136 件
d) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応	257 件	30 件	243 件	19 件
e) 育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み	93 件	25 件	119 件	25 件
f) その他均等・均等待遇実現に向けた取り組み（※教育訓練など、上記具体的な取組内容が不明な場合にカウント）	174 件	81 件	211 件	66 件
(4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	780 件	235 件	1,368 件	536 件
上記の内訳：次のa)～c)について取り組んだ件数をカウント				
a) 60歳以降の処遇のあり方への対応	423 件	172 件	723 件	301 件
b) 65歳までの雇用確保に向けた定年引き上げ	641 件	65 件	813 件	83 件
c) 65歳から70歳までの就業機会確保	231 件	58 件	358 件	153 件
(5) テレワークの導入、および導入済み制度の見直しの取り組み	209 件	88 件	381 件	192 件
(6) 人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み	185 件	82 件	168 件	79 件
(7) 障がい者雇用に関する取り組み				
● 障がい者雇用率の把握と法定雇用率達成に向けた取り組み	355 件	198 件	430 件	214 件
● 障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の点検・見直し	34 件	15 件	29 件	23 件
(8) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	154 件	59 件	268 件	130 件
※ 疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な働き方・勤務制度の導入などの取り組みをカウント				

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・要結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・要結 件数 (交渉単位)
	2023. 6. 5公表		2022. 6. 3公表	
<b>2. ジェンダー平等・多様性の推進</b>				
<b>(1) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み</b>				
● 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	386 件	174 件	351 件	109 件
● 生活関連手当での「世帯主」要件と、女性のみ証明を求める扱いの廃止に向けた取り組み	9 件	4 件	11 件	1 件
<b>(2) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</b>				
● 男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	479 件	225 件	439 件	186 件
● 合理的な理由のない転居を伴う転勤の是正	15 件	16 件	18 件	15 件
● 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについての点検と是正	47 件	17 件	45 件	14 件
● 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進展を確認する取り組み	266 件	227 件	424 件	323 件
● 事業主行動計画策定にあたり、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」の把握に向けた点検、事業主への働きかけ	47 件	24 件	- 件	- 件
● 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の定着・点検に向けた何らかの要求・取り組み（※上記具体的な取組内容が不明な場合はこちらへ記入）	63 件	14 件	71 件	28 件
<b>(3) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み</b>				
● 職場実態の把握とハラスメント対策（事業主が講ずべき措置および望ましい取り組み）についての労使協議	411 件	236 件	570 件	437 件
● あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み（パワハラ、セクハラ、マタハラ、バタハラ、ケアハラ、SOGIハラ）	184 件	31 件	106 件	41 件
● 「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み	46 件	7 件	128 件	39 件
● ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者の職場における支援のための環境整備	7 件	3 件	1 件	0 件
<b>(4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</b>				
● 改正育児・介護休業法施行に向けた取り組みと、育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	480 件	160 件	1,199 件	617 件
上記の内訳：次のa)～c)について取り組んだ件数をカウント				
a) 有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の撤廃に向けた取り組み	68 件	10 件	68 件	15 件
b) 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	126 件	52 件	213 件	109 件
c) 両立支援のための相談窓口設置に向けた取り組み	47 件	17 件	41 件	19 件
● 男女の更年期、生理休暇などに関する取り組み	50 件	21 件	- 件	- 件
<b>(5) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</b>				
● 次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定、取り組みの点検	280 件	246 件	277 件	236 件
● 不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み	67 件	28 件	129 件	61 件

- : 2022年では調査していない項目



くらしをまもり、未来をつくる

## 2023 春季生活闘争ニュース

2023.6.13 ー第22号ー 連合北海道 春季生活闘争本部

## 2023 年春季生活闘争 第6回回答集計結果について

連合本部は、2023 年春季生活闘争につき、6月1日（木）10時の時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

- 月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した 5,362組合中4,586組合が妥結済み（85.5%）。うち賃金改善分獲得が明らかな組合は2,616組合・57.0%で、組合数・割合とも比較可能な2013闘争以降で最も高い。
- 平均賃金方式で回答を引き出した4,475組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で10,807円・3.66%（昨年同時期比4,758円増・1.57ポイント増）、うち300人未満の中小組合3,144組合は8,328円・3.36%（同3,471円増・1.39ポイント増）となった。5月末時点の結果としてはいずれも、比較可能な2013闘争以降で最も高く、依然「賃上げの流れ」はしっかり引き継がれている。  
賃上げ分が明確に分かる2,919組合の「賃上げ分」は6,029円・2.14%、うち中小組合1,808組合は5,050円・1.98%となり、依然高い水準を保っている。
- 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給52.78円（同29.03円増）・月給6,982円（同2,993円増）である。引上げ率は概算でそれぞれ5.01%・3.24%と、比較可能な2015闘争以降で最も高く、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

## 連合北海道は、6月1日（木）10時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

- 連合北海道にエントリーのあった 200 組合中 163 組合が妥結した（81.5%）。そのうち、集計可能な回答を引き出した組合は 154 組合（昨年同時期比 7 組合増）、43,830 人（同 1,096 人増）であった。
- 月例賃金の加重平均は、8,890 円・3.38%（同 3,619 円・1.38 ポイント増）の引き上げとなり、同様の集計を始めた 2016 年闘争以降で最も高い数値となっている。
- 回答を引き出した 154 組合のうちベースアップ分が明確にわかる 114 組合のベースアップは、5,142 円・1.86%（同 3,702 円・1.31 ポイント増）となった。
- 一時金は、加重平均における 25 組合の年間金額は 1,411,541 円（同 85,780 円増）、年間月数は 41 組合で 4.37 ヶ月となった。
- 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 44.34 円（同 19.92 円増）、月給 6,890.50 円（同 3,662.80 円増）の引き上げとなった。

## 【組合規模別賃上げ状況 2023年6月1日 連合北海道集計】

組合規模	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均 妥結額 (定昇・ベア込み)	昨年実績額 (定昇・ベア込み)	昨年比
～99人	73	3,389人	6,893円(3.13%)	4,140円(1.83%)	2,753円(1.30%)
100～299人	47	8,145人	8,179円(3.55%)	4,763円(2.11%)	3,416円(1.44%)
<b>300人未満計</b>	<b>120</b>	<b>11,534人</b>	<b>7,790円(3.42%)</b>	<b>4,610円(2.05%)</b>	<b>3,180円(1.37%)</b>
300～999人	28	14,146人	10,018円(3.69%)	4,406円(1.76%)	5,612円(1.93%)
1,000人～	6	18,150人	8,867円(3.20%)	6,047円(2.08%)	2,820円(1.12%)
<b>300人以上計</b>	<b>34</b>	<b>32,296人</b>	<b>9,271円(3.36%)</b>	<b>5,508円(1.98%)</b>	<b>3,763円(1.38%)</b>
<b>計</b>	<b>154</b>	<b>43,830人</b>	<b>8,890円(3.38%)</b>	<b>5,271円(2.00%)</b>	<b>3,619円(1.38%)</b>