

連合北海道「2023 春季生活闘争のまとめ」

1. はじめに

- (1) まとめにあたって、第 85 回地方委員会(2023. 6. 20)で確認された「中間まとめ」に補強意見及び以降の最終集計結果や審議会経過を加筆し作成した。
- (2) 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。
- (3) 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「くらしをまもり、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。

- (4) 今次闘争の最大のヤマ場を3月14日～16日に設定し、第 1 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、より波及力を高めた。
- (5) 7月 5 日に公表した中央段階の集計結果について、7月 3 日時点の最終集計結果によると、平均賃金方式では、5,272 組合が回答を引き出した。回答(加重平均)は 10,560 円、3.58%となった。このうち、300 人未満の中小組合 3,823 組合の回答は、8,021 円、3.23%となり、6 月末時点の結果としてはいずれも、比較可能な 2013 闘争以降で最も高い数値となった。**【資料1】**

次に、有期・短時間等労働者の賃上げ(加重平均)は時給 52.78 円(昨年同時期比+29.35 円)、月給 6,828 円(昨年同時期比+2,831 円)で、賃上げの対象となる組合員は 5 万 6 千人増加した。均等処遇の取り組み件数については前年比較では増加傾向がみられる。

一時金の回答(加重平均)は、年間月数で 4.87 ヶ月(昨年同時期±0)、年間金額で、1,588,396 円(同+28,351 円)である。

労働条件に関する取り組みの中で、同一労働同一賃金では「一時金支給」の取り組みが、また、高齢期における雇用と処遇で「60 歳以降の処遇へのあり方への対応」、ジェンダー平等・多様性の推進では「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」などで回答・妥結件数が伸びている。労使が職場実態を踏まえた真摯かつ前向きな交渉・協議により先行的に職場の基盤づくりを進めていることが読み取れる。連合は、7月 21 日開催の中央執行委員会において最終まとめを確認した。

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 賃金引き上げの基本的なスタンスについて

- 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。
- 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【経過報告書参照】

8月31日現在、妥結報告があつた組合は191組合で、そのうち集計可能組合は179組合（昨年同期168組合）で昨年同期比+11組合となっている。

【組合規模別 平均賃上げ状況 2023年8月31日結果(昨年同時期対比) 連合北海道集計】

組合規模	集計組合	対象組合人数 (人)	加重平均 妥結額 (定昇・ベア込) 妥結率	昨年 集計 組合	昨年 対象組合 人数 (人)	昨年 実績額 (定昇・ベア込み) 実績率	昨年比 増減額
～99人	90	4,270	6,535円 (2.96%)	76	3,316	3,971円 (1.77%)	+2,564円
100～299人	51	8,746	7,790円 (3.38%)	59	10,071	4,858円 (2.13%)	+2,932円
300～999人	31	15,496	9,984円 (3.67%)	26	12,703	4,425円 (1.78%)	+5,559円
1,000人～	7	19,396	8,786円 (3.15%)	7	19,522	6,047円 (2.08%)	+2,739円
計	179	47,908	8,733円 (3.31%)	168	45,612	5,231円 (2.00%)	+3,502円

- 賃金引き上げは、上記の表の通り賃上げ額は、全規模で前年を上回つたが、100人未満では賃上げ率が3%を切つた。
- 一時金については、95組合が妥結し、加重平均で、年間一括要求の月数・金額方式(42組合)では4.23ヶ月、金額方式は1,297,100円で、昨年比月数で0.08ヶ月減、金額で20,222円減となつた。半期要求の夏季月数・金額方式(29組合)では2.19ヶ月、金額方式は484,262円。

3) 短時間等労働者の労働条件改善については、U Aゼンセン・フード連合加盟組合と全労金・渡島地協の 24 組合(昨年 23 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った。パート時間給では 21 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%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 8 組合が妥結し、単純平均で 5,647 円超(3.11%)、加重平均で 5,153 円超(2.69%)を改善する回答を引き出した。

③ 成果と課題

1) 闘争全般の総体的な受け止めについて

2023 春季生活闘争では、連合北海道が同様の集計を始めた 2016 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。

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) 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) 賃上げ要求と交渉状況について

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 8 月 31 日現在の各組合の賃金引き上げ要求は、加重平均で 12,233 円(昨年 12,280 円)、率で 4.49%(昨年 4.46%)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) 賃上げ回答状況と全体的な受け止めについて

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。賃上げの広がりや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 300 人

以上1,000未満で大手組合を上回り、「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

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、年間一括要求の月数および金額方式とも前年を下回ったが、月例賃金の引き上げに重点をおいた結果であるものと受け止める。

7) エントリー登録組合について

211組合が参加し、昨年最終の199組合から12組合増加した。情報の共有化を図ろうとする産別・地協の協力をいただき、エントリー組合が増加したことは評価できる。次年度についても、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、23号まで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) 働き方改革(長時間労働の是正・過労死ゼロなど)の実現に向けた取り組み

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。産別オログ等で対応した。

(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。しかし、「賃金水準」の取り組みについては、要求および妥結の把握に至らなかった。2024春季生活闘争以降について連合本部のまとめを参考に、産業別部門連絡会において把握していくこととする。

④ 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

短時間・契約等労働者の処遇改善と組織化をめざし、職場組合員の理解浸透を図ることを目的に、「職場から始めよう運動」を通年的な取り組みと位置付けて展開してきた。

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）最低賃金引き上げの取り組み

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。

③ 北海道最低賃金

連合北海道は、時間給1,000円を目標に掲げ、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、北海道最低賃金を上回る水準の維持を求めてきた。

中央最低賃金審議会目安に関する小委員会は、7月28日に目安を取りまとめ、同日開催された中央最低賃金審議会にその結果を報告した。内容を要約すると、連合本部集計の春季賃上げ状況が全体で3.58%、中小でも3.23%と30年ぶりの高い水準となっていること、法人企業統計における企業利益が令和3年は6.3%、令和4年は6.6%と安定していること、労働者の生計費についても消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）について対前年同月比の上昇幅は縮小傾向ではあるが、引き

続き高い水準であることが勘案され、Aランク 41 円、Bランク 40 円、Cランク 39 円の目安が示された。

北海道地方最低賃金審議会（本審）は、6月15日の開催を皮切りに計5回開催し、専門部会は、計5回の審議を重ねた。労働者側は、日本の最低賃金はフルタイム労働者の4割程度しかないことやワーキングプアといわれる年収200万円以下の給与所得者が4人に1人にのぼる事、最低賃金近傍で働いている労働者であっても、家族とともに生活し、将来展望が描ける社会を実現するための賃金水準に引き上げること。そして、有効なセーフティネットとして十分機能するよう訴え、働くことに意義を見出すよう、大幅引き上げに最大限努めるよう主張した。

これに対し使用者側は、最低賃金改定による影響率が過去最高であることや、賃金改定状況調査結果第4表を最も重視していること、発効日についても年初の1月または年度始めの4月で指定日発効を主張した。労使譲らず激しい審議が続く中、使用者側から有額が出されたものの、目安からはほど遠い金額であった。その後、公益委員から目安金額と同額の「40円」が提案され、労働者側は昨年10月以降の消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)の直近までの平均を基に算出することに再考を求めたが、公益委員から、これ以上の金額は北海道に特別な事情でも無い限り上乗せは考えられない、との回答を受け、公益提案を覆すことは難しいと判断し採決することに同意した。

最終的に使用者側全員が反対したものの、公益・労働者側の賛成多数により、引き上げ額40円とすることで結審した。

今回の金額審議について、最低賃金法第1条の目的を達成するための生活できる賃金水準という要求からして納得できない。一方、連合が求める「誰でも1,000円」の早期実現に対して、次年度の改定審議において展望が見えてきたことや未組織労働者に「賃金は上がるもの」といったメッセージを送れたことは評価できる。また、労働者側の意見ではあるものの、実質賃金を上回らなければ最低賃金近傍の労働者の生活が厳しくなるとの意見を答申書に記されたことから、この答申書を足掛かりに、賃金水準の議論を深めながら最低賃金の大幅引き上げに取り組んでいく。

答申において、昨年同様、行政機関の業務委託に関わり、最低賃金の履行確保に支障が生じることがないように、発注後においても特段の配慮を要望するとされたことから、地協・地区連合段階で、自治体等に対する要請行動を展開してきたことは評価できる。

2023 北海道最低賃金審議決定状況

Bランク	時間額	引上額	引上率	部会採決日	審議会採決日	発効日
北海道	960円	40円	4.35%	8月7日	8月7日	2023年10月1日

④ 特定(産業別)最低賃金

北海道地域最低賃金審議終了後、関係業種の最低賃金改正必要有りと確認を受け、9月12日の電気を除く3業種の専門部会開催をはじめ、以降、3回にわたる各専門部会において金額審議を重ねてきた。

連合北海道最賃対策委員会は、特定最賃の意義と役割について、労使間で共通認識を持ち、優秀な人材の維持・確保を求め、そこに働く人たちの処遇改善のために、地賃比108%~110%の優位性確保を目標として進めてきた。鉄鋼は30円、電気、船舶、乳糖は42円の引き上げとなった。今後とも特定最賃の取り組み強化を目指す。

2023 特定（産業別）最低賃金審議決定状況

業種	時間額	引上額	引上率	地賃比率	部会採決日	発効日
鉄 鋼	1,030円	30円	3.00%	107.3%	10月3日	2023年12月1日
電 気	997円	42円	3.35%	103.9%	10月3日	2023年12月1日
乳 糖	996円	42円	3.47%	103.8%	10月3日	2023年12月1日
船 舶	990円	42円	3.38%	103.1%	9月29日	2023年12月1日

（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、今次闘争期間中の取組把握は、特徴的な取り組みとして労働諸条件改善で部門連絡会ごとの記載の通りとし、項目ごとの報告は求めなかった。

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20日を予定し「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を実施し、2産別については、諸事情により未実施となっている。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、集団的労使関係(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) 昨年の連合北海道定期大会後、2023年9月30日現在、7産別19組合925人(内、有期・短時間等労働者組合員337人 占有率36.4%)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、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。自賠償共済は、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。

6. 2024 春季生活闘争に向けた取り組み

具体的には、本部方針を受けて北海道方針を提起・確認という流れであるが、別紙「連合北海道2024 春季生活闘争基本構想(案)」を中心に、より具体化し全体が取り組める方針とする。