

## 連合北海道「2024 春季生活闘争・中間まとめ」

### 1. はじめに

(1) 2024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、1991年以来となる定昇込み5%台の賃上げが実現した。賃上げ分は過年度物価上昇率を上回った。デフレマインドを払しょくし、わが国経済社会のステージ転換をはかる正念場であるとの時代認識を労使で共有するとともに、物価高による家計への影響、人手不足による現場の負担増などを踏まえ、産業・企業、さらには日本経済の成長につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉し、主体的に大きな流れを作った結果と言える。ステージ転換に向けた大きな一歩として受け止める。今年の賃上げの配分について、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向もあるものと推測される。人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含めて、賃上げ後の賃金カーブを点検する必要がある。

(2) 道内においては、1月26日石狩地域を皮切りに、2月17日の日高地域まで、道内13ブロック・地域の討論集会を開催した。今次春季生活闘争のスローガンである「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」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5日には「3.5全道総決起集会」を開催し、2024春季生活闘争の勝利に向け、意思統一をはかった。

(3) 今次闘争の最大のヤマ場を3月12日～14日に設定し、先行組合回答ゾーン（3月11日～15日）、3月月内決着回答ゾーン（3月18日～29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】について、6月3日10:00時点で、91.4%の組合が回答を引き出した。平均賃金方式(4,938組合)の平均は15,236円・5.08%(昨年同時期比4,429円・1.42ポイント増)、中小組合(3,516組合)は11,361円・4.45%(同3,033円・1.09ポイント増)となり、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、最も高い。

賃上げ分が明確に分かる3,423組合の「賃上げ分」は10,648円・3.54%、うち中小組合2,178組合は8,291円・3.16%となり、5月末時点の結果として賃上げ分の集計を開始した2015闘争以降で初めてである。

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62.70円(同9.92円増)・月給10,851円(同3,869円増)である。引上げ率は概算でそれぞれ5.74%・4.97%となり、時給は一般組合員(平均賃金方式)を上回り、比較可能な2015闘争以降、最も高い。

連合は、5月31日に第92回中央委員会を開催し、2024春季生活闘争中間まとめを提起し、7月19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、2025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 賃上げについての考え方

- 1) 2024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、低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2023春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性があり、全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざすことが重要であるとした。
- 2) 連合北海道は、2月20日に北海道、3月1日に労働局、3月4日に経済5団体【別紙2】に対する要請行動を実施し、3%以上のベースアップを含む月例賃金を5%以上、中小企業にあつては15,000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による労務費を含めた価格転嫁、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3日10:00時点で、妥結報告があった組合は175組合(90.2%)、そのうち集計可能組合は165組合(昨年同時期比11組合増)となっている。

- 1) 賃金引き上げは、加重平均で12,978円(4.63%)、昨年比+4,088円(+1.25%)で推移している。また、規模別で見ると99人以下(81組合)は、9,040円(3.82%)で、昨年比+2,147円(+0.69%)、100人~299人以下(47組合)で、12,285円(4.95%)、昨年比+4,106円(+1.40%)、さらに、300人~999人以下(26組合)は、13,181円(5.01%)、昨年比+3,163円(+1.32%)、1,000人以上(11組合)は、13,526円(4.47%)、昨年比+4,659円(+1.27%)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3】
- 2) 一時金については、6月3日現在84(昨年同期90)組合が妥結し、加重平均で年間一括要求の月数方式(39組合)では4.76ヶ月、金額方式(24組合)は1,476,650円、半期要求の夏季月数方式(3組合)では、2.14ヶ月、金額方式(13組合)は349,334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、全労金で、26組合(昨年23組合)から定期昇給、時間給、月例賃金、一時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19組合が妥結し、30.00円(3.02%)から77.10円(7.02%)で、単純平均で49.65円・4.89%(昨年比14.81円増)、加重平均で56.84円・5.47%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10組合が妥結し、単純平均で9,591円(5.10%)、加重平均で9,179円超(4.86%)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、地域全体でこ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

2024春季生活闘争では、昨年から続く物価高から組合員の生活の安定や「人への投資」と月例賃金にこだわった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とめる。

#### 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。

#### 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%以上、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上を掲げた。これをもとに、北海道における6月3日現在の各組合の賃金引き上げ要求は、加重平均で16,620円（昨年12,280円）、率で6.05%（昨年4.46%）である。物価上昇に負けない賃上げの実現と、経済社会のステージ転換を着実に進めるため、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ものの、「働きの価値に見合った水準」「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多数あり、平均賃金は全国平均より低い状態にある。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1,080円）を上回る水準、または、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、1,200円以上への引き上げ、すでに1,200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」をはかる対応を継続していく。

#### 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、年間一括要求と半期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

194 組合が参加し、昨年最終の 200 組合から 6 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

「春闘ニュース」を 6.5 現在 27 号発行し、メールやホームページへの掲載など、情報共有の取り組みができている。【別紙3】

### (2) 労働諸条件改善(長時間労働の是正、雇用形態間・規模間格差是正など)に向けた取り組み

①金属・機械関係では、基幹労連から手当の増額や年間休日増、②資源・エネルギー関係では、紙パ連合から手当の増額や年間休日増、③交通・運輸関係では、運輸労連から通勤手当増額や定年延長者の夏季一時金同額支給、④情報・サービス関係では、J P 労組から無期雇用者の子(小学3年生まで)の看護休暇を無給から有給、⑤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、⑥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、教職調整額を増額しても長時間労働は解決しない。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	262時間以内	
バス	281時間以内	3,300時間以内

### (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が少数のため、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 今次闘争においても注力したのが、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、労務費の適切な転嫁が進まず、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、経営状況の違いや取引先の労務費の価格転嫁に対する理解度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16日に公正取引委員会事務総局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賃上げ原資の確保が必須であり、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。要請行動には、UAゼンセン、フード連合、運輸労連、港運同盟、連合北海道の5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 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)、3) 格差是正分を含め、計15,000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1,200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 地域ミニマム運動の取り組みについて、2024年度の地域ミニマム賃金実態調査は、10産別2地協から54組合9,976人(昨年比+1組合、▲130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28.0%(昨年24.3%)、交通・運輸業が19.8%(昨年20.1%)、商業・サービス業が52.2%(昨年55.6%)となり、若干の偏りが見られた。また、男女構成比は、男性8,238人(82.6%)、女性1,738人(17.4%)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」に必要な不可欠であり、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、各地域の地協・地区連合と連携し自治体・商工会議所・建設業協会・農協・学校などを訪問要請とし、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団体をはじめ、労働局、北海道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協議会、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、「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以前から求めてきた。

2024 春季生活闘争においても、「同一労働同一賃金」の観点から、道内雇用労働者の39.9%、90.1万人(令和4年就業構造基本統計調査)を数える短時間・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・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) 2024 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**

新規での締結は、報告および把握できていない。

### **③ 「官製ワーキングプア解消」に向けた取り組み**

官公部門産別においては、会計年度任用職員等の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、会計年度任用職員や再任用職員、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する。

### (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、2024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1,200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1,080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 今次闘争の中で電機連合、全労金、運輸労連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、電機連合、全労金から改善の取り組み内容の報告があった。

#### ② 医療(看護師)職場の意見交換会の開催

4月26日に開催した意見交換会は、事前アンケートの内容を中心に各職場の実態報告を頂き、その後、本年4月から医師の働き方改革により時間外労働の上限規制が施行となり、医師からの「業務移管」所謂タスクシフト/シェアが推進され、医療職場で働く看護師等の業務量が増えることなどを踏まえ、えるむ社会保険労務士法人代表 富樫 真紀子 氏を講師として、「部下への仕事の任せ方」と題して講演を行い、その後、グループワークを行った。【別紙4】

参加者：11病院20人、講師、事務局6人

#### ③ 労働相談ダイヤルなどの実施

2月6日～7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16件が寄せられた。

また、6月4日～5日にも「女性のための全国一斉労働相談ダイヤル」を開設し、相談告知

の取り組みとして、札幌では6月3日に周知街宣行動を展開した。期間中の相談件数は、17件であった。

### 3. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

「2024年度 政策・制度実現の取り組み」と「2024 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(紀伊國屋書店前：3月14, 18, 25日)
- ② テープ街宣の実施(各地協3月14日～31日)

#### (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20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。

4年ぶり第6回目となる「地域活性化フォーラム in 後志」を小樽市で開催し、テーマは、「北海道の未来にワクワクできるか？北海道の挑戦者たちの港。」と題し、小樽・後志地域に特化せず、北海道のまちづくりの最前線で活躍する色々な立場のゲストを招き、「いま北海道の地域で起きている・起こしている新たな動き、そんなムーブメントを仕掛けている人のリアルを聞き、自分の街の未来がちょっと変わってみえる。」ことを目指すこととした。

第1部の基調講演は、連合芳野友子会長から「私たちの地域活性化」、第2部では「地域未来論～地元の未来にワクワクするか？」でパネルディスカッションを行った。【別紙5】

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。

来年の開催は「地域活性化フォーラム in オホーツク」とする。なお、場所およびテーマは未定。

### 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、2024 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11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。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) 昨年の連合北海道定期大会後、2024年5月31日現在、8産別1地協17組合864人(内、有期・短時間等労働者組合員478人 占有率55.3%)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こととする。

## 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、つなぐプロジェクト for SDGs 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、こくみん共済 coop 公式アプリの導入・利用促進など、③ 住宅生協運動では、新築、リフォーム、流通(不動産仲介)の主要3事業の周知・利用を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) 推進運動の結果について、

① 労金運動では4月の1ヶ月で推進を行った結果、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、取り組んだ結果「利用実績に応じた寄付額」は、1,049,402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85件。

可処分所得向上では、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、106,703,100円。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推進・周知を図った結果、新規申込は1件。

退職金結集運動では、「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(31会員・577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、27億54百万円(目標比▲22億50百万円・達成率55.0%)。

若年層組合員に対する学習会にて「2024 Young 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91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429件」「iDeCo29件」「つみたてNISA349件」の実績。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、66件の新規申込となった。

② こくみん共済 COOP 運動では、重点共済の取組結果として、マイカー共済制度改定3年目を踏ま

え、「～暮らしを守る～くるまの補償点検キャンペーン」を展開し、補償内容の丁寧な案内を起点とし可処分所得向上に資するため組合員及びご家族個々に合った最適な保障を提案する取り組みを進め、2023年度マイカー共済年間目標（1,000件）を達成。

こくみん共済、長期共済については、保障に対する価値観の多様化や物価高騰等をふまえ、組合員及び家族により一層寄り添い、更なる安心を提供していくため、適正な保障点検活動を進めた。

自賠責共済は、各協力団体と連携した取り組みを進め、車検満了日前の早期案内や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を行った。

住まいる共済については、2024年4月制度改定や大規模災害の多発をふまえて、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ふまえた生活保障設計運動をベースとした組織内 保障拡充に向けた2年目の取り組みを進め28団体について保障拡充決定。

地協・地域での特徴的な取り組みとして、

- 1) 北海道労済運動推進会議重点共済の推進強化
- 2) 【マイカー共済・自賠責共済】～暮らしを守る～くるまの補償点検キャンペーン
- 3) 2022年6月団体生命共済制度改定をふまえた生活保障設計運動の浸透の取り組み
- 4) 【住まいる共済】「～おかげさまで70周年～新住まいる共済 保障点検キャンペーン」
- 5) その他、年間を通した取り組み

ア. もしもの保障点検の通年実施

イ. <全国統一>子どもの成長応援プロジェクト、7才の交通安全プロジェクトの推進

ウ. 「こくみんLifeサポート（公式アプリ）の導入・利用促進

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・単組に対してパンフレット配布等の教宣活動を行ったが、円安による住宅資材の高騰や、大手業者の攻勢と新築業者リフォーム事業への参入による他社との競合がさらに加速し、より厳しい状況。

地協・地域に対しても可能な限りの教宣活動を実施し、受注の掘り起こしに努めるとともに、「連合北海道2023生活アンケート」の結果からの「知名度」低下の現状を受け、「住宅生協ポスター」を作成し、組合掲示板掲示をした中での認知度向上や利用者拡大を図った。また、「春季生活闘争討論集会」をはじめとする諸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	2024回答（2024年6月5日公表）				昨年対比	2023回答（2023年6月5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		
	4,938 組合 2,886,335 人	15,236 円	5.08 %	4,429 円 1.42 倍	4,475 組合 2,729,728 人	10,807 円	3.66 %				
300人未満 計	3,516 組合 332,855 人	11,361 円	4.45 %	3,033 円 1.09 倍	3,144 組合 308,148 人	8,328 円	3.36 %				
～99人	2,144 組合 89,338 人	9,586 円	3.96 %	2,419 円 0.86 倍	1,857 組合 79,661 人	7,167 円	3.10 %				
100～299人	1,372 組合 243,517 人	12,017 円	4.62 %	3,269 円 1.17 倍	1,287 組合 228,487 人	8,748 円	3.45 %				
300人以上 計	1,422 組合 2,553,480 人	15,784 円	5.16 %	4,637 円 1.47 倍	1,331 組合 2,421,580 人	11,147 円	3.69 %				
300～999人	934 組合 505,907 人	14,106 円	5.01 %	4,459 円 1.48 倍	885 組合 475,020 人	9,647 円	3.53 %				
1,000人～	488 組合 2,047,573 人	16,211 円	5.19 %	4,692 円 1.46 倍	446 組合 1,946,560 人	11,519 円	3.73 %				

※2024年と2023年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2024回答（2024年6月5日公表）				賃上げ分 昨年対比	2023回答（2023年6月5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	
	3,423 組合 2,578,060 人	15,776 円	5.18 %	10,648 円	4,619 円 1.40 倍	2,919 組合 2,272,962 人	11,094 円	3.71 %	6,029 円 2.14 %
300人未満 計	2,178 組合 247,825 人	12,484 円	4.74 %	8,291 円	3,241 円 1.18 倍	1,808 組合 216,387 人	9,240 円	3.60 %	5,050 円 1.98 %
～99人	1,109 組合 55,515 人	11,090 円	4.36 %	7,167 円	2,743 円 1.04 倍	856 組合 43,640 人	8,354 円	3.37 %	4,424 円 1.81 %
100～299人	1,069 組合 192,310 人	12,876 円	4.84 %	8,616 円	3,408 円 1.23 倍	952 組合 172,747 人	9,467 円	3.65 %	5,208 円 2.02 %
300人以上 計	1,245 組合 2,330,235 人	16,149 円	5.23 %	10,899 円	4,767 円 1.43 倍	1,111 組合 2,056,575 人	11,304 円	3.73 %	6,132 円 2.15 %
300～999人	806 組合 440,370 人	14,641 円	5.17 %	9,927 円	4,194 円 1.43 倍	727 組合 391,612 人	10,185 円	3.69 %	5,733 円 2.09 %
1,000人～	439 組合 1,889,865 人	16,508 円	5.24 %	11,126 円	4,900 円 1.42 倍	384 組合 1,664,963 人	11,573 円	3.73 %	6,226 円 2.17 %

### ②個別賃金方式（組合数による単純平均）

個別賃金方式	2024回答（2024年6月5日公表）				引上げ額／率 昨年対比	2023回答（2023年6月5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		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
A方式35歳	189 組合 96,526 人	8,629 円 3.18 %	271,661 円 280,290 円	3,396 円 1.28 倍	207 組合 125,379 人	5,233 円 1.90 %	274,969 円 280,228 円		
A方式30歳	203 組合 116,231 人	8,418 円 3.37 %	250,103 円 258,521 円	4,273 円 1.68 倍	201 組合 141,365 人	4,145 円 1.69 %	245,733 円 249,878 円		
B方式35歳	160 組合 102,545 人	13,986 円 5.14 %	272,058 円 286,050 円	4,290 円 1.50 倍	163 組合 93,648 人	9,696 円 3.64 %	266,021 円 275,570 円		
B方式30歳	129 組合 53,204 人	15,215 円 6.40 %	237,665 円 252,881 円	3,603 円 1.42 倍	129 組合 49,819 人	11,612 円 4.98 %	233,041 円 244,653 円		
C方式35歳	97 組合 154,884 人		295,732 円 310,463 円		142 組合 287,353 人		288,562 円 298,379 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（たとえば動続17年・年齢35歳生産技術職、動続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（たとえば新年度動続17年・年齢35歳生産技術職）の前年度の賃金に対し、新年度（動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	2024回答 (2024年6月5日公表)			昨対	2023回答 (2023年6月5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	381 組合	53.86 円	1,152.10 円	14.33 円	373 組合	39.53 円	1,094.11 円
加重平均	883,440 人	62.70 円	1,154.70 円	9.92 円	808,237 人	52.78 円	1,095.65 円
月給	2024回答 (2024年6月5日公表)			昨対	2023回答 (2023年6月5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	142 組合	9,118 円	4.22 %	2,415 円	132 組合	6,703 円	3.11 %
加重平均	27,537 人	10,851 円	4.97 %	3,869 円	28,256 人	6,982 円	3.24 %

## 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	2024回答 (2024年6月5日公表)			昨対	2023回答 (2023年6月5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	2,128 組合 1,811,413 人	5.06 月	0.19 月	1,968 組合 1,862,317 人	4.87 月
	金額	929 組合 743,338 人	1,607,551 円	12,026 円	1,070 組合 955,648 人	1,595,525 円
季別	月数	2,047 組合 1,548,627 人	2.52 月	0.14 月	1,984 組合 1,564,783 人	2.38 月
	金額	1,215 組合 686,692 人	738,024 円	▲ 333 円	1,340 組合 915,694 人	738,357 円

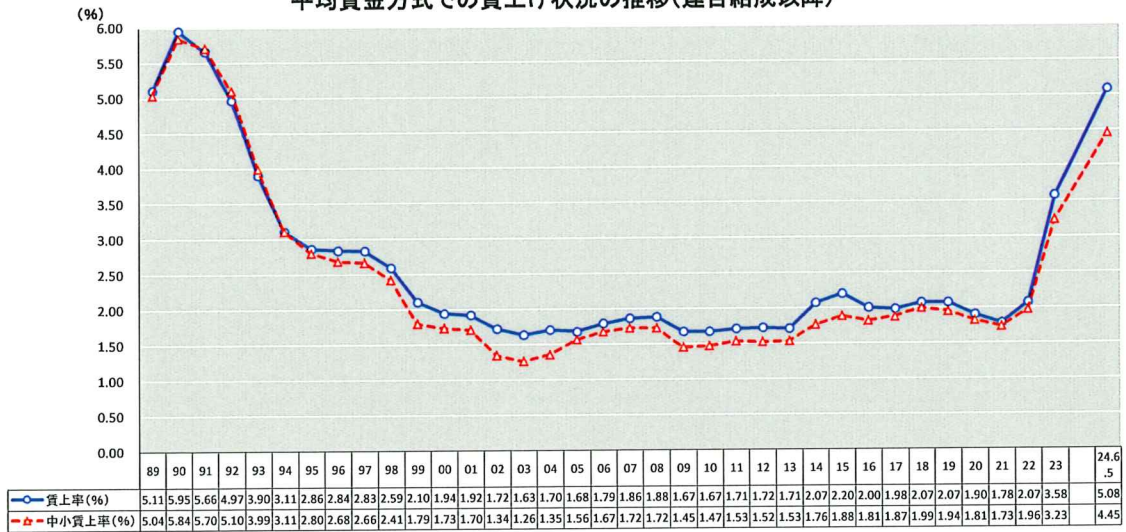
## 3. 要求状況・妥結進捗状況

[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

	2024回答 (2024年6月5日公表)		2023回答 (2023年6月5日公表)	
	組合数	率	組合数	率
集計組合 計	7,537 組合		7,851 組合	
要求を提出 (賃金に限らず全ての要求) うち、月別賃金改善 (定昇維持含む) を要 求	6,346 組合	84.2 %	6,526 組合	83.1 %
要求検討中・要求状況不明	5,510 組合	73.1 %	5,362 組合	68.3 %
要求提出組合 (月別賃金改善限定)	1,191 組合	15.8 %	1,325 組合	16.9 %
ヤマ場週より前 (2024:3/8まで・2023:3/10まで)	5,510 組合		5,362 組合	
先行組合回答ゾーン (2024:3/9-15・2023:3/11-17)	1,338 組合	24.3 %	243 組合	4.5 %
3月内決着回答ゾーン【前半】 (2024:3/16-22・2023:3/18-24)	770 組合	14.0 %	916 組合	17.1 %
3月内決着回答ゾーン【後半】 (2024:3/23-31・2023:3/25-31)	778 組合	14.1 %	856 組合	16.0 %
4月中	834 組合	15.1 %	960 組合	17.9 %
5月中	951 組合	17.3 %	1,150 組合	21.4 %
6月中	173 組合	3.1 %	418 組合	7.8 %
確認中	1 組合	0.0 %	0 組合	0.0 %
小計	193 組合	3.5 %	43 組合	0.8 %
未妥結	5,038 組合	91.4 %	4,586 組合	85.5 %
小計	472 組合	8.6 %	776 組合	14.5 %
妥結済組合 (月別賃金改善限定)	5,038 組合		4,586 組合	
賃金改善分獲得	2,873 組合	57.0 %	2,616 組合	57.0 %
定昇相当分確保のみ (協約確定含む)	95 組合	1.9 %	265 組合	5.8 %
定昇相当分確保未達成	2 組合	0.0 %	5 組合	0.1 %
確認中	2,068 組合	41.0 %	1,700 組合	37.1 %

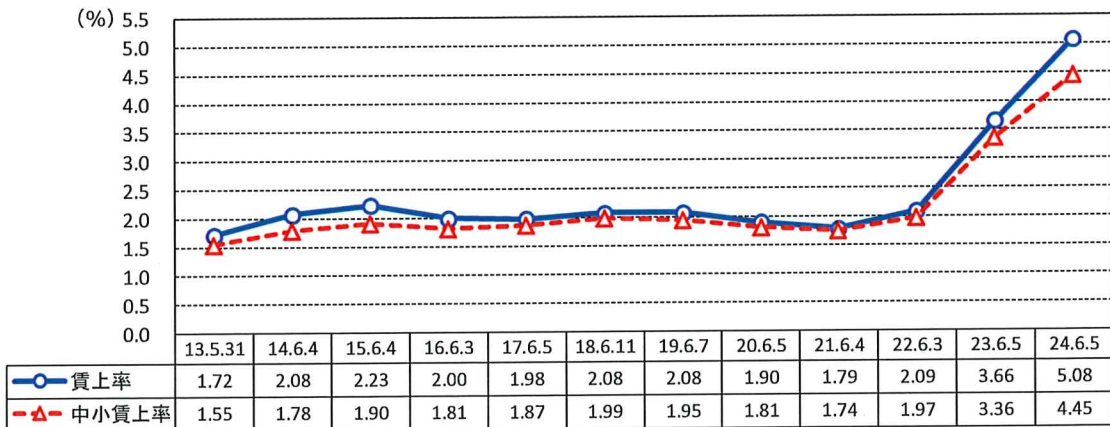


平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



(注)1989～2023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2024春季生活闘争および通年(2023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・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)
	2024.6.5公表		2023.6.5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	611 件	433 件	1,009 件	582 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) 36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。	123 件	53 件	261 件	216 件
b) やむを得ず特別条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。	127 件	48 件	160 件	76 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。	127 件	44 件	130 件	53 件
● 時間外・休日割増率引き上げの取り組み	214 件	84 件	592 件	79 件
● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	791 件	456 件	1,189 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) 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が取得できるよう、取得5日未済者をなくす取り組みを行う。	545 件	377 件	499 件	391 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。	424 件	347 件	594 件	365 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	234 件	68 件	440 件	75 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	299 件	247 件	362 件	274 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・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況など)	54 件	19 件	47 件	17 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	163 件	50 件	202 件	85 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）	665 件	184 件	775 件	186 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	196 件	137 件	515 件	144 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、2024年4月施行の労働条件明示ルール改正を踏まえた点検定着	399 件	330 件	425 件	349 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	28 件	30 件	24 件	30 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)
	2024.6.5公表		2023.6.5公表	
<b>(3) 職場における均等・均等待遇実現に向けた取り組み</b>				
<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	285 件	94 件	368 件	149 件
b) 一時金支給の取り組み	317 件	165 件	594 件	395 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）	94 件	40 件	321 件	130 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	38 件	34 件	257 件	30 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	71 件	33 件	93 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）	234 件	89 件	174 件	81 件
<b>(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</b>	674 件	272 件	780 件	235 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	419 件	166 件	423 件	172 件
b) 65歳までの雇用確保に向けた定年引き上げ	307 件	81 件	641 件	65 件
c) 65歳から70歳までの就業機会確保	197 件	104 件	231 件	58 件
<b>(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</b>	145 件	63 件	209 件	88 件
<b>(6) 人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み</b>	160 件	45 件	185 件	82 件
<b>(7) 障がい者雇用に関する取り組み</b>				
● 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	214 件	165 件	355 件	198 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	36 件	14 件	34 件	15 件
<b>(8) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</b>	106 件	48 件	154 件	59 件
※ 疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な休職・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・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)
	2024.6.5公表		2023.6.5公表	
<b>2. ジェンダー平等・多様性の推進</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				
● 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	173 件	118 件	386 件	174 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	14 件	1 件	9 件	4 件
(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				
● 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	77 件	23 件	479 件	225 件
● 合理的な理由のない転居を伴う転勤の是正	14 件	16 件	15 件	16 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	43 件	16 件	47 件	17 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	242 件	208 件	266 件	227 件
● 企業規模にかかわらず、事業主行動計画策定にあたり、「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	37 件	17 件	47 件	24 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）	66 件	16 件	63 件	14 件
(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				
● 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	336 件	282 件	411 件	296 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、パタハラ、ケアハラ、SOGIハラ）	59 件	11 件	184 件	31 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	65 件	32 件	46 件	7 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	4 件	1 件	7 件	3 件
(4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備				
● 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	579 件	403 件	480 件	160 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	60 件	4 件	68 件	10 件
b) 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	122 件	32 件	126 件	52 件
c) 両立支援のための相談窓口設置に向けた取り組み	53 件	24 件	47 件	17 件
● 男女の更年期、生理休暇などに関する取り組み	85 件	50 件	50 件	21 件
(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				
● 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	268 件	239 件	288 件	246 件
● 不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み	83 件	17 件	87 件	28 件



みんなで賃上げ。ステージを変えよう!

## 2024 春季生活闘争ニュース

2024. 3. 8 — 第 4 号 — 連合北海道 春季生活闘争本部

## 道内の経済 5 団体と労使懇談会を開催

## ■ すべての労働者の賃金と労働条件の改善を

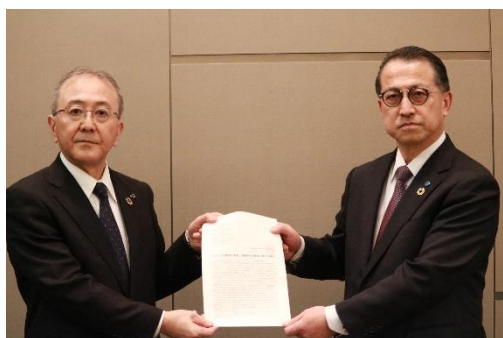
連合北海道（会長：須間 等）は3月4日（月）、道内の経済5団体（北海道経済連合会・北海道商工会議所連合会・北海道商工会連合会・北海道経済同友会・北海道中小企業団体中央会）と札幌市内で労使懇談会を開催。今次春季生活闘争の連合が要求する内容の要請書を手交し、賃金の引き上げや雇用の安定、ワークルールの遵守、ジェンダー平等・多様性の推進、治療と仕事の両立の推進などについて経済界の協力を求めた。

そのなかで須間会長は「2023春闘では30年ぶりの大幅賃金の引き上げが行われ、経済団体の皆さまが『人への投資』を行っていただいた結果であると受け止めている。それでもなお、高騰を続ける物価に賃金が追いついていない状況にある」と述べた上で「2024春闘では、すべての働く仲間が賃上げの効果を実感するためにも、特に北海道で大多数を占める中小企業が『労務費を含む価格転嫁』で賃上げ原資確保が行えるか否かが重要である。」「物価上昇に負けないために、昨年を上回る賃上げを目指す」と今次春闘の考え方を説明した。

その上で経済団体には「大手企業は能動的な価格転嫁の努力を行っていただきたい」と中小企業が価格交渉を行えるよう、会員企業への周知やアドバイス、「パートナーシップ構築宣言」の推進など『取引の適正化』に向けた発信を求めた。

北海道経済連合会の藤井会長からは「賃金と物価が適切に上昇することは重要であり、労使共に議論し、自社の実情に適した賃金引き上げ等の処遇改善は実施すべき」とした上で、「中小企業においては構造的に賃上げができる環境整備が不可欠であり、『生産性の向上』や『適正取引』・『価格転嫁』を目指す取り組みが必要になってくる」と労使が目指している社会像の認識が一致していることが伺えた。

日本郵政グループ労働組合（JP 労組）出身の千葉副会長は「郵便業界においても、AIの発展や技術革新により郵便物数の減少が続き、足下の経営状況が厳しい中でも、『第一種定形郵便物』等の価格を据え置き続けてきた。」と述べ、その影響については「経費削減が現場への過度な負担となっている。」と人件費等の抑制により、賃金改善されない実態を説明した。その上で労働組合としては「適正な原価、適正な利潤を含む料金への見直しが必要と考え、会社や総務省に要請をしている」と働く者の負担による事業の維持の限界を訴え、適正な価格転嫁によってサプライチェーン全体で物価高に負けない賃上げを行うことが、産業全体で共通の認識となるよう、会員企業への呼びかけを要請した。



要請書を手交する須間会長（右）と藤井会長



協力を要請する千葉副会長



労使懇談会の会場

みんなで賃上げ。ステージを変えよう！

# 2024 春季生活闘争ニュース

2024.6.5 - 第27号 - 連合北海道 春季生活闘争本部

## 2024 春季生活闘争 第6回回答集計結果について

連合本部は、2024 春季生活闘争につき、6月3日（月）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5,510組合中5,038組合が妥結済み(91.4%)。うち賃金改善分獲得が明らかな組合は2,873組合・57.0%で、組合数は比較可能な2013闘争以降で最も多い。
- 平均賃金方式で回答を引き出した4,938組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で15,236円・5.08%（昨年同時期比4,429円増・1.42ポイント増）、うち300人未満の中小組合3,516組合は11,361円・4.45%（同3,033円増・1.09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闘争以降で最も高い。賃上げ分が明確に分かる3,423組合の「賃上げ分」は10,648円・3.54%、うち中小組合2,178組合は8,291円・3.16%となり、5月末時点で3%を上回ったのは、賃上げ分の集計を開始した2015闘争以降初めてである。
- 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給62.70円(同9.92円増)・月給10,851円(同3,869円増)である。引上げ率は概算でそれぞれ5.74%・4.97%となり、引き続き時給は一般組合員(平均賃金方式)を上回っている。また、時給・月給ともに、比較可能な2015闘争以降の最終集計結果として最も高かった2023闘争(5.01%、3.18%)を上回っている。
- すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても引き続き数多くの取り組みがなされている。加えて、4月末時点でとりまとめた「具体的な取り組み内容」をあわせて公表する。

連合北海道は、6月3日（月）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194組合中175組合が妥結した(90.2%)。うち、集計可能な回答を引き出した組合は165組合(昨年同時期比11組合増)、55,607人(同11,777人増)であった。
- 月例賃金の加重平均は、12,978円・4.63%(同4,088円・1.25ポイント増)の引き上げとなり、同様の集計を始めた2016闘争以降で最も高い数値となっている。
- 集計可能な回答を引き出した165組合のうちベースアップ分が明確にわかる123組合のベースアップの加重平均は、9,034円・2.97%(同3,892円・1.11ポイント増)となった。
- 一時金は、加重平均における24組合の年間金額は1,476,650円(同65,109円増)、年間月数は39組合で4.76ヵ月となった。
- 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給56.84円(同12.5円増)・5.47%、月給9,179.80円(同2,289.30円増)・4.86%の引き上げとなった。

### 【組合規模別賃上げ状況 2024年6月3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	81	3,978人	9,040円(3.82%)	6,893円(3.13%)	2,147円(0.69%)
100～299人	47	8,203人	12,285円(4.95%)	8,179円(3.55%)	4,106円(1.40%)
<b>300人未満計</b>	<b>128</b>	<b>12,181人</b>	<b>11,129円(4.54%)</b>	<b>7,790円(3.42%)</b>	<b>3,339円(1.12%)</b>
300～999人	26	13,015人	13,181円(5.01%)	10,018円(3.69%)	3,163円(1.32%)
1,000人～	11	30,411人	13,526円(4.47%)	8,867円(3.20%)	4,659円(1.27%)
<b>300人以上計</b>	<b>37</b>	<b>43,426人</b>	<b>13,430円(4.66%)</b>	<b>9,271円(3.36%)</b>	<b>4,159円(1.30%)</b>
<b>計</b>	<b>165</b>	<b>55,607人</b>	<b>12,978円(4.63%)</b>	<b>8,890円(3.38%)</b>	<b>4,088円(1.25%)</b>

## 各職場の実態を共有、取り組みを学び合う

連合北海道は4月26日、第7回医療（看護師）職場の意見交換会を開催した。新型コロナウイルスの影響により4年ぶり開催となった今回は、道内各地の民間・公的病院10労働組合、職種別では看護師・診療放射線技師・理学療法士・事務職などの26名が参加した。参加者からは「他の病院の現状を知れて参考になった。」、「意見交換を通して、交流ができ勉強になった。」などといった声が聞かれ、職場や地域の垣根を越えた交流の場となった。

冒頭、主催者を代表して連合北海道の山田組織労働局長から挨拶があり「人手不足が叫ばれる中、人材定着のためには魅力ある職場にする必要があり、今回の意見交換会を通して、何か1つでも職場へ持ち帰っていただき、職場環境の改善につなげてほしい」と目的を述べた。

その後、座長として選出された連合北海道の永田総合政策局長が進行を努め、各職場の賃金、労働時間、年次有給休暇などの労働条件や、職場風土やハラスメントの対応、コロナ禍の状況など職場実態を報告し合い、情報共有をはかった。

続く学習会では「部下への仕事の任せ方～『自分がやると早い・・・』ではなく、委任力で部下育成をしてみよう～」と題して、えるむ社会保険労務士法人の富樫真紀子代表より



講演する富樫代表

講義を受けた。テーマの背景として、2024年4月から医師の時間外労働の上限規制が適用となることを受け、タスクシフト・シェアの推進がなされている一方で、仕事をシフト・シェアされる側（看護師等）の業務負担増加が懸念され、特に上長の立場にある者が抱え込んでしまうケースが想定される。そこで富樫代表は、部下へ仕事を「任せる」という考え方の必要性を提示した。内容は、任せると振る（丸投げ）の違いや任せる仕事と人選、部下のスキル把握、人事評価と金銭的報酬などについて説明し、任せる仕事については「上司が楽になるための面倒くさい仕事は振っている仕事であり、部下自身の判断が問われる、スキルの限界を少し超えた仕事が任せる仕事であり、部下の成長にもつながる」とアドバイスした。

分散会では、4グループに分かれ、学習会での内容を基に7つのテーマについて活発に意見交換を行った。主に部下に任せたい仕事とその理由、人選の要件や進捗管理の方法、任せた仕事が完了した後の効果などのテーマについて話し合い、議論の中では各職場での仕事の任せ方、コミュニケーションの取り方、部下育成論、悩みなども共有した上で、グループ毎に発表した。



永田局長（左）と山田局長（右）



職場実態報告の様子

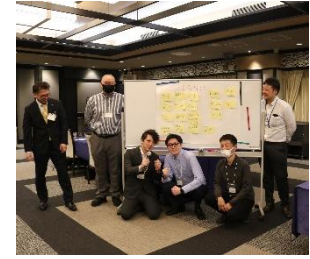
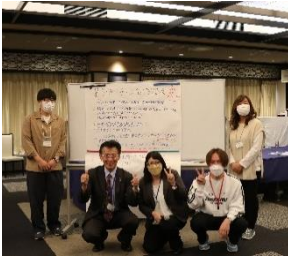
- |   |   |
|---|---|
| 1 | 現在、部下に任せたい仕事を3つリストアップし、その中で <b>特に任せたい仕事</b> を1つ選んでください。 |
| 2 | 1で挙げた仕事を部下に <b>任せる理由</b> を挙げてください。                      |
| 3 | 1の仕事に任せる <b>人選で要件や条件</b> はどのようなものがありますか？                |
| 4 | 1の仕事を達成するために <b>掛かる期間</b> はどれくらいを見込んでいますか？              |
| 5 | 1の仕事達成するまで <b>進捗管理</b> をどのようにしますか？                      |
| 6 | 1の仕事が無事完了した後の <b>部下</b> に対する効果をどのように見通していますか？           |
| 7 | その仕事を無事完了した後の <b>上司</b> に対する効果をどのように見通していますか？           |

分散会7つのテーマ

分散会のまとめとして富樫代表は「今後タスクシフト・シェアにより、仕事に移管されて任せる機会が増えていく」と述べた上で「部下も任された仕事に取り組む中で成長していき、次第に任せることを任せるという波及効果もうまれてくる」として「日常の小さな業務からでも意識して取り組んで欲しい」とまとめ、意見交換会を締めた。



分散会の様子



各グループ

## 「連合北海道地域活性化フォーラム in 後志」を開催

連合北海道は1月20日、地域振興について考える「地域活性化フォーラム in 後志」を小樽市で開催(後志地域協議会 共催)し、約350名が参加した。

フォーラムでは「北海道の未来にワクワクできるか？北海道の挑戦者たちの、港。」をテーマに基調講演とパネルディスカッションが行われた。

地域活性化フォーラムは地域の活性化のために労働団体のみならず、行政や経済界(企業)、住民を含め、あらゆる利害関係者が参画し、意見交換をとおして連携することを目的とし、2015年の十勝(音更町)での開催を皮切りに道北(旭川市)、道南(函館市)、道東(釧路市)、日胆(室蘭市)で実施してきた。今回は新型コロナウイルスの影響もあり、4年ぶり6回目の開催。

冒頭、主催者を代表して連合北海道・須間会長は北海道の地域現状について「人口減少・少子高齢化は加速度的に進んでいる」として、「労働組合の原点である支え合い・助け合いとして、連合が地域の活性化に向けて運動を展開することが求められている」と挨拶した。

次に、来賓挨拶した小樽市・迫市長は「人口定着、労働力確保、街をどのように維持させていくかは全ての地方都市の課題である」とした上で、地域活性化について「まちづくりは人づくり、中でも地域の担い手は若者、よそ者ともいわれている。行政だけではまちづくりは難しいと感じる中、本フォーラムのように若者や外からの意見に耳を傾けることでまちの持続性を維持していけるのではないかと期待を込めた。



連合北海道 須間会長



小樽市 迫市長



連合 芳野会長

基調講演では「私たちの地域活性化」と題して連合本部・芳野会長が講演した。

はじめに労働環境を取りまく情勢に触れた上で2024年春闘のポイントや日本の男女間・雇用形態の賃金格差の現状と是正に向けた取り組み、諸団体と連携するための仕組みづくり、男女平等参画などを説明。2024春闘では、地域経済の担い手である中小企業の賃上げこそ地域活性化に繋がるとし、賃上げ原資の確保のための「労務費の価格転嫁」の取り組みについて強調した。また、地域連携の好事例を紹介・共有する「連合プラットフォーム」については、「中小企業や地域の活性化に向けて、産・官・学・金・労など幅広い関係者や市民とのつながりの活動が大切になる。連合として

も特に地域の経営諸団体、都道府県労働局、自治体などとの連携を強化し、労使共通の課題解決に向けた取り組みを進めていく」と地域での連携の必要性を訴えた。



モデレーター

パネルディスカッションでは、モデレーターは小樽商科大学・大津晶教授（社会情報学科）と同大学4年次の神門崇晶さん（合同会社GateLab代表）の2名、パネリストには、東川町経済振興課の吉原課長、清水町商工観光課の前田課長、(株)北海道アルバイト情報社の佐々木編集長、(株)大人の五十嵐社長の4名をお迎えして実施した。モデレーターの神門さんは地域活性のカギとして「若者」を取り上げ、①「行ってみたい」②「働いてみたい」③「住んでみたい」をテーマとして掲げ、「若者がワクワクするまちづくり」をパネリストに投げかけた。

それに対し、吉原課長は「サービスもあるが、町全体がOPENマインドであることが大事と感じる」とし、「東川町も全体の半分が移住者であるため、もともと住んでいた住民も移住者を受け入れる土壌があるところが大きい」と強調した。前田課長は「楽しく働きたい、人のためになる仕事がしたいという職業観を持つ学生が年々増えている」とした上で「人口対策などの経済重視の政策から人の繋がりや住み心地など信頼に価値を置き換えることがポイントではないか」と訴えた。佐々木編集長は「規模や人口に関係なく住民が楽しそうで、自分たちの町が好きだと伝わってくることに」加えて、「住民と行政の距離が近く、全員で良くしていこうと一体感のあるまちは魅力的に感じる」と述べた。五十嵐社長は「若い世代は地元の人柄に触れ合えることでリピートすることが多い」とした上で「若者は知り合いのSNSを情報源とすることが主流の中で誰から知るか、誰と会うか、誰と行くかと人が軸なっている」とコメントした。



パネリスト

最後にモデレーターの津教授は地域活性化のヒントとして「各地域の空気感や取り組み、生き生きと働いている姿などを実際に感じるからこそが一番の地域活性化のきっかけになる」と述べた上で、「面白そうと思ったら、まずその町に赴きませんか」と訴えて、パネルディスカッションをまとめた。

なお、本フォーラムの詳細については北海道新聞（2月下旬）を予定としています。

## 2024 春季生活闘争 集計経過 連合北海道 春季生活闘争本部

## 【第1回集計 2024年3月15日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)
300人未満	6組合	660人	7,245円(4.06%)	358組合	38,450人	11,912円(4.42%)
300人以上	10組合	14,421人	14,713円(5.32%)	413組合	1,403,921人	16,609円(5.3%)
計	16組合	15,081人	14,489円(5.3%)	771組合	1,442,371人	16,469円(5.28%)

## 【第2回集計 2024年3月22日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)
300人未満	28組合	2,383人	8,090円(3.53%)	777組合	80,469人	11,916円(4.5%)
300人以上	15組合	21,869人	12,987円(4.72%)	669組合	1,865,608人	16,572円(5.28%)
計	43組合	24,252人	12,628円(4.64%)	1,446組合	1,946,077人	16,379円(5.25%)

## 【第3回集計 2024年4月4日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)
300人未満	72組合	7,462人	11,431円(4.70%)	1,600組合	172,630人	12,097円(4.69%)
300人以上	29組合	31,412人	13,014円(4.73%)	1,020組合	2,198,098人	16,363円(5.28%)
計	101組合	38,874人	12,748円(4.72%)	2,620組合	2,370,728人	16,037円(5.24%)

## 【第4回集計 2024年4月19日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)
300人未満	80組合	7,842人	11,614円(4.77%)	2,123組合	214,039人	12,170円(4.75%)
300人以上	33組合	39,795人	13,202円(4.66%)	1,160組合	2,317,770人	16,141円(5.24%)
計	113組合	47,637人	12,972円(4.68%)	3,283組合	2,531,809人	15,787円(5.20%)

## 【第5回集計 2024年5月8日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)
300人未満	105組合	10,134人	11,394円(4.65%)	2,480組合	249,232人	11,889円(4.66%)
300人以上	36組合	41,311人	13,141円(4.61%)	1,253組合	2,412,451人	16,029円(5.22%)
計	141組合	51,445人	12,835円(4.62%)	3,733組合	2,661,683人	15,616円(5.17%)

## 【第6回集計 2024年6月5日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)
300人未満	128組合	12,181人	11,129円(4.54%)	3,516組合	332,855人	11,361円(4.45%)
300人以上	37組合	43,426人	13,430円(4.66%)	1,422組合	2,553,480人	15,784円(5.16%)
計	165組合	55,607人	12,978円(4.63%)	4,938組合	2,886,335人	15,236円(5.08%)

## 【第7回集計 2024年7月3日 公表予定】