

2023年6月5日（月）

《問い合わせ先》

総合政策推進局長 仁平 章

直通電話 03 (5295) 0517

代表電話 03 (5295) 0550

報道関係者各位

高水準の回答で「賃上げの流れ」をしっかりと引き継ぐ ～2023 春季生活闘争 第6回回答集計結果について～

連合（会長：芳野友子）は6月1日（木）10:00時点で、2023 春季生活闘争の第6回回答集計を行いましたので、結果を報告いたします。

【概要】

- 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」はしっかりと引き継がれている。
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%となり、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。
- 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。



添付資料：

1. 平均賃金方式	6
2. 個別賃金A方式	8
3. 個別賃金B方式	12
4. 個別賃金C方式	14
5. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ（時給・月給）	15
6. 夏季一時金	16
7. 初任給	18
8. 労働条件に関する 2023 春季生活闘争および通年の各種取り組み	20
9. 時間外・休日労働の賃金割増率	23
10. 2023 春季生活闘争および通年（2022 年 9 月～）における「すべての労働者の立場に たった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み 内容（2023 年 4 月末時点）	24

●連合ホームページにも掲載：

連合ホームページ>主な活動>労働・賃金・雇用>春闘（春季生活闘争）>2023 年春闘
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2023.html>

●今後の公表予定：

7 月 5 日（水） 第 7 回（最終）回答集計結果（6 月末）

連合ホームページ掲載



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		
	4,475 組合 2,729,728 人	10,807 円	3.66 %		4,758 円 <i>1.57</i> 倍	4,331 組合 2,584,591 人	6,049 円	2.09 %			
300人未満 計	3,144 組合 308,148 人	8,328 円	3.36 %		3,471 円 <i>1.39</i> 倍	3,078 組合 295,441 人	4,857 円	1.97 %			
~99人	1,857 組合 79,661 人	7,167 円	3.10 %		2,769 円 <i>1.21</i> 倍	1,846 組合 75,313 人	4,398 円	1.89 %			
100~299人	1,287 組合 228,487 人	8,748 円	3.45 %		3,728 円 <i>1.46</i> 倍	1,232 組合 220,128 人	5,020 円	1.99 %			
300人以上 計	1,331 組合 2,421,580 人	11,147 円	3.69 %		4,933 円 <i>1.59</i> 倍	1,253 組合 2,289,150 人	6,214 円	2.10 %			
300~999人	885 組合 475,020 人	9,647 円	3.53 %		4,232 円 <i>1.53</i> 倍	818 組合 442,667 人	5,415 円	2.00 %			
1,000人~	446 組合 1,946,560 人	11,519 円	3.73 %		5,104 円 <i>1.60</i> 倍	435 組合 1,846,483 人	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)	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
	2,919 組合 2,272,962 人	11,094 円	3.71 %	6,029 円 2.14 %	<i>4,167</i> 円 <i>1.51</i> 倍	2,073 組合 1,915,160 人	6,477 円	2.20 %	1,862 円 0.63 %
300人未満 計	1,808 組合 216,387 人	9,240 円	3.60 %	5,050 円 1.98 %	<i>3,279</i> 円 <i>1.26</i> 倍	1,259 組合 155,577 人	5,774 円	2.26 %	1,771 円 0.72 %
~99人	856 組合 43,640 人	8,354 円	3.37 %	4,424 円 1.81 %	<i>2,661</i> 円 <i>1.06</i> 倍	567 組合 28,260 人	5,446 円	2.22 %	1,763 円 0.75 %
100~299人	952 組合 172,747 人	9,467 円	3.65 %	5,208 円 2.02 %	<i>3,435</i> 円 <i>1.31</i> 倍	692 組合 127,317 人	5,847 円	2.27 %	1,773 円 0.71 %
300人以上 計	1,111 組合 2,056,575 人	11,304 円	3.73 %	6,132 円 2.15 %	<i>4,262</i> 円 <i>1.53</i> 倍	814 組合 1,759,583 人	6,544 円	2.19 %	1,870 円 0.62 %
300~999人	727 組合 391,612 人	10,185 円	3.69 %	5,733 円 2.09 %	<i>3,976</i> 円 <i>1.44</i> 倍	510 組合 279,533 人	6,063 円	2.24 %	1,757 円 0.65 %
1,000人~	384 組合 1,664,963 人	11,573 円	3.73 %	6,226 円 2.17 %	<i>4,334</i> 円 <i>1.56</i> 倍	304 組合 1,480,050 人	6,637 円	2.18 %	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			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	
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		
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		
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		
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		
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「純ペア」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	287 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	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)	昨対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)
	単純平均	132 組合	6,703 円	3.11 %	2,966 円	102 組合	3,737 円
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	1,844 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

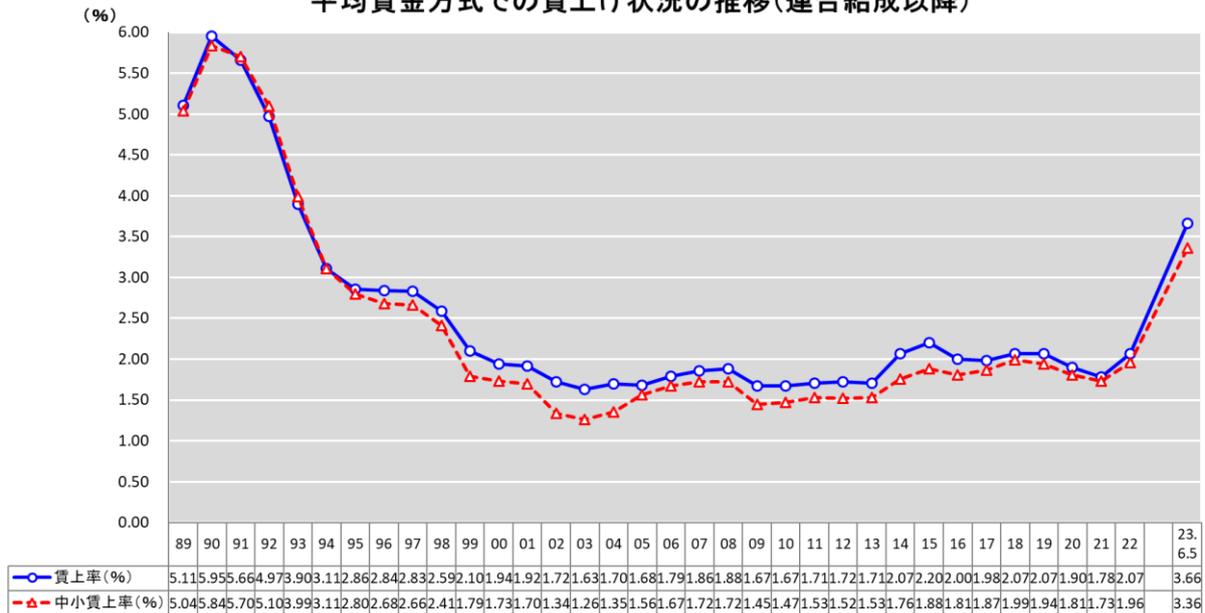
3. 要求状況・妥結進捗状況

【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、月例賃金改善 (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	1,325 組合	16.9 %	1,565 組合	19.9 %	
要求提出組合 (月例賃金改善限定)	5,362 組合		5,081 組合		
妥結済	ヤマ場週より前 (2023:3/10まで・2022:3/11まで)	243 組合	4.5 %	138 組合	2.7 %
	先行組合回答ゾーン (2023:3/11-17・2022:3/12-18)	916 組合	17.1 %	838 組合	16.5 %
	3月内決着回答ゾーン《前半》 (2023:3/18-24・2022:3/19-25)	856 組合	16.0 %	814 組合	16.0 %
	3月内決着回答ゾーン《後半》 (2023:3/25-31・2022:3/26-31)	960 組合	17.9 %	743 組合	14.6 %
	4月中	1,150 組合	21.4 %	1,153 組合	22.7 %
	5月中	418 組合	7.8 %	619 組合	12.2 %
	確認中	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 (月例賃金改善限定)	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 (協約確定含む)	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 %	

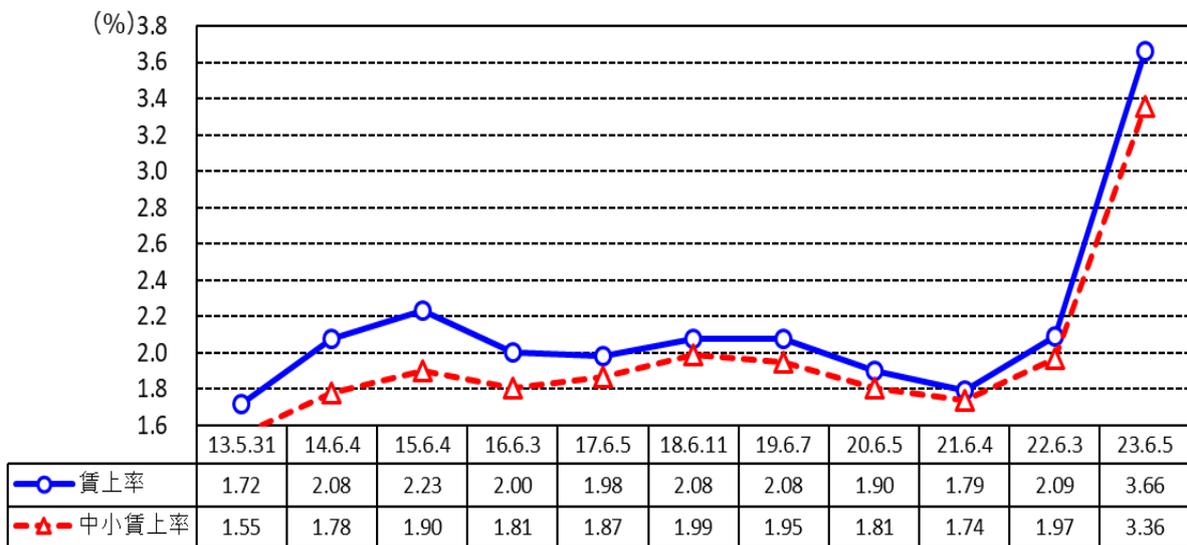


平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



(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



業種別		集計組合		昨年同時期		対比		組合員1人あたり平均(加重平均)										
		組合数	人員	組合数	人員	組合数	人員	平均年齢	平均勤続	要求ベース	2023要求		2023回答		昨年実績		対比	
											額	率	額	率	額	率	額	率
製造業	～99	1,189	54,033	1,180	51,474	9	2,559	39.88	13.78	245,965	11,253	4.63	7,762	3.20	4,907	2.02	2,855	1.18
	100～299	963	172,120	919	164,947	44	7,173	38.92	14.21	259,751	11,838	4.58	8,951	3.46	5,326	2.08	3,625	1.38
	300未満計	2,152	226,153	2,099	216,421	53	9,732	39.13	14.12	256,623	11,693	4.59	8,657	3.40	5,222	2.06	3,435	1.34
	300～999	580	309,152	544	291,864	36	17,288	38.98	14.99	277,772	12,367	4.46	10,166	3.66	5,750	2.09	4,416	1.57
	1,000～	280	1,015,141	256	889,887	24	125,254	39.31	15.93	316,591	13,854	4.37	13,198	4.14	7,277	2.34	5,921	1.80
	計	3,012	1,550,446	2,899	1,398,172	113	152,274	39.22	15.51	300,634	13,249	4.42	11,927	3.95	6,626	2.24	5,301	1.71
商業流通	～99	42	1,491	48	2,181	▲ 6	▲ 690	42.58	15.61	275,018	12,922	4.84	9,081	3.43	3,592	1.34	5,489	2.09
	100～299	65	12,147	76	14,640	▲ 11	▲ 2,493	41.78	14.77	262,964	15,274	5.83	9,896	3.77	4,750	1.77	5,146	2.00
	300未満計	107	13,638	124	16,821	▲ 17	▲ 3,183	41.85	14.85	264,259	15,018	5.73	9,806	3.73	4,598	1.72	5,208	2.01
	300～999	102	58,009	104	58,384	▲ 2	▲ 375	39.38	13.44	270,350	14,613	5.48	10,434	3.90	5,217	1.94	5,217	1.96
	1,000～	64	205,360	74	220,817	▲ 10	▲ 15,457	39.40	12.67	297,861	14,456	4.92	11,347	3.83	6,609	2.28	4,738	1.55
	計	273	277,007	302	296,022	▲ 29	▲ 19,015	39.49	12.90	290,475	14,516	5.07	11,081	3.84	6,222	2.18	4,859	1.66
交通運輸	～99	373	13,706	367	12,652	6	1,054	47.45	13.88	205,314	12,250	5.77	3,823	1.98	2,189	1.10	1,634	0.88
	100～299	122	20,133	113	18,832	9	1,301	45.46	14.09	220,116	11,739	4.66	4,675	2.29	2,271	1.11	2,404	1.18
	300未満計	495	33,839	480	31,484	15	2,355	46.25	14.00	214,251	11,987	5.12	4,299	2.16	2,238	1.11	2,061	1.05
	300～999	94	52,463	75	40,580	19	11,883	43.02	13.30	243,312	10,076	3.93	5,512	2.26	3,535	1.54	1,977	0.72
	1,000～	42	251,596	46	239,213	▲ 4	12,383	42.27	14.82	293,111	12,212	4.20	7,520	2.58	6,156	2.13	1,364	0.45
	計	631	337,898	601	311,277	30	26,621	42.61	14.57	283,197	11,938	4.22	6,845	2.51	5,453	2.00	1,392	0.51
サービス・ホテル	～99	43	1,652	30	1,296	13	356	39.91	14.14	236,120	10,048	4.30	7,634	3.53	4,146	1.81	3,488	1.72
	100～299	17	2,988	14	2,138	3	850	34.40	9.90	224,652	10,326	6.13	9,760	4.16	3,919	1.78	5,841	2.38
	300未満計	60	4,640	44	3,434	16	1,206	37.06	11.95	227,714	10,258	5.68	9,130	3.99	4,005	1.79	5,125	2.20
	300～999	9	3,442	4	2,718	5	724	34.33	8.00	268,736	8,879	2.75	7,873	2.24	3,840	1.49	4,033	0.75
	1,000～	9	261,263	3	241,267	6	19,996	40.86	16.74	294,610	12,720	4.31	8,805	2.97	3,826	1.33	4,979	1.64
	計	78	269,345	51	247,419	27	21,926	40.80	16.68	293,633	12,652	4.31	8,800	2.97	3,828	1.33	4,972	1.64
情報・出版	～99	8	320	4	243	4	77	39.24	13.66	234,000	14,816	6.30	7,082	2.87	5,351	2.31	1,731	0.56
	100～299	7	1,242	4	613	3	629	35.88	9.52	244,378	8,193	3.60	10,934	5.68	8,600		2,334	
	300未満計	15	1,562	8	856	7	706	36.04	9.77	244,274	9,410	3.83	9,281	4.32	6,779	2.31	2,502	2.01
	300～999	15	7,488	16	8,583	▲ 1	▲ 1,095	37.68	12.64	284,466	12,821	4.85	6,885	2.85	5,608	1.81	1,277	1.04
	1,000～	9	125,083	9	154,966	0	▲ 29,883	37.30	9.50	311,729	10,000		5,000		5,000		0	
	計	39	134,133	33	164,405	6	▲ 30,272	37.42	11.66	287,097	11,009	4.82	5,897	2.92	5,290	1.83	607	1.09
金融・保険	～99	3	163	2	90	1	73	43.00	12.00	240,000	10,500	4.38	9,000	3.75	20,000	9.09	-11,000	▲ 5.34
	100～299	5	1,124	4	907	1	217	34.62	11.44	276,807	10,020	3.65	9,020	3.28	5,681	2.13	3,339	1.15
	300未満計	8	1,287	6	997	2	290	34.69	11.44	276,515	10,023	3.66	9,020	3.28	5,807	2.19	3,213	1.09
	300～999	7	3,423	2	1,124	5	2,299	34.77	11.63	289,506	11,654	4.06	8,903	3.12	4,656	1.75	4,247	1.37
	1,000～	1	1,864	1	1,904	0	▲ 40	33.90	11.70	303,853	12,992	4.28	9,992	3.29	4,940	1.70	5,052	1.59
	計	16	6,574	9	4,025	7	2,549	34.50	11.62	291,379	11,755	4.05	9,240	3.20	5,060	1.83	4,180	1.37
その他	～99	199	8,296	215	7,377	▲ 16	919	39.81	12.25	253,245	11,944	4.73	8,370	3.32	4,695	1.87	3,675	1.45
	100～299	108	18,733	102	18,051	6	682	41.42	13.28	266,873	12,797	4.75	9,838	3.64	5,342	2.00	4,496	1.64
	300未満計	307	27,029	317	25,428	▲ 10	1,601	40.96	12.99	262,717	12,537	4.75	9,378	3.55	5,148	1.96	4,230	1.59
	300～999	78	41,043	73	39,414	5	1,629	40.50	11.73	275,483	12,916	4.69	9,379	3.37	5,265	1.93	4,114	1.44
	1,000～	41	86,253	46	98,429	▲ 5	▲ 12,176	38.50	13.73	303,402	14,210	4.70	10,993	3.71	6,018	2.07	4,975	1.64
	計	426	154,325	436	163,271	▲ 10	▲ 8,946	39.42	13.08	289,049	13,573	4.70	10,316	3.59	5,727	2.03	4,589	1.56
計	～99	1,857	79,661	1,846	75,313	11	4,348	40.75	13.66	244,584	11,480	4.72	7,167	3.10	4,398	1.89	2,769	1.21
	100～299	1,287	228,487	1,232	220,128	55	8,359	39.55	14.10	258,919	12,073	4.69	8,748	3.45	5,020	1.99	3,728	1.46
	300未満計	3,144	308,148	3,078	295,441	66	12,707	39.83	14.00	255,558	11,917	4.70	8,328	3.36	4,857	1.97	3,471	1.39
	300～999	885	475,020	818	442,667	67	32,353	39.44	14.30	274,817	12,574	4.60	9,647	3.53	5,415	2.00	4,232	1.53
	1,000～	446	1,946,560	435	1,846,483	11	100,077	39.88	15.44	308,046	13,579	4.43	11,519	3.73	6,415	2.13	5,104	1.60
	300以上計	1,331	2,421,580	1,253	2,289,150	78	132,430	39.80	15.22	301,428	13,383	4.46	11,147	3.69	6,214	2.10	4,933	1.59
	計	4,475	2,729,728	4,331	2,584,591	144	145,137	39.80	15.10	296,431	13,214	4.48	10,807	3.66	6,049	2.09	4,758	1.57

業種別		集計組合		昨年同時期		対比		1組合あたり平均(単純平均)										
		組合数	人員	組合数	人員	組合数	人員	平均年齢	平均勤続	要求ベース	2023要求		2023回答		昨年実績		対比	
											額	率	額	率	額	率	額	率
											計	計	計	計	計	計	計	計
製造業	～99	1,189	54,033	1,180	51,474	9	2,559	40.57	14.06	244,103	11,228	4.65	7,584	3.17	4,736	1.96	2,848	1.21
	100～299	963	172,120	919	164,947	44	7,173	38.92	14.17	258,106	11,776	4.59	8,854	3.44	5,277	2.08	3,577	1.36
	300未満計	2,152	226,153	2,099	216,421	53	9,732	39.77	14.11	250,700	11,468	4.62	8,142	3.30	4,968	2.01	3,174	1.29
	300～999	580	309,152	544	291,864	36	17,288	39.02	14.97	276,543	12,401	4.50	10,050	3.63	5,715	2.09	4,335	1.54
	1,000～	280	1,015,141	256	889,887	24	125,254	39.18	15.39	305,309	13,385	4.39	12,160	3.98	6,710	2.21	5,450	1.77
	計	3,012	1,550,446	2,899	1,398,172	113	152,274	39.55	14.43	261,512	11,809	4.58	8,836	3.43	5,244	2.04	3,592	1.39
商業流通	～99	42	1,491	48	2,181	▲ 6	▲ 690	42.60	14.43	264,883	12,902	4.97	8,615	3.32	3,772	1.43	4,843	1.89
	100～299	65	12,147	76	14,640	▲ 11	▲ 2,493	41.43	14.40	262,017	15,401	5.91	9,677	3.70	4,693	1.76	4,984	1.94
	300未満計	107	13,638	124	16,821	▲ 17	▲ 3,183	41.84	14.41	263,049	14,430	5.58	9,262	3.57	4,333	1.63	4,929	1.94
	300～999	102	58,009	104	58,384	▲ 2	▲ 375	39.46	13.65	269,972	14,442	5.42	10,125	3.80	5,085	1.89	5,040	1.91
	1,000～	64	205,360	74	220,817	▲ 10	▲ 15,457	39.09	13.21	296,187	13,838	4.73	10,612	3.61	6,357	2.21	4,255	1.40
	計	273	277,007	302	296,022	▲ 29	▲ 19,015	40.18	13.79	273,677	14,294	5.31	9,906	3.67	5,090	1.86	4,816	1.81
交通運輸	～99	373	13,706	367	12,652	6	1,054	48.33	14.24	202,148	12,402	6.07	3,730	1.97	2,145	1.06	1,585	0.91
	100～299	122	20,133	113	18,832	9	1,301	45.53	14.08	217,377	11,941	4.81	4,700	2.31	2,292	1.10	2,408	1.21
	300未満計	495	33,839	480	31,484	15	2,355	47.58	14.20	205,907	12,315	5.77	3,941	2.05	2,179	1.08	1,762	0.97
	300～999	94	52,463	75	40,580	19	11,883	43.84	13.47	240,571	10,236	3.94	5,414	2.21	3,239	1.41	2,175	0.80
	1,000～	42	251,596	46	239,213	▲ 4	12,383	43.28	16.06	269,133	11,080	4.22	5,850	2.14	4,374	1.60	1,476	0.54
	計	631	337,898	601	311,277	30	26,621	46.40	14.24	217,488	12,034	5.31	4,223	2.09	2,478	1.20	1,745	0.89
サービス・ホテル	～99	43	1,652	30	1,296	13	356	41.13	14.12	242,422	10,147	4.16	7,060	3.18	3,825	1.71	3,235	1.47
	100～299	17	2,988	14	2,138	3	850	35.00	10.52	224,092	10,355	6.60	9,943	4.16	3,930	1.77	6,013	2.39
	300未満計	60	4,640	44	3,434	16	1,206	40.03	13.48	235,952	10,218	5.06	7,999	3.51	3,860	1.74	4,139	1.77
	300～999	9	3,442	4	2,718	5	724	34.55	8.17	259,218	8,202	2.60	7,012	2.03	3,607	1.45	3,405	0.58
	1,000～	9	261,263	3	241,267	6	19,996	39.09	13.24	271,263	9,998	3.66	8,830	3.08	4,383	1.66	4,447	1.42
	計	78	269,345	51	247,419	27	21,926	39.29	13.01	244,438	9,965	4.59	7,950	3.29	3,872	1.70	4,078	1.59
情報・出版	～99	8	320	4	243	4	77	36.75	11.95	234,000	15,180	6.30	7,027	3.51	4,385	2.31	2,642	1.20
	100～299	7	1,242	4	613	3	629	35.72	9.10	246,097	8,340	3.60	11,560	5.68	8,600		2,960	
	300未満計	15	1,562	8	856	7	706	36.01	10.05	244,081	11,760	4.95	8,160	4.23	5,439	2.31	2,721	1.92
	300～999	15	7,488	16	8,583	▲ 1	▲ 1,095	37.18	12.19	281,091	12,972	5.02	6,146	2.72	5,593	1.84	553	0.88
	1,000～	9	125,083	9	154,966	0	▲ 29,883	37.30	9.50	311,729	10,000		5,000		5,000		0	
	計	39	134,133	33	164,405	6	▲ 30,272	36.76	11.33	269,127	12,370	5.01	6,977	3.17	5,507	1.90	1,470	1.27
金融・保険	～99	3	163	2	90	1	73	43.00	12.00	240,000	10,500	4.38	9,000	3.75	20,000	9.09	-11,000	▲ 5.34
	100～299	5	1,124	4	907	1	217	34.42	11.22	276,127	10,409	3.80	9,229	3.36	6,022	2.28	3,207	1.08
	300未満計	8	1,287	6	997	2	290	35.85	11.35	270,106	10,424	3.90	9,191	3.42	8,817	3.64	374	▲ 0.22
	300～999	7	3,423	2	1,124	5	2,299	34.66	11.49	291,231	11,481	3.97	9,116	3.17	4,545	1.71	4,571	1.46
	1,000～	1	1,864	1	1,904	0	▲ 40	33.90	11.70	303,853	12,992	4.28	9,992	3.29	4,940	1.70	5,052	1.59
	計	16	6,574	9	4,025	7	2,549	35.12	11.44	283,079	11,136	3.96	9,211	3.29	7,265	2.92	1,946	0.37
その他	～99	199	8,296	215	7,377	▲ 16	919	41.24	13.08	250,416	11,900	4.84	7,824	3.25	4,378	1.84	3,446	1.41
	100～299	108	18,733	102	18,051	6	682	41.49	13.38	265,125	12,650	4.74	9,719	3.64	5,192	1.97	4,527	1.67
	300未満計	307	27,029	317	25,428	▲ 10	1,601	41.34	13.20	255,802	12,167	4.80	8,468	3.40	4,623	1.88	3,845	1.52
	300～999	78	41,043	73	39,414	5	1,629	40.45	11.85	274,567	12,765	4.63	9,786	3.52	5,439	1.98	4,347	1.54
	1,000～	41	86,253	46	98,429	▲ 5	▲ 12,176	38.98	13.34	298,807	14,313	4.84	11,425	3.91	6,174	2.12	5,251	1.79
	計	426	154,325	436	163,271	▲ 10	▲ 8,946	40.88	12.93	263,809	12,509	4.77	8,991	3.47	4,921	1.93	4,070	1.54
計	～99	1,857	79,661	1,846	75,313	11	4,348	41.70	13.98	241,775	11,522	4.79	6,837	3.04	4,162	1.84	2,675	1.20
	100～299	1,287	228,487	1,232	220,128	55	8,359	39.57	14.06	257,223	12,029	4.71	8,630	3.43	4,955	1.98	3,675	1.45
	300未満計	3,144	308,148	3,078	295,441	66	12,707	40.73	14.02	248,753	11,727	4.76	7,555	3.21	4,473	1.90	3,082	1.31
	300～999	885	475,020	818	442,667	67	32,353	39.50	14.31	273,817	12,546	4.60	9,527	3.51	5,362	1.99	4,165	1.52
	1,000～	446	1,946,560	435	1,846,483	11	100,077	39.44	14.88	300,974	13,373	4.47	11,318	3.78	6,296	2.13	5,022	1.65
	300以上計	1,331	2,421,580	1,253	2,289,150	78	132,430	39.48	14.51	283,020	12,822	4.56	10,117	3.60	5,687	2.04	4,430	1.56
	計	4,475	2,729,728	4,331	2,584,591	144	145,137	40.31	14.18	259,967	12,042	4.69	8,272	3.33	4,810	1.94	3,462	1.39

【35歳生産労働者】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
製造業	16	11,020	266,372	271,841	5,469	271,529	5,157
計	16	11,020	266,372	271,841	5,469	271,529	5,157

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金属	16	11,020	266,372	271,841	5,469	271,529	5,157

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
基幹労連	10	6,336	255,440	259,790	4,350	260,391	4,952
全電線	6	4,684	284,593	291,926	7,333	290,093	5,500

【35歳事務技術労働者】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
その他	1	261	290,100	293,100	3,000	295,700	5,600
計	1	261	290,100	293,100	3,000	295,700	5,600

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
インフラ・公益	1	261	290,100	293,100	3,000	295,700	5,600

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
電力総連	1	261	290,100	293,100	3,000	295,700	5,600

【35歳限定なし】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
製造業	163	64,323	262,728	273,281	10,553	267,575	4,847
交通運輸	2	18,256	301,240	307,240	6,000	301,990	750
その他	25	31,519	361,021	369,964	8,585	369,502	8,141
計	190	114,098	275,617	285,917	10,246	280,882	5,237

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金属	163	64,323	262,728	273,281	10,553	267,575	4,847
交通・運輸	2	18,256	301,240	307,240	6,000	301,990	750
その他	25	31,519	361,021	369,964	8,585	369,502	8,141

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
JAM	163	64,323	262,728	273,281	10,553	267,575	4,847
JR連合	2	18,256	301,240	307,240	6,000	301,990	750
日建協	25	31,519	361,021	369,964	8,585	369,502	8,141

【35歳計】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）					
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答		
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分	
製造業	179	75,343	263,054	273,152	10,099	267,929	4,875	
交通運輸	2	18,256	301,240	307,240	6,000	301,990	750	
その他	26	31,780	358,185	366,890	8,370	366,550	8,043	
計	～99	76	247,253	258,418	11,166	251,179	3,926	
	100～299	61	10,749	265,791	275,059	9,116	271,264	5,383
	300～999	43	25,656	292,910	302,690	9,780	299,592	6,682
	1000～	27	85,118	344,809	352,664	7,855	351,074	6,265
	207	125,379	274,969	284,859	9,842	280,228	5,233	

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金属	179	75,343	263,054	273,152	10,099	267,929	4,875
インフラ・公益	1	261	290,100	293,100	3,000	295,700	5,600
交通・運輸	2	18,256	301,240	307,240	6,000	301,990	750
その他	25	31,519	361,021	369,964	8,585	369,502	8,141

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
J A M	163	64,323	262,728	273,281	10,553	267,575	4,847
基幹労連	10	6,336	255,440	259,790	4,350	260,391	4,952
電力総連	1	261	290,100	293,100	3,000	295,700	5,600
J R 連合	2	18,256	301,240	307,240	6,000	301,990	750
全電線	6	4,684	284,593	291,926	7,333	290,093	5,500
日建協	25	31,519	361,021	369,964	8,585	369,502	8,141

【30歳事務技術労働者】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）					
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答		
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分	
製造業	1	232	238,200	241,200	3,000	241,200	3,000	
交通運輸	1	82	354,000	364,000	10,000	359,000	5,000	
情報・出版	2	657	221,017	224,017	3,000	224,017	3,000	
金融・保険	6	1,257	322,557	329,325	6,768	324,475	1,918	
その他	29	76,150	273,314	276,993	3,679	274,804	1,490	
計	～99	10	279,859	285,154	5,295	281,359	1,500	
	100～299	6	1,192	275,678	280,616	4,938	278,762	3,085
	300～999	10	6,254	259,101	263,564	4,463	261,101	2,000
	1000～	13	70,417	296,309	299,317	3,008	297,478	1,169
	39	78,378	279,376	283,641	4,264	281,138	1,762	

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
流通・サービス・金融	6	1,257	322,557	329,325	6,768	324,475	1,918
インフラ・公益	33	77,121	271,525	275,335	3,809	273,259	1,733

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
電力総連	33	77,121	271,525	275,335	3,809	273,259	1,733
労済労連	6	1,257	322,557	329,325	6,768	324,475	1,918

【30歳限定なし】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ペア分	賃金水準	ペア分
製造業	161	62,844	237,167	247,240	10,073	241,915	4,748
金融・保険	1	143	312,730	322,111	9,381	312,730	0
計	162	62,987	237,633	247,702	10,069	242,352	4,719

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ペア分	賃金水準	ペア分
金属	161	62,844	237,167	247,240	10,073	241,915	4,748
流通・サービス・金融	1	143	312,730	322,111	9,381	312,730	0

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ペア分	賃金水準	ペア分
JAM	161	62,844	237,167	247,240	10,073	241,915	4,748
労済労連	1	143	312,730	322,111	9,381	312,730	0

【30歳計】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）					
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答		
	組合数	人員		賃金水準	ペア分	賃金水準	ペア分	
製造業	162	63,076	237,173	247,203	10,029	241,911	4,738	
交通運輸	1	82	354,000	364,000	10,000	359,000	5,000	
情報・出版	2	657	221,017	224,017	3,000	224,017	3,000	
金融・保険	7	1,400	321,153	328,294	7,141	322,797	1,644	
その他	29	76,150	273,314	276,993	3,679	274,804	1,490	
計	～99	81	4,213	232,851	243,130	10,279	236,362	3,511
	100～299	57	9,923	241,348	249,831	8,484	245,761	4,413
	300～999	37	20,459	254,827	263,627	8,800	260,109	5,282
	1000～	26	106,770	282,534	288,523	5,989	286,451	3,917
	201	141,365	245,733	254,675	8,943	249,878	4,145	

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ペア分	賃金水準	ペア分
金属	161	62,844	237,167	247,240	10,073	241,915	4,748
流通・サービス・金融	7	1,400	321,153	328,294	7,141	322,797	1,644
インフラ・公益	33	77,121	271,525	275,335	3,809	273,259	1,733

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前 賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ペア分	賃金水準	ペア分
JAM	161	62,844	237,167	247,240	10,073	241,915	4,748
電力総連	33	77,121	271,525	275,335	3,809	273,259	1,733
労済労連	7	1,400	321,153	328,294	7,141	322,797	1,644

【その他事務技術労働者】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金融・保険	1	402	201,180	204,447	3,267	204,447	3,267
計	1	402	201,180	204,447	3,267	204,447	3,267

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
流通・サービス・金融	1	402	201,180	204,447	3,267	204,447	3,267

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
全労金	1	402	201,180	204,447	3,267	204,447	3,267

【その他限定なし】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
製造業	67	190,995	304,126	311,257	7,131	310,969	6,843
交通・運輸	1	572	275,040	282,040	7,000	282,040	7,000
計	68	191,567	303,698	310,828	7,129	310,543	6,845

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金属	67	190,995	304,126	311,257	7,131	310,969	6,843
交通・運輸	1	572	275,040	282,040	7,000	282,040	7,000

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
電機連合	67	190,995	304,126	311,257	7,131	310,969	6,843
運輸労連	1	572	275,040	282,040	7,000	282,040	7,000

【その他計】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）					
			改定前賃金水準	2023要求		2023回答		
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分	
製造業	67	190,995	304,126	311,257	7,131	310,969	6,843	
交通・運輸	1	572	275,040	282,040	7,000	282,040	7,000	
金融・保険	1	402	201,180	204,447	3,267	204,447	3,267	
計	～99	4	256	281,688	289,688	8,000	288,938	7,250
	100～299	11	2,057	289,560	296,560	7,000	296,363	6,803
	300～999	24	13,646	293,132	300,019	6,886	299,396	6,263
	1000～	30	176,010	316,852	323,979	7,127	324,005	7,153
	69	191,969	302,212	309,286	7,073	309,006	6,793	

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
金属	67	190,995	304,126	311,257	7,131	310,969	6,843
流通・サービス・金融	1	402	201,180	204,447	3,267	204,447	3,267
交通・運輸	1	572	275,040	282,040	7,000	282,040	7,000

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			改定前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	ベア分	賃金水準	ベア分
電機連合	67	190,995	304,126	311,257	7,131	310,969	6,843
運輸労連	1	572	275,040	282,040	7,000	282,040	7,000
全労金	1	402	201,180	204,447	3,267	204,447	3,267

【35歳生産労働者】

業種別	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
製造業	34	41,160	285,647	294,280	8,633	292,336	7,393
計	34	41,160	285,647	294,280	8,633	292,336	7,393

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
化学・食品・製造等	34	41,160	285,647	294,280	8,633	292,336	7,393

構成組織	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
ゴム連合	34	41,160	285,647	294,280	8,633	292,336	7,393

【35歳限定なし】

業種別	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
製造業	129	52,488	260,848	276,384	15,536	271,152	10,304
計	129	52,488	260,848	276,384	15,536	271,152	10,304

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
金属	129	52,488	260,848	276,384	15,536	271,152	10,304

構成組織	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
J A M	129	52,488	260,848	276,384	15,536	271,152	10,304

【35歳計】

業種別	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)					
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答		
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分	
製造業	163	93,648	266,021	280,117	14,096	275,570	9,696	
計	~99	63	3,290	248,596	262,904	14,308	256,863	8,282
	100~299	51	8,712	266,404	279,750	13,346	276,108	9,782
	300~999	28	15,849	275,453	291,486	16,033	286,942	11,739
	1000~	21	65,797	304,788	317,491	12,703	315,225	11,009
	163	93,648	266,021	280,117	14,096	275,570	9,696	

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
金属	129	52,488	260,848	276,384	15,536	271,152	10,304
化学・食品・製造等	34	41,160	285,647	294,280	8,633	292,336	7,393

構成組織	集計組合		1組合あたり平均(単純平均)				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
J A M	129	52,488	260,848	276,384	15,536	271,152	10,304
ゴム連合	34	41,160	285,647	294,280	8,633	292,336	7,393

【30歳事務技術労働者】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
その他	1	67	258,770	269,970	11,200	264,970	6,200
計	1	67	258,770	269,970	11,200	264,970	6,200

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
インフラ・公益	1	67	258,770	269,970	11,200	264,970	6,200

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
電力総連	1	67	258,770	269,970	11,200	264,970	6,200

【30歳限定なし】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
製造業	128	49,752	232,840	249,285	16,445	244,494	11,654
計	128	49,752	232,840	249,285	16,445	244,494	11,654

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
金属	128	49,752	232,840	249,285	16,445	244,494	11,654

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
J A M	128	49,752	232,840	249,285	16,445	244,494	11,654

【30歳計】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）					
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答		
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分	
製造業	128	49,752	232,840	249,285	16,445	244,494	11,654	
その他	1	67	258,770	269,970	11,200	264,970	6,200	
計	～99	61	3,270	225,630	241,287	15,657	234,838	9,208
	100～299	37	5,957	229,927	245,516	15,589	242,023	12,097
	300～999	19	10,247	243,438	262,814	19,376	258,163	14,725
	1000～	12	30,345	263,856	281,865	18,008	281,261	17,405
	129	49,819	233,041	249,445	16,404	244,653	11,612	

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
金属	128	49,752	232,840	249,285	16,445	244,494	11,654
インフラ・公益	1	67	258,770	269,970	11,200	264,970	6,200

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
			一歳前賃金水準	2023要求		2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃上分	賃金水準	賃上分
J A M	128	49,752	232,840	249,285	16,445	244,494	11,654
電力総連	1	67	258,770	269,970	11,200	264,970	6,200

【35歳生産労働者】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）		
			改定前賃金水準	2023要求	2023回答
	組合数	人員		賃金水準	賃金水準
製造業	142	287,353	288,562	298,400	298,379

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）		
			改定前賃金水準	2023要求	2023回答
	組合数	人員		賃金水準	賃金水準
金属	142	287,353	288,562	298,400	298,379

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）		
			改定前賃金水準	2023要求	2023回答
	組合数	人員		賃金水準	賃金水準
自動車総連	142	287,353	288,562	298,400	298,379

【35歳計】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）			
			改定前賃金水準	2023要求	2023回答	
	組合数	人員		賃金水準	賃金水準	
製造業	142	287,353	288,562	298,400	298,379	
計	～99	17	1,026	266,880	275,845	275,493
	100～299	38	7,785	271,766	281,597	281,686
	300～999	44	25,127	287,399	299,314	299,531
	1000～	43	253,415	313,169	321,232	321,002
	142	287,353	288,562	298,400	298,379	

共闘連絡会議	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）		
			改定前賃金水準	2023要求	2023回答
	組合数	人員		賃金水準	賃金水準
金属	142	287,353	288,562	298,400	298,379

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）		
			改定前賃金水準	2023要求	2023回答
	組合数	人員		賃金水準	賃金水準
自動車総連	142	287,353	288,562	298,400	298,379

2023春季生活闘争 第6回回答集計 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

※ 定年後に有期・短時間・契約等の雇用形態で再雇用されている方を除く

2023/6/5

【時給】	要求集計			回答・妥結集計			組合員1人あたり平均(加重平均)				1組合あたり平均(単純平均)					
	組合数	職種数	人員	組合数	職種数	人員	要求		回答・妥結		要求		回答・妥結			
							要求ベース	平均時給	引上幅	平均時給	引上幅	要求ベース	平均時給	引上幅	平均時給	引上幅
2023回答計	458	478	963,405	373	388	808,237	1,053.78	1,116.91	63.38	1,095.65	52.78	1,069.44	1,130.27	60.43	1,094.11	39.53
2022回答(6/3公表)	420	438	918,419	287	305	712,106	1,024.91	1,064.82	39.88	1,048.50	23.75	1,060.11	1,101.04	40.55	1,064.19	22.15

職種別	要求集計職種		回答・妥結集計職種		組合員1人あたり平均(加重平均)				1職種あたり平均(単純平均)					
	職種数	人員	職種数	人員	要求		回答・妥結		要求		回答・妥結			
					要求ベース	平均時給	引上幅	平均時給	引上幅	要求ベース	平均時給	引上幅	平均時給	引上幅
生産業務	9	740	7	702	1,167.21	1,227.42	58.99	1,191.94	24.73	1,115.86	1,178.71	58.89	1,146.29	30.43
一般事務	11	222	7	152	1,116.88	1,169.78	34.44	1,164.76	15.32	1,091.71	1,144.00	47.82	1,128.57	29.71
販売・サービス	302	733,697	268	633,567	1,027.11	1,090.06	62.51	1,083.14	52.89	1,021.15	1,078.73	57.17	1,061.34	38.42
運転・運送	2	138			920.00	1,001.59	56.38			920.00	1,000.00	50.00		
その他	154	228,608	106	173,816	1,142.08	1,205.83	66.20	1,140.81	52.50	1,161.13	1,229.37	67.95	1,171.24	43.58

共同連絡会議	要求集計組合			回答・妥結集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)				1組合あたり平均(単純平均)					
	組合数	人員	組合数	人員	要求		回答・妥結		要求		回答・妥結					
					要求ベース	平均時給	引上幅	平均時給	引上幅	要求ベース	平均時給	引上幅	平均時給	引上幅		
金属																
化学・食品・製造等	41	12,302	31		9,473	1,091.93	1,162.13	66.09	1,137.15	44.40	1,061.85	1,121.98	59.79	1,117.22	36.08	
流通・サービス・金融	396	885,877	329		792,805	1,052.73	1,115.80	63.58	1,094.40	52.81	1,069.09	1,130.07	60.49	1,087.97	39.38	
インフラ・公益	4	58,634	1		99	1,047.15	1,066.90	59.42	1,140.00	10.00	1,061.00	1,093.50	30.00	1,140.00	10.00	
交通・運輸	2	138				920.00	1,001.59	56.38			920.00	1,000.00	50.00			
その他	15	6,454	12		5,860	1,138.33	1,204.98	66.48	1,197.22	62.88	1,113.07	1,183.73	70.56	1,182.25	57.79	

【月給】	要求集計			回答・妥結集計			組合員1人あたり平均(加重平均)				1組合あたり平均(単純平均)													
	組合数	職種数	人員	組合数	職種数	人員	要求		回答・妥結		要求		回答・妥結											
							要求ベース	計	定昇相当分	引上幅	賃上率(参考)	計	定昇相当分	引上幅	賃上率(参考)	要求ベース	計	定昇相当分	引上幅	賃上率(参考)				
2023回答計	215	249	38,254	132	151	28,256	212,515	10,379	2,789	7,918	4.88	6,982	2,793	5,076	3.24	211,159	10,444	2,793	7,473	4.95	6,703	2,913	4,673	3.11
2022回答(6/3公表)	187	218	65,795	102	120	27,732	215,776	6,189	3,250	5,001	2.87	3,989	3,206	1,740	1.85	211,868	6,444	2,757	4,440	3.04	3,737	2,849	1,783	1.76

職種別	要求集計職種		回答・妥結集計職種		組合員1人あたり平均(加重平均)				1職種あたり平均(単純平均)													
	職種数	人員	職種数	人員	要求		回答・妥結		要求		回答・妥結											
					要求ベース	計	定昇相当分	引上幅	賃上率(参考)	計	定昇相当分	引上幅	賃上率(参考)	要求ベース	計	定昇相当分	引上幅	賃上率(参考)				
生産業務	13	2,622	3	578	186,836	9,844	752	9,031	5.27	7,348	1,515	5,834	3.81	196,871	11,084	1,684	8,558	5.63	9,439	2,772	6,667	4.34
一般事務	11	381	2	152	204,695	10,543	1,543	9,021	5.15	8,005	1,715	6,289	4.01	198,054	10,615	1,615	9,400	5.36	11,230	3,230	8,000	4.79
販売・サービス	171	28,989	118	23,510	215,511	10,317	3,024	7,806	4.79	6,874	2,939	4,817	3.17	213,602	9,918	2,774	7,451	4.64	6,021	2,767	3,981	2.79
運転・運送	2	51			182,007	9,000		9,392	4.94					182,834	9,000		9,500	4.92				
その他	52	6,211	28	4,016	210,528	10,825	2,131	7,765	5.14	7,522	2,147	6,207	3.54	209,846	12,283	3,667	6,457	5.85	8,963	3,678	6,943	4.26

共同連絡会議	要求集計組合			回答・妥結集計組合			組合員1人あたり平均(加重平均)				1組合あたり平均(単純平均)												
	組合数	人員	組合数	人員	要求		回答・妥結		要求		回答・妥結												
					要求ベース	計	定昇相当分	引上幅	賃上率(参考)	計	定昇相当分	引上幅	賃上率(参考)	要求ベース	計	定昇相当分	引上幅	賃上率(参考)					
金属																							
化学・食品・製造等	29	4,659	11		1,430	189,719	9,548	927	9,048	5.03	5,902	1,701	6,234	3.20	193,951	10,970	1,791	9,052	5.66	8,692	3,311	8,157	4.28
流通・サービス・金融	162	29,463	115		25,373	215,341	10,474	2,966	7,796	4.86	7,038	2,889	5,016	3.25	215,762	10,316	2,912	7,517	4.78	6,508	2,880	4,420	3.00
インフラ・公益	16	2,622						7,358										4,313					
交通・運輸																							
その他	8	1,510	6		1,453	224,738	10,272	1,875	8,452	4.57	7,058	1,874	5,220	3.09	196,659	11,206	3,049	5,225	5.70	6,336	3,048	3,956	2.99

【月数集計】

業種別	集計組合		組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
			2023要求	2023回答	2022実績	2023要求	2023回答	2022実績
	組合数	人員	月数	月数	月数	月数	月数	月数
製造業	1,423	1,160,998	5.43	5.25	5.21	4.93	4.53	4.43
商業流通	78	101,314	4.23	3.83	3.78	4.16	3.58	3.61
交通運輸	205	183,158	4.94	4.09	4.05	4.89	3.47	3.42
サービス・ホテル	39	262,806	4.45	4.28	4.24	3.14	2.92	1.69
情報・出版	23	10,060	5.33	5.17	4.95	5.01	4.76	5.03
金融・保険	21	10,517	4.45	4.42	4.47	4.63	4.58	4.62
その他	179	133,464	4.85	4.59	4.53	4.73	4.41	4.28
計	1,968	1,862,317	5.13	4.87	4.88	4.84	4.34	4.28

構成組織	集計組合		組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
			2023要求	2023回答	2022実績	2023要求	2023回答	2022実績
	組合数	人員	月数	月数	月数	月数	月数	月数
U Aゼンセン	128	139,616	4.36	4.08	4.03	4.35	3.81	3.83
自動車総連	802	728,417	5.44	5.30	5.27	4.88	4.52	4.41
電機連合	48	115,535	5.76	5.53	5.52	5.14	5.01	4.85
J A M	335	144,392	5.31	5.02	4.94	4.96	4.43	4.35
J P労組	1	238,973	4.50	4.30	4.30	4.50	4.30	4.30
電力総連	150	109,088	4.93	4.65	4.60	4.86	4.55	4.50
情報労連	13	5,955	4.79	4.84	4.65	4.68	4.58	4.47
運輸労連	5	28,938	5.02	3.54	3.55	5.20	3.80	4.30
J E C連合	51	34,232	5.90	5.29	5.35	5.48	5.10	5.08
私鉄総連	141	84,558	5.09	4.26	4.13	5.01	3.24	3.24
フード連合	27	19,329	5.44	5.32	4.78	5.30	4.97	4.73
J R連合	6	25,699	4.89	4.16	3.26	4.42	4.10	3.36
航空連合	36	41,651	4.20	4.08	3.38	4.37	4.15	3.94
ゴム連合	34	40,560	5.10	5.09	5.00	4.40	4.33	4.17
交通労連	16	3,078	3.85	3.42	2.93	4.24	3.60	3.36
サービス連合	35	23,892	3.15	4.01	3.31	2.84	2.63	1.85
紙パ連合	39	20,349	5.01	4.55	4.66	4.87	4.33	4.29
全電線	31	23,271	5.05	4.58	4.47	5.03	4.07	4.01
全国ガス	5	1,046	4.70	4.70	4.78	4.88	4.84	4.91
印刷労連	3	301	3.96	3.57	3.29	4.11	2.30	3.61
セラミックス連合	15	6,685	5.67	5.58	6.10	4.82	4.93	5.29
J R総連	1	610		4.20			4.20	
メディア労連	11	1,899	5.57	5.56	4.55	5.33	5.15	5.21
全労金	14	6,813	4.58	4.58	4.58	4.58	4.58	4.57
労済労連	7	3,704	4.22	4.12	4.31	4.73	4.57	4.73
日建協	14	13,726	5.21	5.00	4.91	5.09	4.85	4.96

※2022実績は昨年同時期実績。

【額集計】

業種別	集計組合		組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
			2023要求	2023回答	2022実績	2023要求	2023回答	2022実績
	組合数	人員	金額	金額	金額	金額	金額	金額
製造業	763	602,374	1,741,203	1,674,404	1,631,565	1,431,794	1,270,705	1,218,866
商業流通	65	90,118	1,226,957	1,083,670	1,070,896	1,133,857	987,738	988,894
交通運輸	57	7,044	1,225,990	934,398	921,260	1,102,560	696,780	735,739
サービス・ホテル	2	461	819,086	798,395	1,181,160	798,943	763,013	1,336,600
情報・出版	20	125,651	1,576,230	1,717,037	1,679,967	1,506,985	1,519,636	1,531,892
その他	163	130,000	1,594,668	1,506,054	1,541,723	1,392,618	1,297,240	1,284,484
計	1,070	955,648	1,635,678	1,595,525	1,578,784	1,385,830	1,230,688	1,195,333

構成組織	集計組合		組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
			2023要求	2023回答	2022実績	2023要求	2023回答	2022実績
	組合数	人員	金額	金額	金額	金額	金額	金額
U Aゼンセン	115	116,270	1,279,340	1,144,657	1,120,810	1,203,829	1,065,908	1,032,829
自動車総連	93	53,363	1,947,441	1,566,227	1,463,194	1,219,482	1,002,672	957,994
電機連合	46	114,383	1,846,108	1,791,807	1,794,198	1,618,347	1,571,644	1,496,479
J A M	244	122,212	1,695,378	1,602,156	1,536,735	1,400,843	1,259,527	1,197,926
基幹労連	162	171,010	1,825,061	1,788,073	1,763,747	1,481,329	1,339,713	1,277,363
電力総連	143	108,397	1,597,591	1,504,852	1,514,614	1,407,811	1,318,884	1,304,150
情報労連	11	113,253	1,579,110	1,731,947	1,701,338	1,402,237	1,455,194	1,528,853
運輸労連	34	3,463	1,402,042	1,054,706	1,061,510	1,123,481	631,278	683,664
J E C連合	45	21,003	1,775,674	1,765,140	1,716,580	1,577,819	1,483,359	1,517,277
フード連合	27	19,555	1,654,355	1,609,759	1,400,897	1,458,541	1,367,139	1,278,265
ゴム連合	34	40,560	1,546,669	1,542,764	1,514,513	1,228,160	1,211,712	1,148,146
交通労連	12	2,040	949,874	619,494	784,941	914,420	610,799	714,987
紙パ連合	44	20,713	1,369,803	1,280,522	1,321,738	1,232,175	1,066,040	1,105,099
全電線	29	23,232		1,442,684	1,369,627		1,193,474	1,139,641
印刷労連	2	68	915,826	554,853	790,327	936,215	385,000	807,445
セラミックス連合	12	4,990	1,986,036	1,830,671	1,994,481	1,478,871	1,302,138	1,376,660
メディア労連	3	7,410	1,307,599	1,399,864	1,340,000	1,108,667	1,135,333	1,340,000
日建協	14	13,726	2,021,213	1,942,355	2,020,854	1,860,131	1,769,530	1,811,886

※2022実績は昨年同時期実績。

【月数集計】

業種別	集計組合		組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
			2023要求	2023回答	2022実績	2023要求	2023回答	2022実績
	組合数	人員	月数	月数	月数	月数	月数	月数
製造業	1,488	884,266	2.70	2.59	2.58	2.47	2.22	2.15
商業流通	79	116,921	1.88	1.74	1.85	1.91	1.73	1.81
交通運輸	111	111,306	2.45	2.09	1.77	2.27	1.92	1.78
サービス・ホテル	69	271,440	1.58	2.15	2.08	1.48	1.41	0.79
情報・出版	25	10,736	2.80	2.68	2.55	2.71	2.55	2.58
金融・保険	21	10,517	2.28	2.20	2.25	2.29	2.28	2.30
その他	191	159,597	2.42	2.25	2.34	2.46	2.24	2.23
計	1,984	1,564,783	2.55	2.38	2.39	2.41	2.16	2.09

構成組織	集計組合		組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
			2023要求	2023回答	2022実績	2023要求	2023回答	2022実績
	組合数	人員	月数	月数	月数	月数	月数	月数
U Aゼンセン	132	171,332	1.98	1.97	1.97	2.12	1.94	1.87
自動車総連	714	491,662	2.73	2.63	2.69	2.49	2.24	2.19
電機連合	9	14,865	3.29	3.06	2.02	2.85	2.63	2.21
J A M	512	195,926	2.62	2.47	2.40	2.46	2.15	2.09
J P労組	1	238,973		2.15	2.15		2.15	2.15
電力総連	162	123,906	2.42	2.25	2.32	2.43	2.27	2.27
情報労連	25	6,679	2.80	2.47	2.46	3.02	2.41	2.33
運輸労連	16	29,295	1.97	1.77	1.78	2.03	1.51	2.18
J E C連合	51	23,445	2.96	2.97	2.62	2.70	2.46	2.48
私鉄総連	11	1,558		1.12	1.45		1.37	1.33
フード連合	21	18,218	2.78	2.73	2.60	2.54	2.42	2.21
J R連合	45	42,589	2.63	2.46	1.84	2.45	2.25	2.05
航空連合	41	43,106	1.98	2.02	1.15	1.87	1.96	0.90
ゴム連合	38	41,100	2.54	2.54	2.49	2.16	2.09	1.96
交通労連	7	2,062		1.49	1.40		1.50	1.59
サービス連合	62	31,247	1.52	2.12	1.30	1.42	1.35	0.88
紙パ連合	49	21,368	2.48	2.23	2.32	2.43	2.06	2.14
全電線	1	108		1.70	1.55		1.70	1.55
印刷労連	9	12,225	2.39	2.39	2.18	2.26	2.03	1.76
セラミックス連合	24	11,717	2.77	2.94	2.97	2.39	2.32	2.28
J R総連	1	228	3.50	2.70	1.57	3.50	2.70	1.77
メディア労連	9	1,804	2.99	2.98	2.43	2.83	2.76	2.66
全労金	14	6,813	2.27	2.27	2.27	2.28	2.28	2.27
労済労連	7	3,704	2.50	2.06	2.23	2.50	2.29	2.37
日建協	23	30,853	2.58	2.47	2.63	2.59	2.42	2.53

※2022実績は昨年同時期実績。

【額集計】

業種別	集計組合		組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
			2023要求	2023回答	2022実績	2023要求	2023回答	2022実績
	組合数	人員	金額	金額	金額	金額	金額	金額
製造業	903	551,777	836,314	810,596	766,018	691,763	609,376	574,015
商業流通	55	91,108	558,802	483,924	510,416	508,064	450,615	464,705
交通運輸	183	104,117	681,540	517,131	518,429	588,060	305,944	302,479
サービス・ホテル	3	490	409,543	390,368	43,856	399,472	337,671	137,500
情報・出版	17	15,278	751,064	782,083	716,253	736,785	703,873	717,375
その他	179	152,924	835,781	776,658	812,100	722,621	675,549	673,237
計	1,340	915,694	785,749	738,357	726,362	676,734	570,851	544,053

構成組織	集計組合		組合員1人あたり平均(加重平均)			1組合あたり平均(単純平均)		
			2023要求	2023回答	2022実績	2023要求	2023回答	2022実績
	組合数	人員	金額	金額	金額	金額	金額	金額
U Aゼンセン	117	147,385	605,858	592,672	564,620	597,458	551,994	516,589
自動車総連	90	24,433	350,627	537,419	503,720	423,750	467,918	438,631
電機連合	8	14,289	1,009,294	928,880	611,144	800,960	756,515	653,246
J A M	399	169,270	821,074	779,563	735,991	679,153	599,995	566,984
基幹労連	162	171,010	912,530	894,036	881,874	740,665	669,857	638,681
電力総連	152	120,593	789,870	731,942	759,273	701,899	658,676	650,276
情報労連	23	6,543	657,741	701,506	606,587	692,683	707,945	598,070
運輸労連	162	100,706	682,705	520,742	532,227	585,146	293,464	289,209
J E C連合	46	18,106	912,493	892,621	876,940	770,143	711,973	757,570
フード連合	21	18,218	849,779	834,072	767,277	722,814	684,631	584,332
ゴム連合	38	41,100	769,569	766,281	752,812	596,768	579,219	540,007
交通労連	11	1,785		291,545	290,010		275,196	332,502
紙パ連合	55	21,774	679,770	627,154	654,107	608,077	509,062	535,087
全電線	1	108		412,174	243,265		412,174	243,265
印刷労連	9	12,225	679,832	659,599	623,251	603,218	535,849	490,454
セラミックス連合	20	9,886	936,193	968,833	971,882	683,403	624,732	603,157
メディア労連	3	7,410	653,800	746,673	670,000	554,333	584,333	670,000
日建協	23	30,853	1,080,162	1,036,024	1,082,801	964,153	899,496	919,586

※2022実績は昨年同時期実績。

【高卒/生産技能職】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）					
	組合数	人員	改定前	要求	改定後			
					改定後	UP額	率	
製造業	247	288,391	170,591	176,707	176,718	6,127	3.59	
商業流通	1	131	171,000	181,000	180,000	9,000	5.26	
その他	53	101,609	168,173	173,108	172,417	4,245	2.52	
計	～99	59	3,205	166,418	173,306	171,544	5,125	3.08
	100～299	87	16,038	169,163	175,219	174,731	5,567	3.29
	300～999	75	41,893	170,227	176,209	176,312	6,085	3.57
	1000～	80	328,995	173,964	178,056	180,268	6,304	3.62
	301	390,131	170,166	175,852	175,972	5,805	3.41	

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
	組合数	人員	改定前	要求	改定後		
					改定後	UP額	率
U Aゼンセン	66	24,261	168,613	176,131	174,168	5,555	3.29
電機連合	82	190,105	171,713	176,914	177,614	5,901	3.44
電力総連	66	103,999	168,081	173,077	172,308	4,227	2.51
J E C連合	35	32,587	173,247	181,367	181,312	8,065	4.66
フード連合	33	19,027	171,048		177,818	6,771	3.96
ゴム連合	8	5,459	166,172	172,140	171,578	5,406	3.25
印刷労連	11	14,693	170,927	178,386	177,200	6,273	3.67

【高卒/事務技術職】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）					
	組合数	人員	改定前	要求	改定後			
					改定後	UP額	率	
製造業	141	228,175	171,067	176,353	176,997	5,930	3.47	
商業流通	166	174,380	173,107	181,189	178,286	5,179	2.99	
サービス・ホテル	1	15	170,000	176,000	175,000	5,000	2.94	
金融・保険	1	65	153,560		172,130	18,570	12.09	
その他	129	146,403	171,221	178,168	177,504	6,283	3.67	
計	～99	76	4,304	165,659	173,330	171,289	5,630	3.40
	100～299	107	19,542	170,446	178,029	175,482	5,035	2.95
	300～999	138	79,363	173,396	180,942	179,670	6,275	3.62
	1000～	117	445,829	175,307	180,739	181,268	5,961	3.40
	438	549,038	171,843	178,982	177,619	5,776	3.36	

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
	組合数	人員	改定前	要求	改定後		
					改定後	UP額	率
U Aゼンセン	223	203,674	173,281	181,696	179,402	6,121	3.53
電機連合	82	190,105	171,713	176,914	177,614	5,901	3.44
電力総連	68	113,262	168,534	173,707	173,008	4,473	2.65
情報労連	17	6,124	170,275		174,314	4,039	2.37
フード連合	33	19,027	171,048		177,818	6,771	3.96
サービス連合	1	15	170,000	176,000	175,000	5,000	2.94
ゴム連合	4	4,713	167,010	170,260	170,710	3,700	2.22
印刷労連	10	12,118	170,770	177,929	177,270	6,500	3.81

【大卒/事務技術職】

業種別	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）					
	組合数	人員	改定前	要求	改定後			
					改定後	UP額	率	
製造業	235	300,982	213,762	222,767	221,421	7,658	3.58	
商業流通	195	235,305	207,327	217,790	213,460	6,133	2.96	
サービス・ホテル	1	15	179,000	185,000	184,000	5,000	2.79	
情報・出版	1	305	200,000	203,000	201,000	1,000	0.50	
金融・保険	1	65	185,700		204,270	18,570	10.00	
その他	166	188,393	207,874	216,498	216,296	8,423	4.05	
計	～99	100	5,646	197,911	208,912	204,041	6,131	3.10
	100～299	148	27,653	205,130	217,654	212,235	7,105	3.46
	300～999	185	106,397	211,428	219,551	218,757	7,328	3.47
	1000～	166	585,369	219,700	225,525	228,121	8,421	3.83
		599	725,065	209,907	218,972	217,284	7,376	3.51

構成組織	集計組合		1組合あたり平均（単純平均）				
	組合数	人員	改定前	要求	改定後		
					改定後	UP額	率
U A ゼンセン	321	302,845	207,275	218,406	214,857	7,583	3.66
電機連合	84	201,839	221,566	227,874	229,672	8,106	3.66
電力総連	71	112,951	205,638	210,860	210,334	4,696	2.28
情報労連	17	6,124	187,081		191,232	4,151	2.22
J E C 連合	33	29,838	217,606	220,205	226,609	9,003	4.14
フード連合	37	23,656	203,598		211,776	8,178	4.02
サービス連合	1	15	179,000	185,000	184,000	5,000	2.79
ゴム連合	8	5,459	204,449	210,454	211,679	7,230	3.54
印刷労連	8	14,405	214,988	223,909	221,800	6,813	3.17
日建協	19	27,933	239,929	245,000	249,526	9,597	4.00

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・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	
1. すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善				
(1) 長時間労働の是正				
● 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)～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。	261 件	216 件	369 件	244 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。	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が取得できるよう、取得5日未満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・福祉確保措置の実施状況、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
(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み				
● 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・均衡待遇実現に向けた取り組み				
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 <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・均衡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	78 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、多様な休暇・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)
	2023. 6. 5公表		2022. 6. 3公表	
2. ジェンダー平等・多様性の推進				
(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	386 件	174 件	351 件	109 件
● 生活関連手当での「世帯主」要件と、女性のみに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
(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	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
(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	411 件	296 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
(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	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
(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	288 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	87 件	28 件	129 件	61 件

－：2022年では調査していない項目

【時間外割増率/45時間以下】

業種別	集計組合		現 状	要 求	回答・妥結
	組合数	人員			
製造業	15	1,652	25.70	30.30	26.00
その他	2	1,261	25.00	27.50	27.50
計	17	2,913	25.60	30.00	26.20

割増率	要求	回答						
		25%	~30%	~35%	~40%	~45%	~50%	50%超
25%	3	3						
~30%	11	9	2					
~35%	3	1	2					
~40%								
~45%								
~50%								
50%超								

【時間外割増率/45時間超】

業種別	集計組合		現 状	要 求	回答・妥結
	組合数	人員			
製造業	6	991	25.80	29.20	27.50
商業流通	1	357	25.00	35.00	25.00
その他	2	1,261	25.00	27.50	27.50
計	9	2,609	25.60	29.40	27.20

割増率	要求	回答						
		25%	~30%	~35%	~40%	~45%	~50%	50%超
25%	2	2						
~30%	6	2	4					
~35%	1	1						
~40%								
~45%								
~50%								
50%超								

【時間外割増率/60時間超】

業種別	集計組合		現 状	要 求	回答・妥結	60時間超の算定基礎に 法定休日を含める	
	組合数	人員				含める	含めない
製造業	11	2,119	35.90	51.80	50.90	4	2
交通運輸	1	65	25.00	50.00	50.00		
情報・出版	1	8	26.00	50.00	50.00	1	
その他	4	595	25.00	50.00	50.00	2	2
計	17	2,787	32.10	51.20	50.60	7	4

割増率	要求	回答						
		25%	~30%	~35%	~40%	~45%	~50%	50%超
25%								
~30%								
~35%								
~40%								
~45%								
~50%	15						15	
50%超	2						1	1

【休日割増率】

業種別	集計組合		現 状	要 求	回答・妥結
	組合数	人員			
製造業	24	4,990	35.80	41.00	37.30
商業流通	1	357	35.00	50.00	35.00
計	25	5,347	35.80	41.40	37.20

割増率	要求	回答				
		~35%	~40%	~45%	~50%	50%超
~35%	2	2				
~40%	19	8	11			
~45%						
~50%	3	2	1			
50%超	1				1	

2023春季生活闘争および通年(2022年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2023年4月末時点)

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
----------------	--------------	------

1. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し/ワークルールの取り組み

(1)長時間労働の是正に向けた取り組み		
①36協定の点検や見直し		
2024年の時間外上限規制に向けて、職場の実態にあった締結時間の引き下げを支部で協議する。	継続協議	継続協議
時間外労働が協定内となるよう人員配置を見直し、特別条項も年間最大480時間、月80時間までとする。	要求通りとする。	妥結
働き方改革関連法などの法令遵守を徹底したうえで、働き方と休み方(36協定遵守、労働時間の管理の徹底、臨時出勤・残業の削減、年次有給休暇の取得促進など)の充実と向上を目指し労使委員会で協議をはかること。	働き方改革関連法を勘案した年次有給休暇の取得促進、労働時間管理などに関する労使委員会のさらなる充実については、これまで以上の取り組みを進めるために、労使一体となり対策についての協議を今後も継続する。	継続協議
36協定特別条項時間削減	一部地区年間480時間→460時間、月間75時間→70時間	妥結
年間総労働時間協定は、営業日数の変動にあわせて時間数以下で締結する。	安心して働き続けることができる職場環境を構築する観点から、2023春季生活闘争に関連して、協定の協議は春季生活闘争の妥結後まで留保して対応した。締結した協定内容は、左記に沿った内容となっている。	妥結
特別条項の対象業務を削減する。	安心して働き続けることができる職場環境を構築する観点から、2023春季生活闘争に関連して、協定の協議は春季生活闘争の妥結後まで留保して対応した。締結した協定内容は、左記に沿った内容となっている。	前進あり
改正労基法にもとづく36協定をふまえ、超過勤務縮減のための体制の確立と、実行ある超過勤務縮減対策の実施	特定の部署や職員に長時間にわたる超過勤務が常態化することのないよう、業務配分の調整などに努める。	交渉中
各事業場と事業場当局が3月末を目途に36協定を締結する。	・1日6時間、1ヶ月45時間、1年360時間として各事業場で締結する。 ・各事業場での協定締結の漏れがないか確認を行う。	確認済
特例条項に該当する事例が発生しないよう、業務体制の改善	2020年度、2021年度、2022年度は発生なし。(以前は数件発生)	前進あり
②時間外・休日割増率引き上げの取り組み		
月度、年間、休日労働の割増率の改定を要求	時間外労働が月60時間を超えた場合の割増率を75%に	妥結
超過単価の引き上げ	割増賃金の1時間当りの単価の改訂(135/100→136/100)	妥結
時間外・休日割増率引き上げ	60H超30%⇒50%(2組合)、深夜25%⇒30%(1組合)	妥結
超過勤務手当の支給割合を引き上げること	他社の動向を注視し適切に対応	交渉中
深夜業手当の割増率引き上げについて	改定内容(割増率):算定基礎額×0.30×深夜労働時間数	回答あり
1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率については、他社の実態をふまえた引上げを行うこと。	諸手当については、他社の状況、実態などをふまえ、必要となる検討を行ってまいりたい。	継続審議
③年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み		
有給休暇取得促進およびワークライフバランス改善のため、7連続休暇取得率の向上を要求	全員の年2回の7連続休暇取得に向け取り組む。	前進あり
年次有給休暇計画取得を、現在の6日から付与日数の半分の日数に拡大することを要求	要求通り	妥結
時間単位年休の対象範囲の拡大および条件の改善	フレックスタイム制度非対象者へも拡大する。 半日年休との併用時、休憩時間に接続する1時間についても使用可能とする。	妥結
新入社員、中途採用社員に対する年次有給休暇の初年度付与日数の拡大	要求通り	妥結
有給休暇の取得について、バックアップ体制を構築し、取得促進をはかることを要求	バックアップ体制を作成・共有し、その後にアンケートを実施して足りない部分を委員会で話し合い、実施する。	妥結
半日年休取得上限の撤廃	半日年休の上限取得回数の撤廃を要求し、要求通りの回答	妥結
年次有給休暇の新規付与日数増加ならびに取得推進策の要求	年次有給休暇の新規付与日数増加を行う。 年次有給休暇の取得推進策として、以下の取り組みを行う。 (1)事業所(本社を除く)単位の一斉年休について、設定上限日数を3日から5日に変更する。 (2)労使懇談会の中で、年休取得にかかる職場環境などの課題の有無を確認する。課題が確認された場合には、労使で協議をして改善策を検討し、対策を講じる。 (3)評価シートで設定した3日間の年休取得予定日について、lon1の場を活用して上司部下間で取得状況を確認することを促す。	妥結
有給休暇日数の改善(26日)	20日を21日に改善	妥結・継続協議
年休取得促進	年8日取得に向け環境整備	妥結
年休取得促進	年休取得日の賃金計算方法の見直し	妥結
年次有給休暇の取得促進の観点から、半日・時間単位利用の制度拡充	半日年休の利用制限の上限撤廃 時間単位年休の上限2日(8時間)⇒5日(40時間)	妥結
年次有給休暇の連続取得の規則化	年次有給休暇の連続3日間取得を規則化する。	妥結
時間単位年休制度の導入	労使で議論し結論を出していくことで合意	継続協議
計画有給休暇 年6日	要求通り	妥結
積立年次有給休暇制度の改定	3年間の繰越の時効撤廃	妥結
時間単位有給取得制度の導入	要求通り	妥結
有給休暇を取りやすくしてほしい	注力して取り組み、理由確認しないなど対応に配慮	妥結
年間総労働時間協定の算出にあたっては、年休取得10日以上の設定をめざして締結する。	組織全体の働きやすい職場環境づくりの取り組みとして、労働対策活動の観点から取り組みを展開し、全単組で対応した。	前進あり
年次有給休暇の完全取得を促進すること	取得しやすい職場環境作りに努める。	交渉中

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
・より有給休暇を取得しやすい職場環境の構築。 ・特にゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始などの長期休暇を当たり前のよう取得できる職場風土と業務体制の構築。	別途、労使協議会・専門委員会で優先事項から協議していく。	継続協議
有給休暇の完全取得をめざし、執行部に対し、各部署の取得率を四半期ごとに開示することを要求する。	継続して可能な範囲でデータを開示することとする。	回答あり
・季節休暇日数を4日に拡充 ・年次有給休暇を20日取得できる環境を中期的にめざす	・季節休暇を1日増加し4日とする。 ・年次有給休暇を20日取得できる環境を中期的にめざしていく。	前進あり
年間休日の完全取得および有給休暇付与日数の完全取得を推進できるよう努力すること。また新たな社内規定を設け、最低10日の取得を義務とし管理職目標に加えることで促進をはかる。	特段の社内規程の変更は行わないが年次有給休暇取得を促進する。	前進あり
保存有給休暇制度の見直し(年次有給休暇が失効した1年分⇒40日)	継続協議	継続協議
2時間単位有給休暇制度の新設	継続協議	継続協議
半日有給休暇の取得回数上限撤廃	要求通り	妥結
年5日の年次有給休暇の確実な取得の確認を行う。	計画的な年次有給休暇の取得に向けた取組を行い、全職員が年5日の取得していることを確認。	確認済
④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		
勤務間インターバル規制(11時間)の導入を要求する	2022年度の状況をふまえ、2023年度は勤務間インターバルを1時間延長して、10時間で締結する。	妥結
インターバル制度の導入	就業規則に記載はないものの、すでに9時間の勤務間インターバル制度と同様の運用をしており、今後も継続する。	妥結
勤務インターバルについて	深夜時間帯におよぶ24時間交替制勤務での心身への負担を鑑み、適切な休息時間を確保する観点から、生産体制への影響や変則勤務部門における勤務管理体制をふまえて、以下の項目について、2023年度中に現協定の整理および必要に応じた見直しを検討していく。 ①単休時の勤務間インターバル ②イレギュラーなどによる特別条項適用後の勤務の取り扱い ③勤務インターバル手当の支給基準	前進あり
⑤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		
時間外労働60時間超割増、働き方改革関連法、改正改善基準告示により、時間外労働が削減される中で、賃金低下としない措置	アプリの導入などの施策に加え、需要変化に応じた勤務割などを検討	妥結
(1) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などを実現すること。 (2) 超過勤務縮減に向け、使用者の責務として取り組み状況を把握し必要な措置を講じるとともに、真に実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実行すること。	超過勤務縮減のため、ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化やテレワークで完結できる業務フローの構築、マネジメント改革のための取組など、各種の取組を行っている。 また、勤務時間の状況の客観的把握については、地方支分部局などでも業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な客観把握を計画的に導入することとしている。今後とも、超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。	継続審議
日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務分担や業務の進捗状況を的確に把握し、特定の職員に負担が生じないよう適切に指導すること。	・電子決済およびオンライン手続など、デジタルトランスフォーメーションを強力に推進するとともに、業務分担・帳票類のあり方などを見直しによる業務の効率化・合理化を進める。 ・管理職が職員とのコミュニケーションを図り、特定の職員に過度な負担がかかることのないよう、業務分担の見直しおよび業務の標準化に努める。	継続協議
⑥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		
制服のスラックスの見直し	年内に実施する。	妥結
業務用ネクタイの支給	通年ノーネクタイでの勤務を認める。	妥結
営業所内の除雪体制の改善	除雪車の購入を検討	継続協議
被服費として月額1500円の支給	現物を支給(支給する内容は継続協議)	継続協議
クールビズへの対応(ノーネクタイ化とワイシャツ支給)	今年からクールビズを採用。シャツ2枚支給	妥結
制服改善	制服を動きやすい素材に変更し、全社員に貸与する。	妥結
福利厚生拡充	営業所に社員が使用できるWi-Fiの設置	妥結
⑦その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み		
総労働時間の短縮と生活時間の充実	業務効率化の推進 勤務間インターバル制度の導入 管理職に対する残業時間改善に向けた指導の実施 所属事情に応じた休暇取得日の設定 所属内における休暇取得予定の共有化推進	妥結
所定内労働時間の短縮	23時間短縮(2,012→1989)	妥結
年末最終日の4時間削減	労使で議論し結論を出していくことで合意	継続協議
年間労働時間2時間削減	2024年から1916時間に変更する。	妥結
休日出勤を含む超過勤務時間を45時間以内/月に収まるよう改善を求める	必要に対応策を検討する。	妥結
年間総労働時間の固定化	前向きに検討する。	継続協議
長時間労働の是正 一部の従業員に業務が集中しないよう業務量の棚卸しや人人体制の見直し	健康上リスクの高い長時間労働者の労働時間削減活動実施を事業部に要請	妥結
利益目標達成時、年間休日1日増 2023年度 121日⇒122日、2024年度 123日	2023年度1日増121日→122日 2024年度については、利益目標達成で123日とする	妥結
休日出勤における振替休日・代休・休日出動手当の運用ガイドライン策定に向けた労委協議会(継続)	運用ガイド明文化	妥結
年間休日1日増	2024年度より、年間休日1日増122日→123日(8:00時短)	妥結
1日の就業時間 7時間55分 → 8時間	要求通り	妥結
年間休日 3日増 119日→122日	要求通り(来期開始をめざし協議)	妥結
1日の労働時間を10分延長して休日数を118日から123日に	要求通り(来期開始をめざし協議)	妥結
脳ドックへの補助	一定割合を補助	妥結
健康診断時の検査項目追加(2022秋闘で要求)	腫瘍マーカー(前立腺・大腸・胃・肺・卵巣がん、子宮内膜症)などの検査項目を追加する(2023春闘で回答、妥結)	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
人間ドック費用の半額補助	人間ドック受診時に1万円の補助金支給	妥結
コロナ禍で実施したリフレッシュ休暇制度の延長	取得条件を変更した上で2024年3月末まで1年延長	妥結
年間休日の増加	年間休日を88日から105日に増やす	妥結
夏季特別休暇の付与を3日以上とし、夏季に休暇が取りやすい環境づくりをすること。	業務過多の課題について労使で状況を共有し、業務削減に向けた施策を議論した。	前進あり
年末休の増日	継続協議	継続協議
リフレッシュ休暇の対象拡充(勤続10年を経た社員に特休3日)	リフレッシュ休暇の対象拡充(勤続10年を経た社員に奨励金3万円。また希望者は連続して有休3日を取得することができる)	妥結
総労働時間の短縮化(休憩時間の延長or土曜出勤の削減)	継続協議	継続協議
リフレッシュ休暇に勤続10年を追加	要求通り	妥結
新型コロナウイルス感染症、大規模な自然災害への対応などもふまえた適切な人員を確保すること。	これまでテレワークや時差通勤の活用により、感染拡大防止に向けた取組を依頼してきたところ。テレワークや時差通勤の活用などは「柔軟な働き方」の観点からも引き続き重要であり、関係機関と連携しながら、適切に対応してまいりたい。	継続審議
業務の簡素・効率化、役割分担や要員配置の見直し、時間外労働における事前命令の徹底、厳格な勤務時間管理体制を確立するなど、実効ある時間外労働の縮減策を講じること。	時間外労働の事前命令の徹底をはじめ、日常の業務管理を通じた確かな指示・指導の実施により、不要不急な時間外労働の防止や、やむを得ず命ずる場合でも必要最小限にとどめるよう努めてきた。	継続協議
協定の内容に沿っているにも関わらず、実際の時間通りに申請できないのは不当であり、今後は実態に即した超勤時間の申請を認めること	組合からの申し入れを受け、実態を精査するとともに、運用に齟齬があれば正すこととする。	前進あり

(2)すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

①正社員への転換ルールの整備と運用状況点検

フレックス社員店長の正社員登用を要求	フレックス社員店長の登用で合意。	妥結
嘱託の社員登用について条件の緩和を要求する。	嘱託の社員登用について50歳以下かつ勤続年数3年以上に条件の緩和をする。	妥結
正社員化への取り組み	無期労働契約への転換後は正社員とする制度を求める。	各労使で交渉
正社員となる条件としての年齢制限の撤廃	正社員登用制限年齢を撤廃し、採用時56歳以上で来年度初59歳以下のシニアスタッフ社員にも適用する。	妥結
正社員登用に関する規定の作成	社員登用については、対象者に対して登用試験の案内を実施する。	妥結
正社員と大きく変わらない働き方にある月給制契約社員および時給制契約社員(フルタイム勤務)で正社員として働くことを希望する者を正社員に登用すること。	経営状況をふまえ、事業の持続性を確保するため、新規採用・正社員登用・コース転換などを適切に実施していく、との考えを示された。	妥結
パートナー職員および賃金職員の労働条件の設定に際しては、事前に労働組合と協議すること。また、当該職種の現行賃金および必要な諸手当などの労働条件など、さらなる待遇改善を検討すること。加えて、パートナー職員の人材確保や志気向上をはかるため、正規職員化などについて検討すること	社会情勢や財源の制約などをふまえながら、労働条件などの見直しが必要なものについては引き続き検討してまいりたい。	引き続き要求

②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い止め防止と当該労働者への周知徹底

雇用期間が3年超の嘱託等職員に対し、無期雇用への転換権を付与	春季生活闘争の要求課題として要求を掲げ、1単組で実現した。	妥結
改正労働契約法の趣旨をふまえ無期労働契約に転換すること。また、無期転換申込権を行使していない契約職員が希望する場合は、継続雇用とすること。	法の趣旨をふまえ、申込みのあった者については、平成31年4月より随時無期雇用へ転換してきている。また、無期転換申込権を行使していない職員の継続雇用については適切に対応する。	継続協議

(3)職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

①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

傷病積立有給休暇のパートタイマー適用を要求する	要求どおりとする。初年度は積立上限を10日とし、最大20日間積立てられる制度とする。	妥結
エリア限定社員の退職金導入を要求	ポイント制退職金制度を導入し、年間40ポイント付与することを合意	妥結
全従業員に対し育児手当(扶養している戸籍上の実子)を社員同様に適用するよう要求	社会保険加入者で社員同様に子を扶養している者に支給することを合意	妥結
人間ドックの受診対象者拡大	受診対象拡大に向けて検討していく。	前進あり
配偶者出産休暇の取り扱いを全雇用区分同一とすることを要求	全雇用区分で特別休暇(有給)とする。	妥結
嘱託・再雇用者の永年勤続表彰規程の見直し	正社員の半額→正社員と同様の扱いとする。	妥結
パート・有期・派遣労働者の処遇改善	厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し基本給・一時金などの処遇について正社員と適切か点検に努め、不合理となる相違が生じないように取り組む。	一部組合で合意
育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度の取り組み	無期契約嘱託社員・無期契約パートタイマーを対象とした育児介護関連制度が正社員と概ね同等の内容に拡充された。	妥結
正社員とエキスパート社員の社員の賃金格差改善(年収ベースでの格差改善)	労使協議会設置	妥結
全従業員対象の企業内最低賃金を地賃または産別最賃から一律増額(一律50円増)	要求通り	妥結
<非正規>平均3.0%の賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<非正規>時給50円増	要求通り	妥結
正社員と契約社員の均等待遇をはかるため賃金改定	時給の改定実施(定期改定に加え平均5.0%の改定)	妥結
<契約社員>時給:平均30円増	時給の改定実施(定期改定に加え平均5.0%の改定)	妥結
すべての働くものの立場に立った「働き方」の見直しについての協議	協議を行う	妥結
<エキスパート・有期・再雇用>基本給の3%賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート・再雇用>1.0%の賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート・契約>4.0%相当の昇給	平均5.0%の賃金改善	妥結
<再雇用>3.0%の賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート>賃上げ:定期昇給分+3%	平均5.0%の賃上げ	妥結
<契約社員・パート>組合員と同様の引き上げ	賃金改定実施	妥結
<パート>地域最賃+20%を下限とする	地域最賃+20%を下回る者は+5%を上乗せする。	妥結
<契約社員>現行単価に4%相当(70円)を上乗せ	要求通り	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
「働き方検討委員会」を設置し、雇用形態にかかわらず正社員と同一の賃金の実現	「同一労働・同一賃金」を実現するため、「働き方検討委員会」を設置し協議する。	妥結
有期雇用労働者に対する私傷病欠勤・休暇制度について、正職員と同一制度の適用を実現	春季生活闘争の要求課題として要求を掲げ、1単組で実現した。	妥結
退職金制度の改善	春季生活闘争の要求課題として積立額の引き上げなどを要求し、2単組で改善が実現した。	妥結
常勤職員との均等待遇の原則に基づき待遇改善をはかること(休暇制度の有給化含む)	同一労働・同一賃金や常勤職員との均衡を確保する観点から、引き続き必要な検討を行う。	交渉中
契約社員の連続特別休暇付与日数を5日間とする。	要求通りとする。	妥結
嘱託・契約社員の賃金引上げ	基本給3,000円引き上げ(1単組)、時給30円引き上げ(1単組)、現行通り(3単組)	妥結
短時間労働者への手当、休暇などの改善	進捗なし	継続協議
手当、休暇制度の改善	一時金の支給日数改善。育児・介護休業制度の改善	前進あり

(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

①60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

65歳への定年延長を要求	現行60歳から65歳へ定年延長を合意(5組合)	妥結
定年年齢を60歳から65歳に引上げる。退職金は60歳時点での金額を下回らないことを前提に、退職時までの制度を設計する。65歳以降は契約社員またはパート社員として、70歳まで雇用上限を延長する。さらにはシニアパートナー社員(週20時間、半年契約)として、75歳までの雇用を確保する。	要求どおり妥結	妥結
65歳定年制度の導入	定年年齢を65歳とする。	妥結
賃金改善成果の再雇用者への反映	再雇用者へも組合員に準じて賃金改善を行う。	妥結
高年齢者の働き方を今後に向けて会社と協議	65歳から70歳までの雇用制度を設けた。本制度の運用を通じて引き続き検討をしていく。	妥結
65歳までの定年年長の確立と労働諸条件の改善	すべての組合で65歳までの定年延長にむけて春闘交渉時を中心に推進に取り組む。	一部組合で合意
65歳までの定年年長の確立と労働諸条件の改善	65歳までの賃金設計について労使で協議	各労使で交渉
65歳までの定年年長の確立と労働諸条件の改善	正規社員との不合理な処遇格差とならないよう取り組む。	一部組合で合意
定年退職年齢を65歳に引き上げ	社員の定年延長については考えていないが、シニアスタッフの上限年齢については70歳に達する日の属する月の末日まで延長する。	継続協議
昇給対象者の拡大	50歳→65歳	妥結
退職金の拡充	60歳以降も65歳まで積み増し	妥結
定年の年齢引き上げについて協議を開始すること	定年の年齢引き上げについては労働条件面の整備も含め、労使にて協議を行う。	妥結
シニア社員の嘱託給下限額の引上げ	シニア社員(月給型)について、2023年度の契約更新時に、一律2,000円の特別昇給を実施する。	妥結
60歳以降の高齢者再雇用制度の充実をはかるため、労使委員会で協議すること。	協議を今後も継続して実施し、労使で共有を図りながら対応する。	継続協議
55歳一時定年制の撤廃、65歳までの定年延長	交渉中	交渉中
定年退職者再雇用制度の一部改訂	シニア社員1年目の賃金算式の改定	妥結
定年の延長	60歳定年を65歳に延長し、かつ65歳まで定年継続。70歳までの雇用延長。	妥結
定年の延長	63歳定年を65歳に延長し、70歳までの継続雇用	妥結
(経営提案で)65歳定年延長について	定年期間延長について、給与水準80%→100%に改善、再雇用期間63→65歳に改善。	妥結
定年再雇用嘱託職員に対する年間一時金の制度化	春季生活闘争の要求課題として要求を掲げ、1単組で制度化を実現し、1単組で慰労金が支給されることとなった。	妥結
段階的定年引上げについて、着実かつ確実な早期実施をはかること	定年の段階的引上げについては、令和5年4月から施行予定役職定年職員やこれ以外の職員の職務については令和5年度中に具体化をはかる。	交渉中
60歳以降の処遇のあり方や70歳までの就業機会確保に関し、今後の方向性について協議・意見交換を求める。	春闘期間に限らず、労使間で協議・意見交換を行っていくこととする。	妥結
契約社員・シニア社員・嘱託社員・専任契約社員の時間給を45円引き上げること。	契約社員・シニア社員・嘱託社員・専任契約社員の時間給を、一律35円引き上げることとする。	回答あり
シニアパートナー社員の雇用延長を含む働き方の向上に向けて、労使対話の場を年間で設定すること。	シニアパートナーに限定する事なく、全従業員の仕事の向上に向けて課題を整理し、労使対話の場を適宜設定する。	前進あり
人員確保、採用難の昨今、スキルの高いベテラン社員定年退職者の処遇に注目が集まっており、定年退職者後の処遇によっては、退職や早期の転職につながる恐れもある。早期の本人意向確認もふまえ、同一労働同一賃金の観点からも、定年退職後の再雇用の際には定年退職前と同等の業務に従事する場合は同等の賃金で、職務、担務変更においても相応の賃金面も含む労働条件にて雇用することを要求する。	本人の意向をふまえた上、会社の決定にもとづき、同一労働である限り、同一賃金での雇用を就業規則にのっとりた上で継続していく。	前進あり
定年延長引き上げについて協議すること。	今後、労使連絡会にて協議する。	継続協議
定年の段階的引上げが完成するまでの間、事務・事業の円滑な遂行を実現し、組織の活力を維持・向上させるため、以下の施策を講ずること。 (1)再任用希望者について、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用を実現すること。 (2)毎年度において着実な新規採用を実現するとともに、必要な定員を確保すること。	定年の段階的引上げ期間中に、定年退職者が再任用を希望する場合には、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとしている。 また、定年引上げ期間中においては、令和6年度から2年に1度、定年退職者が発生しないことによる新規採用への影響を緩和するための措置を行うこととする。	継続審議
契約職員の定年年齢引き上げ	今後検討する	前進あり
60歳以降の就労、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用、65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供、職場環境の整備	定年を65歳まで段階的に引上げ。本人の希望を調査のうえ60歳到達年度に「専門職ステージ(役職定年)」あるいは退職後「定年前再雇用短時間勤務」の選択が可能。専門職ステージは一定の条件によりライン職を継続する特例措置を設ける。また、60歳以降の給与の7割支給(昇級無)。「定年前再雇用短時間勤務」は定年後再雇用制度(非常勤)と同様	妥結
65歳までの定年年齢引上げ	当面の間、61歳までの定年年齢引上げ合意	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
75歳までの雇用確保を要求	70歳超まで雇用延長を実施することを確認	妥結
(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		
①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		
在宅勤務制度構築(現行新型コロナ暫定取り扱い→恒久制度化)	在宅勤務の恒久制度化をはかることとし、具体的内容と実施時期については別途協議する。	継続協議
生活様式などの変化に対応した働き方の実現	テレワーク手当の新設	妥結
職場実態をふまえた在宅勤務の制度導入を要求する。	導入に向け検討する。準備が整い次第、組合へ提案する。	前進あり
在宅勤務場所について、介護対象親族の居住住居を追加する	要求の通り	妥結
在宅勤務制度の緩和	利用限度:1週間のうち3日、1か月で10日を上限とする。 勤務場所:原則、自宅とするが、親族居住の場所も可とする。 ただし、親族居住の場所での在宅勤務する場合は、事前申請時に勤務場所を理由欄に入力し、上長の承認を得ていなくてはならない。	妥結
テレワークの規則化	テレワーク時の残業などを明確化した。	妥結
在宅勤務制度の取扱いについて協議を継続	2023年4月に制度を導入	妥結
事業本部やオフィスの垣根なく働けるような職場環境の構築を求める。	新しいクラウド環境を導入し、各オフィス間でのファイル共有を計画していく。	妥結
テレワーク環境の整備を早急に行うこと	在宅勤務・テレワークについては、在宅勤務規定などにもとづき取り組むとともに、個々の職員の環境や勤務形態をふまえ、職員に自己負担を強いることのないよう引き続き検討	交渉中
フレックス勤務、リモートワーク勤務に関する労働環境の構築を行うこと。	・フレックス勤務について:多様な働き方を実現し、育児・介護をはじめとした様々なライフイベントと仕事の両立を支援するため、2024年度の導入を目的に具体的な検討を開始する。 ・リモートワークについて:生産性の向上に資する制度の拡充に向け、引き続き検討を進める。	前進あり
リモートワーク制度における勤務場所について、通勤圏外も可能とすること。	社員の働き方改革の一環として、リモートワークの実施状況の点検と運用見直しを行う中で、実施可否について継続検討していく。	継続検討
試行中の在宅勤務制度およびテレワークの協議を行う。 在宅勤務に必要な環境整備費用や通信費などの補助を求める。	・在宅勤務およびテレワークの試行の継続 ・環境整備費用や通信費などの補助については、他社の動向をふまえ検討する。	継続協議
多様で持続可能な働き方実現の推進(在宅勤務制度の見直し)	新型コロナウイルス感染症法上の位置づけが、本年5月8日に5類に移行されることから、在宅勤務における新型コロナ特別措置も終了することとし、今後本部におけるテレワークは月7日を上限とする。 なお、新しい働き方での在宅勤務・テレワーク環境のあり方については、社会一般の状況をふまえつつ、引き続き検討していくこととしたい。	妥結
テレワークに対応した就業規則の改正と、その際における労働協約の締結	労使協議を経て、就業規則の一部としてテレワーク規程の制定	妥結
(6)人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み		
①人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み		
人材育成強化に向けた取り組みを要求	人材育成強化に向け労使専門委員会を設置することとした。	前進あり
教育制度の再整備、Eラーニングの活用、集合教育の実施を要求	マニュアル・Eラーニングコンテンツの整備、階層教育の実施を行うこととした。	前進あり
能力開発・キャリア形成に向けた体制の充実	自己啓発関連諸制度の拡充(制度適用対象層の拡大など)	妥結
観光研修、接遇研修、救急車対応研修の実施	入社3年目までの社員に対する定期的な接遇研修、実務研修、救急車対応研修の実施	妥結
各種制度・施策について、実効性高く、より使いやすい内容へと見直すこと。	自己啓発休暇は、修学に限り2年間まで期間を延長する。	妥結
若手をはじめとする従業員一人ひとりが納得感を持ってモチベーション高く業務に従事できるように、考課制度を改善すること。	組合の課題意識に対して経営が理解を示し、要求項目の一部は受け入れられた。	前進あり
経営幹部候補生の養成を目的としたキャリアアッププログラムを導入すること。	次世代の管理職を養成していきたいという方向性は組合側と一致。今後、研修など順次展開予定。労使一体となって検討していきたい。	妥結
新規採用者、新任ポスト配置などにかかる具体的な対応をはかること	新規採用研修、熟練者による技術指導などを活用し業務の円滑な推進と人材育成に努めていく。 新任ポストの配置時は周囲の者がサポートするよう努める。	交渉中
【キャリアプラン(人事)の見直しについて】 ①評価制度の見直しと人事評価シートの電子化への取組を検討。 ②各個人の性格や生活、職種に合わせキャリアプランの構築を検討。 ③個々の能力向上のため社内外教育制度のさらなる充実化。 ④職場の活性化と社員自身のキャリアアップにつながる職場への配置。	別途、労使協議会・専門委員会で優先事項から協議していく。	継続協議
新入社員が孤立することがないよう教育環境の改善を要求する。	適正部署に人員を投入することで対応が可能な環境構築をめざすとともに、OJTについては人材育成という観点から、人材育成計画に盛り込むことなどを検討する。	継続検討
【人材交流制度の構築】 ①他職場との人材交流制度の再開を要求する。 ②海外職場での研修制度を要求する。	他職場の運用状況を見極め、実施時期を検討する。	継続検討
働く者の職業人生の長期化が進むため、グループ内の人材活用の観点から、個々の体力やライフプランなどに合わせ、様々な業務から、体力にあわせた業務を選択できるように、職業訓練や研修を検討すること。	多様な人材が活躍できる組織作り積極的に取り組むことは重要であり、グループとして議論していく必要がある。中高年層において、健康を維持し、さらに意欲を高めて活躍し続けるためのコミュニケーションの充実や支援策を講じていきたいと考えており、グループ各社において「ミドル層向け研修」など、実施可能なところから行い、順次対象を拡大していきたい。	妥結
確実な業務執行が可能となる人員の確保とにかかわるアクションプランの策定、キャリア形成や将来の生活設計に主眼をおいた人事異動の対応を求める	・人材確保・育成については、新設する組織において検討し、労働組合の意見も聞きながら取り組んでいく。 ・現場実態に見合う検討や実効性のある検討をしていきたいと考えており、労働組合の意見も聞きながら取り組んでいきたい。	前進あり・継続協議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
(7)障がい者雇用に関する取り組み		
①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		
関係会社を含めた法定雇用率達成に向けた取り組みと、継続的な労使での確認を要求	要求どおり取り組みを実施することを確認	前進あり
障害者雇用に関する労使の担当者協議会を開催するよう要求	労使で協議会を2023年6月より実施する。	前進あり
障害者雇用に関する受け入れ研修の強化を要求する	要求どおり研修を実施する	前進あり
障害者雇用率の確認など	障害者雇用促進法の趣旨をふまえて対応に努める。	各労使で交渉
障害者雇用率の確認など	障害者雇用促進法の趣旨をふまえて対応に努める。	各労使で交渉
障害者雇用については、法定雇用率の達成を遵守するとともに、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるようにすること。	障がいのある職員が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備に取り組んできたところ。引き続き、関係機関と連携しながら、障害者雇用が適切に進むよう、取り組んでまいりたい。	継続審議
障がいのある職員が自らの能力を発揮できるよう、組織として合理的配慮に取り組むと同時に、定年延長への円滑な移行および再雇用制度の適切な運用や、バリアフリー環境、移動方法、研修体制および情報保障など必要な整備を行うこと。	障害者雇用については、積極的に採用と雇用継続を行うよう周知するなど、障がい者の雇用を進めているところである。また、障がいのある職員が自らの能力を発揮して職務を遂行するための環境整備などについては、平成28年4月施行の改正障対法にもとづく雇用分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供などの法的義務を十分に認識の上、通勤用自動車駐車施設の借上げ、社用車の改造、ジョブパートナーの配置など、できる範囲でその就労環境の整備に努めていきたい。	継続協議
(8)治療と仕事の両立支援に関する取り組み		
①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		
不妊治療やがんなど長期治療と仕事の両立支援制度の創設を要求	要求どおり確認	妥結
私傷病休職時の年休付与基準改定を要求	年休付与時算定出勤率が8割未満の者について、私傷病休職・診断欠勤日数を出勤日数に加算し8割以上の場合には10日を支給とするよう改定	妥結
年次有給休暇積立制度を利用できる事由の拡大を要求	積立限度を4年分から5年分へ1年分増とする。利用目的に出生支援(不妊治療)を追加する。利用日数の最小単位を半日へ変更する。	妥結
傷病時所得補償制度の導入	傷病時所得補償制度として、2023年4月1日より団体長期障害所得補償保険(GLTD)を導入する	妥結
積立年休制度の使途拡充	定期健康診断後の再検査、精密検査でも使用可能とする。	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	仕事と治療の両立支援策の拡充(通院休暇の適用対象疾病の拡大、傷病特別休暇の取得要件の柔軟化、がん治療と仕事の両立に向けた相談窓口設置など)	妥結
治療のための勤務時間短縮制度および在宅勤務制度の導入を要求	在宅勤務制度は導入	妥結
休業者(私傷病)一時金30%以上	休業者(私傷病)一時金30%	妥結
①育児・介護に携わる組合員が安心して働ける多様な働き方を拡充すること。 ②一般職員などにフレックスタイム制度を導入し、柔軟な勤務時間の選択ができるようにすること。	①多様な働き方を可能とすることが社会的要請となっていることから、職員の意見などを反映しながら、より良い制度となるよう柔軟に対応する。 ②一般職員は、早出・遅出勤制度や在宅勤務の活用により、多様な働き方が推進できることから、これらの効果をふまえて、引き続き検討する。	継続協議
・短期介護休暇および子の看護休暇が取得しやすい職場環境に整備するとともに、取得日数を拡充すること。 ・産前休暇・配偶者出産休暇を拡充すること。	・短期介護休暇および子の看護休暇の取得日数の拡充については、すべての職員が安心して働ける職場環境づくりが重要であり、取得しやすい職場環境の整備に努める。 ・産前休暇については、2023年1月1日から8週間に拡大。配偶者出産休暇の拡充については、他社の動向に加え、年次有給休暇の取得状況をふまえて検討する。	継続協議
(9)「働き方の見直し」などに関するその他の取り組み		
①その他の取り組み		
安全衛生委員会の設置義務のない50人未満10人以上の事業場においても、安全衛生に関する協議の場を設置する。	協議の場は見送りになったが、ヒヤリハット事例や実際の自己事例などを発信することを確認した。	前進あり
フレックスタイム制のコアタイムの撤廃	時差が発生する海外ビジネスの割合が多い部署や担当者が、コアタイムを無くすことで業務の効率化や長時間労働の改善および安全衛生が図れる場合は、所属部署長の申請にもとづき、コアタイム無しフレックスタイム制の適用を可能とする制度を構築する。	妥結
健康診断項目の拡充	34歳以下の診断項目拡充	妥結
通勤手当(限度額)の引き上げ	80,000円→150,000円に引き上げ	妥結
休暇、休業制度について、取得条件などをわかりやすく整理した資料を作成し、職員に定期的に周知すること	周知するよう努める。	妥結
社会情勢に即した新しい働き方について、「ICTの活用」をはじめ、「在宅勤務制度」や「サテライトオフィス勤務の導入」を要望する、一歩踏み込んだ業務の見直しを行っていただきたい ICTに関する知識習得にかかる研修機会などを設定するとともに、各部署がICTを活用した業務に取り組もうとする際に、現場の業務内容に即した助言などが受けられるようなサポート体制の構築を求める。	働き方改革については、業務改善提案の募集および取組好事例の展開を継続して実施し、常に現場の声が取組に反映されるよう努めてまいりたい ・ICTなどを活用した働き方について、システムを導入する際には、業務プロセスの見直しも併せて検討することとしている。 ・使いやすい情報システムとするため、問合せ内容などを更改時に反映し、職員が業務で適切に活用できるように試行期間に余裕を持たせるなど、使いやすいICT環境となるよう努めるとともに、導入時の相談体制の充実に努めていく。	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
----------------	--------------	------

2. ジェンダー平等・多様性の推進

(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

①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

賃金制度の確立・改善の取り組み	男女間の賃金格差是正をはかるため、賃金分布などの実態把握を行ったうえで問題点の点検と改善に取り組む。人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求める。	一部組合で合意
昨年実施した男女間賃金格差に関する実態分析をふまえた制度の改善	春季生活闘争の要求課題として、育児休業期間中の評価制度などの改善について要求を掲げ、すべての単組が継続協議となった。	継続協議

(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

①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

女性管理職への昇格基準の明確化を要求	社内部会を立ち上げ、女性の管理職昇格をめざすこととした。	前進あり
職場におけるジェンダー平等の推進	女性活躍推進行動計画・次世代育成推進行動計画に沿った全社的取組みの展開	妥結
女性活躍の視点も含め、すべての社員が意欲をもってキャリアアップに臨める環境整備などを進めること。また、社員のエンゲージメントが高まる取り組みを進めること。	多様性の理解浸透に関する強化策として、ダイバーシティ強化月間の内容を充実化を行っていく。具体的には、管理者を対象に女性活躍の視点を含めた動画視聴および理解度診断を実施していく。社員全員が「誇りとやりがい(エンゲージメント)」をもって働くことができる会社をめざすことを明記する予定であり、組合と意思疎通をはかっていく。	妥結

②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

行動計画実行のPDCAを労使で定期的に確認し、えるばし以上の認定をめざすこととした	要求通りの取り組みを実施することを確認した。	前進あり
---	------------------------	------

③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・取組

女性管理職比率の目標設定と計画的な育成を要求	ロールモデルを提示し、比率を引き上げる取り組みを実施する。	前進あり
女性の昇進・昇格の遅れ、賃金の差異を把握し男女間格差の是正	2030年までに格差是正を進める。	妥結
女子ロッカー室の改善	実施	妥結
施設の補修や大浴場の改修	実施	妥結
男女共同参画促進に向け、男女間格差の是正、不利益取り扱いの一層、育児・介護休暇などの促進をはかること	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律にもとづく行動計画、次世代育成支援行動計画を策定 これらの計画をふまえ、男女共同参画の促進に向けて取り組んでいく。	交渉中

(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

①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

職場ハラスメントに関する従業員アンケートを実施し、事案の集約と、事案に沿った具体的な対応を検討するよう要求した	上期中に従業員にアンケート調査を実施して、対策が必要な事例は対策を講じて店舗に発信することを確認	前進あり
職場でのハラスメントの実態を把握し、ハラスメントの対応マニュアルやルールの再徹底など、組合員を守る対策を講じるよう要求	職場でのハラスメント(カスハラ・パワハラ・セクハラ)については、管理職・マネジャー・階層などへの教育を再度行い、ルールの徹底をはかる。	前進あり
ハラスメントに対する対応の規程や懲戒処分の指針の策定時に協議を行うとともに、今後、課題などが生じた場合は、別途協議する。	職場からあらゆるハラスメントを撲滅するための当該者から相談・苦情への迅速な対応、相談体制などを明らかにさせ規程の改正を確認した。	合意

②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)

各種ハラスメント対策の改善。特にパワハラ対策の整備	会議や講習会など各種啓蒙活動の拡充	継続
ジェンダー平等・多様性推進の観点より、性的指向・性自認(SOGI)に関する理解促進を行ない、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を継続する。	「ハラスメント窓口教育」を本年度も実施、総務部と人事部が連携し、ハラスメント撲滅に取り組む。また「LGBT」「SOGI(性的指向・性自認)」の理解促進のための教育を実施する。 ジェンダー平等・多様性推進の観点に関する理解促進を行い、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を継続する。	妥結
あらゆるハラスメントが発生していないか職場の現状を把握し、定期的に研修会を開催すること	ハラスメント研修会を年2回開催する。	妥結
利用者によるハラスメントを含めたあらゆるハラスメントの根絶	各種ハラスメント撲滅窓口の設置	妥結
カスタマーハラスメントに関する会社としての対応	カスタマーハラスメント対策基本方針を策定	妥結
一層有効な対策を着実に実施すること 相談・解決のための体制整備をはかること	規程にもとづき相談窓口および相談員を配置 新たにハラスメントへの対応に関する規程を制定し、体制を整えるとともに、外部に弁護士を相談員とする相談窓口を設置	交渉中
「セクシュアルハラスメント防止に関する規定」内に新たにモラルハラスメント/パワハラハラスメント/育児・出産・介護に関するハラスメントも追記、対策を講じるように要求する。	来年度より全管理職に対しハラスメント教育を受講させることとする。 その他はグループ全体の施策に従い可能な範囲で実施する。	前進あり
部長職を含む管理職に対し労働基準法、ハラスメント勉強会を確実に実施し、ハラスメントに対する認識の状況を管理部門でフォローすること。	要求通り実施する。	前進あり
ハラスメントの撲滅について「しない・させない」ことを意識して行動することやリスク対応方針などの周知・徹底が重要である。	ハラスメントリスクは法人にとって特に重大なリスクであると認識しており、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」および「ハラスメントをなくすために職員が認識すべき『基本的な心構え』」の周知の徹底をはかっていきたい。	前進あり

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
すべての職員に対して性差別やパワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント、いやがらせに類することを行わない具体的な措置を講ずること。また、職員に広く啓発するように努めること	<ul style="list-style-type: none"> ・セクハラ、パワハラをはじめとするあらゆるハラスメントについては、職員だけでなく利用者も含め、その防止に向けた取組を適切に進めていく必要があると認識している。 ・ハラスメント防止対策を強化する取組として、内部相談窓口の資質向上の観点から主任相談員などに対する研修を実施しており、本年度においてもオンライン研修と集合型のロールプレイ研修を組み合わせ実施するなど工夫しながら実施したところである ・今後においても引き続き研修内容の充実を図りながら取組を進める。 	継続協議
③「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		
雇用の全ステージで性別、性的指向、性自認を理由とした差別的取り扱い、不利益取り扱いの禁止の徹底を要求	要求通りの取り組みを実施	前進あり
多様な性自認に対応する就業環境整備を要求	制服着用ルールの改善を継続協議	継続協議
性的指向、および、性自認、性表現に関する対応に向けた協議の開始	春季生活闘争の要求課題として、必要な取り組みの展開に向けた協議の開始を要求し、要求通りの回答を得た。	妥結
社員に対して、SDGSやLGBTQなど社会的関心の高い内容についての勉強会を実施し、多様な人材への理解を深め働きやすい環境を整えるべく社内での取組を促進すること。	実施できるよう努力する。	前進あり
④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		
DVIに関する理解の促進などに向けた取り組みを要求	春季生活闘争の要求課題として、積立休暇制度の使用目的にDV被害への対応の追加を要求し、要求通りの回答を得た。	妥結
(4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備		
①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		
男性社員の育児休業取得推進に向けて、取得出来る環境づくりを整えるよう要求する。	取得出来る環境を整えていくため、課題の洗い出しやその解決に向けて労使で検討していく。	前進あり
介護での短時間勤務制度の拡充を要求	介護事由の上限を延長:既存制度(3年)に加えて、新規制度でさらに5年延長できるように合意	妥結
時間単位年休制度の新設	育児を目的とした休暇制度を新設する。	妥結
育児時間取得対象者の範囲拡大	生後満1年に達しない生児を育てる社員が、予め申し出たときは、所定の休憩時間のほか、1日2回各45分の育児時間を与える(取り組み前は女性社員限定であった)	妥結
介護休暇の取得条件緩和	「要支援・要介護の認定を受けている家族」又は「75歳以上の両親(配偶者の両親含む)」を介護する場合に適用する。	妥結
育児・介護休業に関する規定の見直し	育児・介護による勤務時間2時間を限度とし、勤務時間の選択を可能とする。	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	介護休職に関する延長可能期間拡大	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	介護を事由とする日数限定勤務制度の対象拡大	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	男性育休の取得促進に向けた教育対応強化	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	男性育児休業取得に向けた個別フォローの徹底	妥結
育児休職制度における休職期間の限度を満2歳に達する年度末とするように改定を求める。	要求通り、休職期間限度について、子が満2歳に達する日(誕生日の前日)を限度として申出のあった期間とする。	妥結
積立休暇取得条件について、介護時にも利用できるよう条件緩和を要求する	要求通り、介護時にも使用できるよう条件を追加する。	妥結
介護時短勤務の要件を現行3年間で2回までを期間および回数に撤廃を要求	要求の通り	妥結
育児短時間勤務の適用対象とする子の年齢を12歳とすること	育児短時間勤務の適用対象とする子の年齢を12歳とすること	妥結
育児休業・介護休業などを理由とする不利益の取り扱い禁止	改正育児・介護休業法における各制度を取得したこと理由に不利益な取り扱いが行われていないか確認するとともに、労働協約、労使協定、就業規則の内容を精査、職場の実態点検を行い、法への対応と育児・介護休業制度の充実に取り組む。	一部組合で合意
育児時短勤務期間の延長	現状の3歳までから、小学4年生の終了までに延長	妥結
育児時短勤務制度の適用期間の延長	育児時短勤務制度の適用期間の延長(3歳までを小学校入学まで)	妥結
育児支援の拡充	小学校終了まで対象拡大	妥結
育児短時間勤務制度の対象者を子が小学校卒業までに拡充すること	対象者を子が小学校卒業までに拡充する。	妥結
男性の育児休業取得を従業員へ啓蒙活動を実施し、休暇制度を推進すること	要求通り、啓蒙をおこない、休暇取得を推進する。	妥結
家族の看護休暇新設	新設はしないが、積立有給休暇取得条件に家族の看護追加	前進あり
子の看護休暇日数の増加	「1年間につき5日間、2人以上の場合は10日間を限度」の規定を「子の人数を問わず10日間を限度」に改善	妥結
育児短時間勤務の対象期間を現在の「小学校就学開始時点」から「小学4年生の始まる時点」まで延長してほしい	要求通り変更	妥結
出産休暇について、配偶者の出産の際の出産休暇を、現行の「配偶者の出産日から2週間以内に、2労働日以内」から、「配偶者の出産日から1か月以内に、3労働日以内」とすること。	出産休暇について、配偶者の出産日から2週間以内に、3労働日以内とする。	前進あり
①育児のための軽減勤務制限の拡充(勤務時間短縮および深夜労働制限の小学6年生までの拡充) ②育児時短勤務者のフレックスタイム制度適用拡充	①育児の為の短時間勤務適用を、小学校6年生在学期間終了までの子を養育する社員に拡大する。 ②フレックスタイム制度適用を、対象部署に属する育児の為の短時間勤務者および、対象部署への長期支援者などに拡大する。	前進あり
出産や育児といったライフイベントを得ても長く安心して働き続けられる環境を構築するために時短勤務者の年齢上限を未就学児まで引き上げること。	時短勤務者の年齢上限に向けては、前向きに労使間で協議する。	継続協議
育児・介護による時短勤務者の設定時間の自由度改善	継続協議	継続協議
育児休暇明けの時短勤務期間 3歳⇒小学3年生まで延長	継続協議	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
②男女の更年期、生理休暇などに関する取り組み		
生理休暇について給与部分で欠勤控除される部分があるので控除されないように要求する。	要求の通り。10割支給となった	妥結
生理休暇の名称変更	生理休暇の名称を別の名称に変更する。	妥結
各種制度・施策について、実効性高く、より使いやすい内容へと見直すこと。	PMSや更年期障害に対応できるよう運用の拡充を検討する。	前進あり
生理休暇・妊活休暇の名称を別の名称に変更すること。	生理休暇および妊活休暇については、就業規則上統一し、その名称を変更する。	前進あり
中高年をはじめ、社員が意欲をもって働き続けられるよう、社員の健康を大切にして、安全に長く働き続けられる環境整備と制度をつくること。	2023年度は、さらなる推進策の一環として更年期障害などに関する理解浸透に向けた取り組みを行い、更年期に関する情報共有、この世代に体調不良があることの理解など、環境整備をはかっていく。 また、長期にわたり定期的に通院が必要な場合の病気休暇適用要件を緩和し、病気療養と仕事の両立のさらなる環境整備を進めていく。 あわせて、生理休暇取得時の出勤システムで「生理」の表示をさせないように指導し、環境整備をはかっていく。	妥結
(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		
①不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み		
不妊治療やがんなど長期治療と仕事の両立支援制度の創設を要求	要求どおり確認	妥結
積立有給休暇の使用目的の拡大を要求	妊娠中の体調不良や不妊治療などを積立有給休暇の使用目的に追加	妥結
ストック休暇の取得要件のうち、不妊治療に関して、半日・4分の1単位での分割取得を認めること。なお、分割取得の要件は介護休暇、子の看護休暇と同様とする。	ストック休暇の取得要件のうち、不妊治療に関して、半日・4分の1単位での分割取得を認める。なお、分割取得の要件は介護休暇、子の看護休暇と同様とする。	妥結
不妊治療休暇の新設	不妊治療休暇の新設(年間5日(1日または0.5日単位、休暇中の賃金は支払う))	妥結
治療支援勤務制度の一部改訂	不妊治療を対象項目に追加	妥結
有給休暇積立保存制度の取得基準に不妊治療を追加し、有給休暇積立保存日数から先行して取得できるよう要求	有給休暇積立保存制度の取得基準に不妊治療を追加し、有給休暇積立保存日数から先行して取得できるよう規約改定を行う。	妥結
賃金等改定交渉の合意をふまえた、不妊治療のための特別休暇(有給)の新設および非正規雇用で働く方の産前産後休暇、配偶者出産休暇、育児参加休暇の有給化の規則等一部改正について協議を行うとともに、休暇制度が取得しやすい職場環境の整備を求める。	規則などの改正を行い、職員などへの周知を徹底するとともに休暇制度の取得しやすい職場環境の整備を確認した。	合意
(6)ジェンダー平等・多様性の推進に関するその他の取り組み		
①その他の取り組み		
外国人労働者の就業環境整備に向け、就業規則の多言語化を行うよう要求 事実婚、同性婚に関する社内的な取り扱い(扶養、住宅関係など)を法律婚と同じとする。	契約内容や就業ルールなど必要な文書の多言語化について取り組む。 「事実婚、同性婚に関する社内的な取り扱い(扶養、住宅関係など)を法律婚と同じとする」という要求について「原則応じる」。	前進あり 妥結