

連合福島 2025春季生活闘争方針

2025春季生活闘争スローガン

“みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会”

I. 連合2025春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、新たなステージを定着させよう

2022 春闘からスタートした「未来づくり春闘」は、2023 春闘で“転換点”をつくり、2024 春闘では“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出した。2025 春闘では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道¹に乗せる年としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージを我が国に定着させることをめざす。

2024 春闘では 33 年ぶりの 5% 台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことも要因の一つである。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念²すらある。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム³）を変えるのは今である。ノルムを変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。そのカギの一つが、賃上げの広がりや格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である。

揺れ動く国際社会のなかでわが国経済社会を安定させ、人口減少のもとで社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」が不可欠である。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を見据えた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営を求める。

今こそ、政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心を創っていく好機である。連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引する。

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

1990 年代後半以降、国民全体の所得水準が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んできた。名目 GDP は 600 兆円を超えたが、未だ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによるしわ寄せは、総じて生活

¹ 巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの 1% 程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている 2% 程度、名目賃金の上昇率は物価＋マクロの生産性の中期トレンド見合いの 3% 程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

² 政府は、デフレ脱却の判断にあたって、経済指標の数字だけでなく、デフレに後戻りする見込みがないという総合的判断が必要としており、その際、賃金が持続的に上昇しているか、企業による人件費や仕入 価格の販売価格への転嫁が進んでいるか、サービスを含め物価上昇に広がりが見られるか、家計や企業等は安定的な物価上昇を予想しているかなど、を確認するとしている（「経済財政白書」2024 年）。

³ ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。渡辺努教授（東京大学大学院経済学研究科）によると、「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である」と指摘している（「世界インフレの謎」2022 年）。

者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の6割を資本金10億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に伸び続けており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されている。企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配ともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要がある。

労働者への分配については、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、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必要がある。2024 春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。また、誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、働き方の改善に取り組む。企業間の取引については、適切な価格転嫁・適正取引を徹底するとともに製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる価格設定をめざす必要がある。労働組合としても、受発注いずれの立場からも、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。また、公共サービス分野などにおいても適正な価格改定をしていく必要がある。

こうした分配構造の見直しは、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。

2024 年 10 月には石破政権が発足し、2025 年の通常国会では、予算案に加え公的年金制度をはじめ、私たちの生活に大きな影響を及ぼす法案審議が見込まれる。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」⁴を展開し、集団的労使関係を広げていこう

2024 闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集団的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春闘に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をきちんと把握し、取りこぼしの無いよう必要な支援を行う。

産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

⁴ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

Ⅱ. 連合福島 2025 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 社会的責任を意識した総合労働条件の改善への取り組み

連合福島においても、2024 闘争では過去最高水準の賃上げが実現した。経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」をより積極的に行うとともに、成長と配分の好循環を持続的に・安定的に回していく必要がある。

しかし、円安、物価高に賃上げが追い付かず実質賃金は未だに上昇せず、個人消費は低迷している。特に、県内の中小企業や未組織労働者、有期契約労働者など、依然として厳しい状況にあることから「人への投資」によるセーフティネットの強化が求められている。さらには、人口減少・超少子・高齢化、雇用のミスマッチによる人材不足の深刻さが増している。とりわけ、バス・トラック運転手は、喫緊の課題で改善策が急がれている。

それらの問題意識を社会全体で共有し、持続可能な賃上げを実現し、働く仲間と仕事に誇りを持ち、楽しみ、喜びを分かち合うことにある。

雇用の確保を大前提に賃金引き上げを中心とした総合労働条件の改善により、地域経済の好循環を果たすことが政労使の役割であり、行政や経営団体とのあらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深め、政労使が連携し、課題の共通認識をもって県内の機運醸成をはかり、継続した賃金の引き上げと格差是正に取り組む。

また、2023 年に、県内 10 団体で締結した『価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言』の実効性を確認し、行政や経済団体との問題意識の共有化を図り、要請活動を行う。

生活向上に繋がる賃上げの実現に向け、構成組織・地区・地域連合とも連携を図りながら、一体感を持って県内で働く者すべての総合生活改善に取り組む。

2. ジェンダー平等・多様性推進の取り組み

連合福島は、全ての活動に「女性活躍・ジェンダー平等・多様性推進の視点」を組み込み、取り組みを進めている中で、春闘においても例外ではなく、働く女性が直面する「壁」と「崖」は、それぞれの職場において依然として存在しており、賃金格差だけでなく労働環境についても労使で取り組むことが重要である。

女性活躍推進法にもとづき施行された「男女の賃金の差異」の把握と情報公表を大企業だけでなく、総合生活改善の観点から、男女間格差の是正はもちろんのこと、男女平等参画の推進、だれもが活躍しやすい職場づくりへの取り組みにつなげる。課題解決に向けては、労使で点検し総合生活改善の観点から、男女間格差の是正はもちろんのこと、男女平等参画の推進、環境整備を進め、取り組みを促進させる。

3. 全組合員の意思を基本とした労使交渉の重要性

厳しい状況だからこそ、本来のあるべき姿に立ち返り組合員が働くことが楽しく、生きがいを持って働けるよう、組合員一人ひとりの思いを大切にしたい要望をベースとした要求作成、会社に交渉(協議)を申し入れ、労使間での情報共有と課題解決が求められる。

よって、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、その結果を広く社会に波及させていく必要がある。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが重要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

Ⅲ. 連合福島 2024 春季生活闘争の成果と課題

1. 集会・オルグ等

(1) 春季生活闘争討論集会 (12 月開催)

本部より講師を招き、参加者約 200 名 (Web 参加含む) 集会方式で開催し、春闘の開始にあたって連合方針の組み立てや背景、考え方等を共有した。

(2) シンポジウム (2 月)

政労使で問題意識を共有できるよう、名称を新たに「ふくしま地域活性化シンポジウム」とし、政労使 130 名 (Web 参加含む) を超える方に出席頂き、地域・社会へのアピールと機運の高まり、交渉の後押しとなるよう開催した。

(3) 春闘学習会 (2~3 月)

春闘に対する意識高揚を図るため、6 地域単位で開催し連合福島の春闘方針および地域情勢等を共有した。

(4) 構成組織・加盟組合オルグ (2~3 月)

地域連合事務局長・地区連合役員、連合福島担当が同行し、加盟組織の取り組み状況・課題等の情報共有と交渉の推進を図った。

(5) 春闘決起集会 (3 月)

県中央集会では、地域横断的にすべての働く者への波及効果と、組織の総力を挙げて取り組みことを確認する場として実施し、デモ行進による示威行動を実施した。各地区 (13 地区) においても、開催することができた。

(6) 妥結結果の共有による底上げ・底支えへの対応

連合福島全体の底上げと、格差是正への流れを加速させるため、縦 (産別)・横 (地域) において妥結状況を集約し、組織センター委員会等において情報の共有化に努めた。

また、春闘の妥結集約結果について、マスコミ各社向け報告会を開催し、県内全体の賃金引上げに向けた機運醸成を図った。

2. 格差是正の取り組み

継続課題である「格差の是正」は、連合福島 2024 春闘の妥結結果においては、過去最高水準の賃上率となり、その結果は昨年度比、0.16%から 1.54%に (1.38 ポイント差) 大幅な拡大となった。連合本部集計と比較すると、全体は格差が改善したものの中小では格差が拡大する結果となった。主に、首都圏との地域間格差が広がっているものと考ええる。福島県は、97%が中小企業であり、大手企業と言っても支店・中規模工場が多く、補助金・助成金の対象にならず、支援の手が届かない企業もケースも見受けられることから、中小企業の地域格差の改善が重要な課題である。

3. 連合福島ミニマム賃金の活用による「底上げ・底支え」の取り組み

賃金の「底上げ・底支え」の具体的改善手法として、「連合福島ミニマム賃金の取り組み」を軸とした実態把握と様々な角度での比較が必要となる。

2024 ミニマム賃金実態調査では、サンプル数が増えたものの、依然目標の 7 割程度であることから、加盟組合の協力のもと、より多くのサンプル数を確保し、データの信頼性向上によるミニマム賃金の活用継続して取り組む。

※参加組合 64 組 (昨年比+5) 6,958 名 (昨年比+285) のデータを集約。

4. 誰もが安心して働くことのできる環境の整備

従来の「なんでも労働相談」による職場課題の解決や福島医大・県労福協との連携による「メンタルヘルスに関する電話相談」など、働く人の悩みや不安の解消に努め

てきた。また、ホームページの活用として、連合福島の情報提供はもとより、各省庁、県や労働局などの行政とリンクさせることで、働く人の疑問や不安に応えるワンストップサービスをめざした。また、Facebookを中心とした、SNSを活用し、幅広く情報の提供を行った。

IV. 連合福島の情勢認識【県内の景況】

県内景気は、緩やかな持ち直しを続けているものの、そのペースは鈍化している。最終需要の動向をみると、個人消費は、回復ペースが鈍化している。住宅投資は、基調としては弱めの動きとなっている。設備投資は、能力増強投資などがみられており、緩やかに持ち直している。公共投資は、減少している。鉱工業生産は、海外経済減速の影響などが和らいでおり、持ち直しの動きがみられている。

雇用・所得環境は、求人に弱めの動きがみられているものの、所得面を中心に緩やかに改善している。

消費者物価指数（除く生鮮食品）（8月）は、前年を上回った。先行きについては、物価上昇の個人消費への影響、海外経済の動向が生産に与える影響、雇用・所得の動向に注意していく必要がある。

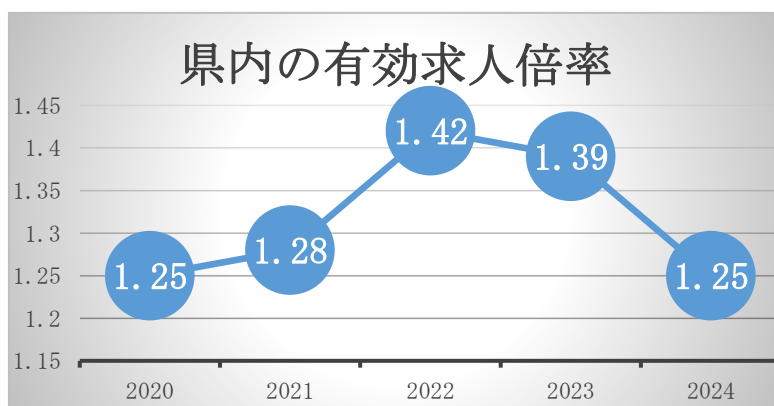
【日銀福島支店福島県金融経済概況 2024 年 10 月 16 日】

（１）福島県の企業経判断 D.I.（ディフュージョン・インデックス）
 企業の業況感や設備、雇用人員の過不足などの各種判断を指数化したものです。
 （日銀短観 2022 年 9 月～2024 年 9 月実績・2024 年 12 月予測）

	2022/ 9 月	12 月	2023/ 6 月	9 月	12 月	2024/ 9 月	12 月予測
全産業	-7	1	-4	-3	0	2	1
製造業	-14	-9	-12	-12	-4	1	2
繊維	-67	-33	-33	-50	-17	-16	0
食料品	-10	-10	0	0	-10	20	10
業務用機械	0	11	0	-13	0	34	25
電気機械	-22	-11	-16	-17	-12	-23	-31
輸送用機械	-43	-29	0	0	0	0	20
非製造業	-3	7	2	2	1	4	0
建設	19	19	0	0	0	-4	-11
卸売	-10	0	-10	-10	-5	-11	-10
小売	-25	-9	0	0	9	29	22
運輸・郵便	-67	-45	-33	-33	-33	-20	-20
情報通信	-50	0	0	0	-25	0	0
宿泊・飲食	0	50	38	38	38	25	25
中 小 業	-7	5	-3	-2	1	1	-1
製造業	-16	0	-11	-20	-12	6	0
非製造業	-4	7	1	6	7	2	-2

（資料出所：福島支店 短観 2024 年 10 月 1 日）

(2) 県内の雇用情勢



資料出所：福島労働局 職業安定部
2020～2023 年は年平均値
2024 年は 9 月値

県内の 9 月の有効求人倍率は、全国平均（1.24 倍）を上回っているが、全国と比較すると 21 位の水準である。2024 年 3 月の 1.34 倍をピークに 5 か月連続 1.25 倍程度を推移しており、福島県内の雇用情勢の弱まりが一層鮮明になっている。

さらに、産業別に見ると、特に建設業、製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉、サービス業など多くの主要産業で新規求人数が減少しており、これは前年同月比でも顕著である。

例えば、宿泊業や飲食サービス業においては、新規求人数が前年同月比で 46.1% 減少しており、特に大きな影響を受けている。このような業種における求人減少は、コロナ禍からの回復が期待されていた時期にも関わらず、依然として厳しい状況が続いていることを示している。

一方で、医療・福祉分野では、新規求人数の減少が見られるものの、依然として比較的高い求人倍率を維持している。これは、福祉や介護分野での人手不足が続いていることを反映しており、これらの分野では引き続き求人が求職を上回る状況が続くことが予想される。

(3) 企業の倒産状況

【全国の倒産件数】

2024 年上半期の全国の倒産件数は 4,990 件と前年比 18.6% 増、負債総額は 16.2% 現の 1 兆 3295 億円と、2 年連続で全業種・全地域で前年同月比を上回る高水準となった。

【県内の倒産件数】

2024 年上半期の福島県内で、1,000 万円以上の負債を抱えて倒産した企業は 59 件で、前年同月比 22 件増、負債総額は 75 億 6900 万円で、前年より 20 億 5100 万円増した。

特に 2023 年の倒産件数は 80 件であり、東日本大震災以降最多である。業種別では、サービス業が最も多く 25 件、建設業 16 件、製造業 15 件、その内新型コロナ関連倒産が 45 件で、半数以上を占めた。このほか、燃料、電気、物価の上昇、経済活動再開に伴う人手不足などの要因を挙げ、さらには処理水放出に伴う新たな風評被害の懸念もあり、企業を取り巻く事業環境は厳しさを増しているため、2024 年度も引き続き注視が必要である。

V. 連合福島 2025 春季生活闘争方針

1. 賃上げがあたりまえの社会をつくる 2025 春闘の取り組み

(1) 集会・オルグ等の開催

2025 春闘課題を整理し、取り組みを進めるにあたっては構成組織・地区連合との十分な意思疎通が図れるよう引き続き工夫する。

また、参加者拡大の取り組みとして、Web を活用したハイブリット方式での開催も継続実施していく。

① 春季生活闘争討論集会（連合福島：12 月 7 日（土）開催）

※多くの参加者で方針を共有する視点で、ハイブリット方式により開催。

② 春闘学習会（地域単位・2～3 月開催）

③ 構成組織・加盟組合オルグ（連合福島、地区連合・2～3 月）

構成組織・加盟組合オルグは対面での実施を基本とし、アンケートやメール等も活用し、情報収集も進める。

④ 元気アップコミュニケーション会議（4 月～5 月開催）

従来の連合福島と地域・地区の連携強化と合わせ、春闘における課題把握や情報共有を目的に開催する。

⑤ 春闘決起集会（連合福島：3 月 1 日（土）開催）（地区連合・3 月）

集会への参加者を増やすとともにデモ行進にて社会へのアピールを高める。

⑥ 春闘妥結結果の集約と情報共有

「みんなの春闘」でステージを着実に変え、多様な働く仲間を意識しながら、連合福島全体の底上げ、格差是正を図るため、「けん引役」を果たせるよう、構成組織、地域・地区連合が一体となり、妥結結果をタイムリーに集約し、マスコミを対象とした報告会等を開催し、周知や情報提供に努める。

(2) 社会対話の推進

① 各経営者団体との対話

昨年来より進めきた、福島県経営者協会連合会、福島県商工会議所連合会福島県商工会連合会、福島県中小企業団体中央会、福島県中小企業家同友会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。

また、中小企業の多い福島県が、継続的に賃金を上げやすい環境づくりや、人口流出対策として、魅力ある職場づくり・賃金の引き上げに向け、対話を深める。

② 『価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言』を着実に進める。

2023 年に、県内 10 団体で締結した『価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言』を着実に進め、行政や経済団体との問題意識の共有化を図り、価格転嫁に労務費を着実に盛り込める環境づくりを醸成する。

③ 「ふくしま地域活性化シンポジウム」の開催（連合福島：2 月 7 日（金）開催）

国、県、市町村、県内の経営者団体、福島県議会県民連合議員会、各級支援議員、マスコミと県内の情勢と課題を共有し、連携を図り 2025 春闘への社会的影響を高め、賃金引上げへの機運を情勢する。

※多くの参加者で春闘情勢や課題を共有する視点からハイブリット方式で開催。

④ 春闘を社会的運動として広げる取り組み

各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに共闘連絡会議代表者も参画し、春闘を社会的運動として広げるため共闘効果の最大化をはかる。

2. 連合福島ミニマム賃金の活用による「底上げ・底支え」の取り組み

具体的な改善方法として、「連合福島ミニマム賃金の取り組み」を軸とした実態把握と様々な角度での比較が必要となる。ミニマムデータの集約にあたっては、サンプル数の拡大と集約データの精度向上を図ることで、格差是正に向けた要求根拠となることから、取り組みを強化し、福島ミニマム賃金の活用による「底上げ・底支え」の取り組みを広く周知徹底する。

3. 誰もが安心して働くことのできる環境の整備

従来の「なんでも労働相談」に加え、「子育ての悩みや疲れ」「仕事と家事の両立」等に関する悩みの受け皿となる相談窓口を開設し、引き続き心のケアの支援に取り組む。組合員の周知はもとより、可能な限り街頭行動や街宣活動、マスコミの活用などによって幅広く市民に周知する。また、ホームページ・SNS活用により、働く人にとって必要な情報をワンストップで取り込めるよう組合員やユーザーの要望を極力取り入れる。社会不安が続き、コミュニケーション不足や職場のストレスによるハラスメントの増加など、生活不安や職場でのトラブルが拡大している。すべての人が安心して働くことのできる環境をめざし、これまでの取り組みをさらに強化する。

4. すべての組合で闘争に参加し、賃金引上げの流れを継続

これまでの賃金引き上げと格差是正の取り組みにより、内需の拡大を図りデフレから脱却する考えのもと、組合員の生活実態把握と改善、期待を背景にした要求と交渉は労働組合の最大の使命とし、春闘に取り組んできた。

また、個別の労使交渉では産業と企業の状況を労使で共有し、その上で雇用の維持、成果の公正な分配など生産性三原則に基づいた対応が求められる。これらを実現するために全ての組合で要求、交渉、回答を引き出すことで未組織労働者を含め、働く人すべての負託に応えるよう取り組むとともに、社会的影響力を強化する。

5. エssenシャルワーカーや地域経済を支える働く人全ての水準改善

医師、医療、介護、バス、トラック、タクシー運転手、インフラに関わる構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売り・物流などいわゆるエssenシャルワーカー等の処遇は必ずしも、「働きの価値に見合った水準」となっていない。このことから、ミニマム賃金や産業別最低賃金の実態把握に基づいて「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく取り組みを強化する。

また、時間外労働の上限規制に伴う労働環境改善や、人材不足の課題を見える化し、県内で問題意識の共有を図りながら取り組む。

6. 労働環境整備に向けた政策・制度実現への取り組み

すべての労働者を対象とした生活改善・格差是正の推進に必要な政策制度の実現に向け課題を把握するとともに、中小企業の多い福島県内企業が、継続的に賃金の上げやすい環境を作る取り組みとして、公契約条例と中小企業振興基本条例制定の拡大に向けた下地作り等の連携を図る。また、福島県の人口は、減少・流出が加速しており、その対策として魅力的な賃金への引上げが重要であり、労働組合としての政治参画への重要性を醸成し、立憲民主党・国民民主党福島県連、福島県議会県民連合議員会、推薦首長および各級支援議員との連携、対話を深める。

VI. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) ステージの転換を着実に進めるため、共闘を展開するべく、すべての働く仲間を対象とし、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を構築・展開する。
- (2) 格差是正や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に取り組み、中小企業の更なる賃金引上げに繋がる取組みとして、労使交渉の際、価格転嫁と公正な取引を企業に働きかける。また、価格転嫁に労務費を含めて交渉することを提案する取組みを展開する。
- (3) 「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に関闘のメカニズムや2025春闘の意義を発信するとともに、働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がり意識した取組みを展開する。闘争体制期間中は「2025 連合アクション」の取組みとして、集会やSNSなどの情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動し展開する。
- (4) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。
基本に立ち返り、スト権の確立し労働基本権にこだわった取組みを進める。

VII. 連合福島としての闘いの進め方

1. 連合福島闘争体制の確立

- (1) 連合福島2025春季生活闘争推進本部の設置
2025年度 第4回 三役・第4回執行委員会で確認し設置
- (2) 連合福島2025春季生活闘争推進本部の構成（別紙－1 参照）

本 部 長	(会 長)
本 部 長 代理	(会 長 代 行)
副 本 部 長	(副 会 長)
事 務 局 長	(事 務 局 長)
副 事 務 局 長	(副 事 務 局 長)
事 務 局	(組 織 局 副 事 務 局 長)
本 部 員	(執 行 委 員)
事 務 員	(内局役員と6地域担当部長)
- (3) 組織センター委員会（中小共闘関係）の継続設置
2025年度 第2回組織センター委員会で確認

2. 地域・地区連合闘争体制の確立

- (1) 地区連合「2025春季生活闘争推進本部」の設置
地区連合は、連合加盟組織、中立労組の支援と指導、地区における具体的行動の推進を図るため1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。
- (2) 地域連合「2025春季生活闘争推進本部」の設置
地域連合は、管轄地区連合推進本部との連絡・調整機関として1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。

3. 連合福島推進本部のオルグ体制の確立と実施

- (1) 連合福島推進本部役員のオルグ体制（別紙－1 参照）
- (2) オルグの目的と実施時期など
「2025 春季生活闘争方針」を踏まえ、全員参加の闘争体制を確立し、働く者の連帯意識を高めるため実施する。
詳細は、後日通知の連合福島「2025 春季生活闘争」オルグの進め方による。

- 1) 構成組織オルグ・・・基本的には1回
会長若しくは事務局長（副事務局長が随行する）。集中回答ゾーン予測を踏まえて2月21日（金）～3月10日（月）の間で実施する。
- 2) 地区推進本部オルグ（加盟組織）・・・基本的には1回
推進本部役員並びに専従役員により、地域推進本部・地区推進本部の日程に合わせて、2月21日（金）～3月28日（金）を基本とし、併せて推進本部が必要と判断した時に実施することから、地域本部は、管内の地区本部と日程調整を行い本部へ連絡すること。なお、中小・地場組合への支援強化を図ることから、できるかぎり中小・地場組合を中心に、地域ミニマム参加組合や連合福島新規加盟組合など、またリストアップした未加盟労働組合などとも可能な限り連携し、組織拡大も意識したオルグ行動とすること。

4. 地区連合推進本部のオルグ体制確立と実施

- (1) 地区連合推進本部役員のオルグ体制の確立
- (2) オルグの取り組み
地域・地区内の加盟組織並びにリストアップした未加盟労組の闘争状況把握と3月内解決のための激励、支援、指導など構成組織の補完的役割を果たすため実施する。なお、実施時期は次の通りとなる。

【実施時期と主なオルグ内容】

- 1) 第1次オルグ 2月下旬～3月下旬（連合福島推進本部との連携）
（すべての組合をオルグし、要求状況、闘争日程、雇用問題などの把握）
- 2) 第1次オルグ 4月上旬～4月下旬
（回答妥結状況把握、問題を抱えている組合への支援、解決促進）
- 3) 第3次オルグ 5月上旬以降（交渉難航等未解決組合を対象に個別激励、支援）

5. 連合福島としての具体的な取り組み

- (1) 組織センター（中小共闘関係）の取り組み
 - 1) 方針の考え方
基本的には、本部「労働条件・中小労働委員会」の闘争状況を共有するとともに、支援活動を進め取り組みの実効性を高める。
 - ①社会的賃金水準への到達と格差是正のために連合福島として具体的目標を設定する。（到達水準目標値）また、未組織労働者に対する賃金の波及効果を目指し、内外に「地域ミニマム賃金」を公表する。
 - ②先行する組合の回答集中時期に引き続き、中小・地場組合の集中回答ゾーン・解決促進ゾーンを設定し、賃上げ相場の形成とその波及を図ることから、その期間に多くの組合が情報を共有化できるよう構成組織と連携するとともに支援強化をはかる。
 - ③相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる取組みを強化する。
 - 2) 開催目的と時期
具体的方針、企業動向、情報交換、要求提出・妥結時期、格差是正の取り組みについて協議するため、必要に応じて随時開催する。
 - 3) 未解決組合の解決促進に向けた集会などの実施
中小・地場組合を中心に、未解決組合の早期解決と促進、激励、支援を目的に1

7 地区推進本部単位に 3 月下旬に実施するが、地区の状況を勘案し、地域単位・別日程での実施も可とする。

(2) 春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取り組み

未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、労働運動の社会化の推進をはかり、「連合福島組織拡大プラン 2030」の実現を目指した組織拡大の取り組みを進める。

(3) なんでも労働相談キャンペーンの取り組み

なんでも労働相談ダイヤルは、通年の取り組みとして実施しているが 2025 春闘に合わせて全国大で統一した集中期間を設定し実施する。

- ①実施期間 2025 年 2 月 12 日（水）～14 日（金）
労働相談 10：00～18：00
子ども・育児に係る相談 11：00～15：00（労福協対応）
- ②設置場所 連合福島事務所
フリーダイヤル 0120-154-052（いこうよ れんごうに）
- ③宣伝活動 宣伝カーにより、各地区連合のリレー方式で実施。
街頭チラシ配布行動、マスコミ等対応での PR

(4) 2025 春季生活闘争「ふくしま地域活性化シンポジウム」の開催

- ① 開催日時 2025 年 2 月 7 日（金）13 時 30 分～16 時 00 分
- ② 目 的 すべての働く者の春闘として社会波及（底上げ・底支え）させ、世論喚起を図るため、労働行政・経営者団体・関係政党・地方議員・マスコミ・有識者等を巻き込みでの広がりや深まりを意識し開催する。
- ③ 開催場所 福島市「ラコパふくしま」会議室
- ④ 規 模 150 名程度

(5) 2025 春季生活闘争勝利総決起集会の開催

- ① 開催時期 2025 年 3 月 1 日（土）10：00～11：00
※各地区の開催時間は各地区推進本部に一任
県中央は、連合福島と県北地域連合との共催とし福島市内を前提に企画する。
集会に引き続きデモ行進を実施する。11：10～12：00
- ② 集会名称 県中央：2025 春季生活闘争勝利福島県中央総決起集会
各地区：2025 春季生活闘争勝利〇〇地区総決起集会
- ③ 開催単位 17 地区連合単位
- ④ 規 模 県中央：500 名
各地区：各地区推進本部に一任

(6) 連合福島国際女性デーフォーラム」の開催

- ①開催時期 2025 年 3 月 1 日（土）13:30～15:30
- ②開催目的 3 月は国際女性デーに位置付けられ、女性集会の開催をはじめとした運動推進月間になっており、2024 春闘と連動し、連合がめざすジェンダー平等・女性活躍社会づくりの観点から見識を広めることを目的に開催。
- ③開催場所 福島市「ラコパふくしま」
- ④開催規模 150 名程度

(7) 連合アクション県中央街頭行動の開催

組織労働者の春闘の流れをすべての働く者に波及させ、未組織労働者や非正規労働者の底上げ、底支えをはかり、格差是正の地域間格差改善につなげる取り組みを提起する。また、環境を構築するため地域社会、市民に訴えかけることによって、連合への信頼と共感につなげる。この取り組みは継続し定期的に行う。

開催時期 2025年3月7日(金) 17:30～18:00

【開催時間は各地区推進本部に一任】

県中央は、連合福島と県北地域連合との共催とし福島市内「福島駅前中心で複数箇所」で企画する。

(8) 春季生活闘争要請行動の取り組み

①開催時期 2025年2月中旬～3月上旬ごろ

②開催目的 各経営者団体ならびに福島県、市長会、町村長会、福島労働局等に対し、春季生活闘争に関する要請を行う。

③要請団体 福島県市長会・福島県町村会・福島県経営者協会連合会
福島商工会議所・福島商工会連合会・福島県中小企業団体中央会・
福島県中小企業家同友会、福島県労働局

④出席者 澤田会長、鈴木会長代行、諸橋事務局長、副事務局長他

※なお、各地区連合についても独自課題を補強の上、各自治体への要請行動を実施することとする。

(9) 最低賃金・特定産業別最低賃金要請行動

①開催時期 2025年3月中

②開催場所 福島市 福島労働局

(10) 最低賃金署名活動

①開催時期 2025年3月上旬～6月中に実施する。

②開催内容 関係団体・街頭行動・SNS・マスコミを活用し、県内の働く仲間に取り組みを広める。(※2024年度 114,888筆)

(11) 官公労組の取り組み

民主的な公務員制度の確立に向け、関係する組織と連携・協力しながら取り組みを進め、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立をはじめとする公務員制度改革の実現をめざしていく。

(12) 集計と組織内外へ伝える取り組み

連合本部が集約したデータと連合福島、各地区連合が集約したデータにより集計表を作成し、連合福島ホームページ・メール等の媒体で、各構成組織・加盟組合、地域・地区連合、マスコミ等に向けスピーディーに開示・公表するとともに、マスコミを対象とした集計結果の報告会を開催する。

(13) 各種取り組みの状況の把握に向けたアンケート調査の実施

地域ミニマム参加組合ほか、企業内最低賃金の協定や労働時間管理の協定などについて、各構成組織に対して調査する。

(14) 広報教宣活動

① 広報・教宣資料

資料、チラシ、ポスターなどは、必要に応じて発行し周知する。

② 賃金闘争情報

要求・妥結状況に合わせて随時発行することから、各構成組織は加盟組合の状況を把握し、その都度情報を提供すること。なお、加盟単組に対しては、春闘オログ時、地域・地区連合から闘争情報の提供依頼を発文され、重複となるがご理解・ご協力をお願いする。

③ マスコミ対応

春季生活闘争全般の環境づくりの一環として、積極的にマスコミと連携し、春闘結果を公表するなど、県内の機運の醸成をはかる。

VIII. 連合福島 2025 春季生活闘争の取り組みのポイント

1. 賃金要求

2024 闘争では 33 年ぶりの 5% 台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持てこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2024 闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。

また、賃上げ集計結果からすると、企業規模間格差は拡大していることから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必要がある。

近年、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がみられた。将来にわたり人材を確保・定着させ生産性を高め、かつ、傷んだ労働条件の回復により経済の好循環を起動させ、経済を自律的な回復軌道にのせていくカギとするため「人への投資」を積極的に行う必要がある。

2025 春闘でも「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持。月例賃金の絶対額の引上げにこだわり、「働きの価値に見合った水準」への引上げに取り組むこととする。

<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引き上げ率 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ(→特定(産業別)最低賃金に波及)

＜連合・構成組織・地方連合会の取り組み＞

	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、 定昇相当分+引き上げ率 で提示	連合方針を踏まえ、各構成組織にて要求案を検討	連合方針を踏まえ、各地方連合会で要求案を検討
格差是正	「 企業規模間格差是正に向けた目標水準 」および「 雇用形態間格差是正に向けた目標水準 」を設定	↑ 同上	①連合リビングウェイジをクリアする（別紙1参照） ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす（別紙2参照） ③連合方針をめざす
底支え	企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際の めざす水準 を設定	↑ 同上	↑ 同上

（１）月例賃金

- すべての組合は、賃上げ分を３％以上^５、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを５％以上とし、産業相場や地域相場を引き上げていく「**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、それぞれの産業における最大限の「**底上げ**」に取り組むことで、３％以上の賃上げを実現し、所定内水準で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見あった水準」に引き上げることをめざす。
- 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実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定の締結、水準引き上げに取り組む。（最低賃金・特定賃金に反映）

^５ 内閣府の年央見通し 7 月時点（2024 年度実質 GDP0.9％、消費者物価 2.8％）、民間予測フォーキャスト調査 10 月時点（2024 年度実質 GDP0.55％、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45％）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1％弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

< 2025 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ >

底上げ		経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	
格差是正	目標水準 ⁶	企業規模間格差	雇用形態間格差
	最低到達水準 ⁸		
底支え		・ 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・ 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給 1,250 円以上⁹」をめざす。	

⁶ 2024 闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金 P T）答申（2024 年 7 月 19 日）を踏まえ、2023 年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中央値を推計し、35 歳 286,800 円、30 歳 263,700 円に 2024 年 6 月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比 2.7%と、2025 闘争の賃上げ目標率 3%を乗じて算出。

⁷ 2024 闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金 P T）答申（2024 年 7 月 19 日）を踏まえ、2023 年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の 23 歳勤続 5 年の所定内賃金の推計値 220,000 円に、2024 年 6 月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比 2.7%と、2025 闘争の賃上げ目標率 3%を乗じた月額を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者、企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む 3 年平均）から時給を算出。

⁸ 2024 闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金 P T）答申（2024 年 7 月 19 日）を踏まえ、2023 年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第 1 四分位を推計し、35 歳 238,000 円、30 歳 225,300 円に 2024 年 6 月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比 2.7%と、2025 闘争の賃上げ目標率 3%を乗じて算出。

⁹ 2024 連合リビングウェイジ（単身成人 1,250 円）（別紙 1「2024 連合リビングウェイジ（さいたま市）総括表」参照）、および 2023 年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）186,800 円（時間額 1,130 円）を総合勘案して算出。

(2) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、「Ⅱ．2025春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会等を設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および「連合の賃金実態」）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金要求指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とする¹⁰。

(3) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2024年度地域別最低賃金は5.1%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,250円以上をめざす。
- ③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験5年相当の時給についても示す。
- ④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引上げに結びつける。地域別最低賃金については、全都道府県で1,000円超えを実現するとともに、一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。なお、法定最低賃金の取り組み方針は、2024年12月の中央執行委員会で提起する。

(4) 「連合福島地域ミニマム」などの活用による月例賃金の引き上げ

- 1) 中小においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、依然として大手との格差が存在している。加えて低下した賃金水準の復元も進んでいない状況にある。賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるために、すべての生活の基礎である「月例賃金の引き上げ」にこだわり取り組む。

¹⁰ 連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）を念頭に6%以上に相当する金額は18,000円以上。内訳：賃金カーブ維持分4,500円＋格差是正含む賃上げ分13,500円以上。

- 2) 格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、従来の「到達水準目標」「最低到達水準」「地域ミニマム」の設定を見直し、連合福島は格差是正、底上げ・底支えの機能に特化し、生活できる水準を示す「最低到達水準」のリビングウェイジをクリアする。併せて、地域ミニマムを設定することで、賃金水準の地域社会水準確保に重きを置いた取り組みを通じ、要求の組み立てや交渉につなげる。
- 3) 賃金要求にあたっては、組合員の賃金実態を把握することは必要不可欠である。各単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進めることとする。構成組織の地方組織と連合福島は、連携して地域ミニマム運動への参加を促進し、このフォローを行う。

2. 連合福島ミニマム賃金

(1) 到達水準値の設定

組合員の賃金水準の低下を防ぎ改善を目指すには、引き上げ幅だけの取り組みでは不十分であり、連合の到達水準、地域ミニマム運動で集約された個別賃金データを基にする。

2025 合福島の到達水準値は次の通りとする。

25歳	196,000円	(1歳1年格差 4,500円)	※196,000円
30歳	218,500円	(1歳1年格差 4,500円)	※218,500円
35歳	241,000円	(1歳1年格差 4,500円)	※241,000円
40歳	263,500円		※263,500円
			※2024達成水準

到達水準値は、連合福島が集約した2024年の賃金実態調査結果では、全産業の個別賃金データ（集計組合数69組合、8,392人）の分を平均40.4歳となり水準額は269,006円で、（昨年262,920円）昨年を上回る結果なった。

しかしながら到達水準の未達成者は、30.9%（昨年28.3%）と高い割合であることから、昨年同様とする。

(2) 最低到達水準値

「これ以下では働かせない・働かない」の「地域ミニマム水準（最低基準）」を設定し、内外に広く提起・周知することにより、以下の賃金水準の労働者を無くす目的とする。以て、非正規労働者を含めた未組織労働者の地場賃金の底上げや格差是正への波及効果をはかる。

連合福島2025年ミニマム設定額

年齢	2024 ミニマム設定額	平均賃金 (全産業)	平均賃金 (製造業)	2025 ミニマム設定額 【全産業平均伸長率】
18	165,900	181,600	185,600	169,700
20	170,300	189,100	188,100	174,200
25	184,300	223,300	224,900	188,600
30	204,000	245,400	246,500	208,700
35	222,700	264,500	266,500	227,800
40	240,800	275,700	278,900	246,400
45	249,800	281,200	286,100	255,600

(3) ミニマム設定額の根拠と考え方

- ① 35歳を基本年齢（100%）とし、設定を18・20・25・30・35・40・45歳の7つの年齢ポイント別に設定した。
- ② 2024年10月に実施した賃金実態調査結果において、2024ミニマム設定額に到達できていない組織労働者数は、19.9%（8,392人中1,672人）（※前年値は20.8%）となっており、ミニマム設定額を引き上げたが未到達者は減少しており、2024春闘の取り組み効果と言える。
- ③ これまでミニマム賃金データの参考として全産業平均、また、調査に占める割合の高い製造業の水準を参考にしてきた経緯がある。2024金実態調査において、全産業平均は、昨年比+2.31%（6,086円）、製造業平均（全体の約7割）は昨年比+1.54%（4,143円）で、いずれも平均賃金値は過去最高となったが、連合福島2024春闘集約結果（全平均5.06%）と比較すると低位にあり、ミニマム集約組織である中小企業の実態ともいえる。
- ④ ミニマム賃金は、組織労働者の賃金実態から「これ以下で働かせない水準を示すものであり、社会的に大きな影響を及ぼす。」ことから、2025ミニマム賃金を設定する際にあたり、経済も回復復基調にある。また、物価の上昇を踏まえ、未組織労働者の底上げ・底支えを強く意識し、格差是正に向けた通過点として、また、**2024年の賃金実態調査結果を踏まえ、2025年ミニマム設定額は「全産業平均伸長率」の水準を設定とした。**
- ⑤ 設定した額は、2025年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2025年4月1日～2026年3月31日までの期間にそれぞれ設定額に到達するものとす
- ⑥ 各地区連合・構成組織においては、ミニマム水準データについてお互いよく確認・理解しミニマム水準データを活用する。
- ⑦ 連合リビングウェイジの推計値（単身最低生計費をクリアする賃金水準）として、福島県は「時間給1,130円」「月齢賃金は186,000円」となる。
※自動車保有の場合「時間給1,440円」「月齢賃金238,000円」

(4) 設定後の取り組み

- ① 福島県経営者協会連合会・中小企業団体中央会などの経営団体への申し入れにより、経営側にも全体の底上げの理解を求める。
- ② 立憲民主党福島県連・国民民主党福島県連・福島県議会県民連合等と連携し、政策制度実現の推進をはかる。
- ③ ミニマム参加組合と中小地場組合へのオルグにより、春闘で取り組む事により、地場賃金の底上げをはかる。
- ④ マスコミへのレクチャーと新聞広告等で幅広く県民に周知し、中小の経営者、未組織労働者が気づくことにより、波及効果をもたらす。
- ⑤ 地域ミニマム参加組合へのアンケート調査を実施し、次年度の活動に繋げる。

3. 賃金引き上げ要求目安

福島県内の賃金実態を踏まえ、格差の拡大傾向に歯止めをかけ、賃金の回復と底上げをはかるため、地場・中小共闘を強化し、賃金改善の取り組みを進める。

また、各組合は自らの賃金実態を把握し、賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分を確保する。さらに、それぞれの実態にあわせ、賃金体系上の歪みや賃金分布の偏りの是正を含め賃金改善に取り組むことを要求目安とする。

(1) 賃金カーブ維持

連合本部方針に基づき、賃金カーブ維持分を算定可能な組合(定昇制度が確立している組合を含む)は、その維持原資を労使で確認する。

(2) 賃金の引き上げ

連合本部方針に基づき、地場中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、水準を設定することとし、賃金改善分(ベースアップ相当額)は 10,500円とする。

賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分の4,500円を含め15,000円を目安に賃金引き上げを求める。

※賃金改善分 10,500円算出の根拠

- ①賃上げ5%以上を目指すこととし、2024連合福島賃金実態調査(全産業・男女計)の平均賃金269,006円の3%を乗じた額を算出。
【2024】269,006円(40.4歳・15.5年)
 $269,006円(全産業・男女計) \times 3\% = 8,070 \div 8,000円$
中央との格差是正分2,500円を付加して=10,500円とする。

※賃金カーブ維持分 4,500円の根拠

- ①2024連合福島賃金実態調査(全産業・男女計)の平均値で算出すると以下の通り。
 $275,705円(40歳平均) - 189,091円(20歳平均)$
 $= 86,614円$
 $86,614円 \div 20年(勤続年数) = 4,331円 \div 4,500円$

(3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

女性活躍推進法の省令改正により、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

なお、2024年人事院勧告では、配偶者の働き方に中立となるよう、配偶者に対する扶養手当の廃止と子に対する扶養手当の増額が勧告されたが、配偶者から子どもへの振り替えであることに留意する必要がある¹¹。

- | |
|---|
| <p>1) 賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」(賃金プロットなど)し、賃金格差につながる要因を分析・是正する。</p> <p>2) 生活関連手当(福利厚生、家族手当など)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため「世帯主」要件や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求める。</p> <p>3) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏り</p> |
|---|

¹¹ 単なる廃止は労働条件の不利益変更であり、①ニーズの把握など見直しに対する労働者の納得性、②労使による協議と合意、③総原資の維持、④必要な経過措置、⑤決定後の新制度の説明など、それぞれの職場や賃金の実態を踏まえた対応が必要である。

があり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

(4) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準¹²を確保する。
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(5) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

4. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、我が国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なる¹³が働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

(1) 「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。休日増、勤務間インターバル制度導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。その際、「働き方改革関連法」施行後 5 年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集团的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みをはかる。

【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- 1) 年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
- 2) 休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取り組み
- 3) 労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）

¹² 「連合の賃金実態」参照。

¹³ 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- 1) 36協定の締結・点検・見直し（2024年4月から上限規制が適用された業種を含め、原則的上限である「月45 時間、年360 時間以内」を原則とした締結、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）
- 2) すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- 3) 「裁量労働制」や「事業場外みなし」などみなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、2024年4月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など））

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- 1) 事業場単位での過半数要件の確認
- 2) 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認
- 3) 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

1) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ①無期転換ルール of 周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）を確認する。
- ②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間 5 年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

2) 派遣労働者に対する取り組み

- ①派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかる。
- ②直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

いわゆる「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する
- ②（待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認する。
- ③（不合理な差がある場合）待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。

④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

2) 派遣労働者に関する取り組み

①派遣先労働組合の取り組み

- a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する。
- b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める。
- c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。

②派遣元労働組合の取り組み

- a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。
- b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める。
- c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記 1) の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。

(5) 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

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

なお、高年齢雇用継続給付の給付率引き下げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていることを踏まえ対応する。

1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
 - ・高齢期においては労働者の体力・健康状態その他本人を取巻く環境がより多様となるため個々の労働者の意思が反映されるよう働き方の選択肢を整備する。
- ③高齢期における処遇のあり方
- ・年齢にかかわらず高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇を確立する。
 - ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）。

2) 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり

- ①健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。
- ②働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進する。
- ③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善をはかる。
- ④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実する。

(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組むを行う。なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%（国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。

- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

(8) 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

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 2024年10月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組み等を必要としているため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

5. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドライン¹⁴や考え方・方針¹⁵を活用するなどして取り組みを進める。

¹⁴ 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO／2017年11月17日）、改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022年改定版）（@RENGO／2022年8月18日）

¹⁵ 「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（2022年7月22日第10回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（2021年11月18日第2回中央執行委員会）

(1) 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

女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無を検証し、是正をはかる。
- 4) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 6) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握し、差異の要因を分析するよう事業主に働きかける。
- 8) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む。
- 9) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドライン¹⁶を確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) L G B T理解増進法が2023年6月に施行されたことから、性的指向・性自認（S O G I）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならび

¹⁶ ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日）

にカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。

- 6) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- 7) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。

（３）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（2025 年 4 月から順次施行）について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針¹⁷にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 1) 2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇などを含む）の整備に取り組み、2022 年 4 月 1 日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進め

¹⁷ 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第 13 回中央執行委員会確認／2024. 10. 18）

る。

- 10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

（４）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) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

6. 春季生活闘争を通じた、集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」22では、周知活動および職場点検活動を継続して進めている一方、2023年以降、連合登録人員は700万人を割り、事業場においては過半数維持に対する危機感と加盟組合における交渉力維持・強化が危惧される。

組織拡大は通年の取り組みだが、春季生活闘争の機会を捉まえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2025 春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進める。加えて、組織内外へ労働組合の存在意義を高めるとともに、労働組合がない未組織企業の組織化につなげるなど、組織内外へ労働組合の存在意義を高めるべく、連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠である。2025 春季生活闘争を起点に、以下の取り組みを進める。

- 1) 連合本部・構成組織・地方連合会は、2025春季生活闘争の機会を捉えて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。
- 2) 構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。
- 3) すべての労働者の雇用の安定、処遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。
- 4) 2) 3) の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわない場合は、雇用形態に関わらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行う。
- 5) これらの取り組みを進めるにあたっては、連合の「組織拡大・強化の取り組み状況調査」（実施時期 2024 年 12 月～2025 年 2 月）を最大限活用し、すべ

ての加盟組合の回答集約を徹底するとともに、集团的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを組織横断的に進める。

7. 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方¹⁸を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

- 1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

IX. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025 闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけなど、審議会对応、国会对応、春季生活闘争時期における「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた2025年度予算編成実現と2025年度税制改正実現の取り組み（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) 被用者保険の適用拡大や3号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けた取り組み
- 4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み
- 6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取り組み

以上

¹⁸ ビジネスと人権に関する連合の考え方（2023年8月24日第23回中央執行委員会確認）