

1 連合福島 2024 春季生活闘争方針（案）

2024 春季生活闘争スローガン：みんなで賃上げ。ステージを変えよう！

I. 連合2024 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう

2023 春闘では、30 年振りの賃上げが実現し、長く続いた低成長から脱し、高い賃上げと経済成長の好循環を実現できるかどうかの転換期にある。

直近の世界情勢については、ロシアによるウクライナ侵攻は解決の糸口が見いだせず、中東においてもイスラエルとパレスチナの紛争が勃発により、世界経済への影響が懸念されている。不安定な国際情勢のもと、欧米主要国ではインフレが進行しており、景気後退に入る可能性により懸念も引き続きの課題として残っている。

一方で日本経済においては景気が緩やかに回復していくものの、足元となるインフレ率は3%を超え、物価高に賃上げが追いつかず、物価上昇分を差し引いた実質賃金も17 カ月連続でマイナスの推移である。働く人の日々の暮らし向きはまだまだ苦しい状況が続いており、連合の調査では半数の人が「暮らしにゆとりがなくなった」と感じていると回答した。これらにより、特に中小企業で働く人たちの不満はさらに高いと想定されている。

「未来づくり春闘」を掲げて3 回目の取り組みとなった。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。この2 年間の取り組みの結果、20 年以上にわたるデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が変化しつつある。

2024 春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。その最大のカギは、労働運動の原点、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することである。

また、マクロの視点に加え、産業基盤強化の取り組みも重要であり、国内外情勢（変化する国際関係とグローバルサプライチェーンへの影響、人口減少の長期トレンド、GX への対応など産業構造の変化など）を展望し、労使が協力して将来を見据えた成長基盤を確立・強化する必要がある。「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視野に入れた産業基盤強化などにより、時代の変化をおそれずにプラスに変え、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していかなければならない。

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¹。これまでの流れを変え、社会全体の生産性の伸びに

¹ 田中聡一郎駒澤大学准教授は、日本においては2010 年代以降所得格差（ジニ係数）と貧困率は安定的に推移し、また中流意識も9 割程度で推移しているが、これは所得分布全体の低所得化によって格差や貧困率の上昇が観察されにくいだけではないかと指摘している。1985 年の所得域で固定して比較すると、低所得層の増加と中間層・高所得層の減少が観察される。

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。そうした分配構造の転換への道筋を切り開くべく、2023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。

2023春季生活闘争では、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。中小企業ほど人手不足が深刻である一方、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。今次闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく必要がある。

2023春季生活闘争では、有期・短時間・契約等労働者の賃上げはフルタイム組合員を上回り、連合が時給の集計を開始した2000年代中盤以降では最大の引き上げとなった。2023年度地域別最低賃金も連合結成以降最大の引き上げとなった。引き続き雇用形態間格差の是正に取り組む。

男女間賃金格差の是正についても、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表の義務化などを踏まえた取り組みが進んでおり、さらに前進をはかるべく取り組んでいく。

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、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む必要がある。総合的な経済対策、適正な価格転嫁の取り組み、GX、DXを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、働き方に中立的な社会保険制度等の構築など、政策面での対応も必要である。

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合いながら、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」²を展開し、集団的労使関係を広げていこう

引き続き、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、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。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必要であり、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。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもあり、組織化と連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。すべての働く仲間を視野に入れ、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。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。

II. 2024春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

企業規模間格差是正を進めるためには、サプライチェーン全体で生み出した付

² 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。

加価値の適正分配や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を確実に進める。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の2022年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の引上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」にもとづき重点的な取り組みが進められていることなどを踏まえ対応していく必要がある。

労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大に取り組む。価格転嫁や取引の適正化などにつながる実効性が肝要であり、連合は構成組織・地方連合会と連携し「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」への参画などを通じ、取り組み結果のフォローアップの実施や必要な意見反映を行う。また、闘争の前段において、本部で開催した格差是正フォーラム（12月7日）とともに、政府への要請活動や経営者団体との懇談会などを通じ、支援策の拡充と実効性を高める取り組みを加速させる。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は、自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握しめざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携していく。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティーネットの維持・強化

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかり交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し必要な対応をはかる。

4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2024春季生活闘争が目指すところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性を社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげる。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもりつなげ、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

◇当面の日程

・機関会議

2023年12月15日	第1回中央闘争委員会（第3回中央執行委員会後）
2024年1月25日	第2回中央闘争委員会（第4回中央執行委員会後）
2月22日	第3回中央闘争委員会（第5回中央執行委員会後）
3月7日	第4回中央闘争委員会（第6回中央執行委員会後）

・諸行動

2024年1月～4月	経営者団体との意見交換
1月22日	新春街宣行動（1月5日から日程変更）
2月5日	2024 春季生活闘争 闘争開始宣言 2.5 中央総決起集会
2月6日～	連合全国一斉集中労働相談ホットライン
2月22日	連合アクションデモ
3月1日	2024 春季生活闘争 政策・制度要求実現 3.1 中央集会
3月6日	連合LINE労働相談「あなたの残業時間大丈夫？確認しよう 36 協定～労働相談で変えよう！あしたを。」
3月8日	2024 春季生活闘争/3.8 国際女性デー中央集会
4月5日	2024 春季生活闘争 4.5 中小組合支援共闘推進集会

◇回答ゾーン

先行組合回答ゾーン	3月11日（月）～15日（金）
【ヤマ場	3月12日（火）～14日（木）】
3月月内決着回答ゾーン	3月18日（月）～31日（日）

以 上

Ⅲ. 連合福島2024春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」で地域社会のセーフティーネット強化

連合福島においても、30年振りの高水準の賃上げが実現した。この流れを止めず、好循環を実現できるかどうかの正念場であり、この2年間の取り組みの結果、20年以上にわたるデフレマインドが変わりつつある。

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。特に県内に目を向けると、中小企業や未組織労働者・有期契約労働者など以前として厳しい状況にあることから、「人への投資」によるセーフティーネットの強化が求められている。社会全体で問題意識を共有し、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。

今次闘争では「未来づくり春闘」でステージ転換を図る正念場であり、県内の経済高循環へ回して行く後押しや、県内の実態把握に務め産業や構成組織の課題の共有や対策を県内全体で行う。併せて、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と要請活動に取り組む。

傷んだ労働条件の回復を図り生活向上に繋がる賃上げと実現に向け、これまでの単なる延長ではなく、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ち、すべての働く者の総合生活改善に取り組む。

2. 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

これまでの賃金引上げと格差是正の取り組みにより、内需拡大によるデフレ脱却の考え方で取り組んだ。賃金は労働の対価、生活の糧である以上に地域経済を支える重要な社会基盤といえる。

円安、物価高に賃上げが追い付かず実質賃金はマイナスとなっており、県内の業種も厳しい環境下に置かれている。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ることで、相互理解を深め、政労使との連携により課題の共通認識を持ち、県内の機運醸成を高め、継続した賃金の引き上げと格差是正に取り組む。

3. 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、活動を進めるなか春季生活闘争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。

女性活躍推進法にもとづき施行され「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。

4. 東日本大震災からの復興・創生に向けた取り組みの継続

連合福島は、第二期復興計画の施策や課題を注視し、引き続き復興・創生に向けた課題に対し、国・県・市町村をはじめとする関係機関と連携しつつ、雇用情勢や労働の実態把握など、課題と情報を共有しながら交渉への後押し、支援につなげる。震災を風化させず取り組んで行く。

5. 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、組合員のおひとり・お一人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、広く社会に波及させていく。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必要であり、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。

6. 価格転嫁の取り組み

経済団体、労働団体及び行政機関が相互に連携及び協力を行い、県内事業者が生産コストの上昇分を適切に価格転嫁できる機運を醸成し、地域経済の活性化に寄与するため、令和5年9月1日に10の関係機関による共同宣言を発出した。この共同宣言は、経済団体、労働団体及び行政機関が相互に連携及び協力を行い、労務費・原材料費・エネルギーコスト等の上昇分を適切に価格転嫁する重要性を共有し、経営の安定や生産性向上、賃金の引き上げに繋げ、地域経済の活性化につなげる。協定後も担当者ベースの会議を開催し、労務費等の転嫁状況を共有していく。

IV. 連合福島 2024 春季生活闘争以降の継続課題について

1. 2023 春季生活闘争の積み残しの課題

(1) 春闘の集会やオルグ等は、3年振りとなるフル対面で開催することが出来た。また、3年振りのデモ行進を実施することができ、地域・社会へのアピールに繋がり機運の高まり、交渉の後押しとなった。

① 春季生活闘争討論集会 (12月開催)

本部より講師を招き、150名規模の集会方式で開催した。

② シンポジウム (2月)

7年振りとなる「ふくしま労働シンポジウム」をハイブリット方式により開催。政労使130名を超える方に出席頂き、政労使で問題意識を共有できる機会となった。

③ 春闘学習会 (2～3月)

春闘に対する意識高揚を図るため、地域単位での開催を計画し5地域で対面開催した。

④ 構成組織・加盟組合オルグ (2～3月)

企業や組織の行動制限なども考慮しながら、可能な限り対面でのオルグを実施した。昨年より対面でのオルグが増えた。

⑤ 春闘決起集会 (3月)

県中央集会は、3年振りにデモ行進を開催した。各地区においても、デモ行進を実施する地域も増えた。5類移行の時期と重なり、企業・組織の行動制限なども踏まえての開催判断もあった。

(2) 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。

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2023春闘の妥結結果、30年振りの高水準の賃上げとなり、その結果昨年度、0.27%から0.16%に

(0.11ポイント格差が縮小)改善した。しかしながら昨年に続き、連合本部集計と比較すると、全体及び中小方法とも格差は縮まらず、全体比較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られる。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・助成金の対象に入らない、支援の手が届かない企業があった。

妥結結果は地域事情に寄った傾向にあり、都市部と比較すると妥結額が低くなる傾向が見られた。参考値ではあるが県内の短時間労働組合員(流通関係のみ)の妥結状況は単純平均35.6円で3.47%の引上げ、平均時給1,021円と昨年を上回る引上げ結果であるが、全国の単純平均は39.6円で、3.83%と差がある。そのことから、福島県は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。

2023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として、約7割程度にとどまり、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とミニマム賃金の活用方法が継続し取り組む。

※参加組合59組(昨年比+5)6,673名(昨年比+388)のデータを集約。
(サンプル目標人数10,000人)

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の活用により幅広い情報提供を行った。

V. 連合福島の情勢認識【県内の景況】

福島県内の景気は一部に弱い動きであるものの着実に持ち直している。最終需要の動向も、個人消費は緩やかなペースで着実に回復している。住宅投資は減少傾向にある。設備投資はコロナ禍で見送られた投資や能力増強投資がみられており、緩やかに持ち直している。公共投資は減少している。鉱工業生産は自動車関連を中心に供給制約の影響が和らいでいる一方、スマートフォン・パソコン向けの生産調整や海外経済減速の影響もあり横ばい圏内の動きとなっている。雇用・所得環境は緩やかに改善している。消費者物価指数(除く生鮮食品)(10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。実質預金は前年を上回って推移している。貸出は前年を上回って推移している。貸出約定平均金利は既往ボトムの水準で推移している。企業倒産は幾分増加している。

(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 2021 年 9 月～2023 年 12 月実績・2024 年 3 月予測)

	2021/ 9 月	2022/ 9 月	12 月	2023/ 6 月	9 月	12 月	2024/ 3 月 予測
全産業	-5	-7	1	-4	-3	0	1
製造業	-13	-14	-9	-12	-12	-4	-2
繊維	-83	-67	-33	-33	-50	-17	-17
食料品	-36	-10	-10	0	0	-10	0
業務用機械	11	0	11	0	-13	0	22
電気機械	6	-22	-11	-16	-17	-12	0
輸送用機械	15	-43	-29	0	0	0	14
非製造業	0	-3	7	2	2	1	2
建設	15	19	19	0	0	0	4
卸売	-5	-10	0	-10	-10	-5	-19
小売	22	-25	-9	0	0	9	9
運輸・郵便	-67	-67	-45	-33	-33	-33	-22
情報通信	-25	-50	0	0	0	-25	-25
宿泊・飲食	-43	0	50	38	38	38	13
中 小 業	1	-7	5	-3	-2	1	1
製造業	-8	-16	0	-11	-20	-12	-5
非製造業	5	-4	7	1	6	7	3

(資料出所：福島支店 短観 2023 年 12 月調査)

(2) 県内の雇用情勢



資料出所：福島労働局 職業安定部

県内の有効求人倍率は全国平均（1.3 倍）を上回っており、全国で12番目に高い水準。前年同月との比較では新規求人数はプラス5.6%と7か月ぶりに増加した。有効求人数はマイナス4.1%で6か月連続下回った。要業種別動向を見ると建設業は、災害の復旧関連工事が一巡したこと、燃料や材料の値上げなどから、依然企業が求人を控える状況が続き、前年同月に比べ0.2%減少し、11か月連続下回った。引き続き求人が求職を上回って推移しているものの新規求人の動向に業種間の差があり、業種別に厳しい状況が続く。人口減少が進むなか県内の人手不足は今後も続くとしている。

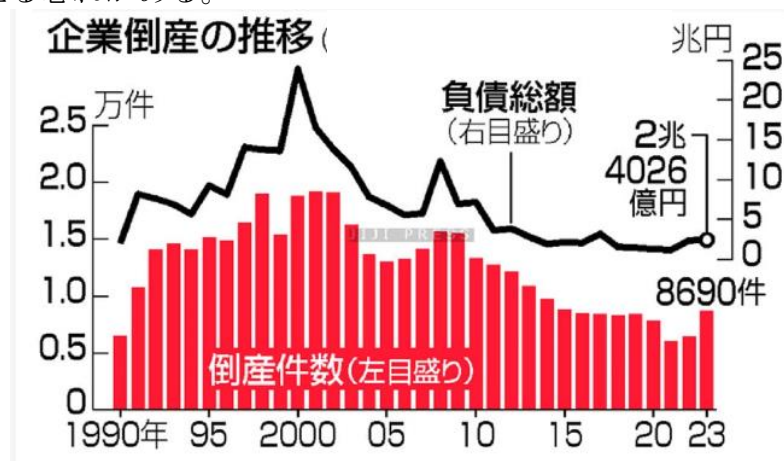
（3）企業の倒産状況

【全国の倒産件数】

2023年の全国の倒産件数は、8,690件と前年比35.2%増、2015年（8,812件）以来、8年ぶりの高水準となった。物価高や人手不足はより深刻化し、サービス業や建設業など幅広い業種に拡大した。負債総額は3.1%増の2兆4026億4500万円と17年（3兆1676億3700万円）以来の高水準となった。

【県内の倒産件数】

福島県内の1,000万円以上の負債を抱えて倒産した企業は80件におよび2022年より12件増加した。負債総額は136億9100万円となり、前年比40億700万円と4割増加した。特に小売業の倒産件数が前年の倍の20件になり、次いで建設業が18件、製造業14件、サービス業12件となった。今後、人手不足や労務費高騰などが続いた場合、2024年はさらに倒産件数が増える恐れがある。



資料出所：東京商工リサーチ

（4）東日本大震災復興関連における経済情勢

製造品出荷額は、概ね震災前の水準を回復。なお、沿岸部の自治体では回

復に地域間での幅がある。

令和5年10月20日現在において、避難指示区域等に所在する商工会会員2,167事業所のうち、1,845事業所(85.1%)が事業を再開。会員2,167事業所のうち、地元で再開した事業所は半数となる1,175事業所(54.2%)となっている。(県商工会連合会調べ)



被災事業者等の自立支援

【中小企業等グループ補助金】

- 被災中小企業者等の施設・設備の復旧・整備を支援
- 432グループの実績(平成23年度～令和5年8月累計)

【官民合同チームによる訪問支援】

【地域復興マッチング『結の場』】

- 被災地域企業と支援する大手企業等とのマッチング
- 大手企業等は自社ノウハウ等、社内販売等販売機会、人材育成プログラム等を提供
- ⇒ 連携事業の創出
- これまでに県内でワークショップを10回開催。

産業の集積

【企業誘致】

- 津波・原子力災害被災地域雇用創出企業立地補助金や自立・帰還支援雇用創出企業立地補助金等による誘致。
- 工場の新増設:平成24年～令和4年までの届出は776件。令和4年の届出は53件で前年を10件上回っている。(うち本社:県内19件)

【福島・国際研究産業都市(イノベーション・コースト)構想の推進】

【福島新エネ社会構想の推進】

【研究開発・産業創出拠点の整備】など

VI. 連合福島 2024 春季生活闘争方針

1. 2024 春闘の課題と対応

国内の経済はゆるやかな回復基調を見せているものの、製造業を中心に産別・産業ごとの違いはあるが、海外サプライチェーンの影響により価格転嫁の取り組みは停滞している。更に人口減少、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おり、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。続いてサービス業、製造業もより深刻な状況にある。

2024 春季生活闘争の取り組みは、県内の情勢の実態把握や、雇用確保を大前提とした労働条件の維持・改善が求められており、物価上昇や円安の影響により実質賃金はマイナスのままである。働く仲間の生活、とりわけ非正規、短時間労働者、パート、アルバイトで働く者の生活はより厳しい状況にある。

経済・物価上昇に合った賃上げへの期待は大きいですが、一層あらわになった日本の社会・経済の構造課題、とりわけ最低賃金近傍で働く仲間の対応は不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正、雇用や処遇条件確保を目的とした労使交渉の強化を基軸として、国・県・市町村への要請行動や経営者団体との懇談など、あらゆる機会を通じて対話を重ね、政労使で県内全体の課題を共有と相互理解を深め、実効性を高める取り組みにする。

2. ステージを着実に変える 2024 春季生活闘争の取り組み

- (1) 2023 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活用し、ハイブリット方式での開催も活用していく。

①春季生活闘争討論集会（連合福島：12月9日（土））

※参加者を増やす視点で、ハイブリット方式により開催。

②地域活性化シンポジウム（連合福島：2月2日（土））

※10団体で結んだ取り組みの進捗と課題の共有を行い、2024春闘を県内全体への取り組みになるよう広めて行く。

③春闘学習会（地域単位・2～3月開催）

④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。

⑤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。

⑥春闘決起集会（連合福島：3月2日（土）地区連合・3月）

集会・デモ行進を実施する。参加者を増やすとともに、社会へのアピールを高める。

⑦春闘妥結結果の集約と情報共有

「みんなの春闘」によりステージ転換をはかり、多様な働く仲間を意識しながら、連合福島全体の底上げ・底支え・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、タイムリーな妥結結果の集約とマスコミを活用した周知や情報提供する。

（2）「格差の是正」は継続課題とし、地域間・規模間・男女間・雇用形態間格差の解消に向けて取り組む。

昨年、連合福島集計における規模間格差はわずかであるが縮小したものの地域間・規模間格差・男女間・雇用形態間は依然格差が存在する。

2023春闘では、女性活躍推進法施行にもとづく「男女賃金の差異」の把握と情報公表が大企業に義務化されたが、2024春闘は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。働くもののすべての平等の視点にたった総合生活改善に取り組む。

今次春闘では集会・学習会を通じた情報提供や春闘妥結情報の充実・強化を図り、格差是正の取り組みを継続するとともにジェンダー平等の視点に立った取り組みを強化する。

(3) 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。

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る。今次春闘では、価格転嫁に労務費を含めた視点を周知する。

③「地域活性化シンポジウム」の開催

「ふくしま地域活性化シンポジウム」を開催し、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2024春季生活闘争への社会的影響を高め、賃金引上げへの機運を情勢する。

④春季生活闘争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、春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、共闘効果の最大化をはかる。

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

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。

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や福島県立医大・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の充実強化をはかる。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活用をさらに充実・強化し、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目指し、取り組みをさらに強化する。

5. 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、春季生活闘争に取り組んできた。不透明なコロナ感染症の動向や、取り巻く環境変化も予測が厳しい状況にあるが、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言える。

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く対応が求められる。

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。

6. 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、タクシード運転手、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、その「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。

7. 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整備として、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。

VII. 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展開するため共闘体制を構築する。(別紙ー1「2024春季生活闘争共闘体制」参照)
- (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り組みを展開する。

- (3) 「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや2024闘争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り組みを展開する。闘争体制期間中は「2024連合アクション」の取り組みとして、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、「ふくしま地域活性化シンポジウム」を開催する。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、県民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。とりわけ、地域最低賃金引上げ・特低最低賃金への理解と引上げ、その環境づくりとして中小企業への価格転嫁が広がる取組みや、中小企業振興基本条例及び公契約条例制定の取り組みの連動をはかる。
- (5) 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。

VIII. 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2024春季生活闘争推進本部の設置
2024年度 第2回 三役・第4回執行委員会で確認し設置
- (2) 連合福島2024春季生活闘争推進本部の構成
- | | |
|-----------|----------------|
| 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) 連合福島2024春季生活闘争推進本部役員の配置
2024年度 第2回 三役・第4回執行委員会で確認し設置
- (4) 組織センター委員会（中小共闘関係）の継続設置
2024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「2024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な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「2024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

(別紙ー1「2024春季生活闘争 共闘体制」参照)

(2) オルグの目的と実施時期など

「2024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「2024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26日（月）～3月11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23日（金）～3月29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

(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、実施時期は以下の通りとなる。

【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2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。

(a) 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な目標を設定する。(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。

(b) 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。

(c) 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等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17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) 街頭行動の継続的な取り組み

生活や労働分野に関係する政治的課題や地域の問題（働き方・性別・業種・規模・地域の違いによる格差の是正、低所得層の処遇改善、最低賃金、労働者保護法制の改悪阻止、奨学金制度の拡充など）について、地域社会への共有化をはかり世論をはかるため、引き続き、顔の見える声を伝える運動として毎月1回街頭での取り組みを継続していく。尚、県内各地域の行動も定期的に設定し対応する。

(4) 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2024春季生活闘争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。
タイトル 「STOP雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか」

①実施期間 2024年2月5日（月）～7日（水）予定

労働相談 10:00～18:00

メンタルカウンセリング 18:00～20:00

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

（５）2024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 2024年2月2日（金）13時30分～16時00分

②目的 開催企画を1月の執行委員会で最終確認し、2024春季生活闘争方針」を全体共有するとともに、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、世論喚起をはかるため、労働行政・経営者団体・関係政党・地方議員・マスコミ・有識者等を巻き込んでの広がりや深まりを意識した「ふくしま地域活性化シンポジウム」とする。

③講演 第一部 講演

講演：「日本経済と福島経済の現状と先行き」

講師：日本銀行 福島支店 支店長 中嶋 基晴 氏

講演：「2024年の労働環境について」

講師：福島労働局 労働基準部長 田沼 久志 氏

第二部 パネルディスカッション

パネリスト：日本銀行 福島支店・福島労働局・福島県経営者協会連合会・連合福島

コーディネーター：福島民友新聞社 編集局長
丹野 孝典 氏

④開催場所 福島市「ホテル福島グリーンパレス」瑞光の間

⑤規模 150名程度

（６）2024春季生活闘争勝利総決起集会の開催

①開催時期 2024年3月2日（土）10:00～11:00

【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：2024春季生活闘争勝利福島県中央総決起集会
各地区：2024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 500名

（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全ての働く者に波及、未組織労働者や非正規労働者の底上げ、底支えと格差是正の地域間格差改善に繋げる取り組みを提起し、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り、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実行する。

開催時期 2024年3月8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個所」で企画する。

(8) 連合福島男女平等推進フォーラム2024」の開催

- ①開催時期 2024年3月2日(土) 15:00～16:30
- ②開催目的 男女平等推進フォーラムは、連合がめざす男女平等・男女共同参画社会づくりの観点から見識を広めることで男女平等社会の実現を目的に開催。
- ③開催講演 ～「調整中」シンポジウム～
- ④開催場所 福島市「ラコパふくしま」
- ⑤開催規模 150名程度

(9) 春季生活闘争要請行動の取り組み

- ①開催時期 2024年3月上旬ごろ
- ②開催目的 2024年春季生活闘争の取り組みのひとつとして、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開催場所 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・中小企業同友会、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。

(10) 最低賃金・特定産業別最低賃金要請行動

- ①開催時期 2024年3月19日(火) 午前
- ②開催場所 福島市 福島労働局
- ③開催規模 13名程度

(11) 最低賃金署名活動

- ①開催時期 2024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。(※2023年度 119, 580筆)

(12) 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。

(13) 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、各地区連合が集約するデータによ

り集計表を作成し、ホームページ、メール等の媒体でスピーディに各構成組織・加盟組合、地域・地区連合、マスコミ等に向け開示・公表する。

- (14) 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・労働時間管理の協定状況など各構成組織に対して調査する。

- (15) 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、春闘オルグ時、地域・地区連合から闘争情報の提供依頼を發文され、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。

IX. 連合福島2024春季生活闘争の取り組みのポイント

1. 賃金要求

- ①「経済の自律的成長」の実現と「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組み。
- ②ゆるやかな回復が続いているが、物価は依然高くその影響が懸念されるが、超少子・高齢化により生産人口の減少が不可避であり中長期にわたり、人手不足が続き、労働市場における募集賃金は上昇を続け、地域別最低賃金は4%以上に引き上げられた。
- ③物価の高騰により、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識された。また、実質賃金の長期低下傾向を反転させるには、賃金水準を意識し、全体で継続的に賃上げを取り組むことを強化する必要がある。
- ④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。
- ⑤2024春季生活闘争でも「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ズをクリアする (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

①すべての組合は、賃上げ分を3%以上³、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。

②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)

<2024春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

³ 内閣府の年央見通し(2022年度実質GDP2.0%、消費者物価2.6%)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。

底上げ	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とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%以上 ⁴ 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%以上の賃上げを目安とする。	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準 ⁵ 35歳：296,000円 30歳：266,000円 ※ 2023年 35歳 290,000円 30歳 261,000円	・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続17年相当で時給1,795円・月給296,000円以上となる制度設計をめざす」 ※2023年 1,750円/288,500円
	最低到達水準 ⁶ 35歳：274,500円 30歳：252,000円 ※2023年 35歳 266,250円 30歳 243,750円 企業内最低賃金協定1,200円以上（※2023年 1,150円）	企業内最低賃金協定1,200円（※2023年 1,150円）
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1,200円以上 ⁷ 」をめざす。	

⁴ 内閣府の年央見通し（2022年度実質GDP2.0%、消費者物価2.6%）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。

⁵ 賃金PT答申（2019年8月7日）を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出

⁶ 1年・1歳間差を4,500円、30歳を勤続12年相当、35歳を17年相当とし、時給1,100円から積み上げて算出

⁷ 2017連合リビンぐウェイジ（単身者時給1,045円）（別紙1）および2017年賃金センサス高卒初任給（時給982円）を総合勘案し算出

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①多くの中小企業は、物価高騰のもと収益が圧迫され、同時に人手不足に直面している。その中で格差是正を前進させることが課題である。
「Ⅱ．2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、規模間格差の是正をより意識して、格差是正を含む賃上げに取り組む。
- 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・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、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（上記および別紙2「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、格差是正分を含め、15,000 円以上を目安とする⁸。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2023 年度地域別最低賃金が 4.5%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も適切に対応し、モチベーションを向上させ、フルタイム労働者⁹との格差是正に取り組むとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差の是正をはかるため、昨年以上の取り組みを展開する。
- 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 1,200 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、フルタイム労働者の昇給ルールと同等の制度の導入により能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,795 円・月給 296,000 円以上」となる制度設計をめざす。
- ④法定最低賃金の取り組み方針は 2023 年 12 月中央執行委員会で提起以降連合福島に展開する。

⁸ 15,000 円は連合加盟組合平均賃金水準（約 30 万円）の 5%に相当する金額。15,000 円以上の内訳：賃金カーブ維持分 4,500 円＋格差是正含む賃上げ分 10,500 円以上。

⁹ ここでは、雇用形態間格差を是正する趣旨でわかりやすい表現とするため、比較する対象を「フルタイム労働者」という表現で代表した。

(2) 「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。
- 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」のリビングウェッジをクリアする。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。

【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。

2024年連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
			※2023達成水準

到達水準値は、連合福島が集約した2023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59組合 6,958人）の分を平均41.3歳となり水準額は262,920円で（昨年259,424円）昨年を上回る結果となった。しかしながら、到達水準の未達成者は41.9%（昨年40.9%）と約半数近くが未達成であることから昨年同様とする。

(1) 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職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2024年ミニマム設定額 ※（）内は前回の設定額

年齢	2023 ミニマム設定額	平均賃金 (全産業)	平均賃金 (製造業)	2024 ミニマム設定額 【第5案製造業第 1十分位三次伸長 率】
18	162,100(161,800)	171,700(169,200)	170,400(169,100)	165,900(162,100)
20	166,400(166,100)	178,600(175,200)	177,800(173,000)	170,300(166,400)
25	180,100(179,800)	209,700(205,800)	209,000(204,900)	184,300(180,100)
30	199,400(199,000)	237,300(235,700)	240,200(238,600)	204,000(199,400)
35	217,600(217,200)	261,300(246,700)	265,200(250,800)	222,700(217,600)
40	235,300(234,800)	267,300(265,700)	271,600(273,200)	240,800(235,300)
45	244,100(243,700)	276,900(278,500)	280,400(290,600)	249,800(244,100)

(2) 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 2023年11月に実施した賃金実態調査結果において、2023ミニマム設定額に到達できていない組織労働者数は、20.8％（6,958人中1,444人）（※前年値は26.5％）となっており、ミニマム設定額を改定したが、未達は5.7ポイント改善となった。
 - 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。2023賃金実態調査において、全産業平均は、昨年比5.10％（4,431円）、製造業平均（全体の約7割）は昨年比3.63％（4,761円）で昨年より改善となった。
 - 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、2024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ります。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2023年の賃金実態調査結果を踏まえ、2024年は全産業ポイント平均伸長率の水準を設定とする。
 - ⑤ 設定した額は、2024年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2024年4月1日～2025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る。
 - 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1,060円」「月齢賃金は175,000円」となる。
- ※自動車保有の場合「時間給1,364円」「月齢賃金225,000円」

(3) 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。

2. 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、2023連合福島賃金実態調査(地場中小の全産業・男女計)の平均賃金262,900円の3%を乗じた額を算出。

【2023】262,920円(41.3歳・16.1年)

※【2022】259,424円(40.7歳・16.1年)

262,900円(全産業・男女計)×3% = 7,887 ≒ 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

①2023連合福島賃金実態調査(地場中小の全産業・男女計)の中位数の20歳から40歳の1歳間の平均間差額を算出すると以下の通り。

262,570円（40歳中位数）－181,000円（20歳中位数）
＝81,570円

81,570円÷20年（勤続年数）＝4,079円÷4,100円

②同様に平均値で算出すると以下の通り。

267,300円（40歳平均）－178,600円（20歳平均）
＝88,700円

88,700円÷20年（勤続年数）＝4,435円÷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。

- 1) 賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）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廃止を求める。

（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¹⁰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。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

人口減少が加速する日本は、構造的に生産年齢人口も減少が加速している。日本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

¹⁰ 別紙2「連合の賃金実態」参照。

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¹¹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) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

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、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1,800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる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できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

2) 改正労働基準法に関する取り組み

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、改めて事業場単位での過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- ① 36協定の締結・点検・見直し（限度時間が上限であることを原則とした締結、休日労働の抑制）、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- 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」など労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労働時間の点検、裁量労働制の改正（2024年4月施行）を踏まえた専門業務型の本人同意の義務化、同意撤回の手続の定めなどに関する労使協定・労使委員会決議の見直し、健康・福祉確保措置の実施状況の点検・見直し）
- ④ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の徹底
- ⑥ 建設業、自動車の運転業務に対する時間外労働の上限規制の適用開始（2024年4月）に向け労使協議及び各制度の周知・遵守徹底の取り組み

(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) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルール
の周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024年4月施行）を
踏まえた対応（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）、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生

¹¹ 別紙3「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。

- 2) 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・ルール化をはかるとともに、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

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。

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・待遇差の確認
- 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っていないかを確認
- ③ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
- ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施

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
 - 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。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。

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とともに、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、高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討する。

1) 基本的な考え方

- | |
|---|
| <p>① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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。 <p>② 65歳以降の雇用（就労）確保のあり方</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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・健康状態その他の本人を取り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。 <p>③ 高齢期における処遇のあり方</p> <ul style="list-style-type: none">・ 年齢にかかわらず高いモチベーションをも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の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。 |
|---|

2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（65～70歳まで雇用の努力義務）

- | |
|---|
| <p>① 同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（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）</p> <p>② 健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施</p> <p>③ 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の推進</p> <p>④ 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</p> |
|---|

の特性を考慮した職場環境改善

⑤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の充実

(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みを行う。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、2024年4月から2.5%（国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）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) 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など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。

4. 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¹²や考え方・方針¹³を

¹² 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）

¹³ 「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

活用するなどして取り組みを進める。

(1) 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

改正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について検証し、是正をはかる。
- 4) 改正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、任意に公表する情報である「説明欄」の活用を事業主に働きかけることにより、差異の分析を促すとともに、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、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

(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¹⁴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。

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）

¹⁴ 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）

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）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・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止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等を進める。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) 10項目あ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、諸規定の改正を進める。
- 7) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする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等、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、連合の方針等にもとづき、以下の課題について取り組みを進める。

- 1) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行う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。

- 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、改正法に定められた「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カ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、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 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等（多目的休暇または積立休暇等を含む）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、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 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。

5. 「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¹⁵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。

¹⁵ 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）

- 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。

X. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2024 春季生活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ーまもる・つなぐ・創り出すー」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2024年度予算編成実現と2024年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築、揮発油税などの「当分の間税率」の廃止など）
- 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) 誰もが安心して暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- 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) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 6) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の負担軽減の取り組み

以上

!!! みんなで賃上げ。↑
ステージを変えよう!