

連合山口 2024 春季生活闘争方針

連合山口は、連合本部の 2024 春季生活闘争方針を踏まえ、自らが要求し解決をめざす山口県内の中小企業労組の賃金交渉対策を中心に、以下を提起する。

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. 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

「未来づくり春闘」を掲げて 3 回目の取り組みとなる。「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。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20 年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる。

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、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にある。

政府は「景気は緩やかに回復している」としているものの、2023 年 4-6 月の個人消費はマイナスとなり内需が低迷している。名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。2024 春季生活闘争では、傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。

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る。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、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・安定的に回していく必要がある。

連合は、働く仲間の力を結集し社会的なうねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引していく。

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。これまでの流れを変え、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。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、政策面での対処も必要である。

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」を展開し、集团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る。組織拡大・強化の取り組みと連動し、集团的労使関係を社会に広げていく機会とする。

II. 2024 春季生活闘争の基本的な考え方

1. 賃金要求に対する考え方

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90 年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年 1~2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下し、さらに拡大している可能性がある。わが国全体の生産性は、実質で 1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をはかり、昨年を上回る取り組み強化が必要である。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を

確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2023年度の地域別最低賃金は4%以上引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性をもてる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

わが国の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復していない。2023年春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質賃金はマイナスで推移している。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。世界経済が減速している中で、賃上げなどにより可処分所得を増やし、内需の6割を占める個人消費を支えなければ景気の悪化を招く恐れがある。

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2023年春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性がある。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。

<「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+賃上げ分 (→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)

2. 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

中小企業や有期・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」に引き上げるために、以下の4点に重点をおいて、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、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組む。

- ①労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。構成組織は、加盟組合のある企業の締結状況を把握し締結促進に取り組む。
- ②政府が11月29日に策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の内容について、広く周知・浸透活動を行う。
- ③2023年3月「価格交渉促進月間」の結果などを踏まえ、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設を働きかける。また、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善とあわせて、自動車運転手、建設業などに関わるいわゆる2024問題に社会全体で取り組むよう働きかける。
- ④中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。

3. 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。

Ⅲ. 連合山口の賃金要求方針

1. 「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた月例賃金にかかる取り組み

全国の企業数の約 99.7%を占める、中小企業の経営基盤の安定とそこで働く労働者の労働条件の向上、人材の確保・育成は、日本経済の「底上げ」「底支え」「格差是正」の必要条件であり、健全で自律的かつ持続的な発展にとって不可欠である。

こうした認識のもと、連合山口は近年、中小企業労組を中心に取り組みを進め賃上げを実現してきたが、水準の格差は依然存在しており、この是正に取り組むことは最重要課題である。「格差是正」の実現をはかるため 2024 春闘においても中小企業労組を中心とした対策を提起する。

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

①「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを強化し賃金の引き上げをめざす

すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分の確保を大前提に、産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化と、生活を持続的に維持・向上させるため、全体で**5%以上**の賃上げをめざす。

同時に、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化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

②企業規模間格差是正の取り組み

2024 春季生活闘争については、企業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。

ア. 賃金カーブ維持分の確保

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。

イ. 社会横断的水準の確保

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。

<2024 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、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、前年を上回る賃上げをめざす。 賃上げ分3%以上 ¹ 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 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	35歳：296,000円 30歳：266,000円 ²	<ul style="list-style-type: none"> 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」³となる制度設計をめざす
	最低到達水準	連合方針をめざす	
		35歳：274,500円 30歳：252,000円 ⁴ 企業内最低賃金協定1,200円以上	企業内最低賃金協定1,200円以上
		山口県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす	
35歳：258,000円 30歳：235,500円	企業内最低賃金協定1,100円以上		
連合リビングウェッジ（山口県）をクリアする			
35歳：249,750円 30歳：227,250円	企業内最低賃金協定1,050円以上		
底支え	<ul style="list-style-type: none"> 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」⁵をめざす。 		

ウ. 賃金実態が把握できない場合

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**⁶を目安とする。

¹ 内閣府の年央見通し（2023年度実質GDP1.3%、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などを総合的に勘案。

² 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2019年8月7日）を踏まえ、2022年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35歳は30～34歳281,000円および35～39歳312,500円から、30歳は25～29歳251,200円および30～34歳281,000円から算出。

³ 2022年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金の平均値」296,111円（時間額1,795円・2022年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均165時間）から時給1,795円を設定し、月額に換算して算出。

⁴ 1年・1歳間差を4,500円、35歳を勤続17年相当、30歳を勤続12年相当とし、時給1,200円から積み上げて算出。

⁵ 2021連合リビングウェッジに足元の物価上昇を考慮した別紙1「連合リビングウェッジ2023簡易改定版総括表」（単身成人1,175円）、および2022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）181,200円（時間額1,098円）を総合勘案して算出。

⁶ 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。

IV. 2024 春季生活闘争における具体的な取り組み

1. 経営状況の把握・点検活動

納得できる労働条件の交渉を進めていくためには、交渉相手である各企業の財務実態を適切に把握しておく必要がある。したがって、各単組は、春闘要求・交渉を行う前に、企業に対し自社の財務資料の提示を求め、経営状況を把握・チェックする。

また、連合山口は、今次春闘における適正な労働分配の実現に向け、各中小企業労組への財務資料の提示状況を調査^{*}し、その結果をもとに自社の財務資料を組合へ提示することを促すよう、春の要請行動時に経営団体に対し要請する。

※1月～2月にアンケート調査を行う。[対象：中小企業労組・集約：2月16日(金)]

2. 「2024 春季生活闘争方針」記者会見の実施

月 日：2024年1月19日(金) 13時30分～14時15分

場 所：労福協会館 3F 連合山口会議室

3. 春季生活闘争アピールCMの放映

2月～3月に、全ての組合員の意識の高揚と機運醸成、連合山口の春季生活闘争の取り組みを広く県民にアピールするためのCMを集中的にテレビ放映する。

4. 2024 中小企業労組討論集会の開催

中小企業労組討論集会は、中小単組の参加の促進が図れるよう、1月から2月の期間において、各地域協議会または地区会議単位で開催する。具体的には、地域協議会において企画・実行することとするが、意見交換がより充実するよう、事前に意見交換したいテーマを参加者に聞き取るなどの工夫をする。

5. 春の要請行動

山口労働局および経営団体に対して、春闘の早期解決、公正な取引関係の実現、改正労働基準法の遵守などの要請行動を実施する。また、各地域協議会においても、各市町の商工会議所、労働基準監督署、ハローワークに対して、要請行動^{*}を実施する。※時期：2月下旬から4月上旬

6. 賃金交渉結果の報告と集計

単組毎の要求・回答・妥結結果（賃上げ額・率）については、集計日程にあわせ構成組織で集約のうえ、中小労働委員会へ報告をする。中小労働委員会は構成組織からの報告をもとに賃金交渉結果を集約する。

7. 賃金交渉情報の公表

集計結果を構成組織経由で全単組に公表するとともに、ホームページに掲載し広く周知をはかる。

8. 「2024 春季生活闘争勝利決起集会」・「県内街宣行動キックオフ集会」の開催

2024 春季生活闘争の勝利に向け、構成組織役員および女性委員会・青年委員会などに参加を呼びかけ、すべての団体と組合員の意識の高揚と要求貫徹を確認することと社会的なアピールを目的とした「2024 春季生活闘争勝利決起集会・県内

街宣行動キックオフ集会」を開催する。

(1) 2024 春季生活闘争勝利決起集会

月 日：2024年3月2日（土）10時～10時55分

場 所：労福協会館4階会議室 山口市緑町3-29

参加要請：構成組織代表者および春闘担当者、女性委員会役員、青年委員会役員、
連合山口推薦県議 総勢150名程度（昨年度100名）

(2) 県内街宣行動キックオフ集会（2.22 連合春闘アクションデモ）

月 日：2024年3月2日（土）11時15分～11時55分

場 所：山口市中央公園

参加要請：上記参加者が場所移動

9. 「2024 春闘アクション」 県内街宣行動の実施

月 日：2024年3月2日（土）～2024年3月24日（日）

場 所：地域協議会・各地区会議を拠点として全市町で実施する。

10. 法定最低賃金違反の点検

各地域協議会は、最低賃金点検活動として重点期間（3月1日～31日）を設定し、各種求人募集のチラシ等により、各地域における最低賃金を下回る実態がないか調査するとともに、不適切な実態があった場合は速やかに連合山口へ報告する。

連合山口は、この報告に基づき労働局に対して是正を求めていく。

【参考】

種 類	業 種	金 額	効力発生日
山口県 最低賃金	山口県内の事業所で働くすべての労働者に適用	928円 (引上げ額+40円)	2023年 10月1日
特定(産別) 最低賃金	鉄鋼業、非鉄金属製錬・精製業、 非鉄金属・同合金圧延業、非鉄 金属素形材製造業	1064円 (引上げ額+40円)	2023年 12月15日
	輸送用機械器具製造業	1036円 (引上げ額+51円)	
	電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機械器 具製造業	986円 (引上げ額+38円)	
	百貨店、総合スーパー	948円 (引上げ額+41円)	

11. 闘争日程

賃金の要求・交渉においては、相場が重要な役割をはたしている。2月中旬から3月にかけて多くの労使が精力的に交渉を展開していることから、この大きな流れの中で交渉を展開することが相乗効果を生み出すことを念頭において、要求、交渉の日程を配置する。

なお、春闘未解決組合に対する激励行動については、構成組織または単組からの要請に基づき実施する。

V. その他の全体的な取り組み

1. 賃金関係

(1) 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。

(2) 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。

2. 「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、わ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 1800 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、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始(2024年4月)に向けた労使協議および各制度の周知・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) 雇用形態間格差是正の取り組み

- 1) 2023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) 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されていないかを確認
- 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
 - ア)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
 - イ)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
 - ウ)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
 - ア)待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
 - イ)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
 - ウ)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）

(5) 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。

(6) 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

- 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を行う観点から、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。

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）

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）

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

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

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

(7) 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、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。

(8) 障がい者雇用に関する取り組み

障がい者雇用率制度のあり方や、障がい者雇用における環境整備などを含む「障

がいが雇用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) 障がい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、障がい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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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や考え方・方針を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) 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各種手当などの支給に伴う「世帯主」要件の撤廃
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。

3) 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。
- ⑤LGBT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。
- ⑥10 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。

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。

- ①2022 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。

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。

(13) 「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。

(14) 集团的労使関係の輪を広げる取り組み（組織拡大）

組織化は労使交渉の大前提であり、2024 春季生活闘争がめざす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について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

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、徹底的に組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

VI. その他

その他の取り組みについては、必要の都度、三役会議または中小労働委員会で検討・実行していく。

以 上