

2024春季生活闘争方針

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！

日本労働組合総連合会山口県連合会
(連合山口)



- 至近の情勢認識
- I . 2024春季生活闘争の意義と基本スタンス
- II . 連合山口の考え方
- III . 連合山口の具体的な取り組み
- IV . その他の全体的な取り組み（全構成組織で！）
- V . 闘争の進め方（日程・体制）

～至近の情勢認識～（エビデンス）



○一つ目

2024 春季生活闘争は、これまでの単なる延長ではなく、**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**であり、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**を実現することである。

○二つ目

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。

○三つ目

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**の賃上げを目安とする。

※ベア＝ベースアップ だけに…「クマ🐻」

○四つ目

中小組合で**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。

○五つ目

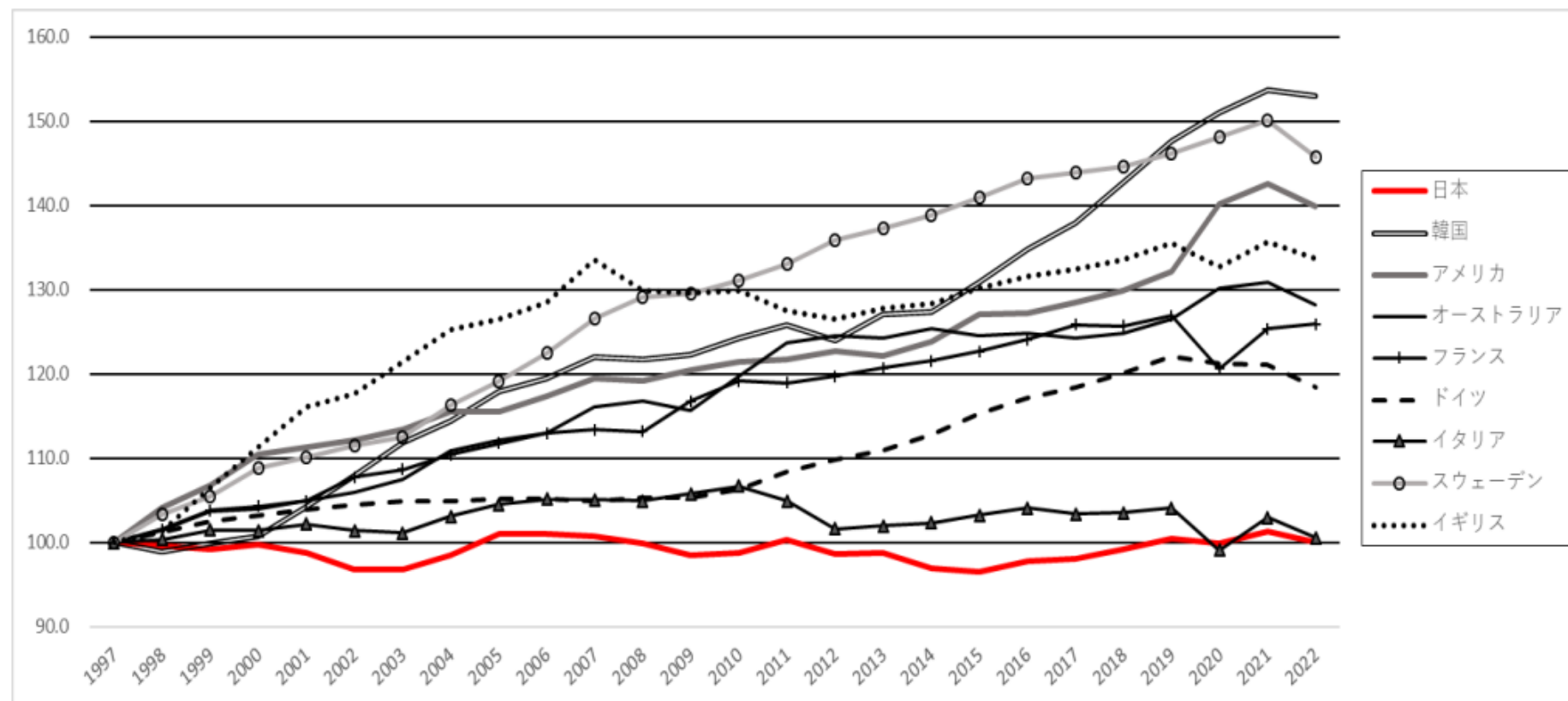
中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金引き上げに向けて、政府が策定した「労務費の転嫁の在り方」についての指針が実効性ある内容となるよう働きかけるなど、サプライチェーン全体で生み出した**付加価値の適正分配**、働き方も含めた**取引の適正化**に取り組む。

○わが国の賃金は20年以上にわたり停滞している

○平均年間賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本(101.3)とイタリア(106.7)のみ

平均年間賃金(実質)の国別上昇推移

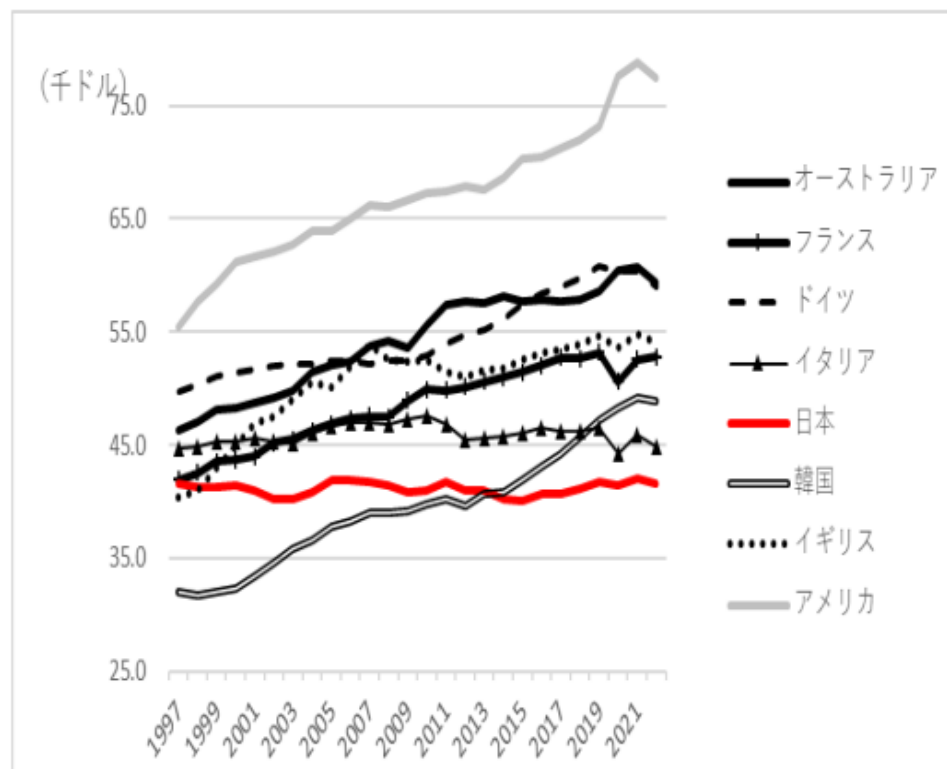
(1997年=100)



出所:OECD統計から連合作成

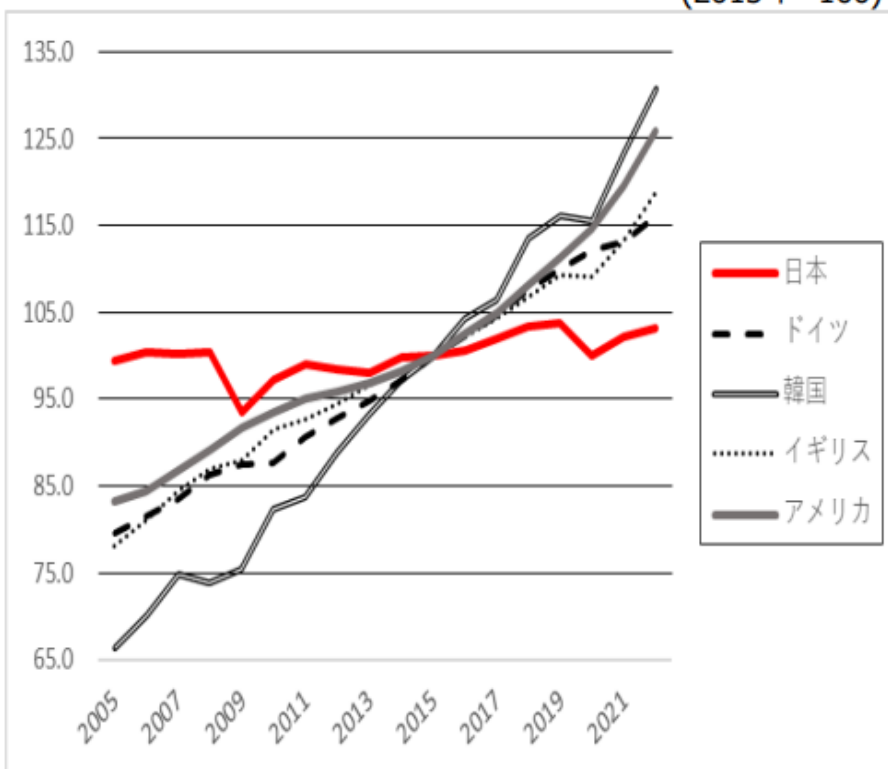
- 平均年間賃金(実質)購買力平価換算は8か国中最下位。
- 製造業時間賃金は5か国中最下位。

平均年間賃金(実質)購買力平価換算



出所:OECD統計から連合作成

製造業時間あたり現金給与総額指数の推移 (2015年=100)

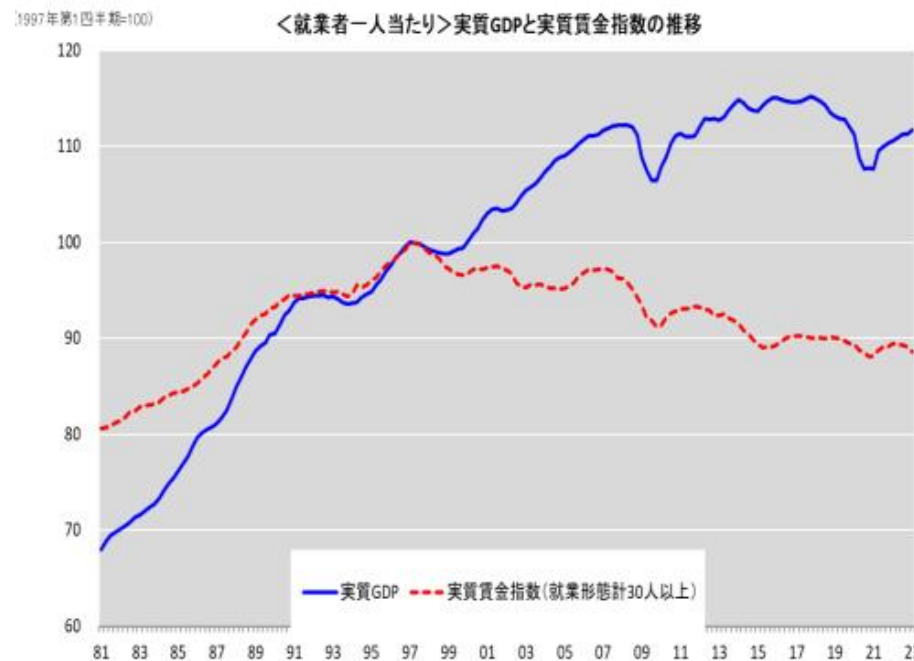


出所:OECD統計から連合作成

注:国により賃金の定義および対象者の範囲等が異なるため、比較の際は注意を要する

- 我が国の賃金水準の停滞は、生産性の向上にみあった適正な成果配分がおこなわれてこなかったことが一因である。
- バブル経済崩壊以降もマクロの生産性は上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下し続けている。

＜就業者一人当たり＞ 実質GDPと実質賃金指数の推移



(出所)内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より連合作成
 (注1)1997年第1四半期の値を100として指数化
 (注2)数値は当該四半期を含め前四期の移動平均値を使用
 (注3)1980年～1993年のGDPは2011年基準支出側GDP系列簡易過渡を使用

＜時間当たり＞ 労働生産性と賃金の推移(実質ベース)

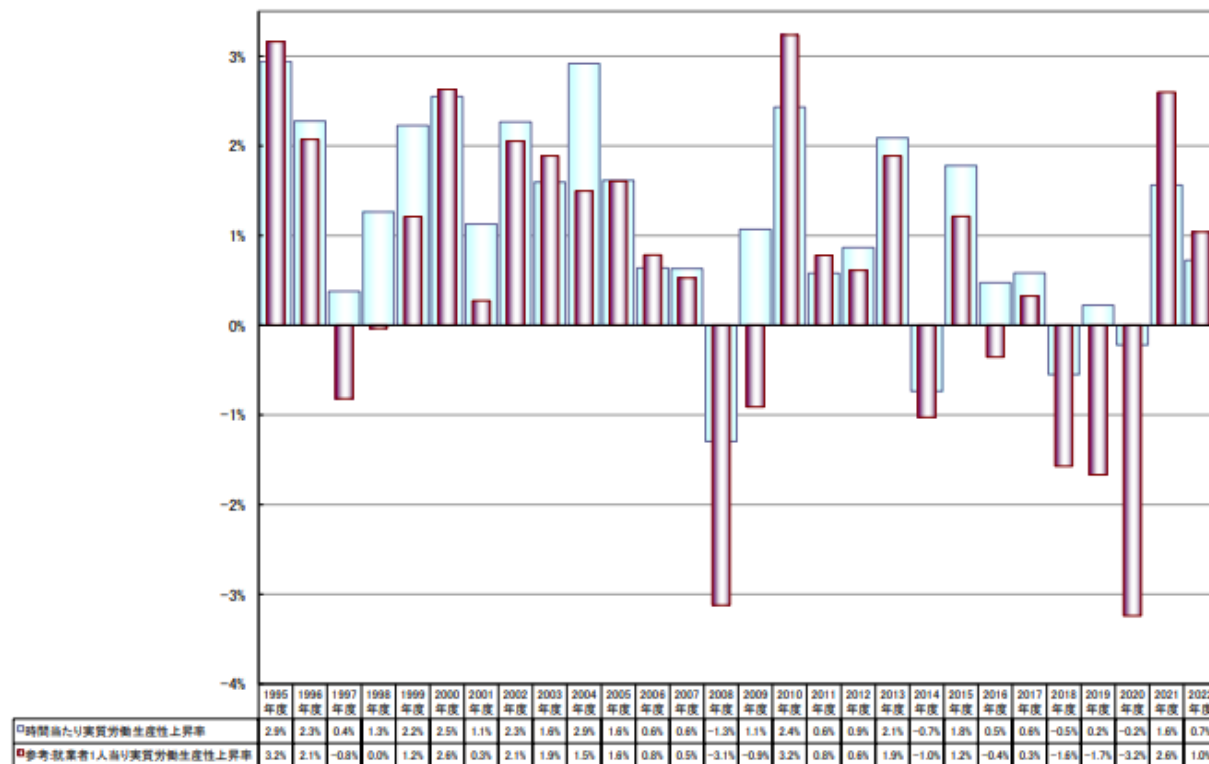


(年)

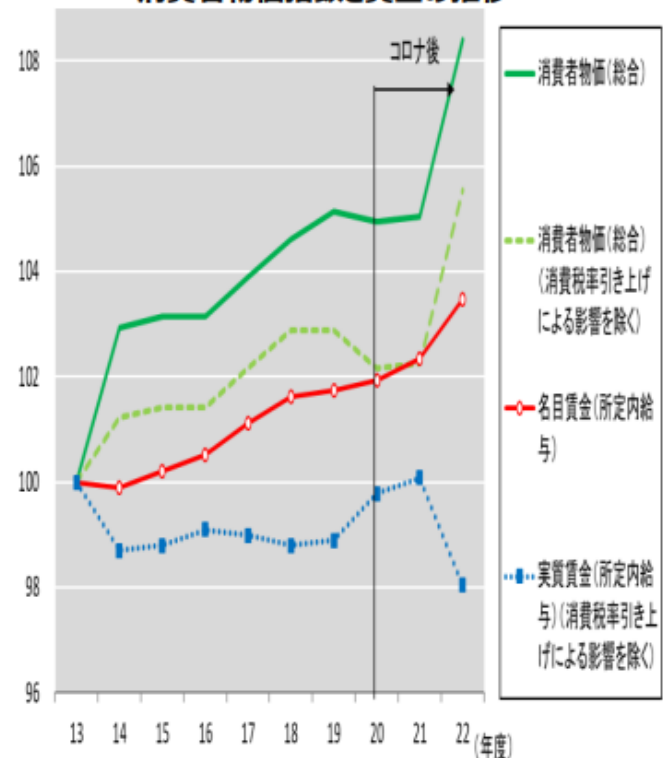
(出所)内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」をもとに日本生産性本部作成。
 (注)それぞれの指数は2013年を100として指数化。暦年ベース。

○2021年度に続き2022年度も時間当たり実質労働生産性上昇率はプラスに転じている。

時間当たり実質労働生産性上昇率と就業者1人当たり実質労働生産性上昇率の推移



(2013年度=100) 消費者物価指数と賃金の推移



(出所)内閣府「国民経済計算年次推計」厚生労働省「毎月勤労統計」総務省「労働力調査」をもとに日本生産性本部作成(2023.8.28)

(注)国民経済計算については、GDP2022年度値を「2023年4-6月期・1次速報(2023(令和5)年8月15日公表)」をもとに計算。当該数値は、速報公表ごとに改定される旨留意されたい。

(出所)総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

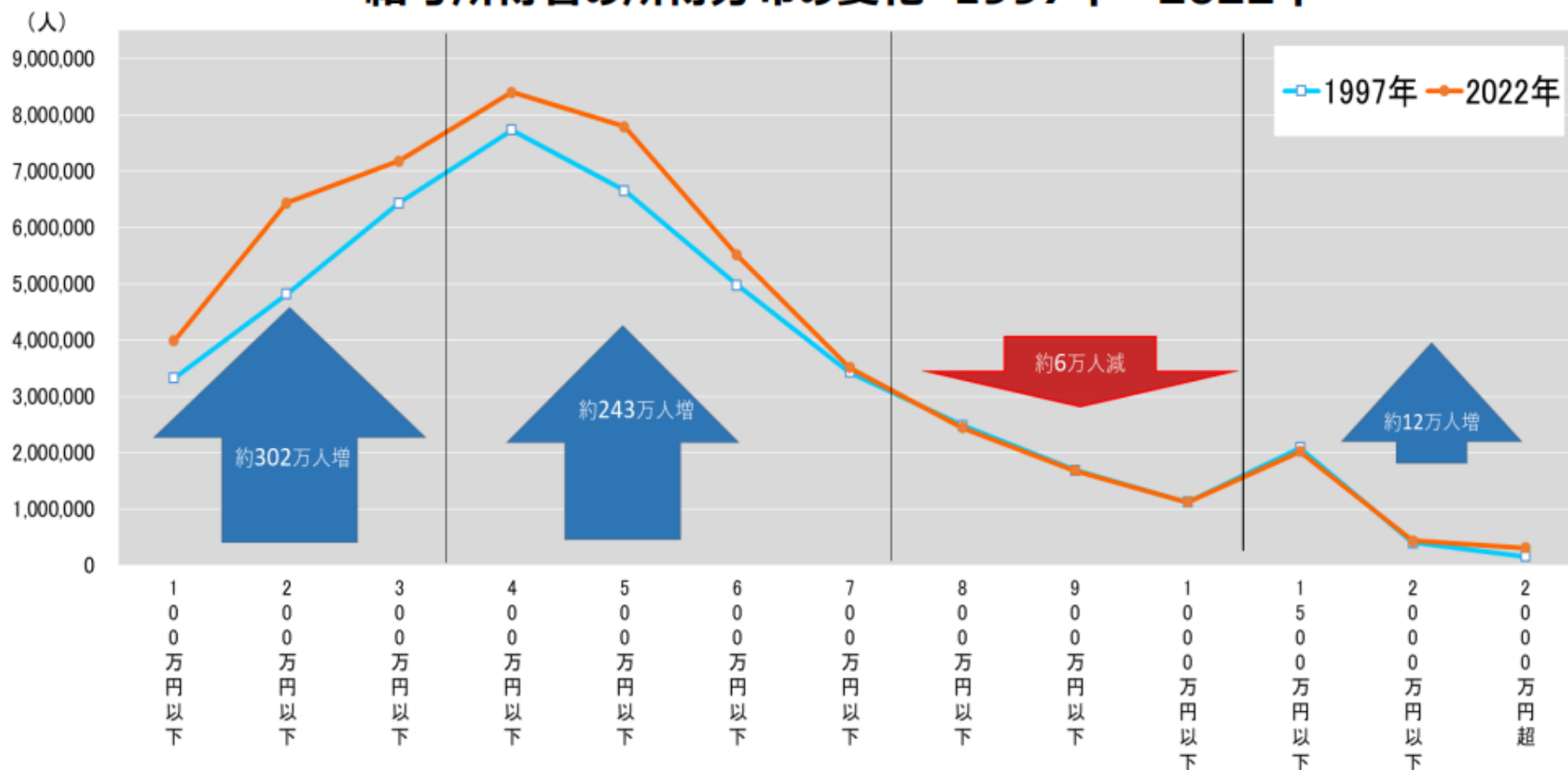
(注)消費税率引き上げによる影響は2014年度以降1.7%、2019年度以降1% (2019年10月増税のため2019年度は0.5%)で試算

情勢のポイント3-① 低所得層が増え、中間層が減り、所得格差は拡大している。



○中期的にみると、低所得層が増え、中間層が減り、所得格差は拡大している。

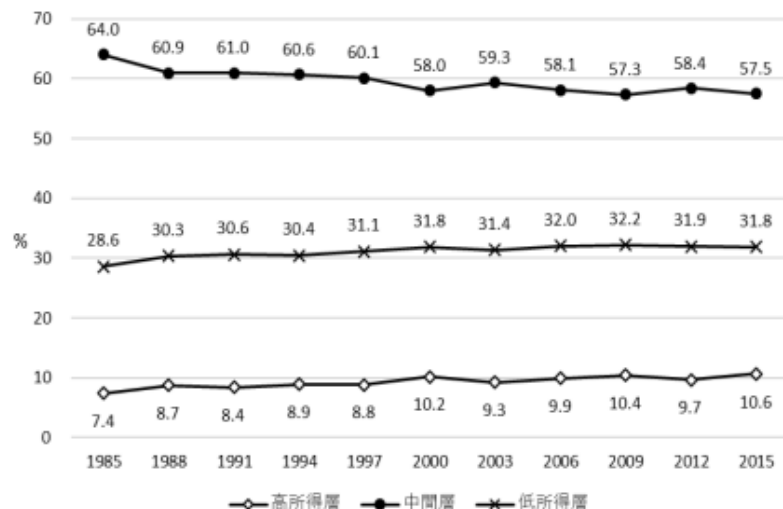
給与所得者の所得分布の変化 1997年→2022年



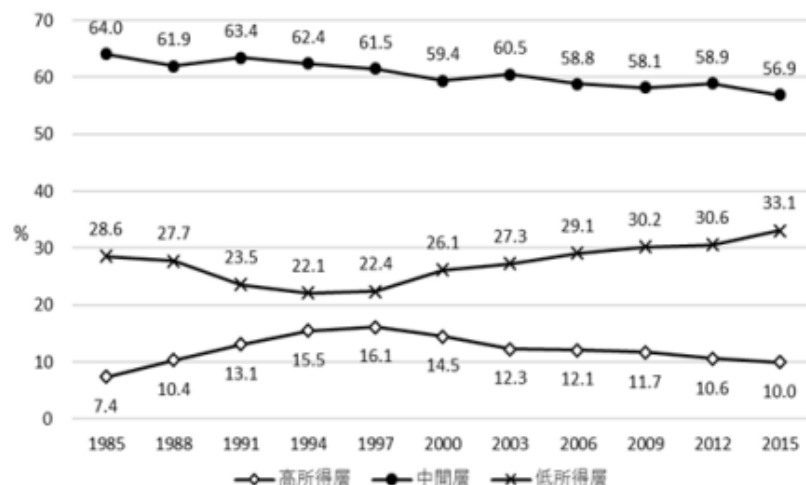
出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」

中間層の推移（国民生活基礎調査1985－2015）

所得域を各年で設定した場合



1985年の所得域で固定した場合



• 中間層の縮小

85年：64.0%、00年：58.0%、15年：57.5%

• 中間層の縮小

85年：64.0%、00年：59.4%、15年：56.9%

(出所)：田中聡一郎 (2020)「日本の中間層の推移：国民生活基礎調査 (1985-2015) に基づく推計」

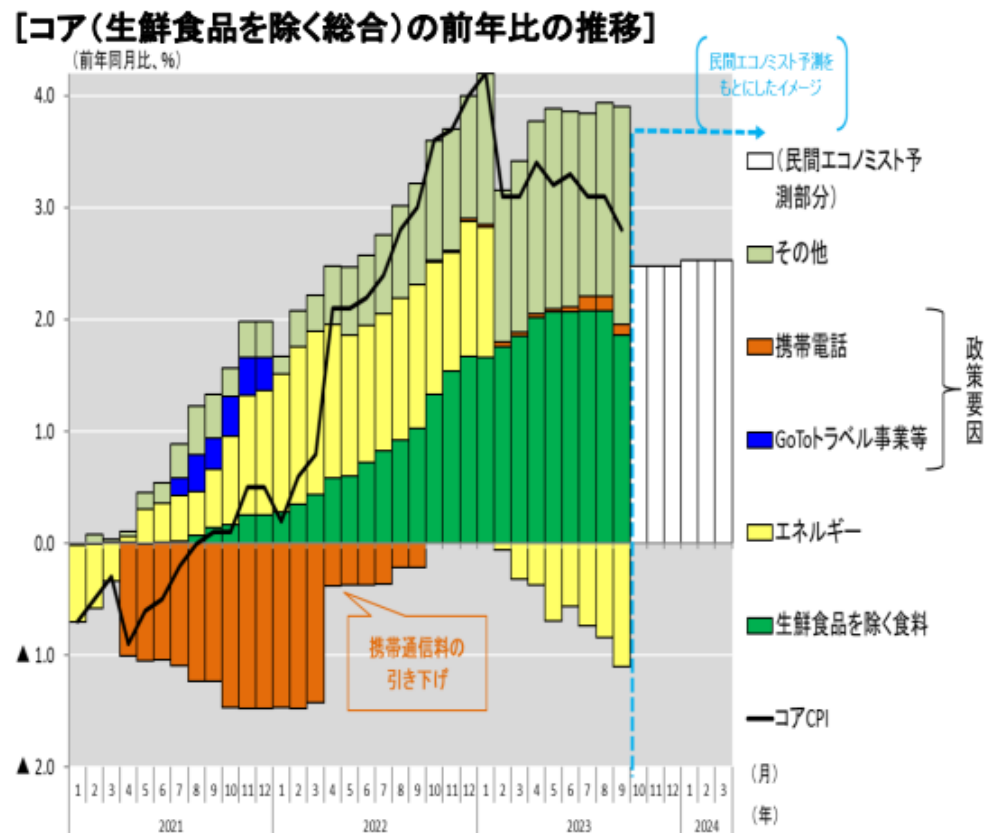
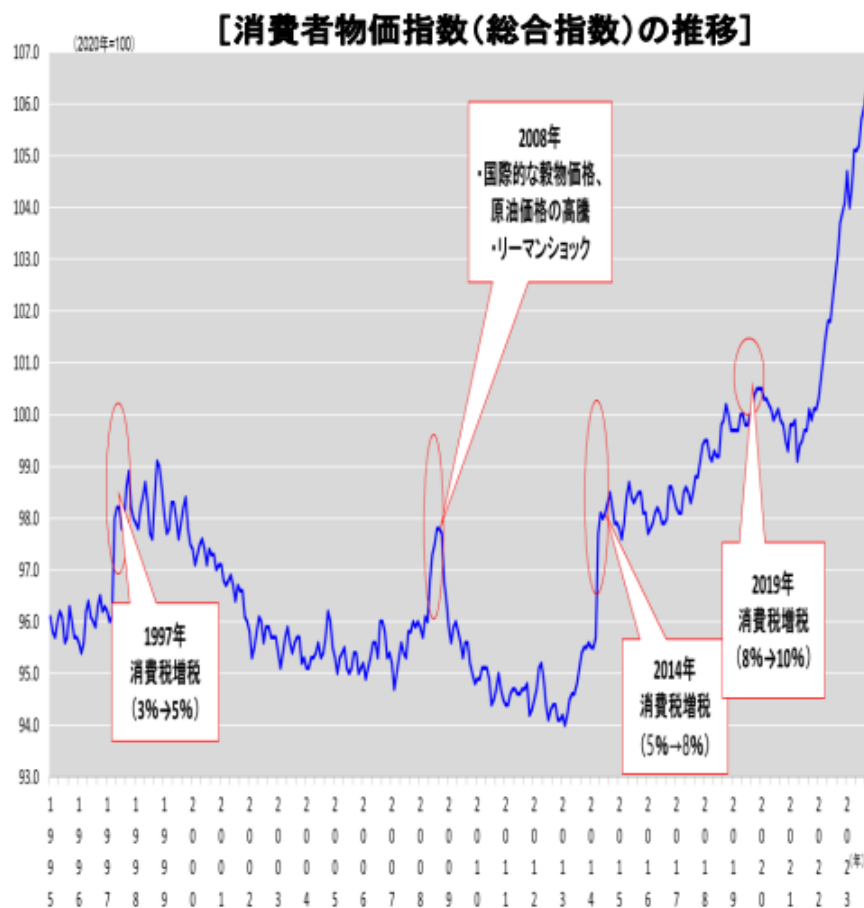
厚生労働行政推進調査事業費補助金『高齢期を中心とした生活・就労の実態調査』令和元年度総括・分担研究報告書

(注)： 中間層の所得域は、等価可処分所得の中位所得の75%（下限）～200%（上限）

情勢のポイント4-① 家計を直撃する物価高



- 2022年度の消費者物価上昇率は総合で3.2、コア(生鮮食品を除く総合)で3.0
- 2023年度はコア(生鮮食品を除く総合)で2.76%の見通し



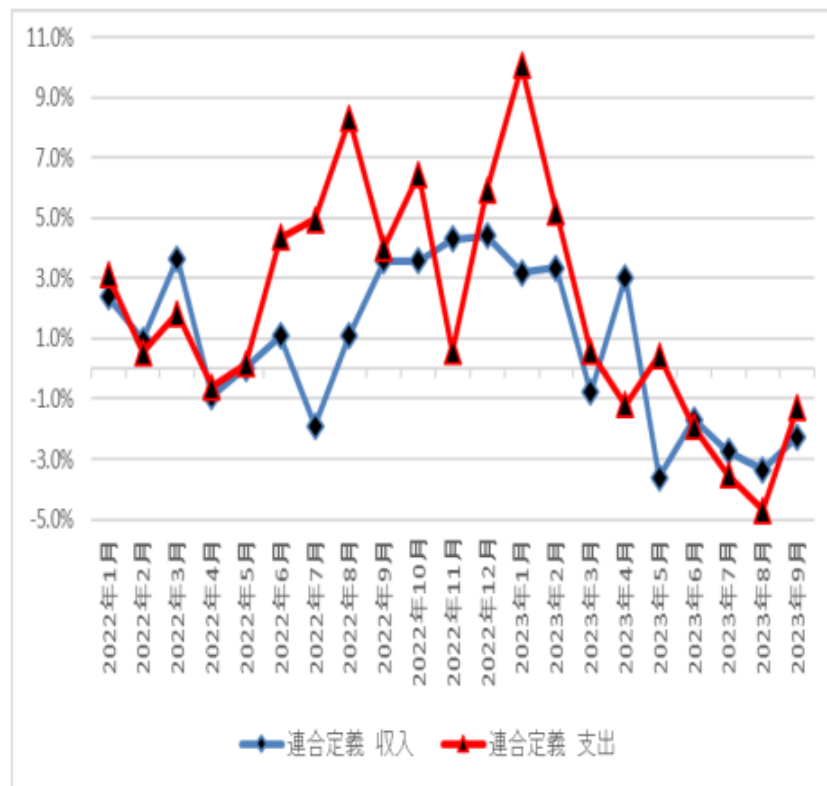
(出所) 総務省「消費者物価指数」、日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(10月調査(10/11公表))により作成。

(注1) コアCPIとは消費者物価指数(CPI)のうち、すべての対象商品によって算出される「総合指数」から生鮮食品を除いて計算された指数

(注2) 政策要因は4月以降の携帯電話料およびGoToトラベルキャンペーン等の影響を合わせた値

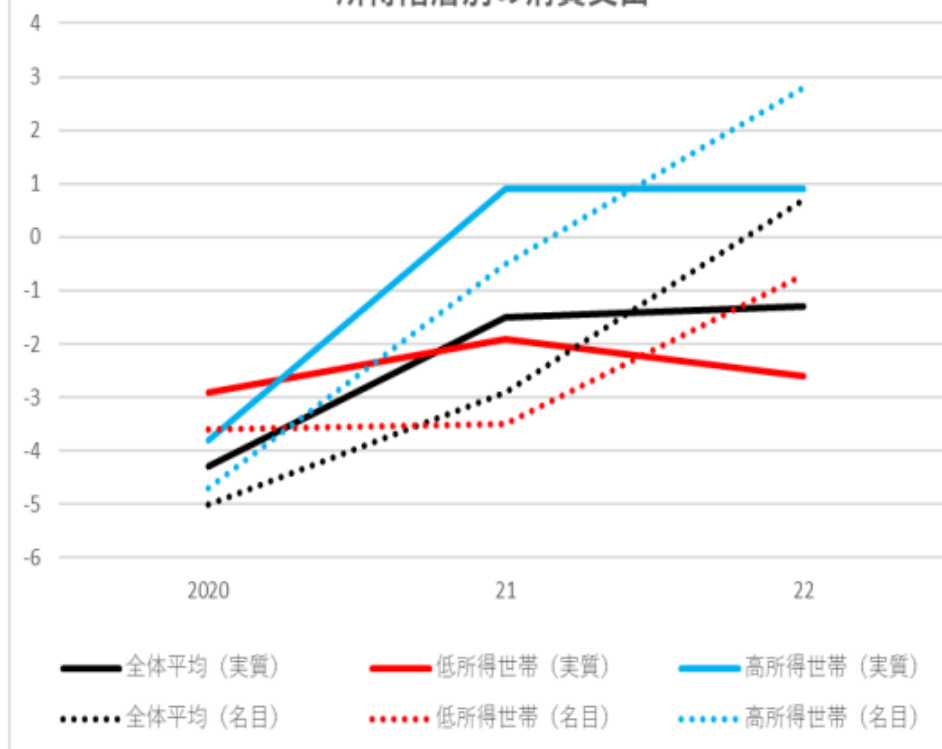
- 2023年度に入り消費はマイナスに転じている。
- 低所得層ほどマイナス幅が大きい。

勤労世帯の家計収支(対前年同月比)



(出所)総務省統計局「家計調査:家計収支編(二人以上の世帯)」より連合作成
 (注)「連合定義 収入」:「勤め先収入」「社会保障給付」「特別収入」の合計
 「連合定義 支出」:「消費支出」「非消費支出税(社会保障料)」「保険料」「土地家屋借金返済」「他の借金返済」に「クレジット購入借入金純減」を
 プラスにした数値の合計

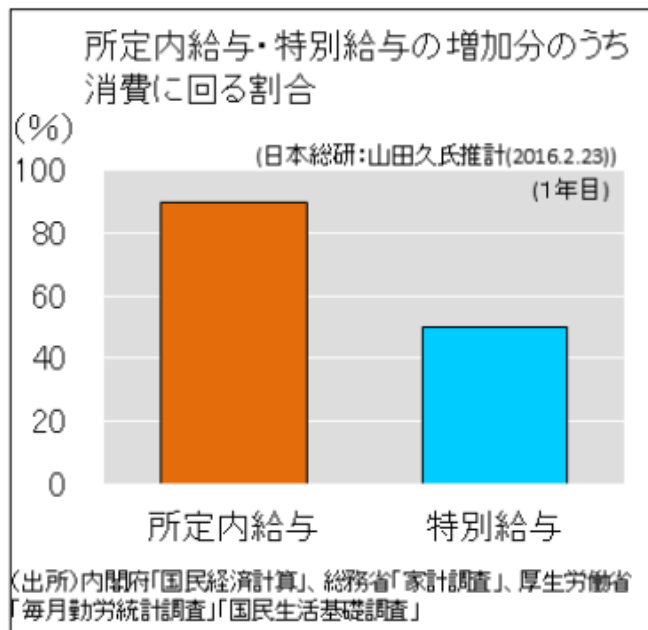
所得階層別の消費支出



(出所)総務省「家計調査」から内閣府作成
 (注)低所得世帯は年収第一分位と第二分位
 高所得世帯は年収第四分位と第五分位

- 消費を回復・増加させるには、将来不安、雇用不安の払しょくをはかり、所得を増やしていく必要がある。
- 給付金等は低所得層中心に短期的効果はあるものの、底上げ・底支え・格差是正により恒常所得を増やしていくことが王道である。

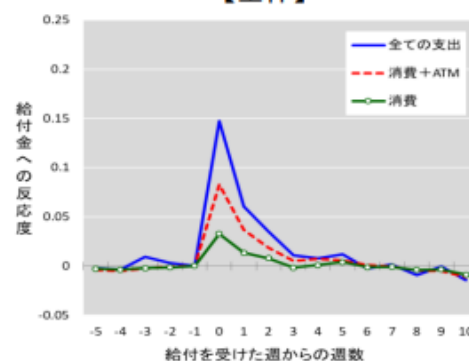
【日本総研「賃上げをめぐる5つの論点と2016 年春闘の課題～未来志向で賃上げ・成長戦略・労働市場改革の合意を～」(2016.2.23)より】



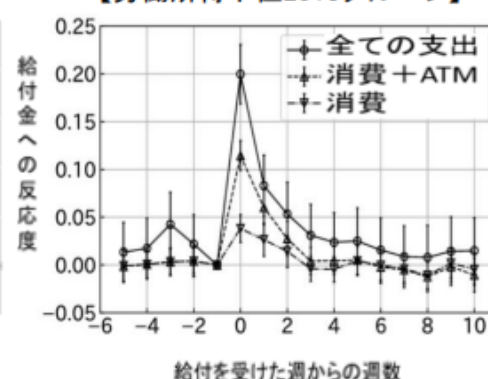
【論文「Who Spent Their COVID-19 Stimulus Payment? Evidence from Personal Finance Software in Japan」(2021.6.24)より】

特別定額給付金への消費の反応

【全体】



【労働所得下位25%グループ】



(出所) Money Forward Lab 研究員 兼田充氏、早稲田大学政治経済学術院准教授 久保田荘氏、クイーンズランド大学シニアレクチャー 田中聡史氏「Who Spent Their COVID-19 Stimulus Payment? Evidence from Personal Finance Software in Japan」(2021.6.24) 」

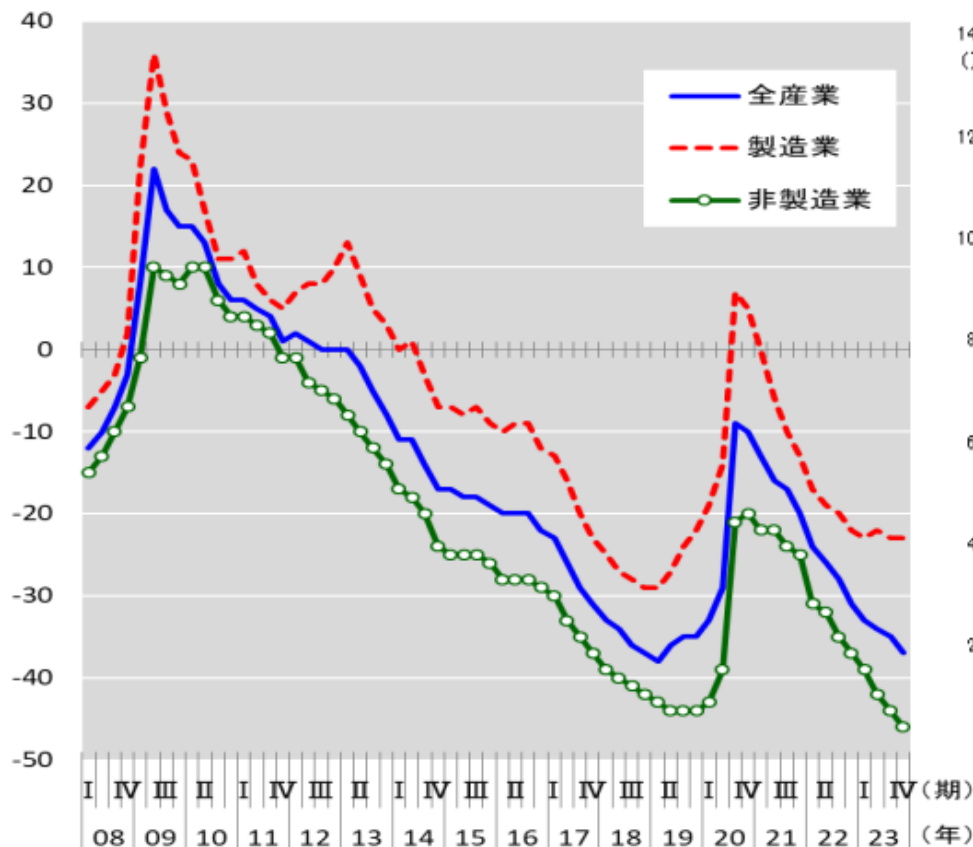
(注) 上記論文は特別定額給付金についての統計的な分析結果をまとめたもので、特定の政策を肯定・否定するものではない。

- ・特別定額給付金10万円が支給された週から数週間にわたり消費が増加した。また定義によるが、給付金のうち6%～27%が消費として利用された。
- ・労働所得の低い家計は、他の家計に比べ多くの給付金を消費として利用した。

○人手不足の傾向が加速している。

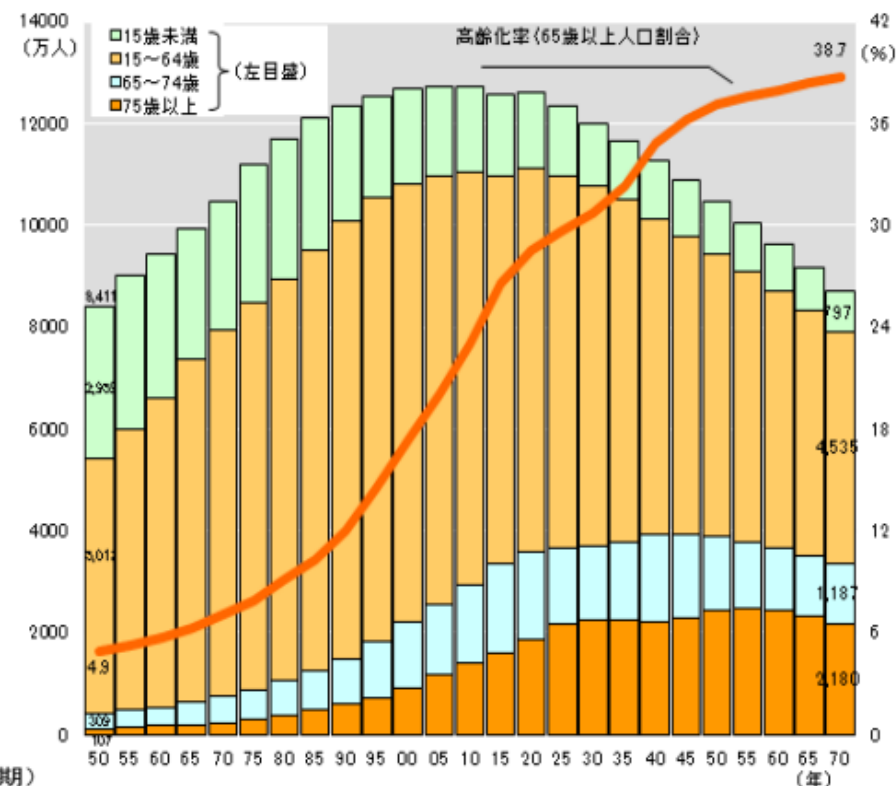
- ・(短期) 足下・先行きともに不足感は緩やかに上昇している。
- ・(中長期) 人口減少のトレンドにあり、この10年間は労働力率を高めながら労働力を確保している状況。
これからは一層、多様な人が働きやすい環境を整備することが求められる。

<雇用人員D.I.の推移(予測)>



(出所) 日本銀行「短観」

【日本の人口の年次推移と将来推計】



資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
(注) 1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

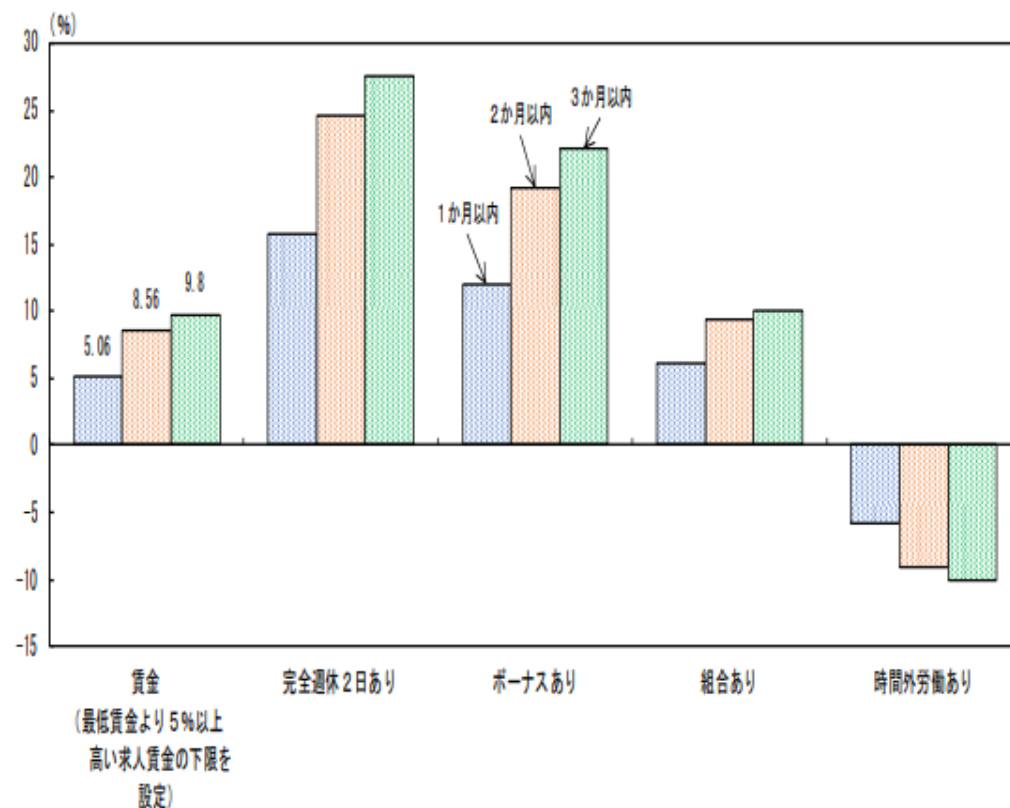
○コロナ禍でも労働市場における募集賃金は上昇している。
・71職種中51の職種は3年連続で上昇。

ハローワークにおける職種別の求人賃金 一般基本給・賞与等の額（時給換算）

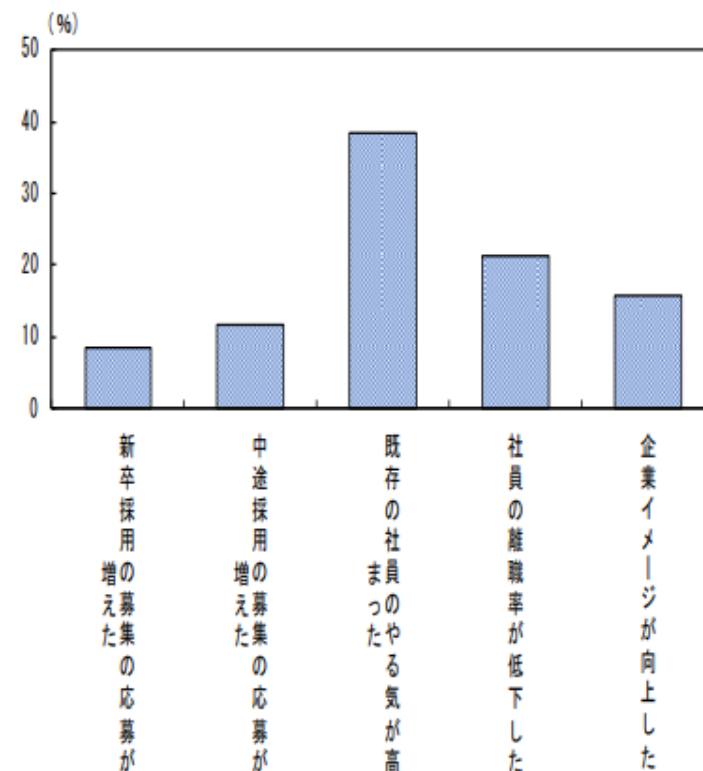
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
職業計	1,175	1,187	1,196	1,218	↑	25一般事務員	1,041	1,047	1,058	1,075	↑	52金属材料製造等	1,095	1,109	1,113	1,132	↑
01管理的公務員	1,113	1,222	1,232	1,193		26会計事務員	1,150	1,159	1,172	1,189	↑	54製品製造・加工処理	1,022	1,034	1,046	1,067	↑
02法人・団体の役員	1,552	1,777	1,844	1,892	↑	27生産関連事務員	1,126	1,131	1,130	1,144		57機械組立の職業	1,066	1,084	1,080	1,100	
03法人・団体の管理職員	1,531	1,526	1,535	1,559		28営業・販売関連事務員	1,151	1,146	1,157	1,173		60機械整備・修理の職業	1,111	1,122	1,135	1,152	↑
04その他の管理的職業	1,314	1,347	1,409	1,437	↑	29外勤事務員	1,111	1,090	1,081	1,091		61製品検査（金属）	1,043	1,053	1,058	1,081	↑
05研究者	1,262	1,236	1,277	1,268		30運輸・郵便事務	1,203	1,206	1,215	1,215		62製品検査（金属除く）	1,008	1,026	1,028	1,057	↑
06農林水産技術者	1,063	1,075	1,050	1,095		31事務用機器操作の職業	1,067	1,073	1,083	1,114	↑	63機械検査の職業	1,064	1,085	1,087	1,105	↑
07開発技術者	1,235	1,248	1,254	1,267	↑	32商品販売の職業	1,109	1,116	1,124	1,151	↑	64生産関連・生産類似	1,136	1,148	1,156	1,177	↑
08製造技術者	1,246	1,252	1,252	1,261		33販売類似の職業	1,267	1,272	1,288	1,296	↑	65鉄道運転の職業	979	974	953	951	
09建築・土木技術者等	1,408	1,427	1,444	1,459	↑	34営業の職業	1,238	1,244	1,258	1,278	↑	66自動車運転の職業	1,245	1,250	1,262	1,277	↑
10情報処理・通信技術者	1,310	1,340	1,369	1,389	↑	35家庭生活支援サービス	1,113	1,098	1,136	1,189	↑	67船舶・航空機運転	1,313	1,376	1,358	1,353	
11その他の技術者	1,218	1,228	1,233	1,250	↑	36介護サービスの職業	1,073	1,087	1,100	1,136	↑	68その他の輸送の職業	1,116	1,127	1,137	1,156	↑
12医師、薬剤師等	1,811	1,813	1,839	1,862	↑	37保健医療サービス	958	963	976	999	↑	69定置・建設機械運転	1,228	1,243	1,247	1,258	↑
13保健師、助産師等	1,283	1,292	1,307	1,328	↑	38生活衛生サービス	1,156	1,181	1,192	1,226	↑	70建設躯体工事の職業	1,287	1,292	1,304	1,318	↑
14医療技術者	1,278	1,285	1,294	1,309	↑	39飲食調理の職業	1,157	1,141	1,161	1,200		71建設の職業	1,206	1,212	1,221	1,245	↑
15その他の保健医療	1,144	1,148	1,162	1,182	↑	40接客・給仕の職業	1,239	1,206	1,212	1,242		72電気工事の職業	1,161	1,174	1,185	1,207	↑
16社会福祉の専門的職業	1,173	1,185	1,201	1,230	↑	41居住施設・ビルの管理	1,137	1,157	1,166	1,172	↑	73土木の職業	1,215	1,226	1,237	1,258	↑
17法務の職業	1,326	1,330	1,342	1,369	↑	42その他のサービス	1,082	1,090	1,104	1,129	↑	74探掘の職業	1,190	1,208	1,202	1,234	↑
18経営・金融等の職業	1,322	1,341	1,354	1,360	↑	45その他の保安職業	1,048	1,064	1,077	1,091	↑	75運搬の職業	1,130	1,136	1,143	1,169	↑
19教育の職業	1,165	1,157	1,175	1,193		46農業の職業	1,072	1,083	1,097	1,119	↑	76清掃の職業	1,071	1,086	1,099	1,121	↑
20宗教家	1,165	1,200	1,275	1,208		47林業の職業	1,107	1,120	1,135	1,156	↑	77包装の職業	969	982	1,001	1,027	↑
21著述家、記者、編集者	1,192	1,190	1,204	1,218		48漁業の職業	1,115	1,136	1,158	1,175	↑	78その他の運搬等の職業	1,073	1,088	1,102	1,121	↑
22美術家、デザイナー等	1,155	1,161	1,171	1,195	↑	49生産設備（金属）	1,069	1,073	1,091	1,111	↑						
23音楽家、舞台芸術家	1,159	1,173	1,165	1,185		50生産設備（金属除く）	1,057	1,076	1,080	1,103	↑						
24その他の専門的職業	1,188	1,187	1,194	1,212		51生産設備（機械）	1,071	1,076	1,094	1,112	↑						

（出所）厚生労働省「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）」

求人条件による被紹介状況への影響(フルタイム)



賃上げの効果(企業)



出所:厚生労働省行政記録情報(職業紹介)より厚生労働省作成

出所:(独)労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」(2022年)より厚生労働省作成

【売上高と経常利益の見直し】

(前年同期比・%)

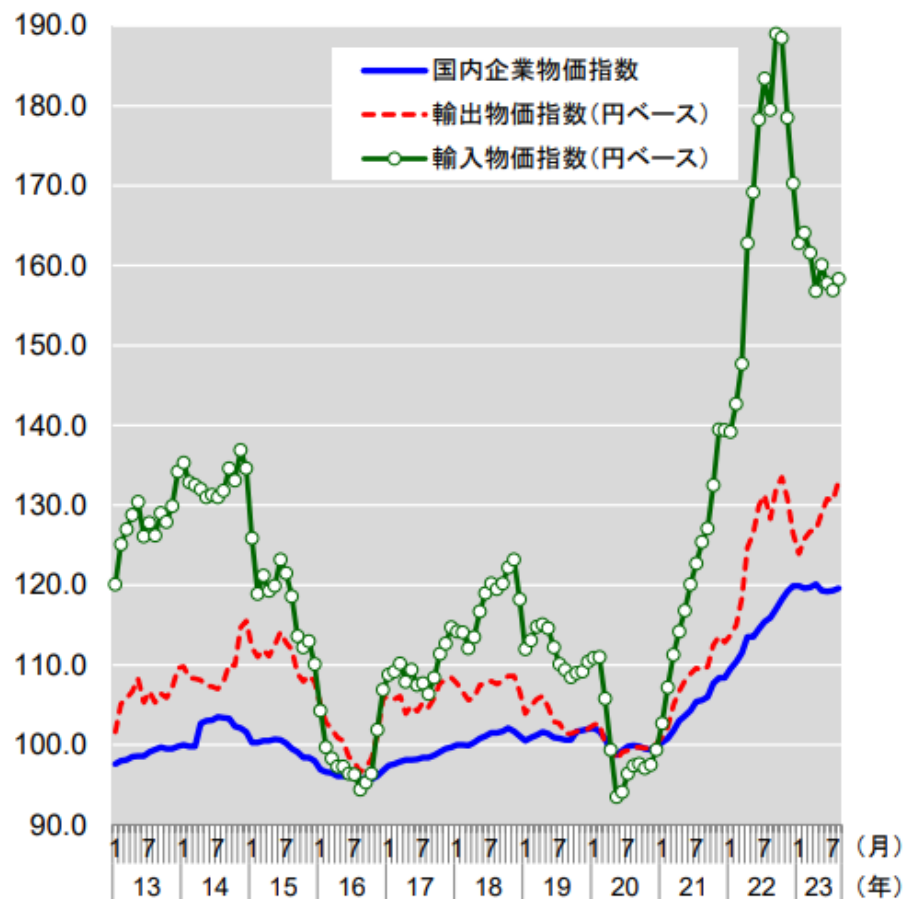
		売上高				経常利益			
		2022/上期	2022/下期	2023上期 (計画)	2023/下期 (計画)	2022/上期	2022/下期	2023上期 (計画)	2023/下期 (計画)
大企業	製造業	12.5	10.2	1.7	2.5	30.0	-7.3	-12.1	5.2
	国内	9.2	8.8	2.6	2.2	13.2	-41.4	-23.9	16.5
	輸出	19.4	13.1	-0.1	3.2	39.6	11.1	-6.6	1.9
	非製造業	12.5	8.0	2.1	1.1	37.6	28.0	5.6	-7.3
	全産業	12.5	8.9	1.9	1.7	33.2	8.2	-4.4	-1.3
中堅企業	製造業	8.9	7.2	1.7	2.7	4.6	-11.7	-15.9	12.0
	非製造業	7.5	6.8	4.1	2.5	28.5	10.9	3.1	-4.6
	全産業	7.9	6.9	3.5	2.5	18.0	3.4	-4.3	0.1
中小企業	製造業	6.3	5.9	2.4	1.8	-2.4	-12.9	-11.7	7.3
	非製造業	6.0	6.0	2.8	-0.6	14.7	4.2	5.1	-6.4
	全産業	6.1	6.0	2.7	-0.1	9.3	0.0	0.3	-3.4
全規模合計	製造業	10.8	9.0	1.8	2.4	24.0	-8.4	-12.4	6.2
	非製造業	9.2	7.1	2.8	0.9	31.1	18.2	5.1	-6.6
	全産業	9.8	7.7	2.5	1.4	27.4	5.9	-3.8	-1.5

(出所) 日本銀行「短観」 (2023年9月調査)

○輸入物価の上昇は峠を越えたが、価格転嫁は道半ばである。

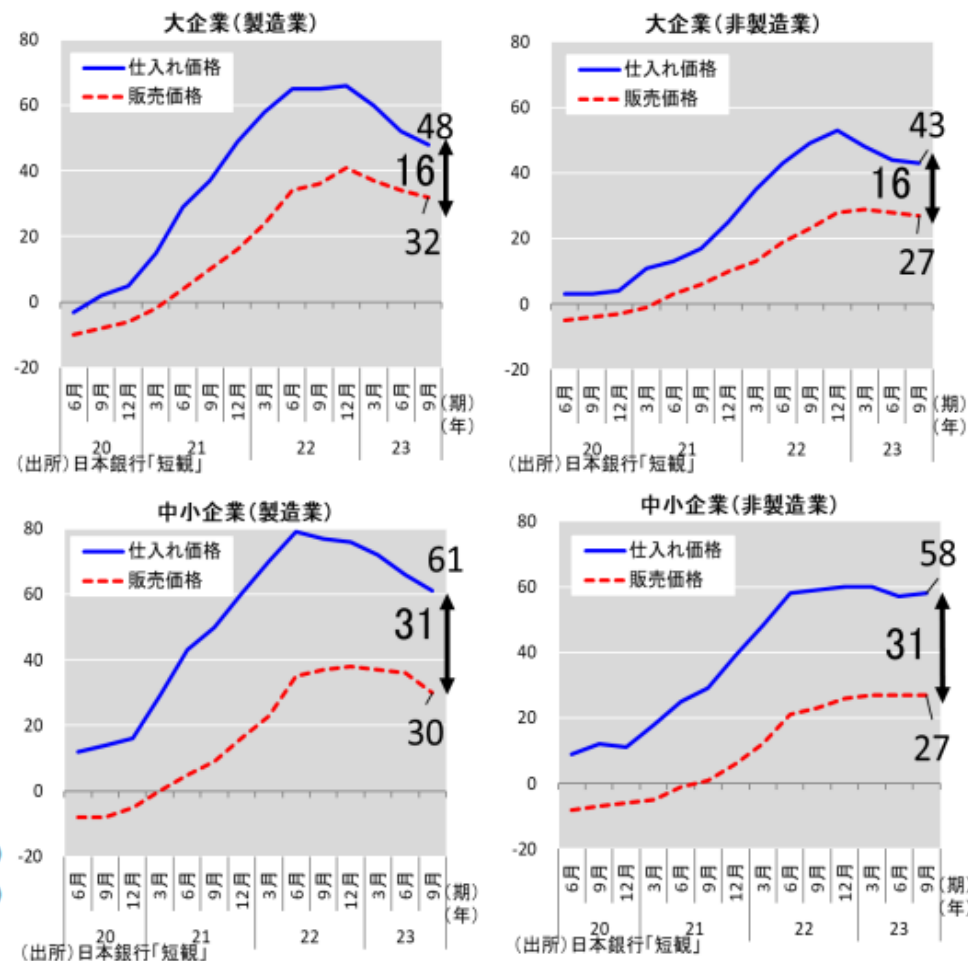
〔企業物価指数の推移〕

(2020年=100)



(出所) 日本銀行「企業物価指数」

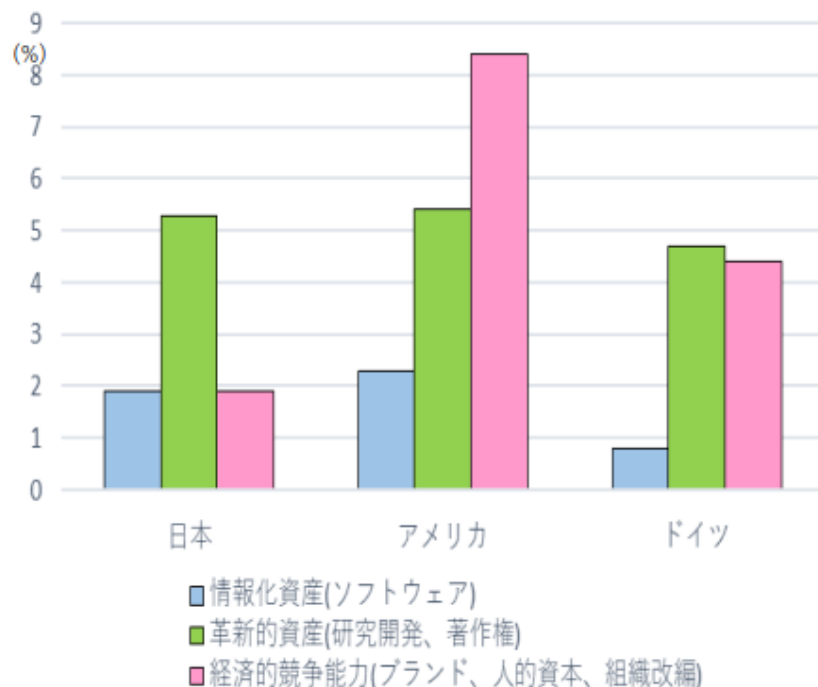
〔価格転嫁の状況〕



注) 上記は「上昇」「下落」のD.I.(各種判断を指数化したもの)

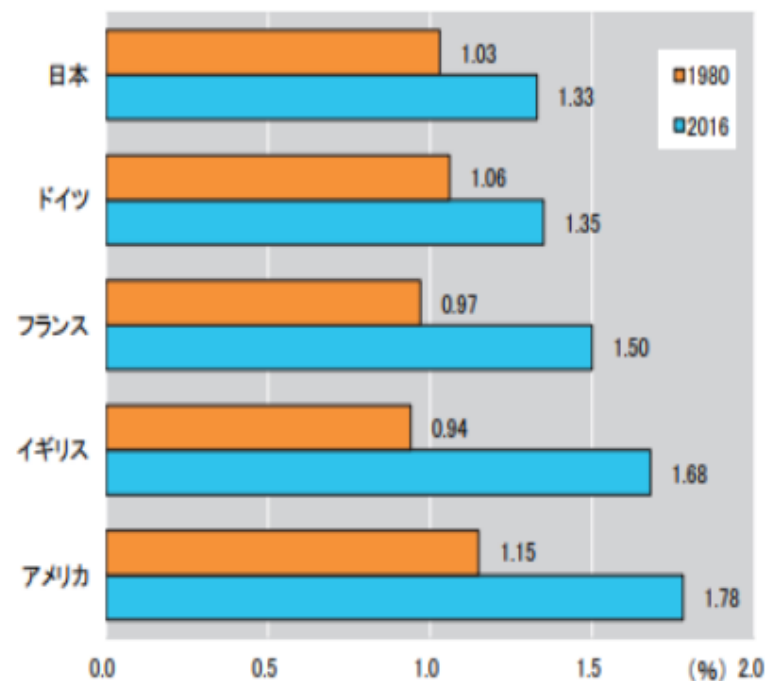
- 日本企業は高付加価へのシフトに後れをとっている。
- その要因の1つが、人への投資の不足である。

無形資産の国際比較（GDP比）



（出所）OECD統計、EU KLEMSから内閣府作成

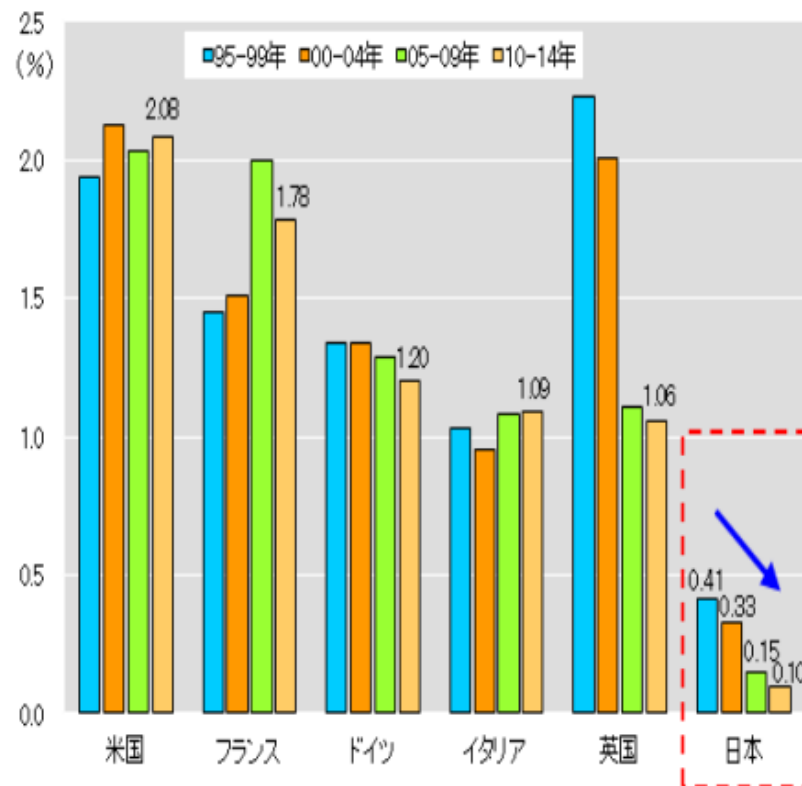
【マークアップ率の国際比較】



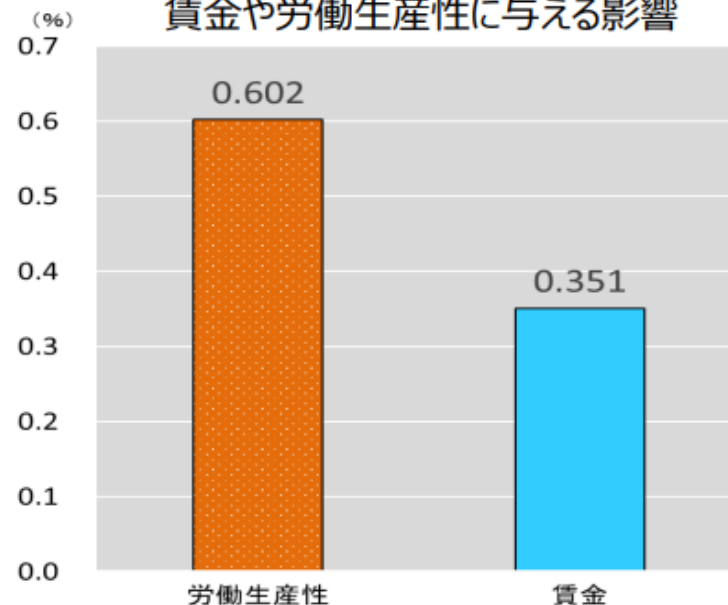
注：マークアップ率とは、製造コストの何倍の価格で販売できているかをみるもの
 出所：Jan De Loecker and Jan Eeckhout (2018) "Global Market Power", NBER Working Paper No. 24768より中小企業庁作成

- 日本のGDPに占める企業の能力開発費の割合は、他国より低く、低下傾向にある。
- 英国の経済学者の分析によると、産業内で教育訓練を受けた従業員の割合が1%ポイント増加すると、同じ産業内で労働者一人当たりの労働生産性が0.6%、労働者一人当たりの平均賃金が0.35%上昇する効果がある

GDPに占める企業の能力開発費割合の国際比較



教育訓練を受けた従業員数の1%ポイントの増加が賃金や労働生産性に与える影響



出所) Dearden, L., Reed, H., Van Reenen, J., 2006. The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. Oxford Bulletin of Economics and Statistics 68 (4), 397-421.

注) Annual Census of Productionによる1984年から1996年までのサービス業を除く業種(小分類)別の資本ストック、労働力、産出量のデータを用いている。教育訓練の情報については、UK Labour Force Surveyにおいて、「過去4週間のうちに、現在就いている仕事又は将来就く予定の仕事に関する教育訓練を受けたことがある」と回答した業種別の労働者の割合を用いている。

出所) 内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース、INTAN-Invest databaseを利用して学習院大学経済学部宮川努教授が推計したデータより連合作成

情勢のポイント7-① 要求状況・妥結進捗状況の推移



○2014年から賃上げの流れをつくり、継続してきた。

- ・2023年は30年ぶりの賃上げ水準が実現し、新たなステージに移行する兆しがある
- ・底上げ、底支え、格差是正の取り組みを強化し、分配構造の転換につながり得る賃上げをめざす必要がある。

	2014第7回 (7/3公表)		2015第7回 (7/2公表)		2016第7回 (7/5公表)		2017第7回 (7/5公表)		2018第7回 (7/6公表)		2019第7回 (7/5公表)		2020第7回 (7/6公表)		2021第7回 (7/5公表)		2022第7回 (7/5公表)		2023第7回 (7/5公表)	
	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
集計組合 計	8,789		8,765		8,656		8,161		8,166		8,043		8,045		7,929		7,863		7,848	
要求を提出（賃金に限らず全ての要求）	7,281	82.8 %	7,408	84.5 %	7,050	81.4 %	6,956	85.2 %	6,999	85.7 %	6,839	85.0 %	6,742	83.8 %	6,558	82.7 %	6,596	83.9 %	6,626	84.4 %
うち、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求	-	-	-	-	5,846	67.5 %	5,633	69.0 %	5,877	72.0 %	5,540	68.9 %	5,376	66.8 %	5,920	74.7 %	5,361	68.2 %	5,613	71.5 %
要求検討中・要求状況不明	1,508	17.2 %	1,357	15.5 %	1,606	18.6 %	1,205	14.8 %	1,167	14.3 %	1,204	15.0 %	1,303	16.2 %	1,371	17.3 %	1,267	16.1 %	1,222	15.6 %
妥結済組合（月例賃金改善限定）	5,906		6,031		4,099		4,398		5,273		5,085		4,773		4,771		5,071		5,463	
賃金改善分獲得	2,386	40.4 %	2,197	36.4 %	1,123	27.4 %	1,300	29.6 %	2,010	38.1 %	1,896	37.3 %	1,636	34.3 %	1,277	26.8 %	2,021	39.9 %	2,909	53.2 %
定昇相当分確保のみ（協約確定含む）	1,583	26.8 %	1,163	19.3 %	727	17.7 %	805	18.3 %	798	15.1 %	875	17.2 %	1,187	24.9 %	1,505	31.5 %	987	19.5 %	333	6.1 %
定昇相当分確保未達成	160	2.7 %	146	2.4 %	53	1.3 %	8	0.2 %	30	0.6 %	26	0.5 %	14	0.3 %	71	1.5 %	23	0.5 %	6	0.1 %
確認中	1,777	30.1 %	2,525	41.9 %	2,196	53.6 %	2,285	52.0 %	2,435	46.2 %	2,288	45.0 %	1,936	40.6 %	1,918	40.2 %	2,040	40.2 %	2,215	40.5 %

【注1】 2017から月例賃金改善（定昇維持含む）要求に限定して妥結進捗状況を集計するよう変更したに伴い、2016については同じ方法で全て再計算しているが、2015および2014は月例賃金改善（定昇維持含む）要求に限定せず妥結進捗状況を集計した値であり単純比較はできない。

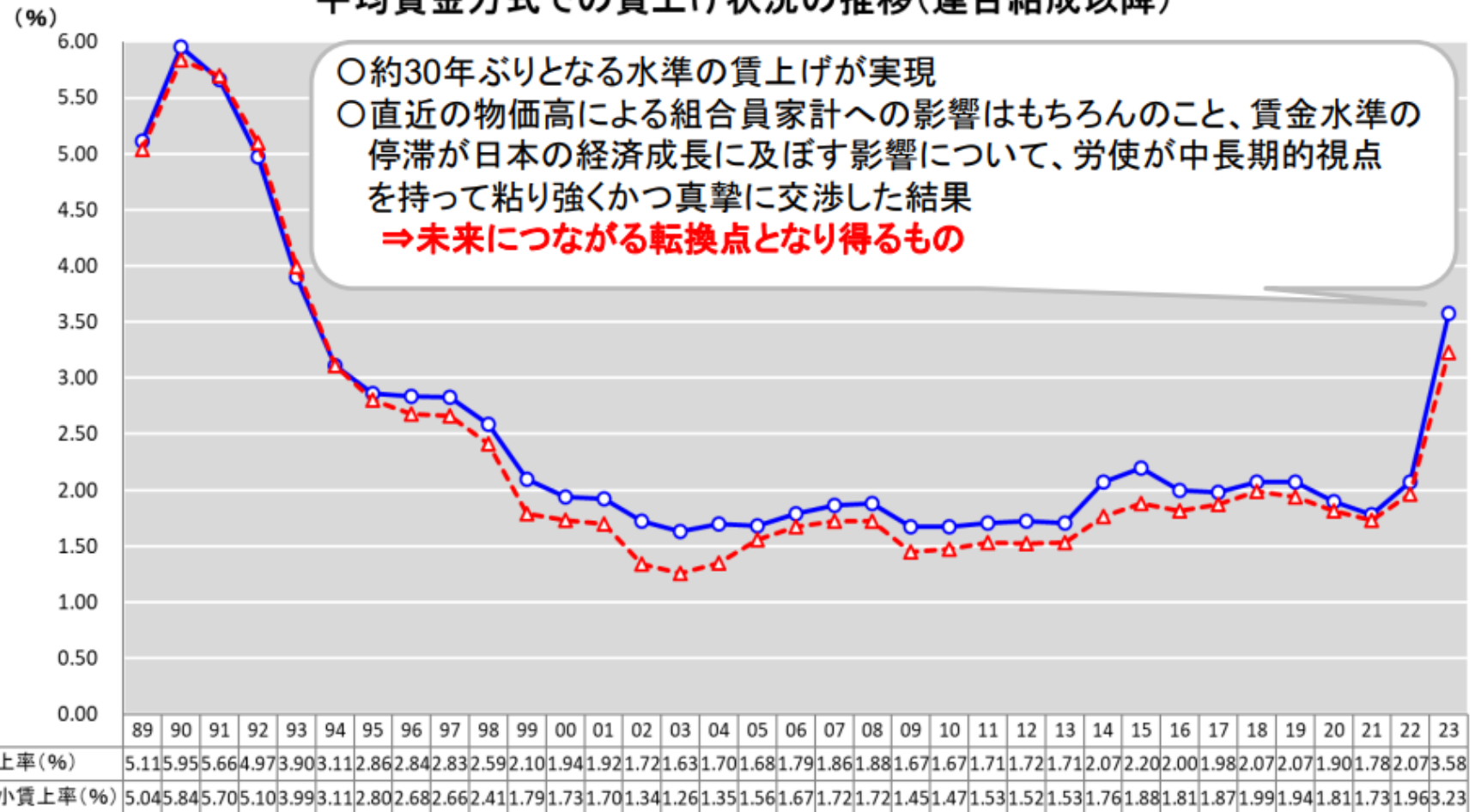
【注2】 率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

	2014第7回 (7/3公表)		2015第7回 (7/2公表)		2016第7回 (7/5公表)		2017第7回 (7/5公表)		2018第7回 (7/6公表)		2019第7回 (7/5公表)		2020第7回 (7/6公表)		2021第7回 (7/5公表)		2022第7回 (7/5公表)		2023第7回 (7/5公表)	
平均賃金方式	定昇相当込み賃上げ計		定昇相当込み賃上げ計		定昇相当込み賃上げ計		定昇相当込み賃上げ計		定昇相当込み賃上げ計		定昇相当込み賃上げ計		定昇相当込み賃上げ計		定昇相当込み賃上げ計		定昇相当込み賃上げ計		定昇相当込み賃上げ計	
	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率
	5,928	2.07 %	6,354	2.20 %	5,779	2.00 %	5,712	1.98 %	5,934	2.07 %	5,997	2.07 %	5,506	1.90 %	5,180	1.78 %	6,004	2.07 %	10,560	3.58 %
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
300人未満 計	4,197	1.76 %	4,547	1.88 %	4,340	1.81 %	4,490	1.87 %	4,840	1.99 %	4,765	1.94 %	4,464	1.81 %	4,288	1.73 %	4,843	1.96 %	8,021	3.23 %
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
～99人	-	- %	-	- %	3,749	1.68 %	3,951	1.75 %	4,219	1.86 %	4,288	1.87 %	4,065	1.76 %	3,843	1.65 %	4,387	1.89 %	6,867	2.94 %
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
100～299人	-	- %	-	- %	4,585	1.85 %	4,705	1.91 %	5,083	2.03 %	4,949	1.97 %	4,605	1.82 %	4,457	1.75 %	5,010	1.98 %	8,451	3.32 %
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
300人以上 計	6,217	2.12 %	6,675	2.24 %	6,018	2.03 %	5,909	1.99 %	6,111	2.08 %	6,199	2.09 %	5,663	1.91 %	5,321	1.79 %	6,183	2.09 %	10,957	3.64 %
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
300～999人	-	- %	-	- %	5,146	1.93 %	5,117	1.92 %	5,493	2.03 %	5,369	1.98 %	5,085	1.88 %	4,872	1.81 %	5,395	2.00 %	9,389	3.44 %
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
1,000人～	-	- %	-	- %	6,256	2.05 %	6,125	2.01 %	6,287	2.09 %	6,430	2.12 %	5,817	1.92 %	5,439	1.78 %	6,396	2.12 %	11,380	3.69 %
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%

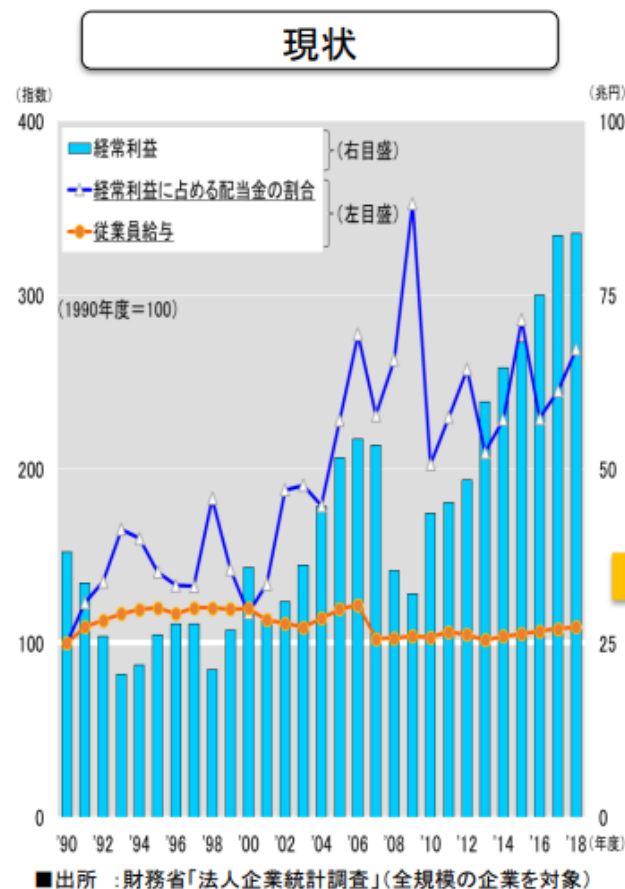
情勢のポイント7-② 平均賃金方式での賃上げ状況の推移



平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



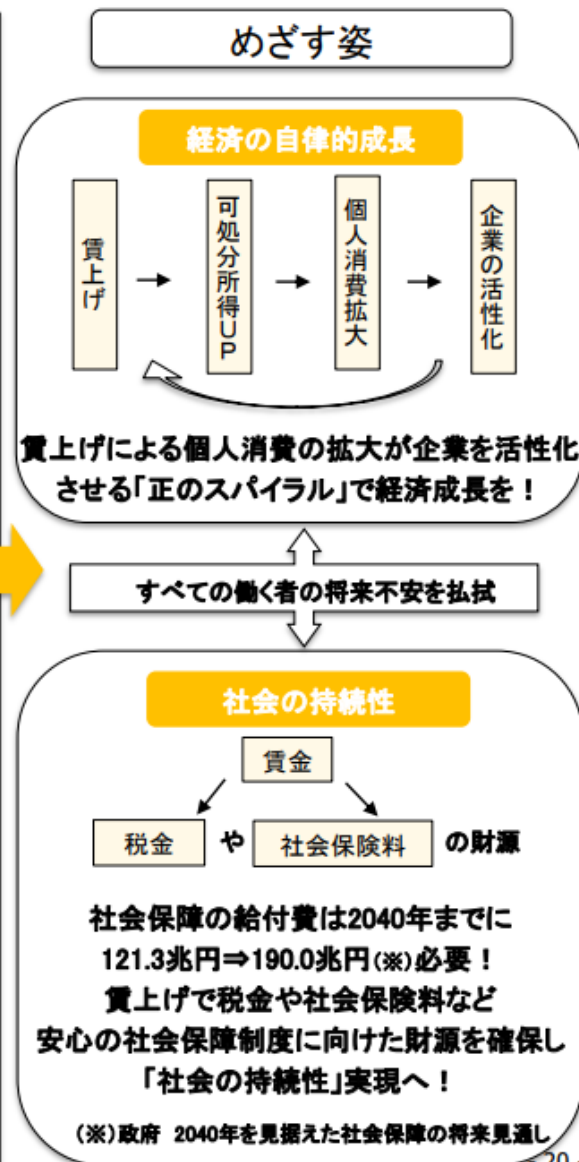
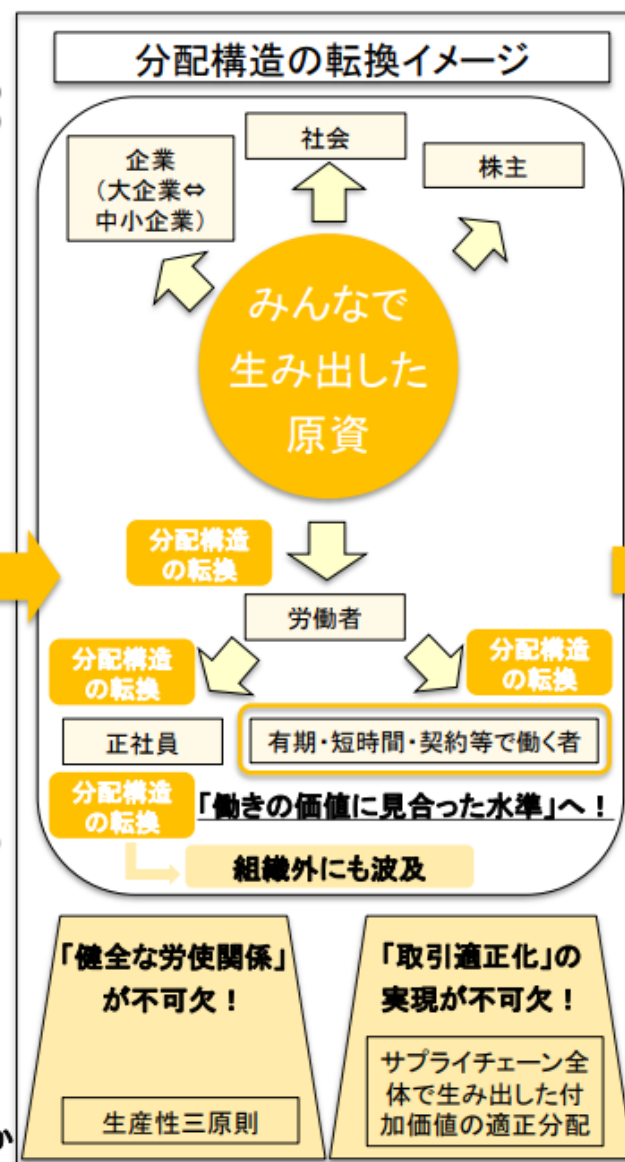
(注) 1989～2023年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。



○経常利益はリーマンショック以降、上昇を続けている。経常利益に占める配当金の割合も上昇傾向にある。

○一方で、従業員給与については、横ばい。

労働者への分配は過少に抑えられていないだろうか



参考)①パートナーシップ構築宣言の状況・②労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針



第4回パートナーシップ構築推進会議（2022年10月11日）以降の取組状況

- ・12/15時点で**37,867社**が宣言。
- ・うち大企業（資本金3億円超）の宣言数は12/15時点で**1,844社**。

パートナーシップ構築宣言社の推移		
2022年 2月10日 (第3回会議時点)	6,934	(うち大企業534)
2022年10月11日 (第4回会議時点)	15,694	(うち大企業1,000)
2023年12月15日	37,867	(うち大企業1,844)

1. 全国的な取組

「経済財政運営と改革の基本方針2023」（23年6月）、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」（23年6月）及び「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（23年11月）において、価格転嫁に関する取組の方針を明記。

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（令和5年11月29日 内閣官房新しい資本主義実現本部事務局 公正取引委員会）を新たに策定・公表。

2. 業界団体に向けた取組

中企庁が23年7月に経団連を訪問し、改めて会員企業へ宣言を促すよう依頼。

各省庁が業界団体に傘下企業の宣言の拡大を要請。

3. 地方に向けた取組

23年2月、経産大臣より、地方経産局に対して、地方自治体や地方経済団体が、連携協定の締結、補助金への加算、セミナーの実施など、宣言拡大に向けて取り組むよう働きかけを行うことを指示。

4. 宣言の実効性確保に向けた取組

中企庁において宣言企業・下請企業向けのアンケート調査を実施。宣言企業の取組状況や、下請企業によるその評価を調査し、宣言企業に評価をフィードバック。

労務費の転嫁の現状

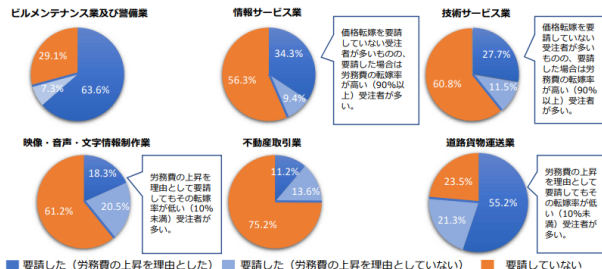
特別調査の結果、原材料価格やエネルギーコストに比べ、労務費の転嫁が進んでいない結果がみられた。
(コスト別の転嫁率<中央値>: 原材料価格 (80.0%)、エネルギーコスト (50.0%)、労務費 (30.0%))

コストに占める労務費の割合の高い業種

ビルメンテナンス業及び設備業	62.7%	37.3%
情報サービス業	57.9%	42.1%
技術サービス業	56.8%	43.2%
映像・音声・文字情報制作業	46.3%	53.7%
不動産取引業	41.9%	58.1%
道路貨物運送業	39.7%	60.3%
企業様平均	32.4%	67.6%

労務費の割合の高い業種の転嫁の状況

労務費の割合の高い業種の中には要請ができていない業種がみられるが、その業種の中でも要請している受注者は積極的に対応が認められている。



- 特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、以下の声があった。
- ・労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある。
 - ・交渉の過程で発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる。
 - ・発注者との今後の取引関係に悪影響（転注や失注など）が及ぶおそれがある。

※内閣府・公正取引委員会 資料より

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針①

本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
- ✓ 他方で、記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

発注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：本社（経営トップ）の関与

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること。②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと。③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更新する対応方針を示すこと。

★行動②：発注者側からの定期的な協議の実施

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては協議が必要であることに留意が必要である。

協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがある。

★行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠のあるものとして尊重すること。

★行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと

労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場に在ることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること。

★行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと

受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

★行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること

受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針②

受注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：相談窓口の活用

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、6頁の様式を活用することも考えられる。

★行動②：根拠とする資料

発注者との価格交渉において使用する根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。

★行動③：値上げ要請のタイミング

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的に強いタイミングなどの機会を活用して行うこと。

★行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示

発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

★行動①：定期的なコミュニケーション

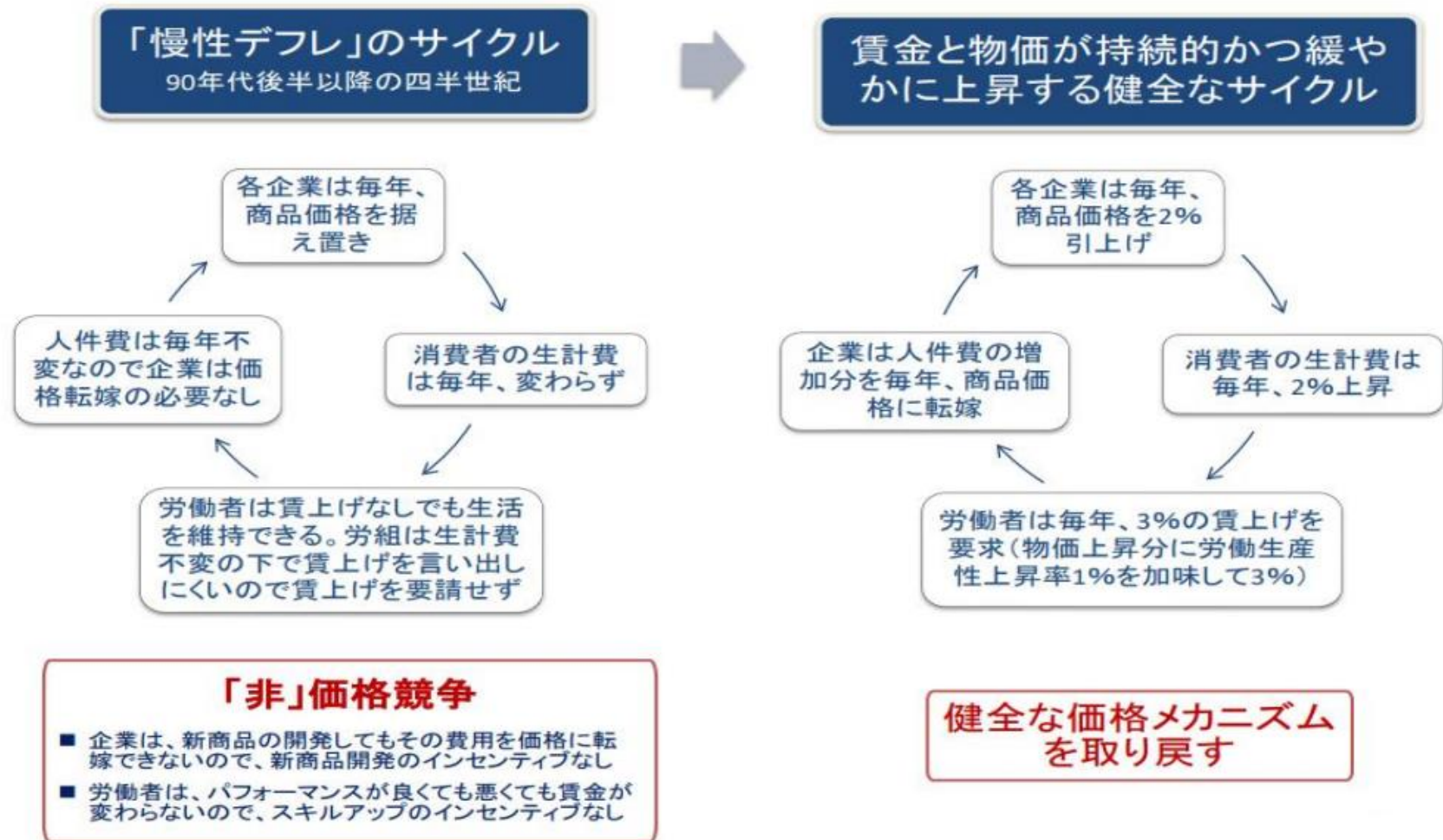
定期的にコミュニケーションをとること。

★行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

今後の対応

- 内閣官房は、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て、今後、労務費の上昇を理由とした価格転嫁が進んでいない業種や労務費の上昇を理由とした価格転嫁の申出を諦めている傾向にある業種を中心に、本指針の周知活動を実施する。
 - 公正取引委員会は、発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく。
- また、受注者が匿名で労務費という理由で価格転嫁の協議のテーブルにつかない事業者等に関する情報を提供できるフォームを設置し、第三者に情報提供者が特定されない形で、各種調査において活用していく。



(出所)東京大学大学院 渡辺努教授作成

～ I . 2024春季生活闘争の 意義と基本スタンス ～

- ・ 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提起する。



「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

- 昨年2023「2021年度末にはコロナ前のGDP水準をほぼ回復」
- 経済指標は「景気は緩やかに回復している」しかし、個人消費はマイナスとなり内需が低迷
- 名目賃金は上昇しているもの物価を加味した実質賃金はマイナス、勤労者世帯の暮らしは（更に）厳しさを増している。
- 中小企業においては適切な価格転嫁が進んでいない。
- 不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大



- 20年以上にわたるデフレマインド（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。
- 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図る正念場である。
- 大切な事は、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である。

○2024春季生活闘争は

経済成長や企業実績の後追いではなく、産業・企業・経済・社会 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、経済の好循環を回していくことを目指す。

「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、格差の拡大や貧困層の増加が進んだ。
- 2023春闘では、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。
- 中小企業ほど人材不足が深刻である。また、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。



- 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作る
- 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必要がある。

- 2023成果と課題を踏まえて、**①企業規模間、②雇用形態間、③男女間格差の是正**に取り組む。
- **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「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。**

「みんなの春闘」展開し、集团的労使関係を広げていこう

- 山口県の労働人口 約63万人
- 山口県の組合員数 99,495人 — 連合山口63,794人（県調べ）
2024年 286単組 57,635人
- 山口県労働組合の組織率 18.1% → 全国的 16.3%（0.2減）
※（参考、全国）民間の労働組合員数 前年比1万8千人減
公務部門の “ 前年比2万2千人減
- 県内の労働組合数は685組合（23組合減、約1800人減少）
- **53万人は労働組合がない。交渉ができていない。**
- 連合の認知度「10%」

- 労働条件の向上を**広く社会に波及させる。**
- 社会的影響力を高める。
- 仲間を結集する。



○ 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、仲間づくり・組織拡大に取り組む。**（組織を拡大しましょう！）**

※2021年経済センサス活動調査より
※令和5年度労働組合基礎調査（山口県）より

(メッセージ)

この**春闘**を、日本の経済と社会を

あらたなステージへと変えていく‘転換点’に！

連合山口 会長 伊藤正則

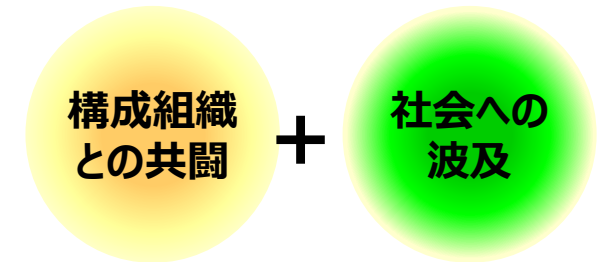
～Ⅱ．連合山口の考え方～

賃金（月例給）に関する要求内容・方針

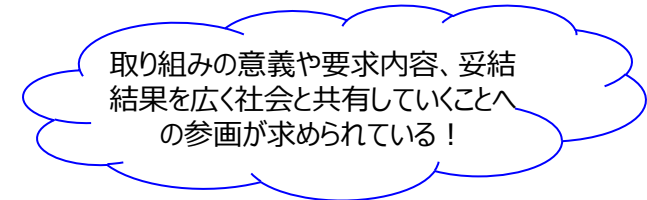


★春季生活闘争における連合方針とは？ その基本的な考え方とは？

- 連合方針は、連合に加盟する**構成組織との共闘方針**であると同時に、すべての労働者の賃金と労働条件向上を**社会全体に促すもの**である。
- とりわけ、「賃上げ」については、広く社会全体に賃上げを促す観点と企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく観点、加えて中小組合や有期・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（*）」へと引き上げていく観点から、「**底上げ**」「**底支え**」「**格差是正**」の**取り組みをより強力に推し進める**。



社会全体に波及させるためには…



	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、水準引き上げ (→特定（産業別）最低賃金に波及)

* 経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金のこと。企業規模や雇用形態、男女間などによって違いはない。

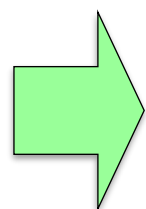
< 連合および連合山口の取り組み >

	連合	連合山口
底上げ	様々な指標を総合勘案し「定昇相当分＋賃上げ分」で提示 すべての組合は、定期昇給相当分の確保を大前提に全体で5%以上の賃上げをめざす	①すべての働く人の生活を持続的に維持・向上させるマクロの観点と ②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目指す。 賃上げ分 3%以上、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分） 含め 5%以上とする。
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	①連合リビングウェイジ山口県 （1,050円） をクリアする。 ②山口県の地域ミニマム第1十分位 （1,100円） 未満をなくす。 ③連合方針 （1,200円） 以上をめざす。
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	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」をめざす。

	考 え 方
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 = <u>3%以上</u> 定期昇給分（賃金カーブ維持分） = <u>2%</u> <u>合わせて5%以上</u>とする。

〈賃金実態が把握できていない組織の目標〉

賃金カーブ維持分 2% 4,500円	+	賃金引上げ分 3%以上 10,500円以上
-------------------------------------	---	--



2024年方針 5%以上 15,000円以上

賃金カーブ維持分

2% 4,500円



賃金引上げ分

3%以上 10,500円以上



2024年方針

5%以上 15,000円以上

2023「地域ミニマム運動」
集計年齢別賃金
(全産業300人未満・男女計)
中位数の18歳～45歳
「1年・1歳間差」平均は
4,452円
過去5年間の平均
→約 **4,500円**

連合加盟の中小組合の平均賃金水準
約250,000円

→ **3% (7,500円)**

連合加盟組合平均賃金水準
約300,000円

→ **3% (9,000円) ※昨年**

4,500円（賃金カーブ分）と9,000円を足
しても、15,000円以上にはならない。

よって、賃上げ分を10,500円以上とする。



		考え方	
格差是正		企業規模間格差	雇用形態間格差
目標水準		30歳	35歳
		266,000円	296,000円
	最低到達水準	第1ステップ：連合リビングウェイジ(山口県)の水準をクリアする	
		30歳	35歳
		227,250円	249,750円
		企業内最低賃金協定	
最低到達水準		第2ステップ：山口県の地域ミニマム水準 第1十分位以下をなくす	
		30歳	35歳
		235,500円	258,000円
		企業内最低賃金協定	
		第3ステップ：連合方針をめざす	
		30歳	35歳
		252,000円	274,500円
		企業内最低賃金協定	

○企業規模間格差是正に向けた目標水準の解説

賃金PT答申を踏まえ、「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。

1年・1歳間差を4500円、30歳を勤続12年、35歳を17年相当とする。

- ①. 山口県リビングウェイジ 時給1,050円（単身者）から積み上げて算出
- ②. 山口県地域ミナム水準 第1十分位 時給1,100円から積み上げて算出
- ③. 時給1,200円から積み上げて算出。

		考え方	
格差是正	企業規模間格差		雇用形態間格差
目標水準	30歳	35歳	□ 昇給ルールを導入する。 □ その場合は、勤続年数で賃金カーブを描く。 □ 水準は「勤続17年相当で時給1,795円・月給296,500円以上となる制度設計をめざす」
	266,000円	296,000円	
最低到達水準	第1ステップ：連合リビングウェイジ(山口県)の水準をクリアする		
	30歳	35歳	企業内最低賃金協定
	227,250円	249,750円	1,050円以上
	第2ステップ：山口県の地域ミナム水準 第1十分位以下をなくす		
	30歳	35歳	企業内最低賃金協定
	235,500円	258,000円	1,100円以上
第3ステップ：連合方針をめざす			
	30歳	35歳	企業内最低賃金協定
	252,000円	274,500円	1,200円以上

賃金PT答申を踏まえ、算出。時給1,200円。
 月給に換算すると198,000円
 （月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均 165時間で算出）

	考え方
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」*をめざす。

* 賃金PT答申を踏まえ、算出。

- ① 連合リビングウェイジ2023簡易改訂版総括表（単身者1,175円）
 - ② 2022年賃金センサス高卒初任給181,200円（時給1098円）
 - ③ 地域別最低賃金水準（東京1,113円）
- これらを総合的に考慮して設定！

※ 時給1,200円は、月給に換算すると198,000円
 （月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出）

底を支える、すなわちセーフティーネットとして「地域別最低賃金」や「特定最低賃金」、「企業内最低賃金」について、**1,200円を目標**に水準を引き上げていく。

～ Ⅲ. 連合山口の具体的な取り組み～



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。

（ → 次ページにつづく）

10. 法定最低賃金違反の点検

[地域別最低賃金額 2023年改定状況]

都道府県別の最低賃金

参考

都道府県名	ランク	引上げ額【円】	改定額【円】	目安額	発効予定年月日	都道府県名	ランク	引上げ額【円】	改定額【円】	目安額	発効予定年月日	都道府県名	ランク	引上げ額【円】	改定額【円】	目安額	発効予定年月日
佐賀	C 39	47	900 (853)	+8	2023年10月14日	茨城	B 40	42	953 (911)	+2	2023年10月1日	富山	B 40	40	948 (908)		2023年10月1日
鳥根	B 40	47	904 (857)	+7	2023年10月9日	石川	B 40	42	933 (891)	+2	2023年10月9日	山梨	B 40	40	938 (898)		2023年10月1日
山形	C 39	46	900 (854)	+7	2023年10月14日	千葉	A 41	42	1026 (984)	+1	2023年10月1日	長野	B 40	40	948 (908)		2023年10月1日
鳥取	C 39	46	900 (854)	+7	2023年10月5日	埼玉	A 41	41	1028 (987)		2023年10月1日	岐阜	B 40	40	950 (910)		2023年10月1日
青森	C 39	45	898 (853)	+6	2023年10月7日	東京	A 41	41	1113 (1072)		2023年10月1日	静岡	B 40	40	984 (944)		2023年10月1日
長崎	C 39	45	898 (853)	+6	2023年10月13日	神奈川	A 41	41	1112 (1071)		2023年10月1日	三重	B 40	40	973 (933)		2023年10月1日
熊本	C 39	45	898 (853)	+6	2023年10月8日	愛知	A 41	41	1027 (986)		2023年10月1日	滋賀	B 40	40	967 (927)		2023年10月1日
大分	C 39	45	899 (854)	+6	2023年10月6日	大阪	A 41	41	1064 (1023)		2023年10月1日	京都	B 40	40	1008 (968)		2023年10月6日
秋田	C 39	44	897 (853)	+5	2023年10月1日	栃木	B 40	41	954 (913)	+1	2023年10月1日	奈良	B 40	40	938 (896)		2023年10月1日
高知	C 39	44	897 (853)	+5	2023年10月6日	新潟	B 40	41	931 (890)	+1	2023年10月1日	和歌山	B 40	40	929 (889)		2023年10月1日
宮崎	C 39	44	897 (853)	+5	2023年10月6日	兵庫	B 40	41	1001 (960)	+1	2023年10月1日	岡山	B 40	40	932 (892)		2023年10月1日
鹿児島	C 39	44	897 (853)	+5	2023年10月6日	徳島	B 40	41	896 (855)	+1	2023年10月6日	広島	B 40	40	970 (930)		2023年10月1日
愛媛	B 40	44	897 (853)	+4	2023年10月6日	福岡	B 40	41	941 (900)	+1	2023年10月6日	山口	B 40	40	928 (888)		2023年10月1日
沖縄	C 39	43	896 (853)	+4	2023年10月8日	北海道	B 40	40	960 (920)		2023年10月1日	香川	B 40	40	918 (878)		2023年10月1日
福井	B 40	43	931 (888)	+3	2023年10月1日	宮城	B 40	40	923 (883)		2023年10月1日	岩手	C 39	39	893 (854)		2023年10月4日
福島	B 40	42	900 (858)	+2	2023年10月1日	群馬	B 40	40	935 (895)		2023年10月5日	全国加重平均		43	1004 (961)		-

(※ 1) 中央最低賃金審議会は各都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて目安額を示しており、Aとは目安額が41円の6都府県、Bとは目安額が40円の28道府県、Cとは目安額が39円の13県。

(※ 2) 括弧内の数字は改定前の地域別最低賃金額

(※ 3) 効力発生日は、答申公示後の異議の申出の状況等により変更となる可能性有

- ・ 昨年4月にABCDあったランクが、**ABCの3ランクに改正**された。
- ・ 最高額(東京)と最低額(岩手)の差が**220円 (1,113円-893円)**と格差が大きい。
- ・ さらに地域間格差をなくするための運動が必要。
- ・ 2024年度の[地域別最低賃金の方針]は①誰もが時給1,000円を速やかに達成する。②地域間額差の是正を進める。
- ・ 友人・知人など、最低賃金を下回る実態がないか調査いただき、不適切な実態があった場合は速やかに連合山口にご連絡ください。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ます。

～ IV. その他の全体的な取り組み～（全構成組織！）

1. 賃金関係
2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

2024 春季生活闘争における取り組み

豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者雇用安定、均等・均衡待遇の実現、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立った働き方」の改善に向けて相対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、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。



連合「働くことを軸とする安心社会」

豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現に向けて（めざす姿）

相互の時間を確保するための対応

時間外割増率の引き上げ

休日・深夜労働の代償措置

基盤整備

豊かで
社会的責任を
果たする
生活時間

あるべき
労働時間

豊かな生活時間の
確保に向けて

年休の確実な取得と
各種休暇制度等の充実

深夜や休日労働の抑制

柔軟な労働時間制度の導入

生活時間帯における
「つながらない権利」

基盤整備

基盤整備

管理監督者を含むすべての
労働者の労働時間管理

36協定の適切な締結と
運用の徹底

働き方も含めた取引の適正化

過重労働防止に向けた
健康確保措置

安全な職場の構築

あるべき労働時間の
実現に向けて



- 健康（睡眠・食事）が十分に確保できる
- 通勤・通学時間
- 育児、介護、病気の治療
- 余暇の充実（自己啓発、趣味など）
- 地域との関わりや社会貢献（消防団や自治会、ボランティア、保護者会など）

16時間以上／日

【豊かな生活時間】

睡眠、身の回り、食事など生理的に必要な活動の時間に加え、家族とのふれあい、趣味、地域活動、交際、自己啓発なども含めた豊かで社会的責任を果たしうる時間

- 過労死の根絶
- 長時間労働の是正
- 過重労働の防止
- 健康かつ安全
- 個々人の能力を最大限発揮できる
- 新たなスキル・能力を開発できる

8時間以下／日

【あるべき労働時間】

本来、労働者が従事すべき労働時間として超過勤務を前提としない労働基準法で定める原則の上限労働時間



1. 賃金関係

- (1) 初任給の取り組み
- (2) 一時金

2. すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

- (1) 長時間労働の是正
- (2) ①改正労働基準法に関する取り組み
②すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- (3) 雇用形態間格差是正の取り組み
- (4) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み
- (5) 人材育成と教育訓練の充実
- (6) ①60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み
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）
- (7) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み
- (8) 障がい者雇用に関する取り組み
- (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
- (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
- (11) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
- (12) ジェンダー平等・多様性の推進
- (13) 「ビジネスと人権」の取り組み
- (14) 集团的労使関係の輪を広げる取り組み（組織拡大）

1. 賃金関係 改善のためのポイント！

(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。
- 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

2. 「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ポイント！

1. 長時間労働の是正

- ①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」の実現を同時に追求していく。

2-①. 改正労働基準法に関する取り組み

- ① 36協定の点検・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）を踏まえたア）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、イ）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

2-②. 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たうえで、

- 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

- 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。

◆有機・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なっていないかを確認、および待遇差の是正
- ③有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底と組合加入、その声を踏まえた労使協議の実施

◆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

- ①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。
- ③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

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ポイント

6-①. 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

・60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ①65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
- ②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

・65歳以降の雇用(就労)確保のあり方

- ①65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
- ②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

・高齢期における処遇のあり方

- ①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

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た対応を検討すること

6-②. 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
- 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。

7. テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

- 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、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当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する
- ②テレワークの対しても、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

- 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%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、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。
- ③ICT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。

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・就業規則など諸規定の整備を進める。
- 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、当該の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

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) 改正女性活躍推進法および男女雇用均等法の周知徹底と点検活動

- 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。

※女性活躍推進法

平成28年に成立し、労働者数301人以上の事業主に女性が活躍できる行動計画を策定・公表する義務。令和元年に法改正され、労働者数101人～300人以内の事業主も令和4年4月1日から義務の対象

- 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。

女性活躍推進法

女性が活躍できる職場になっているか確認しよう

すべての働く人が安心して働き続けられる職場をつくりましょう。労働組合としても制度を積極的に周知しましょう。

事業主行動計画の流れ

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析



行動計画の策定、社内周知、公表



取り組みの実施、効果の測定

定期的に達成状況や行動計画の状況を点検・評価し、ステップ1に戻ります。



行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定した旨を都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に届け出ます。



行動計画の策定について労働組合の立場から積極的にはたらきかけよう

- 企業規模にかかわらず、労働組合も積極的にかかわって、事業主行動計画の策定に取り組みましょう。
- 把握する項目の「男女の賃金格差の差異」に注目しましょう。公表義務がなくても、企業規模にかかわらず取り組むことが大事です。
- 積極的に情報公表を行い、働きやすい人材が集まりやすい職場をめざしましょう。
- 男女の賃金の差異を公表するときは「説明欄」を使って、差異の分析を行い、労使で改善をはかりましょう。

行動計画は公表もするから、就職活動をしている学生さんが参考にすることもあるよ!

職場の状況を把握するための「状況把握項目」とそれを公表する「情報公表項目」があるよ。詳しくはこのURLから確認してみよう。



男女間賃金格差

賃金格差 職場でこんな傾向がありませんか？

勤続年数の違い

- 結婚や出産を機に退職する女性が少なくない
- 有期・短時間労働者の割合が高い

管理職比率

- 管理職は男性が中心

女性管理職 12.7%

固定的性別役割分担意識

- 「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」という偏見や思い込み(ジェンダー・バイアス)



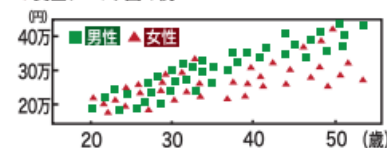
厚生労働省調査 2023年

固定的性別役割分担意識や慣行などによって仕事の配置や配分、研修などの育成計画に男女の偏りなどがいないか確認しましょう。

組合員の賃金実態の把握が必要

男女間の偏りが見つかったらその原因を分析しましょう。両立支援制度利用者への評価方法や運用を見直しましょう。

▼賃金プロット図の例



男女別・年齢ごとの賃金分布を把握して「見える化」してみよう!

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、女性のみに住民票などの証明書類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

- 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(育児・時短勤務)・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 LGBT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の適用を求める。
- 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。

ハラスメント対策関連法(概要)

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

① パワー・ハラスメント防止措置の法制化

→労働施策総合推進法

② 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為に

に対する望ましい取り組みの明確化

→労働施策総合推進法

③ ハラスメントを行ってはならないとして、

国、事業主、労働者の責務の法制化

→労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

④ ハラスメントの相談を理由とする不利益取り扱いの禁止

→労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法



職場におけるハラスメントをなくそう

雇用管理上講ずべき措置が定められています。事業主がきちんと措置を果たしているか確認するとともに、ハラスメントを禁止行為として労働協約や就業規則に盛り込むよう取り組みましょう。

パワー・ハラスメント

給料
減額だ!

マタニティ・ハラスメント

代休・時給に
妊娠されて
困るよね

カスタマー・ハラスメント

土下座して!

セクシュアル・ハラスメント

パタニティ・ハラスメント

育児休業を
お断りします

就活生 ハラスメント

彼女いるの?

ケア・ハラスメント

介護休業を
取ると
昇進にひびくわよ

「職場におけるあらゆるハラスメントを根絶しよう」のチラシ



知っていますか? 「LGBT」「SOGI」



最近よく聞く「LGBT」、この言葉の意味を正確に知っていますか? いわゆる「LGBT」について正しく認識するためには、「SOGI(性的指向・性自認)」について理解することが欠かせません。

同性パートナーにも
等しく福利厚生の適用を求めよう!



制作 (株) アプレコミュニケーションズ

ハラスメント禁止に向けた取り組み

法律を上回る内容を
協約に盛り込めるのが
労働組合の強み!

ハラスメント防止措置の内容

(労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)

パワハラ マタハラ セクハラ

ハラスメントの内容と、それを行ってはならない旨の方針等を明確化し、周知・啓発する	○	○	○
行為者への厳正な対処方針と対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する	○	○	○
相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する	○	○	○
相談担当者は、被害者が相談の際に萎縮する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や受け止めなどその認識に配慮しながら、ハラスメントの発生の恐れや微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする	○	○	○
その他のハラスメントと一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じる体制を整備する	△	△	△
事実関係を迅速かつ正確に確認する	○	○	○
速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○	○
行為者に対する措置を適正に行う	○	○	○
事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる	○	○	○
業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる	—	○	—
労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する	—	△	—
コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取り組みを行う	△	—	—
適正な業務目標の設定等、職場環境改善のための取り組みを行う	△	—	—
当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する	○	○	○
相談、協力等を理由に不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する	○	○	○

○ 必ず講じる △ 講じることが望ましい — 特に規定なし

4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

- 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。

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善ポイント

仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

- 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

改正内容	現行	改正後
1 子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※雇用の性質や業務の実態に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労働協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができ（例：午前3時間、午後3時間など）
2 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く、とし、取得要件を緩和する。
3 育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると認めるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。
4 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を悪化させることを含む。）は禁止	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を悪化する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

（改正のポイント）

【令和4年4月1日施行】

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

（1）育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

（2）妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【令和4年10月1日施行】

3 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

4 育児休業の分割取得等

【令和5年4月1日施行】

5 労働者数1,000人を超える事業主に対する育児休業取得状況の公表の義務化

仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

改正内容	現行	改正後
1 介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2 介護休業給付の給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3 介護休業（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
4 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5 介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は、労働協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【法令事項】

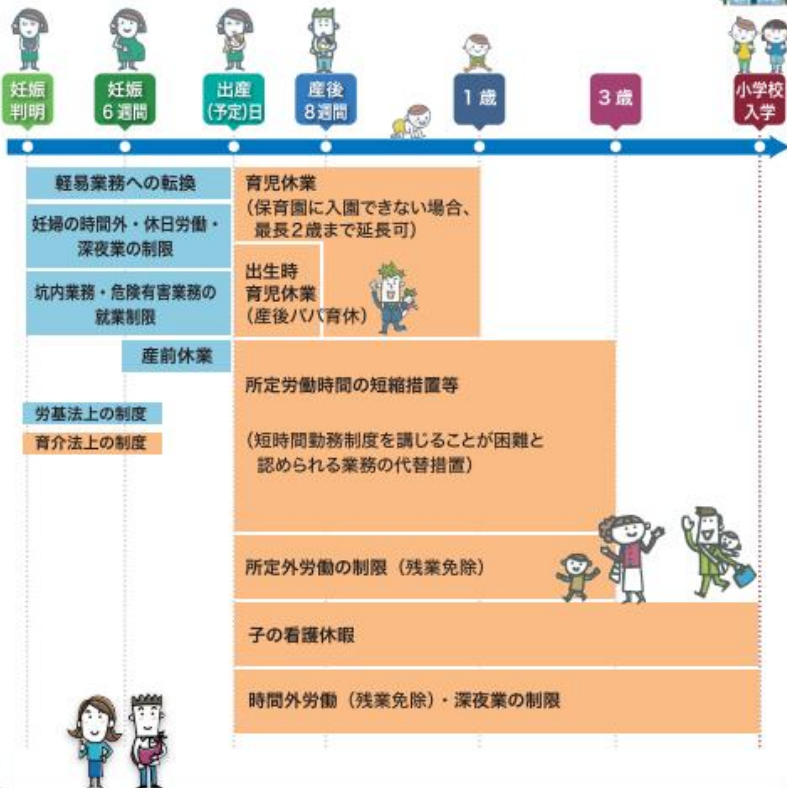
同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。
（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

ワーク・ライフ・バランス



すべての働く人が安心して働き続けられる職場をつくりましょう。
労働組合としても制度を積極的に周知しましょう。

育児に関する主な制度



介護に関する主な制度

介護休業	対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能
介護休暇	介護終了まで年間5日間(対象家族が2人以上の場合は10日間)、1日単位でも時間単位でも取得可能
所定外労働の制限(残業免除)	介護終了まで何回でも可能(1回の単位は1か月以上1年末満)
時間外労働の制限・深夜業の制限	介護終了まで何回でも可能
選択的措置義務	短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、費用助成のいずれか(利用開始から3年以上の期間内で2回以上利用可能)

対象家族は孫までだよ



育児と介護を両立できる職場環境づくり 労働組合の取り組みチェック

- ☐ 雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が行われているか点検
- ☐ 育児や介護に関する制度を点検する(充実した両立支援が受けられるようにするためには、法を上回る内容を労働協約に盛り込むことが重要です)
- ☐ 有期契約労働者の取得要件を点検する
- ☐ 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、労働者に不利益が生じないように徹底する
- ☐ 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する
- ☐ 男性の育児休業取得促進に取り組む
- ☐ 仕事と育児の両立を支援するための相談窓口を設置するように会社に求める
- ☐ 「くるみんプラス認定」の取得をめざす

「くるみんプラス」は「子育てサポート企業」として認定された証だよ



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。

「**次世代育成支援対策推進法**」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに反する「一般事業行動計画」の策定、届け出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています。（100人以下の企業は努力義務）

また、策定した「一般事業行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されました。改正のポイントは以下のとおりです。

- くるみんの認定基準とマークが改正されました。
- プラチナくるみんの特例認定基準が改正されました。
- 新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。
- 新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました。



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。

- ①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。
- ②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。

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。

- ①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。
- ②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.闘争の進め方～

日程・体制



<闘争日程関係>

○要求書提出 2月末まで

○回答ゾーン

・先行組合回答ゾーン

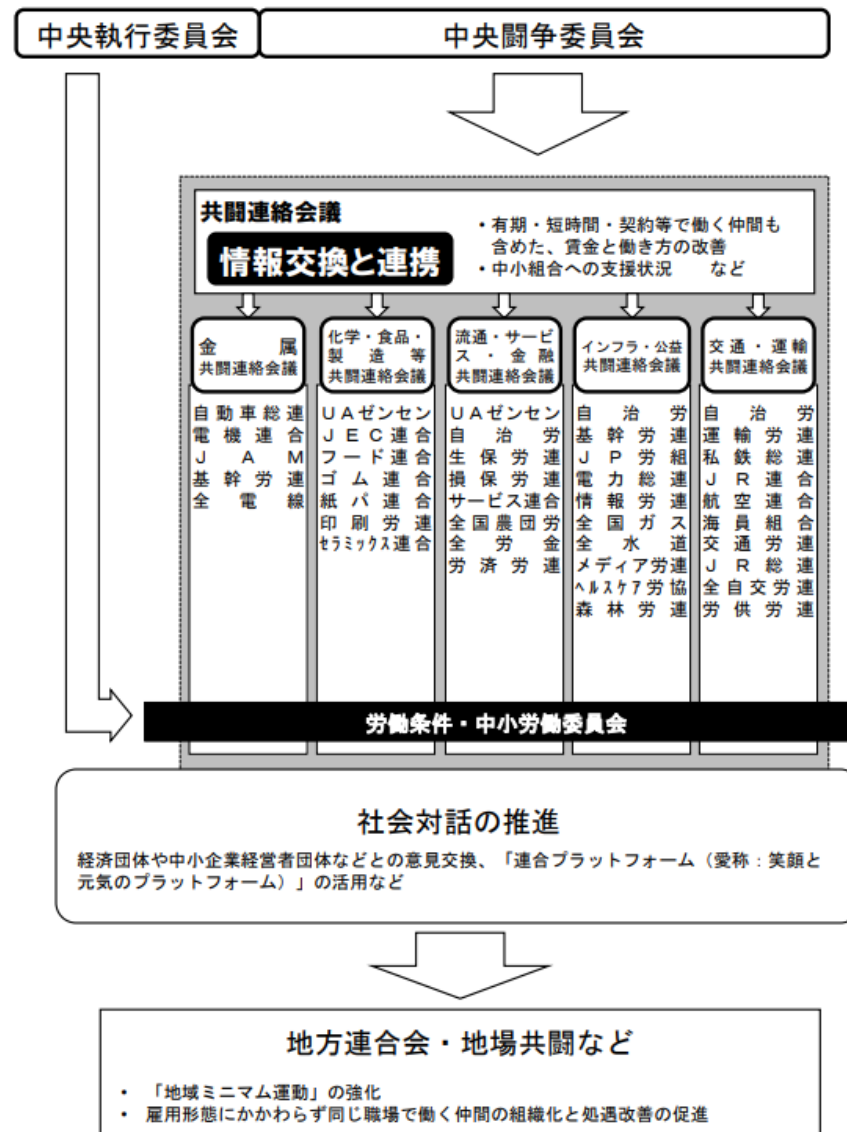
3月11日(月)～15日(金)

★【ヤマ場】

3月12日(火)～14日(木)

・3月月内決着集中回答ゾーン

3月18日(月)～31日(日)



ともに頑張りましょう！！

!!! みんなで賃上げ。
ステージを変えよう!

