

2024春季生活闘争方針



!!! 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富山県連合会

目次

2024 春季生活闘争 連合富山の重点運動	P 2
I 2024 春季生活闘争の意義と基本スタンス	P 3
II 2024 春季生活闘争の取り組み内容（基盤整備）	P 5
III 生活改善に対する取り組み	
1. 賃上げ要求	P 8
2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	P 14
3. ジェンダー平等・多様性の推進	P 19
4. 「ビジネスと人権」の取り組み	P 21
5. 運動の両輪としての「政策・制度実現」の取り組み	P 22
IV 連合富山の闘争期間設置と体制	
1. 闘争体制について	P 23
2. すべての働く仲間の先頭に立った地場共闘の展開	P 24
3. 相場波及の取り組み	P 24
V 2024 春季生活闘争の日程	P 26

資料1～4

2024 春季生活闘争 連合富山の重点運動

1

持続的な賃上げ

すべての働く者の生活向上につなげる持続的な賃上げの実現

2

賃金水準の追求

賃金水準の追求による賃金の底上げ・格差是正の取り組み強化

3

価格転嫁
取引の適正化

価格転嫁や取引の適正化を前進させるための幅広い運動の展開

4

男女の賃金
把握と問題改善

男女別の賃金実態の把握と賃金格差につながる問題点の改善にむけた取り組み

5

60歳以降
労働環境整備

60歳以降の雇用安定・処遇改善・安全と健康の確保等にむけた労働環境整備

6

産別課題
連携強化

教職員の労働環境改善や自動車運転業務等に係る2024年問題の諸課題改善等、産業・業種固有の課題に組織全体で共有・連携

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¹。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

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。

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

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り、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

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。

1. 賃金要求

（1）賃上げについての考え方

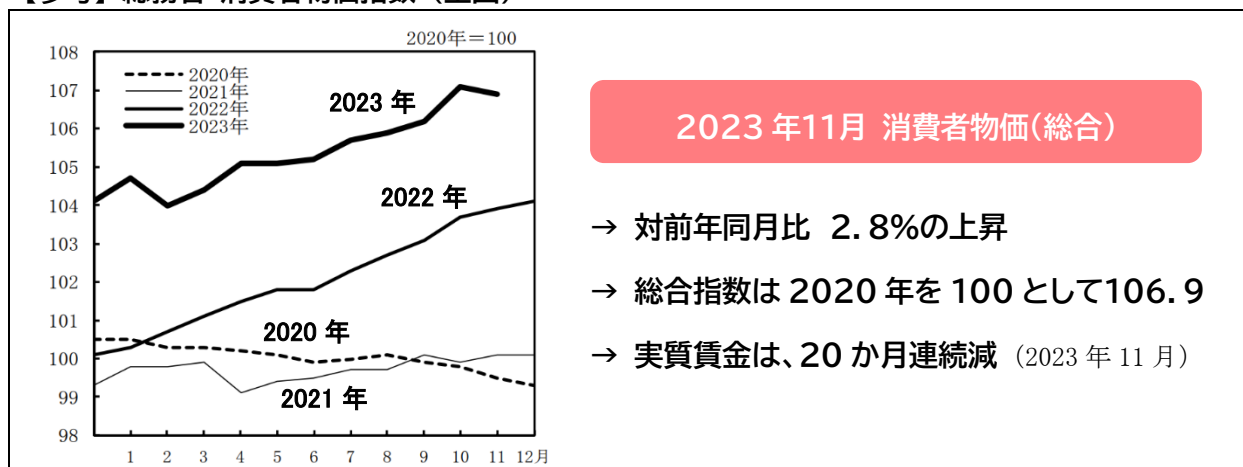
国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1~2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下し、さらに拡大している可能性がある。わが国全体の生産性は、実質で1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をはかり、昨年を上回る取り組み強化が必要である。

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。

【参考】総務省 消費者物価指数（全国）



(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗の下に結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。

連合富山は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

「底上げ」「底支え」「格差是正」

	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、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。

政府が11月29日に取りまとめた「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(P30資料4)では、発注者に対し、受注者からの求めがなくても、定期的に労務費の転嫁について協議の場を設けることや、価格交渉にあたって、最低賃金の上昇率、春季生活闘争の妥結額やその上昇率などの公表資料を合理的な根拠のあるものとして尊重することなどを求めている。

2024 春季生活闘争では、この指針を足掛かりに、連合富山として、下記の項目を重点に置き、構成組織・加盟組織、各地域協議会等と連携し取り組みを強化する。また、県や各自治体への要請活動、経営者団体との懇談会等を通じ実効性を高める運動を展開する。

- ①「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の内容が中小企業の経営者をはじめ、広く社会に認識され十分な活用が進むよう要請行動等に取り組む。
- ②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。
- 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・新設の働きかけに取り組む。
- ④自動車運転者等に関わるいわゆる「2024 問題」に社会全体で諸課題解消を進めるよう発信活動に取り組む。
- ⑤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の働きかけに取り組む。

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、連合富山との連携を強化していく。

4. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・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ながら、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。

5. 集団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団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。

Ⅲ

生活改善に対する取り組み

1. 賃上げ要求

(1) 月例賃金

1) 連合本部方針

連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」³⁾に引き上げることをめざす必要がある。

<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 ⁴⁾ 、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	規模間格差是正	雇用形態間格差	
	目標水準	35歳：296,000円 30歳：266,000円 ⁵⁾	・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」 ⁶⁾ となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35歳：274,500円 30歳：252,000円 ⁷⁾ 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
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」 ⁸⁾ をめざす。		

³⁾ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

⁴⁾ 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などを総合的に勘案。

⁵⁾ 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。

⁶⁾ 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。

⁷⁾ 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。

⁸⁾ 2021連合リビングウェイジに足元の物価上昇を考慮した別紙1「連合リビングウェイジ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。

2) 連合富山方針

① 「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み・・・本部方針を踏襲

加盟組織は企業の経営実態、経営方針、雇用問題、物価上昇に対する賃金の在り方、格差の実態などについて労使協議の徹底をはかる。構成組織は加盟組織の支援を引き続き強化する。

② 「賃金水準の追求」の取り組み

連合富山の加盟組織は、下表の「県内労働者の最低到達基準」を上回るよう取り組みを強化する。該当がない場合あるいは「全産業」を下回っている場合は、「全産業」を上回るよう取り組む。それらの水準を超えていれば、本部方針の各水準を超えるよう取り組みを進める。

＜県内労働者の業種・年齢別最低到達基準＞

	30歳	35歳
金属	233,900 円	251,200 円
化学・繊維	204,800 円	222,800 円
商業・流通	203,000 円	219,900 円
交通・運輸	202,100 円	212,800 円
インフラ	224,200 円	231,600 円
全産業	221,700 円	237,800 円

※最低到達基準は、「連合富山2023賃金実態調査」の業種別賃金特性の第1四分位等を基に算出。

※上記金額は、基準内賃金。

③ 「企業内最低賃金協定額」の設定

連合リビングウェイジ⁹（富山県：1,060円）および「連合富山2023賃金実態調査」における高卒標労者（18歳・勤続0年・産業計）182,369円（時間額1,105円）、地域別最低賃金の引き上げ状況等を総合的に勘案し「1,100円以上」を企業内最低賃金協定額とし、所定内賃金で生活できる水準をめざすとともに、富山県における特定（産業別）最低賃金の引き上げにもつなげる。

企業内最低賃金協定	1,100 円以上
-----------	-----------

⁹ 労働者が健康で文化的な生活ができ、労働力を再生産し社会的体裁を保持するために最低限必要な賃金水準を連合が独自に算出しているもの

(2) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

1) 連合本部方針

- ①2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備（サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分、賃金水準闘争を強化していくための取り組み、雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化、集团的労使関係の輪を広げる取り組み）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（上記および資料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¹⁰。

2) 連合富山方針

本部方針を踏襲し、雇用の維持・確保を前提に、県内すべての働く者の「底上げ」「底支え」をめざし、下記の取り組みを進める。

- ①本部方針を踏襲し、すべての中小労組は、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）を確保した上で、「連合賃金実態」等と比較し、その水準到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。
- ②賃金実態が把握できない等の場合は、下記の水準を目安に賃上げを求める。

賃金カーブ維持分：	4,500円
賃上げ目標額	： 10,500円
総 額	： 15,000円以上

¹⁰ 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4,500円＋格差是正含む賃上げ分10,500円以上。

(3) 雇用形態間格差是正の取り組み

1) 連合本部方針

- 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¹¹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。

2) 連合富山方針

- ①企業内最低賃金協定の新規締結・水準引き上げ・適用労働者の拡大
企業内最低賃金協定は、企業内の賃金の底支えと組合員の生活の安心・安定、人材確保等につながることから、公正競争が担保される環境の必要性の高まりや産業構造の変化、労働力人口の減少に伴う産業間の人材確保競争の激化などに鑑み取り組む。
 - (a) すべての加盟組織は、企業内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。
 - (b) 締結基準「時給1,100円以上」をめざす。
 - (c) 構成組織は、加盟組織の企業内最低賃金協定の新規締結、締結水準の引き上げ、適用労働者の拡大に向けた支援を引き続き強化する。
- ②有期・短時間・契約等の労働者の昇給ルールの導入に向けた取り組み…本部方針を踏襲

(4) 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。

¹¹ 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。

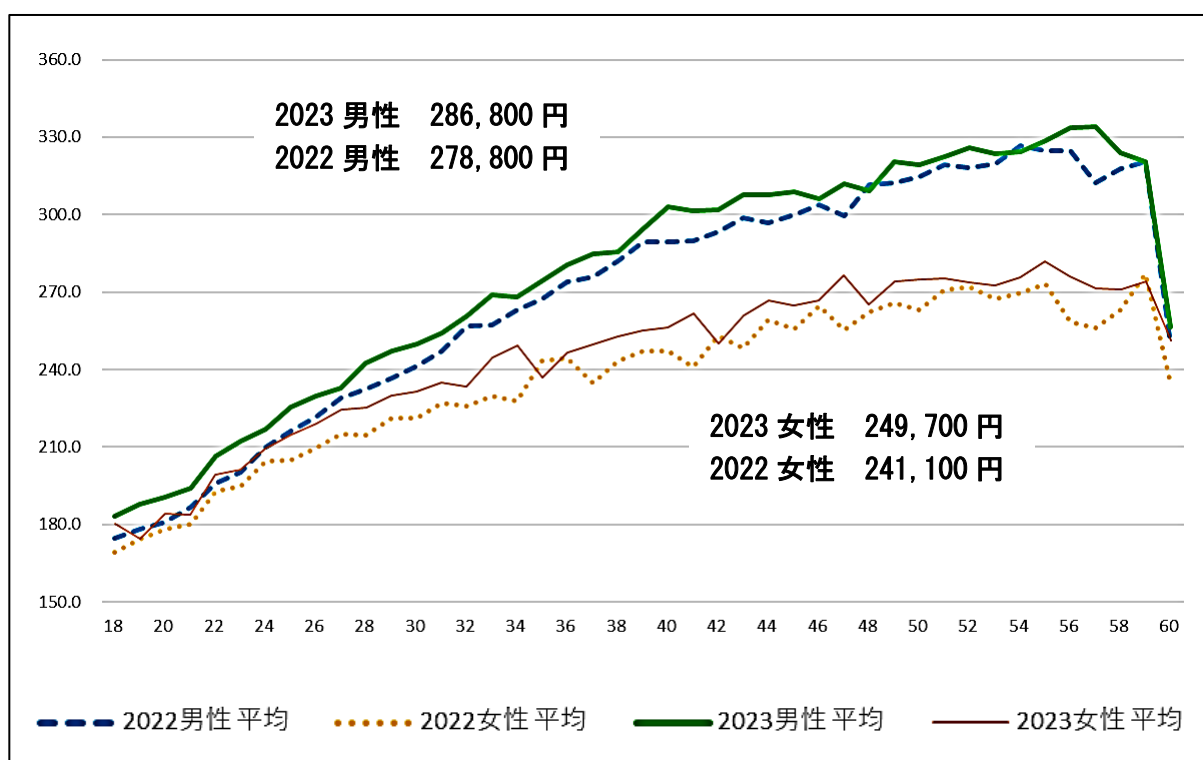
1) 連合本部方針

- 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。

2) 連合富山方針

本部方針を踏襲する。

【参考】連合富山 賃金実態調査から見る男女別賃金(2022年・2023年平均賃金)



男女間の賃金差

2023年 男性 100 : 女性 87.1

2022年 男性 100 : 女性 86.5

(5) 初任給等の取り組み

1) 連合本部方針

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。

※ P. 28 資料2 「連合の賃金実態」参照

2) 連合富山方針

本部方針を踏襲する。具体的には、「連合富山 2023 賃金実態調査」の結果をもとに下記のとおり目標値を定める。

県内18歳高卒初任給の参考目標値	182,400 円
-------------------------	------------------

※ 「連合富山 2023 賃金実態調査」より高卒標労者（18歳・勤続0年）をもとに算出した金額

(6) 一時金

1) 連合本部方針

- 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) 連合富山方針

本部方針を踏襲する。

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) 長時間労働是正の取り組み

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。

【参考】一般労働者の年間総実労働時間

2022 年度	富 山 県	全 国
	1,936 時間	1,948 時間

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」(全国・地方調査) より ※事業所規模 5 人以上(一般労働者)

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

【参考】年次有給休暇の取得

2022年度	富山県			全国		
	付与日数	取得日数	取得率	付与日数	取得日数	取得率
	18.0	10.4	59.1	17.9	10.1	56.6

※富山県：県労働政策課「賃金等労働条件実態調査」、全国：厚生労働省「就労条件総合調査」より

(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) 無期転換の促進

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) 派遣労働者の直接雇用

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

②派遣元労働組合の取り組み

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

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行う。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、習得した能力を發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

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- a) 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。
- b) 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

- a) 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。
- b) 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

(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) 導入する際のルール整備

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) 適切な労務管理

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) 適切な運用

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) 雇用率向上にむけた取り組み

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) 公平・公正な環境整備

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) 就労拡充・職域拡大と能力開発の機会確保

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。また、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

1) 制度の確立

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) 不合理な格差の是正

「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) 被用者にふさわしい保障の実現

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) 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

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) 制度等の整備

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) 環境等の整備

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。

3. 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) 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。
- 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への適用を求める。
- 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。

(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。

【参考】育児休暇の取得

2022年度	女性		男性	
	富山県	全国	富山県	全国
	98.6%	80.2%	15.6%	17.13%

※県労働政策課「賃金等労働条件実態調査」、厚生労働省「令和4年度雇用均等等基本調査」より

（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

連合の方針等にもとづき、下記の課題に取り組む。

- 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。

4. 「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」¹²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・確認する。

¹² ビジネスと人権に関する連合の考え方（連合HP参照）

- 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) 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。
- 4) 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。
- 5) 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。
- 6) 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。

※人権デュー・ディリジェンス (Human Rights Due Diligence) とは、人権侵害が実際に起きていないかチェックするとともに、潜在的な影響についても特定し、それを回避・軽減するために手立てを講じること。

5. 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—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、県や各自治体・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、連合アクションやキャンペーン等を通じた世論喚起など、構成組織・加盟組織、各地域協議会が一体となって幅広い運動を展開する。

具体的には、下記の(1)～(6)の連合本部方針に加えて、(7)～(10)の項目を重点に取り組む。

- (1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた2024年度予算編成と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
- (7) 県内の人材確保・雇用対策、中小企業の支援強化等の政策・制度要求の取り組み
- (8) 多様な働き方の推進に向け、行政や労働局、県内経済団体等と連携を強化し、すべての働く者の安心・安全な働き方や暮らしを実現する取り組み
- (9) 推薦議員との対話活動などを通して産業政策課題の改善をめざす取り組み
- (10) 「政策フォーラム」などを通じて、地域課題の解決をはかる取り組み

1. 闘争体制について

(1) 闘争委員会の設置

闘争委員会は、連合富山執行委員会で構成し、第3回執行委員会(2024.1.18)から闘争委員会に切り替え、闘争の進め方を中心に協議する。また、各地域協議会においても「地協闘争委員会」をそれぞれ設置し、本部闘争委員会との連携のもと、地域に見える運動を展開し、街宣・集会・支援 オルグ・情報交流などの取り組みを推進する。

(2) 地場共闘の強化と連携

「業種別共闘」の充実・強化をはかるため、引き続き「中小共闘」ならびに「フェアワーク推進」機能を包含する組織として、闘争委員会のもとに「労働政策委員会」を置き、闘争時における情報の共有化を推進し、波及効果を高めるなど、地場共闘の強化に取り組む。

(P 27 資料1 連合富山2024春季生活闘争・闘争推進体制 参照)

<労働政策委員会／役員体制> ◎委員長、○副委員長、◆事務局主担当、◇事務局副担当

◎宮崎会長代理、○鴨野・奈良・奥田各副会長

◆石田副事務局長、◇朴木常任執行委員、桑山職員

【委員】

山田 (JAM)、柴田 (自治労)、鈴木 (UAゼンセン)、早平 (JEC連合)

牧野 (自動車総連)、大橋 (電力総連)、大森 (電機連合)、布瀬 (日教組)

松原 (運輸労連)、向井 (JP労組)、古谷 (基幹労連)、篠島 (全国農団労)

久保田 (私鉄総連)、高場 (情報労連)

福田 (富山地協)、米澤 (高岡地協)、福島 (新川地協)、品川 (砺波地協)

<業種別共闘連絡会議／役員体制> ◎議長、○副議長、◆事務局主担当

【金属】

◎宮崎会長代理 ○奥田副会長 ◆仲嶺常任執行委員

【化学・繊維・食品等製造】

◎海老副会長 ○奈良副会長 ◆朴木常任執行委員

【流通・サービス・金融】

◎黒崎副会長 ○篠島副会長 ◆三浦副事務局長

【交通・運輸】

◎金山副会長 ◆石田副事務局長

【インフラ・公益】

◎相澤副会長 ○江上副会長 ◆前野副事務局長

2. すべての働く仲間の先頭に立った地場共闘の展開

- (1) 加盟組織は、企業の経営実態、経営方針、雇用問題、賃金のあり方、格差の実態、労働時間管理の実態などについて労使協議の徹底をはかる。
- (2) 自らの賃金実態に基づき、賃金カーブ維持分の算定に努め、妥結前段での労使確認をめざす。
- (3) 各地域協議会においては、中小・地場組合の交渉支援を目的に、地協闘争委員会（幹事会）での情報・意見交換や激励訪問などの実施、業種別共闘連絡会議への参加を促進するなど、連合富山の各種運動と連携した活動に取り組むなど、地域におけるすべての労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた取り組みを展開する。
- (4) 要求書は前段交渉を強化する中で、原則として2月末まで、遅くとも3月末までには提出する。
- (5) 構成組織・加盟組織は、賃金カーブ維持分の情報公開を行うとともに、業種別共闘連絡会議の場において、労働条件などに関する必要な情報交換を行う。
- (6) 賃金を含む労働条件は、新たな年度に向け確立させることを基本とし、相場形成と波及をはかる。回答・妥結は原則3月内、遅くとも4月内決着をめざして交渉を強化する。
- (7) 県経営者協会、富山労働局などに対して要請行動を展開するとともに、富山県中小企業団体中央会、富山県中小企業家同友会、富山県商工会議所連合会、富山県商工会連合会など経営者諸団体との春季生活闘争や働き方の改善等に関する意見交換を実施し、地域の活性化につながる取り組みの好事例について労使双方の情報の共有化をはかる。
また、各地域協議会においても、地域内の商工会議所に対し要請行動を展開し、地場共闘の強化をはかる。
- (8) 「価格転嫁や取引の適正化」の前進にむけて、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の内容が広く社会に認識され十分な活用が進むよう要請行動・街宣行動・情報交換活動等の幅広い運動の展開に取り組む。
- (9) 「男女別の賃金実態の把握と問題点の改善」「60歳以降の雇用確保・処遇改善」にすべての組合が積極的に取り組む。
- (10) 教職員の労働環境改善や自動車運転業務等に係る2024年問題の諸課題等、産業・業種固有の課題に対して、連合富山および構成組織が連携して運動を展開する。

3. 相場波及の取り組み

(1) 「共闘体制」の機能強化

- 1) すべての加盟組織は、中小共闘・フェアワーク推進の機能を包括する労働政策委員会と連動した5つの「業種別共闘連絡会議」に参加し、業種毎の情報共有・連携強化・相互理解をはかる。
- 2) 業種別共闘内での情報交換の緊密化、先行組合による相場形成と波及力強化に向けた情報開示を進めるとともに、中小組合の闘争につなげていく取り組み展開と地場共闘への連動強化をはかる。
- 3) 「官公労部門連絡会」と連携し公務労働者の賃金・労働条件、労働環境改善につなげる対策を強化する。
- 4) 情報開示及び絶対水準の引き上げを重視する取り組みについて、各加盟組織は賃金カーブ維持分・定期昇給相当分や賃金改善分の情報開示に努める。

(2) 社会的キャンペーン行動の展開

- 1) 春季生活闘争の社会的アピールとして「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた対外アピールも含め、未加盟・未組織労働者やパート・有期契約・再雇用者の賃金をはじめとする労働条件の改善に向けて、街頭宣伝行動や地協総決起集会、地場・中小労組総決起集会などの開催で世論喚起するなど、社会的キャンペーン行動を展開する。
- 2) 春季生活闘争を社会的運動に広げていくために、各種集会や記者会見等を機動的に配置するとともに、共闘効果の最大化をはかる。なお、各種集会については、集合型を基本としつつも、引き続き、オンライン参加の併用なども含め対応し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる体制を強化する。

(3) 2024 春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取り組み

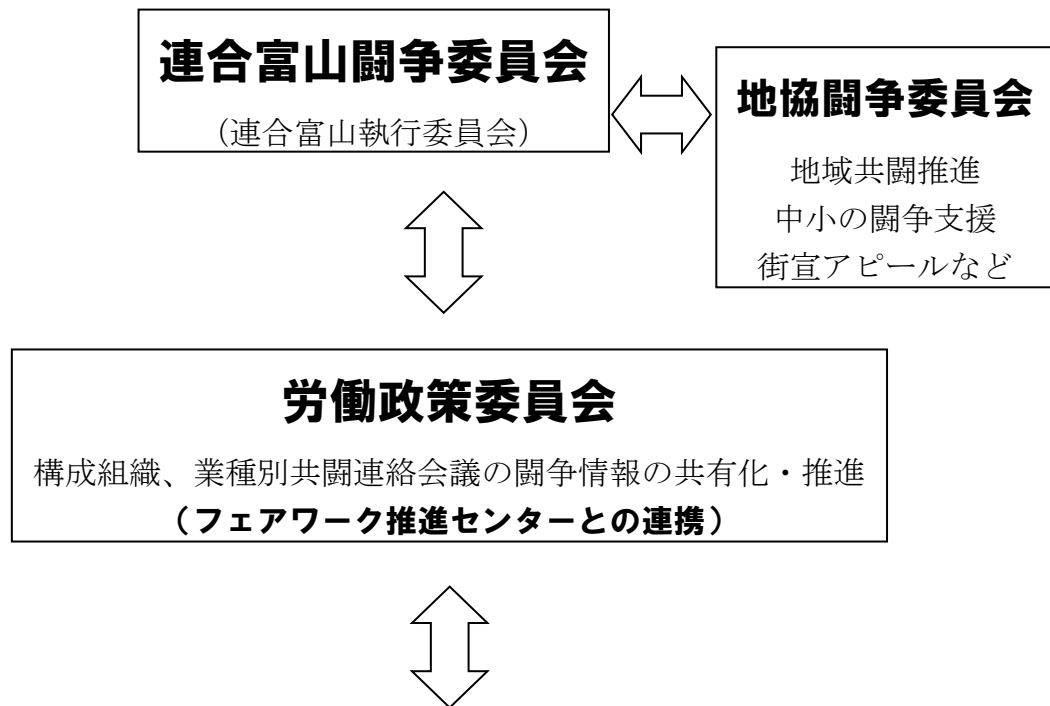
- 1) 労働条件の改善を中小企業、再雇用者、パート・有期契約労働者等の連合未加盟・未組織労働者に広げていくためには、組織化は不可欠である。まずは、同じ職場で働く再雇用者やパート・有期契約等の処遇改善のため、「再雇用者の組合員化」「パート・有期契約等の組合員化」の取り組みをさらに促進し、集団的労使関係の拡大と7万連合富山実現に向けた取り組みをさらに強化する。
- 2) 2月の全国一斉集中労働相談ホットラインや「Action! 36」などを通じた相談体制の強化・充実をはかる。また「05（れんごう）の日」の取り組みと連動し、SNS等を活用した広報活動を展開し、幅広い層に対し連合運動の周知し、県内すべての労働者の労働条件改善をめざす。

★は本部闘争日程

2024年

- 1月18日(木) 第3回執行委員会・第1回闘争委員会(闘争方針決定)
 20日(土) 富山地協2024春季生活闘争学習会
 25日(木) 政策フォーラム(議員団フォーラム)
 // ★第2回中央闘争委員会
 27日(土) 高岡地協2024春季生活闘争学習会
 // 新川地協2024春季生活闘争学習会
 // 砺波地協2024春季生活闘争学習会
 2月 5日(月) 第2回労働政策委員会
 // 2024春季生活闘争 闘争開始宣言集会
 // ★2024春季生活闘争 闘争開始宣言2.5中央総決起集会
 13日(火) 2024年度予算編成に向けた政策・制度要求(最終回答)
 21日(水) 第4回執行委員会・第2回闘争委員会
 22日(木) 連合アクション【全国統一行動】
 // ★第3回中央闘争委員会
 3月 1日(金) ★2024春季生活闘争 政策・制度要求実現3.1中央集会
 5日(火) 2024春季生活闘争勝利!!新川地協総決起集会
 6日(水) 2024春季生活闘争勝利!!高岡地協総決起集会
 7日(木) 2024春季生活闘争勝利!!富山地協総決起集会
 // ★第4回中央闘争委員会
 8日(金) 第3回労働政策委員会
 // 共同記者会見
 // 富山県経営者協会要請(労使懇談会)
 // 2024春季生活闘争勝利!!砺波地協総決起集会
 // ★2024春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動・中央集会
 11日(月)～15日(金) 先行組合回答ゾーン
 12日(火)～14日(木) ヤマ場
 18日(月)～31日(日) 3月月内決着回答ゾーン
 19日(火) 第5回執行委員会・第3回闘争委員会
 4月 上旬 第4回労働政策委員会
 4日(木) 地場・中小労組 解決促進総決起集会
 5日(金) ★2024春季生活闘争 4・5中小組合支援共闘推進集会
 17日(水) 第6回執行委員会・第4回闘争委員会
 27日(土) 第95回富山県中央メーデー

連合富山2024春季生活闘争・闘争推進体制



業種別共闘連絡会議の推進体制				
金属 共闘連絡会議	化学・繊維・食品等製造 共闘連絡会議	流通・サービス・金融 共闘連絡会議	交通・運輸 共闘連絡会議	インフラ・公益 共闘連絡会議
金属・機械 電気機器 鉄鋼・造船 自動車	薬品・化学 繊維・食品 紙パ	サービス・流通 金融・損保・生保	交通全般 運輸全般 (陸・海・空)	報道・通信 公共サービス全般 (行政・教育・郵政・ 電力・水道・ガスなど)
◎宮崎会長代理 ○奥田副会長	◎海老副会長 ○奈良副会長	◎黒崎副会長 ○篠島副会長	◎金山副会長	◎相澤副会長 ○江上副会長
◆仲嶺常任執行委員	◆朴木常任執行委員	◆三浦副事務局長	◆石田副事務局長	◆前野副事務局長

◎は業種別共闘連絡会議の議長、○は副議長、◆は事務局主担当者

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金（「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

〈生産・事務技術労働者計（所定内賃金）〉（単位：円）

		30歳			35歳		
		2023		2022	2023		2022
主要組合	平均	278,343	↑ 4,371	273,972	322,208	↑ 6,590	315,618
	中央値	278,719	↑ 6,798	271,921	318,500	↑ 3,750	314,750
登録組合	平均	269,519	↑ 4,608	264,911	307,898	↑ 6,849	301,049
	中央値	267,900	↑ 4,850	263,050	308,300	↑ 8,700	299,600

2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
月例賃金	調査中	261,379円
平均年齢		40.0歳
平均勤続		14.3年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2023春季生活闘争		2022春季生活闘争	
加重平均	254,145円	↑ 2,454円	251,691円	
（組合員数）	30.9万人	↑ 2.1万人	28.8万人	
単純平均	246,749円	↑ 2,308円	244,441円	
（組合数）	3,048組合	↑ 185組合	2,863組合	

3. 年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
30歳	調査中	208,000円
35歳		223,000円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2023（2022年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,304円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,822円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2024（2023年度調査）		2023（2022年度調査）	
	186,800円	↑ 6,700円	180,100円	
事務・技術	181,248円	↑ 6,485円	174,763円	
生産	181,484円	↑ 6,597円	174,887円	

※ 「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」速報値より主要組合高卒初任給の実績値。上段の参考目標値はこれらの平均額に2022、2023ともに3%分上乗せした額。

6. 連合リビングウェッジ（さいたま市・月額）

	2023（簡易改定）		2022（簡易改定）	
単身	193,797円	↑ 5,580円	188,217円	
（自動車保有）	244,905円	↑ 5,662円	239,243円	

2023簡易改定LWと2023地域別最低賃金との比較

		2023簡易改定LW			同自動車保有の場合			⑤2023 地域別 最低賃金 (円)	地域物価指数	
		①時間額*1	②月額*2	最賃比	③時間額*1	④月額*2	最賃比		住居費以外 *3	住居費 *4
		②/165h(円)	(円)	⑤/①	④/165h(円)	(円)	⑤/③		さいたま市=100	
地質A	東京	1,270	209,000	87.6	1,582	261,000	70.4	1113	101.5	125.6
	神奈川	1,200	198,000	92.7	1,515	250,000	73.4	1112	101.1	106.1
	大阪	1,120	185,000	95.0	1,430	236,000	74.4	1064	98.2	88.3
	埼玉	1,140	188,000	90.2	1,448	239,000	71.0	1028	98.8	92.5
	愛知	1,100	182,000	93.4	1,400	231,000	73.4	1027	97.5	82.7
	千葉	1,140	188,000	90.0	1,448	239,000	70.8	1026	99.2	91.0
地質B	京都	1,130	187,000	89.2	1,442	238,000	69.9	1008	99.4	87.6
	兵庫	1,120	185,000	89.4	1,430	236,000	70.0	1001	98.2	88.4
	静岡	1,080	179,000	91.1	1,388	229,000	70.9	984	97.3	79.0
	三重	1,070	177,000	90.9	1,382	228,000	70.4	973	98.4	71.8
	広島	1,080	179,000	89.8	1,388	229,000	69.9	970	97.8	76.0
	滋賀	1,090	180,000	88.7	1,400	231,000	69.1	967	98.6	77.3
	北海道	1,080	178,000	88.9	1,394	230,000	68.9	960	100.7	66.7
	栃木	1,070	176,000	89.2	1,370	226,000	69.7	954	97.4	71.5
	茨城	1,070	176,000	89.1	1,364	225,000	69.9	953	97.3	71.5
	岐阜	1,050	174,000	90.5	1,358	224,000	70.0	950	96.5	71.0
	富山	1,060	175,000	89.4	1,364	225,000	69.5	948	97.7	68.9
	長野	1,050	174,000	90.3	1,352	223,000	70.1	948	96.7	68.9
	福岡	1,080	178,000	87.1	1,376	227,000	68.4	941	97.0	76.3
	山梨	1,050	174,000	89.3	1,358	224,000	69.1	938	97.3	68.1
	奈良	1,070	177,000	87.5	1,376	227,000	68.0	936	96.3	77.7
	群馬	1,040	171,000	89.9	1,333	220,000	70.1	935	95.6	67.7
	石川	1,080	178,000	86.4	1,388	229,000	67.2	933	98.8	72.5
	岡山	1,070	176,000	87.1	1,370	226,000	68.0	932	97.1	73.5
	新潟	1,070	176,000	87.0	1,364	225,000	68.3	931	97.4	71.1
	福井	1,070	176,000	87.0	1,370	226,000	68.0	931	98.5	68.2
	和歌山	1,070	176,000	86.8	1,370	226,000	67.8	929	98.7	67.8
	山口	1,050	174,000	88.4	1,364	225,000	68.1	928	99.4	62.8
	宮城	1,090	180,000	84.7	1,394	230,000	66.2	923	98.4	77.1
	香川	1,070	177,000	85.8	1,376	227,000	66.7	918	97.9	71.5
島根	1,050	174,000	86.1	1,364	225,000	66.3	904	98.9	64.5	
福島	1,060	175,000	84.9	1,364	225,000	66.0	900	98.5	66.8	
愛媛	1,050	173,000	85.4	1,352	223,000	66.4	897	97.6	65.9	
徳島	1,060	175,000	84.5	1,364	225,000	65.7	896	98.5	66.7	
地質C	山形	1,070	177,000	84.1	1,382	228,000	65.1	900	99.8	68.0
	鳥取	1,050	173,000	85.7	1,352	223,000	66.6	900	97.8	64.0
	佐賀	1,050	174,000	85.7	1,358	224,000	66.3	900	97.5	67.1
	大分	1,050	173,000	85.6	1,345	222,000	66.8	899	97.2	65.6
	青森	1,040	172,000	86.3	1,345	222,000	66.7	898	98.0	62.3
	長崎	1,060	175,000	84.7	1,364	225,000	65.9	898	98.5	65.8
	熊本	1,050	174,000	85.5	1,364	225,000	65.9	898	98.4	65.9
	秋田	1,040	172,000	86.3	1,345	222,000	66.7	897	97.9	62.9
	高知	1,050	174,000	85.4	1,358	224,000	66.1	897	98.6	64.2
	宮崎	1,020	168,000	87.9	1,315	217,000	68.2	897	95.8	60.4
	鹿児島	1,020	168,000	87.9	1,315	217,000	68.2	897	95.9	61.1
	沖縄	1,080	179,000	83.0	1,388	229,000	64.6	896	99.0	72.4
	岩手	1,050	174,000	85.0	1,358	224,000	65.8	893	98.3	65.0

*1 ①③時間額は、それぞれ②④月額を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省、2022)所定内実労働時間数全国平均(165時間)で除し、10円未満は四捨五入した

*2 さいたま市のリビングウェイズ(成人単身)を住居費(50,174円)と住居費以外(143,823円、自動車保有の場合は193,706円)に分解し、それぞれさいたま市を100とする地域物価指数(*3*4)を乗じて算出した

*3 『住居費以外の地域物価指数』は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局、2022)の「家賃を除く総合」指数から算出した

*4 『住居費の地域物価指数』は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局、2018)「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額から算出した

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(概要)

令和5年11月

1. 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。
- ✓ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
 - ・ 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、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、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。

2. 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、経営トップが更な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ていなくても、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転嫁について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¹³又は下請代金法上の買いたたき¹⁴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が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とその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にい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。

¹³ 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。

¹⁴ 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。

【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。

3. 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。

【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労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、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優位な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。

4. 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。

5. 今後の対応

- ✓ ①内閣官房において、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て本指針の周知活動を実施し、②公正取引委員会において、労務費の転嫁の協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置する。

発行人 大西 吉史

決定機関 連合富山2024年度第3回執行委員会・第1回闘争委員会

機関開催日 2024年1月18日

企画・編集 日本労働組合総連合会富山県連合会（連合富山）

〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま 7F

TEL : 076-431-2525 FAX : 076-431-1188

E-mail : info@toyama.jtuc-rengo.jp

HP : <http://www.rengotoyama.com/>

FaceBook : <https://www.facebook.com/rengo.toyama/>

はたらくのそばで
ともに歩む



連 合 富 山