

連合大分 2024 春季生活闘争方針

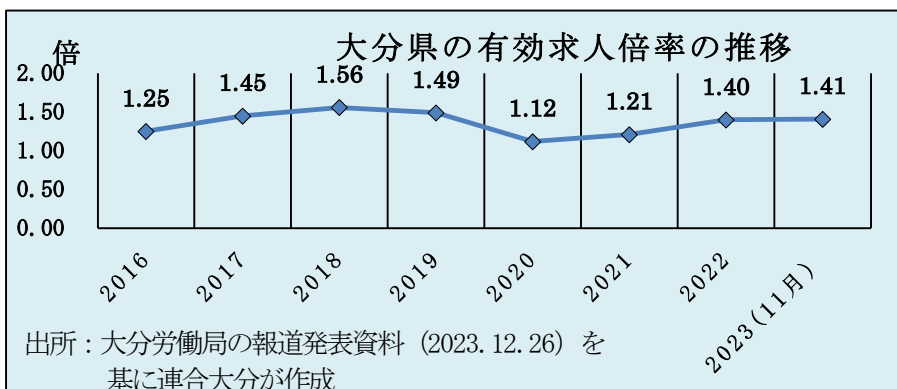
【ダイジェスト版】

連合大分第4回執行委員会(2024.1.25)



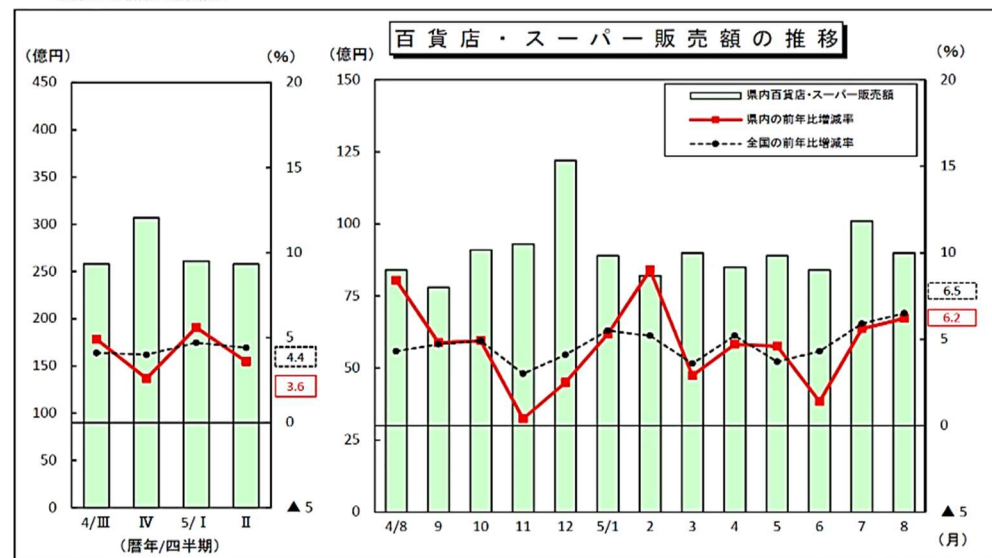
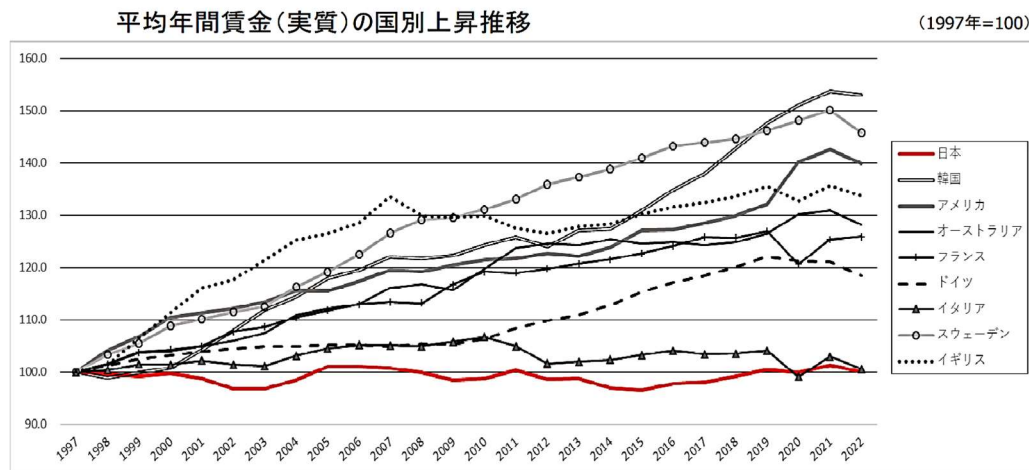
I. 取り巻く情勢と課題

- (1) 国内経済の物価上昇は続いており、2023年7~9月期の国内総生産(GDP)は、物価変動の影響を除いた実質(季節調整値)で前期(4~6月期)より0・5%減、この状態が1年続いた場合の年率換算は2・1%減で、3四半期ぶりのマイナス成長となり内需が低迷している。また、名目賃金は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、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。
- (2) 財務省九州財務局大分財務事務所が10月に公表した大分県経済情勢報告では、「個人消費は、物価上昇の影響がみられるものの、緩やかに回復しつつある。生産活動は、一部に弱い動きがみられるものの、持ち直している。雇用情勢は、有効求人倍率(2023年9月分:1.38倍)が高止まっており、緩やかに改善している。」、先行きについては、「雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、回復していくことが期待される。ただし、物価上昇、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」、企業倒産(5年7-9月期)は、「件数、負債総額ともに前年を上回っている」としている。また、大分労働局が12月に公表した大分県の雇用情勢では、「有効求人倍率(1.41倍)は高水準であるが、求人にわずかながら減少傾向がみられることから、物価上昇等が雇用に与える影響について、特に注視が必要である。」としている。



情勢のポイント ①国内の賃金は20年以上にわたり停滞

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



[資料：経済産業省]

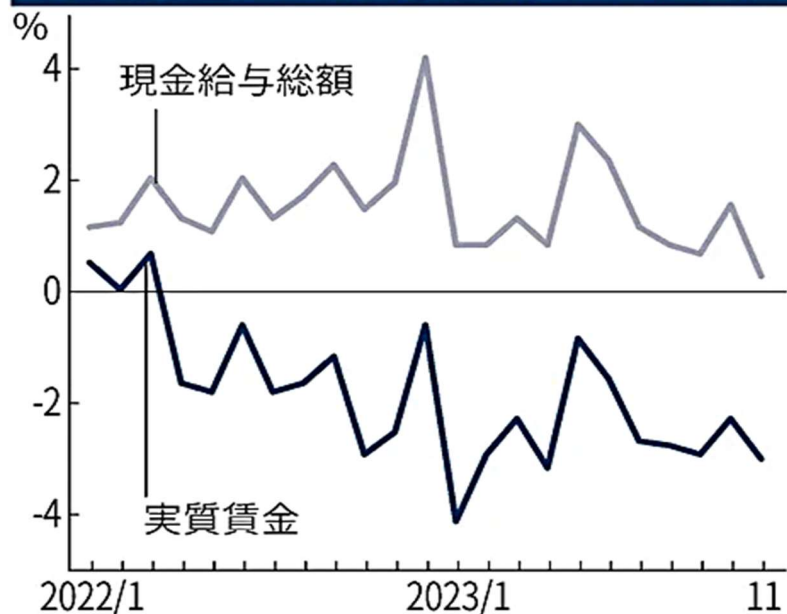
情勢のポイント ②実質賃金は20か月連続でマイナス (2023年11月)

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11月の消費支出は前年同月比でマイナスとなり、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。

23年11月の実質賃金 3.0%減 20か月連続でマイナス

実質賃金は20か月連続でマイナス



(注) 前年同月比の増減率
23年11月は速報値

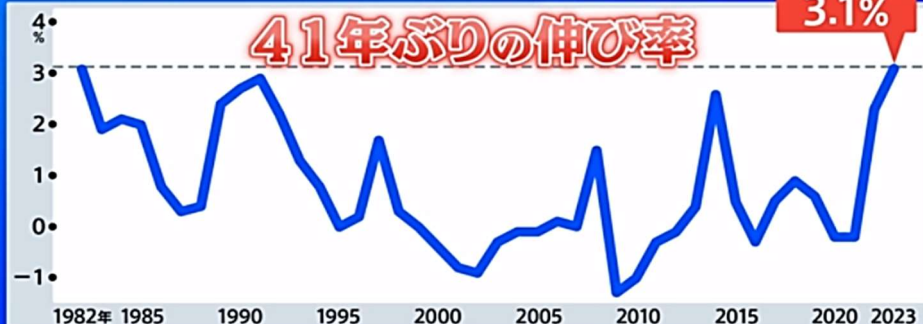
(出所) 厚生労働省

出所: 日本経済新聞 (2024. 1. 10)

昨年の消費者物価 41年ぶり伸び率

消費者物価指数 生鮮食品除く総合・前年比

総務省より



出所: TBSテレビ (2024. 1. 19)

消費支出、23年11月は実質 2.9%減 9か月連続マイナス

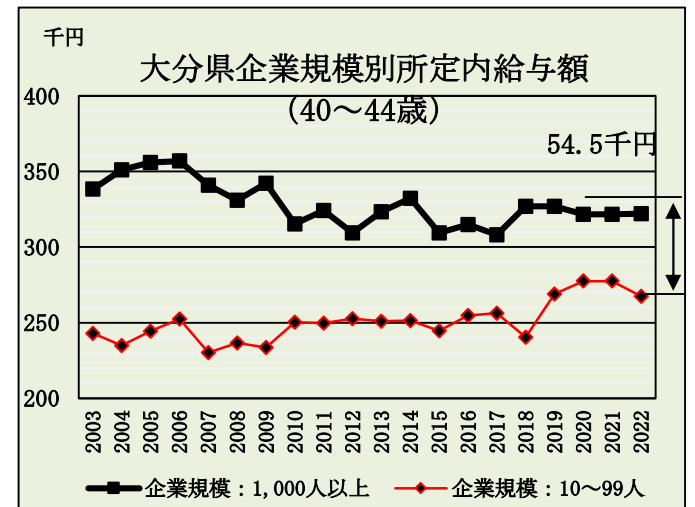
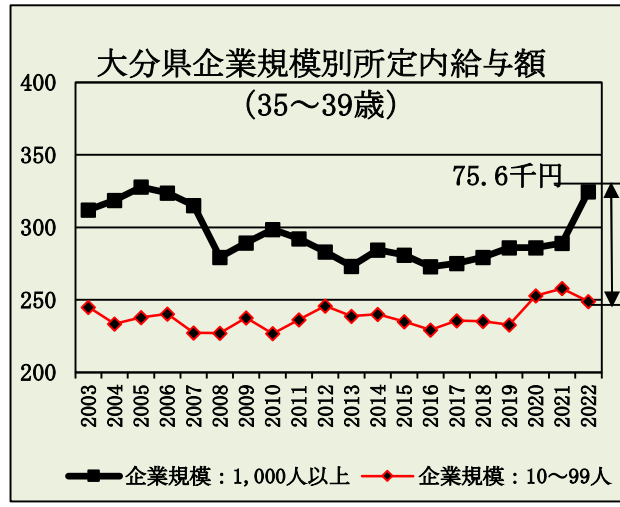
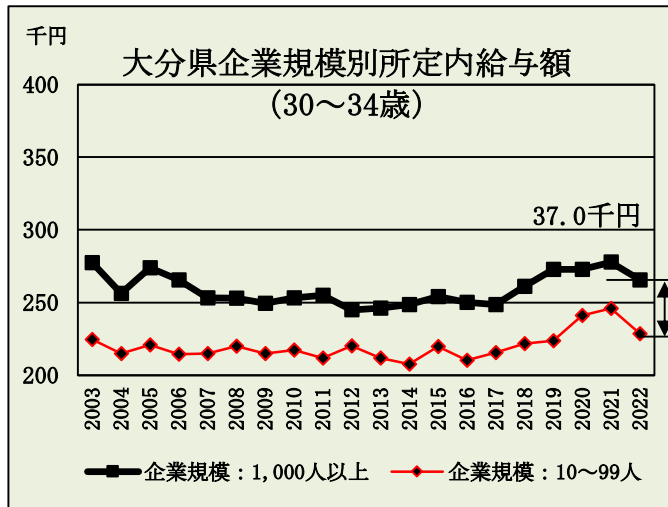


出所: 日本経済新聞 (2024. 1. 9)

情勢のポイント ③企業規模間の賃金格差

企業規模間の賃金格差については、依然として年齢が高いほど広がっている。

中小企業は地域経済・社会の担い手であり、大分県経済を支える根幹となっていることから、その存続のためにも「人材確保と育成」は重要な課題である。

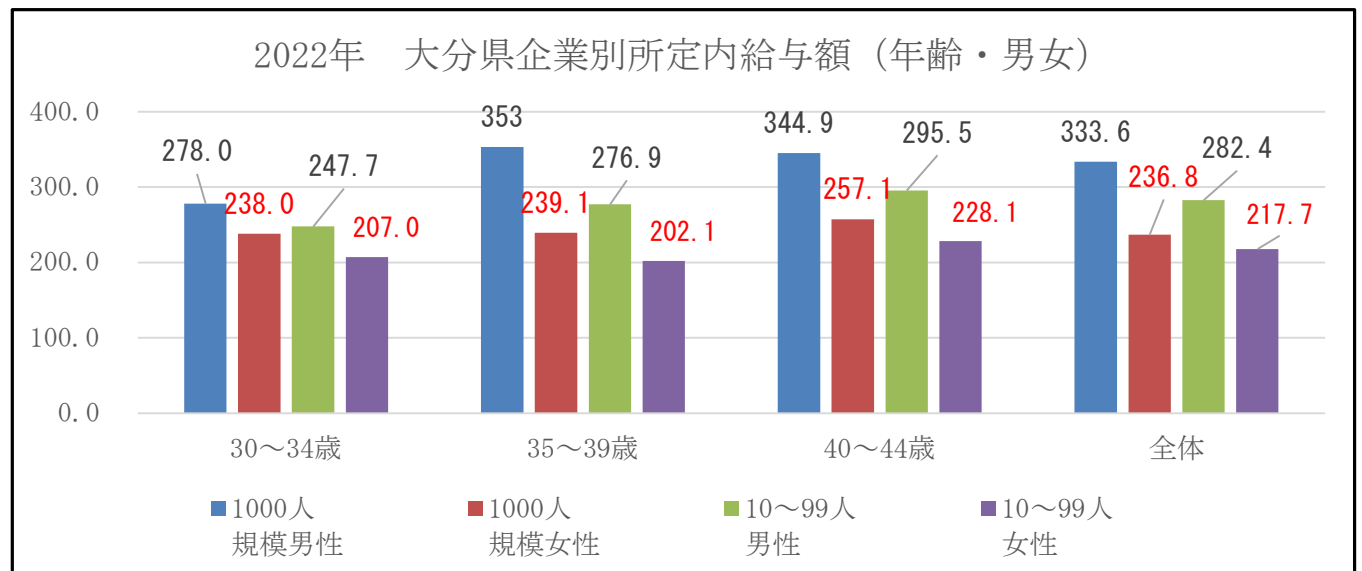


データ：厚生労働省 2022 年度「賃金構造基本統計調査」

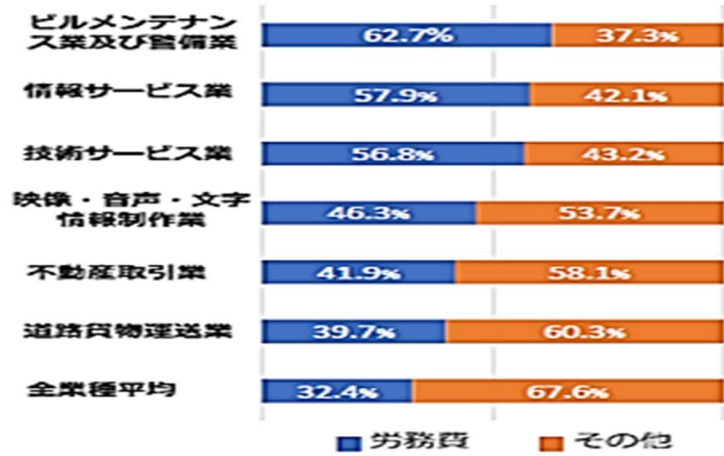
政府統計の総合窓口 e-Stat 都道府県別より連合大分作成

情勢のポイント ④男女間の賃金格差

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。

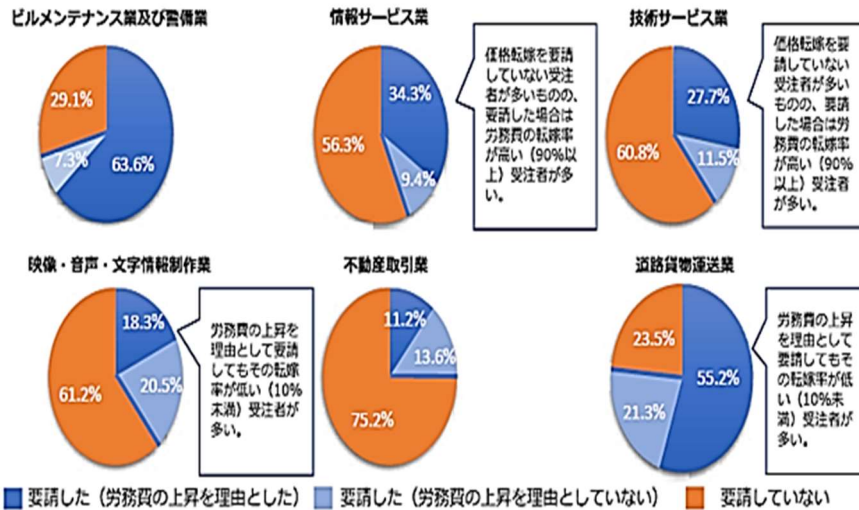


コストに占める労務費の割合の高い業種



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価格転嫁が認められている。



情勢のポイント ⑤価格転嫁と賃上げ

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。(出所：令和5年公正取引員会 労務費の転嫁の状況)

中小企業・小規模事業者の賃上げ実現には、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である

中小企業の人件費転嫁へ 価格交渉拒否は違法

政府指針、12項目提示

人件費の価格転嫁を促すための政府指針のポイント

- 経営者が価格転嫁を認める方針を決め、社内外に周知すること
 - 受注側から打診がなくても定期的に協議を行うこと
 - 受注側が根拠を持って提示した金額を尊重すること
- 問題行為があった場合は独禁法と下請法に基づき厳正に対処

- 情報を集めた上で価格交渉に臨むこと
- 自ら希望した金額を設定して提案すること

- 価格交渉の記録を保管すること

政府は20日、受注側の中小企業が人件費を取引価格に転嫁できるようにするための指針を公表した。取引上、強い立場に立つことが多いため、受注側が協議に応じず価格を据え置く行為などは独禁法が禁じる「優越的地位の乱用」に当たり、下請法にも抵触する恐れがあると明記。違反した場合は厳格に対応する方針で、発注側に対して価格交渉に応じるよう強く促し、受注側の賃上げにつなげたい考えだ。

公正取引委員会は発注側がこうした指針を守らず、問題行為を確認した場合は独禁法と下請法に基づき厳正に対処するよう促した。

発注側が最低賃金の上昇率や労使交渉の妥結額といった根拠に基づいて示した金額を尊重するよう促した。

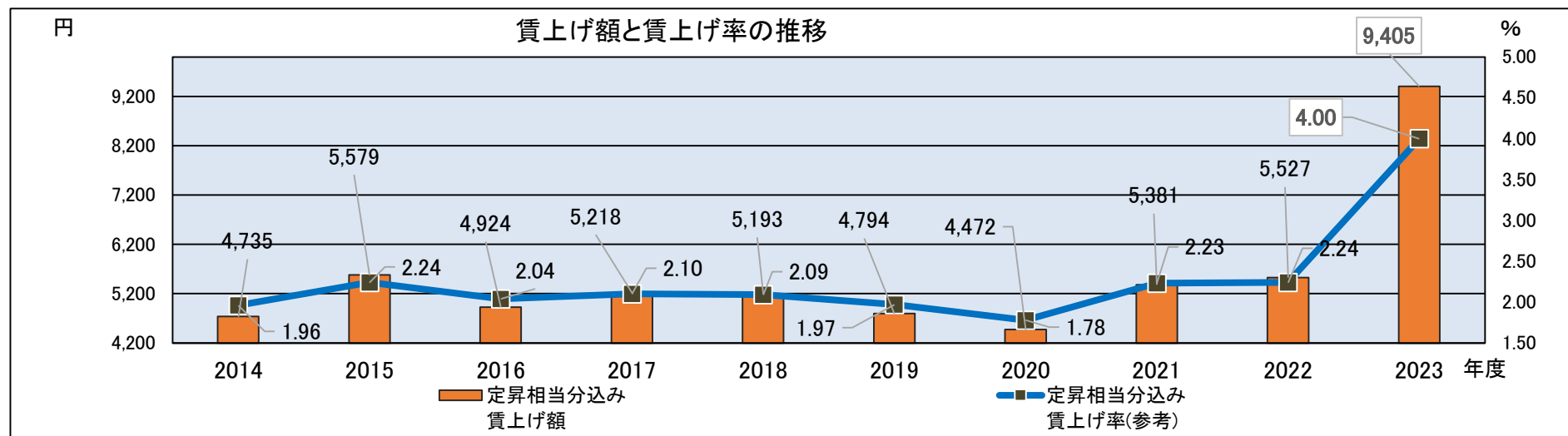
出所：大分合同新聞 (2023. 11. 30)

正に対処する姿勢を明確にした。

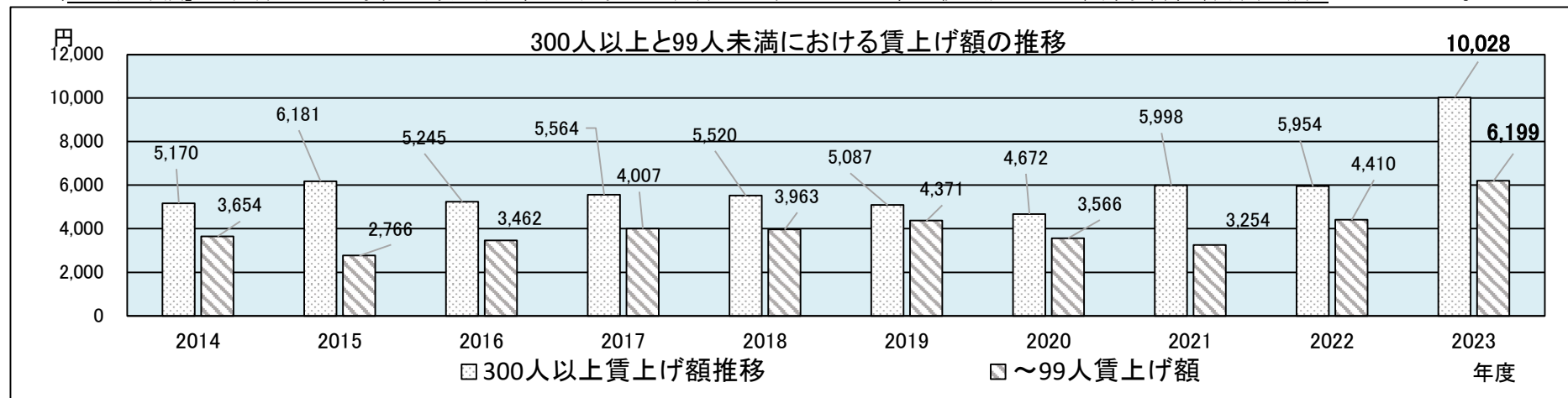
一方、受注側には、支援機関に相談するなど情報を集めた上で価格交渉に臨むことや、自ら希望金額を設定して提案することを求めた。発注側と受注側の双方には価格交渉記録の保管を求めた。

Ⅱ. 2014 連合大分春季生活闘争以降の課題

2023 闘争は、個別労使間において「人への投資」の重要性について共有するなか、95 組合のうち 6 割を超える 62 組合が賃金改善を獲得するなどし、最終的に賃上げ額 9,405 円、賃上げ率 4%で比較可能な 2014 闘争以降、最も高い妥結額・率の結果となった。



一方、「99人未満」の組合における賃上げ額・率は、300人以上の組合との対比において、比較可能な2014 闘争以降、最も高い格差が生じている。



Ⅲ. 2024 春季生活闘争における賃金要求指標をはじめとした4つの取り組み

1. 賃上げ

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。

<連合大分 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	賃上げ分 3%以上 ⁵ 、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分を含む 5%以上 の賃上げを目安とする。	
格差是正	企業規模間格差 ()は昨年度の目標水準	雇用形態間格差※ ()は昨年度の目標水準
	目標水準 35歳：296,000円 (290,000円) 30歳：266,000円 ⁶ (261,000円)	昇給ルールを導入、導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描く。 勤続17年相当で 時給 1,795円 (1,750円)・ 月給 296,000円以上 (288,500円) ⁷ となる 制度設計をめざす
	最低到達水準 35歳：274,500円 (266,250円) 30歳：252,000円 ⁸ (243,750円) 企業内最低賃金協定 1,200円 (1,150円)以上	企業内最低賃金協定 1,200円 (1,150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(1,150円)以上⁹をめざす。 	

5 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。

6 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。

7 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。

8 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。

9 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。

中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①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。
- ②すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および別紙3「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。

【連合大分における格差是正（300人未満規模の支援）の取り組み指標】

■賃金実態が把握できないなど事情がある場合は、下表を参照する。

■賃上げ分は、連合本部方針を踏まえ、自組合の賃上げ額決定に向けた指標（参考）とする。

項目	内容（円／月額）	
	（ ）内は昨年度の金額	
連合本部目標水準	賃金カーブ維持分 4,500円 (4,500円) 賃上げ 10,500円 (9,000円)	10目安計 15,000円 (13,500円) 以上
2023 連合大分リビングウェイジ (簡易改定版) 別紙1	【月額】 173,000円 (168,000円) 【時間額】 1,050円 (1,020円)	
連合大分2024地域ミニマム運動 (2023年度賃金実態調査結果：300人未満平均) 別紙2	平均賃金 251,335円 (234,393円) 平均年齢 38.6歳 (36.2歳) 平均勤続 12.7年 (12.1年)	
連合大分中小組合指標	(2024春闘) 賃上げ 7,540円 (251,335円*3%) 含む 計 12,000円 以上、もしくは 5%以上の賃上げ (2023春闘) 賃上げ 7,000円 (234,393円*3%) 含む 計 11,500円 以上、もしくは 5%以上の賃上げ	

(1) 長時間労働の是正

- 「年間総実労働時間 1800 時間」の実現
- 3 6 協定の点検・見直し、体制の見直し
- 月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50%の徹底
- 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

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、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。

(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
- 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
- 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

(4) 人材育成と教育訓練の充実

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確保を行うとともに、各種助成金を含め、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

- 60 歳～65 歳までの雇用確保のあり方
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。
- 65 歳以降の雇用 (就労) 確保のあり方
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。
- 改正高齢者雇用安定法の取り組み (70 歳まで雇用の努力義務)
同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施

2. すべての労働者の立場にたった働き方の改善

(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。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2024 年 4 月から 2.5% (国・地方自治体 2.8%、教育委員会 2.7%) に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。

(8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

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。

(9) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

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。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

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。

3. ジェンダー平等・多様性の推進

(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

- 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。
- 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。
- 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。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

- 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日より中小企業も対象となったことから、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。
- 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。
- 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ト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。
- 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。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

- 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。
- 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。
- 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。

(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

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」（2022年4月1日施行）・「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. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

- 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（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) 誰もが安心して働き暮らせるよう、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) 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み

最低到達水準について

格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、賃金引き上げ額・率以上に賃金水準の社会水準確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉を行うことが必要である。そのために、連合リビングウェイジを基準とした「最低到達水準」を設定する。

この水準は、年齢・業種・雇用形態を問わず、すべての労働者が「現状の社会のしくみの中で経済的自立していくために必要な最低生計費の水準」であり、この水準をクリアすることをめざす。

	単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車あり
時間額 (所定内) ※1	最低生計費+ 税・社保	最低生計費+ 税・社保
	月額	月額
1,050 円 (1,020 円)	173,000 円 (168,000 円)	222,000 円 (218,000 円)

「2024 地域ミニマム (2023 個別賃金実態調査)」

大分県大括り産業別の賃金特性値 (規模計)

賃金水準は単位千円

大 分		全 産 業 ()内は、昨年の数値	製 造 業	商 業 ・ サ ー ビ ス	交 通 ・ 運 輸
全 産 業	平 均 年 齢	39.1 (38.1)	38.9	39.7	42.8
	勤 続	14.3 (13.7)	14.1	15.3	19.8
	人 数	5,428 (4,995)	4,365	1,046	17
	平 均	259.7 (252.7)	261.3	253.4	234.8
	第 1 十 分 位	187.5 (179.8)	189.2	181.0	160.5
	第 1 四 分 位	217.7 (211.0)	222.0	202.7	181.4
	中 位	257.7 (249.3)	259.7	251.2	205.4
	第 3 四 分 位	294.8 (287.4)	295.6	291.9	303.0
	第 9 十 分 位	329.2 (326.5)	329.7	326.7	332.3
中 小 組 合 300 人 未 満	平 均	251.3 (234.4)	-	-	-