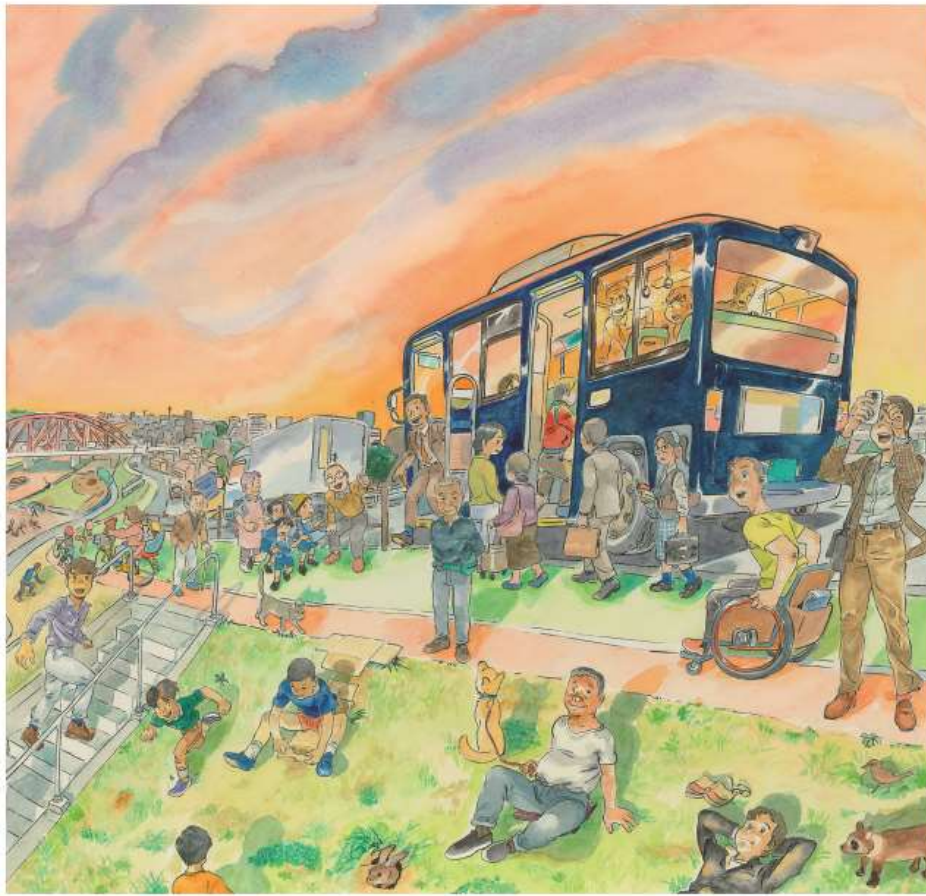




連合大分

# 2024春季生活闘争方針



連合大分第4回執行委員会（2024.1.25）

**!!!** みんなで賃上げ。**↑**  
**ステージ**を変えよう!

# 目次



		P
はじめに		1
I. 取り巻く情勢と課題	1. 国内の経済情勢	2
	2. 大分県内の経済・雇用情勢	2
	3. 停滞する日本の賃金	4
	4. 家計を直撃する物価高	6
	5. 2014 連合大分春季生活闘争以降の課題	10
	6. 労働力人口の減少	13
	7. 大分県の労働時間の推移	14
II. 2024春季生活闘争の取り組み 内容と具体的要求項目	1. 賃金要求に対する考え方	15
	2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	18
	3. ジェンダー平等・多様性の推進	22
	4. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」	26
III. 闘争の進め方	1. 基本的な考え方	26
	2. 闘争態勢について	26
	3. 要求提出およびヤマ場への対応について	26
	4. 社会対話の推進	27
IV. 連合大分 2024 春季生活闘争の 具体的な取り組み	1. 連合大分・地域協議会の取り組み	27
	2. 構成組織の取り組み	28
別紙	別紙A 労務費の適切な転嫁のための 価格交渉に関する指針について	30
	別紙① 最低到達水準について	34
	別紙② 「2024 地域ミニマム」大分県大括り産業別の賃金 特性値(規模計)	34
	別紙③ 連合の賃金実態	35
	別紙④ 人数規模による対応が異なる労働関係法令	36
	別紙⑤ 「職場から始めよう運動」	37
	別紙⑥ 職場点検チェックリスト	38
当面の日程	39	

# 連合大分 2024春季生活闘争方針(案)

2024 春季生活闘争スローガン：みんなで賃上げ。ステージを変えよう！

二重下線は、修正箇所を示す

はじめに（連合本部 2024 春季生活闘争方針参照）

- (1) ロシアによるウクライナ侵略は、1年9か月（2023年11月24日時点）経過し、解決の糸口は見出せていない。このような状況下において軍事侵攻による原油価格の高騰や食料価格の上昇など世界経済への影響が懸念されている。
- (2) 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<sup>1</sup>。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。
- (3) 2023春季生活闘争は、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年度以降では最も高く、ほぼ30年ぶりの高水準の賃上げが実現した。一方、全体の賃上げ率は高いなか、中小は賃上げ率を改善できたものの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り、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。
- (4) 連合がめざし続ける社会は、「働くことを軸とする安心社会」であり、2014闘争以降、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させてきた。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。

- (5) 「未来づくり春闘」を掲げて3度目となるが、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、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必要がある。また、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であり、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「みんなの春闘」<sup>2</sup>を展開し、集団的労使関係を広げていく。
- (6) 連合大分は、連合本部の2024春季生活闘争方針をもとに、構成組織・地域協議会と一致団結し、正規や有期・短時間・契約等労働者、また、組織・未組織を問わず、すべての働く者・県民の生活の「底上げ」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備をはかることとする。その目的を果たすため、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」をスローガンに掲げ、①賃上げ、②働き方の改善、③ジェンダー平等・多様性の推進、④政策・制度実現の取り組みを4本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」と月例賃金の引上げに全力を尽くす。

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。

- 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。

## I. 取り巻く情勢と課題

### 1. 国内の経済情勢（連合本部 2024 春季生活闘争方針参照）

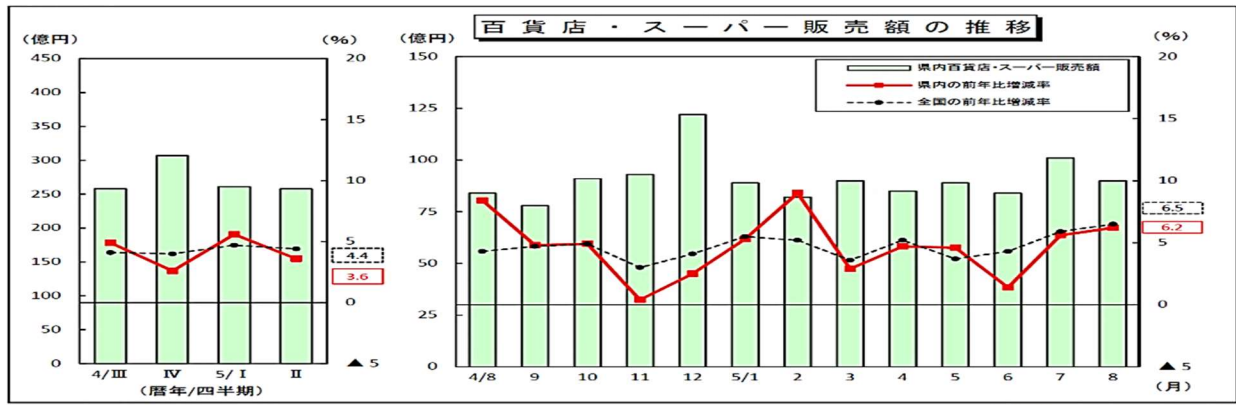
- (1) 日本経済は、内閣府の年央見通しでは 2023 年度は 1.3%、2024 年度は 1.2%（民間予測ではそれぞれ 1.76%、0.93%）と鈍化する見込みである。
- (2) 国内経済の物価上昇は続いており、2023 年 7～9 月期の国内総生産（GDP）は、物価変動の影響を除いた実質（季節調整値）で前期（4～6 月期）より 0.5%減、この状態が 1 年続いた場合の年率換算は 2.1%減で、3 四半期ぶりのマイナス成長となり内需が低迷している。  
また、名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質賃金はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。
- (3) 超少子・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見れば高い水準（「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。
- (4) 生産活動、企業の状況は、日銀展望レポート（2023 年 10 月）によれば、「企業収益は全体として高水準で推移しており、業況感は緩やかに改善している。リスク要因をみると、海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格設定 行動など、わが国経済・物価を巡る不確実性はきわめて高い。そのもとで、金融・為替 市場の動向や、わが国経済・物価への影響を、十分注視する必要がある。」としている。

雇用情勢については、11月分の労働力調査結果（2023.12.26総務省公表）によると、就業者数は6,780万人（前年同月比56万人の増加、16か月連続の増加）で完全失業者数は169万人（前年同月比4万人の増加、3か月ぶりの増加）、完全失業率は2.5%となっている。雇用情勢が改善傾向となる一方、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少は不可避であり、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。

### 2. 大分県内の経済・雇用情勢（九州財務局大分県内経済情勢報告参照）

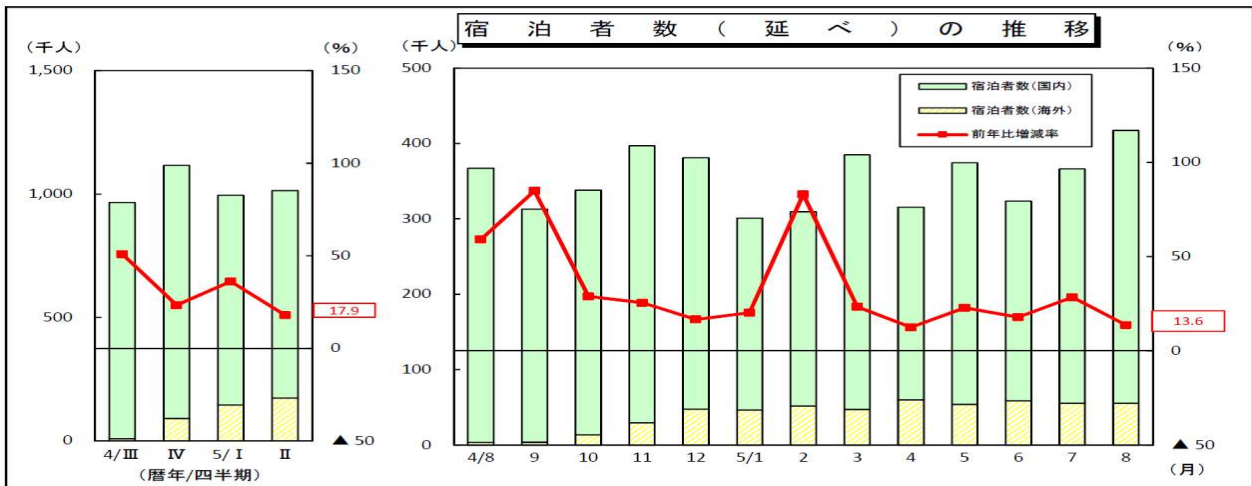
財務省九州財務局大分財務事務所が 10 月に公表した大分県経済情勢報告では、「個人消費は、物価上昇の影響がみられるものの、緩やかに回復しつつある。生産活動は、一部に弱い動きがみられるものの、持ち直している。先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、回復していくことが期待される。ただし、物価上昇、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。企業倒産（5 年 7-9 月期）は、「件数、負債総額ともに前年を上回っているとしている。」としている。また、大分労働局が 12 月に公表した雇用情勢では「有効求人倍率は、(1.41 倍)は高水準であるが、求人にわずかながら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。



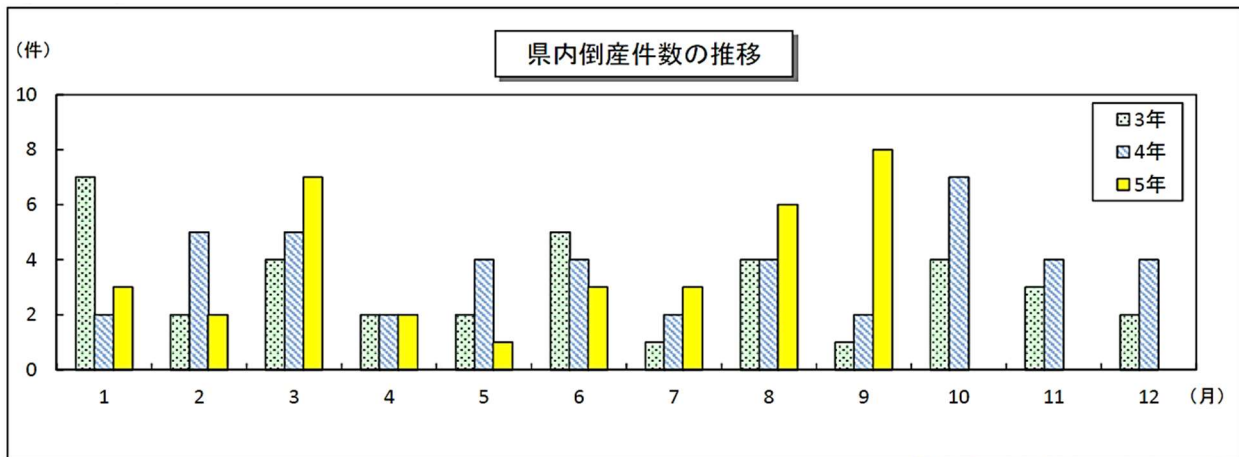


(注) 全店ベース

[資料：経済産業省]

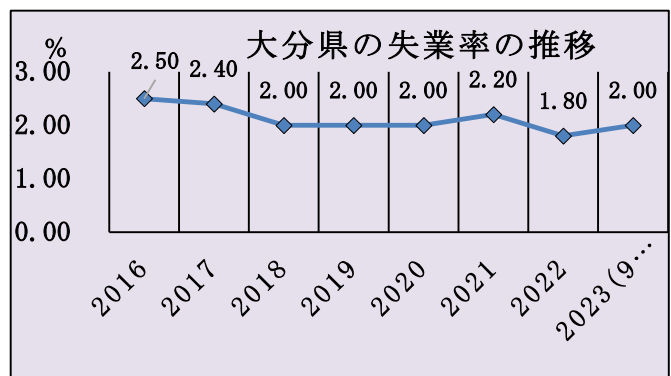
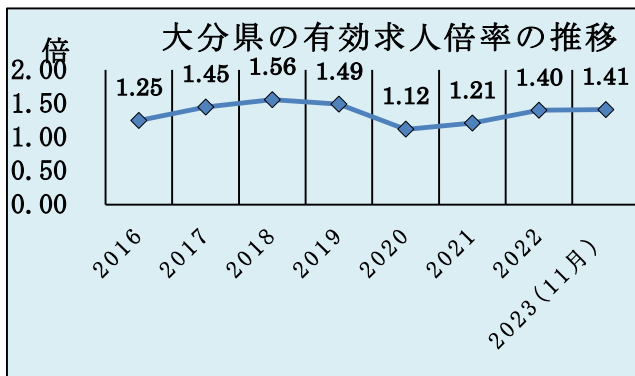


[資料：大分県]



[資料：東京商工リサーチ]

※参考データ：財務省九州財務局大分財務事務所の大分県内経済情勢報告 (2023.10月時点)



出所：大分労働局の報道発表資料 (2023.12.26) を基に連合大分が作成

### 3. 停滞する日本の賃金

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する必要がある。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。

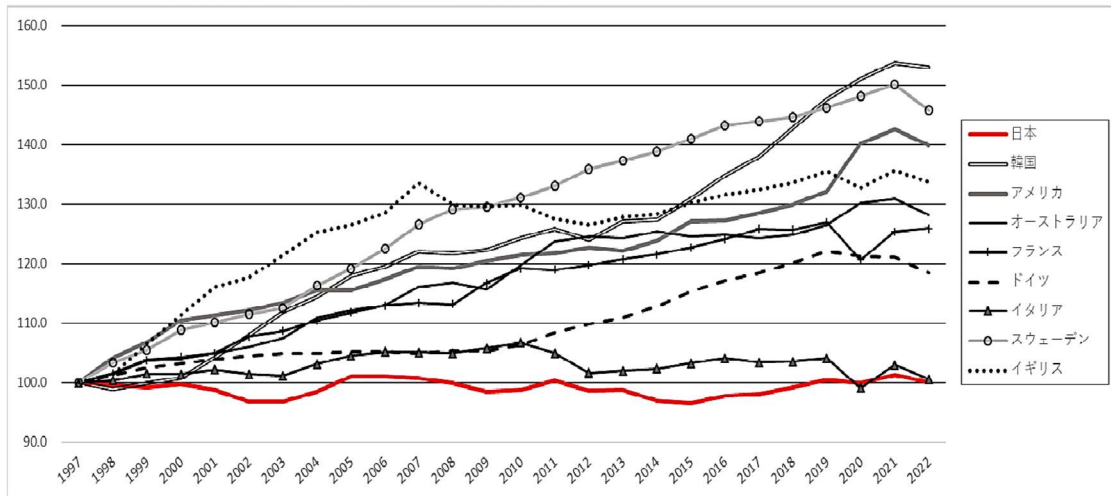
#### 情勢のポイント①

●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

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

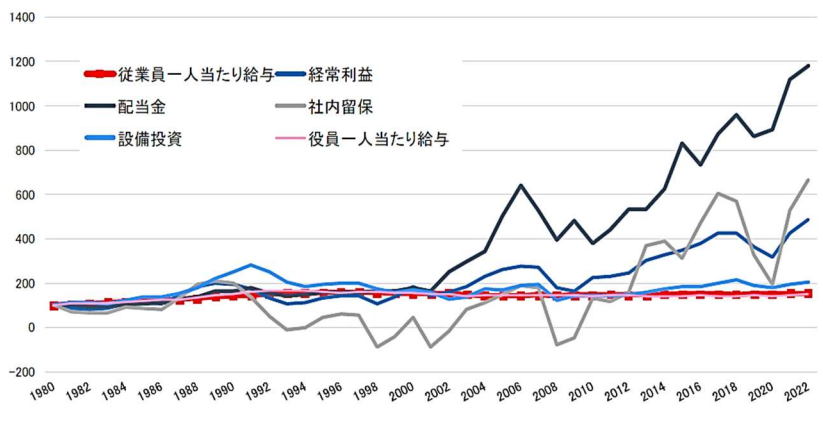
#### 情勢のポイント②

●国内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

- ・企業は配当金や内部留保を増やすものの、設備投資や賃金に殆ど振り向けていない
- ・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

「経常利益」「配当金」「社内留保」「役員一人当たり給与」「従業員一人当たり給与」の推移(全規模・全産業)

(1980年=100)



出所：連合 2024 春季生活闘争中央討論集会／  
連合総合生活開発研究所

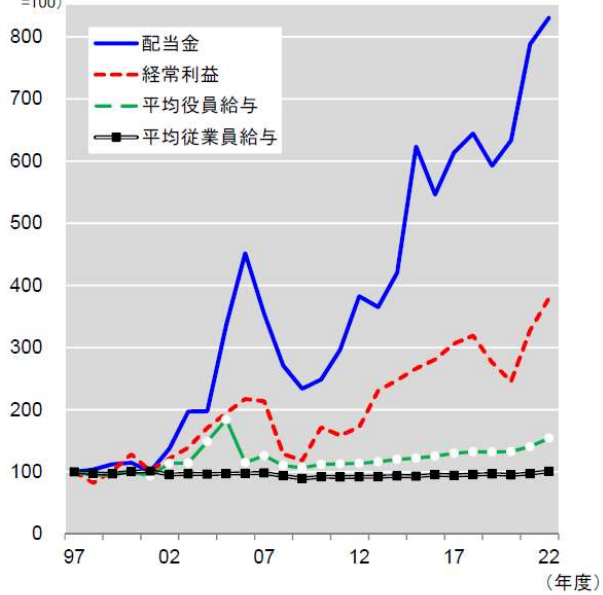
(備考)財務省「法人企業統計調査」より作成。

(注)内部留保はBSでは右側で「お金をため込んでいるわけではない」。ただし、内部留保を生み出すために賃金は低水準。

BSの左側の現金・預金も同じようなペースで増加を続け「ため込んで」いる(ただし、水準は半分程度)。

〔日本の資本金10億円以上の企業の経常利益・給与・配当金の推移〕

(1997年度 =100)

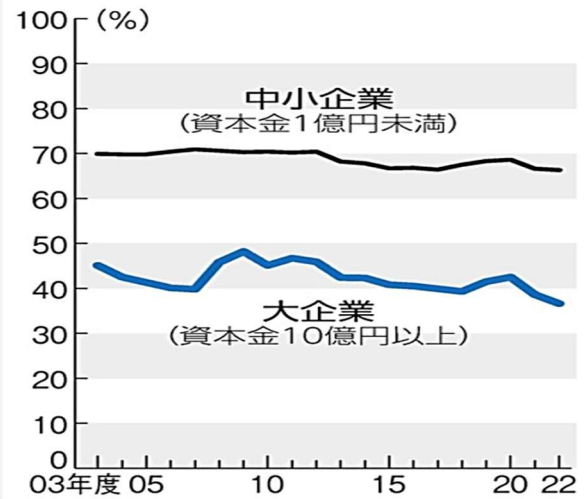


(出所) 財務省「法人企業統計」

(注) 平均役員給与: (役員給与+役員賞与)÷期中平均役員数、平均従業員給与: (従業員給与+従業員賞与)÷期中平均従業員数

大企業は従業員にお金を回さなくなった

財務省の法人企業統計から算出した労働分配率



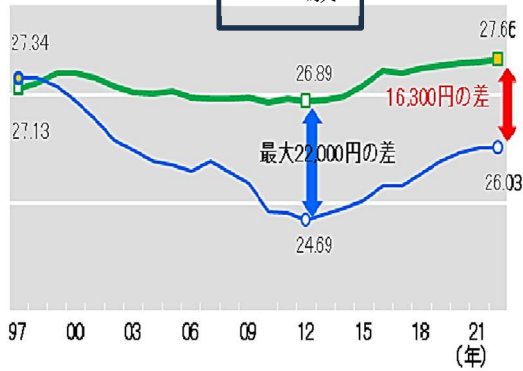
出所: 朝日新聞 (2023. 11. 6)

情勢のポイント③

●賃金の動向 (格差)

大企業と中小企業では、年齢が経過することにより所得格差は拡大している。

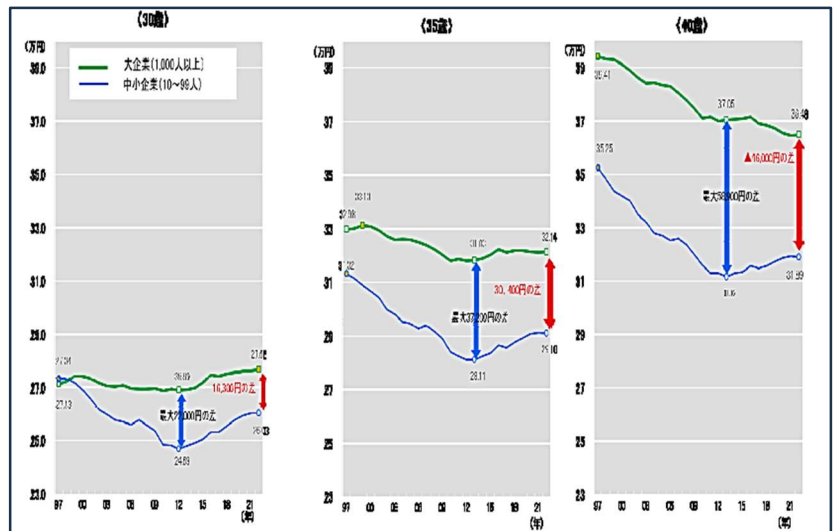
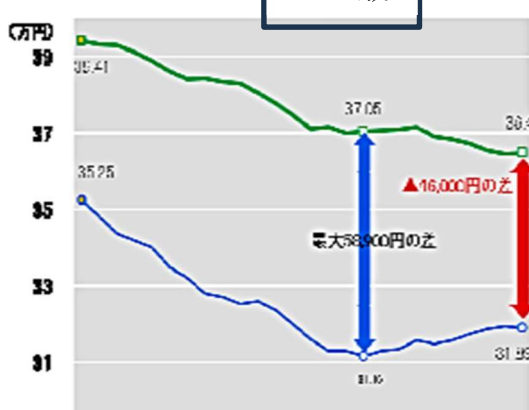
30歳



35歳



40歳



#### 4. 家計を直撃する物価高

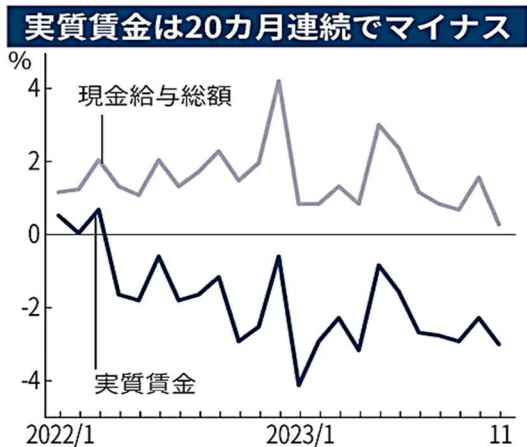
情勢のポイント④

●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

出所：日本経済新聞（2024.1.10）



(注)前年同月比の増減率  
23年11月は速報値

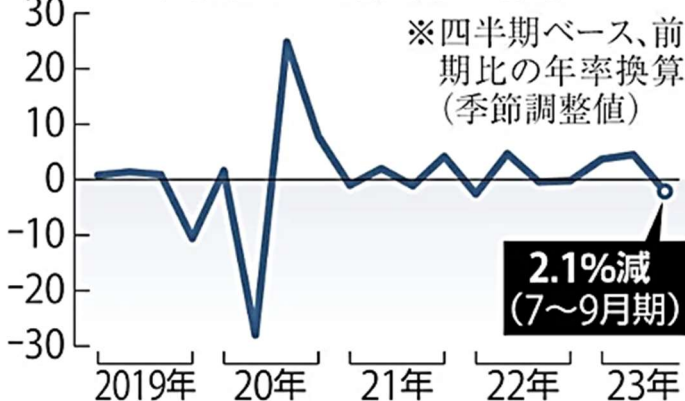
(出所)厚生労働省

### 消費支出、23年11月は実質 2.9%減 減 9か月連続マイナス



出所：日本経済新聞（2024.1.9）

### 実質GDP成長率の推移

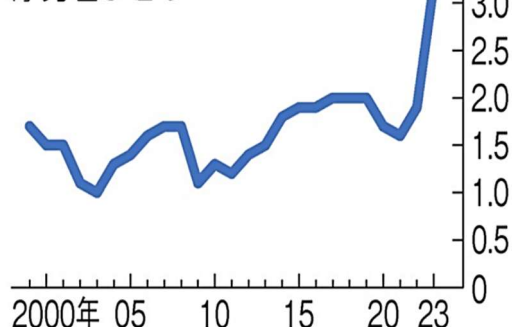


内閣府が15日発表した7~9月期の国内総生産(GDP)速報値によると、物価変動の影響を除いた実質GDP(季節調整値)は4~6月期比で0.5%減だった。このペースが1年間続くと仮定した年率換算では2.1%減で、3四半期ぶりのマイナス成長となった。物価高の中で個人消費が伸び悩んだことに加え、訪日客の消費に一服感が出たことも響いた。

出所：読売新聞(2023.11.15)

### 賃金引き上げ率は比較可能な99年以降で最高に

厚労省まとめ



厚生労働省が28日発表した2023年の「賃金引き上げ等の実態に関する調査」によると、1人あたりの平均賃金の引き上げ率は3.2%だった。前年より1.3ポイント増え、現在の調査方法となった1999年以降で最も高い。対象には労働組合がない企業も含まれ、労組と賃金交渉がない企業にも賃上げが波及している実態が明らかになった。

出所：朝日新聞(2023.11.29)



情勢のポイント④-1

- 消費者物価指数は、2023年の平均で天候による変動が大きい生鮮食品を除いた指数が前の年より3.1%上昇。(第2次オイルショックの影響があった1982年以来41年ぶりの水準)



出所：TBSテレビ (2024. 1. 19)

「生鮮食品を除く食料」は8.2%上昇。(1975年以来48年ぶりの上昇幅)

▽「鶏卵」28.7% ▽外食の「ハンバーガー」14.6%

▽「チョコレート」9.4% ▽「からあげ」9.1%

購入する頻度が高い食品などの上昇が目立つ。

▽「宿泊料」は17.3%

出所：NHK NEWS WEB (2024. 1. 19)

5. パートナーシップ構築宣言の効果、現在の取り組み状況

情勢のポイント⑤

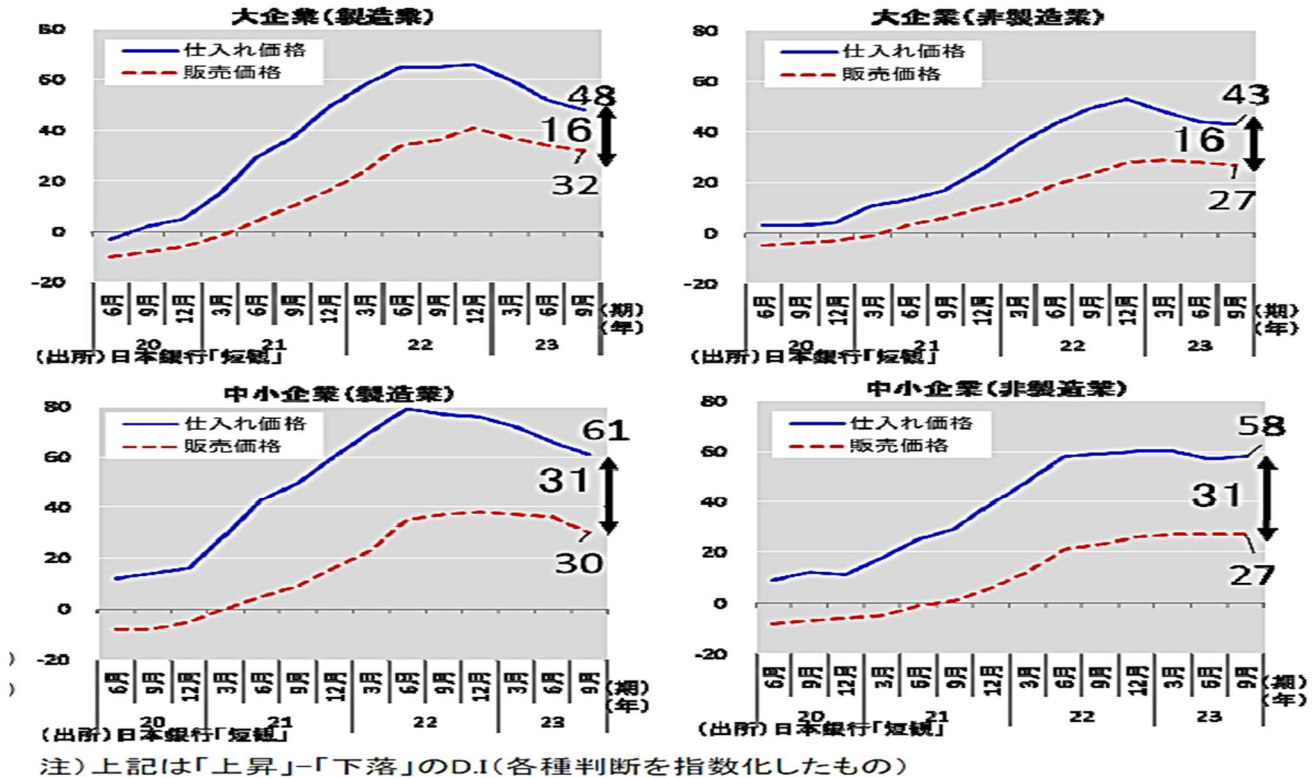
- 33,728社が「パートナーシップ構築宣言」を公表している (2023年9月29日時点)。  
業種別では製造業12,053社が最多、地域別では東京都5,988社が最多
- 政府は、2021年12月27日に閣議決定した「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、転嫁対策の取り組みを継続している。
- 2023年9月26日時点で、29地域の地方連合会において、申し入れや協定締結・共同宣言などの取り組みを実施している。

情勢のポイント⑤-1

●価格転嫁の状況

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。

[価格転嫁の状況]



価格転嫁と賃上げについて

連合加盟の構成組織調査より、価格転嫁の成否別に賃上げ結果を集計すると、平均賃上げ額、賃金改善額ともに価格転嫁できている単組に優位性がみられる。

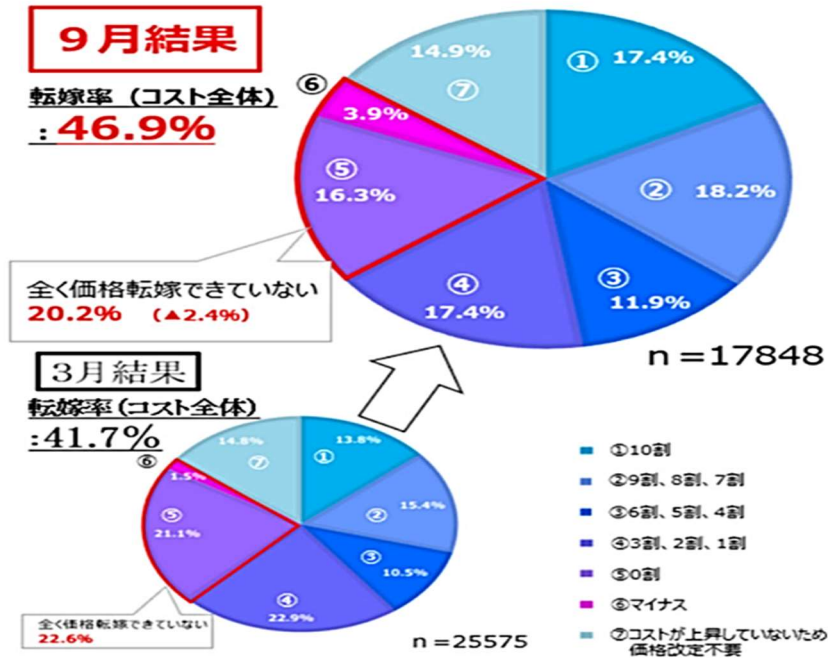
	総計 (362 単組)	価格転嫁の可否について (総合)		①-②
		できている① (83 単組)	できていない② (279 単組)	
賃金改善額平均	4,748 円	5,239 円	4,602 円	637 円
平均賃上げ額の平均	8,865 円	9,732 円	8,620 円	1,112 円

※ 価格転嫁の成否については、2023年3月の価格交渉促進月間の状況点検データより抽出

価格交渉促進月間（2023年9月）の実施結果（経済産業省）

○価格転嫁率が、前回（3月）の約4割（41.7%）から5割弱（46.9%）へ増加し、全く転嫁できていない企業の割合が減少するなど、全体として価格転嫁の状況は好転。

※価格転嫁率：受注側中小企業のコスト上昇分に対して、発注側企業がどれだけ価格上昇（転嫁）に応じたかの割合



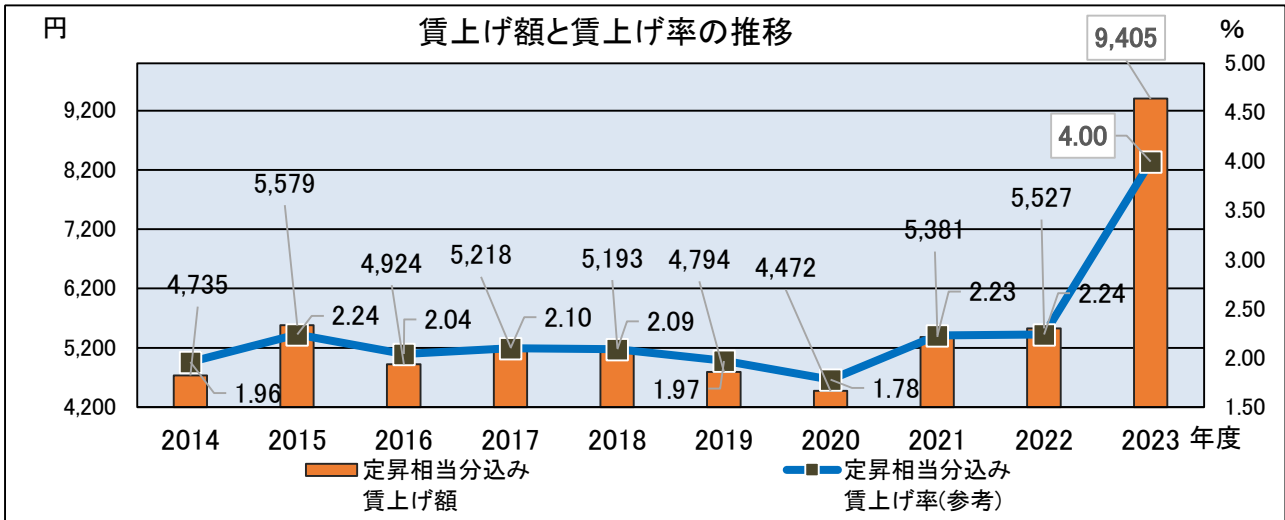
	業種別	コスト増に 対する転嫁率	各要素別の転嫁率		
			労務費	原材料費	エネルギー
①	全体	46.9%	32.9%	48.1%	29.9%
1	石油製品・石炭製品製造	56.2%	40.1%	52.7%	41.5%
2	機械製造	55.5%	34.9%	57.6%	33.3%
3	製菓	55.3%	36.7%	55.2%	40.0%
4	造船	54.4%	37.8%	53.4%	39.3%
5	卸売	54.2%	35.0%	53.8%	35.6%
6	電機・情報通信機器	53.2%	35.6%	56.3%	30.1%
7	化学	53.1%	32.3%	57.1%	31.1%
8	建材・住宅設備	52.7%	33.4%	53.4%	32.5%
9	鉱業・採石・砂利採取	52.0%	31.4%	44.5%	37.3%
10	食品製造	51.2%	35.2%	54.2%	35.2%
11	金属	49.1%	31.3%	54.5%	30.2%
12	繊維	48.7%	34.2%	47.2%	35.0%
13	紙・紙加工	48.5%	28.7%	48.6%	30.7%
14	電気・ガス・熱供給・水道	47.8%	34.1%	48.9%	31.0%
15	飲食サービス	46.9%	22.3%	50.1%	21.2%
16	小売	46.6%	29.5%	48.0%	28.3%
17	建設	44.8%	38.2%	45.2%	31.5%
18	不動産・物品賃貸	44.8%	36.7%	46.9%	34.6%
19	印刷	44.7%	22.6%	46.6%	21.6%
20	自動車・自動車部品	43.0%	22.4%	49.8%	23.9%
21	広告	38.9%	30.5%	46.3%	27.7%
22	金融・保険	38.4%	28.6%	43.2%	21.7%
23	情報サービス・ソフトウェア	37.1%	46.3%	21.1%	17.5%
24	廃棄物処理	32.1%	30.0%	31.4%	33.0%
25	放送コンテンツ	26.5%	39.1%	22.6%	18.1%
26	通信	21.3%	27.2%	26.3%	17.9%
27	トラック運送	20.6%	15.5%	17.8%	19.2%
-	その他	43.1%	31.4%	42.6%	27.3%



## 5. 2014連合大分春季生活闘争以降の課題

### (1) 連合大分春季生活闘争

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。

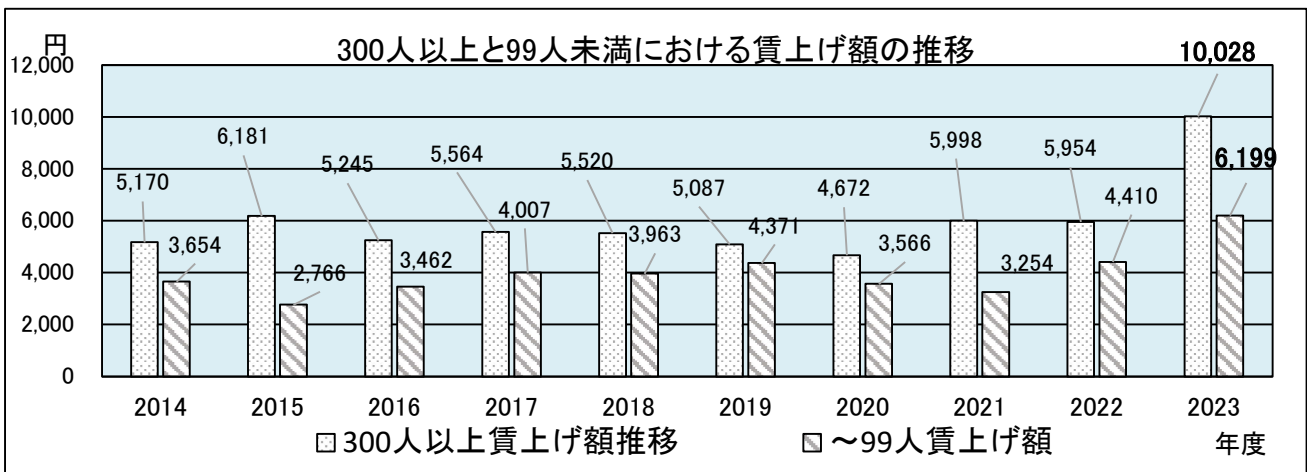


※ 集計年毎に集計組合および組合数が異なるため、高精度での対比結果ではない。  
 ※ 賃上げ率(参考)は、率報告があった組合での集計値であり、集計組合数による賃上げ率ではない。

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。多くの中小企業は、足下の物価高による燃料や食材の仕入れがコスト増を価格転嫁できていない状況であり、深刻な人手不足の状況や人材確保・定着に課題を抱えており、労務費への価格転嫁と月例賃金の改善は引き続き必要である。

今後は、「価格転嫁の円滑化の協定(2023.2.17締結)」が絵に描いた餅とならないよう、価格転嫁がしやすい環境整備を推進し、賃上げの確保に向けた取り組みを強力に実施することが必要である。加えて、「労務費の転嫁の在り方」についての指針(2023.11.29公表 別紙A)が実効性ある内容となるよう、連合本部の方針を踏まえ働きかけをおこない、内容の周知・浸透活動に取り組む。

引き続き「人への投資」に重要性を個別労使間で共有し、月例賃金の改善にこだわった交渉を粘り強く進め、最大限の回答を引き出し、賃上げの社会的広がり拡大していく2024 闘争に臨んでいくこととする。



※ 集計年毎に集計組合および組合数が異なるため、高精度での対比結果ではない。  
 (2023年度における格差は、比較可能な2014年度以降、最大の格差となった)

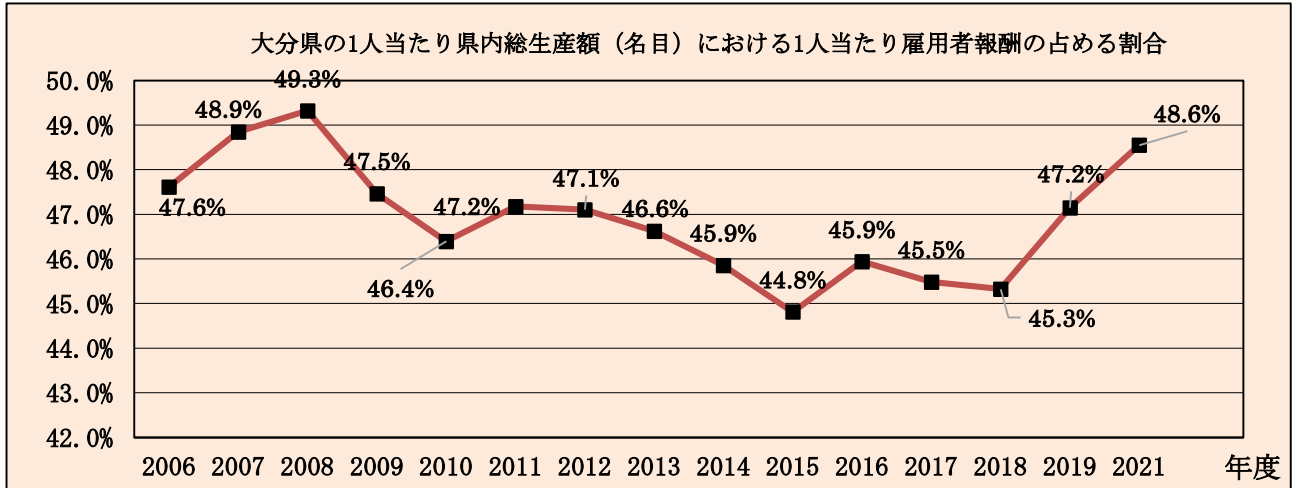
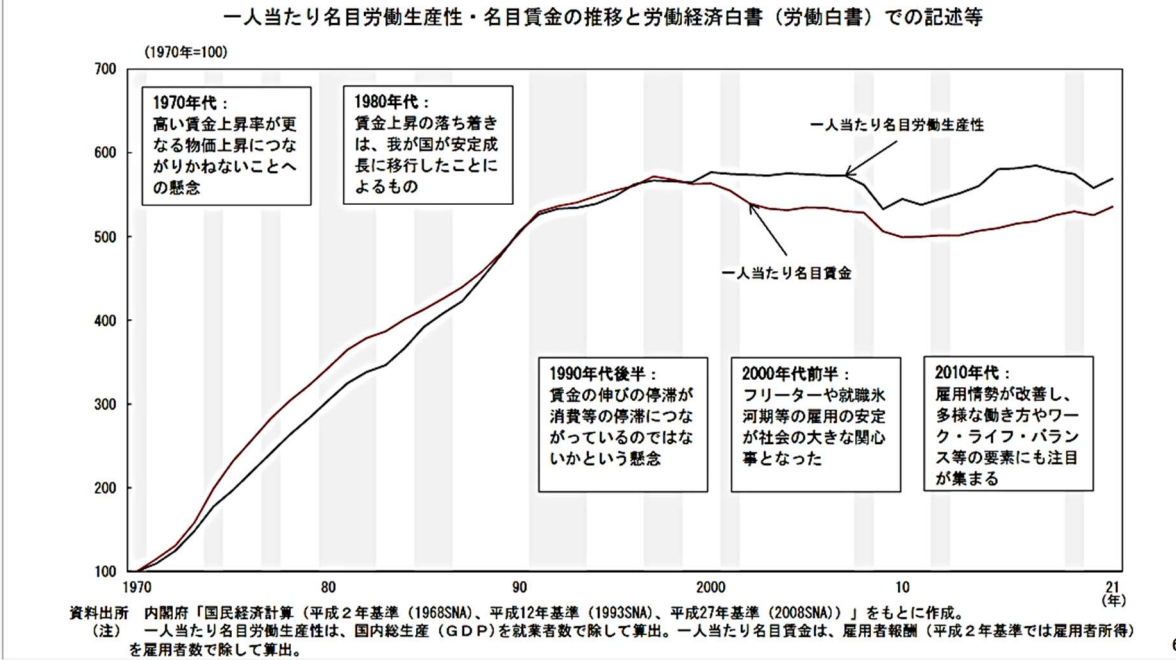


## (2) 分配構造の転換につながり得る賃上げへ

マクロの生産性と賃金のギャップにおいては、日本の賃金水準の停滞は生産性の向上に見合った適正な成果配分が行われて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関わらず、実質賃金は低下している。(下図参照)

➤ 賃金については、1970年からおおむね1990年代前半までは、ほぼ一貫して増加している一方で、1990年代後半以降、それまでの増加トレンドから転換し、減少又は横ばいで推移している。

(※) 1970年代～1990年代前半までは、名目労働生産性と名目賃金がどちらもほぼ一貫して増加しており、両者は極めて強く連動していたが、1990年代後半以降、生産性の上昇ほどは賃金が増加しづらい状況が継続している。

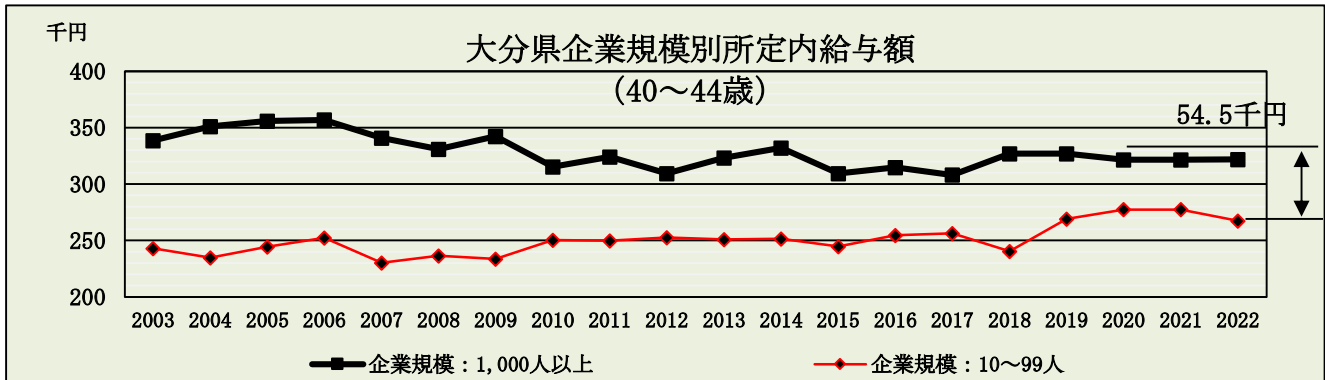
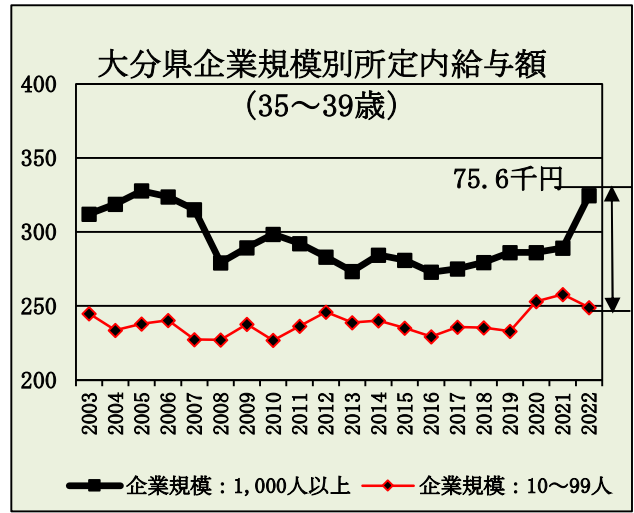
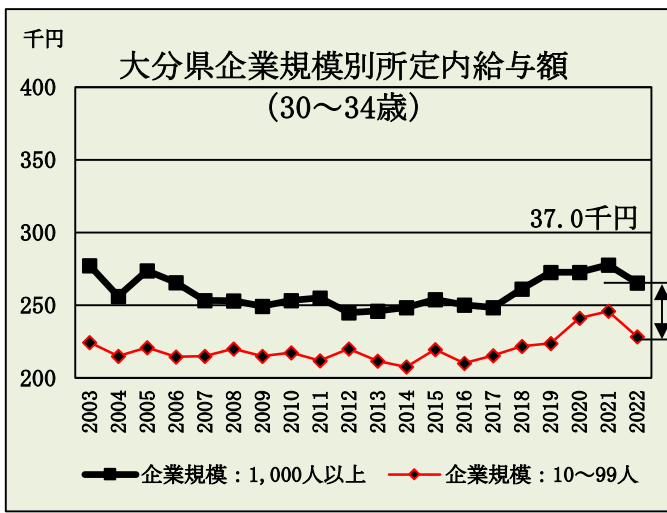


出所：大分県HPより連合大分作成

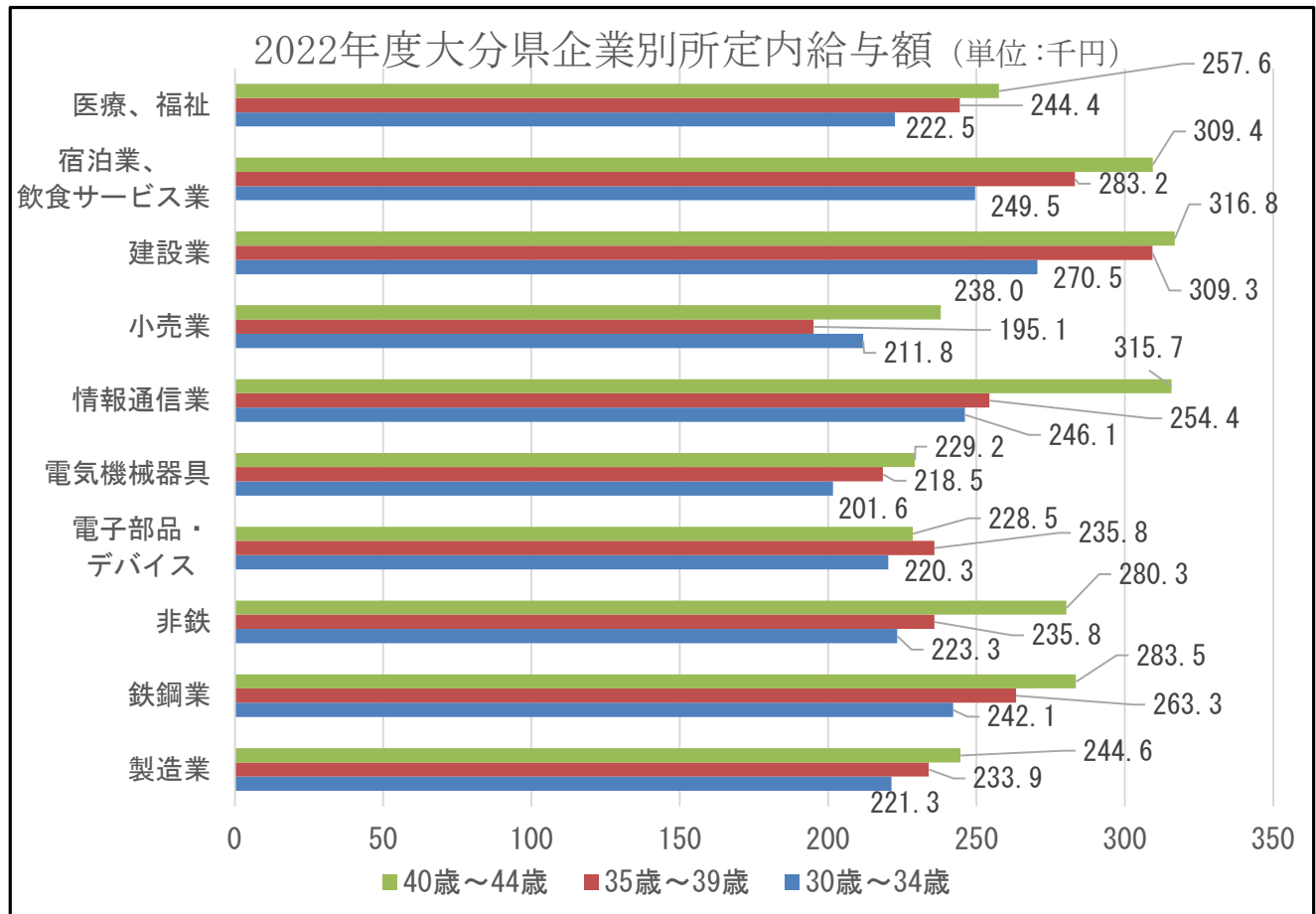
## (3) 企業規模間の賃金格差

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。このことは、中小企業の深刻な採用難が益々加速するとともに、大手企業やより賃金の高い県外へ優秀な人材を流出させてしまいかねない。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。今後も、中小企業で働く者の賃金の底上げ、すなわち「人的投資の促進」を引き続き求めていかなければならない。

(下図参照)



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



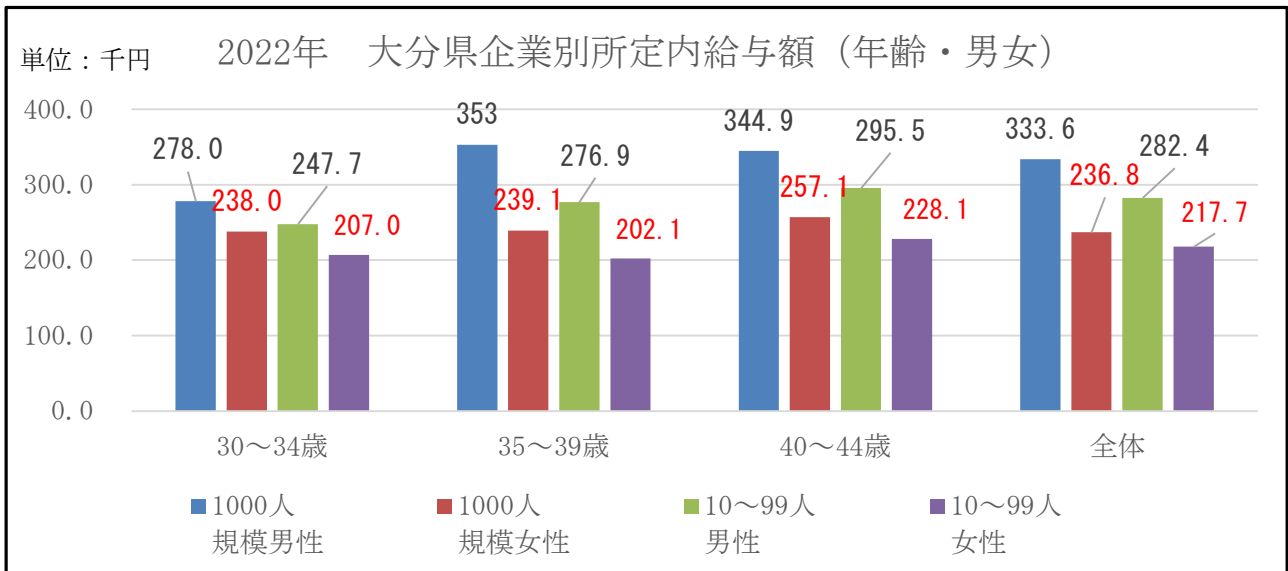
データ：厚生労働省 2022 年度「賃金構造基本統計調査」※金額は所定内給与額  
 政府統計の総合窓口 e-Stat 都道府県別より連合大分作成

#### (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。

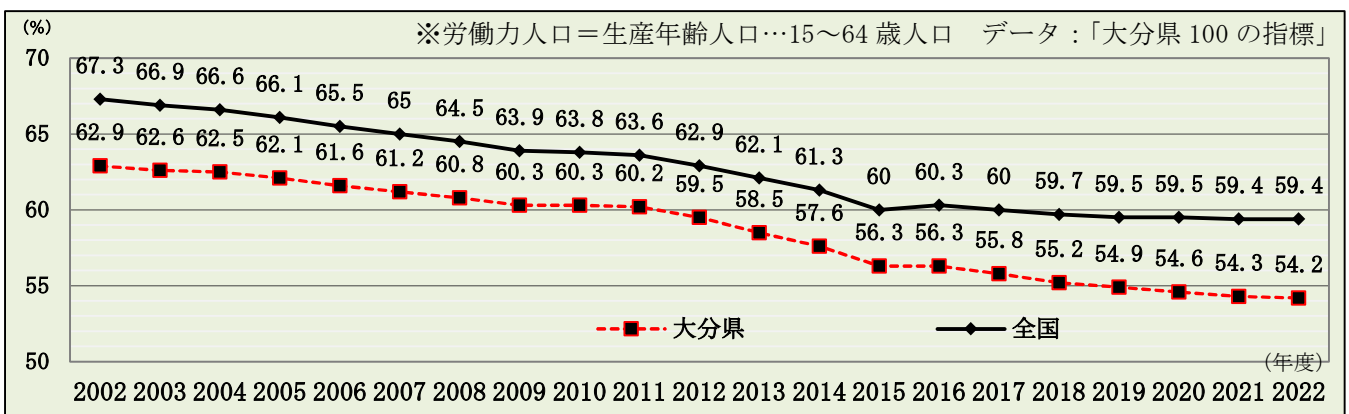
- 1) 賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」(賃金プロット手法等)をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 2) 生活関連手当(福利厚生、家族手当等)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。



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

#### 6. 労働力人口の減少

労働力人口は生産人口であるとともに消費人口であり、大分県においても、総人口に占める生産年齢人口の割合が減少を続けている(下図参照)。これはGDP(国内総生産)や企業収益低下など経済縮小を招く要因となり、当然、税収も下がることから社会保障費が不足するなど、様々な影響が出始めている。

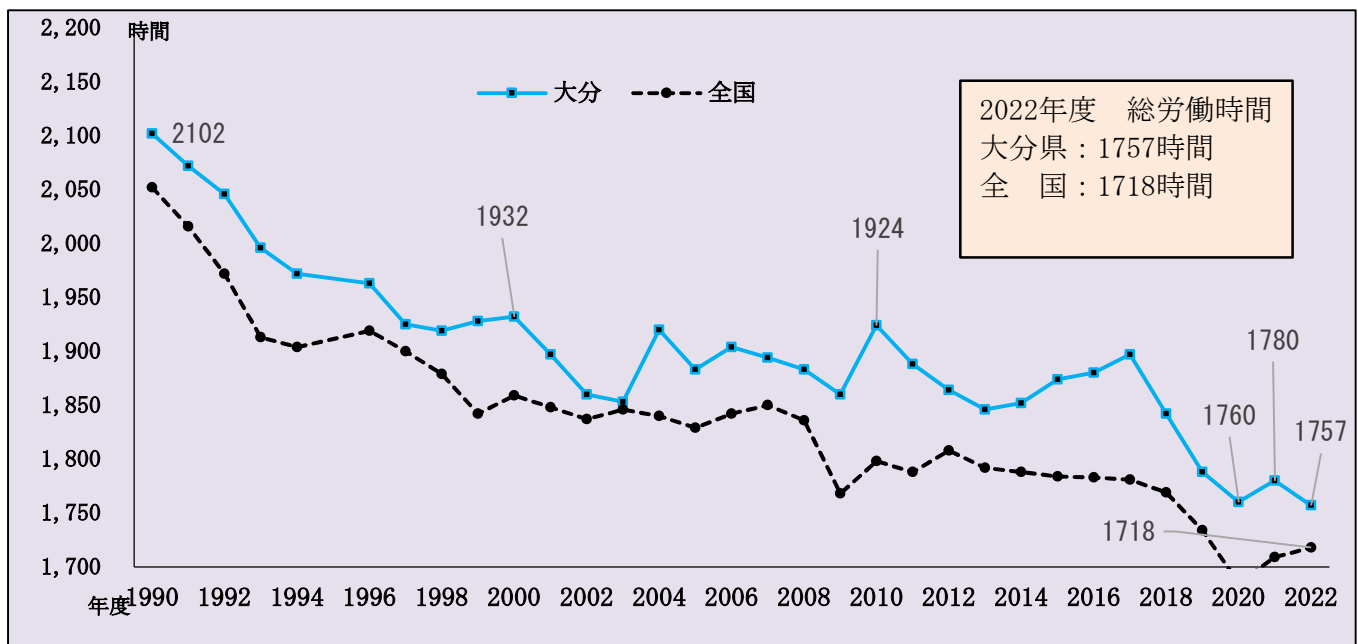


## 7. 大分県の労働時間の推移

日本の労働者の総労働時間は世界的に見ても長いとされているが、2022年度は前年より23時間減少（全国平均では9時間増加）したものの、年間1,757時間（全国：1,718時間）となっており、大分県は全国平均を上回る労働時間（下図参照）となっている。

長時間労働は、労働時間への満足度や休暇取得の満足度が下がるだけでなく、労働者自身の健康状態に対する不安も増大するとともに、家族をはじめとする周囲の人たちにも影響を与えることとなる。また、企業にとっても、長時間労働が続けば、残業代の支払いもさることながら、生産性や競争力の向上を阻害し、モチベーションにも悪影響を及ぼすこととなる。

2018年6月に長時間労働是正を重点とした「働き方改革関連法」が成立し、改正労基法が2019年4月より施行された。長時間労働是正は、喫緊に対応すべき労使共通の課題として引き続き取り組みを進めなければならない。今後も、「おおいた働き方改革共同宣言・目標2021」に掲げられた全国平均以下（目標達成2025年）になるよう労使による取り組みが必要である。



データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査（事業所数30人以上）」

出所：大分地方労働審議会（2023.11.7開催）



## II. 2024春季生活闘争の取り組み内容と具体的要求項目

### 1. 賃金要求に対する考え方（連合本部方針を踏襲する）

- 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。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。
- 連合大分は、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」の目安を下記のとおり示す。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」<sup>3</sup>に引き上げることをめざす必要がある。  
したがって、2024闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むこととする。
- その実現のためには、雇用の維持・確保を大前提に、大分県経済を支えるすべての雇用労働者の処遇改善が喫緊の課題である。その中でも、4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を改善し、「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を発動させ、経済を自立的な回復軌道にのせていくカギになる。
- 賃金水準闘争を強化していくための取り組みとして構成組織は、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し、地域における産業別賃金相場への形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」に取り組む。（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計による職種別賃金データを賃金分析の参考資料として活用<sup>4</sup>。

---

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 「2022年賃金構造基本統計調査特別集計にもとづく職種別賃金の研究」として連合HPに掲載

<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引き上げ率 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)

(1) 月例賃金

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 <b>3%以上 5</b> 、定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分を含む <b>5%以上</b> 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	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 <b>時給 1,795 円</b> (1750 円)・ <b>月給 296,000 円以上</b> (288,500 円) <b>7</b> となる制度設計をめざす
	最低到達水準	企業内最低賃金協定 <b>1,200 円</b> (1,150 円) 以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・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 <b>1,200 円</b> (1,150 円) 以上」 <b>9</b>をめざす。</li> </ul>	

※雇用形態間格差是正の取り組み

2023 年度地域別最低賃金が 4.5%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金についても適切に対応し、モチベーションを向上させ、フルタイム労働者 **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

## 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。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 <b>7,540円</b> (251,335円*3%) 含む 計 <b>12,000円以上</b> 、もしくは <b>5%以上の賃上げ</b>	
	(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	

- 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。
- 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：賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分10,500円以上。
- 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。

(2) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正、初任給等および一時金の取り組み

男女間賃金格差 および生活関連手当 支給基準の是正	<p>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、賃金格差につながる問題点を改善する。</p> <p>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。</p>
初任給等および 一時金	<p>《初任給等》</p> <p>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。 <b>18歳高卒初任給の参考目標値……186,800円</b><sup>12</sup>(180,100円)</p> <p>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。</p> <p>《一時金》</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

12 別紙3「連合の賃金実態」参照。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

連合大分は、「おおいた働き方改革共同宣言」にて、労働者の立場に立った補強案を意見反映し、2021年8月に開催された大分県の働き方改革推進会議にて、働き方改革共同宣言等の改定に取り組んできた。併せて、大分県に対して、ワーク・ライフ・バランス社会の実現を政策・制度要請として行っている。

こうした中で、国内は、構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、コロナ禍から経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。したがって、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備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<sup>13</sup>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。

以上を踏まえ、構成組織、連合大分・地域協議会は連携して、長時間労働の是正をはじめ、働き方の改善に一丸となって取り組む。

13 別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

(1) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。



## 2) 改正労働基準法に関する取り組み

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。取り組みにあたっては、改めて事業場単位での過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- ① 36協定の締結・点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制）および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、同意撤回の手続きの定めなどの関する労使協定・労使委員会決議の見直し、健康・福祉確保措置の実施状況の点検・見直し）
- ④ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の徹底
- ⑥ 建設業、自動車の運転業務、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（2024年4月）に向けた労使協議および各制度の周知・遵守徹底の取り組み

## (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024年4月施行）を踏まえた対応（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。
- 2) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

## (3) 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（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

#### (4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行う。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する

#### (5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

##### 1) 基本的な考え方

###### ①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・ 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・ なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

###### ②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・ 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・ 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

###### ③高齢期における処遇のあり方

- ・ 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

##### 2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（65歳から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) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

## (7) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方について」にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2024年4月から2.5%（国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

改正年	民間企業 人数は障害者雇用が義務となる従業員数		独立行政法人など	国・地方公共団体	教育委員会
	割合	人数			
1998年	1.8%	56人以上	2.1%	2.1%	2.0%
2013年	2.0%	50人以上	2.3%	2.3%	2.2%
2018年	2.2%	45.5人以上	2.5%	2.5%	2.4%
2021年	2.3%	43.5人以上	2.6%	2.6%	2.5%
2024年予定	2.5%	40人以上	2.8%	2.8%	2.7%
2026年予定	2.7%	37人以上	3.0%	3.0%	2.9%

### (8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

### (9) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

### (10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

## 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 14 や考え方・方針 15 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<sup>16</sup>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。

- 14 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO/2017年11月17日）、改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022年改定版）（@RENGO/2022年8月18日）。
- 15 「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（2022年7月22日第10回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（2021年11月18日第2回中央執行委員会）。
- 16 ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日）

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日より中小企業も対象となることから、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) LGB T理解増進法が2023年6月に施行されたことから、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生への適用を求める。
- 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。

### <雇用管理上の措置（防止措置）の10項目>

(1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
① ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発
② 行為者への対処方針の明確化と周知・啓発
(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
③ 相談窓口の設置
④ 相談への適切な対応
(3) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
⑤ 事実確認
⑥ 被害者への配慮
⑦ 行為者への措置
⑧ 再発防止
(4) 併せて講ずべき措置
⑨ プライバシー保護
⑩ 不利益取扱いの禁止

※パワハラ/セクハラ/マタハラ/ケアハラ共通。

※マタハラ/ケアハラの場合は「業務体制の整備など」という項目がもう1つあり。

※パワハラには性的指向・性自認に関するハラスメントおよびアウティングも含む。



### (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、以下の課題に取り組む。

- 1) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

### (4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」（2022年4月1日施行）・「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。

図表2 育児休業等の取得に関連する認定基準の改正ポイント		
トライくるみん	くるみん	プラチナくるみん
		
<b>●男性の育児休業等の取得関連</b>		
次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。		
(1) 計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者の割合が次のとおりであること。		
7%以上	10%以上(現行7%以上) ※	30%以上(現行13%以上)
(2) 計画期間において、男性従業員のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて次のとおりであり、かつ育児休業等を取得した者が1人以上いること。		
15%以上	20%以上(現行15%以上) ※	50%以上(現行30%以上)
<p>〈従業員数が300人以下の一般事業主の特例〉</p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①から④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。※</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。※</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が次のとおりであること。</p>		
7%以上	10%以上(現行7%以上) ※	30%以上(現行13%以上)
④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性従業員がいること。※		
<b>●女性の育児休業等の取得関連</b>		
計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が、75%以上であること。※		
<p>〈従業員数が300人以下の一般事業主の特例〉</p> <p>計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。※</p>		
※「くるみん」については、当該割合や当該従業員数を厚生労働省のウェブサイト「男女支援のひろば」で公表していることが認定基準に加わる。		

#### (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17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ことを確認し、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。

#### 4. 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、政府・政党・各議員への働きかけなど、審議会対応、国会対応、春季生活闘争時期における「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2024 年度予算編成実現と 2024 年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築、揮発油税などの「当分の間税率」の廃止など）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) 誰もが安心して暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- 4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 6) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の負担軽減の取り組み

### Ⅲ. 闘争の進め方（連合本部）

#### 1. 基本的な考え方

- (1) 「未来づくり春闘」を深化させ、2024 春季生活闘争を経済社会のステージ転換を着実に進めるための闘争を展開するべく、共闘体制を構築する（別紙 4-1 「2024 春季生活闘争 共闘体制」参照）。
- (2) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信を引き続き取り組む。中小企業振興基本条例および公契約条例制定の取り組みとの連動をはかる。
- (3) 「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間が春季生活闘争のメカニズムや 2024 闘争の意義を発信する。働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。闘争体制期間中は「連合アクション」の取り組みとして集会や SNS など情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、「地域活性化フォーラム」の活用などを工夫する。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (5) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

#### 2. 闘争態勢について

中央闘争委員会および戦術委員会を設置し、闘争の進め方を中心に協議を行う。

#### 3. 要求提出およびヤマ場への対応について

要求書の提出は、交渉を集中化し相互の連携を高めるために、原則として 2 月末までに終わるものとし、新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。

なお、以下のゾーンを踏まえ、ヤマ場への集中と 3 月内決着をめざし相場形成と波及をはかることとし、中小組合においては、4 月から闘争が本格化することから、全ての組合が妥結に向けて、連合大分は、構成組織、連合本部と緊密に連携し、取り組みを展開していく。

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

#### 4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- (2) 地方連合会は、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、中小企業振興基本条例制定に向けた下地づくり等を進め、地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

### IV. 連合大分 2024 春季生活闘争の具体的な取り組みについて

#### 1. 連合大分・地域協議会の取り組み

- (1) 闘争態勢について  
連合大分執行委員会をその都度の闘争委員会と位置づけ、情報の共有化をはかるとともに、具体的な取り組みなどを協議・決定する。
- (2) 「連合 2024 春季生活闘争学習会」の開催  
大分県内の経済情勢、2024 闘争のポイント、地域ミニマム運動などについて、共闘するすべての組織を対象とした学習会を開催する。また、わが国における賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争の重要性を社会全体で認識し、そのことを広く社会に浸透させていくため、議員懇談会議員、未加盟労働組合へも当日の学習会への参加の呼びかけを行っていく。  
(連合大分 2024 春季生活闘争学習会 2024. 1. 13)
- (3) 「2024 春季生活闘争勝利」総決起集会の開催  
働く者のナショナルセンターとして、すべての労働者を対象とした「2024 春季生活闘争勝利総決起集会」を開催する。なお、本集会においては、社会的アピールの観点から連合大分と中部地域協議会による共催とする。また、地域協議会においては、地域の実情を踏まえつつ効果的に集会等を開催することで意思統一を行う。  
(連合大分「2024 春季生活闘争勝利」総決起集会 2024. 3. 2)
- (4) 中小・地場労組への支援  
ナショナルセンター連合の地方組織としての役割を果たすべく、組織拡大に向けた構成組織との意見交換などを活用し、中小・地場労組支援および連合大分未加盟組織への支援策について、中小労働対策委員会を開催し議論するとともに連合本部と連携し取り組みを行う。
- (5) 交渉力強化および賃金相場波及の取り組み  
地域ミニマム運動で集約した結果を活用し、大分県における賃金水準の特性値として開示し、大分県の職種別賃金相場形成の運動を進める。また、組織労働者の賃上げ結果の集計・公表を行い、未組織労働者を含めた社会全体へ有効な相場波及をはかる。なお、事前に公表日程を示すとともに、集計結果は適時「プレスリリース」を行う。
- (6) 社会対話の推進  
地域全体の活性化や「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、春季生活闘争時期を軸に「地域活性化フォーラム（仮称）」の開催を検討し、社会対話の拡大をはかる。なお、開催にあたっては、既存の取り組みとの連携を検討する。  
また、経済4団体との「春季労使協議」や「大分県働き方改革推進会議」など、あらゆる場を活用した社会対話など社会的運動を展開する。

(7) すべての労働者の「働き方の見直し」の推進

働き方改革法が成立し、2019年4月に改正労働基準法の一部が施行され、2020年4月には中小企業を対象とした改正法が施行された。労働者における働き方改革を推進していくため、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざし、長時間労働の是正や同一労働・同一賃金、さらにはあらゆるハラスメント対策を含め、各種集会等を通じ、世論喚起を行う。

(8) 闘争行動

- 1) 年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・雇用形態などかかわらず、有期・短時間・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」[18](#) [\(別紙5\)](#) の展開をはかる。
- 2) 「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた、「連合アクション」、国際女性デー(2024年3月8日)など切れ目のない取り組みを展開する。
- 3) 「なんでも労働相談ダイヤル」の活動を強化し、2024年2月6日(火)～2月7日(水)に「全国一斉集中労働相談ホットライン」を「STOP雇用不安!みんなの力で職場を改善しませんか」をテーマとして実施する。

(9) 連合九州ブロック連絡会「2024 春季生活闘争の取り組み」への対応

連合九州ブロック主催「2024 春季生活闘争推進会議」および「2024 春季生活闘争開始宣言集会・九州一周キャラバン」については、連合組織のみならず、広く社会に浸透・波及させるために、積極的に対応して行く。

また、地域協議会と連携し連合大分 2024 春季生活闘争キャラバン行動を行う。

(10) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

労使交渉だけでは解決できない制度上の課題や行政や各種団体からの支援が必要な課題などについて、春季生活闘争における労働諸条件改善の取り組みとともに、政策・制度実現の取り組みを踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策課題として、国・県行政機関および経済団体への要請および街宣活動などを通じた世論喚起を推し進める。

併せて、2024 春季生活闘争と並行して行われる「2025 年度当初予算編成に関わる要請」に向けた議論において、連合本部「2024 年度重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、連合大分政策・制度委員会で取り組みを進めていく。

## 2. 構成組織の取り組み

- (1) 連合大分闘争委員会や中小労働対策委員会、金属部門連絡会、官公部門連絡会において、情報共有を積極的に行う。

- (2) 連合本部や連合大分の賃上げ回答集計に反映させるため、単組ごとの賃上げデータについて報告するとともに、特に賃上げ額や賃上げ率など必要な項目を満たすよう努める。

- (3) 春季生活闘争を、広く社会に浸透・波及させていくため、連合大分、地域協議会が開催する集会などへの結集について、加盟単組の理解と行動を積極的に要請する。

- (4) 賃金カーブ維持には定期昇給制度の役割が重要であり、人事・賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。なお、連合発行「How to 賃金改定」「賃金テキスト」「中小労組元気派宣言」などを活用する。

- (5) パート・有期・派遣等労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」[\(別紙5\)](#) をより強化し、同じ職場で働くパート・有期・派遣等労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。

- (6) すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直しを推進するため、構成組織は、加盟単組(支部・分会)に対し、「職場点検チェックリスト [\(別紙6\)](#)」などの活用により、「すべて



の労働者の立場にたった『働き方』の見直しについて」に掲げる長時間労働の是正や職場における均等待遇実現に向けた取り組みの支援に努める。また、コロナ禍での差別禁止を含めたあらゆるハラスメント対策について、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。

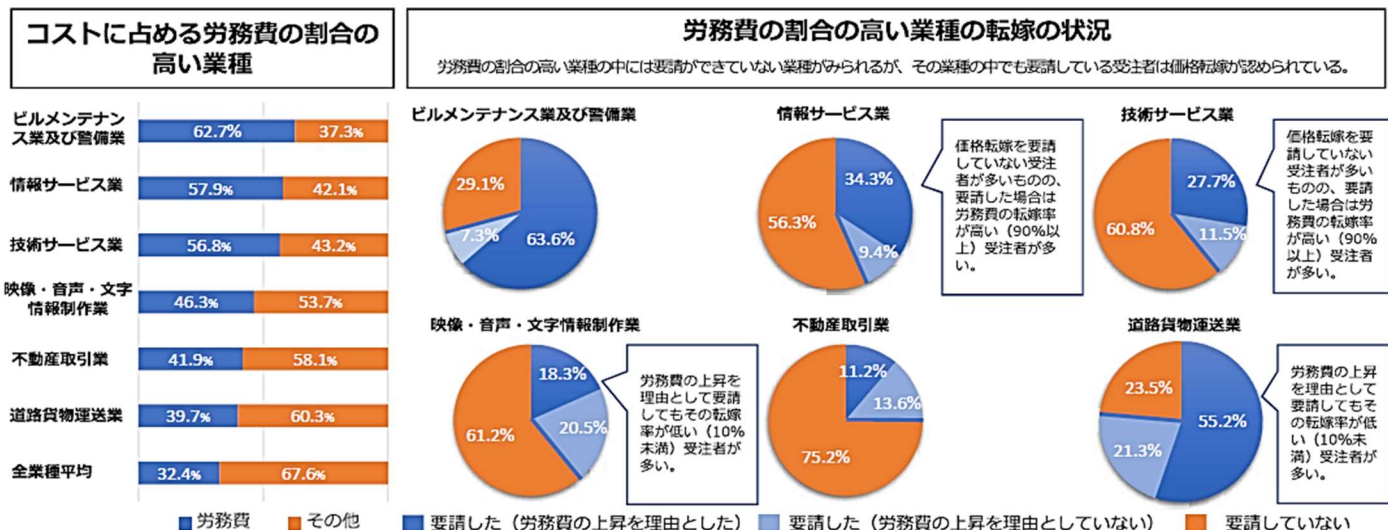
- (7) 未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む。

## 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針について

令和5年11月  
内閣官房  
公正取引委員会

### 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%))



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。



## 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1 2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。

#### ★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。

4

## 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。

### 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1 2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。

5



## **「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」についての談話**

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### **1. 労務費の適切な転嫁のあり方が早期に示された点は評価**

11月29日、政府は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（以下、「指針」という）」を取りまとめた。「指針」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。連合が2024春季生活闘争における基盤整備の重要課題の一つとして求めてきたものであり、2023闘争を上回る賃上げ実現に向けた足がかりになるものとして評価できる。

### **2. 業種別の対策や実効性の確保、周知・相談活動が課題**

「指針」では発注者および受注者それぞれが採るべき行動の一般原則を取りまとめているが、価格転嫁が進んでいない産業・業種もあることから、業種別に踏み込んだ対策が必要である。また、調達部門など交渉現場での実効性の確保も課題である。さらに今後の取り組みとして、「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に活用されるよう、きめ細かな周知・相談活動に取り組む必要がある。

### **3. 連合の政策・制度実現活動の成果**

本年3月の「政労使の意見交換」において、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ことを共有した。政府が「指針」策定に言及して以降、連合は、継続的な賃上げの実現にきわめて重要な意味を持つものであると認識し、新しい資本主義実現会議への参画や関係省庁への要請活動などを通じ、政府が労務費に特化した「指針」をつくることの重要性を訴えてきた。「労務費については生産性の向上で吸収すべきと言われ交渉のテーブルに乗せられない」「交渉しようとしても詳細な資料を求められ交渉を断念せざるを得ない」など、われわれが訴え続けた現場の声が一定程度反映されたものと受け止める。

### **4. 来年の賃上げにむけ、国と地方総がかりでの取り組みが必要**

今後、「指針」について、国と地方は総がかりの周知・相談活動を早急に展開する必要がある。連合はその取り組みに最大限協力するとともに、2024春季生活闘争とセットで取り組むことを通じ、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の転換をはかるべく全力を挙げる。

以上



## 今後の価格転嫁・取引適正化対策

- **価格交渉できる雰囲気は醸成**されつつあるが、**価格転嫁率のさらなる向上**に向けて、中小・小規模事業者の賃上げ原資を確保するためにも、公正取引委員会等とも連携し、粘り強く、以下の価格転嫁対策を進めていく。

- ① **労務費の指針の公表**【内閣官房・公正取引委員会】（11月29日）  
⇒ 「指針」が交渉・転嫁に現場で活用されるよう、経済団体等を通じた「指針」の周知
- ② 「**企業リスト**（発注企業ごとの、交渉・転嫁の状況の評価）」の公表（2024年1月予定）
- ③ 評価が芳しくない発注企業の経営者トップへの**事業所管大臣名での指導・助言**（"）
- ④ **パートナーシップ構築宣言**の更なる拡大・実効性の向上

### 人件費の価格転嫁を促すための政府指針のポイント

発注側	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 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</li><li>■ 受注側から打診がなくても定期的に協議を行うこと</li><li>■ 受注側が根拠を持って提示した金額を尊重すること</li></ul>
受注側	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 情報を集めた上で価格交渉に臨むこと</li><li>■ 自ら希望した金額を設定して提案すること</li></ul>
双方	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 価格交渉の記録を保管すること</li></ul>

2023年（令和5年）11月30日 木曜日 E版 経 済 8

## 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

政府は29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  
多い発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

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

位の利用に当たり、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。  
指針では、発注側と受注  
側が求められる行動として  
計12項目を提示した。具  
体的には、発注側の経営者  
に対しては、受注側の人件費  
の価格転嫁を認める方針を決  
めた上で、社内外に周知す  
るよう要請。受注先の企業  
から打診がなくても、定期  
的に価格交渉の協議を行う  
ことも求めた。さらには、  
受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。

正に対処する姿勢を明確に  
した。  
一方で受注側には、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。

出所：大分合同新聞（2023. 11. 30）

## 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。

2023 簡易改定 LW

※ ( ) 内の金額は 2022 年度連合大分の LW

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

※1 2022 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均 (165 時間) で除し、10 円未満は切り捨て  
(所定内実労働時間数=総実労働時間数-超過労働時間数)

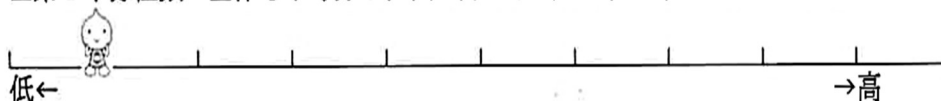
「2024 地域ミニマム (2023 個別賃金実態調査)」

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
	<b>平 均</b>	<b>259.7</b> (252.7)	261.3	253.4	234.8
	<b>第 1 十 分 位</b>	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	<b>平 均</b>	<b>251.3</b> (234.4)	-	-	-

■第1十分位数=全体を十等分し、低い方から1/10 (10%) にあたる人の賃金。



## 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
	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 （組合員数）	254,145 円 ↑ 2,454 円 30.9 万人 ↑ 2.1 万人	251,691 円 28.8 万人
単純平均 （組合数）	246,749 円 ↑ 2,308 円 3,048 組合 ↑ 185 組合	244,441 円 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



## 人数規模により対応が異なる労働関係法令

2023年12月1日現在

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第40条	労働時間及び休憩の特例 (週44時間制)	常時10人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第25条の2第1項 なお、休憩については、労基則第32条に規定有り
	第89条	就業規則の作成・届出義務	常時10人以上の事業場	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として50人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率(2.3%※)以上の障害者を雇用する義務 ※2024年4月から2.5%以上	常時43.5人※以上の事業主 ※2024年4月から常時40人以上	除外率制度あり
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として50人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率(2.3%※)以上の障害者を雇用する義務 ※2024年4月から2.5%以上	常時43.5人※以上の事業主 ※2024年4月から常時40人以上	除外率制度あり
社会保険の適用拡大		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時101人以上の事業所。 100人以下の事業所は労使合意により適用 ※2024年10月より51人以上に変更 (国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用)	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週20時間以上の所定労働時間 ②月額賃金8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが2ヵ月超え ④学生でないこと



## 地域における「職場から始めよう運動」の取り組み

### <ステップ1>

#### 地域構成組織・単組を対象とした「職場から始めよう運動」の学習活動

目 的	地方連合会において「職場から始めよう運動」の理解を促進し、実施することで、運動の広がり浸透をはかる。
対 象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・担当者など
内 容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。</li> <li>・「職場から始めよう運動」の取り組み趣旨の周知徹底</li> <li>・「取り組み事例集」を活用した勉強会等の実施</li> <li>・労働条件改善、組織化などの取り組みについての情報交換</li> <li>・職場・地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間の実態把握</li> </ul>

### <ステップ2>

#### 非正規雇用に関わる集会・シンポジウムの開催、パート・有期・派遣などで働く仲間との交流機会

目 的	パート・有期・派遣などで働く仲間が抱える諸問題を共有化し、労働組合として取り組むべき課題の認識を統一する。また、地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間との情報交換・交流を進めることで、連合がすべての働く仲間にとって身近なセーフティネットとしての存在であることを訴え、地域における組織化の取り組みにつなげていく。
対 象	地方連合会役員、地域の構成組織役員、単組担当者、組合員、パート・有期・派遣などで働く仲間、未組織労働者
内 容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記ステップ1に加え、取り組み事例の報告会を行う。</li> <li>・可能であればパート等組合員からの訴え、地域の有識者、マスコミ関係者、NPO等関係団体などの参加も検討する。</li> <li>・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。</li> </ul>

# 職場点検チェックリスト

OKならチェック!!

すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう！

労働条件	① 就業規則はいつでも自由に閲覧でき、労働条件通知書が全員に渡されている。	<input type="checkbox"/>
労働時間	② 残業（超過勤務）は、36協定を締結した上で上司の指示にもとづき行われている。	<input type="checkbox"/>
	③ 36協定は、民主的な手続きで選出された過半数代表者により締結されている。 （労働者の過半数を組織している労働組合がある場合は、当該労働組合）	<input type="checkbox"/>
	④ すべての労働者（管理監督者含む）が、年次有給休暇を5日以上取得している。	<input type="checkbox"/>
	⑤ すべての労働者（管理監督者含む）の労働時間が、客観的な方法 （ICカードやパソコンの使用時間記録など）により把握されている。	<input type="checkbox"/>
	ワーク・ライフ・	⑥ すべての労働者が仕事と育児・介護を両立できる就業環境が整備されている。
安全衛生	⑦ ストレスチェックや残業の多い労働者への医師による面接指導など、 メンタルヘルス対策が行われている。	<input type="checkbox"/>
働く人のワークルール 有期・短時間などで	⑧ 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたとき、本人の申込みにより、 無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」が、職場で周知されている。	<input type="checkbox"/>
	⑨ 有期労働契約を反復更新されている労働者が、一方的に雇止めされることはない。	<input type="checkbox"/>
	⑩ 正社員と有期・短時間・派遣等で働く者の間で、賃金・一時金、各種手当や 休暇制度について不合理な差がない。	<input type="checkbox"/>
モハラ ハラス	⑪ 第三者（顧客や就活生等）も含めた、あらゆるハラスメントの防止措置が 実効的かつ一元的に取り組まれている（方針等の周知・啓発や相談対応など）。	<input type="checkbox"/>
男女平等など	⑫ 人事・賃金制度および運用に男女間で偏りがないか、また、その結果として 賃金格差がないかの把握・分析が行われ、改善・是正に向けて取り組まれている。	<input type="checkbox"/>
	⑬ 妊娠・出産、および育児・介護休業等の制度利用による不利益取り扱い （解雇や人事考課のマイナス評価など）の禁止が徹底されている。	<input type="checkbox"/>

## 職場点検チェックリストとは？

上記は、法令などで定められている項目やワークルールに関する基本だよ！  
ひとつでもチェックがつかなかったら、迷わず相談しよう！！

連合フリーダイヤル 0120-154-052



## 当面の日程（2024.1月～4月）

日 程	件 名	場 所	備 考
<b>1月13日（土）</b>	<b>連合大分「2024 春季生活闘争学習会」</b>	<b>ソレイユ</b>	<b>構成組織、地協</b>
1月15日（月）	連合大分第2回中小労働対策委員会	ソレイユ	中小労働対策委員会
<b>1月25日（木）</b>	<b>連合大分 2024 春季生活闘争方針決定</b>	<b>ソレイユ</b>	<b>第4回 執行委員会</b>
1月25日（木）	2024 春季生活闘争方針 報道各社説明会	ソレイユ	連合大分事務局
2月1日（木）	連合九州ブロック春季生活闘争推進会議	長崎県	中小労働対策委員会
2月1日（木）	連合九州ブロック春季生活闘争キャラバン出発式	長崎県	中小労働対策委員会
2月5日（月）	連合 2024 春季生活闘争闘争開始宣言 2.5 中央総決起集会	東京都	
2月6日（火）～ 7日（水）	全国一斉集中労働相談ホットライン （なんでも労働相談ダイヤル）	連合大分	
2月14日（水）	連合本部主催地方ブロック政策担当者会議	佐賀県	連合大分事務局
2月15日（木）	連合九州ブロック春季生活闘争キャラバン引継ぎ式	日田市	連合大分事務局 西部地協
2月19日（月）	連合九州ブロック春季生活闘争キャラバン引継ぎ式	延岡市	連合大分事務局
2月26日（月） ～ 3月25日（木）	連合大分春季生活闘争キャラバン行動	県内	各地協
<b>2月28日（水） 13:00～14:00</b>	<b>2024 季生活闘争に関わる大分県知事要請</b>	<b>大分県庁</b>	<b>四役</b>
<b>2月28日（水） 15:30～17:30</b>	<b>連合大分第1回闘争委員会 （2024 春季生活闘争 闘争開始宣言）</b>	<b>ソレイユ</b>	<b>第5回 執行委員会</b>
<b>3月2日（土）</b>	<b>「2024 春季生活闘争勝利」総決起集会</b>	<b>大分市 若草公園</b>	<b>連合大分・ 中部地協</b>
<b>3月4日（月） 13:30～15:00</b>	<b>経済4団体との「春季労使協議」</b>	<b>トハ会館</b>	<b>四役</b>
3月1日（金）	連合 2024 春季生活闘争政策制度要求実 3.1 中央集会	東京都	WE B
<b>3月11日（月） 11:00～12:00</b>	<b>2024 春季生活闘争に関わる大分労働局長要請</b>	<b>労働局</b>	<b>四役</b>
3月12日（火）～	先行組合回答ゾーン：ヤマ場 3/12（火）～14日（木）	—	
3月18日（月） ～ 31日（日）	3月月内決着集中回答ゾーン	—	
<b>3月22日（水）</b>	<b>連合大分第2回闘争委員会</b>	<b>ソレイユ</b>	<b>第6回執行委員会</b>
4月5日（金）	2024 春季生活闘争 中小組合共闘推進集会	東京都	連合本部
<b>4月10日（水） 15:00～16:30</b>	<b>2024 春季生活闘争に関わる大分県教育長要請</b>	<b>大分県庁</b>	<b>四役</b>
4月～	中小組合回答ゾーン		