

連合福井 2024 春季生活闘争方針

～ 2024 春季生活闘争スローガン 『みんなで賃上げ。ステージを変えよう！』 ～

はじめに ～連合福井 2024 春季生活闘争方針策定にあたって～

2023 闘争では、政(公)労使の認識の一致・社会的機運・加盟組合の真摯な交渉により、30 年ぶりの高水準となった。一方、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ており、勤労者世帯は厳しさを増している。

2024 春季生活闘争は、これまでの単なる延長ではなく経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を図る正念場であり、その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することである。そのためには、2023 闘争によって 20 年以上にわたるデフレマインドが変化しつつあることを好機と捉え、労務費を含めた適正な価格転嫁を確実に実施できる環境整備と共に、場当たりのではない真に働く者のための政策制度の実現に取り組む必要がある。

2024 闘争方針は、『未来づくり春闘』を掲げる 3 年目の取り組みとして、全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、2023 闘争を上回る賃上げを目指す方針となっている。

連合福井においても連合方針を基調に、働き方を含めた「総合生活改善闘争」と位置づけ、中小・地域交渉組合への支援強化と福井県内労働者へ成果を波及させるため、働く仲間の力を結集し、私たち一人ひとりがリーダーであることを自覚し、組合員の期待そして、社会の期待に添えていく。

総論

【連合方針の要旨】

I. 2024 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう

「未来づくり春闘」を掲げて 3 回目の取り組みとなる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことを目指すものである。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図り、すべての働く者の総合的な生活改善を図る。

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図る正念場である。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図り、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共に、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。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共に賃金の底上げ・格差是正を図り、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消を目指す必要がある。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図る。

2023春季生活闘争では、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。中小企業ほど人手不足が深刻である一方、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。今次闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく必要がある。

2023春季生活闘争では、有期・短時間・契約等労働者の賃上げはフルタイム組合員を上回り、連合が時給の集計を開始した2000年代中盤以降では最大の引き上げとなった。2023年度地域別最低賃金も連合結成以降最大の引き上げとなった。引き続き雇用形態間格差の是正に取り組む。

男女間賃金格差の是正についても、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表の義務化などを踏まえた取り組みが進んでおり、さらに前進を図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」¹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²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図り、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。

II. 2024春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. 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

サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げるために、以下の5点に重点をおいて、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組む。

¹ 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。

² 生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したもの。

- ①労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」³のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。構成組織は、加盟組合のある企業の締結状況を把握し締結促進に取り組む。
- ②政府が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が実効性ある有効な内容となるよう、働きかけを続けると共に、内容の周知・浸透活動を行う。
- ③2023年3月「価格交渉促進月間」の結果などを踏まえ、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設を働きかける。また、Ⅲ. 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善とあわせて、自動車運転手、建設業などに関わるいわゆる2024問題に社会全体で取り組むよう働きかける。
- ④中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。
- ⑤格差是正フォーラム(12月7日)、未来を拓くパートナーシップ構築推進会議、政府への要請活動、経営者団体との懇談会などを通じ世論喚起を図る。各地域における連携協定の枠組みなども活用し、①～④の取り組みについての周知活動・相談活動を進める。

2. 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、目指すべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携していく。

3. 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共に、大きな影響を受けている構成組織などとも連携を図りながら、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、必要な対応を図る。

4. 集团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 春季生活闘争が目指すところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールすると共に、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共に、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図る運動を推進する。

³ 「パートナーシップ構築宣言」とは、企業規模の大小に関わらず、企業が「発注者」の立場で自社の取引方針を宣言する取組です。企業は代表者の名前で、「サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携（企業間連携、IT 実装支援、専門人材マッチング、グリーン調達等）」「振興基準の遵守」に重点的に取り組むことを宣言します。（中小企業庁 HP より）

各論

Ⅲ. 2024 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

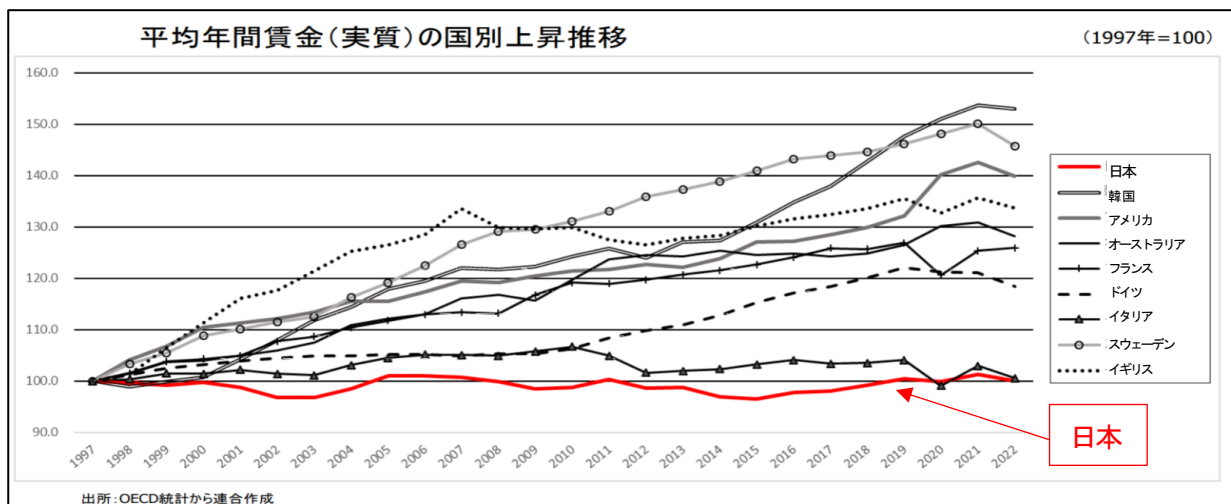
(1) 賃上げについての考え方

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、賃金水準の回復を図り、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共に、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消を目指す必要がある。



▲＜参考＞ 賃金の国際比較

○わが国の賃金は 20 年以上にわたり停滞している。

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

(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）を発揮できるように、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。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

地方連合会は、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。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、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共に、「働きの価値に見合った水準」⁴に引き上げることを目指す必要がある。

＜「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方＞

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+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目指す ・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)

○「底上げ」では『上げ幅の指標』の目安を示す。

○「格差是正」と「底支え」では『水準の指標』の目安を示す。

※なお、方針に掲げる賃金要求指標で示す額はすべて「所定内賃金」で算定している。

【所定内賃金の定義（連合）】

所定労働時間に対応して毎月決まって支払われる賃金のこと。

時間外手当、休日出勤手当、交代手当、通勤手当、その他臨時に支払われる賃金は含まない。

⁴ 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。

<2024 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

連合方針

底上げ	<p>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目指す。</p> <p>賃上げ分3%以上⁵、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。</p>		
格差是正	企業規模間格差		雇用形態間格差
	目標水準 ⁶	<p>35 歳 : 296,000 円</p> <p>30 歳 : 266,000 円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,795 円・月給 296,000 円以上」⁷となる制度設計を目指す
	最低到達水準 ⁸	<p>35 歳 : 274,500 円</p> <p>30 歳 : 252,000 円</p> <p>企業内最低賃金協定 1,200 円以上</p>	企業内最低賃金協定 1,200 円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し「時給 1,200 円以上」⁹を目指す。 		

⁵ 内閣府の年次見通し（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。

<2024 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

連合福井方針

底上げ	賃上げ分 3%以上、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5%以上とする。	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準 ¹⁰	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,752 円・月給 289,000 円以上」¹¹となる制度設計を目指す
	最低到達水準 ¹²	<p>35 歳：284,000 円 30 歳：254,000 円 企業内最低賃金協定 1,100 円以上</p> <p>企業内最低賃金協定 1,100 円以上</p>
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 1,100 円以上」¹³を目指す。 	

¹⁰ 連合福井 2022 年度および 2023 年度「地域ミニマム運動」集計データを参考に総合勘案し算出 ※千円未満四捨五入
※300 人以上・男女計・第 3 四分位に相当する水準

¹¹ 連合福井目標水準「289,000 円」を 165 時間（賃金センサス・福井県の全産業平均「所定内実労働時間」）で割り返し時間額を算出

¹² 1 年・1 歳間差を 6,000 円※、30 歳を勤続 12 年相当、35 歳を 17 年相当とし、時給 1,100 円から積み上げて算出 ※千円未満四捨五入
※格差是正の観点から、連合福井「2023 地域ミニマム運動」集計データの 300 人以上・男女計・1 年 1 歳間差額にて算出

¹³ 連合リビングウェイジ 2023 改訂版および、連合福井「初任給の取り組み」における高卒初任給の最低到達水準（170,000 円）の時給換算額および、福井県地域別最低賃金の引上げ状況等を総合勘案し算出

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①「Ⅱ. 2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」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。すでに制度がある組合、現時点で制度がない組合が実態に応じて以下の点に取り組み、構成組織と連合福井は連携してこれらの支援を行い、将来不安の払拭にもつながり得る取り組みを展開する。
- <定期昇給（賃金）制度がある組合の取り組み>**
- 適正な「水準」「制度設計」となっているか内容を点検し、更なる改善・向上に取り組む。
- ※賃金カーブ維持相当分（定期昇給相当分）の水準（額）そのものが、連合構成組織に加盟する中小組合の平均賃金水準から算定された1年・1歳間差「4,500円」に到達していない実態があり、引き続き、確認・点検する必要がある。
- <定期昇給（賃金）制度がない組合の取り組み>**
- 日常的に賃金実態の把握・点検を行うと共に、労使での検討委員会を設置して昇給ルールなどの協議を進め、定期昇給（賃金）制度の確立に取り組む。
- ③すべての中小組合は、上記に基づき、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「要求指標パッケージ」、別紙「連合福井の賃金実態」参照）などを比較し、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¹⁴し、全世代でバランスの取れた適正な賃金カーブを描くよう意識的に取り組む。
- 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¹⁵を目安とする。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2023年度地域別最低賃金が全国平均4.5%（福井県4.84%）と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金についても適切に対応し、モチベーションを向上させ、フルタイム労働者との格差是正に取り組むと共に、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図るため、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・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目指す。締結水準については、時給1,100円以上を目指す。
- 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1,752円・月給289,000円以上」となる制度設計を目指す。

¹⁴ 一人ひとりの賃金を含めて配分交渉を行うことが重要

¹⁵ 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。なお、連合福井2023年度「賃金実態調査」集計データの全産業・男女計の平均賃金水準は277,728円であるが、地域間格差是正も含めた取り組み目標とする。

(3) 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共に、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)を図ると共に、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、女性のみに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。

(4) 初任給等の取り組み(地域間格差・地域内格差是正)

優秀な人材確保のためにも初任給については、様々な格差を解消した上で、「社会水準」による平準化が求められる。何より、賃金は初任給(会社に入ってから初めての賃金)から毎年の賃上げによって積み上げられるものであることから「すべての賃金の基礎」であり、賃金制度確立のためにも必要な取り組みとなる。なお、初任給の引き上げにあたっては、適正な賃金カーブ(1年1歳間差)を描くよう、全ての世代への配分バランスを考慮した取り組みとする。

- 1) 地域間格差解消に向け社会水準を目指す。
18歳高卒初任給の参考目標値……186,800円¹⁶
- 2) 地域内格差をなくす(地域ミニマム第1十分位以下をなくす)運動の観点から、以下の水準を連合福井の実態を踏まえた最低到達水準とし、これをクリアした上で「1)の社会水準」を目指す。
18歳高卒初任給の最低到達水準……170,000円以上¹⁷
なお、「2023春闘労働条件等調査」結果および福井県地域別最低賃金時間額が931円であることから、18歳高卒初任給において155,000円未満¹⁸、22歳大卒初任給において180,000円未満の水準があれば早急に改善を図る。
- 3) 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目指す。

(5) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げと企業規模間格差の解消にこだわりつつ、「年間で安定した生活水準」の向上・確保を図ることとする。
- 2) 「一時金」の目的を改めて確認した上で、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図ることとする。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善・定着

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

¹⁶ 連合「2023 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平均額に3%分を上乗せした額

¹⁷ 連合福井2023年度「賃金実態調査」集計データの全産業・男女計・18歳・第1十分位の額

¹⁸ 福井県地域別最低賃金時間額931円に、1ヶ月所定内労働時間165時間(賃金センサス・福井県全産業平均)を掛けると最低水準は「153,615円」となる。

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¹⁹が、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

(1) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会を目指し、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図る観点から、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 3 6 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
- ※ 3 6 協定の締結に際しては、労働組合が主体性を持って必ず関与することが大前提となる。
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労働時間の点検、裁量労働制の改正 2024 年 4 月施行）を踏まえた専門業務型の本人同意の義務化、同意撤回の手続の定めなどに関する労使協定・労使委員会決議の見直し、健康・福祉確保措置の実施状況の点検・見直し）
- ④ 年次有給休暇の 100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50%の徹底
- ⑥ 建設業、自動車の運転業務、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（2024 年 4 月）に向けた労使協議および各制度の周知・遵守徹底の取り組み

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

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

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルール¹⁹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・ルール化を図ると共に、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。

¹⁹ 別紙「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

(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図ると共に、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、事業主に對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、習得した能力を発揮する機会の確保を行うと共に、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、高齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討する。

1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、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共に、労働者の安全と健康の確保を図る。

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むを行う。

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共に、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・職域拡大を図る。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進を図ることを目的に、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図る。

(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) 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、共に働き続けられる職場を実現するため、格差を是正すると共に、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図るため、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）により改善を図る。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正を図る。
- 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、是正を図る。
- 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) 企業規模に関わらず、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、データベースの信頼性を確保すると共に、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、差異の分析を促し、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共に、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共に、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共に、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。
- 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共に、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共に、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共に、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」についても撤廃を図る。
- 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」の取得を目指す。
- 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基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図ることで「トライくるみん²⁰」・「くるみん²¹」・「プラチナくるみん²²」の取得を目指す。
- 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・向上を図る。

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。

²⁰ 男性の育児休業取得促進に向け2022年4月1日に「くるみん認定制度」に追加された認定制度。これに伴い、「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準が引上げとなっている。

²¹ 子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けた証。（メリット：企業イメージアップ、人材の定着率向上、低利融資など）

²² 「くるみん」認定をすでに受けた企業の中で、さらに高い水準の取り組みを行っている証

- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

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、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

IV. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 「賃上げ」と「労務費を含めた適正な価格転嫁の円滑化」をセットで進め、中小・地場交渉組合の「交渉の環境づくり」と、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ため、連合福井・地協、構成組織・加盟組合は総がかりでの共闘体制を構築する。
- (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に引き続き取り組む。
- (3) 賃上げしやすい環境整備や可処分所得向上につながる支援など、「政策・制度実現の取り組み」を両輪と位置づけ、労働者・生活者の諸課題解決に向けた運動を展開する。
- (4) 春闘を社会的運動として広げていくため、「連合アクション」と連動した「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや 2024 闘争の意義を発信する。

2. すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）

（1）賃金制度の把握と確立・整備

労働組合として自らの賃金制度（賃金実態等）を把握し、実態に応じて以下①～④に取り組む

- ①賃金制度（定期昇給制度含む）のない組合については、まずは制度作りに取り組む。
- ②賃金制度（定期昇給制度含む）が既にある組合は、制度内容を確認・点検する。
- ③確認・点検の後、必要に応じた制度整備（改善）を図る。
- ④全世代でバランスの取れた適正な賃金カーブとするため、賃上げ原資の配分に関与する。

（2）企業内最低賃金協定の取り組み（実態に応じて以下①～③に取り組む）

- ①未協定の組合は、まずは企業内最低賃金の協定化に取り組む。
- ②対象者が限定されている場合は、すべての労働者が対象となるよう締結拡大を図る。
- ③協定されている水準（額）の引き上げを図る。

（3）労働法に対する法令遵守と定着促進・格差是正への取り組み

- ①法改正の主旨に沿った対応に労使で取り組む。
- ②労使協議により、法律以上の条件整備に取り組む。
- ③職場内において、「あらゆる格差」の有無を点検し、不合理な格差があれば是正に取り組む。

（4）「適正な価格転嫁」および「取引価格の適正化」に向けた取り組み

賃上げ原資確保に向け、労働組合の立場から以下に取り組む。

- ①「労務費」を含めた適正な取引価格となるよう使用者側への働きかけを行う。
- ②労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」の更なる拡大と実効性強化に取り組む。

3. 取り組み体制

（1）闘争体制

1）闘争委員会

春闘全般の取り組み・闘争の進め方を決定する機関会議として設置する。

※必要に応じて闘争委員会内に「部門別共闘会議」を設置し、部門ごとの情報交換等を行う。

2）戦術委員会

春闘全般について、考え方・あり方など骨子について協議する。

3）中小共闘

中小共闘センターを軸に、中小・地場交渉組合間における情報交換および連携等、共闘体制構築を図る。

4）地域（地協）共闘

地協を軸に、単組間の情報共有・連携を図り、2024 闘争の意義を発信すると共に、地域の春闘機運醸成に向けた取り組みを推進する。

5）連合福井専門委員会との共闘

春闘方針の内、各専門委員会の担当分野に該当する項目について、それぞれと連携・共闘を図りながら運動を推進する。

(2) 闘争日程

1) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

2) ヤマ場への対応

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。そのために、3月のヤマ場を設定し、相場形成と波及を図る。具体的には、闘争委員会および戦術委員会で協議する。

【回答ゾーン】

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

4. 中小・地場交渉組合支援および福井県内への波及効果を目指す取り組み

(1) 構成組織の取り組み

- 1) すべての構成組織は、加盟組合労働者の賃金が「働きの価値に見合った水準」へ到達できるよう、各組合の主眼的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。なお、マクロ的に物価上昇を上回る実質賃金および可処分所得増の視点²³での取り組みとする。
- 2) 加盟組合に対し、連合福井・地協が取り組む「地場(地域)共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や分析プログラムなどを活用するよう働きかける。

(2) 中小共闘センターの取り組み

春季生活闘争における「中小・地場交渉組合への支援」に取り組む

- 1) 連合福井の春闘における中小共闘方針(目標水準等)への意見反映と課題提起を行う。
- 2) 中小・地場交渉組合間の情報交換・共有化の取り組みを促進する。
- 3) 中小組合における「働き方」に関する実態把握と課題整理を行う。
- 4) その他、闘争委員会・戦術委員会からの求めに対する意見および提言を行う。

(3) 地域での共闘体制の強化

地協を軸に、地域における共闘体制を強化するための取り組みを進める。

- 1) 地協は「単組をつなげる」ための役割を果たすため、単組間の情報交換・共有化および単組・組合員の一体感の醸成につなげるための取り組みを展開する。
- 2) 組織内外に向け、2024春闘の意義および機運醸成につなげるためのアピール行動に取り組む。

(4) 闘争状況等の情報交換・共有化

- 1) 戦術・闘争委員会にて、闘争状況の把握と情報の共有化を図り地場交渉組合の支援策等を協議する。
- 2) 中小共闘センターや交流学习会での情報交換および課題や事例等の共有化を図る。
- 3) 要求と妥結状況を取りまとめた情報紙の発行により、地場交渉組合への支援につなげる。

²³ 連合全体では税率や社会保険料率等の税制への取り組みを進め、個別企業労使では自主福祉運動の更なる推進などそれぞれの工夫による可処分所得増に取り組むこと。

(5) 組合員の参加意識の向上

- 1) 組合員の春闘への参加意識を高めるため、すべての組合員が参加できる取り組みとして、「春闘川柳コンテスト」を実施する。
- 2) 組合員参加による総決起集会を実施する。なお、実施にあたっては「連合アクション」全国統一行動と連動した取り組みとして社会的運動としてのアピールも行う。

(6) 円滑な交渉に向けた支援および政策・制度実現の取り組み

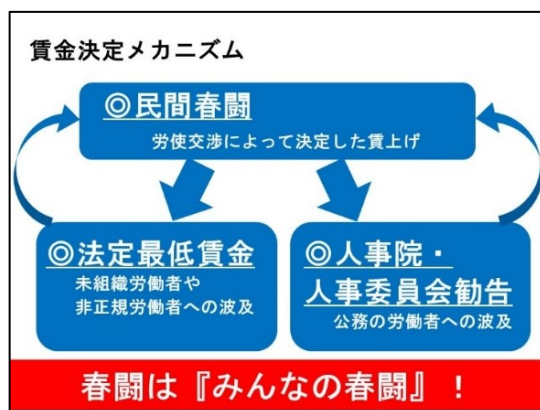
- 1) 「雇用・生活対策」と「賃上げしやすい交渉環境づくり」に向け、連合本部・各地方連合会と連携しながら政策的な下支えに取り組む。
- 2) 行政や経済団体等への要請行動を通じて、今次闘争に対する労側主張への理解を促進し、中小・地場交渉組合の円滑な交渉につながるよう努める。
- 3) 要請行動にあわせた各関係団体との意見交換・社会対話を進め、労働者・生活者のための政策・制度実現につなげる。

(7) 福井県内の相場形成と未組織企業（職場）への波及

- 1) 経済団体との懇談会、記者会見等を実施し、福井県内の相場感の形成および一層の機運醸成に取り組む。
- 2) 賃金以外の労働条件等についても、連合福井が独自に行った調査結果の公表により、組織内はもとより広く社会に成果を波及させるよう努める。

(8) 民間組合・公務組合との連携・共闘

- 1) 民間、公務に関わらず、賃金は地域経済の底支え・活性化に寄与するものであることを踏まえ、「地域ミニマム運動」とも連携した取り組みを強化する。
- 2) 公務員給与は人事院勧告・人事委員会勧告²⁴に基づき改定されることから、賃金決定のメカニズムとして毎年の春闘の影響を強く受ける。したがって、民間給与が公務員給与に良い影響を与え、公務員給与が翌年の民間春闘に良い影響を与える「正のスパイラル」を創ることを強く意識した上で、連合方針に基づく諸活動の推進に総がかりで取り組む。



- 3) 働き方についても、人事院・人事委員会から「働き方改革関連法」に沿った対応への「報告」が行われているなど、民間組合と公務組合とは深い関係性にある。一方では、民間企業（特に地場中小企業）において、公務職場の「働き方」に関する取り組み事例を参考・準拠する企業も少なからずあり、「すべての労働者の立場にたった働き方改革」の実現に向けて、一層の連帯と相互支援により各取り組みを推進する。

²⁴ 人事院勧告・人事委員会勧告について

労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）が制約されている公務員の給与や勤務条件などを、第三者機関である人事院が国会と内閣に必要な見直しを求める制度。各都道府県には人事委員会が中立の第三者機関として設置されており、地方公務員の給与や勤務条件などを議会および知事に勧告できることとなっている。

「勧告」は公務員と民間企業で働く人の給与水準を平等にするため、原則毎年行われる。公務員給与は毎年の春闘の影響を強く受けており、民間春闘の結果を踏まえて人事院や人事委員会が勧告を行う。人事院は国家公務員の給与について勧告を行い、各都道府県の人事委員会は人事院勧告や民間・公務の賃金格差、他県の状況など考慮しながら勧告を行う。その勧告をもとに、組合が福井県や自治体単位で交渉し、確定した額が各級議会で可決され、給与が決定されることとなる。

なお、連合では、人事院勧告は、あくまで労働基本権制約の代償措置であり、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立を求めている。