

【ダイジェスト版】

 連合大分

2025春季生活闘争方針

はたらくのそばで
ともに歩む 



【メインスローガン】

!!! みんなでつくろう!
賃上げ があたりまえの社会

【サブスローガン】

!!! みんなでつくろう!
働く仲間 の労働組合

連合本部 2025 春季生活闘争方針は右記QRコードにて確認



※連合大分 2025 春季生活闘争方針は、第16回執行委員会(2025.1.22)で確認予定
闘争の進め方、連合大分の具体的な取り組み、別紙など詳細については方針案を確認

はじめに

- 連合大分は、連合本部の2025 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、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集団的労使関係の強化、⑤ビジネスと人権に関する取り組み、⑥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」と月例賃金の引上げに全力を尽くす。

I. とりまく情勢と課題

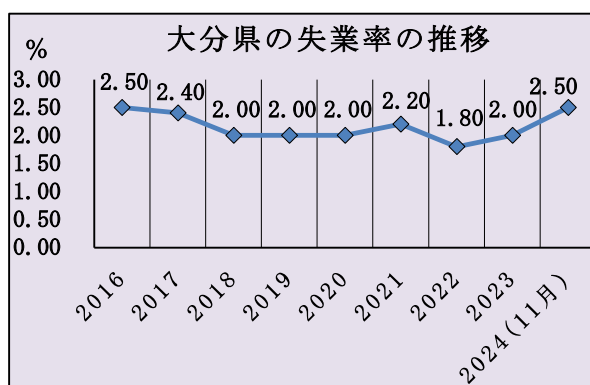
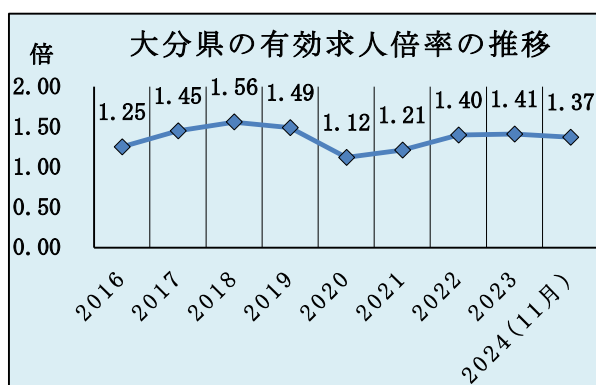
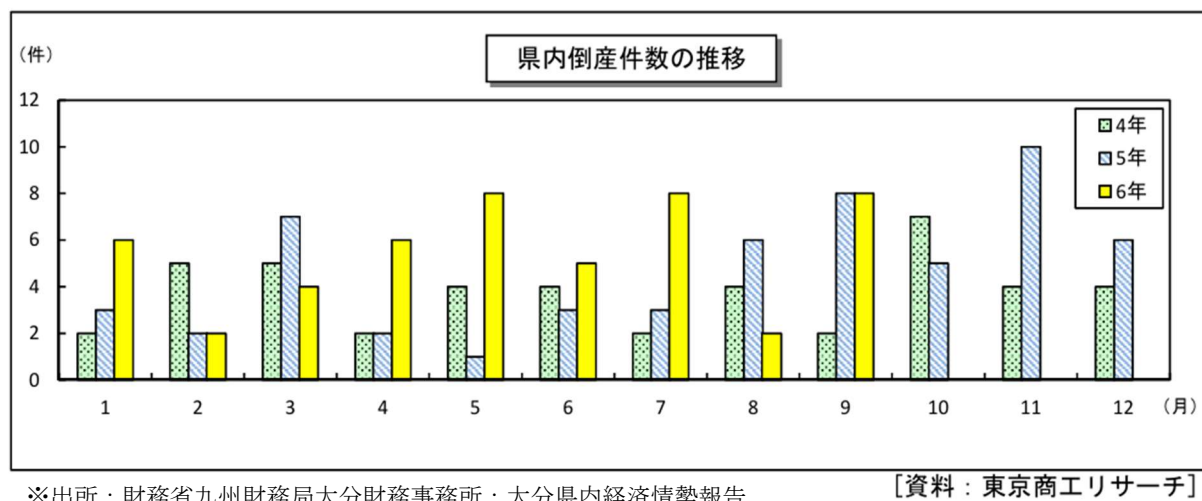
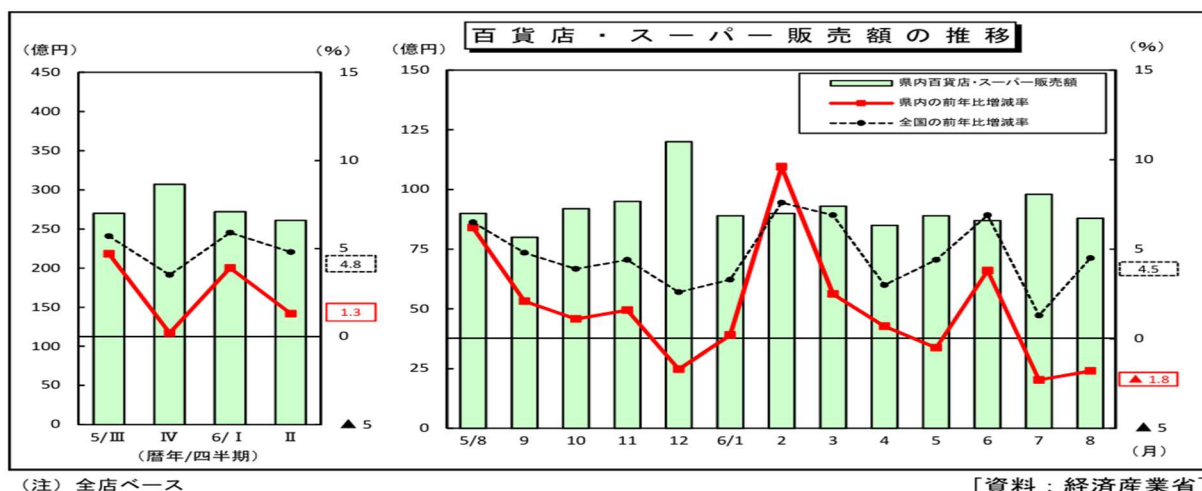
1. 国内の経済情勢

(1)	日本経済	内閣府「年央見通し」：2024年度は0.9%、2025年度は1.2%。(民間予測ではそれぞれ0.45%、1.04%)と鈍化する見込み。
(2)	生産活動、企業の状況	日銀展望レポート：「企業収益は改善しており、業況感は良好な水準を維持しているが、産業や企業規模によりばらつきがある。」「海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格決定など不確実性が引き続き高い一方、内外需要が緩やかに増加するなか、価格転嫁の進展もあって、改善傾向をたどるとみられる。」
(3)	消費行動、家計と物価の状況	内閣府「消費動向調査」：消費者マインドは2020年4月を底に持ち直してきていたが、改善に向けた動きに足踏みがみられる。
(4)	雇用情勢	総務省「労働力調査」：就業者数6,814万人、完全失業者数164万人、完全失業率2.5%。雇用人員判断(全産業)は、2024年9月調査でマイナス36%ポイントと、前回(2024年6月調査)に比べて1ポイント低下しており、深刻な人員不足が続いている。先行きも4ポイント低下しており、人員不足の深刻度は増す見通し。
(5)	賃金の動向	名目賃金水準は2014年以降上昇傾向だが、依然1997年のピークに戻っていない。 バブル経済崩壊以降もマクロの生産性(一人あたり実質GDP)が上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下している。 実質賃金は2022年4月から2年以上にわたってマイナスが続き、2024年6月と7月は前年比プラスとなったが、8月再びマイナスに転じ、11月は-0.3%と4か月連続でマイナスの状況。
(6)	労働時間の動向	2023年の毎勤年間総労働時間は1,962時間で、前年比14時間増。 年次有給休暇取得日数は2020年以降ほぼ横ばい、依然企業規模間で格差。

2. 大分県内の経済情勢・雇用情勢

九州財務局大分財務事務所が11月に公表した大分県内経済情勢報告では、「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、一部に弱さがみられており、横ばいの状況にある。雇用情勢は、企業の人手不足感が広がっているなか、有効求人倍率は高止まっており、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」としており、企業倒産（6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月に公表した雇用情勢では、「有効求人倍率(1.37倍)は、高水準であるが、改善の動きにやや足踏み感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、注視が必要である。」としている。



※出所: 厚生労働省大分労働局: ハローワーク別月間有効求人倍率の推移

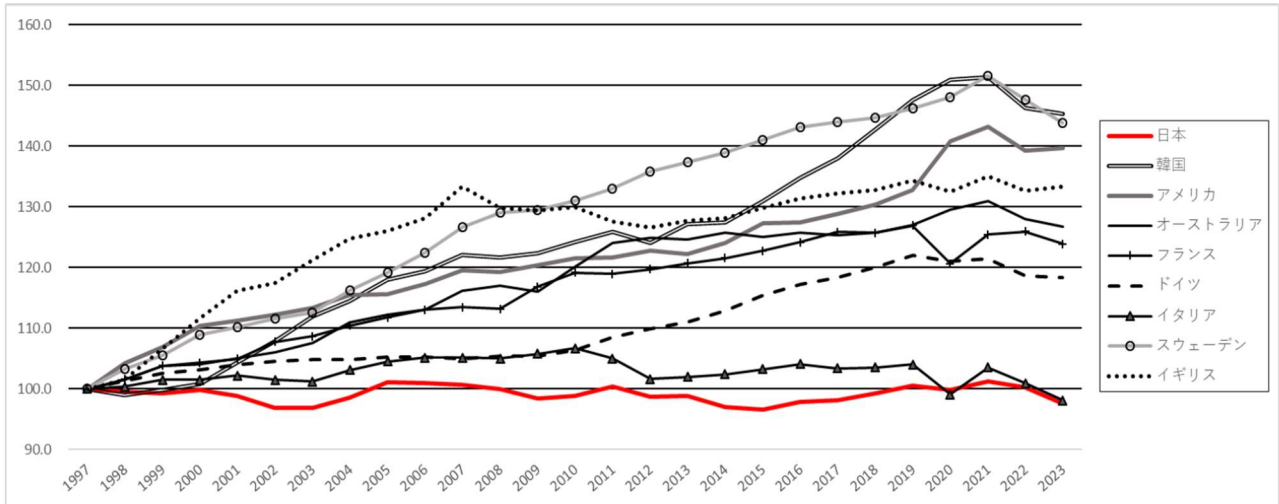
3. 停滞する日本の賃金

情勢のポイント①

- 国内の賃金は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(97.6)とイタリア(98.1)のみ

平均年間賃金(実質)の国別上昇推移

(1997年=100)



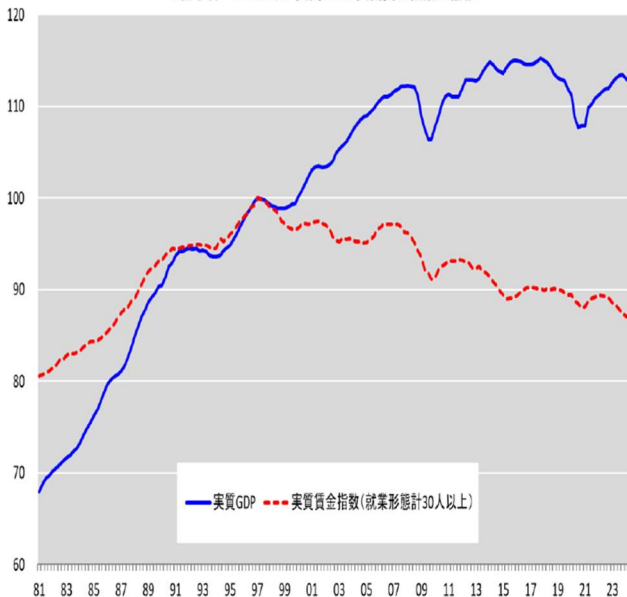
※出所：OECD 統計から連合作成

情勢のポイント②

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

(1997年第1四半期=100)

<就業者一人当たり>実質GDPと実質賃金指数の推移



- (出所)内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より連合作成
 (注1)1997年第1四半期の値を100として指数化
 (注2)数値は当該四半期を含め前四期の移動平均値を使用
 (注3)1980年～1993年のGDPは2011年基準支出側GDP系列簡易遷及を使用
 (注4)2001年以前の就業者数は当該年の年間の就業者数を使用

<時間当たり>労働生産性と賃金の推移(実質ベース)

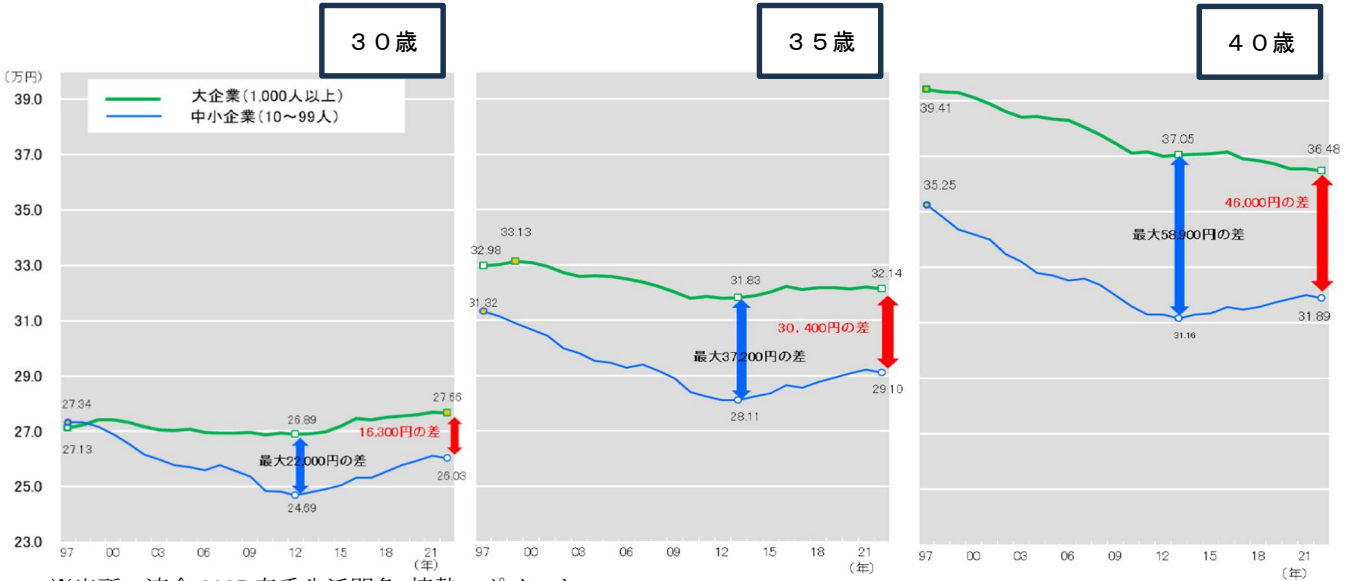


- (出所)内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」をもとに日本生産性本部作成。
 (注)それぞれの指数は2013年を100として指数化。暦年ベース。

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。



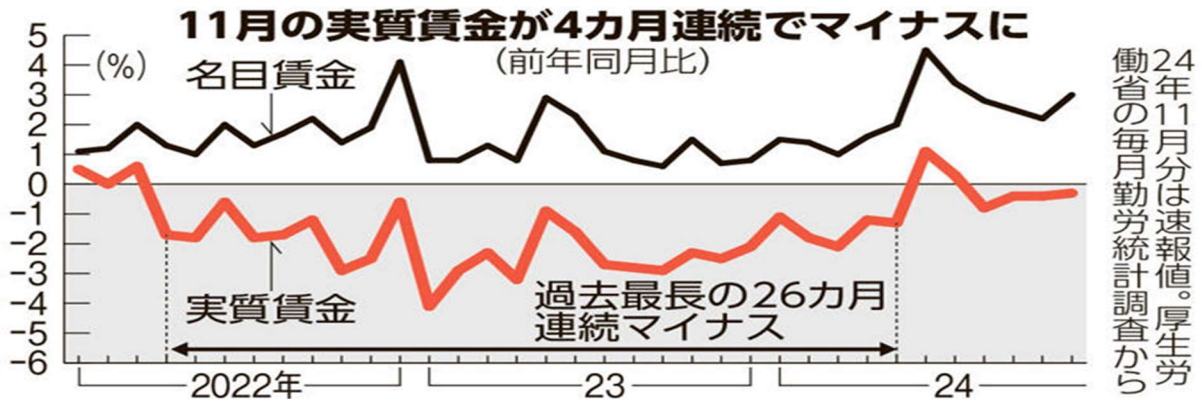
※出所：連合 2025 春季生活闘争 情勢のポイント

4. 家計を直撃する物価高

情勢のポイント④

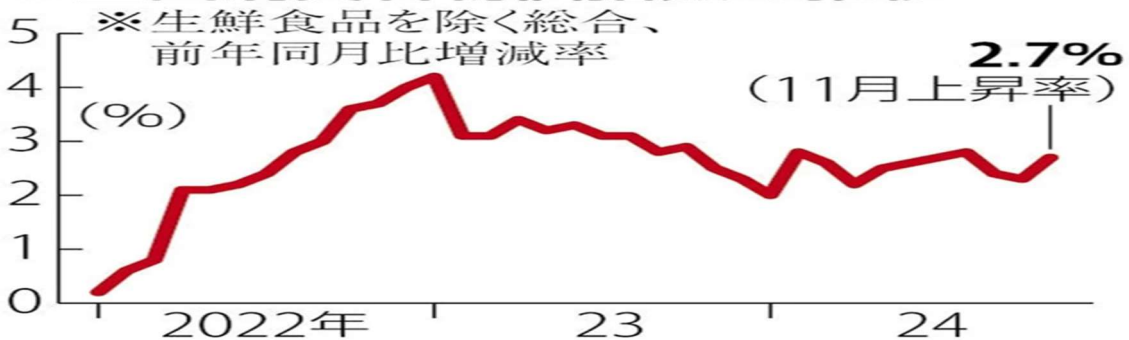
○実質賃金は、前年同月比-0.3%でマイナス（2025年1月発表）

2024年6月に2年3ヶ月ぶりにプラスとなったが、8月から再びマイナスとなり、11月は-0.3%と4か月連続でマイナスとなった。賃上げが物価上昇に追いついておらず、勤労者世帯の暮らしは厳しい状況が続いている。



※出所：朝日新聞（2024.12.7）

全国消費者物価指数の推移

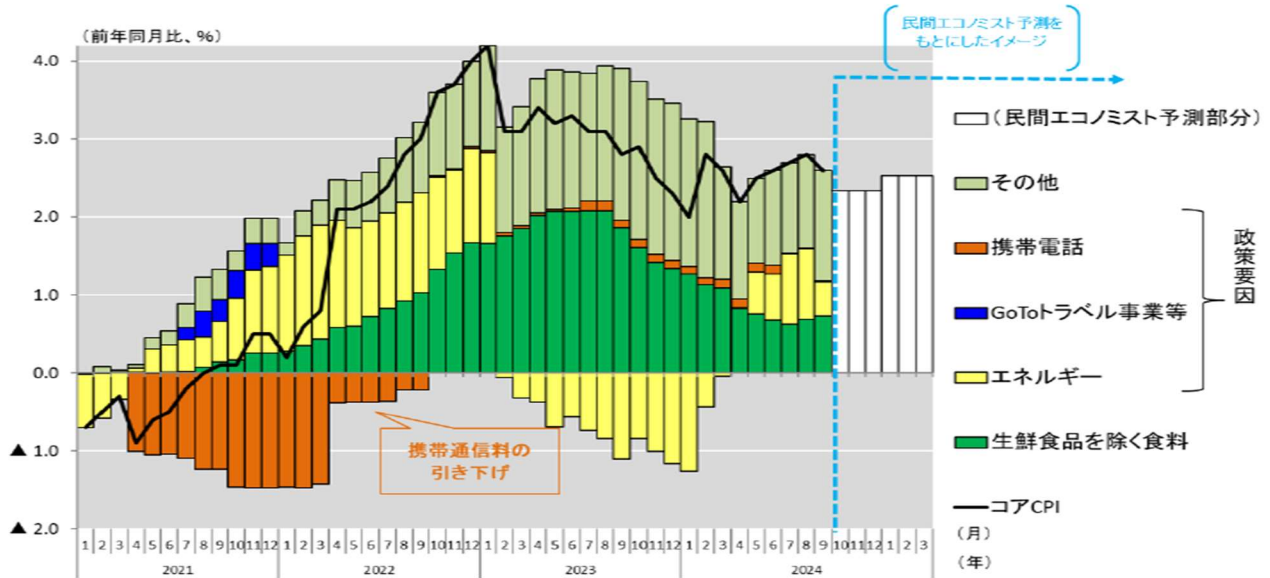


※出所：読売新聞

情勢のポイント⑤

- 2023年度の消費者物価上昇率は総合で 3.0%、コア(生鮮食品を除く総合)で2.8%
- 2024年度はコア(生鮮食品を除く総合)で2.48%の見通し

【コア(生鮮食品を除く総合)の前年比の推移】



(出所)総務省「消費者物価指数」、日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(11月調査(11/14公表))により作成。
 (注1)コアCPIとは消費者物価指数(CPI)のうち、すべての対象商品によって算出される「総合指数」から生鮮食品を除いて計算された指数
 (注2)政策要因は4月以降の携帯通信料およびGoToトラベルキャンペーン等の影響を合わせた値

情勢のポイント⑥

- 「パートナーシップ構築宣言」は、2024年9月24日時点で54,387社が公表している。
九州沖縄では5,061社、大分県では557社となっており、企業比率では九州沖縄で最多
- 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。
- 2024年9月24日時点で、33地域(昨年度より+4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。

パートナーシップ構築宣言とは

出所：パートナーシップ構築宣言ポータルサイト、総務省経済産業省「令和3年度経済コンセンサス活動調査」再編加工

事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するものです。

パートナーシップ構築宣言では、下記の(1)(2)を宣言します。

1.(1)サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携

1. オープンイノベーション
2. IT実装
3. グリーン化 等

2.(2)下請企業との望ましい取引慣行(「振興基準」)の遵守 特に、取引適正化の重点5課題について宣言します。

1. ①価格決定方法
2. ②型管理などのコスト負担
3. ③手形などの支払条件
4. ④知的財産・ノウハウ
5. ⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ



	全国	九州 沖縄	全国比	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄
企業数	3,375,255	392,892	11.64%	131,240	22,405	38,267	46,830	31,999	31,900	45,827	44,424
パートナーシップ宣言数(2024/9/24時点)	54,387	5,061	9.31%	1,843	289	600	453	557	274	717	328
パートナーシップ構築宣言の比率(%)	1.61%	1.29%	—	1.40%	1.29%	1.57%	0.97%	1.74%	0.86%	1.56%	0.74%

情勢のポイント⑦

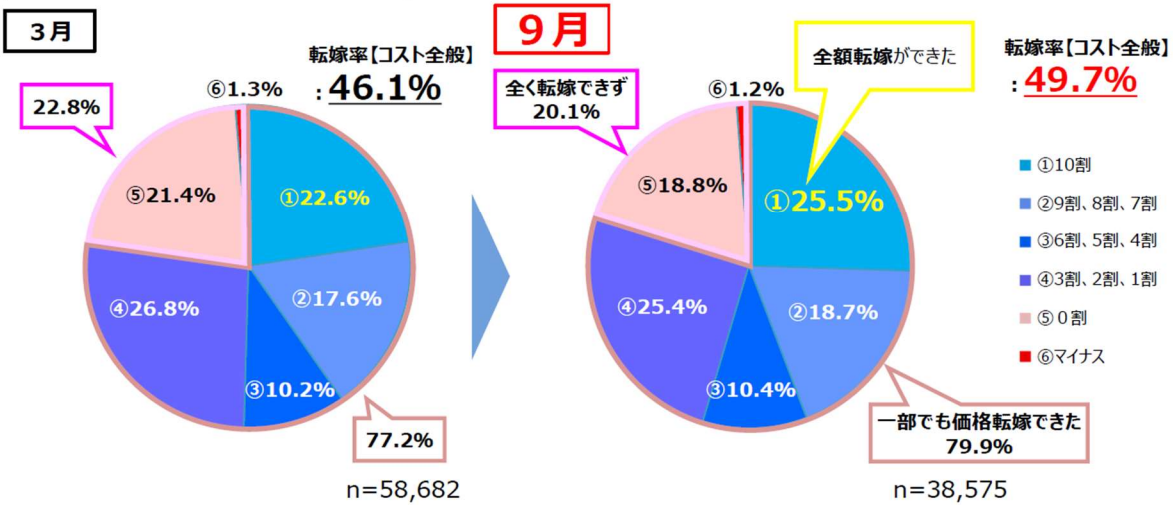
- 輸入物価の上昇は峠を越えたが、価格転嫁は道半ばである。
- 経済産業省の価格交渉促進月間（2024年9月）の実施結果については、価格転嫁の状況は好転しているが、価格転嫁率は50%を満たず、労務費の転嫁率は約7ポイント低い水準。

価格転嫁の状況①【コスト全般】

※「価格転嫁は不要」との回答を除いた場合の回答分布

- **コスト全体の価格転嫁率は49.7%**、今年3月より**約3ポイント増加**（前回46.1%→49.7%）。
- 「**全額転嫁できた**」割合（①）は、前回から**約3ポイント増の25.5%**。
- 「**一部でも転嫁できた**」割合（①②③④）も前回から**約3ポイント増の79.9%**。
- 「**転嫁できなかった**」「**マイナスとなった**」割合（⑤⑥）は**減少**（22.8%→20.1%）。
 - 価格転嫁の状況は改善してはいるが、転嫁できない企業との**二極化**がみられ、**転嫁対策の徹底が重要**。

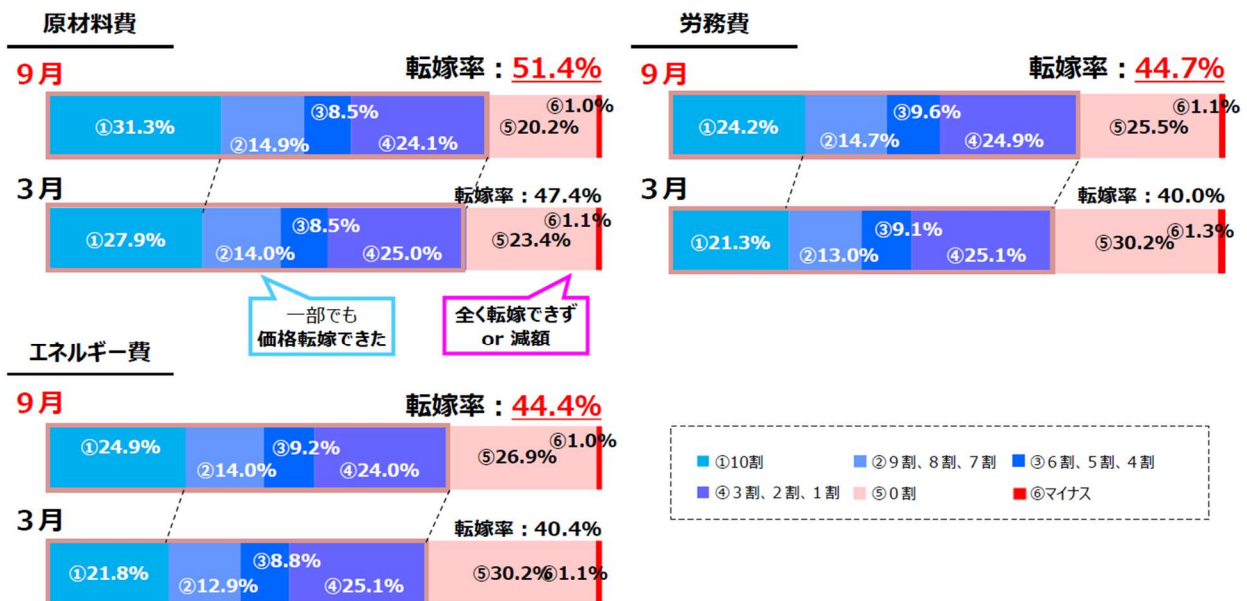
直近6か月間における価格転嫁の状況



価格転嫁の状況②【コスト要素別】

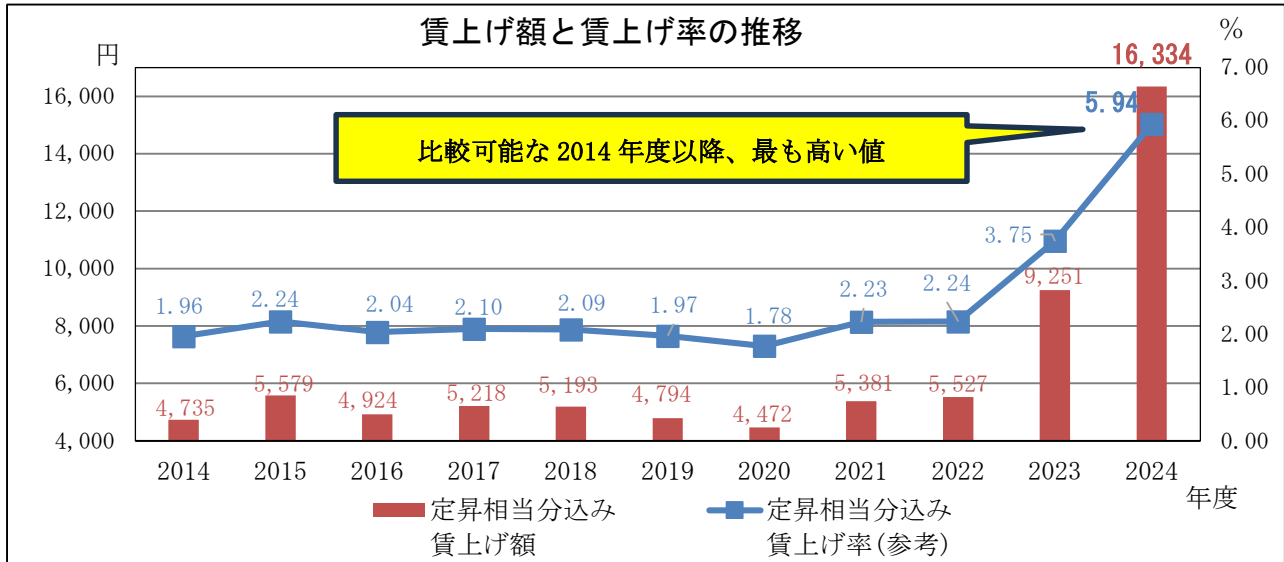
※「価格転嫁は不要」との回答を除いた場合の回答分布

- **労務費、エネルギー費の転嫁率は、原材料費と比較して約7ポイント低い水準**（前回と同じ）。いずれも**前回（今年3月）より4～5%ポイント上昇**。
- **労務費指針**や、**エネルギー費の全額転嫁を目指す旨の振興基準**等の影響が、徐々に浸透しつつある。

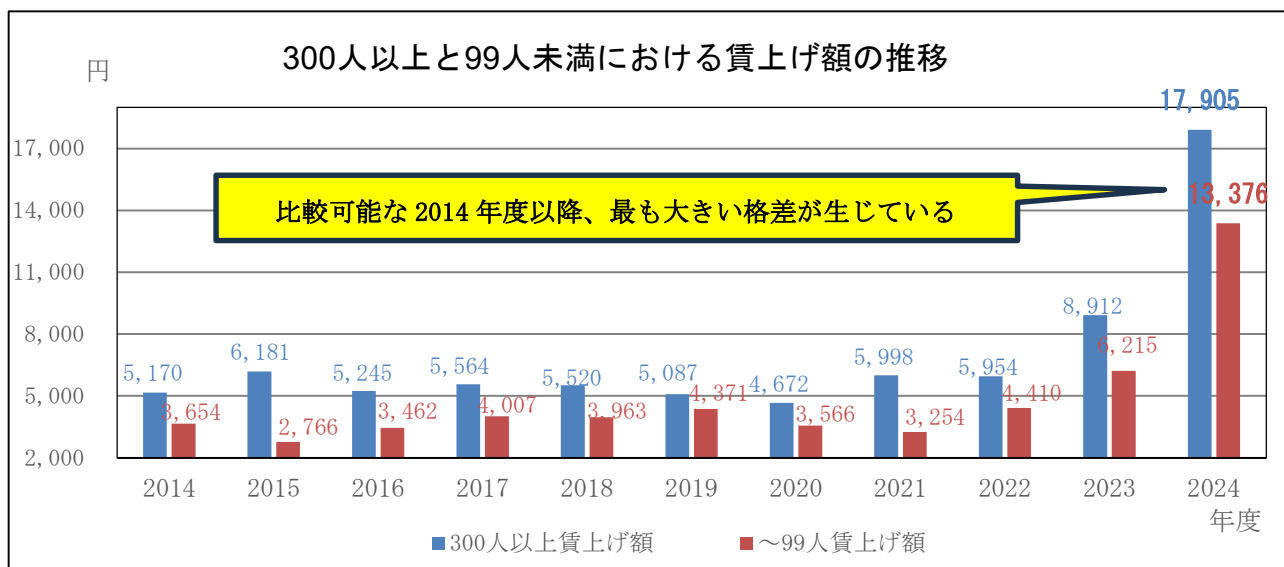


II. 2014連合大分春季生活闘争以降の課題

2024 闘争は、「物価上昇」や「賃金水準の追求」にこだわり、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、96 組合のうち 7 割を超える 76 組合が賃金改善を獲得するなどし、最終的に賃上げ額 16,334 円、賃上げ率 5.94% 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、比較可能な 2014 闘争以降では最も高くその健闘ぶりが伺えるが、300 人以上の組合との対比において、最も大きい格差が生じている。



2014 闘争以降、最も高い妥結額・率の結果となり、10 月に出された大分県人事委員会勧告でも、県職員の月例給、特別給(期末・勤勉手当)ともに引き上げ勧告がされ、2024 年闘争ではステージ転換にむけた大きな一歩を踏み出した。

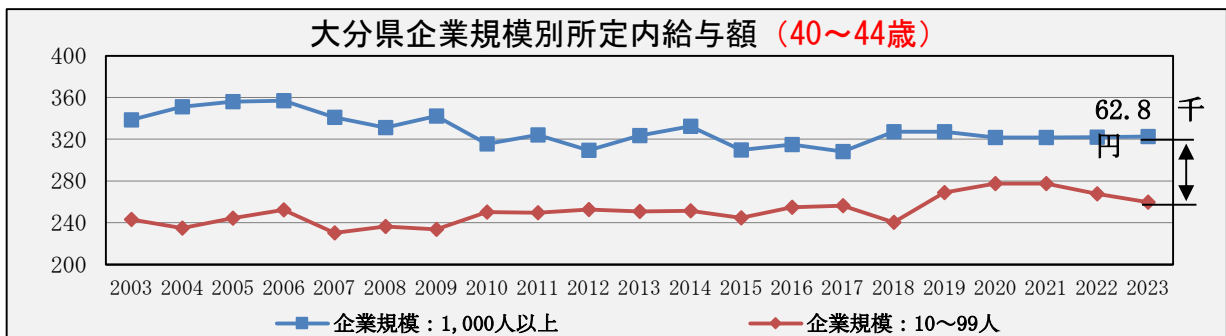
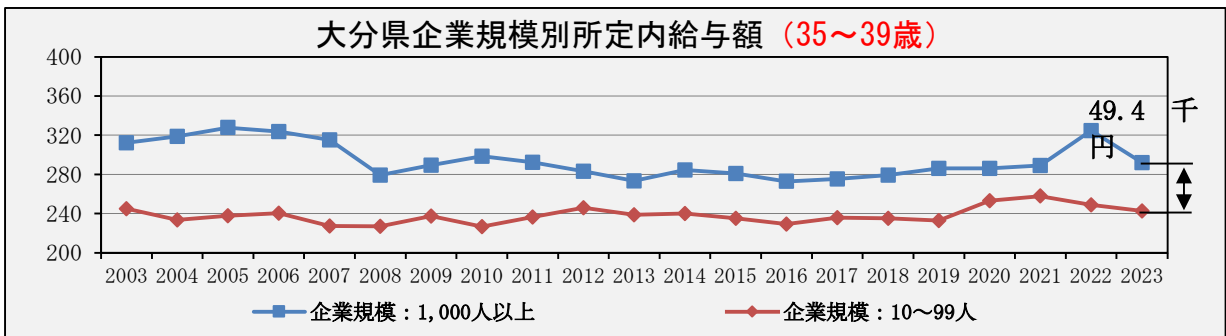
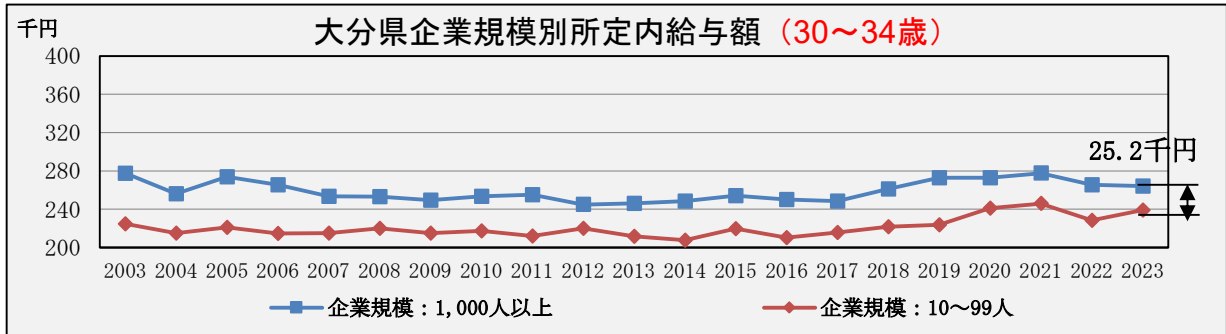
※出所：TOS ニュース

県職員の月給とボーナス 3年連続知事に引き上げ勧告 大分

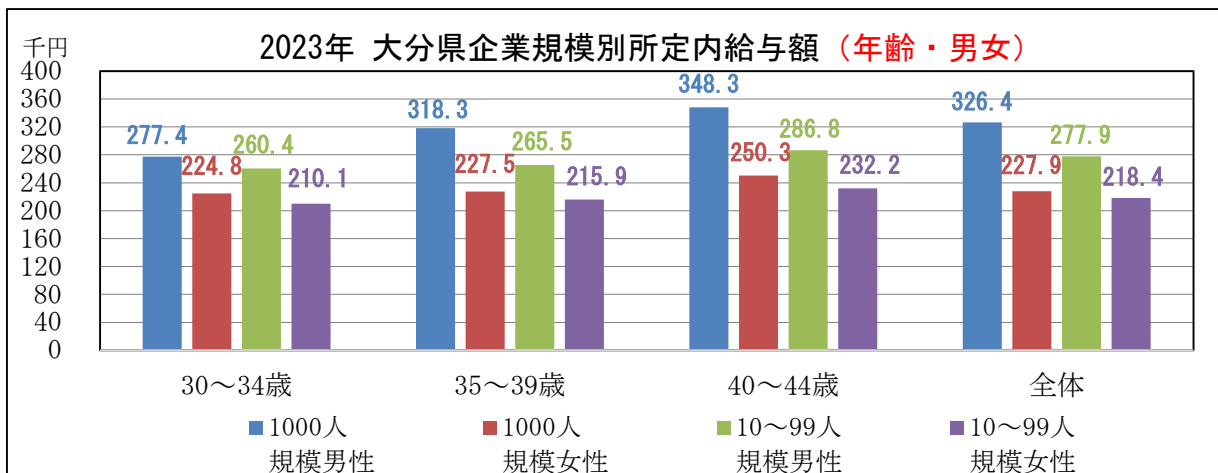
2024年10月01日 18:30更新



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。



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。



データ：厚生労働省 2023 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

Ⅲ. 2025春季生活闘争における賃金要求指標をはじめとした取り組み

1. 賃金要求に対する考え方

経済社会の新たなステージを定着させるべく、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、全力で賃上げに取り組み、その実現と社会全体への波及をめざす。

<「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(産業別)最低賃金に波及)

(1) <連合大分：2025 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ> ※本部に準じる

底上げ	賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上とし、その実現をめざす。なお、中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	
格差是正	規模間格差是正 ()は昨年度の目標水準	雇用形態間格差是正 ()は昨年度の目標水準
	<到達目標水準(中位数)> 35歳：303,000円(296,000円) 30歳：279,000円(266,000円) <最低到達水準(第1四分位)> 35歳：252,000円(274,500円) 30歳：238,000円(252,000円)	・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、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・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1,250円(1,200円)以上をめざす。	

※考え方は方針案(本冊)参照

<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	13,500円 (10,500円)
		目安計	18,000円 (15,000円) 以上
2024 連合大分リビングウェイジ (簡易改定版) 別紙1		【月 額】	182,000円 (173,000円)
		【時間額】	1,100円 (1,050円)
連合大分 2025 地域ミニマム運動 (2024 年度賃金実態調査結果： 300人未満平均)		平均賃金	262,483円 (251,335円)
		平均年齢	38.0歳 (38.6歳)
		平均勤続	13.1年 (12.7年)
<u>連合大分中小組合指標</u>	2025	16,000円 [262,483円×6%=15,749円]を基準とした、格差是正分を含む 6%以上の賃上げ	
	2024	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	

(2) 中小組合の取り組み(企業規模間格差是正)

- ①賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざす。とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- 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・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、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「連合の賃金実態」(別紙3))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。

(3) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2024 年度地域別最低賃金は 5.1%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、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む。
- ④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引上げに結びつける。地域別最低賃金については、全都道府県で1,000円超えを実現するとともに、一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。なお、法定最低賃金の取り組み方針は、2024年12月の中央執行委員会で提起する。

(4) 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、一時金の取り組み

<p>男女間賃金格差 および生活関連手当 支給基準の是正</p>	<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> <p>3) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。</p>
<p>初任給等 別紙3</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。 ※18歳高卒初任給の参考目標値……200,200円 (186,900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>

2. すべての労働者の立場にたった働き方の改善

(1) 長時間労働の是正

- 「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。
- 36協定の点検・見直し、体制の見直し
- 休日・深夜労働の抑制(抑制に向けた労使協議など)、年間休日増加などに取り組む。
- 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

(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
 - ・無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルールを確認する。
 - ・無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。
- 派遣労働者に関する取り組み
 - ・職場への受入れに関するルールの協約化・ルール化をはかる。

(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をはかる。
- 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する。
- 有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえた労使協議を実施する。

(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、教育訓練の時間の確保、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十分に協議する。

<p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○60歳～65歳までの雇用確保のあり方 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ○高齢期における処遇のあり方 <ul style="list-style-type: none"> ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する。
<p>(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。
<p>(7) 障がい者雇用に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%（国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）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。
<p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。
<p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○2024年10月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、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。
<p>(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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

<p>(1) 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。
<p>(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働施策総合推進法で定めるパワー・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。 ○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。 ○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（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトイングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策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などを進める。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。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

- 2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、労使協議を行う。
- 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。
- 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」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
【大分県・プラチナくるみん認定企業4社、くるみん認定企業50社(2024.12時点)】

4. 春季生活闘争を通じた、集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

- 連合本部・構成組織・地方連合会は、2025春季生活闘争の機会を捉えて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。
- すべての労働者の雇用の安定、処遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。

労働組合があると賃上げが進む！

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」（令和6年）

平均賃金改定額 …… ★労働組合あり：13,668円 / 労働組合なし：10,170円

平均賃金改定率 …… ★労働組合あり：4.5% / 労働組合なし：3.6%

5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

- 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。
- 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. 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2025年度予算編成実現と2025年度税制改正実現の取り組み（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）
- 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) 被用者保険の適用拡大や3号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けた取り組み。
- 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) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み。
- 6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み。
- 7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取り組み現下の経済・社会情勢を踏まえた2025年度予算編成実現と2025年度税制改正実現の取り組み。