



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

# 目次

		ページ
はじめに		1
I. とりまく情勢と課題	1. 国内の経済情勢	3
	2. 大分県内の経済・雇用情勢	4
	3. 停滞する日本の賃金	5
	4. 家計を直撃する物価高	7
	5. 2014 連合大分春季生活闘争以降の課題	12
	6. 労働力人口の減少	15
	7. 大分県の労働時間の推移	16
II. 2025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	16
	2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	21
	3. ジェンダー平等・多様性の推進	26
	4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	30
	5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	30
	6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」	31
III. 闘争の進め方	1. 基本的な考え方	31
	2. 取り組み体制・日程など（ヤマ場への対応）	32
	3. 中小組合支援の取り組み	32
	4. 社会対話の推進	32
	5. 闘争行動	32
IV. 連合大分 2025 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	33
	2. 構成組織の取り組み	34
別紙	別紙 1. 最低到達水準について	36
	別紙 2. 「2025 地域ミニマム」大分県大括り産業別の賃金特性値（規模計）	37
	別紙 3. 連合の賃金実態	38
	別紙 4. 人数規模により対応が異なる労働関係法令	39
	別紙 5. 「職場から始めよう運動」	40
	別紙 6. 職場点検チェックリスト	42
	別紙 7. 取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト	43
	当面の日程	45

# 連合大分 2025 春季生活闘争方針

**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**

## はじめに（連合本部 2025 春季生活闘争方針 意義と基本スタンス参照）

### （1） みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、新たなステージを定着させよう

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」<sup>1</sup>は、2023 闘争で“転換点”をつくり、2024 闘争では“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出した。2025 闘争では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道<sup>2</sup>に乗せる年としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす。

2024 闘争では 33 年ぶりの 5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことも要因の一つである。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念<sup>3</sup>すらある。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム<sup>4</sup>）を変えるのは今である。ノルムを変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。そのカギの一つが、賃上げの広がりや格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である。

揺れ動く国際社会の中でわが国経済社会を安定させ、人口減少のもとで社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」<sup>5</sup>が不可欠である。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を見据えた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営を求める。

今こそ、政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心を創っていく好機である。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する。

<sup>1</sup> 「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20 年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしている。

<sup>2</sup> 巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの 1%程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている 2%程度、名目賃金の上昇率は物価+マクロの生産性の中期トレンド見合いの 3%程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

<sup>3</sup> 政府は、デフレ脱却の判断にあたって、経済指標の数字だけでなく、デフレに後戻りする見込みがないという総合的判断が必要としており、その際、賃金が持続的に上昇しているか、企業による人件費や仕入れ価格の販売価格への転嫁が進んでいるか、サービスを含め物価上昇に広がりが見られるか、家計や企業等は安定的な物価上昇を予想しているかなどを確認するとしている（「経済財政白書」2024 年）。

<sup>4</sup> ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。渡辺努教授（東京大学大学院経済学研究科）は、「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である」と指摘している（「世界インフレの謎」2022 年）。

<sup>5</sup> 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。

## (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、国民全体の所得水準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。名目GDPは600兆円を超えたが、いまだ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによるしわ寄せは、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の6割を資本金10億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に伸び続けており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されている。企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配ともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要がある。

労働者への分配については、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。2024春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。また、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、働き方の改善に取り組む。

企業間の取引については、適切な価格転嫁・適正取引を徹底するとともに、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる価格設定をめざす必要がある。労働組合としても、受発注いずれの立場からも、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。また、公共サービス分野などにおいても、適正な価格改定をしていく必要がある。

こうした分配構造の見直しは、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。

## (3) 「みんなの春闘」<sup>6</sup>で労働組合に集う仲間を増やし、集団的労使関係を広げよう

2024闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集団的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉により成果の公正な分配をはかり、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春季生活闘争に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をきちんと把握し、取りこぼしの無いよう必要な支援を行う。

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る。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、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。

<sup>6</sup> 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。

- 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集团的労使関係の強化、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（連合本部 2025 春季生活闘争方針 とりまく情勢のポイント参照）

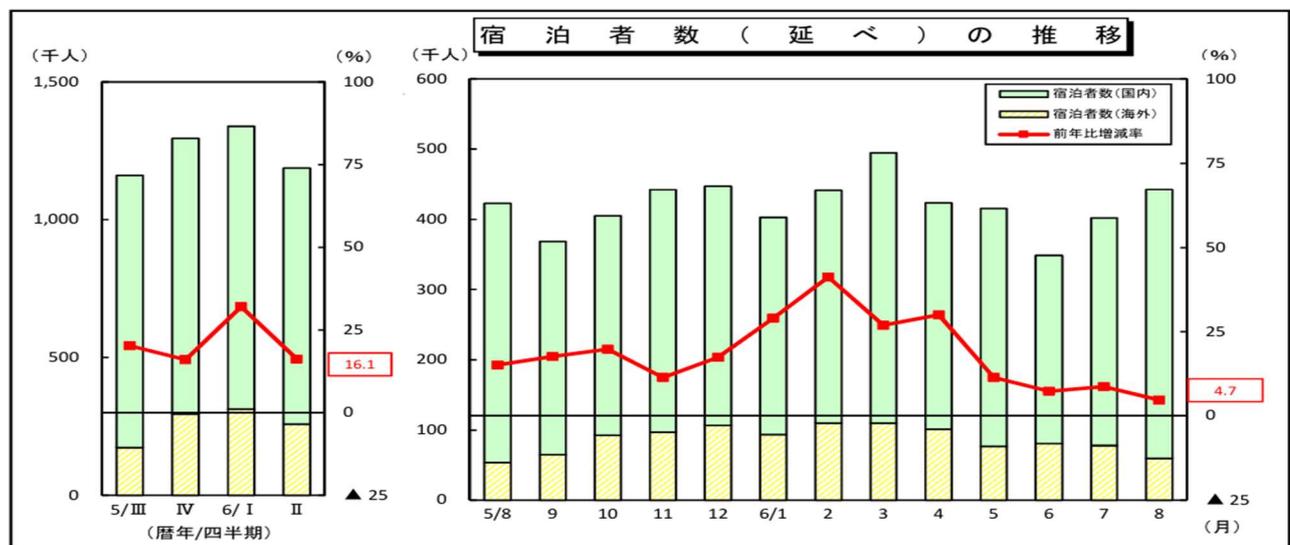
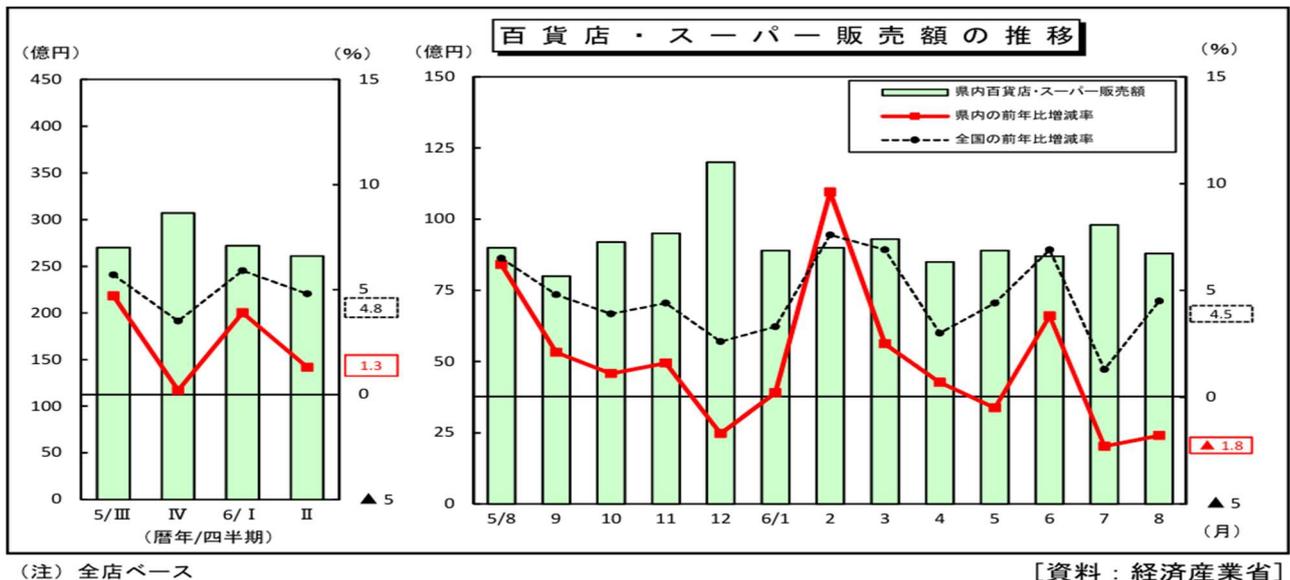
- (1) 日本経済は、内閣府の年央見通しでは 2024 年度は 0.9%、2025 年度は 1.2%（民間予測ではそれぞれ 0.45%、1.04%）と鈍化する見込みである。
- (2) 生産活動、企業の状況は、日銀展望レポート（2024 年 10 月）によれば、「企業収益は改善しており、業況感は良好な水準を維持しているが、産業や企業規模によりばらつきがある。」としており、「海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格決定など不確実性が引き続き高い一方、内外需要が緩やかに増加するなか、価格転嫁の進展もあって、改善傾向をたどるとみられる。」としている。
- (3) 消費活動、家計と物価の状況は、内閣府「消費動向調査」によると、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) 雇用情勢は、11 月分の総務省労働力調査（2024. 12. 27 公表）によると、就業者数は 6,814 万人（前年同月比 34 万人の増加、28 か月連続の増加）で完全失業者数は 164 万人（前年同月比 5 万人の減少、4 か月連続の減少）、完全失業率は 2.5%となっている。また、日銀短観の雇用人員判断（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) 賃金の動向は、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である。
- (6) 労働時間の動向は、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がある。

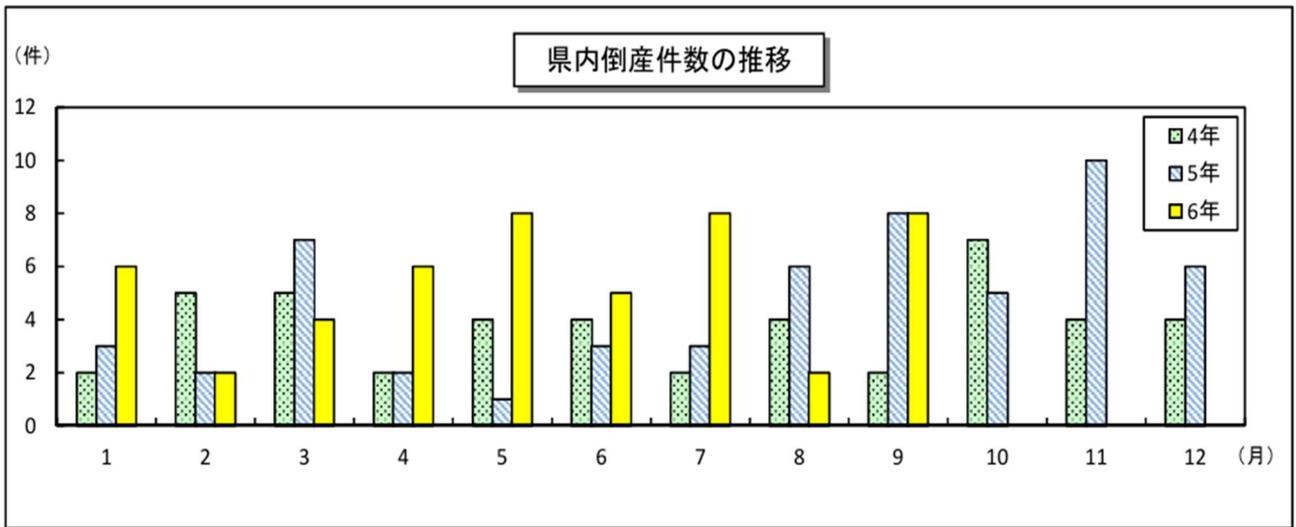
## 2. 大分県内の経済情勢・雇用情勢

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：財務省九州財務局大分財務事務所：大分県内経済情勢報告



※出所：財務省九州財務局大分財務事務所：大分県内経済情勢報告

[資料：東京商工リサーチ]



※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

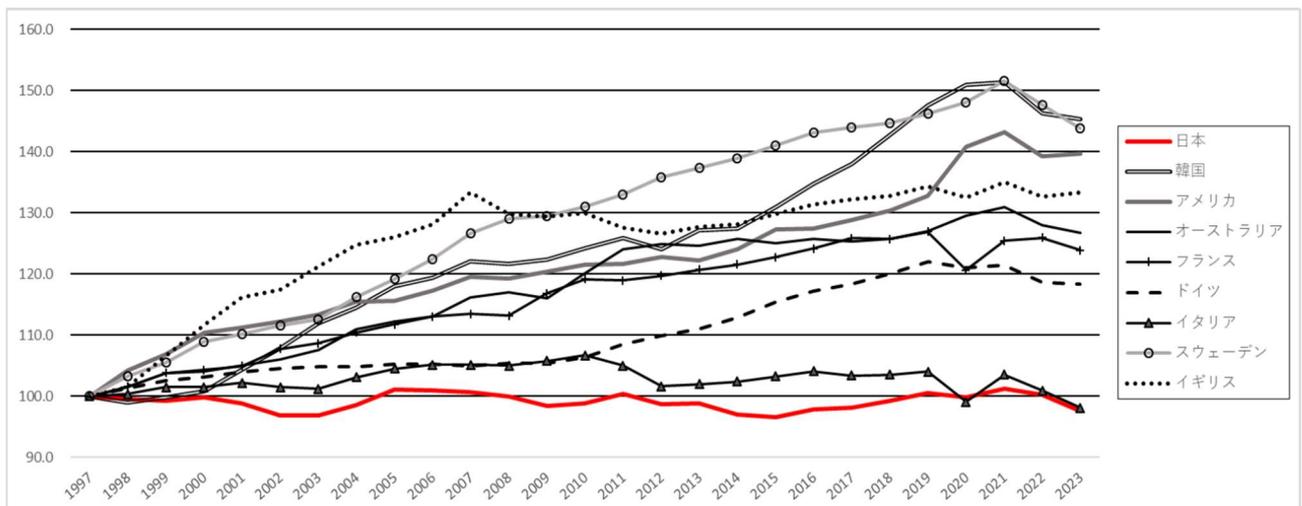
### 3. 停滞する日本の賃金

#### 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)



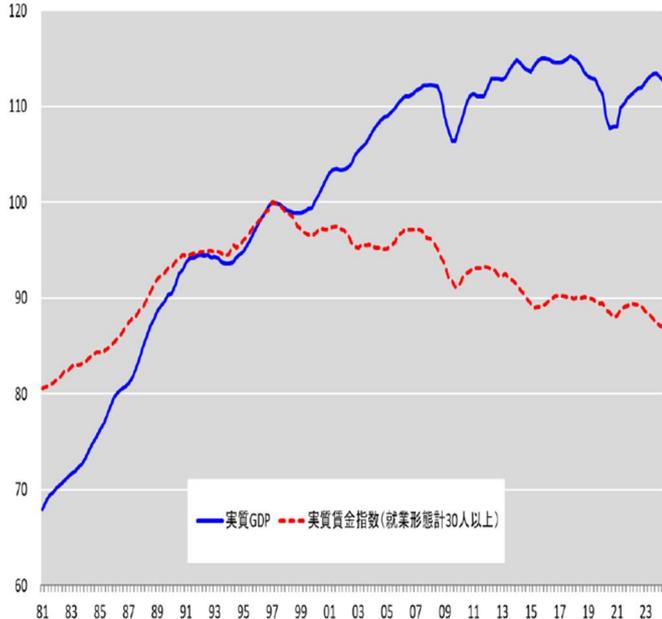
※出所：OECD 統計から連合作成

## 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。

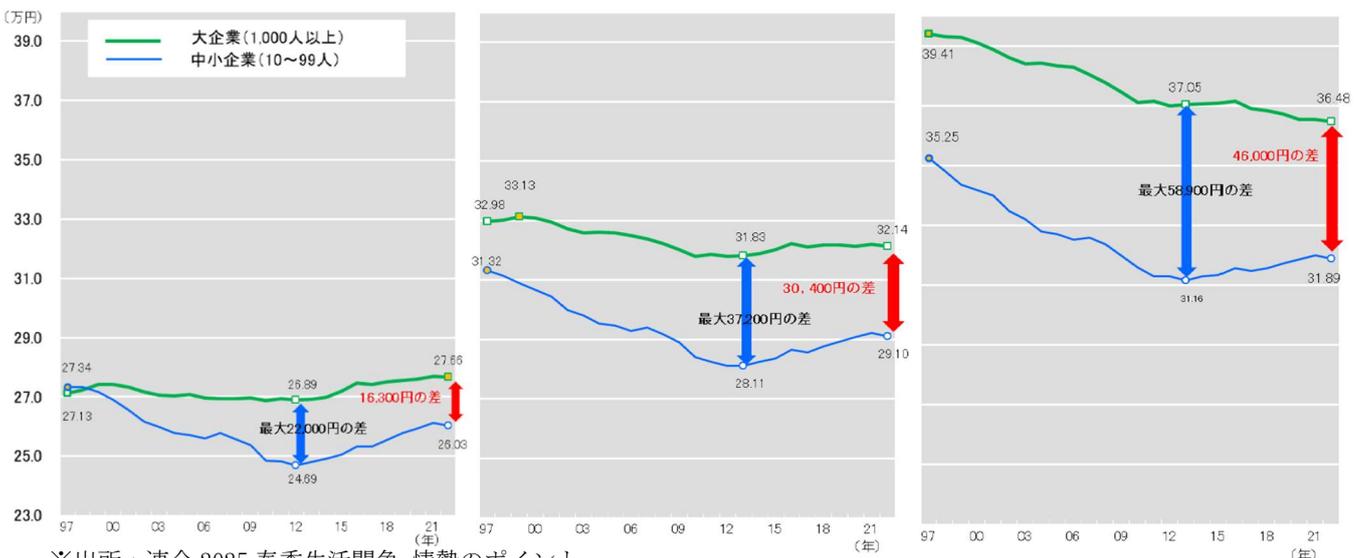
## 情勢のポイント③

- 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。

30歳

35歳

40歳



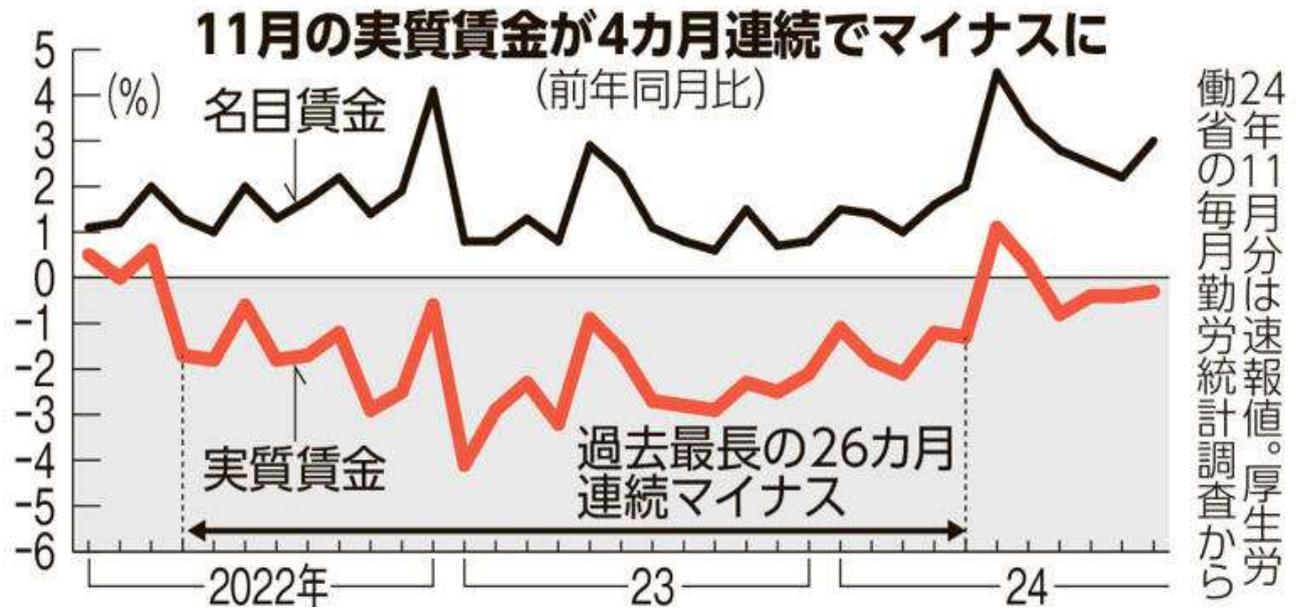
※出所：連合 2025 春季生活闘争 情勢のポイント

#### 4. 家計を直撃する物価高

##### 情勢のポイント④

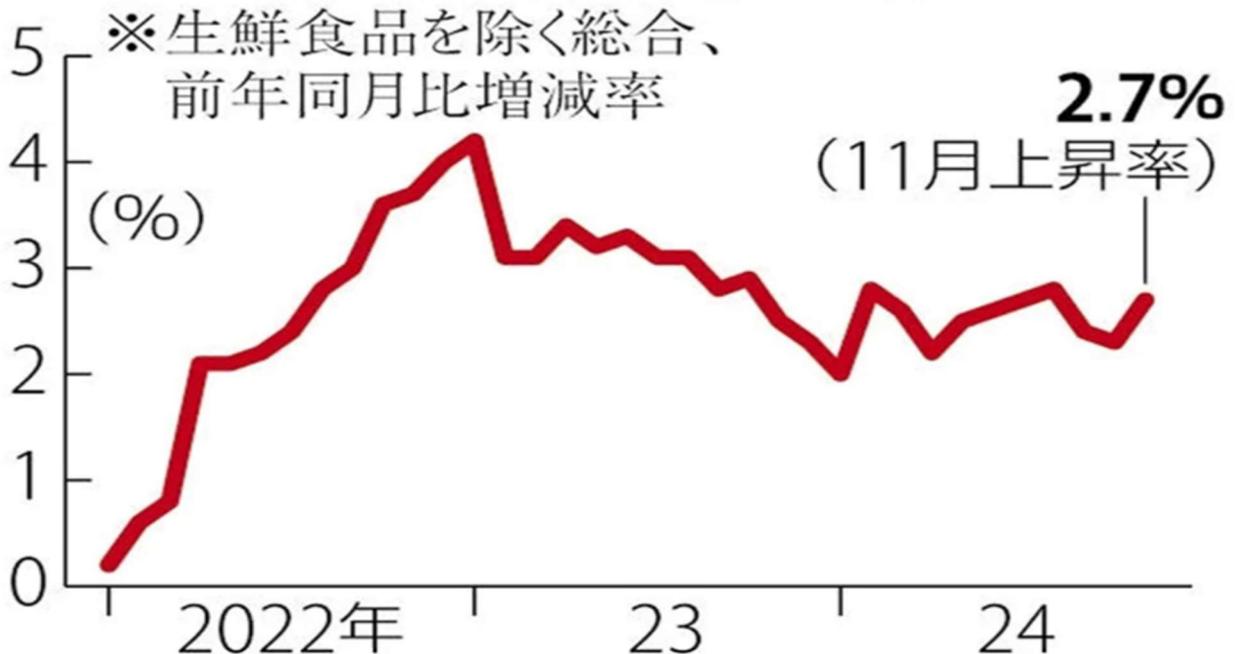
○実質賃金は、前年同月比-0.3%でマイナス（2025年1月発表）

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。



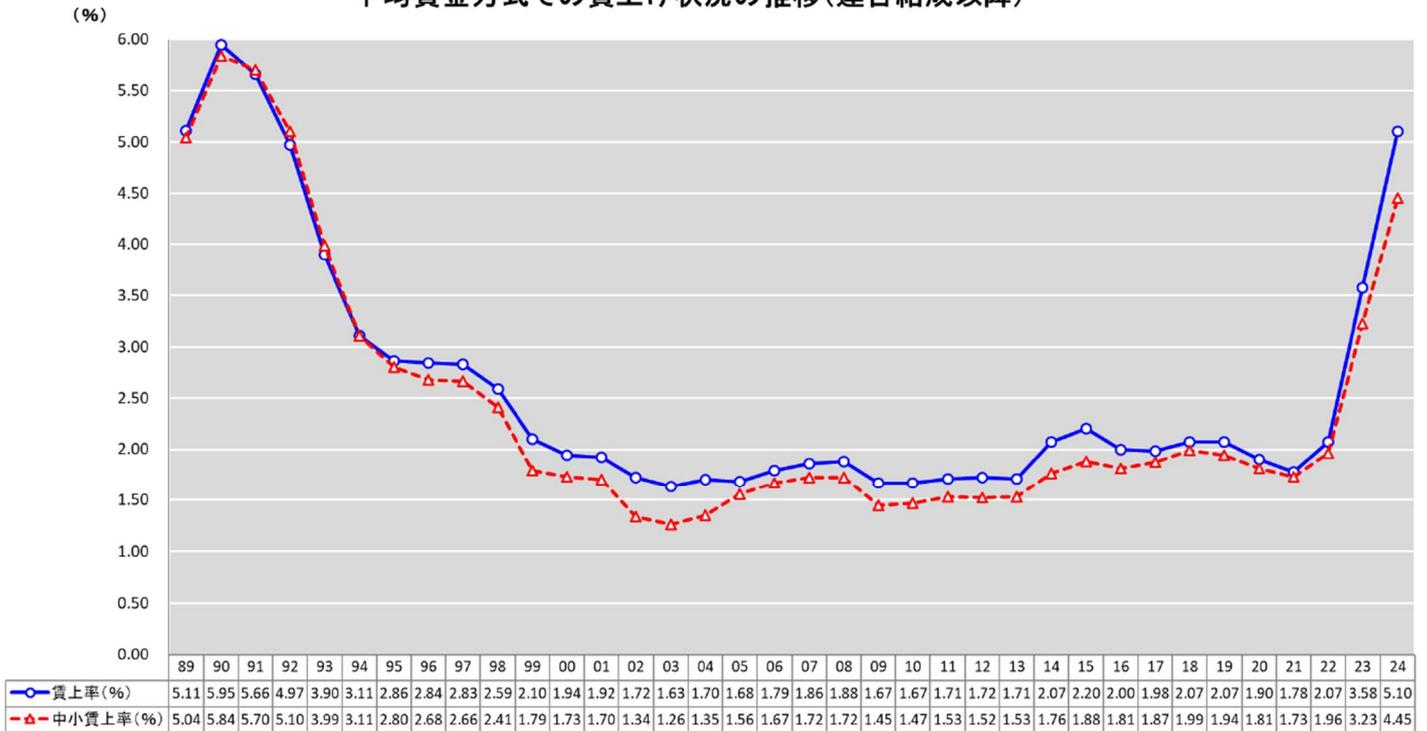
※出所：朝日新聞（2024.12.7）

### 全国消費者物価指数の推移

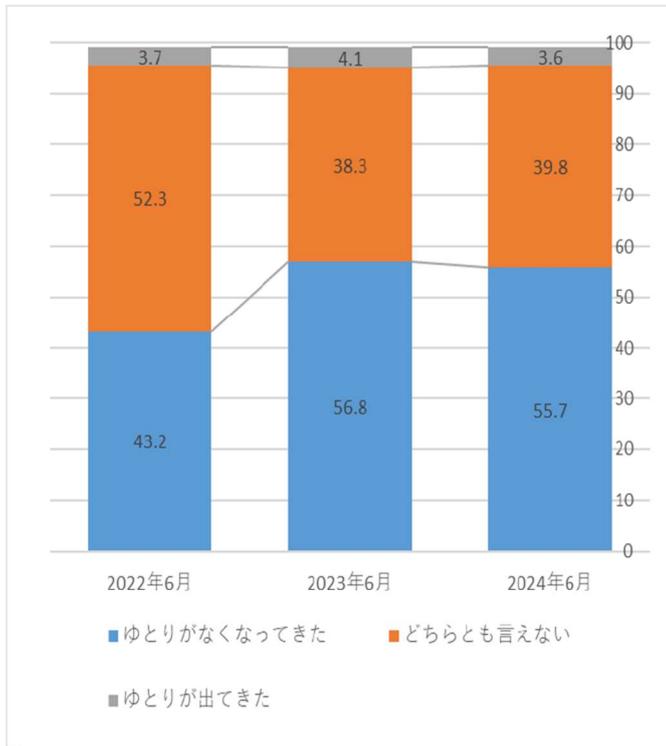


※出所：読売新聞

平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



1年前と比べた暮らし向きの変化



1年前と比べた暮らし向きの変化が「ゆとりが出てきた」と回答した理由

	2022年6月	2023年6月	2024年6月
給与や事業などの収入増	65.9	60.5	65.8
利子や配当などの収入増	7.3	11.6	19.7
不動産・株式などの資産の価格上昇	2.4	4.7	19.7
扶養家族の減少	20.7	19.8	13.2

1年前と比べた暮らし向きの変化が「ゆとりがなくなってきた」と回答した理由

	2022年6月	2023年6月	2024年6月
給与や事業などの収入減	49.7	36.1	34.2
利子や配当などの収入減	11.9	6.5	7
物価が上がったから	78.9	89.2	91.4
扶養家族の増加	5.6	5.8	5.9

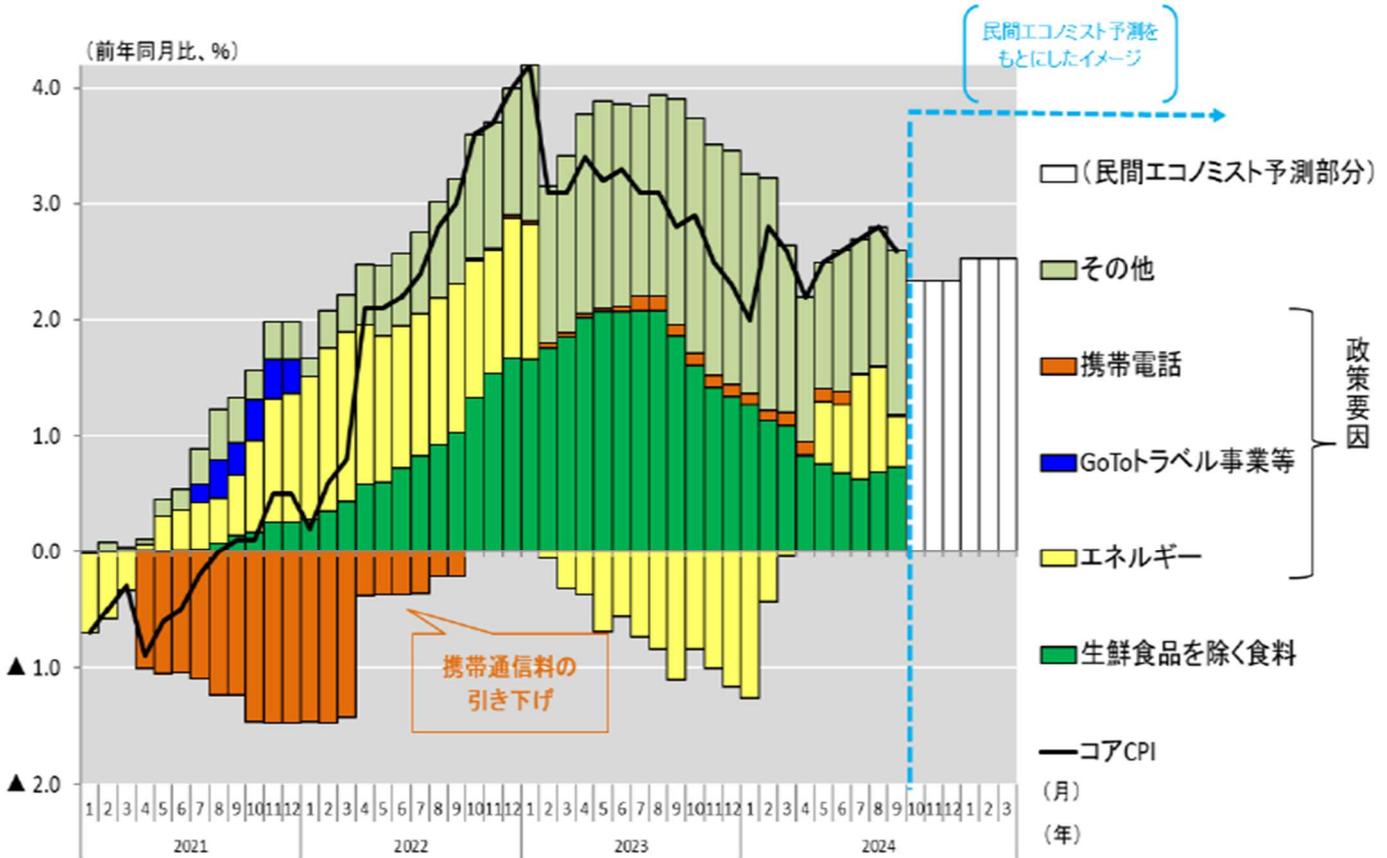
出所：日銀「生活意識に関するアンケート調査」(第98回：2024年6月、第94回：2023年6月、第90回：2022年6月)

右表の注：複数回答可、直近の第98回調査のうち回答割合(%)の多い上位4項目のみを抜粋

### 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

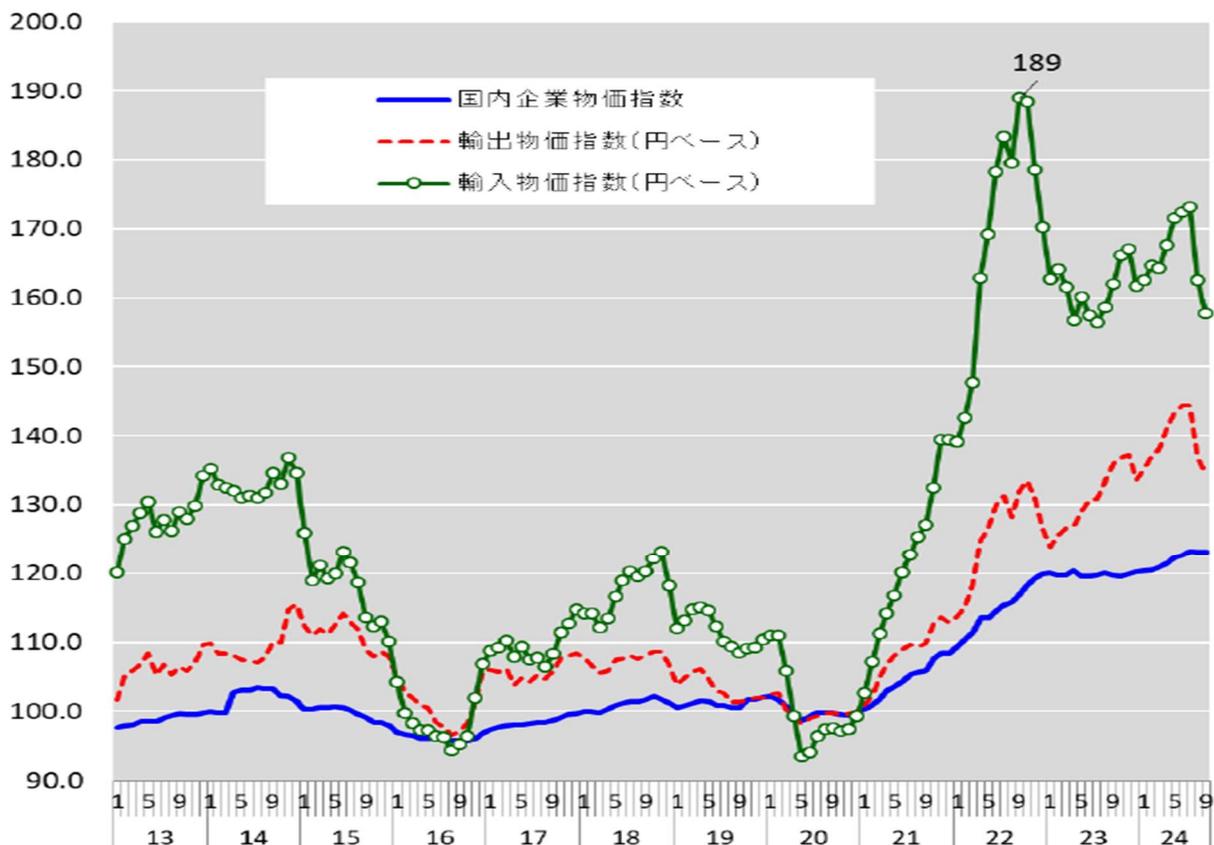
### ○価格転嫁の状況

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。

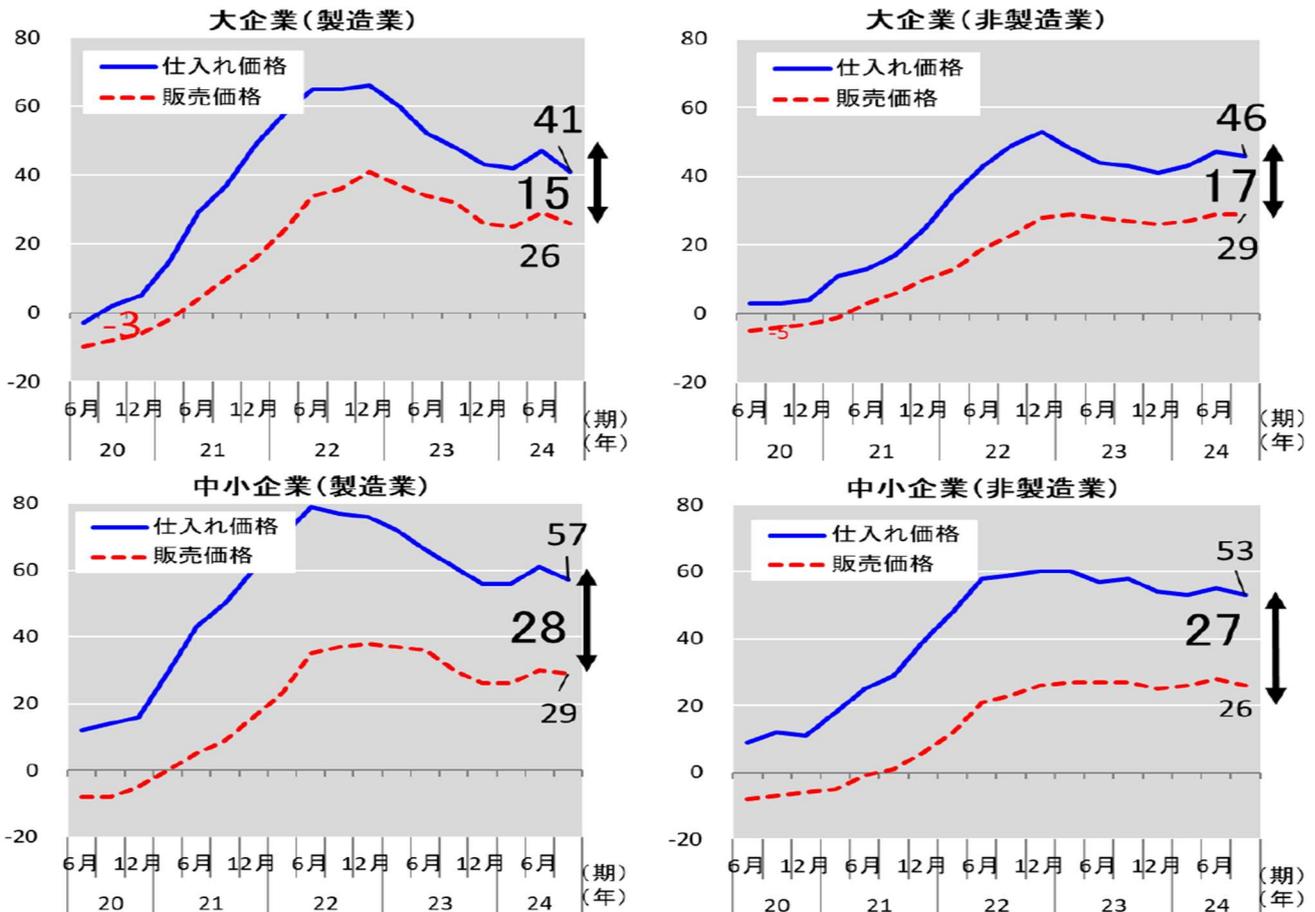
○経済産業省の価格交渉促進月間（2024年9月）の実施結果については、価格転嫁の状況は好転しているが、価格転嫁率は50%を満たさず、労務費の転嫁率は約7ポイント低い水準。

## 【企業物価指数の推移】

(2020年=100)



## 【価格転嫁の状況】



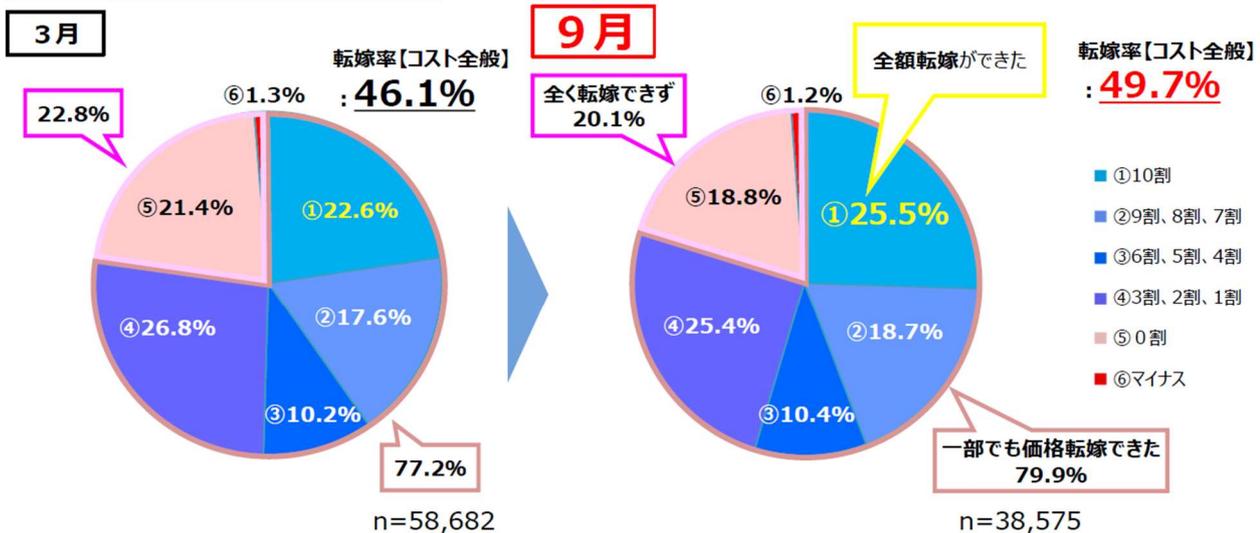
出所：日本銀行「短観」 注）上記は「上昇」「下落」の D.I 各種判断 を指数化したもの

## 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。**

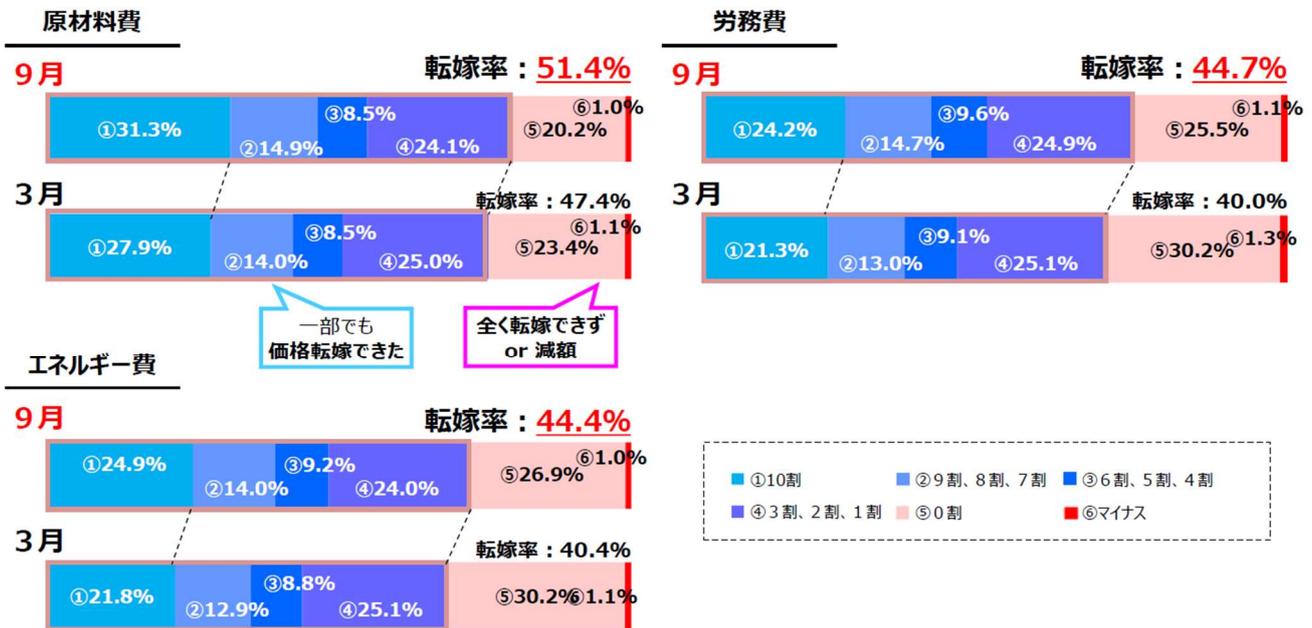
### 直近6か月間における価格転嫁の状況



## 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。

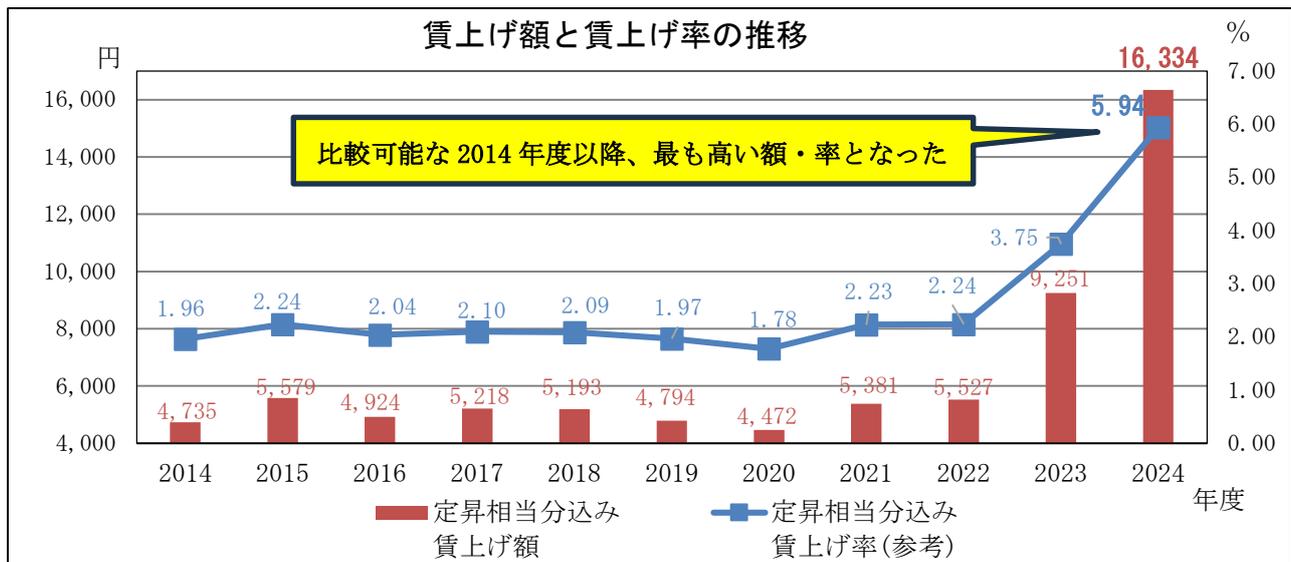


※出所：中小企業庁 [価格交渉促進月間の実施とフォローアップ調査結果](#) | 中小

## 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

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。

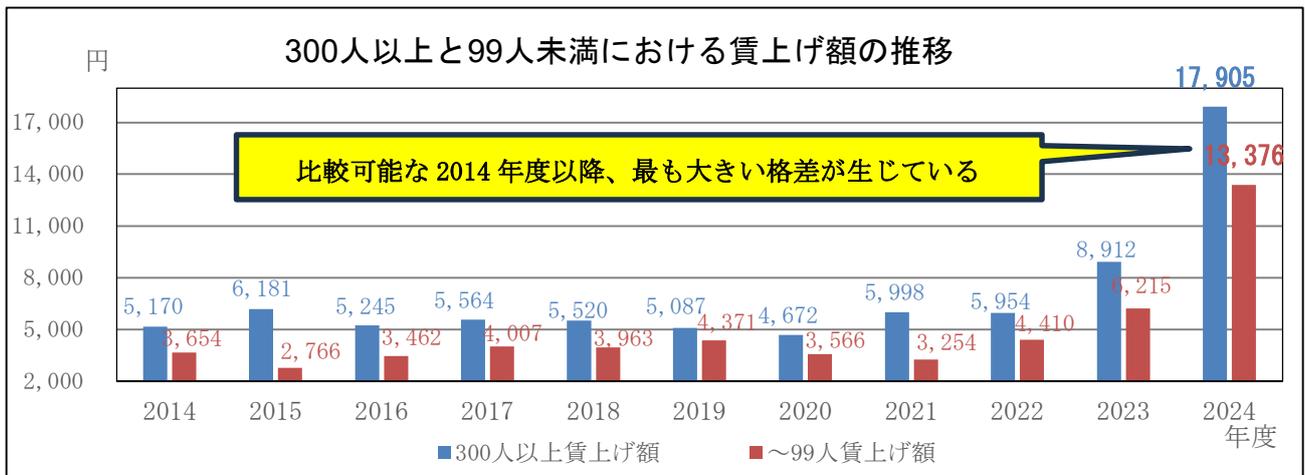


※ 集計年毎に集計組合および組合数が異なるため、高精度での対比結果ではない。

※ 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、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。多くの中小企業は、物価高による仕入れコストの増加や労務費の価格転嫁ができていない状況があり、深刻な人手不足などの課題を多く抱えており、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」（2024.3.13再締結）や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（2023.11.29取りまとめ）が絵に描いた餅とならないよう、価格転嫁が行いやすい環境整備を政労使で推進し、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。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2025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。

## (2) 経済社会のステージは、新たなステージへ

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。

### 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



※出所：TOS ニュース

県人事委員会は1日、2024年度の県職員の月給とボーナスを引き上げるよう佐藤知事に勧告しました。

県人事委員会の石井久子委員長は1日、佐藤知事に勧告書を手渡しました。

勧告によりますと、県職員は県内の企業の平均と比べて月給が1万423円低く、ボーナスにあたる期末・勤勉手当は0.1か月分下回っていました。

こうした状況から、月給では平均1万405円の引き上げ、また、期末・勤勉手当では年間の支給割合を4.6か月にするよう、0.1か月分の引き上げをすべきとしています。

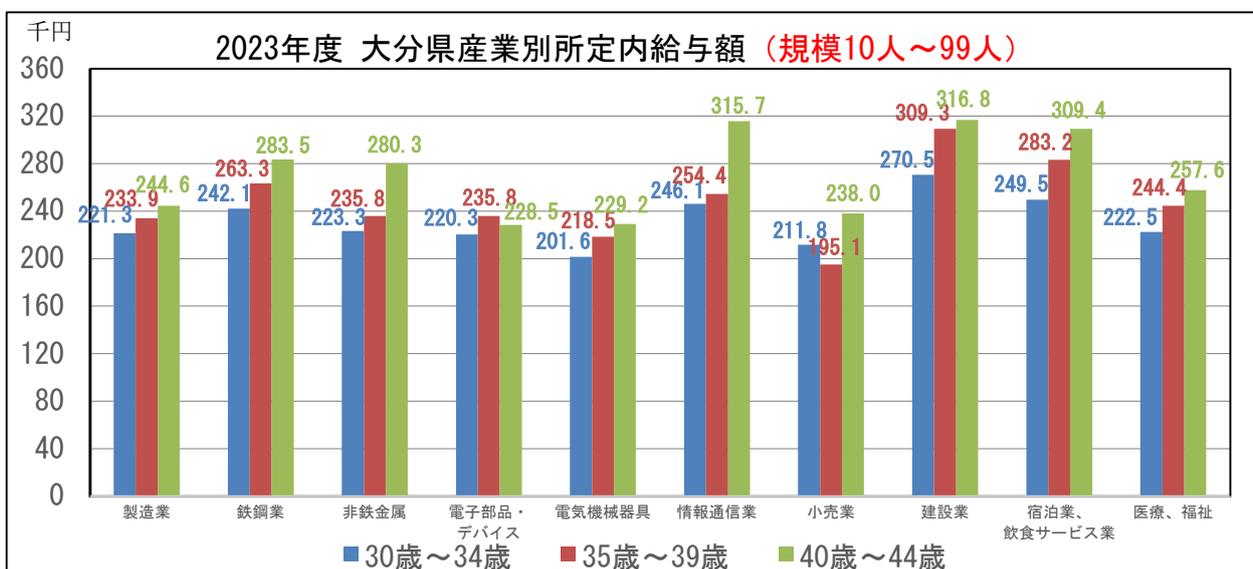
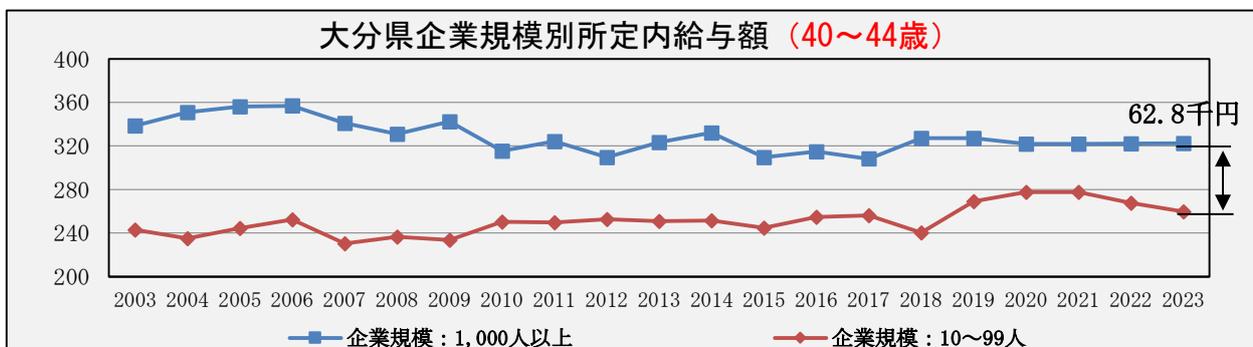
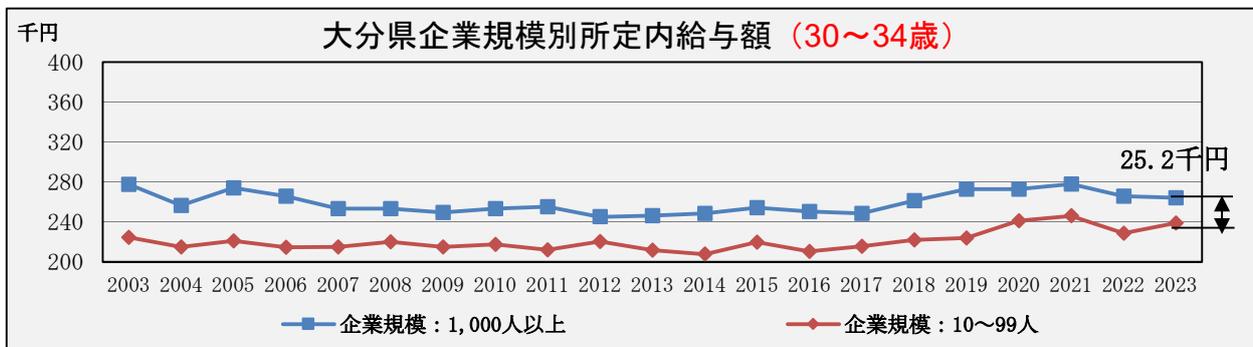
引き上げの勧告は3年連続で月給の引き上げ額が1万円を超えるのは1991年以来33年ぶりです。

勧告通りに引き上げが実施されれば、県職員の年間の給与は平均で20万1000円増えるということです。

県は必要だと判断すれば、11月下旬開会予定の県議会に条例の改正案を提案することとしています。

### (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。

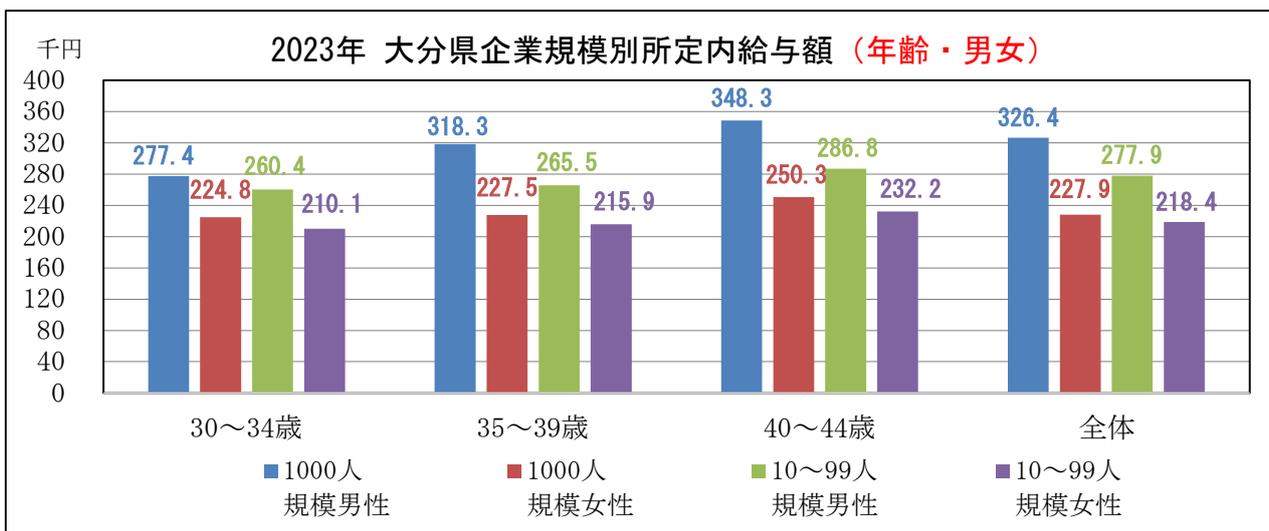


データ：厚生労働省 2023年度「賃金構造基本統計調査」政府統計の総合窓口 e-Stat 都道府県別より連合大分作成

#### (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。

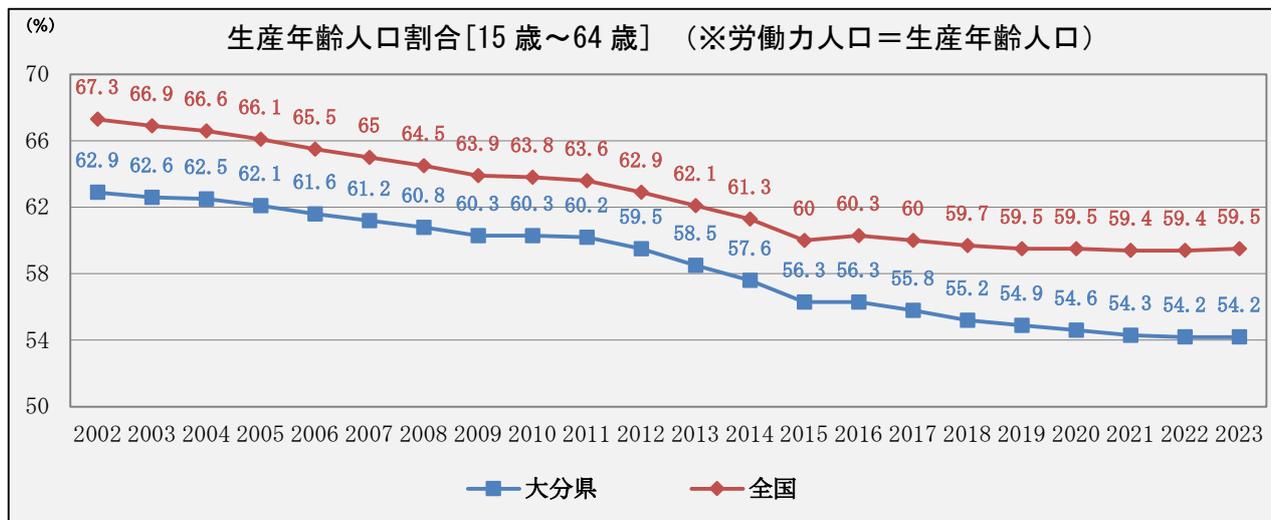
女性活躍推進法の省令改正（2022年7月8日改正）により、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。



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

#### 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、様々な影響が出続けている。



データ：「大分県 100 の指標」および総務省統計局「人口推計」の数値より連合大分作成

## 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、年々減少してきており、2023年度は前年より19時間減少（全国平均では8時間増加）し、2010年度以降最も全国平均に近づいたものの、年間1,738時間（全国：1,726時間）となっており、大分県は全国平均を上回る労働時間となっている。

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）」の数値より連合大分作成

## II. 2025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2025春季生活闘争 参照）

#### （1）賃上げについての考え方

「未来づくり春闘」のもと、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ことをめざしてきたが、この3年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的位置も低いままである。主要国の賃金が年1~2%ずつ上昇していることを踏まえると、日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに応じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2025年は日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある。

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。2024年度の地域別最低賃金は5.1%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持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、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、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。

2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ってこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2024闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。

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、2024春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、企業規模間格差は拡大している可能性がある。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」（2024年年4月調査）によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざす必要がある。

## （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、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。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、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」を念頭に置いた「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>7</sup>に引き上げることをめざす必要がある。

---

<sup>7</sup> 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。

## ＜「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)

### (3) 月例賃金

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。

#### 1) 連合本部の月例賃金の考え方

##### ＜連合本部：2025 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 <sup>8</sup> 、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) <sup>9</sup> ＞	
	35歳：303,000円(296,000円) 30歳：279,000円(266,000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 <sup>10</sup> 。
＜最低到達水準(第1四分位) <sup>11</sup> ＞		
底支え	35歳：252,000円(274,500円) 30歳：238,000円(252,000円)	
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1,250円(1,200円)以上をめざす<sup>12</sup>。</li> </ul>	

<sup>8</sup> 内閣府の年央見通し7月時点(2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%)、民間予測フォーキャスト調査10月時点(2024年度実質GDP0.55%、消費者物価(生鮮食料品除く総合)2.45%)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、労働者への分配増などを総合的に勘案。

<sup>9</sup> 2024闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム(賃金PT)答申(2024年7月19日)を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数を推計し、35歳286,800円、30歳263,700円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

<sup>10</sup> 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム(賃金PT)答申(2024年7月19日)を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値220,000円に、2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者、企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均(最新値を含む3年平均)から時給を算出。

<sup>11</sup> 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム(賃金PT)答申(2024年7月19日)を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳238,000円、30歳225,300円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

<sup>12</sup> 2024連合リビングウェッジ(単身成人1,250円)(別紙1「2024連合リビングウェッジ(さいたま市)総括表」参照)、および2023年賃金センサス一般労働者新規卒者の所定内給与額高校(産業計・男女計・企業規模計)186,800円(時間額1,130円)を総合勘案して算出。

## 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し、「Ⅱ. 2025 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、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。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金要求指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とする<sup>13</sup>。

## 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き上げに取り組む。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給 1,250 円以上をめざす。
- ③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者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。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験 5 年相当の時給についても示す。
- 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。

<sup>13</sup> 連合加盟組合平均賃金水準（約 30 万円）を念頭に 6%以上に相当する金額は 18,000 円以上。内訳：賃金カーブ維持分 4,500 円＋格差是正含む賃上げ分 13,500 円以上。

#### 4) 連合大分の月例賃金の考え方

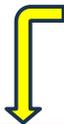
雇用の維持・確保を大前提に、大分県経済を支えるすべての雇用労働者の処遇改善が喫緊の課題である。その中でも、4割近くを占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を改善し、「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を発動させ、経済を自立的な回復軌道にのせていくカギになる。

#### <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）	・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。
	<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）	
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1,250円（1,200円）以上をめざす。</li> </ul>	

#### <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)	
連合大分中小組合指標	2025	<b>16,000円</b> [262,483円×6%=15,749円]を基準とした、格差是正分を含む <b>6%以上の賃上げ</b>
	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

#### (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>※2024年人事院勧告では、配偶者の働き方に中立となるよう、配偶者に対する扶養手当の廃止と子に対する扶養手当の増額が勧告されたが、配偶者から子どもへの振り替えであることに留意する必要がある。</p>
<p>初任給等 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">別紙3</span></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。</p> <p><b>※18歳高卒初任給の参考目標値……200,200円<sup>14</sup></b> (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

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総合的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが<sup>15</sup>、産業全体での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・組合が積極的に取り組むこととする。

### (1) 「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

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、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。休日増、勤務間インターバル制度導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、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可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

その際、「働き方改革関連法」施行後5年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集团的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みをはかる。

<sup>14</sup> 別紙3 「連合の賃金実態」参照。

<sup>15</sup> 別紙4 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照

### 【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- 1) 年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
- 2) 休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取り組み
- 3) 労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）

### 【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- 1) 36協定の締結・点検・見直し（2024年4月から上限規制が適用された業種を含め、原則的  
上限である「月45時間、年360時間以内」を原則とした締結、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）
- 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」などみなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、  
2024年4月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など））

### 【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- 1) 事業場単位での過半数要件の確認
- 2) 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認
- 3) 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

## （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) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（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）を確認する。
- ②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。

### 2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①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。
- ②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

いわゆる「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。

また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

### 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・待遇差を確認する
- 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する。
- ③（不合理な差がある場合）待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。
- ④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

## 2) 派遣労働者に関する取り組み

### ①派遣先労働組合の取り組み

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

### ②派遣元労働組合の取り組み

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

## (4) 人材育成と教育訓練の充実

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

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。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

取り組みにあたっては、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。

## (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・安全に働くことができる環境整備に取り組む。

なお、高年齢雇用継続給付の給付率引き下げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていることを踏まえ対応する。

### 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高年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持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を確立する。
- ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（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) 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり

- ①健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。
- ②働く高年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を推進する。
- ③高年齢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をはかる。
- ④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を充実する。

# 令和7年4月1日から 高年齢雇用継続給付の支給率を変更します

## 高年齢雇用継続給付とは

60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。

令和7年4月1日以降支給率が変わります。

## 令和7年4月1日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下(61%以下)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)
64%超75%未満 (61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※ ()内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。  
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

## 対象の方

令和7年4月1日以降に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日)を迎えた方が対象となります。

## (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、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする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」<sup>16</sup>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、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。
- 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。

### 【参考：法定雇用率の推移】

事業主区分 / 改正年	2018	2021	2024	2026
民間企業	2.2%	2.3%	2.5%	2.7%
特殊法人等	2.5%	2.6%	2.8%	3.0%
国、地方公共団体	2.5%	2.6%	2.8%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%	2.7%	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社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 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。

<sup>16</sup> 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方（第21回中央執行委員会確認／2021.6.17）

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。



出所：厚生労働省 [社会保険適用拡大 特設サイト](#) | 厚生労働省

#### (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、やりがいを持って、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、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、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<sup>17</sup>や考え方・方針<sup>18</sup>を活用するなどして取り組みを進める。

<sup>17</sup> 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（第6回中央執行委員会確認／2016.3.3、@RENGO／2017.11.17）

<sup>18</sup> ・「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（第14回中央執行委員会確認／2018.9.21）

・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（第10回中央執行委員会確認／2022.7.22）

・改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2021.11.18）

## (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

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) 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」を把握し、差異の要因を分析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、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、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、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。

## (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。

その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) 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<sup>19</sup>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) L G B 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(S O G I)に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強

<sup>19</sup> 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)(第 4 回中央執行委員会確認/2020.1.23、@RENGO/2020.1.24)

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への適用を求める。

- 6) 各ハラスメントの対策指針が定め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、諸規定を検証する。
- 7) ドメスティック・バイオレンスや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など、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）の項目》

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
  - ① [ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発](#)
  - ② [行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・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 [相談窓口の設置と周知](#)
  - ④ [相談に対する適切な対応](#)
- (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
  - ⑤ [事実関係の迅速かつ正確な確認](#)
  - ⑥ [被害者に対する適正な配慮の措置の実施](#)
  - ⑦ [行為者に対する適正な措置の実施](#)
  - ⑧ [再発防止措置の実施](#)
- (4) 併せて講ずべき措置
  - ⑨ [当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知](#)
  - ⑩ [相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発](#)
- (5) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
  - ⑪ [業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置](#)

出所：労働局 [職場におけるハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等](#)

### (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（2025年4月から順次施行）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<sup>20</sup>にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 1) 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。
- 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べく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- 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、「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か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

<sup>20</sup> 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み(第13回中央執行委員会確認/2024.10.18)

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。

- 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など（多目的休暇または積立休暇などを含む）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、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備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」・「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。

【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）】

くるみん・トライくるみん・プラチナくるみんの認定基準（概要）	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</li> <li>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</li> <li>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</li> <li>5. 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例あり＞</li> </ol>	
トライくるみん （2022年4月新設） 	<ol style="list-style-type: none"> <li>（1）男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。</li> <li>（2）男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</li> </ol>
くるみん 	<ol style="list-style-type: none"> <li>（1）男性労働者の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</li> <li>（2）男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</li> </ol>
プラチナくるみん 	<ol style="list-style-type: none"> <li>（1）男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること。</li> <li>（2）男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例あり＞</li> <li>7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</li> </ol>	

8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）と（２）のいずれも満たしていること。
  - （１）フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月４５時間未満であること。
  - （２）月平均の法定時間外労働６０時間以上の労働者がいないこと。
9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
  - ① 所定外労働の削減のための措置
  - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

出所：労働局 [くるみん認定の認定基準等改正リーフレット](#)

#### 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

「集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」<sup>21</sup>では、周知活動および職場点検活動を継続して進めている一方、2023年以降、連合登録人員は700万人を割り、事業場においては過半数維持に対する危機感と加盟組合における交渉力維持・強化が危惧される。

組織拡大は通年の取り組みだが、春季生活闘争の機会を捉まえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2025 春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進める。加えて、組織内外へ労働組合の存在意義を高めるとともに、労働組合がない未組織企業の組織化につなげるなど、連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠である。2025 春季生活闘争を起点に、以下の取り組みを進める。

- 1) 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。
- 2) 構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。
- 3) 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。
- 4) 2) 3) の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわない場合は、雇用形態に関わらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行う。
- 5) これらの取り組みを進めるにあたっては、連合の「組織拡大・強化の取り組み状況調査」（実施時期 2024 年 12 月～2025 年 2 月）を最大限活用し、すべての加盟組合の回答集約を徹底するとともに、集团的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを織横断的に進める。

### 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

<sup>21</sup> 集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み（第14回中央執行委員会確認／2024.11.21）

的に取り組む責任がある。連合の考え方<sup>22</sup>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。

## 6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025 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、審議会・国会審議対応、2025 春季生活闘争における「連合アクション」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 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

## Ⅲ. 闘争の進め方（連合本部）

### 1. 基本的な考え方

- (1) 2025 春季生活闘争における賃上げの流れを社会の隅々に浸透させ、新たなステージをわが国に定着させるべく、共闘体制を構築し、連合本部、構成組織、単組、地方連合会、地域協議会が力をあわせて取り組みを進める。とりわけ、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを徹底する。
- (2) 中央と地方における政労使会議の開催を求め、問題意識の共有と社会的機運醸成をはかる。
- (3) 「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。中央・地方の公共調達における労務費等の価格転嫁・適正取引を求めるとともに、中小企業振興基本条例および公契約条例制定に取り組む。
- (4) 「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 2025 闘争の意

<sup>22</sup> ビジネスと人権に関する連合の考え方（第 23 回中央執行委員会確認／2023.8.24）

- 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、社会的な広がりを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。また、2024年11月にフリーランス法が施行されたことも踏まえ、Wor-Qの取り組みを強化するとともに、連合フリーランス労災保険センター（フリホケ）への加入促進に取り組む。
- (5) 「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。
  - (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

## 2. 取り組み体制、日程など

### (1) 闘争体制と日程

#### 1) 中央闘争委員会および戦術委員会の設置

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。

#### 2) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

#### 3) 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、相場形成と波及をはかる。

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10日(月)～3月14日(金)
ヤマ場	3月11日(火)～3月13日(木)
3月月内決着集中回答ゾーン	3月15日(土)～3月31日(月)

## 3. 中小組合支援の取り組み

### (1) 地方連合会の取り組み

- 1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙5「2024 地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値）を組織内外・地域全体に開示することにより、相場中小の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。
- 2) 相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ、連合本部と連携し、効果的に情報を発信する。中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる取り組みを強化する。

## 4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、日商、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。

## 5. 闘争行動

年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・雇用形態などにかかわらず、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」の展開をはかる。

また、格差是正フォーラム（2024年12月4日）およびその後の街宣行動を皮切りに、連合全体で持続的な賃上げの機運醸成に向けた「連合アクション」を通じて労働組合の存在意義をアピールし、組合づくり、仲間づくりにつなげていく。闘争開始宣言中央集会（2025年2月6日）、連合全国一斉アクション中央集会（2月27日）、3.8国際女性デー中央集会（3月6日）、共闘推進集会（4月4日）の開催や、ヤマ場における談話の発出、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信など切れ目のない取り組みを展開する。

さらに、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を2025年2月13～14日に「安心して働ける雇用を、すべての人に！～みんなの力で職場を改善しよう～」をテーマに実施する。

## IV. 連合大分 2025 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) 闘争体制について

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 2025 春季生活闘争学習会」の開催（2025. 1. 18）

大分県内の経済情勢、2025 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、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。

#### (3) 「2025 春季生活闘争勝利」総決起集会の開催（2025. 3. 1）

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「2025 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、他の各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。

#### (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経済団体と共同で「地域活性化フォーラム」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」「大分県政労使会議」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

働き方改革関連法による改正後の労働基準法が2019年4月に施行され、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・雇用形態などにかかわらず、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」[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(毎年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、2025年2月13日(木)～2月14日(金)に「全国一斉集中労働相談ホットライン」を実施する。

#### (9) 連合九州ブロック連絡会「2025 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「2025 春季生活闘争推進会議」および「2025 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 2025 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、2025 春季生活闘争と並行して行われる「2026 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「2025 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、連合が毎年発行している「賃金レポート」「連合白書」「中小組合元気派宣言」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。[別紙6](#)QRコード→



(7) 適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化するため、構成組織は、加盟単組（支部・分会）に対し「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト（別紙7）」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。なお、発注側の立場からも、指針に沿って適切な企業行動を促す。別紙⑦QRコード→



(8) 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。

以 上

## 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。

【連合大分 2024 簡易改定リビングウェイジ】 ※ ( ) 内の金額は 2023 年度連合大分の LW

	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	月額（最低生計費＋税・社保）	月額（最低生計費＋税・社保）
1,100 円 (1,050 円)	182,000 円 (173,000 円)	233,000 円 (222,000 円)

※1 「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の所定内実労働時間数全国平均の直近 3 年平均（165 時間）で除し、10 円未満は四捨五入（所定内実労働時間数＝総実労働時間数－超過労働時間数）

### 【連合リビングウェイジとは】

#### ・最低限必要な賃金水準

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

春季生活闘争において「底支え」「格差是正」の最低到達水準を決定する際の参考として、地域別最低賃金審議会における金額審議の際の主張の根拠として、また企業内最低賃金を年齢別に定める際の参考資料などとして、広く活用されています。

「2025 地域ミニマム（2024 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	39.5 ( 39.1)	39.3 ( 38.9)	41.0 ( 39.7)	0 ( 42.8)
	勤 続	14.7 ( 14.3)	14.4 ( 14.1)	16.0 ( 15.3)	0 ( 19.8)
	人 数	5,353 (5,428)	4,580 (4,365)	773 (1,046)	0 ( 17)
	平 均	270.2 (259.7)	270.7 (261.3)	267.4 (253.4)	0 (234.8)
	第1十分位	198.1 (187.5)	198.0 (189.2)	199.6 (181.0)	0 (160.5)
	第1四分位	230.1 (217.7)	232.0 (222.0)	215.0 (202.7)	0 (181.4)
	中 位	269.5 (257.7)	270.3 (259.7)	263.8 (251.2)	0 (205.4)
	第3四分位	304.2 (294.8)	304.7 (295.6)	300.8 (291.9)	0 (303.0)
	第9十分位	337.1 (329.2)	337.0 (329.7)	339.0 (326.7)	0 (332.3)
300人未満		平均 262.5 (251.3) 平均年齢 38.0歳(38.6歳) 勤続 13.1年(12.7年)			

※毎年報告組織が違うため、前年度比は大きく違ってくる場合あり。

## ● 「分位数」:

地域ミニマム運動では、「第●●分位(例:「第1四分位」、「中位数」など)」という単語がよく使われます。地域ミニマムにおける分位数とは、賃金が低い者から高い者へ順に並べて全体を等しく分け、低い方から第何番目の節に位置するかを示す値です。

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



年齢計	全産業・男女計 連合大分2024年度 金額(千円) / 人数									
	勤続計	0年	1-2年	3-4年	5-9年	10-14年	15-19年	20-24年	25-29年	30-45年
	270.2 5,353	227.8 101	209.9 424	213.8 316	228.8 705	264.9 991	294.7 1,680	298.5 522	310.9 170	314.2 444
15-17歳	- 0									
18-19歳	181.5 63	187.3 4	181.1 59							
20-24歳	194.8 463	194.8 19	193.7 147	193.4 160	197.6 137					
25-29歳	219.8 493	213.0 25	212.9 74	226.6 65	216.2 231	230.7 98				
30-34歳	245.0 608	232.8 26	232.8 60	237.8 35	242.5 114	245.1 250	257.9 123			
35-39歳	273.9 958	270.9 16	242.4 42	248.1 27	252.5 107	271.6 187	280.2 491	293.6 88		
40-44歳	291.5 943	267.8 9	243.7 24	242.6 9	252.7 58	273.2 148	300.7 497	302.5 167	302.9 31	
45-49歳	301.8 887	222.8 1	227.2 11	246.6 10	262.9 32	276.8 144	309.2 424	311.7 135	314.6 86	317.6 44
50-54歳	300.9 542		218.2 5	225.5 8	246.0 15	287.4 79	316.1 118	283.6 89	313.0 38	312.4 190
55-59歳	302.2 392		245.3 2	207.0 1	262.0 11	291.9 85	295.2 27	282.2 43	300.6 15	314.8 208
60-65歳	279.8 4	216.0 1		206.5 1						348.4 2

## 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		
		2024		2023	2024		2023
主要組合	平均	291,462	↑ 13,119	278,343	333,648	↑ 11,440	322,208
	中央値	292,767	↑ 14,048	278,719	332,485	↑ 13,985	318,500
登録組合	平均	279,835	↑ 10,316	269,519	318,482	↑ 10,584	307,898
	中央値	279,983	↑ 12,083	267,900	316,506	↑ 8,206	308,300

## 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

	2025（2024年実態）	2024（2023年実態）
月例賃金		267,906 円
平均年齢	調査中	40.3 歳
平均勤続		14.6 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2024春季生活闘争		2023春季生活闘争	
加重平均	259,599 円	↑ 5,454 円	254,145 円	
（組合員数）	31.0 万人	↑ 0.1 万人	30.9 万人	
単純平均	251,398 円	↑ 4,649 円	246,749 円	
（組合数）	3,091 組合	↑ 43 組合	3,048 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）

	2025（2024年実態）	2024（2023年実態）
30歳	調査中	213,400 円
35歳		231,000 円

## 4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2024（2023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）

4,290 円

○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）

4,936 円

## 5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2025（2024年度調査）		2024（2023年度調査）	
	200,200 円	↑ 13,300 円	186,900 円	
事務・技術	193,931 円	↑ 12,683 円	181,248 円	
生産	194,760 円	↑ 13,126 円	181,634 円	

※ 「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」主要組合・高卒初任給の実績値（2024年度調査は速報値、2023年度調査は確定値）。

上段の各年の参考目標値はこれらの平均額に3%分を上乗せした額。

## 6. 連合リビングウェイズ（さいたま市・月額）

	2024		2023（簡易改定）	
単身	205,800 円	↑ 12,003 円	193,797 円	
（自動車保有）	258,800 円	↑ 13,895 円	244,905 円	

## 人数規模により対応が異なる労働関係法令

2024年11月28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(映画の製作の事業を除く)、保健衛生業、接客娯楽業 ※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(2.5%※)以上の障害者を雇用する義務 ※2026年7月から2.7%以上	常時40人※以上の事業主 ※2026年7月から常時37.5人以上	除外率制度あり
被用者保険の適用拡大(厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律)		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51人以上(厚生年金保険の被保険者数)の事業所。50人以下の事業所は労使合意により適用(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所定労働時間が週20時間以上 ②月額賃金が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

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②原則として、2つの区分ごとに1項目以上(計2項目以上)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記(②・④ともに1項目以上)についての努力義務が課されている  左記の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時301人以上の事業主	・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・常時100人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法	育児休業等の取得の状況の公表を義務付け	常時300人超の事業主	2025年4月1日施行
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務 (※)行動計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等(PDCAサイクルの実施)、育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付け	常時100人超の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている  (※)は2025年4月1日施行(施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象)

# 連合「職場から始めよう運動」

— 共感力UP! みんなで創ろう、

誰もが安心して働ける職場・社会を! —

## ■「職場から始めよう運動」とは

連合は、すべての働く者の処遇改善をめざして取り組んでいます。そのなかで、2010年から展開しているのが、「職場から始めよう運動」です。

この運動は、労働組合に集まる者として「同じ職場・地域で働く非正規労働者が抱えている問題を、みずからつながる課題として捉え、その改善のために何ができるかを考え、具体的なアクションにつなげることを、それぞれの職場から始めていくこと」をめざすものです。



## ■労働組合だからこそできる取り組み

連合は、非正規労働者に関わる政策の実現を求めて取り組んでいます。同時に重要なことは、それぞれの職場で処遇改善や組織化に取り組み、それを広げていくことです。雇用形態に関わらず、同じ職場で働く人の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組みの先頭に立てるのは、労働組合に結集する私たちしかありません。

## ■非正規雇用問題は職場・社会全体につながっている

パートタイムや有期契約、派遣で働く人たちの問題を放置することで、職場や社会、そして労働組合の活動にさまざまな影響を及ぼすことが懸念されます。

- 職場への影響: コミュニケーション低下など職場の一体感への影響、技術伝承の困難化、安全衛生面のリスク上昇、賃金・労働条件全体の低下など
- 社会への影響: 格差の拡大・固定化、マクロ経済への影響(経済需要の低下、税収減など)
- 労働組合への影響: 職場における発言力低下、職場全体の雇用・労働条件への影響

非正規労働者の処遇改善と組織化は、職場や社会全体、つまり私たち一人ひとりにつながる課題として位置づけなければなりません。

## ■すべての働く者のため 共に行動を!

それぞれの職場での取り組みが、産業や社会全体に波及していくことで、すべての働く人の処遇改善・底上げ、希望と安心を持って働くことのできる社会づくりへとつながっていきます。また、この取り組みを通じて、同じ職場で働く者どうしのつながりを強めることで、労働組合活動の活性化にもつながります。

ここ数年、非正規労働者の処遇改善に取り組む労働組合の数は年々増えてきています。この流れをさらに進めていくことが重要です。同じ職場で共に働く仲間のため、家族のため、そして社会全体のために、私たちから行動を始めましょう。|

## 連合「職場から始めよう運動」

— 共感力UP! みんなで創ろう、誰もが安心して働ける職場・社会を! —

## ■「職場から始めよう運動」取り組みイメージ

### まずはここからチェック!

職場で、パート、有期、派遣で働く労働者の権利は守られていますか?

- 労働条件の書面明示、契約更新時の説明
- 労働時間管理、時間外割増率の扱い
- 年次有給休暇の扱い
- 各種手当(通勤手当など)の扱い
- 健康診断、安全衛生、労災補償の扱い
- 福利厚生施設の利用

### 実態把握・コミュニケーション

- ・職場における非正規雇用の実態把握
- ・組合活動の情報発信
- ・非正規労働者との意見交換の場づくり

### 組織化

- ・組合員範囲見直し(組合規約、労働協約改定)
- ・加入活動

### 有機的な取り組みを展開しよう

### 組織確認

- ・組合内での学習活動
- ・取り組み方針の決定

### 処遇改善・制度化

- ・労使協議、団体交渉の取り組み

## ■取り組み事例

連合では、パートタイム、有期契約、派遣、請負で働く労働者に向けた具体的な取り組みの参考資料として、以下の資料を作成しています。

### ●「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針(ガイドライン)」(2009年9月発行)

パート・有期契約労働者の均等・均衡待遇に向けた具体的な取り組み項目を整理するとともに、正社員転換など人事制度見直しや組織化の事例について、単組ヒアリングを基に紹介



### ●「間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」(2010年11月発行)

単組ヒアリングを基に、派遣や請負で働く労働者に向けた21の取り組み事例を紹介



資料は、連合ホームページでも閲覧できます。

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/koyou/hiseikiroudou/>

## 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、運動の広がりや浸透をはかる。
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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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・バランス	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"/>
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 有期労働契約の通算5年を超える契約更新時ごとに、 「無期転換の申込が可能なこと、転換後の労働条件」が書面等で明示されている。	<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"/>
メンタ	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"/>

働く人向けの情報満載！ 連合ホームページをぜひご覧ください！  
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>



## 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（いこうよ、れんごうに）



## 2025春季生活闘争 取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト

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!

労働組合

事業主

		労働組合	事業主
宣言	① パートナーシップ構築宣言を実施済である。	受 発	— <input type="checkbox"/>
	② 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の内容を理解しており、関係部署や調達部門などに周知徹底している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
価格交渉	③ 価格交渉促進月間（3月・9月）を知っている。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	④ 直近1年間で、取引先との価格交渉を実施した。	受 発	— <input type="checkbox"/>
	⑤ 価格転嫁すべき費用の目安額を把握し、次の価格交渉の準備ができている。	受 発	— <input type="checkbox"/>
	⑥ 価格交渉および価格転嫁の実施状況について、業種別ランキングにより所属する業種・業界の立ち位置を把握している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
行動計画	⑦ （所属する業種・業界に）「業種別ガイドライン」があり、その内容を理解している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑧ （所属する業種・業界に）「自主行動計画」があり、その内容を理解している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
重点課題	⑨ しわ寄せ防止総合対策として、働き方を阻害する不当な行為（無理な発注、買いたたきなど）をしないよう、関係部門や調達部門などに周知徹底している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
公表資料	⑩ （中小企業庁）価格交渉・価格転嫁の評価を記載した実名リストについて、その内容を理解し、労使で点検している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑪ （公正取引委員会）価格転嫁円滑化に関する特別調査の結果を踏まえた事業者名の公表について、その内容を理解し、労使で点検している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
協労使	⑫ 経営協議会や労使協議会などで、会社・事業所の対応状況を点検している。	受 発	<input type="checkbox"/> —

働く人向けの情報満載！ 連合ホームページをぜひご覧ください！

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>すべて  
確認してみよう...【取引適正化・価格転嫁に関する  
チェックリストとは？】取引の適正化や価格転嫁を進める  
うえで重要なポイントになる事項だから、改めて点検してみよう！

受：受注者 発：発注者

## 【あれ？おかしいな？と思ったら…】

公的機関の窓口にも相談してみよう！

下請かけこみ寺

TEL / 0120-418-618

よろず支援拠点全国本部

TEL / 03-5470-1581



# 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針【概要】

## 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12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、**公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処**することを明記。
- ✓ 他方で、**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。

## 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、価格交渉の申込み様式（例）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。

## 指針の詳細について

指針の詳細については、以下のサイトをご確認ください。

・公正取引委員会ホームページ  
<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>



・説明動画  
（公正取引委員会公式YouTubeチャンネル）  
<https://www.youtube.com/watch?v=vyidGpQHTJM>



## 当面の日程（2025年1月～4月）

日 程	件 名	場 所	備 考
1月18日（土）	連合大分「2025 春季生活闘争学習会」	ソレイユ	構成組織、地協
1月20日（月）	連合大分 第5回中小労働対策委員会	ソレイユ	中小労働対策委員会
1月22日（木）	連合大分 2025 春季生活闘争方針決定	ソレイユ	第16回執行委員会
1月22日（木）	連合大分 2025 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
1月31日（金）	大分県政労使会議（賃上げについて）	大分県庁	連合大分石本会長
2月3日（月）	連合九ブロ 春季生活闘争推進会議	佐賀県	連合大分事務局
2月3日（月）	連合九ブロ 春季生活闘争キャラバン出発式	佐賀県	連合大分事務局
2月6日（木）	連合 2025 春季生活闘争 闘争開始宣言 2.6 中央集会	東京都	WEB参加
2月10日（月）	連合九州ブロ 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13日（木）～ 2月14日（金）	連合 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	連合大分事務局
2月14日（金）	連合九州ブロ 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25日（火）～ 3月25日（火）	連合大分 春季生活闘争キャラバン行動	県内	5地協持ち回り
2月25日（火）	連合本部主催 地方ブロック政策担当者会議	宮崎県	連合大分事務局
2月26日（水）	連合大分 第1回闘争委員会(10:00～) （連合大分 2025 春季生活闘争 闘争開始宣言）	ソレイユ	第17回執行委員会
2月26日（水）	2025 春季生活闘争に関わる大分県知事要請(13:00～)	大分県庁	連合大分四役
2月27日（木）	連合 全国一斉アクション 2.27 中央集会	東京都	WEB参加
3月1日（土）	「2025 春季生活闘争勝利」総決起集会	若草公園	連合大分・中部地協
3月6日（木）	連合 2025 春季生活闘争 3.8 国際女性デー	東京都	WEB参加
3月10日（月）	経済4団体との「春季労使協議」(13:30～)	トキハ会館	連合大分四役
3月14日（金）	2025 春季生活闘争に関わる大分労働局長要請 (16:00～)	労働局	連合大分四役
3月25日（火）	2025 春季生活闘争に関わる大分県教育長要請 (13:00～)	大分県庁	連合大分四役
3月10日（火）～	先行組合回答ゾーン [ヤマ場 3/11(火)～13日(木)]	—	—
3月15日（土）～	3月月内決着集中回答ゾーン [3/15(土)～31日(月)]	—	—
3月19日（水）	連合大分 第2回闘争委員会(13:30～)	ソレイユ	第18回執行委員会
4月4日（金）	2025 春季生活闘争 中小組合支援共闘集会	東京都	WEB参加
4月～	中小組合回答ゾーン	—	—