

# 連合新潟2024春季生活闘争方針

スローガン 「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」

## 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」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう

「未来づくり春闘」を掲げて3回目の取り組みとなる。

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はかる正念場である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。

新潟県内の経済状況（2023年10月～12月）は、原材料価格等の上昇による影響などがみられるものの緩やかに持ち直しているとされている。しかし、個人消費は改善の動きが見られるものの継続してマイナスとなり内需が低迷している。2023 春季生活闘争では、1994年以来の高水準の賃上げが実現したが、最新（2023年11月）の新潟市消費者物価指数（総合）は106.0（前年同月比2.5%増）となり2年間連続で前月比を上回っており、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はかり、生活向上につながる賃上げを実現する必要がある。

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、DX・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ともに、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。

連合新潟は、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」の実現に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

2023 春季生活闘争では、30年ぶりの高水準となる賃上げが実現した。2024 春季生活闘争は変わりつつある流れをさらに強め、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金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低所得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はかる。

2023 春季生活闘争では、新潟県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（連合新潟の妥結・回答は、報告のあった239組合52,532人のうち、集計可能な平均方式125組合33,360人の集計で、大手組合：3.31%中小：2.71%）（関連：資料1、2）。

中小企業ほど人手不足が深刻である一方、原材料や労務費の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、2023 連合本部の集計は、加重平均 52.78 円、概算で 5.01%（前年比 29.35 円増）、月給 6,828 円、概算 3.18%（2,831 円増）となり、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。なお連合新潟においては、一部の単組で時間給や月給の引上げがはかられたものの、連合新潟内としては報告件数が微少であることから公表までには至らなかった。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、さらに前進をはかるべく取り組んでいく（関連：資料 3）。

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」を展開し、集団的労使関係を広げていこう

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。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が展開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ためには、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 春季生活闘争を取り巻く情勢

### 1. 政府と経営団体の動き

岸田総理は、2024 春季生活闘争へ向けて、経済界に対して「自身が先頭に立って賃上げを働きかける」と意欲を示しており、2023 年 11 月 15 日に行われた「政労使会議」では、2023 春季生活闘争を上回る水準の賃上げを経済界に要請した。

これを受け、日本経済団体連合会の十倉会長は、ベアを有力な選択肢とし「前年以上の熱量を傾け賃上げに取り組む」と意思を示した。日本経済団体連合会は「労働政策特別委員会報告」で、会員企業に「物価高などを踏まえ、今年以上の意気込みと決意を持って賃金引き上げの積極的な検討と実施」を要請するとしており、賃上げ率の具体的数値目標は示さないものの、4%超の賃上げを目指す姿勢を鮮明にしている。また一部大手企業では、7%の賃上げを調整・検討している企業が見受けられ、社会的な賃上げの機運は確実に醸成されている。

## 2. 日本経済

日本銀行は「経済・物価の展望（2023年10月）」で、基本的見解として次のとおり述べている。

日本経済の先行きを展望すると、当面は、海外経済の回復ペース鈍化による下押し圧力を受けるものの、ペントアップ需要（繰越需要）の顕在化などに支えられて、緩やかな回復が続けるとみられる。その後は、所得から支出への前向きな循環メカニズムが徐々に強まるもとの、潜在成長率を上回る成長が続けると考えられる。

物価の先行きを展望すると、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、来年度へかけて既往の輸入物価の上昇を起点とする価格転嫁の影響が残るもとの、このところの原油価格上昇の影響もあって、2%を上回る水準で推移するとみられる。2025年度については、これらの影響の剥落から、前年比のプラス幅は縮小すると予想される。この間、消費者物価の基調的な上昇率は、マクロ的な需給ギャップがプラスに転じ、中長期的な予想物価上昇率や賃金上昇率も高まるもとの、見通し期間終盤にかけて「物価安定の目標」に向けて徐々に高まっていくと考えられる。

前回の見通しと比べると、成長率については、2023年度が上振れしている。消費者物価（除く生鮮食品）の前年比については、2023年度は政府の経済対策がエネルギー価格を押し下げる一方、価格転嫁が想定を上回って進んでいることなどから、幾分上振れている。2024年度は、このところの原油価格上昇の影響や経済対策による押し下げの反動等から、大幅な上振れとなっている。

リスク要因をみると、海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格設定行動など、わが国経済・物価への影響を十分注視する必要がある。

リスクバランスをみると、経済の見通しについては、2023年度と2024年度は概ね上下にバランスしているが、2025年度は下振れリスクの方が大きい。物価の見通しについては、2023年度は上振れリスクの方が大きい。もっとも、物価については、長期にわたる低成長やデフレの経験などから賃金・物価が上がりにくいことを前提とした慣行や考え方が社会に定着してきたことを踏まえると、賃金と物価の好循環が強まっていくか注視していくことが重要である。

## 3. 新潟県内の情勢

(1) 日本銀行新潟支店の企業短期経済観測調査（2023.12.13公表）について

1) 業況が「良い」とする企業数から「悪い」とする企業数を引いた2023年12月調査の新潟県業況判断指数D.I.は「5」であり、9月業況調査から2ポイント「良い」超幅が拡大した。先行きについては、製造業は「悪い」超に転化見通し、非製造業は「良い」超幅が縮小する見通しである。

2) 2023年度は、売上高、経常利益が前年を上回る計画である。経常利益について、製造業では価格転嫁の進捗などから増益計画となった。一方非製造業ではコストアップによる利幅縮小などから減益計画となっている。経常利益を前回調査比で見ると、製造業は価格転嫁の進捗や完成車メーカーの生産水準の回復などから上方修正となった。非製造業は、コストアップによる利幅縮小などから下方修正となった。

(2) 一般職業紹介状況、労働市場月報（2023年12月公表）について

新潟労働局職業安定課より公表された、一般職業紹介状況ならびに労働市場月報によると、2023年11月の有効求人倍率は1.50倍（全国1.28倍）、前年同月比較で0.04%減、新規求人数は前年同月比2.9%減少となった。

雇用保険の被保険者数は前年同月比 0.9%の減、雇用保険受給者実人員は前年同月比 5.9%増加した。

また、総務省統計局労働調査によると、全国の 2023 年 11 月の失業率は 2.5%、前年同月比 0.2%改善された。完全失業者数は 169 万人で前年同月比 4 万人の減少（直近 2 ヶ月連続減少）となった。新潟県の 2023 年 7 月～9 月期平均完全失業率は 2.0%で前年同期と同水準となっている。

新潟県内の雇用情勢は、有効求人倍率が全国 8 位の水準を維持するなど改善の動きが見られるものの、一部求人に弱い動きが見られることから、引き続き求人、求職の動きに留意しつつ、物価の高騰などが雇用に与える影響にも十分注意する必要がある。

### （3）新潟県毎月勤労統計調査（2023 年 10 月分）について

- 1) 新潟県内の常用雇用者は、規模 5 人以上の事業所で 832,467 人、前年同月比 0.0%で前年同月比同水準となった。このうちパートタイム労働者比率は 29.6%で前年同月差 0.1 ポイント上昇した。
- 2) 新潟県の現金給与総額（1 人平均）は、規模 5 人以上の事業所で 250,535 円、前年同月比 3.3%の増加。このうち、きまって支給する給与は 247,606 円、前年同月比 3.2%の増加となった。また、30 人以上の事業所における一人平均現金給与額は、272,570 円、前年同月比 4.5%の増加となった。
- 3) 新潟県の総実労働時間は（1 人平均）は、規模 5 人以上の事業所で 143.6 時間、前年同月比 1.9%の増加。このうち、所定内労働時間は 134.4 時間、前年同月比 2.3%の増加となりました。なお、所定外労働時間は 9.2 時間、前年同月比 3.2%の減少となった。また、30 人以上の事業所における一人平均総実労働時間は 148.8 時間、前年同月比 1.4%の増加となっている。

## Ⅲ. 2024 春季生活闘争の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と働き方を含めた取引の適正化

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）労働者の立場からも「パートナーシップ構築宣言」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）「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 公正取引委員会）（関連：資料 17）」の内容について、周知・浸透に取り組む。また、社会的なメッセージ発信の観点から、新潟県や経営団体との「共同宣言（関連：資料 19）」を通じて、労務費を含めた適切な価格転嫁を促進し、地域経済の活性化に取り組む。
- （3）2023 春季生活闘争から続く賃上げの機運を維持し、さらに向上させていくためには、行政や経営団体など、関係団体との連携が不可欠であることから、「地方版政労使会議」を通じて、2024 連合新潟春季生活闘争方針の理解・浸透を働きかけ、前年を上回る賃上げの実現に取り組む。
- （4）2023 年 9 月「価格交渉促進月間」の結果（関連：資料 4）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、IV. 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（関連：資料 8）に社会全体で取り組むよう働きかける。

(5) 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。

(6) 関係する行政・諸団体へ（1）～（5）の取り組みについての周知・要請活動を進める。

## 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を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。

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。

## 3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

新型ウイルス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、連合新潟は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、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、必要な対応をはかる。

# IV. 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

1990 年代後半以降、日本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、賃金水準の回復をはかり、昨年を上回る取り組み強化が必要である。

新潟県の賃金水準（実態）は、北陸地域や長野県といった近隣県と比較しても低い水準となっている（関連：資料 5、6）。2023 春季生活闘争では、新潟県内においても一定の成果（賃上げ）がはかられたものの、いまだに近隣県の水準と同等には至っておらず、職業が理由の県外移動者が高止まりしている要因の一つとも考えられる。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、新潟県内の生産性を高めていくためには、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%（新潟県は 4.61%）以上引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇し続けており、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改定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの、全体で見れば高い水準（法人企業統計）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にあることから、昨年を上回る水準の回答・妥結を引き出すべく、具体的要求指標や取り組み内容を設定し展開する。

(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

(連合新潟の「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+賃上げ分 (→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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>男女間については、職場実態を把握し、改善に努める</li> </ul>
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)

(連合新潟賃金要求指標パッケージ)

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、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め 5%以上の賃上げとする。</p>	
格差是正		<p>規模間格差是正</p> <p>雇用形態間格差</p>
	目標水準	<p>35歳：296,000円</p> <p>30歳：266,000円<sup>1</sup></p> <p> <ul style="list-style-type: none"> <li>昇給ルールを導入する。</li> <li>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。</li> <li>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」<sup>2</sup>となる制度設計を目指す。</li> </ul> </p>
	最低到達水準	<p>35歳：274,500円</p> <p>30歳：252,000円<sup>3</sup></p> <p>企業内最低賃金協定 1,200円以上</p> <p>企業内最低賃金協定 1,200円以上</p>
底支え	<p> <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1,200円以上」<sup>4</sup>を目指す。</li> </ul> </p>	

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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得賃金の平均値」296,111円(時間額1,795円・2022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。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 資料14、15「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。

## 1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ① 賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と連合新潟、地域協議会は連携してこれらの支援を行う。
- ② 全ての中小組合は、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分配等へも積極的に関与する。
- ③ 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正を含め、15,000円以上<sup>5</sup>を目安とする。
- ④ 公正取引委員会が示した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（2023.11.29公表）（関連：資料17）」では、「労務費上昇の理由の説明や根拠資料について、春季生活闘争における妥結額や上昇率など、これを合理的な根拠のあるものとして尊重すること」とされていることから、方針策定・交渉にあたっては十分加味して取り組む。

## 2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ① 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目指す。締結水準については、時給1,200円以上を目指す。
- ② 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働き方に見合った水準」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し、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」となる制度設計を目指す。

## (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分配、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。男女の賃金の差異は公表しているものの、新潟県内のえるぼし認定企業は33社、その内プラチナえるぼし認定企業は2社となっている。世界経済フォーラムが公表するジェンダー・ギャッ

---

<sup>5</sup> 連合加盟組合平均賃金水準（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。

プ指数（2023年6月）で、日本は146カ国中125位、2022年より9ランク低い結果であった。特に政治、経済分野の他国に比する遅れは解消できていない。政府は「女性版骨太の方針2023」で、「企業における女性登用の加速化」や「男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立するうえでの諸課題の解消」などを打ち出した。この中で、従業員301人以上の企業に対して義務付けている「男女の賃金の差異」の公表を、従業員101人以上の企業に拡大することの検討などが盛り込まれた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

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

#### (4) 初任給の取り組み（関連：資料16）

- 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。
- 2) 中途入社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。

#### (5) 一時金

- 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。
- 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。

## 2. 「すべての労働者の立場に立った働き方」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、今次春季生活闘争で「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善取り組みとして、労働組合のない未組織企業への組合づくりや既存組合の組織拡大、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、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) 組織強化・拡大につなげていくための取り組み

「すべての労働者」には、労働組合のない企業で働く労働者やフリーランス、「曖昧な雇用」で働く労働者も含まれることから、春季生活闘争の取り組みを通じて組織強化・拡大につなげていくこととし、具体的な内容については「V. 組織強化・拡大につなげていくための取り組み」の



とおりとする。

## (2) 長時間労働の是正

### 1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間 1,800 時間（関連：資料 7）」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認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下のとおり取り組む。

なお、取り組みにあたっては、あらためて事業場単位での過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

#### ① 36 協定の締結・点検・見直し（限度時間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

##### <協定締結当事者の適正な選出確認>

労使協定の労働者側当事者は、過半数組合がある場合はその組合、ない場合は過半数を代表する者となる。過半数代表者は、管理監督者であってはならず、選出状況ならびに手続きが適正に行われているか確認する。

#### 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、同意撤回の手続き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 労働基準法が定める年次有給休暇 5 日の取得必達と、全国平均を上回る取得率 60%を目指す（Action36 と連動）（関連：資料 7）

#### 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（関連：資料 8）

## (3) 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周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024 年 4 月）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（関連：資料9）。

- 2) 派遣労働者について、職場への受け入れに関するルール（手続き、受け入れ人数、受け入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受け入れるよう事業主に働きかけを行う。

#### （4）職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇の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の確認
- 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・待遇差の確認
  - 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の要請
  - 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）待遇差の是正
- 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の実施
  - 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）格差の是正
  - c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記「1）有期・短時間労働に関する取り組み」について確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

#### （5）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・教育訓練の充実は欠かせない。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、習得した能力を發

揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

#### (6) 60歳以降の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%へ引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討する（関連：資料10）。

##### 1) 基本的な考え方

###### ① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- a) 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。
- b) 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歳への定年年齢引上げに向けた検討を行う。

###### ② 65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- a) 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」できるよう取り組む。
- b) 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他本人を取り巻く環境がより多様となることから、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（関連：資料11）

- a) 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。
- b) 生産年齢人口が年々減少する中において、生産性の維持・向上のためには高齢雇用者の役割は重要であることから、高齢雇用者が組合員に含まれていない労働組合は、高齢雇用者の組合員化を進め、労働条件の改善・向上に取り組む。

##### 2) 改正高齢者雇用安定法の取り組み（65歳～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

#### (7) 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、各産業の実態を踏まえながら労使協議のうえ確認するなど、環境整備に取り組む。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、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。

#### (8) 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り扱いの禁止」「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。

#### (9) 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、退職金規定の整備をはかる。

#### (10) 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（関連：資料12）

- 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。

#### (11) 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ことから、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し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・就業規則など諸規定の整備を進める。

- 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

男女格差をデータに表したジェンダー・ギャップ指数、2023年の発表では、前年を下回り、政治、経済分野が遅れていることが示された。

2024 春季生活闘争では、男女平等を推進する重要課題である、雇用形態間格差是正 (IV. 1 (2) に記載)、男女間賃金格差および生活関連手当支給の是正 (IV. 1 (3) に記載)、職場における均等・均衡待遇是正 (IV. 2、(3)) に取り組むとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

さらに、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、改正育児介護休業法、産後パパ育休の取得など、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・方針を活用し取り組みを進める。

次世代支援育成対策推進法の改正で「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準が引きあがり、「トライくるみん」が新設された。各種マークの取得を目指し、一般事業主行動計画策定を労使で取り組む。

また、労働施策総合推進法において企業規模を問わずすべての事業主に義務付けられている職場におけるパワーハラスメントの防止対策について確認し、あわせてセクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント等も一体的に取り組む、働きやすい職場環境づくりに取り組む。

#### (1) 男女雇用機会均等法および改正女性活躍推進法の点検活動と改善

- 1) 合理的な理由のない転居を伴う転勤、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱い、間接差別の有無について検証し、改善をはかる。
- 2) 男女雇用機会均等法で禁止されている、妊娠、出産、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務等の取得、所定外労働の免除の申し出などによる不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 3) 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み、計画の PDCA に積極的に関与する。また、改正女性活躍推進法に伴い、公表された男女間賃金格差の是正、または 100 人以下の企業でも実態を把握し、関連する法律に関する学習会等を開催する。

#### (2) 育児や介護と仕事の両立、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) 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) 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（関連：資料 18）。
- 3) 労使協議を通じて、仕事と子育ての両立支援、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、行動計画の整備に取り組む。あわ

せて「トライくるみん」・「くるみん」の取得を目指す。さらに、男性の育児休業取得増、不妊治療を含めた休暇等の整備に取り組み、「プラチナくるみん」の取得を目指す。

- 4) すでに認定マークを取得した職場においては、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。

### (3) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

- 1) 職場におけるあらゆるハラスメントの現状を把握し、事業主に義務化された防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 2) 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ともに、連合のガイドラインを活用し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。
- 3) カスタマーハラスメントについては、厚生労働省ガイドラインをもとに労使で対策を検討し、マニュアルの作成を行う。

## V. 組織強化・拡大につなげていくための取り組み

春季生活闘争の取り組みを含めたすべての活動を広く社会に波及させ、労働組合の存在価値を発信し影響力を高めていくためには、組織拡大・強化は必要不可欠である。連合新潟、構成組織、地域協議会は、労働組合のない企業やフリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含めたすべての労働者への積極的な支援を通じ集团的労使関係を構築し、組織拡大へつなげていく。

また、自組合の企業内で一緒に働いている組合員範囲外のパート、契約社員、嘱託社員など、主に短時間労働者の組合員化を進めることで、より大きな塊となる集团的労使関係の組織体制強化に取り組む。なお、具体的な組織化の取り組みについては、「連合組織拡大プラン 2030（関係資料：13）」にもとづいて展開する。

## VI. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2024 春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みと「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、雇用・生活条件の課題解決とともに、「連合新潟の政策制度 要求と提言」の実現の取り組みと連動した運動を展開する。

また、「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、自治体・政党・各級議員への働きかけや審議会対応、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・連合新潟・構成組織・地域協議会が一体となって幅広い運動を展開する。

### (1) 具体的な運動について

- 1) 新潟県や経営団体、各級議員への要請など、連合アクションと連動した取り組み
- 2) 新潟県社会保険労務士会との意見交換を通じたワークルールの徹底の取り組み
- 3) 中小企業家同友会との意見交換を通じた中小・地場の底上げのための取り組み
- 4) 連合新潟推薦議員との意見交換を通じ県政や県議会に意見反映させるなど、連合が掲げる

## Ⅶ. 闘争の進め方

### 1. 基本的な考え方

- (1) 「未来づくり春闘」を深化させ、2024 春季生活闘争を経済社会のステージ転換を着実に進めるための闘争を進めるべく、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) 「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 春季生活闘争の意義を発信する。働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。闘争体制期間中は「連合アクション」「Action36」と連動し、さらなる機運の醸成をはかる。
- (4) 働き方の見直しも含め、すべての加盟組合が要求書を提出し、労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

### 2. 連合新潟における闘争機関の設置

- (1) 闘争委員会  
連合新潟執行委員で構成する。闘争委員会は、運動の企画・立案を行う。
- (2) 戦術委員会  
連合新潟四役で構成する。戦術委員会は、戦術の立案・調整を行う。
- (3) 拡大闘争委員会  
連合新潟全構成組織・全地協代表者で構成する。拡大闘争委員会は、ヤマ場に向けた情報分析・共有、妥結ミニマム水準などの検討を行う。
- (4) 中小共闘センター
  - 1) 中小共闘センターは、連合新潟労働条件委員で構成する。
  - 2) 連合新潟構成組織は、集計日程（別途提起）にあわせ、加盟組合毎の要求・回答・妥結結果（賃上げ率・額）を、連合新潟中小共闘センターへ報告する。
  - 3) 連合新潟中小共闘センターは集計結果を速やかに公表（公表日程は別途提起）する。
  - 4) 中小共闘センターで集計された結果は、闘争委員で確認する。
- (5) 専門委員会
  - 1) 労働条件委員会  
全体的な課題について論議を行い、闘争方針の補完と具現化をはかる。
  - 2) 政策委員会  
景気・雇用対策、社会保障制度など、勤労者・県民の将来不安の解消をはかるため、新潟県に対する要求内容を取りまとめ、公正公平な社会の実現を目指す。
- (6) 産業別部門連絡会（産業別共闘連絡会議）  
春季生活闘争の要求内容や交渉状況など、各産業別に部門連絡会（共闘連絡会議）を開催し、相乗効果を高める。
  - 1) 金属部門共闘会議

- JAM、電機連合、自動車総連、基幹労連、全電線
- 2) 交通運輸部門共闘会議  
運輸労連、交通労連、海員組合、私鉄総連、JR総連、全自交労連、JR連合
  - 3) 流通・サービス部門共闘会議  
UAゼンセン、JP労組、自動車総連、情報労連、全労金、労済労連、メディア労連
  - 4) 化学部門共闘会議  
UAゼンセン、JEC連合、紙パ連合
  - 5) 資源エネルギー部門共闘会議  
電力総連、JEC連合、全国ガス
  - 6) 食品部門共闘会議  
自治労、UAゼンセン、フード連合、労済労連
  - 7) 医療部門共闘会議  
自治労、UAゼンセン、ヘルスケア労協
  - 8) 官公部門共闘会議  
自治労、日教組、全水道、国公総連、政労連、森林労連

### 3. 闘争行動と日程

#### (1) 闘争日程

- 1) 原則として2月末までに要求を行う。
- 2) 回答ゾーンをふまえて交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を進め、最大のヤマ場への集中と3月内決着へ努める。
- 3) 最終盤での回答に不満がある場合は、労働委員会の活用も含め、妥結保留や再交渉、ストライキも視野に入れ、あらゆる戦術を駆使した対応をはかる。

#### (2) 闘争行動

春季生活闘争の社会的アピールとして、総決起集会および街宣行動を実施する。また、アピール行動は、従来型（集合集会）に加え、SNS等のデジタル媒体の活用など幅広く検討する。

##### 1) 2024 春季生活闘争勝利！開始街宣行動

JR新潟駅前で開催街宣行動を展開する。 ※予定日：2024年2月1日（木）

##### 2) 街宣行動

「労働相談キャンペーン」とあわせて、2024年1月9日～2月7日に新潟県内全域で行う。

##### 3) 中央総決起集会

2024年2月29日（水）に新潟市音楽文化会館で開催する。なお、各地協も統一行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励訪問する。

##### 4) 中小・地場総決起集会

2024年3月30日（土）に長岡市・NCホールで開催し、中小組合のヤマ場にむけて春季生活闘争のさらなる盛り上げと団結をはかる。

#### (3) 意見交換訪問

中小・地場組合との交渉支援を目的に、要求討議時期を考慮しながら、連合新潟会長または事務局長の「意見交換訪問」を行う。具体的には、地協単位で訪問し、中小・地場組合が抱える課題や連合新潟に対する要望等について意見交換を行う。



#### 4. 闘争における地域協議会の取り組み

- (1) 地域や業種内における自社賃金の位置、同年齢内での賃金のバラツキなどを把握するため各地域協議会に「中小共闘センター」を設置し、地域における一体的な運動の展開をはかる。なお、各地協総決起集会の開催にあたっては、県中央総決起集会と統一日行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励訪問する。
- (2) 「2024 春季生活闘争方針」を中心とした学習会などを開催する。
- (3) 有期・短時間労働者の待遇改善に関わる加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、賃金、労働条件などの情報交換、共有化を進める。また、未組織の有期・短時間労働者を意識した社会的アピール行動を展開する。
- (4) 企業内最低賃金の協定化の取り組みに対し、加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。
- (5) ワーク・ライフ・バランスの実現、労働時間短縮、ワークルールなど働き方の課題に対し、加盟組合参加の共闘会議を開催し交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。
- (6) かかわりの大きい行政・経営団体に対し、賃金引き上げをはじめとした労働条件の向上、景気雇用対策、格差問題への対策、有期・短時間労働者をはじめとしたすべての労働者の処遇改善を求め要請行動を行う。なお、実施時期は連合新潟と歩調を合わせることにし、各議会の開催日程を考慮のうえ、適切な時期を見定め行うこととする。

#### 5. 連合新潟の労働相談キャンペーンの展開

- (1) 労働相談ホットラインの開設（全国一斉集中労働相談ホットライン）  
2月6日（火）・2月7日（水）に「STOP 雇用不安！～みんなの力で職場を改善しませんか～」をテーマに実施する。
- (2) PR行動の展開  
様々な媒体で（紙面、広告、Facebook、等）で周知するほか、県内全域で「相談ホットライン」と組織拡大、春季生活闘争をあわせて街頭宣伝を行うこととし、1月9日～2月7日で実施する。

#### 6. 効果的な相場波及の取り組み

- (1) 要求、交渉を行うすべての組合の協力のもと、2024 賃金・一時金の要求・回答・妥結状況の集約し、ホームページを活用した情報公開を行い、新潟県内における相場形成をはかる。
- (2) 中小地場組合の交渉状況を踏まえ、「交渉促進ニュース」を発行し、春季生活闘争にかかわるモチベーションを維持し、連合新潟が一体となった交渉支援を行う。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、記者会見・説明会を行う。

## Ⅷ. 2024 春季生活闘争データ集約と結果公表日

	集約日	公表日	備考
要求提出	～2月29日		
1回目集計	報告〆切 2月22日	2月29日	春季生活闘争中央総決起集会 (2/29)
2回目集計	報告〆切 3月5日	3月8日	
第1 先行組合回答ゾーン		3月11日～15日	
ヤ マ 場		3月12日～14日	
3回目集計	報告〆切 3月19日	3月22日	四役会議 (3/26)
4回目集計	報告〆切 3月26日	3月29日	拡大執行委員会 (3/29) 中小地場決起集会 (3/30)
3月内決着集中回答ゾーン		3月18日～31日	
5回目集計	報告〆切 4月16日	4月19日	執行委員会 (4/23)
6回目集計	報告〆切 5月14日	5月17日	執行委員会 (5/28)
7回目集計	報告〆切 6月18日	6月21日	執行委員会 (6/26) 地方委員会 (6/28)
8回目集計 (最終)	報告〆切 7月17日	7月22日	執行委員会 (7/23)

## Ⅸ. 2024 春季生活闘争にかかわる当面に日程

- 1月18日(木) 第3回四役会議で連合新潟闘争方針(案)を確認
- 1月23日(火) 第3回執行委員会で連合新潟闘争方針(案)を確認
- 2月1日(木) 第73回地方委員会で連合新潟闘争方針の決定
- 2月5日(月) 第2回労働条件委員会(要請書の審議他)
- 2月16日(金) 新潟政労使会議
- 2月28日(水) 第36回労使懇談会(新潟県経営者協会への要請)
- 2月29日(木) 2024 春季生活闘争新潟県中央総決起集会(新潟市音楽文化会館)
- 3月8日(金) 新潟労働局への要請
- 2月下旬～3月上旬 関連団体への要請行動
- 2月上旬～3月下旬 各地協単組代表者会議・学習会、単組訪問・意見交換
- 3月上旬 2024 春季生活闘争各地協・支部決起集会を開催
- 3月30日(土) 春季生活闘争中小・地場決起集会(長岡市・NCホール)

以上

# 2024 春季生活闘争 連合新潟の取り組み



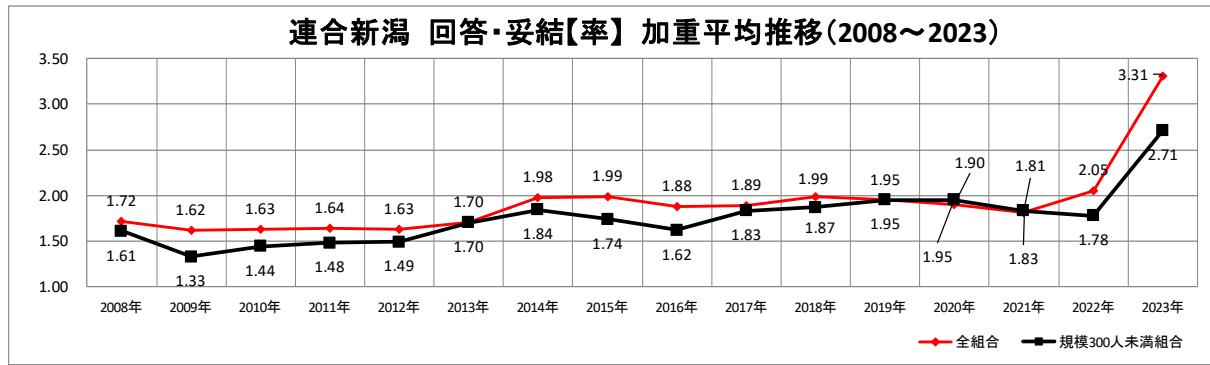
No	項目	連合新潟	構成組織	地協	具体的内容
1	方針策定	○	○		<p>[連合新潟]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 新潟県における経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗の下に結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標（目安）を示す。</li> <li>■ 連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。</li> <li>■ 月例賃金について、産業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（目安）」を示す。</li> </ul> <p>[構成組織]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 公正取引委員会が示した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（2023.11.29公表）」では、「労務費上昇の理由の説明や根拠資料について、春季生活闘争における妥結額や上昇率など、これを合理的な根拠のあるものとして尊重すること」とされていることから、方針策定・交渉にあたっては十分加味して取り組む。</li> </ul>
2	ミニマム運動	○	○		<p>[連合新潟]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 職場の賃金実態調査を行い、全国集計での分析結果にもとづいた自組織・単組賃金水準の位置を認識・再確認する。</li> <li>■ 連合新潟が地域の最低賃金目標（地域ミニマム金額）を独自に設定し、各構成組織・加盟組合が獲得を目指し、一体となって格差是正に取り組む。</li> </ul> <p>[構成組織]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各構成組織は、2023 地域ミニマム運動の集約結果における自組織・単組の賃金水準の位置を確認し、必要に応じて要求内容に反映させる。</li> </ul>
3	要求・回答 妥結集約	○	○		<p>[連合新潟]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2024 春季生活闘争における各加盟組合の要求内容、回答・妥結状況を速やかに集約・公表（情報共有）することで、早期の相場形成と最大限の波及拡大につなげる。</li> </ul> <p>[構成組織]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中小・地場組合等は、先行妥結組合の情報を交渉材料として活用し、賃金引き上げに取り組む。</li> </ul>

No	項目	連合新潟	構成組織	地協	具体的内容
4	要請行動	○		○	<p>[連合新潟]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2024 春季生活闘争において、以下の関係諸団体へ協力要請・懇談を通じた意見交換を行う。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①新潟県②新潟労働局③新潟県経営者協会④新潟県商工会連合会</li> <li>⑤新潟県中小企業連合会⑥新潟県社会保険労務士会</li> </ul> </li> <li>■ なお、以下の項目を中心として要請書を作成する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①賃上げ率について②中小・地場企業の賃上げ額について③一般労働者と有期・短時間・契約等労働者の格差是正について④男女間格差是正への取り組みについて⑤労務費を含めた適正な価格転嫁について⑥総実労働時間および年次有給休暇について⑦建設業、自動車運転業、医師にかかわる時間外上限規制について⑧ジェンダー平等に関する取り組みについて⑨ハラスメント防止について⑩労働条件明示ルールの改正への対応について⑪働きづらさを抱えた労働者への対応について 等</li> </ul> </li> </ul> <p>[地域協議会]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ かかわりの大きい行政や経営団体に対し、すべての労働者の処遇改善を求める要請行動を行う。</li> <li>■ 要請内容は、各地域協議会にて論議・策定し、連合新潟と共有する。</li> </ul>
5	総決起集会	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2024 春季生活闘争は、経済も物価も賃金も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場であることから、総決起集会を通じて、連合新潟に集う働く仲間との意思統一ならびに連帯感の醸成をはかる。</li> </ul> <p>[新潟県中央総決起集会]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日時：2024年2月29日（木）18時30分～</li> <li>■ 会場：新潟市・新潟市音楽文化会館</li> </ul> <p>[中小・地場組合総決起集会]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日時：2024年3月30日（土）13時30分～</li> <li>■ 会場：長岡市・NCホール（ホテルニューオータニ長岡） ※後段にデモ行進を検討中</li> </ul>
6	意見交換	○		○	<p>[連合新潟]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中小・地場組合の交渉支援を目的として、連合新潟会長もしくは事務局長が各単組へ直接訪問し、対面での意見交換を行う。</li> <li>■ 地協単位で関係労組を訪問し、中小・地場組合が抱える課題の把握とアドバイス、連合新潟に対する意見要望など、幅広く意見交換する。</li> </ul> <p>[地域協議会]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各地域協議会は、地協構成組織・加盟組合と訪問に向けた日程調整を行う。</li> </ul>

No	項目	連合新潟	構成組織	地協	具体的内容
7	機関紙発行	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 先行妥結組織を中心に結果集約を行い、速やかな「交渉促進ニュース」発行で情報共有をはかる。中小・地場組合等は、先行妥結組織の状況を随時交渉材料に取り入れ、産別の枠を超え、賃上げ、一時金、労働条件について、最大限の波及へつなげる。</li> </ul>
8	共闘会議	○	○	○	<p>[連合新潟・構成組織]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2024 春季生活闘争期間中においては、各部門連絡会を「共闘会議」と位置づけて開催し、要求内容や回答・妥結状況について情報の共有と相乗効果を高める。</li> </ul> <p>[地域協議会]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域協議会においては、適宜「地協共闘会議」を開催し、地協構成組織の2024 春季生活闘争の要求内容、回答・妥結状況などを把握・確認するとともに必要に応じて支援を行う。</li> <li>■ 共闘会議を通じて情報を共有し、地域内における相場形成、波及拡大につなげる。</li> </ul>
9	年休取得促進	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「働き方」と同様に「休み方」も見直す必要がある。新潟県の年次有給休暇取得率は全国平均を下回っている実情を踏まえ、年次有給休暇取得の周知を徹底し、取得義務5日の確実な取得と年休取得率60%達成を目指す。</li> <li>■ 年次有給休暇取得促進に特化したグッズを作成・配布し、あらゆる場面で「見える・目につく」活動を展開する。</li> </ul>
10	PR 行動	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2024 春季生活闘争の社会的アピールとして、街宣行動（街宣車周遊含む）やデモ行進、SNS での発信など幅広く実施する。</li> </ul>
11	労働相談ホットライン (労働相談キャンペーン)	○		○	<p>[連合新潟]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 連合本部「全国一斉集中労働相談ホットライン」に則り実施する。</li> <li>■ 解雇や雇止めに関する労働相談への対応を行うとともに、相談を通じて組合結成や処遇改善の取り組み、労使協定の適正な締結や集团的労使関係、仲間づくりへの理解・促進をはかる。さらに、寄せられた相談をもとに、安心して暮らし働き続けられる環境整備に向けて政策・制度への反映につなげる。</li> <li>■ 連合新潟としては、2024 春季生活闘争の取り組みの一つである、労働環境や規模間、男女間、雇用形態間の格差是正に通ずる運動であることから、各地域協議会と連携し相談体制を確立して対応する。</li> <li>■ 取り組み期間：2024年2月6日（火）～7日（水） 両日とも10時00分～18時00分</li> </ul> <p>[地域協議会]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本取り組みについて、新潟県内全域キャラバン（街宣車周遊）を行い広く周知する。</li> </ul>

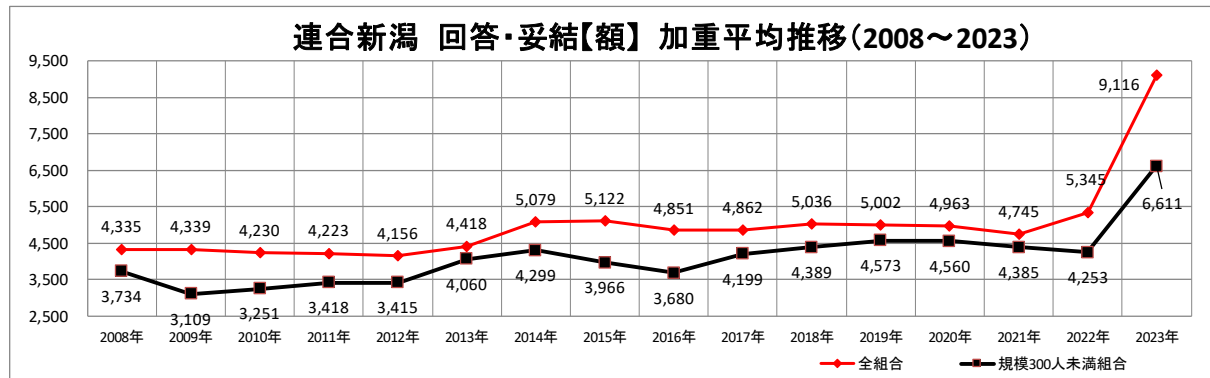
No	項目	連合新潟	構成組織	地協	具体的内容
12	連合アクションとの連動	○		○	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「2024 春季生活闘争における「連合アクション」の具体的な取り組みについて（連合本部）」に基づき取り組む。</li> <li>■ 取り組み期間を2023年12月～2024年4月とし、具体的な内容・日時については、連合新潟と各地域協議会で検討し実施する。 [連合新潟]</li> <li>■ 「「公平・連帯・納得」の税制改革実現に向けた2024年度税制改正の対応について」は、内容の検討を進め、2024春季生活闘争とはすみ分けして要請する。</li> </ul>
13	学習会の開催	○		○	<p>[地域協議会]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各地域協議会は、2024春季生活闘争に取り組むにあたり、「2024連合新潟春季生活闘争方針」や「2024連合白書」を中心とした理解浸透・意思統一、地域協議会における連携強化、情報共有の場として「学習会」を設定・開催する。</li> </ul> <p>[連合新潟]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 連合新潟は、各地域協議会からの要請を受け、各地域協議会学習会に出席し各種説明を行う。</li> <li>■ また、質問・意見要望を通じて、各地域が抱える課題や実態を適切に把握し、各地域協議会と連携し改善へ向けた支援等を行う。</li> </ul>
14	組織強化・拡大	○	○	○	<p>[構成組織]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 春季生活闘争における要求・交渉とともに自組合の企業内で一緒に働く組合員範囲外のパート、契約社員、嘱託社員など、主に短時間労働者の処遇改善・向上への取り組みを通じ組合員化を進め、より大きな塊となる集团的労使関係の組織強化・拡大に取り組む。</li> </ul> <p>[連合新潟・地域協議会]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 連合新潟、地域協議会は構成組織ならびに加盟組合への積極的な支援を通じ組織強化・拡大に取り組む。</li> </ul>
15	共同宣言	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「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公正取引委員会)」を受け、周知・浸透および社会的なメッセージ発信の観点から、新潟県や経営団体と「共同宣言」を行い、労務費を含めた適切な価格転嫁を促進し、地域経済の活性化に取り組む。</li> </ul>
16	政労使会議	○			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地方版政労使会議をとおして、地域における人手不足への対応や労務費を含めた適正な価格転嫁など、2024春季生活闘争における連合新潟の考えを関係団体へ示し、社会的な賃上げ機運のさらなる醸成に取り組む。</li> </ul>

資料出所：連合新潟春季生活闘争集計



全組合員と300人未満の比較

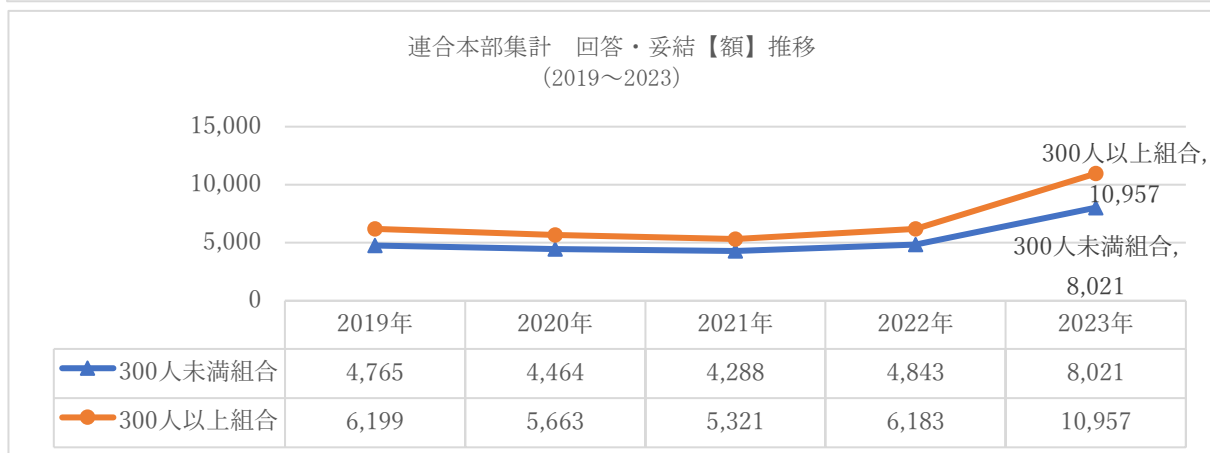
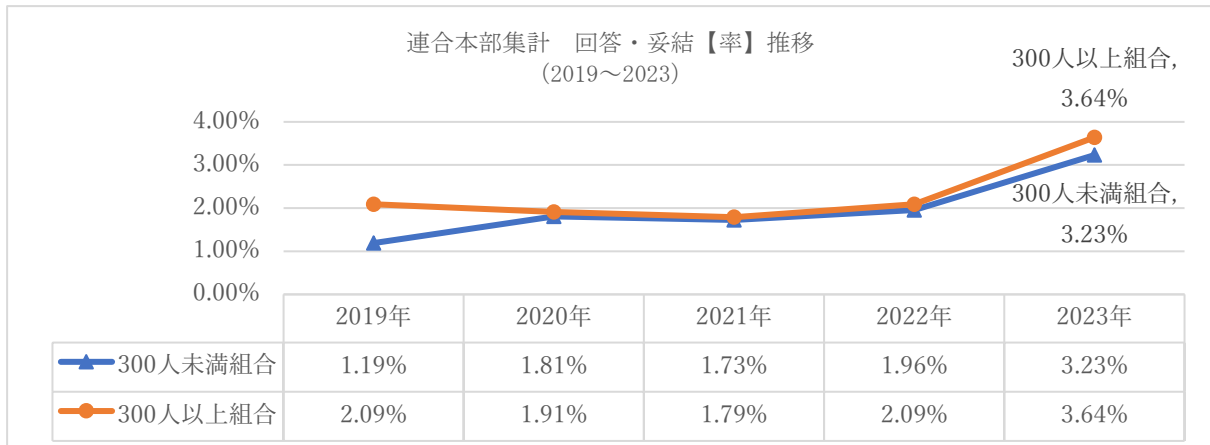
	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
全組合	1.72	1.62	1.63	1.64	1.63	1.70	1.98	1.99	1.88	1.89	1.99	1.95	1.90	1.81	2.05	3.31
規模300人未満組合	1.61	1.33	1.44	1.48	1.49	1.70	1.84	1.74	1.62	1.83	1.87	1.95	1.95	1.83	1.78	2.71



全組合員と300人未満の比較

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
全組合	4,335	4,339	4,230	4,223	4,156	4,418	5,079	5,122	4,851	4,862	5,036	5,002	4,963	4,745	5,345	9,116
規模300人未満組合	3,734	3,109	3,251	3,418	3,415	4,060	4,299	3,966	3,680	4,199	4,389	4,573	4,560	4,385	4,253	6,611

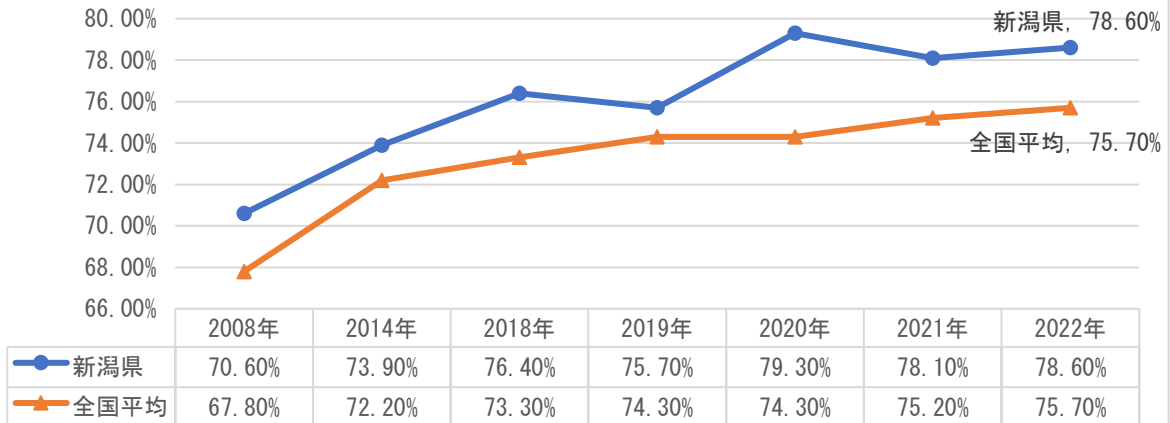
資料出所：連合本部春季生活闘争集計



資料出所：毎月勤労統計調査（厚生労働省）

## 男女間賃金格差の推移

男性の決まって支給する給与を100とした場合の女性の割合

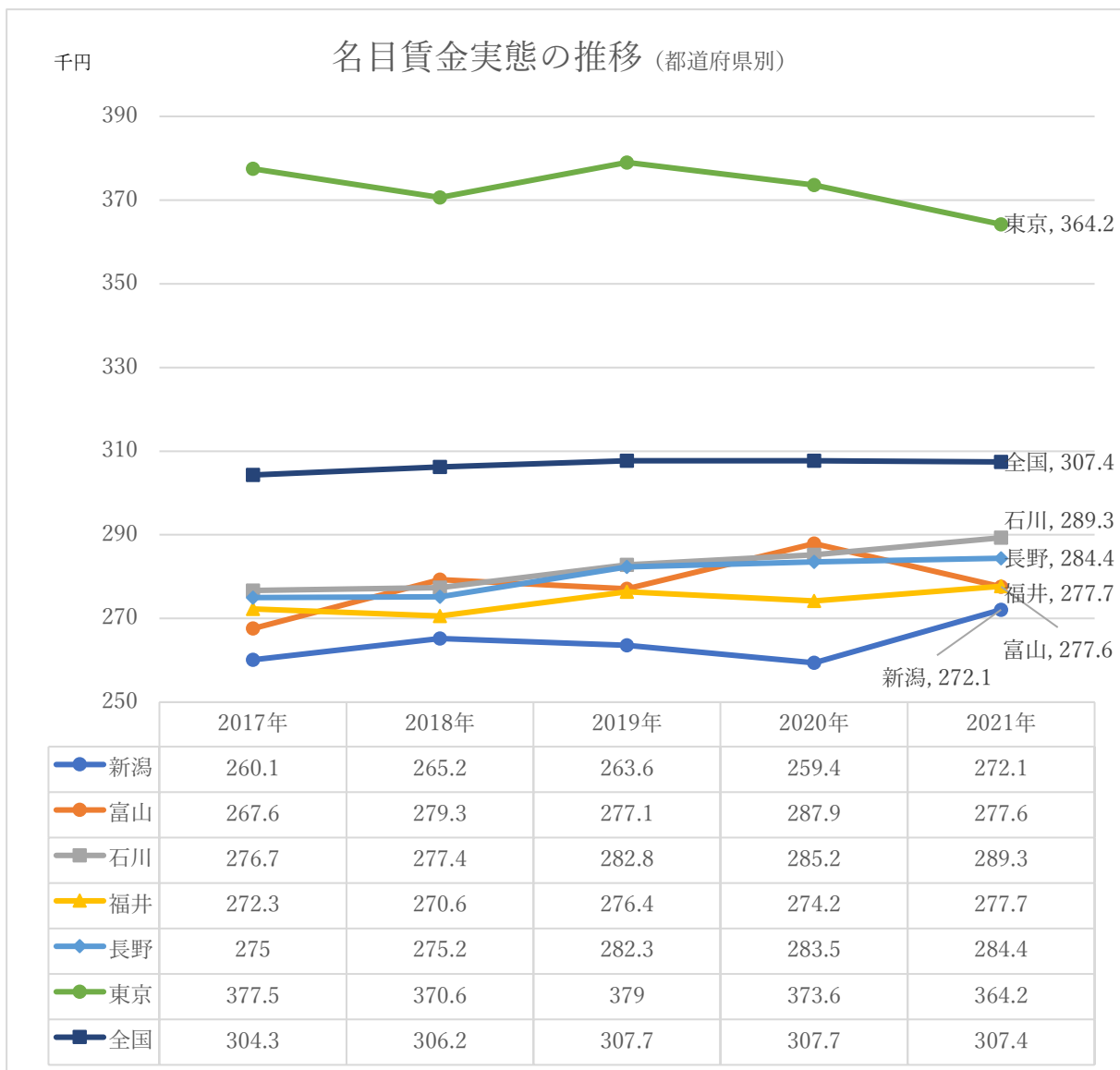
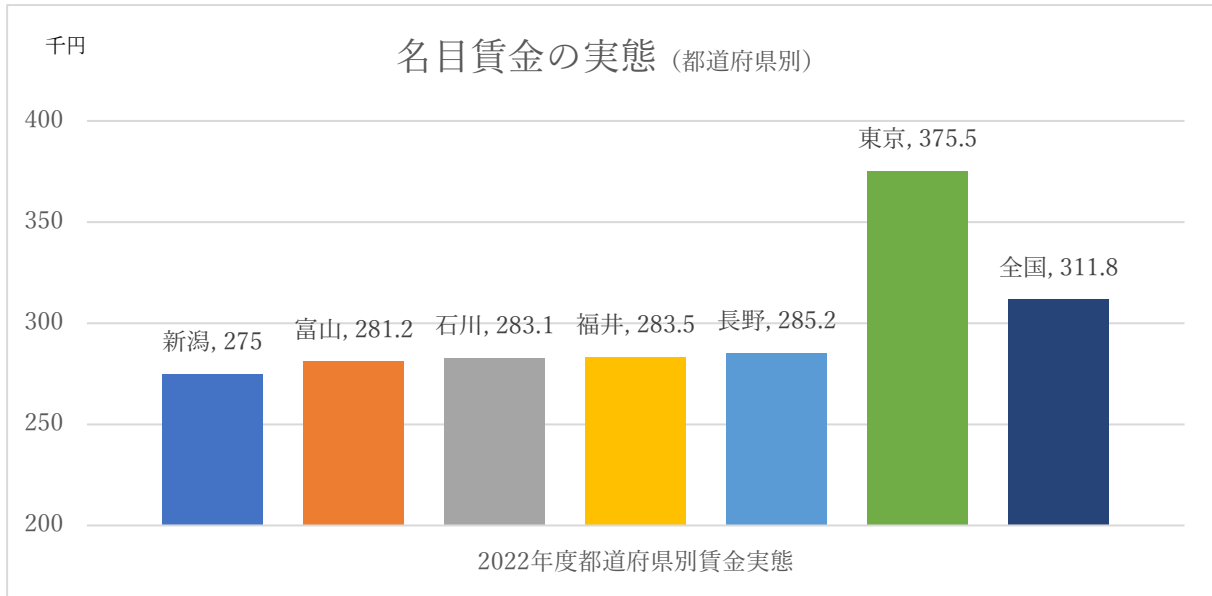


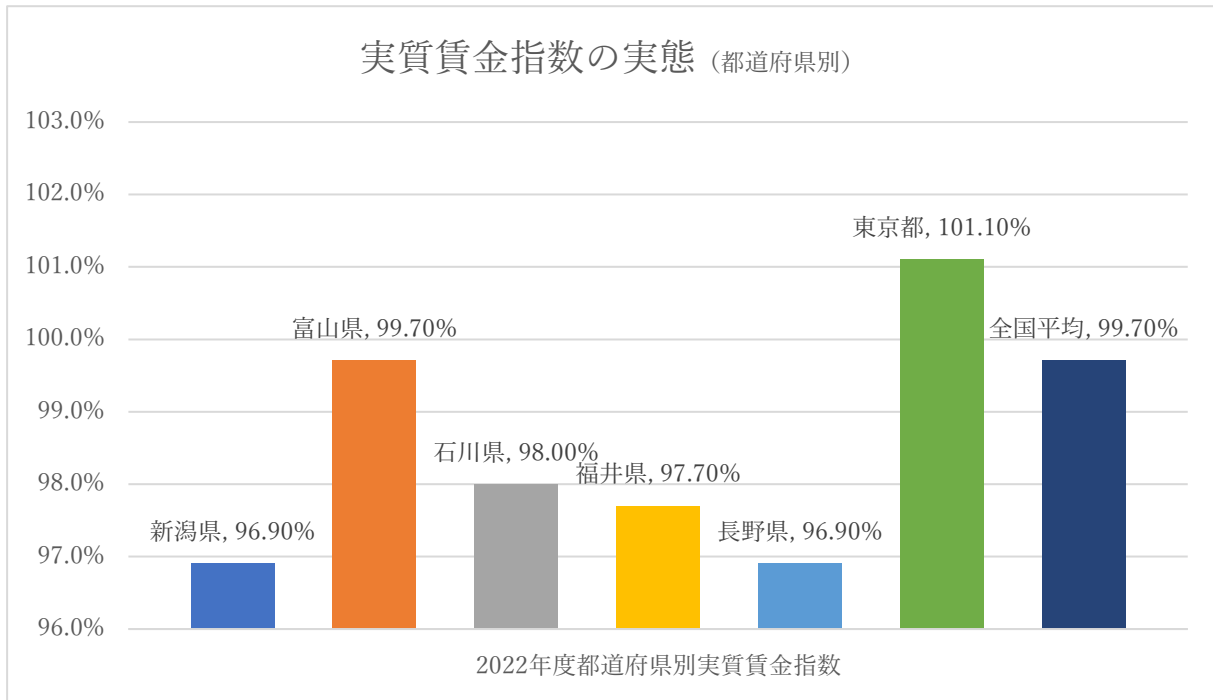
資料出所：経済産業省

## 価格交渉促進月間（9月）の結果（抜粋）

全体	価格転嫁・価格交渉ともに、「コストが上昇していないため、価格転嫁は不要である」旨の回答の割合が、約2倍に増加した。	
価格交渉	<p>①「発注企業からの交渉申し入れをきっかけに交渉が行われた」企業の割合が約2倍に増加した。</p> <p>②「コストが上昇し、交渉を希望したが、交渉が行われなかった」企業の割合は減少した。</p> <p>という結果となり、価格交渉しやすい雰囲気が徐々に醸成されつつある。</p>	<p>9月</p> <p>交渉が行われた 58.6%</p> <p>① 14.4%</p> <p>② 44.2%</p> <p>交渉を希望したが、行われなかった 7.8%</p> <p>⑦ 0.3%</p> <p>⑧ 5.3%</p> <p>⑨ 2.2%</p> <p>コストは上昇したが価格交渉は不要 17.3%</p> <p>⑤ 0.5%</p> <p>⑥ 16.8%</p> <p>④ 16.2%</p> <p>③ 0.2%</p> <p>コストが上昇せず価格交渉は不要 16.4%</p> <p>発注企業からの申し入れにより交渉が行われた</p>
価格転嫁	<p>①コスト全体の転嫁率は、前回調査と比較して微減し、45.7%となった。</p> <p>②全く転嫁できなかった」または「コストが上昇したのに減額された」企業の割合は減少という結果となり、価格転嫁の裾野は広がりつつある。</p>	







※厚生労働省「毎月勤労統計調査」における「調査産業別・規模5人以上」にて全国平均および各都県（県庁所在地）実質賃金指数の比較になります。

※実質賃金指数＝名目賃金指数（現金給与総額）／消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）

#### 年間総実労働時間（事業規模5人以上）の推移

	総労働時間（単位：時間）		全国との差	全国を100とした比率
	新潟県	全国		
平成22年	1,812	1,754	58	103.3%
平成23年	1,820	1,747	73	104.2%
平成24年	1,840	1,765	75	104.2%
平成25年	1,802	1,746	56	103.2%
平成26年	1,807	1,741	66	103.8%
平成27年	1,818	1,734	84	104.8%
平成28年	1,810	1,724	86	105.0%
平成29年	1,815	1,720	95	105.5%
平成30年	1,769	1,706	63	103.7%
令和元年	1,699	1,669	30	101.8%
令和2年	1,708	1,621	87	105.4%
令和3年	1,702	1,633	69	104.2%
令和4年	1,680	1,633	47	102.9%

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

※パートなど短時間労働者含む

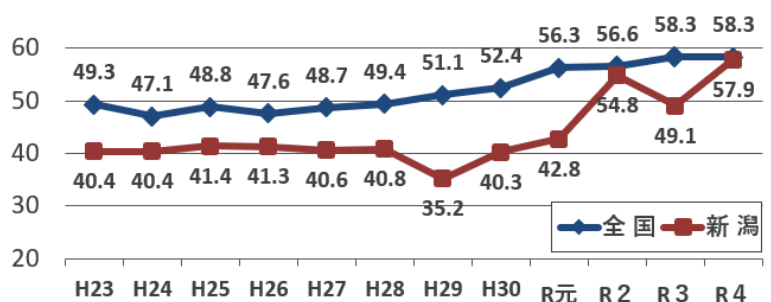
#### 一般労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

（単位：％）

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4
全国	49.3	47.1	48.8	47.6	48.7	49.4	51.1	52.4	56.3	56.6	58.3	58.3
新潟	40.4	40.4	41.4	41.3	40.6	40.8	35.2	40.3	42.8	54.8	49.1	57.9

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（特別集計）

雇用環境・均等局 総務課雇用環境政策室が作成



## 〈建設業、自動車運転業、医師の労働時間規制に関する変更点（抜粋）〉

事業・業務	猶予期間中の取り扱い (2024. 3. 31 まで)	猶予後の取り扱い (2024. 4. 1 以降)
建設事業	上限規制は適用されない	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 災害復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される。</li> <li>■ 災害復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 月 100 時間未満</li> <li>✓ 2～6 ヶ月平均 80 時間以内</li> </ul> とする規制は適用されない。 </li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が 960 時間となる。</li> <li>■ 時間外労働と休日労働の合計について <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 月 100 時間未満</li> <li>✓ 2～6 ヶ月平均 80 時間以内</li> </ul> とする規制は適用されない。 </li> <li>■ 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 ヶ月までとする規制は適用されない。</li> </ul>
医師		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 上限規定がすべて適用される。</li> </ul>

## 〈労働条件明示に関する変更点（抜粋）〉

労働契約の締結・更新のタイミングでの労働条件明示事項の追加	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 就業場所・業務の変更の範囲</li> </ul>
有期労働契約の締結時と更新時	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要となる。</li> </ul> </li> </ul>
無期転換ルール*に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 無期転換申込機会</li> <li>■ 無期転換後の労働委条件 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 併せて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努める必要がある。</li> </ul> </li> </ul>

## 高齢者雇用継続給付の見直し（雇用保険法関係）

### 改正の趣旨

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）による高齢者雇用確保措置の進展等を踏まえ、高齢者雇用継続給付の給付率を見直す。

### 改正前の内容

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高齢者に対し、65歳に達するまでの期間について、60歳以後の各月の賃金の15%を支給。

※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は減額した率

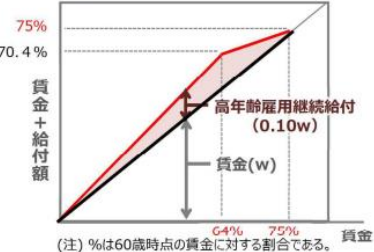
### 改正の内容

- 令和7年度から新たに60歳となる労働者への同給付の給付率を10%に縮小（令和7年4月1日施行）

※ 見直しに当たり、高齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講ずる。

- 65歳以上の高齢者の70歳までの就業確保措置に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。（令和3年4月1日施行）

＜見直し後の制度のイメージ図＞



### ＜制度変遷＞

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	見直し後 (令和7年4月施行)
給付率	賃金の原則 <b>25%</b> ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80～85%：給付額は減額 ・85%以上：支給しない	賃金の原則 <b>15%</b> ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15～75%：給付額は減額 ・75%以上：支給しない	賃金の原則 <b>10%</b> ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4～75%：給付額は減額 ・75%以上：支給しない

- 定年引上げおよび継続雇用制度の処遇は、以下を基本に取り組む。

	65歳への定年引上げ	65歳までの継続雇用制度
賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 60歳以降も60歳以前と変わることなく高いモチベーションをもって働き続けるためには、60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度を構築する。</li> <li>■ 水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われないように留意する。</li> <li>■ 他方、原資確保も含め一定期間を要することが予見されることから、激変緩和・移行期間等についても十分に労使で協議する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と均等・均衡のとられた賃金制度とする。</li> <li>■ 定年退職時点で、例えば大幅な賃金切り下げなど、労働者が実質的に継続雇用の申込みを断念せざるを得ないような労働条件の提示が行われていないか等を確認し、誰もが安心して継続雇用で働くことができる賃金制度となるよう取り組む。</li> <li>■ 賃金水準については、雇用保険法2020年改正により2025年度から「高齢者雇用継続給付」の縮減が予定されていることを踏まえ、同給付に頼らない賃金設計を検討する。</li> </ul>

一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 一時金は賃金の一部であることを踏まえ、60歳以前と同様の基準を用いて支給する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と均等・均衡のとれた基準を用いて支給する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 60歳を機に評価の方法などが相違することがなく、公正な評価が行われ、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度を構築する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 継続雇用制度では、評価をしていない、または評価していても簡易であることが少なくないが、60歳以前と同等の評価を行い、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度を構築する。</li> </ul>
手当 福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 60歳以前と同様の基準を用いて支給する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「同一労働同一賃金」の観点から、60歳以前と均等・均衡のとれた基準を用いて支給する。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 65歳までの定年延長や同一労働同一賃金への対応等を機に、やむを得ず手当や福利厚生などへの原資配分の変更や統合等を行う場合は、労働条件の不利益変更に該当する可能性もあるため、変更の合理性等について慎重に検討を行うとともに、激変緩和や移行期間について労使で十分に協議を行う。</li> </ul>	

資料出所：SBI マネープラザ株式会社

資料 12

〈給与額・厚生年金保険料・将来受給年金額の早見表（目安）（年額・万円）〉

平均給与	厚生年金保険料 (月・目安)	5年納付	10年納付	15年納付	20年納付	25年納付	30年納付
88,000円	8,050円	3.04	6.09	9.14	12.18	15.23	18.28
89,000円		3.08	6.16	9.24	12.32	15.40	18.48
90,000円		3.11	6.23	9.35	12.46	15.58	18.69
91,000円		3.15	6.30	9.45	12.60	15.75	18.90
92,000円		3.18	6.37	9.55	12.74	15.92	19.11
93,000円		3.22	6.44	9.66	12.88	16.10	19.31
94,000円	9,000円	3.25	6.51	9.76	13.01	16.27	19.52
95,000円		3.29	6.58	9.86	13.15	16.44	19.73
96,000円		3.32	6.65	9.97	13.29	16.61	19.94
97,000円		3.36	6.72	10.07	13.43	16.79	20.15
98,000円		3.40	6.78	10.17	13.57	16.96	20.35
99,000円	9,500円	3.43	6.85	10.28	13.71	17.13	20.56

※本資料は、資料出所の簡易計算式（平均報酬額（平均月収）×5.679/1,000×加入月数）を基に算出したものですので、参考資料（目安）となります。なお、より詳細な自身の将来の年金額を知りたい方は、厚生労働省 HP より「公的年金シミュレーター」をご活用ください。

〈連合組織拡大プラン 2030 の概要〉

**(1) 連合組織拡大プラン 2030 (以下：プラン 2030) の意味**

①2030 年までの 10 年間、徹底的に拡大にこだわる

- ・ 拡大実績の上積み (現状約 15 万/年の拡大)
- ・ 組合員の減少に歯止めをかける

②構成組織・地方連合会自らの目標を設定し、その必達に向けて全力で取り組む

③人財含めた体制の強化 (オルガナイザーの確保・育成) を重点的に取り組む

**(2) 目標水準の徹底と共有**

①「2030 年 800 万」(中期目標) を掲げる

②①の延長線上に 1000 万連合を見据える

**(3) 期間設定と狙い**

①フェーズ I : 2020 年 10 月～2025 年 9 月

- ・ フェーズ I (5 年間) のプラン策定と推進。人財を含む、基盤強化

②フェーズ II : 2025 年 10 月～2030 年 9 月

- ・ 中間総括 (2024 年 10 月～2025 年 9 月) に基づく、プラン策定と推進

資料出所：連合本部リビングウェイジ

## 連合リビングウェイジ2023簡易改定版総括表

2023/9/21

世帯構成	単身成人	2人(成人・ 保育児)	2人 (成人男女)	3人(成人・ 中学生・小 学生)	3人(成人男 女・小学生)	4人(成人男 女・小学生2 人)	4人(成人男 女・高校生・ 中学生)
	1K	1DK	1DK	2DK	2DK	3DK	3DK
<b>1. 食料費</b>	39,552	50,556	74,959	83,351	92,842	99,953	123,984
内食費	18,640	24,232	37,280	52,192	50,328	53,869	66,545
屋食代	11,355	11,355	22,711	11,355	22,711	22,711	34,066
外食費	3,800	6,333	6,333	8,866	8,866	10,132	10,132
嗜好食費	5,757	8,636	8,636	10,938	10,938	13,240	13,240
<b>2. 住居費</b>	50,174	52,294	52,294	55,475	55,475	75,833	75,833
家賃・管理費・更新料	49,834	51,955	51,955	55,136	55,136	75,494	75,494
住宅保険料	339	339	339	339	339	339	339
<b>3. 光熱・水道費</b>	8,208	16,022	16,022	18,890	18,890	22,502	22,502
電気代	3,191	6,366	6,366	7,161	7,161	8,241	8,241
ガス代	3,150	5,281	5,281	5,963	5,963	6,509	6,509
上下水道費	1,867	4,376	4,376	5,766	5,766	7,752	7,752
<b>4. 家具・家事用品</b>	3,362	6,747	7,120	8,094	8,400	9,609	9,609
耐久消費財	1,068	3,256	3,385	3,256	3,385	3,771	3,771
室内装備品・照明器具・寝具類	780	1,356	1,542	1,918	2,104	2,637	2,637
台所・調理用品・食器	492	841	839	941	932	1,012	1,012
玄関・洗濯・裁縫・掃除・風呂用品	354	462	522	692	692	799	799
消耗品	668	832	832	1,287	1,287	1,391	1,391
<b>5. 被服・履物費</b>	9,731	12,462	18,884	17,380	21,656	24,428	28,636
被服費	4,666	6,495	8,644	8,786	10,473	12,301	13,227
衣料小物	1,542	1,972	3,352	2,779	3,823	4,295	4,883
履き物	2,234	2,643	4,582	3,807	4,991	5,399	6,911
クリーニング代	1,289	1,352	2,305	2,007	2,369	2,433	3,615
<b>6. 保健・医療費</b>	13,082	15,226	21,894	28,177	28,309	34,662	38,870
医薬品	765	1,118	1,118	1,389	1,389	1,626	1,626
医療器具	1,966	2,191	2,966	4,120	3,730	4,493	5,532
理美容用品	4,946	5,312	6,999	8,650	8,073	9,119	12,288
医療費	3,106	3,106	6,212	9,318	9,318	12,424	12,424
医療保険料	2,300	3,500	4,600	4,700	5,800	7,000	7,000
<b>7. 交通・通信費</b>	8,848	9,043	14,158	16,866	16,866	19,036	25,315
交通費	2,874	2,874	5,749	7,186	7,186	8,623	11,497
郵便費	195	390	390	585	585	780	780
通信費	5,779	5,779	8,019	9,095	9,095	9,633	13,037
<b>8. 教育費</b>	0	6,257	0	24,565	9,089	18,178	37,180
高等学校	0	0	0	0	0	0	21,704
中学校	0	0	0	15,476	0	0	15,476
小学校	0	0	0	9,089	9,089	18,178	0
保育施設	0	6,257	0	0	0	0	0
<b>9. 教養娯楽費</b>	9,030	16,018	19,605	22,757	23,146	26,688	31,206
教養娯楽耐久財	1,907	2,744	2,477	3,328	3,182	3,887	3,908
家庭教養文房具	209	209	209	209	209	209	209
情報料	1,293	5,678	5,678	5,678	5,678	5,678	5,678
帰省費	2,676	2,676	5,352	5,887	6,423	7,493	9,634
レジャー費	2,944	4,710	5,888	7,655	7,655	9,421	11,777
<b>10. その他</b>	13,804	13,804	20,502	16,849	21,517	22,532	25,881
社会的交際費	7,105	7,105	7,105	7,105	7,105	7,105	7,105
小遣い(成人)	6,699	6,699	13,397	6,699	13,397	13,397	13,397
小遣い(成人以外)	0	0	0	3,045	1,015	2,030	5,379
月間消費支出計 (自動車保有の場合)	155,791 195,268	198,431 237,907	245,439 284,916	292,404 331,881	296,191 335,668	353,421 392,898	419,016 458,493
児童手当受給額	0	10,000	0	20,000	10,000	20,000	10,000
月間必要生計費 (自動車保有の場合)	155,791 195,268	188,431 227,907	245,439 284,916	272,404 311,881	286,191 325,668	333,421 372,898	409,016 448,493
年間必要生計費 (自動車保有の場合)	1,869,491 2,343,212	2,261,168 2,734,889	2,945,270 3,418,990	3,268,850 3,742,571	3,434,297 3,908,018	4,001,055 4,474,776	4,908,193 5,381,914

## 2023簡易改定版連合リビングウェイジ

LW年額 (自動車保有の場合)	2,325,564 2,938,865	2,793,448 3,390,371	3,714,456 4,355,000	4,096,348 4,753,170	4,372,813 5,020,621	5,180,759 5,796,716	6,383,208 7,066,058
LW月額 (自動車保有の場合)	193,797 244,905	232,787 282,531	309,538 362,917	341,362 396,098	364,401 418,385	431,730 483,060	531,934 588,838
LW時間額(月165h) (自動車保有の場合)	1,175 1,484	1,411 1,712	1,876 2,199	2,069 2,401	2,208 2,536	2,617 2,928	3,224 3,569

※LW時間額=LW月額/165時間(2022「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均)

※成人はいずれも勤労者を想定

※2人(成人男女)世帯はいずれも勤労者を想定。ただしLW時間額は世帯として必要な時間額であることに留意

※成人・高校生・中学生について男女の別の記載がない構成員区分については、女性の数値を用いた

※2021連合リビングウェイジに2023年7月時点の物価上昇を反映(総務省「消費者物価指数」全国中分類指数)

## 2023簡易改定LWと2023地域別最低賃金との比較

		2023簡易改定LW			同自動車保有の場合			⑤2023 地域別 最低賃金 (円)	地域物価指数	
		①時間額*1	②月額*2	最賃比	③時間額*1	④月額*2	最賃比		住居費以外 *3	住居費 *4
		②/165h(円)	(円)	⑤/①	④/165h(円)	(円)	⑤/③		さいたま市=100	
地賃A	東 京	1,270	209,000	87.6	1,582	261,000	70.4	1113	101.5	125.6
	神 奈 川	1,200	198,000	92.7	1,515	250,000	73.4	1112	101.1	106.1
	大 阪	1,120	185,000	95.0	1,430	236,000	74.4	1064	98.2	88.3
	埼 玉	1,140	188,000	90.2	1,448	239,000	71.0	1028	98.8	92.5
	愛 知	1,100	182,000	93.4	1,400	231,000	73.4	1027	97.5	82.7
	千 葉	1,140	188,000	90.0	1,448	239,000	70.8	1026	99.2	91.0
	京 都	1,130	187,000	89.2	1,442	238,000	69.9	1008	99.4	87.6
	兵 庫	1,120	185,000	89.4	1,430	236,000	70.0	1001	98.2	88.4
	静 岡	1,080	179,000	91.1	1,388	229,000	70.9	984	97.3	79.0
	三 重	1,070	177,000	90.9	1,382	228,000	70.4	973	98.4	71.8
地賃B	広 島	1,080	179,000	89.8	1,388	229,000	69.9	970	97.8	76.0
	滋 賀	1,090	180,000	88.7	1,400	231,000	69.1	967	98.6	77.3
	北 海 道	1,080	178,000	88.9	1,394	230,000	68.9	960	100.7	66.7
	栃 木	1,070	176,000	89.2	1,370	226,000	69.7	954	97.4	71.5
	茨 城	1,070	176,000	89.1	1,364	225,000	69.9	953	97.3	71.5
	岐 阜	1,050	174,000	90.5	1,358	224,000	70.0	950	96.5	71.0
	富 山	1,060	175,000	89.4	1,364	225,000	69.5	948	97.7	68.9
	長 野	1,050	174,000	90.3	1,352	223,000	70.1	948	96.7	68.9
	福 岡	1,080	178,000	87.1	1,376	227,000	68.4	941	97.0	76.3
	山 梨	1,050	174,000	89.3	1,358	224,000	69.1	938	97.3	68.1
	奈 良	1,070	177,000	87.5	1,376	227,000	68.0	936	96.3	77.7
	群 馬	1,040	171,000	89.9	1,333	220,000	70.1	935	95.6	67.7
	石 川	1,080	178,000	86.4	1,388	229,000	67.2	933	98.8	72.5
	岡 山	1,070	176,000	87.1	1,370	226,000	68.0	932	97.1	73.5
	新 潟	1,070	176,000	87.0	1,364	225,000	68.3	931	97.4	71.1
	福 井	1,070	176,000	87.0	1,370	226,000	68.0	931	98.5	68.2
	和 歌 山	1,070	176,000	86.8	1,370	226,000	67.8	929	98.7	67.8
	山 口	1,050	174,000	88.4	1,364	225,000	68.1	928	99.4	62.8
	宮 城	1,090	180,000	84.7	1,394	230,000	66.2	923	98.4	77.1
	香 川	1,070	177,000	85.8	1,376	227,000	66.7	918	97.9	71.5
地賃C	島 根	1,050	174,000	86.1	1,364	225,000	66.3	904	98.9	64.5
	福 島	1,060	175,000	84.9	1,364	225,000	66.0	900	98.5	66.8
	愛 媛	1,050	173,000	85.4	1,352	223,000	66.4	897	97.6	65.9
	徳 島	1,060	175,000	84.5	1,364	225,000	65.7	896	98.5	66.7
	山 形	1,070	177,000	84.1	1,382	228,000	65.1	900	99.8	68.0
	鳥 取	1,050	173,000	85.7	1,352	223,000	66.6	900	97.8	64.0
	佐 賀	1,050	174,000	85.7	1,358	224,000	66.3	900	97.5	67.1
	大 分	1,050	173,000	85.6	1,345	222,000	66.8	899	97.2	65.6
	青 森	1,040	172,000	86.3	1,345	222,000	66.7	898	98.0	62.3
	長 崎	1,060	175,000	84.7	1,364	225,000	65.9	898	98.5	65.8
	熊 本	1,050	174,000	85.5	1,364	225,000	65.9	898	98.4	65.9
	秋 田	1,040	172,000	86.3	1,345	222,000	66.7	897	97.9	62.9
	高 知	1,050	174,000	85.4	1,358	224,000	66.1	897	98.6	64.2
	宮 崎	1,020	168,000	87.9	1,315	217,000	68.2	897	95.8	60.4
鹿 児 島	1,020	168,000	87.9	1,315	217,000	68.2	897	95.9	61.1	
沖 縄	1,080	179,000	83.0	1,388	229,000	64.6	896	99.0	72.4	
岩 手	1,050	174,000	85.0	1,358	224,000	65.8	893	98.3	65.0	

\*1 ①③時間額は、それぞれ②④月額を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省,2022)所定内実労働時間数全国平均(165時間)で除し、10円未満は四捨五入した

\*2 さいたま市のリビングウェイジ(成人単身)を住居費(50,174円)と住居費以外(143,623円、自動車保有の場合は193,706円)に分解し、それぞれさいたま市を100とする地域物価指数(\*3+4)を乗じて算出した

\*3 『住居費以外の地域物価指数』は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局, 2022)の「家賃を除く総合」指数から算出した

\*4 『住居費の地域物価指数』は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局, 2018)「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額から算出した



## 連合の賃金実態

## 1. 連合全体の月例賃金（「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

〈生産・事務技術労働者計（所定内賃金）〉

（単位：円）

		30歳			35歳		
		2023		2022	2023		2022
主要組合	平均	278,343	↑ 4,371	273,972	322,208	↑ 6,590	315,618
	中央値	278,719	↑ 6,798	271,921	318,500	↑ 3,750	314,750
登録組合	平均	269,519	↑ 4,608	264,911	307,898	↑ 6,849	301,049
	中央値	267,900	↑ 4,850	263,050	308,300	↑ 8,700	299,600

## 2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
月例賃金		261,379円
平均年齢	調査中	40.0歳
平均勤続		14.3年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2023春季生活闘争	2022春季生活闘争
加重平均	254,145円	251,691円
（組合員数）	30.9万人	28.8万人
単純平均	246,749円	244,441円
（組合数）	3,048組合	2,863組合

## 3. 年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
30歳	調査中	208,000円
35歳		223,000円

## 4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2023（2022年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,304円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,822円

## 5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2024（2023年度調査）	2023（2022年度調査）
	186,800円	180,100円
事務・技術	181,248円	174,763円
生産	181,484円	174,887円

※ 「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」速報値より主要組合高卒初任給の実績値。上段の参考目標値はこれらの平均額に2022、2023ともに3%分上乗せした額。

## 6. 連合リビングウェッジ（さいたま市・月額）

	2023（簡易改定）	2022（簡易改定）
単身	193,797円	188,217円
（自動車保有）	244,905円	239,243円

資料出所：公正取引委員会「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 公表）

## 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)

令和5年11月

### 1. 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。
- ✓ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
  - ・ 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、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、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。

### 2. 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転嫁について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<sup>1</sup>又は下請代金法上の買いたたき<sup>2</sup>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が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。

<sup>1</sup> 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。

<sup>2</sup> 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。

### 3. 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。

#### 【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労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、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。

### 4. 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。

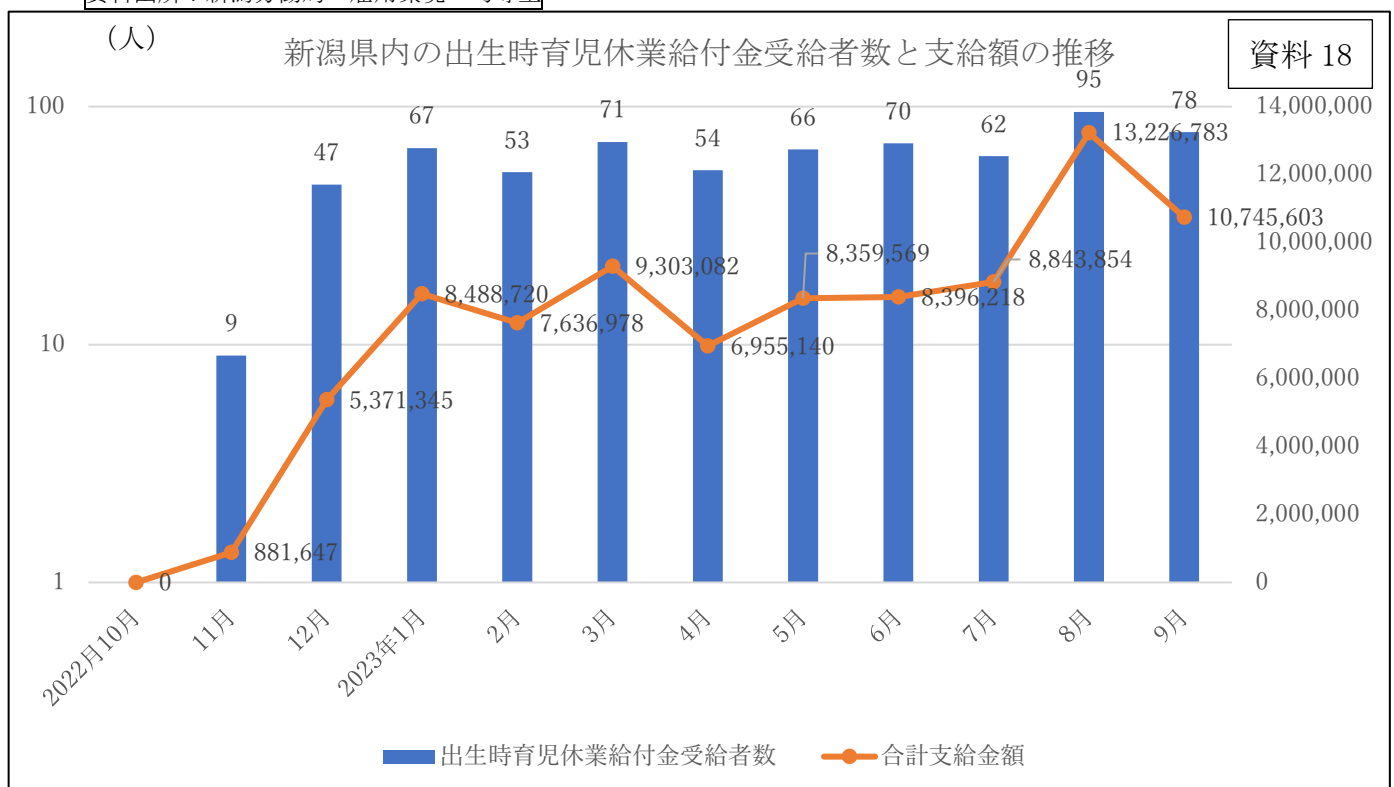
#### 【行動②: 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管】

- 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。

### 5. 今後の対応

- ✓ ①内閣官房において、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て本指針の周知活動を実施し、②公正取引委員会において、労務費の転嫁の協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置する。

資料出所：新潟労働局 雇用環境・均等室



## 適切な価格転嫁の促進による地域経済の活性化に向けた共同宣言

一般社団法人新潟県商工会議所連合会、新潟県商工会連合会、新潟県中小企業団体中央会、一般社団法人新潟県経営者協会、新潟経済同友会、日本労働組合総連合会新潟県連合会、経済産業省関東経済産業局、厚生労働省新潟労働局、国土交通省北陸信越運輸局新潟運輸支局、新潟県市長会、新潟県町村会及び新潟県は、相互に連携の下、適切な価格転嫁を促進し、地域経済の活性化に取り組むため、次のとおり宣言する。

### 1 目的

この共同宣言は、原材料価格等の高騰分を十分に価格転嫁できていない状況を踏まえ、サプライチェーン全体での共存共栄や付加価値向上を図るため、県内企業が労務費、原材料費、エネルギー価格の上昇分を適切に価格転嫁できる機運を醸成するとともに、県内企業が行う経営安定や生産性向上、収益拡大を図る取組を支援し、賃上げにつなげることで地域経済の活性化に寄与することを目的とする。

### 2 連携及び実施

この共同宣言の目的を達成するため、次に掲げる項目について、所掌の範囲で相互に連携し、実施する。

- (1) 価格転嫁の状況に関する情報収集と発信
  - ア 県内企業への調査等を通じた情報収集
  - イ 調査結果の共有と発信
- (2) 価格転嫁に関する支援情報等の周知
  - ア 価格転嫁に関する支援策、各種情報等の共有
  - イ 講習会・セミナー等を活用した県内企業への周知
- (3) 価格転嫁を促進する取組
  - ア パートナーシップ構築宣言※の県内企業への周知
  - イ 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の県内企業への周知
  - ウ 賃上げに関する支援策、各種情報等の県内企業への周知
- (4) その他、1の目的を達成するために必要な事項

※内閣府、中小企業庁が主導するサプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携を促すための宣言制度

令和5年12月27日

一般社団法人新潟県商工会議所連合会 会頭	福田 勝文
新潟県商工会連合会 会長	早川 吉秀
新潟県中小企業団体中央会 会長	浜田 忠博
一般社団法人新潟県経営者協会 会長	殖栗 道郎
新潟経済同友会 筆頭代表幹事	吉田 亘夫
日本労働組合総連合会新潟県連合会 会長	小林 俊夫
経済産業省関東経済産業局長	太田 雄彦
厚生労働省新潟労働局長	西岡 邦昭
国土交通省北陸信越運輸局新潟運輸支局長	昆 一彦
新潟県市長会 会長	二階堂 馨
新潟県町村会 会長	小林 則幸
新潟県 知事	花角 英世

## 人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率 (2.3%) 以上の障害者を雇用する義務 ※2024 年 4 月から 2.5%以上	常時 43.5 人以上の事業主	除外率制度あり
社会保険の適用拡大		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時 101 人以上の事業所。100 人以下の事業所は労使合意により適用 ※2024 年 10 月より 51 人以上に変更 (国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用)	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週 20 時間以上の所定労働時間 ②月額賃金 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 2 か月超え ④学生でないこと
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		育児休業の取得の状況の公表の義務付け	常時雇用する労働者数が 1,000 人超えの事業主	2023 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	常時 101 人以上の事業主	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

※人員規模で関係する労働関係法令が異なることから、人員を確認のうえご活用ください。