

連合鳥取 2024 春季生活闘争方針について

2024 春季生活闘争スローガン：みんなで賃上げ。ステージを変えよう！

I. 連合の 2024 春季生活闘争方針

1. 2024 春季生活闘争の意義と基本スタンス

(1) 「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう

「未来づくり春闘」を掲げて 3 回目の取り組みとなる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20 年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる。

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。

政府は「景気は緩やかに回復している」としているものの、2023 年 4-6 月の個人消費はマイナスとなり内需が低迷している。名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。2024 春季生活闘争では、傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。

マクロの視点に加え、産業基盤強化の取り組みも重要である。国内外情勢（変化する国際関係とグローバルサプライチェーンへの影響、人口減少の長期トレンド、GX への対応など産業構造の変化など）を展望し、労使が協力して将来を見据えた成長基盤を確立・強化する必要がある。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、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。

連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引していく。

(2) 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

1990 年代後半以降、国民全体の所得が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んできた。これまでの流れを変え、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げると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。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、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。中小企業ほど人手不足が深刻である一方、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。今次闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく必要がある。

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

男女間賃金格差の是正についても、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表の義務化などを踏まえた取り組みが進んでおり、さらに前進をはかるべく取り組んでいく。誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60 歳以

降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む必要がある。

総合的な経済対策、適正な価格転嫁の取り組み、G X、D Xを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、働き方に中立的な社会保険制度等の構築など、政策面での対処も必要である。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

(3) 「みんなの春闘」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展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織拡大・強化の取り組みと連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。

産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠であり、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

2. 2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

(1) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

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労働組合の立場からも「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政府が年末に向けて策定中の「労務費の転嫁の在り方」についての指針が実効性ある有効な内容となるよう、働きかけを行う。決定以降は、内容の周知・浸透活動を行う。
- ③2023年3月「価格交渉促進月間」の結果などを踏まえ、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設を働きかける。また、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善とあわせて、自動車運転手、建設業などに関わるいわゆる2024問題に社会全体で取り組むよう働きかける。
- ④中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。
- ⑤格差是正フォーラム(12月7日)、未来を拓くパートナーシップ構築推進会議、政府への要請活動、経営者団体との懇談会などを通じ世論喚起をはかる。各地域における連携協定の枠組みなども活用し、①～④の取り組みについての周知活動・相談活動を進める。

(2) 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は、自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

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

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計による職種別賃金データを賃金分析の参考資料として活用する。

(3) 雇用の維持・創出、社会的セーフティーネットの維持・強化

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、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。

(4) 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2024 春季生活闘争がめざすところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、徹底的に組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

3. 2024 春季生活闘争の取り組み内容（賃金要求）

(1) 賃上げについての考え方

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90 年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年 1～2% ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下し、さらに拡大している可能性がある。わが国全体の生産性は、実質で 1% 弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をはかり、昨年を上回る取り組み強化が必要である。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2023 年度の地域別最低賃金は 4% 以上引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性をもてる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

わが国の賃金水準は、依然として 1997 年時点の水準を回復していない。2023 春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は 2% 程度上昇しているものの、物価を加味した実質はマイナスで推移している。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。世界経済が減速している中で、賃上げなどにより可処分所得を増やし、内需の 6 割を占める個人消費を支えなければ景気の悪化を招く恐れがある。

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2023 春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性がある。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。

(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗の下に結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす必要がある。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分＋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	・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 (→特定最低賃金に波及)

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。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%以上の賃上げを目安とする。	
格差是正	規模間格差是正	
	目標水準	35 歳：296,000 円 30 歳：266,000 円
	最低到達水準	35 歳：274,250 円 30 歳：252,000 円 企業内最低賃金協定 1,200 円以上
雇用形態間格差是正		・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,795 円・月給 296,000 円以上」となる制度設計をめざす
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給 1,200 円以上」をめざす。	

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①「2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、規模間格差の是正をより意識して、格差是正を含む賃上げに取り組む。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- 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な水準を確保するための指標（上記および別紙 2「連合の賃金実態」）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。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、格差是正分を含め、15,000 円以上を目安とする。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2023 年度地域別最低賃金が 4.5%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金についても適切に対応し、モチベーションを向上させ、フルタイム労働者との格差是正に取り組むとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差の是正をはかるため、昨年以上の取り組みを展開する。

- 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 1,200 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、フルタイム労働者の昇給ルールと同等の制度の導入により能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,795 円・月給 296,000 円以上」となる制度設計をめざす。
- ④法定最低賃金の取り組み方針は、2023 年 12 月の中央執行委員会で提起する。

（３）男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

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

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

（４）初任給等の取り組み

- 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。

（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・確保をはかることとする。
- 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こととする。

Ⅱ. 鳥取県の経済動向（2024 年 2 月 1 日鳥取県公表）

1. 基調判断【弱い動きが続いている】

一致指数は、雇用面を中心に多くの指標が下振れ、前月比マイナスが続く。景気の基調としては、弱い動きが続いている。先行指数は、引き続き低下傾向で、先行きも厳しい。

景気動向指数（D I ※1）		2023 年					
		6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月
一致指数※2	原指数	28.6	28.6	57.1	28.6	21.4	42.9
	7 ヶ月平均	42.9	40.8	46.9	44.9	37.8	35.7
先行指数※3	原指数	33.3	50.0	50.0	33.3	66.7	33.3
	7 ヶ月平均	28.6	31.0	34.5	36.9	44.0	44.0

※1 D I 指数 3 か月前と比較して改善した指標の数÷採用された指標の数指数が 50 を割ると景気が良くないと判断される。

※2 一致指数 有効求人倍率、就職率、所定外労働時間指数、製造工業生産指数、実質百貨店販売額、人件費率、輸入通関実績（7 指標）

※3 先行指数 新規求人数、生産財生産指数、日経商品指数、新設住宅着工戸数、民間金融貸出残高、信用保証申込額、不渡手形発生率（7 指標）

2. 鉱工業生産動向【弱い動きとなっている】

食料品・たばこ工業、電子部品・デバイス工業など多くの業種で下振れ、生産指数は前月比マイナスが続く。全体の基調としては、弱い動きとなっている。先行きも弱含む。

（前月比の単位：％）

鉱工業生産指数		2023 年					
		6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月
全体	生産指数	94.6	89.0	94.0	93.4	89.0	87.6
	前月比	0.7	▲5.9	5.6	▲0.6	▲4.7	▲1.6
	出荷指数	97.9	94.3	96.5	95.7	92.7	91.1
	前月比	1.6	▲3.7	2.3	▲0.8	▲3.1	▲1.7
	在庫指数	128.7	130.4	131.6	130.6	126.5	128.5
	前月比	▲3.9	1.3	0.9	▲0.8	▲3.1	1.6
電子部品・デバイス	生産指数	72.6	72.2	72.0	75.4	74.0	66.0
	前月比	▲0.1	▲0.6	▲0.3	4.7	▲1.9	▲10.8
電気・情報通信機械	生産指数	92.0	81.2	79.2	77.6	71.0	74.5
	前月比	13.3	▲11.7	▲2.5	▲2.0	▲8.5	4.9
食料品・たばこ	生産指数	112.0	96.1	101.5	106.0	99.2	91.8
	前月比	1.6	▲14.2	5.6	4.4	▲6.4	▲7.5
パルプ・紙・紙加工品	生産指数	105.6	107.9	94.4	96.7	97.5	102.8
	前月比	▲1.3	2.2	▲12.5	2.4	0.8	5.4

3. 消費動向【弱めの動きが見られる】

乗用車は16か月連続の前年同月比プラスと好調。ホームセンターは小幅ながらプラスに振れるも、家電は引き続き低調。大型小売店も2か月連続のマイナスとなり、消費全体としては、弱めの動きが見られる。先行きは、弱含む。

(単位：百万円、%)

大型小売店販売額		2023 年					
		6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月
合計	販売額	4,571	5,040	4,968	4,439	4,553	4,798
	前年同月比	1.1	5.7	3.1	1.8	▲1.7	▲0.9
百貨店	販売額	1,072	1,149	1,000	1,031	1,073	1,273
	前年同月比	▲3.9	3.1	▲4.0	4.6	6.1	2.8
スーパー	販売額	3,500	3,891	3,968	3,409	3,480	3,524
	前年同月比	2.7	6.4	5.0	1.0	▲3.8	▲2.1

○11月全体：48億円、前年同月比 0.9%減（2ヵ月連続）

○11月百貨店：13億円、〃 2.8%増（3ヵ月連続）

○11月スーパー：35億円、〃 2.1%減（2ヵ月連続）

(単位：前年同月比、%)

ホームセンター 家電量販店販売額		2023 年					
		6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月
合計		▲10.1	2.1	▲1.5	▲4.1	▲5.0	▲1.5
ホームセンター		▲4.4	3.3	▲2.7	▲3.6	▲3.8	0.3
家電量販店		▲16.2	1.0	0.0	▲4.7	▲6.7	▲3.6

○11月全体：25億円、前年同月比 1.5%減（4ヵ月連続）

○11月業態別

・ホームセンター：14億円、〃 0.3%増（4ヵ月ぶり）

・家電：11億円、〃 6.7%減（3ヵ月連続）

(単位：前年同月比、%)

乗用車新車新規 登録台数		2023 年					
		7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
合計		8.6	21.1	8.6	9.3	18.2	6.0
登録車		22.2	16.6	15.4	17.7	13.7	7.5
軽自動車		▲7.3	27.2	0.8	1.0	23.8	4.2

○12月全体：1,605台、前年同月比 6.0%増（16ヵ月連続のプラス）

・登録車：7.5%増（12ヵ月連続：普通車 12.5%増、小型車 0.3%減）

・軽自動車：4.2%増（5ヵ月連続）

4. 雇用動向【弱めの動きが続く】

新規求人倍率・有効求人倍率ともに前月比プラスとなるも、所定外労働時間は、全産業、製造業ともに前年同月比マイナスが続く。基調としては弱めの動きが続いており、先行きも弱めの動きが見込まれる。

(単位：倍)

	2023 年					
	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
新規求人倍率	2.24	2.49	2.25	2.12	2.31	2.43
前月差	▲0.56	0.25	▲0.24	▲0.13	0.19	0.12
有効求人倍率	1.35	1.38	1.37	1.33	1.26	1.27
前月差	▲0.09	0.03	▲0.01	▲0.04	▲0.07	0.01

(事業所規模 30 人以上、2020 年=100)

所定外労働	2023 年					
	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月
調査産業計 (1 人当たり時間)	9.2	8.8	8.6	9.8	9.5	9.1
労働時間指数の 前年同月比 (%)	▲5.1	▲10.3	▲9.5	▲2.0	▲5.0	▲9.9
うち製造業 (%)	▲9.9	▲21.6	▲31.8	▲17.7	▲25.0	▲25.4

5. 企業倒産動向

2023 年の倒産件数は 19 件で前年比 4 件減、負債総額は 54 億 1400 万円で前年比 66.3% 増となった。内訳は卸売業が 5 件、小売業が 4 件、建設業・製造業が 3 件、サービス業が 2 件、その他 1 件となっている。

倒産件数 19 件のうち、17 件が販売不振による不況型倒産と大部分を占めた。従業員別では、10 人未満が 15 件（昨年 20 件）、10 人以上 50 人未満が 4 件（昨年 3 件）となった。

新型コロナウイルス関連倒産は 6 件であったが、「業歴 30 年以上」の倒産が 13 件（構成比 68.4%、昨年は 34.9%）に上昇した。これはコロナ融資によって延命されたものの、その後の返済のめどが立たずに事業継続を断念したケースが多かったものと推測される。

年	倒産件数	負債総額	年	倒産件数	負債総額
2018 年	22 件	39 億 22 百万円	2021 年	15 件	21 億 14 百万円
2019 年	19 件	29 億 21 百万円	2022 年	23 件	32 億 55 百万円
2020 年	19 件	40 億 98 百万円	2023 年	19 件	54 億 14 百万円

6. 消費者物価指数（2023 年）

2023 年平均の鳥取市の消費者物価指数は総合で 105.6 となり、前年比 3.6% の上昇となった。

2023 年 12 月の鳥取市の消費者物価指数は、総合で 107.0（2020 年=100）となり、前年同月比は 2.7% の上昇、前月比は 0.3% の上昇となった。

前年同月比の変動に寄与した要因は食料、教養娯楽、住居、交通・通信、家具・家事用品、保健医療などの上昇、光熱・水道などの下落である。前月比の変動に寄与した要因は住居、食料などの上昇である。

(2020 年=100)

2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
99.9	100.4	100.0	99.3	101.9	105.6
1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
104.8	104.0	104.4	105.1	105.1	105.3
7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
105.8	106.1	105.9	106.9	106.7	107.0

Ⅲ. 連合鳥取 2024 春季生活闘争方針

1. 基本的な考え方

(1) 「働くことを軸とする安心社会」の実現

2023 春季生活闘争では、全国的な賃上げムードにも支えられ「人への投資」の必要性について一定の理解が得られる結果となったが、物価上昇を補うに至っていない。2024 春季生活闘争では物価上昇分を上回る賃金水準引き上げが求められる。20 年以上にわたる『デフレマインド』が変化しつつある今、GDP・賃金・物価が安定的に上昇する経済社会へとステージを転換する正念場である。

そのためにもすべての組合が要求し、共に闘うことで組合員のみならず、有期・短時間・契約等で働く仲間や、労働組合がない職場で働く仲間にも広く波及させ、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざす。

(2) 「格差是正」と「分配構造の転換」

コロナ禍の影響が残る中、円安や物価上昇により、働く仲間の生活は厳しさを増しており、賃上げへの期待は大きい。規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進めるとともに、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や適正な価格転嫁を進めることにより、これまでの分配構造の転換をめざす。

(3) 「すべての労働者が働きの価値に見合った水準」をめざす

正規・有期・短時間・契約等、組織・未組織労働者を問わず、「すべての労働者が働きの価値に見合った水準の到達」に向けた闘争と位置付け、要求水準は、社会全体に賃上げを波及させる観点と、それぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点からも、賃金は3%以上を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とする。また、地域間賃金格差の是正にも積極的に取り組む。

(4) 地域労働者の雇用と生活を守る運動

昨年以上の月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、「賃金水準の追及（名目賃金の最低到達水準と目標水準の到達）」に取り組むとともに、連合鳥取としての「重点取り組み課題」を設定し改善をはかる。

(5) 中小・地場組合の賃金改善

連合方針及び地域ミニマム運動で把握した賃金分析結果を活用し、中小・地場組合の「要求目安」「地域ミニマム賃金の目標」を設定する。

(6) 「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善

賃上げに並ぶ大きな柱として「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善に取り組むこととし、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・均衡処遇の実現、人材育成と教育訓練の充実など総合的な検討・協議を行う。また、多様性が尊重される社会の実現に向け、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認め合い、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差是正に取り組むとともに、あらゆるハラスメントや差別の撲滅に取り組む。

(7) 地域春闘としての波及効果をめざす

連合鳥取と各産別が、地域における賃金相場の形成に向けて、積極的な情報開示に努める。県内に交渉機能を持つ中小・地場組合の運動を支えとともに、地域社会への波及効果をめざす。あわせて、上部組織に属さない組合やすべての労働者の底上げへとつながるよう春闘街宣活動の体制強化をはかり、県内の地域春闘のリーダーシップをとる。

2. 取り組みの具体化

(1) 事前労使協議の徹底

春季生活闘争は、企業経営のあり方を根本から問い直し、労使が健全な危機感を共有化しつつ厳しさに流されることなく、人材育成、事業展望、雇用維持、賃金・労働時間などの労働条件、職場の活性化策など、総合的に労使間論議を行う場としてとらえる。

そのためには、会社の財務状況、企業体力の把握に向けた事前協議を行い、諸課題につい

て労使の共通認識と知恵を絞りあう体制を確立する。

(2) 雇用の安定確保

すべての労働者にとって「雇用の安定」は最優先課題であり、雇用維持に懸念がある場合は、経営側に対して、雇用労働者と地域社会に対する企業責任を明らかにさせると共に、必要な施策についての事前協議の徹底をはかる。

(3) 連合鳥取「重点取り組み課題」

地域労働者の雇用と生活を守る運動として位置づけ、共通する運動課題を掲げ、**全構成組織が必ず要求書を提出し地域春闘を展開する**。具体的には、連合鳥取として『重点取り組み課題』を次の通り設定する。

《2024 春季生活闘争》	設定の考え方
i. 有期・短時間・契約等で働く労働者を含めたすべての労働者の処遇改善	連合の重要課題として取り組む
ii. 企業内最低賃金の協定化 (水準引き上げ)	未協定組合は必須
iii. 総実労働時間の短縮と時間外割増率の引き上げ	「働き方改革関連法」の趣旨と意義を踏まえ、職場の基盤づくりに引き続き取り組む
iv. 希望者全員の 65 歳までの雇用確保 ※1	雇用と年金の接続を確実にするためのチェック機能を果たす

※1 既に定額部分（基礎年金）は 65 歳支給へと繰り延べ措置となっている。2013 年 4 月以降は、報酬比例部分（厚生年金）が段階的に 65 歳へと繰り延べになるが、その報酬比例部分が支給※2される年齢をもって「再雇用等に伴う過渡的措置の労使協定を締結している」場合は、原則 65 歳まで基礎年金が支給されない「半額年金」の収入となる。

※2 「報酬比例部分」の支給は、2013 年度から 2025 年度にかけて、段階的に 65 歳に引き上げられています。
(女性は 5 年遅れのスケジュール)

(4) 取り組みの環境づくり

- 1) 連合鳥取は、闘争委員会・中小共闘センターを設置し、各構成組織の要求・交渉状況の集約と情報提供、集中交渉期間の設定、側面的な交渉支援等、地域における共闘体制を確立する。
- 2) 総決起集会の開催、春闘課題をテーマとした街頭宣伝活動やマスコミ対策など社会的アピール行動、行政機関や経営者団体等への要請行動に取り組む。
- 3) 地域活性化のためにも、円滑な価格転嫁を進める必要があることから、「パートナシップ構築宣言」および「鳥取県版価格適正化の実現に向けた共同宣言」をもとに価格転嫁円滑化に向けた取り組みを行う。

3. 賃上げ要求の考え方

(1) 月例賃金引き上げ

すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分の確保を大前提とした上で、物価上昇分の確保にとどまらず、継続的な「人への投資」と「デフレマインド」の払拭に寄与し得る賃金引き上げをめざす。

具体的な要求設定額は、連合方針（5 %以上）を踏まえ、水準改善（ベア分 3 %以上）と定期昇給相当（賃金カーブ維持相当分 2 %）を基本とする。

加えて地域中小企業の賃金水準は、都市部と比べ鳥取県が低位にあることを踏まえ、地域間格差是正のための要求（1 %上乗せ）を行う。

また、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組み、企業内最低賃金協定が鳥取県最低賃金および、特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

(2) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- 1) 連合方針「2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を基本に取り組む。
- 2) 23 春闘において加重平均 7,803 円（3.21%）を達成※4したことを踏まえ、賃金秩序の維持と労働価値の保障の観点から、賃金カーブ維持分を必ず確保し、上乗せを目指す。

定期昇給制度がない組合においても、制度導入に向けた労使検討委員会の設置を求めるなど、定期昇給制度確立に向けた取り組みを前進させるとともに上乗せを目指す。

※4：鳥取県中小企業団体中央会集計による県内中小企業全体の改善額は、加重平均 7,075 円 (3.13%)

- 3) すべての中小労組は、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、連合鳥取「個別賃金実態調査」年齢別賃金特性値表平均値と比較し、その水準の達成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ついて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、連合鳥取中小労組の平均賃金水準（約 24 万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約 30 万円）との格差是正を考慮し、引き上げ要求を設定する。

（3）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条件の向上と均等・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。なお、締結水準については時給 1,200 円以上をめざす。
- 2) 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、正規労働者に準じた昇給ルールを導入に取り組む。

○賃金実態調査を基にした鳥取県地域春闘の賃上げ要求の目安の設定

鳥取県の企業数の 99.8%、従業者の 94.2%を担う中小企業（中小企業庁：「中小企業白書 2023」）の経営基盤の安定とそこで働く労働者の労働条件の向上、人材の確保・育成は日本経済の健全な発展にとって不可欠な課題である。

連合鳥取として地域間格差も考慮し、中小・地場を含めた未組織職場に対する参考数値を以下の通り提示し、鳥取県地域春闘に取り組む。

連合鳥取個別賃金実態調査（2023 年 10 月結果）

【P25 年齢別賃金階級別人員分布表（全産業・男女計）】

全産業・男女計人数	4,738 人	(4,540 人)
平均年齢	40.9 歳	(40.7 歳)
平均勤続	15.7 年	(15.8 年)
平均賃金	236,055 円	(227,985 円)
1 次回帰式（20～40 歳） 1 年・1 歳間差	3,965 円	(3,832 円)

() は、2022 年 10 月結果

【賃金引き上げ要求目安 ※5】

- ①産業全体の「底上げ」「底支え」として賃上げ（ベア分 3 % 以上）を要求する。

$$=236,055 \text{ 円} \times 3 \% \text{ 以上} = 7,082 \text{ 円} \quad \rightleftharpoons \quad 7,100 \text{ 円以上}$$

- ②賃金カーブの維持相当分（2 %）を要求する。

$$=236,055 \text{ 円} \times 2 \% = 4,721 \text{ 円} \quad \rightleftharpoons \quad 4,800 \text{ 円}$$

- ③地域の賃金相場を「底上げ」し、地域間の「格差是正」を進める。

$$=236,055 \text{ 円} \times 1 \% = 2,361 \text{ 円} \quad \rightleftharpoons \quad 2,400 \text{ 円}$$

よって具体的には、

$$\text{①}7,100 \text{ 円以上 (ベア 3 \% 以上)} + \text{②}4,800 \text{ 円} + \text{③}2,400 \text{ 円} = 14,300 \text{ 円以上} \quad \text{※6}$$

- ④連合鳥取としての時間額引き上げ要求目安を、90 円/h 以上 ※7 とする。

※5 「賃金引き上げ要求目安」は、連合鳥取個別賃金実態調査(2023 年 10 月結果)を参考に設定。

※6 「以上」とは、必要により賃金還元分や格差是正分を上乗せして要求する。

※7 賃金引き上げ要求目安 14,300 円を月所定労働 165 時間で除した時間給 $\rightleftharpoons$ 86.6 円。

【賃金水準改善のための水準値および「地域ミニマム賃金」の目標設定】

中小・地場組合の賃金底上げをめざして、連合鳥取構成中小労組の昨年の個別賃金データと昨年までの目標設定額を総合的に勘案し、次の通り設定する。

年齢ポイント	20 歳	25 歳	30 歳	35 歳	40 歳
到達すべき水準値	169,500 円	187,700 円	206,100 円	224,100 円	246,900 円
地域ミニマム賃金	164,400 円	171,200 円	184,400 円	199,600 円	212,800 円

- *到達すべき水準値＝個別賃金データ各年齢ポイント平均値をベースに連合鳥取独自設定
- *地域ミニマム賃金＝全産業・男女計、第1四分位の3次回帰を基本に設定
- *41歳以上については、P24・年齢別賃金特性値参照(地域ミニマム賃金チェック指標)
- *参考資料：費目別・世帯人数別標準生計費（2021年、2022年、2023年）P37参照

(4) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

連合鳥取「個別賃金実態調査」の結果からも、男女間における賃金水準および、1歳当たりの賃金上昇額に大きな差異が見られることから、企業規模にかかわらず、男女別の賃金実態を把握するとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

また、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」要件の廃止を求める。

連合鳥取個別賃金実態調査（2023年10月結果）

【P26・27 年齢別賃金階級別人員分布表(男女別)】

	調査人数	平均年齢	平均勤続	平均賃金	1歳当たり上昇額
全体	4,738人	40.9歳	15.7年	236,055円	3,965円
女性(A)	1,342人	40.8歳	16.7年	212,829円	2,878円
男性(B)	3,396人	40.9歳	15.3年	245,233円	4,241円
差(A-B)		▲0.1歳	1.4年	▲32,404円	▲1,363円

(5) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。

18歳高卒初任給の参考目標値……167,200円

*連合鳥取個別賃金実態調査（2023年10月結果）の18歳平均賃金にて設定

- 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。

(6) 生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上

一時金の水準は、産業・単組別で見れば開きは大きく、生活防衛の面からみても退職金額に反映されないなど問題を抱えている。そのため、基本的には、生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先した闘争を推進していくこととするが、一時金も生活給の補填部分でもあることから、一時金を含めた年間収入の確保・向上に努めていく。

- 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。
- 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。

(7) 生活・職務関連手当等の引上げ

あらゆる労働条件を点検し、労働条件の復元や適正な成果の配分の観点から、必要な取り組みを進める。

(8) 企業内最低賃金の取り組み強化

- 1) 全労働者の処遇改善のために、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかることが必要である。このため、未締結組合は協定化の要求を行いすべての組合で協定化をはかる。そして、その産業に相応しい水準の協定化をはかる。
- 2) 連合鳥取は、その結果を県内全未組織労働者にも波及させるため法定最低賃金〔鳥取県最低賃金、特定（産業別）最低賃金〕の水準引き上げに結びつける取り組みを行う。

4. 「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) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

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

2) 改正労働基準法に関する取り組み

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

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

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

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

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

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

(3) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認
- ② （待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
- ③ （不合理な差がある場合）待遇差の是正
- ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施

2) 派遣労働者に関する取り組み

① 派遣先労働組合の取り組み

- a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
- b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、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。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。

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

（5）60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

なお、高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討する。

1) 基本的な考え方

① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方

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

② 65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

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

③ 高齢期における処遇のあり方

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

2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（70歳まで雇用の努力義務）

- ① 同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
- ② 健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの

実施

- ③ 働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④ 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤ 労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育の充実

(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。
なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

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

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

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

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

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

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に

加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

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

5. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドライン や考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

（1）改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- 6) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、任意に公表する情報である「説明欄」の活用を事業主に働きかけることにより、差異の分析を促すとともに、労使で改善に取り組む。
- 9) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

（2）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が 2022 年 4 月 1 日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、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・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。
- 6) 10 項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- 7) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

（３）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針等にもとづき、以下の課題について取り組みを進める。

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

（４）次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労

使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「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。

6. 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

- (1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- (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^{※3}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。

※3 デューディリジェンス (Due diligence) とは、企業などに要求される当然に実施すべき注意義務および努力のこと。

7. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2024 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけなど、審議会对応、国会対応、春季生活闘争時期における「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

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

8. 闘いの展開

(1) 春季生活闘争体制の立ち上げ

第2回（拡大）執行委員会（2024. 1. 19）での闘争方針決定をもって「闘争委員会」を設置するとともに、「中小共闘センター」（1. 23）を立ち上げる。そして、「2024 春季生活

闘争開始宣言集会」(2.3)を開催し、闘争方針の浸透をはかる。

◆闘争委員会

- 構成：執行委員会メンバー
- 役割：闘争方針に基づき企画・運営を行う

◆中小共闘センター

- 構成：中小労働局長、連合鳥取専従役員
中小労組を組織する産別を中心に次の組織より各1名
 - ・自治労 ・U Aゼンセン ・電機連合 ・J A M ・J R連合
 - ・紙パ連合 ・全国農団労 ・自動車総連 ・運輸労連 ・交通労連
 - ・私鉄総連 ・フード連合 ・全国ガス
- 役割：中小労組の情報交換や闘争支援を行う

◆「連合鳥取 2024 春季生活闘争開始宣言集会」の開催

- 日 時 2024 年 2 月 3 日 (土) 13 時 00 分～
- 場 所 ハワイアロハホール 大ホール
東伯郡湯梨浜町はわい長瀬 584 Tel:0858-35-5678
- 参加規模 300 人規模
- 内 容 ①主催者あいさつ
②連合鳥取 2024 春季生活闘争方針提起
③意見・討論
④取り組み事例報告(電機連合(LIMNO 労組)、J A M(神鋼機器労組))
⑤質疑応答
⑥闘争開始宣言(案)提案
⑦団結がんばろう

(2) 要求書の提出と集中的交渉・決着時期の設定

県域交渉を行う各組合は、可能な限り統一的対応を行うこととし、次の日程による組み立てを行う。

- 1) 職場総点検活動：2 月
- 2) 要求書の提出
構成産別方針を遵守するが、3 月上旬まで、遅くとも 3 月末までを基本とする。
- 3) 集中交渉・決着
3 月中旬～4 月に交渉を集中させ、4 月中旬までの決着に最大限努力する。
【大手回答ヤマ場 3 月 12 日(火)～14 日(木)】
- 4) 要求・妥結状況のマスコミへの公表
正規・有期・短時間・契約等、組織・未組織を問わず、すべての労働者へ地域相場波及を狙いに、集計結果(4 月速報値)を 4 月中旬にプレスリリースするので、迅速な情報提供をお願いします。

(3) 具体的な取り組み

- 1) 情報の収集と提供
 - ① 各構成組織の要求・妥結状況について情報収集と速報を適宜発行する。
 - ② 情報収集内容は、「賃金の定昇制度、カーブ維持分、改善分」「地域ミニマム賃金」「一時金」「連合鳥取重点取り組み課題」等とする。
 - ③ 各構成組織は、要求書の提出、回答・妥結の都度、速やかに連合鳥取に報告する。
- 2) 中小共闘センターの取り組み
中小労組の要求・交渉状況の情報交換、解決促進に向けた支援活動に取り組む。
 - ① 中小共闘センター幹事会
 - 第 1 回幹事会 1 月 23 日(火) 15:30～
 - 第 2 回幹事会 3 月 6 日(水) 15:30～
 - 第 3 回幹事会 4 月 初旬
 - 第 4 回幹事会 7 月 初旬

- ② 未加盟組合（産別未加盟）へのオルグ
 - 専従役員で2月中旬に取り組む。
- ③ 未解決組合激励・支援行動
 - 情勢を見極めつつ、中小共闘センター幹事会で検討する。
 - 未組織労働者を含めた地域労働者への波及効果を狙うため、構成組織の要求・妥結状況（中間集計）を4月中旬にマスコミに公表する。
- 3) 集会などの開催
 - ① 各地協単組代表者会議（拡大幹事会等）の開催
 - 各地協にて具体的な取り組みへの意識合わせを目的とする
 - 実施場所 東部地協 2月16日（金）18時30分～／さざんか会館
中部地協 2月16日（金）18時30分～／倉吉体育文化会館
西部地協 2月14日（水）18時30分～／県立武道館
 - ② 春闘勝利総決起集会の開催
 - 各地協統一行動日で開催を目指す
 - 屋外開催、デモ行進による地域社会へのアピールに取り組む
 - 実施場所 東部地協 3月1日（金）18時30分～／鳥取駅前風紋広場（予定）
中部地協 3月1日（金）18時30分～／倉吉体育文化会館
西部地協 3月1日（金）18時30分～／米子駅前だんだん広場
 - ③ 連合鳥取女性委員会「3.8国際女性デー『学習会』」の開催
 - 実施日 3月2日（土）／倉吉体育文化会館
- 4) 経営者団体への対応

働き方改革、賃金・労働諸条件等について、鳥取県経営団体等との意見交換の場を設定し、実効ある取り組みを行う。

 - 鳥取県版政労使会議 1月31日（水）13時00分～／鳥取県庁
 - 鳥取経営者団体との意見交換会 2月9日（金）15時00分～
／ホテルニューオータニ鳥取
- 5) 行政機関への要請

昨年引き続き鳥取県に対し、価格転嫁円滑化に関する要請を行うとともに、情勢を見極めつつ、各種要請行動を行う。
- 6) 全国一斉労働相談

春季生活闘争時において、「全国一斉集中労働相談ホットライン～STOP雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか～」に取り組む。

 - 電話相談配置期間 2月6日（火）～7日（水）10時00分～19時00分
 - 電話設置場所 「連合鳥取事務所」
 - 電話対応者 自治労、JP労組、交通労連＋専従者で対応
 - 事前の周知活動 各地協事前PR、連合鳥取HP、Facebook
- 7) 街頭宣伝活動
 - ① 賃上げや生活困窮者支援に連合全体で取り組む社会的キャンペーン「連合アクション統一行動」街宣を、鳥取県内全域を3地協が分担して2月22日（木）に実施する。
 - ② その他連合方針に基づく社会的キャンペーン等について、街頭宣伝活動・チラシ配布行動に県連合・地協・女性委員会等で連携して取り組む。
 - ③ 街宣車による定例春闘街宣行動に、3月上旬～4月下旬までの期間に毎週2回の実施を基本に取り組む。
 - ④ 政策制度に関わる連合全体として取り組む行動については、官民一体となって積極的に対応していく。

資料

- 1. 連合鳥取個別賃金実態調査（2023年10月）結果 P22～28
- 2. 「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 . . . P29～34
- 3. 単身者の最低生計費をクリアする賃金水準（連合リビングウェイズ）の設定 . P35
- 4. 費目別・世帯人数別標準生計費 P36
- 5. 連合鳥取2014～2023春闘 回答・妥結（平均賃上方式加重平均） P37
- 6. 連合「地域ミニマム運動」賃金実態調査集計結果の見方 P38～41
- 7. 人数規模により対応が異なる労働関係法令 P42