

Ⅲ. 連合鳥取 2026 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

2025 春季生活闘争は、全国的な賃上げムードにも支えられ、連合鳥取結成以来最高となった昨年を上回る水準での賃金引き上げの要求と回答を得ることができた。その一方で企業規模間による格差の広がりなど、二極化が深刻化している状況が明らかとなった。

2026 春季生活闘争では、実質賃金を1%上昇軌道へ確実に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていく必要がある。

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」

名目GDPは600兆円を超えたが、未だ多くの働く人には生活向上の実感がない。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、生産性の伸びに応じて賃金を引き上げ、適正な分配構造へと転換をはかる。また、2026年1月1日施行の取適法などを踏まえ適切な価格転嫁・適正取引を徹底する。

(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。

(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、産業全体での働き方も含めた商慣行の見直しと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、すべての構成組織・組合が積極的に取り組む。

(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るとともに、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、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、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、総合的に労使間で論議を行う場としてとらえる。そのために、会社の現状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」は最優先課題である。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。雇用安定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。

《2026 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. 60歳以降の高齢期における処遇改善と定年年齢引き上げの検討※1	65歳までの雇用が義務化されたことに伴い定年引き上げを含めた処遇改善に取り組む

※1 2025年から労働者が希望すれば、65歳までの雇用の確保が義務化

(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、取適法の周知徹底を図るとともに、「パートナーシップ構築宣言」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、賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組む。

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・企業規模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「2026 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) 25春闘において加重平均12,236円(4.62%)を達成※2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。

※2：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9,112円(3.66%)

- 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との格差是正を考慮し、引き上げ要求を設定する。

※ 連合全国平均：304,300円 連合鳥取中小平均：243,300円（2025地域ミニマムより）

（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1,300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99.9%、従業者の96.1%を担う中小企業（中小企業庁：「中小企業白書2025」）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・企業規模間格差も考慮し、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（2025年10月結果）

【P26 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	4,716人	(4,700人)
平均年齢	41.6歳	(40.8歳)
平均勤続	16.3年	(15.2年)
平均賃金	255,676円	(243,326円)
1次回帰式（20～40歳）1年・1歳間差	3,473円	(3,714円)

（ ）は、2024年10月結果

【賃金引き上げ要求目安 ※3】

- 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。
=255,676円×3%以上=7,670.3円 ≒ 7,700円以上
- ②賃金カーブの維持相当分（2%）を要求する。
=255,676円×2%=5,113.2円 ≒ 5,200円
- ③地域の賃金相場を「底上げ」し、地域間・企業規模間の「格差是正」を進める。
=255,676円×1%=2,556.8円 ≒ 2,600円

よって具体的には、

①7,700円以上（ベア3%以上）+②5,200円+③2,600円=15,500円以上 ※4

- ④連合鳥取としての時間額引き上げ要求目安を、**95円/h以上 ※5**とする。

※3 「賃金引き上げ要求目安」は、連合鳥取個別賃金実態調査（2025年10月結果）を参考に設定。

※4 「以上」とは、必要により賃金復元分や格差是正分を上乗せして要求する。

※5 賃金引き上げ要求目安15,500円を月所定労働165時間で除した時間給≒93.9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。

【P25・年齢別賃金特性値表】

年齢ポイント	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳
到達すべき水準値	193,000円	208,700円	230,000円	240,700円	260,100円
地域ミニマム賃金	181,000円	189,000円	201,900円	216,200円	228,700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、P25・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(2022 年、2023 年、2024 年、2025 年) P38 参照

(4) 男女間賃金格差是正の取り組み

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や、女性活躍推進法の改正により、2026 年 4 月以降、常時雇用する労働者の数が 101 人以上の企業に「男女間賃金差異」などの状況把握・分析、公表が義務づけられることを踏まえ、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。

連合鳥取個別賃金実態調査(2025 年 10 月結果)

【P28・30 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	4,716 人	41.6 歳	16.3 年	255,676 円	3,473 円
女性(A)	1,387 人	41.5 歳	16.3 年	226,625 円	2,091 円
男性(B)	3,329 人	41.6 歳	16.3 年	267,781 円	3,803 円
差(A-B)		▲0.1 歳	0.0 年	▲41,156 円	▲1,712 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……188,100 円
*連合鳥取個別賃金実態調査(P25・年齢別賃金特性値表)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・単組別で見れば格差は大きく、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、労働条件の整備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必要がある。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、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、社会的責任を果たしうる「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。

2) 改正労働基準法に関する取り組み

「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。

あわせて、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 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）
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 「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、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）

(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、外国人労働者を含めた、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、無期転換ルールの周知徹底および、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）の確認、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) 外国人労働者が安心して働くことができるための取り組みとして、待遇把握に努めるとともに、改善に向けて取り組む。

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金」の施行後 5 年の見直し議論が進められていることを踏まえ、改めて「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、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「同一労働同一賃金」の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。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、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

(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

継続雇用制度の経過措置が終了し、2025年からはすべての企業において、労働者が希望すれば65歳まで雇用機会の確保が義務化された。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。

また、2025年に給付率が引き下げられた（15%→10%）高年齢雇用継続給付は、今後も段階的な縮小が検討されている。同一労働同一賃金の観点も踏まえ、60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、適正な処遇のもとで、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。

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。

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。
- ・ 「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の把握と、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。
 - ② 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を推進する。
 - ③ 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。

(6) 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み

217 回通常国会において、改正労働安全衛生法が成立したことなどを踏まえ、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向け、取り組む。

- 1) 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務とされたことを踏まえ、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備等の導入や、高年齢労働者の特性を考慮した作業の管理など、厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」にもとづいた対策の充実を求める。
- 2) 各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度につながるよう、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の 50 人未満の事業場においては、法施行を待つことなく、制度構築に向け必要な検討を進める。（2028 年 5 月までに全事業場義務化）
- 3) 職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、作業環境整備や、労働者の健康状態の把握など、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。

(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、労働時間と生活時間の区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態を踏まえ、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。

(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、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。

(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、退職金規程の整備をはかる。

(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

- 1) 2024年10月から被用者保険が適用となる企業規模が51人以上に拡大されたことを踏まえ、被用者保険が適用されるべき労働者に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。また被用者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

2026年4月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、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、疾病の重症化予防の取り組みを推進するため取り組む。

- 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、相談窓口の明確化をはかるとともに、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研修を実施するとともに、周知徹底をはかる。

5. 誰もが働きやすい職場の実現

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、ハラスメントのない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を進める。

加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、取り組みを進める。

(1) 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、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などを確認し、カスタマー・ハラスメントや求職者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に向けた取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、連合の方針にもとづき、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) 今後更新予定の「連合のハラスメント対策ガイドライン」にもとづき、法違反がないかなどの点検活動を行う。

- 3) 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。
- 4) 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。
- 5) 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。
- 6) 性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトイングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、「連合のガイドライン（性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止）」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。
- 7) 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。
- 8) 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。

（２）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措置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、10月に二段階で施行された改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、確実に反映されていることを点検する。未反映の場合には、早急に労使協議を行い、労働協約などへの反映を行う。
- 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れないことを徹底する。
- 5) 育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利にならない運用になっていることを確認する。
- 6) 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。
- 7) 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。
- 8) 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、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。
- 9) 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。
- 10) 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、「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 11) 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。

- 1 2) 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。

(3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

男女がともに仕事と生活の調和を実現するため、連合の方針 にもとづき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、企業規模にかかわらず、取り組む。

- 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^{※6}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 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」

政策・制度実現の取り組みを、2026 春季生活闘争における運動の両輪として引き続き進める。具体的には、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現をめざし、以下の政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2026 春季生活闘争における「連合アクション」等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 2026 年度予算編成と 2026 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) 持続可能で質の高い医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスの実現に向けた人材確保と処遇改善の取り組み
- (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

「中小共闘センター」(1.13)を立ち上げ、第2回(拡大)執行委員会(1.23)での闘争方針決定をもって「闘争委員会」を設置する。そして、「2026 春季生活闘争開始宣言集会」(2.7)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 AM
 - ・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 2026 春季生活闘争開始宣言集会」の開催

- 日 時 2026年2月7日(土)13時00分～
- 場 所 ハワイアロハホール 大ホール
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2026春季生活闘争方針提起
③意見・討論
④取り組み事例報告
(交通労連(日ノ丸西濃運輸労働組合)、フード連合(大山乳業労働組合))
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17日(火)～19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、すべての労働者への地域相場波及を狙うため、要求状況の中間集計を3月上旬、要求・回答状況の中間集計を4月中旬、最終回答の集計結果を7月下旬にそれぞれ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13日(火) 15:00～(春闘方針審議)
- 第2回幹事会 3月(要求内容確認)
- 第3回幹事会 4月(妥結状況(中間)確認)
- 第4回幹事会 7月(春闘中間まとめ審議)

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、構成組織の要求状況を3月中旬に、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(月) 18時30分～/鳥取市福祉文化会館
中部地協 2月17日(火) 18時30分～/倉吉体育文化会館
西部地協 2月18日(水) 18時30分～/米子コンベンション

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 2月27日(金) 18時30分～/鳥取駅前風紋広場
中部地協 2月27日(金) 18時30分～/倉吉体育文化会館
西部地協 2月27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8日(日)

4) 鳥取県版政労使会議への出席

県内企業の賃金引上げに向けた環境整備を進めていくため、政労使の代表による意見交換を行なう。

- 実施日 2月2日(月)

5) 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、鳥取県経営団体との意見交換会を設定し、実効ある取り組みを行う。

- 実施日 2月9日(月)

6) 行政機関への要請

昨年に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。

7) 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「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～」に取り組む。

- 電話相談配置期間 2月17日（火）～18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 U Aゼンセン、J P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、SNS

8) 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（2025年10月）結果 P24～30
2. 「2025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 . . . P31～36
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ジ）の設定 . P37
4. 費目別・世帯人数別標準生計費 P38
5. 連合鳥取2015～2025春闘 回答・妥結（平均賃上方式加重平均） P39
6. 連合「地域ミニマム運動」賃金実態調査集計結果の見方 P40～43
7. 人数規模により対応が異なる労働関係法令 P44～45
8. 取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト P46