

連合岩手2025春季生活闘争方針

I. 2025 春季生活闘争の意義と基本スタンス

【連合本部の考え方】

みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、新たなステージを定着させようでは、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる 2025 春闘としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす。

昨年 5%台の賃上げが実現したが、物価が勤労者家計を圧迫したことに加えて、中小企業で適切な価格転嫁・適正取引が進まないことが、個人消費の低迷に繋がっている要因の一つであることから、デフレに後戻りする懸念がある。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範(ノルム¹)を変えるのは今である。ノルムを変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。さらには、人口減少のもとで社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」が不可欠である。

サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分、適切な価格転嫁・適正取引では、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」周知の強化や労働組合から「パートナーシップ構築宣言」の拡大と実効性の強化を企業に求める。また、地方版政労使会議やプラットフォームなどの場を活用し魅力ある地域づくりと中小企業の役割など幅広い視野で理解を深め、中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進に取り組む。

今こそ、政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人々が生活向上を実感し、将来への希望と安心を創っていく好機である。連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引する。

【国内情勢】

内閣府(令和6年11月26日月例経済報告)では、「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している」と報告がされている。しかし、消費者物価や国内企業物価は上昇し続けており、加えて価格転嫁が進んでいない中で生活者や中小企業においては厳しい状況が続いている。一方、先行きでは雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が期待されている。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国の不動産市場の停滞にともなう影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、アメリカの今後の政策動向、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。

【県内情勢】

県内を見れば、「最近の景況(岩手県ふるさと振興部(令和6年11月27日公表))」

¹ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。渡辺努教授(東京大学大学院経済学研究科)は、「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である」と指摘している(「世界インフレの謎」2022年)。

で、県内景気は、9月・10月の指標を中心に判断すると、持ち直しの動きが続いている。百貨店・スーパー販売額と公共工事請負金額では、2ヶ月連続で前年水準を上回っている。業態別でみると百貨店が9.0%減と2ヶ月ぶりに前年水準を下回っているが、スーパーが1.8%増と2ヶ月連続で前年水準を上回った。商品別では、飲食料品が前年水準を上回ったが、その他では前年水準を下回った。また、10月の公共工事請負金額は前年同月比11.2%増となった。

鉱工業生産指数は2024年9月指数123.9(原数値)で前年同月比7.3%増となり、4ヶ月ぶりに前年水準を上回った。

一方、乗用車新車登録台数は10月前年同月比5.5%減となり、2ヶ月ぶりに前年水準を下回っており、普通・小型・軽乗用車と全体で前年水準を下回った。

盛岡消費者物価指数は10月前年同月比2.4%上昇となり、全国平均の2.3%を上回っている。その他、9月有効求人倍率は1.20倍と前月より0.01ポイント下降し、全国平均1.24倍を下回っている。

連合岩手 2025 地域ミニマム調査(賃金実態調査)の結果、全産業平均賃金が260,931円となり、連合本部全体平均賃金約300,000円との額差は39,069円に縮小した。昨年は51,047円の額差であった。また、令和5年所定内実労働時間(賃金構造基本統計調査都道府県別第1表・企業規模10人以上)は県平均と全国平均が166時間と同じとなったものの、依然賃金額差が生じている。

【連合岩手の考え方】

今春闘は、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年としなければならない。そのためには、昨年連合岩手の妥結結果が連合本部妥結結果を上回るなど、この賃上げの流れを止めることなく引き続き月例賃金の引き上げにこだわる。さらには物価上昇が続く実質賃金はマイナスとなっていることなど、働く仲間の生活は苦しさを増していることから、引き続き大幅な賃上げが期待されていることを踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間などの格差是正を強力に進める必要がある。また、企業内での格差是正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ、企業を超えて労働条件の改善に結びつける。そして、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げと「賃金も物価も上がらない」という社会的規範(ノルム)変えることが重要である。

連合岩手では、昨年、フルタイム労働者と有期・短時間・契約等で働く者ともに引き上げ金額は前年を上回ったことから、この勢いを止めることなく格差の是正に取り組む。

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)により改善へ向けた取り組みをはかる。

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・契約等で働く者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法の周知、治療と仕事の両立の推進、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策、ビジネスと人権など、働き方の改善に取り組む必要がある。

運動の両輪では、政策・制度実現、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を引き続き推し進める。

組織拡大は、通年の取り組みだが、2025 春季生活闘争の機会を捉え、職場討議や労使交渉を活用し、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、連合本部、連合岩手、構成組織、地域協議会そして配置されたオルガナイザーが一体となった組織拡大の取り組みを強化する。

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。

そして、「みんなの春闘」を展開しつつ、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、成果の公正な配分をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。また、フリーランスや「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。

今春闘は産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決するために、労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。そのことから岩手労働局が主管する「地方版政労使会議」へ積極的に参加し、労働者の立場から労働諸条件の改善に向けた意見を述べるとともに、懇談会などを通じ相互理解を深める。さらには組織化の取り組みと連動し、集团的労使関係を社会に広げていく機会とする。

II. 具体的要求項目

1. 賃上げ要求（連合本部の方針を抜粋）

(1) 賃上げについての考え方

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

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2024 年度の地域別最低賃金は 5.1%引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

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

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2024 春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、企業規模間格差は拡大している可能性がある。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

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

(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

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

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

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

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、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」を念頭に置いた「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	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カ
-----	---

	ーブ維持相当分) を含め 5%以上とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<到達目標水準 (中位数) > 35 歳 : 303,000 円 30 歳 : 279,000 円	・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験 5 年相当で時給 1,400 円以上をめざす。
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給 1,250 円以上をめざす。	

1) 中小組合の取り組み (企業規模間格差是正)

- ①賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、「Ⅱ. 2025 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分 (1 年・1 歳間差) を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金要求指標パッケージの目標値に格差是正分 1%以上を加え、18,000 円以上・6%以上を目安とする。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2024 年度地域別最低賃金は 5.1%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等で働く者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給 1,250 円以上をめざす。
- ③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験 5 年相当で時給 1,400 円以上をめざす。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験 5 年相当の時給についても示す。

④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引上げに結びつける。地域別最低賃金については、全都道府県で1,000円超えを実現するとともに、一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。なお、法定最低賃金の取り組み方針は、2024年12月の中央執行委員会で提起する。

(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な要因である。その背景には、長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識があり、それらによる仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事・賃金制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。

女性活躍推進法の省令改正（2022年）により、現在、常時労働者数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の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析・是正する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）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、「世帯主」要件や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求める。
- 3) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

なお、2024年人事院勧告では、配偶者の働き方に中立となるよう、配偶者に対する扶養手当の廃止と子に対する扶養手当の増額が勧告されたが、配偶者から子どもへの振り替えであることに留意する必要がある。

(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。

2. 連合岩手の賃金要求

(1) 要求の考え方

連合本部方針を基本に、①昨年の春闘結果で見えた企業間・企業規模間の格差②現在も続く物価上昇③特にも生活者が頻繁に購入する食料品、飲料をはじめ電気・ガス代等の2024年4月から10月の物価指数前年同月比の平均は約4.4%増④2020年を基準に実質賃金のマイナスなどを考慮し設定した。

正社員組合員		
	要求の考え方	要求額目安額
組合員数300人以上		
底上げ	① 賃上げ分 2025 地域ミニマム調査を基に連合岩手の全産業男女計平均金額に岩手県生活者が頻繁に購入する品目の物価上昇率や実質賃金マイナス分を踏まえ4.5%を乗じ賃上げ分の金額を算出 $260,931 \text{ 円} \times 4.5\% = 11,741.89 \text{ 円} \div \underline{11,742 \text{ 円}}$	11,742円以上
	② 定昇相当 賃金カーブ維持分は、2025 地域ミニマム調査による、全産業男女計の平均賃金額の40歳賃金と20歳賃金の差額を勤続年数20年で割り、1歳あたりの上昇額の平均を算出し定昇相当額とした $269,800 \text{ 円} (40 \text{ 歳平均値}) - 188,100 \text{ 円} (20 \text{ 歳平均値}) = 81,700 \text{ 円}$ $81,700 \text{ 円} \div 20 \text{ 年} (勤続年数) = \underline{4,085 \text{ 円}}$	4,085円
要求目安額	①+②=15,827円≒15,900円	15,900円以上 6.1%以上
組合員数300人未満(中小组合)		
③ 格差是正	昨年の春季生活闘争の結果から産業間・産業規模間格差が顕著となったことからその格差解消へ向けて1%以上を設定する $(260,931 \text{ 円} \times 1\% = 2,609.31 \text{ 円} \div \underline{2,610 \text{ 円}}$	2,610円以上
要求目安額	①+②+③=18,437円≒18,500円	18,500円以上 7.1%以上

時間給組合員		
賃上げ率	有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と正社員との均等待遇・均衡待遇確保の観点から、賃上げ・格差是正・賃金カーブ維持分を含め連合岩手の要求目安率7.1%以上とする。	7.1% 以上
要求目安額	$1,083円 \times 7.1\% = 76.89円 \div 77円$ ※1,083円(令和6年賃金改正状況調査結果パートタイム労働者の賃金上昇率Cランク(第4表③)令和6年度中央最低賃金審議会資料)とする。(参考資料参照)	77円 以上

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5)最低賃金の取り組み

- 1) 2024 年度地域別最低賃金は、全国最下位から脱出を果たし、時給 1,000 円が射程に入ったことから、時給 1,000 円以上の必達を最低とし、春闘結果を踏まえ上積みをはかる。
- 2) 特定(産業別)最低賃金の設定や引き上げの申出を行うに際しては、1,250 円を到達目標とし企業内最低賃金の底上げをはかる。また、特定(産業別)最低賃金の発展のため、すべての組合において企業内最低賃金協定の締結をめざす。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

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

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

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが、産業全体での働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が積極的に取り組むこととする。

(1) 「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。休日増、勤務間インターバル制度導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

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

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

【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

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

【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- 1) 36 協定の締結・点検・見直し（2024 年 4 月から上限規制が適用された業種を含め、原則的上限である「月 45 時間、年 360 時間以内」を原則とした締結、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）
- 2) すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- 3) 「裁量労働制」や「事業場外みなし」などみなし労働時間制度の適正運用

(労働時間の点検、2024年4月施行制度改正を踏まえた対応(専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など))

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

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

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

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

1) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ①無期転換ルールへの周知徹底や、労働条件明示ルール(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)を確認する。
- ②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかる。
- ②直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

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

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する
- ②(待遇差がある場合)賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理とされていないかを確認する。
- ③(不合理な差がある場合)待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。
- ④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①派遣先労働組合の取り組み
 - a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する。
 - b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める。
 - c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な

利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。

②派遣元労働組合の取り組み

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

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。

(5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

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

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

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

1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

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

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

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

③高齢期における処遇のあり方

- ・年齢にかかわらず高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇を確立する。
- ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）。

2) 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり

- ①健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。
- ②働く高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) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

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

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

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

(8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 2024年10月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 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。

4. ジェンダー平等・多様性の推進

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

(1) 女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもと

づき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

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

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

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

- 1) 労働施策総合推進法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が 2022 年 4 月 1 日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドライン²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

² ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（第 4 回中央執行委員会確認/2020.1.23、@RENGO/2020.1.24）

認（SOG I）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生への適用を求める。

- 6) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- 7) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。

（3）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法（2025年4月から順次施行）について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針³にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 1) 2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇などを含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。

³ 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認／2024.10.18）

- 9) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。
- 10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

(4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

5. 春季生活闘争を通じた、集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」⁴では、周知活動および職場点検活動を継続して進めている一方、2023年以降、連合登録人員は700万人を割り、事業場においては過半数維持に対する危機感と加盟組合における交渉力維持・強化が危惧される。

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

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

- 1) 連合本部・構成組織・地方連合会は、2025 春季生活闘争の機会を捉えて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。
- 2) 構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。
- 3) すべての労働者の雇用の安定、処遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。
- 4) 2) 3) の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわない場合は、雇用形態に関わらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の

⁴ 集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み（第14回中央執行委員会確認／2024.11.21）

対応を行う。

- 5) これらの取り組みを進めるにあたっては、連合の「組織拡大・強化の取り組み状況調査」（実施時期 2024 年 12 月～2025 年 2 月）を最大限活用し、すべての加盟組合の回答集約を徹底するとともに、集团的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを織横断的に進める。

6. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方⁵を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

- 1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

7. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き押し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2025 春季生活闘争における「連合アクション」を通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2025 年度予算編成実現と 2025 年度税制改正実現の取り組み（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) 被用者保険の適用拡大や 3 号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けた取り組み
- 4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み

⁵ ビジネスと人権に関する連合の考え方（第 23 回中央執行委員会確認／2023. 8. 24）

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 5) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み 6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み 7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取り組み |
|---|

Ⅲ. 闘争の進め方

1. 連合岩手の取り組み

- (1) 「連合アクション」取り組みは連合本部と連動し積極的に活動の展開をはかっていく。(12月18日執行委員会にて2025春季生活闘争メッセージ録画)
- (2) 地場・中小組合を対象に1～2月を職場点検活動期間と位置づける。
連合岩手は、地場・中小組合の点検活動を支援するための器材の準備や相談活動を行う。
- (3) 地場・中小組合の取り組み支援や取引関係の改善などをテーマに、「地場・中小組合解決促進総決起集会」(4月)において参考事例の紹介や経験交流などを企画するとともに活動を春闘期だけとせず、通年で取り組む。
- (4) 行政や経営者団体への要請活動を展開する。
経営者団体への要請を3月に行う。(岩手県経営者協会3月7日(金))
また、岩手労働局への要請を(最賃・特定最賃関係・春季生活改善関連)3月11日(火)に行う。
連合本部が主催するパート・有期・契約等労働者問題をテーマとした各種学習会に参加し情報の共有を行う。
- (5) 連合をアピールするための毎月5日(れんごうの日)に労働相談と合わせて、春闘の重要性を訴え、2月5日(水)と3月5日(水)に街頭行動を行い春闘を盛り上げる。また、2025春季生活闘争「闘争開始宣言集会」(2月7日(金))や「春季生活闘争総決起集会(2月27日(木))」では集会とデモ行進を行うなど連合本部の「連合アクション」と連動し、2025春闘へ向け気運を高めていく。
- (6) 部門別共闘連絡会を3月初旬までに開催し、春闘方針の共有化をはかる。
- (7) 労働契約の更新時期を迎える年度末に向け、解雇や雇止めをテーマに、2月の「全国一斉集中労働相談ホットライン」および労働相談事前学習会を実施する。
 - 1) 全国一斉労働相談ホットラインキャンペーン
「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～」
実施期間は2月13日(木)～14日(金)
- 2) 労働相談担当者(地域協議会を含む)労働相談事前学習会
2025年1月22日(水)に本部主体の学習会(WEB)に参加。
- 3) れんごうの日(05日)に合わせ2月5日(水)労働相談・3月5日(水)2025春闘へ向けた街頭演説などを展開する。
- (8) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、広報活動(連合岩手のSNS・HP)を機動的に展開する。
- (9) 2025春闘の要求・妥結結果を踏まえ労働組合の優位性を未組織労働者にアピールすることで、組織拡大につながる取り組みを展開する。
- (10) 地場・中小共闘センターは回答状況を集約し、その結果を公表し相場形成とすべての労働者に対する効果的な波及運動の強化をはかる。さらには、以下の

中小組合支援の取り組みをはかる。

- 1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。
 - 2) 相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小組合のみならず未組織の労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる体制を強化する。
 - 3) 闘争委員会・共闘連絡会・地場・中小共闘センターで闘争状況を共有するとともに、共闘推進集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。
 - 4) 適正かつ円滑な価格転嫁を実現するための「パートナーシップ構築宣言」の更なる周知徹底を行う。また、中小企業が賃上げしやすい環境整備など、持続的な賃上げに向けた支援策や社会的機運づくりが必要なことから、国や県が行う各種審議会や懇談会に積極的に参加し、労働諸条件の改善をはかっていく。
 - 5) 中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。
- (11) 地場・中小組合の妥結基準と妥結ミニマム基準(最低基準)の設定をすることで、パート・有期・契約等で働く労働者を含めたすべての労働者の賃金の水準の向上、さらには法定最低賃金の引上げをめざす。

2. 構成組織の取り組み

- (1) すべての構成組織は、中小組合労働者の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求する。
- (2) 中小組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。
- (3) 加盟組合に対し、連合岩手が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。
- (4) すべての労働者に対する効果的な波及運動の強化をはかることから、要求・妥結結果を速やかに連合岩手に報告する。

3. 地域協議会の取り組み

- (1) 地域協議会は春闘討論集会を2月中旬～3月初旬に開催し、総決起集会を3月中に行い地域における各単組間の取り組み状況の共有化と、関係器材の発送を行う。また、4月中旬以降に春闘での結果についての報告会を開催する。
- (2) 連合岩手と連携し「全国一斉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～」キャンペーンを実施する。
- (3) 連合岩手春闘方針など、地域の商工会議所や商工会へ訪問し、情報の共有をはかる。

4. 「政策・制度実現の取り組み」

「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向けて、推薦や支援議員への働きかけ、審議会などを通じて、政策・制度実現の取り組みを展開する。

5. 「2025 連合アクション」の取り組み

「連合アクション」と連動して「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間
に春季生活闘争のメカニズムや 2025 闘争の意義を発信する。フリーランス、
「曖昧な雇用」で働く人を含め多様な働く仲間の悩みを聴き、社会的な広がり
を意識した取り組みを展開する。集会等の持ち方や「2025 連合アクション」お
よび労働相談活動との連動を工夫する。

東日本大震災からの復興と位置付けた地域フォーラム」は昨年 5 ヶ年計画が終
了したことから、新たな視点で「地域フォーラム (2025 年 5 月 24 日 (土) で調整
中)」を開催し地場・中小企業の課題解決に向けた情報共有の取り組みを行う。
また、経営者団体との懇談会、地方創生にかかる総合戦略会議や働き方改革会
議などにこれまで以上に積極的に参画する。

6. 取り組み体制

(1) 闘争体制と日程

1) 地場・中小共闘センターにおいて、連合が設定する地場・中小组合を対象とし
た集中回答ゾーンにあわせ、賃上げ相場の形成とその強化をはかる。また、地
場中小・未組織・地域社会に対し、波及に向けた取り組み (集計・マスコミ対
応) を強化する。

2) 要求提出

原則として 2 月末までに要求を行う。

3) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3 月の
ヤマ場に回答を引き出す「第 1 先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第 2 先
行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。

・第 1 先行組合回答ゾーン : 3 月 10 日 (月) ~14 日 (金)

【 ヤマ場 : 3 月 11 日 (火) ~13 日 (木) 】

・3 月月内決着回答ゾーン : 3 月 15 日 (土) ~31 日 (月)

(2) 行動日程

連合岩手 2025 季生活闘争行動日程 (案) (別紙 1 資料) を基本とし活動の展開を
図る。

(3) 2025 地域ミニマム調査結果

連合岩手加盟の構成組織を通じ賃金データを集約、調査結果 (別紙 2 資料) を
基に春季生活闘争方針 (案) につなげる。

7. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は 2025 春季生活闘争がめざす「みんなでつくろう!働く仲間の労働組合」
を掲げ、組織内においてもパート・有期契約・再雇用労働者、子会社や関連企業
の組織化を強く意識して取り組みを進める。

さらには、今春闘の成果を非正規雇用で働く労働者や未組織労働者に広く周知
させるとともに、労働組合の必要性を波及させ組織拡大につなげる。

以上

連合岩手2025春季生活闘争行動日程(案)

連合岩手第5回労働局会議	12月23日13時30分	決定
全国一斉集中なんでも労働相談事前学習会	1月22日	決定
岩手地方労働審議会最低工賃専門部会(第1回)	1月27日13時30分	決定
全国一斉集中なんでも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～」街頭宣伝活動	1月27日～2月12日	予定
連合の日(05日)街頭宣伝行動 2025 春季生活闘争と労働相談を合わせて街頭演説	2月5日	決定
岩手地方労働審議会最低工賃専門部会(第2回)	2月6日10時	決定
連合2025春季生活闘争闘争開始宣言(WE B対応)	2月6日	
全国一斉集中なんでも労働相談ダイヤル「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～」	2月13日～14日	決定
連合岩手49回地方委員会 2025 春季生活闘争「2.7 闘争開始宣言」集会	2月7日	決定
岩手地方労働審議会最低工賃専門部会(第3回)	2月26日10時	決定
連合岩手「2025 春季生活闘争要求・妥結」報告 構成組織からの要求・交渉結果報告	2月中旬～8月29日	予定
地協2025 春季生活闘争「地域討論集会」	2月中旬～3月初旬	
2025 春季生活闘争勝利「2.27 岩手県中央総決起集会」・デモ(連合本部統一行動)	2月27日	
れんごうの日行動(2025 春闘関連)街頭行動	3月5日	決定
経営者団体関係春季生活改善要請行動	3月初旬～末	
2025 春季生活闘争地区総決起集会	3月～3月末	
岩手県経営者協会・連合岩手政策懇談会	3月7日11時	決定
第1 先行組合回答ゾーン	3月10日～14日	決定
ヤマ場	3月11日～13日	決定
3月 月内決着回答ゾーン	3月15日～31日	決定
岩手県議会へ「令和7年度岩手県最低賃金改正についての請願」の対応	3月中旬	
令和6年度第2回岩手地方労働審議会	3月10日	予定
岩手労働局最賃・特定最賃・春季生活改善要請行動	3月11日	決定
岩手労働局 特定最低賃金意向表明	3月11日	決定
地場・中小共闘センター会議関係	3月末頃	
2025 春季生活闘争・地場・中小組合解決促進総決起集会	4月21日～25日	調整中

地方最低賃金・特定最賃に関する関係構成組織との連携	5月以降	調整中
地域別最低賃金審議の対応	5月下旬～9月初旬	調整中
2025地域フォーラム	5月24日	予定
最低賃金の改善に向けた「職場決議」の取り組み	5月中旬～7月初旬	
2025春季生活闘争中間まとめ(その2)報告	6月中旬～下旬	調整中
2025春季生活闘争結果まとめ	8月末～9月初旬	
産業別最低賃金審議会の対応	9月初旬～	予定
地場・中小共闘センターの活動	通年で取り組みをする	

別紙2資料

2025地域ミニマム運動集約表(各分野ごと)					
2024年11月末集計(男女計)					
		対象人数	平均年齢	平均勤続	平均賃金
規模別	29人以下	28	30.2	10.4	226,832
	30~99人	329	42.5	16.2	251,317
	100~299人	1,436	39.8	15.9	261,892
	300~999人	2,105	42.4	20	264,968
	300人未満	1,793	40.2	15.9	259,404
	300人以上	5,418	40	14.3	261,437
	1,000人以上	3,313	38.4	10.7	259,193
業種別	サービス・一般	5	41.4	15.8	206,640
	化学・繊維	77	41.5	19.2	266,326
	金属	4,633	38.7	14.9	268,680
	建設・資材・林産	52	40.6	7.3	240,511
	交通・運輸業	102	50.1	15.3	206,364
	資源・エネルギー	95	42	20.2	265,317
	商業・サービス業	2,204	42.7	14.6	250,995
	商業・流通業	1,970	42.9	14.5	253,079
	情報・出版業	82	40.3	14.6	193,674
	食品業	195	34.8	9.3	215,545
	製造業	4,905	38.6	14.7	266,531
	全産業(男女計)	7,211	40	14.7	260,931
学歴別	中卒	104	46	15.7	239,744
	高卒	3,940	40	15.5	248,584
	短大・高専	759	40.8	13.4	260,664
	大学・大学院	1,187	37.7	10.4	275,170

年齢別賃金特性値表

単位=千円

全産業・男女計

連合岩手2024年度

年齢	人数	平均	最小	第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位	最大	第1十分位		第1四分位		中位	
										3次回帰	1次回帰	3次回帰	1次回帰	3次回帰	1次回帰
15															
16															
17															
18	85	182.3	159.0	170.1	180.0	185.0	188.7	188.7	190.0	171.2		178.0		178.6	
19	148	186.2	165.1	174.6	182.5	190.2	190.2	190.2	202.0	174.4		181.5		185.4	
20	200	188.1	114.8	177.6	183.0	190.2	192.5	195.5	236.0	177.3	180.6	185.0	186.6	191.7	196.3
21	171	190.5	160.6	178.4	184.6	192.5	195.7	198.2	220.4	180.2	182.4	188.4	189.3	197.7	200.1
22	196	199.3	160.6	182.4	190.2	196.6	201.3	233.6	254.0	182.9	184.3	191.7	192.1	203.3	203.8
23	270	207.4	165.5	187.2	197.6	205.4	210.2	240.0	254.8	185.5	186.2	195.0	194.9	208.6	207.6
24	239	213.3	156.0	189.1	202.8	207.7	224.4	246.8	276.0	187.9	188.0	198.1	197.6	213.6	211.3
25	189	221.6	165.3	191.8	200.6	219.7	244.1	255.2	277.2	190.3	189.9	201.2	200.4	218.2	215.1
26	160	224.6	152.5	193.1	203.4	221.8	245.7	258.5	278.5	192.6	191.8	204.2	203.2	222.6	218.8
27	183	231.1	141.7	193.7	204.6	231.0	257.4	267.8	301.6	194.7	193.6	207.1	205.9	226.7	222.6
28	120	235.3	164.8	195.5	211.2	234.2	264.8	270.4	307.3	196.7	195.5	210.0	208.7	230.6	226.3
29	115	243.9	165.3	205.8	213.7	239.5	273.6	288.3	329.5	198.7	197.4	212.8	211.5	234.3	230.0
30	139	237.4	158.2	196.6	212.6	233.4	256.8	280.6	313.9	200.6	199.2	215.5	214.2	237.7	233.8
31	131	238.0	165.3	196.2	211.0	237.4	261.1	281.1	330.0	202.4	201.1	218.1	217.0	240.9	237.5
32	118	249.4	146.2	205.9	223.5	240.4	267.1	312.6	391.0	204.1	203.0	220.7	219.8	243.9	241.3
33	142	251.0	165.7	210.1	223.2	244.8	277.3	301.0	384.7	205.8	204.9	223.2	222.5	246.8	245.0
34	126	257.3	179.0	204.4	226.8	253.7	281.1	308.7	434.0	207.4	206.7	225.6	225.3	249.5	248.8
35	122	264.7	174.6	208.3	229.8	256.7	291.2	344.0	418.5	208.9	208.6	227.9	228.1	252.1	252.5
36	149	269.1	157.7	214.6	239.3	266.7	296.5	319.0	419.8	210.4	210.5	230.2	230.8	254.6	256.3
37	113	273.8	157.1	220.4	242.0	266.1	299.2	357.2	400.9	211.9	212.3	232.4	233.6	257.0	260.0
38	127	267.4	160.4	209.7	231.9	258.0	292.0	351.7	410.0	213.3	214.2	234.5	236.4	259.3	263.8
39	118	264.4	171.7	205.6	231.5	256.7	293.2	325.3	391.5	214.7	216.1	236.6	239.1	261.6	267.5
40	132	269.8	152.9	217.9	235.7	257.3	292.0	347.1	420.0	216.1	217.9	238.5	241.9	263.8	271.2
41	121	280.3	185.0	206.1	233.4	262.1	320.8	371.5	432.0	217.5	219.8	240.5	244.7	266.0	275.0
42	127	273.6	165.3	225.7	240.4	266.0	296.1	323.6	436.8	218.8		242.3		268.1	
43	130	287.7	180.2	225.6	244.8	280.6	312.6	369.5	451.0	220.1		244.1		270.3	
44	144	282.9	154.0	219.9	247.2	273.1	307.3	373.8	438.5	221.5		245.8		272.5	
45	173	280.2	159.8	225.7	250.9	266.4	296.8	354.9	453.5	222.8		247.5		274.7	
46	189	282.5	180.5	218.0	247.7	277.6	307.3	357.2	438.5	224.2		249.1		277.0	
47	208	277.5	170.0	224.0	247.7	266.8	298.3	346.8	483.5	225.5		250.6		279.4	
48	195	279.0	165.3	220.3	247.7	272.9	304.1	352.8	458.0	226.9		252.0		281.9	
49	195	290.8	191.0	227.9	252.7	284.6	317.9	368.4	441.0	228.4		253.4		284.4	
50	223	293.5	166.7	236.4	256.9	296.5	320.7	351.3	434.8	229.8		254.8		287.1	
51	225	295.9	185.0	236.2	254.7	294.5	328.5	356.7	466.5	231.3		256.1		290.0	
52	236	303.3	172.1	233.5	262.0	298.0	340.8	382.6	500.0	232.9		257.3		293.0	
53	262	313.3	179.4	244.3	269.9	307.7	349.0	407.6	485.5	234.5		258.4		296.2	
54	217	301.6	165.7	238.1	257.8	291.6	341.3	384.0	518.5	236.1		259.5		299.6	
55	193	304.1	165.3	225.7	252.7	299.0	351.3	391.0	438.4	237.9		260.5		303.2	
56	160	297.6	165.7	226.0	252.6	289.0	334.6	391.0	450.5	239.7		261.5		307.0	
57	196	292.1	101.8	225.7	252.7	284.7	331.8	353.0	488.0						
58	146	307.7	166.7	239.2	265.1	313.1	343.4	380.0	427.5						
59	134	297.2	165.3	226.0	252.7	292.0	330.9	388.4	438.0						
60	49	282.0	165.3	199.0	239.3	277.1	315.0	354.9	438.0						
61	44	268.9	153.5	208.4	231.7	266.7	302.7	330.3	465.0						
62	29	241.5	175.8	202.2	208.0	220.0	281.8	311.4	313.1						
63	36	255.2	168.0	201.1	211.8	246.1	288.8	313.1	438.0						
64	32	250.1	159.8	191.6	203.0	251.4	283.2	322.1	379.5						
65	54	246.6	176.8	191.0	203.0	213.0	216.8	402.2	553.0						
計	7211	260.9	101.8	190.7	210.8	252.7	297.2	342.9	553.0						

四分位回帰

3次式(18-55歳対象)

$$Y=0.00010129X^3-0.046227X^2+5.1666X+99.36$$

$$R^2=0.9715$$

1次式(20-40歳対象)

$$Y=2.7669X+131.23$$

$$R^2=0.9361$$

十分位回帰

3次式(18-55歳対象)

$$Y=0.00099019X^3-0.127805X^2+6.8337X+83.87$$

$$R^2=0.9316$$

1次式(20-40歳対象)

$$Y=1.8697X+143.16$$

$$R^2=0.8725$$

中位回帰

3次式(18-55歳対象)

$$Y=0.00285541X^3-0.356326X^2+16.9883X-28.37$$

$$R^2=0.9679$$

1次式(20-40歳対象)

$$Y=3.7457X+121.42$$

$$R^2=0.9189$$

第4表③ 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率（令和5年6月と令和6年6月の両方に在籍していた労働者のみを対象とした集計）

性 就業 形態 ランク	産業計				製造業				卸売業、小売業				学術研究、専門・技術サービス業				宿泊業、飲食サービス業				生活関連サービス業、娯楽業				医療、福祉				サービス業（他に分類されないもの）			
	1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率	
	R5年 6月	R6年 6月	R5年	R6年	R5年 6月	R6年 6月	R5年	R6年	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年	R6年	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年	R6年	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年	R6年	R5年 6月	R6年 6月		
計	1,611	1,655	2.7	2.4	1,653	1,698	2.7	2.4	1,654	1,696	2.5	2.5	1,842	1,891	2.7	3.1	1,274	1,317	3.4	3.4	1,451	1,490	2.7	1.6	1,620	1,667	2.9	2.3	1,744	1,784	2.3	2.2
	1,391	1,431	2.9	2.6	1,441	1,483	2.9	2.6	1,386	1,428	3.0	3.0	1,723	1,763	1.7	3.1	1,142	1,176	3.0	3.0	1,252	1,295	3.4	3.3	1,446	1,487	2.8	2.3	1,444	1,484	2.8	2.6
	1,259	1,298	3.1	2.7	1,237	1,282	3.6	3.0	1,279	1,313	2.7	2.6	1,572	1,622	3.2	2.3	1,080	1,101	1.9	3.1	1,108	1,158	4.5	3.1	1,255	1,304	3.9	2.6	1,414	1,452	2.7	2.6
	1,462	1,503	2.8	2.5	1,501	1,545	2.9	2.5	1,475	1,516	2.8	2.0	1,767	1,809	2.4	3.0	1,184	1,220	3.0	3.4	1,316	1,358	3.2	2.6	1,490	1,534	3.0	2.3	1,561	1,600	2.5	2.4
男	1,852	1,898	2.5	2.2	1,849	1,895	2.5	2.2	1,902	1,950	2.5	1.7	2,106	2,151	2.1	2.8	1,477	1,531	3.7	2.9	1,688	1,714	1.5	2.1	1,910	1,965	2.9	2.6	1,885	1,926	2.2	2.2
	1,599	1,639	2.5	2.3	1,598	1,643	2.8	2.6	1,587	1,634	3.0	1.8	2,016	2,045	1.4	3.1	1,290	1,306	1.2	2.0	1,484	1,522	2.6	3.7	1,781	1,801	1.1	2.3	1,609	1,649	2.5	2.4
	1,429	1,474	3.1	2.5	1,399	1,450	3.6	2.9	1,414	1,455	2.9	2.6	1,799	1,844	2.5	2.0	1,215	1,263	4.0	2.5	1,232	1,290	4.7	3.5	1,453	1,494	2.8	1.5	1,541	1,583	2.7	2.4
	1,680	1,723	2.6	2.3	1,674	1,720	2.7	2.4	1,684	1,730	2.7	1.9	2,038	2,076	1.9	2.8	1,363	1,400	2.7	2.4	1,532	1,569	2.4	2.9	1,787	1,826	2.2	2.4	1,709	1,750	2.4	2.3
女	1,433	1,474	2.9	2.7	1,305	1,349	3.4	2.8	1,423	1,460	2.6	2.4	1,605	1,656	3.2	3.4	1,167	1,203	3.1	4.5	1,338	1,382	3.3	1.2	1,575	1,620	2.9	2.2	1,532	1,569	2.4	2.3
	1,237	1,277	3.2	2.5	1,148	1,186	3.3	2.7	1,188	1,225	3.1	1.8	1,462	1,493	2.1	3.1	1,088	1,129	3.8	3.5	1,143	1,188	3.9	3.0	1,402	1,446	3.1	2.3	1,191	1,231	3.4	2.9
	1,141	1,176	3.1	2.8	993	1,030	3.7	3.1	1,152	1,180	2.4	2.6	1,352	1,407	4.1	2.9	1,027	1,099	1.2	3.5	1,036	1,083	4.5	3.1	1,224	1,274	4.1	2.7	1,183	1,213	2.5	2.9
	1,302	1,342	3.1	2.6	1,191	1,231	3.4	2.8	1,276	1,311	2.7	2.2	1,523	1,567	2.9	3.3	1,108	1,143	3.2	3.8	1,211	1,256	3.7	2.3	1,447	1,492	3.1	2.3	1,329	1,367	2.9	2.6
一般	1,836	1,885	2.7	2.4	1,833	1,879	2.5	2.3	1,895	1,941	2.4	1.8	1,934	1,985	2.6	3.1	1,604	1,665	3.8	2.6	1,669	1,715	2.8	2.4	1,758	1,813	3.1	2.7	1,910	1,960	2.6	2.3
	1,547	1,587	2.6	2.5	1,530	1,571	2.7	2.7	1,558	1,604	3.0	1.8	1,809	1,837	1.5	3.1	1,400	1,419	1.4	3.1	1,423	1,452	2.0	3.9	1,510	1,548	2.5	2.4	1,562	1,604	2.7	2.3
	1,371	1,418	3.4	2.7	1,326	1,375	3.7	3.0	1,389	1,434	3.2	2.6	1,636	1,687	3.1	2.6	1,250	1,282	2.6	2.1	1,225	1,269	3.6	3.0	1,311	1,366	4.2	2.8	1,468	1,512	3.0	2.2
	1,635	1,680	2.8	2.4	1,619	1,662	2.7	2.6	1,662	1,708	2.8	1.9	1,852	1,894	2.3	3.0	1,458	1,497	2.7	2.7	1,500	1,538	2.5	3.0	1,568	1,615	3.0	2.6	1,663	1,728	2.7	2.3
パート	1,283	1,318	2.7	2.6	1,183	1,223	3.4	2.6	1,250	1,285	2.8	2.3	1,431	1,465	2.4	2.9	1,138	1,173	3.1	4.4	1,224	1,254	2.5	0.3	1,479	1,517	2.6	1.8	1,354	1,369	1.1	2.1
	1,183	1,175	3.7	2.4	1,112	1,164	4.7	2.1	1,060	1,095	3.3	1.9	1,310	1,349	3.0	2.9	1,060	1,099	3.7	3.1	1,096	1,151	5.0	2.4	1,349	1,395	3.4	2.1	1,111	1,145	3.1	3.4
	1,058	1,083	2.4	2.7	938	973	3.7	2.6	1,080	1,095	1.4	2.6	1,134	1,171	3.3	-0.8	992	1,008	1.6	3.8	962	1,021	6.1	3.6	1,155	1,190	3.0	1.8	1,194	1,210	1.3	3.9
	1,187	1,224	3.1	2.4	1,126	1,171	4.0	2.3	1,140	1,172	2.8	2.2	1,361	1,397	2.6	2.7	1,081	1,116	3.2	3.8	1,132	1,178	4.1	1.6	1,387	1,428	3.0	1.9	1,226	1,250	2.0	2.8

（資料注）第4表①、②の集計労働者29,463人のうち、本表の集計対象となる令和5年6月と令和6年6月の両方に在籍していた労働者は24,639人（83.6%）。