

## 申し入れ内容

連合岡山 2024 春季生活闘争方針を貴協会の会員企業へ周知いただくよう要請します。

### 1. 賃金要求

#### (1) 2024 春季生活闘争における賃金要求指標

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 <sup>1</sup> 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含めて、「5%以上の賃上げ」を目安とする。		
格差是正		規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準	35歳：296,000円 30歳：266,000円 <sup>2</sup>	企業内最低賃金協定 1,200円 <sup>3</sup> ・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」 <sup>4</sup> となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35歳：265,200円 30歳：231,600円 <sup>5</sup>	企業内最低賃金協定1,070円以上 <sup>6</sup>
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,070円以上」をめざす。</li> </ul>		

<sup>1</sup> 内閣府の年央見通し（2023年度実質GDP1.3%、消費者物価2.6%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性などを総合的に勘案。

<sup>2</sup> 賃金水準検討プロジェクト・チーム答申を踏まえ、2022年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計を総合勘案して算出。

<sup>3</sup> 2021連合リビングウェイジに足元の物価上昇を考慮した「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。

<sup>4</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定内賃金の平均値」296,111円（時間額1,795円・2022年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>5</sup> 連合岡山2024地域ミニマム運動集計データ：300人未満・中位別紙-1を使用。

<sup>6</sup> 「2023連合リビングウェイジ簡易改定版」（岡山県単身者時給1,070円）別紙-2を総合勘案して算出。

## (2) 賃上げについての考え方

- ① 日本全体の生産性は、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おこない、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。
- ② 将来にわたり人材を確保・定着させ、日本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。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」を積極的におこなうべき局面にある。
- ③ 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。
- ④ 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いることから、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。

## (3) 中小組合の取り組み（企業規模間格差の是正）

	金額	要求の考え方
賃金カーブ維持分	4,500円	1年・1歳間差
賃上げ分	10,500円	格差是正分を含む賃上げ分  (参考) 「連合岡山 2024 地域ミニマム運動」における平均賃金 全産業：275,790円(11,854人) 300人未満：258,103円(3,797人)
総額	15,000円以上	連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)の5%に相当する金額

## (4) 雇用形態間格差是正の取り組み

有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等・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。締結する時給の水準については「目標水準1,200円以上、最低到達水準1,070円以上」をめざす。

## 2. 取り組みに向けた基盤整備

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は、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」に取り組む必要があることから、以下の取り組みを進められたい。

- (1) 「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性の強化
- (2) 内閣官房および公正取引委員会が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知と実効性の確保
- (3) 「価格交渉促進月間（9月・3月）」「下請取引適正化推進月間（11月）」の取り組みの推進
- (4) 国、県などがおこなっている各種支援策の周知と活用促進
- (5) 地方版政労使会議の定期的な開催

## 3. すべての労働者の立場にたった働き方

「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて、以下の取り組みを進められたい。

### (1) 長時間労働の是正

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、労働時間の短縮と働き方も含めた取引の適正化を進められたい。あわせて、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）に向けて、周知・遵守徹底の取り組みを進められたい。

### (2) すべての労働者の雇用安定

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、以下のとおり、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組まれたい。

- ① 労働契約法18条の無期転換ルールおよび、労働条件明示ルール改正の周知徹底
- ② 派遣労働者の期間制限到来時期などの対応として、派遣先事業者が積極的に直接雇用として受け入れるための啓発

### (3) 60歳以上の高齢期における雇用と処遇

来年4月から高年齢雇用継続給付の給付率が現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、高齢期の労働者が安定して働くことのできる計画的な対応を啓発されたい。

### (4) 人材育成と教育訓練

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おこなうとともに「人への投資」を進められたい。

#### 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、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するための取り組みを進められたい。

##### (1) ハラスメント対策と差別禁止

企業内のハラスメントに関わる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め、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを推進されたい。

##### (2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

企業内の育児休業や介護休業に関する取得状況を点検するとともに、両立支援策拡充の観点から、各制度の改善と取得率・日数の向上をはかられたい。

以 上