

連合熊本 2025 春季生活闘争方針

メインスローガン：**みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会**
サブスローガン：**みんなでつくろう！働く仲間の労働組合**

I. 2025 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 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

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」¹は、2023 闘争で“転換点”をつくり、2024 闘争では“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出した。2025 闘争では、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²に乗せる年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。

2024 闘争では全国で 33 年ぶりの 5%台の賃上げ（熊本 4.53%）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。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことも要因の一つである。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念³すらある。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム⁴）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。そのカギの一つが、賃上げの広がりや格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である。

揺れ動く国際社会の中でわが国経済社会を安定させ、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」⁵が不可欠である。「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見据えた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上

¹ 「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めざしている。

² 巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの 1%程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている 2%程度、名目賃金の上昇率は物価+マクロの生産性の中期トレンド見合いの 3%程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

³ 政府は、デフレ脱却の判断にあたって、経済指標の数字だけでなく、デフレに後戻りする見込みがないという総合的判断が必要としており、その際、賃金が持続的に上昇しているか、企業による人件費や仕入価格の販売価格への転嫁が進んでいるか、サービスを含め物価上昇に広がりが見られるか、家計や企業等は安定的な物価上昇を予想しているかなどを確認している（「経済財政白書」2024 年）。

⁴ 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込んでいる。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）。

⁵ 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。

げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営を求める。

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。

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、国民全体の所得水準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。名目GDPは600兆円を超えたが、いまだ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによるしわ寄せは、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の6割を資本金10億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に伸び続けており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されている。企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配ともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要がある。

労働者への分配については、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。2024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。また、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、働き方の改善に取り組む。

企業間の取引については、適切な価格転嫁・適正取引を徹底するとともに、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる価格設定をめざす必要がある。労働組合としても、受発注いずれの立場からも、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。また、公共サービス分野などにおいても、適正な価格改定をしていく必要がある。

こうした分配構造の見直しは、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。

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」⁶で労働組合に集う仲間を増やし、集团的労使関係を広げよう

2024闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な

⁶ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集团的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉により成果の公正な分配をはかり、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春季生活闘争に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をきちんと把握し、取りこぼしの無いよう必要な支援を行う。

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る。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、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. 2025 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、適切な価格転嫁・適正取引

持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでの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」とともに、以下の5点を中心に全力で取り組む。

- ①「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。なお、発注側の立場からも、指針に沿って適切な企業行動を促す。
- ②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。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」等を反映した対応状況についても把握し、社内および取引先企業への周知を企業に求める。
- ③構成組織は、加盟組合の取り組み状況や課題を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用する。課題を踏まえて、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設などを働きかける。
- ④連合はそのエッセンスを集約し、政府・政党や経営者団体との懇談会などに活用し、機運の醸成と政策反映に結びつける。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査の結果などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルールづくりを進める。
- ⑤地方版政労使会議や連合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るとともに、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。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求案づくりに先立ち、連合や構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握する。

また、人材の確保・定着のためには、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。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要である。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、地方連合会と連携する。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

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。

また、中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合の側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置や公的職業訓練の活用、課題解決に向けたよろず支援拠点の活用などを提案し、労使で生産性を高め、労働条件を含めたよりよい職場づくりを進める必要がある。

4. 集団的労使関係の輪を広げる取り組み

2025 春季生活闘争がめざすところの実現には、健全な労使関係のもとでの労使交渉が重要であり、春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と必要性を社会にアピールし、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、組合づくり・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、「組織拡大・強化の取り組み状況調査」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、具体的な組織拡大・強化につなげる。

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。

Ⅲ. 2025 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

「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応じ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 闘争では全国で 33 年ぶりの 5% 台の賃上げ（熊本 4.53%）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。多くの人々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。

連合熊本は、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」⁷に引き上げることをめざす必要がある。

⁷ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

[熊本県]連合熊本の資金実態

1. 構成組織平均資金調査(毎年2月調査実施)

	2024年	←	2023年	←	2022年
組合数	199 組合	+ 99 組合	100 組合	- 17 組合	117 組合
組合員数	33,887 人	+ 4,777 人	29,110 人	- 7,647 人	36,757 人
平均年齢	32.4 歳	- 9.0 歳	41.4 歳	+ 0.2 歳	41.2 歳
平均勤続	10.9 年	- 5.1 年	16 年	- 0.6 年	16.6 年
単純平均	224,209 円	- 36,724 円	260,933 円	- 23,517 円	284,450 円

2. 資金実態調査結果:2025適合地域ミニマム運動(2024年度資金実態調査)

2024年11月集計

①連合熊本全体

	2024年	←	2023年	←	2022年
組合数	105 組合	+ 6 組合	99 組合	- 5 組合	104 組合
組合員数	14,398 人	+ 1,222 人	13,176 人	- 550 人	13,726 人
平均年齢	41.0 歳	- 0.5 歳	41.5 歳	+ 0.6 歳	40.9 歳
平均勤続	16.6 年	- 0.9 年	17.5 年	+ 0.4 年	17.1 年
単純平均	281,275 円	+ 5,298 円	275,977 円	+ 7,172 円	268,805 円

②中小男組(300人未満)

	2024年	←	2023年	←	2022年
組合数	53 組合	+ 5 組合	48 組合	±0 組合	48 組合
組合員数	3,436 人	+ 112 人	3,324 人	+ 209 人	3,115 人
平均年齢	42 歳	+ 1.6 歳	40.4 歳	- 0.4 歳	40.8 歳
平均勤続	16.5 年	+ 0.8 年	15.7 年	+ 0.8 年	14.9 年
単純平均	262,856 円	+ 13,205 円	249,651 円	+ 14,143 円	235,508 円

③標準労働者の実態

全体	30歳		35歳		
	2024年	←	2023年	←	2023年
平均	253,500 円 (281人)	+ 10,300 円	243,200 円 (266人)	+ 12,100 円	266,100 円 (336人)
第1十分位	209,400 円 (281人)	+ 14,000 円	195,400 円 (266人)	+ 16,600 円	203,200 円 (337人)
第1四分位	226,800 円 (281人)	+ 9,000 円	217,800 円 (266人)	+ 11,000 円	229,300 円 (338人)
中位数	248,900 円 (281人)	+ 11,000 円	237,900 円 (266人)	+ 14,600 円	260,900 円 (339人)
最小	143,600 円 (281人)	- 26,400 円	170,000 円 (266人)	+ 10,000 円	156,400 円 (340人)

中小300人未満	30歳		35歳		
	2024年	←	2023年	←	2023年
平均	237,500 円 (62人)	+ 20,200 円	217,300 円 (74人)	+ 11,800 円	239,300 円 (93人)
第1十分位	205,900 円 (62人)	+ 19,600 円	186,300 円 (74人)	+ 7,700 円	195,500 円 (93人)
第1四分位	219,700 円 (62人)	+ 11,400 円	208,300 円 (74人)	+ 8,300 円	221,400 円 (93人)
中位数	232,000 円 (62人)	+ 11,800 円	220,200 円 (74人)	+ 18,200 円	240,400 円 (93人)
最小	185,200 円 (62人)	+ 15,200 円	170,000 円 (74人)	+ 25,300 円	156,400 円 (93人)

産業別：2025連合地域ミニマム運動(2024年度賃金実態調査)

2024年11月集計

2024集計	全産業	金属	化学・繊維	交通・運輸	商業・サービス	資源・エネルギー	商業・流通
平均年齢(歳)	41.0	42.2	38.4	43.8	39.2	42.1	38.6
勤続年数	16.6	18.3	16.1	13.2	15.8	22.4	13.1
人数(人)	14,398	6,356	604	1,729	5,642	964	385
平均賃金	281,275	281,945	248,514	240,342	297,331	381,256	253,600
第1十分位	196,000	203,200	178,000	185,800	200,000	233,100	181,500
第1四分位	223,300	234,500	193,400	202,000	230,900	280,600	206,200
中位	268,500	272,100	236,800	223,400	281,800	405,600	243,600
第3四分位	326,600	321,500	312,700	262,800	358,500	460,400	285,000
第9十分位	378,700	363,900	327,300	327,500	409,700	526,800	338,200

※分位数について

- ・第1十分位=全体を十等分し、低い方から 1/10(10%)にあたる人の賃金。
- ・第1四分位=全体を四等分し、低い方から 1/4(25%)にあたる人の賃金。
- ・中位 =真ん中(50%目)にあたる人の賃金。
- ・第3四分位=75%目にあたる人の賃金。
- ・第9十分位=90%目にあたる人の賃金。

【連合リビングウェイジ 熊本県】

	成人単身(車なし)		成人単身(自動車保有の場合)	
	時間額	月額	時間額	月額
2024年度	1,130 円	186,000 円	1,450 円	239,000 円
2023年度	1,050 円	174,000 円	1,364 円	225,000 円
2022年度	1,030 円	170,000 円	1,333 円	220,000 円

【参考】

2024年度地域別最低賃金額改正状況

ラ ン ク	都道府 県名	2023年度 最低賃金額 時間額	2024年度改定 最低賃金額					2024年度決定状況				指 定 発 効 日	影 響 率 (参考)	
			時間額	目安	+額	引上げ額	率	専門部会 決定日	採決	審議会 結審日	採決			
														時間額
B	福岡	941	992	50	1	51	5.42%	8月8日	●	8月9日	●	指	10/5	19.20
C	佐賀	900	956	50	6	56	6.22%	8月20日	●	8月20日	●		10/17	24.60
C	大分	899	954	50	5	55	6.12%	8月9日	●	8月9日	●		10/5	27.60
C	長崎	898	953	50	5	55	6.12%	8月16日	●	8月16日	●		10/12	26.90
C	鹿児島	897	953	50	6	56	6.24%	8月9日	●	8月9日	●		10/5	23.88
C	熊本	898	952	50	4	54	6.01%	8月9日	●	8月9日	●		10/5	21.60
C	宮崎	897	952	50	5	55	6.13%	8月9日	●	8月9日	●	指	10/5	23.10
C	沖縄	896	952	50	6	56	6.25%	8月13日	●	8月13日	●		10/9	23.10

※ 決定状況○:全会一致 ●:使用者側反対 ▲:労働者側反対 ☆:使用者側一部反対 △:労働者側一部反対 ★:使用者側一部棄権
■:使用者側退席 ◆:労働者側退席 □:使用者側一部退席 ◇:労働者側一部退席 ▽:労働者側一部棄権

〈「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)

〈連合熊本 賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	<p>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。</p>		
格差是正	規模間格差是正		雇用形態間格差
	2025	[参考]2024	
目標水準	<p>○全産業 30歳:253,500円 35歳:278,200円</p> <p>○300人未満 30歳:237,500円 35歳:251,100円</p> <p>※ 連合熊本地域ミニマム運動集計における平均値</p>	<p>○全産業 2025との差 30歳:243,200円→+10,300円 35歳:266,100円→+12,100円</p> <p>○300人未満 2025との差 30歳:217,300円→+20,200円 35歳:239,300円→+11,800円</p> <p>※ 連合熊本地域ミニマム運動集計における平均値</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
最低到達水準	<p>○全産業 30歳:209,400円 35歳:219,800円</p> <p>○300人未満 30歳:205,900円 35歳:203,200円</p> <p>※ 連合熊本地域ミニマム運動集計における第1十分位</p>	<p>○全産業 2025との差 30歳:195,400円→+14,000円 35歳:203,200円→+16,600円</p> <p>○300人未満 2025との差 30歳:186,300円→+19,600円 35歳:195,500円→+7,700円</p> <p>※ 連合熊本地域ミニマム運動集計における第1十分位</p>	
底支え	<p>・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。</p>		

年齢別賃金特性値表

単位=千円

全産業・男女計

連合熊本2024年度

年齢	人数	平均	最小	第1	第1	中位	第3	第9	最大	第1十分位		第1四分位		中位	
				十分位	四分位		四分位	十分位		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	148	186.3	140.0	169.6	172.0	187.0	200.0	203.9	203.9	162.5		166.1		176.8	
19	180	185.1	155.6	167.0	174.8	183.1	199.0	209.8	209.8	166.5		171.6		182.5	
20	209	188.9	143.6	167.3	175.6	188.1	202.0	213.4	232.4	170.5	173.3	177.0	180.1	188.3	187.7
21	194	191.4	160.0	169.6	175.7	187.5	209.0	216.9	229.4	174.3	176.0	182.2	183.9	194.1	193.3
22	277	199.8	152.6	170.7	183.1	196.4	218.0	233.1	250.0	178.0	178.7	187.2	187.6	200.0	198.9
23	343	206.7	149.8	179.7	190.0	200.9	223.6	239.8	278.5	181.5	181.4	192.0	191.4	205.8	204.5
24	353	214.7	149.8	183.8	194.0	208.1	237.0	253.1	278.5	185.0	184.0	196.7	195.2	211.7	210.1
25	287	222.9	165.3	192.4	202.1	220.0	244.9	263.0	284.7	188.3	186.7	201.1	199.0	217.5	215.7
26	309	228.4	166.1	192.4	206.4	224.2	248.3	270.8	298.1	191.4	189.4	205.4	202.7	223.3	221.3
27	289	228.8	170.0	194.5	206.6	225.6	247.0	274.9	321.4	194.5	192.1	209.6	206.5	229.1	226.9
28	242	232.7	149.0	195.1	210.1	229.3	251.8	280.5	320.1	197.4	194.8	213.5	210.3	234.8	232.6
29	265	243.4	172.0	200.9	216.5	239.7	269.7	290.4	332.9	200.1	197.5	217.3	214.0	240.4	238.2
30	281	253.5	143.6	209.4	226.8	248.9	280.1	301.9	400.0	202.8	200.2	220.9	217.8	245.9	243.8
31	291	258.5	157.6	209.4	231.6	256.7	284.1	305.3	418.0	205.3	202.9	224.3	221.6	251.2	249.4
32	283	264.9	164.5	211.5	231.0	259.7	293.9	328.1	483.0	207.6	205.6	227.6	225.4	256.5	255.0
33	327	265.1	176.2	210.3	235.3	262.7	295.9	324.8	405.9	209.8	208.3	230.7	229.1	261.6	260.6
34	389	269.5	147.1	209.9	230.1	266.2	299.5	328.9	516.0	211.9	210.9	233.6	232.9	266.5	266.2
35	380	278.2	166.4	219.8	240.3	275.5	309.3	336.9	516.0	213.8	213.6	236.4	236.7	271.3	271.8
36	376	278.6	166.4	216.0	242.3	275.5	307.7	339.3	546.0	215.6	216.3	238.9	240.4	275.9	277.4
37	339	284.8	166.4	218.3	239.4	284.3	313.1	347.2	561.0	217.3	219.0	241.3	244.2	280.2	283.0
38	347	286.5	171.0	215.4	241.2	284.8	320.1	349.3	561.0	218.8	221.7	243.6	248.0	284.4	288.6
39	322	297.2	181.5	221.5	249.7	295.3	328.1	366.6	546.0	220.1	224.4	245.6	251.8	288.3	294.2
40	312	291.2	162.6	216.0	246.4	289.8	326.2	364.3	529.0	221.3	227.1	247.5	255.5	292.0	299.8
41	323	290.4	166.4	212.7	242.0	284.8	325.9	363.8	561.0	222.4	229.8	249.3	259.3	295.3	305.5
42	252	300.5	166.4	222.8	250.2	299.3	343.1	378.0	574.8	223.3		250.8		298.4	
43	292	300.4	162.6	221.8	247.6	302.1	347.7	382.3	529.0	224.1		252.2		301.2	
44	351	307.1	120.3	217.9	250.2	311.1	352.7	390.0	591.0	224.7		253.5		303.7	
45	387	313.0	154.3	222.4	255.0	316.5	360.5	402.4	579.0	225.1		254.6		305.9	
46	369	307.3	141.2	224.7	251.1	300.4	358.5	394.7	577.4	225.4		255.5		307.7	
47	447	313.1	152.6	228.7	253.3	300.1	364.7	405.5	568.7	225.5		256.2		309.2	
48	479	310.4	181.3	227.6	252.6	296.4	364.7	396.2	547.3	225.5		256.8		310.2	
49	473	317.8	151.0	226.4	261.2	307.4	368.7	413.7	576.0	225.3		257.2		310.9	
50	550	324.0	151.0	238.4	264.5	319.3	373.5	408.1	576.0	225.0		257.4		311.2	
51	517	316.8	170.0	228.9	262.0	307.1	368.0	411.4	576.0	224.5		257.5		311.0	
52	438	328.5	141.2	225.9	265.1	317.4	378.7	436.8	651.0	223.9		257.4		310.4	
53	345	317.1	161.9	222.2	261.9	307.0	368.4	406.1	680.0	223.0		257.2		309.4	
54	285	321.2	178.6	219.8	251.2	312.9	378.5	433.7	591.0	222.0		256.8		307.9	
55	275	322.0	165.6	214.1	249.9	305.7	382.7	439.0	660.0	220.9		256.2		305.9	
56	316	318.7	151.0	216.7	249.7	304.9	369.9	423.9	651.0	219.6		255.5		303.4	
57	370	327.6	141.2	231.5	265.1	321.0	370.4	432.0	660.0						
58	359	324.0	162.6	243.7	267.8	307.1	358.0	424.0	651.0						
59	369	332.7	162.6	229.8	273.5	323.9	373.7	445.2	680.0						
60	154	273.0	131.2	194.6	209.2	260.0	312.7	373.6	601.0						
61	95	233.4	136.5	180.0	194.6	214.9	260.0	327.7	520.0						
62	75	221.6	141.2	168.8	186.3	214.9	260.0	287.7	386.6						
63	66	218.9	136.5	174.6	184.9	204.4	260.0	274.3	322.9						
64	29	214.1	136.5	164.0	180.0	215.4	244.1	272.8	307.9						
65	39	166.4	117.6	135.4	136.5	164.2	194.6	194.6	284.9						
計	14398	281.3	117.6	196.0	223.3	268.5	326.6	378.7	680.0						

四分位回帰 3次式(18-55歳対象) $Y=0.00008015X^3-0.093499X^2+8.9131X+35.49$
 1次式(20-40歳対象) $Y=3.7716X+104.67$
 十分位回帰 3次式(18-55歳対象) $Y=-0.00019494X^3-0.05113X^2+6.1578X+69.31$
 1次式(20-40歳対象) $Y=2.6899X+119.49$
 中位回帰 3次式(18-55歳対象) $Y=-0.00256899X^3+0.173871X^2+1.9446X+100.4$
 1次式(20-40歳対象) $Y=5.6078X+75.54$

$R^2=0.9773$
 $R^2=0.9504$
 $R^2=0.9496$
 $R^2=0.9059$
 $R^2=0.9840$
 $R^2=0.9862$

年齢別賃金特性値表

単位=千円

300人未満・男女計

連合熊本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	18	175.6	140.0	163.5	166.6	179.1	190.0	190.0	190.0	157.0		161.3		173.7	
19	19	173.2	157.5	159.7	164.0	174.7	181.7	186.2	190.5	160.6		165.7		176.7	
20	48	180.0	158.5	162.0	167.9	174.9	188.8	198.0	232.4	164.1	166.7	170.0	172.7	180.0	177.0
21	57	181.5	160.0	163.1	166.6	180.7	190.4	198.0	220.5	167.6	169.2	174.4	176.4	183.7	182.0
22	55	184.3	160.0	168.4	170.7	186.0	190.0	199.9	243.2	170.9	171.7	178.7	180.1	187.7	187.1
23	85	197.3	157.0	170.7	186.0	192.4	203.8	235.2	278.5	174.2	174.3	183.0	183.8	192.0	192.1
24	69	204.0	149.8	176.0	193.6	197.9	208.3	241.1	278.5	177.3	176.8	187.3	187.5	196.5	197.1
25	61	208.9	169.9	184.8	196.2	202.1	212.9	248.0	278.5	180.4	179.4	191.6	191.2	201.2	202.2
26	65	208.9	166.1	185.5	192.7	207.0	217.9	238.8	280.2	183.4	181.9	195.8	194.9	206.2	207.2
27	67	210.5	170.0	184.5	198.6	210.9	220.5	231.2	270.8	186.3	184.5	199.9	198.6	211.2	212.2
28	64	218.2	171.4	186.6	209.2	217.3	232.4	243.1	278.5	189.0	187.0	203.9	202.3	216.4	217.3
29	53	225.3	172.0	189.3	207.0	225.6	238.1	268.1	278.5	191.7	189.5	207.9	206.0	221.7	222.3
30	62	237.5	185.2	205.9	219.7	232.0	244.3	269.7	400.0	194.2	192.1	211.8	209.7	227.0	227.4
31	65	234.6	187.0	194.5	221.0	236.9	242.6	259.8	361.3	196.7	194.6	215.5	213.4	232.4	232.4
32	63	238.1	164.5	198.7	220.2	237.8	256.7	278.5	355.7	199.0	197.2	219.1	217.2	237.7	237.4
33	87	241.8	176.8	199.6	214.9	240.0	263.6	278.5	346.1	201.2	199.7	222.6	220.9	242.9	242.5
34	74	243.1	181.8	212.5	228.1	238.8	261.1	279.0	292.2	203.3	202.3	226.0	224.6	248.1	247.5
35	88	251.1	181.7	203.2	229.7	258.6	277.5	284.6	334.7	205.3	204.8	229.2	228.3	253.2	252.5
36	88	256.4	187.6	214.5	239.3	260.2	278.1	285.7	323.7	207.2	207.3	232.2	232.0	258.2	257.6
37	97	258.1	190.0	207.3	224.2	258.8	284.8	295.6	446.4	208.9	209.9	235.0	235.7	262.9	262.6
38	78	260.4	171.0	210.7	239.9	266.1	287.5	300.2	325.7	210.5	212.4	237.7	239.4	267.4	267.6
39	70	271.7	181.5	216.2	244.6	281.8	296.7	314.7	351.8	212.0	215.0	240.2	243.1	271.7	272.7
40	80	265.3	167.0	199.9	234.4	268.9	298.6	320.4	359.7	213.4	217.5	242.4	246.8	275.8	277.7
41	74	272.8	187.3	203.3	231.5	278.5	309.1	325.2	380.2	214.6	220.1	244.4	250.5	279.5	282.8
42	74	280.3	200.3	221.9	247.1	278.6	310.8	339.0	377.3	215.7		246.2		282.8	
43	79	273.1	182.5	214.1	238.4	272.5	310.8	334.8	349.9	216.6		247.7		285.8	
44	109	284.5	120.3	212.4	244.0	278.7	324.5	353.6	451.4	217.4		249.0		288.4	
45	88	295.3	154.3	208.8	253.6	291.0	348.4	365.0	406.5	218.1		250.0		290.5	
46	81	300.8	141.2	225.9	255.5	304.9	360.5	366.3	399.2	218.6		250.7		292.2	
47	114	303.9	175.5	220.6	244.1	314.2	364.0	371.1	468.0	218.9		251.2		293.3	
48	115	299.2	202.0	226.7	256.7	282.5	356.0	371.6	452.1	219.2		251.3		294.0	
49	99	299.6	151.0	226.3	270.6	289.4	350.0	370.4	384.4	219.2		251.1		294.0	
50	108	318.6	151.0	218.7	263.5	310.9	371.2	400.0	520.7	219.1		250.6		293.4	
51	100	292.5	190.0	220.8	242.5	285.8	340.7	378.8	395.5	218.9		249.7		292.2	
52	103	299.0	141.2	210.7	240.8	291.5	356.9	381.2	500.0	218.5		248.5		290.4	
53	102	303.6	188.6	224.3	260.2	288.7	352.9	382.0	680.0	217.9		247.0		287.8	
54	66	290.2	200.0	217.5	238.3	278.5	327.6	381.0	460.5	217.2		245.0		284.5	
55	80	294.2	165.6	211.3	234.3	279.5	358.8	402.4	464.1	216.3		242.7		280.4	
56	95	283.4	151.0	205.7	221.2	273.3	339.1	390.1	460.5	215.2		240.0		275.5	
57	87	306.5	141.2	217.9	263.3	301.9	364.9	390.9	460.5						
58	86	303.8	166.0	232.2	263.2	293.3	355.9	386.9	460.5						
59	99	306.8	183.8	215.7	240.5	302.3	358.4	390.3	680.0						
60	51	240.2	131.2	180.0	189.4	222.0	274.7	338.1	398.7						
61	28	219.4	151.0	165.5	180.0	214.9	218.0	273.5	520.0						
62	27	197.9	141.2	164.3	180.0	189.0	217.4	231.1	278.5						
63	26	215.6	153.6	170.6	180.0	213.0	239.8	279.8	315.4						
64	12	229.3	180.0	181.4	202.5	222.9	251.7	277.8	296.8						
65	20	164.5	117.6	124.7	146.7	159.7	180.0	185.6	284.9						
計	3436	262.9	117.6	188.8	214.0	253.4	300.3	360.5	680.0						

四分位回帰 3次式(18-55歳対象) $Y = -0.00189038X^3 + 0.114557X^2 + 2.0391X + 98.53$ $R^2 = 0.9386$
1次式(20-40歳対象) $Y = 3.7089X + 98.47$ $R^2 = 0.9229$

十分位回帰 3次式(18-55歳対象) $Y = -0.00038735X^3 - 0.020191X^2 + 4.7576X + 80.15$ $R^2 = 0.9227$
1次式(20-40歳対象) $Y = 2.5428X + 115.81$ $R^2 = 0.8614$

中位回帰 3次式(18-55歳対象) $Y = -0.00546386X^3 + 0.500359X^2 - 9.9351X + 222.27$ $R^2 = 0.9717$
1次式(20-40歳対象) $Y = 5.0359X + 76.28$ $R^2 = 0.9816$

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。構成組織と連合熊本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（上記および「連合の賃金実態」（別紙2））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⁸**。

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・契約等労働者の生活を守り、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。
- 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。

⁸ 連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）を念頭に6%以上に相当する金額は18,000円以上。内訳：賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分13,500円以上。

(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⁹。

(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¹⁰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。

2. 「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。

⁹ 単なる廃止は労働条件の不利益変更であり、①ニーズの把握など見直しに対する労働者の納得性、②労使による協議と合意、③総原資の維持、④必要な経過措置、⑤決定後の新制度の説明など、それぞれの職場や賃金の実態を踏まえた対応が必要である。

¹⁰ 別紙2「連合の賃金実態」参照。

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¹¹、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。

¹¹ 別紙 3 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

1) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ①無期転換ルールの周知徹底や、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なっ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」¹²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。

¹² 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方（第21回中央執行委員会確認／2021.6.17）

(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。

3. 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¹³や考え方・方針¹⁴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

¹³ 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（第6回中央執行委員会確認／2016.3.3、@RENGO／2017.11.17）

改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022年改定版）（@RENGO／2022.8.18）

¹⁴ ・「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（第14回中央執行委員会確認／2018.9.21）
・女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（第10回中央執行委員会確認／2022.7.22）
・改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2021.11.18）

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¹⁵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

¹⁵ 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（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¹⁶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

¹⁶ 「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）

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、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

(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。

4. 春季生活闘争を通じた、集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集団的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」¹⁷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・連合熊本は、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

¹⁷ 集団的労使関係の強化・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）

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、集団的労使関係、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。

5. 「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¹⁸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。

6. 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

¹⁸ 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）

- 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) 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

IV. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 2025 春季生活闘争における賃上げの流れを社会の隅々に浸透させ、新たなステージをわが国に定着させるべく、連合本部、構成組織、単組、連合熊本、地域協議会が力をあわせて取り組みを進める。とりわけ、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを徹底する。
- (2) 地方版政労使会議の開催を求め、問題意識の共有と社会的機運醸成をはかる。
〔働き方改革推進熊本地方協議会〕2025年1月15日開催)
- (3) 「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。中央・地方の公共調達における労務費等の価格転嫁・適正取引を求めるとともに、中小企業振興基本条例および公契約条例制定に取り組む。
- (4) 「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。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」の取り組みとして集会やSNSなど情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、各種委員会の活用などを工夫する。また、2024年11月にフリーランス法が施行されたことも踏まえ、Wor-Q の取り組みを強化するとともに、連合フリーランス労災保険センター（フリホケ）への加入促進に取り組む。
- (5) 「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、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 連合本部の取り組み体制、日程など

- (1) 闘争体制と日程
 - 1) 中央闘争委員会および戦術委員会の設置
中央闘争委員会および戦術委員会を設置し、闘争の進め方を中心に協議を行う。
 - 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月のヤマ場を設定し、相場形成と波及をはかる。具体的には、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。
労使の話し合いを積み重ねた上で回答を引き出すこととし、回答が受け入れがたい場合の対応などを含め必要な戦術設定の準備を進める。
- (2) 共闘連絡会議の運営
5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金

融、インフラ・公益、交通・運輸)を設置し、会合を適宜開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態で働く労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の改善、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

3. 中小組合支援の取り組み

(1) 連合の取り組み

- 1) 賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを重点において、労働条件・中小労働委員会で情報共有をはかるとともに、共闘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。
- 2) 働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」のさらなる推進に取り組むとともに、労務費を含む適切な価格転嫁・適正取引や優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。
- 3) 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。

(2) 構成組織の取り組み

- 1) すべての構成組織は、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを加盟組合に徹底する。
 - ①加盟組合が、連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことができるよう支援する。
 - ②中小組合の賃金実態調査、要求づくり、交渉対策などきめ細かな支援を行うとともに、すべての加盟組合の要求・解決状況について把握する。
- 2) 加盟組合に対し、地方連合会が設置する「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。
- 3) 賃金制度が整備されていない加盟組合に対し、制度構築の支援を行う。

(3) 連合熊本の取り組み

- 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、地場中小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、連合本部と連携し、効果的に情報を発信する。中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる取り組みを強化する。

4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、日商、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- (2) 連合熊本においても地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、中小労組対策委員会委員や中小地場共闘センター委員も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

5. 闘争行動

連合熊本は、連合本部の取り組みに参加するとともに独自の学習会・集会・駅伝大会などのイベントを通じて、春季生活闘争の意義を内外に向け発信し地域協議会・連合熊本推薦議員団と連携し、各地域の経営者団体との情報交換を行うなど、春季生活闘争への理解を求める取り組みを展開する。

また、未組織労働者も含め、地域へ波及させるための各種キャラバン行動への取り組みも実施する。

以上

連合熊本2025春季生活闘争スケジュール
2025年1月20日(月)時点

実施日	主催	行動計画	開催場所
2024年11月14日(木) 16:00	連合熊本	連合熊本第13回 執行委員会	熊本県労働者福祉会館
2024年12月16日(月) 13:00	連合熊本	連合熊本第1回 中小労組対策委員会	連合熊本会議室
2024年12月18日(水) 13:30	連合熊本	連合熊本第14回 執行委員会	熊本県労働者福祉会館
2025年1月15日(水) 13:30	政労使	第10回働き方改革推進熊本地方協議会 (政労使会議)	熊本県庁本館5階審議室
2025年1月20日(月) 13:30	連合熊本	連合熊本第15回 執行委員会	熊本県労働者福祉会館
2025年1月20日(月)	連合熊本	第4回構成組織代表者会議 第4回 地協議長・事務局長会議	熊本県労働者福祉会館
2025年2月3日(月) 10:00	九プロ	春闘キャラバン開始関連3行動 連合九州ブロック春闘推進会議 連合九州ブロック春闘キャラバン出発式	佐賀市開催
2025年2月4日(火) 15:00	熊本県経営者協会	2025年度労使懇話会セミナー	KKR熊本
2025年2月5日(水) 18:00	連合熊本	連合熊本2025春季生活闘争 開始宣言集会	熊本県労働者福祉会館
2025年2月6日(木) —	連合熊本	連合熊本キャラバン行動 2/6(木)～3/5(水)	熊本県内を一周
2025年2月6日(木)	連合	2025春季生活闘争 闘争開始宣言集会	
2025年2月8日(土) 10:00	連合熊本	第1回 中小地場共闘センター会議 中小地場労組学習会	熊本県労働者福祉会館
2025年2月8日(土) 15:00	肥後有明地協	肥後有明地協 2025春季生活闘争学習会・旗開き	富士ホテル(山鹿)
[予定] 2月中旬	県南地協	【予定】県南地協 2025春季生活闘争学習会	
2025年2月19日(水) 13:30	連合熊本	第16回 執行委員会	熊本県労働者福祉会館
2025年2月22日(土) 10:00	菊阿地協	菊阿地協 春闘ミニバレーボール大会・学習会	
2025年2月25日(火)	九プロ	九州ブロック春闘九州一周キャラバン 2/25(火)～2/28(金)	鹿児島→熊本 ※熊本駅(予定)
2025年2月27日(木)	連合	2025春季生活闘争 連合全国一斉アクション 2.27中央集会	
2025年2月28日(金) 18:30	連合熊本	連合熊本2025春闘勝利総決起集会	辛島公園多目的広場
2025年3月2日(日) 10:30	連合熊本	連合熊本2025春闘勝利駅伝大会	あましんスタジアム
2025年3月7日(金)	九プロ	九州ブロック春闘キャラバン集結式	沖縄開催
2025年3月7日(金) 16:30	人吉球磨地協	人吉球磨地協要請行動	人吉商工会議所
2025年3月7日(金) 18:30	人吉球磨地協	人吉球磨地協 2025春季生活闘争決起集会	中小企業大学校
2025年3月8日(土) AM	連合熊本	[検討中] 3.8国際女性デー熊本行動	下通角マック
2025年3月15日(土) 14:00	天草宇城上益城地協	天草宇城上益城地協 2025春季生活闘争学習会	不知火防災拠点センター
2025年3月24日(月) 13:30	連合熊本	第17回 執行委員会	熊本県労働者福祉会館
2025年3月27日(木) 18:00	連合熊本	[予定] 第2回 中小地場共闘センター会議	労働者福祉会館3F会議室
2025年4月24日(木) 18:00	連合熊本	[予定] 第3回 中小地場共闘センター会議	労働者福祉会館3F会議室
2025年5月27日(火) 18:00	連合熊本	[予定] 第4回 中小地場共闘センター会議	労働者福祉会館3F会議室
[予定] ※調整中 7月下旬～	連合熊本	[予定] 第5回 中小地場共闘センター会議	労働者福祉会館3F会議室

2024都道府県別リビングウェイズ(LW)と2024地域別最低賃金との比較

	2024LW			2024LW(自動車保有の場合)			⑤2024 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	1,350	223,000	86.1	1,680	277,000	69.2	1,163	101.6	127.8
	神 奈 川	1,270	210,000	91.5	1,600	264,000	72.6	1,162	101.5	104.5
	大 阪	1,190	197,000	93.6	1,510	249,000	73.8	1,114	98.3	88.6
	埼 玉	1,210	200,000	89.1	1,530	252,000	70.5	1,078	99.0	91.7
	愛 知	1,170	193,000	92.1	1,480	245,000	72.8	1,077	97.7	82.5
	千 葉	1,220	201,000	88.2	1,540	254,000	69.9	1,076	99.9	91.1
	京 都	1,200	198,000	88.2	1,520	251,000	69.6	1,058	99.6	86.4
地賃B	兵 庫	1,190	196,000	88.4	1,500	248,000	70.1	1,052	98.1	86.6
	静 岡	1,150	190,000	89.9	1,470	242,000	70.3	1,034	97.7	77.0
	三 重	1,150	189,000	89.0	1,460	241,000	70.1	1,023	98.3	72.2
	広 島	1,160	191,000	87.9	1,470	243,000	69.4	1,020	98.1	77.0
	滋 賀	1,160	191,000	87.7	1,480	244,000	68.7	1,017	98.5	76.9
	北 海 道	1,160	191,000	87.1	1,480	245,000	68.2	1,010	101.6	67.8
	茨 城	1,130	187,000	88.9	1,440	238,000	69.8	1,005	97.3	71.1
	栃 木	1,130	186,000	88.8	1,440	237,000	69.7	1,004	96.9	70.3
	岐 阜	1,120	185,000	89.4	1,430	236,000	70.0	1,001	96.7	69.4
	富 山	1,130	187,000	88.3	1,450	239,000	68.8	998	98.1	69.1
	長 野	1,130	186,000	88.3	1,440	237,000	69.3	998	97.3	69.8
	福 岡	1,140	188,000	87.0	1,450	240,000	68.4	992	96.9	75.9
	山 梨	1,120	185,000	88.2	1,440	237,000	68.6	988	97.2	68.4
	奈 良	1,150	190,000	85.7	1,460	241,000	67.5	986	96.6	79.5
	群 馬	1,100	182,000	89.5	1,410	233,000	69.9	985	95.9	67.3
	新 潟	1,130	186,000	87.2	1,440	238,000	68.4	985	97.4	69.9
	石 川	1,140	188,000	86.3	1,460	241,000	67.4	984	98.9	69.6
	福 井	1,140	188,000	86.3	1,450	240,000	67.9	984	98.4	71.1
	岡 山	1,140	188,000	86.1	1,450	239,000	67.7	982	97.5	72.7
	和 歌 山	1,120	184,000	87.5	1,430	236,000	68.5	980	98.2	64.4
	徳 島	1,130	186,000	86.7	1,440	238,000	68.1	980	98.3	66.4
	山 口	1,130	186,000	86.6	1,440	238,000	68.0	979	99.3	63.7
	宮 城	1,160	192,000	83.9	1,480	244,000	65.7	973	99.0	76.5
	香 川	1,130	186,000	85.8	1,440	237,000	67.4	970	97.6	68.3
島 根	1,130	187,000	85.1	1,450	239,000	66.3	962	99.6	64.3	
愛 媛	1,120	184,000	85.4	1,430	236,000	66.9	956	98.0	63.8	
福 島	1,130	186,000	84.5	1,440	238,000	66.3	955	98.7	66.2	
地賃C	鳥 取	1,120	185,000	85.4	1,440	238,000	66.5	957	98.5	65.4
	佐 賀	1,120	184,000	85.4	1,430	236,000	66.9	956	97.2	67.0
	山 形	1,150	190,000	83.0	1,470	243,000	65.0	955	100.6	68.4
	大 分	1,100	182,000	86.7	1,410	233,000	67.7	954	97.0	63.2
	青 森	1,120	184,000	85.1	1,430	236,000	66.6	953	98.5	61.9
	長 崎	1,120	185,000	85.1	1,440	237,000	66.2	953	98.3	65.2
	鹿 児 島	1,080	178,000	88.2	1,380	228,000	69.1	953	95.4	60.1
	熊 本	1,130	186,000	84.2	1,450	239,000	65.7	952	98.6	67.1
	高 知	1,130	186,000	84.2	1,440	238,000	66.1	952	99.3	63.9
	宮 崎	1,080	179,000	88.1	1,390	230,000	68.5	952	95.9	61.5
	沖 縄	1,160	192,000	82.1	1,480	245,000	64.3	952	99.8	74.0
岩 手	1,130	186,000	84.2	1,450	239,000	65.7	952	99.2	65.3	
秋 田	1,120	184,000	84.9	1,430	236,000	66.5	951	98.3	62.9	

*1 ①と③は、それぞれ月額である②と④を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の所定内実労働時間数全国平均の直近3年平均(165時間)で除し、10円未満は四捨五入

*2 さいたま市のリビングウェイズ(成人単身)を住居費と住居費以外に分解し、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

*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, 2023)の「家賃を除く総合」指数から算出

*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, 2023)「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

参考 とりまく情勢のポイント

1. 国内外経済

- ロシアによるウクライナ侵攻や紛争が激化する中東情勢、中国経済の成長鈍化などにより、世界経済の成長は、勢いが欠ける見込み。2024年10月22日公表のIMF世界経済見通しは2024年3.2%・2025年3.2%で、同年7月16日公表分からはそれぞれ±0ポイント・-0.1ポイントと横ばいである。
- 日本経済は、内閣府の年央見通しでは、2024年度は0.9%、2025年度は1.2%（民間予測ではそれぞれ0.45%、1.04%）と鈍化する見込み。

2. 生産活動、企業の状況

- 日銀展望レポートによれば、企業収益は改善しており、業況感は良好な水準を維持しているが、産業や企業規模によりばらつきがある。
- 海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格決定など不確実性が引き続き高い一方、内外需要が緩やかに増加するなか、価格転嫁の進展もあって、改善傾向をたどるとみられる。

3. 消費活動、家計と物価の状況

- 内閣府「消費動向調査」では、消費者マインドは2020年4月を底に持ち直してきていたが、改善に向けた動きに足踏みがみられる。
- 消費者物価指数(生鮮食品を除く総合)は2021年9月以降、エネルギー価格や輸入品の上昇により対前年比プラスに転じている。2023年1月(4.2%)のピークは脱したものの、2024年4月以降も2%台で推移しており、2024年度の消費者物価指数は内閣府年央試算で2.8%（民間予測では2.48%）。

4. 雇用情勢

- 日銀短観の雇用人員判断(全産業)は、2024年9月調査でマイナス36%ポイントと、前回(2024年6月調査)に比べて1ポイント低下しており、深刻な人員不足が続いている。先行きも4ポイント低下しており、人員不足の深刻度は増す見通し。

5. 賃金の動向

- 名目賃金水準は2014年以降上昇傾向だが、依然1997年のピークに戻っていない。
- バブル経済崩壊以降もマクロの生産性(一人あたり実質GDP)が上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下している。実質賃金は2022年4月から2年以上にわたってマイナスが続き、2024年6月と7月は前年比プラスとなったが、8月再びマイナスに転じ、横ばいの状況である。

6. 労働時間の動向

- 2023年の毎勤年間総労働時間[※]は1,962時間、前年比14時間増。

[※] 年確報一般労働者月間実労働時間(163.5時間)×12月

- 年次有給休暇取得日数は2020年以降ほぼ横ばい、依然企業規模間で格差。

以上

連合の賃金実態(全国)

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			
		2024	2023	2024	2023		
主要組合	平均	291,462	↑ 13,119	278,343	333,648	↑ 11,440	322,208
	中央値	292,767	↑ 14,048	278,719	332,485	↑ 13,985	318,500
登録組合	平均	279,835	↑ 10,316	269,519	318,482	↑ 10,584	307,898
	中央値	279,983	↑ 12,083	267,900	316,506	↑ 8,206	308,300

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

	2025（2024年実態）	2024（2023年実態）
月例賃金	調査中	267,906 円
平均年齢	調査中	40.3 歳
平均勤続	調査中	14.6 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2024春季生活闘争		2023春季生活闘争	
加重平均	259,599 円	↑ 5,454 円	254,145 円	
（組合員数）	31.0 万人	↑ 0.1 万人	30.9 万人	
単純平均	251,398 円	↑ 4,649 円	246,749 円	
（組合数）	3,091 組合	↑ 43 組合	3,048 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）

	2025（2024年実態）	2024（2023年実態）
30歳	調査中	213,400 円
35歳	調査中	231,000 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2024（2023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）	4,290 円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,936 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2025（2024年度調査）		2024（2023年度調査）	
	200,200 円	↑ 13,300 円	186,900 円	
事務・技術	193,931 円	↑ 12,683 円	181,248 円	
生産	194,760 円	↑ 13,126 円	181,634 円	

※ 「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」主要組合・高卒初任給の実績値（2024年度調査は速報値、2023年度調査は確定値）。

上段の各年の参考目標値はこれらの平均額に3%分を上乗せした額。

6. 連合リビングウェッジ（さいたま市・月額）

	2024	2023（簡易改定）	
単身	205,800 円	↑ 12,003 円	193,797 円
（自動車保有）	258,800 円	↑ 13,895 円	244,905 円

人数規模により対応が異なる労働関係法令

2024年11月28日現在

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(映画の製作の事業を除く)、保健衛生業、接客娯楽業 ※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(2.5%※)以上の障害者を雇用する義務 ※2026年7月から2.7%以上	常時40人※以上の事業主 ※2026年7月から常時37.5人以上	除外率制度あり
被用者保険の適用拡大(厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律)		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51人以上(厚生年金保険の被保険者数)の事業所。50人以下の事業所は労使合意により適用(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所定労働時間が週20時間以上 ②月額賃金が8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが2ヵ月超え ④学生でないこと

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	<p>下記①～④の義務</p> <p>①女性の活躍に関する状況把握、課題分析</p> <p>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</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>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</p>	常時101人以上の事業主	<p>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</p> <p>左記の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	育児休業等の取得の状況の公表を義務付け	常時300人超の事業主	2025年4月1日施行
次世代育成支援対策推進法	<p>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</p> <p>（※）行動計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）、育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付け</p>	常時100人超の事業主	<p>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</p> <p>（※）は2025年4月1日施行（施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象）</p>