

連合栃木 2024 春季生活闘争の取り組み方針

連合栃木の基本的な考え方

連合は 2024 春季生活闘争において、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点に、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し、傷んだ労働条件の回復と生活向上につながる賃上げに取り組むとしている。

連合栃木は「2024 春季生活闘争方針」を踏まえ地方連合会の果たすべき役割として、地域において賃金の「底上げ」「格差是正」「底支え」と「働き方の改善」「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」「ジェンダー平等・多様性の推進」「ビジネスと人権」「政策・制度実現の取り組み」につなげる活動を推進する。

とくに、中小労組の交渉支援を中心に取り組むとともに、最低賃金の引き上げや行政機関、経営諸団体への働きかけ、世論喚起を通じて「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、未組織労働者も含めた地域全体への賃金相場、労働条件の波及をめざし取り組みを進める。また、春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもあることから、組織拡大・強化の取り組みと連動し、職場や地域で集团的労使関係を広げていく。

産業構造の変化をはじめとする地域の社会的課題を解決していくためには、企業労使間の交渉のみならず、行政・地域・産業レベルでの公労使の対話が不可欠であり、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解の深化に取り組む。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分（→地域別最低賃金に波及）
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ（→特定最低賃金に波及）

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。賃上げ分 3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5%以上の賃上げを目安とする。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準 35 歳：296,000 円 30 歳：266,000 円	<ul style="list-style-type: none"> 昇給ルールを導入する。 昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,795 円・月給 296,000 円以上」となる制度設計をめざす
	最低到達水準 35 歳：274,500 円 30 歳：252,000 円 企業内最低賃金協定 1,200 円以上	企業内最低賃金協定 1,200 円
底支え	<ul style="list-style-type: none"> 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給 1,200 円以上」をめざす。 	

I. 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 経済情勢

日本経済について、内閣府が12月19日発表した月例経済報告では「先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、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、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。」としている。

栃木県内の経済情勢については、関東財務局が10月末の総括判断で「県内経済は、持ち直している」として前回（2023年7月判断）から上方修正されたが、物価上昇や金融市場の変動等の影響に注意する必要があるとしている。栃木県が1月に公表した主要経済指標の動き（2023年10月データ）の基調判断では「本県の経済は、一部に弱い動きがみられるものの、持ち直している。」とし、「生産：持ち直しの動きに足踏みがみられる」「消費：持ち直している」「住宅投資：弱含んでいる」「設備投資：弱含んでいる」「公共投資：前年同月を上回っている」「雇用情勢：持ち直しに足踏みがみられる」としている【データ：栃木県生活文化スポーツ部統計課「主要経済指標の動き2024年1月報」より】。

II. 連合栃木の取り組み体制

1. 闘争委員会・中小共闘センターの設置

連合栃木執行部を中心とした闘争委員会を設置し、2024年春季生活闘争の活動全般を進めていく。とくに、地域の中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の取り組みをすすめるため、中小共闘センターを設置し、交渉状況の集約・共有化、構成組織と地域協議会における中小労組の支援策の共有および強化をはかる。

III. 連合栃木の具体的な取り組み

1. スローガン

みんなで賃上げ。ステージを変えよう！

2. 具体的な取り組み

（1）中小労組・未組織労働者への波及

1) 中小労組支援

中小共闘センターを設置し、中小労組の賃金の「底上げ」「格差是正」「底支え」および「働き方も含めた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」に向けて、地域（地協）における構成組織の連携をはかる場とする。また、「パートナーシップ構築宣言」の拡大をはかり、「価格転嫁」を進める。

主に、中小労組の支援強化に向けた意見交換や、先行組合の交渉状況・交渉結果についてタイムリーに情報提供を行うなど、構成組織の中小労組支援を地域（地協）においてサポートする。

①要求・回答・妥結状況に関する情報の共有化

相場形成および先行する労組の結果を、続く労組に波及させるべく、春季生活闘争の要求・回答妥結状況集計を実施する。集計結果は、連合栃木HP等を活用したフィードバックにより交渉に活かすことやマスコミへの情報提供を行い、全体の底上げにつなげる。

②地域ミニマム運動の推進

連合本部方針において、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運動を進めていき、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としており、そのため「地域ミニマム運動」を積極的に推進していく必要がある。

連合栃木では構成組織を通じて加盟組合から個別賃金データを集約し「連合栃木 2024 ミニマム賃金（参考値）」を設定した。

参加組合は、賃金分析プログラムを活用し、同業種・同地域の賃金水準を比較し、構成組織・加盟組合が春闘要求根拠を検討する際の支援ツールとして活かしていく。さらに、賃金分析プログラムのデータベース性能の向上をめざし、多くの個別賃金データが集約できるよう構成組織と連携し、地域ミニマム運動に取り組む。

（詳細「連合栃木 2023 労働条件・賃金実態に関する調査報告書～2024 春季生活闘争に向けて～」参考）

【連合栃木 2024地域ミニマム賃金(参考値)設定額】

年齢	2024連合栃木 地域ミニマム賃金(参考値) (時間給換算:所定内実労働時間 栃木=163時間) 18歳は連合リビングウェイジ額 (設定時は165時間)
	18歳
20歳	183,500円(1,125円)
25歳	194,000円(1,190円)
30歳	210,000円(1,288円)
35歳	222,000円(1,361円)
40歳	231,000円(1,417円)
45歳	238,000円(1,460円)

※連合栃木2023賃金実態調査(6構成組織8,769人)のうち、300人未満規模・産業計(1,804人)の第10分位・3次回帰を参考に設定。

※連合栃木 2023 労働条件調査による「300人未満規模」の高卒・生産職・初任賃金平均は169,599円である。

2) 未組織労働者を含めた社会全体への波及

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べく、企業内すべての労働者を対象に企業内最低賃金の協定化と、水準の引き上げをめざして取り組む。なお、企業内最低賃金協定の水準は、特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することを踏まえるとともに、近年の地域別最低賃金の引き上げ幅も意識して取り組む。

＜参考：栃木県特定（産業別）最低賃金改定＞

件名	2023改定額	引上げ額
塗料製造業	1,061円	38円
はん用機械器具、生産用機械器具、 業務用機械器具製造業	1,007円	37円
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、 情報通信機械器具製造業	1,008円	37円
自動車・同附属品製造業	1,016円	38円
計量器・測定器・分析機器等機械器具、医療用機械器具、 光学機械器具・レンズ製造業	1,008円	37円

※「各種商品小売業」の2023年改正なし。栃木県最低賃金（時間額954年）が適用されている。

＜参考：栃木県最低賃金改定の推移＞

	2020年	2021年	2022年	2023年
改定額	854円	882円	913円	954円
引上げ額	1円	28円	31円	41円

3) 中小組合の賃金要求（企業規模間格差是正）

- 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。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- すべての中小組合は、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（「連合の賃金実態」）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正分を含め、15,000円以上を目安とする。

¹ 15,000円は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。15,000円以上の内訳：賃金カーブ維持分4,500円＋格差是正含む賃上げ分10,500円以上。

（2）地域における機運醸成・世論喚起の取り組み

1) 「2023 最低賃金学習会（2024 春闘方針説明）」の開催

- 日時：2023年12月6日（水）14：00～16：30
- 場所：パルティ・ホール
- 内容：①「日本の最低賃金制度の概要／連合2024春闘方針」
講師：長江 彰 氏 連合 労働条件局部長
②栃木県地域別最賃・特定最賃の審議委員報告

2) 「2024 労使地域活性化フォーラム」の開催

生産性向上と地域活性化に向けて栃木県生産性本部と共催によるフォーラムを開催する。

- 日時：2024年1月26日（金）14：00～16：30
- 場所：パルティ・ホール
- 内容：①「女性活躍による組織活性化」
講師：井上久美枝氏 連合 副事務局長
②パネルディスカッション

3) 「2024 春季生活闘争総決起集会」の開催

- 日時：2024年2月17日（土）10：00～12：00
- 場所：オリオンスクエア（宇都宮市）

4) 「3.8 国際女性デー・ジェンダー平等とちぎの集い」

- 日時：2024年3月9日（土）13：30～
- 場所：ライトキューブ宇都宮
- 内容：「理想の職場・働き方を見える化し、キャリアデザインや働き方を考える」

5) 街頭宣伝行動

① 「2024 春季生活闘争」街頭宣伝行動

- 日時：2023年12月5日（火）7：30～8：30
- 場所：JR宇都宮駅周辺

②「2024 暮らしに関するアンケート」街頭宣伝行動

○日時：2024年1月9日（火）

○場所：JR宇都宮駅周辺

③「2024 春季生活闘争」街頭宣伝行動

○日時：2024年2月5日（月）7：15～8：15

○場所：JR小山駅周辺

④「サブロクの日」街頭宣伝行動

○日時：2024年3月6日（水）7：30～8：30

○場所：JR宇都宮駅周辺

⑤「3.8 国際女性デー」街頭宣伝行動

○日時：2024年3月8日（金）7：30～8：30

○場所：JR宇都宮駅周辺

⑥「2024 春季生活闘争」街頭宣伝行動

○日時：2024年4月5日（金）7：30～8：30

○場所：JR宇都宮駅周辺

6) 業種内の連携強化

- ①連合栃木内の5部門連絡会（金属部門、製造部門、交通運輸部門、ICS部門、公務部門）を積極的に開催し春闘における共闘を促進するとともに、賃上げを始めとする働き方の改善、安全衛生の取り組みなどについて情報共有をはかる。

7) 地域協議会における春闘（春季）学習会等の開催（1月23日時点）

①宇河地域協議会

[2024 春闘中小共闘学習会]

○日時：2月27日（火）18：30

○場所：栃木県労働者福祉センター

○内容：春闘要求方針説明・グループワーク

[2024 春闘中小共闘連絡会]

○日時：3月26日（火）18：30

○場所：栃木県労働者福祉センター

○内容：春闘妥結状況説明、ほか

②那須地域協議会

[2024 春闘学習会]

○日時：2月21日（水）18：30

○場所：大田原市生涯学習センター

○内容：「防災・減災講座」

③なんたい地域協議会

[2024 春闘セミナー]

○日時：2月7日（水）18：15

○場所：鹿沼市民情報センター

○内容：1) 可処分所得をいかに増やすか、2) 2024 春闘の取り組み方針、3) 代表産別の取り組み状況

④わたらせ地域協議会

[2024 春闘学習会]

- 日時：1月25日（木）18：30
- 場所：佐野市勤労者会館
- 内容：①単組アピール
②2024 春闘の連合栃木方針と取り巻く情勢
③グループ意見交換

⑤下都賀地域協議会

[2024 春闘学習会]

- 日時：3月2日（土）9：30
- 場所：小山グランドホテル
- 内容：春闘ワークショップ ～共有と気づき、そしてこれからを考える～

⑥芳賀地域協議会

- 日時：3月22日（金）18：30（訂正）
- 場所：真岡市青年女性会館
- 内容：資産形成と生活防衛のコツを伝授します

8) 行政・経営諸団体への要請行動

2024 春闘方針、特に賃上げに対する連合の考え方や中小労組の交渉環境整備、働き方の見直し、ジェンダー平等の推進、価格転嫁促進の取り組みに関して働きかけを行う。

①主な要請・意見交換先

【行政関係】

- 栃木県 日時：2月9日（金）
- 栃木労働局 日時：2月2日（金）

【経営諸団体】

- 栃木県経営者協会 日時：2月8日（木）
- 栃木県商工三団体（栃木県商工会議所連合会、栃木県中小企業団体中央会、栃木県商工会連合会）
日時：2月8日（木）
- 栃木県経済同友会 日時：2月8日（木）
- 栃木県中小企業家同友会 日時：2月2日（金）

②労使による地域諸課題への対応

栃木県経営者協会との栃木県労使協議会を開催し、働き方の改善や地域経済の課題等について意見交換し、県内労使交渉の環境整備と盛り上げをはかる。

- 2024 栃木県労使協議会
- 日時：4月19日（金）
- テーマ：調整中

9) マスコミを通じた世論喚起

中小企業のみならず末組織の組合や有期・短時間・契約等のすべての働く者の賃金の底上げにつなげるため、春季生活闘争の回答結果についてプレス発表を実施する。

- 県政記者クラブ記者会見（方針説明） 日時：2月9日（金）

○連合栃木 2024 春闘集計公表スケジュール（予定）

3月11日（月）要求集計公表
3月18日（月）回答集計公表
4月1日（月）回答集計公表
4月15日（月）回答集計公表
5月20日（月）回答集計公表
6月17日（月）回答集計公表
7月16日（火）回答集計公表

【参考】連合・回答ゾーン

- ・先行組合回答ゾーン 3月11日（月）～15日（金）【ヤマ場 3月12日（火）～14日（木）】
- ・3月月内決着回答ゾーン 3月18日（月）～31日（日）

（3）「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善

1) 長時間労働の是正

働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことができる社会をめざし、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けて労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を追求する。

また、36協定の必要性や締結の流れを周知するとともに、点検・見直しを促進して働き方の改善に向けた活動を進める。

2) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知・定着をすすめるとともに、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て、労働条件の点検を行う。

3) 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ことから、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、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を促進する。

（4）「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ことから、「ビジネスと人権に関する連合の考え方」の活用促進や昨今の情勢や課題について理解を深める。

参考) 「ビジネスと人権」学習会（主催：部落解放栃木県共闘会議）

○日時：2024年2月15日（木）14：00～16：00

○場所：宇都宮市文化会館・第2会議室

○内容：「企業における人権意識～メディアを通して見えてくる人権（仮）」

講師：吉永 磨美 氏 元新聞労連委員長

(5) 「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」

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、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正、働き方を含めた「取引の適正化」に取り組む。とくに、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の強化を求めていく。

政府が2023年11月に策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の実効性を高めるため、地方版政労使会議の開催などを通じて組織内外に周知・浸透活動を行う。加えて、自動車運手、建設業などに関するいわゆる2024年問題に社会全体で取り組むよう関係機関に働きかける。

(6) 政策・制度実現の取り組み

政策・制度実現の取り組みを、春季生活闘争における運動の両輪として、引き続き推し進める。具体的には「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、県や市町に提出した2023年度要求と提言の反映状況を検証し、2024年度要求に向けて、2024暮らしに関するアンケートの実施や議員懇談会と連携した政策協議に取り組む。

(7) ジェンダー平等・多様性推進に向けた取り組み

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

(8) 組織拡大の取り組み

2024春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

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

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

以上