

連合新潟2025春季生活闘争方針

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」

I. 2025 連合新潟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

2024 春季生活闘争は、経済も物価も賃金も安定的に上昇する経済社会へと転換する正念場との位置づけのもと、各加盟組合が真摯な協議・交渉を展開し、連合新潟全体の賃上げ率は 4.35%、300 人未満の中小組合の賃上げ率は 3.77%となり、賃上げ額・率ともに 1993 年以降最も高い結果となった。方針で掲げた定昇相当分込み 5%の目標には届かなかったものの、「ステージ転換」への大きな一歩を踏み出した。

一方で、実質賃金は 2024 年 6 月、7 月でプラスとなったものの、再びマイナスとなり物価上昇に賃上げが追いつかない状況は続いている。賃上げには適切な価格転嫁・適正取引が必要不可欠であり、発注者・受注者双方へしっかりと浸透させていくことが重要である。

2025 春季生活闘争において、連合新潟は、すべての働く仲間の持続的な生活向上をはかり、「賃金上がることは当たり前」を定着させることをめざすとともに、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していく。



全組合員と300人未満の比較

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全組合	4,335	4,339	4,230	4,223	4,156	4,418	5,079	5,122	4,851	4,862	5,036	5,002	4,963	4,745	5,345	9,116	12,037
規模300人未満組合	3,734	3,109	3,251	3,418	3,415	4,060	4,299	3,966	3,680	4,199	4,389	4,573	4,560	4,385	4,253	6,611	9,581



全組合員と300人未満の比較

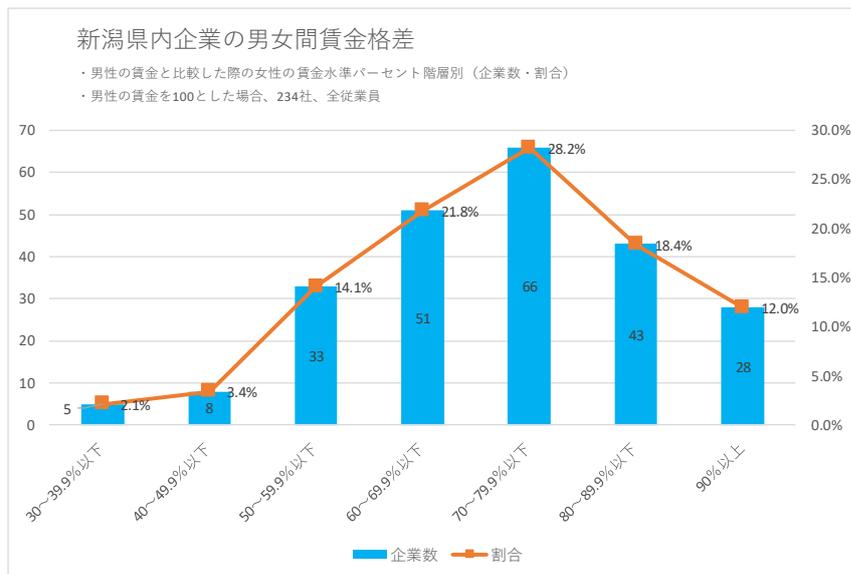
	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
全組合	1.72	1.62	1.63	1.64	1.63	1.70	1.98	1.99	1.88	1.89	1.99	1.95	1.90	1.81	2.05	3.31	4.35
規模300人未満組合	1.61	1.33	1.44	1.48	1.49	1.70	1.84	1.74	1.62	1.83	1.87	1.95	1.95	1.83	1.78	2.76	3.77

2. 「働くことを軸とする安心社会」にむけ、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

2024 春季生活闘争では前年を上回る賃上げが実現した一方、大手と中小組合の格差是正には至らなかった。企業規模間格差是正のためには、労務費を含めた適切な価格転嫁が不可欠であるが、新潟県が実施した「原材料等価格高騰の影響に関する緊急調査（第 7 回）（2024 年 10 月 1 日公表）」の結果によると、「労務費の上昇に対する価格転嫁の状況」で、全て転嫁できているが 4.1%、8 割程度転嫁できているが 15.3%、5 割程度転嫁できているが 20.7%にとどまっている。引き続き格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく必要がある。

また、2025 春季生活闘争の賃上げの流れを地域別最低賃金の引き上げにつなげるなど、雇用形態間格差是正に取り組む。

さらに、男女間賃金格差是正について、「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（厚生労働省）」の第6回検討会資料（2024年10月8日公開）では、新潟県の男女間賃金格差は77.1（男性を100とする）となっている。全国平均（74.8）を上回っているものの、「男女の賃金の差異」の状況把握と公表の義務化などをふまえ、さらに前進をはかる取り組みを行う。



出所：女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省・2024年11月21日現在）

3. 「みんなの春闘」を展開し、集団的労使関係を広げていこう

労働組合のない職場や派遣などで働く労働者は、自らが直接会社と協議・交渉できない弱い立場にある。連合新潟加盟組合の賃上げの流れを労働組合のない職場へ一層波及力を高めなければ、「賃金は上がるもの」の意識が社会全体に広がらず、すべての働く仲間の生活向上・改善は実現できない。フリーランスや「曖昧な雇用」を含めたさまざまな雇用形態で働く仲間に向けて「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存在価値を広くアピールし、仲間を増やし、集団的労使関係を社会に広げていく。また、民間労働組合の回答・妥結状況の積極的な情報発信を行い、地域別最低賃金や人事院勧告などに波及させていく。さらには、新潟政労使会議など、行政や経済団体との対話を重ね理解を深める活動に注力する。

II. 2025 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 政府と経済団体の動き

第103代首相に就任した石破茂首相は11月26日の政労使会議で、「労働者の賃金水準を引き上げるベースアップを念頭に、大幅な賃上げの協力をお願いする」と述べた。これを受け、一般社団法人日本経済団体連合会の十倉会長は、「春季労使交渉については、2年連続で約30年ぶりの高い月例賃金引上げを実施し、2023年は賃金引上げの力強いモメンタムの「起点」の年、そして2024年はそれが大きく「加速」した年となった。2025年はこの流れを「定着」させ、構造的な賃金引上げを実現したい」と話した。

賃上げの必要性は、政府、経済団体それぞれから発信されている。

2. 日本経済

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（2025年1月）」の基本的見解で次のとおり述べている。

先行きのわが国経済を展望すると、海外経済が緩やかな成長を続けるもとで、緩和的な金融環境などを背景に、所得から支出への前向きの循環メカニズムが徐々に強まることから、潜在成長率を上回る成長を続けると考えられる。

物価の先行きを展望すると、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、2024年度に2%台後半、2025年度に2%台半ばとなったあと、2026年度は概ね2%程度となると予想される。既往の輸入物価上昇を起点とする価格転嫁の影響が減衰する一方、消費者物価の基調的な上昇率は、人手不足感が高まるもと、マクロ的な需給ギャップの改善に加え、賃金と物価の好循環が引き続き強まり中長期的な予想物価上昇率が上昇していくことから、徐々に高まっていくと予想され、見通し期間後半には「物価安定の目標」と概ね整合的な水準で推移すると考えられる。なお、2025年度にかけては、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比に対して、米価格が高水準で推移すると見込まれることや政府による施策の反動が生じることが押し上げ方向で作用すると考えられる。

前回の見通しと比べると、成長率については概ね不変である。消費者物価（除く生鮮食品）の前年比については、2024年度と2025年度が、米価格の上昇に加え、このところの為替円安等に伴う輸入物価の上振れもあって、上振れている。

リスク要因をみると、海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格設定行動など、わが国経済・物価を巡る不確実性は引き続き高い。そのもとで、金融・為替市場の動向やそのわが国経済・物価への影響を、十分注視する必要がある。とくに、このところ、企業の賃金・価格設定行動が積極化するもとで、過去と比べると、為替の変動が物価に影響を及ぼしやすくなっている面がある。

リスクバランスをみると、経済の見通しについては概ね上下にバランスしている。物価の見通しについては、2024年度と2025年度は上振れリスクの方が大きい。

3. 新潟県内の情勢

(1) 日本銀行新潟支店の企業短期経済観測調査12月分（2024年12月13日公表）について

- 1) 新潟県内の業況判断D.I.は、「良い」が超幅拡大した。製造業は「悪い」超幅が解消し、非製造業は「良い」超幅が縮小した。先行きについては、「良い」超幅が縮小する見通しである。製造業は今回調査並みとなる見通しで、非製造業は「良い」超幅が縮小する見通しである。
- 2) 2024年度は、売上高が前年を上回る計画である。一方、経常利益は前年を下回る計画である。経常利益は、製造業ではコストアップなどから減益計画となっている。一方、非製造業では価格転嫁の進捗などから増益計画となっている。経常利益を前回調査対比でみると、製造業はコストアップや為替変動から下方修正となった。非製造業は売上増加などから上方修正となった。

(2) 一般職業紹介状況ならびに労働市場月報11月分（2024年12月27日公表）について

- 1) 有効求人倍率は1.48倍（全国1.25倍）で前年同月比0.02ポイント減となった。新潟県内の雇用情勢は、改善の動きに足踏み感があることから、引き続き求人・求職の動きに留意しつつ、物価の高騰などが雇用に与える影響にも十分注意する必要がある。
- 2) 雇用保険の被保険者数は709,868人で、前年同月比1.1%減少した。雇用保険受給者実人員は6,739人で前年同月比2.2%減少となった。
- 3) 総務省統計局によると、完全失業率は2.5%で前年同月と同水準となった。完全失業者数は164万人で前年同月比5万人の減少となった。
- 4) 新潟県を含む北陸地域の完全失業は、2024年4月～6月平均2.4%で前年同時期と同水準となっている。

(3) 新潟県毎月勤労統計調査2024年10月分（2024年12月27日公表）について

- 1) 新潟県内の常用雇用者は、規模5人以上の事業所で818,438人、前年同月比0.5%減少となった。このうちパートタイム労働者比率は29.6%で前年同月差1.0ポイント上昇し

た。

- 2) 新潟県の現金給与総額（1人平均）は、規模5人以上の事業所で257,414円、前年同月比1.7%の増加。このうち、きまって支給する給与は254,166円、前年同月比1.5%の増加となった。また、30人以上の事業所における一人平均現金給与額は275,574円、前年同月比0.6%の増加となった。
- 3) 新潟県の総実労働時間は（1人平均）は、規模5人以上の事業所で142.9時間、前年同月比1.4%減少した。このうち、所定内労働時間は133.7時間、前年同月比1.4%の減少となりました。なお、所定外労働時間は9.2時間、前年同月比1.1%の減少となった。また、30人以上の事業所における一人平均総実労働時間は147.4時間、前年同月比1.6%の減少となっている。

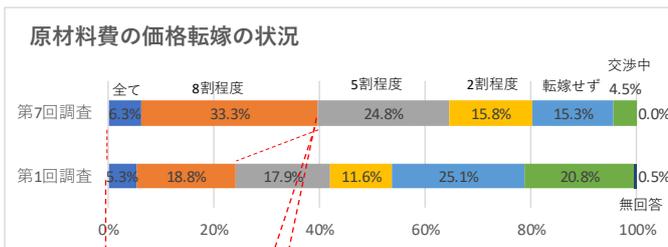
Ⅲ. 2025 春季生活闘争の取り組みにむけた基盤整備

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

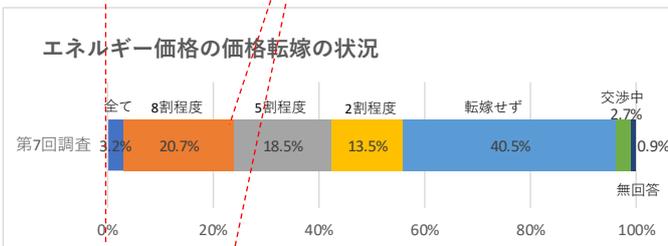
持続的な賃上げには原資の確保が必要不可欠であることから、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」とともに、以下の項目を中心に全力で取り組む。

- (1) 連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト（22ページ参照）」を活用して自社の取り組み状況を点検するなど、「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。

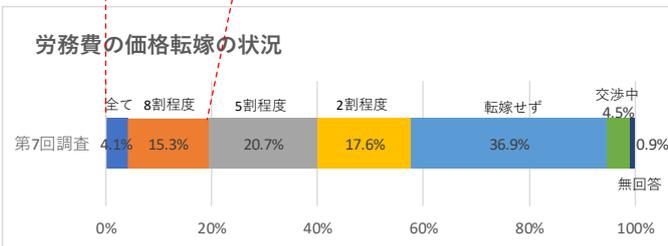
<新潟県内の価格転嫁の状況>



- ・8割以上価格転嫁できている企業の割合は、第1回調査時の24.1%と比較し、15.5ポイント増の39.6%となっている。
- ・ただし、依然として約6割の企業が十分な価格転嫁ができていない。



- ・8割以上価格転嫁できている企業の割合は、原材料費の39.6%と比較し、エネルギー価格は、15.7ポイント低い23.9%となっている。



- ・8割以上価格転嫁できている企業の割合は、原材料費の39.6%と比較し、労務費は、20.2ポイント低い19.4%となっている。

出所：新潟県産業労働部地域産業振興課「原材料等価格高騰の影響に関する緊急調査（第7回）（2024年10月1日公表）」

価格転嫁に関する意見の抜粋	
<ul style="list-style-type: none"> ・客先への価格転嫁のエビデンス・資料が用意できず、交渉が進まない。家格転嫁のための交渉をするための支援をしてほしい。 ・価格転嫁を認めてもらうには、詳細なエビデンスを出すよう求められるが、仕入れ先へ求めても出てこないで提出できない。 	⇒ 価格交渉ノウハウの習得が必要
<ul style="list-style-type: none"> ・製造業においては「人件費の捻出は自己努力」という慣例が根強く、交渉に応じてもらえないことが多いです。 ・賃上げ分の転嫁を満額認めてもらえない。大手企業から進めてもらわないと浸透しない。 	⇒ 発注者の理解促進が必要
<ul style="list-style-type: none"> ・賃上げUPの要請や生産・輸送コストの増加による価格転嫁も売上増加があつてのもの。 ・同業他社との価格競争が激しく、とても価格転嫁はできない状況。 	⇒ 収益向上や生産性向上等が必要

出所：適切な価格転嫁促進に向けた連絡会議資料（2024年12月26日）

- (2) 新潟県内の企業数は 67,216 社（中小企業庁・2023 年 12 月 13 日公表）で、パートナーシップ構築宣言登録企業数は 654 社（パートナーシップ構築宣言ポータルサイト・2024 年 11 月 21 日現在）となっていることから、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。
- (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) 行政や経営者団体との懇談会などで「継続的な人への投資」の理解浸透をはかり、機運の醸成と政策反映に結びつける。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

「地域ミニマム運動」への積極的な参画を通じて、組合員の賃金実態や企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを適切に把握する。また、「地域ミニマム運動」の理解浸透の取り組みを検討する。

さらに、2025 春季生活闘争における方針策定や協議・交渉に必要な知識を学ぶ取り組みとして「経営分析セミナー」を実施する。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

産業構造の変化により雇用などに大きな影響を受けている構成組織・加盟組合と連携し、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合は、労使協議を通じて産業や企業の現状などの情報を適切に把握し、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ふまえ、労働組合の立場からも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などの課題解決につながる支援策を提案するなど、よりよい職場づくりにむけた取り組みをすすめる。

IV. 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

新潟県の毎月勤労統計調査 2024 年 10 月分（2024 年 12 月 27 日公表）では、事業所規模 5 人以上の実質賃金指数（きまって支給する給与）は前年同時期比マイナス 0.9 ポイントとなっており、前年の大幅な賃上げをもってしても物価上昇に追いついていない。

日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」（第 99 回＜2024 年 9 月調査＞）の結果では、現在の物価に対する実感（1 年前対比）は、「上がった」と回答した人の割合が 9 割台半ばとなった。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、物価が安定して上昇する社会を実現できる。そのためには、物価を安定させるとともに、これまで積み上げてきた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。全体として労働側への配分を厚くし、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。

また、一般財団法人労務行政研究所の「2024 年度新入社員の初任給調査（2024 年 5 月 7 日公表）」では、同一企業における 2023 年度初任給と比較した上昇率は、大学卒（一律）5.4%、大学院卒修士 5.9%、短大卒 6.2%、高校卒（一律）6.5%とされている。近年では人手不足を背景に、人材確保のために初任給の大幅な引き上げがみられる一方で、既存社員の賃上げ率は初任給の上昇率を下回っている。人材の定着や既存社員のモチベーションの維持・向上などの観点も含め、賃上げ原資の配分についても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

「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	<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。</p> <p>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4%^{*1}・12,000円^{*2}以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め18,000円^{*3}・6%^{*4}以上とし、その実現をめざす。</p> <p>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	雇用形態間格差是正
	<p><到達目標水準(中位数)^{*5}></p> <p>35歳:303,000円 30歳:279,000円</p> <p><最低到達水準(第1四分位)^{*6}></p> <p>35歳:252,000円 30歳:238,000円</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。連合リビングウェイジ(17ページ参照)をふまえ、時給1,500円^{*7}以上をめざす。</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。</p> <p>・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>	

- ※1: 地域間格差是正の観点から連合方針の賃上げ分3%以上に1%上乗せした。新潟市の10月の消費者物価指数(帰属家賃を除く総合)前年同月比2.5%増となっている。新潟県の毎月勤労統計調査2024年10月分(2024年12月27日公表)では、事業所規模5人以上の実質賃金指数(きまって支給する給与)は前年同時期比マイナス0.9ポイントとなっていることから、総合的に勘案しプラス改善のためにも賃上げ分4%以上とする。
- ※2: 連合新潟の地域ミニマム集計結果では、連合新潟加盟組合の平均賃金は283,599円であり、4%乗じた金額は11,344円であるものの、定期昇給制度が確立されていない組織の目安とすることから、格差是正の観点も考慮し12,000円とする。
- ※3: 2024春季生活闘争の最終集計では、連合本部(全体)が15,281円、連合新潟(全体)が12,037円と約3,000円の額差が生じた。連合加盟組合の平均賃金は300,000円であり、2025春季生活闘争方針で連合本部は全体で5%以上としていることから(金額換算で約15,000円)、連合全体と連合新潟の地域間格差を是正する観点から、3,000円を上乗せし18,000円以上とする。
- ※4: 連合新潟の地域ミニマム集計結果では、連合新潟加盟組合の平均賃金は283,599円であり、6%乗じた金額は17,015円であるものの、あくまでミニマム値の設定であることから6%を目安として、協議・交渉の中でさらなる上積みをめざす。
- ※5: 賃金水準検討プロジェクト・チーム(賃金PT)答申(2024年7月19日)を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数を推計し、35歳286,800円、30歳263,700円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。
- ※6: 賃金水準検討プロジェクト・チーム(賃金PT)答申(2024年7月19日)を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳238,000円、30歳225,300円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。
- ※7: さいたま市のリビングウェイジ(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を乗じて算出。新潟県の時間額は「自動車なし:1,130円」「自動車あり:1,440円」。新潟県の地域特性として自動車保有率が高いことから、「自動車あり」を考慮。

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ① 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。連合新潟、構成組織、地域協議会は連携してこれらの支援を行う。
- ② 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。
- ③ 経営環境など取り巻く状況をふまえ、中小組合においても賃金要求指標を統一目安とし、連合新潟全体として格差拡大防止を含めた企業規模間格差是正に取り組む。2024 春季生活闘争の最終集計では、全体と 300 人未満の中小組合の賃上げ額は 2,456 円、率は 0.58% の差が生じている。指標はあくまでもミニマム値であることから、中小組合を中心に各加盟組合で積極的な上積みをはかる。連合新潟は地域協議会も含めて、機運醸成のためのアピール行動、経済団体への要請と内容の共有、速やかな情報発信による早期の相場形成、意見交換や学習会の実施など、必要に応じた取り組みを展開する。
- ④ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（2023 年 11 月 29 日_公正取引委員会）」では、「労務費上昇の理由の説明や根拠資料について、春季生活闘争における妥結額や上昇率など、これを合理的な根拠のあるものとして尊重すること」とされていることから、方針策定・交渉にあたっては十分加味して取り組む。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

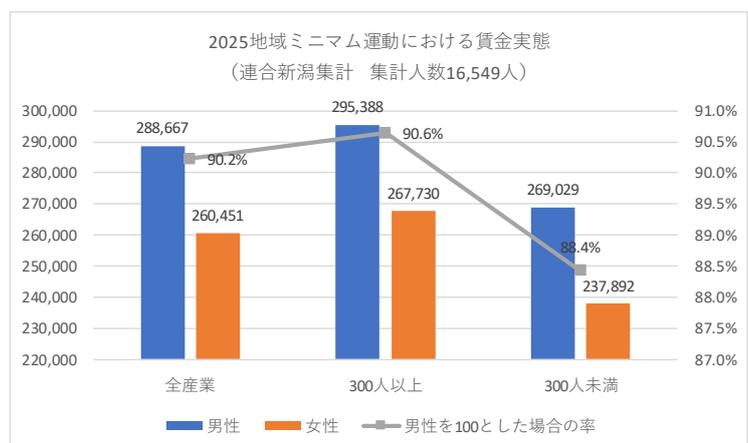
- ① 有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給 1,250 円以上をめざす。
- ② 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。連合リビングウェイズをふまえ、時給 1,500 円以上をめざす。

(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・男女共同参画の重点方針 2024（女性版骨太の方針 2024）（2024 年 6 月 11 日_すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部）」では、女性活躍の取り組みは企業規模や地域間で進捗に差が見られることをふまえ、政府が掲げる目標の達成や施策の実施を具現化していくための取り組みとして、①企業等における女性活躍の一層の推進②女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進③個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現④女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化が示されている。

また、女性活躍推進法では、常時労働者 301 人以上の企業に対して「男女間賃金格差」の把握



と公表が義務づけられている（常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、16項目から任意の1項目以上の情報公表）。厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料（2024年12月16日公表）では、女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実へむけ、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とすることが適当であるとされており、今後、議論がすすめられる。

さらに、「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（厚生労働省）」の第6回検討会資料（2024年10月8日公表）では、新潟県の男女間賃金格差は77.1（男性を100とする）となっている。

これらをふまえ、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。

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から、単純な廃止による不利益変更とならないよう留意する必要がある。

- 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ことから、手当などの実態を点検し必要に応じて是正を求める。

（4）初任給の取り組み

- 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。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等・均衡待遇の観点から対応をはかる。

2. 「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善

労働諸条件の改善・向上は賃上げとならば春季生活闘争の重要な取り組みである。多くの産業で人手不足となる中、「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。

については、今次春季生活闘争で「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善取り組みとして、労働組合のない未組織企業への組合づくりや既存組合の組織拡大、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、総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないよう、すべての構成組織・加盟組合が同時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、

豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間 1,800 時間」の実現に向けた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とを同時に追求していく。

1) 「豊かな生活時間の確保」の取り組み

- ① 年次有給休暇取得 5 日について点検を行うとともに、年次有給休暇 60%取得を必達目標としつつ、100%取得をめざす。また、年次有給休暇取得状況に偏りが無いかもあわせて確認する。
- ② 「ノー時間外デー」の設定など、労使協議を通じて労働時間の縮減や抑制につながる取り組みを行う。
- ③ 努力義務である「勤務間インターバル制度」の導入を求めるなど、生活時間の保障につながる環境整備を行う。

2) 「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（限度時間が上限であることを原則とした締結、休日労働の抑制）、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し。

＜協定締結当事者の適正な選出確認＞

労使協定の労働者側当事者は、過半数組合がある場合はその組合、ない場合は過半数を代表する者となる。過半数代表者は、管理監督者であってはならず、選出状況ならびに手続きが適正に行われているか確認する。

- 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」など労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労働時間の点検、裁量労働制の改正（2024 年 4 月施行）を踏まえた専門業務型の本人同意の義務化、同意撤回の手続きの定めなどに関する労使協定・労使委員会決議の見直し、健康・福祉確保措置の実施状況の点検・見直し）。
- ④ 月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50%の徹底
- ⑤ 建設業、自動車運転業務、医師等の時間外上限規制適用に関する理解浸透の取り組み。

(2) すべての労働者の雇用安定にむけた取り組み

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・均衡待遇の実現にむけた取り組み

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・均衡待遇の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。

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) 待遇差の是正へむけ対応する。
 - ④ 有期・短時間労働者の組合加入をすすめ、その声をふまえた対応を行う。
- 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) 待遇差を是正する。
 - 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) 格差是正を求める。
 - c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記「1) 有期・短時間労働に関する取り組み」を確認する(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、企業の持続的な発展にもつながる重要な取り組みであり、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から、取り組みを推進する。また、職場を取り巻く様々な状況をふまえ、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、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協議する。

(5) 60歳以降の雇用と処遇に関する取り組み

生産年齢人口が減少する中において生産性を維持・向上させていくためには、60歳以上の労働者の活躍は必要不可欠であることから、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ふまえて対応する。

- 1) 60歳～65歳までの雇用確保のあり方
 - ① 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する観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
 - ② 継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。
- 2) 65歳以降の雇用(就労)確保のあり方
 - ① 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。
 - ② 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) 60歳以降の処遇のあり方
 - ① 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。

- ② 「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）。
- 4) 60歳以降の労働者が安心・安全で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

テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたることから、導入にあたっては各産業の実態をふまえながら労使協議で確認するなど、環境整備に取り組む。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、職場環境整備、労働時間管理、安全健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるよう働きかける。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

- 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金制度の整備

- 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被用者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ふまえ、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

- 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。

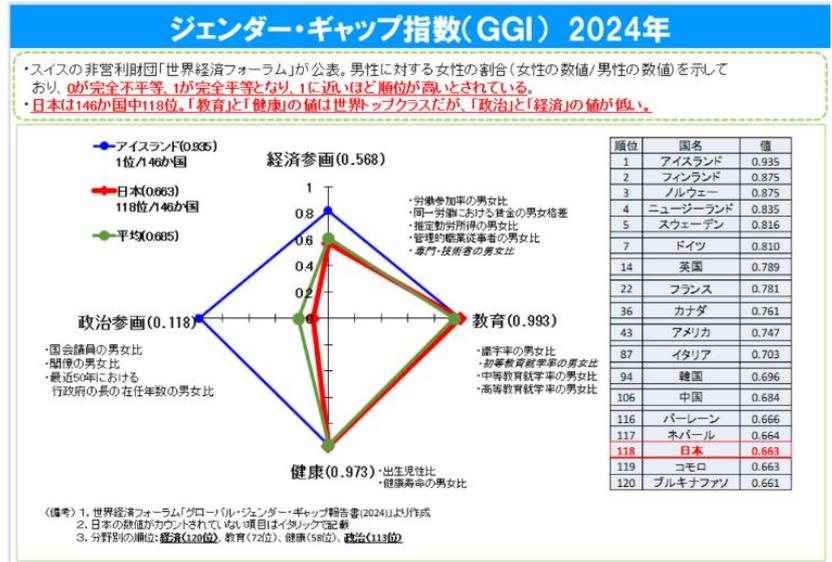
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

3. ジェンダー平等・多様性の推進

世界経済フォーラムが2024年6月12日に発表したジェンダー・ギャップ指数で、日本は146か国中118位となった。前年の125位からはわずかに上昇したものの、G7の中では最下位となっている。

2025 春季生活闘争を通じて、男女間賃金格差をはじめとする課題の改善、職場におけるジェンダー平等の推進や仕事と家庭の両立支援の促進、あらゆるハラスメント対策と差別禁止などに取り組み、性別、年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いのある人々が互いに認め合い、多様性が尊重される職場・社会の実現をめざす。

さらに、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。



出所：内閣府男女共同参画局 HP

(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

- 1) 合理的な理由のない転居を伴う転勤、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱い、間接差別の有無について検証し、改善をはかる。
- 2) 男女雇用機会均等法で禁止されている、妊娠、出産、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務等の取得、所定外労働の免除の申し出などによる不利益取り扱いが行われないう徹底する。
- 3) 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み、計画の PDCA に積極的に関与する。また、女性活躍推進法に伴い、公表された男女間賃金格差の是正をはかるとともに、100人以下の企業でも実態を把握し、公表に努めるよう事業主に求める。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

- 1) 職場におけるあらゆるハラスメントの現状を把握し、事業主に義務化された防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 2) LGBT 理解増進法が 2023 年 6 月に施行されたことから、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングの防止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就業環境の改善等を進める。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。
- 3) カスタマーハラスメントについては、条例制定や企業内の対応マニュアル策定をめざし、自治体や経済団体などへの要請を通じて理解浸透をはかる。

(3) 育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備

- 1) 改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。

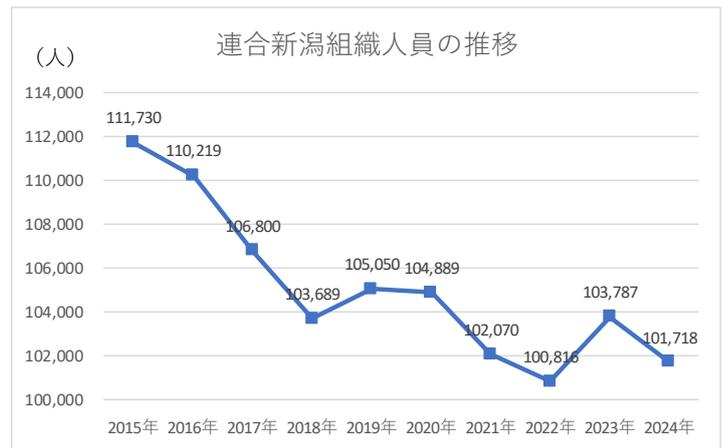
- 2) 出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 3) 労使協議を通じて、仕事と子育ての両立支援、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、行動計画の整備に取り組む。あわせて「トライくるみん」・「くるみん」の取得を目指す。さらに、男性の育児休業取得増、不妊治療を含めた休暇等の整備に取り組み、「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 4) すでに認定マークを取得した職場においては、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。
- 5) 介護離職を防止するため、両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供や両立支援制度を利用しやすい環境整備を事業主に求める。

V. 集团的労使関係の輪を広げ、組織強化・拡大につなげていくための取り組み

2024年8月時点の連合新潟構成組織人員は101,718人（正規81,804人、非正規19,914人）で、前年から2,069人減少した。組織強化・拡大は通年の取り組みであるものの、こうした状況をふまえれば、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、組合員の減少に歯止めをかけ、組織強化・拡大につながる取り組みを強化していく必要がある。

自組合の企業内で一緒に働いている組合員範囲外のパート、契約社員、嘱託社員など、主に短時間労働者の組合員化を進めることで、より大きな塊となる集团的労使関係の組織体制強化に取り組む。

集团的労使関係の構築や輪を広げていくために、連合新潟、構成組織、地域協議会は、労働組合の存在意義・存在価値を広く社会に発信する運動や、労働組合のない企業やフリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含めたすべての労働者への積極的な支援を通じ組織拡大へつなげていく。なお、取り組みにあたっては、連合アクションと連動した運動を展開する。



VI. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025 春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みと「連合新潟の政策制度 要求と提言」の取り組みを運動の両輪と位置づけ、雇用・生活条件の課題解決につながる運動を展開する。

また、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現にむけた政策課題について、自治体、経済団体への働きかけや春季生活闘争時期における「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合新潟、構成組織、加盟組合、地域協議会が一体となって幅広い運動を展開する。

1. 新潟県や経済団体への要請など、連合アクションと連動した取り組み
2. 新潟県社会保険労務士会との意見交換を通じたワークルールの取り組み
3. 中小企業家同友会との意見交換を通じた中小・地場の底上げのための取り組み
4. 連合新潟推薦県議会議員との意見交換を通じて県政に意見反映させるなど、連合新潟が掲げる政策制度実現につながる取り組み

VII. 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るために共闘体制を構築し、構成組織、加盟組合、地域協議会、連合新潟が一体となって取り組みをすすめる。
- (2) 新潟政労使会議などの場を活用し、問題意識の共有と社会的機運醸成をはかる。
- (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むけた情報の共有と

- SNSなどを活用した積極的な発信に取り組む。
- (4) 行政や経済団体への要請や対話をとおして、労務費を含めた適切な価格転嫁の理解浸透に取り組む。
 - (5) 「連合アクション」と連動した取り組みを通じて「みんなの春闘」を展開する。また、労働相談との連動や地域活性化フォーラムなどの活用を工夫する。
 - (6) 「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むけた運動を展開する。
 - (7) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 連合新潟における闘争機関の設置

(1) 闘争委員会

連合新潟執行委員で構成し、運動の企画・立案を行う。

(2) 戦術委員会

連合新潟四役で構成し、戦術の立案・調整を行う。

(3) 拡大闘争委員会

連合新潟全構成組織・全地域協議会代表者で構成し、ヤマ場にむけた情報分析・共有、妥結ミニマム水準などの検討を行う。

(4) 中小共闘センター

- 1) 中小共闘センターは、連合新潟労働条件委員で構成する。
- 2) 連合新潟構成組織は、集計日程にあわせ加盟組合の要求、回答・妥結結果（賃上げ率・額）を連合新潟中小共闘センターへ報告する。
- 3) 連合新潟中小共闘センターは集計結果を速やかに公表する。
- 4) 中小共闘センターで集計された結果は、闘争委員会で確認する。

(5) 専門委員会

- 1) 労働条件委員会
2025 春季生活闘争における全体的な課題について論議を行い、闘争方針の補完と具現化をはかる。
- 2) 政策委員会
景気・雇用対策、社会保障制度など、勤労者・県民の将来不安の解消をはかるため、新潟県に対する要請内容を取りまとめ、公正公平な社会の実現をめざす。

(6) 産業別共闘連絡会議（産業別部門連絡会）

各産業別に部門共闘連絡会議（部門別連絡会）を開催し、2025 春季生活闘争の要求内容や交渉状況の共有化をはかり相乗効果を高める。

- 1) 金属部門共闘会議
J A M、電機連合、自動車総連、基幹労連、全電線
- 2) 交通運輸部門共闘会議
運輸労連、交通労連、海員組合、私鉄総連、J R 総連、全自交労連、J R 連合
- 3) 流通サービス部門共闘会議
U A ゼンセン、J P 労組、自動車総連、情報労連、全労金、労済労連
- 4) 化学部門共闘会議
U A ゼンセン、J E C 連合、紙パ連合
- 5) 資源エネルギー部門共闘会議
電力総連、J E C 連合、全国ガス
- 6) 食品部門共闘会議
自治労、U A ゼンセン、フード連合、労済労連
- 7) 医療部門共闘会議
自治労、U A ゼンセン、ヘルスケア労協
- 8) 官公部門共闘会議
自治労、日教組、全水道、国公総連、政労連、森林労連

3. 闘争行動と日程

(1) 闘争日程

- 1) 原則として2月末までに要求を行う。
- 2) 交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備をすすめ、第1先行組合回答ゾーンやヤマ場を中心に3月内の決着へ努める。
- 3) 最終版での回答に不満がある場合は、労働委員会の活用も含め妥結保留や再交渉、ストライキも視野に入れたあらゆる戦術を駆使した対応をはかる。

(2) 闘争行動

社会へ広くアピールするために、総決起集会および街宣行動を実施する。また、アピール行動は集会や街宣に加え、SNS等のデジタル媒体の有効活用など幅広く検討する。

- 1) JR新潟駅前前で「2025 春季生活闘争勝利！開始街宣行動」を行う。
 - 2) 「労働相談キャンペーン」とあわせて2025年1月14日～2月14日の期間で新潟県内全域の街宣行動を行う。
 - 3) 2025年2月27日（木）に新潟ユニゾンプラザで「新潟県中央総決起集会」を開催する。なお、各地協も統一行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励訪問する。
 - 4) 2025年3月29日（土）に燕三条地場産業振興センターで「中小・地場総決起集会」を開催し、中小組合のヤマ場にむけた後押しと団結をはかる。
- (3) 中小・地場組合との情報共有と交渉支援を目的とした連合新潟会長、事務局長による「意見交換訪問」を行う。

4. 2025 春季生活闘争における地域協議会の取り組み

- (1) 各地域協議会に「中小共闘センター」を設置し、地域における情報共有と一体的な運動の展開をはかる。なお、各地協総決起集会の開催にあたっては、県中央総決起集会との統一行動を基本としつつ、可能な限り連合新潟四役が激励訪問する。
- (2) 「2025 春季生活闘争方針」を中心とした学習会などを開催する。
- (3) 加盟組合の交渉支援にあたるとともに、賃金・労働条件などの情報共有をはかる。また、未組織の有期・短時間・派遣労働者を意識したアピール行動を展開する。
- (4) 企業内最低賃金の協定化へむけ加盟組合の交渉支援を行う。
- (5) ワーク・ライフ・バランスの実現、総実労働時間の縮減、ワークルールなど働き方の課題について、共闘会議などを通じて情報を共有するなど、加盟組合の交渉支援を行う。
- (6) 自治体や経済団体に対し、賃金引き上げをはじめとした労働条件の向上、雇用の確保、あらゆる格差是正など、有期・短時間労働者を含めたすべての労働者の処遇改善を求め要請行動を行う。

5. 労働相談キャンペーンの展開

- (1) 労働相談ホットラインの開設（全国一斉集中労働相談ホットライン）
2025年2月13日（木）～2月14日（金）に「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～」をテーマに実施する。
- (2) PR行動の展開
様々な媒体（紙面、広告、SNS等）で周知するほか、県内全域で「相談ホットライン」と組織拡大、春季生活闘争をあわせた街頭宣伝を行うこととし、2025年1月14日～2月14日を実施する。

6. 効果的な相場波及の取り組み

- (1) 2025 春季生活闘争における賃金および一時金の要求、回答・妥結状況を集約し、ホームページでの情報公開をとおして新潟県内の相場形成をはかる。
- (2) 中小・地場組合の交渉状況をふまえ、「交渉促進ニュース」を発行・共有し、未解決組合の早期解決へむけた支援を行う。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、記者説明会を行う。

VIII. 2025 春季生活闘争データ集約および公表日

	集約日	公表日	備考
要求提出	～2月28日		
1回目集計	報告〆切 2月25日	2月28日	春季生活闘争中央総決起集会 (2/27)
2回目集計	報告〆切 3月4日	3月7日	
第1 先行組合回答ゾーン		3月10日～14日	
ヤ マ 場		3月11日～13日	
3回目集計	報告〆切 3月18日	3月21日	四役会議 (3/19)
4回目集計	報告〆切 3月25日	3月28日	拡大執行委員会 (3/28) 中小地場決起集会 (3/29)
3月内決着集中回答ゾーン		3月15日～31日	
5回目集計	報告〆切 4月15日	4月18日	執行委員会 (4/23)
6回目集計	報告〆切 5月13日	5月16日	執行委員会 (5/23)
7回目集計	報告〆切 6月17日	6月20日	執行委員会 (6/24) 地方委員会 (6/26)
8回目集計 (最終)	報告〆切 7月15日	7月18日	執行委員会 (7/25)

IX. 2025 春季生活闘争にかかわる当面の日程

- 11月28日 中央委員会 (闘争方針確認)
- 12月4日 2025 春季生活闘争格差是正フォーラム
- 12月6日 第1回労働条件委員会 (連合新潟闘争方針 (案) 論議)
- 12月18日 連合新潟第2回四役会議
- 12月24日 連合新潟第2回執行委員会
- 1月22日 連合新潟第3回四役会議
- 1月28日 連合新潟第3回執行委員会
- 2月6日 2025 春季生活闘争闘争開始宣言 2.6 中央集会
- 2月25日 第37回労使懇談会
- 2月27日 2025 春季生活闘争連合全国一斉アクション 2.27 中央集会
- 3月6日 2025 春季生活闘争 3.6 国際女性デー中央集会
- 3月7日 2025 春季生活闘争にかかわる新潟労働局への要請
- 3月10日 2025 春季生活闘争にかかわる新潟県への要請
- 3月29日 2025 春季生活闘争中小・地場総決起集会

2024都道府県別リビングウェッジ(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
地賃B	京 都	1,200	198,000	88.2	1,520	251,000	69.6	1,058	99.6	86.4
	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ッジ(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

2024連合リビングウェイジ(さいたま市)総括表

2024/9/20

世帯構成	単身成人	2人 (成人・保育児)	2人 (成人男女)	3人 (成人・ 中学生・小学 生)	3人 (成人男女・ 小学生)	4人 (成人男女・ 小学生2人)	4人 (成人男女・ 高校生・中学生)
住居間取り	1K	1DK	1DK	2DK	2DK	3DK	3DK
1. 食料費	40,095	51,205	76,010	84,382	94,096	101,270	125,698
内食費	18,865	24,525	37,730	52,822	50,936	54,520	67,348
屋食代	11,600	11,600	23,200	11,600	23,200	23,200	34,800
外食費	3,830	6,380	6,380	8,940	8,940	10,210	10,210
嗜好食費	5,800	8,700	8,700	11,020	11,020	13,340	13,340
2. 住居費	52,417	59,708	59,708	63,875	63,875	78,458	78,458
家賃・管理費・更新料	52,083	59,375	59,375	63,542	63,542	78,125	78,125
住宅保険料	333	333	333	333	333	333	333
3. 光熱・水道費	9,530	17,473	17,473	20,648	20,648	24,564	24,564
電気代	4,018	6,924	6,924	7,893	7,893	9,173	9,173
ガス代	3,443	5,978	5,978	6,798	6,798	7,454	7,454
上下水道費	2,069	4,571	4,571	5,957	5,957	7,937	7,937
4. 家具・家事用品	4,592	8,572	8,892	10,411	10,673	12,162	12,162
耐久消費財	1,683	4,025	4,190	4,025	4,190	4,569	4,569
室内装飾品・照明器具・寝具類	902	1,659	1,766	2,455	2,562	3,297	3,297
台所・調理用品・食器	649	1,169	1,176	1,327	1,317	1,434	1,434
玄関・洗濯・掃除・掃除・風呂用品	430	553	593	778	778	864	864
消耗品	928	1,166	1,166	1,827	1,827	1,999	1,999
5. 被服・履物費	11,324	15,986	20,096	24,511	24,803	29,511	37,055
被服費	6,367	9,416	10,884	13,372	13,932	16,981	18,797
衣料小物	1,941	2,312	3,693	3,471	4,109	4,525	5,921
履き物	1,399	2,535	2,769	5,107	3,905	5,041	7,913
クリーニング代	1,616	1,723	2,750	2,561	2,858	2,965	4,425
6. 保健・医療費	13,537	15,831	23,553	29,292	30,841	38,098	40,225
医薬品	808	1,175	1,175	1,473	1,473	1,769	1,769
医療器具	2,235	2,395	3,113	3,957	3,729	4,345	5,178
理美容用品	4,515	5,081	7,305	8,121	8,798	10,264	11,558
医療費	3,680	3,680	7,360	11,040	11,040	14,720	14,720
医療保険料	2,300	3,500	4,600	4,700	5,800	7,000	7,000
7. 交通・通信費	10,503	11,536	18,332	20,672	20,672	23,012	32,264
交通費	2,800	2,800	5,600	7,000	7,000	8,400	11,200
郵便費	170	340	340	510	510	680	680
通信費	7,533	8,396	12,392	13,162	13,162	13,932	20,384
8. 教育費	0	5,721	0	22,862	8,736	17,471	34,209
高等学校	0	0	0	0	0	0	20,083
中学校	0	0	0	14,126	0	0	14,126
小学校	0	0	0	8,736	8,736	17,471	0
保育施設	0	5,721	0	0	0	0	0
9. 教養娯楽費	10,682	17,675	23,259	24,599	26,980	30,702	35,236
教養娯楽耐久財	1,679	2,873	2,479	3,591	3,342	4,204	4,205
家庭教養文房具	223	223	223	223	223	223	223
情報料	3,114	7,134	9,226	7,134	9,226	9,226	9,226
帰省費	2,697	2,697	5,395	5,934	6,474	7,553	9,711
レジャー費	2,968	4,748	5,935	7,716	7,716	9,496	11,871
10. その他	12,794	12,794	19,915	16,031	20,994	22,073	25,633
社会的交際費	5,673	5,673	5,673	5,673	5,673	5,673	5,673
小遣い(成人)	7,121	7,121	14,242	7,121	14,242	14,242	14,242
小遣い(成人以外)	0	0	0	3,237	1,079	2,158	5,718
年間消費支出計	165,473	216,502	267,237	317,282	322,317	377,322	445,505
(自動車保有の場合)	205,340	256,370	307,105	357,150	362,185	417,190	485,373
児童手当受給額	0	15,000	0	20,000	10,000	20,000	10,000
年間必要生計費	165,473	201,502	267,237	297,282	312,317	357,322	435,505
(自動車保有の場合)	205,340	241,370	307,105	337,150	352,185	397,190	475,373
年間必要生計費	1,985,671	2,418,024	3,206,841	3,567,389	3,747,803	4,287,860	5,226,063
(自動車保有の場合)	2,464,086	2,896,439	3,685,256	4,045,804	4,226,218	4,766,275	5,704,478

2024連合リビングウェイジ (＝必要生計費+税・社会保険料)

LW年額	2,470,151	2,964,643	4,078,322	4,499,067	4,827,858	5,573,597	6,816,228
(自動車保有の場合)	3,105,486	3,599,576	4,704,768	5,156,032	5,450,814	6,245,149	7,558,263
LW月額	205,800	247,100	339,900	374,900	402,300	464,500	568,000
(自動車保有の場合)	258,800	300,000	392,100	429,700	454,200	520,400	629,900
LW時間額(月165h)	1,250	1,500	2,060	2,270	2,440	2,820	3,440
(自動車保有の場合)	1,570	1,820	2,380	2,600	2,750	3,150	3,820

※LW時間額=LW月額/165時間(「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均の直近3年間の平均)

※成人はいずれも勤労者を想定

※2人(成人男女)世帯はいずれも勤労者を想定。ただしLW時間額は世帯として必要な時間額であることに留意

※成人・高校生・中学生について男女の別の記載がない構成員区分については、女性の数値を用いた

連合の賃金実態

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
	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		40.3 歳
平均勤続		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		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）

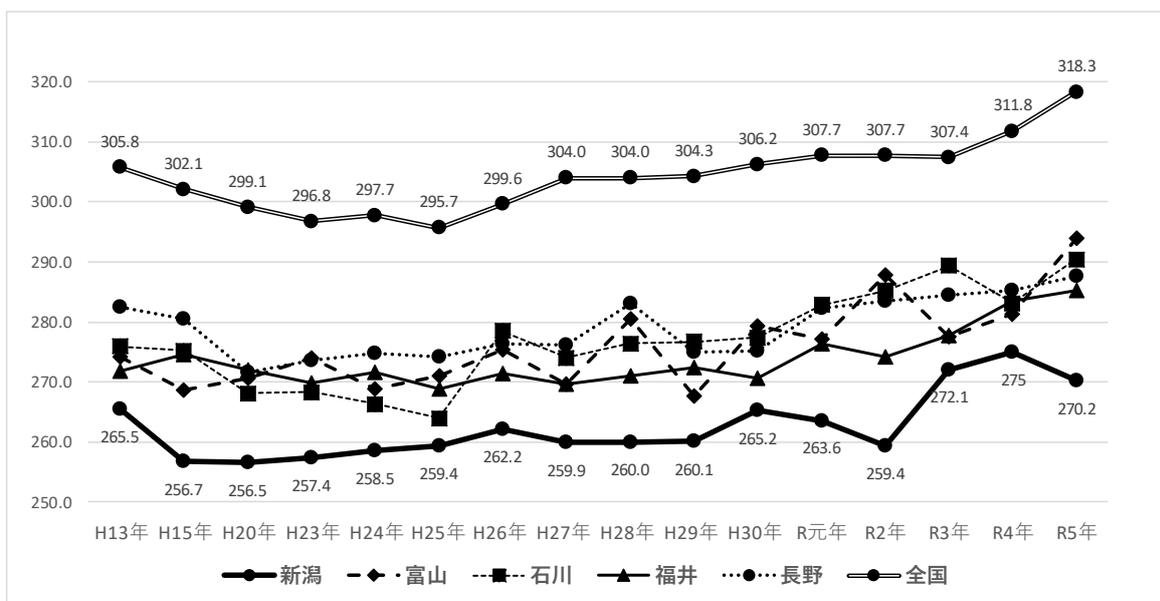
	2024	2023（簡易改定）
単身	205,800 円	↑ 12,003 円
（自動車保有）	258,800 円	↑ 13,895 円

一般労働者の所定内給与額の推移 (男女計・産業計・規模計)

	H13年	H15年	H20年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R元年	R2年	R3年	R4年	R5年
新潟	265.5	256.7	256.5	257.4	258.5	259.4	262.2	259.9	260.0	260.1	265.2	263.6	259.4	272.1	275	270.2
富山	274.1	268.6	270.6	274.0	268.8	271.1	275.4	269.6	280.5	267.6	279.3	277.1	287.9	277.6	281.2	293.9
石川	275.9	275.2	268.1	268.3	266.3	263.9	278.5	274.0	276.4	276.7	277.4	282.8	285.2	289.3	283.1	290.4
福井	271.9	274.6	272.0	269.8	271.7	268.8	271.4	269.6	271.1	272.3	270.6	276.4	274.2	277.7	283.5	285.3
長野	282.5	280.5	271.7	273.6	274.7	274.2	276.4	276.2	283.0	275.0	275.2	282.3	283.5	284.4	285.2	287.7
全国	305.8	302.1	299.1	296.8	297.7	295.7	299.6	304.0	304.0	304.3	306.2	307.7	307.7	307.4	311.8	318.3

(単位：千円)

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



年間総実労働時間 (事業規模5人以上) の推移

	総労働時間 (単位:時間)		全国との差	全国を100とした比率
	新潟県	全国		
平成22年	1,812	1,754	58	103.3%
平成23年	1,820	1,747	73	104.2%
平成24年	1,840	1,765	75	104.2%
平成25年	1,802	1,746	56	103.2%
平成26年	1,807	1,741	66	103.8%
平成27年	1,818	1,734	84	104.8%
平成28年	1,810	1,724	86	105.0%
平成29年	1,815	1,720	95	105.5%
平成30年	1,769	1,706	63	103.7%
令和元年	1,699	1,669	30	101.8%
令和2年	1,708	1,621	87	105.4%
令和3年	1,702	1,633	69	104.2%
令和4年	1,680	1,633	47	102.9%
令和5年	1,694	1,636	58	103.5%

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

※パートなど短時間労働者含む

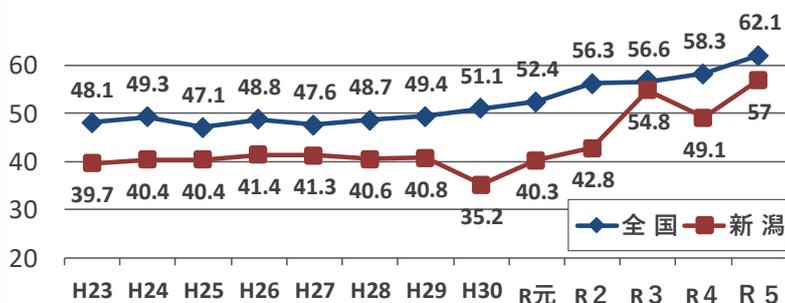
一般労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

(単位：%)

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5
全国	48.1	49.3	47.1	48.8	47.6	48.7	49.4	51.1	52.4	56.3	56.6	58.3	62.1
新潟	39.7	40.4	40.4	41.4	41.3	40.6	40.8	35.2	40.3	42.8	54.8	49.1	57

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(特別集計)

雇用環境・均等局 総務課雇用環境政策室が作成



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	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 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 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 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	常時101人以上の事業主	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 左記の「2つの区分」とは、 ・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	・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	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 (※) 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	常時100人超の事業主	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 (※)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)



2025春季生活闘争

取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト



OKなら
チェック!!

すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう!		労働組合	事業主
宣言	① パートナーシップ構築宣言を実施済である。	受 発	- <input type="checkbox"/>
指針	② 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の内容を理解しており、関係部署や調達部門などに周知徹底している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
価格交渉	③ 価格交渉促進月間（3月・9月）を知っている。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	④ 直近1年間で、取引先との価格交渉を実施した。	受 発	- <input type="checkbox"/>
	⑤ 価格転嫁すべき費用の目安額を把握し、次の価格交渉の準備ができている。	受 発	- <input type="checkbox"/>
行動ガイドライン	⑥ 価格交渉および価格転嫁の実施状況について、業種別ランキングにより所属する業種・業界の立ち位置を把握している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑦ （所属する業種・業界に）「業種別ガイドライン」があり、その内容を理解している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
重点課題	⑧ （所属する業種・業界に）「自主行動計画」があり、その内容を理解している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑨ しわ寄せ防止総合対策として、働き方を阻害する不当な行為（無理な発注、買いたたきなど）をしないよう、関係部署や調達部門などに周知徹底している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
公表資料	⑩ （中小企業庁）価格交渉・価格転嫁の評価を記載した実名リストについて、その内容を理解し、労使で点検している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑪ （公正取引委員会）価格転嫁円滑化に関する特別調査の結果を踏まえた事業者名の公表について、その内容を理解し、労使で点検している。	受 発	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
協働	⑫ 経営協議会や労使協議会などで、会社・事業所の対応状況を点検している。	受 発	<input type="checkbox"/> -

働く人向けの情報満載！ 連合ホームページをぜひご覧ください！
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

すべて
確認してみよう...



【取引適正化・価格転嫁に関するチェックリストとは？】
取引の適正化や価格転嫁を進めるうえで重要なポイントになる事項だから、改めて点検してみよう！

受：受注者 発：発注者

【あれ？おかしいな？と思ったら…】
公的機関の窓口にも相談してみよう！
下請かけこみ寺 TEL / 0120-418-618
よろず支援拠点全国本部 TEL / 03-5470-1581

