

# (1) 連合山形各産別春季生活闘争方針

## ①自動車総連山形地方協議会


### 2024春季生活闘争各産別方針

構成組織名	自動車総連	
報告者氏名・役職	氏名： 石山 智規	役職名： 議長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 足元の物価上昇を踏まえれば、働く者の生活を守ることは喫緊の課題となっている。今次取り組みの重要性を十分理解し、働く者の実質生活および労働の価値の維持・向上に向け、力強く取り組む。</li> <li>・ 自動車産業、各企業、そして働く者の課題解決や前年より動き出した価格転嫁を含む、企業間取引の適正化の流れを中小にまで波及させ、労使で徹底した議論を行うことで産業・企業・職場の競争力向上と働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正及び働きがいの向上を図り、自動車産業全体の魅力向上と永続的な発展に繋げていく。</li> </ul>	
<b>bII. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各組合が自ら取り組むべき賃金水準の実現に向け、引き続き「個別ポイント賃金の取り組み」と「平均賃金の取り組み」を併せ持った「絶対額を重視した取り組み」を進めていく。</li> <li>2. 年間5ヵ月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。また最低保証制度を確立することとし、水準については40%以上とする。</li> <li>3. 協定未締結のすべての組合が新規締結に向けて要求を行う。既に締結している組合は18歳の最低賃金要求を180,000円以上とし、180,000円以上の目標設定が困難な場合は、173,000円以上を目指して取り組むこととする。協定額の引き上げに向けては、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。</li> </ol>	
<b>III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</b> 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各組合の状況に応じ、活動の基盤整備、年間休日増を含めた所定労働時間の短縮、所定外労働時間削減、年休取得促進に取り組む。</li> <li>2. 物価上昇の下での実質賃金確保や、産業・企業の魅力向上の観点から、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者について、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。</li> </ol>	
<b>IV・サプライチェーン全体で生み出した付加価値</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自動車産業の永続的な発展や産業の基盤を支える中小企業の魅力を向上させるためにも、組合員の賃金</li> </ol>	

<p><b>値の適正配分について</b></p> <p>1. 取引の適正化推進</p> <p>2. 「パートナーシップ構築宣言」政府公取発出 「労務費の適切な価格転嫁のための価格転嫁に関する指針」「中小企業振興条例」への取り組みなど</p> <p>3. 自動車運転手、建設業などに関わる 2024 問題について</p>	<p>引き上げや労働諸条件などの改善に向け、価格転嫁を含む企業間取引に関する取り組みを進める。</p> <p>2. 原材料費、エネルギー価格の上昇分の価格転嫁はもとより、中小組合では労務費の価格転嫁が進まなければ賃金の引き上げが困難となることから、労務費を含む価格転嫁が行える環境を整える。</p> <p>3. 輸送部門における時間外労働の上限規制に対する取り組みとして産業内の輸送能力を維持していくためにも、輸送部門はもとより、発着荷主となる全ての業種で理解を深め、運びやすい環境整備や荷持ち・荷役作業など、様々な課題解決に向け労使で論議を行う。</p>
<p><b>V. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>1. 「男女の賃金の差異」の公表については、公表のみならず、男女間賃金格差の是正に向けた実態の分析や課題の洗い出しなど、根本的な課題の改善に繋がる取り組みを行う。</p> <p>2. 安心して生き生きと働き続けられる職場の実現に向け、ハラスメント防止対策関連法及び指針を踏まえ、あらゆるハラスメントの根絶に向けた取り組みを行う。</p> <p>3. 改正法の趣旨に則り、性別に関わらず、労働者が希望する期間の育児・介護休業を安心してできるように、労働協約・就業規則の見直しに向け会社と協議し取り組みを進める。</p>
<p><b>VI. 2023～2024 年度の業績見通し、雇用情勢等</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>半導体不足の段階的な解消により、生産・販売ともに回復傾向にある。メーカー9社における2023年度通期予想は、円安効果の追い風もあり全社増益としている。部品メーカー87社における2023年度通期予想は、68社が増収増益見通しとなっている。</li> <li>自動車産業は、高い付加価値生産性に見合わない賃金水準や、就職希望者の減少による人材確保に向けた課題が顕在化している。特に販売の現場での整備士不足は喫緊の問題で、整備士不足により店舗の統廃合に発展する事態に陥っている販売会社も少なくない。</li> </ul>
<p><b>VII. 統一要求日</b></p>	<p>2月21日（水）～3月6日（水）</p>
<p><b>VIII. その他</b></p>	<p>政策・制度課題の取り組み</p> <p>エネルギー価格が高騰している中、過重で複雑な自動車関係諸税の簡素化・負担軽減の政策実現のために理解者の拡大（世論喚起）を図る。</p>

②電機連合山形地域協議会

2024春季生活闘争各産別方針

構成組織名	電機連合	
報告者氏名・役職	氏名：柿崎 隆英	役職名：議長
<p>I. 産別基本方針概要</p> <p>地方組織方針・特徴点等</p>	<p><u>積極的な「人への投資」により実質賃金の向上を図るとともに、経済の好循環への転換を着実なものとする</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■実質賃金の向上 組合員の生活を守るためにも実質賃金を向上させる必要がある。</li> <li>■日本の賃金水準の引き上げ 国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げるため、2023年闘争の大幅な賃金水準引き上げを一過性のものとし、継続した賃金水準引き上げに取り組む。</li> <li>■付加価値に見合った報酬額への引き上げ 電機産業全体の労働時間あたりの付加価値に見合った報酬額へと引き上げる。</li> <li>■適正な価格転嫁の取り組み 労務費の適正な価格転嫁を進めるなど賃金水準引き上げに向けた環境整備に取り組む。</li> <li>■人への投資の一層の強化 賃金水準の引き上げを基軸とした「人への投資」をより一層強化し、モチベーションの維持・向上、産業・企業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、現場力、企業競争力の強化につなげていく必要がある。</li> <li>■経済への好循環 賃金水準引き上げにより可処分所得を増やし消費を支え、経済への好循環に結びつける。</li> </ul> <p style="text-align: center;"></p> <p><u>賃金水準引き上げに対する組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たすべく、働くすべての労働者への社会的な波及と経済への好循環に向けて、昨年を上回る積極的な賃金水準の引き上げに取り組む</u></p>	
<p>II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</p> <p>1. 賃上げ（金額・％）</p> <p>①定期昇給分</p> <p>②賃金改善分</p> <p>2. 一時金（金額・月数）</p> <p>3. 企業内最賃協定</p> <p>①金額・引き上げ額など</p>	<p>1. 賃金体系の維持（現行個別賃金水準の確保）を図ったうえでの賃金 統一要求基準</p> <p style="margin-left: 20px;">A. 開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金）</p> <p style="margin-left: 40px;"><u>水準改善額(引上額): 13,000 円以上</u></p> <p style="margin-left: 20px;">参考</p> <p style="margin-left: 40px;">① 定期昇給分: 電機中間平均 7,000 円前後(約 2%)</p> <p style="margin-left: 40px;">② 賃金改善分: 13,000 円(約 4%)      合計: 6%</p> <p style="margin-left: 20px;">B. 産別最低賃金(18 歳見合い)</p> <p style="margin-left: 40px;">18 歳見合いの水準として 184,500 円以上に改善 (現行水準に対して 11,000 円の引き上げを念頭に設定)</p> <p>2. 一時金「夏冬型年間協定方式」を基本とし、平均で年間5ヵ月分を中心とすることとします。 なお、「安定的確保要素」のうち生計費の固定的支出分(生活保障要素)に該当する部分を「産別ミニマム基準」とし、年間4ヵ月分を確保することとします。</p> <p>2. 統一目標基準: 年齢別最低賃金・高卒初任給・大卒初任給</p> <p style="margin-left: 20px;">① 25 歳最低賃金(基本賃金) 11,000 円の引き上げ</p> <p style="margin-left: 20px;">② 40 歳最低賃金(基本賃金) 11,000 円の引き上げ</p> <p style="margin-left: 20px;">③ 高卒初任給: 185,000 円以上の水準に改善 (現行水準に対して 9,000 円の引き上げを念頭に設定)</p>	

	<p>④ 大卒初任給給:241,000 円以上の水準に改善 (現行水準に対して9,000 円の引き上げを念頭に設定)</p> <p>⑤ 技能職群(35 歳相当)ミニマム基準:220,000 円</p>
<p><b>Ⅲ. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</b></p> <p>1. 長時間労働の是正</p> <p>2. 均等・均衡待遇実現</p> <p>①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など</p>	<p>●労働者の健康を守る取り組み</p> <p>① 36協定特別条項限度時間の引き下げ 特別条項の1年の限度時間は、2024 年闘争から変更する政策目標基準 640 時間以下に向けて計画的に取り組む。</p> <p>② 勤務間における休息時間の確保</p> <p>③ 産業医等による面接指導の徹底</p> <p>④ 労働時間管理の徹底</p> <p>●総実労働時間の短縮に向けた取り組み</p> <p>①所定労働時間の適正化 ②年休取得の促進</p> <p>●すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続</p> <p>●柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備</p> <p>●リスキリングを含むキャリア形成支援の取り組み</p> <p>●ジェンダー平等の実現</p> <p>●60 歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み</p> <p>●障がい者の雇用促進と職場環境整備</p> <p>●仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み</p> <p>●ヘルスリテラシー向上の取り組み</p> <p>●定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の労働条件の改善と組織化の推進</p>
<p><b>Ⅳ・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ついて</b></p> <p>1. 取引の適正化推進</p> <p>2. 「パートナーシップ構築宣言」政府公取発出「労務費の適切な価格転嫁のための価格転嫁に関する指針」「中小企業振興条例」への取り組みなど</p> <p>3. 自動車運転手、建設業などに関わる 2024 問題について</p>	<p>●適正な価格転嫁の取り組み</p> <p>各組合において、内閣官房および公正取引委員会による「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)を活用し、理解の促進を図るとともに、労使協議などにて発注者および受注者として採るべき行動／求められる行動についての理解が各加盟組合企業のサプライチェーン全体に波及するよう、会社への働きかけに努めることとします。なお、取り組みの中で顕在化した個別企業労使の取り組み領域を超える課題については、産別労使交渉や政党・省庁、工業会との協議に反映し、解決を働きかけます。</p> <p>●「パートナーシップ構築宣言」の周知徹底</p> <p>電機連合は「パートナーシップ構築宣言」について、産別労使交渉であらためてその意義を徹底します。加盟組合は自社の宣言を働きかけるとともに、国内外での取引実態の把握に努め、自社が適切な付加価値の確保に努めているかどうかを確認します。課題と思われる事例があれば、電機連合は、産別労使交渉や政党・省庁、工業会との協議に反映し、解決を働きかけます。</p>
<p><b>Ⅴ. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>男女間賃金格差は「総賃金」(※)、により比較することとなるが、項目ごとに差異の有無と差異の要因分析を行う。なお、手当の支給要件については、その適用の効果が男女間で差がある場合は、手当の性質からみて要件が妥当なものか否かの検討すること。</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>電機連合「SOGIに関するハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みガイドライン」(2020 年)に基づく取り組みを徹底すること。</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>育児・介護休業や短時間勤務制度などの両立支援の利用状況(取得率や取得期間)を確認すること。</p>

<p>VI. 2023～2024 年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>&lt;業績見通し&gt;  電機産業の中堅組合企業 12 社の中間決算期時点の 2023 年度通期業績見通しの全体像としては減収増益ですが、個社ごとでは、前年度実績と比較して、売上高については9社が増収、3社が減収を見込み、営業利益については8社が増益、4社が減益を見込んでいるなど、まだら模様です。</p> <p>&lt;雇用情勢&gt;  電気機械、情報サービス業ともにコロナ禍が収束した 2021 年春以降はおおむね人員の「不足感」が継続していますが、情報サービス業の中小企業においては人員の「過剰感」が続いています。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>要求提出日:2 月 15 日(木)まで</p>
<p>VIII. その他</p>	<p>回答指定日:連合・金属労協(JCM)の方針をふまえて決定予定  ●3月13日(水)予定  第一次交渉ゾーン:2 月 19 日～2 月 22 日  第二次交渉ゾーン:2 月 26 日～3 月 1 日  第三次交渉ゾーン:3 月 4 日～3 月 8 日</p>

③UA ゼンセン山形県支部

2024春季生活闘争各産別方針

構成組織名	UAゼンセン	
報告者氏名・役職	氏名：出利葉康隆	役職名：支部長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	2024 闘争においては、賃金と物価の好循環を定着させるとともに生活向上を実感できる実質賃金の引き上げを実現する必要がある。物価上昇分に、経済の成長と生産性向上に見合う生活向上分を加えて賃金を引き上げることで、初めて2つの目標を実現できる。そして、産業間・規模間・雇用形態間の格差是正にも積極的に取り組む。 1. 賃上げの流れを継続し生活向上を実感できる実質賃金の引き上げをめざす 2. すべての加盟組合が共闘に参加し社会的運動を展開する 3. 賃金と物価の好循環を実現するための環境づくりに取り組む 4. 労働時間短縮をはじめとする労働条件改善を進め生産性向上につなげる 5. 労働条件交渉を促進する社会環境づくりに取り組む <b>・特徴点＝統一闘争</b>	
<b>II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1. ・正社員 賃金体系維持分に加え、4％基準で賃金を引き上げる。賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分を含め14,500円または6％基準で賃金を引き上げる。 ・短時間 制度昇給分に加え、時間額を4％基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分をふくめた総率として時間額を6％基準、総額として70円を目安に引き上げる。 2. 年間5ヵ月を基準に各部門で決定する。 （最低保証85％・4ヵ月以下は90％以上） 短時間（パートタイム）組合員は、年間2ヵ月以上とし各部門で決定する。正社員（フルタイム）組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員（フルタイム）組合員と同じ要求とする。 3. 最低賃金（18歳以上）は、必要生計費、連合リビングウェッジ、法定最低賃金、加盟組合の実態、そして今次要求の考え方を踏まえ、月額185,000円、時間額165円を基に、消費者物価の地域差を勘案して各都道府県別に算出した金額以上とする 最低時間給額は、法廷最賃の110％を要求する。	
<b>III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</b> 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現	1. ・到達基準：所定労働時間2000h未満、時間外250h以内、有給休暇新規付与の70％ ・目標基準：所定労働時間1900h未満、時間外150h以内、有給休暇完全取得 ※勤務間インターバル規制11時間以上 連続勤務日数の上限12日以下	

<p>①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など</p>	<p>2. 「同一労働同一賃金」の観点から雇用形態間格差是正が必要な場合は、正社員（フルタイム）組合員以上の要求を行う。昇給制度が未整備の場合は、別途制度導入を要求する。昇給制度について正社員（フルタイム）組合員との格差是正が必要な場合は、制度改善を含めて要求を行う。</p>
<p><b>IV・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ついて</b></p> <p>1. 取引の適正化推進</p> <p>2. 「パートナーシップ構築宣言」政府公取発出「労務費の適切な価格転嫁のための価格転嫁に関する指針」「中小企業振興条例」への取り組みなど</p> <p>3. 自動車運転手、建設業などに関わる 2024 問題について</p>	<p>1. 賃金と物価の好循環を定着させるためには、企業規模に関わらず、原材料価格上昇や賃上げ分を適切に価格転嫁し、適正な価格で販売できる公正取引を確立する。</p> <p>2. 加盟組合を通じ、企業に対し「労務費の価格転嫁の在り方に係る指針」（内閣官房・公正取引委員会の連名で 2023 年内策定）を周知するとともに、「パートナーシップ構築宣言」の働きかけに取り組む。そして、中小企業の賃上げ環境の整備に向けた税制支援や助成金の拡充を政策要請するとともに、その活用を企業に働きかけていく。</p> <p>3. ドライバーの労働時間に関しては、厚生労働省告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」により限度が定められています。1 年について労働時間を延長して労働させることができる時間の制限は、960 時間（月平均 80 時間）を超えない範囲内となるが、ドライバーの労務管理は、一般の労働者の規制と大きく異なる部分があるため、業種単位で取り組むとした。</p>
<p><b>V. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>1. ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取り組みを総合的に進める。育児・介護との両立支援については「職場における男女平等と両立支援の指針」に基づき労働協約の改定に取り組む。</p> <p>2. (1) 企業トップによる社内外へのメッセージの発信  (2) 会社の方針の明確化と社内周知  (3) 労働協約や就業規則など社内規定への明記  (4) 相談窓口や対応責任者の選任、外部専門機関との連携など相談体制の整備  (5) ハラスメント事案対応のルール化と体制整備  (6) 従業員アンケートなどによるハラスメントの実態把握  (7) ハラスメントの要因を解消する取り組みの推進</p> <p>3. 妊娠、出産、育児、介護、治療など、ライフステージの変化への対応はもとより、災害対策、ひとり親支援など、困難な環境下でも生活と仕事が両立できる環境整備を行う。  (1) 育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止  ①介護離職防止に向け、UAゼンセン介護共済の団体加入をはじめとする支援制度を整備する。突発的に介護が必要となることに備え、研修会</p>

	<p>の実施や相談窓口の設置を求める。また、休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備を行う。</p> <p>②育児休業の円滑な申し出に向けモデル協定に基づく就業環境整備を行う。</p> <p>③産後パパ育休を原則すべての対象者が取得できるよう取り組む。</p> <p>④小学校3年生修了時までの子を養育する労働者や、家族の介護を行っている労働者が3年以上の期間利用できる短時間勤務制度導入に取り組む。</p> <p>⑤配偶者の出産のための入院の付き添い等、子の出生前の準備にも利用できる2日以上の有給の配偶者出産休暇を設ける。</p> <p>(2) 母性保護の強化</p> <p>①産前産後休業の拡充、つわり休暇の付与を求める。</p>
<p>VI. 2023～2024年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>製造業：業種にバラツキがあるものの緩やかな回復基調が見られる中、価格転換できずに一部伸び悩む中小零細企業もある。 人手不足感は否めず喫緊の課題</p> <p>流通業：物価上昇により生活者への影響があるものの、右肩上がりに推移している。 雇用については、有効求人倍率を見ての通り、相変わらずの人材不足、コロナ禍が緩和され再び強まっている。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>2月20日（火）</p>
<p>VIII. その他</p>	<p>Aヤマ場 3月13日（水）予定 Bヤマ場 業種ごとに設定 Cヤマ場 3月末日予定 Dヤマ場 4月末日予定</p>



## ④ J AM山形県連絡会

## 2024春季生活闘争各産別方針

構成組織名	J AM南東北 山形県連絡会	
報告者氏名・役職	氏名：長瀬 義明	役職名：事務局長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	2024年春季生活闘争は、物価上昇に負けない賃上げを実現しなければならない。すべての単組が「持続可能なものづくりへ」をめざし、前年を上回る取り組みを着実に進め賃上げの流れを中小、未組織で働く仲間へ波及させる。J AMは、あるべき賃金水準にこだわり、前年を超える賃上げと価格転嫁の取り組みを展開する。また、「労働」と「製品」の価値が正しく評価される「価値を認めあう社会へ」の実現を運動として推進する。	
<b>II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1. 賃金引き上げ 賃金構造維持分：4,500円（J AM平均） 賃金改善分：12,000円 2. 一時金 年間5ヶ月基準 または 半期2.5ヶ月基準 最低到達基準年間4ヶ月、半期2ヶ月基準 3. 企業内最低賃金協定 法定最低賃金と企業内最賃の差が100円に満たない場合直ちに引き上げを要求する。 ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で割戻した時間とする。 ②実在者がいない場合は、実態カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。 ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようにする。 ④地方JAMは、特定最低賃金に関わらない業種も含め全ての単組の最賃協定集約を実施する。	
<b>III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</b> 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	1. 労働時間に関する取り組み あるべき「働き方」と「暮らし方」を目指して総実労働時間の短縮に向けた取り組みを行う。 （目標：1800時間台 当面：1900時間台） 2. 高齢者雇用に関する取り組み 継続雇用者の早期の組織化、定年延長を見据えた労働条件の改善。 70歳までの就業確保措置が努力義務となっていることを踏まえ計画的な対応を検討	
<b>IV. サプライチェーン全体で生み出した付加価値</b>	「価値を認め合う社会へ」の取り組み エネルギー・原材料価格の高騰の対応と賃上げ分の確保	

<p><b>値の適正配分について</b></p> <p>1. 取引の適正化推進</p> <p>2. 「パートナーシップ構築宣言」政府公取発出「労務費の適切な価格転嫁のための価格転嫁に関する指針」「中小企業振興条例」への取り組みなど</p> <p>3. 自動車運転手、建設業などに関わる 2024 問題について</p>	<p>をめざし取り組みの強化を図る。</p> <p>1. JAM本部の取り組み</p> <p>①「価格転嫁促進緊急対策本部」の設置</p> <p>②企業状況と取引の実態に関する調査の実施</p> <p>③関係省庁や業界団体に対し要請行動の実施</p> <p>④連合・JCM・ものづくり国会議員懇談会・関係省庁・業界団体・政党などと連携</p> <p>2. 地方JAMの取り組み</p> <p>①単組の取り組み状況と企業の行動内容などの情報収集</p> <p>②取引環境改善に向けた下請法などのセミナーの開催</p> <p>3. 単組の取り組み</p> <p>①全ての単組が職場の実態を把握し、自単組にふさわしい取り組みを展開する</p> <p>②価格転嫁に向けた価格交渉の状況を労使協議会などで確認し、実態を把握する</p> <p>③「パートナーシップ構築宣言」の登録に向けた要請を行う</p>
<p><b>V. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>多様性に対応した包摂的な雇用環境の整備</p> <p>①パート・有期雇用労働者</p> <p>組織化を念頭にパート・有期雇用労働者の声を踏まえ、点検・改善を図る。不合理な待遇差解消のために、正規雇用労働者の労働条件は引き下げず、パート・有期雇用労働者の処遇を引き上げる</p> <p>②派遣労働者</p> <p>会社は派遣労働者の受入については、すべての場合にその理由及び業務、人員、契約期間、契約内容、具体的な職種などについて労働組合と事前に協議する。臨時的・一時的な業務に限定し、人員削減後の要員対策として正規従業員の代替に派遣労働者の受入は行わない</p> <p>③底上げ・底支え・格差是正と均等待遇の実現に向けて「誰もが時給 1,200 円」の実現を目指す。</p>
<p><b>VI. 2023～2024 年度の業績見通し、雇用情勢等</b></p>	<p>製造業は、全体として回復基調だが、企業物価は高止まりしており、多くの中小企業は、エネルギー、原材料価格、労務費の上昇を吸収できず収益を圧迫している。日本の製造業は、中小・サプライヤーが良質の部品を納めることで成り立っており、そのサプライヤーが事業存続の危機にあり、当該産業存続の危機に直結する。中期的な事業継続や産業の維持発展に必要な人材確保には、労働条件の底上げ、格差是正は不可欠。「持続可能なものづくりへ」取引環境を改善し、賃上げ分を含めた価格転嫁を実現する必要がある。</p>
<p><b>VII. 統一要求日</b></p>	<p>2月20日（火）</p>
<p><b>VIII. その他</b></p>	

⑤基幹労連山形県本部

2024春季生活闘争各産別方針(案)

構成組織名	基幹労連	
報告者氏名・役職	氏名：基丸谷 淳	役職名：県本部委員長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	AP24 春季取り組みは2年サイクルの「総合改善年度」とし、「賃金」「一時金」「退職金」「諸割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス」「65歳現役社会の実現に向けた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組む	
<b>II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	1. ①定期昇給 標準労働者基準 3,700円 平均方式 2%相当 ②賃金改善 12,000円以上 2. 年間一時金 月数要求方式 5カ月 「金額+月数」方式 40万+4カ月 3. 177,000円	
<b>III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</b> 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	1. 年間所定労働時間1,800時間台、年間休日数125日以上の実現に向け「休日増」・「1日の労働時間短縮」等の取り組みを各部門・部会の判断により要求を設定	
<b>IV. 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ついて</b> 1. 取引の適正化推進 2. 「パートナーシップ構築宣言」政府公取発出「労務費の適切な価格転嫁のための価格転嫁に関する指針」「中小企業振興条例」への取り組みなど 3. 自動車運転手、建設業などに関わる2024問題について	サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組む	

<p><b>V. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身リフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</p>
<p><b>VI. 2023～2024年度の業績見通し、雇用情勢等</b></p>	<p>2023年の売上高は前年比増で推移しているが、経常利益では減少している傾向にある。</p> <p>2024年は鉄鋼事業等を取り巻く環境は一段と厳しくなる見しとなっている。</p> <p>人材の確保・定着に苦慮している状況にあり、労働条件の底上げの取り組みが重要となっている。</p>
<p><b>VII. 統一要求日</b></p>	<p>2月9日（金）</p>
<p><b>VIII. その他</b></p>	

⑥交通労連山形県支部

2024春季生活闘争各産別方針

構成組織名	全国交通運輸労働組合総連合	
報告者氏名・役職	氏名：吉田 文隆	役職名：県支部事務局長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	「物価上昇」「最低賃金の引上げ」「人への投資」の観点から、社会情勢を考慮した賃金水準の回復を基本に、失われた3年間を取り戻すため『安心して暮らせる生活のための実質的な年収の確保』をめざす。	
II. 「底上げ」「底支え」 「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<b>【賃金】【一時金】</b> 「実質的な年収の維持（社会情勢を考慮した賃金水準の回復）」に向けて、それぞれの業種実態を踏まえた取り組みを展開するとともに、業種横断的な賃金の底上げをめざす。 ○トラック部会 ・賃金：定昇相当分 1.5% (3,648 円) +格差是正・物価上昇分 5.0%以上 (12,160 円) =6.5%以上 (15,800 円以上) ・一時金：一人平均 110 万円中心 ○軌道・バス部会 ・賃金：定昇相当分 2.45% (5,400 円) +格差是正・物価上昇分 4.0% (8,800 円) =6.45% (14,200 円) ・一時金：年間 5.0 カ月 ○ハイヤー・タクシー部会 月例給に重きを置き年収 5%程度の賃上げをめざす ・賃金：定昇相当分 年収の 0.33% +格差是正・物価上昇分 年収の 3.00% ・一時金：制度有 前年年間実績+年収の 1.67% 制度無 賃金と合わせて 5.00% ○自校・一般部会 ・賃金：定昇相当分 4,500 円+物価上昇分 12,000 円 =16,500 円 ・一時金：年間 6.0 カ月	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について」 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現	・労働時間の短縮、自動車運転業務に係る時間外労働の上限規制・労働条件の明示に関するルールの強化・年収の壁対策・障がい者の法定雇用率制度の引き上げと支援策の強化・65歳（選択）定年制の実現・60歳以降の処遇改善・ハラスメント防止対策・育児、介護、治療との	

<p>①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など</p>	<p>両立支援・健康起因事故防止・メンタルヘルス対策・退職金の引上げ etc. 等への対応</p>
<p><b>IV. 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ついて</b></p> <p>1. 取引の適正化推進</p> <p>2. 「パートナーシップ構築宣言」政府公取発出「労務費の適切な価格転嫁のための価格転嫁に関する指針」「中小企業振興条例」への取り組みなど</p> <p>3. 自動車運転手、建設業などに関わる 2024 問題について</p>	<p>交通運輸産業は特性として総労働時間の一律的な短縮は困難であり、労働時間短縮と年収確保の両立が難しい業種である。加えて人手不足による止むを得ない連続勤務なども見受けられる。</p> <p>したがって、勤務シフトや業務分担を見直し、必要な労務費を運賃・料金に反映させ、適正な人員配置による安全対策の強化と生産性の向上、企業業績の拡大に労使一丸となって取り組む。</p> <p>2024 年問題にまつわる、自動車運転者の働き方改革実現に向けて、行政及び業界団体と労働組合で構成する『運転者職場環境良好度認証制度（働きやすい職場認証制度）運営委員会』、『自動車運転者労働時間等専門委員会』など行政所管の協議の場も通じて、労働環境を改革すべく現場の声を訴えていく。交通労連は安全の確保を最優先に、業界全体の発展に向けて政策活動を強化していく。</p>
<p><b>V. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>LGBT理解増進法の施行（2023年6月）も踏まえ、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、いわゆるアウトティング（他者による暴露）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も活用し、就業環境の改善等に取り組む。</p>
<p><b>VI. 2023～2024 年度の業績見通し、雇用情勢等</b></p>	<p>業界を取り巻く環境は、訪日外国人観光客の増加や、国内においても旅行・観光者が増加し、人流がこれまでにないほど回復しており、これらの移動手段である公共交通にも明るい兆しが見えてきている。しかしながら、それを輸送する『運転者』が不足しており、今後はいかに労働力を確保していくかが業界の発展はもとより、春闘にも多く影響を及ぼすと思われる。</p>
<p><b>VII. 統一要求日</b></p>	<p>原則として2月末まで（遅くとも3月末）</p>
<p><b>VIII. その他</b></p>	

⑦運輸労連山形県連合会

2024春季生活闘争各産別方針

構成組織名	運輸労連山形県連	
報告者氏名・役職	氏名：青木孝典	役職名：執行委員長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	<p>私たちは2024春季生活闘争を通じて、組合員の生活維持・向上を図り、他産業との格差是正に結びつけていくとともに、長時間労働に頼らない賃金制度の確立改善を図り、国民生活と日本経済を守るためにも、若者や女性の集まる魅力ある産業の実現に向けて全力で闘いに臨むこととします。</p>	
<b>II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<p>1. 賃上げ要求額15,000円 所定内労働時間賃金6.0%（定期昇給分1.5%+賃金改善分4.5%）</p> <p>2. 一時金年間120万円以上（月数5ヶ月以上） 夏季60万円以上（月数2.5ヶ月以上）</p> <p>3. 企業内最賃 大型運転者時間額1,350円 普通運転者時間額1,215円</p>	
<b>III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</b> 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期転換労働者への対応など	<p>1. 2023年度年間総労働時間目標2,200h以内 改善基準告示改正への対応 労働時間管理の徹底と36協定締結と届出徹底</p> <p>2. 正社員化の取り組み 無期転換促進の取り組み</p> <p>「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用した処遇点検と賃金・労働条件改善の取り組み強化</p>	
<b>IV. 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ついて</b> 1. 取引の適正化推進 2. 「パートナーシップ構築宣言」政府公取発出「労務費の適切な価格転嫁のための価格転嫁に関する指針」「中小企業振興条例」への取り組みなど 3. 自動車運転手、建設業などに関わる2024問題について	<p>1. 標準的な運賃の普及促進 トラック輸送における取引環境労働時間改善協議会への対応 ホワイト物流推進 トラックGメンによる荷主・元請事業者の監視体制の強化へ連携</p> <p>2. 毎年1月～3月「転嫁対策に向けた集中取組期間」に合わせた取り組みと関係各所への意見反映 適正な運賃の収受、賃上げ等に向け、次期国会で法制化を推進</p> <p>3. トラックドライバーの働き方改革を進めるとともに、2024年問題に対処すべく、輸送力不足の解消に向けて可能な政策の前倒しを求め、国政・行政への働きかけを強めます。</p>	

<p><b>V. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p> <p>1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>1. 賃金実態把握とその改善 2. パワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備等雇用管理上の措置の実施状況確認 3. 育児介護の実態調査と取得促進に向けた取り組み</p>
<p><b>VI. 2023～2024年度の業績見通し、雇用情勢等</b></p>	<p>2023年度の総輸送量は対前年比0.5%減、2024年度の総輸送量は対前年比で0.3%減と予想しています。</p> <p>2023年11月のトラック運送業界の景況感の判断指数については、△33.5となり、前回8月から1.4ポイント悪化し、高止まりする燃油費等の輸送原価を適切に転嫁できていないことを反映しています。加えて、2022年度のトラック輸送業者の倒産件数が255件の前年比39.3%大幅増となっており、トラック輸送業者は前年より125社減少となりました。</p> <p>また、軽油価格は前年同期比3.68円増と、1年を通してほぼ高い水準で横ばいの状況が続いております。</p>
<p><b>VII. 統一要求日</b></p>	<p>2月19日（月）～24日（土）</p>
<p><b>VIII. その他</b></p>	<p>2月17日県連委員会にて春闘方針を決定し、県連各単組が一斉に会社側へ要求書を提出予定</p>



⑧自治労山形県本部

2024春季生活闘争各産別方針

構成組織名	自治労	
報告者氏名・役職	氏名：渡部貴之	役職名：執行委員長
<b>I. 産別基本方針概要</b> 地方組織方針・特徴点等	連合春闘に連帯・結集しつつ、自治労として以下の課題を重点に取り組んでいく。 ①公務職場の賃金・労働条件改善 ・賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行う ・職場実態に見合った人員確保にむけ、職場点検と要求・交渉に取り組む ・働きやすい職場をめざし、カスタマーハラスメントの実態把握と防止対策を図る ②2024春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善	
<b>II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容</b> 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ① 金額・引き上げ額など	1. 賃上げ目標（①+②） 2006 給与構造改革により引き下げられた 4.8%と、2015 給与制度の総合的見直しにより引き下げられた 2.0%を加えた 6.8%に、2017 年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出したもの。 30 歳 248,775 円 （国公行(一) 3－7 水準、249,500 円） 35 歳 293,807 円 （国公行(一) 3－39 水準、295,100 円） 40 歳 343,042 円 （国公行(一) 4－42 水準、344,800 円） 2. 一時金 生活水準の維持・改善が図られるよう月数の引上げ及び期末手当への割合を重視した要求とする。 3. 「自治体最低賃金」目標額 月給 176,100 円（国公行(一) 1 級 13 号）以上、日給 8,805 円（月額／20 日）以上、時給 1,136 円（月額／20 日／7 時間 45 分）以上	
<b>III. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</b> 1. 長時間労働の是正 2. 均等・均衡待遇実現 ①同一労働同一賃金、有期・短時間・派遣・無期	1. 長時間労働の是正 ①始業・就業時間や休日労働の正確な実態を把握するとともに、週休日の振替の実施状況も確認する。 ②時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組む。 ③36 協定または 36 協定に準ずる書面協定を締結する。	

<p>転換労働者への対応など</p>	<p>④条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間について運用状況を把握し、改善を図る。</p> <p>2. 均等・均衡待遇実現</p> <p>自治体における同一労働同一賃金の実現にむけ、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用して労働条件を点検し、交渉・協議を行なう。</p> <p>①給料（報酬）および諸手当</p> <p>自治体の自治体最低賃金、月給 176,100 円（国公行（一）1 級 13 号）以上、日給 8,805 円（月額／20 日）以上、時給 1,136 円（月額／20 日／7 時間 45 分）以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求める。また、期末・勤勉手当が常勤職員と同月数となっていない単組は、早急に是正を求める。遡及改定が勝ち取れなかった単組においても、引き続き交渉・協議を行う。</p> <p>②休暇制度</p> <p>国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇・結婚休暇・夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇も、同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすることを求める。</p>
<p><b>IV・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ついて</b></p> <p>1. 取引の適正化推進</p> <p>2. 「パートナーシップ構築宣言」政府公取発出「労務費の適切な価格転嫁のための価格転嫁に関する指針」「中小企業振興条例」への取り組みなど</p> <p>3. 自動車運転手、建設業などに関わる 2024 問題について</p>	<p>—</p>
<p><b>V. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2023 年度から自治体での男女の賃金格差公表が義務付けられていることから、男女別の賃金を点検し、格差是正にむけた取り組みを進める。</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>今春闘期ではカスタマーハラスメント対策等の推進を重点課題とする。職場別に調査を行い、把握した実態を踏まえ、要求化・交渉・協議を行う。</p> <p>また、法律で義務付けられているセクハラ・マタハラ・ケアハラ・パワハラに対して、雇用管理上講ずべ</p>

	<p>き措置に関する規定の策定を求めるとともに、カスタマーハラスメントに対する方針も明確にさせる。</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>両立支援の促進にむけ、男性の育児休業取得促進、男女が取得できる不妊治療休暇の取得しやすい職場環境の醸成、介護休業（休暇）制度の充実・活用などを求める。</p> <p>また、高齢者の多様な働き方を確保する観点から、高齢者部分休業制度の条例化・制度の活用拡大にむけ取り組む。</p>
<p>VI. 2023～2024年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>特徴的な課題として、専門職（保健師、土木技術職、薬剤師、獣医師、保育士など）で募集人員に満たない応募状況や、行政職含め合格内定者辞退による欠員発生により、人員確保に苦労している自治体が多い。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>2月8日（木）</p>
<p>VIII. その他</p>	