＜目　次＞

2025 春闘スローガン…2

25 春闘をめぐる情勢…3

全国ユニオン 25 春闘方針…4

1. 格差・不合理を改善しよう！…9

（1）フリーランス
（2）フリーシフト
（3）休業手当の計算方法
（4）地域別・企業内最低賃金

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！…10

（1）正規に定昇制度があり、非正規にはない！
（2）正規にも非正規にも定昇がない！
（3）職場に非正規しかいない！
(4)賃金以外も含めて格差をチェックしよう！
（5）職務非関連の格差を是正しよう！

3. 昨年に引続き 25 春闘でも取り組みを継続しよう！…11

（1）ひとつでも多くの職場で、組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！
（2）労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘おう！
（3）雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現しよう！
（4）通期交通費支給を始めとした派遣労働者に対する格差について点検し是正を求めよう！

コラム（2024 年秋からの主な制度改正）…12

4. 2025 春闘アピール…13

資料 1 要求書（例）…14

資料 1：職場のハラスメントに関する労働協約（例）…16

資料 2：人数規模簿により対応が異なる労働関係法令…18

資料 3：2024 年度の最低賃金額…20

2025 春闘スローガン

1. 24 春闘を上回る賃上げを獲得しよう！
2. スト権を確立して労働条件の向上を目指そう！
3. 賃金・労働条件の底上げに取り組むとともに雇用形態間などの格差是正を実現しよう！
4. 働き方に関わらずジェンダー平等を実現しよう！
5. 「職場のハラスメントに関する労働協約」を締結し、職場のハラスメントを撲滅しよう！
6. 長時間労働を是正し、ワークライフバランスを確立しよう！
7. 自民党総裁選でも取り上げられた解雇の金銭解決を始めとした労働法制や平和憲法の改悪を許さない取り組みを進めよう！
8. どこでも誰でも時給 1500 円以上を実現しよう！

25春闘をめぐる情勢

(1)各地で広がる戦火、近づく戦争の足音

ロシアによるウクライナへの軍事侵攻が終息の目途が立たないうちに、ガザ地区でも戦火が上がり虐殺ともいえる状況が報じられている。イスラエルの攻撃はレバノンやシリアなどの隣国にも広がっており、中東を巻き込んだ戦争になることも懸念されている。日本国内でも「台湾有事」が喧伝され、沖縄の各地で軍事化が進められており、世界各地で戦争の足音が迫っている。

(2)国内の政治情勢

戦争を煽る自民党は、政治と金に加えて旧統一教会との癒着疑惑をあいまいにしたまま、総裁選という首のすげ替えが連日メディアを賑わせ、解雇の金銭解決についても言及されていた。当選した石破茂新総裁は、臨時国会で首班指名を受けて総理総裁となり 10 月 9 日に国会を解散、総選挙に踏み切った。結果は自公明両党が 215 議席で過半数割れ、野党は立憲民主党が 50 議席増の 148 議席、国民民主党も 4 倍増の 28 議席とそれぞれ躍進し、日本維新の会は 6 議席減の 38 議席と伸び悩んだ。

(3)欧米の政治情勢

ＥＵの議会選挙では、中道右派の欧州人民党ＥＰＰが最大会派の地位を固め、中道左派の社会・民主主義進歩連盟Ｓ＆Ｄはで第２勢力の地位を維持、欧州刷新は第３勢力の地位を死守した。親ＥＵ中道会派は合計で過半数を維持したものの、欧州議会の右傾化は顕著なものとなった。

米大統領選が 2024 年 11 月 5 日に実施され、民主党からの立候補は現職のバイデン氏からハリス氏に変わり、共和党の候補者で前大統領のトランプ氏を猛追、接戦と言われた。しかし、トランプ氏が激戦州を制したことで、早々に当選が決定。アメリカで大統領経験者が返り咲きを果たすのは 132 年ぶり、刑事事件の被告が当選することも異例である。今後、ウクライナやガザでの戦争を始めとした世界情勢にどのような影響が及ぶのか予断を許さない。

(4)経済情勢

世界銀行は 2024 年の世界経済の成長率が、近年の水準と比べて低くなる見通しとの見解を示した。また、2024～2026 年に世界の人口やＧＤＰの 80％以上を占める国・地域の成長率は、新型コロナウイルス感染拡大以前の 10 年間の平均（3.1％）を下回ると予測した。

日本国内では 2024 年 4～6 月期の実質ＧＤＰ成長率（1 次速報）は、前期比＋0.8％（年率換算では＋3.1％）で、景気は緩やかな持ち直しに転じたとみられている。その半面で 2024 年 10 月から郵便料金が 3 割引き上げられたほか、生活に密着した食料品についても引き上げられるなど物価も上昇している。

全国ユニオン 25 春闘方針

■基本的考え方

(1)格差を是正する賃上げを目指そう！

連合の 2024 春季生活闘争の最終回答集計結果をみると 5284 組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で 1 万 5281 円・5.10％（昨年同時期比 4721 円増・1.52 ポイント増)、うち 300 人未満の中小組合 3816 組合は 1 万 1358 円・4.45％（同 3337 円増・1.22 ポイント増）となった。最終集計まで 5%超えを維持したのは 33 年ぶりである。賃上げ分が明確に分かる 3639 組合の「賃上げ分」は 1 万 0694 円・3.56％、うち中小組合 2357 組合は 8256 円・3.16％となり、最終集計で 3%を上回ったのは、賃上げ分の集計を開始した 2015 闘争以降初めてであるが、大手には及ばず規模間格差は拡大している。

また有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で時給 62.70 円（同 9.92 円増）・月給 1 万 0869 円（同 4041 円増）である。引上げ率は概算でそれぞれ時給 5.74％・月給 4.98％となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回っているが、格差を是正するには十分とは言えない。

賃金原資を確保し、あらゆる格差の是正に取り組もう。

(2)昨年の賃上げ実績と物価上昇を上回る賃金引き上げに取り組もう！

大手企業を中心に賃金の引き上げが行われる中で規模間格差の拡大に加え、物価の上昇も指摘されている。働く者、一人ひとりが生活向上を実感できる賃金の引き上げは不可欠であり、個別企業・産業に関わらず社会的な要請である。

昨年の賃上げ実績と物価上昇を上回り、生活向上が実感できる賃金引き上げに取り組もう。

(3)ストライキ権を確立して交渉に挑もう！

実施するか否かは各職場・各組織での判断によるものではあるが、ストライキは春闘交渉において、要求を獲得する最大の武器である。生活を支え・維持するための要求実現に向けて、各組織でストライキ権を確立して交渉に挑もう。

(5)社会的な運動としての春闘に取り組もう！

全国ユニオンは、いわば足元である個別の労働条件だけでなく、生活を脅かす労働法制の改悪阻止、格差・貧困・差別の解消、脱原発、反戦・平和などについても訴えていく。

とりわけウクライナに続き、戦場となっているイスラエルの即時停戦を求める運動、台湾有事を煽りながら進められている沖縄の島々に対する基地建設の反対を求める運動については、適宜、積極的に取り組んでいく。

また、自民党の総裁選では、解雇の金銭解決制度について言及する議員もいた。厚生労働省に設置された「労働基準関係法制研究会」では、中小企業の現場を見たこともない学者が、経済界の意を汲んで労働基準法を抜本的に変更する片棒を担いでいる。

これ以上、雇用劣化を招かないためにも労働法制の改悪には、徹底して反対をしていく。

■具体的な要求項目

(1)賃上げについて

①賃上げ率・額～率にして６％以上、額にして 1 万 8000 円以上を目指そう！

すべての労働者の生活改善のために率にして、格差是正分を含めて６％（定期昇給相当分２％＋ベースアップ３％以上＋格差是正分１％以上）以上、額にして 1 万 8000 円以上の賃上げを目指す。

②最低到達目標～年収 300 万円を目指そう！

自立して生きられ、かつ、健康で文化的な生活を維持できる時間給「誰でもどこでも時給 1500 円以上」（フルタイム勤務は年間の総労働時間を 2000 時間とし年収では 1500 円×2000 時間＝300 万円以上）を目指す。

その上で月額の最低到達目標は 26 万 5500 円に設定した。

※1 カ月（31 日）の法定労働時間の上限は 177 時間（1 カ月（31 日）÷1 週間(7 日)×40 時間)。求めている最低時給 1500 円に 177 時間をかけて算出した。

③格差是正～職務非関連格差は早急に是正を求めよう！

正規・非正規の賃金について、基本給・手当・一時金・退職金などの格差について職場実態を把握し、合理性のない格差の是正を求める。とりわけ、判例やガイドラインで明確にされている職務非関連手当については早急に是正を求める。また、定昇を含む賃上げ原資をどう反映させるか、各ユニオンで職場ごとの実態に応じたきめ細かい議論を進め春闘要求に反映させる。

(2)一時金について

正規と非正規との賃金格差は概ね 30%程度、大手企業の賃金を 100 とした場合、中小零細企業の賃金は約 74 である。格差を是正し、所得アップを実感するため、一時金の要求基準は年間６カ月（夏季一時金３カ月、年末一時金　３カ月）とする。

雇用形態に関わらず一時金の支給を求めよう。とりわけ、定年前に一時金が支給されていたにもかかわらず、定年再雇用後に支払われていない場合は、積極的に支給を求めていこう。

(3)最低賃金の引き上げに取り組もう！

中央最低賃金審議会が引き上げの目安を全国一律で 50 円としてスタートした各地の地方最低賃金審議会。47 都道府県で 50 円～84 円の引上げ（引上げ額が 84 円は１県、59 円は２県、58 円は１県、57 円は１県、56 円は３県、55 円は７県、54 円は３県、53 円は１県、52 円は２県、51 円は６県、50 円は 20 都道府県）となった。

これにより、改定額の全国加重平均額は 1055 円（昨年度 1004 円）で、全国加重平均額 51 円の引上げは、1978 年度に目安制度が始まって以降で最高額である。1000 円超えは 16 都府県、31 県は 900 円台で、仮に来年も今年と同水準であれば全国各都道府県で 1000 円を超える可能性がでてきた。

しかし、世界的にみると日本の最低賃金は低額であり、貧困に歯止めをかけ、非正規労働者を始めとした底上げ・底支えとするには不十分だ。

各地方組織とも連携して、最低賃金の引き上げを求める運動を進めていこう。
また、各ユニオンの職場で企業内最低賃金についても要求の検討を進めていこう。

(2)評価制度による賃金決定

昨今では、人事評価のみで賃上げが決まる企業も増えている。賃上げ交渉の余地がないと考えがちだが、賃金表があれば賃金表の書き換え(ベースアップ)は要求できる。また、そもそも制度導入の目的が人件費抑制であれば、長期的にみて賃金の引き下げや低賃金の固定化が予想されるだけに、制度の廃止・撤廃も視野に入れて交渉を進める必要がある。その際、不当に低位な評価をさせないためにも評価の基準・過程・結果について公開させる。

(3)正規・非正規の格差是正、底上げ

有期・パート法を活用し、賃金だけでなく一時金、退職金や福利厚生などあらゆる格差を是正させる。とりわけ、職務非関連手当についての格差は、厚生労働省通達に「特段の理由がない限り合理的とは認められない」とある。各ユニオンで職場ごとに通勤手当、食堂の利用、慶弔休暇などを点検し、正規・非正規の格差を是正させる。また、無期転換後の労働条件について格差が生じている場合も、是正を求めていく。

(4)労使協定、労働協約も点検と法令順守の取り組み

法令順守に加え就業規則、労使協定及び労働協約の全般的なチェックや見直しを行う。

(5)ハラスメント協定の締結

安全かつ安心に働くことができる権利を確認し、上司・同僚以外の顧客などからのハラスメントにも対応するためには、ハラスメント行為そのものを禁止する法規制が必要だ。引き続き実効性のある法律の制定を求めるとともにすべてのハラスメント行為を禁止する労働協約の締結にも取り組もう（資料として労働協約例を掲載)。

(6)職場におけるジェンダー平等の実現

男女平等社会実現に向け、今春闘でも連合のジェンダー平等推進計画で確認された３つの目標「①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化」の達成に向けて取り組みを進めていく。

また、性的指向・性自認による差別を許さず、だれもが自分らしく働ける環境の実現に取り組もう。

加えて、マタハラが起きない環境整備を進め、産前・産後休業及び両立支援（育児・介護休業法など）について、とりわけ非正規労働者やフリーランスが取得できるように取り組む。

(7)安心して働き続けられる定年後の就業の確保

企業のフリーハンドでの労働条件低下を許さない、本人の意思を尊重した定年再雇用の労働条件を確保、定年年齢の引き上げなどに取り組もう。同時に、当たり前となっている賃金減額についても見直し、同一労働同一賃金を徹底し

よう。
　一方、高齢法で努力義務となっている 65 歳以降の就業確保については、安定した雇用・労働条件を求めていく。
(8)長時間労働の是正、ワーク･ライフ･バランスの実現
　①昨年よりも短い時間での 36 協定の締結を目指す。
　②定額働かせ放題ともいわれた高度プロフェッショナル制度が職場で導入されれば、際限のない長時間労働が合法化され、過労死が自己責任とされることは十分に考えられる。高度プロフェッショナル制度を職場で導入させないよう取り組む。
　③労働時間規制（特別条項付の協定を認めないなどの労働時間適正化点検）の取り組みや、業務終了と次の業務の開始まで一定の間隔を確保するインターバル規制など過重労働対策を進める。
　④８時間働けば生活できる賃金水準の確保を求める。
　⑤時間外手当の適正な支払いを求める。
　⑥在宅勤務での労働時間管理の徹底を求め、労働時間が長時間化しないよう取り組む。
　⑦年次有給休暇取得率向上に向けて取り組む。
(9)全国ユニオンは、国籍にかかわらず日本で働く者を仲間として迎え入れてきた。25 春闘では、引き続き日本以外にルーツを持つ労働者を仲間とする取り組みを進める。
(10)医療・介護の職場においては、賃金を含めた労働条件の引上げに加えて、未組織職場の組織化にも取り組む。
(11)業務委託・フリーランスについては、その労働者性について確認しつつ、組織化に取り組む。
(12)各地に広がっている農業労働者についても労働条件の向上を目指し組織化の対象として取り組みを進める。
(13)行政交渉の実施
　春闘期に、実情に合わせて地域ごとに指導の促進、予算決定などを含めた行政交渉を実施する。

■社会的労働運動としての 25 春闘の取組み
(1)格差・不合理について国・自治体に対して対応を求めていく。
　①フリーシフト
　　休業手当の不支給を違法として指導できないフリーシフトの撲滅を目指す。
　②休業手当の計算方法
　　「平均賃金の 6 割」とすることで、実際の支給の４～５割に留まる不合理な休業手当の計算方法の改善を求める。
　③フリーランス
　　フリーランスに対するフリーランス新法を超えた権利の拡大、セーフティー・ネットの拡大を求める。

⑵解雇の金銭解決制度を許さない運動に取り組む
　自民党の総裁選では候補者となった複数の議員から解雇の金銭解決制度の導入について言及があった。法律上、解雇規制が極めて弱く、就労請求権すらない日本において解雇の金銭解決制度の導入は、雇用不安定化を招くだけである。解雇の金銭解決制度については断固として反対していく。
⑶雇用によらない働き方の拡大阻止に取り組む。
⑷どこでもだれでも最低賃金 1500 円以上の実現を目指す。
⑸地域ネットワークを構築し、リビングウェイジ（生活保障賃金条例）の制定に取り組む。
⑹タクシードライバーの労働条件低下を誘引し、かつ、タクシー業界と市民の移動手段を根底から破壊する「ライドシェア」について反対する。
⑺春闘の取り組みを通じて、各ユニオンで性的指向・性自認、国籍、障がいの有無、年齢などを超えた多様な仲間づくりに取り組む。
⑻春闘アクション＆厚労省交渉を行う。
⑼春闘と連携し、各ユニオンの争議支援に取り組む。
⑽社会的な運動とし、改憲阻止の運動に取り組む。また、平和な社会を維持・形成していくための反戦、脱原発に取り組む。

■闘いの進め方
⑴各ユニオンは 2 月 13 日までに春闘要求提出等の取り組みを全国ユニオンに報告する。
⑵各ユニオンは 3 月の第 1 週までに要求提出を目指す。
⑶36 協定締結の拒否やストライキ権を行使して要求の実現をはかる。
⑷社会的労働運動と位置づけられた課題で、①地域宣伝や集会、②労働局や厚生労働省などへの要請・交渉などを行う。
⑸相談員養成講座「草莽塾」を開催する。
⑹全国ユニオンとして連携した春闘申し入れや組合員による従業員代表選への立候補など「行動する春闘」の展開で各職場から社会的なうねりをつくる。
⑺実効性のある法律の制定を求めるとともにすべてのハラスメント行為を禁止する労働協約の締結にも取り組む。

■当面の主な春闘日程
⑴全国ユニオン
　2024 年 11 月 30 日（土）全国ユニオン 25 春闘セミナー
　2025 年 2 月 14 日（金）全国ユニオン　春闘アクション＆集会
⑵連合
　2025 年 2 月 6 日（木）闘争開始宣言中央集会
　　2 月 27 日（木）連合全国一斉アクション中央集会
　　4 月 4 日（金）2025 春季生活闘争共闘推進集会

1. 格差･不合理を改善しよう！

今年の地域別最低賃金は全国例年以上に引き上げられた。しかし、依然として正規・非正規の格差、さらに「委託」などとされて働いている人の「報酬」と「賃金」の格差は埋められていない。近年まれにみる物価上昇は、とりわけ低所得者層の生活を圧迫している。格差・不合理を是正することで大幅な賃上げを実現していこう。

（1）フリーランス

労働契約に近い働き方をしている、あるいは委託契約を偽装して働いている場合でも、フリーランスであるということで、多くの社会保障の対象から除外されている。昨今では、アプリなどを介したギグワークも広がっている。また、雇用でありながら請負などを偽装する事例もある。自己責任として片づける風潮を打破し、働き方を問わず、働く者が等しく社会的な保護の対象とすべく求めていく。

（2）フリーシフト

現行の労働基準法では、使用者に対する休業手当の支給義務は、就労を予定していたが、就労をさせることができなかった日に対して支給するとされている。このため、就業日・就業時間を決めずに定期的に就労を継続する「フリーシフト」は休業手当が支給されなくても、労働基準監督署は指導ができないことがコロナ渦によって明らかになった。こうした、不合理な法制度の変更の取り組みを進めていく。

（3）休業手当の計算方法

休業手当の基礎となる「平均賃金」の計算は、直近 3 カ月に支給された賃金の合計を暦日日数で除して算出した 1 日分の額の 6 割を、就労を予定していた日に対して支給することが労働基準法で定められている。しかし、法律どおりの計算方法では実質的な金額は、通常の賃金の 4～5 割になってしまう。これでは、特に低賃金化が進んでいる非正規労働者などは生活できない。

60%を上回ることは問題ではないので、各職場で 100%の支給を求めて取り組むとともに、この不合理な計算方法についても改善を求めていく。

（4）地域別・企業内最低賃金

各地ごとに適用される地域別最低賃金に加え、企業内で働くすべての人を対象とする「企業内最低賃金」を要求しよう。実現できれば、事実上アップした地域別最低賃金の上乗せとなり、底上げ・格差是正につながる。ユニオンの交渉力の見せどころでもある。各組織・各職場で積極的に検討を進め、要求に反映していこう。

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！

正規労働者にのみ定昇とベースアップが実施されると、同じ職場で働く正規労働者と非正規労働者の格差が広がってしまうことにもなりかねない。
均等待遇の実現は全国ユニオン設立から取り組んできた課題である。均等待遇に一歩でも近づくための取り組みを進めよう。
正規と非正規の割合などによっても、取り組みが変わることもあり得る。以下をヒントに各職場で議論して春闘の要求づくりに反映させてください。

（１）正規に定昇制度があり、非正規にはない！

正規労働者には定昇制度があっても、非正規労働者には定期昇給制度がないことが一般的になっている。雇用形態に関わらず、同じ割合での定期昇給の確保が求められる。

当面の対応としては、ベースアップの原資を非正規の賃上げに充当することを検討しよう。定期昇給の原資しか確保できない場合は、定期昇給の原資配分を正規と非正規でどう配分するかを組合内、そして会社と議論していくことが求められる。

（２）正規にも非正規にも定昇がない！

中小企業には定期昇給制度がないことも少なくない。この場合、確保できた全体の賃上げの原資をどう配分するかがポイントになる。

１年だけでは、正規と非正規の格差を是正することはできないだろう。しかし、できるだけ格差を是正する観点での配分を求めていこう。

（３）職場に非正規しかいない！

最近では、職場内が非正規だけ、という職場も増えている。全国ユニオンの賃上げ要求基準は「すべての労働者の生活改善のために率にして６％（定期昇給相当分２％＋ベースアップ４％）以上、額にして１万 8000 円以上」である。非正規だけの職場であれば「６％以上」の賃上げを基本に要求の検討を進めよう。しかし、例えば時給 1200 円の非正規労働者の６％は 72 円。月 177 時間働いても１万 2744 円のアップにとどまる。スローガンで掲げる「どこでもだれでも 1500 円以上」をめざすとともに、企業内最低賃金についても検討しよう。

（４）賃金以外も含めて格差をチェックしよう！

時給制であれば収入を安定させるため、月給制への移行を要求する、あるいは一時金（ボーナス）が出ていないのであれば支給を要求するなども考えられる。また、正規労働者に支給されていて、非正規労働者に支給されていない手当がないかについてもチェックしよう。

また、福利厚生や私傷病による休業期間、育児・介護休業の利用などについても正規と非正規で不合理な格差がないかをチェックしよう。

（５）職務非関連の格差を是正しよう！

通勤交通費などいわゆる職務非関連の格差の有無をチェックし、正規・非正規で支給に差がある場合は是正を求めよう。

3. 昨年に引続き 25 春闘でも取り組みを継続しよう！

25 春闘でも、格差是正を目指し、粘り強く取り組みを進めていく。

（１）ひとつでも多くの職場で組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！

全国ユニオンに加盟する中小零細企業の職場支部・分会の中には賃上げなど考えられないという企業も少なくない。しかし、春闘要求は賃上げに止まらない。休暇の増加、労働時間の短縮、休憩室・ロッカーの整備、ハラスメント窓口の設置･充実など､賃金以外の労働条件や労働環境の整備も春闘要求になる。また、正規・非正規で異なる取り扱いをしているのであれば、その是正を求める要求も必要である。非正規労働者の労働条件の向上に取り組む全国ユニオンの春闘は、まさにあらゆる格差是正の実現に向けた歩みを進めるものである。

各ユニオン内、職場内で議論を重ね、ひとつでも多くの職場でたとえ職場に組合員が一人でも春闘交渉を実施していこう。

なお、外資系などで賃上げの時期が 4 月以外という企業は、4 月は賃金以外の項目を要求し、時期がきたら賃上げの要求を行うことなども検討しよう。

一時金についても、夏・冬で別々に要求を提出するだけでなく、春闘一括、夏冬一括、冬夏一括、など要求の提出・妥結の時期は様々だ。

いずれにしろ、各職場の実態に応じた要求の内容・提出時期を検討しよう。

（２）労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘おう！

2018 年４月１日より有期契約で 5 年を超えて契約を更新した場合、改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになった。しかし、有期契約労働者の雇用の安定を目的にした法改正であるにもかかわらず、無期転換権を行使させないための雇止めが 2018 年 4 月以降多発している。また、無期転換後は労働条件の変更はできないと誤解を生じさせる喧伝もされるが、そんなことはない。無期転換後も春闘交渉の中で積極的に労働条件の交渉・均等待遇を求めていこう。

脱法的な雇止めを行使させず、一人でも安定した雇用を実現できるよう取り組みを進めよう。

（３）雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現しよう！

2018 年 10 月 1 日から、改正労働者派遣法に基づく有期契約である派遣労働者の同一派遣先業務での上限（３年）を迎える場合、派遣元は雇用安定化措置を講ずることになった。しかし、形式的に雇用安定化措置を実施して、あるいはまったく実施せずに派遣労働者を雇止めにする事例が後を絶たない。

就業３年を迎える派遣労働者に対する雇用安定措置の確実に実施して安定した雇用を実現するとともに、違法な派遣に対しては派遣先の雇用責任を求める取り組みを実施していく。

（４）通勤交通費支給を始めとした派遣労働者に対する格差について点検し是正を求めよう！

厚生労働省のパンフレットなどでも特段の事情がない場合、派遣労働者に通

勤交通費を支給しないことは旧労働契約法 20 条に違反すると示されている。しかし、依然として支給されていない、支給されていても全額ではない、事例が散見される。

また通勤交通費として、明確に別途支給されていれば非課税となるが、そうでない場合は課税されてしまう。このため、通勤交通費が支給されている正社員の通勤交通費は非課税なのに、支給されていない派遣労働者は課税されてしまうという不合理な状況に陥っている。

ただでさえ、賃金を始めとした労働条件に格差があるのに、国・政府はそれを助長するような現状を放置し続けている。

さらに、派遣労働者の均等待遇については、派遣先で同様の仕事をする労働者の賃金水準と合わせる「派遣先均等待遇方式」が原則であるはずが、例外として設けられたはずの厚生労働省が提示する賃金水準以上であれば均等待遇であるとする「労使協定方式」が一般化している。

派遣労働者の均等待遇実現に向けて、このような現状を改善するため、ＮＰＯ派遣労働ネットワーク（理事長・中野麻美弁護士）とも連携した取り組みを進めていく。

2024 年秋からの主な制度改正

●児童手当の拡充

児童手当の所得制限が撤廃され、支給対象が現在の中学生までから高校生年代までに拡大されるなどの対策が講じられている。

金額は以下の通り。

3 歳未満：1 万 5000 円（第 3 子以降は 3 万円）

3 歳以上高校生年代まで：1 万円（第 3 子以降は 3 万円）

●社会保険の適用拡大

週の所定内労働時間が 20 時間以上 30 時間未満、賃金月額 8 万 8000 円以上で従業員数 51～100 人の企業で働く短時間労働者は厚生年金の加入対象となった。

●教育訓練給付の拡充

1 年以上にわたって新たに中長期的なキャリア形成を支援するための「専門実践教育訓練給付金」について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の 10%（合計 80%）を追加で支給する。

速やかな再就職と早期のキャリア形成に資する講座が指定される「特定一般教育訓練給付金」について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の 10%（合計 50%）を追加で支給する。

◆2025 春闘アピール◆

ここ数年の春闘で、大手企業は高水準で妥結している。中小企業も一定水準での妥結をしているが、大手企業には及ばず、結果として規模間の格差が拡大している。

最低賃金が過去最高の引き上げとなったことで、非正規についてもこれまでにない賃上げが行われているところも少なくない。しかし、もともとの格差が大きく、各種の値上げも続いていることから、生活向上を実感できる水準には届いていないのが現状だ。

全国ユニオンに集う多くの組合員は、中小企業で働いている、あるいは非正規雇用で働いている。また、昨今では春闘の埒外に置かれているフリーランスからの相談も寄せられている。

春闘が大手企業の正社員とそれ以外の働く者との格差を拡大させることはあってはならない。賃上げ、労働条件の向上をひとりでも多くの働く者に広げていくことが求められる。その実践として、私たち全国ユニオンは「だれひとり取り残されない春闘」を呼びかける。

賃金引き上げに取り組み、ストライキ権を確立してそれぞれの現場で粘り強い交渉を続けていこう。

さらに、自民党総裁選で働く者の権利を削り取ろうとする解雇の金銭解決制度の導入を推進する動きが表面化した。働く者の雇用不安定化を加速する解雇の金銭解決制度は、すべての働く者にとって害悪以外何物でもない。

また、厚生労働省が設置した学識経験者による「労働基準関係法制研究会」では、労働基準法の抜本的な変更が議論されている。労働基準法は、労働者が人たるに値する働き方の最低を保障した法律であるにもかかわらず、その規制を撤廃あるいは緩和されることは、働く者の権利が削り取られ、ないがしろにされることに他ならない。

先人の血と汗の上に積み上げられてきた権利を将来の働く者につないでいくためにも決して妥協は許されない。多くの仲間と連帯して労働基準法改悪反対の運動を展開していこう。

また、「平和なくして労働運動なし」である。世界各地で発生している戦争は、日本の軍事化に影響を与えており、決して対岸の火事ではない。ウクライナやガザでの状況をみれば、明らかなように戦争で犠牲になる、あるいは戦場に駆り出されるのは市井に生きる市民であり、働く者だ。

「戦争が廊下の奥に立つてゐた」――俳人・渡辺白泉の 1939 年の句である。足元の労働条件の向上に止まらず、春闘時には特に意識をして取り組みを強化していこう。

格差がなく安心して将来を見据えることができる働き方、平和な社会の実現に向けて、全国ユニオンは全力で 2025 春闘を取り組もう。

資料１

〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長　〇〇〇〇殿

〇〇労働組合〇〇支部・分会
執行委員長　〇〇〇〇（印）
支部・分会長　〇〇〇〇

要求書（例）

〇〇労働組合〇〇支部（分会）は 25 春季生活闘争にあたり、以下について要求します。組合員の実情を十分理解の上、誠意をもって応えるよう要求します。

１．賃金引き上げについて
①正社員について月例賃金を６％以上（月額 1 万 8000 円以上）引き上げること
②定年再雇用者を含む非正規労働者について、格差是正のため①を１％を上回る７％以上（時給 118 円以上）を引き上げること
③正社員に支給されているが、非正規労働者に支給されていない〇〇手当について、正社員と同額の〇〇円を支給すること。
④時間当たり賃金について、地域・産業別最低賃金＋〇円とする企業内最低賃金協定を締結すること
⑤評価による賃上げ額について、個々の評価結果を開示し、その評価となった理由・根拠を各組合員に説明すること

２．一時金について
一時金は年間で基準内賃金の 6 カ月（夏季 3 か月、年末 3 か月）とすること

３．正規・非正規の格差是正について
正規と非正規で、①支給されている各種手当、②一時金、③退職金、④福利厚生、⑤私傷病休業などあらゆる労働条件や福利厚生を点検し、不合理な格差がある場合は是正すること

４．労働時間について
①36 協定の時間外労働時間について昨年より〇時間短い時間、休日出勤について〇日少ない日数で協定を締結すること
②終業時刻から次の始業時刻までの間は〇時間以上の間隔を確保すること
③全組合員の年次有給休暇の取得率を〇%以上とすること

５－１．高年齢者の労働条件について（定年延長の場合）
①定年年齢を 65 歳に引き上げること

②手当、一時金、福利厚生など 60 歳未満の労働条件と比較して不合理な格差を設けないこと
③当該組合員が希望した場合は 65 歳以上 70 歳まで雇用を継続すること。なお、65 歳以上の労働条件については組合と協議して決定すること

5－2．高年齢者の労働条件について（再雇用の場合）
①60 歳定年再雇用後の労働条件については、当該組合員の希望を勘案して決定すること
②週 4 日以上でフルタイム勤務の場合は、賃金を月給制とすること
③手当、一時金、福利厚生など 60 歳未満の労働条件と比較して不合理な格差を設けないこと
④当該組合員が希望した場合は 65 歳以上 70 歳まで雇用を継続すること。なお、65 歳以上の労働条件については組合と協議して決定すること

6．ハラスメント防止協定の締結について
組合との間で、別添の職場のハラスメントに関する労働協約を締結すること

7．組合活動の権利
①会社に雇用された労働者のうち、○○長以上の管理職、その他、会社と組合が協議して決定した者に該当する者以外は組合員とすること
②組合活動は、原則として労働時間外に行うものとする。ただし、団体交渉、労使協議、組合の会議への出席など、会社に届け出た場合においてはこの限りではないこと
③会社は、就業時間中であっても、業務に支障を来さない限りにおいて、組合員への電話の取り次ぎ、面会、郵便物の取り次ぎを認めること
④会社は、業務に支障を来さない限りにおいて、組合に事務用品の使用、電話、コピー、ファックス、パソコン（ネットワークを含む）の使用を認めること
⑤会社は、業務に支障を来さない限りにおいて、労働組合に会議室の利用を認めること
⑥会社は、組合に組合掲示板を貸与し、会社内の見やすい場所に組合掲示板を設置すること
⑦会社は、組合費等の給与控除（チェックオフ）を実施し、組合の指定した金融口座に振り込むこと
⑧会社は、組合に対し、年間○日の組合休暇（有給）を認めること
⑨会社は、組合員の解雇、配置転換、労働条件の変更、あるいは組合員の労働条件に影響を及ぼす事業所閉鎖などを行う場合には、事前に組合と協議したうえで実施すること
⑩会社は、労働者が会社の違法行為や不正行為などを内部告発する権利を保障し、内部告発した労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしないこと

資料２

職場のハラスメントに関する労働協約（例）

（目的）

第１条 本協約は、職場におけるあらゆるハラスメントを禁止及び防止するために会社及び従業員等が遵守するべき事項及び職場のハラスメントに関する事項について定める。

（定義）

第２条 職場のハラスメントとは、以下各号のひとつに以上に該当する行為をいう。法律上に定義のあるものについては、原則として当該法律によるものとする。

（１） 従業員等に対して精神的・身体的苦痛を与えるすべての行為

（２） 性別・国籍・障がい・性的指向・性自認・年齢・出身・宗教・思想など業務を遂行する上で関係のないことにより格差・差別を生じさせる行為及び揶揄する行為

（３） 職場のハラスメント行為を目撃すること

（４） その他、職場環境を悪化させるすべての行為

２ 前項の「職場」とは、従業員等が業務を遂行するすべての場所をいい、また就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

３ 本規定における「従業員等」とは、雇用形態を問わず会社が使用するすべての者に加え、請負の従業員、出入りの業者、顧客等を含む職務上接するすべての者を対象とし、第１項各号に該当する職場のハラスメントに遭遇する可能性のあるすべての者を含むものとする。

（禁止行為）

第３条 すべての従業員等及び取締役は、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、第２条第１項各号に定める職場のハラスメントに該当する行為をしてはならない。

２ 従業員等及び取締役は、他の従業員等が職場のハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

（懲戒）

第４条 職場のハラスメントに該当する事実が認められた場合は被害者の人権に配慮し、必要に応じて行為者に対して異動及び就業規則第△章第△～〇条に基づき懲戒処分を行う。

（相談及び苦情への対応）

第５条 職場のハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場の人事担当者（以下「相談窓口担当者」）に加え、〇〇ユニオンの担当者とする。会社は相談窓口担当者を変更した都度、社内及び〇〇ユニオン

に周知する。
2　会社は、ハラスメント相談に対応するためのマニュアルを作成するとともに、相談窓口担当者に対し１年に１回必要な研修を実施する。
3　従業員等は職場のハラスメントに関する相談及び苦情を窓口担当者及び○○ユニオンに申し出ることができる。
4　相談窓口担当者及び○○ユニオンは、上記３項の申し出があった場合、被害者の要望に応じて関係者に聴取を行うなどの事実確認を行う。聴取を求められた従業員等は、原則として正当な理由なくこれを拒むことはできないものとする。
5　4 項の聴取結果については、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告し、就業環境を改善するために必要な措置を講じるため、○○ユニオンと結果について分析し協議する。
6　相談及び苦情への対応にあたっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに相談をしたこと、または 事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。
7　何人も職場のハラスメントに関する苦情・相談等に関して知り得た情報をみだりに第三者に漏洩してはならない。
（予防及び再発防止の義務）
第６条 管理者及び相談担当者は、部課内で職場のハラスメントが行われないよう管理・教育を徹底する義務を負う。
2　相談担当者は、職場のハラスメントに関する苦情・相談の処理の他、職場のハラスメント防止のため周知・啓発、調査、パンフレットの作成・配布などを行う。
3　人事部長は、職場のハラスメントの事案が生じた場合は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。
4　前各項の実施に当たって、会社は○○ユニオンと協力してこれを行う。

年　　月　　日

（会社）　○○県○○市・・・・・・・・・・・
株式会社○○○○ 代表取締役　○○○○　㊞

（組合）○○県○○市・・・・・・・・・・・
○○ユニオン 執行委員長　○○○○　㊞

以　上

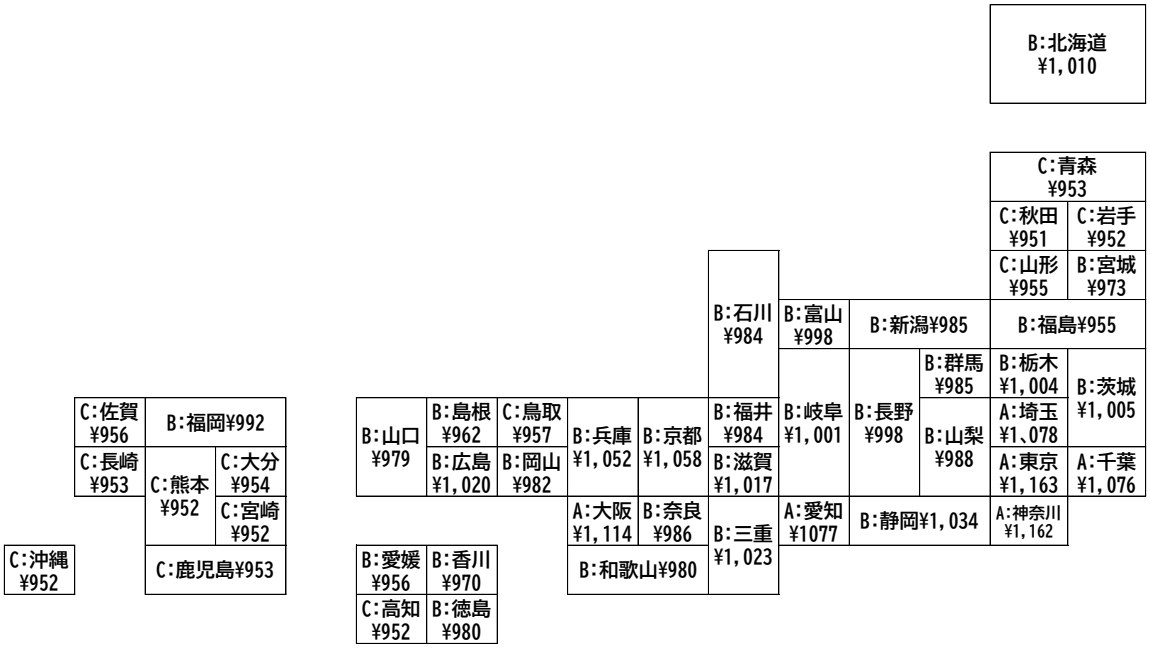
資料３

人数規模により対応が異なる労働関係法令

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、保健衛生業、接客業　※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	
	第 37 条・附則第 138 条	1 ヵ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50%の適用猶予措置（2023 年 3 月 31 日まで）	常時 300 人以下の事業主（事業によって例外有り）	①資本金の額または出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
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（2.3%）以上の障害者を雇用する義務	常時 43.5 人以上の事業主	除外率制度あり
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301人以上の事業主	常時300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 ※2022年4月1日より101人以上に義務の対象拡大 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
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	常時101人以上の事業主	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
労働施策総合推進法	パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）義務	右記以外の事業主	中小事業主（小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、その他の業種300人以下等）には左記についての努力義務が課されている ※2022年4月1日より義務の対象拡大
社会保険の適用拡大	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501人以上の事業所。500人以下の事業所は労使合意により適用 ※2022年10月より101人以上、2024年10	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週20時間以上の所定労働時間 ②月額賃金8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが1年以上 ※2022年10月より2か月以上に引き下げ ④学生でないこと

		月より 51 人以上に適用拡大（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）	

資料３

2024年度地域別最低賃金・改定額一覧（地図）