

(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

2025 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	自動車総連山形地方協議会	
報告者氏名・役職	氏名：石山 智規	役職名：議長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<ul style="list-style-type: none"> ・実質賃金の低下防止や地賃の急速な引き上げに対応していくことなど、総合的に勘案した自ら目指すべき賃金水準を構築し、積極的な賃金引き上げを行う。 ・取り組みにあたっては、賃金カーブ維持分を含めた絶対額を強く意識した賃金引き上げの考え方を踏まえ、自ら目指すべき賃金水準や賃金課題の解決を目指す。 	
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	<ol style="list-style-type: none"> 賃上げ <ol style="list-style-type: none"> ①賃金カーブ維持分 ②12,000 円以上 一時金 年間 5 ヶ月を基準に、下回る場合は最低でも昨年獲得実績以上とする。最低保障制度を確立し、水準については 40%以上とする。 企業内最賃協定 <ol style="list-style-type: none"> ①18 歳以上の最低賃金は「200,000 円以上」とし、「200,000 円以上」の要求が困難な場合は、「190,000 円」以上とする。取り組める労組については安心・安定の観点から年齢別の最低保障賃金の交渉も実施する。 	
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 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"> 恒常的な長時間労働構造を是正すべく、総労働時間 2,800 時間台の実現に向けた総労働時間短縮「SMILE12」のガイドラインに基づき、各労組の状況に即した総労働時間の短縮に取り組む。 「個々人のワーク・ライフ・バランスの取れた働き方の実現」、「多様な働き方に基づく職場全体の生産性の向上」の観点から、誰もが働きがいのもてる職場を目指し、働き方の改善に積極的に取り組む。 	
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 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	<ol style="list-style-type: none"> 自動車産業の持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、組合員の賃金引き上げや労働諸条件などの改善に向け、時期を問わず通年で価格転嫁を含む企業間取引に関する取り組みを進める。 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>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>V. ジェンダー平等・多様性の推進</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. 「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. 安心して働き活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>VI. 2024～2025年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日本メーカーが中国メーカーにシェアを奪われ、収益が悪化しており、多くのメーカーが増収減益の見込みとなっている。 ・競争が激化する先端技術開発も重荷になっており、昨年末に公表されたホンダ、日産、三菱の業務提携に関する動きもこの一環とされている。 ・一方、販売に関しては昨年の様々なトラブルが解消され、生産、出荷体制が落ち着くことが見込まれる。 ・また今年にはジャパンモビリティショーの開催が予定されており、消費行動への好影響が期待される。
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>2月12日（水） ※販売は2月末から3月上旬</p>
<p>VIII. その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・車両の生産、販売を足元から支える輸送部門の仲間の心身の健康や輸送能力の確保、法令遵守の観点からも、荷物の積み下ろしや荷待ちなどの実態を把握し、輸送能力の最大化や問題の解決に向け労使で取り組みを進める。 ・自動車関係諸税の軽減、簡素化に向けた取り組みに向け、組織内国会議員や各地協と関係の深い国会議員とも連携し、各種要請活動への参画など、引き続き簡素化、ユーザー負担軽減と、複雑かつ過重で不条理な自動車税制に向けた取り組みを進める。とりわけ2025年7月施行予定の第27回参議院議員選挙では政策、制度課題の解決のためにも、自動車産業の代表を国政の場に送ることに注力する。

②電機連合山形地域協議会

2025 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
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	電機連合基本方針 積極的な「人への投資」により継続的に実質賃金を向上させ、経済の好循環を確かなものとする。 ・国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げる。 ・「人への投資」を一層強化し、モチベーションを維持・向上させる。 ・賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げ、すべての人の生活向上をめざす。 ・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。 ・適正な価格転嫁・適正取引をより一層徹底するとともに、生産性向上や企業の体質強化による付加価値の拡大に取り組む。 ※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し、すべての労働者への社会的な波及と経済への好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組む。	
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	【統一要求基準】 ●開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金） 水準改善額（引上額）：17,000 円以上 ●産業別最低賃金（18 歳見合い） 18 歳見合いの水準として 200,000 円以上に改善（現行水準に対して 15,500 円の引き上げを念頭に設定） 【統一目標基準】 ●高卒初任給：200,000 円以上の水準に改善 （現行水準に対して 13,000 円の引き上げを念頭に設定） ●大卒初任給：263,000 円以上の水準に改善 （現行水準に対して 13,000 円の引き上げを念頭に設定） ※技能職群（35 歳相当） ミニマム基準：230,000 円	
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 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	【適正な総実労働時間の実現】 各組合は、労働時間の実態や年次有給休暇の取得実績などの検証を行い、電機連合「労働時間対策指針」（2019 年）に基づき、年間総実労働時間 1,800 時間程度の実現をめざした所定外労働時間等のさらなる短縮と労働者の健康を守る取り組みを行います。 ●労働者の健康を守る取り組み ①36 協定特別条項限度時間の引き下げ ・特別条項付 36 協定は臨時的な特別の事情により、やむをえず締結すべ	

	<p>き協定であることを労使であらためて確認する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1年の限度時間は政策目標基準 640 時間以下での締結に計画的に取り組むこととし、実現に向けた各組合内や労使での目標設定と実効的な方策の検討を行う。 <p>②勤務間における休息時間の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 健康および福祉などに必要な休息時間を確保するため、すべての労働者を対象に勤務間インターバル制度や深夜労働時間規制を導入する。 ・ 休息時間は 11 時間をめざす。 <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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1日の所定労働時間は 7 時間 45 分以下を徹底し、さらなる引き下げについて検討を行う。)) ・ 交替制勤務の変則性を考慮し常日勤者より短い年間所定労働時間に取り組む。 <p>②年休取得の促進</p> <p>●時間外割増率</p> <p>時間外割増率現行の割増率が平日 30%、休日 45%、深夜 30%に達していない組合は、この水準に向けて引き上げに取り組みます。</p> <p>●男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用</p> <p>雇用や人事処遇のすべてにおいて、男女の機会均等と公正な処遇制度の確立・運用に向けた取り組み、および、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推進します。</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>開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善に見合った改善を図ることとし、「同一価値労働同一賃金」の観点から、60 歳到達前と均等・均衡のとれた処遇をめざすこととします。また、高年齢雇用継続給付の最大給付率縮小に伴う処遇への影響を確認するとともに所得の維持・向上に向け労使協議を行います。</p> <p>●さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の処遇改善の取り組み</p> <p>パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金（18 歳見合い）の適用を図り、開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざします。</p>
<p>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</p>	<p>電機連合は「パートナーシップ構築宣言」に関する電機連合加盟組合の企業における宣言状況と課題認識を共有し、継続した取り組みの必要性を産別労使交渉で訴えてきていますが、電機産業加盟組合企業の宣言状況は 119 社</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>(2024年6月時点)とまだまだ少ない状況です。電機連合では、これらをつまね引き続き経済全体の継続的発展や継続的な賃上げの環境整備に向けて、昨年の価格転嫁の取り組みに加え、金型、設計データの無償保管・管理、従業員の無償派遣、委託内容にない情報成果物の無償提供、一方的な原価低減率提示など商習慣にも実態把握の幅を広げ、大手加盟組合企業のみならず、環境が厳しい中堅・中小加盟組合企業の取り組みの後押しとなるように、付加価値の適正循環に関する活動を進めていきます。</p> <p>①加盟組合と連携した「適正な価格転嫁の取り組み」の推進</p> <p>②「パートナーシップ構築宣言」の周知徹底</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</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>【誰もが活躍できる環境の実現に向けた取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●リスクリングを含むキャリア形成支援の取り組み ●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 ●ジェンダー平等の実現 <ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍推進法の省令改正に対する電機連合の考え方と取り組み」(2022年)および「改正育児・介護休業法、次世代法に対する電機連合の考え方と取り組み」(2024年)に基づき、男女間賃金差異や育休取得状況(取得期間を含む)などの労使による共有と課題分析を行い、男女間の差異の根本的要因の解消に向けて取り組む。 ●障がい者の雇用促進と職場環境整備 ●仕事と育児・介護との両立支援と、障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ①「改正育児・介護休業法、次世代法に対する電機連合の考え方と取り組み」(2024年)に基づいた取り組みを行う。 ②障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえ、制度の柔軟な適用・運用などの配慮を行う。 ●ヘルスリテラシー向上の取り組み
<p>VI. 2024～2025年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>【業績関連】</p> <p>電機・電子産業の国内生産高は、2023年を上回り、2024年4～9月の累計で10兆4,726億円(前年同期比4.9%増)と増加となりました。分野別では、情報通信機械分野が1兆57億円(同0.6%減)、電気機械が6兆3,997億円(同2.5%増)、電子部品・デバイス分野が3兆672億円(同11.8%増)となりました</p> <p>【雇用関連】</p> <p>常用雇用指数(毎月勤労統計調査)で電機産業の雇用動向をみると、2022年夏以降、情報サービス業で急激な上昇がみられ、その後、12月をピークに一度下降しましたが、2024年春以降に再び上昇傾向にあります。また、2024年まではほぼ横ばいであった情報通信機械器具も2024年春以降、急激に上昇</p>

	<p>傾向となっています。日銀短観の雇用人員判断D I（全規模）で見ると、電気機械ではコロナ禍が収束した2021年春ごろから「不足感」は継続していますが、2022年春ごろには底を打ち、その程度が若干弱くなりつつあります。情報サービス業では、コロナ禍で和らいだ「不足感」が2022年春ごろからの業況の改善以降、再び強くなり、2023年に入ってからはその程度がさらに強くなっています。</p>
VII. 統一要求日	<p>①要求提出日：2月13日（木）まで ②回答指定日：連合・金属労協（JCM）の方針をふまえて決定</p>
VIII. その他	

③ U A ゼンセン山形県支部

2025 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	U A ゼンセン	
報告者氏名・役職	氏名：出利葉康隆	役職名：山形県支部 支部長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>U A ゼンセンは 2023、24 闘争において以前より大幅な賃上げを求め、物価も賃金も上がる経済社会への転換に向けて一定の成果を挙げることができた。しかし、実質賃金の安定的な上昇には至っていない。</p> <p>2025 闘争は、生活向上を実感できる実質賃金の上昇を定着させ、日本経済を賃金と物価の好循環のもと活力ある成長軌道に乗せていくための正念場である。そして、人口減少下において中長期的に人材不足が続くと見込まれる中、魅力ある労働条件を作り、労働者の働きがいを高めることが企業の成長、存続のために欠かせない。中期的に 2% の物価目標を達成し、1% 程度の経済成長を持続させるには、日本全体として物価上昇率を 1% 程度上回る賃金水準の上昇を定着させることが必要との認識を社会全体で共有することが重要である。U A ゼンセンとして、情報発信を強化し 世論喚起に取り組み、先頭に立って賃上げの社会的流れをけん引する役割を果たしていく。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 実質賃金の上昇を定着させ日本経済を持続的な成長軌道に乗せる 2. 中小組合の賃金水準を底上げし格差拡大に歯止めをかける取り組みを強化する 3. 短時間組合員の労働条件改善を加速させる 4. 働き方改革と人材投資に労使で取り組み生産性向上をはかる 5. すべての加盟組合の共闘への参加を促進し、闘争への個別的な支援を強化する 	
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 《正社員》 <ol style="list-style-type: none"> (1) 賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え 12,500 円、賃金体系が維持されていない組合は 17,000 円に達するよう積極的に取り組む。 (2) 賃金水準がミニマム水準を超える場合は、賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え 4% 基準、賃金体系が維持されていない組合は 6% 基準に賃金を引き上げることを基本に、部門（業種）ごとに実質賃金の向上と格差是正の必要性を踏まえ、各部会・業種の置かれた環境に応じた要求基準を設定する。 (3) 到達水準以上の組合は、部門の決定に基づき、要求基準のう 	

ち、一部分については総合的な労働条件の改善として要求できるものとする。具体的な対応については本部と部門で確認を行う。

2. 《短時間》

短時間（パートタイム）組合員の平均賃金引き上げ制度昇給分に加え、時間額を60円、5%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めて時間額を80円、7%基準で引き上げる。「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。特に、正社員（フルタイム）組合員と職務が同じ短時間（パートタイム）組合員に対しては、正社員の賃上げ額（時間換算）を下回らない水準設定とする。

2024年法定地域別・特定最低賃金改定に伴う賃金引き上げ結果を確認し、過年度引き上げ分として設定する。

※ 2024 賃金実態調査における短時間組合員の全国平均賃金は1,151円※ 連合が格差是正の指標として経験年数5年程度で1,400円としていることに留意する。

3. 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。

少なくとも基本賃金、家族手当、勤務地手当を算定基礎とする。それ以外の手当を算定基礎に含めている組合はその手当を含めるものとする。

4. 最低賃金等要求基準

（1）企業内最低賃金要求基準

企業内最低賃金（18歳以上）は、地域別最低賃金の全国平均が早期に1,500円（月額247,500円）となることを意識して、月額195,000円、時間額1,180円をもとに、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。

（2）正社員（フルタイム）組合員の初任賃金要求基準

2025年度採用者の初任賃金については以下の基準で要求する。基準を上回る場合は、平均賃金の賃金引き上げと均衡ある引き上げを行う。

・高卒 195,000円基準

・大卒 234,000円基準

なお、高卒初任賃金については都道府県別に定める企業内最低賃

	<p>金要求基準以上とする。</p> <p>※ 初任賃金引き上げに伴う在籍者の調整は要求する賃上げ原資とは別に設定する。</p>															
<p>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」</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>1. 一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに応じて働き、心身ともに健康に生活することのできる労働時間として、年間総実労働時間 1,800 時間の実現を目指し、働き方の特性に応じた取り組みを推進する。</p> <table border="1" data-bbox="571 501 1198 1061"> <thead> <tr> <th></th> <th>到達基準</th> <th>目標基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>所定労働時間</td> <td>2,000 時間未満 年間休日 115 日以上</td> <td>1,900 時間未満 年間休日 120 日以上</td> </tr> <tr> <td>時間外・休日労働時間</td> <td>時間外・休日労働時間</td> <td>時間外・休日労働時間</td> </tr> <tr> <td>年次有給休暇新規付与日数の 70% 完全取得</td> <td>年次有給休暇 新規付与日数の 70% 完全取得</td> <td>年次有給休暇 新規付与日数の 70% 完全取得</td> </tr> <tr> <td>健康と安全を守るため</td> <td colspan="2"> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル規制 11 時間以上 ・連続勤務の上限 12 日以下 </td> </tr> </tbody> </table> <p>2. 雇用形態を問わず、能力を育て、能力・成果の評価が公正に賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組む。特に、一時金、退職金（企業年金）についてはすべての組合員に制度化したうえで均等・均衡ある水準を設定する。</p> <p>(1) 人事処遇制度の改善</p> <p>(2) 無期転換制度、正社員登用制度の導入</p> <p>(3) 安全で健康に働くことができる待遇の確保</p> <p>(4) 労働時間、年次有給休暇の改善と両立支援</p> <p>(5) 「派遣労働者」の受け入れルールの設定と処遇改善の取り組み</p>		到達基準	目標基準	所定労働時間	2,000 時間未満 年間休日 115 日以上	1,900 時間未満 年間休日 120 日以上	時間外・休日労働時間	時間外・休日労働時間	時間外・休日労働時間	年次有給休暇新規付与日数の 70% 完全取得	年次有給休暇 新規付与日数の 70% 完全取得	年次有給休暇 新規付与日数の 70% 完全取得	健康と安全を守るため	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル規制 11 時間以上 ・連続勤務の上限 12 日以下 	
	到達基準	目標基準														
所定労働時間	2,000 時間未満 年間休日 115 日以上	1,900 時間未満 年間休日 120 日以上														
時間外・休日労働時間	時間外・休日労働時間	時間外・休日労働時間														
年次有給休暇新規付与日数の 70% 完全取得	年次有給休暇 新規付与日数の 70% 完全取得	年次有給休暇 新規付与日数の 70% 完全取得														
健康と安全を守るため	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル規制 11 時間以上 ・連続勤務の上限 12 日以下 															
<p>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</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</p>	<p>1. コスト上昇分はサプライチェーン全体で適切に負担 しサプライチェーン全体で生み出した付加価値は適切に分配しなくてはならない。また、社会全体で賃金と物価の好循環を定着させるためには、労務費の適切な価格転嫁や医療・介護や政府調達における公的価格の再設定が必要である。引き続き、企業に対し「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知する。</p> <p>2. 前述の 1. を進めながら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。加えて、DXの推進（AI等の活用）と人材</p>															

<p>に関する指針」「中小企業振興条例」への取り組みなど</p>	<p>育成の強化を労使で進めるとともに、税制支援や助成金の拡充などの施策を政策要請しその活用を企業に働きかけていく</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</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. 性別、性的指向、性自認による不合理な差別や不利益取り扱いの無い職場を実現する。「性的指向・性自認に関する職場における取り組み指針」に基づき、協約改定等の取り組みを進める。また、女性活躍推進法に基づく取り組みに労働組合として積極的に関与し、男女間賃金格差の解消に向けた取り組みを推進する。</p> <p>(1) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・達成と、男女間賃金格差の是正</p> <p>(2) 職場のジェンダー平等の推進</p> <p>1) 結婚・妊娠・出産を契機とする解雇および不利益取り扱いがないよう取り組み、労働協約に性による差別的取り扱いの禁止条項を盛り込む。</p> <p>2) 雇用の全ステージ（募集・採用、配置、昇進・昇格、教育訓練、職種・雇用形態の変更、定年・解雇・労働契約の更新）について、性別、性的指向、性自認を理由として差別的取り扱いをしないよう取り組む。</p> <p>3) 募集・採用・昇進・職種の変更にあたり「転居をともなう転勤に応じることを要件とする」規定、実態がある場合は、その合理性の有無について労使協議・点検し、間接差別にあたるおそれの強い場合は是正する。</p> <p>(3) 賃金・福利厚生などにおける「世帯主要件」の見直し</p> <p>2. 職場のハラスメント対策</p> <p>(1) 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発</p> <p>1) パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント（以下、パワハラ・セクハラ）の内容、パワハラ・セクハラを行ってはならない旨の方針、パワハラ・セクハラの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を明確化して就業規則等に定め、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること</p> <p>2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容、制度等の利用ができることを明確化して就業規則等に定め、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること</p> <p>(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 1) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること 2) 相談窓口担当者が内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること 3) ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 <ul style="list-style-type: none"> 1) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること 2) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うとともに、行為者に対する措置を適正に行うこと 3) 再発防止に向けた措置を講ずること (4) 併せて講ずべき措置 <ul style="list-style-type: none"> 1) 相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること 2) 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を就業規則等に定め、労働者に周知・啓発すること 3) 業務体制の整備等、事業主や妊娠等をした労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみ） 3. 妊娠、出産、育児、介護などライフステージの変化への対応はもとより、健康課題への対応、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総合的に進める。 <ul style="list-style-type: none"> (1) 育児・介護休業法を含む法改正への対応 (2) 介護との両立支援制度の整備・充実 (3) 男女ともに育児と仕事を両立できる制度の充実 (4) 母性保護の強化
VI. 2024～2025 年度の業績見通し、雇用情勢等	
VII. 統一要求日	2月20日（木）
VIII. その他	<p>集中回答日</p> <ul style="list-style-type: none"> Aヤマ場 3月12日（水）予定 Bヤマ場 3月18日（火）予定 Cヤマ場 3月末日予定 Dヤマ場 4月末日予定

④ J A M山形県連絡会

2025春季生活闘争各産別方針

構成組織名	J A M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
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>2025 年春季生活闘争は、組合員との対話にこだわり、生活の向上を実感でき、格差拡大を許さない賃上げを定着させる。「価格転嫁」を進め、「持続可能なものづくりへ」の実現に向けて、「ブレずに是正」に取り組む。</p> <p>J A Mは、あるべき賃金水準にこだわり、物価上昇に負けず生活向上を実感でき格差拡大を許さない賃上げを求める。その実現に欠かせない着実な「価格転嫁」を進めるとともに、あらゆる格差の是正にぶれずに取り組むことにより、人材不足に直面するものづくりの持続可能性を確実なものとする。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」を運動として推進し、分配構造の転換を図る。</p>	
2. 「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	<p>1. 賃金引き上げ 賃金構造維持分：4,500 円（J A M平均） 賃金改善分：15,000 円</p> <p>2. 一時金要求 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</p> <p>3. 企業内最低賃金協定 特定最低賃金（産業別）との関係を重視し、企業内最低賃金協定基準を次の通りとする。 (1) 法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が100円に満たない場合は、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。 ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で除した時間額とする。 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。 また、地方J A Mは、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施するとともに企業内最低賃金を点検し、必要があれば引き上げを求める。</p>	

<p>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</p> <p>1. 長時間労働の是正 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>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)</p> <p>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。</p>
<p>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</p> <p>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</p>	<p>「価値を認め合う社会へ」の取り組み すべての労使が適切な価格転嫁・適正な取引に向けて全力で取り組み、拡大する格差、相対的低位な賃金水準、サプライチェーンの分配構造のひずみを改善し「持続可能なものづくりへ」に向け、是正課題をブレずに取り組む。</p> <p>1. JAM本部の取り組み</p> <p>①政府の適正な価格交渉に向けた取り組みの浸透と推進を図り、経営者に対し価格転嫁に向けた要請書を配布。 ②企業状況と取引の実態に関する調査の実施 ③関係省庁や業界団体に対し要請行動の実施 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等の情報収集 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 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 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>Ⅴ. ジェンダー平等・多様性の推進</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. 男女間賃金格差 ジェンダー平等の観点から女性活躍推進法で時代の変化に即した対応が望まれることを踏まえ、実態把握と格差の要因分析など継続的に進めていく。具体的な対応については、女性参加による意見反映を重視し、積極的に労働組合が関与して労使の議論を進める。</p>

VI. 2024～2025 年度の業績見通し、雇用情勢等	<p>全体として回復基調であるが、企業物価は高止まりしており、多くの中小企業では、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、中小企業・サプライヤーが良質の部品を納めることで成り立っている。その中小企業・サプライヤーが事業存続の危機にあり、ひいては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」は不可欠である。持続可能なものづくりのためには、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>
VII. 統一要求日	<p>2月18日（火）</p>
VIII. その他	

⑤基幹労連山形県本部

2025 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	基幹労連 山形県本部	
報告者氏名・役職	氏名：基丸谷 淳	役職名：県本部委員長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環（内なる好循環）」と、「日本経済の好循環（外なる好循環）」の二つの好循環を回すという基本理念に基づき、2年サイクルの「個別改善年度」として、「格差改善」や「年間一時金」を中心に取り組む。	
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	1. ①標準労働者基準（35歳・17年）3,700円 平均方式 平均基準内賃金2%相当 ②15,000円 2. 金額要求方式160万円 月数要求方式5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 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125日以上 2. 60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け福利厚生60歳以前者と制度運用の同一となる様改善同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対し、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化に向け取り組む	
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 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	「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」をふまえ格差改善に向け強力に後押しし基幹労連全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みを進める。	
V. ジェンダー平等・多様性の推進 1. 男女間賃金格差是正	3. 「改正育児・介護休業法」施行に向けた対応	

<p>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>VI. 2024～2025 年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>鉄鋼については国内外ともに取り巻く環境は厳しく大幅な減益となる見込みとなっている。 船重は材料費高騰を受けた価格適正化の効果等により増益となる見通しである。 非鉄については銅箔・レアメタルの状況は好調だが、金属価格の上昇や地政学リスクの高まり等、今後の見通しは不透明である。 人材確保は依然として大きな課題となっている。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>2月 7日（金）</p>
<p>VIII. その他</p>	

⑥交通労連山形県支部

2025 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：書記長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>闘いの基調</p> <p>昨年を上回る賃上げによって実質的な年収を確保した上で、生活向上をめざす。</p> <p>労務費を含むコストの「価格転嫁」、適正運賃・料金の収受をはじめとする「公正取引」の徹底によって、持続的な「人への投資」、賃金の底上げによる経済の好循環の実現と、産業間格差是正を求める。</p>	
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	<p>【賃金】【一時金】</p> <p>「実質的な年収の確保と生活向上」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。</p> <p>○トラック部会 ・賃金：定昇相当分 1.5% (3,654 円) +格差是正・物価上昇分 5.0%以上(12,180 円) =6.5%以上 (15,800 円以上) ・一時金：一人平均 110 万円中心</p> <p>○軌道・バス部会 ・賃金：定昇相当分 3.9% + α 2.0% (α = 物価上昇分、地域最賃、人への投資を考慮) =3.9% (8,800 円) + 2.0% (4,500 円) =5.9% (13,300 円) ・一時金：年間 5.0 カ月</p> <p>○ハイヤー・タクシー部会 月例給に重きを置き年収 4.29%程度の賃上げをめざす ・賃金：定昇相当分 年収の 0.29% +生活向上, 物価上昇, 格差是正分として年収の 2.57% ・一時金：制度有 前年年間実績 + 年収の 1.43% 制度無 賃金と合わせて 4.29%</p> <p>○自校・一般部会 ・賃金：定昇相当分 4,500 円 +ベースアップ分 (過年度物価上昇分 + 格差是正 1%程度) 14,000 円 = 18,500 円 ・一時金：年間 6.0 カ月</p>	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方」	<p>・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への取り組み</p>	

<p>の改善について</p> <p>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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休息期間の協定化や休日の増加 ・ 健康起因事故の防止 ・ 治療と職業生活の両立支援 ・ 65歳（選択）定年制度の実現と一貫した賃金体系・制度の確立 ・ 退職金の引上げ etc.
<p>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</p> <p>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</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のため、「総労働時間が減っても年間総賃金が減らない」賃金体系の構築が必要。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が、中期時短方針に基づく「年間総労働時間 2,000 時間」の目標を掲げつつ、勤務シフトや業務分担の見直し、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>自動車運転者の働き方改革実現に向けて、行政およ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」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。</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ カスタマーハラスメント対策 ・ 改正育児・介護休業法への対応
<p>VI. 2024～2025 年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>交通運輸産業を取り巻く環境は、物流は物価高騰による荷動きの低迷。人流は、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、回復しているが情勢は厳しい。加えて、規制緩和による過当競争、コロナ禍後の離職、組合員の高齢化による定年退職者の増加などで組織人員の減少を招いている。</p> <p>今後は、今春からの高年齢者雇用継続給付の給付率引き下げを踏まえた処遇改善や継続雇用者の組織化。働き方の選択が広がるなか、労働条件が相対的に低い労働者の増加は全体的な条件低下に波及することから、非正規雇用労働者の組織化も積極的に進めていく。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>原則として2月末まで（遅くとも3月末）</p>
<p>VIII. その他</p>	

⑦運輸労連山形県連合会

2025 春季生活闘争各産別方針

構成組織名	運輸労連山形県連合会	
報告者氏名・役職	氏名：青木孝典	役職名：執行委員長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	私たちは2025 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。	
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	1. 賃上げ要求額15,500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%） 2. 一時金年間130万円以上（月数5ヶ月以上） 夏季65万円以上（月数2.5ヶ月以上） 3. 企業内最賃 大型運転者時間額1,435円 普通運転者時間額1,295円	
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 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. 2025年度年間総労働時間目標2,250h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 2. 正社員化の取り組み 無期転換促進の取り組み 「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	
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 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	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 ・契約の書面化・多重下請構造の是正等物流事業者に対する措置の強化 ・物資の流通の効率化に関する法律への対応 2. 連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用し、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。	
V. ジェンダー平等・多様性の推進	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	

<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>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>VI. 2024～2025年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>2023年度の総輸送量は対前年比1.6%減、2024年度の総輸送量は対前年比で1.0%減と予想しています。</p> <p>2024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、▲29.1となり、前回8月から2.3ポイント改善し、運賃・料金の水準が改善基調にあるものの、原価上昇分に対する十分な転嫁がなされていないが、輸送効率の改善が寄与していることを反映しています。加えて、2023年度のトラック輸送業者の倒産件数が317件の前年比23.8%大幅増となっており、トラック輸送業者は前年より292者減少となりました。</p> <p>また、軽油価格は前年同期比0.57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>VII. 統一要求日</p>	<p>2月17日（月）～22日（土）</p>
<p>VIII. その他</p>	<p>2月15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

2025 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
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>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。</p> <p>①職場の人員配置の実態を踏まえ、人員確保について要求・交渉を行う</p> <p>②「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」にむけ、「1単組・1要求」の上で交渉を行う</p> <p>③ジェンダー平等の観点からの職場点検を通じて、要求・交渉に取り組む</p> <p>④公共サービスに携わる民間労働者の賃上げ原資の確保、物価高による行政運営にかかる経費増大への対応として、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を推進する</p>	
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	<p>1. 賃上げ目標 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。</p> <p>35 歳 293,807 円 (国公行(一) 3-31 水準、294,400 円)</p> <p>40 歳 343,042 円 (国公行(一) 4-39 水準、344,100 円)</p> <p>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。</p> <p>3. 「自治体最低賃金」目標額 月給 201,100 円 (国公行(一) 1 級 13 号) 以上、日給 10,050 円 (月額/20 日) 以上、時給 1,297 円 (月額/20 日/7 時間 45 分) 以上</p>	
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 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. 長時間労働の是正 ①正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を求める。 ②36 協定、または 36 協定に準ずる書面協定を締結する。 ③労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度の導入を求める。</p> <p>2. 均等・均衡待遇実現 自治体における同一労働同一賃金の実現にむけ、会計年度任用職員の賃金・諸手当・休暇制度について、常勤職員と同一ルールでの運用を踏まえた取り扱いを求める。</p> <p>①賃金・一時金 自治労の自治体最低賃金、月給 201,100 円 (国公行(一) 1 級 13 号) 以上、日給 10,050 円 (月額/20 日) 以上、時給 1,297 円</p>	

	<p>(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、同月数の支給を求める。遡及改定が勝ち取れなかった単組においても、引き続き取り組みを進める。</p> <p>②諸手当 常勤職員との均等を基本に、少なくとも次の手当は必ず支給するよう求める。通勤手当、特殊勤務手当、災害派遣手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当 上記以外にも、寒冷地手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当の支給を求める。</p> <p>③休暇制度 常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。とりわけ、病気休暇については、最低でも年10日の有給を求める。</p>
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	
V. ジェンダー平等・多様性の推進 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	1. 男女間賃金格差是正 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。 2. ハラスメント対策 自治体本部が作成した対策マニュアルを参考に、実態調査、対応方針・マニュアルの策定、相談窓口の整備と研修の実施などカスタマーハラスメント対策の具体化を求める。 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、防止のため必要な措置が講じられているか点検し 対応を求める。 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備 民間育児・介護休業法の改正内容である、子の看護休暇の小学校3年生までの延長、取得理由の拡充などについては、最低限措置することを求める。また、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、各種制度の充実・活用などを求める。 高年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。
VI. 2024～2025年度の業績見通し、雇用情勢等	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・若年退職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。
VII. 統一要求日	2月6日（木）
VIII. その他	