

2024 連合島根春季生活闘争まとめ（案）

はじめに

2024 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が前に出て、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争である。実質賃金の低下に歯止めがかからず、歴史的な物価高騰により、働く人のくらしは厳しさを増している中での労使交渉において「人への投資」を意識した粘り強い交渉が行われた。

今次闘争では「賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」と位置付け、2023 闘争を上回る賃上げで傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につながる闘争を展開した。経済・社会の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を進めることにより、これまで同様に多くの組合が交渉に臨み回答を引き出した。それぞれの要求内容には幅があり、かつ示された回答にも幅があるものの、これまでの労使関係を礎に、この一年間の組合員の努力・頑張りと企業の持続的成長、物価上昇による組合員の「生活防衛・生活向上」を徹底して行っていった結果であると受け止める。

連合島根は、連合本部の闘争方針に則り「連合島根第 68 回地方委員会」にて方針を確定し春季生活闘争に臨んできた。従来の賃上げ交渉に加え、働き方改革に関する取り組みなどについて論議が行われるよう交渉促進に向けてのアナウンス、情報公開に努めてきた。

連合本部で確認された「2024 春季生活闘争まとめ」を基本に内容を精査し、評価と今後に向けた課題を以下のとおり整理し、2025 春季生活闘争の方針議論へつなげていく。

I. 2024 連合島根春季生活闘争方針

物価高が続き、実質賃金が上がっていないことなども踏まえて連合は、定期昇給に賃金改善を加えた5%以上の要求を決定した。連合島根も本部方針に則り 2024 春季生活闘争に取り組むこととする。しかしながらすでに、本部方針を踏まえたうえで、産別組合ごとには長引く物価高や人手不足、組合員の生活を守っていく観点から、5%の水準を超える要求方針とした組織もある。島根県の経済実態や企業の経営環境については注視したうえで、実質賃金が持続的に上昇するような社会と経済を目指していかなければならない。

(1) 「賃上げ」をはじめとする「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み

1) 連合島根の賃金の維持・復元の取り組み

すべての組合は、月例賃金にこだわる闘いを進めることとし、定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を確保した上で、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として3%(合計5%)以上を賃上げ要求水準とする。なお、物価変動の影響を考慮した実質賃金が減少しており、物価上昇の加速に賃金の伸びが追いついていないことをふまえ、組合員の「生活防衛」を徹底して行っていく。要求水準を5%以上とする一方で、業績に応じた上積みや同業種との均衡を求めるなど具体的要求は各組合の判断とする。

連合島根の賃上げ要求基準の基礎データとして、これまで各構成組織・単組の協力を得て、毎年賃金実態調査を行い、県内民間企業の賃金について調査してき

た。本年度も9月の賃金調査データを、連合本部の関係分析機関(労働調査協議会：労調協)に依頼し分析を行った。2023連合島根賃金実態調査結果(2023年9月度支給賃金調査)では、単組より、8,745人のデータを集約することができ、今回の賃金実態調査結果を基に、連合島根として以下の賃金要求基準を示す。

- ①賃金カーブの算定が可能な組合は、定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を確保した上で、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として3%以上を要求することとする。
- ②賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。賃金カーブの算定が困難な組合に対して、連合島根の賃金実態調査結果から求めた次の金額を示す。
【平均賃上げ要求基準】
定昇・賃金カーブ維持相当分【4,100】円を目安として確保し、「生産性向上」「底上げ」「底支え」「格差是正」分などを、賃上げ(3%≒【8,100】円)として求める。(合計【12,200】円以上を目安とする)
- ③「復元・賃金改善分」は、月例賃金の引き上げ(ベースアップ)を基本とし、具体的要求は各組合の判断とする。
- ④連合島根地域ミニマム賃金は実態調査に基づき以下のとおり設定する。

連合島根地域ミニマム賃金設定額(賃金実態に基づき設定)	
25歳	【170,200】円
30歳	【183,500】円
35歳	【190,400】円
40歳	【200,000】円

[2023年9月賃金実態調査結果]

	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
調査対象人員	8,745人	7,395人	9,076人	9,188人
平均年齢	40.2歳	40.3歳	39.4歳	39.2歳
平均勤続	15.9年	15.2年	15.8年	15.7年
平均賃金	261,100円	256,120円	250,525円	250,426円

2) 企業内最低賃金の取り組みの一層の強化

- ①全労働者の処遇改善のために、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかることが必要である。このため、未締結組合は協定化の要求を行いすべての組合で協定化をはかる。こうした取り組みの強化で法定最低賃金へ連動させていく。
- ②企業内最低賃金は、本部方針に基づき最低到達水準を時給1,200円以上を目標に取り組む。また、産業に相応しい水準で協定し、その協定を特定(産業別)最低賃金の水準引き上げに結びつけていく必要があることから、関連業種の各組合においては現行の特定(産業別)最低賃金との相関関係に留意することとする。

3) 島根県高卒初任給の参考目標値(令和4年賃金構造基本統計調査による金額)

172,300円（令和3年比 プラス5,200円）
産別方針をふまえ、各組合は初任給の決定に対して積極的に関与していく。

- 4) 生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上
一時金の水準は回復が伝えられているが、産業・単組別で見ればバラツキは大きく、生活防衛の面からみて問題を抱えているところも多い。基本的には、生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先とした闘争を展開していく。

(2) 長時間労働の是正など「働き方」を見直す取り組み

毎月勤労統計調査の結果を見ると、2022年の月あたり平均値における島根県の状況は、①総実労働時間：全国平均136.1hに対し142.0h、②所定内労働時間：全国平均126.0hに対し132.9h、③所定外労働時間：全国平均10.1hに対し9.1hであり、依然として総実労働時間等は全国平均を上回る状況となっている。

また、年次有給休暇の取得状況は、就労条件総合調査によると、2022年全国平均62.1%の取得率(取得平均日数10.9日)となり、1984年以降過去最高となっている。働き方改革関連法施行により、2019年4月から年5日の年休取得が義務化された影響が大きい。

全ての労働者の立場にたった「働き方」の見直しに基づいた各構成組織での取り組みを基盤に、長時間労働の是正等に向けて【職場での運動】に加えて、世論喚起等【社会への運動】に以下のとおり取り組む。

1) 長時間労働の是正に向けた各労働組合の取り組みの地域への発信

中小共闘センターで蓄積している各組合集計の時間外労働のデータを有効に活用するとともに、春闘の賃上げ集計(報告)に併せて各組合の「時短」の取り組みの詳細な把握に努め、好事例については各種媒体を通じて地域への発信を進める。

2) 「働き方改革」の推進に向けた世論喚起の取り組み

2017年11月10日に経済団体・教育機関・金融機関・行政・労働団体(連合島根)の13団体で締結した「しまね働き方改革宣言」を職場・地域に広く周知を図り、県内における長時間労働是正等の機運を高めるため、各構成組織・単組・支部の職場への宣言文掲出の取り組みを進める。

しまね働き方改革宣言(抜粋)

- 宣言1 ほどよく休み、しっかり仕事、すっきり帰宅！
宣言2 「仕事と生活の調和」を企業の魅力に！
宣言3 みんな元気に生涯現役！
宣言4 誰もがいきいき活躍できる職場に！
宣言5 職場に実情を語り合う場をつくろう！

3) 公正取引の実現および商取引慣行の見直し

中小企業の賃上げ原資確保および長労働時間是正には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」をテーマに県内においても取り組みを進める。連合島根としては、経営団体(経営者

協会・中小企業家同友会)との意見交換、島根労働局および島根県への要請行動を配置し、地域社会全体に訴えていく取り組みを進める。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「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。

したがって、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、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて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¹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に、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

(1) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

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 1800 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。

2) 改正労働基準法に関する取り組み

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、改めて事業場単位での過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">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 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の徹底⑥ 建設業、自動車の運転業務、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（2024年4月）に向けた労使協議および各制度の周知・遵守徹底の取り組み |
|--|

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

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 別紙3「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024 年 4 月施行）を踏まえた対応（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）、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。
- 2) 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・ルール化をはかるとともに、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・均衡待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知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・待遇差の確認
- 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されていないかを確認
- ③ （不合理な差がある場合）待遇差の是正
- ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施

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は、是正を求める
- 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には、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) の取り組みについて確認（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に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、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、事前に労使で協議を行う。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向けては、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。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、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、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歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

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、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

なお、高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討する。

1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・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を行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・なお、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。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・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。
- ・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高齢期における処遇のあり方

- ・年齢にかかわらず高いモチベーションをも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の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（65～70歳まで雇用の努力義務）

①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（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）

②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施

③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の推進

④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

⑤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の充実

(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組むを行う。

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、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講

じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2024年4月から2.5%（国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%）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社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 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

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的

の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- 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。

4. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドライン²や考え方・方針³を活用するなどして取り組みを進める。

(1) 改正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

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 4) 改正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む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 6) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、任意に公表する情報である「説明欄」の活用を事業主に働きかけることにより、差異の分析を促すとともに、労使で改善に取り組む。
- 9) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連す

² 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO/2017年11月17日）、改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022年改定版）(@RENGO/2022年8月18日)

³ 「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（2022年7月22日第10回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（2021年11月18日第2回中央執行委員会）

る法律に関する学習会等を開催する。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドライン⁴を確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) L G B T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て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。
- 6) 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- 7) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針等にもとづき、以下の課題について取り組みを進める。

- 1) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）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) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されている

⁴ ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日）

か点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。

- 4) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（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。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

(4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、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. 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方⁵を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

- 1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取

⁵ ビジネスと人権に関する連合の考え方（2023年8月24日第23回中央執行委員会確認）

り組みを実施するよう働きかける。

- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2024 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会－まもる・つなぐ・創り出す－」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけなど、審議会対応、国会対応、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、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2024 年度予算編成実現と 2024 年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築、揮発油税などの「当分の間税率」の廃止など）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) 誰もが安心して暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- 4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 6) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の負担軽減の取り組み

II. 2024 春季生活闘争における取り組み経過

◇連合本部

(1) 闘争体制の確立と交渉の経過

2024 春季生活闘争方針策定に先立ち、本来は連合リビングウェイジの改定年ではないものの、物価高騰を踏まえ簡易改定し、〈賃金要求指標パッケージ〉の「目標水準」「最低到達水準」等を見直した。第 91 回中央委員会（2023 年 12 月 1 日）による 2024 春季生活闘争方針確認により闘争体制を確立した後、中央闘争委員会および 5 つの部門別共闘連絡会議、労働条件・中小労働委員会／担当者会議において交渉状況等を共有しつつ、闘争を進めた。2024 闘争を経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場と位置づけ、持続的な賃上げを通じた生活向上につなげるため、社会的なうねりをつくっていくことを確認し、交渉に臨んだ。

(2) 中小組合支援の取り組みなど

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を積極的に活用し、賃上げ原資の確保に向けた価格転嫁が重要であること、労働組合自らが賃金実態を把握する必要があることを、構成組織・地方連合会に対する闘争方針説明の中で特に強調した。把握の実態は 2024 年度「労働条件等の点検に関する調査（全単組調査）」等で把握していく。

「2024 春季生活闘争 格差是正フォーラム」（2023 年 12 月 7 日）を開催し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知するとともに、労務費の価格転嫁を着実に進め賃上げできる環境整備の重要性を共有した。また、取引の適

正化実現をめざし、日本商工会議所（2月8日）、中小企業団体中央会（3月22日）、中小企業家同友会全国協議会（4月24日）等、中小企業団体との意見交換を行うとともに、中小企業庁（4月22日）、公正取引委員会（4月26日）に対して要請を実施した。

中小企業が賃上げをできる環境を整えるため、政府の「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」に参画し、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進した。

なお、為替レートの変動が、企業業績や物価高に大きな影響を与えたことも今年の特徴の一つであった。

（3）政策・制度実現の取り組み

第213通常国会（1月26日召集）では、最重点法案とした「2024年度予算」「税制改革関連法」など計14本の法案、すべてが成立した。

なお、修正を求めた「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」「児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律案」（日本版DBS）「事業性融資の推進等に関する法律」は、国会審議の傍聴行動、参考人質疑への対応などを行ってきたが、修正には至らなかった。今後は、関係する審議会でガイドラインの整備など法律の運用面において意見反映を行うとともに、さらなる法改正も求めていく。

2024年度連合の重点政策（第7回中央執行委員会（4月18日）確認）は、2025年度概算要求への反映をめざし、各政党・関係省庁への要請を実施している。

（4）社会対話の促進および大衆行動

経団連（2月1日）、日本商工会議所（2月8日）、全国中小企業団体中央会（3月22日）、中小企業家同友会全国協議会（4月24日）との意見交換の機会をとらえ、春季生活闘争に臨む連合の考え方を主張するとともに取引適正化の必要性について共有した。

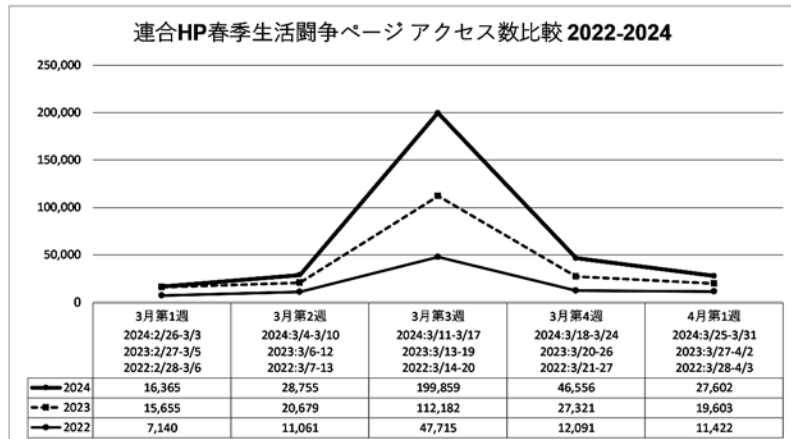
「政労使の意見交換」が開催され（11月15日、1月22日、3月13日）、芳野会長が出席した。芳野会長は、中小企業の賃上げ原資の確保に向けて「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底、適正な価格転嫁促進に向けた独占禁止法や下請法などの現行法の論点整理、労働組合のない企業で働く労働者への賃上げの波及に向けた社会的機運を醸成するための地方版政労使会議の開催等を求めた。岸田首相は、所得増と成長の好循環による新たな経済へ移行するチャンスをつかみとるためには、物価上昇を上回る構造的な賃上げを実現しなければならない、と述べた。地方版政労使会議は、3月末までに47都道府県すべてで開催された（別紙2参照）。また「新しい資本主義実現会議」にも芳野会長が参画し、中小組合や有期・短時間・契約等で働く労働者への持続的な賃上げに向けた課題整理の重要性等について発言した。

構成組織・組合の要求策定・交渉を支援するため、賃金相場波及につながる各種情報を適宜公表した。要求・回答集計結果公表の記者会見を共闘連絡会議と合同で開催するなど、部門ごとの交渉環境の醸成と社会的波及の強化に努めた。

2024闘争方針が策定された12月以降、格差是正フォーラム（12月7日）を皮切りに、政策制度要求実現3.1中央集会、3.8国際女性デー全国統一行動中央集会、4.5中小組合支援共闘推進集会、みんなで賃上げ4.18地場中小支援緊急集会を開催して機運を高めた。また「連合アクション」の活動と連動しながら、中央では街頭宣伝行動（12月7日、3月1日、4月5日）を実施した。2.22連合アクションデ

モでは全国統一的取り組みを呼びかけ、同日に 28 地方連合会が街頭宣伝行動や集会、デモ、学習会などを実施した。

全国で 2024 闘争のスローガン「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」にそった街宣原稿・音源データ提供および要求・回答集計結果の SNS 等発信などで、社会に向けた周知を行った。連合HP 春季生活闘争ページのアクセス数は、ヤマ場週で昨年比約 1.8 倍、一昨年比約 4.2 倍と社会的注目度が高まった。



2. 具体的な要求項目にかかわる回答結果（第 7 回（最終）回答集計：7 月 1 日時点）

(1) 要求・妥結状況

要求を提出した組合は6,498組合、うち月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した組合は5,459組合となった。

妥結済組合は5,450組合、うち賃金改善分を獲得した組合は3,130組合となり、昨年同時期比221組合増となった。一方、定期昇給相当分のみ確保あるいは定期昇給相当分未確保の組合は少数（2.40%）であった。なお、約40%の「確認中」の組合の大半は定昇と賃上げ分が分離できないケースだと思われるが、実質的な賃金改善を獲得できているところも多く含まれていると推測する。

昨年と比べ、ヤマ場より前に妥結した組合が増加したことも特徴の一つであり、回答速報を前倒しするなど組織内の情報共有をはかった。

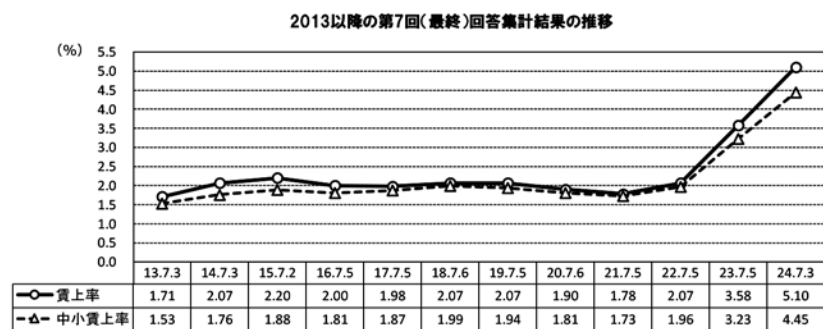
(2) 賃上げ

① 平均賃金方式

平均賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち 5,284 組合（昨年同時期比 12 組合増）が回答を引き出し、その加重平均は 15,281 円・5.10%（同 4,721 円増・1.52 ポイント増）となった。

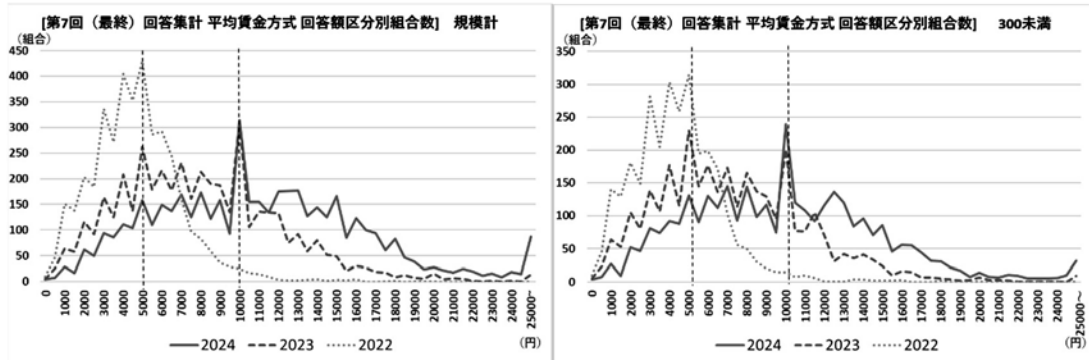
賃上げ分が明確に分かる 3,639 組合（同 453 組合増）の賃上げ分の加重平均は 10,694 円・3.56%となった（同 4,711 円増・1.44 ポイント増）。300 人未満の中小組合で賃上げ分が明確に分かる 2,357 組合の賃上げ分は 8,256 円・3.16%（同 3,274 円増・1.20 ポイント増）となった。6 月末時点の結果としてはいずれも、比較可能な 2015 闘争以降、額・率とも最も高い。

また、回答額のヤマをみると、以下の図のとおり、規模計では 2022 闘争の 5,000



※各年データは平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上げ率

円から 2023 闘争で 10,000 円に移動し、2024 闘争でも 10,000 円であった。300 人未満の中小組合では、2022 闘争、2023 闘争で 5,000 円だったが、2024 闘争で 10,000 円に移動した。



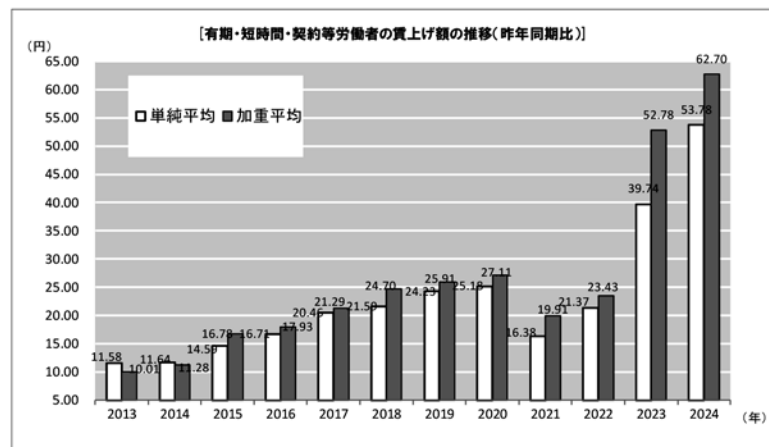
回答額の四分位分散係数の推移をみると、規模計では 2022 闘争から 2024 闘争にかけて拡大した。300 人未満では 2022 闘争から 2023 闘争にかけて拡大したが、2024 闘争では縮小した。

回答額の四分位分散係数の推移

第 7 回集計	2022	2023	2024
規模計	0.308	0.346	0.353
300 人未満	0.319	0.382	0.336
300 人以上	0.249	0.277	0.221

②個別賃金方式

個別賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち、A方式⁶35歳の引き上げ額・率は、8,678円・3.20%（同3,514円増・1.32ポイント増）、同30歳は8,458円・3.39%（同4,296円増・1.68ポイント増）、B方式⁷は35歳が13,976円・5.15%（同4,192円増・1.45ポイント増）、同30歳が15,182円・6.38%（同3,563円増・1.36ポイント増）、C方式⁸では、35歳の引き上げ後水準が312,751円となっている。



③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、時給では加重平均 62.70 円（同 9.92 円増）、単純平均 53.78 円（同 14.04 円増）となった。平均時給は、加重平均 1,155.02 円、単純平均で 1,148.92 円となった。

月給は、加重平均 10,869 円・4.98%（同 4,041 円増・1.80 ポイント増）、単純

⁶ A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ペア」と定義した。

⁷ B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ1年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式。

⁸ C方式：個別銘柄で、引き上げ後の水準をいくらにするかを要求する方式

平均 9,137 円・4.23% (同 2,490 円増・1.14 ポイント増) となっており、いずれも昨年同時期を上回った。

参考値ではあるが、時給・月給の賃上げ率はそれぞれ 5.74%・4.98% となり、時給はフルタイムの組合員 (平均賃金方式) を上回っている。

④企業内最低賃金

企業内最低賃金協定の要求・交渉を行った組合は、のべ 1,019 組合 (闘争前協定あり 952 組合・なし 67 組合) となった。このうち、闘争前に協約があり、基幹的労働者の定義を定めている組合の基幹的労働者の企業内最低賃金は、平均で月額 183,134 円/時間額 1,155 円、基幹的労働者の定義を定めていない場合は、平均で月額 179,400 円/時間額 1,055 円となった。

⑤初任給

初任給の要求・交渉を行った組合のうち、高卒/生産技能職の改定額・率は 9,993 円・5.71% (同 4,248 円増・2.33 ポイント増)、高卒/事務技術職の改定額・率は 10,029 円・5.66% (同 4,362 円増・2.36 ポイント増)、大卒/事務技術職の改定額・率は 11,960 円・5.56% (同 4,725 円増・2.11 ポイント増) となった。

⑥一時金

フルタイム組合員一人あたり平均 (加重平均) で、年間月数で 5.09 月 (同 0.22 月増)、年間金額で 163 万 8,723 円 (同 50,327 円増) となった。

短時間労働は平均 (加重平均) で、年間月数で 1.15 月、年間金額で 9 万 7,125 円となり、契約社員は平均 (加重平均) で、年間月数で 2.38 月、年間金額で 23 万 9,492 円となった。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

①長時間労働の是正

「長時間労働の是正」に関する要求はのべ 935 件、回答はのべ 640 件となった。

「36 協定の点検や見直し」「年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み」「インターバル規制の導入および導入済制度の向上に向けた取り組み」などを中心に回答が引き出されたが、のべ件数は要求・回答ともに昨年を下回った。

②すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

「すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み」に関する要求はのべ 944 件、回答はのべ 545 件となった。「正社員への転換ルールの整備と運用状況点検」は、のべ件数は要求では昨年を下回り、回答は昨年からほぼ横ばいであった。

③職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善」に関する要求はのべ 1,194 件、回答はのべ 488 件となった。育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組みなどについて前進がみられる。

④60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

60 歳以降の高齢期における雇用と処遇について、要求はのべ 1,094 件、回答は

のべ508件となった。「65歳までの雇用確保に向けた定年引き上げ」で前進がみられる。

⑤ジェンダー平等・多様性の推進

「ジェンダー平等・多様性の推進」に関する要求はのべ2,903件、回答はのべ1,695件となった。育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備などで前進がみられる。

◇連合島根

1. 要求結果について

- (1) 加重平均で、要求組合数83組合、要求額15,216円と昨年を4,837円上回り、過去最高の要求結果となった。
- (2) 連合本部・連合島根や各構成組織の要求方針に則り、県内での要求水準の決定を図った。前年度に引き続き大手準拠や追従の流れからの離別を強く意識し、すべての組合は月例賃金にこだわった闘いを推進した。各構成組織の要求書提出については、前年並みの要求スピードであった。

2. 妥結結果について

- (1) 加重平均による妥結状況は、妥結組合数79組合、妥結額は10,425円と昨年を3,813円上回り、過去最高の妥結結果となった。
- (2) 妥結状況については、当初は例年並みのスピード感はなく、昨年を下回る妥結スピードで推移し、連合島根として春闘速報を通じた情報公開に努めてきた。
- (3) 妥結水準は、要求水準と同じく加重平均・単純平均・地場組合ともに過去最も高い妥結額であることに加え、ほぼすべての業種において前年を上回る結果となった。
- (4) 今次闘争においても、連合島根は各種データや情報の開示に努め、中小共闘に注力した闘争を展開した。闘争期間において、交渉・妥結状況について毎月の執行委員会での確認や、春闘速報を広く公開する「2024春季生活闘争FAX速報」を発信するなどの具体的で連動性のある対応を行った。

3. 地域別最低賃金の取り組みについて

中央最低賃金審議会からA～Cランクで50円の引き上げ目安が示された。また、島根地方最低賃金審議会は、「58円」の引き上げ、時間額962円とすることで結審した。専門部会で全会一致とならなかったため本審としての採決を行い、賛成多数（使側反対）で4項目の付帯決議付きの結審となった。

4. 産業別最低賃金の取り組みについて

必要性審議の要件を満たさないことから審議を見送った百貨店・総合スーパーマーケットを除く、5業種において「58円」の引き上げで全会一致となっている。

一方で、労使間協定における社内最低賃金が産業別最低賃金と切迫しており引き上げ額に限度があるケースが今年度も発生した。

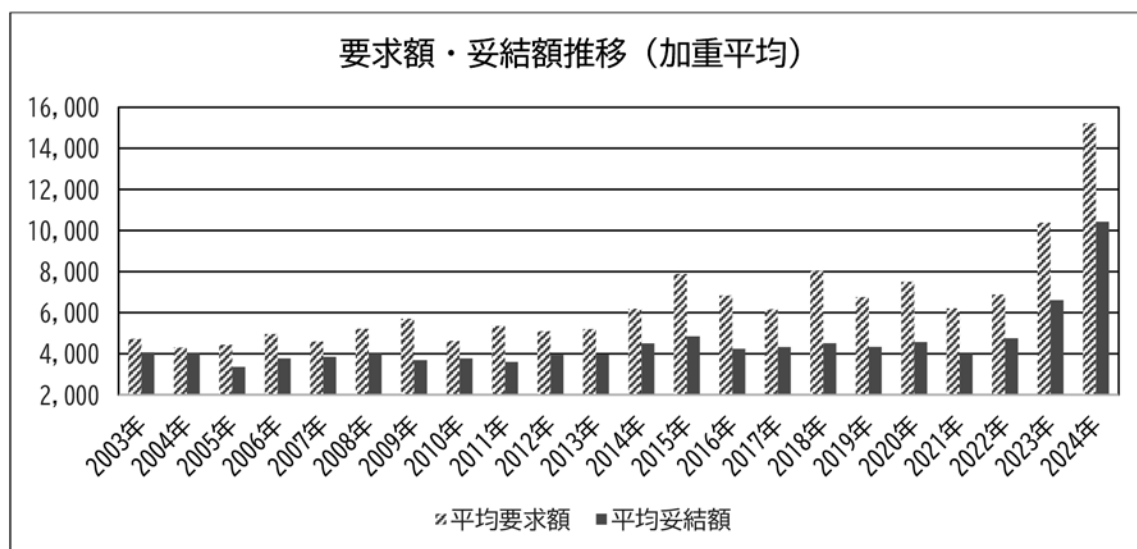
5. 連合島根の要求と妥結状況表

○加重平均(組合員一人あたりの賃上げ額)

	全体 組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2024	125	83	15,216	5.76	79	10,425	4.55
2023	126	87	10,379	3.84	83	6,612	3.11
前年対比	-1	-4	+4,837	+1.92	-4	+3,813	+1.44

○単純平均(一組合あたりの賃上げ額)

	全体 組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2024	125	83	14,808	5.88	79	8,914	3.42
2023	126	87	9,658	3.55	83	6,178	2.51
前年対比	-1	-4	+5,150	+2.33	-4	+2,736	+0.91



6. 地場組合における要求と妥結状況表

○加重平均(組合員一人あたりの賃上げ額)

	組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2024	84	55	16,983	6.99	50	9,865	4.23
2023	85	56	11,258	4.73	52	7,453	3.00
前年対比	-1	-1	+5,725	+2.26	-2	+2,412	+1.23

○単純平均(一組合あたりの賃上げ額)

	組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2024	84	55	15,195	6.50	50	8,047	3.06
2023	85	56	10,040	4.06	52	6,203	2.53
前年対比	-1	-1	+5,155	+2.44	-2	+1,844	+0.53

7. 連合中国ブロック各地方連合会等の妥結結果比較（加重平均、300人未満）

	組合数	300人未満	
		99人以下	100～299人
全国	3816	9,626	12,004
島根	51	7,992	10,601
鳥取	50	7,742	9,933
岡山	59	10,913	
広島	39	11,526	
山口	29	10,839	
北海道	140	8,978	11,887
静岡	111	10,115	12,412
三重	76	9,779	10,917
福岡	81	10,769	11,914

Ⅲ. 2024 春季生活闘争に対する受け止め

◇連合本部

1. 全体的な受け止め

(1) 2024 春季生活闘争では、連合が賃上げに改めて取り組んだ 2014 年以降では最も高く、1991 年以来となる定昇込み 5% 台の賃上げが実現した。定昇除く賃上げ分は過年度物価上昇率を上回った。デフレマインドを払しょくし、わが国経済社会のステージ転換をはかる正念場であるとの時代認識を労使で共有するとともに、物価高による家計への影響、人手不足による現場の負担増などを踏まえ、産業・企業、さらには日本経済の成長につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉し、主体的に大きな流れを作った結果と言える。ステージ転換に向けた大きな一歩として受け止める。

(2) こうした結果に結びついた主な要因について、連合としてのマクロレベルの視点から整理しておく。

<経済情勢>

- ・物価高が続くなかで昨年以上に賃上げへの期待が大きかった。
- ・中小企業も含め多くの産業・企業で人手不足が加速し、人材の確保・定着を意識した企業間の競争が強まった。

<社会情勢>

- ・中央における政労使の意見交換に加え、地方版政労使会議を全国で開催するなど、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に高まった。
- ・2023 年 11 月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表されるなど、適正な価格転嫁の必要性についての社会的認識が広がり始めた。

<労使のコミュニケーション>

- ・「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、経済団体や中小企業団体などとの労使間の問題意識の共有が深化した。

<運動面>

- ・コロナ禍や国際情勢の変化などで強く影響を受けてきた産業においても回復の芽が出てきた環境条件のもと、春に賃金交渉を集中させて相場形成と波及をはかり、大きな流れをつくるという“春闘メカニズム”が効果的に機能した。
- ・連合の闘争方針を受けて、前年より賃上げ目標を引き上げた構成組織も多く、幅広い産業で積極的な賃上げ要求作りを行い交渉したことが結果に結びついた。

- ・「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」のスローガンを掲げ、アピール行動と積極的な情報発信を全国で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や労働組合のない企業などへの波及にも努めた。

2. 働く者の生活向上につながるか

- (1) 2022 春季生活闘争より、日本の実質賃金の長期低下傾向を反転させることを一つの目標として「未来づくり春闘」を掲げてきた。2023 年度の消費者物価(総合)は 3.0%と要求検討時点の見通しより上振れした。2024 年度については政府 2.5%⁹、日本銀行 2.8%¹⁰の見通しとなっている。定昇除く賃上げ分は全体で 3.56%、中小で 3.16%となっている。賃上げ反映後の日本全体の実質賃金の動向を注視しつつ、次年度以降の取り組みにつなげていく必要がある。
- (2) 今年の賃上げの配分について、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向もあるものと推測される。人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含めて、賃上げ後の賃金カーブを点検する必要がある。また、賃上げ後の賃金と社会保障給付・公共サービスなどでライフステージに対応した生活ができるのか点検し、政策面とあわせて総合的な生活改善の取り組みを強化する必要がある。

3. 格差是正は進んだか

- (1) 中小組合も昨年より 1.22%ポイント上昇し、全体的に健闘しているが、全体平均を下回っている。その原因の一つは、大企業と比べ中小企業の方が原材料費、エネルギー費、労務費などの適正な価格転嫁が進んでいないことに加え、商品・サービスの価値の取引価格が長期間据え置かれる／引き下げられるなどの取引慣行が依然として根強いことなどにあると考えられる。また、取引の慣行や課題は、産業による違いも大きい。適正な価格転嫁、公正取引、および「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を作っていくことが必要であり、政策面からの対応と労使コミュニケーションの強化がより一層重要になっている。
- (2) 有期・短時間・契約等労働者の時給の引上げ率は 5.74%と、フルタイム組合員の平均賃金方式の賃上げ率 5.10%を上回り、連合が時給の集計を開始した 2000 年代中盤以降では最大の引き上げとなった。仲間を増やし、「働きの価値に見合った賃金水準」をめざし引き続き格差是正に取り組むとともに、今年の法定最低賃金の引き上げを通じ労働組合のない企業で働く労働者の賃金の底上げにも波及させる必要がある。
- (3) 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善に向け、各組合で取り組んだ。2022 年 7 月に女性活躍推進法の省令が改正され、301 人以上の事業主に対して「男女の賃金の差異」の公表が義務化されたが、男女間賃金格差是正に向け、企業規模にかかわらず、「男女の賃金の差異」の把握を事業主に働きかける必要がある。また、公表の際は「説明欄」の活用を事業主に働きかけ、差異の分析・是正を促す取り組みを推進する必要がある。

⁹ 内閣府「経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(2024 年 1 月 26 日) 消費者物価指数(総合)

¹⁰ 日本銀行「経済・物価情勢の展望」(2024 年 4 月 26 日) 消費者物価指数(生鮮食品を除く総合)

4. 働き方の改善は進んだか

- (1) 働き方の改善についても、産業・企業の特性を踏まえた要求と交渉が展開された。勤務間インターバル制度の導入など長時間労働の是正や労働時間の短縮、正社員登用の条件緩和や全従業員対象の企業内最低賃金引き上げなど有期・短時間・契約等労働者の雇用安定と処遇改善、再雇用者への賃上げや一時金支給など60歳以降の雇用確保と処遇改善、公的資格取得奨励一時金の増額などの人材育成、男性の育児時間の特別有給休暇化や育児休職を支える者を対象とする育児応援制度の導入などの両立支援、同性パートナーシップ制度規程の制定など、これまで以上に様々な取り組みが行われ、一定の前進がはかられた。引き続き、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に取り組む必要がある。

◇連合島根

1. 要求結果について

- (1) 要求水準は、過去最高の水準となり、物価上昇が生活に与えている影響を加味し、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」が展開されている結果が、水準の高い要求金額へとつながったものと考ええる。
- (2) 特に中小・地場組合が全体の平均とほぼ同水準であり、今次闘争に対する強い覚悟が感じられた要求となり、また、「底上げ」「底支え」「格差是正」実現に向けた粘り強い交渉が展開されたものと考ええる。

2. 妥結結果について

- (1) 妥結水準は、過去最高の水準となった。物価上昇により組合員の生活防衛を求めた要求額に対して、企業側もそれに応じる形となっているものの、価格転嫁が進んでいない企業もあり、中央との水準に大きな差が生じる結果となった。
- (2) 300人未満の妥結状況では、中国地方の5県と比較しても、ほぼ同水準の引き上げであったが、全国集計やその他都市部との比較において、格差が広がる結果となった。格差是正に向けて、さらなる価格転嫁を進めていく必要があると考える。

3. 地域別最低賃金の取り組みについて

中央最低賃金審議会から「50円」の引き上げ目安が示された。本年度の目安は過去最高額であり、今次の春季生活闘争の成果を未組織の労働者へと波及させ、社会全体の賃金底上げにつながり得る点は評価できる。物価上昇が続く中、最低賃金近傍で働く労働者の暮らしを守るという観点では十分とは言えないが、公労使で真摯な議論を尽くした結果として受け止める。

島根地方最低賃金審議会は、「58円」引き上げることで結審した。引き上げ額については47都道府県の中で高水準であり、昨年に引き続いての地域間格差を縮小することができた。

4. 産業別最低賃金の取り組みについて

審議にあたっては、地域別最低賃金に対する優位性の確保を強く意識して審議に臨んだ。

一方で、引き上げ額に限度があるケースが今年度も発生したことについては、連合島根として、産別最低賃金対策委員会や産別組合とさらに課題共有しながら来年

度審議に向けての対応をしていかなければならないと考える。今後も基幹産業である産業別最賃の意義と存在感をきちんと評価できる結果を目指して引き続き取り組んでいく。

5. 物価高騰が生活を直撃しており、実質賃金が前年を下回っている状況において、実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇するステージへの転換を確実なものとするためには、次年度以降も賃上げを継続することで中期的に実質賃金を向上させていく必要がある。2025 春闘の方針論議の中で今後の方向について検討していきたい。さらに、生産年齢人口の減少と労働市場、また低廉な賃金で働く労働者の増大を食い止めつつ、島根県の産業の発展をしていくために更に知恵を絞らなければならない。連合本部とも連携し、労働条件の向上につなげていく。

すべての働くものの安心・安定した労働条件の確立に向け、今後も継続した運動を展開していく。

IV. 2025 春季生活闘争に向けて

1. 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

- (1) 物価を安定させ、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇するステージへの転換を確実なものとするためには、賃上げの流れを中期的に継続していくことが不可欠である。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、経済の好循環が自律的に回り始める。現在の局面は、ステージ転換の入り口である。動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せていくためのマクロの経済社会運営と、労使による未来志向の労働条件決定が重要である。
- (2) 今後の国民所得の分配について、物価と賃金の関係のみならず、社会全体の生産性の伸びに応じて日本全体の賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざすべきである。中間層を厚くすることは、経済の好循環のみならず、社会の安定、社会保障・財政の持続性、出生率の改善、地方経済の活性化などとも密接に関係しており、政労使で問題意識を共有し、社会の持続可能性を高め、よりよい未来を切り拓いていく必要がある。

2. 付加価値の適正分配と格差是正の取り組み強化

- (1) 持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていく必要がある。今次闘争における「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」の取り組みをさらに強化し、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす。
- (2) 中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化するなか、「人への投資」を政策的に支援するとともに、自動化や省力化への助成や税制優遇などで生産性を高め、企業を持続的に発展させる必要がある。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルール作りを進める必要がある。
- (3) 賃金が増える時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求作りに先立って、社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正などに取り組む必要がある。また、労働組合として賃上げ原資の配分にもしっかりと関与する必要がある。

ある。

3. 賃金水準闘争の強化

- (1) 格差是正には、社会的指標を踏まえためぎすべき賃金水準を明確に意識して取り組む必要がある。賃金水準検討PTにおいて、賃金指標パッケージの見直しについて検討を行った。PT答申を踏まえ、次年度の方針策定を進めていく。
- (2) 連合リビングウェイジについても、9月を目途に本改定を行う。

4. 働き方の改善の取り組みについての相乗効果の工夫

- (1) 人手不足の傾向がより一層強まるなかで、誰もが健康で安全に働き生活することができるよう働き方の改善についても、“春闘メカニズム”を通じて社会の流れを主体的に作り出していく必要がある。それぞれの産業・企業の課題に対応した動きが出てきており、部門別共闘連絡会や担当者会議などの場を活用して早めに情報交換を行うとともに、共通する課題に取り組む構成組織同士が連携することで相乗効果が高まる可能性もある。次年度の方針策定の中で検討を深めていく。

5. 社会対話の推進や闘争の進め方など

- (1) 政労使の社会対話を通じて、中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有することは重要であり、今後も経済団体との意見交換や政府会議体への参画などを通じ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組む。地方版政労使会議については、各地域の声を踏まえ、次年度以降の効果的な開催に向けて、会議の名称、参加者、開催時期、開催方法等を一定程度そろえることを検討する。
- (2) 中央・地方での集会や記者会見など、例年以上に積極的な情報発信をおこなった結果、マスコミをはじめとして社会的な注目度を高めることができた。「2024春季生活闘争における連合アクション」の取り組みについても継続的な賃上げや適正取引に向けた社会的機運の醸成につながった。今年の経験を踏まえ、中央と地方の行動を連動させるには、十分な準備期間と連携が必要であり、次年度の行動展開について早めに日程調整を含め準備を進める。
- (3) 今後も有効な情報交換ができるよう、5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）の柔軟な開催に努めるとともに、相乗効果を高めるための共闘体制のあり方について引き続き検討する。
- (4) 2023年12月～2024年4月における組合づくりに関する相談は倍増した。労働組合の存在意義を社会的にアピールするとともに、引き続き、春季生活闘争時における組合づくりの相談対応や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検の徹底を行い、集团的労使関係の輪を広げるべく組織拡大・強化に取り組む。

2024連合島根春季生活闘争賃上げ情報

2024年6月30日 現在

[加重平均]

連 合 島 根

全体組合集計	組合数		要求			妥結			昨年実績	
	組合数	組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率	
										組合数
	125	83	15,216	5.76	79	10,425	4.55	6,612	3.11	

全体規模別	組合数		要求			妥結			昨年実績	
	組合数	組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率	
										組合数
A (1~99)	59	38	13,844	4.82	35	7,992	2.68	6,018	3.00	
B (100~299)	26	17	20,686	8.22	16	10,601	5.00	6,886	2.55	
C (300以上)	40	28	14,449	5.43	28	10,664	4.66	6,057	3.19	

地場組合集計	組合数		要求			妥結			昨年実績	
	組合数	組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率	
										組合数
	84	55	16,983	6.99	50	9,865	4.23	7,453	3.00	

地場規模別	組合数		要求			妥結			昨年実績	
	組合数	組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率	
										組合数
A (1~99)	58	37	13,844	4.82	34	7,966	2.65	6,101	3.01	
B (100~299)	20	12	20,736	8.47	11	10,361	5.30	7,155	2.67	
C (300以上)	6	6	15,787	6.61	5	10,615	4.27	8,469	3.36	

業種別集計	組合数		要求			妥結			昨年実績	
	組合数	組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率	
										組合数
A 金属	47	34	17,106	6.29	32	12,503	5.11	8,611	3.31	
a a 鉄鋼・金属	11	10	16,845	5.89	10	15,307	5.32	9,891	3.71	
a b 一般機械	14	14	20,974	8.76	12	9,869	-	8,702	-	
a c 電気機器	4	2	14,952	6.30	2	9,284	4.40	6,731	2.85	
a d 輸送機器	9	4	14,110	4.98	4	13,156	5.48	7,343	2.25	
a e 化学・繊維	7	3	13,751	4.77	3	9,418	3.84	7,329	3.26	
a f 食品・飲料	2	1	-	-	1	5,567	-	723	-	
E 交通・運輸	22	12	10,043	5.00	12	9,612	3.32	5,642	2.03	
e a 鉄道・バス	15	9	10,043	5.00	9	10,940	3.32	4,179	1.48	
e b 運輸・貨物	7	3	-	-	3	8,213	-	8,053	2.98	
F サービス・一般	16	12	9,092	4.30	11	6,535	2.61	2,682	3.25	
f a サービス業	13	10	9,092	4.30	9	6,652	2.68	2,682	3.25	
f b 自動車学校	3	2	-	-	2	3,826	1.60	-	-	
G 情報・出版	3	2	4,000	4.44	2	9,886	1.46	3,406	1.46	
g a 通信	2	2	4,000	4.44	2	9,886	1.46	3,406	1.46	
g b 印刷	1	0	-	-	-	-	-	-	-	
H 商業・流通	18	11	17,986	6.39	9	14,236	5.07	10,356	4.00	
J 建設・資材・林産	13	9	12,124	4.83	9	7,984	2.82	3,525	1.42	
j b 合板	2	0	-	-	-	-	-	-	-	
j c 建設・資材	11	9	12,124	4.83	9	7,984	2.82	3,525	1.42	
L その他	6	3	12,032	5.22	4	5,406	1.09	1,830	3.36	

妥結組合のうち賃上げ分が明確に分かる組合（全体）

組合数	金額
57	7,614

2024春季生活闘争賃上げ情報

2024年6月30日 現在

[単純平均]

連 合 島 根

全体組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
	125	83	14,808	5.88	79	8,914	3.42	6,178	2.51

全体規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A（1～99）	59	38	12,843	5.07	35	6,929	2.30	5,596	2.33
B（100～299）	26	17	20,067	8.01	16	10,808	4.45	6,497	2.38
C（300以上）	40	28	13,760	5.19	28	10,070	3.98	6,621	2.67

地場組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
	84	55	15,195	6.50	50	8,047	3.06	6,203	2.53

地場規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A（1～99）	58	37	12,843	5.07	34	6,827	2.21	5,541	2.30
B（100～299）	20	12	21,337	9.20	11	10,390	5.12	6,885	2.87
C（300以上）	6	6	15,796	6.52	5	10,211	4.50	8,399	3.23

業種別集計	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
	A 製造	47	34	17,531	7.48	32	10,267	4.99	7,921
a a 鉄鋼・金属	11	10	17,691	7.87	10	12,680	5.08	9,748	3.71
a b 一般機械	14	14	19,265	9.11	12	8,227		6,939	
a c 電気機器	4	2	15,579	6.30	2	7,450	4.80	6,800	2.85
a d 輸送機器	9	4	13,502	4.49	4	13,103	5.64	8,313	2.95
a e 化学・繊維	7	3	14,293	5.18	3	10,012	4.03	8,240	3.59
a f 食品・飲料	2	1			1			723	
E 交通・運輸	22	12	10,167	5.00	12	6,366	2.23	3,582	1.47
e a 鉄道・バス	15	9	10,167	5.00	9	5,830	2.23	2,561	1.02
e b 運輸・貨物	7	3			3	7,616		5,624	2.67
F サービス・一般	16	12	10,375	4.61	11	7,300	3.03	3,117	2.85
f a サービス業	13	10	10,375	4.61	9	7,734	3.27	3,117	2.85
f b 自動車学校	3	2			2	3,826	1.60		
G 情報・出版	3	2	4,000	3.23	2	7,500	1.46	3,650	1.46
g a 通信	2	2	4,000	3.23	2	7,500	1.46	3,650	1.46
g b 印刷	1								
H 商業・流通	18	11	17,596	6.29	9	12,315	4.58	8,289	3.92
J 建設・資材・林産	13	9	11,325	4.60	9	6,867	2.72	4,421	1.93
j b 合板	2								
j c 建設・資材	11	9	11,325	4.60	9	6,867	2.72	4,421	1.93
L その他	6	3	12,450	5.27	4	4,700	1.09	1,533	2.02



2024年度地域別最低賃金額改正状況

連合 労働条件・中小地域対策局

03-5295-0517

ラ ン ク	都道府 県名	2023年度 最低賃金額 時間額	2024年度改定 最低賃金額				2024年度決定状況					指 定 発	発 効 日
			時間額	引上げ額	率	専門部会 決定日	6条 5項	採 決	審議会 結審日	採 決			
A	東京	1113	1163	50	4.49%	8月5日		★	8月5日	★		10月1日	
	神奈川	1112	1162	50	4.50%	8月5日		○	8月5日	○	指	10月1日	
	大阪	1064	1114	50	4.70%	8月1日	有	○	—	—		10月1日	
	埼玉	1028	1078	50	4.86%	8月5日		○	8月5日	○		10月1日	
	愛知	1027	1077	50	4.87%	8月2日		▲	8月5日	▲	指	10月1日	
	千葉	1026	1076	50	4.87%	8月5日		○	8月5日	○	指	10月1日	
B	京都	1008	1058	50	4.96%	8月5日		●	8月5日	●		10月1日	
	兵庫	1001	1052	51	5.09%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日	
	静岡	984	1034	50	5.08%	8月1日		●	8月5日	●	指	10月1日	
	三重	973	1023	50	5.14%	8月2日		▲	8月5日	△	指	10月1日	
	広島	970	1020	50	5.15%	8月5日		△	8月5日	△	指	10月1日	
	滋賀	967	1017	50	5.17%	8月2日		△☆	8月5日	△☆	指	10月1日	
	北海道	960	1010	50	5.21%	8月2日		●	8月5日	●	指	10月1日	
	茨城	953	1005	52	5.46%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日	
	栃木	954	1004	50	5.24%	8月5日	有	○	—	—	指	10月1日	
	岐阜	950	1001	51	5.37%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日	
	富山	948	998	50	5.27%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日	
	長野	948	998	50	5.27%	8月5日		○	8月5日	○	指	10月1日	
	福岡	941	992	51	5.42%	8月8日		●	8月9日	●	指	10月5日	
	山梨	938	988	50	5.33%	8月1日		△☆	8月5日	△☆	指	10月1日	
	奈良	936	986	50	5.34%	8月2日		▲	8月5日	▲	指	10月1日	
	群馬	935	985	50	5.35%	8月8日		▲	8月8日	▲		10月4日	
	新潟	931	985	54	5.80%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日	
	石川	933	984	51	5.47%	8月9日		☆	8月9日	☆	指	10月5日	
	福井	931	984	53	5.69%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日	
	岡山	932	982	50	5.36%	8月6日		▲	8月6日	▲		10月2日	
	和歌山	929	980	51	5.49%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日	
	徳島	896	980	84	9.38%	8月29日		▲☆	8月29日	△☆	指	11月1日	
	山口	928	979	51	5.50%	8月5日		●	8月5日	●	指	10月1日	
	宮城	923	973	50	5.42%	8月5日		△☆	8月5日	△☆	指	10月1日	
香川	918	970	52	5.66%	8月6日	有	○	—	—		10月2日		
島根	904	962	58	6.42%	8月16日		●	8月16日	●		10月12日		
愛媛	897	956	59	6.58%	8月19日	有	○	—	—		10月13日		
福島	900	955	55	6.11%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日		
C	鳥取	900	957	57	6.33%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日	
	佐賀	900	956	56	6.22%	8月20日		●	8月20日	●		10月17日	
	山形	900	955	55	6.11%	8月20日		●	8月21日	●		10月19日	
	大分	899	954	55	6.12%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日	
	青森	898	953	55	6.12%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日	
	長崎	898	953	55	6.12%	8月16日		●	8月16日	●		10月12日	
	鹿児島	897	953	56	6.24%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日	
	熊本	898	952	54	6.01%	8月9日		●	8月9日	●		10月5日	
	高知	897	952	55	6.13%	8月13日	有	○	—	—		10月9日	
	宮崎	897	952	55	6.13%	8月9日		●	8月9日	●	指	10月5日	
	沖縄	896	952	56	6.25%	8月13日		●	8月13日	●		10月9日	
	岩手	893	952	59	6.61%	8月27日		●	8月28日	●		10月27日	
	秋田	897	951	54	6.02%	8月5日		■	8月5日	□	指	10月1日	
	加重平均	1004											

※ 決定状況表示 ○: 全会一致 ●: 使用者側反対 ▲: 労働者側反対 ☆: 使用者側一部反対 △: 労働者側一部反対 ★: 使用者側一部棄権
 ■: 使用者側退席 ◆: 労働者側退席 □: 使用者側一部退席 ◇: 労働者側一部退席 ▽: 労働者側一部棄権

※ 加重平均は、厚生労働省発表による

2024年度地域別最低賃金・改定額一覧(地図)

B:北海道 ¥1,010

C:青森 ¥953	C:秋田 ¥951	C:岩手 ¥952	C:山形 ¥955	B:宮城 ¥973	B:福島¥955
B:石川 ¥984	B:新潟¥985	B:富山 ¥998	B:群馬 ¥985	B:栃木 ¥1,004	B:茨城 ¥1,005
B:福井 ¥984	B:長野 ¥998	B:岐阜 ¥1,001	B:山梨 ¥988	A:埼玉 ¥1,078	A:千葉 ¥1,076
B:滋賀 ¥1,017	B:静岡¥1,034	A:愛知 ¥1077	B:京都 ¥1,058	A:東京 ¥1,163	A:神奈川 ¥1,162
B:兵庫 ¥1,052	B:奈良 ¥986	B:三重 ¥1,023	B:大阪 ¥1,114	B:和歌山¥980	
B:山口 ¥979	B:愛媛 ¥956	B:香川 ¥970	B:鳥根 ¥962	B:徳島 ¥980	
B:福岡¥992	C:高知 ¥952	B:徳島 ¥980	C:鳥取 ¥957		
C:佐賀 ¥956	C:熊本 ¥952	B:岡山 ¥982	B:広島 ¥1,020		
C:長崎 ¥953	C:鹿児島¥953				
C:沖縄 ¥952					

目安通り	目安+1~3円	目安+4~6円	目安+7円~
20	9	13	5