

連合大阪 2024 春季生活闘争方針 スローガン「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」

I. 2024 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 日本経済

内閣府の令和 5 (2023) 年度年央試算では、日本経済はコロナ禍から経済社会活動の正常化が進み、緩やかに回復している。個人消費や設備投資の持ち直しが続く中、今後についても、雇用・所得環境の改善が見込まれるもとで、各種政策の効果もあって、民間需要主導の緩やかな成長が続くと見込まれる。他方、世界的な金融引締め長期化等による海外景気の下振れリスク、物価上昇や金融資本市場の変動等が我が国経済に与える影響には十分注意する必要がある。

また、令和 6 (2024) 年度の GDP 成長率は、実質で 1.2% 程度、名目で 2.5% 程度と民間需要主導の緩やかな成長が見込まれる。また、消費者物価上昇率（生鮮食品除く総合）は 1.9% 程度と見込まれる。

2. 大阪の経済・産業・雇用情勢 ※大阪産業経済リサーチセンター9月指標

- (1) 大阪経済は、緩やかに持ち直している。需要面では、個人消費は持ち直し、百貨店・スーパー販売額、コンビニ販売額、家電販売額、新車販売台数は増加。家計消費支出（近畿：8月）は増加、輸出入額はともに減少している。
- (2) 供給面では、生産動向は一進一退で推移。生産、出荷はともに低下。企業倒産では、件数、負債金額はともに悪化している。
- (3) 雇用は、持ち直しの動きが続いている。完全失業率（4-6月）3.0%（前年同期 3.6%）、有効求人倍率（9月値）1.29 倍。
- (4) 就業者数（4-6月）は、464 万 1,000 人で、前年同期に比べ 50,000 人増加している。
- (5) 賃金は、勤労統計調査月報（8月・規模 5人以上）で現金給与総額は 286,428 円（前年同月比 0.2%減少）となっている。

II. 2024 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」で社会経済のステージ転換を着実に進めよう

2024 春季生活闘争は、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である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。個人消費はマイナスとなり内需は低迷、名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質賃金はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。2024 春季生活闘争では、傷んだ労働条件を回復し、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。

マクロの視点に加え、産業基盤強化の取り組みも重要である。国内外情勢（変化する国際関係とグローバルサプライチェーンへの影響、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など）を展望し、労使が協力して将来を見据えた成長基盤を確立・強化する必要がある。今次春闘では、経済成長や企業業種の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく。そのためには、働

く仲間の力を結集し、社会的うねりを作り出すべく力を合わせて春季生活闘争を推進する。

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

2023 春季生活闘争では、有期・短時間・契約等労働者の賃上げはフルタイム組合員を上回り、時給は 2000 年代集計開始以降、最大の引き上げとなった。引き続き、賃金の底上げ・格差是正に取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「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、継続的に政策面と労使コミュニケーションの両面から環境をつくっていく必要がある。また、男女間賃金格差の是正についても、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表の義務化などを踏まえ、さらに前進をはかるべく取り組んでいく。

誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60 歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む必要がある。加えて、総合的な経済対策、適正な価格転嫁の取り組み、GX、DXを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、働き方に中立的な社会保険制度等の構築など、政策面での対処も必要である。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」を展開し、集团的労使関係を広げて行こう

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織拡大・強化の取り組みと連動し、集团的労使関係を社会に広げていく機会とする。

産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠であり、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

Ⅲ. 2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

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」に引き上げるために、以下の 5 点に重点をおいて、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。

- (1) 労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。構成組織は、加盟組合のある企業の締結状況を把握し締結促進に取り組む。
- (2) 政府が年末に向けて策定中の「労務費の転嫁の在り方」についての指針決定以降、内容の周知・浸透活動を行う。
- (3) 2023 年 3 月「価格交渉促進月間」の結果などを踏まえ、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設を働きかける。また、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善とあわせて、自動車運転手、建設業などに関わるいわゆる 2024 問題に取り組む。
- (4) 中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進に取り組む。

(5) 経営者団体との意見交換会などを通じ世論喚起をはかるとともに、各地域における連携協定の枠組みなどを活用し、(1)～(4)の取り組みについて周知・相談活動を進める。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は、自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化しつつ、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整える。

併せて、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計による職種別賃金データ（「2022年賃金構造基本統計調査特別集計にもとづく職種別賃金の研究」として連合HPに掲載）を賃金分析の参考資料として活用する。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、政策・制度面から引き続き取り組む。構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

4. 職場点検活動の徹底と組織強化・拡大

春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集団的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、徹底的に組織強化・拡大につなげるとともに、フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

IV. 2024 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

(1) 賃上げについての考え方および要求目標とその位置づけ

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2023年度の地域別最低賃金は4%以上（大阪41円）引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けている。同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず、優位性を持つ賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

2023 春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質はマイナスで推移している。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。加えて、規模間格差では企業規模ごとの賃上げ率は上昇しているものの、格差改善にまでは至っていない。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中

期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

<「底上げ」「格差是正」「底支え」の取り組みの考え方>

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分＋賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)

<2024 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。 賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上の賃上げを目安とする。	
格差是正		規模間格差是正
	目標水準	雇用形態間格差是正
	最低到達水準	
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,200円以上」をめざす。 	

【中小組合の取り組み(企業規模間格差是正)】

- ①規模間格差の是正をより意識して、格差是正を含む賃上げに取り組む。
- ②定期昇給制度がない組合は、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。
- ③すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的な水準を確保するための指標(上記および「連合の賃金実態」)を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正を含め15,000円以上(連合加盟組合平均賃金水準約30万円の5%に相当する金額。内訳：賃金カーブ維持分4,500円＋格差是正含む賃上げ分10,500円以上)を目安とする。

【雇用形態間格差是正の取り組み】

- ①有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給 1,200 円以上をめざす。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者の昇給ルールと同等の制度の導入により、能力の高まりに応じた処遇実現に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,795 円・月給 296,000 円以上」となる制度設計をめざす。

(2) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

女性活躍推進法により、301 人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

- ①賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- ②生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

(3) 初任給等の取り組み

- ①すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。
- ②中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(4) 一時金

- ①月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- ②有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金（「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

〈生産・事務技術労働者計（所定内賃金）〉

（単位：円）

		30歳			35歳		
		2023		2022	2023		2022
主要組合	平均	278,343	↑ 4,371	273,972	322,208	↑ 6,590	315,618
	中央値	278,719	↑ 6,798	271,921	318,500	↑ 3,750	314,750
登録組合	平均	269,519	↑ 4,608	264,911	307,898	↑ 6,849	301,049
	中央値	267,900	↑ 4,850	263,050	308,300	↑ 8,700	299,600

2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
月例賃金	調査中	261,379 円
平均年齢		40.0 歳
平均勤続		14.3 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2023春季生活闘争		2022春季生活闘争
加重平均	254,145 円	↑ 2,454 円	251,691 円
（組合員数）	30.9 万人	↑ 2.1 万人	28.8 万人
単純平均	246,749 円	↑ 2,308 円	244,441 円
（組合数）	3,048 組合	↑ 185 組合	2,863 組合

3. 年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
30歳	調査中	208,000 円
35歳		223,000 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2023（2022年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,304 円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,822 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2024（2023年度調査）		2023（2022年度調査）
	186,800 円	↑ 6,700 円	180,100 円
事務・技術	181,248 円	↑ 6,485 円	174,763 円
生産	181,484 円	↑ 6,597 円	174,887 円

※ 「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」速報値より主要組合高卒初任給の実績値。上段の参考目標値はこれらの平均額に2022、2023ともに3%分上乗せした額。

6. 連合リビングウェッジ（さいたま市・月額）

	2023（簡易改定）		2022（簡易改定）
単身	193,797 円	↑ 5,580 円	188,217 円
（自動車保有）	244,905 円	↑ 5,662 円	239,243 円

2. 「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、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
- (2)すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- (3)職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み
- (4)人材育成と教育訓練の充実
- (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
- (6)テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み
- (7)障がい者雇用に関する取り組み
- (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
- (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
- (10)治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

3. 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
- (2)あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- (3)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- (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

4. 「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。企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合大阪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。

5. 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押し進める。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、審議会対応、連合全体で継続的な賃上げの機運醸成などに向けて取り組む社会的なキャンペーン「連合アクション」と連動した連合大阪の取り組みを通じた世論喚起

など、構成組織・地域協議会が一体となって幅広い運動を展開する。

V. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に取り組む。中小企業振興基本条例および公契約条例制定の取り組みとの連動をはかる。
- (2) 「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや 2024 闘争の意義を発信する。働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がりを意識した取り組みを展開する。闘争体制期間中は「連合アクション」の取り組みとして集会やSNSなど情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、「地域活性化フォーラム」の活用などを工夫する。
- (3) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (4) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 中小組合支援の取り組み

- (1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。具体的な「連合大阪地域ミニマム額」については、第3回執行委員会（2024年1月19日）にて提案する。さらに連合リビングウェイジに基づく最低到達水準についてもクリアする。

<参考> 連合リビングウェイジ

至近の物価上昇などを考慮し、簡易改定した 2023 連合リビングウェイジより、さいたま市のリビングウェイジ額を 100 として大阪の地域物価指数を乗じて算出された額

- ・ 185,000 円（大阪・単身世帯・自動車保有なしの月額）
- ・ 236,000 円（大阪・単身世帯・自動車保有ありの月額）

- (2) 相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる取り組みを強化する。
- (3) 情報発信については昨年同様、連合本部に情報集約されたものを、大阪のデータとして集約する。本年についても、連合本部への組合登録の促進をはかる。集約されたデータを基本に大阪のデータとして情報発信していくこととする。

3. 社会対話の推進

地域協議会を中心に「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、中小企業振興基本条例制定に向けた下地づくりを進める。また、関西経済連合会との大阪労使会議や大阪商工会議所、大阪府中小企業団体中央会および大阪府中小企業家同友会など各経済団体への要請行動をはじめ、行政（大阪労働局等）との懇談会を通じて、連合大阪の考えを訴えていく。

4. 闘争行動・日程

連合 2024 春季生活闘争開始宣言（2月5日）を皮切りに、社会的なキャンペーン「連合アクション」の取り組みとして位置付けた街宣行動や、本部が実施する連合アクションデモ（2月22日）と連動した取り組み「連合大阪府域サイレント行動」に加えて、連合大阪

2024 春季生活闘争総決起集会（3月1日）や主要ターミナル行動等を展開する。アピール方法としては、従来型（集会・参集形式等）に留まらず、WEBやSNS、デジタル広告を活用した発信力の強化をめざす。また、3.8 国際女性デーや中小労組解決促進集会（3月中下旬）の開催や「連合大阪の日」街頭行動、春闘情報の発信など切れ目のない取り組みを展開する。

また、拡大学習会（1月13日）や全国一斉集中労働相談ホットライン（2月6～7日）、出かける事務局（1月23日～）などによる構成組織との連携強化を図る。

<主なスケジュール（予定含む）>

12月1日	連合第91回中央委員会（連合2024春季生活闘争方針確認）
12月4日	連合大阪第2回三役会
12月7日	連合2024春季生活闘争「格差是正フォーラム」
12月13～14日	全国一斉集中労働相談ホットライン
12月15日	連合大阪第2回執行委員会（2024春季生活闘争方針その1確認）
1月10日	連合大阪第3回三役会
1月13日	2024春季生活闘争（拡大）学習会
1月19日	連合大阪第3回執行委員会（204春季生活闘争方針その2確認）
1月22日～	出かける事務局（春闘方針説明）
2月2日	連合大阪第4回三役会
2月5日	連合2024春季生活闘争開始宣言「2.5中央総決起集会」
2月5～9日	連合大阪ワンウィークアピール集中街宣行動を計画中
2月6～7日	全国一斉集中労働相談ホットライン
2月13～21日	デジタルサイネージの掲示・ビジョンカー運行を計画中
2月14日	大阪労使会議（関西経済連合会への要請）
2月16日	連合大阪第4回執行委員会（2024春季生活闘争方針その3確認）
2月22日	連合アクションデモ（連合大阪府域サイレント行動を計画中）
2月下旬	大阪労働局との意見交換（要請）
3月1日	連合2024春季生活闘争「政策・制度要求実現3.1中央集会」
3月1日	連合大阪2024春季生活闘争総決起集会
3月6日	36（サブロク）の日
3月上～中旬	大阪商工会議所、大阪府中小企業団体中央会、 大阪府中小企業家同友会等 意見交換（要請）
3月8日	3.8国際女性デー全国統一行動・中央集会
3月12～14日	集中回答指定日
3月22～24日	外国人なんでも労働相談
3月下旬	中小労組解決促進集会
4月5日	連合2024春季生活闘争共闘推進集会