

## 2019 春季生活闘争 基本構想

### はじめに

- 「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。
- 我が国では少子化を伴いながら急速に高齢化と人口減少が進み、とりわけ生産年齢人口の減少が相対的に大きいため労働力不足がすでに不可避けつ継続的になっており、人手不足感は年々高まりをみせている。加えて、第4次産業革命をはじめとする技術革新の加速化がもたらす変化は依然として予測困難である。こうした中であっても、将来にわたって持続可能な社会を実現していくためには、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」が求められている。
- 連合はこれまでの間、長期にわたるデフレ経済によって広がった様々な格差を是正し、持続可能な社会・経済を実現するため、「底上げ・底支え」「格差是正」をキーワードに「春季生活闘争」の取り組みを進め、構成組織・組合の懸命な取り組みにより、春季生活闘争への参加・賃上げ獲得組合が広がるとともに、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が一定程度浸透するなど成果を上げてきた。しかしながら社会全体を俯瞰した時、この成果の社会的波及機能が十分に働かなかつたこともあり、企業規模間・雇用形態間などの格差は依然として縮まっていない。
- 「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、公務・民間にかかわらず、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による所得の向上を実現するとともに、社会保障と税の一体改革の実現の取り組みなどによって将来不安を払拭し、消費の拡大をはかっていくことが不可欠である。
- 加えて、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」としての実行力、すなわち、現存する課題と変化への対応力に磨きをかけていくため、賃金決定メカニズムとしての「春闘」の形を再構築していく。具体的には、生産性三原則に基づく労使の様々な取り組みを未だ届いていない組織内外に広く波及させていく構造を補強するとともに、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会の実現をめざしていく。
- 2019 闘争はその足がかりを築いていく年である。まずは、足下の最大の課題である中小組合や非正規労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていくため、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化をはかっていく。
- 人手不足が深刻さを増し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる。長時間労働を是正し、正規労働者・非正規労働者を問わず、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えると同時に、それぞれの働きと能力の高まりによって生み出された労働の質的向上分にふさわしい処遇改善を求

めていくことが必要である。

- ▶ したがって、2019 闘争では、引き続き、生産性三原則に基づいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「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」に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促していく。なお、この取り組みは企業規模、雇用形態にかかわらず、同時に押し進めて行く必要がある。そのため、2019 闘争方針は、これまでの中小共闘、非正規共闘の理念をも包含するものと位置づける。
- ▶ わが国における賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争を社会に広がりを持った運動としていくために、未組織労働者や中小地場経営者等との対話活動である「地域フォーラム」の充実や、職場と一体となって推進する「クラシノソコアゲ応援団！ RENG Oキャンペーン」による世論形成の取り組みを進めていく。

以下に、2019 春季生活闘争方針の基本的な考え方を示すものである。中央討論集会を含め組織討議を重ね、2019 春季生活闘争方針の策定に向け多くの意見等を求めるものである。

## I. 2019 春季生活闘争方針策定に向けた検討課題

2018 春季生活闘争まとめを踏まえ、次の4点を検討課題として提起する。

- 賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化
- 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み
- 運動の両輪としての「政策・制度実現に向けた取り組み」
- 社会に広がりある春季生活闘争の実現に向けた取り組み

なお、検討にあたっては、労働力人口が減少していく中、誰もが参画可能な雇用環境を構築し、国民生活の維持・向上をはかるためには、働く者の多様な価値観に対応する働き方の実現と生産性の向上が必要であり、すべての働く者が人間らしい働きがいのある仕事（ディーセント・ワーク）に就くこと、仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められていることを念頭におく必要がある。

### 1. 賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化

#### (1) 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの継続と賃金の絶対額の重視

現時点の日本経済の先行きは、通商問題の動向が世界経済に与える影響や地政学的リスク、相次いだ自然災害が国内経済に与える影響など国内・海外要因の影響を受けつつも、緩やかな成長が見込まれており、企業収益は過去最高を更新している。一方、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については上向き感が見られるものの、回復に向けた勢いは依然として見られない。(補足資料 別紙1〈至近の情勢認識〉参照)

GDPの6割を占める個人消費が回復しなければ、「経済の自律的成長」という社会目標は達成され得ない。

働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには「人への投資」が不可欠であり、すべての企業労使は日本経済の一端を担うという社会的役割と責任を強く意識し、すべての働く者の労働諸条件の改善をはからなければならない。

したがって、2019 春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。とりわけ、未だ届いていない中小組合や非正規労働者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の到達目標の

実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。

その上で、賃上げ要求水準については、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点を踏まえ、闘争方針策定に向けて検討を深めていくこととする。

#### (2) 賃金の実態把握と相場形成に向けて

中小組合の賃上げと格差是正、非正規労働者の均等待遇、男女間賃金格差の是正を実現していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。

構成組織は、加盟組合の個別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化するとともに、連合「地域ミニマム運動」への参画を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画していく。

連合本部・地方連合会は、組織内外に向けて中小組合や非正規労働者の社会水準確保に繋がる指標を示し、その水準への到達を追求する取り組みに社会的理解を得られるよう取り組みを進めていく。

#### (3) 取引の適正化の推進

中小企業の賃上げ原資確保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」が必要であることを、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。

加えて、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

#### (4) 最低賃金の取り組みの強化

企業内最低賃金協定は、企業内の賃金の底支えと組合員の生活の安心・安定、人材確保、並びに特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することを踏まえ、新規締結、締結水準の引き上げ、適用労働者の拡大に積極的に取り組んでいく。また、中途入社者の賃金の下支えの観点から、年齢別最低賃金協定の取り組みも進める。

## 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

人手不足が深刻さを増し、働き方改革関連法案が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる。特に、長時間労働の是正や「同一労働同一賃金」の実現は産業実態に適合した取り組みが必要となるため、産業全体として実現したい姿を共有した上で進めることが重要である。またその際には、企業規模や特定の業種によって取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないようにする必要がある。

あわせて、非正規労働者の雇用安定、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とするなどのワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要である。

## 3. 運動の両輪としての「政策・制度実現に向けた取り組み」

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、「2019年度 重点政策実現の取り組み」を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める必要がある。

## 4. 社会に広がりある春季生活闘争の実現に向けた取り組み

魅力ある産業・企業の構築には「建設的な労使関係」が不可欠である。春季生活

闘争の推進を通じて、広く社会にその必要性を訴えるとともに、処遇改善の流れを隅々まで届けていくためにも、地場共闘のあり方を含む共闘体制の強化についても検討を深めていく必要がある。

## II. 具体的な要求項目に対する基本的な態度

### 1. 賃金関連

- (1) 連合は、社会全体に賃上げを促すためにマクロの観点で必要な賃上げと、中小組合・非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」に資する社会横断的な水準を設定する。(補足資料 別紙2〈連合方針における要求水準の考え方〉参照)
- (2) 全ての構成組織は、月例賃金にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組む。  
それぞれの産業においてめざすべき賃金水準を設定した上で、自組織の中小組合・非正規労働者が働きの価値に見合った賃金水準への到達を追求しうる要求を設定する。
- (3) なお、上記(1)(2)の実効性を担保するためには、取引の適正化の推進が不可欠であることを念頭に取り組みを進める。

### 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

- (1) 働き方改革関連法(時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金等)が施行されることを踏まえ、構成組織はそれぞれの産業全体の働き方の見直しの方向感を方針等の策定により示し、各組合の実践を通じて、職場と産業全体の基盤を強化する。なお、企業規模・業種によって、施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かは異なるが、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みを進める。
- (2) ワークルールの取り組み  
すべての職場でのディーセント・ワークの実現とワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底をはかる観点で、討論集会などで議論を深める。
  - 1) 改正労働基準法に向けた取り組み
  - 2) すべての労働者の雇用の安定と公正な労働条件確保の取り組み
  - 3) 障がい者雇用に関する取り組み
  - 4) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み
  - 5) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

### 3. 男女平等の推進

性別にかかわらず人権尊重の観点から、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組み、仕事と生活の調和をはかるため、男女ともにすべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備など、雇用における男女平等の実現、均等待遇に向けた取り組みを推進する。

- (1) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の周知徹底、点検の取り組み
- (2) あらゆるハラスメント対策や差別禁止に関する取り組み
- (3) 育児、介護、仕事と治療の両立など両立支援制度の拡充、男女ともにすべての労働者が制度を利用できる環境整備に関する取り組み

#### 4. 政策・制度の取り組み

「2019年度 重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策課題について、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動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) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- (2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
- (3) パワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント対策の法制化と差別禁止に向けた取り組み
- (4) 医療・介護・保育サービスの人材確保に向けた取り組み
- (5) 子ども・子育て支援の充実と待機児童の解消等の財源確保に向けた取り組み
- (6) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

### Ⅲ. 闘争の進め方

#### 1. 基本的な考え方

- (1) 闘争の進め方
  - 1) すべての労働者を対象とした闘争を展開するために、連合・構成組織・地方連合会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりでの共闘体制を構築する。
  - 2) とりわけ、格差是正や社会的な賃金相場の底上げのためには、賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進めることも大切である。加えて、賃金制度そのものの存否や公開の有無が、賃金の下支えに大きく影響することを踏まえ、構成組織は賃金制度整備や交渉力強化に向けた支援を推進する。
  - 3) 「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、地域のあらゆる関係者との連携をはかるために地域ごとに「地域フォーラム」を開催する。
  - 4) 「政策・制度の取り組み」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。
  - 5) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

#### 2. 取り組み体制

「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争体制を構築する。具体的な内容は、今後各委員会などでの議論を深めていく。

##### (1) 共闘連絡会議の運営

各共闘連絡会議を適宜開催し、相互に情報交換と連携をはかり、先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄（現在 81 銘柄）」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準（現在約 350 組合）」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

##### (2) 中小組合の取り組み体制

- 1) 中小労働委員会および中小労働担当者会議において、中小企業労働者の「底

上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの実効性を高めることをめざす。また、中小労働担当者会議と非正規共闘担当者会議、地方の地場共闘担当者との合同開催、および共闘推進集会の開催などの取り組みを行う。

- 2) 中小労働担当者会議を中心に、闘争情報の交流強化、交渉ヤマ場の統一ゾーンの設定などに取り組むとともに、取り組み強化の観点から、中堅組合も含めた共闘を展開する。
  - 3) 地方連合会は「地場共闘」を設置し、地場の中小組合の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み強化をはかる。加えて、地場の労働条件の底上げと賃上げの波及力を高めるため、「地域フォーラム」の開催をはじめ、政府の「まち・ひと・しごと（地方創生）」にかかる地方版総合戦略の推進組織や「都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議（働き方改革に関する地域における協議会）」への参画など、地域のあらゆる関係者との連携をはかる。
  - 4) 「取引問題ホットライン」を継続し、悪質な取引の抑制をはかるとともに、適正な価格転嫁と公正取引の実現に向けた取り組みを推進する。
- (3) 闘争期間中の環境醸成
- 春季生活闘争を社会的運動として広げていくためにも、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議の部門代表も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

### 3. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

- (1) 構成組織は、非正規労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働くパート・有期契約などの非正規労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 構成組織は、未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む。
- (3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、特に 2019 春季生活闘争の交渉の前段での取り組みを強く意識するとともに、「1000 万連合」に向けて各組織が掲げた目標数を達成すべく、加盟組合への指導を強化する。

以 上

#### <日 程>

10月18日	第15回中央執行委員会【基本構想確認】
11月1日	2019 春季生活闘争中央討論集会
13日	第17回三役会
15日	第16回中央執行委員会【闘争方針（案）確認予定】
30日	第79回中央委員会【闘争方針確認予定】

#### <補足資料>

- ・別紙1 〈至近の情勢認識〉
- ・別紙2 〈連合方針における要求水準の考え方〉



# 2019春季生活闘争 基本構想 ～至近の情勢認識～

日本労働組合総連合会（連合）  
総合労働局

# 目次

## 1. 世界経済の状況

- OECD景気先行指数、世界経済成長率 … 1
- ドル・円相場の推移、原油価格の推移 … 2

## 2. 日本経済の状況

- 日本経済の見通し … 3
- 名目GDP・実質GDP、消費者物価指数 … 4
- GDPデフレーターの推移、GDPギャップの推移 … 5
- GDPと家計最終消費支出の推移 … 6

## 3. 企業の状況

- 日本の人口の年次推移と将来推計、  
第4次産業革命による産業構造の変化の予測例 … 7
- 大企業・中小企業の業況判断DIの推移 … 8
- 経常利益の推移、自己資本比率の推移 … 9
- 法人企業の現金・預金額と労働分配率の推移、  
民間企業設備投資の推移 … 10
- 人手不足倒産件数の推移 … 11

## 4. 雇用環境

- 完全失業率と有効求人倍率の推移、  
雇用人員DIの推移 … 12
- 雇用形態別労働者数の推移、  
不本意非正規労働者の推移 … 13
- 年齢区分別非正規労働者数の推移、  
男女別非正規労働者数の推移 … 14

## 5. 賃金の動向

- 平均賃金方式での賃上げ状況の推移 … 15
- 企業規模別初任給の推移 … 16
- 一時金平均支給実績の推移 … 17
- 地域別最低賃金額 2018年改定状況、  
地域別最低賃金の推移 … 18
- 企業内最賃協定の締結状況の推移、  
世帯主の年齢階級別社会保険料の推移 … 19
- 勤労者世帯の家計収支の変化 … 20

## 6. 格差の状況

- 所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅 … 21
- 中小企業における賃金制度の  
有無による賃金水準の低下 … 22
- 雇用形態間の年齢別賃金水準 … 23
- 男女間賃金格差の要因、女性の賃金水準 … 24
- 労働組合による個別賃金実態の把握状況 … 25

## 7. 職場の環境整備

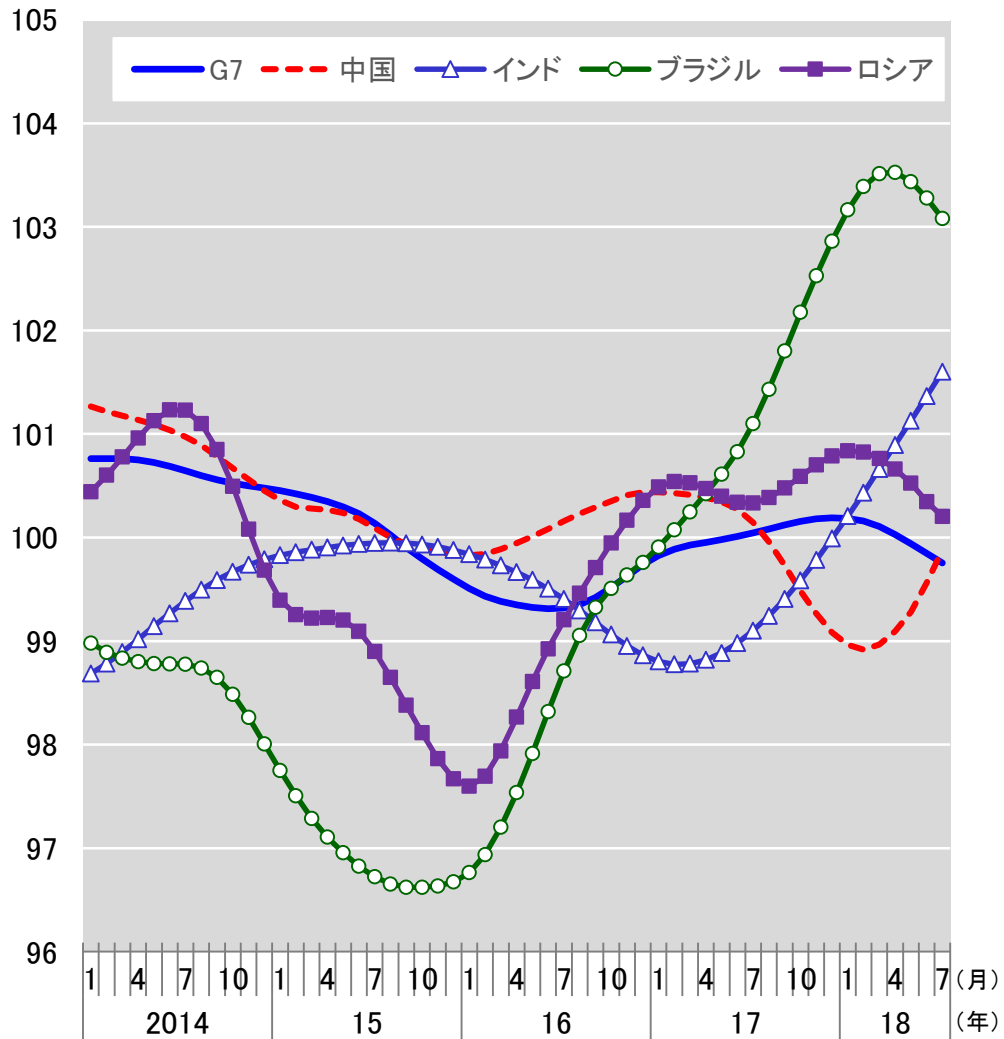
- 総実労働時間の推移 … 26
- 企業規模別の各種労働時間の推移 … 27
- 年次有給休暇の取得日数・取得率の推移 … 28
- 均等待遇に関する取り組み状況 … 29
- 過去3年間のパワハラ経験、  
企業のパワハラ予防・解決の取り組み状況 … 30



# 1. 世界経済の状況

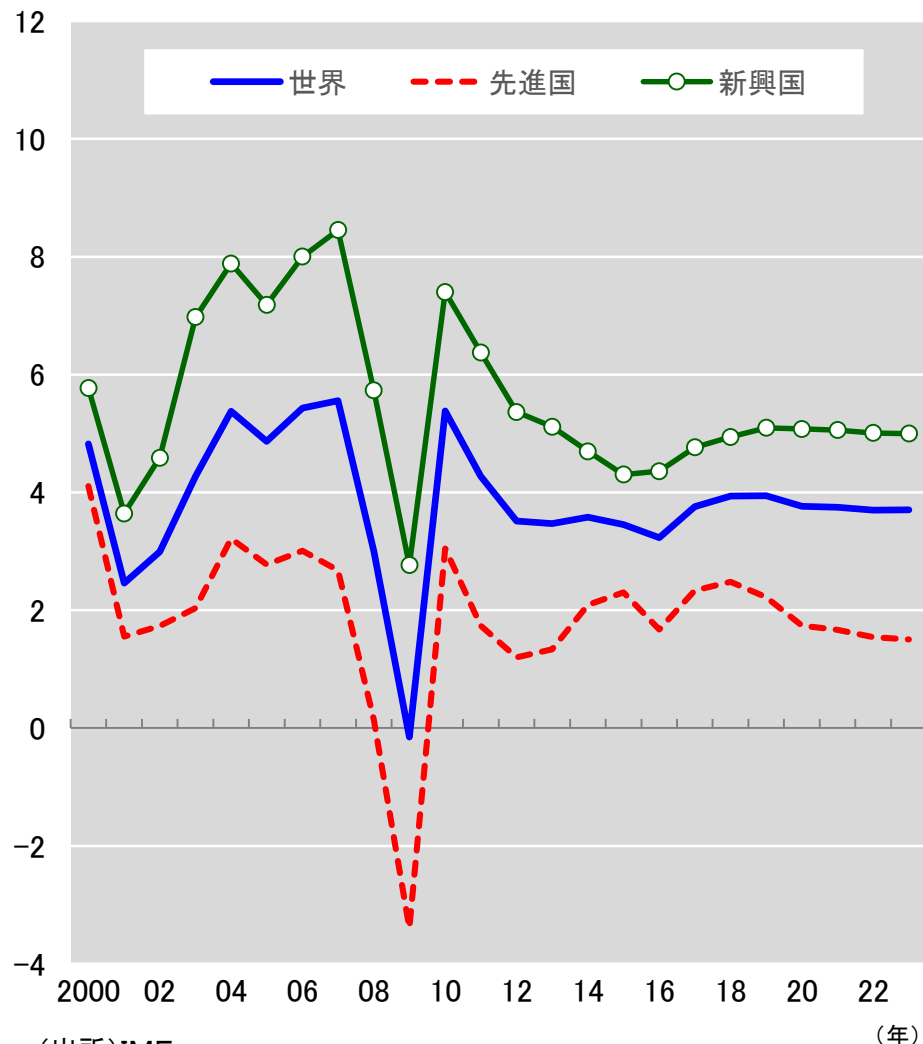


[OECD景気先行指数]



(出所)OECD

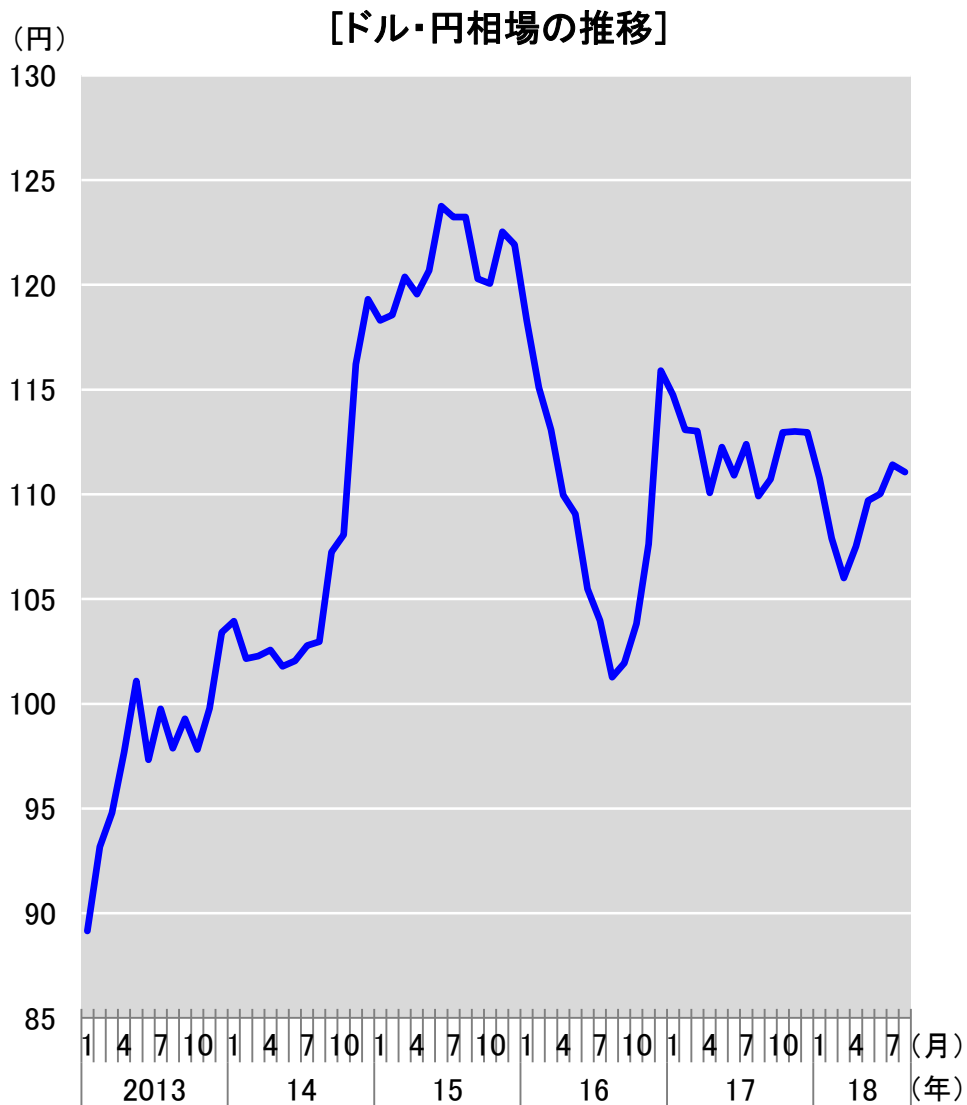
[世界経済成長率]



(出所)IMF

(注)2019年以降は予測値

# 1. 世界経済の状況



(注) 月間の平均レート



(注) 月間の平均価格。USDドル/バレル。

## 2. 日本経済の状況



### [日本経済の見通し]

	実績			2018年度予測			2019年度予測		2020年度予測
	2015年度	2016年度	2017年度	政府見通し 2018年1月	日本銀行 2018年8月	民間39機関 平均 2018年8月	日本銀行 2018年8月	民間39機関 平均 2018年8月	日本銀行 2018年8月
名目GDP 成長率	3.0*1	1.0*1	1.7*1	2.5	***	1.27	***	1.79	***
実質GDP 成長率	1.4*1	1.2*1	1.6*1	1.8	1.5	1.05	0.8	0.81	0.8
消費者物価*2 (総合)	0.2	▲0.1	0.7	1.1	***	***	***	***	***
コア (※1)	0.0	▲0.2	0.7	***	1.1	0.89	2.0	1.33	2.1
コアコア (※2)	0.7	0.2	0.0	***	***	***	***	***	***
完全失業率	3.3	3.0	2.7	2.7	***	2.41	***	2.38	***
有効求人倍率	1.23	1.39	1.54	***	***	***	***	***	***

(出所)政府見通し:「平成30年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(2018.1.22)

日本銀行:「経済・物価情勢の展望」(展望レポート)における「2018~2020年度の政策委員の大勢見通し」(2018.8.1)

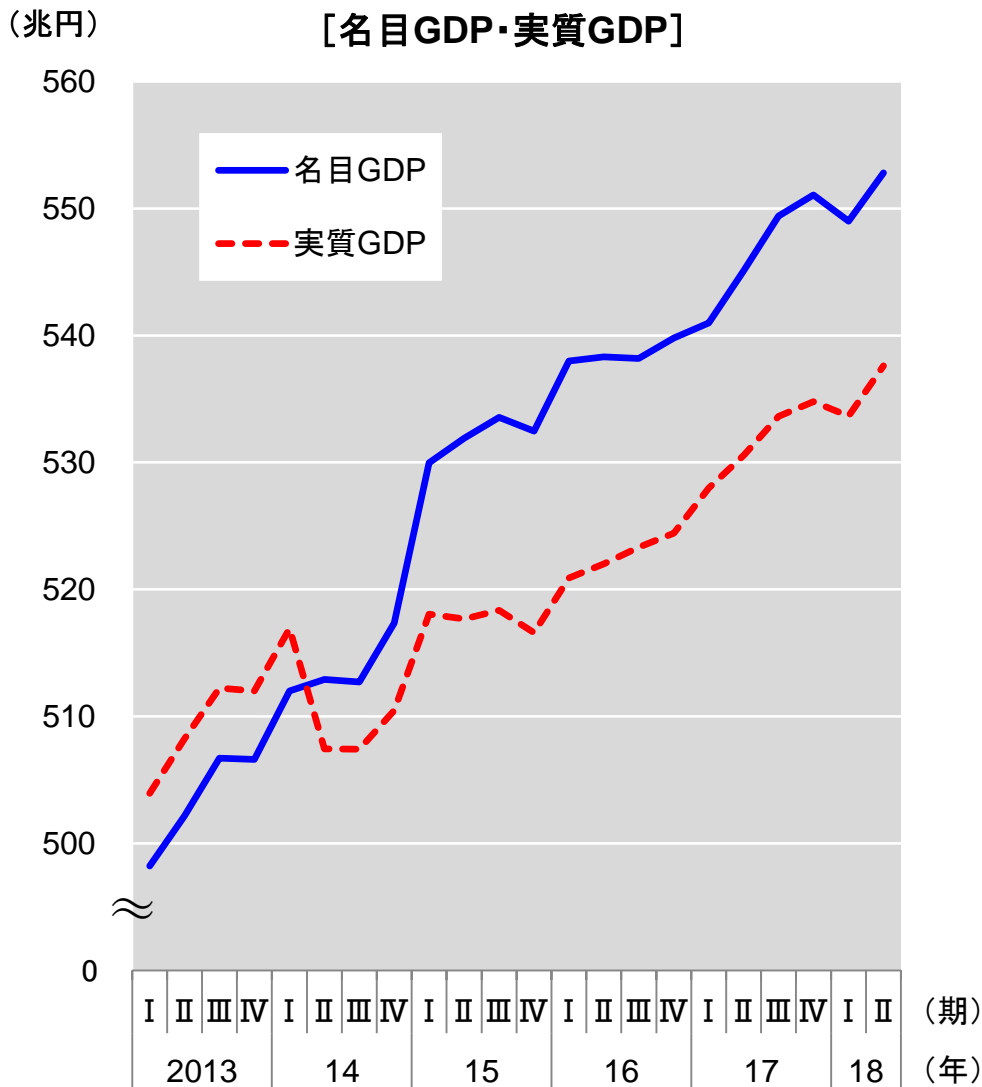
(注)2019年度および2020年度予測については、消費税率が2019年10月に10%に引き上げられることを前提

民間39機関平均:日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(2018年8月調査)(2018.8.8)におけるフォーキャスター39機関の総平均

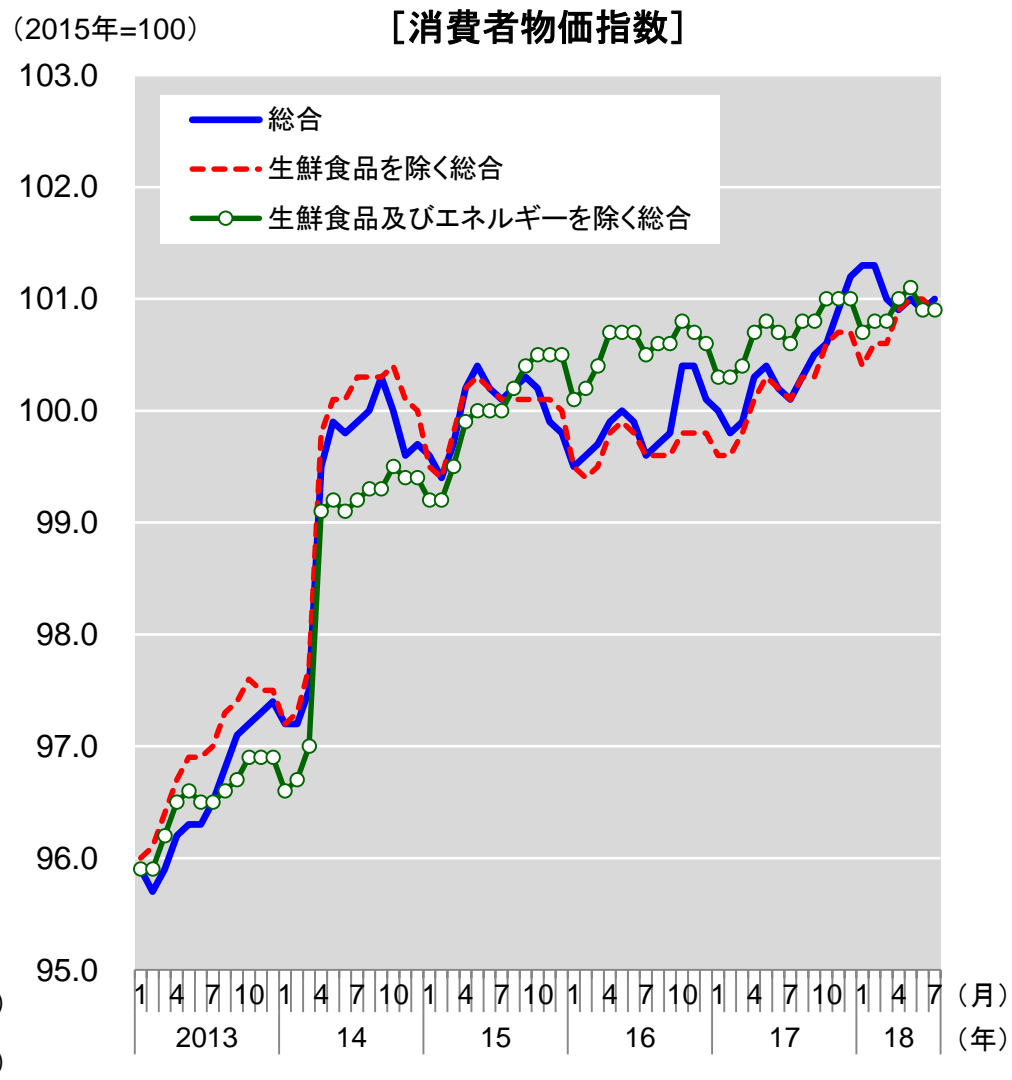
\*1 内閣府「四半期別GDP速報」(2018年4~6月期2次速報) \*2 総務省 消費者物価指数 2015年度基準(2018.9.21)

※1 生鮮食品を除く総合 ※2 食料(酒類を除く)及びエネルギーを除く総合

## 2. 日本経済の状況

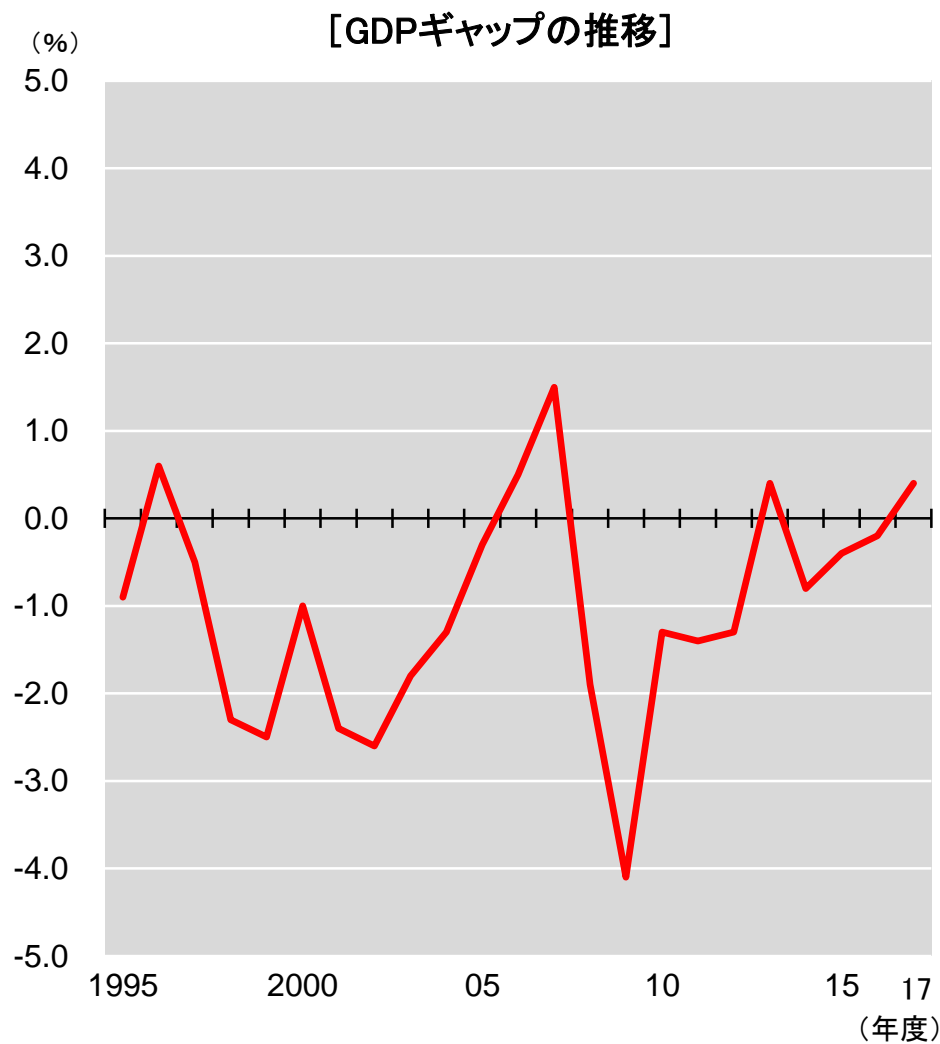
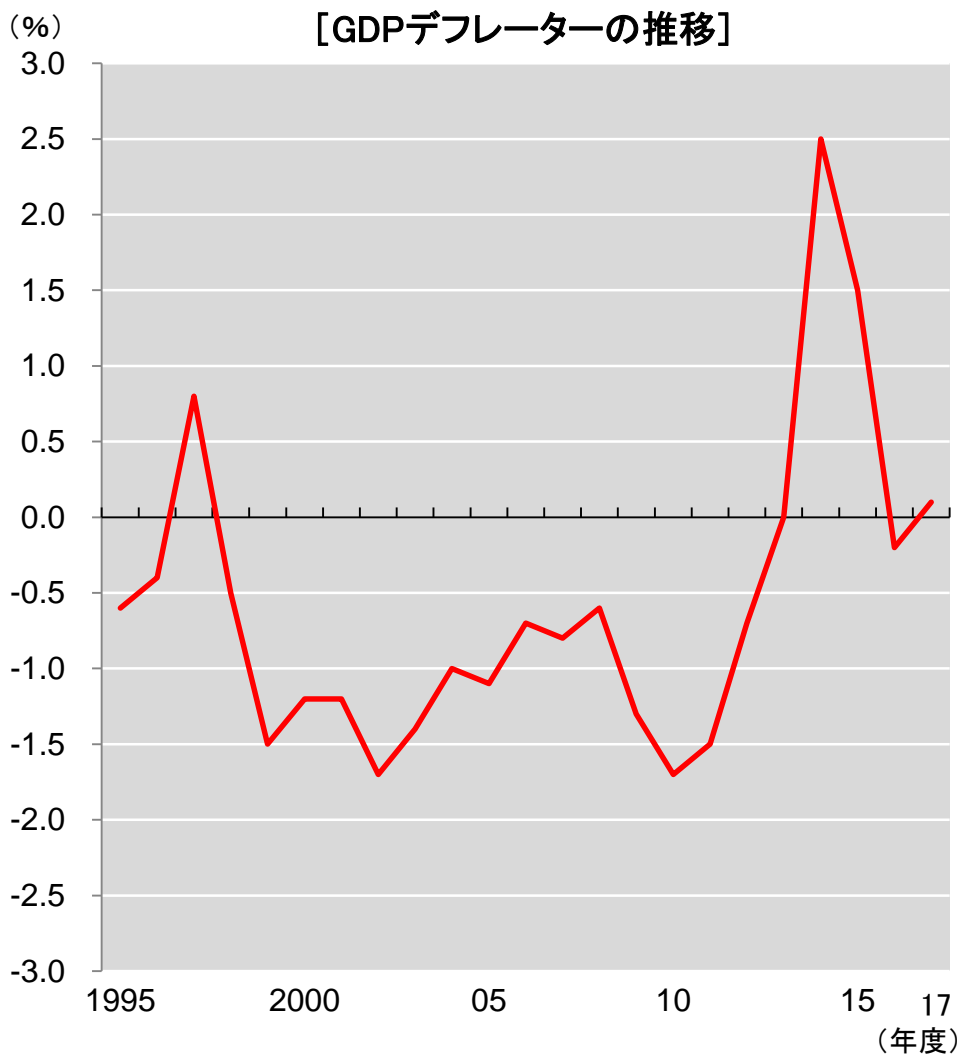


(出所)内閣府「国民経済計算」



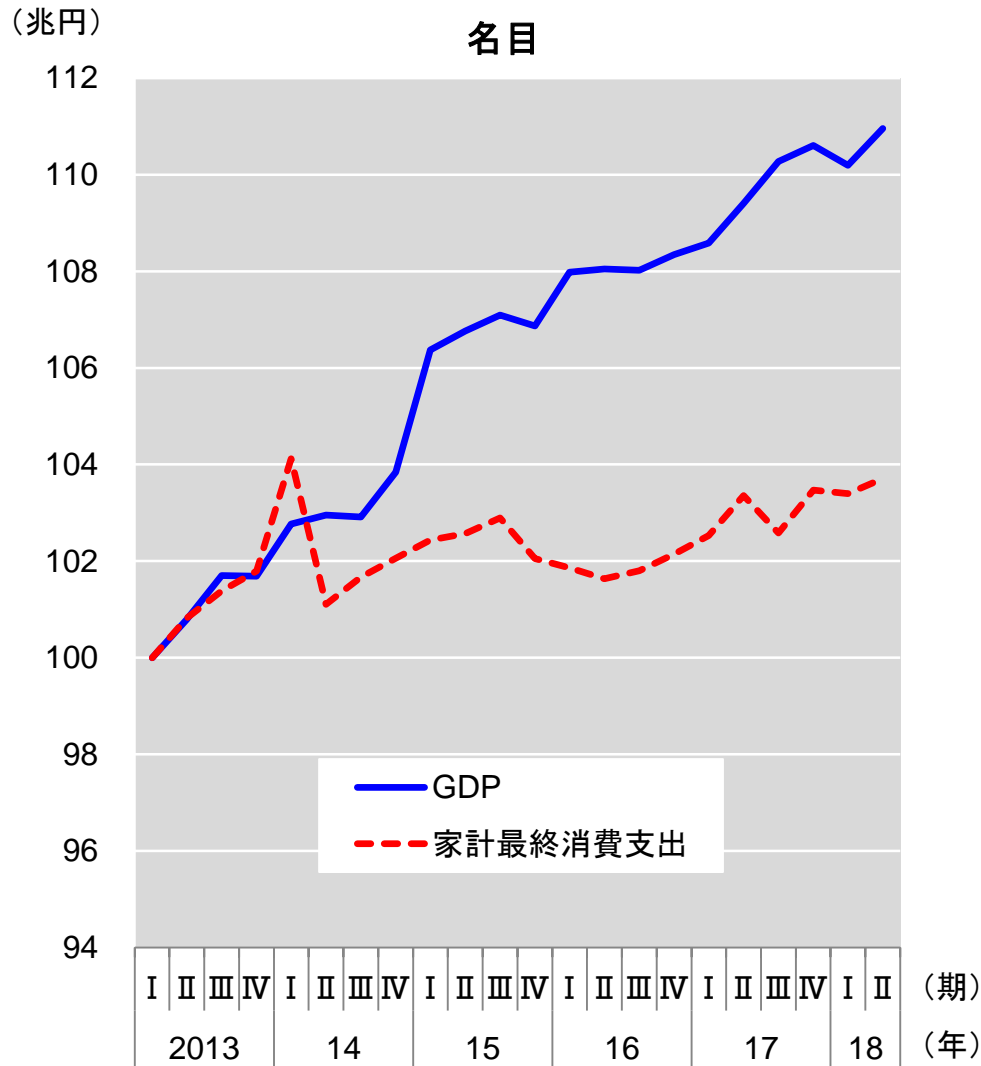
(出所)総務省「消費者物価指数」

## 2. 日本経済の状況

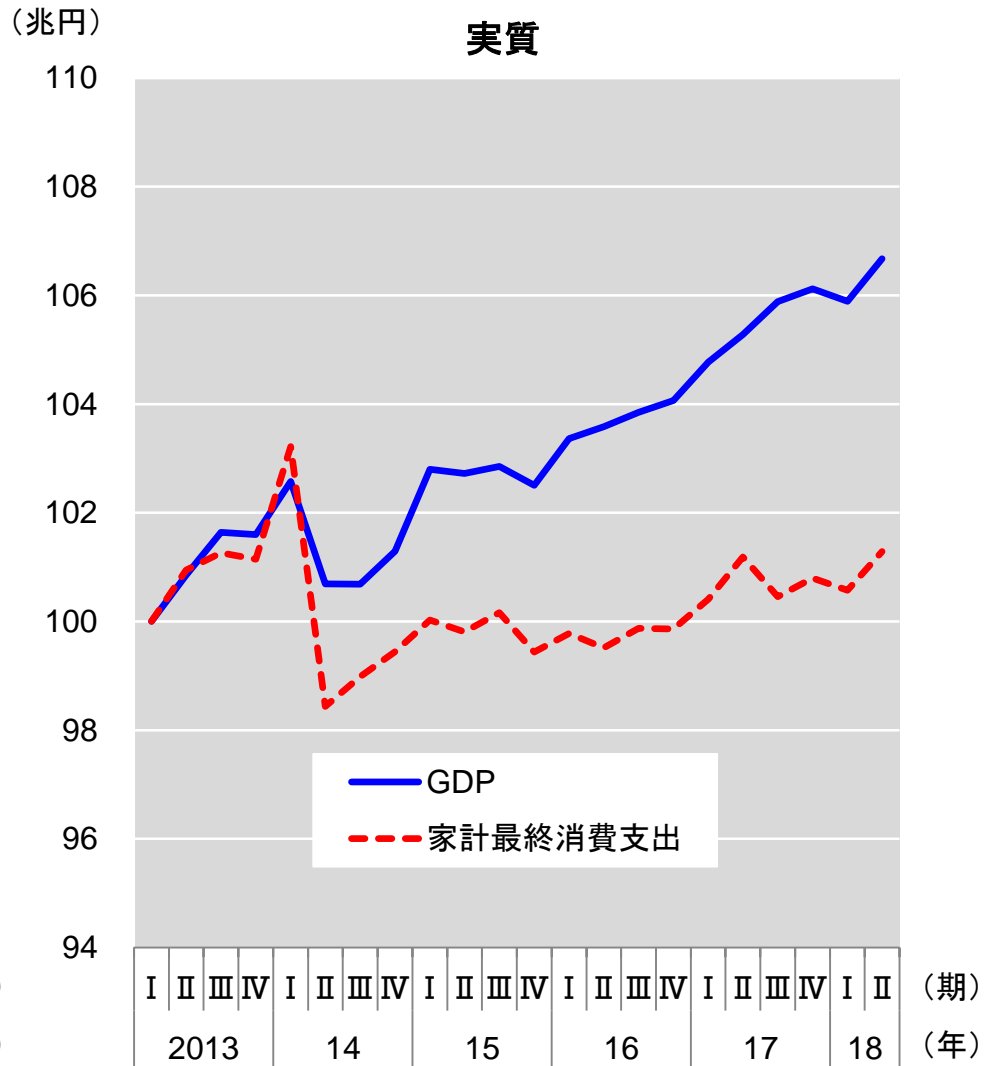


## 2. 日本経済の状況

[GDPと家計最終消費支出の推移]



(出所)内閣府「国民経済計算」  
 (注)2013年第1四半期の値を100として指数化

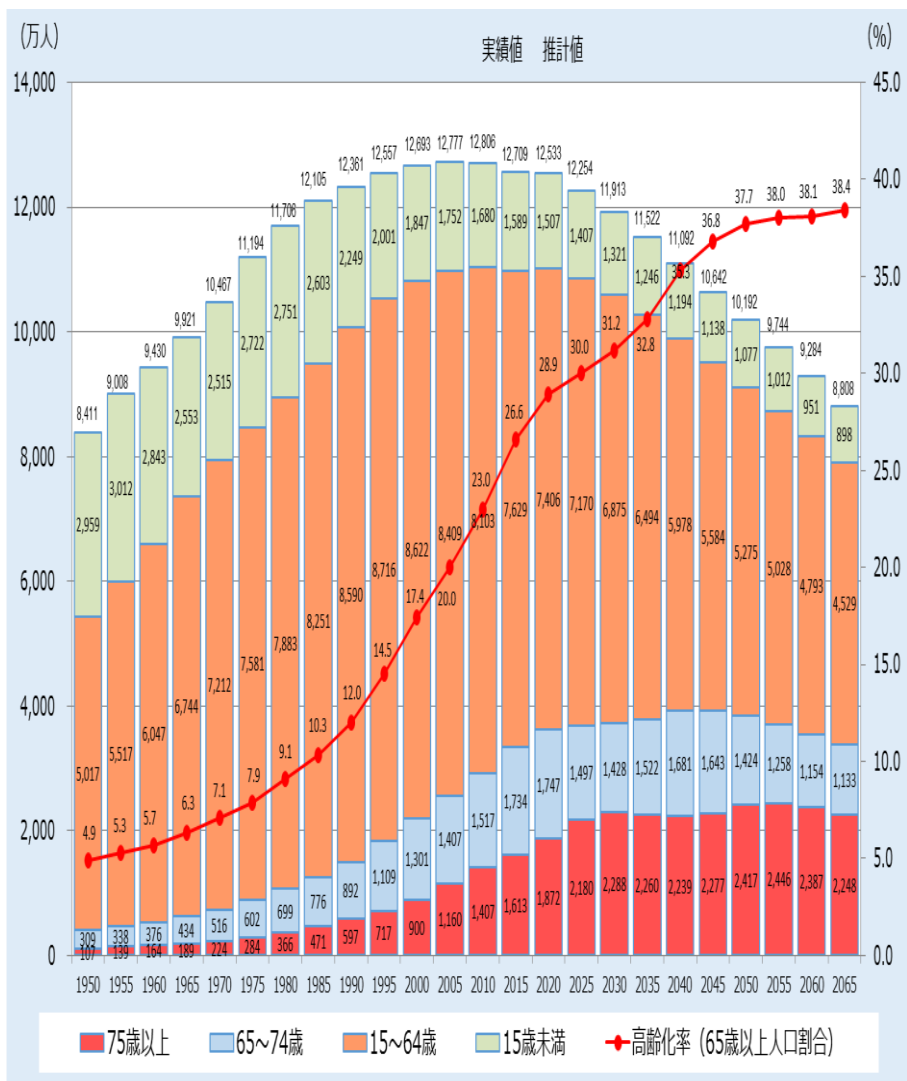


(出所)内閣府「国民経済計算」  
 (注)2013年第1四半期の値を100として指数化

# 3. 企業の状況



## 【日本の人口の年次推移と将来推計】



## 【第4次産業革命による産業構造の変化の予測例】

部門	名目GDP成長率 (年率)		従業者数 ※ ( )内は2015年度の従業者数	
	現状放置	変革	現状放置	変革
①粗原料部門 (農林水産、鉱業等)	+0.0%	+2.7%	-81万人 (278万人)	-71万人 (278万人)
②プロセス型製造部門 (中間財等) (石油製品、鉄鋼、化学繊維等)	-0.3%	+1.9%	-58万人 (152万人)	-43万人 (152万人)
③顧客対応型製造部門 (自動車、通信機器、産業機械等)	+1.9%	+4.1%	-214万人 (775万人)	-117万人 (775万人)
④役務・技術提供型 サービス部門 (建築、卸売、小売、金融等)	+1.0%	+3.4%	-283万人 (2026万人)	-48万人 (2026万人)
⑤情報サービス部門 (情報サービス、対事業所サービス)	+2.3%	+4.5%	-17万人 (641万人)	+72万人 (641万人)
⑥おもてなし型サービス部門 (旅館、飲食、娯楽等)	+1.2%	+3.7%	-80万人 (654万人)	+24万人 (654万人)
⑦インフラネットワーク部門 (電気、道路運送、通信・電話等)	+1.6%	+3.8%	-53万人 (388万人)	-7万人 (388万人)
⑧その他 (医療・介護、政府、教育等)	+1.7%	+3.0%	+51万人 (1421万人)	+28万人 (1421万人)
<b>合計</b>	<b>+1.4%</b>	<b>+3.5%</b>	<b>-735万人 (6334万人)</b>	<b>-161万人 (6334万人)</b>

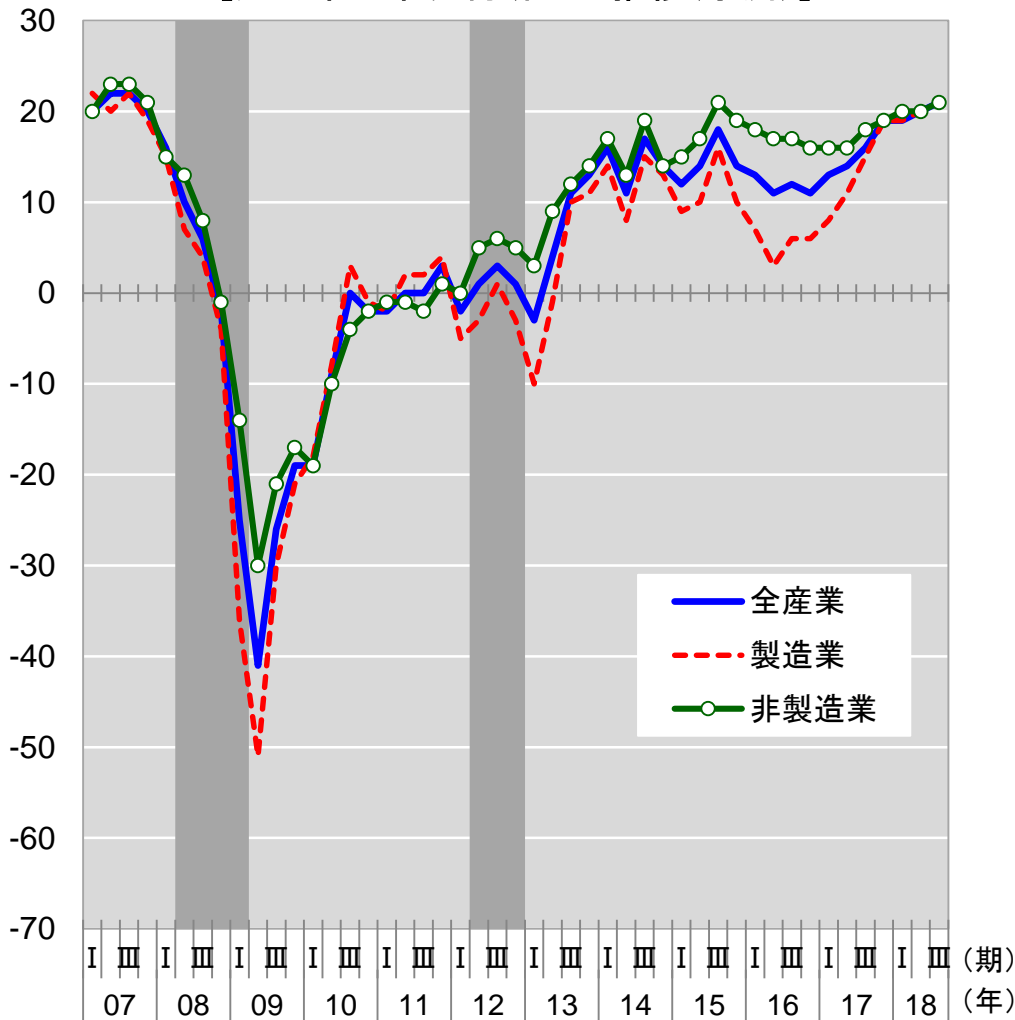
資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果  
 (注) 1950年~2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

資料：経済産業省「新産業構造ビジョン」(2017.5)より連合にて加工

# 3. 企業の状況



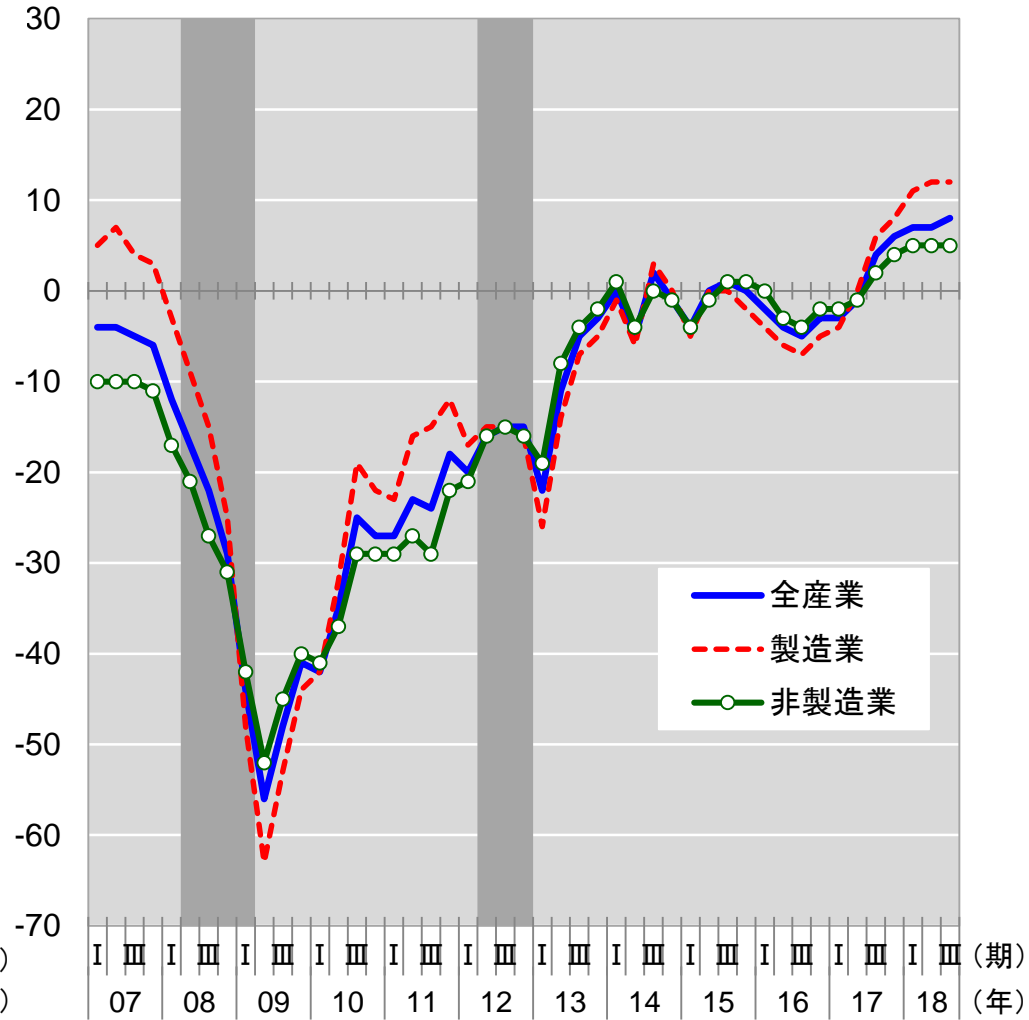
[大企業の業況判断DIの推移(予測)]



(出所) 日本銀行「短観」

(注) シャドー部分は景気後退期。大企業は資本金10億円以上。

[中小企業の業況判断DIの推移(予測)]

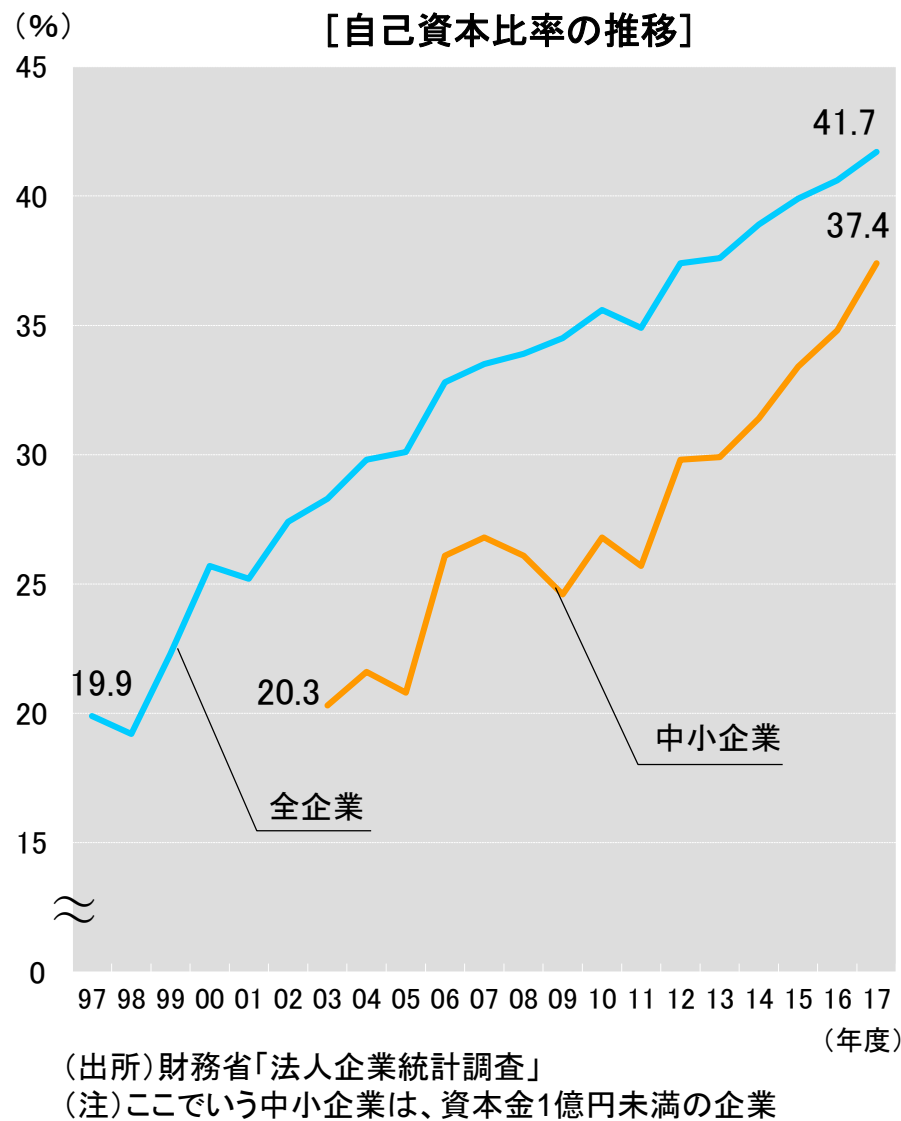
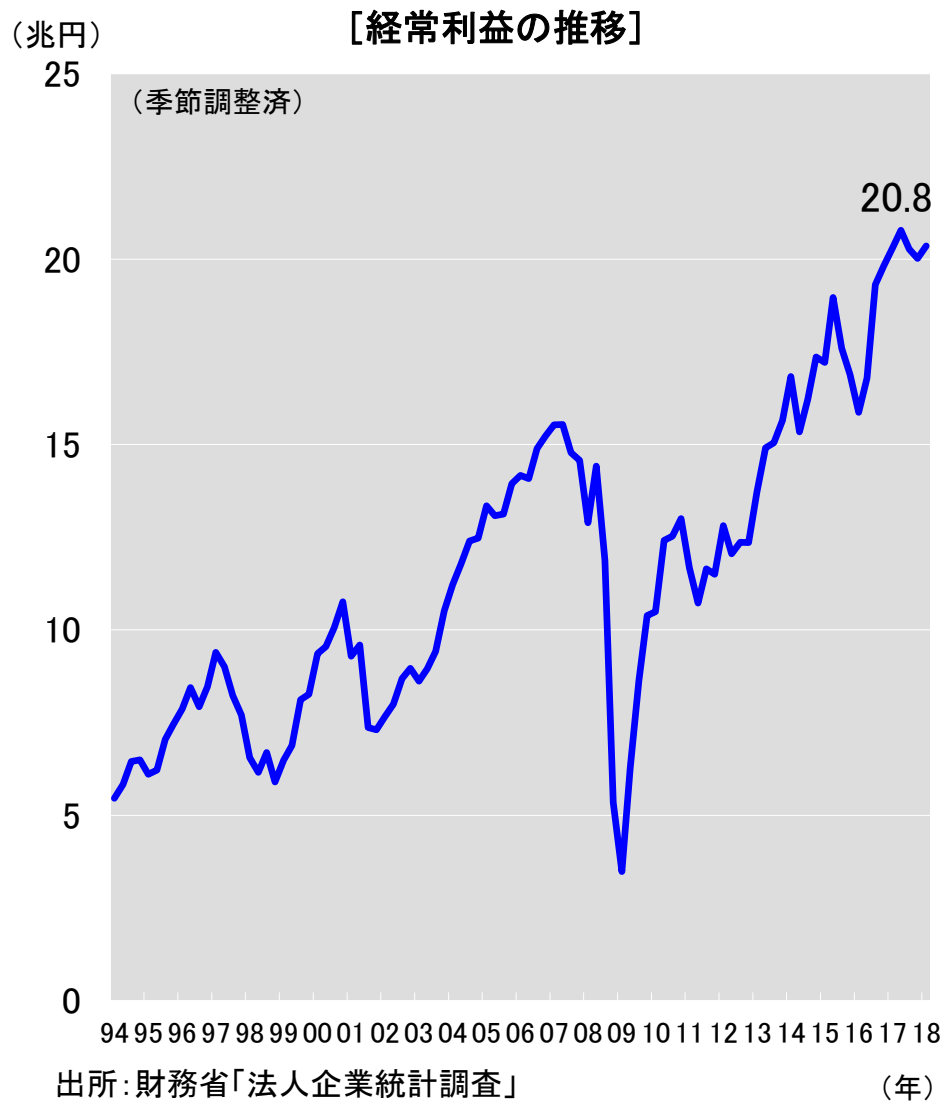


(出所) 日本銀行「短観」

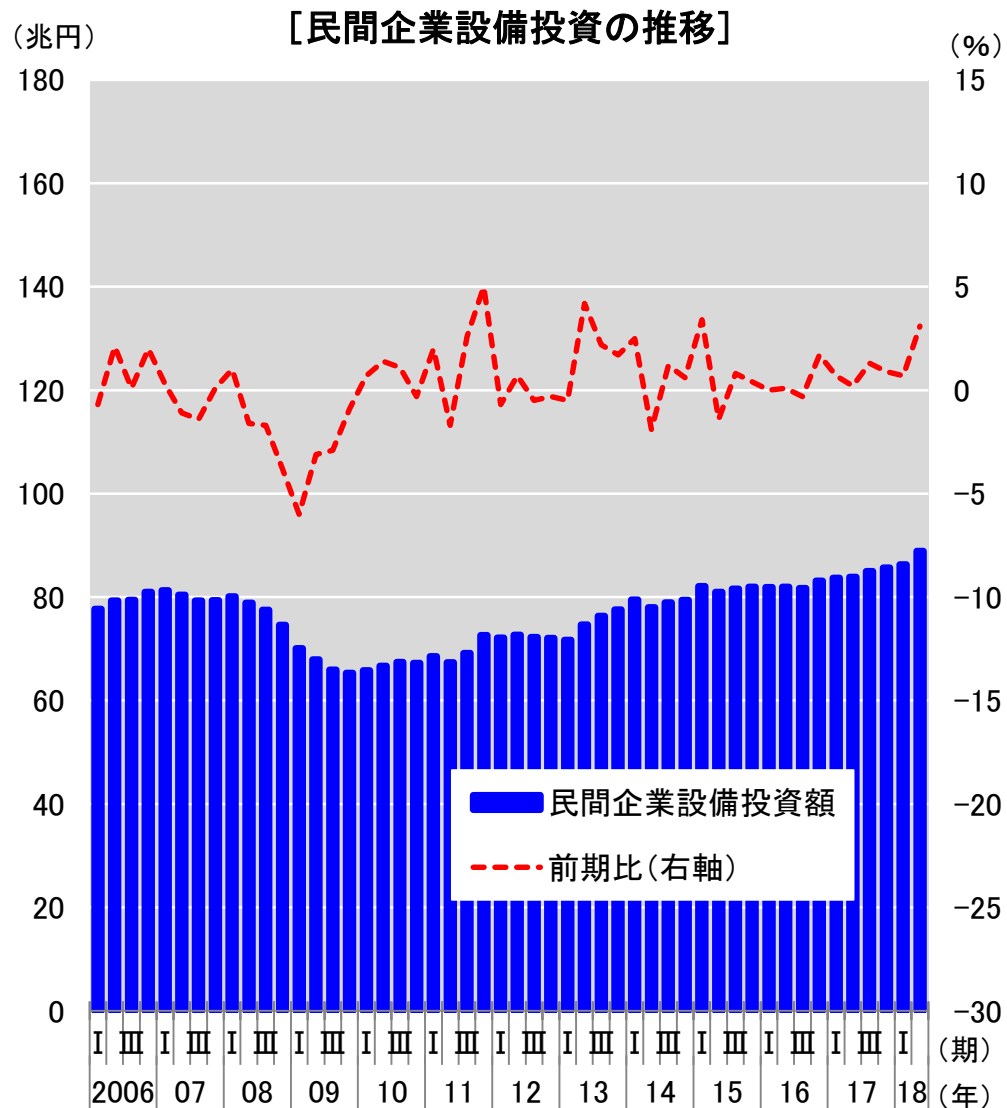
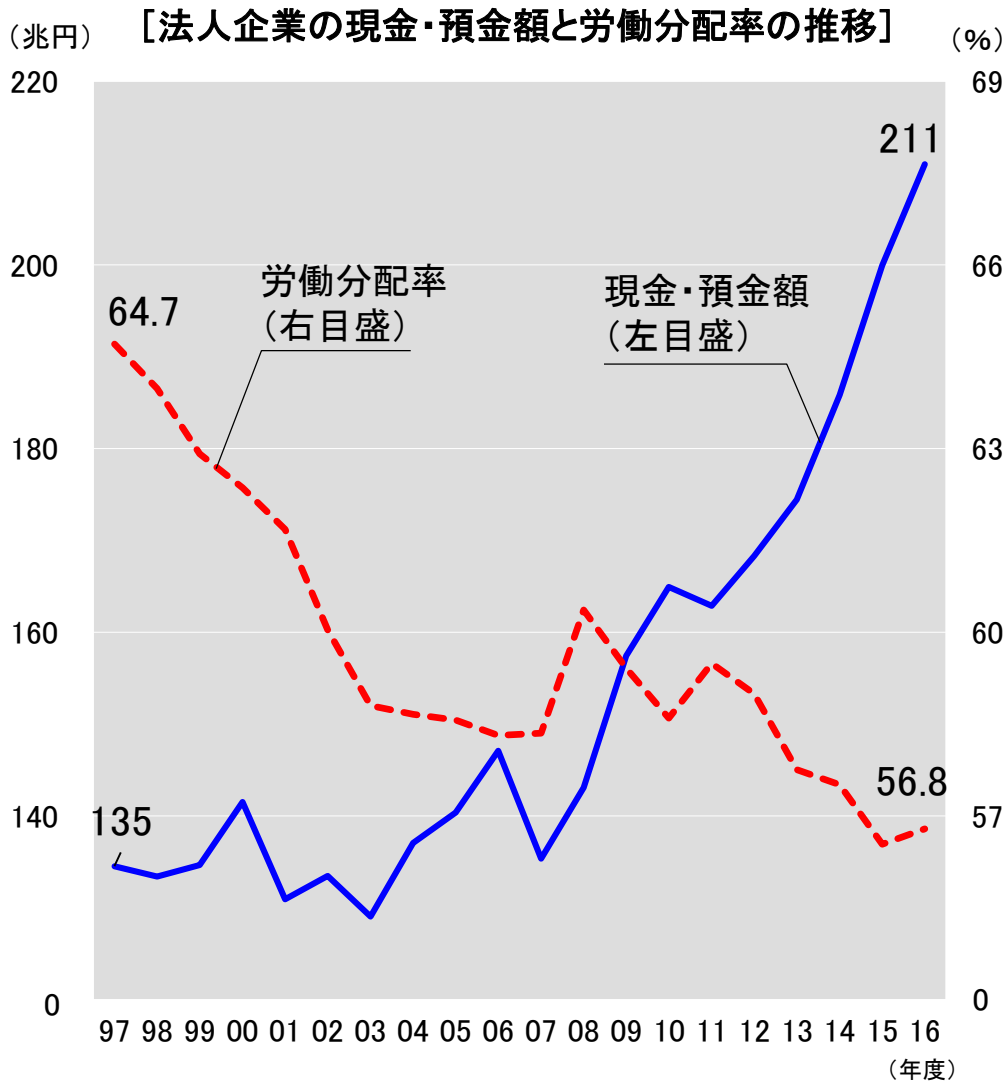
(注) シャドー部分は景気後退期。中小企業は資本金2千万円以上1億円未満。



### 3. 企業の状況



# 3. 企業の状況



(注) 労働分配率は連合の計算方法(1人あたり雇用者所得÷1人あたりGDP)  
 2016年度の就業者数および雇用者数は、労働力調査の2015年度から2016年度の伸び率を元に連合にて推計  
 (出所) 内閣府「四半期別GDP速報」、財務省「法人企業統計」より連合作成

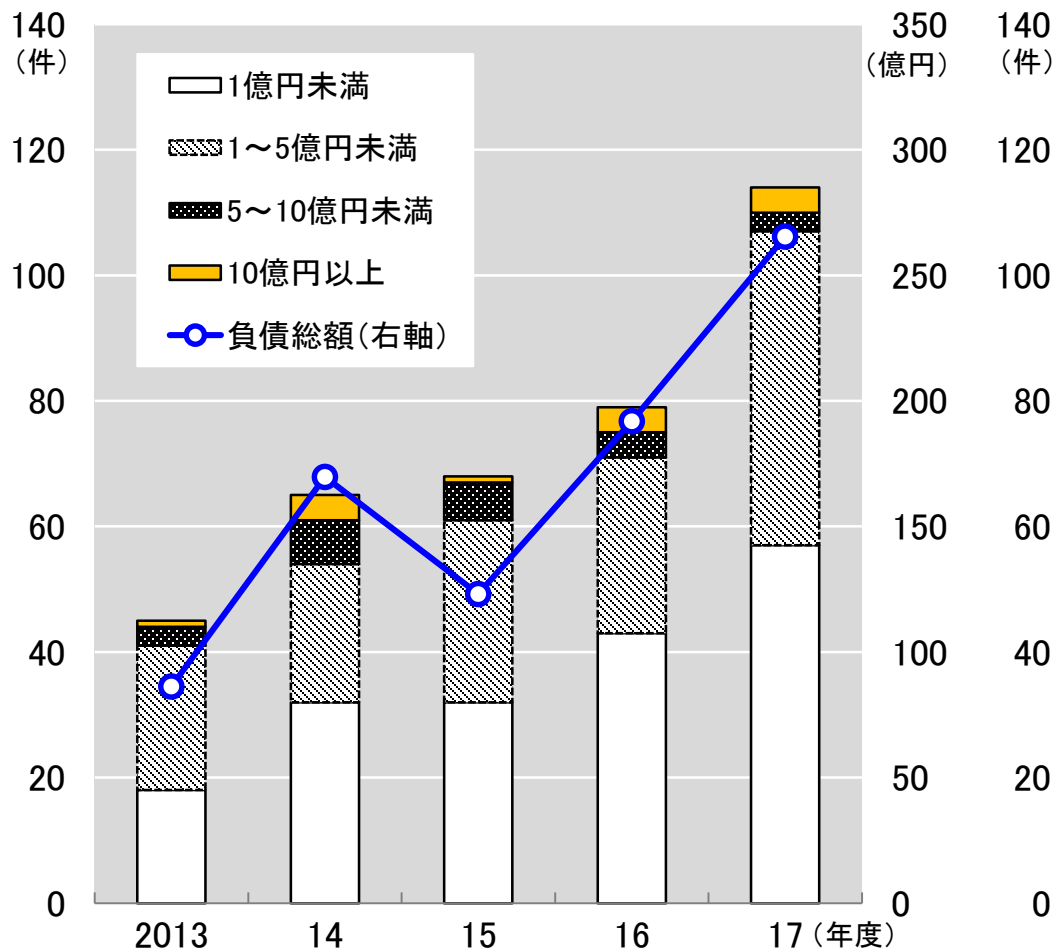
(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」

### 3. 企業の状況

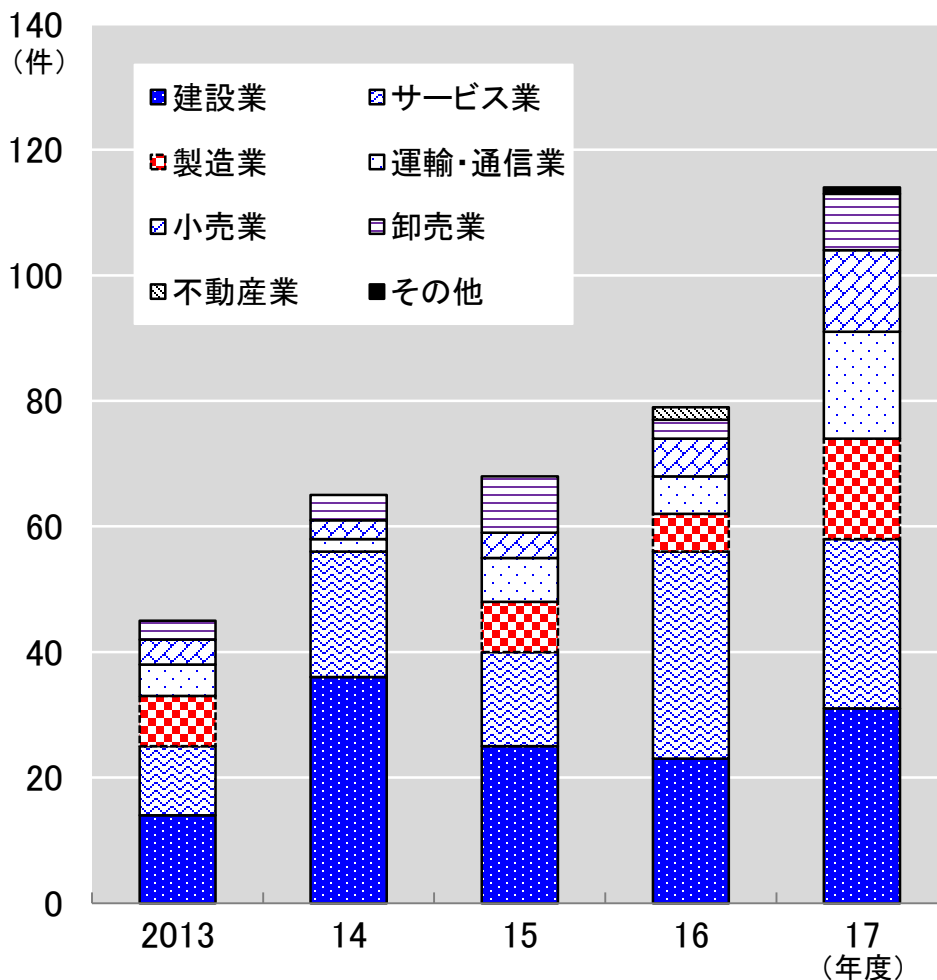


#### 【人手不足倒産件数の推移】

＜倒産件数（負債規模別）と負債総額＞



＜倒産件数（業種別）＞



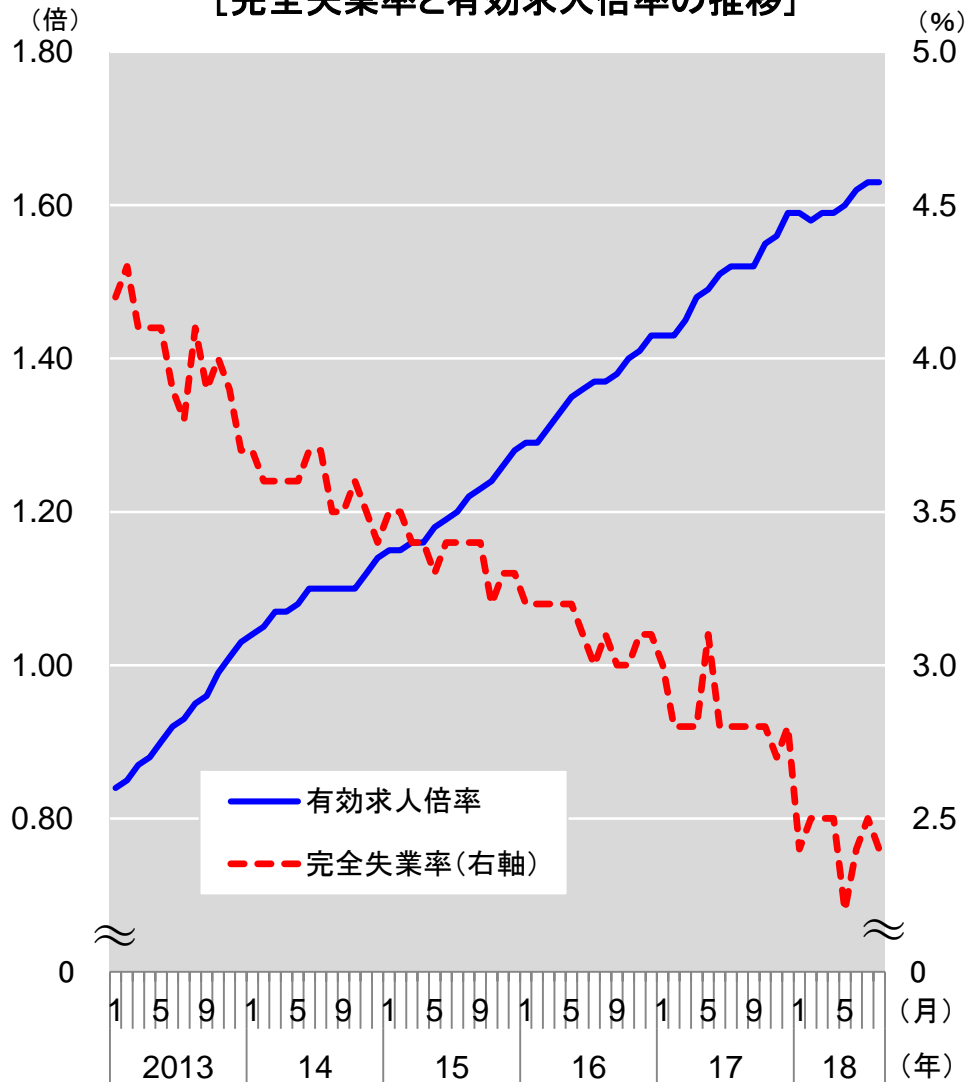
(出所) 帝国データバンク『人手不足倒産』の動向調査(2017年度)

(出所) 帝国データバンク『人手不足倒産』の動向調査(2017年度)

# 4. 雇用環境

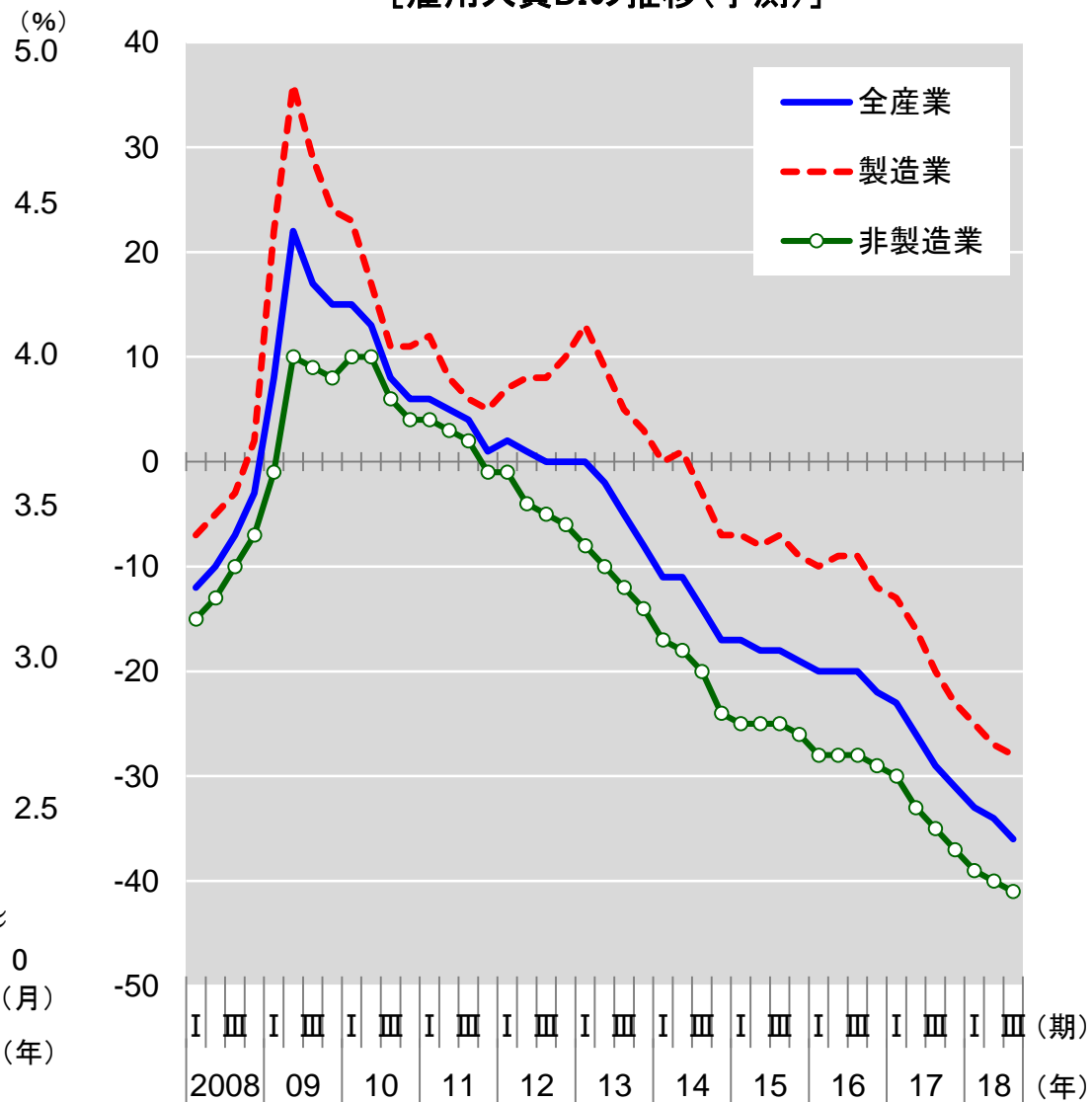


[完全失業率と有効求人倍率の推移]



(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

[雇用人員DIの推移(予測)]

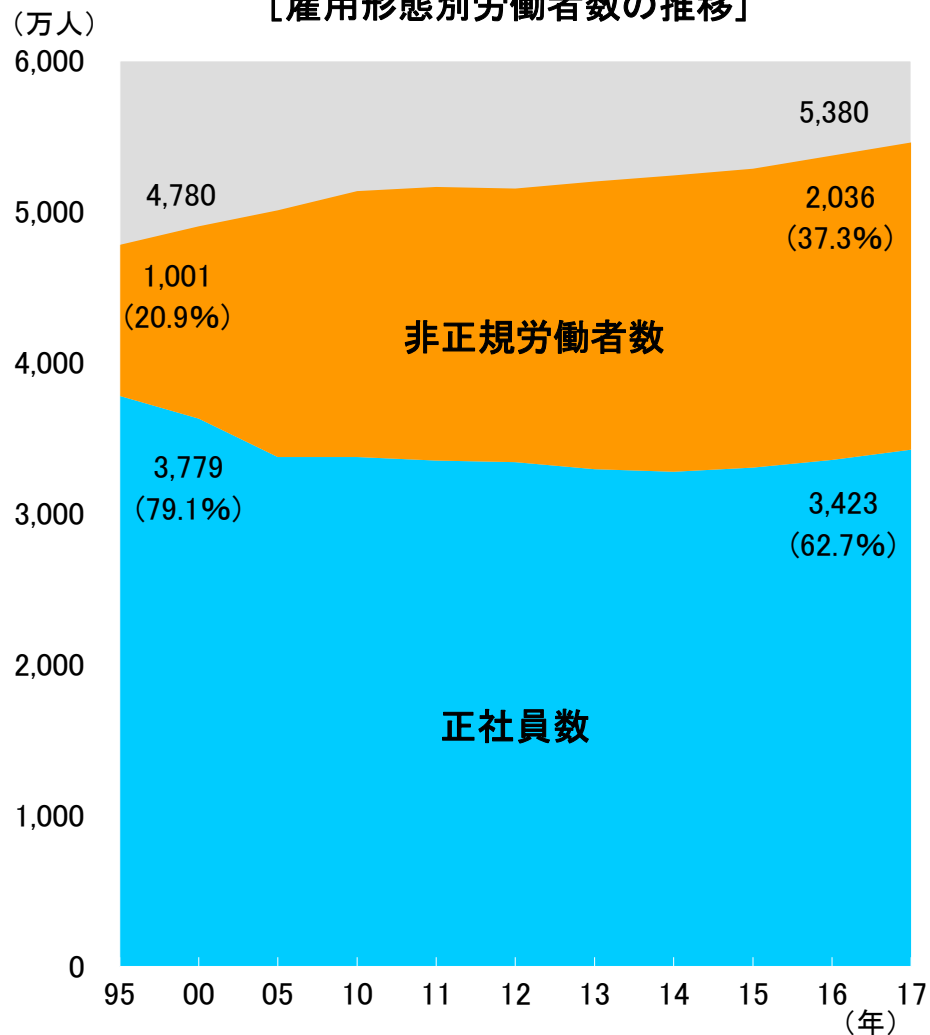


(出所) 日本銀行「短観」

# 4. 雇用環境

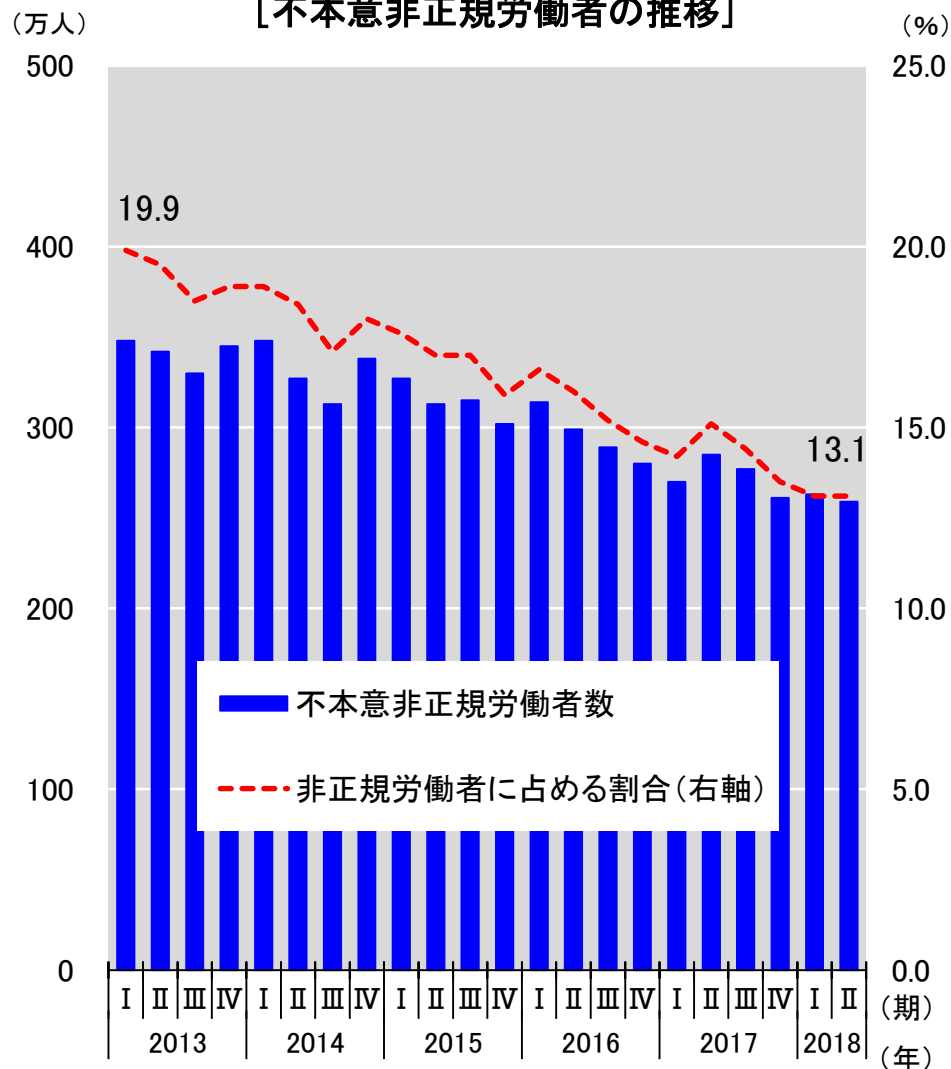


[雇用形態別労働者数の推移]



(出所)総務省「労働力調査」

[不本意非正規労働者の推移]

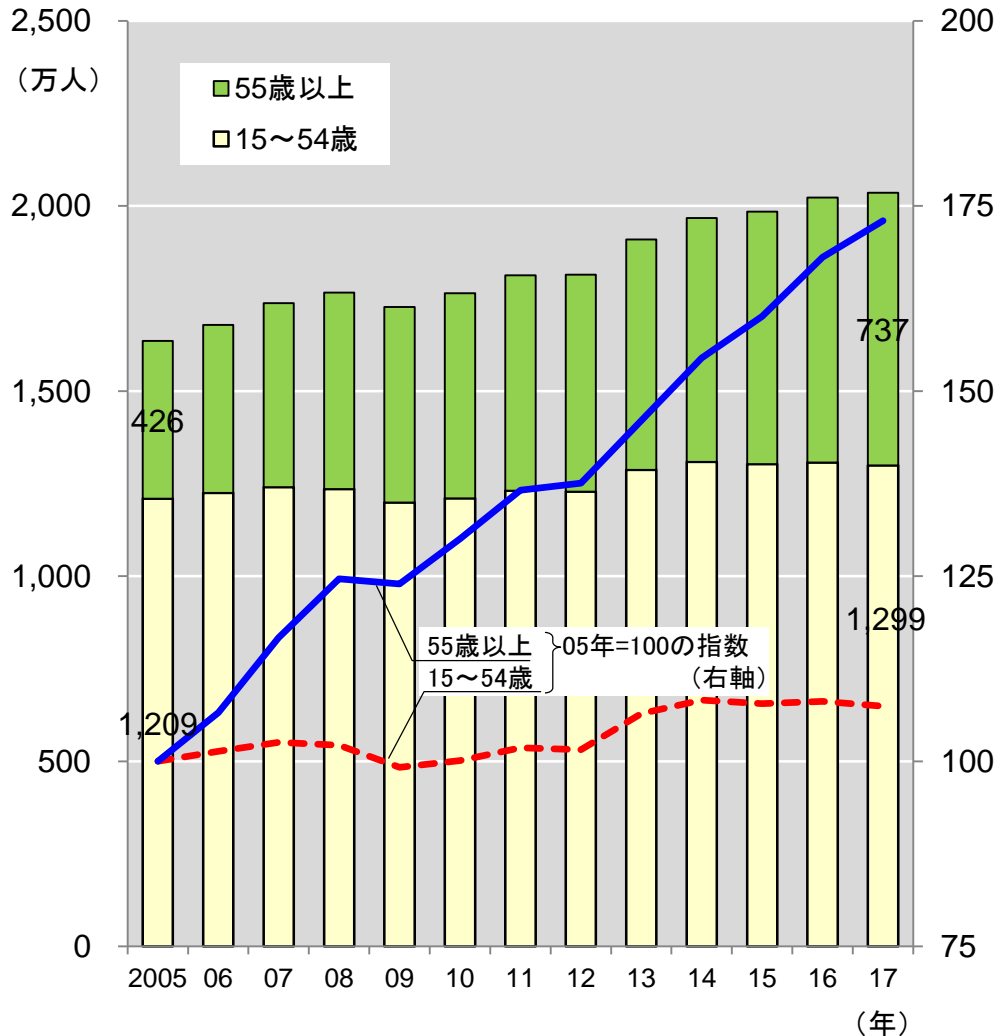


(出所)総務省「労働力調査」

# 4. 雇用環境

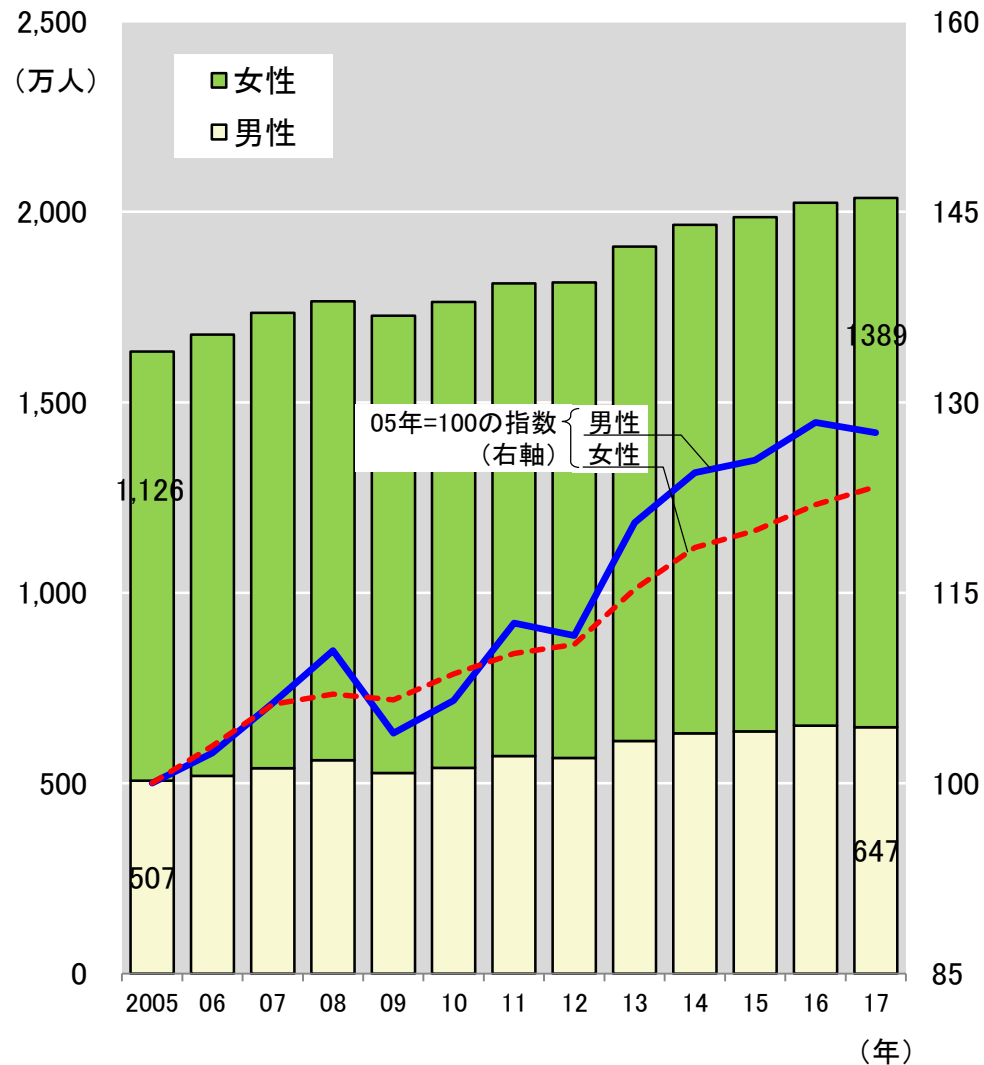


[年齢区分別非正規労働者数の推移]



(出所)総務省「労働力調査」

[男女別非正規労働者数の推移]

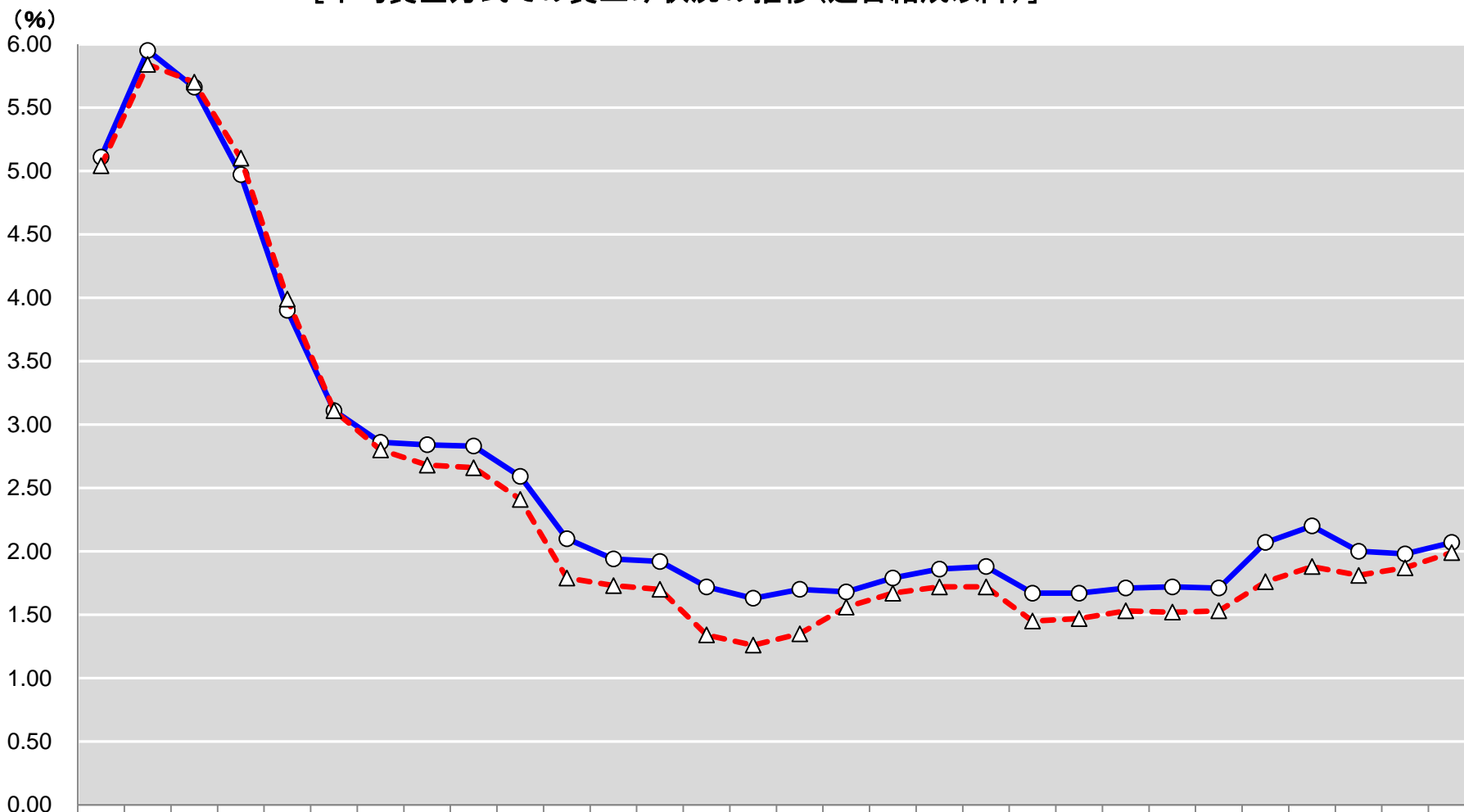


(出所)総務省「労働力調査」

# 5. 賃金の動向



[平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)]



	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
○ 賃上率 (%)	5.11	5.95	5.66	4.97	3.90	3.11	2.86	2.84	2.83	2.59	2.10	1.94	1.92	1.72	1.63	1.70	1.68	1.79	1.86	1.88	1.67	1.67	1.71	1.72	1.71	2.07	2.20	2.00	1.98	2.07
△ 中小賃上率 (%)	5.04	5.84	5.70	5.10	3.99	3.11	2.80	2.68	2.66	2.41	1.79	1.73	1.70	1.34	1.26	1.35	1.56	1.67	1.72	1.72	1.45	1.47	1.53	1.52	1.53	1.76	1.88	1.81	1.87	1.99

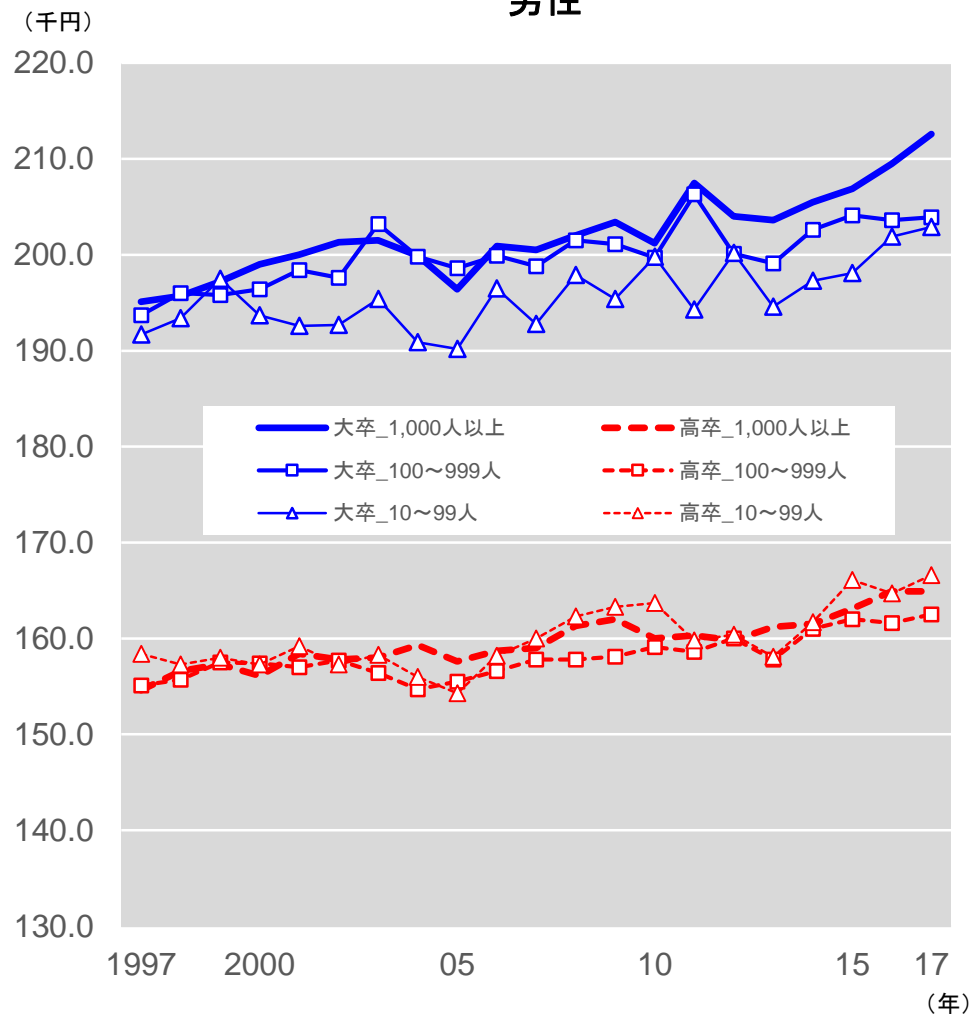
(注)データは、すべて6月末時点の最終集計結果。

# 5. 賃金の動向



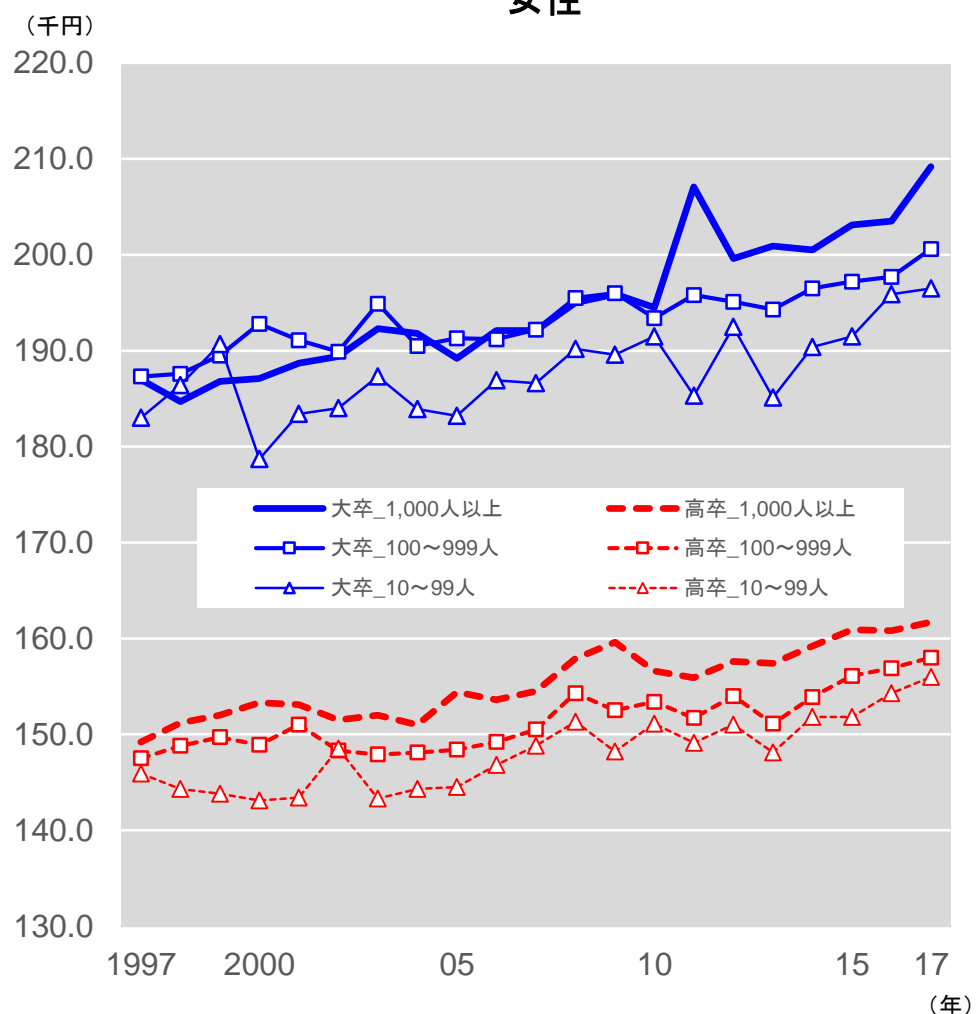
[企業規模別初任給の推移]

男性



(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

女性



(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

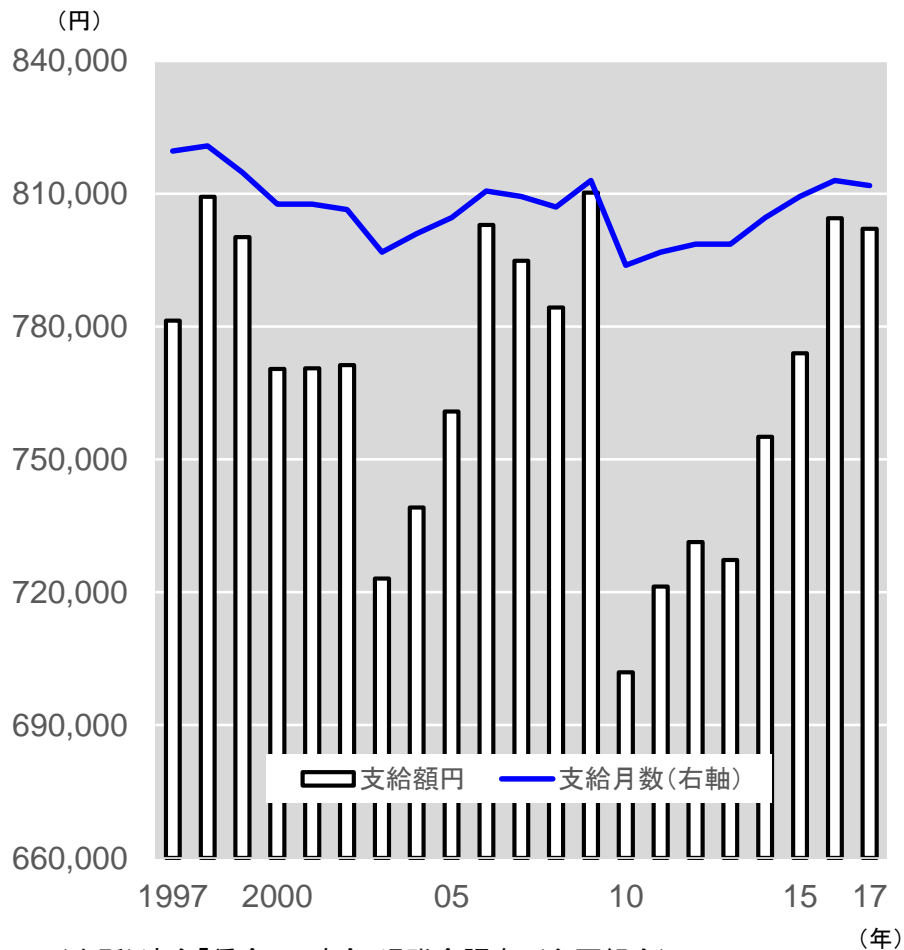


# 5. 賃金の動向



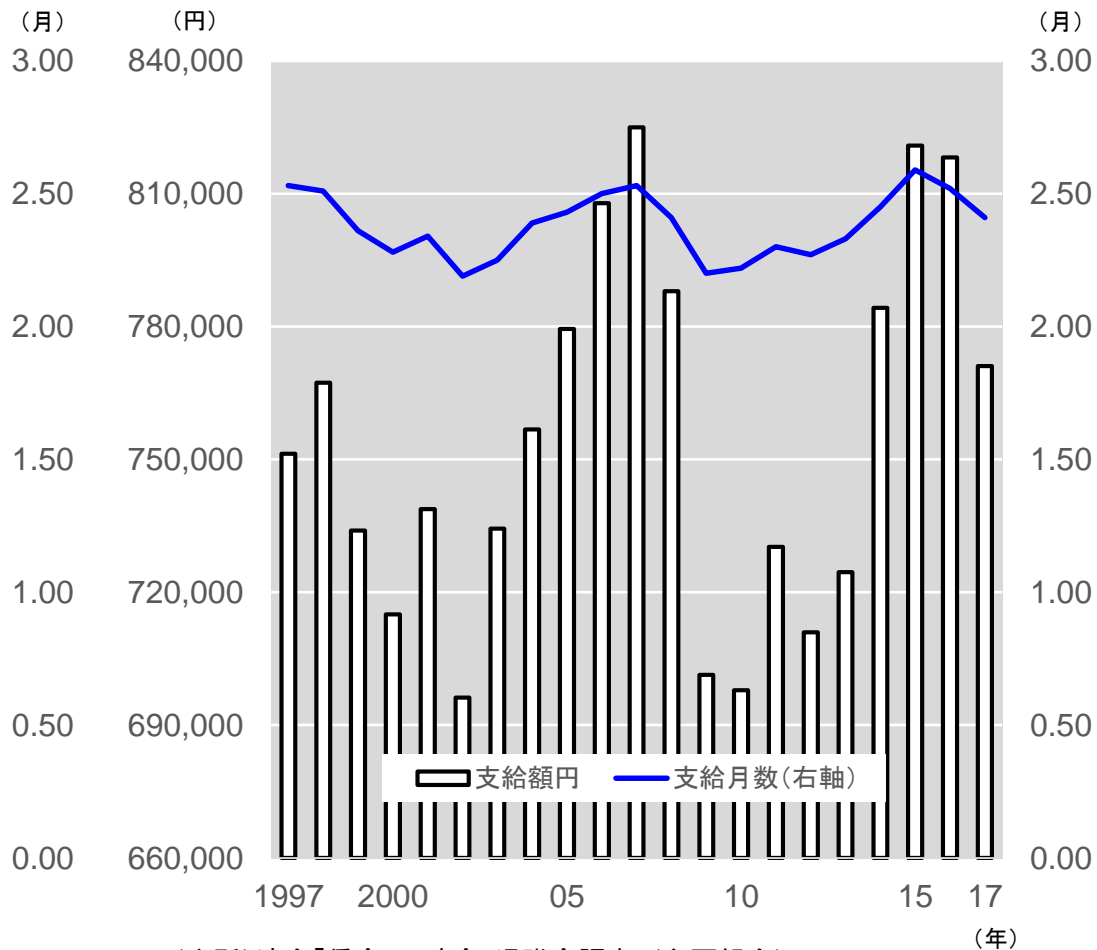
[一時金平均支給実績の推移]

前年年末一時金



(出所) 連合「賃金・一時金・退職金調査」(主要組合)  
 (注) 支給実績は加重平均

当年夏季一時金



(出所) 連合「賃金・一時金・退職金調査」(主要組合)  
 (注) 支給実績は加重平均

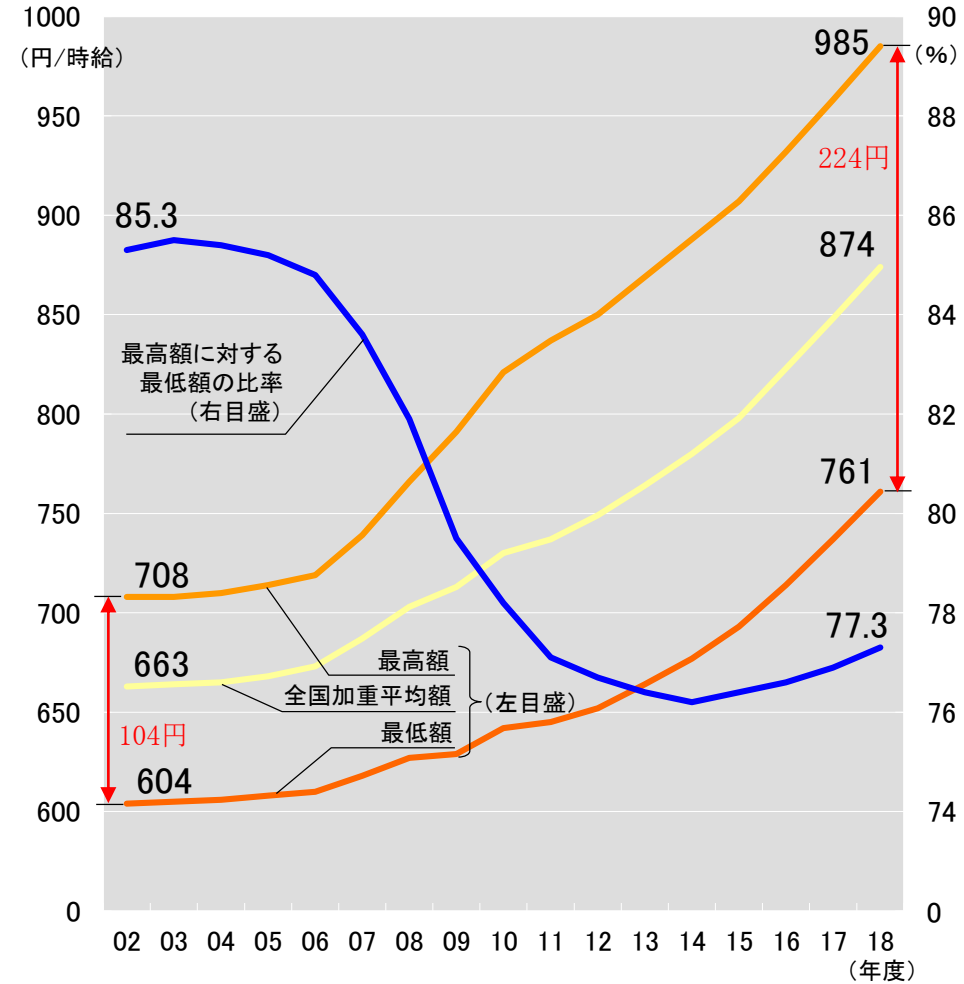
# 5. 賃金の動向

## 【地域別最低賃金額 2018年改定状況】

ラ ン ク	都道府 県名	2017年度 最低賃金額		2018年度改定 最低賃金額	
		時間額	時間額	引上げ額	率
A	東京	958	985	27	2.82%
	神奈川	956	983	27	2.82%
	大阪	909	936	27	2.97%
	埼玉	871	898	27	3.10%
	愛知	871	898	27	3.10%
	千葉	868	895	27	3.11%
	京都	856	882	26	3.04%
B	兵庫	844	871	27	3.20%
	静岡	832	858	26	3.13%
	三重	820	846	26	3.17%
	広島	818	844	26	3.18%
	滋賀	813	839	26	3.20%
	栃木	800	826	26	3.25%
	茨城	796	822	26	3.27%
	富山	795	821	26	3.27%
	長野	795	821	26	3.27%
	山梨	784	810	26	3.32%
C	北海道	810	835	25	3.09%
	岐阜	800	825	25	3.13%
	福岡	789	814	25	3.17%
	奈良	786	811	25	3.18%
	群馬	783	809	26	3.32%
	石川	781	806	25	3.20%
	岡山	781	807	26	3.33%
	新潟	778	803	25	3.21%
	福井	778	803	25	3.21%
	和歌山	777	803	26	3.35%
	山口	777	802	25	3.22%
	宮城	772	798	26	3.37%
	香川	766	792	26	3.39%
	徳島	740	766	26	3.51%

ラ ン ク	都道府 県名	2017年度 最低賃金額		2018年度改定 最低賃金額	
		時間額	時間額	引上げ額	率
D	福島	748	772	24	3.21%
	島根	740	764	24	3.24%
	山形	739	763	24	3.25%
	愛媛	739	764	25	3.38%
	青森	738	762	24	3.25%
	岩手	738	762	24	3.25%
	秋田	738	762	24	3.25%
	鳥取	738	762	24	3.25%
	高知	737	762	25	3.39%
	佐賀	737	762	25	3.39%
	長崎	737	762	25	3.39%
	熊本	737	762	25	3.39%
	大分	737	762	25	3.39%
	宮崎	737	762	25	3.39%
	鹿児島	737	761	24	3.26%
	沖縄	737	762	25	3.39%
	加重平均		848	874	26

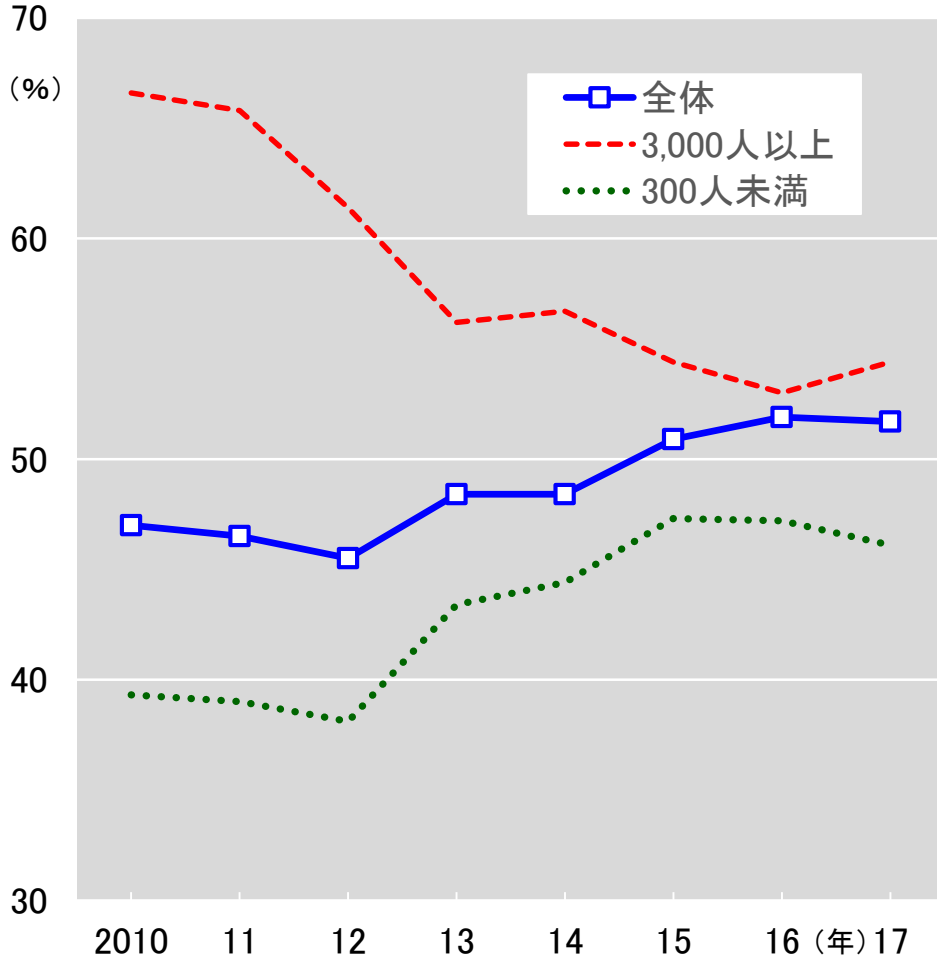
## 【地域別最低賃金の推移】



(出所)労働調査会「最低賃金決定要覧」

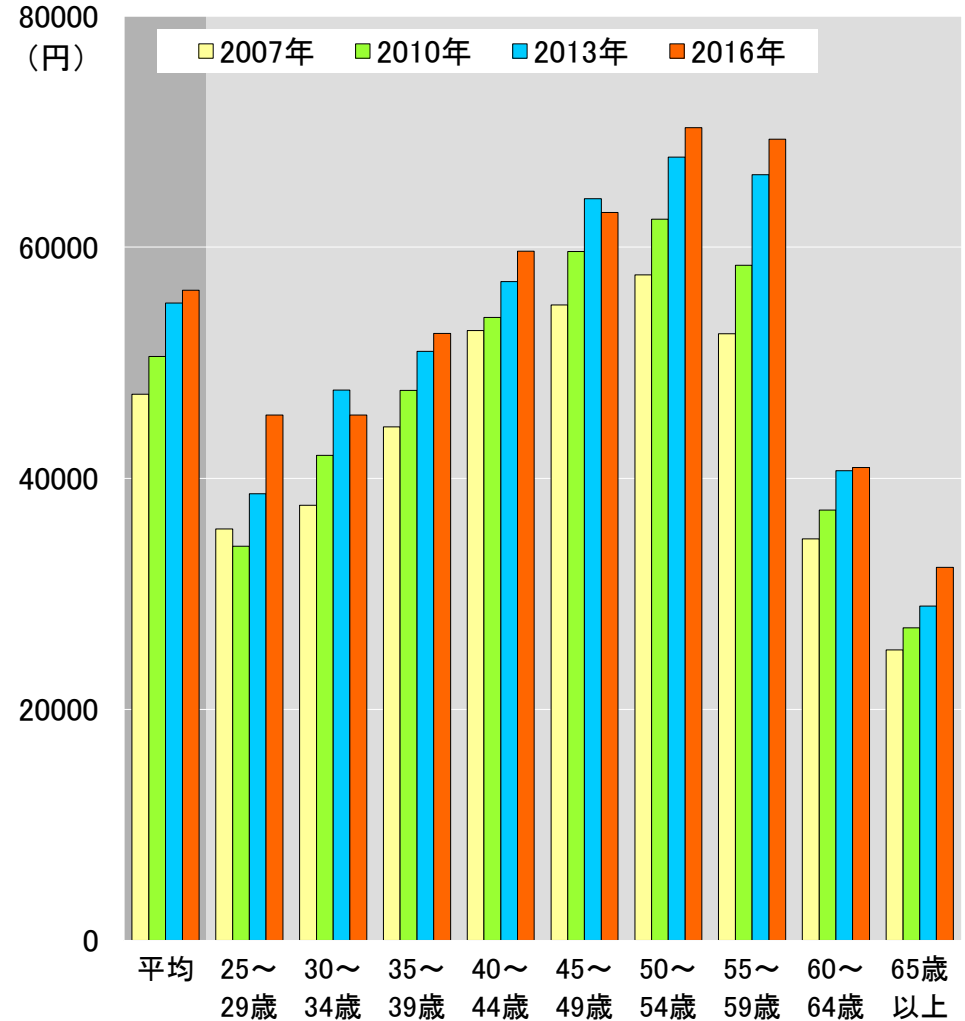
# 5. 賃金の動向

### 【企業内最賃協定の締結状況の推移】



(出所) 連合「2016年 連合・労働条件等の点検に関する調査報告書」(全単組調査)  
 (注) 企業内最賃協定の締結状況は、企業内最賃協定の有無の設問について「ある」と回答があったもの

### 【世帯主の年齢階級別社会保険料の推移】

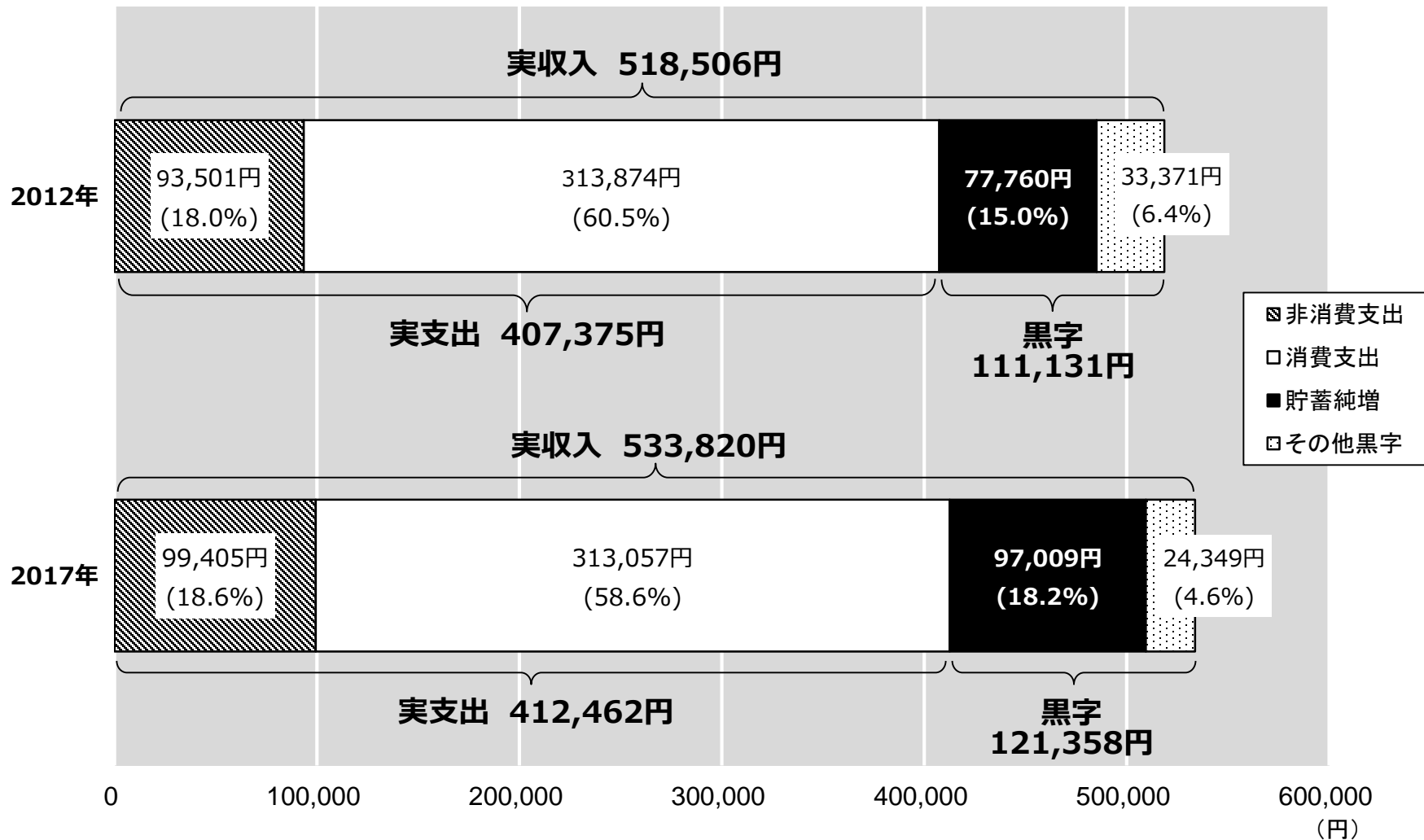


(出所) 総務省統計局「家計調査: 家計収支編(二人以上の世帯)」

# 5. 賃金の動向



[勤労者世帯の家計収支の変化]

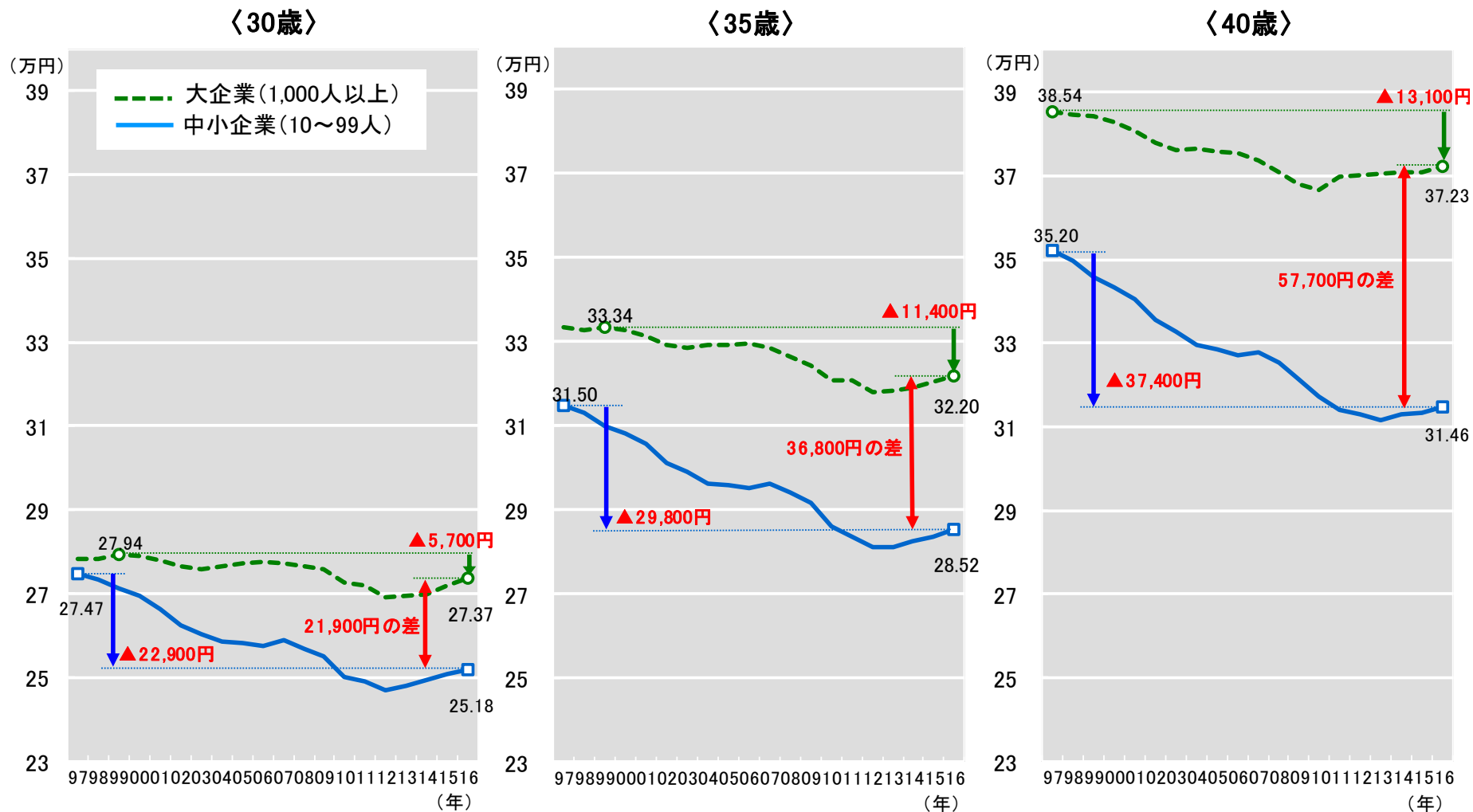


(出所) 総務省統計局「家計調査:家計収支編(二人以上の世帯)」

# 6. 格差の状況



[所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅]



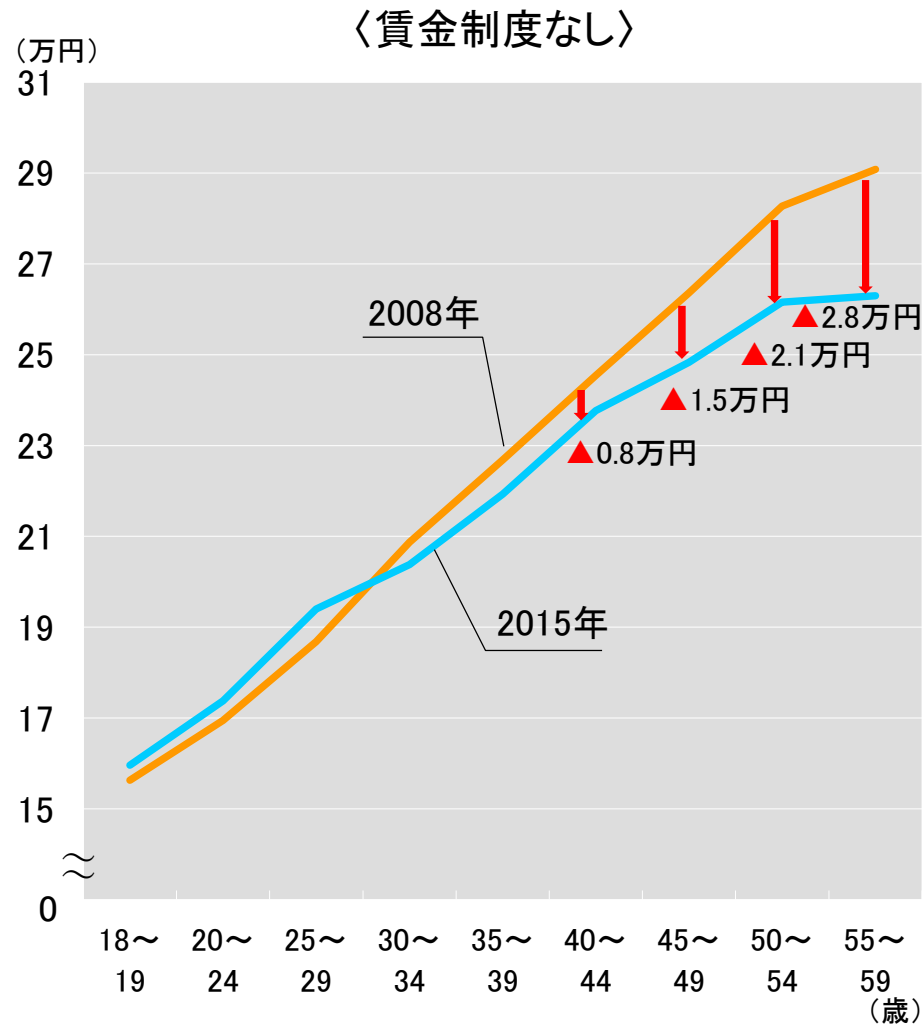
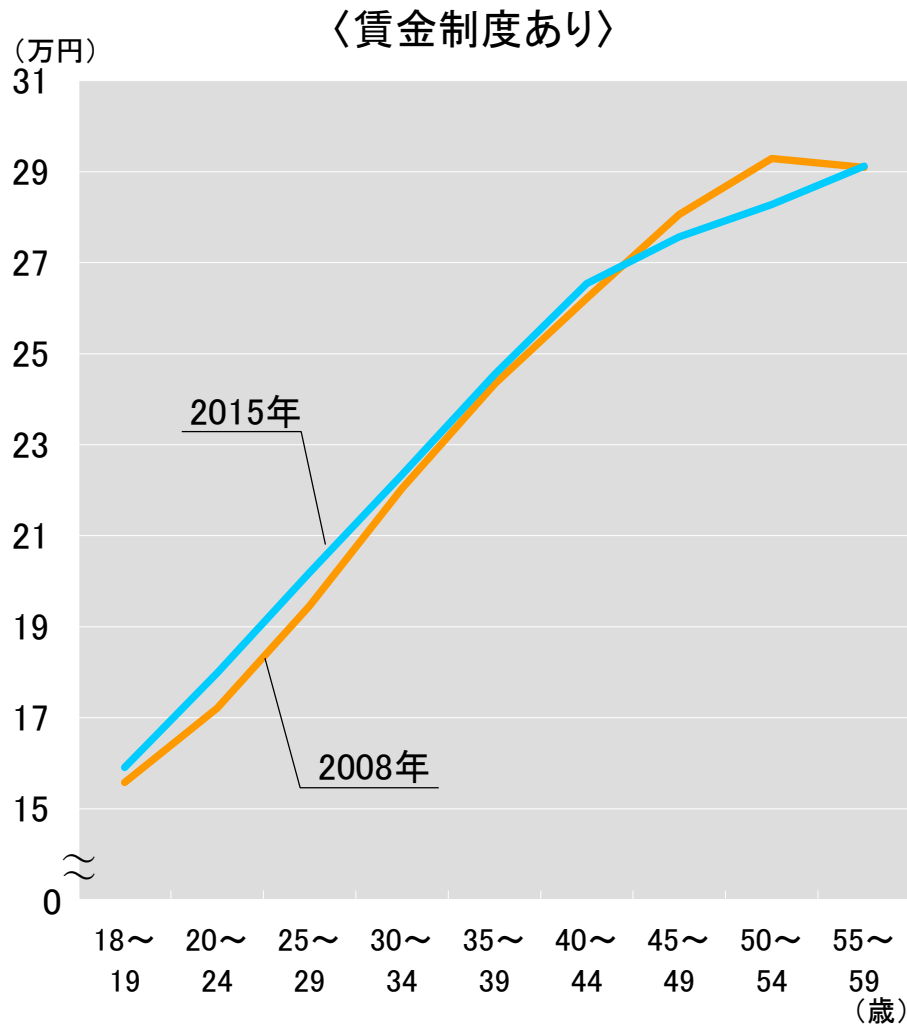
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに連合作成

(注) 所定内賃金水準は高卒標準労働者のもので、特性値は当該年の前後3ヶ年を移動平均したもの。

# 6. 格差の状況



[中小企業における賃金制度の有無による賃金水準の低下]

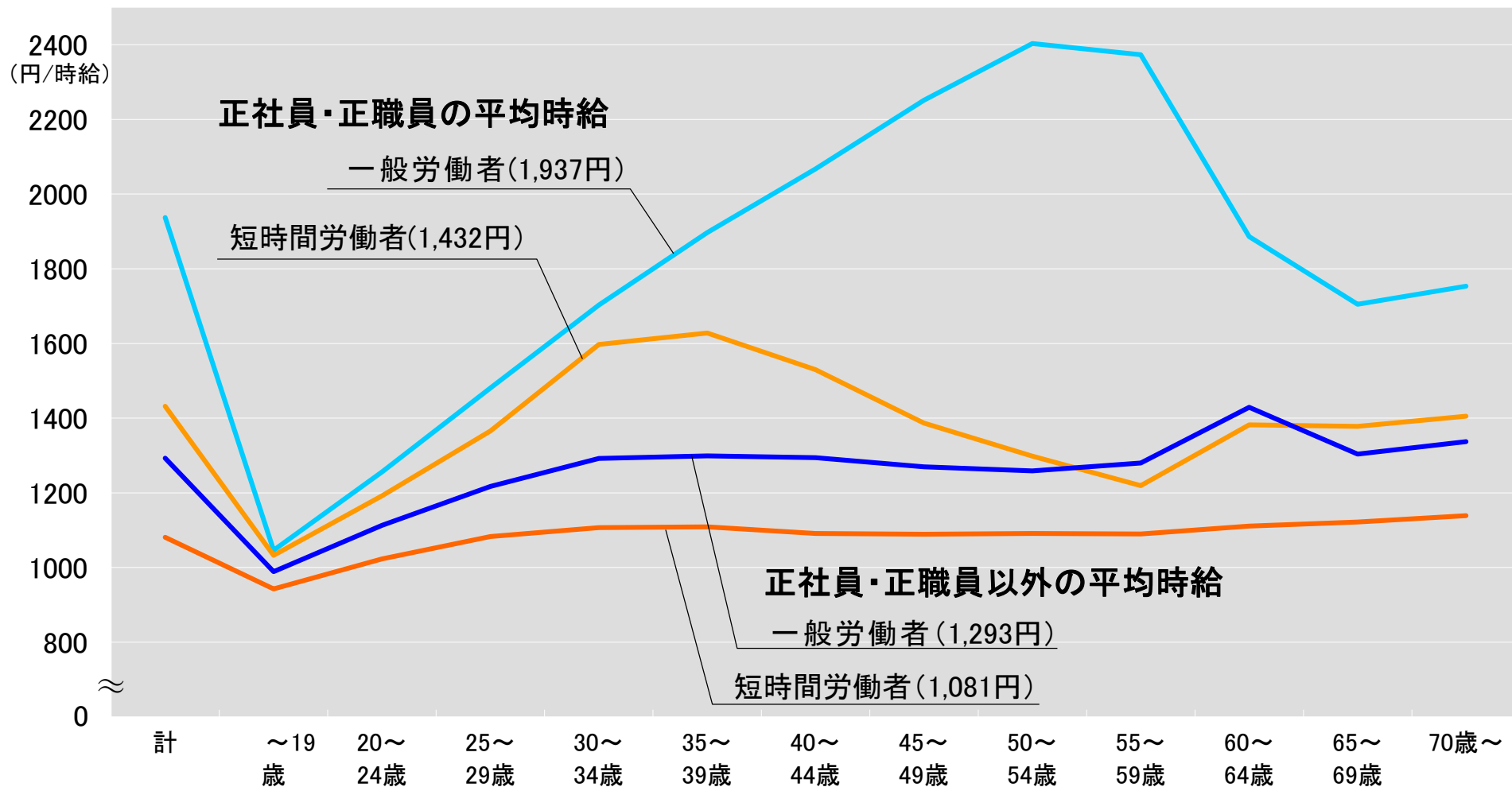


(出所) 連合「地域ミニマム運動賃金実態調査」  
 (注) 299人以下規模の比較可能な同一組合の所定内賃金を抽出

## 6. 格差の状況



[雇用形態間の年齢別賃金水準]



(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成

# 6. 格差の状況

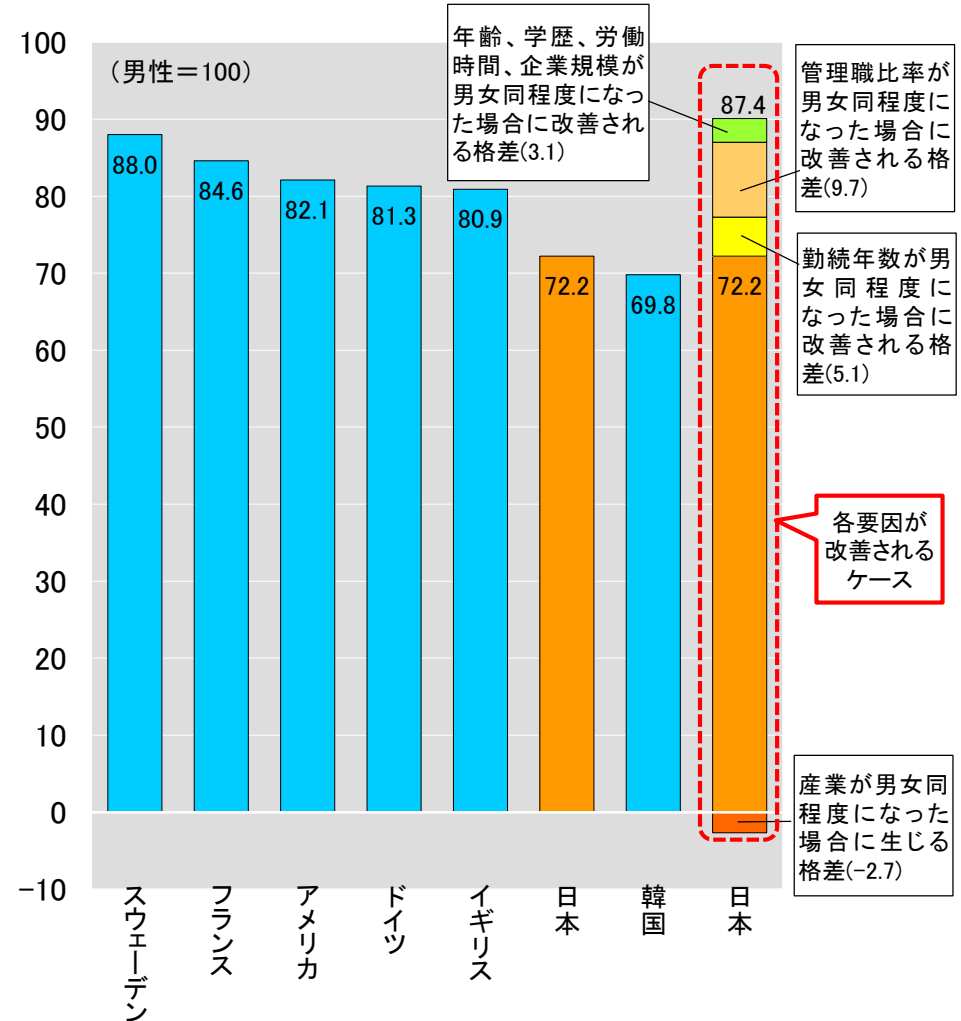
## [男女間賃金格差の要因]

(単純分析)

調整した事項	男女間賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
勤続年数	72.2	77.3	5.1
職階	74.5	84.2	9.7
年齢	72.2	73.3	1.1
学歴	72.2	72.8	0.6
労働時間	72.2	73.1	0.9
企業規模	72.2	72.7	0.5
産業	72.2	69.5	-2.7

- 注 : 「調整前(原数値)」は、男性100に対する実際の女性の賃金水準  
「調整後」は、女性の各要因の労働者構成が、男性と同じと仮定した場合の賃金水準  
「職階」については、調査対象が「常用労働者100人以上を雇用する企業における、雇用期間の定めのない者」であるため、他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要
- 出所: 労働政策研究・研修機構(JILPT)「データブック国際労働比較」を用いて厚生労働省作成

## [女性の賃金水準]



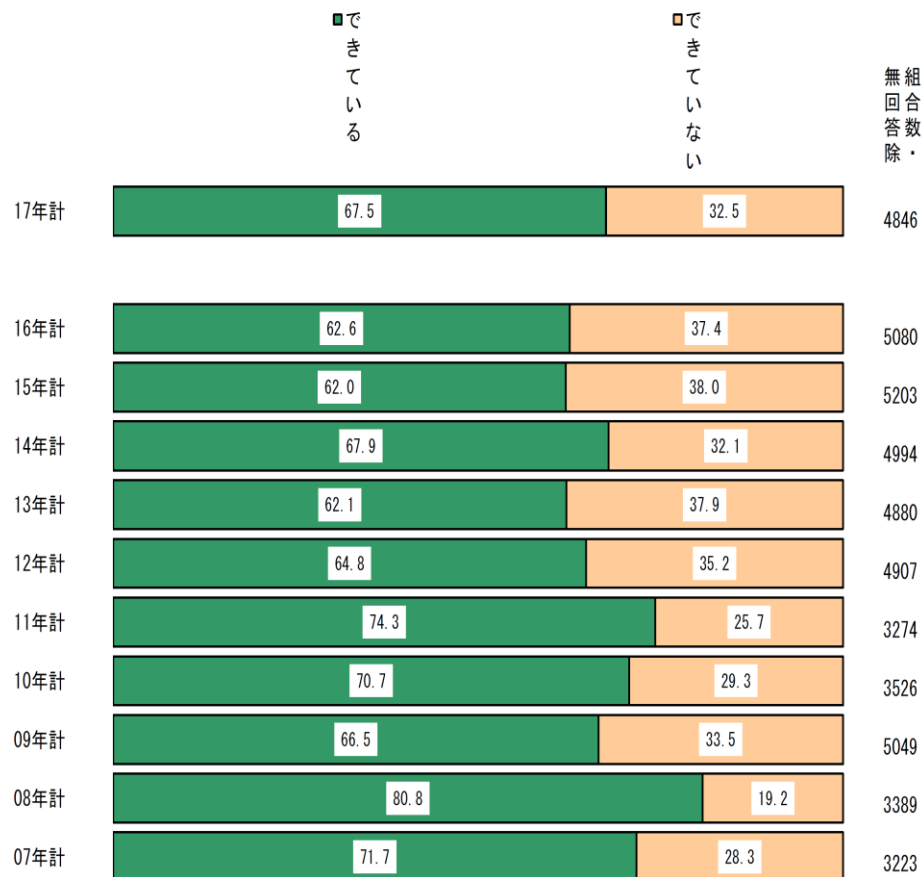
- 注 : 日本は2014年、その他の国は2013年の数値
- 出所: 労働政策研究・研修機構(JILPT)「データブック国際労働比較」を用いて厚生労働省作成



# 6. 格差の状況



## [労働組合による個別賃金実態の把握状況]



	できていない	できている	答組合 除数・無回	1で 6 年 て い る	1で 5 年 て い る	1で 4 年 て い る	1で 3 年 て い る	1で 2 年 て い る	1で 1 年 て い る	1で 0 年 て い る	0で 9 年 て い る	0で 8 年 て い る	0で 7 年 て い る
総計	32.5	67.5	4846	62.6	62.0	67.9	62.1	64.8	74.3	70.7	66.5	80.8	71.7
企業規模別													
29人以下	43.3	56.7	471	48.4	42.3	47.5	35.5	41.3	65.4	58.0	37.5	72.6	50.8
30~99人	38.0	62.0	1102	57.3	52.3	60.6	56.4	53.0	68.8	63.1	58.7	80.8	59.6
100~299人	33.2	66.8	1398	64.3	64.1	72.3	68.0	68.0	77.7	74.4	70.9	82.8	74.1
300~999人	26.7	73.3	1038	69.6	70.2	75.9	73.2	75.9	77.3	74.7	78.8	83.1	79.3
1000~2999人	23.8	76.2	487	68.4	78.5	75.0	74.9	74.3	73.6	74.7	77.3	80.7	79.6
3000人以上	26.9	73.1	350	69.5	72.8	73.1	72.3	73.1	72.7	70.1	72.9	73.9	
300人未満計	36.6	63.4	2971	58.9	55.8	63.9	56.8	59.1	73.4	68.5	60.6	80.9	66.4
業種別													
製造業	35.8	64.2	1809	54.3	49.7	62.2	51.0	49.3	72.6	66.1	52.9	79.4	56.8
商業・流通	28.0	72.0	446	71.7	67.7	71.7	65.6	80.2	85.6	83.1	88.4	95.3	82.1
交通・運輸	47.9	52.1	315	58.3	58.8	54.5	58.3	61.9	60.9	61.8	61.2	66.6	62.0
その他	40.7	59.3	391	64.9	66.7	68.7	72.2	64.7	70.9	62.9	66.1	79.8	75.2

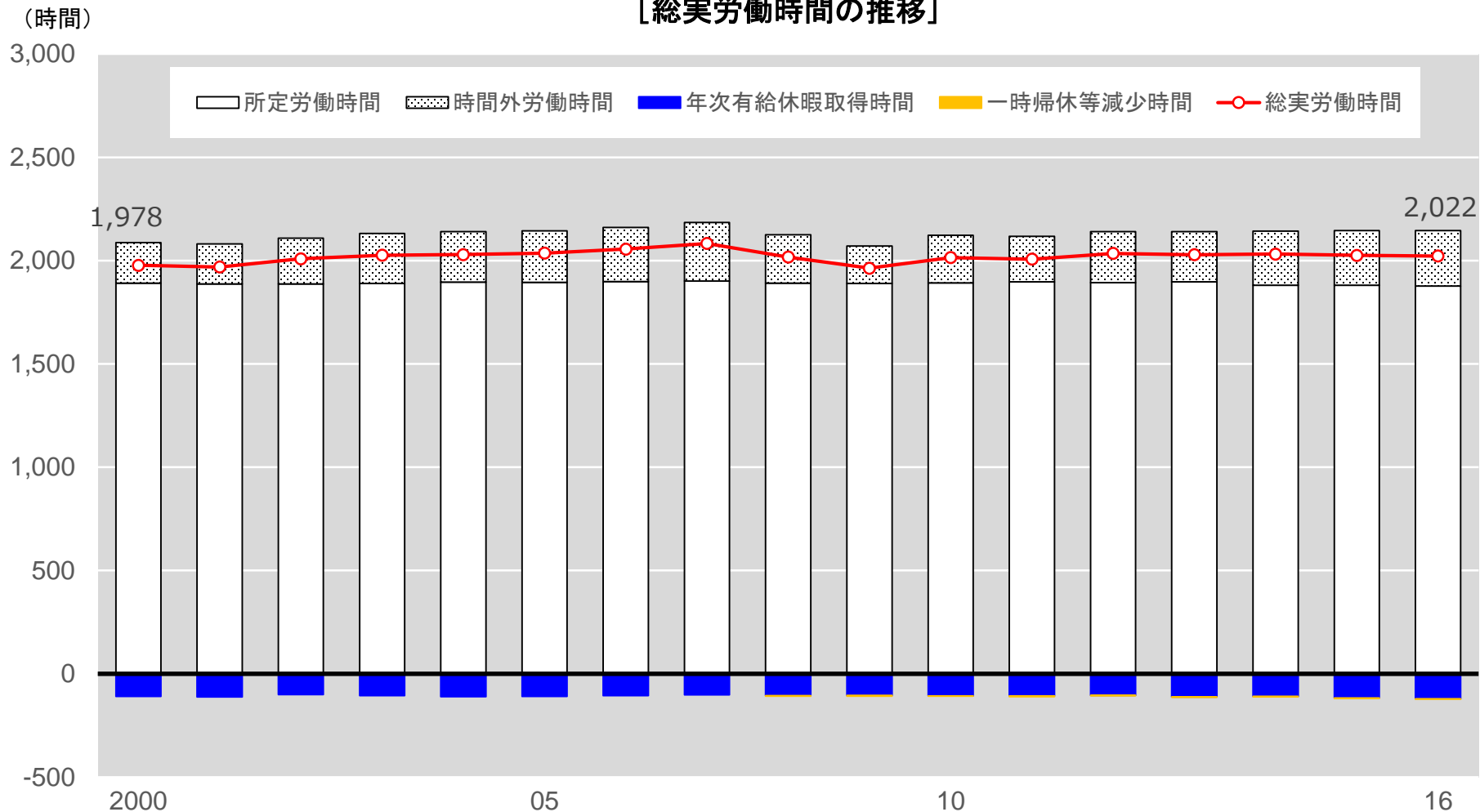
※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

(出所)連合「2017年 連合・労働条件等の点検に関する調査報告書(全単組調査)」

# 7. 職場の環境整備



[総実労働時間の推移]



(出所) 連合「労働時間に関する調査」(登録組合)

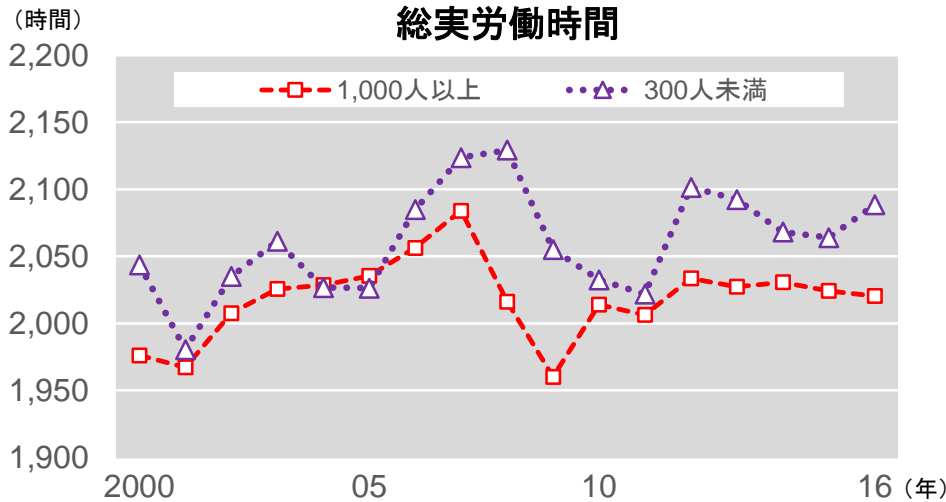
(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

(調査年)

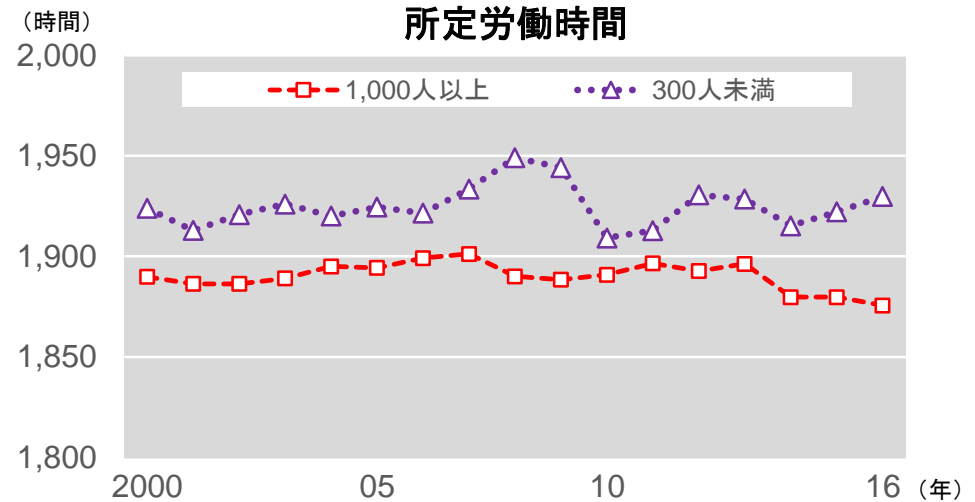
$$\text{総実労働時間} = (\text{所定労働時間}) + (\text{時間外労働時間}) - (\text{年次有給休暇取得時間}) - (\text{一時帰休等減少時間})$$

# 7. 職場の環境整備

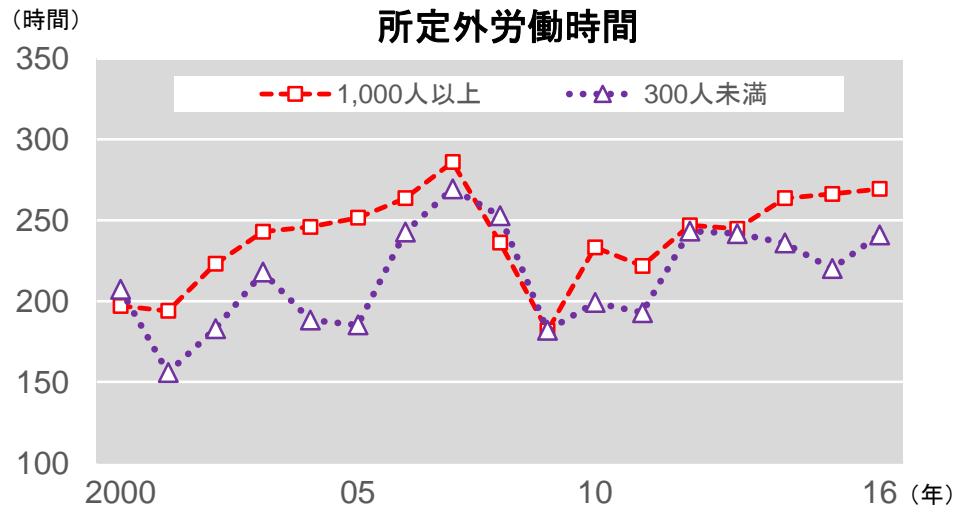
[企業規模別の各種労働時間の推移]



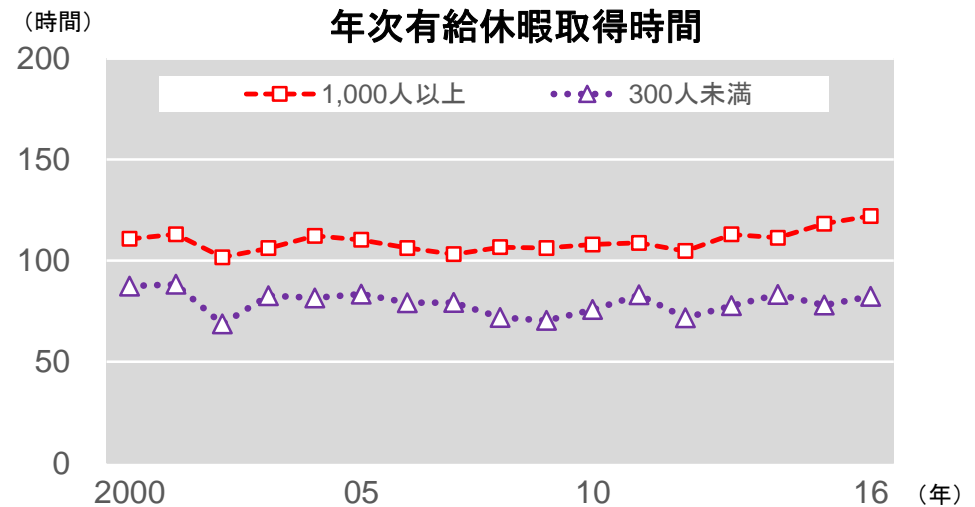
(出所) 連合「労働時間に関する調査」(登録組合)  
 (注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均



(出所) 連合「労働時間に関する調査」(登録組合)  
 (注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均



(出所) 連合「労働時間に関する調査」(登録組合)  
 (注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

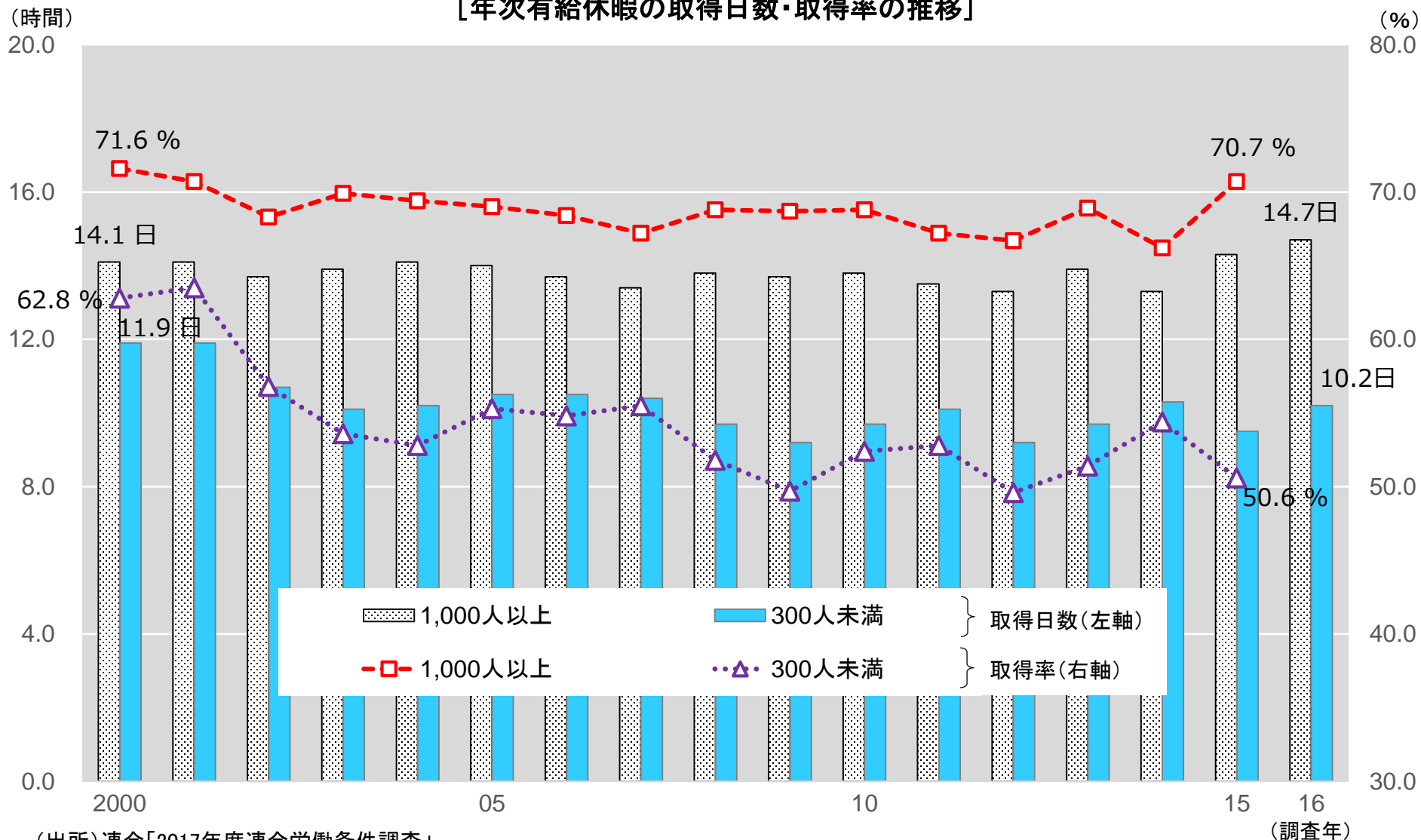


(出所) 連合「労働時間に関する調査」(登録組合)  
 (注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

# 7. 職場の環境整備



[年次有給休暇の取得日数・取得率の推移]



(出所) 連合「2017年度連合労働条件調査」

(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均。2016年実績については取得日数のみ調査。

## 7. 職場の環境整備



### [均等待遇に関する取り組み状況]

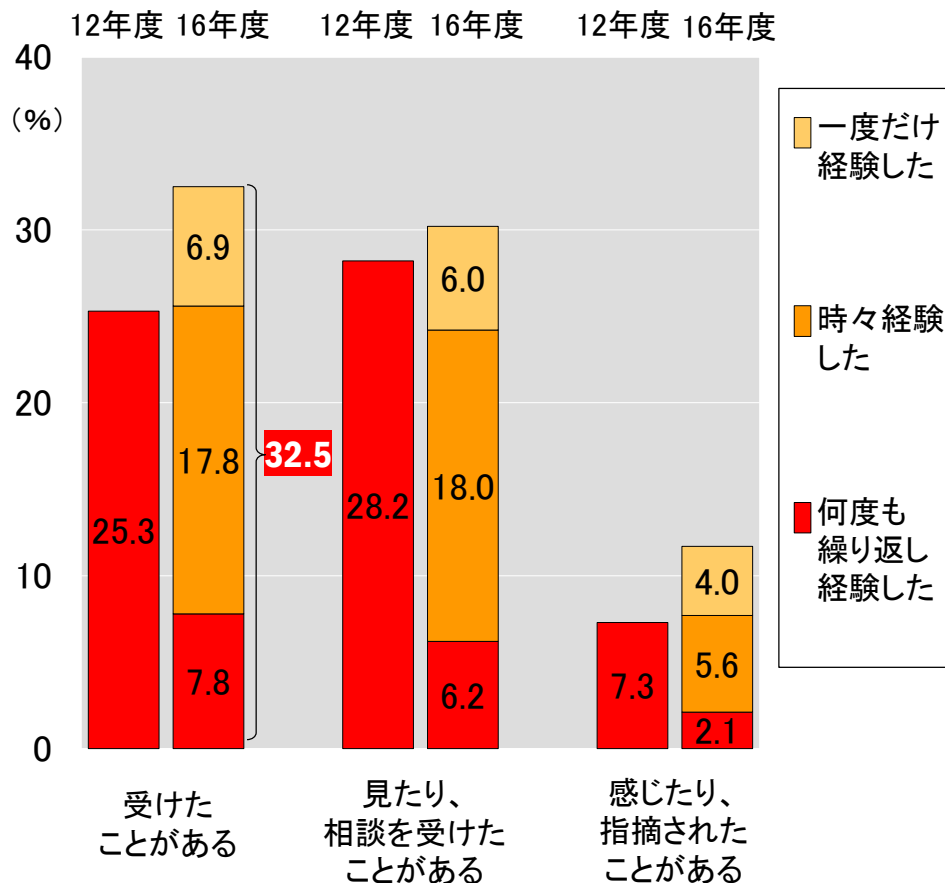
要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)		回答・妥結 件数 (交渉単位)		要求・取組 件数 (交渉単位)		回答・妥結 件数 (交渉単位)	
	2018. 7. 6公表				2017. 7. 5公表			
<p>● 同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善</p> <p>次のa)～e)について、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など、雇用形態にかかわらず不合理な差別がないか、点検もしくは改善した件数をカウント。</p>								
a) 一時金支給の取り組み	624	件	246	件	223	件	141	件
b) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み（点検、分析・検討、是正等の取り組み）	486	件	97	件	190	件	86	件
c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応	479	件	66	件	90	件	2	件
d) 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	265	件	20	件	238	件	172	件
e) 教育訓練など、その他処遇改善に関する取り組み（※上記具体的な取組内容が不明な場合もこちらへ記入）	746	件	136	件	799	件	214	件
● 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み	663	件	300	件	309	件	186	件

(出所) 連合「2018春季生活闘争第7回(最終)回答集計結果」

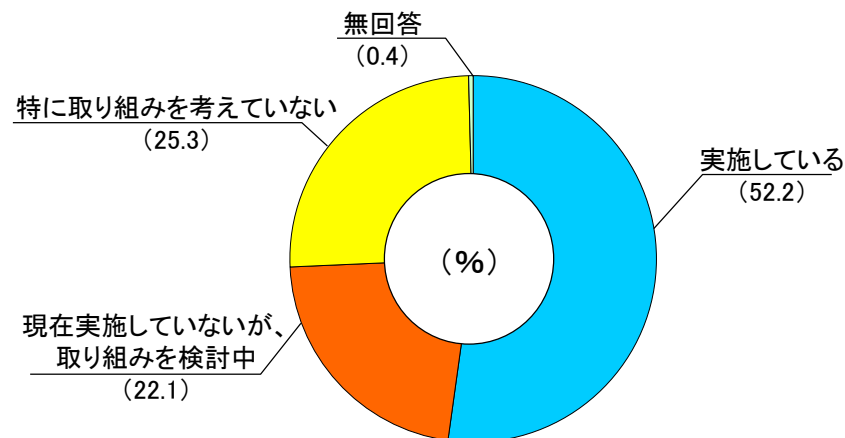
# 7. 職場の環境整備



〔過去3年間のパワハラの経験〕



〔企業のパワハラ予防・解決の取り組み状況〕



(出所)厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」  
(2017年4月)

(出所)厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」  
(2017年4月)

# 連合方針における要求水準の 考え方

## 1. 基本的な考え方

## 2. 要求水準の具体的な考え方

①社会全体に賃上げを促す観点

②中小組合の社会横断的水準確保に向けて

③非正規労働者の社会横断的水準確保に向けて



# 1. 基本的な考え方

- 連合は、社会全体に賃上げを促すためにマクロの観点で必要な賃上げと、中小組合・非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」に資する社会横断的な水準を設定する。
- 中小組合・非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」に資する社会横断的な水準の銘柄等については、今後、構成組織(地方連合会)参画のもとで検討を進めることとしたい。  
2019闘争は、これまでの闘争方針や中小共闘方針等で示してきた数値を指標として提示する。
- 構成組織は、月例賃金にこだわり、それぞれの産業の名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準を確保する。要求水準は、自組織の中小組合・非正規労働者が働きの価値に見合った水準への到達を追求しうる要求を設定する。  
加盟組合の賃金実態の把握に努めるとともに、連合「地域ミニマム運動」を通じて、地域の賃金相場の形成に積極的に参画する。

## 2. 要求の具体的な考え方 ①社会全体に賃上げを促す観点

### ○要求の組み立て

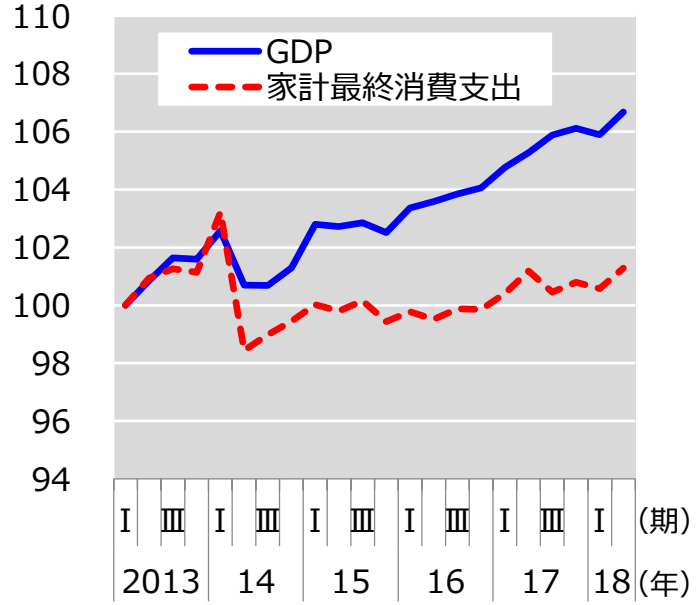
定期昇給相当分  
(○%)



個人消費を促し「経済の自律的成長」に  
寄与する観点と、構成組織の「底上げ・底支え」  
「格差是正」に寄与する観点 = ○○○○○○

考え方: 足下の経済情勢や賃上げの広がり状況と、個人消費を促し「経済の自律的成長」に寄与する観点は、連合総研の経済見通しを参考に、総合勘案してはどうか。

(兆円) 実質GDPと家計最終消費支出の推移



(出所) 内閣府「国民経済計算」  
(注) 2013年第1四半期の値を100として指数化

<参考> 連合総研 2017~2018年度・経済情勢報告より ※

	2016年度	2017年度	2018年度	
	実績	実績見込み	ケースA	ケースB
現金給与総額 (企業規模5人以上)	0.4%	0.6%	2.0%	0.8%
名目雇用者報酬	2.0%	1.9%	3.3%	1.9%
名目GDP	1.1%	1.8%	2.4%	1.5%
実質GDP	1.3%	1.4%	1.6%	1.0%
民間最終消費支出	0.7%	0.8%	1.3%	0.6%
民間住宅投資	6.6%	1.3%	-0.2%	-1.8%
鉱工業生産	1.1%	4.3%	3.2%	2.0%
消費者物価 (総合、固定基準)	-0.1%	0.6%	1.3%	0.8%

※ 2019年度見通しは、10月25日公表予定

## 2. 要求の具体的な考え方

### ② 中小組合の社会横断的水準確保に向けて

#### ○ 要求の組み立て

賃金カーブ維持  
相当分(\*1)



自組合の賃金と社会横断的水準を比較し、  
その水準の到達に必要な額(\*2)

#### 【社会横断的水準の銘柄等の候補】

◎ 2019闘争では、これまで「中小共闘方針」などで示した銘柄と水準を指標として提示し、2020闘争以降に向けては、構成組織等参画のもとで銘柄の検討を進める。

○ 地域ミニマム集計における年齢別最低水準の参考値 (300人未満・第1四分位)

○ 月例賃金(300人未満規模・平均)の試算

○ 連合全体の月例賃金(登録組合の中位数など)

( \* 1 ) 賃金カーブ維持分が峻別できない(賃金制度がない)場合

賃金カーブ維持相当分  
(0000円 1年 1歳間差)



マクロの観点での賃上げ  
(000000)



格差是正分  
大手と中小の平均賃金の差  
(0000円)

( \* 2 ) 社会横断的な水準をすでに超えている場合は、構成組織が設定する「代表銘柄・中堅銘柄」と比較する

## 2. 要求の具体的な考え方

### ② 中小組合の社会横断的水準確保に向けて

#### 【社会横断的水準の候補】これまでの中小共闘方針での参考値

##### ○2017「地域ミニマム運動」集計における年齢別最低水準の参考値

- ・30歳 : 202,500円 (前年 199,900円) (300人未満・第1四分位)
- ・35歳 : 213,600円 (前年 213,700円)

##### ○月例賃金(300人未満規模・平均)の試算

- ・2017「地域ミニマム運動」集計データ(39.6歳、14.2年) 254,847円(前年 252,791円)
- ・2018中小共闘集計 (加重 30.7万人) 247,688円(前年 251,141円)
- (単純 3,114組合) 239,864円(前年 240,593円)

##### ○ 連合全体の月例賃金(2018「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)

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	269,529	311,195
	中位数	266,584	307,343
登録組合	平均	260,963	299,256
	中位数	260,200	297,087

##### ○賃金カーブ維持相当分

2017「地域ミニマム運動」年齢別賃金(全産業・300人未満・男女計)中位数の18歳から45歳の1年・1歳間差の平均は4,393円(昨年 4,478円)である。

## 2. 要求の具体的な考え方

### ③非正規労働者の社会横断的水準確保に向けて

#### <これまで>

○非正規労働者については、次の2点を指標として示してきた。

- 1)「誰もが時給1,000円」の実現
- 2)すでに時給1,000円超の場合は、〇〇円(\*1)を目安に引き上げを要求する

(\*1)2018闘争では、中小共闘の賃上げ水準目標6,000円を平均所定内実労働時間164時間で除し、37円とした。

#### <今後>

○同一労働・同一賃金の実現も視野に、次の通り整理してはどうか。

- ①「誰もが時給1,000円」は地域別最低賃金の到達目標であるため、初職に就く際の基準として、高卒初任給の参考値(\*2)を時給換算する。

2018年闘争での高卒初任給の参考値：172,500円 = 1,050円(\*3)

- ② 初職以降の目標水準については、中小と同じく今後検討を進める。

(\*2)連合「2017年度賃金・一時金・退職金」調査結果より主要組合の高卒初任給の平均額に2%分を上乗せ

(\*3)既に、1,050円を超えている場合は、マクロの観点で必要な賃上げ水準を額換算し引き上げる。