

2019 春季生活闘争 中間まとめ

はじめに

2019 春季生活闘争は、「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての働く者の立場にたった働き方」の実現を同時に推し進めることで、日本社会全体の生産性を向上させ、「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」をめざす闘争である。

2019 春季生活闘争においては、すべての組合が月例賃金にこだわり、賃上げの継続・定着に取り組むとともに、現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」へと引き上げるため、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化することを確認した。同時に、正規労働者・非正規労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えるなど「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向け、組織一体となった取り組みを行ってきた。

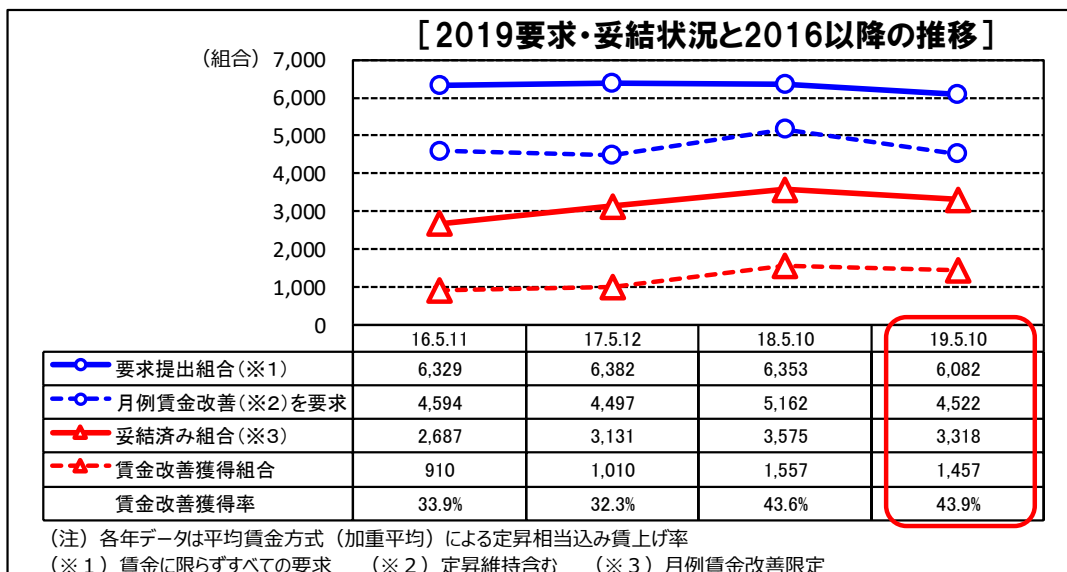
「2019 春季生活闘争 中間まとめ」として、4 月末までの取り組み状況を踏まえ、2019 春季生活闘争の中間的とりまとめを行う。6 月 6 日に開催される第 80 回中央委員会における「中間まとめ」の確認を経て、第 8 回中央闘争委員会（8 月 23 日開催予定）において「まとめ」の確認に至るまで活発な議論を進め、2020 春季生活闘争の方針議論に結びつけていく。

1. 2019 春季生活闘争に対する現時点までの取り組み経過

(1) 要求・妥結状況

第 5 回回答集計（5 月 8 日時点）で、要求を提出した組合は 6,082 組合、うち月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した組合は 4,522 組合となり、昨年同時期に比べて 640 組合減少した。

妥結済組合は 3,318 組合で、うち賃金改善分を獲得した組合は 1,457 組合であった。賃金改善獲得率は 43.9%で、昨年同時期とほぼ同水準となった。



(2) 交渉状況

経営側は、賃上げに対する社会的な要請や期待、賃金水準を意識した要求については一定の理解を示しつつも、経済や事業の先行き不透明感、過去5年間の賃上げによる賃金水準の上昇、賃上げにこだわらない柔軟な手法の必要性などを理由に、賃上げには極めて慎重な判断が必要との厳しい態度を示した。

組合は、企業・産業の存続と成長のためには同じ職場で働くすべての「人への投資」が必要と繰り返し主張し、生活の安心・安定のためにも月例賃金への配分に徹底的にこだわり、粘り強く交渉を展開した。

(3) 闘争体制の確立と社会対話・情報発信の強化（詳細は別紙参照）

連合本部・地方連合会は共闘体制を確立し、各種機関会議において交渉状況を共有し、今後の戦術を検討・確認するとともに、経営者団体との意見交換、地域フォーラムや各種集会・会議、「クラシノソコアゲ応援団！ RENGOKAMPAIN」第4弾の取り組みと連動させた街宣活動、全国一斉集中労働相談ホットラインなど各種諸行動等を精力的に実施し、世論喚起と社会対話の強化に努めた。

賃金相場の波及につながる各種情報を適宜公表するとともに、要求・ヤマ場・回答集計の記者会見においては、連合の見解の周知に努めた。また、部門別共闘連絡会議代表者との合同記者会見を開催し、部門ごとの交渉環境の醸成と社会的波及効果の強化に努めた。

(4) 政策・制度実現の取り組み

方針に掲げた6項目の政策課題を中心に、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応など進めている。国会開会中でもあり、後日、取り組み結果や課題などを整理し、「2019年度 重点政策実現の取り組みのまとめ（案）」として報告する。

(5) 春季生活闘争における組織拡大の取り組み

2019年の連合登録人員は昨年比約6万人増加して7,013,701人となり、実数値で17年ぶりに700万人の大台を回復した。構成組織および地方連合会が各々で取り組んできた組織拡大の施策に加え、連合本部・構成組織・地方連合会の連携によって組織化につながった案件も増えてきている。引き続き、「1000万連合」の旗の下、“全ての職場に集団的労使関係を！”を合言葉に、「底上げ・底支え」や「格差是正」の実現に向けて、構成組織・地方連合会と連携し組織拡大・組織強化に取り組んでいく。

2. 具体的な要求項目にかかわる現時点までの回答引き出し状況（5月8日時点）

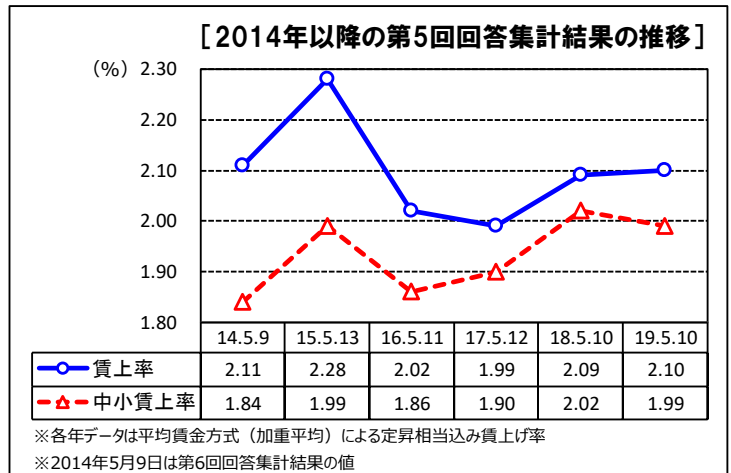
（1）賃上げ

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3,715組合が回答を引き出し、その加重平均は6,217円・2.10%となった（昨年同時期比156円増・0.01ポイント増）。

賃上げ分が明確に分かる2,000組合の集計で賃上げ分の加重平均は1,570円・0.50%となった（同44円減・0.03ポイント減）。

300人未満の中小組合において、賃上げ分が明確に分かる1,204組合の賃上げ率0.62%は昨年同時期と同水準だが、全体の賃上げ率0.50%は上回った。



②個別賃金方式

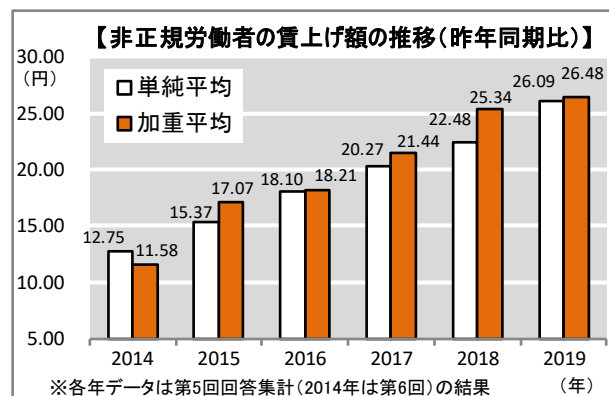
個別賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち、A方式¹35歳の引上げ額・率が2,219円・0.78%（同223円増・0.07ポイント増）、同30歳は2,024円・0.81%（同464円増・0.17ポイント増）、B方式²は35歳が7,231円・2.68%（同580円増・0.17ポイント増）、同30歳が8,887円・3.78%（同900円増・0.33ポイント増）と、すべてにおいて昨年同時期を上回った。

なお、個別賃金方式の取り組みをより強化した構成組織がある一方で、集計に反映できない事象がみられた。

③非正規労働者の賃金引き上げ

非正規労働者の賃上げの回答水準は、時給では単純平均26.09円（同3.61円増）、加重平均26.48円（同1.14円増）と、いずれも昨年同時期を上回った。

月給でも単純平均4,223円（同58円増）、加重平均4,317円（同88円増）となっており、いずれも昨年同時期を上回った。



④企業内最低賃金および初任給

「底上げ・底支え」「格差是正」をめざす取り組みとして、企業内最低賃金協定

¹ 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。

² 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。

の締結拡大や協定水準の引上げを重要課題に定めた構成組織・単組が多数あった。

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1,796円・1.10%（同81円増・0.04ポイント増）、高卒／事務技術職の改定額・率は1,923円・1.17%（同522円減・0.33ポイント減）、大卒／事務技術職の改定額・率は2,016円・1.00%（同100円減・0.05ポイント減）となった。

⑤一時金

組合員一人あたり平均(加重平均)で、年間月数で4.88ヶ月(同0.08ヶ月減)、年間金額で155万3,754円(同40,781円減)となった。

(2) すべての労働者の立場にたった働き方の見直し／ワークルールの取り組み

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7,521件となり、うち2,254件で回答が引き出された。「年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み」や「インターバル規制の導入に向けた取り組み」「事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み」など法改正事項を中心に、要求・回答のいずれにおいても昨年を上回った。

(単位：件数)

要求事項	2019. 5. 10 公表		2018. 5. 10 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	1,596	689	1,451	659
インターバル規制の導入に向けた取り組み	587	154	308	144
事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み	891	336	654	183

②非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み

「非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み」に関する要求はのべ5,936件、回答はのべ1,881件となり、要求・回答いずれにおいても昨年同時期を上回った。雇用安定に向けては「正社員への転換ルールの整備と運用状況点検」、処遇改善に向けては「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」のうち、「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)」「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」などの取り組みが、昨年の要求・回答の件数を上回った。

(単位：件数)

要求事項	2019. 5. 10 公表		2018. 5. 10 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	831	316	748	161
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)	701	273	470	78
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	398	56	256	12

(3) 男女平等の推進

「男女平等の推進」に関する要求はのべ3,714件となり、うち1,865件で回答が引き出された。「男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み」や「男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み」については、要求・回答いずれも昨年同時期の件数を上回った。また、今回新たに設定した「職場実態の把握と事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策についての労使協議」については、要求が301件に対して回答が192件と半数を超える組合で回答を引き出しており、ハラスメントの防止に向けた環境整備の取り組みが進んでいる。

(単位：件数)

要求事項	2019. 5. 10 公表		2018. 5. 10 公表	
	要求・取組	回答・妥結	要求・取組	回答・妥結
男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	581	107	538	88
男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	408	163	234	81
職場実態の把握と事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策についての労使協議	301	192	-	-

3. 現時点における受け止め

5月8日時点の回答引き出し状況とこれまでの取り組み経過を踏まえた、現時点における2019年春季生活闘争に対する受け止めは以下のとおりである。なお現時点においても要求を提出した組合のうち約四分の一の組合が交渉中であるため、最終的な受け止めについては、「2019年春季生活闘争まとめ」において取りまとめることとする。

● 今次闘争の意義は一定程度浸透したものと受け止める

現時点において、「賃金引き上げ」と長時間労働の是正や均等待遇実現など「働き方の見直し」が同時に推し進められるとともに、職場労使や産業労使、あるいは地域フォーラムなどにおいて、「取引の適正化」をはじめとした「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」を実現するための話し合いや取り組みが進められている。このことは、春季生活闘争を通じて社会全体の生産性を向上させ、「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」をめざすとした今次闘争の意義が一定程度浸透しているものと受け止める。

● 賃上げの流れが力強く継続するとともに、中小組合において賃金水準追求に向けた認識がより高まったと評価する

「賃金引き上げ」については、すべての組合が月例賃金にこだわり、賃上げの継続と定着を意識して取り組んだ結果、賃上げ要求組合の割合は昨年同時期を若干下回るものの、賃上げ獲得率は昨年同等となっており、「賃上げ」の流れは力強く継続しているものと受け止める。なかでも300人未満の中小組合においては、賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ率が昨年同時期とほぼ同等となるとともに、100人未満の中小組合は初回集計から一貫して昨年同時期を上回っており、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が定着・前進したものと受け止める。なお、

こうした流れを後押しする背景には深刻な人手不足が大きな要素としてあり、人材の確保・定着に向けた「人への投資」の重要性について、従来以上に労使の認識が深まったものと受け止める。

また、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争については、300未満の中小組合においても、自らがめざす賃金水準を明確化し、そこへの到達時期も意識した要求を構築し、要求主旨に沿って交渉を追い上げる組合があったなど、「賃金水準」追求に対する認識がより高まったものと評価する。一方で、認識は深まったものの、賃金実態把握や分析のための体制が取れなかった、あるいは経営環境から今年は取り組みに至らなかった組合なども少なからず見られた。中小組合の賃金水準はいまだ低位にあり、中小組合の賃金水準追求取り組みの実効性を高めていくためにも、「個人別賃金の実態把握」とそれに基づく「賃金制度の確立」に向けた取り組みの継続に加え、中小組合に対するサポート体制の構築が必要である。

- **非正規労働者の賃上げは、時給・月給ともに昨年同時期を上回り、格差是正に向けた動きが大きく前進したものと評価する**

非正規労働者の賃金引き上げは、時給・月給いずれも、額・率とも昨年を上回っており、雇用形態間格差の是正に大きな進展が見られる。また、男女間賃金格差の是正に向けた取り組みについても前進するなど、企業規模間、雇用形態間、男女間など、あらゆる格差の是正に向けた取り組みが大きく前進したものと評価する。

- **「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しは多岐に亘る項目で前進がみられ、賃上げと働き方の見直しが同時に推し進められているものと受け止める**

「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現に向けては、長時間労働の是正や職場における均等待遇実現など、法改正を受けた職場の基盤づくりや再雇用者（定年退職者）の処遇改善に関する取り組みなど、多岐に亘る項目で大きく前進している。また、男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組みなど職場における男女平等の実現に向けた取り組みや障がい者雇用に関する取り組みなどについても昨年を上回る前進が見られている。今後、具体的な取り組み内容について構成組織や地方連合会との情報連携に努め、社会全体の取り組みにつなげていく。

- **共闘効果は高まりを見せているが、社会的波及効果をさらに高めていくためには、地方連合会と構成組織の連携が不可欠**

部門別共闘連絡会議での情報交換内容を統一して現状把握を進めるとともに、連合記者会見の要所において、共闘連絡会議代表者との合同記者会見を実施したことは、部門ごとの交渉環境の醸成と社会的波及効果の強化につながったものと受け止める。

地方連合会は、要求段階においては「地域ミニマム運動」の結果を基に、回答段階では「地場共闘」参画組合の交渉結果に基づいて、地場相場の形成と波及に努めた。一方、「地域ミニマム運動」「地場共闘」への参画組合は広がりを見せておらず、それぞれの運動について構成組織のさらなる理解と地方連合会との連携を強化していく必要がある。

4. 今後に向けた検討課題

今次闘争では、日本の経済・社会構造や産業構造など大きな変革期を迎えることを踏まえ、中・長期的な視点を持って、2020以降の闘争のあり方についても検討を進めてきた。引き続き、「連合ビジョン」および「連合運動強化特別委員会『報告』」、賃金

水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）の答申（6月下旬頃を予定）なども踏まえ、今後の闘争方針策定議論につなげていく必要がある。

これらの認識のもと、今後に向けて、以下の点に重点を置きつつ検討を深めていく。

- 「賃金水準」闘争を強化していくための体制整備（「地域ミニマム運動」など情報収集と開示の強化）と春季生活闘争のメカニズムを社会に広がりを持った運動としていくための共闘体制および諸行動のあり方
- 中小組合の底上げ・格差是正の実効性を高めるためのサポート体制のあり方
- 社会横断的な賃金水準のあり方（賃金PT答申をベースに）
- セーフティネットとしての最低賃金のあり方

2020 闘争方針策定に向けては、経済・産業の状況変化や消費税引き上げの行方、働き方改革関連法の施行状況など様々な観点について状況を見極めつつ、「2019 春季生活闘争まとめ」に向けて検討を深めていく。

5. 今後の日程

6月 6日	第80回中央委員会【中間まとめ確認】
8月 21日	第9回戦術委員会（第28回三役会後）【まとめ（案）確認】
23日	第8回中央闘争委員会（第25回中央執行委員会後） 【まとめ確認】

以 上

(別紙)

闘争体制の確立と社会対話・情報発信の強化

1. 機関会議

会議名	開催日
中央闘争委員会	第1回 2018. 12. 20 / 第2回 2019. 1. 18 / 第3回 2. 15 / 第4回 3. 7 / 第5回 4. 18 / 第6回 5. 23
戦術委員会	第1回 2018. 12. 18 / 第2回 2019. 1. 16 / 第3回 2. 13 / 第4回 3. 5 / 第5回 3. 11 / 第6回 4. 16 / 第7回 5. 21
部門別共闘連絡会議	(金属共闘連絡会議) 第1回 2019. 1. 22 (化学・食品・製造等共闘連絡会議) 第1回 1. 21 (流通・サービス・金融共闘連絡会議) 第1回 1. 28 / 第2回 4. 4 (インフラ・公益共闘連絡会議) 第1回 2. 7 (交通・運輸共闘連絡会議) 第1回 1. 24 / 第2回 4. 12
労働条件委員会	第9回 2018. 10. 5 / 第10回 11. 9 / 第11回 12. 18 / 第12回 2019. 5. 15
中小労働委員会	第9回 2018. 10. 3 / 第10回 11. 8 / 第11回 12. 19 / 第12回 2019. 2. 26 / 第13回 4. 5 / 第14回 5. 15
労働条件担当者会議	第11回 2018. 10. 2 / 第12回 10. 26 / 第13回 11. 5 / 第14回 12. 10 / 第15回 12. 18 / 第16回 2019. 5. 13
非正規共闘担当者会議	第6回 2018. 10. 2 / 第7回 11. 5 / 第8回 12. 19 / 第9回 2019. 5. 13
中小労働担当者会議	第7回 2018. 10. 2 / 第8回 11. 5 / 第9回 12. 19 / 第10回 2019. 2. 26 / 第11回 4. 5 / 第12回 5. 13
賃金水準検討プロジェクト・チーム	第1回 2019. 2. 13 / 第2回 3. 26 / 第3回 5. 24

2. 経営者団体との懇談会

団体名	開催日
日本経済団体連合会	2019. 2. 5
全国中小企業団体中央会	2019. 3. 14
中小企業家同友会全国協議会	2019. 4. 16

3. 諸行動

行動名	開催日
全国一斉集中労働相談ホットライン「働き過ぎていませんか?～まずは、あなたの働き方を診断!～」	2018. 12. 11-12
2019 春季生活闘争 格差是正フォーラム	12. 19
連合学習会「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み～パート・有期編～」	2019. 1. 9
「2019 連合白書」説明会	
職場から始めよう運動 「同一労働同一賃金の実現に向けて」学習会	1. 31

2019 春季生活闘争・闘争開始宣言 2.4 中央総決起集会	2.4
全国一斉集中労働相談ホットライン「働き過ぎにレッドカード！！～2019年4月から時間外労働に上限規制が導入されます～」	2.6-8
2019 春季生活闘争 政策・制度 要求実現 3.4 中央集会	3.4
2019 春季生活闘争 3.8 国際女性デー全国統一行動 街宣行動・中央集会	3.8
2019 春季生活闘争 共闘推進集会	4.5
連合学習会「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み～労働者派遣編～」	4.23
第90回メーデー中央大会	4.27

4. 情報発信

行動名	開催日
2019 春季生活闘争 要求集計結果公表（プレスリリース）	2019.3.7
第20回中央執行委員会 第4回中央闘争委員会後 定例記者会見	3.7
ヤマ場（記者会見）	3.13
第1回回答集計結果（第1先行組合回答ゾーン）公表 （共闘連絡会議合同記者会見）	3.15
第2回回答集計結果（第2先行組合回答ゾーン）公表 （記者会見）	3.22
第3回回答集計結果（3月内決着集中回答ゾーン）公表 （共闘連絡会議合同記者会見）	4.5
第4回回答集計結果（4月中旬状況）公表	4.18
第5回回答集計結果（4月末状況）公表	5.10

2019年5月10日（金）

《問い合わせ》
総合労働局
総合労働局長 富田 珠代
直通電話 03 (5295) 0517
代表電話 03 (5295) 0550

報道関係者各位

2019 春季生活闘争 第5回回答集計結果について

連合 2019 春季生活闘争につきまして、5月8日（水）午前10時時点で第5回回答集計を行いましたので、結果を報告いたします。

【概要】

- すべての組合が「底上げ・底支え」「格差是正」に重点を置き、月例賃金にこだわって交渉を追い上げた結果、妥結割合は7割を超え、賃金改善獲得組合割合はほぼ昨年並みの43.9%となった。
- 平均賃金方式では第4回回答集計（4月18日公表）以降、新たに683組合（うち組合員数300人未満の中小組合は594組合）が回答を引き出した。全体（3,715組合）の平均は6,217円・2.10%で、昨年同時期を156円・0.01ポイント上回った。中小組合は4,925円・1.99%と昨年同時期を若干下回ったが、100人未満の組合は初回集計から一貫して昨年同時期を上回っており、「賃上げ」の流れは力強く維持されているものと受け止める。
- 非正規労働者の賃上げ額（加重平均）は、昨年同時期比で時給1.14円増、月給88円増となった。月給の賃上げ率（試算）も2.08%で昨年同時期を上回った。
- 労働諸条件改善の取り組みは、「長時間労働の是正」「非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み」をはじめとして、多岐に亘る項目で前進回答を引き出した。
- 第5回までの集計結果を踏まえた「2019 春季生活闘争 中間まとめ」は、「案」を第6回中央闘争委員会（5月23日）に提起する。組織討議の後、第80回中央委員会（6月6日）において確認される予定である。

今後の公表予定

6月7日（金）	第6回回答集計結果（5月末状況）	連合ホームページ掲載
7月5日（金）	第7回（最終）回答集計結果（6月末状況）	連合ホームページ掲載



回 答 集 計

1. 賃金引き上げ

①平均賃金方式 (集計組合員数による加重平均)

平均賃金方式	2019回答(2019年5月10日公表)				昨 年 対 比	2018回答(2018年5月10日公表)				
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数		定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	
		額	率			額	率		額	率
	3,715 組合 2,457,144 人	6,217 円	2.10 %	156 円 0.01 ポイント	4,091 組合 2,642,166 人	6,061 円	2.09 %			
300人未満 計	2,543 組合 255,991 人	4,925 円	1.99 %	▲17 円 ▲0.03 ポイント	2,806 組合 276,401 人	4,942 円	2.02 %			
~99人	1,465 組合 61,834 人	4,396 円	1.90 %	117 円 0.02 ポイント	1,640 組合 69,681 人	4,279 円	1.88 %			
100~299人	1,078 組合 194,157 人	5,100 円	2.02 %	▲77 円 ▲0.05 ポイント	1,166 組合 206,720 人	5,177 円	2.07 %			
300人以上 計	1,172 組合 2,201,153 人	6,376 円	2.11 %	174 円 0.01 ポイント	1,285 組合 2,365,765 人	6,202 円	2.10 %			
300~999人	755 組合 400,893 人	5,513 円	2.03 %	▲32 円 ▲0.02 ポイント	825 組合 441,329 人	5,545 円	2.05 %			
1,000人~	417 組合 1,800,260 人	6,578 円	2.13 %	216 円 0.02 ポイント	460 組合 1,924,436 人	6,362 円	2.11 %			

※ 2019年と2018年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考1》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2019回答(2019年5月10日公表)				賃上げ分 昨年対比	2018回答(2018年5月10日公表)				
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計		集計組合数 集計組合員数		定昇相当込み 賃上げ計		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	
		額	率			額	率		額	率
	2,000 組合 1,853,808 人	6,310 円	2.11 %	1,570 円	▲44 円 ▲0.03 ポイント	2,220 組合 1,772,515 人	6,457 円	2.21 %	1,614 円 0.53 %	
300人未満 計	1,204 組合 150,145 人	5,507 円	2.20 %	1,483 円	▲51 円 0.00 ポイント	1,322 組合 161,421 人	5,608 円	2.26 %	1,534 円 0.62 %	
~99人	537 組合 27,270 人	5,303 円	2.21 %	1,658 円	54 円 0.04 ポイント	605 組合 30,629 人	5,221 円	2.21 %	1,604 円 0.69 %	
100~299人	667 組合 122,875 人	5,552 円	2.20 %	1,445 円	▲73 円 ▲0.01 ポイント	717 組合 130,792 人	5,698 円	2.28 %	1,518 円 0.61 %	
300人以上 計	796 組合 1,703,663 人	6,382 円	2.10 %	1,577 円	▲45 円 ▲0.04 ポイント	898 組合 1,611,094 人	6,551 円	2.21 %	1,622 円 0.53 %	
300~999人	497 組合 266,498 人	5,699 円	2.11 %	1,337 円	▲126 円 ▲0.04 ポイント	565 組合 306,024 人	5,773 円	2.12 %	1,463 円 0.55 %	
1,000人~	299 組合 1,437,165 人	6,512 円	2.10 %	1,622 円	▲37 円 ▲0.04 ポイント	333 組合 1,305,070 人	6,753 円	2.23 %	1,659 円 0.52 %	

《参考2》 組合数による 単純集計	2019回答(2019年5月10日公表)				昨 年 対 比	2018回答(2018年5月10日公表)				
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数		定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	
		額	率			額	率		額	率
	3,715 組合 2,457,144 人	4,932 円	1.97 %	63 円 0.01 ポイント	4,091 組合 2,642,166 人	4,869 円	1.96 %			
300人未満 計	2,543 組合 255,991 人	4,576 円	1.93 %	81 円 0.01 ポイント	2,806 組合 276,401 人	4,495 円	1.92 %			
~99人	1,465 組合 61,834 人	4,246 円	1.85 %	169 円 0.05 ポイント	1,640 組合 69,681 人	4,077 円	1.80 %			
100~299人	1,078 組合 194,157 人	5,043 円	2.01 %	▲69 円 ▲0.05 ポイント	1,166 組合 206,720 人	5,112 円	2.06 %			
300人以上 計	1,172 組合 2,201,153 人	5,741 円	2.06 %	14 円 0.00 ポイント	1,285 組合 2,365,765 人	5,727 円	2.06 %			
300~999人	755 組合 400,893 人	5,480 円	2.03 %	▲21 円 ▲0.01 ポイント	825 組合 441,329 人	5,501 円	2.04 %			
1,000人~	417 組合 1,800,260 人	6,218 円	2.13 %	92 円 0.05 ポイント	460 組合 1,924,436 人	6,126 円	2.08 %			



回 答 集 計

②個別賃金方式 (組合数による単純平均)

個別賃金方式	2019回答(2019年5月10日公表)				引上げ額/率 昨年対比	2018回答(2018年5月10日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	集計組合数 集計組合員数		引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	
A方式35歳	118 組合	2,219 円	284,501 円	223 円	156 組合 129,439 人	1,996 円	282,627 円	
	113,667 人	0.78 %	286,719 円	0.07 %		0.71 %	284,617 円	
A方式30歳	109 組合	2,024 円	250,515 円	464 円	130 組合 128,988 人	1,560 円	245,018 円	
	117,167 人	0.81 %	252,539 円	0.17 %		0.64 %	246,578 円	
B方式35歳	114 組合	7,231 円	270,193 円	580 円	126 組合 79,944 人	6,651 円	265,005 円	
	88,547 人	2.68 %	277,423 円	0.17 %		2.51 %	271,655 円	
B方式30歳	84 組合	8,887 円	235,335 円	900 円	99 組合 45,140 人	7,987 円	231,233 円	
	49,358 人	3.78 %	244,198 円	0.33 %		3.45 %	239,220 円	

【注】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。

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。

2. 非正規労働者賃金引き上げ

時給	2019回答(2019年5月10日公表)				昨年対比	2018回答(2018年5月10日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)	集計組合数 集計組合員数		賃上げ額	平均時給 (参考値)	
単純平均	249 組合	26.09 円	1,008.09 円	3.61 円	276 組合 670,617 人	22.48 円	982.96 円	
	634,581 人	26.48 円	993.37 円	1.14 円		25.34 円	973.31 円	
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)	
	92 組合	4,223 円	2.02 %	58 円	116 組合	4,165 円	2.01 %	
加重平均	29,040 人	4,317 円	2.08 %	88 円	32,902 人	4,229 円	2.04 %	

3. 一時金 (組合員数による加重平均)

一時金	2019回答(2019年5月10日公表)			昨年対比	2018回答(2018年5月10日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答	昨年対比		集計組合数 集計組合員数	回答
年間	1,891 組合	4.88 月	▲ 0.08 月	1,926 組合	4.96 月	
	1,720,076 人	1,553,754 円	▲ 40,781 円	1,744,482 人	1,594,535 円	
季別	972 組合	2.46 月	0.01 月	1,052 組合	2.45 月	
	908,565 人	702,243 円	▲ 37,852 円	1,118,421 人	740,095 円	
	1,492 組合	2.45 月		1,489 組合	2.45 月	
	1,400,510 人	702,243 円		1,290,856 人	740,095 円	
	891 組合	702,243 円		1,037 組合	740,095 円	
	591,318 人	702,243 円		816,188 人	740,095 円	

※〈月数〉集計と〈金額〉集計では集計対象組合が異なるため、集計結果は整合しない。

4. 要求状況・妥結進捗状況

【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

	2019回答(2019年5月10日公表)		2018回答(2018年5月10日公表)		
	組合数	率	組合数	率	
集計組合 計	8,058 組合		8,142 組合		
要求を提出(賃金に限らず全ての要求)	6,082 組合	75.5 %	6,353 組合	78.0 %	
うち、月例賃金改善(定昇維持含む)を要求	4,522 組合	56.1 %	5,162 組合	63.4 %	
要求検討中・要求状況不明	1,976 組合	24.5 %	1,789 組合	22.0 %	
要求提出組合(月例賃金改善限定)	4,522 組合		5,162 組合		
妥結済	ヤマ場週より前 (2019.3/8まで・2018.3/9まで)	45 組合	1.0 %	66 組合	1.3 %
	第1先行組合回答ゾーン (2019.3/9-15・2018.3/10-16)	707 組合	15.6 %	766 組合	14.8 %
	第2先行組合回答ゾーン (2019.3/16-22・2018.3/17-23)	626 組合	13.8 %	672 組合	13.0 %
	3月末まで	704 組合	15.6 %	735 組合	14.2 %
	4月中	1,084 組合	24.0 %	1,278 組合	24.8 %
	5月中	3 組合	0.1 %	6 組合	0.1 %
	確認中	149 組合	3.3 %	52 組合	1.0 %
	小計	3,318 組合	73.4 %	3,575 組合	69.2 %
	未妥結	1,204 組合	26.6 %	1,587 組合	30.7 %
	妥結済組合(月例賃金改善限定)	3,318 組合		3,575 組合	
賃金改善分獲得	1,457 組合	43.9 %	1,557 組合	43.6 %	
定昇相当分確保のみ(協約確定含む)	452 組合	13.6 %	477 組合	13.3 %	
定昇相当分確保未達成	1 組合	0.0 %	5 組合	0.1 %	
確認中	1,408 組合	42.4 %	1,536 組合	43.0 %	



要 求 集 計

1. 賃金引き上げ

① 平均賃金方式 (集計組合員数による加重平均)

平均賃金方式	2019要求(2019年5月10日公表)				昨 年 対 比	2018要求(2018年5月10日公表)				
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数		定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	
		額	率			額	率		額	率
	4,352 組合 2,554,010 人	9,083 円	3.13 %	133 円 0.01 %	5,016 組合 2,882,440 人	8,950 円	3.12 %			
300人未満 計	3,079 組合 308,442 人	8,209 円	3.33 %	82 円 0.02 %	3,574 組合 347,307 人	8,127 円	3.31 %			
~99人	1,772 組合 76,881 人	8,221 円	3.52 %	238 円 0.08 %	2,110 組合 89,612 人	7,983 円	3.44 %			
100~299人	1,307 組合 231,561 人	8,204 円	3.27 %	▲0.01 %	1,464 組合 257,695 人	8,179 円	3.28 %			
300人以上 計	1,273 組合 2,245,568 人	9,208 円	3.11 %	138 円 0.02 %	1,442 組合 2,535,133 人	9,070 円	3.09 %			
300~999人	846 組合 448,285 人	8,549 円	3.16 %	97 円 ▲0.02 %	965 組合 513,883 人	8,452 円	3.18 %			
1,000人~	427 組合 1,797,283 人	9,375 円	3.09 %	141 円 0.02 %	477 組合 2,021,250 人	9,234 円	3.07 %			

※ 2019年と2018年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考1》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2019要求(2019年5月10日公表)				賃上げ分 昨年対比	2018要求(2018年5月10日公表)				
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計		集計組合数 集計組合員数		定昇相当込み 賃上げ計		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	
		額	率			額	率		額	率
	2,951 組合 1,947,610 人	9,001 円	4.077 %	32 円 0.03 %	3,094 組合 2,292,738 人	8,977 円	4.045 %			
300人未満 計	1,946 組合 234,276 人	8,138 円	3.957 %	133 円 0.07 %	2,007 組合 239,537 人	8,068 円	3.824 %			
~99人	901 組合 45,645 人	8,039 円	4.040 %	204 円 0.09 %	938 組合 47,924 人	7,890 円	3.836 %			
100~299人	1,045 組合 188,631 人	8,163 円	3.937 %	116 円 0.07 %	1,069 組合 191,613 人	8,113 円	3.821 %			
300人以上 計	1,005 組合 1,713,334 人	9,117 円	4.093 %	22 円 0.02 %	1,087 組合 2,053,201 人	9,089 円	4.071 %			
300~999人	674 組合 359,599 人	8,497 円	3.873 %	▲1 円 ▲0.01 %	723 組合 389,382 人	8,410 円	3.874 %			
1,000人~	331 組合 1,353,735 人	9,274 円	4.152 %	35 円 0.03 %	364 組合 1,663,819 人	9,252 円	4.117 %			

《参考2》 組合数による 単純集計	2019要求(2019年5月10日公表)				昨 年 対 比	2018要求(2018年5月10日公表)				
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数		定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	
		額	率			額	率		額	率
	4,352 組合 2,554,010 人	8,394 円	3.37 %	151 円 0.04 %	5,016 組合 2,882,440 人	8,243 円	3.33 %			
300人未満 計	3,079 組合 308,442 人	8,304 円	3.48 %	170 円 0.06 %	3,574 組合 347,307 人	8,134 円	3.42 %			
~99人	1,772 組合 76,881 人	8,375 円	3.62 %	237 円 0.09 %	2,110 組合 89,612 人	8,138 円	3.53 %			
100~299人	1,307 組合 231,561 人	8,204 円	3.30 %	74 円 0.02 %	1,464 組合 257,695 人	8,130 円	3.28 %			
300人以上 計	1,273 組合 2,245,568 人	8,621 円	3.12 %	94 円 ▲0.01 %	1,442 組合 2,535,133 人	8,527 円	3.13 %			
300~999人	846 組合 448,285 人	8,513 円	3.15 %	101 円 ▲0.03 %	965 組合 513,883 人	8,412 円	3.18 %			
1,000人~	427 組合 1,797,283 人	8,833 円	3.06 %	73 円 0.03 %	477 組合 2,021,250 人	8,760 円	3.03 %			



要 求 集 計

②個別賃金方式 (組合数による単純平均)

個別賃金方式	2019要求(2019年5月10日公表)				引上げ額/率 昨年対比	2018要求(2018年5月10日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準			引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	
A方式35歳	251 組合	7,615 円	264,219 円	1,201 円	0.61 %	6,414 円	282,627 円	
	140,859 人	2.88 %	271,810 円	0.61 円		2.27 %	288,350 円	
A方式30歳	264 組合	6,899 円	236,953 円	1,042 円	0.52 %	5,857 円	245,018 円	
	161,576 人	2.91 %	243,852 円	0.52 円		2.39 %	250,829 円	
B方式35歳	194 組合	11,986 円	260,975 円	1,195 円	0.52 %	10,791 円	265,005 円	
	103,722 人	4.59 %	272,961 円	0.52 円		4.07 %	275,796 円	
B方式30歳	174 組合	12,827 円	226,609 円	308 円	0.25 %	12,519 円	231,233 円	
	64,512 人	5.66 %	239,436 円	0.25 円		5.41 %	243,752 円	

【注】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か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。

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)いくらか引き上げるかを交渉する方式。

2. 非正規労働者賃金引き上げ

時給	2019要求(2019年5月10日公表)				昨年対比	2018要求(2018年5月10日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)			集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給
単純平均	374 組合	37.55 円	1,021.73 円	0.15 円	0.97 円	382 組合	37.40 円	996.95 円
	804,982 人	36.79 円	1,003.50 円	0.97 円		824,538 人	35.82 円	983.84 円
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)	
	179 組合	6,706 円	3.22 %	▲ 389 円	204 組合	7,095 円	3.42 %	
加重平均	47,134 人	6,367 円	3.07 %	▲ 372 円	49,763 人	6,739 円	3.25 %	

3. 一時金 (組合員数による加重平均)

一時金	2019要求(2019年5月10日公表)				昨年対比	2018要求(2018年5月10日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	要求				要求	
年間	月数	2,545 組合 1,887,893 人	5.12 月	▲ 0.06 月	5.18 月		
	金額	1,142 組合 831,218 人	1,559,080 円	▲ 96,760 円	1,655,840 円		
季別	月数	1,783 組合 1,158,447 人	2.62 月	▲ 0.03 月	2.65 月		
	金額	857 組合 506,838 人	758,320 円	▲ 45,154 円	803,474 円		

※(月数)集計と(金額)集計では集計対象組合が異なるため、集計結果は整合しない。

4. 要求状況 【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

集計組合 計	2019要求(2019年5月10日公表)		2018要求(2018年5月10日公表)	
	組合数	率	組合数	率
要求を提出(賃金に限らず全ての要求)	8,058 組合		8,142 組合	
うち、月例賃金改善(定昇維持含む)を要求	6,082 組合	75.5 %	6,353 組合	78.0 %
要求検討中・要求状況不明	1,976 組合	24.5 %	1,789 組合	22.0 %

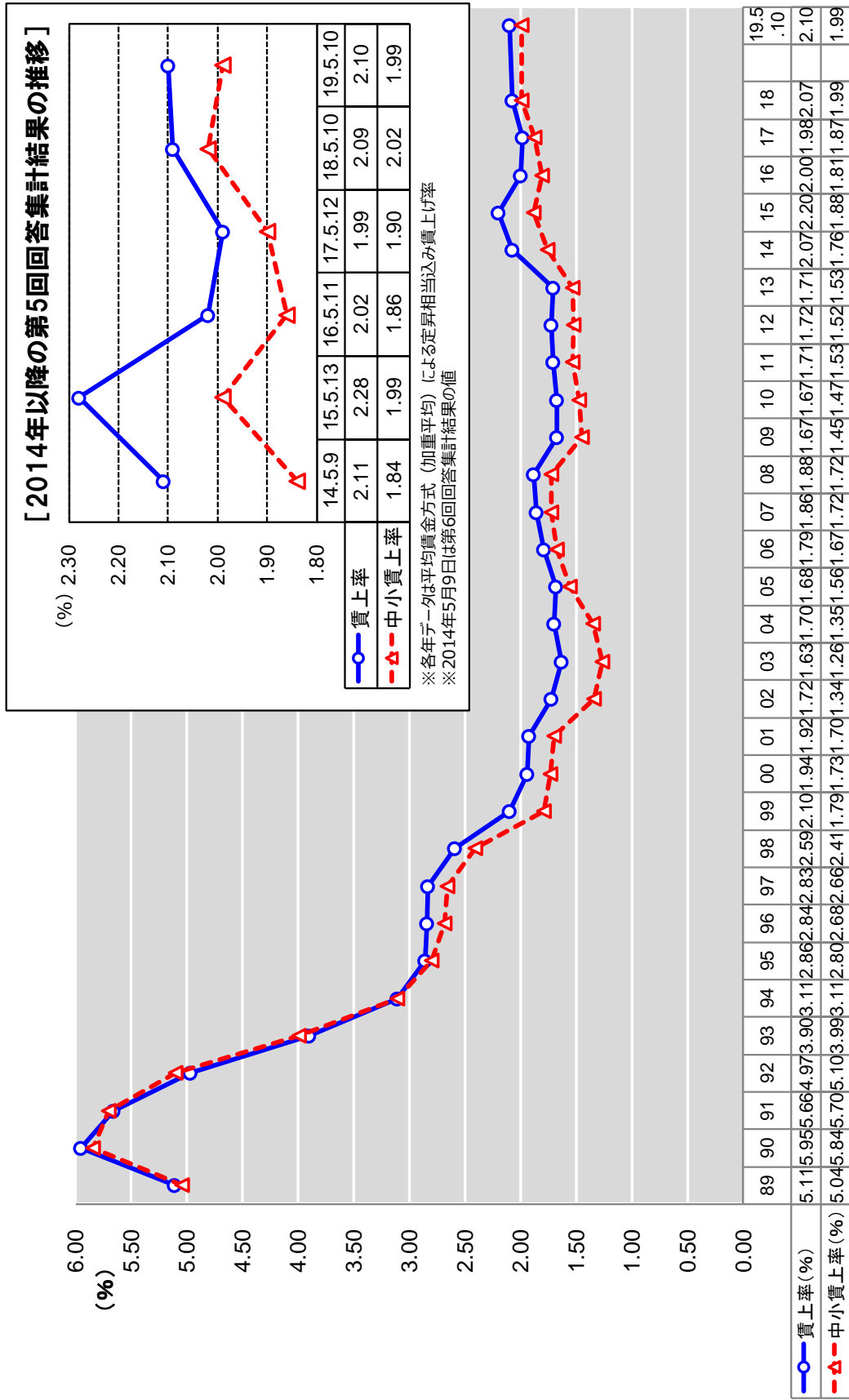


添付資料：

- | | | |
|-----------------|------------|------------|
| 1. 平均賃金方式 | 2. 個別賃金A方式 | 3. 個別賃金B方式 |
| 4. 非正規賃金（時給・月給） | 5. 夏季一時金 | 6. 初任給 |
| 7. 各種取り組み | 8. 割増率 | |



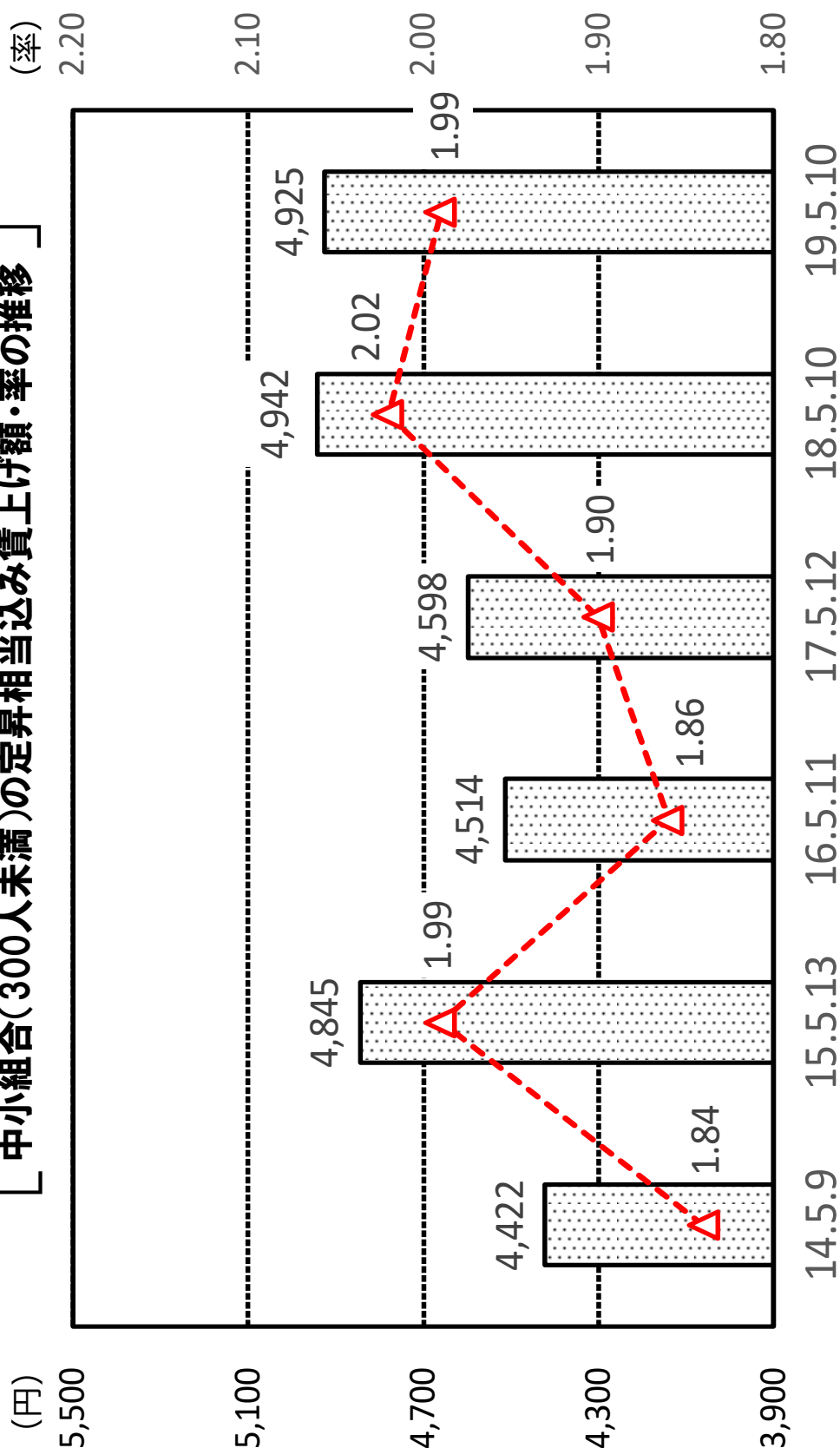
平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）



(注)1989～2018年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。



〔 2014春季生活闘争以降4月末時点
中小組合(300人未満)の定昇相当込み賃上げ額・率の推移 〕



※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額・率



労働条件に関する2019春季生活闘争および通年(2018年9月～)の各種取り組み

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)	
	2019. 5. 10公表		2018. 5. 10公表		
1. すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し／ワークルールの取り組み					
(1) 長時間労働の是正					
● 36協定の点検や見直し	1,455 件	545 件	1,448 件	657 件	
上記の内訳：次のa)～c)について取り組んだ件数をカウント。					
a) 36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。	254 件	83 件	472 件	362 件	
b) やむを得ず特別条項を締結する場合においても、年720時間以内とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。	219 件	46 件	463 件	378 件	
c) 休日労働を含め、年720時間以内となるように取り組む。	241 件	83 件	449 件	357 件	
● 時間外・休日割増率引き上げの取り組み	775 件	118 件	654 件	113 件	
● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	1,596 件	689 件	1,451 件	659 件	
上記の内訳：次のa)～b)について取り組んだ件数をカウント。					
a) 職場における取得状況等を把握し、労働者が全員偏りなく年次有給休暇が取得できるよう、取得5日未滿者をなくす取り組みを行う。	646 件	448 件	— 件	— 件	
b) 年次有給休暇100%取得をめざし、計画的付与の導入などの方策について、労使間で協議等を行う。	558 件	411 件	— 件	— 件	
● インターバル規制の導入に向けた取り組み	587 件	154 件	308 件	144 件	
● 事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み	891 件	336 件	654 件	183 件	
● 事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況など)	715 件	208 件	668 件	173 件	
● 労働安全委員会の設置など労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善の取り組み	580 件	79 件	294 件	17 件	
● その他長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み(※上記具体的な取組内容が不明な場合はこちらへ記入)	922 件	125 件	1,691 件	519 件	
(2) 非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み					
① 雇用安定	● 正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	831 件	316 件	748 件	161 件
	● 無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇い止め防止と当該労働者への周知徹底	906 件	395 件	1,222 件	689 件
	● 派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来時における交渉・協議の協約化、ルール化の取り組み	251 件	235 件	321 件	228 件
② 処遇改善	● 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	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。			
	a) 一時金支給の取り組み	743 件	170 件	559 件	176 件
	b) 福利厚生全般及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)	701 件	273 件	470 件	78 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	467 件	18 件	468 件	55 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	398 件	56 件	256 件	12 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)	727 件	185 件	732 件	117 件
	● 再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み	912 件	233 件	634 件	258 件

労働条件に関する2019春季生活闘争および通年(2018年9月～)の各種取り組み

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)
	2019. 5. 10公表		2018. 5. 10公表	
(3) 障がい者雇用に関する取り組み				
● 障がい者雇用率の把握と法定雇用率達成に向けた取り組み	430 件	307 件	250 件	166 件
● 障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の点検・見直し	387 件	283 件	78 件	16 件
★ (4) 治療と仕事の両立支援に関する取り組み	263 件	141 件	187 件	91 件
※ 疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な休職・勤務制度の導入などの取り組みをカウント				
2. 男女平等の推進				
(1) 男女間の賃金格差是正に向けた取り組み				
● 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	581 件	107 件	538 件	88 件
● 生活関連手当での「世帯主」要件廃止や、女性だけに証明を求める等の見直しに関する取り組み	23 件	2 件	9 件	1 件
(2) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の定着・点検				
● 男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	408 件	163 件	234 件	81 件
● 合理的な理由のない転居を伴う転勤の是正	47 件	7 件	21 件	0 件
● 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについての検証と是正	44 件	3 件	35 件	9 件
● 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進捗の有無を確認する取り組み	420 件	355 件	409 件	357 件
● 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検に向けた何らかの要求・取組（※上記具体的な取組内容が不明な場合はこちらへ記入）	106 件	62 件	378 件	338 件
(3) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み				
● 職場実態の把握と事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策についての労使協議	301 件	192 件	— 件	— 件
● あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み（セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、パワハラ、ジェンダー等、同性間も含む）	66 件	7 件	— 件	— 件
● 「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」を活用した就業環境改善に向けた取り組み	39 件	0 件	24 件	3 件
● 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の職場における支援のための環境整備	8 件	0 件	— 件	— 件
(4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備				
● 育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	781 件	347 件	805 件	363 件
● 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	336 件	228 件	280 件	247 件
● 両立支援のための相談窓口設置に向けた取り組み	150 件	111 件	170 件	119 件
● 不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み	82 件	27 件	42 件	11 件
(5) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進				
● 次世代育成支援対策推進法にもとづく点検、行動計画の策定、取り組みの点検	322 件	254 件	396 件	354 件

—: 2018年では調査していない項目

★: 2018年と設問の表現は異なるが内容はほぼ同じ