

## 【重点分野－2】2020 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。

#### ◆日本経済の自律的成長には内需の拡大が不可欠。社会保障制度の検討にも注視が必要。

現在の日本は、生産年齢人口の急速な減少による深刻な人手不足の中でもゆるやかな成長を続けていた経済がここに来て停滞感を見せており、先行きについても、米中対立や日韓関係などの通商問題、第4次産業革命などによる産業構造の変化、消費税増税の影響が懸念されるなど、見通しが不透明な状況にある。こうした中だからこそ、GDPの約7割を占める内需の拡大が不可欠である。加えて、社会保障に関して様々な場で議論がなされているが、すべての国民の将来不安を払拭し得る、安心の社会保障制度に向けて、注視が必要である。

#### ◆賃上げの流れは継続し、構造を転換する運動も前進を見せたが、社会全体への広がりはいまだ不十分。

連合はこれまでの間、長期にわたるデフレ経済によって拡大し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てきた。2019 春季生活闘争においては、構成組織・組合の懸命な取り組みにより、1,000人以上の組合が賃上げの流れをけん引する中、100人未満の組合の健闘ぶりが顕著となるなど、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」も前進を見せたが、社会全体を俯瞰すると賃上げの流れと企業規模間・雇用形態間などの格差是正の動きは依然として広がりを見せていない。

#### ◆2020 闘争では、すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組む。あわせて、春季生活闘争の再構築に取り組む。

賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもある。公務・民間にかかわらず、すべての働く者の「底上げ」「底支え」による所得の向上と「格差是正」を実現することは、消費の拡大によって企業の経営基盤を健全化するのみならず、税や社会保障など社会制度の持続性を支えていくことにもつながるものである。

様々な転換期を迎えている今、すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である。

したがって、2020 闘争においても、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、成果の適正な分配につなげていく。

とりわけ、「賃上げ」については、広く社会全体に賃上げを促す観点と企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく観点、加えて中小組合や有期・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」へと引上げていく観点から、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを再定義する。あわせて、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を実現するためにも、生産性三原則に基づく労使の様々な取り組みをいまだ届いていない組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制の整備に取り組む。

以下に、2020 春季生活闘争方針の検討課題と基本的な考え方を示す。中央討論集会を含め組織討議を重ね、2020 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. 2020 春季生活闘争方針策定に向けた検討課題

2019 春季生活闘争まとめを踏まえ、2020 春季生活闘争以降の再構築項目も含め、次の6点を提起する。

- (1) 賃金水準闘争を強化していくための体制整備
- (2) 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在り方
- (3) 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
- (4) 賃金要求に関する考え方
- (5) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現
- (6) 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」の実現

人口減少・超少子高齢化のさらなる進行により労働力人口が減少し、AI、IoTなど技術革新の急速な進展により社会・経済環境や産業構造が大きく変革している。したがって検討にあたっては、誰もが参画可能な社会環境を構築し、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。

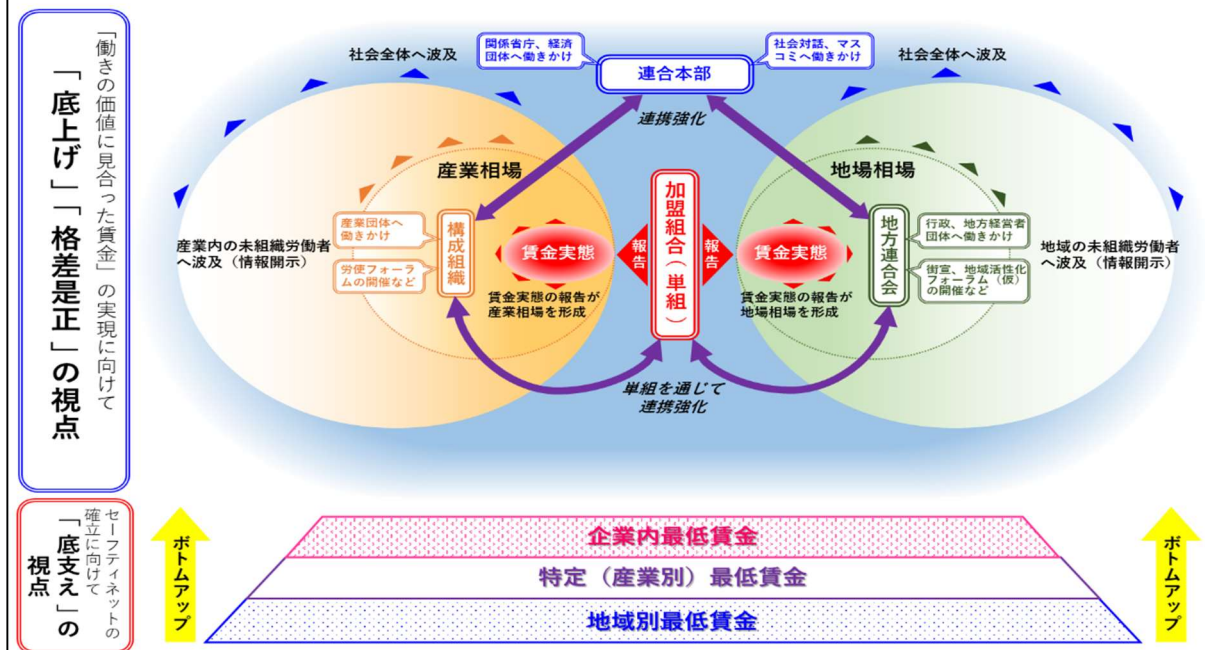
### (1) 賃金水準闘争を強化していくための体制整備

中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った賃金」に引き上げ、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、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、加盟組合の個人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。加えて、産業相場、地場相場を引上げ、産業内や地域の未組織労働者への波及効果を高めていくためにも、地方連合会との連携を一層強め、地域における賃金相場の形成にむけて、「地域ミニマム運動」へ積極的に参画する体制を整える。

「賃金水準」闘争の広がりを確認していくためには、一定の評価軸が必要であり、定量的・定性的に把握できる評価軸をあらたに設定する。

## 「賃金水準」闘争を強化するためには（イメージ）



### (2) 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

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、「部門連絡会」と春季生活闘争「部門別共闘連絡会議」との関係を整理し、より機能的な共闘体制とするための検討を深める。また、連合・構成組織・地方連合会が一体となって行う街宣行動等の諸行動についても検討していく必要がある。

### (3) 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

中小組合の底上げ・格差是正には、「賃金水準」追求の取り組みをより前進させていく必要がある。そのためにも中小組合の交渉力強化と経営者への理解活動が不可欠であり、連合・構成組織・地方連合会それぞれの機能を生かしたサポート体制のあり方について検討を深める必要がある。

### (4) 賃金要求に対する考え方

世界経済については米中間通商問題やイギリスのEU離脱をめぐる混乱の影響など脆弱性と下方リスクが懸念され、その影響を受ける日本経済も輸出や生産に弱さがみられる。内部留保を示す企業の現金・預金額が史上最高を更新し続ける一方で、民間企業設備投資額はほぼ横ばい、労働分配率は2015年以降上昇傾向にはあるものの水準が回復したと言えるまでには至っていない。

2019年10月1日に消費税が8%から10%に引き上げられた。年度途中での引き上げであるが、今後、消費者物価（総合）に影響を与えるものと予想される。家計の状況を見ると、社会保険料負担の上昇が賃上げによる雇用者報酬増を上回る一方で、社会保障をはじめとする将来不安が一向に解消されないため、収入の増加分の大部分が貯蓄に回る等、極めて防衛的な行動となっている。（別紙1「至近の情勢認識」）

参照)

働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには「人への投資」が不可欠であり、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である。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につなげていかなければならない。

したがって、2020 春季生活闘争においては、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から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。加えて、中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金の「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、名目賃金の最低到達水準の確保と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。

#### (5) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現

2018 年度の完全失業率は 2.4%と 1992 年度以来 26 年ぶりの低水準となり、有効求人倍率は 1.62 倍と 1973 年以来 45 年ぶりの高水準となっている。こうした状況を背景に、人手不足感は深刻さを更に増しており、2019 年 3 月調査の雇用判断 D. I. では、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感となっている。

個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」にむけた職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる中、2020 年は、働き方改革関連法が本格的な施行を迎えることとなる。「時間外労働時間の上限規制」の中小企業への適用、「同一労働同一賃金」への対応など法令遵守はもちろんのこと、有期・短時間・契約等で働く者の雇用の安定、65 歳から 70 歳までの就業機会確保と処遇のあり方への対応、職場の安全対策、安心して育児・介護・治療と仕事が両立できるワーク・ライフ・バランスの実現など、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整え、安心・安全で働きがいある職場の構築が重要である。

#### (6) 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」

中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、「取引の適正化」の推進が不可欠である。

とりわけ「働き方改革関連法」の改正事項が大企業から先行実施される中、大企業等による長時間労働是正をはじめとした取り組みが、下請け等中小企業への「しわ寄せ」とならないよう取り組みを進めることが重要である。加えて、2019 年 10 月の消費税増税分を確実に取引価格に転嫁できるよう、職場労使を含め連合全体で取り組むとともに、経営者団体および関係省庁と連携し社会全体に訴えていく。

さらに、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。

## 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（底上げ）と、中小組合や有期・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へと引き上げるための社会横断的な水準（格差是正）、企業で働くすべての労働者の生活の安心・安定につながる企業内最低賃金協定の水準（底支え）を設定する。（別紙2「連合方針における要求水準の考え方」参照）
- (2) すべての構成組織は、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、自組織の中小組合や有期・短時間・契約等で働く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。

#### 【「底上げ」「底支え」「格差是正」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	<b>定昇相当分+引き上げ率</b> (→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	・ <b>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</b> ・ <b>男女間格差については、職場実態を把握し、改善に努める</b>
底支え	産業相場を下支えする	<b>企業内最低賃金協定の締結、水準引き上げ</b> (→特定（産業別）最低賃金に波及)

### 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現

- (1) 上記I.（5）に記載の点を重点に取り組みを進める。
- (2) ワークルールの取り組みについては、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、討論集会で議論を深める。
  - 1) 働き方改革の職場への定着に向けた取り組み
  - 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) 高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取り組み
  - 4) 障がい者雇用に関する取り組み
  - 5) 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
  - 6) 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・多様性推進に向けた取り組み

性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め、支え合うとの観点から、すべての労働者を対象とする、あらゆるハラスメント対策や差別禁止、および仕事と生活の調和をはかるための両立支援制度を利用できる環境整備に取り組む。また、雇用におけるジェンダー・バイアスの払拭と男女

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・定着・点検
- (2) あらゆるハラスメント対策や差別禁止、ジェンダー・バイアス払拭に向けた取り組み
- (3) 育児、介護、治療と仕事の両立など両立支援制度の拡充、男女をはじめとする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) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

### Ⅲ. 政策・制度の取り組み

「2020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。

「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) すべての人が安心して働き暮らせるよう、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) 労働者保護のための消滅時効改正に向けた取り組み
- (5) 意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み
- (6) 改正法の施行を見据えた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
- (7) 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

### Ⅳ. 闘争の進め方

#### 1. 基本的な考え方

- (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同闘争体制を構築する。
- (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。構成組織は賃金実態の把握と賃金制度の確立にむけた支援を強化するとともに、要求・回答状況を含めた情報を連合本部・地方連合会と共有し、社会横断化に取り組む。
- (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、地域ごとに、通年の中で「地域活性化フォーラム（仮称）」の開催を検討する。
- (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、今後委員会等で議論を深めていく。

### 3. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は通年の活動であるが、特に 2020 春季生活闘争の交渉の前段での取り組みの必要性を強く意識し、方針化に努める。

以 上

#### <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

#### <日 程>

10月24日	第1回中央執行委員会【基本構想確認】
11月6日	2020 春季生活闘争中央討論集会
19日	第3回三役会
21日	第2回中央執行委員会【闘争方針（案）確認予定】
12月3日	第81回中央委員会【闘争方針確認予定】



# 2020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

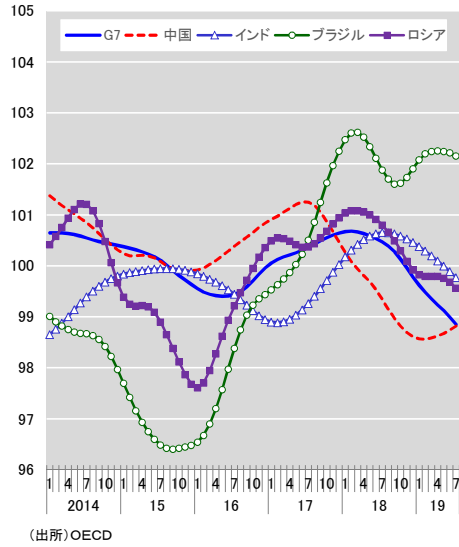
<b>1. 世界経済の状況</b>		
> OECD景気先行指数、世界経済成長率	…	1
> ドル・円相場の推移、原油価格の推移	…	2
<b>2. 日本経済の状況</b>		
> 日本経済の見通し	…	3
> 名目GDP・実質GDP、消費者物価指数	…	4
> GDPデフレーターの推移、GDPギャップの推移	…	5
> GDPと家計最終消費支出の推移	…	6
<b>3. 企業の状況</b>		
> 日本の人口の年次推移と将来推計、 第4次産業革命による産業構造の変化の予測例	…	7
> 大企業・中小企業の業況判断DIの推移	…	8
> 経常利益の推移、自己資本比率の推移	…	9
> 法人企業の現金・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
<b>4. 雇用環境</b>		
> 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
<b>5. 賃金の動向</b>		
> 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
> 暮らし向きの認識（DI）、世帯の家計状況	…	21
<b>6. 格差の状況</b>		
> 所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅	…	22
> 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	…	23
> 雇用形態間の年齢別賃金水準	…	24
> 男女間賃金格差の要因、女性の賃金水準	…	25
> 労働組合による個別賃金実態の把握状況	…	26
<b>7. 職場の環境整備</b>		
> 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



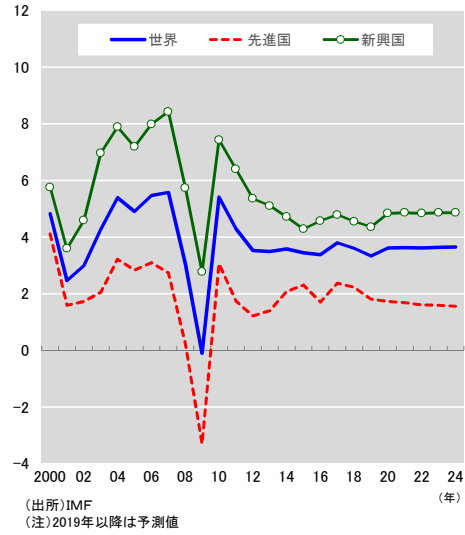
# 1. 世界経済の状況



[OECD景気先行指数]



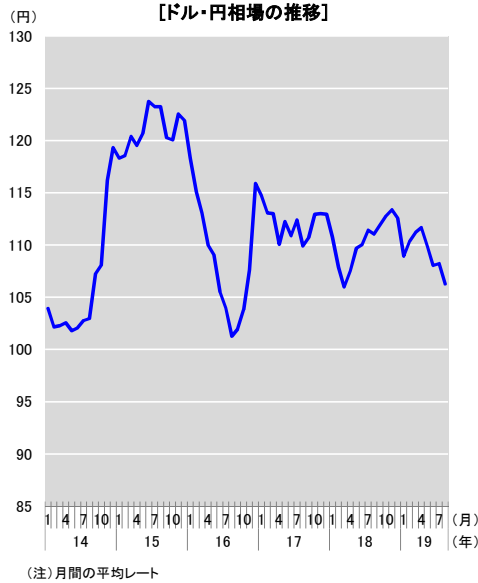
[世界経済成長率]



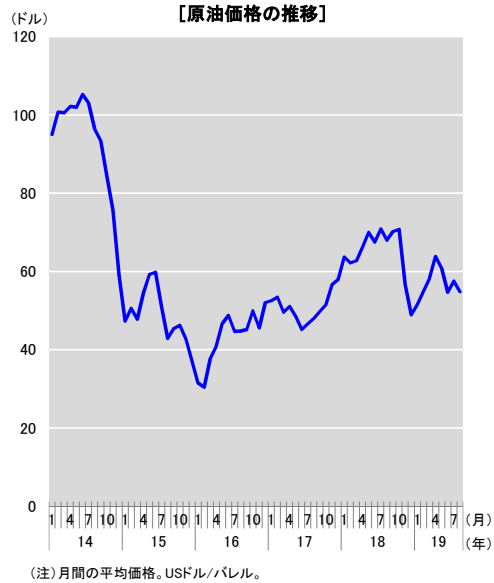
# 1. 世界経済の状況



[ドル・円相場の推移]



[原油価格の推移]



## 2. 日本経済の状況



### [日本経済の見通し]

	実績			2019年度予測			2020年度予測		2021年度予測
	2016年度	2017年度	2018年度	政府見通し 2019年1月	日本銀行 2019年7月	民間 38機関 平均 2019年9月	日本銀行 2019年7月	民間 38機関 平均 2019年9月	日本銀行 2019年7月
名目GDP 成長率	0.7 <sup>*1</sup>	2.0 <sup>*1</sup>	0.5 <sup>*1</sup>	2.4	***	1.37	***	0.94	***
実質GDP 成長率	0.9 <sup>*1</sup>	1.9 <sup>*1</sup>	0.7 <sup>*1</sup>	1.3	0.7	0.69	0.9	0.38	1.1
消費者物価 <sup>*2</sup> (総合)	▲0.1	0.7	0.7	1.1	***	***	***	***	***
コア (※1)	▲0.2	0.7	0.8	***	1.0	0.81	1.3	0.80	1.6
コアコア (※2)	0.2	0.0	0.2	***	***	***	***	***	***
完全失業率	3.0	2.7	2.4	2.3	***	2.38	***	2.39	***
有効求人倍率	1.39	1.54	1.62	***	***	***	***	***	***

(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」(2019.1.28)

日本銀行: 「経済・物価情勢の展望」(展望レポート)における「2019～2021年度の政策委員の大勢見通し」(2019.7.31)

(注) 消費税率については、2019年10月に10%に引き上げられること(軽減税率については酒類と外食を除く飲食品および新聞に適用されること)、

教育無償化政策については、幼児教育無償化が2019年10月に、高等教育無償化等が2020年4月に導入されることを前提としている。

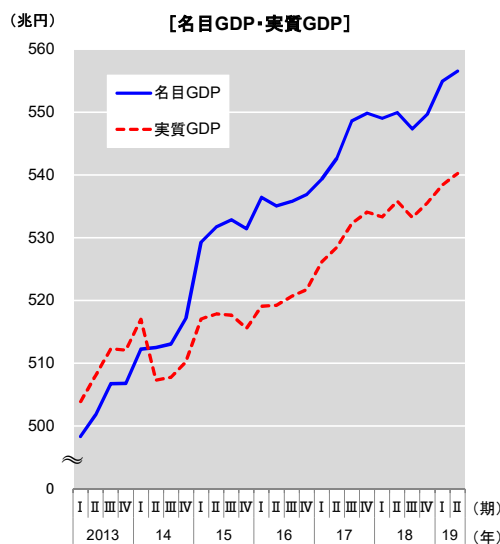
民間38機関平均: 日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(2019年9月調査)(2019.9.18)におけるフォーキャスト-38機関の総平均

\*1 内閣府「四半期別GDP速報」(2019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」(2019.4.19)

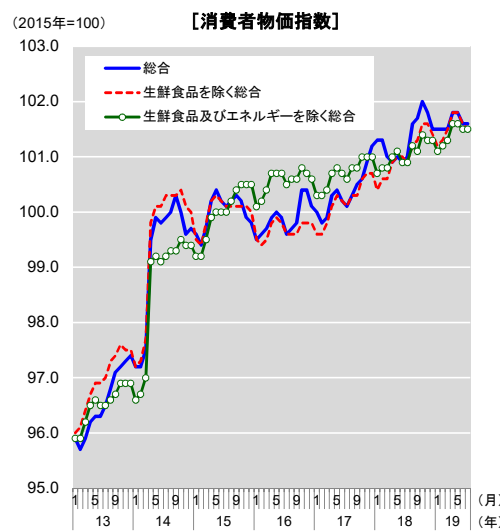
※1 生鮮食品を除く総合 ※2 食料(酒類を除く)及びエネルギーを除く総合

JTUC-RENGO - 3 -

## 2. 日本経済の状況



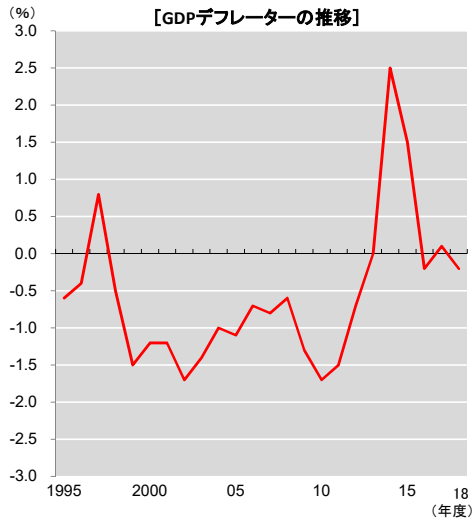
(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」



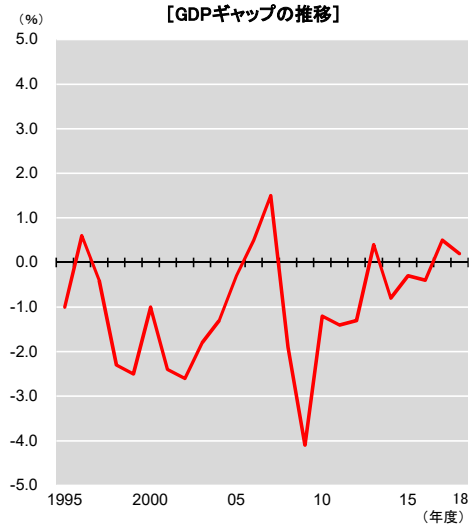
(出所) 総務省「消費者物価指数」

JTUC-RENGO - 4 -

## 2. 日本経済の状況



(出所)内閣府「四半期別GDP速報」



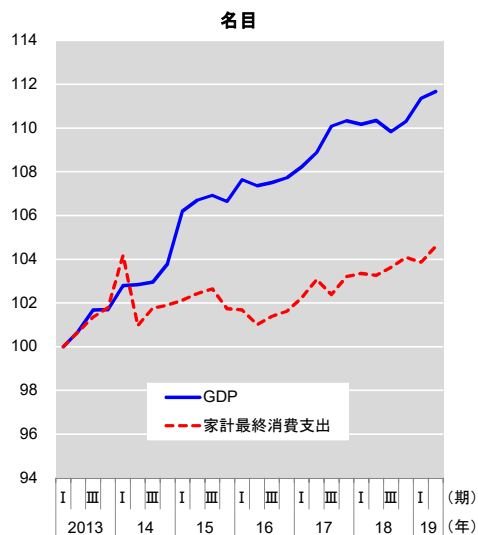
(出所)内閣府「月例経済報告」  
(注)GDPギャップのマイナスは供給に対して需要が不足していることを意味する。

JTUC-RENGO - 5 -

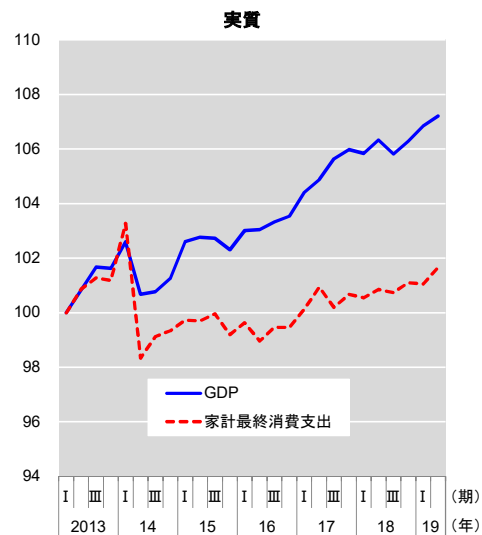
## 2. 日本経済の状況



### 【GDPと家計最終消費支出の推移】



(出所)内閣府「四半期別GDP速報」  
(注)2013年第1四半期の値を100として指数化



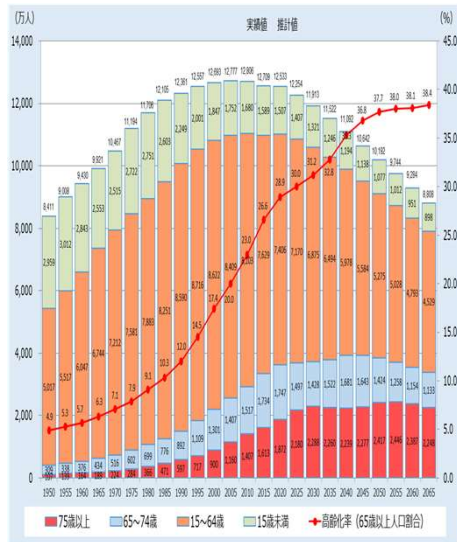
(出所)内閣府「四半期別GDP速報」  
(注)2013年第1四半期の値を100として指数化

JTUC-RENGO - 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】

部門	名目GDP成長率(年率)		従業者数 (注) 内は2015年度の従業者数	
	現状放置	変革	現状放置	変革
① 相原料部門 (農林水産、鉱業等)	+0.0%	+2.7%	-81万人 (278万人)	-71万人
② プロセス型製造部門 (中間財等) (石炭採掘、鉄鋼、化学繊維等)	-0.3%	+1.9%	-58万人 (152万人)	-43万人
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
④ 役割・技術提供型 サービス部門 (建設、卸売、小売、金融等)	+1.0%	+3.4%	-283万人 (2026万人)	-48万人
⑤ 情報サービス部門 (情報サービス、IT事業用サービス)	+2.3%	+4.5%	-17万人 (641万人)	+72万人
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
⑦ インフラネットワーク部門 (電気、通信運送、電気・電送等)	+1.6%	+3.8%	-53万人 (388万人)	-7万人
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
合計	+1.4%	+3.5%	-735万人 (6334万人)	-161万人

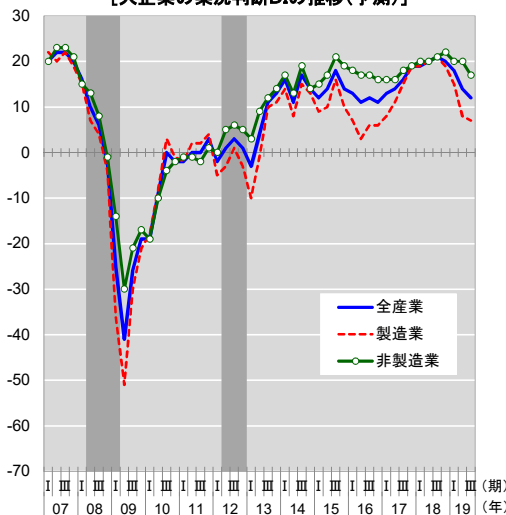
資料：経済産業省「新産業構造ビジョン」(2017.5)より適合にて加工

JTUC-RENGO - 7 -

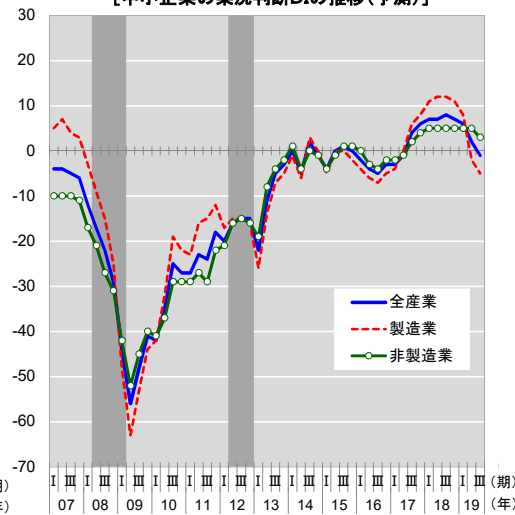
### 3. 企業の状況



【大企業の業況判断DIの推移(予測)】

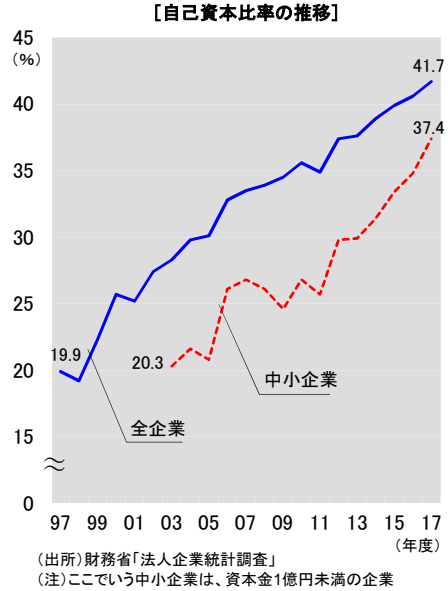
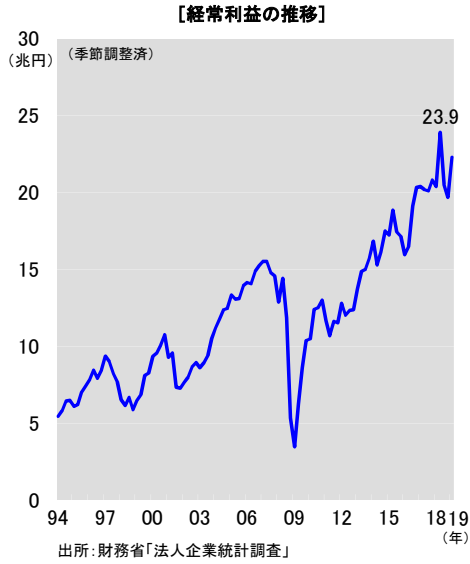


【中小企業の業況判断DIの推移(予測)】



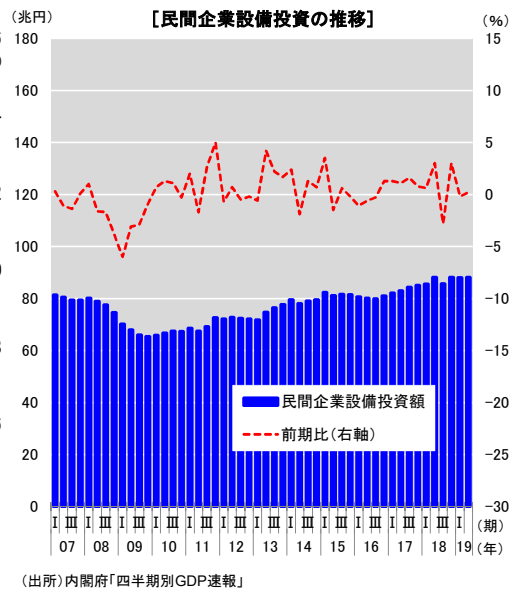
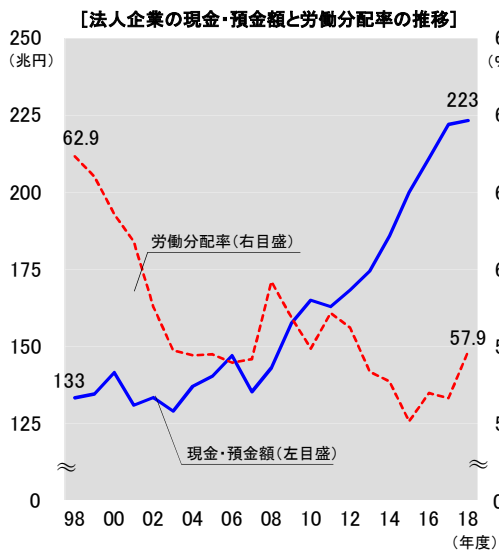
JTUC-RENGO - 8 -

### 3. 企業の状況



JTUC-RENGO - 9 -

### 3. 企業の状況

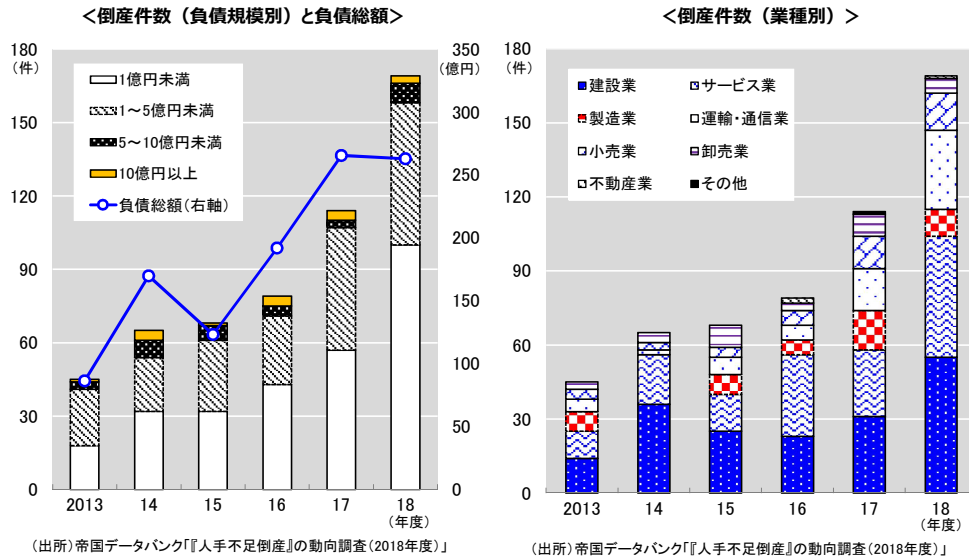


JTUC-RENGO - 10 -

### 3. 企業の状況

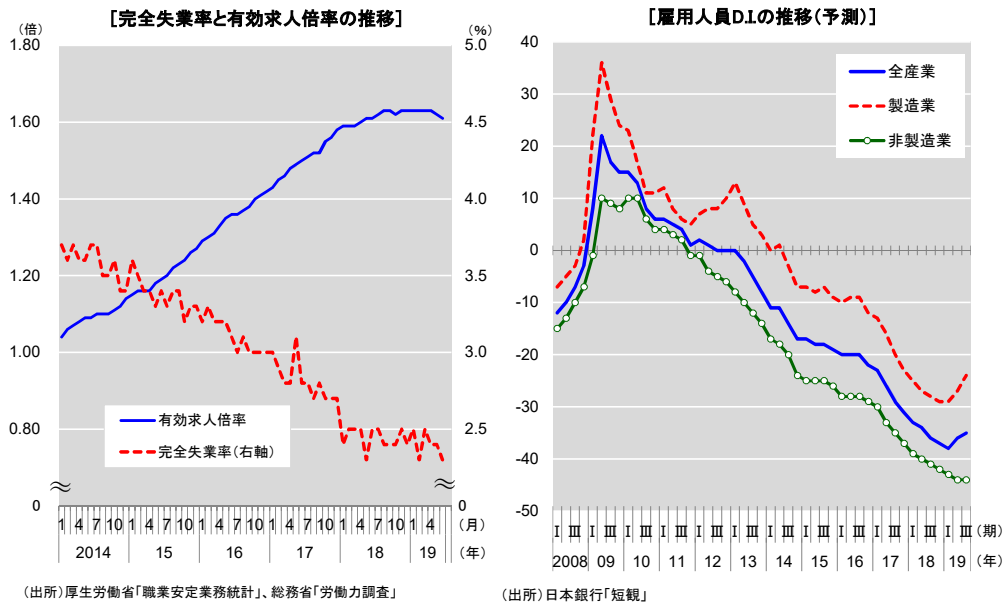


【人手不足倒産件数の推移】



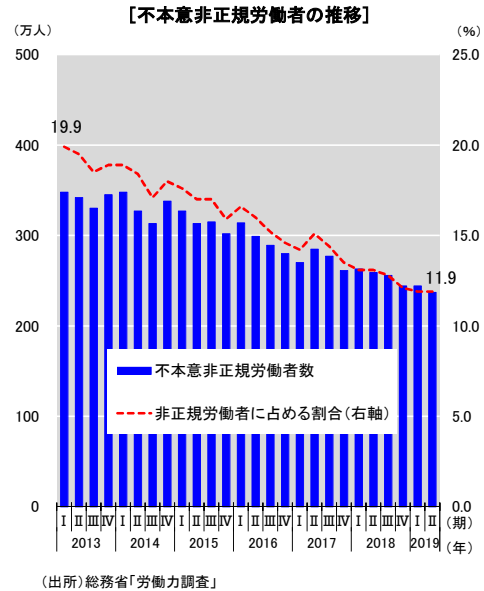
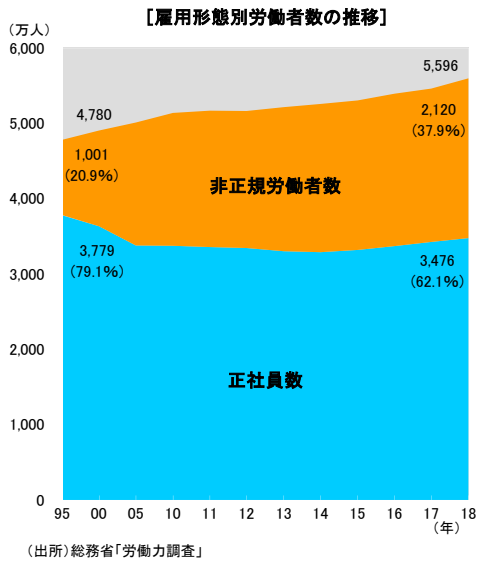
JTUC-RENGO -11-

### 4. 雇用環境



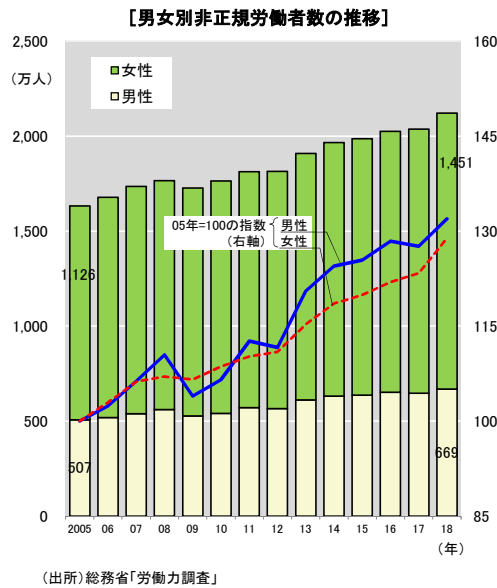
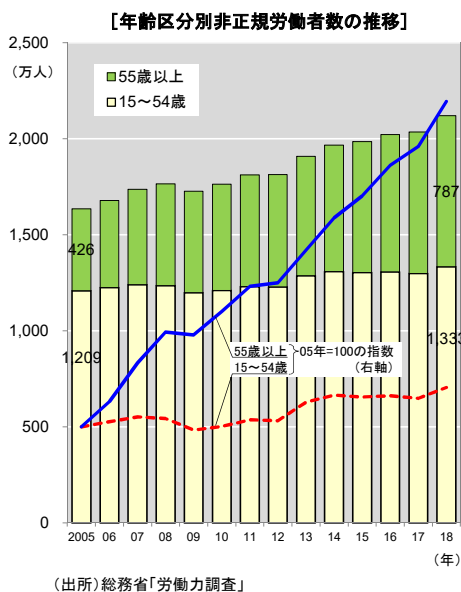
JTUC-RENGO -12-

#### 4. 雇用環境



JTUC-RENGO -13-

#### 4. 雇用環境

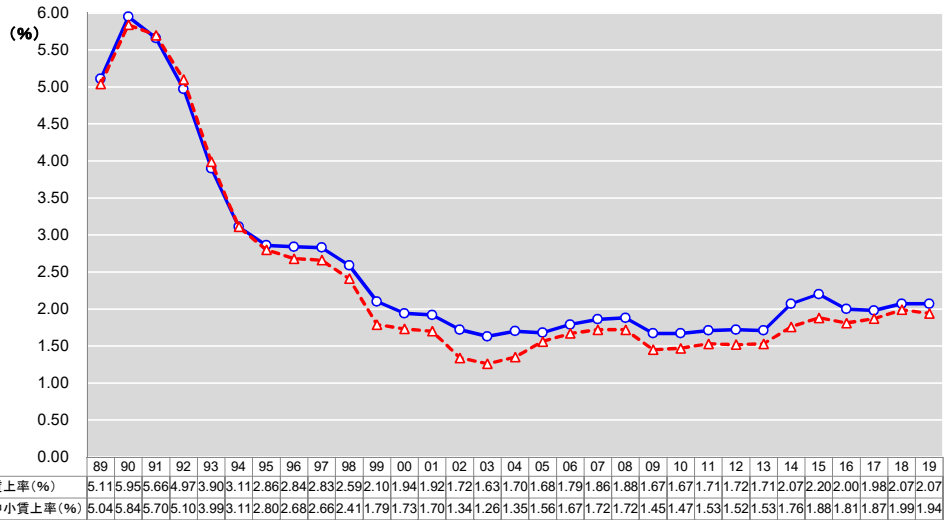


JTUC-RENGO -14-

## 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)】

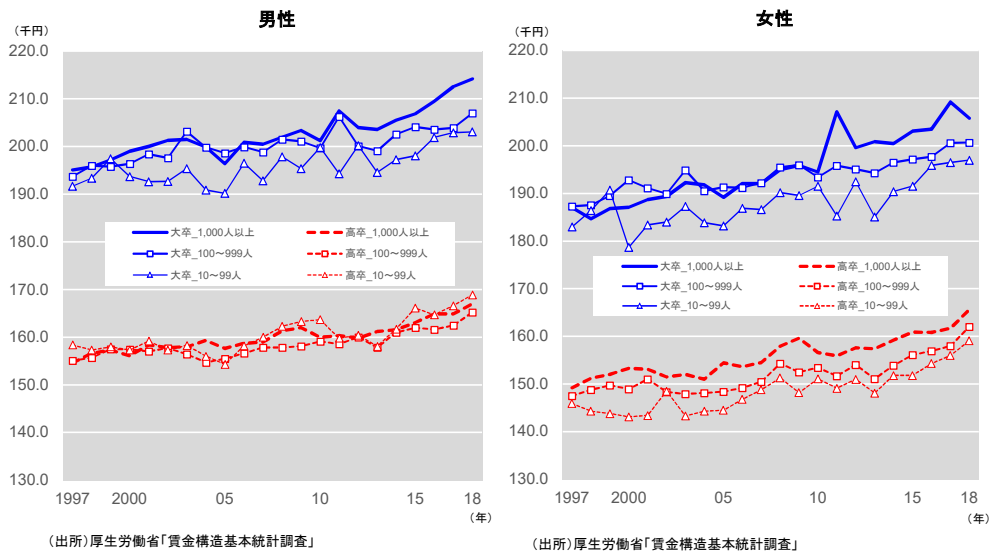


(注) 1989～2019年のデータは、すべて各年の最終集計結果。

## 5. 賃金の動向



【企業規模別初任給の推移】

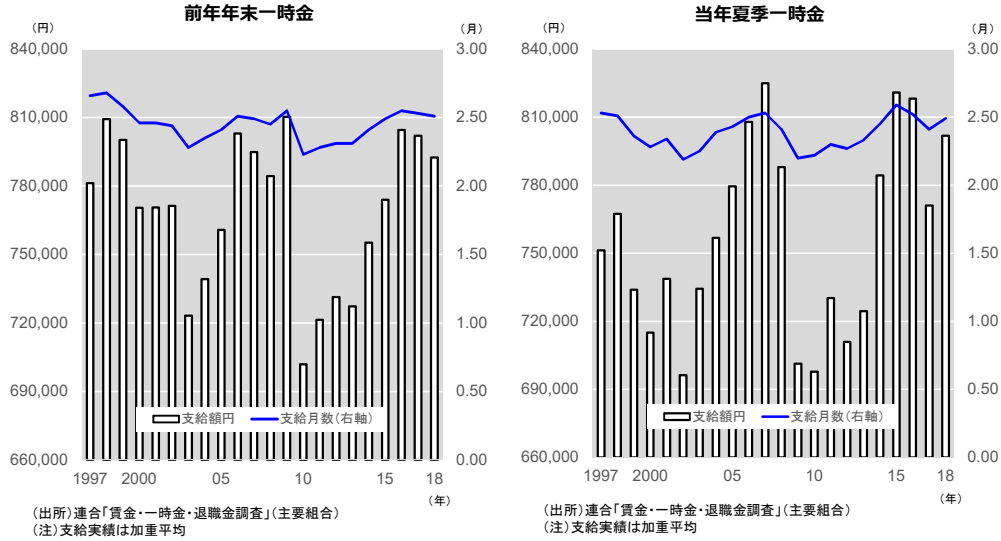




## 5. 賃金の動向



[一時金平均支給実績の推移]



JTUC-RENGO -17-

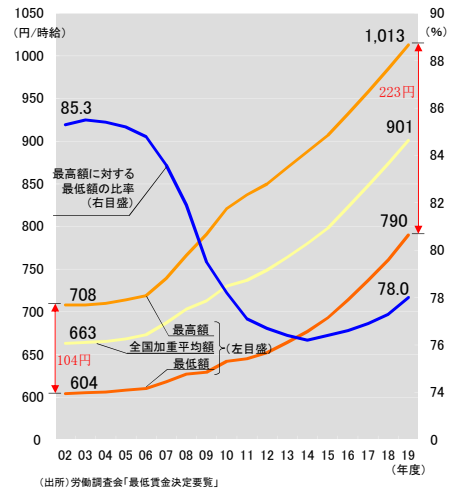
## 5. 賃金の動向



[地域別最低賃金額 2019年改定状況]

ランク	都道府県名	2018年度		2019年度改定		ランク	都道府県名	2018年度		2019年度改定	
		最低賃金額	時間額	最低賃金額	時間額			最低賃金額	時間額	最低賃金額	時間額
A	東京	985	1,013	28	2.84%	D	福島	772	798	26	3.37%
	神奈川	983	1,011	28	2.85%		青森	762	790	28	3.67%
	大阪	936	964	28	2.99%		埼玉	762	790	28	3.67%
	埼玉	896	928	28	3.12%		秋田	762	790	28	3.67%
	愛知	896	928	28	3.12%		山形	763	790	27	3.54%
	千葉	895	923	28	3.13%		鳥取	762	790	28	3.67%
	京都	882	909	27	3.06%		鳥取	764	790	26	3.40%
	兵庫	871	899	28	3.21%		愛媛	764	790	26	3.40%
	静岡	858	885	27	3.15%		高知	762	790	28	3.67%
	三重	846	873	27	3.19%		佐賀	762	790	28	3.67%
B	広島	844	871	27	3.20%	長崎	762	790	28	3.67%	
	滋賀	839	868	29	3.22%	熊本	762	790	28	3.67%	
	滋賀	826	853	27	3.27%	熊本	762	790	28	3.67%	
	栃木	822	849	27	3.28%	大分	762	790	28	3.67%	
	茨城	822	849	27	3.28%	宮崎	762	790	28	3.67%	
	富山	821	848	27	3.29%	鹿児島	761	790	29	3.81%	
	長野	821	848	27	3.29%	沖縄	762	790	28	3.67%	
	山梨	810	837	27	3.33%	加重平均	874	901	27	3.09%	
	北海道	835	861	26	3.11%						
	岐阜	825	851	26	3.15%						
C	福岡	814	841	27	3.32%						
	奈良	811	837	26	3.21%						
	群馬	809	835	26	3.21%						
	岡山	807	833	26	3.22%						
	石川	806	832	26	3.23%						
	新潟	803	830	27	3.36%						
	和歌山	803	830	27	3.36%						
	福井	803	829	26	3.24%						
	山口	802	829	27	3.37%						
	宮城	796	824	28	3.26%						
香川	792	818	26	3.28%							
徳島	766	793	27	3.52%							

[地域別最低賃金の推移]

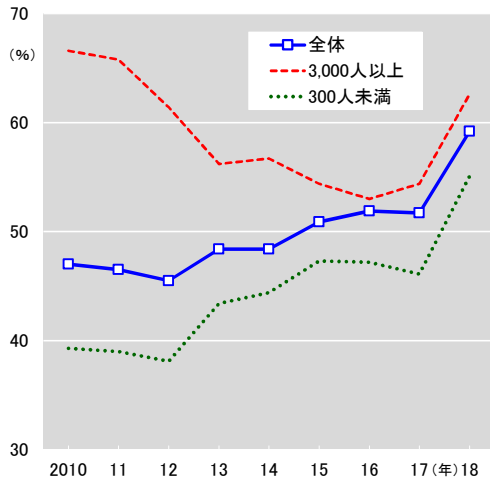


JTUC-RENGO -18-

## 5. 賃金の動向

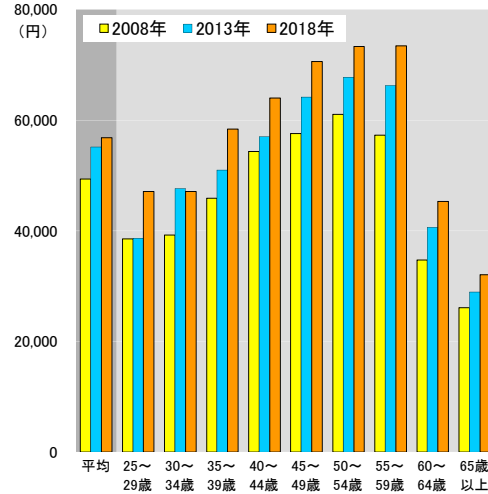


【企業内最賃協定の締結状況の推移】



(出所) 連合「2018年度 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】



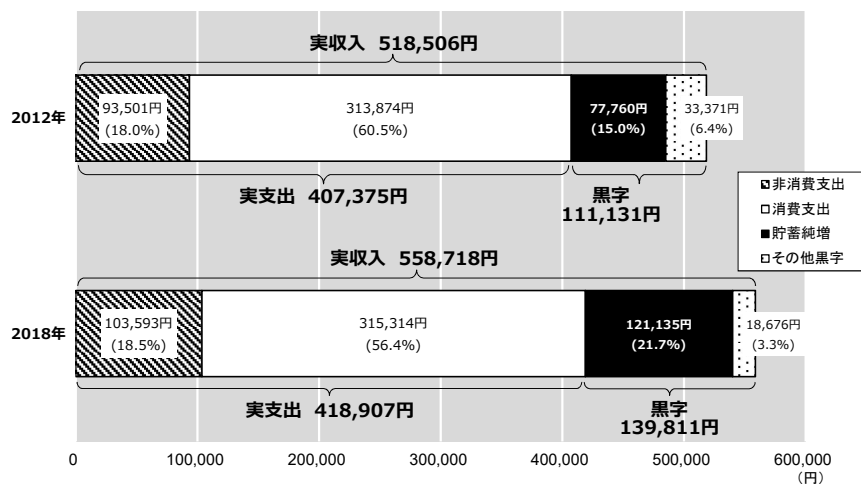
(出所) 総務省統計局「家計調査: 家計収支編(二人以上の世帯)」  
 (注) 25～29歳および30～34歳の2018年の社会保険料については、それぞれの統計結果がないため、どちらも34歳以下の統計結果を使用

JTUC-RENGO -19-

## 5. 賃金の動向



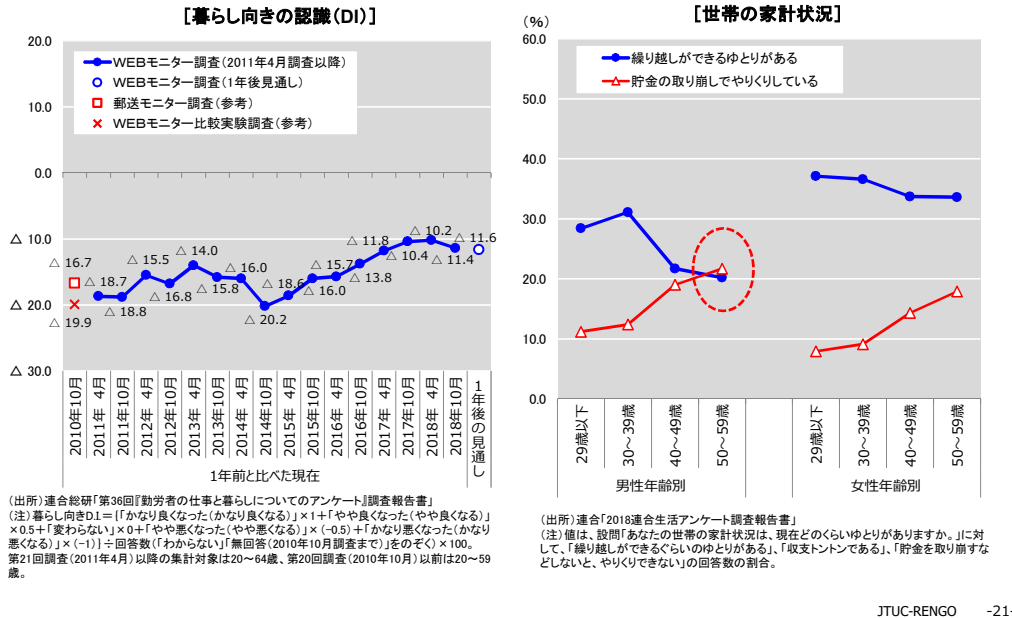
【勤労者世帯の家計収支の変化】



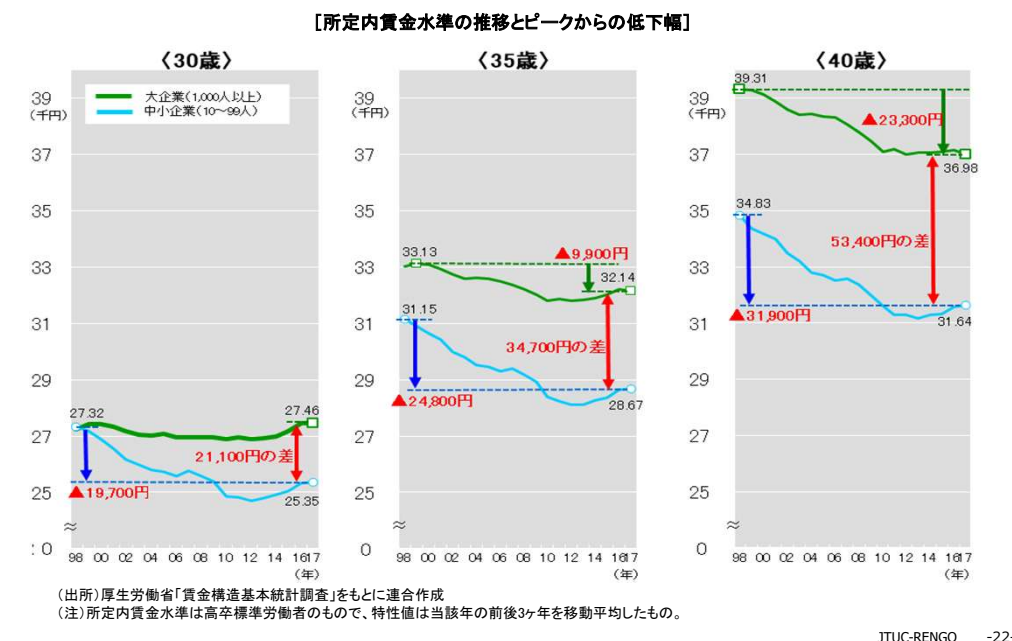
(出所) 総務省統計局「家計調査: 家計収支編(二人以上の世帯)」

JTUC-RENGO -20-

## 5. 賃金の動向



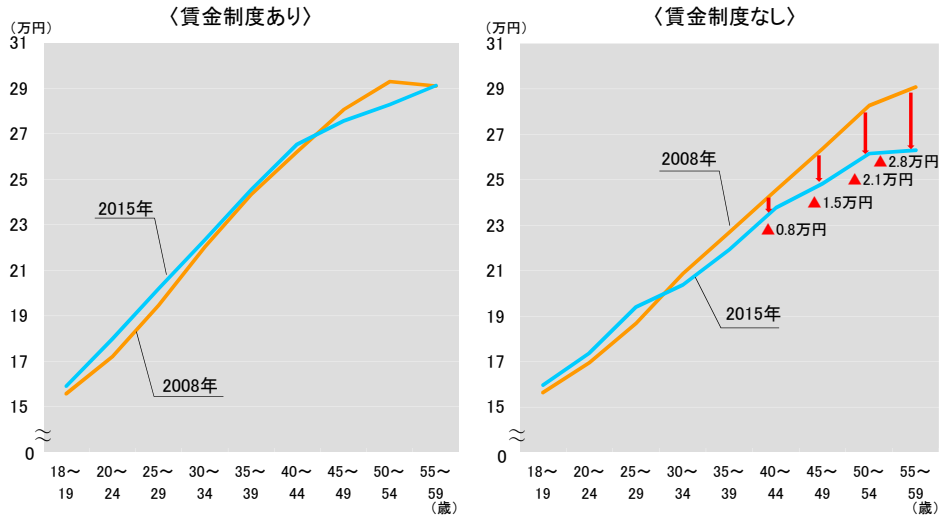
## 6. 格差の状況



## 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]

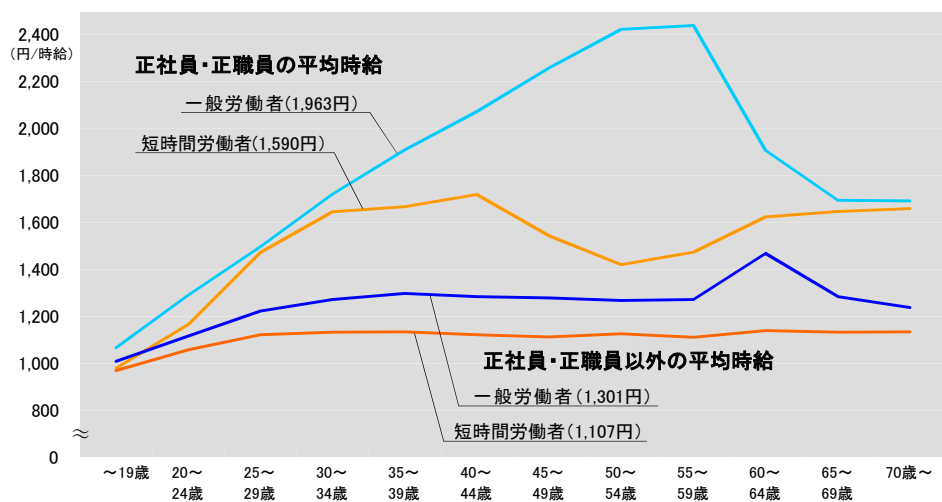


JTUC-RENGO -23-

## 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

JTUC-RENGO -24-

## 6. 格差の状況



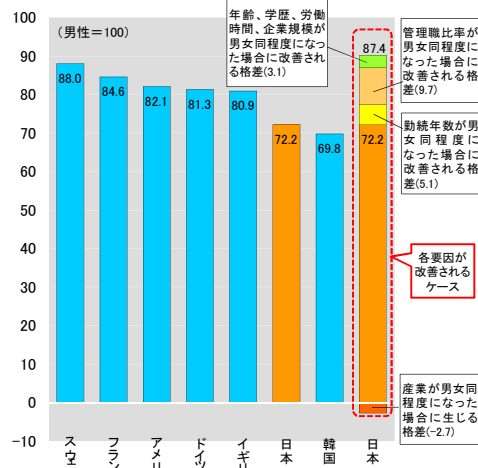
[男女間賃金格差の要因]

(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]

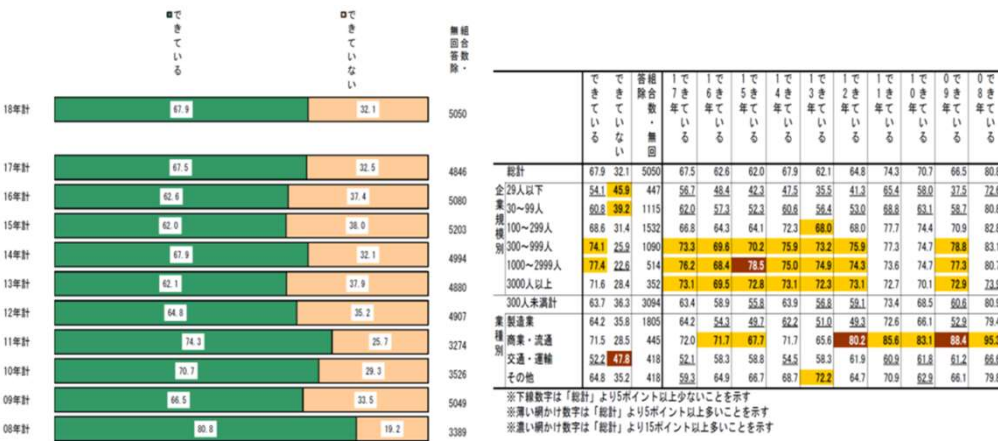


■注：日本は2014年、その他の国は2013年の数値  
■出所：労働政策研究・研修機構(JILPT)「データブック国際労働比較」を用いて厚生労働省作成

## 6. 格差の状況



[労働組合による個別賃金実態の把握状況]

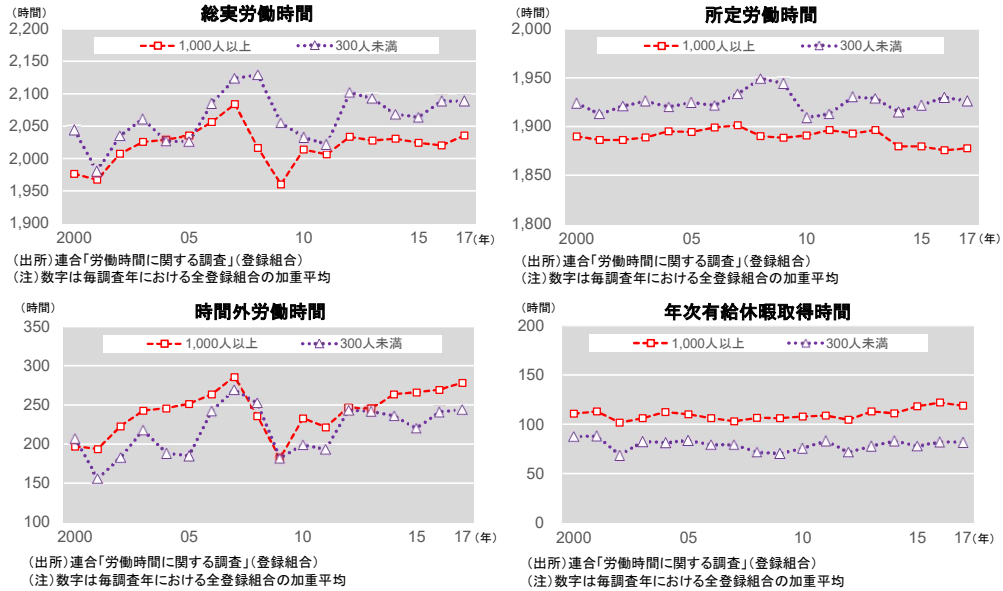


(出所) 連合「2018年度 連合・労働条件等の点検に関する調査報告書(全単組調査)」

## 7. 職場の環境整備



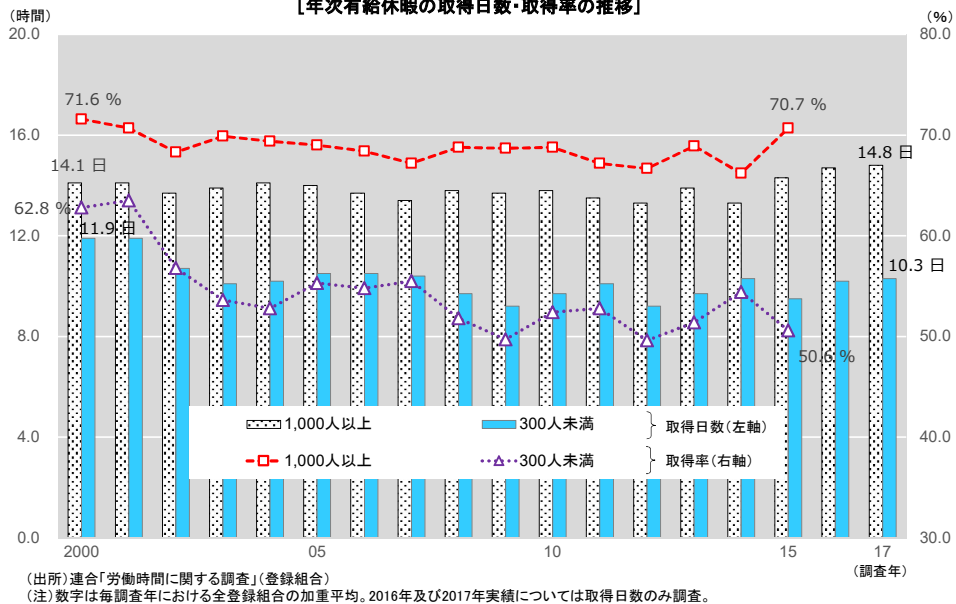
[企業規模別の各種労働時間の推移]



## 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]



## 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	2019. 7. 5公表		2018. 7. 6公表	
	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)
<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	840 件	273 件	624 件	246 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）	743 件	304 件	486 件	97 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	482 件	20 件	479 件	66 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	433 件	86 件	265 件	20 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）	732 件	193 件	746 件	136 件

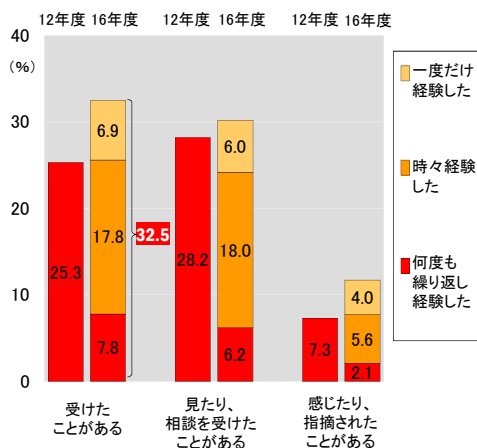
(出所) 連合「2019春季生活闘争第7回(最終)回答集計結果」

JTUC-RENGO -29-

## 7. 職場の環境整備

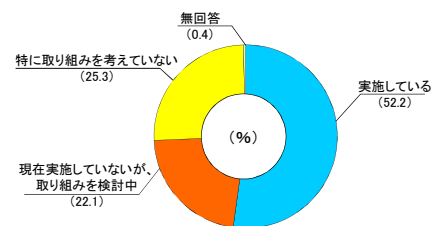


### [過去3年間のパワハラを経験]



(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)

### [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)

JTUC-RENGO -30-

# 連合方針における要求水準の考え方

## 具体的要求基準の考え方①

★春季生活闘争における連合方針とは？ その基本的な考え方とは？

- 連合方針は、連合に加盟する**構成組織との共闘方針**であると同時に、すべての労働者の労働条件向上を**社会全体に促すもの**である。
- とりわけ、「賃上げ」「働き方の見直し」は、企業規模や産業、雇用形態にかかわらず、社会全体で同時に取り組んでいく必要がある。そのためには、組織労働者の取り組みの内容を社会全体に波及させることが肝要であり、**取り組みの意義や要求内容、妥結結果を広く社会と共有していくことへの参画が求められている。**

構成組織との共闘 + 社会への波及

社会全体に波及させるためには…

取り組みの意義や要求内容、妥結結果を広く社会と共有していくことへの参画が求められている！

	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	<b>定昇相当分+引き上げ率</b> (→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	・ <b>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</b> ・ <b>男女間格差については、職場実態を把握し、改善に努める</b>
底支え	産業相場を下支えする	<b>企業内最低賃金協定の締結、水準引き上げ</b> (→特定(産業別)最低賃金に波及)



## 具体的要求基準の考え方②



	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「 <b>定昇相当分+引き上げ率</b> 」で提示	連合方針を踏まえ、各構成組織にて、要求案を検討	連合方針を踏まえ、各地方連合会で要求案を検討
格差是正	「 <b>規模間格差是正に向けた目標水準</b> 」および「 <b>雇用形態間格差是正に向けた目標水準</b> 」を設定（詳細は、次ページ）	↑	①連合リビングウェイジをクリアする。 ②各県の地域ミニマム第1十分位以下をなくす。 ③連合方針をめざす。
底支え	企業内の <b>すべての労働者を対象</b> に協定を締結。水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「 <b>時給1,100円以上</b> 」(*1)をめざす。	↑	↑

(\*1) 賃金PT答申を踏まえ、算出。時給1,100円は、月給に換算すると181,500円（月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出）

JTUC-RENGO -2-

## 具体的要求基準の考え方③



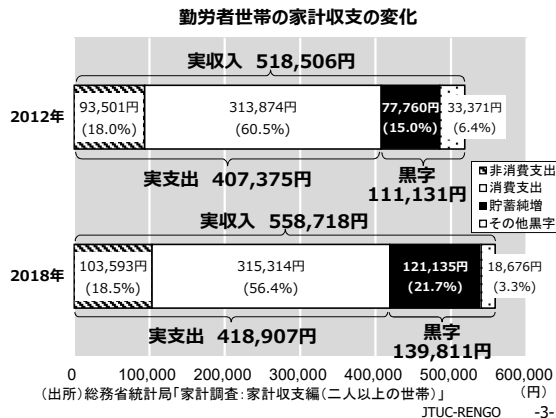
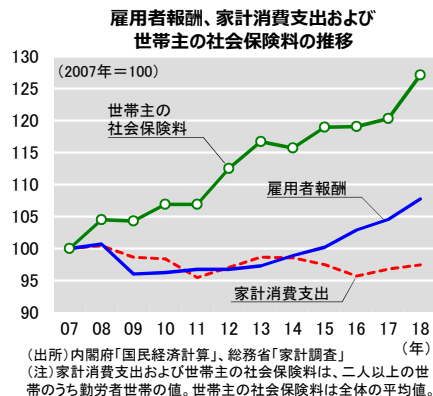
○要求の組み立て

**定期昇給相当分  
(2%)**



**個人消費を促し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」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 = 2%程度**

考え方：現下の経済情勢や賃上げの広がり状況、個人消費を促し「経済の自律的成長」や「社会の持続性」に寄与する観点は、連合総研の試算などを参考に、総合勘案してはどうか。



JTUC-RENGO -3-

### 具体的要求基準の考え方③



<参考> 連合総研 2019～2020年度・経済情勢報告より\*

	2018年度	2019年度	2020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)	0.9%	0.6%	0.9%	0.6%
名目雇用者報酬	2.8%	1.4%	1.5%	1.3%
名目GDP	0.5%	1.7%	1.5%	1.2%
実質GDP	0.7%	0.7%	0.8%	0.5%
民間最終消費支出	0.4%	0.4%	0.4%	0.1%
民間住宅投資	-4.3%	-0.4%	0.0%	-2.3%
鉱工業生産	0.3%	-1.2%	1.9%	1.4%
消費者物価 (総合、固定基準)	0.8%	0.8%	0.6%	0.6%

※ 2020年度見通しは、10月18日公表

JTUC-RENGO -4-

### 具体的要求基準の考え方④



#### ○規模間格差是正に向けた目標水準

	企業内最低賃金協定	30歳	35歳
目標水準 (*1)		256,000円	287,000円
最低到達水準 (*2)	<b>時給1,100円以上</b>	235,000円	258,000円

(\*1) 賃金PT答申を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出。

(\*2) 1年・1歳間差を4500円、30歳を勤続12年相当、35歳を17年相当とし、時給1,100円から積み上げて算出。

(参考指標) 地域ミニマムの所定内賃金、年齢別最低保証 (第1四分位)、主要組合、登録組合の30歳、35歳の平均、中位数など

#### ○雇用形態間格差是正に向けた目標水準

目標水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>○昇給ルールを導入する。</li> <li>○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する。</li> <li>○水準については、賃金PT答申を参考に、「<b>勤続17年相当で時給1700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす</b>」</li> </ul>
最低到達水準	企業内最低賃金協定 <b>時給1,100円以上</b>

JTUC-RENGO -5-

## 2020春季生活闘争における賃金指標パッケージ（案）



		考え方		
底上げ	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から、2%程度とし、定期昇給分（定昇維持相当分）を含め4%程度とする。			
格差是正		規模間格差是正		雇用形態間格差是正
	目標水準	30歳	35歳	<input type="checkbox"/> 昇給ルールを導入する。 <input type="checkbox"/> 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する。 <input type="checkbox"/> 水準については、「勤続17年相当で時給1700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」
		256,000円	287,000円	
	最低到達水準	企業内最低賃金協定		企業内最低賃金協定
1,100円以上		1,100円以上		
	30歳	35歳		
	235,000円	258,000円		
底支え	企業内の <b>すべての労働者を対象</b> 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 <b>1,100円以上</b> 」をめざす。			