

## 2017 春季生活闘争 基本構想

### はじめに

- わが国では超少子・高齢化、人口（労働力）減少という経済・社会の構造変化や、技術革新の加速化への対応など「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」が求められている。
- そのためにも引き続き「所得の向上による消費拡大を通じた経済の好循環実現」を進めていかなければならない。その重点課題は「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みである。従って、2016 春季生活闘争で掲げた「大手追従・準拠からの脱却」「サプライチェーン全体の付加価値分配」の流れを継続・定着させる取り組みを進めていく。
- 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の重要性を再認識し、社会に広がりを持った運動としていく必要がある。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！ RENGOKAMPEN」により世論形成の取り組みを進めていく。

### I. 2016 春季生活闘争のまとめにおける課題提起事項

#### 1. 人口動態の変化を見越した働き方・処遇のあり方の検討について

日本はすでに超少子高齢化・人口（労働力）減少社会に突入しており、産業間で濃淡はあってもすでに人手不足の状況に陥っている。社会の持続的成長のためには、夫々の人々が社会の一員としての役割発揮と、企業社会においては技術革新への対応などを含む生産性向上が求められる。そうした状況で「人財」によって生み出す付加価値を維持・向上させ、チームワークや暗黙知を活用した日本型経営の強みを今後とも発揮し続けるためには、個々人のニーズに合った働き方を選択できるようにすること、および生産性の向上に見合った処遇が担保され得る賃金制度の整備が急務であることを労使で確認していかなければならない。

2014 春季生活闘争から「総合労働条件改善指針（仮称）」策定作業を進め、「賃金テキスト」（2014年11月）および「総合労働条件改善指針策定にあたっての基本的な検討方向（成長制約要因が山積する中で、ディーセント・ワークの実現をめざす労使の取り組み指針）」（2016 春季生活闘争方針参考資料）を提起してきた。今後「人口減少・超少子高齢社会ビジョン」検討委員会（2016年6月16日第9回中央執行委員会確認）を設置し検討を加えていくが、それぞれの産業・企業により直面する課題は多様であることから、構成組織・単組段階での労使協議を進めていくことが重要である。

#### 2. 2017 春季生活闘争方針策定に向けた検討課題

##### (1) 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み継続について

2014 春季生活闘争以降、「デフレからの脱却」と「日本経済の好循環実現」が労使の社会的役割と責任であることを確認してきている。現時点では国

内・海外要因が相互に影響し日本経済の先行きが不透明度を増している状況にあるが、GDPの約6割を占める個人消費が回復しなければ、これらの社会的目標は達成され得ない。

また、「底上げ・底支え」の実効性を高めるためには企業内最低賃金協定の整備と「誰でも時給1,000円」の実現を図ることが不可欠である。日本全体の賃金決定システムである春季生活闘争を通じて、すべての働く者の処遇改善に向けた労働組合の役割と責任は継続して求められている。

## (2) 「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続的な取り組み

### 1) 個人別賃金の社会水準確保と相場形成に向けて

2016 闘争で打ち出した「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」は、賃金改善額や率の社会相場形成以上に、賃金水準の社会水準確保と相場形成に重きを置いた運動を提起した。これを今後とも継続していくことが重要である。そのためにも、連合一体となった春季生活闘争への取り組みが不可欠である。

とりわけ中小組合に対して、賃金実態の把握と賃金制度の確立は不可欠であるということを徹底し、連合「地域ミニマム運動」への参加促進を強化する必要がある。また、賃金要求方式に関わらず、賃金改定原資の各賃金項目への配分等に労働組合が積極的にコミットすることが必要である。この観点も踏まえ、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給（賃金カーブ維持分）相当分の事前労使確認など、事前の準備が重要であることを徹底していくことが必要である。

### 2) 公正取引の推進

2016 闘争において中小企業経営者団体などと確認したところであるが、中小企業の賃上げ原資確保には公正取引の推進が不可欠であり、サプライチェーン全体での付加価値の適正分配が必要であることを、今後も労使のみならず社会全体に訴えていく必要がある。

## II. 2017 春季生活闘争における上記課題への対応方向

### 1. 多様な働き方の選択とディーセント・ワークの実現

労働力人口が減少していく中で、労働参加率の拡大とともに、育児・介護などへの対応、地域のコミュニティの維持など国民生活の維持・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をはかることが必要である。そのためには、マーケットが求める商品やサービスの提供と価値に見合う価格での取引の実現が必要である。加えて、働く者一人ひとりがそれぞれの能力を活かしながら生産性を高めていくこと、言い換えれば、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）に就くことと、仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められる。

2017 春季生活闘争の場を活用し、それらの実現に向けて議論する必要がある。

### 2. 「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化

月例賃金にこだわる闘争を進めたことにより、3年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、要求の趣旨からすると十分な水準には至っていない。また、格差の是正も不十分である。2017 春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げの流れを継続させると共に、中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の「底

上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みを進めるとともに、その効果が広く社会に浸透する要求を組み立てることが極めて重要であるとの認識のもと、「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」を継続する。

また、経済の好循環の実現をはかるためには、GDPの約6割を占める個人消費の拡大が不可欠である。そのためにも、あらゆる手段を用いて「底上げ・底支え」「格差是正」に構成組織が一丸となって取り組みを進めることとする。構成組織は従来以上に加盟組合への指導力を強化し、賃上げの流れを確実なものとしていく。

こうした観点から、名目賃金の到達目標の実現や、ミニマム基準の確保に取り組む。その上で賃上げ要求水準は、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%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする。

また、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大をはかることで、法定最低賃金の改善に波及させていく運動も重要である。

### 3. 情報開示の徹底と交渉力の強化

格差是正や社会的な賃金相場の底上げのためには、産業・企業の賃金水準などの労働条件の可視化をはかり、企業横断的な賃金相場を形成する必要がある。

そのために、個別賃金の把握・集約や最低到達水準、到達目標水準の明示など、賃金の上げ幅だけではなく、絶対額にこだわる取り組みを進めるとともに、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。

### 4. 運動の両輪としての「政策・制度実現に向けた取り組み」を強化

すべての働く者の底上げ・底支え、格差是正に向けて、「2017年度 重点政策実現の取り組み」を春季生活闘争の労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進める。

## Ⅲ. 具体的な要求項目に対する基本的な態度

### 1. 賃金関連

(1) 「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、中小共闘の賃金引き上げ要求の目安は10,500円（賃金カーブ維持相当分4,500円）、非正規共闘においては「誰もが時給1,000円」の実現をめざしつつ、賃金（時給）引き上げの目安を37円とする。

(2) 賃金水準の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める。

「地域ミニマム」運動で把握した個別賃金水準が世間相場（地域・同業他社）と比較して相応な水準を確保していない場合、その是正を求める。

(3) 職場における男女平等の実現に向けて、男女間賃金格差是正の取り組みを行う。

## 2. ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現や、超少子高齢・人口減少社会が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実をはかる必要がある。そうした観点で、討論集会などで議論を深める。

- (1) 36 協定の遵守状況を点検する。
- (2) 36 協定の特別条項については適切な上限時間を設定する。
- (3) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組みを行う
- (4) 50 人未満の事業場においても安全衛生委員会等の設置を行う。
- (5) ライフスタイルに応じた働き方と処遇の検討を行う。
- (6) 中小企業における月 60 時間を超える割増賃金率を 50%以上に引き上げる。
- (7) 勤務間インターバル規制（原則 11 時間）を導入する。
- (8) 両立支援を促進する。

## 3. ワークルールの取り組み

雇用形態にかかわらず均等待遇原則の実現をはじめ、すべての労働者の雇用の安定と公正な処遇の確保に向けて、ワークルールの取り組みを進める観点から、討論集会などで議論を深める。

- (1) 雇用形態にかかわらず均等待遇実現に向けた取り組み
- (2) 有期労働契約に関する取り組み
- (3) 改正労働者派遣法に関する取り組み
- (4) 若者雇用に関する取り組み
- (5) 高齢者雇用に関する取り組み
- (6) 男女平等の取り組み

## IV. 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) 「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。
  - 3) 「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。
  - 4) 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・中堅銘柄（現在 78 銘柄）の拡充と開示を行うとともに、中核組合（現在約 340 組合）の「賃金水準」「賃金カーブ維持分」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) 中小労組の取り組み体制（中小共闘）

- 1) 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ために、中小労働委員会（中小共闘センター）のもとにすべての構成組織が参加する中小共闘担当者会議を設置する。また、中小共闘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会議や「格差是正フォーラム」、共闘推進集会の開催など取り組みを行う。
- 2) 中小共闘を中心に、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) 地方における「地場共闘」の強化をはかるために、「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」への参画など、地域のあらゆる関係者と連携をはかり、地場の労働条件の底上げと賃上げの波及力を高める取り組みを行う。
- 4) 連合が設置する「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) 非正規労働者の労働条件改善に係る取り組み（非正規共闘）

非正規労働者の雇用安定化や労働条件改善の取り組みを強化し、「非正規共闘」を展開する。

### 3. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2017 春季生活闘争がめざす「底上げ・底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。連合の「力と政策」の強化に向けて以下の取り組みを進める。

- (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) 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、未組織企業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、2017 春季生活闘争での成果獲得に向けて、交渉の前段での取り組みを強く意識し、加盟組織への指導を強化する。

以 上

<日 程>

- |        |                              |
|--------|------------------------------|
| 10月20日 | 第13回中央執行委員会【基本構想確認】          |
| 31～1日  | 2017 春季生活闘争中央討論集会            |
| 11月8日  | 第17回三役会                      |
| 10日    | 第14回中央執行委員会【闘争方針（案）確認】       |
| 25日    | 第74回中央委員会【闘争方針確認】            |
|        | 2017 春季生活闘争 共闘連絡会議第1回全体代表者会議 |

**【参考 : 基幹的労働者の賃金目標 (あるべき水準) 2016 春季生活闘争方針】**

1. 連合ミニマム基準

- (1) 18 才高卒初任給 . . . . . 168,000 円
- (2) 「誰もが時給 1,000 円」の実現をめざす。
- (3) 都道府県別ごとに連合リビングウェイジに基づく「最低到達水準」をクリア

1) 連合リビングウェイジ (必要生計費) . . . 埼玉県の場合

〈単身世帯〉

- ・自動車あり : 202,000 円 (月額)
- ・自動車なし : 153,000 円 (月額)

〈2 人 (父子) 世帯〉

- ・自動車あり : 257,000 円 (月額)
- ・自動車なし : 209,000 円 (月額)

2) 月例賃金 (300 人未満規模・平均) の試算

- ・地域ミニマム運動 251,056 円 (39.2 歳・14.0 年)
- ・2015 中小共闘集計
- (加重・30.4 万人) 245,462 円
- (単純・3114 組合) 237,780 円

3) 連合全体の月例賃金

〈生産・事務技術労働者計 (所定内賃金)〉

分類		30才	35才	40才
主要組合	平均	269,675	310,895	342,628
	中位数	269,050	309,800	341,300
登録組合	平均	260,104	297,529	327,232
	中位数	259,900	295,903	324,525

2. 目標水準設定にあたり考慮すべき点

(1) 比較対象の選定

- 同業種
- 地域内
- 標準労働者 (高卒、学卒、生産労働者、事務技術系労働者、性別等)
- 中途入社者

(2) 比較水準

- ミニマム . . . . . 第 1 四分位 (第 1 十分位)
- 目標 . . . . . 第 9 十分位 (第 3 四分位)

3. 構成組織における到達水準等の設置状況 (別紙参照)

【別紙】賃金到達目標等の水準

(2016春季生活闘争取り組み方針より連合作成)

共闘連絡会議	構成組織	銘柄	水準	共闘連絡会議	構成組織	銘柄	水準			
金属共闘連絡会議	自動車総連	技能職中堅労働者	賃金センサスプレミアム	370,000	流通・サービス・金融共闘連絡会議	UAゼンセン	化学・食品・製造等共闘連絡会議 参照			
			産業プレミア	292,000			自治労	全国一般	30歳	255,000
			産業目標	272,000				到達目標(ポイント賃金)	35歳	282,000
			産業スタンダード	248,000				40歳	315,000 以上	
			産業ミニマム	240,000			生保労連			
		年齢別最低賃金	20歳	159,000			損保労連			
	25歳	178,500	サービス連合	最低保障賃金(年齢別最賃)			18歳	132,000		
	30歳	212,000					20歳	135,500		
	35歳	235,000					22歳	139,000		
	40歳	253,500					26歳	142,000		
	45歳	262,500				30歳	162,500			
	35歳	235,000	35歳	175,500						
	電機連合	統一目標基準	25才最低賃金	179,500 以上		全銀連合				
			40才最低賃金	226,500 以上		全国農団労				
	JAM	一人前ミニマム基準	技能職群(35才相当)ミニマム	210,000 以上		全労金	中央協定最低賃金	月額	143,200	
			18才	159,000		日額	6,820			
			20才	172,500		時間額	930			
			25才	206,250		ヘルスケア労協				
30才			240,000	全信労連						
35才			270,000	労済労連						
40才			295,000	自治労	流通・サービス・金融共闘連絡会議 参照					
45才	315,000	基幹労連	金属共闘連絡会議 参照							
50才	335,000	JP労組	情報労連(所定内賃金)	最低到達目標水準	18歳・0年	158,000				
基幹労連	年齢別最低賃金			18才=100	159,000	25歳・7年	190,000			
				20才=105	166,950	30歳・12年	224,000			
				25才=120	190,800	35歳・17年	257,000			
				30才=130	206,700	40歳・22年	277,000			
				35才=140	222,600	45歳・27年	303,000			
				40才=150	238,500	めざすべき賃金水準	18歳・0年	165,000		
45才=160	254,400			25歳・7年	220,000					
全電線	基幹労働者(技能職35才相当)			あるべき水準(目標)	338,000 以上		30歳・12年	270,000		
				到達すべき水準(到達基準)	310,000 以上		35歳・17年	320,000		
全造船機械	要求基準	30才・勤務12年(生産労働者)	基本給	246,000	40歳・22年	350,000				
		所定内賃金	275,000	45歳・27年	375,000					
化学・食品・製造等共闘連絡会議	UAゼンセン	ミニマム水準(諸手当を除く基本賃金)	高卒35才・勤続17年	240,000	電力総連	ミニマム水準	18歳・単身	158,000		
			大卒30才・勤続8年	250,000			20歳・単身	162,300		
	到達水準(基本賃金)	高卒35才・勤続17年	255,000	25歳・単身			183,600			
	大卒30才・勤続8年	250,000	30歳・配偶者+子1	219,500						
	JEC連合	標準者 30才・勤務12年 ※(扶養2人、持家、高卒)生産技能職労働者の所定内賃金	先行水準	310,000			35歳・配偶者+子2	277,500		
			標準水準	274,000			40歳・配偶者+子2	310,700		
			最低水準	242,000			45歳・配偶者+子2	337,000		
			50歳・配偶者+子2	357,600						
	標準者 35才・勤務17年 ※(扶養3人、持家、高卒)生産技能職労働者の所定内賃金	先行水準	366,000	目標水準 I			高卒18歳(初任給)	165,400		
		標準水準	318,000				高卒20歳・勤続2年	171,000		
		最低水準	278,000		高卒25歳・勤続7年	215,000				
		高卒30歳・勤続12年	264,000							
	フード連合	目標水準(基本賃金)	高卒 30才	251,000	高卒35歳・勤続17年	302,000				
			高卒 35才	296,000	高卒40歳・勤続22年	347,000				
			大卒 30才	290,000	高卒45歳・勤続27年	388,000				
			大卒 35才	347,000	目標水準 II	高卒18歳(初任給)	165,400			
		到達水準(基本賃金)	高卒 30才	230,000		高卒20歳・勤続2年	178,000			
			高卒 35才	268,000		高卒25歳・勤続7年	239,000			
			大卒 30才	267,000		高卒30歳・勤続12年	286,000			
			大卒 35才	314,000	高卒35歳・勤続17年	332,000				
年齢別ミニマム賃金(基本賃金)	18才	148,000	高卒40歳・勤続22年	392,000						
	20才	157,000	高卒45歳・勤続27年	449,000						
	25才	187,000	全国ガス	産業別最低賃金	月額	142,000				
	30才	213,000	全水道	最低賃金	月額	158,000 以上				
	35才	242,000		日給	7,945 以上					
	40才	265,000		時給	1,000 以上					
	45才	280,000	NHK労連							
	50才	293,000	森林労連							
ゴム連合			自治労	流通・サービス・金融共闘連絡会議 参照						
紙/パ連合			運輸労連							
印刷労連	到達目標基準(35才)	228,200	私鉄総連							
セラミックス連合	到達目標	高卒35才・勤続17年基本賃金	260,000	JR連合						
				JR総連						
				交通労連						
				海員組合						
				航空連合						
				全自交労連						

※ 詳細は連合ホームページ「2016年春闘」ページを参照





# 2017春季生活闘争

## 基本構想策定にあたっての参考資料

日本労働組合総連合会(連合)  
総合労働局

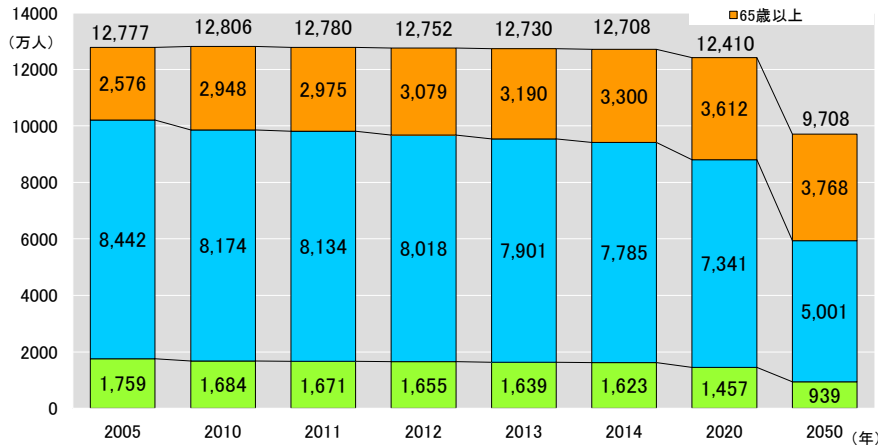
# 目次

1. 将来人口推計・労働力人口の見通し・産業別就業者数推移・付加価値内訳
2. 「働き方改革」に関する政府の会議体
3. 日本経済見通し
4. GDPギャップ
5. 業況判断D.I.
6. 為替レート
7. 景気動向に関わる指数
8. 完全失業率・有効求人倍率
9. 年間総実労働時間の推移
10. 春闘労使交渉における賃上げ率と労働生産性・物価等の関係
11. 自己資本比率
12. 法人企業の現金・預貯金と労働分配率
13. 経常利益額と経常利益率
14. 実質民間企業設備投資
15. 雇用労働者に占めるパートタイム労働者の割合と賃金水準
16. 不本意非正規労働者の推移
17. 事業規模別賃金水準変化
18. 賃金制度の有無による賃金カーブの推移
19. アルバイト・パート時給推移
20. 給与階級別分布
21. 事業所規模別給与階級別分布

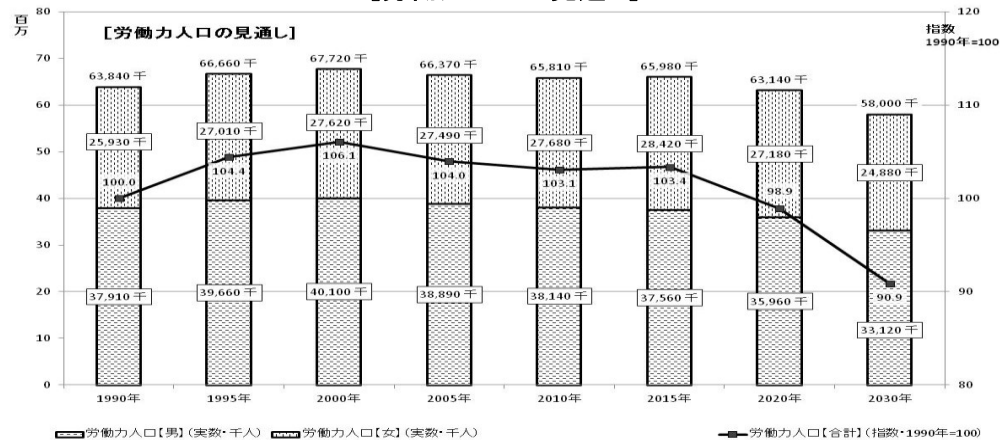
# 将来人口推計・労働力人口の見通し・産業別就業者数推移・付加価値内訳



[将来人口推計]

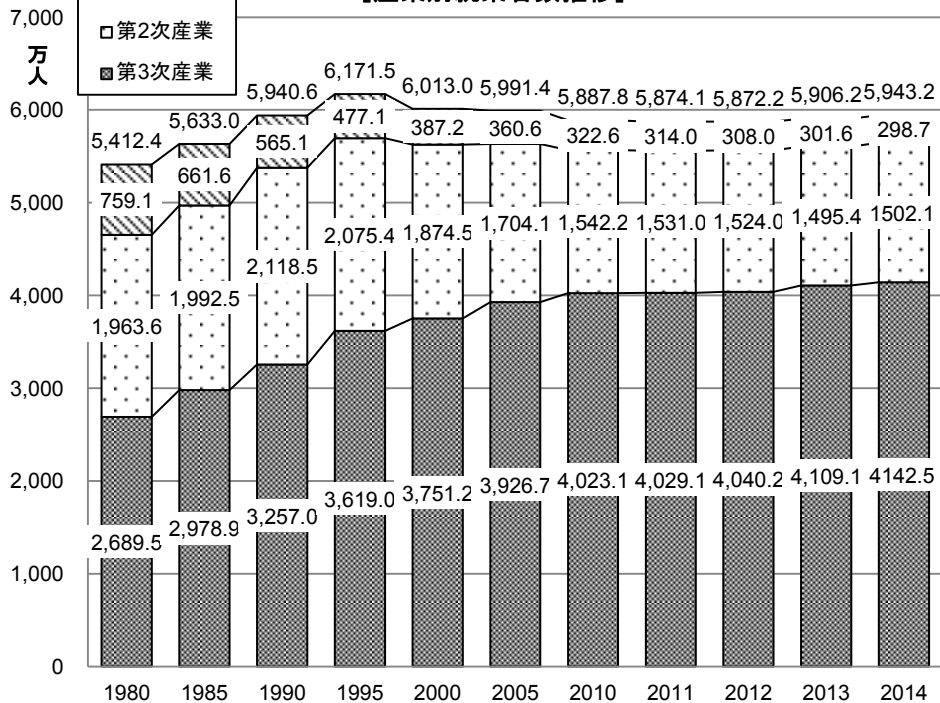


[労働力人口の見通し]



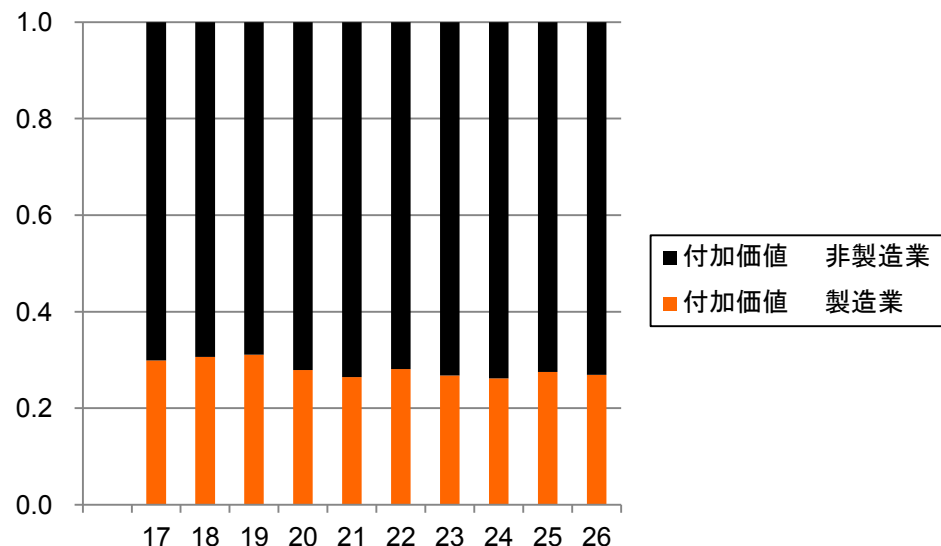
(出所) 総務省統計局「労働力調査結果」(～2015年)  
労働政策研究・研修機構「平成27年労働力需給の推計(ゼロ成長シナリオ+労働市場への参加が進まないケース)」(2020年～)

[産業別就業者数推移]



(出所) 内閣府「国民経済計算確報」

[法人企業統計から見た付加価値内訳]



# 「働き方改革」に関する政府の会議体

	～8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
国会		臨時国会 9/26～					通常国会	
内閣	<b>①一億総活躍国民会議</b> 2016.6.2 ニッポン一億総活躍プラン策定		<ul style="list-style-type: none"> <li>・2015.10.29～</li> <li>・議長:安倍晋三 内閣総理大臣</li> <li>・同一労働同一賃金等多岐に渡る</li> <li>・有識者+榊原経団連会長</li> </ul>					
	<b>②働き方改革実現会議</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016.9末～年度内?</li> <li>・議長:安倍晋三 内閣総理大臣</li> <li>・同一労働同一賃金、長時間労働是正等</li> <li>・神津会長が委員</li> </ul>					実行計画
厚生 労働省	<b>③同一労働同一賃金の実現に向けた検討会(内閣官房+厚労省)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016.3.23～</li> <li>・座長:柳川範之 東京大学院経済学研究科教授</li> <li>・学識者のみ</li> </ul>					
	<b>④仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016.9.9～年内?</li> <li>・座長:今野浩一郎 学習院大学経済学部経営学科教授</li> <li>・36協定上の延長時間等</li> <li>・学識者のみ</li> </ul>					
	<b>⑤働き方に関する政策決定プロセス有識者会議</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・2016.7.26～年内(労政審改選に間に合うよう)</li> <li>・座長:小峰隆夫 法政大学大学院政策創造研究科教授</li> <li>・労政審の在り方等</li> <li>・古賀連合総研理事長が委員</li> </ul>					

	実績		
	2013年度	2014年度	2015年度
名目GDP成長率	1.7*1	1.5*1	2.2*1
実質GDP成長率	2.0*1	▲0.9*1	0.8*1
消費者物価*2 (総合)	0.9	2.9	0.0
コア (※1)	0.8	2.8	0.0
コアコア (※2)	0.2	2.2	0.7
完全失業率	3.9	3.5	3.3
有効求人倍率	0.97	1.11	1.23

2016年度予測			2017年度予測		2018年度予測
政府見通し 2016年1月	日本銀行 2016年4月	民間42機関 平均 2016年9月	日本銀行 2016年4月	民間42機関 平均 2016年9月	日本銀行 2016年4月
3.1	***	1.06	***	1.21	***
1.7	1.2	0.67	0.1	0.94	1.0
1.2 (総合)	***	***	***	***	***
***	0.5	▲0.15	2.7	0.65	1.9
***	***	***	***	***	***
3.2	***	3.11	***	3.01	***
***	***	***	***	***	***

(出所) 政府見通し: 「平成28年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(2016.1.22)

日本銀行: 「経済・物価情勢の展望」(展望レポート)における「2015~2018年度の政策委員の大勢見通し」(2016.4.28)

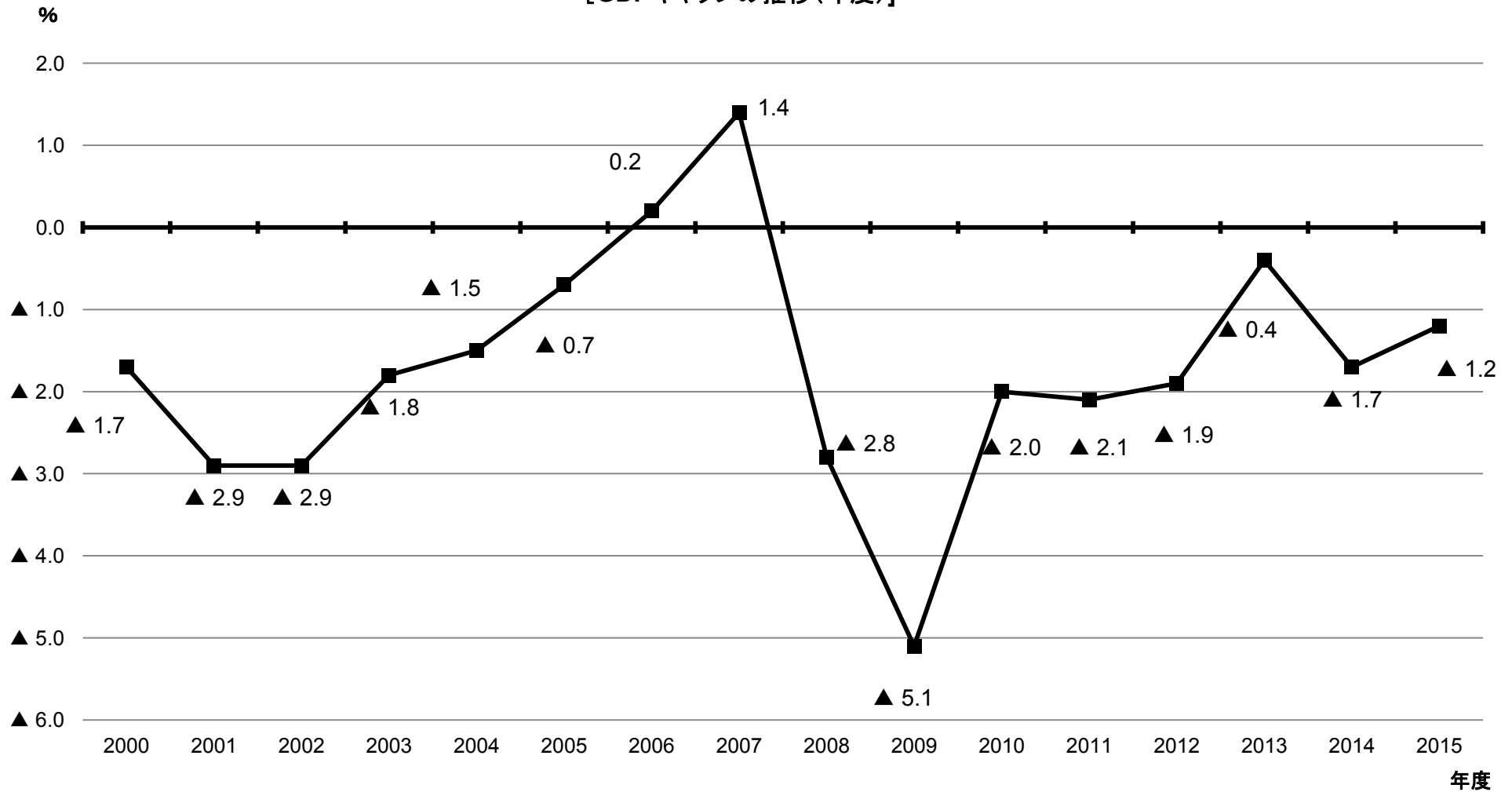
(注) 2017年度予測については、消費税率が2017年4月に10%に引き上げられることを前提

民間42機関平均: 日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(2016年9月調査)(2016.9.7)におけるフォーキャスター42機関の総平均

\*1 内閣府「四半期別GDP速報」(2016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(2016.9.30)

※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

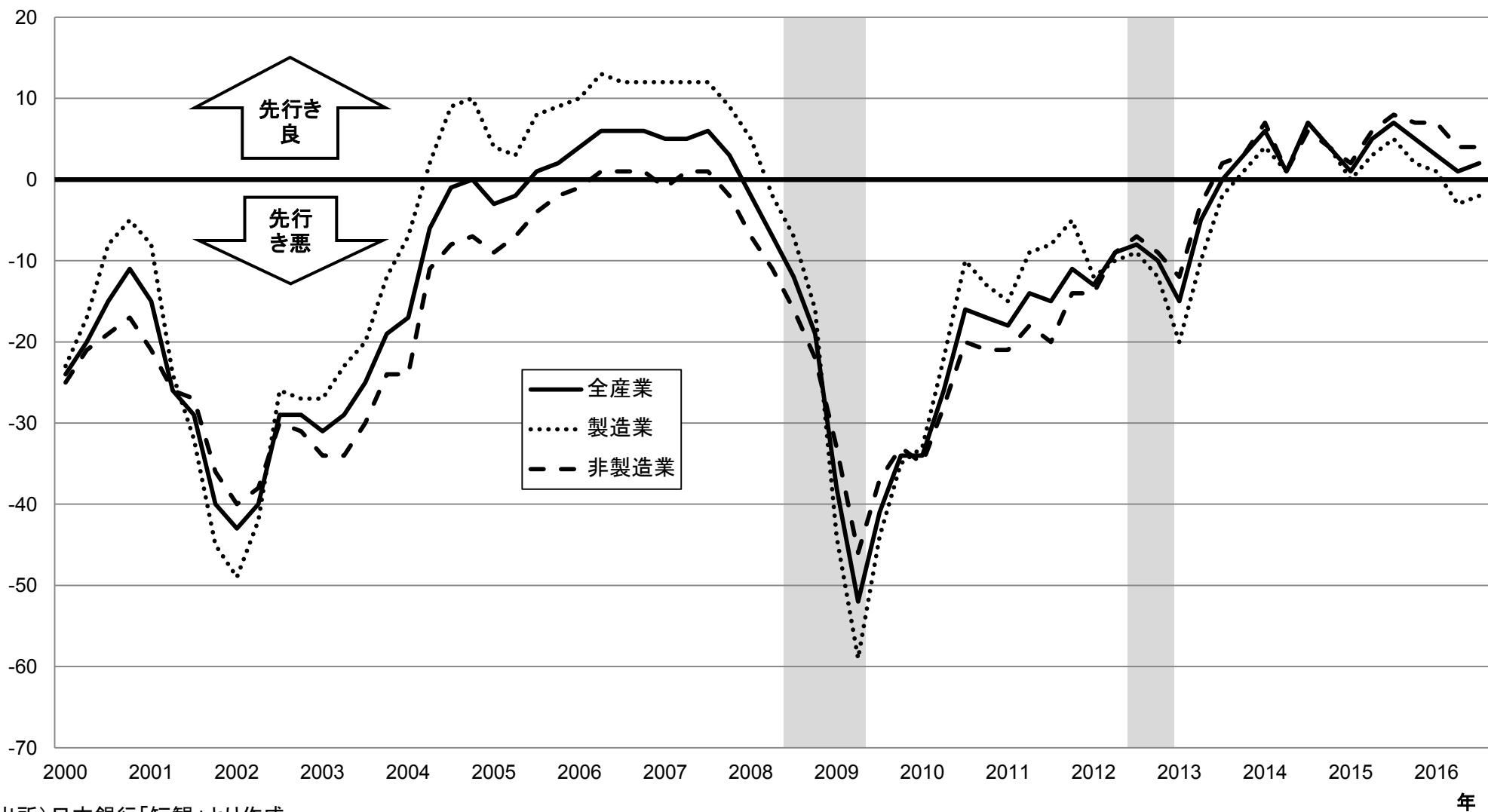
[GDPギャップの推移(年度)]



(出所)内閣府ホームページより作成。

(注)統計値は年度のもの。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

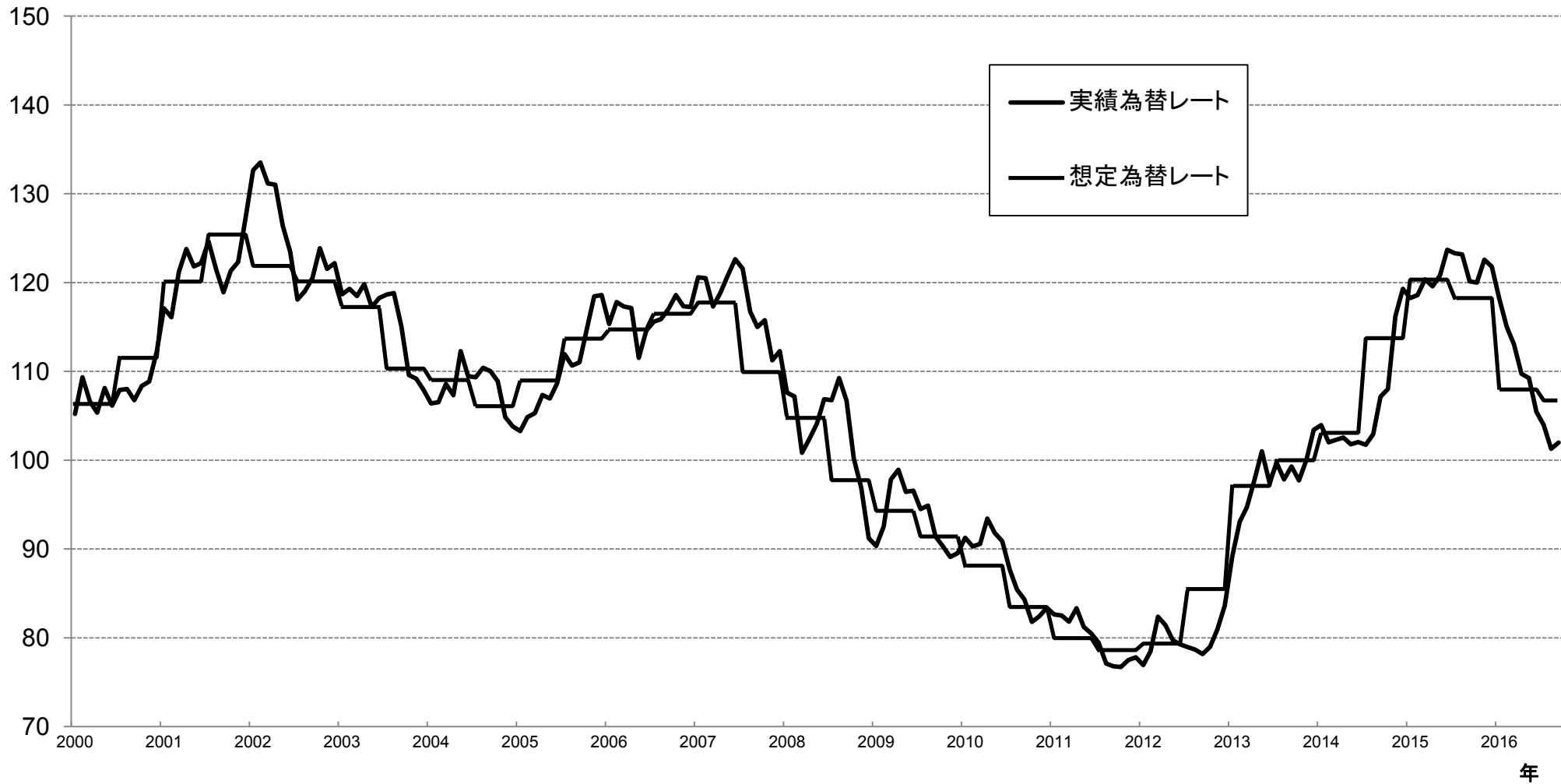
[業況判断D.I.の推移(予測)]



(出所) 日本銀行「短観」より作成。

(注) 統計値は暦年のもの。グラフのシャドー部分は景気後退期。

[為替レートの推移]



(出所) 日本銀行「短観」より作成。

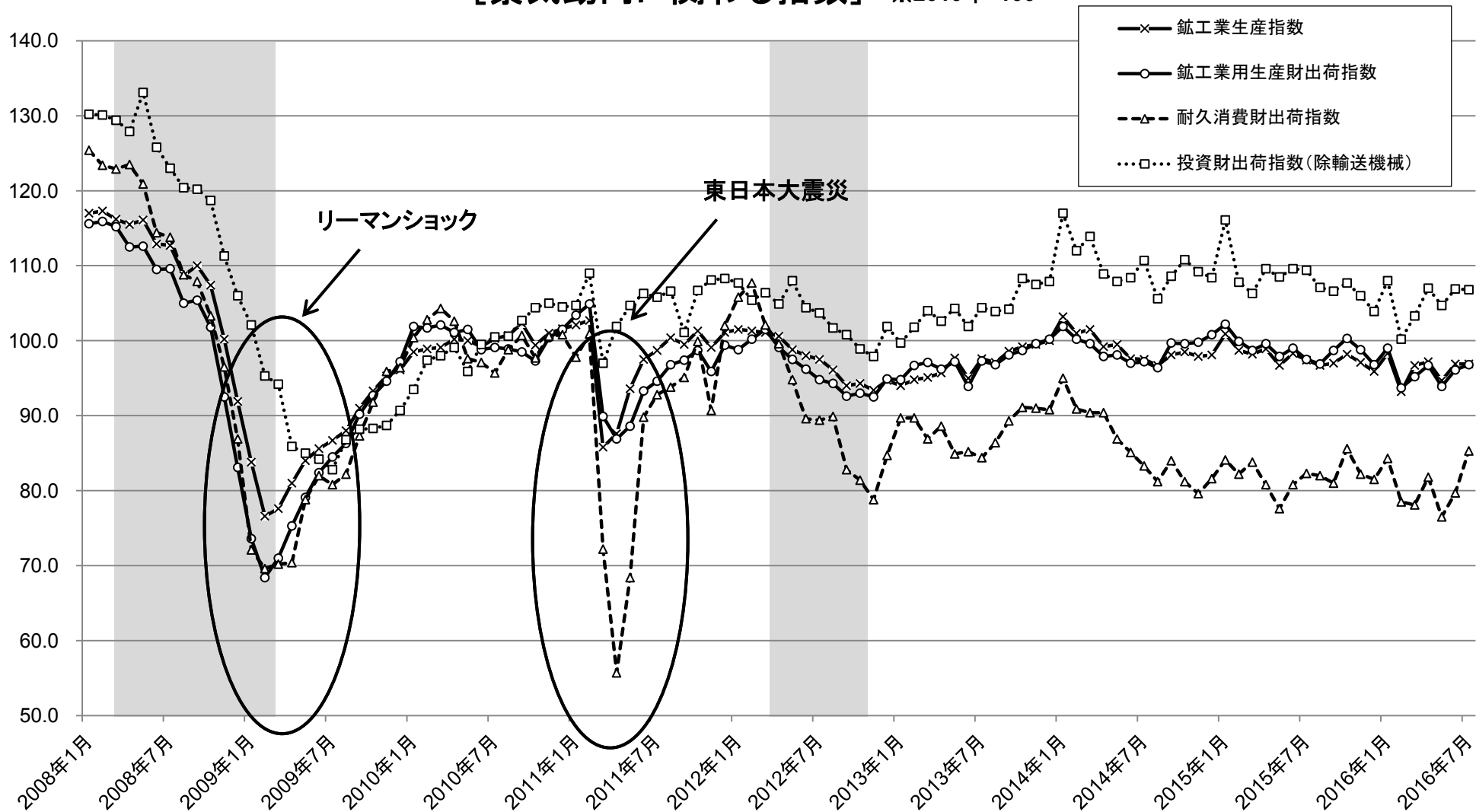
(注) 実績為替レートは月中平均レートとなり、想定為替レートは半期毎レートとなる。



# 景気動向に関する指数(2010年=100)

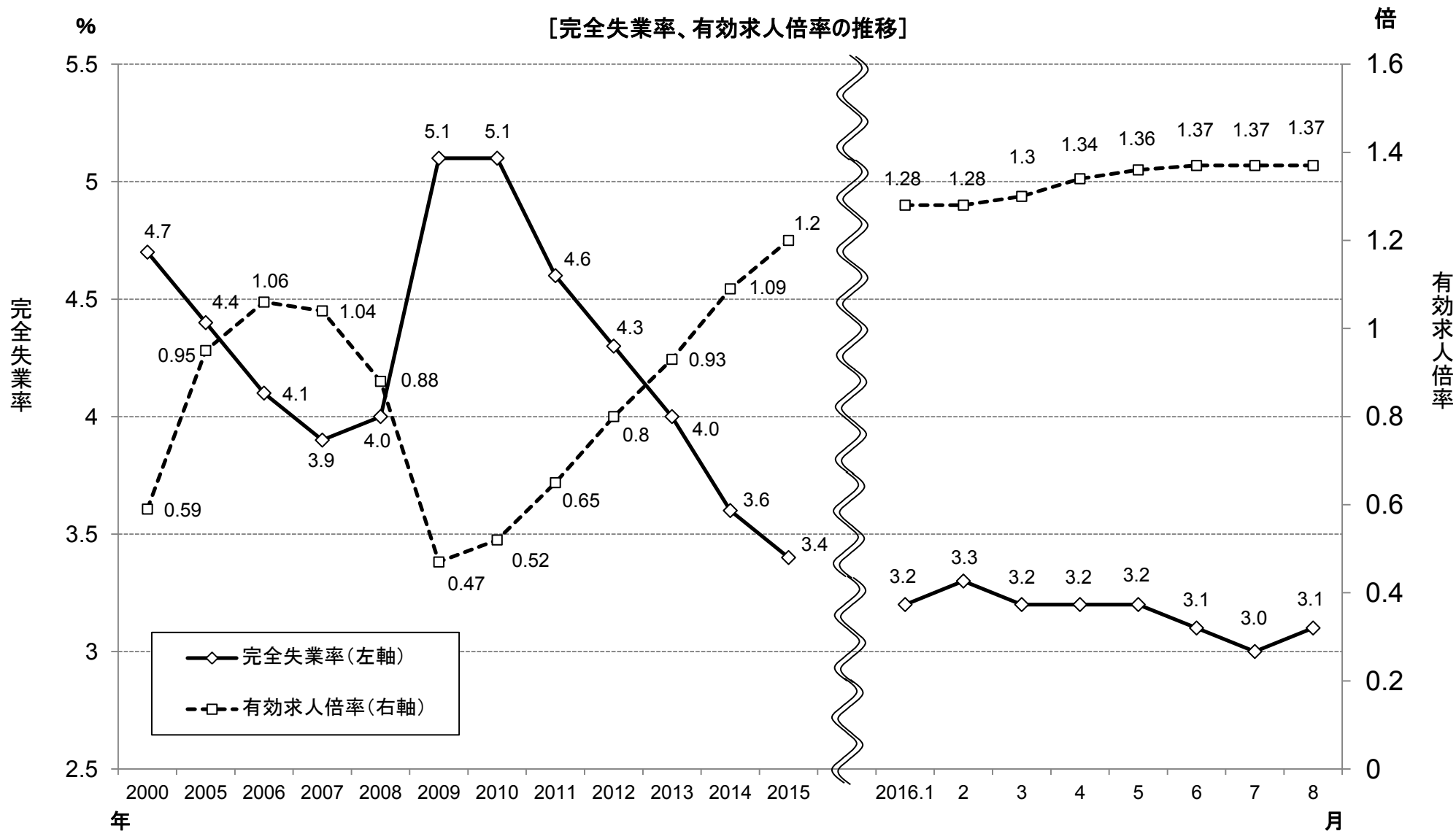


〔景気動向に関する指数〕 ※2010年=100



(出所) 内閣府「景気動向指数結果」より作成。  
 (注) 統計値は月次のもの。グラフのシャド一部分は景気後退期。

# 完全失業率・有効求人倍率

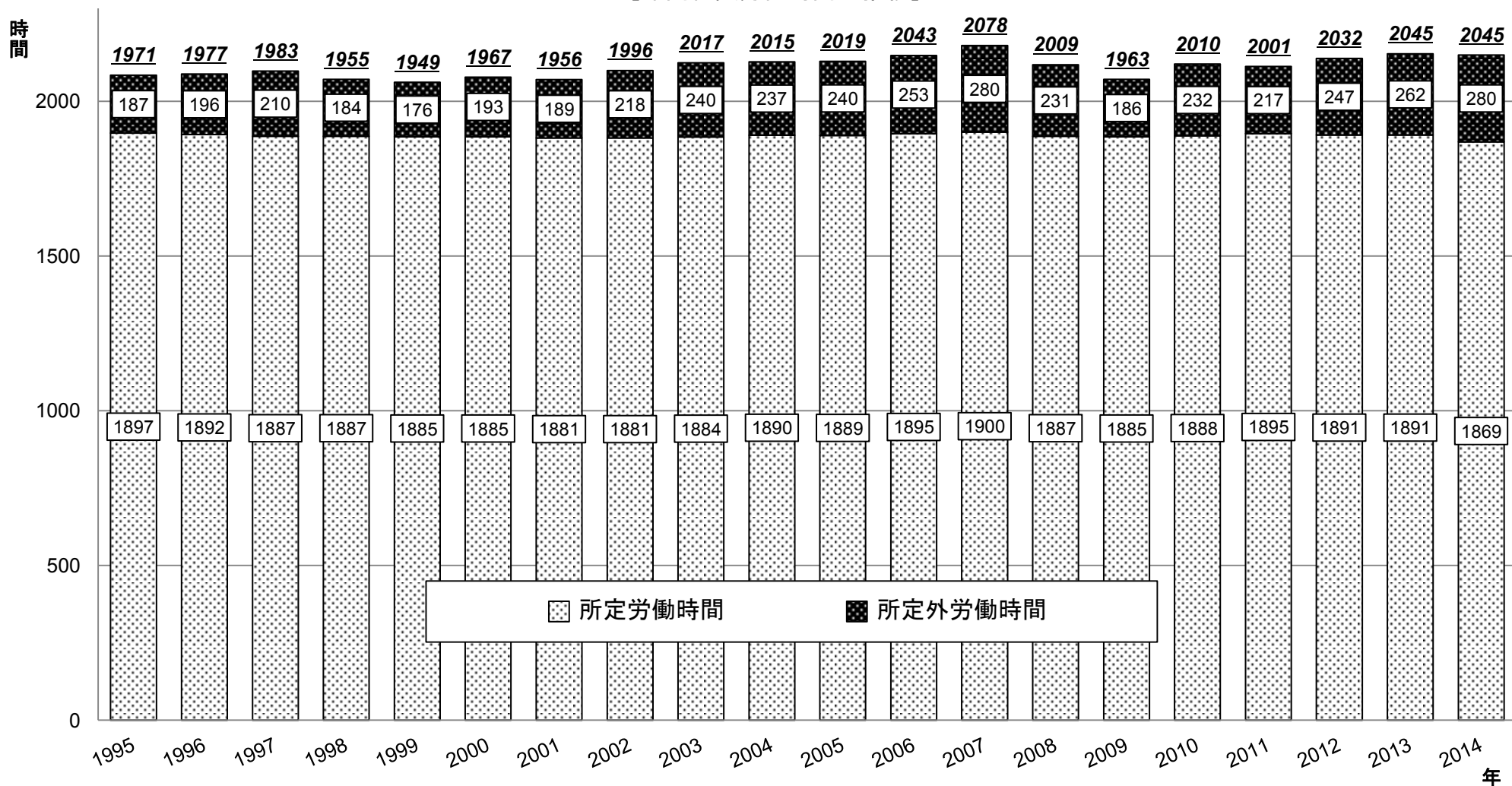


(出所) 完全失業率は総務省「労働力調査」、有効求人倍率は厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。  
 (注) 統計値2000年～2015年は暦年平均となり、2016年以降は月次となる。

# 年間総実労働時間の推移



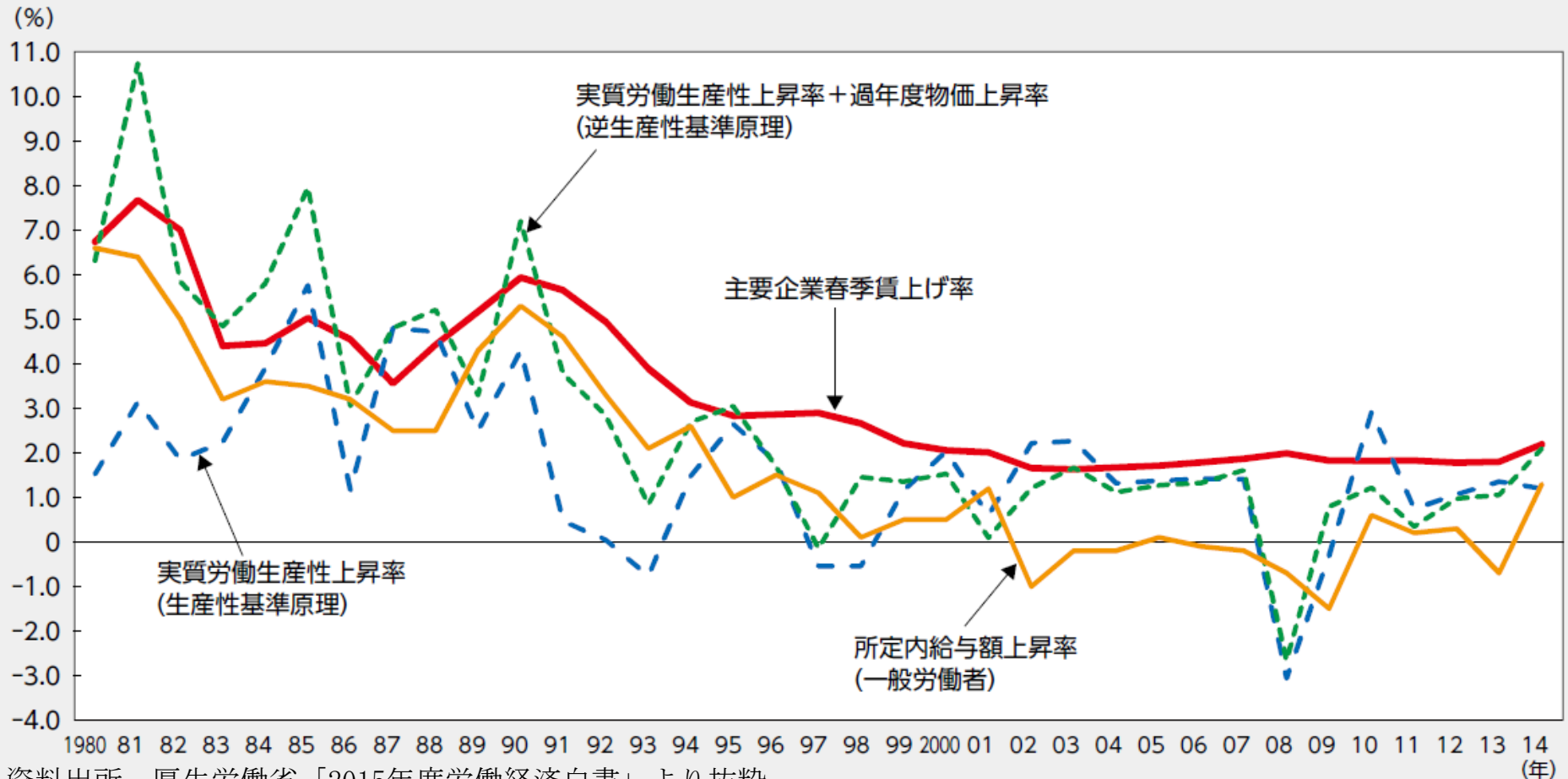
[年間総実労働時間の推移]



(出所) 連合「労働時間に関する調査(2015年度)」(2016.1.29)より作成。

(注) 年間総実労働時間(太下線)は、所定労働時間の所定外労働時間の合計から、有給休暇取得分および一時帰休減少分を除いたもの。

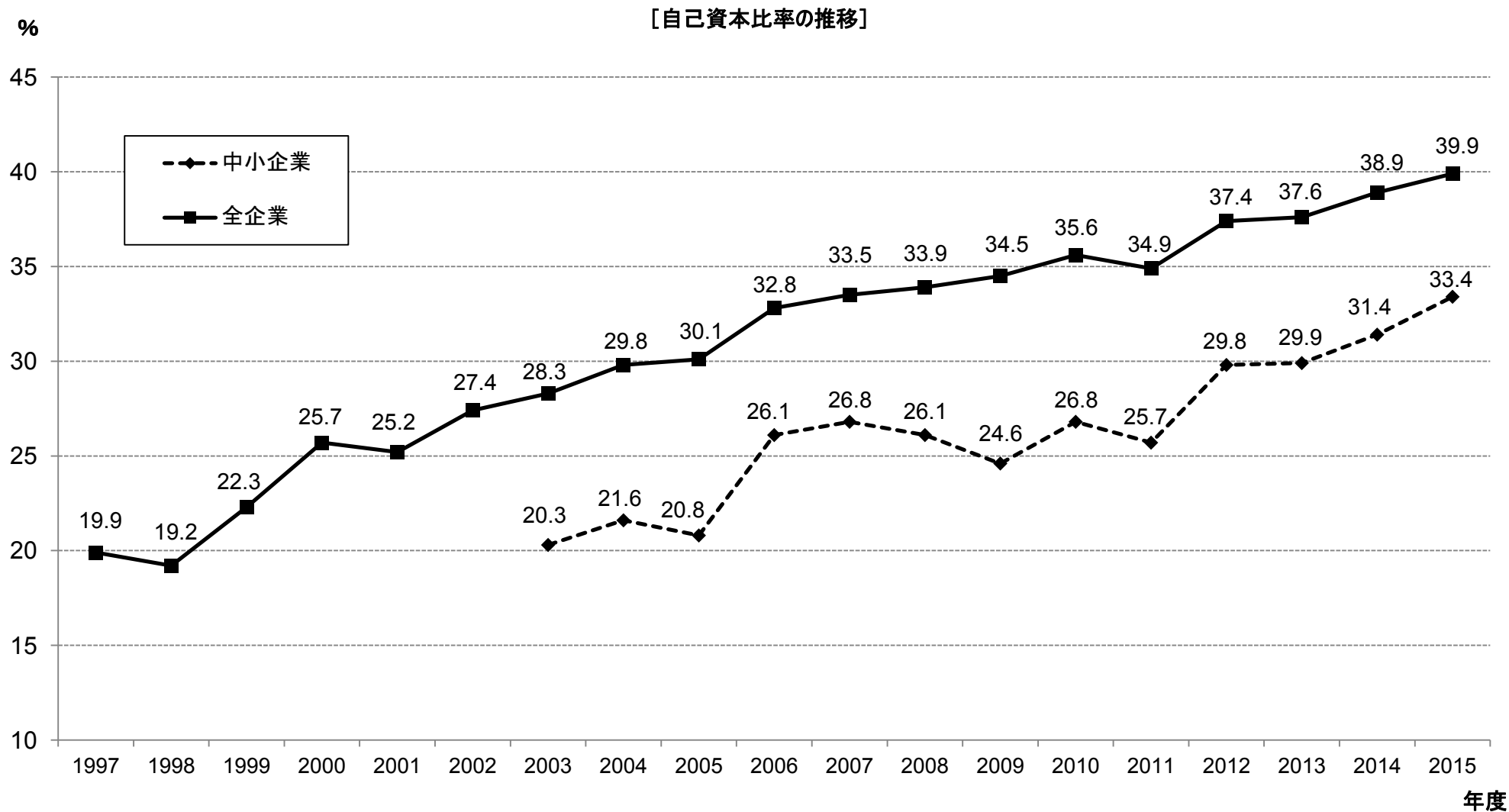
# 春闘労使交渉における賃上げ率と労働生産性・物価等の関係



資料出所 厚生労働省「2015年度労働経済白書」より抜粋

厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」「賃金構造基本統計調査」、内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

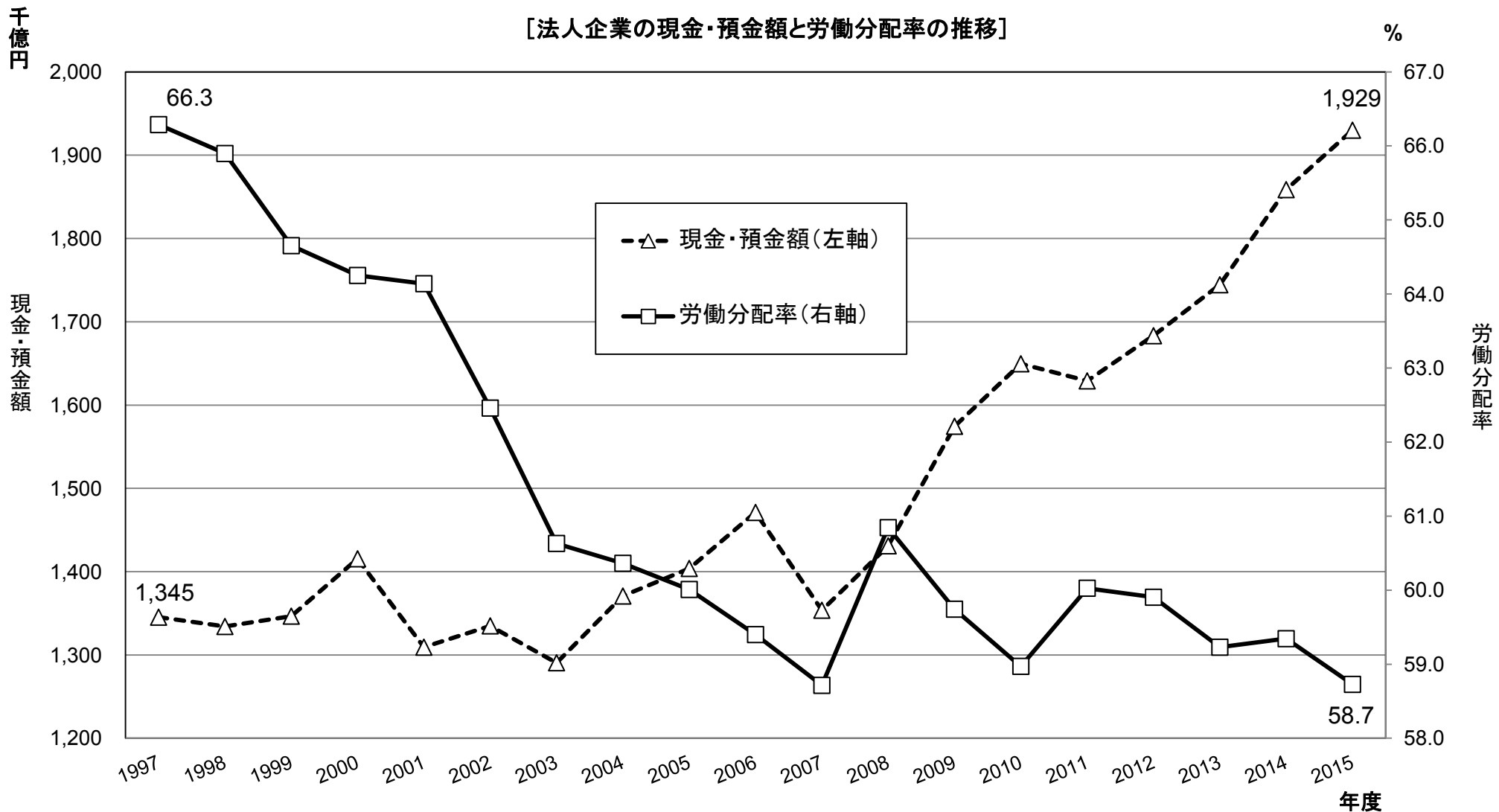
(注) 生産性基準原理及び逆生産性基準原理に対比させる指標として何を採用するかは様々な議論があるが、ここでは「実質労働生産性上昇率」として実質 GDP 成長率及び就業者数増加率の実績値を用い、「物価上昇率」については過年度(前年度)消費者物価上昇率を用いている。また、2014 年については、「平成 26 年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」における 2014 年度の実質 GDP 成長率及び就業者数増加率の見通し値を用いている。



(出所) 財務省「法人企業統計調査」より作成。

(注) 統計値は年度のもの。ここでいう中小企業は、資本金1億円未満の企業。

# 法人企業の現金・預金額と労働分配率

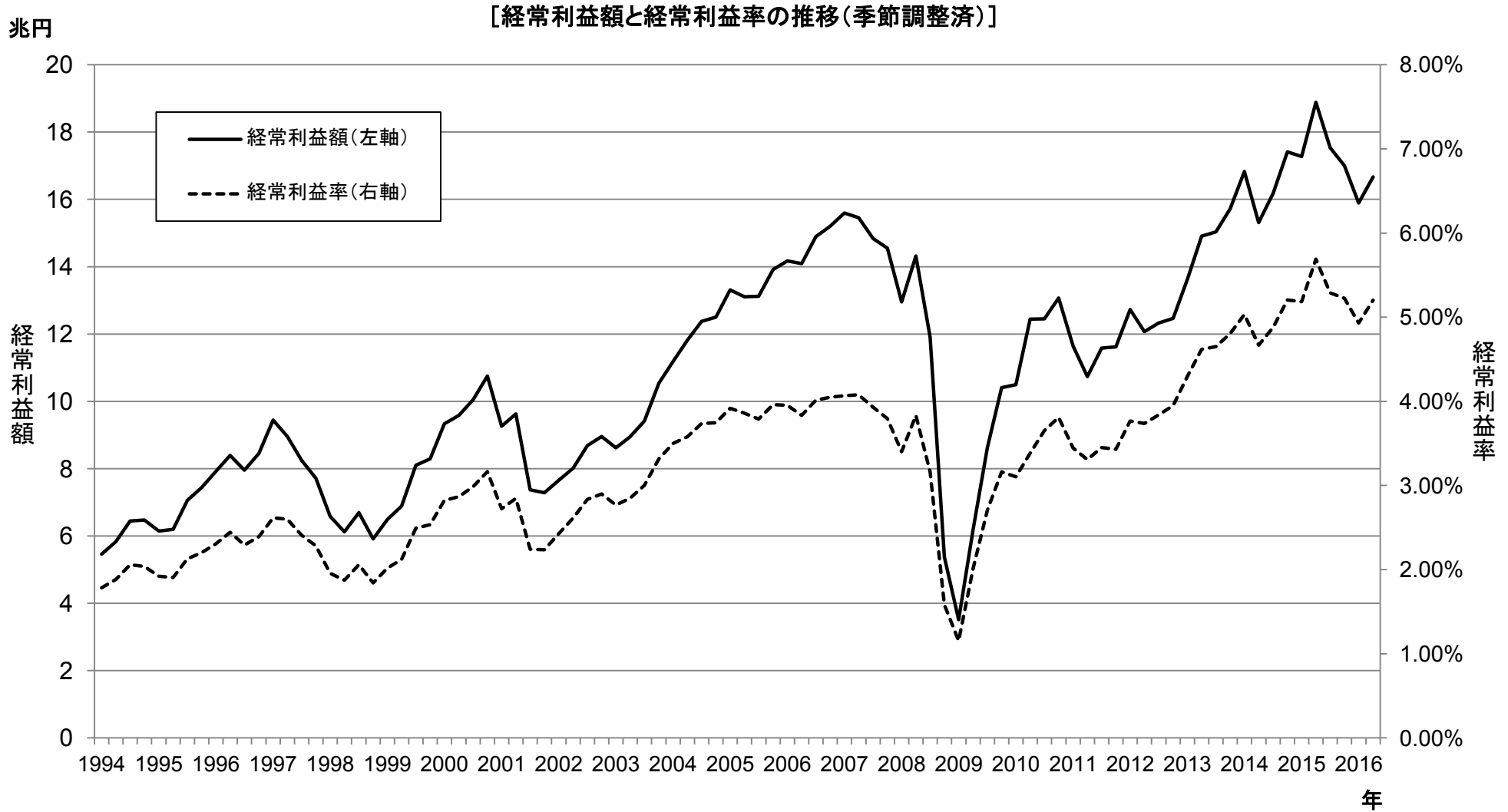


(注)労働分配率は連合の計算方法(1人あたり雇用者所得÷1人あたりGDP)

2015年度の就業者数および雇用者数は、労働力調査の2014年度から2015年度の伸び率を元に連合にて推計

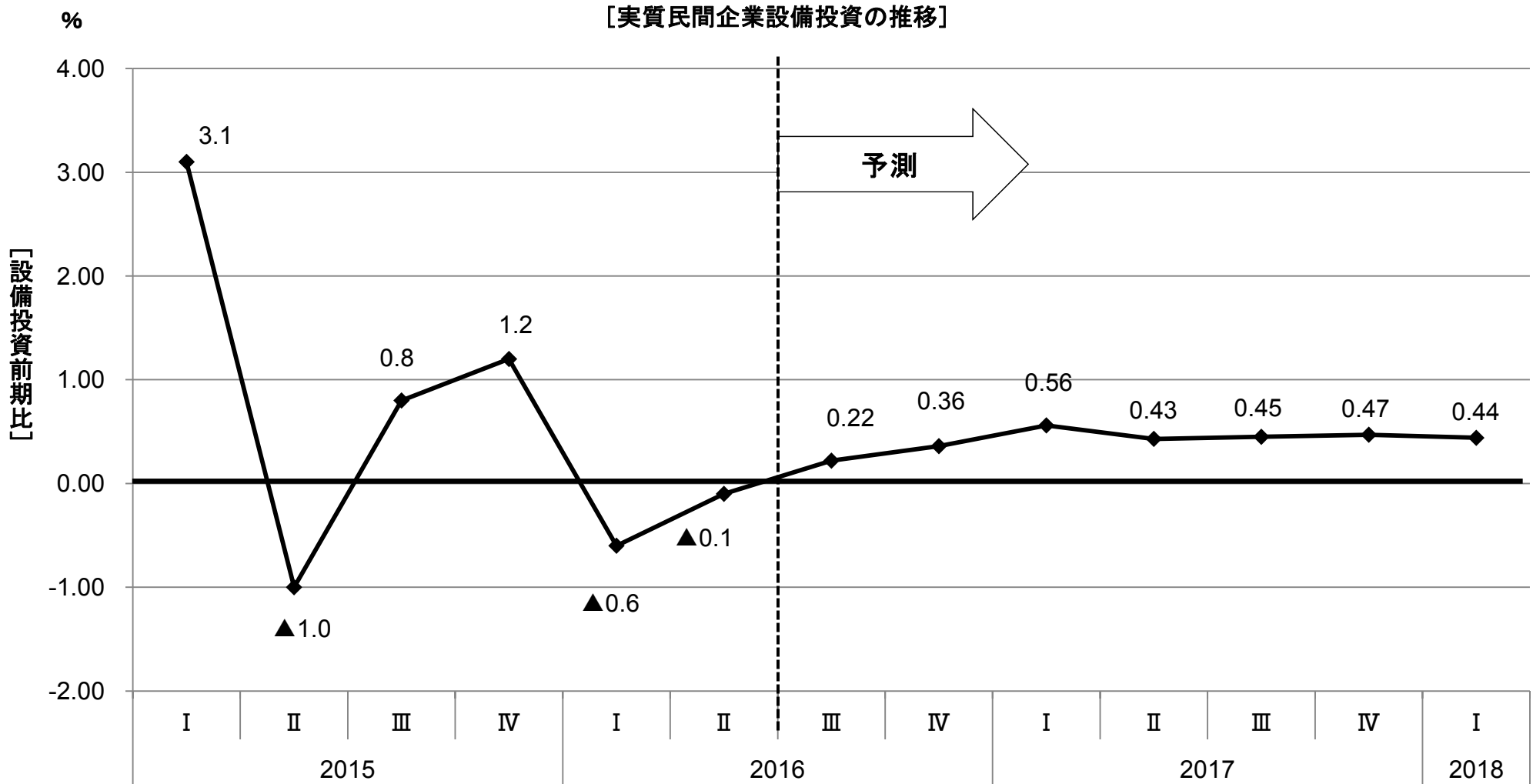
2015年度の現金・預金額は、四半期別法人企業統計調査を元に連合にて推計

(出所)内閣府「四半期別GDP速報2016年4-6月期2次速報値(2016.9.8)」および財務省「法人企業統計」から連合作成



(出所)財務省「法人企業統計調査」より作成。

(注) 統計値は暦年四半期のもの。経常利益率＝経常利益額／売上高



(出所) 日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」より作成。

(注) 実質民間企業設備投資の前期比についてグラフ化。

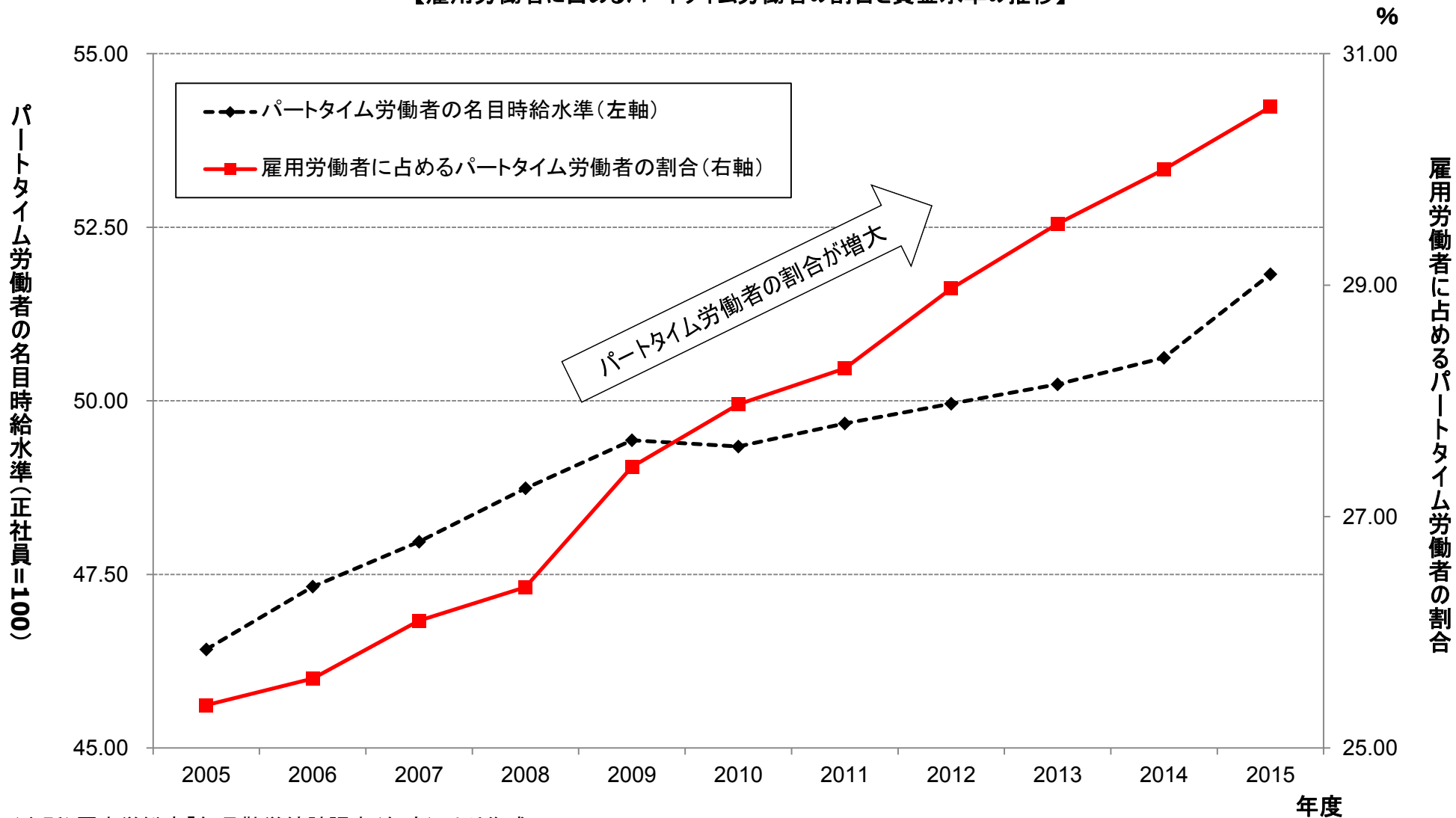
2016年Ⅱ(4-6月期)までは実績、2016年Ⅲ(7-9月期)以降は予測。予測は「ESPフォーキャスト調査」におけるフォーキャスター42機関の総平均。



# 雇用労働者に占めるパートタイム労働者の割合と賃金水準



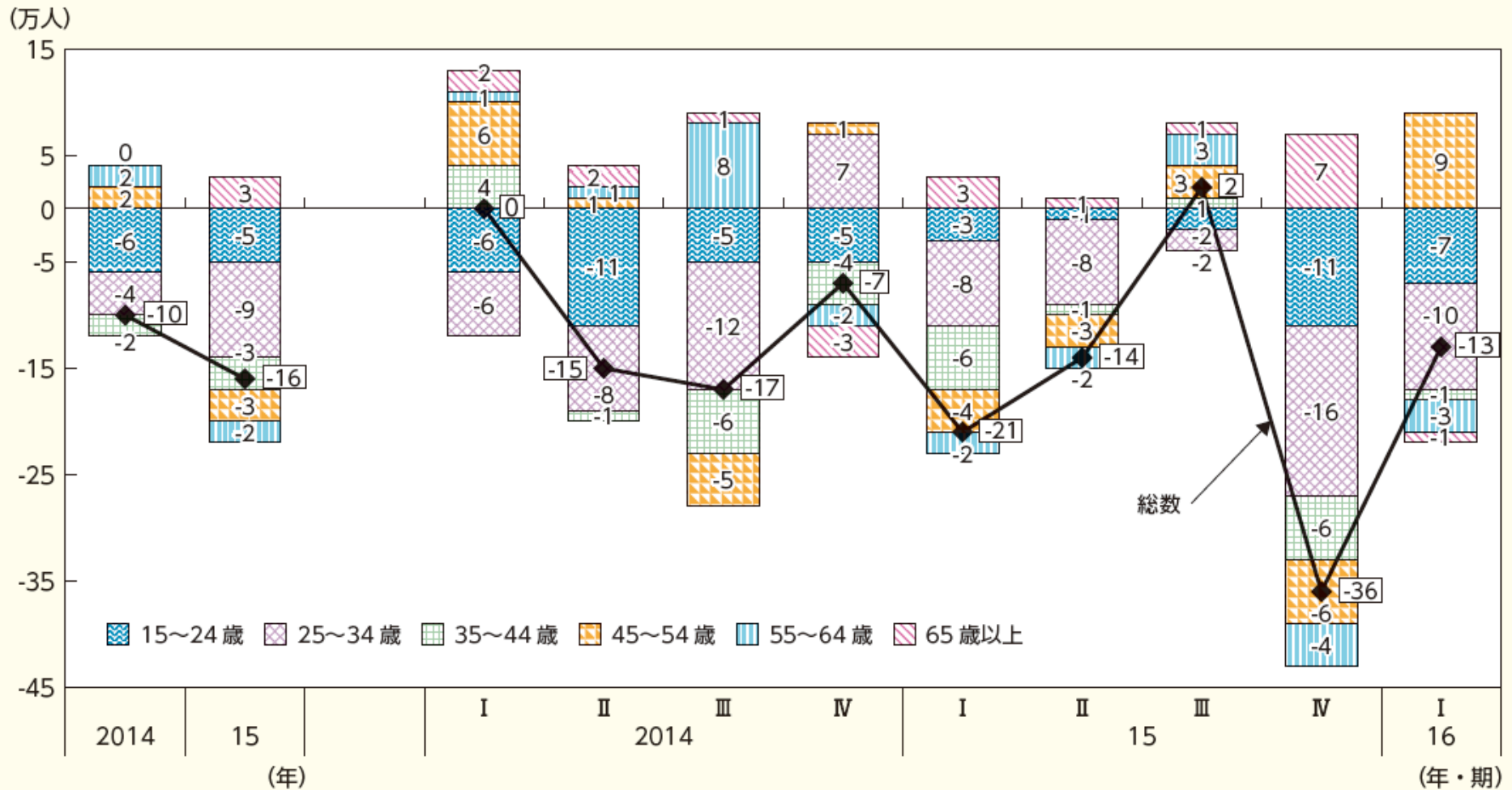
【雇用労働者に占めるパートタイム労働者の割合と賃金水準の推移】



(出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査(年度)」より作成。

(注)統計値は年度のもの。パートタイム労働者の名目時給水準は、各年度の正社員名目(決まって支給する給与)時給を100としたパートタイム労働者の名目時給水準の推移。

# 不本意非正規雇用労働者の推移

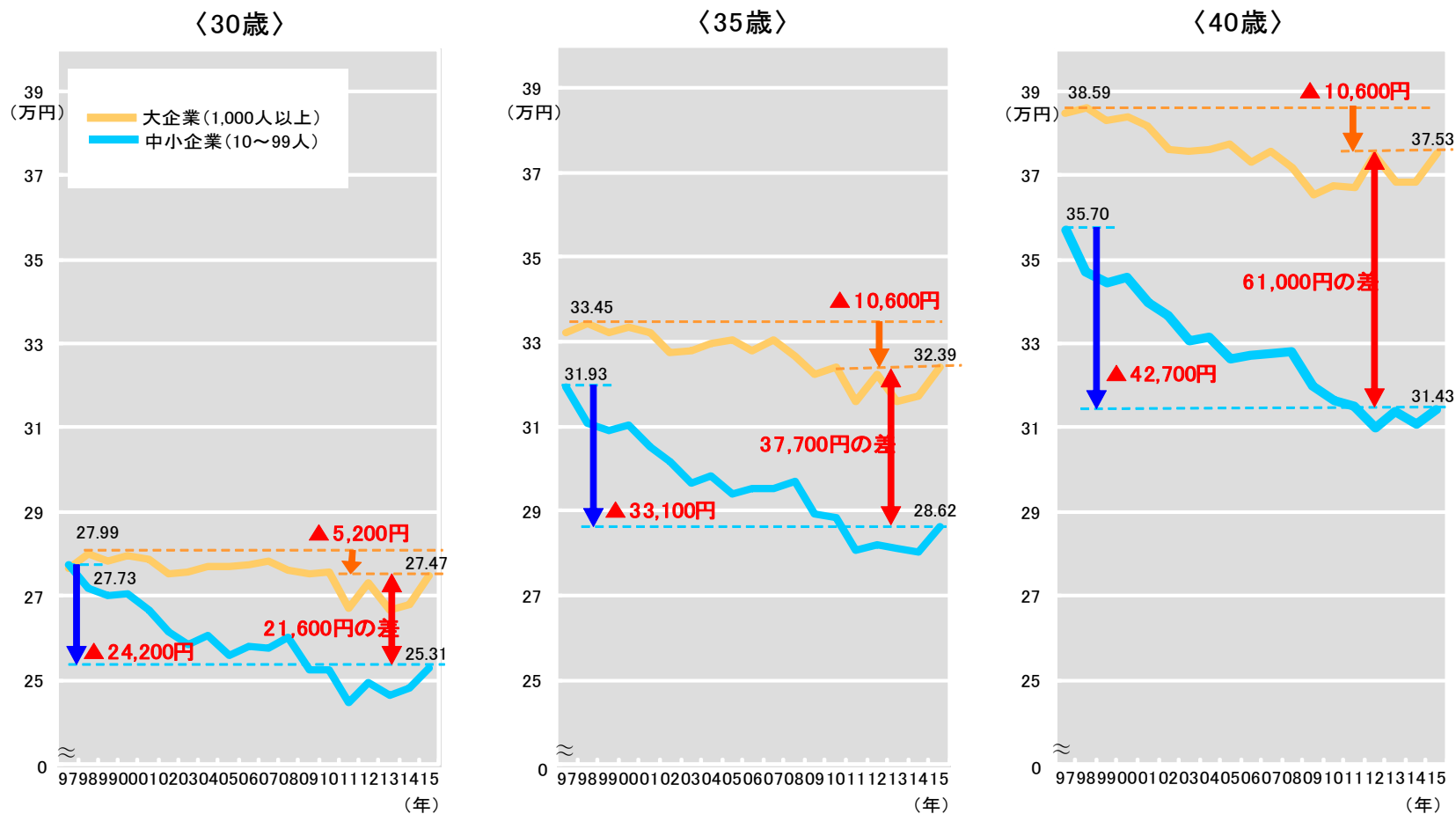


資料出所 厚生労働省「2016年度労働経済白書」より抜粋

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

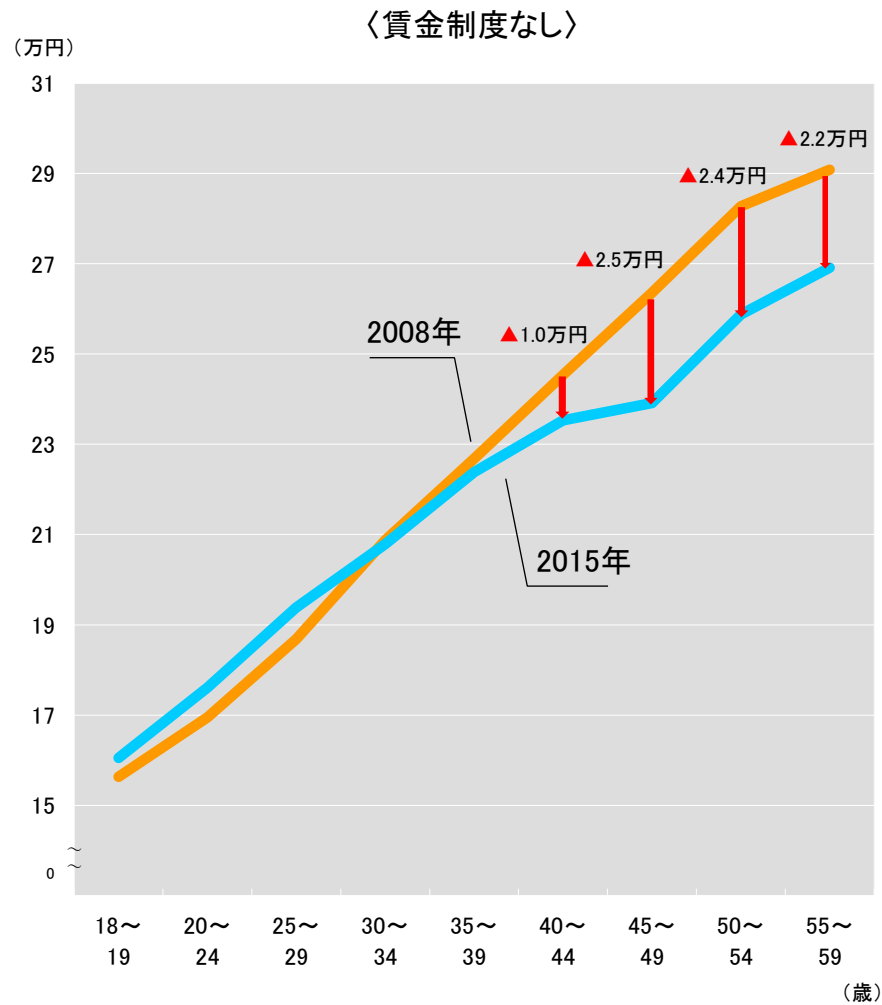
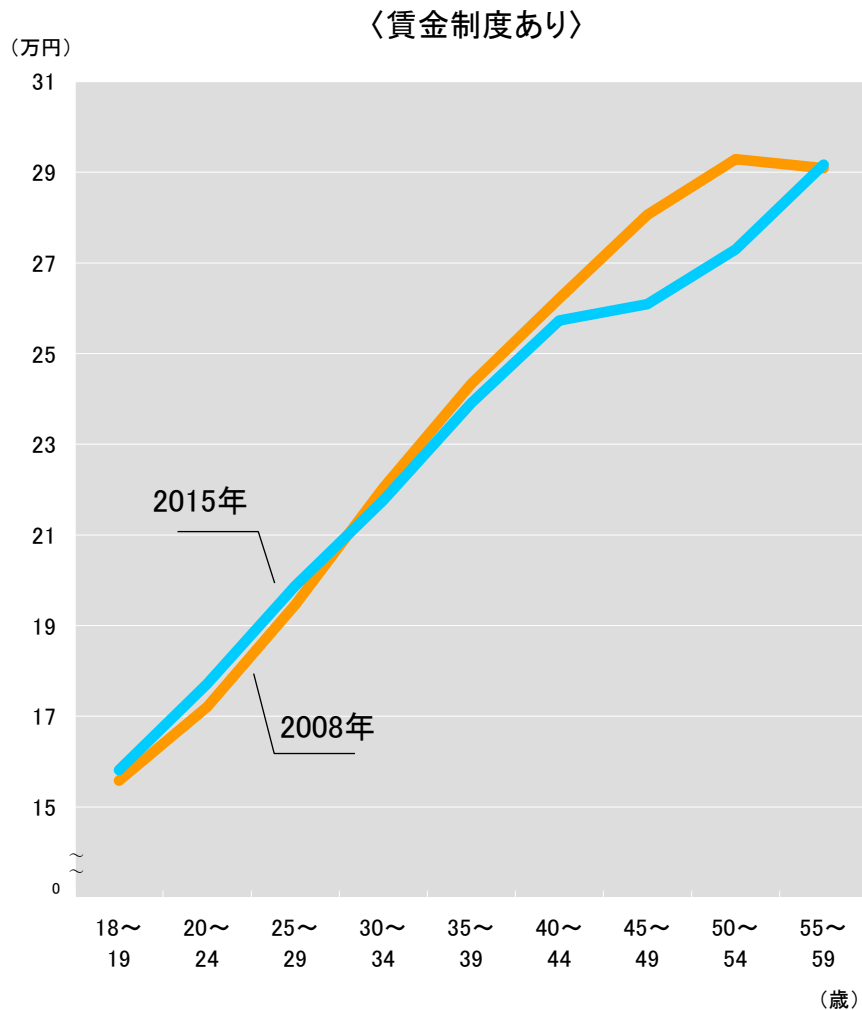
- (注) 1) 「不本意非正規雇用労働者」とは、非正規雇用として働いている理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」を回答した者をいう。  
 2) 値は前年（同期）差。

[標準労働者 事業規模別賃金水準変化]



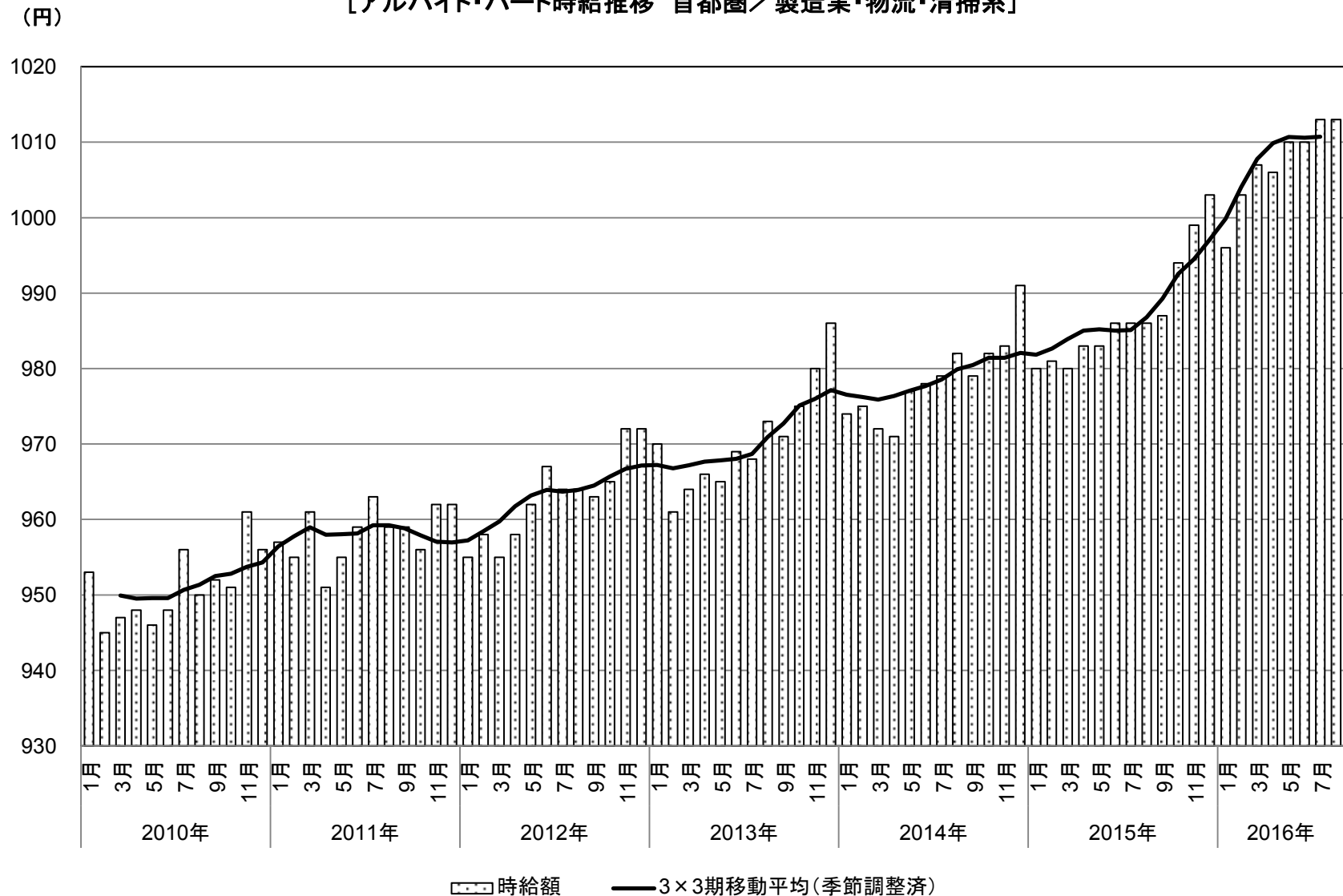
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに連合作成

[賃金制度の有無による賃金カーブの推移]

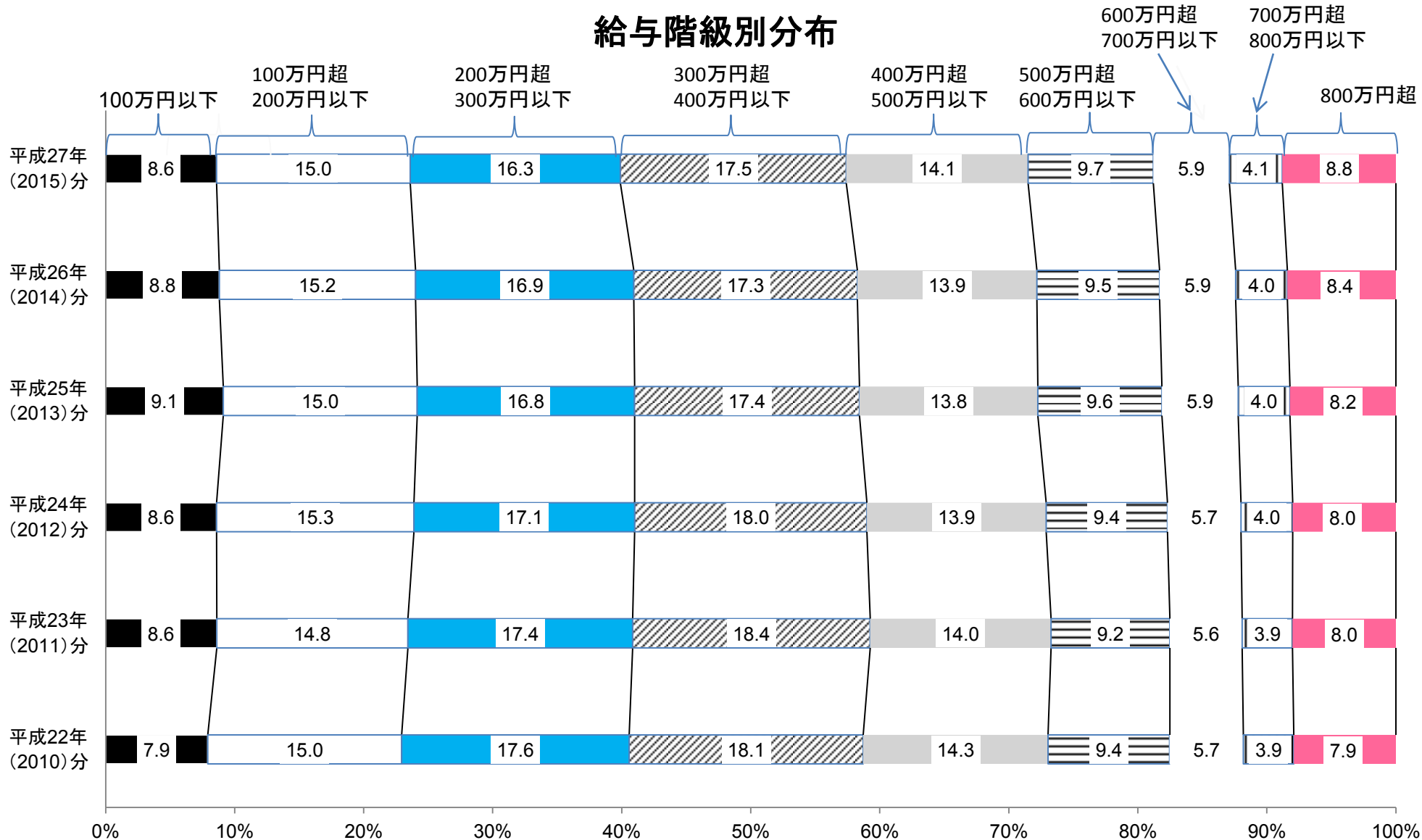


(出所) 連合「地域ミニマム運動賃金実態調査」

[アルバイト・パート時給推移 首都圏／製造業・物流・清掃系]

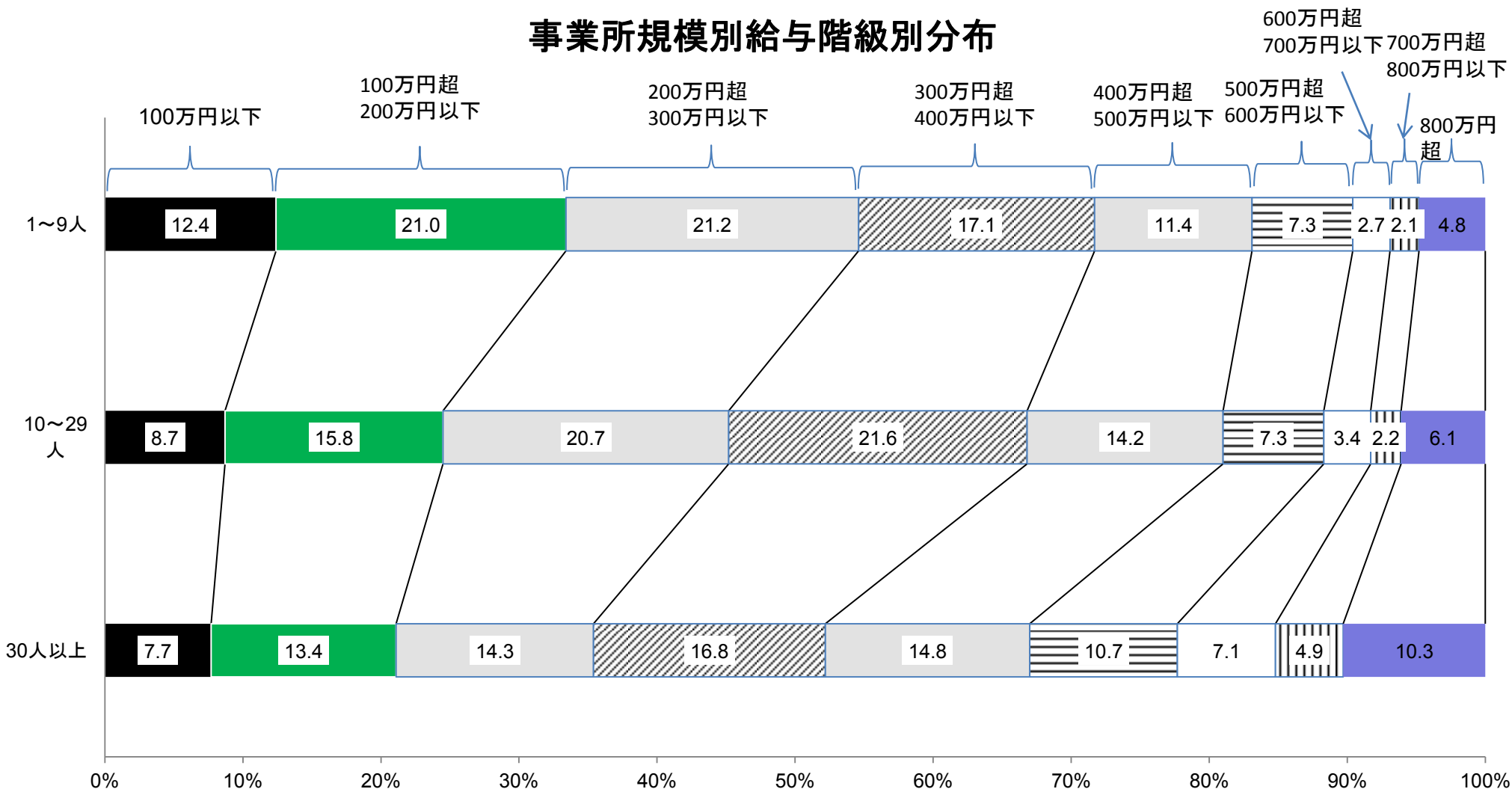


(出所)リクルートジョブズ「アルバイト・パート募集時平均時給調査」  
 (注意)季節調整、移動平均等は連合にて算出



出所：国税庁「2015(平成27年分民間給与実態統計調査)より作成。

## 事業所規模別給与と階級別分布



出所: 国税庁「2015(平成27)年分民間給与実態統計調査」より作成。