



# 【重点分野－2】

## 2021春季生活闘争基本構想

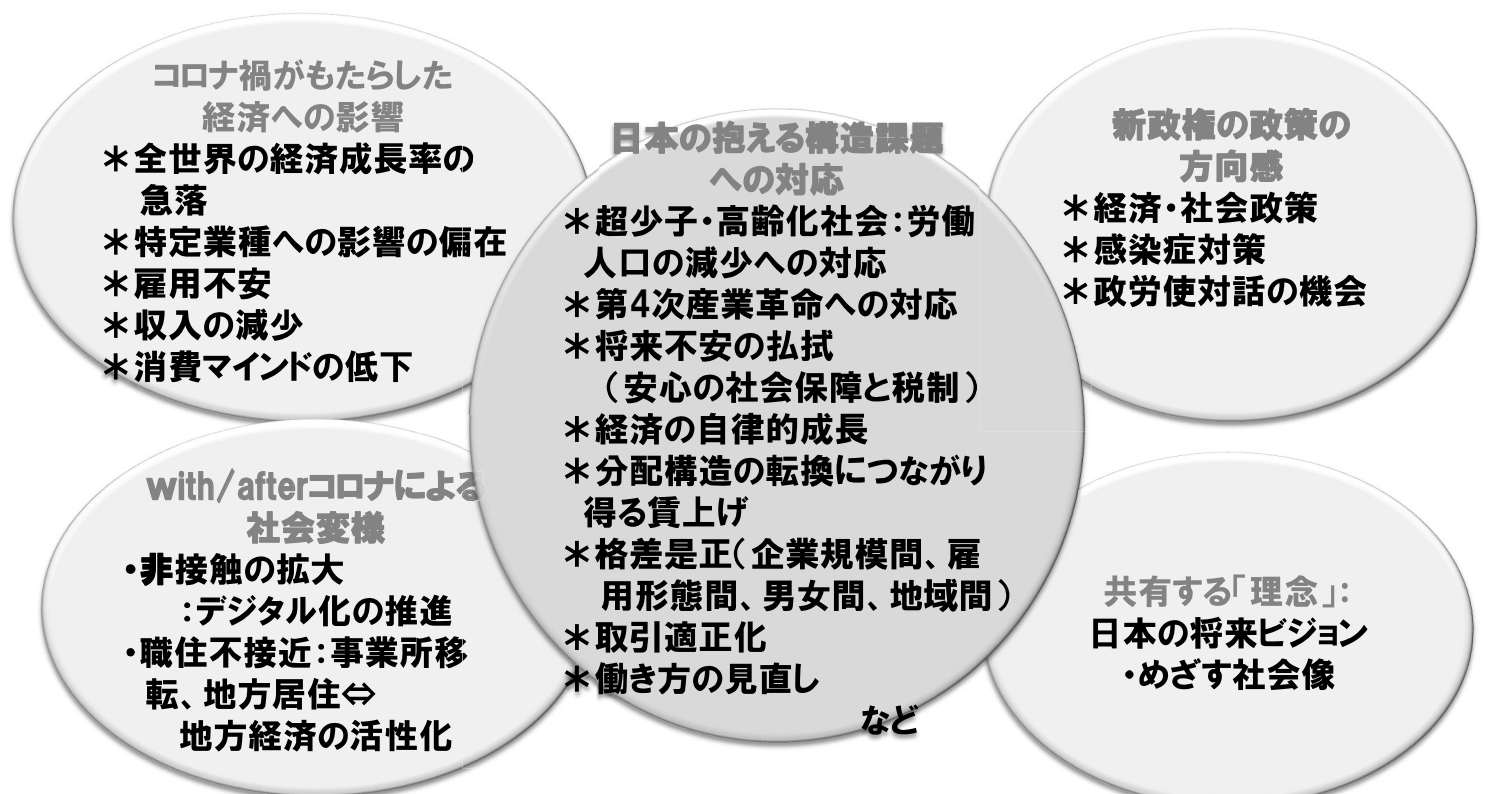
春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争である。

JTUC-RENGO - 1 -

### 1. 2021春季生活闘争を取り巻く課題



●日本の抱える構造課題に加え、コロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さも克服していく必要がある。



JTUC-RENGO - 2 -

## 2. 2021春季生活闘争の意義と目的



➤ 日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現

日本経済は、日本の抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、リーマンショック時を上回る厳しい状況となっている。先行きについては、経済活動の再開により抑制されていた需要が徐々に戻りつつあるものの、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業は依然として大きな影響を受けており、見通しは、感染症の抑制、ワクチンの開発状況、グローバル経済の動向などもあり、極めて不透明な状況となっている。

また、今回のコロナ禍は、中小企業や短時間・有期・契約等労働者など経営基盤やセーフティーネットが脆弱な層ほど深刻な影響を受けている。

こうした状況を克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現していくためには、経済・社会の責任を担う政労使が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることが重要である。

## 2. 2021春季生活闘争の意義と目的



➤ 感染症対策と「経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠

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。これから、感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「底上げ」「底支え」による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や短時間・有期・契約等労働者の「格差是正」を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費を喚起し、内需を拡大させていくことが不可欠である。それは、厳しい状況化にあっても、ここ数年にわたって政労使で認識を一致させ、デフレ脱却をはかってきた考え方を堅持することに他ならない。

その基盤となるのは、ニューノーマルの中で、雇用形態にかかわらず、すべての働く者が安心・安全に働くことのできる環境整備であり、分配構造の転換につながり得る賃上げである。

## 2. 2021春季生活闘争の意義と目的



➤ 「経済の自律的成長」と「社会の持続性」を実現するためにも、すべての働く者が安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組む

したがって、2021闘争においても、生産性三原則<sup>1</sup>にもとづく「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、誰もが安心・安全に働くことのできる環境を整備していく。

とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、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す。そのためにも、生産性三原則にもと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引き続き取り組む。

1.生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の趣旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則である。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したものの。

## 2. 2021春季生活闘争の意義と目的



誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざす

誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備

賃上げ・すべての労働者の立場にたった働き方の見直し

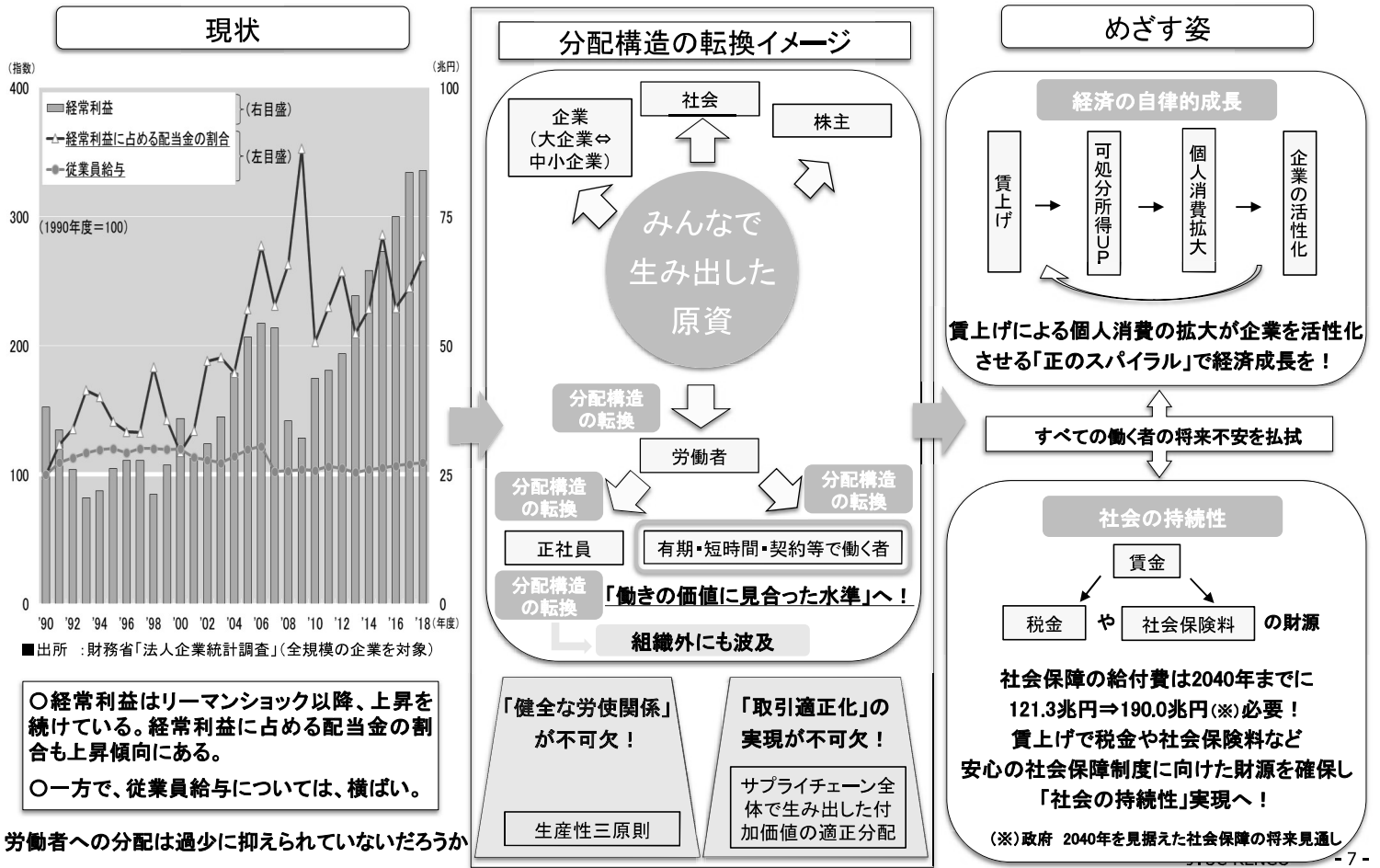
● 生産性三原則の実現  
「雇用の維持・拡大」  
「労使の協力と協議」  
「成果の公正な分配」

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

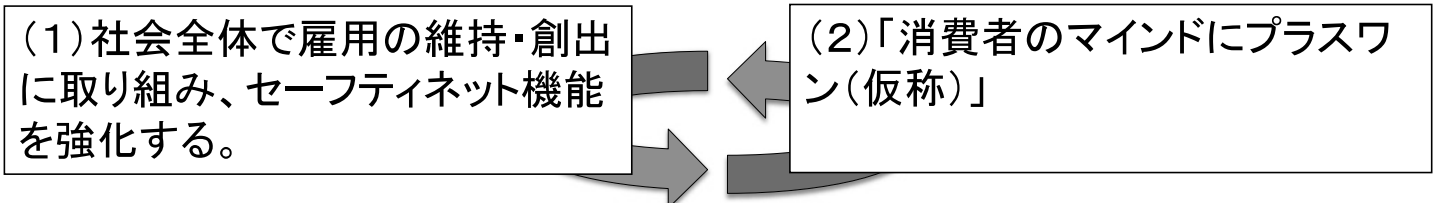
- ・将来不安の払拭(税・社会保障)
- ・消費マインドの改善→消費喚起
- ・ニューノーマルに対応した働き方の見直し

- ・中小企業の経営基盤の強化(デジタル化対応含む)
- ・企業規模間、雇用形態間などの格差是正
- ・地域経済の活性化

社会全体での雇用の維持・創出(セーフティネット機能の強化)



### 3. 2021春季生活闘争における取り組み課題



- コロナ禍による雇用への影響は、産業・業種ごとに幅があることやセーフティネットが脆弱な層により深刻に表れていることを踏まえた、きめ細かな対策が求められており、連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」を設置し、雇用・生活・経済対策の政策面および運動面での取り組みを連携させる。
- 取り組みに当たっては、連合・労働組合だけでなく、経済団体、行政、NPOなどさまざまな団体・組織とつながり合い、より効果を発揮することが必要である。
- 消費の源泉である商品やサービスには、より良いものを提供したいとする企業や労働者の努力と価値が詰まっているが、現在の消費マインドは、昨年10月の消費税増税に加え、感染症予防と収入不安により、大きく落ち込んでいる。
- 一人一人が消費に積極的になることは、そこに込められた価値を認め合う機会を増やし、結果として企業や経済の成長を支え、雇用の維持・創出にもつながっていく
- 消費マインドをあげて互いを支え合う社会を作っていこう。「消費者のマインドにプラスワン(仮称)」

### 3. - (3) 賃上げ要求の考え方

#### <基本的な考え方>

- 賃上げ要求については、2020闘争で目的と要求の考え方を再整理しており、2021闘争においても、この考え方を堅持する。
- 現下の経済・産業・雇用情勢は厳しさを増しており、賃上げ環境は例年とは大きく異なる状況であると認識する一方で、このコロナ禍の中、医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売り・物流など社会機能を支えるいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇が、必ずしも、その「働きの価値に見合った水準<sup>2</sup>」となっていない現状なども見受けられる。
- したがって、本年は、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の確保を大前提とした上で、とりわけ、社会基盤を強化する観点から、「底支え」「格差是正」に重点的に取り組むこととしたい。
- なお、具体的な水準については、経済・社会情勢を見極める必要があるため、連合総研の経済見通し（10月末頃）なども参考に、中央討論集会（11/5）を含め、闘争方針策定に向けて、議論していくこととしたい。

2.賃金の働きの価値に見当たった水準とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

### 3. - (3) 賃上げ要求の考え方

	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>定期昇相当分（賃金カーブ維持相当分）+ 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)

	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>定期昇相当分（賃金カーブ維持相当分）+ 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）	↑ 同上	①連合リビングウェッジをクリアする。 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。	↑ 同上	↑ 同上

(\*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)



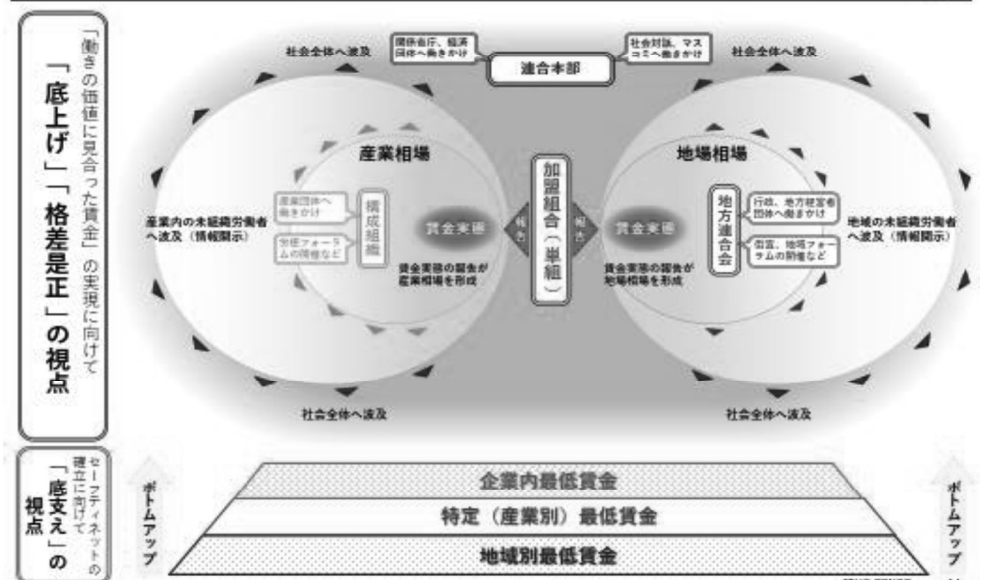
具体的な水準については、中央討論集会含め、闘争方針策定に向けて議論														
底上げ	社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、●%程度とし、定期昇給分（賃金カーブ維持相当分）を含め●%程度とする。													
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正												
	<table border="1"> <tr> <td>目標水準</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> </tr> <tr> <td></td> <td>256,000円</td> <td>287,000円</td> </tr> </table>	目標水準	30歳	35歳		256,000円	287,000円	<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、「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」</li> </ul>						
目標水準	30歳	35歳												
	256,000円	287,000円												
	最低到達水準	最低到達水準												
	<table border="1"> <tr> <td>企業内最低賃金協定</td> <td colspan="2">1,100円以上</td> </tr> <tr> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td></td> </tr> <tr> <td>235,000円</td> <td>258,000円</td> <td></td> </tr> </table>	企業内最低賃金協定	1,100円以上		30歳	35歳		235,000円	258,000円		<table border="1"> <tr> <td>企業内最低賃金協定</td> <td colspan="2">1,100円以上</td> </tr> </table>	企業内最低賃金協定	1,100円以上	
企業内最低賃金協定	1,100円以上													
30歳	35歳													
235,000円	258,000円													
企業内最低賃金協定	1,100円以上													
底支え	企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,100円以上」をめざす。													

## 3. - (4) 賃金水準闘争の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水準」に引上げ、企業内の男女間賃金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。地域における相場形成にむけた「地域ミニマム運動」へのさらなる積極的な参画と合わせ、賃金水準闘争を強化していくための体制整備に引き続き、取り組む。

「賃金水準」闘争を強化するためには（イメージ）



#### ＜基本的な考え方＞

- 現下の雇用情勢は、コロナ禍の影響により悪化が続いているが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済再生化においては、「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要課題であることに変わりはない。
- これに加えて、感染症リスクを回避し、業種ごとのガイドラインに即した職場環境整備にも取り組む必要がある。なお、感染症を予防し、安全に安心して働く事のできる職場環境を構築することは、自らや自らの職場を守るだけでなく、社会活動の場や各種サービスを利用する人など「社会の安全を守る」ことにつながっていることを共通理念とすることが大切である。
- 公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、感染症拡大防止ガイドラインに即した職場環境整備、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ことで、すべての労働者が安心・安全で働きがいある職場を構築していく。

#### ＜具体的な取り組み＞

- 1) 長時間労働の是正
  - ・豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた取り組み
  - ・改正労働基準法に関する取り組み
- 2) 均等待遇の実現
  - ・同一労働同一賃金に関する取り組み
- 3) すべての労働者の雇用の安定に向けた取り組み
- 4) 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
- 5) テレワーク導入に向けた取り組み
- 6) 人材育成と教育訓練の充実
- 7) 中小企業、有期・短時間・契約等労働者の退職給付制度の整備
- 8) 障がい者雇用に関する取り組み
- 9) 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
- 10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現に向けて（めざす姿）

相互の時間を確保するための対応

時間外割増率の引き上げ

休日・深夜労働の代償措置

基盤整備

豊かな生活時間の確保に向けて

年休の確実な取得と各種休暇制度等の充実

深夜や休日労働の抑制

柔軟な労働時間制度の導入

生活時間帯における「つながらぬ権利」

基盤整備

豊かで社会的責任を果たしうる生活時間

あるべき労働時間

基盤整備

管理監督者を含むすべての労働者の労働時間管理

36協定の適切な締結と運用の徹底

働き方も含めた取引の適正化

過重労働防止に向けた健康確保措置

安全な職場の構築

あるべき労働時間の実現に向けて

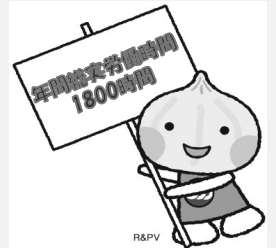


- 健康（睡眠・食事）が十分に確保できる
- 通勤・通学時間
- 育児、介護、病気の治療
- 余暇の充実（自己啓発、趣味など）
- 地域との関わりや社会貢献（消防団や自治会、ボランティア、保護者会など）

16時間以上／日

- 過労死の根絶
- 長時間労働の是正
- 過重労働の防止
- 健康かつ安全
- 個々人の能力を最大限発揮できる
- 新たなスキル・能力を開発できる

8時間以下／日



【豊かな生活時間】

睡眠、身の回り、食事など生理的に必要な活動の時間に加え、家族とのふれあい、趣味、地域活動、交際、自己啓発なども含めた豊かで社会的責任を果たしうる時間

【あるべき労働時間】

本来、労働者が従事すべき労働時間として超過勤務を前提としない労働基準法で定める原則の上限労働時間

3. - (5) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現



○「働き方改革関連法」の主な施行スケジュール

改正法	項目	大企業	中小企業
労働基準法	労働時間の上限（第36条等） <罰則有り>	済 2019年4月1日	済 2020年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務（第39条第7項） <罰則有り>	済 2019年4月1日	
	フレックスタイム制の見直し（第32条の3）	済 2019年4月1日	
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止（第138条）	—	2023年4月1日
安全衛生法	すべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化	済 2019年4月1日	
パートタイム労働法、労働契約法	同一労働同一賃金	済 2020年4月1日	2021年4月1日
労働者派遣法	同一労働同一賃金	済 2020年4月1日	

このほかにも、高度プロフェッショナル制の創設、勤務間インターバル規制導入の努力義務など



### 3. - (5)「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現



#### ○改正高齢者雇用安定法（2021年4月施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就労機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、高年齢者就業確保措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について、雇用以外の措置(④および⑤)により場合は、過半数組合と同意を得た上で導入されるものとする。
  - ①定年廃止 ②70歳までの継続雇用制度 ③70歳への定年の引上げ ④70歳まで継続的に（a：事業者自ら実施する社会貢献事業 b：事業者が委託・出資する団体が行う社会貢献事業）に従事できる制度の導入 ⑤70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

#### ➤ 専門委員会における「60歳以降の働き方」に関する検討状況

（最終とりまとめは年内を目途）

基本的な考え方	～65歳	65歳～70歳	定年廃止
「人生100年時代」を迎える中、連合方針は社会的視点をもって示す。	65歳への定年引上げを基軸とする「60歳以降の高齢期の雇用と処遇のあり方に関する考え方」を整理する。なお、継続雇用制度の充実も選択肢として残す。	65歳～70歳での就労を希望する者に対する雇用・就業機会の提供および支援が確実かつ継続的に行われるよう労使協議を通じて制度の構築を行い、原則として、希望者すべてが「雇用されて就労」できるよう取り組む。	選択肢の一つとして定年廃止を検討する際の留意点を示す

JTUC-RENGO - 17 -

### 3. - (5)「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現



#### ○テレワーク導入に向けた取り組み

1. テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
2. テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
3. テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることも留意する。
4. テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。



◎テレワークの導入に適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じる

JTUC-RENGO - 18 -



<基本的な考え方>

- 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合い、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。

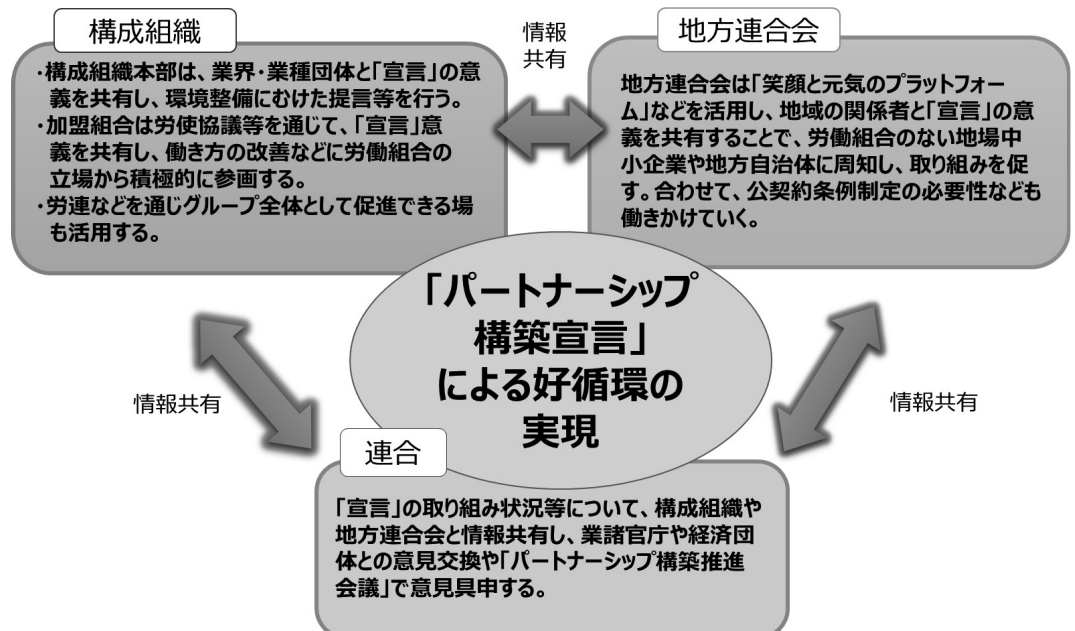
<具体的な取り組み>

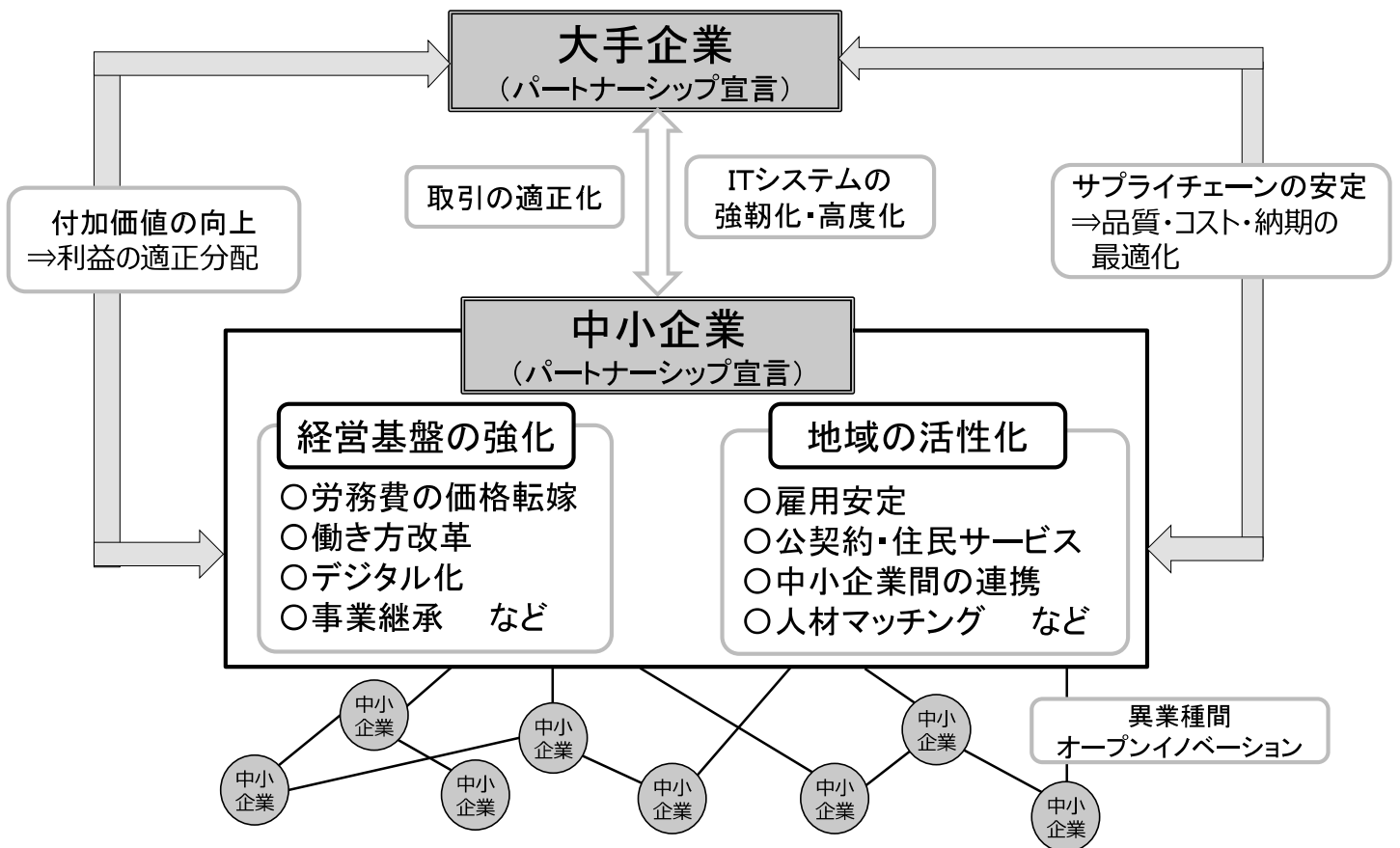
- 1) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法などの周知徹底・定着・点検
- 2) あらゆるハラスメント対策や差別禁止、ジェンダー・バイアス払拭に向けた取り組み
- 3) 育児、介護、治療と仕事の両立など両立支援制度の拡充、男女をはじめとするすべての労働者が制度を利用できる環境整備に関する取り組み
- 4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

3. - (7) 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



- 中小企業は地域経済の担い手である。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、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。加えて、それぞれの強みや地域資源を生かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創り出される、分散型で活気ある地域社会をつくっていくためにも、「パートナーシップ構築宣言」の推進、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じた地域の関係者との対話などを進めていく。





※内閣府・中企庁資料「パートナーシップの現状と課題」(令和2年5月)をもとに連合作成

JTUC-RENGO - 21 -

### 3. - (8) 政策制度の取り組み

#### <基本的な考え方>

- 「2020年度※ 重点政策」の実現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—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、「連合アクション」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。
- with/afterコロナにおける連合運動を踏まえ、各種取り組みを推進する。

#### <具体的な取り組み>

- 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) 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
- 5) 改正法の趣旨を踏ま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
- 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

## 4. 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。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、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じてあらゆる関係者との連携をはかる。
- 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

コロナ禍での変化を踏まえ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2021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進める。

## 5. 今後の検討スケジュール

### 基本構想

### 闘争方針

15日 中央執行委員会 確認

11月5日 中央討論集会 討議

12日 労働条件・中小労働担当者会議 素案

13日 労働条件・中小労働委員会

17日 三役会

19日 中央執行委員会 案

12月1日 中央委員会 確認

### <補足資料>

別紙1 至近の情勢認識



# 至近の情勢認識

## (2021春季生活闘争 基本構想)

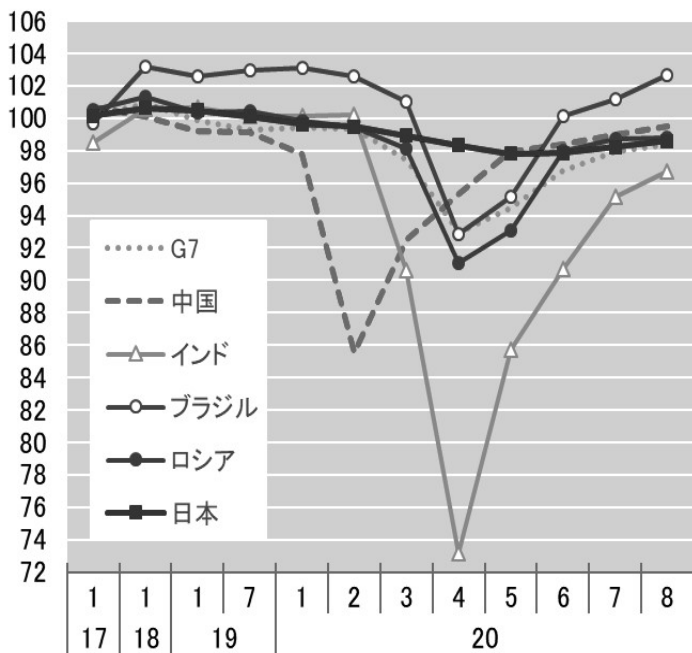
### 目次

<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
➢ 新型コロナウイルス感染症対応のための一連の経済財政政策の経済効果	…	4
➢ 名目GDP・実質GDP、GDP年率換算	…	5
➢ 景気ウォッチャー調査、景気動向指数の推移	…	6
➢ GDPと家計最終消費支出の推移	…	7
➢ 消費者物価指数の推移、消費税率引き上げ前後における消費支出の推移	…	8
<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	…	9
➢ 大企業・中小企業の業況判断DIの推移	…	10
➢ 経常利益の推移、自己資本比率の推移	…	11
➢ 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	…	12
➢ 人手不足倒産件数の推移	…	13
➢ 新型コロナウイルス関連倒産	…	14
<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	…	15
➢ 休業者の推移（産業別・雇用形態別）	…	16
➢ 雇用調整助成金の状況、雇用形態別労働者数の推移	…	17
➢ 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	…	18
<b>5. 賃金と消費の動向</b>		
➢ 現金給与総額の推移、雇用者報酬の推移	…	19
➢ 消費者態度指数の推移、過去の消費税増税時の消費者物価指数の推移	…	20
➢ 平均賃金方式での賃上げ状況の推移	…	21
➢ 企業規模別初任給の推移	…	22
➢ 一時金平均支給実績の推移	…	23
➢ 地域別最低賃金の推移	…	24
➢ 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	…	25
➢ 勤労者世帯の家計収支の変化	…	26
➢ 社会保険の給付と負担の現状	…	27
➢ 暮らし向きの認識（DI）、世帯の家計状況	…	28
<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	…	29
➢ 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	…	30
➢ 雇用形態間の年齢別賃金水準	…	31
➢ 男女間賃金格差の要因、女性の賃金水準	…	32
➢ 労働組合による個別賃金実態の把握状況	…	33
<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	…	34
➢ 年次有給休暇の取得日数・取得率の推移	…	35
➢ 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	…	36

# 1. 世界経済の状況

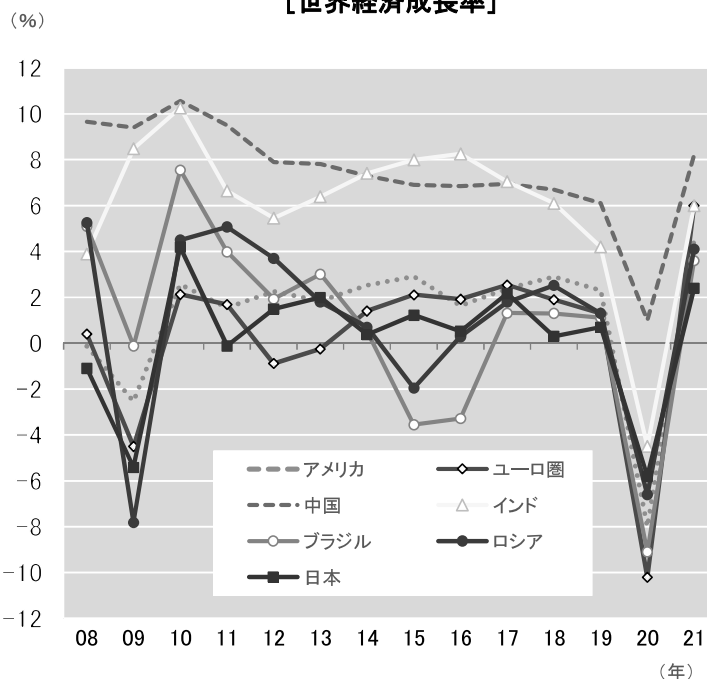


[OECD景気先行指数]



(出所) OECD

[世界経済成長率]

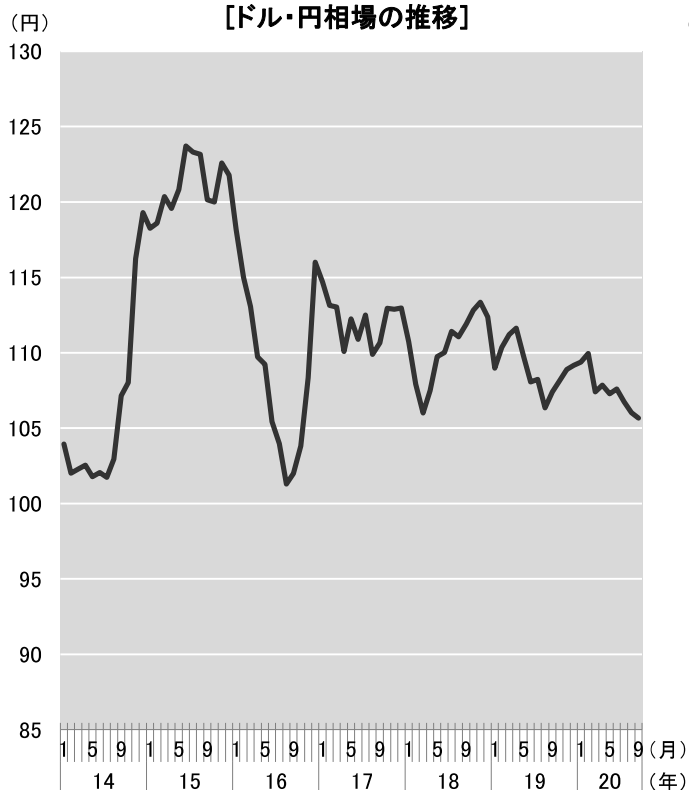


(出所) IMF「世界経済見通し」  
(注)20・21年は予測

# 1. 世界経済の状況

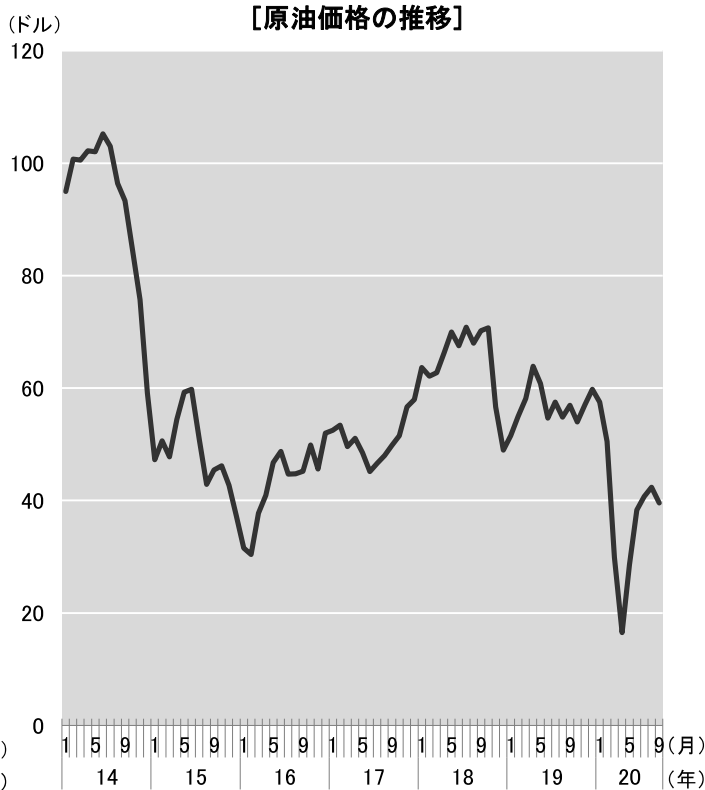


[ドル・円相場の推移]



(注) 月間の平均レート

[原油価格の推移]



(注) 月間の平均価格。USD/バレル。

## 2. 日本経済の状況



### [日本経済の見通し]

	実績			2020年度予測		2021年度予測		2022年度予測
	2017年度	2018年度	2019年度	日本銀行 2020年7月	民間 36機関 平均 2020年10月	日本銀行 2020年7月	民間 36機関 平均 2020年10月	日本銀行 2020年7月
名目GDP 成長率	2.0*1	0.1*1	0.8*1	***	-5.66	***	3.34	***
実質GDP 成長率	1.9*1	0.3*1	0.0*1	-4.7	-6.12	3.3	3.43	1.5
消費者物価*2 (総合)	0.7	0.7	0.5	***	***	***	***	***
コア (※1)	0.7	0.8	0.6	-0.5	-0.40	0.3	0.25	0.7
コアコア (※2)	0.0	0.2	0.4	***	***	***	***	***
完全失業率	2.7	2.4	2.3	***	3.14	***	3.13	***
有効求人倍率	1.54	1.62	1.55	***	***	***	***	***

(出所) 日本銀行:「経済・物価情勢の展望」(展望レポート)における「2020~2022年度の政策委員の大勢見通し」(2020.7.16)  
 民間36機関平均: 日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(2020年10月調査)(2020.10.7)におけるフォーキャスター36機関の総平均  
 \*1 内閣府「四半期別GDP速報」(2020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(2020.4.24)  
 ※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



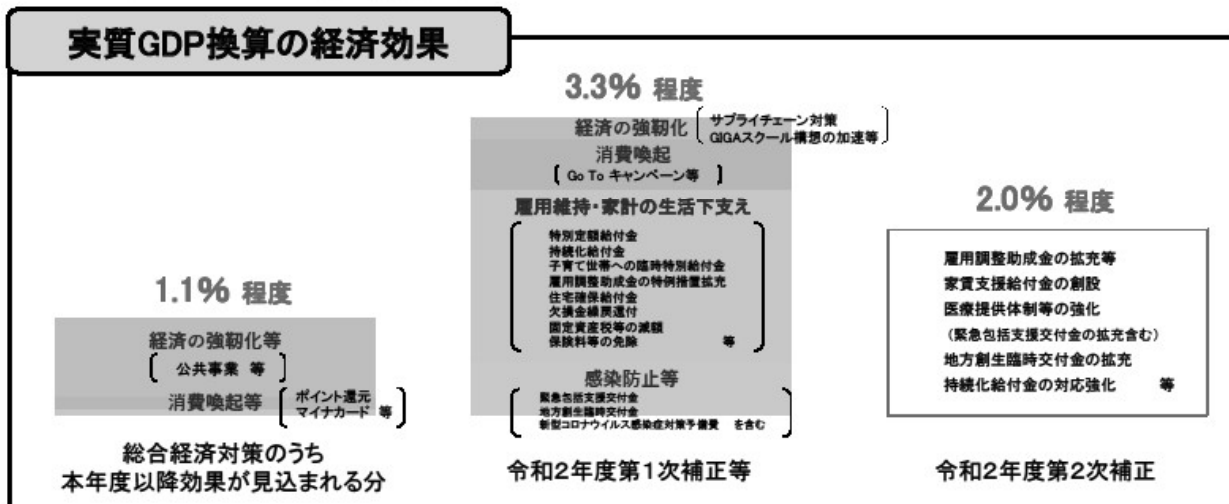
### [厚生労働省 新型コロナウイルス感染症対応のための一連の経済財政政策の経済効果]

#### 新型コロナウイルス感染症対応のための一連の経済財政政策の経済効果 令和2年 6月4日公表

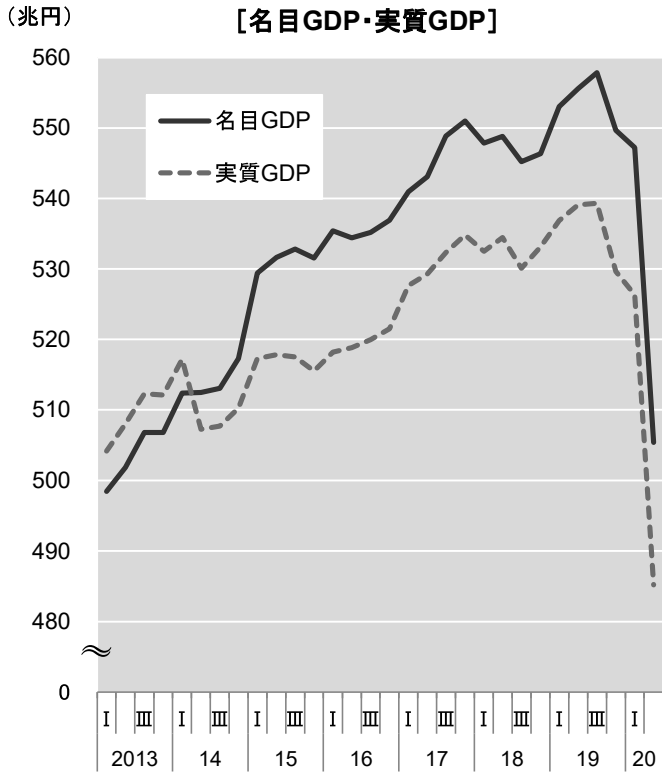
新型コロナウイルス感染症への対応のための一連の経済財政政策は、国民の命と健康、雇用・事業・生活を守り抜き、その後の力強い回復の実現を目指すものであるが、そのうち、**支出が直接的に実質GDPを下支え・押し上げる効果**を取り出すと以下のとおり。

- 緊急経済対策(2020年4月20日)・令和2年度第1次補正予算分
    - ・「総合経済対策」(2019年12月5日)のうち本年度以降効果が見込まれる分 : 1.1%程度
    - ・令和2年度第1次補正予算等によって見込まれる分 : 3.3%程度
  - 令和2年度第2次補正予算のうち現時点で支出が見込まれる分※ : 2.0%程度
- } 6.4%  
程度
- ※新型コロナウイルス感染症対策予備費(10兆円)は除く

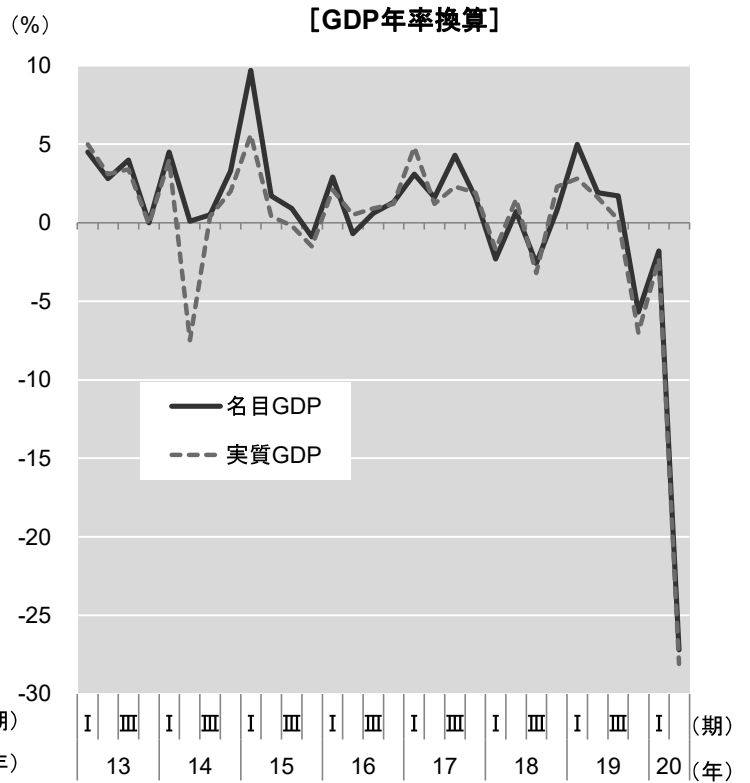
#### 実質GDP換算の経済効果



## 2. 日本経済の状況



(出所)内閣府「四半期別GDP速報」

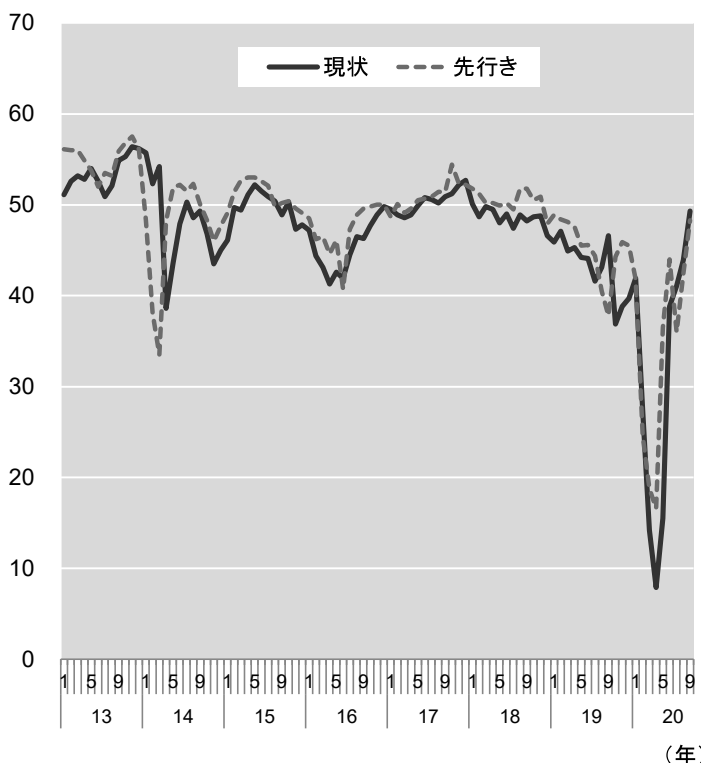


(出所)内閣府「四半期別GDP速報」

## 2. 日本経済の状況

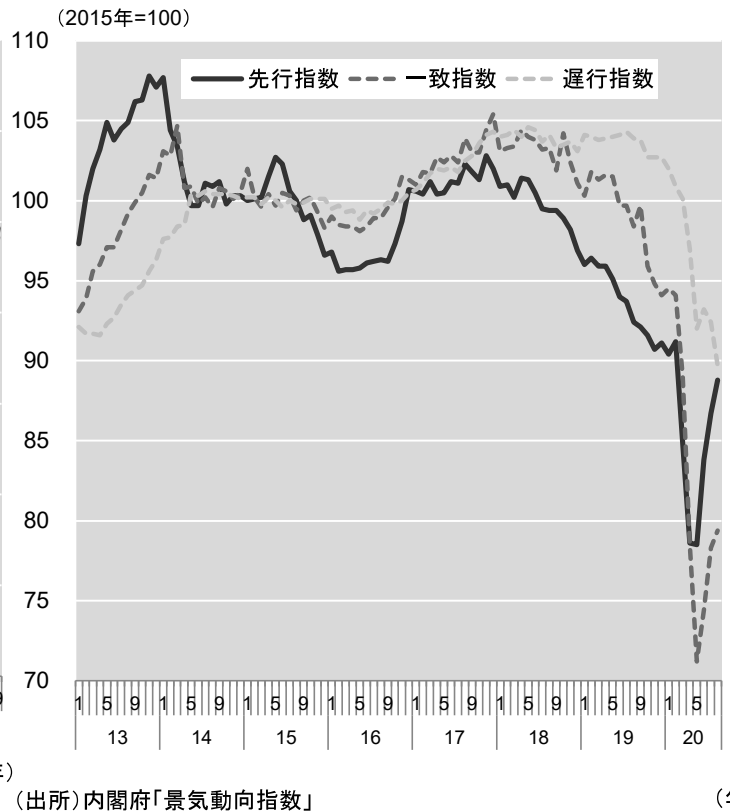


**[景気ウォッチャー調査]**



(出所)内閣府「景気ウォッチャー調査」

**[景気動向指数の推移]**



(出所)内閣府「景気動向指数」

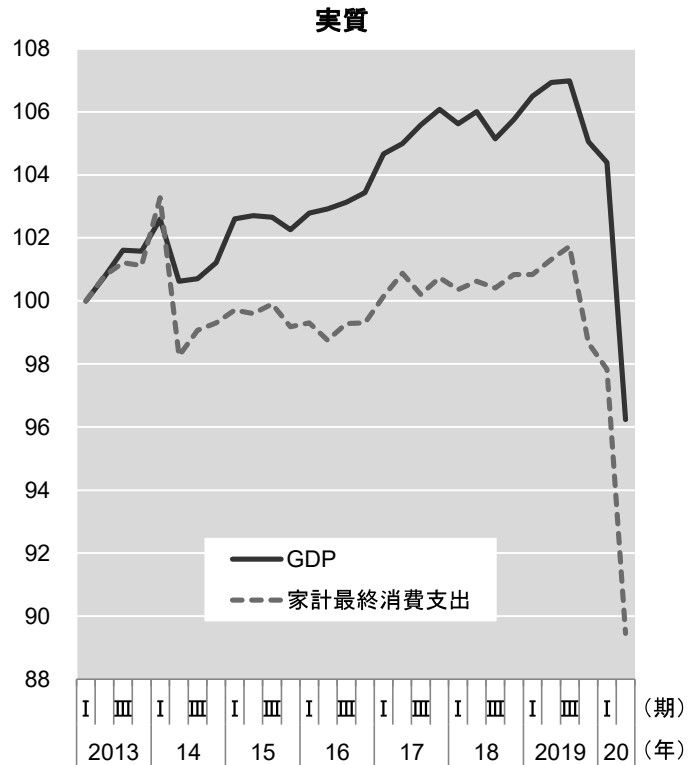
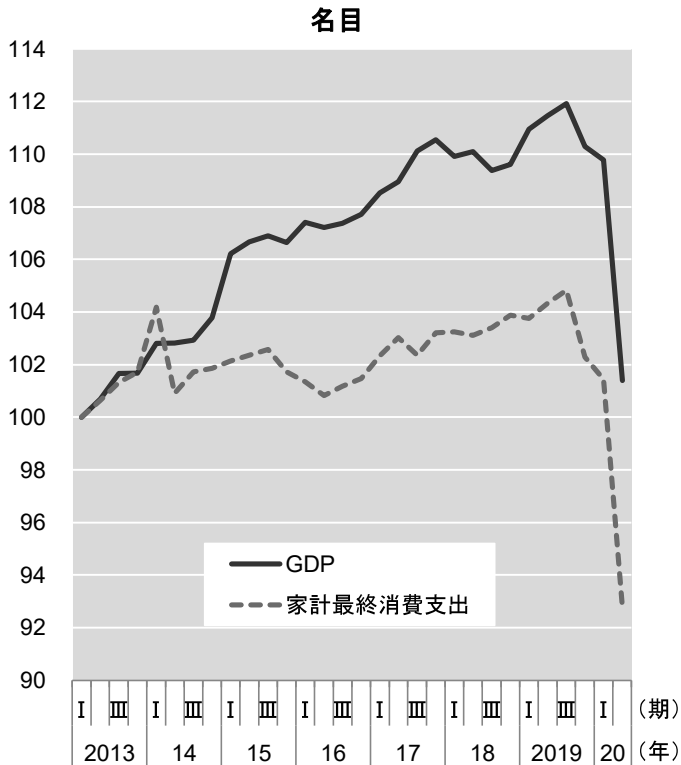
(年)



## 2. 日本経済の状況



[GDPと家計最終消費支出の推移]



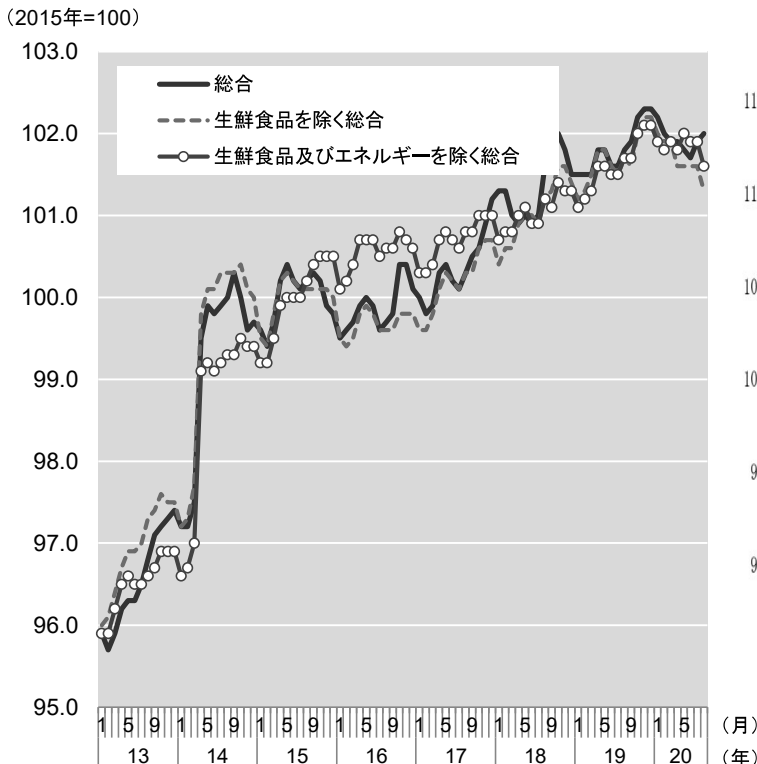
(出所)内閣府「四半期別GDP速報」  
(注)2013年第1四半期の値を100として指数化

(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

## 2. 日本経済の状況

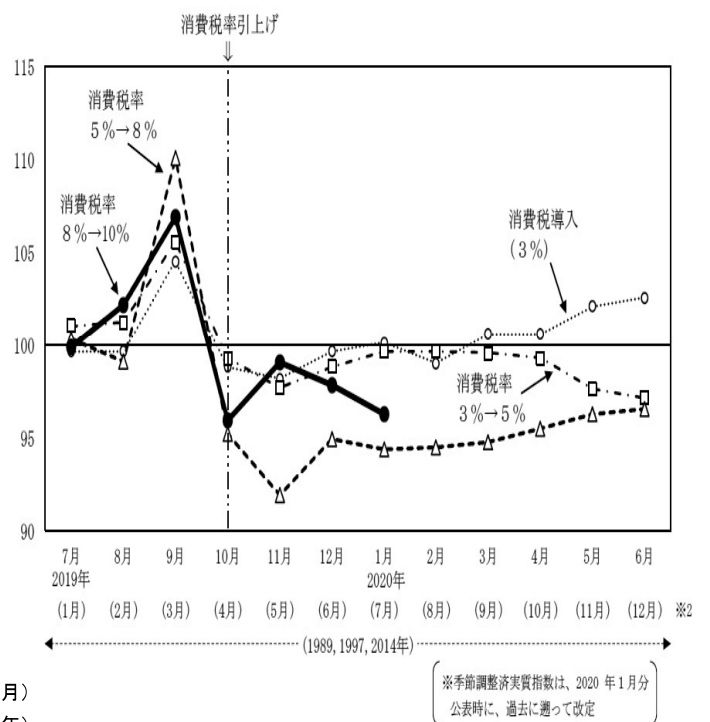


[消費者物価指数の推移]



(出所)総務省「消費者物価指数」

[消費税率引き上げ前後における消費支出の推移]

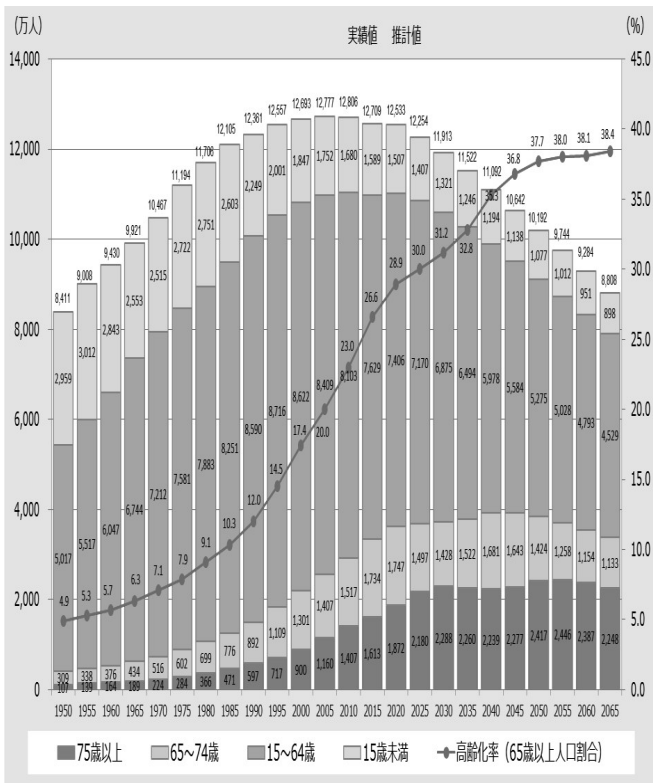


(出所)総務省「家計調査」

※季節調整済実質指数は、2020年1月分公表時に、過去に遡って改定

### 3. 企業の状況

【日本の人口の年次推移と将来推計】



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。

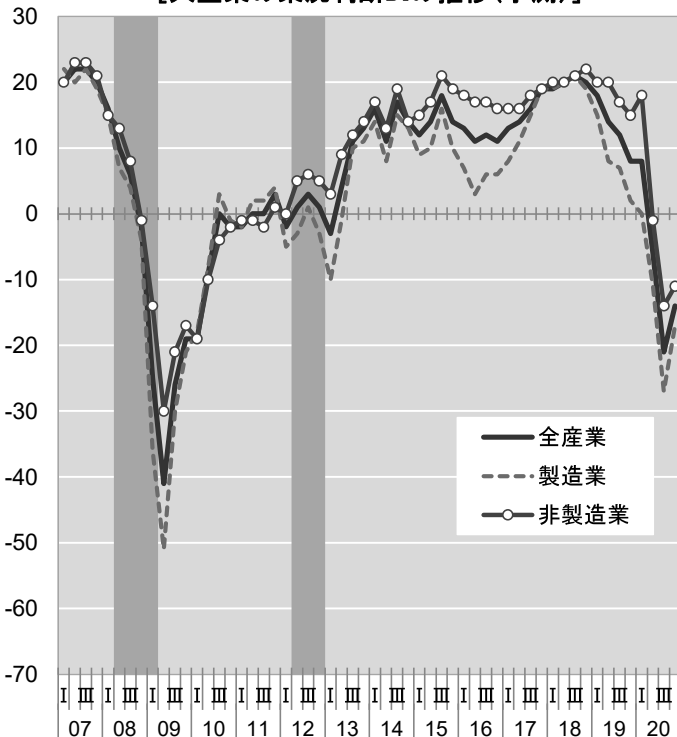
【第4次産業革命による産業構造の変化の予測例】

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 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) (石油製品、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
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
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、道路運送、電信・電話等)	+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

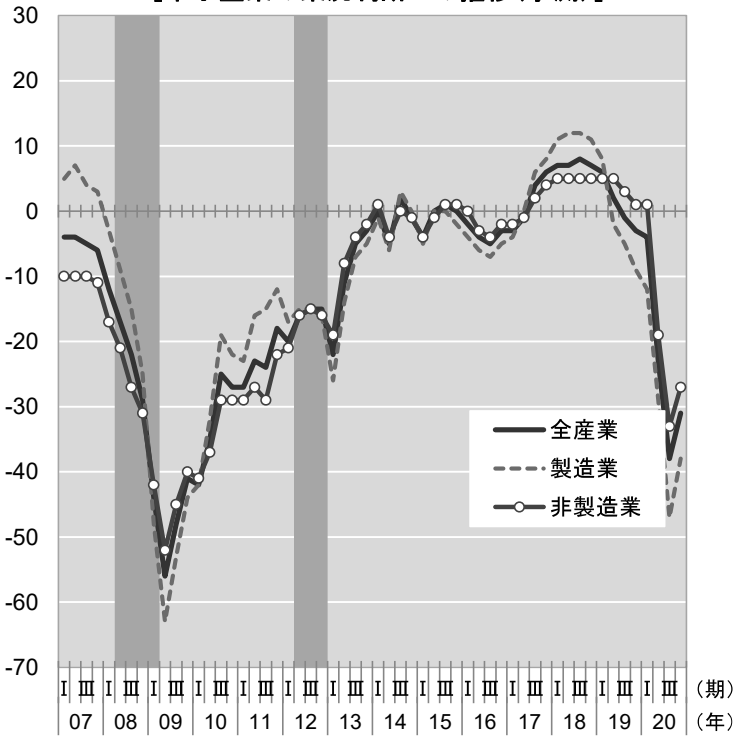
### 3. 企業の状況

【大企業の業況判断DIの推移(予測)】



(出所) 日本銀行「短観」  
 (注) シャド一部分は景気後退期。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) シャド一部分は景気後退期。中小企業は資本金2千万円以上1億円未満。

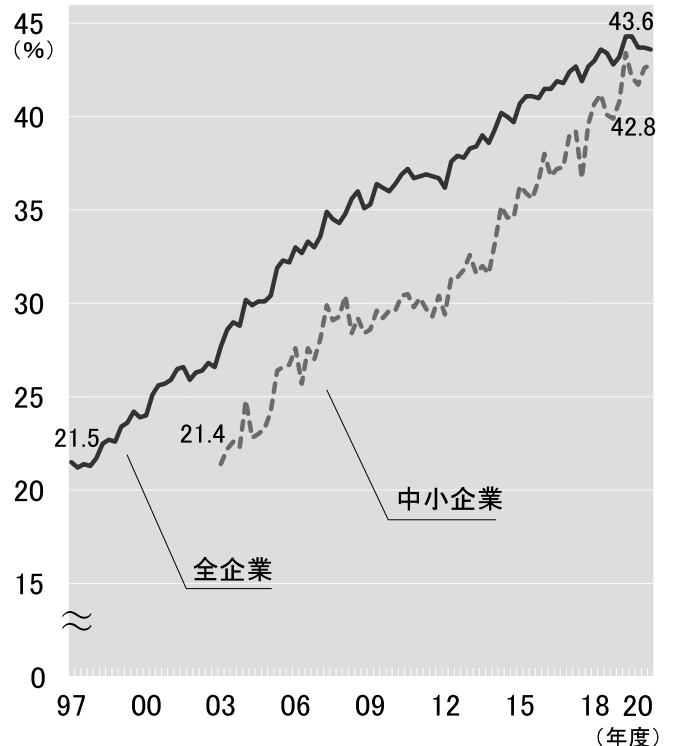
### 3. 企業の状況



経常利益の推移



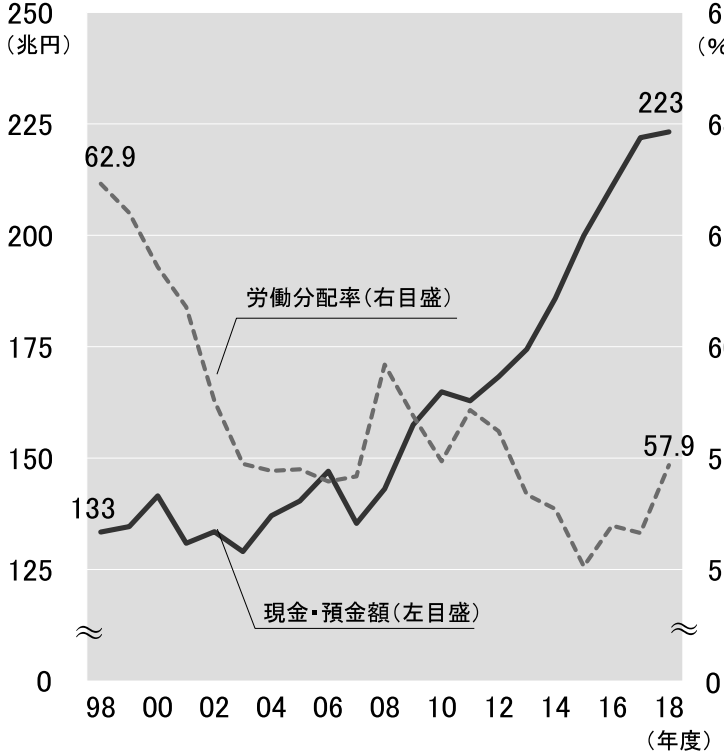
[自己資本比率の推移]



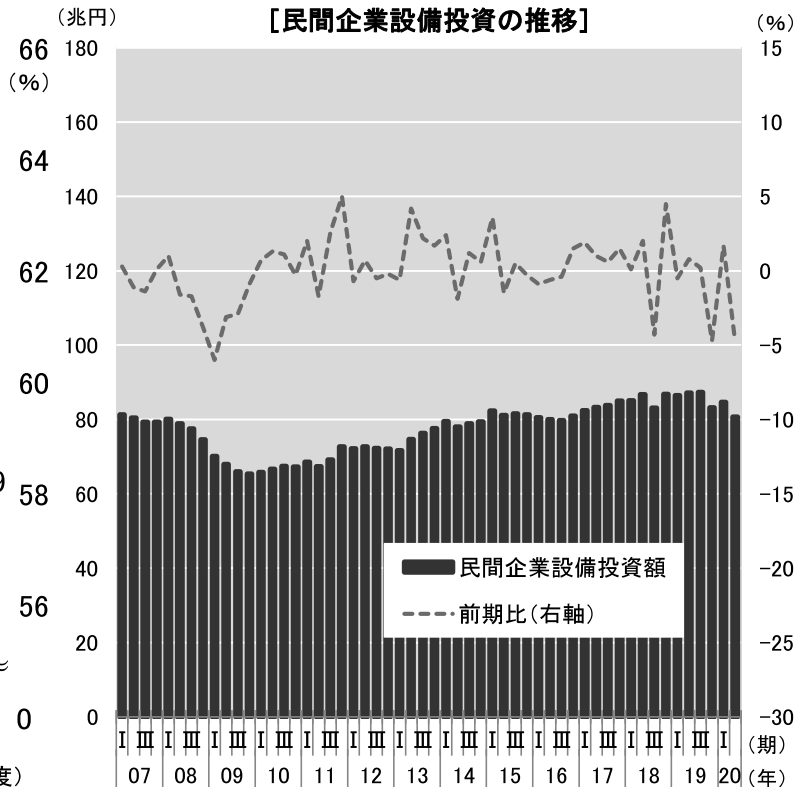
### 3. 企業の状況



[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]

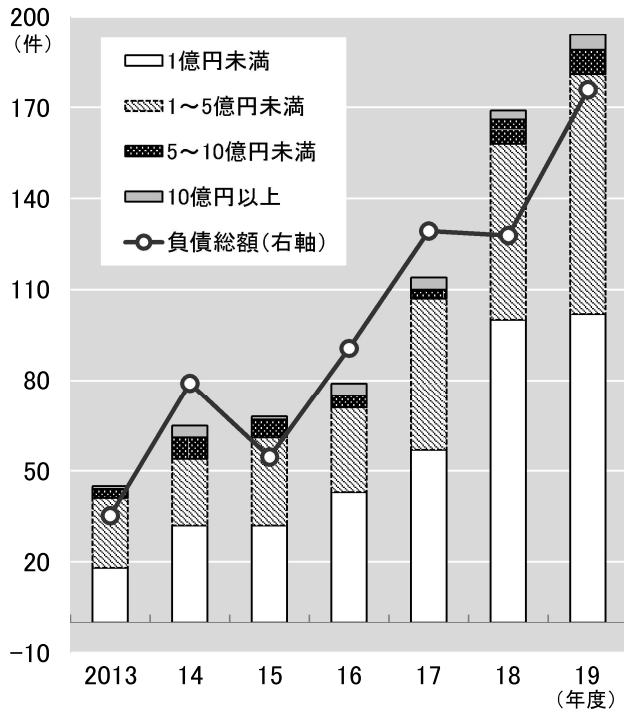


### 3. 企業の状況



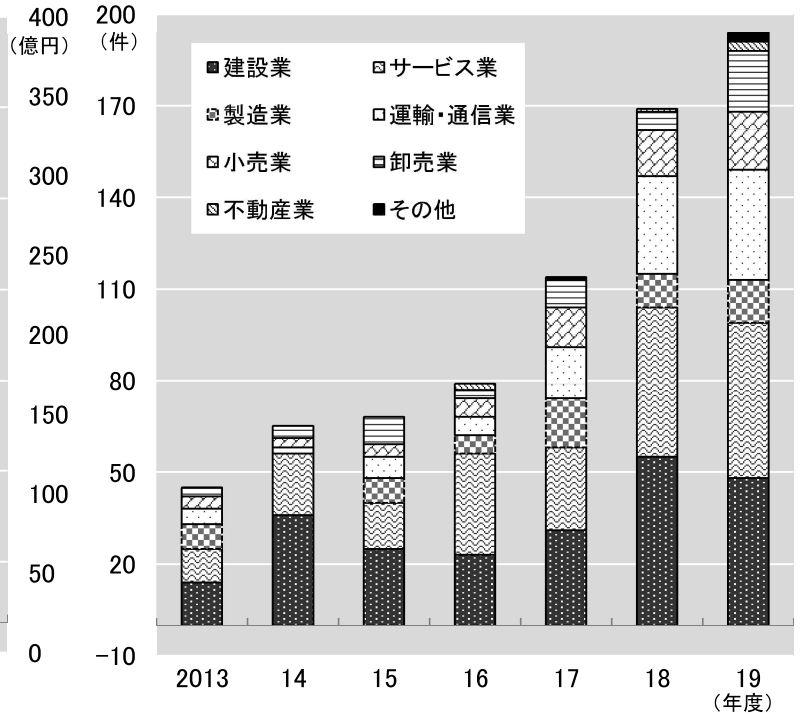
#### 【人手不足倒産件数の推移】

＜倒産件数（負債規模別）と負債総額＞



(出所) 帝国データバンク『人手不足倒産』の動向調査(2019年度)

＜倒産件数（業種別）＞



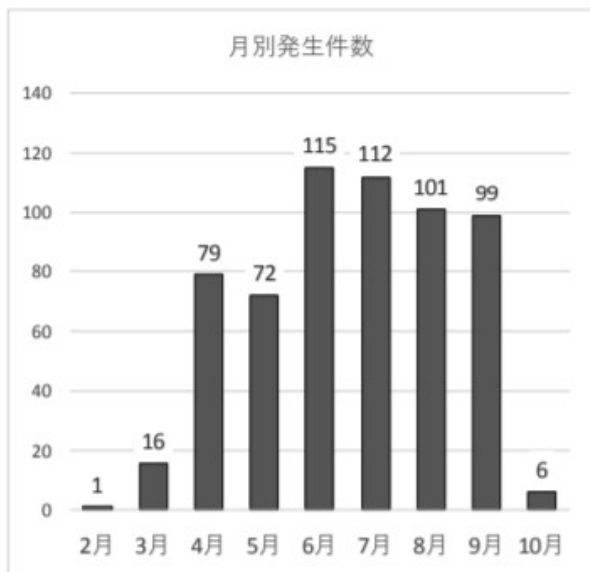
(出所) 帝国データバンク『人手不足倒産』の動向調査(2019年度)

### 3. 企業の状況

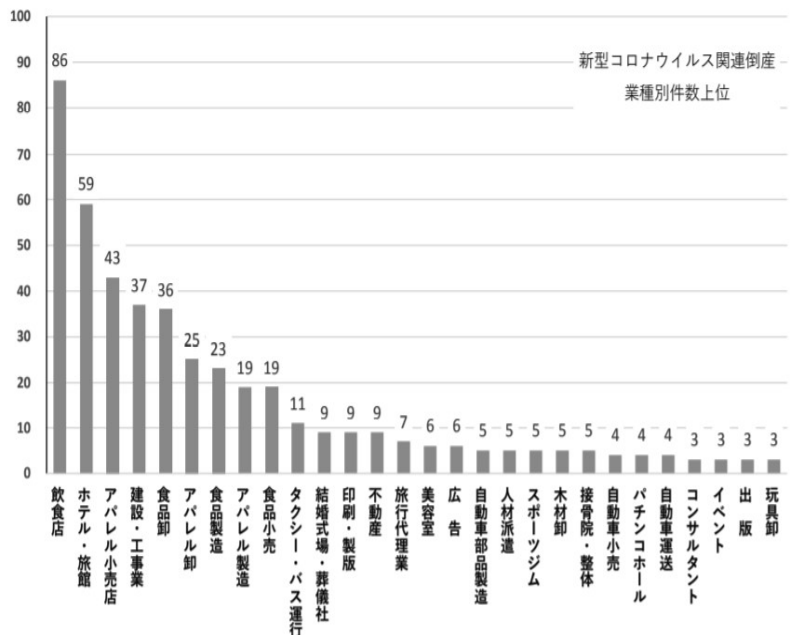


#### 【新型コロナウイルス関連倒産】

＜月別発生件数＞



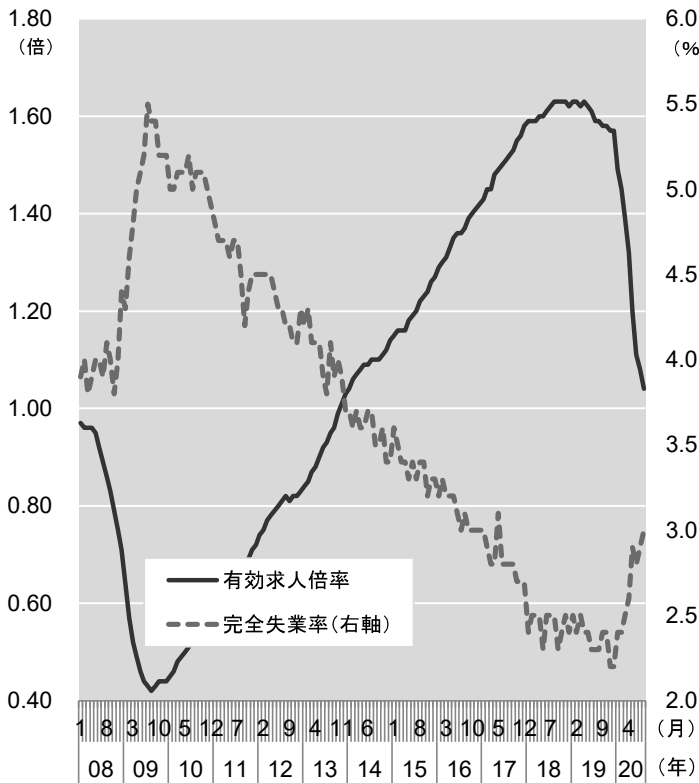
＜業種別件数上位＞



出所) 帝国データバンク「新型コロナウイルス関連倒産動向調査」(2020.10.9)

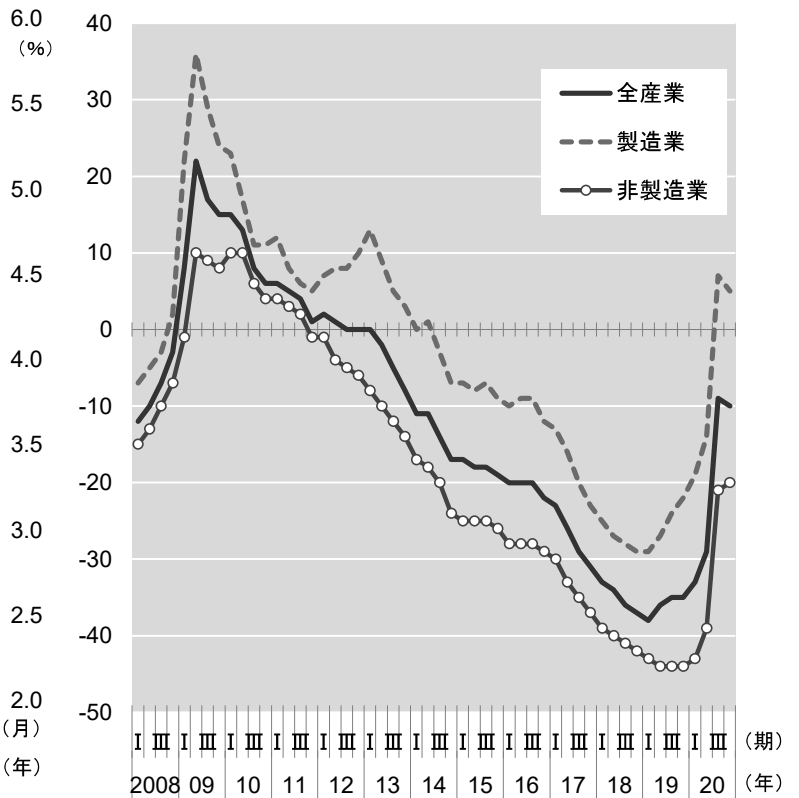
## 4. 雇用環境

＜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D.I.の推移（予測）＞

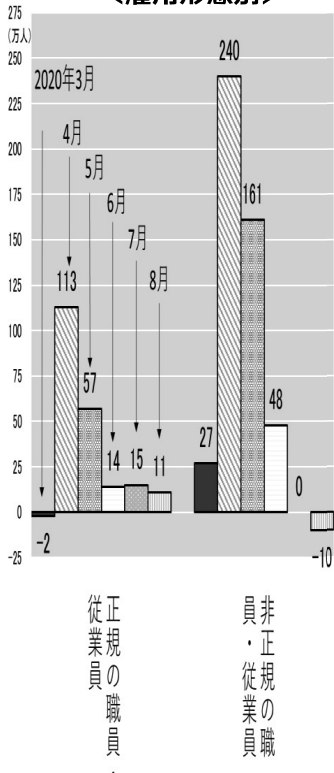


(出所)日本銀行「短観」

## 4. 雇用環境

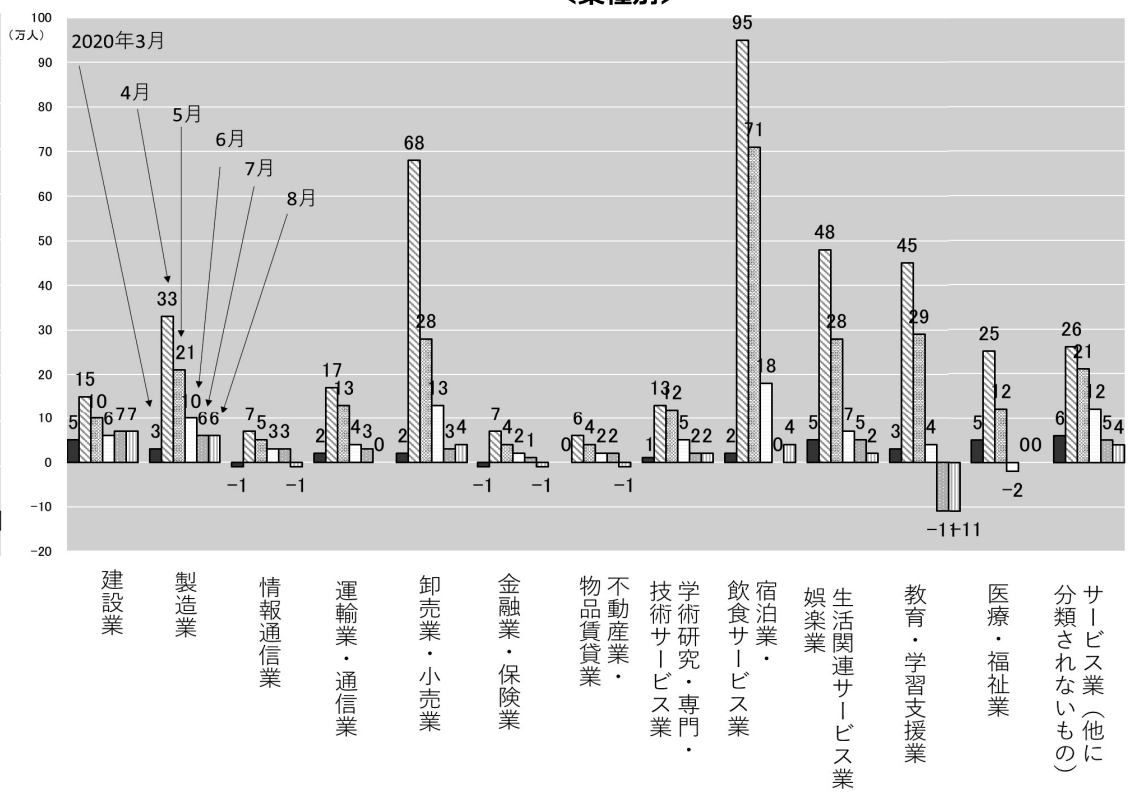
【休業者の推移】

＜雇用形態別＞



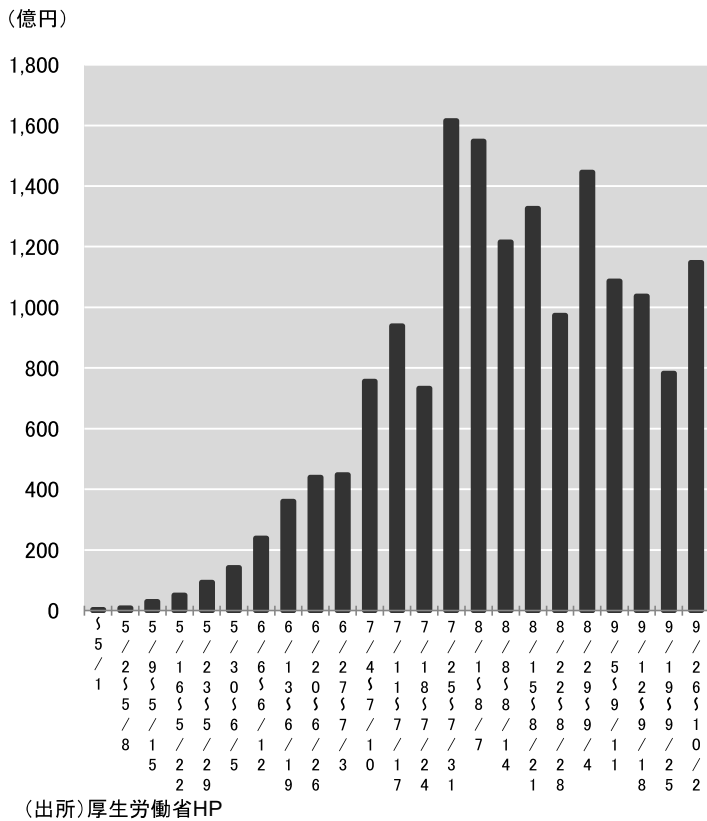
出所)総務省「労働力調査」

＜業種別＞

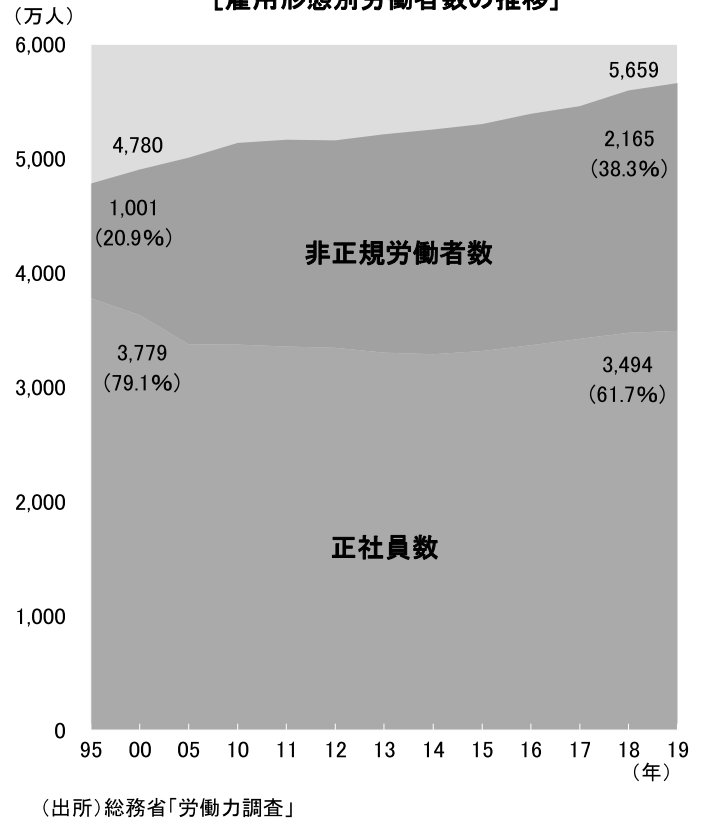


## 4. 雇用環境

〔雇用調整助成金の支給決定額の推移〕

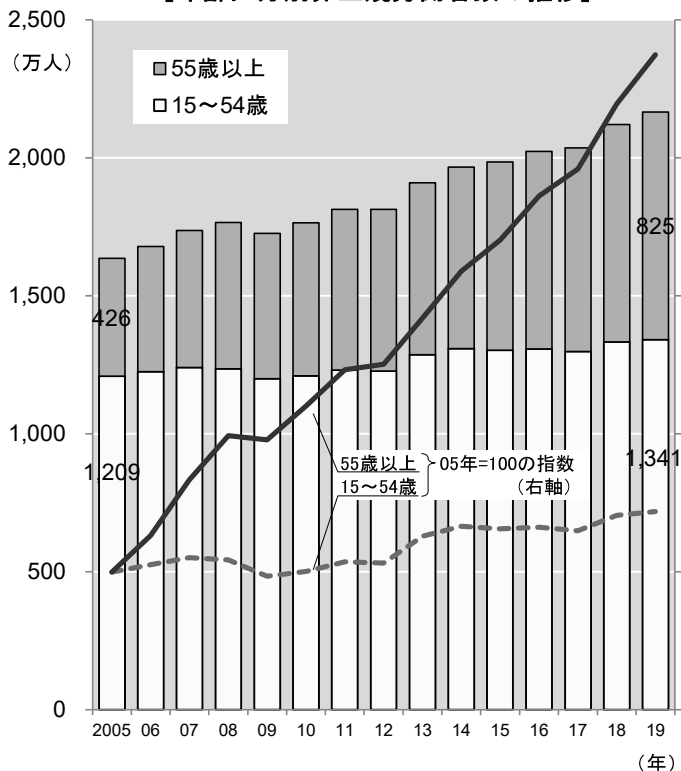


〔雇用形態別労働者数の推移〕

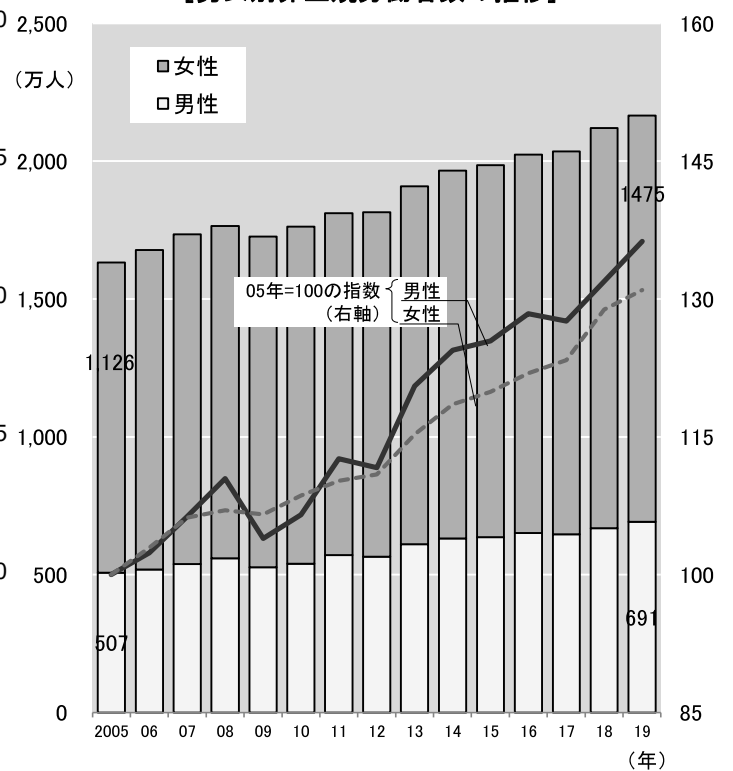


## 4. 雇用環境

〔年齢区分別非正規労働者数の推移〕



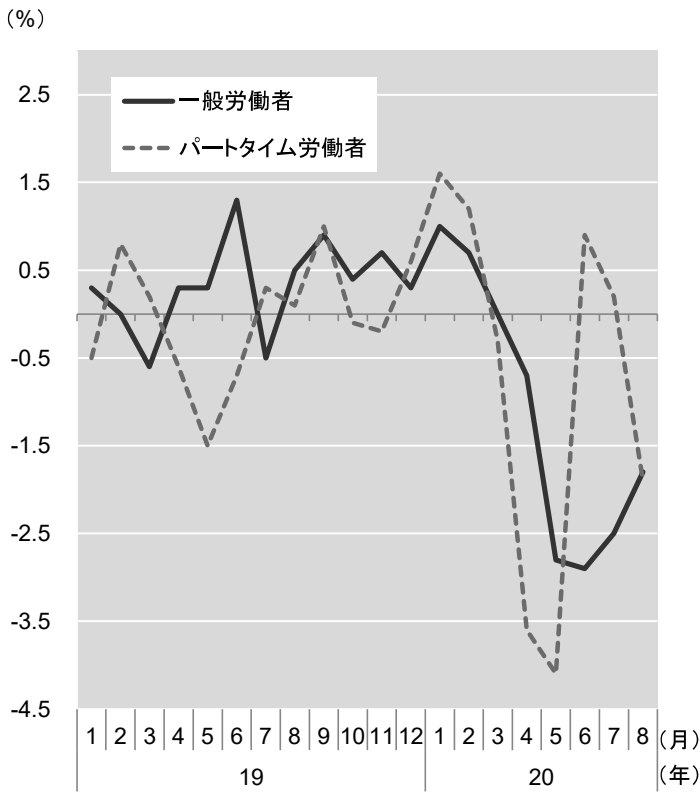
〔男女別非正規労働者数の推移〕



## 5. 賃金と消費の動向

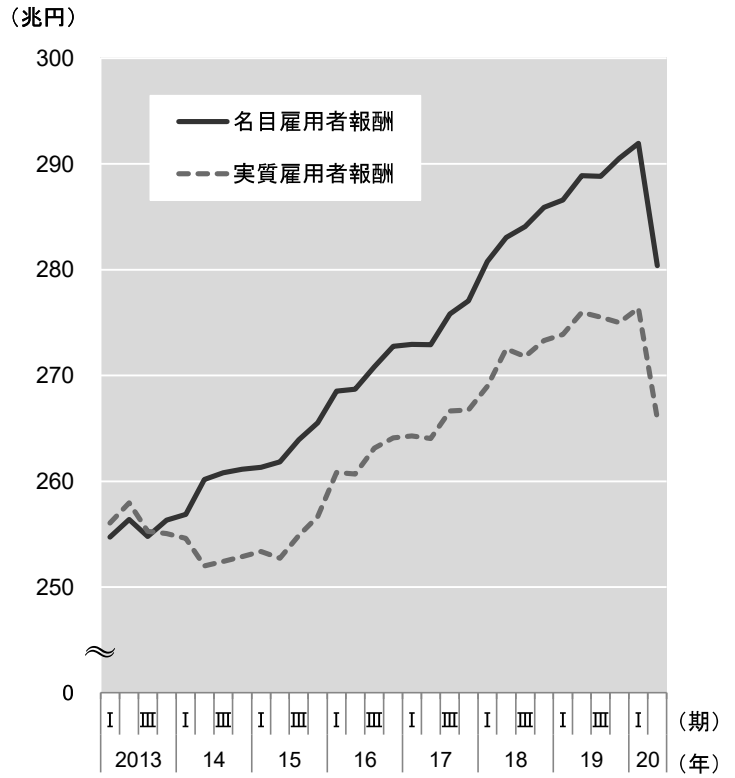


【現金給与総額(前年同月比)の推移】



(出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

【雇用者報酬の推移】



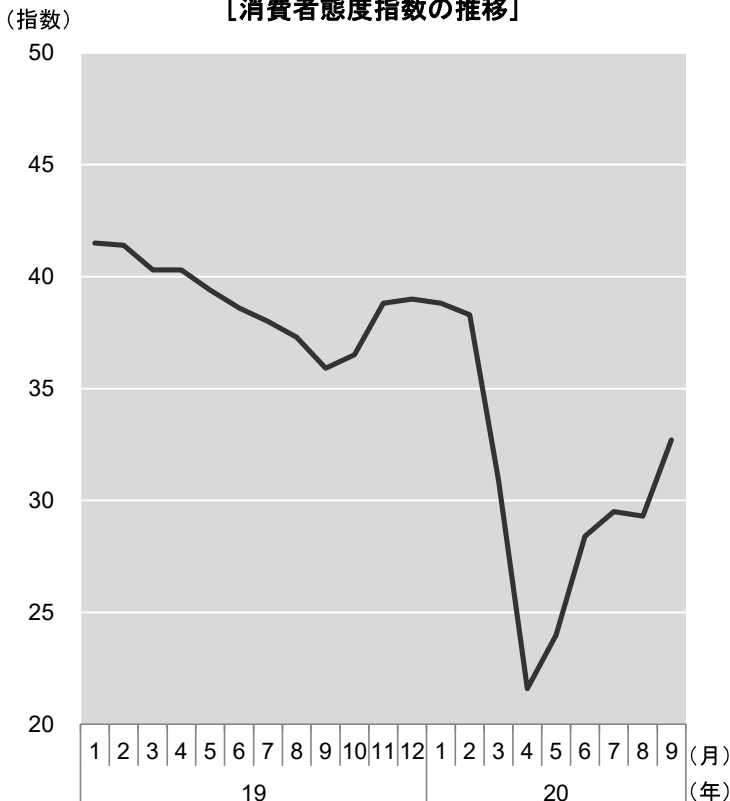
(出所)内閣府「四半期別GDP速報」

JTUC-RENGO -19-

## 5. 賃金と消費の動向

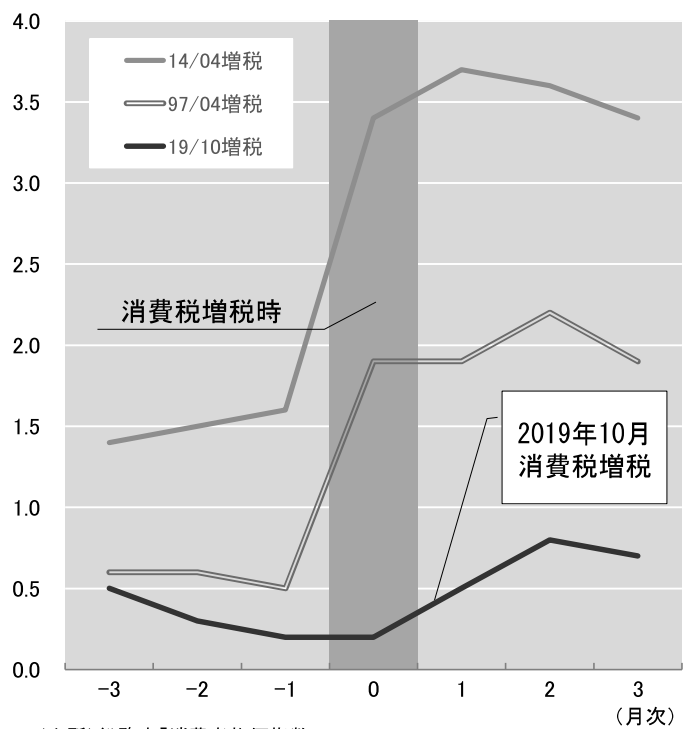


【消費者態度指数の推移】



(出所)内閣府「消費動向調査」

【過去の消費税増税時の消費者物価指数の推移】



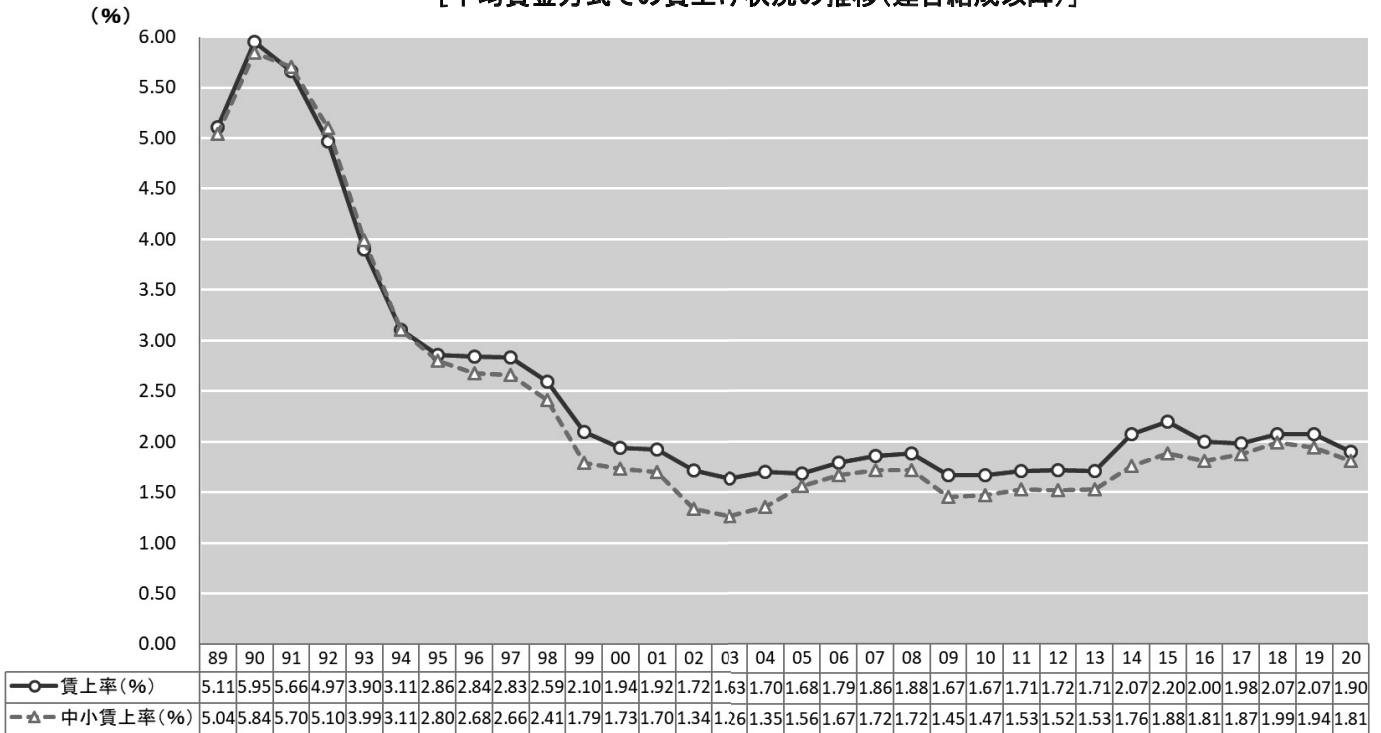
(出所)総務省「消費者物価指数」

JTUC-RENGO -20-

## 5. 賃金と消費の動向



[平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)]

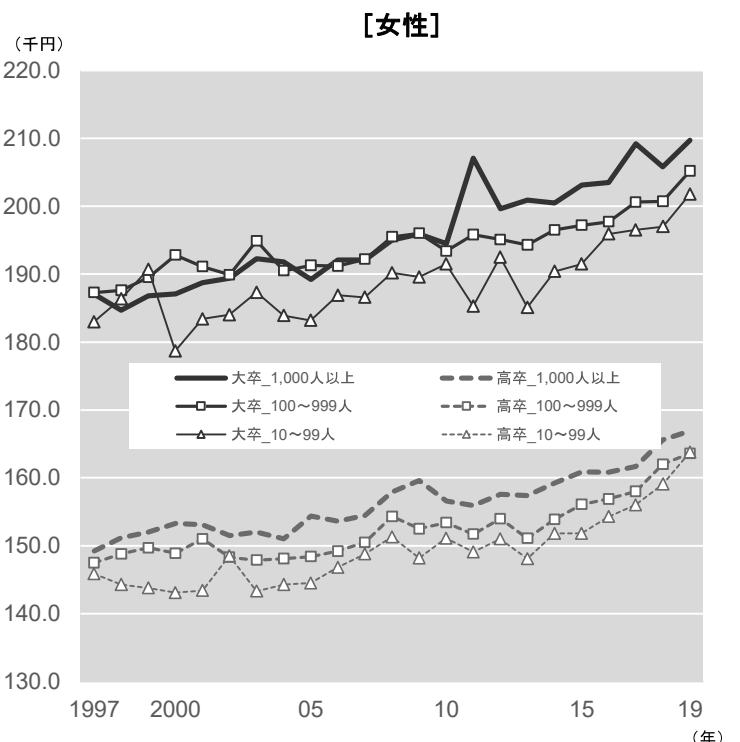
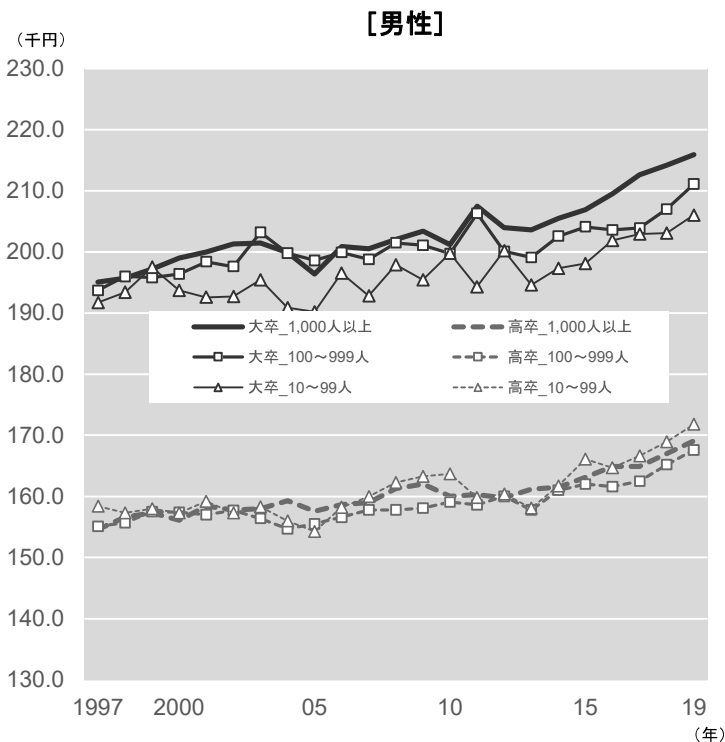


(注)1989～2020年のデータは、すべて各年の最終集計結果

## 5. 賃金と消費の動向



[企業規模別初任給の推移]



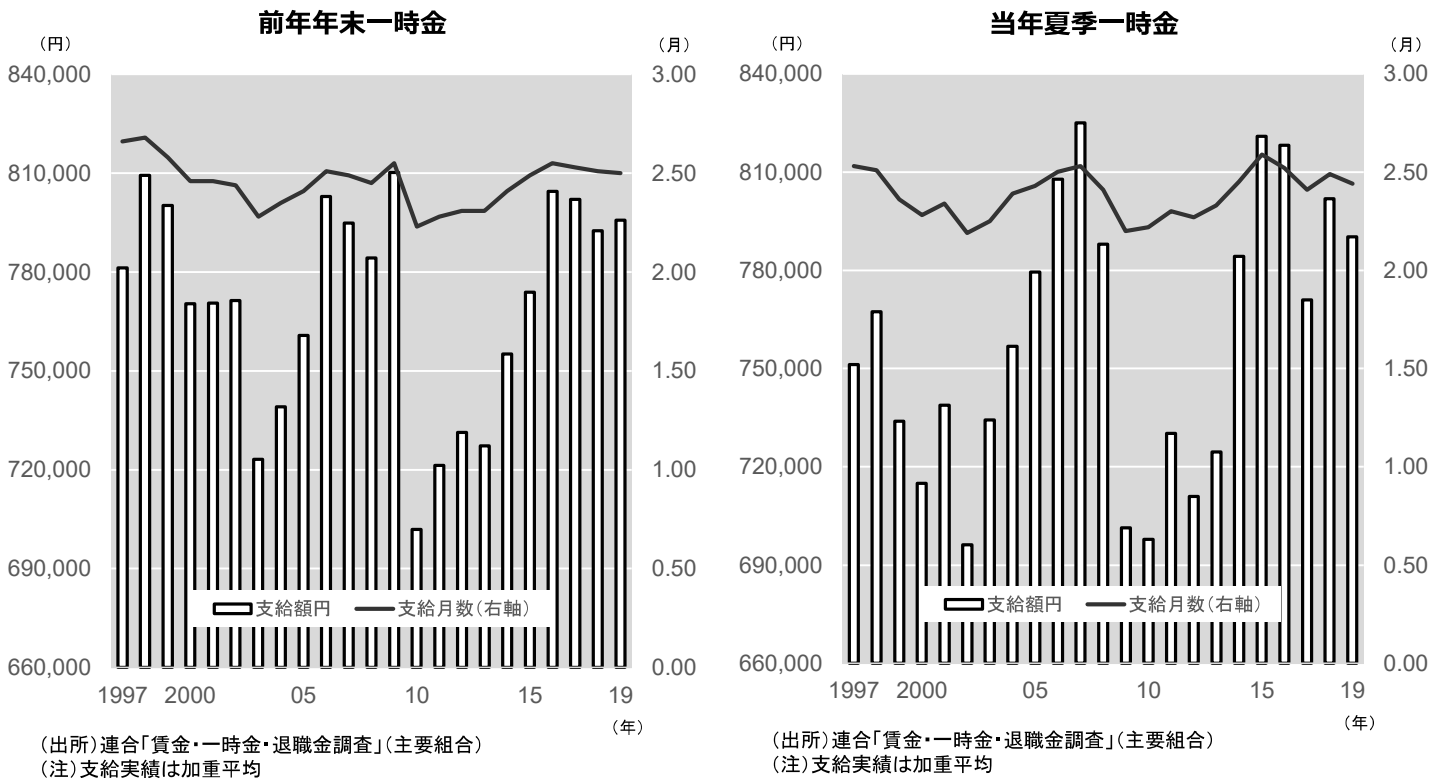
(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

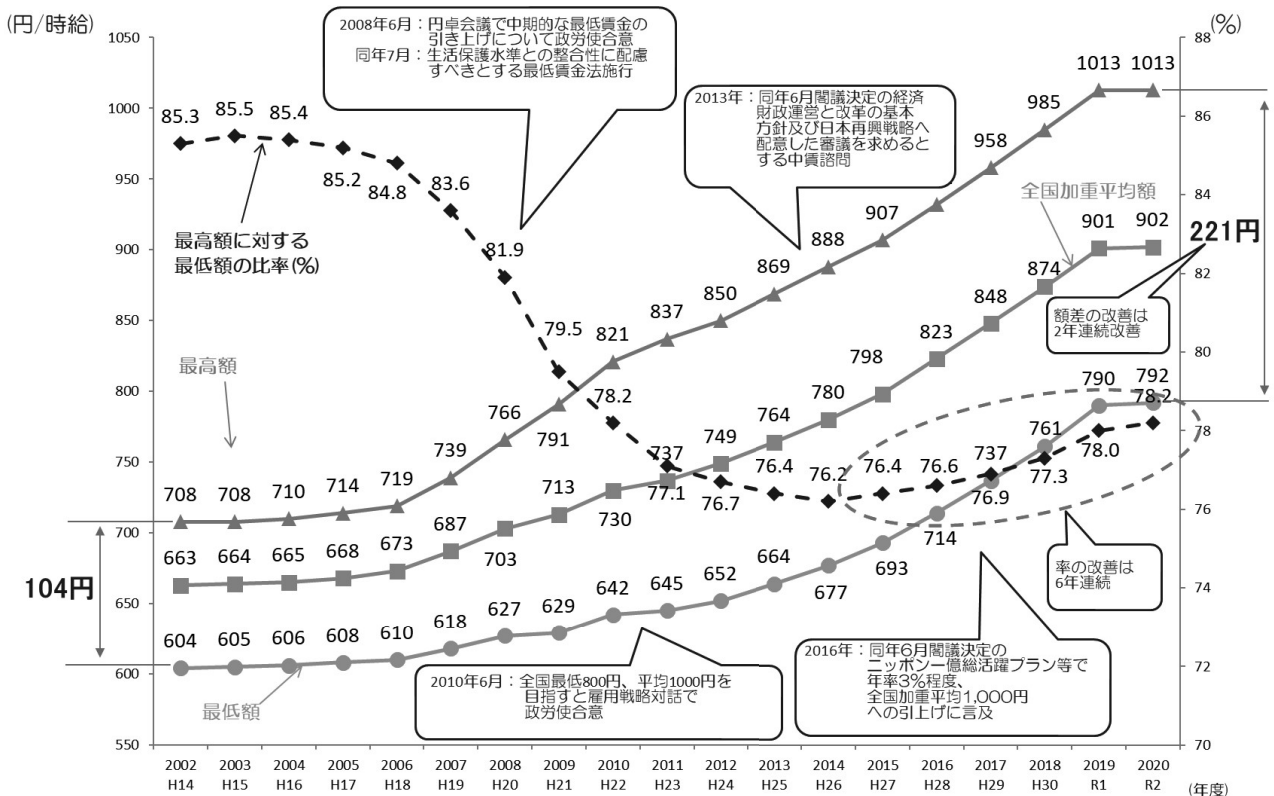




[一時金平均支給実績の推移]



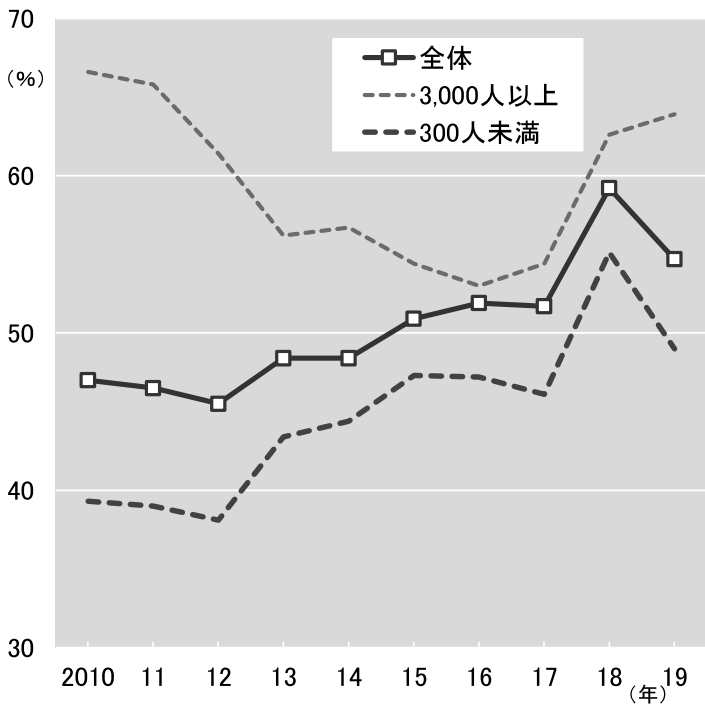
[地域別最低賃金の推移]



## 5. 賃金と消費の動向

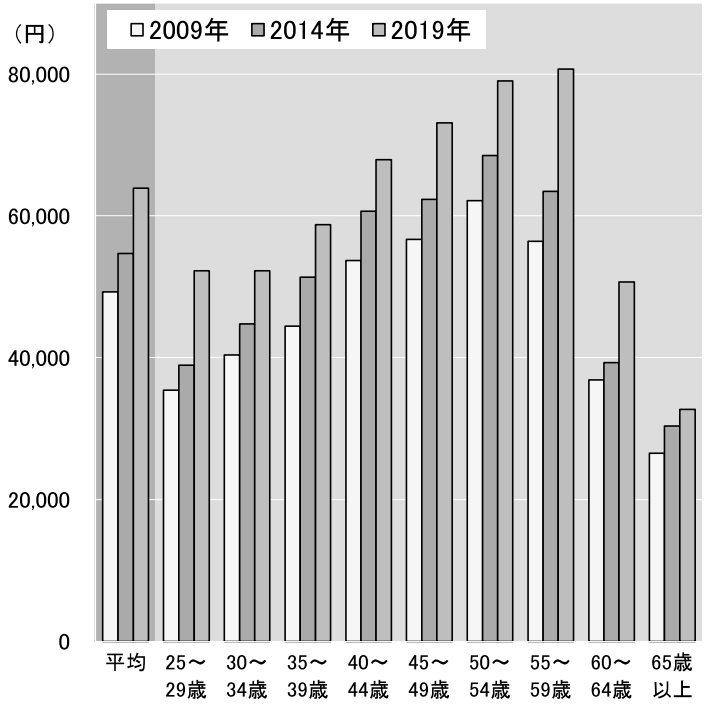


[企業内最賃協定の締結状況の推移]



(出所) 連合「2019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]

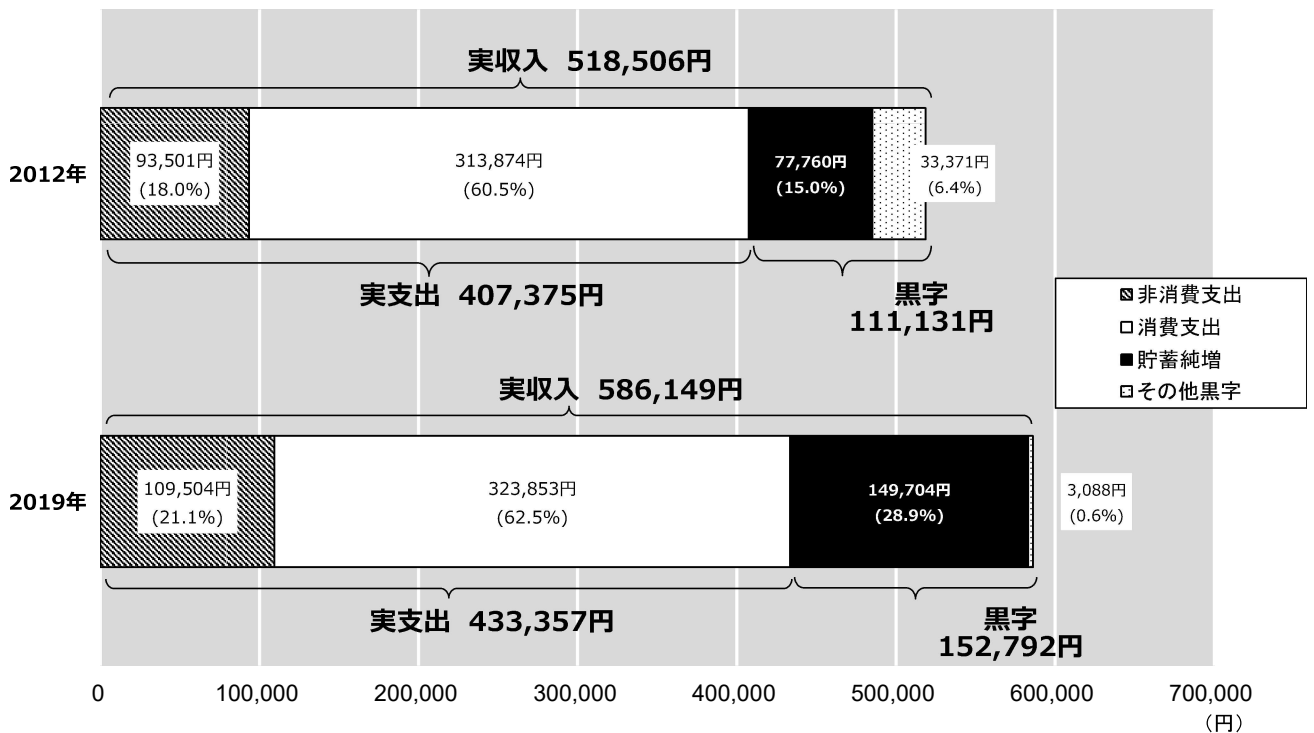


(出所) 総務省統計局「家計調査: 家計収支編(二人以上の世帯)」  
 (注) 25~29歳および30~34歳の2019年の社会保険料については、それぞれの統計結果がないため、どちらも34歳以下の統計結果を使用

## 5. 賃金と消費の動向



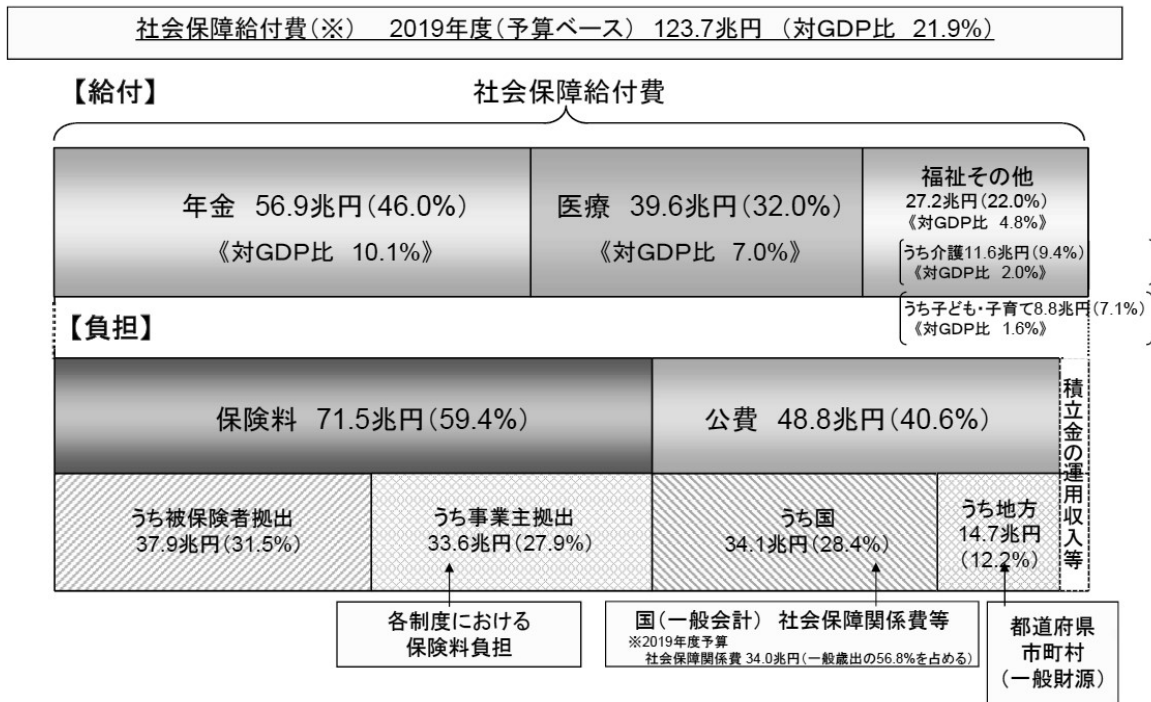
[勤労者世帯の家計収支の変化]



(出所) 総務省統計局「家計調査: 家計収支編(二人以上の世帯)」

[社会保険の給付と負担の現状]

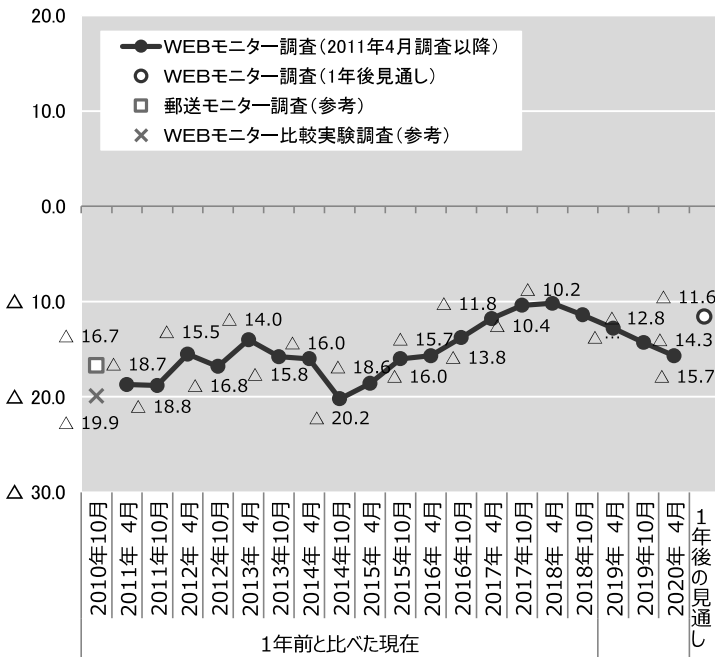
社会保障の給付と負担の現状(2019年度予算ベース)



※ 社会保障給付の財源としては他に資産収入などがある。

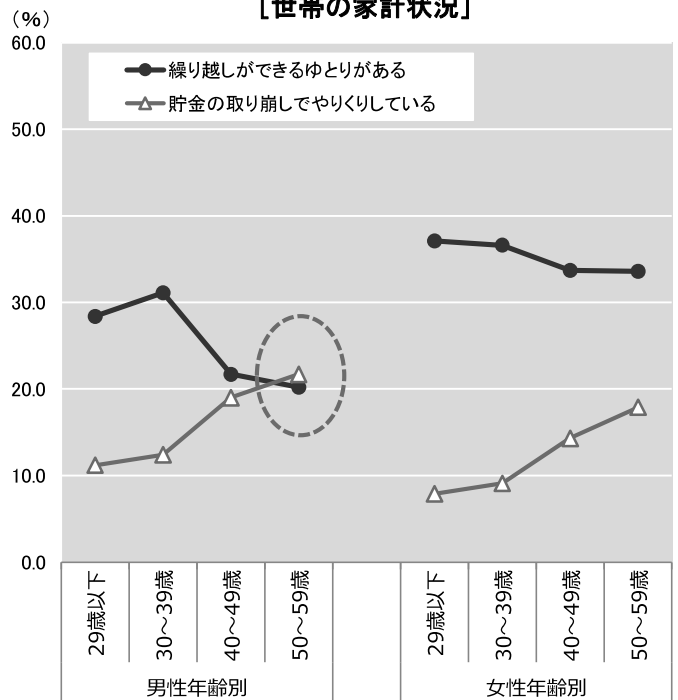
(出所)厚生労働省HP

[暮らし向き認識(DI)]



(出所)連合総研「第39回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート』調査報告書」  
 (注)暮らし向きDI=「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1)÷回答数(「わからない」「無回答(2010年10月調査まで)」をのぞく)×100。  
 第21回調査(2011年4月)以降の集計対象は20~64歳、第20回調査(2010年10月)以前は20~59歳。

[世帯の家計状況]

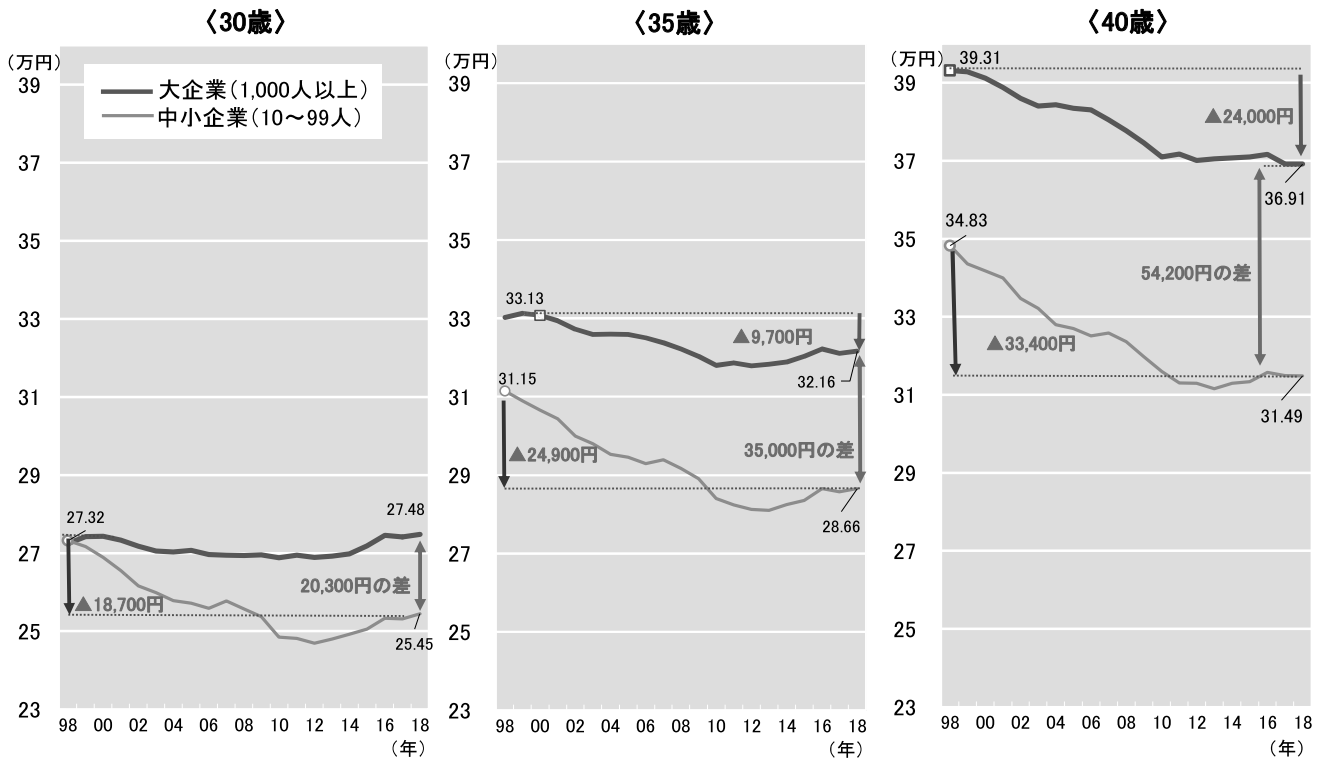


(出所)連合「2018連合生活アンケート調査報告書」  
 (注)値は、設問「あなたの世帯の家計状況は、現在のどのくらいゆとりがありますか。」に対して、「繰り越しができるぐらゐのゆとりがある」、「収支トントンである」、「貯金を取り崩すなどしないと、やりくりできない」の回答数の割合。

## 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〕



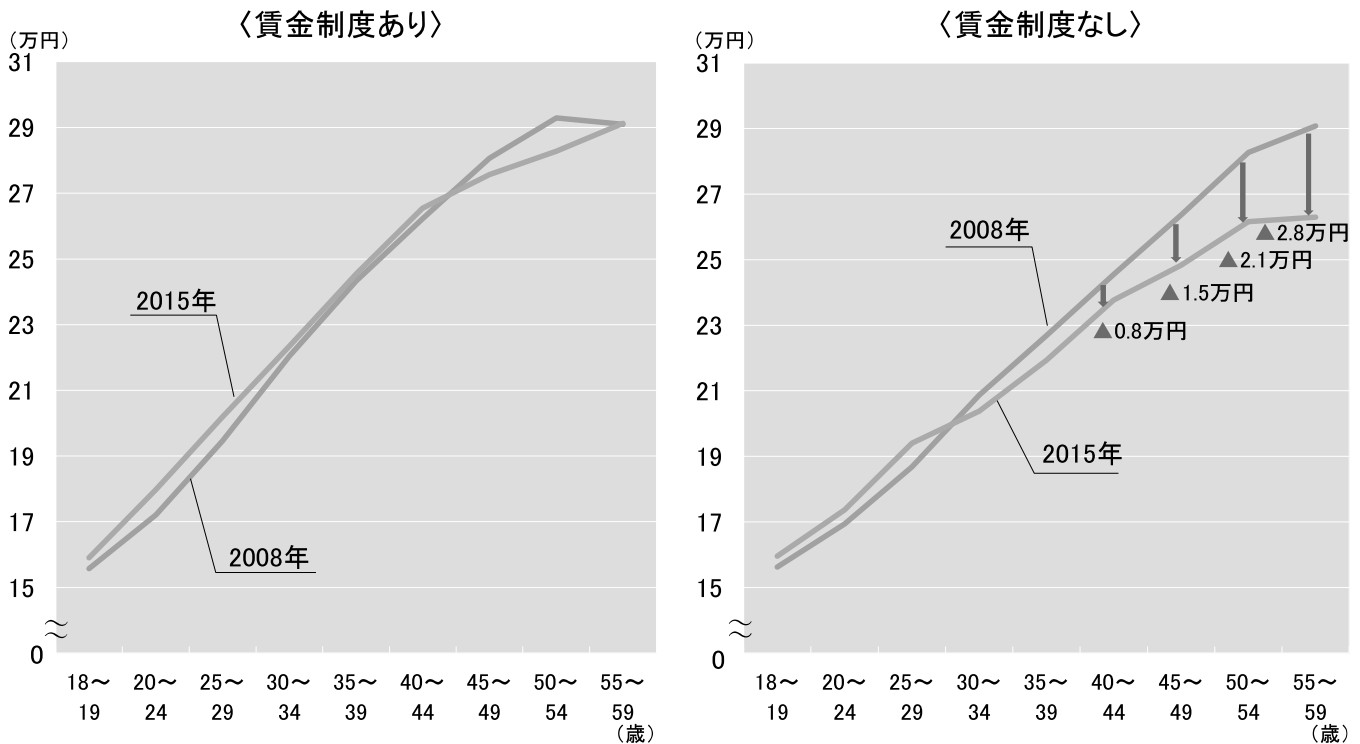
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに連合作成

(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〕



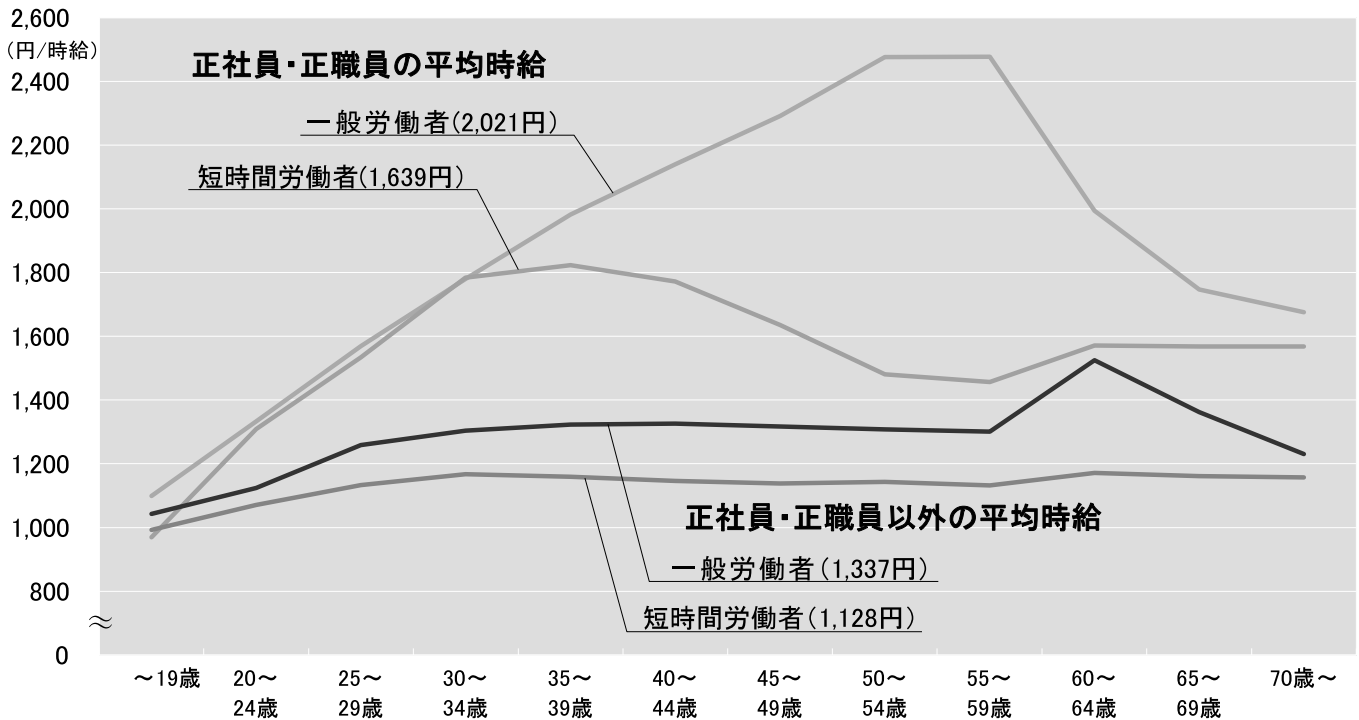
(出所) 連合「地域ミニマム運動賃金実態調査」

(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



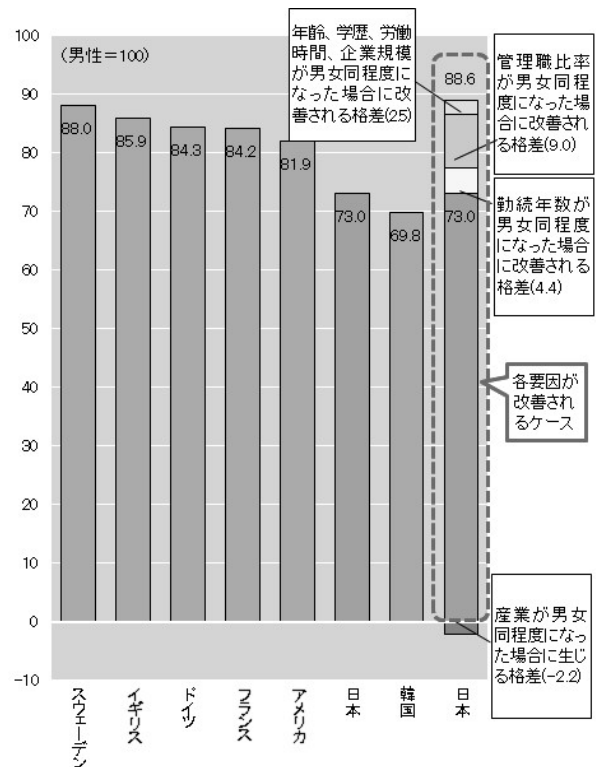
[男女間賃金格差の要因]

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	73.3	77.7	4.4
役職	74.8	83.8	9
年齢	73.3	74	0.7
学歴	73.3	73.7	0.4
労働時間	73.3	74.7	1.4
企業規模	73.3	73.6	0.3
産業	73.3	71.1	-2.2

■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: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、JILPT「国際労働データブック2018」

[女性の賃金水準]

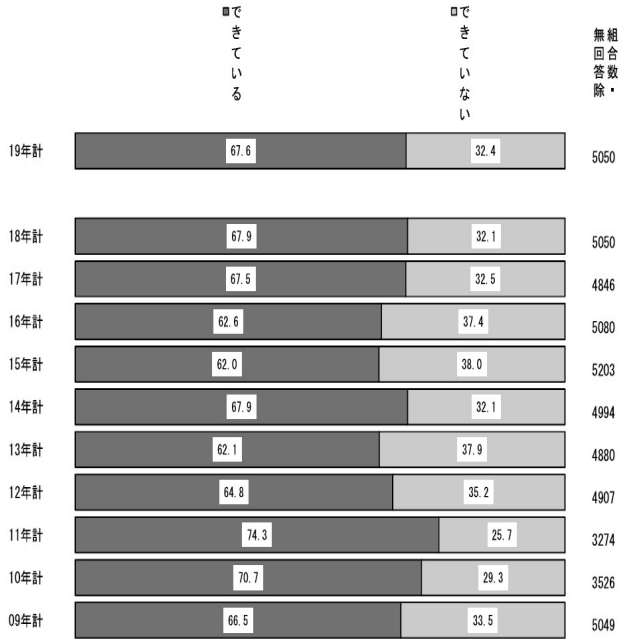


■出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、JILPT「国際労働データブック2018」

## 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	できていない	答組合数・無回答	1で8年	1で7年	1で6年	1で5年	1で4年	1で3年	1で2年	1で1年	1で0年	0で9年
総計	67.6	32.4	5050	67.9	67.5	62.6	62.0	67.9	62.1	64.8	74.3	70.7	66.5
企業規模別													
29人以下	58.3	41.7	432	54.1	56.7	48.4	42.3	47.5	35.5	41.3	65.4	58.0	37.5
30~99人	60.8	39.2	1126	60.8	62.0	57.3	52.3	60.6	56.4	53.0	68.8	63.1	58.7
100~299人	67.5	32.5	1549	68.6	66.8	64.3	64.1	72.3	68.0	68.0	77.7	74.4	70.9
300~999人	74.3	25.7	1092	74.1	73.3	69.6	70.2	75.9	73.2	75.9	77.3	74.7	78.8
1000~2999人	73.3	26.7	510	77.4	76.2	68.4	78.5	75.0	74.9	74.3	73.6	74.7	77.3
3000人以上	72.1	27.9	341	71.6	73.1	69.5	72.8	73.1	72.3	73.1	72.7	70.1	72.9
300人未満計	63.8	36.2	3107	63.7	63.4	58.9	55.8	63.9	56.8	59.1	73.4	68.5	60.6
業種別													
製造業	66.2	33.8	1765	64.2	64.2	54.3	49.7	62.2	51.0	49.3	72.6	66.1	52.9
商業・流通	68.0	32.0	460	71.5	72.0	71.7	67.7	71.7	65.6	80.2	85.6	83.1	88.4
交通・運輸	52.5	47.5	427	52.2	52.1	58.3	58.8	54.5	58.3	61.9	60.9	61.8	61.2
その他	60.8	39.2	451	64.8	59.3	64.9	66.7	68.7	72.2	64.7	70.9	62.9	66.1

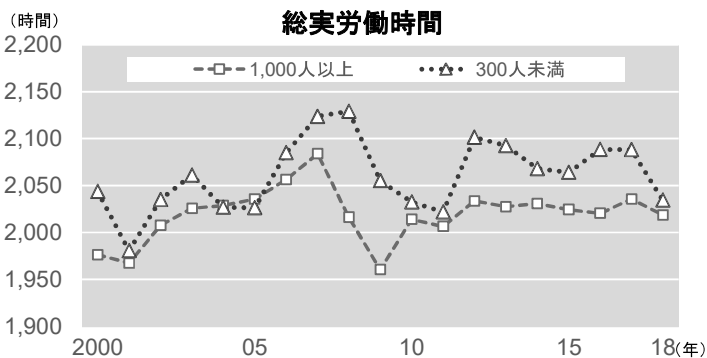
※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

(出所)連合「2019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)」

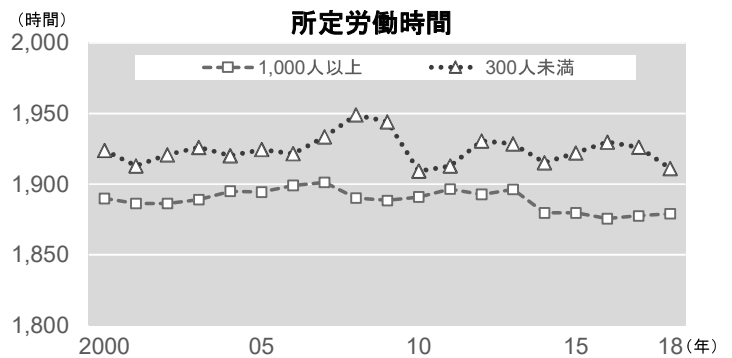
## 7. 職場の環境整備



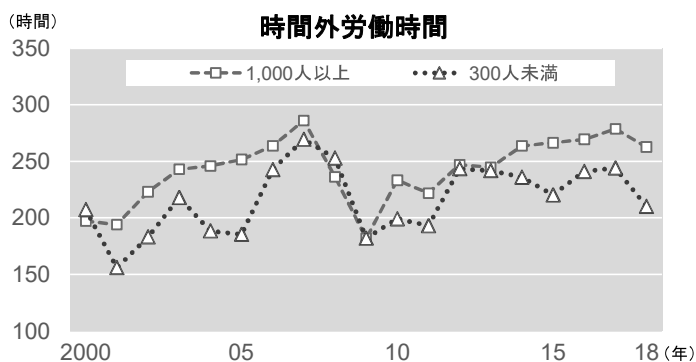
[企業規模別の各種労働時間の推移]



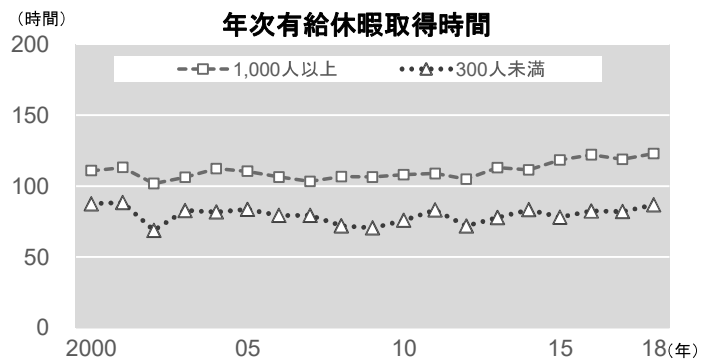
(出所)連合「労働時間に関する調査」(登録組合)  
 (注)数字は毎調査年における全登録組合の加重平均



(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

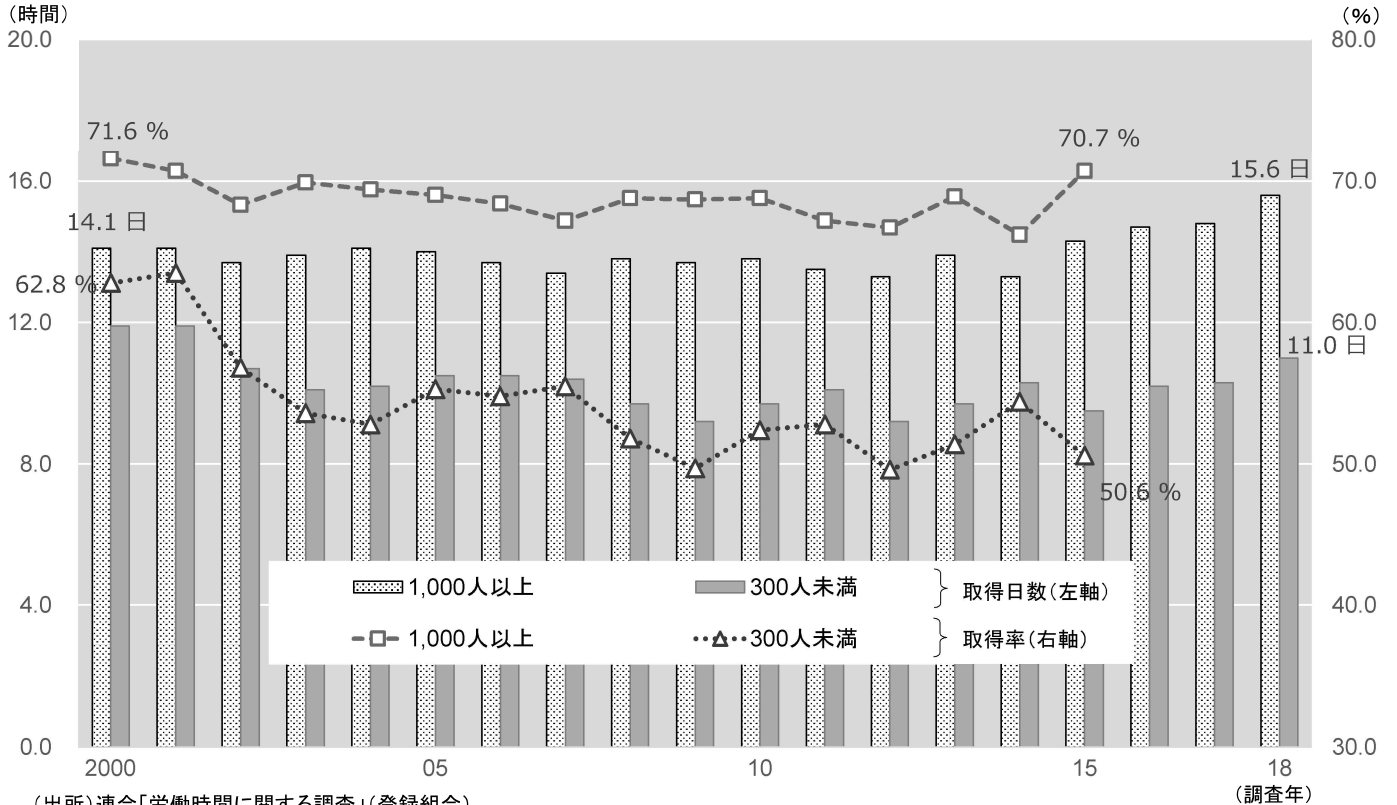


(出所)連合「労働時間に関する調査」(登録組合)  
 (注)数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

## 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]



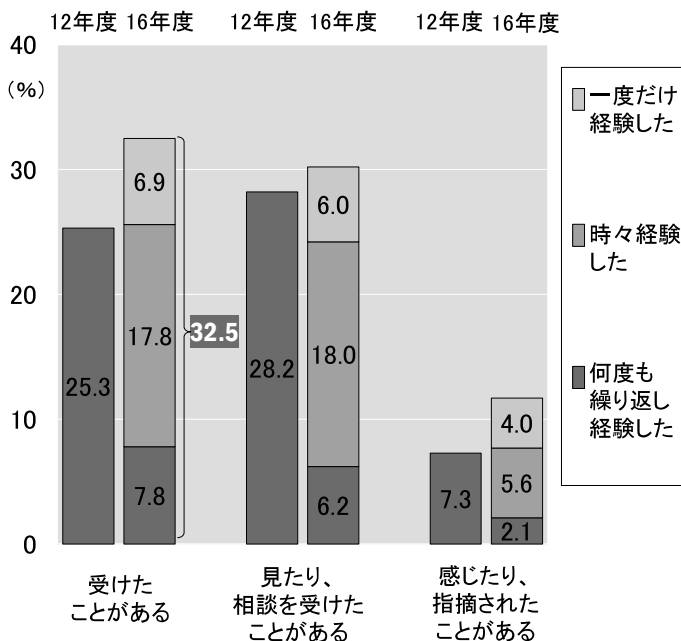
(出所)連合「労働時間に関する調査」(登録組合)

(注)数字は毎調査年における全登録組合の加重平均。2016~2018年実績については取得日数のみ調査。

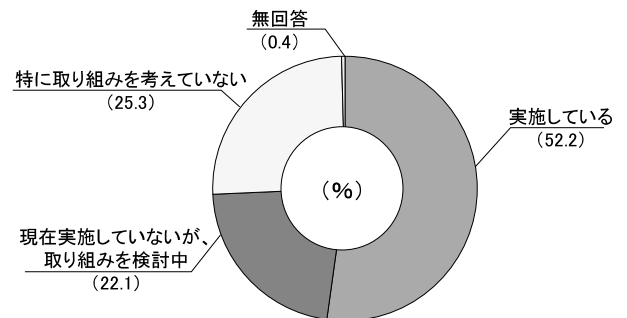
## 7. 職場の環境整備



[過去3年間のパワハラを経験]



[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)