

2016 春季生活闘争方針・基本構想

2016 春季生活闘争の取り組みに関する基本的な考え方を以下に示すものである。以降、11月4～5日の中央討論集会を含め、闘争方針策定に向けて組織討議を求める。

I. はじめに

1. 「デフレからの脱却」と「経済の好循環の実現」をはかる

2016 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。すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現に取り組むため、雇用形態間格差・男女間格差はもとより、サプライチェーン全体の付加価値の向上と適正配分を求めるための公正取引の実現を求める。また、企業内最低賃金の引き上げに取り組むとともに、春季生活闘争における組織労働者の賃上げの成果を法定最低賃金の引き上げにもつなげ、すべての勤労国民の所得の向上をはかり、デフレからの脱却と経済の好循環の実現をはかることが必要である。

また、超少子高齢化・人口減少という構造問題への対応を同時に対応していくための闘争の元年として位置づけ、地域における社会対話を通じた地域活性化など、社会的運動として春季生活闘争を展開する。

2. 人財の確保・育成のために「人への投資」を求める

わが国は、急激な超少子高齢化・人口減少という人口動態の変化に直面している。経済成長の担い手である労働力人口の減少は、潜在成長率を下振れさせ、経済規模の縮小をもたらす。また、社会保障制度の持続可能性にも大きな影響を及ぼすなど社会のあらゆる面に大きな影響を与えるものである。そうした社会の構造変化のもとで、企業は生産性の向上をはかるため、技術・経営にかかる革新的手法¹の導入をはかることを通じ、働き方の変化や人的労働力から機械的労働力（広義の設備投資）への置き換えが進展している。社会全体で雇用を確保するとともに、ディーセント・ワークの実現をはかるうえでも、限られた人財の活用について、社会全体の問題として検討を加えるとともに、人財の確保・育成のための「人への投資」を求めていく。

3. 働く者・国民生活の底上げをはかるために果敢に闘おう！

われわれはデフレと低成長の「失われた20年」の間に招いた「合成の誤謬」の経緯を忘れてはならない。短期的な利益追求に偏った経営から、生産性三原則の考え方や企業倫理を重んじる経営への転換が不可欠である。政府はサプラ

¹ 例えば、ICT（情報・通信技術）やAI（人工知能）の活用、IoT（Internet of Thing、IT関連機器以外のモノをインターネットで接続する技術）、インダストリー4.0（「第4次産業革命」とも略され、自動化された工場が業種を越えてネットワーク化する状態をめざす製造業高度化に向けた施策。ドイツにおいて産官学連携のもとで推進されている）などが挙げられる。

イサイドに偏った成長戦略を掲げ、労働者保護ルールの改悪をはじめとした規制緩和を強引に押し進めようとしている。こうした「人を犠牲にした経済成長」は、一部の企業の短期的な利益をもたらしても、持続可能で自律的な経済・社会の発展にはつながらない。これら政府や経済界の一部の動きに対して厳しく対峙する必要がある。そのうえで連合は、社会・経済の活力の原動力であり、付加価値創造の源泉である「働くこと」の価値を高め、働く者が安心して働き続けられる環境整備こそが成長戦略の核心であることを改めて主張する。また、その実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域で集团的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・単組がこれらの観点について意思統一し、社会の不条理や格差の拡大を許さず、働く者・国民の生活の底上げをはかるとともに、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて果敢に闘おう。

II. 2016 春季生活闘争を取り巻く情勢と課題

1. 情勢について

(1) 世界経済

米国の景気は、2015 年前半に大寒波による厳冬や港湾争議などの要因で失速した影響で、当初の見通しに比べ下振れしているものの、失速は主に一時的な要因によるものと考えられ、堅調に回復の経路をたどっている。また、ユーロ圏経済は景気の回復が続いており、総じて、世界経済は引き続き緩やかな拡大基調を維持しているものと考えられる。しかし先行きについては、中国をはじめ新興国の景気の減速傾向が見られるほか、2015 年内ともいわれる米国の利上げによる金融市場の反応の行方、EU圏の経済動向、中東など地政学的リスクなど、今後の動向やわが国経済に与える影響について注視が必要である。

(2) 日本経済

- 1) 日本経済は、9月8日に発表された2015年4~6月期の実質GDP成長率(2次速報)は、設備投資が減少し、在庫寄与度が上昇することが影響し、前期比▲0.3%(年率換算▲1.2%)となるなど踊り場に差し掛かっている。2015年度については、依然として軟調な個人消費や設備投資の動向、輸出動向に注視が必要である。中国を中心とした新興国や資源国の景気減速の動きが強まり、輸出の弱含みや新興国による安値での輸出攻勢が続けば、踊り場から抜け出すことが遅れる可能性がある。10月13日発表のエコノミスト41人(機関)の予測(日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」)によれば、2015年度の実質GDP成長率の見通しは、予測総平均で0.97%となっている。
- 2) 企業業績の動向は、法人企業統計において2015年1~3月の経常利益はバブル期を上回り過去最高となり、現預金保有残高も過去最高を記録している。しかしながら、新興国経済の先行き不透明感もあり、景気の先行指標である機械受注は足踏みが見られる。
- 3) 物価はここのところ横ばいとなっており、8月の消費者物価指数(CPI)は総合指数で前年同月比+0.2%、生鮮食品を除く総合指数で▲0.1%とな

っている。10月のESPフォーキャスト調査によれば、2015年度の物価上昇率は、生鮮食品を除く総合指数で予測総平均+0.17%にとどまっている。これらの物価の低迷には、原油などのエネルギー価格の下落の影響が色濃く現れており、8月のエネルギーと生鮮食品を除くCPI総合で見れば前年同月比+0.8%となっている。

(3) 雇用情勢と賃金の動向

雇用環境は改善している。8月の有効求人倍率は1.23倍、完全失業率は3.4%と完全雇用状態ともいわれる状況にまで至っている。役員を除く雇用者数は2013年初に比べ134万人増と大幅に増加したが、正規の職員・従業員が▲7万人に対し、非正規の職員・従業員が+149万人、うちパートタイム労働者が+69万人となっており、雇用の改善は主に非正規労働者、パートタイム労働者の増によるものとなっている。

また、公的統計（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）で賃金動向を見れば、8月の所定内給与は6カ月連続でのプラス、前年同月比で+0.5ポイントとなったが、その伸びは依然として緩慢である。

2. 課題について

(1) 安心して働くことができる社会の構築が不可欠

政府は、経済成長の柱の一つとして労働者保護ルールの改悪につながる施策の実現をもくろみ強引な国会運営を行い、労働者派遣法の改悪を行った。また、「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざし、『日本再興戦略』改訂2015においても、労働者保護ルールのさらなる改悪をはかり、雇用の劣化と不安定化を招く政策の実現を急いでいる。わが国が自律的な成長を成し遂げ、持続可能な社会を築き上げるためには、働く者が安心して働き続けられる環境整備こそが不可欠であり、最低限の労働者保護ルートを改悪する動きに対し対峙することが必要である。わが国の付加価値創造の源泉である人への投資と安心して働き続けられる環境整備、集团的労使関係の拡大やセーフティネットの整備など、「働くことを軸とする安心社会」をめざす運動を進めることが必要である。

(2) 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みを一層強化

2015春季生活闘争は、「デフレからの脱却」と「経済の好循環の実現」に向けて、月例賃金にこだわる取り組みを継続し、闘争を展開してきた。その結果、2年連続で2%を超える賃上げを実現することができた。

今後も月例賃金にこだわり、継続した賃上げの実現が求められる。一方で、企業規模間や雇用形態間における賃金水準の格差が広がったことや、個人消費の拡大が今一步のレベルにとどまっていることを踏まえ、今後、「底上げ・底支え」と「格差是正」の取り組みをより一層強化することが必要である。

(3) ワーク・ライフ・バランス社会の実現

また、「ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みの強化」も必要である。すべての組合がワーク・ライフ・バランスの実現に向け取り組みを行うことで、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざすことが求めら

れる。そのために、働く者の意思が尊重される働き方と処遇のあり方などについて労使の検討を進めていくことが必要である。また、「時短レシピ～労働時間短縮に向けた取り組み事例集～」（10月に発行済み）を参考に、労働時間縮減の取り組みを進めていくことが必要である。

Ⅲ. 2016 春季生活闘争の基本的な考え方

1. 基本的な考え方

(1) 「デフレからの脱却」と「経済の好循環の実現」をはかる

20年近く続いたデフレからの脱却は、時間を要することを認識する必要がある。1975年におけるハイパー・インフレとスタグフレーションの危機に際しては、労使が知恵を出し合い、危機を乗り越えた経緯があるが、われわれが直面しているデフレからの脱却においても、単純な「実質賃金の維持」「生活向上分の獲得」といった視点を越えて、日本経済の好循環の実現に向けた視点に立った取り組みが不可欠である。

(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、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、格差の是正もなされてはいない。2016 春季生活闘争では、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。

デフレからの脱却と経済の好循環の実現をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要である。また、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるためには、従来型の自社の労使交渉の結果を波及させるだけでは不十分である。

したがって、あらゆる手段を用いて「底上げ・底支え」「格差是正」に連合構成組織は一丸となって取り組みを進めることとする。

こうした観点から、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、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を除き2%程度を基準とする。

(3) 超少子高齢化・人口減少社会を踏まえた働き方と処遇のあり方の見直しを

すべての働く者、とりわけ中小企業労働者と非正規労働者の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現のためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現、すなわち公正取引の実現をはかることが必要である。

そのうえで、労働力人口が減少していく中で国民生活の維持・向上をはかるためには、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。

2016 春季生活闘争を通じて、それらの実現に向けた取り組みに着手するとともに、労使間においても議論する必要がある。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も重要である。

(4) 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。

(5) 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

すべての働く者の生活改善・格差是正に向けて、「2016 年度 政策・制度実現の取り組み」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。

2. 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 円以上（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。
- 3) 男女平等課題の取り組みの推進を行う。

(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 協定の特別条項については適切な上限時間を設定する。（750 時間を上限とし、限りなく 360 時間に近づける）
- 2) 36 協定の特別条項に伴う超過労働にあたっては事前の労使協議を求める。
- 3) 50 人未満の事業場においても安全衛生委員会の設置を行う。
- 4) ライフスタイルに応じた働き方と処遇の検討を行う。[参考資料参照]
- 5) 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。
- 6) 勤務間インターバル規制（原則 11 時間）を導入する。

(3) ワークルールの取り組み

すべての職場でのディーセント・ワークの実現とコンプライアンスの徹底をはかる観点で、討論集会などで議論を深める。

- 1) 改正労働者派遣法に関する取り組み
- 2) 若者雇用に関する取り組み
- 3) 障害者雇用に関する取り組み
- 4) 安全な職場づくり
- 5) 有期労働契約（無期転換ルールの特例）に関する取り組み
- 6) 女性活躍推進法に関する取り組み
- 7) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

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 400 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「消費税価格転嫁拒否通報ホットライン」（略称「価格転嫁ホットライン」）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

- （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、2016 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22日 | 第1回中央執行委員会【基本構想確認】 |
| 11月4～5日 | 2016 春季生活闘争中央討論集会 |
| 11月18日 | 第3回三役会 |
| 20日 | 第2回中央執行委員会【闘争方針（案）確認】 |
| 27日 | 第71回中央委員会【闘争方針確認】 |

[参考資料]

本資料の位置づけ

「総合労働条件改善指針（仮称）」の策定に向け、現実の働く者の実態把握を推し進めるとともに、多くの関係者からの意見を拝聴することが必要と判断し、現時点の検討経過の大枠を示すこととした。

また、2015 春季生活闘争から提起している「超少子高齢・人口減少化で社会的な責任を果たすための働き方改革」をさらに推し進めていく労使協議のための視点としての参考資料と位置づける。

「働くことを軸とする安心社会」に向けた政策・制度実現の取り組みとあわせ、労使間で労働条件改善テーマの実現に向けて取り組みを進めることが必要である。

なお、今後とも構成組織・地方連合会や有識者などから多くの意見をいただきながら、検討を深めていくこととする。

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（案）

（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）

はじめに

総合労働条件改善指針の策定にあたっては、人口減少社会のもとで、わが国の将来像（経済・社会のあり方など）を議論するとともに、わが国唯一の財産とも言える「人財」をいかに経済・社会の安定と自律的成長に活かしていくかという視点が重要である。

連合は、2013 春季生活闘争まとめ（第 23 回中央執行委員会 2013. 8. 23）において、「働くことを軸とする安心社会」（第 59 回中央委員会 2010. 12. 2）の実現に向けて、これまで個別テーマ毎に示してきた指針を相互に関連づけて「総合労働条件改善指針（仮称）」の策定に向けて検討を進めることを確認してきた。

この間の議論経過を大枠として示し、一般論とならない指針策定に向けた議論を継続するとともに、労使での実践に向け参考にしていただきたい。

I. 現状認識と課題

1. 超少子高齢・人口減少社会における日本経済/社会の活性化に向けて

- (1) わが国の人口動態は、総人口の減少とともに、少子高齢化が進展していくことが以前より明確であったが、2013 年以降の経済の回復過程において、人手不足感がより一層切迫した問題となってきた。政府は、少子化対策を進めるとしている。そのことは非常に重要であり、推進していくことが求められる。しかし、労働力人口の実質的な増加につながるまでには 20 年余の時間が必要となる。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」によれば、2050 年の総人口は 9,707 万人と 1 億人を割り込むと見通され、その時点の労働力人口は約 5,000 万人とされている。1997 年から 2014 年までの年間 GDP 総額（名目）は、おおよそ 500 兆円程度で推移している。これを雇業者 1 人当たり換算すれば、1996 年度が 948 万円、2013 年度は 943 万円

となっている。今後の人口減少（労働力減少）の局面で、単純に現在と同程度のGDPを維持しようとするならば、雇用者1人あたりGDPを2倍近くに引き上げるか、労働参加率を高めていかなければ維持できない。すなわち、労働参加率と生産性の両面を向上させることが必要である。

- (2) これからの経済の成熟化、超少子高齢・人口減少社会の克服に向けては、家庭や地域での活動を含めた生活時間が保障される働き方の実現や、働く意欲のある人すべてが、それぞれの能力と意欲に応じて労働に参加するために、それぞれの就労ニーズに応じて長く働き続けられる環境整備を行うことが必要である。
- (3) 労働力減少は、機械化・ロボット化やITC・AIの活用や、IoT(Internet of Things)、IoE(Internet of Everything)、インダストリー4.0などの生産性向上ツールの活用による働き方の変化や人的労働力から機械的労働力（広義の設備投資、設備代替）への置き換えを進めていくことが容易に想定される。
その際、限られた人的資本をどのように有効活用するかということ、ディーセント・ワークの実現をはかる観点で検討を進めていく必要がある。
- (4) 働く者・生活者が安心して暮らせる社会の実現に向けて、国・地方・家族・企業など様々なレベルのコミュニティがその役割と機能を発揮させながら、インクルーシブ（包摂）な社会を構築することが必要である。労働力減少に対して単に労働参加率の向上を求めるのみならず、地域・社会の担い手不足への対応とのバランスを考慮しながら進めることが重要である。

2. グローバル化の中で、産業構造変化と多国間にわたる公正労働基準の形成

- (1) グローバル化の進展は、輸出型産業であれ内需型産業であれ、直接・間接的にグローバルな取引は拡大することになる。また、地球環境問題への対応も含めたグリーン・ジョブへの移行など、今後日本がどのようなポジションで産業を構築していくのかも問われている。
- (2) また、日本企業がグローバル競争の中での立ち位置（発注側か受注側か）にかかわらず、グローバルなサプライチェーン、バリューチェーンの一員として社会正義（公正労働基準）を遵守する必要がある。

3. 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた労使の取り組み

「働くことを軸とする安心社会」に向けた政策・制度実現の取り組みとあわせ、労使間で実現していく労働条件改善テーマの実現に向けて取り組みを進めることが不可欠である。

II. ライフステージに応じた働き方とその処遇に関する検討の視点

働く側の就労ニーズに応じた柔軟で多様な働き方を認め合うことは、産業・企業特性を活かしつつ、雇用や処遇の維持・向上の基盤となる企業の存続・発展を求める労使の共通課題と認識し議論を深めることが重要である。

1. 「働くことを軸とする安心社会」を実現するために、働く人それぞれのライフステージに応じた働き方が選択可能なしくみを構築する。

例えば、

- ① 働く時間や時間帯を選択できるしくみ
 - ② 育児や介護など事情に応じた休職・休業制度や短時間勤務の導入
 - ③ 居所変更を伴う配転のない働き方（常時または一時的）
 - ④ 一時的に離職せざるを得ない事由が生じて、その事由が解消したときには復職できるしくみ
 - ⑤ 通勤を要しない働き方
- などである。

2. 働く側の就労ニーズに応じた柔軟で多様な働き方の実現をはかるためには、同時に処遇などⁱについても検討を深める必要がある。働く者一人ひとりの役割と貢献ⁱⁱに応じた処遇がなされることが必要である。その際の原則は、あらゆる差別の禁止（合理的理由のない差別の禁止）の徹底をはかり、均等処遇の実現をはかることである。使用者は、雇用・処遇に対する均等処遇（合理的な違いの有無）の説明責任を有するものと位置づける。

また、労働組合は制度運用について関与し、運用結果の開示などを含め、制度の透明性を高め、従業員の納得性を高めることが必要である。

以 上

ⁱ 職種別賃金（職務給）がベターな働き方もあれば、なじまない働き方もある。また、業務のローテーションを通じて生産性の向上が望まれる働き方もある。産業・企業の実業性向上を無視した働き方ではないのか。

米国のように、雇用契約で明確となっている職務のみ遂行する働き方があったとして、職種別に横断的な賃率が形成されていない場合、内部労働市場内での相対的な賃金水準となるのか。

その際、マルチな働き方をする場合とそうでない場合の相対的な賃金水準の査定が困難であるとともに、マルチな働き方をする人のモチベーションはどのように維持・向上をはかるのか。

単一業務（あるモデル）に対して、マルチ部分を加算していく方法も考えられるが。

ⁱⁱ 貢献の定義は一義的には「企業の収益への貢献」であろうが、産出した付加価値が市場で実現しなかった場合についてどのように考えるか。



2016春季生活闘争方針・ 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



	実績		2015年度予測			2016年度予測		2017年度予測
	2013年度	2014年度	政府見通し 2015年2月	日本銀行 2015年4月	民間41機関 平均 2015年10月	日本銀行 2015年4月	民間41機関 平均 2015年10月	日本銀行 2015年4月
名目GDP 成長率	1.8*1	1.6*1	2.7		2.25		2.14	
実質GDP 成長率	2.1*1	▲0.9*1	1.5	2.1	0.97	1.5	1.59	0.2
消費者物価 (除く生鮮食品)	0.8	2.8	1.4 (総合)	0.8	0.17	2.0	1.01	3.2
消費増税影響を 除く	***	0.8*2	***	***	***	***	***	1.9
完全失業率	3.9	3.6	3.5		3.31		3.19	

(出所) 政府見通し:「平成27年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(2015.2.12)

日本銀行:「経済・物価情勢の展望」(展望レポート)における「2014~2017年度の政策委員の大勢見通し」(2015.5.1)

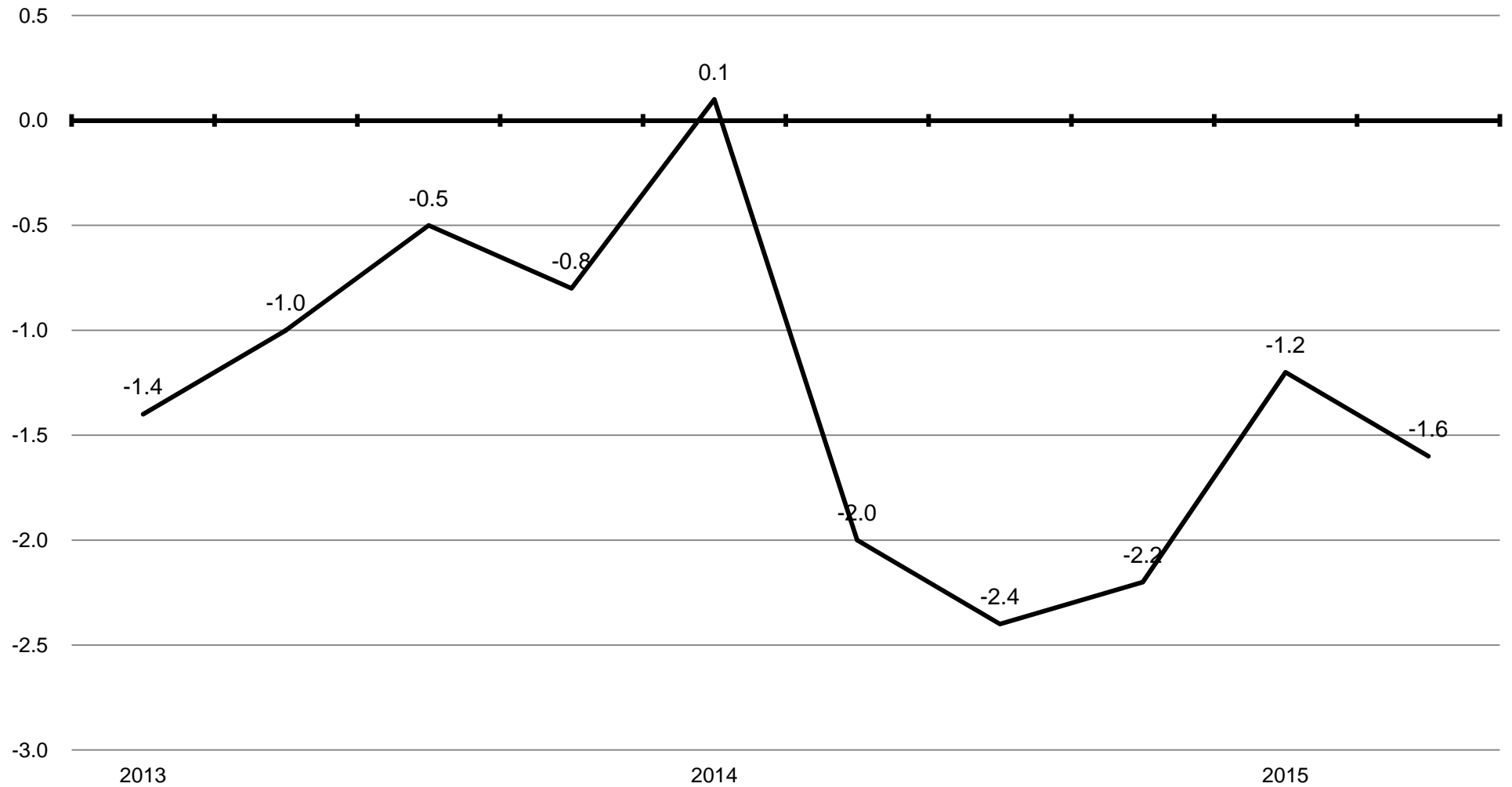
民間41機関平均:日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(2015年10月調査)(2015.10.13)におけるフォーキャスター41機関の総平均

*1 内閣府「四半期別GDP速報」(2015年4-6月期 2次速報) *2 日本経済研究センター「第163回短期経済予測」(2015.8.25)

(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



[GDPギャップの推移]

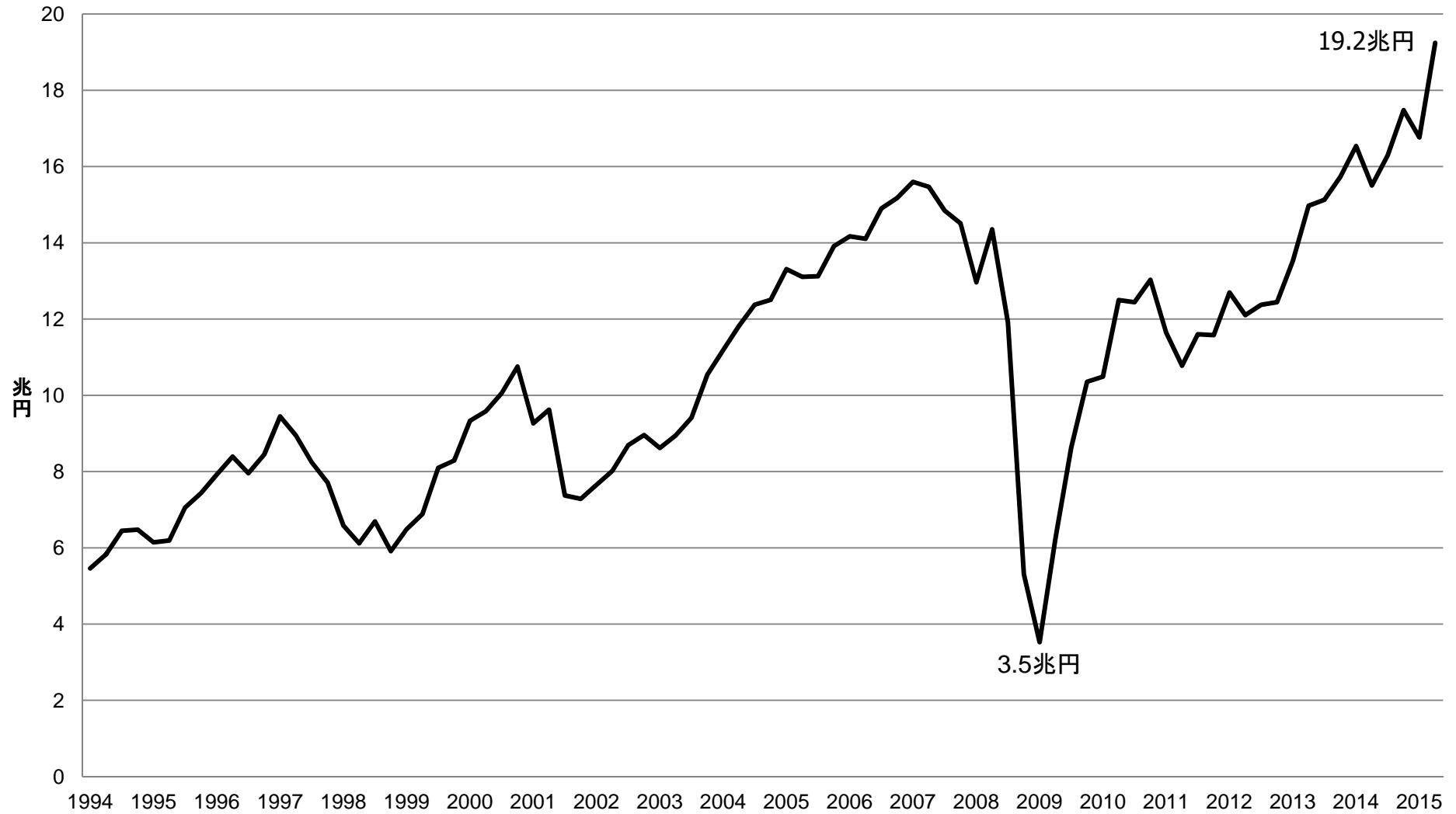


(出所)内閣府

(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



[経常利益の推移(季節調整済)]

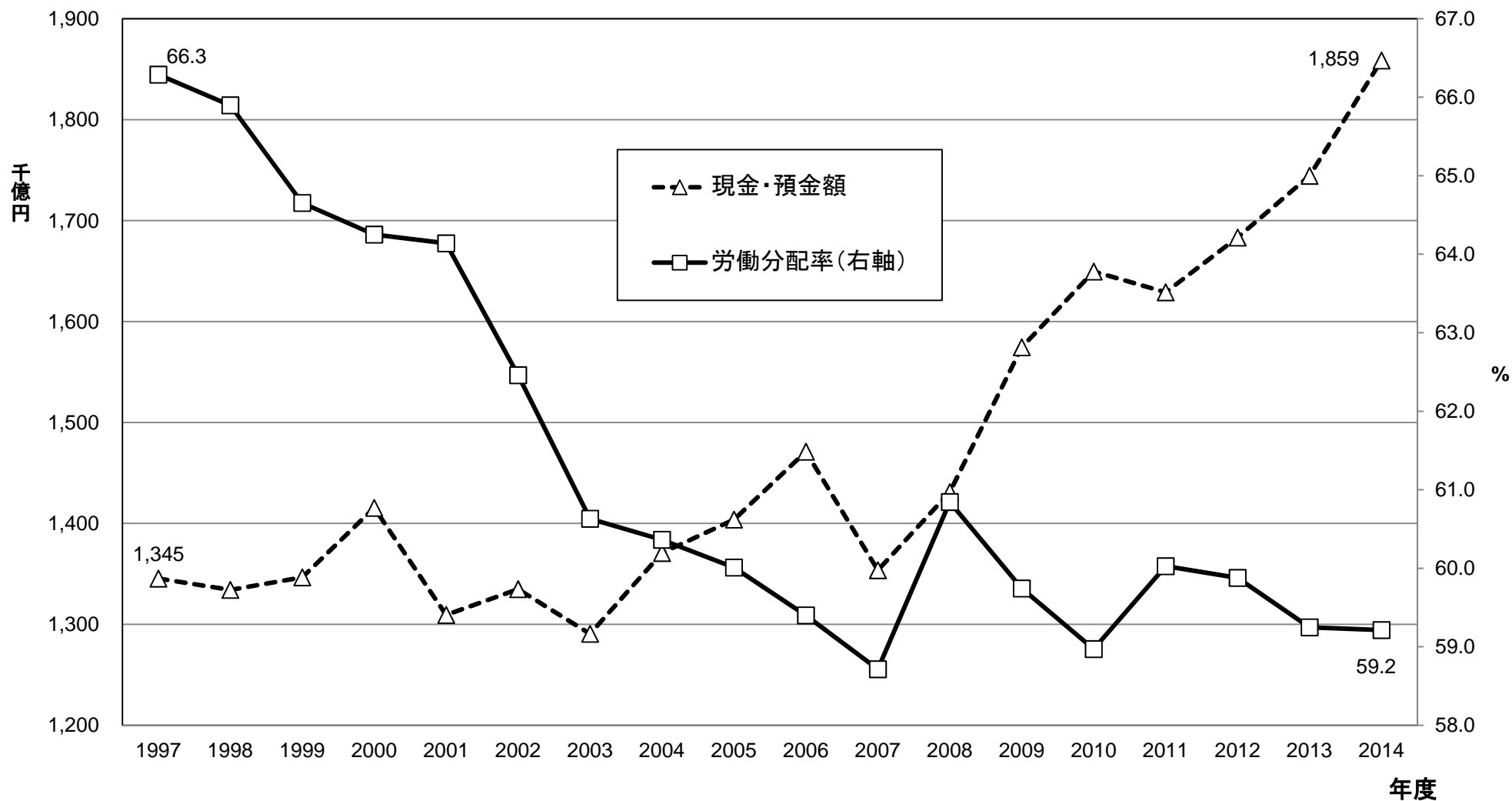


(出所)財務省「法人企業統計調査」

内部留保と労働分配率



[法人企業の現金・預金額と労働分配率の推移]

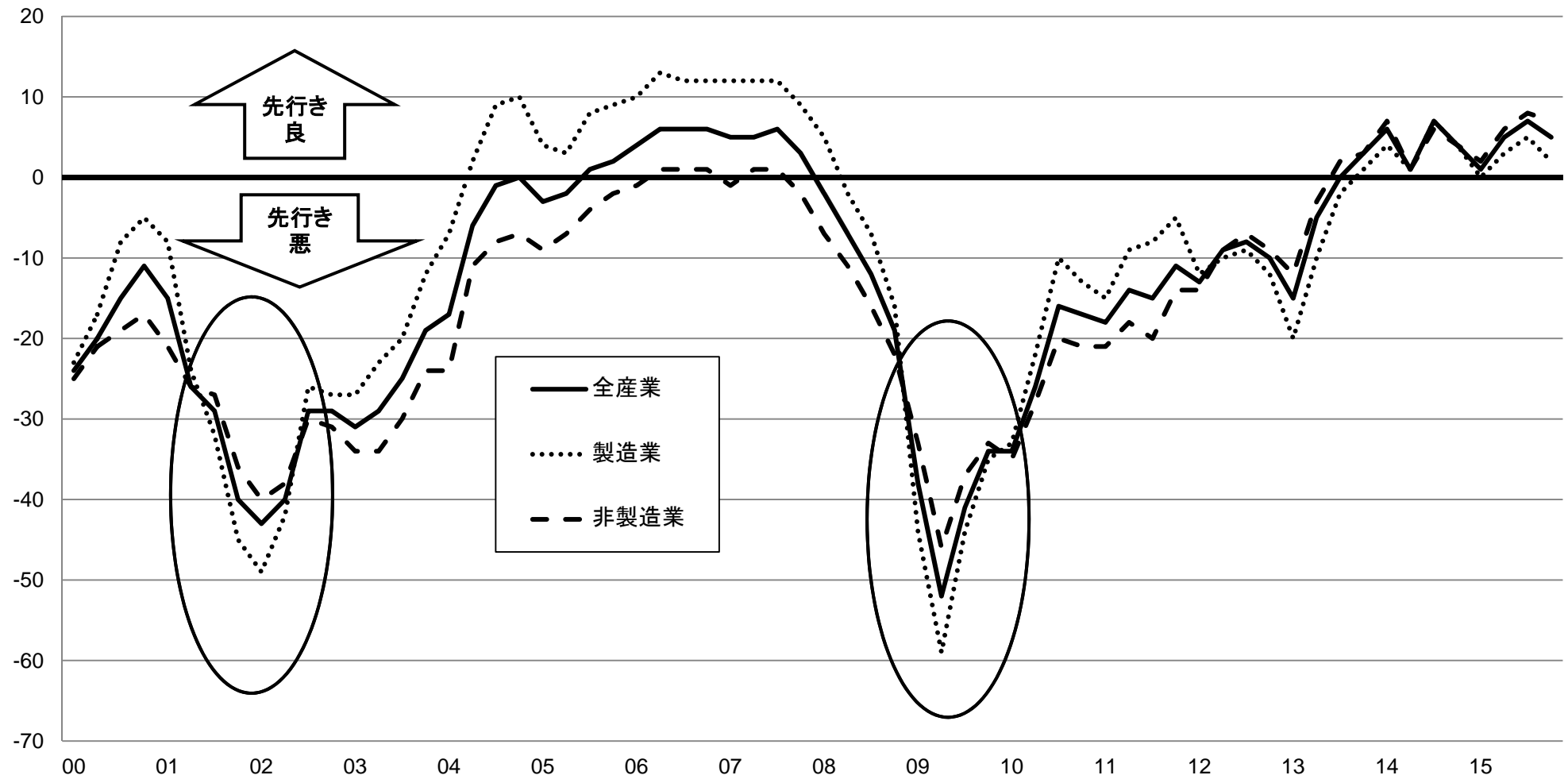


(注)労働分配率は連合の計算方法(一人あたり雇用者所得÷一人あたりGDP)

雇用者数の2014年度は、労働力調査の2013年度平均から2014年度平均への伸びをもとに推計

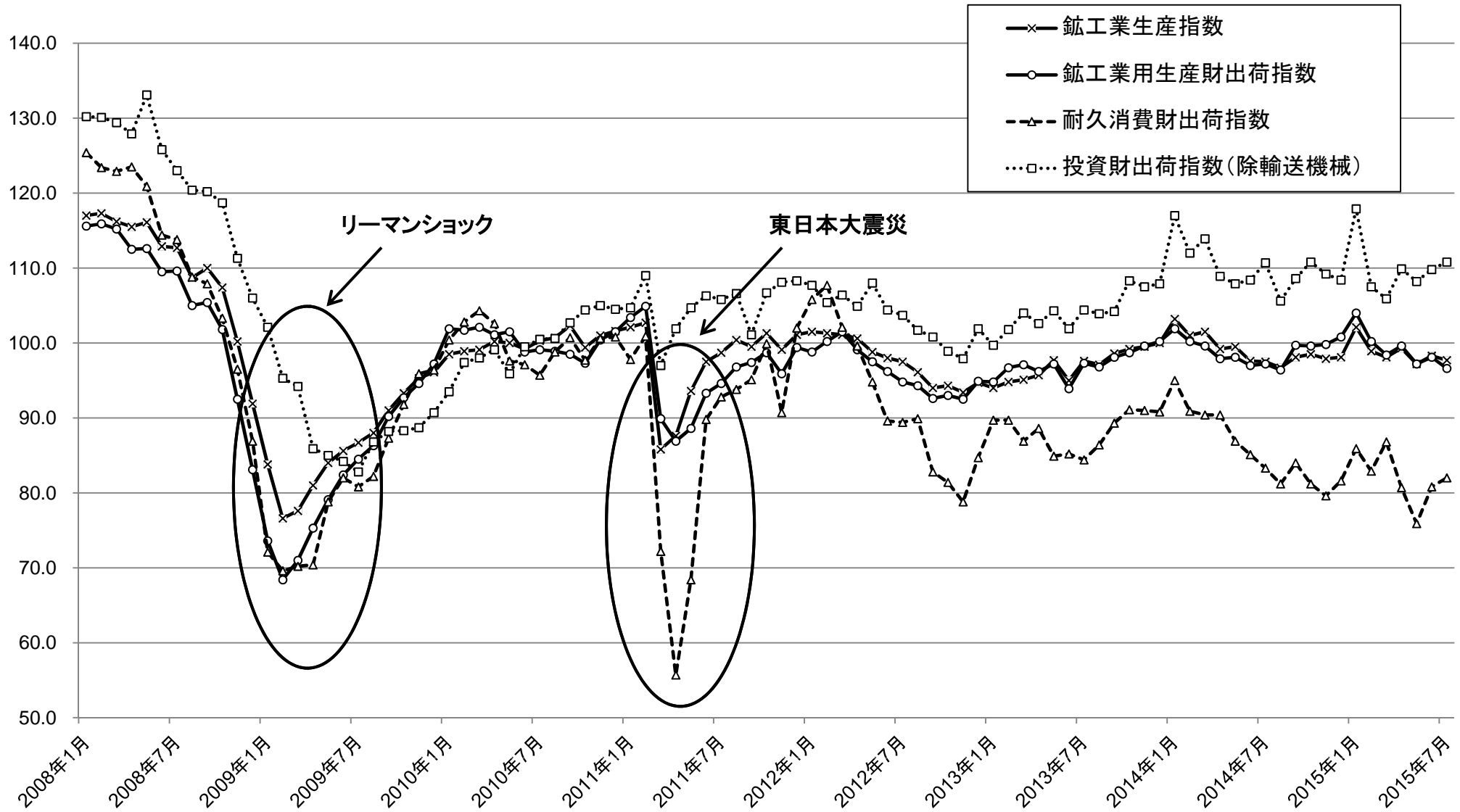
(出所)内閣府「四半期別GDP速報」および財務省「法人企業統計」から連合作成

[業況判断D.I.の推移(予測)]



(出所) 日本銀行「短観」

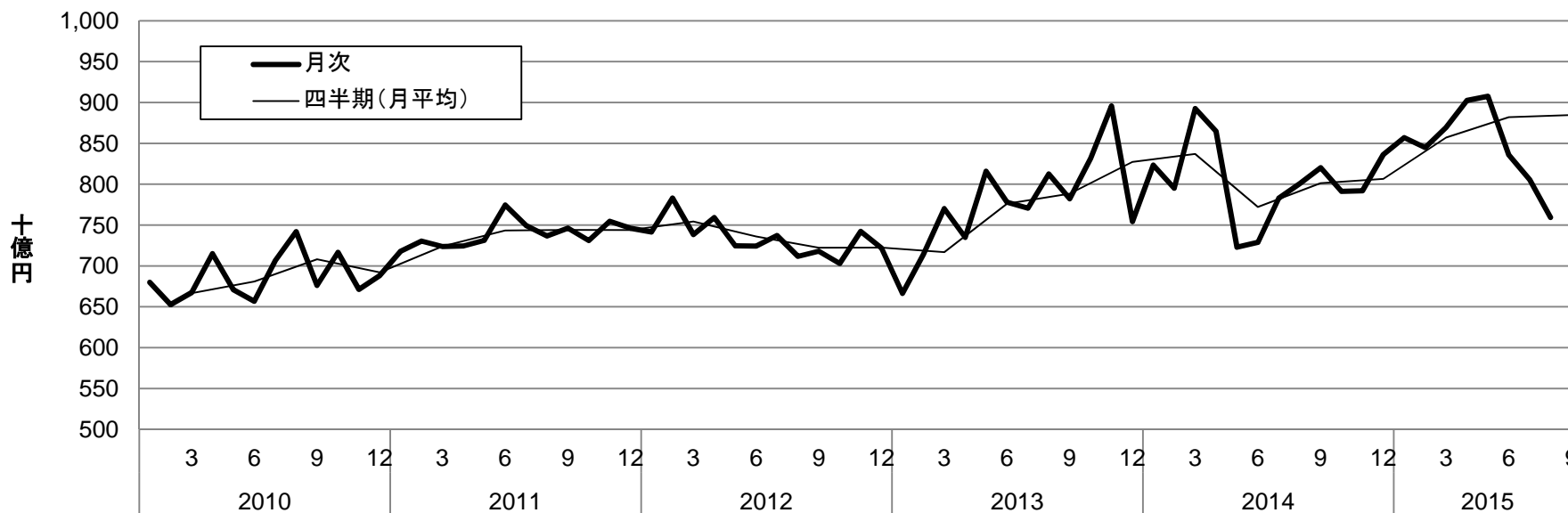
景気動向に関わる指数(2010年=100)



(出所)内閣府「景気動向指数結果」

機械受注は、足踏みがみられる

[民需(船舶・電力を除く)]



(出所)内閣府「機械受注統計調査報告」

(注)四半期の2015年7～9月期は「見通し調査(27年6月末時点)の季節調整値を3で割った数値

期・月	2014年 7-9月 実績	10-12月 実績	2015年 1-3月 実績	4-6月 実績	7-9月 見通し	2015年 5月 実績	6月 実績	7月 実績	8月 実績
需要者									
受注総額	△ 13.7	△ 2.4	12.0	△ 2.5	2.0	△ 6.2	5.0	2.2	△ 14.6
民需	4.8	△ 1.8	18.2	△ 9.0	5.9	△ 5.5	2.6	△ 3.3	△ 5.5
// (船舶・電力を除く)	3.8	0.7	6.3	2.9	0.3	0.6	△ 7.9	△ 3.6	△ 5.7
製造業	10.7	2.4	2.3	12.1	△ 3.6	9.9	△ 14.0	△ 5.3	△ 3.2
非製造業(除船・電)	△ 3.4	△ 1.1	8.5	△ 1.7	1.7	△ 4.0	0.6	△ 6.0	△ 6.1
官公需	△ 14.8	3.9	4.4	4.0	△ 8.5	△ 17.8	6.8	△ 27.0	△ 1.8
外需	△ 25.5	△ 3.3	10.9	△ 5.7	8.0	3.7	20.3	10.2	△ 26.1
代理店	3.2	1.6	△ 4.7	1.1	△ 2.1	△ 12.0	17.3	△ 10.2	18.2

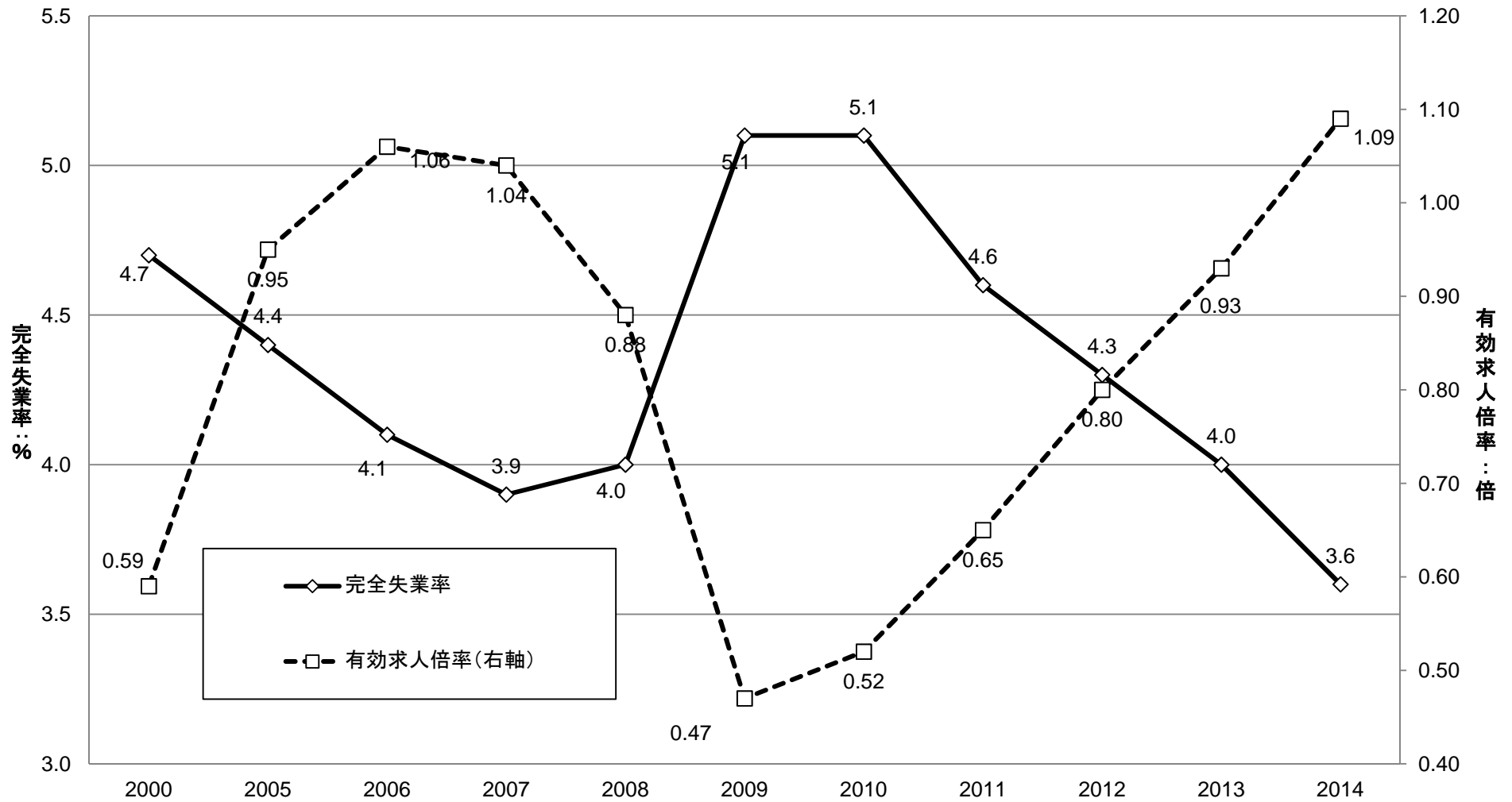
(出所)内閣府「機械受注統計調査報告」

(注)・季節調整値による。季節調整系列は個別に季節調整を行っているため、需要者別内訳の合計は全体の季節調整値とは一致しない
・見通しは2015年6月末時点の調査

完全失業率・有効求人倍率

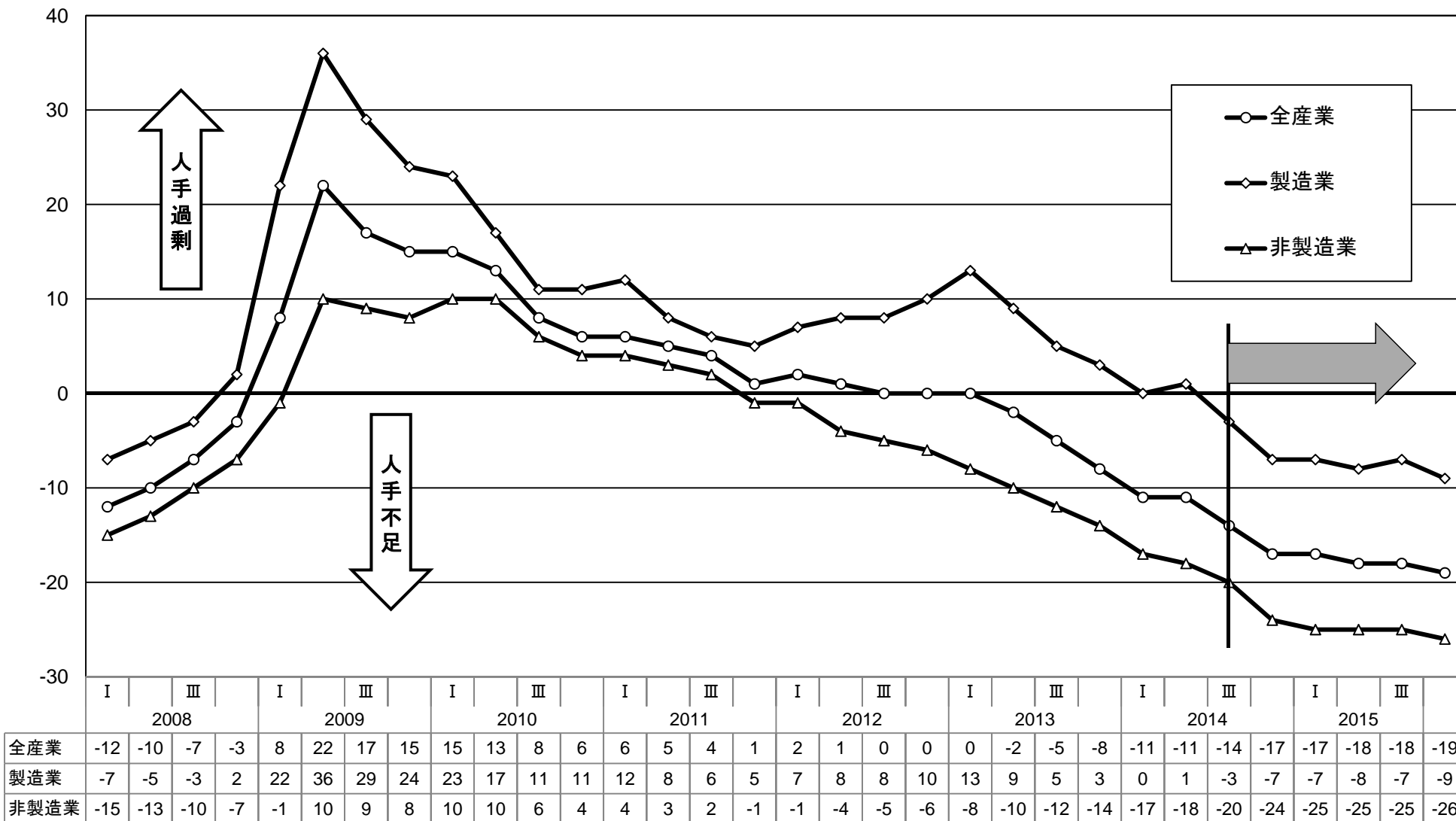


[完全失業率、有効求人倍率の推移]



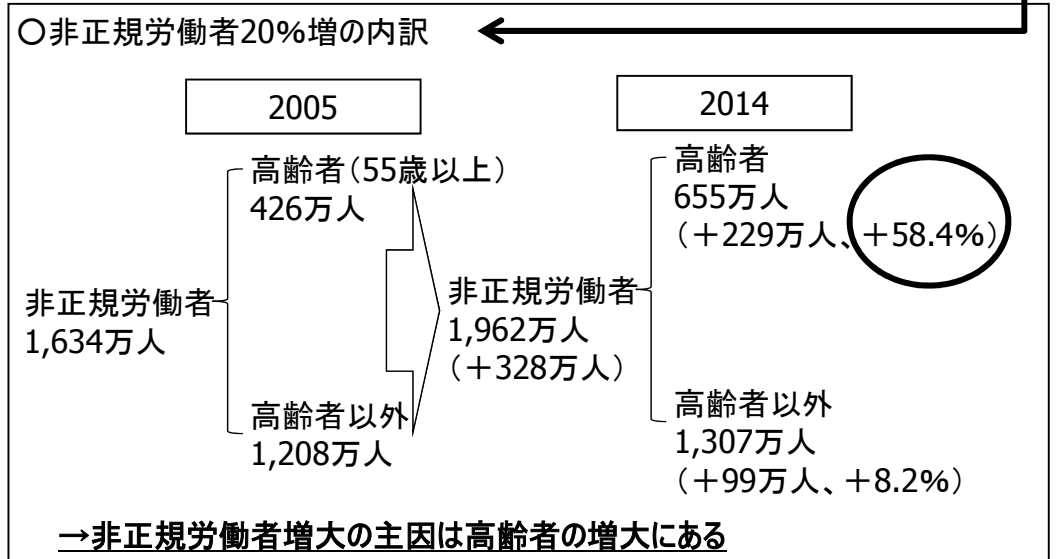
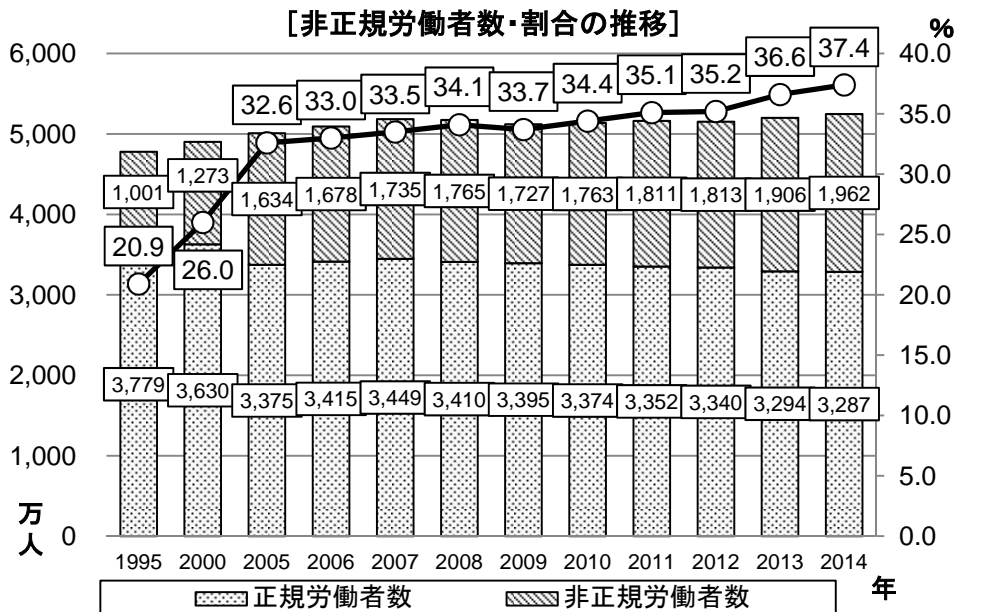
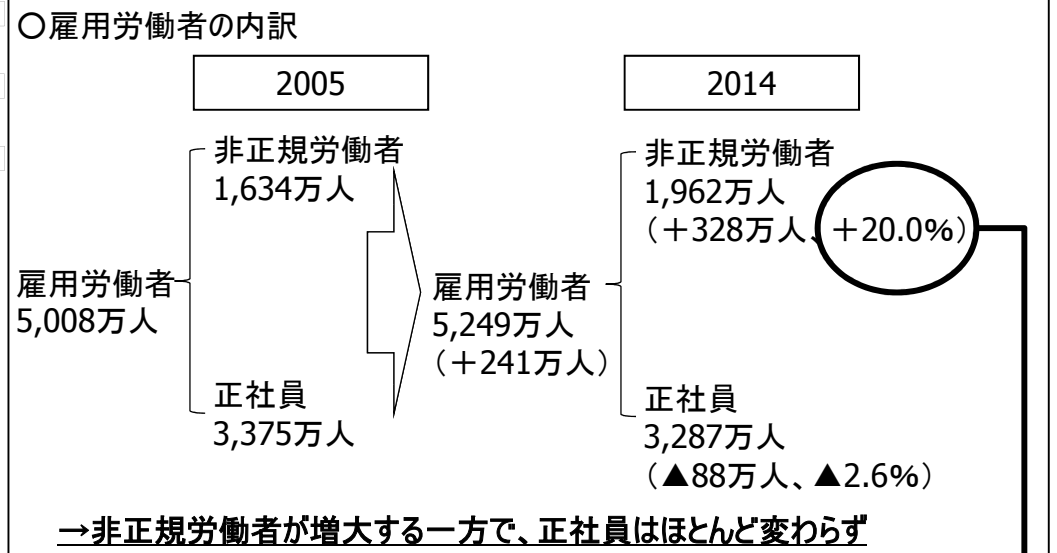
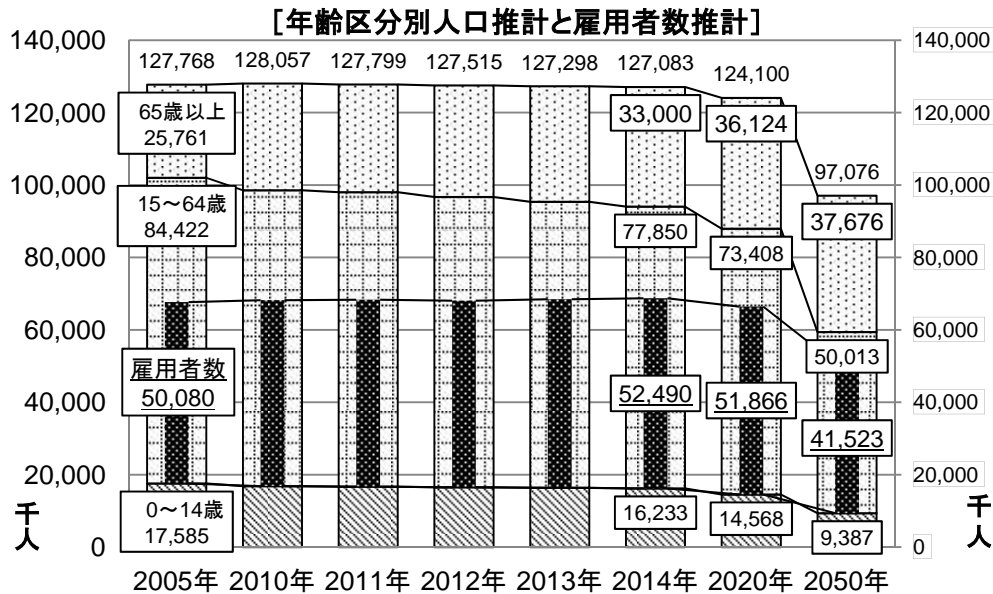
(出所) 完全失業率: 総務省「労働力調査」
 有効求人倍率: 厚生労働省「一般職業紹介状況」

[雇用人員D.I.の推移(予測)]



(出所) 日本銀行「短観」

雇用労働者の推移

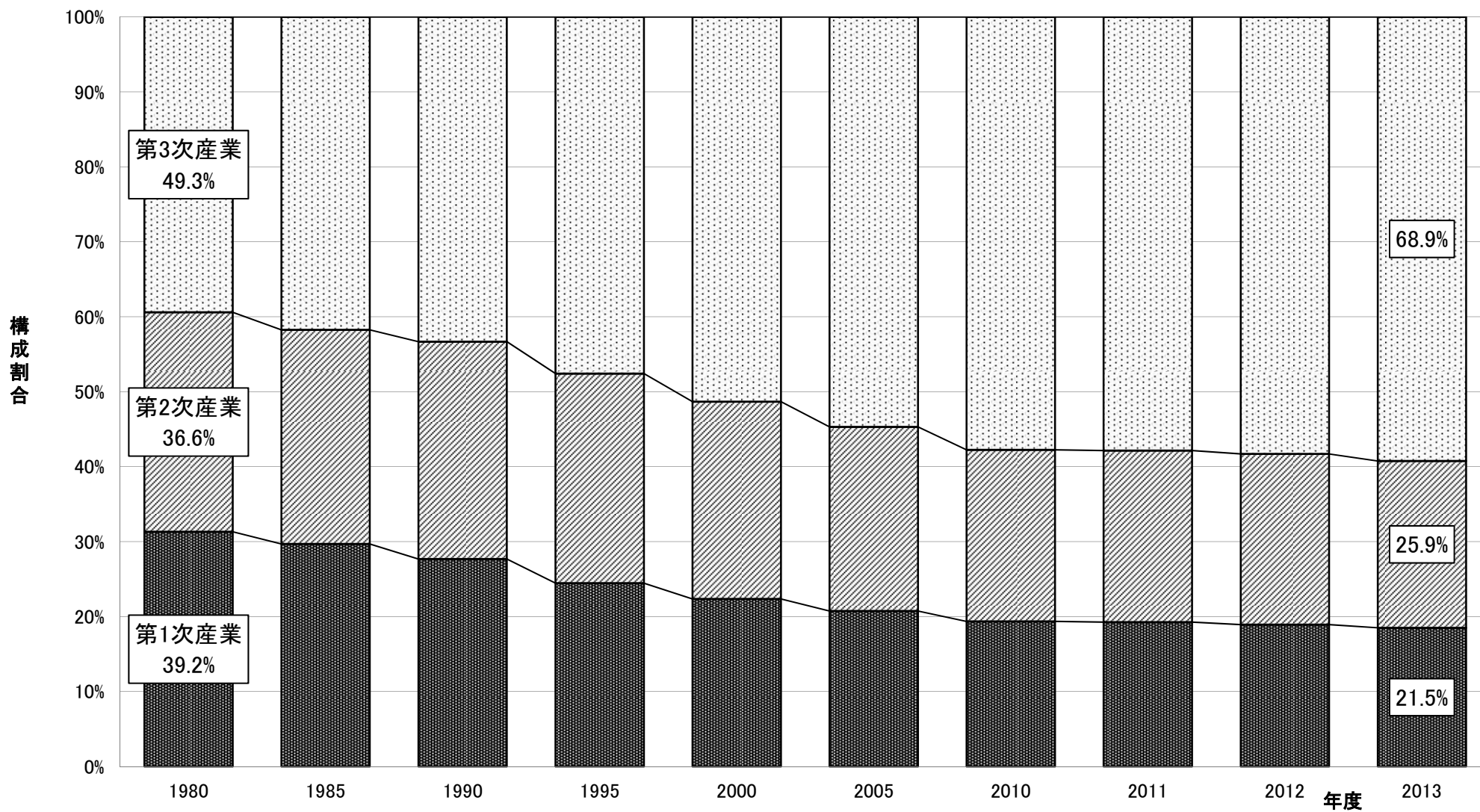


(出所)総務省「人口推計」「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」から連合作成

産業別就業者数の推移

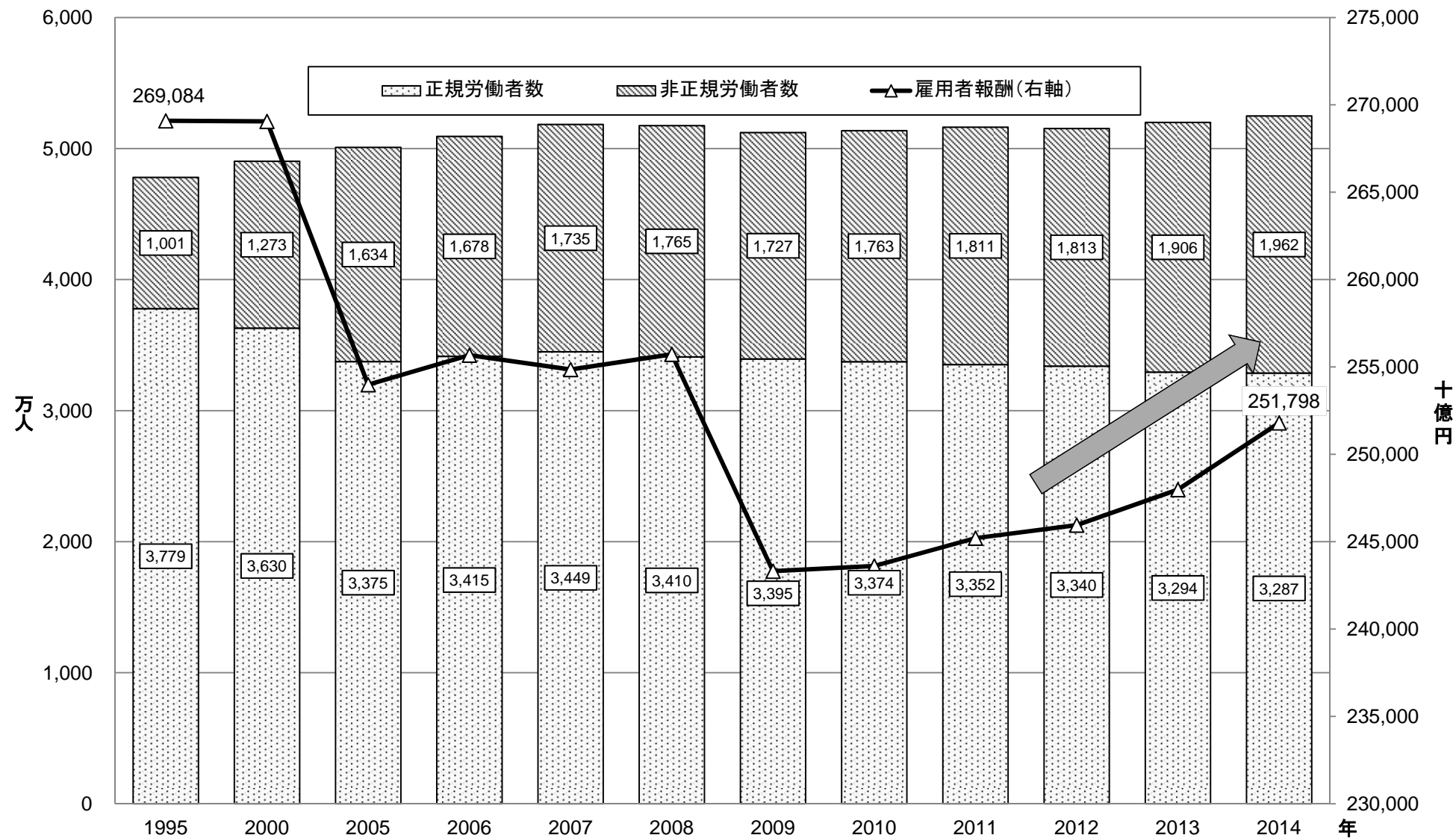


[産業別就業者割合構成の推移]



(出所) 内閣府「国民経済計算確報」

〔雇用者報酬と雇用形態別労働者数の推移〕

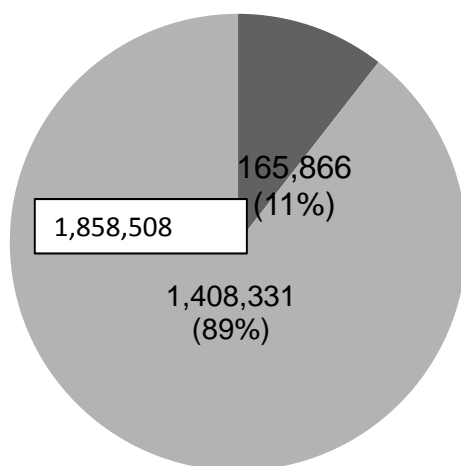


(出所)内閣府「四半期別GDP速報(2015年4-6月期2次速報)」および総務省「労働力調査」

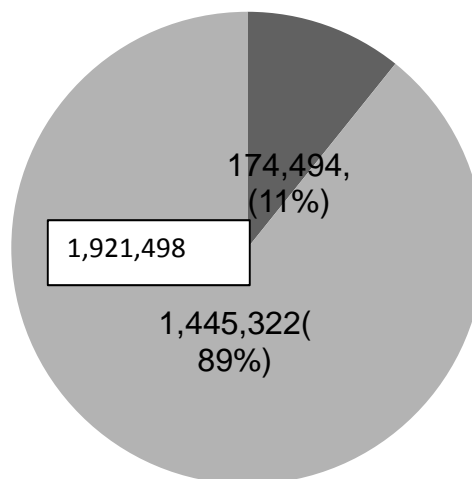
1年を通じて勤務した給与取得者に支払われた給与の総額



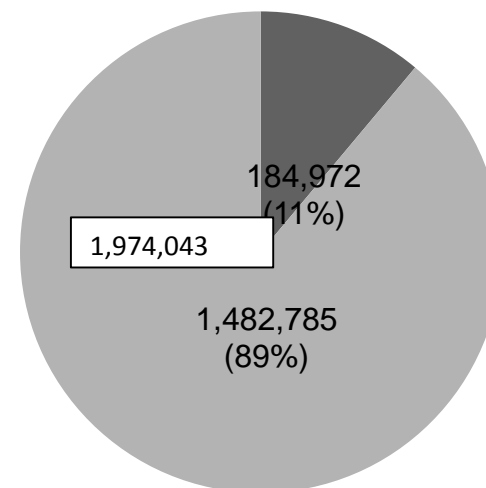
平成24年分



平成25年分



平成26年分

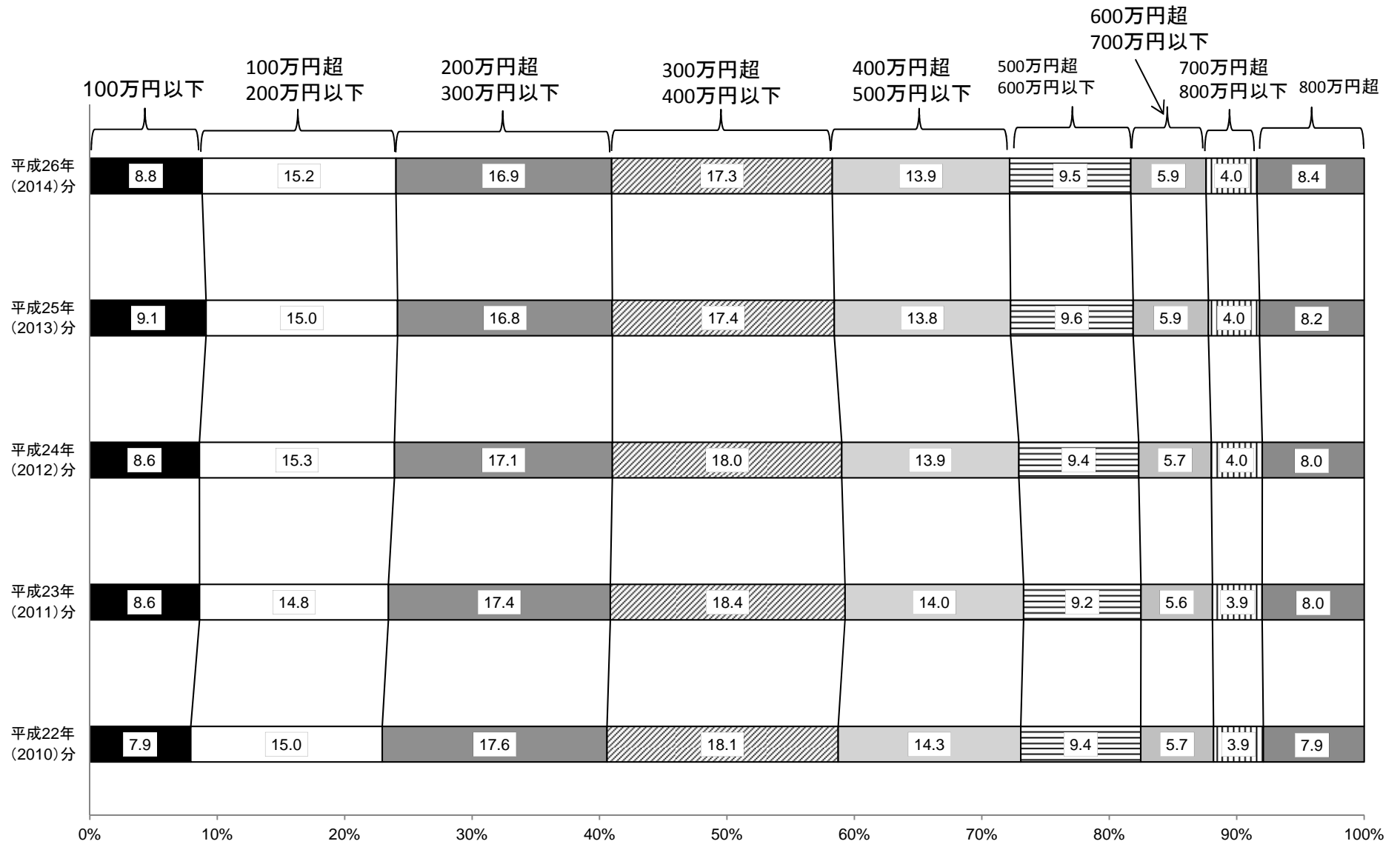


■ 内非正規
■ 内正規

(出所) 国税庁「2014(平成26)年分民間給与実態統計調査」

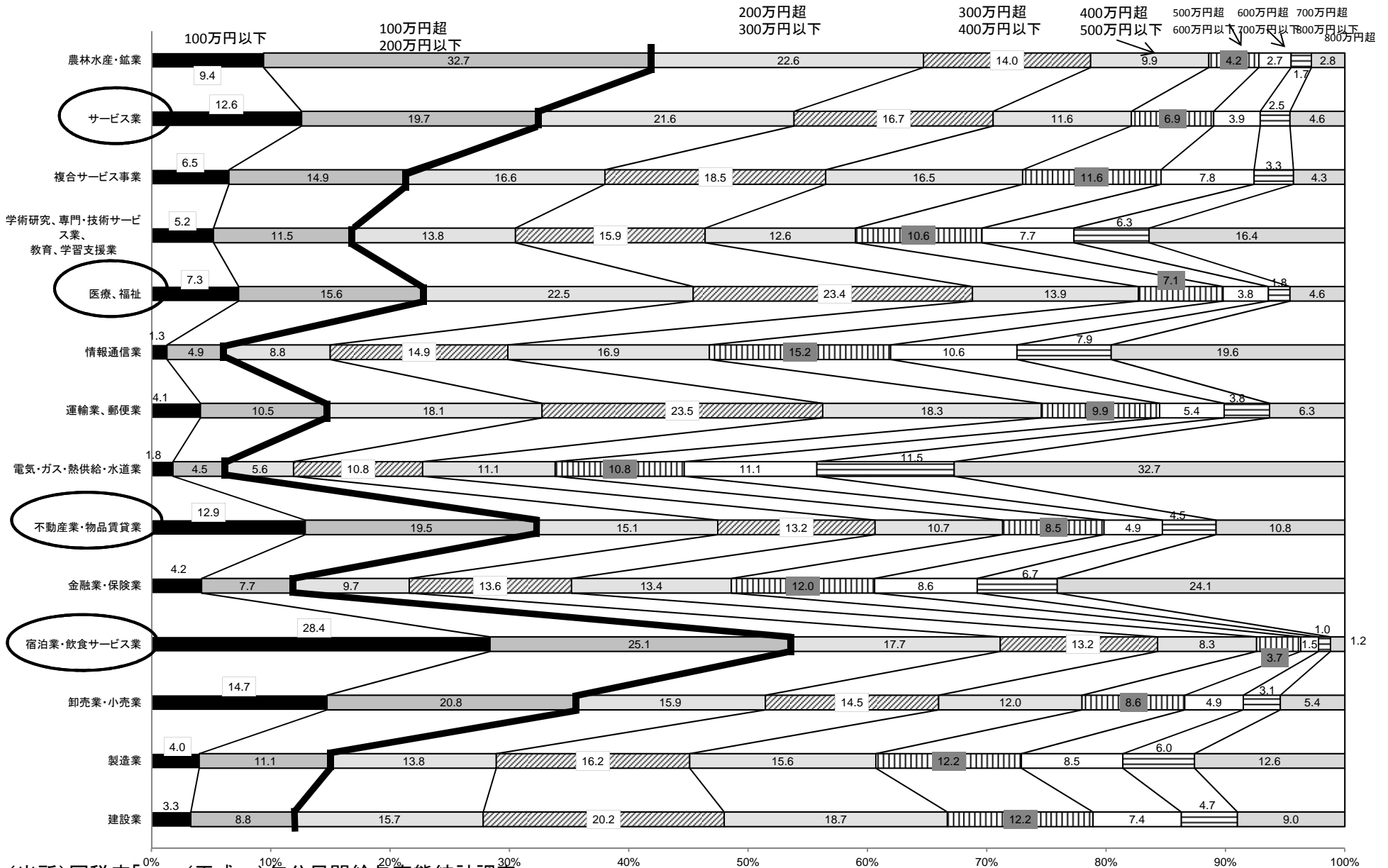
単位: 億円

給与階級別分布



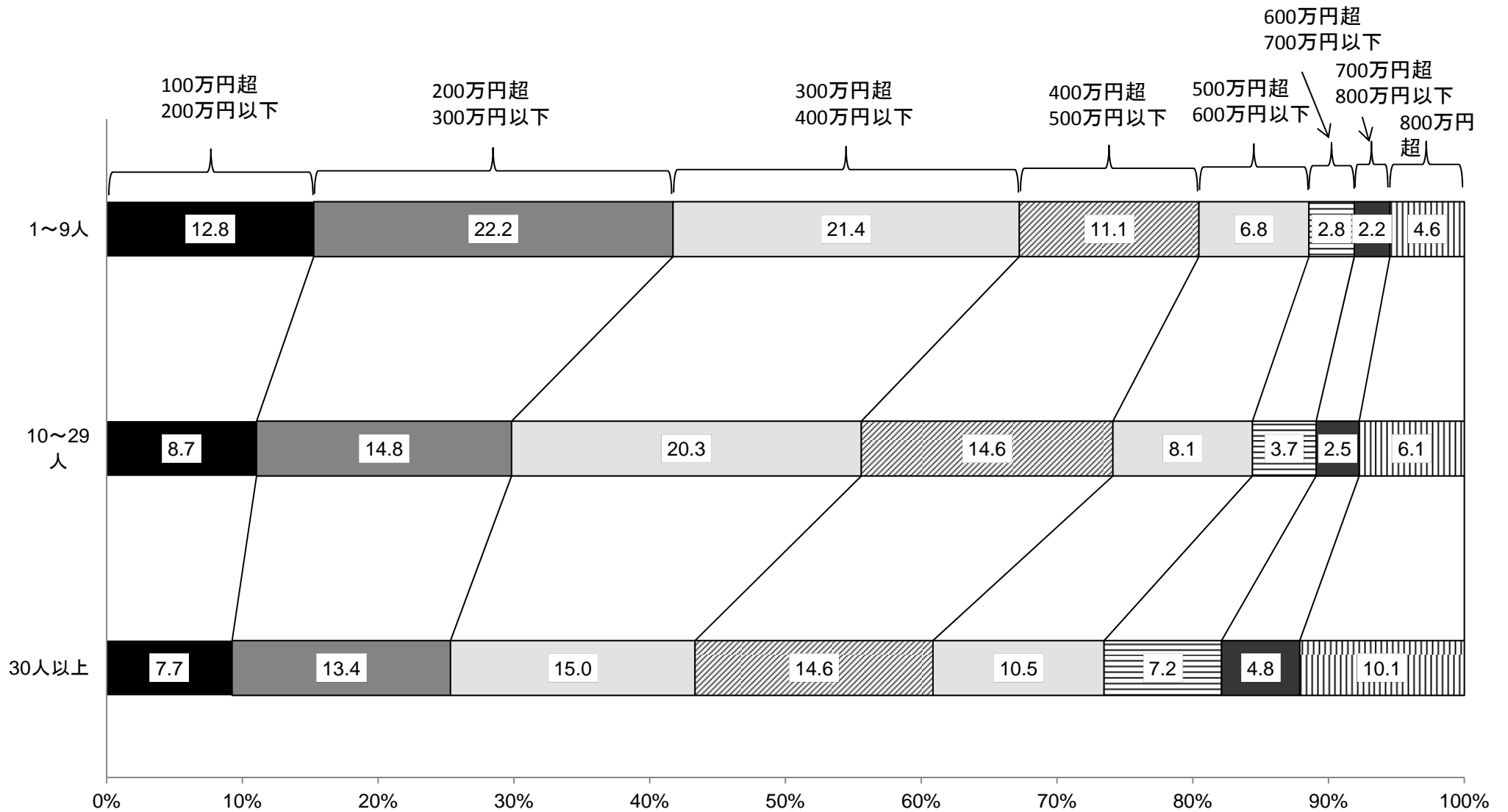
(出所) 国税庁「2014(平成26)年分民間給与実態統計調査」

業種別給与階級別分布



(出所) 国税庁「2014(平成26)年分民間給与実態統計調査」

事業所規模別給与階級別分布

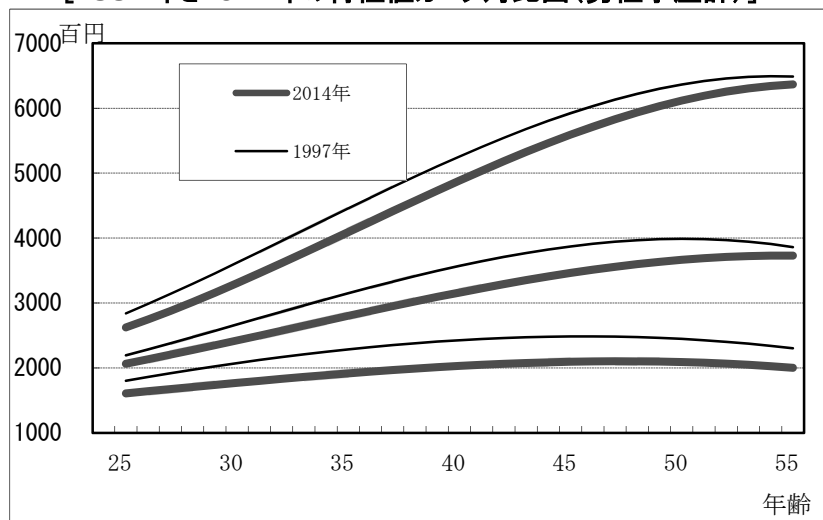


(出所) 国税庁「2014(平成26)年分民間給与実態統計調査」

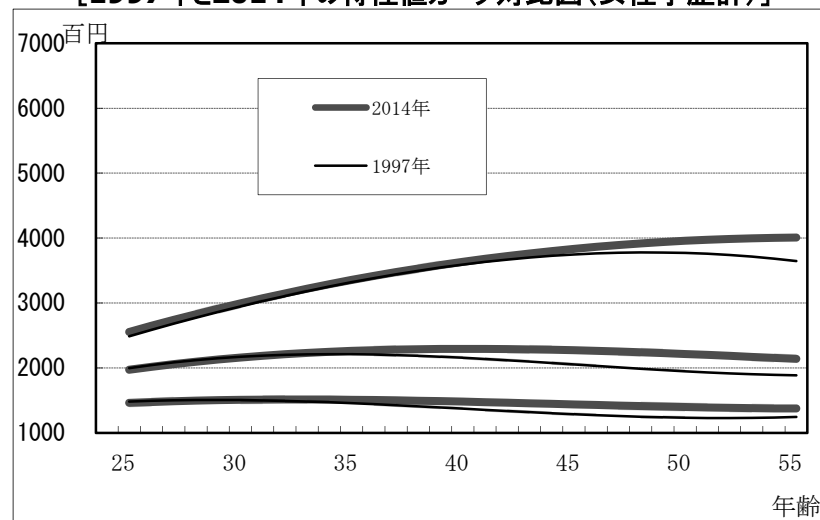
年齢別賃金 男女別分散状況の推移 産業計企業規模計



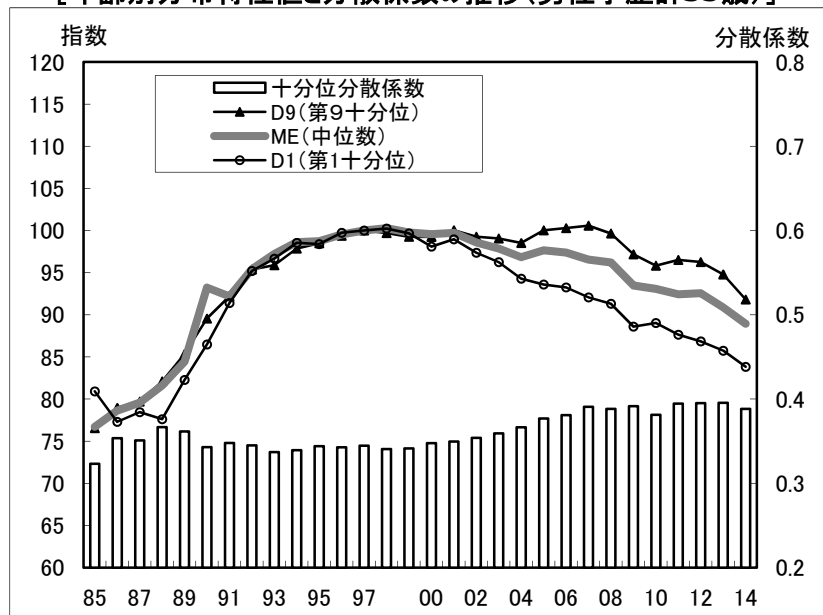
[1997年と2014年の特性値カーブ対比図(男性学歴計)]



[1997年と2014年の特性値カーブ対比図(女性学歴計)]



[年齢別分布特性値と分散係数の推移(男性学歴計35歳)]



[年齢別分布特性値と分散係数の推移(女性学歴計35歳)]

