

2017 春季生活闘争方針

はじめに

1. 「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」をめざす

2017 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。

日本はすでに超少子高齢化・人口減少社会に突入しており、不可避的にもたらされる労働力不足の状況にあっても社会・経済を自律的かつ持続的に成長させるためには、多様な「人財」の活躍とそれを包摂する社会の構築が不可欠である。限られた「人財」はそれぞれの状況もニーズも多様であり、チームワークや暗黙知を活用する日本型経営の強みを発揮する中で活躍してもらうためには、個々人の状況・ニーズに合った働き方が選択でき、かつ、加速度的に進む技術革新に対応して生産性を向上させ、それに見合った処遇が確保できるようにすること、換言すれば「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現を可能にする「人への投資」を求めることが必要である。

2. 「底上げ・底支え」「格差是正」で「クラシノソコアゲ実現」を

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、所得の向上により消費の拡大をはかる事が必要である。そのためには、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠である。そして、将来不安の解消に向けた社会保障と税の一体改革実現の取り組みが不可欠である。

賃金の社会的水準確保を重視した取り組みを継続するとともに、とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の改善のために、「大手追従・準拠などの構造の転換」と「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」の運動を前進させる取り組みを進める。

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、社会全体で再認識する必要がある。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政府の役割であることを訴えていく。

労働者を労働力ではなく人として尊重する社会の実現のためには、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・単組は一致団結して、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ため、『「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう！ 長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！』をスローガンに掲げ、「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。

I. 2017 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 世界経済

IMFの予測（2016年7月更新予測）によれば、世界全体の成長率は、2016年は3.1%にとどまった後、2017年には3.4%に回復すると見込んでいる。しかしながら、英国のEU離脱問題や中国の投資過剰が円滑に解消されないリスク、米国経済の減速リスクや世界各地で発生する地政学的なリスクが考えられる状況となっている。

2. 日本経済

日本銀行「経済・物価情勢の展望」（11月1日）では、日本経済の状況について以下の点をあげている。

- 1) わが国の景気は、新興国経済の減速の影響などから輸出・生産面に鈍さがみられるものの、基調としては緩やかな回復を続けている。
- 2) 先行きのわが国経済を展望すると、暫くの間、輸出・生産面に鈍さが残るものの、その後は緩やかに拡大していくと予想している。まず国内需要は、きわめて緩和的な金融環境や政府の大型経済政策による財政支出などを背景に、企業・家計の両部門において所得から支出への前向きの循環メカニズムが持続するもとの、増加基調をたどると考えられる。すなわち、設備投資は、緩和的な金融環境や成長期待の高まり、オリンピック関連需要の本格化などを受けて緩やかな増加基調を維持すると予想される。雇用者所得の改善が続き、個人消費は緩やかに増加していくとみられる。公共投資は、経済対策の効果などから2017年度にかけて増加し、その後は、オリンピック関連需要もあって高めの水準で推移すると考えられる。この間、海外経済は、幾分減速した状態が暫く続いたのち、先進国の着実な成長が続き、新興国経済も、その好影響の波及や各国の政策効果から減速した状態を脱していくにしたがって、徐々に成長率を高めていくと予想している。このため、輸出は緩やかな増加に転じるとみられる。

以上のもとで、わが国経済は、2018年度までの見通し期間を通じて、潜在成長率を上回る成長を続けると考えられる。今回の成長率の見通しを従来の見通しと比べると、概ね不変である。

3. 雇用情勢と賃金の動向

雇用情勢は、9月の完全失業率が3.0%、有効求人倍率が1.38倍と労働需給はタイトな状況が続いている。企業の人材確保に向けた取り組みが一段と強まっている。

賃金の動向を連合賃金レポートで見ると、標準労働者の1997年賃金水準との比較をパーシェ指数で行っているが、いまだ復元がはかられてはいない。

雇用情勢の動向から、パート労働者の求人時給は引き上がっているが雇用労働者全体の賃金引き上げまでには波及していない状況にある。

II. 2017 春季生活闘争の取り組み内容

1. 基本的な考え方

(1) 「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化

月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより3年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておらず、引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねない。また、格差の是正も不十分である。したがって2017春季生活闘争においても月例賃金引き上げの流れを継続させる必要がある。

とりわけ、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。この観点に立って「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、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に資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行う。

「経済の自律的成長」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%以上引き上げることが必要である。構成組織は、あらゆる手段を用いて「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に取り組むとともに、従来以上に加盟組合への指導を強化し、賃上げの流れを確実なものとしていく。

そして、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法定最低賃金の引き上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要である。

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。

(2) 賃金水準改善の社会的波及を高める取り組み

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に関する情報開示を進めるとともに、春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かしつつ、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、より主体的な闘争を進め、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動を前進させる。

また、取引企業の仕入れ価格の上昇などを踏まえた価格転嫁や、産み出した付加価値の適正な価格での取引が展開される取り組みに総合的に取り組む。そのために連合は、取引問題に関する相談窓口として「取引問題ホットライン」を設置し、経営者団体とも認識を共有化する取り組みを強化する。

(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

日本が直面する超少子高齢化・人口減少という構造問題は、すでに労働力不足という形で顕在化している。われわれの働く場が将来に亘って存続しその価値を高め続けるためには、マーケットが求める商品やサービスを提供し、かつ、その価値に見合う価格で取引が行われることが必要である。

そのためには、働く者一人ひとり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とを同時に実現すること、言い換えれば、すべての働く者が

ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）に就け、その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 春季生活闘争を通じて、改めて「人への投資」を求めると同時に、働き方と処遇のあり方の見直しを進め、労使協議を通じてその必要性を確認する。

2. 具体的な要求項目

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

- ① すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保したうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。
- ② その際には、賃金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必要がある。構成組織はそれぞれの産業ごとに設定する個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的な共有に努める。単組は組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブを精査しゆがみや格差の有無を確認したうえで、これを改善する取り組みを行う。
- ③ 賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。

2) 企業内最低賃金

- ① すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。
- ② すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。
18 歳高卒初任給の参考目標値……170, 100 円ⁱ

3) 一時金

月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。

(2) 規模間格差の是正（中小の賃上げ要求）

企業数の 99.7% を占め、全従業員約 7 割を雇用する中小企業ⁱⁱの経営基盤の安定と、そこで働く労働者の労働条件の向上および人財の確保・育成は、日本経済の「底上げ・底支え」「格差是正」の必要条件であり、健全かつ自律的持続的な発展にとって不可欠である。

3 年連続で賃上げを実現したが、水準の格差は依然存在しており、この是正に取り組むことは最重要課題である。「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、都道府県ごとに連合リビングウェイジにもとづく「最低到達水準」をクリアすることをめざす。

ⁱ 連合「2016 年度 連合構成組織の賃金・一時金・退職金」調査結果（速報）より、主要組合の高卒初任賃金水準 事務・技術 166, 539 円と生産 166, 938 円の平均額に 2% 分上乗せ

ⁱⁱ 2016 年版 中小企業白書

【中小共闘方針】抜粋

1. 「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた月例賃金にかかる取り組み

(1) 月例賃金の引き上げ

中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「格差是正」「底上げ・底支え」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を設定する。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標(6,000円)とし、賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)(4,500円)を含め、総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。

詳細は添付の別紙1「2017 春季生活闘争 中小共闘方針」を参照。

(3) 非正規労働者の労働条件改善

すべての働く者、とりわけ雇用労働者の37.7%を占め2,028万人を数えるⁱⁱⁱ非正規労働者の労働条件の改善に重点的に取り組むことが重要である。質・量の側面で一般労働者(正規)と同等の仕事を行っているにもかかわらず、賃金や処遇に格差が存在する場合も多い。非正規労働者の約7割を占めるパートの時間給は、一般労働者(正規)の6割に満たない水準である^{iv}。

さらに非正規労働者の約16.0%(299万人)は今の雇用形態を余儀なくされている非正規労働者(不本意非正規)である^v。

非正規労働者を取り巻く環境は、社会保険適用労働者の拡大、2018年4月より労働契約法18条に基づく有期契約労働者の無期契約への転換の開始、法定地域別最低賃金上昇による就労時間調整などにより大きく変化する。こうした動向を把握し、春季生活闘争を通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する必要がある。

公務職場を含め雇用安定化など総合的な労働条件改善に取り組むとともに、賃金(時給)については「誰もが時給1,000円」の実現をめざす。

【非正規共闘方針】抜粋

1. 雇用安定に向けた取り組み

(1) 正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進

(2) 無期労働契約への転換促進など

2. 仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み

(1) 賃金引き上げの取り組み

1) 時給の引き上げ

時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現をはかるため、次のいずれかの取り組みを展開する。

① 「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引き上げ

② 時給1,000円超の場合は、37円^{vi}を目安に要求する。

ⁱⁱⁱ 総務省「労働力調査(基本集計)平成28年(2016年)8月分」

^{iv} 例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成28年8月分結果確報」によれば約51.5%

^v 総務省「労働力調査(詳細集計)平成28年(2016年)4-6月期平均(速報)」

^{vi} 中小共闘方針が提起する賃上げ6,000円を月所定労働時間164時間(厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」)で除して時給換算

- ③ 取り組む地域ごとに「県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざして取り組む。
- ④ 正社員との均等待遇の実現をはかるため、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。

2) 月給の引き上げ

月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

(2) 均等待遇に関する取り組み

- 1) 一時金の支給
- 2) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- 3) 社会保険の加入状況の確認・徹底^{vii}と加入希望者への対応
- 4) 有給休暇の取得促進
- 5) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
- 6) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

詳細は添付の別紙2「2017 春季生活闘争 非正規共闘方針」を参照。

(4) 職場における男女平等の実現

男女の人権が尊重され、その持てる能力を発揮できる社会を作っていくことは日本の社会・経済の活性化と持続可能性維持にとっても極めて重要である。職場における男女平等の実現に向けて、別紙3「2017 春季生活闘争における男女平等課題に関する取り組み」に掲げる次の取り組みを行う。

- 1) 男女間の賃金格差の是正
- 2) 男女平等の推進（女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検）

(5) ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて（時短などの取り組み）

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、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」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、労働時間管理の徹底、年次有給休暇の取得促進を「職場点検活動のポイント」も活用し取り組む。

- 1) 労働時間に関する協定・規約の見直し・強化（特別条項付 36 協定の適切な上限時間設定や適用にあたっての事前労使協議、勤務間インターバル規制（原則 11 時間）導入など）や、労働時間管理の強化などにより、過重労働対策を進める。詳細は別紙4「2017 春季生活闘争におけるワークルールの取り組みについて」を参照。
- 2) 時間外割増率を法定割増率以上に引き上げる。とりわけ、中小企業におけ

^{vii} 厚生年金保険法・健康保険法の改正により、2016年10月1日から短時間労働者への適用が拡大された。従来の適用対象者（1日または1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就労者の概ね4分の3以上である者）に加え、以下①～⑤をすべて満たすパート労働者も適用対象者となる。①1週間の所定労働時間が20時間以上あること②月額賃金が8万8,000円以上（年収が106万円以上）であること③継続して1年以上雇用されることが見込まれること④学生でないこと⑤従業員数が501人以上の企業で雇用されていること。

- る月 60 時間を超える割増賃金率は 50%以上に引き上げる。詳細は別紙 4「2017 春季生活闘争におけるワークルールの取り組みについて」を参照。
- 3) 従業員 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) 両立支援の促進（育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備、次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進、治療と職業生活の両立）に取り組む。詳細は別紙 3「2017 春季生活闘争における男女平等課題に関する取り組み」および別紙 4「2017 春季生活闘争におけるワークルールの取り組みについて」を参照。
 - 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) ワークルールの取り組み

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点から、ワークルールの取り組みを別紙 4「2017 春季生活闘争におけるワークルールの取り組みについて」に則り進める。

- 1) 雇用形態にかかわらず均等待遇の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

3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、別紙 5「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。

- 1) 地域活性化に向けた中小企業・地場産業への支援強化
- 2) 雇用の安定と公正労働条件の確保
- 3) 社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの拡充

III. 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、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に重点を置い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（別紙 6 参照）。中央闘争委員会および戦術委員会を適宜開催し、闘争の進め方などを協議・決定する。
- (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・制度実現の取り組み」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) 「クラシノソコアゲ応援団！ RENG Oキャンペーン」第 2 弾の取り組みと連動し、暮らしの「底上げ」に関するテーマを広く社会に浸透させるとともに、職場と一体となってワーク・ライフ・バランス実現の取り組みを推進す

- 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

(1) 共闘連絡会議の運営

5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）を設置し（別紙7参照）、会合を適宜開催して相互に情報交換と連携をはかる。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) 「取引問題ホットライン」を設置し、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かかる取り組み（非正規共闘）

- 1) 「非正規共闘」を設置し、5つの部門別共闘連絡会議との連携を深め、非正規労働者の労働条件改善の取り組みを強化する。
- 2) 非正規労働者の処遇改善の取り組み内容の共有化と情報開示を進める。

(4) 社会対話の推進

- 1) 連合は、経団連や経済同友会とのトップ懇談会のほか、日本商工会議所、中小企業団体中央会、中小企業家同友会全国協議会などとの協議を進め、労働側の主張を明確にしていく。
- 2) 地方連合会は、地域フォーラムを開催するとともに、地方経営者団体との懇談会、『まち・ひと・しごと（地方創生）』にかかる地方版総合戦略会議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

議などに積極的に参画する。

(5) 闘争体制と日程

1) 中央闘争委員会、戦術委員会、共闘連絡会議の設置

中央闘争委員会および戦術委員会を設置し、闘争の進め方を中心に協議を行う。

2) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

3) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3月のヤマ場に回答を引き出す「第1先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2先行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。具体的には、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。

(6) 闘争行動

非正規労働者に関わる「職場から始めよう運動」の展開をはかるとともに、「格差是正フォーラム」(11・28)、闘争開始宣言中央総決起集会(2・3)、春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会(3・6)、共闘推進集会(3・31)の開催など、切れ目のない取り組みを展開する。

また、常設の「なんでも労働相談ダイヤル」の活動を強化し、2016年12月6-7日および2017年2月9-11日には「全国一斉集中相談ダイヤル」をそれぞれ長時間労働、無期転換に向けた雇い止めなど非正規雇用をテーマとして実施し、長時間労働や労働組合のない職場で働く非正規労働者の課題解決に取り組む。

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。構成組織は、通年の取り組みである組織化についても、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て進める。

(1) 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。

以 上

2017春季生活闘争 中小共闘方針

I. 中小共闘の取り組みの基本的な考え方

2017 春季生活闘争方針は、わが国が直面する経済・社会の構造変化等に対応し、所得向上による消費拡大を通じた経済の自律的成長を実現するためには、引き続き、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現が不可欠であり、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」の流れを前進させる取り組みが必要であることを掲げた。

中小共闘・地場共闘として実効性のある闘争を進めるためには中小労組の交渉力強化が不可欠であり、そのためには、共闘への中小労組の参加を拡大して企業横断的な賃金相場の形成をはかるとともに、情報の集約と開示を進める必要がある。交渉力強化に向けて、中小労組は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）相当分の労使確認など事前の準備を行ったうえで交渉に臨み、また獲得した賃金改定原資の各賃金項目への配分等に積極的にコミットするなど、より主体的な取り組みを進める。

加えて、中小企業は地域経済・社会の担い手であり、その労働条件の底上げが地域の活性化につながることを訴えるため、地域のあらゆる関係者と連携をはかり、広く地域社会を巻き込みながら、地域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。

超少子高齢化・人口減少という構造問題は不可避免的に人手不足をもたらす。中小企業が存続しその価値を高め続けるためには、「人財」こそが付加価値創造の源泉であり、「人財」確保に資する労働諸条件の改善が企業の生き残りの要件であるとの強い危機感を持ちながら、「人への投資」を求めていくことが必要である。「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現に向け、主体的かつ力強い闘争を展開する。

II. 2017 春季生活闘争の取り組み内容

1. 「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた月例賃金にかかる取り組み

賃金の「底上げ・底支え」をはかるために、以下に取り組む。

(1) 月例賃金の引き上げ

中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を設定する。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の 2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（6,000 円）とし、賃金カーブ維持分（1 年・1 歳間差）（4,500 円）を含め、総額で 10,500 円以上を目安に賃金引き上げを求める。

(2) 最低到達水準の設定

「格差是正」に向けて、賃金引き上げ額・率以上に賃金水準の社会水準確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉を行うことが必要である。そのために、連合リビングウェイジにおける単身世帯および2人世帯（父子家庭）の水準をクリアする賃金水準を「最低到達水準」として設定し、これを参考に

「底上げ・底支え」に寄与する配分を求める（表 1 参照）。なお、構成組織はそれぞれの産業実態を踏まえつつ到達水準目標を設定する。

(3) 賃金実態の把握による交渉力強化

賃金引き上げ要求を行い交渉するためには、組合員の賃金実態を把握することが不可欠である。単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならずその配分についても要求・交渉を進めることとする。構成組織と地方連合会は連携して、地域ミニマム運動への参加を促進し、この支援を行う。

(4) 賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブの維持は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、最低限の生活水準保障でもあり、これを必ず確保する。

賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要であり、定昇制度などの昇給ルールがない単組は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、当面は定昇制度の確立に取り組むこととし、構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

(5) 18歳最低賃金と最低到達水準値の協定締結

組合員の賃金実態をもとに、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、企業内において18歳の最低賃金を要求・交渉し、協定化をはかる。同時に、年齢別最低到達水準値についての協定締結をめざす。

○参考-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)

○参考-2 月例賃金(300人未満規模・平均)の試算

- ・地域ミニマム集計データ 250,415円(39.2歳、13.9年) *昨年 251,056円
- ・2016中小共闘集計 (加重・20.2万人) 249,446円(昨年 245,462円)
(単純・2,342組合) 239,313円(昨年 237,780円)

○参考-3 連合全体の月例賃金(2016「賃金・一時金・退職金調査」速報値より)

<生産・事務技術労働者計(所定内賃金)> (単位:円)

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	268,857	314,279
	中位数	267,848	315,400
登録組合	平均	259,234	297,241
	中位数	257,954	297,012

○参考-4 賃金カーブ維持相当分

2015年に調査した地域ミニマム年齢別賃金(全産業・男女計)中位数の18歳から45歳の1年・1歳間差の平均は4,353円(昨年 4,453円)である。

○参考-5 地域ミニマム集計における年齢別最低水準の参考値

(300人未満・第1四分位)

- ・30歳 : 197,100円 (昨年 195,500円)
- ・35歳 : 212,600円 (昨年 209,600円)

2. 共闘体制の強化による社会的波及力の向上

- (1) すべての構成組織は、中小共闘方針を春季生活闘争の取り組み方針に反映させ、総がかりで中小共闘を展開する。
- (2) 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地方連合会の地場共闘担当者、非正規共闘担当者会議との合同会議や「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。
- (3) 中小労組の主体的な運動を基軸に、構成組織の責任ある指導・支援と、地域における賃金相場の形成とその底上げをめざす「地場共闘」の取り組みを両翼として運動を進める。中小の賃金水準は、地域における賃金水準に少なからず影響されるが、今回設定した最低到達水準をクリアすることと、地域の賃金水準の開示(特性値、表2参照)に注力し、地域の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。
- (4) 相場形成と先行する中小労組の結果を続く組合に波及させるため、共闘連絡会議との連携を深め、中小共闘として効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や非正規労働者の底上げへとつながる体制を強化する。

3. 公正取引の推進と地域活性化に向けた取り組み

中小企業労働者の賃金を底上げするためには、取引関係の適正化や地域全体の活性化が不可欠であり、以下の取り組みを進める。

- (1) 「取引問題ホットライン」を設置し、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。
- (2) 公正取引の推進について中小企業経営者団体および行政機関と連携を進めると同時に、社会全体に対する情報発信によって世論形成をはかる。
- (3) 地域のあらゆる関係者との連携をはかるために「地域の活性化には中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、すべての地方連合会において春季生活闘争時期を軸に「地域フォーラム」を開催する。

4. ワークルールの取り組み

労働関連法制には、企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除するあるいは努力義務とする条項や、特例措置が適用される条項があるが、別表3については企業規模にかかわらず取り組みを進めることとする。

III. 要求提出・解決目標

要求書の提出は、交渉を集中化し相互の連携を高めるために、原則として2月末までに終えるものとし、中央闘争委員会にて決定されるヤマ場の日程に合わせて解決をめざす。

IV. 闘争の進め方

1. 連合・中小共闘センターの取り組み

- (1) 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。
- (2) 中小共闘センター(中小労働委員会)や中小共闘担当者会議などを開催し、

中小労組の交渉支援につながる情報共有を促進するとともに、情報をタイムリーに発信する。

- (3) 集計結果をすみやかに開示する。
- (4) 公正取引の実現に向けて、優越的地位の濫用防止や適正な価格転嫁の実施などについて、行政機関への要請行動の実施を検討する。
- (5) 単組の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小労組元気派宣言」「賃金テキスト」「How to 賃金改定」などの資料を提供する。

2. 構成組織の取り組み

- (1) 中小共闘センター（中小労働委員会）のもとに設置する中小共闘担当者会議などに参加し、情報共有を積極的に行う。
- (2) 地方連合会が設置する中小共闘・地場共闘などの共闘に積極的に参加し、地域における賃金相場の形成に向けて情報開示に努める。
- (3) 中小単組の交渉力強化に向けて、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）相当分の労使確認など事前の準備を行ったうえで交渉に臨み、また獲得した賃金改定原資の各賃金項目への配分等に積極的にコミットするなど、より主体的な取り組みを進めるよう指導・支援を行うとともに、大手組合がグループ・関連企業の闘争を積極的に支援するよう指導する。とりわけ人事・賃金制度が構築されていない単組については、制度確立に向けた労使検討委員会の設置などの要求を検討するよう、指導を強化する。
- (4) 中小単組および地域の賃金実態の把握と分析のために、地方連合会と連携して地域ミニマム運動への参加を促進するとともに、その結果や賃金分析プログラムを要求策定において活用するよう働きかける。
- (5) 単組ごとの賃上げデータについて、連合や地方連合会の集計に反映させるため、特に額や率、平均賃金など必要な項目を満たすよう努める。

3. 地方連合会の取り組み

- (1) 構成組織と連携し、地域ミニマム運動や地場共闘などへの参加単組を拡大し、情報の集約・分析とその開示を進める。
- (2) 地域ミニマム運動で集約した結果を活用し、地域における賃金水準の開示に注力することを通じ、地域の職種別賃金相場形成の運動を進める。
- (3) 未組織組合や組合のない職場を含め有効な相場波及をはかるため、事前に集計日程を示すとともに、集計結果をすみやかに公表する。
- (4) 地域における「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、地域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。

以 上

表 1

2013年都道府県別リビングウェイジ
[単身世帯および2人世帯の最低生計費をクリアする賃金水準]

		修正した地域物価指数 *1	単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車なし	単身世帯/ 自動車あり	2人世帯/ 父子・自動車なし	2人世帯/ 父子・自動車あり
			時間額(所定 内)*2	最低生計費+ 税・社保	最低生計費+ 税・社保	最低生計費+ 税・社保	最低生計費+ 税・社保
			円	月 額	月 額	月 額	月 額
	埼玉=100		円	円	円	円	円
1	北海道	94.6	880	145,000	191,000	197,670	242,670
2	青森	91.2	850	140,000	184,000	190,670	234,000
3	岩手	94.0	880	144,000	189,000	196,420	241,080
4	秋田	93.2	870	143,000	188,000	194,750	239,080
5	山形	96.7	900	148,000	195,000	202,170	248,170
6	宮城	98.9	920	151,000	199,000	206,750	253,830
7	福島	93.7	870	143,000	189,000	195,830	240,420
8	群馬	92.0	860	141,000	186,000	192,330	236,080
9	栃木	94.2	880	144,000	190,000	196,920	241,750
10	茨城	94.2	880	144,000	190,000	196,920	241,750
11	埼玉	100.0	930	153,000	202,000	209,000	256,560
12	千葉	100.6	940	154,000	203,000	210,330	258,170
13	東京	115.6	1,080	177,000	233,000	241,580	296,580
14	神奈川	107.3	1,000	164,000	216,000	224,170	275,250
15	山梨	95.6	890	146,000	193,000	199,750	245,170
16	長野	95.3	890	146,000	192,000	199,170	244,500
17	静岡	95.5	890	146,000	192,000	199,580	245,000
18	愛知	96.1	900	147,000	194,000	200,830	246,580
19	岐阜	91.2	850	140,000	184,000	190,670	234,000
20	三重	91.5	850	140,000	184,000	191,250	234,750
21	新潟	95.8	900	147,000	193,000	200,250	245,830
22	富山	94.0	880	144,000	189,000	196,420	241,080
23	石川	95.7	890	146,000	193,000	200,080	245,670
24	福井	93.4	870	143,000	188,000	195,250	239,750
25	滋賀	94.3	880	144,000	190,000	197,170	242,000
26	京都	102.9	960	157,000	208,000	215,080	264,080
27	奈良	94.1	880	144,000	190,000	196,750	241,580
28	和歌山	91.2	850	140,000	184,000	190,670	234,000
29	大阪	101.4	950	155,000	204,000	212,000	260,170
30	兵庫	99.0	930	152,000	200,000	207,000	254,080
31	鳥取	93.9	880	144,000	189,000	196,250	240,830
32	島根	95.0	880	145,000	192,000	198,580	243,830
33	岡山	95.0	880	145,000	192,000	198,580	243,830
34	広島	96.5	900	148,000	194,000	201,580	247,500
35	山口	92.1	860	141,000	186,000	192,500	236,330
36	香川	92.9	870	142,000	187,000	194,170	238,330
37	徳島	93.1	870	142,000	188,000	194,580	238,830
38	高知	94.1	880	144,000	190,000	196,750	241,580
39	愛媛	91.7	850	140,000	185,000	191,580	235,170
40	福岡	96.3	900	147,000	194,000	201,250	247,000
41	佐賀	92.1	860	141,000	186,000	192,500	236,330
42	長崎	95.1	890	146,000	192,000	198,830	244,080
43	熊本	93.1	870	142,000	188,000	194,580	238,830
44	大分	92.2	860	141,000	186,000	192,670	236,580
45	宮崎	90.3	840	138,000	182,000	188,830	231,750
46	鹿児島	92.8	870	142,000	187,000	194,000	238,170
47	沖縄	86.9	810	133,000	175,000	181,580	222,920

*1 2007「全国物価統計調査」の都道府県別民間借家世帯の物価指数における都道府県の相対的位置関係を、連合最低生計費の地域間格差(埼玉県を100)に引き直した。これに基づく都道府県の生計費推計値(月例賃金)は千円単位で四捨五入
ただし愛知県は家賃の県内格差が大きく、参考までに名古屋市のデータを示すと、修正地域物価指数100.2、月例賃金152,000円、時間額921円(所定内実労働時間数)／875円(法定労働時間数上限)となる

*2 2015「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均(164時間)で計算
(所定内実労働時間数=総実労働時間数-超過労働時間数)

表 2

47都道府県 産業別特性値 (2016地域ミニマム運動・参加組合全体集計)

【賃金水準は単位千円】

	全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産	
全体	平均年齢	38.8	38.7	38.4	37.1	37.9	42.6	38.3	36.8	38.8	35.0	37.4
	勤続	14.8	15.6	15.4	14.1	14.4	13.1	13.0	12.9	14.2	11.6	13.4
	人数	411,338	229,070	35,249	14,098	4,994	33,494	27,237	12,145	40,848	3,296	10,907
	平均	271.1	277.2	281.1	262.6	285.0	224.8	262.9	260.0	277.2	256.3	272.3
	第1十分位	183.3	192.1	190.0	175.0	189.2	158.4	172.0	185.4	183.6	183.6	183.2
	第1四分位	214.6	223.7	224.3	202.2	223.7	179.5	201.0	213.0	215.5	201.5	210.6
	中位	260.6	268.8	271.6	250.3	275.5	209.6	247.8	255.5	260.0	235.5	257.0
	第3四分位	317.8	323.6	328.5	312.7	333.9	253.3	312.3	302.0	320.1	294.8	316.9
	第9十分位	373.8	374.9	386.4	373.3	400.7	311.7	373.9	343.5	398.5	369.0	380.0
北海道	平均年齢	41.1	40.6		35.8	40.6	45.9	39.7	39.8	35.0		
	勤続	12.6	12.8		13.0	15.6	12.5	12.5	12.0	11.1		
	人数	3,560	348		369	252	1,129	591	609	262		
	平均	228.0	255.8		253.1	278.8	198.2	235.3	230.4	213.8		
	第1十分位	161.4	181.4		160.3	194.7	149.2	177.5	159.2	182.9		
	第1四分位	186.9	216.5		187.8	238.7	178.7	199.8	185.0	190.1		
	中位	216.6	253.9		221.7	277.7	194.5	227.0	215.5	209.5		
	第3四分位	260.3	294.9		316.7	319.9	219.1	262.7	274.9	227.6		
	第9十分位	311.8	329.7		392.4	361.6	247.3	309.0	320.9	255.1		
青森	平均年齢	40.8	41.8	40.1	43.0		47.0	36.2	41.6	37.0		39.7
	勤続	14.9	18.7	13.5	16.8		16.3	8.2	13.9	13.5		15.6
	人数	4,427	985	79	268		1,021	622	23	1,262		167
	平均	218.1	228.0	198.3	193.6		189.9	236.8	261.3	231.4		203.6
	第1十分位	158.5	166.4	156.4	147.7		155.9	168.0	202.9	166.2		163.6
	第1四分位	176.5	189.5	176.7	159.9		161.1	196.6	225.3	190.2		183.3
	中位	211.0	226.0	192.1	187.2		177.3	228.5	258.3	224.4		196.9
	第3四分位	251.4	260.7	218.2	220.9		211.5	268.0	308.7	270.6		225.4
	第9十分位	293.1	298.2	239.3	253.4		248.2	303.2	331.9	303.6		247.9
岩手	平均年齢	41.2	40.8	38.9	34.6	40.8	45.7	35.7	35.3	43.7		38.9
	勤続	17.7	19.2	15.5	10.9	19.8	13.8	13.8	16.1	22.9		13.3
	人数	5,936	3,728	70	211	75	1,034	420	14	338		46
	平均	224.4	238.5	162.9	198.7	261.8	168.9	223.9	231.8	265.0		189.6
	第1十分位	162.0	184.6	136.8	158.1	220.2	120.0	163.9	150.7	205.4		156.3
	第1四分位	184.4	215.4	141.3	174.9	225.0	141.7	179.5	222.5	228.4		170.6
	中位	223.0	229.5	148.2	192.1	239.2	167.6	211.6	246.2	251.8		185.5
	第3四分位	255.4	263.7	168.0	224.6	306.6	179.9	254.4	255.8	303.7		206.2
	第9十分位	294.4	295.5	221.3	243.4	343.0	198.6	300.9	269.3	331.4		226.7
秋田	平均年齢	43.1	43.3	43.0	37.0		42.0	36.7	42.6			
	勤続	22.5	22.8	17.3	15.0		11.5	11.8	21.4			
	人数	2,577	2,456	4	64		21	18	14			
	平均	227.9	229.3	175.6	220.2		161.9	124.3	255.2			
	第1十分位	164.0	166.0	165.5	158.2		144.7	113.4	225.3			
	第1四分位	191.0	192.0	167.8	185.3		151.7	115.8	232.8			
	中位	223.4	223.4	169.2	223.9		160.6	126.3	257.0			
	第3四分位	261.0	261.4	177.1	251.9		172.8	130.2	285.8			
	第9十分位	288.0	289.0	190.8	279.6		181.5	136.0	306.0			
山形	平均年齢	41.2	41.2	44.3		36.8	45.3	39.5	27.8	38.3		
	勤続	19.3	19.5	21.6		14.7	19.2	17.6	6.7	9.9		
	人数	4,090	3,647	147		50	41	142	9	54		
	平均	248.4	250.3	252.8		238.8	151.6	257.3	184.7	180.9		
	第1十分位	175.0	178.5	145.1		182.6	118.1	182.1	141.0	143.5		
	第1四分位	201.0	205.0	164.8		194.9	129.6	219.1	148.2	156.9		
	中位	240.5	242.1	257.4		232.8	153.8	254.0	166.2	167.0		
	第3四分位	284.4	284.7	334.6		261.1	166.6	293.1	213.9	194.3		
	第9十分位	334.5	332.9	363.7		320.0	179.0	328.8	239.4	232.7		
宮城	平均年齢	38.9	42.3	37.9	39.5		45.6		35.2	43.7	31.9	37.1
	勤続	14.6	23.9	15.9	17.0		13.7		12.7	17.1	9.6	18.3
	人数	1,591	39	10	341		347		667	41	29	117
	平均	228.3	239.5	259.9	240.4		176.5		246.9	237.6	244.3	227.2
	第1十分位	161.6	163.0	196.8	163.0		151.4		185.0	185.0	191.2	162.1
	第1四分位	184.3	189.6	210.3	194.7		161.4		201.5	190.0	197.2	196.6
	中位	215.7	211.3	240.1	237.3		171.3		235.4	224.0	224.8	234.4
	第3四分位	264.9	288.7	312.5	283.2		189.4		281.5	260.0	259.2	253.7
	第9十分位	312.7	358.8	345.7	308.0		204.7		336.8	310.0	339.3	281.3
福島	平均年齢	38.7	39.3	37.3		36.6	41.8	38.6	37.7	36.5		40.9
	勤続	14.9	15.7	14.6		17.0	14.3	13.6	17.4	11.8		7.9
	人数	5,333	3,389	768		46	182	89	95	737		27
	平均	254.5	257.9	254.9		330.4	207.1	291.6	192.6	249.8		225.4
	第1十分位	175.8	176.8	192.7		201.5	171.7	165.3	151.6	174.3		164.8
	第1四分位	205.2	208.4	214.2		237.4	184.9	207.6	160.4	194.8		190.0
	中位	246.5	253.2	255.0		368.4	199.5	302.6	185.6	232.9		207.0
	第3四分位	297.3	303.2	290.0		394.7	222.7	373.4	223.5	284.2		295.0
	第9十分位	342.9	344.2	325.0		419.8	256.4	394.8	243.6	350.5		300.0
群馬	平均年齢	38.4	38.3	40.8	36.1		43.6	38.6	44.8	35.5		48.6
	勤続	14.1	14.5	15.1	13.6		11.4	13.7	21.9	8.2		18.0
	人数	4,725	3,135	179	359		106	605	110	224		7
	平均	248.3	252.4	233.8	252.8		183.4	235.7	368.7	199.9		285.4
	第1十分位	178.5	179.6	180.4	197.6		140.0	174.3	318.7	176.0		226.6
	第1四分位	204.2	212.2	195.3	222.9		166.2	199.0	348.6	184.8		237.0
	中位	242.1	247.8	225.9	250.4		182.7	232.7	378.1	184.8		282.0
	第3四分位	284.3	288.7	265.1	285.3		205.3	264.1	394.0	212.0		334.5
	第9十分位	325.7	325.7	304.8	311.1		225.5	299.0	402.4	246.8		341.0

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資料・林産
栃木	平均年齢	36.8	36.8	36.8	32.5	42.5	44.5	35.1		36.6		
	勤続	13.1	13.2	14.4	9.8	14.3	6.5	11.3		12.6		
	人数	8,197	7,328	264	30	41	17	366		151		
	平均	272.1	275.9	257.0	221.1	272.8	203.6	233.5		223.0		
	第1十分位	189.5	190.7	183.5	186.6	142.1	191.5	179.9		180.0		
	第1四分位	220.3	223.5	209.7	200.0	202.6	193.4	197.5		193.1		
	中位	260.8	265.3	247.8	209.2	291.0	195.2	227.7		219.9		
	第3四分位	314.7	320.2	287.2	239.0	347.6	210.0	261.5		251.8		
	第9十分位	372.5	376.3	330.5	259.2	392.4	232.6	295.7		265.1		
茨城	平均年齢	38.0	38.2	41.4	35.5	41.1		46.3		33.3		35.2
	勤続	13.4	12.9	17.6	15.0	17.5		18.6		10.2		10.1
	人数	1,903	630	232	26	67		242		617		89
	平均	260.2	244.6	305.5	221.3	232.0		323.3		236.9		274.2
	第1十分位	181.7	177.3	222.5	173.9	183.0		248.2		176.4		210.0
	第1四分位	210.0	206.3	264.6	192.2	189.6		283.1		191.6		217.3
	中位	252.6	240.8	308.2	226.6	235.4		329.8		228.8		252.2
	第3四分位	307.2	277.5	344.1	247.0	254.2		363.9		272.3		335.0
	第9十分位	348.1	315.6	389.7	263.8	282.0		388.4		314.0		353.9
埼玉	平均年齢	38.4	40.2	38.4	28.9		43.6	40.8	40.3	37.7		
	勤続	13.9	16.1	16.3	10.8		9.5	17.9	15.1	12.4		
	人数	7,121	1,932	804	254		209	218	52	3,652		
	平均	293.7	268.3	280.9	234.7		213.5	315.1	240.2	318.2		
	第1十分位	201.3	196.8	190.7	171.9		145.6	200.9	187.6	211.9		
	第1四分位	229.8	227.7	221.8	180.1		178.5	271.0	209.1	245.2		
	中位	281.6	261.1	277.6	216.1		203.6	330.4	237.8	301.8		
	第3四分位	341.4	306.0	334.2	276.5		208.0	369.6	269.2	374.0		
	第9十分位	406.6	347.8	374.9	328.5		309.9	391.2	290.2	447.0		
千葉	平均年齢	42.8		36.5	37.5		45.7					
	勤続	11.3		11.7	15.8		9.8					
	人数	1,145		147	245		753					
	平均	242.1		276.1	305.7		214.8					
	第1十分位	182.0		207.5	187.7		180.3					
	第1四分位	190.0		239.1	218.9		185.7					
	中位	206.4		271.1	325.1		196.8					
	第3四分位	285.3		320.2	375.7		222.1					
	第9十分位	355.6		350.1	412.7		291.4					
東京	平均年齢	37.5	40.1	39.7	32.2		43.5	37.3	36.9	32.8		34.8
	勤続	12.8	14.6	15.6	8.5		9.7	13.7	12.1	9.0		10.9
	人数	12,278	2,944	1,307	714		539	3,166	1,553	1,129		926
	平均	278.2	295.5	298.6	225.6		246.2	287.0	271.0	244.3		277.0
	第1十分位	194.9	204.0	215.4	178.3		198.1	192.1	203.2	180.0		202.2
	第1四分位	221.4	240.6	236.6	194.9		225.6	220.0	231.0	197.0		222.1
	中位	268.3	292.2	281.6	213.5		242.9	280.8	268.0	227.0		265.9
	第3四分位	325.8	348.2	353.8	251.5		260.1	342.8	301.9	281.0		325.5
	第9十分位	376.6	389.3	412.2	289.6		296.1	386.4	345.9	326.7		365.0
神奈川	平均年齢	39.2	39.2	39.2		41.9		37.3		37.1		
	勤続	14.0	14.0	13.4		22.1		12.8		12.5		
	人数	4,989	4,186	739		15		36		13		
	平均	282.7	284.0	278.0		275.8		245.0		247.3		
	第1十分位	204.5	204.5	213.7		196.4		193.8		180.2		
	第1四分位	232.5	231.8	242.2		245.8		212.6		181.0		
	中位	276.3	276.4	278.2		266.5		239.4		202.0		
	第3四分位	324.3	326.8	317.7		316.9		267.4		295.1		
	第9十分位	372.8	377.8	347.2		340.5		298.5		388.8		
山梨	平均年齢	38.1	37.7				47.6	37.2		38.7		31.5
	勤続	14.2	14.0				12.6	13.5		14.9		9.5
	人数	4,690	3,207				72	293		1,104		14
	平均	282.5	291.1				182.1	230.4		278.8		221.6
	第1十分位	189.4	196.1				102.0	182.0		194.8		190.8
	第1四分位	224.3	232.0				107.0	197.8		223.4		196.0
	中位	271.2	280.3				134.0	227.9		269.3		209.0
	第3四分位	330.4	343.6				270.3	261.0		317.6		238.8
	第9十分位	394.0	399.7				350.2	289.1		394.0		264.8
長野	平均年齢	39.4	39.9	39.4	33.6	47.3	41.4	35.9	36.5	38.7	36.1	32.9
	勤続	15.8	17.3	15.4	10.8	17.4	12.2	13.2	9.5	10.7	13.4	9.9
	人数	35,680	25,623	785	341	18	1,569	2,729	636	3,478	391	110
	平均	273.3	286.3	238.0	221.9	315.8	229.3	274.6	239.5	213.8	281.0	303.1
	第1十分位	184.6	201.4	179.0	159.0	163.0	169.0	185.1	191.0	140.8	194.8	188.3
	第1四分位	219.7	236.6	202.6	175.0	199.0	193.9	215.5	200.1	158.6	210.5	219.0
	中位	267.7	280.9	232.8	206.0	343.5	218.2	271.9	234.0	207.7	251.2	285.1
	第3四分位	320.7	330.0	267.8	248.0	386.5	249.5	329.5	268.0	253.5	340.9	379.7
	第9十分位	371.0	377.7	302.8	305.5	437.6	296.4	368.3	303.0	305.1	400.6	444.6
静岡	平均年齢	38.7	38.4	39.5	36.0	38.9	42.0	40.7	36.0	38.2	36.3	45.3
	勤続	15.4	15.5	17.5	15.2	14.4	14.4	17.3	13.7	11.9	11.2	19.7
	人数	68,295	49,110	6,588	603	1,423	4,550	1,312	636	3,478	521	16
	平均	284.4	281.2	299.1	284.8	281.2	278.0	378.4	239.5	213.8	299.8	249.6
	第1十分位	195.5	195.5	196.6	178.4	207.1	187.6	249.9	191.0	140.8	196.9	180.2
	第1四分位	227.9	227.4	243.5	218.0	239.0	211.2	309.6	200.1	158.6	218.4	233.0
	中位	275.2	273.5	297.3	275.0	275.5	252.1	398.4	234.0	207.7	280.7	268.9
	第3四分位	332.6	329.2	351.0	334.8	317.5	313.6	451.7	268.0	253.5	375.2	277.0
	第9十分位	386.8	379.0	401.6	392.6	356.6	415.8	473.0	303.0	305.1	435.8	289.2

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資料・林産
愛知	平均年齢	38.4	38.4	37.4	36.6	41.0	37.9	38.8	34.4	40.7	33.6	36.7
	勤続	15.5	16.2	14.7	14.1	15.0	9.6	14.1	11.3	16.9	11.4	15.9
	人数	53,922	24,549	6,367	4,649	721	1,758	1,796	2,192	10,585	326	979
	平均	299.6	299.2	313.1	266.4	319.9	219.0	315.5	274.5	326.1	278.6	257.3
	第1十分位	200.9	202.4	213.2	182.8	214.0	166.4	195.2	205.5	223.0	199.5	185.5
	第1四分位	233.8	237.5	243.1	207.8	263.3	184.4	239.8	228.0	254.5	211.3	208.8
	中位	288.8	294.0	300.3	259.4	319.9	212.3	300.9	264.8	307.5	247.9	233.9
	第3四分位	352.5	351.7	377.4	318.7	380.5	242.6	374.1	320.2	378.6	349.6	277.4
	第9十分位	416.3	406.8	436.0	360.7	417.4	280.2	450.0	363.8	458.1	390.0	351.6
岐阜	平均年齢	37.8	38.6	36.0	50.7	33.1	41.1	38.4		34.5	33.7	
	勤続	14.6	15.8	13.3	22.0	13.8	11.5	12.4		9.9	11.4	
	人数	12,991	8,208	2,856	6	13	102	1,032		712	62	
	平均	284.6	289.4	282.2	293.3	265.8	266.1	244.7		300.6	276.7	
	第1十分位	190.2	192.2	182.0	270.0	178.6	183.9	184.1		220.0	199.5	
	第1四分位	225.1	228.6	220.5	277.5	197.2	220.0	209.0		240.0	204.0	
	中位	279.4	289.4	277.3	300.0	257.1	249.5	237.4		270.0	244.9	
	第3四分位	338.4	344.4	337.5	307.5	341.3	308.3	275.3		340.0	351.8	
	第9十分位	383.5	385.1	387.1	310.0	361.9	359.7	314.4		440.0	419.5	
三重	平均年齢	39.6	38.4	39.4	34.1		45.3	41.4	44.2	38.0	35.2	41.1
	勤続	14.7	14.9	16.1	8.8		12.7	7.9	19.1	13.6	13.4	16.9
	人数	19,656	9,956	2,587	94		1,916	583	13	1,744	106	2,657
	平均	278.0	280.2	275.4	238.2		246.4	281.1	319.4	281.6	280.1	292.7
	第1十分位	182.0	185.9	187.3	179.8		163.3	184.0	231.2	198.5	195.0	180.0
	第1四分位	217.0	221.7	219.8	193.8		189.2	215.0	252.0	220.0	211.3	214.7
	中位	268.0	268.7	273.1	221.9		237.5	268.0	269.0	268.8	255.1	281.6
	第3四分位	327.6	332.1	324.2	266.7		294.8	327.6	437.0	319.8	347.2	350.0
	第9十分位	390.3	394.4	363.7	324.6		344.1	402.6	465.8	387.1	415.0	416.3
新潟	平均年齢	38.8	39.2		44.2	38.0	44.8	37.3	32.7	35.1	36.0	39.5
	勤続	15.2	16.2		15.2	11.6	18.3	10.7	7.9	12.0	15.1	15.0
	人数	12,949	9,531		66	128	450	1,370	98	1,123	10	173
	平均	252.4	259.5		233.1	280.3	259.6	212.0	217.8	238.3	260.4	257.7
	第1十分位	180.7	190.3		176.7	177.9	180.1	137.2	165.1	188.9	210.5	184.0
	第1四分位	210.8	220.2		197.7	216.8	196.0	165.7	181.5	209.7	212.7	206.6
	中位	246.3	253.6		225.1	278.9	225.8	205.2	216.3	234.0	260.8	261.0
	第3四分位	289.8	294.7		255.1	316.2	337.7	249.4	249.9	259.8	302.3	301.8
	第9十分位	330.4	334.5		293.4	412.1	373.5	296.9	267.9	298.1	312.1	320.8
富山	平均年齢	39.5	39.7	37.9			42.4	40.5	32.8	42.4	34.2	
	勤続	15.5	15.7	15.6			17.4	12.6	7.0	14.9	11.4	
	人数	18,376	13,697	1,054			1,893	41	58	317	1,316	
	平均	258.9	265.6	263.5			228.0	246.8	202.8	289.7	225.7	
	第1十分位	184.7	193.4	178.0			160.9	187.7	150.5	204.8	178.8	
	第1四分位	214.2	219.7	213.5			184.5	203.8	167.3	231.5	191.0	
	中位	250.3	258.3	242.5			226.5	234.6	195.0	276.2	217.6	
	第3四分位	299.0	305.5	328.4			260.2	282.2	227.4	331.6	253.1	
	第9十分位	348.2	350.6	390.0			296.2	323.4	278.4	408.9	289.1	
石川	平均年齢	37.8	37.8	38.0	41.6		44.5	40.8	35.8	36.0	37.3	44.1
	勤続	13.6	13.9	12.5	18.4		9.3	12.6	11.8	10.4	10.8	20.0
	人数	10,312	8,457	156	80		154	232	829	211	115	78
	平均	265.3	270.4	220.5	267.7		200.8	253.5	260.1	203.5	242.4	221.7
	第1十分位	187.8	191.8	164.2	193.6		164.7	182.5	191.3	154.0	181.9	179.4
	第1四分位	215.7	221.3	176.8	238.0		179.9	212.7	214.6	173.6	196.9	206.4
	中位	255.3	260.8	206.3	263.2		193.7	252.3	254.2	199.8	217.5	222.4
	第3四分位	307.8	312.7	242.5	307.9		218.7	294.0	303.7	227.7	288.6	240.8
	第9十分位	359.1	366.9	290.0	326.6		242.4	321.9	335.8	256.8	337.1	253.0
福井	平均年齢	37.4	35.9	37.3			44.3	41.7	39.7	40.7	38.5	34.1
	勤続	12.6	11.3	14.9			14.8	10.8	9.7	9.7	12.0	12.2
	人数	7,358	3,285	2,406			373	419	3	493	109	270
	平均	246.7	245.0	246.6			228.4	247.9	275.7	268.8	251.0	250.8
	第1十分位	180.0	183.1	183.0			163.0	160.4	215.0	208.2	188.7	196.6
	第1四分位	206.0	205.0	212.8			177.6	182.3	215.0	236.3	201.1	209.2
	中位	241.7	238.4	244.7			209.1	224.8	215.0	270.1	243.8	242.1
	第3四分位	282.2	279.1	278.9			276.8	282.6	306.0	302.1	297.4	287.1
	第9十分位	321.0	321.1	313.9			323.1	369.5	360.6	324.4	342.0	317.6
滋賀	平均年齢	37.2	38.3	37.5	37.1		38.0	38.0	36.1	33.3		
	勤続	12.7	14.1	12.7	7.3			10.5	13.1	11.6		
	人数	2,474	712	1,127	10			262	91	272		
	平均	241.5	255.3	243.7	236.3			237.9	161.8	226.1		
	第1十分位	170.7	191.3	171.9	170.0			165.2	113.5	170.0		
	第1四分位	196.9	214.0	198.4	176.0			193.8	135.0	189.4		
	中位	232.8	245.8	236.0	223.6			222.9	144.0	219.6		
	第3四分位	279.5	287.9	283.6	266.8			277.2	180.5	264.2		
	第9十分位	324.4	330.2	322.2	313.7			343.0	212.4	295.3		
京都	平均年齢	38.5	38.2	37.9	39.2		43.3	36.9		36.7		
	勤続	13.5	12.6	13.7	18.1		14.1	12.8		14.4		
	人数	4,244	1,682	1,195	155		468	402		342		
	平均	276.4	296.9	273.8	302.2		235.4	266.5		240.6		
	第1十分位	204.3	211.4	219.1	197.6		197.0	176.9		192.5		
	第1四分位	228.7	242.8	244.2	240.8		208.0	218.9		210.0		
	中位	268.6	293.5	271.3	316.8		217.9	263.2		238.8		
	第3四分位	316.0	341.5	298.6	360.0		256.7	317.7		259.6		
	第9十分位	360.6	391.9	328.2	392.8		306.4	351.2		291.2		

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林業
奈良	平均年齢	37.8	36.4	33.7			38.2	41.4		38.8		40.0
	勤続	14.0	11.8	10.6			8.8	17.1		16.5		13.5
	人数	2,070	747	148			80	109		892		94
	平均	285.2	284.9	237.6			185.0	252.5		310.3		247.7
	第1十分位	186.8	207.4	167.8			145.8	179.8		191.8		186.8
	第1四分位	220.0	233.1	203.0			158.3	221.1		224.7		197.0
	中位	267.8	276.5	226.9			182.9	256.4		291.9		252.6
	第3四分位	335.2	324.8	267.8			198.3	276.1		391.5		290.6
	第9十分位	411.4	375.7	316.6			227.8	308.5		458.8		312.1
	和歌山	平均年齢	40.2	39.1	37.3	36.5	36.1	45.3	42.2		33.5	
勤続		14.3	15.3	15.2	11.3	16.0	15.0	8.5		10.7		
人数		2,520	871	231	106	165	767	147		233		
平均		252.1	266.6	327.5	243.4	289.2	219.5	232.9		220.7		
第1十分位		176.0	181.8	229.5	184.2	179.8	168.0	162.7		178.6		
第1四分位		196.4	212.5	283.9	203.0	196.6	183.4	184.3		190.3		
中位		236.4	265.8	330.2	238.5	243.5	209.7	213.1		216.5		
第3四分位		297.0	319.1	374.2	279.1	398.0	246.7	277.2		245.5		
第9十分位		353.1	351.1	412.5	319.5	441.8	288.4	320.7		279.5		
大阪		平均年齢	38.1	37.2	36.4	39.9		42.9	39.0	37.6	38.9	
	勤続	12.6	12.7	13.0	16.5		12.3	11.4	13.3	12.1		8.9
	人数	16,083	6,582	400	1,864		2,078	1,017	1,775	268		2,099
	平均	274.6	271.1	296.7	334.8		232.1	281.5	275.2	254.7		268.6
	第1十分位	194.9	194.6	193.2	233.1		174.1	190.8	205.7	202.2		190.0
	第1四分位	220.8	223.7	227.3	274.3		201.1	227.5	230.0	220.5		215.0
	中位	266.5	266.7	291.2	346.3		220.9	275.6	275.5	255.5		255.1
	第3四分位	318.2	311.2	361.3	395.3		261.6	331.9	314.5	284.5		305.7
	第9十分位	370.5	351.5	402.1	419.0		300.0	380.0	345.0	310.5		367.3
	兵庫	平均年齢	38.6	38.3	39.2	37.2		39.3	38.2		41.6	
勤続		14.2	14.3	15.2	13.3		13.0	10.9		17.7		
人数		12,177	7,896	1,032	847		1,642	298		462		
平均		288.1	303.2	259.4	272.1		255.2	263.3		256.3		
第1十分位		198.7	210.6	182.2	185.9		179.9	189.8		209.2		
第1四分位		233.5	246.4	213.8	214.6		209.6	208.7		222.0		
中位		281.5	301.0	259.4	263.2		247.4	258.8		249.1		
第3四分位		337.0	354.5	299.6	313.9		294.8	306.1		284.2		
第9十分位		385.6	398.4	335.3	377.1		342.5	347.0		310.0		
鳥取		平均年齢	38.3	38.6	39.6	39.4		39.0	38.3		36.2	33.1
	勤続	13.7	15.3	18.3	16.6		11.7	13.4		13.1	10.8	10.0
	人数	3,322	896	48	210		767	956		379	61	5
	平均	220.5	218.5	187.7	253.7		204.5	233.4		210.0	230.9	180.3
	第1十分位	160.7	155.8	151.3	183.1		161.8	158.0		167.0	177.0	166.8
	第1四分位	179.8	178.0	160.0	204.2		177.9	175.5		187.0	186.8	174.0
	中位	207.7	213.7	185.8	250.3		199.0	214.2		201.0	214.5	179.7
	第3四分位	247.6	250.2	197.4	296.4		219.7	268.3		226.0	270.0	190.0
	第9十分位	296.4	280.4	229.2	340.4		250.9	346.6		255.6	314.9	193.6
	島根	平均年齢	39.7	40.7	37.6	51.3	35.3	40.3	38.2	51.3	39.2	41.3
勤続		17.2	19.1	15.4	19.3	14.2	16.0	15.0	28.3	15.7	17.5	13.9
人数		6,441	2,318	320	3	464	671	1,766	309	292	39	259
平均		259.1	273.8	206.1	258.0	306.0	245.2	247.9	251.7	226.4	307.1	260.4
第1十分位		169.2	189.5	153.6	224.5	204.0	167.8	160.0	146.3	159.2	240.0	174.9
第1四分位		201.0	230.0	170.2	226.1	228.6	184.0	191.2	182.8	181.1	269.8	200.3
中位		251.6	275.4	195.0	228.6	289.4	209.8	236.3	256.0	216.8	316.4	250.0
第3四分位		312.4	318.3	235.1	275.3	383.6	308.1	304.0	302.0	256.6	350.2	317.6
第9十分位		358.4	350.5	273.7	303.3	434.3	387.8	352.9	349.8	320.2	382.7	361.1
岡山		平均年齢	39.4	39.9	38.7	42.0	42.1	40.8	36.1			36.2
	勤続	16.3	17.6	18.2	13.9	18.1	10.8	13.2			14.7	6.6
	人数	6,162	3,686	655	80	248	680	777			20	16
	平均	268.3	280.0	275.0	300.6	300.6	213.6	240.8			282.2	265.9
	第1十分位	179.0	186.5	183.6	214.0	174.9	165.5	174.5			192.9	196.0
	第1四分位	205.6	217.2	217.1	245.4	199.1	180.7	193.8			215.5	211.5
	中位	255.5	270.6	273.2	297.6	280.4	203.9	229.5			316.3	271.7
	第3四分位	318.2	334.4	327.0	347.7	402.4	234.7	276.9			325.9	313.1
	第9十分位	382.4	391.6	370.0	398.3	467.8	273.1	322.5			346.2	340.8
	広島	平均年齢	38.2	38.3	37.5	32.0	40.5	45.3	36.6	38.2	40.3	
勤続		13.9	15.5	14.7	8.7	19.5	9.5	12.8	14.3	10.5		11.4
人数		7,431	3,255	394	192	208	570	1,309	720	133		650
平均		255.2	266.7	250.3	209.9	314.0	193.9	232.7	265.4	261.5		281.3
第1十分位		176.8	182.0	191.8	163.5	183.9	173.6	168.7	175.6	170.7		200.0
第1四分位		200.0	215.3	209.4	180.3	206.2	182.9	187.6	221.8	211.8		223.5
中位		244.9	258.6	247.0	201.2	297.2	190.5	222.2	277.0	263.9		272.0
第3四分位		300.2	314.6	290.6	236.2	421.1	203.2	267.7	301.9	298.0		329.3
第9十分位		348.8	361.0	317.3	266.3	471.5	219.9	316.4	328.9	352.5		391.0
山口		平均年齢	39.9	38.0	40.3		38.6	46.3	55.7		38.0	
	勤続	14.5	14.3	18.8		9.9	12.4	16.9		13.8		
	人数	896	342	160		73	102	25		194		
	平均	231.3	228.1	273.0		251.1	204.3	215.0		211.4		
	第1十分位	173.1	175.2	180.3		198.6	155.0	168.0		172.0		
	第1四分位	191.5	192.3	219.0		225.5	177.3	168.0		180.1		
	中位	226.0	226.3	288.6		249.7	201.2	212.0		210.3		
	第3四分位	259.8	254.0	319.1		276.8	231.1	236.6		231.4		
	第9十分位	303.6	282.8	337.2		311.2	252.2	248.7		256.7		

	全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資料・林業
香川	平均年齢	37.9	34.3		42.3		39.1	38.5		40.2	36.3
	勤続	12.1	10.7		12.1		10.9	12.7		14.5	11.8
	人数	1,647	297		20		382	237		376	335
	平均	252.3	226.6		168.9		213.7	256.7		224.1	352.7
	第1十分位	167.0	176.2		134.4		157.2	164.9		166.4	244.0
	第1四分位	194.8	198.1		139.6		174.5	190.2		198.2	282.4
	中位	233.2	225.1		152.0		197.0	256.3		222.2	346.7
	第3四分位	290.4	250.7		202.5		240.7	318.4		252.8	412.2
	第9十分位	366.4	275.7		214.2		297.2	360.6		280.7	470.1
	徳島	平均年齢	40.6	39.2	49.3	35.8		44.7	38.0	44.0	
勤続		16.6	16.3	30.3	12.5		17.7	14.3	19.4		7.4
人数		1,985	316	102	42		437	928	128		8
平均		237.6	255.1	320.2	184.5		230.6	226.6	236.5		210.6
第1十分位		162.9	176.0	238.5	147.1		162.2	160.4	182.0		161.8
第1四分位		187.8	205.7	293.4	150.3		190.4	178.7	200.4		168.3
中位		227.9	253.0	327.4	172.6		222.1	210.7	234.0		185.8
第3四分位		283.5	301.3	359.5	208.7		264.3	267.2	266.8		235.1
第9十分位		328.6	334.9	390.0	242.5		316.1	315.2	289.5		303.5
高知		平均年齢	41.1	42.6	41.8	36.3	36.9	43.8	37.7		41.0
	勤続	13.7	18.7	18.4	13.9	14.6	14.0	7.9		16.4	
	人数	2,529	194	90	60	54	823	601		707	
	平均	234.7	281.6	248.4	200.3	239.3	198.9	240.5		259.3	
	第1十分位	171.7	203.0	189.4	166.8	181.0	162.8	185.6		186.3	
	第1四分位	192.4	243.5	216.4	176.6	188.5	174.2	207.5		216.5	
	中位	223.2	282.9	257.3	200.1	236.5	192.5	237.4		251.0	
	第3四分位	266.6	325.6	279.2	215.9	280.3	210.6	262.1		299.1	
	第9十分位	316.5	354.6	297.6	232.8	306.6	242.7	295.3		341.0	
	愛媛	平均年齢	39.3	38.0	38.7			41.9	43.6	41.7	39.0
勤続		15.0	14.6	16.1			13.9	15.1	20.2	16.7	9.3
人数		4,485	2,130	964			845	228	212	3	53
平均		265.4	278.8	283.8			222.1	241.4	256.9	214.2	243.7
第1十分位		180.9	187.2	194.0			170.4	160.0	188.2	177.9	174.7
第1四分位		207.6	221.0	224.2			187.0	199.2	210.9	183.6	207.1
中位		250.5	264.2	277.9			209.2	235.0	259.6	193.1	228.9
第3四分位		317.3	335.4	340.3			239.0	280.0	291.4	234.2	285.8
第9十分位		373.2	384.1	383.1			286.3	335.6	336.3	258.9	329.5
福岡		平均年齢	39.2	37.7	41.4	39.5	36.7	40.2	40.4	35.6	41.7
	勤続	13.3	14.8	14.7	14.4	12.1	10.9	14.3	13.2	16.5	14.4
	人数	9,025	1,395	727	257	174	3,018	674	1,334	928	518
	平均	241.6	276.3	246.7	229.4	256.3	198.3	262.9	259.1	271.0	269.5
	第1十分位	158.0	189.5	185.9	172.6	184.8	150.8	168.0	188.2	172.8	183.9
	第1四分位	186.7	224.2	210.2	196.1	210.8	157.7	199.4	214.3	207.0	205.4
	中位	230.6	272.9	241.4	218.8	248.1	186.2	250.0	254.4	253.4	257.7
	第3四分位	286.8	324.9	286.7	258.7	291.9	228.1	324.2	301.4	343.5	330.3
	第9十分位	342.3	365.1	313.5	296.2	317.2	266.8	381.8	336.9	386.0	374.7
	佐賀	平均年齢	37.9	36.0	45.7	42.5		42.5		34.9	
勤続		14.3	14.3	5.2	20.8		12.4		9.8		13.4
人数		2,581	1,538	47	260		409		46		281
平均		245.7	268.2	175.2	279.5		180.4		163.4		211.7
第1十分位		170.0	194.3	151.1	223.5		155.0		137.7		162.3
第1四分位		194.0	218.0	154.2	252.1		169.9		142.7		177.0
中位		233.0	253.2	175.8	282.6		178.2		164.2		212.0
第3四分位		286.2	310.9	188.9	302.0		192.0		176.8		236.5
第9十分位		344.6	366.7	209.3	316.3		206.6		195.8		265.0
長崎		平均年齢	40.1	38.4		39.2		43.4	32.0		40.5
	勤続	15.3	13.9		13.5		17.7	7.1		16.6	
	人数	1,138	104		141		368	126		399	
	平均	213.1	231.1		240.3		185.7	185.3		232.8	
	第1十分位	154.5	157.5		178.3		150.4	150.0		181.3	
	第1四分位	172.9	181.6		206.0		162.2	154.6		200.7	
	中位	203.8	226.5		239.1		179.2	169.5		225.0	
	第3四分位	240.0	275.7		277.9		198.3	212.6		247.7	
	第9十分位	286.0	310.2		294.4		240.5	238.2		310.2	
	熊本	平均年齢	37.0	46.0		34.2		49.5	40.1	32.2	
勤続		13.8	24.2		8.1		28.7	15.0	9.6		
人数		908	121		191		104	61	431		
平均		243.4	220.6		220.2		354.6	252.3	232.0		
第1十分位		175.5	191.3		166.6		273.4	150.0	175.2		
第1四分位		196.9	197.1		189.8		324.8	200.0	195.2		
中位		222.9	210.4		213.5		358.7	249.7	217.9		
第3四分位		278.8	231.0		244.7		389.1	319.5	260.8		
第9十分位		345.7	279.4		278.8		414.1	354.5	312.5		
大分		平均年齢	35.2	34.4	40.6	30.8	40.8		41.5		31.9
	勤続	10.8	10.7	17.7	7.7	11.2		11.0		9.4	9.3
	人数	3,735	3,207	60	30	17		378		28	15
	平均	231.6	230.5	240.5	209.2	282.4		239.0		224.5	255.6
	第1十分位	172.7	173.5	185.2	169.9	212.1		163.7		178.1	189.8
	第1四分位	192.7	193.4	215.3	186.7	247.7		182.9		199.3	197.2
	中位	222.4	223.3	233.5	202.6	268.4		206.3		210.0	228.3
	第3四分位	257.2	255.2	273.0	236.5	315.4		299.5		255.0	302.6
	第9十分位	307.7	301.5	298.0	250.7	377.0		359.4		272.9	337.7

	全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
宮崎	平均年齢	39.8	43.2		27.5		45.8	32.5		42.1	36.4
	勤続	15.9	20.3		7.8		13.5	8.1		20.4	13.0
	人数	1,291	411		20		118	82		169	491
	平均	248.0	266.9		195.7		166.4	315.9		242.4	244.6
	第1十分位	166.0	181.0		154.9		143.5	260.5		173.0	165.0
	第1四分位	189.0	207.3		174.0		151.7	276.7		192.5	191.1
	中位	235.0	272.0		193.3		162.1	314.8		248.7	225.4
	第3四分位	297.7	308.3		204.1		174.7	361.7		273.7	285.1
	第9十分位	354.9	372.7		222.8		198.1	369.9		303.7	341.0
鹿児島	平均年齢	40.0			37.8	31.7	44.0	43.6		40.9	39.2
	勤続	15.3			15.0	10.5	11.4	11.9		19.0	16.1
	人数	5,294			597	742	929	532		2,386	108
	平均	225.9			204.4	255.2	167.2	199.0		247.7	300.9
	第1十分位	157.2			145.3	171.3	148.2	153.8		181.2	187.6
	第1四分位	177.0			160.6	201.0	155.2	168.8		205.1	232.3
	中位	212.2			194.6	242.1	163.2	189.6		242.8	307.2
	第3四分位	268.2			243.0	307.2	181.5	225.9		284.8	362.3
	第9十分位	312.8			275.8	334.7	196.2	258.3		320.2	399.3
沖縄	平均年齢	37.9			39.2				37.8	32.9	38.4
	勤続	13.6			13.4				13.1	9.1	15.8
	人数	799			293				90	115	301
	平均	238.8			211.0				219.2	252.3	266.5
	第1十分位	170.0			153.6				167.7	190.9	187.7
	第1四分位	195.0			175.4				179.3	209.1	227.9
	中位	239.7			210.0				216.4	253.1	278.1
	第3四分位	278.8			245.4				248.3	272.5	306.3
	第9十分位	313.1			267.3				279.0	313.5	324.6

表 3

人数規模により対応が異なる労働関係法令

	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休息の特例（週 44 時間制）	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 2 項 なお、休息については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
	第 37 条・附則第 138 条	1 ヶ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50%の猶予措置	常時 300 人以下の事業主（事業によって例外有り）	①資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	常時 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率（2%）以上の障害者を雇用する義務	常時 50 人以上の事業主	除外率制度あり
女性活躍推進法		下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況の把握 ②行動計画の策定 ③女性の活躍に関する情報の公開 ④行動計画を労働局へ届出	常時 301 人以上の事業主	常時 300 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
次世代育成支援対策推進法		仕事と生活の調和に関する目標及び目標達成に必要な措置内容を明記した事業主行動計画の策定・届出等の義務	常時 101 人以上の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
社会保険の適用拡大[P]		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時 501 人以上の企業（適用拡大前の適用基準で適用となる被保険者数で算定）	以下の条件を満たす労働者への適用拡大 ① 週 20 時間以上 ② 月額賃金 8.8 万円以上 ③ 勤務期間 1 年以上 ④ 学生は適用除外

2017 春季生活闘争 非正規共闘方針

I. 2017 春季生活闘争「非正規共闘」の基本的な考え方

「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現に重点を置いた取り組みを進めるとの2017 春季生活闘争方針のもと、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）に就き、雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組みを強化する。

非正規労働者を取り巻く環境は、社会保険適用労働者の拡大、2018年4月より労働契約法18条に基づく有期契約労働者の無期契約への転換の開始、法定地域別最低賃金上昇による就労時間調整の可能性などにより大きく変化する。こうした動向を把握し、春季生活闘争を通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する必要がある。

また、非正規労働者自らが運動に参画できる環境の整備に向けて、「職場から始めよう運動」、「クラシノソコアゲ応援団！ RENG Oキャンペーン」、「なんでも相談ダイヤル」、組織拡大の取り組みなどにより、非正規労働者が処遇改善を実感できる取り組みを展開し、社会への波及をはかる。

II. 構成組織・単組の取り組み

すべての構成組織は「非正規共闘」に結集するとともに、部門別共闘連絡会議や非正規共闘担当者会議での情報共有を通じて、非正規労働者の処遇改善に向けて強力に、具体性のある運動を展開していく。

単組は、構成組織の指導と支援のもと、組織化の状況に区別なく、ワークルールの周知、徹底をはかることを通じて労働条件の改善に向けた取り組みを一層強化する。同じ職場で働く仲間の労働条件改善を進めるために、それぞれの職場の実態把握や非正規労働者の声を結集し、具体的な要求を行っていく。取り組みを進めるにあたっては、職場で働く非正規労働者との意見交換や「2016『職場から始めよう運動』取り組み事例集・仮称」（2016年12月発行予定）なども活用し、非正規労働者自らが参画できる場を設定する。

1. 雇用安定に向けた取り組み

個々人のニーズに応じた働き方が選択できる制度の整備を推進する。

その際、キャリアアップ助成金等行政の就業促進および処遇向上支援策の周知なども行っていく事とする。

(1) 正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進

正社員に転換するための制度を整備し、また制度の運用状況を点検することを通じて、正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。

(2) 無期労働契約への転換促進など

労働契約法18条に規定する無期転換申込み権について、法定の5年より短い期間で転換させる取り組みを行う。

2. 仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み

職場における働き方の実態に応じた均等処遇の取り組みを推進する。

(1) 賃金引き上げの取り組み

1) 時給の引き上げ

時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現をはかるため、次のいずれかの取り組みを展開する。

- ① 「誰もが時給 1,000 円」の実現に向けた時給の引き上げ
- ② 時給 1,000 円超の場合は、37 円ⁱを目安に要求する。
- ③ 取り組む地域ごとに「県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざして取り組む。
- ④ 正社員との均等待遇の実現をはかるため、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。

2) 月給の引き上げ

月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

(2) 均等待遇に関する取り組み

雇用・労働条件の向上と生活保障の実現のため、不合理な格差の是正、雇用形態にかかわらず均等であるべき待遇の確保に向けて取り組む。

- 1) 一時金の支給
- 2) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- 3) 社会保険の加入状況の確認・徹底ⁱⁱと加入希望者への対応
- 4) 有給休暇の取得促進
- 5) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
- 6) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

【参考：2017 闘争非正規共闘方針と連動した連合の取り組み】

- * 「改正労働契約法」に関する取り組みについて（第 13 回中央執行委員会確認／2012. 10. 18）
- * 雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方（第 9 回中央執行委員会確認／2016. 6. 16）
- * 改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組みについて（第 11 回中央執行委員会確認／2016. 8. 25）
- * 「社会保障分野における政策実現に向けた取り組みについて」（第 13 回中央執行委員会確認／2016. 10. 20）

ⁱ 中小共闘方針が提起する賃上げ 6,000 円を月所定労働時間 164 時間（厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

ⁱⁱ 厚生年金保険法・健康保険法の改正により、2016 年 10 月 1 日から短時間労働者への適用が拡大された。従来の適用対象者（1 日または 1 週間の所定労働時間および 1 月の所定労働日数が通常の就労者の概ね 4 分の 3 以上である者）に加え、以下①～⑤をすべて満たすパート労働者も適用対象者となる。①1 週間の所定労働時間が 20 時間以上あること②月額賃金が 8 万 8,000 円以上（年収が 106 万円以上）であること③継続して 1 年以上雇用されることが見込まれること④学生でないこと⑤従業員数が 501 人以上の企業で雇用されていること。

Ⅲ. 地方連合会の取り組み

地方連合会は、地域の非正規・未組織労働者、地域のあらゆる関係者と連携し、地域フォーラムなどの開催を通じて、社会全体に賛同を得られる運動の展開を進める。また「なんでも労働相談ダイヤル」の活動を強化し、2016年12月6-7日および2017年2月9-11日には「全国一斉集中相談ダイヤル」をそれぞれ長時間労働、無期転換に向けた雇い止めなど非正規雇用をテーマとして実施し、長時間労働や労働組合のない職場で働く非正規労働者の課題解決に取り組む。

Ⅳ. 「職場から始めよう運動」の取り組み

同じ職場で働く仲間の労働条件改善を進めるために、それぞれの職場や地域の実態を踏まえて、通年的に推進する「職場から始めよう運動」の徹底した取り組みを促進する。

以 上

連合「職場から始めよう運動」とは

◆できることから一つずつ

連合は、すべての働く者の処遇改善に取り組んでいます。その中で、2010年から展開しているのが、「職場から始めよう運動」です。この運動は、同じ職場・同じ地域で働く非正規労働者が抱えている問題を、自らにつなげる課題として捉え、その改善のために何ができるかを考え、具体的なアクションにつなげていくものです。

◆労働組合だからこそできること

連合は、非正規労働者に関わる政策の実現に取り組んでいますが、同時に重要なことは、それぞれの職場で組織化や処遇改善に取り組み、それを広げていくことです。雇用形態にかかわらず、同じ職場で働く人の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組みの先頭に立てるのは、労働組合しかありません。

<職場から始めよう運動>

1. 職場で、パート、有期、派遣で働く労働者の権利を守る
(労働法の法令遵守、「職場から始めよう運動」のチェック項目)
2. 実態把握・コミュニケーションを進める
(非正規雇用の実態把握(配置の業務・人数・福利厚生等を含めた労働諸条件等)、組合活動の情報発信、意見交換の場づくり)
3. 組織化・組織確認を展開する
(組合員範囲の見直し、学習活動、加入活動、取り組み方針決定等)
4. 処遇改善・制度化を進める
(労使協議、団体交渉の取り組み)
5. 取り組み事例集等を活用して、すべての労働者の組織化と処遇改善につなげる。
(「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針(ガイドライン)」、「派遣・請負先労働組合がすすめる間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」、「職場から始めよう運動取り組み事例集(2013年・2016年)」、「パート・有期契約労働者等の組織化・処遇改善取り組み事例集(2014年・2015年)」)

地域における「職場から始めよう運動」の取り組み

<ステップ1>

地域構成組織・単組を対象とした「職場から始めよう運動」の学習活動

目的	地方連合会において「職場から始めよう運動」の理解を促進し、実施することで、運動の広がり浸透をはかる。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・担当者など
内容	<ul style="list-style-type: none">・非正規労働者との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。・「職場から始めよう運動」の取り組み趣旨の周知徹底・「ガイドライン」「間接雇用事例集」「職場から始めよう運動事例集（2013年・2016年）」「パート・有期契約労働者等事例集（2014年・2015年）」を活用した勉強会等の実施・労働条件改善、組織化などの取り組みについての情報交換・職場・地域における非正規労働者の実態把握

<ステップ2>

非正規労働に関わる集会・シンポジウムの開催、非正規労働者との交流機会

目的	非正規労働者が抱える諸問題を共有化し、労働組合として取り組むべき課題の認識を統一する。また、地域における非正規労働者との情報交換・交流を進めることで、連合が労働者にとって身近なセーフティネットとしての存在であることを、非正規労働者・未組織労働者に訴え、地域における組織化の取り組みにつなげていく。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・単組担当者・組合員・非正規労働者・未組織労働者
内容	<ul style="list-style-type: none">・上記ステップ1に加え、取り組み事例の報告会を行う。・可能であればパート等組合員からの訴え、地域の有識者、マスコミ関係者、NPO等関係団体などの参加も検討する。・非正規労働者との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。

以上

2017 春季生活闘争における男女平等課題に関する取り組み

I. 職場における男女平等の実現

1. 男女間賃金格差の是正

- (1) 各単組の賃金データに基づいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握して「見える化」（賃金プロット手法など）をはかるとともに問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める。
- (2) 住民票上の「世帯主」を要件とすることは、支給が一方の性に偏り、実質的な間接差別となることから、生活関連手当の支給など（福利厚生、家族手当）における「世帯主」要件の廃止について取り組む。

※ 夫婦の場合、住民票上の「世帯主」を支給要件とせず、どちらか申請した方とすること。また、女性だけに証明書類を請求することは間接差別とされており、相方が受給していなければ支給要件とするよう是正を求める。

2. 男女平等の推進（女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検）

女性活躍推進法や改正男女雇用機会均等法の定着・点検に向け、以下の課題に取り組む。交渉・協議にあたっては、連合「女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン」等を踏まえ、できる限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、改善を求めていく。

- (1) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況を点検・労使協議を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- (2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないかどうか点検し、是正をはかる。
- (3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- (4) 同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- (5) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。策定にあたっては、各事業所の状況にもとづいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- (6) 行動計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与する。
- (7) 関連する法律や女性活躍推進法にもとづき策定された行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知をはかる。

II. 両立支援の促進

1. 育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向け、2017 春季生活闘争方針に掲げる時短などの取り組みとあわせ、「改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組みについて」にもとづき、以下の課題に取り組む。

- (1) 改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援策の拡充の観点から、これを上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。
- (2) 有期契約労働者へ制度を拡充する。
- (3) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。
- (4) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（介護）・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを各企業に働きかける。同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- (5) 男女のワーク・ライフ・バランス実現や、女性の就業継続の観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- (6) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかける。
- (7) 男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組む。

2. 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- (1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- (2) 「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める。

以 上

2017 春季生活闘争方針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以下の通り進める。

1) 雇用形態にかかわらず均等待遇の実現に向けた取り組み

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の処遇差の点検を行った上で、「雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方（第 9 回中央執行委員会確認／2016. 6. 16）」で示した「処遇差の『合理的理由』の判断要素・基準」などに照らし、合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、均等待遇の実現に向けた取り組みを行う。

2) 有期労働契約に関する取り組み

- 2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが生じることを踏まえ、「連合『改正労働契約法』に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012. 10. 18）」を基本に、無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みを進める。

3) 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み

- 健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向け、①中小企業における月60時間を超える割増賃金率の50%以上への引き上げ、②勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入、③特別条項付き36協定を適用する場合における構成組織ごとの年間上限時間の設定、④36協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議、⑤年次有給休暇の取得状況の点検とともに取得率向上に向けた環境整備・計画的付与制度導入などを実施する。

4) 改正労働者派遣法に関する取り組み

- 2015年改正労働者派遣法の施行を踏まえ、「『改正労働者派遣法』に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2015. 11. 20）」にもとづき、①派遣労働者の労働条件の点検・改善、②派遣労働者の受け入れ開始時や派遣期間を延長して受け入れる際における確実な要員協議や意見表明などを行う。また、受け入れている派遣労働者に対して改正法の周知を行う。

5) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み

- 労働力の高齢化が進む中、職場において疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向けた対応が求められる。雇用形態にかかわらず、連合「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」にもとづき、対象となる労働者の支援と職場環境の整備などに向けた労使協議を進める。

6) 若者雇用に関する取り組み

- 「『若者雇用促進法』に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2015.11.20）」にもとづき、雇用のミスマッチによる早期離職を防ぎ、若者が安心して働き続けられる環境の整備に向けた労使協議を行う。労使協議を通じて時間外労働、休日・休暇などの職場環境の改善に取り組むとともに、新卒者募集における職場情報の積極的な開示、求人情報の適切な明示、就労前の書面交付による労働条件の明示などが行われているか確認する。

7) 高齢者雇用に関する取り組み

- 「連合『改正高年齢者雇用安定法』に関する取り組みについて（第13回中央執行委員会確認／2012.10.18、2012.11.26改訂）」にもとづき、有期労働契約を反復更新して60歳を迎える労働者を含め、希望する者全員の65歳までの雇用確保に向けた労使協議を行う。高齢者の就業の場を確保するため、高齢者のニーズに対応する働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場づくりや、作業環境、能力開発、健康管理などについて労使協議を行う。

以 上

2017 春季生活闘争「政策・制度実現の取り組み」について

「2017 年度 重点政策実現の取り組み」と「2017 春季生活闘争における労働条件改善の取り組み」を「運動の両輪」として、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた運動を強力に進める。

具体的には、「企業内の労働条件改善」と「政策・制度要求の実現」を同時に進めることによりすべての働く者の「総合生活改善」を目指し、①経済の自律的成長の実現に向けた環境整備、②「労使の取り組み」と「国・地方自治体の施策」の連動・相乗効果の発揮、③「労使の取り組み」強化による法改正・制度充実の観点から、以下の政策・制度要求の実現に取り組む。

あわせて、労使協議を通じてコーポレートガバナンスの強化に向けた取り組みを進めていく。

1. 地域活性化に向けた中小・地場産業への支援強化

- 健全な経済の発展に向けた中小企業の公正取引の確立
- 地域活性化に向けた公契約基本法・公契約条例の制定の促進

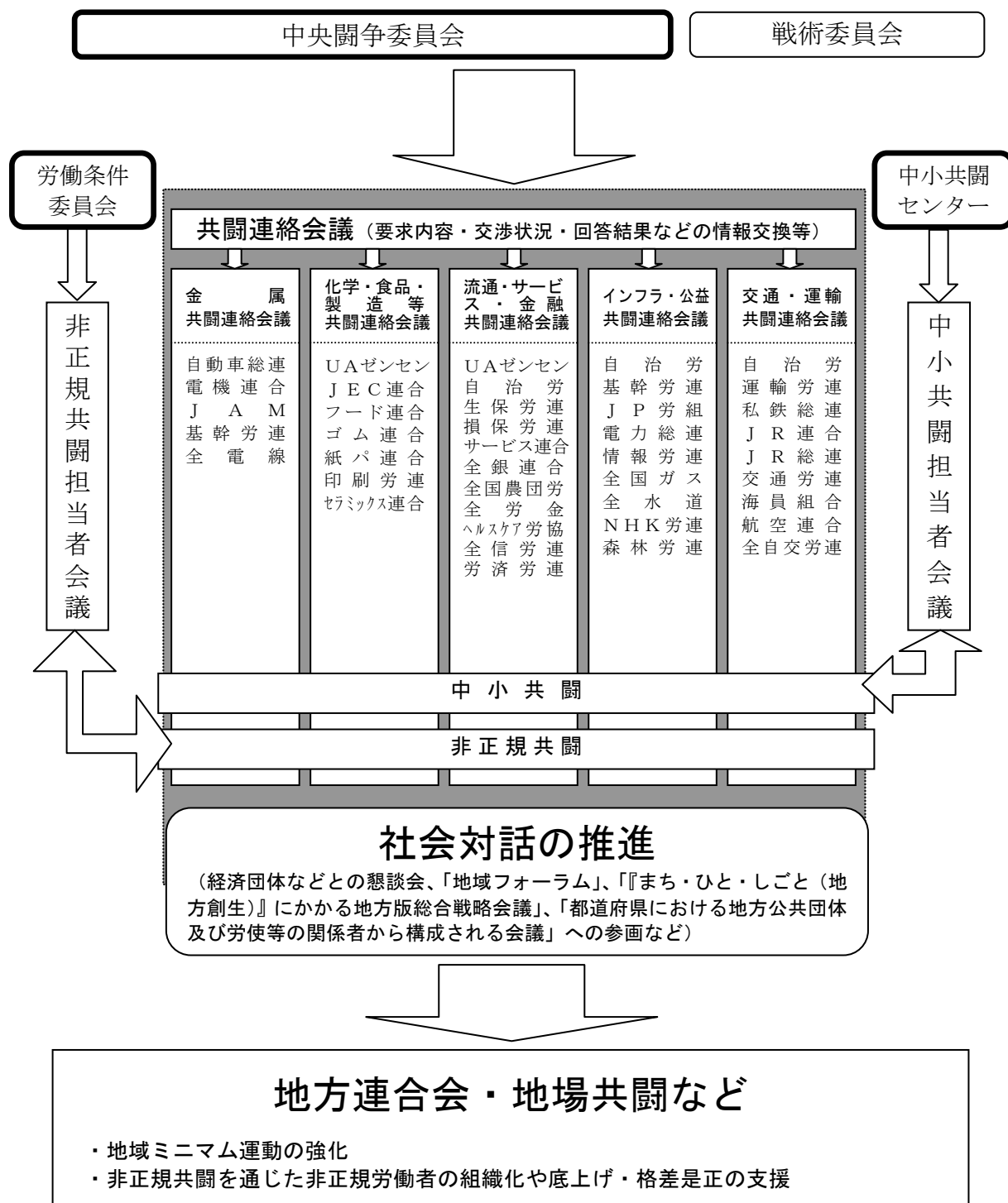
2. 雇用の安定と公正労働条件の確保

- 雇用形態にかかわらず均等待遇の実現に向けた取り組みの推進
- 有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みの推進
- 長時間労働の是正と過労死ゼロに向けた労働時間規制の強化
- 改正労働者派遣法の点検と検証
- 疾病を抱える労働者の治療と職業政策の両立に向けた支援
- 若者雇用の促進に向けた職場環境の整備
- 高齢者雇用の促進に向けた職場環境の整備
- 男女がともに仕事と育児・介護を両立できる環境の整備

3. 社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの拡充

- 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の取り組みの推進
- 企業年金制度の普及・拡大に向けた取り組みの推進
- 子どもの貧困と教育格差の解消
- 子ども・子育て支援新制度の着実な実施
- 税による所得再分配機能の強化

2017 春季生活闘争 共闘体制



2017 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について

**「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう！
長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！**

共闘 連絡 会議	金 属	化学・食品・ 製造等	流通・サービス・ 金融	インフラ・公益	交通・運輸
登録数	5	7	11	9	9
代表者	相原康伸 (自動車総連会長)	平川純二 (JEC連合会長)	松浦昭彦 (UAゼンセン会長)	小俣利通 (JP労組委員長)	難波淳介 (運輸労連委員長)
幹事	野中孝泰 (電機連合委員長)	松浦昭彦 (UAゼンセン会長)	大北隆典 (生保労連委員長)	岸本 薫 (電力総連会長)	田野辺耕一 (私鉄総連委員長)
	宮本礼一 (JAM会長)	松谷和重 (フード連合会長)	後藤常康 (サービス連合会長)	野田三七生 (情報労連委員長)	
	工藤智司 (基幹労連委員長)				
登録 構成 組織	自動車総連 電機連合 J A M 基幹労連 全電線	UAゼンセン J E C 連合 フード連合 ゴム連合 紙パ連合 印刷労連 セラミックス連合	UAゼンセン 自治労 生保労連 損保労連 サービス連合 全銀連合 全国農団労 全労金 ヘルスケア労協 全信労連 労済労連	自治労 基幹労連 JP労組 電力総連 情報労連 全国ガス 全水道 NHK労連 森林労連	自治労 運輸労連 私鉄総連 JR連合 JR総連 交通労連 海員組合 航空連合 全自交労連