

2018 春季生活闘争方針（案）

はじめに

1. 「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」をめざす

2018 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、労働力の不足は不可避かつ継続的な前提である。加えて、第4次産業革命などをはじめとする技術革新の加速化など、予測の困難な変化が待ち受けている。

このような状況にあっても社会や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」の活躍とそれを互いに許容する「包摂的な社会の構築」が不可欠である。「人財」たるべき労働者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、個々人の状況や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）」の実現が必要であり、それを可能にする「人的投資の促進」は社会的な課題である。

2. 「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推し進めよう！

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による継続した所得の向上を実現するとともに、社会保障と税の一体改革の実現の取り組みなどによって将来不安を払拭し、消費の拡大をはかっていくことが不可欠である。

加えて、賃金の社会的水準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処遇改善のためにも、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「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」の流れを継続・定着・前進させる取り組みを進めていく。

なお、それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあってこそ生み出されるものである。したがって、2018 春季生活闘争では、取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、連合全体で取り組むとともに、社会に向けても発信していく。

あわせて、正規労働者・非正規労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えて行くことで、それぞれの能力を高め、それによって生み出された労働の質的向上分に応じた適正な処遇を確保していく。

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！

わが国における賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争の重要性を再認識し、社会に広がりを持った運動としていく必要がある。その基盤となるのは、これまで労使で確認してきた生産性三原則であり、「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」にもとづいた生産性向上の重要性を、今一度社会的合意としていかなければならない。

社会・経済の活力の原動力は人である。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。

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、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の底上げをはかるため、『すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう！ 「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲ！』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. 2018 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 世界経済

I M F 世界経済見通し（2017 年 10 月 10 月公表）は、世界全体の成長率見通しを 2017 年は 3.6%、2018 年は 3.7%とした。アメリカの政策の先行き不透明感、イギリスの E U 離脱に伴う混乱や先進国における賃金の伸び悩みなど、懸念すべき点はあるとしながらも、引き続き緩やかな成長を見込んでいる。

2. 日本経済

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（10 月 31 日）」において、基本的見解として次のとおり述べている。

- 1) わが国の景気は、所得から支出への前向きの循環メカニズムが働くもとの、緩やかに拡大している。
- 2) 先行きのわが国経済は、緩やかな拡大を続けるとみられる。2018 年度までの期間を展望すると、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対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。

2019 年度については、内需の減速から成長ペースは鈍化するものの、外需に支えられて、景気拡大が続くと予想される。すなわち、景気拡大局面の長期化による資本ストックの積み上がりやオリンピック関連需要の一巡などから、設備投資が減速すると見込まれる。また、家計支出も、下期には消費税率引き上げの影響から減少に転じると予想される。もっとも、海外経済の成長を背景とした輸出の増加が景気を下支えするとみられる。

以上のもとの、わが国経済は、2018 年度までの期間を中心に、潜在成長率を上回る成長を続けるとみられる。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) 消費者物価の前年比はプラス幅を拡大しているが、エネルギー価格の影響を除くと小幅のプラスにとどまっており、なお弱めの動きが続いている。
- 先行きの物価を展望すると、消費者物価の前年比は、マクロ的な需給ギャップの改善や中長期的な予想物価上昇率の高まりなどを背景に、プラス幅の拡大基調を続け、2%に向けて上昇率を高めていくと考えられる。

3. 雇用情勢と賃金の動向

2017 年 9 月の完全失業率は 2.8%、有効求人倍率は 1.52 倍で、労働力需給はタイトな状況が続いている。日銀短観の雇用人員判断 D I も、産業計は 2013 年、製造業も 2014 年を境にマイナスに転じて以降、不足の度合いは強まる一方となっている。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から個別賃金水準の動向をみると、2014 年以降上昇に転じているものの、ピークであった 1997 年の水準にはいまだ到達していない。労働力需給の逼迫を反映して、短時間労働者の賃金の伸びは一般労働者を上回っており、足下のパート・アルバイトの平均募集時給も増加傾向が続いている。

II. 2018 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」の取り組みの継続

現時点での日本経済の先行きは、国内・海外要因が相互に影響しつつも、緩やかな成長が見込まれているが、企業収益が過去最高を記録する中、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については若干の上向き感は見られるものの、回復に向けた勢いはみられない。

GDP の約 6 割を占める個人消費が回復しなければ、労使でめざしてきた「経済の自律的成長」「経済好循環の実現」という社会的目標は達成され得ない。

働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには、「人への投資」が不可欠であり、すべての労使が社会的役割と責任を意識して労働諸条件の改善をはかることが必要である。

したがって、2018 春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、とりわけ、非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実効性を高めるためにも、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大に取り組み、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給 1,000 円」の実現をはかることも不可欠である。あらゆる手段を用いて、個々の企業・職場における「底上げ・底支え」「格差是正」に構成組織が一丸となった取り組みを継続していく。

こうした観点からも、引き続き、名目賃金の到達目標の実現、ミニマム基準の確保に取り組む必要がある。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) 「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続的な取り組み

1) 個別賃金の社会水準確保と相場形成に向けて

2017 年春季生活闘争における「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」は、連合・構成組織・中小組合が一体となった取り組みを行った結果、「賃上げ分」「定昇相当込み賃上げ」が昨年を超えると同時に、「賃上げ分」の率が大手を上回る等、中小の主体的な取り組みが見られた。これを今後も継続・定着させるとともに、さらに前進させていくことが重要である。

中小組合の賃金引き上げに向けては、賃金実態の把握と賃金制度の確立は不可欠である。連合「地域ミニマム運動」を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画するとともに、絶対額での水準にこだわり、賃金改定原資の各賃金項目への配分等に労働組合がこれまで以上に積極的に関わっていくことが必要である。この観点も踏まえ、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の労使確認など、事前の準備が重要であることを徹底していくことが必要である。

2) 取引の適正化の推進

中小企業の賃上げ原資確保には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」が必要である。あわせて、それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあってこそ生み出されるものである。取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。

加えて、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていくことも必要である。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

企業の存続に不可欠な「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けては、職場を熟知する労使によって長時間労働の是正をはじめとする働き方を見つめ直し、安全で健康で持続可能な職場を構築していくとともに、正規労働者・非正規労働者を問わず個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えていくことが必要である。同じ職場で働くすべての労働者の均等・均衡待遇の実現や正社員化の取り組み、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とする取り組みなどワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要である。

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）を確保した上で、「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。構成組織はそ

それぞれの産業ごとに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てゆがみや格差の有無を確認した上で、これを改善する取り組みを行う。

- ③ 賃金制度が未整備の単組は、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。
- ④ 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) 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、全従業員の約 7 割を雇用する中小企業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材の確保・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、健全で自律的かつ持続的な発展にとって不可欠である。

「中小共闘」を設置し、「中小共闘方針（別紙1）」にもとづいて、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確保・向上をはかる。

- ① 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上で、「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 「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、構成組織はそれぞれの産業実態を踏まえて「到達目標水準」を設定する。また、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」を設定し、すべての労働者がこの水準をクリアすることをめざす。

3) 雇用形態間格差の是正（時給等の引き上げ）

時給引き上げの取り組みは、とりわけ、非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との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」を実現する。
- ② すでに時給 1,000 円超の場合は、37 円¹を目安に引き上げを要求する。
- ③ 「都道府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 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。

4) 男女間賃金格差の是正

男女の勤続年数や管理職比率の差異が男女間の賃金格差の主要因となっていることから、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取り組みを進める。

- ① 単組は、賃金データにもとづいて男女別・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

¹ 中小共闘方針が提起する賃上げ水準目標 6,000 円を平均所定内実労働時間数 164 時間（厚生労働省「平成 28 年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

点検し、改善へ向けた取り組みを進める。

- ② 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるので、廃止を求める。また、女性のみに住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止とされているため、見直しを行う。

5) 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……172,500円²

6) 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。

7) 中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備

- ① 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金は賃金の後払いとしての性格に鑑み、確定給付企業年金（DB）を中心に制度設計を検討する。
- ② 非正規労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

（2）すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・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して、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、「職場点検チェックリスト」なども活用し、労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進などに取り組む。

1) 長時間労働の是正

罰則付き時間外労働の上限規制など、長時間労働是正に向けた労働基準法改正が行われることの趣旨と意義を踏まえ、先行的に職場の基盤づくりに取り組む。

① 36協定の締結について

- a) 36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。
- b) やむを得ず特別条項を締結する場合においても、年720時間以内とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。
- c) 休日労働を含め、年720時間以内となるよう取り組む。
- d) 本則の適用猶予となっている業種³についても、原則に近づけるための労使協議を行うとともに、適用除外となっている業務⁴につい

² 連合「2017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 167,176円と生産 171,109円の平均額に2%分上乗せ

³ 自動車運転業務、建設事業、医師等

⁴ 新商品・新技術などの研究開発

ても、本則を適用するよう労使協議を進める。

- ② 適用猶予されている中小企業においても、月 60 時間を超える割増賃金率を 50%以上に引き上げる。
- ③ 勤務間インターバル規制（原則 11 時間）の導入について、労使協議を進める。
- ④ 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入する。
- ⑤ 年次有給休暇の取得促進
年休カットゼロに向けて取り組むとともに、労働基準法改正により事業者に年休 5 日の時季指定権が義務化されることを踏まえ、5 日未満者をなくす取り組みを推進する。
- ⑥ 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。

2) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

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基盤整備に先行的に取り組む。

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。

- a) 正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。
 - b) 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本格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用に向けた制度の構築と雇止め防止に向けた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知を徹底する。
- ② 「同一労働同一賃金」の実現に向けて法改正が行われることを踏まえ、連合が発行した「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き（仮称）～多様な働き方のもとで納得性ある処遇実現のために～」を参考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。
- a) 一時金の支給
 - b) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
 - c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
 - d) 有給休暇の取得促進
 - e) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
 - f) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

(3) ワークルールの取り組み

すべての職場におけるディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底をはかる観点から取り組みを進める。

1) 改正労働基準法に関する取り組み

罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取り組みに加えて、労働時間規制の実効性を高めるべく、① 36 協定の点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36 協定の周知状況等）、② 労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、③ 事業場外みなしおよび裁量労働

制の適正運用に向けた点検(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況)を行う。

2) 同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み

雇用形態間における均等待遇原則(同一労働同一賃金)の実現に向けた法改正(パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法改正)の内容を踏まえて、①労働組合への加入の有無を問わず、パートタイムや有期契約で働く非正規雇用労働者の労働諸条件についての点検、②個々の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして不合理となっていないかの確認、③パートタイムや有期契約で働く労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施など非正規雇用労働者も含めた集团的労使関係の強化に取り組む。

3) 改正労働者派遣法に関する取り組み

「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)を参考に、2015年改正法に関する派遣可能期間の期間制限到来を前に、要員協議の実施及び意見聴取に関する準備(部署ごとの派遣労働者の人数、期間等の確認)を行う。

また、同一労働同一賃金に向けた法整備において、派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、派遣労働者の賃金・労働条件を点検した上で事業主に必要な対応(均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定等)を求める。さらに、食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設については、派遣労働者に不合理な条件などが設定されることなく等しく利用できるように取り組む。

4) 障がい者雇用に関する取り組み

2018年4月より障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が2.2%(国・地方自治体2.5%、教育委員会2.4%)に引き上げられることを踏まえて、職場における障害者雇用率の把握と、その達成に取り組む。また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」が事業者の責務とされたことを受け、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

5) 有期労働契約(無期転換ルール)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本格的に生じることを踏まえ、対象となる有期契約労働者への周知および無期転換促進の取り組みに加え、「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。

6) 女性活躍推進法に関する取り組み

「(4) 男女平等の推進」を参照。

7) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

2016年10月より501人以上の企業等における短時間労働者に対する社会保険の適用が拡大されたことを踏まえ、①社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認するとともに、②事業者が適用拡

大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないことを確認する。

また、2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことを踏まえ、③500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取り組みを進める。

8) 育児・介護・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

育児・介護については、「(4) 男女平等の推進」を参照。

「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」(第14回中央執行委員会確認/2016.11.10)を参考に、長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者から申出があった場合に円滑な対応ができるよう、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。

(4) 男女平等の推進

男女の人権が尊重され、仕事と生活の調和が取れる社会の実現をめざし、職場における男女平等や両立支援の促進に向け、連合ガイドライン⁵などを活用して取り組みを進める。

1) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の定着・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、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 「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組む。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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。

2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

「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)にもとづき、以下の課題に取り組む。

⁵ 「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」(2015年度第3回中央執行委員会配布/2015.12.17)、「性的指向および性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」(2018年度第3回中央執行委員会配布/2017.11.16)

- 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 有期契約労働者に対して制度を拡充する。
 - 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 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、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 不妊治療と仕事の両立に向け、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。
- 3) 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。

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、政策・制度実現の取り組みを春季生活闘争における労働諸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。

具体的には、「2018年度 重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた以下の政策課題について、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- (1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- (2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
- (3) 雇用形態にかかわらず均等待遇原則の法制化、および時間外労働の上限規制の確実な実現に向けた取り組み
- (4) 医療・介護・保育サービスの人材確保に向けた取り組み
- (5) 子ども・子育て支援の充実と待機児童の解消等の財源確保に向けた取り組み
- (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

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2－1参照）。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！ RENGOKAMPAIN」第3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) 闘争体制と日程

1) 中央闘争委員会および戦術委員会の設置

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月の最大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。

(2) 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2－2参照）、会合を適宜開催し、非正規労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の見直し、中小組合への支援状況など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79銘柄）の拡充と開示を行うとともに、中核組合（現在約351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。

(3) 中小組合の取り組み体制（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「中小共闘」を設置し、中小労働委員会を「中小共闘センター」とする。また、すべての構成組織が参加する中小労働担当者会議を春季生活闘争期間中は「中小共闘担当者会議」とする。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、適正な価格転嫁と取引の適正化の実現に向けた取り組みを推進する。

(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) 闘争行動

非正規労働者に関わる「職場から始めよう運動」（別紙3）の展開をはかるとともに、「格差是正フォーラム」（12・18）、闘争開始宣言中央総決起集会（2・5）、春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会（3・5）、共闘推進集会（xx・xx）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、2017年12月14 - 15日および2018年2月8 - 10日には「全国一斉集中相談ダイヤル」をそれぞれ36協定の適切な締結、および雇止め・雇用不安の解消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、2018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。通年の取り組みである組織化についても、2018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) 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の組織化に取り組む。

以 上

〈日 程〉

11 月 16 日

第 3 回中央執行委員会【闘争方針（案）確認】

12 月 5 日

第 76 回中央委員会【闘争方針確認】

2018春季生活闘争 中小共闘方針（案）

I. 中小共闘の取り組みの基本的な考え方

2018 春季生活闘争方針は、わが国が直面する社会・経済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る。加えて、2016 春季生活闘争からスタートした「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「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」の流れを定着させ、さらに前進させる取り組みが重要である。

中小共闘・地場共闘として実効性のある闘争は、より多くの中小組合が要求根拠を明確にして、要求することから始まる。そのためにも、賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の労使確認、「連合リビングウェッジ」や「地域ミニマム運動」を活用した到達目標水準の確認など、要求策定のための事前準備を行うことが、中小組合の交渉力強化に不可欠である。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関与するなど、より主体的な取り組みを進める。その上で、中小共闘・地場共闘へ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。

超少子高齢化による労働力人口の減少が進む中、中小企業の維持・発展には、人材の確保と能力開発など人材育成の充実が欠かせないが、足下の全産業における人材不足が中小企業の採用難にさらに拍車をかけ、ますます深刻化している。人材を確保していくためには、「魅力ある企業と職場づくり」が必要であり、その根幹は、「健全な労使関係」と「魅力ある労働条件」「教育訓練機会の充実などをはじめとする人材育成」である。

中小企業は地域の経済および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、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。

労働条件を改善していくことは、もはや中小企業にとっても生き残り要件である。付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、「人への投資」を強く求めて行く。あわせて、取引先やグループ全体での付加価値の適正分配のためにも、働き方・休み方の見直しや取引の適正化の推進など、産業全体に関わる課題解決に向け、労使で知恵を出すことも重要である。

「底上げ・底支え」「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. 2018 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」「格差是正」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上で、「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

拡大を解消するために、率ではなく額で水準を設定する。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円以上を目安にすべての中小組合は賃金引き上げを求める。

（2）最低到達水準および到達目標水準の設定

「格差是正」に向けて、賃金の引き上げ額・率以上に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、今年度改定した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、それ以下の賃金をなくす運動に取り組み、すべての労働者の「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「地域ミニマム運動」の集計結果等を活用して「到達目標水準」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。組合は、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。構成組織と地方連合会は連携して、これまで以上に「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

賃金カーブを維持することは、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、生活水準保障でもあり、必ずこれを確保する。

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、中途入社者の賃金を底支えする観点からも年齢別最低到達水準について協定締結をめざす。

○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 : 218,000円(月額)
- ・自動車なし : 167,000円(月額)

＜2人(父子)世帯＞

- ・自動車あり : 271,000円(月額)
- ・自動車なし : 217,000円(月額)

○参考-2 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 : 199,900円 (昨年 197,100円)
- ・35歳 : 213,700円 (昨年 212,600円)

○参考-3 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(39.6歳、14.1年) 252,791円(昨年 250,415円)
- ・2017中小共闘集計 (加重 22.8万人) 251,141円(昨年 249,446円)
(単純 2,515組合) 240,593円(昨年 239,313円)

○参考-4 連合全体の月例賃金(2017「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	269,529	311,195
	中位数	266,584	307,343
登録組合	平均	260,963	299,256
	中位数	260,200	297,087

○参考-5 賃金カーブ維持相当分

2016年に調査した地域ミニマム年齢別賃金(全産業・300人未満・男女計)中位数の18歳から45歳の1年・1歳間差の平均は4,478円(昨年 4,353円)である。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

働き方・休み方の見直しや取引の適正化など、産業全体に関わる課題を労使で協議する必要がある。とりわけ中小組合の観点から以下に取り組む。

(1) 中小組合における長時間労働の是正

長時間労働を是正するためにも36協定の重要性和内容を理解し、適正に締結した上で、労働時間の厳格な管理など職場での取り組みを強化する。

- 1) 中小企業において適用猶予されている月60時間を超える割増賃金率を50%以上に引き上げる。
- 2) 年次有給休暇の年間取得率が大手組合に比べ20%低く、また年間取得5日未満の組合員も多いことから、働き方・休み方の見直しの観点にたち、年次有給休暇取得促進の取り組みを積極的に推進し、まずは5日未満者をなくす取り組みを行う。
- 3) 休日出勤や時間外労働による長時間労働の縮減には、無理な納期設定、過度な消費者対応、手待ち時間の長さなどの産業実態を踏まえ、「取引の適正化」「公正な取引慣行」に取り組む。

(2) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展には、人材の確保と能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めて行くことが必要である。

3. 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、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ表2に記載の内容については、企業規模にかかわらず取り組みを進めることとする。

4. 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) 中小共闘センター（中小労働委員会）のもとに、すべての構成組織が参加する中小労働担当者会議を春季生活闘争期間中は「中小共闘担当者会議」とする。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。
- (3) 中小組合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。中小企業の賃金水準は、地域における賃金水準に少なからず影響されるが、各構成組織で設定するめざすべき「到達水準」を明確にするためにも、地域の賃金水準の開示(表3参照)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組合の結果を、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。

5. 取引の適正化と地域活性化に向けた取り組み

中小企業労働者の賃金の底上げや長時間労働の是正、働き方の見直し等のためには、取引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。
- (2) 取引の適正化の推進について、中小企業庁が示す「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」¹の共有や連合が作成する「公正な取引を実現しよう」等のパンフレットを活用し、企業内労使の建設的な議論を進めるとともに、中小企業経営者団体および行政機関と連携し、社会全体に対する情報発信による世論形成をはかる。
- (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中心に「地域フォーラム」を開催する。

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や社会的波及効果を高めるために、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あ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、中堅組合も含めたすべての構成組織を巻き込んだ共闘を展開する。
- (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、

¹ 2017年3月末時点で、(1)素形材、(2)自動車、(3)産業機械・航空機等、(4)繊維、(5)情報通信機器、(6)情報サービス・ソフトウェア、(7)広告、(8)建設業、(9)建材・住宅設備産業、(10)トラック運送業、(11)放送コンテンツ、(12)金属、(13)化学、(14)紙・加工品、(15)印刷、(16)アニメーション制作業、(17)食品製造業・小売業(豆腐・油揚げ製造業)の17業種で策定

中小組合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) 取引の適正化に向けて、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を実施する。
- (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」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) 中小組合の交渉力強化に向けて、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の労使確認など事前の準備を行った上で要求・交渉に臨む。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関与するなど、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組合については、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) 中小組合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) 組合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」などへの参加組合を拡大し、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し集計結果をすみやかに公表するとともに、地域全体に広く呼びかけを行う。
- (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

**2017都道府県別リビングウェイジ〔最低生計費をクリアする賃金水準〕
単身世帯および2人世帯**

(円)

都道府県	修正した地域物価指数		単身世帯			2人世帯／父子	
	住居費 以外 *1	住居費 *2	自動車なし		自動車あり	自動車なし	自動車あり
	さいたま市=100		時間額 *3	月額	月額	月額	月額
1 北海道	98.1	65.7	940	154,000	205,000	202,000	256,000
2 青森	97.3	59.3	910	150,000	200,000	197,000	251,000
3 岩手	97.0	64.8	930	152,000	202,000	199,000	253,000
4 秋田	96.4	60.2	910	149,000	199,000	196,000	249,000
5 山形	99.1	67.7	950	156,000	207,000	205,000	259,000
6 宮城	96.6	77.3	960	158,000	207,000	205,000	259,000
7 福島	98.2	65.6	940	154,000	205,000	202,000	256,000
8 群馬	94.6	67.9	920	151,000	200,000	197,000	249,000
9 栃木	96.8	74.9	960	157,000	207,000	204,000	258,000
10 茨城	95.7	73.3	950	155,000	204,000	202,000	255,000
11 埼玉	98.5	93.1	1,020	167,000	218,000	217,000	271,000
12 千葉	97.8	90.0	1,010	165,000	215,000	214,000	268,000
13 東京	100.3	121.9	1,120	183,000	235,000	235,000	290,000
14 神奈川	101.2	106.9	1,080	177,000	229,000	229,000	285,000
15 山梨	96.7	68.1	940	154,000	203,000	201,000	254,000
16 長野	95.5	71.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
17 静岡	96.2	80.9	970	159,000	208,000	207,000	260,000
18 愛知	96.5	81.6	980	160,000	209,000	207,000	261,000
19 岐阜	95.4	71.6	940	154,000	203,000	200,000	253,000
20 三重	97.1	72.7	950	156,000	206,000	204,000	257,000
21 新潟	97.2	70.2	950	155,000	205,000	203,000	256,000
22 富山	96.9	70.8	950	155,000	205,000	202,000	256,000
23 石川	98.7	70.7	960	157,000	208,000	206,000	260,000
24 福井	97.7	71.0	950	156,000	206,000	204,000	258,000
25 滋賀	97.8	78.5	980	160,000	210,000	208,000	262,000
26 京都	98.9	85.0	1,000	164,000	215,000	213,000	268,000
27 奈良	94.9	74.7	940	154,000	203,000	201,000	254,000
28 和歌山	98.6	66.4	950	155,000	206,000	203,000	258,000
29 大阪	97.9	86.6	1,000	164,000	214,000	213,000	267,000
30 兵庫	98.6	85.3	1,000	164,000	215,000	213,000	267,000
31 鳥取	97.2	65.0	930	153,000	203,000	200,000	253,000
32 島根	98.5	61.7	930	153,000	204,000	200,000	255,000
33 岡山	96.5	72.6	950	155,000	205,000	203,000	256,000
34 広島	97.6	75.6	960	158,000	208,000	206,000	260,000
35 山口	97.7	63.5	930	153,000	203,000	200,000	254,000
36 香川	97.0	71.0	950	155,000	205,000	203,000	256,000
37 徳島	97.7	66.0	940	154,000	204,000	201,000	255,000
38 高知	97.9	62.4	930	152,000	203,000	200,000	254,000
39 愛媛	97.3	66.6	940	154,000	204,000	201,000	255,000
40 福岡	95.7	73.7	950	155,000	204,000	202,000	255,000
41 佐賀	95.6	65.4	920	151,000	200,000	197,000	250,000
42 長崎	98.2	66.7	950	155,000	205,000	203,000	257,000
43 熊本	97.6	65.3	930	153,000	204,000	201,000	255,000
44 大分	96.2	64.3	920	151,000	201,000	198,000	251,000
45 宮崎	95.2	61.2	900	148,000	197,000	195,000	247,000
45 鹿児島	94.6	60.9	900	148,000	196,000	193,000	246,000
47 沖縄	97.7	69.7	950	156,000	206,000	203,000	257,000

*1 「2016年小売物価統計調査(構造編)」(総務省統計局)の「家賃を除く総合」指数を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

*2 「2013年住宅・土地統計調査」(総務省統計局)の「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。

*3 月額を2016「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(164時間)で除し、10円未満は四捨五入した。(所定内実労働時間数＝総実労働時間数－超過実労働時間数)

表 2

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（2.2%）以上の障害者を雇用する義務	常時 45.5 人以上の事業主	除外率制度あり 注）雇用率・事業主規模については、平成 30 年 4 月 1 日から適応されます
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		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 人以上の事業所。500 人以下の事業所は労使合意により適用（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週 20 時間以上の所定労働時間 ②月額賃金 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 1 年以上 ④学生でないこと

表 3

47都道府県 産業別特性値 (2017地域ミニマム・規模計)

【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	39.0	38.9	38.8	37.6	37.9	42.8	39.3	37.3	38.1	36.0	38.1
	勤続	14.9	15.6	15.7	14.0	14.1	13.1	13.5	13.6	13.6	12.5	13.3
	人数	453,730	255,500	34,590	15,027	5,704	37,041	32,768	10,137	45,876	2,186	14,901
	平均	274.7	282.6	279.3	253.8	284.9	226.4	268.2	266.7	279.0	285.3	271.2
	第1十分位	185.0	194.7	187.0	171.5	187.7	164.5	175.6	189.2	185.3	194.8	179.2
	第1四分位	216.6	227.6	221.9	200.1	221.2	183.6	205.2	216.4	215.9	217.4	207.3
	中位	264.3	274.4	271.6	244.2	275.5	211.8	253.3	259.0	262.0	272.6	256.0
	第3四分位	323.2	330.8	328.9	299.1	335.2	251.4	321.3	310.2	325.0	344.8	320.0
	第9十分位	379.2	381.9	381.2	350.9	402.0	306.8	380.0	356.8	406.6	392.9	382.3
北海道	平均年齢	42.3	39.2		37.6	42.6	47.4	39.3	39.8	45.3		39.3
	勤続	13.5	13.6		14.6	12.4	14.6	13.1	11.9	17.6		10.7
	人数	3,620	516		337	73	1,395	658	52	8		581
	平均	234.1	256.6		274.8	239.7	203.8	253.0	215.0	199.3		243.6
	第1十分位	167.2	172.1		183.1	171.8	160.9	169.8	157.8	163.2		164.5
	第1四分位	191.5	204.9		206.2	202.4	185.2	199.0	190.2	167.3		195.1
	中位	220.8	246.6		251.7	241.5	204.5	244.7	206.2	178.5		229.2
	第3四分位	265.0	299.7		339.9	275.1	224.2	302.6	241.3	209.3		295.0
	第9十分位	327.0	348.1		404.0	293.8	239.2	345.1	282.5	267.3		336.6
青森	平均年齢	38.9	38.5		41.9		46.3	35.2	38.4	37.0		38.9
	勤続	13.3	16.0		15.9		16.1	7.8	16.0	12.8		14.8
	人数	4,103	635		277		685	675	14	1,640		177
	平均	224.8	232.2		191.0		197.5	236.5	248.9	236.0		205.6
	第1十分位	160.0	156.6		151.2		158.3	162.0	176.9	174.1		162.4
	第1四分位	181.5	182.8		157.2		168.2	194.0	215.8	194.0		180.0
	中位	218.6	235.6		182.0		185.3	233.2	252.7	227.0		202.1
	第3四分位	259.2	268.1		217.4		224.5	270.6	286.2	270.0		228.7
	第9十分位	299.6	309.6		252.5		255.8	304.9	310.0	311.1		255.7
岩手	平均年齢	39.8	40.5		33.5	41.2	45.2	37.5	36.2	35.6	35.4	
	勤続	15.4	18.3		9.1	19.8	13.3	14.1	16.8	8.6	12.9	
	人数	6,194	2,789		336	76	969	1,687	13	257	67	
	平均	249.4	262.8		211.7	260.8	195.1	265.4	239.3	240.5	287.9	
	第1十分位	170.3	193.4		168.6	210.6	156.5	176.1	154.8	160.0	206.1	
	第1四分位	195.7	225.5		180.3	229.6	164.3	206.1	230.5	199.0	232.9	
	中位	238.1	256.2		205.2	241.8	174.9	254.2	257.9	225.0	289.6	
	第3四分位	293.7	297.5		237.2	302.5	197.5	325.4	268.6	274.0	353.8	
	第9十分位	348.9	346.4		271.0	342.5	283.0	367.9	275.1	317.0	375.1	
秋田	平均年齢	40.7	41.2	40.4	34.9		47.0	43.7	42.6	40.0		37.9
	勤続	17.6	19.7	17.7	10.8		16.8	14.8	21.4	14.9		12.2
	人数	4,101	2,420	65	90		63	55	14	1,203		191
	平均	226.3	221.0	298.4	203.9		167.9	246.3	255.2	244.7		174.8
	第1十分位	158.3	158.3	199.2	145.2		142.5	154.0	225.3	171.8		138.0
	第1四分位	183.8	183.1	222.6	170.3		160.5	202.7	232.8	192.6		151.5
	中位	220.8	218.2	316.2	199.4		166.5	250.0	257.0	243.5		170.9
	第3四分位	260.6	254.1	371.2	237.0		176.3	283.0	285.8	281.6		191.4
	第9十分位	300.0	284.0	380.3	269.8		187.0	343.9	306.0	325.7		221.2
山形	平均年齢	40.8	41.5	37.8	38.4	35.9	44.9	39.1	27.8	38.2		37.8
	勤続	18.6	19.7	14.6	16.5	13.1	18.9	16.6	7.0	9.2		13.5
	人数	4,212	3,311	210	96	44	41	160	10	58		282
	平均	246.1	254.5	229.5	242.5	229.0	151.8	261.6	186.9	181.2		183.8
	第1十分位	167.3	180.0	146.0	191.0	182.9	118.1	186.8	143.5	144.5		147.0
	第1四分位	195.2	207.7	157.2	210.7	194.9	129.6	215.3	148.5	151.9		155.8
	中位	237.6	245.0	210.1	251.3	212.1	153.8	256.9	165.1	168.7		180.9
	第3四分位	285.7	291.9	280.0	272.6	254.3	168.2	299.9	225.8	193.2		197.3
	第9十分位	332.1	338.6	348.4	286.3	282.8	175.5	337.3	248.9	239.6		229.9
宮城	平均年齢	39.1	40.2	35.9	39.7		45.1	42.9	35.0	40.0	34.8	35.2
	勤続	14.1	15.5	12.5	17.6		13.7	12.8	12.0	15.6	12.6	12.7
	人数	2,828	95	272	433		432	188	669	603	90	46
	平均	240.6	207.9	246.7	250.8		179.1	235.5	245.8	273.9	266.3	211.5
	第1十分位	166.3	151.2	188.6	184.1		150.0	158.3	181.8	195.1	192.7	157.3
	第1四分位	192.2	165.3	208.4	199.2		158.9	180.0	202.7	225.0	227.5	180.3
	中位	229.8	185.4	243.3	240.4		173.4	211.3	236.4	264.0	260.7	213.1
	第3四分位	284.0	235.4	283.5	294.8		192.2	283.7	282.3	310.7	307.1	238.6
	第9十分位	332.8	318.5	309.0	330.7		217.0	346.8	331.7	359.8	344.3	266.0
福島	平均年齢	39.9	40.5	39.2		36.7	43.6	40.5	36.2	36.3		42.5
	勤続	16.5	17.7	16.0		17.1	15.4	12.9	15.7	11.5		15.3
	人数	9,389	6,850	324		47	253	175	202	1,342		196
	平均	258.7	266.6	256.6		331.6	202.0	283.9	180.2	236.0		259.4
	第1十分位	177.7	185.5	204.1		202.0	165.3	184.5	145.0	163.6		176.8
	第1四分位	206.5	214.8	215.5		238.9	183.6	209.7	155.0	185.7		200.2
	中位	247.1	256.9	253.6		368.7	198.5	270.0	176.1	221.6		254.0
	第3四分位	303.0	309.0	287.2		392.2	214.9	363.4	201.5	264.5		290.9
	第9十分位	357.4	359.8	330.7		419.7	235.3	414.2	225.3	333.2		372.5

		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
群馬	平均年齢	38.8	38.4	38.8	38.2		44.5	40.6	46.2	35.2		41.1
	勤続	14.0	14.1	11.6	14.0		14.2	14.5	23.6	12.5		14.9
	人数	4,240	2,465	467	329		32	605	110	215		17
	平均	257.2	258.2	230.5	260.7		177.9	262.3	375.9	235.1		261.1
	第1十分位	181.6	180.7	176.6	212.9		160.0	186.9	334.2	176.4		206.1
	第1四分位	211.2	213.5	194.6	231.4		173.3	211.2	364.3	198.2		233.5
	中位	249.5	252.4	227.3	257.2		175.0	250.0	382.7	234.1		274.5
	第3四分位	295.4	298.0	258.6	286.5		188.4	300.0	395.4	268.6		300.0
	第9十分位	345.4	340.0	295.3	312.1		197.8	371.8	402.5	294.4		303.5
栃木	平均年齢	37.2	36.5	32.7			44.1	44.8	35.8	35.5		45.1
	勤続	12.8	12.5	9.7			11.3	18.1	9.5	14.4		20.7
	人数	8,729	7,802	37			258	331	46	106		149
	平均	267.7	268.4	275.5			198.7	312.4	237.5	236.1		278.7
	第1十分位	189.9	191.4	220.0			165.9	200.0	197.6	183.2		171.7
	第1四分位	217.3	220.8	242.2			180.1	242.3	213.7	198.9		204.2
	中位	257.9	259.9	268.5			198.2	310.0	233.6	235.1		280.7
	第3四分位	307.7	306.8	310.5			216.3	385.9	260.0	263.6		352.5
	第9十分位	359.9	356.4	328.9			232.8	416.9	286.6	295.1		390.4
茨城	平均年齢	37.8	37.9	39.6		39.1	46.6	45.6		32.6		34.5
	勤続	13.0	12.5	14.4		18.2	14.8	17.6		9.6		11.4
	人数	2,102	652	70		236	158	242		658		86
	平均	257.0	244.3	289.3		279.7	229.6	318.1		238.9		282.9
	第1十分位	179.7	173.4	233.9		178.3	177.5	225.3		176.4		218.4
	第1四分位	206.1	202.6	263.7		204.6	192.2	274.4		196.5		227.0
	中位	247.2	240.3	289.4		258.1	213.8	327.2		231.9		265.5
	第3四分位	300.9	280.2	321.2		323.2	252.9	363.9		275.2		344.4
	第9十分位	349.2	319.4	344.9		414.5	319.3	386.4		313.1		364.1
埼玉	平均年齢	38.6	40.3	37.5	39.3		45.0	42.2	40.8	36.3		38.5
	勤続	14.1	16.7	15.8	11.3		13.1	14.9	17.8	10.8		13.7
	人数	6,761	2,760	840	92		205	123	93	2,517		131
	平均	279.9	278.0	280.8	302.7		230.4	305.3	242.8	285.8		264.2
	第1十分位	201.7	196.5	187.9	233.8		192.3	170.0	192.1	206.0		187.7
	第1四分位	224.4	234.0	220.5	265.3		204.0	246.6	215.7	223.0		209.3
	中位	271.1	273.8	275.7	306.1		212.0	326.3	241.2	271.0		251.5
	第3四分位	325.0	320.2	335.9	336.4		261.9	377.2	271.4	330.0		311.7
	第9十分位	378.0	362.0	380.2	369.6		315.9	398.5	288.9	403.0		351.4
千葉	平均年齢	40.5	39.9		39.0		45.9	33.6				
	勤続	15.8	16.5		17.1		9.3	7.8				
	人数	6,342	5,399		254		676	13				
	平均	297.7	307.5		312.7		214.3	249.6				
	第1十分位	192.8	207.5		188.9		177.9	208.0				
	第1四分位	229.5	246.5		223.9		185.5	222.0				
	中位	289.9	300.8		336.4		194.9	237.0				
	第3四分位	358.0	361.0		388.1		216.5	262.0				
	第9十分位	413.0	413.9		419.6		293.5	294.6				
東京	平均年齢	39.0	39.6	42.1	33.1		43.6	40.5	38.1	35.5	37.6	35.9
	勤続	14.0	15.4	17.9	8.6		11.2	12.8	13.1	11.2	12.2	11.6
	人数	25,968	12,531	1,965	1,088		784	3,579	1,236	3,243	321	1,221
	平均	299.1	322.0	327.2	240.1		255.9	267.5	296.9	268.1	297.1	276.5
	第1十分位	201.3	222.6	217.8	183.6		192.0	188.3	203.3	184.8	215.8	195.2
	第1四分位	234.2	263.5	258.8	200.8		213.8	206.3	233.2	213.6	259.8	220.0
	中位	289.1	320.8	326.3	226.6		239.0	246.3	279.0	249.5	293.8	262.1
	第3四分位	356.3	378.5	387.3	270.4		265.6	320.6	341.4	308.1	342.8	322.1
	第9十分位	411.6	425.2	440.8	316.1		327.9	377.0	406.5	375.3	364.8	371.6
神奈川	平均年齢	39.3	39.4	39.6	35.2	36.9		49.2	41.9	36.0		
	勤続	15.3	15.4	15.5	11.5	13.8		12.0	10.5	12.9		
	人数	6,410	5,350	784	143	18		25	44	46		
	平均	288.9	286.9	314.2	258.1	268.5		288.8	228.3	251.8		
	第1十分位	204.0	202.2	219.8	205.1	209.1		218.7	189.0	197.2		
	第1四分位	235.5	234.0	256.0	227.2	247.2		230.0	194.0	215.0		
	中位	281.7	280.5	304.3	251.6	270.7		250.0	214.0	245.0		
	第3四分位	335.2	334.0	351.8	289.6	296.8		310.0	259.5	288.8		
	第9十分位	384.3	382.3	430.7	323.9	319.6		418.9	273.0	311.9		
山梨	平均年齢	38.8	38.4				46.3	38.2		39.2		
	勤続	14.4	14.3				9.6	14.2		16.0		
	人数	4,044	2,758				171	342		773		
	平均	288.0	298.7				175.5	261.6		286.4		
	第1十分位	186.9	193.9				110.5	186.1		204.5		
	第1四分位	223.8	233.7				135.4	204.7		232.5		
	中位	273.5	284.7				141.8	244.4		271.5		
	第3四分位	339.5	353.8				201.9	296.4		323.5		
	第9十分位	409.0	419.4				251.0	365.3		394.3		

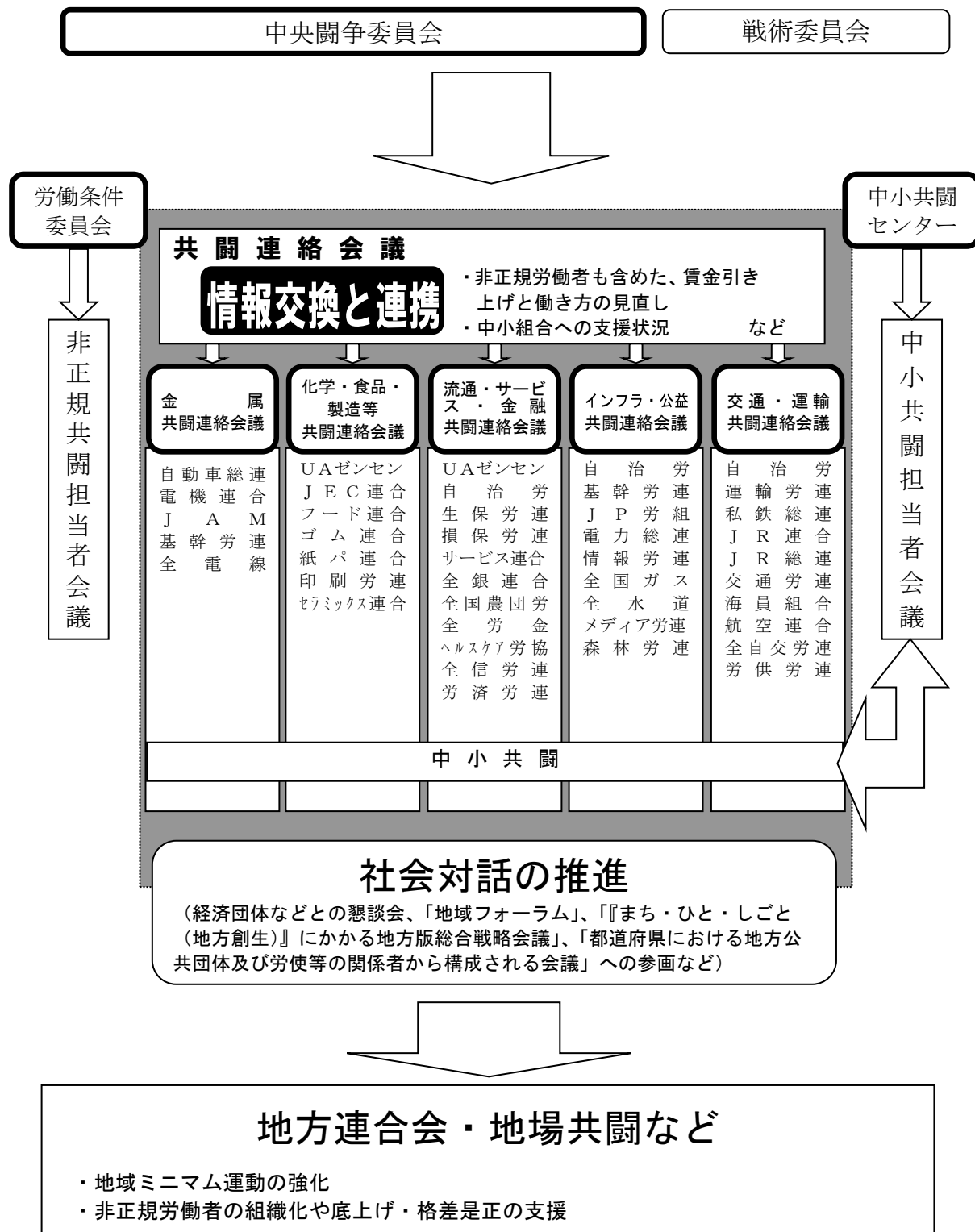
		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
長野	平均年齢	39.4	40.2	40.4	36.6	38.8	41.7	36.1	41.4	35.7	36.2	35.1
	勤続	16.1	17.3	15.6	12.7	13.8	11.7	12.9	16.2	12.6	13.2	10.3
	人数	35,527	26,196	595	977	17	1,416	2,982	91	2,209	305	739
	平均	277.6	286.1	244.0	248.0	334.2	222.9	272.1	292.6	250.0	275.8	249.4
	第1十分位	193.9	200.4	182.3	174.0	181.9	169.6	183.6	207.6	185.5	191.9	185.1
	第1四分位	225.3	236.0	204.9	199.2	249.2	196.5	213.0	246.6	211.3	208.1	204.0
	中位	270.6	280.5	243.2	238.0	387.8	216.5	267.8	298.9	242.6	239.9	237.0
	第3四分位	322.1	329.2	273.0	283.0	401.4	245.6	327.4	333.6	281.0	344.6	279.1
	第9十分位	372.1	379.7	310.0	330.7	439.8	268.7	366.5	372.0	330.6	398.9	326.1
静岡	平均年齢	38.9	38.6	39.4	37.3	37.5	41.6	41.1	53.0	37.9	35.6	36.1
	勤続	15.6	15.9	17.4	16.5	13.7	13.5	17.3	32.4	10.8	13.4	11.2
	人数	76,530	57,270	6,573	601	1,561	5,223	1,412	41	3,282	425	142
	平均	289.3	288.7	299.0	294.5	288.1	266.8	367.2	277.0	284.1	313.6	220.4
	第1十分位	198.6	199.5	194.9	185.7	208.9	187.9	235.5	158.6	206.4	214.2	163.2
	第1四分位	231.0	232.3	243.0	223.7	242.1	207.8	292.9	255.1	234.0	238.5	190.1
	中位	280.0	280.5	298.4	281.5	281.0	241.5	382.4	286.5	273.2	298.8	218.5
	第3四分位	340.9	340.8	350.1	348.2	318.3	296.6	446.7	308.7	328.0	377.0	244.3
	第9十分位	393.6	390.1	401.6	422.8	382.2	378.2	473.8	386.0	373.0	428.2	274.3
愛知	平均年齢	38.4	38.2	37.6	36.8	41.3	39.1	40.0	34.2	39.5		37.9
	勤続	15.0	15.8	14.5	14.3	14.7	11.1	14.1	11.1	15.4		13.5
	人数	55,193	23,461	2,997	4,753	791	1,972	2,033	2,089	15,456		1,641
	平均	300.7	298.1	305.0	265.3	315.2	224.0	319.2	271.4	324.0		310.8
	第1十分位	200.9	203.5	209.2	181.8	200.0	170.4	192.0	204.5	214.7		215.0
	第1四分位	234.0	237.3	236.2	207.6	254.9	187.6	234.7	226.3	249.9		245.8
	中位	289.7	293.3	294.9	258.2	317.6	215.1	300.9	259.8	306.2		302.3
	第3四分位	356.0	350.4	362.5	317.5	376.7	248.3	388.8	316.9	391.2		369.0
	第9十分位	419.0	403.6	424.5	358.8	421.3	288.3	470.0	362.8	456.8		417.2
岐阜	平均年齢	37.9	38.3	37.3		33.1	43.0	38.0		34.1	33.8	
	勤続	14.3	14.9	14.8		13.8	17.9	14.0		8.2	11.5	
	人数	16,529	9,619	3,246		13	681	1,484		1,423	63	
	平均	281.4	284.0	282.1		270.0	281.4	255.0		290.0	279.9	
	第1十分位	191.5	194.3	183.5		177.2	183.0	187.5		204.8	199.5	
	第1四分位	224.5	227.3	221.3		208.2	215.6	211.0		222.6	211.3	
	中位	272.6	278.9	276.0		266.7	256.0	244.5		269.1	247.9	
	第3四分位	332.6	334.9	336.8		349.9	338.5	291.7		343.2	360.0	
	第9十分位	382.0	380.7	387.0		366.4	402.6	333.1		416.2	420.0	
三重	平均年齢	40.2	38.5	38.9	35.4	36.9	47.0	39.8	39.3	37.9	39.2	42.1
	勤続	15.0	15.4	15.6	10.9	13.5	12.3	12.1	12.8	11.9	18.0	17.4
	人数	19,400	9,573	1,854	98	57	2,133	1,769	51	550	146	3,169
	平均	281.6	287.2	274.2	244.9	251.5	247.4	290.3	237.0	238.5	341.5	294.4
	第1十分位	185.7	189.1	189.2	181.0	206.8	166.5	202.2	157.0	187.8	195.0	183.5
	第1四分位	218.4	226.2	220.9	196.8	222.7	195.1	232.1	172.8	207.1	225.7	218.8
	中位	271.0	277.4	272.6	228.7	249.6	232.3	277.8	191.0	230.8	337.7	289.6
	第3四分位	333.2	340.2	320.1	277.8	278.3	296.1	330.0	278.0	260.3	420.0	350.0
	第9十分位	396.2	404.2	364.9	336.6	294.4	354.8	401.0	400.0	289.4	530.0	410.0
新潟	平均年齢	38.8	39.0	37.4	44.5		41.7		32.2		34.5	38.6
	勤続	15.6	15.9	10.7	15.8		23.3		8.3		12.4	13.7
	人数	11,063	10,204	129	66		3		128		281	252
	平均	263.4	263.0	276.6	248.9		315.5		222.7		282.6	275.8
	第1十分位	189.1	190.2	174.4	188.7		256.3		172.6		194.1	180.2
	第1四分位	219.9	220.7	207.3	212.9		268.0		193.3		221.3	209.6
	中位	256.7	256.8	275.7	243.4		287.4		223.9		272.9	272.6
	第3四分位	301.7	300.7	324.6	287.4		348.9		252.0		346.6	322.3
	第9十分位	342.7	340.0	369.6	320.8		385.9		272.8		386.0	372.5
富山	平均年齢	39.8	39.6	39.1	34.1		42.0	43.0	36.2	38.2		39.1
	勤続	16.0	16.3	16.7	10.5		16.0	20.1	8.5	13.5		15.4
	人数	18,079	11,784	974	67		1,759	870	57	2,469		99
	平均	258.1	258.3	275.7	225.8		219.9	308.8	215.3	263.3		213.0
	第1十分位	184.8	188.8	209.0	202.2		159.9	220.6	167.4	185.0		167.9
	第1四分位	212.5	218.0	226.1	204.5		181.3	261.9	181.0	203.0		183.3
	中位	250.4	253.9	261.6	219.7		216.0	325.3	211.0	243.8		208.5
	第3四分位	297.3	297.0	321.6	235.6		251.8	354.9	235.3	295.1		238.8
	第9十分位	342.6	335.7	382.2	267.8		287.2	378.7	279.3	371.7		261.0
石川	平均年齢	38.2	37.7	37.7	41.9		42.8	39.2	37.9	37.2	37.3	43.5
	勤続	13.8	13.7	15.8	18.6		14.3	12.0	9.7	15.4	11.0	18.0
	人数	11,186	8,435	910	83		741	547	230	34	115	91
	平均	264.0	271.3	254.0	271.5		222.1	253.9	233.7	211.6	237.6	215.9
	第1十分位	183.3	192.5	169.7	198.7		164.2	165.9	175.9	168.2	181.7	169.0
	第1四分位	214.3	221.6	201.8	242.5		182.8	205.0	194.4	176.5	195.9	183.3
	中位	254.3	260.3	245.7	267.1		206.7	253.0	230.5	218.9	217.0	223.0
	第3四分位	306.7	314.4	302.9	313.3		261.7	300.0	262.2	237.7	273.7	239.9
	第9十分位	358.9	367.9	349.2	330.5		295.5	341.5	299.5	260.8	332.6	251.4

		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
福井	平均年齢	37.1	35.1	37.7		38.3	44.7	40.8	40.3	38.7		37.6
	勤続	12.5	11.0	15.0		17.2	12.6	9.9	8.2	9.5		17.6
	人数	8,050	3,569	2,949		142	299	424	12	553		102
	平均	248.0	251.3	245.4		249.7	216.7	236.1	204.4	262.7		278.5
	第1十分位	173.6	180.5	168.9		166.6	163.0	164.0	173.2	200.4		210.8
	第1四分位	203.9	208.6	202.0		180.1	171.2	187.8	176.5	226.2		250.1
	中位	244.2	248.3	240.7		242.9	202.0	223.2	200.4	265.0		284.8
	第3四分位	285.7	285.2	283.7		310.5	232.1	272.6	233.8	299.3		315.7
	第9十分位	330.0	329.8	331.0		347.3	322.8	327.0	237.4	326.5		336.0
滋賀	平均年齢	37.5	37.8	36.6	34.2		43.4	37.8	35.2			
	勤続	12.9	13.2	12.1	6.4		11.7	13.1	12.7			
	人数	3,045	1,861	819	10		30	245	80			
	平均	253.2	261.8	244.4	195.4		191.2	258.4	158.1			
	第1十分位	181.7	196.3	169.6	170.0		168.0	206.5	137.5			
	第1四分位	211.0	219.8	198.1	171.0		183.3	233.0	139.3			
	中位	249.0	253.6	240.6	191.0		189.4	253.2	146.3			
	第3四分位	287.6	296.8	284.7	208.4		203.7	274.0	166.0			
	第9十分位	332.2	339.2	322.9	217.5		207.4	297.2	192.2			
京都	平均年齢	40.7	39.5	38.2	41.4		45.8	40.3	40.4	36.7		
	勤続	14.9	15.2	14.1	18.9		13.9	15.7	16.8	12.5		
	人数	8,071	3,921	1,152	195		1,634	547	418	204		
	平均	288.8	305.7	281.4	304.8		251.5	276.0	325.9	245.7		
	第1十分位	210.4	219.6	226.9	196.9		198.5	194.4	242.4	184.9		
	第1四分位	235.8	254.9	252.2	245.5		215.5	229.1	273.0	208.5		
	中位	283.7	302.0	278.3	316.3		234.3	274.8	329.5	235.3		
	第3四分位	333.4	353.9	304.6	364.3		289.4	325.0	373.1	282.3		
	第9十分位	381.1	396.0	337.8	398.7		323.2	354.0	398.1	328.0		
奈良	平均年齢	38.2	36.7	33.0			42.3	44.0		39.1	45.7	
	勤続	14.5	12.1	10.0			11.7	19.6		16.8	14.4	
	人数	1,970	749	141			61	137		873	9	
	平均	284.8	291.6	229.8			196.4	292.6		292.9	273.9	
	第1十分位	188.9	211.0	164.8			154.9	190.0		188.7	120.0	
	第1四分位	222.0	237.0	195.0			169.0	240.2		218.5	120.0	
	中位	272.1	285.5	222.4			192.3	286.0		276.2	312.1	
	第3四分位	340.5	335.0	259.0			219.2	351.0		364.0	350.3	
	第9十分位	397.4	380.0	297.6			241.0	391.5		424.7	374.0	
和歌山	平均年齢	40.7	39.8	37.3	35.9	34.4	44.5	39.9				
	勤続	13.0	16.3	15.1	9.9	14.2	14.0	5.2				
	人数	2,480	699	226	114	152	845	444				
	平均	248.8	274.8	327.6	244.4	284.8	214.2	222.2				
	第1十分位	172.2	187.2	228.8	180.0	183.1	167.8	163.0				
	第1四分位	187.7	217.2	273.2	208.7	199.5	180.5	175.0				
	中位	228.7	275.1	335.1	235.0	244.2	202.0	193.8				
	第3四分位	299.8	328.2	378.9	280.0	377.8	238.5	245.9				
	第9十分位	358.8	358.0	414.0	313.8	433.6	281.3	346.5				
大阪	平均年齢	38.2	38.5	37.6	40.4		43.6	39.6	38.3	31.4		34.1
	勤続	12.8	13.7	14.0	15.6		12.8	15.2	14.6	5.9		8.6
	人数	17,633	8,362	1,173	110		2,190	548	2,098	480		2,672
	平均	269.3	281.6	287.5	316.1		236.1	267.3	273.4	222.7		254.1
	第1十分位	191.3	198.2	202.0	200.0		184.3	172.9	207.5	181.8		180.0
	第1四分位	217.1	233.0	232.2	271.1		202.7	207.2	228.5	189.5		205.1
	中位	262.3	278.8	280.2	326.1		224.5	274.0	270.4	207.3		238.1
	第3四分位	312.3	325.0	334.4	362.7		262.3	320.9	313.6	261.0		292.8
	第9十分位	355.6	366.1	387.9	389.6		300.8	356.8	342.1	291.0		343.0
兵庫	平均年齢	38.6	38.6	39.3	40.9		34.6	38.4		44.5		
	勤続	13.8	13.9	15.1	16.8		8.5	10.6		19.3		
	人数	10,917	7,047	1,041	1,266		1,061	294		208		
	平均	287.9	303.1	260.6	282.3		237.2	265.5		232.1		
	第1十分位	198.4	211.6	180.0	196.9		174.5	195.0		194.1		
	第1四分位	231.7	246.9	213.0	231.7		194.8	210.0		210.0		
	中位	281.5	299.4	261.0	280.1		230.0	254.7		224.1		
	第3四分位	337.6	354.9	299.7	324.9		261.7	305.2		246.8		
	第9十分位	386.2	400.0	342.2	369.2		312.9	359.3		279.9		
鳥取	平均年齢	38.8	40.3	40.8	39.6		38.9	38.2		35.8	32.2	35.8
	勤続	14.3	16.9	18.7	16.9		12.2	12.7		12.9	10.1	6.0
	人数	4,040	1,354	48	210		751	1,260		351	62	4
	平均	229.2	240.4	202.7	256.2		195.0	233.8		231.6	226.6	177.9
	第1十分位	162.4	162.8	153.5	181.8		158.6	160.2		176.0	171.6	168.7
	第1四分位	184.2	198.4	174.2	209.2		175.2	176.6		195.0	181.0	172.8
	中位	214.0	233.7	190.0	253.2		195.2	214.6		213.0	214.4	177.4
	第3四分位	259.9	276.7	218.9	298.0		212.7	271.1		244.5	254.5	182.5
	第9十分位	318.2	318.5	264.1	340.2		229.5	347.6		321.0	319.9	187.6

		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
島根	平均年齢	39.7	40.8	38.3	42.7	35.3	40.3	38.4	52.8	36.4	42.5	39.3
	勤続	16.2	17.9	16.4	13.2	13.9	14.4	14.5	30.1	13.5	18.5	11.8
	人数	7,324	2,701	308	49	742	937	2,070	236	234	33	14
	平均	254.0	264.7	217.5	188.1	284.1	224.7	253.7	251.3	215.8	315.6	192.1
	第1十分位	165.8	176.3	157.3	128.7	183.9	155.2	164.9	142.6	152.3	264.2	153.1
	第1四分位	196.5	209.0	175.3	146.8	212.6	177.0	200.0	178.8	175.0	283.0	164.3
	中位	243.0	264.0	208.4	190.7	268.3	203.1	246.2	255.6	208.6	334.8	194.7
	第3四分位	305.7	312.0	250.2	225.6	349.0	240.0	302.5	301.4	246.6	361.0	209.7
	第9十分位	361.1	357.0	288.0	239.1	406.3	362.7	355.7	361.8	295.1	379.0	223.6
岡山	平均年齢	41.1	40.5	39.3	44.0	45.9	41.8	40.4		28.8		37.3
	勤続	16.4	17.7	18.8	12.6	15.0	12.6	14.3		7.3		10.7
	人数	3,943	1,697	739	123	439	479	425		15		26
	平均	276.4	281.3	296.3	251.1	286.2	233.9	267.5		244.3		301.8
	第1十分位	181.5	194.4	190.5	140.2	176.3	160.8	167.7		204.0		216.2
	第1四分位	211.7	216.3	233.2	154.6	206.5	183.3	200.8		220.0		248.5
	中位	266.8	269.5	294.1	248.4	272.9	230.3	261.1		235.0		288.9
	第3四分位	332.2	339.0	347.7	314.2	328.9	271.9	331.5		265.0		357.8
	第9十分位	389.9	389.6	401.5	379.2	452.1	322.6	382.4		286.0		393.2
広島	平均年齢	38.4	38.4	39.4	34.2	40.3	44.5	36.8	38.1	36.1	29.1	37.1
	勤続	13.9	15.6	16.4	10.4	19.3	11.0	12.1	14.8	11.1	6.7	12.7
	人数	7,299	2,550	519	260	202	766	1,382	726	165	42	687
	平均	259.0	278.6	242.0	216.8	308.3	207.8	246.9	265.7	226.6	262.1	283.1
	第1十分位	180.3	190.7	175.6	166.4	188.8	180.0	170.7	178.1	171.0	198.0	197.0
	第1四分位	202.9	223.1	198.8	183.0	210.4	188.5	194.8	220.9	184.6	212.8	225.9
	中位	248.0	271.8	236.5	207.6	280.9	200.4	231.8	276.4	217.3	251.0	274.8
	第3四分位	304.3	328.9	285.9	248.6	404.4	221.5	285.5	301.3	265.1	295.0	333.7
	第9十分位	357.6	374.6	315.7	278.5	473.4	250.3	354.2	328.4	292.2	314.5	384.2
山口	平均年齢	38.4	37.3	45.5		38.5	49.4	54.3		35.5		
	勤続	14.5	13.9	23.9		10.1	17.5	12.1		12.5		
	人数	1,180	478	151		77	33	23		418		
	平均	239.3	235.0	246.2		249.7	220.4	188.3		244.0		
	第1十分位	173.9	177.4	150.0		190.0	147.1	139.5		175.5		
	第1四分位	196.3	196.5	195.0		221.0	157.4	168.0		197.0		
	中位	231.5	230.7	239.2		248.0	235.3	169.2		226.5		
	第3四分位	272.7	261.0	314.4		277.3	262.9	218.5		290.4		
	第9十分位	323.9	300.8	329.1		309.1	278.1	237.4		333.3		
香川	平均年齢	39.1	32.0	37.4			41.9	38.6		40.9		37.7
	勤続	12.5	8.6	13.1			12.0	12.4		14.8		12.9
	人数	2,711	232	540			895	274		377		393
	平均	244.4	221.4	266.7			202.3	251.2		225.9		336.3
	第1十分位	165.5	177.2	193.9			158.0	153.4		170.9		219.1
	第1四分位	188.0	195.8	225.9			168.2	186.9		196.7		266.0
	中位	228.9	221.7	266.2			189.7	231.5		224.8		327.6
	第3四分位	280.7	240.3	302.7			222.9	313.8		255.3		397.8
	第9十分位	344.2	263.3	331.6			264.0	372.4		284.2		454.7
徳島	平均年齢	40.7	39.9	49.9	37.8		44.8	37.8	51.9		29.8	42.1
	勤続	16.6	16.8	30.5	14.3		18.1	13.9	25.3		7.0	23.1
	人数	1,915	335	102	53		417	931	44		9	24
	平均	238.5	267.3	306.8	192.0		229.6	224.9	250.5		221.4	310.6
	第1十分位	162.6	183.0	202.6	150.4		157.5	161.6	186.0		170.2	221.4
	第1四分位	186.5	215.2	269.4	153.9		185.7	179.5	196.4		181.0	252.0
	中位	225.6	266.9	314.7	180.1		218.8	209.6	246.0		213.0	330.9
	第3四分位	286.7	321.5	357.4	213.6		266.1	261.4	307.9		228.0	369.0
	第9十分位	334.2	346.0	386.6	256.3		324.2	313.5	340.7		311.0	384.5
高知	平均年齢	41.2	40.8	42.2	36.4	36.8	44.1	38.5		41.4		
	勤続	14.5	16.6	19.4	13.8	14.5	14.0	8.4		17.2		
	人数	3,087	869	105	48	57	768	594		646		
	平均	240.6	268.4	273.9	174.9	238.2	192.2	239.2		261.6		
	第1十分位	171.6	181.0	192.0	156.7	184.1	161.8	184.5		188.2		
	第1四分位	192.5	207.4	236.4	161.7	190.5	173.2	208.2		219.0		
	中位	229.0	268.3	281.0	170.5	240.6	187.0	237.4		252.0		
	第3四分位	278.9	323.7	313.5	185.4	271.1	206.6	261.6		302.5		
	第9十分位	331.7	357.9	339.4	197.5	307.1	230.0	292.5		345.5		
愛媛	平均年齢	40.4	39.1	39.0	38.5	40.3	41.9	45.7	42.5	38.4	39.0	37.0
	勤続	15.3	14.7	15.1	16.6	16.0	14.7	16.9	21.2	14.7	10.6	12.7
	人数	3,537	794	936	215	14	660	426	149	164	67	112
	平均	248.7	255.8	269.5	206.4	270.4	229.1	231.4	269.4	255.7	252.7	242.8
	第1十分位	172.9	188.4	183.5	163.0	174.9	162.9	157.0	187.4	176.5	175.3	175.1
	第1四分位	199.7	212.0	214.2	184.2	239.2	193.3	174.0	215.7	208.4	200.0	199.7
	中位	233.9	243.3	260.5	207.4	271.5	214.7	209.1	272.8	234.4	240.0	236.3
	第3四分位	289.6	288.7	316.4	226.5	305.7	249.9	285.4	321.4	305.8	300.0	289.7
	第9十分位	350.6	344.8	364.6	246.3	351.0	310.4	342.4	349.6	370.6	360.1	311.1

		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
福岡	平均年齢	39.6	38.9	41.2	37.2	36.0	40.8	39.4	34.5	41.3		38.4
	勤続	13.4	15.6	16.5	10.2	15.3	11.6	12.5	11.2	13.9		14.7
	人数	9,356	1,915	1,208	456	80	3,029	949	659	491		569
	平均	241.5	272.2	242.5	241.9	267.1	206.4	241.1	258.5	276.2		269.8
	第1十分位	169.8	190.9	177.0	180.6	173.6	162.4	143.0	193.9	194.5		183.9
	第1四分位	189.3	221.7	202.0	201.1	202.4	180.0	178.4	212.7	223.8		206.2
	中位	230.4	271.0	238.8	225.8	250.6	190.7	229.8	253.2	283.8		260.9
	第3四分位	285.7	313.5	281.0	268.9	307.3	231.9	297.5	302.2	323.5		327.0
	第9十分位	330.6	359.4	311.3	324.2	368.5	268.6	348.4	328.4	346.4		373.7
佐賀	平均年齢	41.0	38.5	43.6	43.7		42.3	40.2				38.1
	勤続	15.3	12.9	4.9	22.0		12.4	14.4				14.3
	人数	1,246	43	41	302		349	115				396
	平均	226.6	213.3	174.7	287.1		185.4	271.8				210.6
	第1十分位	163.5	159.3	152.1	212.6		156.9	183.3				166.1
	第1四分位	183.1	189.7	156.8	259.4		172.3	206.4				182.9
	中位	210.0	207.6	171.6	296.2		186.7	250.0				211.0
	第3四分位	261.3	241.1	190.6	316.8		197.7	350.0				231.3
	第9十分位	312.6	275.6	197.0	333.1		212.9	388.1				252.7
長崎	平均年齢	39.6	38.5		40.3		43.3	39.2		36.4		37.0
	勤続	13.5	12.4		15.0		17.4	13.1		9.4		13.7
	人数	1,383	188		114		379	339		338		25
	平均	210.0	222.8		243.9		181.4	227.4		206.7		199.2
	第1十分位	150.0	160.5		183.7		147.5	143.6		151.4		153.0
	第1四分位	166.5	185.0		215.8		159.4	160.4		172.9		162.0
	中位	196.9	212.9		246.5		174.8	210.0		205.9		196.0
	第3四分位	243.1	258.1		279.5		193.1	266.7		238.7		231.0
	第9十分位	279.4	303.4		297.6		233.0	347.0		255.6		264.2
熊本	平均年齢	39.2		33.6	39.0		42.9	41.5	32.4	42.9		46.2
	勤続	16.1		11.2	10.4		22.9	16.2	9.4	15.3		28.0
	人数	1,348		17	107		376	132	437	179		100
	平均	252.8		151.3	220.8		272.8	280.5	225.8	236.7		340.0
	第1十分位	165.9		130.5	158.2		150.0	170.5	180.1	172.0		200.6
	第1四分位	197.8		134.8	175.3		200.0	228.4	196.2	207.0		308.0
	中位	239.5		140.8	202.0		281.7	271.0	218.7	238.5		367.4
	第3四分位	298.1		153.0	251.7		338.5	334.9	244.3	267.0		394.5
	第9十分位	366.3		185.2	299.0		387.4	394.6	283.6	287.3		402.6
大分	平均年齢	34.2	33.0	36.5	34.7	43.6		42.1		35.2		
	勤続	9.8	9.3	11.7	13.3	16.0		11.5		13.3		
	人数	3,410	2,762	53	3	27		342		223		
	平均	229.6	227.5	232.7	309.4	302.0		248.3		217.0		
	第1十分位	174.8	175.3	170.2	289.4	228.8		169.4		155.8		
	第1四分位	194.3	194.6	195.0	297.0	260.2		190.4		188.2		
	中位	221.6	222.1	230.0	309.7	297.2		215.8		218.8		
	第3四分位	252.3	250.7	261.7	322.0	334.5		291.5		246.6		
	第9十分位	294.1	285.0	293.9	329.3	387.5		376.2		272.1		
宮崎	平均年齢	42.1	43.6				46.1	35.9		43.1		38.0
	勤続	17.8	20.1				13.9	10.9		22.7		13.5
	人数	1,042	499				113	108		154		168
	平均	259.5	277.2				167.3	333.0		248.0		232.2
	第1十分位	168.0	190.4				143.8	246.8		173.5		165.3
	第1四分位	192.0	212.0				152.2	282.1		190.7		180.4
	中位	254.1	285.1				163.6	349.2		252.9		223.7
	第3四分位	309.6	321.0				175.4	371.7		287.5		266.6
	第9十分位	370.8	380.9				200.8	419.5		312.0		321.5
鹿児島	平均年齢	40.9		37.3	37.7	32.6	44.2	43.9	38.8	45.0		40.6
	勤続	15.2		11.1	13.4	10.5	11.8	12.7	5.8	23.6		16.4
	人数	4,674		10	883	839	919	663	4	1,237		119
	平均	197.6		183.5	193.5	268.0	175.4	221.4	178.8	147.1		297.0
	第1十分位	126.1		159.5	142.0	176.8	148.2	150.7	138.0	106.0		180.6
	第1四分位	150.4		170.0	152.1	209.0	159.9	176.1	165.0	114.4		227.0
	中位	178.6		182.5	180.8	257.1	174.2	208.6	190.0	138.7		295.8
	第3四分位	230.6		193.8	231.7	327.0	189.7	255.9	203.8	160.7		360.6
	第9十分位	299.2		203.0	263.1	362.5	207.1	311.6	210.5	198.8		404.5
沖縄	平均年齢	37.7			39.0			39.8	36.2	36.6	34.5	39.0
	勤続	11.7			12.3			14.7	11.9	8.7	7.7	16.3
	人数	1,519			389			141	84	474	151	280
	平均	242.9			213.7			259.5	217.0	251.0	242.6	269.5
	第1十分位	171.4			160.2			169.5	170.3	176.6	174.0	193.4
	第1四分位	195.6			182.5			205.9	179.0	201.1	191.2	221.2
	中位	240.2			207.3			264.0	206.6	244.2	227.7	281.0
	第3四分位	285.1			247.0			307.0	253.8	291.0	289.6	315.6
	第9十分位	323.4			268.1			334.9	274.5	345.5	338.4	326.0

2018 春季生活闘争 共闘体制



2018 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について (案)

すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう！
「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲ！

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	10
代表者	高倉 明 (自動車総連会長)	平川純二 (J E C 連合会長)	松浦昭彦 (U A ゼンセン会長)	増田光儀 (J P 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 (U A 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)
	安河内賢弘 (J A M 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)	
	神田健一 (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	U A 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	U A 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 J P 労 組 電 力 総 連 情 報 労 連 全 国 ガ ス 全 水 道 メディア労連 森 林 労 連	自 治 労 運 輸 労 連 私 鉄 総 連 J R 連 合 J R 総 連 交 通 労 連 海 員 組 合 航 空 連 合 全 自 交 労 連 労 供 労 連

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・2017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	・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・2017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	・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