第 14 回中央執行委員会確認／2020. 11. 19

【重点分野－２】2021 春季生活闘争方針（案）

Ⅰ．2021 春季生活闘争の意義と目的

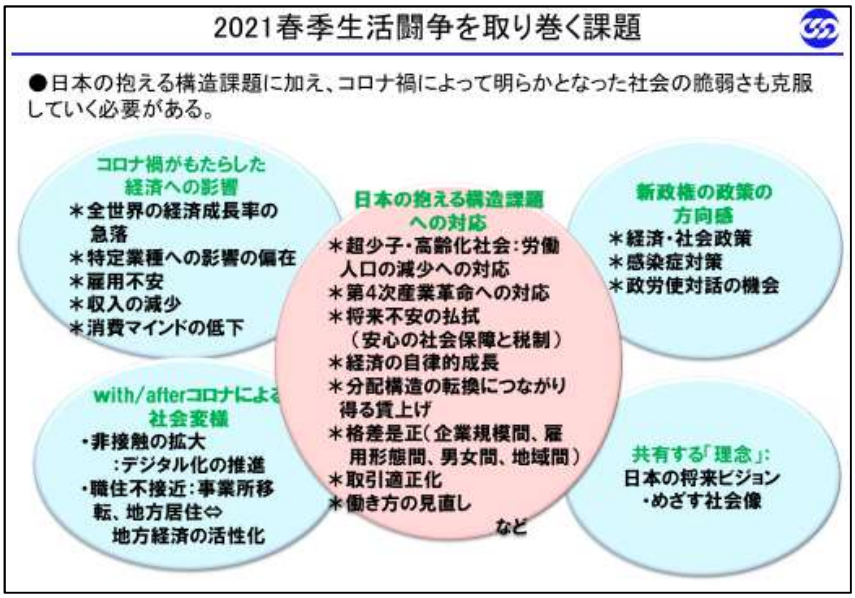
１．日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望がつながる持続可能な社会を実現

2021 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、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争としていかなければならない。

日本経済は、日本の抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、本年 4－6 月期のＧＤＰは戦後最大の落ち込みとなった。6 月以降、経済活動の再開により抑制されていた需要が徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。そのため、今後の見通しは、感染症の抑制、ワクチンの開発状況、グローバル経済の動向の影響もあり、極めて不透明な状況となっている。

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

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



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

賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもある。

これから、感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「底上げ」「底支え」による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の「格差是正」を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費を喚起し、内需を拡大させ

ていくことが不可欠である。それは、厳しい状況下にあっても、ここ数年にわたって政労使で認識を一致させ、デフレ脱却をはかってきた考え方を堅持することに他ならない。

その基盤となるのは、ニューノーマルの中で、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、安心・安全に働くことのできる職場環境を整備し、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えることであり、分配構造の転換につながり得る賃上げを実現していくことである。

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

したがって、2021 闘争においても、生産性三原則にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境を整備していく。

とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会の実現をめざす。そのためにも、生産性三原則[1]にもとづく労使の様々な取り組みをいまだ届いていない組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制の整備に引き続き取り組んでいく。

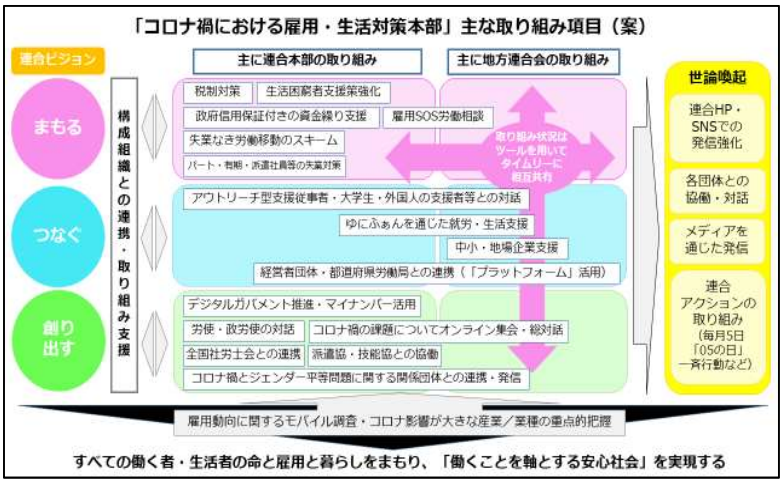
また、労働者を「労働力」でなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域での集団的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・組合は一致団結して、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の「底上げ」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備をはかるため、『誰もが希望を持てる社会を実現！安心・安全に働ける環境整備と「底上げ」「底支え」「格差是正」で』をスローガンに掲げ、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現に向けて果敢に闘おう。

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

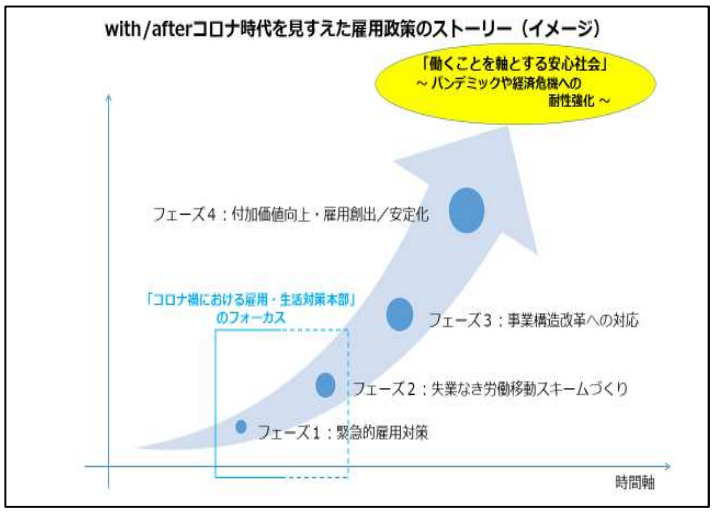
Ⅱ．2021 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

１．社会全体で雇用の維持・創出に取り組み、セーフティネット機能を強化

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急的な対応として、連合は 2020 年 2 月以降、政策提言・要請や労働相談、社会対話活動を積み重ねてきた。コロナ禍による雇用対策は、産業・業種ごとに幅があることやセーフティネットが脆弱な層により深刻に表れていることを踏まえたきめ細かな対策が求められており、これまでの取り組みの継続および体系的な対応をはかるため、連合本部に「コロナ禍における雇用・生活対策本部」[2]を設置し、雇用・生活・経済対策の政策面と世論喚起などの運動面での取り組みを実施する。



当面は緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、一方で、コロナ禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少やデフレの状況を踏まえれば、より生産性が高く賃金が相対的に高い良質な雇用を増やしていくことも重要である。中長期かつ幅広い視野をもって日本の雇用課題の論点を整理し、政策立案につなげていく。



取り組みにあたっては、経済団体、行政、ＮＰＯなどさまざまな団体・組織とつながり、より高い効果が発揮できるように取り組んでいく。

２．「消費者のマインドにプラスワン」

個人消費の源泉である商品やサービスには、より良いものを提供したいとする企業や労働者の努力と価値が詰まっているが、現在の消費マインドは、徐々に改善の兆しが見えるものの、感染症予防と収入不安により大きく落ち込んだままとなっている。

個人消費は日本のＧＤＰの６割を占めている。一人ひとりが消費に積極的になることは、そこに込められた価値を認め合い、互いが互いを支え合う機会を増やすことにつながり、そのことが結果として、企業や経済の成長を支え、雇用の維持・創出にもつながっていく。

「雇用と生活を守る」取り組みを強力に推し進めつつ、感染症対策と「経済の自

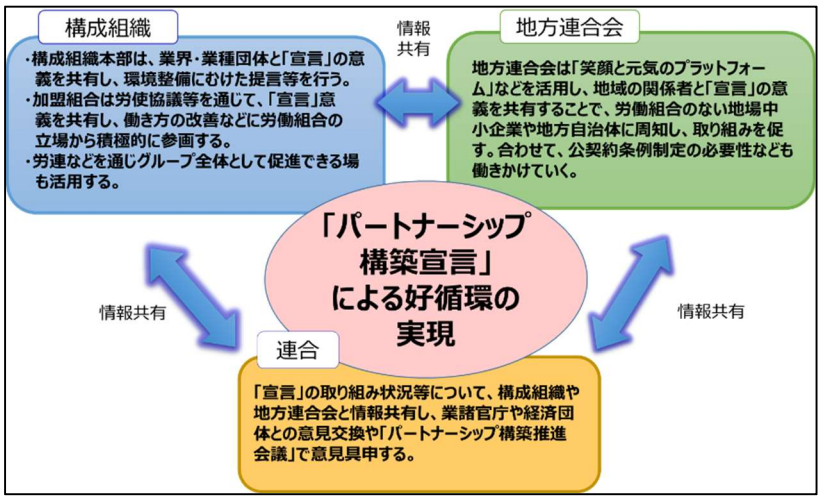
---

[2] 「コロナ禍における雇用・生活対策本部」当面の取り組みについて（2020 年 10 月 15 日第 13 回中央執行委員会確認）参照

律的成長」を両立させていくためには、商品やサービスに込められた価値を共有し合うことで、必要以上に消費を冷え込ませない環境づくりが極めて重要であることを、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

３．サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

中小企業は地域経済の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。加えて、それぞれの強みや地域資源を活かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創り出される、分散型で活気ある地域社会をつくっていくためにも、「パートナーシップ構築宣言」の推進[3]、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じた地域の関係者との対話などを進めていく。

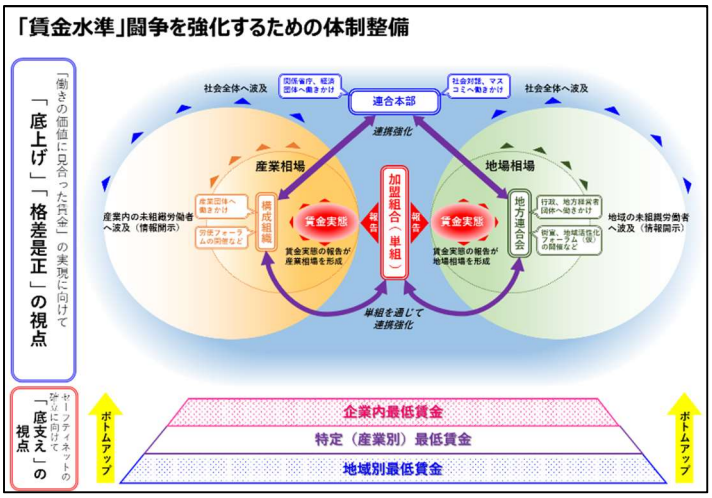


さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

４．賃金水準闘争を強化していくための体制整備

中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。構成組織は、加盟組合の個人別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化する。

加えて、産業相場、地場相場を引き上げ、産業内や地域の未組織労働者への波及効果を高めていくためにも、地方連合会との連携を一層強め、地域における賃金相場の形成に向けて、「地域ミニマム運動」へ積極的に参画する体制を整える。



---

[3] 「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」実現に向けた基盤強化の取り組み（パートナーシップ構築宣言について）（2020 年 6 月 18 日第 9 回中央執行委員会確認）参照

５．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2021春季生活闘争がめざす働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に不可欠である。加えて、雇用労働者のみならず、すべての働く仲間をまもり・つながることで新たな組織の活力を創り出し、コロナ禍で明らかとなった社会の脆弱性を克服することを強く意識して取り組みを進める。

（１）構成組織は、雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間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、同じ職場で働く仲間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）構成組織は、「連合組織拡大プラン2030」（以下：「プラン2030」）においてターゲットに定めた未組織の子会社・関連会社、取引先企業などで、加盟組合とともに組合づくりの前進に取り組むとともに、組織力の強化に向けた体制の基盤強化に取り組む。

（３）地方連合会・地域協議会は、地域の中小・地場企業の交渉支援や、地域の経営者団体・各業界団体への要請や対話活動などを通じて、地域における組織拡大に向けて取り組む。

（４）連合本部は、曖昧な雇用やフリーランスなど雇用関係によらない仲間に対して専用サイト「働く（work）みんなの連合サポートＱ」（愛称：Wor-Q）を通してつながり、情報提供などを行う。

（５）上記の取り組みは通年の活動ではあるが、「プラン2030」における各組織が掲げた目標の達成に向けて、特に 2021 春季生活闘争の前段を強く意識し、取り組みを強化する。

Ⅲ．2021春季生活闘争の取り組み内容と具体的要求項目

１．賃上げ要求

連合は2014年以降、デフレ脱却、「経済の自律的成長」の実現とデフレ下の20年余りで広がった企業規模間、雇用形態などの格差是正のため、「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」の取り組みとあわせ、賃上げを実現しその流れを継続するとともに、格差是正についても一定の成果を上げてきた。

日本経済は、米中貿易摩擦によるグローバル経済の悪化に加え、コロナ禍による全世界的な経済活動の停滞により、4－6 月期のＧＤＰは戦後最大の落ち込みとなった。経済活動の再開により抑制されていた需要は徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しているため、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。一方で、このコロナ禍の中、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売り・物流などいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしも、その「働きの価値に見合った水準」[4]となっていない現状なども明らかとなっている。

このように今次闘争における賃上げ環境は例年とは大きく異なるとは認識するものの、コロナ禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、世界経済の先行きの不確

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

実性が依然として高まる中、ＧＤＰの６割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。

そして、その実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、地域経済を支える中小企業、雇用労働者の４割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない。

したがって、2021 闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むことする。

＜「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方＞

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引き上げ率 （→地域別最低賃金に波及）
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ （→特定（産業別）最低賃金に波及）

＜連合・構成組織・地方連合会の取り組み＞

	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、**「定昇相当分+引き上げ率」**で提示	連合方針を踏まえ、各構成組織にて要求案を検討	連合方針を踏まえ、各地方連合会で要求案を検討
格差是正	**「企業規模間格差是正に向けた目標水準」**および**「雇用形態間格差是正に向けた目標水準」**を設定	↑ 同上	①連合リビングウェイジをクリアする（別紙１参照） ②各県の地域ミニマム第１十分位以下をなくす（別紙２参照） ③連合方針をめざす
底支え	企業内の**すべての労働者を対象**に企業内最低賃金協定を締結する際の**めざす水準**を設定	↑ 同上	↑ 同上

（１）月例賃金

すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の**「底支え」「格差是正」**に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の**「底上げ」**に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。

同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。

なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

具体的な要求指標は、次表のとおりとする。

＜2021 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ＞

<table>
<tr><td colspan="2">底上げ</td><td colspan="2">定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">格差是正</td><td></td><td>企業規模間格差</td><td>雇用形態間格差</td></tr>
<tr><td>目標水準[5]</td><td>35 歳：287,000 円
30 歳：256,000 円</td><td>・昇給ルールを導入する。
・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。
・水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,700 円・月給 280,500 円以上となる制度設計をめざす」</td></tr>
<tr><td>最低到達水準[6]</td><td>35 歳：258,000 円
30 歳：235,000 円
企業内最低賃金協定 1,100 円以上</td><td>企業内最低賃金協定 1,100 円以上</td></tr>
<tr><td colspan="2">底支え</td><td colspan="2">・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。
・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給 1,100 円以上[7]」をめざす。</td></tr>
</table>

１）中小組合の取り組み（規模間格差是正）

①賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する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期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、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、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

②すべての中小組合は、①にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1 年・1 歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および別紙３「連合の賃金実態」参照）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

③賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円[8]）の確

[5] 賃金ＰＴ答申（2019 年 8 月 7 日）を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出

[6] 1 年・1 歳間差を 4,500 円、30 歳を勤続 12 年相当、35 歳を 17 年相当とし、時給 1,100 円から積み上げて算出

[7] 2017 連合リビングウェイジ（単身者時給 1,045 円）（別紙１）および 2017 年賃金センサス高卒初任給（時給 982 円）を総合勘案し算出

[8] 2020「地域ミニマム運動・賃金実態調査」（2019 年実態）結果の年齢別賃金（全産業・300 人未満・男女計）中位値の 18 歳

保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標とし、総額10,500円以上を目安に賃上げを求める。

２）雇用形態間格差是正の取り組み

①有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給 1,100 円以上をめざす。

②有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,700 円・月給 280,500 円以上」となる制度設計をめざす。

（２）男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

男女間賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

１）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、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。

２）生活関連手当（福利厚生、家族手当等）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り、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されているため、ともに廃止を求める。

（３）初任給等の取り組み

１）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……175,400 円[9]

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

（４）一時金

１）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）有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

から 45 歳の「1 年・1 歳間差」の平均は、4,480 円である。

[9] 連合「2020 労働条件調査結果（速報）」より、主要組合の高卒初任給の平均額に 2%分を上乗せした額

２．「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

現下の雇用情勢は、コロナ禍の影響により悪化が続いており、当面は最悪の事態を回避すべく、緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて総体的な検討と協議を行う。

これに加えて、感染症リスクを回避し、業種ごとのガイドラインに即した職場環境整備にも取り組む必要がある。なお、感染症を予防し、安全に安心して働くことのできる職場環境を構築することは、自らや自らの職場を守るだけではなく、社会活動の場や各種サービスを利用する人など「社会の安全を守る」ことにつながっていることを共通理念とすることが大切である。

また、企業規模[10]によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないよう、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

（１）長時間労働の是正

１）豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、すべての労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

[10] 別紙４「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照

２）改正労働基準法に関する取り組み[11]

時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着をはかるため、次に取り組む。

①３６協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
③年次有給休暇の 100％取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検)の徹底

（２）すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

とりわけ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等により影響を受けている産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して労使で協議を行う。

その際、急激な事業変動の影響を受けやすいことから、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者の雇用維持についても、同様に労使で協議する。

１）有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進などを進める。
２）派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

（３）職場における均等待遇実現に向けた取り組み[12]

同一労働同一賃金の法規定が 2021 年 4 月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、すべての労働組合は、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、以下に取り組む。無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様の取り組みを進める。

１）有期・短時間労働者に関する取り組み

①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認
②（待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
③（不合理な差がある場合）待遇差の是正

---

[11] 改正労基法等（時間外労働の上限規制、年次有給休暇等）のポイントと労働組合の取り組み（2018 年 9 月 21 日第 14 回中央執行委員会確認）参照
[12] 同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み（【パート・有期編】2018 年 12 月 20 日第 17 回中央執行委員会確認、【労働者派遣編】2019 年 4 月 18 日第 21 回中央執行委員会確認）参照

④有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施
⑤有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底

２）派遣労働者に関する取り組み

①派遣先労働組合の取り組み
a)正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
b)派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
c)食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める
②派遣元労働組合の取り組み
a)待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
b)待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める
c)有期・短時間である派遣労働者については、上記１）の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）
d)派遣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
e)派遣労働者への待遇に関する説明の徹底

（４）60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み[13]

健康寿命の延伸等を背景に「人生 100 年時代」と言われる中、高齢者の就業意欲が高まりを見せていることに加え、世界に類を見ないスピードで超少子高齢化・労働力人口減少が進むわが国においては、高齢期でも年齢にかかわりなく就労を希望する者全員が自身の能力を最大限発揮し、高いモチベーションをもって働き続けることができる基盤整備は焦眉の課題である。したがって、以下の取り組みを進めていく。

１）基本的な考え方

①60 歳～65 歳までの雇用確保のあり方
・65 歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65 歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な 65 歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。
②65 歳以降の雇用（就労）確保のあり方
・65 歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。
③高齢期における処遇のあり方
・年齢にかかわりなく高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの

[13] 60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み方針（2020 年 11 月 19 日第 14 回中央執行委員会確認）参照

価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

２）改正高齢者雇用安定法の取り組み（70 歳まで雇用の努力義務）[14]

①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
②働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進
③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善
④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進

（５）テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み[15]

今後、テレワークを導入する際には、次の考え方をもとに取り組みを行う。

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

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

（６）人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、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」を求めていく。

（７）中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有する

[14] 改正高年齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて（2020 年 9 月 17 日第 12 回中央執行委員会確認）参照
[15] テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針（2020 年 9 月 17 日第 12 回中央執行委員会確認）参照

ことから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
2）「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く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。

（８）障がい者雇用に関する取り組み[16]

1）障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021 年 3 月から 2.3%（国・地方自治体 2.6%、教育委員会 2.5%）に引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に取り組む。
2）事業主の責務である「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」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

（９）短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

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。
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。
3）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、500 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。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み[17]

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

1）長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
2）疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。

３．ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

また、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

---

[16] 「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて」（2015 年 8 月 27 日第 23 回中央執行委員会確認）参照
[17] 治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針（2016 年 11 月 10 日第 14 回中央執行委員会確認）参照

（１）改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動[18]

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

１）女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、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り扱いの有無について点検し、是正をはかる。
４）改正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。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
５）事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
６）2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主に拡大されることを見据え、企業規模にかかわらず、すべての職場で事業主行動計画が策定されるよう働きかけを行う。
７）事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

（２）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み[19]

コロナ禍での誹謗中傷等の問題が深刻化する中、職場の現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを徹底する。

１）ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）について、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、禁止行為と位置付けることを含めて、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
２）同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
３）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（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
４）パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
５）連合のガイドラインを活用して、性的指向・性自認（ＳＯＧＩ）に関する理解促進をはかりつつ、ハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、就業環境の改善等を進める。
６）ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援

---

[18] 改正女性活躍推進法にもとづく「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（@RENGO／2019年12月26日・2020年1月31日）参照
[19] ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン（@RENGO／2020年1月24日）、性的指向及び性自認（ＳＯＧＩ）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（@RENGO／2017年11月17日）参照

機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

（３）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

１）育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
２）有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。
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、解雇や契約解除、昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
４）母性健康管理措置を含む妊産婦への母性保護措置および関連する助成金について周知され、適切に運用されているか点検するとともに、妊娠・出産および制度利用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・バランスの実現に向けて、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の設置を求める。
７）不妊治療と仕事の両立のため、職場における理解促進をはかりつつ、男女が柔軟に取得できる休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組む。
８）事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

（４）次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

１）ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した事業主行動計画の実現をはかることで「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
２）「くるみん」・「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、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

Ⅳ．運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2020 年度※　重点政策」の実現を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める。「働くことを軸とする安心社会－まもる・つなぐ・創り出す－」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。with／after コロナにおける連合運動を踏まえ、各種取り組みを推進する。

※ 取り組み期間を４月から翌年３月とすることに伴い、年度表記を暦年に合わせた

１）企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
２）税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
３）すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
４）意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み

５）改正法の趣旨を踏まえた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
６）教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

Ⅴ．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５－１「2021 春季生活闘争　共闘体制」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）格差是正や社会的な賃金相場の形成には、賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進めることも大切である。加えて、賃金制度そのものの存否や公開の有無が、賃金の下支えに大きく影響することを踏まえ、構成組織は賃金制度整備や交渉力強化に向けた支援を強化する。

（３）「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じて地域のあらゆる関係者との連携をはかるとともに、地域ごとに、通年の取り組みとして「地域活性化フォーラム」を開催する。

（４）「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。

（５）「2021 連合アクション」の取り組みと連動し、すべての働く人に「春季生活闘争」のメカニズムや 2021 闘争の意義と目的を周知するとともに、消費者のマインドを上げて互いが互いを支え合う社会をつくる「消費者のマインドにプラスワン」や倫理的な消費行動の必要性などを広く社会に呼びかける。あわせて、「05(れんごう)の日」の取り組みなどを通じ、構成組織、地方連合会が一体となって行動・発信する。

（６）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５－２「2021 春季生活闘争　共闘連絡会議の構成」参照）、会合を適宜開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態

で働く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「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」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）中小組合支援の取り組み

１）連合の取り組み

①労働条件・中小労働委員会で闘争状況を共有するとともに、共闘推進集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。

②働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進するとともに、「取引問題ホットライン」による情報収集を継続し、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要請する。

③中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。

２）構成組織の取り組み

①すべての構成組織は、加盟組合の労働者の賃金が「働きの価値に見合った水準」へ到達できるよう、各組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。

②加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。

３）地方連合会の取り組み

①相場形成および先行する組合の結果を続く組合に波及させるため、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる体制を強化する。

②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ため、「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙２「2020 地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値）を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。

（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をはじめ、各経済団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。

２）地方連合会は、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、地方経営者団体との懇談会、地方創生にかかる地方版総合戦略会議や「地域働き方改革会議」などに積極的に参画する。

３）春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。なお、各種集会については、従来型（集合集会）に留まらず、デジタル空間の活用なども含め幅広く検討する。

（５）闘争行動

有期・短時間・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」（別紙６）の展開をはかるとともに、闘争開始宣言中央総決起集会（2021 年 2 月 1 日）、春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会（3 月 2 日）、3.8 国際女性デー中央集会（3 月 8 日）、共闘推進集会（4 月初旬）の開催や、ヤマ場における檄や談話の発出、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信など、切れ目のない取り組みを展開する。

また、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を実施する。2020 年 12 月 8-9 日は連合アクションと連動した「ハラスメント」、2021 年 2 月 24-25 日は「雇用問題」をテーマに実施する。

以　上

別紙１

都道府県別リビングウェイジ（単身世帯および2人世帯）

2017連合リビングウェイジ
～労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準の試算～　より

（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
46 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）

別紙２

「2020地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値

【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	39.4	39.4	39.2	38.5	39.1	42.7	38.7	38.6	38.5	35.2	37.1
	勤続	15.1	16.1	15.6	13.9	16.6	13.4	13.3	14.2	13.0	11.2	12.4
	人数	554,100	319,950	31,584	13,003	10,696	41,301	37,751	15,171	70,616	4,022	10,006
	平均	279.8	289.7	282.9	262.0	322.5	236.7	276.2	275.7	260.8	269.9	264.1
	第1十分位	189.4	197.9	192.0	178.3	200.2	170.0	185.2	198.1	182.6	196.0	183.3
	第1四分位	222.3	234.0	226.7	208.4	238.9	190.9	212.1	224.2	212.5	215.0	210.0
	中位	269.5	282.0	274.4	251.0	301.6	223.8	259.4	266.6	249.6	250.4	251.5
	第3四分位	327.8	339.5	331.2	302.3	391.1	268.1	331.0	319.8	296.6	315.7	310.0
	第9十分位	385.2	392.1	385.7	359.8	495.0	321.7	392.5	365.6	347.5	375.1	364.0
北海道	平均年齢	41.2	41.3		37.9	43.6	44.0	43.5	39.4	38.7		39.9
	勤続	11.6	12.1		13.6	14.4	13.9	12.3	11.3	8.3		8.7
	人数	4,193	1,227		428	73	585	677	146	430		627
	平均	239.7	261.2		249.6	245.1	201.8	244.0	224.3	229.8		231.5
	第1十分位	172.0	189.9		166.8	186.3	143.8	181.7	178.1	167.9		184.9
	第1四分位	196.9	217.0		187.5	211.0	169.2	206.7	202.0	189.0		199.0
	中位	231.0	255.4		226.9	247.2	197.3	241.0	220.1	226.2		219.4
	第3四分位	275.7	297.4		284.4	277.7	229.8	283.0	247.8	264.1		256.6
	第9十分位	318.0	339.1		394.6	307.4	262.1	311.9	276.6	300.5		300.5
青森	平均年齢	37.4	40.9	40.3			46.9	34.1		35.5		40.0
	勤続	13.4	17.6	10.7			17.2	7.5		13.5		14.4
	人数	4,166	985	93			232	885		1,806		165
	平均	232.3	230.5	247.3			226.6	228.8		235.7		223.4
	第1十分位	170.1	165.3	188.5			162.2	162.4		178.7		178.7
	第1四分位	196.1	187.6	212.9			187.6	186.3		202.4		197.1
	中位	227.0	224.2	246.4			226.9	224.9		229.0		219.9
	第3四分位	263.7	263.0	273.9			261.0	262.2		265.0		243.0
	第9十分位	301.7	308.4	316.0			292.6	297.4		301.7		276.0
岩手	平均年齢	39.7	41.9			38.4	44.3			37.4		
	勤続	15.6	19.7			16.1	16.8			11.9		
	人数	4,559	1,926			126	280			2,227		
	平均	243.8	259.1			252.3	231.8			231.6		
	第1十分位	174.0	198.0			171.7	167.1			167.4		
	第1四分位	202.0	225.7			199.3	176.7			196.0		
	中位	235.5	250.9			244.5	197.2			226.8		
	第3四分位	271.9	286.7			300.9	275.3			253.3		
	第9十分位	326.5	335.9			335.5	357.7			295.7		
秋田	平均年齢	40.9	41.1	38.7	34.0	30.1	44.7	42.5		40.8		39.6
	勤続	17.0	18.6	15.3	11.4	9.4	15.1	14.3		15.2		9.9
	人数	5,288	3,245	176	34	7	134	31		1,452		209
	平均	228.4	219.0	242.1	214.1	208.1	182.6	299.1		256.8		186.4
	第1十分位	162.0	160.5	177.3	162.2	172.0	148.0	187.0		174.2		152.6
	第1四分位	182.0	178.5	195.3	185.7	185.0	159.3	265.0		197.9		165.0
	中位	216.0	212.5	224.2	214.9	200.0	176.8	315.0		248.7		183.4
	第3四分位	264.1	252.8	261.4	238.1	230.0	193.5	352.0		307.6		201.8
	第9十分位	311.8	287.8	358.4	261.7	255.0	229.7	379.4		361.6		225.5
山形	平均年齢	41.6	41.7	39.9		35.9	47.2	39.7	36.1			39.4
	勤続	17.0	17.7	13.8		14.1	13.8	16.1	6.8			17.7
	人数	4,647	3,922	389		48	147	18	85			38
	平均	257.6	261.9	261.5		237.0	177.1	234.9	209.7			228.8
	第1十分位	178.5	183.0	181.5		174.1	140.0	190.5	163.7			163.2
	第1四分位	211.0	217.5	221.7		196.2	158.3	207.6	180.7			182.3
	中位	251.0	254.0	260.2		216.6	183.3	228.9	203.5			241.5
	第3四分位	296.3	299.5	304.0		267.8	192.7	269.5	226.7			259.4
	第9十分位	344.1	348.3	340.2		314.2	208.5	277.6	266.9			297.6
宮城	平均年齢	36.7	38.3	35.0	38.3	39.3	36.5		34.9		31.9	30.8
	勤続	13.1	15.6	11.5	17.0	13.9	14.0		9.5		9.1	10.8
	人数	3,135	48	83	399	594	1,168		755		73	13
	平均	242.8	267.6	256.8	245.5	275.9	223.8		238.6		265.4	268.5
	第1十分位	166.5	197.1	203.5	175.7	204.5	156.6		179.8		205.2	187.2
	第1四分位	195.6	228.6	216.4	198.2	224.5	173.2		198.7		211.0	199.0
	中位	231.2	257.0	255.0	238.9	271.6	207.1		226.6		264.3	261.0
	第3四分位	283.7	305.0	290.5	291.5	319.2	251.1		268.8		306.8	310.0
	第9十分位	331.7	347.7	315.2	316.1	354.1	324.4		321.0		333.0	332.0
福島	平均年齢	41.6	41.9			37.9	50.7			30.1		41.4
	勤続	17.2	18.6			13.3	16.1			7.2		14.9
	人数	6,664	5,224			108	565			569		198
	平均	252.1	259.6			301.6	211.1			222.5		230.0
	第1十分位	175.0	181.3			173.3	151.0			176.4		150.7
	第1四分位	201.4	212.5			205.9	170.7			199.2		167.2
	中位	242.8	253.4			270.8	191.7			218.0		204.8
	第3四分位	295.3	302.2			410.8	234.0			244.0		240.3
	第9十分位	342.8	344.9			439.8	301.5			270.8		384.5

		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	40.5	40.6	40.0	42.0		44.6	36.0	48.5	37.5		39.8
	勤続	16.1	16.2	14.5	23.9		10.7	11.0	26.0	12.5		17.2
	人数	3,061	1,671	180	8		71	263	220	219		429
	平均	257.3	253.8	241.3	270.0		197.1	233.1	369.6	234.7		255.9
	第1十分位	189.6	187.1	191.3	252.0		150.0	183.4	289.6	195.0		205.1
	第1四分位	213.9	212.6	208.3	257.6		174.4	199.8	369.4	207.0		232.0
	中位	247.4	245.0	233.8	267.1		200.0	233.5	384.2	230.3		256.9
	第3四分位	289.5	289.5	271.6	272.0		222.3	265.3	399.5	256.2		279.0
	第9十分位	345.1	332.9	305.2	287.8		248.1	289.0	406.5	273.2		307.5
栃木	平均年齢	39.4	39.3		34.0		45.1			44.6		
	勤続	16.1	16.1		10.4		12.5			26.6		
	人数	10,448	10,092		74		237			45		
	平均	304.9	307.7		257.2		203.5			283.5		
	第1十分位	210.8	214.7		191.1		165.7			222.1		
	第1四分位	248.5	251.2		221.6		176.5			249.8		
	中位	300.4	303.6		237.0		201.0			282.3		
	第3四分位	362.6	364.4		274.4		222.8			309.8		
	第9十分位	404.6	405.4		345.8		252.0			344.4		
茨城	平均年齢	38.8	39.1	40.6	36.3	35.1	41.9	46.0	42.6	37.2	32.9	33.2
	勤続	15.9	16.8	17.3	15.6	14.7	15.1	17.7	18.9	12.1	9.7	9.8
	人数	33,034	24,614	309	25	87	376	398	886	5,309	928	102
	平均	291.5	293.1	321.9	218.4	314.9	264.1	325.4	276.7	292.9	241.6	284.1
	第1十分位	205.8	205.7	204.1	178.4	172.8	200.3	222.1	218.2	217.6	176.2	217.0
	第1四分位	238.9	240.2	253.0	186.5	214.8	226.6	255.5	240.5	240.2	198.2	227.8
	中位	282.7	286.8	333.1	223.4	290.5	256.9	334.3	280.5	276.2	235.4	261.3
	第3四分位	338.4	342.1	394.9	244.4	409.0	295.7	390.8	310.0	327.5	279.5	325.4
	第9十分位	389.1	388.2	432.2	258.0	475.1	342.5	418.2	345.0	405.4	315.9	393.5
埼玉	平均年齢	40.6	41.0	39.3			45.4	46.0	38.4	36.9		
	勤続	16.2	18.3	12.6			13.5	17.2	16.2	14.1		
	人数	7,423	3,232	832			194	1,118	117	1,930		
	平均	274.9	283.0	279.7			225.1	314.2	253.4	242.7		
	第1十分位	192.5	200.8	196.3			152.4	199.0	176.0	190.3		
	第1四分位	221.1	236.0	234.7			205.4	232.1	211.9	201.8		
	中位	265.1	275.5	282.3			214.7	319.9	244.0	236.2		
	第3四分位	319.6	327.0	317.8			237.1	375.6	290.6	276.1		
	第9十分位	369.6	375.8	358.6			314.8	422.4	334.7	311.6		
千葉	平均年齢	39.2	37.8		39.8		43.1			35.9		42.1
	勤続	14.9	15.3		16.5		7.2			13.5		16.2
	人数	1,356	726		373		129			11		117
	平均	281.0	264.2		301.8		292.0			292.2		305.1
	第1十分位	189.5	183.9		196.9		202.9			231.0		233.4
	第1四分位	224.5	217.6		220.1		247.4			240.4		267.7
	中位	280.0	265.4		296.3		305.0			281.0		298.6
	第3四分位	326.5	306.6		377.3		332.4			302.4		338.3
	第9十分位	379.9	338.0		414.0		363.6			436.0		386.5
東京	平均年齢	39.6	40.8	41.2	38.3		42.5	39.4	38.7	38.2	39.0	34.0
	勤続	14.8	17.0	17.0	10.3		13.8	13.3	12.8	13.5	13.5	9.4
	人数	52,772	22,722	758	1,839		1,936	8,173	1,866	14,076	370	1,032
	平均	303.4	334.8	319.1	269.3		300.5	309.9	274.8	258.6	315.6	276.1
	第1十分位	206.8	234.8	216.9	196.2		210.7	200.5	207.0	193.0	227.1	204.1
	第1四分位	238.7	275.8	249.5	221.4		240.8	224.1	231.1	217.7	273.6	226.9
	中位	292.5	335.5	315.5	256.6		275.6	296.2	268.3	250.8	310.1	267.1
	第3四分位	361.3	393.3	378.1	301.6		357.4	382.3	307.2	294.5	372.8	317.1
	第9十分位	418.8	435.5	423.3	344.0		427.0	440.1	344.5	330.2	393.1	366.2
神奈川	平均年齢	39.6	39.8	41.6	35.2	43.3	42.6	37.9	39.9	33.7		36.5
	勤続	13.8	14.8	15.7	11.9	20.1	10.6	7.7	15.9	13.6		10.4
	人数	4,789	2,796	479	143	158	149	664	242	32		126
	平均	293.2	304.4	268.7	260.3	412.2	195.0	285.3	246.8	244.9		285.4
	第1十分位	204.6	217.1	179.3	204.7	288.2	112.8	211.8	199.1	203.0		216.8
	第1四分位	238.2	250.4	216.6	239.1	345.0	182.7	231.7	218.5	214.4		234.6
	中位	283.5	295.2	273.9	260.1	421.5	192.2	266.9	245.4	245.0		278.6
	第3四分位	341.5	357.7	313.3	290.1	481.8	208.0	331.7	268.6	275.0		325.4
	第9十分位	400.9	408.8	350.4	321.1	514.2	271.5	389.4	292.8	303.0		360.5
山梨	平均年齢	39.0	38.8	43.0		39.1	51.4	39.8		38.2		
	勤続	15.1	15.1	16.0		10.3	13.0	13.9		15.6		
	人数	1,954	1,648	10		21	30	18		227		
	平均	293.6	302.1	273.9		267.9	166.4	218.2		257.9		
	第1十分位	185.3	192.4	211.8		179.0	145.0	167.5		183.3		
	第1四分位	220.8	228.0	226.0		234.4	151.0	176.1		215.0		
	中位	272.5	279.6	284.8		275.5	162.8	184.9		271.5		
	第3四分位	353.4	382.8	310.0		307.4	180.9	218.9		277.5		
	第9十分位	448.3	459.8	319.5		338.9	195.1	339.2		325.4		
長野	平均年齢	40.3	40.7	39.3	38.8		43.9	36.1	38.3	39.5	35.6	
	勤続	16.3	17.7	14.4	13.4		12.2	13.1	12.4	11.4	12.2	
	人数	40,239	30,104	89	822		1,464	2,741	846	3,874	294	
	平均	280.3	292.4	263.1	257.2		234.2	274.1	238.4	224.5	256.4	
	第1十分位	188.9	204.0	181.9	191.9		181.1	186.0	185.7	151.1	210.4	
	第1四分位	226.2	240.0	200.7	216.9		204.4	214.5	205.5	167.2	215.0	
	中位	275.0	287.7	235.7	249.8		235.8	268.2	238.5	217.5	231.5	
	第3四分位	328.3	338.7	329.9	292.8		259.1	333.0	266.5	267.2	296.9	
	第9十分位	380.7	388.7	355.7	333.0		282.1	366.2	292.2	316.6	360.0	

		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・資材・林産
静岡	平均年齢	39.3	39.0	40.9	39.5	38.2	41.6	40.6	39.3	39.0	34.9	38.6
	勤続	15.5	16.1	18.6	18.3	13.1	13.8	16.7	15.6	10.9	11.4	10.4
	人数	87,488	61,531	6,115	480	2,387	6,516	1,774	116	8,070	430	69
	平均	289.9	294.9	304.5	321.3	283.5	264.5	351.1	269.4	247.4	301.4	220.0
	第1十分位	196.6	202.1	202.7	221.3	211.3	185.7	218.9	186.7	170.4	210.0	175.1
	第1四分位	231.0	237.1	245.5	254.9	244.3	207.8	276.7	209.7	208.7	229.0	189.1
	中位	281.1	286.2	300.0	313.6	287.8	248.8	361.4	252.1	238.7	291.0	225.8
	第3四分位	340.8	346.9	354.3	378.6	318.3	307.1	431.8	303.4	289.1	362.0	244.9
	第9十分位	395.7	399.0	410.0	428.3	344.9	364.0	460.0	392.5	338.7	413.4	258.7
愛知	平均年齢	38.6	38.2	36.1	39.3	35.0	40.5	37.0	37.7	40.5		40.3
	勤続	14.8	15.5	11.7	15.0	11.8	12.1	14.5	14.6	16.0		15.7
	人数	47,880	19,929	4,245	1,721	182	3,477	4,298	2,876	9,500		1,652
	平均	290.4	292.5	319.9	267.7	288.3	241.0	286.7	295.2	292.4		306.6
	第1十分位	201.0	198.2	212.0	205.0	180.0	172.2	200.7	214.8	212.0		219.8
	第1四分位	233.4	235.9	255.7	224.0	201.0	196.1	225.0	246.2	239.0		249.4
	中位	281.1	287.9	314.8	258.8	258.0	228.2	278.9	290.5	276.0		302.6
	第3四分位	336.9	341.6	382.5	298.7	340.0	279.9	346.0	342.6	320.0		355.2
	第9十分位	393.3	394.1	429.8	344.3	464.4	330.8	385.8	383.5	400.5		397.3
岐阜	平均年齢	38.4	38.7	38.6		30.5	45.2	36.3		37.9	33.8	
	勤続	14.2	15.1	15.9		10.7	18.4	13.3		10.1	11.9	
	人数	20,801	10,277	4,122		18	599	1,353		3,927	505	
	平均	276.8	276.3	295.2		249.9	276.0	256.0		265.4	280.7	
	第1十分位	198.2	188.1	209.6		180.7	180.0	203.4		203.6	207.2	
	第1四分位	221.6	220.5	240.6		200.0	200.0	218.3		217.2	213.0	
	中位	264.0	268.2	286.0		236.1	255.5	248.3		250.0	255.1	
	第3四分位	320.4	324.6	349.2		283.5	332.0	279.0		284.5	344.9	
	第9十分位	378.9	378.0	393.5		342.6	397.2	321.3		347.4	410.0	
三重	平均年齢	39.5	39.3	39.5	39.5	38.1	42.1	39.1	34.5	39.8	36.4	38.0
	勤続	14.2	14.9	16.3	15.4	15.3	13.0	13.1	11.7	12.6	10.6	15.6
	人数	16,160	7,538	1,651	894	66	1,183	630	55	3,325	657	161
	平均	278.8	279.4	280.9	293.2	271.7	256.0	254.6	220.8	287.8	268.6	286.4
	第1十分位	192.9	188.0	201.1	187.5	212.8	192.5	178.5	182.8	201.2	207.2	179.8
	第1四分位	223.4	223.9	237.4	226.4	231.8	215.7	204.0	192.4	226.5	219.3	216.5
	中位	272.2	277.2	283.2	279.2	265.1	244.0	241.2	219.7	285.0	242.7	286.0
	第3四分位	324.9	326.3	323.0	360.9	295.1	284.4	291.4	240.6	331.5	301.7	354.9
	第9十分位	375.5	374.3	354.5	408.0	329.5	338.5	345.9	267.2	385.5	390.0	389.5
新潟	平均年齢	38.7	39.3	39.9		36.7	45.1	37.0	34.7	36.6	35.3	44.5
	勤続	15.0	16.2	17.7		10.9	13.9	11.7	7.6	12.7	13.1	15.5
	人数	16,777	10,299	492		129	723	1,060	158	3,595	268	53
	平均	265.1	271.4	282.3		278.6	208.0	257.4	228.9	257.5	294.2	253.3
	第1十分位	179.7	197.0	222.8		181.1	180.0	195.9	178.0	175.2	213.3	200.4
	第1四分位	215.4	229.5	243.8		214.7	184.9	213.2	202.4	175.2	246.9	217.8
	中位	256.1	266.4	279.7		283.7	194.9	241.0	231.6	236.0	296.5	249.5
	第3四分位	304.3	308.2	320.3		340.3	235.0	295.3	260.4	300.2	341.2	294.0
	第9十分位	353.5	348.4	354.8		361.0	246.9	346.3	272.2	396.4	372.0	301.9
富山	平均年齢	40.3	40.9	39.8		36.7	42.7	49.9	39.5	34.2		41.2
	勤続	16.5	17.4	16.7		17.1	17.0	24.5	9.2	9.4		16.1
	人数	19,108	14,278	969		10	1,603	74	69	2,001		104
	平均	269.0	278.4	263.4		301.4	242.2	299.7	226.4	228.5		221.3
	第1十分位	191.9	197.2	193.6		205.1	184.8	158.9	179.6	181.5		175.8
	第1四分位	222.7	231.5	219.7		242.0	211.5	216.1	193.3	200.5		197.7
	中位	264.1	273.5	258.8		314.7	239.4	342.0	218.0	223.3		214.4
	第3四分位	306.9	317.6	294.0		365.1	271.8	383.8	251.4	256.0		245.3
	第9十分位	354.6	362.8	348.6		384.0	300.3	388.6	293.4	285.4		269.1
石川	平均年齢	39.4	39.0	39.8	39.4		44.2	45.1	38.3	37.1	38.5	43.3
	勤続	14.7	15.5	14.7	16.1		12.8	16.7	11.3	11.1	11.7	16.6
	人数	13,685	10,214	242	66		1,275	125	491	1,060	125	87
	平均	266.7	275.9	218.4	261.8		222.1	270.4	288.1	241.0	228.7	216.9
	第1十分位	186.6	196.0	169.2	193.6		149.5	192.8	194.2	182.1	167.9	176.8
	第1四分位	215.9	228.6	187.1	222.3		181.6	233.5	230.5	201.0	191.1	185.3
	中位	258.0	267.9	209.2	269.1		208.9	271.7	277.8	225.7	217.3	225.4
	第3四分位	310.0	318.2	242.8	302.3		256.8	314.3	337.0	261.2	255.7	241.7
	第9十分位	362.1	366.6	279.8	328.1		308.9	338.7	391.8	296.3	319.0	254.3
福井	平均年齢	38.8	38.5	38.8	38.4	39.5	45.1	41.7		39.3		34.4
	勤続	15.4	16.0	15.7	13.1	18.3	12.3	11.3		9.5		11.8
	人数	13,149	9,145	2,330	57	160	267	452		556		182
	平均	256.2	258.8	249.5	246.6	251.1	213.2	252.9		258.3		286.4
	第1十分位	182.4	184.5	182.3	180.0	160.0	174.2	171.4		205.2		206.6
	第1四分位	211.4	212.4	213.4	216.0	189.8	182.2	198.7		218.1		249.2
	中位	248.6	248.7	250.0	255.1	250.2	201.3	236.2		258.3		289.5
	第3四分位	291.1	296.4	281.8	269.5	300.5	226.9	286.6		289.8		329.8
	第9十分位	337.7	347.3	318.0	303.8	346.6	277.8	376.6		317.4		356.8
滋賀	平均年齢	38.1	37.6	38.3	38.9			38.4				
	勤続	13.2	13.0	14.4	11.5			11.9				
	人数	2,168	1,091	686	257			134				
	平均	265.1	276.5	249.9	269.4			241.9				
	第1十分位	191.4	210.5	176.3	197.0			189.0				
	第1四分位	223.2	234.5	203.6	226.0			216.3				
	中位	257.5	272.0	240.3	254.0			241.0				
	第3四分位	298.5	312.2	288.7	282.5			269.9				
	第9十分位	344.4	353.2	334.8	405.0			300.0				

		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・資材・林産
京都	平均年齢	40.1	39.3	44.0	39.4		46.5	40.0	40.2	38.6		
	勤続	14.3	14.2	16.2	16.4		13.8	15.3	17.0	9.7		
	人数	15,157	11,077	124	192		1,411	1,215	624	514		
	平均	309.2	325.9	251.5	288.7		249.1	265.5	313.9	232.9		
	第1十分位	212.5	223.6	201.2	170.9		193.2	195.2	235.0	160.8		
	第1四分位	246.3	263.8	228.6	216.4		221.0	224.6	269.5	179.0		
	中位	302.0	320.7	254.6	293.0		238.6	263.4	328.4	216.9		
	第3四分位	363.2	382.8	275.8	364.7		280.1	300.5	352.8	270.5		
	第9十分位	424.3	439.2	292.1	393.5		317.3	346.6	380.5	327.7		
奈良	平均年齢	39.1	38.1				44.9	47.7	39.4	39.6		40.2
	勤続	15.0	13.1				12.5	19.6	17.6	9.3		12.5
	人数	2,019	1,022				58	61	821	27		30
	平均	298.4	291.7				210.7	271.8	319.9	217.4		237.3
	第1十分位	196.5	208.0				172.6	213.7	185.8	172.3		196.3
	第1四分位	230.4	240.6				198.0	235.3	228.4	194.1		202.1
	中位	285.2	287.3				207.7	272.8	302.1	207.6		222.1
	第3四分位	350.0	336.0				229.1	297.4	416.0	239.4		268.6
	第9十分位	426.9	377.2				255.6	335.6	466.6	273.4		296.4
和歌山	平均年齢	41.8	39.1	38.3	37.0	34.1	46.5	41.3		44.3		42.6
	勤続	15.3	15.5	17.0	9.1	13.2	14.1	8.3		20.3		22.6
	人数	3,236	851	335	133	155	806	282		655		19
	平均	270.5	266.5	314.1	252.6	288.8	216.4	240.8		331.3		302.7
	第1十分位	178.5	182.8	209.0	199.2	178.0	158.7	167.3		215.1		196.9
	第1四分位	205.0	206.1	242.5	217.0	220.3	181.8	191.2		260.0		255.6
	中位	254.2	253.2	309.9	247.5	263.4	204.0	231.6		325.0		314.3
	第3四分位	329.6	331.2	377.9	285.0	364.7	245.9	282.1		423.0		362.8
	第9十分位	399.4	363.6	416.6	310.0	432.9	289.8	328.5		437.0		376.1
大阪	平均年齢	39.1	39.0	41.0	36.0		44.1	42.7	38.4	43.4		33.1
	勤続	13.5	14.2	15.9	12.7		12.2	15.0	14.4	18.8		9.3
	人数	21,155	13,503	29	431		2,567	362	1,821	319		2,123
	平均	280.2	292.8	237.0	262.9		239.5	294.3	274.5	340.3		247.1
	第1十分位	195.5	202.5	184.3	168.5		183.0	205.0	209.0	220.0		175.4
	第1四分位	223.6	237.1	202.2	203.6		205.6	240.2	228.0	272.2		201.8
	中位	272.5	289.1	216.0	257.6		229.4	291.3	262.7	343.1		229.8
	第3四分位	329.4	342.7	270.0	319.2		269.4	339.0	315.5	407.9		292.6
	第9十分位	376.7	389.5	316.3	355.6		301.7	392.9	353.5	437.8		343.0
兵庫	平均年齢	38.0	38.1	39.4	37.4	38.3	36.9	38.0	36.4	45.4		33.0
	勤続	13.2	13.5	14.5	14.0	15.7	10.4	9.1	6.4	19.2		9.8
	人数	12,257	7,297	1,434	1,449	23	1,609	221	54	139		31
	平均	278.8	292.2	262.7	280.9	357.2	234.3	257.6	303.6	247.6		281.4
	第1十分位	188.0	204.6	186.1	195.4	216.4	171.0	178.0	201.7	199.5		209.9
	第1四分位	223.2	238.6	216.3	220.9	274.9	186.5	194.0	219.0	215.5		232.1
	中位	273.8	293.3	260.8	271.5	373.9	227.3	231.8	297.0	229.9		284.8
	第3四分位	329.6	343.1	300.0	332.4	444.9	268.8	319.0	365.1	274.6		328.6
	第9十分位	375.0	384.3	341.5	382.3	465.5	311.3	368.9	445.7	314.9		375.9
鳥取	平均年齢	39.4	40.0	45.6	39.3		39.6	37.4			30.2	
	勤続	14.3	15.1	24.2	16.6		13.2	11.5			7.1	
	人数	4,093	2,105	141	210		686	911			35	
	平均	225.9	231.1	210.0	253.3		202.5	228.7			204.9	
	第1十分位	163.2	159.2	160.5	178.5		164.8	163.5			174.0	
	第1四分位	182.9	187.5	174.5	207.1		179.9	180.0			182.2	
	中位	214.4	222.4	199.5	245.8		202.4	209.9			193.9	
	第3四分位	253.0	262.4	236.3	296.2		224.2	253.0			221.1	
	第9十分位	303.1	308.5	276.0	341.7		241.0	331.7			250.8	
島根	平均年齢	39.4	40.7	38.2	52.3	36.5	40.9	38.4	49.3	36.3	39.8	43.1
	勤続	15.0	14.6	13.0	14.2	15.6	15.1	15.0	24.6	13.5	17.6	18.1
	人数	7,136	2,121	461	6	939	953	1,994	183	415	29	35
	平均	251.1	249.6	231.3	138.3	299.8	232.6	248.7	234.5	233.8	297.2	201.0
	第1十分位	170.0	176.2	168.0	131.9	181.8	165.0	167.8	135.0	171.4	185.2	161.0
	第1四分位	195.0	199.7	193.1	132.5	219.8	183.0	191.7	165.6	188.1	225.7	175.7
	中位	236.0	237.6	225.1	137.8	275.0	211.9	244.8	217.5	229.0	305.8	200.0
	第3四分位	295.0	293.2	267.4	142.3	373.5	263.7	294.0	293.7	275.5	359.8	208.1
	第9十分位	354.5	341.9	299.1	145.3	444.3	353.1	345.1	354.4	308.6	369.6	234.0
岡山	平均年齢	39.3	38.3	38.9	43.8	42.4	42.6	37.1		38.7		35.1
	勤続	14.8	15.8	16.8	13.6	15.1	11.1	14.4		12.2		9.7
	人数	7,261	4,104	507	140	339	1,313	809		22		27
	平均	270.4	288.2	255.3	245.1	256.8	236.1	255.1		262.6		294.6
	第1十分位	181.8	192.9	178.1	141.7	174.4	173.1	172.9		198.5		186.7
	第1四分位	211.5	223.2	199.3	156.9	200.4	199.6	198.1		208.9		229.0
	中位	254.7	276.8	244.3	234.0	236.5	228.0	241.2		255.3		283.7
	第3四分位	318.2	343.2	297.5	314.1	291.0	264.2	305.5		316.3		348.6
	第9十分位	387.2	405.8	352.2	371.0	396.8	311.0	353.6		349.1		394.4
広島	平均年齢	38.1	37.7	38.1	36.5	38.2	46.1	35.6	39.3			36.8
	勤続	13.3	15.0	14.0	12.9	16.1	11.1	10.9	15.4			12.4
	人数	8,292	2,944	629	202	212	809	1,987	716			793
	平均	258.1	278.8	245.9	219.1	271.6	212.1	239.6	266.6			282.5
	第1十分位	184.9	195.4	178.0	164.6	180.4	184.2	181.1	193.4			185.3
	第1四分位	205.0	226.3	202.4	184.8	206.3	190.0	200.0	207.3			215.6
	中位	245.9	271.3	241.0	204.4	237.5	202.1	230.0	282.0			272.0
	第3四分位	302.7	329.3	290.8	246.8	310.2	227.7	270.6	316.5			343.1
	第9十分位	352.1	373.6	319.7	288.5	409.9	255.4	313.7	336.1			392.7

		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
山口	平均年齢	38.4		36.4			49.5	48.0		38.5		
	勤続	14.1		14.0			15.4	19.9		13.8		
	人数	514		308			48	8		150		
	平均	252.4		280.7			187.2	238.8		215.9		
	第1十分位	175.1		176.4			173.7	210.0		175.1		
	第1四分位	193.3		222.9			177.6	217.5		192.1		
	中位	237.1		275.6			183.6	240.0		218.3		
	第3四分位	295.2		333.0			191.6	255.0		239.4		
	第9十分位	364.5		387.8			210.1	270.0		254.6		
香川	平均年齢	40.0	39.1	36.7	44.1	40.8	41.2	38.2		40.6	38.6	43.1
	勤続	17.3	15.2	12.2	21.0	20.9	12.6	13.0		14.5	12.1	17.2
	人数	7,543	1,172	694	127	3,617	570	764		367	128	104
	平均	335.8	325.3	271.8	261.2	403.0	221.5	256.9		238.1	272.9	262.6
	第1十分位	201.7	224.0	201.2	179.0	236.0	177.0	182.8		189.5	192.8	184.5
	第1四分位	243.4	272.0	232.0	206.0	309.1	188.3	213.6		202.8	224.8	207.2
	中位	307.2	307.0	269.1	248.0	420.6	215.0	248.3		236.4	267.6	259.3
	第3四分位	428.8	392.0	307.6	295.0	497.9	247.1	295.0		267.2	320.7	303.6
	第9十分位	514.3	435.0	343.0	395.8	543.4	281.7	337.1		295.7	367.7	373.5
徳島	平均年齢	40.0	38.5	46.1	35.6		44.7	37.7	44.9		35.2	44.8
	勤続	15.8	15.1	25.2	12.6		17.4	13.9	18.8		8.9	26.8
	人数	2,558	970	133	50		450	803	111		17	22
	平均	249.5	269.4	298.0	190.9		223.5	235.6	238.3		248.7	318.0
	第1十分位	170.4	177.1	196.8	159.5		160.0	172.0	170.5		186.0	192.7
	第1四分位	194.8	209.7	241.0	162.8		185.5	189.8	206.4		196.0	311.1
	中位	235.0	266.9	312.3	177.1		212.0	221.1	242.7		230.0	326.7
	第3四分位	303.8	330.5	343.8	217.6		254.0	271.9	263.7		300.0	371.2
	第9十分位	348.7	358.0	368.0	232.0		308.6	327.6	293.0		316.5	387.8
高知	平均年齢	42.5	41.4	42.7	39.7	37.4	44.3			41.9		
	勤続	15.8	16.8	19.0	12.9	16.3	13.6			17.1		
	人数	2,504	917	113	42	44	832			556		
	平均	246.7	287.1	281.5	181.2	250.3	191.7			259.9		
	第1十分位	166.0	184.9	195.3	159.4	199.1	156.2			188.5		
	第1四分位	187.6	217.4	242.5	171.9	206.9	170.0			216.5		
	中位	225.4	286.2	283.5	178.3	253.3	185.8			250.8		
	第3四分位	297.6	352.7	326.0	194.0	281.3	212.9			299.9		
	第9十分位	356.0	392.8	351.6	203.0	329.9	235.4			339.8		
愛媛	平均年齢	39.6	38.8	38.6	38.7	34.9	42.4	40.6	41.6		38.9	40.9
	勤続	14.5	13.8	15.6	16.3	15.3	15.1	13.9	20.2		10.4	15.3
	人数	5,400	2,559	680	227	132	762	756	137		24	119
	平均	269.5	284.6	283.9	217.4	312.7	217.6	269.4	255.5		265.3	263.7
	第1十分位	184.5	194.4	193.5	161.0	186.0	162.8	189.1	190.4		191.8	198.2
	第1四分位	212.7	225.2	227.9	186.2	224.7	185.9	215.9	215.5		215.5	223.8
	中位	255.8	270.4	282.3	217.3	307.9	210.2	260.6	260.0		254.9	259.1
	第3四分位	318.9	339.4	331.8	244.5	374.8	240.0	319.4	288.9		321.5	296.7
	第9十分位	375.2	392.8	377.3	271.2	442.0	284.8	370.2	331.4		340.6	335.4
福岡	平均年齢	40.0	38.7	40.2	38.6	38.3	43.4	39.1	35.6	43.4		36.0
	勤続	14.2	15.8	15.8	13.2	16.4	12.7	11.4	11.1	18.6		11.9
	人数	13,851	3,647	1,220	966	782	3,421	904	1,079	1,109		723
	平均	253.7	283.0	237.1	229.1	270.1	213.7	233.6	278.8	287.4		274.6
	第1十分位	173.5	190.9	167.4	173.5	186.7	158.4	141.0	202.0	208.1		186.0
	第1四分位	200.0	227.1	195.0	186.3	225.2	185.3	173.1	227.6	228.5		213.0
	中位	244.0	278.4	234.0	215.3	272.4	208.5	228.5	278.1	277.8		257.1
	第3四分位	297.2	331.7	273.0	263.9	313.0	243.0	288.0	324.4	339.2		332.6
	第9十分位	350.9	383.4	308.8	300.0	337.7	266.8	334.5	353.5	384.0		384.1
佐賀	平均年齢	38.7	35.8	45.5	40.5	40.2		46.1				35.6
	勤続	15.5	14.3	18.0	18.9	14.1		11.6				12.8
	人数	1,725	662	255	346	173		15				274
	平均	249.7	283.1	197.2	271.1	208.7		255.7				216.3
	第1十分位	165.0	187.1	144.0	157.5	165.8		198.4				170.7
	第1四分位	195.2	229.3	155.5	210.6	185.4		201.9				187.4
	中位	239.0	277.2	189.6	283.8	209.3		212.5				214.1
	第3四分位	298.4	336.6	221.9	314.0	230.6		306.5				247.4
	第9十分位	345.5	377.9	268.0	340.9	243.3		373.4				260.4
長崎	平均年齢	38.7	39.6		40.4		45.0	35.0				39.5
	勤続	13.0	14.5		14.8		15.0	11.1				15.0
	人数	874	78		170		182	416				28
	平均	215.9	214.4		235.4		175.8	224.5				234.8
	第1十分位	152.5	151.1		170.4		141.0	152.5				175.9
	第1四分位	171.0	169.9		197.0		160.0	175.1				184.1
	中位	200.8	201.3		236.0		172.0	213.0				240.5
	第3四分位	253.3	250.9		276.8		188.8	263.1				273.5
	第9十分位	294.7	293.2		294.6		211.0	308.6				292.5
熊本	平均年齢	39.9	40.4	38.2	37.6		46.8	39.3	36.2	37.4		
	勤続	17.4	18.1	17.0	12.9		23.1	16.6	13.2	15.2		
	人数	3,613	2,348	106	84		246	161	554	114		
	平均	255.5	264.5	162.7	204.2		257.1	269.8	240.4	242.1		
	第1十分位	176.6	189.4	146.0	163.8		152.0	174.1	191.8	183.6		
	第1四分位	208.4	225.8	148.3	175.0		177.0	212.0	203.1	204.1		
	中位	252.5	261.7	157.9	202.9		274.2	271.3	228.5	249.8		
	第3四分位	297.8	303.6	171.3	224.8		312.3	324.0	273.2	277.9		
	第9十分位	336.7	340.3	185.6	255.2		363.2	369.0	311.0	291.1		

		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
大分	平均年齢	37.0	36.7					40.1		36.5		
	勤続	12.9	13.0					11.2		13.9		
	人数	4,961	4,089					441		431		
	平均	247.2	248.8					255.7		223.3		
	第1十分位	178.0	178.7					178.0		171.9		
	第1四分位	204.4	207.9					197.5		189.9		
	中位	243.4	247.4					232.9		225.4		
	第3四分位	279.9	281.8					302.6		253.0		
	第9十分位	317.1	316.9					376.2		272.3		
宮崎	平均年齢	42.1					45.4	37.7		43.6		
	勤続	17.1					14.8	11.5		22.5		
	人数	356					88	109		154		
	平均	215.1					166.5	218.6		241.0		
	第1十分位	155.2					143.5	175.3		174.6		
	第1四分位	174.0					153.2	190.0		189.6		
	中位	200.9					162.1	213.7		239.0		
	第3四分位	254.0					173.2	234.0		281.7		
	第9十分位	289.1					197.4	280.1		304.0		
鹿児島	平均年齢	41.9		38.6	32.7		44.2	42.5		41.9		
	勤続	13.4		8.0	7.8		11.2	10.9		20.4		
	人数	2,705		149	226		1,025	501		804		
	平均	206.7		229.4	174.7		181.9	215.2		237.6		
	第1十分位	159.6		176.6	137.8		159.6	159.2		182.0		
	第1四分位	175.2		194.2	148.3		168.4	185.5		188.6		
	中位	193.0		220.7	158.7		179.9	208.3		224.5		
	第3四分位	227.6		254.8	191.4		191.9	237.4		268.0		
	第9十分位	273.5		301.0	237.9		209.5	278.1		311.6		
沖縄	平均年齢	38.6		34.9	38.6	38.1	41.7	42.9	37.9	37.6	35.9	39.1
	勤続	12.3		9.4	11.4	15.4	16.1	18.6	7.5	9.9	9.1	16.5
	人数	1,946		16	382	95	125	143	143	593	139	310
	平均	239.2		218.0	212.5	245.1	305.9	308.1	220.6	225.0	240.1	248.0
	第1十分位	165.1		154.7	152.0	163.0	200.4	204.9	169.3	161.1	180.0	171.6
	第1四分位	188.0		170.4	177.3	186.1	246.8	239.8	188.5	182.0	190.5	189.7
	中位	224.0		211.7	208.5	249.0	295.1	335.2	210.1	204.0	233.0	238.8
	第3四分位	285.0		256.9	247.8	297.4	369.4	364.6	249.6	271.0	285.0	306.3
	第9十分位	333.9		295.4	270.8	314.8	427.8	384.3	276.8	325.7	329.0	325.5

別紙３

連合の賃金実態

○参考-1　月例賃金の試算（300 人未満規模・平均）

・2020「地域ミニマム運動」
集計データ（39.6 歳、14.2 年）　261,276 円（前年 255,615 円）

・2020 最終回答集計結果　（加重　34.7 万人）　250,798 円（前年 248,644 円）
（単純　3,359 組合）　243,185 円（前年 241,439 円）

○参考-2　連合全体の月例賃金（2020「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	272,824	314,933
	中央値	272,634	313,425
登録組合	平均	261,440	298,983
	中央値	259,912	298,160

○参考-3　年齢別最低保障賃金の参考値

（2020「地域ミニマム運動」集計データ：300 人未満・第 1 四分位）

・30 歳　：　206,400 円　（前年 202,800 円）

・35 歳　：　223,900 円　（前年 217,000 円）

別紙４

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例 （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 1 項 なお、休憩については、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 ヵ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50%の適用猶予措置 （2023 年 3 月 31 日まで）	常時 300 人以下の事業主 （事業によって例外有り）	①資本金の額または出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業また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
パート・有期法		同一労働同一賃金に関する規定の施行 大企業：2020 年 4 月 1 日 中小企業：2021 年 4 月 1 日	同上	同上
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 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

法令	概要	人数規模	業種等の条件
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把握、課題分析 ②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表	常時301人以上の事業主	常時300人以下の事業主には左記（②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている ※2022年4月1日より101人以上に義務の対象拡大 左記の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務	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
労働施策総合推進法	パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）義務	右記以外の事業主	中小事業主（小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、その他の業種300人以下等）には左記についての努力義務が課されている ※2022年4月1日より義務の対象拡大
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 ※2022年10月より101人以上、2024年10月より51人以上に適用拡大 （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 ※2022年10月より2か月以上に引き下げ ④学生でないこと

別紙５－１

2021春季生活闘争　共闘体制

中央執行委員会

中央闘争委員会

共闘連絡会議

情報交換と連携

- 有期・短時間・契約等で働く者も含めた、賃金と働き方の見直し
- 中小組合への支援状況　　など

金属共闘連絡会議	化学・食品・製造等共闘連絡会議	流通・サービス・金融共闘連絡会議	インフラ・公益共闘連絡会議	交通・運輸共闘連絡会議
自動車総連	ＵＡゼンセン	ＵＡゼンセン	自治労	自治労
電機連合	ＪＥＣ連合	自治労	基幹労連	運輸労連
ＪＡＭ	フード連合	生保労連	ＪＰ労組	私鉄総連
基幹労連	ゴム連合	損保労連	電力総連	ＪＲ連合
全電線	紙パ連合	サービス連合	情報労連	海員組合
	印刷労連	全国農団労	全国ガス	交通労連
	セラミックス連合	全銀連合	全水道	航空連合
		全労金	メディア労連	ＪＲ総連
		ヘルスケア労協	森林労連	全自交労連
		労済労連		労供労連

労働条件・中小労働委員会

社会対話の推進

経済団体などとの意見交換、「地域活性化フォーラム」「地方創生にかかる地方版総合戦略会議」「地域働き方改革会議」等への参画など

地方連合会・地場共闘など

- 地域ミニマム運動の強化
- 雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進

別紙５－２

2021 春季生活闘争　共闘連絡会議の構成と運営について

誰もが希望を持てる社会を実現！　安心・安全に働ける環境整備と
「底上げ」「底支え」「格差是正」で

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	10	9	10
代表者	髙倉　明 （自動車総連会長）	酒向　清 （ＪＥＣ連合会長）	松浦昭彦 （UAゼンセン会長）	坂田幸治 （電力総連会長）	難波淳介 （運輸労連委員長）
幹事	神保政史 （電機連合委員長）	松浦昭彦 （UAゼンセン会長）	松岡　衛 （生保労連委員長）	増田光儀 （ＪＰ労組委員長）	木村敬一 （私鉄総連委員長）
	安河内賢弘 （ＪＡＭ会長）	伊藤敏行 （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 ＪＡＭ 基幹労連 全電線	ＵＡゼンセン ＪＥＣ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 全国農団労 全銀連合 全労金 ﾍﾙｽｹｱ労協 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 メディア労連 森林労連	自治労 運輸労連 私鉄総連 ＪＲ連合 海員組合 交通労連 航空連合 ＪＲ総連 全自交労連 労供労連

別紙６

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・同じ地域でパート・有期・派遣などで働く仲間が抱えている問題を、自らにつながる課題としてとらえ、その改善のために何ができるかを真剣に受け止め、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、非正規雇用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、同じ職場で働く仲間の声を集め、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・派遣などで働く仲間の権利を守る
（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
（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、同じ職場で働くすべての仲間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・2018 年・2019 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、運動の広がりと浸透をはかる。
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	・パート・有期・派遣などで働く仲間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、取り組みを一歩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 ・「取り組み事例集」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・地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間の実態把握

＜ステップ２＞

非正規雇用に関わる集会・シンポジウムの開催、パート・有期・派遣などで働く仲間との交流機会

目　的	パート・有期・派遣などで働く仲間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、地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間との情報交換・交流を進めることで、連合がすべての働く仲間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、パート・有期・派遣などで働く仲間、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。 ・パート・有期・派遣などで働く仲間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、取り組みを一歩前進させることをめざす。

以　上