

【重点分野－2】2023 春季生活闘争方針

2023 春季生活闘争スローガン： 暮らしをまもり、未来をつくる。

I. 2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。

わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっている¹など、状況に違いがある。企業・家計のデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしている。

それぞれの企業・個人が短期的な自己利益を追求していけば、スタグフレーション（不況下の物価高）に陥りかねない。社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要だ。マクロとミクロをつないで企業・個人の意識と行動を変えていくのは容易ではないが、みんなが一步を踏み出さなければ流れを変えることはできない。それはまた、国際的に見劣りする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差拡大など、バブル崩壊以降の長年の課題を解決するための必要条件でもある。

国内外情勢（グローバルサプライチェーンのほころび、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など）が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することも喫緊の課題である。経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」²をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要がある。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていかなければならない。

今次闘争では「未来づくり春闘」³を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルでこうした問題意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。

¹ 渡辺努東京大学大学院経済学研究科教授によれば、日本は、1990年代後半からの「慢性デフレ」を克服できないうちに、2021年後半からエネルギー価格等海外発の「急性インフレ」が出来てしまっている状況である。

² 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。

³ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

そのためには働く仲間の力を結集し、社会的うねりを主体的につくっていかねばならない。連合はその先頭に立って運動をけん引していく。

なお、コロナ禍による影響が続いている産業や需要がコロナ禍前に戻らない産業があることなども踏まえ、お互いのおかれた状況の違いを理解しあい、力を合わせて春季生活闘争を推進する。

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう
2022 春季生活闘争では、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みや様々な働き方の改善の取り組みも進んだが、依然道半ばであり、さらなる前進をはかる必要がある。

物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。

企業内での格差是正の取り組みに加え、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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかることも重要である。

いまこそ、バブル経済崩壊以降積み重なってきた、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対して責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造を変えていかなければならない。

誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む必要がある。

物価上昇局面における税制改正も含めた総合的な対策、適正な価格転嫁のための環境整備と持続性の確保、GX、DXを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、引き続きの感染防止対策と業況の厳しい産業への支援など、政策面での対処が不可欠な状況となっており、政府の責任ある対応が求められる。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」⁴を展開し、集団的労使関係を広げていこう

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織化と連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。すべての働く仲間を視野に入れ、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間

⁴ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

II. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. 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

企業規模間格差是正を進めるためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を確実に進める。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の2022年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」にもとづき重点的な取り組みが進められていることなどを踏まえ対応していく必要がある。

労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大に取り組む。価格転嫁や取引の適正化などにつながる実効性が肝要であり、連合は構成組織・地方連合会と連携し「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」への参画などを通じ、取り組み結果のフォローアップの実施や必要な意見反映を行う。また、闘争の前段において、格差是正フォーラムを開催（11月14日）するとともに、政府への要請活動や経営者団体との懇談会などを通じ、支援策の拡充と実効性を高める取り組みを加速させる。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は、自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携していく。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2023 春季生活闘争がめざすところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検

活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもりつなげ、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

Ⅲ. 2023 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

(1) 賃上げについての考え方

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1~2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質1%弱伸びており、生産性の中長期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2022年度の地域別最低賃金は3%強引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

わが国の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復していない。2014年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、物価を加味した実質では停滞している。2022年度においては消費者物価が2%を超え実質賃金はマイナスで推移している。賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6割を占める個人消費（約300兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがある。マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。

「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点も重要である。わが国の賃金水準の低下は一様に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きい。また、依然として男女間の賃金差も大きい。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある。そのためには、「Ⅱ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」で掲げている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や賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要である。

(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状などを加味して要求基準を策定する。

地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の

交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁵に引き上げることをめざす必要がある。

〈「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+賃上げ分 (→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 (→特定最低賃金に波及)

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度 ⁶ 、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げを5%程度とする。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> ・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1,750円・月給288,500円以上」⁸となる制度設計をめざす
	最低到達水準	企業内最低賃金協定1,150円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・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1,150円以上」¹⁰をめざす。 	

⁵ 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。

⁶ 内閣府の年央見通し(2022年度実質GDP2.0%、消費者物価2.6%)や日本全体の生産性上昇率のトレンド(1%弱)を念頭に、国際的に見劣りする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

⁷ 賃金水準検討プロジェクト・チーム(賃金PT)答申(2019年8月7日)を踏まえ、2021年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35歳は30~34歳275,800円および35~39歳305,000円から、30歳は25~29歳246,200円および30~34歳275,800円から算出。

⁸ 2021年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金の平均値」291,844円(時間額1,769円・2021年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均165時間)から時給1,750円を設定し、月額に換算して算出。

⁹ 1年・1歳間差を4,500円、35歳を勤続17年相当、30歳を勤続12年相当とし、時給1,150円から積み上げて算出。

¹⁰ 別紙1「連合リビングウェイジ2022簡易改訂版総括表」(単身成人1,141円)、および2021年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校(産業計・男女計・企業規模計)179,700円(時間額1,089円)を総合勘案して算出。

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①多くの中小企業は、物価高騰のもとで収益が圧迫され、同時に人手不足に直面している。その中で格差是正を前進させることが課題である。「Ⅱ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、賃上げに取り組む。
- ②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。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、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2「連合の賃金実態」）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。
- ④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）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の3%相当額との差額を上乗せした金額9,000円を賃上げ目標とし、総額13,500円以上を目安に賃上げを求める¹¹。

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1,150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1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす。

(3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、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指針には「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記された。これに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず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」

¹¹ 別紙2「連合の賃金実態」参照。

(賃金プロット手法等)をはかるとともに、勤続年数なども含む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廃止を求める。

(4) 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¹²を確保する。

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。

(5) 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。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

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、コロナ禍から経済が再生していく過程においても、「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、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、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¹³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に、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、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。

2) 改正労働基準法に関する取り組み¹⁴

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、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促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選

¹² 別紙2「連合の賃金実態」参照。

¹³ 別紙3「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

¹⁴ 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。

出続等の適正な運用に取り組む。

- ① 36協定の締結・点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制）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 労働時間制度（裁量労働制や事業場外みなしなど）に関する運用実態の把握および適正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、労働時間の点検）
- ④ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始（2023年4月）に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み

（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、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している産業・企業を含め、企業の経営状況等について把握するとともに、雇用の維持・確保に向け労使で協議を行う。有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者など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周知徹底および、無期転換回避目的や新型コロナウイルス感染症の影響等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、正社員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・均衡待遇実現に向けた取り組み¹⁵

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、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、均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と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
- 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

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

¹⁵ 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。

- 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）

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、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。

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、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

(5) 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¹⁶

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

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を行う観点から、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
 - ・年齢にかかわらず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

¹⁶ 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。

かる。

2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（70歳まで雇用の努力義務）¹⁷

- 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健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施
- ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④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高齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤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」の推進と安全衛生教育の充実

(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み¹⁸

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、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、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「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あたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対し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。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み¹⁹

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」²⁰にもとづき、以下に取り組む。

- 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%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。

¹⁷ 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。

¹⁸ 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。

¹⁹ 「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。

²⁰ 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方について（2021年6月17日第21回中央執行委員会確認）参照。

- 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。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

(8) 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。

(9) 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

- 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よう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み²¹

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、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

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、やりがいをもって、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しょくし、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が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²²や考え方・方針²³を活用するなどして取り組みを進める。

²¹ 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。

²² 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（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO/2017年11月17日）、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（2022年改定版）（@RENGO/2022年8月18日）。

²³ 「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、女性

(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

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検証し、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人以上の事業主まで拡大されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 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

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドライン²⁴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、職場実態を把握した上で、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

活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（2022年7月22日第10回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（2021年11月18日第2回中央執行委員会）。

²⁴ ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日）。

取り組みを事業主に働きかける。

- 5) 性的指向・性自認に関する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ト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、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用を求める。
- 6) 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- 7) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援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

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 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・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、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。
- 6) 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、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 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求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、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）の整備に取り組む、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組む、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、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」「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。

4. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2023 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「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、連合アクションやキャンペーン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) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2023 年度予算編成と 2023 年度税制改正実現の取り組み（税による所得再分配機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 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) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 6) 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み

IV. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 「未来づくり春闘」を深化させ、2023 春季生活闘争を経済・社会のステージを変える転換点とするための闘争を展開するため、共闘体制を構築する（別紙 4-1 「2023 春季生活闘争 共闘体制」参照）。
- (2) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。
- (3) 価格転嫁円滑化のための産官労金の連携協定締結（先行事例：埼玉県）や、中小企業振興基本条例および公契約条例制定の取り組みとの連動をはかる。
- (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) 「賃上げ実現・暮らし支援 連合緊急アクション」と連動して「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや 2023 闘争の意義を発信する。フリーランス、「曖昧な雇用」で働く人を含め多様な働く仲間の悩みを聴き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。集会等の持ち方や「2023 連合アクション」および労働相談活動との連動を工夫するとともに、「連合プラットフォーム（愛称：笑顔と元気のプラットフォーム）」の活用を進

める。

(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、日程など

(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4-2「2023 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について」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、働き方の改善、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

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">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」のさらなる推進に取り組むとともに、適正な価格転嫁や優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。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

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">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) 賃金制度が整備されていない加盟組合に対し、制度構築の支援を行う。 |
|--|

(3) 地方連合会の取り組み

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1) 「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5「2022 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。
2) 相場形成および波及をめざし、「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。

4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業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、中小企業振興基本条例制定に向けた下地づくり等を進め、地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (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。

5. 闘争行動

年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・雇用形態などにかかわらず、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」²⁵の展開をはかるとともに、闘争開始宣言中央総決起集会(2023年2月6日)、春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会(3月7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、「賃上げ実現・くらし支援 連合緊急アクション」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2023年2月21-22日に「STOP雇用不安!みんなの力で職場を改善しませんか」をテーマに実施する。

以 上

²⁵ 「連合『職場から始めよう運動』とは」参照。

参考 とりまく情勢のポイント

1. 国内外経済

- ロシアのウクライナ侵攻などにより、新型コロナウイルス感染拡大収束後の部分的な回復基調にあった世界経済は鈍化する見込み。2022年10月11日公表のIMF世界経済見通しは2022年3.2%・2023年2.7%で、同年7月26日公表分からはそれぞれ±0ポイント・0.2ポイント引き下げとなっている。
- 日本経済は、内閣府の年央見通しでは、2022年度は2.0%、2023年度は1.1%（民間予測ではそれぞれ1.93%、1.28%）と鈍化する見込み。

2. 生産活動、企業の状況

- 日銀展望レポートによれば、企業収益は全体として高水準で推移していくと見込まれているが、産業によっては、ばらつきがある。
- マイナス要素としては、資源高などによる原材料高、海外経済の減速がある一方、プラス要素としては、日本国内の新型コロナウイルス感染症に関する影響緩和がある。

3. 消費活動、家計と物価の状況

- 内閣府「消費動向調査」では、消費者マインドは2020年4月を底に持ち直してきていたが、2021年10月をヤマに下落傾向へ。
- 消費者物価指数(生鮮食品を除く総合)は2021年9月以降、エネルギー価格や輸入品の上昇により対前年比プラスに転じており、2022年の春以降特に顕著。2022年度の消費者物価指数は内閣府年央試算で2.6%。

4. 雇用情勢

- 日銀短観の雇用人員判断(全産業)はコロナ禍2020年6月調査で前回調査比22ポイント上昇し急激に「過剰」に振れたが、直後から再び「不足」基調となり、調査ごとにその度合いを強めている。

5. 賃金の動向

- 名目賃金水準は2014年以降上昇傾向だが、依然1997年のピークに戻っていない。
- バブル経済崩壊以降もマクロの生産性(一人あたり実質GDP)が上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下している。また2021年9月以降の消費者物価上昇を受けて、毎勤実質賃金指数はマイナスで推移している。

6. 労働時間の動向

- 2021年の毎勤年間総労働時間[※]は1,945時間、前年比20時間増(2020年はコロナ禍の影響で、前年比53時間減)。[※]年確報一般労働者月間実労働時間×12月
- 年次有給休暇取得日数は法改正の影響も落ち着き2019年以降ほぼ横ばい、依然企業規模間で格差。

以上

連合リビングウェイジ2022簡易改定版総括表

世帯構成	単身成人	2人(成人・ 保育児)	2人 (成人男女)	3人(成人・ 中学生・小 学生)	3人(成人男 女・小学生)	4人(成人男 女・小学生2 人)	4人(成人男 女・高校生・ 中学生)
住居間取り	1K	1DK	1DK	2DK	2DK	3DK	3DK
1. 食料費	36,370	46,488	68,928	76,645	85,372	91,911	114,008
内食費	17,140	22,282	34,280	47,992	46,278	49,535	61,190
昼食代	10,442	10,442	20,884	10,442	20,884	20,884	31,325
外食費	3,494	5,823	5,823	8,153	8,153	9,317	9,317
嗜好食費	5,294	7,941	7,941	10,058	10,058	12,175	12,175
2. 住居費	49,586	51,681	51,681	54,825	54,825	74,944	74,944
家賃・管理費・更新料	49,250	51,346	51,346	54,490	54,490	74,609	74,609
住宅保険料	335	335	335	335	335	335	335
3. 光熱・水道費	8,982	17,506	17,506	20,555	20,555	24,391	24,391
電気代	3,798	7,578	7,578	8,525	8,525	9,811	9,811
ガス代	3,327	5,577	5,577	6,298	6,298	6,874	6,874
上下水道費	1,856	4,350	4,350	5,732	5,732	7,706	7,706
4. 家具・家事用品	3,100	6,220	6,565	7,462	7,745	8,859	8,859
耐久消費財	984	3,001	3,121	3,001	3,121	3,476	3,476
室内装備品・照明器具・寝具類	719	1,250	1,422	1,769	1,940	2,431	2,431
台所・調理用品・食器	454	776	773	868	859	933	933
玄関・洗濯・裁縫・掃除・風呂用品	327	426	481	638	638	736	736
消耗品	616	768	768	1,186	1,186	1,282	1,282
5. 被服・履物費	9,351	11,975	18,145	16,700	20,809	23,473	27,516
被服費	4,484	6,241	8,306	8,442	10,063	11,820	12,709
衣料小物	1,482	1,895	3,221	2,671	3,674	4,127	4,692
履き物	2,147	2,539	4,403	3,658	4,795	5,188	6,640
クリーニング代	1,238	1,300	2,215	1,929	2,277	2,338	3,474
6. 保健・医療費	12,860	14,976	21,558	27,724	27,889	34,160	38,258
医薬品	749	1,094	1,094	1,360	1,360	1,592	1,592
医療器具	1,830	2,040	2,762	3,837	3,473	4,184	5,152
理美容用品	4,888	5,249	6,916	8,548	7,977	9,011	12,142
医療費	3,093	3,093	6,186	9,280	9,280	12,373	12,373
医療保険料	2,300	3,500	4,600	4,700	5,800	7,000	7,000
7. 交通・通信費	8,498	8,684	13,620	16,233	16,233	18,332	24,379
交通費	2,800	2,800	5,600	7,000	7,000	8,400	11,200
郵便費	186	372	372	558	558	744	744
通信費	5,512	5,512	7,649	8,675	8,675	9,188	12,435
8. 教育費	0	6,172	0	24,229	8,965	17,929	36,672
高等学校	0	0	0	0	0	0	21,407
中学校	0	0	0	15,265	0	0	15,265
小学校	0	0	0	8,965	8,965	17,929	0
保育施設	0	6,172	0	0	0	0	0
9. 教養娯楽費	8,620	15,292	18,716	21,726	22,097	25,478	29,792
教養娯楽耐久財	1,821	2,620	2,364	3,177	3,037	3,710	3,731
家庭教養文房具	200	200	200	200	200	200	200
情報料	1,235	5,421	5,421	5,421	5,421	5,421	5,421
娯楽費	2,555	2,555	5,110	5,621	6,132	7,153	9,197
レジャー費	2,811	4,497	5,622	7,308	7,308	8,994	11,243
10. その他	13,790	13,790	20,482	16,832	21,496	22,510	25,856
社会的交際費	7,098	7,098	7,098	7,098	7,098	7,098	7,098
小遣い(成人)	6,692	6,692	13,384	6,692	13,384	13,384	13,384
小遣い(成人以外)	0	0	0	3,042	1,014	2,028	5,374

月間消費支出計	151,155	192,785	237,202	282,931	285,986	341,988	404,676
(自動車保有の場合)	190,632	232,262	276,679	322,407	325,463	381,464	444,153

児童手当受給額	0	10,000	0	20,000	10,000	20,000	10,000
---------	---	--------	---	--------	--------	--------	--------

月間必要生計費	151,155	182,785	237,202	262,931	275,986	321,988	394,676
(自動車保有の場合)	190,632	222,262	276,679	302,407	315,463	361,464	434,153

年間必要生計費	1,813,863	2,193,418	2,846,424	3,155,166	3,311,832	3,863,853	4,736,110
(自動車保有の場合)	2,287,584	2,667,139	3,320,145	3,628,887	3,785,553	4,337,574	5,209,830

連合リビングウェイジ2022簡易改定版(=必要生計費+税・社会保険料)

LW年額	2,258,610	2,679,567	3,594,878	3,925,807	4,224,631	4,958,250	6,109,255
(自動車保有の場合)	2,870,922	3,308,328	4,233,990	4,565,120	4,864,883	5,621,885	6,783,044

LW月額	188,217	223,297	299,573	327,151	352,053	413,187	509,105
(自動車保有の場合)	239,243	275,694	352,832	380,427	405,407	468,490	565,254

LW時間額(月165h)	1,141	1,353	1,816	1,983	2,134	2,504	3,085
(自動車保有の場合)	1,450	1,671	2,138	2,306	2,457	2,839	3,426

※LW時間額=LW月額/165時間(2021「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均)

※成人はいずれも勤労者を想定

※2人(成人男女)世帯はいずれも勤労者を想定。ただしLW時間額は世帯として必要な時間額であることに留意

※成人・高校生・中学生について男女の別の記載がない構成員区分については、女性の数値を用いた

●2021連合リビングウェイジに2022年7月時点の物価上昇を反映(総務省「消費者物価指数」全国中分類指数)

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金（「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）

		30歳			35歳		
		2022		2021	2022		2021
主要組合	平均	273,972	↑ 833	273,138	315,618	↑ 959	314,658
	中央値	271,921	↓ -1,515	273,436	314,750	↑ 50	314,700
登録組合	平均	264,911	↑ 2,175	262,736	301,049	↑ 773	300,276
	中央値	263,050	↑ 2,100	260,950	299,600	↓ -400	300,000

2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
月例賃金	調査中	260,597 円
平均年齢		39.9 歳
平均勤続		14.3 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2022春季生活闘争		2021春季生活闘争
加重平均	251,691 円	↑ 1,123 円	250,568 円
（組合員数）	28.8 万人	↑ 2.6 万人	26.2 万人
単純平均	244,441 円	↑ 1,854 円	242,587 円
（組合数）	2,863 組合	↑ 217 組合	2,646 組合

3. 年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2023（2022年実態）	2022（2021年実態）
30歳	調査中	207,400 円
35歳		221,000 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2022（2021年実態） 地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,214 円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,771 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2023（2022年度調査）		2022（2021年度調査）
	180,100 円	↑ 4,500 円	175,600 円
事務・技術	174,763 円	↑ 3,333 円	171,430 円
生産	174,887 円	↑ 2,000 円	172,887 円

※ 前年度「賃金・一時金・退職金調査」速報値 主要組合高卒初任給の平均額に

2022は3%分、2021は2%分上乗せ

6. 連合リビングウェッジ（さいたま市・月額）

	2022（簡易改定）		2021
単身	188,217 円	↑ 5,117 円	183,100 円
（自動車保有）	239,243 円	↑ 3,867 円	235,376 円

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
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(2.3%)以上の障害者を雇用する義務	常時43.5人以上の事業主	除外率制度あり
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101人以上の事業所。 100人以下の事業所は労使合意により適用 ※2024年10月より51人以上に変更 (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2ヵ月超え ④学生でないこと

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	<p>下記①～④の義務</p> <p>①女性の活躍に関する状況把握、課題分析</p> <p>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</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>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</p>	常時101人以上の事業主	<p>常時100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</p> <p>左記の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時301人以上の事業主	<ul style="list-style-type: none"> ・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・常時100人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法	育児休業の取得の状況の公表の義務付け	常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主	2023年4月1日施行
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

2023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・契約等で働く仲間も含めた、賃金と働き方の改善
- ・中小組合への支援状況 など

金 属
共闘連絡会議自動車総連
電機連合
J A M
基幹労連
全電線化学・食品・
製造等
共闘連絡会議UAゼンセン
J E C 連合
フード連合
ゴム連合
紙パ連合
印刷労連
セラミックス連合流通・サービ
ス・金融
共闘連絡会議UAゼンセン
自治労連
生保労連
損保労連
サービス連合
全国農団労
全労金
労済労連インフラ・公益
共闘連絡会議自治労連
基幹労組
J P 労連
電力総連
情報労連
全国ガス
水道
メディア労連
ヘルスケア
森林労連交通・運輸
共闘連絡会議自治労連
運輸労連
私鉄総連
JR連合
航空連合
海員組合
交通労連
JR総連
自交労連
労供労連

労働条件・中小労働委員会

社会対話の推進

経済団体や中小企業経営者団体などとの意見交換、「連合プラットフォーム（愛称：笑顔と元気のプラットフォーム）」の活用など

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

2023 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について

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	8	10	10
代表者	金子晃浩 (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)	安藤京一 (情報労連委員長)	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)	勝田年彦 (生保労連委員長)	石川幸徳 (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)	坂田幸治 (電力総連会長)	
	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	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 全労金 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 ヘルスケア労協 森林労連	自治労 運輸労連 私鉄総連 JR連合 航空連合 海員組合 交通労連 JR総連 全自交労連 労供労連

47都道府県 産業別特性値 (2022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	39.6	39.6	39.8	38.6	39.7	42.8	39.0	40.8	38.7	36.1	37.4
	勤続	15.3	16.1	16.2	14.4	17.5	13.5	14.1	16.2	13.2	12.0	12.8
	人数	604,651	360,262	32,737	12,469	10,416	48,157	46,185	7,476	62,053	3,264	21,632
	平均	284.8	293.9	283.4	260.0	338.9	239.4	277.5	283.0	275.2	273.5	270.8
	第1十分位	191.2	199.9	189.8	176.4	209.0	170.7	186.2	203.5	188.3	191.3	189.0
	第1四分位	225.1	236.8	226.9	207.7	247.2	193.0	214.2	233.7	217.4	213.2	215.1
	中位	274.1	285.9	278.8	248.8	316.3	226.2	263.4	278.8	259.9	260.8	256.6
	第3四分位	334.5	344.5	333.9	303.0	429.0	269.7	330.8	328.1	315.0	323.2	312.6
	第9十分位	393.2	398.6	382.0	358.5	506.3	326.0	392.3	374.2	386.0	378.2	370.0
	北海道	平均年齢	40.2	39.4		40.8		46.0	43.6	44.7	36.9	
勤続		12.2	12.3		14.8		14.7	14.1	10.0	10.7		8.8
人数		6,424	2,179		683		901	474	6	1,347		834
平均		264.0	278.2		289.5		237.3	243.5	396.7	270.3		235.4
第1十分位		189.3	197.8		179.8		172.5	190.5	305.0	196.5		192.2
第1四分位		213.1	234.0		212.7		192.9	206.6	350.0	217.1		206.1
中位		250.9	275.8		254.0		229.0	236.9	360.0	257.7		222.6
第3四分位		303.7	317.7		356.4		265.1	278.1	467.5	312.6		259.5
第9十分位		355.0	356.3		437.6		307.3	306.2	525.0	365.2		295.2
青森		平均年齢	39.9	40.4				46.2	37.5		37.6	
	勤続	14.6	18.4				15.7	9.8		13.5		13.4
	人数	4,502	990				805	406		2,110		191
	平均	231.9	235.1				223.2	212.7		237.8		228.2
	第1十分位	171.6	172.5				165.1	156.1		179.5		182.4
	第1四分位	195.6	192.0				192.1	172.8		204.1		200.5
	中位	226.5	232.2				227.8	208.0		227.0		222.4
	第3四分位	262.5	268.6				250.6	246.5		269.2		255.5
	第9十分位	302.4	309.5				282.8	278.4		307.6		293.2
	岩手	平均年齢	41.4	42.4		32.9	40.2	46.7	39.5	38.3	40.4	
勤続		14.8	18.0		8.0	18.9	13.3	13.5	13.8	12.4		10.8
人数		5,883	2,484		216	78	490	177	92	2,264		82
平均		240.8	258.1		196.5	253.8	194.2	256.2	178.7	238.3		201.9
第1十分位		169.3	189.7		152.1	170.0	142.0	169.1	160.4	172.0		156.6
第1四分位		195.5	225.7		164.1	222.9	156.5	200.0	168.8	196.5		183.0
中位		232.7	249.8		190.8	263.5	176.2	246.7	180.1	229.6		202.4
第3四分位		276.9	291.5		224.6	287.4	201.3	305.0	188.2	267.5		216.8
第9十分位		323.3	334.1		245.9	335.5	300.0	369.8	198.7	308.0		232.9
秋田		平均年齢	40.6	41.1	37.0	34.5	35.3	47.0	44.8		38.5	
	勤続	17.1	18.3	10.9	12.0	13.0	15.2	17.9		15.2		10.2
	人数	4,854	3,516	100	32	31	95	30		836		214
	平均	226.3	223.2	255.8	216.2	217.5	169.0	280.7		253.3		180.0
	第1十分位	161.1	161.0	194.9	156.4	180.0	149.0	173.4		175.5		148.6
	第1四分位	181.4	181.0	200.0	186.4	190.0	162.0	213.1		196.6		157.0
	中位	214.0	215.7	229.4	223.8	229.0	170.0	285.0		238.5		178.0
	第3四分位	260.6	257.4	305.5	235.1	241.0	176.0	361.5		295.2		196.6
	第9十分位	303.9	292.5	368.8	270.1	263.5	185.8	392.3		353.9		212.4
	山形	平均年齢	41.6	41.8	39.7	43.2	37.7	46.8	39.7	39.4		
勤続		18.3	19.9	12.8	12.6	16.6	10.8	12.5	16.9			8.5
人数		5,974	4,687	433	268	26	146	262	45			107
平均		256.9	262.9	259.2	188.7	260.8	178.4	275.7	258.7			214.2
第1十分位		173.7	182.6	176.8	142.8	189.2	148.1	190.2	183.8			169.4
第1四分位		209.7	218.5	218.3	142.8	205.8	157.2	220.0	210.4			184.4
中位		250.0	254.8	255.1	167.4	250.2	186.1	270.0	272.6			206.7
第3四分位		299.4	302.4	298.7	221.9	297.8	193.6	326.2	300.6			247.7
第9十分位		346.1	349.4	337.4	275.0	340.9	206.8	374.6	321.3			271.5
宮城		平均年齢	39.5	38.5	38.4	41.1	38.0	47.1	41.0		42.3	32.9
	勤続	14.5	14.8	15.1	16.1	13.9	12.4	11.0		16.1	9.7	14.8
	人数	4,792	861	607	88	697	385	169		582	75	1,328
	平均	259.6	284.8	263.9	266.1	271.9	179.6	261.6		311.0	267.5	234.3
	第1十分位	176.0	186.9	178.8	186.2	196.0	150.3	179.9		210.2	207.0	175.2
	第1四分位	201.9	224.1	209.1	209.3	220.5	162.3	213.3		249.4	212.2	196.4
	中位	247.3	283.6	258.4	242.2	264.5	176.0	244.5		291.8	262.0	219.5
	第3四分位	307.0	340.0	312.8	307.7	316.8	192.5	316.7		355.8	314.0	270.0
	第9十分位	361.1	386.0	357.9	383.7	365.7	215.6	360.0		443.2	332.0	318.3
	福島	平均年齢	39.5	39.7	39.0		37.6	47.3	44.2		31.6	
勤続		15.0	16.7	16.3		13.2	13.6	18.6		6.8		12.7
人数		6,285	4,303	235		112	583	50		753		249
平均		255.1	266.1	240.7		293.9	202.5	326.0		237.2		225.1
第1十分位		176.8	182.6	169.0		170.3	158.9	220.0		182.5		161.1
第1四分位		199.8	210.2	204.7		210.1	176.8	265.2		200.6		176.7
中位		243.3	259.6	235.3		259.6	193.7	341.1		223.0		201.1
第3四分位		302.8	314.2	272.9		409.0	218.1	398.9		257.2		240.3
第9十分位		352.3	356.8	301.4		446.4	256.3	426.2		299.3		373.5

		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	40.3	39.5	43.5	42.2	44.7	47.5	39.5	49.0	36.9		40.5
	勤続	15.0	14.6	18.1	17.8	11.7	12.5	14.5	26.4	8.2		18.5
	人数	5,894	3,868	163	50	7	269	697	208	257		375
	平均	256.1	253.9	246.2	238.6	211.7	193.3	269.3	369.4	236.4		256.7
	第1十分位	187.3	187.7	195.6	170.1	169.3	163.0	191.0	271.6	190.1		197.7
	第1四分位	212.2	216.2	217.6	193.0	188.0	180.2	217.0	372.2	203.2		230.6
	中位	247.5	248.1	240.4	234.2	211.0	194.8	253.6	384.9	235.1		258.5
	第3四分位	288.0	286.0	267.7	282.9	224.3	205.8	308.0	403.6	262.4		281.9
	第9十分位	336.3	322.9	307.7	294.8	253.7	219.5	380.1	409.1	295.3		311.3
栃木	平均年齢	38.9	39.0	37.3	35.2			39.8		41.6		
	勤続	14.9	15.2	10.0	11.5			12.6		20.4		
	人数	10,225	8,866	102	388			616		253		
	平均	295.6	296.3	254.3	298.5			298.1		276.4		
	第1十分位	204.6	204.6	200.8	215.1			200.0		205.0		
	第1四分位	241.5	242.5	223.3	241.5			234.3		236.9		
	中位	291.8	293.4	250.0	291.0			290.0		271.1		
	第3四分位	348.0	348.8	289.7	351.0			364.3		319.3		
	第9十分位	393.7	393.1	310.7	391.0			409.4		346.6		
茨城	平均年齢	39.6	39.7	41.0	35.3	38.3	44.2	46.0	43.2	38.9	33.4	39.6
	勤続	16.5	17.4	14.9	13.0	16.3	12.3	17.8	18.9	13.7	10.0	17.7
	人数	36,033	24,771	909	21	206	114	208	863	6,533	876	1,532
	平均	297.8	300.2	304.9	218.1	288.5	245.2	291.1	277.2	300.3	248.0	292.7
	第1十分位	207.2	209.7	220.3	184.6	204.3	211.7	194.9	222.8	207.0	183.0	189.0
	第1四分位	241.7	245.8	260.6	194.5	223.6	229.0	239.0	240.5	233.0	204.3	226.8
	中位	288.6	293.7	303.6	213.1	258.5	244.8	288.7	278.0	279.9	243.5	284.7
	第3四分位	344.6	348.2	353.2	237.0	336.0	263.5	341.5	306.8	339.9	287.1	357.7
	第9十分位	398.2	395.1	380.7	258.1	414.3	279.8	389.7	345.0	440.3	320.5	404.2
埼玉	平均年齢	39.9	40.3	40.2	40.4		45.2	38.7	38.7	38.6		
	勤続	16.0	15.8	12.8	17.4		17.7	16.7	16.8	16.1		
	人数	10,933	5,448	846	128		471	3,286	110	644		
	平均	277.0	281.3	275.0	271.8		283.2	269.4	263.6	281.0		
	第1十分位	197.0	200.3	197.5	192.7		195.6	196.4	185.8	184.5		
	第1四分位	225.9	235.0	222.2	221.8		212.9	216.8	215.1	219.1		
	中位	271.0	274.3	279.6	275.5		284.9	262.6	264.7	264.1		
	第3四分位	324.4	324.4	315.8	310.5		344.8	324.8	308.2	318.5		
	第9十分位	361.0	370.8	355.5	343.6		384.2	345.6	338.5	379.4		
千葉	平均年齢	39.5	39.0		38.1		43.1					
	勤続	15.1	15.6		16.6		11.1					
	人数	2,174	1,623		253		296					
	平均	301.0	306.6		303.5		267.7					
	第1十分位	201.8	216.1		189.4		189.1					
	第1四分位	244.2	258.6		214.6		208.5					
	中位	300.2	307.6		283.8		253.2					
	第3四分位	354.2	353.8		401.4		318.7					
	第9十分位	399.6	392.4		426.9		369.4					
東京	平均年齢	40.2	40.8	40.8	38.9		42.7	38.9	38.9	39.1	38.6	36.3
	勤続	15.2	16.4	16.7	15.9		13.6	13.6	12.0	14.6	17.9	10.2
	人数	52,914	28,493	696	1,597		4,638	6,938	2,220	6,632	363	1,337
	平均	313.8	342.9	320.1	265.2		265.9	291.7	270.5	277.4	316.5	281.1
	第1十分位	210.0	234.9	216.1	181.7		201.0	196.5	209.2	188.0	223.1	206.6
	第1四分位	245.8	280.8	253.0	215.5		221.0	222.1	231.3	224.2	246.6	234.7
	中位	305.5	343.9	321.0	263.3		248.0	275.2	268.1	267.0	314.5	268.4
	第3四分位	375.9	402.4	380.8	312.7		295.2	350.0	304.3	315.7	376.4	314.0
	第9十分位	430.6	446.9	424.0	342.0		368.1	416.6	339.2	373.7	403.4	371.8
神奈川	平均年齢	40.3	40.4	42.9	36.3	35.5	43.3	39.1		38.2		40.9
	勤続	15.4	16.5	17.5	12.7	9.5	17.4	11.6		12.0		9.4
	人数	6,556	4,455	387	148	42	199	865		168		292
	平均	291.0	296.0	284.4	262.3	283.9	229.4	297.7		257.7		278.7
	第1十分位	204.4	206.2	212.0	200.0	213.6	160.0	211.0		203.7		191.5
	第1四分位	237.8	243.3	249.3	230.6	234.3	200.0	234.1		220.3		228.1
	中位	284.7	292.7	286.4	267.3	275.9	230.0	280.0		250.7		258.6
	第3四分位	336.1	343.0	316.8	287.8	337.1	270.0	354.5		296.2		309.7
	第9十分位	387.7	388.8	354.6	321.0	360.2	286.1	414.7		316.3		403.0
山梨	平均年齢	40.2	39.5	40.3		43.2	48.0	35.6		42.6		
	勤続	14.2	15.5	14.2		12.9	13.7	12.7		11.1		
	人数	6,639	4,512	49		20	19	294		1,745		
	平均	276.0	305.1	289.7		272.2	186.0	239.2		207.7		
	第1十分位	148.0	207.0	230.5		186.2	160.4	182.7		129.6		
	第1四分位	210.4	243.5	258.7		264.2	161.4	196.9		138.1		
	中位	272.9	297.1	286.1		282.7	177.0	230.0		175.4		
	第3四分位	334.7	356.3	329.1		303.0	204.1	272.0		270.9		
	第9十分位	399.7	413.1	344.0		306.8	227.8	312.9		328.3		
長野	平均年齢	40.3	40.8	39.1	38.5		42.7	35.9	42.5	38.0	35.6	37.0
	勤続	16.3	17.4	15.4	13.6		11.9	12.8	19.4	12.2	13.4	10.6
	人数	38,539	29,180	92	1,069		1,947	2,253	207	2,856	149	785
	平均	284.2	294.7	269.3	258.0		214.0	278.5	259.9	251.9	280.0	248.6
	第1十分位	194.1	205.5	190.4	191.4		155.6	188.7	183.1	161.7	206.5	187.2
	第1四分位	230.0	242.0	222.0	219.2		176.0	216.9	217.4	208.7	223.5	211.2
	中位	278.4	289.7	244.0	250.8		211.9	276.9	248.1	245.0	258.8	245.1
	第3四分位	331.5	341.6	329.5	296.0		247.2	337.3	313.0	290.6	342.8	279.1
	第9十分位	384.0	392.6	354.1	337.0		272.2	371.4	346.8	337.1	361.8	313.1

		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
静岡	平均年齢	39.1	38.9	40.8	41.1	38.0	40.1	39.7	43.3	38.7	40.1	36.4
	勤続	15.8	16.2	18.4	19.9	13.2	13.6	15.5	22.0	12.8	11.3	10.2
	人数	104,416	76,945	4,270	342	2,596	8,284	5,278	332	5,626	613	130
	平均	299.0	301.3	295.9	319.0	282.9	275.1	342.1	290.0	276.3	281.4	223.8
	第1十分位	200.8	203.5	201.9	221.1	210.7	183.1	221.5	218.1	195.9	179.5	180.7
	第1四分位	239.2	243.1	243.0	267.8	239.9	210.4	273.1	241.7	220.4	205.0	197.6
	中位	290.5	293.4	297.5	322.6	286.4	255.3	350.0	284.9	261.0	259.9	225.4
	第3四分位	353.0	355.8	345.0	356.6	318.6	318.5	416.0	331.6	321.5	357.5	248.0
	第9十分位	409.0	409.1	384.1	426.5	347.1	387.9	448.0	366.1	377.1	407.1	264.0
愛知	平均年齢	38.9	38.3	36.8	37.5	39.7	40.7	39.7	41.7	40.3		37.9
	勤続	14.9	15.5	12.6	13.9	19.2	12.4	15.2	17.7	15.5		14.0
	人数	51,004	23,570	3,944	1,851	23	3,742	2,210	1,071	11,358		3,235
	平均	305.6	301.0	337.0	259.2	454.4	239.4	318.4	313.7	323.6		327.6
	第1十分位	205.7	205.2	229.8	202.1	286.7	177.3	199.0	233.7	214.8		217.4
	第1四分位	239.5	241.0	274.5	221.5	426.7	198.6	243.9	263.9	249.3		254.6
	中位	295.4	296.7	342.8	251.0	465.4	234.1	313.6	313.7	310.0		307.1
	第3四分位	361.0	354.0	395.8	286.0	538.4	260.2	379.6	365.1	383.0		382.3
	第9十分位	417.7	401.3	436.8	322.4	565.8	320.0	429.9	401.3	457.1		473.5
岐阜	平均年齢	38.0	37.7	39.4		31.6	46.3	40.9		36.2	34.1	26.4
	勤続	13.4	14.1	17.0		9.4	18.0	17.3		8.3	12.1	7.4
	人数	22,000	10,052	4,087		32	634	1,063		5,602	525	5
	平均	277.7	273.0	297.4		243.5	260.8	265.9		275.5	283.0	217.6
	第1十分位	200.9	188.6	217.0		179.9	185.0	190.8		217.1	207.2	189.0
	第1四分位	228.1	217.8	244.3		195.6	203.1	221.6		236.0	219.9	202.5
	中位	266.2	263.4	287.8		229.0	242.5	253.7		263.6	256.9	221.3
	第3四分位	318.0	320.0	352.6		293.8	303.9	294.7		300.0	344.9	232.6
	第9十分位	375.0	372.8	391.8		333.1	370.8	369.2		342.0	405.0	244.0
三重	平均年齢	40.6	40.2	40.8	41.7	42.9	42.9	41.8	26.0	35.6		40.3
	勤続	16.1	16.3	17.6	18.1	8.4	11.8	16.2	6.8	11.3		18.3
	人数	15,570	10,972	1,669	558	180	1,146	617	10	123		291
	平均	289.5	296.4	292.4	304.4	316.4	221.1	274.4	202.7	259.3		281.9
	第1十分位	193.8	200.0	203.0	191.4	211.4	169.1	200.6	186.8	198.3		180.0
	第1四分位	229.8	240.9	250.9	219.1	246.8	193.6	233.1	191.0	210.4		210.9
	中位	285.5	292.1	293.7	302.9	312.0	208.6	271.3	191.0	258.7		282.0
	第3四分位	340.1	345.9	332.1	388.6	387.7	241.4	313.8	230.8	300.6		345.8
	第9十分位	396.6	402.8	371.3	429.9	424.0	300.9	346.9	244.0	319.2		391.9
新潟	平均年齢	39.6	40.1	41.7	36.6		46.2	38.2		37.1	36.2	38.8
	勤続	15.7	16.4	19.0	11.8		16.7	12.0		15.0	14.0	8.5
	人数	17,616	12,516	577	68		176	1,815		1,990	277	197
	平均	268.2	270.7	279.3	275.8		207.5	255.2		266.0	300.0	230.3
	第1十分位	192.5	191.9	204.1	207.1		172.8	193.1		197.8	225.3	177.5
	第1四分位	221.6	223.9	241.0	223.3		183.4	213.4		223.3	262.4	196.6
	中位	262.7	265.5	274.1	249.2		201.3	246.1		260.3	302.9	227.9
	第3四分位	306.4	308.9	319.5	295.8		227.7	289.4		297.4	339.7	260.4
	第9十分位	347.9	349.7	353.4	370.5		266.4	339.3		339.0	371.8	280.6
富山	平均年齢	41.1	41.5	41.7	36.6		43.1	45.5	40.3	35.0		40.4
	勤続	17.2	18.0	18.7	12.8		16.7	19.4	10.2	11.3		14.9
	人数	20,903	14,395	2,148	145		1,924	184	73	1,901		133
	平均	271.0	281.4	271.6	207.9		238.9	285.6	237.2	232.2		223.6
	第1十分位	192.7	199.5	189.8	165.4		176.0	177.5	186.9	188.2		170.2
	第1四分位	222.8	234.8	221.3	183.2		201.3	204.2	201.0	204.0		188.7
	中位	267.3	278.5	272.3	201.5		233.6	280.0	224.0	225.0		212.4
	第3四分位	311.8	321.2	319.3	228.3		271.9	365.8	269.0	258.0		250.3
	第9十分位	355.4	364.5	353.4	260.8		305.0	388.5	304.6	287.2		282.1
石川	平均年齢	39.9	39.2	41.1	39.2		45.5	41.9		40.6	38.2	38.7
	勤続	15.4	15.5	17.2	15.4		17.8	12.4		17.0	10.4	12.7
	人数	13,343	9,643	392	63		1,162	404		368	133	1,178
	平均	271.4	279.0	228.8	262.2		240.7	270.4		259.1	233.1	262.6
	第1十分位	192.6	198.5	172.8	201.6		184.3	193.8		190.3	180.7	192.1
	第1四分位	223.0	231.0	189.0	226.9		204.5	224.3		210.0	194.4	218.3
	中位	262.2	271.1	226.8	259.1		229.0	262.2		239.7	220.0	256.6
	第3四分位	313.2	322.6	260.7	299.0		269.7	320.0		280.0	260.3	302.7
	第9十分位	363.7	371.7	286.4	327.5		313.5	349.2		374.0	313.4	336.4
福井	平均年齢	38.5	38.1	39.7	39.3	39.7	41.0	38.0		32.0	31.4	37.9
	勤続	14.5	14.3	16.4	15.5	19.9	12.3	11.1		7.6	8.7	17.5
	人数	12,451	9,120	1,900	43	105	459	678		10	31	102
	平均	257.8	258.0	267.9	259.3	263.3	229.3	242.3		217.2	247.2	280.5
	第1十分位	184.5	185.3	200.2	199.5	171.8	160.6	174.4		189.3	197.6	189.9
	第1四分位	212.1	213.3	226.4	239.3	203.1	175.6	197.7		199.9	203.6	238.8
	中位	247.6	247.0	266.3	262.6	275.2	205.1	226.6		213.0	250.0	289.2
	第3四分位	292.2	288.7	307.7	278.3	308.7	272.2	276.1		223.0	279.5	326.1
	第9十分位	344.7	346.9	344.3	311.4	346.3	335.0	317.1		234.3	317.7	338.4
滋賀	平均年齢	38.9	38.9	38.5			47.4	37.7		37.5		
	勤続	14.2	14.2	14.6			17.7	13.1		16.8		
	人数	3,976	3,439	404			39	75		19		
	平均	297.1	301.6	268.6			259.9	276.8		249.6		
	第1十分位	205.1	206.9	191.5			231.9	201.1		197.0		
	第1四分位	246.6	250.8	223.4			243.0	239.3		221.7		
	中位	294.4	300.3	261.1			262.5	275.8		251.4		
	第3四分位	349.4	355.1	309.1			270.8	305.7		280.8		
	第9十分位	389.1	392.2	351.3			292.3	355.3		290.0		

		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	39.9	39.4	39.7			45.7	40.4	41.1	39.7		37.0
	勤続	14.6	14.6	13.6			14.4	15.6	16.2	12.7		11.2
	人数	14,409	10,642	619			697	1,294	555	558		44
	平均	315.2	331.1	302.9			241.3	258.4	325.3	245.7		241.8
	第1十分位	208.8	227.0	209.8			200.1	201.0	245.8	166.9		189.6
	第1四分位	249.6	265.9	241.1			211.8	203.4	283.2	190.5		201.5
	中位	308.3	325.4	292.2			233.2	240.2	336.5	226.7		253.3
	第3四分位	372.9	390.2	357.7			261.9	305.8	358.4	284.6		278.4
	第9十分位	434.0	448.1	419.1			302.0	358.2	391.8	354.2		292.4
奈良	平均年齢	40.0	39.2	48.9			35.0	40.3	39.0	44.1	43.5	
	勤続	14.7	13.4	23.5			15.7	17.7	17.2	12.8	14.9	
	人数	2,083	971	12			15	35	695	340	15	
	平均	288.6	299.9	197.8			267.5	310.1	284.8	263.5	350.0	
	第1十分位	192.0	214.0	175.7			216.0	206.0	175.6	180.0	180.0	
	第1四分位	227.3	251.0	183.4			250.0	221.2	217.5	214.0	225.0	
	中位	280.6	297.8	191.3			270.0	312.3	270.1	247.5	300.0	
	第3四分位	340.6	345.4	210.1			295.0	377.1	347.9	303.8	515.0	
	第9十分位	398.0	386.1	216.5			306.0	399.3	416.9	387.5	580.0	
和歌山	平均年齢	40.9	39.5	38.5	36.3	34.2	46.7	40.4		40.1		
	勤続	14.1	16.4	16.6	9.0	13.2	13.9	10.8		13.8		
	人数	3,581	742	380	170	158	815	344		972		
	平均	258.7	270.7	311.6	251.9	288.7	219.5	246.3		262.5		
	第1十分位	175.6	184.8	213.0	201.9	174.3	159.3	140.4		185.5		
	第1四分位	201.5	210.6	243.0	220.0	220.4	182.7	195.9		208.0		
	中位	244.4	261.2	298.9	248.0	260.9	203.5	248.5		251.5		
	第3四分位	302.7	329.3	379.4	280.0	365.3	244.6	292.1		297.5		
	第9十分位	370.0	370.9	427.0	312.1	432.9	301.4	333.9		339.8		
大阪	平均年齢	39.1	39.1	36.8	37.1		44.5	43.2	38.9	35.8		35.1
	勤続	13.3	15.2	10.7	13.1		12.2	16.7	16.0	11.2		10.8
	人数	17,831	6,937	6	500		3,373	984	627	1,101		4,303
	平均	271.7	285.8	261.0	267.4		244.7	293.3	270.3	255.3		270.1
	第1十分位	195.7	203.4	223.0	181.0		196.2	185.1	207.0	174.4		197.9
	第1四分位	220.6	237.5	229.5	212.8		211.4	234.5	225.3	188.0		220.7
	中位	262.9	284.7	250.0	269.8		233.7	296.9	259.5	227.1		257.3
	第3四分位	314.8	330.3	290.0	317.0		272.8	349.0	307.2	300.0		311.2
	第9十分位	360.4	367.0	310.0	352.3		306.8	390.1	337.2	394.6		360.5
兵庫	平均年齢	38.2	38.4	39.0	38.3	38.1	37.2	37.9		37.3		38.1
	勤続	12.9	13.1	14.8	15.4	15.7	10.5	10.8		13.1		11.7
	人数	13,884	8,495	1,137	1,047	42	1,951	837		338		37
	平均	286.8	303.4	267.3	276.8	319.8	243.6	259.5		277.4		307.4
	第1十分位	195.2	214.2	189.5	197.9	210.1	176.0	190.9		187.6		224.7
	第1四分位	230.0	247.3	219.4	220.0	246.0	192.5	210.0		221.2		251.5
	中位	280.7	300.1	267.8	271.8	292.0	237.4	249.0		275.6		313.1
	第3四分位	337.7	356.9	307.7	327.1	398.8	282.8	292.1		318.9		343.5
	第9十分位	387.4	399.0	346.3	371.8	456.4	327.4	350.0		374.6		396.5
鳥取	平均年齢	40.1	40.6	41.9	38.9		41.3	37.9		42.0		
	勤続	15.3	16.7	20.1	16.0		14.8	10.9		7.3		
	人数	4,791	2,006	628	212		638	1,273		31		
	平均	224.2	234.3	189.2	254.2		205.7	231.4		175.6		
	第1十分位	161.2	165.0	155.5	180.0		164.0	166.2		145.0		
	第1四分位	179.5	192.7	160.0	206.1		180.3	182.2		155.0		
	中位	212.5	227.9	173.9	252.7		203.9	212.2		167.3		
	第3四分位	255.0	266.7	201.0	293.7		228.9	260.0		197.0		
	第9十分位	304.3	310.0	254.0	340.6		249.1	332.8		210.6		
鳥根	平均年齢	39.4	39.5	38.5		37.1	40.7	39.2	48.5	38.6	38.3	35.6
	勤続	15.8	16.0	13.1		16.7	14.8	15.6	22.7	15.1	14.2	13.7
	人数	9,076	4,170	355		546	839	2,499	190	133	28	316
	平均	250.5	245.0	239.9		325.3	228.8	251.7	238.8	219.7	268.7	272.6
	第1十分位	169.6	170.7	178.2		197.1	161.0	170.0	135.0	155.0	196.3	188.3
	第1四分位	195.3	194.9	204.0		228.2	184.8	194.6	160.2	176.8	203.2	205.0
	中位	235.2	231.7	233.1		307.0	210.7	245.8	206.2	217.7	259.5	250.7
	第3四分位	295.3	285.0	270.5		416.6	251.5	300.0	316.6	253.7	334.9	333.6
	第9十分位	355.8	346.2	303.7		490.3	340.5	347.7	374.5	295.8	363.0	392.9
岡山	平均年齢	40.4	39.9	39.3	43.9	41.7	43.5	36.6		39.4		38.4
	勤続	14.7	16.4	16.2	15.9	15.8	11.0	13.5		12.8		13.6
	人数	8,353	3,588	1,230	87	303	1,820	753		540		32
	平均	261.0	284.2	236.4	296.4	283.4	227.0	251.2		269.7		300.1
	第1十分位	178.7	193.1	169.9	214.1	195.8	163.2	178.9		183.6		209.2
	第1四分位	204.6	222.8	192.7	245.5	227.2	185.2	196.0		205.8		232.7
	中位	246.0	269.5	227.1	289.7	260.2	219.8	237.7		236.4		291.9
	第3四分位	302.4	335.5	274.9	345.1	328.1	255.7	294.3		304.7		359.2
	第9十分位	376.7	403.3	310.6	384.4	414.7	305.1	354.0		389.3		402.9
広島	平均年齢	38.7	38.6	40.3	33.8	38.3	45.0	36.1		38.4		38.0
	勤続	12.8	13.8	16.5	11.2	14.6	11.3	11.8		10.0		13.9
	人数	6,455	952	381	130	210	1,008	2,014		199		1,561
	平均	252.7	244.1	257.7	214.7	276.8	231.2	251.7		241.2		273.4
	第1十分位	184.7	187.2	184.5	156.8	187.3	184.5	183.5		187.3		188.8
	第1四分位	203.2	210.3	215.7	182.9	213.7	192.6	203.3		200.0		210.1
	中位	241.3	243.7	259.4	207.2	247.9	214.8	241.9		230.0		267.9
	第3四分位	293.0	273.4	302.5	235.0	311.1	260.6	290.0		267.8		323.8
	第9十分位	336.7	301.3	328.9	276.3	425.8	307.3	336.2		311.8		364.6

		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
山口	平均年齢	39.0	36.2	38.0			40.3	41.6				
	勤続	13.4	11.6	14.2			12.0	16.1				
	人数	1,156	129	491			391	145				
	平均	254.2	246.3	268.7			241.9	245.2				
	第1十分位	173.6	182.6	173.2			170.7	181.1				
	第1四分位	197.3	204.7	205.7			188.0	200.3				
	中位	241.1	246.9	263.0			227.3	221.2				
	第3四分位	302.0	282.4	324.3			290.6	251.8				
第9十分位	349.9	315.1	367.3			334.4	372.9					
香川	平均年齢	40.9	39.6	37.6	44.3	41.3	42.9	39.7	37.9	39.0		42.5
	勤続	18.2	15.3	13.5	20.6	21.3	14.0	12.4	12.1	14.8		18.4
	人数	7,654	1,233	261	120	4,090	895	327	24	636		68
	平均	344.2	328.7	271.8	275.9	408.8	213.2	260.5	251.6	242.9		245.8
	第1十分位	196.9	220.0	202.8	195.2	237.0	168.5	168.7	199.0	190.0		184.0
	第1四分位	244.0	275.0	228.3	223.5	317.2	179.0	205.2	204.3	213.5		204.0
	中位	321.0	311.0	271.3	260.3	431.2	200.0	245.9	246.5	244.7		256.5
	第3四分位	445.9	396.0	311.2	320.7	501.5	238.6	319.3	286.9	273.3		282.5
第9十分位	518.7	434.0	344.3	396.2	542.0	275.0	365.5	297.8	292.2		298.8	
徳島	平均年齢	40.2	39.3	42.9	33.4		44.7	38.9	42.1	32.5	29.4	42.1
	勤続	15.9	15.8	21.1	11.4		17.5	14.4	18.6	9.9	6.7	16.9
	人数	2,482	951	156	58		386	762	47	10	14	98
	平均	251.8	274.4	285.1	190.8		220.2	240.0	224.9	208.3	247.2	249.5
	第1十分位	173.9	179.2	201.6	159.7		165.7	174.8	164.0	162.8	187.5	173.8
	第1四分位	198.7	214.3	220.1	166.8		190.0	195.6	175.0	188.4	206.5	212.7
	中位	238.1	269.7	287.3	175.2		207.2	227.1	218.0	211.5	253.2	251.8
	第3四分位	304.4	335.2	335.2	214.2		245.3	279.4	268.6	229.0	280.7	269.3
第9十分位	351.4	365.5	368.0	240.2		288.8	324.8	305.4	242.3	296.2	334.3	
高知	平均年齢	41.8	40.6	42.1		37.0	44.4	39.8		42.7		
	勤続	13.8	15.3	18.9		16.5	14.0	9.3		18.8		
	人数	2,664	844	115		46	872	638		149		
	平均	236.0	268.2	289.7		249.7	193.7	238.3		246.0		
	第1十分位	171.2	179.2	192.8		176.9	160.0	190.8		189.2		
	第1四分位	190.5	201.3	237.8		214.3	173.3	204.9		212.5		
	中位	219.3	256.9	294.4		228.3	190.3	232.3		231.5		
	第3四分位	268.3	330.1	338.5		285.3	212.1	260.9		261.2		
第9十分位	336.2	375.4	365.5		325.9	229.2	292.0		330.0			
愛媛	平均年齢	39.9	39.9	39.5	39.7	38.0	40.0	39.4	42.2	50.1		42.3
	勤続	14.3	13.8	15.7	17.4	15.3	13.8	10.7	18.4	12.1		18.5
	人数	3,372	1,004	815	222	29	540	533	20	7		202
	平均	264.0	283.2	289.8	225.2	271.4	213.4	253.0	220.7	215.2		276.3
	第1十分位	178.2	190.8	199.6	169.3	190.3	151.7	180.0	184.9	158.4		200.1
	第1四分位	210.0	226.2	233.1	190.8	213.0	169.2	210.0	193.8	171.0		234.0
	中位	253.9	270.3	283.3	220.4	274.8	202.9	250.0	212.5	184.0		282.3
	第3四分位	309.3	331.7	338.5	251.0	313.2	242.5	297.8	232.5	255.2		312.4
第9十分位	362.2	388.1	392.4	277.4	347.9	290.2	326.0	280.5	300.4		342.4	
福岡	平均年齢	39.6	38.0	40.2	38.7		43.3	39.5	37.2	35.9		36.9
	勤続	13.6	14.5	15.0	12.6		12.5	13.2	11.2	10.4		12.1
	人数	10,546	4,386	1,114	473		2,612	1,034	78	179		670
	平均	257.6	286.1	239.1	253.9		218.2	255.4	240.7	223.6		271.9
	第1十分位	180.0	192.4	174.0	179.8		166.1	181.1	158.2	177.0		203.0
	第1四分位	203.0	225.5	195.7	204.0		187.0	205.3	196.0	189.7		225.6
	中位	246.9	280.0	236.0	241.6		212.3	253.0	240.7	210.5		264.1
	第3四分位	297.7	331.8	277.7	290.1		250.1	290.3	289.0	242.7		314.7
第9十分位	351.4	391.4	310.8	347.2		270.0	335.4	320.9	286.8		355.2	
佐賀	平均年齢	38.0	36.2	45.4	36.7			38.6				35.5
	勤続	14.2	13.5	17.1	15.6			12.8				12.8
	人数	1,572	415	249	310			243				355
	平均	248.1	279.4	200.3	260.1			272.2				218.3
	第1十分位	165.6	180.2	149.9	161.6			175.2				169.1
	第1四分位	190.0	224.8	166.2	195.9			210.0				186.4
	中位	239.5	270.6	190.7	262.2			265.3				212.5
	第3四分位	291.8	327.7	222.1	307.2			321.2				249.5
第9十分位	353.3	385.9	273.2	355.7			385.5				267.0	
長崎	平均年齢	39.5			57.2	37.2	47.9	37.2		49.0		37.9
	勤続	14.2			35.0	8.8	13.5	14.2		23.2		15.6
	人数	1,837			6	29	375	1,382		10		34
	平均	226.2			268.4	234.7	169.3	240.4		321.6		235.0
	第1十分位	160.0			217.7	177.0	146.4	171.0		266.0		173.0
	第1四分位	177.0			279.5	195.0	156.3	193.6		300.5		190.2
	中位	214.7			284.4	233.2	166.2	233.7		333.5		243.2
	第3四分位	265.5			294.0	272.5	178.0	274.5		349.3		280.7
第9十分位	305.0			303.0	301.9	198.3	312.9		360.6		293.3	
熊本	平均年齢	40.6	41.6	40.2	37.2	42.3	42.5	38.9		37.1	31.6	34.9
	勤続	17.0	18.1	18.3	9.8	22.3	15.3	16.2		12.7	8.3	10.7
	人数	13,026	7,071	713	177	755	1,281	1,323		1,223	10	473
	平均	265.6	271.1	239.8	222.8	357.2	230.4	278.2		232.8	249.7	236.6
	第1十分位	179.6	192.8	163.8	161.4	206.0	164.2	170.4		175.8	196.8	198.0
	第1四分位	209.8	225.2	171.1	181.2	256.2	188.0	209.7		195.4	206.8	204.1
	中位	253.8	261.5	224.9	204.8	393.2	211.9	277.0		229.1	241.7	229.8
	第3四分位	306.5	305.4	308.5	248.8	434.8	260.8	355.0		268.6	277.6	263.3
第9十分位	365.2	353.5	324.5	309.4	468.5	325.2	373.3		294.2	332.5	299.2	

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
大分	平均年齢	37.8	37.9					36.7				
	勤続	13.1	13.1					13.3				
	人数	4,862	4,444					418				
	平均	249.9	250.7					241.1				
	第1十分位	178.9	178.9					176.2				
	第1四分位	209.3	210.1					198.3				
	中位	246.7	248.4					233.5				
	第3四分位	284.1	285.4					266.5				
第9十分位	321.8	321.8					313.4					
宮崎	平均年齢	38.2	43.5	34.2	39.2		46.4	39.6		39.1		32.1
	勤続	14.3	20.3	9.6	14.8		12.1	13.8		17.3		9.8
	人数	1,317	393	65	126		115	24		107		487
	平均	251.9	305.2	238.2	218.5		168.4	299.9		234.1		240.6
	第1十分位	173.0	226.6	184.9	168.5		148.1	198.7		167.8		183.5
	第1四分位	200.0	257.8	204.0	180.1		156.3	243.8		189.9		209.5
	中位	242.9	307.1	230.9	215.6		166.1	296.7		230.9		233.2
	第3四分位	298.4	344.5	266.9	247.7		175.8	362.0		283.3		269.2
第9十分位	340.5	378.8	292.3	282.5		195.2	390.7		300.6		307.0	
鹿児島	平均年齢	43.5			38.7		50.5	39.7		43.5		
	勤続	17.8			12.8		13.9	13.4		21.9		
	人数	1,546			363		300	77		806		
	平均	221.5			193.1		185.6	278.5		242.2		
	第1十分位	163.9			144.9		171.2	198.5		184.4		
	第1四分位	184.0			153.3		176.1	212.6		195.6		
	中位	205.2			176.4		184.0	260.0		228.5		
	第3四分位	253.1			225.2		192.4	332.0		272.9		
第9十分位	301.4			268.5		205.4	400.8		321.4			
沖縄	平均年齢	39.3			38.8	42.2	49.3	40.2		36.2	36.8	37.9
	勤続	11.8			11.1	16.3	14.6	14.8		9.3	10.5	13.8
	人数	2,254			457	49	310	197		735	151	355
	平均	220.4			210.6	192.4	170.7	282.7		212.7	238.4	253.8
	第1十分位	155.9			155.0	150.0	152.3	186.4		158.0	177.5	178.0
	第1四分位	169.2			177.4	162.0	154.9	231.0		170.5	193.0	194.2
	中位	199.8			208.2	193.4	160.2	288.6		190.5	221.0	243.1
	第3四分位	262.8			238.0	216.7	164.2	335.3		249.8	281.5	318.1
第9十分位	323.1			273.4	229.9	183.8	369.1		314.6	331.0	338.8	