

2014 年 1 月 22 日
日本労働組合総連合会

「2014 連合白書」記載内容の訂正とお詫び

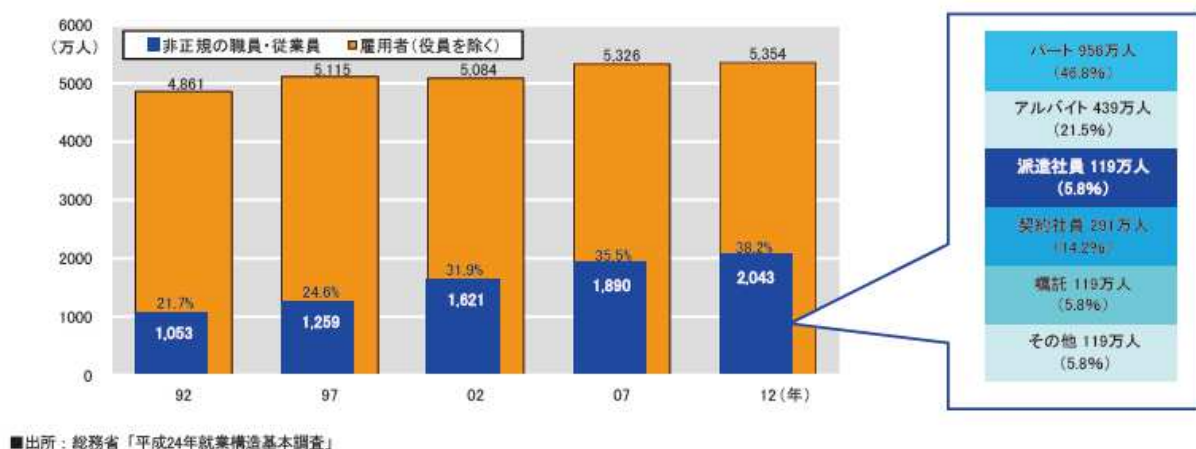
2013 年 12 月 27 日に発行の「2014 連合白書」に誤りがございましたので、以下通り訂正させていただきます。読者の皆様には、不手際をお詫び申し上げます。

正誤表

訂正箇所	誤	正
2 ページ 「2014 連合白書の構成」 Ⅱ. 2014 春季生活闘争の情勢と問題認識 1. 働く者を取り巻く情勢 (2)「傷んだ雇用と労働条件」の罫表	所定内給与水準 2012 年 = <u>96.7</u> (▲3.3pt)	所定内給与水準 2012 年 = <u>93.2</u> (▲6.8pt)
16 ページ 図 12 [雇用形態別の雇用者数の推移]	グラフの「非正規の職員・従業員」を、「雇用者（役員を除く）」の <u>外数</u> として表示。	グラフの「非正規の職員・従業員」は、「雇用者（役員を除く）」の <u>内数</u> 。 ※下記の図 A にて差替えをお願いします。
78 ページ 「29 加速する雇用の流動化と賃金実態把握・賃金制度の確立」 図表 [中途採用比率の推移]	産業規模 100～999 人の凡例引き出し線の開始位置が間違えている。	※下記の図 B にて差替えをお願いします。

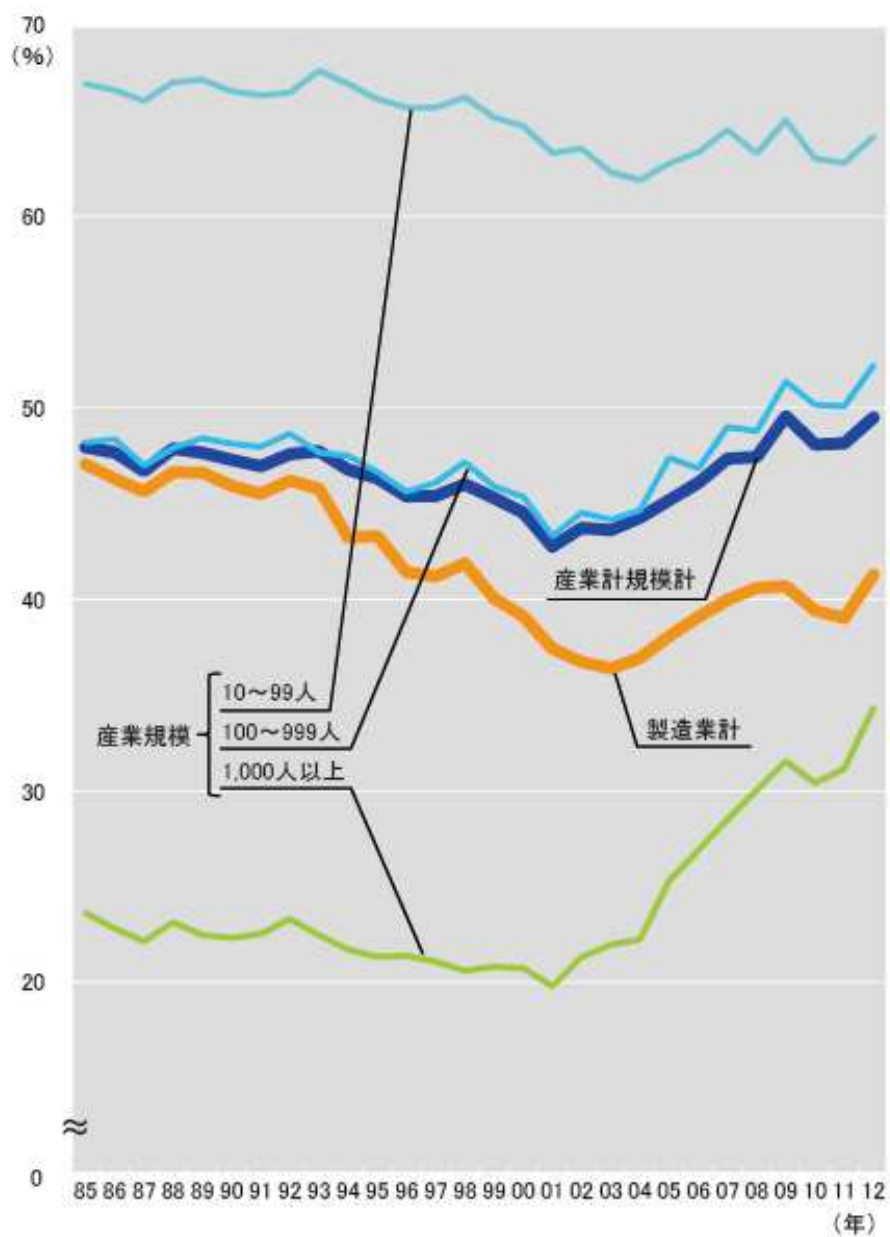
図 A (図 12)

図12 [雇用形態別雇用者数の推移]



図B [中途採用比率の推移]

[中途採用者比率の推移]



■出所：連合「賃金レポート2013」

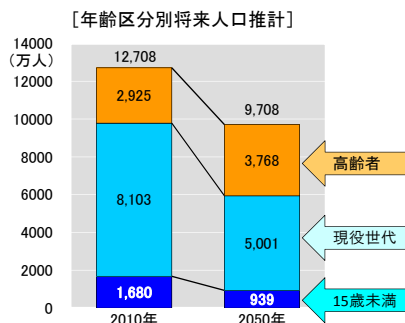
2014 連合白書の構成

I. 将来の日本社会を見据えて ―「働くことを軸とする安心社会」の実現を―

- ・2014春季生活闘争は、10年以上にも及んだデフレから脱却する可能性を秘めた重要な転換点。
- ・そのため、足元の状況に加え、中長期の社会・経済のあり方を見据えたうえで、運動の組み立てを行うことが大切。

「2050年」の日本の問題

- ・人口減と少子高齢化が一層進む
- ・社会保障制度の存続の危機
- ・経済の低迷と財政の悪化
- ・社会インフラ老朽化など負担すべき費用の増加 など



- ・2050年は、総人口が1億人を切る。
- ・社会保障は、65歳以上の高齢者1人を1.3人の現役世代が背負う「肩車」時代に。

- ・労働参加率と生産性向上が成長力確保のカギ
- ＝連合が提唱する「**働くことを軸とする安心社会**」の実現が、これらの問題解決の近道となる。

II. 2014春季生活闘争の情勢と問題認識

―震災からの復興・再生と、傷んだ雇用と労働条件の復元が急務―

- ・2014春季生活闘争では、中長期的な問題認識を踏まえながら、働く者の足元の問題の背景にある要因を分析し、解決していくことが必要。

1. 働く者を取り巻く情勢

(1) 経済・社会の情勢

- ①世界経済の状況: 景況感は徐々に改善しつつあるが、リスクが散在

- ・景況感は徐々に改善傾向に。
- ・米国債務上限問題、欧州債務など様々なリスクが散在。

- ②日本経済の状況: 景気は回復傾向にあるが、自律的な成長に至っていない

- ・震災からの復興・再生に引き続き全力を尽くす必要がある。
- ・株高、円高修正で景気回復基調に、物価も上昇局面に移行。
- ・2013年度の企業業績見通しは改善が続く見込み。
- ・ただし、公共投資に支えられ、個人消費や企業投資はいまだに自律的な回復に至っていない。

(2) 「傷んだ雇用と労働条件」

①賃金・所得の低下

- ・1997年をピークに低下した賃金水準は依然として下げ止まったまま。物価下落以上の低下幅で、実質的な生活水準の低下を招いた。
- ・正社員・非正規労働者の賃金、所得の格差は拡大したまま。
- ・大手と中小企業の賃金格差も拡大。
- ・慎重な企業姿勢によりマクロでの雇用者への分配率も低下し、「合成の誤謬」によるデフレを招いた。賃金低下により、消費は低迷し、企業の投資の手控えから資金循環も停滞し、経済の活力が削がれた状態に。

所定内給与水準	1997年 = 100	2012年 = 93.2 (▲6.8pt)
年収200万円以下の給与所得者	1997年度 約 814万人	2012年度 約 1,090万人 (うち非正規雇用 65.5%)
非正規労働者	1996年 1,259万人 (役員を除く雇用者の 24.6%)	2012年 2,043万人 (役員を除く雇用者の 38.2%)
労働分配率 (連合試算)	1997年 → 64.5%	2012年 → 59.6%

②減らない長時間労働

- ・依然として2000時間を超える総実労働時間。
- ・業務量と要員数とのミスマッチが主要因。
- ・ワーク・ライフ・バランスは道半ば。

④所得の二極化と働く者の不安が常態化

- ・社会において所得の二極化が進む。
- ・相対的貧困率の高まり、自殺者数の高位推移。
- ・働く者の生活不安は、バブル後高い水準が常態化。

③不安定な状況に置かれている非正規労働者

- ・正社員との均等・均衡処遇が不十分。
- ・不安定な雇用により家族形成にも影響。
- ・非正規に対する教育・訓練が大いに不足。

・傷んだ雇用と労働条件を放置すれば、社会の不安定化を招く。早急な手当が必要。
・わが国唯一の資源ともいえる「人財」が、安心して働き、安定して生活し、技能・知識を蓄積しなければ、いかなる成長戦略も実効性を欠くのみならず、将来の日本社会の存立そのものが危うくなる。

(3) 企業競争力の問題

①中小格差は、取引に関する問題と競争力低下が要因

- ・大手と中小企業の労働条件格差は拡大。
- ・不公正な取引が労働条件の格差を生み出している。公正取引の推進が急務。

②競争力を失いつつある日本企業と産業

- ・日本の産業競争力は低下傾向に。
- ・人への投資を怠り、生産性の低下を招き、経営の足腰を弱くした。

2. 問題解決に向けて

(1) デフレ脱却と景気回復のためには、経済成長と整合した賃上げが必要

- ・経済成長と同時の賃上げ実現が必要。
- ・未組織を含め、すべての働く者の底上げをはかることが必要。

(2) 安定的な雇用確保と日本型雇用の強みを成長の源泉に

- ・国民の特性に合致した日本型雇用による人的資本蓄積の優位性を見直すべき。

(3) 競争力の復元には「人財」の育成と活用が必要

- ・雇用形態の別なく、人材育成による人的資本蓄積が競争力復元の推進力となる。

(4) 労使関係の傘を広げることが社会の安定的成長につながる

- ・安心して働けるセーフティネットとして、ボトムアップ型の組織づくりは企業にとってもメリットに。

(5) 適正な取引関係実現が急務

- ・中小企業で働く者の労働条件底上げや、企業競争力強化のためにも、適正な取引関係の推進を。

III. 2014春季生活闘争のポイント ―今こそ賃上げ、デフレから脱却―

- ・中長期と足元の課題を踏まえ、2014春季生活闘争の基本的な考え方や取り組むべき課題のポイントを示す。

1. すべての組合が月例賃金の引き上げにこだわり、経済成長と整合した賃上げの実現をめざす

- ・月例賃金を重視し、経済成長、物価上昇と同時に賃金引き上げをはかることが必要。
- ・人への投資を求める。

2. 組合員のみならず、すべての働く者の底上げ・底支えを実現する

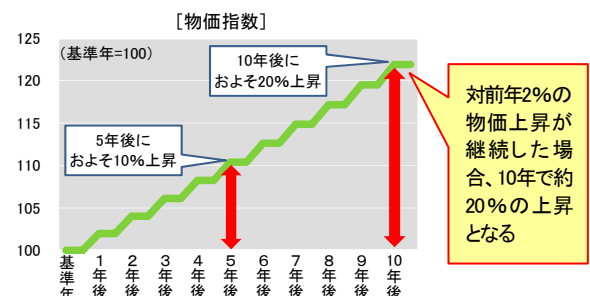
- ・未組織労働者も含め、社会への波及力ある運動を展開する。

3. 企業規模間の賃金などの格差是正のために、公正取引の推進をはかる

- ・価格転嫁を認め合う公正取引の推進が重要。

4. 政策・制度の実現で、「安心社会」をつくる

- ・「安心社会」をめざし、くらしの底上げ・格差是正につながる政策・制度の実現を。



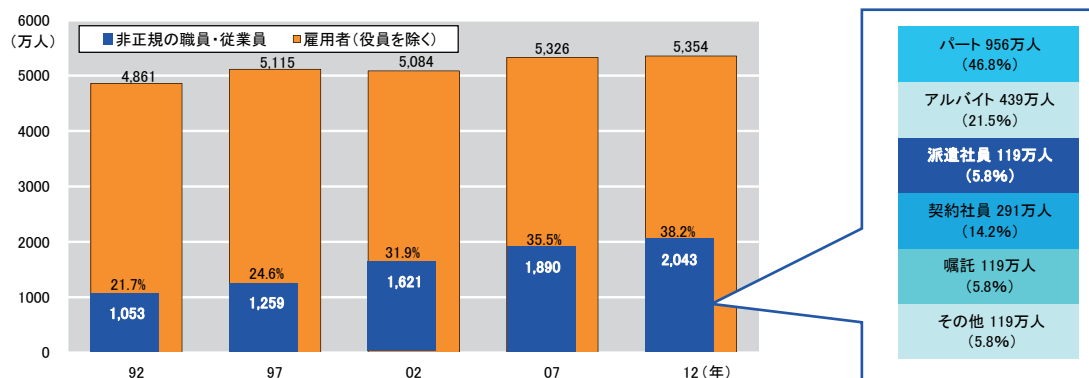
③ 不安定な状況に置かれている非正規労働者

雇用者に占める非正規労働者の比率は依然として増加傾向にある。雇用労働者の38.2%、2,043万人に上る非正規労働者は、割合・人数ともに過去20年において最大となっている。産業間で多少のバラツキはあるにしても、民間・公務の別なく、非正規労働者が占める割合は増えてきている【図12】。

非正規労働者増加の一因としては、グローバル競争が激化する中で、新興国との低価格競争に巻き込まれた企業が、人件費削減の柱として、自社の労働力を正規から非正規へシフトさせたことが考えられる。そんな非正規労働者の働く実態は厳しい。

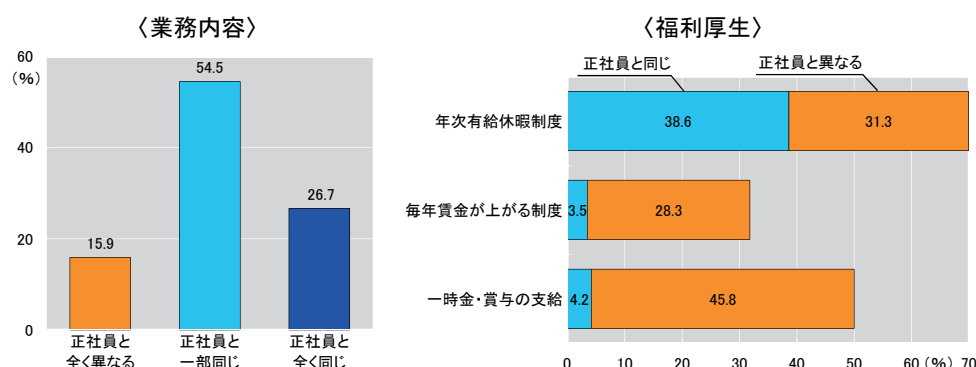
非正規労働者の処遇に目を向けると、連合の調査によれば、半数近くの非正規労働者が正社員と同じ業務内容であったり、責任や勤務状況についても正社員と同様であるにもかかわらず、賃金や福利厚生といった処遇面においては、正社員との格差が存在するところが多く、連合がめざす「均等・均衡処遇の理念」とかけ離れた現実がある【図13】。また、非正規労働者の約2割、派遣社員に至っては4割弱が、自ら望まずしてその職に就いている「不本意非正規」である。

図12 「雇用形態別雇用者数の推移」



■出所：総務省「平成24年就業構造基本調査」

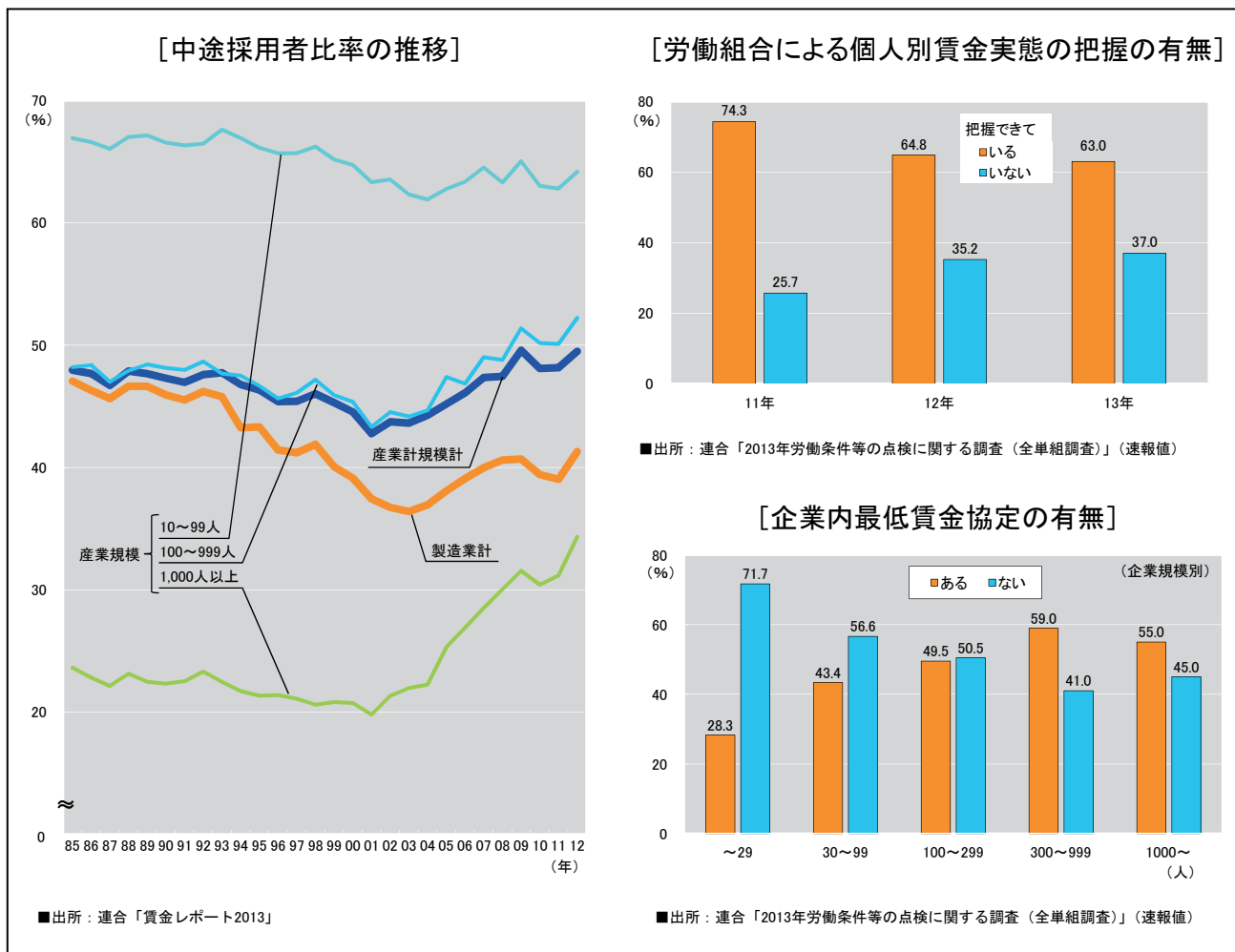
図13 「非正規労働者の業務の内容と、福利厚生についての正社員との差」



■注：右図は、制度があり、正社員との違いが判明しているところのみ抽出

■出所：連合「2012年パート・派遣等労働者生活アンケート調査報告書」

29 加速する雇用の流動化と賃金実態把握・賃金制度の確立



左図は中途採用者比率（採用年齢30歳以上、30～60歳労働者）の推移を企業規模ごとにみたものである。企業規模を問わず、全体的に2000年までは中途採用者の比率は減少傾向にあった。ところが、その翌年以降は反転して増加傾向となっており、大企業（1,000人以上規模）で顕著であることがうかがえる。

もともと中小企業（10～99人規模）では、中途採用比率の割合は高く大きな変動もみられないが、大企業については2000年から2012年を比較すると、13ポイント以上の上昇となっている。同じ厚生労働省調査によれば、この時期、平均勤続年数の低下が男女ともにはじまっていることもあわせて考えるならば、即戦力志向の高まりや、専門知識やノウハウを有する人材の採用など、雇用の流動化がはじまったものと推測される。

このとき労働組合として留意すべきは、中途採用者の賃金水準である。賃金表がある職場で

は中途採用の場合、最低でも初任給を下回る賃金での採用はないが、賃金表がないと極端に低い賃金で採用される可能性は否定できない。その場合、すでに働いている人たちとの賃金バランスを崩すことになり、結果として全体の賃金が引き下げられる危険性もある。

本来ならば、一人ひとりの賃金実態を把握し、賃金表や賃金体系、あるいはこれ以下の賃金で働かせることを禁止する企業内年齢別最低賃金協定などが整備されていることが求められる。しかし、「個人別賃金実態を把握できていない」と回答した組合は4割近くあり、「企業内最低賃金協定がない職場」は企業規模が小さくなるほど多く、30人未満では実に7割以上となっている。

合理性のない賃金格差の解消は労働組合の重要な役割の一つであり、個別賃金実態の把握、賃金表や賃金体系の整備、企業内最低賃金協定の締結に努めていくことが求められている。