

# 地域ミニマム運動 マニュアル

～地域において不合理な賃金格差を是正する～  
～職場において賃金制度の確立をめざす～

I. 地域ミニマム運動の意義と役割	1
II. 地域ミニマム運動と賃金実態調査の進め方	3
<実態調査各種記入票（A・B・C票）>	6
III. 実態調査に基づく分析結果で現実の把握を	9
（用語解説～出力表の見方）	
地方連合会向け ー集計出力表の見方ー	12
単組向け ー集計出力表の見方ー	19
IV. 「地域ミニマム賃金」の設定と獲得	24

2005年12月



連合・中小労働対策局

# I. 地域ミニマム運動の意義と役割

## 1. 地域・職場から低賃金と不合理な格差をなくす

地域ミニマム運動は、1995年に10地方連合会で賃金実態調査を開始したのが始まりで、生活できる最低賃金額を地域ごとに設定し、「これ以下の賃金水準の労働者を無くす」ことを目的に、春季生活闘争と一体となって取り組む運動です。

毎年、運動のスタートは、地方連合会が行う賃金改訂後の賃金実態調査であり、これは、連合が行う唯一の組合員一人ひとりへの月例賃金調査です。

この調査結果の分析から、地域の賃金実態を把握し、以下のような意義と役割をめざした地域ミニマム運動につなげます。そしてさらに、未組織労働者や非典型といわれる労働者にも広がる運動をめざします。

### 【意義と役割】

#### 〔地域レベル〕

理由のない低賃金の是正、さらにはパート労働者や未組織労働者、地場中小の賃金底上げへと運動を拡大していき、不合理な賃金格差を是正します。

#### 〔職場レベル〕

職場の賃金実態と分布、地域や業種内における自らの賃金の位置を確認でき、単組での年齢別最低保障賃金の確立や、中途採用者の賃金のあり方、労使交渉の目標設定等に活用することができます。さらに、賃金カーブ維持分を確認し、賃金制度を整備する足がかりとすることが可能です。

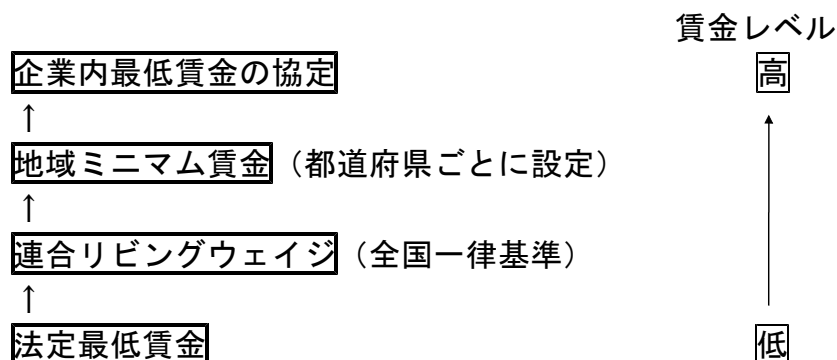
## 2. 連合リビングウェッジや法定最低賃金との位置づけの違い

連合の春季生活闘争においては、企業内最低賃金の最低到達目標額など、具体的な指標を示してきていますが、地域ミニマム運動は、そうした水準に到達する前段の取り組みと位置づけています。

また、全国一律の基準として提示している連合リビングウェッジ（生活保障水準）に対し、地域ミニマム運動は、各地域の実情に即してさらにきめ細かく年齢ポイント別に『地域ミニマム賃金』を設定することにより、具体的取り組みを促しています。

地域ミニマム運動は、基本的に法定地域別最低賃金より一層高いレベルの（地方連合版）地域別最低賃金を設定するものですが、地域の賃金レベルによっては、法定最賃の取り組みと連動した運動展開も必要です。

【取り組みの優先順位】一般的には下図の優先順位（低→高）となり、法定最低賃金の確保を基本とし、つねにさらに高いレベルを目指します。職場等で取り組みが重複した場合には、より高い方の設定金額を基準とした取り組みを優先します。



### 3. 地域ミニマム賃金の獲得に向けた取り組み

地方連合会では、年齢ポイント別に設定した「地域ミニマム賃金」より低い賃金を、その地域のすべての職場からなくすことを目標に、構成組織と地域協議会と協力して運動を進めていきます。

職場においては、単組ごとに集計された職場の賃金プロット（年齢別賃金階級別人員分布表）等をもとに、地方連合会が設定した「地域ミニマム賃金」より低い賃金がないかなどを点検し、是正していきます。

さらに、中小労組で賃金制度を確立し、賃金水準のレベルアップをめざします。

### 4. 構成組織の理解と協力のもとに全地方連合会の参加が必要

地域ミニマム運動を有効に展開するためには、調査・回収から金額の設定・獲得まで中小労組の主体的な取り組みはもちろんですが、地方連合会と構成組織が一体となって取り組みを進めていく態勢づくりが肝心です。

構成組織の地域ミニマム運動に対する理解と協力は非常に重要で、特に職場での取り組みには構成組織の指導なしにはなかなか進みません。これまでの取り組み結果からも、構成組織の協力のもとに進めているところが大きな成果を上げています。

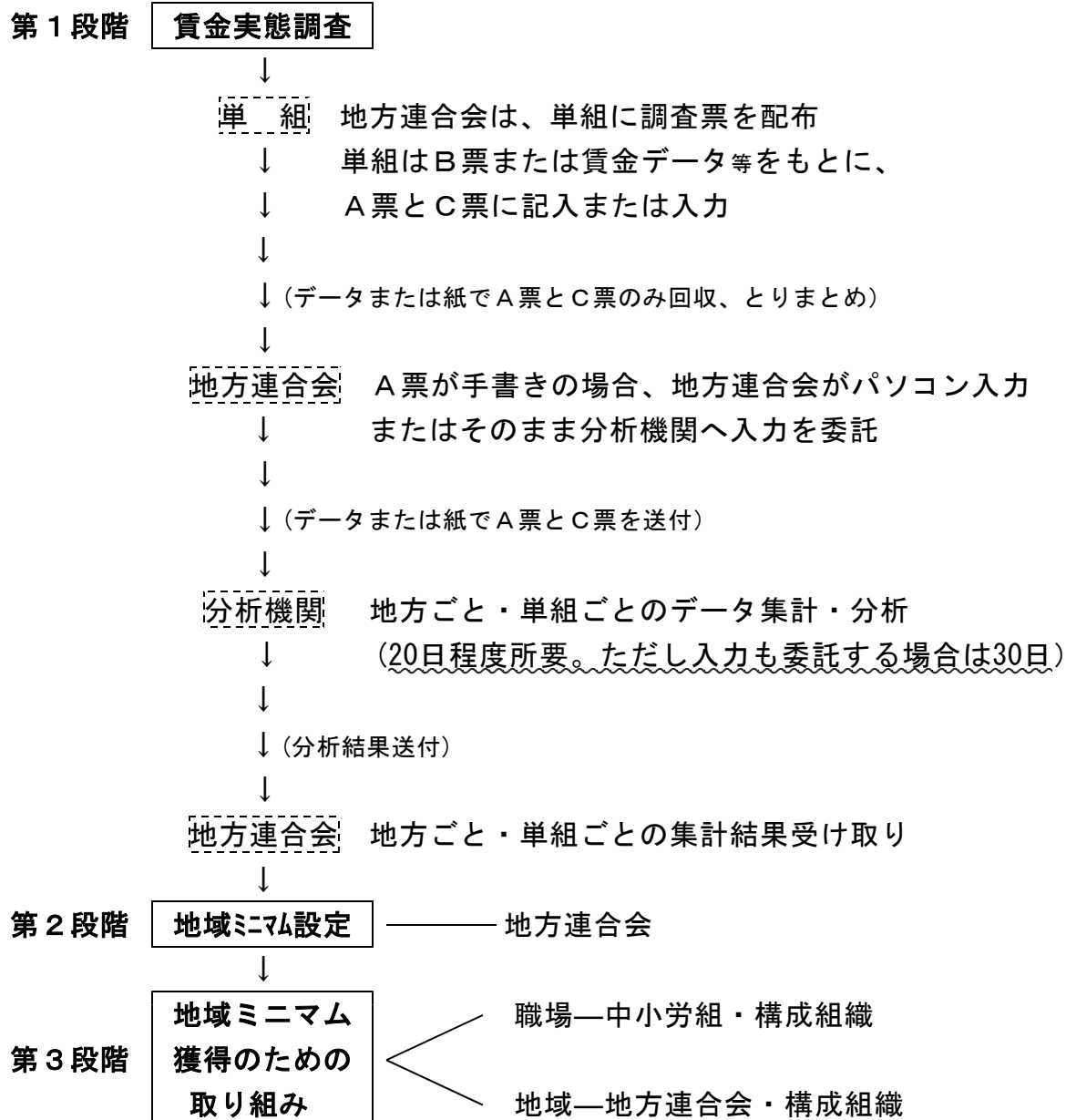
さらに、法定最賃をにらんだ運動や県単位を越えた同一経済圏での労働条件向上のためには、全地方連合会の参加が欠かせません。

賃上げ闘争はもちろん、非典型労働者を含めた未組織労働者と地場中小組合に力点をおいた地域運動が重要な課題となっている今日、地域ミニマム運動は、ますます大きな役割を担っていきます。

## Ⅱ．地域ミニマム運動と賃金実態調査の進め方

地域ミニマム運動は、おもに以下の3つの段階の流れで進めます。さらに具体的な進め方は、各段階ごとに後述します。

### 1. 地域ミニマム運動の全体の流れ



集計結果を検討し、有効に活用していくためには、ある程度の時間を要します。全体の日程は、毎年策定する「20××地域ミニマム運動」の方針にしたがって計画的に進めてください。

## 2. 賃金実態調査の進め方

### (1) 賃金実態調査票の種類と配布～分析機関への送付

連合で実施している賃金実態調査の調査票は、以下の3種類(別添)があります。

この3種類を、地方連合会から直接、あるいは構成組織を通じて単組に配布し、地方連合会がいったん集約し、分析機関へ送付します。

分析機関にパソコン入力を委託(有料)できますので、手書きのまま紙で分析機関へ送付してもさしつかえありません。

#### ○「組合員集約記入票(A)」(単組または地方連合会が、記入または入力)

＝組合員が提出した賃金データ(B)票をまとめて一覧にするもの。

#### ○「個人記入票(B)」(組合員が記入)

＝組合員一人ひとりが記入するもの。単組が、一人ひとりの賃金を把握している場合は、この(B)票は使用せず、直接A票に入力してもさしつかえない。

＝注：この(B)票のみは\*個人情報であるため、単組において厳重な管理が必要。

#### ○「組合全体集約票(C)」(単組が記入または入力)

＝業種などの企業概要と、回収枚数などを記入するもの。

#### \*【注意点】個人情報保護について

①誰の賃金か特定できない、数字だけの賃金データは、「個人情報」ではありません。また、他の情報と照合することによって個人が特定できそうな場合も、調査や外部への問い合わせをしなければ容易に特定できない場合は、「個人情報」ではありません。

②氏名と賃金がセットで明記されているものは「個人情報」です。「個人情報」がデータベース化(検索できる状態)されたものを、5000人超分保有している労組は、「個人情報取り扱い事業者」として、個人情報保護法の適用を受け、厳重な管理体制の義務が生じます。しかし、「個人情報取り扱い事業者」でなくとも、B票のように個人名と賃金がセットで明記されているものは、「個人情報」ですので、良識的な管理体制が必要です。単組に対しては、「個人情報取り扱い事業者」である無しにかかわらず、以下の対応を徹底するよう、ご指導ください。

#### ▲B票【個人情報】

(対応) 単組どまりとし、カギのかかる場所に厳重管理する。不要となった時点でシュレッダーで廃棄する。

#### ▲企業の賃金データ表等で提出する場合→個人名が含まれる場合は【個人情報】になる

(対応) 個人名や社員コードを削除してから分析機関へ送付する

#### ◎A・C票(個人情報ではない)

(対応) そのまま分析機関へ送付する

## (2) データの集約方法とデータ数を増やす方法

賃金実態調査においては、一定のデータ数を集約することが重要となりますので、地方連合会での集約データの数は、一応の目標を3,000名分(300名以下の中小企業対象)以上としています。

データ収集の方法は、構成組織を中心にデータの提出が行われているところも多くありますが、地方連合会担当者の熱意による取り組みが成果を上げていることが報告されています。

### 【データ収集方法・データ数増加方法の例】

- ・ 10人未満など少人数の組合も、調査への参加を求める
- ・ 構成組織の了解のもとに単組に直接データを求める
- ・ 地場中小組合を中心に学習会や個別単組訪問で理解を得る
- ・ 前年データ提出単組が未提出の場合には継続参加を呼びかける
- ・ 連合未加盟組合へ参加を要請し、地域共闘を呼びかける

組合員集約記入票(A) データ入力用

**単組 地方連合会へ**

産別名：

組合名：

記入上の注意

- について **地方連合会が入力するところです。**
- について **地方連合会で組合コードがわかる場合は組合コードを、わからない場合は組合名を入力**
- について 組合員名は氏名でなく番号で入力
- について 男性は1 女性は2と入力
- について 賃金変更時の満年数で記入、端数は切り捨て
- について **時間外手当、休日出勤手当、交替手当、通勤手当を除き、毎月決まって支払われる定時間の賃金を入力**

組合コードor組合名	番号	性別	年齢	勤続	所定内賃金

## 個人記入票（B）

単組どまり

## ■ 調査ご協力のお願い ■

中小の賃金闘争は、大手との賃金格差の縮小が最も大きな課題ですが、実態は格差がますます拡大する状況にあります。また同時に、中小の職場には低賃金による中途採用などで、さまざまな賃金格差があります。

こうした大手との賃金格差と職場内の格差を縮小する闘いを一体として取り組み、組合員一人ひとりが実感の持てる闘いを職場からつくりながら、中小全体の賃金闘争の強化を進めなければなりません。

今回の調査は、職場での要求づくりと団交の資料として活用するとともに、地域の「ミニマム＝最低基準」をつくるための調査です。地域の中小組合の賃金実態に基づいて、年齢別の「ミニマム」を設定し、それ以下の低賃金をなくす闘いを地域の統一闘争として取り組んでいきます。

調査の趣旨をご理解いただき、ぜひご協力をお願いいたします。

キリトリセン

## ■ 記入上の注意 ■

- ①について 組合員氏名は、職場で使うだけでコンピュータには入力しません。
- ②について 男女いずれかに○をつけて下さい。
- ③④について 賃金変更時の満年齢、満年数を記入、端数は切り捨て（例：23.8→23）。
- ⑤について 賃金のうち、時間外手当・休日出勤手当・交替手当・通勤手当を除き、毎月決まって支払われる定時間の賃金を記入して下さい。

① 氏名		③ 年齢	歳
② 性別	男                  女	④ 勤続	年
⑤ 所定内賃金	円		



## 組合全体集約票(C)

単組→地方連合会へ

賃金実態調査に参加された組合は、組合員集約記入票(A)に必ずこの組合全体集約票(C)を添付し、地方連合会に提出してください。各項目について漏れなくご記入ください。

組合名	※ 地方連合会記入 組合コードNo.	
-----	-----------------------	--

調査票の回収数 (調査に参加した組合員数)	男	名	計	名
	女	名		

会社について(事業所ではなく企業として)			組合について		
主な業種 (○印を)  ★欄外の注 を参照して 下さい。	1. 製造業 2. 交通・運輸業 a. 生コン製造販売輸送 b. ハイヤー・タクシー c. トラック輸送 d. 鉄道・バス e. 倉庫、その他 3. 商業・サービス業・その他		加盟(上部) 産別名	=労連、=連合、または「なし」等	
具体的業種内容					
全社 従業員数 (パートを 除く) ※概数可	男	名	組合員数 (パート組 合員を除 く)	男	名
	女	名		女	名
	計	名		計	名
1週の所定労働時間(休憩 時間除く)。複数ある場合 は代表的なケースを記入	週	時間	分	賃金制度(賃金体系・テ ブル)の有無(○印を)	1. 有 2. 無

★主な業種は次の3つとします(複合業種の場合は主なものを1つ選択してください)。

具体的業種内容は下記例を参照に。

1. 製造業の例 : 機械製造、食品製造、繊維製造、印刷など
2. 交通・運輸業の例 : 生コン製造販売輸送、ハイヤー・タクシー、トラック輸送、鉄道・バス、倉庫業など
3. 商業・サービス業・その他の例 : 卸小売、飲食店、金融保険、不動産、サービス、整備・修理、広告、医療、教育、福祉、農協、自動車教習所、建設、鉱業、各種団体など、  
製造業と交通・運輸業に属しない業種

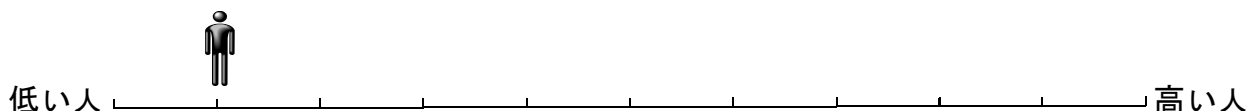
### Ⅲ. 実態調査に基づく分析結果で現実の把握を (用語解説～出力表の見方)

#### ～用語解説～

##### 【分位数について】

労働者を賃金の低い者から高い者へと並べて等分し、低い方から第何番目の節に位置するかを示す値。

第1十分位数<sup>じゅうぶんい</sup>＝全体を十等分し、低い方から1/10（10％）にあたる人の賃金。



第1四分位数<sup>しぶんい</sup>＝全体を四等分し、低い方から1/4（25％）にあたる人の賃金。



中位数<sup>ちゅういすう</sup>＝全体のちょうど真ん中（50％）にあたる人の賃金。5人なら3番目の人、6人なら3番目の人と4番目の人を足して2で割ったものになります。



第3四分位数＝全体を四等分し、低い方から3/4（75％）にあたる人の賃金。



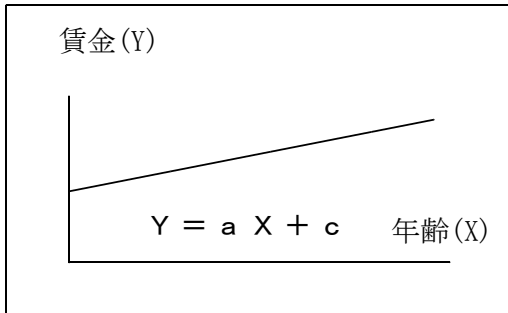
第9十分位数＝全体を十等分し、低い方から9/10（90％）にあたる人の賃金。



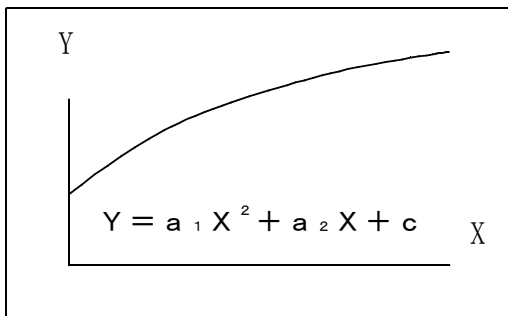
**【回帰式について】**

ヨコ方向(X)に「年齢」、タテ方向(Y)に「賃金」の分布を表す点グラフをつくると、右上がりに点の分布が描かれます。この点を線で結んでも一直線にはなりません。したがって、すべての点があてはまる直線（または曲線）に近くなるような関係式を求めます。回帰式とは、下記の通り複数データを最もあてはまり良く結んだ直線（または曲線）の式をいいます。一般的には直線より曲線の方があてはまりが良くなります。

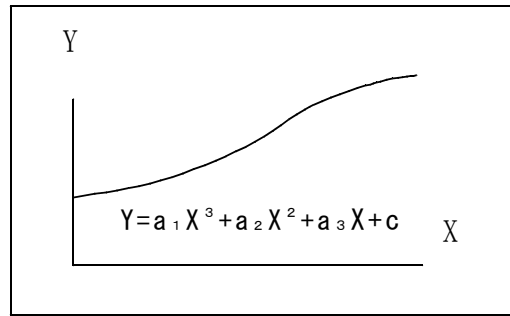
1次式



2次式



3次式



一般的にXの次数を増やすとあてはまりが良くなりますが複雑になるので、ここでは1次式と3次式を使います。

**【回帰式についてもう少し詳しく...】**

賃金を考えると、年齢の上昇とともに賃金も上昇します。そこで、

$$Y = \text{賃金} \quad X = \text{年齢} \quad a = 1\text{歳当たりの賃金上昇額}$$

とし、賃金Yと年齢Xとの関係を式で示すと、

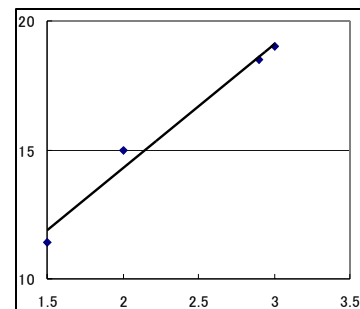
$$Y = aX \dots \textcircled{1}$$

となりそうです。しかし、Xが0の時、Yが0とは限りません。そこで

$$Y = aX + c \dots \textcircled{2}$$

とします。ここで加えたcは定数で、いわばゲタをはいているのだと考えてください。この②のように賃金と年齢との関係を示す式が回帰式です。この式をグラフに書くと右上がりの直線になります。

もし、賃金と年齢との関係を直線ではなく、曲線で示した方が適切だと考える場合は、やや複雑になりますが、次のような式をつかいます。



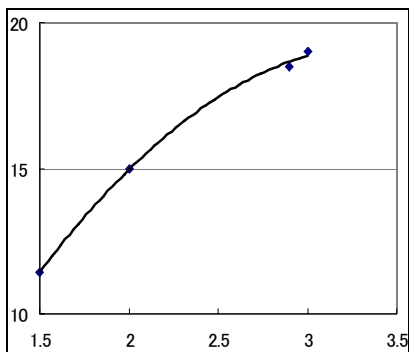
② 1次式

$$Y = a_1 X^2 + a_2 X + c \dots \dots \textcircled{3}$$

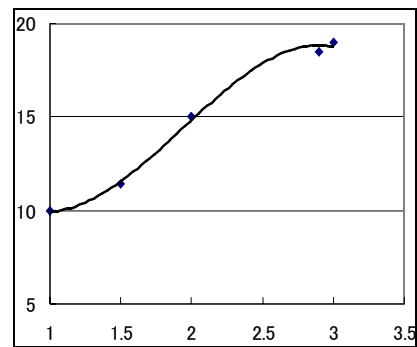
$$Y = a_1 X^3 + a_2 X^2 + a_3 X + c \dots \textcircled{4}$$

ここで、 $X^2$ は「年齢×年齢」、 $X^3$ は「年齢×年齢×年齢」を示しており、 $a_1$ 、 $a_2$ 、 $a_3$ はそれぞれの「1歳当たりの変化額」です。

③は $X^2$ が含まれているので、2次式と呼ばれ、グラフでは下の左のように放物線になります。また、④は $X^3$ が含まれているので3次式と呼ばれ、グラフでは下の右のようにS字カーブとなります。そして、先にみた②は $X$ しかないので1次式と呼びます。



③ 2次式



④ 3次式

表の下には決定係数の $R^2$ (表では $R^2$ と表示)の値があります。これは、回帰式のあてはまりの程度を示し、 $R^2$ の値が1に近いほどあてはまりが良いこととなります(特に決まりはありませんが、0.8以上は非常に良い、0.6以上はかなり良い、0.4以上はある程度良い、0.4未満は良くないと考えて下さい)。

ここで具体例を示しましょう。

年齢別賃金特性値表の下に第1四分位数の回帰1次式として、

$$Y = 1.7476X + 110.36$$

といった式が記載されているとします。この回帰式をもとに、35歳の第1四分位の回帰値を算出してみましょう。

$X$ には35を代入すればよいわけですから、

$$Y = (1.7476 \times 35) + 110.36$$

$$Y = 171.526$$

となり、1次回帰では35歳の第1四分位は、171,526円と計算されます。

次に、3次回帰について具体的に示しましょう。四分位回帰3次式として、

$$Y = 0.00354019X^3 - 0.371658X^2 + 14.1672X - 21.53$$

といった式が記載されているとします。この回帰式をもとに35歳の第1四分位の回帰値を算出してみます。1次回帰を求めた時と同様に、 $X$ には35を代入します。

$$Y = 0.00354019 \times 35^3 - 0.371658 \times 35^2 + 14.1672 \times 35 - 21.53$$

$$Y = 170.8265963$$

このように、回帰式に年齢をあてはめれば、35歳の第1四分位の回帰値は、170,827円と求められます。

このような回帰式のあてはまり程度を、 $R^2$ の値から判断してみましょう。

1次回帰は0.8150、3次回帰は0.8501と、いずれも0.8以上です。従って、あてはまりの程度は、それぞれ非常によいということになります。

## 【地方連合会向け ー集計出力表の見方ー】

### ○ 出力表一覧（表紙）

各地方連合会集計の出力結果の表紙には、出力表一覧が添付してあります。

ひょうとう

表頭（上）：集計の種類

ひょうそく

表側（左）：集計対象の区分（業種、企業規模、単組等）

○印のついている欄が出力してある表です。パソコンでご覧の場合は、○印をクリックすると、その出力表を開けるようになっていきます。

出力表一覧

		別年 人別 年齢 別 賃金 階 級	値年 表別 年齢 別 賃金 特 性	年 別 特 性 値 図	散 布 図	図 特 性 値 と 回 帰 線	表 組 合 別 平 均 賃 金	賃 金 表 勤 ・ 統 別 平 均 賃 金	平 均 賃 金 統 階 層 別	高 卒 標 準 者 等	そ の 他 1	そ の 他 2
全産業	男女計	○	○	○		○	○	○	○	○		
	男	○	○	○		○		○	○	○		
製造業	男女計	○	○	○		○		○	○	○		
	男	○	○	○		○		○	○	○		
交通・運輸業	男女計	○	○	○		○		○	○	○		
	男	○	○	○		○		○	○	○		
商業・サービス業	男女計	○	○	○		○		○	○	○		
	男	○	○	○		○		○	○	○		
30人未満	男女計	○	○	○				○				
	男	○	○	○				○				
30～99人	男女計	○	○	○					○			
	男	○	○	○					○			
100～299人	男女計	○	○	○					○			
	男	○	○	○					○			
300人以上	男女計	○	○	○					○			
	男	○	○	○					○			
単組別	男女計	○	○									
	男	○	○									
その他区分1別	男女計	○	○									
	男	○	○									
その他区分2別	男女計											
	男											
その他区分3別	男女計											
	男											

20xx地域ミニマム運動

20xx年度賃金実態調査結果

連合〇〇

○ 地域ミニマム運動・回収組合一覧表

組合全体集約票(C)票で提出されたものの内容を、一覧表にしており、各コードは以下の通りです。

〔業種コード〕

1 = 「製造業」、2 = 「交通・運輸業」、3 = 「商業・サービス業・その他」

〔企業規模：従業員数または組合員数の人数の多い方を基準とする〕

1 = 「30人未満」、2 が「30～99人」、3 が「100～299人」、4 が「300人以上」

なお、「回答者の構成」(業種、規模、性別など)も別表に示してあります。

No	組合コード	組合名	回収数		業種コード	具体業種	xxx 組合		20xx年度		支払形態	賃金制度		
			男	女			計	従業員数	加盟産別	組合員数			男	女
1	1	A機械	xxx	xxx	xxx	3 電話交換機	xxx	xxx	xxx	電機連合	xxx	xxx	xxx	有
2	2	B製造	xxx	xxx	xxx	1 電子部品の製造	xxx	xxx	xxx	電機連合	xxx	xxx	xxx	有
3	3	C工業	xxx	xxx	xxx	1 電気・光コネクタの製造	xxx	xxx	xxx	電機連合	xxx	xxx	xxx	有
4	4	D運輸	xxx	xxx	xxx	2 一般区域貨物自動車運送事業	xxx	xxx	xxx	運輸労連	xxx	xxx	xxx	有
5	5	E物流	xxx	xxx	xxx	2 宅配	xxx	xxx	xxx	運輸労連	xxx	xxx	xxx	有
6	6	F通運	xxx	xxx	xxx	2 トラック運輸	xxx	xxx	xxx	運輸労連	xxx	xxx	xxx	無
7	7	G運送	xxx	xxx	xxx	2 一般区域貨物自動車運送事業	xxx	xxx	xxx	運輸労連	xxx	xxx	xxx	有
8	8	〇〇〇〇												
9	9	△△△												

○ 組合別平均賃金表

今回集計に使用したデータの「人数」「年齢」「勤続年数」「所定内賃金」の各平均値を、全産業計と単位組合ごとに、それぞれ性別に示してあります。

注) この「組合別平均賃金表」の人数と、前述した「地域ミニマム運動・回収組合一覧表」の回収数が一致しない場合があります。これは、「地域ミニマム運動・回収組合一覧表」が組合全体集約票(C票)の記入内容をもとにしているのに対し、「組合別平均賃金表」は有効回収データの情報をもとにしているためです。

No.	コード	組合名	男女計				男				女			
			人数	年齢	勤続	賃金	人数	年齢	勤続	賃金	人数	年齢	勤続	賃金
		合計	xxx	38.1	14.0	xxx, xxx	xxx	38.6	14.5	xxx, xxx	xxx	35.6	11.1	xxx, xxx
1	1	A機械	xxx	31.1	10.1	xxx, xxx	xxx	31.7	10.9	xxx, xxx	xxx	27.2	5.2	xxx, xxx
2	2	B製造	xxx	37.7	14.2	xxx, xxx	xxx	38.5	14.4	xxx, xxx	xxx	34.7	13.6	xxx, xxx
3	3	C工業	xxx	32.0	9.4	xxx, xxx	xxx	32.0	9.0	xxx, xxx	xxx	32.1	11.4	xxx, xxx
4	4	D運輸	xxx	41.2	11.3	xxx, xxx	xxx	41.2	11.2	xxx, xxx	xxx	40.5	13.5	xxx, xxx
5	5	E物流	xxx	36.6	9.8	xxx, xxx	xxx	36.8	10.1	xxx, xxx	xxx	34.1	5.1	xxx, xxx
6	6	F通運	xxx	38.2	9.6	xxx, xxx	xxx	37.9	9.6	xxx, xxx	xxx	59.0	13.0	xxx, xxx
7	7	G運送	xxx	47.5	19.7	xxx, xxx	xxx	47.6	20.1	xxx, xxx	xxx	43.0	6.0	xxx, xxx
8	8	〇〇〇〇	xxx	39.4	11.3	xxx, xxx	xxx	39.4	11.3	xxx, xxx	xxx			xxx, xxx
9	9	△△△	xxx	34.9	14.3	xxx, xxx	xxx	34.9	14.3	xxx, xxx	xxx			xxx, xxx

# ○ 年齢別賃金階級別人員分布表

この表は、年齢別・賃金別に人員の分布を表しています。

左(表側)：賃金(1万円単位)  
 上(表頭)：年齢(ただし、「10万円」には9万～10万円未満のデータを含む。9万円未満は除外)  
 マスの数字：年齢・賃金ごとの人数  
 下：年齢ごとの合計人数  
 右：賃金ごとの合計人数

賃金が年齢とともにどの程度上昇するのか、また、年齢によって賃金がどの程度ばらついているのかがわかります。

図表の左上には、**人数**、**平均年齢**、**平均勤続年数**、**平均賃金**が示してあります。20歳から40歳までのデータについては、年齢と賃金との関係式を求め、1次回帰式(平均値・直線)による**賃金の1歳あたり上昇額(=定昇額)**が表示してあります。また、この表では、下記の通り地方連合会の**全産業・男女計**の賃金レベルを直線・曲線で示しています。

第1十分位 3次回帰 = 18～55歳までの下位10%目を曲線で示した  
 第1十分位 1次回帰 = 20～40歳までの下位10%目を直線で示した  
 第1四分位 3次回帰 = 18～55歳までの下位25%目を曲線で示した  
 第1四分位 1次回帰 = 20～40歳までの下位25%目を直線で示した

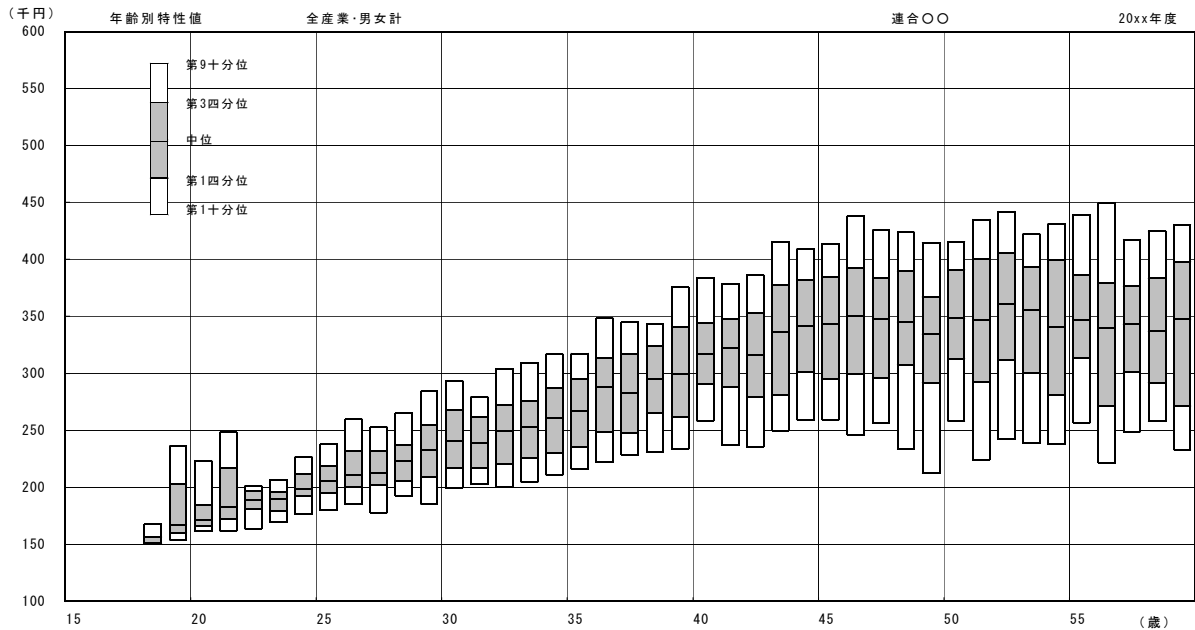
年齢別賃金階級別人員分布表		全産業・男女計																																																						
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56													
70	人数	x, xxx人																																																						
69	平均年齢	xx. x歳																																																						
68	平均勤続	xx. x年																																																						
67	平均賃金	xxx, xxx円																																																						
66	1次回帰式による賃金の1歳あたり上昇額(20-40歳)	x, xxx円																																																						
65	連合〇〇20xx年度																																																							
64	全産業・男女計																																																							
63	第1十分位 3次回帰																																																							
62	第1十分位 1次回帰																																																							
61	第1四分位 3次回帰																																																							
60	第1四分位 1次回帰																																																							
59																																																								
58																																																								
57																																																								
56																																																								
55																																																								
54																																																								
53																																																								
52																																																								
51																																																								
50																																																								
49																																																								
48																																																								
47																																																								
46																																																								
45																																																								
44																																																								
43																																																								
42																																																								
41																																																								
40																																																								
39																																																								
38																																																								
37																																																								
36																																																								
35																																																								
34																																																								
33																																																								
32																																																								
31																																																								
30																																																								
29																																																								
28																																																								
27																																																								
26																																																								
25																																																								
24																																																								
23																																																								
22																																																								
21																																																								
20																																																								
19																																																								
18																																																								
17																																																								
16																																																								
15																																																								
14																																																								
13																																																								
12																																																								
11																																																								
10																																																								
計		0	0	0	15	27	33	32	89	122	149	141	175	154	189	184	192	175	229	215	218	208	172	135	134	168	169	125	115	127	114	114	84	95	90	90	109	98	97	129	131	119	102													





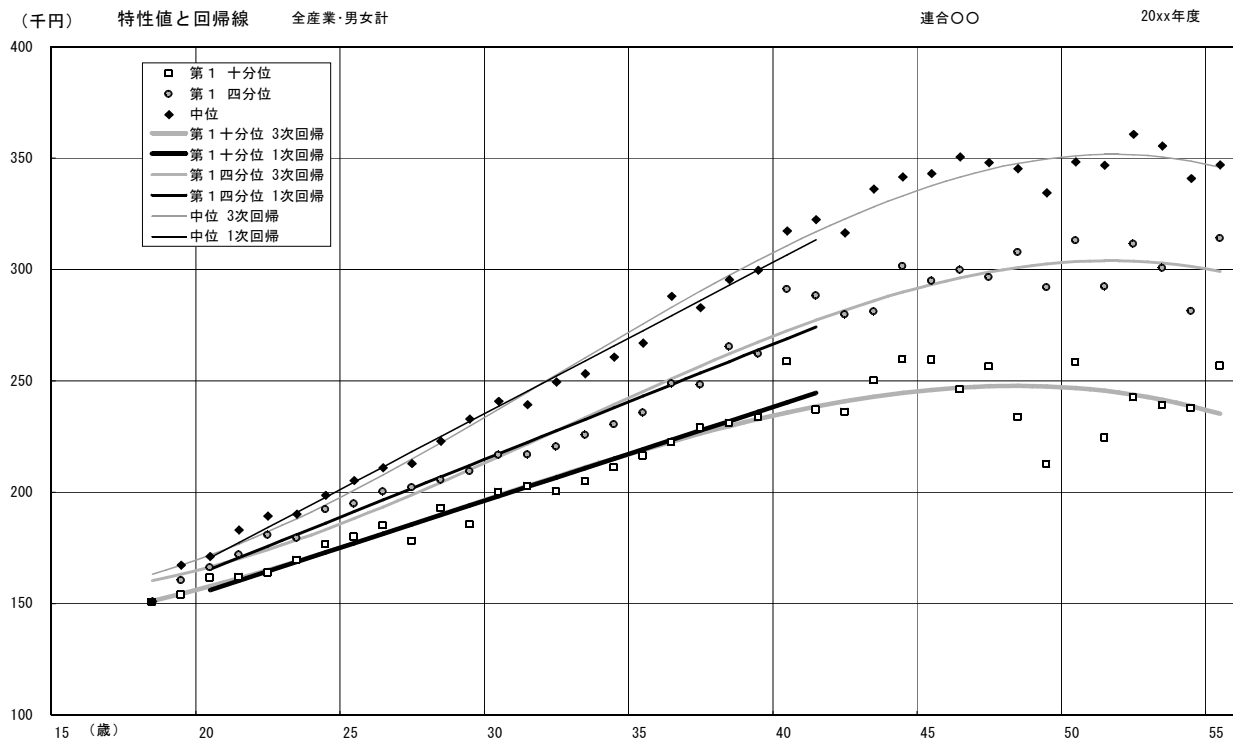
## ○ 年齢別特性値図

下図は、15歳から59歳までの第1十分位から第9十分位までの特性値を、浮き棒グラフで示しました。図の網掛けの範囲には、その年齢の人全員うち50%が属していることを表しています。また、浮き棒の上から下（第1十分位から第9十分位）の範囲内には、その年齢の人全員の80%が入っています。



## ○ 特性値と回帰線

特性値を□（第1十分位）と、○（第1四分位）、◆（中位）で示し、同時にそれぞれ1次回帰線——と、3次回帰線——を表しました。



○ 年齢別勤続年数別平均賃金表／人員表

「年齢別勤続年数別平均賃金表」：

年齢・勤続年数ごとに所定内賃金の平均値を示したもの

「年齢別勤続年数別人員表」：年齢・勤続年数ごとの人員を示したもの

表側：年齢 表頭：勤続年数

年齢別勤続年数別平均賃金表										全産業・男女計										連合〇〇20xx年度																													
勤続計										0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45										単位＝千円																													
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	225	233	242	253	254	259	268	276	276	285	293	293	303	303	331	327	340	338	336	324	357	374	357	348	366	341	363	333	356	350	356	353	365	351	374	335	331	341	436	413

○ 年齢階層勤続年数階層別平均賃金表

前記の表に対し、この表は年齢と勤続年数を大きくりにしてわかりやすくしたものです。階層区分は、賃金センサス（厚生労働省が毎年6月に実施する詳細な全国賃金実態調査）と同様にしています。

表側：年齢階層 表頭：勤続年数階層  
上段：平均所定内賃金 下段：人数

年齢階層勤続年数階層別平均賃金表										全産業・男女計										連合〇〇20xx年度																																																																																																																								
勤続計										0年										1-2年										3-4年										5-9年										10-14年										15-19年										20-24年										25-29年										30-45年																																																		
年齢計	280.5										194.1										216.9										222.3										243.7										273.6										303.5										333.6										359.6										353.9																																																	
15-17歳	-																																																																																																																																											

○ 高卒標準者等

表紙には「高卒標準者等」とありますが、具体的には、以下のような表になっています。

「高卒標準者」：高卒標準者について年齢別に平均所定内賃金と人数を示した

「勤続0年賃金」：勤続0年の人について年齢別に平均所定内賃金と件数を示した

「35歳実在者」：35歳の人について勤続年数別に平均所定内賃金と件数を示した

注) 本調査では組合員の学歴については聞いていませんので、「高卒標準者」は年齢と勤続年数の関係から判断しています(18歳なら0年、35歳なら17年)。したがって、中卒者が一部含まれている場合がありますので、その点には留意する必要があります。

全産業・男女計

連合〇〇20xx年度

年齢	勤続	金額	人数
18歳	0年	153,294	xx
19歳	1年	192,494	xx
20歳	2年	195,083	xx
21歳	3年	212,191	xx
22歳	4年	188,235	xx
23歳	5年	203,359	xx
24歳	6年	203,535	xx
25歳	7年	213,278	xx
26歳	8年	237,763	xx
27歳	9年	219,685	xx
28歳	10年	232,521	xx
29歳	11年	252,187	xx
30歳	12年	243,847	xx
31歳	13年	233,888	xx
32歳	14年	256,987	xx
33歳	15年	266,218	xx
34歳	16年	276,741	xx
35歳	17年	274,698	xx
36歳	18年	283,955	xx
37歳	19年	297,816	xx
38歳	20年	300,769	xx
39歳	21年	322,283	xx
40歳	22年	330,300	xx
41歳	23年	317,041	xx
42歳	24年	323,144	xx
43歳	25年	347,101	xx
44歳	26年	385,608	xx
45歳	27年	355,583	xx
46歳	28年	347,949	xx
47歳	29年	303,653	xx
48歳	30年	317,546	xx
49歳	31年	342,405	xx
50歳	32年	336,857	xx
51歳	33年	363,271	xx
52歳	34年	338,723	xx
53歳	35年	371,558	xx
54歳	36年	353,215	xx
55歳	37年	360,026	xx
56歳	38年	357,607	xx
57歳	39年	369,276	xx
58歳	40年	393,488	xx
59歳	41年	385,063	xx

年齢	金額	人数
18歳	153,294	xx
19歳	165,700	xx
20歳	174,300	xx
21歳	185,637	xx
22歳	188,900	xx
23歳	178,073	xx
24歳	193,846	xx
25歳	186,637	xx
26歳	194,852	xx
27歳	201,333	xx
28歳	216,857	xx
29歳	203,239	xx
30歳	237,732	xx
31歳	205,575	xx
32歳	269,970	xx
33歳	215,650	xx
34歳	212,770	xx
35歳	204,450	xx
36歳	282,500	xx
37歳	-	0
38歳	xxx,xxx	xx
39歳	xxx,xxx	xx
40歳	-	0
41歳	-	0
42歳	-	0
43歳	xxx,xxx	xx
44歳	-	0
45歳	-	0
46歳	-	0
47歳	-	0
48歳	-	0
49歳	-	0
50歳	xxx,xxx	xx
51歳	-	0
52歳	-	0
53歳	-	0
54歳	-	0
55歳	xxx,xxx	xx
56歳	-	0
57歳	-	0
58歳	-	0
59歳	-	0

勤続	金額	人数
0年	204,450	xx
1年	248,200	xx
2年	233,658	xx
3年	235,779	xx
4年	236,738	xx
5年	248,520	xx
6年	273,740	xx
7年	222,215	xx
8年	281,339	xx
9年	259,440	xx
10年	276,468	xx
11年	273,387	xx
12年	269,521	xx
13年	284,221	xx
14年	252,864	xx
15年	266,035	xx
16年	238,488	xx
17年	274,698	xx

## 【単組向け ー集計出力表の見方ー】

\* 以下の図表が男女計・男性計・女性計の3パターンでそれぞれ出力されています。

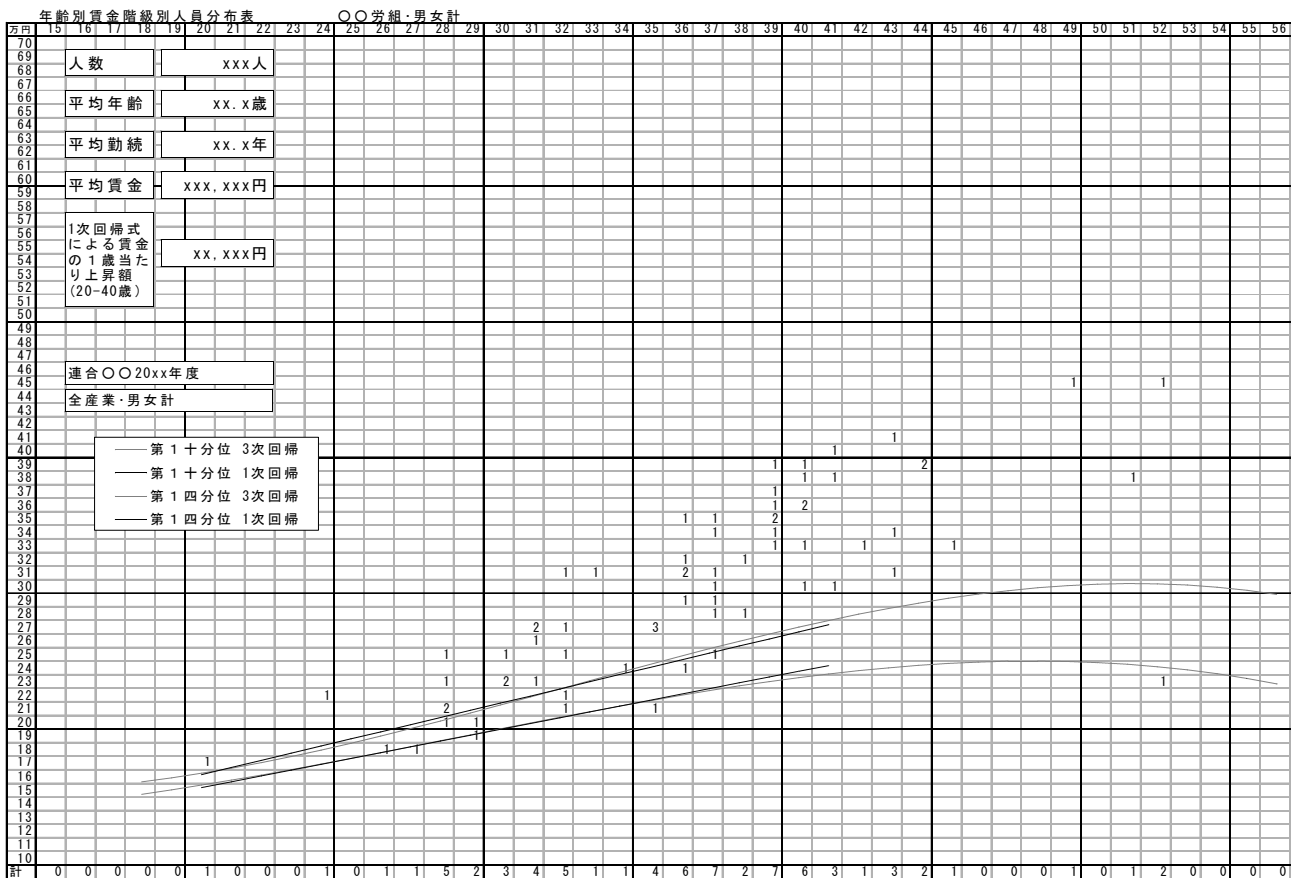
### ○ 年齢別賃金階級別人員分布表

この表は、年齢別・賃金別に人員の分布を表しています。

左(表側) : 賃金 (1万円単位)
上(表頭) : 年齢
マスの数字 : 年齢・賃金ごとの人数
下 : 年齢ごとの合計人数
右 : 賃金ごとの合計人数

賃金が年齢とともにどの程度上昇するのか、また、年齢によって賃金がどの程度ばらついているのかがわかります。

図表の左上には、人数、平均年齢、平均勤続年数、平均賃金が示してあります。また20歳から40歳までのデータについて年齢と賃金との関係式を求め、1次回帰式(平均値・直線)による賃金の1歳あたり上昇額(=定昇額)が表示してあります。



また、この表では、地方連合会の全産業・男女計の賃金レベルを直線・曲線で示しています。

これらの線、とりわけ第1十分位や、地方連合会で決定する「地域ミニマム賃金」より低い賃金の人がいるようでしたら、都道府県内の水準を大きく下回っているため、引き上げるよう取り組む必要があるということになります。

第1十分位 <sup>じゅうぶんい</sup>	3次回帰=18~55歳までの下位10%目を曲線で示した
第1十分位	1次回帰=20~40歳までの下位10%目を直線で示した
第1四分位 <sup>しぶんい</sup>	3次回帰=18~55歳までの下位25%目を曲線で示した
第1四分位	1次回帰=20~40歳までの下位25%目を直線で示した



この人員分布表を見ると、同年齢でありながら大きな格差があったり、さらに年齢が高くなるにつれて格差が大きくなっていることがわかります。

理由として、中小企業では入社年度等の違いで賃金水準に格差があったり、中途採用者が低賃金であることなどが推測されます。大手組合等では中途採用者の賃金を規制する「年齢別最低保障賃金」の協定を会社側と結ぶことが通例となっていますが、中小零細企業ではそのような協定がないところがほとんどです。

各職場では、この「年齢別賃金階級別人員分布表」を使って、賃金制度の確立に向けた取り組みが可能です。

中小企業では、賃金表、賃金体系が整備されておらず、定期昇給（定昇）も制度化されてないところが非常に多くあります。ベアとの区分も明らかではなく、従業員の年齢・経験もまちまちです。

しかし、この賃金実態調査から1歳1年間差（年齢ピッチの金額）を、概ねの定期昇給相当分とみなして、賃上げ要求段階での「賃金カーブ維持」への取り組みが可能となります。

企業内最低保障賃金・年齢別最低保障賃金の労働協約締結への取り組み等、不合理な賃金格差の是正のために賃金制度の確立への手がかかりとしても大きく役立ててください。

## ○ 年齢別賃金特性値表

左から「年齢」、その年齢の「人数」と「平均賃金」、その賃金が「最小」から「最大」まで年齢別に示されています。

右半分にはその回帰式から算出した「第1十分位」と「第1四分位」、「中位」の賃金をそれぞれ「3次回帰」と「1次回帰」の回帰値で示しています。

単組で、さまざまな値を調べたり、独自にグラフを作ったりする場合等にご活用下さい。

(表外の下にその回帰式が表示されており、1次回帰式は20歳から40歳まで、3次回帰式は18歳から55歳までのデータから算出しています。また表外の下右にあるR<sup>2</sup>は回帰式のあてはまりの程度を示す決定係数値で、1に近いほどあてはまりが良く、0.8以上は非常に良いと考えられます)。

年齢別賃金特性値表

単位=千円

○ ○ 労組・男女計 連合 ○ ○ 20xx年度

年齢	人数	平均	最小	第1		中位	第3		最大	第1十分位		第1四分位		中位	
				十分位	四分位		四分位	十分位		3次回帰	1次回帰	3次回帰	1次回帰	3次回帰	1次回帰
15															
16															
17															
18										xxx.x		xxx.x		xxx.x	
19										xxx.x		xxx.x		xxx.x	
20	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
21										xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
22										xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
23										xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
24	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
25										xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
26	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
27	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
28	5	226.0	208.6	211.0	214.5	216.5	238.0	246.6	252.4	201.4	216.7	206.9	220.3	213.7	224.4
29	2	200.7	196.3	197.2	198.5	200.7	202.8	204.1	205.0	208.8	224.1	215.2	228.8	222.7	233.9
30	3	241.3	233.5	233.6	233.7	233.9	245.3	252.1	256.6	217.3	231.6	224.4	237.4	232.5	243.3
31	4	260.1	230.5	239.4	252.9	265.3	272.6	276.6	279.3	226.7	239.0	234.4	245.9	243.0	252.8
32	5	256.0	211.6	216.0	222.5	254.4	275.9	299.9	315.9	236.9	246.5	245.1	254.5	254.0	262.2
33	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	247.6	253.9	256.2	263.0	265.3	271.7
34	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	258.8	261.4	267.7	271.5	277.0	281.1
35	4	260.3	219.6	234.8	257.5	272.4	275.2	276.1	276.7	270.2	268.8	279.4	280.1	288.8	290.5
36	6	306.3	244.7	270.8	300.5	311.9	319.5	336.4	350.9	281.7	276.2	291.1	288.6	300.6	300.0
37	7	308.4	259.1	273.4	289.4	301.4	330.6	348.1	358.2	293.1	283.7	302.7	297.2	312.2	309.4
38	2	305.6	286.9	290.6	296.3	305.6	315.0	320.6	324.3	304.3	291.1	313.9	305.7	323.5	318.9
39	7	360.7	331.4	339.7	350.1	357.4	371.4	382.0	393.4	315.0	298.6	324.8	314.2	334.5	328.3
40	6	356.9	304.4	317.9	339.0	362.4	381.3	390.5	393.6	325.2	306.0	335.0	322.8	344.8	337.8
41	3	365.8	307.4	322.4	344.9	382.4	395.0	402.5	407.6	334.6	313.5	344.5	331.3	354.5	347.2
42	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	343.2		353.0		363.4	
43	3	357.8	315.7	322.0	331.4	347.2	378.9	397.9	410.6	350.6		360.5		371.3	
44	2	395.6	394.9	395.0	395.2	395.6	396.0	396.2	396.4	356.8		366.7		378.1	
45	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	361.6		371.6		383.7	
46										364.8		374.9		387.9	
47										366.3		376.5		390.6	
48										365.8		376.3		391.7	
49	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	363.3		374.0		391.0	
50										358.5		369.6		388.4	
51	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	351.4		362.8		383.7	
52	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	341.6		353.6		376.9	
53										329.2		341.7		367.7	
54										313.8		327.0		356.1	
55										295.3		309.3		341.9	
56										273.6		288.6		325.0	
57	X	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x						
58															
59															
60															
61															
62															
63															
64															
65															
計	xx	303.0	179.8	214.7	244.5	305.9	355.5	393.5	459.7						

四分位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.02612969X<sup>3</sup>+2.75529X<sup>2</sup>-85.1293X+1004.01 R<sup>2</sup>=0.8281  
 1次式(20-40歳対象) Y=8.5396X-18.8 R<sup>2</sup>=0.7742  
 十分位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.02769424X<sup>3</sup>+2.950331X<sup>2</sup>-93.2618X+1107.59 R<sup>2</sup>=0.7688  
 1次式(20-40歳対象) Y=7.4452X+8.22 R<sup>2</sup>=0.7138  
 中位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.02261448X<sup>3</sup>+2.369729X<sup>2</sup>-70.9739X+839.55 R<sup>2</sup>=0.8771  
 1次式(20-40歳対象) Y=9.4463X-40.07 R<sup>2</sup>=0.8150

## ○年齢別賃金中位数と1歳格差額

賃金の「平均」、「最小」、「中位」、「最大値」、さらに右に中位数の「3次回帰」と「1次回帰」の回帰値が「単組」「同業種」「全業種」それぞれについて示してあります。

この表から中位数による1歳毎の賃金上昇額がわかります。18歳から55歳までの組合員について平均上昇額を求めたのが、表の最下部にある「回帰値から求めた1歳格差額」(＝定昇額)です。

これをグラフにしたのが、「年齢別賃金中位数」(次頁)です。

年齢別賃金中位数と1歳格差額 単位=千円  
連合○○20xx年度

年齢	○○労組・男女計				○○労組・男女計		製造業・男女計		全産業・男女計		
	人数	平均	最小	中位	最大	3次回帰	1次回帰	3次回帰	1次回帰	3次回帰	1次回帰
15											
16											
17											
18											
19						xxx.x		xxx.x		xxx.x	
20	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
21						xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
22						xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
23						xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
24	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x
25						192.9	196.1	203.7	206.0	199.7	204.2
26	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	198.7	205.5	210.2	212.9	205.7	210.3
27	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	205.7	215.0	217.0	219.8	212.1	216.5
28	5	226.0	208.6	216.5	252.4	213.7	224.4	223.9	226.7	218.7	222.7
29	2	200.7	196.3	200.7	205.0	222.7	233.9	231.0	233.6	225.6	228.9
30	3	241.3	233.5	233.9	256.6	232.5	243.3	238.2	240.5	232.7	235.0
31	4	260.1	230.5	265.3	279.3	243.0	252.8	245.4	247.4	239.9	241.2
32	5	256.0	211.6	254.4	315.9	254.0	262.2	252.7	254.3	247.1	247.4
33	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	265.3	271.7	260.0	261.2	254.5	253.5
34	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	277.0	281.1	267.3	268.0	261.8	259.7
35	4	260.3	219.6	272.4	276.7	288.8	290.5	274.4	274.9	269.2	265.9
36	6	306.3	244.7	311.9	350.9	300.6	300.0	281.4	281.8	276.4	272.1
37	7	308.4	259.1	301.4	358.2	312.2	309.4	288.2	288.7	283.5	278.2
38	2	305.6	286.9	305.6	324.3	323.5	318.9	294.9	295.6	290.4	284.4
39	7	360.7	331.4	357.4	393.4	334.5	328.3	301.2	302.5	297.2	290.6
40	6	356.9	304.4	362.4	393.6	344.8	337.8	307.3	309.4	303.6	296.7
41	3	365.8	307.4	382.4	407.6	354.5	347.2	313.1	316.3	309.8	302.9
42	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	363.4		318.4		315.6	
43	3	357.8	315.7	347.2	410.6	371.3		323.4		321.0	
44	2	395.6	394.9	395.6	396.4	378.1		327.9		325.9	
45	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	383.7		332.0		330.4	
46						387.9		335.5		334.3	
47						390.6		338.4		337.7	
48						391.7		340.7		340.4	
49	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	391.0		342.4		342.5	
50						388.4		343.4		343.9	
51	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	383.7		343.6		344.5	
52	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	376.9		343.1		344.3	
53						367.7		341.8		343.3	
54											
55											
56											
57	x	xxx.x	xxx.x	xxx.x	xxx.x						
58											
59											
回帰値から求めた1歳格差額(千円)						8.857	9.446	5.995	6.891	6.173	6.171



### 定昇額

ここで出ている「1歳格差額(定昇額)」は中位数によるものです。一方、【年齢別賃金階級別人員分布表】で出ている「1歳当たり上昇額(定昇額)」は、平均値によるものです。

一般には、極端に高賃金や低賃金の人の一部には、中位数による定昇額をとると、その影響を受けません。しかし、平均値によるほうが中位数によるものより高い値で出ている場合は、平均値の「1歳当たり上昇額」を定昇額としてとることも一つの方法です。単組と、構成組織や地方連合会の判断によって、より適切と思われる定昇額をもとに、賃金カーブの確立をめざしてください。

○年齢別賃金中位数（18～55歳・3次回帰）

○年齢別賃金中位数（20～40歳・1次回帰）

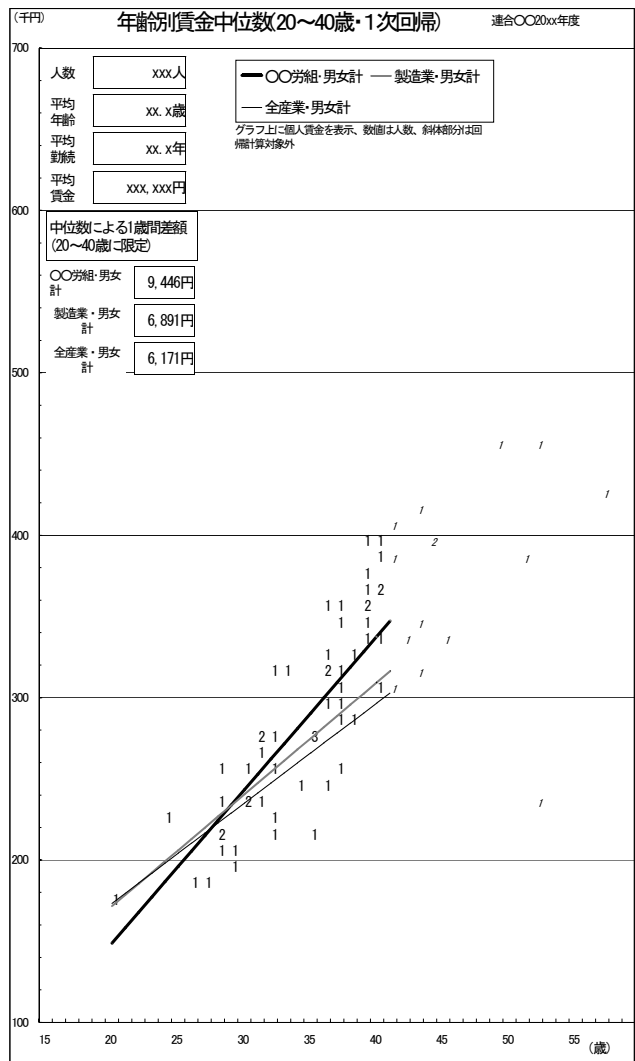
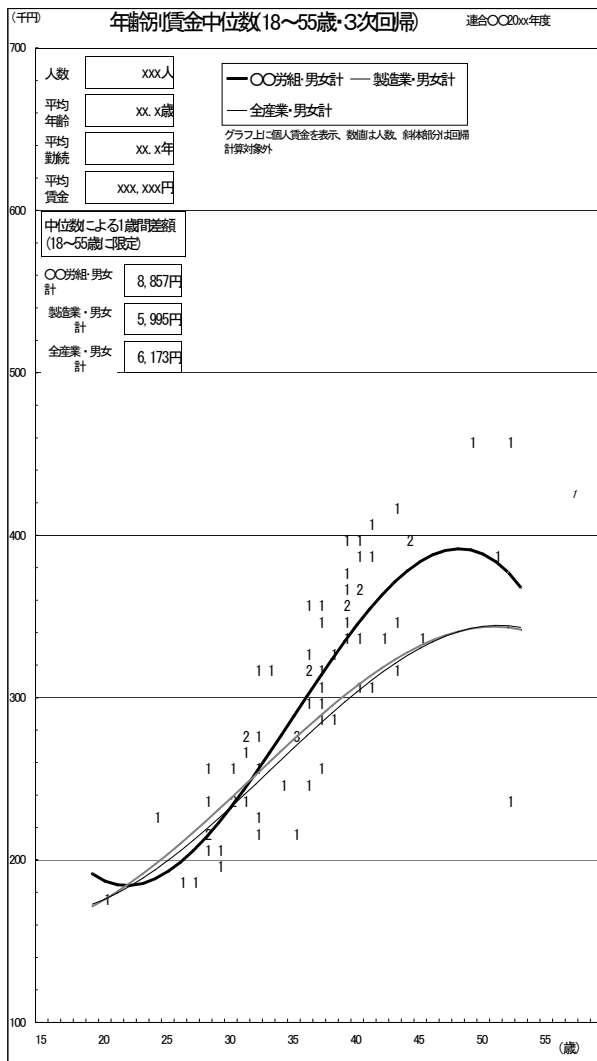
同ファイル内の「年齢別賃金中位数と1歳格差額」表（前頁）をグラフにしたものです。

①40歳以上の組合員が多く曲線がほぼ実態に即している場合は曲線（3次回帰）を利用してください。

②組合員が少なく曲線が不自然な場合は直線（1次回帰）を利用し大まかな傾向をつかんで下さい。

グラフには同都道府県内の同業種、全産業の線も描かれていますので、これらと比べ、単組の賃金が地域の賃金と比べて高いかが年齢毎にわかります。

左上の下段に示した「中位数による1歳間差額（○○業・男女計／全産業・男女計）」（＝定昇額）は、単組の年齢別組合員数にあてはめて算出していますので、この額より単組の「中位数による1歳間差額（○○組合・男女計）」（＝定昇額）が大きければ、賃金カーブは立ち上がっている（同業種や全産業に比べて、より良い）ことになります。





## IV. 「地域ミニマム賃金」の設定と獲得

### 1. 『地域ミニマム賃金』の設定のしかた

賃金実態調査は、地方連合会および単組について専門家の分析を添え、地方連合会へ20～30日後に返送されます。

地方連合会は、こうした分析結果をもとに、その地域の最低賃金（『地域ミニマム賃金』）を独自に設定し、そのミニマム賃金以下の賃金をなくしていくための運動を展開します。

#### （1）地域ミニマム賃金の設定にあたって委員会等を開催する

地域ミニマム賃金の設定にあたっては、できれば地方連合会で委員会等を開催し、構成組織の中小担当者や労働条件担当者を含めて検討を行うことが望ましいと言えます。構成組織の合意のうえで地方連合会の執行委員会が決定することが、地域ミニマム賃金獲得への取り組みをスムーズにするでしょう。

また、地域ミニマム賃金を設定するとともに、次年度の目標データ数や業種の選択なども同時に検討できれば、その後の取り組みが順調にいき、地方連合会と地方構成組織の共同の取り組みがより発展していくこととなります。

#### （2）地域ミニマム賃金設定にあたっての基準を決める

地方連合会と地方構成組織は、賃金実態調査の分析をもとに、下記のような設定基準と諸要素を加味し、委員会等で議論して「地域ミニマム賃金」を年齢ごとに設定します。

##### 〔地域ミニマム賃金設定基準〕

- ① 基本年齢を35歳とし、設定年齢を20・25・30・35・40歳の5つの年齢ポイント別に設定する。
- ② 賃金実態調査結果の「製造業（または全産業）・男女」（連合〇〇：0000人）の第1十分位数（3次回帰）を目安とする。
- ③ 設定額については、いずれも次年度の賃金とし、次年度（翌年4月1日～翌々年3月31日）にそれぞれ設定年齢に到達するものとする。

##### 〔加味する諸要素〕

- +法定最低賃金
- +生活保護基準
- +連合主要組合の年齢別最低保障賃金（基本賃金+家族手当）〈1000人未満〉
- +ブロック内他県の賃金実態調査結果の水準 等

〔〇〇年度(次年度)の「地域ミニマム賃金」設定額〕

「地域ミニマム賃金」設定額			参 考	
年齢	設定額	*比率	連合〇〇・製造業	連合・製造業(全国)
20歳	155,000円	70%	155,000円	146,500円
25歳	170,000円	77%	166,200円	163,000円
30歳	194,000円	88%	193,600円	180,900円
35歳	221,000円	100%	221,000円	191,400円
40歳	238,000円	108%	237,600円	200,500円

\*35歳設定額に対する比率

(3) 次年度春季生活闘争方針に盛りこむ

地域ミニマム賃金は、12月～1月頃の地方連合会執行委員会で決定することとなると思いますが、春季生活闘争と一体となつての取り組みが期待されていますので、春季生活闘争方針のなかで決めることが望ましいといえます。そして地方連合会の方針に沿って参加の構成組織、単組がそれぞれ役割を果たしていくこととなります。

＜具体例＞

＝春季生活闘争方針＝

1. 地域ミニマム運動の取り組み

- (1) 「賃金実態調査」結果で分析された「年齢別賃金特性値表（製造業・男女計）」の第1十分位をもって、連合〇〇「地域ミニマム賃金」を確定させ、地域の最低賃金規制とします。この「地域ミニマム賃金」は連合〇〇の内外に広く提起し、賃金カーブの維持、地場賃金の底上げと格差是正の実現を追求します。
- (2) 賃金実態調査結果から作成された「賃金プロット図」、「年齢別賃金特性値表」等、出力表の活用により、構成組織・単組は、賃金カーブの確立・維持に取り組むこととします。

以上の方針のもとに、地域ミニマム設定を行い、執行委員会で決定し、春季生活闘争における具体的な取り組みを進めます。

## 2. 獲得に向けた地方連合会・構成組織の取り組み

地方連合会では、設定した「地域ミニマム賃金」より低い賃金をその地域のすべての職場からなくすことを目標に、構成組織と地域協議会と協力して運動を進めていきます。その運動展開を通じては、法定地域別最低賃金・産業別最低賃金の取り組みに結びつけることもにらんでいます。

地域のパート・未組織労働者を含む中小地場賃金の底上げをはかり、さらに法定最賃の引き上げをはかる、ということ、賃金実態調査のデータ等を使いながら、社会的にアピールをしていくことも重要です。

また、近隣地方連合会との共闘は、県単位を越えた同一経済圏での同一労働条件の確立につなげていく取り組みとして、今後推進していくべき課題です。

具体的には、以下のような運動に取り組んで成果を上げている地方連合会があります。これらを参考に取り組み、春季生活闘争の中で、地域ミニマム賃金獲得をめざしてください。

### 【地方連合会が展開している運動の実例】

#### (1) 社会的アピール行動として

- ・「地域ミニマム賃金」を組織内外、マスコミ等へ発表
- ・「地域ミニマム賃金」を行政・経営者団体へ要請し、企業に周知徹底
- ・春季生活闘争の集会等において、設定した「地域ミニマム賃金」の周知徹底をはかる
- ・街頭でのチラシ配布、組合ニュース、ホームページなどで広く運動内容を宣伝

#### (2) 中小企業での賃金制度の確立にむけて

- ・単組別の賃金実態調査結果を参加単組へ転送
- ・賃金実態調査結果の見方と、読み取れる課題等について、職場勉強会を開催
- ・賃金カーブ算出プログラムを地方連合会で作成し、単組へ配布
- ・賃金実態調査結果をもとに、単組での賃金カーブ設定を推進

#### (3) 地域ミニマム運動の拡大に向けて

- ・未加盟組合、未組織労働者への参考資料として配布
- ・未加盟組合へ、担当構成組織と地域協議会双方から参加要請のオルグ
- ・近隣地方連合会との共闘により、県単位を越えた同一経済圏での同一労働条件の確立にむけた取り組み

以上は、春季生活闘争と一体となった運動の進め方の一例です。

各地方連合会・地方構成組織・単組の全面的な協力があってこそ、実現可能な運動となります。

### 3. 獲得に向けた職場での取り組み

#### (1) 「地域ミニマム賃金」より低い賃金をなくす

各職場では、単組ごとに集計された職場の賃金プロット（年齢別賃金階級別人員分布表）等をもとに、地方連合会が設定した「地域ミニマム賃金」より低い賃金がないか、などを点検し、是正していきます。

#### 【年齢別賃金階級別人員分布表から】

職場の賃金プロット（年齢別賃金階級別人員分布表）に「地域ミニマム賃金」の線を引き、以下の点を確認します。

- ①この線を下回る賃金があるか
- ②同じ年齢でも大きな格差が存在するか
- ③異なる年齢間で賃金のバランスはとれているか

「地域ミニマム賃金」の線を下回る賃金がある場合、また、ない場合も、下記のとおり、賃金制度の確立や賃金水準のレベルアップに取り組んでいきます。

賃金の点検では、同一年齢内や、異なる年齢間の賃金バランスの検討も重要で、賃金格差の原因を確認したり、組合員各人の賃金決定要因をみんなで決めることにも意義があります。

検討の結果、改善への合意が得られた場合には執行委員会や全体集会で是正要求の内容を決定し、経営側への要求書に記載して具体的な是正のための活動にはいることとなります。

#### ！ 地域ミニマム賃金を下回る賃金のある職場の場合 !

以下の通り、是正の取り組みを考えてみましょう。

- ◆低賃金の原因を検討し、その格差が、性別によるものなのか、勤続なのか、職種か、なにが原因なのかということを探しましょう。その原因が合理的な理由であればよいのですが、そうでない場合は、是正が必要です。
- ◆同年齢の中での賃金のバラツキは、その年齢全体として検討しなければなりません。
- ◆是正するためには、組合員各人の賃金決定要因をみんなで決め、改善への合意が得られた場合には、執行委員会や全体集会で是正すべき内容を決定し、要求書にして経営側へ是正を求めます。

**地域ミニマム賃金を下回る賃金がない職場の場合**

地域ミニマムを下回る賃金がない場合は、その上の目標にむかってチャレンジしていくようにします。

◆その地方の、全産業、業種別、男女別等の各種の特性値や集計結果が、地方連合会にはすべてそろっています。そこからどの分類でどの数字を目標とすればよいかを検討し、それぞれの職場の実態に見合った次なる賃金改善の目標を設定することができるわけです。

例) 第1十分位の回帰線の下に位置する賃金がない職場では

①より高いランクをめざし、第1四分位を下回る賃金をなくす

②第1四分位から第9十分位までの賃金のバラツキを改善する

といった次なる要求目標をかかげ、全体の賃金水準のレベルアップをはかっていくというような活動を進めます。

## (2) 賃金制度を確立する

### 【年齢別賃金中位数／年齢別賃金中位数と1歳格差額から】

以下の点を確認・検討します。

- ①同業種や全産業に比べ、賃金カーブは立ち上がっている（上回っている）か。カーブが寝ている（下回っている）ようであれば、改善をはかる
- ②「1歳格差額」を定昇額とし、賃金カーブの確立をはかる

個々人の賃金は、賃金テーブル（制度）と、その運用によって決まります。春の賃金交渉も、賃金制度をどう変更するか、また昇進や昇格をどうするのかを交渉します。交渉のもとになる制度があって初めて、集団としての労働組合の団体交渉になるのです。制度を運用し、全員の配分について一人ひとりの水準や賃上げ額に差別や恣意的なものがないかを確認し、個人の苦情を解消することが大切です。何よりも賃金に対する考え方を労使で決めることが重要です。

中小労組で賃金制度を確立し、賃金水準をレベルアップするとともに、これを未加盟・未組織にも波及させ、地域全体の賃金水準を底上げしていくために、今後ともこの「地域ミニマム運動」をますます発展させていくことが重要になっています。

以 上



**マニュアル・地域ミニマム運動**

2005年12月 第4刷発行

編集／発行 連合 中小労働対策局

東京都千代田区神田駿河台3-2-11

TEL 03-5295-0514

FAX 03-5295-0545