

2007年春季生活闘争 資料集（概要）

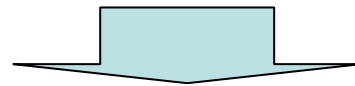


連合大阪

2007年春季生活闘争方針

◆2007春季生活闘争のポイント◆

- ① 企業業績は、最高益を更新し5年連続の増益の見通し
- ② マクロ的な労働分配率の低下が顕著
- ③ 貧困率はアメリカに次ぐ水準
- ④ パートタイム・契約・派遣労働者等、不安定雇用労働者が増大
- ⑤ 多くの正社員は超長時間労働
- ⑥ 働き方の二極化＝将来の格差の固定



- ★ 「賃金カーブの維持分」 「物価上昇分」
→ 昨年以上の賃金改善
- ★ 「中小共闘」 「パート共闘」
→ 大阪府民働く者すべての課題解決に全力

◆すべての組合が取り組む課題◆ (ミニマム運動課題)

① 「賃金カーブ維持分」と「物価上昇分」を確保したうえで、「賃金改善」に取り組む

② 規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現に向け継続的に取り組む

③ 全従業員対象の企業内最低賃金を協定化する

④ 長時間労働の削減にむけて、労働時間管理の協定化と36協定の総点検運動を行うとともに、割増率が法定割増率と同水準の組合は引き上げをはかる

1. 4つのミニマム運動課題の取り組み及び関連した取り組み

(1)賃金改善

①賃金カーブ維持分と物価上昇分を確保

→生活向上分としてのベースアップや時間給の引き上げ、

格差是正、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げなど

→昨年を上回る「賃金改善」を行う

②月例賃金を重視

③＜賃金水準の参考目標値＞

・35歳勤続17年労働者 311,000円以上(所定内賃金)

・30歳勤続12年労働者 268,000円以上(所定内賃金)

・18歳初任給 162,000円以上

④ 2007連合大阪地域ミニマム運動

<「これ以下では、絶対に働かないぞ

(これ以上の賃金をめざそう)運動」>

<2007年度ミニマム設定額>

18歳：157,000円

20歳：162,000円

25歳：185,000円

30歳：210,000円

35歳：235,000円

40歳：260,000円

45歳：280,000円

50歳：290,000円

55歳：300,000円

<地域ミニマム運動とは>

地域ミニマム運動は、連合が行う

唯一の組合員一人ひとりへの

月例賃金調査(300人未満の中小
組合を対象)から、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、連合全体で

春季生活闘争と一体となって取

り組む運動

(2)規模間や男女間等格差是正に向けた継続的取り組み

① 規模間格差是正の取り組み

ア)「格差是正のための水準目標」

35歳 235,000円以上(所定内賃金)

※ 235,000円は、産業計「10～99人」高卒男女計、勤続5年程度
(中小は勤続10年に7割が分布)の通勤手当を除く所定内賃金

イ)賃金要求目安

・賃金カーブの算定が可能な組合

“賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認
+賃金改善分2,500円以上”

・賃金カーブの算定が困難な組合は“7,000円以上”

(賃金カーブの確保相当分4,500円(目安)

+賃金改善分2,500円以上)

(2)規模間や男女間等格差是正に向けた継続的取り組み

② 男女間格差是正の取り組み

- ・改正男女雇用機会均等法の内容を労使協定化する

☆差別禁止項目が拡大

(降格・職種変更・退職勧奨・雇い止め 等)

☆「間接差別」も禁止

☆妊娠・出産を理由とした不利益取り扱いの禁止

☆セクシュアル・ハラスメントの措置義務化

* 詳細は、別紙リーフレット参照

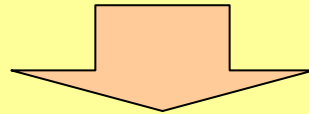
- ・「点検マニュアル」の活用、「改正均等法についての学習会」
- ・「3・8国際女性デー」街頭アピール行動

(3)パートタイム労働者等の均等待遇・処遇改善の取り組み

労働組合の存在意義を広くアピールすべき課題
法制化、労使協議、組織化、社会的世論喚起に取り組む

①パート共闘会議の設置と開催

「パートの均等待遇」にむけた下記6項目のいずれかについて要求し取り組む、パート・最賃委員会に登録の組織を中心にエントリー方式で「パート共闘会議」を設置する



1. 労働条件の明示など、法令順守と「パートだから」という考え方に起因する差別的取り扱いを排除し、均等待遇をめざす
2. 同一価値労働同一賃金を基本とした、労働条件決定システムにおけるフルタイム正社員とパート労働者等との整合性が確保された人事・賃金制度づくりをめざす
3. パート等を含む企業内最賃協定の締結と協定額の引き上げに取り組む
4. パート労働者の時間あたり賃金について、一般労働者の時間あたり賃金を考慮し積極的な改善を行う
5. 対話・交流などを通じた組織化や交渉支援を積極的に行う
6. その他パート労働者の待遇改善に関与する

②「パートウィーク」(2月5日～10日)の取り組み

スローガン:「時給1000円をめざそう」「均等待遇の実現を」

* 時給1000円の要素には、ただ単に時給を上げるというだけではなく、一時金、退職金、厚生年金負担等、正社員との差別的扱いを均等にしていく部分も含まれるという考え方にたっている。

i) 街頭宣伝などの

キャンペーン行動

日時: 1月29日～2月7日

場所: 各地域

ii) 第1回パート共闘会議

日時: 2月8日(木)

15:30～17:30

場所: 大会議室

iii) パートシンポジウム

日時: 2月8日(木)

18:00～20:00

場所: 大会議室

iv) 要請行動

日時: 調整中

要請先: 大阪労働局・大阪府

経営者団体

(4)全従業員対象の企業内最低賃金を協定化

①すべての組合で、パート労働者を含む全従業員対象の
企業内最低賃金の協定化(時間額表示 * 連合の目標水準
=850円以上)

→法定最低賃金の引き上げに結びつけていく

②法定最低賃金の取り組み

物価指数や消費指数等を参考にした最低生計費をもとに

「連合大阪リビングウェイジ額=最低生活保障賃金」の提示

→地域最低賃金の「あるべき水準」をめざした取り組み

(5)長時間労働の削減、労働時間管理の協定化と36協定の 総点検運動、割増率の引き上げ

①総実労働時間1800時間実現をめざす

- ・36協定の協定内容の再確認など総点検運動を行う
- ・「ノーペイ・ノーワーク」、「不払い残業撲滅」の取り組みの徹底

② 恒常的な時間外労働を削減

- ・連合目標の時間外50%、休日100%の実現に努める
- ・当面、時間外割増率30%、休日割増率40%の達成をめざす

③男女ともに仕事と生活の調和が可能となる環境整備に取り組む

- ・「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画の内容と
実施状況を点検
- ・300人以下企業に対しても、行動計画の作成・実行・見直し着手

④ワーク・ライフバランスの確立推進

(6) ワークルール確立に向けた取り組み

① 高年齢者雇用安定法の改正に対応

- ・希望する者全員が65歳までの就労が可能となる制度の実現

② 職場の点検活動と労働協約の遵守、徹底

- ・パートタイム・契約・派遣・請負労働者などのワークルール、
安全衛生(アスベスト対策含む)、労働時間管理

③ 「中小組合ニュース」等で中小組合を中心に働きかけ

(7)政策・制度要求実現の取り組み

①連合の重点課題の推進に積極的に結集して取り組む

- ・自治体に提出した予算要請の回答集約
- ・「政策委員会・部会」で、2008年度にむけた政策検討

②社会保障制度の抜本的・一体的改革

- ・不公平税制の是正
- ・信頼のもてる年金制度実現
- ・医療制度改革
- ・パートの社会保険加入など

③働くものの立場にたった「ワークルール」確立

④公契約に基づく委託先等の労働者の公正労働基準の確保

にむけ公契約に関わる運動(連合リビングウェイズ額を上回る労働条件を義務付ける条例の制定など)の推進

2. 具体的な行動(集会等)

①全国一斉相談ダイヤル

日時: 2月8日(木)~11日(日) 10:00~19:00

場所: 連合大阪なんでも相談センター

②外国人なんでも相談ダイヤル

日時: 3月22日(木)~24日(土) 15:00~20:00

場所: 連合大阪中会議室

③学習会

「改正男女雇用均等法を
職場に活かそう」

日時: 2月9日(金)

15:00~17:00

場所: 大会議室

④「3.8国際女性デー」行動

日時: 3月8日(木)

17:00~18:00

場所: 天満橋駅

⑤ 2007 春季生活闘争総決起集会

(1) 決起集会

日 時: 2007年3月2日(金)19:00~19:40

場 所: 扇町公園

名 称: 「『STOP! THE 格差社会

働くもののためのワークルールの実現!』

3・2連合大阪総決起集会」

サブテーマ:

- ・労働ビッグバンに反対し、
07春季生活闘争に勝利しよう!
- ・パートタイム労働者等の均等待遇・処遇改善
を実現しよう!
- ・統一地方選挙に勝利し、参議院選挙で
政権交代を勝ちとろう!

規 模: 7,000人(各構成組織組合員数の5%動員)

デモ行進: なし(集会前の街頭行動を実施)

(2)街頭行動

名 称:「STOP! THE 格差社会 連合大阪 街頭総行動」

日 時:2007年3月2日(金)17:00~18:00

<※行動終了後、決起集会に合流・参加>

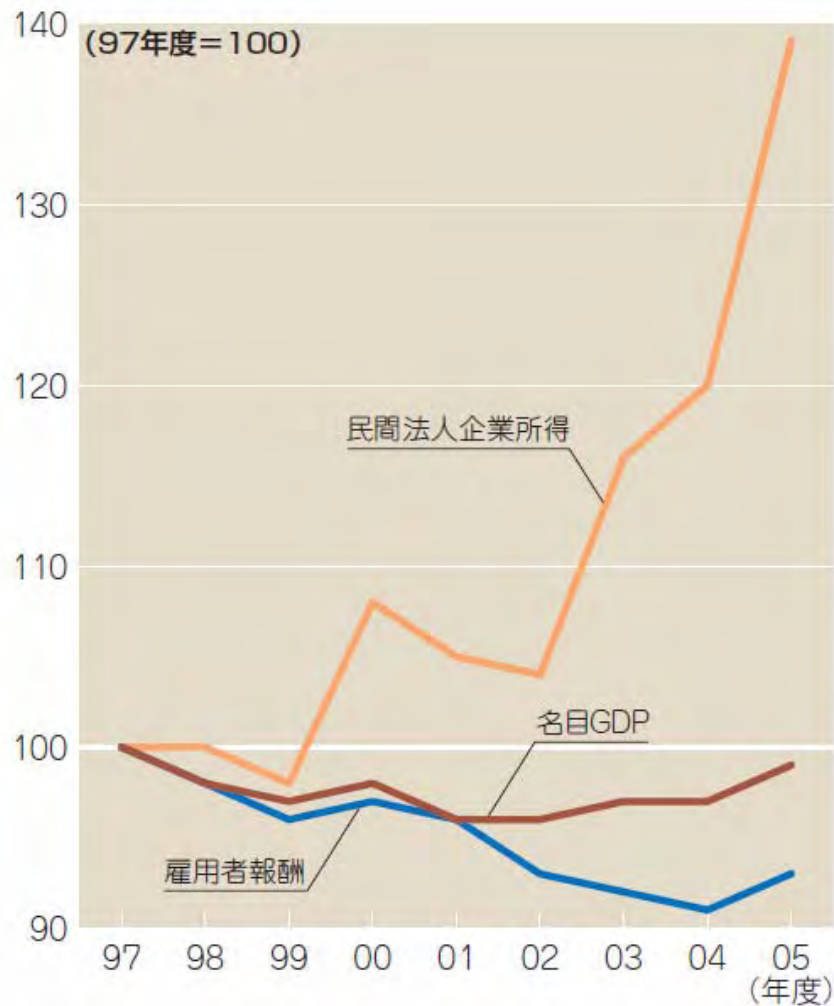
場 所:大阪環状線各駅

内 容:主な要請項目は次のとおり

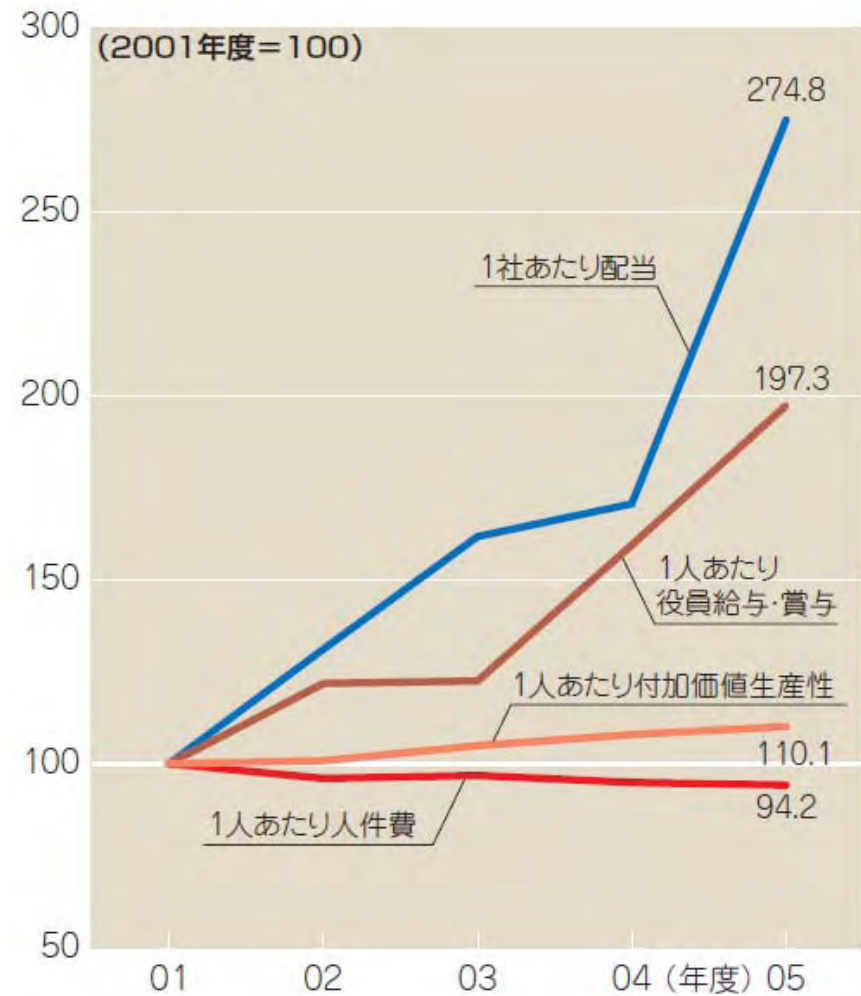
- ①街頭行動は、責任構成組織に一任
(ハンドマイクの手配等含む)
- ②機材等は、事前に責任構成組織に配布
- ③道路使用許可は、連合大阪事務局で申請
- ④動員参加者は、統一ジャンパーを着用
- ⑤民主党各級議員も参加

4. 資料編

[雇用者報酬と民間法人企業所得の動き]

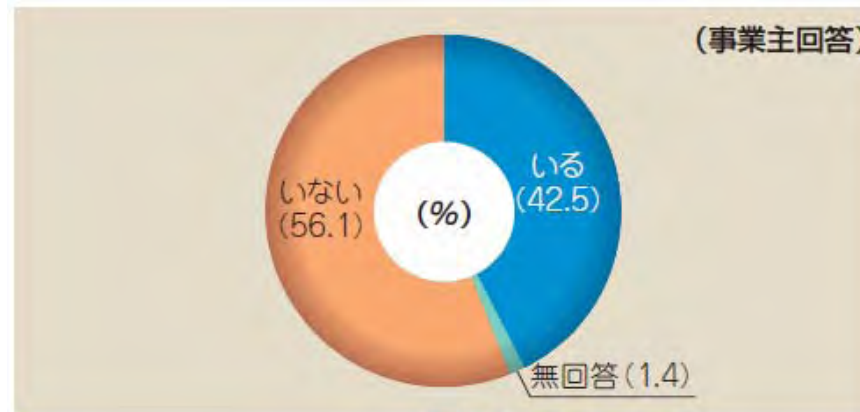


[大企業の付加価値分配]



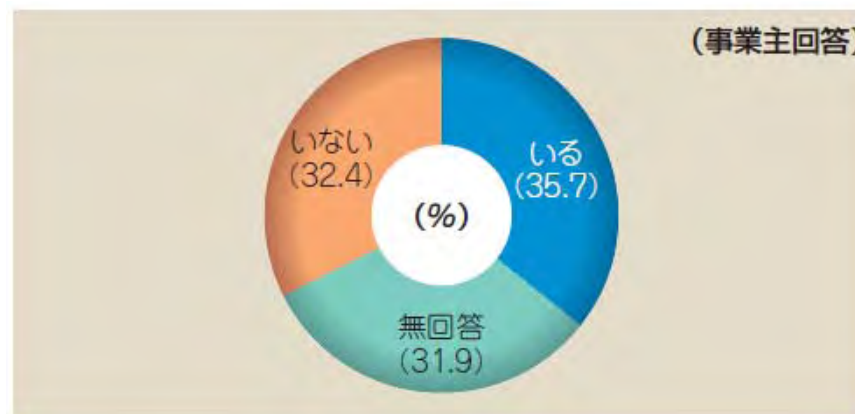
いまこそ、パートの均等待遇法制化の実現を

[職務が正社員とほぼ同じパート労働者]



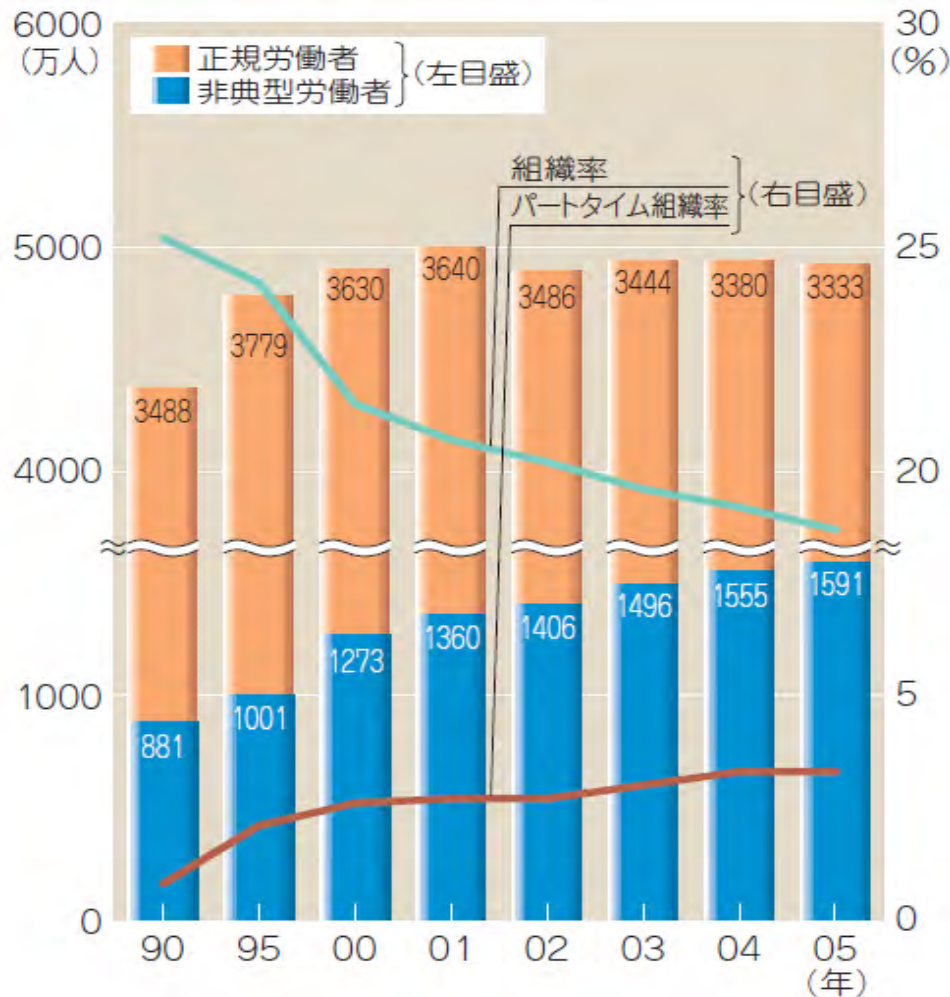
↓ 「いる」のうち

[正社員と人材活用の仕組み・運用が実質的に異なる者の有無]



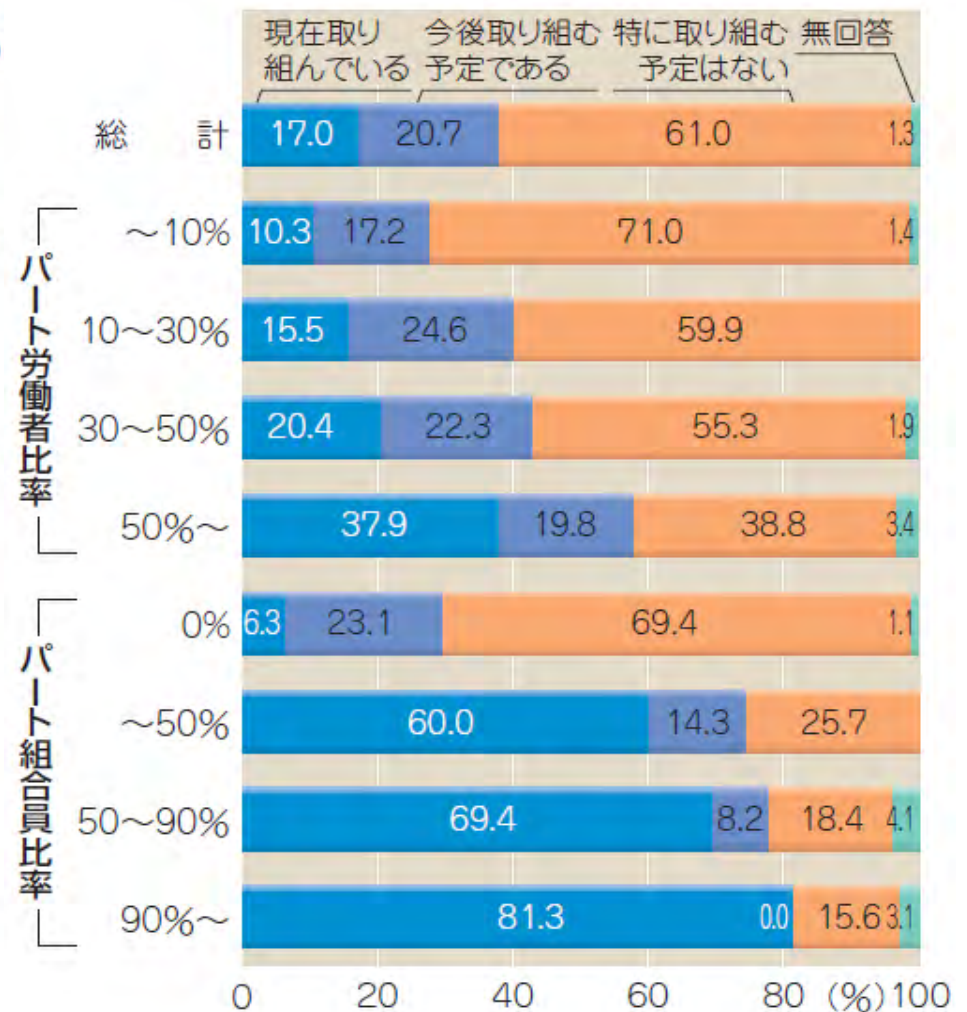
パートの処遇改善は、まず仲間づくりから

[非典型労働者の増加と組織率の推移]



■ 出所: 総務省「労働力調査特別調査」「労働力調査」、厚生労働省「労働組合基礎調査報告」

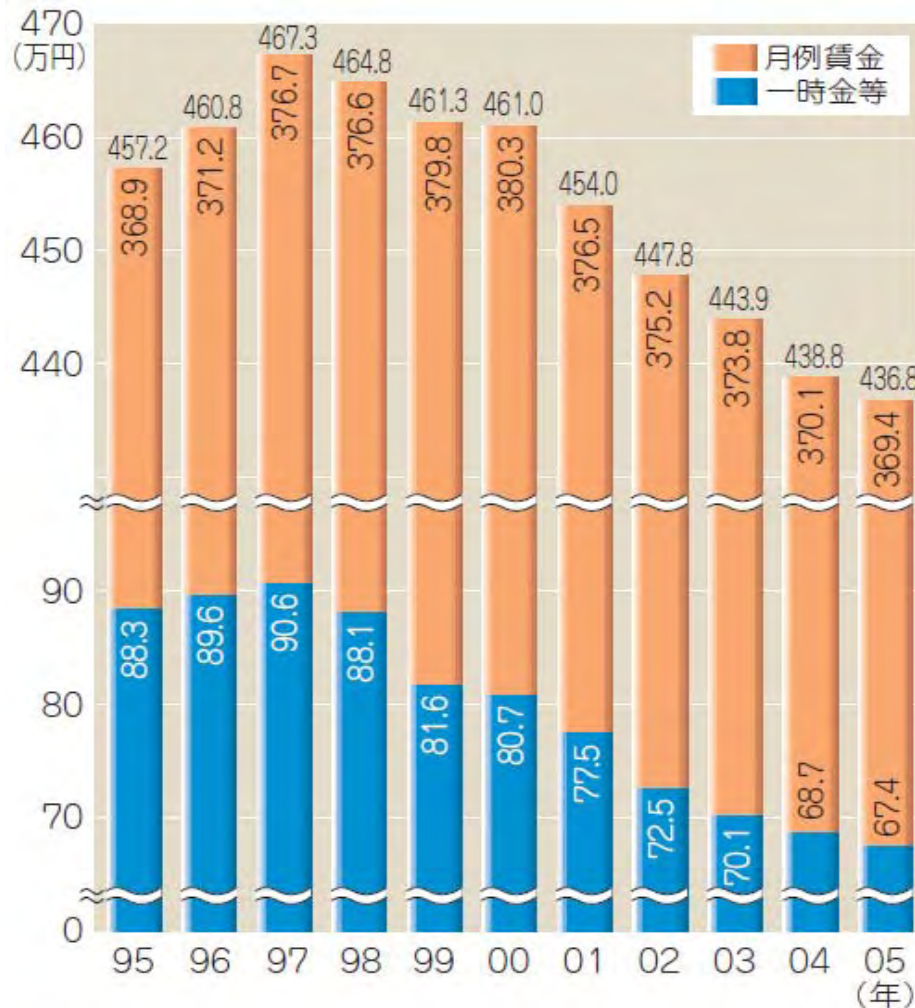
[パート労働者等の組織化の取り組み状況]



■ 出所: 連合「パートタイム等労働者実態調査」(2006年)

年間所得は8年連続して低下している

[年間給与総額の推移]



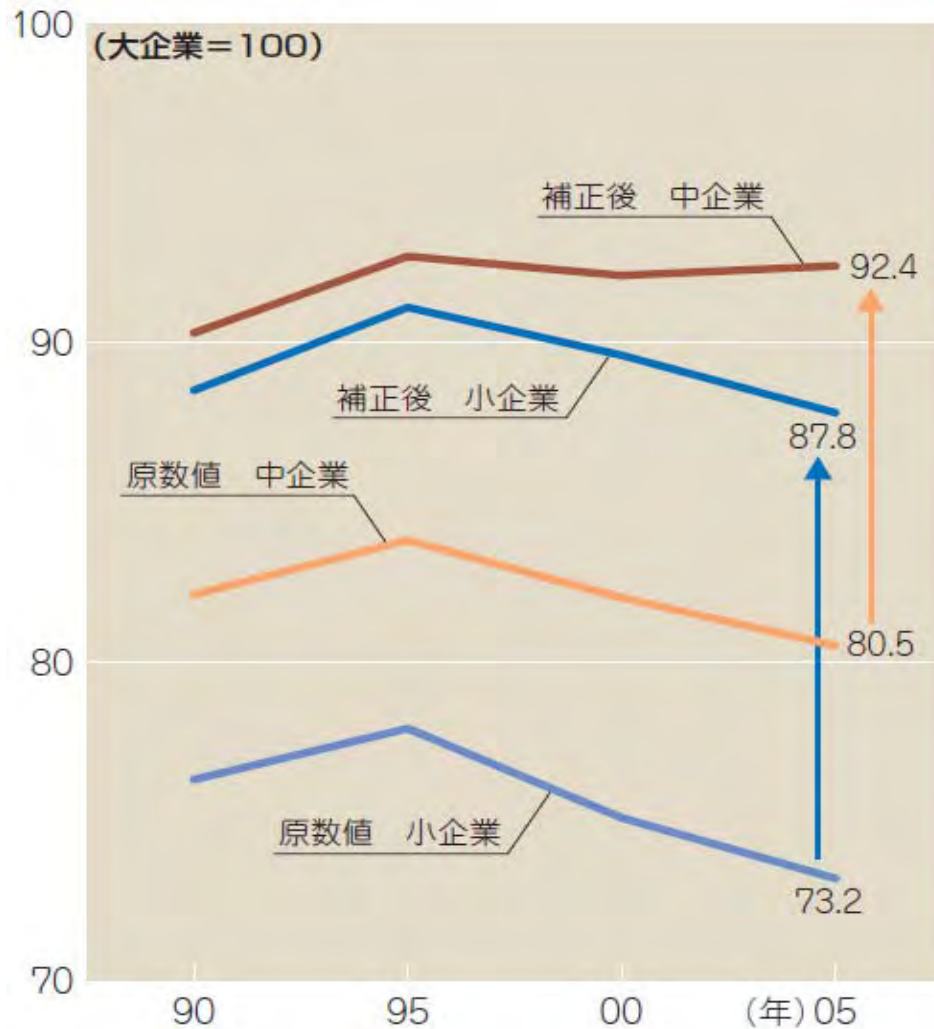
[年齢別の年間総賃金]



■出所: 国税庁「税務統計から見た民間給与の実態」

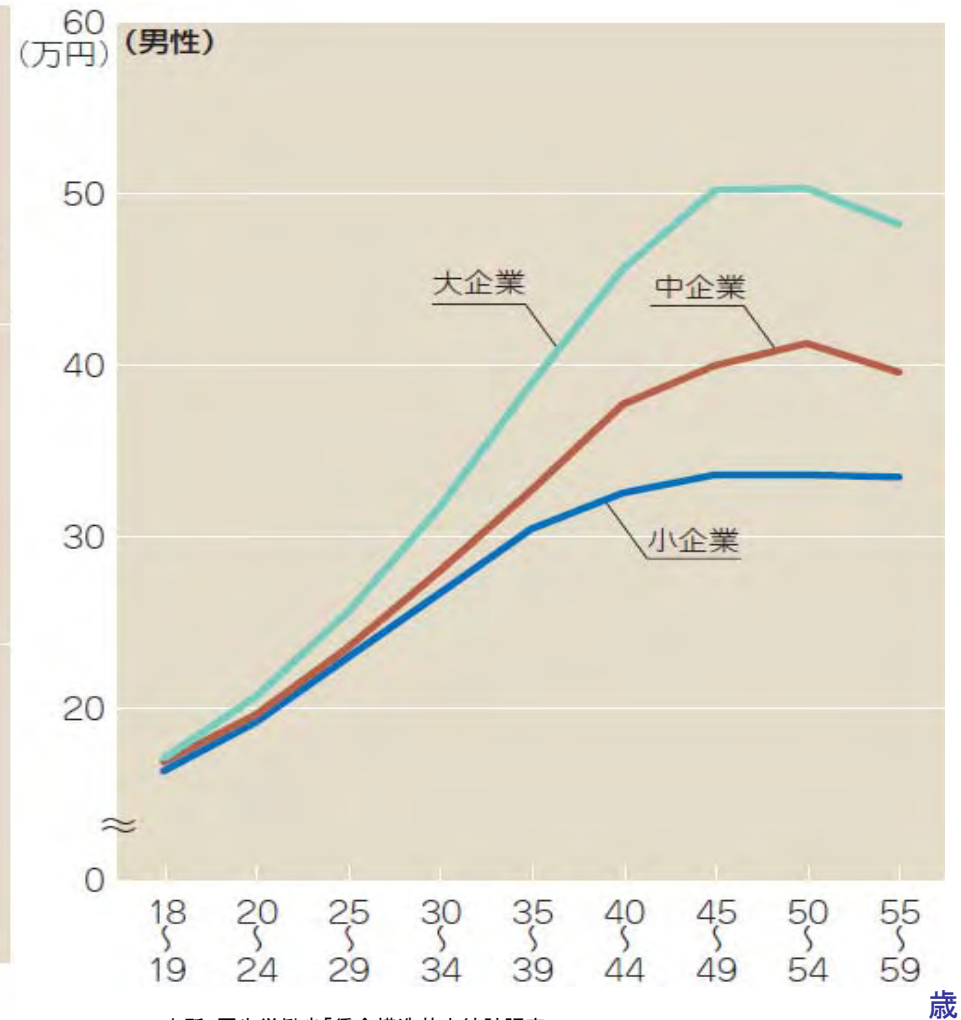
規模間の賃金格差拡大に歯止めを

[企業規模別所定内給与指数]



■出所：厚生労働省「労働経済白書」(2006年)

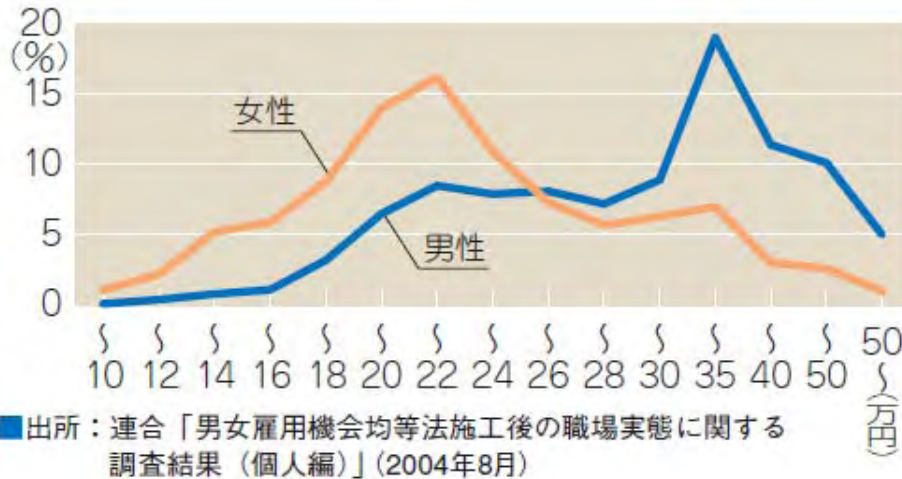
[企業規模、性、年齢階級別所定内賃金]



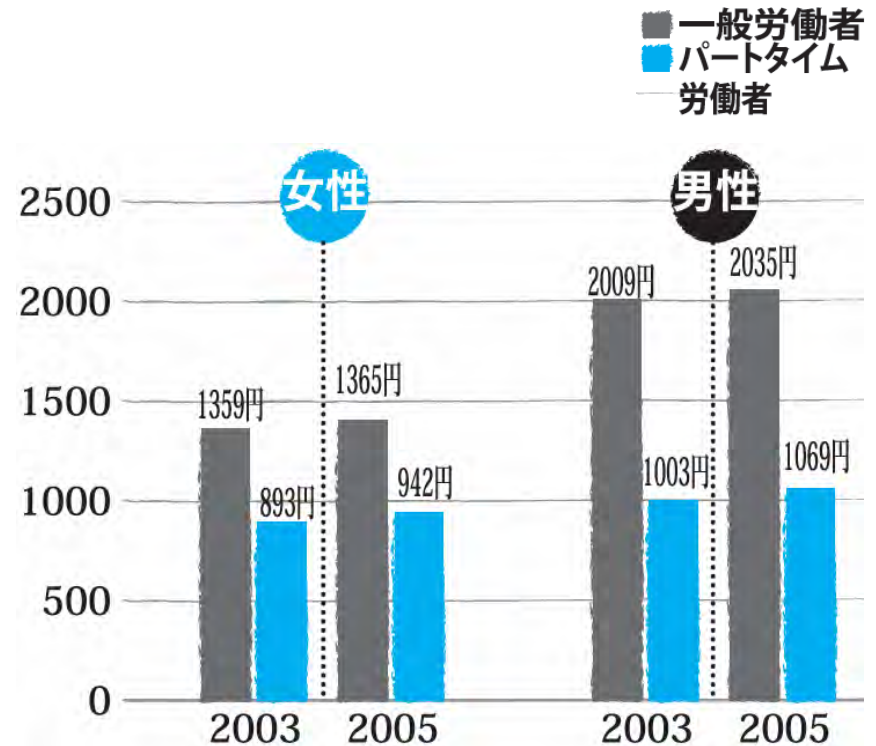
■出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

改正男女雇用機会均等法をいかして、男女平等な職場の実現を

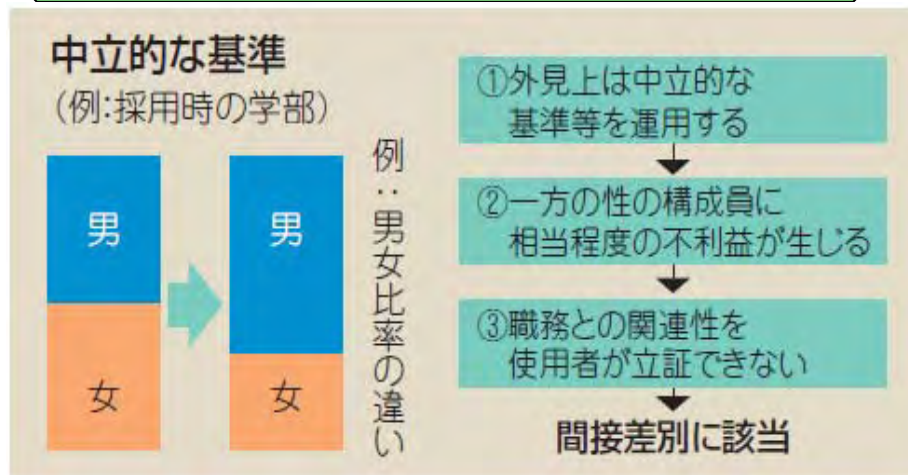
[男女間の賃金分布]



一般労働者とパートタイム労働者の時間あたり賃金



[間接差別とは？]



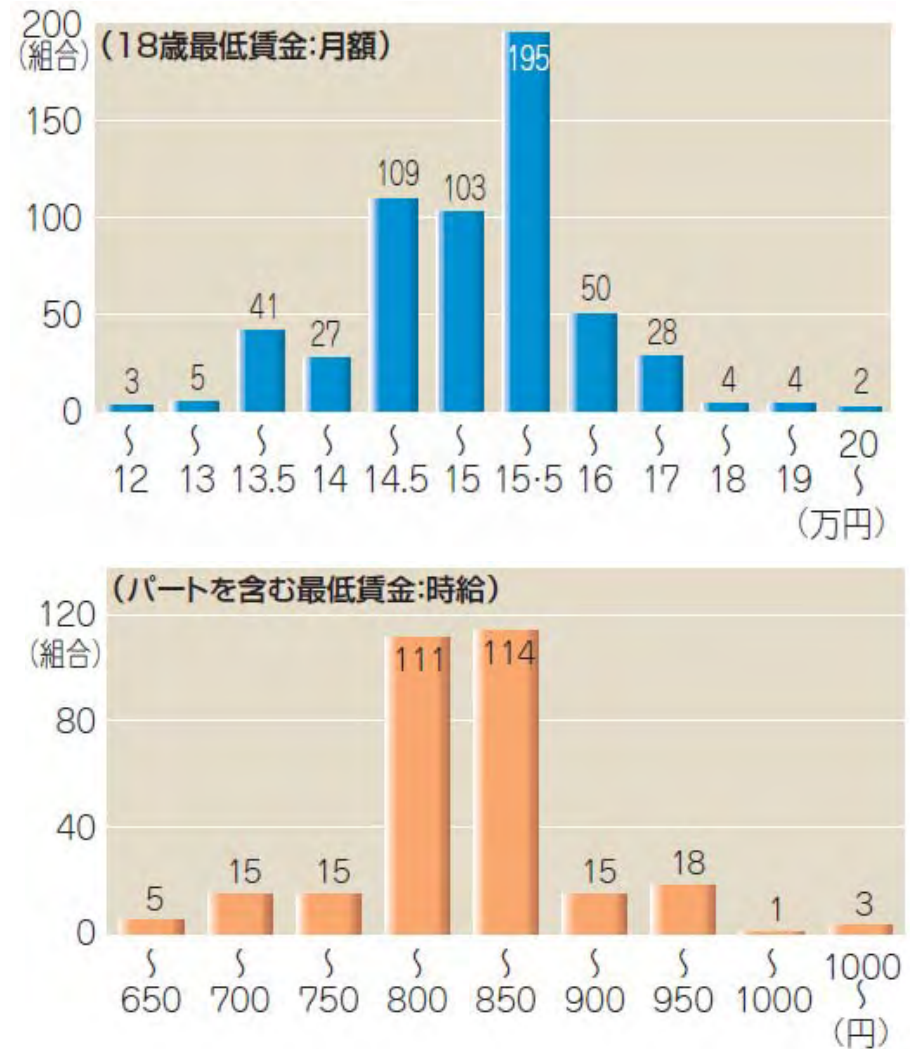
(注)一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。
出所/厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2003年・2005年

企業内最低賃金協定の積極的な取り組みを

[企業内最低賃金協定の有無と改訂状況]

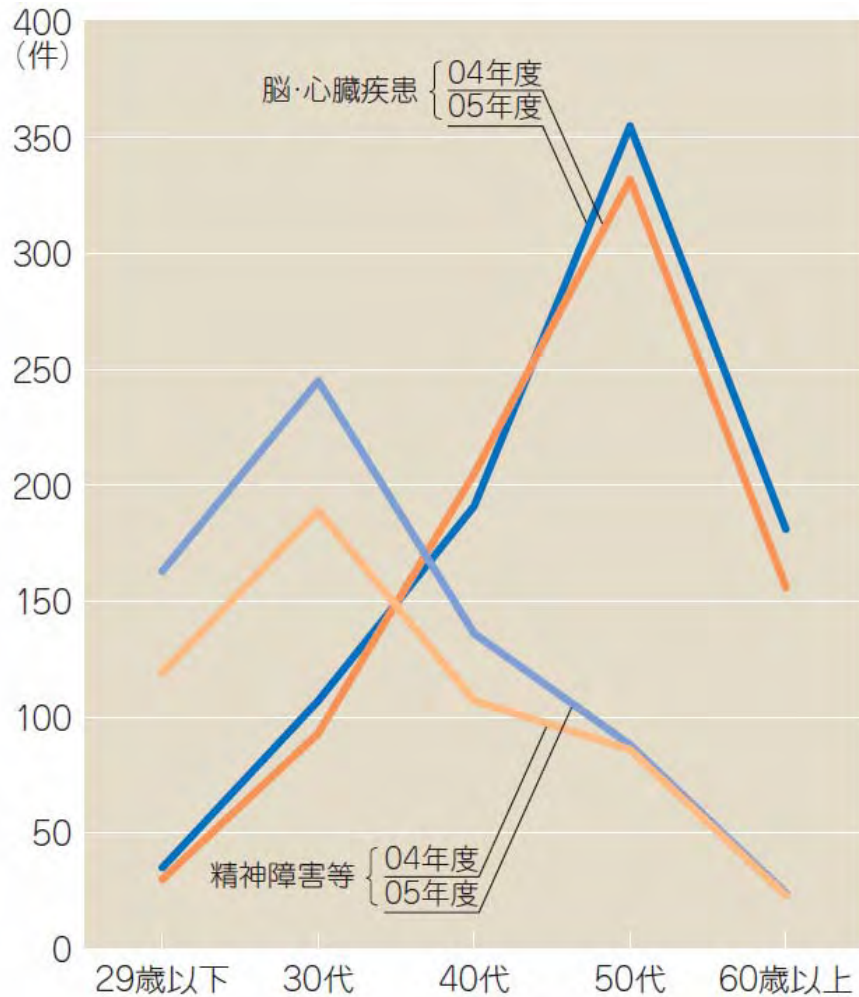


[企業内最低賃金額の分布]



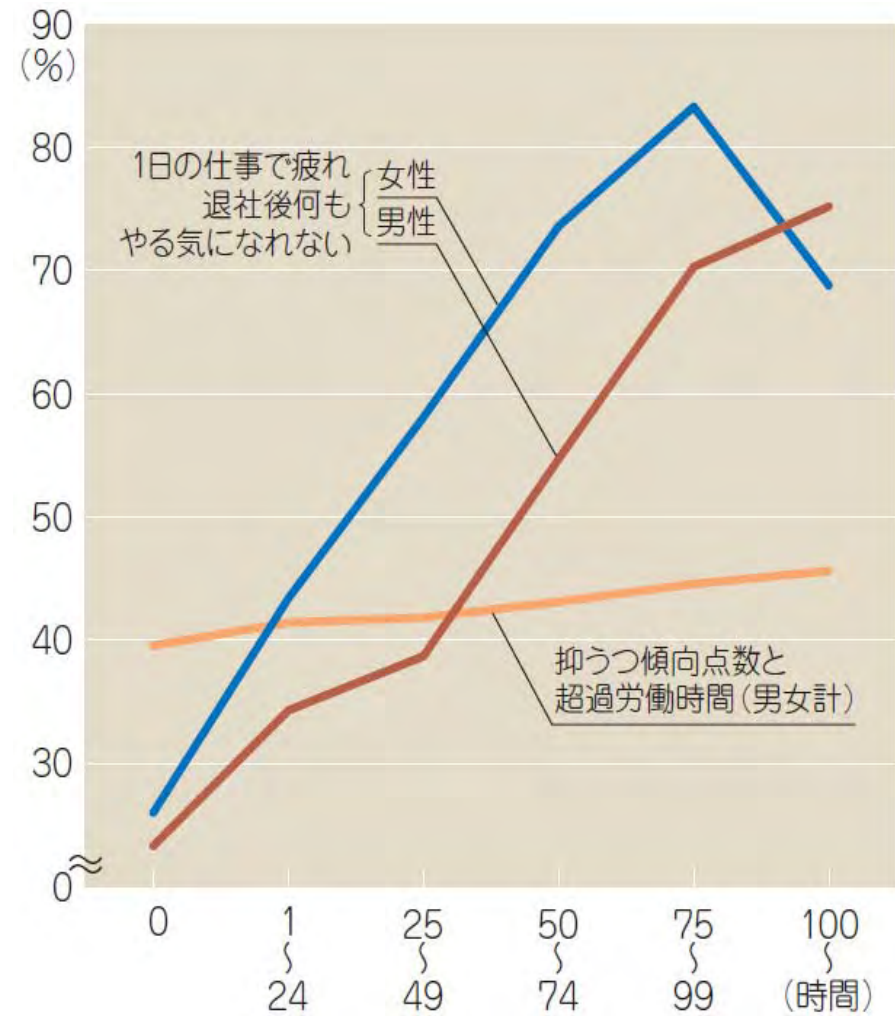
時間外労働の削減でメンタルヘルスの予防を

[脳・心臓疾患と精神障害等の
年齢別請求件数]



■ 出所: 厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」

[1カ月あたりの時間外労働と疲労]



■ 出所: JILPT「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(2005年)

★大阪の経済情勢★

2007年度日本経済の展望

1. 経済の現状

2002年1月を谷とした景気回復局面は2006年9月で56ヶ月の長さとなりました。国内経済をみますと、企業収益がバブル期を抜き最高値となっているなか、企業の設備投資は大幅な伸びが続いており、企業の期待成長率も高まりました。雇用情勢も回復傾向にあり、消費マインドも改善してきました。所得面においても改善がみられ、家計消費は2005年前半には増加基調に入り、緩やかな増加傾向を続けています。景気動向指数で景気の動きをみますと、景気とほぼ同じ動きをする一致指数は、2002年の初めを底として上昇過程にあります。

原油価格は2006年に入ってから再び上昇していました。原油等一次産品の価格の上昇は輸入物価には影響を及ぼしていますが、輸入物価の上昇が国内の消費者物価に与える影響はかなり小さくなっており、原油価格が日本経済に与える影響は低下していると考えられます。2006年8月時点では原油価格の上昇傾向も止まりつつありますが、引き続き、その動向には注意が必要です。なお、原油価格高騰による名目輸入の拡大により、GDPデフレーターは若干低下傾向にあると予想されます。公共事業は引き続き抑制が続いていることから、公的固定資本形成は大きく減少します。

2005年度に製造業を中心に増加した設備投資については、2006年度も増加傾向にあります。2006年度においては、設備投資の大幅な伸びに加えて消費の緩やかな伸びにより、2.7%程度の成長は遂げることができると考えられます。世界経済をみると、アメリカ経済は減速傾向がみられますが、アジアにおいては中国等で景気は拡大が続いており、また、欧州経済も景気は緩やかに回復していますので、為替レートがこれまで円安で推移してきたこともあって輸出は引き続き増加するものと考えられます。

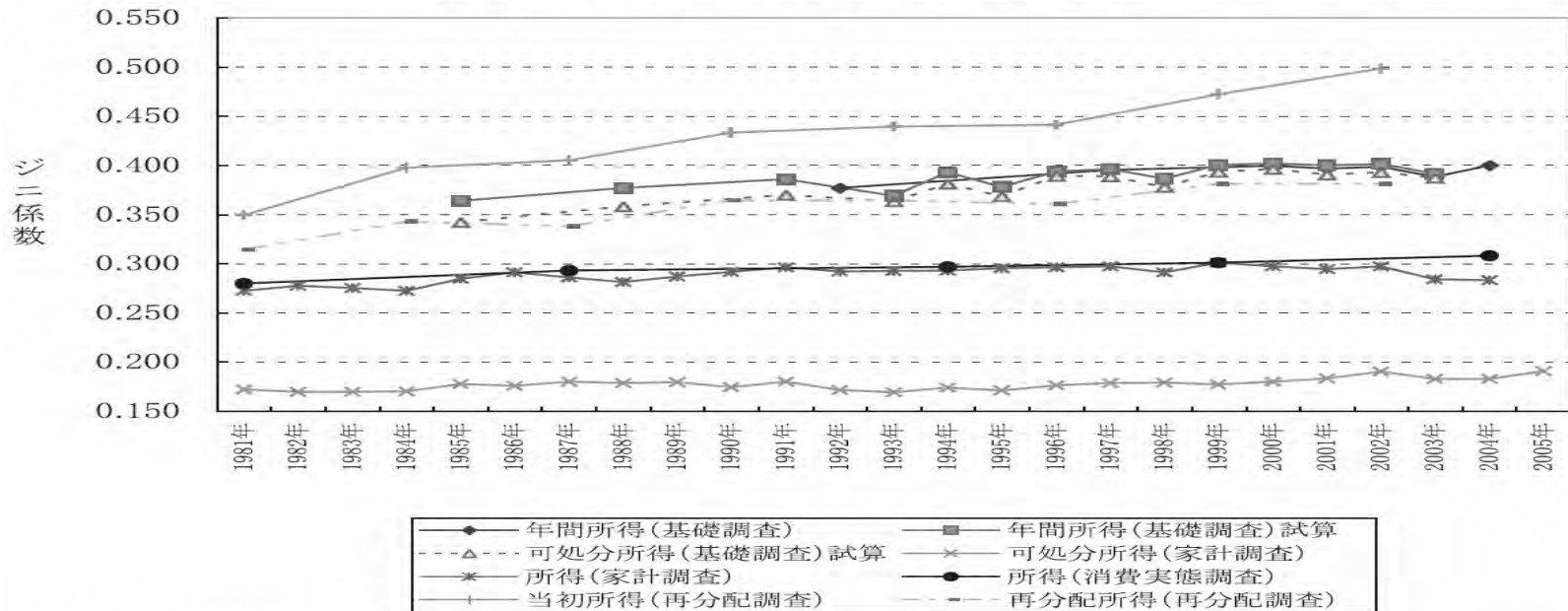
2. 2007 年度見通し

★これまで、労働生産性が今次景気回復局面の初期から上昇傾向にあった一方で実質賃金が頭打ちとなっていた結果、依然として労働分配率は低い水準で推移しています。企業の収益・利益が過去最高の水準をみせているなか、労使が十分に協議して、これまでの経済成長に見合った適切な成果の分配の向上を実現し、それを中小企業や非正規の分野に波及させていく必要があります。それらが安定した所得に裏付けられた消費拡大を通じて持続的な景気回復を可能とし、デフレからの脱却を確実なものとする事になります。

★経済格差の拡大の現状とその要因

所得格差を示すジニ係数は、いずれの統計においても80年代半ばから2000年までは、傾向的に上昇していること、2001年から2003年(特に2003年)にかけて「国民生活基礎調査」でのジニ係数はやや低下しているが、2004年には過去最高の値に再び上昇していることを示した。

図表 II-2-2 世帯の所得・可処分所得の各種ジニ係数の推移



資料出所 「所得再分配調査」「国民生活基礎調査」「全国消費実態調査」「家計調査」「国民生活白書」

(付表) 連合総研見通し総括表

(1) 見通し

名目 (付表) 連合総研見通し総括表	2005年度	2006年度	2007年度	
	責任	見通し	ケースA	ケースB
実質GDP	1.8%	2.1%	2.5%	1.8%
内需寄与度	3.2%	2.7%	2.2%	1.7%
外需寄与度	2.7%	2.3%	2.4%	1.9%
民間最終消費	0.5%	0.4%	-0.2%	-0.1%
民間住宅投資	2.3%	1.9%	2.8%	1.9%
民間設備投資	-0.2%	1.4%	1.4%	0.9%
民間在庫投資(寄与度)	7.5%	9.2%	5.2%	4.4%
政府最終消費	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
公的固定資本形成	1.5%	0.9%	1.1%	1.4%
財・サービスの輸出	-1.4%	-8.6%	-5.5%	-5.3%
財・サービスの輸入	9.1%	8.3%	3.2%	3.2%
GDPデフレーター	6.5%	6.9%	6.2%	5.3%
鉱工業生産	-1.3%	-0.6%	0.3%	-0.1%
国内企業物価	1.7%	3.5%	2.2%	1.4%
消費者物価	2.1%	3.0%	2.1%	1.9%
労働力人口	-0.3%	0.6%	0.7%	0.5%
就業者数	0.2%	-0.2%	-0.3%	-0.3%
完全失業率(年度末)	0.5%	0.1%	0.1%	-0.1%
有効求人倍率(年度末)	4.2%	3.9%	3.6%	3.8%
名目雇用者報酬	1.03	1.14	1.28	1.24
現金給与総額(5人以上)	1.8%	2.1%	4.3%	2.2%
総実労働時間(5人以上)	0.6%	0.8%	3.3%	1.2%
経常収支(兆円)	1,812	1,812	1,813	1,812
同名目GDP比	19.2	18.0	19.8	20.5
	3.8%	3.5%	3.8%	3.9%

(2) 見通しの前提条件

	2005年度	2006年度	2007年度
	実績	見通し	見通し
名目政府最終消費支出	1.3%	1.1%	1.7%
名目公的資本形成	-0.1%	-7.4%	-4.0%
名目短期金利(3ヵ月物)	0.1%	0.5%	0.7%
名目為替レート(円/ドル)	113.3	115.4	114.3
実質世界経済成長率(暦年)	4.8%	4.9%	4.5%
原油価格(ドル/バレル)	60.0	72.2	70.0

(注1) 2007年度の賃金改定率の想定は、ケースAは定期昇給分と労働生産性上昇率を反映し、3%程度。ケースBは、定期昇給分程度。

(注2) 年度末は1～3月期平均。

最近の経済情勢

■大阪経済は回復基調ながらも消費に一服感

大阪経済の動向をみると、家電製品販売は減少し消費に弱さがみられるものの、輸出は引き続き好調で、雇用は改善の動きが続くなど、景況は回復基調で推移している。

投資関連では、住宅建設は減少した。輸出(近畿)はASEANが41ヶ月連続、中国が21ヶ月連続でそれぞれ増加するなど、56ヶ月連続で増加した。産業活動面では、生産は上昇した。

雇用は、新規求人倍率が前月比で上昇し、完全失業率(近畿)は前年同月比で低下した。企業倒産件数は減少した。このように、消費に弱さがみられるものの、輸出、雇用などの回復が続いていることから、景況は回復の動きが続いている。

なお、大阪府の10月の景気動向指数(速報)は、先行指数が57.1%、一致指数は100.0%となった。一方、近畿は先行指数が33.3%、一致指数は85.7%となった。

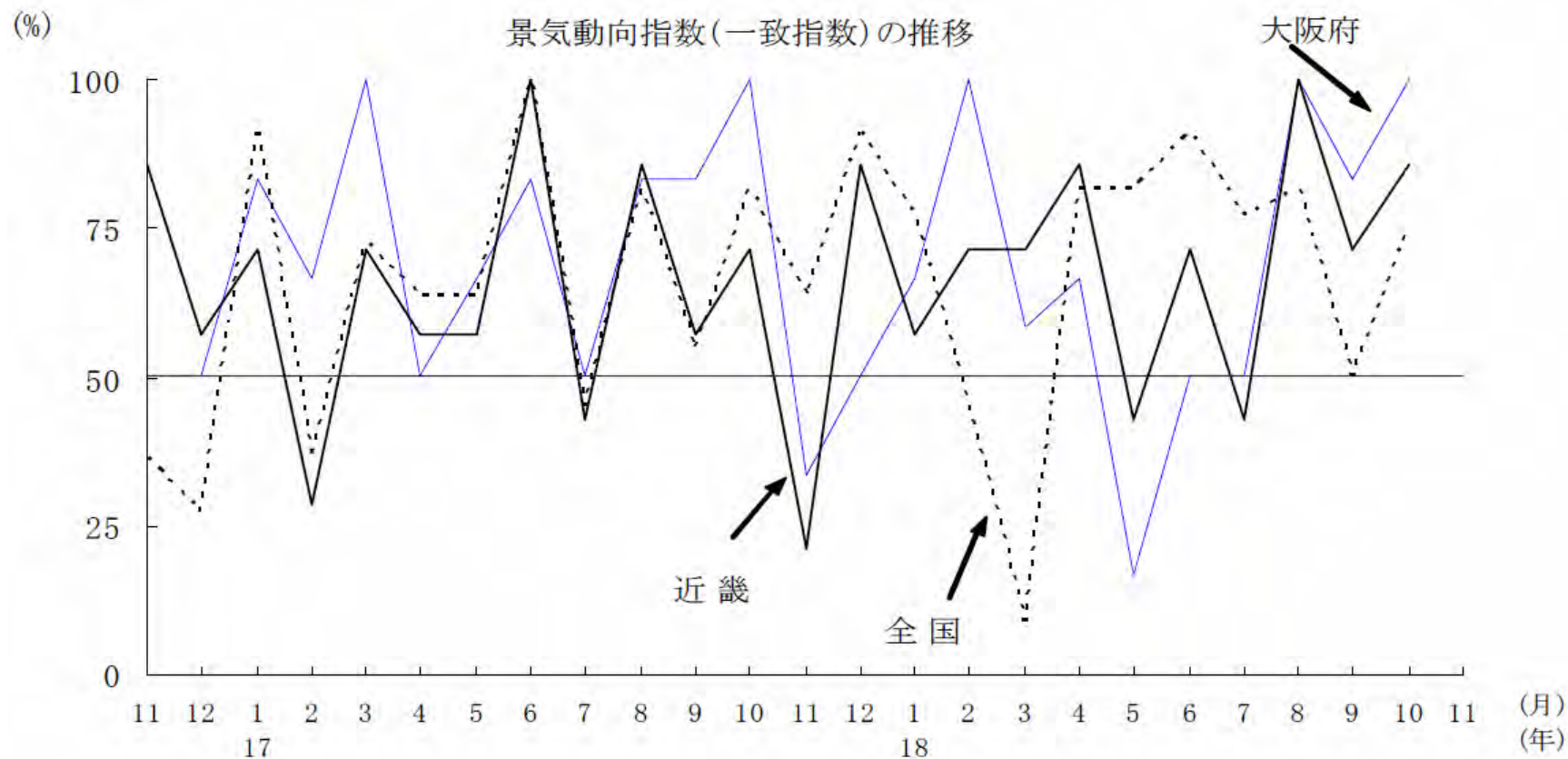
■国内景気の基調判断は回復

内閣府が12月に発表した月例経済報告によると、「消費に弱さがみられるものの回復している」として、景気の基調判断を据え置いた。これにより景気拡大期間は12月で59か月となり、戦後最長を更新した。

また、同府が発表した10月の景気動向指数(速報)は、先行指数が54.5%、一致指数は75.0%で、一致指数は50%を上回った。

■ 中小企業の業況見通しは改善

2007年の中小企業景況見通し(中小企業金融公庫調べ)によると、「2007年の業況見通しは「改善」を見込む割合が33.6%と前年調査(28.3%)に比べ上昇し、「悪化」を見込む割合は11.6%で前年に比べ横ばいとなっている」。設備投資は「増加」が16.2%と2006年の18.7%に比べ低下しているが、従業員数については16.6%と2006年の15.3%を上回っている。



[雇用面の情勢]

○大阪府の有効求人倍率は横ばい

11月の大阪府の有効求人倍率(季節調整値)は1.28倍、新規求人倍率(同)は1.89倍で、前月に比べて有効は横ばい、新規は0.06ポイント上昇。なお、11月の若年者の有効求人倍率(就職機会積み上げ方式)は、24歳以下が1.50倍、25～34歳が1.66倍。11月の近畿の完全失業率(原数値)は4.5%で、前年同月比0.2ポイント低下。なお、7～9月期の近畿の若年者の失業率は、15～19歳が16.7%、20～24歳が10.3%、25歳～29歳が6.8%、30～34歳が5.5%。

○全国の有効求人倍率は横ばい

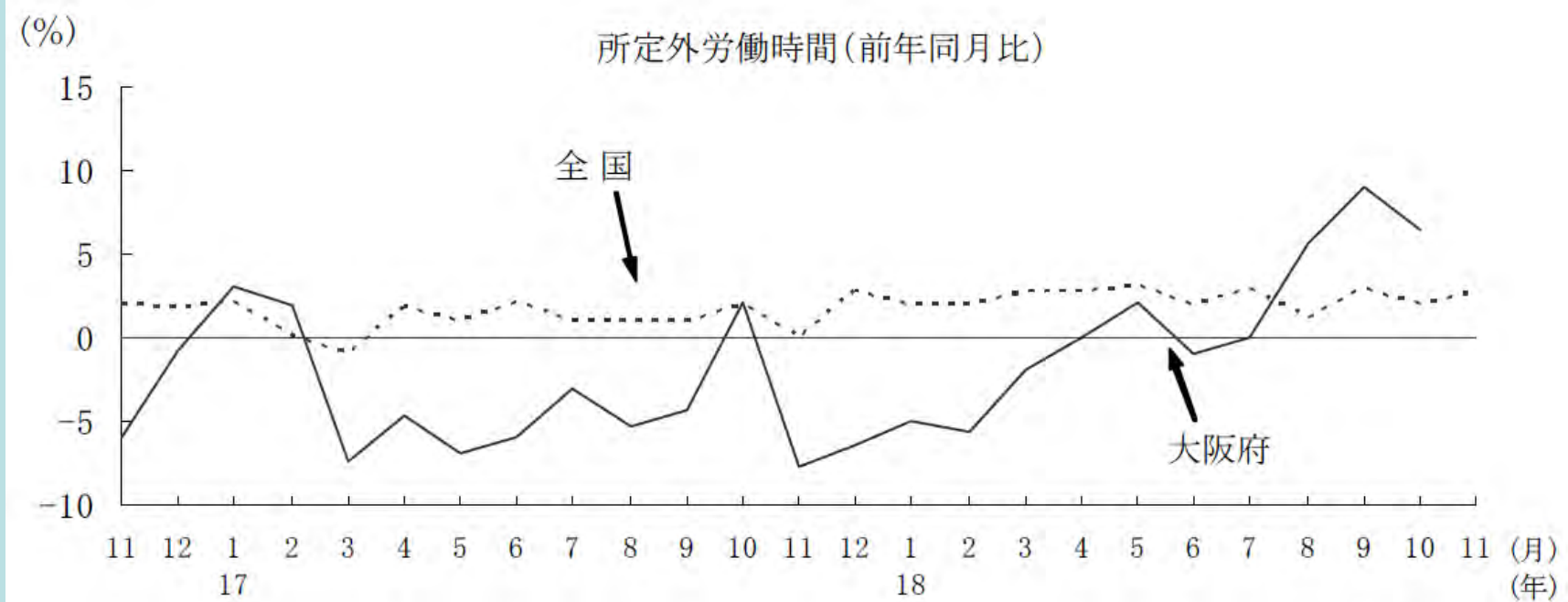
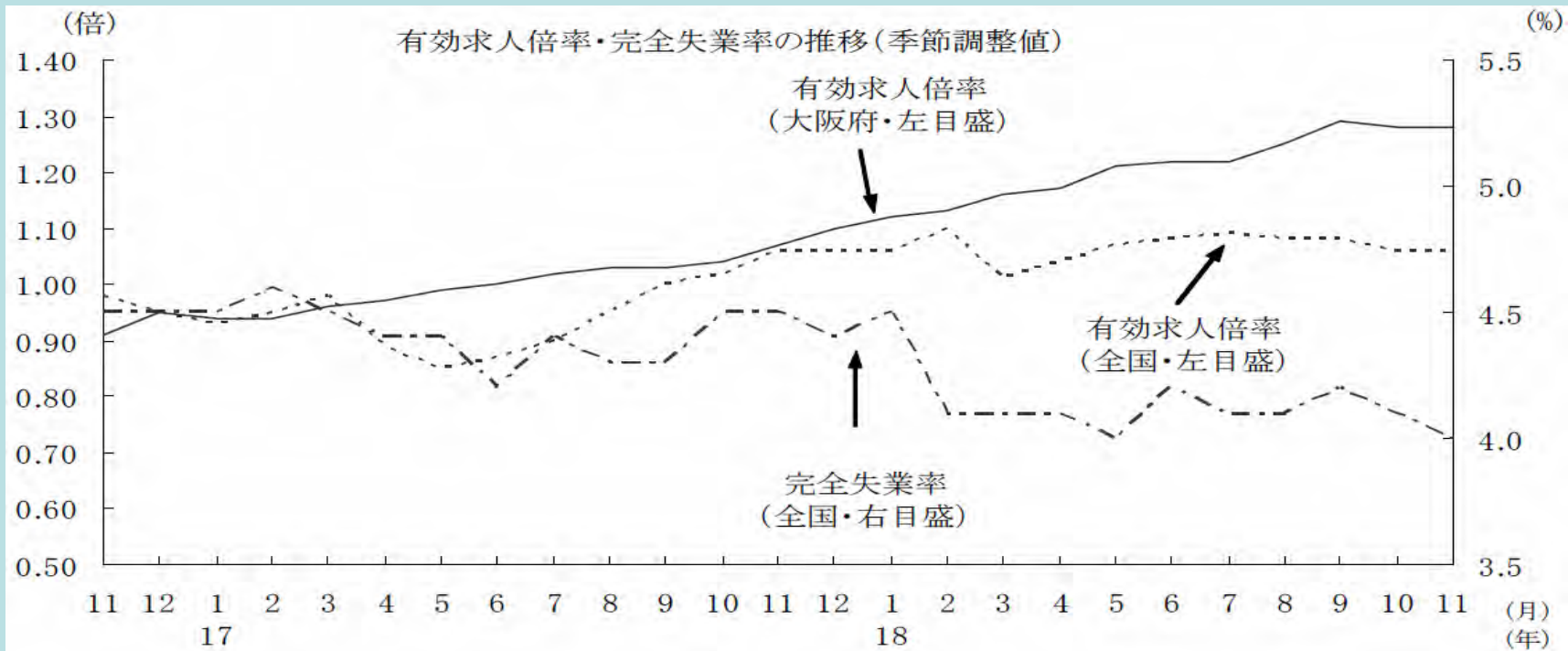
11月の全国の有効求人倍率(季節調整値)は1.06倍、新規求人倍率(同)は1.62倍。前月に比べて有効は横ばい、新規は0.07ポイント上昇。
11月の完全失業率(同)は4.0%で前月に比べ0.1ポイント低下。

○大阪府の所定外労働時間は増加

10月の大阪府の常用雇用労働者総実労働時間(事業所規模5人以上)は150.3時間で、前年同月比1.0%増。所定外労働時間は10.0時間で、同6.4%増となった。産業別の所定外労働時間は、医療・福祉(18.6%増)、金融・保険業(12.1%増)、教育・学習支援業(12.1%増)等で増加、複合サービス事業(24.2%減)、不動産業(15.9%減)等が減少。

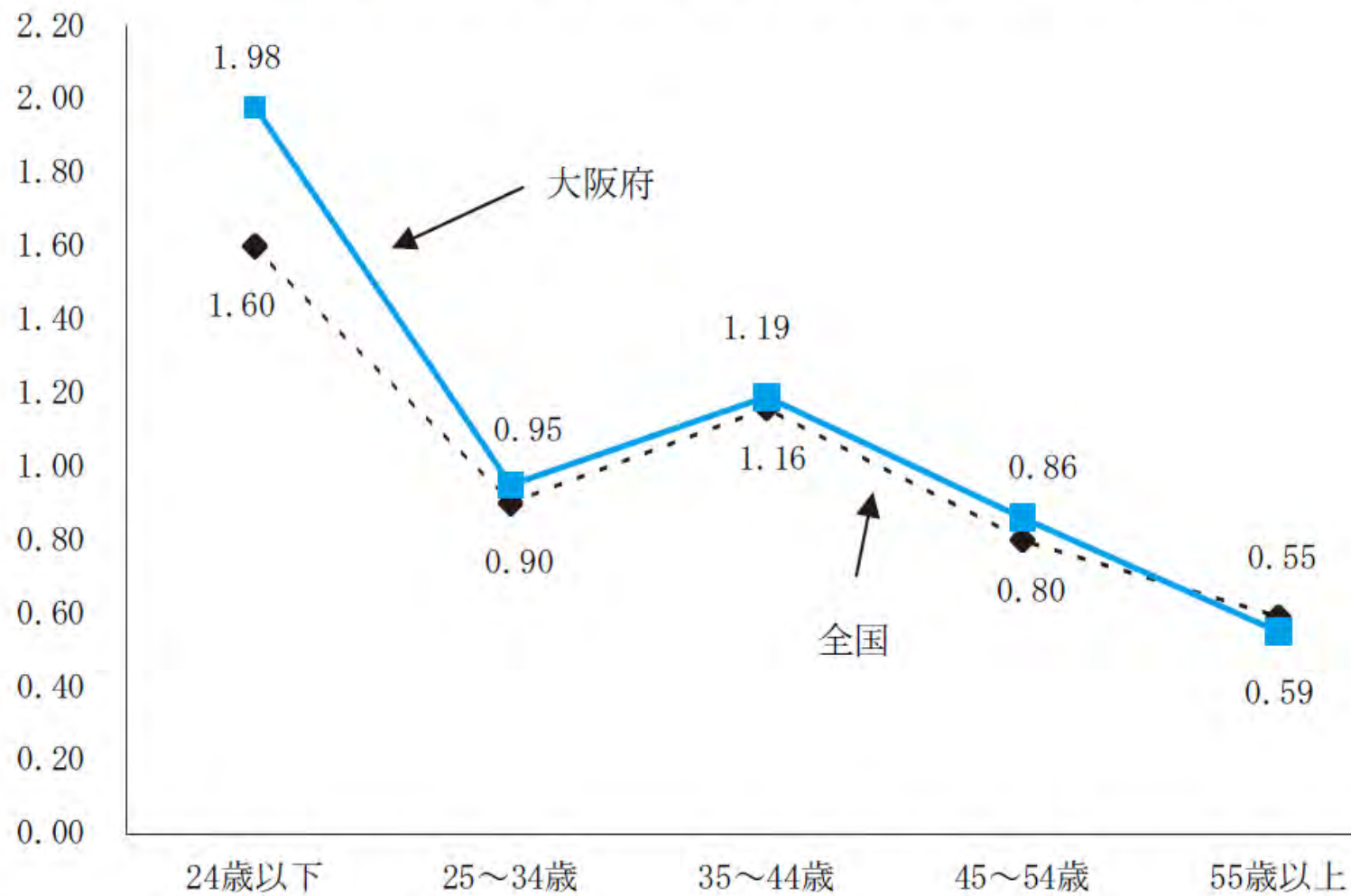
○全国の所定外労働時間は増加

11月の全国の総実労働時間(事業所規模5人以上、速報)は153.4時間で、前年同月比0.4%増。所定外労働時間は11.0時間で、前年同月比2.7%増。製造業の所定外労働時間は同4.8%増。



(倍)

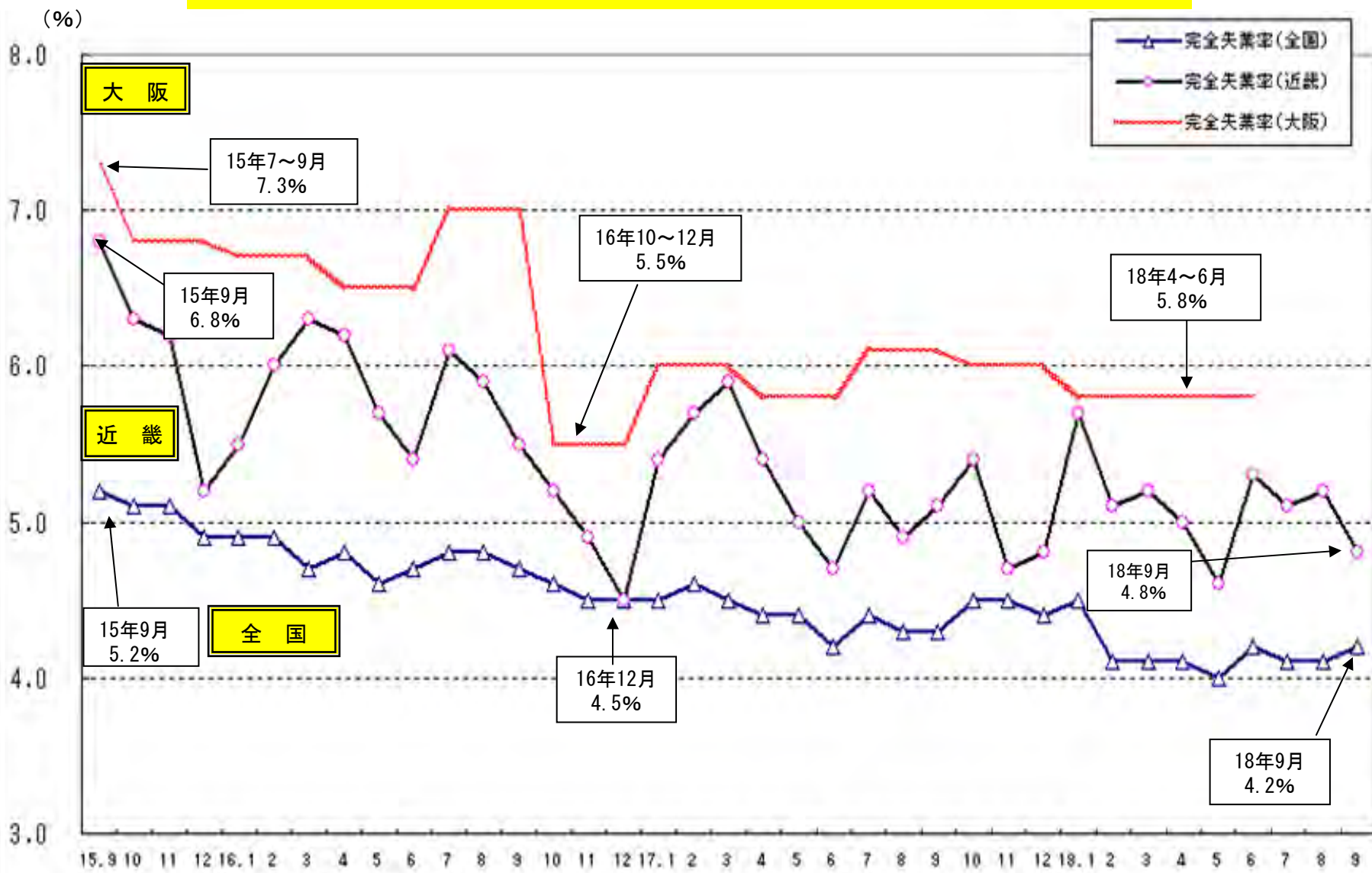
年齢別有効求人倍率（大阪府・全国、平成17年）



★最近の雇用失業情勢★

完全失業率の推移(全国・近畿・大阪 月別(大阪は四半期別))

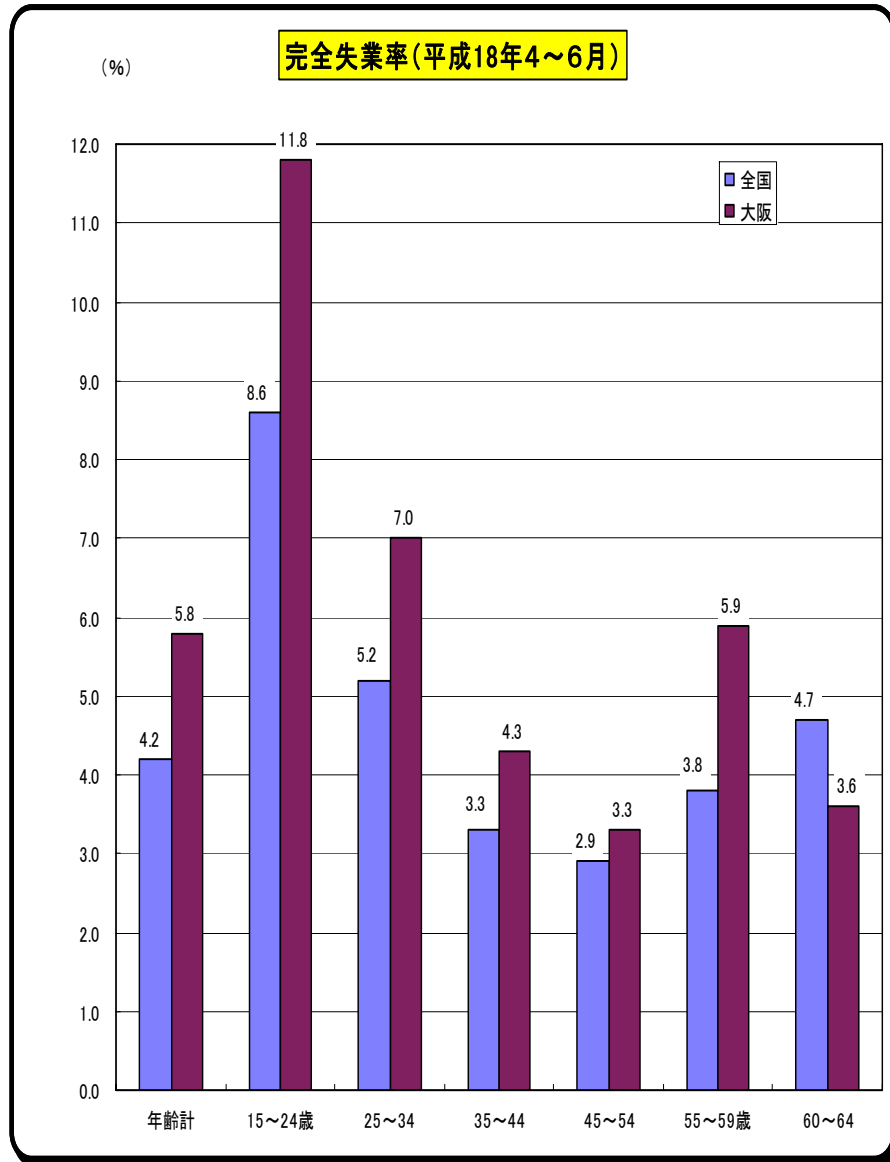
近畿・大阪の完全失業率は、全国平均を上回っている。



(資料出所) 総務省「労働力調査」

注. 全国は季節調整値。近畿・大阪は原数値。

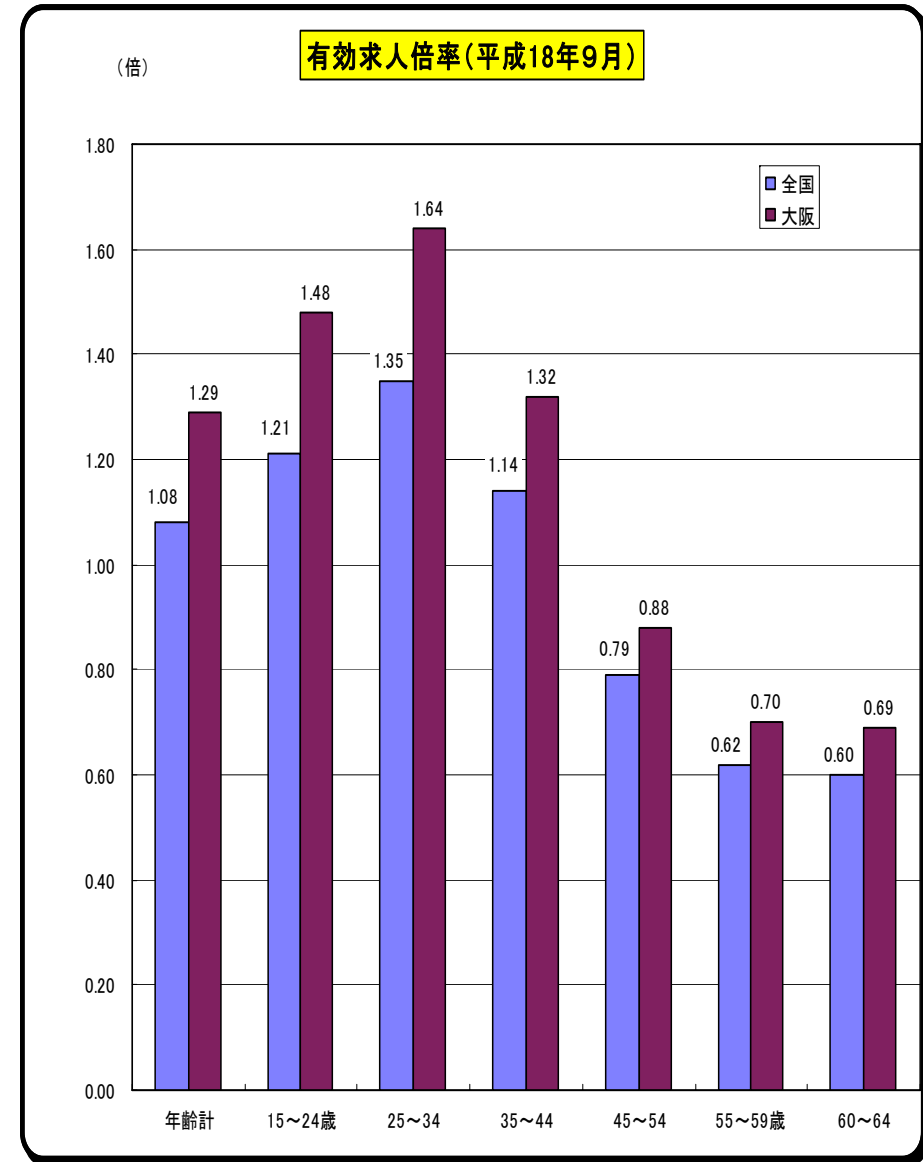
○完全失業率（年齢別）



(注) 資料出所:総務省統計局「労働力調査」。

原数値。大阪は労働力調査の集計結果に基づき大阪府企画調整部統計課が推計したもので、原数値。年齢の()は大阪の年齢区分。

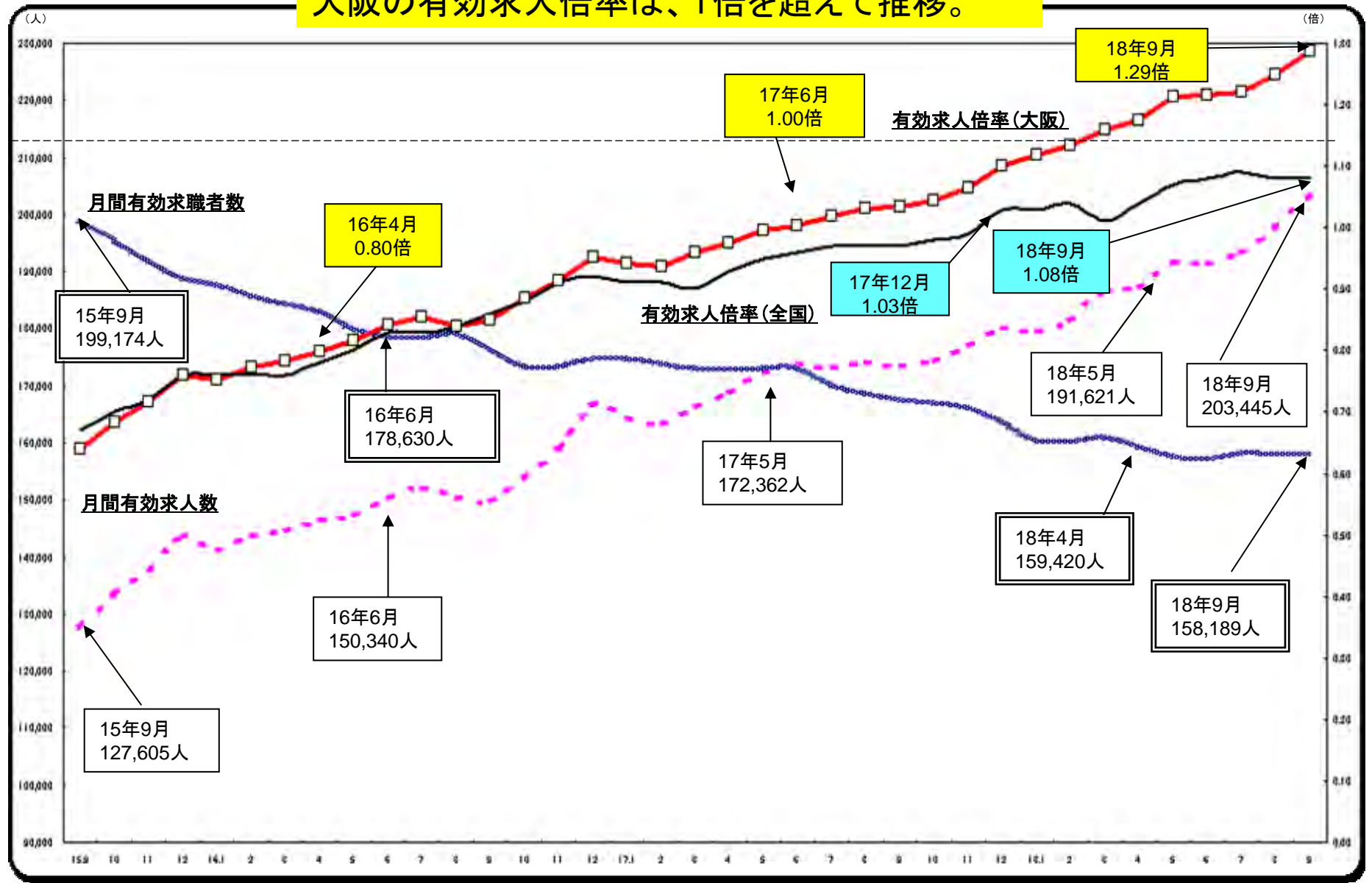
○有効求人倍率（年齢別）



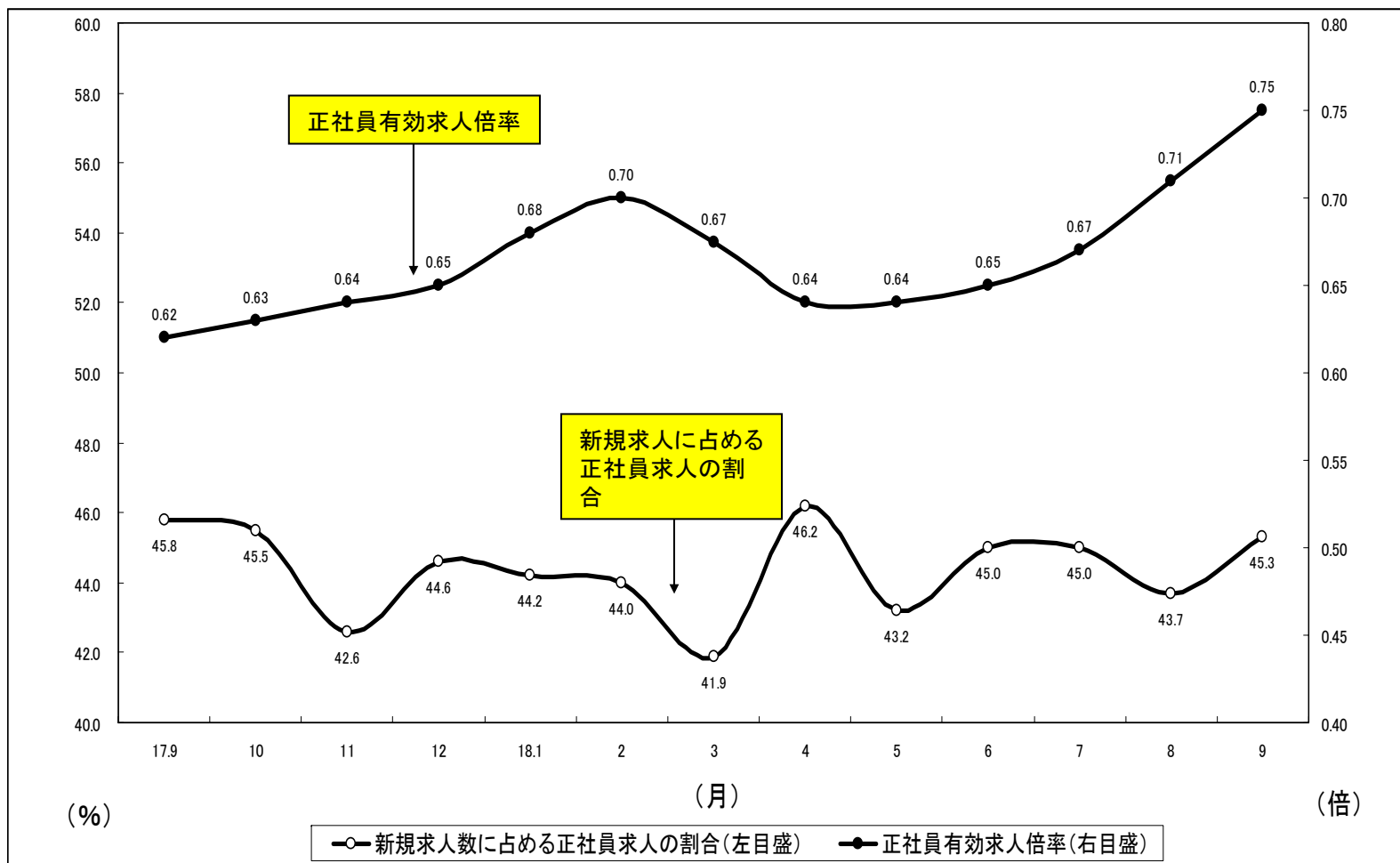
(注)資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」。年齢計は季節調整値。その他は臨時・季節を除く原数値。

有効求人倍率等の推移(月別、季節調整値)

大阪の有効求人倍率は、1倍を超えて推移。



○正社員の有効求人倍率等の推移



(注) 1. 「正社員」は下記の「非正社員」以外の者をいう。

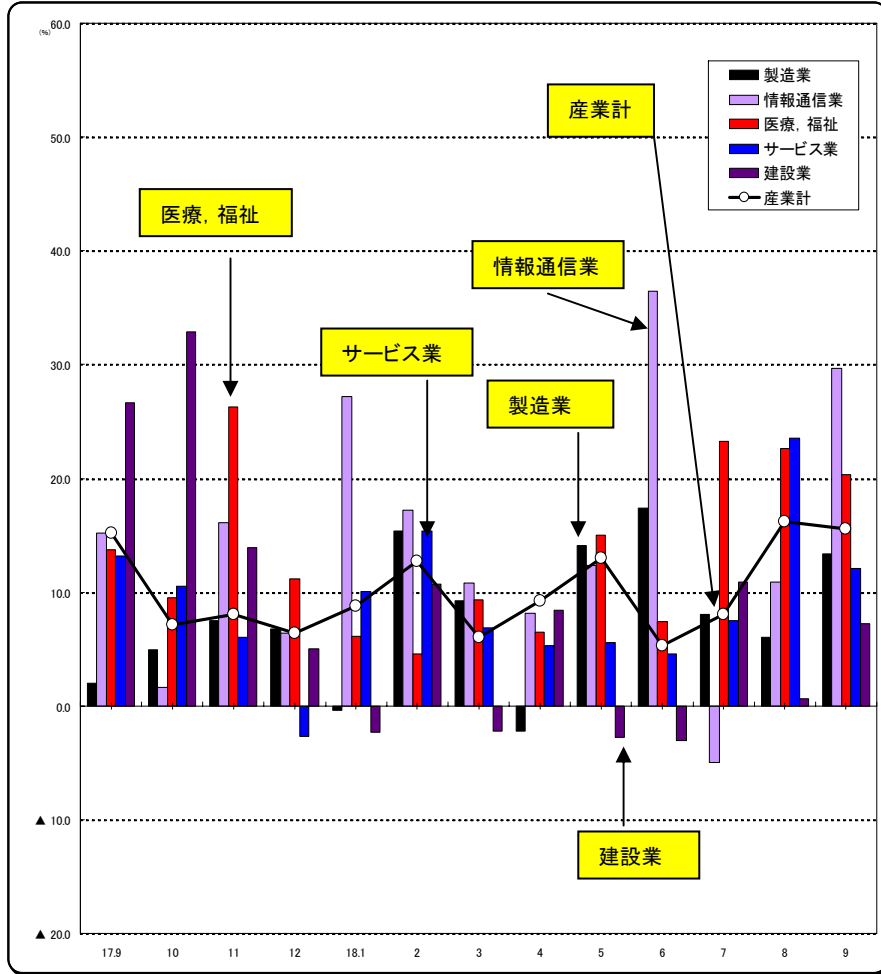
「非正社員」: パートタイム労働者、派遣労働者、臨時・季節労働者、契約社員、準社員、嘱託等

2. 正社員有効求人倍率 = 有効求人数(正社員) / 有効求職者数(正社員)。なお、有効求職者(正社員)にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率は高くなる。

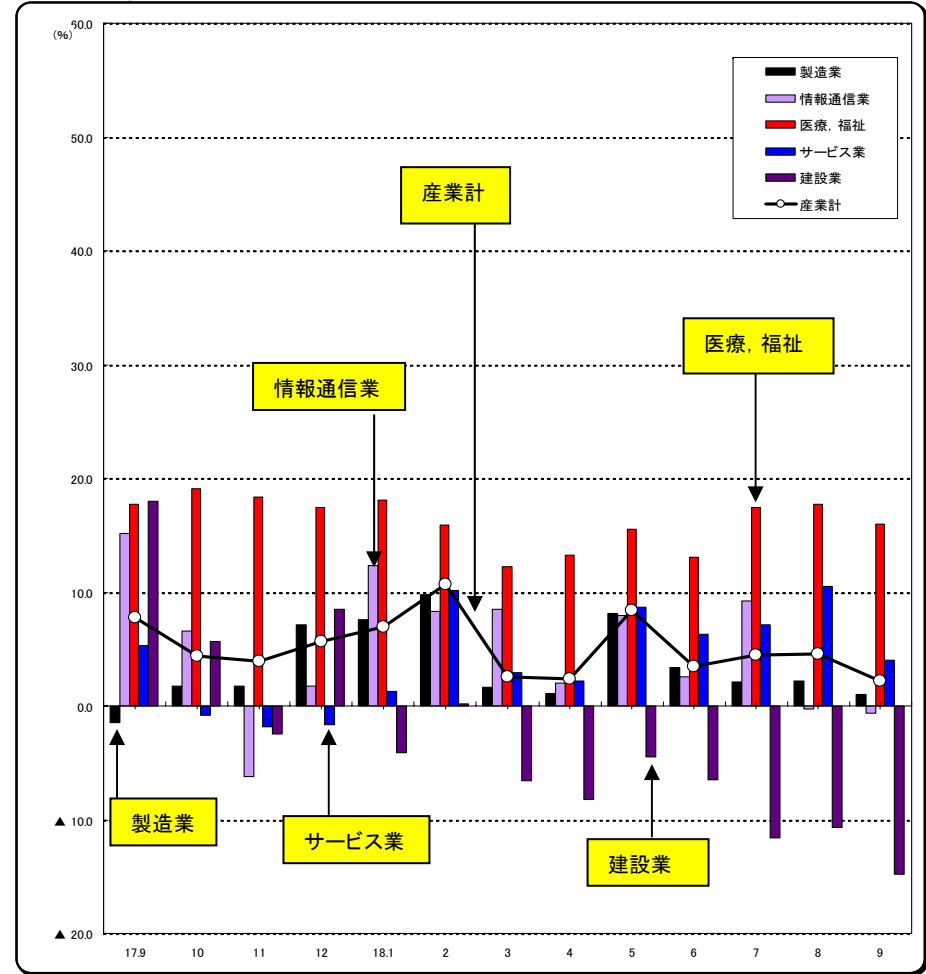
3. すべて原数値。

○新規求人数の推移（産業別 前年同月比）

大阪

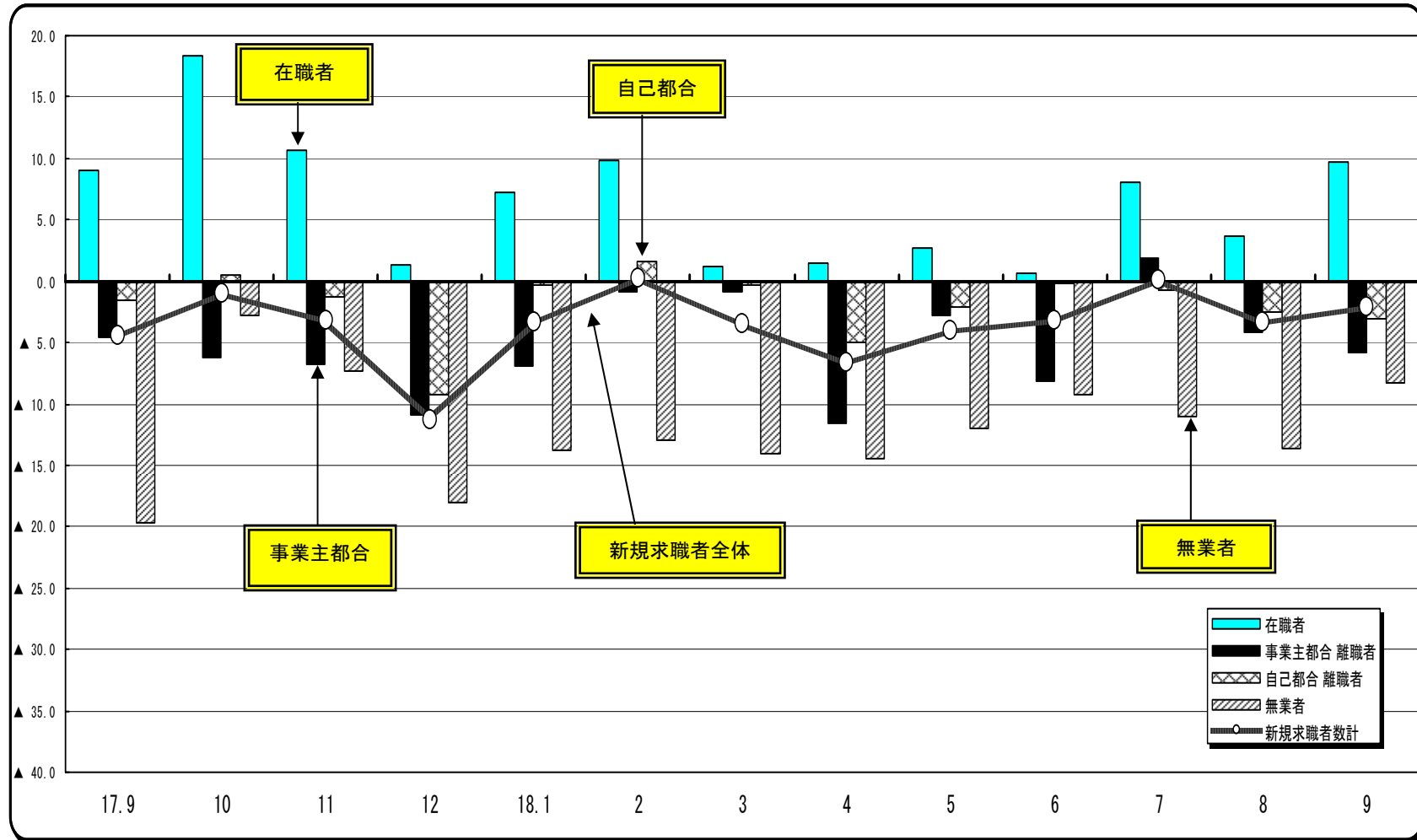


全国



新規求職者の推移（態様別 前年同月比）

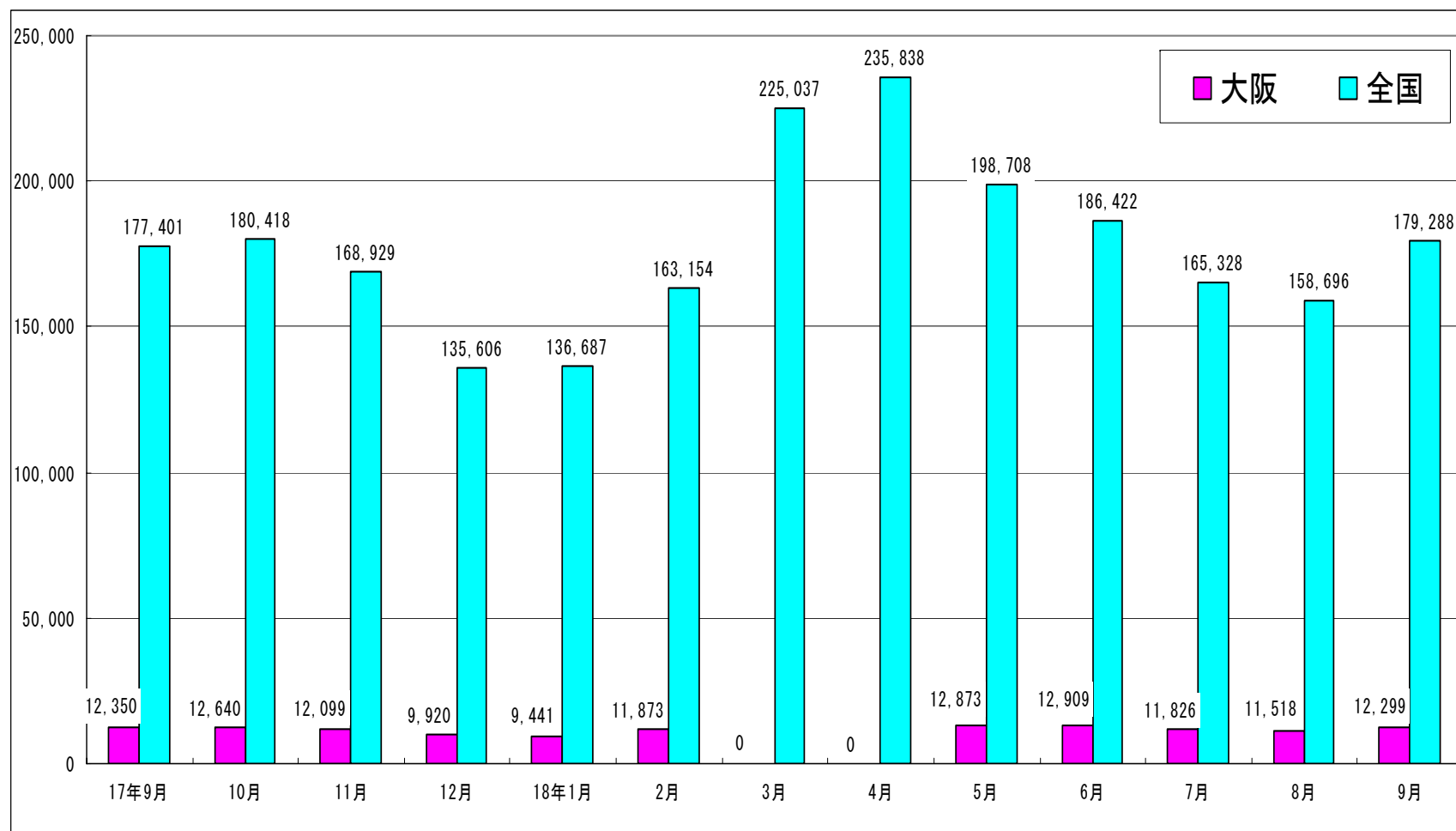
新規求職者のうち在職者は増加傾向が継続



(注) 1. 「新規求職者全体」はパートタイム関係取扱数を含み新規学卒者を除く。
 2. 「自己都合」及び「事業主都合」はパートタイム及び季節労働者を除く常用（雇用契約期間の定めがないか、又は4か月以上の雇用契約期間が定められているもの）。

○就職件数

	17年9月	10月	11月	12月	18年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
大阪	12,350	12,640	12,099	9,920	9,441	11,873	#REF!	#REF!	12,873	12,909	11,826	11,518	12,299
全国	177,401	180,418	168,929	135,606	136,687	163,154	225,037	235,838	198,708	186,422	165,328	158,696	179,288



月別	完全失業率 (全国)	完全失業率 (近畿)	完全失業率 (大阪)
17年1月	4.5	5.4	6.0
2月	4.6	5.7	6.0
3月	4.5	5.9	6.0
4月	4.4	5.4	5.8
5月	4.4	5.0	5.8
6月	4.2	4.7	5.8
7月	4.4	5.2	6.1
8月	4.3	4.9	6.1
9月	4.3	5.1	6.1
10月	4.5	5.4	6.0
11月	4.5	4.7	6.0
12月	4.4	4.8	6.0
18年1月	4.5	5.7	5.8
2月	4.1	5.1	5.8
3月	4.1	5.2	5.8
4月	4.1	5.0	5.8
5月	4.0	4.6	5.8
6月	4.2	5.3	5.8
7月	4.1	5.1	
8月	4.1	5.2	
9月	4.2	4.8	

★賃 金 関 係★

5 . 賃 金 関 係

<2005年春季賃上げ集計(大阪府域)<大阪府総合労働事務所発表>

■ 妥結額・賃上げ率ともに、3年連続で増加 【加重平均】

・妥結額 5,388円 (対前年比 190円増・3.7%増)

・賃上げ率 1.80% (対前年比 0.08ポイント増)

■ 大手組合と中堅・中小組合との格差が縮小

1 春季賃上げの調査対象

本調査は、大阪府総合労働事務所が府内に所在する2,343組合を対象として実施し、5月17日までに妥結した687組合のうち、妥結額や平均賃金、組合員数が明らかな503組合(111,951人)について集計した。

2 経済的背景と交渉経過(全国)

① 2006年の春季賃上げ交渉は、「景気は、企業収益が改善し設備投資が増加するとともに、個人消費も緩やかに増加しており、回復している」「雇用情勢は、完全失業率が高水準ながらも低下傾向で推移し、賃金も緩やかに増加するなど厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる」[内閣府月例経済報告(2006年3月)]という状況のもと、電機・自動車等の大手組合が要求を提出しスタートした。

② 経営側は、「景気は回復基調にあるが、事業環境は常に予断を許さない状況にある。労働条件の改定については、企業の競争力を損ねることなく、働く人の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」とした上で、賃金決定においては、「生産性の裏付けのない、横並びで賃金水準を底上げするベースアップは、わが国の高コスト構造の原因となるだけでなく、企業の競争力を損ねる」、「個別企業の賃金決定は、個別労使がそれぞれの経営事情を踏まえて行なうべき」であるとし、結果的には、「国際的にトップレベルにある賃金水準をこれ以上引き上げることはできないとの判断に至る企業が大多数を占めるものと思われる」と主張した。また、今後の労使関係については、「春季労使交渉・協議は、労使が定期的に情報を共有し、意見交換をはかる場としてその意義は大きい」とした上で、「横並びの『春闘』はすでに終焉した。春季の労使討議の場として『春討』が継続・発展することを期待したい」とした。（日本経済団体連合会「2006経営労働政策委員会報告」）

③ 一方、労働側は、「生産性向上に見合った労働者側への成果配分と可処分所得の引き上げをめざす」「賃金カーブ維持分を確保したうえで、ベースアップ等によって、積極的な『賃金改善』に取り組む」「月例賃金の改善を最優先し、年間収入の維持・向上をめざす」「労働者全体の生活向上と不安の解消をめざし、労働基本権(団結、団体交渉、団体行動)を背景とする『春闘』にこだわる」(連合:「2006春季生活闘争の方針と課題」)、「全ての労働者のベア(定期昇給額相当を上回る)実現」「賃下げ攻撃に歯止めをかけ、生活改善につながる賃上げを勝ちとる反転攻勢に転ずる賃金闘争をすすめる」「定昇廃止や賃金体系改悪などの賃下げ攻撃に対しては、単産・地方組織の支援を強め断固として跳ね返す」(国民春闘共闘委員会:「2006国民春闘方針」)など交渉に挑んだ。

④ 交渉日程では、各産別傘下の大半の組合が3月上旬までに要求提出を終え、金属労協の集中回答日である3月15日を中心に回答の引き出しを行いました。その後、中小組合においても交渉が本格化した。

3 調査結果による妥結状況(府内)【加重平均結果】

(1) 妥結額の推移

府内労働組合の加重平均(1組合員あたり)妥結額は、5,388円(対前年比190円増・3.7%増)、賃上げ率は1.80%(対前年比0.08ポイント増)となり、妥結額・賃上げ率ともに3年連続の増となりました。

(2) 企業規模別妥結状況

妥結額を企業規模別にみると、

「300人未満」が、4,638円(対前年比:321円増、7.4%増)

「300~999人」が、5,195円(対前年比:473円増、10.0%増)

「1000人以上」が、5,567円(対前年比:41円増、0.7%増)

となり、すべての規模において妥結額が前年比よりプラスとなった。

また、「1000人以上(大手組合)」の妥結額を100とした場合、「300~999人(中堅組合)」が93.3(対前年比7.8ポイント増)、「300人未満(中小組合)」が83.3(対前年比7.8ポイント増)となり、大手組合との妥結額の規模間格差が中堅・中小組合ともに縮小する結果となった。

(3) 産業別妥結状況

妥結額を産業別にみると、製造業では5,751円(前年比302円増)、非製造業では4,871円(前年比88円増)となり、ともに前年の妥結額を上回る結果となった。

妥結額が前年を上回った業種は、今回分析対象としている全21業種のうち16業種で、「プラスチック製品」「非鉄金属」「一般機械器具」「輸送用機械器具」などとなった。一方、前年を下回ったものは、「出版・印刷・同関連」「食料品・たばこ」「パルプ・紙・紙加工品」等となりました。

なお、全産業の平均妥結額(5,388円)を上回った産業は、「複合サービス業、サービス業」「化学」「医療、福祉、教育、学習支援業」等で、下回ったものは「パルプ・紙・紙加工品」「プラスチック製品」「運輸業」等となりました。

また、賃上げ率が全産業の平均賃上げ率(1.80%)を上回った産業は、「輸送用機械器具」「医療、福祉、教育、学習支援業」「建設業」等で、下回ったものは「運輸業」「パルプ・紙・紙加工品」「金融・保険業、不動産業」等となり、産業別でばらつきがみられました。

★2006年連合・各構成組織賃金改定要求(抜粋)★

自動車総連

【平均賃金引き上げ】

各組合は、経済指標の好転等を踏まえた水準向上や格差・体系是正に向け、賃金改善分を設定することを基本とする。

【個別ポイント絶対水準要求】

技能職中堅労働者(中堅技能職)の現行水準を維持した上で、各組合は、経済指標の好転等を踏まえた水準向上や格差・体系是正に向け、賃金改善分を設定することを基本とする。

<目指すべき水準>

プレミア基準	366,000円
目標基準	327,000円
スタンダード基準	292,000円
到達基準	257,000円

電機連合

【賃金の要求内容】賃金体系の維持(現行個別賃金水準の確保)をはかった上で、賃金水準の改善を行うことにする。具体的には、次の(a)及び(b)の「職種基準」からいずれかを選択し、その現行個別賃金水準の改善を行うこととする。(a)「開発・設計職基幹労働者賃金」(基本賃金) (1)水準(目標水準と到達水準) ①目標水準[電機連合全体として目指す獲得目標水準(目指すべき水準)] 310,000円とする。 ②到達水準(産業内格差改善指標) 270,000円とする。(2)水準改善額(引上額) 水準改善額は2,000円以上とする。(b)「製品組立職基幹労働者賃金」(基本賃金) (1)水準(目標水準と到達水準) ①目標水準[電機連合全体として目指す獲得目標水準(目指すべき水準)]290,000円とする。 ②到達水準(産業内格差改善指標) 250,000円とする。(2)水準改善額(引上額)水準改善額は2,000円以上とする。■技能職群(35歳相当)ミニマム基準 210,000円とする。【格差改善の取り組み】①賃金格差改善の取り組みの必要性があると判断される場合は、今次闘争において格差改善のための具体的要求を行う。なお、計画的な改善が必要な場合は、労使協議の場の設置など計画的な格差改善の取り組みに着手する。②個別賃金要求を行う場合は、各基幹労働者賃金要求に示す「到達水準」(産業内格差改善指標)に未達の組合は、格差改善の取り組みを行う。なお、個別賃金要求方式に移行しない組合の場合も、それぞれの個別賃金水準がこの「到達水準」を確保するよう努める。③年齢別最低賃金や「技能職群(35歳相当)ミニマム基準」の確保によって賃金の底支えをはかる。なお、最低賃金協定未締結組合は、産業別最低賃金(18歳見合い)や年齢別最低賃金の締結をはかる。

<p style="text-align: center;">JAM</p>	<p>①JAM一人前ミニマム基準： 18歳150,000円 20歳160,000円 25歳200,000円 30歳240,000円 35歳270,000円 40歳295,000円 45歳315,000円 50歳335,000円</p> <p>②標準労働者要求基準： 30歳260,000円 35歳305,000円(①②所定内賃金)</p> <p>③平均賃上げ要求： 賃金構造維持分が把握出来る場合は、賃金構造維持分+賃金改善分2,500円以上、賃金構造維持分が把握出来ない場合は、平均賃上げ7,000円以上</p>
<p style="text-align: center;">基幹労連</p>	<p>(2006年に2年を1つの単位として3,000円の賃金改善要求を確認済み)</p> <p>単年度(単年度回答含む)取り組みの場合は、2年を1つの単位として3,000円を設定したことを考慮してAPO7単年度を取り組む。格差改善については、条件の整う組合はその実現に向けて取り組む。</p>
<p style="text-align: center;">ゴム連合</p>	<p>賃金カーブ(体系)維持分の確保と賃金改善(水準の向上、その他課題への対応)に向けて、すべての単組が積極的に取り組む。</p> <p>1.賃金カーブ維持分の労使確認と確保 賃金制度のある単組は賃金表の維持に取り組む 制度のない単組は1歳1年間差の確保に取り組む</p> <p>2.賃金改善への取り組み 自社の賃金実態に基づく課題の洗い出しを行うとともに、労使の共有化に向けて取り組む。 やりがい、働きがいに通じる自社の目指すべき適正な水準の構築に向けて、企業業績・情勢等のこれまでの経過と現状を踏まえて、積極的な賃金改善に取り組む。</p>
<p style="text-align: center;">全電線</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・生活維持・向上の観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分を確保」したうえで「賃金改善」に取り組む。 ・賃金改善については幅広い視点に立ち、各単組の実態に即し、賃金原資の増額を伴った取り組みを行う。 ・産業・規模間の格差是正については、連合「中小共闘」における取り組み指標を参考とする。 ・単組の主体的な取り組みのもと、公平・公正な賃金制度の整備・確立をはかっていく。

UIゼンセン同盟

((1)平均賃金の引き上げ

1)賃金制度により賃金体系が維持されている組合の要求

制度に基づく昇給(賃金体系維持分)とは別に、物価上昇分(06年度)及び生活向上分を加味して最低でも1%以上の賃金引き上げを要求する。

2)賃金制度により賃金体系が維持されていない組合の要求

賃金体系維持分の社会的水準を含め、物価上昇分(06年度)及び生活向上分を加味して最低でも7,000円以上の賃金引き上げを要求する。

3)いずれの場合も、適正配分、格差是正のため、「2007統一賃闘の基本的考え方」を踏まえ、積極的な上積み要求をする。そして、賃金制度により賃金体系が維持されていない組合は制度の改善要求をする。

(2)代表的労働者の賃金水準と引き上げ

1)代表的労働者の要求基準

製造系 35歳(高卒17年勤続)

基本賃金267,500円基準、

引き上げ額2,600円以上

(参考 1歳前からの引き上げ額7,800円以上)

流通・サービス系 30歳(高卒12年、大卒8年勤続)

基本賃金266,600円基準、

引き上げ額2,600円以上

(参考 1歳前からの引き上げ額7,800円以上)

JEC連合

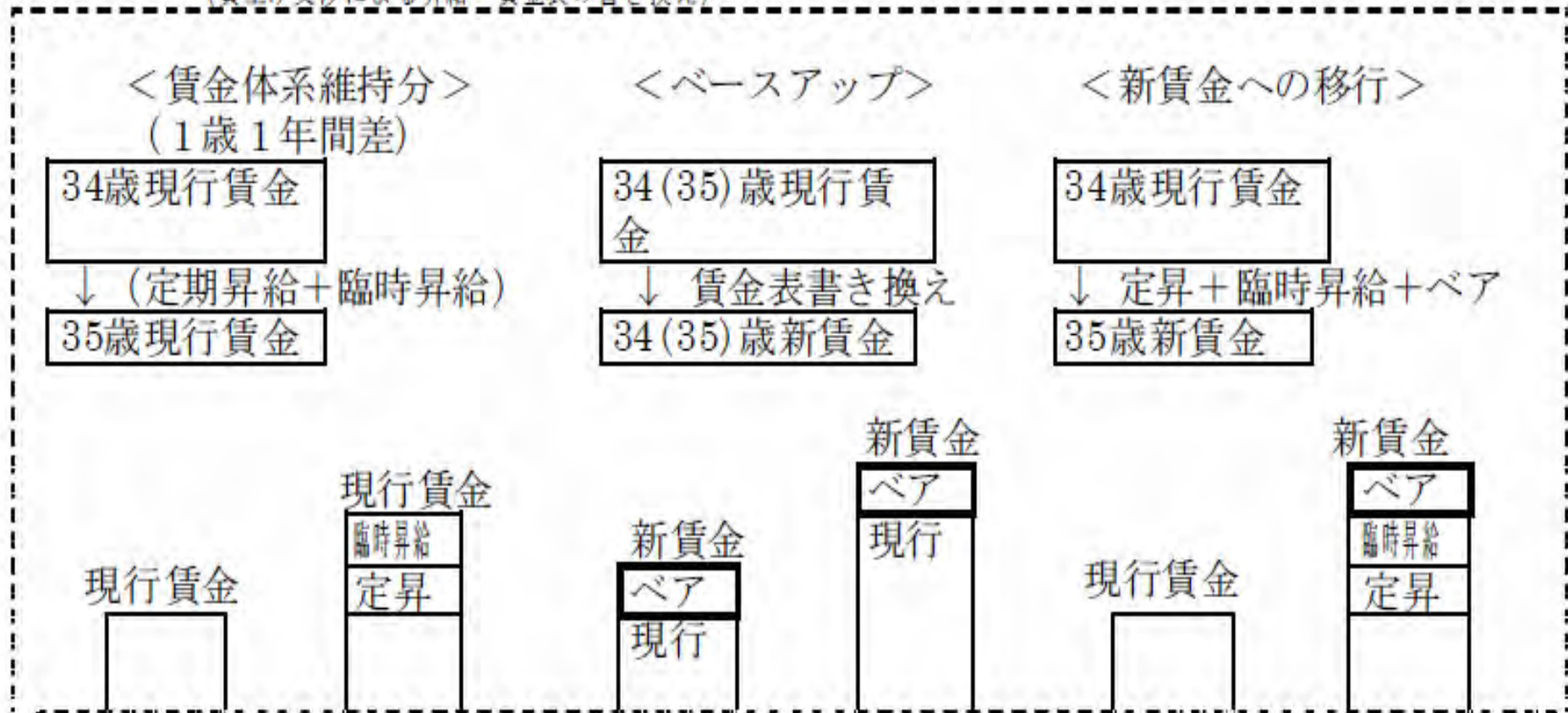
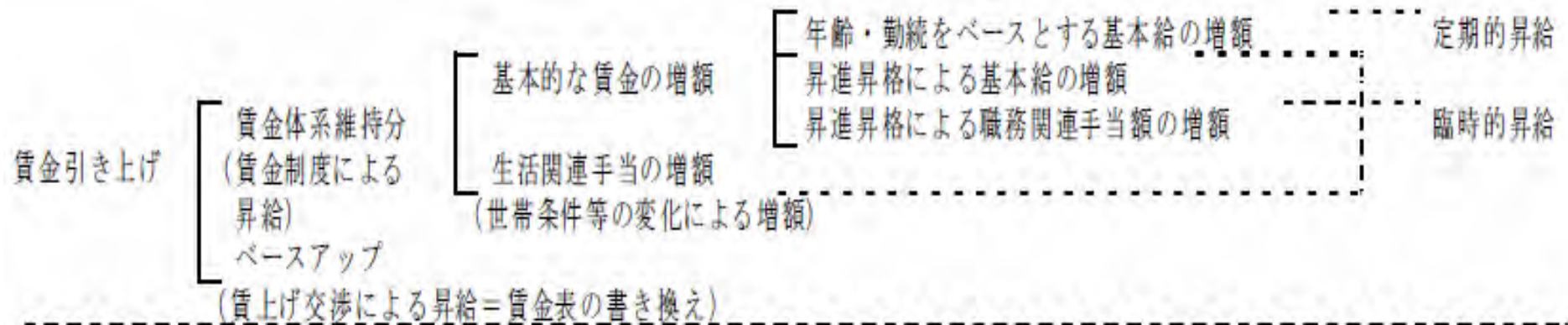
・賃金カーブ維持分の確保と労使確認に取り組む。

・賃金カーブ維持分を確保した上で、物価上昇や社会情勢を考慮して、昨年を上回る賃金改善に取り組む。

・中小労組や賃金制度のない組合は、賃金実態や賃金カーブの課題を把握し、社会水準や生計費等との比較、時系列での分析などを行い、その是正に取り組む。

<p>フード連合</p>	<p>((1)平均賃上げ要求 賃金カーブ維持分を確保した上で、実質1%以上を目安に賃金改善を行うこととし、引き上げ額は8,500円を基準とする * 定昇制度がないなどの組合の 引き上げ額の目安は、 「7,000円以上、または3%」とする。また、年収の下支えの指標として72,000円以上とする。</p> <p>(2)個別賃金要求 到達目標 最低到達目標 「高35歳・勤17年の標労」 298,100円以上 261,800円以上 「大30歳・勤8年の標労」 289,000円以上 259,700円以上 <参考> ・「高30歳・勤12年の標労」 254,900円以上 226,700円以上</p>
<p>印刷労連</p>	<p>(1) 賃金カーブ維持分(定昇相当分)以上を確保 (2) 賃金カーブの算出が困難な場合は 5,600円(目安)以上</p>
<p>紙パ連合</p>	<p>・「賃金カーブ維持分+賃金改善分2,000円以上」とする。 賃金改善分は、「物価上昇分」と「賃金改善」で構成する。 ・賃金カーブ維持分の算定が困難な組合は、「6,800円以上(賃金カーブ維持分4,800円+賃金改善分2,000円以上)」を目安に要求する。</p>
<p>セラミックス連合</p>	<p>組合員平均所定内賃金の2%基準。 (ミニマム「賃金カーブの維持分」または、4,000円)</p>

<賃金引き上げの内訳>



【定期昇給(定昇)】

＜賃金関係の用語解説＞

1歳年齢が上がると自動的に昇給する額のこと、年齢・勤続をベースとして、基本給が毎年増額する分のことを言います。賃金カーブ維持分に相当します。

【ベースアップ(ベア)と成果配分】

物価上昇分、成果配分等を根拠とし、定昇以外に底上げ(ベースアップ)する額(率)をベアと呼びます。昨今、ベアによる成果配分ではなく、業績連動方式などで一時金によって成果を配分する企業があります。しかし、一時金は生活給的要素も含むため、企業業績のみで左右されるべきものではありません。また、時間外割増賃金や退職金などを計算するときのベースは月例賃金であり、月例賃金を底上げすることで成果配分を行うことが望ましいと言えます。

【賃上げ】

「賃上げ」という場合、狭い意味では定期昇給(定昇)は含めません。定昇を除くベアを「賃上げ」と言います。賃上げの根拠としてよく用いるのが、「定期昇給」と「物価上昇分」の概念です。これらを獲得すれば今の生活水準を維持できることから、「生活維持分」ともいいます。さらに上積みすれば生活改善につながるため、この上積みを「生活向上分」などと呼びます。

【所定内賃金】

所定労働時間に対応して毎月きまって支払われる賃金のことです。時間外手当や臨時に支払われる賃金は含みません。他企業の賃金水準と比較をする場合などに使います。

【基本賃金】

所定内賃金のうち諸手当を除き、全員に毎月きまって支払われる賃金のことです。一般に本給や仕事給などと呼ばれるものです。賃金カーブを割り出す場合などに使います。

【基準内賃金】

本来は、法律で定められた時間外労働割増賃金の算定基礎を指すものですが、実体は、賃上げの基礎ベースや一時金の算定基礎などさまざまな定義で使われています(基本賃金にいくつかの手当(扶養手当など)を加えている場合が多い)。定義が不明確なため、連合では使っていません。

<賃金改定時のチェックポイント>

<賃金制度導入・改定を検討するにあたってのチェックポイント>

- ・その背景と目的を明確にさせましょう(賃金抑制を目的とするものではダメ)
- ・職場の実態をきちんと踏まえたものかチェックしましょう(コンサルタントの言いなり、他社の制度の受け売りではダメ)
- ・賃金プロット図で賃金実態についての共通認識をはかり、最終的にどのような分布をめざすのか明らかにしましょう
- ・現行の制度のなかでそうした分布が実現できない理由は何か、制度を変えればできるようになるのか、人事制度、評価制度、その運用上の問題など幅広く検討しましょう
- ・生計費などを考慮した最低カーブの規制と標準的な歩みをする場合の標準的カーブを検討しましょう
- ・評価制度(個人査定)を伴う場合は、評価制度そのものの設計・協議が不可欠です①上司等の個人的な評価基準の排除、②評価基準の公表と結果の本人へのフィードバック、③組合による運用結果のチェック、④苦情処理制度の整備、⑤評価者教育の徹底と組合の参加、などを検討しましょう

さらに...

<成果主義導入にあたってのチェックポイント>

- ・仕事の性質が成果主義になじむか、職場ごとによく検討しましょう
- ・仕事の成果が客観的に明確にはかれ、それに見合った裁量を与えているかチェックしましょう
- ・目先の目標や個人の成果達成のために労働者間で足の引っ張り合いの恐れはないか、人事配置や能力開発など将来を見据えた人材育成を視野にいれているかチェックしましょう
- ・部署間・職場間で成果の基準が異なる場合、部門別の業績を賃金に反映する場合、その差が納得できるものとなっているか、職場ごとの状況を踏まえてよく検討しましょう。
- ・企業内における最低保障賃金を設定しましょう。
- ・類似職種などの世間相場と比較し、通常の評価であれば、その水準を上回るように賃金表を設定しましょう。

★ 格 差 是 正 ★

(規 模 間 · 男 女 間 · 雇 用 形 態 別)

6. 格差是正の取り組み

I. 規模間格差と地域ミニマム

2007連合大阪地域ミニマムの設定

連合大阪は、「賃金全数調査」(大阪府内の300人未満の中小単組を対象にした組合員一人ひとりの賃金実態調査)を行い、179組合・12,355人のデータを集約することができた。このうち、サンプル数が多く、偏りの少ない「製造業・男女」(149組合・10,736人:全体比86.9%)の第1十分位の特性値を基準に、地域ミニマム額を設定した。最低賃金とならんで、労働者の最低生活を保障するものとして、大阪府域にこのミニマム基準を広げていく。

2007年度ミニマム設定額			
18歳	157,000円	40歳	260,000円
20歳	162,000円	45歳	280,000円
25歳	185,000円	50歳	290,000円
30歳	210,000円	55歳	300,000円
35歳	235,000円		

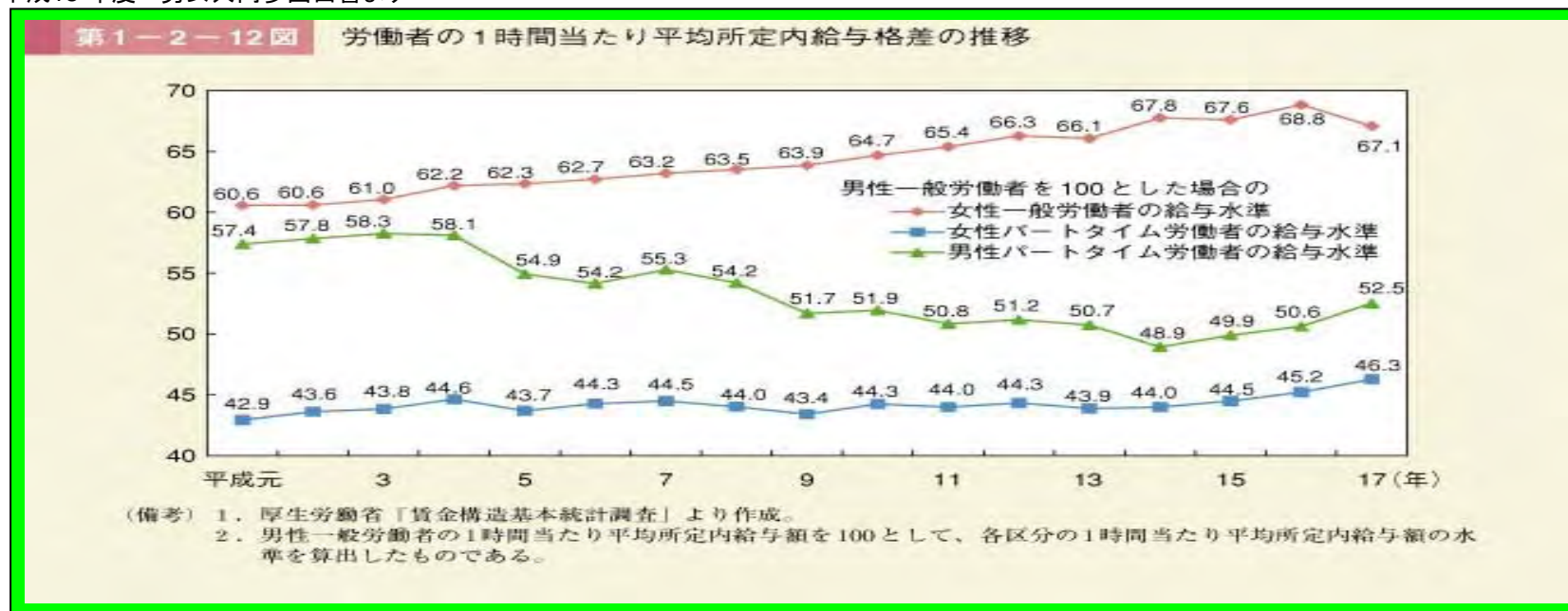
*ミニマム設定額の根拠と考え方

- ① 35歳を基本年齢(100%)とし、設定年齢を20・25・35・40・45・50・55歳の9つの年齢ポイント別に設定している。
- ② 2006年直近の賃金実態調査結果の「製造業・男女」(連合大阪:149組合・10,736人)の第1十分位の特性値を基準に額を設定した。
- ③ 設定額は、2007年4月度から適用し、年齢基準は2007年4月1日以降から2008年3月31日までの期間にそれぞれ設定年齢に到達する者とする。

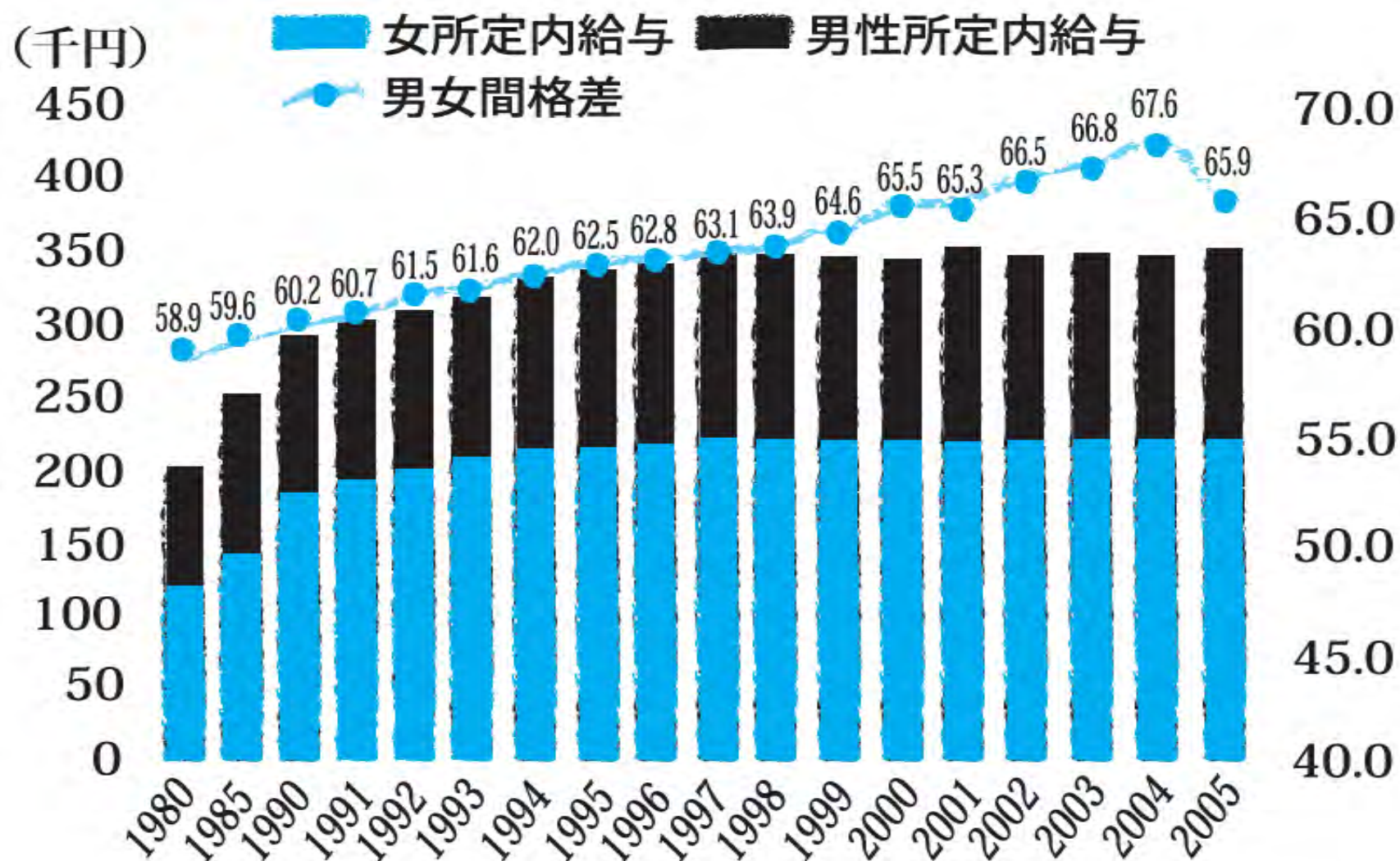
Ⅱ . 男女間格差



平成18年度 男女共同参画白書より



女性の賃金は男性の65.9%



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

格差の原因はなんだろう？

あなたの職場もチェックしてみましょう。

■□■□■□■□ 男女の賃金格差点検マニュアル ■□■□■□■□

	ある・ない
ステップ1 労働基準法違反、均等法違反はないか	
① 新卒初任給の男女差はないか	
② 年齢給・職能給等の男女別賃金表になっていないか	
③ 賃上げ配分時の同一年齢・等級の男女別配分はないか	
④ 月給制・日給制などが男女別支払い方法になっていないか	
ステップ2 家族関連の諸手当に見えない格差はないか	
〈扶養手当〉	
① 扶養認定の手続きに男女の違いはないか	
〈家族手当〉	
② 支給条件に男女の違いはないか	
③ 世帯主など女性に不利な支給要件はないか	
④ 必要書類が男性より女性に多く求められるなど不利な認定手続きはないか	

〈住宅手当〉

- ⑤ 支給条件に男女の違いはないか
- ⑥ 世帯主など女性に不利な支給要件はないか
- ⑦ 必要書類が男性より女性に多く求められるなど不利な認定手続きはないか
- ⑧ 金額の男女差はないか

〈社宅・寮などの施設利用〉

- ⑨ 女性に不利な利用条件はないか
- ⑩ 女性に不利な認定手続きはないか

〈住宅・教育資金の融資・補助制度〉

- ⑪ 女性に不利な利用条件はないか
- ⑫ 女性に不利な認定手続きはないか

ステップ3 事実上の賃金格差(間接差別)につながる区分の偏りはないか

- ① 全国転勤社員・地域限定社員など勤務地選択制度で性による偏りはないか
- ② 総合職、一般職、専門技術職などの区分に性の偏りはないか
- ③ 管理的職業従事者に性の偏りはないか
- ④ 正社員、派遣社員、契約社員、パート社員など、雇用形態に性の偏りはないか

☆「ある」の場合は、その理由等具体事例を書き上げ是正の検討課題としてとりあげましょう。

「均等待遇」の判断基準

◆均等にすべき処遇・労働条件◆

<時間比例する労働条件>

「合理的理由」がない場合には、時間比例させるもの

- ☆ 定期的賃金
- ☆ 一時金・臨時賃金
- ☆ 年次有給休暇等の休暇
(労働日数に比例)
- ☆ 職務関連手当
- ☆ 生活関連手当

<時間比例になじまない労働条件(制度・ルール)>

「合理的理由」がある場合を除き、同様の制度を適用

- ☆ 配置のルール
- ☆ 昇進のルール
- ☆ 異動のルール
- ☆ 退職金・退職手当
- ☆ 教育訓練の機会

「合理的理由」の有無にかかわらず同様の制度を適用

- ☆ 安全衛生
- ☆ 通勤手当
- ☆ 定年(期間の定めのない雇用の場合)
- ☆ 解雇手続き(期間の定めのない雇用の場合)
- ☆ 施設の利用等その他福利厚生
- ☆ 慶弔等の休日・休暇

◆「合理的理由」の判断要素・基準◆

「合理的理由」となるもの

- ★「職務」の違い
 - ・職務内容の難易度、
 - ・労働の負担(肉体的・精神的負荷、労働環境)
 - ・業務に要求される知識・技能(熟練度資格・免許など)
 - ・責任の度合い(業務に対する責任、利益目標に対する責任)
- ★職務遂行能力の違い(キャリア、勤続、公的資格等)
- ★成果・業績の違い

「合理的理由」と ならないもの

- ★学歴・性別
- ★所定外労働の可能性の有無
- ★兼業規制の有無
- ★雇用契約期間の違い
- ★採用手続きの違い

一律に「合理的理由」と 言えないもの

- ★労働時間、休日、夏季休暇など休暇設定の自由度
- ★配転／転勤の可能性の有無
- ★雇用管理区分の違い

2. 職場段階で均等待遇を実践する方法

○取り組みの手順:職場実態に応じて段階的に取り組む○

◆法律事項の点検◆

労働条件明示など、労働基準法等の規定・指針が守られているかどうか。

◆パートタイム労働者の処遇の点検◆

1. の判断基準を踏まえて、処遇実態の確認・フルタイム労働者との比較。

◆パートタイム労働者の処遇決定への参加◆

組織化(組合加入)の促進、処遇決定への関与・参加を確保。

◆人事処遇制度の確立◆

パートタイム労働者を一括りにする雇用管理区分の見直し。
仕事に応じた人事処遇制度の確立。

○賃金

<賃金制度がある企業・事業所の場合>

- ① 初任賃金(勤続ゼロ年)を同じにする。
- ② 賃金制度を同じにして、時間比例を則とする。

<賃金制度がない企業・事業所の場合>

- ① 賃金制度をつくる。
- ② 初任賃金を、同一・類似の労働の初任賃金にあわせる。
- ③ 職務・仕事・キャリア・勤続の近いフルタイム(常用)労働者と、その度比較を行い、時間比例に近づける。

○一時金・退職手当

◇同じ労働の場合→同じ支給基準に。

◇類似の労働の場合→一定割合の支給基準に。

パートタイム労働者の処遇決定への関与・参加

パートタイム労働者が組合員の場合

パートタイム労働者の職場討議
役員選出、執行機関への参画・参加
団体交渉・労使協議への参画・参加



労働条件決定への参画・参加

賃金改定の要求づくり
労働協約の締結・見直し
就業規則改定等の参画

パートタイム労働者が組合員ではない場合

パートタイム労働者へのアンケート、
相談活動、対話集会



パートタイム労働者の実態・要望を把握



労使協議による間接的な参画
パートタイム労働者の処遇に関する事項
賃金改定、処遇制度、
福利厚生、就業規則等

○賃金の比較・「時間あたり賃金」の算出方法

◇賃金の比較は、「時間あたり賃金」による。 ◇「時間あたり賃金」の算出方法：月例賃金をベースに算出する。

$$\begin{array}{ccc} \text{時間あたり} & & \text{月例賃金} \\ \text{賃 金} & = & \frac{\quad}{\text{月間の所定内労働時間}} \end{array}$$

※職務関連手当・生活関連手当とも、月例賃金に含める

○救済制度 個別労使は「不服申し立て・苦情処理制度」を設置。

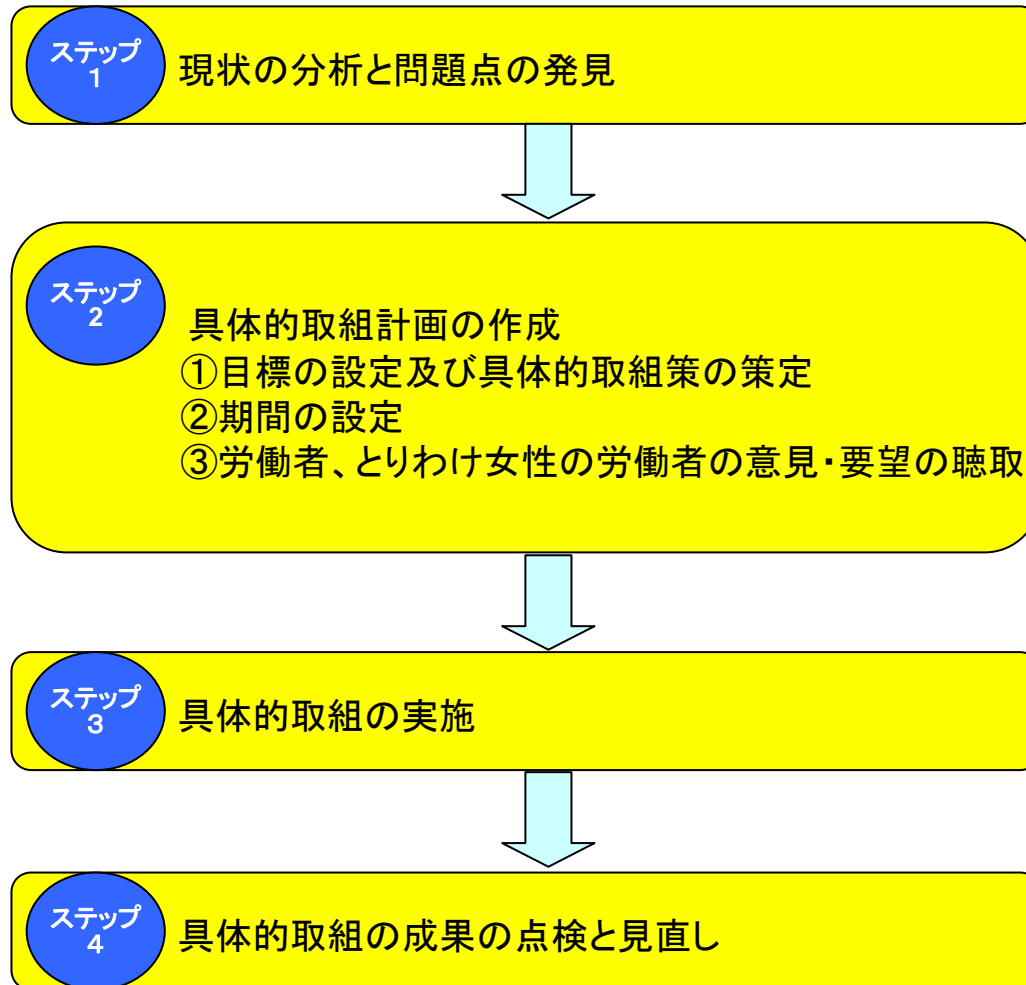
○雇用契約ルールを整備

有期契約の契約期間・
理由の明示

更新ルール
無期雇用への転換制度

フルタイムへの転換制度

ポジティブ・アクションの取組の流れ



目標 1) 女性の採用拡大

目標 2) 女性の職域拡大

目標 3) 女性管理職の増加

目標 4) 女性の勤続年数の伸長
(職業生活の両立)

目標 5) 職業環境・風土の改善

改正のポイント

◆男女雇用機会均等法◆

事 項	改 正 前	改 正 後
性別を理由とする差別の禁止	女性に対する差別的取扱いの禁止	<u>男女双方</u> に対する差別的取扱いの禁止
	募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇について禁止	<u>募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新</u>
	女性に対するポジティブ・アクション※は法違反とならない （ ※男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組 ）	
間接差別の禁止	規定なし	厚生労働省令で定める措置については合理的な理由がない限り禁止

妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等	婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止	
	婚姻を理由とする解雇を禁止	
	妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇を禁止	妊娠・出産・ <u>母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止</u>
		妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効
セクシュアルハラスメントの防止	女性労働者を対象とする事業主の雇用管理上の配慮義務	<u>男女労働者を対象とする事業主の雇用管理上の措置義務</u>
	規定なし	調停などの紛争解決援助の対象にセクシュアルハラスメントを追加
	規定なし	是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象にセクシュアルハラスメントを追加

事 項	改 正 前	改 正 後
母性健康管理	事業主の措置義務（妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるための必要な時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置の実施）	
	規定なし	苦情の自主的解決、調停などの紛争解決援助の対象に母性健康管理措置を追加
	規定なし	是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象に母性健康管理措置を追加
ポジティブ・アクションに対する国の援助	①労働者の配置等の状況の分析 ②分析に基づく計画の作成 ③計画で定める措置の実施 ④実施体制の整備 を行う事業主に対する相談その他の援助	①労働者の配置等の状況の分析 ②分析に基づく計画の作成 ③計画で定める措置の実施 ④実施体制の整備 ⑤取組状況の外部への開示 を行う事業主に対する相談その他の援助

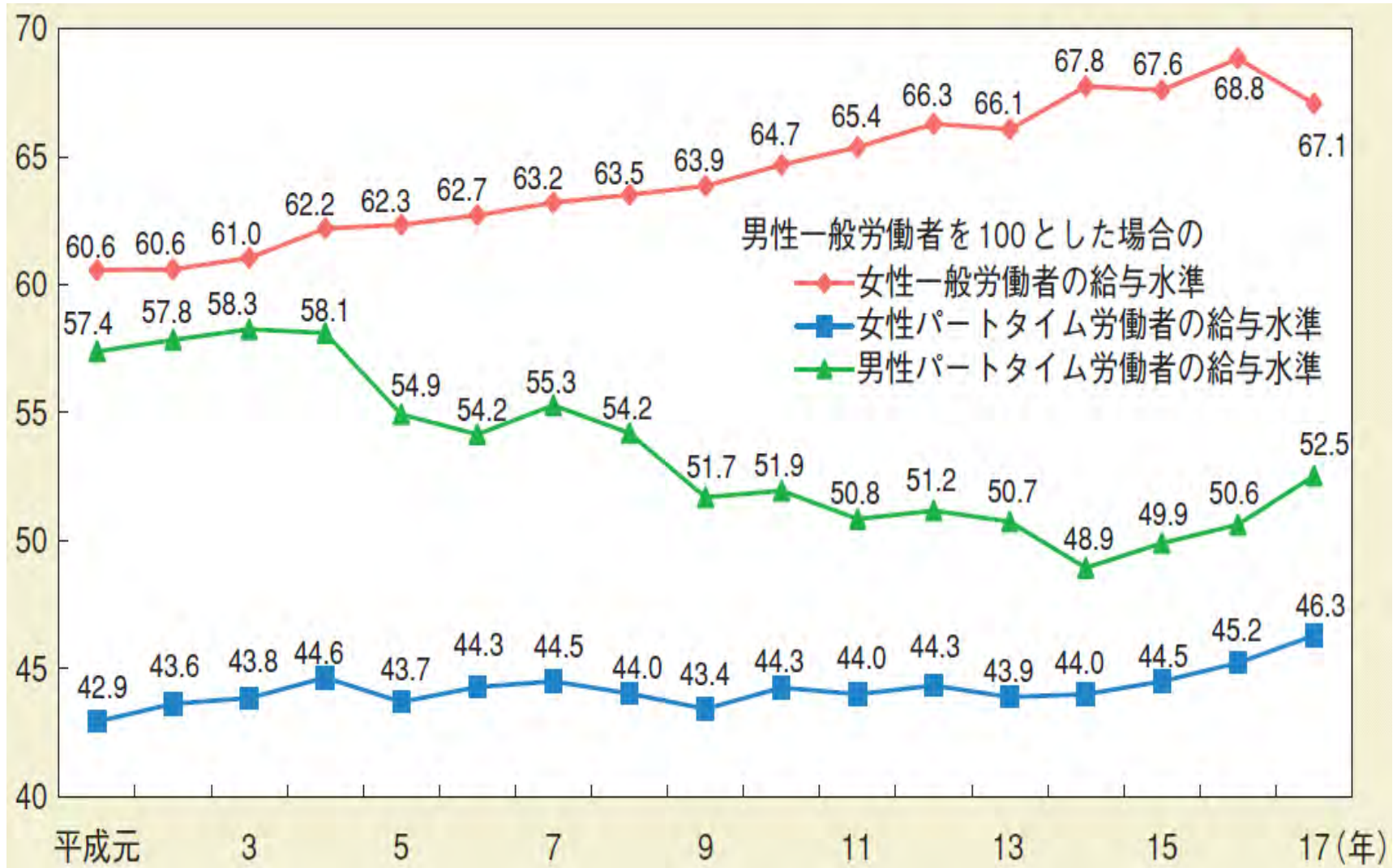
実効性の確保	調停	(時効の中断)	規定なし	調停が打ち切られた場合、訴えを提起したときは、時効を調停の申請時に遡って中断
		(訴訟手続きの中止)	規定なし	当事者が調停による解決が適当としたときは、受訴裁判所は訴訟手続きを中止できる
	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告		厚生労働大臣又は都道府県労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告	
	過料		規定なし	報告徴収の規定に違反した場合、20万円以下の過料

◆労働基準法◆

事 項	改 正 前	改 正 後
女性の坑内労働	臨時の必要のため坑内で行われる業務を除き原則禁止	妊産婦が行う坑内業務及び厚生労働省令で定める一部の業務（作業員の業務）を除き解禁

Ⅲ. 雇用形態別格差

労働者の1 時間当たり平均所定内給与格差の推移



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 男性一般労働者の1 時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1 時間当たり平均所定内給与額の水
準を算出したものである。

★仕事と生活の調和★

労働時間管理チェックシート

チェック項目

取り組み・留意点

- | | |
|---|-----------------|
| 1 使用者は、労働日ごとの労働時間を適正に把握し、記録しているか？ | I .1.(1)①② |
| 2 時間外労働や休日労働を正確に報告しても不利益扱いはないか？ | I .1.(1)③ |
| 3 始業時刻と業務開始時間は適正に処理されているか？ | I .1.(2) |
| 4 休日・時間外の労働時間を記録する労働時間管理簿等は整備されているか？ | I .1.(2)② I .3. |
| 5 賃金支払の算定基礎となる労働時間記録に対する労働者のチェックはあるか？ | I .1.(2)① |
| 6 時間外・休日の労働を実行する手続きはルール化されているか？ | I .1.(3)① |
| 7 家族的責任を有する労働者の時間外労働の限度時間は150時間以内になっているか？ | I .1.(3)③ |
| 8 労働時間記録は他の把握方法と突合して検証されているか？ | I .1.(3)④ |
| 9 時間外労働について削減の社内通達、社内上限規制、定額賃金支払制は無いのか？ | I .1.(3)⑤ |
| 10 労使による労働時間短縮推進委員会等の協議機関は設置されているか？ | I .2. |

チェック項目

取り組み・留意点

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 11 事業場外みなし労働時間制がある場合労働時間管理はされているか？ | Ⅱ.1. |
| 12 裁量労働制みなし労働時間制がある場合労働時間管理はされているか？ | Ⅱ.2. |
| 13 変形労働時間制度がある場合適切な手続きと労働時間管理はされているか？ | Ⅱ.3. 4. 5. 6. |
| 14 三六協定をきちんと締結し労働基準局に届けているか？ | Ⅲ.1.(1) |
| 15 三六協定の運用に職場単位の組合機関が常に関わっているか？ | Ⅲ.1.(2) |
| 16 三六協定で延長できる具体的業務や対象労働者の特定はされているか？ | Ⅲ.1.(3) |
| 17 三六協定の1年間に延長できる時間は360時間以内になっているか？ | Ⅲ.2.(1)(2)(3) |
| 18 三六協定の各延長時間は法定労働時間を超える時間で設定されているか？ | Ⅲ.2.(4) |
| 19 所定休日と法定休日の労働について日数・労働時間の制限はされているか？ | Ⅲ.2.(5) |
| 20 三六協定の延長時間の限度は守られているか？ | Ⅲ.3. |
| 21 三六協定の特別条項付協定は適切に設定されているか？ | Ⅲ.3. |

事業主による次世代育成支援対策として考えられるもの

行動計画の盛り込む内容としては、次のようなものが考えられますが、**これらを全て盛り込む必要はなく、企業等の実情に応じてこのうち必要なものを盛り込むこととし、これら以外の内容を盛り込んで構いません。**

1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

育児をしている労働者を対象とする取組です。

- 妊娠中及び出産後における配慮
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
- 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内託児施設の設置及び運営
- 子育てサービスの費用の援助の実施
- 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組です。

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリングの実施
- テレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

認定を受けるために行動計画に盛り込むことが必要となる項目例

3. その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組です。

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

次世代育成支援対策推進法の趣旨

〈平成17年度から10年間の時限立法〉

行動計画策定指針

○国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

地方公共団体行動計画の策定

- ①市町村行動計画
 - ②都道府県行動計画
- 地域住民の意見の反映、計画の内容・実施状況の公表 等

事業主等行動計画の策定

- ①一般事業主行動計画（企業等）
 - *大企業（301人以上）：義務付け
 - *中小企業（300人以下）：努力義務
 - *特に対策を推進している事業主の認定
- ②特定事業主行動計画（国・地方公共団体）
 - *策定・公表

次世代育成支援対策地域協議会

・都道府県、市町村、事業主、社会福祉・教育関係者等が組織。

施策・取組への協力等

次世代育成支援対策推進センター

・経済団体による情報提供、相談等の実施。

策定支援等