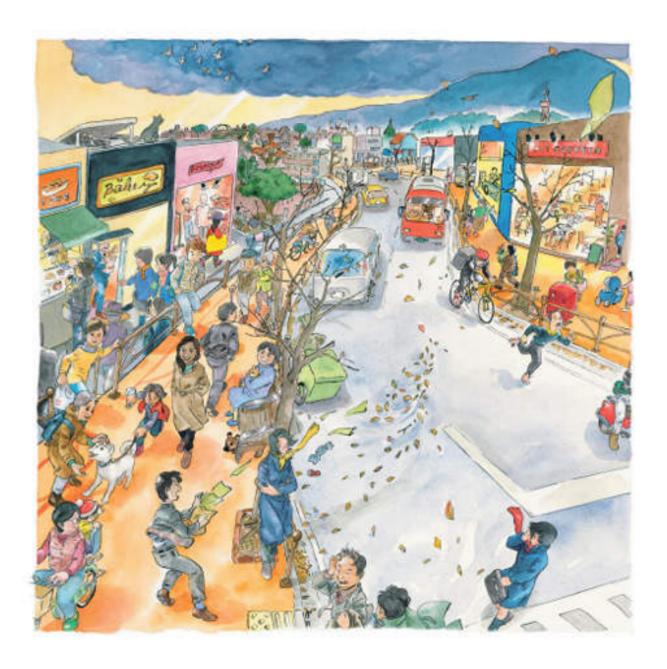
連合熊本

2023春季生活闘争方針



2023春季生活闘争スローガン

くらしをまもり、未来をつくる。

連合熊本 2023 春季生活闘争方針

2023 春季生活闘争スローガン : くらしをまもり、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」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、みんなが一歩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。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なければならない。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

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」が出来し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、労働者のモラー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。

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」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」「賃金の引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、連合熊本と連携していく。

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. 集団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団的労使関係の重要さ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みれば高い水準(「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

連合熊本は、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。また、月例賃金については、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」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 / 地方連合会の取り組み
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) ・連合方針を踏まえ、各地方連合会で要求案を検討
格差是正	企業規模間、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 ・都道府県別リビングウェイジ(表1)をクリアする ・熊本県の賃金実態(表2)の第1十分位をクリアする ⇒2022 地域ミニマム運動集計
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)

表1【 連合2021リビングウェイジ 熊本県 】

成人単身	(車なし)	成人単身(自動車保有の場合)		
時間額	月額	時間額	月額	
990円	990円 163,000円		214,000 円	

表2【 熊本県の賃金実態(2022 地域ミニマム運動集計より)】

244 1 流作示り	グ貝並大心(、口圧到		1		
	全産業	金属	化学 繊維	交通 運輸	サービス 一般	資源 エネルギー	商業 流通
平均年齢(歳)	40.9	42.1	39.8	42.9	39.6	42.5	38.3
勤続年数	17.1	18.1	18.1	15.6	14.6	22.6	13.6
人数(人)	13,726	6,884	702	1,312	1,398	1,221	961
平均	268,800	272,400	257,800	231,700	266,900	340,600	241,300
第1十分位	180,800	194,600	169,600	171,400	167,400	188,400	187,100
第1四分位	211,600	227,700	181,700	190,000	197,000	231,900	202,900
中位	256,300	262,400	237,700	211,100	259,700	321,800	235,900
第3四分位	309,100	308,000	328,400	262,000	333,900	434,200	273,700
第9十分位	371,500	355,000	376,600	323,100	374,900	509,300	299,000

※分位数について

- ・第1十分位数=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=全体を四等分し、低い方から 1/4(25%) にあたる人の賃金。

〈賃金要求指標パッケージ〉

庐	を上げ	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※1、定相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げを5%程度とする。						
		規模間格差是正	雇用形態間格差					
***	目標水準	■全産業 30歳:238,200円 35歳:262,400円 ■300人未満 30歳:201,900円 35歳:229,200円 ※連合熊本地域ミニマム運動集計における平均額 (別紙2)	 ・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」※2 となる制度設計をめざす ※連合本部設定水準 					
格差是正		■全産業 30歳:187,600円 35歳:193,100円 ■300人未満 30歳:164,900円 35歳:180,400円 ※連合熊本地域ミニマム運動集計における 第1十分位(別紙2) ■企業内最低賃金協定1,150円以上 ※連合本部設定水準	企業内最低賃金協定 1,150 円以上 ※連合本部設定水準					
庐	支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に	- を締結する。 ※3 就く際の観点を重視し「時給 1,150 円以上」をめざす。					

- ※1 賃上げ3%の根拠: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、国際的に見劣りの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。
- ※2 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。
- ※3 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。
- 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「連合・連合熊本の賃金実態」)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。

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」(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、女性のみに住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

(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が、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないよう、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

(1)長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、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

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・選出手続等 の適正な運用に取り組む。

- ①36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 遺労働者に加え、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

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
 - 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

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

2)改正高年齢者雇用安定法の取り組み(70歳まで雇用の努力義務)

- 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年齢労働者の特性 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

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

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」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。
- 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) I C T 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

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や考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

(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)の整備に取り組み、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、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

(4)次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、 労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の 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・連合熊本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. 中小組合支援の取り組み(中小地場共闘センターの立ち上げや地域協議会との連携)

- (1)「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準(「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。
- (3) 中小地場共闘センターを立上げ、中小地場労組役員も含めた情報収集・共有を行う。
- (4) 連合熊本 2023 春季生活闘争に係る集会・勉強会・記者会見・説明会の開催
- (5) 連合熊本キャラバン行動・街宣活動による地域への波及
- (6) 地域協議会による経営者団体・行政などへの要請行動 ①2022 春闘結果、2023 春闘方針・賃上げ進捗等についての情報発信。
 - ②法改正への取り組み促進と、復旧・復興や人手不足など、地域の課題について情報共有。
- (7)「賃上げ実現・くらし支援 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、社会的な広がりを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。

【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 I MF 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

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金(「賃金・一時金・退職金額費」連報値より)

〈生産・事務技術労働者計(所定内賞金)〉

(単位:円)

		30/0			35,00			
	•	2022		2021	2022			2021
主要組合	平均	273,972	♠ 833	273,138	315,618	4	959	314,658
	中央値	271,921	♣ -1,515	273,436	314,750	4	50	314,700
登録組合	平均	264,911	· 2,175	262,736	301,049	4	773	300,276
	中央值	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・賞金実整調査

	Carlot Contact Line	
	2023 (2022年実態)	2022 (2021年実際)
月例賃金		260,597 FI
平均年齡	調査中	39.9 .枚
平均勤続		14.3 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース領

ſ	2022春季生活闘争	1 [2021春季生活競争
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		207,400 円
35歳	初旦中	221,000 円

4 - 土川伯合 (300 / 土澤) の1年・1世間芝哲

2022 (2021年実態) 地域ミニマム運動・賃金実振調査: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次回帰式による黄金の1歳当たり上昇額(20-40歳)

5,	18歳高卒初任訟の参考目標値楽	2023 (2022年度調査)		- 1	2022 (2021年度調査)
		180,100円		4,500 [7]	175,600円
	事務・技術	174,763 円	4	3,333 円	171,430 円
	生離	174,887 円	4	2,000 円	172,887 円

※ 前年度「賃金・一時金・退職金調査」連報値 主要組合高卒切任給の平均額に 2022は3%分、2021は2%分上乗せ

6. 連合リビングウェイジ (さいたま市・月稲)

	2022 (簡易改定)			2021
华身	188,217 円	4	5,117 F3	183,100 円
(自動車保管)	239,243 円	4	3,867 円	235,376 円

連合熊本(熊本県)の賃金実態

1. 構成組織平均賃金調査(毎年2月調査実施)

				2022年	Į.	2021年		2020年
組	싇	<u>}</u>	数	117	+ 14	103	+13	90
組	合	員	数	36,757 人	+4,570	32,187 人	+3,254	28,933 人
平	均	年	齢	41.2 歳	▲0.1	41.3 歳	+0.1	41.2 歳
平	均	勤	続	16.6年	+0.8	15.8 年	+0.1	15.7 年
単	純	平	均	284,450 円	+22,047	262,403 円	+1,752	260,651 円

2. 賃金実態調査結果(地域ミニマム運動 2022年11月集計)

①連合熊本全体

				2022 年実態	Į.	2021 年実態
組	é	Ì	数	104	+11	93
組	合	員	数	13,726 人	+700	13,026 人
平	均	年	验	40.9 歳	+0.3	40.6 歳
平	均	勤	続	17.1 年	+0.1	17.0 年
単	純	平	均	268,805 円	+3,228	265,577 円

②中小労組(300人未満)

				2022 年実態		2021 年実態	
組	合		数	48	+7	41	
組	合	員	数	3,115 人	+770	2,345	
平	均	年	齢	40.8 歳	▲0.3	41.1 歳	
平	均	勤	続	14.9 年	▲0.8	15.7 年	
単	純	平	均	235,508 円	+880	234,628 円	

③標準労働者の実態

		30 歳			35 歳		
		2022年	Î	2021年	2022年		2021年
全 体	平 均	238,200 円	+4,200	234,000円	262,400 円	+3,200	259,200 円
	中 位 数	238,400 円	+4,600	233,800 円	256,100 円	+1,100	255,000 円
	第1四分位	210,000円	▲ 400	210,400 円	220,800円	▲2,900	223,700 円
	第1十分位	187,600 円	▲1,700	189,300円	193,100円	▲ 5,200	198,300円
中 小 300人 未満	平 均	201,900 円	▲ 5,800	207,700 円	229,200円	+2,700	226,500 円
	中 位 数	202,300 円	▲ 7,800	210,100円	233,000 円	+1,100	231,900 円
	第1四分位	178,300 円	▲18,400	196,700 円	200,600 円	+5,100	195,500 円
	第1十分位	164,900 円	▲ 5,000	169,900 円	180,400 円	▲ 1,900	182,300 円