

2024 連合島根春季生活闘争方針

2024 春季生活闘争スローガン：みんなで賃上げ。ステージを変えよう！

I. 2024 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう

「未来づくり春闘」を掲げて 3 回目の取り組みとなる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20 年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行し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の課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかる。

この 2 年間の取り組みの結果、20 年以上にわたるデフレマインド（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）が変化しつつある。2024 春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。その最大のカギは、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。

政府は「景気は緩やかに回復している」としているものの、2023 年 4-6 月の個人消費はマイナスとなり内需が低迷している。名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。2024 春季生活闘争では、傷んだ労働条件の回復をはかり、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。

マクロの視点に加え、産業基盤強化の取り組みも重要である。国内外情勢（変化する国際関係とグローバルサプライチェーンへの影響、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）を展望し、労使が協力して将来を見据えた成長基盤を確立・強化する必要がある。「人への投資」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。

連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引していく。

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

1990 年代後半以降、国民全体の所得が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んできた¹。これまでの流れを変え、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。そうした分配構造の転換への道筋を切り開くべく、2023 春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。

¹ 田中聡一郎駒澤大学准教授は、日本においては 2010 年代以降所得格差（ジニ係数）と貧困率は安定的に推移し、また中流意識も 9 割程度で推移しているが、これは所得分布全体の低所得化によって格差や貧困率の上昇が観察されにくいだけではないかと指摘している。1985 年の所得域で固定して比較すると、低所得層の増加と中間層・高所得層の減少が観察される。

2023 春季生活闘争では、全体の賃上げ率は高まったものの、中小の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。中小企業ほど人手不足が深刻である一方、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。今次闘争では、積極的に格差是正を含む賃上げに取り組む。そのためには、労務費を含む適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を政策面と労使コミュニケーションの両面からつくっていく必要がある。

2023 春季生活闘争では、有期・短時間・契約等労働者の賃上げはフルタイム組合員を上回り、連合が時給の集計を開始した 2000 年代中盤以降では最大の引き上げとなった。2023 年度地域別最低賃金も連合結成以降最大の引き上げとなった。引き続き雇用形態間格差の是正に取り組む。

男女間賃金格差の是正についても、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表の義務化などを踏まえた取り組みが進んでおり、さらに前進をはかるべく取り組んでいく。

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。

総合的な経済対策、適正な価格転嫁の取り組み、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、働き方に中立的な社会保険制度等の構築など、政策面での対処も必要である。

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」²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。組織拡大・強化の取り組みと連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。

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り、すべての働く仲間を視野に入れ、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。

4. 島根における情勢と課題

(1) 日銀短観（2023 年 12 月）

1) 業績判断 D. I.

製造業は、はん用・生産用・業務用機械で自動車向け受注の改善がみられるほか、幅広い業種で価格転嫁の実現に伴う収益改善がみられることなどから、全体では、前回調査差+12%ポイント改善し「0」となった。

非製造業は、卸売や小売で例年対比高い気温の影響などによる売上減少がみら

² 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。

れるものの、建設での公共工事受注の増加や宿泊・飲食サービスでの客数増加がみられることなどから、全体では、前回調査差+1%ポイント改善し「19」となった。

先行き（全産業）は、製造業で住宅向け受注の減少などを見込んでいるほか、非製造業で先行き不透明感がみられることなどから、全体では、最近と比べて▲5%ポイント悪化し「7」となる見通し。

2) 売上・収益計画

2023年度の売上高（全産業）は、概ね前年度並みとなっている。前回調査と比べると、非製造業が上方修正されたものの、製造業が下方修正されたことから、全体でも下方修正となった。

2023年度の経常利益（全産業）は、4年度振りの減益計画となっている。前回調査と比べると、製造業、非製造業ともに概ね横ばいとなっている。

2023年度の売上高経常利益率（全産業）は、前回調査と比べて横ばいとなっており、前年度を下回る計画となっている。

3) 設備投資

2023年度の設備投資額（全産業）は、2年度連続の増加計画となっている。前回調査と比べると、非製造業で上方修正されたものの、製造業で下方修正されたことから、全体でも下方修正となった。

（日銀松江支店 2023 年 12 月 13 日発表）

（2）消費者物価指数（2023 年 11 月：松江市）

総合指数は、前年同月比 3.5%上昇（前月比 0.1%下落）、生鮮食品を除く総合指数は、前年同月比 3.3%上昇（前月比 0.2%上昇）となった。

全国については、総合指数は、前年同月比 2.8%上昇（前月比 0.1%下落）、生鮮食品を除く総合指数は、前年同月比 2.5%上昇（前月比 0.1%上昇）となった。

（島根県統計調査課「松江市消費者物価指数」2023 年 12 月 22 日発表）

（3）現金給与総額（2023 年 10 月）

事業所規模 5 人以上においては 239,599 円で、前年同月比 0.7%増（10 ヶ月連続の増加）となった。また、就業形態別にみると、一般労働者は 293,806 円で、パートタイム労働者は 99,346 円であった。

事業所規模 30 人以上では、264,354 円で、前年と同水準となった。また、就業形態別にみると、一般労働者は 310,641 円で、パートタイム労働者は 102,947 円であった。

（島根県統計調査課「毎月勤労統計調査地方調査」2023 年 12 月 26 日発表）

（4）雇用情勢（2023 年 11 月）

有効求人倍率 1.45 倍で前月を 0.03 ポイント下回った（前年同月比 0.29 ポイント減）。また、月間有効求人数は 17,577 人で、前月比で 239 人減少した。雇用保険被保険者数は 200,330 人で、前年同月比で 2,089 人減少した。全体としては島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっているとされている。

（島根労働局 2023 年 12 月 26 日発表）

新規学校等卒業者（2024 年 3 月卒業）の高卒職業紹介等状況（2023 年 11 月末現在）は、就職希望者 1,023 人（うち県内希望者 711 人）に対し、求人倍率は 3.21 倍で、前年同期比 0.08 ポイント上昇した。11 月末現在の就職内定者数は 914 人

(うち県内 614 人) で内定率は 89.3%となり、前年同期比 2.0 ポイント上昇した。県内希望者の内定率については 86.4%で、前年同期比 2.1 ポイント上昇した。
(島根労働局 2022 年 12 月 26 日発表)

(5) 労働時間 (2023 年 10 月)

一人平均月間総実労働時間の調査産業計は 141.6 時間(前年同月比 2.2%減)で、全国平均の 138.3 時間と比較し、3.3 時間多い結果となった。総実労働時間のうち、所定内労働時間は 133.3 時間で、前年同月比 1.7%減となり、所定外労働時間は 8.3 時間で、前年同月比 9.7%減となった。

産業別にみると、建設業、運輸業・郵便業、教育・学習支援業などが前年同期を下回り、情報通信業、金融業・保険業、宿泊業・飲食サービス業が前年同期を上回っている。

なお、月間総実労働時間に 12 月を乗じた年間総実労働時間は 1699 時間となった。(島根県統計調査課「毎月勤労統計調査地方調査」2023 年 12 月 26 日発表)

また、長時間労働抑制に関する 2022 年度の監督指導結果については、県内 365 事業場を対象として調査公表され、269 事業場(73.7%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、30.1%にあたる 110 事業場で違法な時間外労働があったとされており、このうち 32 事業場は「過労死ライン」とされる月 80 時間を超えている実態が明らかとなった。また、月 80 時間を超えた事業場の内訳は、100 時間超が 20 事業場に及んでいた。加えて賃金不払い残業が 12 事業場、過重労働による健康障害防止の未実施が 85 事業場であった。

(島根労働局 2023 年 9 月 28 日発表)

県内の実態に対する課題としては、依然人手不足による労働力不足や、36 協定など法令の認識不足があるものと思われる。

II. 2024 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

中小企業や有期・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」に引き上げるために、以下の 5 点に重点をおいて、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、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組む。

- ①労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。構成組織は、加盟組合のある企業の締結状況を把握し締結促進に取り組む。
- ②政府が年末に向けて策定中の「労務費の転嫁の在り方」についての指針が実効性ある有効な内容となるよう、働きかけを行う。決定以降は、内容の周知・浸透活動を行う。
- ③2023 年 3 月「価格交渉促進月間」の結果などを踏まえ、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設を働きかける。また、Ⅲ. 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善とあわせて、自動車運転手、建設業などに関わるいわゆる 2024 問題に社会全体で取り組むよう働きかける。
- ④中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。
- ⑤格差是正フォーラム(12 月 7 日)、未来を拓くパートナーシップ構築推進会議、政府への要請活動、経営者団体との懇談会などを通じ世論喚起をはかる。各地域における連携協定の枠組みなども活用し、①～④の取り組みについての周知活動・相談活動を進める。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

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

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

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計による職種別賃金データを賃金分析の参考資料として活用する³。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

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

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

4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2024 春季生活闘争がめざすところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、徹底的に組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

Ⅲ. 2024 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、さらに拡大している可能性がある。わが国全体の生産性は、実質で 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、賃金水準の回復をはかり、昨年を上回る取り組み強化が必要である。

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。2023 年度の地域別最低賃金は 4% 以上引き上げられ、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もてる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企

³ 「2022 年賃金構造基本統計調査特別集計にもとづく職種別賃金の研究」として連合 HP に掲載

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。2023 春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は 2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質はマイナスで推移している。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現しなければならない。世界経済が減速している中で、賃上げなどにより可処分所得を増やし、内需の 6 割を占める個人消費を支えなければ景気の悪化を招く恐れがある。

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2023 春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性がある。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、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗の下に結集して社会を動かす力(社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果)を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁴に引き上げることをめざす必要がある。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

⁴ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ		経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。 賃上げ分3%以上 ⁵ 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目安とする。	
格差是正		規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準	35歳：296,000円 30歳：266,000円 ⁶	・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1,795円・月給296,000円以上」⁷となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35歳：274,500円 30歳：252,000円 ⁸ 企業内最低賃金協定1,200円以上	企業内最低賃金協定1,200円
底支え		・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,200円以上」⁹をめざす。	

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

①「Ⅱ. 2024 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、規模間格差の是正をより意識して、格差是正を含む賃上げに取り組む。 ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。 ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および別紙2「連合の賃金実態」）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。 ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正分を含め、15,000
--

⁵ 内閣府の年央見通し（2023年度実質GDP1.3%、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などを総合的に勘案。

⁶ 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2019年8月7日）を踏まえ、2022年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35歳は30～34歳281,000円および35～39歳312,500円から、30歳は25～29歳251,200円および30～34歳281,000円から算出。

⁷ 2022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」296,111円（時間額1,795円・2022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1,795円を設定し、月額に換算して算出。

⁸ 1年・1歳間差を4,500円、35歳を勤続17年相当、30歳を勤続12年相当とし、時給1,200円から積み上げて算出。

⁹ 2021連合リビングウェイジに足元の物価上昇を考慮した別紙1「連合リビングウェイジ2023簡易改定版総括表」（単身成人1,175円）、および2022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）181,200円（時間額1,098円）を総合勘案して算出。

円以上を目安とする¹⁰。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2023 年度地域別最低賃金が 4.5%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金についても適切に対応し、モチベーションを向上させ、フルタイム労働者¹¹との格差是正に取り組むとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差の是正をはかるため、昨年以上の取り組みを展開する。
- ②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 1,200 円以上をめざす。
- ③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、フルタイム労働者の昇給ルールと同等の制度の導入により能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。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 1,795 円・月給 296,000 円以上」となる制度設計をめざす。
- ④法定最低賃金の取り組み方針は、2023 年 12 月の中央執行委員会で提起する。

(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。

女性活躍推進法の省令改正により、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ており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。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、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

(4) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準¹²を確保する。
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(5) 一時金

¹⁰ 15,000 円は連合加盟組合平均賃金水準(約 30 万円)の 5%に相当する金額。15,000 円以上の内訳:賃金カーブ維持分 4,500 円+格差是正含む賃上げ分 10,500 円以上。

¹¹ ここでは、雇用形態間格差を是正する趣旨でわかりやすい表現とするため、比較する対象を「フルタイム労働者」という表現で代表した。

¹² 別紙 2「連合の賃金実態」参照。

- 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. 連合島根の具体的な課題と取り組み

物価高が続く、実質賃金が上がっていないことなども踏まえて連合は、定期昇給に賃金改善を加えた5%以上の要求を決定した。連合島根も本部方針に則り2024春季生活闘争に取り組むこととする。しかしながらすでに、本部方針を踏まえたうえで、産別組合ごとには長引く物価高や人手不足、組合員の生活を守っていく観点から、5%の水準を超える要求方針とした組織もある。島根県の経済実態や企業の経営環境については注視したうえで、実質賃金が持続的に上昇するような社会と経済を目指していかなければならない。

(1) 「賃上げ」をはじめとする「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み

1) 連合島根の賃金の維持・復元の取り組み

すべての組合は、月例賃金にこだわる闘いを進めることとし、定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を確保した上で、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として3%(合計5%)以上を賃上げ要求水準とする。なお、物価変動の影響を考慮した実質賃金が減少しており、物価上昇の加速に賃金の伸びが追いついていないことをふまえ、組合員の「生活防衛」を徹底して行っていく。要求水準を5%以上とする一方で、業績に応じた上積みや同業種との均衡を求めるなど具体的要求は各組合の判断とする。

連合島根の賃上げ要求基準の基礎データとして、これまで各構成組織・単組の協力を得て、毎年賃金実態調査を行い、県内民間企業の賃金について調査してきた。本年度も9月の賃金調査データを、連合本部の関係分析機関(労働調査協議会：労調協)に依頼し分析を行った。2023連合島根賃金実態調査結果(2023年9月度支給賃金調査)では、単組より、8,745人のデータを集約することができ、今回の賃金実態調査結果を基に、連合島根として以下の賃金要求基準を示す。

- ①賃金カーブの算定が可能な組合は、定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を確保した上で、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として3%以上を要求することとする。
- ②賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。賃金カーブの算定が困難な組合に対して、連合島根の賃金実態調査結果から求めた次の金額を示す。

【平均賃上げ要求基準】

定昇・賃金カーブ維持相当分【4,100】円を目安として確保し、「生産性向上」「底上げ」「底支え」「格差是正」分などを、賃上げ(3%≒【8,100】円)として求める。(合計【12,200】円以上を目安とする)

- ③「復元・賃金改善分」は、月例賃金の引き上げ(ベースアップ)を基本とし、具体的要求は各組合の判断とする。
- ④連合島根地域ミニマム賃金は実態調査に基づき以下のとおり設定する。

連合島根地域ミニマム賃金設定額（賃金実態に基づき設定）	
25歳	【170, 200】円
30歳	【183, 500】円
35歳	【190, 400】円
40歳	【200, 000】円

[2023年9月賃金実態調査結果]

	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
調査対象人員	8,745人	7,395人	9,076人	9,188人
平均年齢	40.2歳	40.3歳	39.4歳	39.2歳
平均勤続	15.9年	15.2年	15.8年	15.7年
平均賃金	261,100円	256,120円	250,525円	250,426円

2) 企業内最低賃金の取り組みの一層の強化

①全労働者の処遇改善のために、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかることが必要である。このため、未締結組合は協定化の要求を行いすべての組合で協定化をはかる。こうした取り組みの強化で法定最低賃金へ連動させていく。

②企業内最低賃金は、本部方針に基づき最低到達水準を時給1,200円以上を目標に取り組む。また、産業に相応しい水準で協定し、その協定を特定（産業別）最低賃金の水準引き上げに結びつけていく必要があることから、関連業種の各組合においては現行の特定（産業別）最低賃金との相関関係に留意することとする。

3) 島根県高卒初任給の参考目標値（令和4年賃金構造基本統計調査による金額）

172,300円（令和3年比 プラス5,200円）

産別方針をふまえ、各組合は初任給の決定に対して積極的に関与していく。

4) 生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上

一時金の水準は回復が伝えられているが、産業・単組別で見ればバラツキは大きく、生活防衛の面からみて問題を抱えているところも多い。基本的には、生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先とした闘争を展開していく。

(2) 長時間労働の是正など「働き方」を見直す取り組み

毎月勤労統計調査の結果を見ると、2022年の月あたり平均値における島根県の状況は、①総実労働時間：全国平均136.1hに対し142.0h、②所定内労働時間：全国平均126.0hに対し132.9h、③所定外労働時間：全国平均10.1hに対し9.1hであり、依然として総実労働時間等は全国平均を上回る状況となっている。

また、年次有給休暇の取得状況は、就労条件総合調査によると、2022年全国平均62.1%の取得率（取得平均日数10.9日）となり、1984年以降過去最高となっている。働き方改革関連法施行により、2019年4月から年5日の年休取得が義務化された影響が大きい。

全ての労働者の立場にたった「働き方」の見直しに基づいた各構成組織での取り

組みを基盤に、長時間労働の是正等に向けて【職場での運動】に加えて、世論喚起等【社会への運動】に以下のとおり取り組む。

1) 長時間労働の是正に向けた各労働組合の取り組みの地域への発信

中小共闘センターで蓄積している各組合集計の時間外労働のデータを有効に活用するとともに、春闘の賃上げ集計（報告）に併せて各組合の「時短」の取り組みの詳細な把握に努め、好事例については各種媒体を通じて地域への発信を進める。

2) 「働き方改革」の推進に向けた世論喚起の取り組み

2017年11月10日に経済団体・教育機関・金融機関・行政・労働団体（連合島根）の13団体で締結した「しまね働き方改革宣言」を職場・地域に広く周知を図り、県内における長時間労働是正等の機運を高めるため、各構成組織・単組・支部の職場への宣言文掲出の取り組みを進める。

しまね働き方改革宣言（抜粋）

- 宣言1 ほどよく休み、しっかり仕事、すっきり帰宅！
- 宣言2 「仕事と生活の調和」を企業の魅力に！
- 宣言3 みんな元気に生涯現役！
- 宣言4 誰もがいきいき活躍できる職場に！
- 宣言5 職場に実情を語り合う場をつくろう！

3) 公正取引の実現および商取引慣行の見直し

中小企業の賃上げ原資確保および長労働時間是正には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」をテーマに県内においても取り組みを進める。連合島根としては、経営団体（経営者協会・中小企業家同友会）との意見交換、島根労働局および島根県への要請行動を配置し、地域社会全体に訴えていく取り組みを進める。

3. 「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る中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なる¹³が、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

(1) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

¹³ 別紙3「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

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、改めて事業場単位での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。

- ① 3 6 協定の締結・点検・見直し（限度時間が上限であることを原則とした締結、休日労働の抑制）、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 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労働時間の点検、裁量労働制の改正（2024 年 4 月施行）を踏まえた専門業務型の本人同意の義務化、同意撤回の手続の定めなどに関する労使協定・労使委員会決議の見直し、健康・福祉確保措置の実施状況の点検・見直し）
- 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%の徹底
- ⑥ 建設業、自動車の運転業務、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（2024 年 4 月）に向けた労使協議および各制度の周知・遵守徹底の取り組み

（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。

- 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、労働条件明示ルールの改正（2024 年 4 月施行）を踏まえた対応（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）、無期転換回避目的の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、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・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資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行う。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、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など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、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、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

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

なお、高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることを踏まえ、計画的な対応を検討する。

1）基本的な考え方

- ①60歳～65歳までの雇用確保のあり方
 - ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
 - ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわ

せて、将来的な 65 歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65 歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・ 65 歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・ 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・ 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（65～70 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、2024 年 4 月から 2.5%（国・地方自治体 2.8%、教育委員会 2.7%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、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) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

(8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

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。

4. 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拭し、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¹⁴や考え方・方針¹⁵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) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定す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) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、任意に公表する情報である「説明欄」の活用を事業主に働きかけることにより、差異の分析を促すとともに、労使で改善に取り組む。
- 9) 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¹⁶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

¹⁴ 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO/2017年11月17日）、改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022年改定版）（@RENGO/2022年8月18日）

¹⁵ 「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（2022年7月22日第10回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（2021年11月18日第2回中央執行委員会）

¹⁶ ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日）

- クシユアル・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) L G B T理解増進法が 2023 年 6 月に施行されたことから、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、以下の課題について取り組みを進める。

- 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。

5. 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方¹⁷を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。

2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。

3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。

4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。

5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。

6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。

7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2024 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ーまもる・つなぐ・創り出すー」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など、審議会对応、国会对応、春季生活闘争時期における「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2024 年度予算編成実現と 2024 年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築、揮発油税などの「当分の間税率」の廃止など）

¹⁷ ビジネスと人権に関する連合の考え方（2023 年 8 月 24 日第 23 回中央執行委員会確認）

- 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) 誰もが安心して暮らせるよう、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) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の負担軽減の取り組み

IV. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 「未来づくり春闘」を深化させ、2024 春季生活闘争を経済社会のステージ転換を着実に進めるための闘争を展開するべく、共闘体制を構築する（別紙4－1「2024 春季生活闘争 共闘体制」参照）。
- (2) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。中小企業振興基本条例および公契約条例制定の取り組みとの連動をはかる。
- (3) 「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2024 闘争の意義を発信する。働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。闘争体制期間中は「連合アクション」の取り組みとして集会やSNSなど情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、「地域活性化フォーラム」の活用などを工夫する。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (5) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 取り組み体制、日程など

(1) 闘争体制と日程

1) 「2024 春季生活闘争島根県本部」の設置

2024 年 1 月 18 日（木）開催の第 68 回地方委員会で設置する。

2) 要求提出

原則として 2 月末までに要求を行う。

3) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3 月のヤマ場を設定し、相場形成と波及をはかる。

➤ 先行組合回答ゾーン 3 月 11 日（月）～15 日（金）

【ヤマ場 3 月 12 日（火）～14 日（木）】

➤ 3 月月内決着回答ゾーン 3 月 18 日（月）～31 日（日）

(2) 共闘連絡会議の運営

5 つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）を設置し（別紙4－2「2024 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について」参照）、会合を適宜開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態で働く労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の改善、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化

をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

3. 中小組合支援の取り組み

(1) 連合の取り組み

- 1) 労働条件・中小労働委員会で闘争状況を共有するとともに、共闘推進集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。
- 2) 働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」のさらなる推進に取り組むとともに、労務費を含む適正な価格転嫁や優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。
- 3) 中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。

(2) 構成組織の取り組み

- 1) すべての構成組織は、加盟組合の労働者の賃金が「働きの価値に見合った水準」へ到達できるよう、各組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。
- 2) 加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。
- 3) 賃金制度が整備されていない加盟組合に対し、制度構築の支援を行う。

(3) 地方連合会の取り組み

- 1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙5「2023 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、地場中小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」へとつながる取り組みを強化する。

4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、日商、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- (2) 地方連合会は、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、中小企業振興基本条例制定に向けた下地づくり等を進め、地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

5. 闘争行動

年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・雇用形態などにかかわらず、有期・短時間・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」¹⁸の展開をはかるとともに、闘争開始宣言中央総決起集会（2024年2月5日）、春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会（3月1日）、3.8国際女性デー中央集会（3月8日）、共闘推進集会（4月5日）の開催や、ヤマ場における談話の発出、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信、「連合アクション」など切れ目のない取り組みを展開する。

また、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を2024年2月6-7日に「STOP雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか」をテーマに実施する。

6. 取り組み予定

（1）2024年度第1回中小労働運動強化委員会・中小共闘センター委員会

連合島根の2024春季生活闘争の具体的な取り組み内容について協議し、地域ミニマム水準について確認する。

①日 時：2023年12月中

②内 容：地域ミニマム水準の決定について（持ち回り書面決議）

③出席者：中小労働運動強化委員及び中小共闘センター委員

※第2回委員会は3月下旬に開催する。

（2）2024 連合島根春季生活闘争研修会

①日 時：2024年1月18日(木) 13:45～15:15

②場 所：労働会館「401」

③内 容：2024春季生活闘争について、地方委員会の前段で学習する。

（3）連合島根「産別最賃対策会議」

2023年度の島根県最低賃金は、審議の結果、時間額47円引き上げて904円となった。また、産別最賃も全6業種で引き上げを実現した。

物価高の影響により実質賃金が下がり続けていることから2024年度の最賃論議についても2023年度同様に厳しいものと想定する。賃金のセーフティネットとしての機能を果たしていく観点から、引き続き対策強化を図ることとし、2024年度に向けて取り組み方針等を協議する。

①日 時：2024年3月～4月

②場 所：労働会館

③出席者：連合島根最賃対策委員

（4）労働問題なんでも相談ダイヤル

連合の全国統一行動として、非正規労働者および未組織労働者の労働条件向上、組織拡大の運動を図るため、各構成組織の協力を得て、次のとおり全国一斉労働相談ホットライン「労働問題なんでも相談ダイヤル」を開設する。

①実施期間：2024年2月6～7日

対応時間 10:00～19:00

②実施場所：連合島根事務所

¹⁸ 「連合『職場から始めよう運動』とは」参照。

テーマ：STOP雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか

(5) 経営団体等との意見交換

1) 島根県経営者協会との懇談会

毎年、春闘期に開催している、連合島根と島根県経営者協会との定期懇談会を開催する。連合島根からは、2024 春季生活闘争の取り組みについて理解を求めるとともに、雇用の確保・拡大・働き方改革・公正取引などについて意見交換を行う。

①日 時：2024年2月21日(水)15:00～17:30

②場 所：サンラポーむらくも

③出席者：島根県経営者協会役員

連合島根常任執行委員（全体で20名程度）

2) 島根県中小企業家同友会との懇談会

地域の中小企業における雇用・格差是正・公正取引などの課題について、春闘期における連合の取り組みもあわせて中小企業経営者との意見交換を実施し、相互理解と中小企業の活性化を目的に開催する。

①日 時：(調整中)

②場 所：(調整中)

③出席者：(調整中)

(6) 報道各社記者・連合島根懇談会

2024 春季生活闘争の課題、政策制度実現に向けた課題と取り組み、また、政治課題等についての懇談を行う。

①日 時：(調整中)

②場 所：労働会館

③出席者：報道各社記者、連合島根事務局6名

(7) 2024 連合島根春季生活闘争勝利総決起集会

春闘総決起集会を各地協(地区)単位で開催し、直近の春闘情勢報告を行うとともに、内外に2024 春闘がスタートしたことをアピールするために開催する。

なお、東部地協と共催で開催する中央集会の日程等は以下のとおりとする。

①日 時：2024年3月15日(金)18:00～

②場 所：松江市県庁前広場（デモ行進については検討中 県庁前広場～JR松江駅）

③参加要請：約1,500名

(8) 地協主催「2024 春季生活闘争討論集会」・「解決集会」

各単組代表者より賃上げ要求額や一時金、労働時間の短縮など、今春闘時の交渉状況や春闘解決促進に向けて情報交換を行うとともに、地域政策課題の解決に向けた集会や学習会を開催することとする。

<東部地協>

1. 2024 春季生活闘争研修会

①日 時 2024年2月18日(日)9:30～12:00

- ②場 所 労働会館
- ③内 容 2024 春季生活闘争のポイントと課題他

<中部地協>

- 1. 2024 春季生活闘争開始宣言集会
 - ①日 時 2024 年1月27日(土)16:00~16:30
 - ②場 所 ラピタウェディングパレス
 - ③内 容 2024 春闘方針と課題、闘争開始宣言の採択

<西部地協>

- 1. 2024 春季生活闘争開始宣言集会
 - ①日 時 2024 年1月20日(土)15:00~15:40
 - ②場 所 浜田ワシントンホテルプラザ
 - ③内 容 連合島根 2024 春季生活闘争方針、闘争開始宣言の採択
- 2. 2024 春季生活闘争研修会
 - ①日 時 2024 年2月17日(土)10:00~12:00
 - ②場 所 いわみーる
 - ③内 容 2024 春季生活闘争のポイントと課題

(9) 島根県産業別最低賃金の意向表明及び労働行政に対する要請

2024(令和6)年度の産業別最低賃金について、従来どおり6業種について改正決定を申し出るため、島根労働局に対し意向表明を行う。

また、島根労働局に対して、労働行政に対する要請もあわせて行う。

- ①日 時: 2024 年3月1日(金)11:00~12:00
- ②場 所: 島根労働局
- ③産別最賃業種
 - 1)製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業
 - 2)一般機械器具製造業
 - 3)電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業
 - 4)自動車・同附属品製造業
 - 5)自動車(新車)小売業
 - 6)百貨店・総合スーパー

(10) 組合員の可処分所得向上への取り組み

物価高や社会保障費の増大等により、私たちの可処分所得は低下し、賃金上昇が実感できない実態にある。ライフプランを見直すと同時に、福祉事業団体と協力し商品やサービスを積極的に活用し豊かな生活へと結び付けていく。

- ① 保険の見直しは、ライフスタイルの変化に応じて必要な保障を変更することで、保険料を安く抑えることが可能である。補償と保険の見直しによる家計のムダの排除、組織のスケールメリットを生かしたマイカー共済の切り替え等に積極的に取り組む。
- ② 節税効果と福利厚生の実効性に向け、労使合意による iDeCo+ の導入など資産の効率的運用に努める。積極的活用について生活闘争時を契機に検討を進める。

(11) 中小・地場組合の賃上げ集計と情報伝達

「2024 連合島根春季生活闘争FAX速報」を以下の日程で発行し、地場相場の底上げと共有化に努める。また、適宜プレスリリースをおこない、社会的波及効果を追求する。

各構成組織は日程に合わせて最新の状況を闘争本部へ報告することとする。

第1回集約日	3月6日(水)	速報第1号発行日	3月8日(金)
第2回集約日	3月20日(水)	速報第2号発行日	3月22日(金)
第3回集約日	4月10日(水)	速報第3号発行日	4月12日(金)
第4回集約日	4月22日(月)	速報第4号発行日	4月24日(水)
第5回集約日	5月8日(水)	速報第5号発行日	5月10日(金)

(12) 連合島根ホームページの活用

「連合島根ホームページ」を活用し、「2024 春季生活闘争の要求・回答・妥結速報(業種別・規模別)」を掲載する。

なお、ホームページへの掲載にあたっては、逐次更新する。

連合島根ホームページアドレス <http://wsl.jtuc-rengo.or.jp/shimane/>



以 上

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。2023年10月3日公表のIMF世界経済見通しは2023年3.0%・2024年2.9%で、同年7月25日公表分からはそれぞれ±0ポイント・0.1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、2023年度は1.3%、2024年度は1.2%（民間予測ではそれぞれ1.76%、0.93%）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おり、業況感は緩やかに改善しているが、産業によっては、ばらつきがある。
- マイナス要素としては、海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格決定など不確実性がきわめて高い一方、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拡大収束後の経済活動の回復がある。

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、改善に向けた動きに足踏みがみられる。
- 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。2023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

- 2022年の毎勤年間総労働時間※は1,948時間、前年比3時間増。
※ 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。

連合リビングウェイジ2023簡易改定版総括表

2023/9/21

世帯構成	単身成人	2人(成人・ 保育児)	2人 (成人男女)	3人(成人・ 中学生・小 学生)	3人(成人男 女・小学生)	4人(成人男 女・小学生2 人)	4人(成人男 女・高校生・ 中学生)
住居間取り	1K	1DK	1DK	2DK	2DK	3DK	3DK
1. 食料費	39,552	50,556	74,959	83,351	92,842	99,953	123,984
内食費	18,640	24,232	37,280	52,192	50,328	53,869	66,545
昼食代	11,355	11,355	22,711	11,355	22,711	22,711	34,066
外食費	3,800	6,333	6,333	8,866	8,866	10,132	10,132
し好食費	5,757	8,636	8,636	10,938	10,938	13,240	13,240
2. 住居費	50,174	52,294	52,294	55,475	55,475	75,833	75,833
家賃・管理費・更新料	49,834	51,955	51,955	55,136	55,136	75,494	75,494
住宅保険料	339	339	339	339	339	339	339
3. 光熱・水道費	8,208	16,022	16,022	18,890	18,890	22,502	22,502
電気代	3,191	6,366	6,366	7,161	7,161	8,241	8,241
ガス代	3,150	5,281	5,281	5,963	5,963	6,509	6,509
上下水道費	1,867	4,376	4,376	5,766	5,766	7,752	7,752
4. 家具・家事用品	3,362	6,747	7,120	8,094	8,400	9,609	9,609
耐久消費財	1,068	3,256	3,385	3,256	3,385	3,771	3,771
室内装備品・照明器具・寝具類	780	1,356	1,542	1,918	2,104	2,637	2,637
台所・調理用品・食器	492	841	839	941	932	1,012	1,012
玄関・洗濯・裁縫・掃除・風呂用品	354	462	522	692	692	799	799
消耗品	668	832	832	1,287	1,287	1,391	1,391
5. 被服・履物費	9,731	12,462	18,884	17,380	21,656	24,428	28,636
被服費	4,666	6,495	8,644	8,786	10,473	12,301	13,227
衣料小物	1,542	1,972	3,352	2,779	3,823	4,295	4,883
履き物	2,234	2,643	4,582	3,807	4,991	5,399	6,911
クリーニング代	1,289	1,352	2,305	2,007	2,369	2,433	3,615
6. 保健・医療費	13,082	15,226	21,894	28,177	28,309	34,662	38,870
医薬品	765	1,118	1,118	1,389	1,389	1,626	1,626
医療器具	1,966	2,191	2,966	4,120	3,730	4,493	5,532
理美容用品	4,946	5,312	6,999	8,650	8,073	9,119	12,288
医療費	3,106	3,106	6,212	9,318	9,318	12,424	12,424
医療保険料	2,300	3,500	4,600	4,700	5,800	7,000	7,000
7. 交通・通信費	8,848	9,043	14,158	16,866	16,866	19,036	25,315
交通費	2,874	2,874	5,749	7,186	7,186	8,623	11,497
郵便費	195	390	390	585	585	780	780
通信費	5,779	5,779	8,019	9,095	9,095	9,633	13,037
8. 教育費	0	6,257	0	24,565	9,089	18,178	37,180
高等学校	0	0	0	0	0	0	21,704
中学校	0	0	0	15,476	0	0	15,476
小学校	0	0	0	9,089	9,089	18,178	0
保育施設	0	6,257	0	0	0	0	0
9. 教養娯楽費	9,030	16,018	19,605	22,757	23,146	26,688	31,206
教養娯楽耐久財	1,907	2,744	2,477	3,328	3,182	3,887	3,908
家庭教養文房具	209	209	209	209	209	209	209
情報料	1,293	5,678	5,678	5,678	5,678	5,678	5,678
娯省費	2,676	2,676	5,352	5,887	6,423	7,493	9,634
レジャー費	2,944	4,710	5,888	7,655	7,655	9,421	11,777
10. その他	13,804	13,804	20,502	16,849	21,517	22,532	25,881
社会的交際費	7,105	7,105	7,105	7,105	7,105	7,105	7,105
小遣い(成人)	6,699	6,699	13,397	6,699	13,397	13,397	13,397
小遣い(成人以外)	0	0	0	3,045	1,015	2,030	5,379
月間消費支出計	155,791	198,431	245,439	292,404	296,191	353,421	419,016
(自動車保有の場合)	195,268	237,907	284,916	331,881	335,668	392,898	458,493
児童手当受給額	0	10,000	0	20,000	10,000	20,000	10,000
月間必要生計費	155,791	188,431	245,439	272,404	286,191	333,421	409,016
(自動車保有の場合)	195,268	227,907	284,916	311,881	325,668	372,898	448,493
年間必要生計費	1,869,491	2,261,168	2,945,270	3,268,850	3,434,297	4,001,055	4,908,193
(自動車保有の場合)	2,343,212	2,734,889	3,418,990	3,742,571	3,908,018	4,474,776	5,381,914

2023簡易改定版連合リビングウェイジ

LW年額	2,325,564	2,793,448	3,714,456	4,096,348	4,372,813	5,180,759	6,383,208
(自動車保有の場合)	2,938,865	3,390,371	4,355,000	4,753,170	5,020,621	5,796,716	7,066,058
LW月額	193,797	232,787	309,538	341,362	364,401	431,730	531,934
(自動車保有の場合)	244,905	282,531	362,917	396,098	418,385	483,060	588,838
LW時間額(月165h)	1,175	1,411	1,876	2,069	2,208	2,617	3,224
(自動車保有の場合)	1,484	1,712	2,199	2,401	2,536	2,928	3,569

※LW時間額＝LW月額/165時間(2022「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均)

※成人はいずれも勤労者を想定

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

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

※2021連合リビングウェイジに2023年7月時点の物価上昇を反映(総務省「消費者物価指数」全国中分類指数)

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金（「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

〈生産・事務技術労働者計（所定内賃金）〉

（単位：円）

		30歳			35歳		
		2023		2022	2023		2022
主要組合	平均	278,343	↑ 4,371	273,972	322,208	↑ 6,590	315,618
	中央値	278,719	↑ 6,798	271,921	318,500	↑ 3,750	314,750
登録組合	平均	269,519	↑ 4,608	264,911	307,898	↑ 6,849	301,049
	中央値	267,900	↑ 4,850	263,050	308,300	↑ 8,700	299,600

2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
月例賃金	調査中	261,379 円
平均年齢		40.0 歳
平均勤続		14.3 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2023春季生活闘争	2022春季生活闘争
加重平均	254,145 円 ↑ 2,454 円	251,691 円
（組合員数）	30.9 万人 ↑ 2.1 万人	28.8 万人
単純平均	246,749 円 ↑ 2,308 円	244,441 円
（組合数）	3,048 組合 ↑ 185 組合	2,863 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）

	2024（2023年実態）	2023（2022年実態）
30歳	調査中	208,000 円
35歳		223,000 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2023（2022年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）

4,304 円

○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）

4,822 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2024（2023年度調査）	2023（2022年度調査）
	186,800 円 ↑ 6,700 円	180,100 円
事務・技術	181,248 円 ↑ 6,485 円	174,763 円
生産	181,484 円 ↑ 6,597 円	174,887 円

※ 「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」速報値より主要組合

高卒初任給の実績値。上段の参考目標値はこれらの平均額に2022、2023ともに

3%分上乗せした額。

6. 連合リビングウェイズ（さいたま市・月額）

	2023（簡易改定）	2022（簡易改定）
単身	193,797 円 ↑ 5,580 円	188,217 円
（自動車保有）	244,905 円 ↑ 5,662 円	239,243 円

人数規模により対応が異なる労働関係法令

2023 年 12 月 1 日現在

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率（2.3%※）以上の障害者を雇用する義務 ※2024 年 4 月から 2.5%以上	常時 43.5 人 ※以上の事業主 ※2024 年 4 月から常時 40 人以上	除外率制度あり
社会保険の適用拡大		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時 101 人以上の事業所。 100 人以下の事業所は労使合意により適用 ※2024 年 10 月より 51 人以上に変更 (国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用)	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週 20 時間以上の所定労働時間 ②月額賃金 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 2 ヶ月超え ④学生でないこと

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記（②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている 左記の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時301人以上の事業主	・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・常時100人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法	育児休業の取得の状況の公表の義務付け	常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主	2023年4月1日施行
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている

2024春季生活闘争 共闘体制

中央執行委員会

中央闘争委員会

共闘連絡会議

情報交換と連携

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

金 属
共闘連絡会議自動車総連
電機連合
J A M
基 幹 労 連
全 電 線化学・食品・
製 造 等
共闘連絡会議U A ゼンセン
J E C 連合
フーズ連合
ゴム連合
紙パ連合
印刷労連
セラミックス連合流通・サービ
ス・金融
共闘連絡会議U A ゼンセン
自治労連
生保労連
損保労連
サービス連合
全国農団労金
全 労 連
労 済 労 連インフラ・公益
共闘連絡会議自治労連
基幹労組
J P 労連
電力総連
情報労連
全国ガス
全 水 道
メディア労連
ヘルスケア労協
森 林 労 連交通・運輸
共闘連絡会議自治労連
運輸労連
私鉄総連
J R 連合
航空員組
海通労連
J R 総連
全 自 交 労 連
労 供 労 連

労働条件・中小労働委員会

社会対話の推進

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

地方連合会・地場共闘など

- ・「地域ミニマム運動」の強化
- ・雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進

2024 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について

共闘 連絡 会議	金 属	化学・食品・ 製造等	流通・サービス・ 金融	インフラ・公益	交通・運輸
登録数	5	7	8	10	10
代表者	金子晃浩 (自動車総連会長)	堀谷俊志 (JEC連合会長)	松浦昭彦 (UAゼンセン会長)	安藤京一 (情報労連委員長)	成田幸隆 (運輸労連委員長)
幹事	神保政史 (電機連合委員長)	松浦昭彦 (UAゼンセン会長)	勝田年彦 (生保労連委員長)	石川幸徳 (JP労組委員長)	木村敬一 (私鉄総連委員長)
	安河内賢弘 (JAM会長)	伊藤敏行 (フード連合会長)	櫻田あすか (サービス連合会長)	壬生守也 (電力総連会長)	
	津村正男 (基幹労連委員長)				
登録 構成 組織	自動車総連 電機連合 J A M 基幹労連 全電線	UAゼンセン JEC連合 フード連合 ゴム連合 紙パ連合 印刷労連 セラミックス連合	UAゼンセン 自治労連 生保労連 損保労連 サービス連合 全国農団労 全労金 労済労連	自治労連 基幹労連 JP労組 電力総連 情報労連 全国ガス 全水道 メディア労連 ヘルスケア労協 森林労連	自治労連 運輸労連 私鉄総連 JR連合 航空連合 海員組合 交通労連 JR総連 全自交労連 労供労連

47都道府県 産業別特性値 (2023地域ミニマム・規模計)

【賃金水準は単位千円】

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
全体	平均年齢	39.7	39.8	39.9	38.4	39.9	42.8	38.8	39.7	39.2	36.3	37.9
	勤続	15.0	15.6	15.3	14.5	17.8	14.0	13.6	13.8	13.4	12.4	13.5
	人数	649,745	402,859	32,396	13,475	11,095	43,555	51,140	10,799	61,942	3,957	18,527
	平均	287.5	296.1	288.7	267.9	336.6	241.7	275.6	282.6	273.3	276.4	276.8
	第1十分位	194.5	202.7	194.2	187.6	202.3	174.6	186.0	203.4	187.5	198.0	192.5
	第1四分位	228.5	240.0	232.2	215.3	240.0	195.0	214.6	232.6	216.1	216.3	219.2
	中位	277.8	288.7	283.7	258.5	313.1	228.0	262.5	277.1	260.1	263.4	261.9
	第3四分位	337.4	346.6	339.5	313.2	430.5	273.8	327.0	328.2	313.4	330.0	318.8
	第9十分位	393.7	398.7	387.6	363.3	506.9	329.6	388.2	371.8	379.2	379.0	380.1
	平均年齢	41.7	40.0		39.4	46.2	45.4	43.1	42.8	41.0		39.0
北海道	勤続	12.8	12.6		12.7	16.6	11.7	9.1	8.0	15.2		8.5
	人数	9,976	2,116		307	59	2,011	1,007	5	3,691		780
	平均	248.1	265.7		227.4	261.8	211.3	226.9	402.0	267.7		235.7
	第1十分位	180.8	191.6		174.3	202.5	176.5	177.3	296.0	185.0		198.2
	第1四分位	198.5	228.0		193.7	230.4	185.7	182.4	350.0	212.7		207.6
	中位	235.3	264.7		220.8	267.1	198.7	203.4	350.0	252.9		223.4
	第3四分位	280.8	298.6		259.4	289.1	228.4	248.5	500.0	300.1		260.7
	第9十分位	328.6	333.3		289.2	328.0	263.9	299.2	530.0	387.5		292.2
	平均年齢	39.7	40.4			42.7	48.2	36.6		37.3		41.5
	勤続	14.5	18.4			14.6	16.7	9.1		13.3		13.4
青森	人数	4,498	959			7	672	444		2,221		195
	平均	236.0	235.5			211.3	232.0	209.1		242.5		240.0
	第1十分位	173.0	172.2			176.8	171.5	153.9		178.5		188.6
	第1四分位	199.9	192.0			191.0	206.3	165.5		206.7		207.0
	中位	232.4	234.0			212.0	233.8	206.5		236.5		237.9
	第3四分位	268.8	269.1			233.5	258.4	241.2		276.2		268.4
	第9十分位	304.0	309.5			242.4	286.7	269.0		308.5		304.7
	平均年齢	41.3	40.8		33.4	39.7	46.7	38.1		43.3		41.3
	勤続	17.4	18.3		8.0	18.2	16.1	9.6		14.5		8.7
	人数	12,540	9,611		220	83	411	16		2,153		46
岩手	平均	280.6	291.2		198.1	251.0	242.1	183.6		251.8		231.3
	第1十分位	184.3	190.4		154.1	166.8	160.6	155.5		182.1		167.7
	第1四分位	221.0	230.7		167.1	198.5	168.5	160.0		206.0		202.8
	中位	270.9	287.7		194.6	257.5	221.8	168.5		241.0		221.4
	第3四分位	336.7	347.2		221.9	287.5	308.6	196.8		282.8		257.6
	第9十分位	388.0	397.5		252.4	332.5	361.4	229.7		332.6		302.1
	平均年齢	40.6	41.1	37.0	35.5	35.8	45.0	39.9		38.0		41.3
	勤続	16.8	17.9	10.3	12.5	13.1	12.7	14.1		15.3		9.8
	人数	4,998	3,778	108	45	33	105	11		704		214
	平均	226.8	226.1	247.3	230.1	244.3	169.5	241.1		245.4		190.7
秋田	第1十分位	166.0	165.7	190.0	171.1	193.9	148.9	174.2		186.8		155.5
	第1四分位	185.3	183.9	195.0	200.5	209.4	157.1	192.1		205.3		165.8
	中位	215.7	218.0	218.0	232.6	245.8	168.3	230.0		222.0		187.5
	第3四分位	260.0	259.2	274.5	260.1	272.8	177.1	289.5		278.8		203.1
	第9十分位	300.5	294.9	364.2	280.4	314.7	190.6	315.0		335.4		223.2
	平均年齢	41.3	41.8	39.4	38.5	38.1	44.9		37.8			38.2
	勤続	18.5	19.8	13.5	14.3	13.7	10.2		14.9			12.2
	人数	5,806	4,673	529	101	82	73		50			298
	平均	260.0	266.7	261.9	192.7	243.1	166.2		263.7			201.0
	第1十分位	177.2	185.0	180.8	153.2	179.9	128.0		196.0			155.9
山形	第1四分位	212.4	222.0	220.2	166.3	194.5	149.4		215.8			165.6
	中位	252.0	258.1	258.8	183.0	233.3	165.0		275.4			194.2
	第3四分位	301.6	306.7	300.1	214.8	286.8	188.7		304.7			222.9
	第9十分位	350.3	356.5	341.8	237.8	312.9	194.6		332.0			258.0
	平均年齢	39.4	39.0	39.5	40.2	36.9	48.2	39.1			33.3	38.4
	勤続	13.8	14.9	17.1	15.1	14.0	12.9	11.2			9.7	13.3
	人数	3,653	588	364	96	416	394	136			90	1,569
	平均	259.6	284.5	288.7	262.1	269.2	185.3	274.4			265.7	257.8
	第1十分位	176.8	190.0	189.0	187.9	187.5	152.9	201.1			206.8	184.7
	第1四分位	202.8	217.2	232.6	208.8	215.4	164.0	217.0			211.6	206.4
宮城	中位	246.1	274.9	295.7	246.3	252.7	180.0	261.3			251.1	244.5
	第3四分位	308.3	339.0	341.8	293.9	328.1	205.0	321.4			320.0	293.7
	第9十分位	369.3	400.7	377.4	381.9	371.5	237.0	366.7			332.8	361.0
	平均年齢	40.7	41.4	38.4		37.4	47.6	41.9	37.2	29.1		40.7
	勤続	16.1	17.7	15.8		13.1	13.8	21.6	9.9	6.7		13.2
	人数	6,673	4,869	320		113	585	10	46	547		183
	平均	259.4	269.4	274.7		293.6	201.7	279.9	236.2	227.7		230.6
	第1十分位	180.3	187.2	182.7		173.3	165.1	213.2	171.1	184.0		167.5
	第1四分位	205.0	217.7	222.0		211.7	178.1	244.5	194.5	203.2		175.3
	中位	249.9	262.5	276.4		265.8	194.6	289.5	235.2	221.4		204.9
福島	第3四分位	307.1	316.2	323.7		406.1	215.6	323.1	269.5	248.0		241.4
	第9十分位	351.6	359.3	356.7		441.4	250.4	339.0	297.4	277.9		377.3

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
群馬	平均年齢	40.6	40.0	41.5	44.6	44.7	45.9	38.0	49.1	36.6		35.6
	勤続	15.1	15.1	16.8	20.1	11.7	14.1	13.9	27.2	7.8		10.9
	人数	4,545	2,963	279	45	7	359	405	187	281		18
	平均	255.1	253.6	251.3	248.4	211.7	229.2	248.2	377.8	236.5		269.3
	第1十分位	188.7	188.7	196.4	191.9	169.3	183.2	189.2	253.3	191.2		207.0
	第1四分位	212.8	217.7	221.3	197.1	188.0	193.5	209.5	375.8	203.2		239.5
	中位	246.0	247.6	249.3	252.3	211.0	209.0	242.0	400.0	235.4		260.5
	第3四分位	286.1	284.7	277.2	286.0	224.3	239.9	276.0	413.0	260.6		311.1
	第9十分位	330.1	321.2	310.1	300.8	253.7	322.0	312.6	428.3	293.3		325.1
	平均年齢	39.9	39.6	34.5			45.2			44.0		
栃木	勤続	15.4	15.3	10.0			11.8			19.8		
	人数	8,173	7,672	41			145			315		
	平均	299.3	300.3	235.1			217.5			322.4		
	第1十分位	207.2	209.2	184.7			166.0			223.9		
	第1四分位	244.3	246.2	203.2			170.1			253.1		
	中位	297.1	298.0	229.7			186.6			318.5		
	第3四分位	351.4	351.4	256.7			269.5			382.8		
	第9十分位	397.2	396.9	297.7			305.9			426.0		
	平均年齢	40.0	40.0	40.8		39.2	43.3	48.1	43.5	39.9	33.9	40.5
	勤続	11.2	10.1	14.5		18.1	11.4	13.1	2.0	14.2	10.4	19.0
茨城	人数	36,694	26,920	207		325	123	222	842	4,998	725	2,332
	平均	303.3	302.9	309.0		323.1	241.3	353.0	279.2	319.7	252.2	293.1
	第1十分位	211.9	212.6	214.6		217.6	207.7	236.4	230.0	215.0	184.4	199.6
	第1四分位	248.2	251.0	241.4		241.4	223.3	281.4	240.9	244.2	207.2	241.0
	中位	294.3	296.9	300.6		303.3	242.0	361.5	282.5	293.0	249.0	290.8
	第3四分位	349.5	349.7	379.2		406.3	260.1	415.3	310.0	379.7	293.8	339.8
	第9十分位	403.7	398.2	407.9		466.1	274.0	444.5	345.0	470.3	323.4	390.6
	平均年齢	40.2	40.4	40.8			43.8	39.0	43.1	40.2		
	勤続	15.5	15.8	14.7			17.2	14.2	19.3	18.1		
	人数	10,460	5,407	792			470	3,136	129	526		
埼玉	平均	275.1	283.9	282.5			280.8	255.5	261.8	289.3		
	第1十分位	196.1	200.0	201.7			199.1	190.0	197.2	184.6		
	第1四分位	223.8	235.5	232.0			218.5	209.3	222.1	221.4		
	中位	268.6	277.1	287.7			273.9	247.7	260.2	271.2		
	第3四分位	318.9	328.1	322.8			338.6	295.2	292.9	334.9		
	第9十分位	366.3	374.8	359.3			383.9	341.3	336.3	397.5		
	平均年齢	38.7	38.6		38.1	33.2	44.8					
	勤続	14.1	14.5		16.5	11.3	12.1					
	人数	3,556	2,634		247	317	358					
	平均	289.1	291.7		304.3	286.3	262.1					
千葉	第1十分位	198.3	199.5		189.4	194.5	198.0					
	第1四分位	231.0	240.7		218.2	228.3	216.5					
	中位	286.0	290.8		279.0	282.0	238.2					
	第3四分位	339.0	339.2		402.2	339.8	300.1					
	第9十分位	384.0	377.9		433.0	382.2	360.0					
	平均年齢	39.5	39.9		39.3		40.6	36.0	38.6	40.4	39.0	35.9
	勤続	15.1	15.6		15.8		13.6	12.2	12.0	15.9	18.9	10.3
	人数	49,040	31,583		1,830		1,503	3,925	2,103	6,609	367	1,120
	平均	311.7	332.2		283.5		265.3	260.9	273.2	277.2	320.0	293.9
	第1十分位	216.0	235.6		192.2		198.3	194.7	208.2	190.5	222.2	221.0
東京	第1四分位	253.5	274.5		228.3		226.7	216.5	232.6	227.8	247.7	246.9
	中位	307.0	333.5		286.2		259.9	252.5	273.1	272.2	318.5	280.5
	第3四分位	367.5	386.5		333.8		302.0	304.0	308.6	315.7	381.7	331.8
	第9十分位	413.0	426.0		364.6		338.4	336.4	342.9	364.8	411.7	393.4
	平均年齢	39.5	39.5		31.4	41.5	40.0	39.6	42.2	40.2		38.0
	勤続	15.8	16.1		7.7	17.6	12.2	16.3	19.4	17.0		9.2
	人数	13,610	7,723		72	166	570	4,337	97	242		403
	平均	308.1	305.2		233.3	379.7	262.9	315.5	312.1	275.5		350.7
	第1十分位	214.7	219.9		188.6	265.5	186.3	209.0	237.8	213.5		241.4
	第1四分位	251.2	255.0		205.8	311.9	221.1	243.8	269.6	232.6		285.2
神奈川	中位	304.8	304.3		233.4	376.7	261.7	311.5	311.4	265.0		342.9
	第3四分位	355.9	350.0		255.6	446.5	304.8	376.0	353.4	311.8		405.4
	第9十分位	400.0	385.9		274.1	495.7	335.4	426.3	397.4	349.6		488.7
	平均年齢	40.1	39.4	40.5			35.2	37.2		42.6		
	勤続	13.7	15.3	14.4			10.1	13.9		10.7		
	人数	5,430	3,317	48			147	321		1,597		
	平均	266.0	301.0	293.2			305.8	238.0		194.4		
	第1十分位	145.1	207.7	239.8			148.0	185.0		132.7		
	第1四分位	199.0	244.9	262.2			229.1	198.0		140.6		
	中位	264.7	295.5	289.2			313.7	233.0		162.1		
山梨	第3四分位	324.1	349.0	334.4			349.4	271.0		243.6		
	第9十分位	379.2	402.2	350.8			467.2	303.1		301.5		
	平均年齢	40.3	40.8	42.0	38.6		45.1	36.4	42.0	38.4	36.2	36.5
	勤続	16.0	17.0	18.1	13.7		13.1	13.5	18.7	11.1	13.3	10.5
	人数	35,146	26,935	73	1,065		1,052	2,088	196	2,674	462	600
	平均	286.3	296.8	287.4	258.4		239.3	280.6	258.5	227.2	268.3	253.1
	第1十分位	196.9	207.0	200.9	191.9		193.5	190.9	182.4	151.1	208.0	191.4
	第1四分位	232.1	244.4	233.4	218.6		214.2	219.2	206.5	169.4	215.0	213.4
	中位	280.9	292.4	296.8	250.2		241.0	279.8	249.7	227.5	239.7	246.2
	第3四分位	334.6	345.2	346.9	297.7		261.8	339.2	308.2	268.1	327.5	285.9
	第9十分位	385.5	395.1	369.9	336.0		282.4	371.8	345.8	308.1	361.9	327.1

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
静岡	平均年齢	39.4	39.4	41.2	37.5	39.5	39.4	39.2	43.6	38.8	40.0	35.8
	勤続	16.0	16.5	18.8	14.6	15.0	14.8	14.9	22.5	11.3	11.7	9.2
	人数	105,268	79,465	3,126	2,386	2,411	7,437	3,253	333	6,176	602	79
	平均	301.9	304.9	310.0	303.6	294.0	275.1	355.2	287.4	269.8	285.0	234.6
	第1十分位	203.4	205.5	207.3	216.3	206.5	192.4	231.8	213.2	194.7	182.0	180.6
	第1四分位	241.9	246.2	257.5	246.1	236.2	216.7	279.0	240.4	222.3	206.7	203.3
	中位	294.5	298.5	314.3	304.2	284.3	258.6	365.2	283.1	262.3	266.2	226.8
	第3四分位	356.3	359.7	359.8	355.4	328.5	319.6	434.3	329.9	305.4	359.5	260.0
	第9十分位	411.4	412.0	399.9	397.0	400.0	383.4	459.3	364.6	355.5	410.6	299.7
	平均年齢	38.9	38.6	37.1	38.4	40.1	41.6	39.5	41.8	39.3		38.6
愛知	勤続	15.0	15.8	12.7	13.9	17.2	13.4	14.3	18.5	14.4		14.5
	人数	56,095	28,496	4,133	1,725	58	3,391	3,554	1,074	10,810		2,854
	平均	307.4	308.6	333.1	260.1	386.3	247.7	307.2	313.6	313.1		332.0
	第1十分位	209.6	213.5	221.2	202.1	241.8	183.4	201.2	232.1	215.0		217.7
	第1四分位	244.1	247.2	270.0	223.0	307.0	206.8	239.0	259.5	249.0		249.3
	中位	298.6	304.0	337.8	254.5	374.5	241.0	300.0	314.5	304.1		309.2
	第3四分位	362.5	363.0	393.5	287.7	478.9	267.5	366.8	363.1	362.3		394.9
	第9十分位	416.2	410.8	434.7	321.0	524.3	324.8	416.2	403.6	431.0		484.1
	平均年齢	38.4	38.4	39.5	38.0	29.7	39.4	41.1		37.0	34.4	32.7
	勤続	14.4	14.8	16.5	15.6	8.2	17.0	18.2		10.3	12.2	13.4
岐阜	人数	23,190	10,459	4,747	8	33	1,540	1,028		4,865	503	7
	平均	283.4	279.3	293.6	255.7	239.7	312.6	265.7		276.7	285.3	279.4
	第1十分位	203.1	194.5	212.2	224.7	181.6	202.8	194.9		212.0	207.2	248.4
	第1四分位	230.0	225.6	245.2	234.9	202.5	240.4	225.6		229.0	219.9	258.9
	中位	272.8	270.2	286.5	250.1	236.3	293.4	260.7		265.0	260.5	274.9
	第3四分位	326.3	327.0	341.8	274.0	278.4	368.1	300.1		308.0	345.0	283.7
	第9十分位	381.5	379.0	389.8	294.6	304.5	443.8	345.9		346.2	404.0	313.7
	平均年齢	40.5	40.3	40.5	40.5	43.0	43.4	38.3	32.4	37.7		40.2
	勤続	15.1	16.8	11.9	16.1	8.8	14.9	11.4	12.7	13.4		17.2
	人数	21,324	11,723	5,767	954	174	1,544	622	7	191		339
三重	平均	287.0	297.2	285.3	273.3	314.7	243.2	247.0	207.7	252.4		284.9
	第1十分位	197.6	202.7	209.0	190.6	208.0	176.5	180.8	174.2	196.2		184.1
	第1四分位	230.1	242.6	234.5	210.4	245.3	201.3	201.9	191.0	215.1		216.1
	中位	281.0	291.7	280.3	256.4	301.1	219.6	240.0	191.0	251.4		283.9
	第3四分位	335.4	346.5	325.0	333.7	391.3	286.7	280.3	244.0	281.4		344.9
	第9十分位	388.2	402.1	366.0	375.7	425.2	340.6	314.3	244.0	309.5		392.9
	平均年齢	39.9	40.2	41.1	41.2		53.5	36.6	36.8	38.4	39.6	44.8
	勤続	16.1	16.5	19.0	20.9		13.5	11.5	7.7	16.3	14.0	15.0
	人数	19,374	15,192	495	17		209	1,155	191	1,693	370	52
	平均	271.2	272.3	291.7	247.7		190.1	257.6	235.7	277.1	279.8	264.7
新潟	第1十分位	195.6	197.9	216.8	205.0		149.0	200.2	181.1	188.8	182.8	207.3
	第1四分位	224.3	228.0	250.3	219.3		154.6	215.2	203.0	215.4	226.4	226.0
	中位	264.5	266.6	296.4	254.3		189.1	242.7	232.3	260.0	281.9	248.7
	第3四分位	309.0	309.0	334.2	272.4		210.0	292.8	270.5	313.0	330.8	281.5
	第9十分位	352.4	350.3	357.6	295.2		231.5	346.3	286.7	396.6	370.3	320.0
	平均年齢	41.3	41.7	42.6	36.9		43.9	50.8	41.1	35.0		40.2
	勤続	17.1	18.0	19.2	13.0		16.3	27.9	10.2	10.0		15.7
	人数	20,137	15,112	1,006	139		1,712	72	72	1,902		122
	平均	271.9	280.7	282.6	211.3		235.8	301.4	238.6	236.3		225.1
	第1十分位	195.3	201.6	195.7	169.7		175.6	204.2	183.7	188.5		174.2
富山	第1四分位	224.2	233.7	226.8	187.4		194.7	212.1	201.1	208.1		193.8
	中位	268.1	277.2	284.8	206.3		234.2	341.9	227.5	230.7		212.4
	第3四分位	312.5	320.1	334.2	232.6		270.1	378.3	268.3	262.7		248.3
	第9十分位	355.6	363.1	365.7	265.7		301.2	387.1	307.8	291.5		277.8
	平均年齢	40.3	39.7	41.6	41.4		45.7	40.6		38.6	39.8	40.1
	勤続	15.9	16.1	17.6	18.0		15.4	14.7		16.5	10.7	13.8
	人数	12,763	9,924	391	56		909	409		172	137	765
	平均	274.6	282.1	223.3	268.2		227.6	300.1		256.0	237.4	257.6
	第1十分位	191.8	200.7	172.0	205.7		158.9	213.6		186.3	182.6	189.4
	第1四分位	224.3	234.0	188.9	232.6		186.0	241.0		200.0	196.7	216.1
石川	中位	266.3	274.5	218.9	270.6		214.4	288.0		236.6	225.9	254.9
	第3四分位	319.1	327.0	253.8	305.2		261.6	358.3		285.0	263.4	296.1
	第9十分位	369.7	374.9	277.8	330.8		307.2	406.5		377.5	324.8	325.5
	平均年齢	39.0	38.9	37.8	39.0	40.0	41.9	38.9		36.4	34.0	
	勤続	14.8	14.8	13.2	16.1	20.1	14.0	14.8		11.1	13.2	
	人数	16,308	9,415	171	43	103	448	6,063		15	48	
	平均	277.4	264.4	230.8	265.2	264.3	237.2	302.4		239.2	270.8	
	第1十分位	194.6	193.1	177.7	191.2	173.7	160.6	204.2		190.9	222.7	
	第1四分位	222.8	219.0	197.9	235.0	204.8	175.6	236.9		209.8	238.8	
	中位	265.1	255.5	228.0	275.6	272.7	217.4	299.9		222.4	269.1	
福井	第3四分位	329.2	294.6	258.3	287.5	311.9	282.6	373.5		263.3	301.0	
	第9十分位	385.1	351.9	285.4	316.8	346.8	360.8	393.0		314.4	337.7	
	平均年齢	39.4	39.3	39.3			47.8	40.8	38.0			
	勤続	14.1	14.1	14.1			18.3	15.3	15.5			
	人数	4,790	3,956	610			38	119	67			
	平均	281.3	285.8	265.7			265.2	253.9	211.0			
	第1十分位	200.1	202.2	184.6			241.5	184.8	168.5			
	第1四分位	230.4	233.0	218.3			250.2	221.4	181.5			
	中位	275.8	281.7	249.7			264.4	259.9	200.5			
	第3四分位	331.4	337.8	309.3			283.6	285.2	229.5			
	第9十分位	370.4	373.3	363.3			296.6	304.2	253.3			
滋賀	平均年齢	39.4	39.3	39.3			47.8	40.8	38.0			
	勤続	14.1	14.1	14.1			18.3	15.3	15.5			
	人数	4,790	3,956	610			38	119	67			
	平均	281.3	285.8	265.7			265.2	253.9	211.0			
	第1十分位	200.1	202.2	184.6			241.5	184.8	168.5			
	第1四分位	230.4	233.0	218.3			250.2	221.4	181.5			
	中位	275.8	281.7	249.7			264.4	259.9	200.5			
	第3四分位	331.4	337.8	309.3			283.6	285.2	229.5			
	第9十分位	370.4	373.3	363.3			296.6	304.2	253.3			

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
京都	平均年齢	39.8	39.8	40.6	46.0		47.8	37.2	40.7	37.4		35.8
	勤続	14.1	14.5	13.9	11.5		14.7	11.4	16.0	10.6		9.8
	人数	15,944	12,518	527	17		554	849	459	972		48
	平均	319.9	333.7	314.5	247.0		244.9	257.1	331.3	242.1		244.1
	第1十分位	215.7	233.0	224.1	213.6		203.3	183.1	251.3	177.5		181.6
	第1四分位	256.7	270.8	257.7	227.0		216.7	205.0	282.0	197.3		196.5
	中位	312.6	328.4	306.0	236.2		237.3	250.2	343.1	226.0		256.4
	第3四分位	377.6	390.7	371.6	270.8		260.3	297.6	367.3	277.9		284.4
	第9十分位	436.0	447.1	424.6	286.8		302.9	343.8	401.0	330.9		304.2
奈良	平均年齢	40.0	39.2				48.0		39.7	41.3	46.9	
	勤続	14.7	13.0				10.8		18.0	13.1	16.2	
	人数	1,873	945				64		645	207	12	
	平均	288.8	299.9				214.2		284.3	273.4	316.7	
	第1十分位	201.9	212.6				184.8		180.8	214.0	182.0	
	第1四分位	230.2	249.6				192.3		222.8	224.8	237.5	
	中位	280.7	298.3				210.7		272.3	253.5	295.0	
	第3四分位	338.9	344.9				228.3		345.9	308.0	412.5	
	第9十分位	390.0	387.1				248.4		406.1	372.5	438.0	
和歌山	平均年齢	41.9	39.2	38.9	36.7	34.9	47.9	44.9		41.5		
	勤続	14.7	15.8	17.2	8.8	12.1	15.4	10.0		14.8		
	人数	3,364	825	390	183	54	716	297		899		
	平均	262.1	268.3	314.2	256.4	292.3	214.7	269.6		268.5		
	第1十分位	182.6	188.3	214.1	204.6	186.0	165.0	182.2		187.5		
	第1四分位	205.1	211.2	243.5	226.2	232.1	185.0	211.4		213.0		
	中位	246.0	252.5	306.0	250.0	260.8	204.8	253.6		256.5		
	第3四分位	304.0	323.0	385.1	280.0	362.3	238.5	305.9		297.5		
	第9十分位	371.4	371.5	434.3	320.0	431.8	287.5	378.4		351.5		
大阪	平均年齢	39.7	39.7		36.5		45.2	43.8	38.1	38.0		34.1
	勤続	13.6	14.5		12.2		12.1	16.9	13.6	12.7		10.3
	人数	20,631	10,897		462		2,647	946	2,649	916		2,110
	平均	279.9	292.4		265.1		240.1	294.7	276.1	267.7		272.3
	第1十分位	202.2	208.9		179.6		195.5	193.4	210.0	187.7		203.1
	第1四分位	227.2	240.7		213.4		209.2	240.0	229.9	202.2		225.7
	中位	270.4	286.1		261.1		230.7	294.9	267.6	239.3		257.0
	第3四分位	323.1	337.7		319.4		263.6	346.3	317.7	314.2		306.5
	第9十分位	373.8	385.0		351.2		296.0	393.6	357.7	409.5		356.2
兵庫	平均年齢	39.1	39.4	40.0	38.4	38.8	37.7	37.9	37.4	39.9		35.8
	勤続	13.5	13.6	15.3	16.0	14.3	10.9	11.5	10.7	13.4		12.4
	人数	14,878	9,937	1,277	1,012	18	1,781	646	57	117		33
	平均	294.9	311.1	266.0	282.7	293.3	244.2	255.7	307.1	313.6		306.4
	第1十分位	200.7	215.3	190.9	199.6	201.3	179.0	200.1	204.1	220.8		198.4
	第1四分位	237.2	253.7	216.5	224.9	227.4	197.0	219.6	231.5	252.6		242.3
	中位	290.4	308.3	264.1	278.4	276.8	238.2	251.7	284.7	315.0		298.3
	第3四分位	346.0	363.0	308.0	331.9	336.3	284.5	287.4	375.4	368.6		352.0
	第9十分位	396.5	408.5	345.1	375.3	428.4	325.5	317.7	421.4	410.4		383.4
鳥取	平均年齢	40.7	41.1	42.2	38.9		42.7	37.8		42.5		
	勤続	15.8	17.1	20.0	15.9		15.6	10.6		10.3		
	人数	4,540	2,052	588	212		694	981		13		
	平均	228.0	241.6	188.6	253.5		206.7	233.5		171.4		
	第1十分位	163.5	170.1	156.0	185.6		164.8	170.4		140.0		
	第1四分位	181.8	194.0	161.0	206.4		179.5	186.8		143.0		
	中位	214.8	230.1	173.3	251.0		201.7	215.3		150.0		
	第3四分位	257.6	273.6	198.5	295.4		230.9	254.1		160.0		
	第9十分位	313.2	335.6	250.7	336.3		253.1	339.3		258.0		
島根	平均年齢	40.3	41.7	38.6		36.0	42.0	39.5	47.9	40.0	37.8	35.0
	勤続	15.2	15.4	12.9		15.4	14.7	15.4	21.9	13.1	14.7	13.2
	人数	7,395	2,616	362		590	793	2,336	204	148	30	316
	平均	256.1	257.6	243.0		314.2	229.2	251.7	247.2	224.7	282.6	268.9
	第1十分位	172.8	179.0	179.2		191.0	160.0	171.4	141.8	166.7	183.3	183.4
	第1四分位	200.0	207.2	207.5		223.9	183.0	194.5	164.3	190.0	204.6	203.2
	中位	243.4	249.1	240.2		293.0	212.9	246.1	206.1	220.0	302.4	251.4
	第3四分位	300.2	301.4	277.8		405.3	257.9	299.3	300.6	247.4	359.3	324.6
	第9十分位	359.1	349.6	306.4		474.8	335.5	349.2	438.2	280.0	377.4	381.4
岡山	平均年齢	40.5	39.8	40.8	39.4	41.2	44.3	37.5		40.2		35.3
	勤続	15.5	16.1	17.9	15.3	14.9	12.1	13.8		16.0		9.1
	人数	11,030	4,103	2,098	219	216	1,745	1,150		1,478		21
	平均	273.4	281.3	298.7	258.1	257.8	233.6	265.2		273.3		292.6
	第1十分位	187.9	194.2	199.9	175.6	187.0	170.7	184.4		186.0		208.0
	第1四分位	214.8	222.3	244.9	196.5	203.5	194.5	211.4		208.5		227.4
	中位	259.8	266.0	308.7	246.5	234.5	224.4	256.2		254.8		300.1
	第3四分位	323.0	329.8	350.6	306.7	270.1	261.6	307.6		314.0		346.3
	第9十分位	382.0	397.9	386.9	355.4	389.5	311.6	364.7		384.5		388.1
広島	平均年齢	39.1	39.7	40.7	41.7	37.2	46.1	34.3		40.2		39.7
	勤続	12.9	15.2	16.9	20.6	14.4	11.8	10.2		9.9		15.8
	人数	5,336	959	374	19	153	1,026	1,808		150		846
	平均	243.5	248.1	260.6	256.4	270.0	219.8	238.6		245.4		264.6
	第1十分位	183.3	189.8	186.6	185.0	187.2	180.4	179.9		197.6		197.9
	第1四分位	201.9	217.3	218.8	212.7	208.0	193.3	196.9		204.8		214.0
	中位	234.5	247.8	263.0	275.7	237.1	209.0	231.2		223.6		259.2
	第3四分位	277.6	278.3	303.3	301.7	283.5	238.6	271.2		270.4		315.3
	第9十分位	318.4	302.2	333.4	315.7	411.5	276.0	313.2		311.0		336.7

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
山口	平均年齢	37.6	36.5	37.4			49.9	34.0				
	勤続	13.5	11.2	14.5			15.0	11.3				
	人数	531	137	348			23	23				
	平均	259.6	237.3	277.0			176.6	211.7				
	第1十分位	173.3	175.2	177.7			161.6	158.5				
	第1四分位	202.0	196.3	219.4			167.5	175.9				
	中位	252.5	232.3	269.8			179.0	202.7				
	第3四分位	302.3	268.9	333.0			182.0	245.1				
	第9十分位	357.4	301.5	376.8			192.6	271.5				
香川	平均年齢	40.5	39.6	38.4	43.3	40.9	41.9	39.6	38.0	39.9		39.7
	勤続	18.2	15.0	14.6	20.0	20.9	13.9	13.6	12.2	15.7		17.7
	人数	7,896	1,342	332	232	4,051	567	330	26	602		414
	平均	343.6	328.3	270.6	274.7	402.1	240.0	271.3	265.9	249.6		259.5
	第1十分位	206.3	221.0	200.0	200.8	231.3	174.4	176.1	203.8	192.3		203.5
	第1四分位	248.8	263.0	225.4	229.8	306.3	190.0	206.3	212.7	216.0		232.1
	中位	317.0	313.0	269.3	264.3	423.4	230.0	259.7	269.6	250.0		258.6
	第3四分位	442.0	393.8	310.5	316.2	499.6	272.6	331.5	306.6	279.7		283.9
	第9十分位	512.0	448.0	347.6	358.9	534.8	333.5	384.1	321.6	300.2		315.5
徳島	平均年齢	40.5	39.6	40.3			45.2	39.1		33.0	29.9	40.5
	勤続	15.7	16.0	18.4			17.7	13.8		11.3	7.4	15.2
	人数	2,102	793	133			404	652		10	12	98
	平均	252.4	279.2	280.0			214.8	238.7		145.4	275.4	252.2
	第1十分位	174.6	183.5	205.8			160.1	174.7		100.0	205.4	170.3
	第1四分位	198.9	213.6	213.3			185.6	195.7		106.2	235.3	201.1
	中位	238.7	270.0	274.4			205.1	228.3		142.9	263.8	258.2
	第3四分位	303.9	344.8	338.2			237.1	275.3		176.7	296.4	285.0
	第9十分位	353.1	379.5	369.0			283.3	317.8		191.8	380.1	332.3
高知	平均年齢	41.5	40.4	42.4		37.8	45.2	40.1	41.5	39.7		
	勤続	13.8	15.3	19.4		17.3	14.5	9.6	6.8	14.1		
	人数	3,113	841	111		45	837	632	6	641		
	平均	239.0	271.7	285.7		256.5	194.3	238.7	304.7	244.9		
	第1十分位	168.8	186.0	200.2		185.4	157.0	192.0	197.0	171.9		
	第1四分位	193.3	207.1	232.8		221.8	167.6	206.0	221.0	197.7		
	中位	224.8	259.1	290.5		236.9	191.3	232.3	279.5	237.0		
	第3四分位	272.8	337.1	340.1		290.4	217.6	261.9	383.0	281.8		
	第9十分位	338.2	380.8	355.6		334.5	235.8	291.1	437.5	330.0		
愛媛	平均年齢	40.1	39.8	39.2	38.0	42.7	40.7	40.7	42.4	52.9		42.7
	勤続	14.5	15.0	14.8	13.0	17.4	13.9	13.2	20.6	12.6		19.0
	人数	3,779	1,070	726	355	15	438	939	25	8		203
	平均	262.6	283.6	292.8	213.1	259.0	214.9	254.1	229.2	196.3		279.4
	第1十分位	181.5	195.8	197.4	172.4	189.7	163.0	181.2	188.3	162.8		204.0
	第1四分位	208.6	227.9	238.3	187.6	206.2	183.4	210.0	202.3	165.9		237.0
	中位	252.3	270.1	286.9	211.9	268.5	206.6	249.7	216.3	176.4		288.9
	第3四分位	306.1	331.9	342.8	235.4	298.0	237.9	297.6	244.3	207.4		314.2
	第9十分位	358.5	386.4	396.6	262.7	325.9	288.1	328.6	298.1	256.8		344.9
福岡	平均年齢	38.3	37.7	40.2	38.5	36.7	42.9	38.0	35.8	37.6	33.6	40.8
	勤続	13.5	13.8	15.0	13.8	16.6	14.3	13.2	11.5	8.6	10.5	15.0
	人数	21,700	12,921	1,217	206	39	2,441	2,455	1,131	434	583	273
	平均	277.0	291.8	237.4	262.5	294.9	223.4	266.4	294.8	266.6	277.5	280.4
	第1十分位	193.7	200.8	172.0	186.0	210.1	165.7	193.0	209.1	187.1	205.0	191.5
	第1四分位	222.0	236.4	196.0	228.6	243.5	189.0	217.0	239.2	210.7	226.2	221.3
	中位	267.9	282.3	232.8	265.1	292.4	221.5	258.4	292.2	252.0	274.9	266.8
	第3四分位	318.2	333.7	275.5	295.8	343.3	253.7	298.1	344.4	311.5	335.9	321.6
	第9十分位	378.1	396.2	306.7	321.2	366.1	280.1	347.9	377.4	373.3	362.0	403.3
佐賀	平均年齢	37.6	36.7		36.6	38.4	42.2	36.4		36.7		39.9
	勤続	15.0	15.3		16.6	12.2	12.8	13.3		13.4		18.5
	人数	1,649	721		280	205	126	112		64		141
	平均	259.2	290.9		260.1	221.9	189.3	251.4		217.9		236.7
	第1十分位	173.3	192.0		164.0	172.7	163.0	171.1		171.1		180.0
	第1四分位	197.8	236.8		192.1	189.3	173.2	190.9		186.3		198.6
	中位	253.0	290.6		267.0	218.9	184.8	242.7		213.8		249.5
	第3四分位	305.9	344.3		304.3	255.2	204.3	307.3		251.3		264.0
	第9十分位	361.7	390.1		360.9	277.0	218.4	347.3		273.5		289.5
長崎	平均年齢	40.1	39.0		40.6	37.5	47.9	38.2		40.0		30.9
	勤続	14.1	14.8		16.3	8.3	14.0	14.2		13.3		12.3
	人数	3,793	801		134	29	476	1,454		891		8
	平均	239.5	259.7		237.1	234.8	173.7	243.1		251.3		201.9
	第1十分位	169.1	191.5		171.2	182.0	150.7	181.0		175.5		187.7
	第1四分位	191.6	222.5		206.7	201.0	162.7	204.5		203.1		191.0
	中位	234.6	255.9		238.8	229.5	167.6	243.9		231.9		196.3
	第3四分位	272.4	298.4		270.6	262.0	181.1	271.7		279.7		204.3
	第9十分位	315.1	333.2		298.9	302.8	202.3	301.6		352.9		228.1
熊本	平均年齢	40.9	42.1	39.8	34.6	42.5	42.9	39.6	45.7	38.3	30.5	34.2
	勤続	17.1	18.1	18.1	10.8	22.6	15.6	14.6	20.7	13.6	8.5	12.4
	人数	13,726	6,884	702	36	1,221	1,312	1,398	116	961	12	1,084
	平均	268.8	272.4	257.8	221.3	340.6	231.7	266.9	180.1	241.3	258.7	255.0
	第1十分位	180.8	194.6	169.6	177.1	188.4	171.4	167.4	148.3	187.1	213.5	187.2
	第1四分位	211.6	227.7	181.7	196.2	231.9	190.0	197.0	163.7	202.9	220.6	207.9
	中位	256.3	262.4	237.7	215.3	321.8	211.1	259.7	175.0	235.9	253.0	246.9
	第3四分位	309.1	308.0	328.4	241.8	434.2	262.0	333.9	193.7	273.7	283.9	289.8
	第9十分位	371.5	355.0	376.6	278.3	509.3	323.1	374.9	214.8	299.0	329.9	337.3

		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
大分	平均年齢	38.1	38.2					37.1				
	勤続	13.7	13.7					13.5				
	人数	4,995	4,528					467				
	平均	252.7	253.0					249.8				
	第1十分位	179.8	179.4					180.5				
	第1四分位	211.0	211.5					204.7				
	中位	249.3	250.8					240.8				
	第3四分位	287.4	288.5					276.4				
	第9十分位	326.5	325.1					353.5				
宮崎	平均年齢	37.7	38.1		37.6		47.4	40.3		38.4		32.6
	勤続	13.5	14.9		14.8		13.1	12.4		17.3		9.5
	人数	3,252	1,635		271		126	476		110		634
	平均	238.8	247.4		240.4		169.8	219.6		238.0		244.0
	第1十分位	172.0	177.0		179.4		150.3	163.5		156.5		185.0
	第1四分位	196.0	201.9		204.9		157.1	193.8		190.8		210.6
	中位	235.7	250.1		236.5		166.6	204.3		229.5		238.8
	第3四分位	281.2	288.2		276.4		177.7	252.1		284.4		277.6
	第9十分位	306.1	310.1		310.1		193.1	290.0		331.2		309.8
鹿児島	平均年齢	41.5			43.2		42.6			39.0		
	勤続	12.6			14.3		11.4			14.8		
	人数	833			33		539			261		
	平均	199.0			234.8		188.5			216.2		
	第1十分位	166.9			180.2		166.1			186.0		
	第1四分位	178.6			197.1		170.0			192.0		
	中位	192.2			229.5		187.6			209.8		
	第3四分位	211.6			279.0		199.0			231.1		
	第9十分位	232.6			288.0		221.1			260.9		
沖縄	平均年齢	38.7	33.9		38.7	40.3	38.3	44.8	37.0	37.5		38.0
	勤続	9.5	10.4		11.2	13.3	10.7	5.1	6.9	10.3		14.7
	人数	3,338	844		448	71	40	856	79	678		322
	平均	203.2	199.9		211.2	204.0	188.6	173.3	208.3	212.9		260.1
	第1十分位	148.8	158.5		157.0	162.0	160.5	139.8	175.8	162.2		182.1
	第1四分位	162.0	168.2		174.3	172.8	169.7	142.2	186.7	180.5		197.1
	中位	188.9	188.0		207.7	201.5	184.0	154.6	197.8	191.0		250.7
	第3四分位	230.5	224.7		238.6	229.5	193.4	178.9	239.8	241.8		325.5
	第9十分位	288.0	259.2		274.7	247.9	240.1	245.0	251.4	292.8		345.0