

2023 春季生活闘争方針

I. 2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス

2023 春季生活闘争は、「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルで国内外情勢や産業構造の変化、企業・家計のデフレマインド¹が根強く残っている中での輸入物価の上昇、賃金が物価上昇に追いつかないこと、企業においては適切な価格転嫁が進まないなどの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ねばならない。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。

政府が12月8日発表した2022年7-9月期の四半期別GDP速報（2次速報値）は実質GDP成長率が前期比0.2%減で、1次速報値（前期比0.3%減）からは上方修正されたが、2四半期ぶりのマイナス成長となった。うち個人消費は0.1%増で、1次速報値（0.3%増）から下方修正され、実質賃金がマイナスで推移するなかで消費低迷が懸念される。

県内を見れば、「最近の景況（岩手県ふるさと振興部（令和4年12月26日公表）」で、県内景気は、10月・11月の指標中心に判断すると、「緩やかな持ち直しの動きがみられる。」としている。しかし、鉱工業生産指数は2022年10月指数126.7%（原数値）で前年同月を1.6%下回り、7ヶ月ぶりに前年水準を下回った。さらに、同年9月前月比-3.7%、10月前月比-10.0%となり2ヶ月連続で下回っている。

百貨店・スーパー販売では、10月家具・家電・家庭用品、その他の商品が前年水準を下回ったものの、衣料品、飲食料品、食堂、喫茶などで前年同月比1.5%増となり、4ヶ月連続で前年を上回っている。

乗用車新車登録台数は11月前年同月比5.9%増となり、3ヶ月連続で前年水準を上回っている。

盛岡消費者物価指数は11月前年同月比3.5%上昇となっている。

その他、10月有効求人倍率は1.37%と前月比より0.03ポイント上昇している。

ここ最近の動向をみると、ウィズコロナの下で、各種政策の効果などにより、全体的には持ち直しの動きがみられる。

一方で連合岩手2023地域ミニマム調査²の結果、全産業平均賃金が280,607円となったが、300人未満で242,023円となり連合本部全体平均賃金約300,000円と57,977円の格差があり、所定内実労働時間（令和3年賃金構造基本統計調査都道府県別第1表・企業規模10人以上）でも県平均166時間の全国平均165時間と賃金が安く、労働時間が長いことが依然として解消されていない。

そのことなどを背景に、それぞれの状況の違いを理解しながら、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、昨年の賃上げの流れを止めることなく引き続

¹ デフレマインド：長期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のこと。

² 2023地域ミニマム調査は2022年度連合岩手賃金実態調査の集計結果となっている。（2022年9月～11月中旬）

き月例賃金の引き上げにこだわる。さらには物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げの期待は大きいことから、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、男女間などの格差是正を強力に進める必要がある。また、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正配分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。そして、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必要がある。

連合岩手では、コロナ禍にあっても誰もが安心・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、引き続き各種労働条件の改善、物価上昇局面における総合的な対策、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、政策面での対応が不可欠である。いまこそ「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し現状を変えていくべき時である。

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、中期的視点を持ち「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。そして、「みんなの春闘」を展開しつつ、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な配分をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。今春闘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、集团的労使関係を社会に広げていく機会とする。

II. 具体的要求項目

1. 賃上げ要求

(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見れば高い水準（「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樣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、連合の大きな旗のもと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などを加味して要求基準を策定する。

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。

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」³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)

³ 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	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生活を持続的に維持・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 ⁴ 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> ・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」⁶となる制度設計をめざす
	最低到達水準	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定1,150円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・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1,150円以上」⁸をめざす。 	

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

⁴ 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。

⁵ 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、2021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275,800円および35～39歳305,000円から、30歳は25～29歳246,200円および30～34歳275,800円から算出。

⁶ 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。

⁷ 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1,150円から積み上げて算出。

⁸ 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。

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⁹。

連合岩手の考え方

- ① 2022年度連合岩手賃金実態調査を基に連合岩手の実態に近い300人未満計の平均賃金額の 3% 賃上げ相当分の金額を算出
 $242,023 \text{ 円} \times 3\% = 7,260 \text{ 円} \div \underline{7,300 \text{ 円}}$
 - ② 賃金カーブ維持分は、2022年度連合岩手賃金実態調査による、全産業男女計の平均賃金額の40歳賃金と20歳賃金の差額を勤続年数20年で割り、1歳あたりの上昇額の平均を算出
 $299,900 \text{ 円} (40\text{歳平均値}) - 177,000 \text{ 円} (20\text{歳平均値}) = 122,900 \text{ 円}$
 $122,900 \text{ 円} \div 20 \text{ 年} (勤続年数) = 6,145 \div \underline{6,200 \text{ 円}}$
 - ③ 格差是正分は、連合加盟組合全体平均賃金水準から、連合岩手の実態に近い300人未満計の平均賃金を引き 2%相当分の金額を算出
 $(300,000 \text{ 円} - 242,023 \text{ 円}) \times 2\% = 1,159 \text{ 円} \div \underline{1,200 \text{ 円}}$
- ◎ 要求目安：14,700 円
(① 7,300 円 + ②6,200 円 + ③ 1,200 円) >

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、昇給ルールを導入に取り組む。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。

連合岩手の考え方

- ・賃上げ要求： 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、賃上げ・格差是正・賃金カーブ維持分を含め連合岩手の要求目安額相当分の6%とする。
- ・賃金引上げベース：993円(令和4年賃金改正状況調査結果パートタイム労働者の賃金上昇率Dランク(第4表③)令和4年度中央最低賃金審議会資料)とする。(参考資料参照)

◎ 時間給要求目安：993円×6%= 59.58 円 ÷ 60 円

⁹ 別紙2「連合の賃金実態」参照。

(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¹⁰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。

(6) 最低賃金の取り組み

- 1) 地域別最低賃金をナショナルミニマムとしてふさわしい水準へ引き上げるためにも、春季生活闘争において今後の地域別最低賃金の見直しなども踏まえつつ賃上げに取り組むこととする。
- 2) 特定(産業別)最低賃金の設定や引き上げの申出を行うに際しては、企業内最低賃金の底上げをはかることなど、特定(産業別)最低賃金の発展のため、すべての組合において企業内最低賃金協定の締結をめざす。

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

¹⁰ 別紙2「連合の賃金実態」参照。

るか否かが異なる¹¹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

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¹²

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。

- ① 36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、在籍型出向も含めた雇用の維持・確保に向け労使で協議を行う。有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持や人手不足に対応するため、就職氷河期世代の良質な雇用就労機会の実現にむけ事業主に働きかけるとともに労使で協議する。

¹¹ 別紙3「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

¹² 改正労基法等（時間外労働の上限規制、年次有給休暇等）のポイントと労働組合の取り組み（2018年9月21日第14回中央執行委員会確認）参照。

- 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) 直近の課題として人手不足が深刻化する企業もあることから、在籍型出向による出向元と出向先のマッチングなど活用できる助成金の周知をはかる。
- 4) 人手不足が深刻化する中で、「就職氷河期世代」の優秀な人材を活かした雇用の確保がはかれるよう、組合からも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¹³

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されていないかを確認
- 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)

¹³ 同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み (【パート・有期編】2018 年 12 月 20 日第 17 回中央執行委員会確認、【労働者派遣編】2019 年 4 月 18 日第 21 回中央執行委員会確認) 参照。

(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¹⁴

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。

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（70歳まで雇用の努力義務）¹⁵

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

¹⁴ 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方針（2020年11月19日第14回中央執行委員会確認）参照。

¹⁵ 改正高年齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて（2020年9月17日第12回中央執行委員会確認）参照。

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¹⁶

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¹⁷

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」¹⁸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) 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。

¹⁶ テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針（2020年9月17日第12回中央執行委員会確認）参照。

¹⁷ 「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて（2015年8月27日第23回中央執行委員会確認）参照。

¹⁸ 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方について（2021年6月17日第21回中央執行委員会確認）参照。

(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¹⁹

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²⁰や考え方・方針²¹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。

¹⁹ 治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針（2016年11月10日第14回中央執行委員会確認）参照。

²⁰ 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）。

²¹ 「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）。

- 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²²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ト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

²² 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）。

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ぬよう徹底する。
- 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、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・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 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

Ⅲ. 闘争の進め方

1. 連合岩手の取り組み

- (1) 「賃上げ実現・暮らし支援 あしたを変える連合緊急アクション」取り組みと合わせ積極的に活動の展開をはかっていく
- (2) 地場・中小組合を念頭に 1～2 月を職場点検活動期間と位置づける。
連合岩手は、地場・中小組合の点検活動を支援するための器材の準備や相談活動を行う。
- (3) 地場・中小組合の取り組み支援や取引関係の改善などをテーマに、「地場・中小組合解決促進総決起集会」（4 月）において参考事例の紹介や経験交流などを企画するとともに活動を春闘期だけとせず、通年で取り組む。
- (4) 行政や経営者団体への要請活動も展開。
岩手県経営者協会 3 月 7 日（火）・中小企業団体・商工会関係 2 月末～3 月初旬・労働局関係（最賃・特定最賃関係・春季生活改善関連）3 月 16 日（木）。
- (5) パート・有期・派遣等労働者の労働条件等改善の取り組みについては、組織局（フェアワーク推進センター）と連携しパート・有期・派遣労働者問題をテーマとした学習と処遇改善に向け情報を共有し、各構成組織と一体となった運動を推進する。
- (6) 「未来づくり春闘」を深化させるとともに、すべての労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」と働き方の見直を実現するため、2023 春季生活闘争「闘争開始宣言集会」（2 月 8 日（水））・「春季生活闘争総決起集会」（3 月 3 日（金））を開催し気運を高めていく。
なお、各種集会については、感染予防対策を講じて実施する。
- (7) 部門別共闘連絡会を 3 月初旬までに開催し、春闘方針の共有化をはかる。
- (8) 地場・中小共闘センターは回答状況を集約し、その結果を公表し相場形成とすべての労働者に対する効果的な波及運動の強化をはかる。

- (9) 地場・中小組合の妥結基準と妥結ミニマム基準(最低基準)の設定をすることで、パート・有期・派遣等労働者含めたすべての中小地場賃金の水準向上、さらには法定最低賃金の引上げをめざす。
- (10) 労働契約の更新時期を迎える年度末に向け、解雇や雇止めをテーマに、2月の「全国一斉集中労働相談ホットライン」および労働相談事前学習会を実施する。

全国一斉労働相談ホットラインでは「～STOP 雇用不安! みんなの力で職場を改善しませんか～」と題し、キャンペーンを実施する。なんでも労働相談ホットラインの実施期間は2月21日(火)～22日(水)とし、対応を図っていく。また、労働相談担当者(地域協議会を含む)労働相談事前学習会を2023年1月17日(火)に本部主体の学習会に参加し、労働相談の向上をはかる。学習会はコロナ対策を踏まえWEB対応とする。
- (11) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や広報活動・説明会を機動的に開催する。なお、各種集会については、従来型(集合集会)に留まらず、デジタル空間の活用なども含め幅広く検討する。

2. 構成組織の取り組み

- (1) すべての構成組織は、中小組合労働者の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求する。
- (2) 中小組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。
- (3) 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. 地域協議会の取り組み

- (1) 地域協議会は春闘討論集会を2月中旬～3月初旬に開催し、地域における各単組間の取り組み状況の共有化と、関係器材の発送を行う。また、4月中旬以降に春闘での結果についての報告会を開催する。
- (2) 連合岩手と連携し「全国一斉労働相談ホットライン～STOP 雇用不安! みんなの力で職場を改善しませんか～」キャンペーンを実施する。

4. 「政策・制度実現の取り組み」

- (1) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、コロナ禍への対応や国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向けて、推薦や支援議員への働きかけ、審議会などを通じて、政策・制度実現の取り組みを展開する。

5. 「2023 連合アクション」の取り組み

「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」と連動して「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間が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。

コロナ禍により延期となっていた「地域フォーラム in 宮古(2023年5月20日で日程調整中)」を開催し地域課題の解決に向けた取り組みを行う。また、経営

者団体との懇談会、地方創生にかかる総合戦略会議や働き方改革会議などにこれまで以上に積極的に参画する。

6. 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

7. 取り組み体制

(1) 闘争体制と日程

1) 地場・中小共闘センターにおいて、連合が設定する地場・中小組合を対象とした集中回答ゾーンにあわせ、賃上げ相場の形成とその強化をはかる。また、地場中小・未組織・地域社会に対し、波及に向けた取り組み（集計・マスコミ対応）を強化する。

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月のヤマ場に回答を引き出す「第1先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2先行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。

・第1先行組合回答ゾーン : 3月13日(月)～17日(金)

【ヤマ場 : 3月14日(火)～16日(木)】

・3月月内決着回答ゾーン : 3月20日(月)～31日(金)

(2) 中小組合支援の取り組み

連合岩手の取り組み

- 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) 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。
- 4) 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」の取り組みを推進するとともに、優越的地位の濫用防止や適正な価格転嫁の実施などについて行政機関へ要請する。
- 5) 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。

(3) 行動日程

連合岩手 2023 春季生活闘争行動日程(案)(別紙資料)を基本として感染症の状況を見極めつつ、感染予防対策を講じ万全な体制で活動の展開を図る。

(4) 連合岩手 2022 年度賃金実態調査の集計結果について

業 種	組合数	人 数	平均年齢	平均勤続	平均賃金
全産業	39	12,540	41.3	17.4	280,607
製造業	19	9,831	40.7	18.1	289,156
交通・運輸業	7	411	46.7	16.1	242,118
商業・サービス	13	2,298	43.1	14.5	250,916

組織規模・産業別	2022年11月集計(男女計)				
	人数	平均額	1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額(20-40歳)	平均年齢	平均勤続
300未満計	1,704	242,023	3,699	41.1	14.1
1~29人	6	175,367	3,144	36.5	11.7
30~99人	263	221,575	3,644	43	12.3
100~299人	1,435	246,050	3,813	40.8	14.5
300人以上計	10,836	286,674	6,822	41.3	17.9
300~999人	2,219	261,127	4,912	42.5	19.9
1,000人~	8,617	293,253	7,186	41	17.4
全産業計 (39組合)	12,540	280,607	6,422	41.3	17.4
製造業(19組合)	9,831	289,156	7,104	40.7	18.1
交通・運輸業(7組合)	411	242,118	5,658	46.7	16.1
商業・サービス(13組合)	2,298	250,916	4,200	43.1	14.5

8. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は2023 春季生活闘争がめざす働く者の「暮らしをまもり、未来をつくる」を実現するには不可欠である。加えて、組織内においてもパート・有期契約・再雇用労働者、子会社や関連企業の組織化を強く意識して取り組みを進める。

さらには、今春闘の成果を非正規労働者や未組織労働者に広く周知させるとともに、労働組合の重要性を波及させ組織拡大につなげる。

以上

連合岩手2023春季生活闘争行動日程(案)

全国一斉集中なんでも労働相談ダイヤル「～STOP雇用不安! みんなの力で職場を改善しませんか～」街頭宣伝活動	2月1日～20日	
連合岩手47回地方委員会 2023春季生活闘争「2.8闘争開始宣言」集会	2月8日	
各地協2023春季生活闘争「地域討論集会」	2月13日～3月10日	
全国一斉集中なんでも労働相談ダイヤル「～STOP雇用不安! みんなの力で職場を改善しませんか～」	2月21日～22日	
構成組織に対し激励オルグ行動	2月～3月初旬	
中小企業団体・商工会議所関係春季生活改善要請行動	2月末～3月初旬	
2023春季生活闘争地区総決起集会	3月～	
2023春季生活闘争総決起集会	3月3日	
岩手県経営者協会・連合岩手政策懇談会	3月7日	
第1先行組合回答ゾーン	3月13日～17日	
ヤマ場	3月14日～16日	
3月月内決着回答ゾーン	3月20日～31日	
岩手県議会へ「令和5年度岩手県最低賃金改正についての請願」の申し入れ	3月中旬	
令和4年度第2回岩手地方労働審議会	3月13日	
岩手労働局最賃・特定最賃・春季生活改善要請行動	3月16日	
岩手労働局 特定最低賃金意向表明	3月16日	
地場・中小共闘センター会議関係	4月28日予定	
2023春季生活闘争・地場・中小組合解決促進総決起集会	4月予定	
2023春季生活闘争中間まとめ報告	4月下旬～5月初旬	
地方最低賃金・特定最賃に関する関係構成組織との連携	5月以降	
地域別最低賃金審議の対応	5月下旬～9月初旬	
2023地域フォーラム in 宮古開催	5月20日予定	
最低賃金の改善に向けた「職場決議」の取り組み	6月～7月初旬	
2023春季生活闘争結果まとめ	9月中旬	
産業別最低賃金審議会の対応	9月中旬～	
地場・中小共闘センターの活動	通年で取り組みをする	

※2023年度についても新型コロナウイルス感染症予防対策の状況により開催が中止または変更の場合があります。

年齢別賃金特性値表

単位=千円

全産業・男女計

連合岩手2022年度

年齢	人数	平均	最小	第1	第1	中位	第3	第9	最大	第1十分位		第1四分位		中位	
				十分位	四分位		四分位	十分位		3次回帰	1次回帰	3次回帰	1次回帰	3次回帰	1次回帰
15															
16															
17															
18	36	158.0	145.1	148.1	154.5	157.3	163.1	170.0	173.0	150.9		159.7		162.4	
19	160	175.4	145.1	159.0	169.5	175.6	183.9	183.9	183.9	156.3		165.9		169.1	
20	229	177.0	147.1	163.4	175.0	176.8	184.3	184.4	200.6	161.5	169.4	171.9	178.3	175.9	177.3
21	253	180.7	151.1	169.5	176.8	183.1	184.7	184.9	221.4	166.5	172.2	177.7	182.2	182.7	183.7
22	309	188.7	142.0	170.0	183.1	183.9	200.2	200.3	238.2	171.2	175.0	183.2	186.1	189.5	190.1
23	258	201.0	148.5	171.9	188.9	201.2	214.6	225.5	264.0	175.7	177.8	188.6	189.9	196.4	196.5
24	239	205.1	148.5	177.8	195.0	202.9	223.5	226.1	274.0	180.0	180.6	193.7	193.8	203.2	202.9
25	234	212.5	109.2	178.3	199.9	208.1	231.2	241.9	302.5	184.1	183.4	198.6	197.7	210.0	209.3
26	186	221.2	150.5	189.1	204.9	222.5	240.4	247.2	323.8	187.9	186.2	203.3	201.5	216.7	215.6
27	189	226.9	108.8	195.0	208.2	228.5	247.9	262.4	284.7	191.6	189.0	207.8	205.4	223.4	222.0
28	207	230.4	130.0	195.4	208.8	226.9	250.3	267.7	345.8	195.0	191.8	212.2	209.3	230.0	228.4
29	175	238.2	166.0	196.2	215.8	234.0	265.1	285.1	370.8	198.3	194.6	216.3	213.2	236.5	234.8
30	197	237.3	156.4	196.4	212.2	235.2	263.0	287.4	345.3	201.4	197.4	220.3	217.0	242.9	241.2
31	372	247.0	163.0	210.9	220.0	242.9	271.5	289.8	377.8	204.2	200.3	224.1	220.9	249.2	247.6
32	281	253.2	162.0	215.2	224.5	248.2	279.0	302.0	363.1	207.0	203.1	227.7	224.8	255.4	254.0
33	285	263.1	138.6	214.8	235.7	259.6	291.8	314.9	422.6	209.5	205.9	231.1	228.6	261.4	260.4
34	352	271.1	158.4	216.0	242.3	268.0	301.1	330.3	400.7	211.9	208.7	234.4	232.5	267.2	266.8
35	358	282.2	148.8	218.6	244.0	280.7	320.3	349.6	405.4	214.1	211.5	237.5	236.4	272.8	273.2
36	266	286.3	160.0	219.4	242.7	283.2	328.9	366.0	408.7	216.2	214.3	240.5	240.2	278.3	279.6
37	261	287.7	167.0	211.0	239.1	286.1	333.3	367.8	412.1	218.1	217.1	243.3	244.1	283.5	286.0
38	268	295.9	163.4	220.6	253.2	297.9	340.4	375.0	494.5	219.9	219.9	246.0	248.0	288.5	292.3
39	235	294.6	164.0	201.9	241.3	298.2	344.7	381.1	446.4	221.6	222.7	248.5	251.9	293.3	298.7
40	281	299.9	148.5	215.1	246.3	297.7	339.5	405.8	590.5	223.1	225.5	250.9	255.7	297.8	305.1
41	311	311.4	168.9	229.0	265.4	308.7	354.3	404.4	461.3	224.5	228.3	253.1	259.6	302.0	311.5
42	350	313.7	151.6	226.2	262.6	316.4	364.8	405.3	473.5	225.7		255.2		305.9	
43	322	309.9	169.4	230.7	258.3	307.3	356.3	398.2	474.7	226.9		257.3		309.5	
44	286	295.5	137.6	223.3	238.9	281.5	345.6	393.7	464.9	228.0		259.1		312.8	
45	338	302.3	130.0	223.3	243.7	298.4	352.9	388.4	482.9	228.9		260.9		315.8	
46	392	315.9	148.5	228.3	256.2	321.3	368.8	414.8	578.0	229.8		262.6		318.4	
47	375	322.7	130.0	235.6	272.1	327.2	371.6	406.4	600.0	230.5		264.1		320.6	
48	453	324.4	154.8	235.7	269.8	326.3	373.8	413.2	600.0	231.2		265.6		322.5	
49	460	330.8	166.0	237.5	284.0	336.4	380.8	412.7	461.9	231.8		267.0		323.9	
50	383	321.7	145.2	235.7	269.6	321.6	373.8	411.8	464.9	232.4		268.2		325.0	
51	410	321.9	150.0	235.7	267.8	320.9	373.8	414.9	457.5	232.8		269.4		325.6	
52	314	321.3	145.2	232.9	264.6	324.2	372.4	412.9	650.0	233.2		270.5		325.7	
53	337	326.6	148.5	235.7	271.9	330.3	373.8	412.9	536.8	233.5		271.6		325.4	
54	314	329.6	145.2	233.6	287.4	337.4	379.0	413.9	457.2	233.8		272.5		324.7	
55	284	308.6	156.0	226.5	260.0	311.4	347.9	397.6	485.0	234.1		273.4		323.4	
56	227	308.4	148.5	223.9	255.6	311.4	368.4	408.9	447.0	234.3		274.2		321.6	
57	269	323.7	148.5	235.7	273.0	322.1	372.4	411.5	483.0						
58	309	328.6	130.0	230.9	287.4	335.5	372.4	413.9	483.0						
59	270	321.3	145.2	210.7	273.0	331.3	372.4	414.2	464.9						
60	149	219.0	155.0	173.0	182.6	208.0	239.1	290.8	600.0						
61	107	219.4	127.0	162.0	180.2	208.0	243.4	292.5	600.0						
62	75	222.2	146.0	167.2	181.8	208.0	257.8	280.8	660.5						
63	81	214.5	146.0	163.9	177.0	198.7	229.5	286.1	600.0						
64	48	215.5	146.0	161.3	177.0	193.0	212.0	235.6	700.0						
65	45	246.1	95.7	170.0	172.0	190.0	264.7	405.2	650.0						
計	12540	280.6	95.7	184.3	221.0	270.9	336.7	388.0	700.0						

四分位回帰	3次式(18-55歳対象)	Y=0.00076717X ³ -0.158105X ² +11.287X+3.25	R ² =0.9513
	1次式(20-40歳対象)	Y=3.8702X+100.91	R ² =0.9529
十分位回帰	3次式(18-55歳対象)	Y=0.00094001X ³ -0.175066X ² +10.949X+5.06	R ² =0.9559
	1次式(20-40歳対象)	Y=2.8043X+113.32	R ² =0.8294
中位回帰	3次式(18-55歳対象)	Y=-0.00257444X ³ +0.17077X ² +3.0555X+67.09	R ² =0.9760
	1次式(20-40歳対象)	Y=6.3915X+49.47	R ² =0.9873

第4表③ 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率（令和3年6月と令和4年6月の両方に在籍していた労働者のみを対象とした集計）

(円、%)

性	産業計				製造業				卸売業、小売業				学術研究、専門・技術サービス業				宿泊業、飲食サービス業				生活関連サービス業、娯楽業				医療、福祉				サービス業（他に分類されないもの）				
	1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		
	R3年6月	R4年6月		R3年	R3年6月	R4年6月		R3年	R3年6月	R4年6月		R3年	R3年6月	R4年6月		R3年	R3年6月	R4年6月		R3年	R3年6月	R4年6月		R3年	R3年6月	R4年6月		R3年	R3年6月	R4年6月		R3年	
計	A	1,532	1,562	2.0	1.2	1,588	1,623	2.2	1.6	1,557	1,590	2.1	0.9	1,869	1,910	2.2	1.8	1,260	1,286	2.1	0.6	1,343	1,369	1.9	0.9	1,495	1,528	2.2	1.6	1,718	1,729	0.6	1.8
	B	1,351	1,378	2.0	1.1	1,452	1,482	2.1	1.0	1,317	1,339	1.7	1.0	1,492	1,520	1.9	-0.1	1,096	1,115	1.7	1.7	1,123	1,143	1.8	0.3	1,523	1,564	2.7	1.4	1,408	1,433	1.8	1.1
	C	1,268	1,293	2.0	1.0	1,268	1,293	2.0	1.6	1,307	1,335	2.1	1.0	1,469	1,504	2.4	1.2	1,026	1,034	0.8	0.9	1,137	1,160	2.0	0.5	1,341	1,372	2.3	1.3	1,372	1,401	2.1	0.4
	D	1,208	1,237	2.4	1.2	1,273	1,303	2.4	1.3	1,209	1,230	1.7	1.4	1,521	1,555	2.2	1.0	974	1,000	2.7	0.7	1,178	1,189	0.9	0.2	1,235	1,282	3.8	1.2	1,280	1,316	2.8	1.7
	計	1,379	1,408	2.1	1.1	1,437	1,467	2.1	1.4	1,387	1,415	2.0	1.0	1,672	1,708	2.2	1.2	1,122	1,142	1.8	0.9	1,223	1,244	1.7	0.6	1,421	1,457	2.5	1.5	1,498	1,520	1.5	1.3
男	A	1,769	1,801	1.8	1.4	1,819	1,857	2.1	1.6	1,767	1,798	1.8	1.0	2,039	2,087	2.4	2.0	1,392	1,417	1.8	0.3	1,535	1,580	2.9	1.7	1,817	1,840	1.3	4.1	1,907	1,920	0.7	2.0
	B	1,554	1,578	1.5	1.0	1,606	1,634	1.7	0.9	1,524	1,543	1.2	1.0	1,777	1,813	2.0	-0.7	1,278	1,295	1.3	2.4	1,304	1,321	1.3	-0.9	1,862	1,894	1.7	0.7	1,547	1,572	1.6	1.1
	C	1,464	1,486	1.5	1.0	1,462	1,485	1.6	1.8	1,500	1,527	1.8	1.0	1,731	1,766	2.0	0.5	1,154	1,152	-0.2	1.1	1,235	1,242	0.6	0.6	1,602	1,634	2.0	1.3	1,516	1,544	1.8	0.4
	D	1,388	1,418	2.2	1.3	1,425	1,456	2.2	1.2	1,368	1,391	1.7	1.7	1,718	1,751	1.9	0.4	1,137	1,185	4.2	1.3	1,302	1,318	1.2	-0.7	1,478	1,498	1.4	1.0	1,410	1,453	3.0	1.6
	計	1,593	1,620	1.7	1.2	1,632	1,663	1.9	1.5	1,587	1,613	1.6	1.1	1,881	1,922	2.2	0.9	1,276	1,297	1.6	1.0	1,383	1,409	1.9	0.5	1,734	1,761	1.6	2.4	1,656	1,679	1.4	1.4
女	A	1,355	1,385	2.2	0.9	1,205	1,232	2.2	1.8	1,351	1,386	2.6	0.8	1,716	1,751	2.0	1.6	1,196	1,223	2.3	0.6	1,245	1,261	1.3	0.4	1,450	1,484	2.3	1.1	1,442	1,451	0.6	1.5
	B	1,201	1,230	2.4	1.2	1,160	1,194	2.9	1.2	1,147	1,173	2.3	0.9	1,254	1,274	1.6	1.0	1,021	1,040	1.9	1.3	1,054	1,074	1.9	0.8	1,458	1,501	2.9	1.5	1,219	1,245	2.1	0.7
	C	1,133	1,160	2.4	1.0	1,018	1,047	2.8	1.2	1,135	1,164	2.6	1.0	1,230	1,265	2.8	2.9	976	988	1.2	0.8	1,093	1,123	2.7	0.4	1,303	1,335	2.5	1.3	1,127	1,158	2.8	0.5
	D	1,081	1,111	2.8	1.0	1,006	1,035	2.9	1.5	1,062	1,082	1.9	0.8	1,266	1,302	2.8	2.5	914	932	2.0	0.5	1,076	1,082	0.6	1.2	1,208	1,258	4.1	1.2	1,103	1,128	2.3	2.0
	計	1,225	1,254	2.4	1.0	1,119	1,148	2.6	1.5	1,204	1,233	2.4	0.9	1,477	1,509	2.2	1.8	1,055	1,075	1.9	0.8	1,142	1,161	1.7	0.6	1,375	1,413	2.8	1.2	1,265	1,285	1.6	1.3
一般	A	1,745	1,779	1.9	1.5	1,749	1,788	2.2	1.7	1,787	1,828	2.3	1.1	1,945	1,989	2.3	2.0	1,534	1,559	1.6	-0.2	1,541	1,576	2.3	1.6	1,590	1,618	1.8	2.4	1,891	1,900	0.5	2.1
	B	1,541	1,572	2.0	1.2	1,559	1,590	2.0	0.9	1,525	1,548	1.5	1.0	1,601	1,635	2.1	-0.4	1,376	1,391	1.1	2.9	1,287	1,312	1.9	0.0	1,651	1,704	3.2	1.9	1,540	1,569	1.9	0.7
	C	1,428	1,456	2.0	1.1	1,364	1,388	1.8	1.8	1,493	1,522	1.9	1.1	1,568	1,607	2.5	1.4	1,260	1,255	-0.4	1.3	1,276	1,312	2.8	0.9	1,424	1,461	2.6	1.3	1,482	1,511	2.0	0.4
	D	1,330	1,365	2.6	1.5	1,348	1,381	2.4	1.7	1,341	1,369	2.1	1.5	1,596	1,632	2.3	0.7	1,120	1,166	4.1	1.3	1,256	1,263	0.6	1.0	1,310	1,359	3.7	1.6	1,342	1,379	2.8	1.7
	計	1,555	1,587	2.1	1.3	1,554	1,587	2.1	1.5	1,584	1,617	2.1	1.1	1,764	1,804	2.3	1.3	1,361	1,382	1.5	1.2	1,382	1,410	2.0	1.0	1,503	1,543	2.7	1.9	1,624	1,647	1.4	1.3
パート	A	1,230	1,255	2.0	0.8	1,140	1,163	2.0	1.3	1,190	1,211	1.8	0.4	1,450	1,474	1.7	0.1	1,150	1,177	2.3	0.8	1,085	1,097	1.1	0.1	1,415	1,451	2.5	1.0	1,254	1,271	1.4	1.0
	B	1,069	1,088	1.8	0.9	1,070	1,094	2.2	1.0	1,037	1,059	2.1	0.9	1,179	1,187	0.7	1.3	994	1,013	1.9	0.9	975	990	1.5	0.4	1,292	1,312	1.5	0.6	1,096	1,109	1.2	2.1
	C	1,011	1,032	2.1	0.7	975	1,003	2.9	0.6	1,007	1,034	2.7	0.8	1,060	1,077	1.6	0.7	946	958	1.3	0.5	961	968	0.7	0.1	1,177	1,199	1.9	1.3	1,038	1,067	2.8	1.1
	D	974	993	2.0	0.3	989	1,005	1.6	-0.7	975	985	1.0	0.8	1,043	1,065	2.1	2.9	900	916	1.8	0.4	1,019	1,037	1.8	-1.4	1,054	1,098	4.2	0.1	1,034	1,065	3.0	1.4
	計	1,108	1,131	2.1	0.7	1,067	1,091	2.2	0.9	1,077	1,098	1.9	0.7	1,251	1,269	1.4	0.8	1,027	1,047	1.9	0.8	1,020	1,033	1.3	0.0	1,305	1,337	2.5	0.9	1,138	1,159	1.8	1.3

(資料注) 第4表①、②の集計労働者30,533人のうち、本表の集計対象となる令和3年6月と令和4年6月の両方に在籍していた労働者は25,609人(83.9%)。