

2023春季生活闘争方針

2023春季生活闘争スローガン

くらしをまもり、未来をつくる。

日本労働組合総連合会山口県連合会
(連合山口)



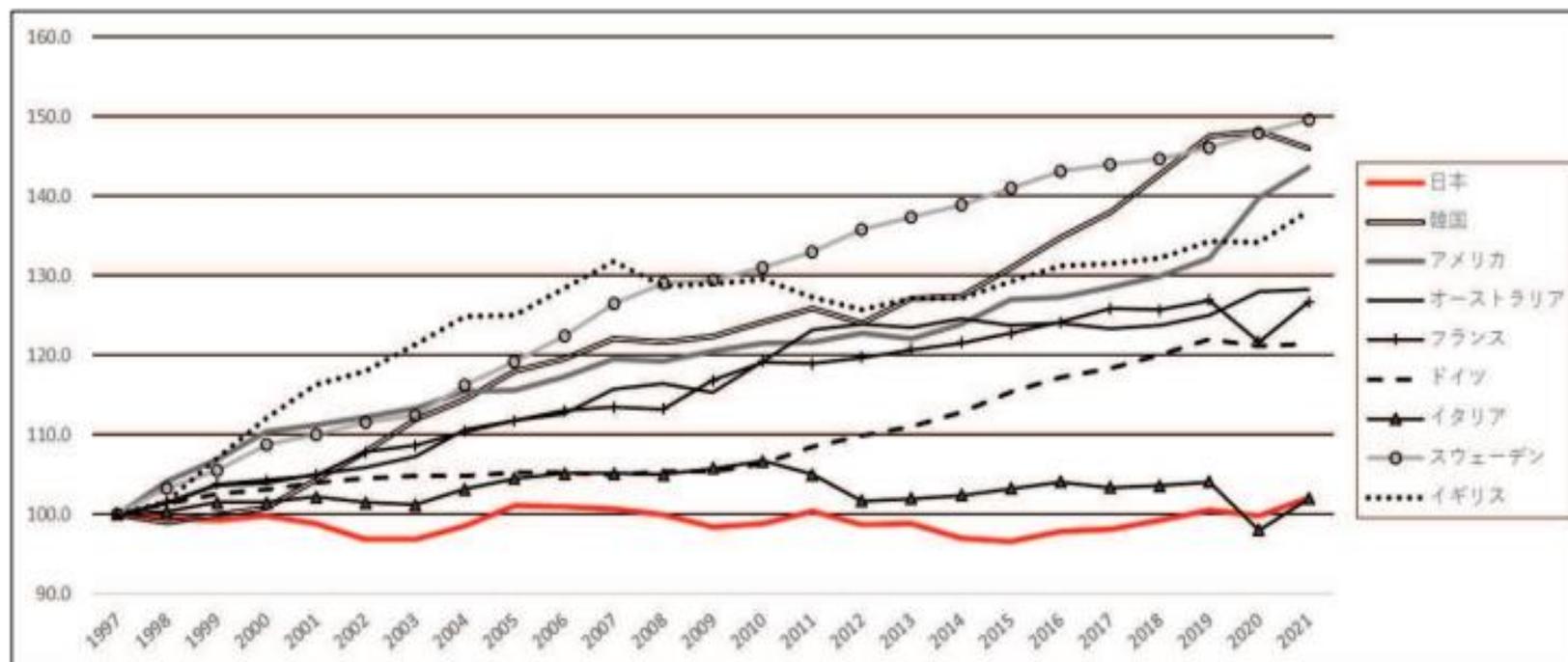
- 至近の情勢認識
- 2023春季生活闘争の意義
と基本スタンス
- 具体的要求内容
- 闘争体制

～至近の情勢認識～



平均年間賃金(実質)の国別上昇推移

(1997年=100)



出所:OECD統計から連合作成

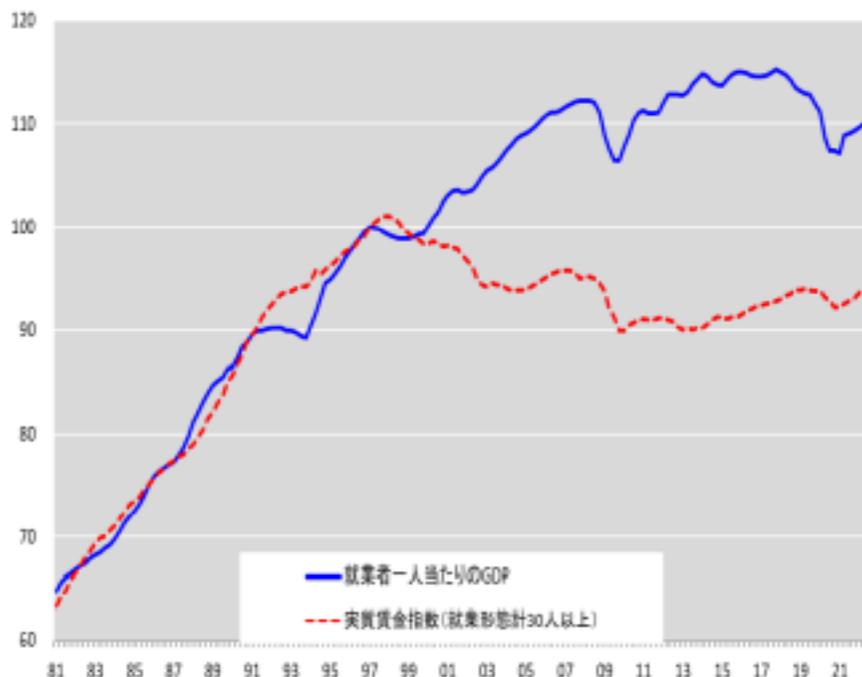
○わが国の賃金は20年以上にわたり停滞している

平均年間賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本(102.1)とイタリア(101.9)のみ

○我が国の賃金水準の停滞は、生産性の向上にみあった適正な成果配分がおこなわれてこなかったことが一因である。
 ・バブル経済崩壊以降もマクロの生産性は上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下し続けている。

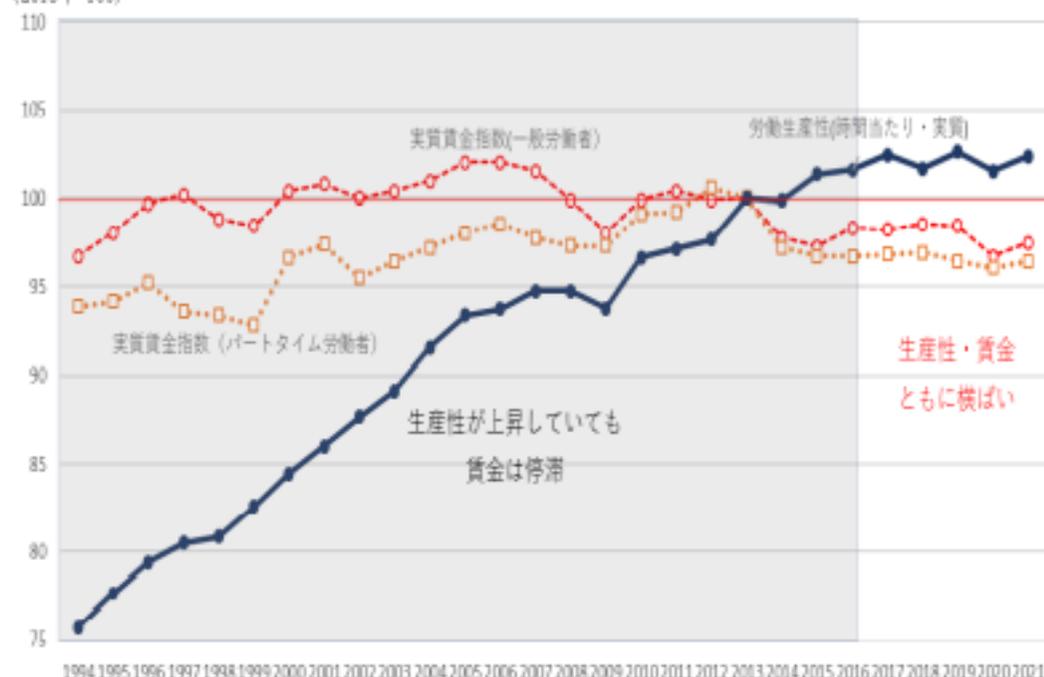
＜就業者一人当たり＞実質GDPと実質賃金指数の推移

(1997年第1四半期=100)



＜時間当たり＞労働生産性と賃金の推移(実質ベース)

(2013年=100)



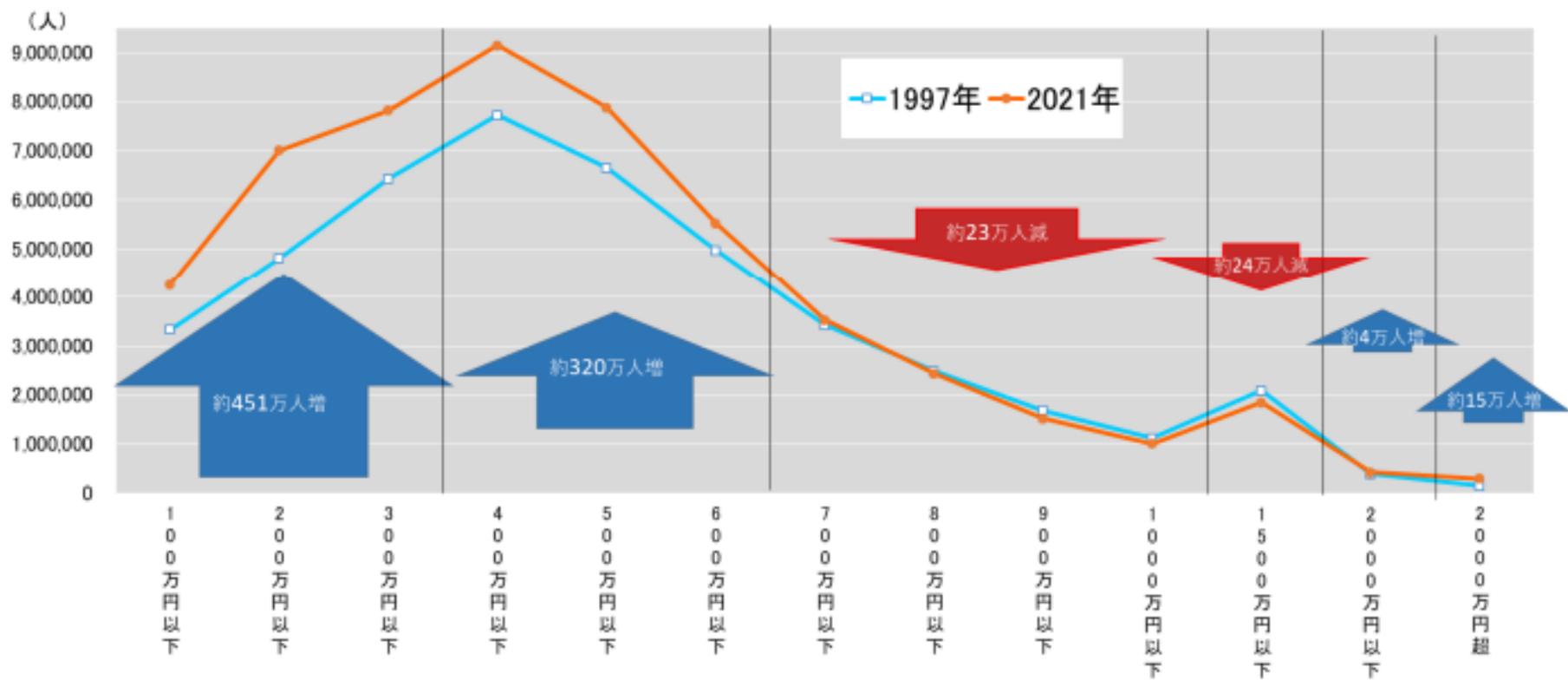
(出所)内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より連合作成
 (注1)1997年第1四半期の値を100として指数化
 (注2)数値は当該四半期を含め前四期の移動平均値を使用
 (注3)1980年～1993年のGDPは2011年基準支出側GDP系列簡易速及を使用
 (注4)2001年以前の就業人数は当該年の年間の就業人数を使用

(出所)内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」をもとに日本生産性本部作成。
 (注)それぞれの指数は2013年を100として指数化。暦年ベース。



○中期的にみると、低所得層が増え、中間層が減り、所得格差は拡大している。

給与所得者の所得分布の変化 1997年→2021年

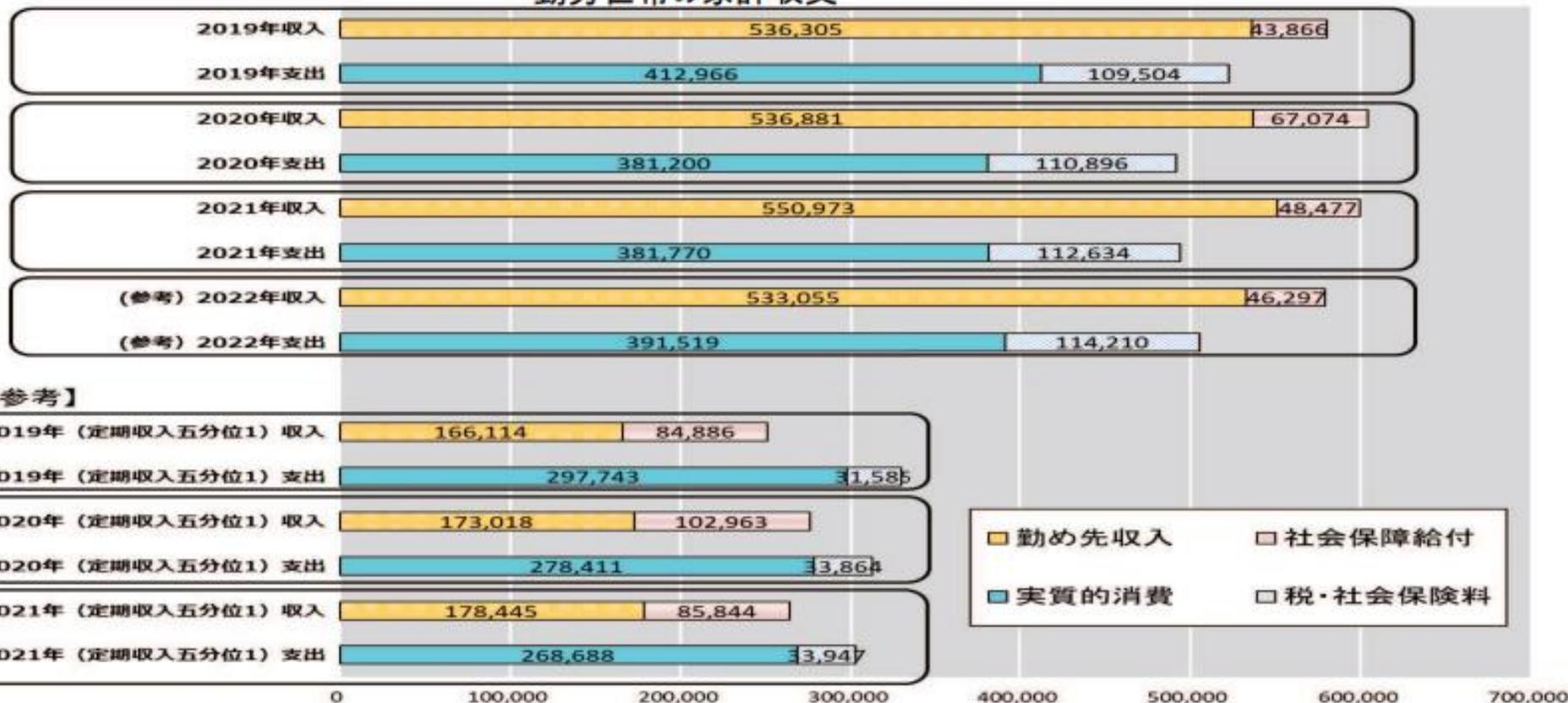


(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」



○感染防止のための社会経済活動の抑制、将来不安、雇用不安、所得の減少などにより、勤労者世帯では、消費を減らし貯蓄にまわす生活防衛的行動をとった。
 ○2022年に入り、物価上昇が家計を圧迫している。

勤労世帯の家計収支



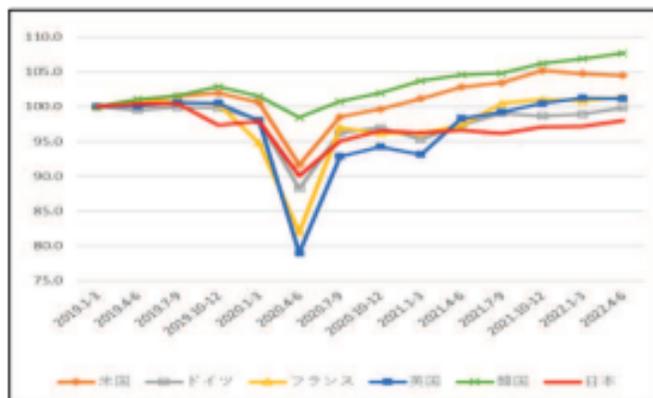
(注1)「社会保険給付」は「社会保険給付」「特別収入」の合計、「実質的消費」は「消費支出」「保険料」「土地家屋借金返済」「他の借金返済」に「クレジット購入借入金純減」をプラスにした数値の合計。
 (注2) 2022年の支出・収入については8月までの平均値
 (出所) 総務省統計局「家計調査：家計収支編(二人以上の世帯)」より連合作成

○新型コロナの感染状況や経済対策の規模などは主要国より悪くないにもかかわらず、日本の経済回復は遅れている。その一因は、個人消費の回復の遅れにある。

○他国ではコロナ禍でも賃金が対前年比プラスで推移しているのに対し、日本の賃金はほぼ対前年比マイナスで推移している。

○コロナ禍からの需要回復と原油など資源価格の上昇を反映し、物価は国際的に上昇局面にある。日本においても円安などの影響により2021年9月以降対前年比プラスに転じている(2022年6月+2.4%)。

実質GDPの推移



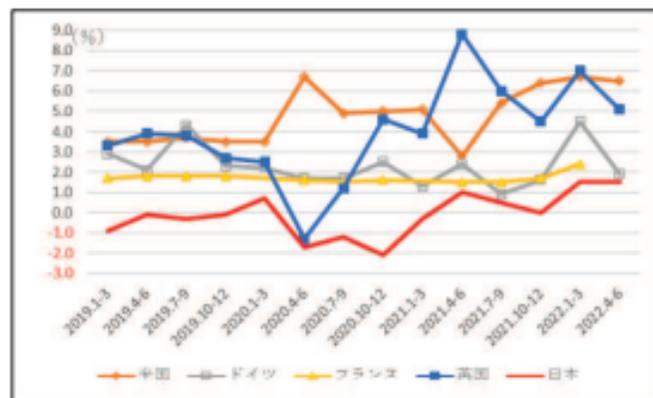
(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」、内閣府「海外経済データ」

個人消費の推移

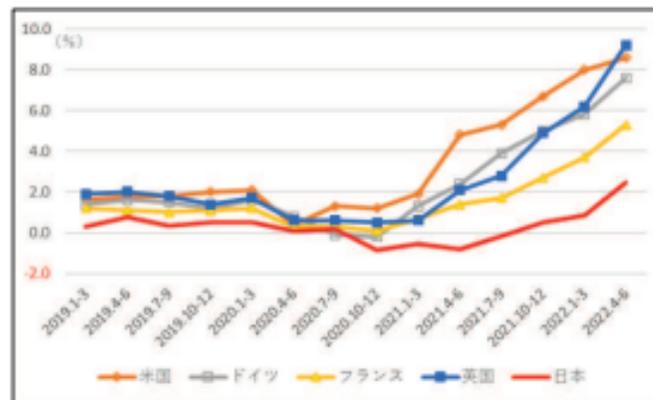


(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」、内閣府「海外経済データ」

賃金 (前年同期比) の推移



消費者物価指数 (前年同期比) の推移

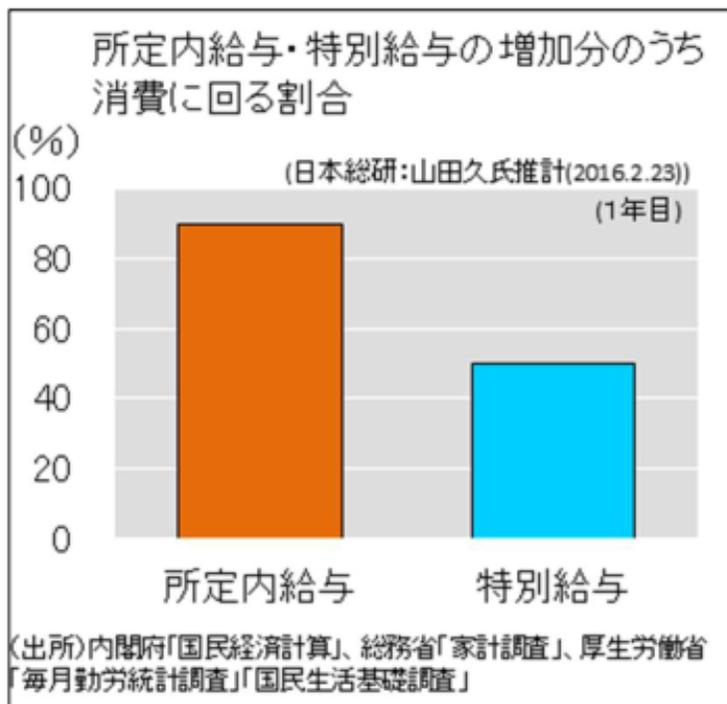


情勢のポイント6 所得と消費の関係

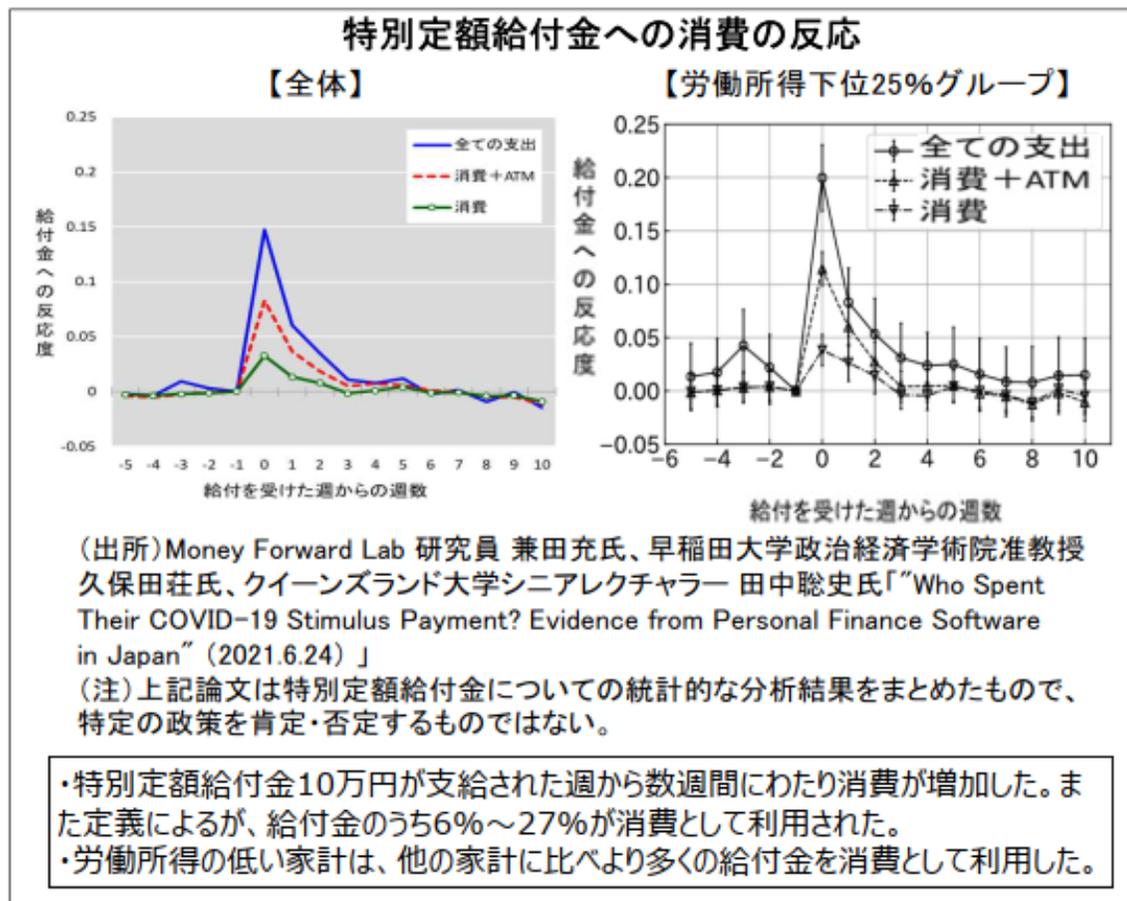
○消費を回復・増加させるには、感染防止策を講じながら、将来不安、雇用不安の払しょくをはかり、所得を増やしていく必要がある。

・給付金等は低所得層中心に短期的効果はあるものの、底上げ・底支え・格差是正により恒常所得を増やしていくことが王道である。

【日本総研「賃上げをめぐる5つの論点と2016年春闘の課題～未来志向で賃上げ・成長戦略・労働市場改革の合意を～」(2016.2.23)より】



【論文「Who Spent Their COVID-19 Stimulus Payment? Evidence from Personal Finance Software in Japan」(2021.6.24)より】

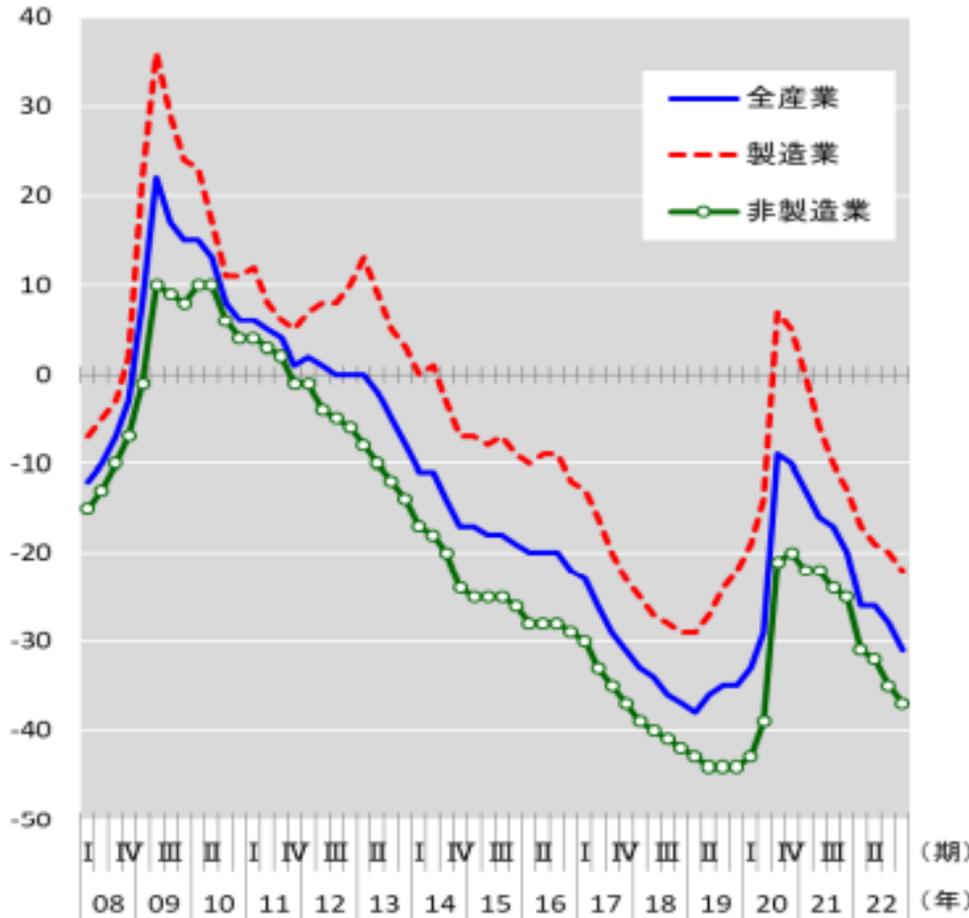


情勢のポイント7-① 労働市場の動き

○コロナ禍でも全産業で見れば人手不足の基調は変わらない。

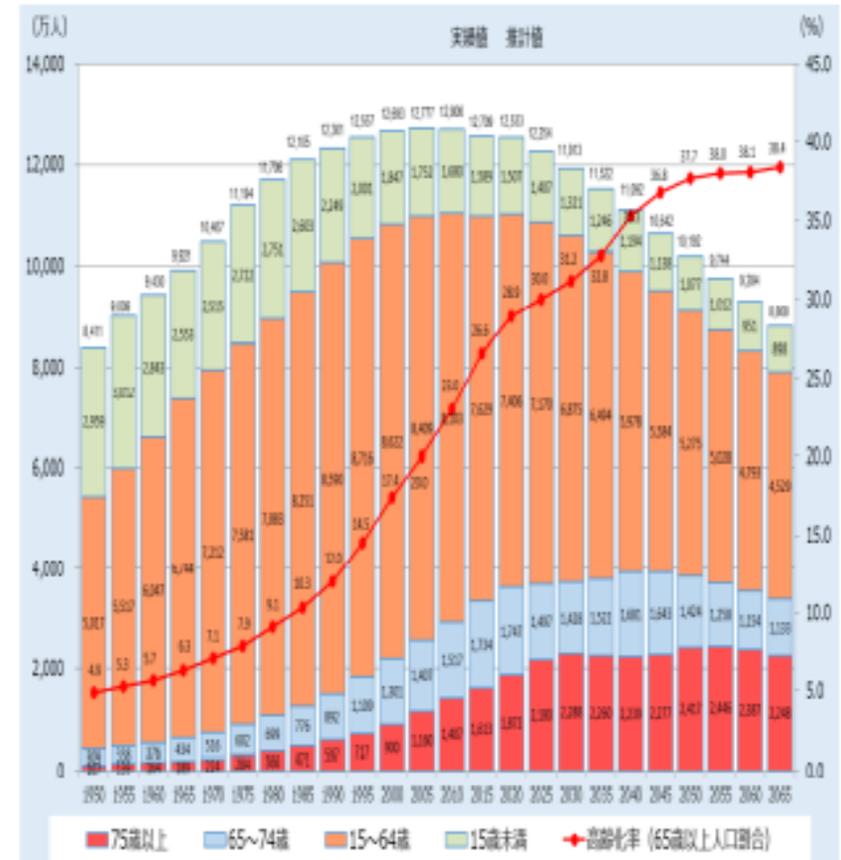
- ・(短期) 足下・先行きともに不足感は緩やかに上昇している。
- ・(中長期) 人口減少のトレンドにあり、この10年間は労働力率を高めながら労働力を確保している状況。これからは一層、多様な人が働きやすい環境を整備することが求められる。

＜雇用人員D.I.の推移（予測）＞



(出所) 日本銀行「短観」

【日本の人口の年次推移と将来推計】



資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

(注) 1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

○コロナ禍でも労働市場における募集賃金は上昇している。
 ・72職種中48の職種は3年連続で上昇。

ハローワークにおける職種別の求人賃金 一般基本給・賞与等の額（時給換算）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度		
職業計	1,156	1,175	1,187	1,196	↑	25一般事務員	1,026	1,041	1,047	1,058	↑	51生産設備（機械）	1,055	1,071	1,076	1,094
01管理職公務員	1,130	1,113	1,222	1,232		26会計事務員	1,131	1,150	1,159	1,172	↑	52金属材料製造等	1,078	1,095	1,109	1,113
02法人・団体の役員	1,560	1,552	1,777	1,844		27生産関連事務員	1,098	1,126	1,131	1,130		54製品製造・加工処理	1,003	1,022	1,034	1,046
03法人・団体の管理職員	1,509	1,531	1,526	1,535		28営業・販売関連事務員	1,135	1,151	1,146	1,157		57機械販売の職業	1,044	1,066	1,084	1,080
04その他の管理職	1,297	1,314	1,347	1,409	↑	29外勤事務員	1,105	1,111	1,090	1,081		60機械整備・修理の職業	1,095	1,111	1,122	1,135
05研究者	1,243	1,262	1,236	1,277		30運輸・郵便事務	1,194	1,203	1,206	1,215	↑	61製品検査（金属）	1,019	1,043	1,053	1,058
06農林水産技術者	1,075	1,063	1,075	1,050		31事務用機器操作の職業	1,048	1,067	1,073	1,083	↑	62製品検査（金属除く）	989	1,008	1,026	1,028
07開発技術者	1,235	1,235	1,248	1,254		32商品販売の職業	1,086	1,109	1,116	1,124	↑	63機械検査の職業	1,036	1,064	1,085	1,087
08製造技術者	1,232	1,246	1,252	1,252		33販売類似の職業	1,252	1,267	1,272	1,288	↑	64生産関連・生産類似	1,120	1,136	1,148	1,156
09建築・土木技術者等	1,382	1,408	1,427	1,444	↑	34営業の職業	1,227	1,238	1,244	1,258	↑	65鉄道運転の職業	998	979	974	953
10情報処理・通信技術者	1,292	1,310	1,340	1,369	↑	35家庭生活支援サービス	1,117	1,113	1,098	1,136		66自動車運転の職業	1,226	1,245	1,250	1,262
11その他の技術者	1,224	1,218	1,228	1,233		36介護サービスの職業	1,048	1,073	1,087	1,100	↑	67船舶・航空機運転	1,294	1,313	1,376	1,358
12医師、薬剤師等	1,800	1,811	1,813	1,839	↑	37保健医療サービス	939	958	963	976	↑	68その他の輸送の職業	1,104	1,116	1,127	1,137
13保健師、助産師等	1,276	1,283	1,292	1,307	↑	38生活衛生サービス	1,126	1,156	1,181	1,192	↑	69定置・建設機械運転	1,213	1,228	1,243	1,247
14医療技術者	1,267	1,278	1,285	1,294	↑	39飲食物調理の職業	1,149	1,157	1,141	1,161	↑	70建設躯体工事の職業	1,263	1,287	1,292	1,304
15その他の保健医療	1,128	1,144	1,148	1,162	↑	40接客・給仕の職業	1,201	1,239	1,206	1,212	↑	71建設の職業	1,185	1,206	1,212	1,221
16社会福祉の専門的職業	1,153	1,173	1,185	1,201	↑	41居住施設・ビルの管理	1,118	1,137	1,157	1,166	↑	72電気工事の職業	1,139	1,161	1,174	1,185
17法務の職業	1,295	1,326	1,330	1,342	↑	42その他のサービス	1,064	1,082	1,090	1,104	↑	73土木の職業	1,194	1,215	1,226	1,237
18経営・金融等の職業	1,310	1,322	1,341	1,354	↑	44司法警察職員	1,221	1,155	1,232	1,207		74採掘の職業	1,234	1,190	1,208	1,202
19教育の職業	1,156	1,165	1,157	1,175		45その他の保安職業	1,024	1,048	1,064	1,077	↑	75運搬の職業	1,110	1,130	1,136	1,143
20宗教家	1,141	1,165	1,200	1,275	↑	46農業の職業	1,049	1,072	1,083	1,097	↑	76清掃の職業	1,043	1,071	1,086	1,099
21著述家、記者、編集者	1,187	1,192	1,190	1,204		47林業の職業	1,088	1,107	1,120	1,135	↑	77包装の職業	953	969	982	1,001
22美術家、デザイナー等	1,141	1,155	1,161	1,171	↑	48漁業の職業	1,124	1,115	1,136	1,158		78その他の運搬等の職業	1,051	1,073	1,088	1,102
23音楽家、舞台芸術家	1,177	1,159	1,173	1,165		49生産設備（金属）	1,056	1,069	1,073	1,091	↑					
24その他の専門的職業	1,168	1,188	1,187	1,194		50生産設備（金属除く）	1,048	1,057	1,076	1,080	↑					

（出所）厚生労働省「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）」



○2014年から賃上げの流れをつくり、継続してきた。

- ・賃金改善要求組合は全体の7割前後で推移。一方賃金改善分を獲得した組合は2019年以降低下傾向。
- ・底上げ、底支え、格差是正の取り組みを強化し、分配構造の転換につながり得る賃上げをめざす必要がある。

	2014回答(2014年7月1日公表)		2015回答(2015年7月1日公表)		2016回答(2016年7月5日公表)		2017回答(2017年7月5日公表)		2018回答(2018年7月6日公表)		2019回答(2019年7月5日公表)		2020回答(2020年7月6日公表)		2021回答(2021年7月5日公表)		2022回答(2022年7月5日公表)		
	組合数	率																	
集計組合計	8,798		8,795		8,958		8,181		8,188		8,043		8,045		7,929		7,893		
要求を提出(賃上げを求めている)組合	7,281	82.8%	7,408	84.5%	7,050	81.4%	6,956	85.2%	6,989	85.7%	6,839	85.0%	6,742	83.8%	6,558	82.7%	6,586	83.9%	
うち、賃金改善分を獲得した組合					1,814	25.8%	1,829	26.3%	1,877	26.9%	1,918	28.0%	1,871	27.8%	1,829	27.9%	1,881	28.6%	
要求未提出・要求状況不明	1,508	17.1%	1,387	15.5%	1,808	18.6%	1,205	14.8%	1,187	14.3%	1,204	15.0%	1,303	16.2%	1,371	17.3%	1,287	16.1%	
賃金改善分獲得	2,388	40.4%	2,197	38.4%	1,123	27.4%	1,300	29.8%	2,010	38.1%	1,898	37.3%	1,836	34.3%	1,277	28.8%	2,021	38.9%	
定昇相当分確保のみ(追加増給含む)	1,583	26.8%	1,163	19.3%	727	17.7%	805	18.3%	798	15.1%	875	17.2%	1,187	24.9%	1,505	31.5%	967	19.5%	
定昇相当分確保未達成	180	2.7%	146	2.4%	59	1.3%	8	0.2%	30	0.8%	28	0.5%	14	0.3%	71	1.5%	29	0.5%	
未届中	1,777	30.1%	2,525	41.9%	2,198	33.6%	2,285	32.0%	2,435	48.2%	2,288	45.0%	1,836	40.8%	1,918	40.2%	2,040	40.2%	

【注】2017年から賃金改善(定昇相当分確保)要求に限定して賃金交渉状況を集計するよう変更したのに伴い、2018については同じ方法で全て再計算しているが、2018および2014は月例賃金改善(定昇相当分確保)要求に限定せず賃金交渉状況を集計した値であり単純比較はできない。

【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

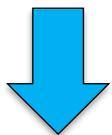
平均賃金方式	2014回答(2014年7月1日公表)		2015回答(2015年7月1日公表)		2016回答(2016年7月5日公表)		2017回答(2017年7月5日公表)		2018回答(2018年7月6日公表)		2019回答(2019年7月5日公表)		2020回答(2020年7月6日公表)		2021回答(2021年7月5日公表)		2022回答(2022年7月5日公表)	
	定昇相当分確保		定昇相当分確保		定昇相当分確保		定昇相当分確保		定昇相当分確保		定昇相当分確保		定昇相当分確保		定昇相当分確保		定昇相当分確保	
	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率
平均賃金方式	5,928	2.07%	6,354	2.20%	5,779	2.00%	5,712	1.98%	5,934	2.07%	5,997	2.07%	5,506	1.90%	5,180	1.78%	6,004	2.07%
300人未満計	4,197	1.76%	4,547	1.88%	4,340	1.81%	4,490	1.87%	4,840	1.90%	4,785	1.94%	4,484	1.81%	4,288	1.73%	4,843	1.96%
～99人	-	-	-	-	3,749	1.88%	3,951	1.75%	4,219	1.86%	4,298	1.87%	4,085	1.78%	3,843	1.65%	4,387	1.89%
100～299人	-	-	-	-	4,585	1.85%	4,705	1.91%	5,083	2.03%	4,949	1.97%	4,805	1.82%	4,457	1.75%	5,010	1.98%
300人以上計	6,217	2.12%	6,875	2.24%	6,018	2.03%	5,909	1.99%	6,111	2.06%	6,199	2.09%	5,863	1.91%	5,321	1.79%	6,183	2.09%
300～999人	-	-	-	-	5,148	1.83%	5,117	1.92%	5,493	2.03%	5,389	1.96%	5,085	1.88%	4,872	1.81%	5,385	2.00%
1,000人～	-	-	-	-	6,258	2.05%	6,125	2.01%	6,287	2.09%	6,430	2.12%	5,817	1.92%	5,439	1.78%	6,398	2.12%

～2023春季生活闘争の 意義と基本スタンス～



「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう

- わが国において働く人の暮らしは厳しさを増している。欧米主要国と比べ個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い。
- デフレマインドが根強く残っている中で、賃金が物価の上昇に追いついていない。企業においては適切な価格転嫁が進んでいない。

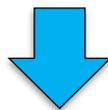


- GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へと転換し望ましい未来をつくっていくことが必要。
- 「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルで日本の経済・社会が直面する問題に対する意識の共有化に努め、ステージを変える転換点としていく。

○経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」が、より一層重要になる。

「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう。

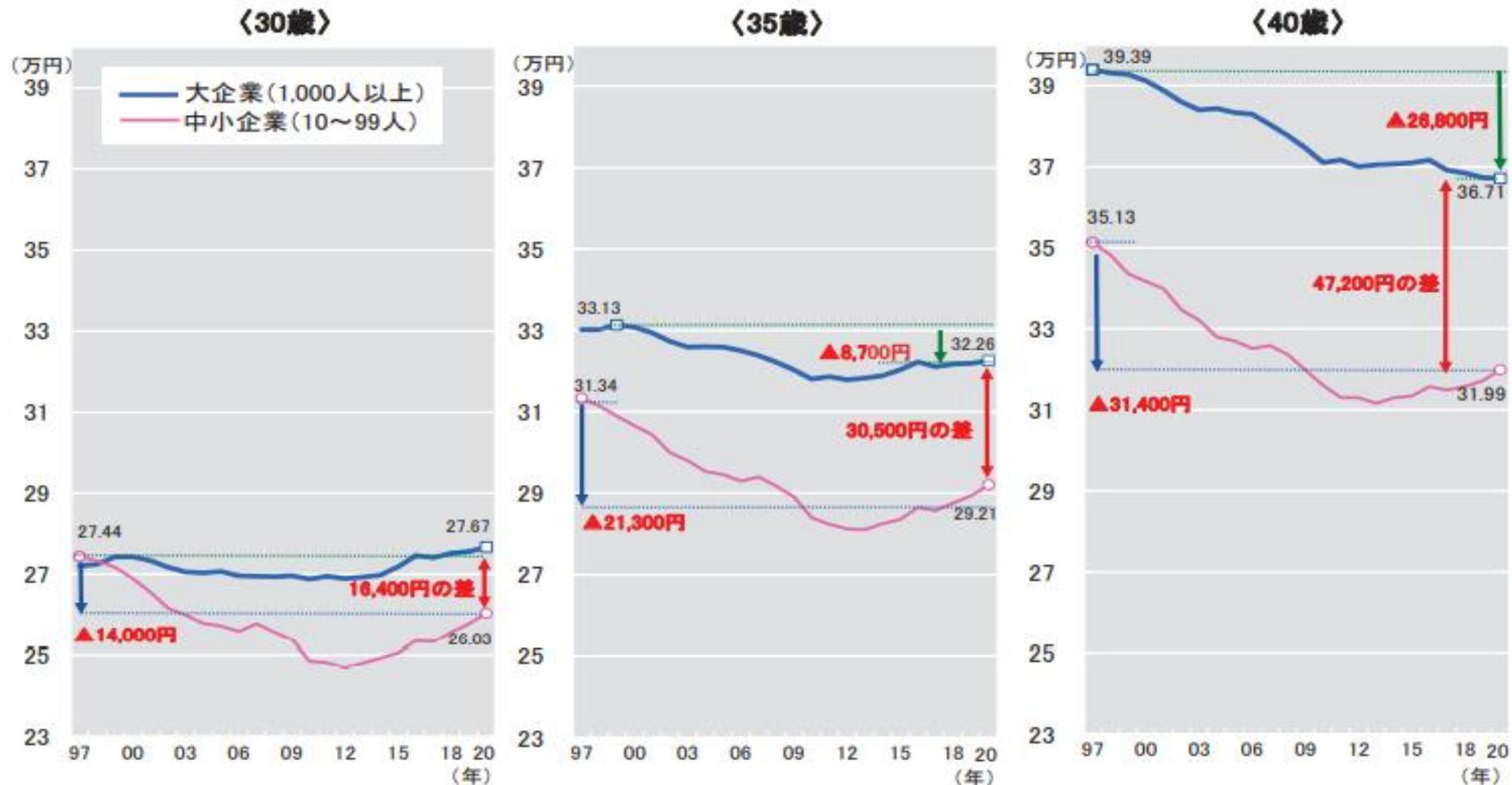
- 2022春闘では、賃上げの流れが広がり格差是正の取り組みや働き方の改善も進んだが、不十分である。
- 物価上昇により働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。



- 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分配とともにコスト負担も適正に分かち合うことを通じ、企業を超えて労働条件の改善に結びつけていく。
- 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働き方の改善に取り組む必要がある。

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「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

【所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅】

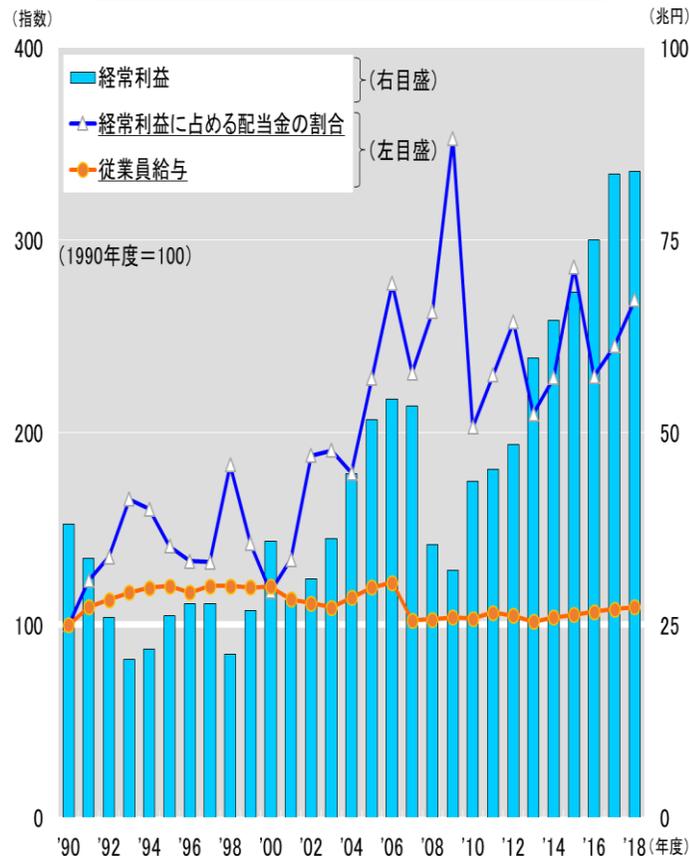


(注) 回帰分析の手法で所定内賃金水準(男性高卒標準労働者)を算出し、当該年の前後3ヶ年を移動平均(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成

参考) 分配構造の転換につながり得る賃上げ (2020闘争関連資料より)



現状

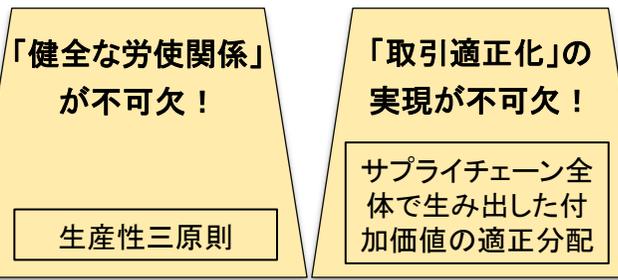
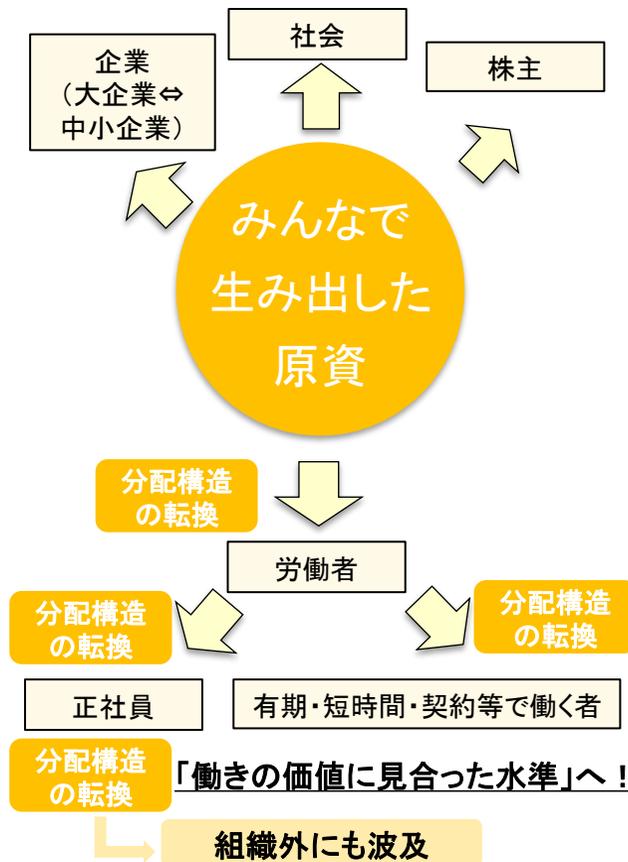


■出所：財務省「法人企業統計調査」(全規模の企業を対象)

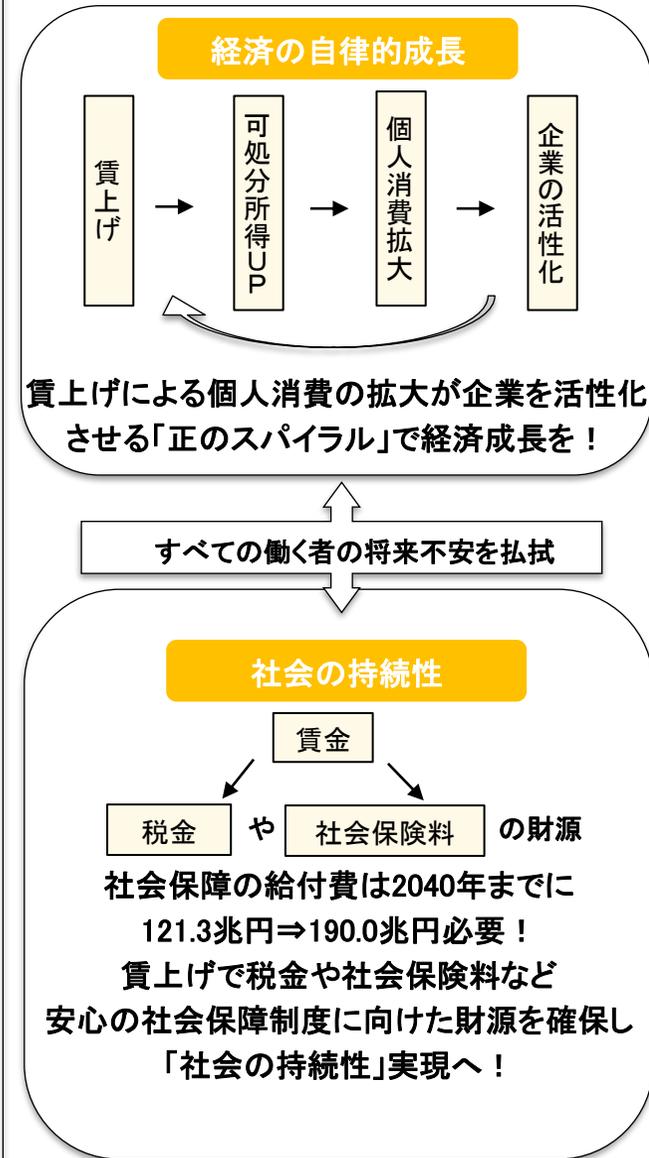
○ 経常利益はリーマンショック以降、上昇を続けている。経常利益に占める配当金の割合も上昇傾向にある。
 ○ 一方で、従業員給与については、横ばい。

労働者への分配は過少に抑えられていないだろうか

分配構造の転換イメージ

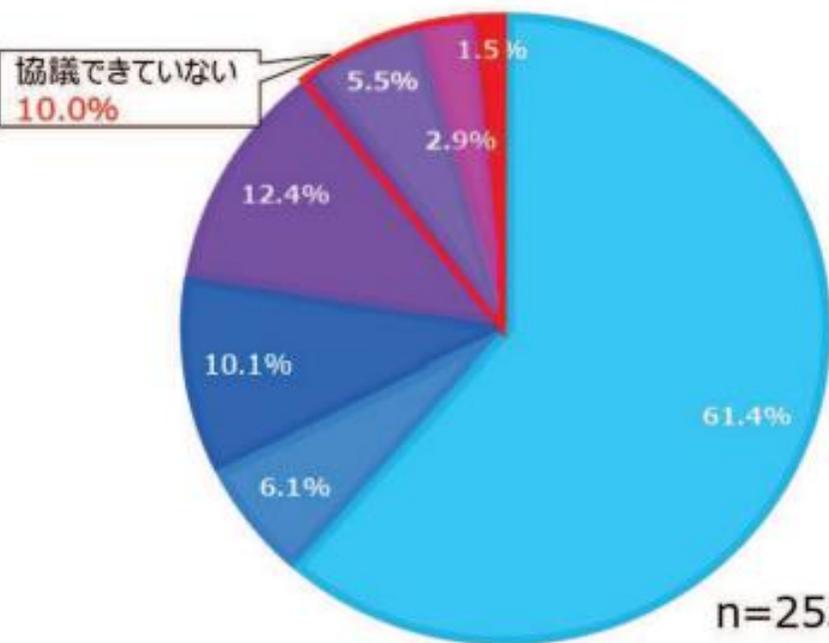


めざす姿



○15,647社がパートナーシップ構築宣言を公表しており、業種別では製造業5,976社が最多、地域別では東京都3,020社が最多となっている(2022年10月26日時点)。
 ○政府は、2021年12月27日に閣議決定した「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、転嫁対策に全力で取り組むとしている。
 ○直近6ヶ月間の価格交渉の協議では、「話し合いに応じてもらえた」と回答した割合は最も高いが、価格交渉できていないとする回答も合計で約1割存在する。

問.直近6ヶ月間における貴社と発注側企業との価格交渉の協議について、御回答ください。



- 1. 発注側企業に協議を申し込み、話し合いに応じてもらえた。(協議の結果、価格が変更されなかった場合も含む)
- 2. コスト上昇分を取引価格に反映させるため、発注側企業から協議を申し込まれた。
- 3. コストが上昇していないため、発注側企業に協議を申し込まなかった。
- 4. コストは上昇しているものの、自社で吸収可能と判断したため、発注側企業に協議を申し込まなかった。
- 5. 発注量の減少や取引を断られるおそれがあること等を考慮し、発注側企業に協議を申し込まなかった。
- 6. 発注側企業に協議の申し込みを行ったが、応じてもらえなかった。
- 7. 取引価格を減額するために、発注側企業から協議を申し込まれた。(協議に至らない一方的な通知を含む)

n=25575

(出所) 中小企業庁「価格交渉促進月間(2022年3月)フォローアップ調査の結果について(速報値)」

～具体的要求内容～

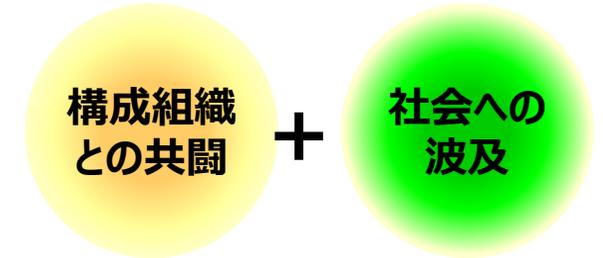
賃金に関する要求



連合の具体的要求基準の考え方

★春季生活闘争における連合方針とは？ その基本的な考え方とは？

- 連合方針は、連合に加盟する**構成組織との共闘方針**であると同時に、すべての労働者の労働条件向上を**社会全体に促すもの**である。
- とりわけ、「賃上げ」については、広く社会全体に賃上げを促す観点と企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく観点、加えて中小組合や有期・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（*）」へと引き上げていく観点から、「**底上げ**」「**底支え**」「**格差是正**」の**取り組みをより強力に推し進める**。



社会全体に波及させるためには…

取り組みの意義や要求内容、妥結結果を広く社会と共有していくことへの参画が求められている！

	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、水準引き上げ (→特定（産業別）最低賃金に波及)

* 経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金のこと。企業規模や雇用形態、男女間などによって違いはない。

< 連合および連合山口の取り組み >

	連合	連合山口
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+賃上げ分」で提示	各産業の「 <u>底上げ</u> 」「 <u>底支え</u> 」「 <u>格差是正</u> 」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を <u>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3%程度、定期昇給分（賃金カーブ維持相当分）2%を含5%程度</u> とする。
格差是正	「 <u>企業規模間格差是正に向けた目標水準</u> 」および「 <u>雇用形態間格差是正に向けた目標水準</u> 」を設定	①連合リビングウェイジ山口県（1,020円）をクリアする。 ②山口県の地域ミニマム第1十分位（1,060円）未滿をなくす。 ③連合方針（1,150円）以上をめざす。
底支え	企業内の <u>すべての労働者を対象</u> に企業内最低賃金協定を締結する際のめざす水準を設定	企業内の <u>すべての労働者を対象</u> 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、「 <u>時給1,150円以上</u> 」をめざす。

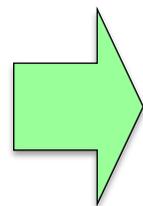
考 え 方	
底上げ	<p>各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とする = <u>3%程度</u></p> <p>定期昇給分（賃金カーブ維持分） = <u>2%</u></p> <p><u>合わせて5%程度</u>とする。</p>

〈賃金実態が把握できていない組織の目標〉

賃金カーブ維持分
2% 4,500円



賃金引上げ分
3%程度 9,000円



2023年方針
5%程度 13,500円！



2022「地域ミニマム運動」
集計年齢別賃金
(全産業300人未満・男女計)
中位数の18歳～45歳
「1年・1歳間差」平均は
4,452円
→ **4,500円**

連合加盟の中小組合の平均賃金水準
約250,000円
→ 3% (7,500円)
連合加盟組合平均賃金水準
約300,000円
→ 3% (9,000円)
中小の3% (7,500円) と連合平均の3%
(9,000円) との差額1,500円をプラス
9,000円で設定!



		考え方							
格差是正		企業規模間格差	雇用形態間格差						
目標水準		<table border="1"> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> <tr> <td>261,000円</td> <td>290,000円</td> </tr> </table>	30歳	35歳	261,000円	290,000円	<ul style="list-style-type: none"> □ 昇給ルールを導入する。 □ その場合は、勤続年数で賃金カーブを描く。 □ 水準は「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」 		
	30歳	35歳							
261,000円	290,000円								
最低到達水準	第1ステップ：連合リビングウェイジ(山口県)の水準をクリアする	<table border="1"> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> <tr> <td>207,450円</td> <td>229,950円</td> </tr> </table>	30歳	35歳	207,450円	229,950円	<table border="1"> <tr> <th>企業内最低賃金協定</th> </tr> <tr> <td>1,020円以上</td> </tr> </table>	企業内最低賃金協定	1,020円以上
	30歳	35歳							
	207,450円	229,950円							
企業内最低賃金協定									
1,020円以上									
第2ステップ：山口県の地域ミニマム水準 第1十分位以下をなくす	<table border="1"> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> <tr> <td>225,600円</td> <td>248,100円</td> </tr> </table>	30歳	35歳	225,600円	248,100円	<table border="1"> <tr> <th>企業内最低賃金協定</th> </tr> <tr> <td>1,060円以上</td> </tr> </table>	企業内最低賃金協定	1,060円以上	
30歳	35歳								
225,600円	248,100円								
企業内最低賃金協定									
1,060円以上									
第3ステップ：連合方針をめざす	<table border="1"> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> <tr> <td>243,750円</td> <td>266,250円</td> </tr> </table>	30歳	35歳	243,750円	266,250円	<table border="1"> <tr> <th>企業内最低賃金協定</th> </tr> <tr> <td>1,150円以上</td> </tr> </table>	企業内最低賃金協定	1,150円以上	
30歳	35歳								
243,750円	266,250円								
企業内最低賃金協定									
1,150円以上									

具体的要求基準の考え方

○企業規模間格差是正に向けた目標水準の解説

連合山口 2023春闘賃金要求指標 〈賃金実態が把握できる組織〉



賃金PT答申を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出。

1年・1歳間差を4500円、30歳を勤続12年、35歳を17年相当とし、

- ①. 山口県リビングウェイジ 時給1,020円（単身者）から積み上げて算出
- ②. 山口県地域ミニマム水準 第1十分位 時給1,060円から積み上げて算出
- ③. 時給1,150円から積み上げて算出。

		考え方	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差	
目標水準	30歳 261,000円	35歳 290,000円	<ul style="list-style-type: none"> □ 昇給ルールを導入する。 □ その場合は、勤続年数で賃金カーブを描く。 □ 水準は「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」
	第1ステップ：連合リビングウェイジ(山口県)の水準をクリアする		
最低到達水準	30歳 207,450円	35歳 229,950円	企業内最低賃金協定 1,020円以上
	第2ステップ：山口県の地域ミニマム水準 第1十分位以下をなくす		
	30歳 225,600円	35歳 248,100円	企業内最低賃金協定 1,060円以上
	第3ステップ：連合方針をめざす		
	30歳 243,750円	35歳 266,250円	企業内最低賃金協定 1,150円以上

賃金PT答申を踏まえ、算出。時給1,150円。
 月給に換算すると189,750円
 （月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均 165時間で算出）

考え方	
底支え	<p>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」*をめざす。</p>

* 賃金PT答申を踏まえ、算出。

- ① 連合リビングウェイジ2022簡易改訂版（単身者1,141円）
 - ② 2021年賃金センサス高卒初任給（時給1089円）
 - ③ 地域別最低賃金水準（東京1,072円）
- } これらを総合的に考慮して設定！

※ 時給1,150円は、月給に換算すると189,750円
 （月給換算は、賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出）

底を支える、すなわちセーフティーネットとして「地域別最低賃金」や「特定最低賃金」、「企業内最低賃金」について、**1,150円を目標**に水準を引き上げていく。

(参考) 地域別最低賃金

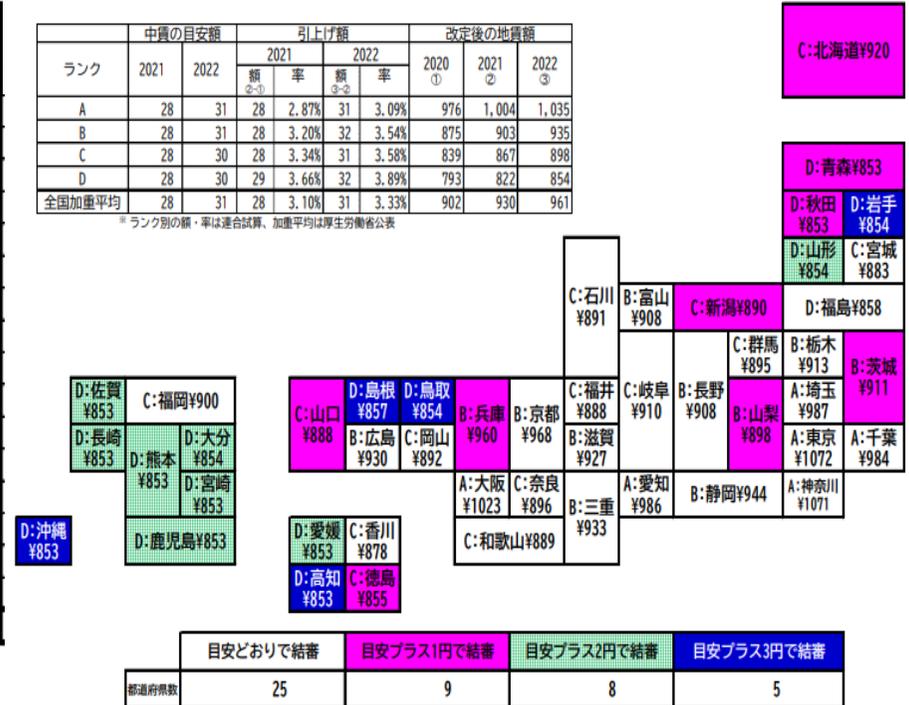
[地域別最低賃金額 2022年改定状況]

ランク	都道府県名	2021年度最低賃金額		2022年度改定最低賃金額		時間額	引上げ額	率			
		時間額	時間額	時間額	時間額						
A	東京	1041	1072	31	2.98%	D	福島	828	858	30	3.62%
	神奈川	1040	1071	31	2.98%		島根	824	857	33	4.00%
	大阪	992	1023	31	3.13%		岩手	821	854	33	4.02%
	埼玉	956	987	31	3.24%		山形	822	854	32	3.89%
	愛知	955	986	31	3.25%		鳥取	821	854	33	4.02%
	千葉	953	984	31	3.25%		大分	822	854	32	3.89%
	京都	937	968	31	3.31%		青森	822	853	31	3.77%
	兵庫	928	960	32	3.45%		秋田	822	853	31	3.77%
	静岡	913	944	31	3.40%		愛媛	821	853	32	3.90%
	三重	902	933	31	高知		820	853	33	4.02%	
B	広島	899	930	31	3.45%	佐賀	821	853	32	3.90%	
	滋賀	896	927	31	3.46%	長崎	821	853	32	3.90%	
	栃木	882	913	31	3.51%	熊本	821	853	32	3.90%	
	茨城	879	911	32	3.64%	宮崎	821	853	32	3.90%	
	富山	877	908	31	3.53%	鹿児島	821	853	32	3.90%	
	長野	877	908	31	3.53%	沖縄	820	853	33	4.02%	
	山梨	866	898	32	3.70%	加重平均	930	961	31	3.33%	
	C	北海道	889	920	31	3.49%					
		岐阜	880	910	30	3.41%					
		福岡	870	900	30	3.45%					
奈良		866	896	30	3.46%						
群馬		865	895	30	3.47%						
岡山		862	892	30	3.48%						
石川		861	891	30	3.48%						
新潟		859	890	31	3.61%						
和歌山		859	889	30	3.49%						
福井		858	888	30	3.50%						
山口		857	888	31	3.62%						
宮城		853	883	30	3.52%						
香川		848	878	30	3.54%						
徳島		824	855	31	3.76%						

2022年度地域別最低賃金・改定額一覧 (地図)

ランク	中賃の目安額		引上げ額				改定後の地賃額		
	2021	2022	2021		2022		2020 ①	2021 ②	2022 ③
			額 ①-②	率	額 ②-③	率			
A	28	31	28	2.87%	31	3.09%	976	1,004	1,035
B	28	31	28	3.20%	32	3.54%	875	903	935
C	28	30	28	3.34%	31	3.58%	839	867	898
D	28	30	29	3.66%	32	3.89%	793	822	854
全国加重平均	28	31	28	3.10%	31	3.33%	902	930	961

* ランク別の額・率は連合試算、加重平均は厚生労働省公表



最高額(東京)と最低額の差が**219円 (1,072円 - 853円)**と格差が大きい。

2023年春闘目標である**1,150円**に向けて、地域間格差をなくすための運動が必要。

～具体的要求内容～

「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善



2023春季生活闘争における取り組み

豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者雇用安定、均等・均衡待遇の実現、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立った働き方」の改善に向けて相対的な検討と協議を行う。また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

連合「働くことを軸とする安心社会」

豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現に向けて（めざす姿）



【豊かな生活時間】

睡眠、身の回り、食事など生理的に必要な活動の時間に加え、家族とのふれあい、趣味、地域活動、交際、自己啓発なども含めた豊かで社会的責任を果たしうる時間

【あるべき労働時間】

本来、労働者が従事すべき労働時間として超過勤務を前提としない労働基準法で定める原則の上限労働時間

- (1) 長時間労働の是正
- (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- (3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み
- (4) 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
- (5) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み
- (6) 障がい者雇用に関する取り組み
- (7) 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
- (8) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
- (9) ジェンダー平等・多様性の推進
- (10) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- (11) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- (12) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進
- (13) 法定最低賃金違反の点検

1. 長時間労働の是正

- ① 36協定の点検・見直し (限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制)
- 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 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

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たうえで、
- ① 有期雇用労働者: 無期転換ルールの周知徹底・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
- ② 派遣労働者: 職場への受け入れに関するルールの協約化、直接雇用を積極的に受け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

- ・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 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および待遇差の是正
- ③ 有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底および組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施
- ・派遣労働者に関する取り組み (派遣先労働組合の取り組み)
- ① 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
- ② 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
- ③ 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

4. 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

・60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ①65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
- ②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

・65歳以降の雇用(就労)確保のあり方

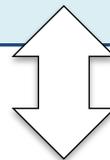
- ①65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む
- ②高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する

・高齢期における処遇のあり方

- ①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

5. テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

- 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、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当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する
- ②テレワークの対しても、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テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることに留意する。
- ④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



○テレワークの導入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。

6. 障がい者雇用に関する取り組み

- 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
- ③ICT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

7. 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。

8. 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・就業規則など諸規定の整備を進める。
 - 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、当該の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理解を促進するための周知等を徹底する。

9. 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 や 考え方・方針 を活用するなどして取り組みを進める

- 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

※女性活躍推進法

平成28年に成立し、労働者数301人以上の事業主に女性が活躍できる行動計画を策定・公表する義務。令和元年に法改正され、労働者数101人～300人以内の事業主も令和4年4月1日から義務の対象

- 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。
- ⑦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

10. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

- ① ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う
- ② 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ③ マタニティ(妊娠・出産)・ハラスメントやパタニティ(育児・時短勤務)・ハラスメント、ケア(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
- ⑥ 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

ハラスメント対策関連法 (概要)

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

- パワー・ハラスメント防止措置の法制化
→労働施策総合推進法
- 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為に対する望ましい取り組みの明確化
→労働施策総合推進法
- ハラスメントを行ってはならないとして、国、事業主、労働者の責務の法制化
→労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法
- ハラスメントの相談を理由とする不利益取り扱いの禁止
→労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法





11. 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

- 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 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
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組む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

仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正の趣旨		
○ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。		
改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】		
改正内容	現行	改正後
1 子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができ（例：午前3時間、午後5時間など）
2 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く、とし、取得要件を緩和する。
3 育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。
4 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨		
○ 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるようにする制度の構築が必要。		
改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】		
改正内容	現行	改正後
1 介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通常93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2 介護休業給付の給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 子の看護休暇と同様の制度
4 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5 介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 <日常的な介護ニーズに対応> ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。
（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

12. 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。

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに反する「一般事業行動計画」の策定、届け出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています。（100人以下の企業は努力義務）

また、策定した「一般事業行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されました。改正のポイントは以下のとおりです。

- くるみんの認定基準とマークが改正されました。
- プラチナくるみんの特例認定基準が改正されました。
- 新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。
- 新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました。

新しいくるみん



13. 法廷最低賃金違反の点検

★皆様の友人・知人など、最低賃金を下回る実態がないか調査いただき、不適切な実態があった場合は速やかに連合山口にご連絡ください。

連合山口は、この報告に基づき労働局に対して是正を求めていきます。



山口県の最低賃金			
山口県最低賃金		時間額	効力発生日
		888円	R4.10.13
山口県最低賃金は、常用・パートタイマー・アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態や呼称に関係なく山口県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。 ○下記の産業で働く労働者には、それぞれの特定（産業別）最低賃金が適用されます。			
特定（産業別）最低賃金	時間額	効力発生日	特定（産業別）最低賃金から適用除外となる業種等 (※適用除外となる場合、山口県最低賃金が適用されます)
			適用除外業種 適用除外者及び適用除外業務
鉄鋼業、非鉄金属製錬・精製業、非鉄金属・同合金圧延業、非鉄金属成形材製造業	1,024円	R4.12.15	○高炉による製鉄業 ○溶融、片付け又は吹送の業務に主として従事する者 ○手作業による洗浄、包装又は箱詰め業務に主として従事する者 ○倉庫番又は場内整理の業務に主として従事する者
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	948円		○自動車用ワイヤハーネス製造業 ○民生用電気機械器具製造業 ○医療用計測器製造業（ただし、心電計製造業は同左の特定（産業別）最低賃金の適用があります。）
輸送用機械器具製造業	985円		○航空機・同附属品製造業 ○産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業 ○その他の輸送用機械器具製造業（ただし、自転車・同部分品製造業は同左の特定（産業別）最低賃金の適用があります。）
百貨店、総合スーパー	907円		○18歳未満又は65歳以上の者 ○雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの ○清掃、片付け又は吹送の業務に主として従事する者 ○手作業による包装、箱詰め、シーリング、マスキング、塗布又は部分品若しくは材料の検査、仕分け若しくは取りそろえの業務に主として従事する者
			○18歳未満又は65歳以上の者 ○雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの ○雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの ○清掃、片付け又は吹送の業務に主として従事する者 ○手作業による包装、箱詰め、シーリング、マスキング、塗布又は部分品若しくは材料の検査、仕分け若しくは取りそろえの業務に主として従事する者

- 注1) 百貨店、総合スーパーとは、衣、食、住にわたる各種の商品を販売する百貨店（デパート）及び総合スーパーであって、従業員が常時50人以上のものを含みます。
- 注2) 次の手当等は最低賃金に算入しません。
 - ① 精算手当、通勤手当、家族手当
 - ② 時間外、休日及び夜間の増賃金
 - ③ 臨時に支払われる賃金
 - ④ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

賃金引上げを支援する助成金「業務改善助成金」を利用しましょう。

業務改善助成金は、生産性を向上させ事業場内最低賃金を一定額以上引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資など（機械設備、コンサルティング購入や人材育成・教育訓練）を行った場合に、その費用の一部を助成します。

業務改善助成金に関するお問い合わせは、山口労働局雇用環境・均等室（083-995-0390）へ

最低賃金に関するお問い合わせは、山口労働局賃金室（083-995-0372）又は最寄りの労働基準監督署へ

● 下関労働基準監督署	TEL 083-265-5476	● 岩国労働基準監督署	TEL 0827-24-1133
● 宇部労働基準監督署	TEL 0836-31-4500	● 山口労働基準監督署	TEL 083-922-1238
● 徳山労働基準監督署	TEL 0834-21-1788	● 萩労働基準監督署	TEL 0838-22-0750
● 下松労働基準監督署	TEL 0833-41-1780		

～闘争の進め方～



<闘争日程関係>

- 要求書提出 :2月末まで
- 回答ゾーン

・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)】

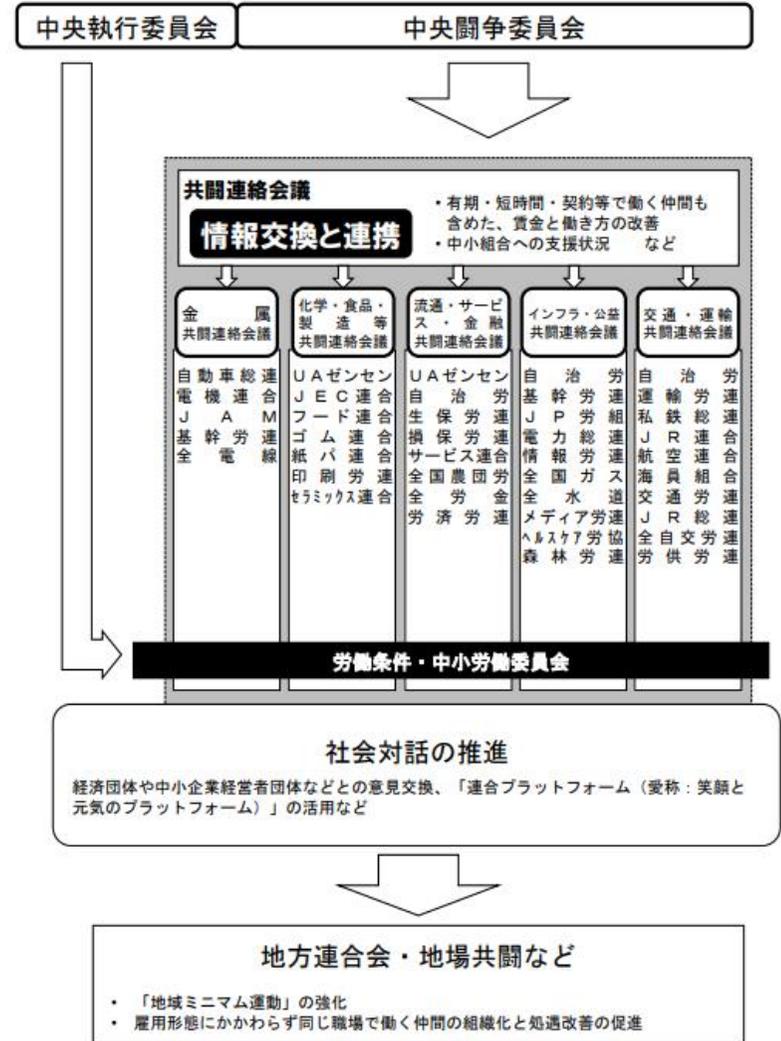
・3月月内決着集中回答ゾーン
:3月20日(月)~31日(金)

<連合山口集会関係>

- 中小企業労組討論集会
(2月頃・地協・地区にて開催)
- 2023春闘勝利決起集会
(3/4 労福協会館にて開催)



2023春季生活闘争 共闘体制



ともに頑張りましょう！！

