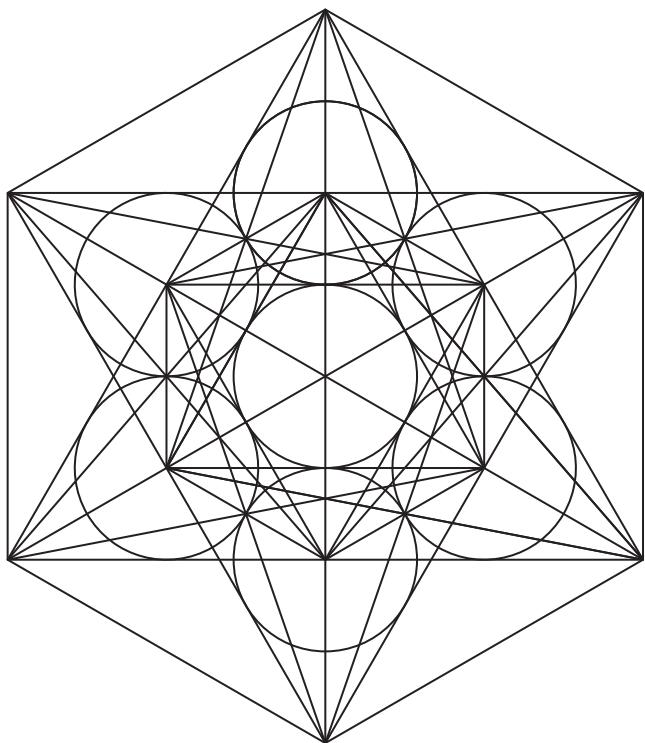


2025

春 開 方 針



自治労全国一般評議会

目 次

I	はじめに	3
II	春闘を取り巻く情勢	
1.	国内経済の状況	3
2.	政治情勢の特徴	4
3.	経営側の動向と現況	5
III	春闘の課題	
1.	全国一般評議会の基本的考え方	6
(1)	賃金引き上げのたたかい	6
(2)	職場環境と労働条件改善の取り組み	6
2.	連合2025春季生活闘争方針のポイント	7
IV	春闘の統一要求基準	
1.	全国一般評議会の賃上げ要求基準	9
2.	長時間労働の是正、仕事と生活の両立の取り組み	12
3.	定年延長・退職金改善の取り組み	15
4.	雇用の安定・確保にむけた取り組み	17
5.	価格転嫁をともなう対応について	18
V	2025春闘統一要求	20
	人数規模により対応が異なる労働関係法令	23
VI	具体的な取り組み	
1.	職場の声を反映した要求づくり	25
(1)	職場討議を深め、組合員の声を吸い上げ、春闘への結集をはかる	25
(2)	官民労働者の連携、非正規雇用労働者の待遇改善と組織化	25
2.	回答指定にむけた取り組みと統一闘争	26
(1)	統一要求提出について	26
(2)	連合本部の取り組み	26
(3)	相場形成にむけた取り組み	26

VII 政策・制度実現と平和を守る取り組み

1. 政策・制度課題の取り組み	28
2. 平和と民主主義を守る取り組み	30

VIII 組織強化・拡大

1. 組織の強化	31
2. 組織拡大の取り組み	31
3. 職場での取り組み	32
4. 業種別部会の取り組み	32

I. はじめに

- (1) 2024春闘は、大企業を中心に1991年以来33年ぶりの5%超えの賃上げ水準の一方で、中小では奮闘はありつつも業種、企業によっては厳しいたたかいを強いられ、大手との格差は拡大した。全国一般では総体的には前年を上回ることができたが生活を大きく改善するまでには至らなかった。
- (2) 10月27日投開票の衆議院議員選挙では、与党が過半数割れとなり、これまでの自公政権の暴走政治に一定の歯止めをかける状況となった。他方で物価は高騰し、実質賃金が低下を続ける中で、私たちの生活は厳しさが増している。
- こうした情勢のもとで迎える2025春闘は、雇用を守り生活の維持・向上を

確実なものとしていくことが重要であり、これまで以上の賃上げと労働条件の改善が求められている。

- (3) 春闘での要求を勝ち取るためにには、個々の力を結集させる団結力（組織力）を職場・地域に作ることが重要である。いま労働組合の組織率は16.1%と低位にあり、春闘や労働組合の運動そのもののあり方が問われる事態に直面している。

春闘は統一闘争としてたたかい、相場形成を確立し、労働組合のみならず、未組織労働者にも波及させていくものである。

改めて春闘の意義を再確認するとともに、組織の強化・拡大をはかる中で2025春闘を取り組んでいく。

II. 春闘を取り巻く情勢

1. 国内経済の状況

- (1) 実質賃金は27カ月連続でマイナスが続いていたものの、2024年6月にはプラスに転じた。しかし、物価高の状況は依然変わっておらず、2024年10月の厚労省の毎月勤労統計調査（速報値）では、実質賃金は前年同月比0.0%とマイナスから脱したが横ばいであり、

プラス回復が見通せない状況が続いている。また、総務省の家計調査では10月の消費者物価指数は前年同月比2.3%増（生鮮食品除く）、2024年1～9月期のエンゲル係数（生活費に占める食費の割合）は30.4%と高水準となっている。

その結果、私たちの暮らしは厳しさ

が続き、日本の社会には沈滞感、将来不安、政治不信がより根深くなっている。

- (2) 円安を背景に続く物価高やその影響による仕入れ価格の高騰、労働力人口の減少と人手不足、経営者の高齢化・担い手不足、さらには日本銀行がマイナス金利政策を解除したこと、企業の資金調達環境が大きく変わり、新型コロナウイルス禍で実質無利子・無担保融資（ゼロゼロ融資）を受けた中小・零細企業にとっては厳しさが増し、倒産件数も増加している。

2024年10月の全国企業倒産数は909件（前年同月比14.6%増）、負債総額が2,529億1,300万円（同17.8%減）となった。この半数近くは、「2024年問題」の影響が大きい建設業と物流業となっている。業績の二極化が拡大する中、業績不振から抜け出せない企業の努力には限界があるなど課題は山積している。

2. 政治情勢の特徴

- (1) アメリカ大統領選はトランプ氏が勝利した。自国第一主義を掲げるトランプ氏が政権に就くことで、世界の政治、経済、平和、環境など、あらゆる面で予測不能で混乱を招きかねない事態となっている。

とりわけ、平和をめぐっては、ロシアのウクライナ侵攻問題、イスラエルとレバノンの停戦合意はありつつも中東問題、北朝鮮の核・ミサイル問題、台湾をめぐる米中問題など、さらなる緊張が高まっている。こうした中、日

本はトランプ政権との強固な信頼関係を築き、日米同盟強化もめざすなど軍事力の強化をすすめている。

経済問題でも、米国第一主義を掲げ自国企業を保護し、外国製品には高関税を課すなど、日本にもその影響が大きく懸念されている。

環境問題では「地球温暖化など起きていない」と決めつけ、前トランプ政権下の時代にアメリカをパリ協定から離脱させ、脱炭素化は不要との姿勢を示している。

- (2) 国内では、衆議院選挙が10月27日に投開票され、立憲民主党をはじめとした野党が議席数を増やし、長らく続いた自公政権は過半数割れとなった。

少数与党となった石破政権は、11月22日に新しい総合経済対策を閣議決定した。そこには、「日本経済・地域経済の成長」「物価高の克服」「国民の安心・安全の確保」を3本柱とし、賃上げ環境の整備として、2020年代に全国平均1,500円をめざすとした最低賃金の引上げや、労務費を含めた適切な価格転嫁の推進、人への投資促進そしてリ・スキリングによる能力向上支援、成長分野への労働移動の円滑化等の三位一体の労働市場改革の推進、中小企業の経営基盤強化の支援施策などが挙げられている。

また、同経済対策には、電気代の抑制を理由に「安全性が確保された原子力発電は、最大限の活用をすすめる」との内容や「103万円の年収の壁」について2025年度の税制改正での引き上げ、物価高対策については低所得者世

帶への支援（住民税非課税世帯に1世帯当たり3万円・子ども一人につき2万円の給付金）、冬期の電気・ガス代の支援などを盛り込んだ。

国民受けする内容と労働者に犠牲を強いる内容や原発活用も含まれていることから、動向を注視していく必要がある。

3. 経営側の動向と現況

(1) 経団連は2025春闘の経営側の指針となる「経営労働政策特別委員会（経労委）報告」の原案を発表した。そこには、大手企業と中小企業との間で賃上げの格差が広がっていることが指摘され、中小企業を含む日本企業全体での賃上げを後押しし、デフレからの完全脱却をめざす考えを示した。そのうえで、「達成の鍵は働き手の7割近くを雇用する中小企業と、非正規労働者の賃金引き上げが握っている。とりわけ中小企業の賃上げには適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠だ」として中小企業や非正規労働者に賃上げが波及していく必要があるとしている。

一方で、賃上げのみならず、働き方改革のさらなる推進、成長分野等への円滑な労働移動、デジタルトランスフォーメーション（DX）支援等を通じた中小企業の生産性向上など、経労

委報告には雇用流動化や労働強化を強いる内容も含まれていることから動向を注視していく。

(2) 財務省の法人企業統計調査によると企業の利益から税金や配当を差し引いた「内部留保（利益剰余金）」は2023年度末に600兆9,857億円となった。600兆円を超えたのは初であり、好調な企業業績を背景に12年連続で過去最高を更新した。一方、設備投資や人件費の伸びは小さく、労働分配率は90年代半ばから下がり続け、2023年度は38.1%と過去最低となった。これは2024春闘の高い水準の賃上げを行ってもなお、企業側には賃上げ余力が残っているということであり、2025春闘においては、労働者への還元として労働分配率をより引き上げ、2024春闘を上回る賃上げを実現していかなければならない。

また、国内総生産（GDP）の物価動向を示す「GDPデフレーター（原油など輸入コストの上昇は含まれず、国内に起因する物価の値上がり分のみを算出）」によると、2023年度に相次いだ値上げによる物価上昇は、多くが企業収益となり、賃上げにはほとんど回っていないことが明らかとなっている。

III. 春闘の課題

1. 全国一般評議会の基本的考え方

(1) 賃金引き上げのたたかい

① 物価上昇の多くが企業収益となり、賃金にほとんど回っていない。そのため実質賃金は低下を続け中小企業に働く労働者と弱者の生活はますます厳しくなっている。個人消費の伸び悩みも予想以上に深刻なものとなっている。

大幅な賃上げの実現と将来不安を払しょくした安心社会をつくることが不可欠である。そのことがあってこそ、消費は回復し、経済も軌道に乗ることとなる。

② 4～6月期の法人企業統計では、金融・保険業を除く全産業の経常利益が前年同期比13.2%増の35兆7,680億円で過去最大となった。その一つの要因として歴史的な円安により輸出企業を中心に収益が押し上げられている。

③ 2025春闘における賃金要求については、物価高騰が直撃するなかでの厳しい生活実態を直視し、物価上昇を上回るこれまで以上の月例賃金の引き上げを求めていく。

また、60歳以降も同じ仕事をしていれば、60歳前と同じ賃金となる同一労働同一賃金の考えに基づく賃金水準の確保を求めていく。

(2) 労働環境と労働条件改善の取り組み

① 年功賃金、終身雇用の日本型雇用から、「時間にしばられない賃金」「成果主義賃金」といった賃金体系や裁量労働制、職務内容（ジョブ）や報酬を明確にした「ジョブ型雇用」、「曖昧な雇用（フリーランスなど）」といった問題の多い働き方が拡がっている。

② また、厚生労働省は2024年1月に「労働基準関係法制研究会（労働法学者や労働経済学者が構成員）」を立ち上げ、労働基準法などの見直し論議を進め、2025年3月までに内容を取りまとめ、2026年の法改正をめざしている。

2024年12月10日には、研究会報告書（案）が示され、そこでは大きく分けて、①労働基準法の労働者性、②労働時間制度（テレワークの実態に合わせたフレックスタイム制の導入、14日以上の連続勤務禁止規定、インターバル制度の導入促進、副業・兼業時の割増賃金の支払いに労働時間を通算しない制度化等）、③労使コミュニケーション（労働者の過半数労働組合がない場合に労働者の代表となる「過半数代表」の機能強化）、④労働基準法における「事業」（事業場単位の原則は維持、企業単位や複数事業場単位も選択肢）

の4つに分類されている。

この内容は、経団連の「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(2024年1月)とも重なる点が多くあることから動向を注視し、改悪ではなく労働者保護の視点に立った法改正を求めていく。

- ③ 高度プロフェッショナル制度の導入や解雇の金銭解決制度の導入、裁量労働制の拡大には反対し、必要な対応をはかっていく。組織された労働者の力によって、労働者保護の視点に立った法整備と職場での処遇改善を推しすすめていく。
- ④ 最低賃金は、2024年の改定により、37都道府県で50円～84円引き上げられ、全国加重平均額は1,055円となった。
- それに伴い、企業内最賃（全国一般最賃）要求も引き上げ、非正規雇用労働者の組織化と処遇改善、均等待遇の実現をめざした取り組みをすべての職場で行っていく。
- ⑤ 職場でのたたかいを基本としながら、地域での連帶した共同行動、地域労働運動の再構築をはかっていく。とりわけ、全国一般地方労組は公共民間労組との共同行動、地域における同業種の組合や中小産別との連携強化をはかるなど地域共闘の強化を追求していく。
- ⑥ 自らの組織の強化・拡大をはかることも重要である。地方労組に結集する各職場において、賃金・労働条件の向上、非正規雇用労働者の処遇改善をはかるため職場点検と職場交

流を実践し、統一したたたかいと到達闘争を全組合員参加のもとで取り組んでいく。

2. 連合2025春季生活闘争方針のポイント

(1) 連合2025春闘の意義と基本スタンス

① 連合は2025春闘で「経済、社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体に波及をめざす」とし、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす」との闘争方針を決定した。

中小労組については、24春闘で大手との格差が拡大したことから、前年より格差是正分1%以上を加えた6%・18,000円以上（賃金カーブ維持分4,500円+格差是正分を含む賃上げ分13,500円以上）に要求額を引き上げた。

② また、闘争方針では「四半世紀におよぶ慢性デフレに終止符を打ち、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる」との考え方を示し、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、適切な価格転嫁・適正取引の実現や企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などの格差是正の課題に取り組むなどし、「すべての人の生活向上をめざす必要がある」との考え方を示した。

③ 「働き方改革」も重視。組織拡大へ労働協約の組合員範囲拡大を掲げ、運動では「労働基本権にこだわる闘

争」も明記した。

(2) 賃金要求

<「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）

<賃金要求指標パッケージ>

底上げ	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で取り組み、社会全体の波及をめざす。 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、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	
	規模間格差是正	
格差是正	<到達目標水準> (中位数) 35歳：303,000円 30歳：279,000円	雇用形態間格差是正 ・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、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。
	<最低到達水準> (第1四分位) 35歳：252,000円 30歳：238,000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1,250円以上」をめざす。	

<中小組合の取り組み（賃金実態が把握できていない場合）>

中小組合	賃金指標パッケージの目標値に格差是正分1%を加え、18,000円以上・6%以上を目標とする。
------	--

(3) その他の要求等について

賃上げについての考え方、賃上げ以

外の取り組みについての詳細は、連合
2025春季生活闘争方針を参照。

IV. 春闘の統一要求基準

1. 全国一般評議会の賃上げ要求基準

(1) 賃上げ要求基準

連合の中小組合の要求である18,000円以上・6%以上（賃金カーブ維持分4,500円+格差是正分を含む賃上げ分13,500円以上）を基礎に、全国一般の2025春闘アンケート調査（賃金と生活実態）結果を踏まえて、定昇込みの賃上げ要求「20,500円以上・7%以上」を要求基準とする。

＜20,500円以上の内訳＞

- ① 賃金カーブ維持分（1年1歳間差）
4,500円（2%）
- ② 生活の維持・向上分
12,500円以上（5%以上）
- ③ 格差是正・配分の歪み
3,500円以上

— 賃金引き上げ要求の根拠 —

- ① 「賃金カーブ維持分」として4,500円の確保。

＜内訳＞

- 連合は、「2024地域ミニマム運動」（全産業・規模300人未満、男女計）による中位値の「1年・1歳間差」（全産業・300人未満・18-45歳の男女計）の平均が4,290円（前年4,304円）であることから「賃金カーブ維持分」を4,500円としている。

- ② 「生活の維持・向上分」として、全国一般平均賃金25万円×5%＝12,500円以上を要求。

＜内訳＞

- 物価上昇率は、高止まり・長期化する様相を呈している。総務省が12月20日に公表した11月の消費者物価指数は、生鮮食料品を除く総合の指数は2020年を100として110.0、前年同月比2.9%上昇となっている。また、生鮮食料品であるコメ類は前年同月比63.6%上昇するなど生活必需品で高い上昇を招いている。

- 厚生労働省の「毎月勤労統計調査（2024年10月）」によれば、現金給与総額指数を消費者物価指数で割った実質賃金は、前年同月比0.4%減と再びマイナスとなった。この先もプラス回復が見通せない状況が続くとも予想されている。

- 人手不足で、労働力確保・定着化（離職防止）こそ中小企業経営の最大の課題であり、賃金水準の回復、実質賃金の引き上げが必要である。

- 賃金の社会的水準の確保、将来不安の払拭が求められている。とりわけ、医療・介護など社会保障にかかる負担は増し、老後に備えた対策が必要である。

- 全国一般2025春闘調査では不足月額は、平均3.4万円（全国一般平均賃

金25万円の約14%）と出されている。

- ③ 「格差是正・配分の歪み」として
今年度は3,500円以上を要求。

<内訳>

- 「格差是正・配分の歪み」を是正する根拠は、連合加盟組合全体の平均賃金は約30万円であり、全国一般組合員の平均賃金25万円との差は約5万円ある。この差を一気に解消することは困難であり、今年度は5万円×7% = 3,500円以上を要求していく。

※格差是正の要求について

- ・全国一般2024春闘の賃上げ回答結果は、連合99人以下の賃上げ額よりも低いため、生活改善をはかり連合99人以下の中小との格差も解消するため、連合2025春闘の中小の賃上げ率6%よりも1%プラスで要求。
- ・また、全国一般2025春闘の基本要求は7%であり、格差是正の部分にも同様に7%を使っている。

<20,500円以上の統一要求が困難な場合>

- ① 統一要求が困難な場合には、組合員の意見を踏まえて地方労組と支部・分会で協議し、賃上げ額・水準を決めていく。最低でも、昨年を上回る要求を出して交渉をすすめていく。

- ② 要求そのものの提出が厳しいと判断した場合でも、組合員の声を拾い集め諸手当や労働条件の改善などを

求めていく。

- ③ 個人加盟で企業に組合員であることを公然化していない場合でも、地方労組の春闘期の学習会や交流会などの取り組みに積極的に参加し、労働者の権利意識を高め春闘に結集していく。

(2) 年齢別個別賃金要求

- ① 35歳一人前労働者水準を設定し取り組みをすすめる。
- ② 個別賃金要求にあたっては、全国一般の現行賃金水準（回帰値）、到達水準を参考に、自らの職場の賃金水準を考慮し設定する。
- ③ 全国一般組合員の現行水準（回帰値）

	中位回帰	第3四分位回帰	第9十分位回帰
30歳	223,141円	245,426円	267,338円
35歳	238,807円	264,954円	295,369円
40歳	252,693円	281,521円	319,114円

- ④ 個別賃金要求基準

	到達水準
30歳労働者	270,000円以上
35歳労働者	300,000円以上
40歳労働者	320,000円以上

全国一般の上記③の第9十分位を踏まえ、連合の格差是正にむけた目標水準（厚労省・賃金センサスと連合調査を参考）を到達水準とした。

【参考】連合全体の月例賃金（2024「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

<生産・事務技術労働者（所定内賃金）>
(単位：円)

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	291,462	333,648
	中央値	292,767	332,485
登録組合	平均	279,835	318,482
	中央値	279,983	316,506

(3) 18歳高卒初任給の要求

18歳高卒初任給の要求基準

200,200円以上

高卒初任給の引き上げは重要である。最低賃金の引き上げと高卒初任給とは密接に関わりを持つ。新卒である出発時点から格差を解消するために連合の18歳高卒初任給の参考目標値を参考とする。

【参考】<連合18歳高卒初任給の参考目標値>

2025 (2024年度調査)	
	200,200円
事務・技術	193,931円
生産	194,760円

(4) 年齢別最低賃金要求

① 中途採用者の賃金水準の底上げと職場内における是正をすすめるため、年齢別最低賃金（勤続ゼロ年でも到達すべき水準）を要求していく。

② 年齢別最低賃金は全国一般の2025春闘の賃金調査の第1四分位（回帰値）の水準を参考として設定し、取り組んでいく。

<年齢別最低賃金要求>

18歳	176,000円	35歳	217,000円
20歳	177,000円	40歳	227,000円

25歳 190,000円 45歳 236,000円

30歳 204,000円 50歳 240,000円

注：全国一般賃金調査の結果、18歳の水準のみ最低賃金を下回るため修正を加えた。

【参考】連合「2024地域ミニマム運動」集計による年齢別最低保証賃金
(300人未満・第1四分位) ○30歳 213,400円 ○35歳 231,000円

(5) 非正規雇用労働者の賃上げ基準

① 時給額は絶対額1,300円以上、または時給110円以上の引き上げを要求していく。

* 連合は2025春闘の有期・短時間・契約等で働く者の賃上げ額として、時給1,250円以上をめざすとしている。その根拠は、2021連合リビングウェイジに足元の物価上昇を考慮した暫定値（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。

* 2024年の最低賃金は、全国加重平均の引き上げ額は51円で、時給は平均1,055円となった。

* 全国一般は、連合要求額と最賃の引き上げ額を考慮しつつ、昨年の要求額である「1,200円以上、または100円以上」にそれぞれ7%をかけて四捨五入し算出。

- ② 月給制の非正規雇用労働者の賃金引き上げは、正社員との均等待遇で改善を要求していく。
- ③ パート・有期雇用労働者などの非正規雇用労働者の処遇改善についてすべての職場が取り組むとともに、組合員化をはかっていく。そのため、非正規雇用労働者の賃金・労働諸条件の把握を行い、要求・交渉をすすめる。

(6) 自治労最低賃金（産別最賃）

- ① 非正規雇用労働者も含め、すべての労働者を対象とする自治労最低賃金の水準をめざしていく。
- ② 最低賃金水準に到達していない場合、どの職場でも法定最低賃金及び特定最低賃金額にプラス10%以上の協定締結をめざしていく。

—自治労最低賃金—

※ 国公行(一) 1級13号、高卒初任給
月額 201,000円以上
日額 10,050円以上（月額/20日）
時間給 1,297円以上（月額/20日 / 7時間45分）

(7) 年間一時金6カ月以上獲得のたたかい

- ① 春闘時に年間一時金を要求する職場は、6カ月以上または140万円以上の要求を基本に取り組んでいく。ただし、様々な要因から経営が厳しい職場については地方労組と支部・分会で協議のうえ、年間4カ月以上または100万円以上を要求とする。
- ② 生活の基礎である月例賃金の引き

上げを基本に、安定した一時金による年間収入の確保で格差是正、生活の維持・向上をめざしていく。

- ③ 夏季闘争で夏季一時金を取り組む職場については、別途、提起する夏季闘争方針を踏まえて取り組んでいく。

(8) 物価生活手当（インフレ手当）等について

物価高が家計を圧迫する状況が続く中、2024春闘では労働者に対して物価高に配慮した特別な手当、いわゆる「物価生活手当（インフレ手当）」を支給する職場が全国一般でも存在した。

企業の狙いはいかにして収益を上げるかにあり、「物価生活手当（インフレ手当）」を支給することで月例賃金を上げないことは認められない。したがって、月例賃金の引き上げを基本に取り組んでいく。その上で、付帯要求（諸要求）として「物価手当」「インフレ手当」「燃料手当（寒冷地手当）」なども要求していく。その場合には、地方労組と支部・分会とで協議し、対応していく。

2. 長時間労働のは正、仕事と生活の両立の取り組み

長時間労働のは正は、働き方改革の目玉であったが、実態は規制の強化にはつながっていない。それは、法律による規制があまりにもゆるすぎることと、職場での労使の力関係の中でなかなか取り組みがすすまない現状がある。健康で安心して働き暮らせる職場環境にしていくために以下の取

り組みをすすめていく。

(1) 労働時間短縮の取り組み

① 年間総労働時間1,800時間の実現にむけて、各職場段階では現状を点検し、計画的に労働時間短縮をすすめる。

② 法改正による罰則付き時間外労働の上限規制を踏まえ、長時間労働を是正していく。

ア) 36協定の締結について

- ・36協定の点検（時間外・休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置など）や協定内容の周知徹底をすすめ、「月45時間、年間360時間」以内を原則に締結する。

- ・やむを得ず特別条項を締結する場合、休日労働を含め年720時間以内とする。適用猶予・除外となる業種（自動車運転業務、建設事業、医師、新商品・新技術の開発業務）についても、休日労働を含め年720時間以内とする。

<参考>

労使協定に特別条項を付帯する際の具体的な上限

- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計が、2、3、4、5、6ヵ月平均すべてで80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超える

のが年6ヵ月以内

イ) 中小企業においては、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の50%以上への引き上げが2023年4月から施行された。脱法行為、ただ働きをなくし、確実な引き上げにむけた取り組みをすすめていく。

ウ) 時間外労働などの割増率が法定割増率と同水準にとどまっている場合はその上積みをはかる。また、時間外割増の基礎となる時間単価についても点検し改善をはかっていく。

③ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の付与日数は入社初年度10日、勤続1年15日、勤続1年につき2日増、最高25日を要求していく。また年休取得率の向上を取り組んでいく。

年次有給休暇の取得状況を点検・改善し、完全取得をめざす取り組みをすすめていく。とりわけ、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して、年5日について使用者が毎年時季を指定してあたえることが義務化（5日以上の取得者は対象外）された。労働組合としては、個々の労働者の年次有給休暇の取得状況と消化できない理由を把握し、個々の労働者が消化できる環境の整備をはかっていく。そのうえで、使用者の時季指定の取扱いについては労使で確認し、周知・徹底をはかる。

④ 労働時間管理の徹底をはかるとと

もに、管理監督者（労務管理の決定権を有し指揮権限を含め経営者と一体の者、自己の勤務に裁量権をもつ者、その地位にふさわしい給与が支払われる者）の範囲の拡大を許さず、不払い残業を一掃していく。

⑤ 勤務間インターバル規制（原則11時間）の創設にむけて検討し、要求する。

⑥ 職場での高度プロフェッショナル制度の導入に反対するとともに、制度そのものの廃止を求めていく。

（2）人員確保の取り組み

労働力人口の減少によって、職場では人手不足が蔓延化し、その結果、長時間労働・健康破壊、事故にもつながっている。また、残業が当たり前で休みが取れない働き方は、離職を増やす原因ともなり、募集しても人が来ないなど求職にも影響が出ている。そのため適正な人員確保、人員補充は重点課題である。

そのことは、全国一般2025春闘の生活実態調査をみても「職場で取り組るべき課題」として、賃上げの次に人員補充があげられており、労働組合としても組織力の維持・向上にむけても必要不可欠なものである。

したがって、健康で安心して働き続けるための労働条件の改善にむけて、重点課題として位置付け、人員確保の取り組みを以下、すすめていく。

① 職場での人員不足による弊害がないかを点検し、問題がある場合には正規雇用労働者を基本に必要な人員補充を求めていく。

② 定年退職・再雇用退職などがある場合には、切れ目のないように後補充を求めていく。

③ 離職することなく働き甲斐を持てる職場をつくるため、日頃から職場課題を把握し、組合員間のコミュニケーションをはかるなどし、必要な対策を行っていく。

④ 企業によっては、人からセルフサービス、AIやロボットなどを活用して人手不足を解消する動きもある。そうした合理化には反対し、撤回させていく。

（3）仕事と家庭の両立支援の取り組み

① 短時間労働者の社会保険の適用拡大

2024年10月から、「51～100人」の企業等で働くパート・アルバイトの方が、新たに社会保険の適用となった。また、従業員数「50人以下」の企業等においても従業員と企業等が合意することで、51人以上の企業等と同じ加入要件にすることができる。このことの周知徹底をはかり、資格取得を確実なものとしていく。

② 非正規雇用労働者を含め、育児・介護休業が活用できるよう職場の環境整備をはかり、法を上回る制度の改善をすすめていく。

③ 2022年4月に施行された育児・介護休業法の改正では、以下の3つの措置が企業に義務付けられたことを踏まえて、「産後パパ育休（出生時育児休業）」や育児休業の分割取得を可能とするなど雇用環境のさらなる整備をはかっていく。

< 3つの義務化 >

- ・雇用環境の整備に関する措置を講じる義務
- ・育児休業制度を従業員に周知する義務
- ・育児休業の取得の意向を確認する義務

(4) 2024年5月24日に、育児・介護休業法等の改正が可決・成立し、2025年4月1日と2025年10月1日に施行が予定されている。大きくは以下の3点となっている。

- ・子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
 - ・育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
 - ・介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等
- 全企業が対象となり、育児休業・介護休業などに関する新たな義務が発生するため、周知をはかり改善を求めていく。

(4) 男女の賃金格差の是正、職場の働く環境の改善をはかるため、職場独自の要求や組合員の声をくみ上げた「プラス1」要求を取り組んでいく。

3. 定年延長・退職金改善の取り組み

(1) 60歳～65歳までの雇用と待遇について

① 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基本に取り組んでいく。

② 再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歳までの確かな雇用が継続される制度をめざしていく。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げにむけた協議を行っていく。

③ なお、再雇用制度の下で、グループ企業（子会社、関連会社）にまで雇用先が拡大されたが、民法625条による労働者本人の同意が必要であることを前提に交渉・対応をはかっていく。

④ 60歳以降の賃金については退職前と業務・労働時間が同一の場合、同一労働同一賃金の原則を踏まえ、退職時賃金の100%とし、最低80%、それに到達した時はさらに85%、90%へと引き上げ到達をめざしていく（高年齢雇用継続給付金などの制度活用を含む）。

なお、高年齢雇用継続給付金の給付率が2025年4月1日から現行の賃金の15%の限度から10%へと変更となることから、周知をはかり対応をはかっていく。

⑤ 一時金については、賃金の後払いであることから、定年延長の場合は、60歳以前と同様の基準を用いて要求していく。継続雇用制度の場合には、基本は定年延長と同様の考え方を用い、最低でも「同一労働同一賃金」の観点から均等・均衡のとれた基準を要求し取り組んでいく。

(2) 65歳以降の雇用と待遇について

① 2021年4月より改正高年齢者雇用

安定法（第10条の2第2項）が施行された。同法は、労働者に対して70歳までの就業機会の確保をするために、事業主に努力義務を設けさせることとした。

② 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働くことができるよう取り組んでいく。なお、労働者の体力や健康状態、その他の本人を取り巻く環境がより多様となることから、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とともに、待遇の改善の実現にむけた労働環境の整備もすすめていく。

また、2020年の改正高齢法では、70歳までは雇用・就労については「雇用によらない働き方」も認められている。こうした働き方、つまり労基法、最賃法、労安法など労働法規による保護がおよばない働き方は認めず、「雇用契約による就労」を基本とさせていく。

③ 2022年1月より雇用保険マルチジョブホルダー制度が新設され、複数の事業所で働く65歳以上の非正規雇用労働者も、一定の要件を満たせば雇用保険の適用がされることになった。本人が希望する場合は、雇用保険マルチジョブホルダー制度を活用していく。

＜適用対象者の要件＞

- 1) 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2) 2つの事業所（1つの事業所

における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上あること

3) 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

（3）雇用延長された労働者の待遇については、一時金や働きやすい職場環境、培ってきた技能の活用、健康管理など労働諸条件を考慮するなど、組合員からの要求をくみ上げ待遇改善につなげていき、組合員化もすすめていく。

（4）退職金の支給水準は、定年・会社都合で勤続20年800万円以上、勤続30年で1,500万円以上への到達を要求していく。自己都合は勤続1年につき1カ月分、会社都合は倍額を基本に取り組んでいく。

（5）退職金の支給水準の引き上げ、保全措置の点検・改善を重要課題として取り組んでいく。

賃金の支払いの確保等に関する法律（第5条）および施行規則では、退職金の保全措置の規定がある。倒産などの事態を考慮し、普段から退職金の保全措置を点検・確認しておくことが重要である。具体的には、退職金の6割以上を企業財務と切り離して積み立てることを基本に交渉していく。

その際、労働者本人にとって確実な退職金保全であり、掛金の一部助成と、税法上で非課税となり企業にとっても有利な中小企業退職金共済制度への加入・掛金の引き上げを要求していく。

（6）成果主義（ポイント制）退職金制度

への変更や確定拠出年金（日本版401k）の導入には反対していく。

4. 雇用の安定・確保にむけた取り組み

(1) 政府は6月21日、「経済財政運営と改革の基本方針2024～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～」（いわゆる「骨太方針」）を閣議決定した。そこには、生産性向上と実質賃金の上昇につながる「リ・スキリング」「ジョブ型の導入」「円滑な労働移動」は、政府の肝煎りの政策である「三位一体の労働市場改革」の軸であり、この政策が成果を発揮できれば、現在の閉塞感を打破できる起爆剤になると指摘されている。

いずれも、働く者の犠牲の上に成長経済を活性化させるものであり、終身雇用と年功序列型賃金のあり方は崩され、さらなる不安定雇用と競争社会へ向かうことも危惧されることから、自公政権の政策に反対し、雇用安定・確保にむけた取り組みを強化していく。

(2) 職場と雇用を守る取り組みは労働組合の基本であり、経営側の一方的な合理化を強行させないため、現行の労働協約の点検と合理化や労働条件の変更について、「事前協議・同意約款」の協定化を重点課題として取り組んでいく。

(3) 非正規雇用労働者が同じ職場で通算5年を超えて働いた場合、本人が希望すれば無期雇用に転換できる「無期転換5年ルール」が2018年4月から適用されている。

については、以下の取り組みをすすめていく。

- ① 有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知の徹底と実態把握。
- ② 通算3年を超える有期契約労働者の無期労働契約に転換する制度の創設。
- ③ 無期転換の運用状況（無期転換権の行使状況、無期転換ルール回避目的の更新上限の設定や雇い止め、クーリング期間の悪用がないか等）の確認をすすめていく。
- ④ 無期転換後の労働諸条件の均等待遇、正社員への転換ルールの整備などを取り組んでいく。
- ⑤ 組合への加入促進に取り組んでいく。

(4) 「パート・有期法」第8条には均衡待遇規定、第9条に均等待遇規定があり、派遣労働者についても派遣先の通常労働者との均衡待遇または労使協定による均衡・均等待遇が規定されている。

さらに短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者に対して、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明が使用者に義務化されている。この法整備を踏まえ、以下の取り組みをすすめていく。

- ① 正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認。
- ② 使用者に対し個々の賃金・労働条件の待遇ごとに、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説明を求め、是正する取り組みをすすめていく。

- く。
- ③ パート・有期雇用労働者の組合への積極的な加入を取り組んでいく。
- (5) 次に掲げる雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組んでいく。
- ① 一時金の支給
 - ② 福利厚生および安全管理に関する事項
 - ③ 社会保険の加入状況の確認と希望者への対応
 - ④ 有給休暇の取得促進
 - ⑤ 正社員と同様の育児・介護休業の取得
 - ⑥ 再雇用者の処遇改善の取り組み
- (6) 派遣労働者の「同一労働同一賃金」にむけて
- 派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかの方式により派遣労働者の待遇改善をはかることが義務付けられている。
- 労使協定方式は、過半数代表者などと派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結することが必要である。9割以上は協定方式となっている。
- 適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式（派遣先企業が自社の正社員の待遇について派遣会社に情報を提供し、均等・均衡待遇を実現する方式）が適用される。
- 以上を踏まえて、派遣労働者の「同一労働同一賃金」への処遇改善をはかつていく。

【参考・最高裁判決】 正規と非正規の不合理な格差のは是正について

不合理な格差のは是正や損害賠償を求めてたたかわれた3つの裁判で、最高裁より判決が出された。

①大阪医科大学事件と②メトロコマース事件では、「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」の考慮要素について、一定の相違を認め、正社員への登用制度等を「その他の事情」として考慮したが、賞与・退職金については性質・目的は有為な人材の確保にあるとし、判断を示さず課題が残った。

③日本郵便事件では、時給制・月給制契約社員が扶養手当をはじめとする各種手当および休暇について正社員との待遇の差の不合理を争い、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情について、相應の相違があることを考慮した上で、手当等の性質・目的に照らし、相違があることは不合理と認め、扶養手当・病気休暇については、その目的が「継続的な雇用を確保する」ものであるとした上で、時給制・月給制契約社員についても、「相應に継続的な勤務が見込まれる」のであれば、その目的に該当すると認め、相違について不合理と判断された。

以上のように、最高裁判決では、労働者側の請求が完全に退けられた判決と、正社員と非正規社員の格差を不合理と認め、その是正や損害賠償が命じられる内容とにわかれた。

5. 価格転嫁をともなう対応について

- (1) 2024春闘では、中小でも奮闘したものの大手との格差はより拡大した。大

- 手と中小の取引を行う企業の中には、大手企業が中小企業に対し、取引単価を引き下げさせることで、企業利益を上げてくるケースがある。適正な価格転嫁がすすまず中小企業の収益を圧迫している傾向にある。
- (2) 政府は2023年に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を取りまとめ、発注者に対し、受注者からの求めがなくても、定期的に労務費の転嫁について協議の場を設けることや、価格交渉にあたって、最低賃金の

上昇率、春闘の妥結額やその上昇率などの公表資料を合理的な根拠のあるものとして尊重することなどを求めていく。

- (3) 価格転嫁の問題は、直接的には経営側の行う行為であるが、人件費である賃上げにも関わる問題であることから労働組合も関与し、連合が作成した「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用しながら価格転嫁の改善を求め大幅な賃上げにつなげていく。

V. 2025春闘統一要求

2025春闘における全国一般統一要求は、以下の内容で設定する。

要 求 項 目	要 求 の 内 容	法 定
賃金引き上げ 年齢ポイント要求（到達水準）	20,500円以上（平均賃上げ・定昇相当分込み） 30歳労働者 270,000円以上 35歳労働者 300,000円以上 40歳労働者 320,000円以上	
非正規雇用労働者 の賃上げ要求	時給は絶対額1,300円以上、または時給110円以上の引き上げ	
年齢別最低賃金 要求	18歳 176,000円 35歳 217,000円 20歳 177,000円 40歳 227,000円 25歳 190,000円 45歳 236,000円 30歳 204,000円 50歳 240,000円	
労 働 時 間 短 縮	<p>年間労働時間 週休二日制</p> <p>休 日 休 暇</p> <p>年次有給休 暇</p> <p>時間外労働 規制</p>	<p>年間1,800時間の実現、年間2,000時間の到達 変形労働時間制については、労使協定を必ず締結する 完全週休二日制の実現 年間休日125日以上の実現（週休二日制を踏まえ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国民の祝日の有給休日化 ・夏季・年末年始の有給休日化 ・メーデーの有給休日化 ・永年勤続（リフレッシュ休暇） ・誕生日など（パーソナル休暇） <p>入社初年度10日、勤続1年15日 勤続1年につき2日増、最高25日 年休取得率の向上（100%化） 使用者の5日分の時季指定に対し、個々の労働者の年次有給休暇の取得状況と使用者の時季指定の取扱いについて労使で確認し、周知・徹底をはかる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・36協定の締結 月45時間、年間360時間以内（原則） 特別条項協定は、極力廃止する 特別条項をやむを得ず締結する場合、休日労働を含め年720時間以内とする ノー残業デー・ウイークの設定 ・勤務間インターバル制度の検討 ・時間外労働月45時間以下は割増率30%以上、月45時間を超える場合の割増率は50%以上 ・休日労働割増率50%以上 <p>罰則付き時間外労働の規制 <原則>月45時間、年間360時間（休日労働除く）<一時的な業務量の増加の場合>年間720時間（休日労働除く）、2～6ヶ月平均80時間（休日労働含む）、単月100時間（休日労働含む） 施行日：大企業2019年4月、中小企業2020年4月</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度の努力義務の創設（施行：2019年4月） ・時間外労働が月60時間を超える場合の割増率は50%以上（施行：2023年4月） ・法定休日35%

要 求 項 目	要 求 の 内 容	法 定
定 年 制 度	<ul style="list-style-type: none"> ・65歳まで定年延長、または最低でも希望者全員を65歳まで継続雇用とすること ・無年金となる60歳以降の賃金については、退職時賃金の100%保障を基本とすること ・60歳以降の再雇用者について、更新拒否や選別を許さず、賃金・一時金などの処遇の改善をすすめ、組合員化を取り組む ・定年退職・会社都合退職金は20年勤続で800万円以上、30年勤続で1,500万円以上 自己都合勤続1年につき1ヶ月分以上 中小企業退職金共済事業団への加入促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・高年齢者雇用安定法では、以下の3点のいずれかの措置を講じることとしている。①65歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③65歳までの継続雇用制度の導入 ・2013年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を2025年3月31日までに段階的に引き上げることとしている ・70歳までの就業確保（努力義務）
退 職 金 増 額		
パート、契約社員等の有期雇用から無期雇用への転換	<ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働者の正社員への転換制度の導入 ・通算3年を超える有期契約労働者の無期労働契約に転換する制度の創設 ・無期に転換した労働者の労働条件について、原則、正社員と同等とすること ・パート・有期契約労働者と正社員との均等・均衡待遇にむけて協議する ・パート、有期雇用労働者、派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等について、使用者に説明を求め、均等・均衡待遇をはかる ・非正規雇用労働者について、賃金の引き上げ、一時金の確保、処遇の改善、契約更新拒否（解雇）を許さない取り組みを通じて組合員化をはかっていく 	<ul style="list-style-type: none"> ・改正労働契約法は、契約期間が通算して5年を超える有期契約労働者の無期労働契約への転換規定、期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止規定が2013年4月から施行された ・無期転換後の労働条件は別段の定めがある場合を除いて、有期労働契約時の労働条件と同一とされており、法を上回る要求の考え方として、無期労働契約に転換するための通算期間の「5年」を「3年」に短縮し、かつ、有期契約時の低い処遇の固定化や引き下げは認めない ・パート、有期、派遣労働者に対し均等・均衡待遇規定の整備と正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化（施行：大企業2020年4月、中小企業2021年4月）
母 性 保 護	生理休暇は有給で毎潮2日 出産休暇は有給で産前・産後各8週間	請求があった場合、休暇を与える。産前6週間・産後8週間
育児休業制度	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業期間は子が満3歳に達するまでの間の通算して1年間、本人の申し出た期間 ・育児のための短時間勤務制度、時間外労働の免除制度の拡充 	雇用保険から、育児休業開始から6ヵ月間67%、6ヵ月以降子が2歳（最大）まで50%支給 3歳までの子を養育する労働者への短時間勤務制度の義務化、時間外労働の免除の制度化（2012年7月全面施行）
介 護 休 業 制 度	介護休業期間は要介護状態ごとに通算1年間を限度とし、本人の申し出た期間	雇用保険から67%支給 対象家族1人につき3回を上限に通算93日まで分割取得（2017年1月施行）
育児・介護休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> ・子の看護休暇、介護休暇制度の新設・拡充 ・看護休暇は小学校就学前の子が1人につき年10日とし、有給とすること ・介護休暇は要介護家族1人につき年10日とし、有給とすること ・有期契約労働者の育児・介護休暇制度の適用 	看護休暇は小学3年生終了まで。子が1人は年5日、2人以上は年10日 介護休暇は対象家族1人につき年5日、2人以上は年10日（2012年7月施行） 子の看護等休暇、介護休暇は半日取得も可 小学校就学前の子を養育する労働者の残業免除 介護終了までの期間、所定外労働の免除の新設（2017年1月施行）
事前協議・同意約款	合理化に関する同意約款・事前協議の協定化	

要 求 項 目	要 求 の 内 容		法 定	
労働災害法定外 補償	死亡・1～3級 4級 5級 6級 7級 8級	3,000万円 2,760〃 2,370〃 2,010〃 1,680〃 1,350〃	9級 10級 11級 12級 13級 14級	1,050万円 810〃 600〃 420〃 270〃 150〃

*有期契約労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（2017年1月施行）

・介護休業取得要件の緩和

- ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること
- ② 93日経過日から6ヶ月を経過する日までの間に労働契約が満了することが明らかでない者

・育児休業取得要件の緩和

- ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること
- ② 子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者

*育児・介護休業法改正のポイント

(2022年4月1日施行)

- ① 雇用環境の整備、個別の周知、意向確認の措置義務化
 - ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
 - ・妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置
- ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
 - ・「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が撤廃され、「子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者」のみとなる

(2022年10月1日施行)

- ① 産後パパ育休（出生時育児休業）
 - ・対象期間と取得可能日数は、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
 - ・申し出期限は、原則休業の2週間前まで
 - ・休業中の就業は、労使協定を締結している場合は、労働者が合意した範囲で就業できる
- ② 育児休業の分割取得
 - ・分割して2回取得可能（初めにまとめて申し出ることが必要）

(2023年4月1日施行)

- ・育児休業取得状況の公表の義務化（1,000人超の企業は年1回公表の義務化）

(2025年4月1日施行)

- ・子の看護休暇の見直し、所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大、短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加、育児のためのテレワーク導入、育児休業取得状況の公表義務適用拡大、介護休暇を取得できる労働者の要件緩和、介護離職防止のための雇用環境整備、介護離職防止のための個別の周知・意向確認等、介護のためのテレワーク導入

(2025年10月1日施行)

- ・柔軟な働き方を実現するための措置等、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

人数規模により対応が異なる労働関係法令

2024年11月28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	労働時間及び休息の特例 (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（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業 ※労基則第25条の2第1項 なお、休息については、労基則第32条に規定あり
	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（2.5%）以上の障害者を雇用する義務 ※2026年7月から2.7%以上	常時40人以上の事業主 ※2026年7月から常時37.5人以上		除外率制度あり
被用者保険の適用拡大（厚生年金保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律）	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51人以上（厚生年金保険の被保険者数）の事業所。50人以下の事業所は労使合意により適用（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 所定労働時間が週20時間以上 ② 月額賃金8.8万円以上 ③ 雇用期間の見込みが2ヵ月を超え ④ 学生でないこと
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の把握と課題分析 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 ④ 2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」の状況把握と情報の公表		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

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
育児・介護休業法	育児休業等の取得の状況の公表を義務付け	常時300人以上の事業主		2025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、労働者への周知義務(※)行動計画策定時の育児休業取得状況把握(PDC Aサイクルの実施)等育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付け	常時100人超の事業主		<p>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</p> <p>(※)は2025年4月1日施行(施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象)</p>

VI. 具体的な取り組み

1. 職場の声を反映した要求づくり

(1) 職場討議を深め、組合員の声を吸い上げ、春闘への結集をはかる

- ① 組合員の生活や職場の実態に基づき、組合員の声を反映した要求づくりをすすめていく。非組合員を含めた非正規雇用労働者（パート、契約、嘱託など）の実態も把握し、同じ職場で働くすべての労働者の賃金・待遇改善をはかるための要求・交渉を行っていく。同時に非組合員の組織化にもつなげていく。
- ② 全国一般評議会が毎年実施している「春闘調査」により、組合員の賃金調査を活用し、年齢、地域、業種などで比較分析するなどして、要求の具体的な根拠に結び付けていく。また、全員集会や大衆団交、学習会などの取り組みを通し、全組合員が積極的に春闘に参加する態勢を追求していく。
- ③ 1～2月を中心に各段階（職場、ブロック、地方労組、業種別）において春闘討論集会などを開催し意思統一をはかっていく。評議会は、「統一要求書」の作成や集会参加などをを行う。

- ④ 職場段階では、賃金引き上げ要求をはじめとした統一要求に加え、福利厚生の充実、職場環境の改善など独自の改善要求（プラス1要求）に

取り組んでいく。

- ⑤ 春闘は労働組合の存在意義を内外に示す重要な機会であることを再認識させ、教宣物などを活用しながら組合員の声を吸い上げ春闘への結集をはかっていく。

(2) 官民労働者の連携、非正規雇用労働者の待遇改善と組織化

- ① 民間賃金の動向が人事院勧告・人事委員会勧告に反映され、同年の公務員賃金の水準に影響を及ぼすことから、各地方労組は自治労県本部、公共民間労組との連携を強め、官民労働者の連携した取り組みが重要である。具体的には公共民間労組との共同開催による集会や、経営側からの不当な攻撃とたたかう仲間への支援、労働相談を通じた組織化の取り組みなどを推しすすめていく。

- ② 春闘期の集会、街宣行動などをきっかけに産別・単組の枠を超えて、パートや派遣、有期契約労働者などの非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいく。各職場においては、非正規雇用労働者の実態を把握するとともに、雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であるとして必要な対策を行う。また、同一労働同一賃金の原則に基づく均等待遇の実現にむけた要求づくりをすすめ、未

組織労働者の組織化につなげていく。

2. 回答指定にむけた取り組みと統一闘争

(1) 統一要求提出について

① 【統一要求日】

2月末までに要求を提出する。

② 自治労のスト権批准投票に取り組むとともに、組合員一人ひとりが全国統一闘争の意義を理解し、参加できる闘争体制を確立していく。また、労働者の権利であるストライキ権を背景に、職場集会、組合旗掲揚、時間内職場集会や時間外拒否、ワッペン闘争などさまざまな戦術を配置していく。

③ 要求提出以降、地方労組・県本部役員を中心に、職場オルグや前段交渉を行い、回答指定日までに必ず回答を引き出せるよう交渉をすすめていく。

具体的には、経営者側に「全国一般労使集団説明会」などを通じ、要求趣旨を説明し、回答指定日に必ず有額回答を出させる。そのため、地域段階での行動配置を追求していく。

(2) 連合本部の取り組み

① 連合は以下の回答ゾーンを設定し、ヤマ場への集中と3月内決着をめざしていく。

② 全国一般評議会は、連合本部の提起を参考に、回答指定ゾーンを設定し、3月内決着をめざし取り組みをすすめていく。各地方労組は、回答指定日を設定し、回答促進をはかつ

ていく。この取り組みは、各分会まかせにすることなく、地方労組の指導のもとで全国一般統一行動として取り組んでいく。

【連合の回答指定ゾーン】

《先行組合回答ゾーン》

3月10日（月）～14日（金）

《最大のヤマ場》

3月11日（火）～13日（木）

《3月内決着集中回答ゾーン》

3月15日（土）～31日（月）

【全国一般評議会の回答指定ゾーン】

《先行組合回答ゾーン》

3月10日（月）～14日（金）

《3月内決着集中回答ゾーン》

3月15日（土）～31日（月）

4月以降の日程は3月の幹事会で決定する。

(3) 相場形成にむけた取り組み

① 春闘情報を全体で共有化し、職場・地域に波及させる取り組みをすすめる。そのために、各地方労組は賃金引き上げ、その他労働諸条件、パートなど非正規雇用労働者の要求と回答を速やかに把握し、評議会に情報を報告していく。

ア 各地方労組は、連合の先行組合の回答指定ゾーンに極力回答引き出し可能な支部・分会を設定して最大限の回答を引き出し、連合全体としての相場形成がはかれるよう取り組んでいく。また、3月内決着にむけた回答ゾーンには、すべての支部・分会が交渉日を設定し、多くの支部・分会が有額回

答を引き出すよう戦術配置の徹底をはかっていく。

なお、有額回答を引き出した支部・分会の回答状況は、全国一般評議会に速やかに報告し、集計したデータは、連合、各地方労組へ報告し、全体の相場形成をすすめていく。また、各県本部や地方連合会にも集約状況を隨時報告していく。

イ 4月以降の回答指定、統一行動配置については連合全体の動きを踏まえ、回答状況を点検する中で具体化をはかっていく。

- ② 今後の会議・討論集会について
- | | |
|----------|---------------------|
| 1月20日 | 第44回地方労組代表者会議 |
| 1月～2月 | ブロック討論集会、業種別春闘交流会開催 |
| 2月 | 地方労組・職場段階での春闘討論の集中 |
| 3月8日 | 全国一般第21回青年女性交流会 |
| 3月15～16日 | 第18回オルグ養成研修会 |

VII. 政策・制度実現と平和を守る取り組み

1. 政策・制度課題の取り組み

(1) 連合の取り組み

連合は2025春闘の闘争方針において、「運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、『働くことを軸とする安心社会——まもる・つなぐ・創り出す——』の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2025春季生活闘争における『連合アクション』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」としている。

- ① 現下の経済・社会情勢を踏まえた2025年度予算編成実現と2025年度税制改正実現の取り組み（物価上昇とともになう所得税の課税最低限の引き上げなど）
- 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 被用者保険の適用拡大や3号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の待遇改善に向けた取り組み
- 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 働く者のための労働基準関係法制

の実現に向けた取り組み

- ⑥ あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- ⑦ 学校職場における長時間労働の是正と教職員の待遇改善の取り組み

(2) 全国一般の取り組み

全国一般評議会は連合の政策・制度・要求を踏まえた取り組みをすすめていく。雇用と待遇の安定の確保をはじめ、労働規制緩和への反対、ハラスメントのない職場づくりなど、すべての労働者が安心して働き暮らせる制度・環境を求めていく。各業種別部会での協議・検討を踏まえ、業種特有の問題点を共有しその解決に取り組んでいく。

- ① 物価上昇分を反映し、残業に頼らず所定内賃金で生活できる水準を求めていく。同一労働同一賃金の原則に基づき不合理な格差を是正し、すべての働く人が安心して生活し納得できる賃金・労働条件を求めていく。
- ② 改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、働くことを希望する組合員が安心して働き続けられるよう、定年延長や定年廃止、継続雇用制度の導入などの環境整備をはかっていく。
- ③ パート労働者の「年収の壁」をめぐり、人手不足に悩む企業や労働者

から制度の見直しを求める声が強まっている。労働者の配偶者がいるパートの多くが、税金や社会保険料がかかる年収に達しないよう、働く時間を調整している実態にある。最低賃金の引き上げや社会保険の適用拡大も、働き控えに拍車をかけている。「年収の壁」を解消し、人手不足と働く者にとって改善となる法制度を求めていく。

④ 円高、物価高騰による経営悪化などを理由とした賃下げや解雇・雇い止めを許さず、粘り強く交渉に取り組む。中小企業の賃上げ実現には、コストの適切な価格転嫁が不可欠であることから、取引価格の適正化を求めていく。

⑤ 「多様な働き方」と称して政府が促進する「あいまいな雇用」やフリーランス、副業・兼業について反対し、働き方の基本は期間の定めのない直接雇用であることを基本に雇用の安定を求めていく。

⑥ 過重労働を招く恐れのある「高度プロフェッショナル制度」や裁量労働制、導入が検討されている「解雇無効時の金銭救済制度」等、労働の規制緩和の動きに警戒し、連合と連携しながらそうした流れに反対する取り組みをすすめていく。

⑦ 連合が提唱する「労働者代表制」は、少数組合の否定や組織化の障害につながる恐れがあり、労働者代表の民主的選出にも懸念があるなど問題が多いことから、法制化に反対していく。

⑧ あらゆるハラスメントについて対策を講じ、多様性を認め合い差別のない職場づくりをめざし取り組んでいく。とりわけ、会社からの不当な圧力や嫌がらせを根絶させていく。

中小企業においても「パワーハラスメント防止法」「コンプライアンス対策」が義務化されたことからその実効性が持てるよう対策の強化をはかっていく。

⑨ 労働安全衛生法に基づき、働く者の心身の安全と健康がはかられるよう取り組みをすすめる。「安全衛生委員会」等を設置し、義務化されているストレスチェックの実施など具体的な活動を推進し、過重労働の撲滅にむけて取り組んでいく。

⑩ 感染症対策について、職場で適切な予防策を講じ、ワクチン接種や感染時の特別休暇の設置など、制度の充実を求めていく。

⑪ 公共サービス基本法の趣旨を踏まえ、委託先民間労働者を含めた公共サービス従事者の公正な労働基準の確立をめざしていく。入札に際しては、価格だけでなく品質や社会的な信頼性等も加味した総合評価方式の導入を求め、地場・中小企業への優先的発注をめざしていく。

⑫ T P P（環太平洋経済連携協定）やT i S A（新サービス貿易協定）等の国際間取引において、交渉項目から公共サービスが除外されるよう、自治労のもとで必要な対策をはかっていく。

⑬ 政策を実現するには、省庁要請や

組織内の国会議員・地方議員を議会の場へ送ることが重要である。そのため、2025年7月の第27回参議院選挙では、自治労組織内候補者である現参議院議員「岸まきこ」さんの必勝にむけて取り組んでいく。

2. 平和と民主主義を守る取り組み

(1) ロシアによるウクライナへの軍事侵攻は、今なお続いている、停戦の見通せない状況にある。また、パレスチナ・イスラエルの紛争は中東へと拡大し、多くの罪のない人の命が奪われている。

日本政府は台湾有事や安全保障の名目で「敵基地攻撃能力（反撃能力）の保有」や、各地での軍事訓練、防衛費の増大を正当化し、「抑止力」と称して、加速度的に米国に追従して戦争ができる国へと突き進んでいる。軍事力強化をはかることは、軍事的緊張を高め世界を危険にさらすものであり、許されるものではない。

戦争につながる軍事力の拡大と憲法改悪に反対するなど、以下の課題について全国一般は取り組んでいく。

- ① 政府・改憲勢力の動向を常に注視し、警戒を強めながら、平和を脅かす「憲法改正」に反対し運動を強化していく。
- ② 各地で実施されている日米韓の共同軍事訓練や作戦行動について全国の動きを共有化し、平和を脅かす軍事訓練に反対するたたかいを強化し

ていく。

- ③ 沖縄県民の民意に反する辺野古への新基地建設に反対し、住民の生活を脅かす普天間基地の早期返還を求める運動に参加していく。また、各地で危険な飛行を繰り返すオスプレイの撤去を求めていく。
- ④ 専守防衛の範囲を超える、市民生活を危険にさらし「戦争のできる国づくり」へつながる、「安全保障関連3文書（「国家安全保障戦略」「国家防衛戦略」「防衛力整備計画」）」の撤回と軍事力・防衛費の増大に反対する取り組みを強化していく。
- ⑤ ロシア・プーチン政権のウクライナ侵略とイスラエル軍のパレスチナ・ガザ地区での虐殺行為に反対し、停戦実現を求めていく。
- ⑥ 政府は、国のエネルギー政策の指針となる第7次基本計画（原案）で、福島第一原発事故以来の「原発依存度を限りなく低減する」との考えから、「原発の最大限活用」に改定する動きを示している。こうした中、すべての原発の再稼働と増設に反対し、すべての原発の廃炉を求めていく。
- ⑦ 以上の闘争課題について、自治労本部をはじめ、平和フォーラム、共闘組織と連携し、中央・地方が一体となり平和運動の強化にむけたさまざまな観点からの取り組みを推しすすめていく。

VIII. 組織強化・拡大

1. 組織の強化

- (1) 春闘では、賃上げ・職場改善と合わせて組織の強化と拡大が重要である。春闘での前進をはかるためには、すべての組合員が結集し、団結力を高めることが大切である。とりわけ、全組合員で春闘の意義を再確認し、職場課題や組合員からの声を拾い上げ要求として組織し、職場集会や学習会なども開催するなどし、組織の強化をはかっていく。
- (2) また、職場では低賃金や人手不足など共通する課題もあれば、産業・業種、個別企業によって違った課題も存在することから、全国一般評議会、ブロック、地方労組、業種別部会の連携のもとに情報の共有化をはかっていく。
- (3) さらには、自治労内における公共民間労組評議会、衛生医療評議会との連携、自教労協が参加する連合自動車教習所連絡会や木産協が参加する製板労組会議と山木労協、交通運輸産業の産別が結集する交運労協を通じた政策実現や運動強化にむけた取り組みもすすめていく。
- (4) 要求提出が困難な職場については、地方労組と職場が情報連携を密に取り、要求が出せない要因は何か、経営分析、職場課題などの把握に努め、職場で出来ることは何かを追求し、改善につなげていく。

2. 組織拡大の取り組み

- (1) すべての労働者の処遇改善にむけ、組合員総がかりの組織化運動を展開し、現有組織人員の5%以上の組織拡大を目指し、取り組みをすすめる。具体的には、2025年2月を「全国一般全国一斉労働相談強化月間」に設定し、チラシ配布やマスコミを活用した教宣活動など、組織的な拡大運動をすすめていく。また、SNSを活用した情報発信なども活用していく。
- (2) 貧困や格差の拡大がすすむ中で、未組織労働者や非正規雇用労働者の賃金・労働条件の不条理な格差を是正するための取り組みは重要である。非正規雇用労働者をターゲットにした組織化をすすめ賃上げ、処遇改善に取り組んでいく。
- (3) 連合に寄せられた労働相談や連合ユニオンの仲間を全国一般へとつなげられるよう、中央、地方で働きかけを行っていく。

※ 参考 連合は常設の「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2025年2月13～14日に「安心して働く雇用を、すべての人に！～みんなの力で職場を改善しよう～」をテーマに実施する。

3. 職場での取り組み

- (1) 地方労組が計画し取り組む行動に積極的に参加し、組織強化拡大運動を担っていく。
- (2) 職場段階では、職場集会、職場委員会などをきめ細かに開催し、春闘要求づくりや、たたかいについて、常に全員参加の体制を追求していく。
- (3) 春闘要求の職場討議の段階から、同一事業所内の未組織の仲間への働きかけを継続して取り組んでいく。とりわけ、非正規雇用労働者の待遇改善と組織拡大を積極的にすすめていく。そのため、職場の非正規雇用労働者の実態を調査・点検し、問題点を把握し職場全体の要求に組み入れ、団体交渉を精力的にすすめていく。
また、派遣・請負労働者に対しては、関係法を活用して地方労組と緊密な連携の下で組織化をすすめていく。外国人労働者に関する課題、組織化についても、評議会と地方労組が連携して取り組みをすすめていく。
- (4) すべての支部・分会が要求書の提出と交渉の実施を徹底し、「要求一交渉一妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立をめざしていく。
- (5) 2025春闘で地方労組の取り組む行動や自治労県本部・公共民間労組と連携した集会、地域における共闘などに組合員が積極的に参加し、交流と連帯を強めていく。
- (6) 同業未組織職場への春闘情報の提供など目的意識をもって働きかけを行い、その状況を地方労組へと報告し、地方労組と職場が一体となって組織拡大・

オルグ活動を担っていく。

- (7) 2025年7月に第27回参議院選挙が実施される。春闘の取り組みとあわせて政治闘争の重要性を中心に、職場オルグ・学習会・集会などに取り組み、自治労組織内候補者である現参議院議員「岸まきこ」さんの必勝に向けて、あらゆる機会を捉え周知し、支持拡大をすすめていく。

4. 業種別部会の取り組み

(1) 自教労協（自動車教習所協議会）

- ① 全ての職場で、全ての仲間の賃上げをめざして、2025春闘をたたかう。賃金の社会的水準の確保・格差是正・将来不安払しょく、そして物価高騰を上回る賃上げに向け奮闘する。総額人件費の抑制、団結破壊を狙う成果主義・業績主義の導入、教習料金の過度なダンピング競争など労働者への犠牲転嫁に反対する。政府の物価高政策、増税、社会保障削減に反対する。
- ② 具体の方針は評議会・地方労組の指導を優先し、以下を目標とする。
 - ・一時金：年間6ヵ月以上・155万円以上
 - ・最賃：指導員・基準内20万円以上、全ての自教労働者・15万円以上
 - ・モデル賃金：勤続10年35歳基準内30万円、総支給（時間外含）35万円、年間一時金120万円以上、年収540万円
- ③ 年中無休、交代制シフト勤務、実質休日なし連続勤務など勤務形態の改悪に反対する。定年延長など65歳

までの安定した雇用と労働条件の実現、退職金引き上げ、労災法定外補償の改善をめざす。

- ④ 経営者による残業時間上限規制のすり抜けなど「働き方改革」関連法の悪用を許さないたたかいをすすめる。
- ⑤ 不誠実交渉、組合つぶし・弱体化、介入・懐柔を許さず、組合の強化に努める。労働委員会闘争、裁判闘争などに取り組む仲間への支援を強化する。全ての自教労働者に全国一般、自教労協への結集をよびかける。
- ⑥ 連合自教連絡会に結集し政策制度実現等に取り組む。各県での免許課交渉をめざす。警察庁・全指連の施策を注視し、安全な運転者育成、労働強化を招かない、教習所の選別につながらないことを基本に取り組む。

(2) 木産協（木材産業協議会）

- ① 木材・住宅関連産業の状況で大きな指標とされる新設住宅着工戸数が、2024年度は前年度比0.6%減の79万6,000戸と予測がされている。住宅建設コストの上昇などが住宅需要を抑制する状況が依然として継続している事から、住宅着工数の大幅な回復は見込めなく、今後も減少傾向が続くと予測されている。また、日銀の金融政策の影響から、金融機関では住宅ローン金利引き上げが相次ぎ、更なる落ち込みが懸念されている。

- ② 木産協では「建材・家具・合板」の、製造業種の市況や、企業の業績結果などが影響し、闘争の実績と妥

結、その賃金に差がある。また、この間の実質賃金の落ち込みを回復・改善させていくため、これまで以上の賃金引き上げをめざす。そのための要求づくりと交渉を行い、闘争体制を構築する。

- ③ 要求設定や日程については、全国一般評議会の方針を基準としながら、2025年1月25日の木産協第2回幹事会・2025春闘討論集会で決定する。なお、具体的な要求は、実質賃金の確保や、労働条件向上のための課題などについて協議し「安心して生活ができる賃金」と「安心して仕事ができる条件」の確保をめざしていく。
- ④ すべての闘争の基盤となるストライキ権の確立について、木産協労組の加盟する全国一般の各地方労組と歩調を合わせ、自治労の批准投票に取り組み、高率批准での確立をめざす。争議権の行使については、当該労組の団交の進み具合や、回答の状況、会社側の説明と対応などを含め、慎重に判断していく。
- ⑤ 春闘期の取り組みである、木産協「青年層交流会」は、若年層の意見交換や交流の場であるとともに、次世代の役員を担える人財育成の取り組みでもある。今年度は昨年に引き続き、3月15日～16日に対面方式での開催をめざしていく。

(3) 医療部会

- ① 2023年5月8日から新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類が5類に見直された。新型コロナウイ

ルスをめぐる世界の現状について、2023年5月5日の記者会見で世界保健機関（WHO）のテドロス事務局長は、2020年に発表した「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」の終了を宣言した。

「危機対応」が3年以上続いた新型コロナは、他の感染症と同様に「管理」していくものとなる。宣言終了の背景として、ワクチン接種や感染により免疫力が高まり、新型コロナによる死亡率が下がり、医療システムの負担が緩和されてきたと指摘する一方、新型コロナが世界的な健康上の脅威ではなくなったというわけではない。医療職場で働く組合員が安全で健康に働き続けられる職場をめざし、全国一般及び自治労が一丸となって取り組みを進めていかなければならない。

② 医療では2024年4月には医師の働き方改革の本格始動、診療報酬・介護報酬の同時改定、医療計画・介護保険事業計画のスタートなど、様々な制度変更となった。医療機関においても2024年4月から勤務する医師にも適用となり、改革に対する勤務環境を改善するなどの取り組みが必要となる。

具体的には医師の時間外労働については、休日労働の時間と合わせて年960時間という上限を設定した上で、地域医療提供体制の確保や一定の期間集中的に技術向上を図るという目的から特例として1,860時間という上限設定がされている。医師の

労働時間枠組みはA B Cの区分に分けられる。

看護職員への処遇改善のための特例的な対応は2022年2月からの収入の1%程度の引き上げ、10月以降に3%程度の引き上げがされた。対象は地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に限定され具体的には救急医療管理加算を算定する救急搬送件数が年200台以上の医療機関と三次救急を担う医療機関とされた。2024年度の診療報酬改定では、2024年度と2025年度における看護職員のベースアップ率に関する目標が掲げられ、加算措置の1つとして「賃上げに向けた評価（ベースアップ評価料）」が新設された。

一方で、「2025年問題」は医療・介護業界も例外でなく、医師や看護師、介護従事者が減っていくことは避けられない。職場においても、医療環境の動向を注視しながら、賃上げ、労働条件改善、人員確保等に向け、2025春闘をたたかっていく。

（4）運輸部会関連

物流企業の業績は、運賃改定効果や運賃単価上昇により増益を果たした企業が多くみられている。一方で人件費やエネルギーコストの高止まり、作業コストや委託単価の上昇と価格転嫁が想定を下回ったことなどを理由に、中小を中心的利益が伸び悩んだ企業もある。

トラック運送業の2024年7～9月期の景況感は、原価上昇分に対する十分

な価格転嫁がなされていないものの、運賃・料金の水準は改善基調にあることを反映し、景況感は▲29.1と前回より2.3ポイント改善がはかられている。2024年3月の業種別の価格転嫁ランキングでは、トラック運送は27業種中最下位となっており、コスト増に対する転嫁率は僅か28.1%で、そのうち労務費の転嫁率に至っては24%という状況にある。トラックにおいて、価格転嫁を着実に進め、適正取引を推進するために、改正物流二法を活かした取り組みが必要となっている。

このような状況下、2024春闘では、これまでより改善したものとのコロナ危機の3年間に亘って傷んだ賃金水準復元には至らず、まだ十分とはいえない。人材の確保と定着は待ったなしの状況にあり、2025春闘では働き甲斐のある賃金と労働条件を実現するために取り組みを進めていく。

(5) ハイタク関連

① ライドシェア反対の取り組みについて

タクシー事業においては、コロナ禍により、歩合給主体の賃金制度による収入激減や感染リスクに対する忌避感の高まりから、乗務員が大幅に減少することとなった。結果的にタクシーの稼働車両数が減少したことと、一部の地域や時間帯、気象変化等の条件によってはタクシーが充分に供給できないことを理由に挙げ、政府は2024年4月から日本的一部地域を対象にタクシー事業者が主体と

なって日本型ライドシェアを解禁した。一方で、「移動の足不足の解消」を理由に、タクシー事業以外に対しても参入を認める海外型ライドシェア全面解禁にむけた議論が行われている。

問題の多いライドシェアの撤廃とさらなる規制緩和に反対していく。

② タクシー運転者の賃金について

2023年の賃金構造基本統計調査によると全国のタクシー運転手の推計年収は前年比57万6,600円増の418万9,900円まで向上し、東京においてはタクシー運転者の年収が全産業平均年収を上回るなど待遇改善が急速に進んでいる。こうした実態を踏まえて、2025春闘では大幅な賃上げを求めていく。

③ タクシー運転者の労働時間について

自動車運転業務については2024年4月1日より時間外労働の上限規制として、年960時間が適用された。また、拘束時間や休息時間を定めている「改善基準告示」の改正も、同じく2024年4月1日より新基準が適用された。健康を害し、ハイタク労働者と利用者を危険にさらす長時間労働は是正されなければならない。時間外労働960時間の上限規制や拘束時間・休息時間を確実に遵守し、同時に労働時間の減少によって賃金の引き下げとならないように改善を求めていく。

(6) ビルメン関連

ビルの設備管理、清掃、警備などのビルメン職場の環境は年々厳しさを増している。とくに自治体が発注する委託契約については、厳しい財政状況を理由とした歳出削減のみを重視するあまり低価格入札が横行し、結果として委託業務で働くビルメン労働者は低い賃金水準になる等、劣悪な労働条件のもとで働いている実態がある。ほとんどの労務提供型の委託業務については、入札価格を重視した業者選定により低価格競争が進み、そのことが人件費の削減につながり、労働者は極めて厳しい賃金や労働条件のもと働くを得ない状況にある。

ほとんどの物件が一般競争入札となり、勤務している会社が落札できるかどうかわからないといった雇用継続の問題もあるなど、ビルメン業界を取り巻く状況は一企業、一現場の範囲では直ちに解決できない問題も抱えている。

こうした中で、公共事業等での入札にともない、労働条項を盛り込んだ公契約条例を制定する自治体が広がり、2009年の千葉県野田市から始まり、労働条項が盛り込まれた公契約条例の制定を確立させ、賃金下限規制を設けている自治体も微増となっている。この動きを全国に広げ、公契約条例に「生活できる賃金水準」を労働条項に盛り込み、地域労働者の賃金に波及させるなど、公契約の適正化を求めていく。

ビルメンで働く労働者は、すべての業種の中でも最低賃金に近い水準で働いている。2025年は5%（時間額）を

超える引き上げとなったが最低賃金水準で雇用されることには変わりがない。2024年春闘では昨年に引き続き一部の大手では賃上げがありビルメンテナント業も若干上向きの傾向が見られたが依然として他の業界との格差が縮まらない状況である。しかし、コロナ禍以降、契約金額が上向きになり売り上げが増えたにもかかわらず労働者に利益を還元しない経営者に対して、適正な利益配分をするよう交渉をしていかなければならない。春闘時期の引き上げ交渉に応じず、最低賃金改定時期である10月頃に最低賃金改定を見込んだ金額、すなわち最低賃金での妥結になってしまふような風潮になることを否めない現状がある。また、2024年度は契約改定率が官公庁のプラス1.8%、民間がプラス2.1%となり民間が官公庁より1年遅れた状況で上向きとなつたが、人員不足は解消されず、過重労働への対策の取り組みを業界で構築しなければならない。解散総選挙後に「103万円の壁」について議論がされているが、特に清掃業務においては最低賃金の上昇により勤務時間を短縮せざるを得ない状況で人手不足に拍車をかけている現実がある。

とりわけ年度途中の大きな物価上昇や最低賃金の上昇による正当な契約金額の改定については総務省通達を自治体に遵守してもらうように要請して、受託企業が補填しない流れを構築しなければならない。さらに最低賃金の上昇に対して受注金額の上昇が比例しておらず中小零細企業は経営状況が悪化

している。価格転嫁を含めた抜本的な施策の要請や意見反映を政府に対して連合本部のビルメン連絡会や自治労を通じて行っていく。

また、各地方でも連合（地域協議会）が毎年行っている政策制度の取り組みのなかに盛り込んでいく。加えて「公契約条例制定にむけた要請」と「物価高騰による契約金額の見直し」を自治労と一緒に各自治体に対して要求していくことの取り組みが急務である。

さらには2025春闘に生かす運動として、ビルメン関係職場の状況を全国一般・県本部ともに共有化し、全国一般の各地方労組が全国に発信し、要求実現にむけて取り組んでいく。

賃金・生活調査 報告レポート

(2024年9~11月調査)

目 次

調査実施の概要	39
1. 調査の目的	39
2. 調査の対象	39
3. 調査の方法	39
4. 調査の時期と回収	39
5. 調査の主管	39
調査結果のポイント	40
1. 2023年から賃上げがみられるものの、連合の最低到達水準を大きく下回る	40
2. 期待される賃上げの取り組み	40
第Ⅰ部 賃金調査	41
1. 結果の概要	41
2. 全体と年齢別の結果	41
3. 全体と年齢別の結果（回帰値）	41
4. 業種別・企業規模別・地域ブロック別の結果	42
5. 昨年との比較の結果	43
6. 賃金傾向値表	43
7. 高年層の平均・中位賃金	43
第Ⅱ部 生活調査	59
1. 対象者のプロフィール	59
2. 年収について	69
3. 生活について	70
4. 今年の賃上げ額	72
5. ゆとりをもって生活するために不足している月額	73
6. 残業手当への依存度	74
7. この1年間の1カ月平均の時間外労働時間と最も長い月の時間外労働時間	75
8. この1年間の離職意思の有無	77
9. 働く上で重視していること	78
10. 定年制について	79
11. いま重点的に取り組むべき職場の課題	80

調査実施の概要

1. 調査の目的

本調査は、中小企業で働く労働者の今後の賃金や労働諸条件の改善に向けての取り組みに資することを目的に実施しました。実施した調査は個人賃金調査、生活実態調査の2本です。

2. 調査の対象

調査は全国一般に所属する全支部・分会、労組（以下、分会という）を対象としました。

3. 調査の方法

調査は調査票（別添資料）へ記入するアンケートで行いました。

4. 調査の時期と回収

調査の期間は2024年9月から2024年11月末日までです。期日までに有効に回収されたのは個人賃金調査が3,806件、生活実態調査が2,277件となっています。

なお、2023年調査（賃金調査：5,104件、生活実態調査：3,853件）から有効回収数は少なくなっていますが、統計的に母集団との誤差を一定に抑えるための件数の基準は2,000となっており、今回調査でもその基準は満たしています。ただし、全体の件数の減少により、業種や性・年齢などの層別にみると、十分なサンプル数が得られておらず誤差が生じることに留意して、本文中ではふれていない場合もあります。

5. 調査の主管

本調査の主管は自治労・全国一般評議会で、調査の実施、集計、報告書の作成に当たっては労働調査協議会（略称：労調協）の協力を得ました。

調査結果のポイント

ここでは、今回の調査結果からポイントとなる部分を紹介します。詳細については、報告の中身を確認してください。

1. 2023年から賃上げがみられるものの、連合の最低到達水準を大きく下回る

賃金について 60 歳以上と 15 万円未満の賃金データは除外して個人調査を集計した結果、平均賃金は 254,868 円で、平均年齢は 41.47 歳、平均勤続年数は 13.48 年です。2024 年、2023 年ともに回収のあった分会のデータに絞って平均をみると、全体では 2024 年が 256,682 円、2023 年が 249,953 円と 7 千円近くの増加で、ポイント年齢別にみると 30 歳で 6,386 円、35 歳で 7,855 円増加しています。ただし、全体の 30 歳平均は 223,554 円、35 歳平均は 242,852 円で、依然として連合の示す最低到達水準（30 歳：279,000 円、35 歳：303,000 円）を大きく下回っています。社会全体で大幅な賃上げが進む中、引き続き賃上げが求められているといえ、その水準も高めていく必要があります。

業種別の違いを賃金カーブでみると、サービス業は 30~40 代で製造業の賃金水準を下回り、中堅層の水準の引き上げが求められています。規模別にみると、300 人未満では 300 人以上に比べて各年齢層で水準が低位にあり、規模間格差の是正に向けた賃上げの取り組みも必要だといえます。

2. 期待される賃上げの取り組み

生活実態調査でも、今年は一定の賃上げがあったことが確認できており、賃上げ額が「0 円」の組合員は 2023 年よりも減少し、賃上げ額が前年より高くなったり組合員が多くなっています。ただし、賃上げがなかつたり賃下げがあったという組合員も未だ 1 割みられる点には注意が必要です。

1 年前と比べた生活については「苦しくなってきたと思う」が半数近くを占めますが、2023 年に比べるとわずかながら減少しています。それでも、「貯金の取り崩し」や「一時金からの補填」を中心に生活維持のためのやりくりしている組合員がほとんどである状況は依然として変わっていません。さらに、「残業手当がないと生活が厳しい」が 4 割と 2023 年から変わらず、残業手当を生活費に組み込んでいる組合員も少なくありません。この結果、働く上で重視していることとしては「収入水準がよい」ことが半数を超えて、上位にあげられています。

そして、組合が重点的に取り組む職場の課題においても、「賃金引き上げ」への期待が際立って大きいことがわかります。ゆとりをもって生活するために、「特に不足はない」という組合員は 1 割台にとどまり、ゆとりある生活のために不足している金額は月平均 3.4 万円となっています。単年の目標としては高い水準ですが、賃上げのひとつの目標になるといえます。

第I部 賃金調査

1. 結果の概要

- ・有効回収は 3,806 件ですが、データに偏りなどがみられるため、年齢では 60 歳以上、賃金では 15 万円未満のデータを除外して集計しています。これらを除いた有効回収数は、3,633 件となり、その平均賃金は 254,868 円です。なお、平均年齢は 41.47 歳、平均勤続年数は 13.48 年です。
- ・平均賃金をポイント年齢でみると、30 歳で 223,554 円、35 歳で 242,852 円、40 歳で 255,091 円と年齢が上がるにつれて賃金は上昇しています。中位賃金でも、30 歳で 220,050 円、35 歳で 240,450 円、40 歳で 246,620 円と上昇が確認できます。なお、18~45 歳の平均賃金を基にした 1 歳上との間差額は 2,933 円、中位賃金を元にした 1 歳上との間差額は 2,700 円です。
- ・第 3 四分位に注目すると、30 歳で 239,251 円、35 歳で 267,275 円、40 歳で 290,750 円と上昇が確認できます。なお、18~45 歳の賃金を元にした 1 歳上との間差額は 3,737 円です。
- ・業種別で中位賃金の間差額に注目すると、製造業で 2,782 円、サービス業で 2,893 円となり、企業規模別では 300 人未満が 2,695 円、300 人以上が 3,821 円となっています。
- ・2024 年、2023 年ともに回収のあった分会のデータに絞って平均をみると、2024 年が 256,682 円、2023 年が 249,953 円で 7 千円近く増加しています。

2. 全体と年齢別の結果

- ・分位数で全体の数字を確認すると、第 1 四分位は 211,900 円、中位は 248,510 円、第 3 四分位は 288,520 円となっています。
- ・年齢別で 30 歳ポイントをみると、平均では 223,554 円、第 1 四分位は 203,700 円、中位は 220,050 円、第 3 四分位は 239,251 円です。
また、35 歳ポイントでは、平均が 242,852 円、第 1 四分位が 223,425 円、中位が 240,450 円、第 3 四分位が 267,275 円で、40 歳ポイントでは、平均が 255,091 円、第 1 四分位が 210,250 円、中位が 246,620 円、第 3 四分位が 290,750 円です。
- ・18 歳~45 歳の平均賃金を元に 1 歳上との間差額を算出してみると単純平均で 2,933 円、中位賃金の単純平均では 2,700 円となっています。さらに、第 3 四分位の単純平均でみると、間差額は 3,737 円です。（I-1 表）

3. 全体と年齢別の結果（回帰値）

- ・平均と分位数の結果を 18 歳から 59 歳までの年齢層で、回帰分析をかけた結果から 30 歳ポイントでみると、平均では 224,908 円、第 1 四分位は 203,320 円、中位は 223,141 円、第 3 四分位は 245,426 円です。35 歳ポイントでは、平均が 241,644 円、第 1 四分位が 216,034 円、中位が 238,807 円、第 3 四分位が 264,954 円で、40 歳ポイントでは、平均が 256,324 円、第 1 四分位が 226,976 円、中位が 252,693 円、第 3 四分位が 281,521 円となっています。
- ・18 歳~45 歳の平均賃金を元に 1 歳上との間差額を算出した結果は単純平均で 3,376 円、中位賃金の単純平均で 3,241 円、第 3 四分位の単純平均では 4,233 円です。（I-2 表、I-1 図）

4. 業種別・企業規模別・地域ブロック別の結果

- ・業種別について実態平均の結果でみると、製造業は 30 歳→35 歳→40 歳の変化が 227,189 円→246,340 円→266,331 円、サービス業では 221,412 円→240,985 円→253,785 円といずれも年齢が上がるにつれて賃金が上昇しています（以下、運輸業は件数が少ないため文中では取り上げません）。
- ・業種別の中位賃金から 1 歳上との間差額を単純平均でみると、製造業は 2,782 円、サービス業は 2,893 円となっています。（I-3 表～I-5 表、I-1 図）
- ・企業規模別に実態賃金の結果をみると、300 人未満は 30 歳→35 歳→40 歳の変化が 220,536 円→243,267 円→251,380 円、300 人以上では 236,877 円→238,813 円→266,427 円と、多くの年齢層で 300 人以上の方がやや高くなっています。なお、中位賃金から 1 歳上との間差額を単純平均でみると、300 人未満が 2,695 円、300 人以上は 3,821 円です。（I-6 表～I-7 表、I-1 図）
- ・業種別・企業規模別・地域ブロック別・学歴別のポイント年齢ごとの平均賃金（実額）は、I-8 表～I-11 表に示したとおりです。
- ・なお、18～45 歳までの実在者を年齢別でプロットしたものが I-2 図、さらに実在者を勤続年数別でプロットしたものが I-3 図です。参考として 3 次回帰の賃金カーブを引いてありますが、この図からは、年齢や勤続年数が同じでも、賃金額に大きな幅があることが確認できます。

※業種別分析においては、業種を以下のように区分しています。

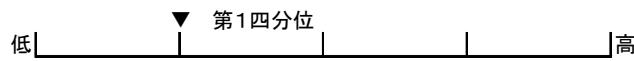
製造業	運輸業	サービス業
農林・漁業・鉱業	生コン・窯業	卸売
建設	運輸	小売
食品・飼料	海運	倉庫
木材・家具		ビルメン（施設管理含む）
出版・印刷		環境衛生（清掃・し尿処理）
化学		金融・共済
機械・金属		生協
電機・精密		保健・医療
その他製造		ゴルフ
		自教
		教育関連
		保育所
		福祉・主として高齢者介護関係
		福祉・その他（26以外）
		その他サービス

* 分位数とは、分布の形を示す値である。具体的には、該当労働者を賃金の低い者から高い者へと一列に並べたとき以下の説明内容に該当する者の賃金

○ 第1十分位数 …… 低い方から数えて全体の10分の1番目に該当する者の賃金



○ 第1四分位数 …… 低い方から数えて全体の4分の1番目に該当する者の賃金



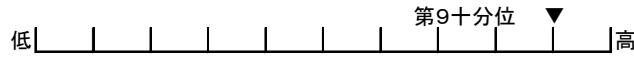
○ 中位数 …… 低い方（あるいは高い方）から数えて全体の2分の1番目に該当する者の賃金



○ 第3四分位数 …… 高い方から数えて全体の4分の1番目に該当する者の賃金



○ 第9十分位数 …… 高い方から数えて全体の10分の1番目に該当する者の賃金



5. 昨年との比較の結果

- ・2024年、2023年ともに回収のあった分会のデータに絞って分析した結果をみると、平均は2024年が256,682円、2023年が249,953円で、7千円近く増加しています。
- ・平均回帰のポイント年齢別に2024年と2023年を比べると、2024年は45歳までの年齢層ではいずれも2023年と比べて高い水準になっており、25歳で7,499円、30歳で6,587円、35歳で6,336円、40歳で6,371円、45歳で6,315円と、20代後半から40代前半の年齢層で6~7千円増加しています。（I-12表、I-4図）

	<2024年>	<2023年>	<2024年-2023年>
25歳	206,788円	199,289円	+7,499円
30歳	226,195円	219,608円	+6,587円
35歳	243,845円	237,509円	+6,336円
40歳	259,305円	252,934円	+6,371円
45歳	272,140円	265,825円	+6,315円

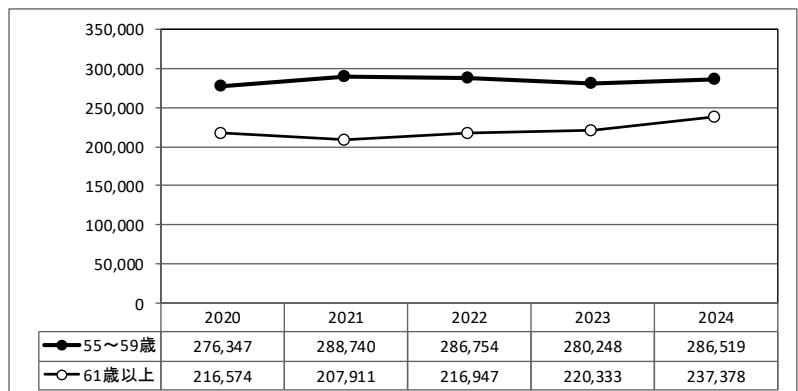
6. 賃金傾向値表

- ・年齢と勤続年数の関係から平均賃金を示したものがI-13表です。実在者の平均賃金から算出しているため、若干数値にばらつきがあること、年齢・勤続の組み合わせによっては回答者がいないため、平均賃金が算出できない部分があることに留意する必要があります。
- ・この年齢と賃金の関係を回帰分析から検討したものがI-14表です。調査回答者の年齢、勤続を考慮したうえで賃金を推計しているため、実際の賃金と比べて若年層で若干高く、中高年層がやや低いなどの違いが見られます。ただし、ばらつきの補正や回答者なしの年齢層の数値推計ができます。
- ・また、I-14表を元にして18歳勤続0年を100としたときの各年齢・勤続年数の賃金を指数化したものがI-15表です。

7. 高年層の平均・中位賃金

- ・55~59歳の444名に絞って集計した結果をみると、平均賃金は286,519円、中位賃金は284,213円となります。なお、参考として60歳を超えて働いている61歳以降の110名の結果をみると、平均賃金は237,378円、中位賃金は235,074円です。（ちょうど60歳の場合、定年している人と層でない人が混在するため、集計からは除いています。）
- ・2020年からの平均賃金の推移をみると、61歳以上は、徐々に上昇していますが、55~59歳との差が縮まってきていますが、水準としては未だ8割程度にとどまります。

【参考】高年層の平均賃金の推移



I-1表 年齢別賃金（実態の分位数）

	件 数	平均年齢	平均勤続	平均賃金	第 1 十分位	第 1 四分位	中位	第 3 四分位	第 9 十分位
計	3,633	41.47	13.48	254,868	186,820	211,900	248,510	288,520	329,060
18歳	7	18.00	0.14	187,043	185,000	185,000	188,400	191,000	
19歳	18	19.00	0.89	181,406	169,470	170,175	179,500	189,000	193,200
20歳	33	20.00	1.55	181,920	167,244	172,050	180,700	193,200	197,600
21歳	43	21.00	2.23	182,672	160,950	173,265	181,800	195,750	198,894
22歳	42	22.00	2.33	195,688	176,760	185,119	197,150	202,905	216,170
23歳	75	23.00	2.88	195,721	164,570	177,675	200,000	211,100	221,240
24歳	62	24.00	3.48	205,032	181,820	193,015	204,800	218,138	229,463
25歳	69	25.00	3.70	206,071	172,760	186,190	202,580	223,200	235,895
26歳	56	26.00	4.70	206,142	164,950	185,425	210,075	226,975	245,621
27歳	89	27.00	4.61	213,983	178,420	196,108	211,900	231,100	245,520
28歳	71	28.00	6.06	219,343	185,300	198,799	218,000	233,500	255,200
29歳	76	29.00	5.95	225,120	186,775	207,564	224,000	239,115	264,992
30歳	75	30.00	6.51	223,554	178,800	203,700	220,050	239,251	274,980
31歳	69	31.00	6.19	225,364	182,136	205,400	223,600	246,600	266,120
32歳	83	32.00	6.29	232,236	184,200	206,570	227,400	255,850	284,000
33歳	87	33.00	7.44	234,932	186,400	204,775	234,370	259,525	287,120
34歳	80	34.00	9.10	238,765	193,052	215,250	238,904	260,100	281,683
35歳	88	35.00	9.23	242,852	194,718	223,425	240,450	267,275	283,214
36歳	94	36.00	8.67	247,375	199,300	218,493	250,000	274,350	301,191
37歳	86	37.00	8.63	245,972	197,000	220,563	239,900	268,194	301,600
38歳	87	38.00	10.70	252,133	194,440	223,960	252,000	284,400	302,120
39歳	101	39.00	11.20	259,670	210,000	230,900	255,800	280,800	329,200
40歳	87	40.00	11.43	255,091	185,132	210,250	246,620	290,750	338,117
41歳	97	41.00	11.91	266,065	207,240	244,600	257,900	297,000	327,580
42歳	94	42.00	12.43	258,979	201,590	234,020	252,600	282,000	320,700
43歳	113	43.00	13.24	260,798	193,680	227,200	254,600	285,600	343,180
44歳	118	44.00	14.02	261,319	200,080	229,350	255,180	286,625	326,442
45歳	123	45.00	15.88	266,247	200,500	233,750	257,900	289,306	331,120
46歳	127	46.00	15.45	271,484	204,920	240,673	263,000	293,100	338,160
47歳	145	47.00	15.86	268,668	211,248	232,700	269,508	294,900	324,500
48歳	117	48.00	18.14	278,212	212,694	246,400	278,299	300,000	346,683
49歳	121	49.00	20.07	283,600	224,900	250,500	280,000	308,550	347,600
50歳	138	50.00	19.78	280,341	199,280	234,985	275,430	319,351	370,029
51歳	116	51.00	20.01	288,334	213,026	245,000	286,085	320,223	374,593
52歳	117	52.00	19.71	280,665	201,800	236,900	282,000	316,900	360,080
53歳	92	53.00	20.87	275,969	198,920	224,880	282,910	313,403	347,993
54歳	94	54.00	23.30	278,536	200,390	230,500	289,260	311,075	340,917
55歳	112	55.00	23.14	277,999	207,120	234,034	275,687	308,050	357,835
56歳	104	56.00	22.67	287,183	201,630	241,775	284,850	331,272	357,495
57歳	81	57.00	23.15	285,413	201,800	226,900	283,700	318,600	360,000
58歳	63	58.00	27.63	304,110	233,900	257,600	289,800	348,250	380,000
59歳	83	59.00	24.28	286,797	208,404	232,500	294,970	326,295	356,100
平均賃金(18-45歳・単純平均)				227,553	185,796	205,807	225,099	247,143	271,184
1歳上との間差額(18-45歳・単純平均)				2,933	574	1,806	2,700	3,737	5,190
1歳上との間差率				1.29%	0.31%	0.88%	1.20%	1.51%	1.91%
平均賃金(18-45歳・加重平均)				236,460	189,069	212,075	233,428	258,207	286,420
1歳上との間差額(18-45歳・加重平均)				3,046	1,185	2,143	2,656	3,439	4,839
1歳上との間差率				1.29%	0.63%	1.01%	1.14%	1.33%	1.69%

I-2表 年齢別賃金（分位数を元にした回帰）

	件数	平均回帰	第1十分位回帰	第1四分位回帰	中位回帰	第3四分位回帰	第9十分位回帰
18歳	7	177,579	169,416	171,715	177,434	181,657	185,296
19歳	18	181,861	170,116	174,167	181,713	188,071	192,822
20歳	33	186,088	170,921	176,679	185,903	194,264	200,235
21歳	43	190,256	171,823	179,243	190,005	200,242	207,531
22歳	42	194,365	172,816	181,852	194,020	206,011	214,707
23歳	75	198,414	173,891	184,496	197,949	211,578	221,758
24歳	62	202,399	175,043	187,168	201,793	216,949	228,682
25歳	69	206,321	176,264	189,859	205,553	222,131	235,475
26歳	56	210,177	177,547	192,562	209,231	227,130	242,132
27歳	89	213,965	178,884	195,267	212,828	231,953	248,650
28歳	71	217,684	180,269	197,968	216,344	236,605	255,027
29歳	76	221,332	181,695	200,654	219,781	241,094	261,257
30歳	75	224,908	183,154	203,320	223,141	245,426	267,338
31歳	69	228,410	184,639	205,955	226,423	249,607	273,265
32歳	83	231,836	186,143	208,552	229,630	253,644	279,035
33歳	87	235,185	187,660	211,103	232,762	257,543	284,645
34歳	80	238,455	189,181	213,600	235,820	261,311	290,091
35歳	88	241,644	190,700	216,034	238,807	264,954	295,369
36歳	94	244,751	192,210	218,397	241,722	268,478	300,475
37歳	86	247,775	193,704	220,680	244,567	271,891	305,407
38歳	87	250,712	195,174	222,877	247,343	275,198	310,159
39歳	101	253,562	196,613	224,978	250,051	278,406	314,730
40歳	87	256,324	198,015	226,976	252,693	281,521	319,114
41歳	97	258,995	199,372	228,861	255,269	284,550	323,308
42歳	94	261,574	200,677	230,626	257,781	287,500	327,310
43歳	113	264,059	201,923	232,264	260,229	290,376	331,114
44歳	118	266,449	203,102	233,764	262,616	293,186	334,718
45歳	123	268,742	204,209	235,120	264,941	295,935	338,117
46歳	127	270,936	205,235	236,323	267,207	298,630	341,309
47歳	145	273,030	206,173	237,364	269,413	301,277	344,289
48歳	117	275,021	207,017	238,237	271,562	303,884	347,054
49歳	121	276,910	207,759	238,932	273,655	306,456	349,600
50歳	138	278,693	208,393	239,441	275,693	309,000	351,924
51歳	116	280,369	208,910	239,756	277,676	311,522	354,022
52歳	117	281,936	209,304	239,868	279,606	314,029	355,890
53歳	92	283,393	209,568	239,771	281,484	316,527	357,525
54歳	94	284,739	209,695	239,455	283,311	319,023	358,922
55歳	112	285,971	209,677	238,912	285,089	321,523	360,079
56歳	104	287,088	209,508	238,134	286,818	324,034	360,992
57歳	81	288,088	209,180	237,112	288,500	326,561	361,657
58歳	63	288,970	208,686	235,840	290,135	329,113	362,071
59歳	83	289,732	208,020	234,308	291,725	331,693	362,229
平均賃金(18-45歳・単純平均)	227,637	185,899	205,883	225,584	247,043	270,992	
1歳上との間差額(18-45歳・単純平均)	3,376	1,289	2,348	3,241	4,233	5,660	
1歳上との間差率	1.48%	0.69%	1.14%	1.44%	1.71%	2.09%	
平均賃金(18-45歳・加重平均)	236,699	189,415	212,319	234,228	258,304	286,260	
1歳上との間差額(18-45歳・加重平均)	3,007	1,265	2,131	2,877	3,647	4,971	
1歳上との間差率	1.27%	0.67%	1.00%	1.23%	1.41%	1.74%	

I-3表 業種別の年齢別賃金（製造業）

	件 数	平均年齢	平均勤続	平均	中位	平均回帰	中位回帰
計	1,412	39.66	15.51	256,204	253,358	-	-
18歳	6	18.00	0.17	187,083	185,000	177,591	175,598
19歳	13	19.00	0.85	181,216	174,700	182,263	180,332
20歳	21	20.00	1.52	179,818	179,700	186,874	184,972
21歳	22	21.00	2.55	184,151	181,800	191,423	189,521
22歳	27	22.00	2.52	198,626	201,556	195,908	193,978
23歳	46	23.00	3.09	194,525	191,750	200,326	198,344
24歳	38	24.00	4.11	207,822	210,300	204,677	202,621
25歳	39	25.00	4.59	207,915	202,580	208,958	206,808
26歳	34	26.00	5.35	210,917	213,633	213,168	210,907
27歳	41	27.00	5.93	217,286	211,424	217,304	214,917
28歳	34	28.00	7.00	222,604	220,200	221,365	218,841
29歳	25	29.00	6.92	230,034	227,500	225,350	222,678
30歳	36	30.00	7.25	227,189	223,025	229,256	226,430
31歳	22	31.00	7.86	237,982	234,755	233,081	230,096
32歳	31	32.00	6.87	238,325	225,950	236,824	233,679
33歳	37	33.00	9.30	245,943	243,500	240,483	237,177
34歳	31	34.00	11.32	249,685	240,000	244,056	240,593
35歳	43	35.00	11.72	246,340	242,300	247,541	243,927
36歳	41	36.00	10.10	250,961	253,000	250,937	247,179
37歳	28	37.00	10.89	253,242	255,544	254,242	250,350
38歳	30	38.00	13.17	260,474	266,150	257,454	253,442
39歳	36	39.00	13.06	263,658	259,850	260,570	256,454
40歳	27	40.00	15.30	266,331	263,200	263,590	259,387
41歳	25	41.00	15.76	273,263	265,000	266,512	262,243
42歳	27	42.00	15.22	257,991	250,400	269,333	265,021
43歳	32	43.00	15.06	260,218	256,215	272,052	267,723
44歳	31	44.00	19.84	265,406	256,000	274,667	270,349
45歳	54	45.00	19.80	268,932	260,110	277,177	272,900
46歳	46	46.00	19.85	266,778	261,960	279,579	275,377
47歳	56	47.00	20.09	278,244	278,150	281,872	277,780
48歳	53	48.00	22.32	287,054	280,770	284,053	280,110
49歳	45	49.00	25.58	289,983	285,000	286,122	282,368
50歳	40	50.00	25.28	306,722	307,886	288,076	284,555
51歳	47	51.00	24.00	293,297	287,700	289,913	286,670
52歳	41	52.00	26.05	300,459	307,600	291,632	288,716
53歳	31	53.00	25.26	294,156	291,410	293,231	290,692
54歳	35	54.00	30.06	293,302	296,300	294,708	292,599
55歳	36	55.00	27.80	293,433	286,207	296,061	294,438
56歳	34	56.00	27.56	299,833	295,400	297,288	296,211
57歳	27	57.00	31.52	297,389	291,740	298,389	297,916
58歳	22	58.00	33.41	309,948	305,860	299,360	299,556
59歳	22	59.00	31.14	285,045	293,570	300,200	301,131
平均賃金(18-45歳・単純平均)			231,712	228,398	232,249	229,160	
1歳上との間差額(18-45歳・単純平均)			3,031	2,782	3,688	3,604	
1歳上との間差率			1.31%	1.22%	1.59%	1.57%	
平均賃金(18-45歳・加重平均)			234,901	231,496	235,919	232,757	
1歳上との間差額(18-45歳・加重平均)			3,752	3,764	3,646	3,550	
1歳上との間差率			1.60%	1.63%	1.55%	1.53%	

I-4表 業種別の年齢別賃金（運輸業）

	件 数	平均年齢	平均勤続	平均	中位	平均回帰	中位回帰
計	163	45.18	11.19	215,565	204,450	-	-
18歳	0					125,877	123,582
19歳	0					135,323	133,303
20歳	0					144,083	142,300
21歳	0					152,183	150,603
22歳	0					159,651	158,239
23歳	3	23.00	2.00	173,333	170,000	166,513	165,238
24歳	3	24.00	3.33	183,400	181,200	172,797	171,628
25歳	1	25.00	2.00	170,000	170,000	178,530	177,436
26歳	1	26.00	2.00	170,000	170,000	183,738	182,692
27歳	2	27.00	5.00	196,850	196,850	188,449	187,424
28歳	3	28.00	4.33	180,783	187,000	192,690	191,659
29歳	4	29.00	4.25	192,500	185,000	196,489	195,427
30歳	2	30.00	7.00	197,750	197,750	199,871	198,756
31歳	1	31.00	8.00	213,900	213,900	202,864	201,673
32歳	1	32.00	12.00	215,000	215,000	205,496	204,209
33歳	5	33.00	6.20	196,100	191,500	207,793	206,390
34歳	3	34.00	7.00	220,150	213,000	209,783	208,245
35歳	3	35.00	6.67	219,000	234,000	211,492	209,803
36歳	2	36.00	8.50	191,775	191,775	212,947	211,091
37歳	5	37.00	3.20	213,800	185,000	214,176	212,139
38歳	4	38.00	7.75	195,300	187,800	215,205	212,974
39歳	3	39.00	4.00	235,577	240,130	216,063	213,626
40歳	4	40.00	6.75	197,500	197,500	216,775	214,121
41歳	1	41.00	1.00	250,125	250,125	217,369	214,490
42歳	3	42.00	4.33	231,150	240,000	217,872	214,759
43歳	7	43.00	8.00	211,903	193,350	218,311	214,958
44歳	5	44.00	10.40	214,120	206,300	218,713	215,114
45歳	6	45.00	8.67	215,075	212,225	219,106	215,257
46歳	6	46.00	9.83	243,525	261,000	219,515	215,414
47歳	2	47.00	9.50	234,500	234,500	219,969	215,614
48歳	4	48.00	9.00	197,325	200,000	220,494	215,885
49歳	6	49.00	13.17	218,675	198,775	221,118	216,255
50歳	11	50.00	12.18	206,391	197,600	221,867	216,754
51歳	8	51.00	13.88	220,009	213,585	222,769	217,408
52歳	8	52.00	12.13	217,704	201,675	223,850	218,247
53歳	10	53.00	16.70	208,730	207,375	225,139	219,299
54歳	8	54.00	17.75	244,674	238,369	226,661	220,593
55歳	6	55.00	14.17	209,880	204,500	228,444	222,156
56歳	6	56.00	22.00	263,712	261,000	230,514	224,017
57歳	9	57.00	18.22	222,701	212,675	232,900	226,204
58歳	4	58.00	27.50	251,707	246,173	235,628	228,747
59歳	3	59.00	15.33	226,382	220,000	238,726	231,672
平均賃金(18-45歳・単純平均)				203,700	201,278	192,863	190,969
1歳上との間差額(18-45歳・単純平均)				1,897	1,919	3,453	3,395
1歳上との間差率				0.93%	0.95%	1.79%	1.78%
平均賃金(18-45歳・加重平均)				204,959	200,136	207,115	204,923
1歳上との間差額(18-45歳・加重平均)				3,682	5,583	1,998	1,857
1歳上との間差率				1.80%	2.79%	0.96%	0.91%

I-5表 業種別の年齢別賃金（サービス業）

	件数	平均年齢	平均勤続	平均	中位	平均回帰	中位回帰
計	2,058	42.42	12.27	257,064	248,800	-	-
18歳	1	18.00	0.00	186,800	186,800	178,435	178,885
19歳	5	19.00	1.00	181,900	179,500	182,193	182,787
20歳	12	20.00	1.58	185,600	187,600	185,952	186,641
21歳	21	21.00	1.90	181,123	181,800	189,708	190,447
22歳	15	22.00	2.00	190,401	187,300	193,456	194,204
23歳	26	23.00	2.60	200,421	209,000	197,194	197,911
24歳	21	24.00	2.30	203,074	202,400	200,916	201,566
25歳	29	25.00	2.55	204,836	203,500	204,619	205,168
26歳	21	26.00	3.76	200,132	200,000	208,298	208,716
27歳	46	27.00	3.41	211,784	214,515	211,950	212,209
28歳	34	28.00	5.26	219,483	218,400	215,571	215,646
29歳	47	29.00	5.57	225,282	228,200	219,156	219,025
30歳	37	30.00	5.76	221,412	221,300	222,702	222,346
31歳	46	31.00	5.35	219,578	218,300	226,204	225,607
32歳	51	32.00	5.82	228,873	230,000	229,658	228,807
33歳	45	33.00	6.04	230,192	230,200	233,061	231,945
34歳	46	34.00	7.74	232,620	233,000	236,408	235,019
35歳	42	35.00	6.86	240,985	238,150	239,696	238,029
36歳	51	36.00	7.53	246,672	247,900	242,919	240,973
37歳	53	37.00	7.94	245,166	239,200	246,075	243,850
38歳	53	38.00	9.50	251,702	252,000	249,159	246,659
39歳	62	39.00	10.47	258,520	256,350	252,167	249,399
40歳	56	40.00	9.89	253,785	242,100	255,095	252,068
41歳	71	41.00	10.66	263,755	256,600	257,939	254,666
42歳	64	42.00	11.63	260,700	260,500	260,695	257,191
43歳	74	43.00	12.95	265,674	256,750	263,359	259,642
44歳	82	44.00	12.01	262,652	255,850	265,926	262,018
45歳	63	45.00	13.16	268,818	264,900	268,394	264,318
46歳	75	46.00	13.20	276,607	269,701	270,757	266,540
47歳	87	47.00	13.29	263,290	255,350	273,012	268,683
48歳	60	48.00	15.05	275,794	279,596	275,155	270,746
49歳	70	49.00	17.07	285,062	279,472	277,181	272,729
50歳	87	50.00	18.22	277,561	275,000	279,087	274,629
51歳	61	51.00	17.74	293,471	290,880	280,868	276,446
52歳	68	52.00	16.73	276,137	273,950	282,521	278,178
53歳	51	53.00	19.02	278,098	286,400	284,042	279,824
54歳	51	54.00	19.53	273,714	266,300	285,426	281,384
55歳	70	55.00	21.55	275,900	272,881	286,669	282,855
56歳	64	56.00	20.10	282,662	280,300	287,767	284,238
57歳	45	57.00	18.93	290,769	287,000	288,717	285,529
58歳	37	58.00	24.22	306,304	287,200	289,514	286,729
59歳	58	59.00	22.14	290,586	295,850	290,154	287,836
平均賃金(18-45歳・単純平均)				226,498	225,076	226,318	225,205
1歳上との間差額(18-45歳・単純平均)				3,038	2,893	3,332	3,164
1歳上との間差率				1.34%	1.29%	1.47%	1.41%
平均賃金(18-45歳・加重平均)				239,556	237,217	239,170	237,327
1歳上との間差額(18-45歳・加重平均)				2,995	2,667	3,148	2,934
1歳上との間差率				1.25%	1.12%	1.32%	1.24%

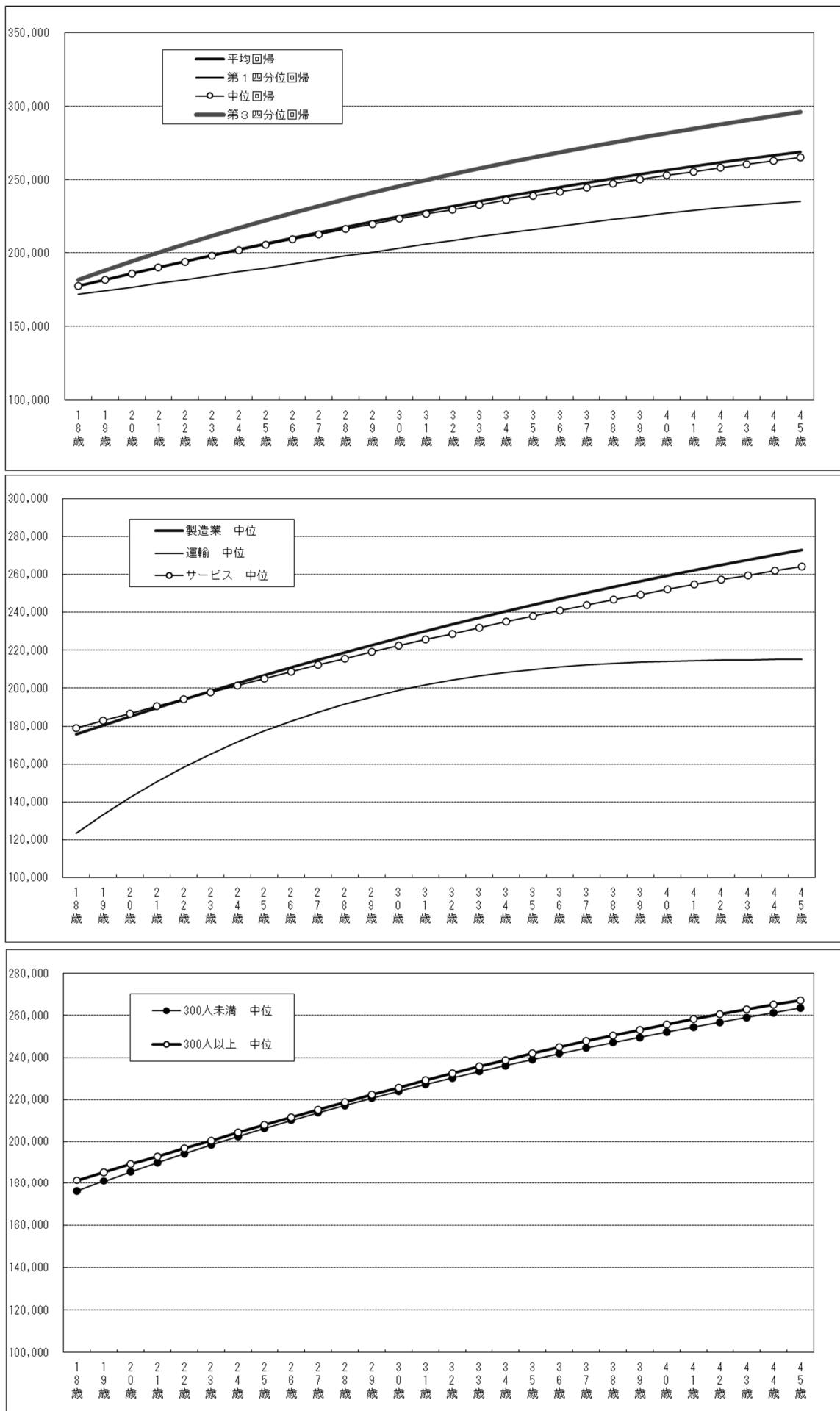
I-6表 企業規模別の年齢別賃金（300人未満）

	件数	平均年齢	平均勤続	平均	中位	平均回帰	中位回帰
計	2,683	41.29	13.17	253,777	246,690	-	-
18歳	7	18.00	0.14	187,043	185,000	179,336	176,302
19歳	10	19.00	0.80	187,846	189,000	183,502	181,017
20歳	21	20.00	1.48	182,494	176,100	187,600	185,584
21歳	28	21.00	2.32	184,500	181,800	191,628	190,006
22歳	30	22.00	2.40	198,867	198,400	195,587	194,288
23歳	49	23.00	3.02	196,963	192,000	199,477	198,434
24歳	51	24.00	3.44	203,198	202,400	203,297	202,449
25歳	56	25.00	3.57	206,165	202,492	207,047	206,335
26歳	41	26.00	4.54	203,286	208,000	210,727	210,098
27歳	72	27.00	4.53	215,061	212,950	214,336	213,741
28歳	59	28.00	6.05	214,129	214,400	217,875	217,269
29歳	54	29.00	5.80	228,937	232,100	221,342	220,686
30歳	58	30.00	6.34	220,536	220,650	224,738	223,996
31歳	54	31.00	6.50	227,836	223,800	228,063	227,202
32歳	62	32.00	6.18	232,580	226,380	231,315	230,310
33歳	62	33.00	7.27	231,444	233,210	234,496	233,323
34歳	60	34.00	8.33	236,911	240,150	237,604	236,246
35歳	74	35.00	9.45	243,267	241,955	240,640	239,082
36歳	73	36.00	9.27	248,941	252,000	243,603	241,836
37歳	65	37.00	8.25	249,281	247,900	246,493	244,512
38歳	66	38.00	10.32	253,103	257,200	249,310	247,113
39歳	70	39.00	9.74	253,309	252,200	252,053	249,645
40歳	64	40.00	10.69	251,380	245,410	254,722	252,111
41歳	76	41.00	11.88	267,323	257,700	257,317	254,516
42歳	72	42.00	11.94	255,730	250,750	259,837	256,863
43歳	87	43.00	12.65	258,721	252,700	262,284	259,156
44歳	93	44.00	13.63	261,829	255,260	264,655	261,401
45歳	100	45.00	15.67	264,063	257,760	266,951	263,600
46歳	92	46.00	15.89	272,601	263,295	269,171	265,759
47歳	99	47.00	16.23	267,652	269,508	271,316	267,880
48歳	86	48.00	17.60	276,678	274,070	273,386	269,969
49歳	85	49.00	20.67	285,152	277,800	275,378	272,030
50歳	91	50.00	18.66	278,150	275,000	277,295	274,066
51歳	76	51.00	18.38	286,910	280,776	279,135	276,081
52歳	75	52.00	18.61	275,109	275,500	280,898	278,081
53歳	73	53.00	19.41	269,912	273,368	282,584	280,068
54歳	69	54.00	22.59	272,885	285,000	284,192	282,048
55歳	75	55.00	24.10	278,613	275,840	285,723	284,024
56歳	80	56.00	22.70	293,214	293,655	287,175	286,000
57歳	60	57.00	23.84	282,949	284,463	288,550	287,981
58歳	49	58.00	28.80	306,918	289,800	289,846	289,971
59歳	59	59.00	25.58	290,206	295,500	291,063	291,973
平均賃金(18-45歳・単純平均)				227,312	225,345	227,351	225,612
1歳上との間差額(18-45歳・単純平均)				2,853	2,695	3,245	3,233
1歳上との間差率				1.25%	1.20%	1.43%	1.43%
平均賃金(18-45歳・加重平均)				236,371	234,024	236,537	234,713
1歳上との間差額(18-45歳・加重平均)				2,777	2,793	3,060	2,974
1歳上との間差率				1.17%	1.19%	1.29%	1.27%

I-7表 企業規模別の年齢別賃金（300人以上）

	件 数	平均年齢	平均勤続	平均	中位	平均回帰	中位回帰
計	711	42.66	13.44	257,208	250,500	-	-
18歳	0					170,281	181,548
19歳	3	19.00	1.00	177,167	179,500	176,291	185,390
20歳	6	20.00	1.67	182,200	183,950	182,086	189,219
21歳	9	21.00	1.56	179,289	190,000	187,670	193,029
22歳	7	22.00	2.29	179,371	179,700	193,046	196,817
23歳	19	23.00	2.16	197,208	209,000	198,219	200,577
24歳	8	24.00	2.75	214,915	215,100	203,193	204,305
25歳	8	25.00	3.25	212,213	217,250	207,971	207,997
26歳	10	26.00	4.30	213,907	221,700	212,559	211,647
27歳	12	27.00	3.42	212,144	214,515	216,959	215,252
28歳	9	28.00	6.56	261,806	245,200	221,176	218,806
29歳	16	29.00	5.00	220,869	212,150	225,214	222,305
30歳	11	30.00	6.82	236,877	230,200	229,077	225,745
31歳	14	31.00	5.29	218,237	223,850	232,769	229,121
32歳	17	32.00	6.00	223,861	230,000	236,294	232,428
33歳	18	33.00	7.56	246,868	255,150	239,656	235,661
34歳	11	34.00	8.00	243,432	225,600	242,860	238,817
35歳	8	35.00	4.88	238,813	231,300	245,909	241,890
36歳	15	36.00	7.27	248,127	248,140	248,807	244,876
37歳	18	37.00	8.50	231,619	231,500	251,559	247,770
38歳	16	38.00	9.50	241,913	233,349	254,168	250,568
39歳	23	39.00	13.70	276,212	262,000	256,639	253,265
40歳	15	40.00	12.93	266,427	244,400	258,975	255,856
41歳	17	41.00	10.94	258,143	260,000	261,181	258,338
42歳	18	42.00	12.06	263,772	277,250	263,261	260,704
43歳	21	43.00	13.24	260,614	250,000	265,218	262,951
44歳	19	44.00	15.05	261,009	255,100	267,057	265,075
45歳	15	45.00	14.47	271,233	278,850	268,782	267,069
46歳	30	46.00	13.20	268,996	262,700	270,397	268,931
47歳	34	47.00	12.24	261,695	253,850	271,906	270,655
48歳	22	48.00	17.05	275,287	285,000	273,313	272,236
49歳	31	49.00	16.77	275,301	276,000	274,622	273,671
50歳	38	50.00	21.71	284,343	277,500	275,837	274,954
51歳	30	51.00	20.37	281,990	280,000	276,962	276,081
52歳	33	52.00	19.18	282,827	271,000	278,002	277,047
53歳	15	53.00	25.20	287,489	300,000	278,960	277,848
54歳	20	54.00	23.95	292,624	301,750	279,840	278,479
55歳	32	55.00	21.25	274,121	269,500	280,646	278,936
56歳	22	56.00	21.50	258,559	279,750	281,383	279,213
57歳	12	57.00	19.92	292,308	276,600	282,055	279,307
58歳	12	58.00	22.33	291,458	282,800	282,665	279,212
59歳	17	59.00	16.71	271,152	259,940	283,217	278,925
平均賃金(18-45歳・単純平均)				231,046	229,806	229,174	228,465
1歳上との間差額(18-45歳・単純平均)				3,618	3,821	3,648	3,167
1歳上との間差率				1.57%	1.66%	1.59%	1.39%
平均賃金(18-45歳・加重平均)				238,235	236,744	239,000	237,029
1歳上との間差額(18-45歳・加重平均)				4,376	3,334	3,206	2,987
1歳上との間差率				1.84%	1.41%	1.34%	1.26%

I-1図 賃金カーブ（回帰値）



I-8表 業種別・ポイント年齢の平均賃金

計	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	総計
	187,043	181,920	206,071	223,554	242,852	255,091	266,247	254,868
農林・漁業・鉱業	---	---	---	---	---	---	---	---
建設	185,000	195,846	229,413	250,341	247,631	338,061	271,889	258,948
食品・飼料	192,500	198,000	205,220	183,250	266,467	243,950	281,880	260,463
木材・家具	---	182,844	226,550	245,494	257,289	342,332	271,423	274,006
出版・印刷	---	---	---	---	---	---	---	185,500
化学	---	---	167,730	---	193,540	193,117	222,477	195,912
生コン・窯業	---	---	---	217,500	---	---	---	254,648
機械・金属	---	173,145	192,868	221,592	243,742	258,440	263,700	250,562
電機・精密	---	196,000	---	---	260,000	200,000	302,233	284,210
その他製造	190,000	168,470	203,284	221,963	240,836	257,785	258,665	238,369
卸売	---	---	198,800	232,000	299,948	---	---	254,497
小売	---	193,000	217,250	264,283	227,300	240,653	294,550	272,721
運輸	---	---	170,000	178,000	219,000	197,500	215,075	212,177
倉庫	---	---	---	---	---	---	---	233,018
海運	---	---	---	---	---	---	---	---
ビルメン	186,800	188,550	208,750	212,714	237,038	232,344	256,214	231,195
環境衛生	---	176,100	206,325	226,800	258,175	293,300	282,065	262,546
金融・共済	---	---	---	---	---	---	---	423,200
生協	---	---	---	---	---	---	---	335,500
保健・医療	---	---	193,236	209,482	232,642	230,421	238,967	243,228
ゴルフ	---	---	---	---	---	---	---	224,250
自教	---	---	172,567	199,680	235,630	222,850	239,976	246,656
教育関連	---	---	230,968	264,117	301,440	305,995	335,564	326,658
保育所	---	---	---	---	---	---	---	---
福祉・主として高齢者介護関係	---	---	---	200,000	---	273,625	196,000	254,150
福祉・その他	---	198,500	223,900	---	185,500	205,903	280,317	248,929
その他サービス	---	---	211,100	164,200	---	450,000	319,859	281,616

I-9表 企業規模別・ポイント年齢の平均賃金

計	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	総計
	187,043	181,920	206,071	223,554	242,852	255,091	266,247	254,868
25人以下	---	---	---	183,750	234,293	224,172	211,533	236,190
26~50人	190,000	---	187,053	205,867	240,128	246,232	255,809	250,819
51~100人	192,500	192,948	208,212	219,080	244,335	261,678	271,919	262,418
101~299人	185,360	179,227	210,442	225,591	244,271	251,921	269,631	251,988
300人以上	---	182,200	212,213	236,877	238,813	266,427	271,233	257,208

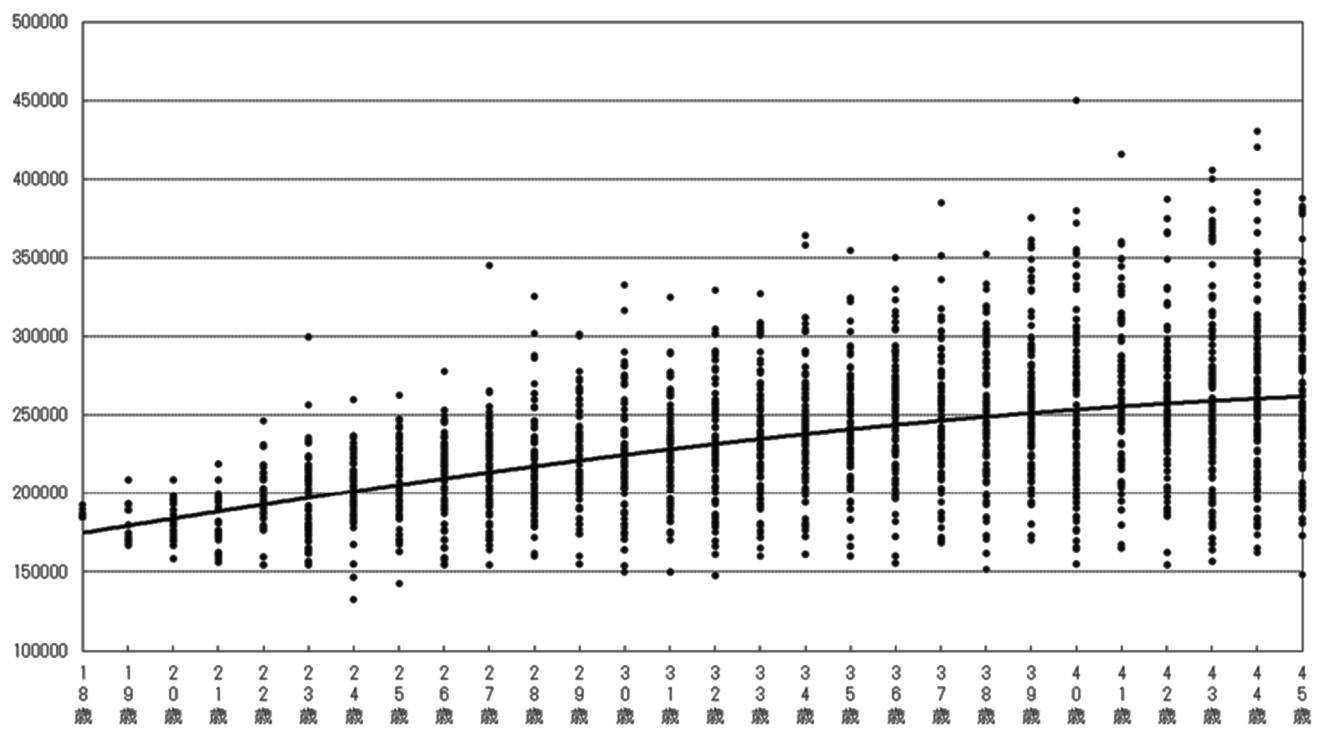
I-10表 地域ブロック別・ポイント年齢の平均賃金

計	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	総計
	187,043	181,920	206,071	223,554	242,852	255,091	266,247	254,868
東北	190,000	168,470	193,175	212,340	240,038	249,389	262,298	241,746
関東	---	---	---	---	---	---	204,450	206,119
北信越	186,500	187,721	214,949	216,667	245,716	260,264	264,396	253,986
東海	---	---	234,300	239,400	265,400	304,900	280,967	277,235
関西	---	186,133	214,203	250,856	245,033	316,213	283,893	277,759
中国	---	176,100	211,898	244,492	272,520	290,789	317,720	278,261
四国	---	182,525	194,221	226,039	235,482	246,715	247,726	254,977
九州	186,800	188,550	192,426	203,001	229,518	218,613	248,072	228,443

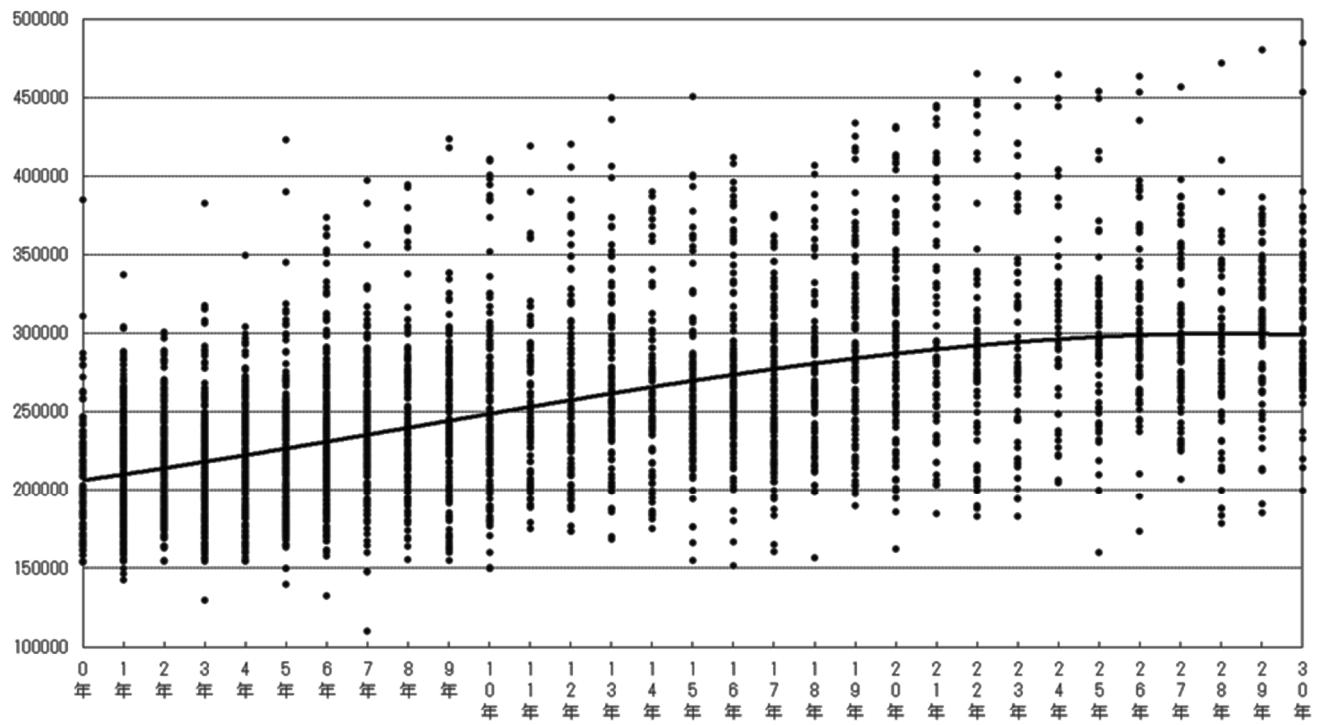
I-11表 学歴別・ポイント年齢の平均賃金

計	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	総計
	187,043	181,920	206,071	223,554	242,852	255,091	266,247	254,868
中卒	---	---	238,764	178,000	236,182	185,000	278,850	261,540
高卒	189,650	179,533	198,294	213,102	242,488	242,424	259,434	247,147
短大・高専卒	---	202,350	197,275	207,978	247,736	240,546	254,773	256,412
大卒以上	---	---	222,084	244,036	257,028	293,950	292,147	280,895
不明	190,000	182,700	199,070	215,120	230,945	239,845	257,521	245,584

I-2図 18歳から45歳の基本賃金の分布と3次回帰曲線（賃金カーブ）



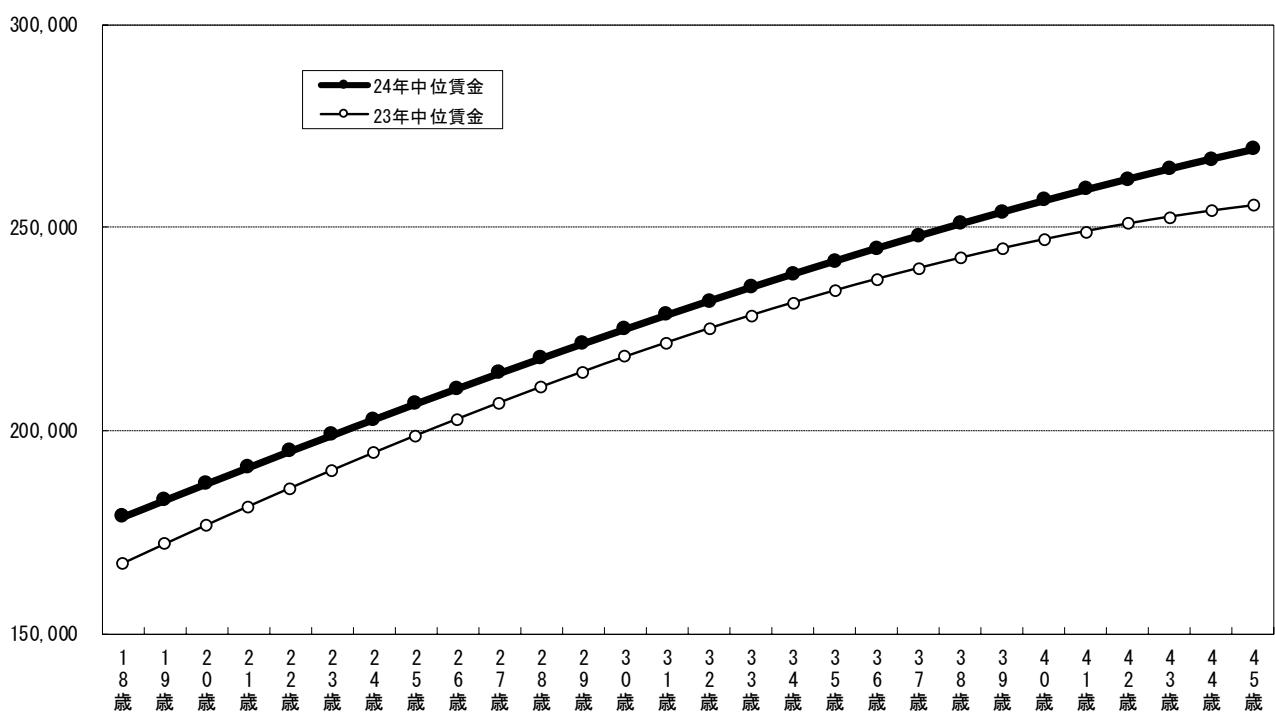
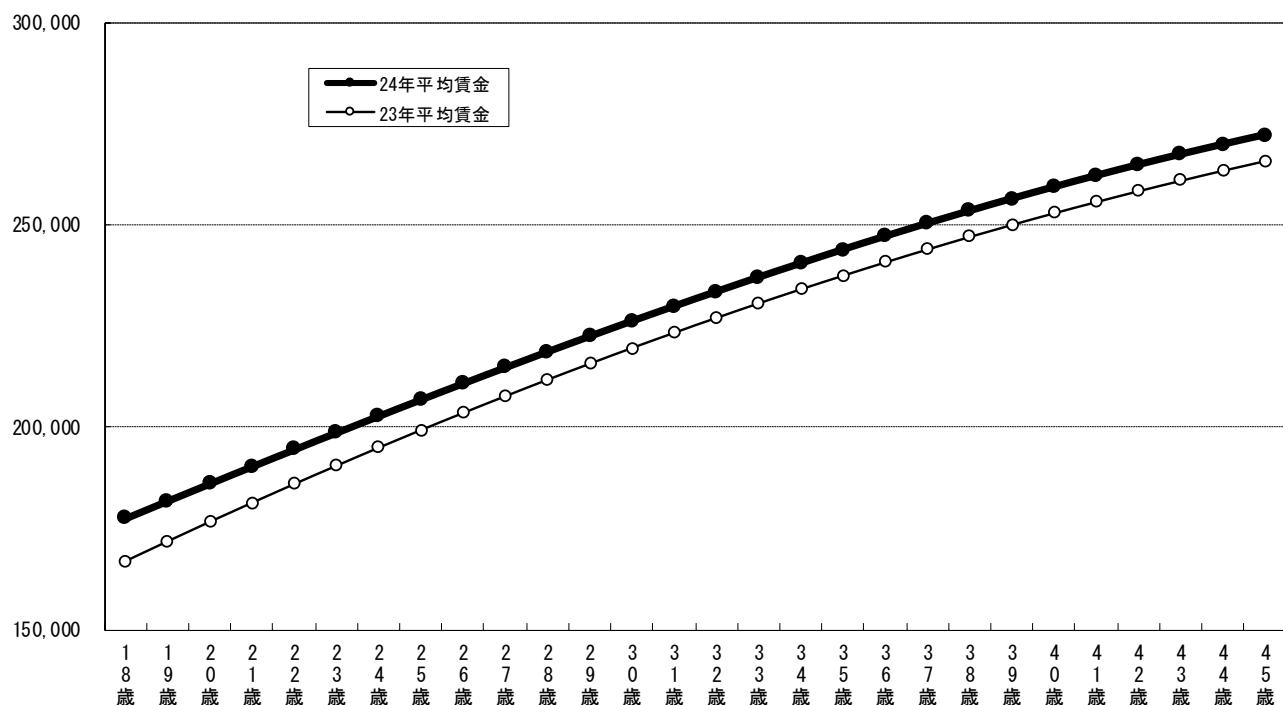
I-3図 勤続年数0年から30年の基本賃金の分布と3次回帰曲線（賃金カーブ）



I-12表 昨年と比べた年齢別賃金（2024年、2023年とともに回収のあった分会のみ）

	件数		2024年賃金				2023年賃金				実在者からの回帰賃金 回帰賃金 2024年	回帰賃金 2023年
	2024年	2023年	平均	中位	平均回帰	中位回帰	平均	中位	平均回帰	中位回帰		
	計	3,150	3,352	256,682	250,000	-	-	249,953	243,573	-	-	
18歳	7	17	187,043	185,000	177,493	178,730	167,505	166,700	166,892	167,254	173,966	167,992
19歳	18	29	181,406	179,500	181,792	182,837	169,919	167,700	171,797	172,006	178,852	172,543
20歳	33	37	181,920	180,700	186,058	186,906	178,515	182,300	176,611	176,677	183,651	177,056
21歳	40	29	182,285	181,800	190,289	190,935	180,841	181,900	181,332	181,264	188,364	181,527
22歳	37	63	195,367	198,600	194,481	194,920	184,763	184,600	185,961	185,763	192,989	185,952
23歳	69	57	196,072	200,330	198,631	198,861	193,854	192,700	190,497	190,170	197,524	190,328
24歳	56	61	204,617	206,750	202,734	202,754	193,035	193,700	194,940	194,480	201,969	194,651
25歳	61	55	206,730	208,000	206,788	206,596	199,369	200,000	199,289	198,689	206,322	198,917
26歳	48	72	205,469	213,000	210,790	210,386	201,930	206,350	203,543	202,794	210,581	203,123
27歳	75	71	216,305	217,000	214,734	214,122	208,567	203,890	207,703	206,789	214,745	207,265
28歳	65	77	220,729	219,000	218,619	217,799	211,588	204,300	211,767	210,670	218,814	211,340
29歳	70	57	227,024	228,550	222,441	221,417	215,362	211,600	215,735	214,434	222,785	215,342
30歳	68	60	224,784	220,675	226,195	224,973	220,179	219,100	219,608	218,076	226,658	219,271
31歳	58	79	229,147	227,850	229,880	228,464	224,090	220,110	223,383	221,592	230,431	223,120
32歳	74	67	233,743	227,105	233,490	231,888	224,300	225,200	227,062	224,978	234,103	226,887
33歳	78	77	235,843	233,210	237,024	235,242	232,805	230,900	230,642	228,230	237,673	230,568
34歳	71	71	240,279	239,582	240,477	238,525	234,016	230,000	234,125	231,343	241,139	234,160
35歳	70	90	246,818	243,364	243,845	241,733	237,939	240,550	237,509	234,313	244,500	237,658
36歳	81	80	249,848	250,000	247,126	244,864	240,202	234,750	240,794	237,136	247,755	241,060
37歳	74	88	247,897	241,564	250,316	247,916	246,144	243,425	243,980	239,808	250,902	244,361
38歳	78	92	251,601	252,000	253,411	250,886	245,595	243,691	247,065	242,325	253,940	247,558
39歳	86	76	261,330	256,350	256,409	253,772	248,456	243,730	250,050	244,682	256,868	250,647
40歳	68	93	261,557	254,371	259,305	256,572	258,779	252,300	252,934	246,875	259,685	253,624
41歳	83	85	267,624	260,828	262,095	259,283	253,542	240,300	255,717	248,900	262,389	256,486
42歳	78	97	261,672	258,629	264,778	261,902	253,132	250,000	258,398	250,753	264,979	259,230
43歳	94	101	262,905	257,665	267,348	264,428	263,603	249,000	260,976	252,430	267,454	261,851
44歳	99	116	265,314	257,500	269,804	266,857	262,025	252,594	263,452	253,926	269,812	264,346
45歳	98	110	270,392	270,570	272,140	269,188	267,500	260,200	265,825	255,237	272,052	266,711
46歳	105	131	274,885	269,701	274,354	271,417	268,953	259,600	268,093	256,359	274,173	268,943
47歳	126	107	271,710	274,523	276,442	273,543	269,072	267,710	270,258	257,288	276,174	271,037
48歳	98	118	278,913	280,235	278,401	275,563	276,748	270,000	272,318	258,020	278,053	272,991
49歳	102	131	287,045	282,550	280,227	277,475	276,990	267,700	274,272	258,550	279,809	274,800
50歳	121	101	284,294	277,240	281,918	279,276	283,455	284,000	276,122	258,875	281,440	276,462
51歳	105	108	292,100	290,000	283,468	280,964	273,454	270,358	277,865	258,989	282,946	277,971
52歳	101	80	284,699	289,510	284,875	282,536	285,138	280,825	279,501	258,890	284,325	279,325
53歳	77	86	282,245	286,400	286,136	283,990	279,275	282,500	281,030	258,571	285,575	280,520
54歳	84	104	279,635	289,260	287,247	285,324	275,792	271,250	282,452	258,031	286,697	281,553
55歳	102	91	280,521	275,920	288,204	286,535	275,292	280,300	283,767	257,264	287,687	282,419
56歳	87	74	288,753	285,000	289,004	287,620	281,143	280,725	284,972	256,265	288,545	283,115
57歳	70	60	287,108	283,300	289,644	288,578	302,024	281,233	286,069	255,032	289,270	283,638
58歳	59	86	304,185	287,200	290,120	289,405	280,715	279,270	287,056	253,559	289,860	283,983
59歳	76	68	287,081	294,935	290,428	290,100	283,039	281,716	287,934	251,843	290,314	284,147
平均賃金 (18-45歳・単純平均)		229,133	227,482	229,232	227,955	222,056	218,985	222,057	218,986		228,961	222,271
1歳上との間差額 (18-45歳・単純平均)		3,087	3,169	3,505	3,350	3,704	3,463	3,664	3,259		3,633	3,656
1歳上との間差率		1.35%	1.39%	1.53%	1.47%	1.67%	1.58%	1.65%	1.49%		1.59%	1.64%
平均賃金 (18-45歳・加重平均)		237,449	235,367	237,708	236,031	231,110	227,210	231,086	227,139		237,755	231,335
1歳上との間差額 (18-45歳・加重平均)		3,247	3,352	3,346	3,204	3,501	3,098	3,441	2,960		3,410	3,467
1歳上との間差率		1.37%	1.42%	1.41%	1.36%	1.51%	1.36%	1.49%	1.30%		1.43%	1.50%

I-4図 昨年と比べた年齢別賃金（2024年、2023年ともに回収のあった分会のみ）



第I-13表 年齢・年数別平均賃金(実態賃金 単位:千円)

年齢	勤続年数																			勤続年数																										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41				
18 187																																														
19 180 182																																														
20 184 183 181																																														
21 180 184 186 182																																														
22 216 194 185 193 194																																														
23 196 204 215 184 190 189																																														
24 210 192 212 202 201 203 197																																														
25 170 211 203 207 205 212 201 205																																														
26 165 177 204 212 220 234 184 211 216																																														
27 208 212 198 216 222 234 182 204 213 211																																														
28 222 195 240 202 242 221 214 227 202 221 240																																														
29 240 205 220 227 214 229 230 226 226 258 218 225																																														
30 181 218 204 209 227 240 229 239 258 246 203 220 213																																														
31 186 219 209 231 214 225 223 234 245 214 175 249 236																																														
32 207 216 214 233 189 227 246 230 245 231 215 237 252																																														
33 201 227 212 181 237 220 227 218 254 226 251 266 248 200 247 260																																														
34 172 236 234 254 244 212 223 289 242 229 209 254 260 217 238 267																																														
35 166 238 236 227 227 239 246 225 235 248 233 229 265 275 249 244 266																																														
36 230 213 227 231 230 254 237 293 269 249 235 212 301 237 244 262 254 258																																														
37 209 217 239 244 210 226 265 269 250 240 260 194 287 249 258 223 261 275 254 283																																														
38 - 201 237 257 219 231 200 249 225 240 252 262 269 286 319 273 265 258 259 241 273																																														
39 262 227 226 231 225 256 244 239 319 247 239 275 297 262 286 242 269 295 281 288																																														
40 - 234 228 212 190 225 190 291 277 225 253 311 238 312 217 229 320 288 291 257 283																																														
41 216 249 252 199 238 221 240 264 241 260 257 251 284 253 302 291 286 271 316 282 296 260																																														
42 223 221 220 251 249 223 269 259 269 223 240 245 316 240 310 265 247 267 313 273 297 242 276																																														
43 203 193 200 203 242 204 242 231 292 239 270 261 308 263 362 259 270 324 288 278 286 304 281 266 280 269																																														
44 198 215 221 238 248 278 252 222 253 263 211 315 330 247 263 292 252 261 270 326 233 284 324 333 269 272																																														
45 - 236 224 181 251 246 221 226 232 260 289 247 225 283 270 260 243 302 321 314 337 295 273 287																																														
46 224 211 243 242 297 208 273 259 254 217 267 292 259 295 236 232 288 282 276 270 292 261 307 343 351 273 283																																														
47 244 229 251 236 231 228 242 265 238 244 278 226 248 374 252 282 247 264 308 332 303 314 325 313 283 290																																														
48 185 235 230 234 239 235 278 274 258 252 285 202 243 294 315 206 200 305 293 311 336 277 247 307 324 297 286 300																																														
49 - 212 256 277 263 247 286 251 239 229 276 285 236 331 275 261 295 235 281 305 313 303 268 323 292 307																																														
50 - 219 250 289 242 214 244 209 250 240 271 242 285 236 278 237 270 247 257 256 276 316 280 338 250 297 321 345 326 276 222 297 318																																														
51 - 246 232 205 211 220 266 270 273 300 212 319 263 291 251 259 318 240 343 382 293 270 315 302 336 301 332 282 308 300 310																																														
52 154 230 214 209 222 185 217 203 278 197 326 300 279 203 362 278 359 183 413 384 331 320 336 330 312 320 298 282 306																																														
53 199 250 229 223 193 227 283 193 244 211 239 291 230 291 270 360 225 315 207 370 300 289 306 329 264 337 267 323 281 309																																														
54 200 181 222 244 240 239 231 273 235 216 306 223 245 216 226 244 250 268 302 302 207 316 271 285 314 300 335 319 323 292 318																																														
55 272 243 231 214 189 222 202 255 341 270 238 189 199 247 273 216 268 275 332 310 243 289 335 297 398 306 296 303 323 267 285																																														

第 I-14 表 年齢・年齢年数別の平均賃金(回帰値 単位:千円)

第1-15表 年齢・勤続年数別の平均賃金(回帰値 18歳勤続0年を100とした指数)

年齡	動態生數		年齡																																								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	
18	100																																										
19	103	103																																									
20	107	106	105																																								
21	109	109	109	108																																							
22	112	112	112	111	110																																						
23	114	115	115	114	114	114	113																																				
24	116	117	117	117	116	116	116																																				
25	118	119	120	120	120	119	118																																				
26	120	121	122	122	123	122	122	121																																			
27	121	123	124	124	124	125	125	125	124	124																																	
28	123	124	125	126	126	127	128	128	128	128	127	127	126																														
29	124	125	127	128	129	130	130	131	131	130	130	129																															
30	125	126	128	128	129	131	132	132	132	133	133	133	132	132																													
31	125	127	129	131	132	133	133	134	134	135	135	135	135	134																													
32	126	128	130	132	133	135	136	137	138	138	138	138	138	137																													
33	127	129	131	132	134	136	137	138	139	140	141	141	141	140	139																												
34	127	129	131	133	135	137	138	140	141	142	143	143	144	143	142	143	144	143	143	144	143	142																					
35	127	129	132	134	136	138	139	141	142	143	144	145	146	146	145	146	146	146	146	146	146	146	145	144																			
36	127	130	132	134	136	138	140	142	143	145	146	147	148	148	149	149	148	148	148	148	148	147																					
37	127	130	132	134	137	139	141	142	144	146	147	148	149	150	151	151	151	151	151	151	150	149																					
38	128	130	132	135	137	139	141	143	145	147	148	150	151	151	152	153	153	153	153	153	153	152																					
39	127	130	132	135	137	139	141	143	145	147	149	150	152	153	154	155	155	155	156	156	156	155	154																				
40	127	130	132	135	137	139	141	144	146	148	149	151	153	154	155	156	156	157	158	158	158	158	157	156																			
41	127	130	132	134	137	139	141	144	146	148	150	152	153	155	156	158	159	159	160	160	160	160	159																				
42	127	130	132	134	137	139	141	144	146	148	150	152	154	156	157	159	160	161	162	162	162	162	162	161																			
43	127	129	132	134	136	139	141	143	146	148	150	152	154	156	158	159	161	162	163	164	164	165	164	164	163																		
44	127	129	131	134	136	138	141	143	145	148	150	152	154	156	158	160	161	163	164	165	166	166	167	166	166	165																	
45	127	129	131	133	136	138	140	143	145	147	150	152	154	156	158	160	162	163	166	167	168	168	169	169	168	167	167	166	166	165	165	164											
46	127	129	131	133	135	138	140	142	145	147	149	152	154	156	158	160	162	164	165	167	168	169	170	170	170	171	170	170	170	170	170	169											
47	127	129	131	135	137	139	142	144	146	148	149	151	153	156	158	160	162	165	167	169	171	173	175	177	177	177	177	177	177	177	177	177											
48	127	128	130	134	137	139	141	143	146	148	151	153	155	157	160	162	164	166	167	169	170	171	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172											
49	127	128	130	132	134	136	138	140	143	145	147	150	152	155	157	159	161	163	165	167	169	170	172	173	174	175	175	174	174	174	174	174											
50	127	128	130	133	135	138	140	142	144	147	149	151	154	156	158	161	163	165	167	169	170	172	173	175	176	176	177	177	177	177	177	177											
51	127	128	130	133	135	137	139	141	143	146	148	150	153	155	158	160	162	164	166	168	170	172	173	175	176	176	177	177	177	177	177	177											
52	127	128	130	133	134	136	138	140	143	145	147	149	152	154	157	159	161	163	166	168	170	172	173	175	176	176	177	177	177	177	177	177											
53	128	129	130	131	132	134	136	137	139	142	144	148	151	153	155	158	160	162	165	167	169	171	173	174	176	177	179	180	181	181	181	180	180	180	180	180							
54	128	129	130	131	132	133	135	137	139	141	143	145	147	149	152	154	157	159	161	164	166	168	170	172	174	176	177	179	180	181	182	182	182	182	182	181							
55	129	129	130	131	132	133	134	136	138	140	142	144	146	148	150	153	155	158	160	162	165	167	169	171	173	175	177	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178						
56	130	130	131	131	132	133	134	135	137	139	141	143	145	147	149	151	154	156	158	161	163	166	168	170	172	174	176	176	177	177	177	177	177	177	177	177	177						
57	131	130	131	131	132	132	133	133	135	136	138	139	141	143	145	147	149	151	154	156	158	161	163	165	167	169	171	173	175	175	175	175	175	175	175	175	175						
58	132	131	131	131	132	132	133	133	135	137	138	140	142	144	146	148	150	152	155	157	159	162	164	166	168	170	172	174	176	176	177	177	177	177	177	177	177						
59	133	132	132	132	132	132	133	133	135	136	137	139	141	143	145	147	149	151	153	155	157	159	162	164	166	168	170	172	174	176	176	177	177	177	177	177	177						

第II部 生活調査

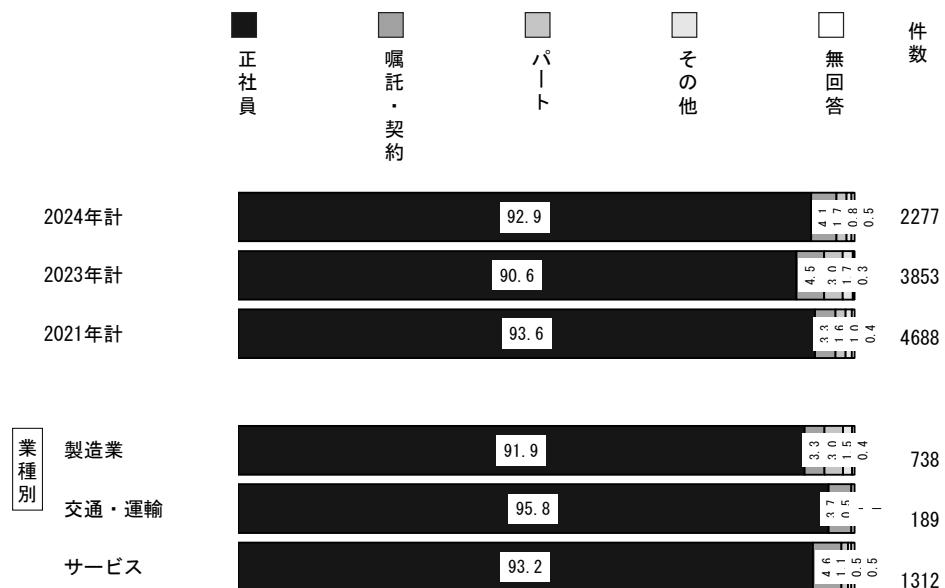
1. 対象者のプロフィール

(1) 雇用形態

「正社員」が 92.9%と大多数を占め、「嘱託・契約」が 4.1%、「パート」が 1.7%、「その他」が 0.8%です。正社員中心の構成は 2021 年から変わりません。

業種別にみても、いずれも正社員が多数を占めます。(第 II-1 図)

第 II-1 図 雇用形態



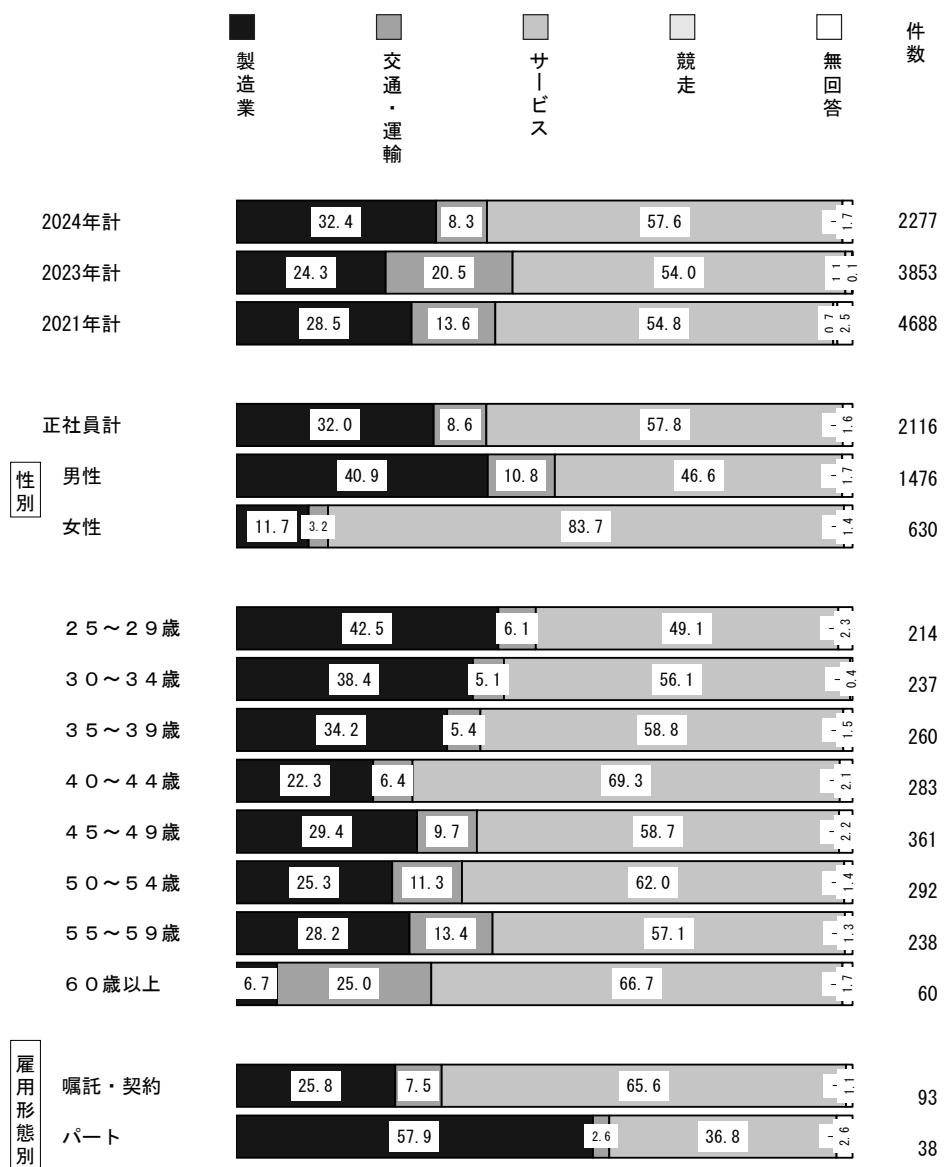
(2) 業種

「サービス」が57.6%と半数を超え、「製造業」が32.4%、「交通・運輸」が8.3%です。2023年以前よりも、「交通・運輸」が少なくなり、「製造業」が多くなっています。

正社員について、性別でみると、男性では「交通・運輸」と「製造業」がそれぞれ4割台を占め、女性では「サービス」が8割強を占めます。年齢別にみると、24歳以下の若年層では「サービス」が5割と比較的少なく、「製造業」が4割を占めます。「製造業」の占める割合は、年齢が高くなるにつれ徐々に少なくなり、40代以降は2割台となっています。

嘱託・契約は「サービス」が6割台、パートは「製造業」が6割近くを占めています。(第II-2図)

第II-2図 業種

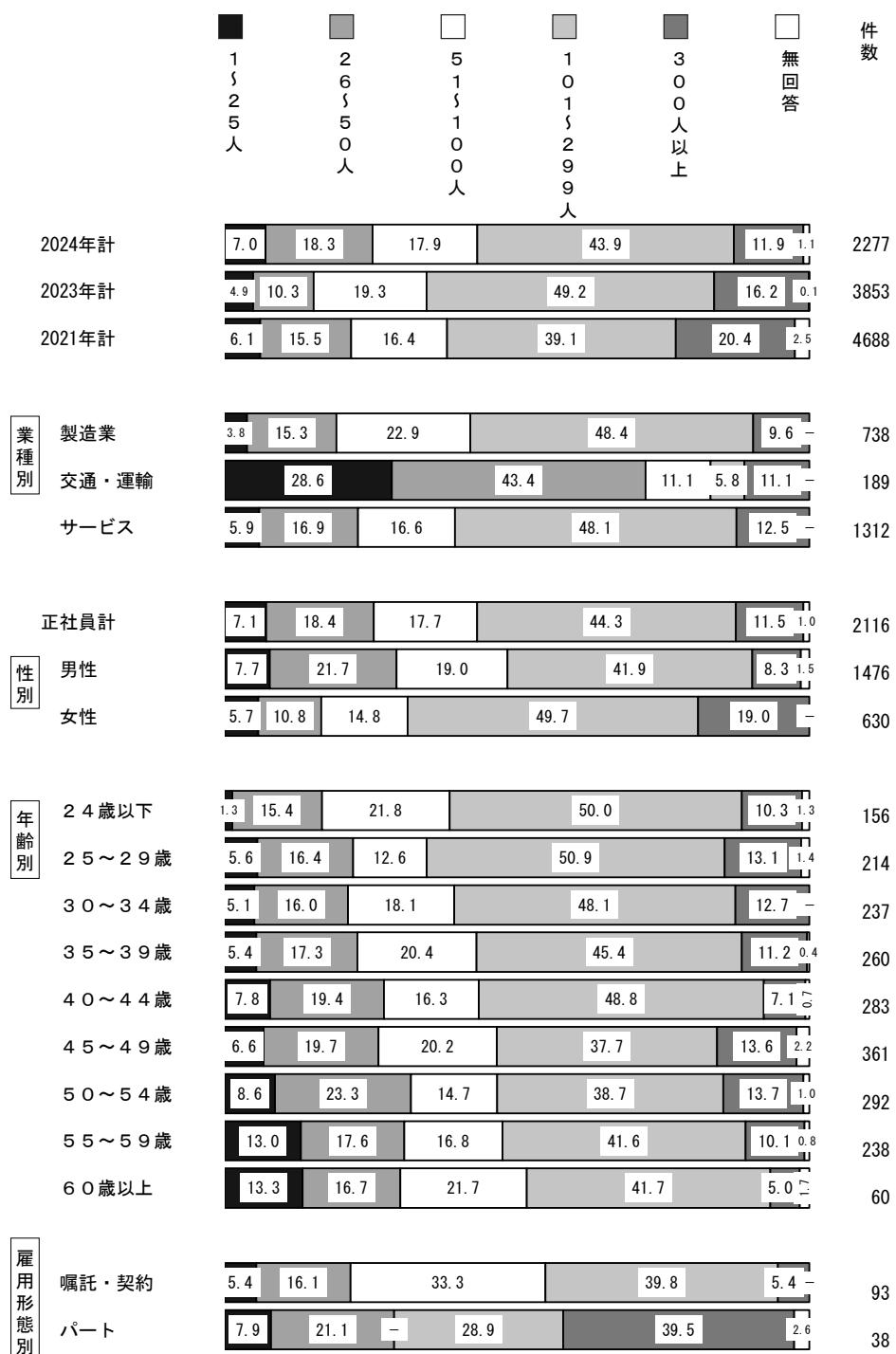


(3) 企業規模

「101～299人」(43.9%)が4割強を占め、それに「26～50人」(18.3%)、「51～100人」(17.9%)、「300人以上」(11.9%)、「1～25人」(7.0%)が1～2割で続きます。2023年と比べて「101～299人」や「300人以上」が少なく、100人以下の割合が多くなっています。

業種別にみると、交通・運輸は「25～50人」と「1～25人」の合計が7割を占め、比較的企業規模が小さくなっています。(第II-3図)

第II-3図 企業規模

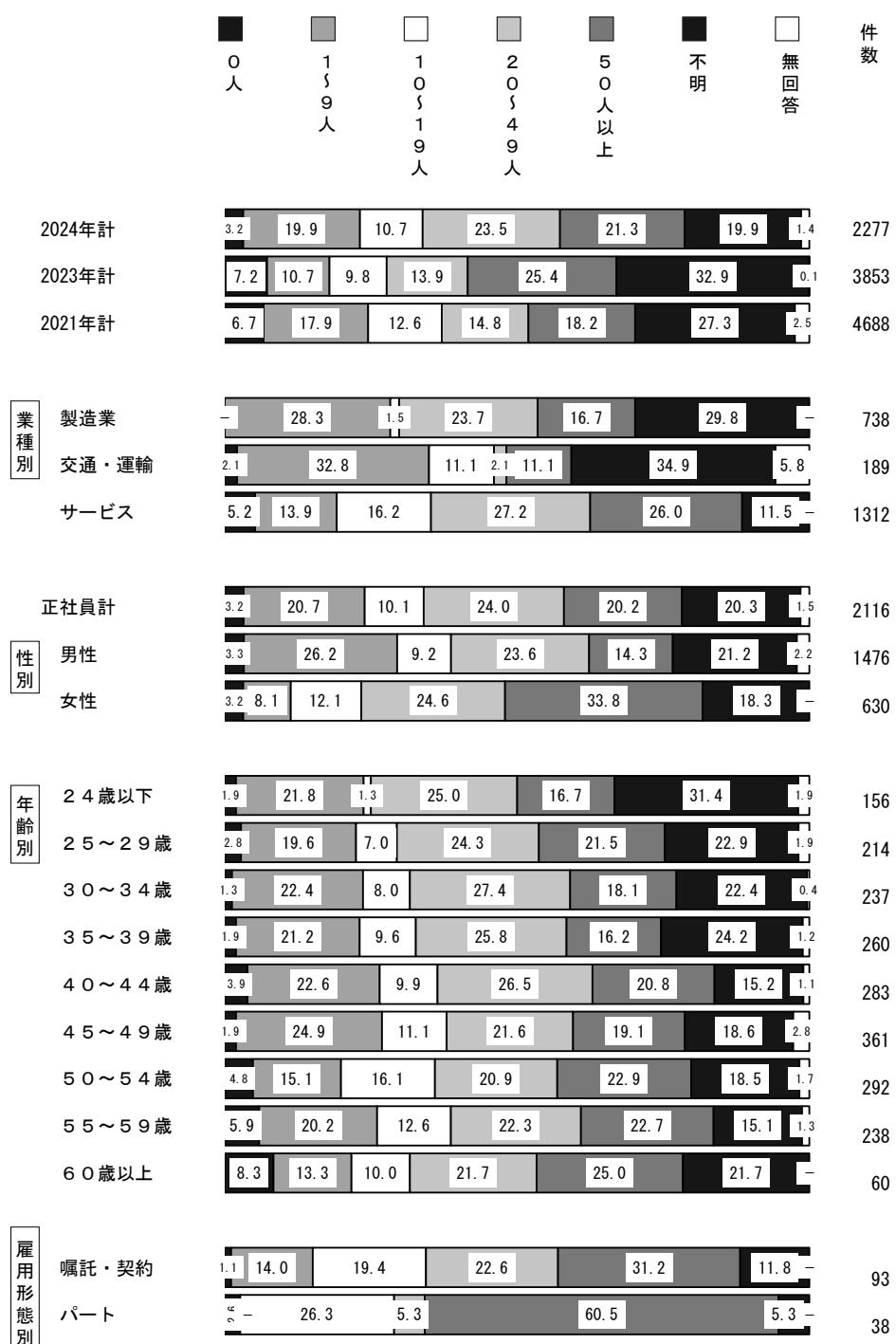


(4) 非正規従業員

非正規従業員数については、「不明」(19.9%)が2割みられますが、「20~49人」(23.5%)、「50人以上」(21.3%)、「1~9人」(19.9%)が2割前後で、「0人」は3.2%とわずかです。2023年以前と比べて「20~49人」が多くなっています。

業種別にみると、製造業と交通・運輸では「1~9人」が3割前後を占め、非正規従業員が少ない組織がサービスに比べて多くなっています。(第II-4図)

第II-4図 非正規従業員数

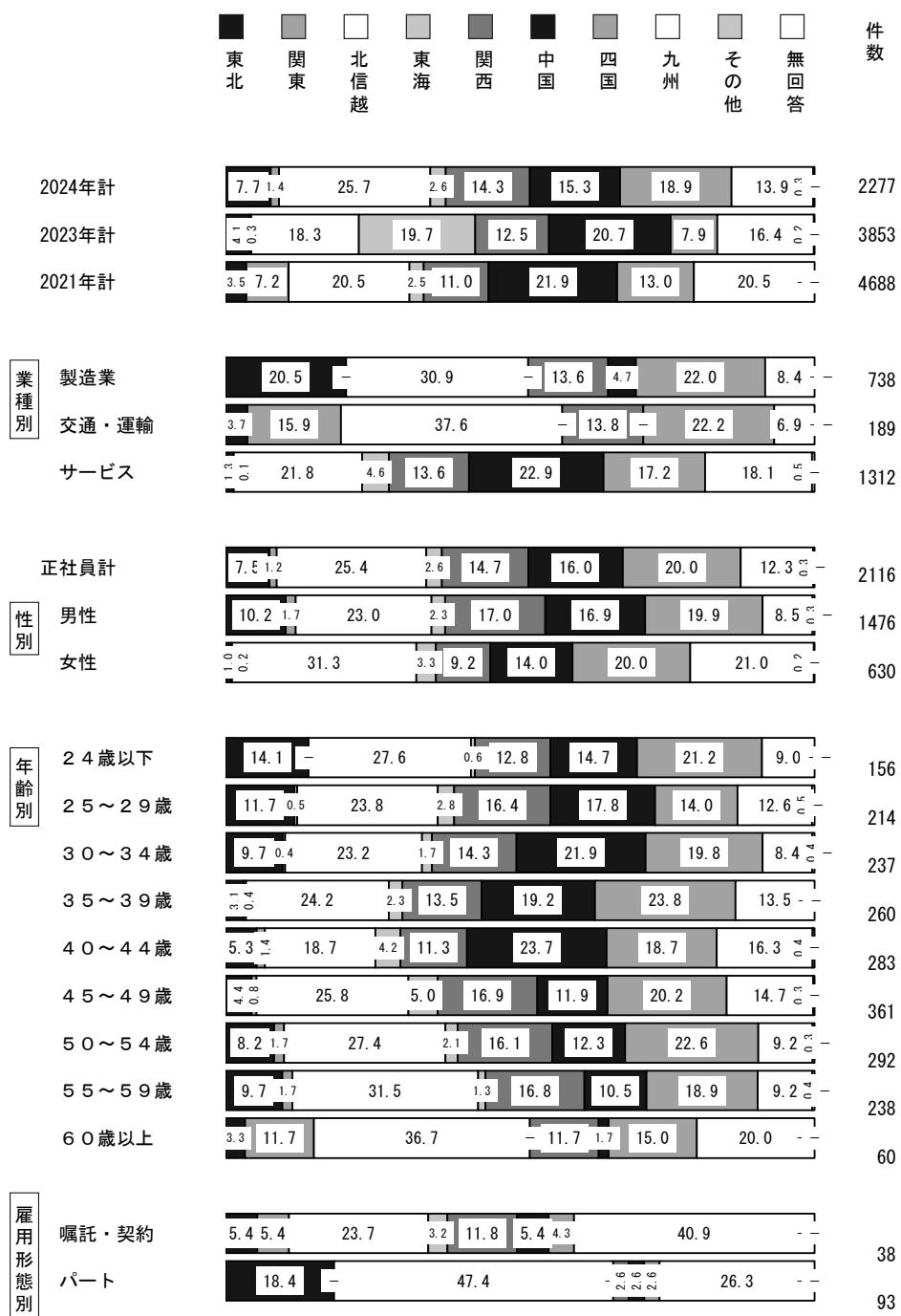


(5) ブロック

ブロックは、「北信越」(25.7%)が2割台半ば、それに「四国」(18.9%)、「中国」(15.3%)、「関西」(14.3%)、「九州」(13.9%)が1割台で続き、「東北」(7.7%)や「東海」(2.6%)、「関東」(1.4%)は少なくなっています。2023年から「東海」が減少し、「北信越」や「四国」が多い構成となっています。

業種別にみると、交通・運輸と製造は「北信越」が3割台で最も多く、サービスでは「北信越」と「中国」が2割で並びます。(第II-5図)

第II-5図 ブロック



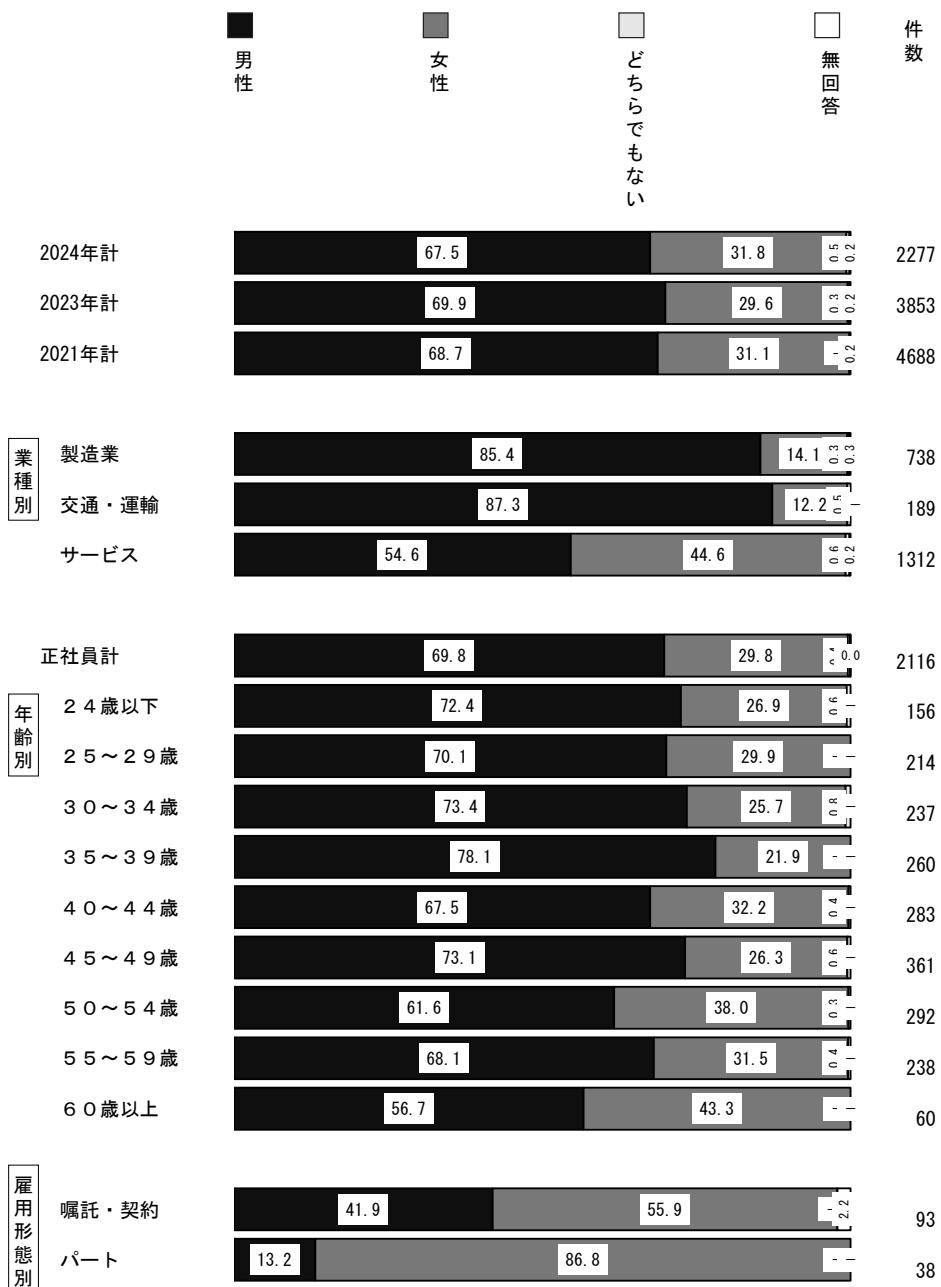
(6) 性別

「男性」が67.5%、「女性」が31.8%で、2021年以降、同様の性別構成です。

業種別にみると、製造業と交通・運輸では「男性」が8割台後半と多数を占めますが、サービスは「男性」が5割台、「女性」が4割台半ばとなっています。

雇用形態別にみると、正社員では「男性」が7割を占めますが、嘱託・契約では4割、パートでは1割強です。（第II-6図）

第II-6図 性



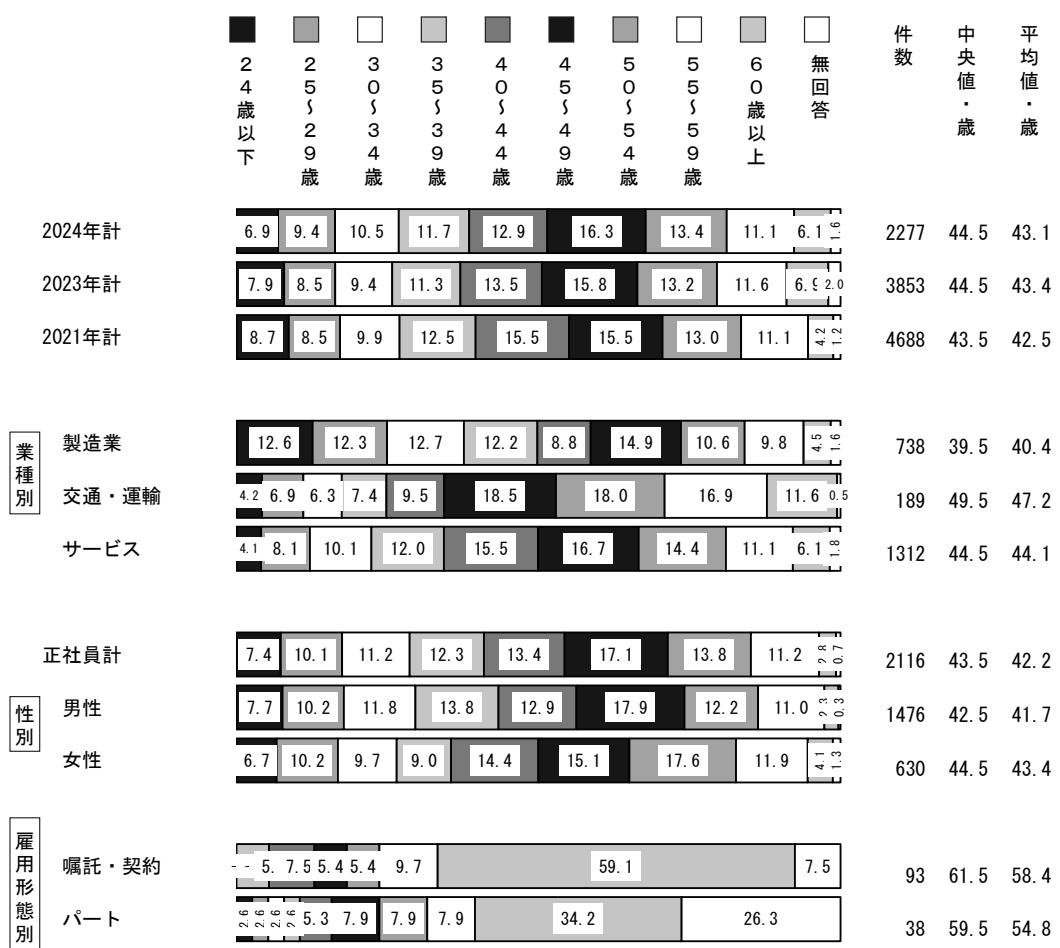
(7) 年齢

年齢を 5 歳刻みでみると、24 歳以下から 60 歳以上まで、それぞれ 1 割前後で幅広く分布しています。平均年齢は 43.1 歳で、2023 年と変わりません。

業種別に平均年齢をみると、製造業が平均 40.4 歳と比較的低めで、サービスが 44.1 歳、交通・運輸が 47.2 歳とやや高くなっています。

雇用形態別に平均年齢をみると、正社員については、男性が 41.7 歳、女性が 43.4 歳です。嘱託・契約は 58.4 歳、パートは 54.8 歳と正社員に比べて年齢構成が高めです。（第 II-7 図）

第 II-7 図 年齢



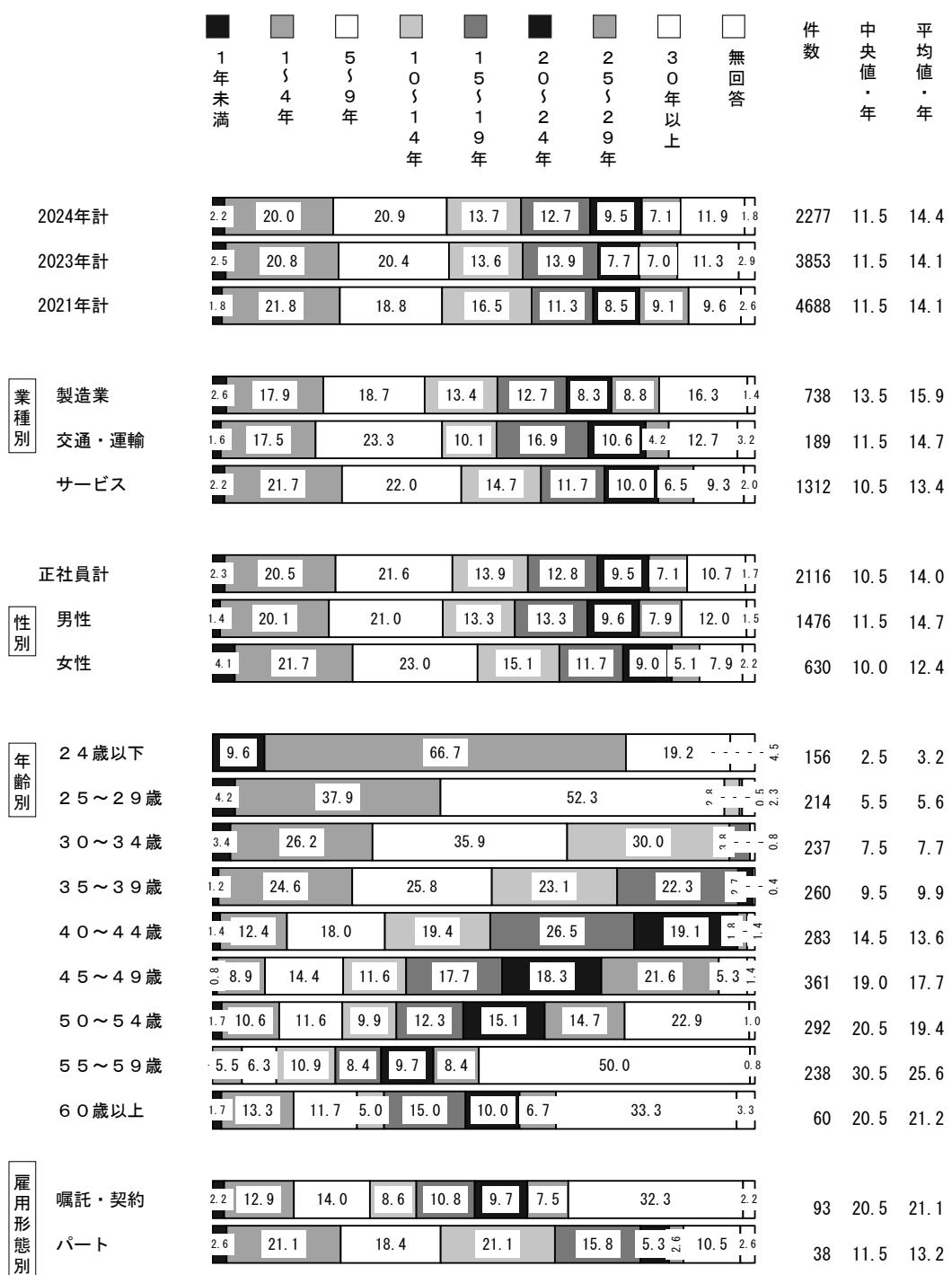
(8) 勤続年数

勤続年数は、「1~4年」と「5~9年」が2割、「10~14年」から「30年以上」まで5年刻みで、それぞれ1割前後となっています。平均勤続年数は14.4年で、2021年以降はほとんど変わりません。

業種別に平均年齢をみると、製造業が平均15.9年と他の業種よりもやや長く、サービスが平均13.4年とやや短めです。

雇用形態別にみると、正社員は男性が14.7年で女性(12.4年)より約2年長くなっています。嘱託・契約は平均21.1年と長く、パートは平均13.2年となっています。(第II-8図)

第II-8図 勤続年数



(9) 世帯属性

「1人暮らし」は15.6%で、〈同居家族がいる〉が74.7%と多数を占めています。〈同居家族がいる〉の内訳は、「自分と配偶者と子ども」が32.2%、「自分と親」が22.0%、「配偶者と2人」が13.5%、「自分と配偶者と子どもと親」が6.9%です。こうした世帯構成は2021年からほとんど変わりません。

正社員について、性別にみると、男性は〈同居家族がいる〉が8割近くを占める一方、女性は7割弱とやや少なめです。年齢別にみると、20代までの若年層は「自分と親」が最も多く、それに「1人暮らし」が続いています。30代前半から50代前半では「自分と配偶者と子ども」が3~5割と多くなりますが、50代後半以降になると「配偶者と2人」や「1人暮らし」、「その他」が多くなります。

雇用形態別では、こうした年齢構成の影響を反映して、平均年齢の高い嘱託・契約やパートでは「配偶者と2人」が最も多くなっています。(第II-1表)

第II-1表 世帯の属性

		1人暮らし	同居家族がいる	配偶者と2人	ども自分と配偶者と子	自分と親	ども自分と親	ども自分と配偶者と子	その他	無回答	件数
2024年計		15.6	74.7	13.5	32.2	22.0	6.9	9.7	0.1	2277	
2023年計		14.6	75.2	14.3	32.2	21.6	7.1	10.1	0.1	3853	
2021年計		13.8	75.4	11.4	33.5	22.7	7.8	10.6	0.2	4688	
業種別	製造業	15.9	75.7	12.2	27.6	30.1	5.8	8.4	...	738	
	交通・運輸	18.0	72.5	15.9	31.7	21.2	3.7	9.5	...	189	
	サービス	14.9	74.4	13.9	34.8	17.6	8.2	10.6	0.2	1312	
正社員計		15.5	74.9	12.3	32.7	22.9	6.9	9.5	0.1	2116	
性別	男性	15.0	78.0	11.4	33.4	25.7	7.5	7.0	...	1476	
	女性	16.7	67.9	14.6	31.1	16.5	5.7	15.1	0.3	630	
年齢別	24歳以下	21.2	67.9	2.6	1.9	62.2	1.3	10.9	...	156	
	25~29歳	22.9	69.2	15.0	12.1	40.2	1.9	7.9	...	214	
	30~34歳	20.3	71.7	11.4	32.1	25.3	3.0	8.0	...	237	
	35~39歳	9.6	83.5	8.8	51.2	15.8	7.7	6.9	...	260	
	40~44歳	11.3	82.0	8.8	46.3	17.7	9.2	6.7	...	283	
	45~49歳	11.4	80.6	11.1	39.9	17.7	11.9	8.0	...	361	
	50~54歳	13.7	76.0	13.4	35.3	17.1	10.3	9.9	0.3	292	
	55~59歳	17.6	65.1	22.3	25.6	12.2	5.0	16.8	0.4	238	
	60歳以上	21.7	60.0	28.3	16.7	10.0	5.0	18.3	...	60	
別形雇用	嘱託・契約	18.3	73.1	29.0	25.8	10.8	7.5	8.6	...	93	
	パート	15.8	68.4	28.9	26.3	7.9	5.3	15.8	...	38	

※下線数字は「2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※二重下線数字(太字)は「2024年計」より15ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

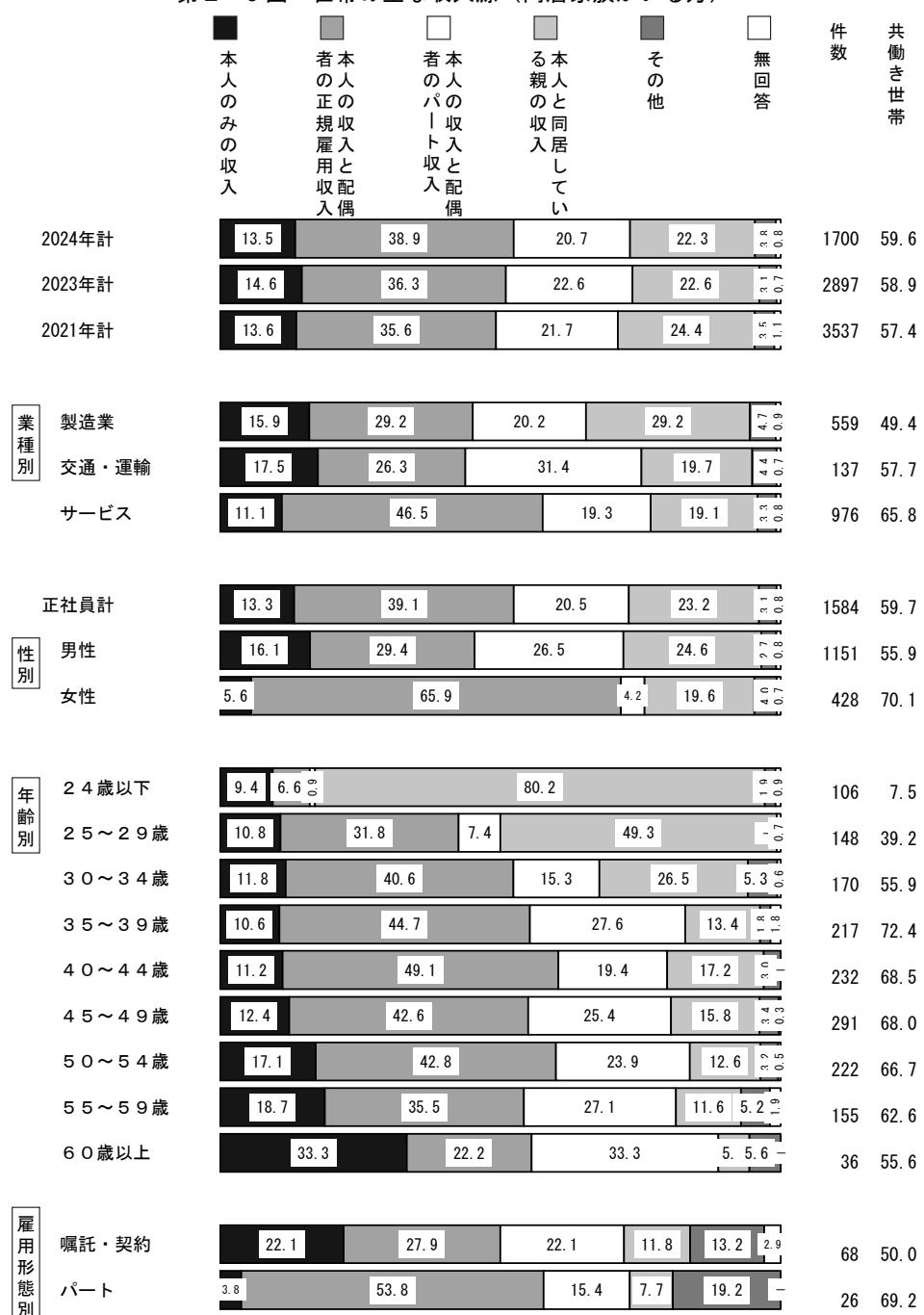
(10) 世帯の収入源

同居家族がいる方の世帯の主な収入源は、「本人の収入と配偶者の正規雇用収入」が38.9%、「本人の収入と配偶者のパート収入」が20.7%で、これらを合わせると、共働き世帯が6割近くを占め、「本人のみの収入」(13.5%)は1割強となっています。そのほか、「本人と同居している親の収入」(22.3%)は2割強です。2021年以降、共働き世帯がわずかながら増加傾向となっています。

正社員について、性別にみると、女性は共働き世帯が7割と男性に比べて多く、その内訳では「本人の収入と配偶者の正規雇用収入」がほとんどを占めています。年齢別にみると、20代までは「本人と同居している親の収入」、30代以降までは共働き世帯が最も多くなります。50代になると、「本人のみの収入」が多くなり、60歳以上では3割強を占めます。

雇用形態別にみても共働き世帯が最も多い点は変わりませんが、嘱託・契約では「本人のみの収入」が2割強と他の雇用形態よりも多くみられます。(第II-9図)

第II-9図 世帯の主な収入源（同居家族がいる方）



2. 年収について

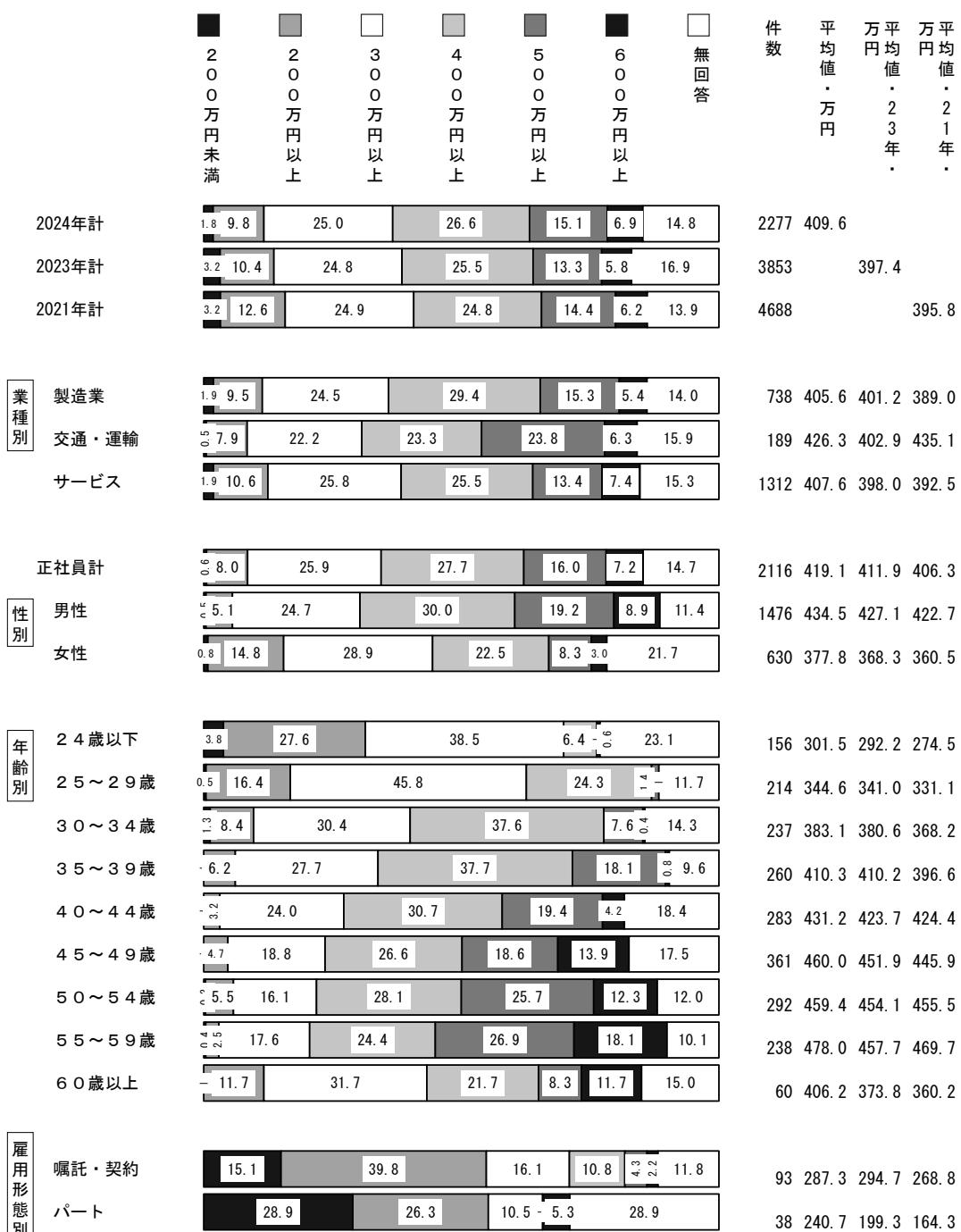
昨年の年収は、300～400万円台に全体の半数が分布し、平均年収は409.6万円です。

業種別に平均年収をみると、交通・運輸は426.3万円で、製造(405.6万円)、サービス(407.6万円)に比べて20万円程度高くなっています。2023年と比べると、いずれの業種でも増加していますが、交通・運輸で23万円増と増加幅が大きめです。

正社員の平均年収は419.1万円で、2023年調査(411.9万円)から7万円増加しています。性別では、男性が平均434.5万円で女性(377.8万円)を60万円近く上回っています。年齢別では、24歳以下の301.5万円から、30代後半になると410.3万円と400万円を超えます。以降、40代後半から50代前半では450万円を超える横ばいとなり、さらに50代後半で480万円近くまで上昇します。

正社員以外では、平均年収は、嘱託・契約が287.3万円、パートが240.7万円です。(第II-10図)

第II-10図 昨年の年収(税込み)



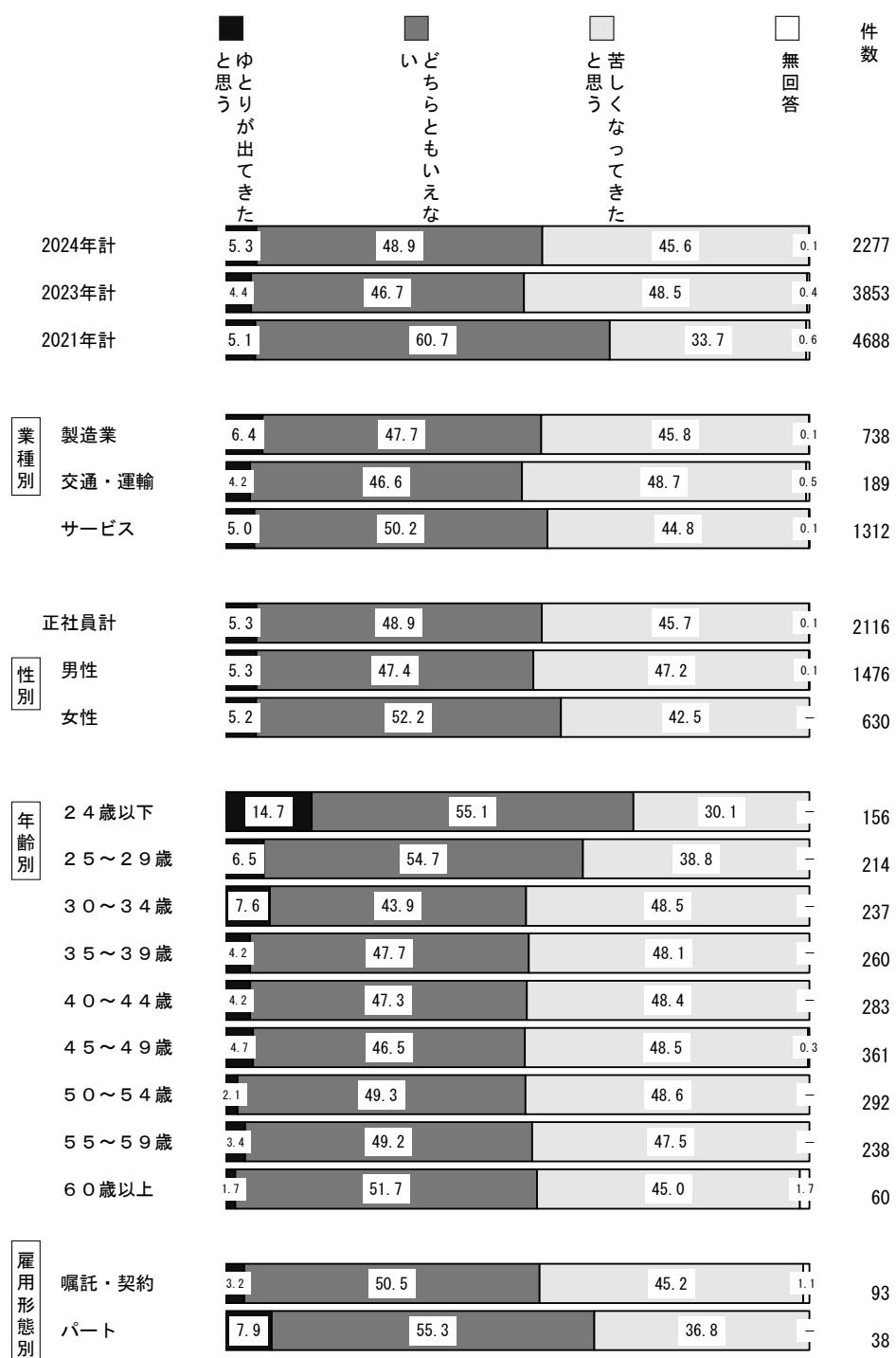
3. 生活について

(1) 1年前と比べた生活

1年前と比べた生活では、「ゆとりが出てきたと思う」は5.3%にとどまり、「苦しくなってきたと思う」が45.6%、「どちらともいえない」が48.9%で評価は分かれています。2021年から2023年にかけて大幅に「苦しくなってきたと思う」が増加しましたが、今回調査は2023年からわずかに減少しています。

「苦しくなってきた」は、業種別では交通・運輸、正社員では女性に比べて男性でやや多くみられます。(第II-11図)

第II-11図 1年前と比べた生活



(2) 生活のやりくり

生活のやりくりについては、「とくにやりくりしていない」が25.7%で、7割強は何かしらのやりくりをしていることがわかります。具体的なやりくりの方法としては、「貯金を取り崩している」(47.1%)が半数近くを占め、それに「一時金で補填している」(31.8%)が3割で続いています。2023年とほとんど変わらない結果です。

雇用形態別、正社員の性・年齢別にみても、いずれも「貯金を取り崩している」が最も多い点は共通していますが、特に年齢別の60歳以上と雇用形態別の嘱託・契約で多くみられます。その他の方法としては、男性では「残業を増やしている」、年齢別の40代後半から50代の年齢層では「一時金で補填している」が多い点が特徴です。（第II-2表）

第Ⅱ-2表 生活のやりくり（2つ以内選択）

		いざる金を取 り崩してい	る残業を増や してい	る一時金で補 填して	な副業をする ようによ	両親などから援 助するに	始めたに家族が 働き援助するよ	始めたに家人が 働き援助するよ	始めたに家人が 働き援助するよ	借金している	てくにやりくりし	無回答	件数
2024年計		47.1 ①	11.8 ④	31.8 ②	2.9	9.8	3.1	8.2	25.7 ③	1.3	2277		
2023年計		47.6 ①	11.0 ④	29.0 ②	3.7	9.7	3.8	8.5	26.4 ③	1.3	3853		
2021年計		42.6 ①	8.8 ③	26.3 ④	2.6	12.1 ④	4.2	8.8	30.6 ②	1.5	4688		
業種別	製造業	47.0 ①	17.3 ④	30.1 ②	3.0	11.0	1.9	8.9	25.3 ③	0.8	738		
	交通・運輸	46.6 ①	15.3 ④	25.4 ③	5.8	10.6	3.7	6.3	26.5 ②	1.6	189		
	サービス	47.2 ①	8.5 ②	33.0 ④	2.4	9.1 ④	3.6	7.8	26.0 ③	1.5	1312		
正社員計		47.0 ①	12.1 ④	32.4 ②	2.8	10.2	3.2	8.3	25.5 ③	1.0	2116		
性別	男性	46.1 ①	15.9 ④	31.9 ②	3.2	10.4	3.8	9.6	24.0 ③	0.9	1476		
	女性	49.5 ①	3.5 ②	33.7 ④	1.7	9.5 ④	1.9	5.2	29.0 ③	1.0	630		
年齢別	24歳以下	45.5 ①	14.1 ④	14.1 ④	1.3	22.4 ③	1.3	5.1	34.6 ②	...	156		
	25~29歳	42.5 ①	15.9 ④	20.1 ③	1.4	11.2	1.4	3.7	34.6 ②	0.5	214		
	30~34歳	44.7 ①	17.3 ④	30.0 ②	3.8	11.0	1.7	5.1	27.8 ③	2.1	237		
	35~39歳	48.5 ①	11.9 ④	33.8 ②	3.8	10.8	3.1	7.7	23.8 ③	0.8	260		
	40~44歳	48.4 ①	11.0 ④	30.4 ②	3.5	8.1	3.2	8.1	26.1 ③	1.4	283		
	45~49歳	47.4 ①	12.2 ④	34.9 ②	3.0	10.2	3.3	11.4	22.7 ③	0.8	361		
	50~54歳	50.3 ①	10.6 ②	43.2 ④	3.1	8.6	5.5	11.3 ④	18.5 ③	0.3	292		
	55~59歳	45.0 ①	7.6 ②	42.4 ④	1.7	6.3	5.5	13.0 ④	21.4 ③	0.8	238		
	60歳以上	56.7 ①	8.3 ④	33.3 ②	1.7	3.3 ④	1.7	...	26.7 ③	1.7	60		
態雇別用形	嘱託・契約	53.8 ①	8.6 ④	29.0 ②	4.3	5.4	3.2	4.3	23.7 ③	5.4	93		
	パート	42.1 ①	2.6 ③	10.5 ④	5.3	5.3 ④	...	2.6	34.2 ②	7.9	38		

※下線数字は「2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※二重下線数字(太字)は「2024年計」より15ポイント以上少ないと示す

※薄い網かけ数字は「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

4. 今年の賃上げ額

今年の賃上げ額では、「0円」が9.9%、「下がった」が2.5%みられ、これらを合わせると1割強が賃上げされなかつたと回答しています。賃上げ額は、「7000円以上」(22.4%)が2割強を占め、以下は、「1000円未満」から「5000~7000円未満」まで1割前後で分布しています。2023年調査と比べると、「0円」が少なくなる一方、「7000円以上」が10ポイント以上高くなっています。賃上げ額が前年より高くなった組合が多くなっています。

業種別にみると、交通・運輸では「0円」が2割と、賃上げがなかった組合員が他の業種に比べて多くみられます。他方、製造業では「0円」が1割に満たず、賃上げ額も「7000円以上」が3割を占め、他の業種よりも多くなっています。

正社員では、30代以下の年齢層で「7000円以上」が3割近くを占め、中高年層に比べて比較的若い年齢層での賃上げ額が高くなっています。そのほか、60歳以上で「0円」が35.0%と目立ちます。

雇用形態では、嘱託・契約で「0円」が3割台半ばを占めます。パートでは「0円」が1割弱で、賃上げがあった割合は正社員と変わりませんが、賃上げ額は「1000円未満」が6割近くを占め、賃上げ額は低めです。（第II-3表）

第 II-3 表 今年の賃上げ額

※下線数字は「2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※二重下線数字(太字)は「2024年計」より15ポイント以上少ないことを示す

※薄い網掛け数字は「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す

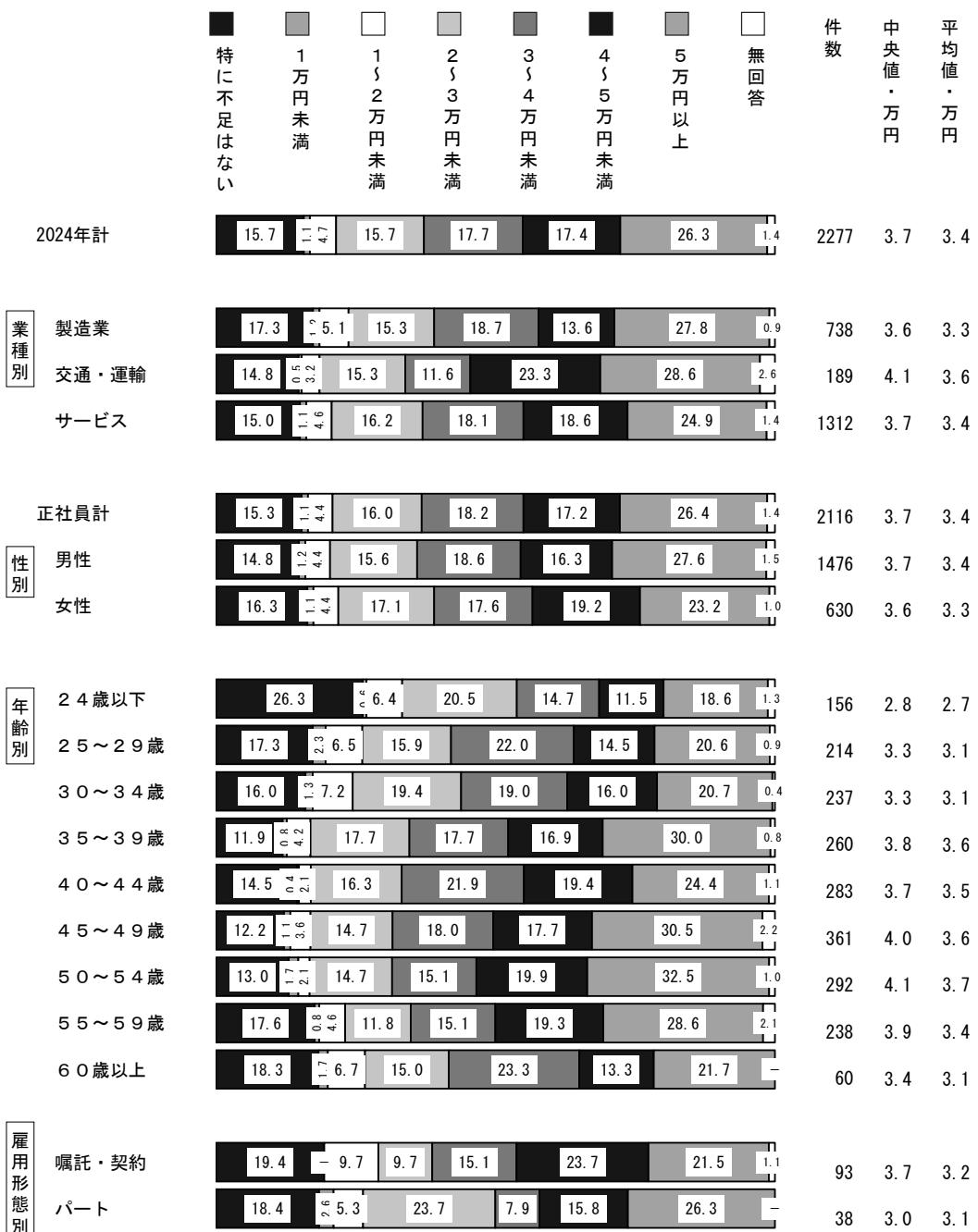
※濃い緑かけ数字は「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

5. ゆとりをもって生活するために不足している月額

ゆとりある生活のために不足している月額をたずねると、「特に不足はない」は15.7%にとどまります。分布をみると、「5万円以上」(26.3%)が2割台半ばを占め、以下、「4~5万円未満」(17.4%)、「3~4万円未満」(17.7%)、「2~3万円未満」(15.7%)が1割台後半で続いています。不足月額は平均3.4万円です。

平均不足月額は、30代後半から50代前半の中高年層で3万円台後半とやや高くなっています。(第II-12図)

第II-12図 ゆとりをもって生活するために不足している月額



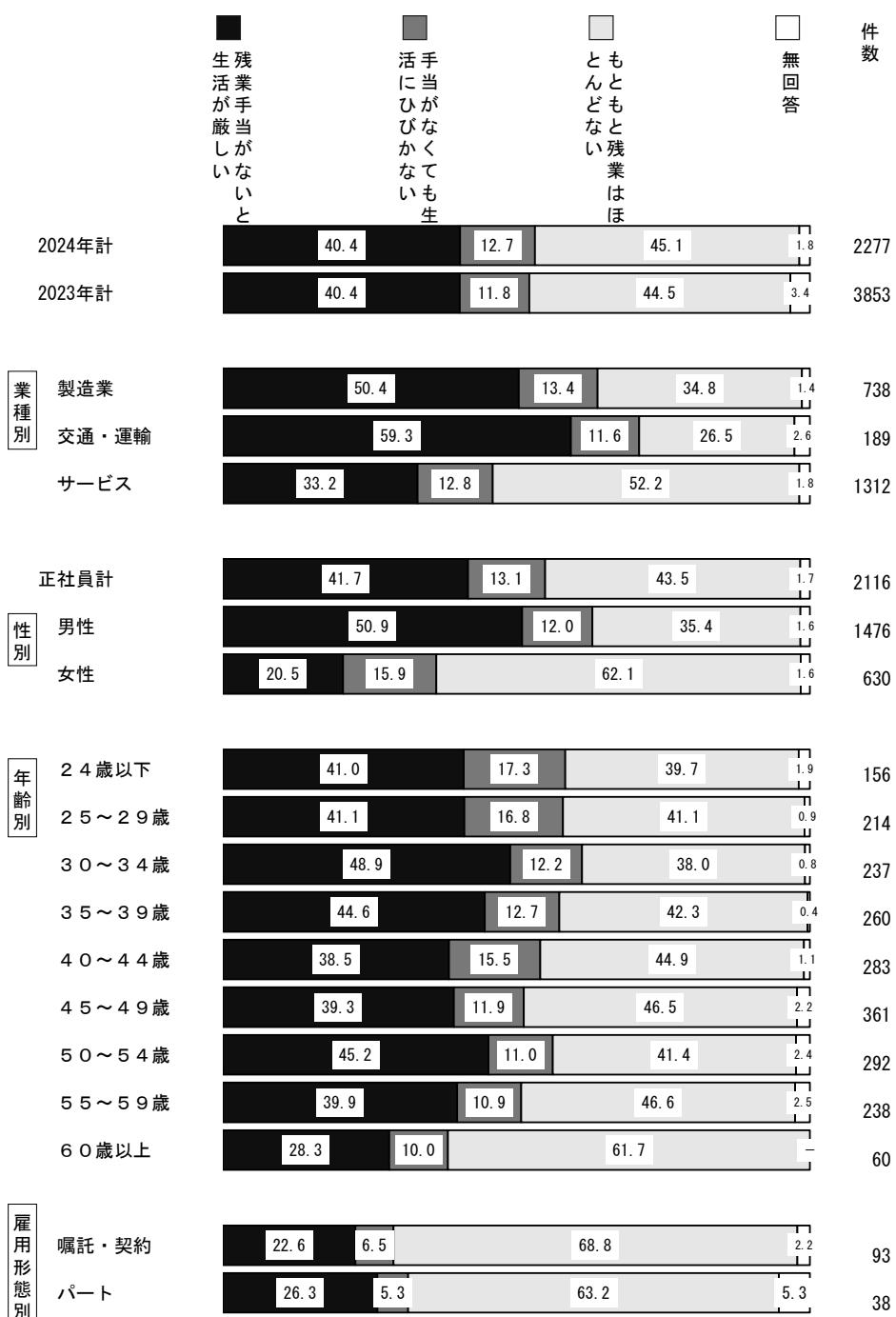
6. 残業手当への依存度

自分の生活が残業手当（時間外労働）にどの程度依存しているかたずねると、「もともと残業はほとんどない」（45.1%）が半数近くみられますが、「残業手当がないと生活が厳しい」が40.4%で「残業手当がなくともあまり生活にひびかない」（12.7%）を大きく上回っています。2023年調査と比べても、大差ありません。

業種別にみると、交通・運輸では「残業手当がないと生活が厳しい」が6割と特に多くみられ、残業手当が生活費に組み込まれていることがわかります。

雇用形態別、正社員の性・年齢別にみても、いずれの層も「残業手当がないと生活が厳しい」が「残業手当がなくともあまり生活にひびかない」を上回る点は共通していますが、「残業手当がないと生活が厳しい」は男性や30代前半と50代前半の年齢層で5割前後と多くなっています。（第II-13図）

第II-13図 残業手当への依存度



7. この1年間の1ヶ月平均の時間外労働時間と最も長い月の時間外労働時間

(1) 1ヶ月平均の時間外労働時間

1ヶ月平均の時間外労働時間について、実際の時間数で回答してもらった結果、平均は13.7時間で、2021年以降ほとんど変化はありません。(第II-14図)

業種別にみると、交通・運輸では平均24.0時間と特に長く、製造業は平均15.0時間、サービスで平均11.8時間となっています。なお、図示していませんが、2023年と比較すると、製造業(2023年:16.2時間)、サービス(同11.1時間)はあまり変わりませんが、交通・運輸(2023年:19.2時間)は5時間ほど増加しています。

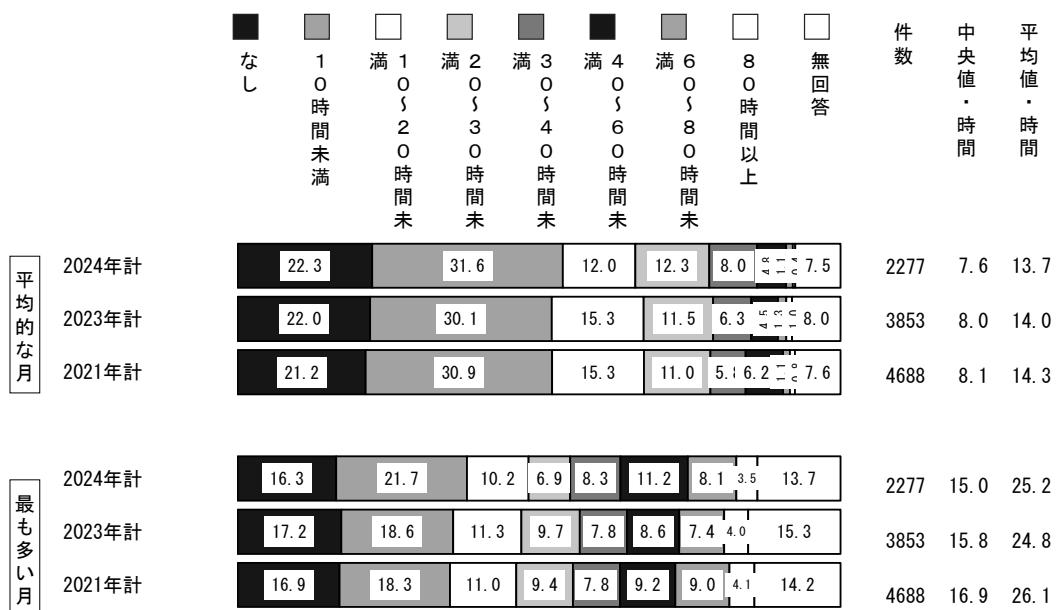
正社員は13.8時間で、そのうち、男性(平均16.5時間)は女性(平均7.4時間)よりも9時間長くなっています。正社員以外では、嘱託・契約が9.7時間、パートが17.7時間です。(第II-15図)

(2) 最も長い月の時間外労働時間

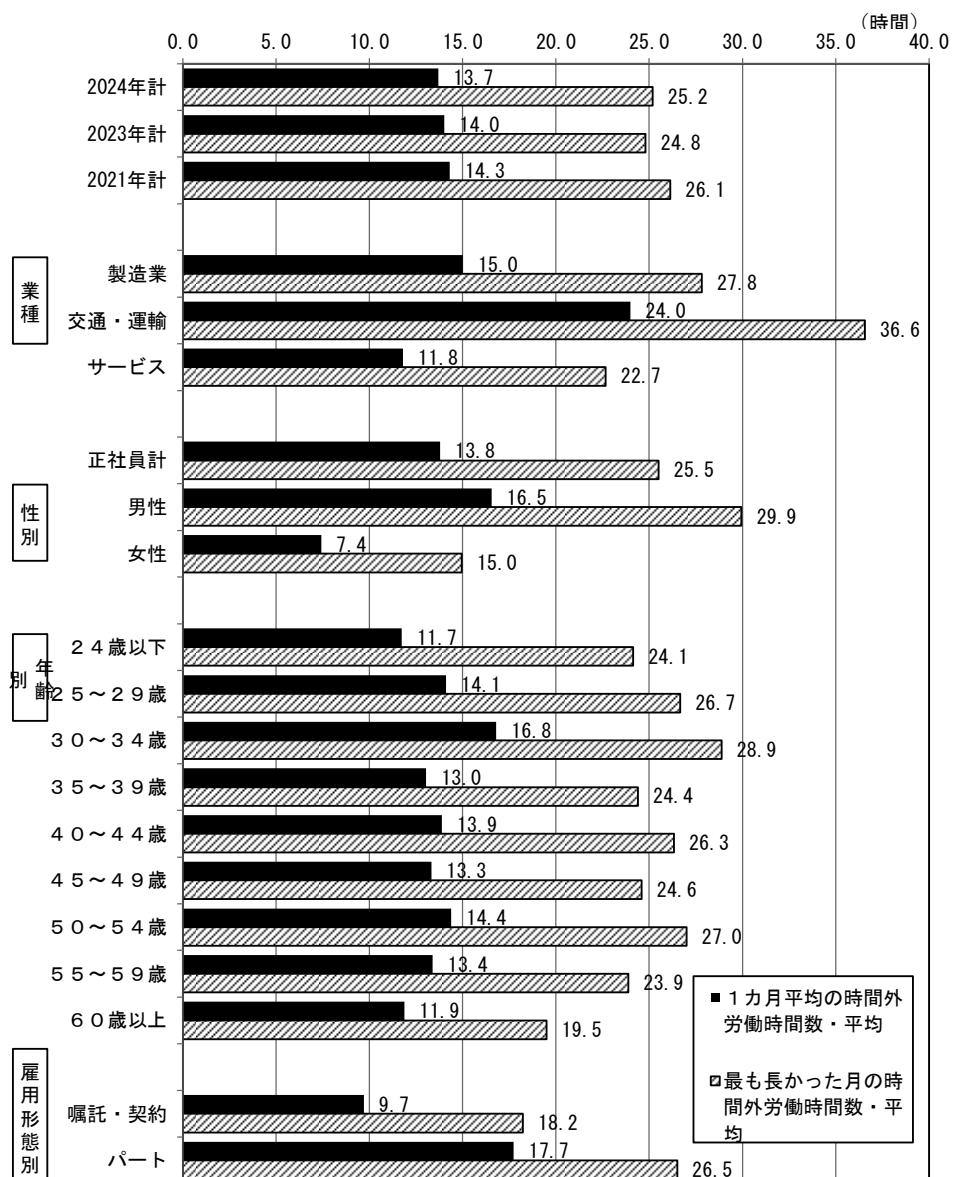
最も長い月の時間外労働時間については平均25.2時間となり、1ヶ月平均(13.7時間)を11.5時間上回ります。2023年(24.8時間)とほとんど変わりません。(II-14図)

業種別にみると、交通・運輸が36.6時間と最も長く、それに製造業が27.8時間、サービスが22.7時間と続いています。月平均の時間外労働時間と同様、交通・運輸は2023年調査(31.4時間)に比べて長くなっています。(II-15図)

第II-14図 1ヶ月平均の時間外労働時間数と最も長い月の時間外労働時間



第 II-15 図 1 カ月平均の時間外労働時間数と最も長い月の時間外労働時間（平均）



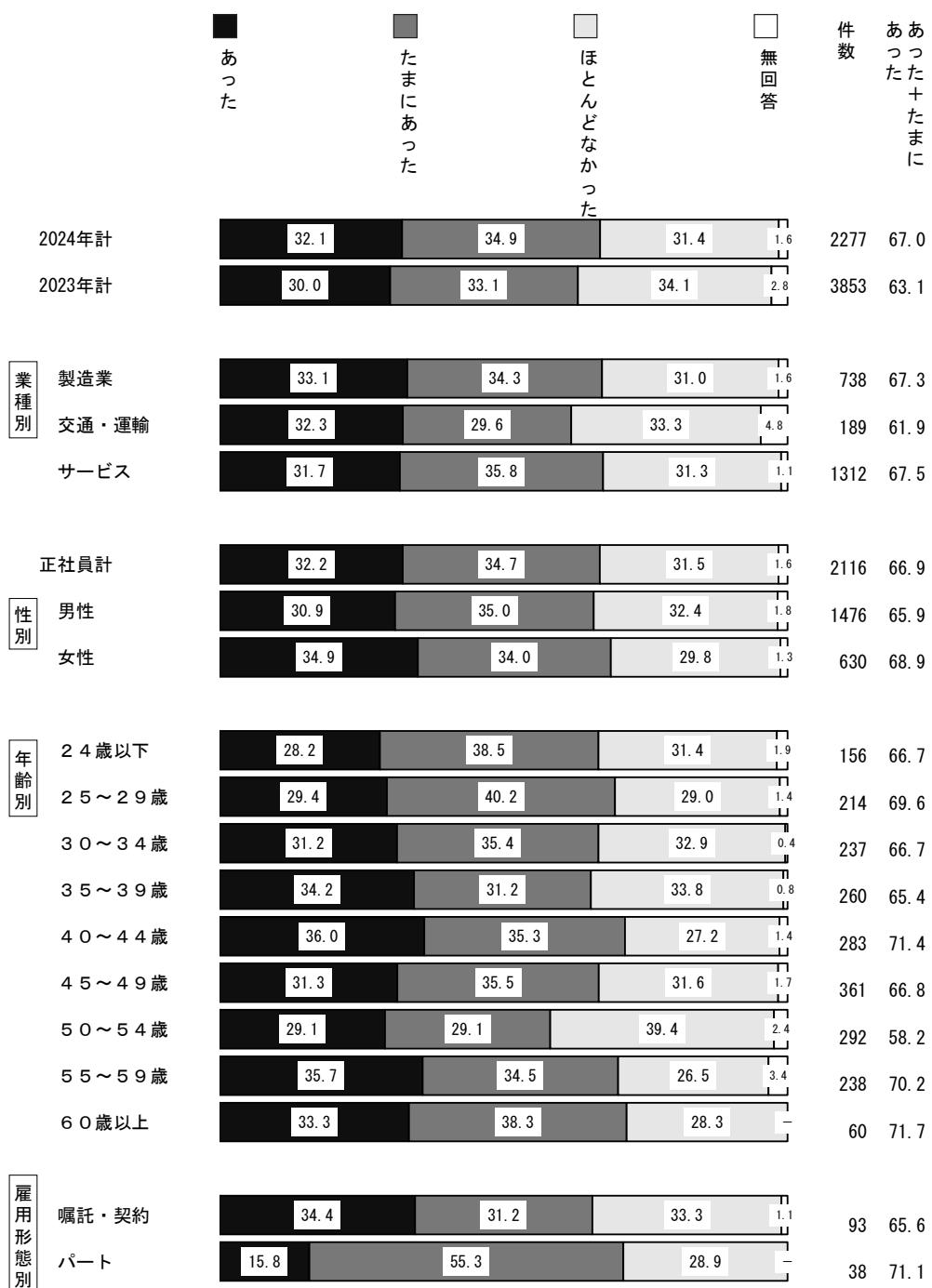
8. この1年間の離職意思の有無

この1年間で今の仕事を辞めたいと思ったことが「あった」(32.1%)と「たまにあった」(34.9%)はそれぞれ3割強を占めており、3分の2の組合員がこの1年間で離職意思をもったと回答しています。<あった・たまにあった>比率では、2023年からわずかながら増加がみられます。

業種別にみると、<あった・たまにあった>比率は、製造業とサービスで7割弱と交通を上回ります。

正社員について、年齢別では<あった+たまにあった>比率が、40代前半と50代後半以上の年齢層で7割超とやや多めです。(第II-16図)

第II-16図 この1年間で今の仕事を辞めたいと思ったことの有無



9. 働く上で重視していること

働く上で重視していることに関する 12 つの選択肢から（「その他」を含む）、主なものを 4 つ以内で選んでもらった結果、「職場の人間関係がよい」が 57.2%と最も多く、これに「収入水準がよい」が 53.1%で続き、これらが上位 2 項目となっています。以下、「精神的な負担が少ない」(42.2%) と「年休が取得しやすい」(41.7%)、「やりがいのある仕事である」(39.8%)、「残業や休日出勤などが少ない」(35.7%) が 4 割前後で続きます。

正社員についてみると、男性では「精神的な負担が少ない」、女性では「職場の人間関係がよい」や「通勤しやすい」、「育児や介護などの支援がある」がそれぞれ多くなっています。年齢別にみると、30代前半以下の若年層では「残業や休日出勤などが少ない」や「年休が取得しやすい」、30代前半から40代前半では「収入水準がよい」、50代後半以上では「肉体的な負担が少ない」がそれぞれ多く、年齢層ごとの特徴がみられます。そのほか、20代後半から30代前半で「育児や介護などの支援がある」、50代後半以上で「定年以降も働き続けられる」が他の年齢層よりも多く、ライフステージごとに重視項目が変化していることも示されています。（第Ⅱ-4表）

第Ⅱ-4表 働く上で重視していること（4つ以内選択）

※下線数字は「2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※二重下線数字(太字)は「2024年計」より15ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い緑かけ数字は「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

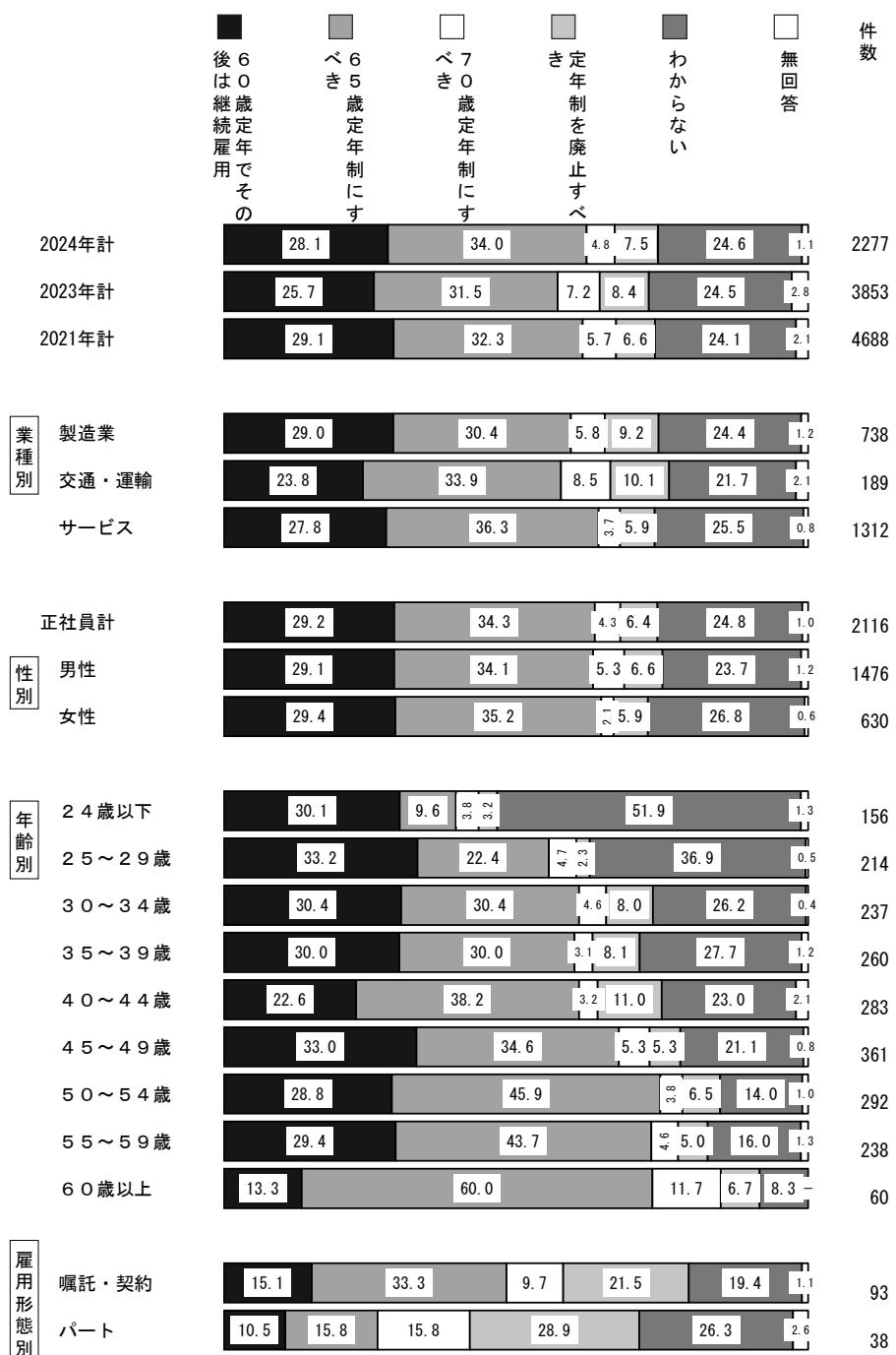
10. 定年制について

定年制についての考え方をたずねた結果、「わからない」が24.6%みられます、「65歳定年制にすべき」が34.0%、「定年は60歳で、その後は継続雇用にすべき」が28.1%で、具体的な考え方は分かれています。なお、「70歳定年制にすべき」(4.8%)や「定年制を廃止すべき」(7.5%)はいずれも1割に届きません。2021年以降、そこまで大きく変わりません。

正社員について、年齢別にみると、年齢上昇とともに「65歳定年制」が徐々に増えていき、定年年齢を近くに控えた50代では4割台を占めます。なお、すでに定年延長あるいは継続雇用者である60歳以上では「65歳定年制」が6割を占めるほか、「70歳定年」も1割みられます。

60歳超で働く組合員も多い嘱託・契約とパートでは、「70歳定年制」が1割前後、「定年制を廃止すべき」が2~3割と正社員よりも多くなっています。(第II-18図)

第II-18図 定年制について



1.1. いま重点的に取り組むべき職場の課題

今、重点的に取り組むべき課題について、第1位の結果をみると、トップは「賃金引き上げ」で68.1%と際立っており、こうした結果は2023年と同様です。（第II-19図）

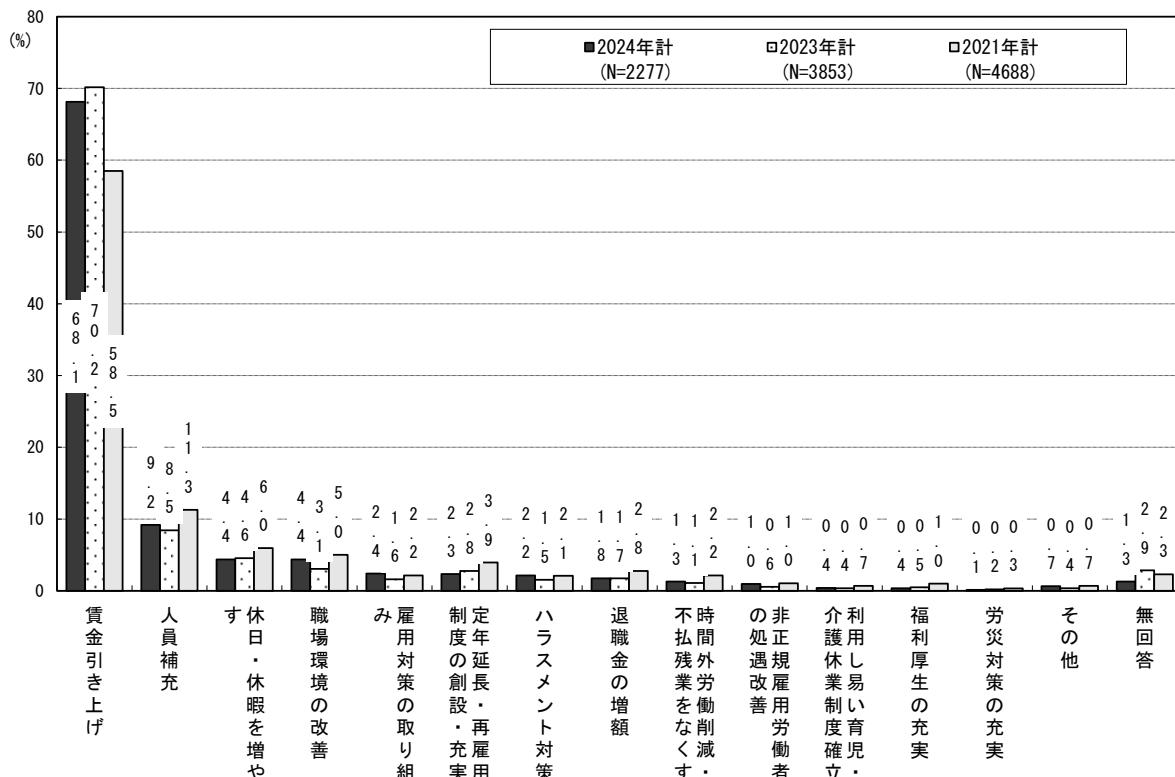
3つ以内選択の結果をみても「賃金引き上げ」(83.1%)が突出しており、以下、「人員補充」(41.4%)が4割強、「休日・休暇を増やす」(34.3%)、「職場環境の改善」(27.3%)、「退職金の増額」(26.7%)が3割前後などと続きます。

業種別にみても最も多くあげられているのはいずれも「賃金引き上げ」ですが、これに、製造業では「休日・休暇を増やす」、交通・運輸では「退職金の増額」、サービスでは「人員補充」がそれぞれ続いています。

正社員について、性別にみると、男性では「退職金の増額」や「賃金引き上げ」、「休日・休暇を増やす」、女性では「人員補充」、「福利厚生の充実」がそれぞれ多くみられます。年齢別では、30代以下の年齢層では「休日・休暇を増やす」や「人員補充」、「福利厚生の充実」、40代後半以上の年齢層では「退職金の増額」と「定年延長・再雇用の充実」が多くなっています。

正社員以外でも、「賃金引き上げ」が最も多い点は共通しています。そのうえで、「非正規雇用労働者の待遇改善」がいずれも3割台半ばを占め、自ら雇用形態における待遇の差の改善を求める声は少なくありません。（第II-6表）

第II-19図 いま重点的に取り組むべき職場の課題（第1位）



第II-6表 いま重点的に取り組むべき職場の課題（3つ以内選択）

		賃金引き上げ	み雇用対策の取り組み	制度年延長の設置・再雇用実用	定期職員の増額	退職金の休暇を増やす	す日休暇を増やす	不時労働を削減する	時間外勤務をなくす	非正規雇用改善のための労働時間を削減する	人員補充の労働者	職場環境の改善の労働者	福利厚生の充実の労働者	労災対策の充実の労働者	介護休業制度の充実の労働者	利用しやすい育児休業制度の確立の労働者	ハラスメント対策の労働者	その他	無回答	件数
2024年計		83.1 ①	14.4 ⑥	15.1 ⑤	26.7 ③	34.3 ③	9.2 ②	4.9 ④	41.4 ②	27.3 ④	12.9 ②	2.3 ⑤	3.8 ⑤	12.6 ④	1.4 ④	1.3 ④	2277			
2023年計		84.9 ①	13.3 ⑥	18.1 ④	29.4 ③	34.2 ③	7.8 ②	4.5 ②	38.0 ⑤	25.4 ⑤	12.5 ②	1.8 ⑤	4.3 ④	8.4 ④	1.4 ④	2.8 ④	3853			
2021年計		75.3 ①	13.0 ⑥	17.8 ④	30.7 ③	34.3 ③	10.3 ②	4.9 ⑤	37.9 ⑤	26.6 ⑤	13.7 ②	2.8 ⑤	4.9 ④	9.3 ④	1.2 ④	2.3 ④	4688			
業種別	製造業	83.3 ①	13.6 ⑥	13.0 ⑤	26.4 ②	43.5 ②	9.6 ③	2.8 ④	40.1 ③	26.8 ④	11.5 ④	3.8 ③	3.0 ④	11.9 ④	1.2 ④	1.5 ④	738			
	交通・運輸	84.7 ①	13.2 ⑥	23.8 ②	39.2 ③	33.3 ③	6.9 ④	3.2 ④	29.1 ⑤	27.0 ⑤	15.3 ④	2.1 ④	3.7 ⑤	5.8 ⑤	1.6 ④	2.1 ④	189			
	サービス	82.8 ①	14.9 ⑥	15.0 ⑤	25.2 ③	30.0 ③	9.4 ②	6.3 ④	43.4 ④	27.8 ④	13.3 ④	1.3 ③	4.3 ③	13.9 ③	1.5 ③	1.0 ③	1312			
	正社員計	83.9 ①	13.8 ⑥	14.5 ⑤	27.5 ③	35.3 ③	9.5 ②	2.9 ④	41.8 ④	27.7 ④	13.2 ④	2.4 ③	3.8 ③	12.4 ③	1.3 ③	1.2 ③	2116			
性別	男性	86.3 ①	14.0 ⑥	15.0 ④	30.0 ③	37.1 ③	9.6 ②	2.4 ②	39.2 ⑤	27.0 ⑤	11.4 ④	2.8 ④	1.8 ④	12.6 ④	1.3 ④	1.6 ④	1476			
	女性	78.4 ①	13.5 ⑤	13.3 ③	21.6 ③	31.1 ③	9.7 ②	4.1 ④	48.1 ⑥	29.2 ⑥	17.0 ⑥	1.4 ④	8.6 ④	11.7 ④	1.3 ④	0.5 ④	630			
年齢別	24歳以下	85.3 ①	12.8 ⑥	4.5 ⑤	7.7 ②	53.2 ⑥	17.3 ⑥	0.6 ③	40.4 ④	26.3 ④	21.2 ⑤	5.8 ④	0.6 ④	9.0 ④	3.2 ④	2.6 ④	156			
	25~29歳	85.0 ①	12.6 ⑥	4.7 ⑥	13.6 ③	43.9 ③	11.2 ②	1.4 ②	50.5 ④	26.6 ④	16.8 ⑤	3.3 ④	5.6 ④	9.8 ④	1.4 ④	1.4 ④	214			
	30~34歳	87.3 ①	11.0 ⑤	5.5 ③	17.7 ③	43.0 ③	11.4 ②	1.7 ②	48.5 ④	29.5 ④	14.8 ⑥	3.4 ④	5.9 ④	11.8 ⑥	1.7 ④	0.4 ④	237			
	35~39歳	90.8 ①	15.8 ⑤	6.5 ③	24.6 ③	36.2 ③	10.4 ②	1.2 ②	42.7 ④	27.3 ④	17.3 ⑥	1.2 ④	7.7 ④	11.2 ⑥	0.8 ④	0.8 ④	260			
	40~44歳	85.5 ①	15.2 ⑤	10.6 ③	20.1 ③	37.1 ③	11.0 ②	3.2 ②	45.2 ④	28.3 ④	10.6 ⑥	1.1 ④	3.9 ⑥	18.0 ⑥	1.8 ④	1.4 ④	283			
	45~49歳	81.4 ①	15.2 ⑥	18.0 ③	36.6 ④	30.7 ④	6.6 ②	4.2 ②	38.2 ⑤	28.5 ⑤	11.1 ⑤	1.7 ④	1.9 ④	13.6 ④	1.4 ④	1.1 ④	361			
	50~54歳	81.8 ①	14.0 ⑥	21.6 ②	41.8 ⑤	23.3 ⑤	7.5 ②	4.5 ③	38.0 ④	31.2 ④	10.3 ⑥	1.7 ④	2.7 ④	11.6 ⑥	0.7 ④	1.0 ④	292			
	55~59歳	76.1 ①	13.4 ③	35.3 ②	41.6 ⑤	30.3 ⑤	8.0 ②	3.8 ④	32.8 ④	21.4 ⑥	8.4 ⑥	2.1 ④	2.5 ④	12.2 ④	...	1.7 ④	238			
	60歳以上	83.3 ①	10.0 ④	30.0 ③	36.7 ③	21.7 ⑥	...	5.0 ②	45.0 ⑤	25.0 ⑤	16.7 ⑤	5.0 ②	3.3 ④	8.3 ④	1.7 ④	...	60			
態雇別用形	嘱託・契約	78.5 ①	20.4 ⑥	25.8 ④	14.0 ⑤	23.7 ⑤	3.2 ③	35.5 ②	36.6 ②	16.1 ④	8.6 ②	1.1 ②	3.2 ②	10.8 ②	1.1 ②	3.2 ②	93			
	パート	63.2 ①	18.4 ⑤	23.7 ④	10.5 ④	7.9 ④	5.3 ④	36.8 ④	39.5 ②	39.5 ②	5.3 ②	2.6 ④	2.6 ④	23.7 ④	7.9 ④	...	38			

※下線数字は「2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※二重下線数字(太字)は「2024年計」より15ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第6位まで表示)

自治労 全国一般評議会

〒102-8464 千代田区六番町1 自治労会館
TEL 03-3263-0441 FAX 03-5210-7422

自治労HP

<http://www.jichiro.gr.jp>

じちろう ネット

自治労情報にいつでもアクセス可能！

自治労 HP
フェイスブック
ツイッターも
継々更新中！

じちろうネット
の紹介動画は
コチラ↓



お申し込みは県本部まで！



立憲民主党
参議院議員(自治労組織内議員)

岸まきこ

自治労の政策要求を
実現しよう！

声を力に、
一步前へ

岸まきこ(岸真紀子)プロフィール
1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治
労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)
で初当選。現職に至る。

自治労は、
第27回参議院選挙の
全国比例区に
「岸まきこ」現参議院議員の
擁立を決定しました。

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

