

**全国厚生労働関係部局長会議
労働分科会 資料**

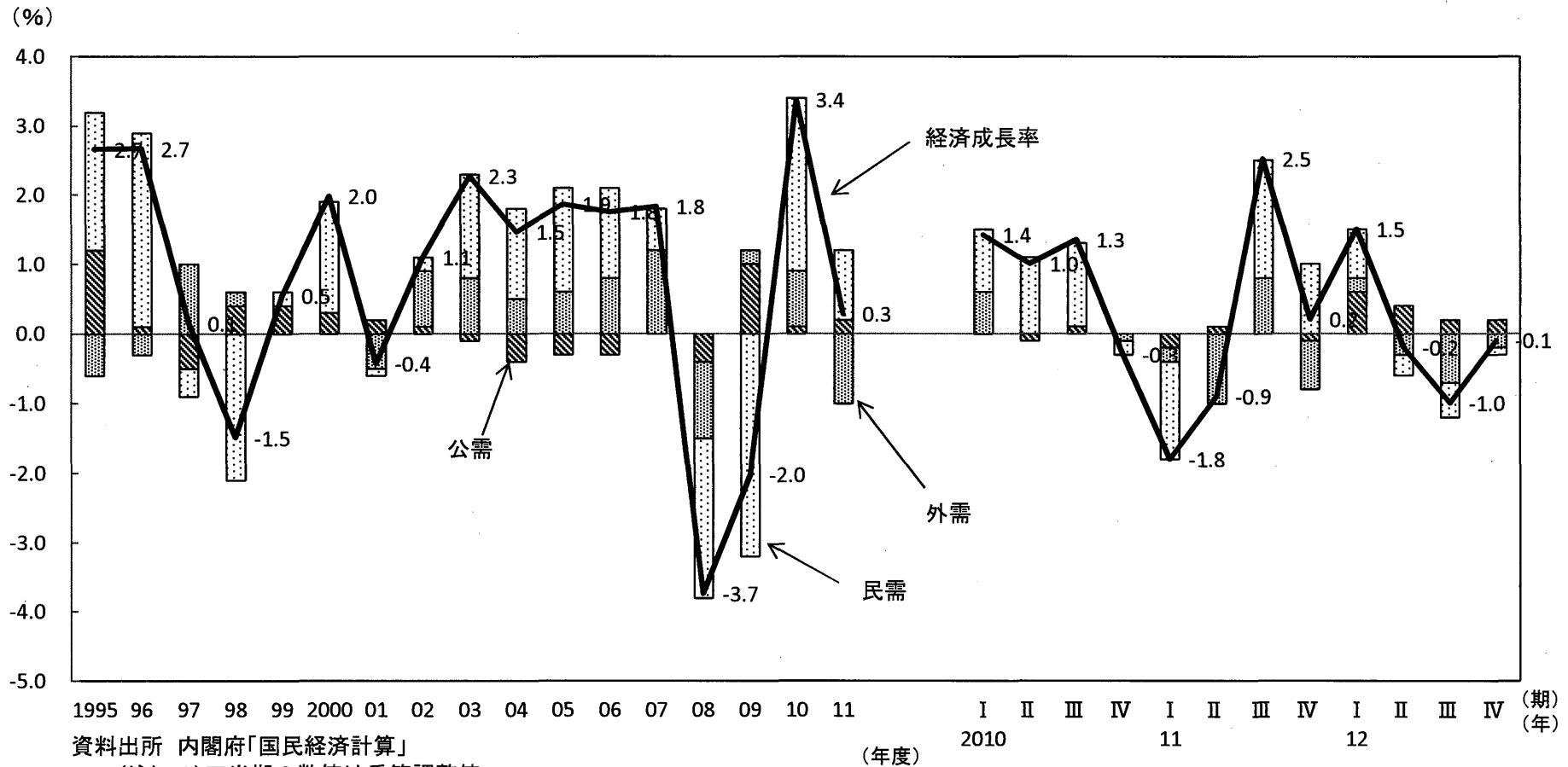
**平成25年2月19日
政策統括官（労働担当）**

資料項目一覧

1. 最近の経済情勢について 1
2. 最近の各種会議の動きについて 1 1
3. 労使関係について 2 2

実質経済成長率の推移

2012年10～12月期(1次速報)の実質国内総生産は、7～9月期に比べ外需、民需のマイナス寄与が縮小し、前期比0.1%減(年率0.4%減)となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」

(注) 1) 四半期の数値は季節調整値。

2) 民需: 民間消費支出、民間住宅、民間企業設備、民間在庫品増加が含まれる。

公需: 政府最終消費支出、公的固定資本形成、公的在庫品増加が含まれる。

外需: 財貨・サービスの輸出から、財貨・サービスの輸入を控除したもの。

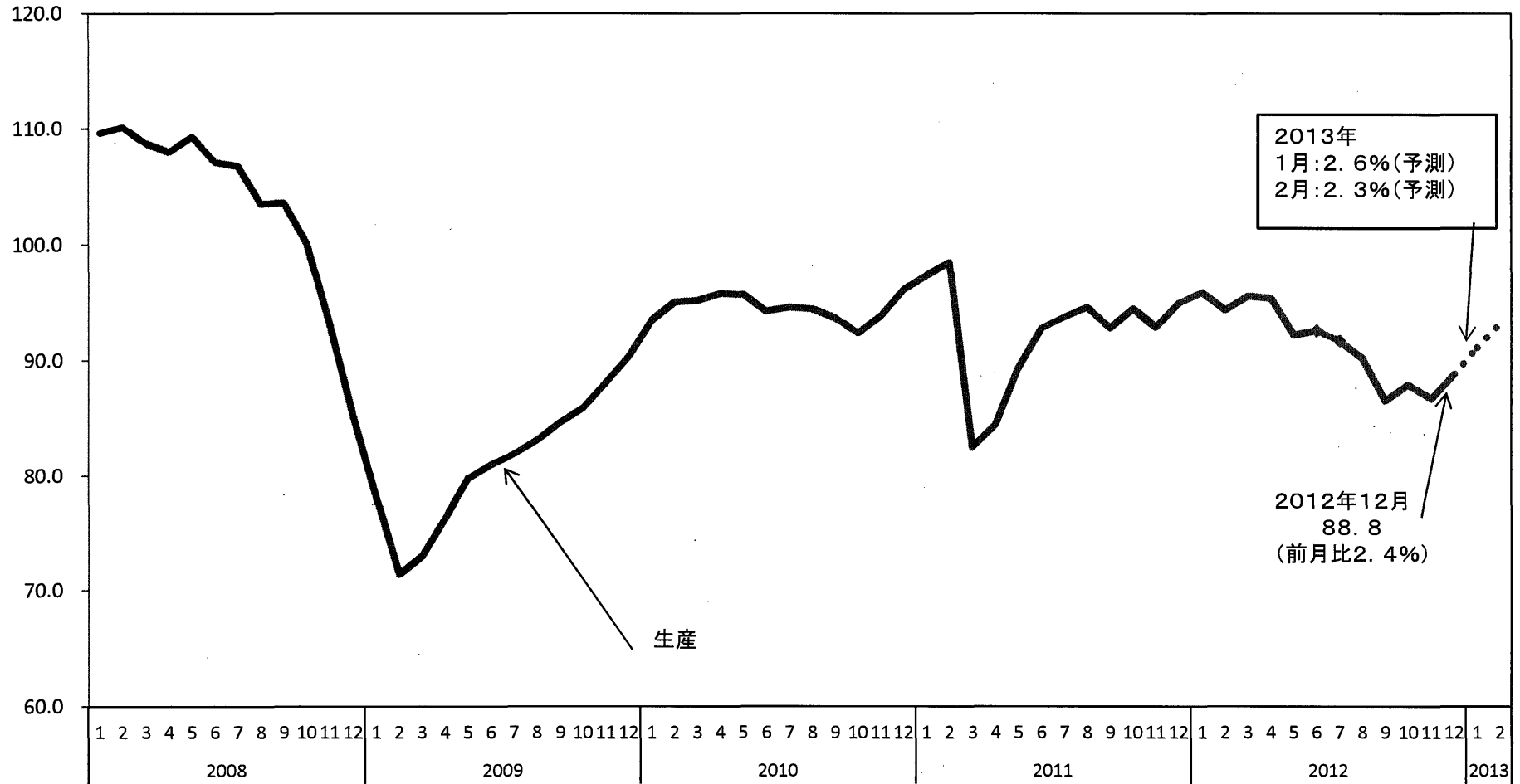
3) 政府経済見通し(2013年1月28日閣議了解)では、2012年度に1.0%増、2013年度に2.5%増を見込んで

鋳工業生産指数の推移

鋳工業生産は、下げ止まりの兆しがみられる。

(平成17年基準・季節調整済指数)

生産



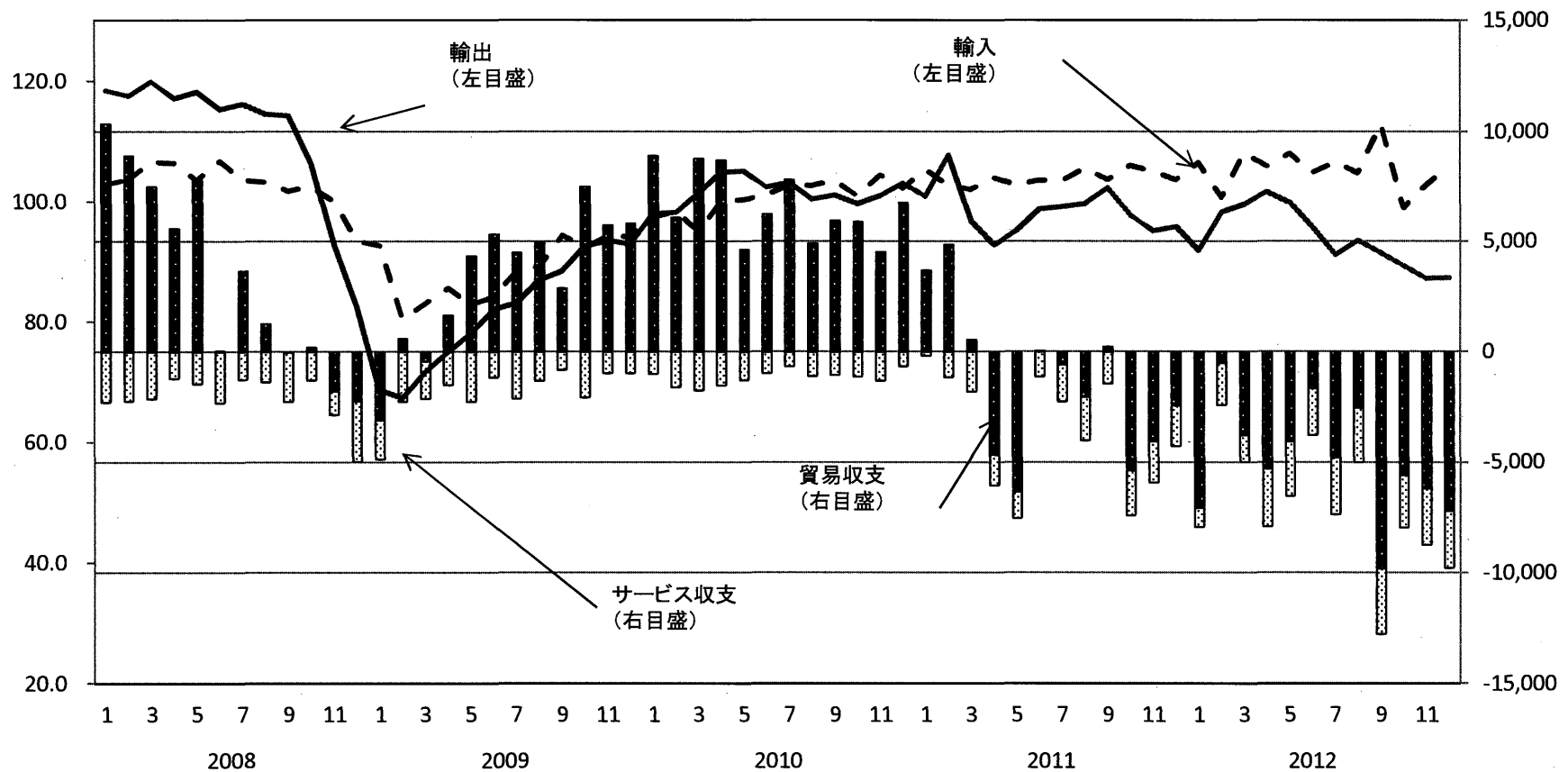
資料出所 経済産業省「鋳工業生産」及び「製造工業生産予測調査」
注) 「生産」の実線部は鋳工業指数の実績、点線部は製造工業生産予測調査の増減率を用いて試算したもの

輸出入数量指数及び貿易・サービス収支の推移

輸出はこのところ緩やかに減少していたが12月は前月比0.1%の増加となった。
 貿易・サービス収支は、赤字が続き、2012年は約8兆44億円の赤字(速報)となった。

(平成17年基準・季節調整済指数)

(単位:億円)



資料出所 財務省『貿易統計』及び『国際収支状況』

(注) 1) 輸出入は財務省『貿易統計』をもとに内閣府試算。

2) データは全て季節調整済の値。

民間設備投資

設備投資は、製造業でマイナスが続いているなど弱い動きとなっている。

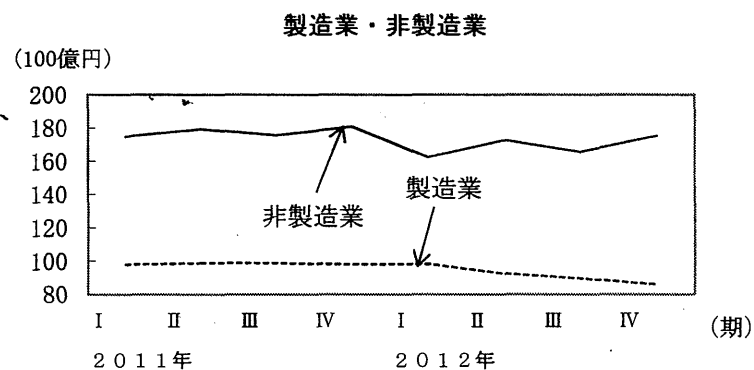
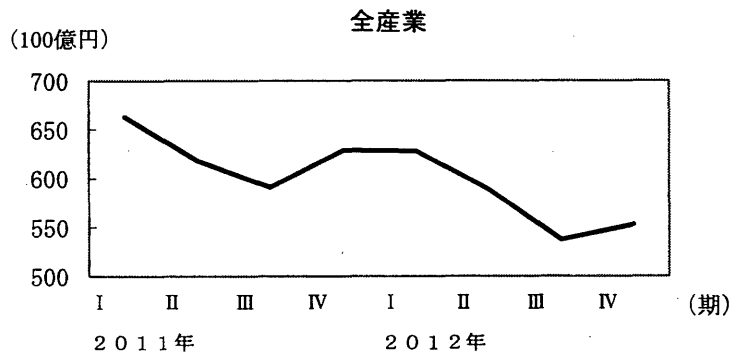
設備投資の増減

(前年同期比、()内は季調済前期比、%)

	2009年	2010年	2011年	2012年	2012年			
					1~3月期	4~6月期	7~9月期	10~12月期
(業種別) 全産業	▲ 32.1	21.7	6.8	▲ 4.3	(7.1) 3.2	(▲ 12.6) ▲ 4.0	(▲ 8.7) ▲ 8.3	(2.8) ▲ 9.7
製造業	▲ 42.4	21.6	10.4	▲ 7.0	(0.1) ▲ 0.5	(▲ 5.8) ▲ 7.6	(▲ 3.2) ▲ 9.5	(▲ 3.9) ▲ 11.1
非製造業	▲ 10.4	2.2	5.5	▲ 3.9	(▲ 10.2) ▲ 2.6	(6.2) ▲ 4.8	(▲ 4.0) ▲ 5.8	(5.8) ▲ 2.4

資料出所 内閣府「機械受注統計」

設備投資額の推移(季節調整値)

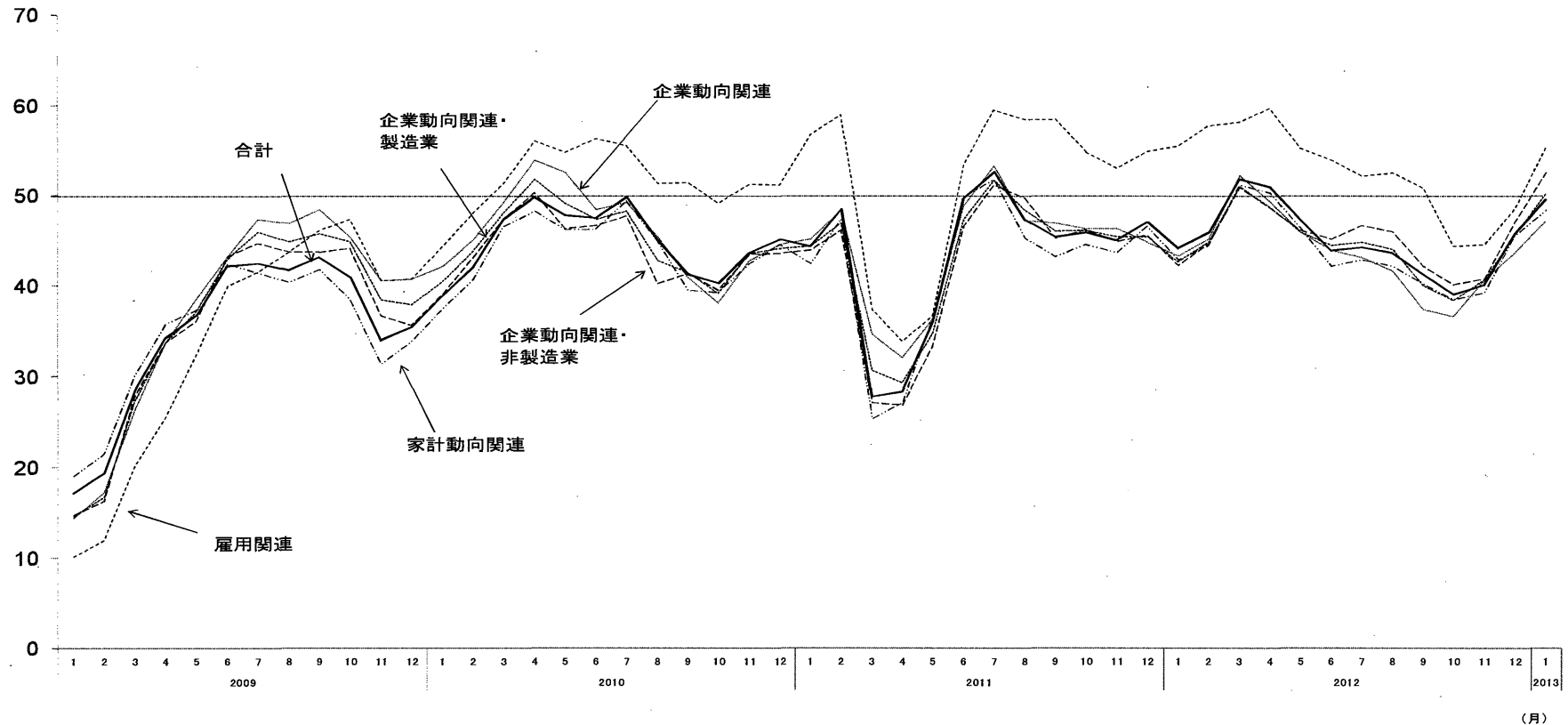


資料出所 内閣府「機械受注統計」

(注) データは季節調整値。

景気の現状判断DI

- 1月の現状判断DIは、前月比3.7ポイント上昇の49.5となり、3か月連続で上昇した。
- 家計動向関連DIは、消費者の購買意欲の改善がみられたこと等から、上昇した。
- 企業動向関連DIは、円安が進む中で、一部の業種における受注や採算の改善がみられたこと等から、上昇した。
- 雇用関連DIは、製造業で雇用調整の動きがみられたものの、建設業等での求人が増加したこと等から、上昇した。

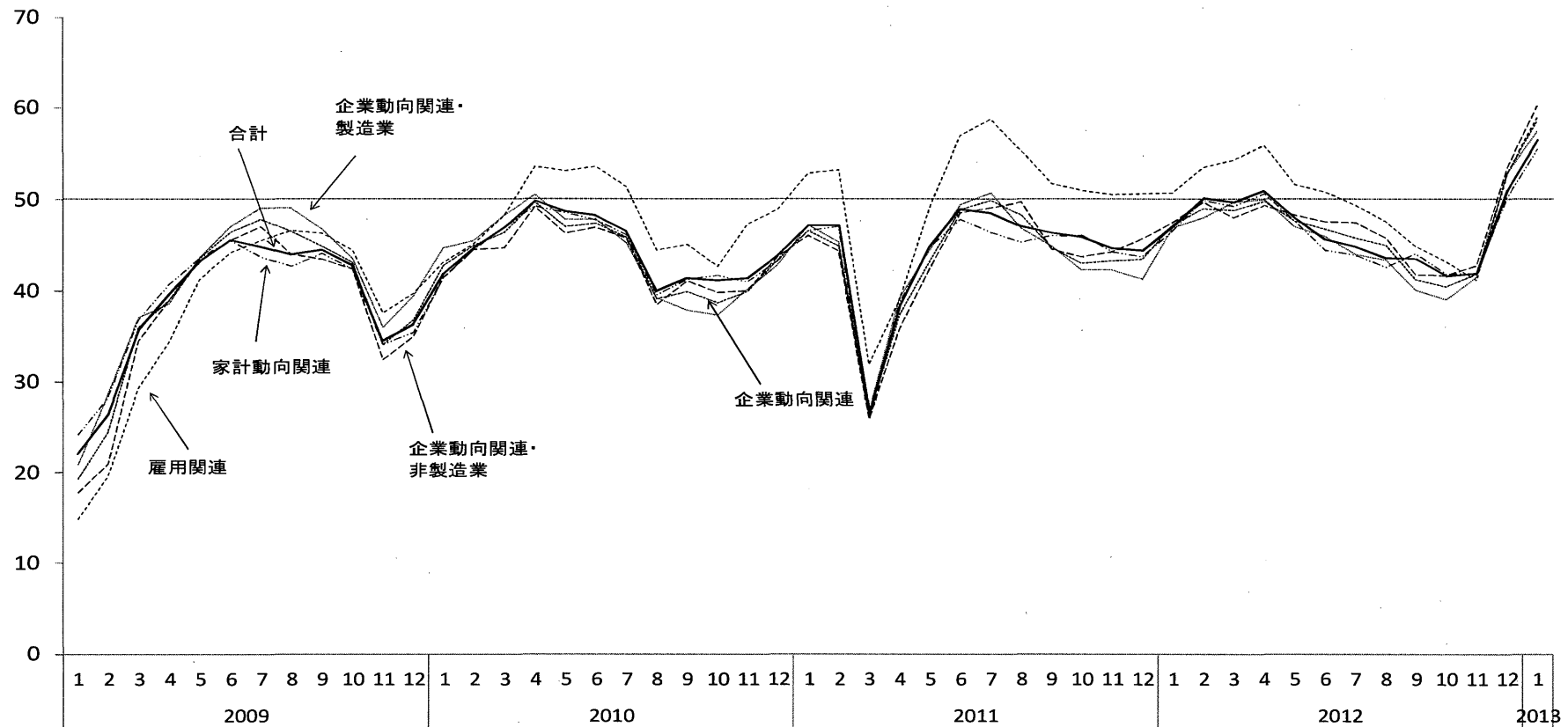


資料出所: 内閣府「景気ウォッチャー調査」

(注) 調査は毎月、当月時点であり、調査期間は毎月25日から月末である。

景気の先行き判断DI

- 1月の先行き判断DIは、前月比5.5ポイント上昇の56.5となり、3か月連続で上昇した。
- 先行き判断DIについては、円安・株価上昇が一段と進んだことや、新政権の政策への期待感が引き続きみられること等から、家計動向部門、企業動向部門及び雇用部門で上昇した。



資料出所:内閣府「景気ウォッチャー調査」

(注) 調査は毎月、当月時点であり、調査期間は毎月25日から月末である。

雇用情勢

雇用情勢は、依然として厳しさが残るなかで、このところ改善の動きに足踏みがみられる。

- ・12月の全国の完全失業率は、前月差0.1%ポイント上昇の4.2%となった。
- ・有効求人倍率はこのところ横ばい圏内にある。

雇用・失業

(※)は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国

	2011年		2012年					2012年				
	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	8月	9月	10月	11月	12月		
就業者	-8	-24	-20	10	15	-6 [6,263]	6 [6,269]	31 [6,300]	-9 [6,291]	-35 [6,256]		
(季調値・万人)	-9	-37	-21	37	33	-2 [6,281]	-13 [6,308]	13 [6,321]	-6 [6,228]	-38 [6,228]		
(原数値・万人)	-3	-14	10	5	12	-4 [507]	9 [507]	24 [512]	14 [512]	-14 [490]		
建設業	-15	-8	-16	-20	-9	-29 [1,012]	-37 [1,015]	-6 [1,039]	-15 [1,030]	-35 [998]		
製造業	-4	6	-1	-5	-7	-5 [177]	-8 [191]	-11 [187]	-13 [181]	-3 [191]		
情報通信業	-3	-12	-15	0	-9	-2 [330]	4 [335]	-8 [329]	-14 [343]	-26 [339]		
運輸業、郵便業	-8	-25	-24	9	3	22 [1,070]	20 [1,059]	-4 [1,052]	-20 [1,035]	-20 [1,035]		
卸売業、小売業	17	-8	-6	5	1	0 [218]	7 [215]	-5 [218]	-1 [219]	10 [213]		
学術研究、専門・技術サービス業	-9	-14	-5	-4	-1	-11 [374]	-9 [372]	2 [379]	2 [382]	0 [386]		
宿泊業、飲食サービス業	-1	-7	-5	5	-1	7 [252]	4 [240]	7 [238]	-6 [233]	-10 [239]		
生活関連サービス業、娯楽業	4	3	4	0	-3	-4 [285]	-7 [304]	-1 [301]	-7 [297]	-4 [296]		
教育、学習支援業	29	34	27	35	22	32 [706]	19 [713]	6 [708]	12 [703]	40 [723]		
医療、福祉	2	1	2	20	7	18 [461]	16 [466]	3 [470]	-4 [474]	6 [462]		
サービス業(他に分類されないもの)	4	-24	-14	18	11	1 [5,513]	-16 [5,497]	31 [5,528]	13 [5,541]	-54 [5,487]		
雇用者	5	-30	-16	63	35	45 [5,511]	3 [5,522]	31 [5,546]	16 [5,559]	-38 [5,490]		
(原数値・万人)	4.5	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	4.2		
完全失業率(季調値・%)	4.9	4.8	4.6	4.5	4.4	4.5	4.4	4.3	4.3	4.5		
男性	4.0	4.2	4.2	3.9	3.9	3.7	3.8	3.9	3.8	3.9		
女性	-37	8	-18	-14	-2	-10 [272]	1 [273]	0 [273]	-2 [271]	7 [278]		
完全失業者(万人)	-36	-16	-19	-13	-18	-18 [288]	-2 [275]	-18 [271]	-21 [260]	-17 [259]		
(原数値・万人)	-20	-15	-12	-10	-10	-9 [101]	-7 [99]	-21 [91]	-12 [91]	3 [101]		
非自発的理由	-8	-3	0	0	-1	2 [102]	6 [100]	5 [101]	2 [98]	-13 [85]		
自発的理由	-1	0	0	1	0	1 [16]	0 [13]	1 [15]	0 [13]	-1 [11]		
学卒未就職	-6	2	-5	-3	-7	-10 [53]	-2 [57]	-3 [59]	-11 [54]	-6 [58]		
その他	-9	-6	-9	-7	-6	-5 [63]	-4 [62]	-13 [56]	-6 [58]	-3 [65]		
世帯主	-44	31	-38	-5	15	-15 [6,535]	6 [6,541]	32 [6,573]	-11 [6,562]	-26 [6,536]		
労働力人口	-45	-53	-40	25	15	-17 [6,559]	-15 [6,583]	-6 [6,592]	-28 [6,556]	-56 [6,486]		
(原数値・万人)	-0.3	-0.3	-0.2	-0.1	-0.2	-0.1 [59.1]	-0.1 [59.3]	0.0 [59.4]	-0.1 [59.1]	-0.4 [58.5]		
労働力人口比率(原数値・%ポイント)	0.0	-0.2	0.0	0.0	0.0	0.0 [56.6]	-0.1 [56.8]	0.3 [57.0]	0.0 [56.7]	-0.3 [56.1]		
就業率(原数値・%ポイント)	0.3	0.0(※)	0.2(※)	0.4(※)	0.3	0.5(※) 75.2	0.3 [75.5]	0.5 [75.7]	0.5 [75.8]	0.4 [75.2]		
就業率(20~64歳、原数値・%ポイント)	(資料出所)総務省統計局「労働力調査」											

(注) 就業者の産業別及び完全失業者の理由別は原数値。[]内は実数。季調値は前期(月)差、原数値は前年差。
2012年1~3月期、4~6月期、7~9月期、8月は総務省統計局による補完推計値を基に前年同期差・前年同月差を算出している。

求人・求職

	2011年	2012年				2012年			
	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	9月	10月	11月	12月
有効求人 (季調値・含パート%)	3.7	4.4	6.7	0.0	-0.8	-1.3	-0.4	0.5	1.5 [1,976]
(原数値・含パート%)	16.8	16.5	20.7	15.0	11.6	11.5	13.1	11.1	10.4 [1,914]
有効求職 (季調値・含パート%)	-1.9	-2.7	-1.9	-1.2	0.9	1.1	0.3	0.6	-0.6 [2,417]
有効求人倍率 (季調値・倍)	0.69	0.75	0.81	0.82	0.81	0.81	0.80	0.80	0.82
有効求人倍率 (季調値・パート・倍)	0.93	1.00	1.10	1.12	1.10	1.10	1.10	1.09	1.11
新規求人 (季調値・含パート%)	3.9	2.5	5.9	-1.6	-0.5	-1.5	0.3	0.1	0.5 [735]
(原数値・含パート%)	13.4	14.7	16.7	9.5	9.4	5.3	13.8	8.4	5.2 [628]
建設業	29.4	32.1	17.1	12.6	8.3	10.9	12.6	5.4	6.6 [52]
製造業	12.6	7.0	8.5	-6.5	-8.6	####	-5.6	-9.4	-11.7 [51]
情報通信業	11.3	18.4	15.6	15.7	14.1	10.9	19.2	16.4	5.6 [22]
運輸業, 郵便業	9.3	13.2	18.4	9.3	4.0	4.0	6.4	6.1	-2.1 [36]
卸売業, 小売業	12.2	14.9	21.3	15.2	12.3	10.6	19.1	10.7	5.9 [92]
学術研究, 専門・技術サービス業	8.7	10.9	13.8	4.2	11.7	1.7	17.6	7.0	10.6 [22]
宿泊業, 飲食サービス業	12.5	20.9	26.8	18.2	20.1	10.7	26.6	18.4	14.0 [48]
生活関連サービス業, 娯楽業	15.4	19.2	20.2	13.2	10.8	12.3	17.1	6.6	8.1 [28]
教育, 学習支援業	0.3	0.5	10.5	8.2	17.2	7.2	29.4	13.5	9.1 [10]
医療, 福祉	13.5	13.6	17.6	13.3	12.4	11.2	16.4	11.2	9.3 [137]
サービス業(他に分類されないもの)	17.8	18.1	20.8	9.5	11.0	3.7	13.8	10.1	8.4 [90]
新規求職者 (季調値・含パート%)	-4.9	-2.8	-2.1	0.3	-1.4	6.1	-4.1	-1.1	0.3 [560]
(原数値・含パート%)	-6.5	-7.0	-11.5	-8.8	-3.2	-8.0	1.5	-5.2	-7.2 [414]
常用新規求職者	-6.5	-6.9	-11.6	-8.8	-3.2	-8.0	1.6	-5.3	-7.3 [375]
離職求職者	-1.3	0.6	-11.1	-2.6	-4.8	-5.9	8.2	4.6	-0.8 [113]
離職者以外	-8.5	-9.1	-11.8	-11.1	-2.5	-8.7	-1.3	-9.1	-9.9 [262]
新規求人倍率 (季調値・倍)	1.18	1.22	1.32	1.29	1.30	1.24	1.29	1.31	1.31

(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」「雇用保険事業統計」。除新規学卒。

(注) 季調値は前期比、原数値は前年比。[]内は実数、千件・千人。

常用新規求職者はパートを含む原数値。離職求職者は、雇用保険受給資格決定件数。離職者以外は在職者を含め、雇用保険受給資格者以外の者。

賃金・労働時間

	2010年	2011年	2012年	2012年							
				1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	10月	11月	12月	
現金給与総額(%)	0.5	-0.2	-0.7	0.0	-0.5	-0.7	-1.1	-0.4	-0.8	-1.7	[540.6]
きまって支給する給与	0.3	-0.4	-0.1	0.3	0.2	-0.3	-0.4	-0.2	-0.3	-0.6	[261.4]
所定内給与	-0.4	-0.5	-0.2	0.0	-0.2	-0.4	-0.2	-0.1	-0.1	-0.6	[242.1]
所定外給与	9.1	0.8	2.4	3.8	5.9	1.3	-1.2	-2.1	-1.3	-0.2	[19.3]
特別給与	1.9	0.6	-3.3	-7.6	-2.7	-3.7	-3.0	0.9	-9.2	-2.8	[279.2]
実質賃金(%)	1.3	0.1	-0.7	-0.4	-0.8	-0.3	-0.9	0.0	-0.7	-1.6	[171.9]
総実労働時間(%)	1.5	-0.2	0.5	1.6	1.0	-0.8	0.5	1.1	1.6	-1.4	[145.7]
所定内労働時間	0.8	-0.3	0.5	1.7	0.7	-0.9	0.6	1.4	1.8	-1.3	[134.9]
所定外労働時間	10.1	1.0	0.6	1.8	4.0	-0.9	-2.5	-3.1	-2.2	-2.2	[10.8]
所定外労働時間(製造業)	33.7	1.8	1.8	5.0	11.8	-1.6	-6.4	-6.2	-6.2	-6.8	[14.7]
所定外労働時間(季節調整値・%)	-	-	-	1.0	0.0	-3.3	-0.2	-1.0	1.0	1.7	[101.2]
所定外労働時間(季節調整値・製造業%)	-	-	-	6.3	-0.7	-8.2	-3.4	-1.1	-0.4	2.5	[98.2]

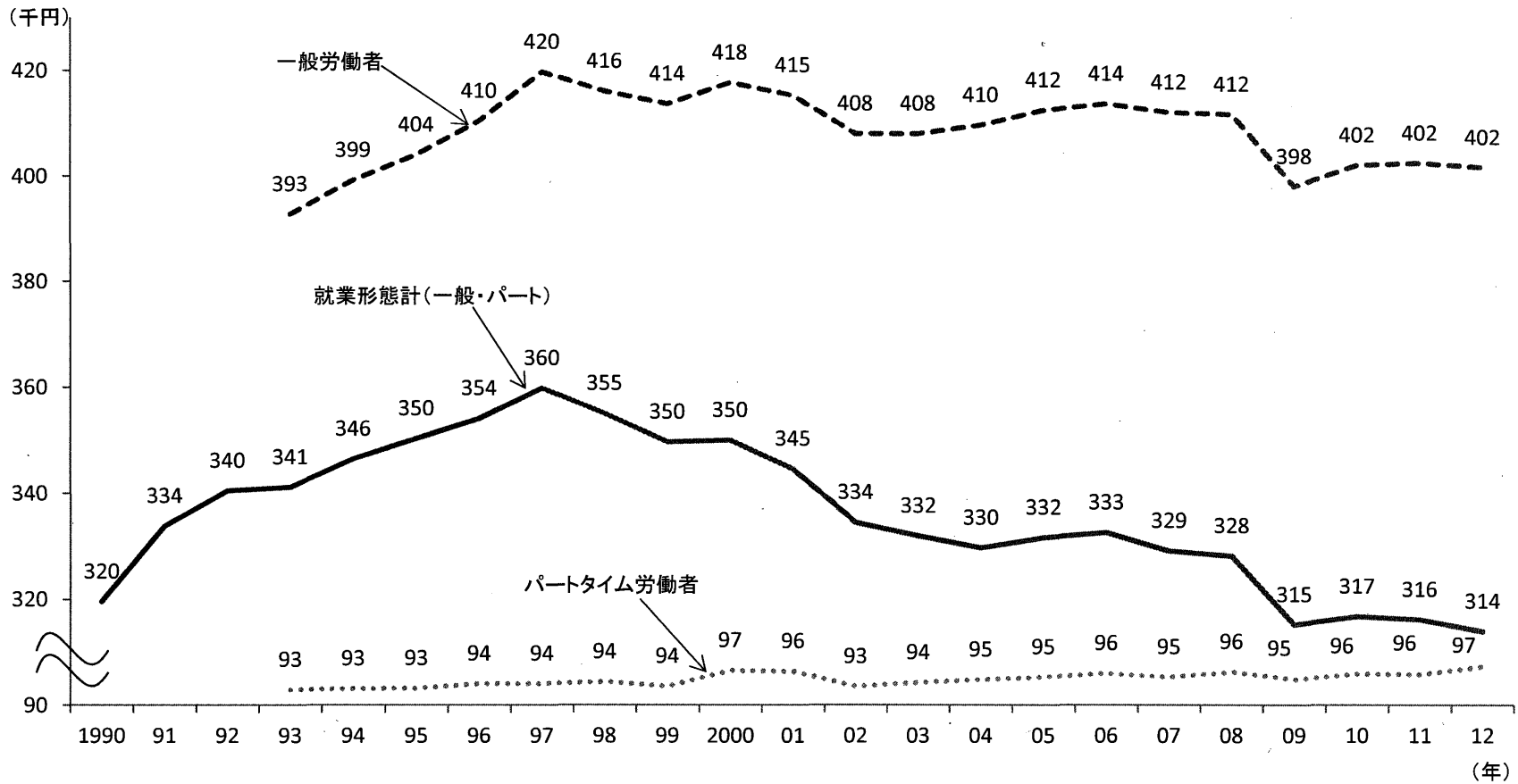
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1 季調値は前期(月)比、原数値は前年比。[]内は実数、千円・時間、実質賃金及び所定外労働時間季調値は指数(平成22年=100)。

2 事業所規模5人以上。

一般・パート別現金給与総額の推移

一般労働者、パートタイム労働者の給与がほとんど伸びない中、パートタイム労働者比率の上昇により就業形態計の現金給与総額は1997年をピークに減少傾向。



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 企業規模5人以上

経済財政諮問会議

基本設計

●経済財政運営全般に係る基本的な方針の審議及びとりまとめ

- ・経済財政運営の基本方針
- ・予算編成の基本方針
- ・物価状況の点検
- ・政府と日本銀行との連携
- ・成長と財政健全化の両立
- ・社会保障制度改革国民会議との連携 等

議長	安倍 晋三	内閣総理大臣
議員	麻生 太郎	副総理 兼 財務大臣
同	菅 義偉	内閣官房長官
同	甘利 明	内閣府特命担当大臣(経済財政政策) 兼 経済再生担当大臣
同	新藤 義孝	総務大臣
同	茂木 敏充	経済産業大臣
同	白川 方明	日本銀行総裁
同	伊藤 元重	東京大学大学院経済学研究科教授
同	小林 喜光	三菱ケミカルホールディングス 代表取締役社長
同	佐々木 則夫	株式会社東芝取締役、代表執行役社長
同	高橋 進	日本総合研究所理事長

日本経済再生本部

実施設計

●デフレ脱却・経済再生に向けた経済対策の実施・成長戦略の実現のための具体的施策を政府として実施するための司令塔

- 本部長: 内閣総理大臣
- 本部長代理: 副総理
- 副本部長: 甘利経済財政政策担当大臣、内閣官房長官
- 本部員: 他の全ての国務大臣

産業競争力会議

●成長戦略の具体化を推進するための調査・審議の場

- 議長: 内閣総理大臣
- 議長代理: 副総理
- 副議長: 甘利経済財政政策担当大臣、内閣官房長官、経済産業大臣
- 構成員:
 - ・山本 一太(やまもと・いちた) 内閣府特命担当大臣(科学技術政策)
 - ・稲田 朋美(いなだ・ともみ) 内閣府特命担当大臣(規制改革)
 - ・秋山 咲恵(あきやま・ささえ) 株式会社サキコーポレーション代表取締役社長
 - ・岡 素之(おか・もとゆき) 住友商事株式会社相談役
 - ・榊原 定征(さかきばら・さだゆき) 東レ株式会社代表取締役会長
 - ・坂根 正弘(さかね・まさひろ) コマツ取締役会長
 - ・佐藤 康博(さとう・やすひろ) 株式会社みずほコーポレート銀行取締役頭取
 - ・竹中 平蔵(たけなか・へいぞう) 慶応義塾大学グローバルセキュリティ研究所長
 - ・新浪 剛史(にいなみ・たけし) 株式会社ローソン代表取締役社長CEO
 - ・橋本 和仁(はしもと・かずひと) 東京大学先端科学技術センター教授
 - ・長谷川 閑史(はせがわ・やすちか) 武田薬品工業株式会社代表取締役社長
 - ・三木谷 浩史(みきたに・ひろし) 楽天株式会社代表取締役会長兼社長

連携

連携

連携

関連する組織

若者・女性活躍推進フォーラム

規制改革会議

...等

関連する組織

若者・女性関係者フォーラム

● 若者や女性の関係者から意見を聞きつつ、関係閣僚が対策案を検討し、産業競争力会議に報告。

■ 構成員

【有識者】

- ・家中 隆 一般社団法人日本人材派遣協会会長
- ・川上 量生 株式会社ドワンゴ代表取締役会長
- ・河田 悌一 日本私立学校振興・共済事業団理事長
- ・南部 靖之 株式会社パソナグループ代表取締役グループ代表
- ・宮島 香澄 日本テレビ報道局解説委員
- ・和合アヤ子 福島県商工会議所女性会連合会長

【政府】

- ・安倍 晋三 内閣総理大臣
- ・麻生 太郎 副総理
- ・菅 義偉 内閣官房長官
- ・甘利 明 経済再生担当大臣
- ・稲田 朋美 再チャレンジ担当大臣
- ・森 まさこ 内閣府特命担当大臣(少子化対策 男女共同参画)
兼 女性活力・子育て支援担当大臣
- ・下村 博文 文部科学大臣
- ・田村 憲久 厚生労働大臣
- ・茂木 敏充 経済産業大臣

【与党】

- ・野田 聖子 自由民主党総務会長
- ・高市 早苗 自由民主党政務調査会長
- ・松 あきら 公明党副代表
- ・山本 香苗 公明党女性局長

規制改革会議

● 経済活性化、民需主導の経済成長を実現するため、大胆な規制改革を推進していく。

■ 構成員

- ・安念 潤司 中央大学法科大学院教授
- ・浦野 光人 株式会社ニチレイ代表取締役会長
- ・大崎 貞和 株式会社野村総合研究所理事
- ・大田 弘子 政策研究大学院大学教授
- ・岡 素之 住友商事株式会社相談役
- ・扇 百合 株式会社日本総合研究所理事
- ・金丸 恭文 フューチャーアーキテクト株式会社
代表取締役会長兼社長
- ・佐久間 総一郎 新日鐵住金株式会社常務取締役
- ・佐々木 かをり 株式会社イー・ウーマン代表取締役社長
- ・滝 久雄 株式会社ぐるなび代表取締役会長
- ・鶴 光太郎 慶應義塾大学大学院商学研究科教授
- ・長谷川 幸洋 東京新聞・中日新聞論説副主幹
- ・林 いづみ 永代総合法律事務所弁護士
- ・松村 敏弘 東京大学社会科学研究所教授
- ・森下 竜一 アンジェスMG株式会社取締役
大阪大学大学院医学系研究科教授

第1回産業競争力会議の議論を踏まえた 当面の政策対応について

平成25年1月25日
第3回 日本経済再生本部
本部長 内閣総理大臣 安倍 晋三

第1回産業競争力会議での議論を踏まえ、関係大臣におかれては、喫緊の重要政策課題に関する当面の対応として、以下の事項について対応されたい。

(規制改革の推進)

内閣府特命担当大臣（規制改革）は、雇用関連、エネルギー・環境関連、健康・医療関連を規制改革の重点分野とする。特に健康・医療については、健康を維持して長生きしたいとの国民のニーズに応えるとともに、世界に我が国の医療関連産業が展開して国富の拡大につながるように、大胆な改革を推進すること。

戦略分野を育成するとともに、投資先としての日本の魅力を最高水準に引き上げる観点から、国際比較をした上での規制改革などを含め、国際先端テストの導入に向けて取り組むこと。

(イノベーション／IT政策の立て直し)

内閣府特命担当大臣（科学技術政策）は関係大臣と協力して、課題解決志向を重視した研究開発を推進する科学技術・イノベーション立国を実現するため、総合科学技術会議の司令塔機能の抜本的強化を図ること。これにより、世界で最もイノベーションに適した環境を整え、世界から最高水準の人材が集積するような社会を実現すること。

また、情報通信技術（IT）政策担当大臣は関係大臣と協力して、省エネ社会の実現、遠隔医療の実現、自宅で働ける環境の整備等幅広い分野でIT技術が活用される世界最高水準のIT社会を実現するべく、IT政策の立て直しを検討すること。

(経済連携の推進)

内閣官房長官は関係大臣を束ね、海外の成長を取り込むため、「聖域なき関税撤廃」を回避しつつ、国益の確保を大前提とした戦略的経済連携を推進するための方策を検討すること。

(責任あるエネルギー政策の構築)

経済産業大臣は、前政権のエネルギー・環境戦略をゼロベースで見直し、エネルギーの安定供給、エネルギーコスト低減の観点も含め、責任あるエネルギー政策を構築すること。

(地球温暖化対策の見直し)

環境大臣と関係大臣が協力して、11月の地球温暖化対策の会議(COP19)までに、25%削減目標をゼロベースで見直すとともに、技術で世界に貢献していく、攻めの地球温暖化外交戦略を組み立てること。

(産業の新陳代謝の円滑化)

経済産業大臣は、産業再編や、起業や新事業創出が活性化されるよう、産業の新陳代謝の円滑化に関する方策を検討すること。

(若者・女性の活躍推進)

経済再生担当大臣の調整の下、関係大臣が連携して、若者や女性の活躍推進について、今後開催される若者女性活躍推進フォーラムにおいて関係者の声を直接聞き、対応策を検討すること。

また、男女が共に仕事と子育てを両立させて活躍できるように、必要な制度環境、支援体制、企業行動の確立を図ること。

(攻めの農業政策の推進)

農林水産大臣は、攻めの農業政策を構築すべく、農産品輸出拡大策の強化、農業競争力強化策について検討すること。

(資源確保・インフラ輸出戦略の推進)

世界各地の現場で働く邦人の安全を最優先で確保しつつ、エネ

ルギー鉱物資源の海外権益確保と我が国の世界最先端インフラシステムの輸出を後押しするため、内閣官房長官は関係大臣と協力して、関係閣僚会議の場などを通じて推進すること。

(クールジャパンの推進)

クールジャパン戦略担当大臣は、関係大臣と協力して、日本のコンテンツやファッション、文化・伝統の強みを産業化し、それを国際展開するための官民連携による推進方策及び発信力の強化について検討すること。特に日本食を世界に広め、日本食材の海外展開を進めることを検討すること。

第4回経済財政諮問会議（25年2月5日）における総理指示

- 私は、所信表明で長引くデフレや円高が、「頑張る人は報われる」という社会の信頼の基盤を揺るがしていると申し上げました。デフレ脱却の重要性については、是非、国民に分かりやすく伝えていただきたいと思ひます。
- 雇用制度や人材育成等について、多くのご提案を頂きました。雇用と所得の増大につなげるためには、政府、産業界、労働界がこれまでの発想の次元を超えて、大局的観点から一致協力して、課題解決に動き出すことが必要であると思ひます。つひては、私たちは今後、以下の方針で進めたいと思ひます。
- 政府は柔軟で多様な働き方を進めるための規制改革を進めるとともに、予算や税制の在り方を検討する。

産業界には、人材育成投資を強化していただくとともに、業績が改善している企業には、報酬の引上げ等を通じて、所得の増加につながるようご協力をお願いしていく。
- そして、労働界には、働く方々の様々なニーズに対応した柔軟で多様な働き方の普及・拡大に協力していただくようお願いをしていくということであります。
- こうした方針を踏まえ、産業界、労働界と意思疎通を密にして、甘利大臣を中心に政府一体となって大胆に取り組んでいただきたいと思ひます。
- また、近々、若者・女性活躍推進フォーラムを開催し、若者・女性が直面する課題について、私自身、直接話を聞きたいと思ひております。そうした場での意見を踏まえ、若者・女性が直面する諸課題を一つ一つ克服していきたいと考えております。
- 甘利大臣に取りまとめていただいた今後の検討課題に基づき、諮問会議を進めてまいります。骨太方針に向け、次元の違う政策をご議論いただきたいと思ひますのでよろしくお願ひいたします。

※ 首相官邸HPを基に作成

若者・女性活躍推進フォーラム（第1回）について（報告）

平成25年2月18日

1. 議題

- (1) 若者・女性の活躍推進をめぐる現状について
- (2) 有識者からのヒアリング
- (3) 今後の進め方について

※開催日時：平成25年2月13日 17:15～18:15

2. 出席者一覧（有識者）

家中 隆	一般社団法人日本人材派遣協会会長
川上 量生	株式会社ドワンゴ代表取締役会長
河田 悌一	日本私立学校振興・共済事業団理事長
南部 靖之	株式会社パソナグループ代表取締役グループ代表
宮島 香澄	日本テレビ報道局解説委員
和合アヤ子	福島県商工会議所女性会連合会長

3. 概要

（有識者からのヒアリング）

- 有識者からは、主として、以下のような意見が出された。

①社会人の学び直し支援

若者・女性活躍推進支援策として、大学等における学び直し支援について具体的な提案があった。

②女性の力の一層の活用

女性の力の一層の活用のため、女性の活躍促進の取組を行う企業等への支援、女性の継続就業・再就職支援に向けたキャリア・アップ支援、男女が共に仕事と子育てや生活を両立できるワーク・ライフ・バランスのための環境整備の促進について意見を伺った。

③柔軟で多様な働き方の推進

若い人達の働く意識・実態等についての紹介があった。また、正規・非正規間の行き来し易い柔軟な雇用システムの導入の必要性について提案があった。派遣社員をキャリア・アップするための、ジョブ・カード活用の在り方についても具体的な提案があった。

④キャリア教育の充実

大学教育について、企業が求める基礎的な訓練がなされていないことから、ギャップイヤーの活用についての具体的な提案があった。

（今後の進め方）

- 今後、本フォーラムで提起された課題も含め、若者や女性の関係者から御意見を伺いつつ、稲田大臣、森大臣を中心に対策案を検討し、産業競争力会議に報告予定。

Ⅲ. 雇用

◇議論の切り口

<働きやすい労働環境の整備>【1～5】

- ・置かれた環境に応じて最大限にその能力が発揮できるような労働環境を整備することにより、女性、高齢者、若者等を含めた多様な人材の社会参加を促進する観点
- ・勤務地や職務が限定された労働者の雇用に係るルールを整備することにより、多様で柔軟な働き方の充実を図る観点

<労働条件の合理化>【6】

- ・労働条件を変更するための要件の合理化・明確化を通じて使用者及び労働者双方のニーズに合致した労働条件への変更を可能とする観点

<労働者派遣制度の合理化>【7～9】

- ・労働者派遣制度の運用の明確化、派遣対象業種の見直し等を行うことにより、女性、高齢者、若者等を含めた多様な人材に対して雇用機会の提供を図る観点

<職業紹介制度の合理化>【10・11】

- ・職業紹介制度を求職者・求人者の双方にとって使いやすいものとする事により、求職者と求人者のミスマッチを解消する観点

<保育施設の充実等>【12】

- ・待機児童を解消する方策として保育施設の充実等を行い、女性の就業を支援する観点

<労使双方が納得する解雇規制の在り方>【13】

- ・解雇に係る規制を明確化するとともに、解雇が無効であった場合における救済の多様化により、使用者及び労働者の双方が納得するルールの下で仕事ができるよう労働環境の整備を行う観点

1. 企画業務型裁量労働制にかかる対象業務・対象労働者の拡大

労働時間の規制を受けない企画業務型裁量労働制の対象業務は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に限定されており、また、対象労働者は、「対象業務に常態として従事していることが原則であること」とされている。

多様で柔軟な働き方の実現の観点から、労使の合意により、企業実務に適する形で対象業務や対象労働者の範囲を決定できるとすべきではないか。

2. 企画業務型裁量労働制にかかる手続の簡素化

企画業務型裁量労働制を導入する際には、労使委員会を事業場ごとに設置し、事業場ごとに労使委員会での決議及び届出が必要であり、使用者は労基署に定

期的に報告する義務がある。

企業の負担の軽減の観点から、企業単位での一括届出を認めるとともに、労基署への定期報告を廃止すべきではないか。

3. 事務系や研究開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度の創設

現行の労働時間法制は、原則として管理監督者等を除き、労働者は労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用を受ける。しかし、事務系や研究開発系等の労働者の中には、専門知識や技術等に基づき、創造性の高い業務を行っている者が存在し、これらの者については労働時間の長短と評価の対象となる目標達成度・成果は直接的に結び付かない旨指摘されている。

事務系や研究開発系等の労働者のうち、一定の者については労働時間法制の適用の在り方を見直すべきではないか。

4. フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の利便性を高め、その導入促進を図るため、週休2日でフレックスタイム制を運用する場合における1か月の法定労働時間の枠の計算方法や清算期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間）の見直しを行うべきではないか。

5. 多様な形態による労働者に係る雇用ルールの整備

正規・非正規の二分論を超えた多様で柔軟な働き方を促進する観点から、勤務地や職種が限定されている労働者についての雇用ルールを整備すべきではないか。

6. 労働条件の変更規制の合理化

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合、変更後の就業規則を労働者に周知し、かつ就業規則の変更が合理的であれば、変更後の就業規則が適用される場所、どのような変更であれば合理的であるのか等が明確ではない。

労働条件の変更については、例えば、どのような就業規則の変更であれば合理性が認められるのか例示したり、労使の合意があれば、変更後の就業規則の合理性を推定すべきではないか。

7. 専門26業務における「付随的業務」の範囲等の見直し

専門26業務（通訳、秘書、ソフトウェア開発等）については、派遣期間の制限は存在しないが、それ以外の業務（いわゆる「自由化業務」）については、派遣期間が原則1年、最長3年に制限されている（派遣期間を超過した場合、直接雇用申込み義務あり）。

ただし、専門 26 業務に付随的に費やす時間が、1 日当たり又は 1 週間当たりの就業時間の 1 割を超えない場合、専門 26 業務と同様に派遣可能期間の制限を受けない（いわゆる「付随的業務」）。

多様で柔軟な働き方の実現の観点から、付随的業務の就業時間は 1 日（1 週間）当たりの就業時間の 1 割以下という要件を緩和するとともに、「専門 26 業務」、「付随的業務」及び「自由化業務」の区別を明確化すべきではないか。また、派遣期間の 1 年（3 年）の制限を 5 年程度に延長すべきではないか。

8. 派遣元における無期雇用労働者に関する規制の緩和

派遣元における無期雇用労働者であっても、派遣期間は原則 1 年、最長 3 年に制限されている。

多様で柔軟な働き方の実現の観点から、派遣元で無期雇用であれば雇用の安定は確保されている点に鑑み、派遣元における無期雇用労働者であれば派遣期間の制限は課されないこととすべきではないか。

9. 医療関連業務における労働者派遣の拡大

医療関連業務（医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師・准看護師等の業務）は、①紹介予定派遣、②産前産後休業・育児休業・介護休業の代替派遣、③社会福祉施設等で行われるものに限って労働者派遣が認められている。

ただし、医師の業務については、これらに加え、④就業場所が僻地にあり、又は、都道府県が医療対策協議会の協議を経て必要と認められた病院・診療所であって、厚生労働大臣が定める場所において行われるものに限って認められている。

医療分野における多様で柔軟な働き方の実現の観点から、都道府県の医療対策協議会を通じた医師以外の医療関連業務に従事する労働者の派遣を認めるべきではないか。

10. 有料職業紹介事業の見直し

有料職業紹介事業においては、原則として求職者から手数料等を徴収することはできないところ、例外として「芸能家」、「モデル」、「年収 700 万円超の経営管理者」等については、求職者から手数料を徴収できる。

求人者と求職者のマッチングを促進する観点から、年収要件（700 万円超）を引き下げたり、「経営管理者」の限定を柔軟化することとすべきではないか。

11. 高卒新卒者採用の仕組みの見直し

高卒新卒者の募集については、学校訪問は原則禁止されており、文書募集（新聞・出版物等による募集）については、ハローワーク等を経由してのみ

応募受付が可能である。また、労働局によっては求人者が直接新卒者に働きかけて応募を勧誘することも禁止されている。

高卒新卒者と求人者のマッチングを促進する観点から、ハローワーク等を経由して高卒新卒者を募集する仕組みを見直すべきではないか。

12. 保育施設の充実等

待機児童を解消する方策としての事業所内保育施設の充実等や育児と仕事の両立のための在宅勤務の促進（いわゆるテレワークの活用等）を図るなど、主に女性の就業を支援するための環境を整備すべきではないか。

13. 労使双方が納得する解雇規制の在り方

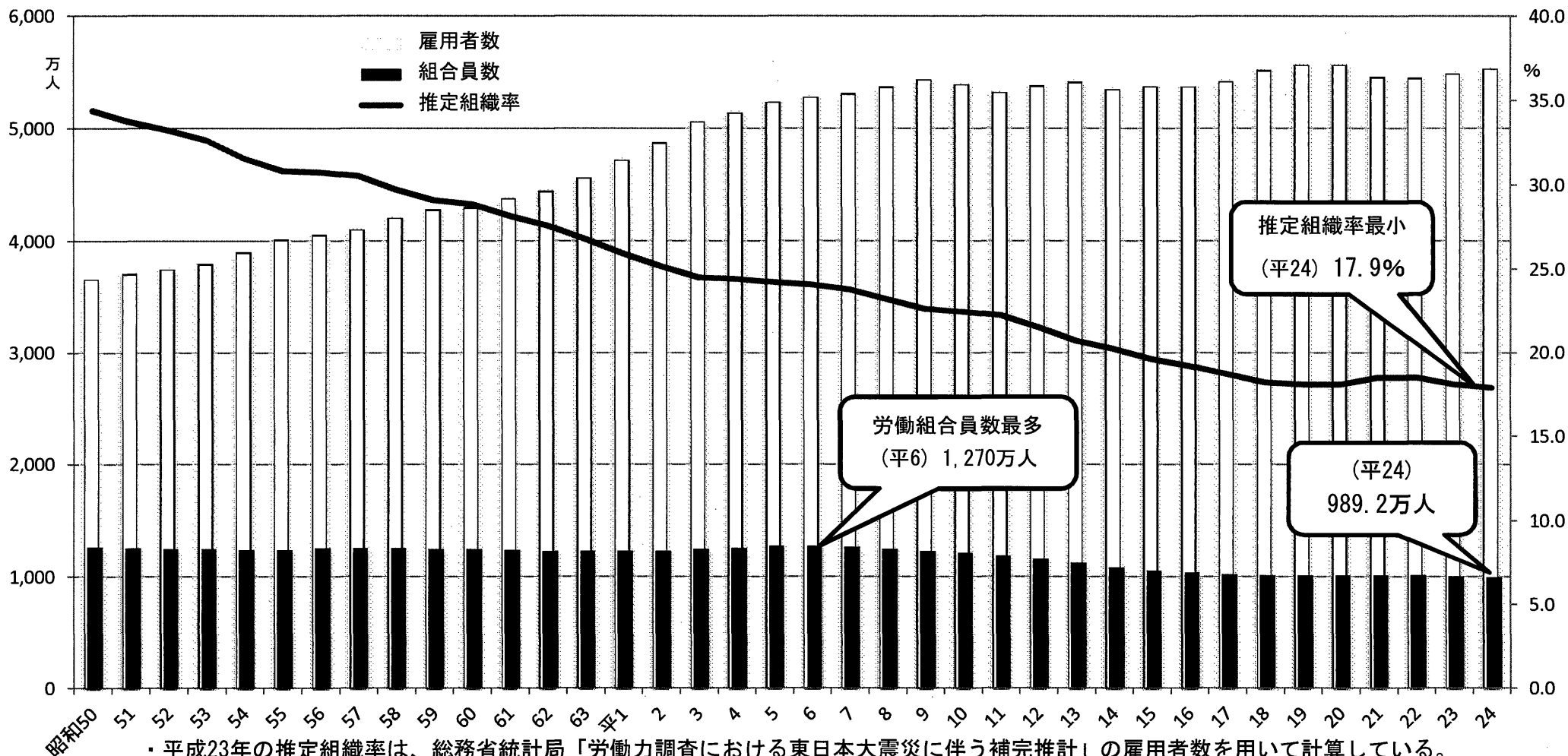
解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権を濫用したものとして無効とされる。

使用者及び労働者の双方が納得するルールの構築の観点から、解雇に係る規制を明確化するとともに、解雇が無効であった場合の救済を多様化すべきではないか。

労働組合員数及び推定組織率の推移

- 平成24年6月現在の労働組合員数は約989万2千人で、対前年6万8千人減。
 - パートタイム労働者の組合員数は約83万7千人で、対前年6万1千人増。パートタイム労働者の組合員数及び推定組織率（6.3%）は、パートタイムの調査が始まった平成2年以降最大。
- ※主にUIゼンセン同盟（約43万9千人）、サービス・流通連合（約10万人）、JP労組（約4万1千人）〔平成23年6月現在〕

27



- ・平成23年の推定組織率は、総務省統計局「労働力調査における東日本大震災に伴う補完推計」の雇用者数を用いて計算している。
- ・推定組織率のピークは、昭和24年の55.8%。

資料：厚生労働省「労働組合基礎調査」

連合「2013春季生活闘争方針」概要

平成24年12月20日・第64回中央委員会決定

情勢認識、位置付け

- 日本経済は、復興需要などを背景として回復傾向にあるが、10月～12月期は個人消費の減少によりほぼゼロ成長が予想され、円高進行、電力需給の逼迫なども相まって予断を許さない状況にある。
- 企業業績の2012年度の見通しは、震災復興にともなう需要増を背景に業績回復を見込む企業が多い。一方で、世界経済の減速はもとより、中国などのカントリーリスクなども相まって、業績悪化の要因となっている産業もある。
- 2013春闘を、傷んだ雇用・労働条件の復元とすべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた取り組みと位置づけ、公正で安心・安全な社会の実現に向け邁進していく。

2013春季生活闘争の基本的考え方とミニマム運動課題

- マクロ的に1997年をピークに低下する賃金の復元・底上げをはかることを重視し、賃上げにより消費拡大・内需拡大をはかり、デフレからの早期脱却をめざす。
- 個別賃金をより重視して取り組みを進めることで、ミニマム水準のキープをはかり、めざすべき賃金水準の追求と賃金水準開示を通じて個別賃金水準の社会的波及力を高めていく。
- すべての組合が取り組む課題として、①賃金制度の確立・整備、②賃金カーブ維持分の明示と確保、③非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした処遇改善、④企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ、⑤総実労働時間の短縮、時間外・休日労働の割増率の引き上げ等、を設定する。

具体的な要求内容

「傷んだ雇用・労働条件」の復元をはかっていくため「労働条件の底上げ・底支えと復元」「すべての労働者の処遇改善」「高付加価値を生み出す人財の育成・処遇」などを通じて、**すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために1%を目安に配分を求める取り組みを進める。**

① 賃上げ要求

- ・賃金カーブ維持分を確保し、所得と生活水準の低下に歯止めをかける。加えて、低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正、体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。
- ・従来以上に個別銘柄の賃金水準を重視した取り組みを進める。
- ・賃金制度が未整備な組合は5,000円を目安に賃金水準の維持をはかる。

② 規模間格差の是正（中小の賃上げ要求）

- ・月例賃金を重視し、賃金カーブ維持分と賃金引き上げ分（1%）を求めていく。
- ・賃金カーブの算定が困難な組合は、賃金カーブ維持相当分として4,500円を要求する。

③ 非正規労働者の労働条件改善

- ・「パート・有期契約共闘」（産別のエントリー方式）から、全構成組織参加の「非正規共闘」にて取り組みを行う。「非正規共闘担当者会議」を設置し、体制と取り組みを強化する。
- ・①「誰もが時給1,000円」をめざす、②「県別リビングウェッジ（単身者の最低生計費をクリアする賃金水準）」を上回る水準をめざす、③賃金カーブ維持相当分+1%を目安に時給引き上げをめざす、のいずれかに取り組む。

*この他、労働時間短縮、両立支援、改正高年齢者雇用安定法等への取り組みを掲示

運動の両輪としての政策・制度の実現

- ①日本再生戦略の推進による質の高い雇用の創出、地域活性化の実現、②社会保障・税の一体改革の着実な前進、③生活できる水準への最低賃金の早期引き上げ、④非正規労働者の均等・均衡処遇の確立、⑤公契約基本法・公契約条例の制定による公契約の適正化、⑥民主的な透明・公正な公務員制度改革の実現と労働基本権の確立

主要組織の賃金、一時金等の要求一覧表（平成24年、25年）

組織	種別	平成25年方針	平成24年方針	対前年比
連合	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正、体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。 ・従来以上に個別銘柄の賃金水準を重視した取り組みを進める。構成組織は個別銘柄でのふさわしい賃金水準を設定し、実現を目指した運動を展開する。 ・賃金制度が未整備な組合は、連合が示す1歳・1年間差の社会的水準である5,000円を目安に賃金水準の維持をはかる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正に向けた取り組みを徹底する。 ・震災からの復旧・復興等労働者の頑張りに応えることも含め、適正な配分を追求し、デフレから脱却し、活力ある社会への転換をはかる。 ・賃金制度が未整備な組合は、連合が示す1歳・1年間差の社会的水準である5,000円を目安に賃金水準の維持をはかる。 	「個別賃金水準重視」を強調
	中小	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金カーブ維持分を算定可能な組合は、維持原資を労使確認 ・賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分 4,500円 ・賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみなどの状況に応じて、1%を目安に賃金引上げを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金カーブ維持分を算定可能な組合は、維持原資を労使確認 ・賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分 4,500円 ・賃金水準の低下や格差などの状況に応じて、賃金改善分として1%を目安に要求、交渉を展開 	
	一時金	前年同旨	水準の向上・確保をはかる	
	パート非正規	<ul style="list-style-type: none"> ・パート・有期契約共闘のエントリー産別から、全構成組織参加の「非正規共闘」にて取り組みを行う。 ・①誰もが時給1,000円を目指す、②賃金カーブ維持相当分+1% 	<ul style="list-style-type: none"> ・パート・有期契約共闘を中心に、「非正規共闘」を強化し、取り組みを展開。 ・①誰もが時給1,000円を目指す、②引き上げ額A・Bタイプ30円、C・Dタイプ：20円、+格差改善分1% 	非正規共闘に一本化 引き上げ額明示せず
	日程	<ul style="list-style-type: none"> ・方針→12月20日 中央委員会決定（前年は12月1日） ・要求提出→原則2月末まで 		

組織	種別	平成 25 年方針	平成 24 年方針	対前年比
金属 労協	月例 賃金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保する。 産業間・産業内の賃金格差等解消をめざす組合は、積極的に賃金改善に取り組む。 賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保する。 産業間・産業内の賃金格差等解消をめざす組合は、積極的に賃金改善に取り組む。 賃金水準が長期的に低下している組合は、その是正に取り組む。 	
		前年同旨	基幹労働者（技能職 35 歳相当） 目標基準 338,000 円以上 到達基準 310,000 円以上	
	一時金	前年同旨	年間 5 カ月以上基本 年間 4 カ月以上確保	
	パート	具体的記載なし	具体的記載なし	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→12月7日 協議委員会 決定 要求提出→2月22日まで 		
UA ゼン セン	月例 賃金	【統一要求基準】 ミニマム水準 高卒 35 歳 240,000 円 大卒 30 歳 240,000 円 <ul style="list-style-type: none"> ミニマム水準を下回る組合は、賃金体系（カーブ）維持分を含め、賃上げ原資として一人平均 7,000 円を要求。 【部門別要求基準】 到達水準 高卒 35 歳 255,000 円 大卒 30 歳 255,000 円 <ul style="list-style-type: none"> ミニマム水準以上、到達水準未満の組合は、賃金体系（カーブ）維持分を含め、一人平均 6,000 円を要求。 到達水準以上の組合は、各部門で目標水準を設定の上、要求基準を設定。 	<ul style="list-style-type: none"> 格差是正を含め 1%程度の賃上げ 到達水準 高卒 35 歳 260,000 円 大卒 30 歳 255,000 円 到達水準を上回る組合は、賃金体系維持分の確保を最低限とし、賃金に関わる是正を部会ごとに設定する。 到達水準を下回る組合は、賃金体系維持分を確保した上で格差是正分として一人平均 1,500 円以上または賃金体系維持分の社会的水準に格差是正を含め、一人平均 6,000 円以上 	平成 24 年は U I ゼンセン 同盟の方 針
	一時金	前年同旨	年間 4.8 カ月基準 （夏季 2.4、冬季 2.4）	
	パート	【賃金制度が導入されている組合】 <ul style="list-style-type: none"> 正社員との均等・均衡待遇をめざして取り組む。 【賃金制度が未整備な組合】 <ul style="list-style-type: none"> 正社員と同様の職務内容で働く短時間組合員は 40 円、異なる者は 20 円を目安に引き上げを要求。 	【賃金表による制度昇給がある場合】 タイプ A・賃上げ額は正社員と均等の額 タイプ B・制度昇給+改善分 1%程度 タイプ C・制度昇給+改善分 1%程度 【賃金表による制度昇給がない場合】 タイプ A・賃金体系維持分 30 円+格差是正分 10 円程度（1%基準） タイプ B・区分間の均等・均衡を考慮 タイプ C・20 円を目安	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→1月31日中央委員会 要求提出→2月末まで 		

組 織	種 別	平成 25 年方針	平成 24 年方針	対前年比
自動車 総連	月例 賃金	前年同旨	すべての組合は、現状の賃金水準を維持するため、賃金カーブ維持分確保を大前提とする。なお、賃金改善分については、生産性向上に向けて懸命に取り組む組合員の努力・成果、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正等を重視し、明確な額で要求する。	
	一時金	前年同旨	年間5カ月を基準とし最低でも昨年獲得実績以上	
	日程	・方針→1月10日中央委員会 ・要求提出→2月13日（メーカー等12組合）		
電機 連合	月例 賃金	前年同旨	賃金体系の維持（現行個別賃金水準の確保）を図る。具体的には、登録した現行水準を確保する。 「開発・設計職基幹労働者（30歳）」 到達水準 270,000円	
	一時金	前年同旨	年間5ヵ月中心、最低4ヵ月	
	パート	前年同旨	産業別最低賃金（18歳見合い）を保障する。	
	日程	・方針→1月24・25日中央委員会 ・要求提出→2月14日まで		
JAM	月例 賃金	前年同旨	賃金構造維持分の確保を基本とし、賃金是正・改善	
	中小	前年同旨	・平均賃上げ要求基準 4,500円以上 ・ここ数年間に、賃金構造維持分を確保出来なかった単組および賃金制度がなく妥結額が4500円未満の単組では、その実態を労使確認し、賃金水準の低下が認められる場合には、その回復を目指す中期の是正目標を定め、昨年に引き続き1,500円以上の水準引き上げを目指す要求を組み立てる。	
	一時金	前年同旨	年間5ヵ月基準、年間4ヵ月最低到達基準	
	パート	前年同旨	全従業員を対象とする最賃協定の締結（18歳・15万6千円等）	
	日程	・方針→1月18日中央委員会 ・要求提出→2月19日まで		

組 織	種 別	平成 25 年方針	平成 24 年方針	対前年比
情報 労連	月例 賃金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金カーブ維持 賃金制度がある組合は、制度の確実な履行を求める。 賃金制度のない組合は、賃金制度の確立に向けた要求を行うと共に、賃金構造の維持を図る。 賃金改善 個社の置かれた状況を踏まえつつ、可能な組合は賃金改善を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金改善の取り組み 個社の置かれた状況を踏まえつつ、可能な組合は適正な配分を追及する立場から、賃金改善を求める。 賃金カーブ維持分の確保に向けた取り組み 賃金制度がある組合は、制度の確実な履行を求め、賃金カーブを維持する。 賃金制度が未整備の組合は、制度の確立に向けた要求と合わせ、賃金構造の維持を図る。 	
	一時金	前年同	生活水準を維持する観点から前年実績を確保し、さらなる上積みを目指す。	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→2月5日 中央委員会 要求提出→2月末まで 		
運輸 労連	月例 賃金	前年同旨	組合員一人平均6,000円中心	
	一時金	前年同旨	<ul style="list-style-type: none"> 年間一括は120万円以上 (5ヵ月以上) 夏季一時金は60万円以上 (2.5ヶ月以上) 	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→1月24日 中央委員会 要求提出→2月8～12日 		
JEC 連合	月例 賃金	前年同旨	<ul style="list-style-type: none"> 賃金カーブの維持 賃金水準の引き上げ(ベア)、賃金カーブの歪みの是正、諸手当の見直し、過去の積み残し分(賃金カットや定昇凍結の復元など)の補てん、などの段階を追いつつあらゆる手段を用いて適正な配分を勝ち取ることに取り組む。 	
	一時金	前年同旨	年間4ヵ月の水準をミニマム基準とする。	
	パート	前年同旨	時間給について絶対額1,000円程度	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→1月10日 中央委員会 要求提出→2月22日まで 		

組織	種別	平成 25 年方針	平成 24 年方針	対前年比
私鉄 総連	月例賃金	前年同旨	2.0% (定昇分) +2,500 円 (賃金改善原資)	
	一時金	・2012 年度協定月数の堅持 ・5 カ月に満たない組合は、5 カ月を要求する。	・2011 年度協定月数の堅持 ・5 カ月に満たない組合は、5 カ月を要求する。	
	パート	前年同旨	時間給 30 円以上引上げ	
	日程	・方針→2月5日 第2回拡大中央委員会決定 ・要求提出→2月上旬		
フード 連合	月例賃金	前年同旨	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての組合は賃金カーブ維持分を確保する。 ・フード連合の到達目標水準に満たない組合は7,000 円、またはベア・賃金改善分2,000 円を基準とする。 	
	中小	・賃金制度 (定昇等) が無いなど賃金カーブ維持分の算出が困難な組合は6,000 円を基準とし、賃金制度の確立を要求する。なお、賃金制度確立における定昇水準は5,000 円以上をめざす。	<ul style="list-style-type: none"> ・目標水準との格差が大きい中小組合は、6,000 円、またはベア・賃金改善分2,000 円を基準とする。 ・賃金制度 (定昇等) がない中小組合などは、賃金制度の確立と定昇相当分として5,000 円以上を目指す。 	
	一時金	前年同旨	年間6ヵ月基本。最低でも4ヵ月確保	
	パート	<ul style="list-style-type: none"> ・時間給引き上げ目安30 円 (定昇あり) ・時間給引き上げ目安20 円 (定昇なし) 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間給引き上げ目安30 円 (定昇込み) ・時間給引き上げ目安20 円 (定昇なし) 	
	日程	・方針→1月23日 中央委員会 ・要求提出→2月末まで		
JR 連合	月例賃金	前年同旨	【組平・35歳標労】 定期昇給相当分の確保+ベア1,000 円 【中小】 5,000 円中心 (内訳:ベア1,000 円+定昇相当額4,000 円中心)	
	一時金	記載なし	記載なし	
	パート	前年同旨	時間給30 円以上の引上げ 時間額1,000 円以上	
	日程	・方針→2月1日中央委員会 ・要求書提出→2月12日まで		

組織	種別	平成 25 年方針	平成 24 年方針	対前年比
JR 総連	月例賃金	前年同旨	定昇をはじめとする賃金制度を守り、賃金の「復元」と生活改善に向けて、ベースアップ要求を掲げて統一闘争を実現する。 【定昇の算定が可能な組合】 統一ベア要求 2,000 円 【定昇分の算定が困難な組合】 5,500 円 (定昇・賃金カーブ維持分を含む)	
	一時金	記載なし	記載なし	
	パート	前年同旨	時間給 1,000 円以上	
	日程	・方針→2月1日中央委員会 ・要求書提出→原則として2月中		
交通 労連	月例賃金	前年同旨	<ul style="list-style-type: none"> ・トラック部会 平均 6,000 円中心 ・軌道・バス部会 平均 5,700 円 ・ハイ・タク部会 平均 5,000 円 ・自校・一般部会 平均 6,500 円中心 	
	一時金	前年同旨	<ul style="list-style-type: none"> ・トラック部会 年間 100 万円中心 ・軌道・バス部会 目標 5 カ月以上、最低 3 カ月以上 ・ハイ・タク部会 昨年実績 + 6 万円 ・自校・一般部会 6 カ月、最低 4 カ月以上 	
	日程	・方針→1月22・23日中央委員会 ・要求提出→2月末まで		
全自交 労連	月例賃金	前年同旨	1人当たり月間原資 1 万円(月例賃金、一時金、諸手当等の改善原資を含む)	
	一時金	前年同旨	年間 100 万円 (観光バス等)	
	日程	・方針→1月22・23日中央委員会 ・要求提出→2月末		

組 織	種 別	平成 25 年方針	平成 24 年方針	対前年比
紙パ 連合	月例 賃金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金カーブ維持分を確保した上で、到達水準を目指し、所定内賃金を中心に生活改善に取り組む。 到達水準 30 歳・252,900 円 35 歳・292,200 円 賃金実態の把握に努めたが間に合わなかった場合などは、5,000 円以上を要求する。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金カーブ維持分を確保した上で、到達水準を目指し、所定内賃金を中心に生活改善に取り組む。 到達水準 30 歳・253,800 円 35 歳・291,800 円 賃金水準把握が困難な組合などは、5,000 円以上を要求する。 	30 歳の到達水準 900 円減、35 歳の到達水準 400 円増
	一時金	前年同旨	年間 5 ヶ月を中心	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→1 月 17・18 日中央委員会 要求提出→2 月 28 日まで 		

組 織	種 別	平成 25 年方針	平成 24 年方針	対前年比
全労連	月例 賃金	前年同旨	10,000 円引上げ	
	一時金	具体的記載なし	具体的記載なし	
	パート	時間額 100 円以上の賃金引上げ	時間額 100 円以上の賃金引上げ	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針案→12 月 19 日 幹事会 決定 方針→1 月 23・24 日 第 48 回評議員会 決定 		
日本 医労連	月例 賃金	前年同旨	誰でも月額 2 万円以上の賃上げ	
	一時金	前年同旨	夏季一時金 2.5 ヶ月 + α	
	パート	前年同旨	時間給 200 円以上の引上げ	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→1 月 22・23 日中央委員会 要求提出→2 月末まで 		
生協 労連	月例 賃金	時給換算 1,000 円以上	月額 16 万円以上 時給換算 1,000 円以上	
	一時金	前年実績以上の確保を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> 前年実績以上の確保を目指す。 年間の一時金の月数 4 ヶ月への挑戦を開始する。 	
	パート	前年同旨	時給 1,000 円以上	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→12 月 12・13 日中央委員会 要求提出→2 月 25 日 		

組 織	種別	平成 25 年方針	平成 24 年方針	対前年比
全労協	月例賃金	17,400 円引上げ	17,400 円引上げ	
	一時金	具体的記載なし	具体的記載なし	
	パート	時間給 100 円引上げ	時間給 100 円引上げ	
	日程	・方針→12月 15 日 13 春闘討論集会 決定		

「2013年版経営労働政策委員会報告」のポイント

(平成25年1月21日発表)

構成（3章構成）

- | |
|--|
| 第1章 一段と厳しさを増す国内事業活動と現状打開への道
(経営環境の悪化、産業空洞化の進行、国内事業環境の早期改善等) |
| 第2章 競争に打ち勝ち、成長を続けるための人材戦略
(仕事と生活の調和、女性、高齢者等多様な人材活用に向けた取組み等) |
| 第3章 今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢 |

今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢

- 企業は自社の存続・発展と従業員の雇用維持を図るため、生き残りをかけたグローバル競争に勇敢に挑み、勝ち抜いて行かなければならない。今次労使交渉・協議においては、課題解決型の話し合いの場を、自社の競争力強化に向けた労使共同の取り組みとして明確に位置付け、建設的な議論を尽くしていくことが求められる。
- 厳しい経営環境下で総額人件費の原資である付加価値そのものが著しく減少している。かねてより、総額人件費の適切な管理を訴えてきているが、その重要性は一層高まっている。
- 今次労使交渉・協議では、企業の存続と従業員の雇用の維持・安定を最優先する議論が中心となる。
- 賃金決定をはじめとする労働条件については、すべての従業員に関わる総額人件費を適切に管理する視点に立って、自社の支払能力に即して決定していくという原則をあらためて徹底していくことが求められる。
- 賃金交渉においては、ベースアップを実施する余地はなく、賃金カーブの維持・定期昇給の実施の取り扱いが主要な論点になると考えられる。
円高の影響などにより深刻かつ危機的な経営状況にある企業においては、定期昇給の実施時期の延期や凍結について協議せざるを得ない場合もあり得ると想定される。
- 短期的かつ一時的な企業業績の変動があった場合には、賞与・一時金に反映させることを一層徹底していく必要がある。
- (連合の)賃金復元論は、経済や企業の実態を無視したものと言わざるを得ない。
- 中小企業の経営は大手以上に厳しい業況にあり、規模間格差の是正を主な理由として、(中小企業で)1%のベア要求を掲げることは理解が得られない。
- 非正規労働者の処遇、とりわけ賃金は、労働市場の需要関係の影響を受けることを踏まえる必要があり、特定層にだけ着目するのではなく、すべての従業員における総額人件費の問題として捉える視点が大前提である。