

# 全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会 資料

---

平成27年2月23日  
政策統括官(労働担当)

1	最近の経済・雇用情勢について.....	2
2	各種会議の動きについて.....	21
3	労使関係等について.....	28
4	労働法教育について(※配付資料はなし)	

# 1. 最近の雇用・失業情勢について

## 〈日本経済の基調判断〉

### 〈現状〉

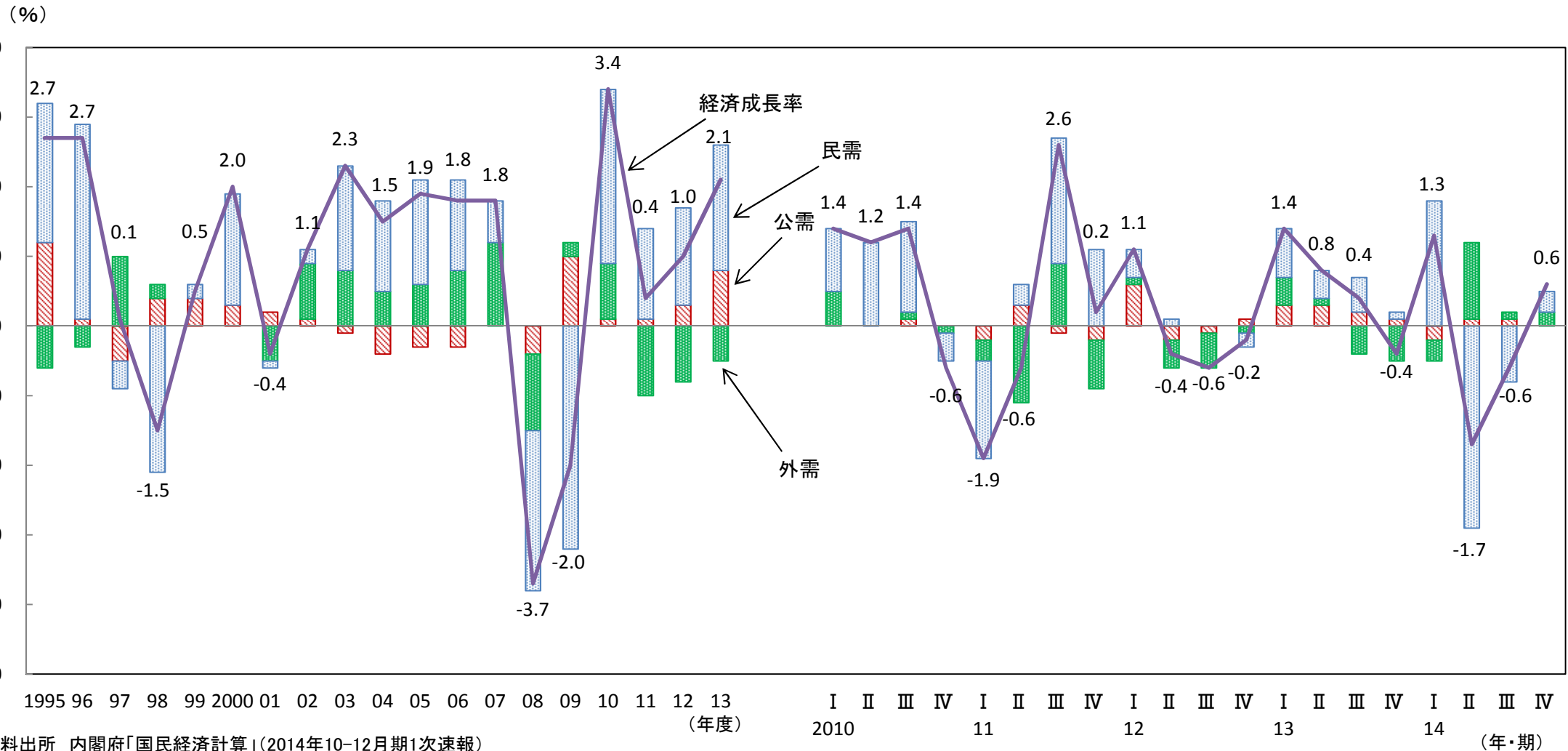
- 景気は、個人消費などに弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている。
- 消費者物価は、横ばいとなっている。

### 〈先行き〉

先行きについては、雇用・所得環境の改善傾向が続くなかで、原油価格下落の影響や各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、消費者マインドの弱さや海外景気の下振れなど、我が国の景気を下押しするリスクに留意する必要がある。

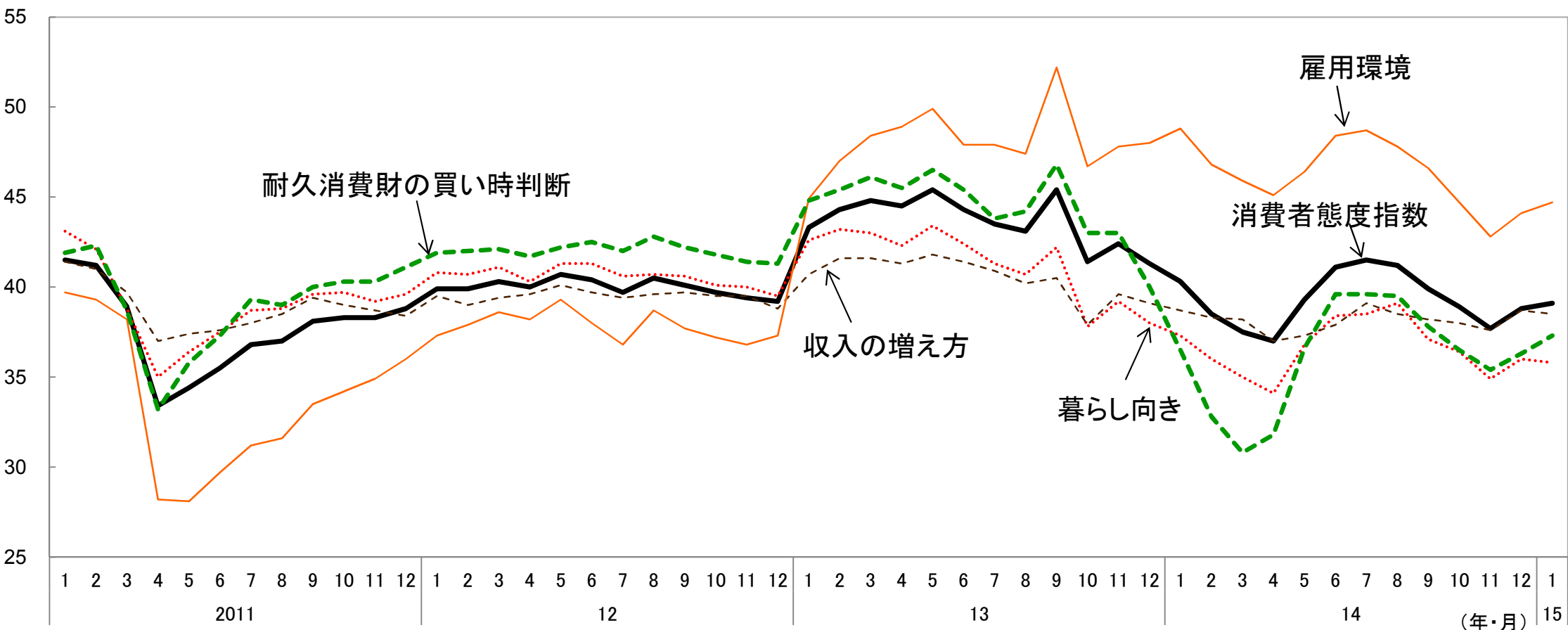
# 実質経済成長率の推移

○ 2014年10~12月期(1次速報)の実質国内総生産は、前期比0.6%増(年率2.2%増)となった。



# 消費動向調査(消費者態度指数)

- 平成27年1月の一般世帯の消費者態度指数(季節調整値)は、前月差0.3ポイント上昇して39.1となり、2か月連続で上昇した。各指標の動向を前月と比較すると、「耐久消費財の買い時判断」と「雇用環境」が上昇、「暮らし向き」と「収入の増え方」が低下した。
- 内閣府は、消費者態度指数の動きからみた1月の消費者マインドを「下げ止まりの動きがみられる」に据え置いた。



資料出所 内閣府「消費動向調査」(全国、月次)

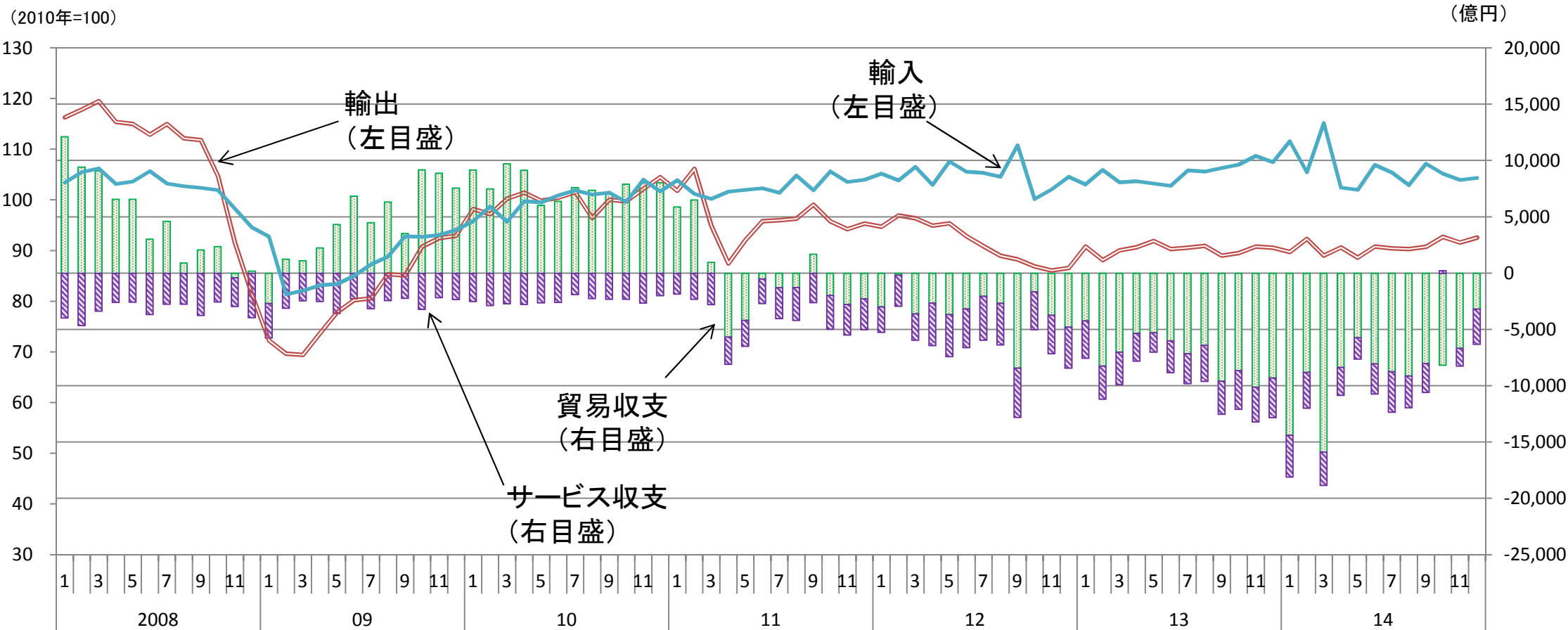
注 1) 4項目の消費者意識指標及び消費者態度指数については、それぞれ別個に季節調整を行っているため、消費者意識指標(季節調整値)を単純平均しても消費者態度指数(季節調整値)にはならない。

2) 消費者態度指数の作成方法は以下のとおり。

- ①「暮らし向き」、「収入の増え方」、「雇用環境」、「耐久消費財の買い時判断」の4項目について、今後半年間の見通しについて5段階評価で回答を求める。
- ②5段階評価のそれぞれ「良くなる・大きくなる」に(+1)、「やや良くなる・やや大きくなる」に(+0.75)、「変わらない」に(+0.5)、「やや悪くなる・やや小さくなる」に(+0.25)、「悪くなる・小さくなる」に(0)の点数を与え、これに各回答区分のそれぞれの構成比(%)を乗じ、乗じた結果を合計して、項目ごとに消費者意識指標(原数値)を算出する。
- ③4項目の消費者意識指標(原数値)それぞれについて季節調整値を再出し、それらを単純平均して消費者態度指数(季節調整値)を算出する。
- ④2013年4月調査から、訪問留置調査法から郵送調査法に変更したことにより、不連続が生じている。

# 輸出入数量及び貿易・サービス収支の推移

- 輸出は、このところ持ち直しの動きがみられる。
- 輸入は、おおむね横ばいとなっている。
- 貿易・サービス収支の赤字は、減少傾向にある。



資料出所 財務省「貿易統計」「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。

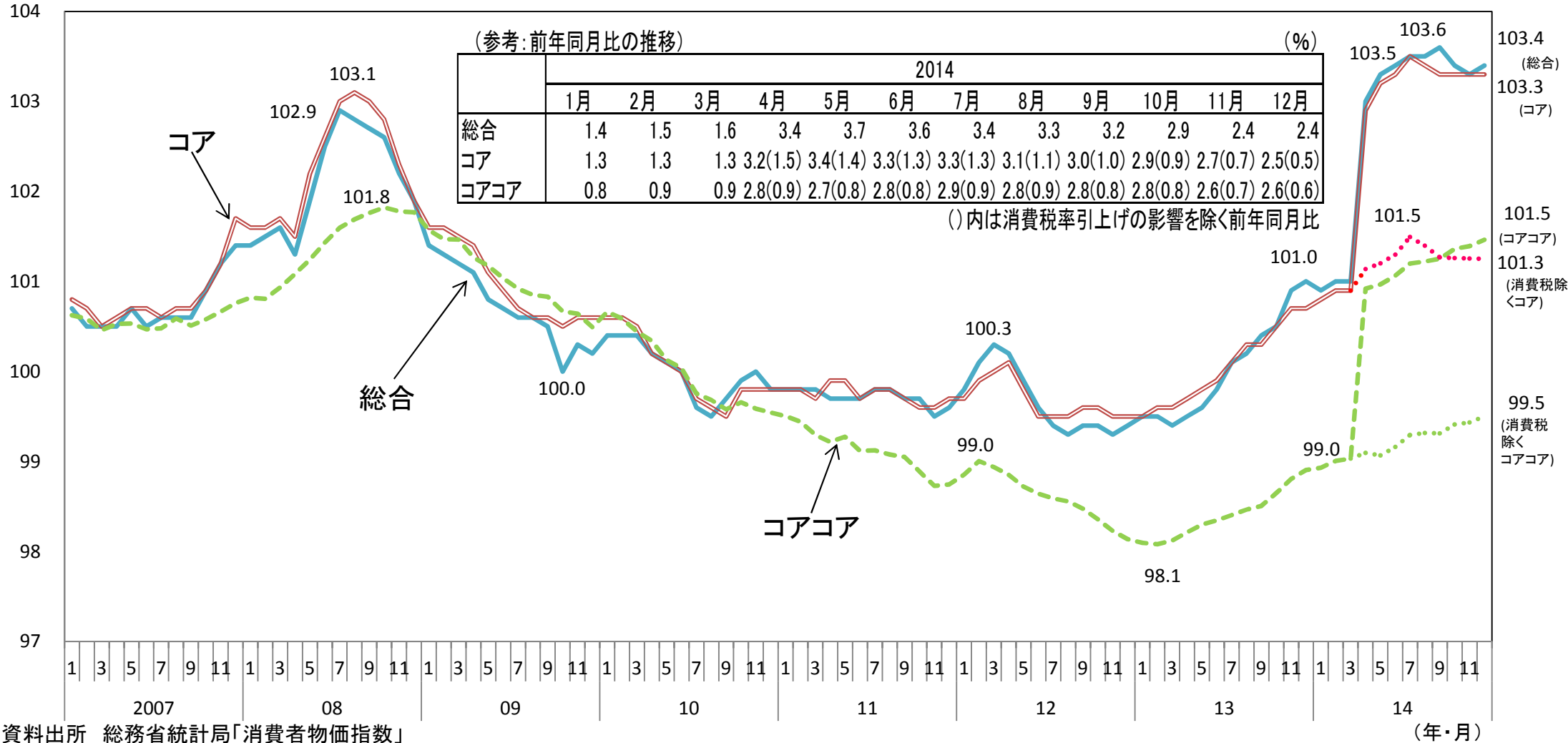
2) 数値は全て季節調整値。

(年・月)

# 消費者物価の推移

○ 消費者物価は、横ばいとなっている。

(2010年=100、季節調整値)

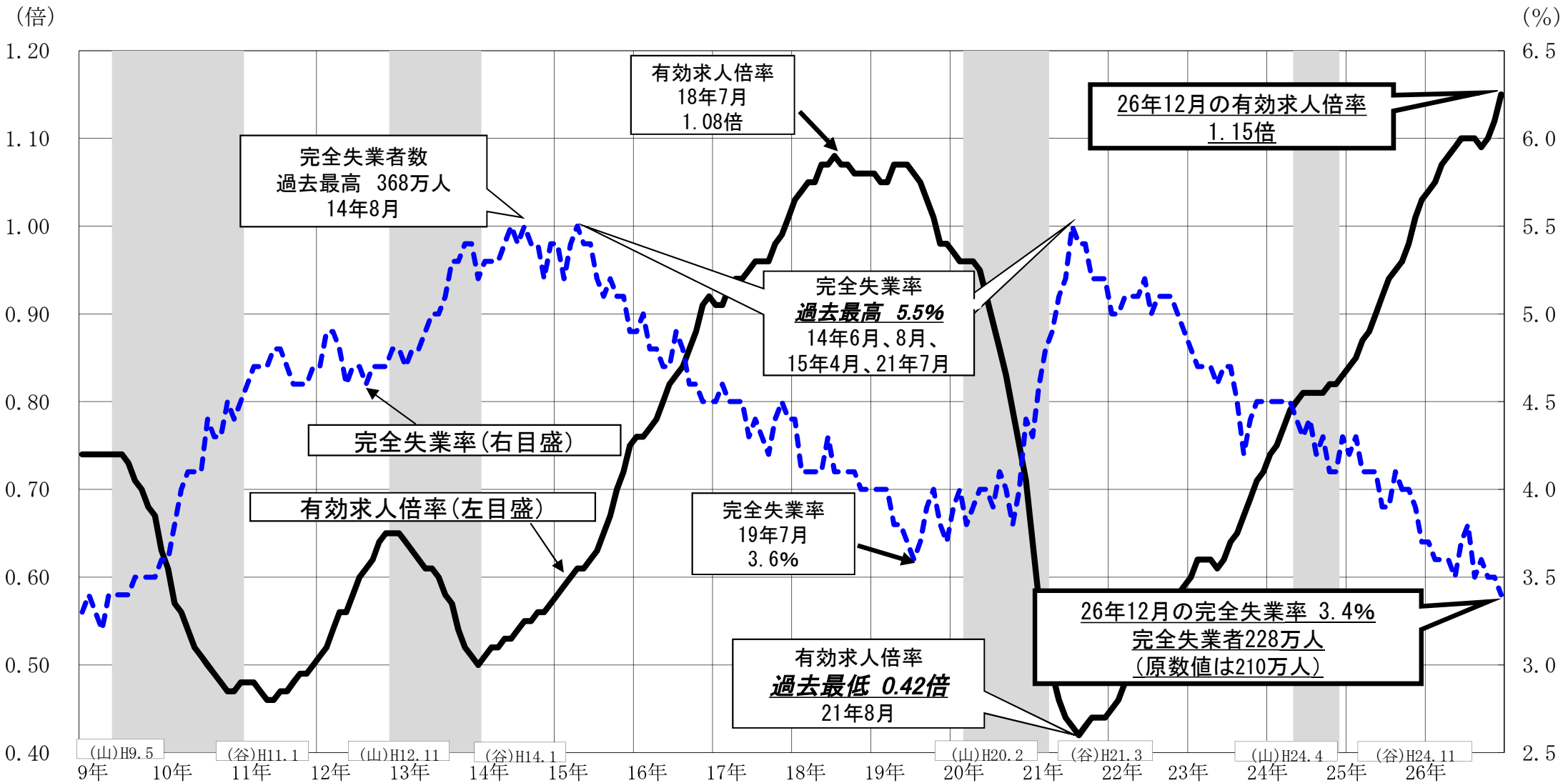


(注) 1)「コア」は生鮮食品を除く総合、「コアコア」は生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合。  
2)コアコアは内閣府が独自に季節調整をかけたもの。



# 現在の雇用情勢 ～一部に厳しさがみられるものの、着実に改善が進んでいる。～

- 12月の完全失業率は、前月より0.1ポイント改善し**3.4%**。
  - 12月の有効求人倍率は、前月より0.03ポイント改善し**1.15倍**。
- ※14ヶ月連続で1倍台の水準。



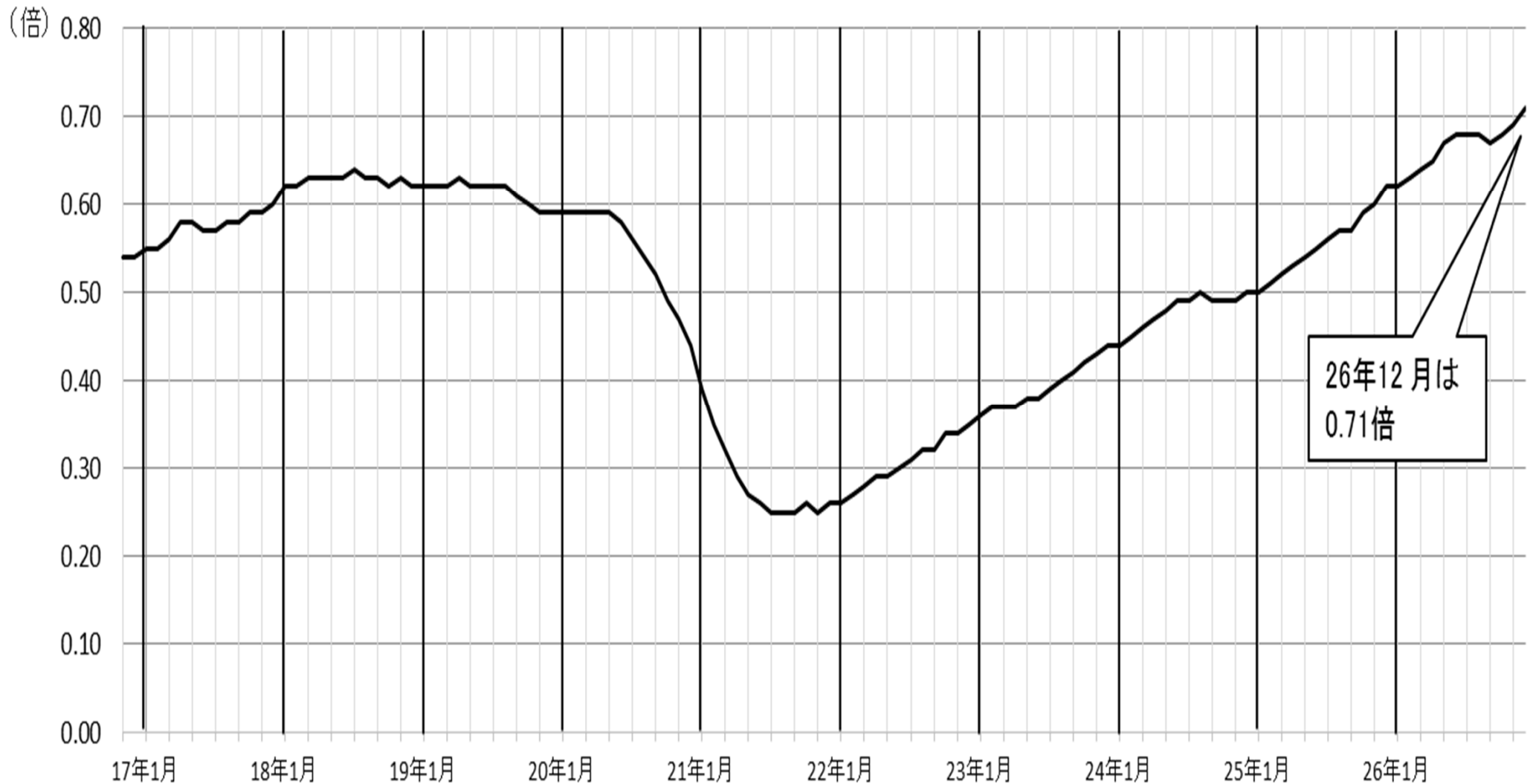
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期。

(注)平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

# 正社員の有効求人倍率の推移

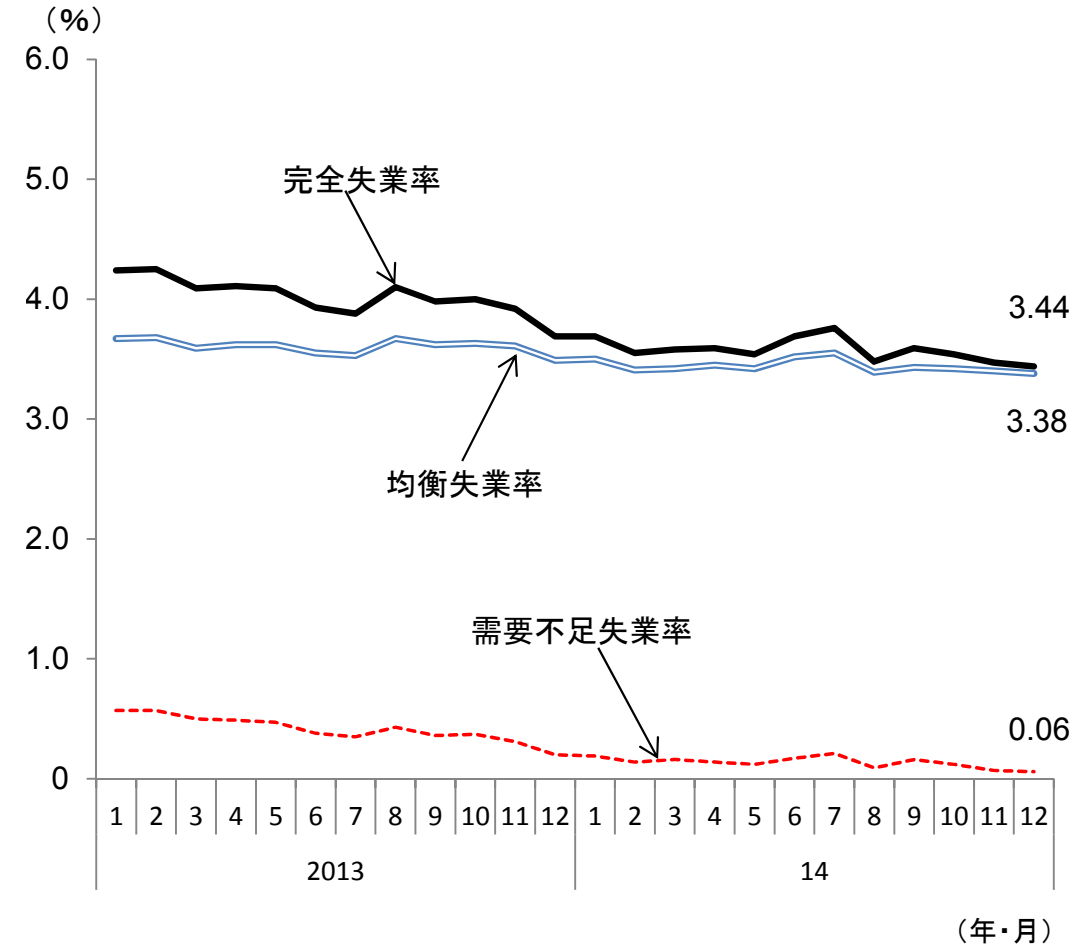
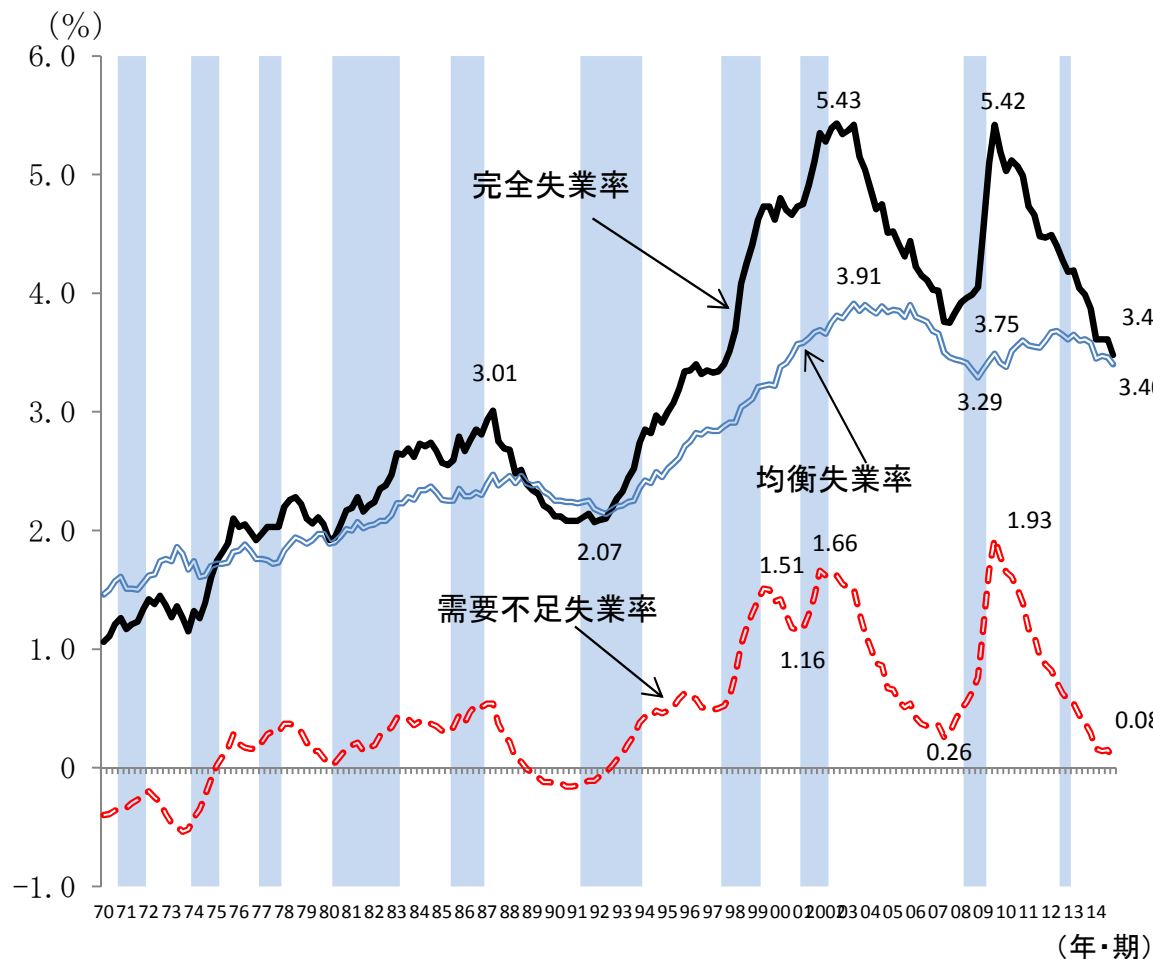
- 正社員の有効求人倍率は改善傾向が続いており、平成26年12月では0.71倍となっている。  
(集計を開始した平成16年11月以降の最高値。)



資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

# 均衡失業率・需要不足失業率の推移

○ 完全失業率が低下傾向で推移する中で需要不足失業率も低下傾向で推移しており、12月時点で0.06%となっている。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構 ユースフル労働統計

(注) 1) データは季節調整値。

2) 失業は、発生する原因によって、以下に分けることができる。

需要不足失業は、不況によって労働需要が減少するために生じる失業。

構造的・摩擦的失業は、企業の求める条件や資格と求職者のもつ希望や能力とのミスマッチにより生じる失業や、企業と求職者もつ情報が不完全であることや労働者が地域間を移動する際に時間がかかるためなどにより生じる失業。

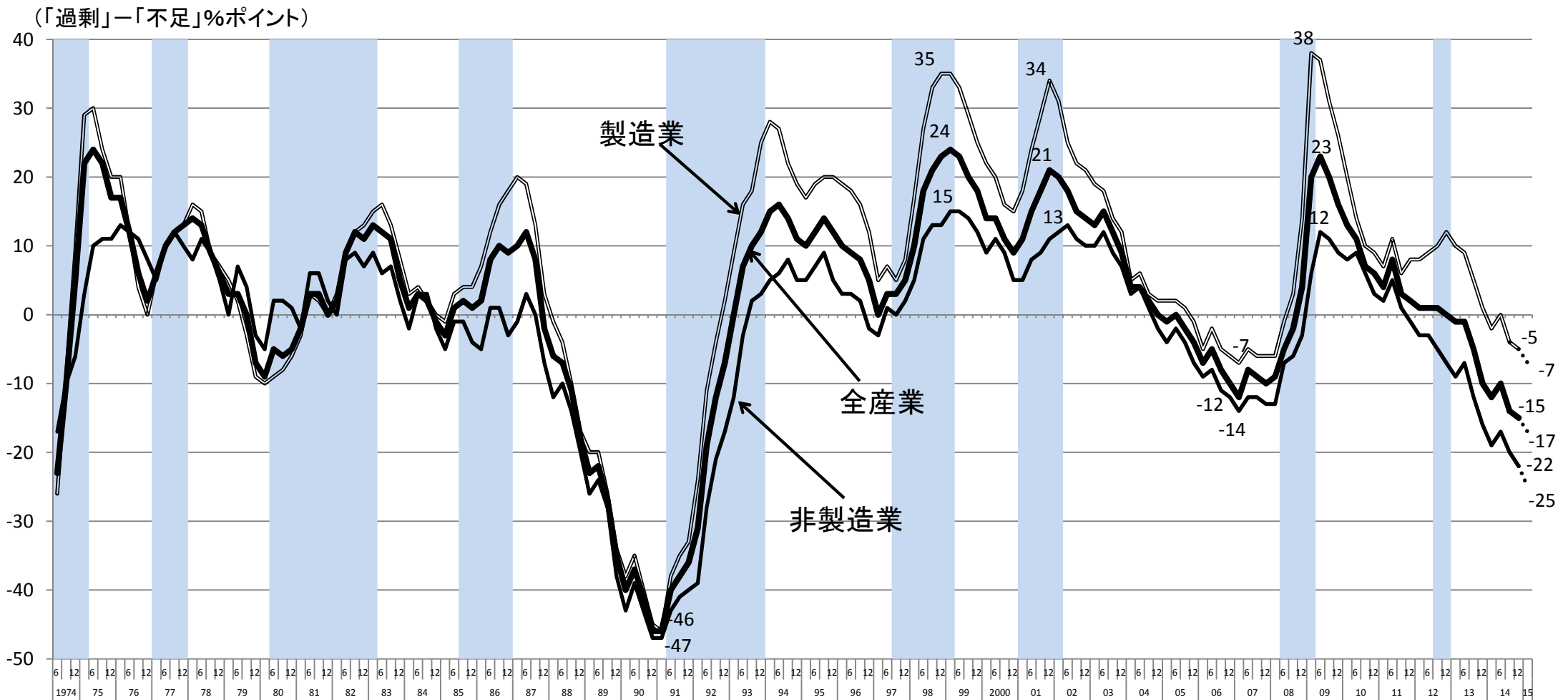
3) 均衡失業率は、労働需要(欠員)と労働供給(失業)が一致し、需要不足のない状況での失業率であることから、構造的・摩擦的失業率と考えることができる。

需要不足失業率は、完全失業率と構造的・摩擦的失業率(均衡失業率)の差。

4) グラフのシャドー期は景気後退期。

# 雇用人員判断D.I.の推移

- 12月短観では、全産業、製造業、非製造業いずれも不足感が強まった。
- 先行きについては、全産業、製造業、非製造業いずれも不足感が強まる見通し。

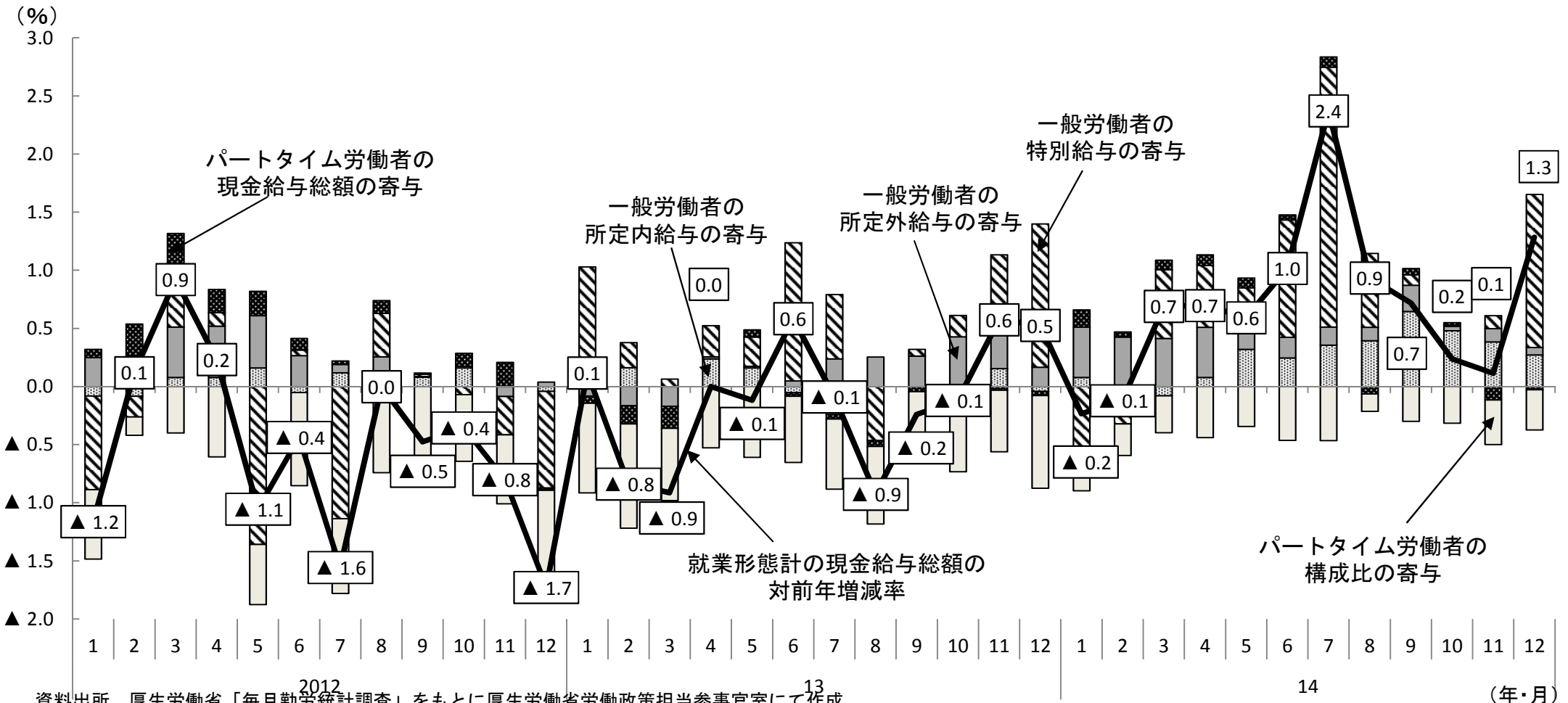


資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

- (注) 1) グラフのシャドー期は景気後退期。  
2) 点線は2014年12月調査時の先行き(3か月後)を示す。

# 現金給与総額の増減要因の推移

- 現金給与総額は、一般労働者の所定内給与や賞与等の特別給与の増加により、緩やかに増加している。
- また、パートタイム労働者比率の上昇が一貫して現金給与総額を押し下げているが、2014年に入って押し下げ圧力が弱くなっている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

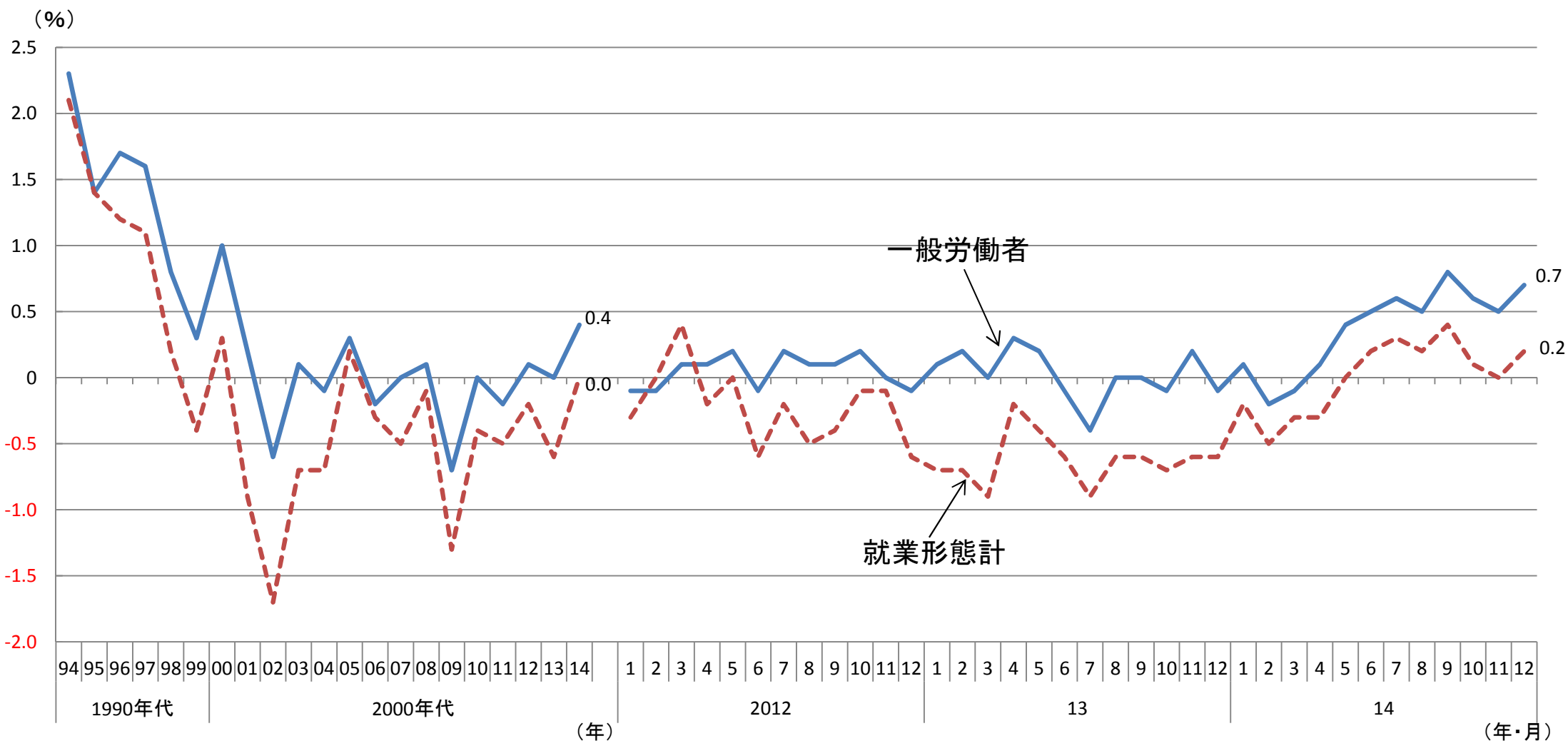
(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値を乗じて現金給与総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者構成比を推計している。

3) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。

# 所定内給与の前年同月比の推移

- 12月の就業形態計の所定内給与は、2か月ぶりに前年を上回っている。
- 一般労働者の所定内給与は、9か月連続で前年を上回っている。



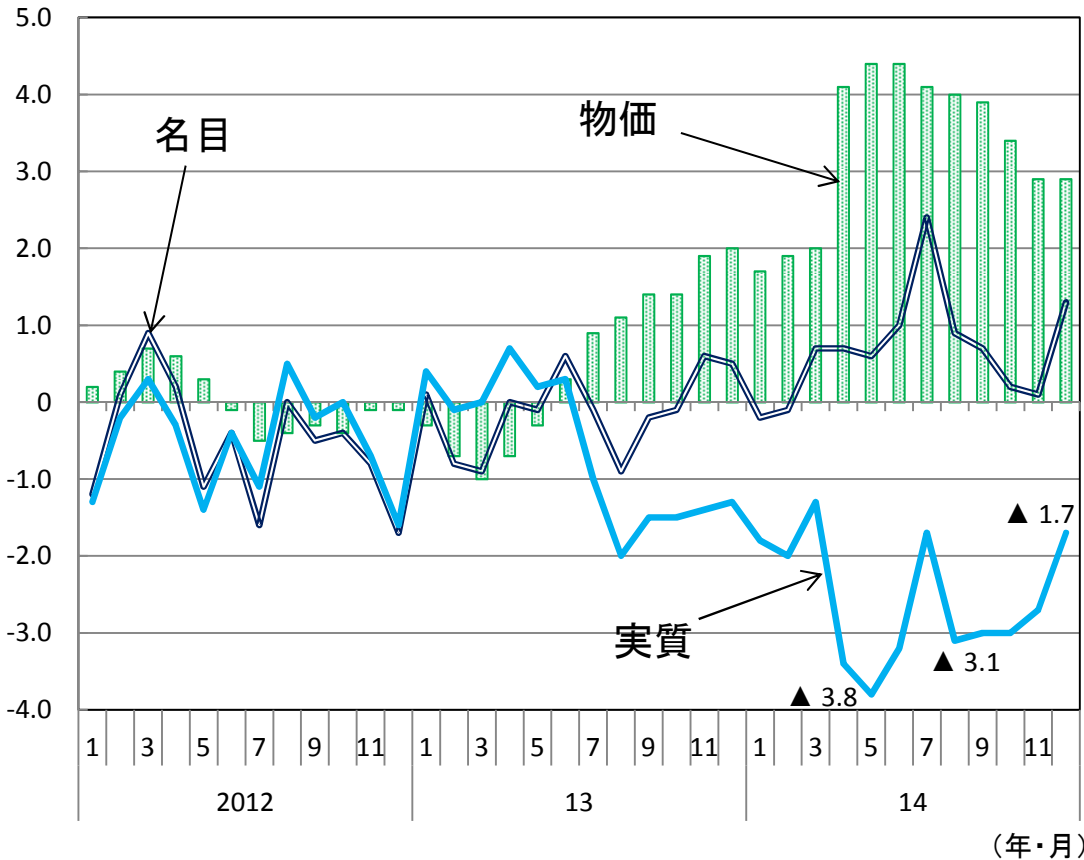
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 (注) 事業所規模5人以上、調査産業計の数値。

# 実質賃金の推移

- 就業形態計及び一般労働者の実質賃金は、物価の上昇により、2013年後半から減少傾向で推移している。
- 2014年4月以降は、消費税率引き上げの影響により大幅に減少しているが、就業形態計では、8月以降、減少幅が縮小傾向となっている。

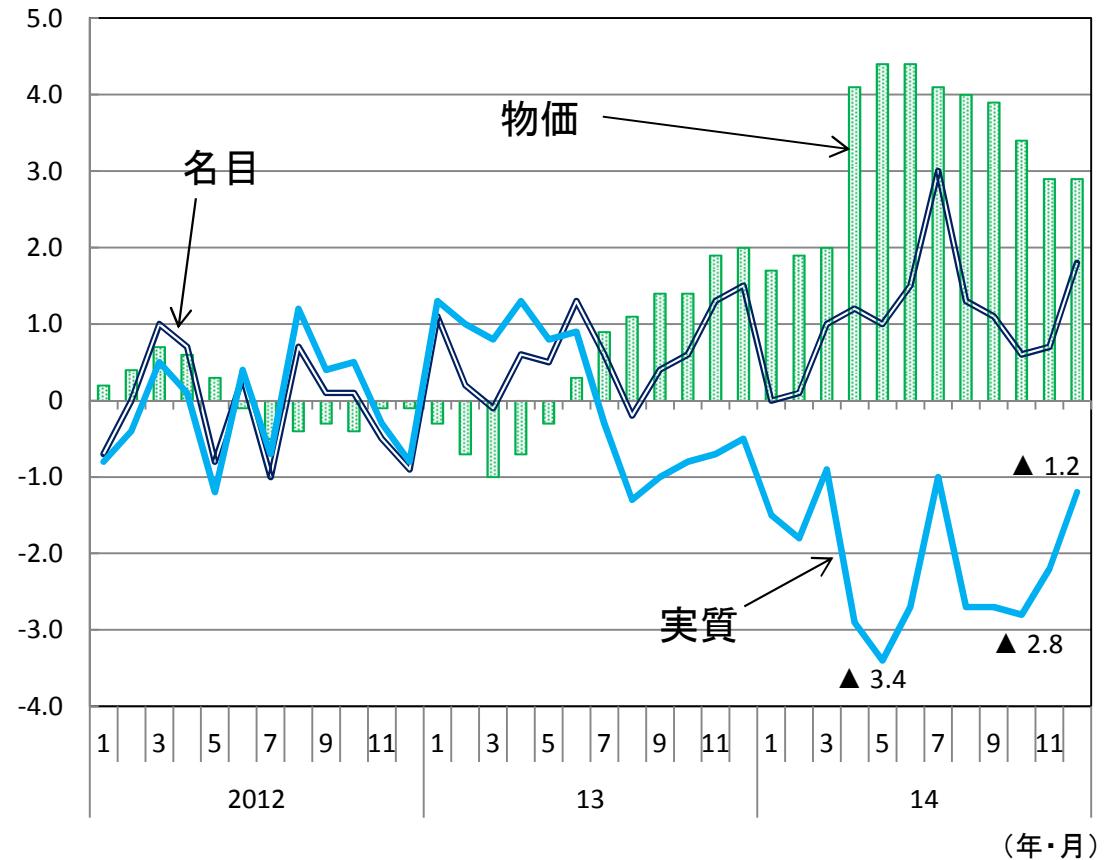
(就業形態計)

(前年同月比、%)



(一般労働者)

(前年同月比、%)

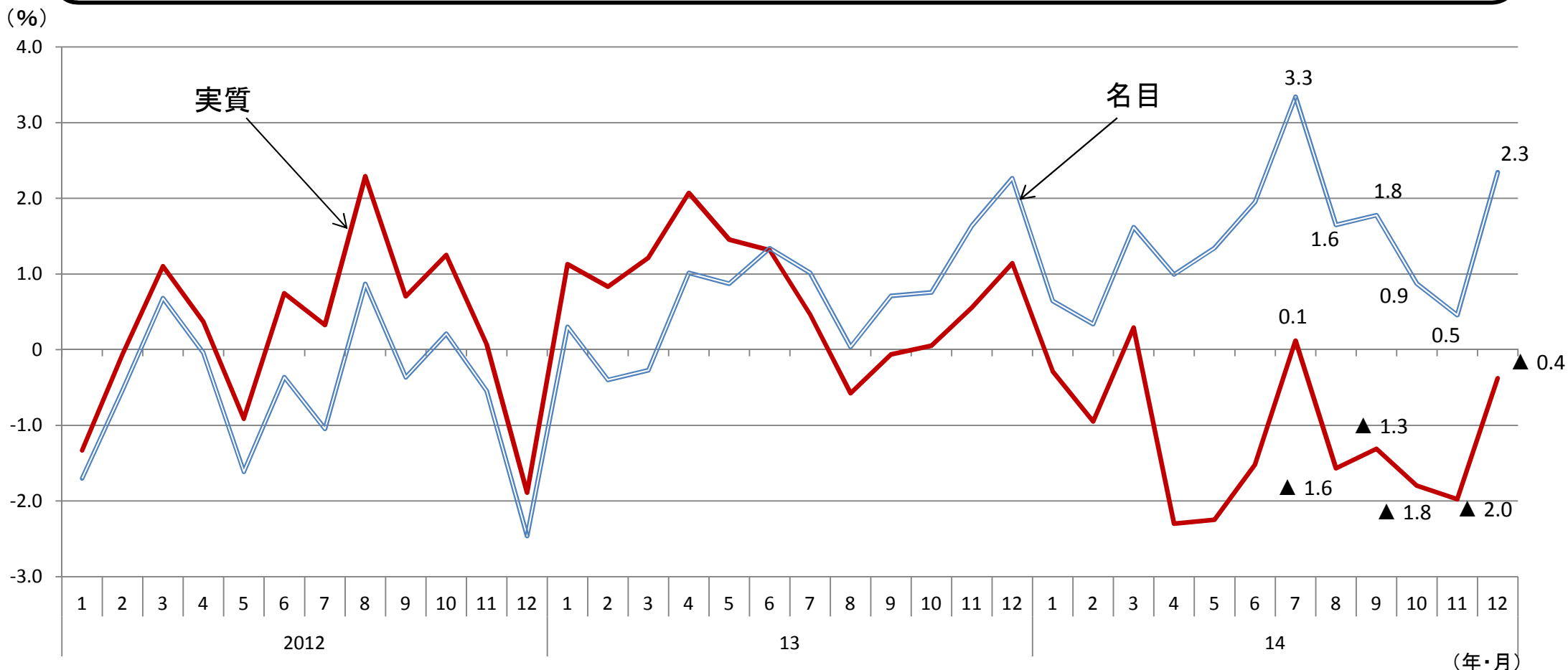


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。  
 2) 消費者物価指数は持ち家の帰属家賃を除く総合。  
 3) 一般労働者の実質賃金は、名目の現金給与総額を消費者物価(除. 帰属家賃)で除したものの。

# 総雇用者所得の前年同月比の推移

- 名目の総雇用者所得は、一人あたり現金給与総額と雇用者数が増加していることから16か月連続で増加している。
- 実質の総雇用者所得は、5か月連続で減少している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」

- (注)
- 1) 内閣府による推計値。
  - 2) 名目総雇用者所得 = 雇用者数 × 一人あたり現金給与総額
  - 3) 実質総雇用者所得 = 名目総雇用者所得 / 家計最終消費支出デフレーター
  - 4) 家計最終消費支出デフレーターは、GDP統計の家計最終消費支出のデフレーターのこと。当該デフレーターは四半期でのみで公表されているが、内閣府にて月次に分解して推計をしている。



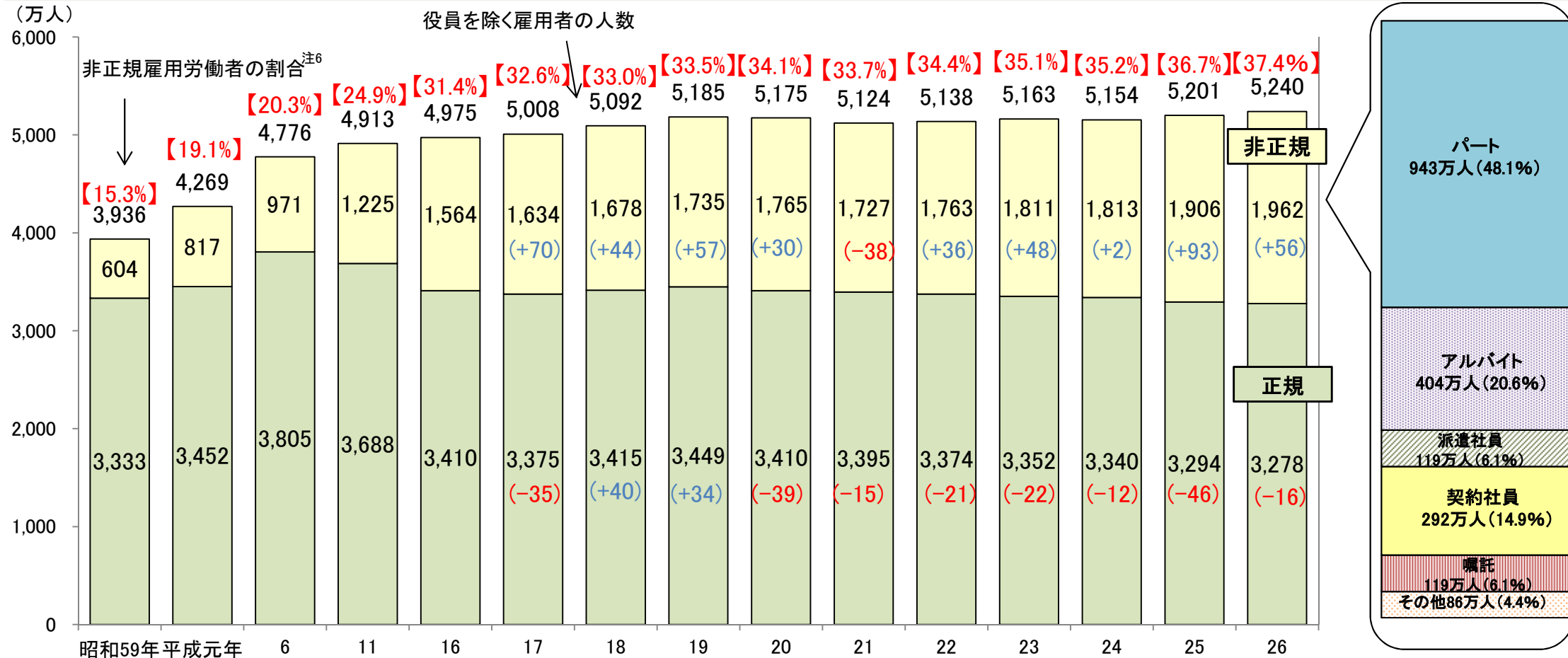
# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

○ 非正規雇用は、平成6年から平成16年までの間に増加し、以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の37.4%・平成26年平均）。

なお、直近（平成26年12月現在）では、2,016万人（38.0%）<sup>※</sup>

○ 正規雇用は、平成6年から平成16年までの間に減少し、以降その数はわずかに減少。

※総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年12月分）。なお、月単位の公表は平成25年1月から開始。増減を見る場合には、季節的変動があるため、通常、前年同月との比較を行う。



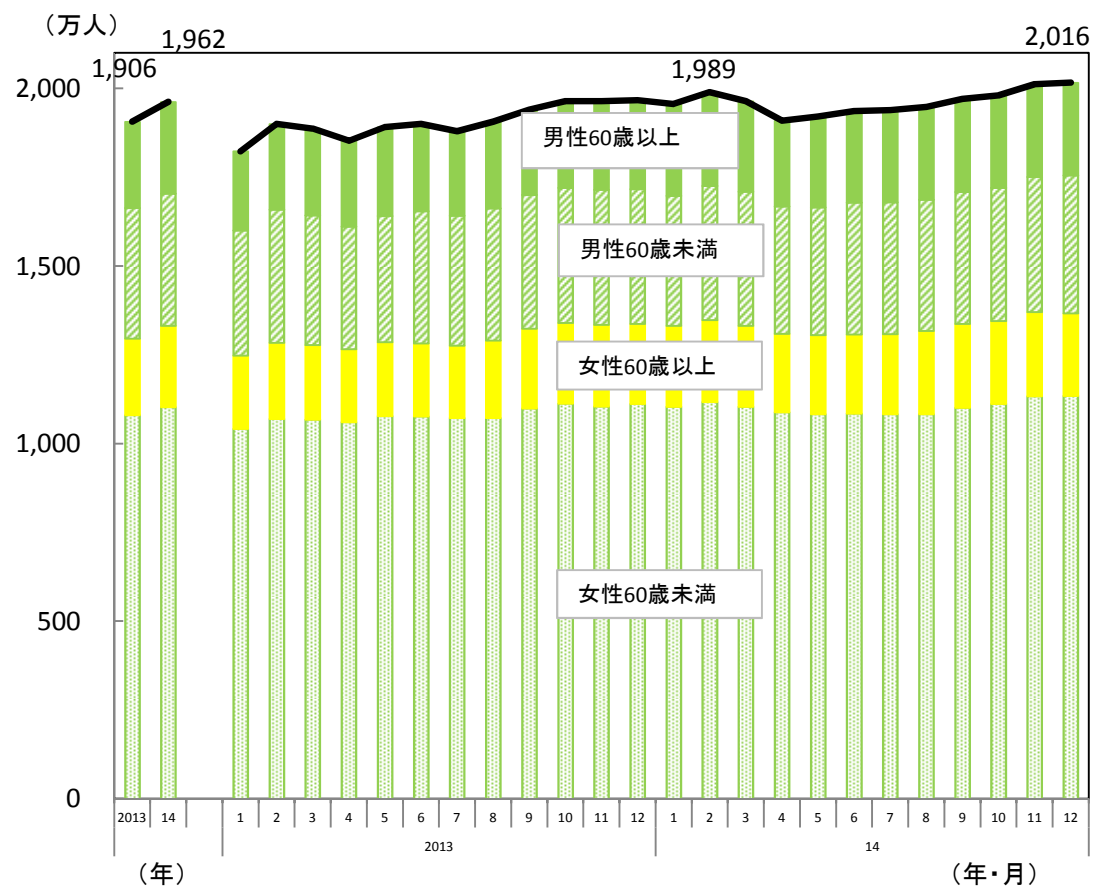
(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- (注) 1) 平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。
- 2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
- 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 4) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 5) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

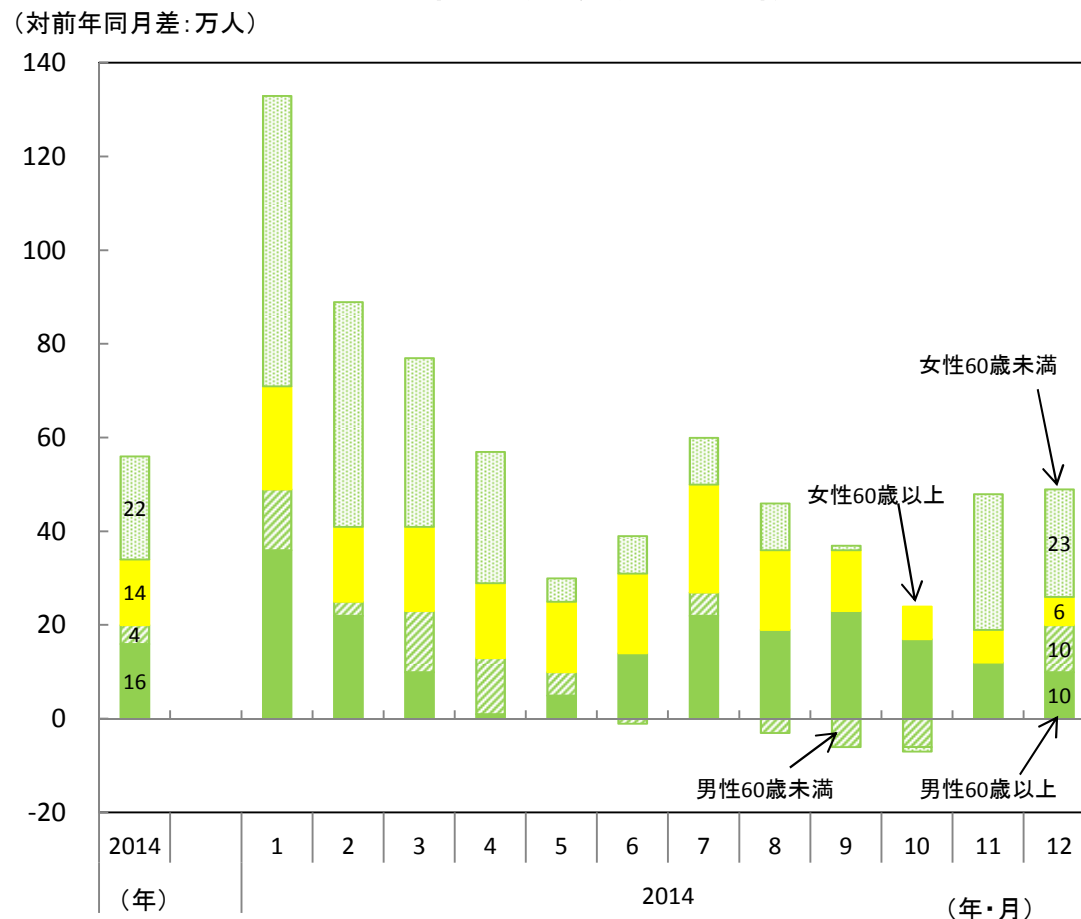
# 非正規雇用労働者数の動向

- 12月の非正規雇用労働者は対前年同月差49万人増加し、2,016万人となった。
- 年平均の非正規雇用労働者の増加の内訳を男女別にみると、女性の増加が大きく、また、年齢別にみると、高齢者層の増加が大きい。

## 男女別年齢別非正規雇用労働者の内訳



## 対前年(同月)差の内訳



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 四捨五入の関係上、年齢別の人数の合計と総数は必ずしも一致しない。

# 「不本意非正規」の状況(年齢別・詳細) (平成26年平均)

	男女計		男性		女性	
	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)
全体	331	18.1	160	27.9	171	13.6
15～24歳	33	15.1	14	14.4	18	15.3
25～34歳	80	28.4	40	43.0	40	21.2
35～44歳	70	18.7	30	46.2	40	12.9
45～54歳	65	18.3	25	48.1	40	13.2
55～64歳	66	16.9	38	26.0	28	11.4
65歳以上	19	8.8	13	10.7	6	6.3

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成26年平均) 第Ⅱ-16表

(注) 1) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

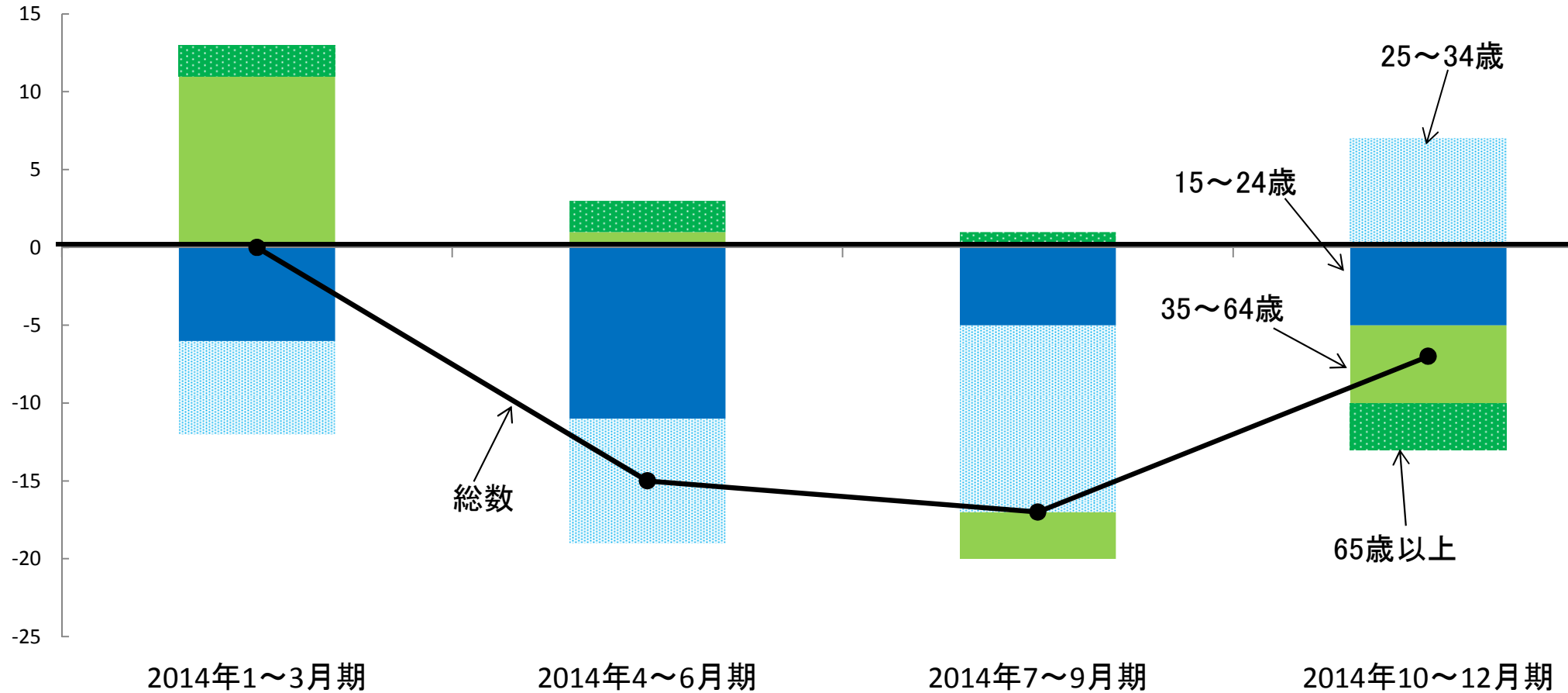
2) 不本意非正規: 現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

# 不本意非正規雇用労働者数の動向

○ 不本意非正規雇用労働者は3期連続で減少している。

対前年同期差  
(万人)



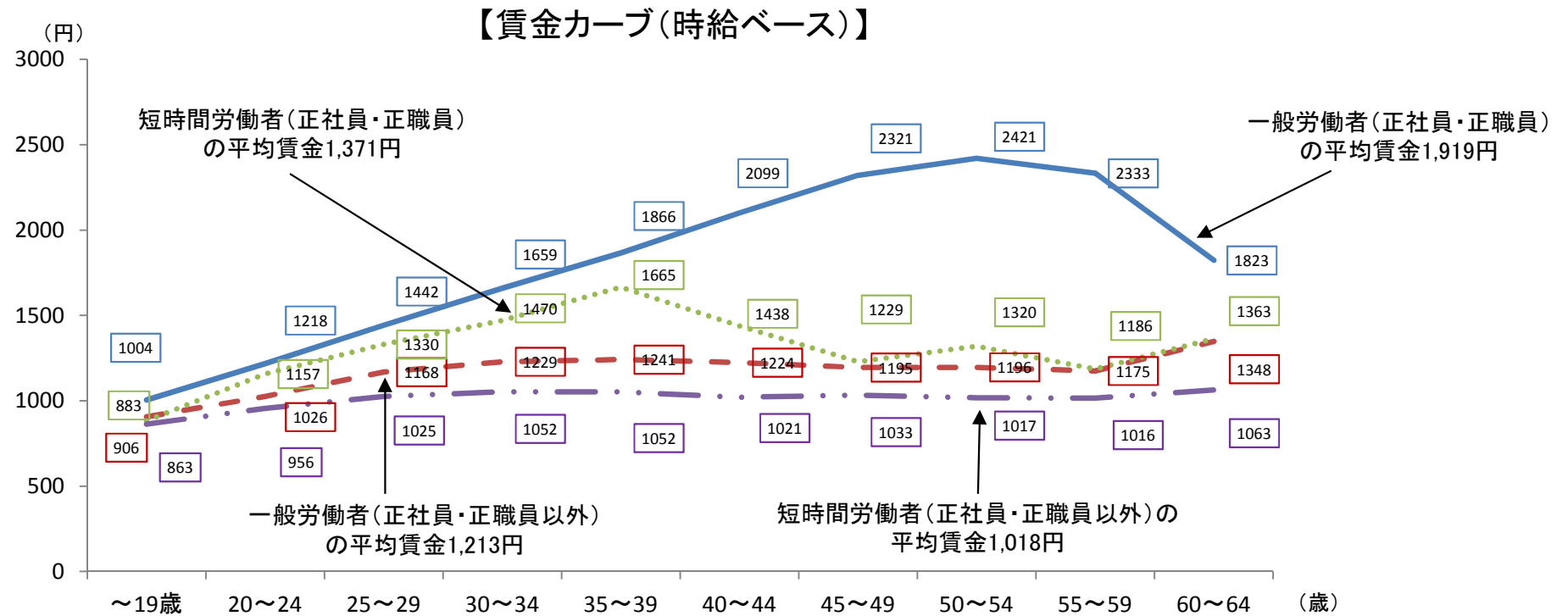
資料出所: 総務省「労働力調査」(詳細集計)

(注) 1) 「不本意非正規雇用労働者」は、現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。

2) 「不本意非正規雇用労働者」については、2013年1~3月期から集計を開始。

# 非正規雇用労働者の課題

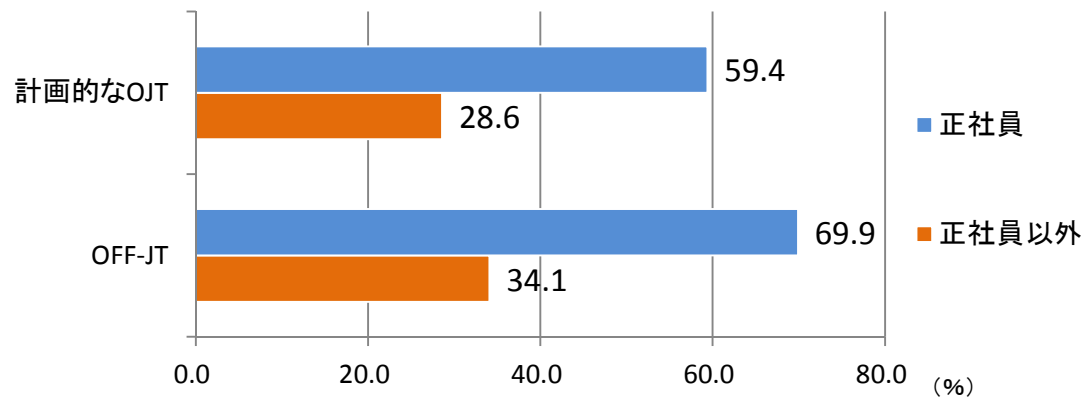
非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題。



(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成25年)

注)一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

## 【教育訓練の実施状況】



(資料出所)厚生労働省「能力開発基本調査」(平成25年)

## 【各種制度の適用状況】

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	99.5	99.5	99.5	78.2	83.2
正社員以外	65.2	52.8	51.0	10.6	32.4

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成22年)

## 2. 各種会議等の動きについて

# ＜雇用制度改革・人材力の強化 概要＞

「日本再興戦略」改訂2014 ー未来への挑戦ー（平成26年6月24日閣議決定）

## 働き方改革の実現

- 働き過ぎ防止のための取り組み強化
- 時間ではなく成果で評価される制度への改革
- 裁量労働制の新たな枠組みの構築
- フレックスタイム制の見直し
- 職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大
- 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

## 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

- 「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析
- 透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

## 外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現

- ジョブ・カードの抜本的見直し
- 能力評価制度の見直し ーキャリア・コンサルティングの体制整備ー
- 官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化
- 産業界のニーズに合った職業訓練のベスト・ミックスの推進

## 女性の活躍推進

- 「放課後子ども総合プラン」
- 保育士確保対策の着実な実施
- 子育て支援員（仮称）の創設
- 国家戦略特区における家事支援人材の受入れ
- 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築
- 企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進
- 「女性活躍応援プラン」等の実施
- 働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し

## 若者・高齢者等の活躍促進

- 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進
- 生涯現役社会の実現に向けた高齢者の活躍促進
- 人材不足分野における人材確保・育成対策の総合的な推進

## 外国人材の活用

- 高度外国人材受入環境の整備
- 外国人技能実習制度の抜本的な見直し
- 製造業における海外子会社等従業員の内国受入れ

# 日本再興戦略等策定後の安倍政権の経済再生に向けた推進体制①

## 経済財政諮問会議

経済財政政策に関し、内閣総理大臣のリーダーシップを十全に発揮させるとともに、関係国務大臣や有識者議員等の意見を十分に政策形成に反映させることを目的として設置



○9月16日 第15回経済財政諮問会議  
→「休み方改革WG」の設置と開催が決定  
**「休み方改革WG」**

- ・第1回:9月26日  
→各省の取組(厚労省、観光省等)
- ・第2回:10月7日  
→自治体からのヒアリング
- ・第3回:10月15日  
→企業からのヒアリング
- ・第4回:10月24日

○平成26年12月27日:  
第21回経済財政諮問会議  
→議題:平成27年度予算編成の基本方針等

○1月30日 第1回経済財政諮問会議  
→金融政策、物価等に関する集中審議(第1回)等

## 経済の好循環実現に向けた政労使会議

「経済財政運営と改革の基本方針」及び「日本再興戦略」を踏まえ、経済の好循環の実現に向けて、政労使の三者が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることを目的として設置



### <主な議論点>

- ・賃金上昇に向けた取組など今年の「政労使とりまとめ」記載事項のフォローアップ
- ・労働の付加価値生産性に見合った賃金体系の在り方
- ・休み方と働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランスの推進
- ・成熟産業から成長産業へ、都市から地方へ、能力発揮を最大化するための移動円滑化
- ・その他人手不足問題への対応・労働生産性向上に向けた取組(サービス業の付加価値・労働生産性向上、女性・高齢者の活躍の場の提供、ICTの利活用など)

※9月29日:第1回、10月22日:第2回、11月19日:第3回を開催。  
※第4回目を12月16日に開催し、取りまとめを行った。

## 産業競争力会議 (雇用・人材・教育WG)

日本経済再生本部の下、我が国産業の競争力強化や国際展開に向けた成長戦略の具現化と推進について調査審議することを目的として設置



- 9月18日 第19回産業競争力会議  
→以下について設置
- ・「実行実現点検会合」  
KPIの進捗状況及び施策の実行実現点検会合する
  - ・「雇用・人材・教育」WG  
⇒教育・人材改革と雇用制度改革の一体的推進等
- ※その他に「新陳代謝・イノベーション」、「国際展開」、「改革2020」のWGも設置(直近の経過)
- 1月29日:第3回雇用・人材・教育WG  
⇒企業におけるキャリアマネジメントの確立、働き手自らの主体的な人材育成
- 2月10日:「実行計画」「報告書」閣議決定  
○2月13日:実行実現点検会合(女性分野)  
○2月17日:  
第4回雇用・人材・教育WG(文科省案件)(今後について)
- 平成27年6月目途 ⇒取りまとめ予定



# 日本再興戦略等策定後の安倍政権の経済再生に向けた推進体制②

## まち・ひと・しごと創生本部

人口急減・超高齢化という我が国が直面する大きな課題に対し政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生できるようにすることを目的として設置



○9月3日 まち・ひと・しごと創生本部設置

### まち・ひと・しごと創生政策検討

#### チームヒアリング

→各テーマ毎に検討チームヒアリングを実施  
・10月9日：地域産業（人材・雇用・事業主体）

### 第1回厚生労働省

#### 「まち・ひと・しごと創生政策検討本部」

→大臣をトップとして、10月23日に開催

○11月21日

「まち・ひと・しごと創生法案」可決・成立

○12月26日 第4回まち・ひと・しごと創生会議

<12月27日>

「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」、  
「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を閣議決定

## 国家戦略特区

経済社会の構造改革を重点的に推進することにより、産業の国際競争力を強化するとともに、国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、国が定めた国家戦略特別区域において、規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進する目的として設置



○9月9日

第7回国家戦略特区諮問会議

→区域計画の認定について

・規制改革事項追加について

○9月30日

第8回国家戦略特区諮問会議

→区域計画の開催状況について（区域計画の認定申請など）

・規制改革事項の追加について 等

○10月10日

第9回国家戦略特区諮問会議

○10月31日

法案閣議決定、臨時国会提出

（第187回臨時国会閉会により廃案）

○平成27年1月27日

第11回国家戦略特区諮問会議

→区域計画の認定、規制改革事項の追加等

## 規制改革会議 （雇用WG）

内閣総理大臣の諮問を受け、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制改革を進めるための調査審議を行い、内閣総理大臣へ意見を述べることを目的として設置



【既に意見が取りまとめられたもの】

○雇用仲介事業の規制の再構築に関する意見（平成27年1月28日）

※ 主に、ニーズの多様化やIT化等に対応した規制の見直しを求めるもの

【今後意見を取りまとめる予定のもの】

<本会議>

○より多様で柔軟な働き方の選択肢を拡大する方策について議論

・11月10日（第38回）/12月15日（第39回）/  
1月22日（第40回）/1月28日（第41回）

→ 多様な働き方を実現する規制改革について有識者よりヒアリング

<雇用WG>

○労使双方が納得する雇用終了の在り方について議論

・12月4日（第32回）/12月17日（第33回）/  
1月23日（第34回）

→ 雇用終了に関して有識者からヒアリング

## 1. 趣旨

人口減少社会の中で成長を実現していくためには、女性のみならず、若者・高齢者等の活躍も一層促していく必要がある。このような目的意識の下、経済の好循環を確固たるものとするため、人手不足といった状況変化も踏まえ、労使を取り巻く課題について政・労・使三者が大所高所から議論を行い、共通認識を醸成することに意義がある。

そこで、昨年の政労使会議でとりまとめられた取組の状況についてフォローアップするとともに、労働生産性向上を通じた好循環の維持・拡大に向けた諸課題について議論するため、政労使会議を再開する。

## 2. 主な議論点

- 1) 賃金上昇に向けた取組など昨年の「政労使とりまとめ」記載事項のフォローアップ
- 2) 労働の付加価値生産性に見合った賃金体系の在り方
- 3) 休み方と働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランスの推進
- 4) 成熟産業から成長産業へ、都市から地方へ、能力発揮を最大化するための職業訓練・移動円滑化
- 5) その他人手不足問題への対応・労働生産性向上に向けた取組  
(サービス業の付加価値・労働生産性向上、女性・高齢者の活躍の場の提供、ICTの利活用など)

## 3. 開催スケジュール

- ・平成26年9月から、毎月一回程度開催し、第4回目にとりまとめた。
- ・第1回目：9月29日、第2回目：10月22日、第3回目：11月19日、第4回目：12月16日

## 4. とりまとめ（概要）

### <経済の好循環の継続に向けた政労使の取組>

1. 昨年の政労使会議で取りまとめた取組の継続
2. 賃金上昇等による継続的な好循環の確立
3. 賃金体系の在り方
4. サービス業等の生産性向上
5. 休み方・働き方改革
6. プロフェッショナルの人材還流円滑化
7. 女性が働きやすい制度等への見直し
8. 本取りまとめに係るフォローアップ

## <経緯>

政府・経済界・労働界は、平成26年9月29日以来、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を再開し、政労使を取り巻く様々な課題について、これまで4回にわたり、内閣総理大臣の出席の下、真摯な議論を重ねてきた。

12月16日、政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、以下のとおり、経済の好循環の継続に向けて、一致協力して取り組むとの認識に至った。

## <経済の好循環の継続に向けた政労使の取組>

### 1. 昨年の政労使会議で取りまとめた取組の継続

平成25年12月20日に取りまとめを行った「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」は、これを踏まえ、引き続き、

- ①賃金上昇に向けた取組
- ②中小企業・小規模事業者に関する取組
- ③非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組
- ④生産性の向上と人材の育成に向けた取組

を継続するとともに、フォローアップを今後も行っていくこととする。

### 2. 賃金上昇等による継続的な好循環の確立

企業収益の拡大から賃金の上昇、消費の拡大という好循環を継続的なものとし、デフレ脱却を確実なものとするためには、企業収益の拡大を来年春の賃上げや設備投資に結びつけていく必要がある。このため、政府の環境整備の取組の下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を怠るとともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むものとする。

### 3. 賃金体系の在り方

賃金体系については、個々の会社の労使が十分な話し合いのもとでその会社に合った見直しに取り組んでいく。その際、政府は子育て支援を通じて少子化対策に努める一方、労使は仕事・役割、貢献度を重視した賃金体系とすることや子育て世代への配分を高める方向へ賃金体系を見直すことが一案である。若年層については、習熟期間であることを踏まえて安定的な昇給とする一方、蓄積した能力を発揮し付加価値の創出が期待される層では、個々人の仕事・役割、貢献度を重視した昇給とすることが考えられる。

## **4. サービス業等の生産性向上**

賃金の継続的上昇を実現するには労働の付加価値生産性の向上が不可欠である。特に雇用の7割強を占めるサービス業の生産性は伸び悩んでいる。景気回復で労働需給がタイトになった今こそ、サービス業においても、生産性を向上させ、非正規雇用労働者について意欲と能力に応じた処遇改善や正規化を図るなどしっかりと賃金を引き上げられる環境を作り上げるときである。労使双方の一致協力による取り組みを図るものとする。

## **5. 休み方・働き方改革**

休みとは、平日の骨休みではなく、人生を最適化する手段である。「休み方改革ワーキンググループ」の報告では、変革のための第一歩として、「プラスワン休暇キャンペーン（三連休以上が集中する秋を中心に、有給休暇を組み合わせて、4日以上の子連休を実施する）」と地域ごとの「ふるさと休日（伝統行事、イベントのある市町村を中心に設定）」の二つのキャンペーンが提唱された。これらも勘案して、政労使一体となって、長時間労働を是正する意識改革を進め、休み方改革を推進していくこととする。働き方については、個々の従業員の創造性を発揮するためには、様々な働き方があってしかるべきである。労使はそれぞれの地域や仕事に応じた、個々人の時間を豊かにする働き方について議論を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現につなげることが求められる。

## **6. プロフェッショナルの人材還流円滑化**

地域の中小企業では、後継者、経営の中核を担う人材が不足している。他方で、豊富な経験を持つ大企業の熟年層は一定程度転職意向を持っているが、実際には多くが転職に結びつかず、能力を最大発揮できていない状況にある。こうした人材を地域につなげていく仕組みが必要である。このため、職業能力開発を進めるとともに、まち・ひと・しごと創生本部を中心に、都市圏から地方への円滑な人材還流が行われることを目指し、民間の力も活用して都市部のプロフェッショナル人材の発掘、相談窓口の整備等の地域の中小企業支援を推進する。

## **7. 女性が働きやすい制度等への見直し**

女性の活躍については、官民を挙げて推進する。政府は、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。

## **8. 本取りまとめに係るフォローアップ**

平成26年12月16日付本取りまとめ（「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」）については、継続的にフォローアップを行っていくこととする。

### 3. 労使関係等について

春 闘

スト規制法関係  
組織変動研究会

# 平成26年 春闘 月例賃金集計

厚生労働省		経団連		連合	
資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業		原則として東証一部上場かつ従業員500人以上の企業		集計可能な連合加盟の組合	
314社		109社		5,442組合	
7月29日公表		6月30日公表		7月3日公表	
	〈前年比〉		〈前年比〉		〈前年比〉
6,711円	2.19%	7,370円	2.28%	5,928円	2.07%
(5,478円)	(1.80%)	(5,830円)	(1.83%)	(4,866円)	(1.71%)
		原則として従業員数500人未満の企業		集計可能な連合加盟の組合のうち組合員数300人未満の組合	
		477社		4,125組合	
		7月31日公表		7月3日公表	
			〈前年比〉		〈前年比〉
4,416円	1.76%	4,197円	1.76%	4,197円	1.76%
(4,085円)	(1.63%)	(3,642円)	(1.53%)	(3,642円)	(1.53%)

( )内の数字は、前年同期の数字

# 平成26年春闘（回答状況）について

## 厚生労働省 集計結果（組合員による加重平均）

○月例賃金  
 【7月29日公表】（資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業）  
 集計企業数 314社 妥結額 6,711円 賃上げ率 2.19%  
 (昨年： 5,478円 1.80%)

○夏季一時金  
 【9月19日公表】（同左）  
 集計企業数 374社 妥結額 800,653円 対前年比 7.28%  
 (昨年： 746,334円 2.75%)

○年末一時金  
 【1月16日公表】（同左）  
 集計企業数 339社 妥結額 800,638円 対前年比 5.16%  
 (昨年： 761,364円 2.99%)

## 連合 集計結果（組合員数による加重平均）

○賃金引上げ  
 【7月3日公表】（集計可能な連合加盟の組合）  
 ・平均賃金方式 集計組合数 5,442組合  
 賃上げ額 5,928円 賃上げ率 2.07%  
 (昨年： 4,866円 1.71%)

○一時金  
 【7月3日公表】  
 ・年間 月数集計 集計組合数 2,422組合  
 回答 4.78月  
 (昨年： 4.49月)

○年末一時金  
 【12月24日公表】  
 ・年末 月数集計 集計組合数 2,736組合  
 回答 2.39月  
 (昨年： 2.34月)

・同 300人未満 集計組合数 4,125組合  
 賃上げ額 4,197円 賃上げ率 1.76%  
 (昨年： 3,642円 1.53%)

同 金額集計 集計組合数 1,200組合  
 回答 1,539,022円  
 (昨年： 1,451,397円)

同 金額集計 集計組合数 1,894組合  
 回答 698,223円  
 (昨年： 708,151円)

○非正規労働者の賃上げ  
 ・時給 集計組合数 256組合  
 引上げ幅 11.28円 (昨年：10.01円)

・季別 月数集計 集計組合数 2,405組合  
 (夏季) 回答 2.25月  
 (昨年： 2.12月)

・月給 集計組合数 144組合  
 引上げ幅 2,227円 (昨年：2,586円)

同 金額集計 集計組合数 1,708組合  
 回答 685,228円  
 (昨年： 628,524円)

## 経団連 集計結果（組合員又は従業員による加重平均）

○月例賃金  
 ・大手企業 【6月30日公表】（原則として東証一部上場、従業員500人以上）  
 集計社数 109社 妥結額 7,370円 アップ率 2.28%  
 (昨年： 5,830円 1.83%)

○夏季一時金  
 ・大手企業 【7月31日公表】（原則として東証一部上場、従業員500人以上）  
 集計社数 133社 妥結額 867,731円 増減率 7.19%  
 (昨年： 809,502円 4.99%)

・中小企業 【7月31日公表】（原則として従業員500人未満）  
 集計社数 477社 回答額 4,416円 アップ率 1.76%  
 (昨年： 4,085円 1.63%)

○年末一時金  
 ・大手企業 【12月19日公表】（同上）  
 集計社数 157社 妥結額 848,405円 増減率 5.26%  
 (昨年： 806,007円 3.47%)

# 平成27年春闘について

## 連合 春闘方針 (H26.12.2)

- 賃金の引き上げについては、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進していくことを重視し2%以上の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は4%以上とする）。

## 経団連 経労委報告 (H27.1.20)

- 経済の好循環の2巡目を回していくために求められることは、収益が拡大している企業により積極的な対応である。具体的には、自社のさらなる発展に向けて、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせて、賃金の引き上げを前向きに検討することが強く期待される。
- ベースアップは賃金を引き上げる場合の選択肢の一つとして考えるべきものである。
- 大企業としても、取引先企業との取引の適正化に努めていく。

## 政労使三者の共通認識 (「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」のポイント) (H26.12.16)

平成26年10月～12月に全4回の会議が開催され、12月16日に経済の好循環の継続に向け、政府、経団連、日商、全国中央会、連合の連名で、以下の8点について、一致協力して取り組むとの認識に至った。

### ＜政労使の具体的取組＞

#### ① 昨年の政労使会議で取りまとめた取組の継続

平成25年12月20日の取りまとめを踏まえ、引き続き、①賃金上昇に向けた取組、②中小企業・小規模事業者に関する取組、③非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、④生産性の向上と人材の育成に向けた取組を継続し、フォローアップを行っていく。

#### ② 賃金上昇等による継続的な好循環の確立

経済界は、賃金の引き上げに向けた最大限の努力を怠るとともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組む。

#### ③ 賃金体系の在り方

政府は子育て支援を通じて少子化対策に努める一方、労使は仕事・役割、貢献度を重視した賃金体系とすることや子育て世代への配分を高める方向へ賃金体系を見直すことが一案。

#### ④ サービス業等の生産性向上

サービス業においても、生産性を向上させ、非正規雇用労働者について意欲と能力に応じて処遇改善や正規化を図るなどしっかりと賃金を引き上げられる環境を作り上げるとき。

#### ⑤ 休み方・働き方改革

「プラスワン休暇キャンペーン」と地域ごとの「ふるさと休暇」も勘案して、政労使一体となって、長時間労働を是正する意識改革を進め、休み方改革を推進していく。

#### ⑥ プロフェッショナルの人材環流円滑化

職業能力開発を進め、まち・ひと・しごと創生本部を中心に、都市圏から地方への円滑な人材環流が行われることを目指す。

#### ⑦ 女性が働きやすい制度等への見直し

女性が働くことで世帯所得が自然に上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。

#### ⑧ フォローアップ

本取りまとめについては、継続的にフォローアップを行っていく。



## 平成27年春闘のスケジュール

平成26年

○12月2日 連合中央委員会（闘争方針決定）

平成27年

○1月20日 経労委報告公表

○1月26、27日 経団連労使フォーラム

○1月29日 連合と経団連の懇談会（※1）

（春闘のキックオフ）

○1月～2月上旬 主要産別中央委員会

○2月中旬～下旬

個別労組が要求方針を決定し、要求を提出

○3月18日

自動車、電機などの大手労組への回答日と想定

## (※1) 連合と経団連の懇談会のポイント（春闘部分）

### 【経団連】

#### （榑原経団連会長）

- ・今はデフレ脱却と経済の好循環実現に向けた正念場。
- ・経済界は積極経営を通じて企業収益を高め、賃金の引き上げに向け最大限の努力をする。

#### （宮原経団連副会長）

- ・2015春闘への基本姿勢として、経済の好循環の2巡目を回す。総額人件費の適切な管理の下、自社の支払能力に基づいて決定する。そういう中でベアは選択肢の1つ。

#### （榑原経団連会長）

- ・労使双方で納得できる交渉を期待したい。

### 【連 合】

#### （古賀連合会長）

- ・賃金が物価上昇に追いついておらず、月例賃金の継続的かつより一層の引き上げが求められる。デフレ脱却か否か岐路に立っている。経済の好循環実現に向けて踏み込んだ対応を要望する。
- ・経済の好循環の2巡目を回していくための最大の焦点は、中小企業で働く者、非正規労働者へ賃上げを波及させ底上げをはかることである。
- ・2015春闘はデフレから脱却をして、持続的な成長軌道に乗せるための分水嶺。
- ・あくまで月例賃金の引き上げが重要で、そこにどう成果配分してくかが重要。

# 電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律(注)の 在り方に関する部会のⅠ検討経緯 及びⅡ報告書(労働政策審議会の部会)の概要

(注)以下  
『スト規制法』という。

## Ⅰ. 検討経緯

- (1) 『スト規制法』は、昭和27年の電産スト等の甚大な影響に鑑み、翌28年に制定された法律。電気事業(一般電気事業及び卸電気事業)の労使の争議行為のうち、「電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめる行為」を禁止すること等を内容とする。
- (2) 昨年の通常国会では、第2弾電力システム改革法案の附則にスト規制法の規定の整備を盛り込んだ。具体的には、電気事業類型の見直しに併せ、スト規制の対象を①送配電事業、②厚生労働大臣が指定する発電事業とした(改正前後で対象範囲は変わらないことを想定)。
- (3) 法案採決時、今年の通常国会への提出を目指す第3弾改革法案と併せて、『スト規制法』の在り方を検討することを政府に求める附帯決議がなされた。
- (4) 附帯決議を受け、昨年9月に労働政策審議会に『スト規制法』の在り方を検討する部会(公労使三者構成)を設置。審議を6回、視察を2回実施し、今年2月2日に報告書取りまとめ。

第1回	(H26. 9.11)	部会の運営・スト規制法について
第2回	(H26.10.21)	電気事業連合会・資源エネルギー庁からのヒアリング
視察①	(H26.11.25)	東京電力 中央給電指令所・品川火力発電所 視察
第3回	(H26.11.26)	電気事業の労使関係、諸外国との比較、争議権の保障について
視察②	(H26.12.19)	川崎天然ガス発電所(新電力) 視察
第4回	(H27. 1.16)	意見の整理
第5回	(H27. 1.27)	取りまとめに向けた議論
第6回	(H27. 2. 2)	報告書取りまとめ

## Ⅱ. 報告書(労働政策審議会の部会)の概要

○ 『スト規制法』の在り方について、下記の1～3の観点から検討した結果、4の結論となった。

1. 労働基本権の保障とスト規制法	・スト規制法は、憲法上の争議権保障が及ばない「正当でない争議行為」の方法の一部を明文で禁止し、その防止を図ることが主眼。
2. 電気の安定供給と 特殊性	・安定供給の重要性は飛躍的に増大。電力需給の逼迫による供給不安。 ・電気事業は地域独占などの特殊性を有する。
3. 電力システム改革の影響も想定した検討	・今後の電気事業の競争環境の状況や電力システム改革が労使関係に与える影響は不透明。 ・また、電力システム改革による業務内容の変化が見込まれる中、現時点で非組合員による代替が可能と判断するのは困難。

### 4. 今後の方向性

- (1) スト規制法は、現時点では存続ということをやむを得ない。(なお、労側からはスト規制法を廃止すべきとの意見があった。)
- (2) 禁止行為に関する解釈通知については、現在の電気事業の状況や、今後の電力システム改革等に伴い業務内容の変化が見込まれることも踏まえて見直すべき。
- (3) 電力システム改革の進展の状況等を十分に検証した上で、今後、スト規制法の在り方を再検討すべき。

# 組織の変動に伴う労働関係に関する研究会(H26.12.4～)

## これまでの経緯

- 組織の変動(合併・事業譲渡・会社分割)は、使用者と労働者との間の労働関係に影響を与える。
- 会社分割については、平成12年の商法改正による会社分割制度(対象は株式会社・合同会社のみ)の創設に併せて、労働者保護の観点から労働契約承継法を制定。

## 検討事項及びスケジュール

	検討の背景・内容	スケジュール										
<b>① 会社以外の法人類型における分割法制導入への対応</b>	<p>○ 農協及び医療法人については、会社同様の分割法制の導入を含めた農協法改正案・医療法改正案が次期通常国会に提出される予定(予算非関連)。</p> <p>⇒ 農協及び医療法人の分割時の労働者保護の在り方について検討が必要。</p> <p>(参考1) 規制改革実施計画(平成26年6月24日閣議決定)(抄)</p> <p>④ 農業協同組合の見直し</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>事項名</th> <th>規制改革の内容</th> <th>実施時期</th> <th>所管</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18</td> <td>組織形態の弾力化</td> <td>単協・連合会組織の分割・再編や株式会社、生協、社会医療法人、社団法人等への転換ができるようにするための必要な法律上の措置を講じる。(後略)</td> <td>平成26年度検討・結論、法律上の措置が必要なものは次期通常国会に関連法案の提出を目指す。(後略)</td> <td>農林水産省 金融庁</td> </tr> </tbody> </table> <p>(参考2) 「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)(抄)</p> <p>以下の事項について、年内に検討し、その結果に基づいて、制度的措置を速やかに講ずる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療法人の分割</li> </ul> <p>会社法の会社分割と同様のスキームを医療法人について認める。</p>	No	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管	18	組織形態の弾力化	単協・連合会組織の分割・再編や株式会社、生協、社会医療法人、社団法人等への転換ができるようにするための必要な法律上の措置を講じる。(後略)	平成26年度検討・結論、法律上の措置が必要なものは次期通常国会に関連法案の提出を目指す。(後略)	農林水産省 金融庁	<p>各法案の提出までに、中間整理を行う。</p>
No	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管								
18	組織形態の弾力化	単協・連合会組織の分割・再編や株式会社、生協、社会医療法人、社団法人等への転換ができるようにするための必要な法律上の措置を講じる。(後略)	平成26年度検討・結論、法律上の措置が必要なものは次期通常国会に関連法案の提出を目指す。(後略)	農林水産省 金融庁								
<b>② 組織の変動に伴う労働関係の諸課題への対応</b>	<p>○ 労働契約承継法の制定から10年余りが経過し、会社法等の制定や裁判例の蓄積等、事情の変化が生じている。</p> <p>⇒ 組織の変動に伴う労働関係上の諸課題を改めて整理・検証することが必要。</p>	<p>来年夏以降の取りまとめを目指す。</p>										

### (参考)組織の変動に伴う労働関係に関する研究会 構成員

- 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授(労働法)
- 金久保 茂 弁護士
- 神吉 知郁子 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授(労働法)
- 神林 龍 一橋大学経済研究所准教授(労働経済)

- 高橋 美加 立教大学法学部国際ビジネス法学科教授(商法)
- 富永 晃一 上智大学法学部准教授(労働法)
- 橋本 陽子 学習院大学法学部教授(労働法)

※敬称略、○は座長

政策統括官(労働担当) 施策照会先一覧 (厚生労働省代表電話 03-5253-1111)

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
1 最近の経済・雇用情勢について(2～20)	労働政策担当参事官室	企画係	深見	7727
2 各種会議の動きについて(21～27)	労働政策担当参事官室	調整第一係	脇嶋	7992
3 労使関係等について(28～33)	労使関係担当参事官室	第五係	小松	7767
3 労使関係等について(34～35)	労政担当参事官室	法規第一係	本多	7742
4 労働法教育について(36～38)	労働政策担当参事官室	政策第一係	安藤	7720