

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会 資料

平成28年1月19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	労働経済白書について	11
3	各種会議等の動きについて	19
4	労使関係について	26

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〉

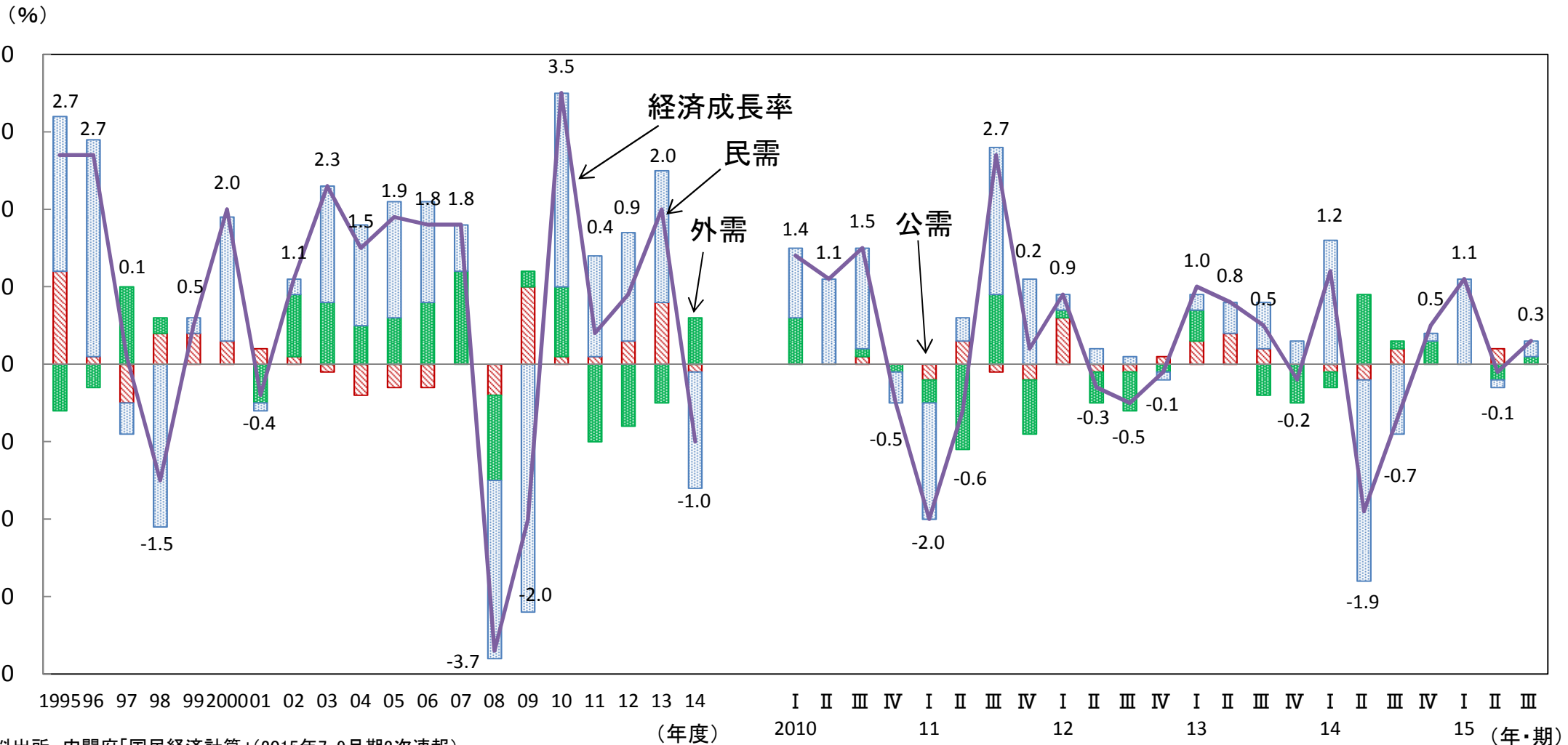
- ・景気は、このところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。
- ・消費者物価は、緩やかに上昇している。

〈先行き〉

先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。ただし、アメリカの金融政策の正常化が進むなか、中国を始めとするアジア新興国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。

実質経済成長率の推移

○ 2015年7～9月期(2次速報)の実質国内総生産は、前期比0.3%増(年率1.0%増)となり、2四半期ぶりにプラス成長となった。

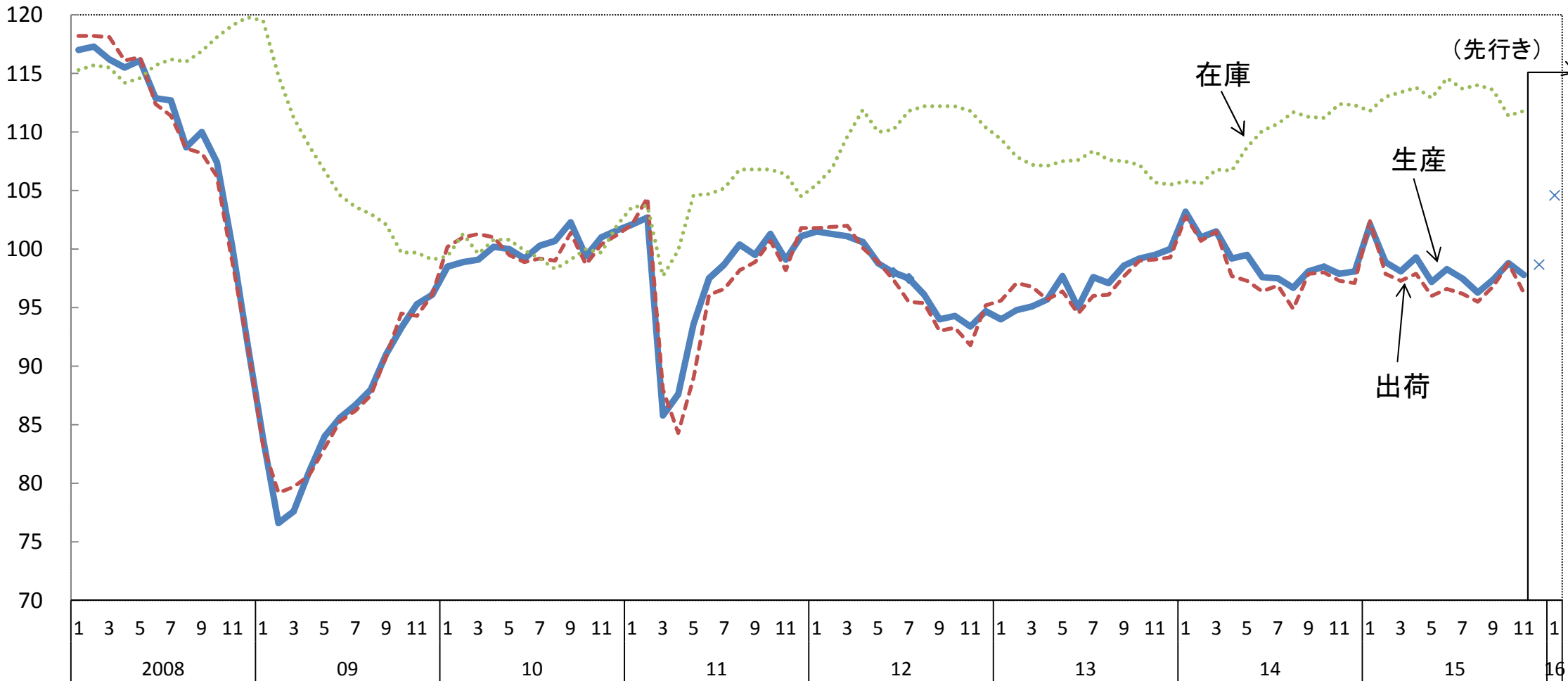


資料出所 内閣府「国民経済計算」(2015年7～9月期2次速報)
 (注) 1) 四半期の数値は季節調整値。
 2) 民需: 民間消費支出、民間住宅、民間企業設備、民間在庫品増加が含まれる。
 公需: 政府最終消費支出、公的固定資本形成、公的在庫品増加が含まれる。
 外需: 財貨・サービスの輸出から、財貨・サービスの輸入を控除したもの。
 3) 「平成28年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(平成27年12月22日閣議了解)によると、平成27年度の実質経済成長率を1.2%程度と見込んでいる。

鋳工業生産・出荷・在庫の推移

- 2015年11月(速報)の生産指数は、15業種中10業種が前月比で低下し、前月比1.0%の低下となった。出荷指数は低下し、在庫指数は上昇した。
- 生産の先行きについては、12月に0.9%、1月に6.0%の上昇が見込まれている。

(2010年=100、季節調整済指数)



資料出所
(注)

経済産業省「鋳工業生産」及び「製造工業生産予測調査」
 1) ×印は製造工業生産予測調査の増減率を用いて試算した生産の先行き。
 2) 2015年11月は速報値。

(年・月)

設備投資の推移

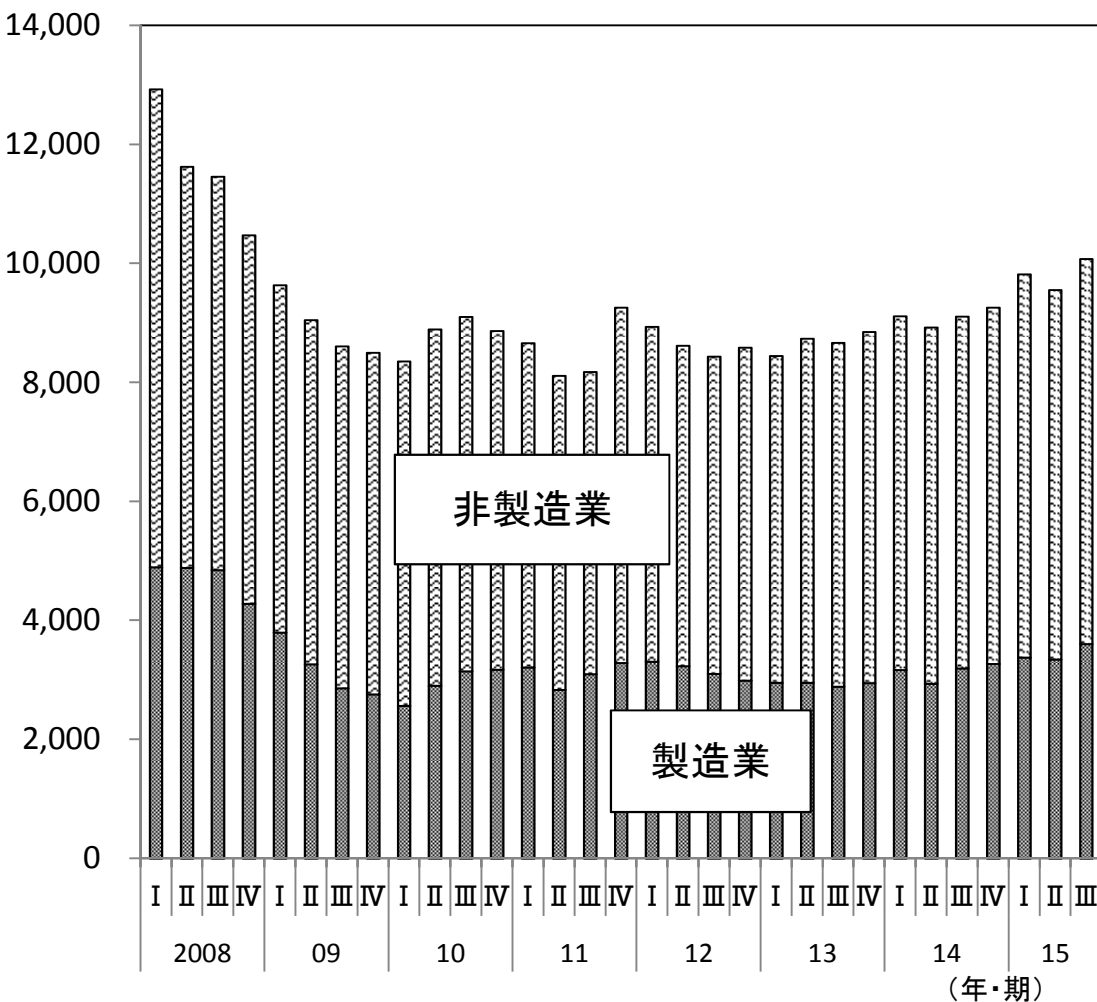
- 2015年7～9月期の設備投資は、前期比5.4%増で2期ぶりの増加となった。
- 2015年度の設備投資計画は、製造業、非製造業ともにプラスを計画している。

○実額(季節調整値)

○設備投資額(計画)

(前年同期比・%)

(十億円)



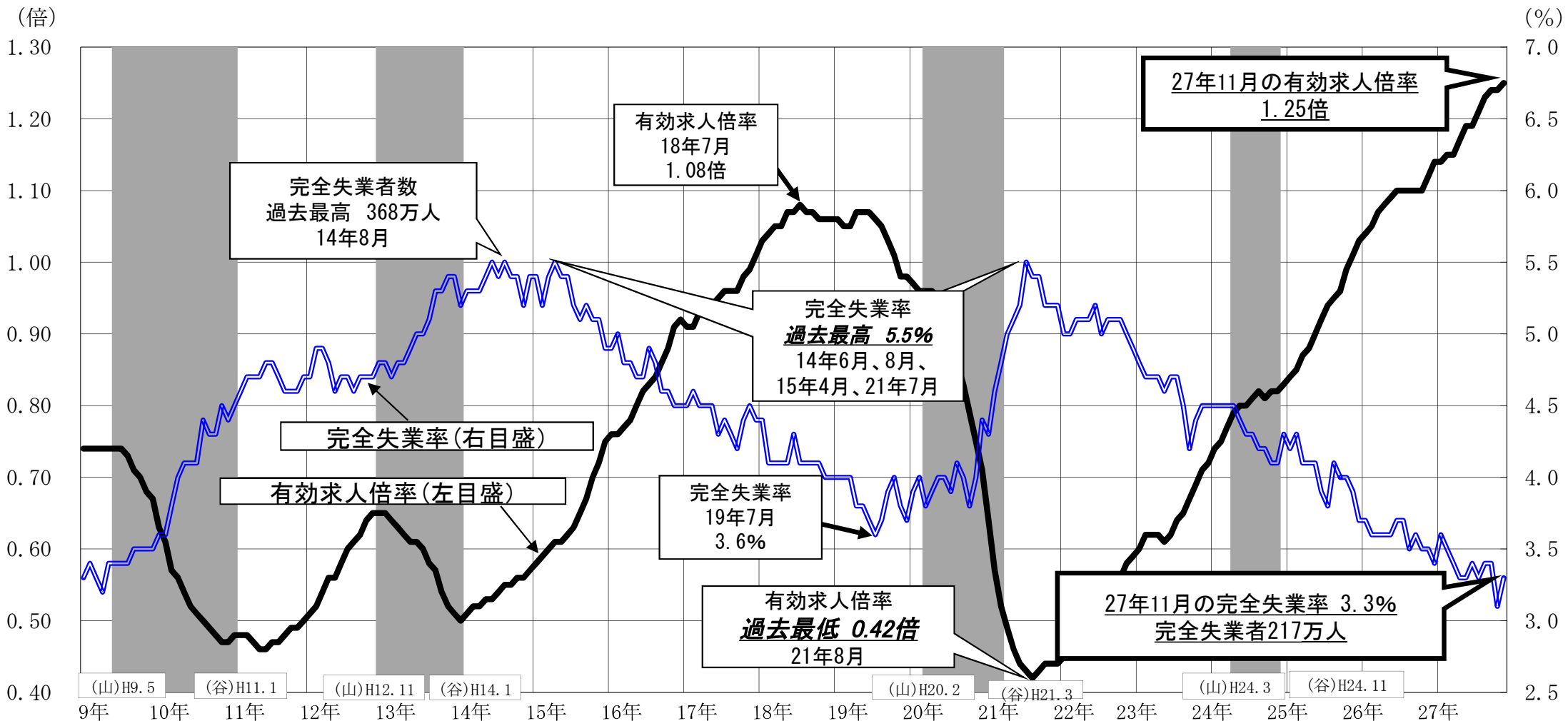
		2015年度		上期		下期	
		(計画)	修正率	修正率	(計画)	修正率	
大企業	製造	15.5	-2.7	10.2	-12.7	19.6	6.1
	非製造	8.5	1.3	2.7	-7.0	13.0	7.9
	全産業	10.8	-0.1	5.2	-9.1	15.1	7.3
中堅	製造	11.3	1.1	10.7	-7.8	11.8	9.4
	非製造	1.3	3.4	1.3	-1.0	1.3	6.9
	全産業	4.8	2.5	4.7	-3.7	4.9	7.8
中小	製造	1.5	3.5	-7.6	-3.1	9.0	8.8
	非製造	-1.0	7.6	9.0	3.3	-8.8	11.9
	全産業	-0.2	6.3	3.7	1.4	-3.3	10.8
規模計	製造	12.2	-1.1	7.0	-10.5	16.4	7.0
	非製造	5.6	2.7	3.7	-4.2	7.0	8.4
	全産業	7.8	1.3	4.8	-6.4	10.1	7.9

資料出所 財務省「法人企業統計調査」、日本銀行「日銀短観(12月調査)」

(注) 左図はソフトウェア投資を除く。

現在の雇用情勢

- 11月の完全失業率は、前月より0.2ポイント上昇し**3.3%**。
- 11月の有効求人倍率は、前月より0.01ポイント上昇し**1.25倍**。 ※23年10か月ぶりの水準
- 11月の正社員の有効求人倍率は、前月より0.02ポイント上昇し**0.79倍**。 ※集計開始以来最も高い水準
- 雇用情勢判断は、「着実に改善が進んでいる。」



(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」

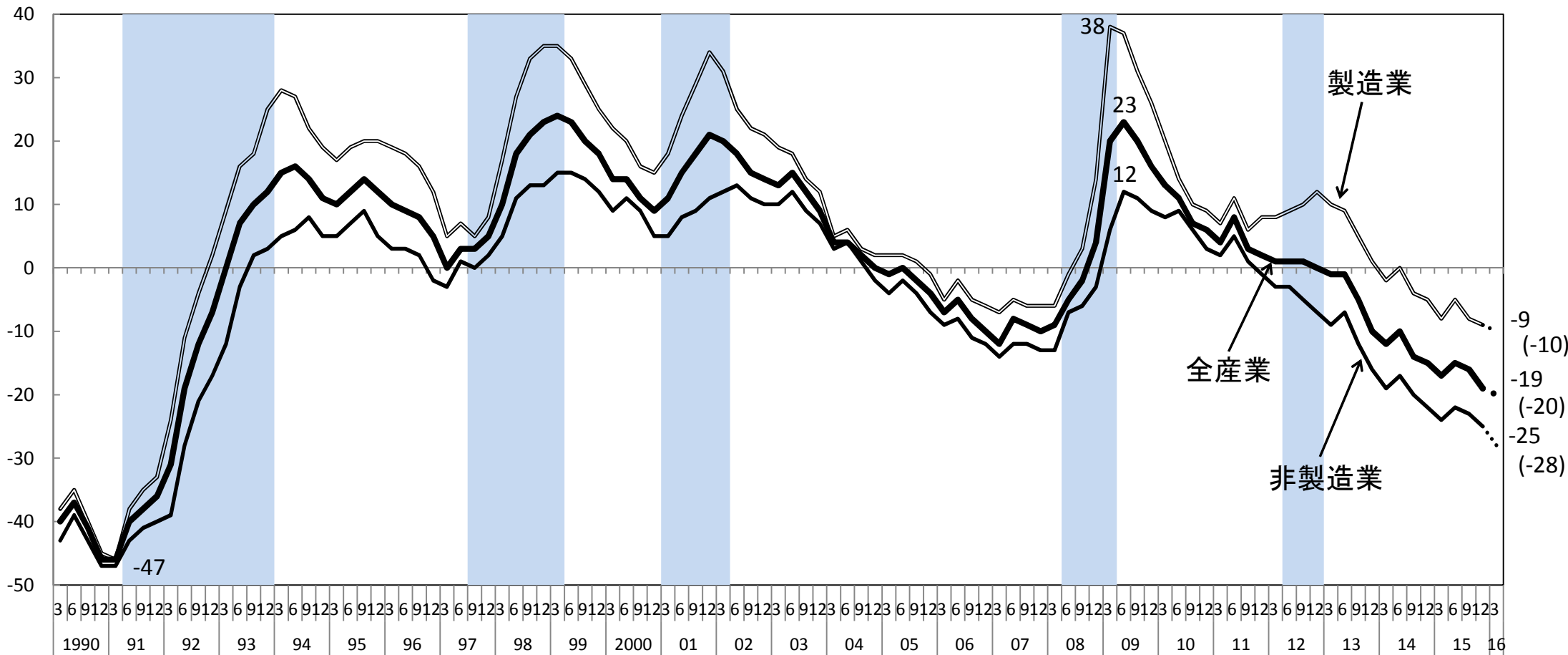
※シャドー部分は景気後退期。

(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。

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。

(「過剰」-「不足」%ポイント)

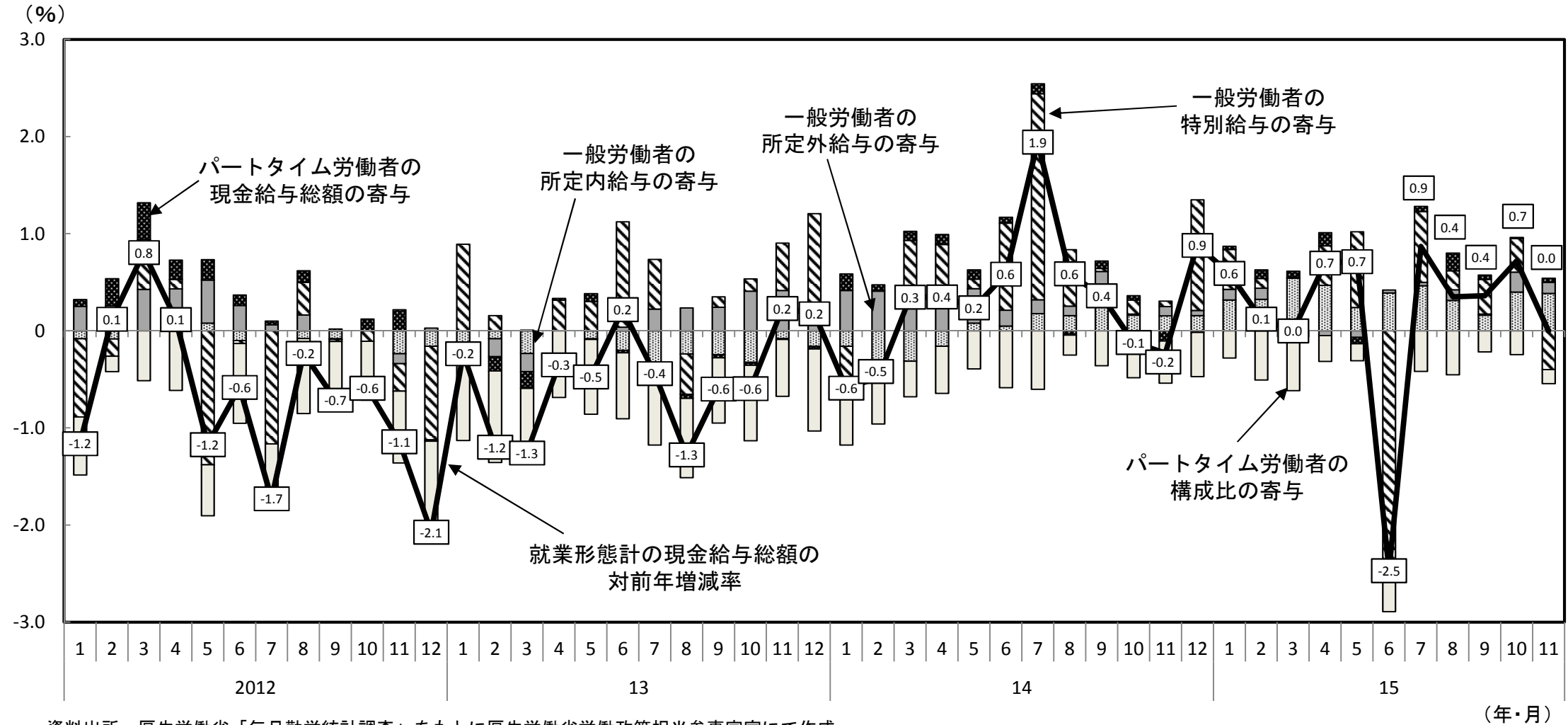


資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

- (注) 1) グラフのシャドー期は景気後退期。
 2) 点線及び括弧内の数字は2015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、2015年6月に特別給与の減少が大きく寄与したが、トレンドとしては一般労働者の所定内給与のプラスの寄与が続いていることなどから、緩やかに増加している。



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。

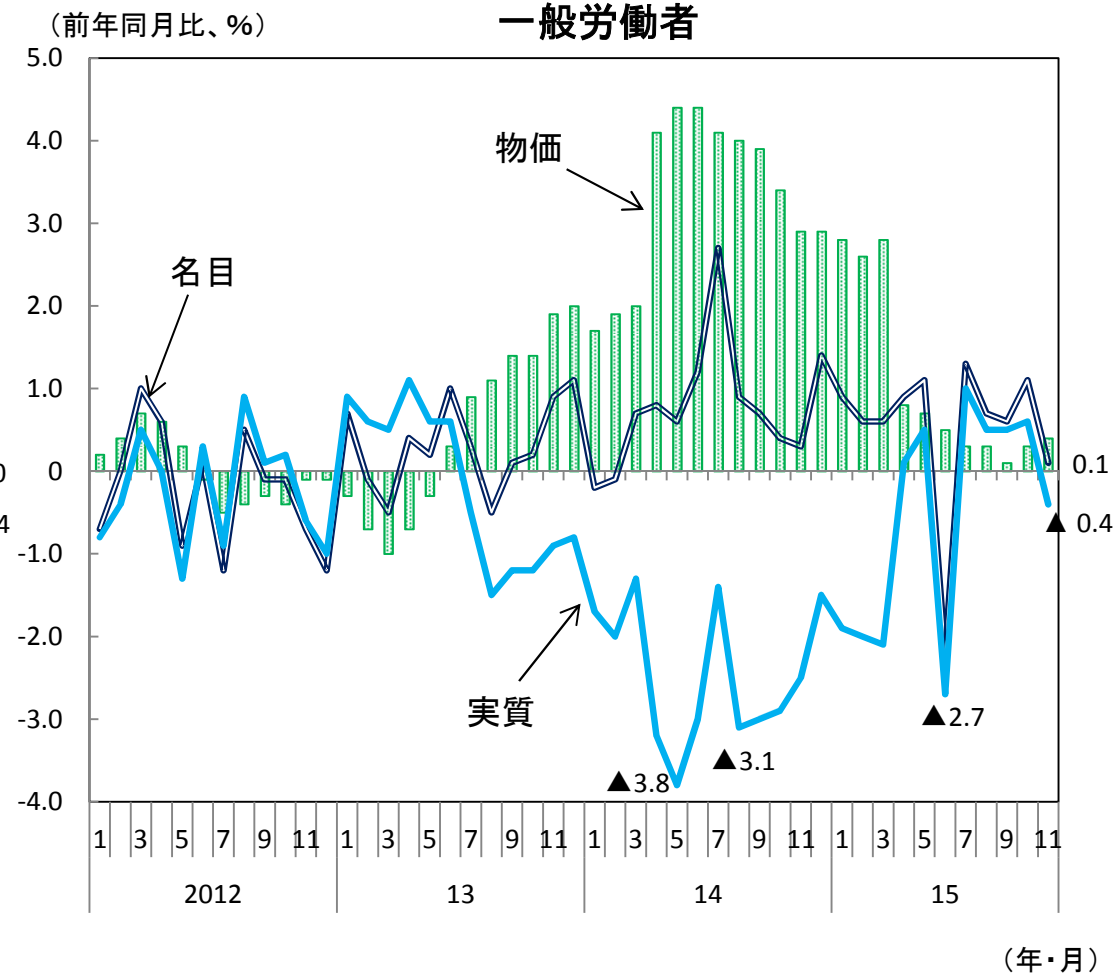
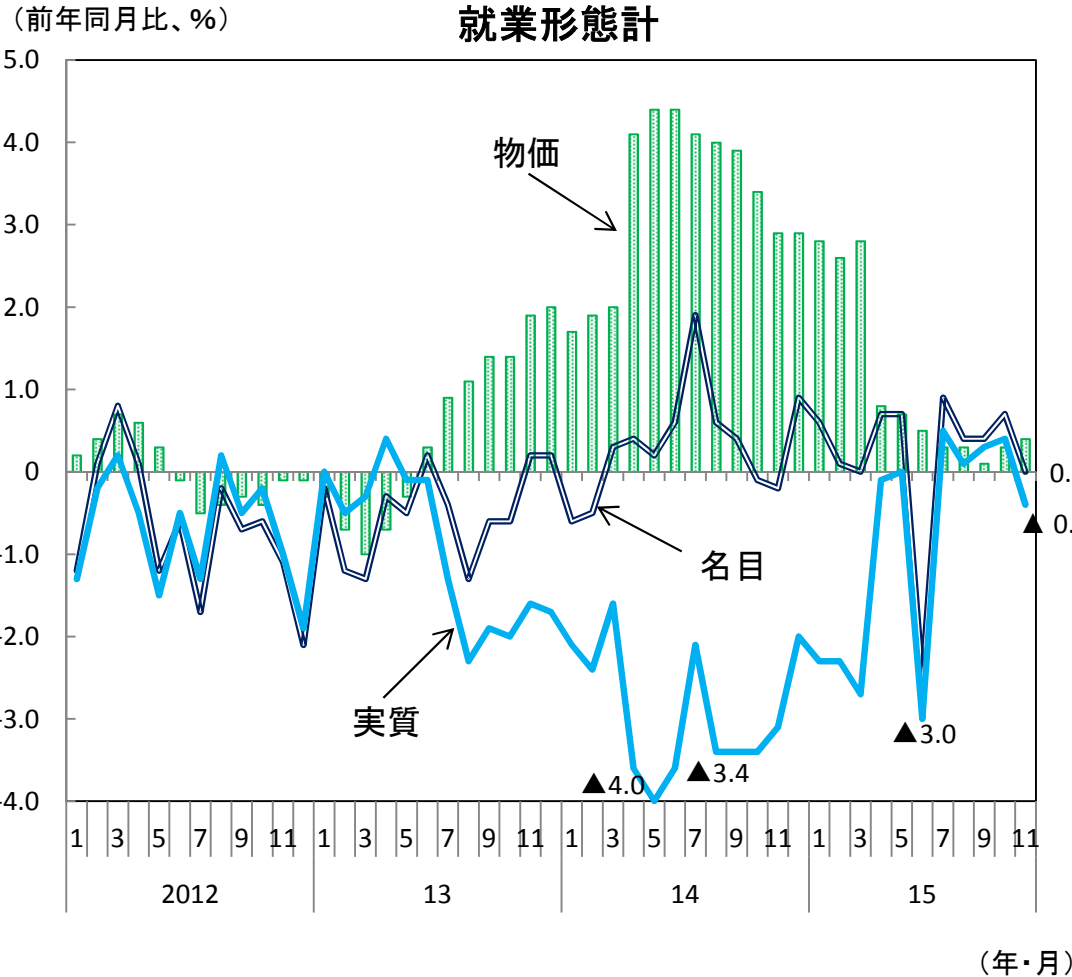
2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値を乗じて現金給与総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者構成比を推計している。

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。

4) 2015年11月は、速報値。

実質賃金の推移

- 2014年は名目賃金は増加したが、消費税率引上げの影響により物価が上昇したことから、実質賃金は減少した。
- 2015年7月以降、実質賃金は4か月連続増加となったが、11月は特別給与が対前年同月比で減少したことから、名目賃金が伸び悩み、実質賃金は減少となった。



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」
 (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家の帰属家賃を除く総合。
 3) 実質賃金は、名目の現金給与総額を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く場合)で除したものの。
 4) 2015年11月は、速報値。

2. 労働経済白書について

平成27年版 労働経済の分析〔骨子〕

経済活力の維持・向上に向け、少子高齢化の中での労働力の減少という供給制約を克服し、さらに持続的な賃金の上昇を可能にするため、「労働生産性と雇用・労働問題への対応」と題し、分析を行った。

第1章：労働経済の推移と特徴

- ◆ 2014年度平均で完全失業率は3.5%と17年ぶりの水準となり、有効求人倍率も1.11倍と23年ぶりの水準となるなど、雇用情勢は着実に改善が進んでいる。また足下では、正規雇用労働者の増加や、不本意に正規雇用以外の雇用形態で従事する労働者の減少といった動きもみられる。
- ◆ 2015年の春季労使交渉においては、妥結額・賃上げ率ともに前年を上回ったほか、中堅・中小企業においても賃上げの動きがみられた。

図1 完全失業率、有効求人倍率の推移

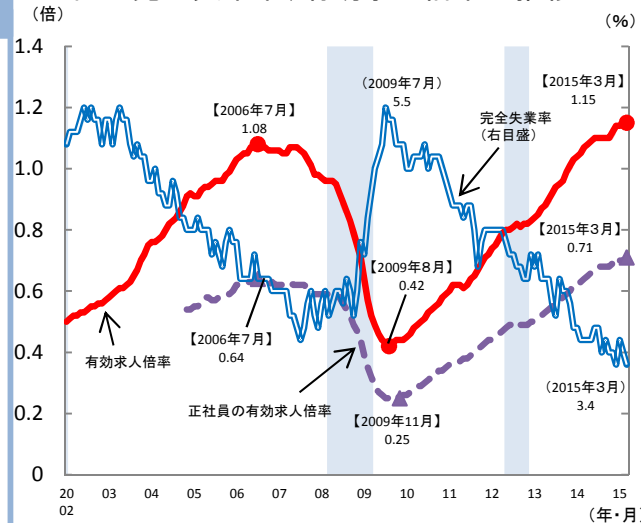
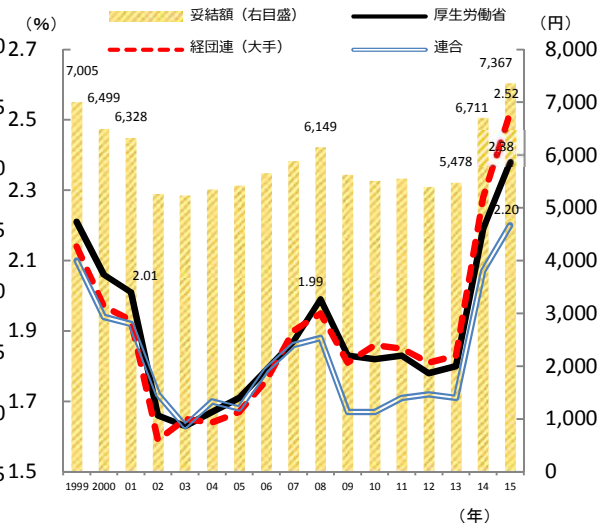


図2 賃上げ集計結果



第2章：経済再生に向けた我が国の課題

- ◆ 経済の好循環の継続に向けて、賃金の上昇が消費の喚起に重要であり、そのためには労働生産性向上の取組が不可欠である。
- ◆ 我が国の労働生産性を欧米諸国と比較すると、上昇率は遜色ないが、水準は低くなっている。
- ◆ 産業別の労働生産性水準を米国と比べると、我が国は非製造業を中心に低く、この要因として、IT投資が米国と比較して過小であることが考えられる。また、IT投資はブランド資産・組織改編や人的資本投資が同時的に取り組まれることでその成長への寄与を高めるが、我が国ではそうした投資も過小であることが課題である。

図3〔2000年－06年〕日本の産業別の労働生産性水準(米国＝1)

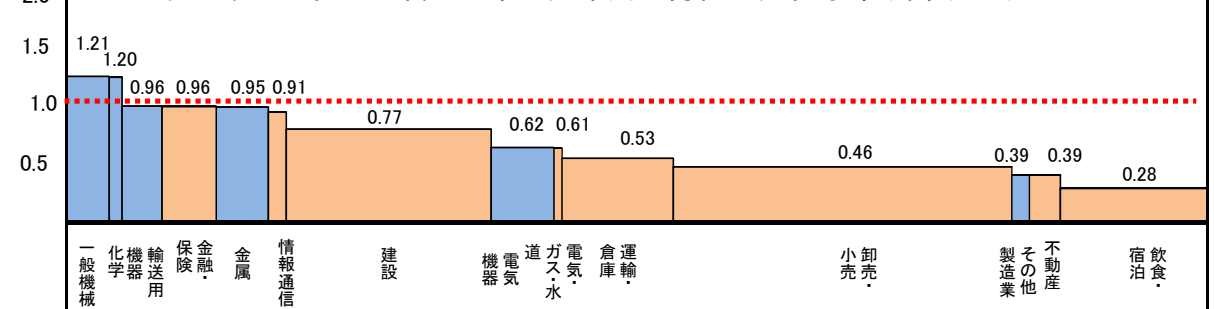
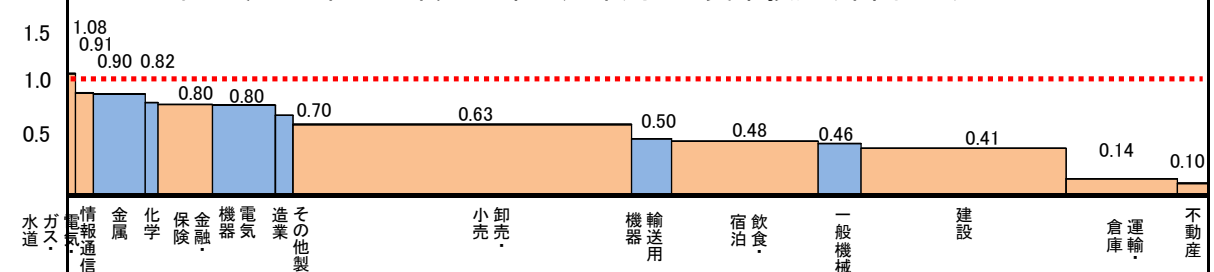


図4〔2000年－06年〕日本の産業別のIT資本投入(米国＝1)



横軸は産業別の労働投入量、縦軸はマンアワーベース。(図3、図4)

第3章: より効率的な働き方の実現に向けて

- ◆ 就労参加を促すには、長時間労働の是正等、働き方の見直しが必要となる。
- ◆ 所定外労働が発生する理由として、労使双方で、業務の繁閑、人手不足、顧客対応等を挙げているが、この他、企業側は労働者の能力、技術不足、労働者側は納得できるまで仕上げたいとの回答も多い。
- ◆ 所定外労働時間の削減に取り組み、短縮した企業では、実態把握、注意喚起、仕事の内容、分担の見直し、トップの呼び掛け等を行っており、そうした企業ほど、自社の労働生産性は同業他社に比べて高いと認識する傾向がある。
(企業ヒアリングによれば、労働時間削減により疲労軽減、自己研さんの効果があげられていた。)

図5 所定外労働時間が発生する理由 (労働者、企業)

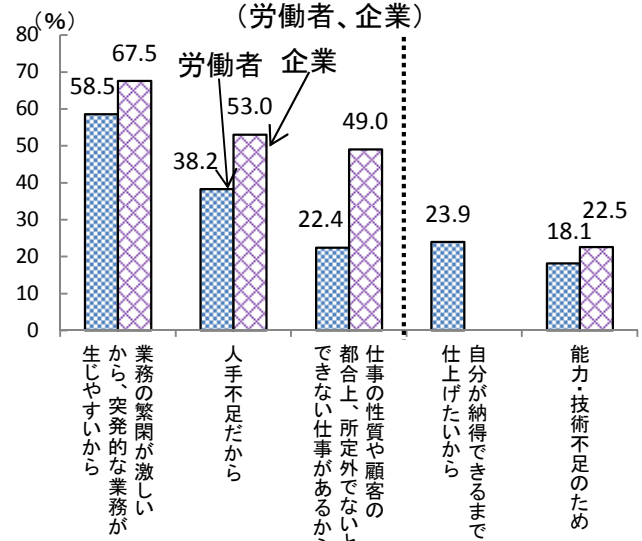


図6 所定外労働時間短縮の有無別労働生産性の評価(同業他社との比較)

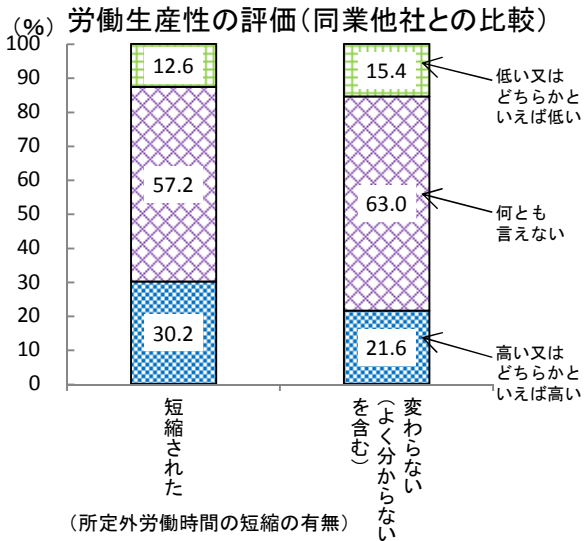


図7 人材の集積と労働生産性の関係

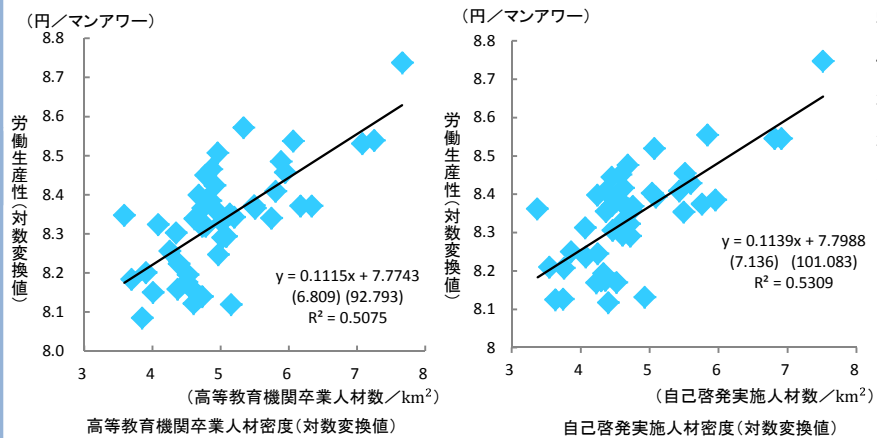
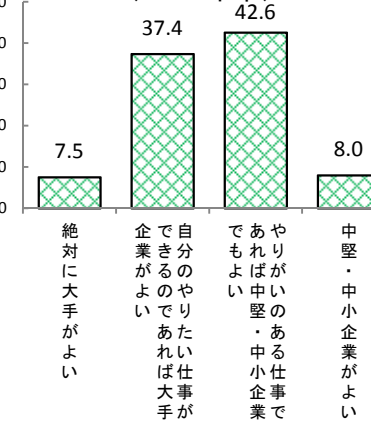


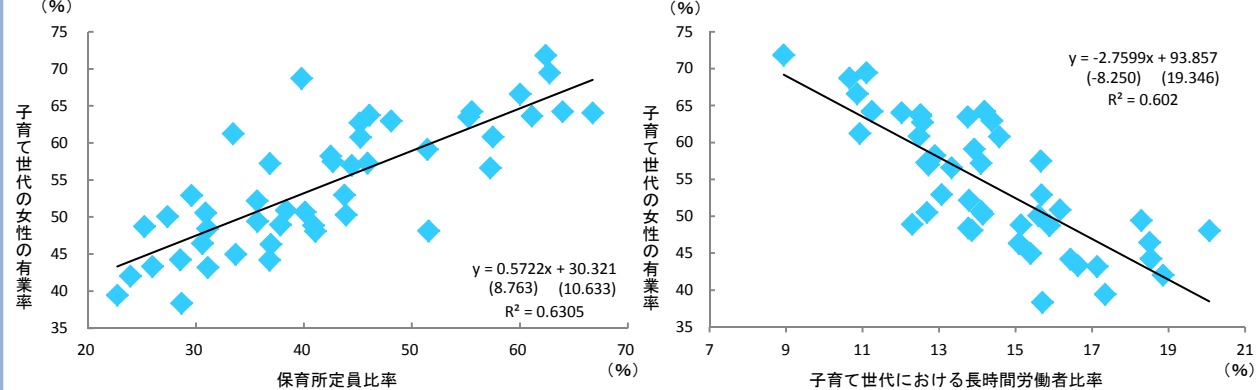
図8 大学生の就職意識 (2015年卒)



第4章: 人口減少下における地域経済の在り方

- ◆ 我が国全体の経済成長にとって、地域経済の活性化は重要。地域経済の成長には、民間最終消費支出が大きく寄与しており、所得水準の引上げの前提となる労働生産性を高めるとともに、女性や高齢者の労働参加を進めることが肝要である。
- ◆ 人口や事業所の集積のほか、人材(例えば高専・大学等で高等教育を受けた者や自己啓発を行っている者)が集積すると、地域の労働生産性が高まる傾向にある。こうした人材の層を厚くするため、魅力ある雇用や雇用環境の整備が求められる。
- ◆ 保育所定員の充実や長時間労働の抑制など、育児と就業の両立可能な環境を整備し、子育て世代の女性の就労を促進することで、「人口減少時代」においても、働き手を確保することが、地域経済の発展を支える。

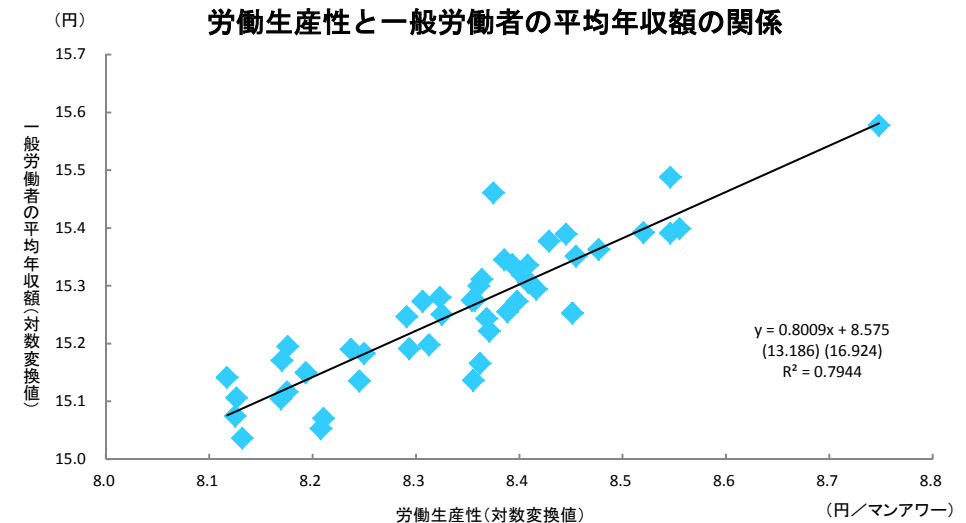
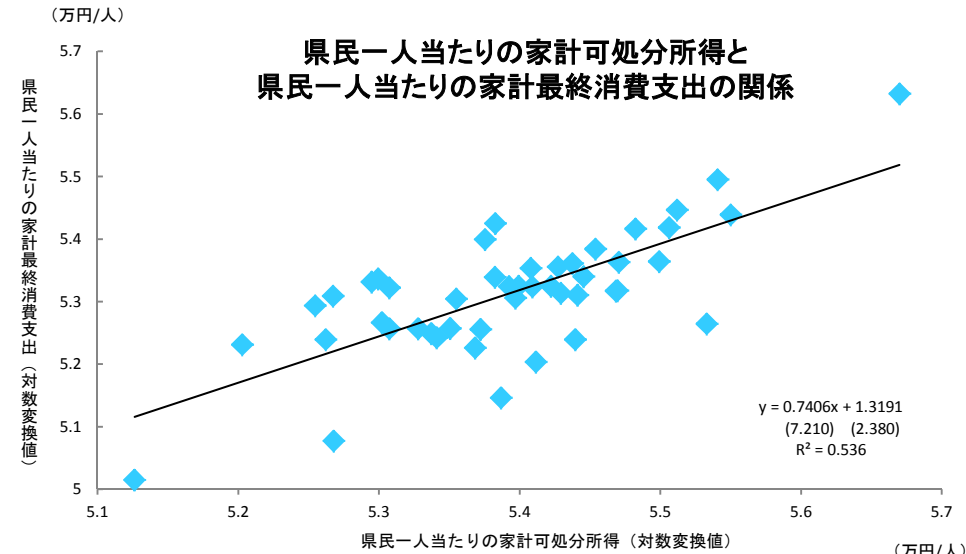
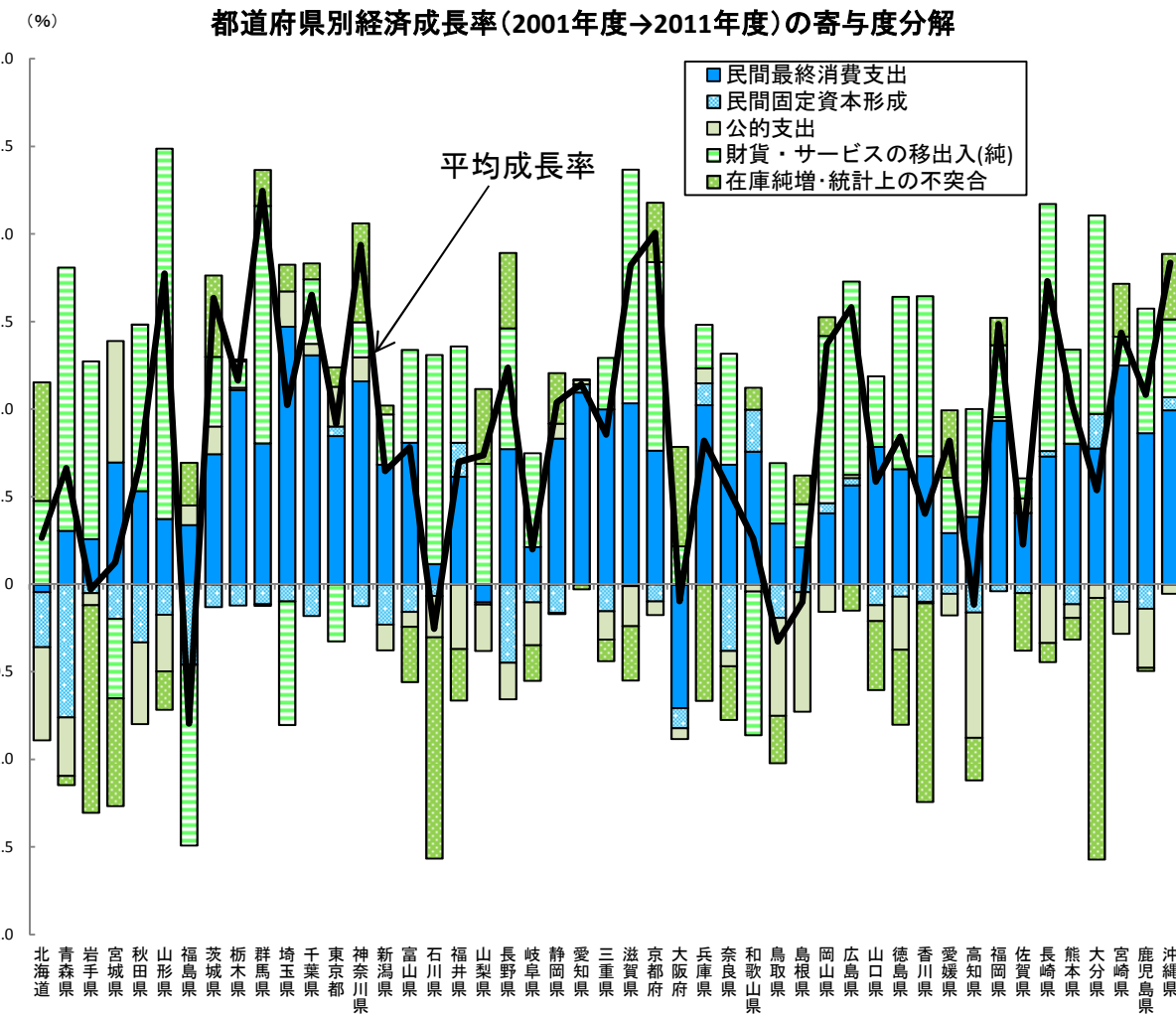
図9 保育所定員比率、長時間労働者比率と子育て世代の女性の有業率の関係



第4章 人口減少下における地域経済の在り方 —地域における経済の好循環に向けた課題①—

平成27年版
労働経済白書より抜粋

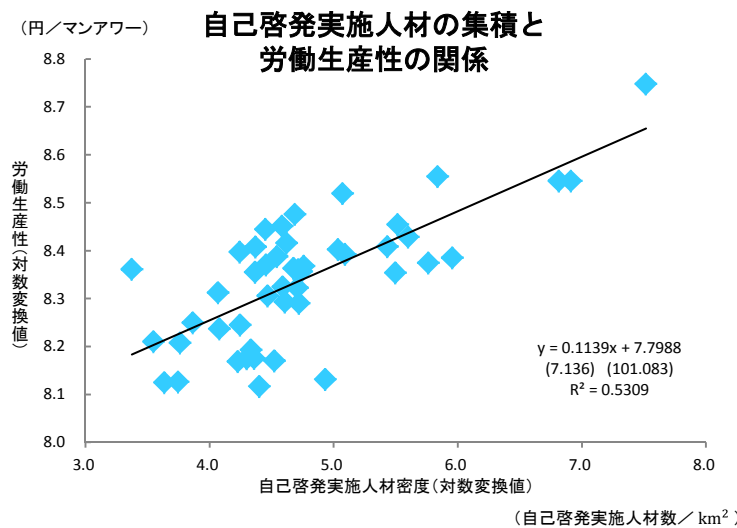
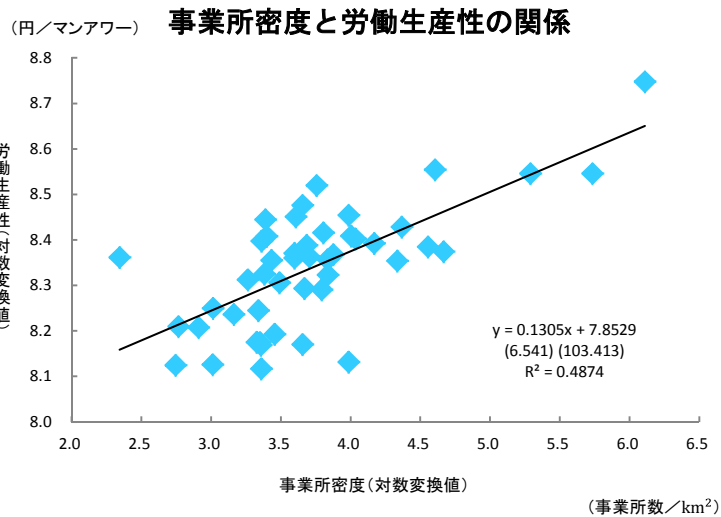
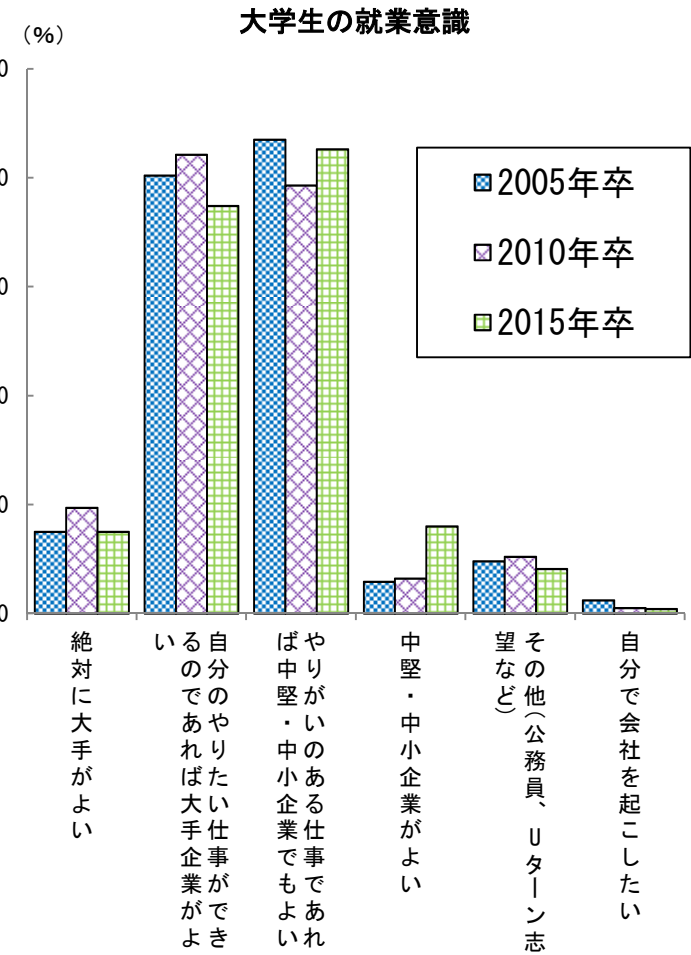
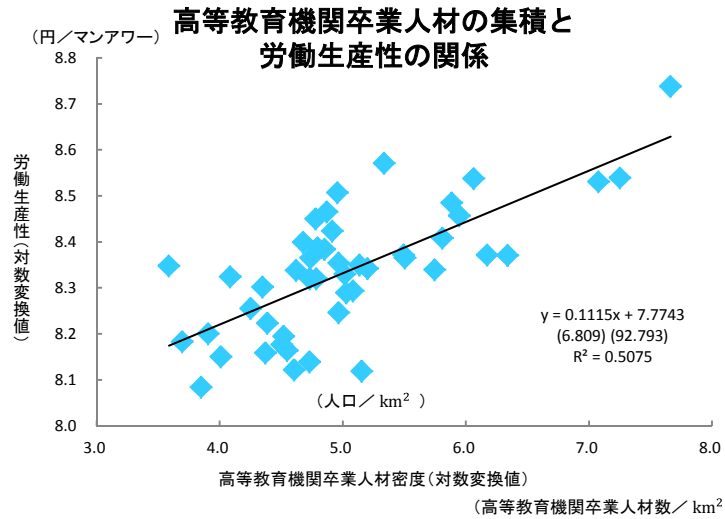
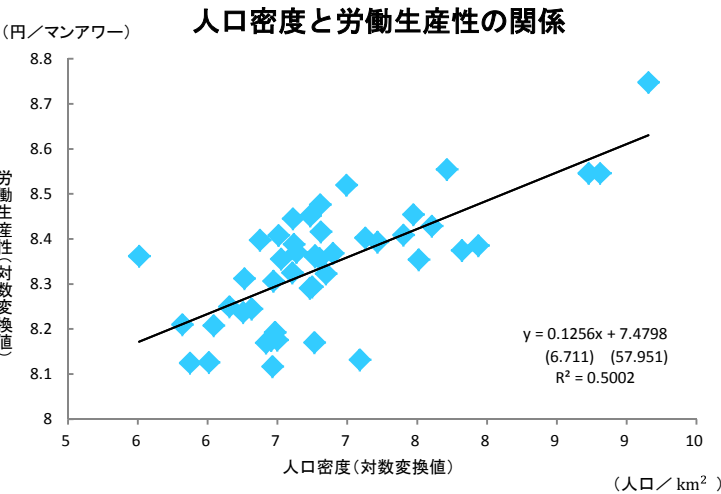
- 経済成長率の高い地域では、財貨・サービスの移出入(純)や民間最終消費支出の寄与が大きい。
- 県民一人当たりの家計可処分所得が増加すると、県民一人当たりの家計最終消費支出が増加することが示唆される。
- 労働生産性の高い地域ほど、一般労働者の平均年収額が高い傾向にある。



第4章 人口減少下における地域経済の在り方 —地域における経済の好循環に向けた課題②—

平成27年版
労働経済白書より抜粋

- 労働生産性の上昇は、人口や事業所の集積のほか、人材（例えば高専・大学等で高等教育を受けた者や自己啓発を行っている者）の集積等との間に相関関係が認められ、これらの「集積のメリット」を働かせることが重要である。
- こうした人材の層を厚くするため、魅力ある雇用や雇用環境の整備が求められる。



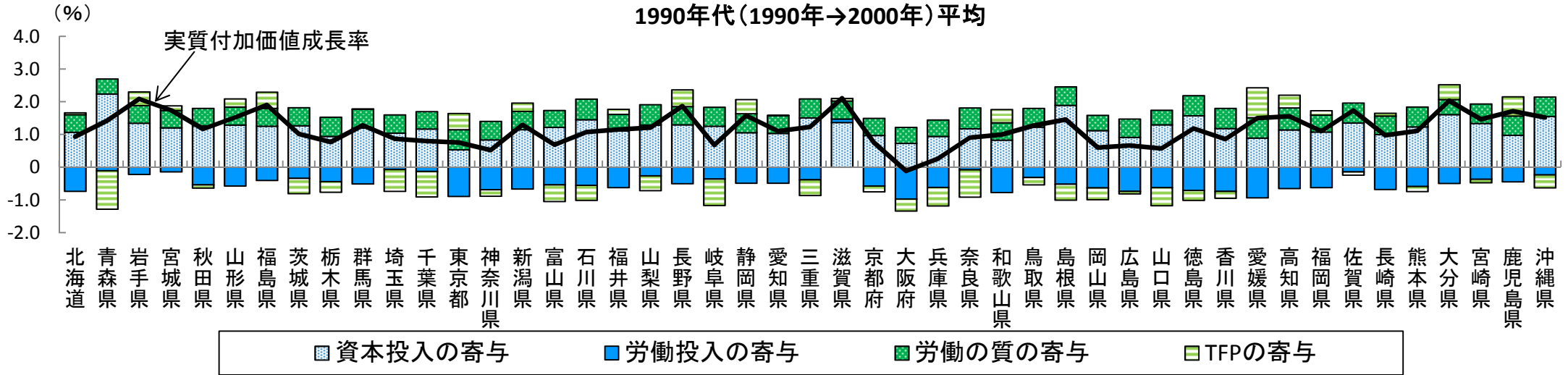
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査(地方調査)」、内閣府「県民経済計算」、総務省統計局「平成22年国勢調査」「平成24年就業構造基本調査」「地域別統計データベース」より推計(左図)(中央図)
マイナビ(株)「マイナビ大学生就職意識調査」(右図)

第4章 人口減少下における地域経済の在り方 —地域における経済の好循環に向けた課題③—

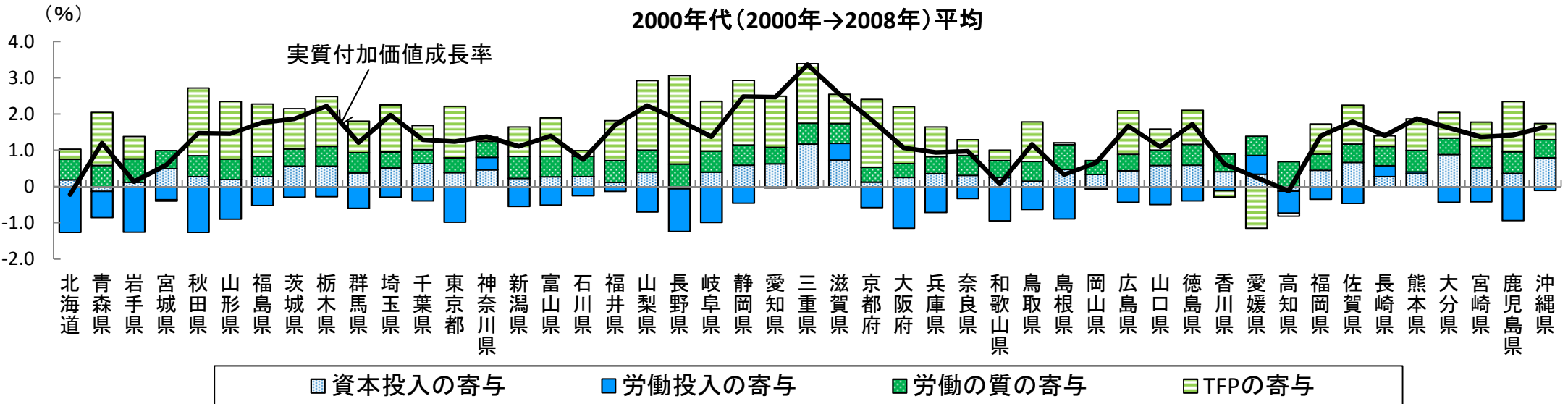
平成27年版
労働経済白書より抜粋

▶ 全都道府県で労働の質が一貫して経済成長に寄与しているのに対して、1990年代以降、労働投入の減少が多く都道府県で経済成長の制約要因となっている。

1990年代(1990年→2000年)平均



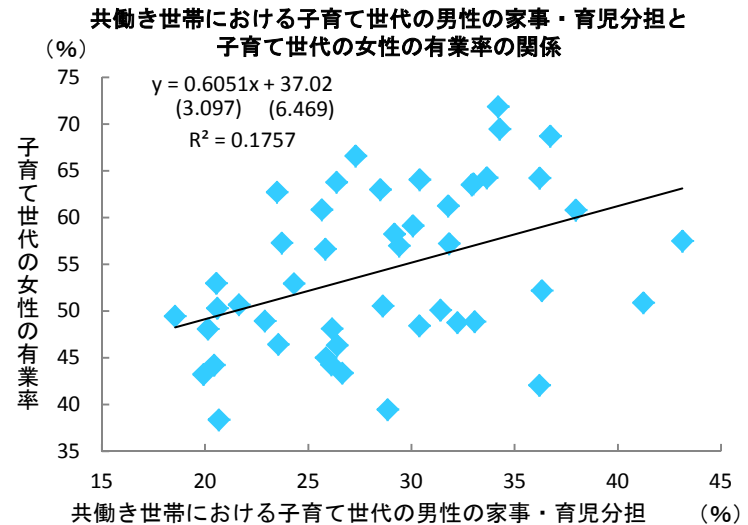
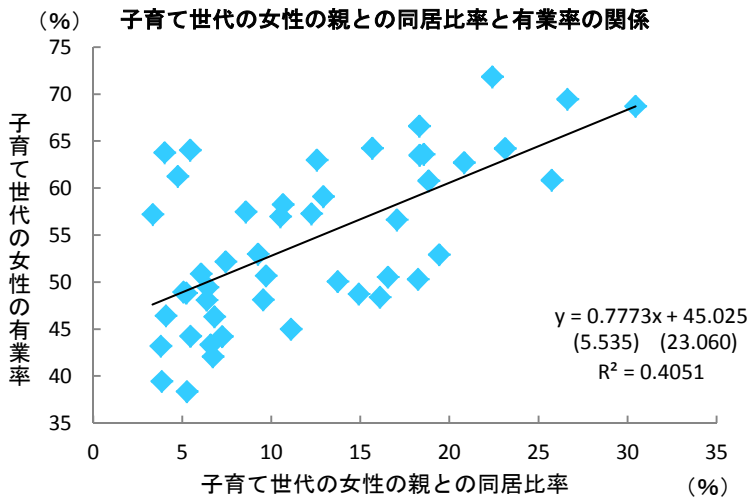
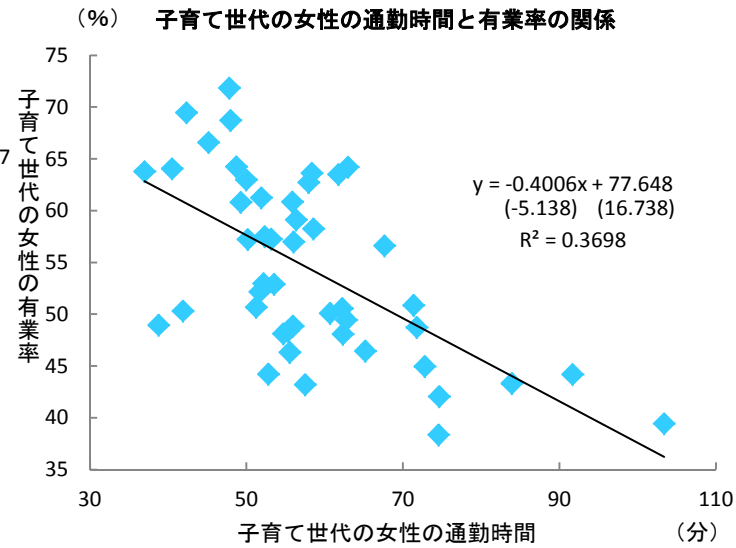
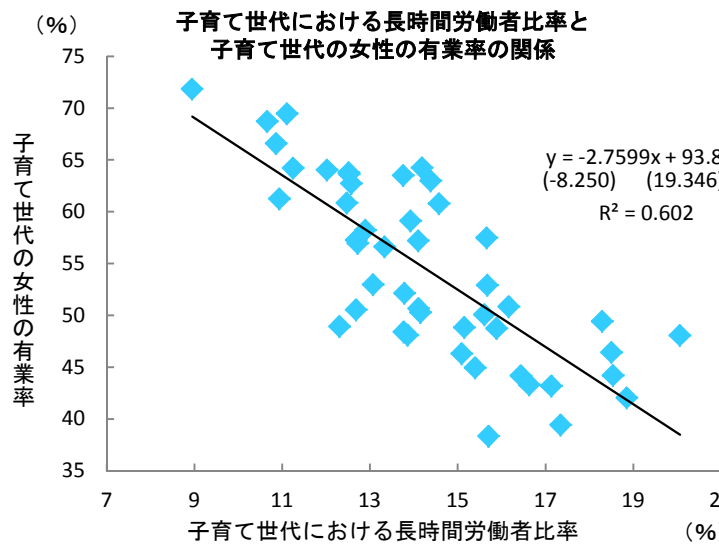
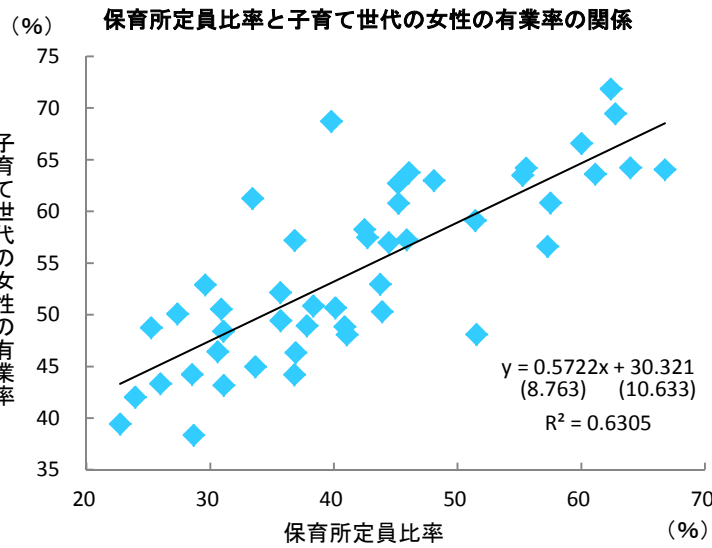
2000年代(2000年→2008年)平均



第4章 人口減少下における地域経済の在り方 —地域における経済の好循環に向けた課題④—

平成27年版
労働経済白書より抜粋

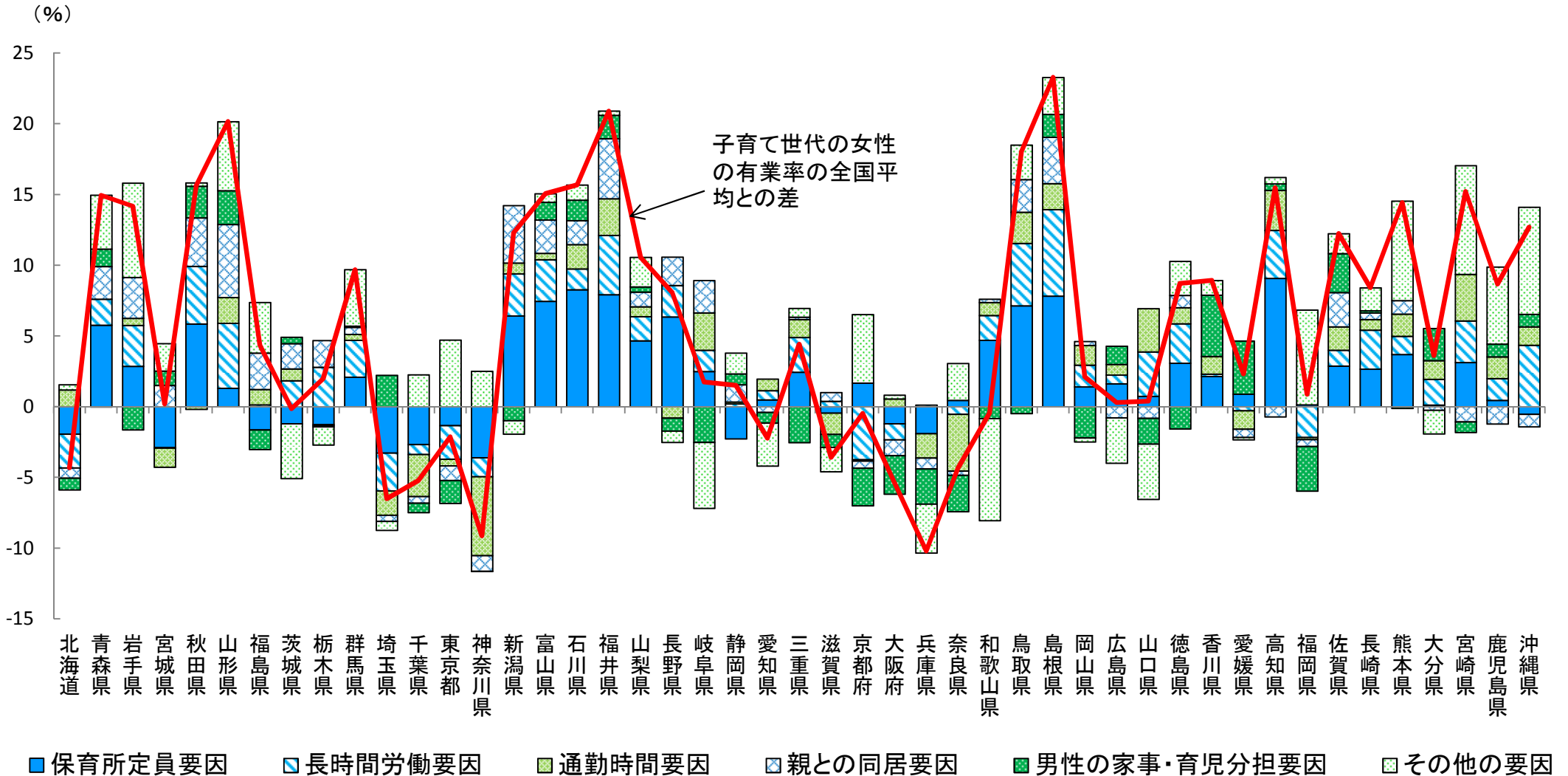
- 「人口減少時代」においては、これまで労働市場に参入していない人々の就労意欲を引き出し、労働参加を促すための取組が求められる。
- 就業希望を持つ女性の多くが「出産・育児のため」に求職活動を行っておらず、子育て世代の女性の就労を促進するには、保育所定員の充実や長時間労働の抑制など、育児と就業の両立可能な環境を整備することが重要である。



第4章 人口減少下における地域経済の在り方 —地域における経済の好循環に向けた課題⑤—

平成27年版
労働経済白書より抜粋

- 南関東の各都県や、北海道、京都府、福岡県などでは、長時間労働要因が子育て世代の女性の有業率を押し下げている。
- 香川県や愛媛県では、男性の家事・育児分担要因が子育て世代の女性の有業率を押し上げている。



3. 各種会議等の動きについて

15年間のデフレの継続

これまでの「三本の矢」

- ・企業の経常利益は過去最高水準(19.2兆円:2015年4-6月期)
- ・賃上げ率は2年連続で前年を上回る伸び(+2.20%=17年ぶりの高水準)
- ・有効求人倍率は、23年ぶりの高水準(1.24倍:2015年9月)
- 「デフレ脱却」までもう一息というところまで来ている。

これまでの「三本の矢」の経済政策を一層強化し、民需主導の経済の好循環を確立。
(潜在成長率の向上)

・成長の果実による
子育て支援・社会保障の基盤強化

<p>個人消費の改善 テンポに遅れ</p> <p>(消費総合指数(前月比): 2015年7月0.0%、 8月0.6%、9月0.0%)</p>	<p>企業収益に比して弱い設備投資</p> <p>(民間設備投資:90年代半ば3年間約72兆円 →直近3年間約68兆円)</p>	<p>人手不足の顕在化・労働供給減</p> <p>(生産年齢人口:ピーク時1995年と足下2014年の差 ▲941万人)</p>
--	--	--

新・第一の矢:
希望を生み出す強い経済

- ・賃上げによる労働分配率の向上
- ・生産性革命による設備投資の拡大と生産性の向上
- ・働き方改革による労働参加率の向上、イノベーションによる生産性の向上 等

新・第一の矢の的
GDP600兆円

経済成長の隘路の根本:
少子高齢化による
労働供給減、将来に対する不安・悲観

(生産年齢人口:1984年8,178万人→1995年8,726万人(ピーク)→2014年7,785万人まで減少)
(高齢化率:1984年9.9%→2014年26.0%に上昇)

若者も高齢者も、女性も男性も、難病や障害のある方々も、一度失敗を経験した人も、国民一人ひとりが、家庭で、地域で、職場で、それぞれの希望が叶い、それぞれの能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じることができる社会を創る。
(包摂と多様性)

・安心・将来の見通しが確かになることによる消費の底上げ、投資の拡大
・多様な個人の能力の発揮による労働参加率向上やイノベーションの創出

結婚・子育ての希望が実現しにくい
(合計特殊出生率:
2014年 1.42)

介護と仕事を両立しにくい
(家族の介護・看護を理由とした
離職・転職者:
2011年10月～2012年9月 10.1万人)

新・第二の矢:
夢をつむぐ子育て支援

- ・若者の雇用安定・待遇改善、
- ・仕事と子育てを両立できる環境、
- ・保育サービスなど結婚から妊娠・出産、子育てまで切れ目ない支援 等

新・第二の矢の的
希望出生率1.8

新・第三の矢:
安心につながる社会保障

- ・介護サービスの確保、
- ・家族が介護と両立できる環境、家族への相談・支援体制、
- ・健康寿命の延伸 等

新・第三の矢の的
介護離職ゼロ

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

○平成27年11月24日
第19回経済財政諮問会議
・総理から「名目GDPを2020年頃に向けて600兆円に増加させていく中で、昨年12月の政労使合意に沿って賃金上昇等による継続的な好循環の確立を図るとともに、最低賃金についても、これにふさわしいものとしなければならない。そのためには、最低賃金を、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていくことが必要である。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。」旨発言。

○平成27年11月27日
第20回経済財政諮問会議
「平成28年度予算編成の基本方針について」を答申。

未来投資に向けた官民対話

日本経済再生本部の下、「『日本再興戦略』改訂2015に基づき、グローバル競争の激化や急速な技術革新により不確実性の高まる時代に日本経済が歩むべき道筋を明らかにし、政府として取り組むべき環境整備の在り方と民間投資の目指すべき方向性を共有することを目的として設置

○平成27年10月13日
・日本経済再生本部において、上記の目的の下に「未来投資に向けた官民対話」を開催することを決定。

○平成27年11月26日
・第3回会合を開催。「エネルギー関連の投資と課題」について及び産業界の投資拡大と賃上げ等の考え方について議論。
・産業界からは、「経団連としては名目3%成長への道筋も視野に置きながら、収益が拡大した企業に対して今年を上回る賃金引上げを期待して、前向きな検討を呼びかけてまいる。」旨発言
・総理からは、「法人税改革については、28年度の引き下げ幅を確実に上乘せし、税率を早期に20%台に引き下げる道筋をつける。」旨発言。

一億総活躍国民会議

少子高齢化の流れに歯止めをかけ、50年後も人口一億人を維持するとともに、高齢者も若者も、女性も男性も、難病や障害を抱える人も、誰もが、今よりももう一歩前へ、踏み出すことができる社会を創るため、新たな担当大臣の下に国民的な議論を深め、多岐にわたる政策を総動員することを目的として設置

○平成27年9月24日の自民党総裁会見において、「一億総活躍」社会の実現を目指すことを表明。翌日の総理会見において、新たな担当大臣を置くことに加え、その下に国民的な議論を深め、多岐にわたる政策を総動員するための国民会議を設置することを表明。

○平成27年11月26日
第3回一億総活躍国民会議
・「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」を決定。

<今後の予定>
・1月より一億総活躍国民会議を再開
・春頃に「ニッポン一億総活躍プラン」とりまとめ。

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



○平成26年11月28日
まち・ひと・しごと創生法(平成26年法律第136号)公布(同年12月2日施行)

○平成26年12月27日
「まち・ひと・しごと創生長期ビジョンについて」及び「まち・ひと・しごと創生総合戦略について」閣議決定

→「まち・ひと・しごと創生総合戦略について」を勘案し、「都道府県まち・ひと・しごと創生総合戦略」及び「市町村まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定することを努力義務

○平成27年6月30日
「まち・ひと・しごと創生基本方針2015 -ローカルアベノミクスの実現に向けて-」閣議決定

○平成27年12月24日
「まち・ひと・しごと創生総合戦略2015 改訂版」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



<直近の動き>

○平成27年9月18日
「国家戦略特別区域基本方針」(平成26年2月25日閣議決定)の一部変更について、閣議決定。

○平成27年12月15日
国家戦略特別区域諮問会議
・国家戦略特区の3次指定(地方創生特区の第二弾)として新たに広島県・愛媛県今治市、千葉市(東京圏に追加)、北九州市(福岡市に追加)の3区域が決定。

(今後について)

・国家戦略特別区域会議において各区域計画が協議・作成され、内閣総理大臣が認定。

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



○主な検討課題

①多様な働き方を実現する規制改革(労働条件の明示、企業による情報開示の更なる促進)
→10月28日の雇用WGにおいて議論開始。

12月4日の規制改革会議において2月22日(予定)の規制改革会議公開ディスカッションの議題とする旨決定。

②有期雇用法制(「無期転換ルール」による雇止めの発生状況、雇用形態別の処遇格差の実態等)
→1月22日の雇用WGにおいて厚労省へのヒアリングを実施予定

③健康・安全・安心が確保される働き方(一次産業での働き方、情報通信技術を活用した働き方、人事労務に関する知識の付与)
→12月17日の雇用WGにおいて議論開始

生産性革命に向けた労働行政と金融との連携

趣旨

GDP600兆円達成のためには生産性革命が必要であり、地域産業全体の中で、雇用吸引力のある生産性・成長性の高い企業を生み出し、労働生産性の高いセクターにおける労働力確保とともに、雇用のセーフティネットの提供や労働環境の改善等を図っていくことが重要。

このため、地域経済等の実情に精通する地域金融機関等と連携し、適切に企業の支援を推進する必要。

金融機関

生産性向上に向けた
戦略的な事業運営への助言や支援
(投資の促進を通じた資本装備率の向上や設備
ベンテージの低下の重要性についての働きかけ等)

厚生労働省(労働局)

生産性の高い良質な雇用の場の創出・拡大
雇用管理に対する助言
人材育成の支援
必要な人材確保のための支援

当面の取組

- ①全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議の開催
- ②地方における働き方改革の推進
- ③生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰(仮称)の創設
- ④生産性向上の取組を支援する戦略産業雇用創造プロジェクトの拡充 等

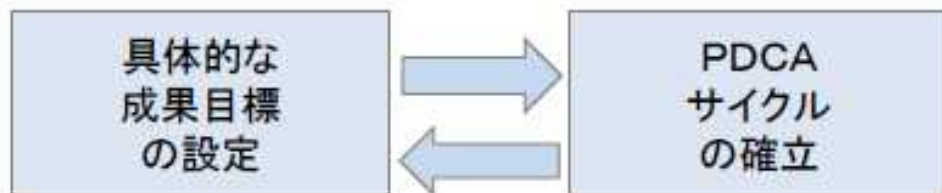
地方創生加速化交付金

27年度補正予算計上額 1,000億円 (新規)

資料2-3

事業概要・目的

- 一億総活躍社会の実現に向けた緊急対応として、「希望を生み出す強い経済」を実現するため、また、「子育て支援」や「安心につながる社会保障」も含め「新・三本の矢」の取組に貢献するため、地方創生加速化交付金を創設するもの。
- 地方版総合戦略に基づく各自治体の取組について、上乘せ交付金等での特徴的な事例も参考にしつつ、先駆性を高め、レベルアップの加速化を図る。
- KPIとPDCAサイクルを組み込んだ自治体の自主的・主体的な取組を支援。



事業イメージ・具体例

- 【想定される支援対象】
地域のしごと創生に重点を置きつつ、一億総活躍社会実現に向けた緊急対策にも資する、効果の発現が高い事業を対象。
- しごと創生・・・ITを活用した中堅・中小企業の生産性向上や新事業促進、農林水産品の輸出拡大、観光振興(DMO)、対日投資促進 等
 - 人の流れ・・・生涯活躍のまち、地方創生人材の確保・育成 等
 - 働き方改革・・・若者雇用対策、ワークライフバランスの実現 等
 - まちづくり・・・コンパクトシティ、小さな拠点、まちの賑わいの創出、連携中枢都市 等

資金の流れ



期待される効果

- 各自治体が地方版総合戦略の取組の先駆性を高め、レベルアップの加速化が図られることにより、地方における安定した雇用創出、地方への新しいひとの流れ、まちの活性化など「目に見える地方創生」の実現に寄与。

地方創生加速化交付金の概要（イメージ）

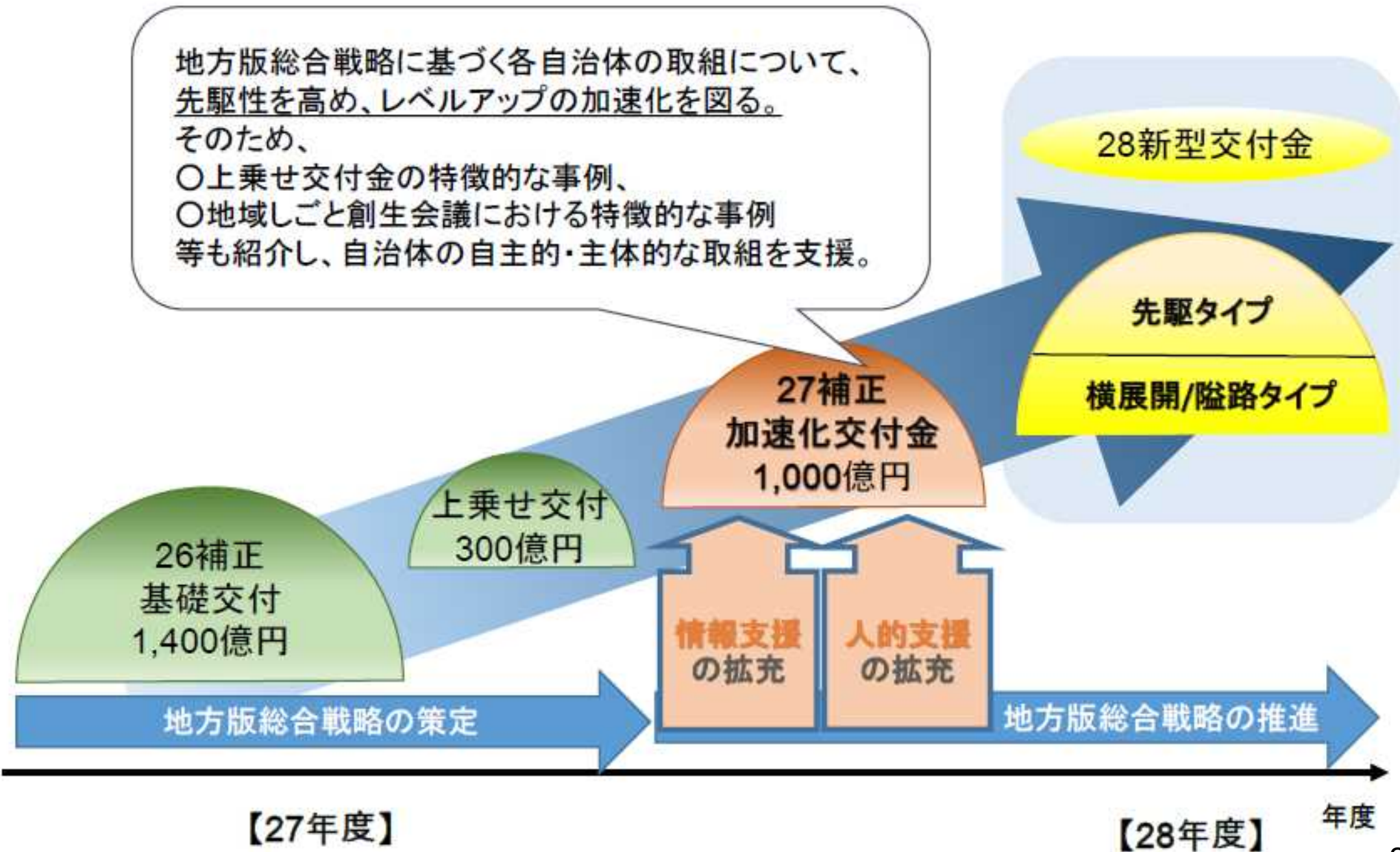
地方版総合戦略に基づく各自治体の取組について、先駆性を高め、レベルアップの加速化を図る。

そのため、

○上乗せ交付金の特徴的な事例、

○地域しごと創生会議における特徴的な事例

等も紹介し、自治体の自主的・主体的な取組を支援。



4. 労使関係等について

平成27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		116社		5,469組合	
7月28日公表		6月19日公表		7月2日公表	
	〈前年比〉		〈前年比〉		〈前年比〉
7,367円	2.38%	8,235円	2.52%	6,354円	2.20%
(6,711円)	(2.19%)	(7,370円)	(2.28%)	(5,928円)	(2.07%)
/		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	
		461社		4,111組合	
		8月7日公表		7月2日公表	
			〈前年比〉		〈前年比〉
4,702円	1.87%	4,547円	1.88%	4,547円	1.88%
(4,416円)	(1.76%)	(4,197円)	(1.76%)	(4,197円)	(1.76%)

()内の数字は、前年同期の数字

平成27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）

【7月28日公表】

○月例賃金（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）

・集計社数 314社 賃上げ額 7,367円 賃上げ率 2.38%
 （昨年： 6,711円 2.19%）

【9月18日公表】

○夏季一時金（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）

・集計社数 375社 妥結額 832,292円 対前年比 3.95%
 （昨年： 800,653円 7.28%）

連合 集計結果（組合員による加重平均）

【7月2日公表】

○月例賃金（規模計）

・平均賃金方式 集計組合数 5,469組合
 引上げ額 6,354円 引上げ率 2.20%
 （昨年： 5,928円 2.07%）

○月例賃金（300人未満）

・同 集計組合数 4,111組合
 引上げ額 4,547円 引上げ率 1.88%
 （昨年： 4,197円 1.76%）

○非正規労働者（時給）

・集計組合数 293組合 引上げ額 16.78円
 （昨年： 256組合 11.28円）

○非正規労働者（月給）

・集計組合数 182組合 引上げ額 4,038円
 （昨年： 144組合 2,227円）

○一時金（年間）

・月数集計 集計組合数 2,368組合 月数 4.84月
 （昨年： 4.78月）
 ・金額集計 集計組合数 1,378組合 金額 1,552,482円
 （昨年： 1,539,022円）

○一時金（季別）

・月数集計 集計組合数 2,844組合 月数 2.37月
 （昨年： 2.25月）
 ・金額集計 集計組合数 2,022組合 金額 732,854円
 （昨年： 685,228円）

【12月11日公表】

○年末一時金

・月数集計 集計組合数 3,144組合 月数 2.45月
 （昨年： 2.39月）
 ・金額集計 集計組合数 2,490組合 金額 711,341円
 （昨年： 698,223円）

経団連 集計結果（組合員又は従業員による加重平均）

【6月19日公表】

○月例賃金（大手企業）（原則として東証一部上場、従業員500人以上）

・集計社数 116社 賃上げ額 8,235円 賃上げ率 2.52%
 （昨年： 109社 7,370円 2.28%）

【8月7日公表】

○月例賃金（中小企業）（原則として従業員500人未満）

・集計社数 461社 賃上げ額 4,702円 賃上げ率 1.87%
 （昨年： 477社 賃上げ額 4,416円 賃上げ率 1.76%）

【7月30日公表】

○夏季一時金（大手企業）（原則として東証一部上場、従業員500人以上）

・集計社数 140社 妥結額 892,138円、増減率 2.81%
 （昨年： 133社 867,731円、増減率 7.19%）

【12月18日公表】

○年末一時金（大手企業）（原則として東証一部上場、従業員500人以上）

・集計社数 157社 妥結額 880,593円、増減率 3.79%
 （昨年： 157社 848,405円、増減率 5.26%）

平成28年春闘のスケジュール

- 1月中旬 経労委報告公表
- 1月下旬 連合と経団連の懇談会
(春闘のキックオフ)
- 1月～2月上旬 主要産別中央委員会
- 2月上旬～下旬
個別労組が要求方針を決定し、要求を提出
- 3月16日
自動車、電機などの大手労組への回答指定日

連合の春闘方針について（前年との比較）

	2016方針 (平成28年)	2015方針 (平成27年)
春 闘 方 針	<p><u>賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする。</u></p> <p>【中小】 要求基準 10,500円以上を目安（賃金カーブ維持分4,500円）</p> <p>【非正規】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引き上げ ・時間給1,000円超の場合は37円を目安（引き上げ額） <p style="text-align: center;">※37円≒中小の賃上げ水準目標6,000円/月÷所定内労働時間平均163時間/月</p> <p style="text-align: right;">（平成27年11月27日中央委員会で決定）</p>	<p><u>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）。</u></p> <p>【中小】 要求基準 10,500円以上を目安（賃金カーブ維持分4,500円）</p> <p>【非正規】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「誰もが時給1,000円」 ・37円を目安（引き上げ額） <p style="text-align: center;">※37円≒中小の賃上げ水準目標6,000円/月÷所定内労働時間平均163時間/月</p> <p style="text-align: right;">（平成26年12月2日中央委員会で決定）</p>

会社分割・事業譲渡等に伴う労働関係の諸課題への対応(組織変動研究会)

組織変動研究会の概要

- 会社分割の際は、労働関係にも大きな影響を及ぼすことから、労働者の保護に関する「労働契約承継法」が定められている。
- 農業協同組合と医療法人において会社分割と同様の仕組みが導入されることとなり、労働者保護の在り方について検討する必要が生じた。
- 労働契約承継法を制定してから10年余りが経過し、会社法の制定や裁判例の蓄積等、会社分割・事業譲渡等組織の変動に伴う労働関係について事情の変化が生じている。
- 以上の状況を踏まえ、学識経験者からなる「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会」を開催(平成26年12月～)し、組織の変動に伴う労働関係上の諸課題について整理・検討を実施。

研究会での検討内容

検討の内容

① 会社以外の法人類型における分割法制導入への対応

- 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、労働契約承継法等と同様の労働者保護の仕組み(※)を導入することが適当、との中間とりまとめ(平成27年3月3日)を行った。
(※) 分割に伴う労働契約の承継、一部労働者への異議申出権の付与、労働者との協議等

② 組織の変動に伴う労働関係の諸課題への対応

- 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。
⇒ 組織の変動(会社分割及び事業譲渡)に伴う労働関係上の課題について整理・検証し、今後の方向性について、昨年11月20日に報告書取りまとめ。
(※) 労働者との協議の強化、情報提供の充実等

今後の対応

① 会社以外の法人類型における分割法制導入への対応

⇒ 改正農協法・改正医療法に労働契約承継法の準用規定を盛り込んでおり、改正法の施行(農協法は平成28年4月、医療法は平成28年9月)までに指針の改正等を行う予定。

② 組織の変動に伴う労働関係の諸課題への対応

⇒ 本年1月25日に「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」を開催(第1回:1月25日)し、労働法等の専門家及び労使関係者の参画を得て、検討を進めていく予定。

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
最近の雇用・失業情勢について(2~10ページ)	労働政策担当参事官室	企画係	古田、深見	7727
労働経済白書について(11~18ページ)	労働政策担当参事官室	企画係	古田、深見	7727
各種会議等の動きについて(19~25ページ)	労働政策担当参事官室	調整第1係	坪井、藤澤	7715
春闘関係(27~30)	労使関係担当参事官室	第5係	小川	7767
組織変動研究会(31ページ)	労政担当参事官室	企画係	原田、豊田	7740