

## 連合 地域ミニマム運動

### 賃金分析システム ～活用マニュアル～



作成した賃金プロット  
図をどうやって活用す  
るのか、説明するよ！

## I. 賃金分析システムでできること

賃金実態調査結果をもとに地方連合会および単組それぞれへ「賃金分析システム」を提供しています。

賃金分析システムでできることは、

- ①自単組のプロット図および賃金カーブの描画（男女別や学歴別も可能）
- ②自単組の賃金と、世間相場との比較

です。どちらも職場の実態把握や、闘争時の要求策定に役立ち、説得力ある交渉につなげることができます。

## II. 自社の賃金カーブを描画・点検してみよう

- 具体的なプロット図の作成方法は、「操作マニュアル」の「3. 元となるグラフの作成」をご参照ください。
- 描画された賃金カーブから大きく外れている人がいれば、その差の合理性の有無を検証しましょう。その結果、不合理な差であるならば、改善に向けた取り組みが必要です！
- プロット図作成のポイント
  - ①3次回帰の曲線がほぼ実態に即している場合は、3次回帰を利用してください。
  - ②組合員が少なく曲線が不自然となる場合は、1次回帰を利用して大まかな傾向をつかんでください。

< 1次回帰もうまく使えない場合 >

1次回帰は、20歳から40歳の右肩上がりの直線を想定しています。直線が寝る、または右肩下がりになる場合には以下2つの方法を試してみてください。

- 若手の賃金水準が高く、中堅の賃金が抑えられている場合は、学歴で分けて描画すると右肩上がりになる場合があります。
- 「ラインなし」で自社分を出力し、紙への印刷後に「初任給」と「標準労働者（35歳・勤続17年・高卒）の条件に近い者」を直線で結んでみましょう。なお、その定昇相当分（傾き）は「(標準労働者の賃金-初任給)÷17」で算出できます。

### Ⅲ. 自社の賃金と地場相場とを比較してみよう

自社の賃金カーブを出したら、同じ地域や同業種などの地場相場と比較してみよう。「比較対象の選定」から操作します。（「操作マニュアル」の「9.比較対象となる賃金カーブの選択」参照）

#### 1. 地域の相場と比較したい場合

「地域」の項目を自県に設定し比較します。特に、自社の賃金が自県の第1十分位や第1四分位より下回っていると、県内でも賃金が低い方なので改善をめざしましょう。

#### 2. 同業種の相場と比較したい場合

「業種」の項目で自社の業種を選ぶと、同業他社の水準と比較できます。

#### 3. 職場での男女間の比較（男女間格差の是正）をしたい場合

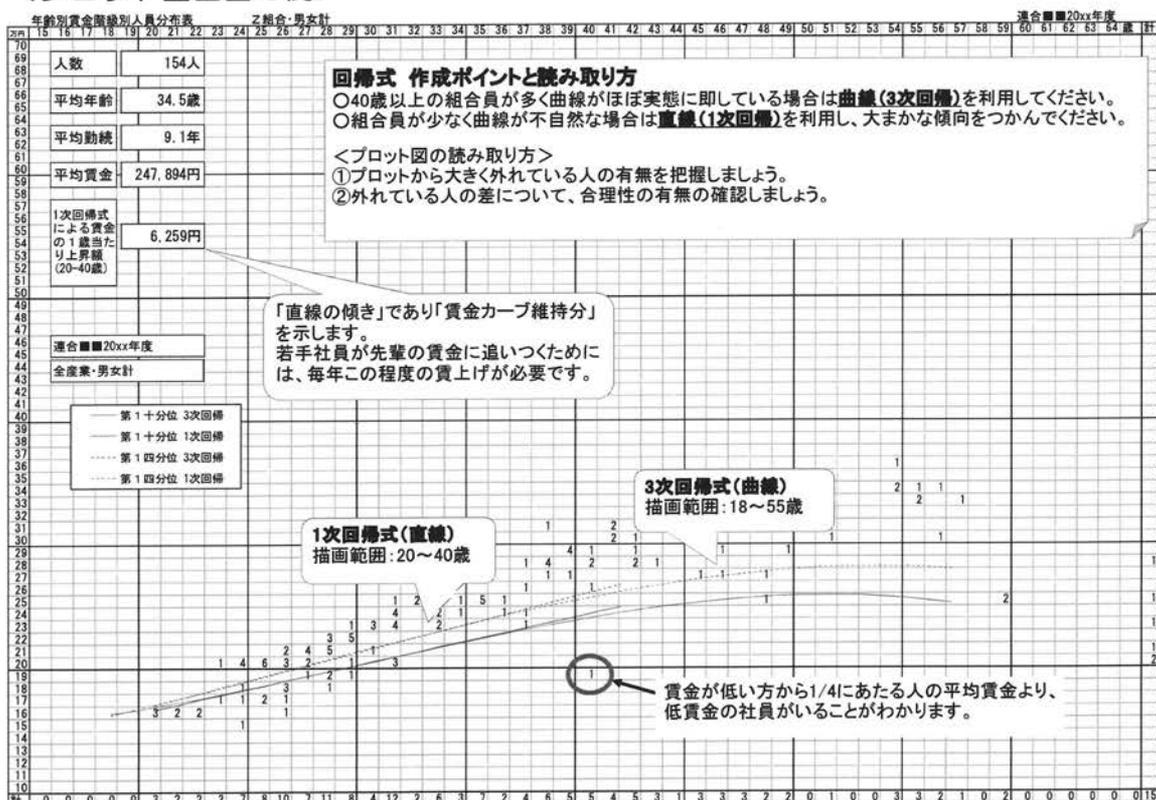
「比較対象」を自単組にし、男女別のラインを描画します。男女間賃金格差がある場合は、是正していきましょう。

#### 4. 最低限の生活に必要な賃金水準と比較したい場合

各地方連合会では「連合リビングウェイジ」を公開しています。リビングウェイジとは、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を試算したものです。言い換えれば、これ以下の賃金の場合、生活に無理が生じている可能性があると言えます、これ以下の賃金をなくすことが求められます。

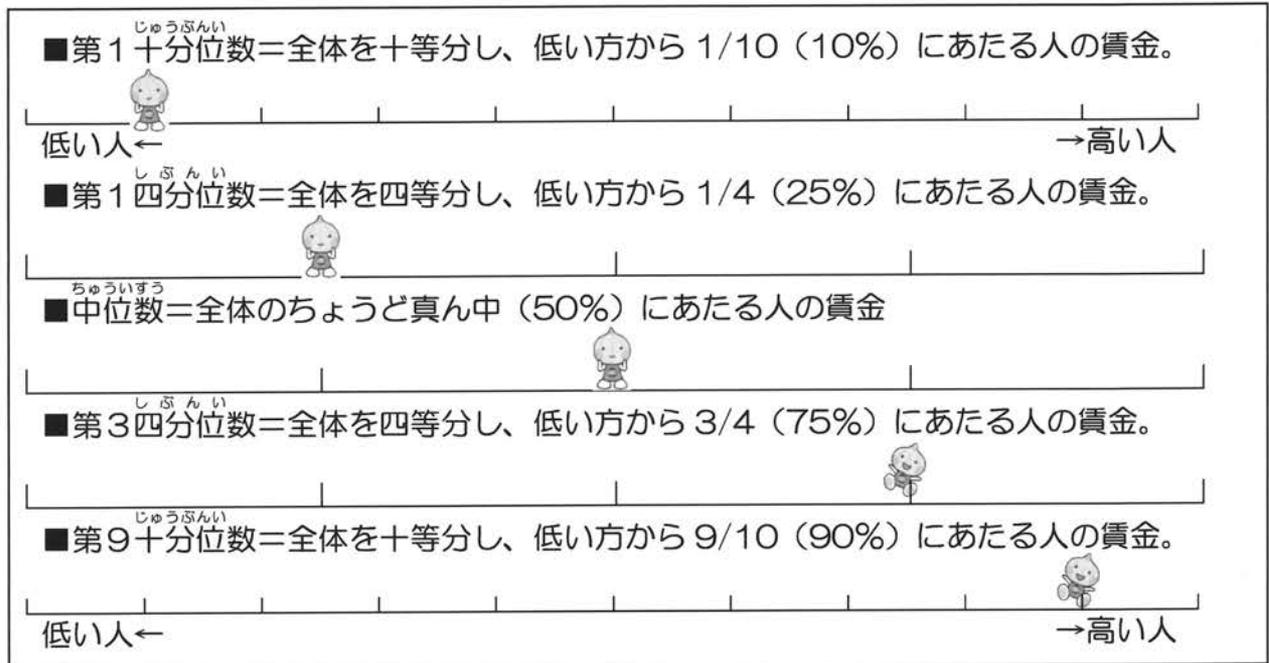
プロット図を印刷し、そこにリビングウェイジの横線を引いてみましょう。下回っている組合員がいれば、改善に向けて取り組みましょう。

### <プロット図画面の例>



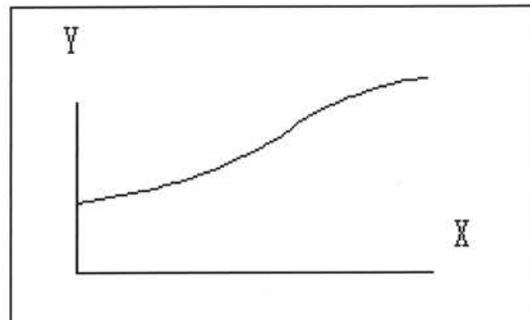
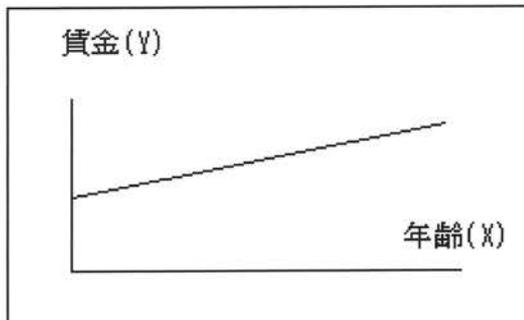
#### IV. 用語解説

**【分位数】** 地域ミニマム運動では「第●△分位」といった表現が良く出てきます。これは、労働者を賃金の低い者から高い者へと並べて等分し、低い方から第何番目の節に位置するかを示す値です。



**【回帰式】** 下図のようにデータをあてはまり良く結んだ直線（または曲線）の式を回帰式といいます。1次回帰式と3次回帰式を、特徴によって使い分けましょう。

<p>1次回帰：直線（一次関数） 地域ミニマムでは 20-40 歳間の直線グラフを引いています。組合員が少なく曲線が不自然となるような場合は、1次回帰を利用して大まかな傾向をつかんでください。1次回帰の場合、「傾き」＝「1歳1年間差」＝「賃金カーブ維持分」とみなすこともできます。</p>	<p>3次回帰：曲線（三次関数） 地域ミニマムでは 18-55 歳間のグラフ。初任給から賃金カーブが立ち上がり、高い年齢ではカーブが寝る形となります。曲線がほぼ実態に即している場合は、3次回帰を利用してください。あてはまりが良く年齢ポイント別賃金を見るのに役立ちます。</p>
--	--



## 人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第40条	労働時間及び休憩の特例 (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、保健衛生業、接客業 ※労基則第25条の2第1項 なお、休憩については、労基則第32条に規定有り
	第89条	就業規則の作成・届出義務	常時10人以上の事業場	
	第37条・附則第138条	1ヵ月につき60時間を超える時間外労働部分の割増率50%の適用猶予措置 (2023年3月31日まで)	常時300人以下の事業主 (事業によって例外有り)	①資本金の額または出資の総額が3億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が300人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が50人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が100人以下である事業主
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(2.3%)以上の障害者を雇用する義務	常時43.5人以上の事業主	除外率制度あり

法令	概要	人数規模	業種等の条件
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把握、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 ④2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301人以上の事業主	常時300人以下の事業主には左記(②・④ともに1項目以上)についての努力義務が課されている ※2022年4月1日より101人以上に義務の対象拡大  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
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、労働者への周知の義務	常時101人以上の事業主	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
労働施策総合推進法	パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置(防止措置)義務	右記以外の事業主	中小事業主(小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、その他の業種300人以下等)には左記についての努力義務が課されている ※2022年4月1日より義務の対象拡大
社会保険の適用拡大	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501人以上の事業所。500人以下の事業所は労使合意により適用 ※2022年10月より101人以上、2024年10月より51人以上に適用拡大 (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週20時間以上の所定労働時間 ②月額賃金8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが1年以上 ※2022年10月より2か月以上に引き上げ ④学生でないこと