

連合鳥取 2026春季生活闘争方針

!!! **こだわろう! 暮らしの向上**
ひろげよう! 仲間の輪

みんなで作ろう!
働く仲間の労働組合

連合鳥取 2026 春季生活闘争方針

2026 春季生活闘争

スローガン：こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪

I. 連合の 2026 春季生活闘争方針

1. 2026 春季生活闘争の意義と基本スタンス

(1) 日本の実質賃金を 1% 上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”にしよう

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることを目標の一つとして位置づけるとともに、中長期的視点から企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性を強く訴えてきた。

「未来づくり春闘」評価委員会報告書は、「現在は賃金と物価が安定的に上昇する経済に移行するまでの過渡的な状況にあり、2026 年はその実現のための正念場でもある。日本の実質賃金を 1% 上昇軌道に確実に乗せることを最優先に、労使で春闘に取り組んでいくべき」としている。いまこそ、“新しいステージ”の転換・定着の段階から、実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”の確立をめざすときである。物価高やいわゆるトランプ関税の影響など現下の課題も踏まえつつ、中長期的視点から賃上げの大きな流れを継続・拡大し、すべての働く人の生活向上を実現する。

直近 3 年間で賃上げの動きは加速し、2 年連続で 5% 台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は依然として低迷している。消費低迷の原因の一つは、物価高からの家計防衛に加え、「自分の賃金がこれからも上がる」という確信が持てない人が多く、消費性向がコロナ禍前を下回ったまま推移していることである。日本の実質賃金を 1% 上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことが、国民経済の安定と経済の好循環を実現するカギとなる。そのためには、賃上げのすそ野を中小企業や労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めることが不可欠である。また、自国優先主義など外的マイナス要因を乗り越えるためにも国内の消費マインドを喚起できる賃上げが必要不可欠である。

日本社会を安定させ、社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」が不可欠である。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、交易条件・国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。

政府の「骨太方針 2025」では「持続的・安定的な物価上昇の下、物価上昇を 1% 程度上回る賃金上昇をノルムとして定着させる」とし、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 か年計画」などを実行するとしている。“賃上げノルム”の早期定着に向け、政府に対して、具体策の実行と適切なマクロの経済社会運営を求める。

政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心をつくっていかねばならない。連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引する。

(2) 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

1990 年代後半以降、格差の拡大や貧困層の増加が進んできた。名目 GDP は 600 兆円を超えたが、未だ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによる物価高は、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の 6 割を資本金 10 億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に推移しており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されている。適正な分配構造へと転換をはかる必要がある。

労働者への分配については、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。2025 春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。また、誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、働き方の改善に取り組む。

企業間の取引については、2026年1月1日施行の中小受託取引適正化法（以下「取適法」という。）などを踏まえ適切な価格転嫁・適正取引を徹底する。労働組合としても、受発注いずれの立場から、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。公共サービス分野などにおいても、政府の「骨太方針 2025」なども踏まえて適正な価格改定を求めていく必要がある。また、生活者・労働者の立場から、「良いモノ、良いサービスには値がつく」という意識を持ち、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う必要がある。

こうした分配構造の転換は、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解し合いながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

（3）「みんなの春闘」で労働組合に集う仲間を増やし、集团的労使関係を広げていこう

2025 闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集团的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春季生活闘争に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をしっかりと把握し、取りこぼしのないよう必要な支援を行う。

産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

2. 2026 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

（1）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

持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでの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、働き方も含めた「取引の適正化」とともに、以下の5点を中心に全力で取り組む。

①取適法（2026年1月1日施行）の周知徹底をはかるとともに、引き続き「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。企業名の公表を含めた監督行政が強まっており、発注側の立場から、法令や指針に沿った適切な企業行動を促す。

また、連合は、公正取引委員会や中小企業庁と連携し、構成組織などの要望にもとづき「適切な価格転嫁・適正取引のための出前相談会」を企画する。

②労働組合の立場から「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大をはかるとともに、「中小組合元気派宣言」の好事例などを参考に経営側に積極的な活用を促す。社内および取引先企業への周知を企業に求める。

③構成組織は、加盟組合の取り組み状況や課題を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用する。課題を踏まえて、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設などを働きかける。

④連合はそのエッセンスを集約し、政府・政党や経営者団体との懇談会などに活用し、機運の醸成と政策反映に結びつける。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査の結

果などを踏まえ、政策効果を検証し、要請活動を行う。

- ⑤地方版政労使会議や連合プラットフォームなどの場を活用し、魅力ある地域づくりと中小企業の役割など幅広い視野で理解を深めるとともに、中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。

(2) 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求案作りに先立ち組合員の賃金データを収集し、連合や構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握する。

また、人材の確保・定着のためには、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要である。構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携する。

(3) 雇用の維持・創出、社会的セーフティーネットの維持・強化

政府は、米国・トランプ関税の影響により実質GDPは0.3~0.4%程度下押しされるものの、「米国関税措置を受けた緊急対応パッケージ」などの施策が経済を下支えする中で、2025年度の実質GDPは0.7%程度と見込んでいる。国際貿易や産業構造の変化などによる経済や雇用への影響に備えて、連合は、政策・制度面から要請行動等を行うとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

また、中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合の側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置や公的職業訓練の活用、課題解決に向けたよろず支援拠点の活用などを提案し、労使で生産性を高め、労働条件を含めたよりよい職場づくりを進める必要がある。

(4) 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

2026 春季生活闘争がめざすところの実現には、健全な労使関係のもとでの労使交渉が重要であり、春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と必要性を社会にアピールし、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、組合づくり・仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動、「組織拡大・強化の取り組み状況調査」の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、具体的な組織拡大・強化につなげる。

また、フリーランスや「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

3. 2026 春季生活闘争の取り組み内容（賃金要求）

(1) 賃上げについての考え方

「未来づくり春闘」のもと、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていくことをめざしてきたが、この4年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的位置も低いままである。主要国の賃金が年1~2%ずつ上昇していることを踏まえると、日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに応じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2026年は日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2025年度の地域別最低賃金は6.3%引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意

識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

2025 闘争では 2 年連続 5% 台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ってこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2025 闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。

低所得層ほど物価上昇の影響が大きく、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。低所得層ほど消費性向は高いことから、賃金格差の是正は、マクロの消費性向を引き上げ、消費マインドを喚起することにつながる。また、企業規模間格差は 2023 年より拡大に転じた。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」（2025 年 4 月調査）によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての働く人の生活向上をめざす必要がある。

（2）具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭に置いた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす必要がある。

〈「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 | | 賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 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、その実現にこだわる。 中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する。 | |
| | | 規模間格差是正 | 雇用形態間格差是正 |
| 格差是正 | 目標水準 | 35歳：312,000円 30歳：288,000円 | ・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処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1,450円以上をめざす。 |
| | 最低到達水準 | 35歳：257,000円 30歳：245,000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1,300円以上」をめざす。 | |

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①企業規模間格差は2023年より拡大に転じ、人手不足は大企業より深刻である。賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、「Ⅱ. 2026 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および「連合の賃金実態」（別紙2））を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、3年前の賃金水準と比べ9%以上（過去3年分の物価上昇率）増えていない場合は、その回復についても求めていく。獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上を目安とする。
- ⑤賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引き上げに結びつける。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2025年度地域別最低賃金は6.3%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引き上げに取り組む。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,300円以上をめざす。
- ③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処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1,450円以上をめざす。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験5年相当の時給についても示す。

④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引き上げに結びつける。地域別最低賃金については、1,500円を通過点として一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。なお、法定最低賃金の取り組み方針は、2025年12月の中央執行委員会で提起する。

(3) 男女間賃金格差の是正、女性活躍の推進

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主な要因である。長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識を背景とした仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。

女性活躍推進法の改正（2025年）により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の状況把握・分析、公表が義務づけられる。女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針において、「男女の賃金の差異」の積極的な把握の重要性が明記されていることを踏まえ、連合の方針にもとづき、企業規模にかかわらず男女の賃金実態の把握・分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

また、今後更新予定の連合のガイドラインにもとづき、女性活躍推進法の周知徹底・点検活動を行う。

- 1) 企業規模にかかわらず、すべての職場において女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかけるとともに、内容の検討にあたっては労使で取り組む。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。
- 2) 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析にあたっては、賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析する。分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 3) 「男女の賃金の差異」の情報公表にあたっては、事業主に対し、「説明欄」に賃金の差異の要因や是正に向けた取り組みの記載を促す。また、「女性管理職比率」の情報公表にあたっては、「説明欄」に男女別管理職登用比率などの記載を促し、「男女の賃金の差異」の是正、「女性管理職比率」の向上に向けて労使で取り組む。
- 4) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- 5) 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主要件」や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求める。
- 6) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

(4) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(5) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

II. 鳥取県の経済動向（2026年1月5日鳥取県公表）

1. 基調判断【緩やかに持ち直しつつある】

一致指数は単月、3か月平均ともに前月比プラス。景気の基調は、緩やかに持ち直しつつある。先行指数は、足元で上向いており、景気の先行きは持ち直しの動きが見込まれる。

| 景気動向指数（D I ※ ¹ ） | | 2025年 | | | | | |
|-----------------------------|-------|-------|------|------|------|------|-----|
| | | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 |
| 一致指数※ ² | 原指数 | 57.1 | 28.6 | 35.7 | 42.9 | 50.0 | |
| | 7ヶ月平均 | 53.1 | 51.0 | 50.0 | 50.0 | 49.0 | |
| 先行指数※ ³ | 原指数 | 16.7 | 50.0 | 50.0 | 66.7 | 66.7 | |
| | 7ヶ月平均 | 39.3 | 34.5 | 33.3 | 38.1 | 38.1 | |

※¹ D I 指数 3か月前と比較して改善した指標の数÷採用された指標の数指数が50を割ると景気が良くないと判断される。

※² 一致指数 有効求人倍率、就職率、所定外労働時間指数、製造工業生産指数、実質百貨店販売額、人件費率、輸入通関実績（7指標）

※³ 先行指数 新規求人数、生産財生産指数、日経商品指数、新設住宅着工戸数、民間金融貸出残高、信用保証申込額、不渡手形発生率（7指標）

2. 鉱工業生産動向【一部に持ち直しの動きが見られるも、弱めの動き】

食料品・たばこなどが押し上げるも、パルプ・紙・紙加工品、汎用・生産用・業務用機械などが押し下げ、生産指数は3か月ぶりの前月比マイナス。全体の基調としては、一部に持ち直しの動きが見られるも、なお弱めの動き。先行きは、一進一退が見込まれる。

（前月比の単位：％）

| 鉱工業生産指数 | | 2025年 | | | | | |
|------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 |
| 全体 | 生産指数 | 108.7 | 106.7 | 109.8 | 110.4 | 103.6 | |
| | 前月比 | ▲4.1 | ▲1.8 | 2.9 | 0.5 | ▲6.2 | |
| | 出荷指数 | 112.8 | 112.5 | 111.5 | 111.0 | 110.4 | |
| | 前月比 | 0.0 | ▲0.3 | ▲0.9 | ▲0.4 | ▲0.5 | |
| | 在庫指数 | 99.6 | 96.0 | 89.6 | 93.7 | 92.9 | |
| | 前月比 | ▲2.8 | ▲3.6 | ▲6.7 | 4.6 | ▲0.9 | |
| 電子部品・デバイス | 生産指数 | 108.0 | 113.6 | 111.6 | 108.9 | 109.6 | |
| | 前月比 | 9.4 | 5.2 | ▲1.8 | ▲2.4 | 0.6 | |
| 電気・情報通信機械 | 生産指数 | 131.2 | 140.3 | 135.6 | 133.7 | 125.1 | |
| | 前月比 | ▲13.0 | 6.9 | ▲3.3 | ▲1.4 | ▲6.4 | |
| 食料品・たばこ | 生産指数 | 101.4 | 98.3 | 92.6 | 95.3 | 104.7 | |
| | 前月比 | ▲9.5 | ▲3.1 | ▲5.8 | 2.9 | 9.9 | |
| パルプ・紙・紙加工品 | 生産指数 | 126.3 | 127.2 | 160.6 | 172.9 | 100.2 | |
| | 前月比 | ▲5.1 | 0.7 | 26.3 | 7.7 | ▲42.0 | |

3. 消費動向【持ち直しの動きに足踏みが見られる】

百貨店、スーパー、家電量販店は前年同月比プラスに振れるも、ホームセンター、乗用車は引き続きマイナス。消費全体としては、持ち直しの動きに足踏みが見られる。先行きも、持ち直しの動きに足踏みが見込まれる。

(単位：百万円、%)

| 大型小売店販売額 | | 2025年 | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 |
| 合計 | 販売額 | 5,084 | 5,392 | 5,611 | 4,756 | 4,954 | |
| | 前年同月比 | ▲4.5 | 0.1 | 1.9 | ▲1.7 | 2.4 | |
| 百貨店 | 販売額 | 1,141 | 1,155 | 1,120 | 1,035 | 1,121 | |
| | 前年同月比 | ▲4.5 | ▲5.0 | 8.9 | ▲5.0 | 5.7 | |
| スーパー | 販売額 | 3,943 | 4,237 | 4,491 | 3,721 | 3,833 | |
| | 前年同月比 | ▲4.5 | 1.6 | 0.2 | ▲0.7 | 1.5 | |

○10月全体：50億円、年同月比 2.4%増（2か月ぶり）

○10月百貨店：11億円、〃 5.7%増（2か月ぶり）

○10月スーパー：38億円、〃 1.5%増（2か月ぶり）

(単位：前年同月比、%)

| ホームセンター 家電量販店販売額 | | 2025年 | | | | | |
|---------------------|--|-------|------|------|------|------|-----|
| | | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 |
| 合計 | | ▲0.9 | ▲5.9 | ▲3.2 | ▲3.2 | 5.3 | |
| ホームセンター | | ▲2.4 | ▲1.9 | ▲5.7 | ▲5.5 | ▲2.0 | |
| 家電量販店 | | 0.6 | ▲9.7 | ▲0.2 | ▲0.8 | 15.7 | |

○9月全体：24億円、前年同月比 5.3%増（5か月ぶり）

○9月業態別

・ホームセンター：13億円、〃 2.0%減（9か月連続）

・家電：11億円、〃 15.7%増（4か月ぶり）

(単位：前年同月比、%)

| 乗用車新車新規 登録台数 | | 2025年 | | | | | |
|-----------------|--|-------|-------|------|-------|------|-----|
| | | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 |
| 合計 | | 1.6 | ▲11.9 | ▲4.2 | ▲2.2 | ▲3.7 | |
| 登録車 | | ▲5.9 | ▲12.6 | ▲9.0 | ▲12.6 | ▲7.1 | |
| 軽自動車 | | 13.4 | ▲11.0 | 1.4 | 14.5 | 0.9 | |

○11月全体：1,710台、前年同月比 3.7%減（4か月連続）

・登録車：7.1%減（6か月連続：普通車 15.8%減、小型車 12.2%増）

・軽自動車：0.9%増（3か月連続）

4. 雇用動向【下げ止まりの動き】

新規求人倍率は前月と同水準、有効求人倍率は前月比プラス。所定外労働時間は、全産業前年同月比プラス、製造業は大幅なプラスが続く。基調としては、下げ止まりの動き。先行きは、持ち直しの兆しも。

(単位：倍)

| | 2025年 | | | | | |
|--------|-------|------|-------|------|------|-----|
| | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 |
| 新規求人倍率 | 2.20 | 2.42 | 2.17 | 2.41 | 2.41 | |
| 前月差 | ▲0.06 | 0.22 | ▲0.25 | 0.24 | 0.00 | |
| 有効求人倍率 | 1.25 | 1.27 | 1.27 | 1.28 | 1.30 | |
| 前月差 | 0.00 | 0.02 | 0.00 | 0.01 | 0.02 | |

(事業所規模30人以上、2020年=100)

| 所定外労働 | 2025年 | | | | | |
|----------------------|-------|------|------|------|------|-----|
| | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 |
| 調査産業計 (1人当たり時間) | 8.4 | 8.6 | 8.4 | 8.8 | 9.2 | |
| 労働時間指数の 前年同月比 (%) | ▲2.3 | ▲3.4 | 1.2 | 0.0 | 5.7 | |
| うち製造業 (%) | 4.1 | 18.9 | 10.0 | 18.0 | 44.8 | |

5. 企業倒産動向

今年度上半期の倒産件数（負債額1,000万円以上）は、13件で負債総額は10億3900万円であった。前年度同期比では倒産件数が6件減少、負債総額は14億4600万円減少した。1989年以降の件数で過去10番目に少なく、負債総額は3番目に少ない結果となった。

産業別では運輸業が4件で最多、製造業及びサービス業他が3件、建設業が2件などとなっている。原因別では販売不振が10件で最も多く、放漫経営2件、既往のしわ寄せが1件となっている。2024年度下半期の鳥取県企業倒産は件数が増加傾向で推移していたものの、2025年度上半期は件数、負債総額ともに少ない状況となっている。他地区と異なり、コロナ融資の据置期間が長くなっていたことが抑制の要因の一つとして考えられる。今後は、コロナ融資の返済本格化に伴う資金繰りの悪化や継続する物価高、人手不足などが企業の資金運営に重くのしかかってくる可能性がある。※東京商工リサーチ調べ

6. 消費者物価指数（2025年）

2025年10月の鳥取市の消費者物価指数は、総合で112.8（2020年=100）となり、前年同月比は2.6%の上昇（49カ月連続）、前月比は0.6%の上昇（2カ月連続）となった。

前年同月比の変動に寄与した要因は食料、交通・通信、教養娯楽、光熱・水道などの上昇、教育の下落である。前月比の変動に寄与した要因は食料、光熱・水道、家具・家事用品などの上昇である。

(2020年=100)

| | | | | | |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
| 100.4 | 100.0 | 99.3 | 101.9 | 105.6 | 108.5 |
| 2025年1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 |
| 111.0 | 111.0 | 111.1 | 111.1 | 111.5 | 111.3 |
| 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 |
| 111.6 | 111.7 | 111.5 | 112.1 | 112.8 | |

Ⅲ. 連合鳥取 2026 春季生活闘争方針

1. 基本的な考え方

(1) 「働くことを軸とする安心社会」の実現

2025 春季生活闘争は、全国的な賃上げムードにも支えられ、連合鳥取結成以来最高となった昨年を上回る水準での賃金引き上げの要求と回答を得ることができた。その一方で企業規模間による格差の広がりなど、二極化が深刻化している状況が明らかとなった。

2026 春季生活闘争では、実質賃金を 1% 上昇軌道へ確実に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていく必要がある。

そのためにもすべての組合が要求し、共に闘うことで組合員のみならず、有期・短時間・契約等で働く仲間や、労働組合がない職場で働く仲間にも広く波及させ、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざす。

(2) 「格差是正」と「分配構造の転換」

名目 GDP は 600 兆円を超えたが、未だ多くの働く人には生活向上の実感がない。規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進めるとともに、生産性の伸びに応じて賃金を引き上げ、適正な分配構造へと転換をはかる。また、2026 年 1 月 1 日施行の取適法などを踏まえ適切な価格転嫁・適正取引を徹底する。

(3) 「すべての労働者が働きの価値に見合った水準」をめざす

正規・有期・短時間・契約等、組織・未組織労働者を問わず、「すべての労働者が働きの価値に見合った水準の到達」に向けた闘争と位置付け、要求水準は、社会全体に賃上げを波及させる観点と、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。

(4) 地域労働者の雇用と生活を守る運動

昨年以上の月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、「賃金水準の追及（名目賃金の最低到達水準と目標水準の到達）」に取り組むとともに、連合鳥取としての「重点取り組み課題」を設定し改善をはかる。

(5) 中小・地場組合の賃金改善

連合方針及び地域ミニマム運動で把握した賃金分析結果を活用し、中小・地場組合の「要求目安」「地域ミニマム賃金の目標」を設定する。

(6) 「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善

賃上げに並ぶ大きな柱として「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善に取り組むこととし、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡処遇の実現、人材育成と教育訓練の充実など総合的な検討・協議を行う。また、産業全体での働き方も含めた商慣行の見直しと取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が積極的に取り組む。

(7) 地域春闘としての波及効果をめざす

連合鳥取と各産別が、地域における賃金相場の形成に向けて、積極的な情報開示に努める。県内に交渉機能を持つ中小・地場組合の運動を支えるとともに、地域社会への波及効果をめざす。あわせて、上部組織に属さない組合やすべての労働者の底上げへとつながるよう春闘街宣活動の体制強化をはかり、地域春闘のリーダーシップをとる。

2. 取り組みの具体化

(1) 事前労使協議の徹底

春季生活闘争は、労使が健全な危機感を共有化しつつ厳しさに流されることなく、人材育成、事業展望、雇用維持、賃金・労働時間などの労働条件、職場の活性化策など、総合的に労使間で論議を行う場としてとらえる。そのために、会社の現状把握に向けた事前協議を行い、諸課題について労使の共通認識と知恵を絞りあう体制を確立する。

(2) 雇用の安定確保

すべての労働者にとって「雇用の安定」は最優先課題である。雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。雇用安定に懸念がある場合は、経営側に対して、雇用労働者と地域社会に対する企業責任を明らかにさせると共に、必要な施策についての事前協議の徹底をはかる。

(3) 連合鳥取「重点取り組み課題」

地域労働者の雇用と生活を守る運動として位置づけ、共通する運動課題を掲げ、**全構成組織が必ず要求書を提出し地域春闘を展開する**。具体的には、連合鳥取として『重点取り組み課題』を次の通り設定する。

| 《2026 春季生活闘争》 | 設定の考え方 |
|-------------------------------------|---|
| i. 有期・短時間・契約等で働く労働者を含めたすべての労働者の処遇改善 | 連合の重要課題として取り組む |
| ii. 企業内最低賃金の協定化 (水準引き上げ) | 未協定組合は必須 |
| iii. 総実労働時間の短縮と時間外割増率の引き上げ | 「働き方改革関連法」の趣旨と意義を踏まえ、職場の基盤づくりに引き続き取り組む |
| iv. 60歳以降の高齢期における処遇改善と定年年齢引き上げの検討※1 | 65歳までの雇用が義務化されたことに伴い定年引き上げを含めた処遇改善に取り組む |

※1 2025年から労働者が希望すれば、65歳までの雇用の確保が義務化

(4) 取り組みの環境づくり

- 1) 連合鳥取は、闘争委員会・中小共闘センターを設置し、各構成組織の要求・交渉状況の集約と情報提供、集中交渉期間の設定、側面的な交渉支援等、地域における共闘体制を確立する。
- 2) 総決起集会の開催、春闘課題をテーマとした街頭宣伝活動やマスコミ対策など社会的アピール行動、行政機関や経営者団体等への要請行動に取り組む。
- 3) 地域活性化のためにも、円滑な価格転嫁を進める必要があることから、取適法の周知徹底を図るとともに、「パートナーシップ構築宣言」および「鳥取県版価格適正化の実現に向けた共同宣言」をもとに価格転嫁円滑化に向けた取り組みを行う。

3. 賃上げ要求の考え方

(1) 月例賃金引き上げ

すべての組合は、定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分の確保を大前提とした上で、賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組む。

具体的な要求設定額は、連合方針(5%以上)を踏まえ、水準改善(ベア分3%以上)と定期昇給相当(賃金カーブ維持相当分2%)を基本とする。

加えて地域中小企業の賃金水準は、都市部と比べ鳥取県が低位にあることを踏まえ、地域間・企業規模間格差是正のための要求(1%上乗せ)を行う。

また、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組み、企業内最低賃金協定が鳥取県最低賃金および、特定(産業別)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

(2) 中小組合の取り組み(企業規模間格差是正)

- 1) 連合方針「2026 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を基本に取り組む。
- 2) 25 春闘において加重平均 12,236 円(4.62%)を達成※2したことを踏まえ、賃金秩序の維持と労働価値の保障の観点から、賃金カーブ維持分を必ず確保し、上乗せを目指す。定期昇給制度がない組合においても、制度導入に向けた労使検討委員会の設置を求めるなど、定期昇給制度確立に向けた取り組みを前進させるとともに上乗せを目指す。

※2：鳥取県中小企業団体中央会集計による県内中小企業全体の改善額は、加重平均 9,112 円(3.66%)

- 3) すべての中小労組は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確

保した上で、連合鳥取「個別賃金実態調査」年齢別賃金特性値表平均値と比較し、その水準の達成に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等についても積極的に関与する。

- 4) 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合鳥取中小労組の平均賃金水準と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準との格差是正を考慮し、引き上げ要求を設定する。

※ 連合全国平均：304,300円 連合鳥取中小平均：243,300円（2025地域ミニマムより）

(3) 雇用形態間格差是正の取り組み

- 1) 有期・短時間・契約等で働く者の労働条件の向上と均等・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。なお、締結水準については時給1,300円以上をめざす。
- 2) 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」に引き上げるため、正規労働者に準じた昇給ルールを導入に取り組む。

○賃金実態調査を基にした鳥取県地域春闘の賃上げ要求の目安の設定

鳥取県の企業数の99.9%、従業者の96.1%を担う中小企業（中小企業庁：「中小企業白書2025」）の経営基盤の安定とそこで働く労働者の労働条件の向上、人材の確保・育成は日本経済の健全な発展にとって不可欠な課題である。

連合鳥取として地域間・企業規模間格差も考慮し、中小・地場を含めた未組織職場に対する参考数値を以下の通り提示し、鳥取県地域春闘に取り組む。

連合鳥取個別賃金実態調査（2025年10月結果）

【P26 年齢別賃金階級別人員分布表（全産業・男女計）】

| | | |
|----------------------|----------|------------|
| 全産業・男女計人数 | 4,716人 | (4,700人) |
| 平均年齢 | 41.6歳 | (40.8歳) |
| 平均勤続 | 16.3年 | (15.2年) |
| 平均賃金 | 255,676円 | (243,326円) |
| 1次回帰式（20～40歳）1年・1歳間差 | 3,473円 | (3,714円) |

()は、2024年10月結果

【賃金引き上げ要求目安 ※3】

- ①産業全体の「底上げ」「底支え」として賃上げ（ベア分3%以上）を要求する。
=255,676円×3%以上=7,670.3円 ≒ 7,700円以上
- ②賃金カーブの維持相当分（2%）を要求する。
=255,676円×2%=5,113.2円 ≒ 5,200円
- ③地域の賃金相場を「底上げ」し、地域間・企業規模間の「格差是正」を進める。
=255,676円×1%=2,556.8円 ≒ 2,600円

よって具体的には、

①7,700円以上（ベア3%以上）+②5,200円+③2,600円=15,500円以上 ※4

- ④連合鳥取としての時間額引き上げ要求目安を、**95円/h以上 ※5**とする。

※3 「賃金引き上げ要求目安」は、連合鳥取個別賃金実態調査（2025年10月結果）を参考に設定。

※4 「以上」とは、必要により賃金還元分や格差是正分を上乗せして要求する。

※5 賃金引き上げ要求目安15,500円を月所定労働165時間で除した時間給≒93.9円。

【賃金水準改善のための水準値および「地域ミニマム賃金」の目標設定】

中小・地場組合の賃金底上げをめざして、連合鳥取構成中小労組の昨年の個別賃金データと昨年までの目標設定額を総合的に勘案し、次の通り設定する。

【P25・年齢別賃金特性値表】

| 年齢ポイント | 20歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 到達すべき水準値 | 193,000円 | 208,700円 | 230,000円 | 240,700円 | 260,100円 |
| 地域ミニマム賃金 | 181,000円 | 189,000円 | 201,900円 | 216,200円 | 228,700円 |

*到達すべき水準値=個別賃金データ各年齢ポイント平均値をベースに連合鳥取独自設定

*地域ミニマム賃金=全産業・男女計、第1四分位の3次回帰を基本に設定

*41歳以上については、P25・年齢別賃金特性値参照(地域ミニマム賃金チェック指標)
 *参考資料：費目別・世帯人数別標準生計費(2022年、2023年、2024年、2025年) P38 参照

(4) 男女間賃金格差是正の取り組み

連合鳥取「個別賃金実態調査」の結果からも、男女間における賃金水準および、1歳当たりの賃金上昇額に大きな差異が見られることや、女性活躍推進法の改正により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に「男女間賃金差異」などの状況把握・分析、公表が義務づけられることを踏まえ、企業規模にかかわらず、男女別の賃金実態を把握するとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

連合鳥取個別賃金実態調査(2025年10月結果)

【P28・30 年齢別賃金階級別人員分布表(男女別)】

| | 調査人数 | 平均年齢 | 平均勤続 | 平均賃金 | 1歳当たり上昇額 |
|--------|--------|-------|-------|----------|----------|
| 全体 | 4,716人 | 41.6歳 | 16.3年 | 255,676円 | 3,473円 |
| 女性(A) | 1,387人 | 41.5歳 | 16.3年 | 226,625円 | 2,091円 |
| 男性(B) | 3,329人 | 41.6歳 | 16.3年 | 267,781円 | 3,803円 |
| 差(A-B) | | ▲0.1歳 | 0.0年 | ▲41,156円 | ▲1,712円 |

(5) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。
 18歳高卒初任給の参考目標値……188,100円
*連合鳥取個別賃金実態調査(P25・年齢別賃金特性値表)の18歳平均賃金にて設定
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(6) 生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上

一時金の水準は、産業・単組別で見れば格差は大きく、生活防衛の面からみても退職金額に反映されないなど問題を抱えている。そのため、基本的には、生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先した闘争を推進していくこととするが、一時金も生活給の補填部分でもあることから、一時金を含めた年間収入の確保・向上に努めていく。

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

(7) 生活・職務関連手当等の引上げ

あらゆる労働条件を点検し、労働条件の整備や適正な成果の配分の観点から、必要な取り組みを進める。

(8) 企業内最低賃金の取り組み強化

- 1) 全労働者の処遇改善のために、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかる必要がある。このため、未締結組合は協定化の要求を行いすべての組合で協定化をはかる。そして、その産業に相応しい水準の協定化をはかる。
- 2) 連合鳥取は、その結果を県内全未組織労働者にも波及させるため法定最低賃金〔鳥取県最低賃金、特定(産業別)最低賃金〕の水準引き上げに結びつける取り組みを行う。

4. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生

じないよう、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

(1) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たしうる「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。休日増、勤務間インターバル制度導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

2) 改正労働基準法に関する取り組み

「働き方改革関連法」施行後 5 年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

あわせて、取り組みにあたっては、改めて事業場単位での過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

- ① 年次有給休暇の 100% 取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
- ② 休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取り組み
- ③ 労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）
- ④ 36 協定の締結・点検・見直し（限度時間が上限であることを原則とした締結、休日労働の抑制）、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- ⑤ すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ⑥ 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労働時間の点検、2024 年 4 月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など）

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、外国人労働者を含めた、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、無期転換ルールの周知徹底および、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）の確認、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。
- 2) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。
- 3) 外国人労働者が安心して働くことができるための取り組みとして、待遇把握に努めるとともに、改善に向けて取り組む。

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金」の施行後 5 年の見直し議論が進められていることを踏まえ、改めて「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については「同一労働同一賃金」の法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認
- ② （待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・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を確認
- ③ （不合理な差がある場合）待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。

- ④ 有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

2) 派遣労働者に関する取り組み

① 派遣先労働組合の取り組み

- a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
- b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
- c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める

② 派遣元労働組合の取り組み

- a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
- b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める
- c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行う。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

(5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

継続雇用制度の経過措置が終了し、2025年からはすべての企業において、労働者が希望すれば65歳まで雇用機会の確保が義務化された。高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

また、2025年に給付率が引き下げられた（15%→10%）高年齢雇用継続給付は、今後も段階的な縮小が検討されている。同一労働同一賃金の観点も踏まえ、60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、適正な処遇のもとで、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組む。

1) 基本的な考え方

① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・ 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を行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・ なお、継続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歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

② 65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・ 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「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・ 高齢期においては、労働者の体力・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ため、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。

③ 高齢期における処遇のあり方

- ・ 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。
- ・ 「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働

者との間の不合理な待遇差の是正)。

- 2) 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり
 - ① 健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。
 - ② 働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進する。
 - ③ 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善をはかる。
 - ④ 労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実する。

(6) 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み

217 回通常国会において、改正労働安全衛生法が成立したことなどを踏まえ、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向け、取り組む。

- 1) 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務とされたことを踏まえ、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備等の導入や、高年齢労働者の特性を考慮した作業の管理など、厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」にもとづいた対策の充実を求める。
- 2) 各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度につながるよう、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の 50 人未満の事業場においては、法施行を待つことなく、制度構築に向け必要な検討を進める。（2028 年 5 月までに全事業場義務化）
- 3) 職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、作業環境整備や、労働者の健康状態の把握など、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。

(7) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、労働時間と生活時間の区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態を踏まえ、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

(8) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026 年 7 月から 2.7%（国・地方自治体 3.0%、教育委員会 2.9%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。

- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

(9) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(10) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 2024年10月から被用者保険が適用となる企業規模が51人以上に拡大されたことを踏まえ、被用者保険が適用されるべき労働者に全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また被用者保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(11) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

2026年4月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇、疾病の重症化予防の取り組みを推進するため取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、相談窓口の明確化をはかるとともに、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための研修を実施するとともに、周知徹底をはかる。

5. 誰もが働きやすい職場の実現

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる、ハラスメントのない職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策を進める。

加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、取り組みを進める。

(1) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定などを確認し、カスタマー・ハラスメントや求職者などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、連合の方針にもとづき、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 今後更新予定の「連合のハラスメント対策ガイドライン」にもとづき、法違反がないかなどの点検活動を行う。

- 3) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 5) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 6) 性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトイングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、「連合のガイドライン（性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止）」を活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生への適用を求める。
- 7) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- 8) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。

（２）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が措置されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 1) 2025年4月、10月に二段階で施行された改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、確実に反映されていることを点検する。未反映の場合には、早急に労使協議を行い、労働協約などへの反映を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。
- 5) 育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利にならない運用になっていることを確認する。
- 6) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 7) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 8) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 9) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 10) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇などを含む）の整備に取り組み、「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 11) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。

- 1 2) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

(3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

男女がともに仕事と生活の調和を実現するため、連合の方針 にもとづき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、企業規模にかかわらず、取り組む。

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

6. 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

- (1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- (2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- (3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- (4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- (5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンス^{※6}の実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- (6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- (7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

※6 デュー・ディリジェンス (Due diligence) とは、企業などに要求される当然に実施すべき注意義務および努力のこと。

7. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

政策・制度実現の取り組みを、2026 春季生活闘争における運動の両輪として引き続き進める。具体的には、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現をめざし、以下の政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2026 春季生活闘争における「連合アクション」等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。

- (1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2026 年度予算編成と 2026 年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
- (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) 持続可能で質の高い医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスの実現に向けた人材確保と処遇改善の取り組み
- (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負担軽減の取り組み

8. 闘いの展開

(1) 春季生活闘争体制の立ち上げ

「中小共闘センター」（1.13）を立ち上げ、第2回（拡大）執行委員会（1.23）での闘争方針決定をもって「闘争委員会」を設置する。そして、「2026 春季生活闘争開始宣言集会」（2.7）を開催し、闘争方針の浸透をはかる。

◆闘争委員会

- 構成：執行委員会メンバー
- 役割：闘争方針に基づき企画・運営を行う

◆中小共闘センター

- 構成：中小労働局長、連合鳥取専従役員
中小労組を組織する産別を中心に次の組織より各1名
 - ・自治労 ・U Aゼンセン ・電機連合 ・J A M ・J R連合
 - ・紙パ連合 ・全国農団労 ・自動車総連 ・運輸労連 ・交通労連
 - ・私鉄総連 ・フード連合 ・全国ガス
- 役割：中小労組の情報交換や闘争支援を行う

◆「連合鳥取 2026 春季生活闘争開始宣言集会」の開催

- 日 時 2026年2月7日（土）13時00分～
- 場 所 ハワイアロハホール 大ホール
湯梨浜町はわい長瀬 584 TEL (0858) 35-5678
- 参加規模 300人規模
- 内 容 ①主催者あいさつ
②連合鳥取 2026 春季生活闘争方針提起
③意見・討論
④取り組み事例報告
(交通労連（日ノ丸西濃運輸労働組合）、フード連合（大山乳業労働組合）)
⑤質疑応答
⑥闘争開始宣言（案）提案
⑦団結がんばろう

(2) 要求書の提出と集中的交渉・決着時期の設定

県域交渉を行う各組合は、可能な限り統一的対応を行うこととし、次の日程による組み立てを行う。

- 1) 職場総点検活動：2月
- 2) 要求書の提出
構成産別方針を遵守するが、3月上旬まで、遅くとも3月末までを基本とする。
- 3) 集中交渉・決着
3月中旬～4月に交渉を集中させ、4月中旬までの決着に最大限努力する。
【大手回答ヤマ場 3月17日（火）～19日（木）】
- 4) 要求・妥結状況のマスコミへの公表
正規・有期・短時間・契約等、組織・未組織を問わず、すべての労働者への地域相場波及を狙うため、要求状況の中間集計を3月上旬、要求・回答状況の中間集計を4月中旬、最終回答の集計結果を7月下旬にそれぞれプレスリリースするので、迅速な情報提供をお願いします。

(3) 具体的な取り組み

1) 情報の収集と提供

- ① 各構成組織の要求・妥結状況について情報収集と速報を適宜発行する。
- ② 情報収集内容は、「賃金の定昇制度、カーブ維持分、改善分」「地域ミニマム賃金」「一時金」「連合鳥取重点取り組み課題」等とする。
- ③ 各構成組織は、要求書の提出、回答・妥結の都度、速やかに連合鳥取に報告する。

2) 中小共闘センターの取り組み

中小労組の要求・交渉状況の情報交換、解決促進に向けた支援活動に取り組む。

① 中小共闘センター幹事会

- 第1回幹事会 1月13日(火) 15:00～(春闘方針審議)
- 第2回幹事会 3月(要求内容確認)
- 第3回幹事会 4月(妥結状況(中間)確認)
- 第4回幹事会 7月(春闘中間まとめ審議)

② 未加盟組合(産別未加盟)へのオルグ

- 専従役員で2月中旬に取り組む。

③ 未解決組合激励・支援行動

- 情勢を見極めつつ、中小共闘センター幹事会で検討する。
- 未組織労働者を含めた地域労働者への波及効果を狙うため、構成組織の要求状況を3月中旬に、妥結状況(中間集計)を4月中旬にマスコミに公表する。

3) 集会などの開催

① 各地協単組代表者会議(拡大幹事会等)の開催

- 各地協にて具体的な取り組みへの意識合わせを目的とする
- 実施場所 東部地協 2月16日(月) 18時30分～/鳥取市福祉文化会館
中部地協 2月17日(火) 18時30分～/倉吉体育文化会館
西部地協 2月18日(水) 18時30分～/米子コンベンション

② 春闘勝利総決起集会の開催

- 各地協統一行動日で開催を目指す
- 屋外開催、デモ行進による地域社会へのアピールに取り組む
- 実施場所 東部地協 2月27日(金) 18時30分～/鳥取駅前風紋広場
中部地協 2月27日(金) 18時30分～/倉吉体育文化会館
西部地協 2月27日(金) 18時30分～/米子駅前だんだん広場

③ 連合鳥取女性委員会「3.8国際女性デー『学習会』」の開催

- 実施日 3月8日(日)

4) 鳥取県版政労使会議への出席

県内企業の賃金引上げに向けた環境整備を進めていくため、政労使の代表による意見交換を行なう。

- 実施日 2月2日(月)

5) 経営者団体への対応

働き方改革、賃金・労働諸条件等について、鳥取県経営団体との意見交換会を設定し、実効ある取り組みを行う。

- 実施日 2月9日(月)

6) 行政機関への要請

昨年に引き続き鳥取県に対し、価格転嫁円滑化に関する要請を行うとともに、情勢を見極めつつ、各種要請行動を行う。

7) 全国一斉労働相談

春季生活闘争時において、全国一斉集中労働相談ホットライン「安心して働ける雇用を、

すべての人に！～みんなの力で職場を改善しよう～」に取り組む。

- 電話相談配置期間 2月17日（火）～18日（水） 10時00分～19時00分
- 電話設置場所 「連合鳥取事務所」
- 電話対応者 U Aゼンセン、J P労組、交通労連
+専従者で対応
- 事前の周知活動 各地協事前PR、連合鳥取HP、SNS

8) 街頭宣伝活動

- ① 賃上げや生活困窮者支援に連合全体で取り組む社会的キャンペーン「連合アクション統一行動」街宣を、鳥取県内全域を3地協が分担して実施する。
- ② その他連合方針に基づく社会的キャンペーン等について、街頭宣伝活動・チラシ配布行動に県連合・地協・女性委員会等で連携して取り組む。
- ③ 街宣車による定例春闘街宣行動に、3月上旬～4月下旬までの期間に毎週2回の実施を基本に取り組む。
- ④ 政策制度に関わる連合全体として取り組む行動については、官民一体となって積極的に対応していく。

資料

1. 連合鳥取個別賃金実態調査（2025年10月）結果 P24～30
2. 「2025地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値 . . . P31～36
3. 単身者の最低生計費をクリアする賃金水準（連合リビングウェイジ）の設定 . P37
4. 費目別・世帯人数別標準生計費 P38
5. 連合鳥取2015～2025春闘 回答・妥結（平均賃上方式加重平均） P39
6. 連合「地域ミニマム運動」賃金実態調査集計結果の見方 P40～43
7. 人数規模により対応が異なる労働関係法令 P44～45
8. 取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト P46

2026 春季生活闘争 連合鳥取の取り組み日程

2026. 1. 13 現在

2025 年 10 月

2025 年 12 月

2026 年 01 月

2026 年 02 月

- ・ 2026 地域ミニマム運動「個別賃金実態調査」 ⇒ 調査結果（データ）を関係組織へ配布〔12 月〕
- ・ 8 日（月）連合中国ブロック春季生活闘争推進会議
- ・ 8 日（木）中小労働局会議（闘争方針検討）
- ・ 13 日（火）第 1 回中小共闘センター幹事会（闘争方針の具体化）
- ・ 23 日（金）拡大執行委員会（闘争方針決定、闘争委員会設置）
- ・ 7 日（土）2026 春季生活闘争開始宣言集会

2月

3月

4月

| 日 | 曜 | 取り組み内容 | 日 | 曜 | 取り組み内容 | 日 | 曜 | 取り組み内容 |
|----|---|-------------------------------|----|---|----------------------|----|---|--------------|
| 1 | 日 | | 1 | 日 | | 1 | 水 | |
| 2 | 月 | | 2 | 月 | | 2 | 木 | |
| 3 | 火 | | 3 | 火 | | 3 | 金 | |
| 4 | 水 | | 4 | 水 | | 4 | 土 | |
| 5 | 木 | | 5 | 木 | | 5 | 日 | |
| 6 | 金 | | 6 | 金 | | 6 | 月 | |
| 7 | 土 | 2026 春闘・闘争開始宣言集会 | 7 | 土 | | 7 | 火 | |
| 8 | 日 | | 8 | 日 | 3.8 国際女性デー『学習会』 | 8 | 水 | 未解決組合支援行動 |
| 9 | 月 | 経営者団体との意見交換会 | 9 | 月 | | 9 | 木 | |
| 10 | 火 | | 10 | 火 | | 10 | 金 | |
| 11 | 水 | | 11 | 水 | | 11 | 土 | |
| 12 | 木 | | 12 | 木 | 第 2 回中小共闘センター幹事会 | 12 | 日 | |
| 13 | 金 | | 13 | 金 | マスコミ公表（予定） | 13 | 月 | |
| 14 | 土 | | 14 | 土 | | 14 | 火 | |
| 15 | 日 | | 15 | 日 | | 15 | 水 | |
| 16 | 月 | 単組代表者会議（東部） | 16 | 月 | | 16 | 木 | 第 4 回闘争委員会 |
| 17 | 火 | 全国一斉労働相談ホットライン 単組代表者会議（中部） | 17 | 火 | 大手回答（ヤマ場） 3/17~19 | 17 | 金 | |
| 18 | 水 | | 18 | 水 | | 18 | 土 | |
| 19 | 木 | 第 2 回闘争委員会 単組代表者会議（西部） | 19 | 木 | 第 3 回闘争委員会 | 19 | 日 | |
| 20 | 金 | （要求内容集約要請書発行） | 20 | 金 | | 20 | 月 | |
| 21 | 土 | | 21 | 土 | | 21 | 火 | |
| 22 | 日 | | 22 | 日 | | 22 | 水 | |
| 23 | 月 | | 23 | 月 | （要求回答状況速報 No1 発行） | 23 | 木 | |
| 24 | 火 | | 24 | 火 | | 24 | 金 | |
| 25 | 水 | | 25 | 水 | | 25 | 土 | 第 97 回メーデー大会 |
| 26 | 木 | | 26 | 木 | | 26 | 日 | |
| 27 | 金 | 春闘勝利総決起集会（地協統一行動） | 27 | 金 | | 27 | 月 | |
| 28 | 土 | | 28 | 土 | | 28 | 火 | |
| | | | 29 | 日 | | 29 | 水 | |
| | | | 30 | 月 | | 30 | 木 | |
| | | | 31 | 火 | | | | |

未加盟組合オルグ（中旬）

マスコミ公表（中旬）

- ◎要求書提出⇒3 月上旬まで、遅くとも 3 月末まで。
- ◎集中交渉・決着⇒3 月中旬～4 月に交渉を集中させ、連休前決着に最大限努力。
- ◎要求・回答状況速報⇒3 月 23 日以降、毎週発行
- ◎街宣車による定例街宣行動⇒3 / 上旬～4 / 下旬に毎週設定し、県連合・地協で連携し実施する。
- ◎闘争委員会は、執行委員会終了後に開催する。
- 7 月 16 日（木）拡大執行委員会〔2026 春季生活闘争の中間総括（案）提起〕

連合鳥取個別賃金実態調査(2025年10月結果)

【協力いただいた産別】

| 産別名 | 組合数 | 男 | 女 | 男女計 |
|--------|-----|-------|-------|-------|
| 自治労 | 6 | 105 | 49 | 154 |
| UAゼンセン | 2 | 111 | 412 | 523 |
| 電機連合 | 7 | 889 | 306 | 1,195 |
| JAM | 8 | 940 | 134 | 1,074 |
| JR連合 | 2 | 95 | 20 | 115 |
| 紙パ連合 | 2 | 263 | 46 | 309 |
| 自動車総連 | 6 | 233 | 74 | 307 |
| 全国農団労 | 5 | 224 | 208 | 432 |
| 交通労連 | 1 | 127 | 11 | 138 |
| 運輸労連 | 2 | 15 | 0 | 15 |
| 私鉄総連 | 1 | 181 | 56 | 237 |
| フード連合 | 2 | 146 | 71 | 217 |
| 合計 | 44 | 3,329 | 1,387 | 4,716 |

回答者の構成

| 業種 | 規模 | 男 | 女 | 男女計 |
|-----------|----------|-------|-------|-------|
| 製造業計 | 29人以下 | 0 | 0 | 0 |
| | 30～99人 | 66 | 22 | 88 |
| | 100～299人 | 847 | 189 | 1,036 |
| | 300～999人 | 1,240 | 668 | 1,908 |
| | 1,000人以上 | 13 | 58 | 71 |
| 製造業計 | | 2,166 | 937 | 3,103 |
| 交通・運輸業計 | 29人以下 | 0 | 0 | 0 |
| | 30～99人 | 17 | 1 | 18 |
| | 100～299人 | 284 | 51 | 335 |
| | 300～999人 | 308 | 67 | 375 |
| | 1,000人以上 | 0 | 0 | 0 |
| 交通・運輸業計 | | 609 | 119 | 728 |
| 商業・サービス業計 | 29人以下 | 0 | 4 | 4 |
| | 30～99人 | 149 | 70 | 219 |
| | 100～299人 | 199 | 72 | 271 |
| | 300～999人 | 206 | 185 | 391 |
| | 1,000人以上 | 0 | 0 | 0 |
| 商業・サービス業計 | | 554 | 331 | 885 |
| 全産業計 | 29人以下 | 0 | 4 | 4 |
| | 30～99人 | 232 | 93 | 325 |
| | 100～299人 | 1,330 | 312 | 1,642 |
| | 300～999人 | 1,754 | 920 | 2,674 |
| | 1,000人以上 | 13 | 58 | 71 |
| 全産業計 | | 3,329 | 1,387 | 4,716 |

年齢別賃金特性値表

単位=千円

全産業・男女計

連合鳥取2025年度

| 年齢 | 人数 | 平均 | 最小 | 第1十分位 | 第1四分位 | 中位 | 第3四分位 | 第9十分位 | 最大 | 第1十分位 | | 第1四分位 | | 中位 | |
|----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | | | | | | | 3次回帰 | 1次回帰 | 3次回帰 | 1次回帰 | 3次回帰 | 1次回帰 |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 12 | 188.1 | 178.7 | 178.9 | 180.0 | 182.4 | 196.5 | 206.8 | 207.4 | 175.1 | | 179.9 | | 185.5 | |
| 19 | 34 | 190.2 | 168.0 | 170.2 | 175.5 | 184.3 | 197.8 | 212.5 | 249.6 | 175.5 | | 180.3 | | 187.2 | |
| 20 | 37 | 193.0 | 172.0 | 174.8 | 183.2 | 189.9 | 203.4 | 210.7 | 216.5 | 176.0 | 174.6 | 181.0 | 178.0 | 189.1 | 188.0 |
| 21 | 44 | 196.1 | 162.0 | 179.6 | 186.2 | 193.2 | 207.4 | 218.8 | 236.4 | 176.6 | 175.9 | 182.1 | 180.5 | 191.3 | 191.2 |
| 22 | 51 | 199.3 | 169.2 | 180.0 | 184.8 | 195.8 | 209.9 | 230.5 | 235.0 | 177.4 | 177.2 | 183.4 | 183.1 | 193.7 | 194.4 |
| 23 | 74 | 199.8 | 169.0 | 178.7 | 181.5 | 196.2 | 209.7 | 225.4 | 282.1 | 178.3 | 178.5 | 185.0 | 185.7 | 196.3 | 197.6 |
| 24 | 89 | 207.6 | 169.0 | 178.4 | 189.8 | 202.6 | 222.0 | 241.5 | 285.1 | 179.3 | 179.7 | 186.9 | 188.2 | 199.1 | 200.8 |
| 25 | 94 | 208.7 | 170.5 | 178.0 | 188.9 | 204.3 | 220.0 | 240.9 | 296.7 | 180.4 | 181.0 | 189.0 | 190.8 | 202.1 | 204.0 |
| 26 | 98 | 211.8 | 173.2 | 179.6 | 189.1 | 206.1 | 222.5 | 250.4 | 313.7 | 181.6 | 182.3 | 191.3 | 193.4 | 205.2 | 207.1 |
| 27 | 105 | 212.7 | 169.5 | 183.5 | 191.8 | 208.9 | 224.3 | 246.3 | 352.0 | 182.8 | 183.6 | 193.8 | 195.9 | 208.4 | 210.3 |
| 28 | 107 | 214.1 | 133.1 | 181.3 | 195.5 | 211.3 | 224.8 | 245.2 | 330.3 | 184.1 | 184.8 | 196.4 | 198.5 | 211.8 | 213.5 |
| 29 | 104 | 222.1 | 171.2 | 182.8 | 199.8 | 215.3 | 233.6 | 272.8 | 338.9 | 185.4 | 186.1 | 199.1 | 201.1 | 215.2 | 216.7 |
| 30 | 94 | 230.0 | 178.8 | 187.1 | 205.7 | 221.3 | 239.2 | 300.5 | 353.1 | 186.8 | 187.4 | 201.9 | 203.6 | 218.8 | 219.9 |
| 31 | 95 | 223.1 | 140.0 | 185.9 | 201.0 | 217.6 | 237.5 | 262.2 | 348.4 | 188.1 | 188.6 | 204.7 | 206.2 | 222.4 | 223.0 |
| 32 | 98 | 228.4 | 164.0 | 195.5 | 208.0 | 219.3 | 240.0 | 271.7 | 356.7 | 189.4 | 189.9 | 207.6 | 208.8 | 226.0 | 226.2 |
| 33 | 101 | 237.0 | 171.2 | 196.5 | 213.2 | 239.4 | 254.7 | 284.9 | 375.9 | 190.8 | 191.2 | 210.5 | 211.3 | 229.7 | 229.4 |
| 34 | 120 | 241.3 | 171.0 | 194.8 | 214.4 | 232.0 | 255.1 | 295.6 | 425.9 | 192.1 | 192.5 | 213.4 | 213.9 | 233.4 | 232.6 |
| 35 | 124 | 240.7 | 172.2 | 188.4 | 217.3 | 234.9 | 260.0 | 291.4 | 401.2 | 193.3 | 193.7 | 216.2 | 216.4 | 237.1 | 235.8 |
| 36 | 114 | 254.6 | 175.2 | 200.8 | 226.8 | 241.1 | 276.6 | 324.3 | 404.5 | 194.5 | 195.0 | 219.0 | 219.0 | 240.8 | 239.0 |
| 37 | 126 | 243.4 | 169.7 | 186.5 | 211.5 | 239.4 | 267.8 | 304.1 | 381.8 | 195.6 | 196.3 | 221.6 | 221.6 | 244.4 | 242.1 |
| 38 | 142 | 252.1 | 162.0 | 203.2 | 226.1 | 242.0 | 272.8 | 298.1 | 576.1 | 196.7 | 197.6 | 224.2 | 224.1 | 248.0 | 245.3 |
| 39 | 106 | 261.1 | 176.0 | 205.4 | 227.1 | 249.3 | 280.3 | 337.5 | 429.0 | 197.6 | 198.8 | 226.5 | 226.7 | 251.5 | 248.5 |
| 40 | 138 | 260.1 | 170.0 | 193.9 | 234.3 | 257.4 | 281.9 | 327.0 | 389.2 | 198.4 | 200.1 | 228.7 | 229.3 | 254.9 | 251.7 |
| 41 | 136 | 263.4 | 125.6 | 196.4 | 221.3 | 256.3 | 289.6 | 350.5 | 455.1 | 199.1 | 201.4 | 230.7 | 231.8 | 258.2 | 254.9 |
| 42 | 122 | 273.8 | 165.4 | 201.9 | 228.1 | 272.8 | 300.9 | 351.4 | 594.8 | 199.6 | | 232.4 | | 261.4 | |
| 43 | 163 | 268.1 | 173.2 | 194.4 | 237.7 | 266.2 | 296.2 | 330.8 | 448.1 | 200.0 | | 233.9 | | 264.5 | |
| 44 | 116 | 268.9 | 174.2 | 187.5 | 229.5 | 267.7 | 302.3 | 337.0 | 443.5 | 200.3 | | 235.0 | | 267.4 | |
| 45 | 151 | 272.3 | 171.0 | 200.5 | 236.3 | 264.3 | 299.5 | 346.6 | 478.4 | 200.3 | | 235.9 | | 270.1 | |
| 46 | 173 | 272.2 | 169.2 | 191.6 | 229.8 | 272.8 | 303.1 | 334.4 | 504.7 | 200.2 | | 236.4 | | 272.6 | |
| 47 | 129 | 280.1 | 162.0 | 213.9 | 239.8 | 270.8 | 312.4 | 341.4 | 520.4 | 199.8 | | 236.5 | | 274.9 | |
| 48 | 130 | 286.2 | 175.5 | 209.5 | 248.4 | 285.3 | 315.2 | 357.1 | 529.4 | 199.2 | | 236.3 | | 277.0 | |
| 49 | 127 | 280.0 | 177.0 | 196.7 | 238.7 | 278.0 | 313.6 | 365.3 | 482.9 | 198.4 | | 235.6 | | 278.9 | |
| 50 | 156 | 278.6 | 166.0 | 190.8 | 223.6 | 272.9 | 307.7 | 364.1 | 614.5 | 197.3 | | 234.4 | | 280.5 | |
| 51 | 158 | 286.2 | 166.1 | 192.6 | 231.5 | 283.8 | 323.6 | 383.6 | 472.4 | 196.0 | | 232.8 | | 281.8 | |
| 52 | 150 | 294.7 | 169.2 | 203.7 | 244.4 | 290.0 | 339.0 | 377.1 | 504.7 | 194.4 | | 230.6 | | 282.8 | |
| 53 | 129 | 292.2 | 165.0 | 199.4 | 230.5 | 288.5 | 334.7 | 403.2 | 530.8 | 192.5 | | 228.0 | | 283.5 | |
| 54 | 134 | 282.0 | 116.8 | 181.5 | 215.7 | 284.5 | 323.7 | 379.7 | 511.9 | 190.3 | | 224.7 | | 283.8 | |
| 55 | 128 | 282.0 | 162.0 | 186.9 | 219.8 | 275.5 | 329.2 | 391.3 | 508.7 | 187.8 | | 220.9 | | 283.9 | |
| 56 | 122 | 264.8 | 164.0 | 182.7 | 204.1 | 267.7 | 314.7 | 356.7 | 414.7 | 185.0 | | 216.5 | | 283.5 | |
| 57 | 113 | 271.2 | 165.0 | 181.7 | 198.2 | 252.3 | 324.4 | 385.0 | 518.2 | | | | | | |
| 58 | 105 | 273.4 | 163.0 | 181.5 | 208.2 | 259.9 | 333.3 | 379.7 | 411.6 | | | | | | |
| 59 | 85 | 285.0 | 161.5 | 177.2 | 217.0 | 285.8 | 341.3 | 384.3 | 488.8 | | | | | | |
| 60 | 32 | 266.8 | 162.0 | 194.3 | 214.9 | 251.0 | 316.5 | 377.0 | 390.6 | | | | | | |
| 61 | 23 | 252.5 | 167.6 | 181.6 | 208.5 | 233.1 | 294.5 | 334.1 | 365.7 | | | | | | |
| 62 | 15 | 241.2 | 167.6 | 180.3 | 211.6 | 244.4 | 271.7 | 291.8 | 327.4 | | | | | | |
| 63 | 5 | 202.0 | 156.0 | 166.4 | 182.1 | 202.8 | 208.1 | 239.7 | 260.8 | | | | | | |
| 64 | 4 | 271.7 | 232.8 | 238.5 | 246.9 | 267.7 | 292.6 | 308.2 | 318.6 | | | | | | |
| 65 | 3 | 168.7 | 162.0 | 162.0 | 162.0 | 162.0 | 172.0 | 178.0 | 182.0 | | | | | | |
| 計 | 4716 | 255.7 | 116.8 | 185.1 | 207.4 | 243.8 | 289.3 | 338.4 | 614.5 | | | | | | |

四分位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.00450342X³+0.434943X²-11.1026X+265.11 R²=0.9335
 1次式(20-40歳対象) Y=2.5654X+126.66 R²=0.9335
 十分位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.00226479X³+0.208243X²-5.0322X+211.45 R²=0.6759
 1次式(20-40歳対象) Y=1.2739X+149.16 R²=0.7535
 中位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.00285821X³+0.289757X²-6.0912X+217.9 R²=0.9824
 1次式(20-40歳対象) Y=3.182X+124.41 R²=0.9676

年齢別賃金特性値表

単位=千円

全産業・男

連合鳥取2025年度

| 年齢 | 人数 | 平均 | 最小 | 第1 | 第1 | 中位 | 第3 | 第9 | 最大 | 第1十分位 | | 第1四分位 | | 中位 | |
|----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 十分位 | 四分位 | | 四分位 | 十分位 | | 3次回帰 | 1次回帰 | 3次回帰 | 1次回帰 | 3次回帰 | 1次回帰 |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 9 | 190.5 | 178.7 | 179.7 | 180.2 | 184.3 | 201.0 | 207.4 | 207.4 | 175.7 | | 183.4 | | 186.4 | |
| 19 | 23 | 193.7 | 168.0 | 170.2 | 182.0 | 184.9 | 202.2 | 215.7 | 249.6 | 176.1 | | 183.9 | | 188.8 | |
| 20 | 22 | 193.7 | 173.1 | 175.8 | 185.0 | 194.0 | 200.7 | 207.4 | 216.5 | 176.7 | 174.2 | 184.8 | 181.7 | 191.3 | 190.9 |
| 21 | 32 | 197.4 | 170.0 | 179.7 | 187.2 | 193.5 | 208.7 | 219.3 | 228.5 | 177.6 | 176.1 | 186.0 | 184.5 | 194.0 | 194.2 |
| 22 | 35 | 202.8 | 174.5 | 184.1 | 191.1 | 199.5 | 212.0 | 228.2 | 235.0 | 178.7 | 178.1 | 187.5 | 187.2 | 196.8 | 197.6 |
| 23 | 41 | 200.5 | 169.0 | 177.0 | 189.1 | 199.1 | 211.0 | 221.5 | 256.5 | 179.9 | 180.1 | 189.2 | 190.0 | 199.8 | 200.9 |
| 24 | 61 | 209.5 | 169.0 | 178.1 | 190.6 | 205.5 | 224.2 | 243.5 | 285.1 | 181.4 | 182.0 | 191.2 | 192.7 | 202.9 | 204.3 |
| 25 | 61 | 210.9 | 170.5 | 186.5 | 198.4 | 205.8 | 222.0 | 239.5 | 292.1 | 183.0 | 184.0 | 193.4 | 195.5 | 206.1 | 207.7 |
| 26 | 65 | 217.3 | 174.5 | 179.7 | 196.0 | 213.1 | 227.6 | 256.2 | 313.7 | 184.7 | 185.9 | 195.9 | 198.2 | 209.4 | 211.0 |
| 27 | 64 | 219.1 | 169.5 | 187.1 | 197.7 | 217.2 | 226.8 | 249.6 | 352.0 | 186.5 | 187.9 | 198.5 | 201.0 | 212.9 | 214.4 |
| 28 | 70 | 220.8 | 169.4 | 186.5 | 202.3 | 215.4 | 226.1 | 252.3 | 330.3 | 188.5 | 189.9 | 201.3 | 203.7 | 216.4 | 217.7 |
| 29 | 70 | 229.1 | 178.5 | 195.9 | 205.6 | 221.4 | 239.1 | 283.4 | 338.9 | 190.5 | 191.8 | 204.2 | 206.5 | 219.9 | 221.1 |
| 30 | 62 | 233.6 | 178.8 | 189.1 | 207.1 | 223.4 | 245.2 | 302.1 | 353.1 | 192.6 | 193.8 | 207.2 | 209.2 | 223.6 | 224.4 |
| 31 | 65 | 226.9 | 176.1 | 194.0 | 204.3 | 221.4 | 238.6 | 268.4 | 331.0 | 194.7 | 195.7 | 210.3 | 212.0 | 227.3 | 227.8 |
| 32 | 67 | 235.5 | 181.8 | 197.7 | 213.3 | 225.7 | 251.0 | 279.2 | 356.7 | 196.9 | 197.7 | 213.5 | 214.7 | 231.0 | 231.1 |
| 33 | 76 | 241.1 | 180.5 | 201.6 | 217.6 | 239.8 | 255.2 | 286.4 | 375.9 | 199.1 | 199.7 | 216.7 | 217.5 | 234.7 | 234.5 |
| 34 | 96 | 244.7 | 171.0 | 199.5 | 218.9 | 235.4 | 258.7 | 299.1 | 425.9 | 201.2 | 201.6 | 220.0 | 220.2 | 238.5 | 237.8 |
| 35 | 92 | 250.7 | 176.0 | 206.9 | 226.4 | 241.0 | 268.4 | 312.0 | 401.2 | 203.4 | 203.6 | 223.3 | 223.0 | 242.3 | 241.2 |
| 36 | 81 | 265.6 | 194.0 | 208.7 | 231.3 | 250.2 | 290.9 | 334.5 | 404.5 | 205.5 | 205.5 | 226.5 | 225.7 | 246.1 | 244.6 |
| 37 | 92 | 250.7 | 180.0 | 202.3 | 224.2 | 245.8 | 273.0 | 309.4 | 381.8 | 207.5 | 207.5 | 229.7 | 228.5 | 249.8 | 247.9 |
| 38 | 107 | 260.2 | 199.4 | 214.0 | 232.7 | 243.8 | 275.2 | 302.4 | 576.1 | 209.4 | 209.5 | 232.8 | 231.2 | 253.5 | 251.3 |
| 39 | 83 | 265.2 | 176.0 | 210.9 | 232.2 | 257.2 | 282.4 | 334.8 | 429.0 | 211.3 | 211.4 | 235.8 | 234.0 | 257.2 | 254.6 |
| 40 | 109 | 269.4 | 170.0 | 214.1 | 242.6 | 264.7 | 285.5 | 342.5 | 389.2 | 213.0 | 213.4 | 238.8 | 236.7 | 260.8 | 258.0 |
| 41 | 95 | 277.1 | 125.6 | 211.9 | 237.3 | 266.0 | 305.6 | 358.1 | 455.1 | 214.6 | 215.3 | 241.6 | 239.5 | 264.4 | 261.3 |
| 42 | 94 | 281.4 | 165.4 | 213.0 | 239.1 | 280.1 | 304.2 | 352.4 | 594.8 | 216.1 | | 244.2 | | 267.9 | |
| 43 | 122 | 279.6 | 176.0 | 222.9 | 251.8 | 272.4 | 307.0 | 336.8 | 448.1 | 217.4 | | 246.7 | | 271.3 | |
| 44 | 94 | 281.5 | 177.0 | 205.2 | 245.7 | 273.6 | 317.0 | 350.3 | 443.5 | 218.5 | | 248.9 | | 274.6 | |
| 45 | 111 | 283.6 | 171.0 | 220.6 | 248.6 | 273.4 | 309.9 | 362.7 | 478.4 | 219.3 | | 250.9 | | 277.8 | |
| 46 | 129 | 285.8 | 178.0 | 222.9 | 255.0 | 276.4 | 310.0 | 356.8 | 504.7 | 220.0 | | 252.7 | | 280.9 | |
| 47 | 97 | 286.5 | 181.0 | 219.8 | 248.1 | 278.5 | 313.1 | 346.3 | 520.4 | 220.4 | | 254.2 | | 283.9 | |
| 48 | 94 | 302.2 | 175.5 | 236.7 | 271.2 | 295.7 | 326.3 | 363.7 | 529.4 | 220.6 | | 255.5 | | 286.7 | |
| 49 | 99 | 289.9 | 177.0 | 208.5 | 252.2 | 284.8 | 320.8 | 378.2 | 482.9 | 220.5 | | 256.4 | | 289.4 | |
| 50 | 110 | 299.7 | 175.3 | 218.5 | 255.7 | 288.0 | 322.0 | 400.0 | 614.5 | 220.1 | | 257.0 | | 291.9 | |
| 51 | 106 | 303.7 | 178.0 | 217.2 | 248.3 | 294.6 | 339.6 | 400.8 | 472.4 | 219.3 | | 257.2 | | 294.2 | |
| 52 | 112 | 307.2 | 181.0 | 224.3 | 261.7 | 299.4 | 343.9 | 391.5 | 504.7 | 218.3 | | 257.0 | | 296.4 | |
| 53 | 83 | 317.6 | 165.0 | 213.7 | 274.9 | 310.2 | 357.4 | 411.2 | 530.8 | 216.9 | | 256.4 | | 298.4 | |
| 54 | 90 | 306.1 | 116.8 | 220.8 | 260.3 | 307.8 | 332.1 | 390.2 | 511.9 | 215.1 | | 255.4 | | 300.1 | |
| 55 | 86 | 296.2 | 169.8 | 208.8 | 236.3 | 286.2 | 334.1 | 398.2 | 508.7 | 212.9 | | 254.0 | | 301.6 | |
| 56 | 75 | 290.3 | 164.6 | 206.7 | 245.3 | 295.3 | 324.7 | 378.0 | 414.7 | 210.4 | | 252.1 | | 302.9 | |
| 57 | 73 | 297.3 | 177.5 | 201.1 | 225.6 | 298.1 | 354.9 | 403.5 | 518.2 | | | | | | |
| 58 | 65 | 300.9 | 185.4 | 208.2 | 237.1 | 302.2 | 369.9 | 394.7 | 411.6 | | | | | | |
| 59 | 53 | 312.3 | 177.5 | 230.9 | 255.8 | 318.7 | 376.4 | 401.4 | 438.7 | | | | | | |
| 60 | 22 | 271.4 | 179.5 | 197.3 | 216.3 | 252.5 | 314.6 | 377.0 | 384.3 | | | | | | |
| 61 | 17 | 269.4 | 178.0 | 208.0 | 226.5 | 260.3 | 311.6 | 344.2 | 365.7 | | | | | | |
| 62 | 11 | 259.8 | 196.8 | 211.6 | 244.4 | 266.9 | 276.6 | 301.5 | 327.4 | | | | | | |
| 63 | 5 | 202.0 | 156.0 | 166.4 | 182.1 | 202.8 | 208.1 | 239.7 | 260.8 | | | | | | |
| 64 | 3 | 284.7 | 251.6 | 258.0 | 267.7 | 283.9 | 301.2 | 311.7 | 318.6 | | | | | | |
| 65 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 3329 | 267.8 | 116.8 | 197.6 | 220.2 | 256.1 | 302.2 | 353.9 | 614.5 | | | | | | |

四分位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.00375139X³+0.383244X²-9.7908X+257.3 R²=0.9516
 1次式(20-40歳対象) Y=2.7484X+126.77 R²=0.9615
 十分位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.00299752X³+0.292715X²-7.3557X+230.75 R²=0.9053
 1次式(20-40歳対象) Y=1.9597X+134.98 R²=0.9209
 中位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.00186198X³+0.192482X²-2.8585X+186.38 R²=0.9790
 1次式(20-40歳対象) Y=3.3551X+123.78 R²=0.9677

年齢別賃金特性値表

単位=千円

全産業・女

連合鳥取2025年度

| 年齢 | 人数 | 平均 | 最小 | 第1 | 第1 | 中位 | 第3 | 第9 | 最大 | 第1十分位 | | 第1四分位 | | 中位 | |
|----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 十分位 | 四分位 | | 四分位 | 十分位 | | 3次回帰 | 1次回帰 | 3次回帰 | 1次回帰 | 3次回帰 | 1次回帰 |
| 15 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 3 | 181.0 | 178.7 | 179.0 | 179.4 | 180.0 | 182.2 | 183.4 | 184.3 | 175.1 | | 176.6 | | 178.0 | |
| 19 | 11 | 182.8 | 170.2 | 170.2 | 173.1 | 175.9 | 190.1 | 197.8 | 212.5 | 175.6 | | 177.7 | | 180.4 | |
| 20 | 15 | 192.0 | 172.0 | 175.2 | 182.2 | 185.5 | 206.5 | 211.3 | 212.5 | 176.1 | 176.9 | 178.9 | 180.2 | 182.9 | 183.9 |
| 21 | 12 | 192.4 | 162.0 | 173.8 | 180.6 | 189.0 | 203.5 | 210.1 | 236.4 | 176.6 | 177.3 | 180.1 | 181.2 | 185.4 | 186.3 |
| 22 | 16 | 191.5 | 169.2 | 177.2 | 179.6 | 183.9 | 193.4 | 224.3 | 235.0 | 177.1 | 177.8 | 181.3 | 182.3 | 188.0 | 188.7 |
| 23 | 33 | 198.9 | 176.5 | 179.7 | 181.0 | 194.5 | 205.8 | 228.5 | 282.1 | 177.7 | 178.2 | 182.5 | 183.4 | 190.5 | 191.1 |
| 24 | 28 | 203.5 | 178.0 | 183.3 | 187.7 | 196.3 | 214.2 | 235.4 | 241.5 | 178.2 | 178.7 | 183.8 | 184.4 | 193.1 | 193.5 |
| 25 | 33 | 204.5 | 174.2 | 175.8 | 179.7 | 195.2 | 219.1 | 240.7 | 296.7 | 178.8 | 179.1 | 185.0 | 185.5 | 195.7 | 195.9 |
| 26 | 33 | 200.9 | 173.2 | 178.6 | 185.5 | 191.1 | 210.8 | 239.4 | 286.7 | 179.3 | 179.5 | 186.3 | 186.6 | 198.2 | 198.3 |
| 27 | 41 | 202.7 | 170.2 | 181.5 | 186.5 | 195.1 | 211.8 | 237.5 | 295.3 | 179.9 | 180.0 | 187.6 | 187.7 | 200.8 | 200.7 |
| 28 | 37 | 201.6 | 133.1 | 178.9 | 183.5 | 198.4 | 217.4 | 232.9 | 260.2 | 180.4 | 180.4 | 188.8 | 188.7 | 203.3 | 203.1 |
| 29 | 34 | 207.7 | 171.2 | 180.8 | 184.3 | 204.6 | 214.3 | 247.9 | 288.0 | 180.9 | 180.9 | 190.0 | 189.8 | 205.8 | 205.4 |
| 30 | 32 | 223.1 | 180.0 | 186.8 | 200.6 | 214.6 | 230.9 | 258.2 | 334.1 | 181.4 | 181.3 | 191.3 | 190.9 | 208.2 | 207.8 |
| 31 | 30 | 214.9 | 140.0 | 176.7 | 191.1 | 210.5 | 224.2 | 255.3 | 348.4 | 181.9 | 181.8 | 192.4 | 192.0 | 210.6 | 210.2 |
| 32 | 31 | 213.0 | 164.0 | 195.3 | 204.1 | 211.6 | 218.5 | 227.5 | 317.2 | 182.4 | 182.2 | 193.6 | 193.0 | 213.0 | 212.6 |
| 33 | 25 | 224.8 | 171.2 | 182.1 | 197.0 | 221.0 | 248.4 | 263.4 | 292.5 | 182.8 | 182.7 | 194.6 | 194.1 | 215.2 | 215.0 |
| 34 | 24 | 227.6 | 178.7 | 183.4 | 214.1 | 225.9 | 237.9 | 254.6 | 333.4 | 183.2 | 183.1 | 195.7 | 195.2 | 217.4 | 217.4 |
| 35 | 32 | 212.0 | 172.2 | 176.6 | 187.4 | 213.4 | 231.4 | 253.4 | 272.0 | 183.5 | 183.6 | 196.6 | 196.2 | 219.5 | 219.8 |
| 36 | 33 | 227.7 | 175.2 | 189.1 | 202.5 | 227.6 | 240.5 | 259.8 | 352.8 | 183.8 | 184.0 | 197.5 | 197.3 | 221.5 | 222.2 |
| 37 | 34 | 223.7 | 169.7 | 177.2 | 185.8 | 227.6 | 247.1 | 269.7 | 341.7 | 184.0 | 184.5 | 198.3 | 198.4 | 223.4 | 224.6 |
| 38 | 35 | 227.3 | 162.0 | 178.4 | 196.7 | 223.9 | 248.9 | 279.8 | 325.8 | 184.2 | 184.9 | 199.0 | 199.5 | 225.2 | 226.9 |
| 39 | 23 | 246.4 | 181.5 | 198.8 | 206.0 | 232.4 | 254.2 | 337.7 | 396.7 | 184.4 | 185.4 | 199.6 | 200.5 | 226.8 | 229.3 |
| 40 | 29 | 225.3 | 174.0 | 179.1 | 192.8 | 222.5 | 252.8 | 266.9 | 311.5 | 184.4 | 185.8 | 200.2 | 201.6 | 228.3 | 231.7 |
| 41 | 41 | 231.8 | 175.8 | 177.5 | 200.0 | 231.5 | 262.2 | 283.4 | 381.8 | 184.4 | 186.3 | 200.6 | 202.7 | 229.7 | 234.1 |
| 42 | 28 | 248.3 | 175.5 | 177.0 | 204.0 | 236.8 | 284.8 | 320.2 | 382.1 | 184.4 | | 200.9 | | 230.9 | |
| 43 | 41 | 234.0 | 173.2 | 181.0 | 191.8 | 228.7 | 265.9 | 284.8 | 391.4 | 184.2 | | 201.0 | | 232.0 | |
| 44 | 22 | 215.3 | 174.2 | 177.1 | 182.0 | 196.5 | 237.5 | 271.3 | 294.5 | 184.0 | | 201.1 | | 232.9 | |
| 45 | 40 | 240.8 | 178.2 | 189.9 | 200.5 | 236.2 | 271.2 | 298.4 | 435.2 | 183.7 | | 201.0 | | 233.6 | |
| 46 | 44 | 232.4 | 169.2 | 180.5 | 187.4 | 220.2 | 265.2 | 301.5 | 326.6 | 183.3 | | 200.7 | | 234.1 | |
| 47 | 32 | 260.7 | 162.0 | 191.2 | 227.8 | 255.0 | 297.2 | 336.7 | 426.7 | 182.8 | | 200.3 | | 234.5 | |
| 48 | 36 | 244.2 | 177.0 | 190.5 | 208.7 | 248.6 | 281.9 | 294.0 | 318.1 | 182.3 | | 199.7 | | 234.6 | |
| 49 | 28 | 245.0 | 181.1 | 185.6 | 208.7 | 243.6 | 273.4 | 300.7 | 372.7 | 181.6 | | 199.0 | | 234.5 | |
| 50 | 46 | 228.1 | 166.0 | 181.0 | 190.6 | 222.0 | 271.1 | 279.4 | 317.9 | 180.8 | | 198.1 | | 234.2 | |
| 51 | 52 | 250.5 | 166.1 | 177.8 | 191.4 | 237.9 | 298.3 | 349.7 | 394.2 | 179.9 | | 197.0 | | 233.7 | |
| 52 | 38 | 257.5 | 169.2 | 177.8 | 200.7 | 245.7 | 310.0 | 362.0 | 421.0 | 178.9 | | 195.7 | | 232.9 | |
| 53 | 46 | 246.4 | 169.5 | 184.9 | 208.7 | 232.2 | 277.3 | 307.7 | 435.6 | 177.8 | | 194.2 | | 231.9 | |
| 54 | 44 | 232.5 | 167.0 | 172.8 | 181.3 | 206.1 | 270.7 | 347.6 | 457.4 | 176.5 | | 192.5 | | 230.6 | |
| 55 | 42 | 252.9 | 162.0 | 169.7 | 185.2 | 239.3 | 304.3 | 359.5 | 409.2 | 175.1 | | 190.6 | | 229.1 | |
| 56 | 47 | 224.1 | 164.0 | 174.0 | 185.8 | 203.5 | 268.8 | 299.4 | 352.8 | 173.6 | | 188.4 | | 227.2 | |
| 57 | 40 | 223.7 | 165.0 | 172.8 | 180.5 | 193.3 | 266.6 | 318.1 | 385.9 | | | | | | |
| 58 | 40 | 228.6 | 163.0 | 171.9 | 180.8 | 207.8 | 264.2 | 329.7 | 378.0 | | | | | | |
| 59 | 32 | 239.9 | 161.5 | 168.1 | 177.0 | 209.3 | 281.3 | 332.9 | 488.8 | | | | | | |
| 60 | 10 | 256.6 | 162.0 | 162.0 | 215.6 | 247.2 | 307.5 | 329.3 | 390.6 | | | | | | |
| 61 | 6 | 204.8 | 167.6 | 167.9 | 176.4 | 201.0 | 219.8 | 245.4 | 264.9 | | | | | | |
| 62 | 4 | 190.0 | 167.6 | 168.1 | 168.9 | 190.4 | 211.6 | 211.6 | 211.6 | | | | | | |
| 63 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 64 | 1 | 232.8 | 232.8 | 232.8 | 232.8 | 232.8 | 232.8 | 232.8 | 232.8 | | | | | | |
| 65 | 3 | 168.7 | 162.0 | 162.0 | 162.0 | 162.0 | 172.0 | 178.0 | 182.0 | | | | | | |
| 計 | 1387 | 226.6 | 133.1 | 177.0 | 187.5 | 212.5 | 253.7 | 294.6 | 488.8 | | | | | | |

四分位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.00125606X³+0.095741X²-1.1629X+173.89 R²=0.4070
 1次式(20-40歳対象) Y=1.0727X+158.7 R²=0.4488
 十分位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.00071613X³+0.052679X²-0.7377X+175.49 R²=0.2290
 1次式(20-40歳対象) Y=0.4474X+167.92 R²=0.1853
 中位回帰 3次式(18-55歳対象) Y=-0.00149144X³+0.10803X²-0.0351X+152.33 R²=0.7686
 1次式(20-40歳対象) Y=2.389X+136.17 R²=0.8984

47都道府県 産業別特性値 (2025地域ミニマム・規模計)

【賃金水準は単位千円】

| | | 全産業 | 金属 | 化学・繊維 | 食品 | 資源・エネルギー | 交通・運輸 | サービス・一般 | 情報・出版 | 商業・流通 | 保険・金融 | 建設・資材・林産 |
|-------|-------|---------|---------|--------|--------|----------|--------|---------|-------|--------|-------|----------|
| 全体 | 平均年齢 | 40.2 | 40.2 | 40.2 | 38.5 | 39.8 | 43.9 | 39.2 | 39.9 | 40.5 | 36.2 | 37.8 |
| | 勤続 | 15.3 | 16.1 | 16.3 | 13.7 | 16.9 | 14.6 | 13.9 | 14.3 | 13.3 | 12.1 | 13.1 |
| | 人数 | 681,884 | 399,108 | 37,354 | 26,177 | 12,367 | 45,825 | 51,608 | 9,554 | 59,837 | 5,641 | 34,413 |
| | 平均 | 304.3 | 311.9 | 311.4 | 299.5 | 342.4 | 258.4 | 290.1 | 289.4 | 288.3 | 294.8 | 315.2 |
| | 第1十分位 | 210.5 | 218.0 | 210.8 | 204.9 | 218.5 | 190.1 | 203.4 | 214.0 | 202.0 | 220.8 | 218.1 |
| | 第1四分位 | 245.0 | 255.3 | 251.4 | 242.3 | 257.2 | 210.6 | 230.8 | 242.8 | 232.2 | 242.8 | 252.5 |
| | 中位 | 295.0 | 304.4 | 305.4 | 288.1 | 322.6 | 245.3 | 278.7 | 283.1 | 274.6 | 286.9 | 305.0 |
| | 第3四分位 | 355.0 | 362.3 | 365.0 | 354.2 | 419.5 | 291.5 | 341.7 | 329.3 | 329.7 | 341.9 | 368.5 |
| | 第9十分位 | 412.0 | 416.5 | 420.0 | 407.0 | 510.0 | 348.9 | 393.8 | 374.1 | 397.5 | 383.0 | 423.0 |
| | 北海道 | 平均年齢 | 42.7 | 40.0 | | 39.6 | 47.5 | 45.4 | 44.3 | 42.4 | 43.4 | |
| 勤続 | | 14.2 | 12.1 | | 13.8 | 16.3 | 13.6 | 14.6 | 9.1 | 17.7 | | 8.1 |
| 人数 | | 9,619 | 2,201 | | 486 | 304 | 2,310 | 279 | 157 | 3,065 | | 817 |
| 平均 | | 271.0 | 301.3 | | 270.4 | 315.2 | 219.9 | 237.5 | 268.1 | 294.3 | | 242.7 |
| 第1十分位 | | 194.5 | 214.3 | | 196.8 | 214.4 | 181.9 | 187.4 | 214.1 | 215.4 | | 208.0 |
| 第1四分位 | | 218.1 | 252.3 | | 221.2 | 252.4 | 194.6 | 202.5 | 237.9 | 240.2 | | 215.1 |
| 中位 | | 257.5 | 298.3 | | 260.0 | 313.9 | 212.2 | 232.3 | 262.3 | 277.3 | | 228.2 |
| 第3四分位 | | 308.2 | 346.0 | | 300.6 | 361.7 | 238.1 | 274.6 | 295.0 | 328.6 | | 264.2 |
| 第9十分位 | | 367.4 | 384.9 | | 353.2 | 422.6 | 270.6 | 298.0 | 321.5 | 413.4 | | 303.1 |
| 青森 | | 平均年齢 | 40.2 | 38.4 | | 40.6 | 46.1 | 49.5 | 36.4 | 46.2 | 39.1 | |
| | 勤続 | 13.5 | 15.4 | | 14.4 | 16.7 | 15.7 | 10.7 | 10.2 | 13.6 | | 12.5 |
| | 人数 | 5,485 | 856 | | 123 | 7 | 915 | 1,266 | 5 | 2,090 | | 223 |
| | 平均 | 249.8 | 247.3 | | 240.5 | 226.0 | 229.6 | 235.4 | 286.5 | 268.9 | | 249.5 |
| | 第1十分位 | 189.5 | 177.0 | | 184.6 | 205.6 | 186.6 | 180.2 | 266.5 | 208.4 | | 198.4 |
| | 第1四分位 | 212.0 | 200.5 | | 210.4 | 208.0 | 201.0 | 199.7 | 269.5 | 234.0 | | 217.6 |
| | 中位 | 245.0 | 246.5 | | 240.0 | 220.8 | 225.3 | 229.9 | 276.1 | 263.4 | | 247.1 |
| | 第3四分位 | 281.8 | 282.2 | | 270.0 | 240.0 | 252.4 | 264.7 | 285.5 | 296.9 | | 280.1 |
| | 第9十分位 | 317.8 | 323.4 | | 307.5 | 254.0 | 282.6 | 294.4 | 316.4 | 335.3 | | 311.8 |
| | 岩手 | 平均年齢 | 40.0 | 38.7 | 41.5 | 34.8 | 42.0 | 50.1 | 41.4 | 40.3 | 42.9 | |
| 勤続 | | 14.7 | 14.9 | 19.2 | 9.3 | 20.2 | 15.3 | 15.8 | 14.6 | 14.5 | | 7.3 |
| 人数 | | 7,211 | 4,633 | 77 | 195 | 95 | 102 | 5 | 82 | 1,970 | | 52 |
| 平均 | | 260.9 | 268.7 | 266.3 | 215.5 | 265.3 | 206.4 | 206.6 | 193.7 | 253.1 | | 240.5 |
| 第1十分位 | | 190.7 | 193.2 | 190.3 | 176.5 | 194.6 | 165.3 | 180.7 | 179.1 | 190.8 | | 177.9 |
| 第1四分位 | | 210.8 | 217.1 | 226.0 | 188.4 | 217.2 | 173.1 | 184.9 | 186.2 | 212.9 | | 213.4 |
| 中位 | | 252.7 | 257.8 | 278.1 | 210.6 | 274.9 | 196.2 | 214.0 | 194.1 | 245.0 | | 239.7 |
| 第3四分位 | | 297.2 | 306.9 | 306.1 | 238.2 | 302.0 | 222.3 | 216.0 | 202.9 | 283.4 | | 252.3 |
| 第9十分位 | | 342.9 | 357.4 | 326.6 | 264.3 | 337.5 | 261.0 | 230.6 | 208.8 | 317.4 | | 306.2 |
| 秋田 | | 平均年齢 | 40.9 | 41.3 | 35.4 | 36.1 | 31.9 | 51.8 | 41.0 | | 38.9 | |
| | 勤続 | 15.1 | 15.9 | 8.2 | 11.5 | 8.5 | 18.0 | 15.5 | | 14.9 | | 10.4 |
| | 人数 | 4,801 | 3,342 | 231 | 92 | 11 | 129 | 57 | | 718 | | 221 |
| | 平均 | 243.6 | 239.3 | 249.8 | 240.1 | 236.6 | 184.0 | 245.4 | | 285.5 | | 201.9 |
| | 第1十分位 | 179.8 | 178.6 | 184.5 | 199.5 | 170.6 | 169.0 | 180.4 | | 202.2 | | 165.7 |
| | 第1四分位 | 196.8 | 196.2 | 200.5 | 212.5 | 196.6 | 179.0 | 201.7 | | 223.1 | | 181.1 |
| | 中位 | 232.3 | 232.2 | 237.3 | 237.5 | 224.1 | 182.5 | 237.0 | | 266.7 | | 196.2 |
| | 第3四分位 | 277.9 | 273.7 | 290.0 | 262.8 | 274.1 | 193.0 | 261.5 | | 322.6 | | 212.3 |
| | 第9十分位 | 321.3 | 306.5 | 343.4 | 281.4 | 309.6 | 195.1 | 335.8 | | 393.5 | | 249.8 |
| | 山形 | 平均年齢 | 41.2 | 41.6 | 38.5 | 42.0 | 35.1 | 45.6 | | 38.4 | 43.5 | |
| 勤続 | | 17.3 | 18.7 | 12.8 | 9.9 | 14.3 | 12.5 | | 15.9 | 14.6 | | 10.3 |
| 人数 | | 5,574 | 4,348 | 639 | 239 | 87 | 85 | | 30 | 40 | | 106 |
| 平均 | | 270.8 | 279.6 | 255.1 | 192.9 | 332.0 | 172.6 | | 262.1 | 204.2 | | 232.7 |
| 第1十分位 | | 187.7 | 200.2 | 181.0 | 157.8 | 221.1 | 129.8 | | 200.4 | 171.0 | | 176.7 |
| 第1四分位 | | 219.4 | 231.5 | 203.6 | 165.3 | 256.5 | 137.3 | | 210.7 | 175.7 | | 199.9 |
| 中位 | | 262.3 | 270.3 | 246.4 | 189.5 | 311.1 | 165.5 | | 269.8 | 189.3 | | 228.3 |
| 第3四分位 | | 312.0 | 318.1 | 295.0 | 211.1 | 390.3 | 202.7 | | 303.8 | 223.2 | | 264.2 |
| 第9十分位 | | 365.4 | 372.7 | 341.9 | 245.7 | 481.8 | 214.6 | | 333.4 | 255.5 | | 289.9 |
| 宮城 | | 平均年齢 | 41.1 | 39.9 | 40.9 | 38.5 | 37.3 | 49.7 | 39.4 | | | 32.3 |
| | 勤続 | 14.0 | 15.5 | 19.1 | 15.1 | 14.2 | 13.5 | 9.9 | | | 8.7 | 13.0 |
| | 人数 | 4,525 | 789 | 296 | 205 | 402 | 909 | 117 | | | 63 | 1,744 |
| | 平均 | 264.1 | 296.3 | 304.9 | 258.5 | 290.4 | 205.4 | 282.7 | | | 282.8 | 265.8 |
| | 第1十分位 | 191.9 | 208.4 | 205.6 | 195.0 | 210.8 | 171.8 | 213.3 | | | 225.0 | 196.6 |
| | 第1四分位 | 211.0 | 245.2 | 252.8 | 214.0 | 235.2 | 192.3 | 230.8 | | | 230.0 | 215.4 |
| | 中位 | 242.5 | 293.2 | 313.2 | 242.1 | 271.0 | 203.8 | 279.1 | | | 273.5 | 247.9 |
| | 第3四分位 | 308.4 | 347.9 | 354.9 | 282.0 | 339.9 | 220.0 | 326.7 | | | 340.6 | 300.8 |
| | 第9十分位 | 368.8 | 389.8 | 384.0 | 339.1 | 406.1 | 235.0 | 373.8 | | | 349.8 | 367.5 |
| | 福島 | 平均年齢 | 40.4 | 41.0 | 39.0 | 37.9 | 39.7 | 47.7 | 40.2 | 37.9 | 29.9 | 28.6 |
| 勤続 | | 15.5 | 16.5 | 16.0 | 12.3 | 18.9 | 13.9 | 17.4 | 10.3 | 7.5 | 6.8 | 14.7 |
| 人数 | | 8,392 | 6,091 | 319 | 837 | 44 | 477 | 36 | 49 | 390 | 10 | 139 |
| 平均 | | 269.0 | 275.1 | 294.0 | 256.9 | 352.9 | 211.0 | 274.2 | 236.3 | 247.8 | 261.1 | 262.4 |
| 第1十分位 | | 192.5 | 197.0 | 203.2 | 184.0 | 224.0 | 176.1 | 197.2 | 175.7 | 195.2 | 231.8 | 177.7 |
| 第1四分位 | | 219.0 | 225.4 | 252.0 | 217.0 | 257.1 | 185.2 | 210.5 | 198.4 | 214.4 | 244.3 | 207.0 |
| 中位 | | 259.2 | 266.8 | 293.2 | 249.0 | 343.1 | 203.1 | 268.9 | 235.3 | 241.7 | 249.5 | 240.4 |
| 第3四分位 | | 309.6 | 317.3 | 337.8 | 285.0 | 461.1 | 223.5 | 334.0 | 273.9 | 272.6 | 254.8 | 271.4 |
| 第9十分位 | | 358.2 | 362.6 | 367.0 | 340.0 | 479.5 | 262.3 | 366.6 | 301.7 | 304.2 | 334.0 | 411.9 |

| | | 全産業 | 金属 | 化学・繊維 | 食品 | 資源・エネルギー | 交通・運輸 | サービス・一般 | 情報・出版 | 商業・流通 | 保険・金融 | 建設・資材・林産 |
|-----|-------|--------|--------|-------|--------|----------|-------|---------|-------|-------|-------|----------|
| 群馬 | 平均年齢 | 42.6 | 41.5 | 36.0 | 40.4 | 47.4 | 50.5 | 43.4 | 45.5 | | | 29.4 |
| | 勤続 | 15.6 | 15.6 | 11.9 | 13.9 | 11.4 | 12.5 | 14.5 | 25.2 | | | 7.6 |
| | 人数 | 3,154 | 2,292 | 64 | 132 | 5 | 379 | 78 | 180 | | | 24 |
| | 平均 | 276.1 | 278.3 | 232.0 | 255.8 | 224.2 | 233.7 | 302.5 | 365.2 | | | 219.6 |
| | 第1十分位 | 208.4 | 208.6 | 182.4 | 206.1 | 197.9 | 209.0 | 204.8 | 234.6 | | | 186.0 |
| | 第1四分位 | 230.8 | 235.0 | 209.7 | 217.2 | 207.5 | 218.6 | 251.2 | 363.5 | | | 191.0 |
| | 中位 | 261.5 | 268.5 | 238.4 | 245.3 | 214.5 | 233.0 | 304.8 | 386.8 | | | 202.3 |
| | 第3四分位 | 312.1 | 313.1 | 252.2 | 280.9 | 237.5 | 245.3 | 351.9 | 410.5 | | | 230.9 |
| | 第9十分位 | 372.6 | 356.9 | 262.1 | 331.8 | 257.0 | 260.5 | 405.1 | 420.3 | | | 292.1 |
| 栃木 | 平均年齢 | 40.3 | 40.3 | | 34.2 | | 49.1 | | | | | |
| | 勤続 | 16.1 | 16.1 | | 7.4 | | 15.0 | | | | | |
| | 人数 | 8,726 | 8,621 | | 41 | | 64 | | | | | |
| | 平均 | 325.2 | 325.6 | | 292.1 | | 293.4 | | | | | |
| | 第1十分位 | 233.2 | 233.3 | | 236.7 | | 214.9 | | | | | |
| | 第1四分位 | 275.0 | 275.4 | | 264.2 | | 251.8 | | | | | |
| | 中位 | 323.6 | 324.1 | | 298.2 | | 300.6 | | | | | |
| | 第3四分位 | 373.6 | 374.4 | | 324.3 | | 336.5 | | | | | |
| | 第9十分位 | 422.0 | 422.5 | | 348.6 | | 355.3 | | | | | |
| 茨城 | 平均年齢 | 39.9 | 40.7 | 41.2 | 33.5 | 39.5 | 45.9 | 46.8 | 44.1 | 40.9 | 36.1 | 38.1 |
| | 勤続 | 15.4 | 16.2 | 16.3 | 9.5 | 16.7 | 13.3 | 18.1 | 19.5 | 4.2 | 11.8 | 13.8 |
| | 人数 | 42,470 | 25,899 | 1,107 | 26 | 143 | 100 | 361 | 800 | 228 | 390 | 13,416 |
| | 平均 | 325.8 | 317.6 | 328.1 | 218.8 | 300.9 | 254.8 | 313.3 | 283.7 | 236.6 | 267.7 | 348.4 |
| | 第1十分位 | 233.0 | 227.5 | 230.0 | 173.2 | 211.9 | 222.0 | 211.4 | 234.6 | 202.6 | 202.4 | 255.5 |
| | 第1四分位 | 271.1 | 264.0 | 273.1 | 185.7 | 235.0 | 239.6 | 251.0 | 251.2 | 210.7 | 226.6 | 297.0 |
| | 中位 | 319.6 | 310.0 | 321.4 | 220.6 | 281.6 | 252.3 | 309.6 | 287.4 | 228.9 | 265.9 | 343.5 |
| | 第3四分位 | 376.8 | 360.9 | 370.8 | 244.5 | 342.6 | 270.8 | 372.0 | 303.5 | 243.4 | 309.2 | 401.5 |
| | 第9十分位 | 426.2 | 420.4 | 423.1 | 258.6 | 438.6 | 293.6 | 411.8 | 345.0 | 273.4 | 331.4 | 436.5 |
| 埼玉 | 平均年齢 | 40.6 | 41.1 | 39.2 | | | 45.2 | 40.0 | 39.4 | 44.5 | | |
| | 勤続 | 15.5 | 16.7 | 11.9 | | | 17.3 | 14.3 | 17.3 | 20.7 | | |
| | 人数 | 18,443 | 9,048 | 1,571 | | | 406 | 6,870 | 336 | 212 | | |
| | 平均 | 297.1 | 312.2 | 276.9 | | | 290.3 | 284.4 | 265.3 | 277.8 | | |
| | 第1十分位 | 219.0 | 224.9 | 205.3 | | | 213.3 | 219.0 | 201.0 | 188.1 | | |
| | 第1四分位 | 247.6 | 261.9 | 232.0 | | | 228.7 | 240.7 | 226.3 | 228.5 | | |
| | 中位 | 292.0 | 307.2 | 272.7 | | | 279.6 | 280.2 | 261.8 | 282.0 | | |
| | 第3四分位 | 341.7 | 359.0 | 316.1 | | | 344.7 | 324.2 | 298.5 | 342.0 | | |
| | 第9十分位 | 383.7 | 404.8 | 355.8 | | | 385.2 | 355.7 | 340.6 | 360.0 | | |
| 千葉 | 平均年齢 | 40.5 | 39.0 | | 42.1 | | 46.4 | | | | | |
| | 勤続 | 14.7 | 15.1 | | 20.3 | | 11.6 | | | | | |
| | 人数 | 4,025 | 3,125 | | 167 | | 733 | | | | | |
| | 平均 | 304.7 | 317.3 | | 338.9 | | 242.9 | | | | | |
| | 第1十分位 | 212.5 | 229.1 | | 206.7 | | 193.7 | | | | | |
| | 第1四分位 | 241.1 | 263.7 | | 238.5 | | 208.1 | | | | | |
| | 中位 | 300.0 | 314.7 | | 342.0 | | 225.5 | | | | | |
| | 第3四分位 | 358.7 | 367.5 | | 435.9 | | 252.0 | | | | | |
| | 第9十分位 | 405.2 | 405.9 | | 461.5 | | 320.2 | | | | | |
| 東京 | 平均年齢 | 39.9 | 40.4 | 40.9 | 38.0 | | 45.6 | 38.9 | 38.8 | 41.0 | 36.7 | 36.3 |
| | 勤続 | 14.6 | 15.7 | 16.6 | 13.7 | | 13.5 | 13.9 | 12.0 | 15.4 | 11.8 | 11.3 |
| | 人数 | 59,036 | 25,438 | 390 | 12,104 | | 4,472 | 5,431 | 2,187 | 5,779 | 1,256 | 1,979 |
| | 平均 | 323.9 | 344.4 | 314.6 | 326.0 | | 278.8 | 307.0 | 284.2 | 294.6 | 317.7 | 331.7 |
| | 第1十分位 | 227.5 | 246.3 | 212.0 | 232.1 | | 215.9 | 219.8 | 219.0 | 206.0 | 255.0 | 240.2 |
| | 第1四分位 | 263.1 | 286.2 | 241.3 | 266.9 | | 238.6 | 244.5 | 242.1 | 233.0 | 270.0 | 270.5 |
| | 中位 | 317.0 | 344.9 | 314.8 | 322.5 | | 265.0 | 291.7 | 280.1 | 284.0 | 314.0 | 314.0 |
| | 第3四分位 | 379.7 | 401.0 | 374.5 | 381.0 | | 309.1 | 358.3 | 317.1 | 337.3 | 351.1 | 371.9 |
| | 第9十分位 | 431.3 | 442.5 | 427.6 | 433.1 | | 364.5 | 420.5 | 355.3 | 404.1 | 388.2 | 451.0 |
| 神奈川 | 平均年齢 | 40.5 | 40.5 | 41.3 | 36.3 | 33.5 | 45.0 | 40.1 | 41.0 | 40.2 | | 39.5 |
| | 勤続 | 14.8 | 15.8 | 16.5 | 13.9 | 11.8 | 18.2 | 10.5 | 11.6 | 9.0 | | 12.0 |
| | 人数 | 31,884 | 25,755 | 80 | 253 | 28 | 366 | 182 | 528 | 3,893 | | 799 |
| | 平均 | 332.1 | 338.8 | 294.2 | 286.6 | 286.5 | 291.8 | 265.3 | 284.5 | 306.0 | | 328.8 |
| | 第1十分位 | 235.8 | 239.9 | 209.4 | 216.1 | 216.9 | 246.0 | 220.0 | 214.0 | 229.0 | | 256.0 |
| | 第1四分位 | 275.2 | 282.0 | 253.6 | 250.1 | 245.5 | 265.3 | 230.0 | 251.4 | 253.0 | | 293.0 |
| | 中位 | 328.5 | 339.5 | 303.4 | 286.2 | 287.7 | 291.3 | 250.5 | 286.9 | 290.0 | | 333.8 |
| | 第3四分位 | 387.3 | 396.5 | 317.9 | 319.7 | 322.6 | 316.2 | 286.3 | 321.0 | 332.0 | | 383.0 |
| | 第9十分位 | 434.0 | 437.4 | 340.7 | 350.9 | 363.7 | 334.3 | 329.6 | 347.0 | 407.9 | | 383.0 |
| 山梨 | 平均年齢 | 40.5 | 40.0 | 41.0 | | 42.2 | 35.9 | 38.8 | | 42.7 | | |
| | 勤続 | 14.1 | 15.9 | 14.7 | | 20.7 | 9.2 | 15.4 | | 9.8 | | |
| | 人数 | 5,772 | 3,784 | 51 | | 27 | 150 | 271 | | 1,486 | | |
| | 平均 | 282.8 | 318.1 | 307.8 | | 323.6 | 262.5 | 249.2 | | 199.1 | | |
| | 第1十分位 | 164.4 | 220.0 | 238.4 | | 229.2 | 160.5 | 195.0 | | 149.7 | | |
| | 第1四分位 | 216.4 | 258.7 | 278.5 | | 248.0 | 171.1 | 211.8 | | 159.1 | | |
| | 中位 | 277.7 | 311.6 | 312.5 | | 323.0 | 256.3 | 251.7 | | 172.6 | | |
| | 第3四分位 | 340.8 | 369.0 | 350.8 | | 385.8 | 322.5 | 279.0 | | 230.0 | | |
| | 第9十分位 | 405.0 | 421.8 | 368.3 | | 402.7 | 375.5 | 307.5 | | 285.6 | | |
| 長野 | 平均年齢 | 40.5 | 40.8 | 44.5 | 39.9 | | 45.5 | 37.4 | 42.6 | 38.9 | 37.0 | 37.7 |
| | 勤続 | 15.4 | 16.4 | 24.2 | 13.8 | | 14.7 | 13.6 | 18.8 | 11.0 | 13.8 | 11.6 |
| | 人数 | 37,830 | 27,675 | 52 | 1,007 | | 1,627 | 2,151 | 207 | 3,847 | 483 | 780 |
| | 平均 | 298.4 | 310.2 | 314.0 | 273.6 | | 265.9 | 285.2 | 247.2 | 254.8 | 277.7 | 253.9 |
| | 第1十分位 | 207.6 | 219.5 | 226.4 | 209.7 | | 200.0 | 201.4 | 185.3 | 187.0 | 220.0 | 199.6 |
| | 第1四分位 | 242.4 | 257.0 | 258.0 | 233.8 | | 222.0 | 227.3 | 210.8 | 199.6 | 224.4 | 214.9 |
| | 中位 | 291.0 | 305.3 | 327.7 | 266.6 | | 255.7 | 280.2 | 243.2 | 243.9 | 249.9 | 252.0 |
| | 第3四分位 | 345.8 | 357.5 | 360.4 | 310.6 | | 287.4 | 338.9 | 281.1 | 286.0 | 331.5 | 283.6 |
| | 第9十分位 | 399.5 | 411.1 | 382.7 | 345.7 | | 344.8 | 379.7 | 309.7 | 345.4 | 373.2 | 317.4 |

| | 全産業 | 金属 | 化学・繊維 | 食品 | 資源・エネルギー | 交通・運輸 | サービス・一般 | 情報・出版 | 商業・流通 | 保険・金融 | 建設・資材・林産 | |
|-------|-------|--------|--------|-------|----------|-------|---------|-------|-------|--------|----------|-------|
| 静岡 | 平均年齢 | 39.7 | 39.9 | 41.9 | 38.2 | 38.6 | 38.2 | 38.9 | 42.5 | 40.1 | 37.3 | 35.7 |
| | 勤続 | 16.0 | 16.7 | 18.6 | 13.2 | 13.4 | 15.6 | 14.9 | 22.2 | 12.3 | 14.4 | 8.1 |
| | 人数 | 88,786 | 59,961 | 3,918 | 3,951 | 2,691 | 4,976 | 6,038 | 273 | 6,393 | 438 | 147 |
| | 平均 | 316.5 | 318.0 | 312.8 | 307.0 | 297.9 | 317.5 | 347.5 | 294.4 | 290.4 | 325.9 | 247.2 |
| | 第1十分位 | 219.9 | 218.5 | 223.6 | 236.0 | 229.6 | 218.9 | 234.3 | 222.3 | 215.0 | 230.0 | 183.6 |
| | 第1四分位 | 257.2 | 258.9 | 260.3 | 253.1 | 255.8 | 251.7 | 277.5 | 254.0 | 244.7 | 247.6 | 196.6 |
| | 中位 | 309.0 | 311.9 | 310.4 | 297.7 | 297.8 | 302.8 | 349.3 | 295.1 | 280.3 | 323.0 | 235.1 |
| | 第3四分位 | 369.9 | 372.6 | 358.3 | 357.5 | 334.5 | 370.9 | 420.0 | 336.2 | 329.8 | 390.5 | 287.3 |
| | 第9十分位 | 421.5 | 422.3 | 399.0 | 395.8 | 364.0 | 439.8 | 455.1 | 371.1 | 378.3 | 429.3 | 324.8 |
| | 愛知 | 平均年齢 | 39.4 | 39.2 | 37.4 | 42.8 | 42.6 | 42.9 | 39.5 | 34.1 | 40.1 | 37.0 |
| 勤続 | | 15.1 | 16.1 | 12.8 | 18.9 | 17.1 | 15.2 | 11.7 | 9.6 | 15.0 | 11.3 | 13.7 |
| 人数 | | 57,295 | 28,689 | 4,304 | 311 | 690 | 3,959 | 2,541 | 310 | 12,122 | 652 | 3,717 |
| 平均 | | 326.0 | 324.5 | 371.2 | 290.8 | 354.1 | 274.6 | 311.4 | 288.7 | 333.1 | 282.3 | 335.3 |
| 第1十分位 | | 227.1 | 228.1 | 259.6 | 220.8 | 243.9 | 199.0 | 214.0 | 235.6 | 234.6 | 221.3 | 227.1 |
| 第1四分位 | | 260.7 | 265.7 | 308.6 | 241.1 | 293.3 | 232.1 | 240.0 | 248.6 | 263.1 | 236.8 | 259.6 |
| 中位 | | 316.8 | 318.9 | 379.3 | 288.9 | 362.6 | 259.0 | 293.5 | 277.0 | 323.0 | 272.3 | 313.5 |
| 第3四分位 | | 382.8 | 378.2 | 427.8 | 333.5 | 409.1 | 311.1 | 364.8 | 325.4 | 393.0 | 312.3 | 388.5 |
| 第9十分位 | | 437.7 | 428.0 | 473.4 | 368.5 | 446.7 | 373.4 | 429.6 | 367.7 | 442.0 | 406.3 | 484.0 |
| 岐阜 | | 平均年齢 | 39.1 | 38.8 | 39.5 | | 28.9 | 48.9 | 41.4 | | 40.4 | 34.8 |
| | 勤続 | 15.4 | 15.0 | 17.2 | | 9.6 | 24.3 | 17.3 | | 13.3 | 11.8 | 5.4 |
| | 人数 | 19,131 | 11,313 | 4,933 | | 26 | 171 | 272 | | 1,862 | 547 | 7 |
| | 平均 | 302.8 | 293.3 | 326.3 | | 272.2 | 285.1 | 312.1 | | 302.8 | 290.7 | 243.3 |
| | 第1十分位 | 218.0 | 213.3 | 233.0 | | 204.9 | 192.4 | 203.4 | | 224.0 | 221.3 | 190.0 |
| | 第1四分位 | 249.2 | 241.0 | 278.5 | | 242.5 | 205.4 | 255.0 | | 246.9 | 236.8 | 190.9 |
| | 中位 | 292.5 | 282.5 | 316.9 | | 256.6 | 260.7 | 315.4 | | 282.7 | 276.3 | 200.0 |
| | 第3四分位 | 348.8 | 339.2 | 377.6 | | 298.7 | 355.9 | 381.7 | | 331.9 | 312.3 | 285.8 |
| | 第9十分位 | 405.4 | 389.9 | 427.7 | | 356.3 | 410.7 | 411.3 | | 401.9 | 407.3 | 348.0 |
| | 三重 | 平均年齢 | 40.9 | 40.4 | 41.1 | 39.9 | 41.5 | 43.6 | 40.3 | | 41.2 | |
| 勤続 | | 15.5 | 16.5 | 17.7 | 15.6 | 11.0 | 15.0 | 14.5 | | 10.0 | | 14.3 |
| 人数 | | 26,076 | 12,710 | 4,349 | 1,078 | 383 | 2,237 | 1,981 | | 3,239 | | 95 |
| 平均 | | 307.6 | 315.6 | 338.7 | 306.3 | 280.1 | 256.3 | 262.9 | | 300.1 | | 329.4 |
| 第1十分位 | | 210.6 | 216.7 | 232.9 | 204.4 | 184.9 | 206.0 | 181.8 | | 224.8 | | 206.6 |
| 第1四分位 | | 247.6 | 258.0 | 285.3 | 226.2 | 207.9 | 215.5 | 212.1 | | 254.3 | | 238.4 |
| 中位 | | 301.1 | 313.3 | 339.7 | 275.0 | 261.2 | 244.8 | 249.6 | | 292.5 | | 313.1 |
| 第3四分位 | | 360.7 | 369.3 | 395.7 | 383.2 | 339.8 | 280.8 | 304.5 | | 337.7 | | 396.6 |
| 第9十分位 | | 414.2 | 417.5 | 437.8 | 459.5 | 408.7 | 325.0 | 361.3 | | 381.0 | | 476.6 |
| 新潟 | | 平均年齢 | 41.1 | 41.0 | 42.7 | 51.4 | 38.5 | 47.9 | 38.0 | | | 41.1 |
| | 勤続 | 16.8 | 17.1 | 16.4 | 17.8 | 16.0 | 14.0 | 11.6 | 7.9 | | 14.6 | 16.7 |
| | 人数 | 16,549 | 14,874 | 769 | 10 | 15 | 215 | 78 | 155 | | 391 | 42 |
| | 平均 | 283.6 | 285.5 | 285.0 | 182.9 | 281.1 | 198.3 | 274.2 | 228.1 | | 283.9 | 260.6 |
| | 第1十分位 | 209.0 | 212.2 | 214.5 | 155.1 | 223.6 | 162.5 | 213.2 | 179.2 | | 181.3 | 209.9 |
| | 第1四分位 | 240.5 | 243.2 | 238.5 | 172.0 | 243.3 | 170.3 | 237.3 | 199.9 | | 231.8 | 239.9 |
| | 中位 | 279.6 | 281.4 | 274.3 | 186.8 | 285.5 | 194.1 | 280.2 | 224.7 | | 289.3 | 261.4 |
| | 第3四分位 | 320.6 | 320.6 | 335.4 | 199.9 | 312.6 | 226.3 | 307.9 | 252.5 | | 338.8 | 289.5 |
| | 第9十分位 | 360.9 | 361.4 | 363.9 | 204.6 | 347.1 | 247.9 | 332.0 | 277.4 | | 379.8 | 311.4 |
| | 富山 | 平均年齢 | 41.8 | 42.0 | 42.4 | | | 44.2 | 47.4 | 41.8 | 36.0 | |
| 勤続 | | 17.6 | 18.4 | 18.6 | | | 17.0 | 10.5 | 11.2 | 10.4 | | 16.0 |
| 人数 | | 20,239 | 15,096 | 1,855 | | | 1,591 | 11 | 50 | 1,540 | | 96 |
| 平均 | | 289.4 | 300.3 | 280.6 | | | 242.9 | 240.7 | 246.8 | 247.0 | | 230.6 |
| 第1十分位 | | 211.5 | 221.3 | 198.3 | | | 183.5 | 187.0 | 198.8 | 205.5 | | 182.2 |
| 第1四分位 | | 240.6 | 253.1 | 233.7 | | | 203.4 | 211.8 | 206.8 | 218.0 | | 207.5 |
| 中位 | | 285.1 | 297.0 | 276.7 | | | 236.4 | 238.0 | 241.5 | 244.5 | | 222.1 |
| 第3四分位 | | 330.6 | 339.7 | 329.0 | | | 276.0 | 282.7 | 283.8 | 272.0 | | 248.8 |
| 第9十分位 | | 372.9 | 382.9 | 362.1 | | | 310.9 | 287.0 | 298.3 | 299.5 | | 279.4 |
| 石川 | | 平均年齢 | 40.0 | 40.2 | 35.0 | 38.9 | | 50.7 | 40.7 | | 36.3 | |
| | 勤続 | 15.8 | 16.2 | 11.4 | 15.3 | | 18.9 | 13.2 | | 10.0 | | 13.8 |
| | 人数 | 11,146 | 9,539 | 78 | 54 | | 17 | 223 | | 56 | | 1,179 |
| | 平均 | 297.5 | 300.9 | 230.0 | 265.6 | | 231.6 | 272.1 | | 241.1 | | 283.9 |
| | 第1十分位 | 212.7 | 216.0 | 186.6 | 209.5 | | 178.5 | 206.1 | | 203.4 | | 209.2 |
| | 第1四分位 | 245.2 | 248.5 | 193.7 | 228.3 | | 193.7 | 234.8 | | 222.1 | | 232.6 |
| | 中位 | 289.5 | 293.4 | 216.8 | 261.7 | | 213.7 | 265.3 | | 234.2 | | 278.8 |
| | 第3四分位 | 343.4 | 348.5 | 242.5 | 300.0 | | 281.3 | 313.0 | | 262.6 | | 323.4 |
| | 第9十分位 | 393.0 | 396.6 | 301.1 | 321.3 | | 295.9 | 345.0 | | 277.8 | | 361.3 |
| | 福井 | 平均年齢 | 38.9 | 38.3 | 38.3 | | 38.6 | 42.6 | 39.6 | | | 36.6 |
| 勤続 | | 14.7 | 14.4 | 17.0 | | 18.3 | 13.3 | 15.1 | | | 10.7 | 18.3 |
| 人数 | | 16,230 | 9,470 | 491 | | 166 | 478 | 5,488 | | | 46 | 91 |
| 平均 | | 290.4 | 284.1 | 257.8 | | 299.3 | 251.5 | 307.8 | | | 251.4 | 279.3 |
| 第1十分位 | | 208.0 | 208.4 | 190.4 | | 200.0 | 173.3 | 216.5 | | | 199.9 | 197.7 |
| 第1四分位 | | 236.2 | 234.2 | 221.7 | | 223.3 | 194.7 | 245.1 | | | 217.3 | 232.2 |
| 中位 | | 280.8 | 272.3 | 251.9 | | 285.1 | 239.9 | 308.1 | | | 252.4 | 291.4 |
| 第3四分位 | | 341.1 | 318.7 | 290.4 | | 340.9 | 299.6 | 375.8 | | | 283.5 | 321.5 |
| 第9十分位 | | 388.2 | 376.4 | 324.9 | | 435.0 | 346.2 | 391.3 | | | 300.8 | 342.4 |
| 滋賀 | | 平均年齢 | 40.8 | 40.3 | 41.7 | | | 42.7 | 42.4 | | | |
| | 勤続 | 16.4 | 16.3 | 17.3 | | | 10.8 | 16.3 | | | | |
| | 人数 | 4,371 | 2,934 | 1,277 | | | 114 | 44 | | | | |
| | 平均 | 308.3 | 310.1 | 313.5 | | | 224.2 | 250.8 | | | | |
| | 第1十分位 | 212.2 | 221.0 | 201.3 | | | 190.2 | 187.5 | | | | |
| | 第1四分位 | 244.6 | 248.2 | 249.2 | | | 195.5 | 223.4 | | | | |
| | 中位 | 302.3 | 303.4 | 312.8 | | | 219.5 | 239.2 | | | | |
| | 第3四分位 | 367.8 | 367.7 | 375.3 | | | 244.0 | 280.6 | | | | |
| | 第9十分位 | 413.6 | 411.2 | 424.2 | | | 266.9 | 310.5 | | | | |

| | 全産業 | 金属 | 化学・繊維 | 食品 | 資源・エネルギー | 交通・運輸 | サービス・一般 | 情報・出版 | 商業・流通 | 保険・金融 | 建設・資材・林産 |
|-----|-------|--------|--------|-------|----------|-------|---------|-------|-------|-------|----------|
| 京都 | 平均年齢 | 40.8 | 40.5 | 41.0 | 45.1 | | 48.3 | 39.7 | 42.2 | 40.9 | 40.5 |
| | 勤続 | 15.0 | 15.1 | 13.3 | 15.8 | | 14.9 | 12.6 | 17.2 | 13.6 | 14.3 |
| | 人数 | 18,258 | 14,918 | 908 | 20 | | 518 | 384 | 721 | 572 | 217 |
| | 平均 | 348.0 | 359.5 | 304.9 | 256.4 | | 259.2 | 287.4 | 343.3 | 264.8 | 293.9 |
| | 第1十分位 | 244.5 | 260.1 | 229.5 | 203.6 | | 219.4 | 200.0 | 268.8 | 189.5 | 213.4 |
| | 第1四分位 | 288.1 | 299.0 | 254.1 | 217.0 | | 230.3 | 232.9 | 297.0 | 214.1 | 255.2 |
| | 中位 | 340.1 | 354.7 | 296.6 | 247.7 | | 252.2 | 285.9 | 342.2 | 244.3 | 303.0 |
| | 第3四分位 | 407.4 | 416.2 | 340.0 | 289.4 | | 275.3 | 339.6 | 386.7 | 295.5 | 330.0 |
| | 第9十分位 | 457.0 | 466.2 | 403.7 | 306.7 | | 315.7 | 380.0 | 416.1 | 390.8 | 356.8 |
| 奈良 | 平均年齢 | 42.7 | | | | | 43.5 | 40.6 | | 41.6 | |
| | 勤続 | 11.4 | | | | | 13.8 | 6.2 | | 7.1 | |
| | 人数 | 193 | | | | | 131 | 40 | | 22 | |
| | 平均 | 256.3 | | | | | 260.2 | 251.2 | | 242.1 | |
| | 第1十分位 | 194.5 | | | | | 194.5 | 181.0 | | 207.6 | |
| | 第1四分位 | 214.3 | | | | | 213.4 | 210.8 | | 221.3 | |
| | 中位 | 243.0 | | | | | 245.3 | 239.7 | | 236.6 | |
| | 第3四分位 | 295.2 | | | | | 301.0 | 285.2 | | 259.6 | |
| | 第9十分位 | 340.0 | | | | | 350.0 | 328.2 | | 294.1 | |
| 和歌山 | 平均年齢 | 43.3 | 39.2 | 39.2 | 37.0 | 34.1 | 49.4 | 42.2 | | 47.2 | |
| | 勤続 | 14.6 | 15.0 | 15.9 | 8.5 | 13.3 | 15.6 | 12.2 | | 15.3 | |
| | 人数 | 3,287 | 894 | 285 | 182 | 117 | 588 | 274 | | 947 | |
| | 平均 | 280.5 | 286.4 | 366.4 | 271.6 | 324.2 | 230.1 | 294.6 | | 272.5 | |
| | 第1十分位 | 197.6 | 200.5 | 238.8 | 219.9 | 210.1 | 179.5 | 231.4 | | 200.0 | |
| | 第1四分位 | 220.0 | 231.4 | 288.5 | 240.0 | 249.7 | 196.4 | 260.2 | | 213.0 | |
| | 中位 | 264.9 | 272.9 | 378.5 | 265.0 | 308.3 | 217.8 | 289.7 | | 253.0 | |
| | 第3四分位 | 328.5 | 344.9 | 437.3 | 299.1 | 386.3 | 259.1 | 328.4 | | 310.0 | |
| | 第9十分位 | 389.4 | 385.3 | 473.4 | 331.8 | 458.7 | 313.3 | 368.5 | | 362.0 | |
| 大阪 | 平均年齢 | 39.6 | 39.9 | 37.3 | 35.4 | | 45.1 | 41.4 | 39.4 | 38.9 | 45.3 |
| | 勤続 | 14.1 | 14.6 | 11.6 | 11.0 | | 18.1 | 13.2 | 13.4 | 12.2 | 23.3 |
| | 人数 | 20,834 | 12,372 | 263 | 241 | | 2,104 | 546 | 1,826 | 857 | 54 |
| | 平均 | 294.4 | 302.7 | 300.7 | 258.4 | | 259.6 | 285.9 | 285.4 | 274.5 | 334.0 |
| | 第1十分位 | 216.0 | 220.8 | 231.9 | 178.4 | | 206.1 | 207.1 | 219.3 | 185.1 | 243.5 |
| | 第1四分位 | 243.8 | 251.9 | 252.5 | 203.4 | | 225.1 | 238.7 | 242.0 | 212.2 | 263.9 |
| | 中位 | 287.6 | 297.9 | 289.0 | 254.2 | | 251.4 | 282.0 | 281.4 | 254.7 | 312.6 |
| | 第3四分位 | 336.7 | 346.9 | 333.7 | 304.5 | | 288.0 | 324.8 | 323.1 | 324.1 | 397.7 |
| | 第9十分位 | 384.9 | 391.9 | 386.4 | 333.3 | | 319.9 | 371.0 | 354.1 | 420.1 | 429.1 |
| 兵庫 | 平均年齢 | 38.9 | 38.5 | 39.9 | 38.7 | 40.0 | 38.8 | 38.9 | | 40.6 | 39.3 |
| | 勤続 | 13.3 | 13.0 | 15.2 | 16.1 | 10.7 | 11.2 | 10.1 | | 16.9 | 15.1 |
| | 人数 | 8,137 | 3,571 | 1,279 | 960 | 45 | 1,799 | 217 | | 112 | 154 |
| | 平均 | 295.6 | 308.1 | 282.9 | 292.1 | 315.2 | 275.3 | 270.2 | | 371.2 | 345.5 |
| | 第1十分位 | 210.0 | 229.2 | 203.6 | 207.8 | 228.8 | 196.9 | 200.0 | | 268.0 | 233.5 |
| | 第1四分位 | 241.5 | 260.0 | 232.0 | 236.0 | 257.4 | 218.1 | 215.8 | | 298.5 | 278.7 |
| | 中位 | 290.7 | 305.5 | 279.8 | 287.5 | 319.2 | 263.0 | 249.7 | | 374.3 | 347.8 |
| | 第3四分位 | 344.3 | 352.3 | 325.7 | 342.0 | 375.9 | 324.7 | 300.0 | | 440.9 | 410.3 |
| | 第9十分位 | 386.1 | 391.9 | 365.3 | 380.4 | 383.9 | 370.4 | 393.6 | | 477.5 | 459.6 |
| 鳥取 | 平均年齢 | 40.8 | 41.3 | 43.6 | 39.9 | | 42.7 | 37.6 | | 50.2 | |
| | 勤続 | 15.2 | 15.9 | 20.6 | 16.7 | | 15.4 | 11.3 | | 3.2 | |
| | 人数 | 4,700 | 2,044 | 554 | 212 | | 660 | 1,225 | | 5 | |
| | 平均 | 243.3 | 258.2 | 202.5 | 262.5 | | 225.4 | 243.6 | | 181.8 | |
| | 第1十分位 | 177.0 | 183.9 | 168.0 | 190.8 | | 177.1 | 183.7 | | 169.0 | |
| | 第1四分位 | 197.0 | 208.3 | 174.0 | 214.4 | | 194.2 | 203.2 | | 175.0 | |
| | 中位 | 231.8 | 247.8 | 187.0 | 265.9 | | 219.6 | 232.7 | | 186.0 | |
| | 第3四分位 | 274.4 | 291.3 | 215.5 | 301.8 | | 252.9 | 266.3 | | 189.0 | |
| | 第9十分位 | 323.0 | 342.4 | 269.0 | 344.9 | | 281.7 | 321.5 | | 192.0 | |
| 島根 | 平均年齢 | 40.3 | 40.5 | 39.6 | | 37.4 | 40.8 | 41.2 | 47.2 | 37.6 | 39.4 |
| | 勤続 | 15.9 | 15.6 | 12.7 | | 17.1 | 14.8 | 17.1 | 21.0 | 14.9 | 16.5 |
| | 人数 | 8,058 | 3,829 | 376 | | 629 | 649 | 1,901 | 175 | 233 | 25 |
| | 平均 | 273.4 | 270.3 | 255.9 | | 354.5 | 249.5 | 264.6 | 267.8 | 256.5 | 311.8 |
| | 第1十分位 | 186.0 | 184.4 | 191.9 | | 204.8 | 184.2 | 185.0 | 147.8 | 190.0 | 216.2 |
| | 第1四分位 | 213.6 | 216.0 | 221.1 | | 245.1 | 200.0 | 208.0 | 179.2 | 208.5 | 238.2 |
| | 中位 | 257.5 | 258.3 | 250.2 | | 347.0 | 233.5 | 254.6 | 240.0 | 249.5 | 329.1 |
| | 第3四分位 | 317.1 | 313.0 | 287.8 | | 452.0 | 278.9 | 310.0 | 315.7 | 299.5 | 373.9 |
| | 第9十分位 | 387.0 | 380.0 | 325.8 | | 520.9 | 353.5 | 365.1 | 464.1 | 342.8 | 384.3 |
| 岡山 | 平均年齢 | 42.0 | 42.5 | 40.8 | 39.1 | 37.6 | 45.8 | 36.0 | | 40.6 | 30.3 |
| | 勤続 | 16.8 | 19.5 | 17.9 | 15.1 | 13.8 | 15.5 | 12.0 | | 11.6 | 8.7 |
| | 人数 | 19,659 | 8,446 | 3,293 | 207 | 214 | 3,596 | 1,268 | | 2,571 | 64 |
| | 平均 | 288.6 | 303.3 | 315.2 | 293.5 | 303.1 | 255.2 | 260.7 | | 266.3 | 251.1 |
| | 第1十分位 | 205.0 | 212.7 | 220.6 | 206.4 | 220.9 | 200.0 | 196.2 | | 183.8 | 176.3 |
| | 第1四分位 | 233.0 | 246.5 | 257.7 | 231.6 | 238.9 | 220.9 | 211.2 | | 220.0 | 212.2 |
| | 中位 | 275.8 | 294.3 | 307.4 | 276.5 | 280.1 | 247.1 | 250.0 | | 253.0 | 244.0 |
| | 第3四分位 | 334.2 | 354.6 | 367.9 | 353.4 | 334.5 | 282.7 | 299.0 | | 304.1 | 278.1 |
| | 第9十分位 | 390.2 | 408.7 | 421.4 | 402.5 | 460.3 | 319.9 | 349.5 | | 358.0 | 305.9 |
| 広島 | 平均年齢 | 39.4 | 40.5 | 41.0 | 42.3 | 36.6 | 48.3 | 36.0 | 41.9 | 39.6 | 38.8 |
| | 勤続 | 13.6 | 15.4 | 16.7 | 22.3 | 13.2 | 13.8 | 11.7 | 17.9 | 10.9 | 14.6 |
| | 人数 | 6,266 | 858 | 352 | 19 | 155 | 855 | 2,261 | 9 | 178 | 1,579 |
| | 平均 | 267.8 | 262.1 | 253.7 | 263.1 | 315.3 | 233.2 | 258.6 | 300.0 | 261.8 | 301.6 |
| | 第1十分位 | 198.1 | 203.3 | 193.1 | 196.8 | 222.1 | 195.0 | 194.4 | 218.3 | 199.3 | 203.1 |
| | 第1四分位 | 219.0 | 227.5 | 214.7 | 224.6 | 238.9 | 206.3 | 218.1 | 258.1 | 215.6 | 231.0 |
| | 中位 | 253.7 | 261.8 | 251.2 | 259.7 | 298.5 | 221.1 | 250.9 | 283.1 | 241.1 | 296.2 |
| | 第3四分位 | 306.8 | 297.2 | 286.4 | 309.2 | 346.3 | 250.1 | 296.1 | 317.6 | 291.4 | 354.8 |
| | 第9十分位 | 355.9 | 318.4 | 317.0 | 328.5 | 486.4 | 294.2 | 340.1 | 390.2 | 343.8 | 423.0 |

| | 全産業 | 金属 | 化学・繊維 | 食品 | 資源・エネルギー | 交通・運輸 | サービス・一般 | 情報・出版 | 商業・流通 | 保険・金融 | 建設・資材・林産 |
|-------|-------|--------|--------|-------|----------|-------|---------|-------|-------|-------|----------|
| 山口 | 平均年齢 | 38.6 | 39.5 | 38.0 | | 37.7 | 44.5 | | | | 39.3 |
| | 勤続 | 14.7 | 15.0 | 14.5 | | 9.7 | 22.0 | | | | 16.5 |
| | 人数 | 510 | 111 | 332 | | 35 | 24 | | | | 8 |
| | 平均 | 286.2 | 253.7 | 296.7 | | 239.2 | 342.1 | | | | 338.7 |
| | 第1十分位 | 193.0 | 181.0 | 194.0 | | 188.7 | 204.1 | | | | 237.2 |
| | 第1四分位 | 224.7 | 217.7 | 231.6 | | 202.7 | 299.7 | | | | 241.8 |
| | 中位 | 277.3 | 257.6 | 290.0 | | 232.7 | 384.7 | | | | 361.5 |
| | 第3四分位 | 333.6 | 286.7 | 350.1 | | 270.4 | 394.2 | | | | 408.8 |
| | 第9十分位 | 390.3 | 319.1 | 397.5 | | 290.7 | 427.9 | | | | 431.4 |
| | 香川 | 平均年齢 | 40.5 | 39.4 | 39.0 | 41.8 | 40.2 | 42.8 | 39.0 | 44.2 | 40.6 |
| 勤続 | | 17.3 | 14.9 | 14.5 | 15.0 | 19.9 | 13.3 | 11.8 | 17.8 | 16.0 | 19.6 |
| 人数 | | 8,176 | 1,301 | 479 | 923 | 3,864 | 487 | 403 | 323 | 48 | 348 |
| 平均 | | 348.3 | 349.0 | 289.0 | 270.9 | 406.6 | 248.4 | 282.3 | 270.2 | 314.2 | 278.5 |
| 第1十分位 | | 213.8 | 230.5 | 216.9 | 198.1 | 233.1 | 182.6 | 197.7 | 185.2 | 237.1 | 220.4 |
| 第1四分位 | | 256.0 | 287.0 | 247.4 | 223.6 | 302.8 | 200.0 | 220.3 | 213.8 | 280.2 | 250.1 |
| 中位 | | 324.3 | 332.5 | 285.3 | 262.6 | 426.0 | 242.6 | 271.0 | 269.0 | 310.0 | 277.1 |
| 第3四分位 | | 444.5 | 417.0 | 328.2 | 306.2 | 510.0 | 279.9 | 341.9 | 316.1 | 362.8 | 303.0 |
| 第9十分位 | | 521.1 | 468.0 | 362.2 | 348.3 | 549.5 | 329.0 | 391.6 | 353.0 | 383.4 | 336.7 |
| 徳島 | | 平均年齢 | 41.6 | 40.7 | 40.3 | | 48.0 | 39.7 | | 38.8 | 36.2 |
| | 勤続 | 16.5 | 17.5 | 18.6 | | 17.6 | 14.8 | | 14.6 | 8.6 | 14.2 |
| | 人数 | 1,919 | 736 | 138 | | 346 | 581 | | 5 | 14 | 99 |
| | 平均 | 268.9 | 299.5 | 300.2 | | 232.4 | 247.5 | | 224.0 | 301.6 | 249.0 |
| | 第1十分位 | 192.0 | 205.3 | 222.7 | | 182.0 | 185.5 | | 208.0 | 215.0 | 189.5 |
| | 第1四分位 | 212.5 | 242.2 | 234.3 | | 198.4 | 207.5 | | 220.0 | 252.5 | 199.5 |
| | 中位 | 253.5 | 295.2 | 283.5 | | 215.3 | 240.2 | | 220.0 | 295.1 | 244.0 |
| | 第3四分位 | 319.5 | 361.9 | 358.2 | | 248.3 | 282.5 | | 230.0 | 368.6 | 278.8 |
| | 第9十分位 | 370.6 | 391.7 | 405.2 | | 313.8 | 324.8 | | 242.0 | 386.4 | 335.2 |
| | 高知 | 平均年齢 | 42.5 | 41.8 | 40.1 | | 38.9 | 46.0 | 41.2 | | |
| 勤続 | | 14.4 | 17.7 | 17.2 | | 18.5 | 14.9 | 9.9 | | 14.3 | |
| 人数 | | 2,984 | 658 | 126 | | 47 | 743 | 642 | | 768 | |
| 平均 | | 251.1 | 294.9 | 293.4 | | 271.6 | 198.8 | 240.2 | | 265.0 | |
| 第1十分位 | | 174.8 | 198.8 | 213.7 | | 187.1 | 160.6 | 194.6 | | 202.9 | |
| 第1四分位 | | 205.1 | 227.0 | 232.1 | | 243.9 | 166.5 | 208.5 | | 224.3 | |
| 中位 | | 237.1 | 286.4 | 281.9 | | 259.4 | 198.4 | 235.7 | | 260.4 | |
| 第3四分位 | | 285.6 | 365.3 | 348.3 | | 311.3 | 224.6 | 263.8 | | 299.5 | |
| 第9十分位 | | 351.8 | 403.3 | 384.6 | | 347.0 | 247.4 | 289.6 | | 339.9 | |
| 愛媛 | | 平均年齢 | 41.0 | 41.1 | 40.2 | | 41.9 | 40.5 | 40.0 | 40.4 | 54.9 |
| | 勤続 | 15.5 | 16.2 | 16.6 | | 14.9 | 13.5 | 12.3 | 15.8 | 14.6 | 20.0 |
| | 人数 | 3,129 | 1,453 | 442 | | 187 | 380 | 448 | 32 | 8 | 179 |
| | 平均 | 294.5 | 311.0 | 323.2 | | 276.9 | 220.6 | 287.0 | 260.4 | 215.8 | 293.4 |
| | 第1十分位 | 202.4 | 218.4 | 239.1 | | 187.9 | 160.2 | 206.9 | 205.0 | 171.0 | 227.3 |
| | 第1四分位 | 237.6 | 251.5 | 273.3 | | 241.3 | 182.7 | 233.3 | 211.7 | 173.3 | 260.6 |
| | 中位 | 288.2 | 300.0 | 314.2 | | 277.2 | 209.2 | 283.7 | 236.8 | 190.7 | 294.7 |
| | 第3四分位 | 342.3 | 360.1 | 367.8 | | 324.2 | 245.2 | 330.0 | 285.2 | 242.5 | 333.4 |
| | 第9十分位 | 398.0 | 422.3 | 424.6 | | 350.9 | 302.9 | 367.7 | 315.9 | 284.2 | 352.1 |
| | 福岡 | 平均年齢 | 38.7 | 38.2 | 41.0 | 39.0 | 40.6 | 42.5 | 38.0 | 36.5 | 39.3 |
| 勤続 | | 14.0 | 14.5 | 15.6 | 14.3 | 17.5 | 13.4 | 13.7 | 12.4 | 10.3 | 10.3 |
| 人数 | | 23,147 | 14,498 | 1,046 | 192 | 474 | 2,555 | 1,291 | 1,196 | 724 | 605 |
| 平均 | | 293.4 | 304.5 | 243.1 | 268.7 | 309.9 | 249.0 | 293.2 | 311.7 | 283.7 | 287.3 |
| 第1十分位 | | 211.9 | 226.0 | 181.0 | 203.2 | 244.2 | 180.1 | 214.0 | 223.8 | 202.2 | 217.0 |
| 第1四分位 | | 243.0 | 255.7 | 203.1 | 224.0 | 264.6 | 204.0 | 241.1 | 250.6 | 230.2 | 238.2 |
| 中位 | | 287.2 | 297.9 | 240.8 | 259.8 | 310.3 | 251.4 | 289.0 | 307.0 | 277.2 | 287.2 |
| 第3四分位 | | 335.8 | 345.7 | 276.0 | 310.8 | 346.3 | 291.5 | 326.0 | 362.3 | 323.2 | 343.0 |
| 第9十分位 | | 383.6 | 395.0 | 308.0 | 340.8 | 379.0 | 326.8 | 370.0 | 409.4 | 379.0 | 369.1 |
| 佐賀 | | 平均年齢 | 37.0 | 37.3 | | 35.2 | 39.0 | 35.4 | 38.5 | | |
| | 勤続 | 14.5 | 16.0 | | 13.9 | 13.0 | 14.2 | 14.2 | | | 12.7 |
| | 人数 | 1,731 | 782 | | 144 | 220 | 26 | 188 | | | 371 |
| | 平均 | 282.3 | 312.8 | | 251.1 | 233.4 | 288.8 | 265.9 | | | 267.1 |
| | 第1十分位 | 189.4 | 207.3 | | 180.4 | 175.1 | 198.1 | 187.6 | | | 195.1 |
| | 第1四分位 | 220.6 | 253.8 | | 189.4 | 190.2 | 234.9 | 209.8 | | | 218.8 |
| | 中位 | 274.4 | 312.6 | | 256.3 | 226.4 | 303.3 | 245.0 | | | 263.5 |
| | 第3四分位 | 333.2 | 364.8 | | 306.3 | 267.0 | 345.4 | 316.5 | | | 310.5 |
| | 第9十分位 | 383.7 | 413.7 | | 328.7 | 280.6 | 376.1 | 368.9 | | | 345.0 |
| | 長崎 | 平均年齢 | 39.7 | 40.3 | | | 39.5 | 46.1 | 38.7 | | 38.9 |
| 勤続 | | 13.8 | 14.7 | | | 10.5 | 13.0 | 14.5 | | 12.1 | 12.8 |
| 人数 | | 4,019 | 928 | | | 29 | 304 | 1,702 | | 1,044 | 12 |
| 平均 | | 256.1 | 280.1 | | | 249.4 | 208.8 | 264.5 | | 235.4 | 221.3 |
| 第1十分位 | | 188.2 | 214.3 | | | 196.0 | 177.0 | 195.9 | | 183.6 | 172.5 |
| 第1四分位 | | 209.8 | 243.3 | | | 224.0 | 189.1 | 221.5 | | 196.8 | 191.1 |
| 中位 | | 248.8 | 278.5 | | | 243.5 | 202.6 | 258.7 | | 222.0 | 207.0 |
| 第3四分位 | | 291.0 | 315.7 | | | 276.0 | 222.0 | 299.6 | | 253.9 | 257.9 |
| 第9十分位 | | 338.5 | 348.3 | | | 316.8 | 251.3 | 343.0 | | 306.1 | 267.0 |
| 熊本 | | 平均年齢 | 41.0 | 42.2 | 38.4 | 38.6 | 42.1 | 43.8 | 39.7 | 47.4 | 38.6 |
| | 勤続 | 16.6 | 18.3 | 16.1 | 13.4 | 22.4 | 13.2 | 15.1 | 23.0 | 13.1 | 7.6 |
| | 人数 | 14,398 | 6,356 | 604 | 67 | 964 | 1,729 | 3,077 | 100 | 385 | 10 |
| | 平均 | 281.3 | 281.9 | 248.5 | 217.3 | 381.3 | 240.3 | 285.0 | 277.4 | 253.6 | 262.7 |
| | 第1十分位 | 196.0 | 203.2 | 178.0 | 165.2 | 233.1 | 185.8 | 196.2 | 278.5 | 181.5 | 228.9 |
| | 第1四分位 | 223.3 | 234.5 | 193.4 | 182.1 | 280.6 | 202.0 | 225.6 | 278.5 | 206.2 | 244.3 |
| | 中位 | 268.5 | 272.1 | 236.8 | 213.8 | 405.6 | 223.4 | 280.3 | 278.5 | 243.6 | 252.0 |
| | 第3四分位 | 326.6 | 321.5 | 312.7 | 244.3 | 460.4 | 262.8 | 353.3 | 278.5 | 285.0 | 275.0 |
| | 第9十分位 | 378.7 | 363.9 | 327.3 | 277.3 | 526.8 | 327.5 | 378.0 | 278.5 | 338.2 | 296.8 |

| | | 全産業 | 金属 | 化学・繊維 | 食品 | 資源・エネルギー | 交通・運輸 | サービス・一般 | 情報・出版 | 商業・流通 | 保険・金融 | 建設・資材・林産 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|-------|---------|-------|-------|-------|----------|
| 大分 | 平均年齢 | 39.5 | 39.3 | | | | | 37.7 | | 42.8 | | |
| | 勤続 | 14.7 | 14.4 | | | | | 13.1 | | 17.6 | | |
| | 人数 | 5,353 | 4,580 | | | | | 273 | | 500 | | |
| | 平均 | 270.2 | 270.7 | | | | | 278.9 | | 261.1 | | |
| | 第1十分位 | 198.1 | 198.0 | | | | | 192.7 | | 205.0 | | |
| | 第1四分位 | 230.1 | 232.0 | | | | | 229.8 | | 214.0 | | |
| | 中位 | 269.5 | 270.3 | | | | | 268.7 | | 261.0 | | |
| | 第3四分位 | 304.2 | 304.7 | | | | | 308.5 | | 299.2 | | |
| 第9十分位 | 337.1 | 337.0 | | | | | 393.0 | | 324.2 | | | |
| 宮崎 | 平均年齢 | 37.5 | 38.3 | 41.2 | 36.7 | 34.0 | 48.8 | 41.7 | | 42.9 | 33.3 | 32.3 |
| | 勤続 | 14.2 | 16.8 | 22.7 | 13.5 | 12.7 | 13.5 | 13.7 | | 22.2 | 10.3 | 9.1 |
| | 人数 | 4,678 | 2,120 | 12 | 290 | 127 | 124 | 663 | | 115 | 605 | 622 |
| | 平均 | 257.8 | 256.4 | 257.3 | 243.0 | 276.7 | 175.1 | 261.7 | | 232.1 | 287.3 | 254.1 |
| | 第1十分位 | 182.5 | 191.7 | 155.9 | 183.5 | 177.6 | 155.8 | 174.7 | | 164.7 | 217.0 | 189.4 |
| | 第1四分位 | 210.0 | 212.0 | 222.9 | 207.3 | 206.8 | 162.5 | 207.0 | | 182.0 | 238.2 | 217.0 |
| | 中位 | 251.3 | 255.7 | 261.9 | 238.5 | 274.6 | 172.8 | 236.4 | | 217.2 | 287.2 | 251.2 |
| | 第3四分位 | 296.0 | 293.3 | 312.8 | 278.9 | 338.4 | 182.7 | 303.9 | | 271.2 | 343.0 | 287.7 |
| 第9十分位 | 344.8 | 312.7 | 313.0 | 314.5 | 387.8 | 198.5 | 378.9 | | 305.0 | 369.1 | 322.0 | |
| 鹿児島 | 平均年齢 | 43.1 | 41.1 | 39.5 | 39.4 | | 44.3 | 45.6 | | 45.5 | | |
| | 勤続 | 15.7 | 14.3 | 15.2 | 12.8 | | 12.1 | 9.4 | | 24.1 | | |
| | 人数 | 2,884 | 170 | 14 | 887 | | 674 | 305 | | 834 | | |
| | 平均 | 229.5 | 299.4 | 210.7 | 209.6 | | 195.7 | 219.0 | | 267.9 | | |
| | 第1十分位 | 175.3 | 180.6 | 176.9 | 170.4 | | 174.5 | 165.2 | | 200.0 | | |
| | 第1四分位 | 190.8 | 222.6 | 184.3 | 186.7 | | 184.0 | 189.4 | | 225.0 | | |
| | 中位 | 212.4 | 292.4 | 213.3 | 203.0 | | 193.9 | 219.6 | | 270.0 | | |
| | 第3四分位 | 260.0 | 361.6 | 229.1 | 226.1 | | 204.4 | 244.3 | | 300.0 | | |
| 第9十分位 | 303.2 | 436.5 | 233.4 | 260.7 | | 219.5 | 273.0 | | 324.9 | | | |
| 沖縄 | 平均年齢 | 37.4 | | | 38.6 | 36.0 | 36.1 | 35.1 | 33.9 | 38.7 | | 37.5 |
| | 勤続 | 11.4 | | | 10.3 | 9.3 | 12.3 | 10.9 | 11.3 | 10.5 | | 13.2 |
| | 人数 | 2,794 | | | 520 | 170 | 540 | 115 | 143 | 704 | | 602 |
| | 平均 | 255.8 | | | 233.3 | 235.9 | 305.5 | 262.7 | 249.3 | 232.3 | | 264.0 |
| | 第1十分位 | 182.0 | | | 175.0 | 180.8 | 207.9 | 183.5 | 182.2 | 182.0 | | 191.6 |
| | 第1四分位 | 204.2 | | | 194.7 | 195.9 | 230.0 | 206.3 | 188.3 | 199.6 | | 212.0 |
| | 中位 | 240.1 | | | 230.0 | 216.3 | 285.7 | 252.6 | 248.8 | 218.0 | | 255.5 |
| | 第3四分位 | 296.5 | | | 269.9 | 276.0 | 375.6 | 319.2 | 298.9 | 250.1 | | 315.8 |
| 第9十分位 | 352.3 | | | 300.0 | 324.6 | 437.8 | 344.3 | 340.0 | 304.8 | | 350.0 | |

2025都道府県別リビングウェイジ(LW)と2025地域別最低賃金との比較

2025/9/16

| | | 2025LW | | | 2025LW(自動車保有の場合) | | | ⑤2025 地域別 最低賃金 (円) | 地域物価指数 | |
|-----|-------|-----------|---------|------|------------------|---------|------|-----------------------------|-------------|-----------|
| | | ①時間額*1 | ②月額*2 | 最賃比 | ③時間額*1 | ④月額*2 | 最賃比 | | 住居費以外 *3 | 住居費 *4 |
| | | ②/164h(円) | (円) | ⑤/① | ④/164h(円) | (円) | ⑤/③ | | さいたま市=100 | |
| 地賃A | 東 京 | 1,370 | 225,000 | 89.5 | 1,700 | 278,000 | 72.1 | 1,226 | 101.0 | 127.8 |
| | 神 奈 川 | 1,300 | 213,000 | 94.2 | 1,630 | 267,000 | 75.2 | 1,225 | 101.5 | 104.5 |
| | 大 阪 | 1,220 | 200,000 | 96.5 | 1,540 | 252,000 | 76.4 | 1,177 | 98.1 | 88.6 |
| | 埼 玉 | 1,240 | 203,000 | 92.0 | 1,550 | 255,000 | 73.6 | 1,141 | 98.8 | 91.7 |
| | 愛 知 | 1,190 | 195,000 | 95.8 | 1,510 | 247,000 | 75.5 | 1,140 | 97.3 | 82.5 |
| | 千 葉 | 1,240 | 204,000 | 91.9 | 1,560 | 256,000 | 73.1 | 1,140 | 99.7 | 91.1 |
| 地賃B | 京 都 | 1,230 | 201,000 | 91.2 | 1,550 | 254,000 | 72.4 | 1,122 | 99.8 | 86.4 |
| | 兵 庫 | 1,210 | 199,000 | 92.2 | 1,520 | 250,000 | 73.4 | 1,116 | 98.0 | 86.6 |
| | 静 岡 | 1,180 | 193,000 | 93.0 | 1,490 | 244,000 | 73.6 | 1,097 | 97.5 | 77.0 |
| | 三 重 | 1,160 | 191,000 | 93.7 | 1,480 | 243,000 | 73.4 | 1,087 | 98.0 | 72.2 |
| | 広 島 | 1,180 | 194,000 | 91.9 | 1,490 | 245,000 | 72.8 | 1,085 | 98.0 | 77.0 |
| | 滋 賀 | 1,180 | 193,000 | 91.5 | 1,490 | 245,000 | 72.5 | 1,080 | 97.7 | 76.9 |
| | 北 海 道 | 1,190 | 195,000 | 90.3 | 1,510 | 248,000 | 71.2 | 1,075 | 101.8 | 67.8 |
| | 茨 城 | 1,150 | 189,000 | 93.4 | 1,460 | 240,000 | 73.6 | 1,074 | 96.8 | 71.1 |
| | 栃 木 | 1,150 | 188,000 | 92.9 | 1,460 | 239,000 | 73.2 | 1,068 | 96.8 | 70.3 |
| | 岐 阜 | 1,140 | 187,000 | 93.4 | 1,450 | 238,000 | 73.4 | 1,065 | 96.4 | 69.4 |
| | 富 山 | 1,150 | 189,000 | 92.3 | 1,470 | 241,000 | 72.2 | 1,062 | 97.8 | 69.1 |
| | 長 野 | 1,150 | 188,000 | 92.3 | 1,460 | 240,000 | 72.7 | 1,061 | 97.2 | 69.8 |
| | 福 岡 | 1,180 | 193,000 | 89.6 | 1,490 | 244,000 | 70.9 | 1,057 | 97.7 | 75.9 |
| | 山 梨 | 1,150 | 188,000 | 91.5 | 1,460 | 239,000 | 72.1 | 1,052 | 97.2 | 68.4 |
| | 奈 良 | 1,180 | 194,000 | 89.1 | 1,490 | 245,000 | 70.5 | 1,051 | 97.4 | 79.5 |
| | 群 馬 | 1,130 | 185,000 | 94.1 | 1,430 | 235,000 | 74.3 | 1,063 | 95.7 | 67.3 |
| | 新 潟 | 1,150 | 188,000 | 91.3 | 1,460 | 240,000 | 71.9 | 1,050 | 97.1 | 69.9 |
| | 石 川 | 1,160 | 191,000 | 90.9 | 1,480 | 243,000 | 71.2 | 1,054 | 98.9 | 69.6 |
| | 福 井 | 1,160 | 191,000 | 90.8 | 1,480 | 243,000 | 71.1 | 1,053 | 98.5 | 71.1 |
| | 岡 山 | 1,160 | 190,000 | 90.3 | 1,470 | 241,000 | 71.2 | 1,047 | 97.1 | 72.7 |
| | 和 歌 山 | 1,130 | 186,000 | 92.5 | 1,450 | 238,000 | 72.1 | 1,045 | 97.7 | 64.4 |
| | 徳 島 | 1,150 | 189,000 | 91.0 | 1,470 | 241,000 | 71.2 | 1,046 | 98.6 | 66.4 |
| | 山 口 | 1,150 | 188,000 | 90.7 | 1,470 | 241,000 | 71.0 | 1,043 | 99.3 | 63.7 |
| | 宮 城 | 1,200 | 196,000 | 86.5 | 1,510 | 248,000 | 68.7 | 1,038 | 99.6 | 76.5 |
| | 香 川 | 1,150 | 189,000 | 90.1 | 1,470 | 241,000 | 70.5 | 1,036 | 98.2 | 68.3 |
| | 島 根 | 1,150 | 189,000 | 89.8 | 1,470 | 241,000 | 70.3 | 1,033 | 99.3 | 64.3 |
| | 愛 媛 | 1,140 | 187,000 | 90.6 | 1,460 | 239,000 | 70.8 | 1,033 | 98.2 | 63.8 |
| | 福 島 | 1,150 | 188,000 | 89.8 | 1,460 | 240,000 | 70.8 | 1,033 | 98.2 | 66.2 |
| 地賃C | 鳥 取 | 1,150 | 188,000 | 89.6 | 1,460 | 240,000 | 70.5 | 1,030 | 98.5 | 65.4 |
| | 佐 賀 | 1,140 | 187,000 | 90.4 | 1,460 | 239,000 | 70.5 | 1,030 | 97.5 | 67.0 |
| | 山 形 | 1,180 | 193,000 | 87.5 | 1,500 | 246,000 | 68.8 | 1,032 | 100.7 | 68.4 |
| | 大 分 | 1,130 | 185,000 | 91.6 | 1,450 | 237,000 | 71.4 | 1,035 | 97.4 | 63.2 |
| | 青 森 | 1,130 | 186,000 | 91.1 | 1,450 | 238,000 | 71.0 | 1,029 | 98.2 | 61.9 |
| | 長 崎 | 1,150 | 188,000 | 89.7 | 1,470 | 241,000 | 70.1 | 1,031 | 98.7 | 65.2 |
| | 鹿 児 島 | 1,100 | 181,000 | 93.3 | 1,410 | 232,000 | 72.8 | 1,026 | 95.8 | 60.1 |
| | 熊 本 | 1,160 | 190,000 | 89.1 | 1,480 | 242,000 | 69.9 | 1,034 | 98.9 | 67.1 |
| | 高 知 | 1,150 | 189,000 | 89.0 | 1,480 | 242,000 | 69.1 | 1,023 | 99.5 | 63.9 |
| | 宮 崎 | 1,120 | 183,000 | 91.3 | 1,430 | 234,000 | 71.5 | 1,023 | 96.7 | 61.5 |
| | 沖 縄 | 1,190 | 195,000 | 86.0 | 1,510 | 248,000 | 67.7 | 1,023 | 100.0 | 74.0 |
| | 岩 手 | 1,150 | 189,000 | 89.7 | 1,480 | 242,000 | 69.7 | 1,031 | 99.3 | 65.3 |
| | 秋 田 | 1,140 | 187,000 | 90.4 | 1,460 | 239,000 | 70.6 | 1,031 | 98.5 | 62.9 |

*1 ①と③は、それぞれ月額である②と④を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の所定内実労働時間数全国平均の直近3年平均で除し、10円未満は四捨五入
 *2 さいたま市のリビングウェイジ(成人単身)を住居費と住居費以外に分解し、それぞれさいたま市を100とする地域物価指数(*3*4)を乗じて算出
 *3 『住居費以外の地域物価指数』は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局, 2024)の「家賃を除く総合」指数から算出
 *4 『住居費の地域物価指数』は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局, 2023)「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額から算出

鳥取県 費目別・世帯人員別標準生計費（2022年（R4）～2025年（R7））

資料出所：鳥取県人事委員会

| 世帯人員 費目 | 1人 | | | | 2人 | | | | 3人 | | | | 4人 | | | | 5人 | | | |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2022年 (R4) | 2023年 (R5) | 2024年 (R6) | 2025年 (R7) |
| 食料費 | 27,360 | 28,460 | 30,270 | 32,980 | 34,700 | 28,710 | 38,450 | 44,550 | 44,390 | 45,200 | 49,970 | 56,980 | 54,160 | 61,680 | 61,500 | 69,410 | 63,850 | 78,170 | 73,100 | 81,840 |
| 住居関係費 | 39,940 | 39,420 | 47,940 | 43,030 | 70,840 | 41,920 | 53,740 | 55,880 | 56,540 | 38,080 | 49,530 | 46,630 | 42,230 | 34,280 | 45,330 | 37,380 | 27,920 | 30,430 | 41,130 | 28,130 |
| 被服・履物費 | 3,320 | 3,280 | 4,420 | 4,860 | 2,290 | 2,230 | 4,130 | 3,500 | 3,590 | 3,610 | 6,300 | 5,560 | 4,880 | 4,990 | 8,480 | 7,640 | 6,170 | 6,360 | 10,660 | 9,700 |
| 雑費Ⅰ | 15,420 | 17,650 | 23,260 | 25,110 | 25,320 | 18,350 | 31,950 | 36,750 | 36,410 | 35,150 | 48,940 | 51,180 | 47,500 | 51,960 | 65,930 | 65,610 | 58,690 | 68,760 | 82,790 | 80,190 |
| 雑費Ⅱ | 7,260 | 8,510 | 8,760 | 10,980 | 13,420 | 9,940 | 15,820 | 17,890 | 15,950 | 13,800 | 19,830 | 23,410 | 18,480 | 17,690 | 23,900 | 28,880 | 21,010 | 21,590 | 27,960 | 34,400 |
| 計 | 93,300 | 97,320 | 114,650 | 116,960 | 146,570 | 101,150 | 144,090 | 158,570 | 156,880 | 135,840 | 174,570 | 183,760 | 167,250 | 170,600 | 205,140 | 208,920 | 177,640 | 205,310 | 235,640 | 234,260 |

(注) 1 費目別、世帯人員別標準生計費の算定

2～5人世帯については、「家計調査」（総務省）における鳥取市の調査結果（全世帯・令和4年4月分、令和5年4月分、令和6年4月分、令和7年4月分）に基づく費目別平均支出金額（4人世帯の1か月当たりの支出金額に調整したもの）に、費目別、世帯人員別生計費換算乗数を乗じて求めた。

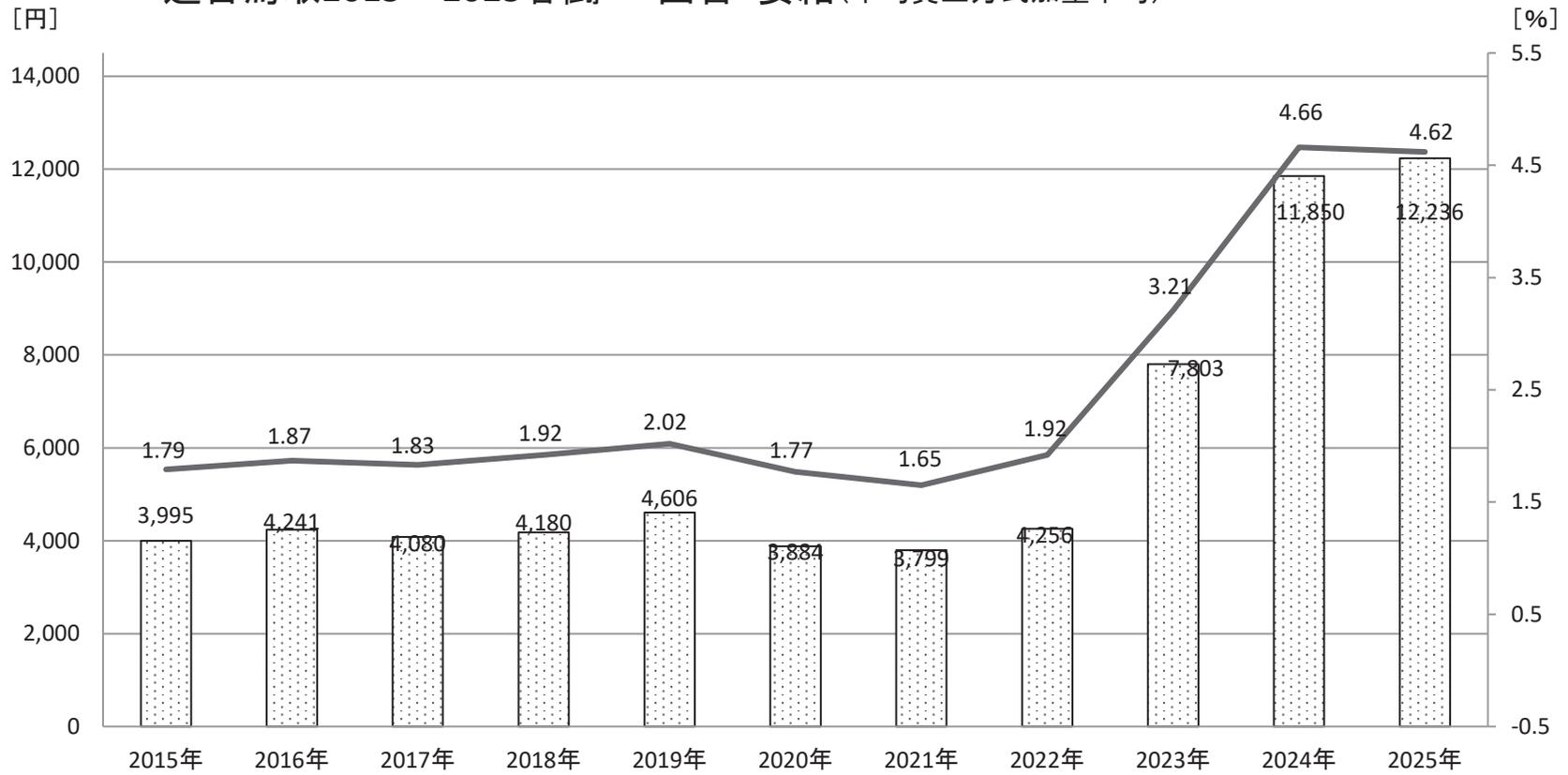
1人世帯については、全国の1人世帯の費目別標準生計費に、全国の費目別平均支出金額に対する鳥取県の同支出金額の割合を乗じて求めた。

2 標準生計費の費目

標準生計費は、次の費目に分類して算定しているが、各費目の内容は、それぞれ次に掲げる家計調査等の大分類項目に対応する。

- 食料費……………食料
- 住居関係費……………住居、光熱・水道及び家具・家事用品
- 被服・履物費……………被服及び履物
- 雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育及び教養娯楽
- 雑費Ⅱ……………その他の消費支出（諸雑費、こづかい、交際費及び仕送り金）

連合鳥取2015～2025春闘 回答・妥結(平均賃上方式加重平均)



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 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 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
 - ① 3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ましょう。「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

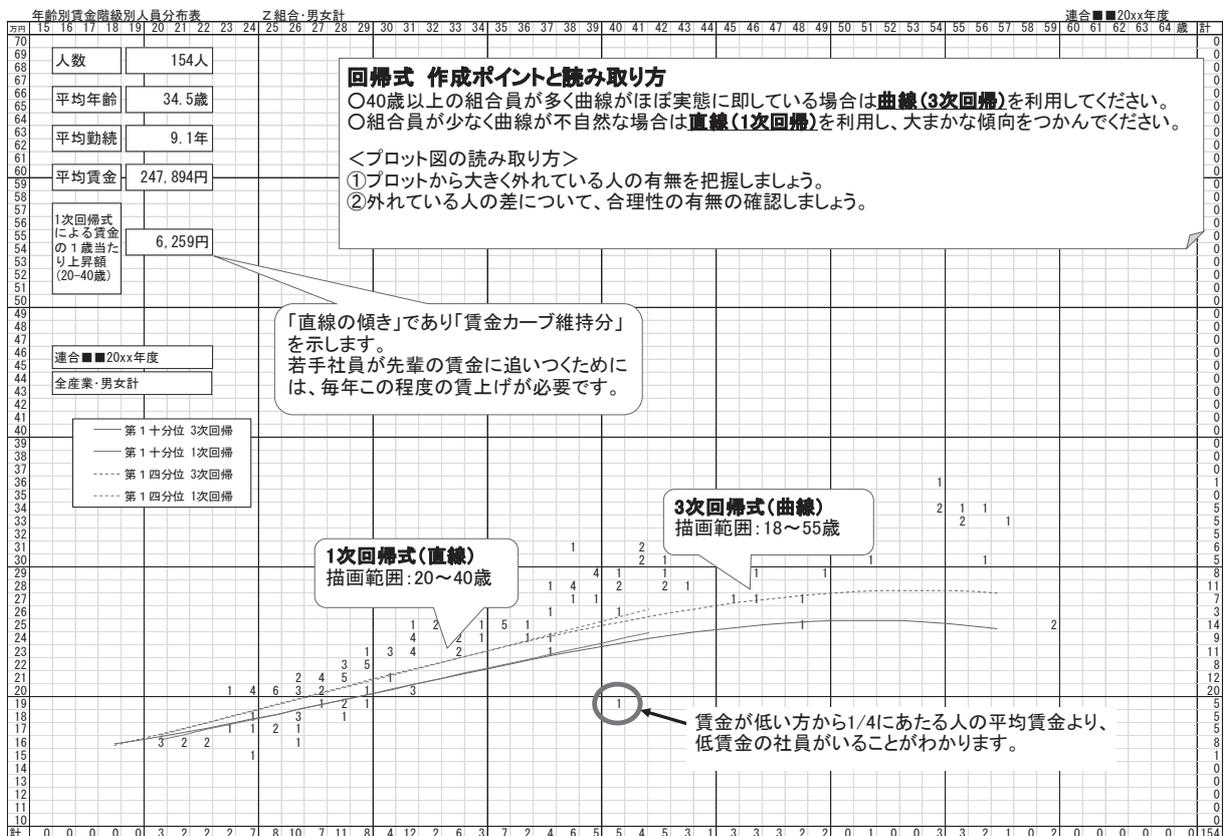
「比較対象」を単組にし、男女別のラインを描画します。男女間賃金格差がある場合は、是正していきましょう。

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。

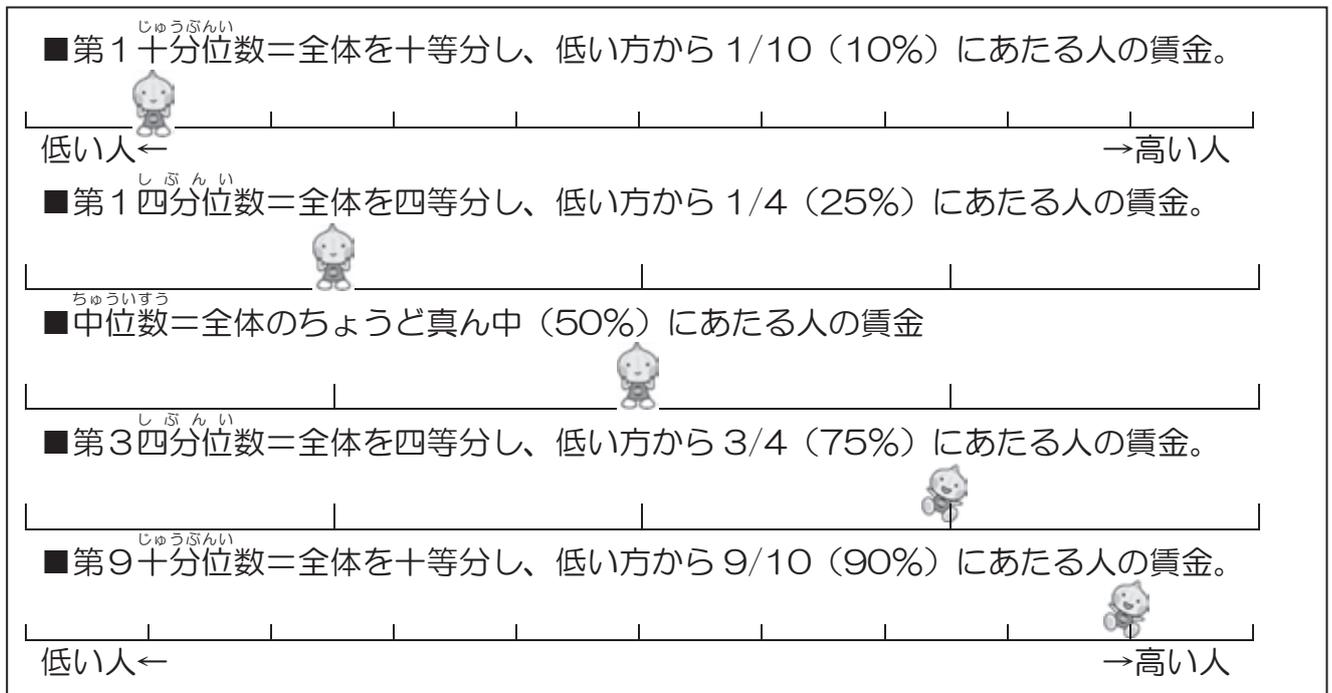
プロット図を印刷し、そこにリビングウェイジの横線を引いてみましょう。下回っている組合員がいれば、改善に向けて取り組みましょう。

<プロット図画面の例>



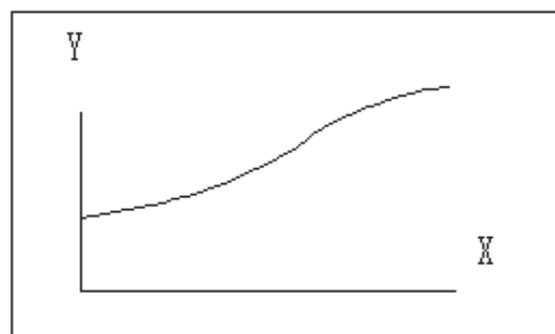
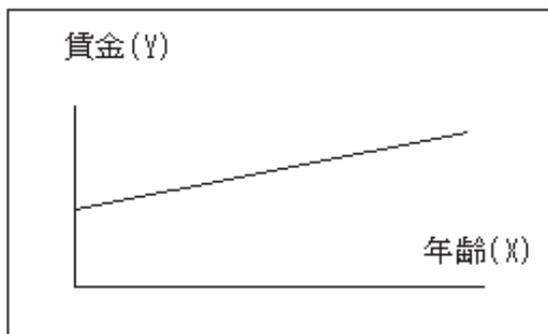
IV. 用語解説

【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> |
|--|--|



＜参考＞人数規模により対応が異なる労働関係法令

2025. 11. 28 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 | |
| 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 | | 最長 2028 年 5 月まで (労働安全衛生法の改正により、全事業場を実施義務対象が拡大されるため) |
| 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、健康保険法) | | 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) | 人数規模に加え、以下の条件を満たす場合に適用 ①所定労働時間が週 20 時間以上 ②月額賃金が 8.8 万円以上 ③学生でないこと ④2 ヶ月を超える雇用の見込みがある ※②は今後、政令により撤廃時期が示される予定。 |

| 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自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析 ②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、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つの区分から選択した項目の情報公表（計1項目以上） | 常時 101 人以上の事業主 | 左記①の「基礎項目」とは、 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 左記②、④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 |
| | | | 2026年4月1日以降は、 ・①の「基礎項目」に「男女の賃金の差異」を追加 ・④の情報公表項目に「男女の賃金の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」を追加（計3項目以上） |
| 女性活躍推進法 | 下記①～④の義務 ①自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析 ②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、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つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）と「男女の賃金の差異」の情報公表（計3項目以上） | 常時 301 人以上の事業主 | 左記①の「基礎項目」とは、 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・男女の賃金の差異 左記②、④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 |
| | | | 2026年4月1日以降は、 ・④の情報公表項目に「管理職に占める女性労働者の割合」を追加（計4項目以上） |
| 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 301 人以上の事業主 | |
| 次世代育成支援対策推進法 | 下記①～③の義務 ①育児休業取得状況や労働間の状況把握等（PDCAサイクルの実施） ②仕事と子育ての両立に関する計画期間、数値目標、取り組み内容と実施時期を定めた行動計画の策定（育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標は義務） ③行動計画を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 | 常時 101 人超の事業主 | |



2026春季生活闘争



OKなら
チェック!!

取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト

| すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう！ | | 労働組合 | 事業主 |
|-----------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
| 宣言 | ① パートナーシップ構築宣言を実施済である。 受 発 | — | <input type="checkbox"/> |
| 取適法 | ② 2026年1月1日に施行される「中小受託取引適正化法（取適法）」の内容を理解しており、関係部署や調達部門などに周知徹底している。 受 発 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 指針 | ③ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の内容を理解しており、関係部署や調達部門などに周知徹底している。 受 発 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 価格交渉 | ④ 価格交渉促進月間（3月・9月）を知っている。 受 発 | — | <input type="checkbox"/> |
| | ⑤ 直近1年間で、取引先との価格交渉を実施した。 受 発 | — | <input type="checkbox"/> |
| | ⑥ 価格転嫁すべき費用の目安額を把握し、次の価格交渉の準備ができている。 受 発 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ⑦ 価格交渉および価格転嫁の実施状況について、業種別ランキングにより所属する業種・業界の立ち位置を把握している。 受 発 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ガイドライン等重点課題 | ⑧ （所属する業種・業界に）「業種別ガイドライン」や「自主行動計画」があり、その内容を理解している。 受 発 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ⑨ しわ寄せ防止総合対策として、働き方を阻害する不当な行為（無理な発注、買いたたきなど）をしないよう、関係部門や調達部門などに周知徹底している。 発 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 公表資料 | ⑩ （中小企業庁）価格交渉・価格転嫁の評価を記載した実名リストについて、その内容を理解し、労使で点検している。 発 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | ⑪ （公正取引委員会）価格転嫁円滑化に関する特別調査の結果を踏まえた事業者名の公表について、その内容を理解し、労使で点検している。 発 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 協労使 | ⑫ 経営協議会や労使協議会などで、会社・事業所の対応状況を点検している。 受 発 | <input type="checkbox"/> | — |

働く人向けの情報満載！ 連合ホームページをぜひご覧ください！

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

すべて
確認してみよう...



【取引適正化・価格転嫁に関するチェックリストとは？】

取引の適正化や価格転嫁を進めるうえで重要なポイントになる事項だから、改めて点検してみよう！

受：受注者 発：発注者

【あれ？おかしいな？と思ったら…】

公的機関の窓口にも相談してみよう！

下請かけこみ寺

TEL / 0120-418-618

よろず支援拠点全国本部

TEL / 03-5470-1581

