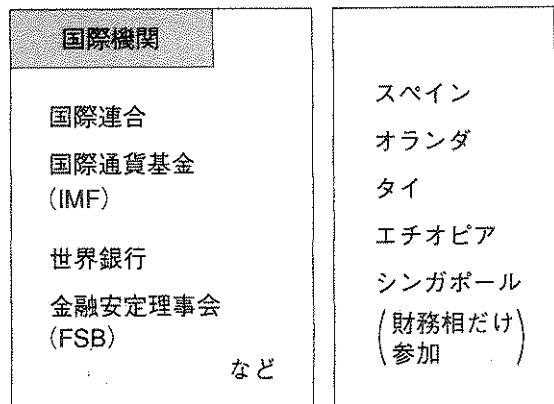
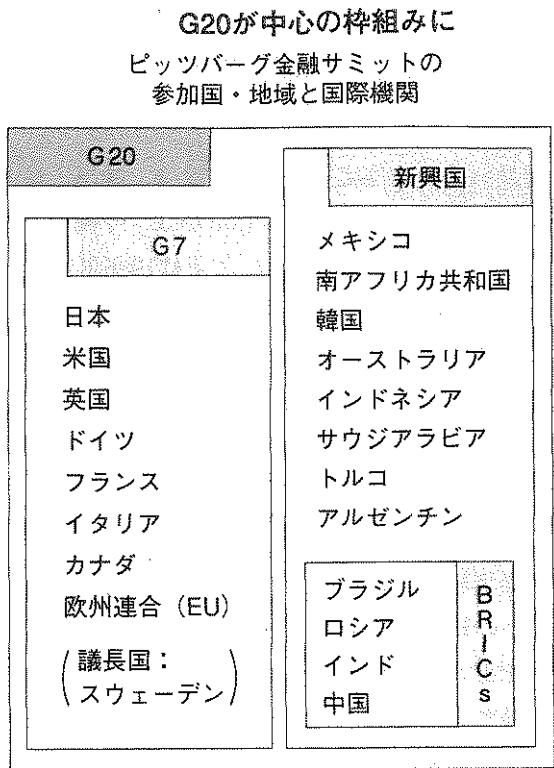


資料

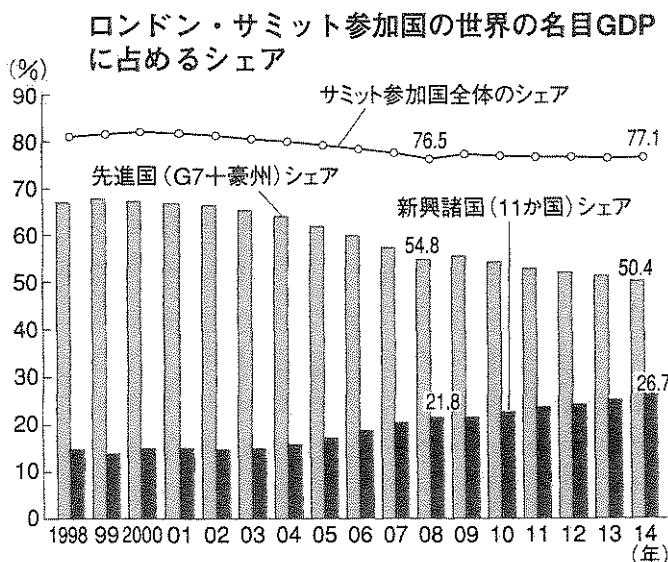


資料:「しんぶん赤旗」(09年9月27日)

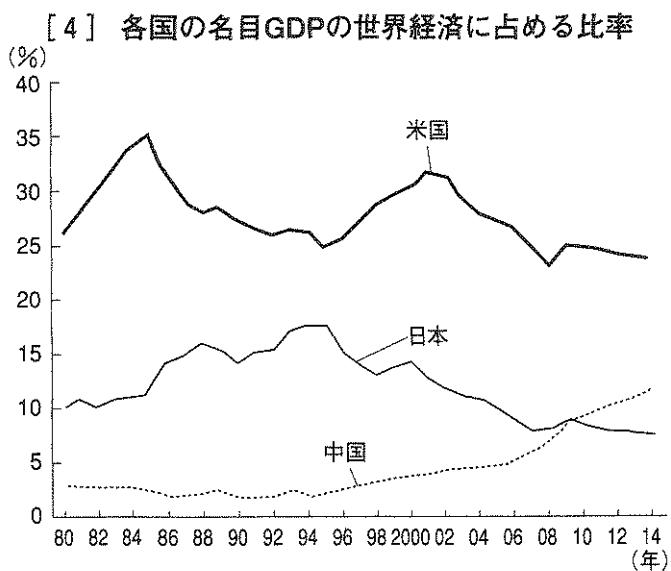
世界金融危機後のGDP低下率と 2009年実質経済成長率見通し

	2009年1~3月期 の実質GDP成長 率(前年同期比)	OECDによる2009 年実質経済成長 率見通し
日本	▲12.4	▲5.6
米国	▲6.4	▲2.8
ドイツ	▲13.4	▲4.8
フランス	▲5.4	▲2.1
英國	▲9.6	▲4.7
カナダ	—	▲2.5
イタリア	—	▲5.2
韓国	0.5	—
中国	6.1	—
インド	5.8	—

資料:外務省経済局国際経済課「主要経済指標」(日本及び海外) 2009年10月7日号



資料:通商白書 IMF「World Economic Outlook April2009」から作成。



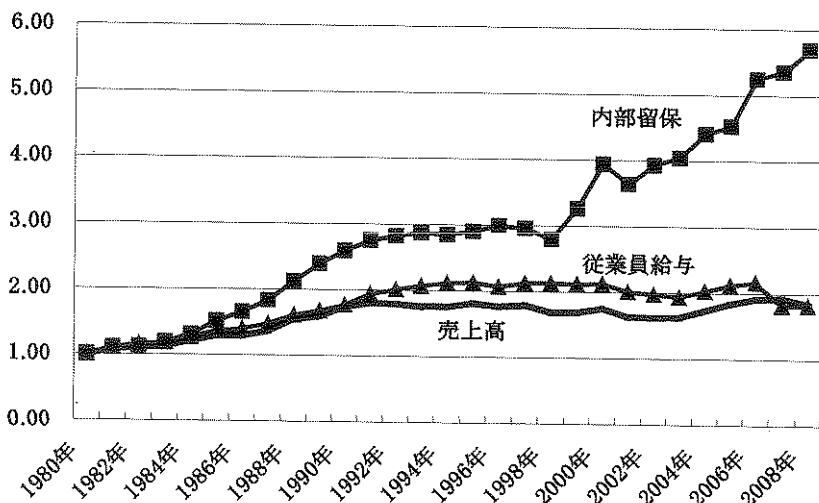
不況にもかかわらず内部留保が増加

(前年同期比 %)

	2008年 10~12月	2009年 1~3月	2009年 4~6月
GDP	-3.9	-7.4	-6.9
売上高	-11.6	-20.4	-17.0
経常利益	-64.1	-69.0	-53.0
内部留保	1.7	-0.6	1.4

資料:財務省「法人統計季報」

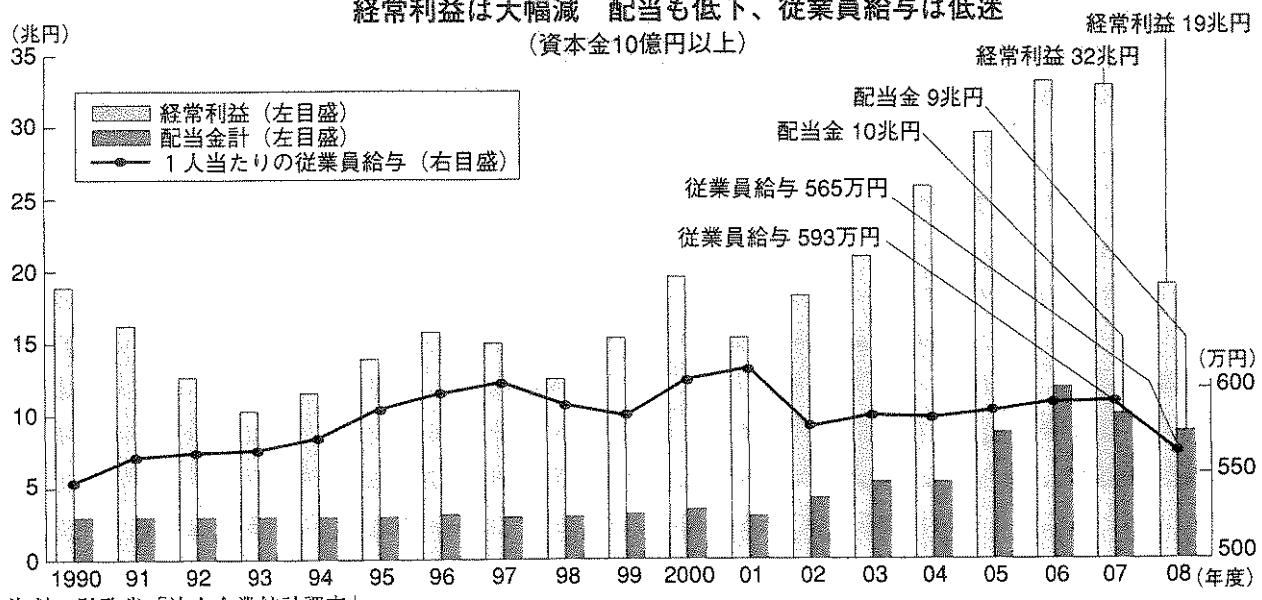
労働者派遣法の改悪を機に急増した内部留保
(1980年=100)



〔資料出所〕財務省「法人企業統計」

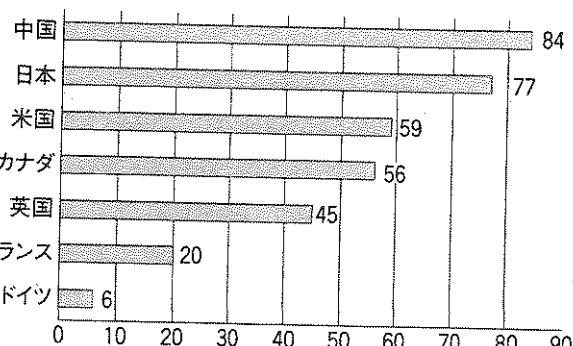
経常利益は大幅減 配当も低下、従業員給与は低迷

(資本金10億円以上)



資料：財務省「法人企業統計調査」

失業保険を受けていない失業者比率



非正規労働者の増加と年収200万円以下の中所得者の増加

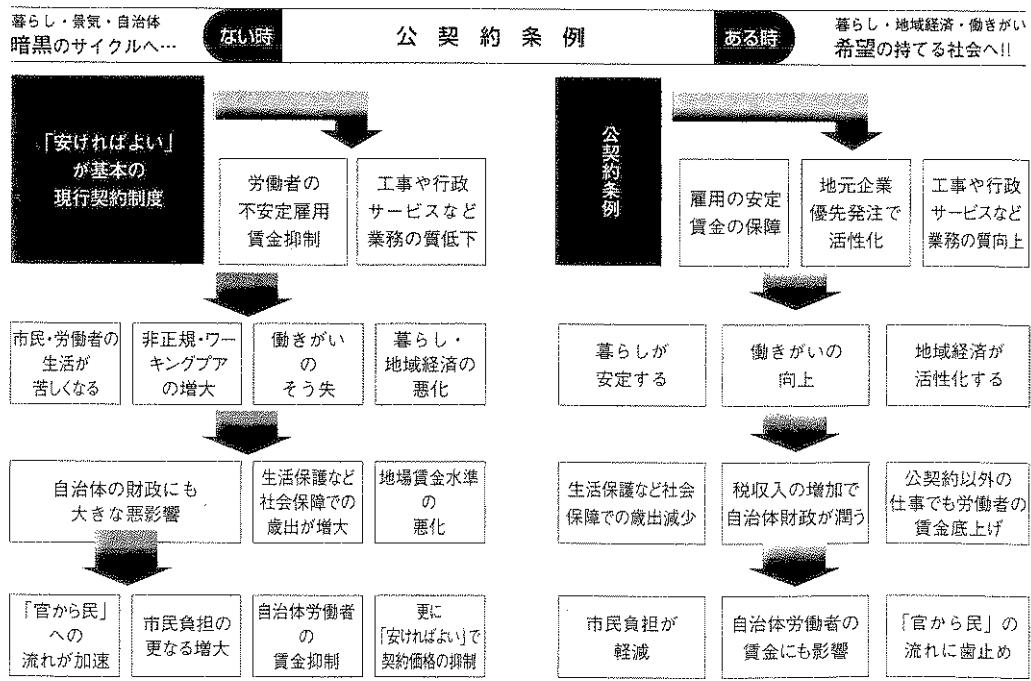
年	雇用者数 (万人)	非正規労働者数 (パート・派遣・契約社員等) (万人)	年収200万円以下の給与所得者数 (万人)
2003	4,948	1,504	(30.4) 902.1
2004	4,975	1,564	(31.4) 963.7
2005	5,007	1,633	(32.6) 981.2
2006	5,008	1,677	(33.5) 1,022.8
2007	5,174	1,732	(33.5) 1,032.3
2008	5,159	1,760	(34.1) 1,067.5

資料：ILO「The Financial and Economic Crisis : A Decent Work Response」(2009年3月)

日本と主要国の最低賃金額

国名	時間額	時間額 (為替レート換算)	月額	月額 購買力平価換算	月額 為替レート換算	改定発効
ベルギー	—	—	€ 1,440.67	¥208,328	¥200,541	2008.10
フランス	€ 8.63	¥1,384	€ 1,337.70	¥188,408	¥186,208	2009.7
オーストリア	—	—	€ 1,000.00	¥148,741	¥139,200	2009.1
ルクセンブルク	—	—	€ 1,641.00	¥231,377	¥228,427	2009.1
オランダ	—	—	€ 1,398.00	¥202,383	¥194,602	2009.7
アイルランド	IEP 7.65	¥1,230	€ 1,499.33	¥191,091	¥208,707	2007.1
イギリス	£ 5.80	¥1,318	£ 1,005.33	¥201,376	¥163,930	2009.10
スペイン	—	—	€ 600.00	¥101,563	¥83,520	2009.1
オーストラリア	豪\$14.31	¥1,221	豪\$2,480.40	¥231,980	¥211,603	2009.10
ニュージーランド	N\$12.50	¥870	N\$2,166.67	¥182,900	¥150,713	2009.4
アメリカ	\$7.25	¥735	\$1,256.67	¥163,367	¥127,476	2009.7
日本	¥713 (全国平均)			¥123,587		2007.10

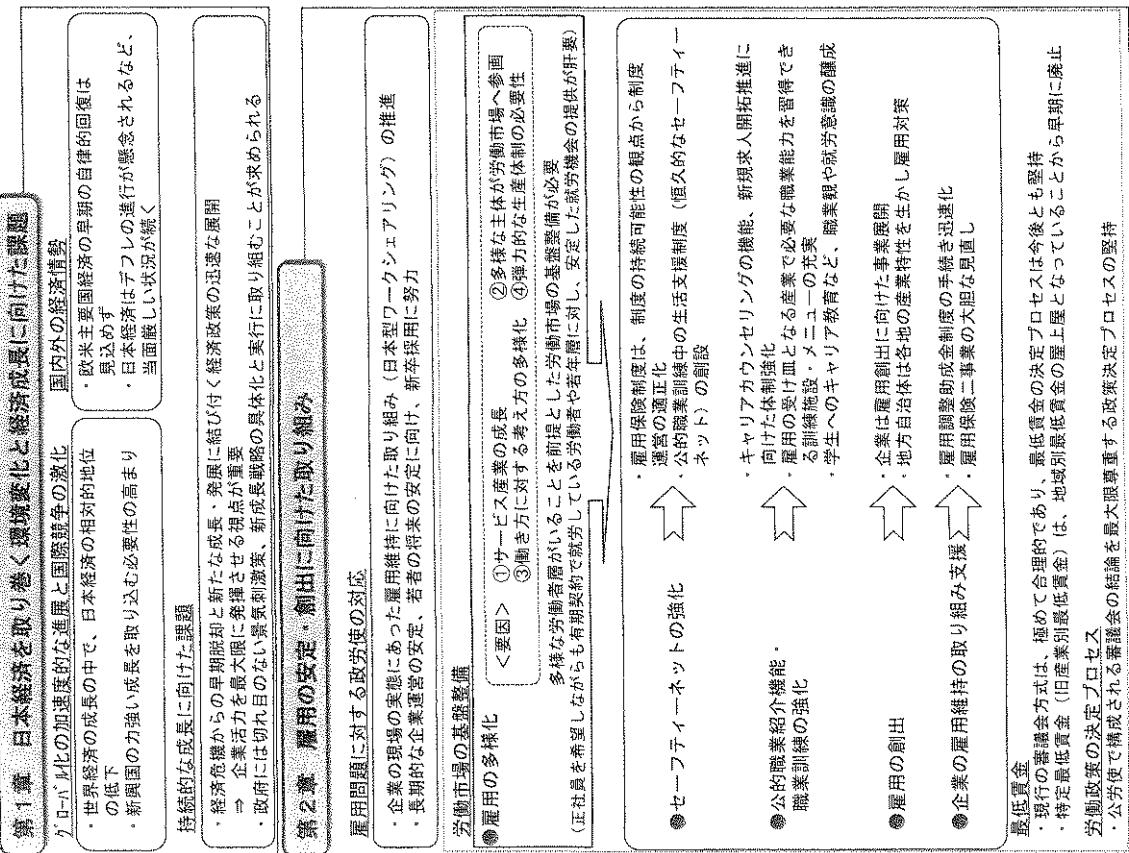
公契約条例のイメージ



資料：京都市職労作成

2010年版経営労働政策委員会報告【概要】

～危機を克服し、新たな成長を切り拓く～



第3章 将來の成長に向けた取り組み

～人口減少化の加速度的な進展と国際競争の激化

・欧米主要国経済の早期の自律的回復は見込めず

・日本経済はデフレの進行が懸念されるなど、当面厳しい状況が続く

・持続的な成長に向けた課題

・経済危機からの早期脱却と新たな成長、発展に結びつく経済政策の迅速な展開

→ 企業活力を最大限に發揮させる拠点が必要

・政府には切れ目のない景気刺激策、新成長戦略の具体化と実行に取り組むことが求められる

・雇用問題に対する政労使の対応

・企業の現場の実態にあわせた雇用維持に向けた取り組み（日本型ワークシェアリング）の推進

・長期的な企業運営の安定、若者の将来の安定に向け、新卒採用に努力

労働市場の基盤整備

・雇用の多様化

・公的職業紹介機能・職業訓練の強化

・雇用の創出

・企業の雇用維持の取り組み支援

・雇用保険二事業の大胆な見直し

・最低賃金

・現行の審議会方式は、極めて合理的であり、最低賃金の決定プロセスは今後とも堅持

・特定最低賃金（旧産業別最低賃金）は、地域別最低賃金の層上層となっていることから早期に廃止

・公労使で構成される審議会の結論を最大限尊重する政策決定プロセスの堅持

第4章 今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢

経営人事費管理の徹底

中小企業の競争力の強化

・日本経済の自律的回復には中小企業の業績回復

・人材の確保・定着に向けた取り組みを一層強化

第5章 労使交渉・協議に向けた基本的考え方

・賃金より雇用を重視した交渉・協議

・総実労働時間の短縮の要求

・非正規労働者の処遇改善の要求

・賃金の見直し

・賃金カーブを維持するかどうかについても、労使が実態に即し話し合い判断

・賃金の見直しが何より重要

・総額人件費の見直しが何より重要

・賃金の決定は自社の支払能力に即して判断

・需給の短期的変動などによる一時的業績変動は、賞与・一時金への反映が基本

・賞与・一時金について前年同様厳しい業績結果を反映したものとする企業が多いと想定

・ベース・アップは困難と判断する企業が多數にのぼる見込み

・企業労使の信頼関係の深化

・ヒトを大切にする日本の経営に動きをかけ、労使相互の信頼関係のもとで健全な労使関係の深化を図ることが肝要

【談話】貧困と格差を深刻化させたことへの反省からはじめるべきた
-日本経団連「2010年版 経労委報告」について-

本日、日本経団連は、その「春闘方針」といえる「2010年版 経営労働政策委員会報告(経労委報告)」を発表した。

経労委報告の副題は「危機を克服し、新たな成長を切り拓く」とされている。世界同時に深刻な経済状況が予測された2009年版の副題が「労使一丸で難局を乗り越え、さらなる飛躍に挑戦」であり、そのような危機意識は過去のものとなっている。このような経労委報告から伺える日本経団連の姿勢には、一昨年来の経済危機下で労働者・国民が強いられない「痛み」への配慮ではなく、他の先進国と比較しても脆弱な外需頼みの日本経済の現状を作り出した財界の責任への反省もない。思っているのは、日本経団連の会員企業の既得権を守り、多国籍化した大企業の儲けの最大のみではないのかと考える。

そのような経労委報告は、全労連が求め労働者の貧困と格差による不安した持続的な社会の実現や、その実現の過程でもある当面の緊急施策としての内需拡大によるデフレスバイラルからの脱却の方向とは相容れないものである。2010年春闘を通じ、経労委報告の反労働者性を明らかにし、身勝手な主張を繰り返す日本経団連への批判を強め、大企業に社会的責任發揮をせまる。

今年の経労委報告の特徴は、次のような点にある。

第一に、従来と同様に「総人件費管理の徹底」を強調するだけでなく、「多くの企業では資金力・持分の確保や賞与・一時金に焦点を較って交渉」、「今次労使交渉・協議ではペースアップは困難と判断する企業が多いなどとして、質上げ改善を頭から否定している。「定期昇給の廃止」の文言はないものの、90年代後半から平均賃金や総人件費を引き下げ、その剩余分を株主配当にまわした労働者優遇の姿勢を変えようとしていない。

第二に、一昨年来の大企業の雇用破壊に対する労働者・国民の批判の前に、「雇用の安定・創出に向けた取り組みを特に章立てし、昨年とは異なる経労委報告となつてゐる。しかしその記述は、「賃金より雇用を重視した交渉・協議の重要性」を説くためと考えられる。階下げるという労働者の痛みをともなう雇用維持・雇用調整助成などの公的資金頼みの雇用維持や、政府の施策に依存した雇用創出を主張しているに過ぎない。大企業の社会的責任(CSR)をはたす姿勢がまったく間違ない身勝手なご都合主義であり、厳しく批判されなければならない。

第三に、昨年8月の政権交代も意識し、労働者派遣法改正や、最低賃金引き上げについて、従来からの反対姿勢をあらためて強調している。同時に、これらの制度課題とともにかかわって、「公労使三者で構成される審議会の結論を最大限尊重していく従来の政策決定システムを今後とも堅持」としている。労働者保護の規制緩和などを推し進める際、審議会の存在をないがしろにし続けたことへの経緯もないままの豹変である。

第四に、経労委報告では、「住宅提供などの職場への配慮」、「新規学卒者の採用」、「ハローワークの人員拡充」、「恒久的な第二のセーフティネットの制度創設」などに言及している。これらの点は、深刻な雇用状況により労働者の貧困化が進行するもとで、全労連もその実現を求める立場にあり、それぞれの立場で実現をめざすことをよびがける。

2010年1月19日

【談話】労働者派遣法改正とかかわる労政審議会答申にあたつて

12月28日に開催された労政審議会職業安定分科会に、労働力需給制度部会からの「今後の労働者派遣法の在り方にについて」報告があり、了解されて審議会から厚生労働大臣への答申が行われた。その内容は、10月7日の詰問事項に答え、先の通常国会に政府が提出していいた労働者派遣法「改正」法律の修正事項(改正法案に盛り込むべき事項)を示したものである。

報告は、規制緩和一辺倒であった労働法制「改正」論議から大きく転換し、かつ、2008年末來の製造業などの「派遣切り」に対する社会的批判や労働組合と労働者のかいを一定反映した内容もあり、それらの点は歓迎する。

しかし同時に、登録型派遣の禁止、製造業派遣の禁止とも「抜け穴」が多く、違法派遣の場合の直接雇用の「みなし」規定も不十分であり、通常国会提出の「改正」法案の問題点の修正が行なわれていないなど、不十分とは言えない。

したがって全労連は、通常国会への法案提出作業での不十分さの解消を政府に求め、国会段階での徹底した審議による制度改善を求めて取り組みを強める。

全労連として、報告内容が不十分だと考えるのは次の点である。

第一に、大きな問題となつた製造業派遣について原則禁止としつつも、「雇用の安定性が比較的高い常用雇用の労働者派遣」を例外としている点である。常用雇用が期間の定めのない雇用を意味せず雇用の不安定さが指摘できることや、昨年末來の派遣切りの半数以上が生産調整を理由とする中途の契約解除であったことなどを考へれば、この例外は設けるべきではない。

第二に、登録型派遣についても原則禁止としつつ、専門26業務などについては、「雇用の安定等の観点から問題が少ない」と言い切り、ここでも例外規定を設けるとしている。この間、専門業種違反の事例も多く報告され、ファイリングの業務や事務用機器操作の業務など専門的には言えないものも含まれるることは正要求が高まっていることに眼を向けていいない。

第三に、違法派遣について、「憲法であることを知りながら」派遣労働者を受け入れた場合に「派遣元における労働条件と同一の労働契約を申し込んだものとみなす規定」の創設は、派遣先企業の正規労働者として雇用すれば消費的すぎるとの内容である。

第四に、通常国会段階で取りまとめられた「3党案」からも後退していることである。とりわけ、派遣先の団交応諾義務など、派遣先企業の責任が明確になつてないことは問題である。

第五に、施行期日について、法の公布の日から、登録型派遣についても3年間、製造業派遣についても3年間の「猶予期間」を設けるとしていることである。現時点でも「派遣切り」の事例が報告され、違法派遣が繰り返される事態を考えれば、このような措置は不適当である。

以上の点を中心に、進めている国会請願署名も活用して、労働者派遣法改正のたかいいを強める決意である。

は飲食店や流通業など比較的単純労働のサービス業ではないか。ところで、わが国製造業は本当に中国と低賃金で勝負しているのだろうか。そのような製造業はとうに海外に移転してしまったのではないか。スキルも経験もなく単に低賃金だけに頼つて競争しているような企業が日本にそれほど多くあるとは考えられないし、そのような企業をいつまでも日本に留めるために低賃金を維持するというのは疑問視せざるを得ない。もし大企業が下請け企業に低賃金を押しつけて

いるというのであれば、そのこと自体が問題ではないか。

これはOECD加盟国の中でも日本だけが突出した傾向だ。その結果、内需は盛り上がりらず、輸出に過度に依存する経済構造を作り上げてしまった。2002年から2008年までの間、GDPの成長に対する純輸出の寄与は60%にもなった。他方で賃金は低迷し、円安の効果もあって日本の賃金は先進国の中では最も低い水準である。この間、生産性はある程度上昇しているため、エニシット・バークストード(UCB)はマイナスを続けてきた。その結果、企業収益は改善し、内部留保は厚くなり、財務的には相当強制になつたといえよう。だが、賃金の長期的な下落は需要の減少を通じてデフレを引き起こすことになつた。したがって、このデフレ克服を新政権の経済政策の中心課題とするならば、賃金を傾向的に引き上げていくことを考へなくてはならない。だが、賃金は民間の労使交渉で決まるものだ。政府に向が出来るのだろうか。

コストアップは価格に転嫁

コストアップになった分は製品やサービスの価格に転嫁すべきことは言うまでもない。その結果、物価が上昇し、デフレが収まることが何よりも必要なのだ。個別企業の視点からすれば、「この厳しい経営環境のときにさらに賃金を上げたら、とってもややいけない」という議論になる。しかし、インフレになることにより実質賃金はそれほど上がらないし、最低賃金の引き上げを全国一律に実施すればお互い競争条件は変わらないから、一部の事業者が不利になることはないし、値上げもやりやすくなるであろう。それを契機にもう少し賃金の高い労働者の賃金も上がるのであれば、なお結構なことだ。10年も続いた傾向を断ち切るのであれば、それなりの大胆な政策が必要。最低賃金の引き上げは一考に値すると言える。



根津 利三郎(ねづ りさぶろう)

【経歴】1948年 東京都生まれ、1970年 東京大学経済学部卒、通産省入省、1975年 ハーバードビジネススクール卒業(MBA)、国際企業課長、鉄鋼業務課長などを経て、1995年 OECD科学技術産業局長、2001年(株)富士通総研 経済研究所 常務理事、2004年(株)富士通総研 専務取締役、2009年 取締役 エグゼクティブ・フェロー
【執筆活動】通商白書(1984年)、日本の産業政策(1983年 日経新聞)、IT戦国時代(2002年 中央公論新社)など

本当に雇用は減少するのか？

賃金を強制的に上げれば近隣のアジア諸国に工場ごと脱出してしまい、雇用は失われるという主張もある。このような競争論が当てはまるのは、日本の雇用の2割を占める製造業の一部だけであろう。8割を占める第三次産業の場合、サービスや流通業など消費者に直結する産業が大半だから、海外への移転ということはない。低賃金が存在するの

～最低賃金引上げは最大の成長戦略だ～(抜粋)

10年も低迷する日本の賃金

わが国の賃金は1990年代の後半から下落傾向が続いている。今の様子では今後もそれが持続しそうな気配である。これはOECD加盟国の中でも日本だけが突出した傾向だ。その結果、内需は盛り上がりせず、輸出に過度に依存する経済構造を作り上げてしまった。2002年から2008年までの間、GDPの成長に対する純輸出の寄与は60%にもなった。他方で賃金は低迷し、円安の効果もあって日本の賃金は先進国の中では最も低い水準である。この間、生産性はある程度上昇しているため、エニシット・バークストード(UCB)はマイナスを続けてきた。その結果、企業収益は改善し、内部留保は厚くなり、財務的には相当強制になつたといえよう。だが、賃金の長期的な下落は需要の減少を通じてデフレを引き起こすことになつた。したがって、このデフレ克服を新政権の経済政策の中心課題とするならば、賃金を傾向的に引き上げていくことを考へなくてはならない。だが、賃金は民間の労使交渉で決まるものだ。政府に向が出来るのだろうか。

低いわが国の最低賃金

筆者は民主党がマニフェストに掲げた最低賃金の引き上げが1つの答えになると考えている。現在、最低賃金は全国平均で時給713円だ。米国はほぼわが国と同じだが、ヨーロッパ各国は1000円を超える。これを例えれば800円くらいにすれば、低賃金の労働者には相当の購買力の拡大になる。低所得者の限界消費性向は高いという経済学の常識が当てはまるところすれば、これは相当の需要拡大につながる。

当然反対論は強い。労働も1つの財だから、価格[すなわち賃金]が上がりれば、それに応じる需要をなすわち雇用機会は失われる、と常識的には考へられる。だが、労働に対する需要は派生需要だ。国民の購買力が高まれば財・サービスに対する需要が増え、その結果、雇用も拡大するという効果が期待できる。一時的には雇用が減つてもすぐに元に戻るはずだ。最低賃金引き上げの議論をすると、経営サイドからは「日本は中国などアジアの低賃金国と競争をしているから、EU諸国と比較されても困る」という反論が漫々と語られる。だが、米国も欧州諸国もわが国同様に中国との競争にさらされている。中国からの輸入額をGDPと比較すると、概ね2割程度でわが国と大きな差はない。それでも各國とも工夫しながら、高い賃金で雇用を維持している。勿論、彼らのほうが失業率も高いし、問題なしとしないが、日本だけが中国やアジアの企業と競争していると考えるのは誤りだ。

本当に雇用は減少するのか？

賃金を強制的に上げれば近隣のアジア諸国に工場ごと脱出してしまい、雇用は失われるという主張もある。このような競争論が当てはまるのは、日本の雇用の2割を占める製造業の一部だけであろう。8割を占める第三次産業の場合、サービスや流通業など消費者に直結する産業が大半だから、海外への移転といふことはあり得ない。低賃金が存在するの

2010年4月1日に施行される職場諸制度の内容・早見表

2009年12月2日現在 ●全労連・国民春闌共同監査委員会

法律・制度名	法改正の目的	該当条文など	改正された主な内容	備考
労働基準法の一部を改正する法律	長時間労働を抑制し、労働者の健康や、仕事と生活との調和を図ること。	第37条第1項、第138条 第37条第3項 第36条第3項 第39条第4項	○1 労働時間を超える時間外労働については、法定割増賃金が現行25%から50%に引き上げられる。 ○1 労働時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引き上げ分(25%から50%)に引き上げた差の25%分)の割増賃金の支払に代えて、有給休暇を付与することができる。 ①「時間外労働の限度基準」(1ヶ月45時間以上)を超える労働に対する割増賃金率を定める。 ②その割増率は、法定割増賃金率(25%)を超える率とするよう努める。 ③月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするよう努める。 ○年次有給休暇は、1年5日分を限度として時間単位で取得できる	当分の間、中小企業への適用は猶予 労使協定の締結が必要 企業規模に拘わらず適用。 但し、努力義務 労使協定を締結
育児・介護休業法の一部を改正する法律	少子化対策の観点から、仕事と子育ての両立支援等を一層進めため、男女ともに子育て等をしながら働き続ける雇用環境を整備する。 (注)これらに合わせ、育児休業給付についても所要の改正を行う	1. 子育て期間中の働き方の見直し 2. 父親も子育てができる働き方の実現 3. 仕事と介護の両立支援 4. 実効性の確保	①3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があつたときの所定外労働の免除を制度化する。 ②子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人は年5日=現行通り、2人以上は年10日) ①父母がともに育児休業取得する場合、1歳2ヶ月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。(パパ・ママ育休プラス) ②父親が、出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。 ③配偶者が専業主婦(夫)であれば、育児休業の取得不可となることができる制度を廃止する。 ○介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日) ①苦情処理・紛争解決の援助、及び調停の仕組みを創設する。 ②報告に從わない場合の公表制度、及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。	(注) 施行日： 平成22年6月30日 1-①と3の介護休暇は、100人以下企業では2年後に施行
次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律	次世代社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ること。	1. 行動計画の公表、及び従業員への周知義務 2. 行動計画の届出義務企業の拡大 (行動計画→) 審査	①仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について、事業主が策定する一般事業主行動計画の公表、従業員への周知が、従業員101人以上の企業は義務、100人以下の企業は努力義務となる。 (※101人以上300人以下は、平成23年3月31日までは努力義務、同年4月1日以降は義務) ②一般事業主行動計画の策定、届出の義務づけ範囲が、従業員301人以上企業から従業員101人以上の企業に拡大される。 (※施行までに、101人以上300人以下は努力義務。100人以下は、施行後も努力義務)	(注) 施行日： 平成21年4月1日 本項の施行日は、平成23年4月1日 ●別紙
ワーク・ライフ・バランス憲章、及び行動指針の策定	正規・非正規による働き方の二極化と、共働き方の世帯が増えし、仕事と生活の間で問題を抱える人も増え	行動指針	○労働率＝女性(25~44歳) 現状64.9%→2017年に69~72%。高齢者(60~64歳) 52.6%→60~61% ○労働時間60時間以上の労働者の割合＝10.8%→半減%。年次有給休暇取得率＝46.6%→完全取得 ○第1子出産女性の継続雇用率＝38%→55%。育休取得率＝女性72.3%→80%、男性0.5%→10%	(注) 左側数値＝現状 右側数値→2017年

法律・制度名	法改正の目的	該当条文など	改正された主な内容	備考
加。少子化対策や労働力確保は、社会全体で対応する。	具体的な取組 1. 総論 2. 就労による経済的自立 3. 健康で豊かな生活のための時間の確保 4. 多様な働き方の選択	○経営トップのリーダーシップによる発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等 ○目標設定、計画的取り組み、点検の仕組み、着実な実行 ○労使で働き方を見直し、業務の見直し等により、時間当たり生産性の向上 ○人物本位による正當な評価に基づく採用の推進 ○就業形態に問わらない公正な処遇等 ○労働時間関係法令の遵守の徹底 ○労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定、改善のための業務見直しや要員確保の推進 ○育児・介護休業、短時間勤務、短時間制社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進 ○女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供	(注) このほか、国や地方公共団体による具体的な取り組みがある。	(注) このほか、国や地方公共団体による具体的な取り組みがある。
IL0187 号条約「安全で健全な労働環境を促進する労働安全衛生の促進的安全衛生基準」と、労働安全衛生法と、労働安全衛生法の活用	第1条・定義 第2条・目的 (活用法→)	(a) 「国内政策」とは、1981年の職業上の安全及び健康条約（第155号）第4条に規定する原則に従つて定める職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する国内政策をいう。 (※ (b) 「国内制度」、(c) 「国内計画」、(d) 「危害防止の文化」の定義あり)	(注) 批准日：2007年7月24日	(注) 批准日：2007年7月24日
雇用保険法の一部を改正する法律	1. 非正規労働者に対するセーフティネット 2. 再就職困難者の場合の支援 3. 安定した再就職へのインセンティブ 4. 育児休業給付の見直し 5. 保険料引下げ	現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネットを強化する。 ○解雇や労働契約が更新されなかつたことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に、給付日数を60日分延長（例えば所定給付日数が90日の場合→150日） ①早期に再就職した場合、「再就職手当」の支給要件緩和・給付率の引き上げ（30%→40%又は50%） ②就職困難者（障害者等）が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」について、対象範囲を拡大（年長フリーターや層を追加）・支給率の引き上げ（30%→40%） ①平成22年3月末まで給付率を引き上げている暫定税率（40%→50%）を当分の間延長 ②休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し、全額を休業期間中に支給 ○失業給付に係る雇用保険料率（労使折半）を平成21年度に限り、0.4%引下げ（1.2%→0.8%）	(注) 施行期日：平成21年3月31日	(注) 施行期日：平成21年3月31日
障害者雇用促進法の一部を改正する法律	1. 中小企業での障害者雇用 2. 短時間労働に対する雇用率	①障害者雇用納付金制度（納付金の徴収・調整金の支給）が適用される対象を常用101人以上に拡大 ②中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する仕組みを創設 ○障害者の雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用障害者数に、短時間労働者（週20H以上30H未満）を追加	中小企業支援策と負担軽減措置実施 法定雇用率：1.8%以上	法定雇用率：1.8%以上

単産組合員数(09.06.30現在)

単産名	2009年6月	2008年6月	対前年増減	増減率
建交労	28,891	33,252	-4,361	-13.1%
JMIU	8,844	8,361	483	5.8%
自交総連	19,622	19,694	-72	-0.4%
検数労連	1,003	1,110	-107	-9.6%
通信労組	632	671	-39	-5.8%
生協労連	68,421	67,100	1,321	2.0%
全労連・全国一般	29,856	29,746	110	0.4%
織維産労	221	236	-15	-6.4%
金融労連	4,045	4,182	-137	-3.3%
全印総連	4,696	4,913	-217	-4.4%
民放労連*	8,756	9,148	-392	-4.3%
映産労	27	32	-5	-15.6%
映演労連	1,400	1,424	-24	-1.7%
日本医労連	163,498	162,529	969	0.6%
福祉保育労	11,909	11,857	52	0.4%
年金者組合	94,312	87,390	6,922	7.9%
国公労連	103,933	110,888	-6,955	-6.3%
自治労連	180,655	186,424	-5,769	-3.1%
全教	120,000	120,000	0	0.0%
郵産労	1,628	1,738	-110	-6.3%
特殊法人労連	2,064	2,318	-254	-11.0%
単産合計(21組織)	854,413	863,013	-8,600	-1.0%

(注) 建交労は昨年9月時点、全国一般は一部未集約

地方組織組合員数(09.06.30現在)

地方組織	2009年6月	2008年6月	対前年増減	増減率
道労連	26,040	26,015	25	0.1%
青森県労連	6,211	6,085	126	2.1%
いわて労連	20,322	20,740	-418	-2.0%
宮城県労連	17,553	21,171	-3,618	-17.1%
秋田県労連	7,076	7,086	-10	-0.1%
山形県労連	4,336	4,297	39	0.9%
福島県労連	13,086	13,495	-409	-3.0%
茨城労連	12,555	12,381	174	1.4%
栃木県労連	4,193	4,181	12	0.3%
群馬県労会議	8,631	8,359	272	3.3%
埼労連	122,517	121,914	603	0.5%
千葉労連	62,418	63,304	-886	-1.4%
東京労連	178,321	185,373	-7,052	-3.8%
神奈川労連	101,923	100,950	973	1.0%
新潟県労連	16,223	16,091	132	0.8%
山梨県労	3,192	2,958	234	7.9%
長野県労連	23,367	23,685	-318	-1.3%
富山県労連	4,127	4,085	42	1.0%
石川県労連	4,669	4,652	17	0.4%
福井県労連	1,958	2,200	-242	-11.0%
岐阜県労連	6,411	6,075	336	5.5%
静岡県評	23,745	27,000	-3,255	-12.1%
愛労連	50,607	51,626	-1,019	-2.0%
みえ労連	4,516	3,996	520	13.0%
滋賀県労連	9,951	9,238	713	7.7%
京都総評	66,147	67,495	-1,348	-2.0%
大阪労連	80,713	81,327	-614	-0.8%
兵庫労連	27,942	27,235	707	2.6%
奈労連	8,656	8,403	253	3.0%
和歌山県地評	11,301	10,955	346	3.2%
鳥取県労連	2,442	2,404	38	1.6%
しまね労連	4,020	4,298	-278	-6.5%
岡山県労会議	17,716	15,847	1,869	11.8%
広島県労連	15,711	16,299	-588	-3.6%
山口県労連	12,807	11,638	1,169	10.0%
徳島労連	3,783	3,820	-37	-1.0%
香川県労連	2,758	2,913	-155	-5.3%
愛媛労連	10,747	10,926	-179	-1.6%
高知県労連	7,466	8,339	-873	-10.5%
福岡県労連	34,151	36,424	-2,273	-6.2%
佐賀県労連	4,162	4,823	-661	-13.7%
長崎県労連	6,108	5,997	111	1.9%
熊本県労連	11,370	11,709	-339	-2.9%
大分県労連	2,802	2,758	44	1.6%
宮崎県労連	2,961	2,832	129	4.6%
鹿児島県労連	5,358	5,087	271	5.3%
沖縄県労連	4,941	5,047	-106	-2.1%
地方組織合計	1,078,010	1,093,533	-15,523	-1.4%

[3] 全労連の組織拡大の推移

年度 6月～ 次年5月	新規組合結成 組織数	既存組織 での組織 拡大人数 人数	組織拡大 合計	地域組織数 (準備会含む)	地方 共済会
1998年	378	8,584	14,215	22,799	467
1999年	410	9,024	13,283	22,307	470
2000年	411	13,211	24,581	37,792	463
2001年	351	7,244	17,760	25,004	467
2002年	358	5,304	27,438	32,742	463
2003年	295	7,798	22,247	30,045	463
2004年	285	10,979	25,239	36,218	467
2005年	251	8,098	38,666	46,764	469
2006年	203	3,997	34,807	38,804	468
2007年	184	2,408	35,403	37,811	464
2008年	318	5,327	44,991	50,318	467
					43

注：中間集約にとどまっている年もある。

資料：全労連組織局調べ

[4] 労働相談活動の推移

年 (1～12月)	常設相談所 (県)	専任相談員 (人)	相談件数 (件)	労働相談からの組織化 加入者	結成	率
1998年	7	18	3,300			
1999年	13	32	4,100			
2000年	21	60	6,505	271		4.2
2001年	24	104	8,709	426		4.9
2002年	29	150	11,727	511		4.4
2003年	34	167	11,115	349	58	3.1
2004年	38	176	10,772	813	31	7.5
2005年	46	168	12,116	828	41	6.8
2006年	46(72)	218	13,682	934	43	6.8
2007年	46(80)	234	18,829	2,326	55	12.4
2008年	46(81)	235	22,719	2,015	83	8.9
2009年1～6月	46(85)		12,609	2,151	69	17.1

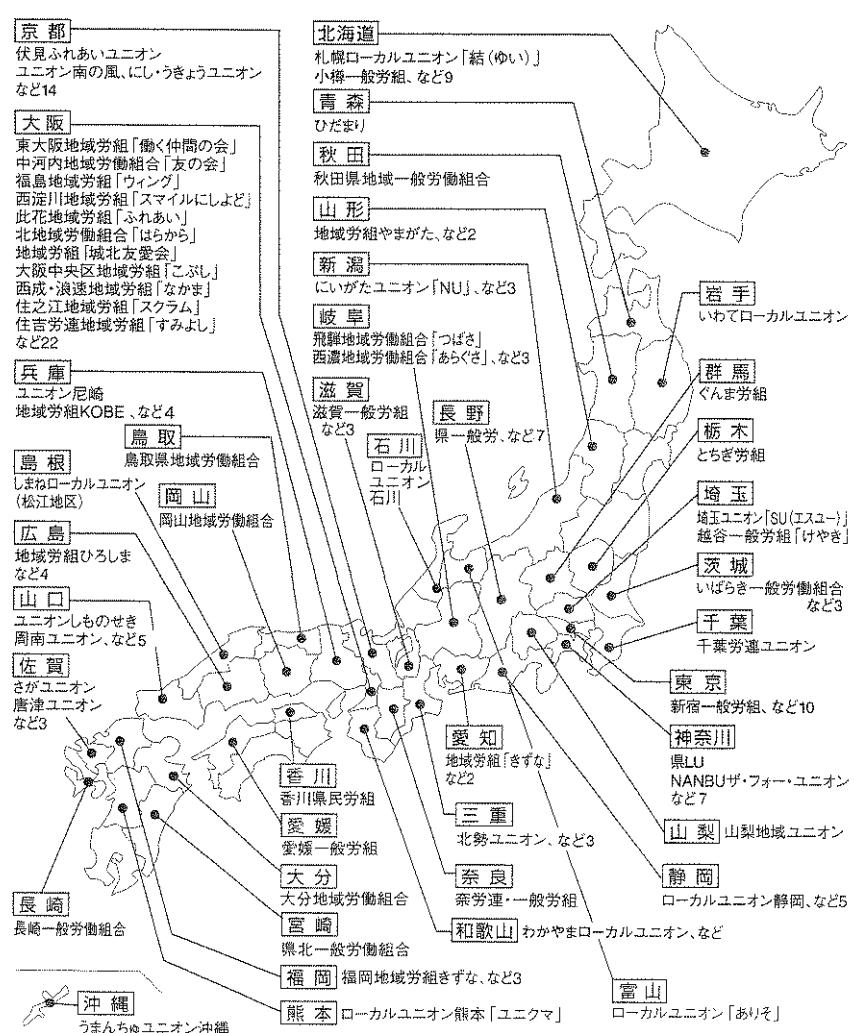
注：（ ）は地域相談所の数

資料：全労連組織局調べ

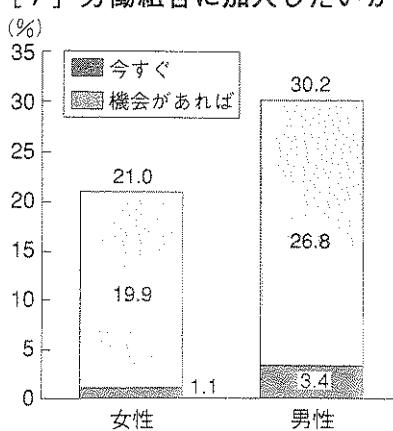
[6] ローカルユニオンの推移

年	県	組合数	組合員
2001年	29	63	
2002年	31	68	3,138
2003年			3,187
2004年			3,310
2005年	37	92	4,736
2006年		101	5,965
2007年	40	120	5,975
2008年	41	122	6,711
2009年6月	41	135	10,355

[5] こんなに増えた、全国のローカルユニオン



[7] 労働組合に加入したいか



資料：全労連「パート・臨時・派遣などで働くみんなの実態アンケート」調査報告（2007年4月）より作成

資料：全労連調べ（全国135組合 2009年6月現在）