

2023春季生活闘争 取り組み調査報告書

[2024春季生活闘争に向けた労働条件等調査]

作成・発行 2023年12月

調査項目

- I. 賃金制度の確立・整備
- II. 企業内最低賃金の締結
- III. 60歳以降の安定した生活を送るための制度の見直し
- IV. 働き方改革関連法への対応
- V. 春闘に関する「新型コロナウイルス感染症」の影響
- VI. 春闘に関する「原材料価格・仕入れ価格等の高騰」の影響
- VII. 賃金改善の状況
- VIII. 行政からの支援策に対する自由意見
- IX. その他、春闘全般に対する自由意見

<調査の目的>

この調査は、2023春闘における取り組み状況や現状について取りまとめ、2024春闘方針策定の基礎データとすること及び、各組合において2024春闘交渉に参考資料として活用して頂くことなどを目的に、すべての組合を対象に実施したものです。特徴的な項目には考察も記載していますので、ぜひ2024春闘でご活用ください。



連合福井 [日本労働組合総連合会福井県連合会]

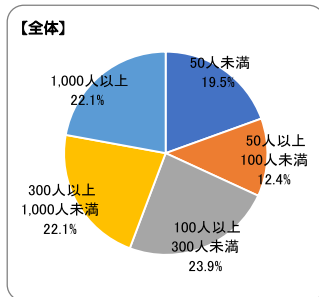
福井市問屋町1丁目35番地ユニオンプラザ福井2F / TEL 0776-27-5556

連合福井2023春季生活闘争取り組み調査

—2024春闘に向けた労働条件等調査—

◇調査の回答数について

調査は、連合福井に加盟するすべての単組に依頼し、下記のデータが集まりました。

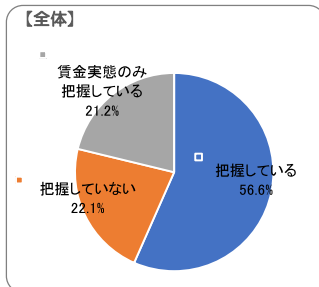


50人未満	22 単組
50人以上 100人未満	14 単組
100人以上 300人未満	27 単組
300人以上1,000人未満	25 単組
1,000人以上	25 単組
合計	113 単組
回答率	65.7%

2023年11月15日 現在

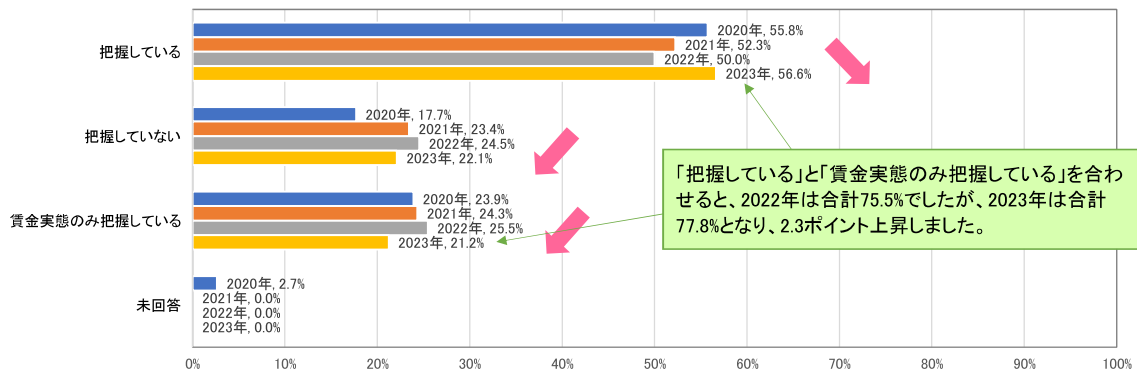
I. 賃金制度の確立・整備について

1. 賃金カーブ維持分の算定、および組合員全員の賃金実態は把握していますか。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
把握している	64	56.6%	9	40.9%	6	42.9%	14	51.9%	16	64.0%	19	76.0%
把握していない	25	22.1%	6	27.3%	5	35.7%	9	33.3%	3	12.0%	2	8.0%
賃金実態のみ把握している	24	21.2%	7	31.8%	3	21.4%	4	14.8%	6	24.0%	4	16.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

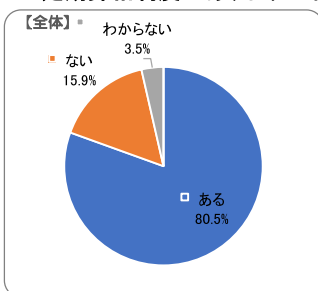
【年度別傾向変化】



賃金カーブ維持分の算定含めて「把握している」と答えた割合が年々減少傾向にありましたが、今年は6.6ポイント増加という結果になりました。グラフからは読み取れませんが、規模別の昨年との比較をみると、特に100人未満の組合で「把握している」と回答した割合が増えていることが要因の一つです。また、これまで賃金実態のみ把握していた組合においても、ベースアップを交渉するために定昇相当分(体系維持分)を明確にするため、これまで以上に賃金実態の確認を行った表れとも推察します。これも2023春闘の一つの成果であると受け止めます。

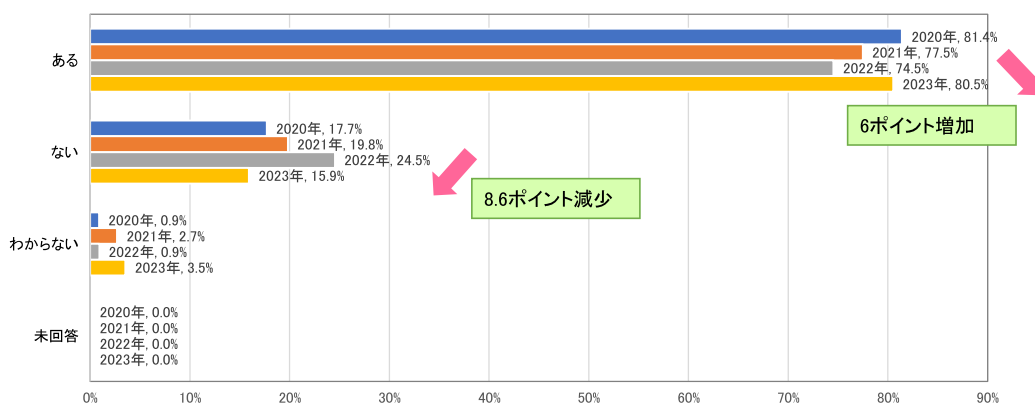
賃金の「実態把握」と「賃金制度があるか否か」は、関連性が非常に強いことから、労働組合として自らの賃金実態の把握は不可欠となります。また、交渉時に説得力のある要求を行うためには実態の裏付けが必要となりますし、交渉形態に関わらず、日常的な労使協議や組合員への説明責任を果たすためにも引き続きの取り組みをお願いします。

2. 定期昇給制度はありますか。



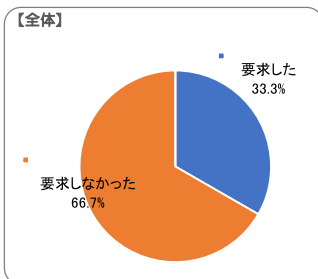
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
ある	91	80.5%	16	72.7%	11	78.6%	20	74.1%	22	88.0%	22	88.0%
ない	18	15.9%	5	22.7%	1	7.1%	7	25.9%	2	8.0%	3	12.0%
わからない	4	3.5%	1	4.5%	2	14.3%	0	0.0%	1	4.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

【年度別傾向変化】



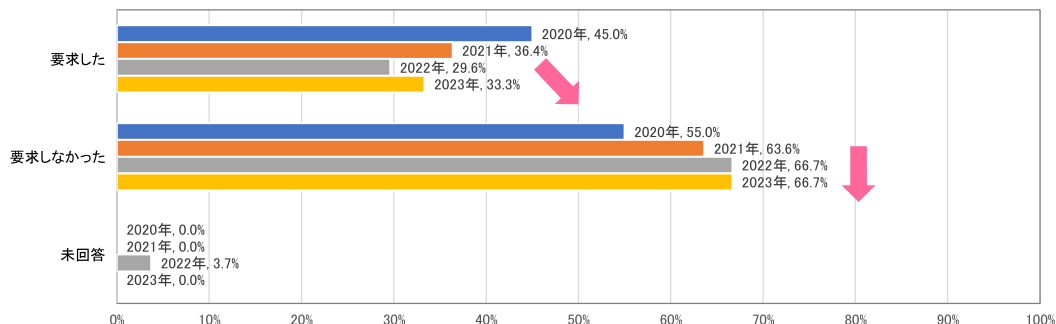
前の設問の「賃金実態の把握」の結果と連動する形で、「ある」と答えた割合が今年の調査では増えています。グラフからは読み取れませんが、規模別の昨年との比較をみると、特に50人以上100人未満の組合で「ある」と回答した割合(昨年50.0%⇒今年78.6%)が増えています。

3. 2023春闘において賃金制度を確立するための要求をしましたか。【上記2.で「ない」と答えた方への質問】



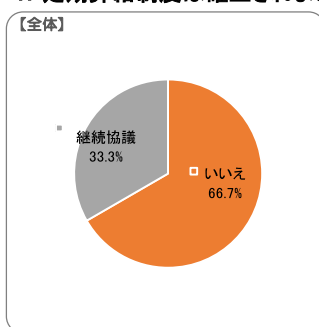
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
2.で「ない」と回答	18	—	5	—	1	—	7	—	2	—	3	—
要求した	6	33.3%	2	40.0%	1	100.0%	1	14.3%	0	0.0%	2	66.7%
要求しなかった	12	66.7%	3	60.0%	0	0.0%	6	85.7%	2	100.0%	1	33.3%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	18	100.0%	5	100.0%	1	100.0%	7	100.0%	2	100.0%	3	100.0%

【年度別傾向変化】

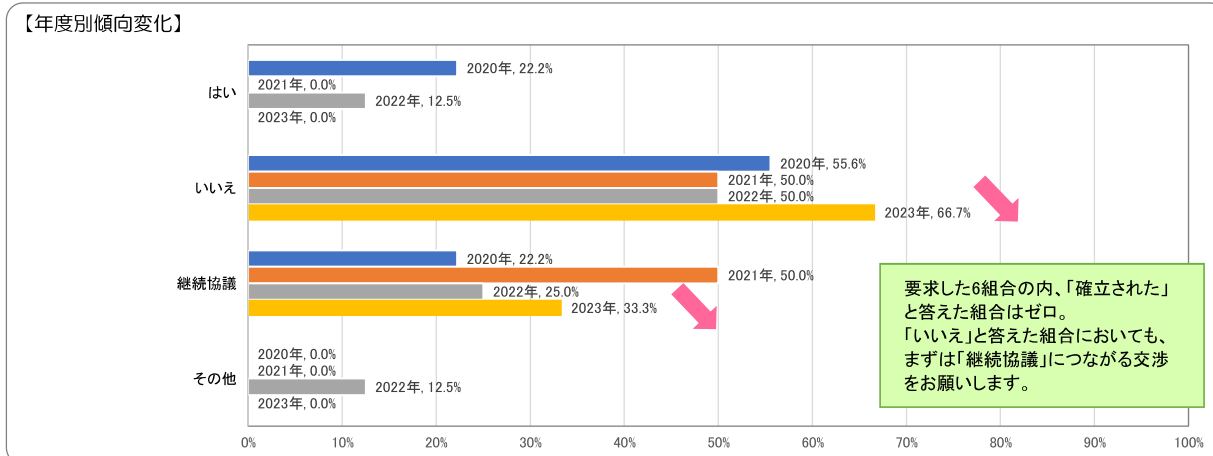


「要求した」割合は微増、「要求しなかった」割合は横ばいとなっています。その中でも、コロナ禍のダメージから十分に回復しない中での物価高騰による企業業績の悪化から、経営環境に配慮し、要求を見送ったケースもありました。厳しい環境下にあっても、労使で「賃金制度の必要性」を共有しつつ、要求し交渉するというプロセスは短期的にも中長期的にも必要なことです。

4. 定期昇給制度は確立されましたか。【上記3. で、「要求した」と答えた方への質問】



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
3. で「要求した」と回答	6	—	2	—	1	—	1	—	0	—	2	—
はい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
いいえ	4	66.7%	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	2	100.0%
継続協議	2	33.3%	1	50.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	6	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	0	0.0%	2	100.0%



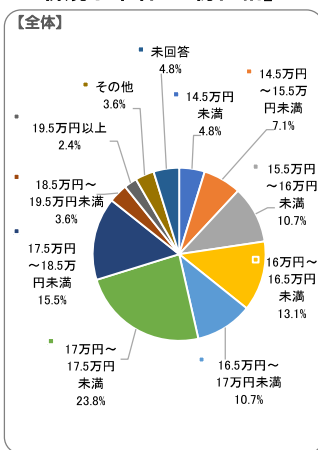
5. 2023春闘の賃金交渉において成果だと思うことや、苦労したことがあればご記入ください。

- ・事前に事務レベルで交渉し、賃金を上げられた事
- ・全体が賃上げ雰囲気となったお陰で底上げに繋がったと思う
- ・コロナ禍で凍結していた定昇制度を再開できた
- ・会社業績が大変厳しい状況のなか過去最高の賃上げ回答を獲得できたこと
- ・賃金改定理由の方向性に苦労しました
- ・中高年齢の賃金アップ率が低いなど不満は残るが、賃金アップにつながった
- ・賃金引上げの回答額が予想以上に低く、労使での折り合いをつけるのに苦労した
- ・要求額より多めの回答を頂けたが、他のダイハツ販売を見てもっと多めの額で要求していた！
- ・他単組に比べて、昇給率が低くその水準まで上げてもらえるように交渉したが叶わなかった。ただ、例年よりも高い数字の回答は得られた。
- ・会社は不透明な事業環境の中で先行きの収支を見通すことが難しい現状を踏まえ、全く賃金改定に応じる姿勢を見せなかったため、苦渋の決断として賃金改定を残念した
- ・中小企業という事もあり会社側の雰囲気として大手並みの賃上げは難しいと釘を刺されており、要求自体も産別の統一要求額に達せなかった
- ・ベースアップ、初任給アップが出来た
- ・ベースアップが満額回答だったこと
- ・昨年と同様にベアの獲得
- ・ベースアップ金額が少なかった(2件)
- ・何度も事務折衝を行い、時間をかけて会社への理解を得ることができ、賃金のベースを上げることができました。
- ・7年連続してベアを獲得出来たことは成果であった。業績が思わしくなく、他産別で要求していた金額までの要求はできなかった。
- ・ベアは満額回答だったが、一時金については納得がいかない組合員が多かった。中央で交渉している中で、春闘の見える化に課題がある
- ・春闘は行っていない
- ・これまで「人勧準拠」との回答にとどまり、独自の成果はなかった
- ・年収水準の維持
- ・初任給UPや若年層に対して手厚く出来たことは成果だと思うが、中堅やシニアに対しては依然として賃金的に厳しい状況は変わっていないのでこのところを今後の課題としている
- ・人材採用と若年層離職防止を目的に若年層給与の改善と初任給の引上げを実施できた。逆に物価上昇をあまりプッシュし過ぎると将来的にインフレが改善した際の交渉に影響が出る可能性もあるため、バランスが難しかった。
- ・以前からずっと交渉していた勤勉手当が来年度から支給されることは成果だと思う
- ・会社の業績が厳しい中、物価高で生活が苦しい及び人員不足の中で時間外勤務で鉄道/バスの運行を維持した組合員・契約社員の為にも、賃上げ・臨時給の改善が必要と訴え、最低限の回答を会社側から引き出した。
- ・5%の賃金アップができたこと
- ・大幅な賃上げを実現出来たこと
- ・コロナ禍で利益の上がらない中で、ベースアップを勝ち取れた事
- ・賃金改善、満額回答だったこと
- ・交渉金額の妥当性の調査に苦労した
- ・経営陣への物価上昇と賃金UPの結びつきを理解してもらうことに苦労した
- ・物価高を賃金交渉に使用したが伝わらなかった
- ・ベア1000円確保
- ・ベア要求額の確保
- ・ベア獲得
- ・一時金の回答が要求より乖離がある(少ない)
- ・秋闘のみ実施
- ・縦組合のため、該当なし
- ・賞与の維持と一時金の獲得

総じてみると、成果としては「賃上げができた」との回答が多くありました。

一方、苦労したことでは「説得力のある要求内容の組み立て(交渉金額の妥当性や根拠)」、「会社への説明・会社側の理解」との回答が複数あり、今年の交渉実態を表しています。

6. 新規学卒者の「初任給」について学歴ごとにご記入ください。

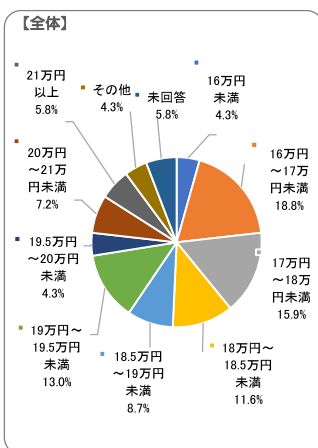
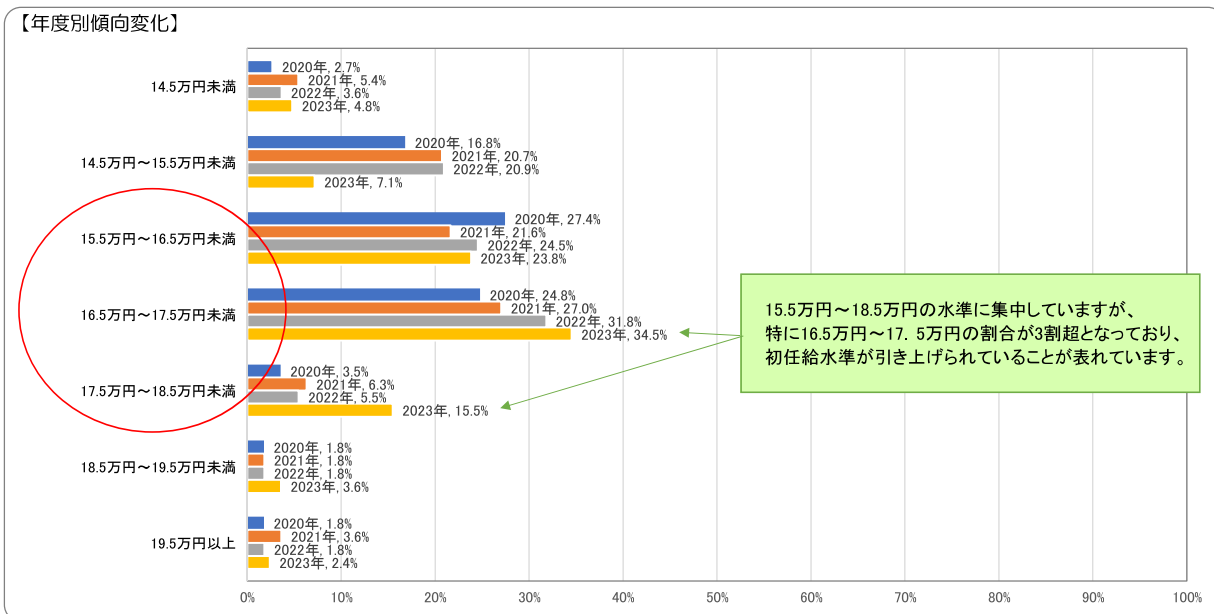


最高値 208,937 円
最低値 134,900 円
平均値 168,209 円

2023年 高校卒業生初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
14.5万円未満	4	4.8%	2	20.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
14.5万円～15.5万円未満	6	7.1%	1	10.0%	0	0.0%	1	5.3%	3	13.6%	1	4.0%
15.5万円～16万円未満	9	10.7%	0	0.0%	2	25.0%	2	10.5%	2	9.1%	3	12.0%
16万円～16.5万円未満	11	13.1%	3	30.0%	0	0.0%	5	26.3%	2	9.1%	1	4.0%
16.5万円～17万円未満	9	10.7%	1	10.0%	0	0.0%	3	15.8%	3	13.6%	2	8.0%
17万円～17.5万円未満	20	23.8%	1	10.0%	3	37.5%	4	21.1%	5	22.7%	7	28.0%
17.5万円～18.5万円未満	13	15.5%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	7	31.8%	5	20.0%
18.5万円～19.5万円未満	3	3.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.5%	0	0.0%	1	4.0%
19.5万円以上	2	2.4%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
その他	3	3.6%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	8.0%
未回答	4	4.8%	1	10.0%	0	0.0%	2	10.5%	0	0.0%	1	4.0%
計	84	100.0%	10	100.0%	8	100.0%	19	100.0%	22	100.0%	25	100.0%

<その他の意見>

・県職員に準拠 ・高卒採用なし ・高卒では教員にはならない



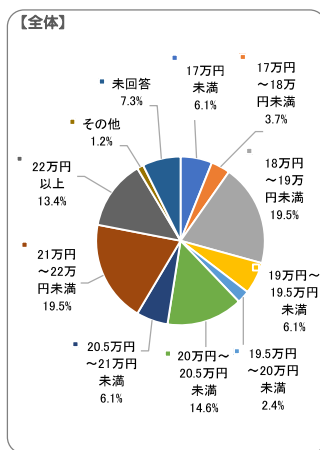
最高値 216,400 円
最低値 136,700 円
平均値 184,434 円

今回の調査から加えた項目です。16万円～19.5万円の割合が7割弱となっています。

2023年 短大・高専・専門学校 卒業生初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
16万円未満	3	4.3%	1	12.5%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
16万円～17万円未満	13	18.8%	1	12.5%	1	25.0%	5	29.4%	4	21.1%	2	9.5%
17万円～18万円未満	11	15.9%	2	25.0%	1	25.0%	4	23.5%	1	5.3%	3	14.3%
18万円～18.5万円未満	8	11.6%	1	12.5%	0	0.0%	4	23.5%	3	15.8%	0	0.0%
18.5万円～19万円未満	6	8.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%	3	15.8%	2	9.5%
19万円～19.5万円未満	9	13.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	21.1%	5	23.8%
19.5万円～20万円未満	3	4.3%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.3%	1	4.8%
20万円～21万円未満	5	7.2%	0	0.0%	1	25.0%	2	11.8%	0	0.0%	2	9.5%
21万円以上	4	5.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.5%	2	9.5%
その他	3	4.3%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.5%
未回答	4	5.8%	1	12.5%	0	0.0%	1	5.9%	1	5.3%	1	4.8%
計	69	100.0%	8	100.0%	4	100.0%	17	100.0%	19	100.0%	21	100.0%

<その他の意見>

・県職員に準拠 ・採用なし ・短大卒は教員にはならない。

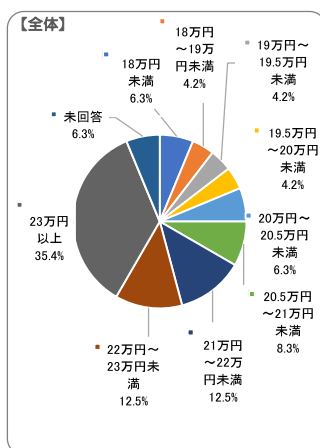
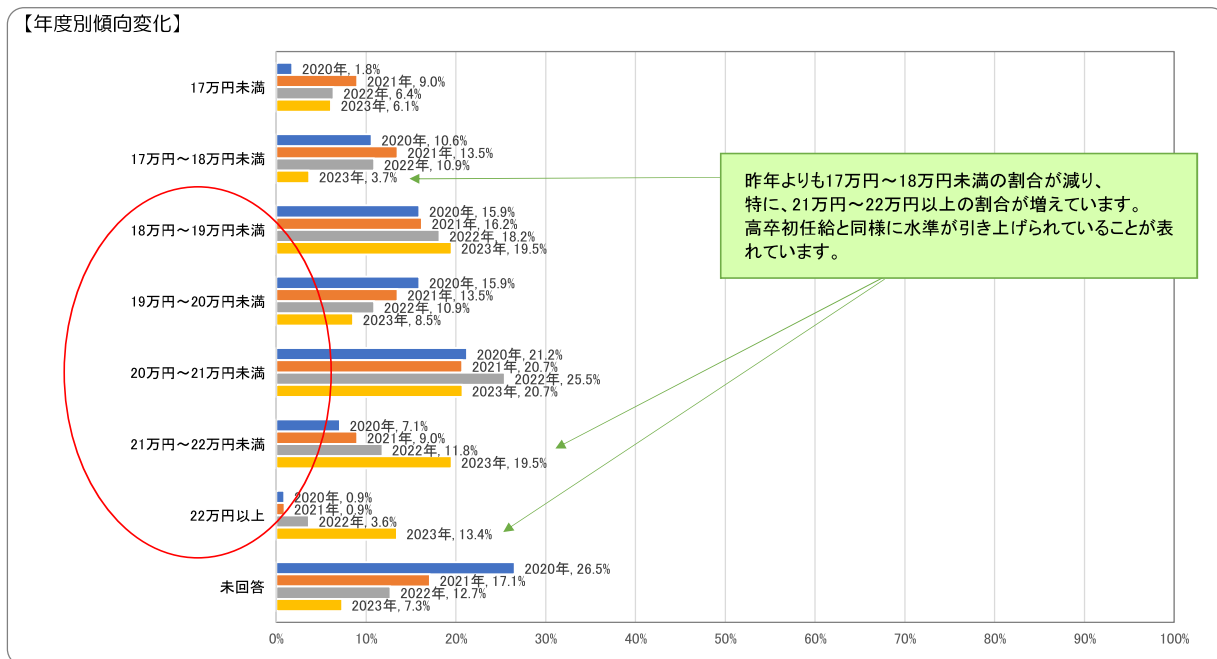


最高値 240,000 円
最低値 141,100 円
平均値 202,326 円

2023年 大学卒業生初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
17万円未満	5	6.1%	2	16.7%	1	20.0%	1	5.3%	0	0.0%	1	4.0%
17万円～18万円未満	3	3.7%	0	0.0%	1	20.0%	1	5.3%	1	4.8%	0	0.0%
18万円～19万円未満	16	19.5%	3	25.0%	1	20.0%	5	26.3%	5	23.8%	2	8.0%
19万円～19.5万円未満	5	6.1%	2	16.7%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	8.0%
19.5万円～20万円未満	2	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.3%	0	0.0%	1	4.0%
20万円～20.5万円未満	12	14.6%	1	8.3%	0	0.0%	7	36.8%	3	14.3%	1	4.0%
20.5万円～21万円未満	5	6.1%	0	0.0%	1	20.0%	1	5.3%	1	4.8%	2	8.0%
21万円～22万円未満	16	19.5%	1	8.3%	0	0.0%	1	5.3%	5	23.8%	9	36.0%
22万円以上	11	13.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.3%	4	19.0%	6	24.0%
その他	1	1.2%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	6	7.3%	2	16.7%	0	0.0%	1	5.3%	2	9.5%	1	4.0%
計	82	100.0%	12	100.0%	5	100.0%	19	100.0%	21	100.0%	25	100.0%

<その他の意見>

・県職員に準拠



最高値 243,800 円
最低値 143,100 円
平均値 211,762 円

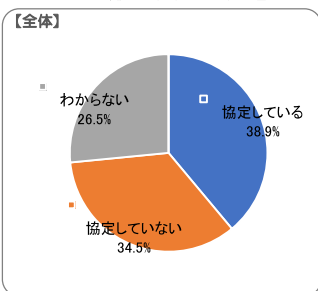
2023年 大学院卒業生初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
18万円未満	3	6.3%	1	25.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
18万円～19万円未満	2	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	1	5.0%
19万円～19.5万円未満	2	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	13.3%	0	0.0%
19.5万円～20万円未満	2	4.2%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	0	0.0%
20万円～20.5万円未満	3	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	1	6.7%	1	5.0%
20.5万円～21万円未満	4	8.3%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	13.3%	1	5.0%
21万円～22万円未満	6	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	4	57.1%	0	0.0%	2	10.0%
22万円～23万円未満	6	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	20.0%	3	15.0%
23万円以上	17	35.4%	1	25.0%	0	0.0%	1	14.3%	5	33.3%	10	50.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	3	6.3%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	1	5.0%
計	48	100.0%	4	100.0%	2	100.0%	7	100.0%	15	100.0%	20	100.0%

今回の調査から加えた項目です。21万円～23万円以上の割合が約6割となっています。

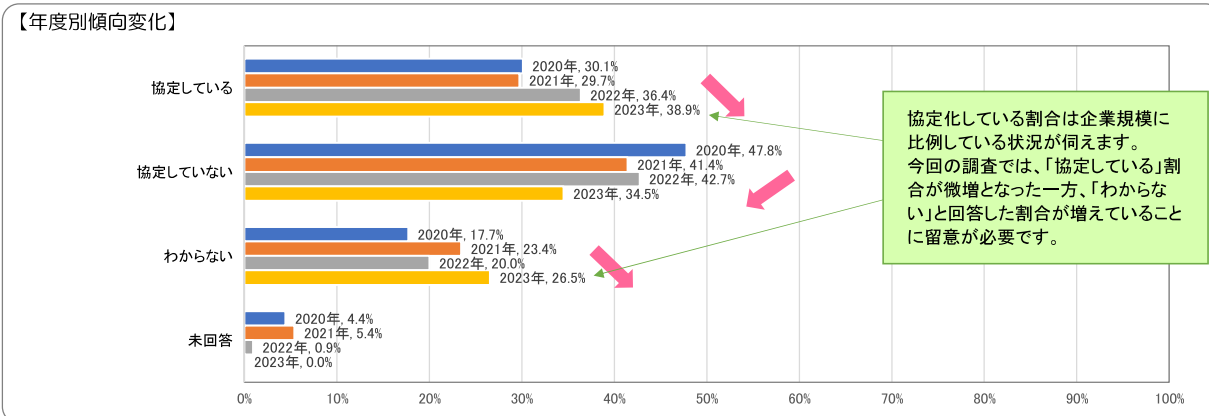
※なお、回答総数113組合から、学歴ごとの回答数を引いた数が「初任給水準を把握していない」に相当します。

Ⅱ. 企業内最低賃金協定の締結について

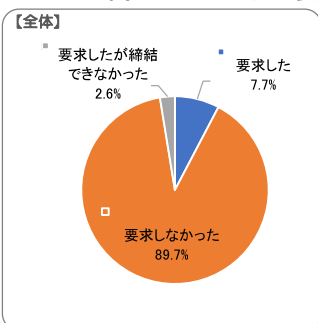
1. 企業内最低賃金協定を締結していますか。



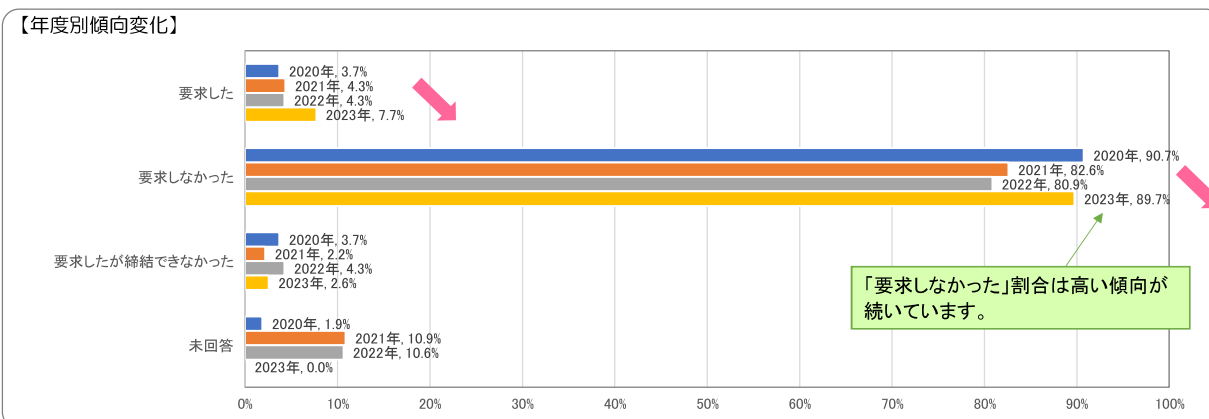
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
協定している	44	38.9%	2	9.1%	2	14.3%	11	40.7%	15	60.0%	14	56.0%
協定していない	39	34.5%	11	50.0%	5	35.7%	8	29.6%	10	40.0%	5	20.0%
わからない	30	26.5%	9	40.9%	7	50.0%	8	29.6%	0	0.0%	6	24.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%



2. 2023春闘において企業内最低賃金の協定を要求しましたか。【上記1.で、「協定していない」と答えた方への質問】



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
1. で「協定していない」と回答	39	—	11	—	5	—	8	—	10	—	5	—
要求した	3	7.7%	1	9.1%	1	20.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
要求しなかった	35	89.7%	10	90.9%	4	80.0%	7	87.5%	9	90.0%	5	100.0%
要求したが締結できなかった	1	2.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	39	100.0%	11	100.0%	5	100.0%	8	100.0%	10	100.0%	5	100.0%



3. なぜ、企業内最低賃金の協定を要求しなかったのか。理由をご記入ください。

・給与表で賃金の保証がされているから ・これまで要求、締結したことはない ・現時点で必要性や要望がなかったため ・基本給があるため ・月例給表が条例等に制定されているため ・最低賃金を上回っているため ・最低賃金よりも今の賃金が高いから ・ほぼクリアーしているため ・人事院勧告に準拠しているため ・企業内最低賃金の協定を知らなかった ・初任給、前歴換算など確認できているため不要と感じた。(人数も少ないため)今後、必要に応じて要求していくことも検討したい。	・条例により定められているため ・協定を結ぶ必要がなかったため(2件) ・要求する必要が特にないため ・俸給表があるため ・最低賃金よりも多いため ・最低賃金を下回ることはないと判断したため ・最低賃金よりも高い賃金設定の為 ・電力総連の水準を基にしているため ・そういう協定の存在を知らなかった
---	--

労使で協定する「企業内最低賃金」は、雇用形態を問わず全ての従業員の賃金の最低保障額を決めるものであり、賃金の”底支え”と”生活保障”の性格を有しています。

加えて、企業内最低賃金は、「特定(産業別)最低賃金」の金額改定申請を行う際の基礎となるものであり、金額審議の重要なデータとなります。したがって、各組合の取り組みが、社会的に広く重要な役割を有するものとなりますので、自社の状況のみにとらわれることなく、全体的な(大きな)視点を持った取り組み推進をお願いします。

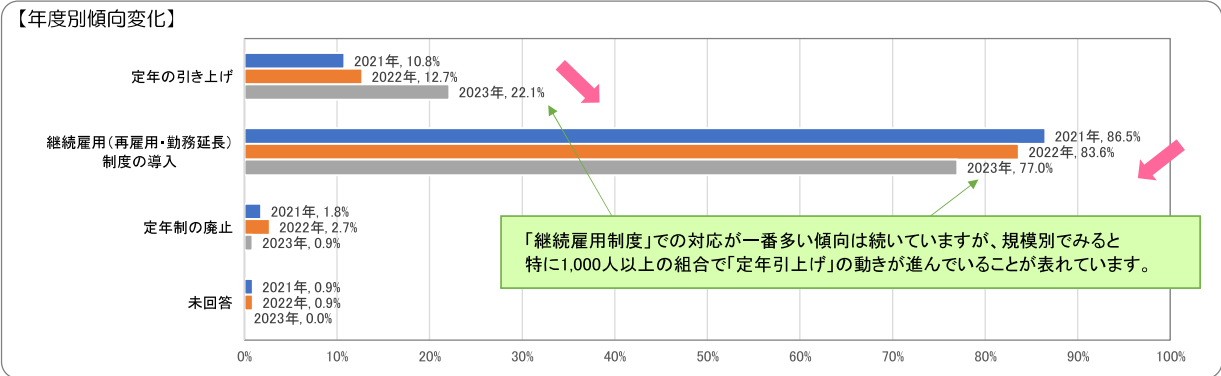
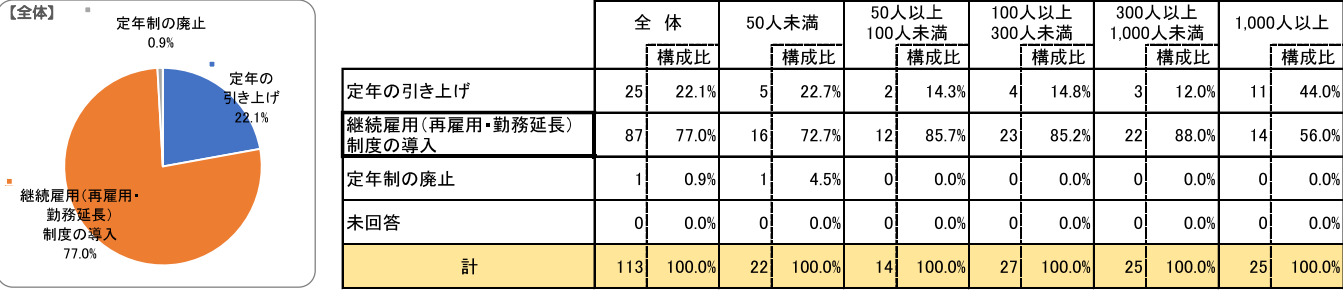
今後も「全ての労働者の底支え」の観点から、企業内最低賃金に対する意識を高めると共に、未協定の場合は「まずは協定化」し、すでに協定済みの場合は「水準の点検と改善」「適用対象者の拡大」を進めることが大切です。

※なお、特定最低賃金の優位性(金額改定の必要性)を確保するためにも、少なくとも福井県地域別最低賃金の「110%以上」の水準が求められますので、引き続き各組合での取り組み推進をお願いします。

Ⅲ. 60歳以降の安定した生活を送るための制度の見直しについて

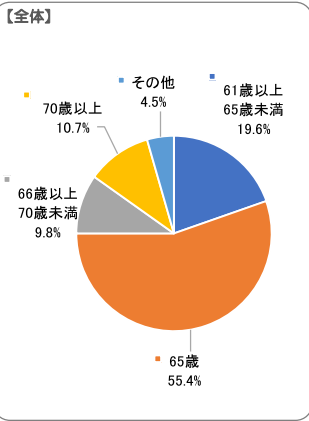
1. 60歳以降の雇用制度について

(1)60歳以降も希望者全員が働ける環境整備として、導入している制度をお答えください。



(2)何歳まで働ける制度になっているか、「年齢区分」から選んでお答えください。

【上記(1)で、「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」と答えた方への質問】

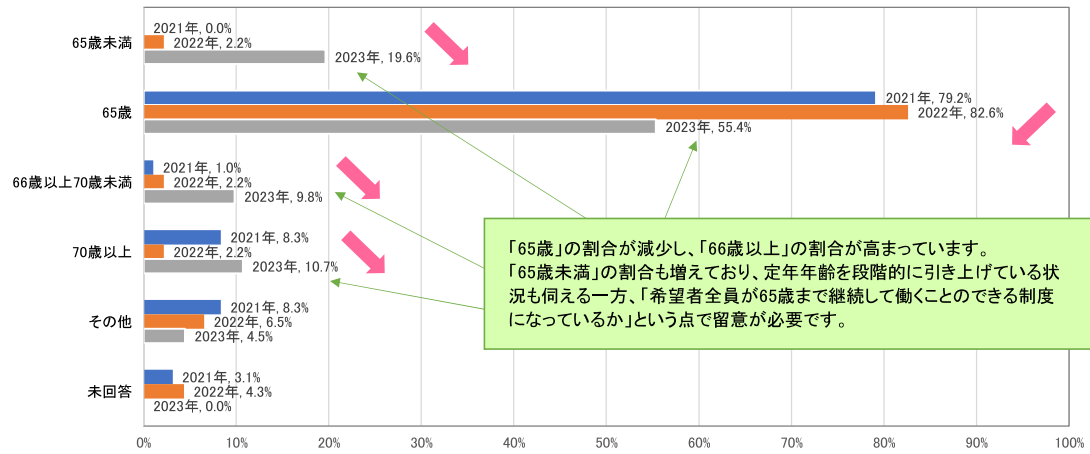


(1)で「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」と回答	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
61歳以上65歳未満	22	19.6%	5	23.8%	2	0.14286	6	22.2%	4	16.0%	5	20.0%
65歳	62	55.4%	10	47.6%	6	0.42857	19	70.4%	12	48.0%	15	60.0%
66歳以上70歳未満	11	9.8%	1	4.8%	2	0.14286	1	3.7%	5	20.0%	2	8.0%
70歳以上	12	10.7%	3	14.3%	2	0.14286	1	3.7%	4	16.0%	2	8.0%
その他	5	4.5%	2	9.5%	2	0.14286	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	112	100.0%	21	100.0%	14	1	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

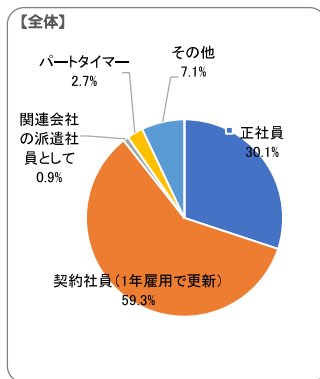
<その他の意見>

・制度として、特に決まっていない ・年齢期限はない ・60歳～70歳

【年度別傾向変化】



(3)60歳以降の雇用形態についてお答えください。 ※複数の雇用形態がある場合は、「主たる雇用形態」を一つお答えください。

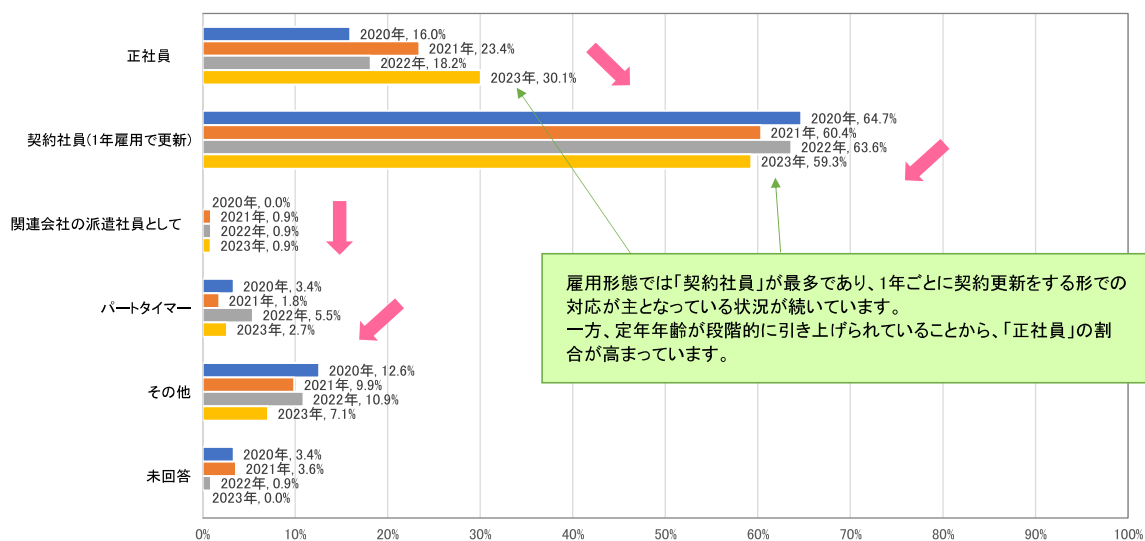


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
正社員	34	30.1%	9	40.9%	3	21.4%	7	25.9%	4	16.0%	11	44.0%
契約社員(1年雇用で更新)	67	59.3%	8	36.4%	10	71.4%	19	70.4%	17	68.0%	13	52.0%
関連会社の派遣社員として	1	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
パートタイマー	3	2.7%	3	13.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	8	7.1%	2	9.1%	1	7.1%	1	3.7%	4	16.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

<その他の意見>

・会計年度任用職員(2件) ・再任用職員(2件) ・嘱託社員(2件) ・シニア社員(2件)

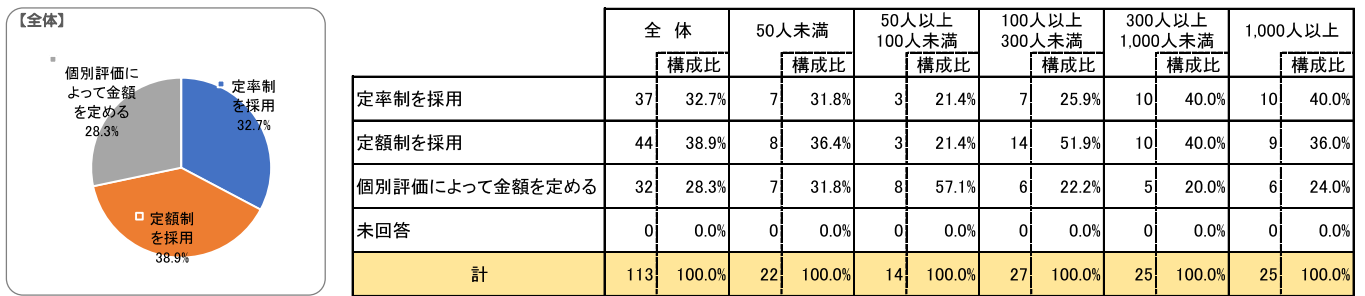
【年度別傾向変化】



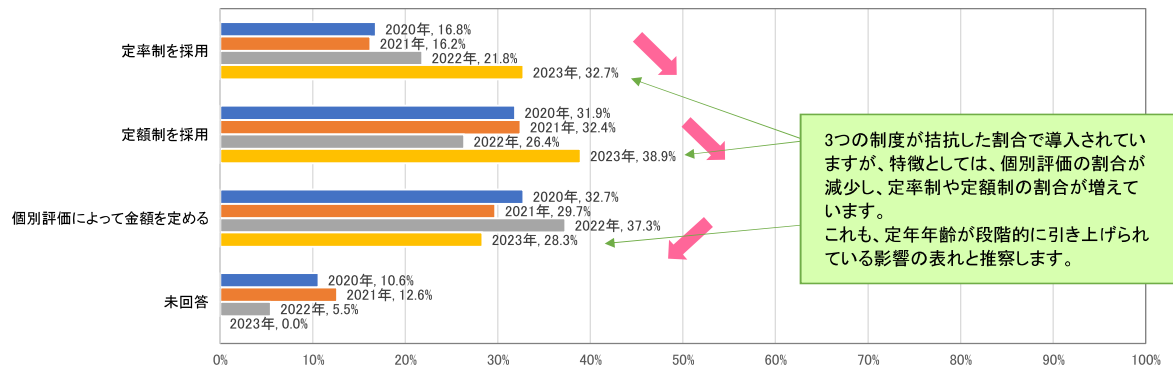
高年齢者雇用安定法が義務付ける「希望者全員が65歳まで働ける環境整備」に加えて、2021年4月からは「70歳までの就業機会確保(改正高年齢者雇用安定法)」が努力義務として施行されています。

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行う観点での取り組みが必要となります。また、70歳までの就業機会確保については、健康で安心・安全な環境下で多様な働き方が選択できるという観点での取り組みも必要になります。

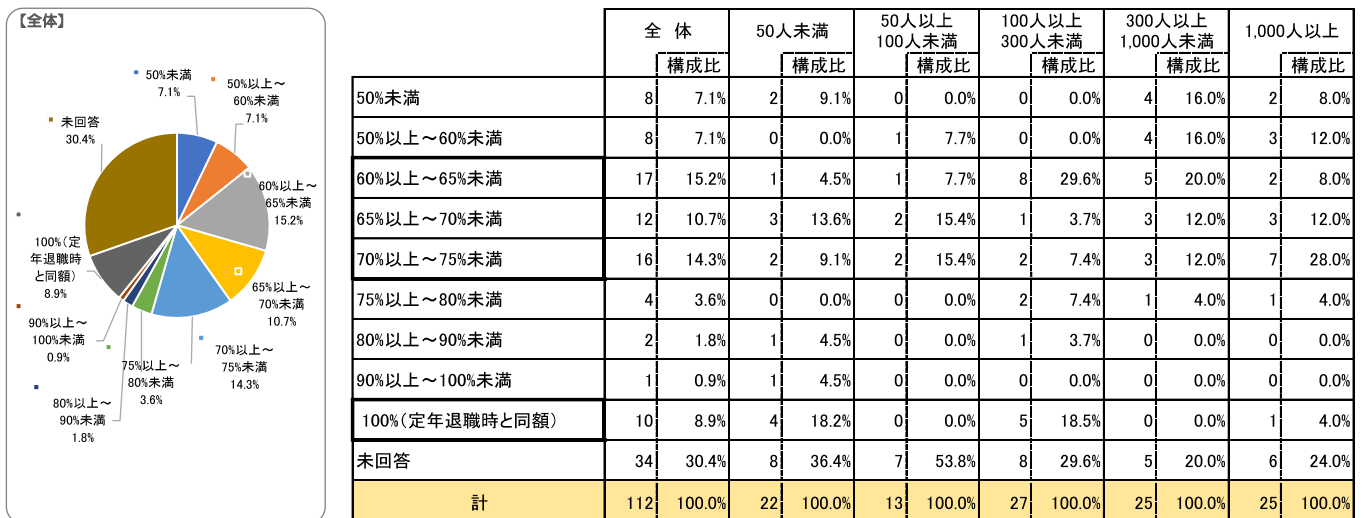
(4) 上記(3)の「雇用形態」で、60歳以降雇用される場合の賃金水準についてお答えください。



【年度別傾向比較】



(5) 上記(4)の「60歳以降の賃金水準」について、退職時の賃金の何パーセントをお答えください。



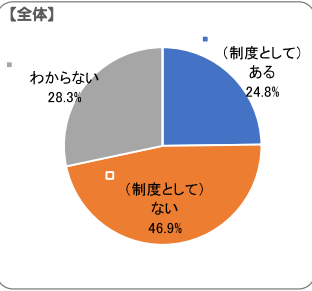
60歳以降の賃金水準については、60歳までの水準から「60%～75%未満」に集中しており、「未回答」を除いた割合は6割弱(57.7%)を占めています。これは、高年齢雇用継続給付の受給資格要件の「60歳以降の賃金が60歳時点の75%未満であること」などを踏まえた水準となっていることが要因の一つと推察します。

(なお、「100%(定年退職時と同額)」と答えた割合も一定数あることを補足します。)

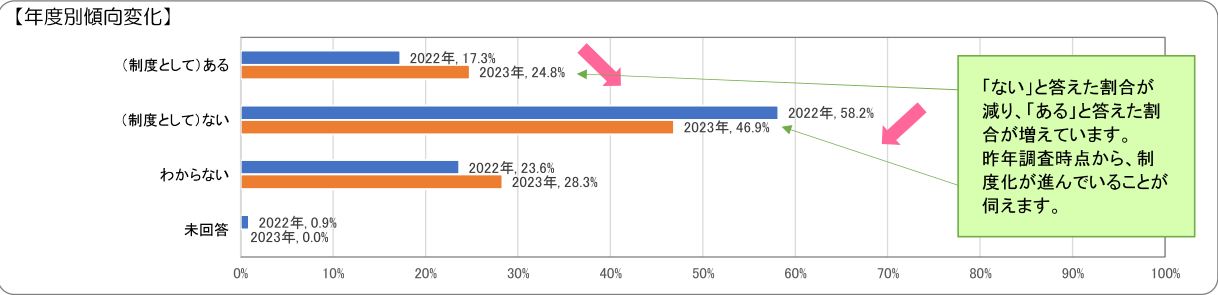
いずれにしても、高年齢雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることや、同一労働同一賃金の観点、年金制度も含めて、総合的に労使で点検・協議を続け、60歳以降の賃金水準を計画的に確立していくことが重要です。

2. 70歳までの就業機会の確保について

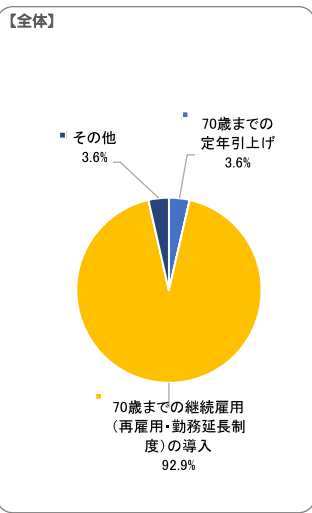
(1)2021年4月1日から、従来の65歳までの雇用確保の義務に加えて、「70歳までの就業機会の確保」が努力義務となっています。70歳までの就業機会を確保するための制度の有無をお答えください。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
(制度として)ある	28	24.8%	5	22.7%	5	35.7%	5	18.5%	6	24.0%	7	28.0%
(制度として)ない	53	46.9%	9	40.9%	3	21.4%	12	44.4%	13	52.0%	16	64.0%
わからない	32	28.3%	8	36.4%	6	42.9%	10	37.0%	6	24.0%	2	8.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%



(2)それはどのような制度(措置)になっているかお答えください。(複数選択可)【上記(1)で、「ある」と答えた方への質問】



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
(1)で「ある」と回答	28	—	5	—	5	—	5	—	6	—	7	—
70歳までの定年引上げ	1	3.6%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
定年制の廃止	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
業務委託契約を締結する制度の導入	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
70歳までの継続雇用(再雇用・勤務延長制度)の導入	26	92.9%	4	80.0%	4	80.0%	5	100.0%	6	100.0%	7	100.0%
事業主が自ら実施する社会貢献事業※1に従事できる制度の導入	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業※2に従事できる制度の導入	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	1	3.6%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	28	100.0%	5	100.0%	5	100.0%	5	100.0%	6	100.0%	7	100.0%

※1 工場見学ガイドの有償ボランティアなど

※2 定年等退職者が会員となることができるNPO法人に里山の維持・運営に関する事業を委託し、関連業務に有償ボランティアとして携わるなど

<その他の意見>

・投票業務補助員制度

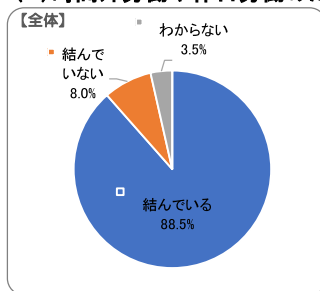
70歳までの就業機会確保については、「継続雇用制度」を採用している割合が9割を超えています。一方、新たな措置として追加された「雇用によらない措置(業務委託契約等)」を採用しているとの回答はなく、新たに制度として導入することに苦慮していることも伺えます。

いずれにしても、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、健康管理の充実の推進、労働災害防止など、年齢に関わりなく高いモチベーションを持って働くことができる環境整備が必要です。

IV. 働き方改革関連法への対応について

1. 時間外労働について

(1) 時間外労働や休日労働のため「36協定」は結んでいますか？



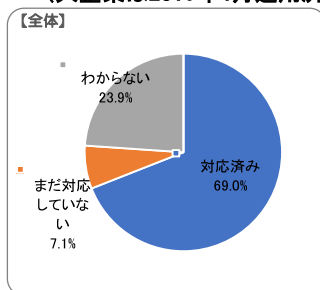
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
結んでいる	100	88.5%	19	86.4%	13	92.9%	25	92.6%	22	88.0%	21	84.0%
結んでいない	9	8.0%	2	9.1%	1	7.1%	0	0.0%	2	8.0%	4	16.0%
わからない	4	3.5%	1	4.5%	0	0.0%	2	7.4%	1	4.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

昨年の調査では「結んでいる」と答えた割合は8割程度でしたが、今年の調査では9割に近づきました。

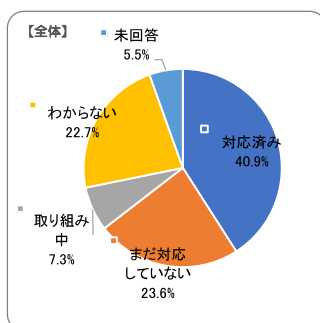
2024年4月からは建設業、自動車の運転業務、医師に対する時間外労働の上限規制が適用されますので、引き続き、適用開始に向けた労使協議および各制度の周知・遵守徹底の取り組みをお願いします。

(2) 2023年4月1日から「月60時間を超える時間外労働部分の割増率50%以上」が中小企業にも適用されました。

(大企業は2019年4月適用済み)。現状についてお答えください。



2023年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
対応済み	78	69.0%	11	50.0%	9	64.3%	19	70.4%	19	76.0%	20	80.0%
まだ対応していない	8	7.1%	3	13.6%	2	14.3%	1	3.7%	1	4.0%	1	4.0%
わからない	27	23.9%	8	36.4%	3	21.4%	7	25.9%	5	20.0%	4	16.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

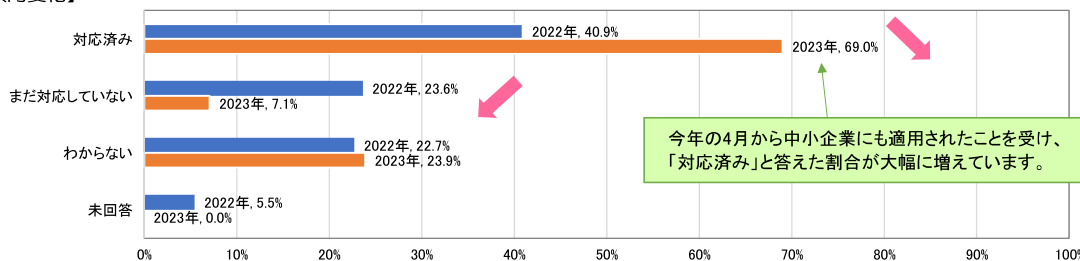


2022年	全 体	
	構成比	
対応済み	45	40.9%
まだ対応していない	26	23.6%
取り組み中	8	7.3%
わからない	25	22.7%
未回答	6	5.5%
計	110	100.0%

「未対応」「わからない」と答えた組合では、早急な対応をお願いします。※就業規則の変更や労使協議が必要となる内容(割増賃金の代わりに代休取得)です。

いずれにしても、この法改正の目的は「長時間労働の是正」にあり、労働時間の可視化と時間外労働の削減による過重労働防止の取り組みとする必要があります。

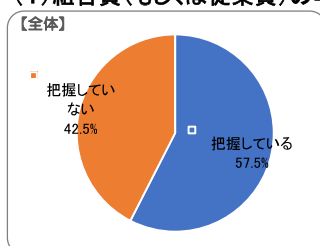
【年度別傾向変化】



今年の4月から中小企業にも適用されたことを受け、「対応済み」と答えた割合が大幅に増えています。

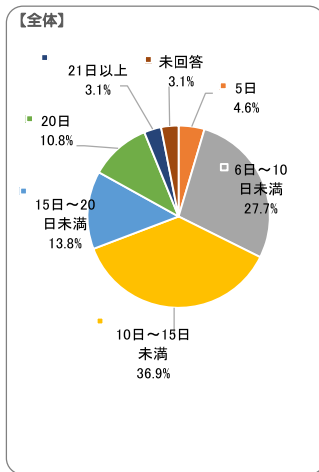
2. 年次有給休暇について

(1) 組合員(もしくは従業員)の年次有給休暇の「取得状況」は把握していますか？



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
把握している	65	57.5%	8	36.4%	5	35.7%	15	55.6%	18	72.0%	19	76.0%
把握していない	48	42.5%	14	63.6%	9	64.3%	12	44.4%	7	28.0%	6	24.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

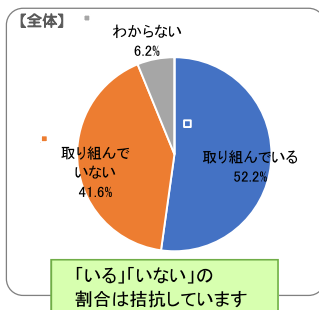
【(2)平均で「何日」くらい取得できているか、日数をお答えください。【上記(1)で、「把握している」と答えた方への質問】



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
(1)で「把握している」と回答	65	—	8	—	5	—	15	—	18	—	19	—
5日未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5日	3	4.6%	1	12.5%	0	0.0%	2	13.3%	0	0.0%	0	0.0%
6日～10日未満	18	27.7%	1	12.5%	3	60.0%	4	26.7%	7	38.9%	3	15.8%
10日～15日未満	24	36.9%	6	75.0%	0	0.0%	7	46.7%	6	33.3%	5	26.3%
15日～20日未満	9	13.8%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	3	16.7%	5	26.3%
20日	7	10.8%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	1	5.6%	5	26.3%
21日以上	2	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	0	0.0%	1	5.3%
未回答	2	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	1	5.6%	0	0.0%
計	65	100.0%	8	100.0%	5	100.0%	15	100.0%	18	100.0%	19	100.0%

「年5日」の取得は達成されていると評価できる一方、小規模事業所ほど「取得状況を把握できていない」という実態も表れています。(2)の回答は「取得状況を把握している」と答えた組合からの回答となりますので、「取得状況を把握していない」組合の状況に留意する必要があります。

【(3)年次有給休暇取得を促進するために何か(促進策に)取り組んでいますか？



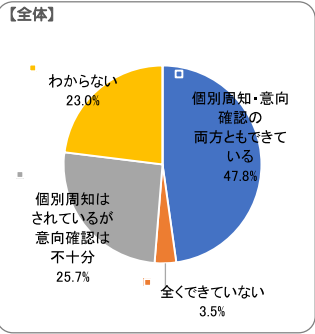
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
取り組んでいる	59	52.2%	5	22.7%	2	14.3%	11	40.7%	19	76.0%	22	88.0%
取り組んでいない	47	41.6%	14	63.6%	12	85.7%	14	51.9%	5	20.0%	2	8.0%
わからない	7	6.2%	3	13.6%	0	0.0%	2	7.4%	1	4.0%	1	4.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

【(4)どのような取り組みかご記入ください。【上記(3)で、「取得促進策に)取り組んでいる」と答えた方への質問】

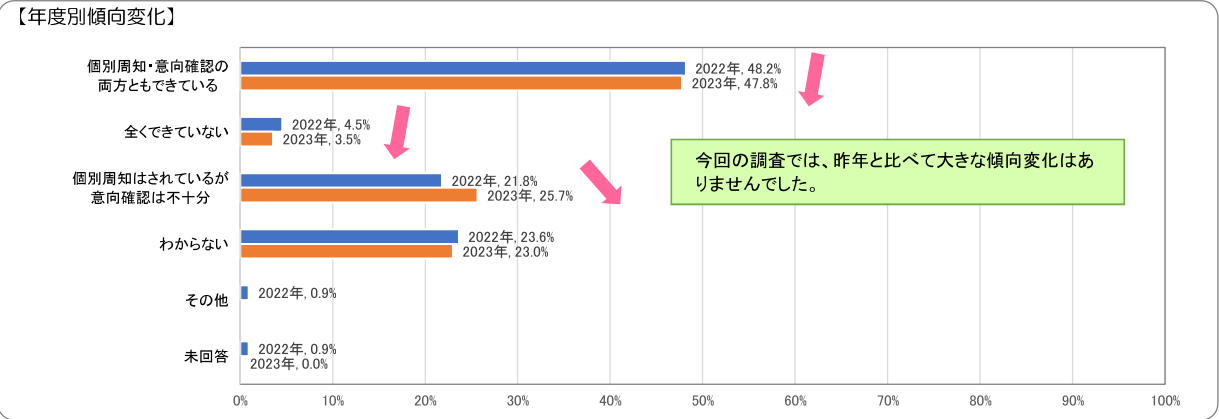
- ・計画年休制度
- ・年間の年休取得の計画を実施
- ・年初に、有給取得の計画を立てる
- ・計画年休(労使交渉)
- ・休暇カレンダーの運用
- ・2ヶ月に1回は有休取得する
- ・有給休暇取得推奨期間の設定
- ・取得奨励月間の設定等
- ・有給の積極的な取得の周知(準夏季休暇等)
- ・リフレッシュ休暇制 3日ないし5年毎に5日の休日があり、必ず取るになっている
- ・各所属の年休取得状況の把握とそれを踏まえた取得指導の徹底、年末年始や大型連休時等に合わせた計画取得の促進など
- ・アリスウィークやアニバーサリー休暇PR
- ・誕生日にバースデー休暇として年休取得をよびかけている
- ・年休取得月間やアニバーサリー休暇の導入
- ・記念日休暇など
- ・取得促進策として、サマー休暇(7月～9月の間に夏季休暇とあわせて2日間取得)やメモリアル休暇(本人の誕生日又は前後1週間に1日)、リフレッシュ休暇(10月～11月)、ゆとり休暇等の計画年休制度を取り入れている
- ・各支部をオルグしてまわった
- ・要望書を提出し、年休を取得しやすい環境となるよう訴えている
- ・36協定締結時(4回/年)や毎月の安全衛生委員会に取得状況を確認し、休暇を懲添(しょうそん)することで年次有給休暇(20日/年)の完全取得に取り組んでいる。
- ・声掛け
 - ・呼び掛け
- ・総務から休暇取得推進日の案内があったり、一斉休暇を取ったりしている
- ・職員用掲示板などで積極的に年休取得するよう促している
- ・毎月の労使合同委員会で取得状況を確認している
- ・労使で定期的に取得状況を確認し、必要に応じて施策を行う
- ・促進対応
- ・当局への要求
- ・最低5日
- ・年度内だけでなくシフトによる希望性があり、最低5日間以上取るように組合を通じて促している
- ・春闘時に有休取得推進(カットゼロ(※1)・ミニマム14(※2) 対象者100%必達)について要求。定期的に各部門の年休取得状況を労使で共有。
 - ※1: 有休のカット日数をゼロにする取組み。※2: 年間20日間有休付与者(最大取得日数)は年間14日間以上取得する取組み
- ・計画的に取得を進める
- ・年休取得計画の作成 年末年始年休取得促進
- ・年休取得計画表による取得状況管理
- ・交代勤務者への計画年休制度
- ・2日間は取得する日を決めている
- ・有給取得強化月間
- ・有給取得促進日を設けて取得してもらう
- ・年次有給休暇奨励日の導入
- ・長期休暇制度の制定
- ・飛び石連休の平日や年末年始などを当番勤務にして年休取得を促進している
- ・誕生日休暇の推進
- ・バースデー休暇、些細な理由でも申請
- ・1週間連続休暇、記念日休暇
- ・安全衛生委員会での確認
- ・組合からの指示通達により定期的な年休取得を要請
- ・毎月開催の職場懇談会などで取得状況の把握、推進に取り組んでいる
- ・定期的に有給取得促進の案内を会社が出している
- ・組合員全員に有給休暇を取得するように会社側と一緒に取り組んでる
- ・労使での状況確認、職場への取得推進依頼
- ・広報の発行
- ・一定の雇用年数を迎えた方が有給休暇を取得した際に補助金を支給する
- ・休暇取得実績に応じて、プレゼントの進呈や、平日に利用できる割引等の斡旋
- ・休暇促進キャンペーンの実施
- ・管理職への通達

3. 改正育児・介護休業法について

(1)2022年4月1日より、労働者に対する休暇制度(産後休暇、育児休暇)の「個別周知」と「意向確認」が事業主に義務付けられています。現状についてお答えください。

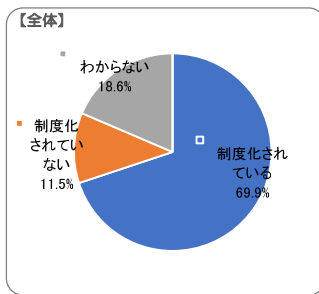


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
個別周知・意向確認の両方ともできている	54	47.8%	4	18.2%	6	42.9%	8	29.6%	16	64.0%	20	80.0%
全くできていない	4	3.5%	0	0.0%	1	7.1%	1	3.7%	2	8.0%	0	0.0%
個別周知はされているが意向確認は不十分	29	25.7%	5	22.7%	4	28.6%	11	40.7%	5	20.0%	4	16.0%
わからない	26	23.0%	13	59.1%	3	21.4%	7	25.9%	2	8.0%	1	4.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

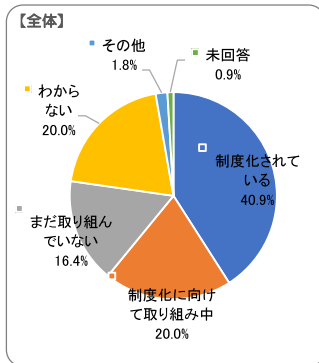


改正育児・介護休業法により事業主が雇用管理上講ずべき措置(雇用環境の整備、個別周知、意向確認)が義務付けられています。今回の調査結果でも、「全くできていない」と答えた割合はわずかですが、「個別周知」はされているものの「意向確認」が不十分となっている傾向が続いており、確認方法に対する課題認識が伺えます。

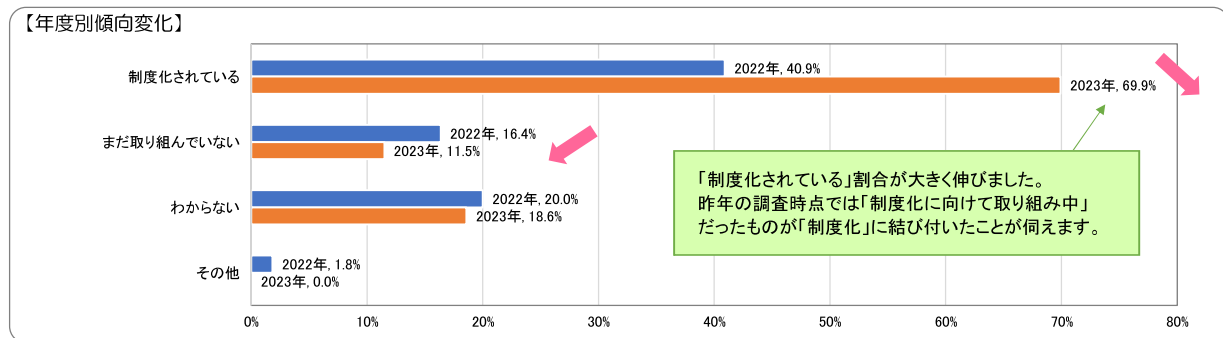
(2)2022年10月1日より、「出生時育児休業(いわゆる「産後パパ育休」)」が施行されています。現状についてお答えください。



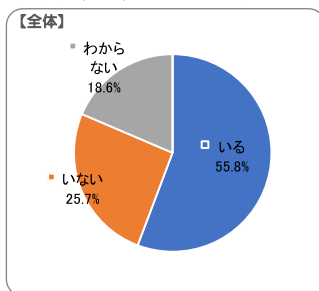
2023年	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
制度化されている	79	69.9%	5	22.7%	9	64.3%	19	70.4%	22	88.0%	24	96.0%
制度化されていない	13	11.5%	8	36.4%	1	7.1%	3	11.1%	0	0.0%	1	4.0%
わからない	21	18.6%	9	40.9%	4	28.6%	5	18.5%	3	12.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%



2022年	全 体	
	構成比	
制度化されている	45	40.9%
制度化に向けて取り組み中	22	20.0%
まだ取り組んでいない	18	16.4%
わからない	22	20.0%
その他	2	1.8%
未回答	1	0.9%
計	110	100.0%



(3)職場の男性の中で、「出生時育児休業(産後パパ育休)」を実際に取得された方はいますか？



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
いる	63	55.8%	3	13.6%	4	28.6%	14	51.9%	18	72.0%	24	96.0%
いない	29	25.7%	13	59.1%	7	50.0%	6	22.2%	2	8.0%	1	4.0%
わからない	21	18.6%	6	27.3%	3	21.4%	7	25.9%	5	20.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

厚生労働省が2023年10月31日に発表した2022年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業取得率は17.3%と10年連続で上昇し過去最高を記録しています(福井県の2022年度 男性の育休取得率は20.3%)。

今回の調査では「いる」と答えた割合が約55%となっていますが、これは「職場の中で1人でもいる」場合の回答となりますので、取得率とは異なる調査であることにご留意ください。

また、小規模事業所ほど取得者が少ない傾向が表れていることや、次の設問(4)にもあるように、育休を取得したくても、「周囲の理解とフォロー体制ができていない」、「評価や昇給への影響を憂慮する」といった課題が挙げられています。とりわけ、人手や資金に余裕がない中小企業は、育休中の代替人員確保や周囲の業務負担軽減と共に、取得しやすい雰囲気づくり(風土づくり)といった環境整備が喫緊の課題となっています。

育休取得にあたっては、厚生労働省から育児休業給付の拡大案(一定の要件を満たすと、手取り収入が実質的に10割となるようにする案)が示されていることや、行政からの様々な補助金制度の活用も一つの材料に環境整備を進めるための取り組みをお願いします。

(4)「出生時育休(産後パパ育休)」について感じる課題などありましたらご記入ください。

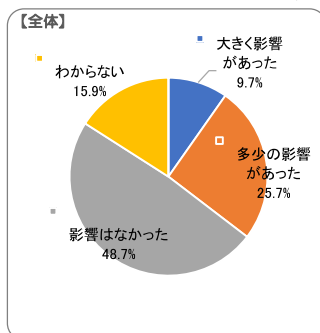
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・抜けた人のカバー 多能工 ・①周囲に迷惑を掛けてしまう(人手不足) ②収入の低下 など ・育休休業中の該当職場の人員不足 ・取得するものが気兼ねなく休めるよう、事務処理体制や人員の確保が課題だと感じている ・代替要員の対応や確保、代替要員での業務が困難な場合の対応や職場のフォロー体制 ・どの職場も人員不足で育休を取るのに、ためらいがあるので職場の理解と育休時の職場の対策が必要 ・少子高齢化で社員数が減少する中で、育児休業取得者の業務をフォローする職場には、少なからず負担が発生してしまう。 ・育休を取得する職員と同じ所属職員の理解。または、安心して育休を取れるような人員配置の徹底。休むことで周りの職員が大変になるなら、休みにくい ・育休を取得した人の仕事を代わりに誰かがやらないといけないため、心理的に取得しにくい。代わりに仕事をしてくれる人に手当をつけるなどが必要かもしれない。 ・会社全体における理解 ・年間のうち、一部の時期にしか取得しにくい(繁忙期が多い) ・職場の環境に問題があるので、取りづらい状況 ・給料(手当)が下がること ・休暇を取った事で、出勤日数の減少で給料が下がってしまう事があったので、育休を取っても給料が下がるのではどうかと思う。 ・無給の部分があり、家庭の所得に影響するため、実際には取得しにくいという声がある。 ・昇給に影響していることで取得しにくくなっている ・休業後の個人評価が落ちる可能性や不明なところがあるので明確にする必要がある。これは女性に対しても同様 ・課題を把握中である ・従業員の高齢化の為、対象者がいない | <ul style="list-style-type: none"> ・対応するため多能工化を進めたいが、人員不足により進めにくい ・人手不足の関係で長期の休暇は取りづらい ・育休を取得している間職員の補充がない ・まだまだ取得日数が少ない、人が抜けた時のカバーに苦労している ・育休期間中の職場環境、周りへの業務負担の増など ・育休期間中の職場環境、周りへの業務負担の増など ・職場によって取得のしやすさにバラツキがある ・制度はあるが業務調整が難しい側面が残る ・まだまだ取りやすい環境ではない ・給与額の減少 ・通常の育休とは違うことを認識できている人がまだ少ない ・育休を取得する事により、評価に影響が出ないか心配 ・制度周知が追いついていないこと |
|--|---|

4. その他、今年の春闘で賃金以外の「働き方」に関して、特に改善されたことや特徴的な取り組みがあればご記入ください。

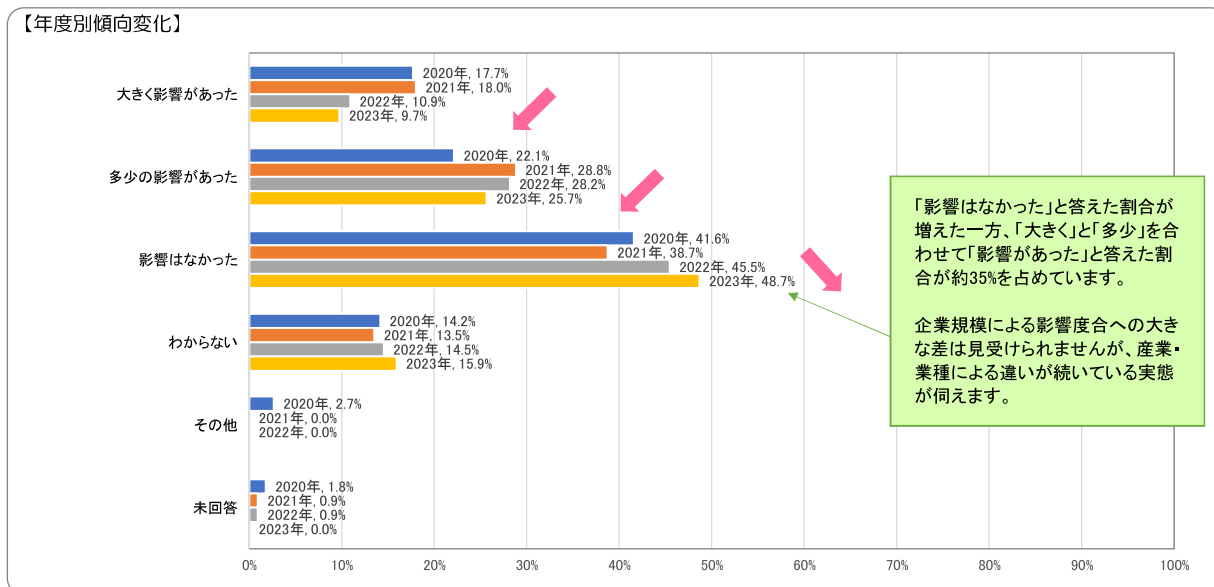
- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・時差出勤制度、テレワーク制度 ・在宅勤務制度の申請事由の追加 ・テレワークの回数制限が週単位から月単位に変更されたことにより、単身赴任者や育児介護従事者の働き方の幅が広がった ・有給を今よりも取りやすくなった ・時間年休制度導入を要求に入れた ・有給取得 ・職員の育児休業制度について、育児休業の「取得回数制限の緩和」や「延長事由の追加」等が見直された ・工場は24時間操業の為、年末年始も操業しており、交替番勤務の人は、年末年始も働いている。しかし、次回の年末年始は、操業を減産し、休める人が多くなる様実施してみる。また、年末年始に出勤する人への手当増額を要求している。 ・賃金アップを重視したため、特になし ・新築祝いの支給対象勤続年数の見直し。(5年→3年) ・ペースアップ、56歳以降給与が減額になる制度の廃止、年末年始出勤に対する手当の増額 ・チャレンジを促す働き方改革の醸成と活動に向けた労使協議。(チャレンジしやすく、働きがいを感じられる環境整備づくり) | <ul style="list-style-type: none"> ・20分の労働時間短縮を勝ち取った ・住宅手当支給条件の改善 ・病欠休暇の申請が簡単になった ・家族の看護休暇の創設 ・人事制度改定 ・懲戒制度に関する内容、転籍時の取り扱いに関する内容 ・再雇用職員の住宅手当について職員と同様に支給されるようになった |
|--|--|

V. 春闘に関する「新型コロナウイルス感染症」の影響について

1. 今年の2023春闘における賃金引き上げや賃金改善等への影響についてお答えください。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
大きく影響があった	11	9.7%	1	4.5%	0	0.0%	2	7.4%	3	12.0%	5	20.0%
多少の影響があった	29	25.7%	5	22.7%	2	14.3%	12	44.4%	6	24.0%	4	16.0%
影響はなかった	55	48.7%	9	40.9%	9	64.3%	12	44.4%	13	52.0%	12	48.0%
わからない	18	15.9%	7	31.8%	3	21.4%	1	3.7%	3	12.0%	4	16.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%



2. 上記1. の回答を踏まえて、どのような影響があったか具体的に記入ください。

【大きく影響があった】と回答

- ・ベースアップ7000円
- ・生産が減産とあり、増収とならないとの事で、ベースアップが少ない
- ・業績が思わしくなく、満足いく金額が要求できなかった
- ・'22年度は世界的な新型コロナや半導体不足の影響により部品供給不足となり、自動車産業全体が減産傾向となり、当社も大きな影響を受け、大変厳しい業績となった。
- ・ベースアップが過去最高だった
- ・会社の利益が上がらない。従業員の年収も4年は下り。
- ・会社側も何かしら答えを出さなければいけないと言う雰囲気が出ていた

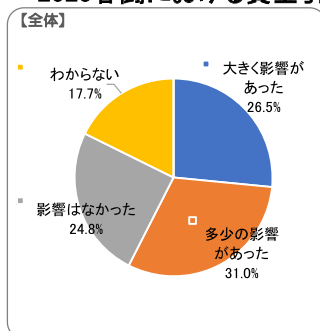
【多少の影響があった】と回答

- ・感染症の影響はまだ強く、路線バスの乗客数はコロナ禍前に戻りきっていない
- ・利益の減
- ・一時金に影響
- ・当組合は人事院勧告に準拠しており、人事院勧告は民間給与の実態調査の動向に大きな影響を受けるため
- ・ベアは満額回答だったが一時金については不満が残る結果。ベアに関しては世の中が賃上げの空気感があったからよかったが、一時金については先行きが不透明という理由で伸び悩んだ
- ・鉄道の利用客は通勤・通学の利用は戻りつつあるものの定期外(特に高齢者)の客が回復出来ておらず、また貸切バスは、県外客・学校関係の利用は戻ったが、地元の団体客の利用はまだ戻っていない。鉄道・バスは他の業種と比べて業績の回復が遅れている。
- ・新型コロナウイルスによる、生産減
- ・会社の収益に影響したため、一時金が要求通りにならなかった
- ・人手不足によって現場が圧迫された

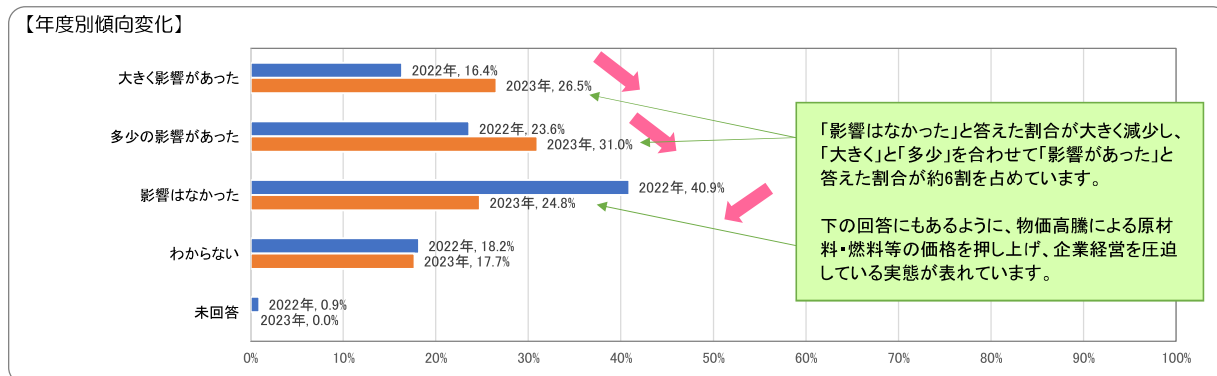
VI. 春闘に関する企業物価(原材料価格・仕入れ価格等の高騰)の影響について

1. 原油価格・原材料価格・仕入れ価格の高騰など企業物価が高止まりしています

2023春闘における賃金引き上げや賃金改善等への影響についてお答えください。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
大きく影響があった	30	26.5%	1	4.5%	5	35.7%	7	25.9%	7	28.0%	10	40.0%
多少の影響があった	35	31.0%	6	27.3%	2	14.3%	15	55.6%	6	24.0%	6	24.0%
影響はなかった	28	24.8%	5	22.7%	6	42.9%	5	18.5%	7	28.0%	5	20.0%
わからない	20	17.7%	10	45.5%	1	7.1%	0	0.0%	5	20.0%	4	16.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%



2. 上記1. の回答を踏まえて、どのような影響があったか具体的にご記入ください。

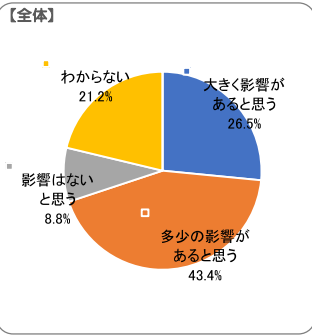
【大きく影響があった】と回答

- ・原材料の高騰により、利益が減
- ・原材料高騰が業績に影響し、交渉が難航
- ・原材料の高騰により、収益が減った
- ・原材料価格高騰、会社、利益下落、賃金改善できない
- ・燃料価格の高騰により、赤字となり、春闘においても、そこを踏まえた妥結となった
- ・各燃料費
- ・資源高、エネルギー費高騰の影響により、会社業績への影響が大きかった
- ・電気代や材料費が今後どれだけ上がるか不明なため賃上げ率も控えめになった
- ・バスを運行するための軽油代の高騰により、決算を悪くすることとなった
- ・製品の賃上げによる受注減で売上が低迷
- ・原材料費の高騰による利益の伸び悩み
- ・原料、燃料価格の高騰による影響
- ・原材料価格、輸送費の高騰
- ・燃料価格の高騰により業績に大きな影響が生じた
- ・材料費高騰
- ・燃料費高騰にて支出が増え、賃金ベースアップが出来ない
- ・運送業の部門があり、燃料費が高騰した
- ・電気代の高騰により、販管費(水道光熱費)を押し上げた
- ・利益の減少
- ・インフレ率を考慮したベアの実施

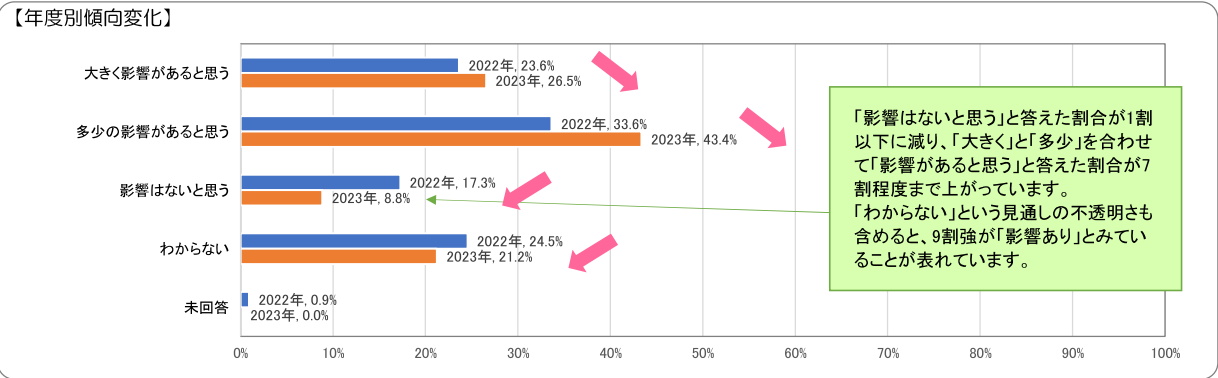
【多少の影響があった】と回答

- ・利益
- ・利益率の低下
- ・商品の値上げ
- ・石炭価格高騰により、利益が殆ど無い状態での交渉となり、会社は厳しいとばかり
- ・物価上昇率も賃金水準を決める一つの要素になった
- ・会社側の負担も増えることも視野に入れる必要があった
- ・一時金の金額に影響
- ・当組合は人事院勧告に準拠しており、人事院勧告は民間給与の実態調査の動向に大きな影響を受けるため。
- ・世界情勢の影響によるエネルギー価格が高騰した結果、石炭権益子会社の売り上げ増となる企業好決算。
- ・利益が減った
- ・経費増(原油価格高騰)、増収減益
- ・会社の経費が圧迫され、賃上げ・臨時給の交渉が慎重になった
- ・円安、材料入手遅延
- ・交渉の中で会社の経費も大きくなるという話は何度も出ていた
- ・賃上げに消極的で一時金での対応となった
- ・通年と比べ昇級号数アップ

3. 企業物価が及ぼす来年の2024春闘への影響(予想含む)についてお答えください。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
大きく影響があると思う	30	26.5%	4	18.2%	3	21.4%	8	29.6%	7	28.0%	8	32.0%
多少の影響があると思う	49	43.4%	5	22.7%	7	50.0%	14	51.9%	10	40.0%	13	52.0%
影響はないと思う	10	8.8%	2	9.1%	3	21.4%	1	3.7%	4	16.0%	0	0.0%
わからない	24	21.2%	11	50.0%	1	7.1%	4	14.8%	4	16.0%	4	16.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%



4. 上記3. の回答を踏まえて、どのような影響が予想されるか・留意点など具体的にご記入ください。

【大きく影響があると思う】と回答

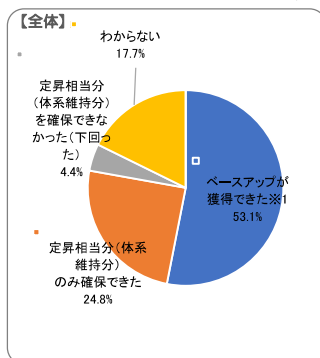
- ・利益の減少
- ・原材料費の高騰による利益の伸び悩み
- ・資源高、エネルギー費高騰により、会社業績に与える減益影響が懸念される
- ・やはり、燃料代の高騰が一番大きいと思う
- ・大幅な賃上げ要求が必要
- ・運輸業界はただでさえ人手不足なのに、悪いイメージが先行して更に求人が入らない
- ・今年同様、国も経済界も賃上げの後押しが必要で、大企業が先ずリードして大幅な賃上げを獲得し、中小企業にも波及させる。(社会的に賃上げ必須のムードを作る事)
- ・会社利益の低下
- ・燃料価格が変動すれば大きな影響が生じると思われる
- ・経費が例年以上にかかっている
- ・利益が減る事により、賃金のUPが厳しい
- ・ペースアップが厳しい

【多少の影響があった】と回答

- ・利益の減
- ・どれだけ利益を確保できるかの見込みが立つかどうか
- ・物価高騰に追いついていない賃上げ要求
- ・物価上昇が止まらない中、まだまだ先が分からない状況のため慎重さが重要となる
- ・電気、水道代などの光熱費が上がっているの、経費節減のため賃金抑制になると思う
- ・昨年からのさらなる物価高の影響をどこまで汲み取って貰えるかが焦点となる
- ・ペースアップ、ボーナスの低額回答
- ・賃上げの流れは続くと思う
- ・会社の経費が圧迫される。また、行政の支援(補助金等)が減額・廃止されると会社の経費がさらに圧迫されて賃上げ・臨時給の交渉に影響が出る。
- ・今年世間的に賃上げムードだった分上げなくてはいけない雰囲気があったが、来年は縮小されるのではないかと不安。
- ・賃上げの流れが続く中、現状維持でいくのか不透明。業績も回復傾向ではあるが実際に組合員までに配分されるかは今後の業績次第。
- ・当組合は人事院勧告に準拠しており、人事院勧告は民間給与の実態調査の動向に大きな影響を受けるため。
- ・利益の確保状況
- ・エネルギー価格高騰などの不透明な要素に大きく左右される
- ・物価上昇が続くこと
- ・価格転嫁した物価高が働く者の収入に反映されるか懸念する
- ・従業員減少になる中、委託契約の流れになる事への懸念
- ・23年の春闘以上の結果が出ない可能性がある
- ・組合員からのベア満額回答の期待が高まり、交渉が難航すること
- ・為替レート

Ⅶ. 賃金改善の状況について

1. 今年の2023春闘における賃金改善(賃上げ)についてお答えください。

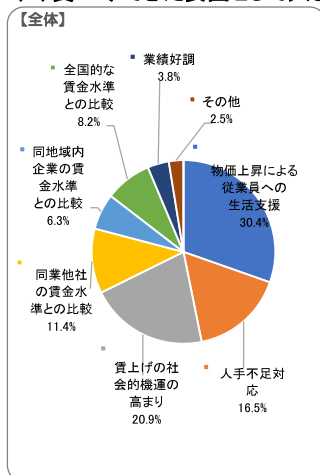


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
ベースアップが獲得できた※1	60	53.1%	8	36.4%	4	28.6%	16	59.3%	17	68.0%	15	60.0%
定昇相当分(体系維持分)のみ確保できた	28	24.8%	6	27.3%	6	42.9%	8	29.6%	4	16.0%	4	16.0%
定昇相当分(体系維持分)を確保できなかった(下回った)	5	4.4%	0	0.0%	2	14.3%	1	3.7%	0	0.0%	2	8.0%
わからない	20	17.7%	8	36.4%	2	14.3%	2	7.4%	4	16.0%	4	16.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

※1 定昇相当分、賃金カーブ維持分、体系維持分以外の+α分

2. 【上記1. で、「ベア(定昇相当分+α分)が獲得できた」と答えた方への質問】

(1) 賃上げできた要因として大きいものを選んでください。(複数選択可)

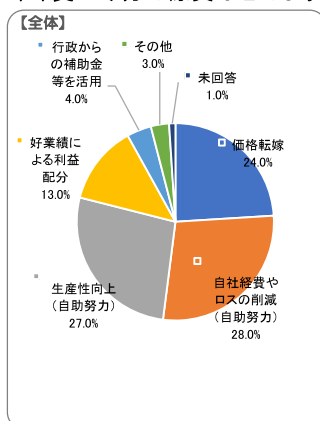


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
物価上昇による従業員への生活支援	48	30.4%	6	33.3%	3	42.9%	13	36.1%	15	28.3%	11	25.0%
人手不足対応	26	16.5%	3	16.7%	3	42.9%	7	19.4%	6	11.3%	7	15.9%
賃上げの社会的機運の高まり	33	20.9%	4	22.2%	1	14.3%	8	22.2%	9	17.0%	11	25.0%
同業他社の賃金水準との比較	18	11.4%	2	11.1%	0	0.0%	1	2.8%	7	13.2%	8	18.2%
同地域内企業の賃金水準との比較	10	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.6%	7	13.2%	1	2.3%
全国的な賃金水準との比較	13	8.2%	0	0.0%	0	0.0%	4	11.1%	4	7.5%	5	11.4%
業績好調	6	3.8%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%	4	7.5%	1	2.3%
その他	4	2.5%	2	11.1%	0	0.0%	1	2.8%	1	1.9%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	158	100.0%	18	100.0%	7	100.0%	36	100.0%	53	100.0%	44	100.0%

<その他の意見>

- ・人材確保、社員のモチベーションアップ
- ・担い手の確保(新卒及び中途)
- ・人事院勧告に準拠しているため
- ・長年賃金表がすえ置かれていた中で、社員の努力に報いるため

(2) 賃上げ分の原資はどのように捻出されましたか？(複数選択可)



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
価格転嫁	24	24.0%	2	25.0%	2	33.3%	10	35.7%	3	11.5%	7	21.9%
自社経費やロスの削減(自助努力)	28	28.0%	2	25.0%	2	33.3%	7	25.0%	7	26.9%	10	31.3%
生産性向上(自助努力)	27	27.0%	1	12.5%	1	16.7%	5	17.9%	8	30.8%	12	37.5%
好業績による利益配分	13	13.0%	2	25.0%	1	16.7%	1	3.6%	7	26.9%	2	6.3%
行政からの補助金等を活用	4	4.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
その他	3	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%	1	3.8%	1	3.1%
未回答	1	1.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	100	100.0%	8	100.0%	6	100.0%	28	100.0%	26	100.0%	32	100.0%

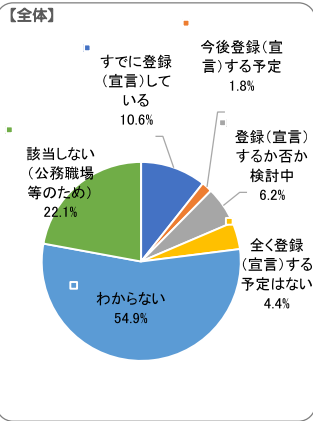
労使交渉の中で賃上げできた大きな要因としては、①生活支援、②社会的な機運、③人手不足対応の順となっています。一方、「業績好調」と答えた割合は全体のわずかに3.8%に留まっています。

この調査結果からも、決して業績好調と言えない中で、人材の確保・定着のため賃上げに踏み切った企業が多かった実態が表れています。賃上げ原資としても、自助努力に依るところが55%を占めており、価格転嫁を原資とした回答は24%となっています。持続的な賃上げを実現するため、引き続き、適正な価格転嫁を進めると共に、労使で賃上げの必要性や意義を共有し、賃金を起点とした経済の好循環を作りだす必要があります。また、賃上げの社会的機運を高めていく取り組みも両輪とした運動展開も必要です。

3. 適正な価格転嫁に向けた取り組み状況についてお答えください。

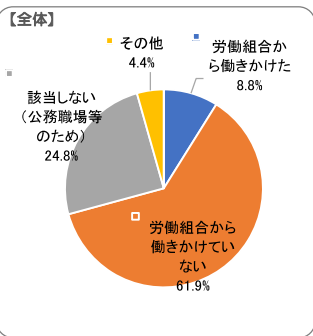
(1) 自社で「パートナーシップ構築宣言」を登録していますか？

※「パートナーシップ構築宣言」は、企業規模の大小に関わらず価格転嫁の円滑化を図るため取引先との共存共栄や下請け取引の適正化等を表明するものです。連合福井2023春闘方針では「賃上げと価格転嫁に同時に取り組む」ことを掲げており、賃上げ原資確保に向けた適正な価格転嫁の円滑化をミニマム運動課題としています。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
すでに登録(宣言)している	12	10.6%	1	4.5%	1	7.1%	1	3.7%	1	4.0%	8	32.0%
今後登録(宣言)する予定	2	1.8%	0	0.0%	1	7.1%	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%
登録(宣言)するかどうか 検討中	7	6.2%	1	4.5%	0	0.0%	3	11.1%	1	4.0%	2	8.0%
全く登録(宣言)する 予定はない	5	4.4%	1	4.5%	1	7.1%	1	3.7%	1	4.0%	1	4.0%
わからない	62	54.9%	10	45.5%	8	57.1%	17	63.0%	17	68.0%	10	40.0%
該当しない (公務職場等のため)	25	22.1%	9	40.9%	3	21.4%	4	14.8%	5	20.0%	4	16.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

(2) 労働組合から会社に対して「パートナーシップ構築宣言」の登録を働きかけましたか？

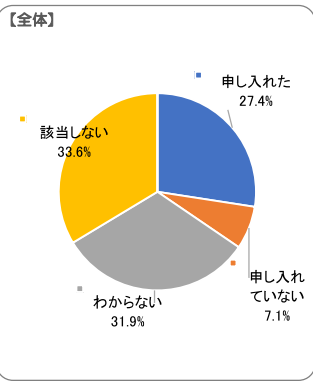


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
労働組合から働きかけた	10	8.8%	2	9.1%	0	0.0%	1	3.7%	4	16.0%	3	12.0%
労働組合から 働きかけていない	70	61.9%	10	45.5%	10	71.4%	21	77.8%	16	64.0%	13	52.0%
該当しない (公務職場等のため)	28	24.8%	10	45.5%	4	28.6%	5	18.5%	4	16.0%	5	20.0%
その他	5	4.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%	4	16.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

<その他の意見>

・わからない(2件)

(3) 仕事を請ける立場の企業として、取引先に対して適正な価格転嫁を申し入れましたか？



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
申し入れた	31	27.4%	2	9.1%	7	50.0%	7	25.9%	6	24.0%	9	36.0%
申し入れていない	8	7.1%	1	4.5%	2	14.3%	3	11.1%	1	4.0%	1	4.0%
わからない	36	31.9%	8	36.4%	1	7.1%	10	37.0%	10	40.0%	7	28.0%
該当しない	38	33.6%	11	50.0%	4	28.6%	7	25.9%	8	32.0%	8	32.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	113	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	27	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

2023春闘では、すべての組合が取り組む「ミニマム運動課題」として、労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」の取り組み推進を掲げました。

今回の調査では自社の宣言状況を「わからない」と回答した組合が55%となっており、状況を把握できている割合は23%に留まっています。また、宣言の登録を労働組合から会社に働きかけたのも8.8%に留まる結果となりました。一方、取引先に対する価格転嫁の申し入れについては、「申し入れた」と回答した組合が3割弱あることから、パートナーシップ構築宣言に関わらず、組合としても意識的に状況を確認していることも伺えます。

いずれにしても、サプライチェーン全体が理解し合い、労務費を含めた適正な価格転嫁を実現することが、賃上げ原資を確保するための大きなカギとなりますので、少なくとも自社の取り組み状況・実態を把握し、労働組合の立場からも取り組みの推進をお願いします。

Ⅷ. 行政からの支援策に対する自由意見

1. 上記設問の「Ⅵ. 春闘に関する企業物価(原材料価格・仕入れ価格等の高騰)の影響」など含めて、国や県に求める支援策や要望などありましたら自由にご記入ください。

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ・原材料の高騰に対し、対策、支援をお願いしたい | ・原材料の高騰が続いている。高騰をストップする様な政策をしてほしい |
| ・燃料費(原油)・電気代高騰による補助金の拡大と延長。(国及び自治体) | ・軽油価格の補助。タイヤ等購入費の補助 |
| ・資源高や物価高、エネルギー費の高騰に対する支援策。
(特に地方で暮らす私たちへの影響が大きい、ガソリン税など、自動車関係諸税の簡素化や自動車ユーザーの負担軽減) | |
| ・各種税金の税率変更(減税) | ・仕事や生活にも影響する為、ガソリン税の廃止をお願いしたい |
| ・産業による電気料金の格差を是正(小売業は製造業に比べて電気料金の単価が高い) | ・電力料金に対する支援策強化 |
| ・県、市も共に価格転嫁の取り組みの後押しをお願いしたい | ・人材確保は、若年層だけの賃金アップでは難しい |
| ・賃上げや職場環境の改善を行う企業に対しての継続的な支援。単年度だけではなく、継続した支援でないと会社側からの回答は厳しいものになる。 | |
| ・トラックドライバー2024問題(残業規制強化)でトラックドライバー不足による物流の停滞が考えられる。物流の停滞を防ぐため、環境負荷軽減のためにも、官民が協力してJR貨物へ少しでも荷物を預けてもらいたい。 | |
| ・中小企業が持つ技術の継承をどのように進めるか？独自技術の損失とならない施策が必要と考える。 | |
| ・中小企業の支援に力が入っていない。まだまだ厳しい中小企業が多いので、税金の優遇や補助金などを行っていかないと大企業にも影響が出てくる。 | |

Ⅸ. その他、春闘全般に対する自由意見

1. 2023春闘を振り返って自単組の課題や、2024春闘に向けた課題・取り組みうと思っていること。また、連合福井へのご意見・ご要望(必要な支援など)がありましたら、自由にご記入ください。

- | | |
|---|-------------------------------|
| ・ベアの確保に向けた交渉の準備 | ・ベースアップの継続 |
| ・ベースアップの増額、56歳以降減額となる制度の廃止、諸手当の増額。新卒生の採用が困難また、就職してからの定着が良くない。 | |
| ・上部団体と連携しベアの獲得に動こうと考えている。ただし、社会全体の流れは強い追い風となることが2023春闘でよくわかったため、連合にはその流れを作ってもらいたい。 | |
| ・賃金・一時金の要求や妥結水準の情報展開に加えて、労働諸条件や福利厚生面などの情報展開、情報共有もあるとよい。(家族手当や有休取得日数など) | |
| ・賃上げ要求をあきらめないようにする。組合員のために職場からの声を聞き諸要求をまとめ、上部組織に伝えていく。 | |
| ・低額回答妥結先行では足並みが揃わなくなる | ・人材確保や離職者防止の観点から、企業や職場の魅力向上 |
| ・人員確保、すべての職員の賃上げ | ・人員不足の解消。その為の賃上げ、職場環境の改善の取り組み |
| ・物価上昇に追い付ける賃金引上げの要求 | ・団結してすすみたい。民間春闘に見合う人事院勧告としたい |
| ・定年延長及び、延長後の賃金改定。延長となっても、仕事の内容は同じなのに、賃金が60%となってしまう。改善していきたい。 | |
| ・中小企業が賃上げしやすい環境作りを連合には行って欲しい。(例えば行政支援の拡大など) | |
| ・賞与は業績に左右され、本格的なベアはいつ訪れるか分からない累積が解消された後であり、会社が安定した利益体質にならないといつまでも低空飛行の春闘のまま。今後自社がヒット商品を開発できない限り明るい未来はない。今年、春闘交渉を経験した役員がこれからも会社へ言うべき事を言うてうまく対話をして交渉を引っ張り成果を出してほしい。 | |
| ・産別の要求が高く、企業に受け入れられない。 | |
| ・組織内国会議員を通して、福利厚生の食費補助限度額3,500円を引き上げて欲しい。 | |

【最後に】

この調査は2016年からスタートし、今回で8年目の取り組みとなりました。
賃金制度や労働法制への対応などの調査を続けていますが、特に2019年の調査以降は、「同じ項目の調査を続けることによる、傾向変化・トレンドの把握」を目的の一つに据えて調査を実施しています。複数年の経年変化を見ることにより、単年度の調査結果だけでは見えない課題等を捉えていくという考え方です。

＜調査結果の活用について＞

- ①連合福井構成産別・単組の企業における、福井県内や同規模企業の労働条件等の実態を知ることができ、地場交渉でも説得力のあるデータとして活用できる。
- ②自社の現状について、客観的に比較・点検するデータとして活用できる。
- ③連合福井春闘方針の策定に活用できる＝次の春闘につなげる
- ④行政や経済団体に対して、根拠のある情報発信や必要な要請等を行うことができる。
- ⑤結果の公表により、広く社会に実態を発信することができる。

こうした調査を続けることで、諸取り組みに対する「意識の向上」につながり、その積み重ねが「課題解決」へとつながるものになります。今後もこの調査が、構成組織・単組、福井県内で働く人たちにとって有益な取り組みに結び付くよう努めますので、引き続きのご理解とご協力をお願いします。