

主要100社の賃上げ・一時金回答

表1 2014 春季労使交渉の賃上げ・一時金回答

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	一時金回答(年間)	一時金の前年実績
自動車総連			
トヨタ	1万円	244万円(6.8カ月)	5.0カ月+30万円
日産	平均賃金改訂原資(9500円)	5.6カ月	5.5カ月
本田技研	2200円(賃金改善分)	5.9カ月	5.9カ月
マツダ	賃金引上げ1100円	5.3カ月	4.3カ月
三菱自工	賃金改善分2000円	5.0カ月	4.3カ月
スズキ	標準的に昇格・昇進した者の昇給額は、昨年と同等水準を維持する。賃金の改善として800円	5.5カ月	5.3カ月
ダイハツ	賃金水準維持+賃金改善分800円	5.5カ月	5.3カ月
富士重工	賃金体系維持分+賃金改善分2000円相当	6.0カ月	5.0カ月+10万円
いすゞ	2500円(賃金改善分)	6.0カ月	5.4カ月
日野	定期昇給分+賃金表改定分(2100円)	6.0カ月	5.0カ月+10万円
ヤマハ発動機	賃金改善分2000円	5.5カ月	5.0カ月+6万円
デンソー	8900円(うち賃金改善分2000円)	5.0カ月+41万円(220万円)	192万円
アイシン精機	賃金体系維持+2000円	5.0カ月+30万円(177万1000円)	162万4000円
トヨタ車体	賃金体系維持6500円+賃金改善分1000円	5.88カ月	173万円
カルソニックカンセイ	平均賃金改訂原資6200円	5.1カ月	4.6カ月
曙ブレーキ工業	6306円	4.75カ月+2.5万円	4.5カ月
日本発条	賃金制度改定原資8350円	5.5カ月+a	5.5カ月+a

電機連合			
日立製作所	開発・設計職(30歳相当) 2000円	170万612円(5.62カ月)	160万3930円(5.35カ月)
三菱電機		159万5000円(5.74カ月)	145万2000円(5.22カ月)
富士電機		159万1900円(5.0カ月)	151万7200円(4.8カ月)
パナソニックグループ労連		(業績連動方式)	142万7700円(4.0カ月)
東芝グループ連合・東芝		(業績連動方式)	159万1000円(4.88カ月)
全富士通労連・富士通		(業績連動方式)	153万7400円(4.4カ月)
NECグループ連合・日本電気		(業績連動方式)	150万3700円(4.54カ月)
OKIグループ連合・沖電気工業		147万1500円+a(4.5カ月+a(0.1カ月相当))	139万4000円(4.25カ月)
安川グループユニオン・安川電機		(業績連動方式)	164万380円(5.00カ月)
明電舎		142万2625円(4.7カ月)	121万4788円(4.0カ月)
村田製作所		(業績連動方式)	夏季66万800円
オムロン		(業績連動方式)	190万1000円

主要企業約100社の賃上げ・一時金回答を交渉経過も含めて、紹介する。なお、掲載した回答内容については、連合、金属労協(JCM)のHPから引用させていただくとともに、編集部の産別に対する取材等をもとに作成した。(調査・解析部)

自動車

今春闘方針で、自動車メーカー労組を束ねる自動車総連は賃金の要求基準について、すべての組合が賃金改善分を要求することを掲げたが、「最大限の結果が得られる要求基準を検討した結果」(相原康伸・自動車総連会長)、産別としての賃金改善分の統一的な額や率は示さず、その設定は各労組に委ねることにした。

これを受けて、自動車メーカー大手一社における労働組合側の賃上げ要求は、賃金改善分4000円を含む一

自動車・電機・鉄鋼などの交渉経過

万一三〇〇円の賃上げ(組合員平均)を要求したトヨタを除き、最終的にはすべての組合が三五〇〇円または三五〇〇円相当の賃金改善分を要求する内容で出揃うこととなった(表1)。

上部団体である自動車総連の下で統一交渉を進める各メーカー労組は、二月二日に一斉に要求書を経営側に提出。二月一九日以降、毎週水曜日に計三回、統一交渉を展開した。

日産の会社側が満額方針提示

各社の交渉で最初に具体的な動きが表れたのが、三回目の統一交渉があつ

た三月五日の直後。日産の会社側が組合側の賃上げ要求(平均賃金改訂原資として平均九五〇〇円)に対して満額で応える方針であることを早々と表明したことがマスコミに報道された。

三月八日、中央生活闘争委員会の終了後に会見した自動車総連の相原会長は日産について、報道されたとおり、回答日に満額回答が正式に示されることになる」と説明。ただし、日産以外のメーカーについては「具体的な決着を見出すに至っている状況ではない」と、楽観視できる交渉状況にないことを示唆するとともに、デフレ脱却のために

賃上げが必要であるという社会性の観点以外で、労使の主張にまだまだ隔たりがあることを説明した。

多くのメーカーは二〇〇〇円台で決着

日産の満額回答（賃金改善相当分は三五〇〇円）の方針が示されたことにより、日産よりも今期業績のよいトヨタの会社側がいくらの賃金改善分を組合側に提示するのが注目される展開となったが、回答指定日である一二日が近づくと、賃金改善分二七〇〇円という数字が新聞紙上で取り上げられるようになった。

結局はこれらの報道のとおり、一二日、トヨタでは一万円（賃金制度維持分七三〇〇円、賃金改善分二七〇〇円）の賃上げで労使が妥結。トヨタ以外のメーカーも、多くが二〇〇〇円台の賃金改善分で決着することとなり、ホンダは賃金改善分二二〇〇円（平均）、三菱自動車工業、ヤマハ発動機は賃金改善分二〇〇〇円（同）、富士重工は賃金改善分二〇〇〇円相当（同）、いすゞは賃金改善分二五〇〇円（同）で労使が折り合った。

スズキは一時、ベアゼロ報道も

交渉がもつれたのが軽自動車メーカーだった。回答日直前に、スズキとダイハツの経営側がベアゼロを回答する方針との報道があり、回答指定日の一二日もスズキの決着は他のメーカーよりも遅れ、夕方までも交渉はもつれた。ダイハツが賃金改善分八〇〇円でききに決着し、スズキも最終的にはダイハツと同額の八〇〇円の賃金改善で労使合意に至った。

トヨタなどの賃金改善実施は六年ぶり。一二日の昼、自動車総連の相原会長は大手メーカーの回答内容について、金属労協本部での会見で「率直に言つて、デフレ脱却と経済の好循環に向けて着実な一歩と受け止めたい。ベアがある経済、ベアがある労使協議・交渉に向けての扉を確実に開いた」と評価。「もたらされた回答は、われわれの率直な要求、主張を経営者として真正面から受け止めたものと承知している。人への投資、この重要な現実をもって最大限の回答がなされた」と述べた。

富士、いすゞ、日野が六カ月に到達

一方、一時金の回答は、一一の大手メーカーのうちホンダが昨年と同水準（年間五・九カ月）で、それ以外の一〇メーカーはすべて昨年実績を上回る水準で妥結。一メーカーすべてが五カ月を超える水準となり、トヨタが年間二四四万円、日産は五・六カ月、マ



集中回答日に会見した金属労協幹部（3月12日）

ツダは五・三カ月で、富士重工、いすゞ、日野がいずれも六・〇カ月となった。

電機

今春闘で、電機連合が定めた賃上げの統一要求基準額は、三〇歳の「開発・設計職基幹労働者賃金」で四〇〇〇円以上の水準引き上げ（個別ポイントでの要求）。電機連合によれば、四〇〇〇円以上という要求水準は、「まったく相場感がない」有野正治・電機連合委員長）なか、他産別の動向に左右されることなく設定したという。

電機連合の中央闘争組合を構成する大手電機メーカー一二組合の三〇歳開発・設計職の月例賃金を平均すると、三二万円程度になる。連合の賃上げ方針が一年以上となっていることから、あえて一%を算出すると大ざっぱに言つて三〇〇〇円となる。電機連合では、前回賃金水準の引き上げ要求を行った二〇〇九春闘で、過年度物価上昇率が一・五%程度だった状況で要求額を四五〇〇円としたことも考慮して、この三〇〇〇円を下限にして議論をスタートさせ、最終的には四〇〇〇円以上を要求基準とすることでまとまった。

シャープ、パイオニアは離脱

電機連合の賃上げ交渉では、本部とパナソニックや日立製作所など大手メーカー一二組合で構成する「中央闘争委員会」中央闘争委員長は電機連合委員長）が設置される。一二組合（中央闘争組合）はスト権を中央闘争委員会に委譲し、要求水準から交渉スケジューリング、回答引き出しまで足並み揃えて取

り組む統一闘争を行うが、今春闘も昨年引き続き、シャープ労組とパイオニア労組が「企業の再建に向けて厳しい状況にあることを踏まえ、統一闘争に参加できる状況にない」との判断に至った（浅沼弘一・電機連合書記長）ことから、統一闘争を離脱。一〇組合での闘争となった。

九日には経営側も前向きな姿勢

組合側の賃上げ要求に対して、経営側は二月段階では「賃金の引き上げは企業収益の拡大が大前提」（電機連合と大手六社労務担当役員による産別労使交渉での経営側発言）と主張していたが、交渉が大詰めを迎えた三月九日の産別労使交渉後、電機・電子・情報通信産業経営者連盟（電経連）の大隈信幸理事長（三菱電機常務執行役）が「日本全体の経済の好循環に対して、電機産業としても貢献するという認識は必要。賃金水準の改善、いわゆるベアも選択肢の一つという考え方で検討したい」と述べるなど、組合要求に対して前向きな発言も聞かれるようになった。一二日の回答日を目前に控えた段階では、具体的な賃金引き上げ額と、中央闘争各社の業績のバラツキから、引き上げ額を揃えられるかどうかといった点に、交渉の焦点は移っていった。

今次交渉では三つの関門

こうしたなか電機連合は、一〇日に開催した中央委員会、賃上げ交渉の歯止め基準について、「二〇〇〇円の水準改善を図る」ことを正式に決定。一二日に回答が同基準を下回った場合には、一三日の終業時から解決時点まで

無期限の時間外・休日出勤拒否を執行することを確認した。

最終的に波乱はなく、中闘一〇組合すべてが二〇〇〇円の賃金水準改善を引き出し、決着した(表1)。

電機連合の有野委員長は一二日の金属労協での会見で、今次交渉について「道筋が全くなかないなかでのスタートで、結果がでるまで、二つの関門があった」と表現。関門の一つは、デフレ脱却、経済の好循環、デフレマインドからの脱却という社会的責任に経営側が乗ってこられるかどうか、二つ目の中間地点が、個人消費に強く影響するのは月例賃金であり、ベアという土俵にも経営側が乗ってこられるかどうか、そして最終関門が、ベアの高さがいくらになるのかだった——と説明しながら「何とか、われわれの思っている水準を、経営側につけて出た結果が二〇〇〇円だった」と振り返った。

大手の一時金は最低でも四カ月台後半

一時金は一〇の中闘組合のうち、パナソニック、東芝など五社は業績連動算定方式を採用しており、日立、三菱電機などが一時金交渉を行った。日立は組合側が年間五・八カ月を要求し、五・六二カ月で決着。三菱電機は五・八七カ月を組合側が要求し、五・七四カ月で妥結した。このほかでは、富士電機が年間五・〇カ月で折り合うなど、交渉した中闘組合の一時金水準は最低でも四カ月台後半に到達した。

鉄鋼・造船重機・非鉄

新日鐵住金やJFEスチールなどの

鉄鋼大手、三菱重工などの造船重機大手、三菱マテリアルなど非鉄大手の労組が加盟する基幹労連では、二〇〇六年の労使交渉から、二年に一度、二年分の賃上げを要求し交渉する、いわゆる「隔年春闘」を全部門で採用している。これまでの二年サイクルの賃金交渉では、賃金改善を求める際には二カ年度の前半の年で、その実施を求めることを基本としてきた。

しかし今回は、「デフレからの脱却と経済成長を同時に進めなければならぬ」という条件に加え、二〇一四年四月に消費税が五%から八%に増税されるなかでの賃金改善となる「澤田和男・基幹労連委員長代行」とともに、「デフレ脱却と経済成長を同時に進めるため、財源を継続的に投入することが必要」(同)との判断から、二〇一四年度と二〇一五年度の両方とも、賃金改善の実施を求めていく方針を策定。

要求基準は、二〇一四年度については、連合・金属労協の要求基準である一%以上の賃金改善となる水準として設定し、一方、二〇一五年度については、二〇一四年度の消費税増税の影響を除いた過年度物価上昇分や経済成長予測を考慮したうえで、経済成長の腰を折らないための水準を総合的に勘案(同)して、ともに三五〇〇円(組合員平均)に設定した。

割れた賃金改善の実施年度

二カ年度とも賃金改善額を掲げることが初の試みだったこともあり、基幹労連が春闘方針を決定した二月上旬の中央委員会では、構成組織から「経済動向や企業業績に関して、現時点の見通

しでは不確実な面がある二〇一五年度分の賃金改善交渉は、相当に難航する可能性がある(川崎重工労組)と、一五年度分の交渉の難航を予想する声もあがった。実際に、交渉が始まると、一部の経営側が一五年度分の賃金改善の検討に難色を示したとの新聞報道も流れた。

一二日の回答指定日。金属労協のホワイトボードには、基幹労連の大手組合の賃上げ回答として、「二〇一四年度一〇〇〇円 二〇一五年度一〇〇〇円」を基本に二年で二〇〇〇円の文言が書き込まれたものの(表2)、賃金改善をどの年度で実施するかどうかについては、各社で対応が分かれることとなった。

実際には、鉄鋼大手では、新日鐵住金、JFEスチール、日新製鋼が「二〇一四年度一〇〇〇円、二〇一五年度一〇〇〇円」との回答で、神戸製鋼は「二〇一四年度ゼロ、二〇一五年度二〇〇〇円」となった。造船重機大手では、三菱重工とキャタピラージャパンが「二〇一四年度二〇〇〇円、二〇一五年度、ゼロ」で川崎重工、IHI、住友重機、三井造船、日立造船は「二〇一四年度一〇〇〇円、二〇一五年度一〇〇〇円」との回答を受けた。非鉄大手では、住友金属鉱山が「二〇一四年度三〇〇〇円、二〇一五年度一〇〇〇円程度」で、DOWAが「二〇一四年度二〇〇〇円、二〇一五年度、ゼロ」、JX日鉱日石金属が「二〇一四年度約三〇〇〇円、二〇一五年度約一〇〇〇円」と割れた。

二年の財源投入では横並びを維持

一二日、会見した澤田委員長代行は、「経営側は、デフレ脱却と日本経済の好循環が求められていることには理解を示すものの、取り巻く厳しい情勢を踏まえ、慎重なスタンスに終始した」と交渉を振り返りながら、鉄鋼、造船、非鉄それぞれで供給過剰の状況があったことが交渉の足を引っ張ったと説明した。

単年度でみた賃金改善額が一〇〇〇円中心となった回答結果について、基幹労連の工藤智司事務局長は「それだけ厳しい業界だということ」としつつ、「何とか横一線で対応したかったという面はある」と述べた。また、二カ年度の賃金改善額がばらついたことについて、「二年間の財源投入としては横並びだ。実施時期については、置かれた状況が厳しい企業もあり、それぞれの組合がギリギリの回答を引き出した結果であり、二年サイクルという枠組みのなかでできる限りの対応した」と述べた。

一時金は、新日鐵住金やJFEスチール、川崎重工、三菱マテリアルなどは業績連動方式を採用している。交渉組合の回答結果をみると、神戸製鋼が年間一五〇万円の組合要求に対して一三五万円、三菱重工が「年間五五万円十四カ月」の要求に対して「年間五三万円十四カ月」IHIが年間五・四カ月の要求に対して五・一一カ月などとなった。

金属・機械

金属、機械関連のJAMに加盟する

表3

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	一時金回答(年間)	一時金の前年実績
JAM			
オークマ	構造維持分5934円+ベア是正2147円	108万2750円	109万9300円(4.2カ月)
島津	構造維持分5681円+ベア2000円	(業績連動方式)	夏2.5カ月
アズビル	構造維持分5285円+改善1650円	(業績連動方式)	5.51カ月
シチズン	構造維持分5871円	(夏季取り組み)	夏2.2カ月
ジーエス・ユアサ	構造維持分5862円+ベア1000円	5.12カ月	4.7カ月
N T N	30歳ベア1000円	4.2カ月+7万円	協力金一時金・平均33万円(夏期)・年末は2.3カ月
日本精工	35歳ベア2600円	(業績連動方式)	(業績連動方式)
クボタ労連	定期月俸改定額+賃金改善3000円	210万円+2万円	180万円
コマツユニオン	構造維持分6400円+ベア改善3600円	(業績連動方式)	177万円(6.12カ月)
ヤンマー	構造維持分6911円+賃金改善1500円	5.5カ月	5.1カ月(35歳P154万4000円)
井関農機	30歳ベア1200円	3.94カ月	3.75カ月(108万9323円)
ボッシュ連合会	構造維持分5200円+ベア2000円	業績連動	5.08カ月
NOKグループユニオン	構造維持分5773円+ベア3000円	5.3カ月(167万5000円)	5.3カ月(166万円)
カシオ労連	構造維持分4940円+ベア2000円	5.2カ月(193万360円)	5.05カ月(185万3936円)
全矢崎	構造維持分6500円+ベア2366円	4.97カ月(152万円)	4.81カ月(146万円)
東芝機械	構造維持分5350円+ベア1330円	4.2カ月	4.70カ月
小糸製作所	構造維持分5220円+ベア1000円	5.5カ月	5.5カ月
ダイキン工業	平均8000円	5.33カ月+100,000円(90周年祝い金)	5.22カ月
タダノ	構造維持分+ベア2000円	半期3.0カ月	夏期810,000円

表2

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	一時金回答(年間)	一時金の前年実績
基幹労連			
新日鐵住金		(業績連動方式)	120万円
J F E スチール		(業績連動方式)	112万円
神戸製鋼所		135万円	89万円
日新製鋼		(業績連動方式)	90万円
大同特殊鋼		(業績連動方式)	137万円
愛知製鋼		136万円	134万円
三菱重工	2014年度1000円2015年度1000円を基本に2年で2000円	53万円+4カ月	49万円+4カ月
川崎重工		(業績連動方式)	5.18カ月
I H I		5.11カ月	25万円+4カ月+成長協力金4万円
住友重機		4.95カ月	4.95カ月
三井造船		4.0カ月+特別協力金5万円	4.5カ月
日立造船		10万円+4カ月	10万円+4カ月
三菱マテリアル		(業績連動方式)	169万円
住友金属鉱山	2014年度3000円、2015年度1000円程度	184万円	180万円
三井金属	年収増9万2000円	(年収管理)	147万円
D O W A	2014年度1000円2015年度1000円を基本に2年で2000円	(業績連動方式)	157万4000円
JX日鉱日石金属	2014年度約3000円2015年度約1000円	(業績連動方式)	冬夏分167万6000円

島津、アズビル、シチズン、ジーエス・ユアサ、日本精工、クボタ労連、コマツユニオン、井関農機などの大手組合のほとんどがベアを獲得し、賃上げ額は一〇〇〇円から三〇〇〇円台の幅となっている(表3)。

主な回答をみると、島津が平均でベア二〇〇〇円(要求ベア四八一九円)、アズビルがベア一六五〇円の満額回答、ジーエス・ユアサがベア一〇〇〇円(同ベア四五〇〇円)、日本精工が三五歳一七年標準労働者でベア二六〇〇円(同ベア四四〇〇円)、クボタ労連が平均で賃金改善三〇〇〇円(同賃金改善四五〇〇円)、コマツユニオンがベア改善三六〇〇円(同ベア四〇〇〇円)、井関農機が三〇歳銘柄でベア二二〇〇円(同ベア一万二六〇〇円)となっている。シチズンは組合側がベア四五六七円を要求したが、ベア獲得はならず、その代わり一人年間二万四〇〇〇円の特別支給を受けることで折り合った。

一時金では、ジーエス・ユアサが組合側の年間五・三カ月の要求に対し、経営側は五・二カ月を回答した。クボタ労連は組合側が好調な業績を背景に年間二二〇万円を要求し、「二一〇万円

十二万円」で決着した。二万円分は、業績の達成状況に応じて各事業に配分する一時金原資を変動(増減)させていた制度を解消した分の原資であるという。井関農機は組合側が年間四・五カ月を要求し、年間三・九四カ月で決着した。

電線

電線関係の組合にも一三日までに会社から回答が示された(表4)。住友電工労組は三五歳技能職・標準労働者のポイントで一・〇%を要求し、二〇〇〇円の引き上げで妥結。古河電工の労組も同ポイントで三〇三〇円を要求したが、平均一〇〇〇円で妥結した。フジクラ、三菱電線はそれぞれ一%見合いの賃上げ要求をめぐって交渉が展開されたが、ゼロ回答となった。

産別の全電線は、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組みとし、具体的な賃上げ要求を、「三五歳標準労働者賃金で一%以上を個別賃金方式で要求」としていた。

ゴム

ゴム連合は、月例賃金については、大手・中小にかかわらず、「賃金カーブ維持分に加え、一%以上の賃金底上げ」を積極的に求めていく要求。一時金については、「自社の企業業績を反映させる部分や組合員の貢献度を加味して、昨年実績を基に要求水準を設定する」。要求づくりに精力を注ぐ考え方で、満額もしくはそれに近い回答を引き出す

表4

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	一時金回答(年間)	一時金の前年実績
全電線			
古河電工	平均1000円	4.22カ月 (132万4000円)	4.02カ月 (124万8000円)
住友電工	(35歳標準) 2000円引き 上げ30万5200円	4.74カ月 (151万6800円)	4.54カ月 (143万8600円)
フジクラ	現行通り	4.202カ月 (124万7000円)	4.003カ月 (118万円)
三菱電線	現行通り	3.00カ月 (92万9700円)	2.80カ月 (84万8019円)

ゴム連合			
横浜ゴム	賃金改善 平均 2560円 (0.94%)	5.35カ月	144万円
東洋ゴム	4100円 (35歳)	4.9カ月 + α (業績加 算次年度支給分) 0.2 (2013年度業績加 算実績)	4.3カ月 + α (業績加 算次年度支給分) 0.3 (2012年度業績加 算実績)
ブリヂストン	5600円 (35歳)、若年層 賃金改善組合員一人平均 1500円	166万円	158万円
住友ゴム	賃金改善 平均2864円 (1.04%)	155万円 + 業績配分 (5.46カ月)	152万円 + 業績配分
バンドー化学	3000円 (35歳)	業績連動	業績連動
東海ゴム	賃金改善分1000円 (35歳)	4.775カ月	4.77カ月
西川ゴム	7751円 (35歳)	5.5カ月	5.0カ月

紙パ連合			
王子製紙	定昇相当 (4500円)	137万円	135万円
日本製紙	定昇相当 (4810円)	138万円	120万円
レンゴー	賃金制度に則り賃金改定 +1000円	145万円	145万円

運輸労連			
全日通	5320円(1.5%)	年間108万円 (夏季53万円)	年間95万円 (夏季46万5000円)
ヤマト運輸	5636円(1.9%)	夏季56万円	夏季56万3000円
日立物流	8194円(2.70%)	年間162万6358円 (夏季81万3179円)	年間160万638円 (夏季80万319円)

となつている(表4)。
組合員一〇〇人以上の大手労組の
主立ったところをみると、横浜ゴムを
除き、三五歳ポイントの一歳前からの
定昇込みで要求する方式で要求を組み
立てた。

ブリヂストン労組は定昇相当分五六
〇〇円と「若年層賃金水準の課題改善
に向けた具体的な検討の開始」を求め、
定昇確保に加えて「若年層の賃金水準
の改善として、組合員一人平均一五〇
〇円」が回答された。住友ゴム(定昇
相当分五二〇〇円 + 賃上げ分一〇〇〇
円)と東洋ゴム(同四一〇〇円 + 定昇
相当分のみ)、バンドー化学(同三〇
〇〇円 + 同)はそれぞれ満額回答。西
川ゴム(同八四五一円 + 定昇相当分五

七〇四円 + 賃上げ分二七四七円)は定
昇相当分十二〇四七円で妥結した。定
昇相当分の制度実施を労使確認してい
る東海ゴムは、賃金改善分三一〇〇円
を要求し、一〇〇〇円の賃上げを得て
いる。横浜ゴムも、定昇相当分の制度
実施は確認済み。組合員平均で二五〇
〇円の賃金改善を求め、満額回答を獲
得した。こちらは家族関連手当に充当
される模様だ。

一時金も満額回答が続く。ブリヂス
トンの年一六六万円を筆頭に、東洋ゴ
ム(要求年四・九カ月 + 業績加算次年
度支給分〇・二カ月)、住友ゴム(同
年一五五万円 + 業績配分、月数で五・
四六カ月)、東海ゴム(同年四・七七
五カ月)、西川ゴム(同年五・五カ月)

NTTグループ

NTTグループの労働組合でつくる
NTT労働組合は三月一二日、月例賃
金を一人平均で一六〇〇円引き上げる
ことなどで合意した。引き上げは七年
ぶりとなる(表5)。

NTT労働組合はグループ主要八社の現
行水準の基準内賃金を三〇〇〇円(平
均)改善することを要求にすえ、スト
ライキ権を確立し交渉に臨んだ。その
結果、月例賃金については、基準内賃
金の引き上げ見合い七〇〇円と、扶養
手当(基準外手当)の引き上げ分九〇
〇円を合わせた、一人平均一六〇〇円
の引き上げで妥結した。

日本郵政

日本郵政グループの組合でつくるJ
P労組は今春の労働条件改善で、賃金
改善として組合員平均で基準内賃金の
一%に当たる平均三〇〇〇円を求めた。
これに対し、会社側は組合員平均で月
例賃金を一〇〇〇円引き上げることがを
回答し、決着した。JPの賃金改善は
六年ぶり(表5)。

組合が「生活防衛・向上の観点から
最優先課題」と位置づけ、年間一括妥
結をめざしてきた年間一時金について
は、前年要求を〇・三カ月上回る四・
三カ月の要求に対し、前年比〇・二カ
月増の三・五カ月で妥結した。ただし、
三月期の業績が堅調だった場合は別途、
特別手当の支給について継続交渉を行

表6

産別・企業・労組名など	賃上げ	臨時給	臨時給・前年実績
私鉄総連			
東京地下鉄	定期昇給を実施する	4.0カ月+ α 平成26年夏季に一時金を支給する	4.0カ月+ α
東武鉄道	制度に基づく賃上げ実施総合的に賃金改善を実施する。改善原資については、一人平均配分基礎月額0.5%相当	4.0カ月+ α	4.0カ月+ α
東急	定期昇給+一人平均2000円の昇給	4.0カ月+ α	4.0カ月+ α
京成	昨年並を引き上げる	実質現状維持とする(別途一時金支給)	前年並み(実質現状維持)
京王	制度に基づき、基本給改定を行う。また、今春闘交渉を踏まえ、現行初任給の改定を含め、賃金制度のメンテナンス(改善)を実施することを前提に早急に労使協議を開始するものとする。	4.5カ月+ α (対前年増額)	4.5カ月+ α
京急	ベアゼロ 賃金カーブ是正による原資確保	5.0カ月+ α	5.0カ月+ α
名鉄	賃金制度による賃金改定を実施 一人一カ月平均500円を原資とし、中堅層(一般職)の賃金カーブを是正する	4.0カ月+ α	4.0カ月
近鉄	昨年同水準+ α の賃金引き上げ	昨年同水準+ α	4.0カ月+ α
南海	昨年実績+500円(税込み) 平成26年4月以降、各学歴の初任給を1000円(税込み)引き上げる	昨年同月数	基準賃金の4.875カ月
阪急	定期昇給相当分実施 若年層の賃金改善(一律2000円) 初任基本給を改定する	5.5カ月相当:基本給×4.82カ月+家族給分(0.58カ月)+4万円(一律)	基本給×4.5カ月+家族給分+5.5万円(一律)
阪神	標労30歳・勤続12年の基本給を一人一カ月4800円(税込み)引き上げる 平成26年度4月以降の初任給を一律2000円引き上げる。	平成25年度の会社業績に連動して支給する	平成24年度の会社業績に連動して支給する
京阪	一人一カ月平均1000円の賃金改善を実施 初任給を500円引き上げる	労使協定に基づく支給方式とする	労使協定に基づく支給方式
西鉄	3500円(30歳・勤続12年)	業績連動	業績連動

表5

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	一時金回答(年間)	一時金の前年実績
NTT労組			
持株グループ本部(持株会社、コムウェア、ファシリティーズ)	賃金改善1600円	134.5万円	134.3万円
NTT東日本		134.5万円	134.3万円
NTT西日本		133.7万円	133.5万円
NTTコミュニケーションズ		138.7万円	137.2万円
NTTドコモ		180.7万円	190.5万円
NTTデータ		158.9万円	173万円
JR関係			
JR北海道	定昇(5580円)	別途要求	夏季2.13カ月 年末2.15カ月
JR東日本	ベア1635円+定昇(5580円)	夏季手当 2.8カ月+1万円	夏季手当 2.85カ月
JR東海	ベア1500円+定昇(5580円)	夏季手当 2.95カ月分	夏季手当 2.95カ月
JR西日本	ベア500円+基準昇給(5580円)	年間臨時給5.38カ月	年間臨時給5.38カ月
JR四国	定期昇給	別途要求	夏季1.79カ月 年末1.8カ月
JR九州	定期昇給	夏季手当2.52カ月	夏季手当2.5カ月
J P 労組	「一人当たり平均1000円」引き上げ	3.5月(夏期1.65月、年末1.85月)+「特別手当」を検討	3.3月(夏期1.65月、年末1.65月)+「特別手当」の検討

うとしている。
JR各社
JR関係でもベア回答が示された。JR東日本が六年ぶりのベアとなる平均一六三〇円、JR東海はベア一五〇〇円、JR西日本はベア五〇〇円
他方、JR北海道とJR貨

物はベアゼロでの妥結を余儀なくされた(表5)。
一時金は別途交渉のところもあるが、本州三社はほぼ前年実績支給で妥結している。
私鉄総連傘下の大手一三組合は、三月一三日に一齐に回答を引き出した。今春闘では、事前に統一ストライキを設定することはせず、交渉を重視して解決する戦術に変更。大手回答日前日の一二日には、「一五〇〇円を視野に入れて最後の追い込みを図る」ことを申し合わせた。その結果、すべての大手労使が月例賃金の改善を中心に実質的な積み上げを引き出している。

大手私鉄

私鉄総連は今春闘で、鉄道・バス組合の月例賃金の統一要求として、定昇相当分(賃金カーブ維持分)二・〇%にプラスし、生活維持分+生活回復・向上分(ベア分)として三七〇〇円の要求を掲げた。
私鉄大手一三社のうち、京成、南海、阪神を除く一〇社には、定期昇給制度もしくはそれに準じた制度がある。それも踏まえて、大手の回答内容(表6)をみていくと、東武の「一人平均配分基礎月額の〇・五%相当」の賃金改善や、東急の「一人平均二〇〇〇円の昇給」など、賃金カーブ維持分の確保に加えて賃上げ原資を獲得している組合が目立つ。また、定昇制度のないところでも、南海で昨年実績に五〇〇円の上積みが見られ、京成も臨時給で別途一時金の支給を獲得している。なお、臨時給に関しては、東京地下鉄で平成二六年夏季に一時金が増えられており、ほかにも「+ α 」部分で前年増のところがあるという。
さらに、阪急の「若年層の賃金改善(一律二〇〇〇円)」や京阪、南海、阪神の初任給の引き上げなど、関西を中心に若年層の月例賃金の改善が図られているのも今季の特徴の一つとなっている。田野辺耕一・書記長は「結果的に交渉のなかで若年層の上積みを図る内容になった。経営側との産別最賃の議論でも、入り口を上げることの重要性は組合側が主張していること。そういう流れのなかで今回、初任給アップを勝ち取る組合があった」と話す。

中堅・中小の賃上げ回答と特徴点

全体の動向でみてきたように、今春闘は産業・企業ごとに取り巻く環境がそれぞれ異なるなか、労働側は月例賃金へのこだわりと企業にとつての最大の財産である「人」への投資を前面に掲げた交渉を展開。大手の多くが賃上げや一時金の上乗せを果たした。消費税増税前の決着をめざした中堅・中小も、昨年比べ要求・回答引き出し組合が増えた一方、解決できない組合もまだ多く存在している。三月末までの動向を追うとともに、今後の行方を探る。

八割強がベアなどの賃上げを獲得／金属労協の中堅・中小登録組合

金属労協（JCM、西原浩一郎議長）では、各構成産別の加盟組合で春闘相場に影響力のある大手組合を「集計登録組合」と位置付けている。集計登録組合は先行して交渉を展開し、三月の交渉の山場である集中回答日に向けて回答を引き出す。これに加え、二〇〇七春闘からは、加盟する中堅・中小、地場組合を「中堅・中小登録組合」として事前登録して、回答結果を企業名と合わせて開示している。

各業種や地域で影響力のある企業名と回答の中味を公表することで、中小・地場への波及を狙った取り組みで、具体的には、三月下旬までの回答引き出しに努力し、相場を作り出すことによ

り、四月以降に交渉する金属労協傘下の登録組合以外の中堅・中小組合の交渉を後押しする役割を担う。今春闘では一六二組合が登録。このうち一六〇組合が賃金について要求し、一五二組合がベア・賃金改善などの賃上げを求めている。

平均賃上げ額は二二八二円

金属労協が四月二日までにとりまとめた中堅・中小登録組合の要求・回答状況によると、賃上げ要求額の単純平均は三四三〇円。二日までに回答を得たのは一四七組合で、このうち一四四組合が定期昇給などの賃金構造維持分を確保した。賃上げを獲得したのは回答組合の八割強にあたる一二〇組合で、単純平均一二八二円の月例賃金の引き上げを獲得している。

一時金は四・八七カ月

年間一時金は、「要求・回答方式」が一四八組合、業績連動方式が二五組合で、要求・回答方式の組合のうち一一八組合が回答を引き出した。前年比での内訳をみると、前年水準を上回る組合が七九組合、同水準が一八組合、下回る組合が八組合。回答組合の四分の三が昨年実績を上回っており、中堅・中小組合でも一時金回答の改善傾向が明らかで回答の平均月数は四・八七カ月となっている。

金属労協は四月三日、戦術委員会を

開き、「これまでに引き出した月例賃金引き上げと、一時金水準改善の流れを、今後回答を引き出す組合に波及させ、金属産業全体の底上げを図る」ことなどを確認した。

三月末の引き上げ額は四八一〇円／連合の三〇〇人未満の中小組合

一方、連合が四月一日にまとめた「第三回回答集計」によると、三〇〇人未満の中小組合で回答を引き出した組合は昨年同時期より二七九組合多い一一七八組合。引き上げ額は四八一〇円、引き上げ率一・九七％で、昨年同期比六五〇円増、〇・三一ポイント増となっている。昨年と比較できる一〇六二組合と比較しても、全体の引き上げ額は四八七〇円、引き上げ率は二・〇〇％で、昨年同時期に比べ額で七七九円増、率で〇・三三ポイント増となっている。

歯止めをかけず回答引き出しを追求／中小共闘センター

こうした状況を受けて、連合の中小共闘センター（委員長・眞中行雄JAM会長）は同日、「構成組織と地方連合会は連携して、未解決組合の交渉を促進し、賃金カーブ維持分を確保した上で、要求趣旨に沿った回答引き出しに全力をあげる」などの四月以降の取り組み方針を確認した。

中小共闘センターは例年、この時期に中小組合の妥結ミニマム基準を設定している。今年はある歯止めをかけず、「集計結果の流れが地方・地場・中小まで波及する取り組みをやっていく。四月一日〜同月二二日までを『中小回

答促進期間』に設定し、中小組合が交渉のスピードアップをして回答引き出し・解決に向けた取り組みを強化する（須田孝・総合労働局長）考えだ。

収拾額・ベア賃金改善額とも全体集計を上回る／フード連合

また、連合は同日、都内で「二〇一四春季生活闘争共闘推進集会」を開催。フード連合、JEC連合、UAゼンセンの三つの構成組織が情勢報告した。

三〇〇人未満の中小労組が全体の約八割を占めるフード連合は、今春闘で①格差是正のために額基準とする②大手も中小も同じ基準で取り組む③来春闘以降も見据えて目線を上げるために五桁基準とする——との観点から、「（定期昇給相当額・賃金カーブ維持分に加え、ベア・賃金改善等の賃金引き上げを含む）一〇〇〇円基準」の統一要求を掲げた。三月一日段階での要求状況を見ると、平均方式で集計可能な中小五六組合の要求額は、前年より三〇三七円多い八六〇一元（三・三六％）となっている。

フード連合は、要求提出時期と回答時期をベンチマークに、すべての中小労組（二四八組合）を六つのグループに分類して個別の支援内容を設定。要求提出の前倒し指導の実施や、賃金交渉の経験の少ない労組のために要求作成準備から交渉までの一連の流れのマニュアル化、労使交渉Q&Aの作成、要求・回答情報のリアルタイムの情報収集・発信などを行ってきた。

三月二六日現在の回答・収拾集計をみると、全体では平均方式で集計可能な四四組合の収拾額は前年同期比八九

四円増の六四三〇円（一・一七％）で、ベア・賃金改善を獲得した二六組合（回答組合含む）の賃金改善額は単純平均で一八五円だった。

これに対し、中小組合で集計可能な一組の収拾額は前年同期比二〇二八円増の六五七四円（一・四二％）。ベア・賃金改善を獲得した八組合（同）の賃金改善額は単純平均で一〇三円と、収拾額・ベア賃金改善額ともに中小組合集計が全体の集計を上回っている。

春闘の結果は組織力のバロメーター

フード連合の五野琢也・労働局長は、「これまでは先行組合の回答なので、歯止めをしっかりとつけていく」としたうえで、「回答を得ているのは業績の良い企業だけではなく、厳しい経営環境のなかでベアを勝ち取っている組合もある」ことを指摘。「（ベアを獲得できている労組とそうでない労組の）差を考えた時、執行部の要求への強いこだわりやリーダーシップ、緊張感を持った労使関係の構築、真摯な話し合いができる労使協議体制など、一朝一夕では成し得ない差があると感じる。今春闘の結果は組織力のバロメーターでもある」と述べ、労組の総合組織力の強化の必要性を訴えた。

三〇〇人未満の二三組合でベアを獲得／JEC連合

化学・エネルギー産業を中心に、中小・一般労働者も多く組織するJEC連合は、二〇〇二年の創設以来、初めてベースアップ・賃上げ要求を掲げた。

具体的には、二％以上のベースアップ・賃上げを要求している。

三月三十一日現在、三〇〇人未満の構成組織二八組合から収束方向、一三組合から交渉継続報告があったという。ベアを獲得できたのは二三組合で、賃上げ額は妥結・継続含め加重平均一二二六円。回答額総計での比較で前年比五七八円増となっている。

組織力を示してベア回答を引き出す

集会ではJEC連合の葉貴龍・組織政策担当部長が、①中小労組が、労組の集力を会社に伝えてベアを獲得したケース②親企業労組が、協力会社の組合員の賃上げに関連する要求を継続しているケース——を報告した。

①は、組合員九四人の中小労組で執行部が若返り、会社業績はやや上向いているもののさほど変わらないなかでベアの取り組みに悩み、検討を重ねた結果、最終的に労組が組織力を持って団結・連帯していることを会社に伝えることがベア獲得の最短距離と判断。会社のCSRの呼びかけで週一回行われていた工場周辺の清掃活動への参加を促すことを決め、組合が組合員一人ひとりを説得して参加率を当初の二六％から九八％に向上させた。それをみていた会社は三月末の団交で一〇〇円のベア回答とともに、組合側が持つ力の重要性を再認識したことを伝えできた。

②は、複数の関連協力会社を持つ親会社の労組が、その協力会社の組合員の給与ベース二％分の請負額を上げる要求を数年間続けた。その結果、親会

社としては「積極的には応えづらい」との回答だったが、関連会社の一部が値上げの要求をビジネスとして親会社に出すことになった。その関連会社は、人事諸制度の整備についても、親会社と協力して行っていくとの回答を得たという。

ちなみに、JEC連合の他の部会の状況については、「化学部会は、大手を中心に一〇〇〇〜二〇〇〇円の賃上げ回答ができてきている。石油部会もバラつきはあるものの有額回答も一定程度でている。セメント部会は国内需要の増加に対する安定生産・供給への対応に酬いるべく賃上げにつながったところもみられた。塗料部会は自動車大手の影響があり、医薬品部会は労働協約改定面での前進がある。このほか、全体的に賃上げが難しいところが一時金で応える傾向も依然みられる」（黒田正和・事務局長）という。

妥結組合が前年同期比四〇組合増／UAゼンセン

UAゼンセンの斗内利夫・常任中央執行委員は、三月二十七日現在の交渉状況を報告した。これまでの交渉状況は、二九一組合が妥結し、一人平均六三三七円（二・三三％）、賃金体系が明確な組合の賃上げ分は一四一五円（〇・五〇％）。これを対前年同期比でみると、一人平均一六五五円（〇・四三％）増、賃上げ分でも八九四円（〇・三二％）増となっている。

一方、組合員数三〇〇人未満の中小規模組合で妥結しているのは一一〇組合で、一人平均六一八五円（二・三二％）となっている。賃金体系が明確な組合

の賃上げ分は一二三二円（〇・四五％）。これを対前年同期比で見ると、一人平均一二二五円（〇・四七％）増、賃上げ分でも七一六円（〇・二六％）増。妥結組合数は前年同期と比べ四〇組合多い。

裾野拡大のための共闘の推進を

斗内常任中執は、「これまでの流れを」これからの中小・正社員以外に引き継いでいけるかがデフレからの脱却、潮目を変える闘いの節目になる」と指摘。「三〇〇人企業で今年初めて要求する新加盟組合がある。親会社は違う構成組織の大手組合で、大手からの出向と組合員がそれぞれ一五〇人。今年初めてベア要求するなかで、連携して親会社の交渉状況を踏まえるなかでストを構えて交渉を続け、ストに突入せずにベアを獲得して交渉を終結した」と事例報告したうえで、裾野の拡大のための共闘の重要性を訴えた。

ストライキを事前に配置しない戦術に／私鉄総連

一方、私鉄総連は、中小労組の交渉強化に向けた戦術をとった。私鉄の春闘はこれまで、大手組合と中小・ハイタク専門組合の回答日時をそれぞれ設けたうえで、未解決組合のストライキの日程を事前に設定していた。今春闘は交渉に力を入れて解決をはかることを追求するため、統一ストライキは配置せず、それぞれの交渉で回答日時までに回答を得られなかった単組にストライキを指令する戦術とした。これには、中小組合を中心に、交渉力を強化したい狙いがある。

「物価上昇局面になってくると、労組の交渉力が問われる。大手組合は交渉力があるが、中小組合が賃上げ要求をどう勝ち取るかが問われてくる。従来は、回答日を選び越えてスト前日に解決するとか、ストを回避してから交渉してしまうなど、回答日とその体を成していない状況がみられたこともあった。だから今回は、事前に統一ストは構えないが、回答次第で設定できるようにした」(田野辺書記長)。

今回は、大手組合(一三日)、中小・ハイタク專業組合(一七日)の回答日を設定したうえで、それまでに解決できなければスト設定の「特指令」を総連が発して交渉を追い上げる形にした。具体的には、交渉で回答日に回答がでなかった場合、単組から地連経由で私鉄総連本部にスト指令の申請が上げられる。総連本部は、単組からの交渉経過の報告を受けるなかで検討し、「スト設定しないと、解決がはかれない」と判断したら指令を出す。

単組の交渉力と回答引き出し力の強化を

「原則として、回答日に回答を引き出すことが基本であり、そこで決着するのが一番良い。統一闘争に参加する組合はすべて統一ストがあるという形より、個別の労使交渉で回答を引き出せなかった時にストを設定する方が大変で緊張感が高まる。戦術を変えた理由の一つに、単組が交渉力をつけて回答を引き出す力をつけていくようにしたいとの思いがある。今春闘では、交渉促進に向けた会議も設けた。二月段階では、各地域の中小の代表組合など

を対象に「交渉促進対策会議」を開き、大手組合の交渉の進め方のモデルをいくつか提示し、「このぐらい交渉していかない」と回答日に引き出せない」といった説明を行った。

こうした取り組みの結果、四月八日現在、私鉄総連の統一闘争参加二二九組合のうち、二〇四組合が解決。解決組合数、解決内容(賃上げ・臨時給)ともに昨年同時期を上回っているという。

四単組がストライキを実施

一方、四月八日時点でストライキを実施したのは、相模鉄道、関東バス、岡山電気軌道、石見交通の四組合。相模鉄道は、経営側が臨時給とは別に今年限りの一時金の回答を示したのに対し、組合側がその分を月例賃金の引き上げに充てるべきと主張して交渉が難航。二〇日始発からストライキに入った。その後、経営側が再回答を行い、一〇時三五分に解決した。相鉄労組の鉄道部門に示された回答は、「賃上げは昨年実績+α、臨時給は四カ月+α」。「+α」部分で何らかの積み増しがなされた模様だ。なお、相鉄労組のバス部門と不動産部門は「ベアゼロ、臨時給四カ月」の回答で収束した。他の三労組も経営側からの上積み回答を得て収束している。



Mail magazine
メールマガジン

労働情報

主なコンテンツ

- 研究成果情報**
調査研究成果、フォーラム開催など。
- 行政**
厚生労働省などの中央省庁や行政機関が発表した労働関連の記者発表資料など。
- 統計**
「労働力調査」や「毎月勤労統計」など労働関連の統計調査結果。
- 労使**
労働組合や使用者団体の動向、見解、報告や、当機構独自取材の記事など。
- 動向**
企業や調査研究機関のニュースリリース、意識調査から景況感まで幅広くフォロー。

- 企業**
ワーク・ライフ・バランス、女性・高齢者・障害者など、個別企業の人事関連制度の動きを紹介。
- 海外**
各国の失業率など海外の労働関連情報。ILOなど国際機関の報告も。
- 判例命令**
労働関連の裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令など。
- 法令**
労働関連の法律、政令、省令、告示。
- イベント**
行政や研究機関などのイベント案内(セミナー、講習会、シンポジウムなど)。

雇用・労働分野の最新情報を配信中!

週2回(水曜日と金曜日)無料配信

人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報、労働判例・命令など雇用・労働分野の最新ニュースを無料でお届けします。



パソコン・携帯から

カンタン登録



メールマガジン労働情報

検索

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23(研究調整部広報企画課)
Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114 E-mail: j-mm@jil.go.jp
ホームページ: <http://www.jil.go.jp/>

中小春闘の動向と課題

— JAM 眞中会長に聞く

日本オルグを対象に研修会を開催

構成組織の六割を一〇〇人以下の労働組合が占める機械・金属関連の産別労組、JAM(約三五万人)の眞中行雄会長に、今春闘での中小企業の賃上げ動向と今後の課題、また、経済の好循環に向けて中小企業の観点から解決すべき課題を聞いた。

◇ ◇ ◇

今春闘を取り巻く環境として、景気の上げ潮ムードは広がっている。しかし、中小の立場からすれば、現実的にそれが実績に表れているかと言え、疑問符がつくのではない。

アペノミクスによって、株価や為替では、確かに成果が表れた。問題は、「第三の矢」の成長戦略であり、そこで私は、政労使会議で中小企業の労働組合の立場を代表して、物価や仕入れ価格の上昇に伴う転嫁など、中小企業が収益を拡大できる環境整備について要望し、そのことは「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」の確認文書に明記された。



JAM 眞中会長

今春闘について、マスコミでは、二〇〇八年以来六年ぶりのベア要求などと報じられた。だが、二〇〇六年以降はベアではなく「賃金改善」の取り組みであり、ベアを徐々に要求した二〇〇九年は直前にリーマン・ショックが起きて通常の交渉とならなかった。よって本質的にベアに取り組みるのは実に一三年ぶりだ。

今春闘でJAMは、賃金引き上げについて、「過年度物価上昇分」と「生活改善」を根拠に四五〇〇円のベアを提示した。JAMは一九九九年に結成した。だから、JAMとなつてから執行部となつた組合役員の多くは、実はベアの取り組みを知らない。そのため、全国一七の地方本部のオルガナイザー約一〇〇人を対象に春闘研修会を開くことを決め、年明けから全国を六つのブロックに分けて、本部の役員がベア要求の意義、ベアの役割、春闘の歴史、配分交渉の仕方や経営分析の仕方まで教えて回った。

このオルグで訴えたのは、「二〇一四春闘は、これまでの春闘とは位置付けが違うよ」ということ。また、二〇一四春闘、一五春闘、一六春闘は一つのユニットであるという点だ。二〇一四春闘は、物価を巡る交渉を緒に付けられるかどうかという重要な位置付け。経営側も、長年勤めていた労務担当役員が代わっているケースもあり、「物価が上がったらどうして賃上げをしなけ

ればいけないのか」という主張への反論から始めなくてはならないケースもある。ベアを巡る交渉の真意を理解してもらおうという大きな目的がまずあった。

まだ半分も終わっていない中小春闘

ここまでの交渉に対する評価だが、JAMは、四月七日時点で交渉単位一五九三組合のうち、要求を提出した組合は一三〇二組合と全体の八割を超え、その四分の三にあたる一一八一組合が賃金要求している。とはいえ、すでに回答を受けた組合は七五四組合で、要結したのも五七六組合(三六・二%)と、まだ半分も終わっていない。

ただ、これまでの交渉状況を見ると、平均賃上げでの要求額平均は七五三円で、回答額平均は五二六八円、要結額平均は五四六一円。同一組合の前年比では、要求は二三八四円、要結も八九七円増えている。これを三〇〇人未満の組合に限ってみると、要求額平均は七五八九円で、回答額平均は四九八〇円、要結額平均は五一八〇円。同一組合での前年比較も、要求で二二七四円増、要結も八九六円増で、全体計と遜色ない状況に踏みとどまっている。

こうした回答状況については、経営側も、ここまでは真摯に対応していると言えるのではない。

要求を出すことで問題点の共有を

また今年も、構成組織には、たとえ本間に業績が厳しくても「とにかく要求を出せ」と檄を飛ばした。統一要求日(二月一八日)に要求を集中させることに注力し、その結果、同日の要求

率は四三%という過去にない高い割合を記録した。それによって交渉の進捗が早まったことは評価してよい。みんなが今春闘の意義を理解した証左だ。

要求を出さないと、自分たちの会社のどこが問題でベアが出せないのかわからなくなってしまう。人件費比率が高いからなのか、売価が低いからなのか、原材料費が高いからなのか、生産性が低いからなのか。こうした問題点を労使で共有することがとても大事だ。

価格転嫁の状況調査も検討

中小の交渉では、格差是正を進めるためにも、額を前面に出すことが重要だ。引き上げ率の交渉になりやすいのだが、規模が小さくなるほど給与の全額が低い傾向にあるので、大手と同じ引き上げ率でも引き上げ額は低くなってしまふ。

JAMのベア要求額四五〇〇円は、けつして高い水準ではない。経営側は要求額が高いなどと言うが、そんなことを言うより、企業として仕入れ価格の上昇に伴う価格転嫁について取り組むべき。JAMも、価格転嫁の状況を点検するため、構成組織に対してアンケート調査を実施することを検討中だ。企業間取引の環境整備をしてもらわないと、この国で中小企業は成立しないし、地方や地場の企業の経営も良くなつていかない。

来春闘は、方針の検討時期が全体的に早まるのではない。物価上昇率は今回よりも高まるのは確実。第3四半期(七〜九月期)の企業業績がどうなるかなどが検討の鍵になるかもしれない。(聞き手・荒川創太、新井栄三)

流通・小売、食品関係の賃上げ状況

流通・小売

UAゼンセン傘下の流通部門に属するスーパーや百貨店、専門店、総合サービス部門に属する外食などの労働組合でも、ベア回答が相次いだ。

スーパーは二〇〇〇円で相場を形成

国内外に五〇〇店舗以上を展開する総合小売業・イオンリテール株式会社の「イオンリテールワークスユニオン」（正社員組合員二万七〇四五人）。賃金体系維持分六一二七円（一・九七％）に、賃金引上げ分（ベアを含む）として二二〇〇円（〇・七二％）を加え、一人平均賃上げで八三二七円（一・六八％）を獲得した（平均年齢は四一・六歳、平均勤続一・九年、要求ベアは三二万七五六円）。

また、一八〇店舗以上を展開する株式会社イトーヨーカ堂の「イトーヨー

産別・企業・労組名など	賃上げ回答
UAゼンセン	
帝人労働組合	定昇6069円+900円
旭化成グループ労働組合	定昇6807円+2520円
全東レ労働組合	定昇5804円+1800円
丸大食品労働組合	定昇2807円+1000円
全プリマハム労働組合	定昇2563円+2665円
マルエツ労働組合	定昇4236円+ベア2000円+手当改定803円
イオンリテールワークスユニオン	定昇6127円+2200円
カスミユニオン	定昇5124円+2033円
イトーヨーカドー労働組合	定昇4302円+2031円
ニトリ労働組合	定昇5027円+2173円
全高島屋労働組合連合会	定昇8257円+500円
ライフ労働組合	定昇4154円+6529円
ケースホールディングスユニオン	定昇相当4925円+2575円

フード連合	
日本ハム	ベア1300円
伊藤ハム	定昇3084円+ベア1000円
ニチレイ	定昇5300円+ベア1000円
キッコーマン	定昇8770円+ベア1000円
味の素	定昇7811円+ベア1000円
日本製粉	改善原資1000円
フジパングループ	定昇3562円+ベア1000円
ロッテ	ベア相当分2380円
不二家	定昇+賃金改善730円

カドー労組（七三二〇人）でも、賃金体系維持原資四三〇二円（一・二二％）のほか、賃金引上げ分二〇三二円（〇・五八％）を含む、一人平均賃上げ六三三三円（一・八％）で妥結した（同様に四二・四歳、二二・〇年、三五万八二六円）。

食品を中心としたスーパーチェーンの「ライフ労組（四八九一人）」は、UAゼンセンの妥結承認第一号。賃金体系維持原資として四一五四円（一・五五％）、賃金引上げ分としてベア二〇〇〇円（〇・七四％）+手当改定四五二九円（一・六九％）の計六五二九円（二・四三％）を獲得し、一人平均一万六八三円（三・九八％）の賃上げ回答に漕ぎ着けた（三三・八歳、一一・七年、二六万七八二六円）。

また、首都圏最大の食品スーパーチェーン「マルエツ労組」（二五五七人）は、賃金体系維持原資として四二二六

円（一・四六％）、賃金引上げ分としてベア二〇〇〇円（〇・六九％）+手当改定八〇三円（〇・二八％）を引き出し、一人平均賃上げを七〇三九円（二・四二％）とした（三八・七歳、一五・五年、二九万三二二円）。

高島屋で五〇〇円など

百貨店では「全高島屋労連（五三七四人）」が、賃金体系維持原資の八二五七円（二・〇六％）に、賃金引上げ分（ベア）の五〇〇円（〇・一二％）を合わせた、一人平均賃上げ八七五七円（二・一八％）で妥結した（四四・九歳、二二・四年、四〇万〇九五円）。

ニトリが二七三円など

一方、家具・インテリア用品の販売等を手掛ける株式会社ニトリの「ニトリ労組」（三二六〇人）。賃金体系維持原資の五〇二七円（一・五九％）に、賃金引上げ分（ベア含む）として二一七三円（〇・六九％）を合わせ、一人平均七二〇〇円（二・二八％）で妥結した。賃上げに至った背景について、会社側は「海外品輸入主体の当社にとって円安基調は逆風で、一円の円安で約一億円の影響がある。しかし、政府のデフレ脱却へ向けた一手とする賃金引上げ要請と他社動向を鑑み、例年以上の給与引き上げを判断した。物価引き上げ目標を上回る給与引き上げを行う」などと説明した。

家電量販店の「ケースホールディングスユニオン」は、賃金体系維持原資として四九二五円（一・九九％）、賃金引上げ分（ベア）として二五七五円（一・〇四％）を獲得。一人平均賃上げを七五〇〇円（三・〇三％）とした。会社側は、公表資料で「現在、政府が取り組んでいるデフレ脱却に向けた経済政策の一つである賃金アップの要請に賛同し、従業員のモチベーション向上を図り、さらなる経営基盤の強化と事業拡大につなげていく」などと説明した。

餃子の王将では一萬円の賃上げ

中華料理レストランチェーンの「餃子の王将ユニオン」は、賃金引上げ分一萬円（四・九二％）を含む、一人平均賃上げ一七七〇〇八円（八・三七％）で妥結した。大幅賃上げを行う理由について、同社は「来期以降の環境は、消費増税による日常食への節約志向が継続し厳しさを増すものと思慮する中、外食中華の最大手として経営理念に掲げた『従業員の幸せを目指し』、新人事制度の導入と社員のモチベーションアップ、新卒者等人材の積極的な採用を勘案し、これまでの定期昇給に加え、新たにベアアップの実施を決定した」などとしている。

釜揚げうどんの「丸亀製麺」などを展開する「トリドル労組」も、賃金体系維持原資七六七四円（二・八六％）に加え、賃金引上げ分（ベア含む）として三五二〇円（一・三一％）を引き出し、一人平均賃上げを一萬一九四四円（四・一七％）とした。また、ステーキの「どんユニオン」でも、賃金体系

維持原資五八〇八円（二・八四％）のほか、賃金引上げ分（ベア）として三六六三元（二・一六％）を獲得。一人平均で九四七一円（三・〇％）の賃上げ回答となった。

このほか、イオングループのプロセスセンターとして、水産・畜産・農産や生鮮デリカ品の製造・加工を行い、グループ各店に供給する役割を担う「イオンフードサプライ労組」。賃金体系維持原資である二六八四円（一・二四％）（内訳は定昇分二八九七円（〇・九八％）＋昇格分七七八七円（〇・二六％））に加え、賃金引上げ分として五八一六円（二・九六％）（内訳はベア分一五七一円（〇・五三％）＋体系是正等四二五四円（一・四〇％））を獲得。一人平均で九五〇〇円（三・二％）の賃上げとなっている。

食品

食品関連の労働組合でつくるフード連合は三月末集計の賃上げ結果を公表している。賃上げは、平均方式の六二組合で六四六一円、二・一三％（昨年五四七四円、一・八四％）と昨年同時

期より額で九八七円、率で〇・二九ポイント増加した。ベア・賃金改善を獲得した組合は、定昇（相当分）が分かっている組合五七組合中四三組合（昨年一四組合）と、約八割近くの組合が獲得した結果となっている。

本部では、食品産業は円安の影響による原燃料・資材高騰の影響が非常に大きく、業績の見通しが不透明という理由で大変厳しい交渉となったものの、最大のヤマ場以降、途切れることなくベア・賃金改善を獲得する組合が続き、食肉部会や糖業部会などをはじめとして、中小組合へも確実に波及効果をもたらしたとしている。

連合の「回答速報」によると、フード連合傘下では、ロッテ・ベア相当分二三八〇円、ニチレイ六三〇〇円（ベア一〇〇〇円）、キッコーマン九七七〇円（ベア一〇〇〇円）、松谷化学九一一円（ベア二〇〇〇円）、日本製粉・改善原資一〇〇〇円、敷島製パン・賃金改善二六九円、アンデルセン・ベア六〇〇円、不二家・賃金改善七三〇円の回答で妥結している。

パート、契約社員の賃上げ動向

組合員の約半数をパートタイマーや契約社員など「短時間等組合員」が占め、正社員と同率の要求を掲げて春闘に臨んだUAゼンセンでは、短時間等組合員の賃上げ回答も相次いだ。

「イオンリテールワークーズユニオン」が、契約社員（月給制）について三五八五円（一・七九％）、パートタイマー（時給制）では制度に基づく昇

給分二・一八円（〇・二五％）＋昇格昇給分〇・六六円（〇・〇七％）＋賃金引上げ分六・五〇円（〇・七四％）の計九・三四円（二・〇六％）を獲得した。また、「イオン九州労組」でも、契約社員で二九七〇円（二・七五％）、パートタイマーでは昇格昇給分四・一〇円（〇・四九％）＋賃金引上げ分五・七〇円（〇・六八％）の計九・八〇円

（二・一七％）で妥結した。「三越伊勢丹グループ労組三越伊勢丹支部」は、契約社員については制度に基づく昇給分の四二八七円（二・一四％）、パートタイマーでは一六・七〇円（二・五九％）で妥結した。

正社員の賃上げ率上回る回答も

正社員の賃上げ率を上回る回答も多くみられた。

「デンコードーユニオン」は、正社員の一人平均賃上げが二・六八％のところ、契約社員（月給制）については三・八四％（七四九三元）、パートタイマー（約二二〇〇人）では三・一七％（三〇・〇〇円）を獲得した。また、「全イズミ労組」は、正社員の一人平均賃上げが二・四三％（六〇〇四円）のところ、パートタイマーについては二・五〇％（二一・三六％）で妥結。セブン&アイ労連傘下の「ヨークベニマル労組」は、正社員の一人平均賃上げが一・八五％（五三・九円）に対し、パートタイマーについては二・四四％（二一・四〇円）の回答を引き出した。

イオン労連傘下の「マックスバリュ北海道労組」では、正社員が二・一〇％（四九三四円）に対し、パートタイマーでは二・四七％（二〇・四〇円）を獲得した。また、短時間等組合員の人数は限られるものの、「イオンスーパーセンター労組」では正社員が一人平均二・二六％（七六三八円）の引き上げに対し、契約社員は四・〇一％（七五四〇円）。「イオンタウンユニオン」では正社員が三・九九％（二万四三三四円）引き上げのところ、契約社員は六・三四％（二万三一九円）、「イオンCF

Sユニオン」では正社員が二・〇四％（五九四二元）で、パートタイマーが二・八八％（二五・三〇円）などの賃上げを、それぞれ引き出ししている。

専門店では「ニトリ労組」が、正社員の一人平均賃上げで二・二八％（七二〇〇円）に対し、パートタイマーは二・三七％（二一・四〇円）で妥結した。また、短時間等組合員の人数は限られるが、「アルペン労組」で正社員がベア分〇・五二％（一七五三元）を含む一人平均賃上げ一・八〇％（六〇五四円）のところ、契約社員については制度に基づく昇給分として一・六一％（四二二八円）＋ベア分として〇・五四％（一三七五円）の計二・一五％（五五〇三元）を獲得した。「SSUA全タカキュー労組」でも、正社員の一人平均賃上げが二・〇〇％（六三〇八円）に対し、契約社員は三・五二％（七六七九円）の引き上げとなった。

契約社員で一・二万円以上の増額も

このほか、引き上げ額に着目してみると、契約社員についてはイオン労連傘下の「イオンタウンユニオン」で一・二万三一九円のほか、「イオンスーパーセンター労組」の七五四〇円、「デンコードーユニオン」の七四九三元などが高くなっている。

一方、パートタイマーでは、「人材サービスゼネラルユニオンあつとほりむ分会」の四〇・〇〇円（三・一六％）のほか、「フジグループ労連オリックスレンタカー四国ユニオン」の三二・〇円（三・八〇％）、「カスミ労連ワンダーユニオン」の三〇・二七円（三・〇九％）などの賃上げが目立つ。