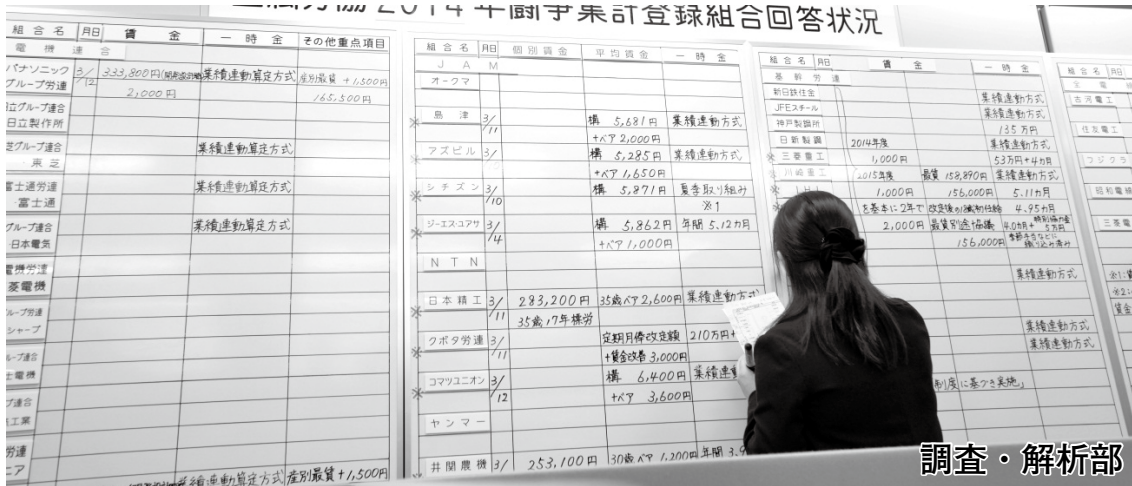


[特別企画]

2014年賃金交渉・協議の最終集計

(厚労省、経団連、連合等)

中小企業・非正規雇用への相場波及と今後の課題



3月12日の集中回答日には金属大手の賃上げ回答状況がボードに次々と書き込まれた(金属労協本部)

今春の賃金交渉・協議(2014春闘)は、大手企業の回答が示された3月12日に最大のヤマ場を迎えた。ベースアップ(ベア)や賃金改善など表現の違いはあれ、交渉リード役として注目された自動車、電機、鉄鋼・造船など各社の回答には定期昇給だけではない「賃上げ」分が久しぶりに盛り込まれた。長期にわたる景気低迷やデフレの影響で、大手の賃上げ相場が波及するいわゆる春闘システムは機能不全に陥った。では、今年の賃金交渉で、大手金属の交渉が先行し、主要な大手企業^(※)が続き、その結果が中小企業の賃上げ、公務員の賃金改定だけでなく、未組織労働者や非正規労働者の賃上げにも反映される相場波及はみられたのだろうか。

8月までに政府、労使など大方の賃上げ動向に関する最終集計が発表されたことを受け、その結果と今後の課題について、特別企画として取り上げる。

(※) 経産省が実施した東証一部上場企業を対象とした「賃上げフォローアップ調査」は61ページ参照

政府・労使の賃上げ最終集計

厚労省集計は一三年ぶりに二%台

厚生労働省が七月二九日に発表した平成二六年の「民間主要企業の春季賃上げ要求・妥結状況」によると、民間主要企業三二四社における賃上げの平均妥結額は六七一一円で、前年(五四七八円)に比べて一三三三円の増加、また、交渉前の平均賃金のベースに対する賃上げ率は前年比〇・三九ポイント増の二・一九%となった。賃上げ率が二%を超えるのは二〇〇一年以来、一三年ぶりとなっている(図1)。

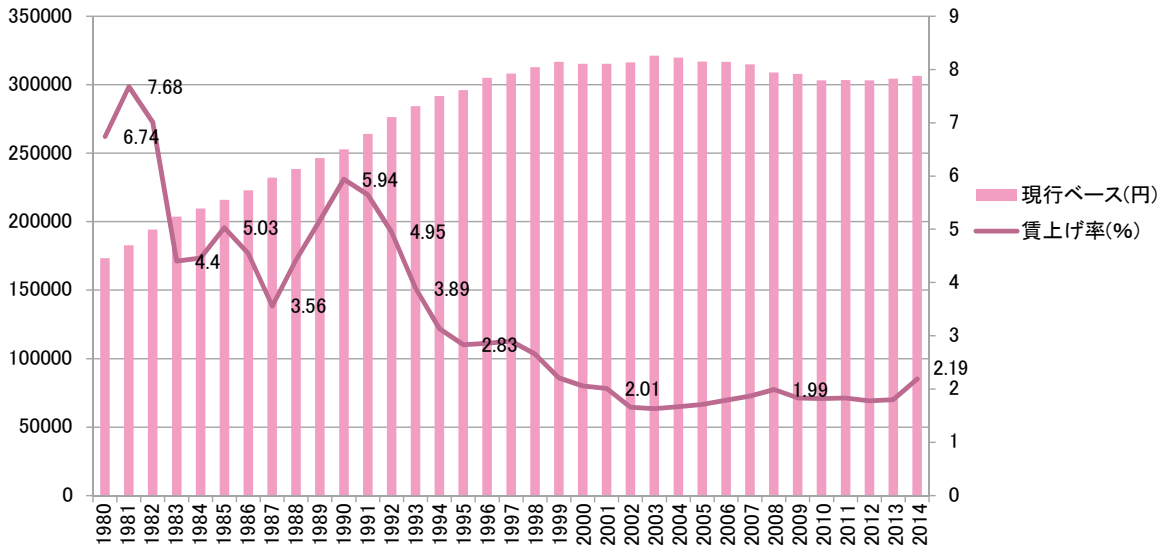
組合など労働者側からの平均要求額は、前年に比べて二七〇二円増と大きく伸び、八六一八円(二八四社)だった。

連合は中小を含め二・〇九%に

「デフレ脱却に向けた一歩」

以下、労使団体の最終集計をみる。連合が七月一日時点でまとめた賃上げの最終集計によると、集計対象八七八九組合で賃上げを求めた七一七四労働者のうち、約八割が妥結。平均賃金方式で要求・交渉した組合の妥結結果は、組合員の加重平均で五九二八円(二・〇七%)となり、前年同期と比べると一〇六二円(〇・三六ポイント)増となった。平均賃上げが二%台を超えるのは一九九九年以来、一五年ぶりとなる。

図1 民間主要企業における春季賃上げ状況と賃金ベースの推移



資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

注：2003年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である。(1979年以前は単純平均、1980年以降は加重平均。)2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)

この結果を踏まえ、連合は「これまで長きにわたり一定水準にはりついていた賃金レベルそのものを具体的に引き上げることができ、この意義は非常に大きいものがある」と評価したうえで、「デフレからの脱却に向けた一歩といえるものである」との見解を示している。

なお、全労

連や純中立組合でつくる二〇一四国民春闘共闘が発表した最終集計(七月三日時点)では、登録八五四組合の六割強にあたる五四四組合が回答を引き出しており、このうち金額・率回答を引き出した四〇三組合の加重平均では六一七四円(二・〇九%)となり、前年同期を二四七円(〇・一〇ポイント)上回る結果となった。

経団連、七〇〇〇円超は一六年ぶり

一方、経団連は六月三〇日、「二〇一四年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」の最終集計を発表した。調査対象(二四七社)中、四分の三に当たる一八七社で妥結しており、このうち平均額がわかっている一〇九社の賃上げ額(加重平均)は、七三七〇円、引き上げ率で二・二八%となり、前年を額で一五四〇円、率で〇・四五ポイントそれぞれ上回った。

引き上げ率が二%を超えるのは一五年ぶりのこと。妥結額が七〇〇〇円超となるのは一九九八年以来、一六年ぶりとなる。

妥結額の分布は、「五〇〇〇〜五五〇〇円未満」が(一八・六%)がもっとも多く、以下「四五〇〇〜五〇〇〇円未満」「六五〇〇〜七〇〇〇円未満」がそれぞれ一二・九%となっている。

*厚労省、連合、経団連の賃上げ集計の推移は三七ページに掲載されている。

公務員も七年ぶりに月例給引き上げ

こうした民間の賃上げ動向は、今年度の人事院勧告にも反映された。人事院

が毎年実施している民間給与実態調査(対象約一万二四〇〇の民間事業所・約五〇万人)の結果、賃金を引き上げる動きが拡大したことを受け、今年四月の民間賃金が公務員給与を一〇九〇円(〇・二七%)上回る状況となった。

これを踏まえ、人事院は八月七日、二〇一四年度の国家公務員の月例給を〇・二七%(一〇九〇円)およびボーナス(期末・勤勉手当)を〇・一五ヵ月引き上げるよう国会と内閣に勧告した。月例給とボーナスの引き上げはいずれも七年ぶりとなる(今年度の人事院勧告の詳細については四四ページのトピックス参照)。

中小企業に賃上げは波及したか

経産省調査一三・四%でベア実施

「地方への好循環が着実に波及」では、春闘の大きな機能である中小企業への賃上げ相場の波及はあったのだろうか。

経済産業省が八月一五日に発表した全国の中小企業三万社へのアンケート調査結果によると、回答のあった約一万社のうち今年度に常用労働者一人当たりの平均賃金を「引き上げる」(定期昇給ふくむ)または「引き上げた」(企業が前年度を八ポイント上回る六四・五%にのぼっている)。

賃上げを実施した企業のうち、ベアスアップに相当する賃上げを「実施する/した」は三六・二%で(図2)、

連合は二〇一四春季生活闘争で、「底上げ」「底支え」「格差是正」を柱に掲げ、すべての組合がすべての働く者のための運動展開をめざした。これを背景に、「個人消費の拡大を通じ、デフレから

の脱却と経済の好循環の実現」を訴えた。具体的な要求として、定昇・賃金カーブ維持相当分(約二%)を確保した上で、ベアスアップに相当する賃上げ一%以上(過年度物価上昇 α)に加えて、格差是正分(配分のゆがみの是正一%)を目標を基本とした。連合が定昇相当以外の要求を盛り込むのは五年ぶりだった。

図2 賃金を引き上げた企業におけるベースアップ実施企業の割合

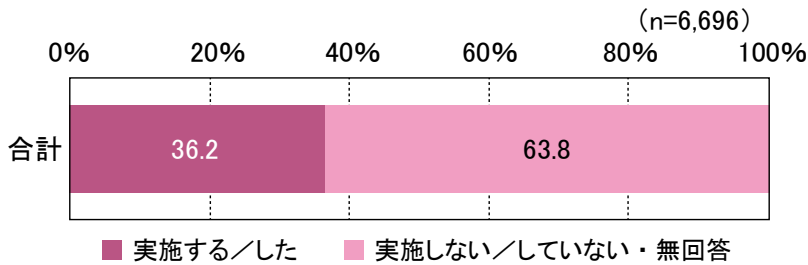
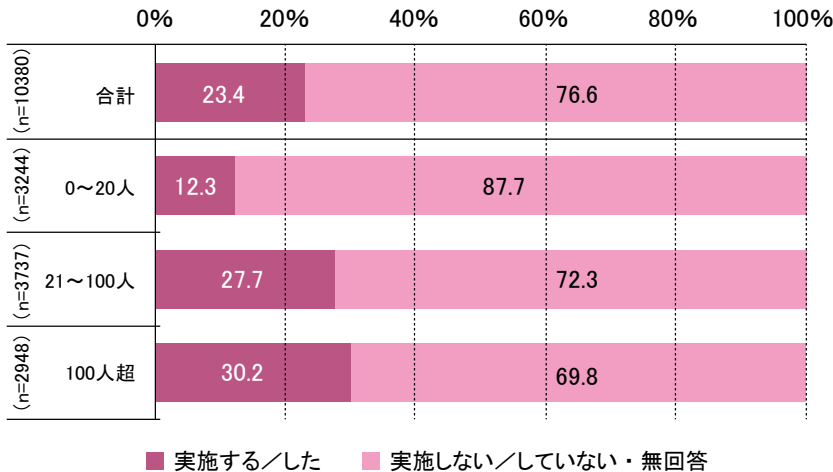
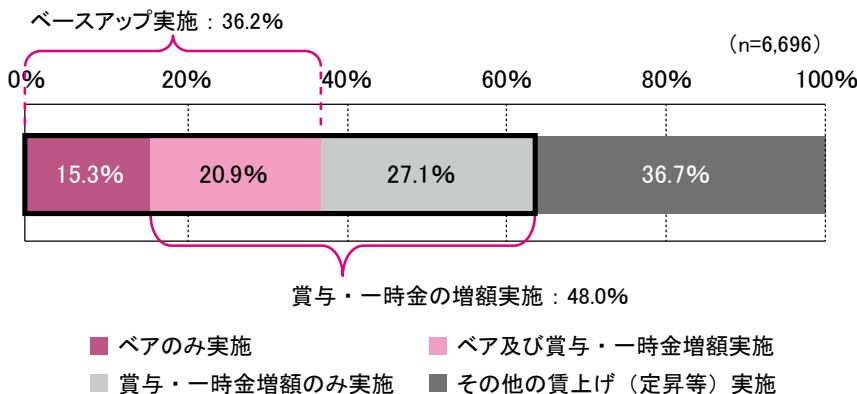


図3 全回答企業に占めるベースアップ実施企業の割合



(備考) 従業員数についての無回答があるため各従業員数カテゴリの足し算は合計に一致しない。

図4 賃上げ実施企業の中でのベースアップ又は賞与・一時金の増額の実施企業の割合 (平成26年度)



全回答企業に占める割合は二三・四%と四分の一弱を占めている(図3)。これを規模別にみると、従業員が二〇人以下では一二・三%だったが、一〇〇人超では三〇・二%となっており、従業員規模が大きくなるほど、ベースアップを実施した企業の割合も高くなっていく(図3)。

また、賞与・一時金の増額を「実施する/した」は四八・〇%。ベースアップに相当する賃上げまたは昨年を上回る賞与・一時金の額が支給された企業の割合は六三・三%となった(図4)。

この結果をみると、賃上げの動きが中小企業にも広がっていることがうかがえる。

平均賃金を「引き上げる/引き上げた」と回答した企業の主な理由をみると、「従業員の定着・確保」が七五・七%でもっとも多く、続く「業績回復の還元」(二八・九%)を大幅に上回っている。以下、消費税率引き上げ(二一・三%)、同業他社の賃金動向(一五・九%)となっている。

現在深刻化しつつある人手不足が賃金の引き上げ要因としてのウェイトを

高めてきている様子が見て取れる結果となった。

この結果を踏まえ、経産省は「地方への『経済の好循環』が着実に波及しつつある状況がみられる」とコメントしている。

三〇〇人未満四一九七円、中小共闘

「課題残す規模間格差の是正」規模間格差の是正に向けて、中小労組の多い産別でつくる連合の「中小共闘」は七月四日に今季の闘争まとめを

発表した。今季闘争で同共闘は、中小企業の賃金水準の底上げを重視した交渉を展開。具体的な要求では、引き上げ率ではなく五〇〇〇円の賃上げ額を要求目安に、定昇制度がなく賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分の四五〇〇円を含め九五〇〇円を要求目安に掲げた。

六月末時点の三〇〇人未満の中小組合の回答引き出し状況(最終集計)は、平均賃金方式での回答水準(加重平均)は四一九七円(一・七六%)と前年同期比で五五五円(〇・二三ポイント)上回っている。また、前年実績を上回りかつ一歳一年の間差四五〇〇円以上で妥結した組合の割合は三九・一%と前年同期より一・七ポイント上回っている。これは二〇〇八年闘争(三七・八%)以来の回答引き出し状況であるとしている。

また、組合数では、全体で五四四二組合が回答を引き出し、昨年より八四四組合増加したが、うち九九人以下の小規模労組での増加が半数弱(三八九組合)を占めていることから、同共闘は「規模の小さい企業ほど経営側が人材確保を重視し、積極的に回答が示されていることも伺える」と分析している。

一方で、一〇〇人以上の大手組合(六五六五円)の賃上げと中小組合では二

三九八円の差（前年の差一六七円から拡大）がついたことから、「規模間格差の是正に向けては課題も残した」と指摘する。

JAMの平均ベアは約一五〇〇円

「ベアによる相場形成が行われた」

金属・機械関連の中小労組を多く組織し、連合・中小共闘の中核産別であるJAM（約三六万人）の春季生活闘争の総括によると、六月中旬段階での回答額は四九三〇円（要求額七六二四円）。このうち、定昇など賃金構造維持分を超えてベア・賃金改善分を要求したのは八五三組合（五三・五％）で要求額は三八六一円。これに対して五六〇組合（三五・二％）に回答があり、その平均は一四九九円となっている。

この回答状況をみると、一九九九年のJAM結成以降で最高のベア額の獲得となったとともに、三〇〇人未満の組合でも獲得したベア額の平均が一五〇〇円前後で、規模間の格差はほとんどみられない。

前段の要求の組み立てでは、企業状況を最優先するのではなく、理論的には経済成長と物価上昇を、運動的には共闘の強化を重視した。この結果を踏まえて、JAMは中小においても「ベアによる相場形成が行われた。その結果、企業状況だけに拠らない賃金改善の獲得が進んだ。単組数、金額ともJAM結成以来、最高のベア獲得を得た」などと総括している。

経団連、一〇〇人未満で伸び目立つ

経団連は七月三十一日に中小企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を発表。調査対象は原則として従業員数五〇〇人未満の七四一社で、妥結している四八一社のうち平均額が判明している四七七社を集計した。

平均賃上げ額は四四一六円、率は一・七六％で、昨年の最終集計（四〇八五円、一・六三％）に比べて、額・率とも二年連続のプラス（三三二円、〇・一三ポイント増）となった。

いずれの規模でも、昨年の最終集計に比べて額・率ともに増加しているが、とくに「一〇〇人未満」での増加は、昨年比プラス六七七円、プラス〇・二九ポイントとなり、伸びが目立つ結果となった。



金属労協は中堅・中小組合の集計結果も発表した（3月27日）

非正規雇用の賃上げ動向

地域別最低賃平均一六円引き上げ

春の賃金交渉・協議の結果は、地域別最低賃金の改定にも影響を及ぼす。厚生労働省は八月二八日、二〇一四年度の全国の地域別最低賃金（時給）の改定結果を発表した。改定額の全国加重平均額は七八〇円で、前年度の七六四円から一六円（おおむね二・一％相当）引き上げられた。

七月二九日に厚生労働相の諮問機関である中央最低賃金審議会が答申した全国平均で時給一六円増の七八〇円とする目安をまとめたことを受け、各都道府県の地方審議会が最低賃金の改定審議が進められていたもの。都道府県別の上げ幅の目安は経済規模に応じてA～Dの四ランクに分けられ、A（東京、神奈川、大阪など）は一九円、B（埼玉、京都、兵庫など）は一五円、C（北海道、福岡、奈良など）は一四円、D（福島、徳島、愛媛など）には一三円が示されていた。

その結果、すべての地方最低賃金審議会で一三円以上（二二円～二二円）の引き上げが答申された。全国平均では前年度より一六円引き上げられた結果、三年連続で一〇円以上の二桁の引き上げが実施される。

また、二〇〇八年の改正最低賃金法施行後、初めてすべての都道府県において、最低賃金で働いた場合の手取り額が生活保護の水準を下回る、いわゆる

「逆転現象」が初めて全都道府県で解消されることになった。昨年の改定後も「北海道」「宮城」「東京」「兵庫」「広島」で生活保護の受給水準を下回る結果となっていた。

改定後の時給がもっとも高いのは東京都の八八八円で、以下、神奈川県八八七円、大阪府の八三八円、埼玉県八〇二円、愛知県八〇〇円と続いている。一方、もっとも低いのは鳥取、高知、長崎、熊本、大分、宮崎、沖縄の七県で六七七円となった。

引き上げ幅がもっとも高いのは、千葉県の一八二円、次いで愛知県の二〇〇円、東京都、神奈川県、大阪府の一八九円となっている。上げ幅の低いのは、岩手、鳥取、徳島、高知、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の一〇〇円であった。この結果、最高額と最低額の差は二二二円（前年度二〇五円）に広がった。

答申された改定額は、各都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続きを経た上で、都道府県労働局長の決定により、一〇月一日から一〇月下旬までに順次発効される見込みだ。

連合・非正規共闘、約二二円引き上げ

パート、契約社員などの処遇改善に向けた共闘組織である連合の「非正規共闘」は七月四日、まとめを発表した。今季闘争で同共闘は非正規労働者の均等・均衡処遇の実現とあわせて、賃金（時給）の引き上げでは連合が掲げる「誰もが時給一〇〇〇円」をめざす取り組みを推進。昨年一〇月から今年七



月まで、「非正規共闘」の担当者会議を七回開催し、情報交換、意見交換を行った。

その結果、六月末時点の最終集計結果では、時給で約一二円（二五・八組合）、契約社員などの月給制の場合で二八八二円（一四四組合）の賃上げとなった。妥結組合数も昨年を上回っていることもあり、まとめでは、「多くの組合が非正規労働者の処遇改善に取り組み、成果をあげた」としている。

また、その波及効果として、毎月勤労統計調査（厚生労働省）の結果をみても、非正規労働者の一時間あたり賃金が、前年同月を上回る額で推移していることを指摘している（下記コラム参照）。正規・非正規間の均等・均衡処遇についても、昨年の約三倍の二八二件が回答・妥結に至っていることか

毎勤からみたパート賃金の推移 —徐々に伸びを加速—

厚生労働省の毎月勤労統計調査（毎勤）で、パートの賃金の動きがわかる。6月は対前年同月0.7%増、7月は速報であるが同0.4%増である（毎月のきまって支給する給与でみたもの）。2013年は年平均0.4%減と減っており、今年に入ってから増加に転じている。

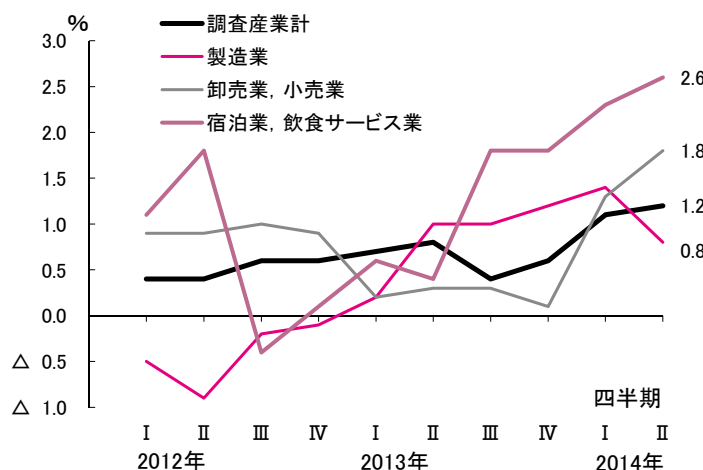
パートの場合、時給の労働者が多く、月間の賃金額は、労働時間数の変化から影響を受ける。月間の労働時間数は、例えば暦の日曜日の数が変わるだけでも動く。そこで、同じ毎勤による労働時間数を使って時間あたりに換算し、四半期平均で動きをみた（図）。2012年以降のものである。

すると、時間あたりでは対前年同期でプラスを続けていること、しかも、

2012年前半の0.4%増から、徐々に伸びを高めていることがわかる（図中の黒線）。2014年4～6月平均は1.2%増である。7月1カ月では、速報で計算したものであるが、1.3%増となっている。月間の労働時間数は、2014年1～3月0.3%減、4～6月0.5%減と、減少傾向にあるが、時間当たり賃金がそれを打ち消す以上に増加している結果、月間でみた賃金も増加に転じていることがわかる。

産業別には、製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで伸びを高めている。中でも、宿泊業、飲食サービス業は、2014年4～6月には2.6%増に達している（図中の鶯茶の線）。

パートタイム労働者の時間当たり賃金（きまって支給する給与）
四半期平均の前年同期比（%）



ら、「有期契約労働者の処遇改善が進んだ」とした。

今後の課題として、非正規雇用の時給は外部労働市場の影響を受けやすいなど、流動性が高いことから、賃上げ回答集計や過去との比較方法についての検討と、さまざまな処遇の違いを改善する内容や、正社員への転換ルールの制定など、先行組合の事例を紹介

する「パート・有期・派遣など労働者の処遇改善・組織化事例集（仮）」の策定をあげている。

また、国民春闘共闘委員会（全労連、純中立労組懇、地方共闘などで構成）も七月三日にパート、アルバイトなど非正規雇用の賃上げ状況をまとめている（最終集計）。

それによると、時間額の引き上げ額

回答の報告があった一八九件の単純平均額は二五・二円で、前年同期（二四・四円）を〇・八円上回っている。民放労連（単純平均一二四・七円）、建交労（同四三・八円）、日本医労連（同三八・四円）、全印総連（同二七・九円）などで高水準の回答状況となっている。

UAゼンセンに聞く 2014 非正規春闘 の総括と今後の課題



松浦昭彦 UAゼンセン書記長

パートの組織化が進み、その賃上げに
取り組むところも増えた形だ。

パートの組織化が進み、その賃上げに
取り組むところも増えた形だ。
妥結額は単純平均（二組合当たり平
均）で一・三三円（二・二六％）となっ
た。前年実績は八・九円（一・〇〇％）
だったから、今次闘争では前年を二・
四円（〇・二六％）上回ったことにな
る。また、加重平均（組合員一人当た
り平均）でも妥結額は一一・七円
（一・三三％）と、前年実績を二・三
円（〇・二六％）上回った。

正社員のベアの動向に注目が集まっ
た二〇一四春闘。一方で契約・パート
等非正社員の賃上げは、どのように行
われたのだろうか。日本最大の産業界
組織で、契約・パート等の「短時間組
合員等」が組合員の過半数を占めるU
Aゼンセン（約一五〇万人）の松浦昭
彦・書記長（写真）に、二〇一四闘争
の取り組み結果とその評価、来年に向
けての課題を聞いた。

パート・契約も正社員と同等 の賃上げに

八月一日時点の妥結集計によると、
短時間組合員等のうちパートの賃上げ
に取り組んだのは、流通部門を中心に
二七五組合。取り組み組合数が前年よ
り六〇以上増えたのが特徴だ。これに
より適用組合員数も前年比六万人以上
増加の五一万一六〇五人に拡大した。

同様に、契約社員についても、妥結
一八組合（適用組合員数二万三〇一
一人）の集計で、単純平均が前年比
四八八円（〇・三三％）増の三三三四
円（一・六七％）、加重平均では同一
一八一円（〇・六五％）増の三六六三
円（一・九四％）となった。

正社員の賃金の前年に比べた引上げ
率は、単純平均で〇・二一％増、加重
平均で〇・二九％増となったことから、
パート・契約社員とも方針で掲げた通
り、正社員と同等レベルの引上げが実
現できたと考えている。これには、正
社員と短時間組合員等の「同時決着」
を目標に掲げたことが寄与したと言え
るだろう。ただ、引上げ率の水準自体
は、物価上昇分の〇・八％程度をどう

ていこうという考え方だったことを踏
まえると、正社員同様に課題は残った。
交渉は悲観と楽観が交錯

流通や外食等では、政府要請の
影響は昨年より少なかった。今年もむ
しろ、駆け込み需要の真つ最中で、消
費増税後の落ち込みがかなり厳しくな
るのではないかと悲観的な見方がある
一方、政府の見通しを含め、その反動
は短期間で終わるのではないかという
見方もあった。同時に、人手不足も急
速に起こってきた。そうした中で、経
営側には「自ら景気を冷やすわけには
いかない」との危機感があったようだ。
**一時金、年休、無期化等、
多岐にわたる処遇改善も**

基本時給の引上げ以外に、さまざま
な処遇面の改善でも前進がみられた。
例えば、一時金については労働時間が
より短い者に対する制度の新設や、正
社員の妥結月数に連動した増額を行っ
たところがあった。また、人事処遇制
度の導入・改訂に伴い、賃闘とは別に、
評価等に応じた賃金の引上げを獲得す
るところも出た。

優先事項に掲げた、有給休暇の完全
取得（契約期間中の権利行使の保障）
に向けた取り組みや、失効積立有給休
暇制度（私傷病）の導入なども進めら
れた。さらに、契約更新が三回を超え
るパート等が申し出た場合に無期契約
へ転換したり、準社員から契約社員へ
の登用制度を新設し、勤務成績が優秀
な契約社員から正社員への登用（年齢
等要件の緩和）に漕ぎ着けたり、といっ
たところもあった。

他にも、通勤手当の見直しや福利厚
生の充実、両立支援の拡大や契約更新
時の適切な対応など、獲得成果は多岐
にわたった。短時間組合員等には未だ
就労調整の問題もあり、時間給の引上
げよりむしろ「これをやって欲しい」
という多方面のニーズがある。従来か
ら賃上げとさまざまな処遇改善をセッ
トにして取り組んできたが、例えば一
時金制度や有給休暇の取りやすさなど、
組合員で良かったと感じてもらえるよ
うな成果も増えてきたようだ。

賃上げと処遇改善を両輪で

最低賃金の引上げや人手不足から、
パートの採用時給が上がっているが、
この大部分は「賃上げ」に反映されな
いコスト増分になっている。一方で、
最近の報道にあるようにとくに流通関
係は、消費増税の影響により業績が厳
しいようだ。結果、来年の交渉は、労
使の乖離が大きく難しいものになるの
ではないか。

正社員であれパート等であれ、物価
上昇分は等しく掛かってくる。連合方
針がどうなるか分からないものの、物
価上昇分を含めてベアを取りに行こう
となればもちろんやることになるが、
企業に果たしてその支払能力があるか
という話は、構成組織からも出てくる
だろう。賃金を引上げ、それを価格等
に適正に反映していくのがあるべき姿
だが、流通等は製造より競争条件が厳
しい側面もある。いずれにしろ短時間
組合員等については、来年の闘争方針
を検討する際、賃上げとその他の処遇
改善を引き続き両輪で考えていくこと
になるだろう。（談）

労組の総括および政府の白書からみる評価と課題

二〇一四年賃金交渉・協議（春闘）は、組合の要求提出前から、経営側に対して政府による賃上げの働きかけがあり、昨年一二月には「経済の好循環実現に向けた政労使会議」で、デフレ脱却に向けた確認などがあるなど、異例の展開となった。こうした中央レベルでの協議により、政労使間で「デフレ脱却」には賃上げが必要という共通認識が形成される中、労使交渉が展開したといえる。

とはいえ、一五年以上におよぶデフレ基調を一年限りの賃上げだけで転換させることは困難で、継続的な賃金上昇は欠かせないといえる。

また、今年四月の五％から八％への消費税の増税で家計負担が増しており、働く人の将来不安は払拭されていない。さらに、消費者物価は二〇一三年に入ってから下り止まったあと、二〇一三年後半からは上昇基調にある。今後は、実質賃金の確保が、労使間の大きな争点となりそうだ。

では、先にみた賃上げ結果を踏まえて、労組は一四春闘をどのように評価しているのか。七月二五日に発表された『経済財政白書』や『労働経済白書』（九月一二日発表）でも、賃上げに関する分析や課題提起もなされている。

ここでは、こうした労組の総括や政府の白書からみた今季賃上げ動向の評価と今後の課題を概観する。

連合

「すべての労働者の所得向上を」

連合は七月一七日に開いた中央闘争委員会で、二〇一四春季生活闘争の最終的なまとめ（総括）を確認した。特別企画の冒頭で紹介した最終集計（七月一日）を踏まえて、まとめは「月例賃金の引き上げにこだわった交渉によって、これまで長きにわたり一定水準にはりついていた賃金レベルそのものを具体的に引き上げることができたことの意味は非常に大きいものがある。厳しい交渉の中で、回答水準は要求趣旨がすべて満たされたものではないが、マクロ経済の観点や職場での頑張りを訴え交渉を積み上げた結果として、月例賃金の引き上げに有額回答が示されたことは、今後につながる成果と認識する」と総括。「デフレからの脱却に向けた一歩といえるものである」との評価を下した。

来季闘争に向けては、「消費マインドを改善し、デフレからの着実な脱却をはかり、経済の好循環を確実なものに結びつけていくために、引き続きすべての働く者の所得向上を行っていかねければならない」と強調している。

来季は「すべての働く者の賃金の引き上げにより力点を置く」と表明。その具体的な内容については「総合労働条件改善指針（仮称）」の策定を通じて

て検討を進める。このうち、とくに「賃金政策」を優先するとしている。

また、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」で確認した①賃金上昇に向けた取組、②中小企業・小規模事業者に関する取組、③非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、④生産性の向上と人材の育成に向けた取組——の四項目について内容の継続と成果のチェックとフォローアップが不可欠であることから、継続的な政労使の社会対話を求める考えだ。

金属労協

「賃上げの流れを全体に波及」

賃金交渉リード役の金属労協は、九月二日に開いた定期大会で、今交渉のまとめと、来季に向けた運動方針を確認した。

賃金関係では、最終的に傘下の二八九五組合が要求し、うち八割にあたる二二二九組合が賃上げを要求。回答を引き出したのは二八〇〇組合で、そのうち二二三三組合が賃金構造維持分を確保し、さらに半数超の一五六二組合がベア・賃金改善等の賃上げを獲得した。大手の集計登録組合の九五％、後続の中堅・中小登録組合の八〇％が月例賃金の引き上げを実現したこと、から、「賃金引き上げの流れを日本全体に波及させることができた」との評価を下した。

一方、非正規雇用の賃金の底支えとなる企業内最低賃金の協定を締結した組合が前年から一六四組合増え、一六四四組合（五〇・二％）となり、初めて五割を超えた。これを受け、「企業内最低賃金協定の取り組みを特定（産業別）最低賃金の引き上げに波及させる取り組みを強化する」との方向を打ち出している。

「実質生活・実質賃金維持」を基本に

大会のあいさつで西原浩一郎議長（今季で退任）は来春の闘争に向けて、「デフレ脱却と経済の好循環を確実なものにしていくために、継続して月例賃金の引き上げに取り組むべきと考え」と強調した。さらに、「現状が消費税引き上げの影響も含め物価上昇局面にあることを踏まえれば、組合員の生活を守る観点を重視し、実質生活の維持、実質賃金維持を基本に要求水準のあり方の検討を進めるべきと考える」。「総合的な情勢判断を起点に、必ずや結果に結びつけるための要求根拠の精査と最大限の共闘効果が発揮できる交渉体制を構築する観点から各産別での論議・検討を加速してほしい」と呼びかけた。

なお、西原氏に代わって、金属労協の新議長に就任した相原康伸自動車総連会長は、九月四日に開かれた同総連の定期大会の記者会見で、二〇一五年交渉に向けた基本方向について、「基本的な態度は、総連全体として要求を掲げ、賃金改善に取り組む所存だ」と述べ、来春闘でも引き続き賃金改善に取り組む姿勢をいち早く示した。

上昇基調の物価への対応が焦点に

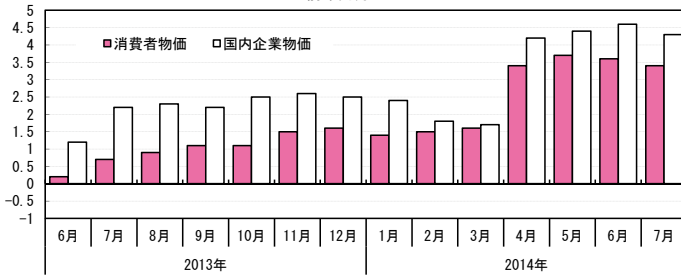
労働組合はインフレ基調の際、要求根拠として、「定期昇給+過年度物価上昇分+生活上昇」という組み合わせを常套手段としてきた。物価上昇に伴う賃金の目減りを取り戻し、実質賃金を確保するための要求方式といえる。

JAMの今季のまとめで、「ベア獲得額や回答の前年増加額が、過年度物価上昇率（総合〇・八九％）を満たしておらず、生活防衛という観点から課題を残した」としているのも、こうした従来からの要求スタンスを前提にしたものだ。

過年度の動向をみると消費者物価の上昇は年平均で一％に満たなかったが、

図1 物価指数の推移

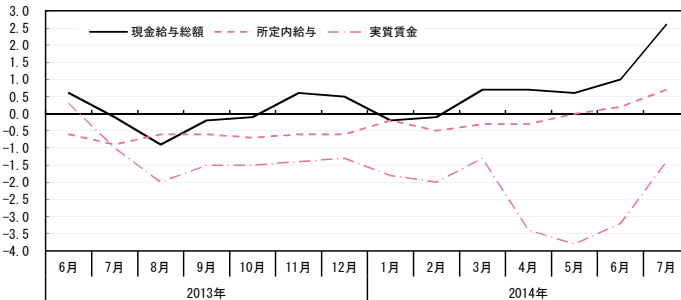
—前年同月比—



資料出所：総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」

図2 現金給与総額・所定内給与・実質賃金 (規模5人以上)

—前年同月比—



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

一方、厚労省の毎月勤労統計調査をみると、今春の賃上げの効果もあり、一時金を含む現金給与総額だけでなく、所定内給与についても、前年同月に比べてプラスに転じてきている。しかし、物価変動の影響を除く実質賃金は昨年七月以降、マイナスが続いている(図2)。こうした動向もあり、金属労協の大

会では、来春の要求策定に向けて、「賃金要求の基本である実質生活の維持という観点から、重要であり、生活防衛闘争という位置付けとなる(「電機連合」)の意見も出ています。その一方、自動車総連の大会では、「賃金の実質水準を維持するためだけでも、近年まれにみない額を要求せざるをえないことが想定される」と、物価上昇分をそのまま要求に反映させることへの戸惑いの声も出されている。

労組の賃上げ要求策定に注目が集まるなか、相原自動車総連会長(金属労協議長)は九月四日の記者会見で、要求方針の検討にあたり、「物価上昇、経済情勢、二〇〇〇万人に達する非正規労働者の労働実態等、幅広く要求検討材料をテーブルの上にあげ、総合的な判断を下したい」「物価上昇といっても中身はさまざまあることは承知している。よく吟味したい」などと述べている。

連合では、来季の要求に向けて基本構想案の検討に入っており、一〇月末の討論集会を経て、一二月月上旬には二〇一五春季生活闘争の方針を決める。

政府の白書では、生産性向上の重要性を強調

二〇一四年『経済財政白書』

七月に発表された内閣府の『経済財政白書』では、第二章で経済の好循環を確かなものにするために重要な所得・賃金の動向について考察している。白書はわが国が、「デフレから脱却するためには、名目賃金上昇率が物価上昇率を上回ることが重要」としたうえで、物価変動の影響を除いた時間当たりの実質賃金と労働生産性の関係などについて国際比較を行っている。

その結果、主要先進五カ国(日本および英米独仏)のいずれも実質雇用者報酬と労働生産性の間におおむね右肩

上がりの傾向が観察されるとするが、アメリカ、ドイツ、日本では二〇〇〇年以降、「労働生産性が上昇しても実質賃金が伸びにくい状況にある」と分析。長期的には「実質賃金の上昇のために労働生産性を向上させることが必要である」としている。

また、「一般労働者とパート労働者それぞれの定期給与が持続的に上昇するような、雇用・所得環境の実現とともに、アメリカのように景気の回復に伴って正社員化が進むようにしていくことが課題」「同一職種においてパート労働者と一般労働者の処遇を近づけていくことも重要」などと指摘して、非正規雇用の労働の質を改善することで、賃金上昇を定着させることが必要だとしている。

二〇一四年『労働経済白書』

九月一二日に閣議で報告された今年の『労働経済白書』は、二〇一四年の春季労使交渉において、ベースアップを含めた賃金の引き上げを行う企業が多くみられたことから、今後は名目のみ賃金も上昇することが期待され、実質雇用者所得、そしてマクロの消費にもプラスの影響が働くことが期待される」としている。

そのうえで、賃金の上昇を可能とする環境の整備に向けて、実質賃金の上昇のためには労働生産性を高めていくことが重要であるとし、さらなる賃金の上昇のために、「IT資本への投資に加え、能力開発等を通じた人的資本の蓄積による労働の質の向上を図っていくことが必要である」と述べている(詳細は三七ページを参照)。

夏季一時金の動向

バブル期の一九九〇年以來の
高い伸び(七・一%)
——経団連集計

大手では春闘期に年間の一時金を決定する労使が多く、また、業績連動型の一時金決定方式を採用するケースも拡大している。景気回復や円高は正の恩恵を受ける産業では、今年三月期的好調な決算動向を踏まえ、月例賃金ではなく、より一時金に重点的に配分する動きもみられる。

夏季一時金・ボーナスの動向にも関心が集まるなか、経団連は七月三十一日に「二〇一四年夏季賞与・一時金の大手企業業種別妥結結果(加重平均)の最終集計を発表した。

それによると、調査対象(二四〇社)のうち、一八二社で妥結済みで、このうち平均額がわかる一三三社の支給額は加重平均で八六万七千七百三十二円となった(表)。前年の最終集計(一三三社)と比べて、五万八千二百九十九円上回り(七・一九%増)、二年連続のプラスとなった。アップ率をみるとバブル期の一九九〇年(八・三二%)以来の高い伸びとなっているものの、リーマン・ショックや東日本大震災などの影響でこの間、支給水準が大きく落ち込んできたため、〇八年の妥結額以来となる九〇万円台への回復はならなかった。

「一〇〇%以上」とした企業が二二・〇%と最も多く、次いで「二一・〇%未満(二〇・九%)」、「四〇%未満(二五・四%)」の順となった。また全体では九割弱の企業(八八・〇%)が前年夏季の実績を上回っており、各企業の業績改善がボーナスの支給額に反映されていることが鮮明になった。

業種別にみると、製造業(全規模でプラス二・五%)が増加したものの、非製造業では、建設、金融・保険、不動産・物品賃貸などが大きく増加したが、サービス業が落ち込んでいる。

東京都の組合調査では二・二六カ月

一方、東京都の産業労働局が毎年、都内の一〇〇〇の労働組合を対象に調査している夏季一時金要求・妥結状況の最終集計と(七月二十八日発表)によると、調査対象組合で妥結した六〇四組合のうち、集計可能な五八七組合の平均妥結額は七十一万四千五百九十四円、同一労組の前年妥結額(六十九万三千五百三十七円)と比べると、金額で二万一千三百三十二円率で三・〇七%上回っていた。平均賃金(三二万五千八百八十四円)で見ると、二六カ月分に相当する。

産業別にみると、対前年比がもっとも高かったのは「鉄鋼業(二五・一四%)」で、以下「金属製品(一九・

表 2014年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

業種	2014年夏季			2013年夏季		
	社数	妥結額	増減率	社数	妥結額	増減率
非鉄・金属	12	725,063	9.02%	11	665,055	△4.08%
食品	6	840,457	△7.40%	9	907,668	2.38%
繊維	17	750,288	7.88%	17	695,504	△5.46%
紙・パルプ	6	636,557	2.19%	6	622,914	△5.48%
印刷	0	-	-	2	532,038	16.94%
化学(硫安含む)	13	814,583	9.67%	13	742,737	△5.07%
[化学]	[9]	[817,931]	[7.70%]	[10]	[759,488]	[△4.92%]
[硫安]	[4]	[794,078]	[17.14%]	[3]	[677,861]	[△8.25%]
ゴム	5	788,396	4.53%	5	754,195	4.48%
セメント	5	834,580	16.09%	5	718,926	9.31%
鉄鋼	10	735,634	28.17%	10	573,945	△6.76%
機械金属	4	840,737	0.52%	3	836,382	2.47%
電機	6	819,191	6.5%	6	769,211	0.43%
自動車	19	1,012,006	13.63%	19	890,600	10.73%
造船	9	823,085	0.86%	9	816,053	1.73%
商業	3	(従)-	-	3	(従)-	-
私鉄	10	(従)873,759	1.63%	10	(従)859,725	6.18%
[民鉄]	[8]	[(従)770,268]	[5.02%]	[7]	[(従)733,470]	[△3.38%]
[JR]	[2]	[(従)927,827]	[2.48%]	[3]	[(従)905,374]	[8.61%]
通運	1	-	-	1	-	-
電力	7	-	-	3	-	-
総平均	社 133	円 867,731	7.19%	社 132	円 809,502	4.99%
製造業平均	112	898,013	11.03%	115	808,829	5.42%
非製造業平均	21	760,660	△6.39%	17	812,609	3.68%

(注) 1) 調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要20業種大手240社
2) 20業種182社(75.8%)で妥結しているが、この49社は平均額不明などのため集計より除外
3) (従)は従業員平均(一部組合員平均含む)
4) 対比率の△印はマイナスを示す
5) 集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる
6) 2013年夏季の数値は2013年8月7日付の最終集計結果
7) 最終集計における「増減率(%)」は、前年公表値(最終集計)との比較により算定

労組の集計でも前年比五〜六万円増

三七%)、「窯業・土石製品(一六・三〇%)」となり、製造業の好調さが目立つ。一方、「医療福祉(マイナスイ三・八七%)」、「卸売・小売業(同二・〇七%)」、「学術研究、専門・技術サービス業(同二・〇五%)」などでは、前年実績比でマイナスとなっている。

なお、労働組合の集計を見ると、連合(七月三日発表)の集計結果は、加重平均で、六八万五千二百八十八円(前年比五万六千七百四十四円増、集計一七〇八組合、人数一〇四・二万人)となっている。また、国民春闘共同委員会(全労連、純中立労組懇、地方共闘などで構成)

が八月七日でまとめた二〇一四年の夏季一時金(最終集計)によると、月数回答のあった五六九組合の単純平均月数(一組合あたりの平均)は一・八七カ月で、前年実績と比べると〇・〇三カ月上回っている。金額回答のあった三三四組合の加重平均額(組合員一人あたりの平均)は六八万九千七百五十四円、前年同期と比べて六万二千九百八十四円上回っている。

先に触れたように、春闘で通年の賞与水準を決定した大手企業の一四年の冬のボーナスは、引き続き夏のボーナス並みの伸びが期待される。一方、中小企業などでは上期の景気の足踏み状態や企業業績の停滞を受けて支給額が抑えられることも予想される。