

## 2015春季労使交渉

## 労働側の要求動向と特徴

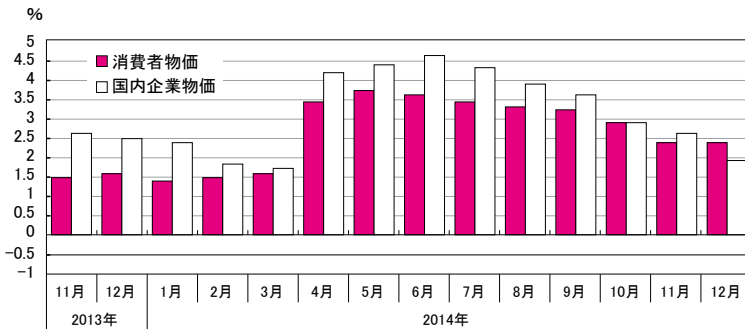
—連合は定昇別で2%以上、  
金属労協は六〇〇〇円以上

昨年春の労使交渉は、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、展開した。その結果、厚労省調べの民間主要企業の賃上げ率は、前年比〇・三九ポイント増の二・一九%となり、一三年ぶりに二%を超えた。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で転換させることは困難で、継続的な賃金上昇が必要なことを先に紹介した政労使会議で確認したうえで、労使は二巡目の交渉に臨むことになる。

今季交渉では、消費税増税などの影響による物価上昇(図1)への対応と実質賃金の確保、また大手だけでなく中小や非正規雇用に対しても経済の好循環を波及させることができるかが課題となる。

こうしたなか、ナショナルセンターの連合、賃金交渉のリード役である金属労協(JCM)は、いずれも一月上旬に来春闘に向けた闘争方針を決定した(表1)。両組織とも昨年に引き続き「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、定期昇給相当地分以外のベア・賃金改善の要求を盛り込んだ。消費税増税の影響もあり、昨年より消費者物価が上昇していることを踏まえ、連合は昨年より要求を一ポイント引き上げ定昇相当分を除いて二%以上に、金属労協は共闘全体の底

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」

上げを重視する観点から、昨年の率要求から、六〇〇円以上という額による要求基準に切り替えた。また、全労連などでつくる国民春闘共闘委員会の二〇一五年春闘方針は、「時間額一五〇円以上、月額二万円以上」とした。

こうした上部団体の決定を踏まえ、二月中旬までに産別がそれぞれの闘争方針を決め、多くの組合は二月中旬を目

途に要求を提出。連合と金属労協の主要労組が回答指定日とする三月一八日に向け、交渉がヤマ場を迎える。

## 1. 連合の闘争方針

## 賃上げ、時短、政策・制度の三本柱

連合(古賀伸明会長)は一二月二日の中央委員会にて二〇一五春季生活闘争の方針を決定した。今季闘争の基本的な考え方で、すべての組合が重点的に取り組む課題として「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」を三本柱に位置づけた。そのうえで、これらの取り組みを通じ「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて全力を尽くすとしている。

「時短」を闘争の三本柱の一つに据えたことが特徴。また、デフレからの脱却と経済の好循環実現に向けては、「すべての組合が月例賃金にこだわり、定期昇給相当分の確保を前提に二%以上の賃上げを求め」とし、二年連続ですべての労働組合が定昇相当分以外の賃上げ要求することを盛り込んだ。あわせて、「底上げ・底支え」「格差是正」に関連して、中小・地場の労組等の具体的な目標となる「最低到達水準」をはじめで設けたことが大きな特徴点となっている。

二年連続ですべての組合が月例賃金の引き上げを求める

賃上げについては、物価が上昇していることや経済成長をけん引する観点から、すべての組合が月例賃金にこだわり、二%以上の引き上げを求める。要求の考え方として、「定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任」を踏まえるとし、定期昇給相当分と賃上げ額を加えた要求は四%以上とした。

## 初めて「最低到達水準」を設定

中小組合(組合員数三〇〇人未満)については、要求基準として一万五〇〇円以上の引き上げを求める(賃金カーブ維持相当分四五〇〇円含む)。

また、闘争方針ではじめて、中小・地場の労組が賃金の底上げ・底支えの具体的な目標となる「最低到達水準」を設けた。この水準は、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出している「連合リビングウェイジ(必要生計費)」にもとづき、都道府県ごとに設けるもの。埼玉県を具体的な例として、単身世帯・自動車保有なしの月額で一五万三〇〇〇円、二人(父子)世帯・自動車保有なしの月額で二〇万九〇〇〇円を算出し、こ

表1 ナショナルセンター・共闘組織などの要求

組織名	2015年	2014年
連合	定昇・カーブ維持を前提に過年度の物価上昇分、企業収益の適正な配分、経済の好循環を実現する社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が2%以上の要求(定昇相当を加えると4%以上)	定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%) + 賃上げ(1%以上=過年度物価上昇分、生産性向上分など)。また、格差是正・配分のゆがみの是正を要求する場合は1%を目安
	<中小共闘> 10500円以上(賃金カーブ維持相当分4500円)	9500円以上(賃金カーブ維持相当分4500円)
	<初の最低到達基準> 連合リビングウェッジに基づき都道府県別に設定	地域ミニマム賃金とともに到達賃金水準を設定
	<パート・非正規> 「誰もが時給1000円」はじめ、①中期的に「都道府県別の連合リビングウェッジ」を上回る水準、②昇給ルールの導入・明確化の取り組み、③時給の引き上げは37円目安—のいずれかに取り組む	「誰もが時給1000円」はじめ、昇給ルールの導入・明確化の取り組み、時給の引き上げは30円目安—のいずれかに取り組む
金属労協	賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保したうえで、6000円以上の賃上げに取り組む	共闘全体で「人への投資」として1%以上の賃上げに取り組む
	<企業内最低賃金協定> 高卒初任給に準拠し月額15万6000円以上の水準、もしくは月額3000円以上の引き上げ	<企業内最低賃金協定> 高卒初任給に準拠し月額15万6000円以上の水準、もしくは月額2000円以上の引き上げ
国民春闘共闘	「時間額150円以上、月額2万円以上」	「時間額120円以上、月額1万6,000円以上」
全労協	月例賃金2万円、時間給150円引上げ	月例賃金1万7000円、時間給100円引上げ

れを都道府県ごと設定している。この水準については目標値というよりも、上回る水準の確保が前提としている。

**非正規は時給三七円を目安**

正規・非正規間の格差是正に向け、重点要求項目を設定した。時給の引き上げでは、地域特性や職種を考慮しながら正社員との均等処遇の実現と社会的な波及を強めるため、連合がめざしている「誰もが時給一〇〇〇円」をはじめ、①中期的に「都道府県別の連合リビングウェッジ」を上回る水準になるよう指導を強化、②昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化、③時給の引き上げについて、三七円を目安に求める—のいずれかの取り組みを展開するとしている。三七円は、連合中

小共闘の賃金引き上げ目安(六〇〇〇円)を時給換算した額で、昨年の厚労省「賃金構造基本統計調査」(全国)の所定内実労働時間の平均(一六二二時間)から割り出した。

**総実労働時間の短縮を重視**

三本柱のひとつで「すべての組合が重点的に取り組む課題」と位置づけた「時短」については、傘下の主要組合の年間総実労働時間が約一〇年にわたって二〇〇〇時間台に高止まりしているため、連合発足時からの目標である「総実労働時間一八〇〇時間への取り組みを加速する」。具体的には三六協定特別条項の上限時間設定に関する協議を推進するほか、中小企業で特例措置の対象とされている「労働時間週四時

間を四〇時間」超過労働時間割増率について月六〇時間超部分を五〇%とすることなどを盛り込んでいる。

**2. 金属労協は一三年ぶりに「額」の要求基準**

**「格差改善」を重視**

自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線が構成し、春闘の相場形成に大きな影響力をもつ金属労協(JCM、二〇〇万人)は、昨年引き続き、傘下の組合全体が賃金引き上げに取り組む。具体的な要求基準は、「賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、六〇〇〇円以上の賃上げに取り組む」とした。昨年の方針では、基本的な考え方として、「1%以上の賃上げに取り組む」としたものの、具体的な賃上げ幅は表示しなかった。金属労協が額で賃上げ要求基準を明記したのは、二〇〇二年の「ペアー一〇〇〇円」以来一三年ぶりとなる。要求基準を「額」表示したことについて、「率で書くと、賃金水準の高い組織は(引き上げ要求額も)高くなる一方、低い組織は低くなってしまい、賃金が低い組織が格差改善できず逆に格差が広がってしまう(相原康伸議長)」とし、産業間・内の格差是正に狙いがあることを強調している。

面から賃上げの必要性とその正当性を整理した」としている。とくに、昨年、デフレ脱却の一步を記した「起点」を継続的な「線」につなげるためにも、向こう二三年にわたっての継続的な賃上げが必要だとの考えを強調する。

**3. 主要産別の要求内容のポイント**

昨年を率で1%以上、額で二〇〇〇円以上上回る要求が主流

主要産別の要求動向(表2)をみると、賃金カーブ維持・定昇相当分を前提に率要求の場合、昨年を1%以上、額要求でもほぼ二〇〇〇円以上上回る賃上げ要求を設定している。

金属労協傘下の産別は、その方針を踏まえ、自動車総連が六〇〇〇円以上の賃金改善、電機連合は個別ポイントにおける六〇〇〇円以上の水準改善を掲げた。

鉄鋼・造船重機・非鉄の基幹労連は二年サイクルの運動を展開していることから一時金と格差是正要が中心となる。

最大産別のUAセンセンは賃金体系(カーブ)維持分に加え、3%を基準に2%以上の平均賃上げ要求を設定した。また、一時金について各産別は、全体でみると堅調な産業業績の動向を反映して、ほぼ二〇一四年の要求に準じ、年間五カ月基準、産別ミニマム年間四カ月、昨年獲得実績以上のなどの要求設定となっている。

**非正規雇用の処遇改善要求も重視**

産別の要求方針は、産業内・産業間

間を四〇時間」超過労働時間割増率について月六〇時間超部分を五〇%とすることなどを盛り込んでいる。

今季の要求基準の策定にあたっては、「デフレ脱却と経済の好循環を実現し、勤労者の生活を守るための賃上げ」との基本的な考え方に立ち、第一に経済の好循環を実現するための継続的賃上げ、第二に実質生活を守るための賃上げ、第三に人への投資による企業の持続的な発展を図るための賃上げ—の持

表2 主要産別の要求方針

産別	2015年方針	2014年方針
自動車 総連	すべての組合が「物価動向、生産性向上分とその成果の配分、産業実態、賃金実態を踏まえ、また、格差是正、体系の是正などをさまざまな観点から総合的に勘案し、6000円以上の賃金改善を設定。	すべての単組が賃金カーブ維持分を確保するとともに、実質生活の維持・向上、生産性向上への成果・配分、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正などに向け、賃金改善分を明確な額で要求。改善分の具体的な金額設定については各グループ労連の決定に委ねた。
電機連合	賃金体系維持のうえ、開発・設計職基幹労働者で6000円以上の賃金水準の改善	賃金体系維持のうえ、開発・設計職基幹労働者で4000円以上賃金水準の改善
JAM	賃金構造維持分(4500円)に加え、「過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して9000円」「賃金水準の低下が確認されれば正が必要な単組はさらに1500円以上を加えて要求」	賃金構造維持分(4500円)に加え、「過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して4500円」「賃金水準の低下が確認されれば正が必要な単組はさらに1500円以上を加えて要求」
UA ゼンセン	賃金体系(カーブ)に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引き上げを要求するとし、産別ミニマム水準未到達組合は「賃金体系維持分を含め、1万5000円基準」	賃金体系(カーブ)維持分を含め賃上げ原資として一人平均ベア1%または2500円以上。産別ミニマム水準未到達組合は「賃金体系維持分を含め一人平均9500円基準」
JEC 連合	2%以上のベースアップ・賃上げを要求。配分の歪みは正として賃金水準を回復させるために1%目安	過年度物価上昇分などの賃上げ(1%以上)、格差是正、配分の歪みは正(1%目安)
フード 連合	定昇・カーブ維持のうえベア要求基準として、「実質賃金確保」「格差是正」「賃金の復元」等を総合的に勘案し[2%(6000円)以上]	「10,000円基準」(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)
紙パ連合	賃金カーブ維持分を確保し、生活改善分2000円以上	賃金カーブ維持分を確保し、生活改善分1000円以上
私鉄総連	定昇2.0%プラス生活維持分+生活回復・向上分(ベア分)5500円	定昇2.0%プラス生活維持分+生活回復・向上分(ベア分)3700円

格差の是正をベースに組み立てる意向が強い。加えて、雇用形態間の格差是正についても要求のウエートを高くしている。たとえば、自動車総連は初めて直接雇用の非正規労働者についても原則として賃金改善分を設定することを要求基準に盛り込んだ。

また、パートを中心に非正規雇用の組合員が半数を超えるUAゼンセンは、短時間組合員等についても正社員の3%基準に準じた賃上げ要求だけではなく、①希望する者が一定の条件を満たせば正社員へ移行できる制度の確立

②短時間組合員等の能力を育て、能力と成果を評価する処遇制度の整備③法定特定(産別別)最低賃金の新設、改定による地域労働市場の底上げといっ

た処遇改善に取り組み。電機連合でも一八歳見合いの産別最賃の現行水準四〇〇〇円以上の引上げをスト対象となる産別統一闘争の要求項目としている。

**消費者物価上昇率の捕らえ方で要求基準案に相違も**

こうしたナショナルセンターやJC共闘における動向を踏まえ、産別の賃上げ要求をみると、消費税増税分の影響による物価上昇率の捕らえ方の相違が要求基準案の設定に反映されている。連合の要求水準2%以上は、消費税増税による物価への影響を数値化し、積み上げ方式で設定したのではない。日銀が試算している消費税増税による物価への影響分である2%を含めて、

昨年の四月以降3%程度で推移している消費者物価上昇率を要求にどう織り込むかについて、産別の考え方は異なっている。連合内で消費税増税分を含めた物価上昇分をすべて企業に求めるのか、あるいは家計も分かち合うべきなのかについての議論はあったものの、最終的にその判断は産別にゆだねた格好になっている。

こうしたなか、産別動向をみると、「実質賃金の維持・回復」と「格差是正」のいずれに重点をおくか(両方追求のパターンも)、これに加え産業・企業の実情なども含めて「総合勘案」するのか、さらに「消費税増税分を織り込むか・織り込まないか」によって、要求の考え方や基準の設定に違いが生まれている。

最大産別のUAゼンセンの要求基準では落ち込んだ実質賃金の回復を要求策定の根拠におきつつ、賃金水準の低い組合にも配慮し、格差是正も重視した方向性がみえる。

連合「中小共闘」の中核産別である機械・金属関係のJAMは、大手と中小の規模間格差の縮小を賃金闘争の最重要課題としているだけに、格差是正を闘争の中心にしてきたが、今回は実質賃金維持も前面に掲げる。九〇〇〇円は傘下の平均所定内給与が約三〇万円なので、3%を物価上昇分として算出したものだ。

**増税分の影響を組み込まない産別も**

一方、消費税の影響を要求に盛り込まないことを明確にしている産別もある。私鉄総連は、消費者物価指数(昨年四〜九月分平均)の二・九%を参考

としつつも、消費税増税の影響分として推計した二・〇%を除く〇・九%に「生活回復・向上分」として一・一%相当をプラスして、ベア要求を五五〇〇円とした。

また、製紙関係の紙パ連合は闘争方針で、連合方針に準じて2%以上の賃上げ要求を掲げているが、消費税増税分の影響については、「社会保障制度の財源確立の趣旨を勘案し、要求には組み込まない」としている。

物価などのその他の諸要因も総合勘案して、要求策定する代表格が自動車総連だろう。デフレ脱却というめざすべき経済の実現に加え、すべての組合が「物価動向、生産性向上分とその成果の配分、産業実態、賃金実態を踏まえ、また、格差是正、体系の是正などをさまざまな観点を総合的に勘案し、六〇〇〇円以上の賃金改善を設定する」との要求基準をまとめた。とはいえ、「額」要求とした点は大手と中小、またメーカーと部品・ディーラー間などの格差是正を明らかにもう一つの眼目としている。

製造業の中でも賃金水準が低位にある食品業界の産別であるフード連合の闘争方針も、「実質賃金の確保や格差是正、これまでの賃金の復元等」を総合勘案して要求基準を提案している。

**総実労働時間の短縮なども要求**

このほか、主要産別では長時間労働の抑制に向け、三六協定特別条項の上限時間についての協議、勤務間インターバル制度の導入のほか、六〇歳以降の就労者に対する労働条件向上、ワークライフバランスに関する取り組みの促進といった要求項目もみられる。

Business Labor Trend 2015.3

## 経団連が『二〇一五年版経営労働政策委員会報告』を公表

## 「一歩前に出た対応を」(榊原会長)

一月二〇日に経団連が今季労使交渉・協議における経営側の指針となる『二〇一五年版経営労働政策委員会報告』——生産性を高め、経済の好循環を目指す——を発表した。円安などで収益が拡大した企業に対し、定期昇給や手当を含めたあらゆる手法による賃上げを強く促し、政労使会議での確認事項も踏まえて、二〇一四年春の交渉以上に賃金の引き上げについて前向きな内容が盛り込まれていることが特徴だ。

## 「好循環の二巡目をしっかり回す」

冒頭の序文で榊原定征会長は、現状認識として、「消費税率の引き上げの影響が予想以上に長引いており、このままでは再びデフレ経済に戻りかねないことを危惧している」との懸念を表明。今が正念場であることから、「好循環の二巡目をしっかり回すため、経済界として一歩前に出た対応を図らなければならない」との姿勢を示した。

そのために、政労使確認でも盛り込まれたように、「拡大した収益を設備投資や研究開発投資、雇用の拡大、賃金の引き上げなどにつなげることで、経済成長に積極的な役割を果たしていくことが求められる」との考え方を改めて示した。

本文のなかでも、経済の好循環の二巡目を回していくために、収益が拡大している企業に求められる、より積極的な対応として、「自社の更なる発展に

向けて、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせて、賃金の引き上げを前向きに検討することが強く期待される」「収益の拡大という成果を賃金の引き上げにつなげていく企業活動が連鎖し合うことで、縮小経済を拡大する経済へと変えていく大きな力が生まれ、好循環の形成はより確かなものとなっていく」と強調。そのうえで、賃上げIIベアという単純なものとはならないとクギを差しつつ、昨年に引き続き、「ベースアップは賃金を引き上げる場合の一つの選択肢」との表現を盛り込んだ。

## 二%以上は納得性高いといえない

ただし、連合が定昇・カーブ維持を前提に過年度の物価上昇分、企業収益の適正な配分、経済の好循環を実現する社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が二%以上の要求を設定していることに対しては、「物価動向は賃金決定の考慮要素の一つにすぎない」とや、消費税率引き上げ分の影響を除いた物価上昇率が現状一%未満で推移していることなどを踏まえれば、すべての組合に二%以上のベア要求を求めることは納得性が高いとはいえない」などと反論。また、「経済の好循環を実現していく社会的役割と責任」という抽象的な表現では要求根拠としての具体性に欠けると批判する。

また、中小組合では基本一万五〇〇

円以上を目安という高い要求を掲げる方針が示されていることに対しては、「中小企業の現状を踏まえたものとは言い難く、実現可能な中小企業は極めて限られる」と反論している。

そして、報告の最後に「企業労使の交渉に際しては、自社の労働組合から具体的な要求内容とその根拠を十分に確認する必要がある」とし、要求内容について精査する必要性を訴えている。

## 経営側の基本スタンス

そのうえで、経営側の交渉・協議に臨む基本スタンスとして、「賃金等の労働条件は企業労使が徹底的に議論したうえで、総額人件費の適切な管理のもと、自社の支払い能力に基づき決定することが原則である」とことや、「賃金の引き上げを『年収ベースの引き上げ』」ととらえ、定期昇給の実施や業績改善分の賞与・一時金への反映に加え、諸手当の改定や若年層など特定層の賃金水準の引き上げについても検討することが望まれる」とした。

労働側がベアや賃金改善など月例賃金の引き上げにこだわる姿勢を示していることに対するけん制とみることができ。

なお、政労使会議の文書で盛り込まれた「政労使一体となって、長時間労働を是正する意識改革を進め、休み方改革を推進していく」ことを踏まえて、「恒常的な長時間労働の抑制と休暇取

得のための総合的な取り組みは、個々の職場に根付かせる必要から継続性が求められる。経営者は、これらを重要な経営課題として位置づけ、実現に向けた強い決意を従業員に発し続けることが大切」としている。

## 労働側は経団連の批判に反論

この報告を受け、連合などの労働団体は見解を発表した。連合の「賃上げ」に対する経営側のスタンスは一見すると今までの拒絶の姿勢はトーンダウンし、一定の条件のもとで賃上げを容認する内容となっているようにも見え」と評価。その一方、賃上げと物価動向は「賃金決定の考慮要素の一つにすぎない」としていることに対して、「物価動向と賃金には高い連関性があることはいうまでもない。現下の物価上昇局面において、生活が困難な働く者も多くいる。物価上昇分だけでも賃上げがなされなければ、景気の深刻な低迷や社会の混乱を招くことになり、分配のゆがみを加速させることになり、中長期的に経済の活力を削ぐことになり」と反論している。

金属労協の見解もベアを一つの選択肢とし、賞与も賃上げだとしていることに対して、「ベアには慎重な姿勢を崩していない」と分析。さらに、物価はすべての労働者の生活に影響を及ぼしており、「継続的な賃上げによって、勤労者の実質生活を維持することは当然のこと」とし、デフレ脱却と経済成長を確実なものとする正念場であることから、「労使に課せられた社会的責任を果たしていかなければならない」と主張している。

(調査・解析部)