

# 主要100社の 賃上げ・一時金回答

調査・解析部

## 主な産業の交渉経過

### 自動車

自動車メーカー大手一社の労働組合が加盟する自動車総連は今回、平均方式における賃金引き上げ（賃金改善相当分）の要求基準について、二〇〇九年以来、六年ぶりに「額」で設定し、「六〇〇〇円以上」とした。各大手メー

カー一労働組は、産別方針に沿い、賃金改善分六〇〇〇円を盛り込んだ賃上げ要求を揃って設定。「総連全体としてひとかたまりの形で要求し、交渉に臨むことがよりよい結果に結びつく」（相原康伸・自動車総連会長）として、統一的な取り組みの色合いを一段強め、交渉を展開した。

大手メーカー組合の具体的な要求額（平均賃上げ）をみると、トヨタは一万三三〇〇円（うち賃金制度維持分七三〇〇円）、日産は平均賃金改定原資として一万二〇〇〇円（六〇〇〇円相当の賃金改善）、本田技研は賃金改善分六〇〇〇円など。大手メーカーの多くで基準内賃金の平均は三〇万円を超えていることから、「六〇〇〇円」の引き上げ要求額は引き上げ率にすると二％に満たないが、自動車総連の相原会長は、「（平均賃金が）三〇万円の組合にとつての六〇〇〇円と二五万円の組合にとつての六〇〇〇円とは重みが異なる」とし、産業内格差は正の狙いも込めた要求設定であることも強調した。

自動車総連によれば、大手メーカー一組合に、部品・車体部門を代表する一組合も含めた「拡大戦術登録組合」（統一回答日に回答を引き出す位置付けの組合）のすべての組織が二年連続で賃金改善の要求を掲げたのは、二〇〇一年以来一四年ぶりのことだという。

大手メーカーの交渉は二月一八日の統一交渉日からスタートした。交渉の序盤から労使の間では「デフレを脱却し、経済の好循環を実現させることの必要性については共通理解が図れた」（相原会長）。

だが、要求そのものに対するやりとりでは、「組合側が求める要求水準の高さ、置かれた企業実態と要求水準との関係、将来の企業競争力、雇用を守る観点など、企業からみた懸念すべき点が経営側から明らかにされ」（同）、世間の賃上げ追い風ムードとは異なり、当初は、経営側からは賃上げに対して慎重な姿勢が示された。

ただ、三月第二週に入ると、組合側にとつて交渉の前進感が感じられるようになった。三月一四日の会見で相原会長は「一部、具体的な感触を得た、得つつあるところも出てきた。前進感ある交渉が進んでいる」と発言。ただ、その一方で、「現実には、経営側が満額に應える交渉実態にない」と、水準をめぐる議論では労使の距離感が埋まっていない様子を明らかにした。

統一回答日の三月一八日。昨年は、スズキなどの軽自動車メーカーの決着が午後おそくまでずれ込む異例の展開があったが、今年は午前中にトヨタ、日産、三菱自動車工業などの回答内容が金属労協本部の回答ボードに書きこまれ、例年どおりのペースで一メーカーの交渉は決着した。

各メーカーの決着内容をみていくと、トヨタは一万一三〇〇円（賃金制度維持分込み）の回答で、賃金改善分は昨年よりも一三〇〇円多い四〇〇〇円の獲得となった。日産は平均賃金改定原資一万一〇〇〇円（昨年は九五〇〇円）。日産は賃金制度上、賃金制度維持分と賃金改善分の切り分けが厳密にはできないが、賃金改善分に相当する額は五〇〇〇円とみられる。本田技研は昨年を一二〇〇円上回る賃金改善分三四〇〇円。一メーカーすべての賃金改善額の昨年比を眺めてみると、半数以上にあたる六メーカーが一〇〇〇円以上の増加幅となった。

なお、一時金は、一メーカーのうちスズキを除きすべてで、組合の要求に対して会社側が満額で回答。トヨタが年間二四六万円（六・八カ月相当）、日産が二一六万七六〇〇円（五・七カ月相当）、本田技研が五・九カ月などとなっており、富士重工、いすゞ、日野がそれぞれ六・〇カ月と六カ月台に乗せた（表1）。

一八日昼、金属労協の本部で加盟五

表1 2015 春季労使交渉の賃上げ・一時金回答（自動車総連、電機連合）

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	賃上げ回答の前年実績	一時金回答(年間)	一時金の前年実績
<b>自動車総連</b>				
トヨタ	1万1300円	1万円	246万円(6.8カ月)	244万円(6.8カ月)
日産	平均賃金改訂原資(1万1000円)	平均賃金改訂原資(9500円)	5.7カ月	5.6カ月
本田技研	3400円(引き上げ分)	2200円(引き上げ分)	5.9カ月	5.9カ月
マツダ	賃金引き上げ1800円	賃金引き上げ1100円	5.5カ月	5.3カ月
三菱重工	賃金改善分2000円	賃金改善分2000円	5.5カ月	5.0カ月
スズキ	昇給制度維持分の昇給と賃金改善を実施する。賃金改善分は組合員1人平均1600円相当	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	5.6カ月	5.5カ月
ダイハツ	賃金水準維持+賃金改善分1600円	賃金水準維持+賃金改善分800円	5.5カ月	5.5カ月
富士重工	賃金体系維持分+賃金改善分3300円相当	賃金体系維持分+賃金改善分2000円相当	6.0カ月	6.0カ月
いすゞ	3800円(引き上げ分)	2500円(引き上げ分)	6.0カ月	6.0カ月
日野	賃金改善分3000円	定期昇給分+賃金表改定分(2100円)	6.0カ月	6.0カ月
ヤマハ発動機	賃金改善分3500円	賃金改善分2000円	5.8カ月	5.5月
トヨタ車体	8900円(賃金制度維持分+賃金改善分)	賃金体系維持6500円+賃金改善分1000円	年5.78カ月	5.88カ月
カルソニックカンセイ	平均賃金改訂原資8200円	平均賃金改訂原資6200円	年間5.1カ月	年間5.1カ月
曙ブレーキ工業	カーブ維持分+賃金改善1700円	6306円	年間4.5カ月+12万円	4.75カ月+2万円
日本発条	賃金制度改定原資8950円	賃金制度改定原資8350円	5.5カ月+α	5.5カ月+α
日本特殊陶業	賃金改善分3300円	賃金改善分2200円	6.0カ月+20万円	5.5カ月+α

<b>電機連合</b>				
日立製作所			174万6316円(5.72カ月)	170万612円(5.62カ月)
三菱電機			168万9000円(6.03カ月)	159万5000円(5.74カ月)
富士電機			168万8000円(5.25カ月)	159万1900円(5.0カ月)
パナソニックグループ労連			(業績連動方式)	(業績連動方式)
東芝グループ連合・東芝			(業績連動方式)	(業績連動方式)
全富士通労連・富士通	開発・設計職(30歳相当)3000円	開発・設計職(30歳相当)2000円	(業績連動方式)	(業績連動方式)
NECグループ連合・日本電気			(業績連動方式)	(業績連動方式)
OKIグループ連合・沖電気工業			168万3000円(5.10カ月)	147万1500円+α(4.5カ月+α(0.1カ月相当))
安川グループユニオン・安川電機			(業績連動方式)	(業績連動方式)
明電舎			152万2050円(5.0カ月)	142万2625円(4.7カ月)
村田製作所			(業績連動方式)	(業績連動方式)
オムロン			(業績連動方式)	(業績連動方式)

産別のトップが揃った会見で相原会長は、「われわれは今後も自動車産業が健全に発展していくうえで、国内事業基盤の整備が重要だと繰り返し主張してきた。その競争力の源泉である人への投資が必要であり、デフレを脱却し、次の世代へ豊かで安定した雇用を生み出すとともに、日本にそれを残していくということを念頭において、賃上げによる全体の底上げを図るべきだと主張してきた。それに対し経営側は、日頃の組合員の頑張りや努力に敬意を表しつつ、一方、賃金を持つコストの面を前面に出し、経営基盤に与える影響

が大きいと訴え、最終盤まで慎重な姿勢を崩さなかった」と振り返ったうえで、「各労組の最大限の努力で交渉を追い上げ、展開するなかで一定程度の回答の引き出しにつながっている」と強調。現時点での回答結果について、「回答を引き出した組合においては昨年獲得実績を大きく上回る。これは交渉を残す組合に大きな期待を与えるものだと評価した。また、相原会長は、大手メーカーが昨年を上回る賃金改善分を引き出したことは「格差改善の点からも評価できる」とし、「中小にとつて

クルが上向きの、上昇感ある交渉に向けた環境が整った」などと述べた。翌一九日の会見で日本自動車工業会の池史彦会長(本田技研工業代表取締役会長)は回答結果について「今回の春闘の結果は、企業業績の改善を従業員へ還元し、その努力に報いたいという各社の思いが反映されたものだ」との見方を示したうえで「賃上げによって経済の好循環につなげたいという政府の期待に、自動車産業として実力値以上に応えたものと認識している」などと述べた。

大手電機メーカー労組をはじめ、電機産業の企業別労組を束ねる電機連合の有野正治委員長は昨年、二〇一四春闘を「まったく相場感がないなかでの交渉だった」と表した。昨年と今年とを比べた場合のもっとも大きな違いは、「物価が上昇局面にある(有野委員長)という点。そのため、電機連合は今回、「物価上昇を考えると昨年を下回る要求はありえない(同)」とのスタンスに立つて要求基準を策定した。

**電機**

メーカー組合が「中央闘争組合」を形成し、中間組合がスト権を立てて要求水準、交渉日程から、決着内容まで足並みを揃えて取り組む「産別統一闘争」を展開する。電機連合は今回の中間組合の賃上げの統一要求基準(開発・設計職基幹労働者・三〇歳相当の個別ポイント要求)について、昨年要求基準の「四〇〇〇円以上」を二〇〇〇円上回る「六〇〇〇円以上」に設定。交渉のスタート地点は、六〇〇〇円で結果的に自動車総連と足並みが揃う形となった。な

お、今回の闘争から、村田製作所労組が電機連合の中闘組合に加わることになった。ただ、その一方で業績不振のシャープが三年連続で統一闘争を離脱した。

二月二三日に開催された最初の中央闘争委員会で有野委員長は、「今次闘争の意義は、われわれの要求の実現を通して、電機産業で働くすべての人にその結果を波及させ、デフレ脱却と経済の好循環に向け、物価上昇局面にあるなかで実質生活を維持することだ。電機産業労使に与えられた社会的責任は昨年以上に重いものがあり、結果が求められる」と挨拶し、賃上げに対する労使の社会的責任を一層、強調した。

大手組合は二月一八日から一九日にかけて要求書を会社側に提出し、交渉が始まった。

電機連合本部と、電経連（電機・電子・情報通信産業経営者連盟、理事長＝藤田正美・富士通副社長）に加盟するパナソニック、日立製作所、東芝、富士通、日本電気、三菱電機の六社の労務担当役員は毎年、春季交渉期間中に数度にわたる産別労使交渉を行う。

二月二三日の初交渉で、電機連合側は継続した賃上げにより経済の好循環実現の流れを生み出すことの重要性を強調した。それに対して、経営側は「経済の好循環実現に向けて、電機産業として引き続き貢献することの重要性については理解する」と発言したものの、「賃上げだけが唯一の方法ではない」と主張。また、昨年の結果（二〇〇〇円の賃金水準改善）を前提として議論することを拒む姿勢を鮮明にした。

経営側はまた、「月例賃金の引き上げ

が消費拡大に本当につながるのか、きちんと検証することが必要」と反論。

物価のとらえ方についても、「中長期でみると一九九〇年代後半からデフレ時代を経て、昨年までに物価は三%以上下がってきた。一方で、これまでデフレ時代でも各社労使での真摯な議論を通じて、定期昇給や賃金体系維持を行ってきたことを踏まえ、短期的な物価動向で賃上げを行うべきなのか疑問だ」として、物価上昇と賃上げの必要性をすぐに結びつける組合側の考え方に疑義を呈した。

電機連合の統一闘争では、中闘組合がスト権を構えて交渉するため、統一回答日がある週の初めには、いわゆる回答の「歯止め基準」を決定する必要がある。だが、統一回答日の前週の第三回中闘委員会（九日）でも、中闘組合からは交渉がまだ膠着状態にあることが報告された。

日立労組は、会社側が、月例賃金を引き上げることの手当や法定内費用への跳ね返りが将来的なコスト増につながると主張して賃上げに慎重な姿勢を示していることを報告。富士通労組も、会社側が、昨年の賃金改善は社会的責任という特別要因を踏まえたものであり、身の丈を超えた重い決断だったと述べているとし、二年連続の賃金改善は難しいと主張していると報告した。

経営側の姿勢に変化がみられたのは、その日の午後に関われた第三回産別労使交渉。この場で経営側は、物価上昇が「組合員の生活に少なからず影響を与えていることは理解している」とし、また、デフレ脱却と経済の好循環実現への貢献として、「月例賃金の引き上げ

もその選択肢の一つである」と一歩踏み込んだ発言を行った。

一日に最後の産別労使交渉が開催され、終了後に会見した藤田電経連理事長は、「電機産業としても、経済再生に向けて引き続き貢献していくことは必要と考える」と述べる一方、賃金交渉について、「二年連続の大幅な水準改善要求であり、短期的な物価上昇のみを根拠とすることでよいのか。継続的な成長という観点からの検討も必要だ」などと慎重なコメントに終始した。

電機連合は、週が明けた月曜日（一六日）に関われた中闘委員会で、賃金に関する最終的な妥結の歯止め基準を、昨年獲得実績を一〇〇〇円超える「三〇〇〇円の水準改善」と決定。闘争回避基準を満たさない場合には、統一回答日翌日の一九日終業時から無期限の時間外・休日出勤拒否を執行することも申し合わせた。

一八日の統一回答日、最終的には組合の投げたボールを経営側が受け取り、すべての中闘組合が三〇〇〇円の賃金水準改善の回答を受け取った（表1）。

同日の金属労協本部での会見で有野委員長は「電機産業労使として、社会的な責任、役割をどう果たしていくのか、昨年と比べものにならないプレッシャーを受けた交渉だった」と振り返りながら、三〇〇〇円という回答結果について「役割は一定程度果たせた」と評価するとともに、「経済に直接影響を与える物価の面で、（経営側と）考え方が合ったことは今後の闘争にも影響があると思う」と今回の交渉の成果を強調した。

一方で、「ただ、（賃金改善の）水準論

議は別問題で、経営側は昨年実績の上にもたいてくると、昨年からの引き上げが経営にインパクトがあると主張した」とし、中闘企業全体では売り上げ自体が伸びていないなかで、経営側が昨年の水準改善実績である二〇〇〇円と今年の三〇〇〇円を足し合わせ、昨年の交渉前から考えれば五〇〇〇円の賃金水準改善となることの手当等への跳ね返りも含めた）影響を懸念したことも、交渉が難航した一因となったとの見方を示した。

今回の交渉で中闘組合はまた、産業別最低賃金（一八歳見合い・企業内最低賃金）の締結額を四〇〇〇円引き上げて一六万五〇〇円にすることを要求していたが、二〇〇〇円の引き上げ（一五万八五〇〇円）で決着した。電機連合では、中闘組合の平均の月間所定内時間をベースに考えると時給換算で約一〇二〇円となるとし、一〇〇〇円を超える水準に達した。

### 金属・機械

金属・機械関連の中小労組を多く抱える産別労組のJAMに加盟する大手組合では、個別事情で業績不振のメーカーを除けばおおむね、昨年実績を一〇〇〇円程度（二〇〇〇円以上、上回る賃金改善分を獲得した）。

JAMの今春闘の賃上げ要求基準は、賃金構造維持分プラス賃金水準の引き上げ額として「過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して九〇〇〇円」（平均方式で）。金属労協傘下の他産別（ほぼ二%分の要求基準）とは違い、過年度物価上昇分（三%程度）の要素を明

表2 基幹労連、JAM

産別・企業・労組名 など	賃上げ回答	賃上げ回答の 前年実績	一時金回答(年間)	一時金の前年実績
<b>基幹労連</b>				
新日鐵住金			(業績連動方式)	161万円
JFEスチール			(業績連動方式)	140万円
神戸製鋼所			(業績連動方式)	135万円
日新製鋼			(業績連動方式)	125万円
大同特殊鋼			(業績連動方式)	(業績連動方式)
愛知製鋼			151万円	136万円
三菱重工	2014年度1000円		59万円+4ヵ月+生産協力金3万円	53万円+4ヵ月
川崎重工	2015年度1000円を 基本に2年で2000円		(業績連動方式)	5.62ヵ月
IHI			5.43ヵ月	5.11ヵ月
住友重機			5.3ヵ月	4.95ヵ月
三井造船			4.5ヵ月(事業構造改革推進協力金0.5ヵ月分含む)	4.0ヵ月+特別協力金5万円
日立造船			12万円+4ヵ月	10万円+4ヵ月
三菱マテリアル			(業績連動方式)	(業績連動方式)
住友金属鉱山	2014年度3000円、2015年度1000円程度		207万円	184万円
三井金属	年収増7万6000円	年収増9万2000円	(年収管理)	155万円
DOWA	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)	167万4000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)	169万5000円
注) 基幹労連は2年サイクルで春季交渉を行っており、大手総合組合は2014春闘で2014、15年度の賃金改善について労使交渉した。2015春闘では、一時金と格差改善を中心に労使交渉している。				
産別・企業・労組名 など	賃上げ回答	賃上げ回答の 前年実績	一時金回答(年間)	一時金の前年実績
<b>JAM</b>				
オークマ	構造維持分5869円+ ベア2285円	構造維持分5934円+ ベア是正2147円	134万1140円(年間 5.1ヵ月分相当)	108万2750円
島津	構造維持分5652円+ ベア3000円	構造維持分5681円+ ベア2000円	(業績連動方式)	(業績連動方式)
アズビル	構造維持分5170円+ 改善3830円	構造維持分5285円+ 改善1650円	(業績連動方式)	(業績連動方式)
シチズン	定期昇給実施、臨時 昇給平均2804円	構造維持分5871円 ※	(夏季取り組み)	(夏季取り組み)
ジーエス・ユアサ	構造維持分5849円+ ベア2000円	構造維持分5862円+ ベア1000円	5.2ヵ月	5.12ヵ月
NTN	30歳ベア1900円	30歳ベア1000円	5.3ヵ月	4.2ヵ月+7万円
日本精工	35歳ベア3800円 (住宅手当改定原資 含む)	35歳ベア2600円	(業績連動方式)	5.8ヵ月
クボタ労連	定期月俸改定額(約 6700円)+賃金改善 2700円	定期月俸改定額+ 賃金改善3000円	210万円	210万円+2万円
コマツユニオン	構造維持分6400円+ 賃金改善2500円 (別原資で、再雇用社 員、非正規の改善)	構造維持分6400円+ ベア改善3600円	(業績連動方式)	6.23ヵ月
ヤンマー	構造維持分6907円+ 賃金改善2000円	構造維持分6911円+ 賃金改善1500円	5.303ヵ月	5.5ヵ月
井関農機	構造維持分6132円	30歳ベア1200円	3.07ヵ月	3.94ヵ月
ボッシュ	構造維持分4800円+ ベア3000円	構造維持分5200円+ ベア2000円	業績連動	業績連動
NOKグループ ユニオン	構造維持分6145円+ ベア3500円	構造維持分5773円+ ベア3000円	5.3ヵ月(170万円)	5.3ヵ月 (167万5000円)
カシオ労連	構造維持分4683円+ ベア3500円	構造維持分4940円+ ベア2000円	5.45ヵ月 (202万2000円)	5.2ヵ月 (193万360円)
全矢崎	構造維持分6000円+ ベア2800円	構造維持分6500円+ ベア2366円	5.02ヵ月(156万円)	4.97ヵ月(152万円)
東芝機械	構造維持分5200円+ ベア1500円	構造維持分5350円+ ベア1330円	4.5ヵ月	4.2ヵ月
小糸製作所	構造維持分5187円+ ベア1200円	構造維持分5220円+ ベア1000円	5.8ヵ月	5.5ヵ月
ダイキン工業	平均9500円	平均8000円	5.66ヵ月	5.33ヵ月+10万円 (90周年祝い金)

確に要求基準に盛り込んだ。  
JAMでは、大手で交渉のリード役となる単組で、金属労協の集中回答日である三月一八日までに回答を引き出す組合を「Aグループ」と位置付け、それに準ずる単組で集中回答日のある週内に回答を引き出す組合を「Bグループ」、三月の月内に決着をめざす単組を「Cグループ」として、これらの組合が先行して交渉し、相場波及を図っている。今年のAグループである一一単組は一八日夕方までにすべて回答を引き出した。

Aグループ組合の賃上げ分の回答状

況をみると、オークマが三〇歳銘柄でベア九〇〇〇円の組合要求に対し、回答は平均でベア二二八五円(ベアの前年比は一一三八円増)、島津が三五歳銘柄でベア約九〇〇〇円の要求に対し、回答は平均でベア三〇〇〇円(同一〇〇円増)、アズビルは平均でベア三〇〇〇円(同一〇〇円増)の満額回答(同一二八〇円増)となった。

シチズンはベア九〇二七円の要求に対して臨時昇給平均二八〇四円(昨年はベアなしで、一時金で特別加算)、ジーエス・ユアサは三五歳銘柄でベア九〇〇〇円を求めたのに対し回答は平均でベア二二〇〇円(同一〇〇円増)、NTNは三〇歳銘柄でベア九〇〇〇円の要求に対し三〇歳標準労働者のベア一九〇〇円(同九〇〇円増)。

均でベア二二〇〇円(同一〇〇円増)、日本精工は三五歳銘柄で制度改定分を含む九〇〇〇円の引き上げ要求に対し、回答は三五歳標準労働者で住宅手当改定原資を含む引き上げ額三八〇〇円と、手当分を含む内容で折り合った。コマツは賃金改善九〇〇〇円(再雇用社員・非正規社員分含む)の要求に対して回答は賃金改善分二五〇〇円(同一〇〇円減)で、別原資として再雇用社員、非正規社員の改善も獲得した。ヤンマーは賃金改善九〇〇〇円の要求に対して回答は賃金改善二〇〇〇円(同五〇〇円増)となった。

農機関連は、消費税導入前の駆け込み需要後、販売が不振のこともあり、国内ビジネスのウェイトが高い井関農機はベアゼロに終わった。それに対して、海外にも広く展開するクボタは、平均で「定期月俸改定額+十職(テクニカル職)賃金改善を含む九〇〇〇円」の要求に対し賃金改善二七〇〇円(同三〇〇円減)で決着した(表2)。

**B、Cグループでも三〇〇〇円台の賃金改善分を獲得**

こうした先行組合の回答状況について真中会長は、金属労協本部での会見のなかで、「JAMのなかにおけるリーディング労組の役割ならびにJC共闘組織としての役割について、それぞれ一定の成果を上げたと思っっている」などと述べた。

一方、全矢崎やダイキン工業などBグループ一八単組の回答をみると、NOKグループユニオンやポッシュなど、三〇〇〇円以上の賃金改善分を獲得している組合もある一方、二〇〇〇円台で妥結しているところも目立つ。

Cグループでも、オイレスが賃金改善分三三〇〇円を獲得。オーエスジーや不二越なども三〇〇〇円台の賃金改善分を獲得している。

JAM本部が三月末でまとめたグループ別の回答平均をみると、Aグループはベア二七〇四円で、構造維持も含めた賃上げ額全体では八五一一三円、Bグループがベア二六八三円で、賃上げ額全体では八一五六円、Cグループがベア一七七八円で、賃上げ額全体では七一七〇円となっている。

JAM本部の回答状況報告（四月二〇日現在）によると、一〇〇〇人以上の組合だけでみた平均賃上げの妥結額は七六八八円で、妥結額の同一単組での前年比は九五五円増とほぼ一〇〇〇円プラスとなっている。三〇〇〇人以上でみると、妥結額は八三六九円で、前年比は八八七円。なお、年間一時金の妥結平均は四・四九カ月で、同一単組での前年比は〇・一二カ月増となっている。

**電線**

電線関係の組合を組織する全電線は、今春闘で加盟三四単組中三二単組が賃上げを要求（昨年は三二単組）し、三月末までにすべて収束した。賃金構造維持分は、賃金制度上の実施が確認されたところも含めて全単組が確保。賃金引き上げの回答を得たのは、昨年の一・二単組から二三単組に増加しており、賃上げ水準は単純平均で一五九二円となっている。

大手労組の要求と集中回答日までに会社から示された回答（表3）をみると、住友電工労組は三五歳技能職・標準労働者のポイントで六一四〇円（一〇％）を要求し、昨春闘より五〇〇円高い二五〇〇円（各人一律二五〇〇円）の引き上げで妥結した。古河電工労組とフジクラ労組も同ポイントで六〇〇〇円を要求。古河電工労組は前年比五〇〇円増の平均一五〇〇円、昨年ゼロ回答だったフジクラ労組は一〇〇〇円の引き上げで妥結した。昭和電線労組と三菱電線労組は、今春闘での賃上げ要求は見送っている。

なお、賃金カーブ維持分のみで賃金引き上げができなかった単組のなかには、「若年人材の確保を念頭に初任給の引き上げが図られた単組や、特定層の賃金水準改善、次世代育成支援に関連する手当の新設や増設がなされた単組がある」という。

一方、一時金は、月数の単純平均で年間三・七六カ月となり、こちらも前年比〇・〇二カ月プラス。金属労協がミニマム基準に設定している年間四カ月をクリアした単組も前年より三単組

増えて一七単組になった。全電線は、今春闘で「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むとし、具体的な賃上げ要求を、「三五歳標準労働者賃金で六〇〇〇円以上を個別賃金方式で要求する」としていた。

**化学・エネルギー**

化学・エネルギー関連産業の労組でつくるJEC連合は今春闘で「すべての組合が昨年を上回る二%以上のペーシングアップ・賃上げに取り組み、月例賃金の引き上げをめざす」としたうえで、賃金水準の状況に応じて一%を目安に原資を引き出すことで「職場のすべての労働者の格差是正・底上げの取り組みを進める」賃上げ方針を掲げた。

四月六日現在の要求集計をみると、報告のあった一七七組合のうち一六四組合（組合員六万八二〇〇人）が要求しており、要求額は単純平均で八七〇一円（率にして三・二二%）、一六四組合について集計）で、賃上げ分は四六七七円（同一・七二%、一四五組合、五万九一八三人）。加重平均では、要求額九九〇〇円（三・一七%）で、賃上げ分は四七三五円（一・五六%）になる。前年同時期と比べると、「賃上げを要求した組合は、昨年は七五%ほどだったが、今年は九割弱にまで増えていた」（葉蒼龍・組織政策局長）という。

そのうえで、同日時点の回答状況に目を移すと、回答を得た一〇七組合（五万九二六人）のうち、妥結した七八組合（四万六〇三二人）の妥結額は単純

平均六二二三円（二・二二%）、加重平均七六二九円（二・三二%）。昨年同時期（三月二日）の集計と比べると、妥結組合は一三組合（一万五〇七九人）多く、妥結額も単純平均で二九〇円（〇・二二%）、加重平均で一〇五二円（〇・二六%）高い。

このうち、ペーシングアップや手当、格差是正等の賃上げ回答を得た四七組合（四万六〇三二人）の賃上げ額については、単純平均は一五〇一元（〇・五八%）、加重平均は一五六二元（〇・四八%）。前年同期（二三組合、一万二二〇七人）に比べ、組合数は二倍、組合員数は三倍強になっており、賃上げ額も単純平均で一七五円、加重平均では九〇円多い。一般的に、回答を得る組合が増えるにつれて、全体の賃上げ額は下がる傾向にある。そうしたなか、「回答組合数が増加しても、昨年を上回る水準にあることに重みがある」（黒田正和・事務局長）とする。

また、「生活保障を強める」観点からミニマム要求基準を年間四カ月に設定していた年間一時金は、四月六日時点で五五組合（三万五六一一人）が、単純平均四・八〇カ月（一五三万六七八一元）、加重平均五・三三カ月（一六九万七九〇九円）の回答を引き出している。

こうした状況について、黒田事務局長は、「今年は、昨年様子見していたところも、賃上げ要求しようとの機運が高まった。それに伴い、賃上げ回答が出た単組も相当増えた。部会ごとになると、稼働率が高まっているセメントや自動車関連の回答が波及する塗料などで、業績に応じた賃上げ回答が出て

表3 全電線等

産別・企業・労組名 など	賃上げ回答	賃上げ回答の 前年実績	一時金回答(年間)	一時金の前年実績
<b>全電線</b>				
古河電工	平均1500円	平均1000円	4.10カ月(130万3000円)	4.22カ月(132万4000円)
住友電工	(35歳標準)2500円(各人一律)	(35歳標準)2000円	4.80カ月(155万5200円)	4.74カ月(151万6800円)
フジクラ	(35歳標準)1000円	現行通り	4.30カ月(129万2000円)	4.202カ月(124万7000円)
<b>JEC連合</b>				
日油	賃金カーブ維持分4600円+賃上げ分1200円	賃金カーブ維持分4600円+賃上げ分1795円	別時期に確定	夏季85万1300円(2.59カ月)
本州化学	賃金カーブ維持分7146円+賃上げ分904円	賃金カーブ維持分7025円+賃上げ分315円	夏季2.5カ月	年間167万9327円(5.00カ月)
富士フィルム	賃金カーブ維持分6800円+賃上げ分3000円	賃金カーブ維持分6800円+賃上げ分2000円	業績反映による労使協議	年間185万円(5.00カ月)
太平洋セメント	定昇制度確認+賃上げ分1150円(組合平均賃上げ回答)	定昇制度確認+賃上げ分1760円(35歳ポイント)	業績連動	年間183万円
大星ビル管理	賃金カーブ維持分2701円+賃上げ分1500円	賃金カーブ維持分3576円+賃上げ分500円	年間185万2300円(5.63カ月)	175万円(年間5.34カ月)
高砂塗料	賃金カーブ維持分8200円	賃金カーブ維持分8475円	別時期に確定	夏季87万2451円(2.99カ月)
<b>ゴム連合</b>				
横浜ゴム	賃金改善 平均1040円(0.38%)	賃金改善 平均2560円(0.94%)	151万円+3万円	5.35カ月
東洋ゴム	4100円(35歳)	4100円(35歳)	4.9カ月+業績加算	4.9カ月+a(業績加算)
住友ゴム	5164円(平均)+賃金改善平均3121円	4893円(平均)+賃金改善平均2864円	161万円+業績配分	155万円+業績配分(5.46カ月)
ブリヂストン	5600円(35歳)+若年層賃金水準の改善組合員1人平均2000円	5600円(35歳)+若年層賃金改善組合員1人平均1500円	180万円	166万円
バンドー化学	4891円(平均)他、子に対する大学入学一時金給付制度導入(子1人あたり30万円)	4905円(平均)	当年度完結業績連動型一時金	業績連動
住友理工	賃金改善平均1009円(0.35%)	賃金改善平均968円(0.30%)	4.763カ月	4.775カ月
イノアック	5100円(35歳)+賃金改善分平均1000円、その他役付手当・扶養手当改善	5100円(35歳)+賃金改善分平均1300円	4.9カ月	5.0カ月
西川ゴム	5703円(35歳)+賃金改善平均1000円	5703円(35歳)+賃金改善平均2047円	5.0カ月	5.5カ月
<b>NTT労組</b>				
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)			134.5万円	134.5万円
NTT東日本	平均2400円(加給、成果手当、扶養手当の改定)	賃金改善1600円	134.5万円	134.5万円
NTT西日本			134.5万円	133.7万円
NTTコミュニケーションズ			138.7万円	138.7万円
NTTドコモ			171.8万円	180.7万円
NTTデータ			164.9万円	158.9万円
<b>JP労組</b>				
JP	1000円	1000円	年間3.8カ月	年間3.5カ月+特別手当0.3カ月
<b>運輸労連</b>				
全日通	5910円(1.7%)	5320円(1.5%)	年間112万円(夏季55万円)	年間108万円(夏季53万円)
ヤマト運輸	5253円(1.7%)	5636円(1.9%)	夏季57万円	夏季56万円
日立物流	8876円(2.9%)	8194円(2.7%)	年間166万4626円(夏季83万2313円)	年間162万6358円(夏季81万3179円)
<b>交通労連</b>				
西濃運輸	4700円(1.76%)	4700円(1.78%)		

いる。ただ、今回は業績が良くなっていない。回答を引き出したところもみられる。石油や化学は円安などの影響で厳しい面もあるが、それでも中小を含め、賃金の社会性を意識した賃上げ回答が出ている」とみている。

情報公開している主な単組の賃上げ回答(表3)をみると、化学部会の富士フィルムが平均方式で三〇〇〇円、日油が二二〇〇円、本州化学が九〇〇円、中小部会の大星ビル管理が一五〇〇円となっている。また、セメント部会の太平洋セメントも組合平均で一五〇〇円の賃上げ回答を得ているなど、

概ね一〇〇〇円強の賃上げを獲得。こうした賃上げ結果が、産別内で広がりを見せているという。

**ゴム**

ゴム連合は今春闘で、大手・中小にかかわらず、「定昇・賃金カーブの維持分の確保を前提とし、過年度物価上昇に伴い実質賃金が低下傾向にあること、労働生産性を考慮した企業収益の適正な配分、経済の好循環を実現していく社会的役割を踏まえ、自社の企業動向を勘案したうえで二%以上を目安に積

極的に賃上げを求めていく」方針を掲げた。

組合員一〇〇〇人以上の大手労組の主立ったところの要求と回答の内訳をみると、個別B方式で要求を組んだブリヂストンは、定昇相当分五六〇〇円と「若年層を中心とする賃金水準の製造業上位に向けた労使での継続的な検討と課題の改善」を求め、定昇相当分の確保に加えて「若年層の賃金水準の改善として、組合員一人平均二〇〇〇円」の回答となった。昨年と同様の表現で一五〇〇円の賃金改善を得ており、

に向けて、昨年と異なる層に原資を配分する見直しになっている。

また、イノアック(八六〇〇円・定昇相当分五一〇〇円+賃上げ分三五〇〇円の要求)は、定昇相当分+賃金改善分平均一〇〇〇円に加えて役付手当と扶養手当の改善も行うとの回答を得た。配分原資は合わせて合計二一〇〇円になるという。西川ゴム(九二四五円・定昇相当分五七〇〇円+賃上げ分三五二二円)は、定昇相当分十一〇〇〇円で妥結した。免震装置ゴムのデータ改ざん問題に揺れる東洋ゴムは、定昇相当分四一〇〇円に加え、賃上げ分

七九〇〇円を要求したものの、回答は定昇相当分の実施のみにとどまった。ゴム連合では、個別賃金の取り組みを進めており、大手を中心に三五歳ポイントの個別B方式(三五歳の一歳前からの定昇込みで要求する方式)で要求を組み立てる単組を増やしてきた。だが、今年は平均賃金改善分を明確に要求した組合がみられたという。

一方、平均方式で要求を組んだ労組では、定昇相当分の制度実施を確認済み横濱ゴムが、一〇四〇円の賃上げを求めて満額回答。住友ゴム(八二八五円・定昇相当分五一六四円十賃上げ分三二二円)も満額回答となっている。住友理工は一九五四円の賃上げ要求に対し、一〇〇九円で決着した(表3)。

### NTTグループ

NTTグループの労働組合でつくるNTT労働組合は三月一八日、月例賃金について、加給、成果手当および扶養手当を改定し、一人平均二四〇〇円を引き上げることなどで合意した。七年ぶりの改定となった昨年(一六〇〇円)を八〇〇円上回ったものの、「(会社側が)『一律的な賃金改善』に応じる考えはないとのスタンスである一方、(組合側は)実質賃金や可処分所得が減少する中では、『ベア的な賃金改善』は行う必要があるとの認識の相違が浮き彫りになった」(野田三七生委員長・妥結時コメント)。

NTT労組は、グループ主要八社に對して基準内賃金および成果手当で六〇〇〇円(平均)の改善を求めること

などを要求の柱に据え、ストライキ権を確立して交渉に臨んだ。組合側は「資格賃金」を含むベアの要素の改善にこだわったものの、会社側は「社会的要請は認識しつつも、(NTTグループが)増収・減益の中にあつては」持続的な事業基盤を確立させていくことが重要「賃金改善については、すべての社員を対象とした一律的な対処には応じられない」等の見解に終始。膠着状態に陥ったが、「三・一九ストライキ」を背景に労使交渉を重ねた結果、月例賃金については、①加給(レンジ二〜四中心)の昇給額や上限額の改定分として一人平均七〇〇円、②成果手当の改定分として同一五〇〇円、③扶養手当の改定分として同二〇〇円を合わせた一人平均で、二四〇〇円の最終決着に漕ぎ着けた。

一時金に当たる特別手当については、NTT東・西、持株会社、NTTコムウェア、NTTフアシリティーズは三三・五万円円で妥結した。また、NTTコミュニケーションズの妥結額は一三八・七万円、NTTデータが一六四・九(前年は一五八・九)万円、NTTドコモが一七一・八(同一八〇・七)万円となった(表3)。

このほか、NTTグループで働く社員・契約社員が心身の健康を維持・増進できるように、健康保険組合と連携した支援として「ヘルスマイレージ」三〇〇〇マイルの加算なども獲得した。

### 日本郵政

国内最大の単一労組である日本郵政グループ労働組合(JP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二%にあたる平均約六〇〇〇円を求めた。これに対し、会社側は組合員平均で基準内賃金を昨年同様、一〇〇〇円引き上げることと回答し、決着した。JPのベアスアップは二年連続。当該原資の具体的な配分は別途交渉で決まるが、昨年同様、(新)一般職を含めた若年層に厚めに傾斜するよう交渉が図られる模様だ。

一方、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、前年と同じ四・三カ月の要求に対し、前年比〇・三カ月増の三・八カ月で妥結した。そのうえで、「年度末に営業利益やその他の業績が計画を上回ると見込めるようになった場合には、別途、労使交渉の上、『特別手当』として追加支給する」としている。

一時金に関しては、二〇一四春闘も三・五カ月で妥結するとともに「特別手当」の支給について別途、労使交渉で検討するとし、その後の交渉で「〇・三カ月」が支給された経緯がある。今回は、前年実績である三・八カ月を確保したうえで、特別手当に関わる文言についても、これまでの「支給することを検討する」から「追加支給する」に変えて、業績が上がれば特別手当を支給することをより明確にした格好だ(表3)。

### JR各社

JR各社では、本州三社に加え、JR九州でもベア回答を引き出した。ベ

アの回答額(それぞれ平均)は、JR東日本で二二・九円、JR東海で二〇〇〇円、JR西日本で一〇〇〇円で、それぞれ前年と比べ五〇〇円またはそれ以上の上積みとなった。また、JR九州は七年ぶりのベア回答(三〇〇円)を得ている。JR北海道、JR四国、JR貨物の各社は定昇のみの回答となった。

一時金については、交渉結果が出ているJR東海で夏季手当二カ月(前年より〇・〇五カ月増)、JR西日本で年間五・三三カ月(前年と同月数)、JR九州で夏季手当二・五五カ月(前年より〇・〇三カ月増)となっている(表4)。

### 私鉄

私鉄総連は今春闘で、鉄道・バス・ハイタクの各組合が月例賃金の統括要求として、「各組合員の現行基本給を定期昇給相当分二・〇%プラスベア分(生活維持分及び生活回復・向上分)として五五〇〇円」の引き上げを求めることを掲げた。戦術についても昨年同様、事前に統一ストライキを設定することはず、交渉を重視して解決する形を取った。ベア分の要求を昨年より一八〇〇円増額して月例賃金にこだわる対応を進め、大手回答日前日の一八日に、大手組合交渉団会議のなかで、具体的水準も視野に入れ、確認事項として申し合わせ、最終盤の交渉に臨んだ。その結果、大手一三組合は一九日午後、一斉に回答を引き出した。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

表4 JR、私鉄

産別・企業・労組名 など	賃上げ回答	賃上げ(2014実績)	一時金回答(年間)	一時金(2014実績)
JR各社				
JR北海道	ベアゼロ+定昇(5360円)	ベアゼロ+定昇	別途交渉	夏季手当 1.97カ月
JR東日本	ベア2229円+定昇	ベア1635円+定昇	別途交渉	夏季手当 2.8カ月 +1万円
JR東海	ベア2000円+定昇	ベア1500円+定昇	夏季手当 3カ月	夏季手当 2.95カ月
JR西日本	ベア1000円+定昇(5360円)	ベア500円+定昇	年間臨給 5.38カ月	年間臨給 5.38カ月
JR四国	ベアゼロ+定昇(5360円)	ベアゼロ+定昇	別途交渉	夏季手当 1.84カ月
JR九州	ベア300円+定昇(5360円)	ベアゼロ+定昇	夏季手当 2.55カ月	夏季手当 2.52カ月
JR貨物	ベアゼロ+定昇(5360円)	ベアゼロ+定昇	別途交渉	夏季手当 1.25カ月

※各社の定昇の数字(5360円)は、JR連合が連合に報告している数字。

私鉄総連				
東京地下鉄	定期昇給を実施する及び一部手当の増額	定期昇給を実施する	年間4カ月+α	4.0カ月+α 平成26年夏季に一時金を支給する
東武鉄道	制度に基づく賃上げ実施 1人平均0.7%の賃金改善を実施	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、1人平均配分基礎月額0.5%相当	4カ月+α	4.0カ月+α
東急	定期昇給+1人平均1500円程度の昇給(ベアスアップ相当)	定期昇給+1人平均2000円の昇給	年間4.0カ月+α	4.0カ月+α
京成	平成27年4月以降賃金については、定昇相当分+αを引き上げる。 高卒・大卒採用初任給をそれぞれ2000円(税込み)引き上げる。	昨年並を引き上げる	年間臨時給については、実質現状維持とする。	実質現状維持とする (別途一時金支給)
京王	制度に基づき、基本給改定を行う。 加えて、一部について賃金改善も実施する。なお細部については、別途協議する。	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(対前年増額)
京急	基本昇給の実施 賃金カーブ是正による原資確保	ベアゼロ 賃金カーブ是正による原資確保	4.5カ月+α 一時金10000円	5.0カ月+α
名鉄	高卒初任給2000円の引き上げとそれに伴う若年層の賃金改善を実施	賃金制度による賃金改定を実施 1人1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+α
近鉄	昨年実績と同額の賃金引き上げ	昨年同水準+αの賃金引き上げ	昨年月数+0.1カ月	昨年同水準+α
南海	昨年実績+300円(税込み)	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	各人基準賃金4.9カ月+10000円(税込み)	昨年同月数
阪急	定期昇給相当分の実施および1人平均3000円を基準としたベアスアップ 初任基本給2000円改定、シニアパートナーの時給を10円改定	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	基本給×4.82カ月+家族給分(0.58カ月)	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)
阪神	標労30歳・勤続12年の基本給を1人1カ月5800円(税込み)引き上げる。 平成27年4月以降の初任給を一律2000円引き上げる。	標労30歳・勤続12年の基本給を1人1カ月4800円(税込み)引き上げる。 平成26年4月以降の初任給を一律2000円引き上げる。	平成26年度の会社業績に連動して支給する。	平成25年度の会社業績に連動して支給する
京阪	1人平均1カ月1200円の賃金改善を実施する 初任給を600円引き上げる。	1人1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とする
西鉄	昨年実績プラス300円 初任給を全職歴2000円加算する。	3500円(30歳・勤続12年)	業績連動	業績連動

はそれに準じた制度がある。それも踏まえて、大手の回答内容をみていくと、東急がベアスアップに相当する「一人平均一五〇〇〇円程度の昇給」を獲得。阪急も「一人平均三〇〇〇円を基準としたベアスアップ」の回答を得ている。また、私鉄春闘では昨年、関西大手を中心に初任給の改定が相次いだ。今年も引き続き、初任給の改定などの若年層の賃金改善が目立っている。京成が高卒・大卒採用の初任給をそれぞ

れ二〇〇〇円引き上げたほか、名鉄が高卒初任給二〇〇〇円の引き上げと、それに伴う若年層の賃金改善を実施。阪神は電鉄・バスともに今年四月以降の初任給を一律二〇〇〇円、京阪は初任給六〇〇〇円、それぞれ引き上げる。西鉄は全職歴の初任給を二〇〇〇円加算。阪急も初任基本給を二〇〇〇円改定した。阪急はさらに、六〇歳以降の再雇用者であるシニアパートナーの時給を一〇円改定する。各社で回答の表

記は異なるが、前年実績は上回り、確認事項をほぼクリアする原資を獲得したようだ(表4)。大手労組の回答状況について、田野辺耕一・書記長は、「(集中回答日が一週間後ろ倒しになった関係で)今回、要求提出から回答日までの期間が長く取れ、従来より交渉に時間をかけられた。その一方で、大手組合の回答が後に続く中小・グループ傘下の組合に影響を与えるため、回答指定日の持つ意

味が重くなる。大手組合は厳しいなかで、一定程度の前進を図る交渉をした」と評価。若年層の賃金改善に際しても、「われわれの産業は、人命を預かる責任の重さに加え、安全と時間厳守が常に求められる責任の重さに対し、賃金はもう少し高くても良いと思うし、若い世代からの賃金をしっかりとみていく必要がある」と話している。