

中堅・中小の賃上げ回答の特徴点

大手組合が昨年を上回る賃上げを獲得するなか、労働側にとっては、大手の回答相場をいかに後続の中小企業の交渉に波及させられるかが課題となる。しかし、中小のなかには、景気回復効果よりも、円安による原材料費の値上がりなどの経営へのマイナスイパクトを指摘する声も聞かれる。その一方で、中小も人手不足感から、賃金水準引き上げの必要性はいつそう高まっている。今春闘における現在までの中小賃上げの回答状況について、労組幹部からは、「健闘している」との声も多く聞かれる。

◆ ◆ ◆
連合が四月一六日にまとめた一四日現在の回答集計結果によると、平均賃金方式での「三〇〇人未満」の組合の定昇相当分込みの賃上げ額平均（加重平均、以下同様）は四九二八円で、前年同時期を二七七円上回った。引き上げ率にすると、二・〇％と前年同期を〇・一〇ポイント上回り、同時点では二％台を維持した。連合の中小労働委員会は、四月一五日付の確認事項のなかで「中小組合においても積極的な回答引き出しが行われている」と、同日までの回答状況を評価する。

◆ ◆ ◆
昨年の最終集計では（七月一日）、「三〇〇人未満」の組合の引き上げ率は一・七六％だった。現在のペースから、連合総合労働局では今年の最終的な引き上げ率について、昨年の最終結果は「上回るだろう」（須田孝・総合労働局長）

とみる。しかも、今年は、月例賃金の引き上げに取り組み組合数が昨年より増えている。四月一四日の集計ベースは一六八八組合（一六万九三六三人）と前年同期よりも六五組合多い。

「三〇〇人未満」の組合の「賃上げ分」の相場を観察するために、連合が賃上げ分が明確に分かる組合だけで集計した結果をみると、賃上げ分が明確に分かる組合は全部で一四一八組合あり、うち「三〇〇人未満」は七九四組合（九万三二二三人）。賃上げ分の平均額は一七三三円で、率にすると〇・六八％。〇・六八％という引き上げ率は、賃上げ分が明確に分かる組合の規模計での引き上げ率（〇・六七％）を〇・一ポイント上回る。

三〇〇人未満も引き上げ分は一七〇〇円程度／金属労協

金属労協は四月三日、自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線の五産別のトップが本部に集い、「中堅・中小登録組合」の回答状況について、会見して報告した。中堅・中小登録組合は、三月末までに回答を引き出し、四月以降に回答を引き出す各業種や地域の中小組合に回答相場を波及させる役割を担う。今年は、一六九組合が同組合に登録された。

この会見で金属労協の議長も務める自動車総連の相原康伸・会長は、「中堅・中小登録組合の九割で賃上げを獲得し、平均額は昨年を上回っている。金属労

協全体でも、賃上げ獲得組合数、獲得額ともに昨年を上回っている」と報告し、これらの結果から「継続的かつ昨年よりも高い賃上げの波を、業種や規模の垣根を越えて行き渡らせることができた。一連の経済好循環サイクルを実現するうえで、金属産業として一定の社会的責任を果たしつつある」と、大手に続く組合の回答についても前向きに評価した。

四月二日現在での回答状況をみると、回答を受けた中堅・中小登録組合は一四〇組合で、そのうち一六六組合が賃上げを獲得。賃上げ獲得額の平均は一八八三円と前年の最終集計を六〇〇円以上、上回った。

中堅・中小登録組合には、ある程度規模が大きい中堅企業も入っていることから、金属労協加盟単組のなかの「三〇〇人未満」の組合だけの回答結果（同日現在）もみていくと、回答を受けた、または回答を集約した組合の総数は一八八組合（三八万五一八五人）で、賃金構造維持分を確保し、かつ、賃上げを獲得した組合は、六八六組合と半数以上に及ぶ。

賃上げの回答額平均は一六六七円となっており、その水準はさきに紹介した連合の賃上げ分が明確に分かる組合の「三〇〇人未満」の回答集計結果に近いものとなっている。

進捗は遅いが妥結額は昨年より改善／JAM

金属・機械関連の中小を多く抱え、三〇〇人未満の組合が八割以上を占めるJAMは、今回の春闘で賃金水準の引き上げ額の要求基準を九〇〇〇円に

設定した。九〇〇〇円は、過年度物価上昇分（三％程度）と生活改善分を勘案して決めた数字。方針の策定段階では、昨年の二倍にあたる引き上げ幅に相当することから、傘下組合から「九〇〇〇円は高い」との声も出たが、「九〇〇〇円にしないと逆に根拠を説明できなくなる」（藤川慎一・副会長）として三％要求を貫いた。

JAMが四月二〇日現在でまとめた要求・回答状況をみると、まず要求進捗率が七六・一％と前年同期（七七・〇％）を若干下回り、進捗は早まっているわけではない。妥結進捗率に目を転じると、四七・五％と、こちらも前年同期（四九・八％）を下回り、半数以上の組合が決着していない状況だ。

しかし、要求を引き上げた効果なのか、妥結額は明らかに昨年よりも良い結果がみとれる。まず平均賃上げ方式での産別全体の妥結額平均は五六七八円（構造維持分込み）で、同一単組で前年と比べると三九三円上回っている。三〇〇人未満の組合だけでみても、妥結額は五三二五円で、前年同期を二九三円上回る。

賃金構造維持分を明示している単組で、賃金改善分だけの回答平均をみると一八五四円で、この時点で昨年の最終実績を三〇〇円以上、上回っている。眞中行雄・会長は、要求と妥結の進捗状況について、要求金額がJAM結成（一九九九年）以降の春闘でもっとも高い水準であることから「要求の難しさと、粘り強く交渉していることの証しだ」と強調。その一方で、回答・妥結額が過去最高となっていることに對して、「二〇一四春闘の交渉期間中は、

消費税率引き上げ前の駆け込み需要もあり、まだ繁忙感はあるが、夏以降、景気は物量もまだ増えておらず、しかも原材料費とエネルギーコストなど企業コストが上昇しており、中小企業にはアベノミクスのおこぼれが回っておらず、なかなか交渉が進まない状況にあることを考えると、現在までの結果は奮闘しているといえる」と高く評価する。

JAMのデータから、賃金改善の要求・回答状況をより詳しくみると、「三〇〇人未満」の組合では、要求額の分布が「四五〇〇円未満」と「九〇〇〇円以上」とに二極化している（両者を合わせると六割以上を占める）。JAMでは、四五〇〇円未満の組合は、本間に企業業績が厳しいところとみる。一方、九〇〇〇円以上を要求する組合の割合の高さは産別方針に忠実に従っていることの表れとみている。

回答状況をみると、「三〇〇人未満」でも、昨年と比べて賃金改善分の回答額が「三〇〇〇〜四〇〇〇円未満」だった組合、「四〇〇〇円以上」だった組合の割合がともに増加した。

また、集計時点ごとの回答額の推移をみると、昨年は三月のヤマ場から離れるにつれて、回答額の平均は明らかに右肩下がりになり推移したが、今年は回答額が横ばいに近い展開となっており、昨年に比べて明らかに相場波及が長く続いていることがみてとれる。中小への人手不足感の影響も出ており、「できるかできないかは別として、経営者も賃金を上げていかないと人材を獲得できないことはわかってる」（宮本礼一・書記長）という。

賃金改善を二年連続して獲得できた組合では、昨年より改善額が増えているところが多い。また、今年の改善額を、昨年獲得できた組合と昨年は獲得できなかった組合とで比べると、「今年ではじめて獲得できた組合の方が獲得額は厳しい」（藤川副会長）。JAMでは交渉を続けていた組合に対し、「昨年は上回る改善分獲得を」と指示し、交渉の追い上げを図っているという。

なお、中小企業をめぐっては、四月二日に開催された「経済の好循環実現に向けた政労使会議」で、取引企業の仕入れ価格上昇を踏まえた価格転嫁や支援・協力の取り組みを講じることが盛り込まれた。こうした取引適正化の取り組みの影響について、真中会長は「これをもって交渉をしているわけではない」とするとともに、「効果があつたという実績は見当たらない」と話し、価格反映については「BtoB（企業間の取引）では対応してもらっているほうだ」としている。

三〇〇人未満の改善分獲得額が全体と遜色ない水準に自動車総連

自動車総連では、今回の春闘で一一四組合が賃金要求しているが、そのうち七五二組合を「三〇〇人未満」が占める。四月一七日現在の回答状況をみると、「三〇〇人未満」はそのうち三二四組合が妥結・妥結方向となっており、うち二五三組合が賃金改善分を獲得している。獲得割合にすると三三・六%。獲得金額の単純平均は一六・八円で、全体平均（一六・九四円）と比べてもそれほど変わらない。

一方、大手で構成するメーカー以外の部門の各獲得金額をみると、「車体・部品」が一四八・七円、「販売」が一八二・四円、「輸送」が二〇二・二円、「一般」が一九九・九円となっており、メーカーも含め、すべての部門で昨年を上回る獲得金額となっている。

大手の改善水準が波及／電機連合

電機連合では、各グループ労連に属する中小労組と、企業グループに属さない中小労組も加盟するが、四月上旬段階ですでに「大手の賃金水準改善三〇〇〇円が波及している」（有野正治・委員長）状況だとしている。

中間年の賃金改善獲得組合が大幅増／基幹労連

基幹労連は二年分の賃金交渉を、二年おきに行う隔年春闘を採用しているが、二〇一五年が該当する中間年は、「格差改善」などが主要な取り組み項目になっており、賃金に取組む場合は、一〇以上ある業種別部会ごとに、各部会の「当面の目標」をもとに取り組むことにしている。また、昨年の春闘で「別途協議」「継続協議」となり、交渉を持ち越した組合なども今回あらためて賃金交渉を行う。

四月一七日現在の集計によると、今回の春闘で、賃金に限らず何らかの要求を提出したのは二九四組合。そのうち、賃金改善を要求したのは一三八組合となっており、さらに、回答を引き出したのは約六割にあたる八〇組合で、うち五二組合が何らかの成果を獲得している。昨年、産別全体で二年分の賃金改善に取り組んだことから、今年、

賃金改善分を獲得した組合の数は、二年前の中間年である二〇一三年の実績（二八組合）を大きく回っている。

成果の内容は、大半が金額での賃金引き上げだが、賃金体系の見直しへの原資投入や、手当の改善なども含まれているという。四月三日の金属労協での会見では、工藤智司・委員長は改善分の獲得額平均について「二〇〇円程度と報告した。基幹労連本部によると、「なかには二〇〇〇〜三〇〇〇円の回答もあるが、二〇一四年の総合組合の結果（一四年一〇〇〇円、一五年一〇〇〇円の賃金改善）をみての結果となっている傾向がみられる」（近藤之・事務局次長）という。

今回の闘争の特徴として、賃金改善で取り組むことが難しい組合が、退職金などの他の労働条件項目で成果をあげている点があげられるという。たとえば退職金の水準改善では、一〇〇組合が要求し、四月一七日現在で回答を受けた六七組合のうち三二組合が前向きな回答を受け、すでに昨年の最終的な前進組合数を上回っている。

中小労組も早期解決の傾向／私鉄総連

製造業以外でも、中小労組の健闘がみられる。私鉄総連傘下の中小・ハイタク専門組合では、回答指定日である三月二三日中に回答を引き出した組合が昨年より一一組合多い一六四組合で、同日までに解決した組合も昨年より一五組合多い五二組合を数えた。それ以外の中小組合は回答の積み上げを求めて交渉を重ね、四月一〇日までに二一八組合が収束している。

流通・小売、サービス関係の賃上げ状況

中小も大手と同率の二・三三増／UAゼンセン

わが国最大の産別組織であるUAゼンセンは四月八日、記者会見を開き、二〇一五賃金闘争の要求・妥結状況を公表した。今次賃金闘争への参加組合数は一八四九組合で、妥結の進捗率は二・三・一％（四二八組合）。正社員の組合員数ベースでは五・一・四％（六八

万五九七九人）をカバーしている。

妥結結果を見ると、賃上げ額全体（体系維持原資＋賃金引き上げ分）の単純平均は六二九〇円で、率にすると二・三三％。賃上げ額全体のうち（集計可能な組合で「賃金引き上げ分」に限ると一六〇五円（率では〇・五七％）で、同一組合の前年比は、賃上げ額全体が五二〇円（〇・一八％）増、賃金引き上げ分のみで五一〇円（〇・一七％）

増となった。

三〇〇人未満の組合だけで見ると、賃上げ額全体の単純平均は六〇〇八円だが、率にすると二・三三％で組合全体計と同率だった。「賃金引き上げ分」に限ると一三四六円で、率では〇・五〇％。これを同一組合の前年実績と比較すると、賃上げ額全体では五六六円（〇・二一％）増、賃金引き上げ分のみでは三七五円（〇・一三％）増となっている。

会見で松浦昭彦・書記長は、「今春闘は賃上げが大手だけでなく中小にも拡がるのか注目されたが、これまでのと

ころは三〇〇人未満の中小も、全体平均と遜色のない賃上げになっている。要求水準（賃金体系維持分十三％を基準に少なくとも二％以上）からは乖離もあるが、中小でも大手と同程度の賃上げが行われている」などと評価した。

初任給の大幅増にも寄与

今次賃金闘争では、初任給を大幅に引き上げたところが多いという特徴もあった。（非組合員の）初任給については取り組み対象としない労組もあるが、四月七日時点までに妥結したところの集計で、高卒については八一組合が、平均二八五三円の引き上げを獲得（妥結後の初任給は一六万四八三九円）。大卒では一〇五組合計で、二六四一円の引き上げに漕ぎ着けた（同二〇万一千四五百円）。

正社員組合員の全体計より一〇〇〇円程度上回る引き上げに至ったのはなぜか。UAゼンセン政策・労働条件局の瀬戸哲朗・副部長は「今回の初任給の引き上げは、正社員のベアとの関連性が強い。初任給を引き上げたところは、高卒ではスーパーマーケットや住生活関連等、大卒ではSMや百貨店等に多いが、確認するとそのすべてが正社員のベアを実施していた」と分析する。

初任給の引き上げ幅をみると、高卒・大卒とも各四割程度は一〇〇〇円以内で、七割が三〇〇〇円までに集中

表 UA ゼンセンの賃上げ回答

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	前年実績
UA ゼンセン		
帝人労働組合	体系維持分6292円＋1400円	体系維持分6069円＋900円
東洋紡績労働組合	体系維持分5428円＋1200円	体系維持分5656円＋900円
三菱レイヨンユニオン	体系維持分5816円＋1900円	体系維持分5716円＋1000円
日清紡績労働組合	体系維持分4752円＋1000円	体系維持分4563円＋750円
旭化成グループ労働組合連合会	体系維持分6599円＋3540円	体系維持分6807円＋2520円
全東レ労働連東レ労働組合	体系維持分5826円＋2600円	体系維持分5804円＋1800円
アシックス労働組合	平均11903円	平均7540円
武全連 武田薬品労働組合	平均3.68%	平均2.83%
ニプログループ労働組合連合会	体系維持分5157円＋2660円	体系維持分4996円＋2000円
グンゼ労働組合	体系維持分5256円＋826円	体系維持分4699円
ユニチカ労働組合	体系維持分5194円＋750円	体系維持分5260円＋750円
丸大食品労働組合	体系維持分2900円＋500円	体系維持分2807円＋1000円
全ブリマハム労働組合	体系維持分1116円＋4483円	体系維持分2563円＋2665円
カルビーグループ労働組合	体系維持分8801円＋6000円	平均7024円
イオン労連イオンリテールワークスユニオン	体系維持分5877円＋1156円	体系維持分6127円＋2200円
セブン&アイ労連イトーヨーカドー労働組合	体系維持分4272円＋928円	体系維持分4302円＋2031円
ライフ労働組合	体系維持分4257円＋2046円	体系維持分4154円＋6529円
マルエツ労働組合	体系維持分4247円＋3844円	体系維持分4236円＋2803円
全イズミ労働組合	平均7188円	平均6004円
万代ユニオン	体系維持分5138円＋3074円	体系維持分5268円＋2500円
平和堂労連平和堂労働組合	平均8000円	平均6000円
いなげや労働組合	体系維持分3537円＋4010円	体系維持分3339円＋2926円
セブン&アイ労連ヨークベニマル労働組合	体系維持分3429円＋3297円	体系維持分3329円＋2000円
カスミ労連カスミユニオン	体系維持分5155円＋2350円	体系維持分5124円＋2033円
ニトリ労働組合	体系維持分4963円＋5222円	体系維持分5027円＋2173円
全高島屋労働組合連合会	平均9248円	平均8757円
三越伊勢丹グループ労働組合三越伊勢丹支部	体系維持分5495円＋1000円	体系維持分5548円
セブン&アイ労連そごう・西武労働組合	体系維持分5174円＋1667円	体系維持分5114円＋627円
阪急阪神百貨店労働組合	体系維持分3357円＋974円	体系維持分3512円＋650円
ビックカメラ労働組合	平均4900円	平均4900円
上新電機労働組合	体系維持分3710円＋2000円	体系維持分3674円＋1000円
ケースホールディングスユニオン	体系維持分5399円＋1412円	体系維持分4925円＋2575円
S S U A メガネトップ労働組合	体系維持分4680円＋500円	体系維持分4991円＋1026円
富士薬品ユニオン	平均8540円	平均8867円
スギ薬局ユニオン	平均7388円	平均6234円
マツモトキヨシ労働組合	体系維持分4009円＋2507円	体系維持分5000円＋1387円
カワチ薬品労働組合	平均6000円	平均5500円
すかいらーく労連すかいらーく労働組合	平均10500円	平均7931円
餃子の王将ユニオン	平均10500円	平均17008円
ロイヤルグループ労働組合	平均7308円	平均4527円
サイゼリヤユニオン	平均6500円	平均6500円

している。一方で、五〇〇〇円以上の大幅引き上げに至ったところを分析すると、「とくに首都圏近県で、高卒については一六万円以上しようとする動き、大卒では二〇万円に近づけようとする一九万円台の動きが多くみられる。これを下回る水準ではもう、採用が難しくなっているのだろう」（瀬戸氏）。

外食で早期決着の高額妥結相次ぐ

U Aゼンセンは、組合員数の約六割を占めるスーパー・百貨店等の「流通部門」をはじめ、繊維や医薬品等の「製造産業部門」、外食・サービス等の「総合サービス部門」で構成している。今次賃金闘争で妥結承認第一号となったのは、「総合サービス部門」の「すかいらく」労連。すかいらく労組（正社員組合員数三三〇六六人、以下同）だった。一人平均で昨年実績を二五九六円（〇・八六^ポ）上回る、一万五〇〇円（三・五二^ポ）の賃上げで妥結した。

ファミリールレストラン最大手の回答に続き、外食産業では早期決着の高額妥結が相次いだ。長崎ちゃんぽん等で知られる「リンガーハットグループ労組」（三九八八人）は、一人平均賃上げで一万二六六円（三・三三^ポ）を獲得。また、「餃子の王将ユニオン」（一六九〇人）でも、昨年に続く一万円超えとなる同一万五〇〇円（四・九二^ポ）で決着した。さらに、「元氣寿司労組」では同一万四三六円（四・一六^ポ）、「どんユニオン」でも、一万二四六八円（三・五五^ポ）を引き出した。

外食産業で大幅賃上げが相次いだのはなぜか。「餃子の王将」の会社発表によれば、「来期以降の環境は食材価格

の高騰や日常食に対する消費者の節約志向が継続し、厳しい経営環境が続くものと思われるが、今後の事業展開のための優秀な人材の確保と社員的生活水準の向上、及びモチベーションアップが経営理念に掲げる『顧客満足の創造』にもつながると考え満額回答した」という。

こうした情勢を反映し、総合サービス部門の妥結状況は、他の二部門を凌ぐ賃上げ額・率となった。賃上げ額全体の単純平均は六八八〇円、率では二・五七^ポと、流通部門（六二二二円、二・二八^ポ）や製造産業部門（六〇〇〇円、二・二三^ポ）を上回った。「賃金引き上げ分」に限っても、二千元台に乗せたのは総合サービス部門（二一八九円、率では〇・七八^ポ）のみで、流通部門（一七五七円、〇・六一^ポ）や製造産業部門（一二三三円、〇・四五^ポ）を大きく引き離れた。

流通は都市型・食品スーパー等が健闘

一方、昨年は（セブン&アイ労連イトーヨーカドー労組が）妥結承認第一号を出した流通部門。今次の賃金闘争では、「住生活関連や衣料等の収益源がカテゴリーキラー（専門店）に押され、『大手総合スーパー』の業績が振るわなかった反面、物価の上昇に伴うナカシヨクへの回帰等で、消費増税の影響からいち早く脱皮した『都市型・食品スーパー』等の好調に、支えられる格好となった」（木暮弘・流通部門事務局長）。

流通部門でもっとも早く妥結したのは、家具等を企画・販売する「ニトリ

労組（住生活関連）だった。会社側の発表によると、総合職（組合員数三七三人）の賃金改定は、定期昇給四九六三円（一・五四^ポ）＋ベースアップを含む賃金改善五二二二円（一・六二^ポ）で、一人平均賃上げは一万一八五円（三・一六^ポ）。また、一時金についても前年基準比プラス〇・三八ヵ月（二・四二^ポ相当）の五・二〇ヵ月に引き上げ、結果として一時金を含めた賃金改定は同一万七九二円（五・五八^ポ相当）に及んだ。

こうした決定に至った理由について、

パート、契約社員等の賃上げ動向

短時間等組合員の賃上げ回答相次ぐ／U Aゼンセン

組合員の約半数をパートタイマーや契約社員等が占め、正社員と同率の要求を掲げて今次賃金闘争に臨んだU Aゼンセンでは、短時間等組合員の賃上げ回答も相次いだ。四月八日の会見で明らかにしたまとめによると、パートタイマーについては一三五組合（組合員数では四〇万二〇八五人をカバー）、契約社員では六八組合（同二万二四一五人）が妥結している。

一%を超える賃金引き上げ（ベア）

パートタイマーの妥結実績をみると、時給引き上げ額全体の単純平均は一八・四円で、率にすると二・〇〇^ポ。さらに集計可能な組合でみると、正社員でいう定期昇給に相当する「制度昇給」分が九・一円（率では一・〇〇^ポ、

同社は「海外品輸入主体の当社にとつて、昨年度より継続する円安基調は更なる逆風で、小売業界全体の景況が必ずしも上向いていないことなどを勘案すると、経営環境は決して楽観視できない。しかしながら、経済の好循環の二巡目を回していくため、および従業員に対する賃金改善、労働環境改善を含めた労働条件の改善は優秀な人材の確保・育成につながり、ひいては生産性向上につながるものとして交渉に臨んだ」などと説明した。

以下同、いわゆるベアに相当する「賃金引き上げ分」が九九円（二・〇八^ポ）となっている。同一組合で前年と比較すると、時給引き上げ額全体では四・二円（〇・四七^ポ）増。また、「制度昇給」分については一・〇円（〇・〇八^ポ）増で、「賃金引き上げ分」は三・二円（〇・三四^ポ）増だった。

こうした結果を正社員と比べると、「賃金引き上げ分」については八割以上（八三・三^ポ）の組合が、正社員を上回る賃上げ率を獲得した計算になる（昨年は五三・六^ポ）。また、時給引き上げ額全体でも半数弱（四四・七^ポ）の組合が、正社員を凌ぐ引き上げ率を叩き出した（同三七・八^ポ）。

松浦昭彦・書記長は、パートタイマーの全体平均の引き上げ率（二・〇〇^ポ）について、「正社員（二・三三^ポ）」を下回っているが、正社員には制度維持分が一・六〜一・八%程度ある一方で、

パートタイマーの制度昇給分は一％程度しかない。賃金引き上げ分自体は一％を超えており、同一組合の対前年^{（一）}差^{（二）}（〇・四七^{（一）}増）も正社員（〇・二^{（二）}増程度）の二倍以上になっている」などと評価した。

なお、二〇〇〇年以降でみると、一八・四円（二・〇〇％）は最高水準という。二〇〇〇年当時の二・六円（一・六三％）から、直近では二〇〇八年に一七・四円（一・九〇％）をつけていた（U Aゼンセン結成以前は、旧U Iゼンセン同盟の数字）。

三者で一六〇〇円程度の賃上げを実現

同様に、契約社員の妥結実績（単純平均）についても、月給の引き上げ額全体では四二・三七円（二・一四％）となった。集計可能な組合で内訳をみると、「制度昇給」分が二七・三五円（一・四〇％）で、「賃金引き上げ分」が一六・三六円（〇・八三％）。同一組合で前年と比較すると、月給の引き上げ額全体では四四・五円（〇・二二^{（一）}増）となっている。

また、「制度昇給」分は二二・二円（〇・一一^{（一）}増）減となったものの、「賃金引き上げ分」については五三・四円（〇・二九^{（二）}増）増だった。こうした結果を正社員と比べると、「賃金引き上げ分」については七割以上（七二・三％）の組合が、正社員を上回る賃上げ率を獲得した格好になる。また、月給引き上げ額全体でも、過半数（五二・九％）が正社員の引き上げ率を凌いだ。

一連の妥結結果について、松浦書記長は「月額換算にすると、パートタイ

マー、契約社員、正社員のいずれもが一六〇〇円程度の『賃金引き上げ分』（いわゆるベア）を獲得したことになる。もともとの賃金水準の違いを踏まえれば、（短時間等組合員）正社員を上回る引き上げが実現できている」などと評価した。

正社員を上回る賃上げが実現した背景

正社員とパートタイマー、契約社員の妥結結果を具体的にみると、イオン労連の「イオンリテールワーカーズユニオン」は、正社員組合員（二万七二四〇人）について賃金引上げ分（ベア）一一・五六円＋賃金体系維持原資五八七七円の一人平均賃上げで七〇・三三円（二・二五％）増を獲得した。これに対し、短時間等組合員（パートタイマー・八万八〇二九人）については、制度昇給分一円＋昇格昇給分三・六円＋交渉分一四円＋過年度分四円の計二二・六円（二・五五％）増で、正社員の賃上げ率を〇・三^{（一）}上回った。

また、セブン&アイ労連の「イトーヨーカドー労組」は、正社員組合員（六九七九人）について賃金引き上げ分（ベア）九二・八円＋賃金体系維持原資四二七二円の一人平均賃上げ五二・〇〇円（一・四六％）増で妥結した。一方、契約社員（月給制）（七九二人）については賃金引き上げ分五八・八円＋昇格昇給分五・一六円＋制度昇給分一五・八五円の計二六・八九円（一・一九％）増を獲得。パートタイマー（時給制）（三万三七七八人）でも、賃金引き上げ分七・二円＋制度昇給分一〇・四円の計一七・六円（一・八四％）増を引き出し、正

社員の賃上げ率を〇・三八^{（一）}上回った。さらに、「三越伊勢丹グループ労組 三越伊勢丹支部」は、正社員組合員（五一一七人）について賃金引き上げ分（ベア）一〇〇〇円＋賃金体系維持原資五四九五円と、一人平均賃上げ六四九五円（一・七九％）増で決着した。これに対し、短時間等組合員については、契約社員（月給制）（二二・二六人）で交渉分一〇〇〇円＋制度昇給分三・六八三円の計四・六八三円（二・三三％）増と、正社員の賃上げ率を〇・五四^{（一）}上回った。また、パートタイマー（三二七八人）では、交渉分五円＋制度昇給分一三・四円の計一八・四円（二・七三％）増だった。

このほか、食品スーパーでも一都二府五県に約二四〇店舗を展開する「ライフ労組」が、パートタイマー（二万六九三人）について三〇円（三・二二％）増を獲得し、正社員組合員（四八二〇人）の賃上げ率（六三・〇三円で二・二七％）を大きく上回った。また、福島を中心に宮城、山形、栃木、茨城に広く店舗展開する「ヨークベニマル労組」では、パートタイマー（五五六六六人）について二五・三円（二・八三％）増を引き出し、正社員組合員（一三三七七人）の賃上げ率（六七・二六円で二・三一％）を凌いだ。

スーパー・百貨店以外では、「ニトリ労組」がパートタイマー（二万六二九一人）について正社員の回答（三・一六％）を上回る三・〇五（三・三五％）増で決着した。また、契約社員（二二五人）についても、正社員と同率の八〇・一七円（三・一六％）増で妥結した。今次賃闘の一つの特徴として、契約

社員やパートタイマーといった短時間等組合員の賃金引き上げ率が、正社員組合員のそれを上回る場所が多くみられたのはなぜだろうか。U Aゼンセン流通部門の木暮弘・事務局長は、次のように分析する。

「補助的な業務のパート等については、地域別最低賃金の上昇と人手不足に伴う募集・採用時賃金の上昇といった外部要因で底上げにつながった。これに伴い、基幹的な業務のパート等についても同程度の賃上げを行わなければ、この間の勤続キャリアを台無しにしてしまう。一方でこの間、パート等の組織化が進んで組合の執行役員も増え、正社員がベアを要求するなら基幹的なパート等も同等に、といった均等・均衡待遇圧力が強まってきた。こうした内部要因に、今回は外部要因も加わったことで、正社員を上回る賃上げが数多く実現したといえるだろう」

このほか、今次闘争では短時間等組合員に係る制度面での取り組みも前進した。中でも特徴的だったのは「有期契約から無期契約への転換制度の新設」など、改正労働契約法・第一八条に対応するための取り組みという。「早ければ来年から無期契約への転換者が出始める。いまだ継続協議となっているところも多いが、基本的にはこれを一かに戦力化や定着率アップにつなげるかを前向きに考えている。傾向としては、正社員とパート等の中間体位置づけられる無期化形態への転換制度に、関心を持っている労使が多いようだ。その際、短時間の無期化形態をいかに形成するかが大きな課題となっている」（木暮氏）。

時給制契約社員Bランクの資格給を10円引き上げ/JP労組

J P 労組は、期間雇用社員の処遇改善について、月給制契約社員は基本月額六〇〇〇円、時給制契約社員は時間給四〇〇円の引き上げなどを要求。これに対し会社側は、月給制契約社員は一〇〇〇円、時給制契約社員は資格給ランク「B習熟度あり」と「B習熟度なし」に一〇〇円の引き上げを回答した。

月給制契約社員は、民営化以降、正社員の賃上げが見送られるなかで、昨年まで七年続けて計一万四〇〇〇円の改善が図られてきた。今回の引き上げで月給制契約社員のベアは八年連続、計一万一四〇〇〇円になる。ただし、月給制契約社員の人数は、(新)一般職への登用が進むなかで減少傾向にあるという。

一方、時給制契約社員の時間給については、地域別に決められた基準額と業務により加算した額の合計が基本給となり、それに資格給などの加算給を足した額が基本賃金となっている。資格給の支給区分は、上から「A習熟度あり」「A習熟度なし」「B習熟度あり」「B習熟度なし」「C習熟度あり」「C習熟度なし」の六ランクに分かれており、各社の業務区分ごとにそれぞれのランクの支給額が定められている。

春闘では過去二年、「A習熟度あり」「A習熟度なし」の一部業務区分について資格給の改善が図られてきており、今回はバランスも考慮して「B習熟度あり」「B習熟度なし」の同じ業務区分についても資格給を一〇円引き上げる。資格給引き上げの対象となる時給制契約社員は現在、「B習熟度あり」が約一

万四五〇〇人、「B習熟度なし」が約七九〇〇人いるため、合計二万二四〇〇人が対象になる。

直雇用の有期契約社員全員に四八〇〇〇円のベア/KDDI労組

KDDIグループ三社(KDDI、KDDIエンジニアリング、KDDIまとめてオフィス)の労働者を組織するKDDI労働組合は、各社と交渉を行った。このうち、KDDIに対しては、すべての組合員に三七〇〇円(平均)の月例賃金の改善を要求。正社員は平均二七〇〇円、契約社員には一律四八〇〇円のベアアップを獲得した。業績賞与についても、正社員(要求は総合職三・〇カ月、地域営業社員二・一カ月)は満額回答。契約社員にも一時金の支給を求め、五万円円で決着している。

KDDIでは、事務アシスタントとセールスアドバイザーに加え、昨年一月から料金アドバイザー(顧客からの料金に関する問い合わせや相談対応を行う職種)の業務職種で契約社員を雇用している。今回、ベアアップの対象になるのは、この三つの職種でKDDIに直接雇用されるすべての有期契約社員約三六〇〇人だ。

いわゆる非正規労働者の処遇改善に關しては、同労組では昨年の春闘で上部組織である情報労連の方針(「すべての労働者の賃上げ」と「格差是正」)を踏まえ、非正規社員の処遇改善に重点を置いている。二〇一四春闘では、非正規社員のみを対象とするベアアップ要求を行い、満額妥結(月額平

均で一萬二八〇〇円)した経緯がある。今春闘でも、昨年を踏襲する産別方針のもと、物価上昇や会社業績などを踏まえ、「非正規社員の処遇改善を牽引するためには、正規・非正規間わず、すべての組合員のベアアップを図ることが重要」との考えに基づき、要求・交渉を進めた。

非正規社員への配分が手厚くなるよう交渉を展開

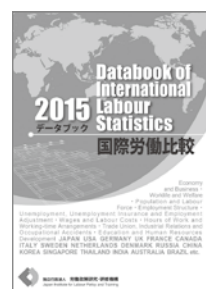
同労組の浦早苗・政策局長は、「実際の労使交渉では、会社の業績や将来展望、物価上昇等への対応、昨年末の政労使会議における合意内容等を鑑み、ベアアップの必要性について幾重となく訴えた」と指摘。契約社員についても、二〇一二年に非正規社員を組織化して以降、「非正規社員もKDDIグループを支える社員」とあるとの労使認識の共有を図ってきた。二〇一五春闘におけるベアアップ(総額人件費)の配分については、昨年春闘の経過も踏まえ、非正規社員への配分が手厚くなるよう交渉を進め、労使の考え方が合致した」と説明している。

なお、昨春闘の非正規労働者のみの賃上げ要求・回答に続き、今年も契約社員の賃上げ額が正社員を上回る内容になったことについて、正社員の組合員の反応は、「妥結内容に対しては、概ね好意的」とのこと。「正規社員の組合員も前述の『非正規社員もKDDIグループを支える社員』との認識を共有してきていることから、非正規社員の処遇改善に賛同する考えになっている」という。

データブック国際労働比較 2015

労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。2015年版は、28の「グラフと解説」、135の「統計・制度表」を盛り込んでいます。

- | | | | |
|------|-------------------|--------------|----------------|
| 《目次》 | 1. 経済・経営 | 2. 人口・労働力人口 | 3. 就業構造 |
| | 4. 失業・失業保険・雇用調整 | 5. 賃金・労働費用 | 6. 労働時間・労働時間制度 |
| | 7. 労働組合・労使関係・労働災害 | 8. 教育・職業能力開発 | 9. 勤労者生活・福祉 |



A5判 292頁 2015年3月刊 ISBN978-4-538-49046-5 定価: 1,500円 +税

(ご注文・お問合せ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp

2015春闘の傾向と特徴

— 須田孝・連合総合労働局長に聞く —

賃上げ要求を掲げての二年目の取り組みとなった連合の二〇一五春季生活闘争。賃上げ回答集計（四月一日現在）によれば、昨年を上回る賃上げ額を獲得しており、同一の組合で昨年と比べると七〇〇円以上の増加となっている。連合春闘を統括する須田孝・総合労働局長にインタビューし、三月中旬の回答のヤマ場から現在までの回答状況について、今年の傾向や特徴などについて語ってもらった。

〇 〇 〇

久々のベア要求となった二〇一四春季生活闘争では、日本経済社会の自律的な成長の観点から「賃上げ」が不可欠という連合方針に対して、正直言ったのか」という空気があった。企業業績や雇用確保を優先して検討してきた二〇〇〇年以降の取り組み経過からすればやむを得ない面もあったが、「合



の誤謬」からの脱却を強く主張したところから、年が明けてだんだんと雰囲気

が盛り上がりつつあった。ただ、久々のベア交渉で、かつ、労使も世代交代が進んでいることから、ベアへの理解や交渉力などの点で、難しい面もあった。それに比べれば、二〇一五春闘では

すべての組合で準備して取り組むことができており、継続的に賃上げをしていくこの思いで一致できた。要求基準を「二%以上の賃上げを求める」としたが、連合は、継続して「賃上げ」

を実現することが重要であることを踏まえ総合的に勘案した水準とした。JAMやU・Aゼンセンにはまさに連合方針の趣旨を踏まえて三%以上という要求設定をしてもらった形だ。

連合全体では、まだ半分の組合でしか交渉が終わっていないので確かなことは言えないが、昨年の春闘で賃上げできた組合は、今年は昨年にプラスアルファの実績をあげている一方、昨年取れていない組合は、獲得水準は厳しい状況のようだ。

昨年比でプラス一〇〇〇円の賃上げというのが、全体のほしいの相場感。全体の回答引き出し組合数が昨年よりも多いので、地方の地場組合も健闘していると言える。

中堅組合によるヤマ場形成も

四月一日現在の回答集計だと、平均賃金方式での定昇相当分込みの賃上

げ率は二・二四%だが、最終的に、昨年に続き二%を切ることはないだろう。また、今年は賃上げに取り組み組合数も増えている。

さらに、回答のヤマ場を含む「先行組合回答ゾーン」（三月一六～二〇日）に回答を引き出した組合数が約八〇〇組合で、昨年よりも約三〇〇組合多い。大手だけでなく中堅組合によるヤマ場の形成もできてきた。

地方の中小・地場も含めた経営側の姿勢をみると、人材獲得のために経営上は苦しくとも、何とか処遇を改善したいと思っている経営者や、依然としてコスト論に固執している経営者などに分かれていると感じる。

地方というと、今回から、地場産業の活性化と働く者の処遇改善をいっそう進めるために、地域関係者によるフォーラムを開催することにした。未組織の労働者は、組織されている会社で何が労使で交渉されているかについて興味を持っている。フォーラムを開催してそうした情報を共有し、「開かれた春闘」を広げていく。今年は四月までに愛知県など三カ所で開催したが、来年は春闘前半期での開催をもっと増やしていきたい。

非正規労働者の賃金については、これまで、正社員以上の賃上げを獲得できている。ただ、連合としては、パート労働者の時給引き上げだけに満足することなく、正社員への転換による処遇改善にも力を入れたい。

縦と横の両方の取り組みで格差是正

難しいのは、賃上げの取り組みだけ

では格差改善の取り組みとしては十分な点だ。賃金制度の整備も並行して取り組みなければいけない。とくに中小では、制度を整備して、格差を埋めていくために必要な賃上げ原資を自分たちで把握できるようにする必要がある。

また、中央と地方の賃金格差を埋めるのに、トリクルダウンはもはや期待できない。地方も自ら、住宅費や社会保障費、教育費なども含めて生活に見合う賃金はいくらなのかという問題意識を持つ必要がある。だから連合は、政策・制度実現の取り組みも含めて、トータルで春闘を行っている。

連合は今回、最低生計費をクリアする水準として、都道府県ごとの連合リビングウェイズを設定。中小はこれを基準に最低到達水準を設定してクリアする取り組みを行っているが、春闘はもともと、産別を通して賃上げを波及させる縦の取り組みだ。この「縦」と地域での「横」の取り組みをつなぎ合わせることで、地域にとどまらない相場波及を発生させて、雇用者の八割以上を占める未組織の労働者も含めた底上げを実現させないといけない。

地方でも経営側は、横をにらみながら、上げ幅を気にする。しかし、底上げ・格差改善に取り組むうえで、本当に大事なのは賃金の絶対水準であり、連合が職種別銘柄賃金など、さまざまな賃金指標を世間相場的に示しているのは、そうしたメッセージの現れでもある。

（荒川創太）



JILPT 調査研究成果のご案内

労働政策研究・研修機構（JILPT）では、調査研究成果を「労働政策研究報告書」などの冊子にまとめ、公表しています。ホームページより全文をご覧になれます。

<http://www.jil.go.jp/institute/index.html>

No.175

労働政策研究報告書

転職市場における人材ビジネスの展開

既存調査結果や先行研究の整理・分析のほか、人材ビジネス関係 3 団体および人材ビジネス企業 17 社に対して行ったヒアリング調査結果をもとに、転職市場における人材ビジネスの現状を分析、その機能と構造の概要を示します。

（A4判 126ページ 1,100円＋税）

No.169

労働政策研究報告書

復旧・復興期の被災者雇用

—緊急雇用創出事業が果たした役割を「キャッシュ・フロー・ワーク」の視点からみる—

「労働対価による支援」を意味する「キャッシュ・フロー・ワーク」をキーワードに、岩手、宮城、福島の前被災 3 県の緊急雇用創出事業について調査を実施し、その活用実態から、事業の果たした役割と課題を抽出しています。

（A4判 203頁 1,200円＋税）

No.168

労働政策研究報告書

介護人材需給構造の現状と課題

—介護職の安定的な確保に向けて—

2025 年には現状の 1.5 倍以上の人数が必要と見込まれる介護職をとりあげ、人材確保に向けた諸課題を整理するとともに、求められる取り組みについての実証的検討に向けた予備的考察を行っています。

（A4判 188頁 1,300円＋税）

No.137

調査シリーズ

企業の地方拠点における採用活動に関する調査

①全国展開をしている大企業における、大卒新卒の採用活動の実態を調査すること、②地元（地方）での就職を希望する大学生等が地元にとどまりながら、全国展開をしている企業へ採用され職業生活を全うできる可能性を探ること、③その際に、労働行政としてどのような支援が必要かを示すこと一を目的に調査を実施しました。調査の成果として、長期勤続を重視する伝統的な日本企業においては、採用した大卒新卒について、必ずしも本人の希望に基づいて配属先を決める仕組みを整えていないことなどが明らかになりました。地元での就職を希望する大学生のためには、勤務地・勤務エリアを限定した採用（勤務地限定社員制度）の普及が求められます。

（A4判 152頁 1,700円＋税）

No.136

調査シリーズ

正社員の労働負担と職場の現状に関する調査

早期離職につながりかねない雇用管理の実態、若年雇用者の意識・離職傾向などについて、インターネットモニターに対するアンケート調査を実施しました。調査対象者が働く職場のうち、①大量離職と大量採用が繰り返されている「大量離職大量採用」②苛烈に働かされ、使い捨てにされる「使い捨て」③入社から 3 年でほぼ全員離職する「早期離職」について、労働条件や職場の目標管理について尋ねています。

（A4判 234頁 1,500円＋税）

No.134

調査シリーズ

多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査

（事業所調査・従業員調査）

多様化する正社員の雇用管理と非正規従業員の活用の関係性に注目し、人材ポートフォリオを実態調査しました。これによると、正社員比率が「2割未満」と低い事業所では、「5割以上」の事業所に比べて、正社員増加の見込みの割合が 10 ポイント以上低いことや、正社員比率が低い事業所では非正規従業員の仕事が広範化、高度化、増加していることなどが明らかになりました。

（A4判 585頁 2,500円＋税）

No.133

調査シリーズ

長期失業者の求職活動と再就職状況

失業期間が 1 年以上に及び長期失業者を調査対象とし、失業の契機・理由、求職活動の実態、再就職状況などについて、その実態を広範囲に分析・説明しています。

（A4判 111頁 1,600円＋税）

No.148

資料シリーズ

雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート

企業における非正規から正規への転換の状況や、雇用における正規・非正規構成（＝雇用ポートフォリオ）の今後の動向について、①非正規雇用者の正規登用等に取り組む企業等に対するヒアリング調査、②2014年2月に実施したアンケート調査結果データの集計分析、③JILPTが行った労働力需給推計結果をベースとして、中期的な形態別雇用構造の変化を展望するシミュレーションの実施一などの取り組みを行い、結果をとりまとめました。

（A4判 221頁 2,100円＋税）

No.147

資料シリーズ

諸外国における電気事業の争議規制に関する調査

—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国—

「労働政策審議会電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会」の議論に資するよう、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国の電気事業の争議規制に関する調査を実施しました。

（A4判 112頁 1,100円＋税）

No.146

資料シリーズ

子育て世帯のウェルビーイング

—母親と子どもを中心に—

本資料シリーズは、2011年と12年に実施した「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」を、母親の就業パターンが母親自身および子どものウェルビーイングに及ぼす影響などについて再分析したものです。

（A4判 160頁 1,800円＋税）

●各報告書シリーズの説明

労働政策研究報告書 調査研究成果をとりまとめたもの

調査シリーズ 当機構各部門が行う調査の結果をとりまとめたもの

調査シリーズ 調査研究活動の過程で収集した研究関連資料をまとめたもの

（お問合せ先）独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）研究調整部成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp