

## 半数以上が「WLBの実現」「長時間労働の是正」を重点課題に ——産別・単組調査——



JILPT調査・解析部はこのほど、「ビジネス・レーパー・モニター」を委嘱している企業別労働組合（単組）、産業別労働組合（産別）を対象にアンケート調査を実施し、2015春闘の評価や課題とともに、ワーク・ライフ・バランスの取り組みなどについて尋ねた。半数近い単組が、2015春闘において「残業削減および年休取得促進」に関して「前進があった」と回答。また産別労組においても、半数以上が「ワーク・ライフ・バランスの実現」や「長時間労働の是正」に向けた取り組みを重点課題として挙げている。

本事業の正式名称は「ビジネス・レーパー・モニター調査」。モニターを委嘱しているのは、企業、業界団体、産別および単組で、モニター総数は現在、170組織以上。今回の調査では、単組35組織、産別25組織に調査票をメールで配布し、単組から17、産別からは10の有効回答を得た。企業別労組はほぼ、大手企業労組で構成する。調査期間は、2015年11月5日～11月25日。

### 単組調査

#### 2年連続のベア要求——要求根拠の整理や要求水準の設定が課題に

2015春闘における単組の賃上げ要求と妥結結果について見ると、回答を寄せた組合のうち、何らかの賃金要求をした組合は14組合（要求していない組合には、隔年春闘を採用し、今期は賃上げ交渉しない単組も含まれる）。

賃金水準引き上げ分や賃金改善分の要求額・率をみると、6,000円程度に設定した組合（平均方式もあれば個別ポイント要求もある）が多い。妥結額（うちの賃金水準引き上げ分や賃金改善分）については、2,000円～3,000円の範囲で回答した組合が約半数と多かった。獲得できた理由・要因を尋ねたところ（複数回答）、「組合としての粘り強い交渉の結果」を挙げた組合が約7割（12組合）で最も多く、次いで「世間相場」、「他社の動向」、「経営側の組合員のがんばりへの理解」、「自社の業績」と続く。

労働界全体で2年続けてのベア要求

となったが、その取り組みの中で生じた課題については、大半の組合が「要求根拠をどう整理するか」、「要求水準をどのように設定するか」という問題を挙げており、中には「執行部の中でベア要求を経験した人が少ない／いない」と回答した組合もあった。

#### 「残業削減・年休取得促進」が半数組合で前進回答

次に、労働時間（ワーク・ライフ・バランス）に関する今春の取り組みのうち、成果があったものを尋ねたところ、「残業削減および年休取得促進」が最多（7組合）。次いで「実態の把握」

（5組合）、「36協定遵守の確認」（4組合）などとなっている（図1）。

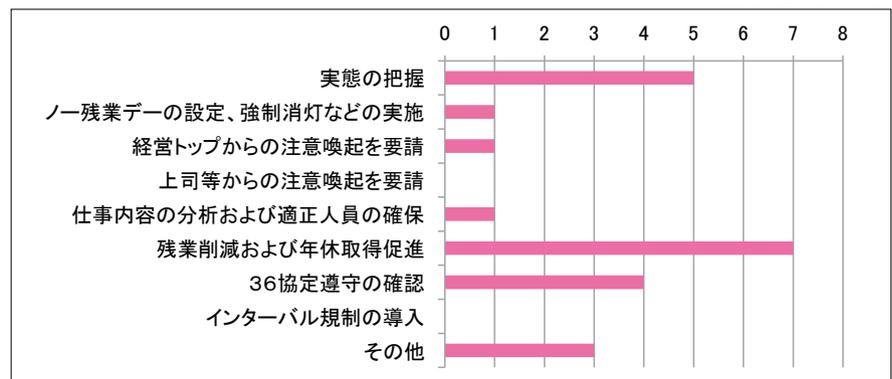
「その他」と回答した組合の多くが、仕事と介護の両立に関する取り組みを挙げており、「介護休暇の有給化」や「介護フレックスタイム制度の導入」、「仕事と介護の両立支援の拡充に関する労使委員会の開催」などで前進があったとしている。

これと関連して、「長時間労働解消に向けた取り組み」について尋ねた回答には、以下のような記述が見られた（抜粋）。

▽「高負荷者の多い事業場に対し、時間外削減施策などの具体的な取り組

図1 2015春闘で前進したワーク・ライフ・バランスの取り組み

複数回答 (n=17)



みをヒアリング」「支部毎に定時退社日の取り組みや労使委員会での話し合いなどを実施」（電機）

- ▽「通常の36協議とは切り離れた場として『労使コミュニケーション』の時間を設定し、個別具体的には労働時間の短縮（メインは年間の時間外労働時間360時間未満での業務遂行）に向けた協議を各職場レベルで実施している」（自動車）
- ▽「労使（時短）委員会等での労使協議」「36協定（特別条項）の定期的な見直し」（出版）
- ▽「毎月の労使協議会において、個人別の実労働時間を管理している。長時間労働者に対しては、是正の指導をしている」（化学）
- ▽「労使で、育児・介護支援など『働きやすい環境』に関する会議体を設置。この中で、労働時間に関する課題や方策に関しても協議を実施中」（陶業）

**「長時間労働」が相談内容で最多**

この他に、最近増加している組合員からの相談内容や、組合の「女性登用」

についても尋ねた。

組合員から多く寄せられる相談としては、「長時間労働」が最も多く、次いで「メンタルヘルス」、「育児と仕事の両立」、「介護と仕事の両立」、「年次有給休暇の取得や休日」、「職場での人間関係」、「人事考課や業績評価」などの順となっている（図2）。

組合における女性社員の積極的な登用については、「取り組んでいる」と答えたのが17組合のうち7組合。「取り組んでいない」が6組合で、「検討中」が4組合だった。1年前と比較した女性執行委員の数は、「変わらない」が11組合、「増えた」が5組合、「減った」が1組合となっている。

「取り組んでいる」とする具体的内容は以下のとおり（抜粋）。

- ▽「女性執行委員への活躍の場の提供（女性従業員の活躍を考える組織『女性委員会』を労組本部直轄化に設置）」（ゴム）
- ▽「女性を組合活動へ参加させるキッカケ作りとして、女性の意見を吸い上げる『特別中央委員』枠を設定。

組合活動への慣れ・親しみを実感してもらい、次回改選時には労組全体の一翼を担ってもらおう」（陶業）

- ▽「男女共同参画推進計画の策定」「大会等への女性の出席の要請」「女性の機関構成員選出」「各支部への女性執行委員の選出要請」（造船・重機）
- ▽「大会方針で、各機関で最低1名以上の女性執行委員を選出することを確認」（道路貨物）

**産別調査**

産別調査では、電機連合、ものづくり産別労組のJAM、基幹労連、運輸労連、ゴム連合、生保労連、セラミックス連合、印刷労連、紙パ連合などの10組織からの回答を集約した。

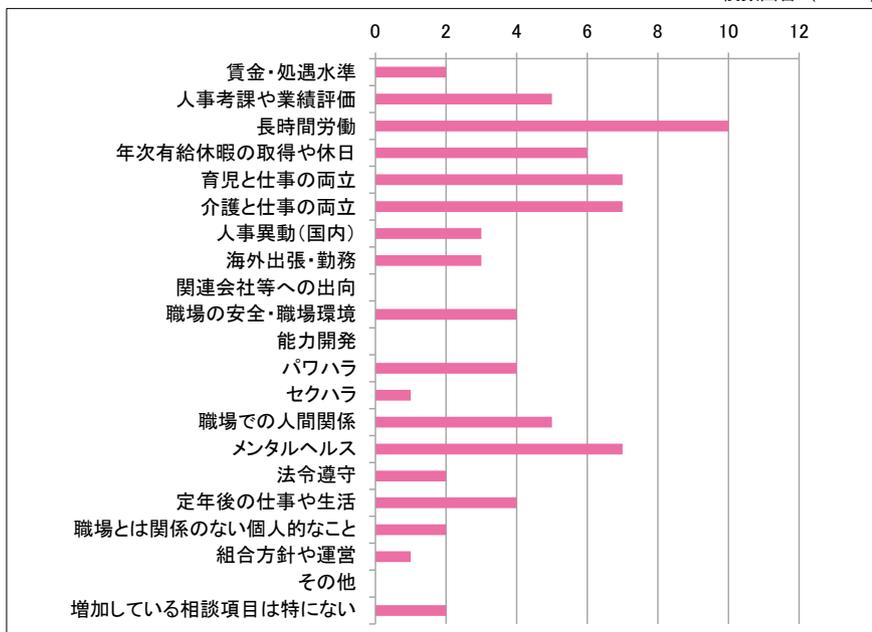
**2015春闘の評価と成果**

電機連合は、2015春闘について、「デフレ脱却と経済の好循環実現に向けた2年目の取り組みとして、昨年以上に社会的責任・役割が求められた闘争だった」と振り返り、「難しい交渉の中で、電機労使の社会的責任を果たす賃金水準改善を引き出すことができた」と評価。主な成果として「賃金の社会性を踏まえた議論の重要性、産別統一闘争の枠組みの意義を確認」「各闘争組織の強い連携のもと昨年を上回る波及効果が得られた」、「『人への投資』と多様な価値観を持つ人材が能力を発揮できる環境の重要性について認識合わせができた」ことを挙げる。

継続的な課題として、「賃金水準改善」、「長時間労働の解消」、「働き方改革」を挙げるとともに、「非正規労働者の労働条件改善」の推進を強調。電機連合では、非正規労働者を「同じ職場で働くパートナー」として位置づけ、

図2 組合員から寄せられる相談内容（増加傾向にある相談内容）

複数回答（n=17）



「派遣・請負労働者の権利保護ガイドライン」や「非典型・組織化プロジェクト」などの考えに基づき、非正規労働者の労働条件の改善に向けた取り組みを推進してきたが、労使協議の場の設置は構成組織の半数に満たず、有期契約労働者への取り組みを行ったのは3割にとどまる」とし、全ての加盟組織が日常の労使協議等を通じて取り組みが必要であるとの見解を示した。

中小労組を多く抱えるJAMは、2015春闘について「ベア獲得において、単組数、金額とも産別結成以来、過去最高の実績を上げた。300人以上の組合では、一時金の回答月数をリーマン・ショック以前の水準に戻した」と成果を報じた。

課題には「2014年以降、ベアを獲得していない単組でのベア獲得」、「企業内外の格差是正に向けた個別賃金要求方式の普及」、「300人未満組合の一時金の回復」などを挙げる。

鉄鋼、造船重機、非鉄などの組合で構成する基幹労連は、「賃金改善は150組合が要求し、回答組合のうち約7割が前進回答。金額面ではAP春季取り組みにおける総合組合を中心とした回答水準である1,000円の回答が中心であり、多くの組合で有額回答となった」、「一時金は一部の組合では満額回答を引き出すなど多くの組合で企業業績の改善に見合った増額回答を引き出しており、回答を得た組合の約7割で昨年より増額した」と報告。

今後の課題について、「個別年度として格差改善分の賃金改善をどのように設定するのか、また、適正なインフレ経済へのシフトが求められる中で今後の賃金改善や賃金のあり方についても考えていく必要がある」などと述べた。また、隔年春闘を採用しているため、「比較することは困難であるが、2年分を先行して決定してきた基幹労

連と他産別で差が生じている面もあることは否めない」として、「取り巻く環境の転換期における2年サイクルの取り組みの難しさ」を指摘している。

運輸労連は、「厳しい環境下ではあったものの、前年実績を上回る回答を引き出した組合が前年より増加した」と評価する一方で、「依然として他産業水準との開きが大きく、今後とも格差是正に向けた取り組みを進めていかなければならない」と課題を述べた。

ゴム連合は、「各単組で賃金改善の可否や賃上げ率、賃上げ方法を主体的に検討し、多くの単組で賃金改善の要求がなされた。取り巻く環境や企業動向を踏まえた上で責任ある要求を行ったこと、その上でゴム連合の要求額平均が前年対比増額となったことは評価できる」と総括。妥結においては「業績が厳しい企業が多い中で賃上げの必要性を労使で共有し、1,000人未満の単組に賃金改善の流れが広がった。連合集計と比較しても相応の賃上げがなされた」と評価した。

賃上げの流れが広がった背景には、実質賃金の減少や各企業における人材確保・従業員のモチベーション向上という課題とともに、政労使会議など社会的な賃上げムードによる影響が大きかったと分析。その上で、「今後も産業の優位性確保のために社会環境を踏まえた取り組みが必要」とし、「引き続き、企業の優位性や労働者の処遇改善に向けて水準の引き上げを啓発することで更なる推進につなげていきたい」とした。

生保労連は、2015春闘の統一要求基準として「年間総収入の向上」を掲げた。これは1997春闘以来、18年ぶりの「向上」要求だった。その過程において、「全組合の理解・納得を得ることや統一闘争の組成に大変苦勞し

た」と述べているが、「16組合中15組合が『向上』要求を行い、14組合で『向上』を勝ち取った」、「産別としてリーダーシップを発揮し、統一感・納得感のある春闘ができたことは非常に良かった」と総括。今後も、「賃金改善の目的・考え方について、加盟組合に対する支援強化や労働組合としての社会的役割発揮（人への投資、経済の好循環実現への貢献等）の観点から理論補強を行う必要性を感じており、検討を深めていく」としている。

なお、同産別では出来高給を基本とした賃金体系である営業職員が組合員の約7割を占めている。このため、営業職員については、業績の安定と収入向上を図るため「営業支援策の充実」を最重要課題として取り組み、併せて「賃金改善」に取り組んでいる。上記回答は内勤職員に関する取り組みである。

セラミックス連合は、2015春闘について「賃金、一時金（夏季のみ）は全体として対前年比で増額回答となったが、大手と中小の規模間において金額に大きな開きがあった」と指摘。具体的には、全体の賃上げ額・率が7,372円（2.65%）、一時金が81万798円（2.85カ月）に対し、300人未満組織の賃上げは、4,291円（1.75%）、一時金48万1,464円（1.98カ月）となった（いずれも加重平均）。

今後の課題には、前述のように「規模間格差の是正」と「全従業員を対象とした企業内最低賃金の締結」、「非正規従業員の処遇改善の取り組み」を挙げている。

印刷労連は、「企業間格差は否めないものの、2年連続での賃金引き上げが実現できた」と評価しつつ、「今後も企業間・規模間格差の是正が継続的な課題だ」としている。

紙パ連合は、「他産業に比べて業績

が厳しい状況の中で、各組合の精一杯の取り組みにより一定の成果があった」との認識を示し、「賃金ではベアを獲得した組合が6組合増加した」、「一時金については対前年加重平均で増加」などと紹介した。

今後の課題については、「賃金・一時金は企業業績が色濃く反映され、紙パ産業全体が厳しい状況の中での取り組みであり、産業政策なども必要になっている」との見解を提示。また、「継続雇用制度の導入により継続雇用者の組合員化に取り組んでいる組織があることから、産別としても推進していく」とした。

**2016春闘の賃上げ検討のポイント**

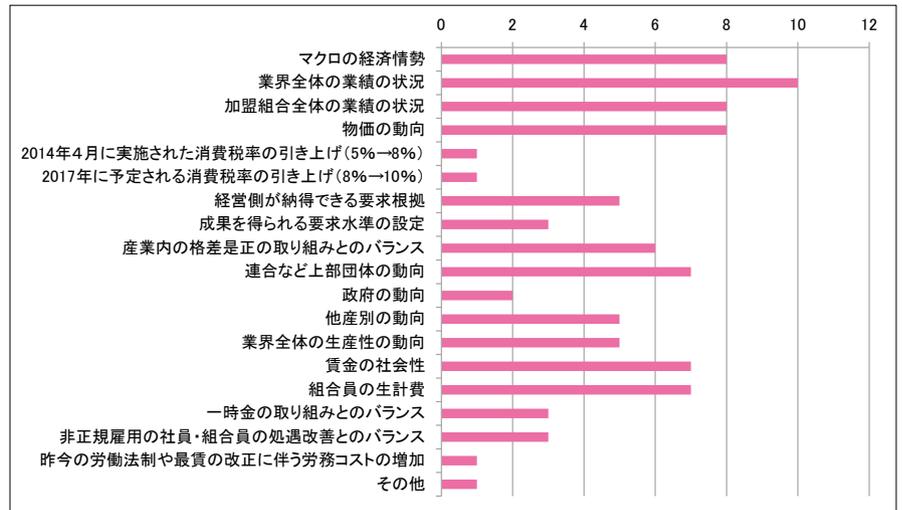
2016春闘に向けた議論が本格化しつつあるが、どのような点が賃上げに関する検討のポイントになってくるのだろうか。複数回答で尋ねたところ(図3)、回答産別の全て(10組合)が「業界全体の業績の状況」を挙げ、その次に多かったのが、「マクロの経済情勢」、「加盟組合全体の業績の状況」、「物価の動向」だった(いずれも8組合)。また、「連合など上部団体の動向」、「賃金の社会性」、「組合員の生計費」についても7組織が賃上げの検討ポイントとして列挙している。

**半数以上がWLB実現の取り組みを重点課題に**

次に、今後1年間の運動の力点について自由記述で尋ねたところ、10産別のうち7産別が「組織拡大による組織力の強化」を挙げた。この他に多かったものは、「ワーク・ライフ・バランスの実現」や「長時間労働の是正」など。労働関連の政策制度要求に関する回答の中でも、「ワーク・ライフ・バランスの実現」や「加重労働(長時

図3 2016春闘の賃上げに関する検討ポイント

(複数回答) n=10



間労働)対策]、「総労働時間の短縮」などを掲げる産別が多く、回答産別の半数以上がワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを重視している姿勢がうかがえる。

ワーク・ライフ・バランス関連以外の労働に関する制度要求については、「労働法制に関して連合や金属労協(JCM)と連携しながら、政党・省庁との協議などの場を通じて引き続き意見反映していくとともに、加盟組合や職場において法改正に対する理解を深め、社会的な運動として展開していく」(電機連合)、「労働法制改悪阻止の取り組み」(JAM)、「連合を中心とした取り組み(労働法制の改悪阻止、働く者の安心・安定につながる雇用・労働政策)」(基幹労連)、「企業内最低賃金協定の締結、65歳までの雇用確保の取り組み、安全衛生の推進と福利厚生充実、非正規労働者の処遇改善」(運輸労連)、「安全衛生(メンタルヘルス・職場環境改善)対策」(ゴム連合)、「雇用の安定と公正な労働条件の確保、労働環境の整備」(セラミックス連合)、「製造現場における環境問題」(印刷労連)、「継続雇用者の組合員化の取り組み」(紙パ連合)などが挙げられた。

一方、労働以外の政策制度要求の中身について見ると、「福島第一原子力発電所事故への対応、ICT利活用による経済・産業の活性化、エネルギー需給・環境問題への対応、研究開発環境の整備、海外との取引の活性化に向けた取り組み、社会保障と税の一体改革」(電機連合)、「『ものづくり国会議員懇談会』による政策研究・提言、独占禁止法及び下請法の運用強化への取り組み、国・自治体等の職業訓練・技能伝承施策への関与、安心できる社会保障制度への取り組み」(JAM)、「資源・エネルギーの安定確保と国益、競争力確保を念頭に置いた環境保全・地球温暖化対策の実施、東日本大震災に関する政策、復興計画の早期策定と着実な実行」(基幹労連)、「書面契約の義務化、自動車関係諸税への対応、適正運賃・料金の収受に向けた取り組み、高速道路料金問題への対応、送料無料への対応、労働力確保への対応」(運輸労連)、「セラミックス産業の活性化、中小企業支援対策、社会保障制度対策」(セラミックス連合)、「産業界の地位向上」(印刷労連)などの回答が寄せられた。

(調査・解析部)