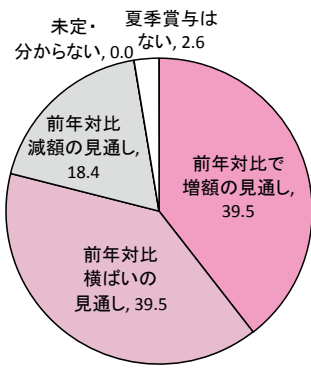


図5 夏季賞与の見通し

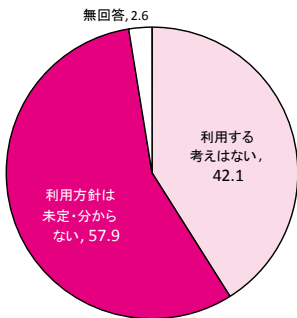


なお、ここでのベアは一律的な賃上げと賃金改善を峻別していない。夏季賞与については、「前年対比で増額の見通し」と「前年対比横ばいの見通し」がともに三九・五%で、「前年対比減額の見通し」も一八・四%あった(図5)。本年の賃金・賞与改定に、影響を及ぼした要素を尋ねると(複数回答)、多い順に「企業業績」が九七・四%、「業界他社・世間相場の動向」が五二・六%、「労使関係への配慮」が四四・七%、「前年度の改訂実績」が三一・六%、「物価の動向」が二六・三%、「為替・株価の動向」が二一・一%、「高齢法、労契法、障がい者雇用対策法などの改正」が七・九%、「団塊世代の退職」と「その他」がゼロとなった。

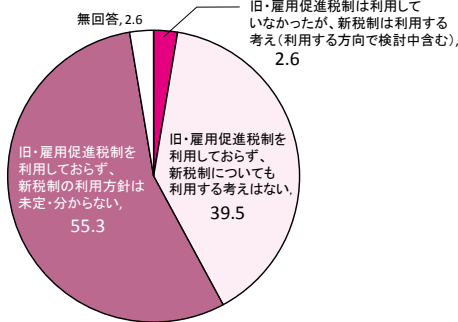
二〇一三年度の税制改正で創設された「所得拡大促進税制」(基準年度と比較して五%以上、給与等支給額を増加させた場合に、当該支給増加額の一〇%を税額控除できる仕組み)の利用について、「利用を決めている」「利用する方向で検討している」「利用する考えはない」「利用方針は未定・分からない」の四段階で意向を尋ねた。その結果、

図6 平成25年度税制改正への対応

所得拡大促進税制の利用について



旧・新雇用促進税制の利用について



回答は二分され、(現時点で既に)「利用する考えはない」とする企業が四二・一%にのぼったものの、「利用方針は未定・分からない」も五七・九%あった(図6)。「利用する考えはない」とする理由をみると、制度を利用できるほど大幅なアップではない「建設」や「条件に合致しない」「自動車」ほか、「労働諸条件はあくまでも自社の業績をベースに決定すべきもの」と考える「印刷」、「基本給・賞与は職種・職能および業績に応じたものであるため」「鉄道」といった指摘がみられる。また、「税制優遇を

考慮してもコスト増になることは明らかであり、一度賃金を上げたら下げることは難しいため慎重にならざるを得ない「自動車販売」といった見方や、「給与等を大幅に増額すると、次年度以降、減額することが難しい」「金型」などとする見方もあった。

一方、同じく本年度の税制改正で拡充された「新雇用促進税制」(税額控除額が、増加雇用者数一人当たり二〇万円から四〇万円に引き上げ)の利用については、「旧・雇用促進税制を利用している」と、「新・雇用促進税制を利用」

するかどうかを組み合わせ、六段階で意向を尋ねている。結果として、回答は三つの選択肢に絞られ、多い順に「旧・雇用促進税制を利用しておらず、新税制の利用方針は未定・分からない」が半数超(五五・三%)で、「旧・雇用促進税制を利用しておらず、新税制についても利用する考えはない」が三九・五%、「旧・雇用促進税制は利用していない」が二一・六%となつた。

(調査・解析部 渡辺木綿子)

## 2013春闘の特徴と

## 法改正への対応

### 産別・単組モニターに聞く

産別労組と企業別労組モニターに対し、二〇一三春季労使交渉の特徴や一連の労働関連の法改正への対応などについて、自由記述方式で尋ねた。結果をみると、今春闘については多くの産別から「昨年同様に厳しい回答状況となった」とのコメントが寄せられた。

二八の産別、三七の企業別労組にメールを送付し、産別では一〇組織、企業別労組では二〇組織から有効回答を得た。

### 二〇一三春季労使交渉

二〇一三春季労使交渉の特徴について、各産別に振り返ってもらった。今年度の回答状況について、一様に昨年同様厳しいとの回答が寄せられた。

企業別労組では、経営や国内事業所の位置付けなどについて重点的に協議したところもあった。高齢法などの法改正への対応では、法を上回る先進的な取り組みの報告はほとんど見られず。組織化では、関連・グループ内の未加盟組合や未組織企業の組織化に着手する産別が多い。

今次交渉を取り巻く情勢について、運輸労連は「燃料価格の高止まり」が厳しい交渉の要因となったとした。建設連合は、震災復興工事や政権交代に伴う公共工事の拡大のプラスの影響は今回の交渉には反映されなかったと振り返った。

調査は電子メールで調査票を送付する方式で、五月一七日～六月七日に実

電機連合は「業種による業績格差が顕著になるなかで、デジタル家電や半導体事業が依然として厳しい状況」にあり、とくに大手二社は「大規模な構造改革で最終損益において二年連続での巨額の赤字計上を余儀なくされた」としたほか、希望退職など人員削減も行われ「国内雇用にも影響を及ぼした」と厳しい産業情勢を振り返った。

**昨年同様、厳しい回答状況に**

回答状況については、運輸労連は「前年比較で同程度の賃上げ」と総括。建設連合は「昨年には比べるとやや遅れ気味で推移した」と答えた。

JEC連合は、「(賃上げ交渉は)昨年同様厳しい」とし、回答水準も「昨年より大きく改善した」とは言いがたし」と表した。

印刷労連は、「印刷産業全般が長期的にわたる不況に陥っているなかで、総体的に各社の業績が回答に表れた」とし、「回答水準が低いなかにおいてさらにも構成組織ごとに格差がみられた」と回答した。

基幹労連は一時金について、「昨年で減額となる組合が半数程度を占めた」としつつ、「粘り強い交渉で減額幅を小幅にとどめた組合が数多くみられた」と、健闘した面も強調した。ゴム連合は、平均金額・月数は昨年比プラスとなったが、「企業業績は取り扱い製品や海外取引の有無(為替の影響)によつて格差が大きく、交渉が遅れる単組が生じた」と報告した。

毎年の取り組みの成果を強調する産別もあった。セラミックス連合は、賃金カーブ維持分の不明組合(中小等)

が多数あったことから、特に「近年その対応について強化してきた」といい、事前に作成した賃金カーブの金額で満額回答を引き出した組合が出るなど、「成果があがった二〇一三春闘だった」と総括した。紙パ連合は、「一部の組合で三〇〇〇五〇〇円のベアを獲得した」と回答した。

各産別には中小の交渉状況も尋ねてみたが、一様に、例年どおり厳しい状況との回答が並んだ。

愛知の地場企業が中小組合の中心を構成する建設連合は、「震災復興、公共工事の拡大の恩恵を受けることもなく、反面、労務人員の減少、資材、機材費の高騰、円安による燃料代の上昇などのマイナス影響を受けた」と説明。紙パ連合は「企業業績の面では電力料金の値上げがコストアップになつている」とした。全国ガスは「地場経済の低迷や競争の進展等を背景に企業業績が上向いていない」と嘆いた。

**組合から覚悟を示す**

一方、単組に対しては、二〇一三春闘で最重点とした取り組みと交渉結果について尋ねた。賃金に関する回答をみると、ベア要求に取り組んだとする記述は見られなかった。交渉の重点項目は組織によつて様々で、経営や人事制度改定、国内事業所の位置付けなどについて協議したところもある。

経営関連の回答からみていくと、ある水産業界の単組は、会社業績を鑑み、「給与改定を見送ることを申し入れた」という。同時に、協議のなかで、「組合員の覚悟の下、経営責任の明確化や会社再建計画を浸透させることを申し入

れた」。協議の結果、組合員の覚悟を示すことによつて、「組合側から申し入れた内容についてはすべて納得のいく回答」となり、見送った給与改定額については「労使協定で会社の業績回復時に上乘せする」ことで決着したと報告した。

**国内事業所の位置付けを議論**

ゴム業界の単組は、「国内事業所の競争力をいかに高め、世界で勝ち残っていくか。それに向けて労使で取り組むべき課題は何かといった議論」に重点が置かれたと答えた。協議では、「日本を中心にグローバルに展開している製造業における日本の事業所の位置付けや役割」が主な論点となったとした。

電機関連の単組は、事業再編で関連会社への移籍が行われるなど雇用に対する不安が出ているなか、「社員が成果



写真と本文は関係ありません

を上げるべく努力していることに対して経営側と認識を合わせる場とした」と回答した。このほかでは一時金の業績連動算定式を要求し、満額の回答を得たという。

別の電機関係の単組は、二〇一二年度に実施していた費用削減施策の解除に重点を置いたと回答した。

**調整給終了では社員に不評も**

四つの単組が人事制度改定に関する協議を最重点とした項目にあげた。

販売関連の単組は、「新人事制度への着地」をあげ、賃金の調整給が終了し、次年度(または次々年度)に減額となる社員からは不評の声も出ていると現状を報告。ただし、一時金では「年間二カ月十業績連動型」に変更され、年取ベースでは増額となる見込みだと答えた。

エネルギー関係の単組は、人事・給与制度の見直しや福利厚生諸施策の見直しを最重点課題と位置付け、「モチベーションの維持」や「現場力の確保」などを念頭に協議を進めたと回答した。

印刷関係の単組は、職能等級制度に基づき設定されている本俸改定の仕組みについて、「人員構成のバランスのひずみも生じており、いずれの職種においても等級昇格がしづらく昇給もされにくい状況にある」ことから、職場のモチベーションを向上させるため、「昇格に必要な在位年数の見直し」などについて協議したという。その結果、製造部門では一部見直しが行われたと報告した。

**時間単位年休の拡大を図る**

このほかの主な回答をみていくと、建設業界の単組は、一時金の要求に際して、「欲しい額を要求するのではなく、組合員とその家族の生活を支えるために必要な一時金」という考え方で臨んだと報告した。

精密機械関係の単組は、時間単位年休の拡大（三日間から五日間へ）にも力を入れたが、獲得はできなかった。ただ、企業内最低賃金について、八七〇円から九〇〇円に増額することは果たせたとした。

運輸業界の単組は、会社業績の不振から、逆に経営側から、労働協約の休日数の削減提案があったという。

航空関係の単組では、健康診断にかかる取り組みで、「一定以上の成果があった」と回答した。

繊維業界の単組は、育児短時間勤務の分割取得化や時間単位年休の導入などにも重点を置いたが、解決できずに継続課題となった項目もあったとした。

自動車関係の単組は、要求を議論する時から要求を構築するまでの時と、実際の交渉が本格化した時との間では、「アベノミクス効果によって環境が大きく異なっていたのは事実」と振り返った。

**法改正への対応**

四月までに労働関連法制の改正が相次いだことから、法を上回る制度整備があったかなど、法改正への対応を産別と企業別労組の両方に尋ねた。回答では、改正高年齢法に関する記述が多かった。

回答内容を産別からみていくと、運輸労連は「六五歳定年を実現」した構成組織があると回答。セラムックス連合も、「いくつかの組合ではすでに先行した取り組みとなっている（例・六三歳まで、六五歳まで等）」とした。全国ガスは「ごく一部」の単組が法を上回る対応ができていていると回答した。

**ほとんどの単組が法の定めどおり**

ただ全体的にいうと、特筆するような取り組み事例を示す回答はあまりみられなかった。

建設連合は「加盟組合においてその内容について協議・交渉を実施し、法に沿った内容で確認している」としつつ、「特筆すべき内容や制度整備はとくにない」と回答。印刷労連も「法を上回る部分は見られなかった」とコメントした。紙パ連合は「ほとんどの組合が法どおり」とした。ただし、経過措置を使わない組合はいくつかあるという。

ゴム連合は、「この機に賃金の見直しなどを行った単組がある」とコメント。JEC連合は「特筆するほどの事例はまだ把握していない」としたが、「労使の専門委員会の立ち上げも含め、六〇歳以降の働き方、処遇改善に向けての労使の協議は活発になってきていると感じる」との答えを寄せた。

基幹労連は「多くの組合で法施行直前の対応を余儀なくされ、その結果、財源投入を実現した組合も多くみられるが、われわれの掲げた目標からは十分な水準ではない」と振り返った。電機連合は、すべての組合で法の趣旨に沿って六五歳までの希望者全員の雇用

延長を実現し、制度化をはかる取り組みを展開したと回答した。

**年金分の六割を支給**

一方、単組の回答をみていくと、こちらも法を上回るような成果はあまりみられなかった。ただ、取り組みの内容には多様性がみられる。

鉄鋼業界のある単組は、処遇条件について「インセンティブの観点など、制度の充実を図った」とした。ある電機業界の単組は、「経過措置を設定しないという対応をした」と答えた。

運輸業界のある単組は、再雇用制度における年金と接続しない一部の継続雇用社員について、「不支給となる年金額の平均六割相当を支給することを確認」としたという。造船重機業界の単組は、一時金に評価（考課）制度を導入したと回答した。

**正社員の職務領域で**

職務や勤務に関するものでは、繊維関係のある単組は、継続雇用制度のなかで、「原則正社員の職務領域で確保することを協定」と報告した。

自動車業界の単組は、多様な選択肢を提案できる環境整備を図っていると回答。同労組ではまた、短時間勤務などを選択した場合には生活原資の確保が課題となってくることから、「新たな形での資産形成支援について」労使で検討を進めているという。

造船重機業界の単組は、原則フルタイム化を図るとともに、福利厚生などの適用を拡大させたと回答。印刷業界の単組は、今回の対応で、「週二〜四日勤務や短時間勤務など、個々人のライフス

スタイルにあった就業が可能となった」と答えた。

陶業の単組は、従来はフルタイムだけだった勤務コースに、ハーフタイム勤務（八時間×三日）を導入。また、再雇用後の給与について、月額一律をやめ、定年前の基本給の一定割合とし、現役時の頑張りが反映される形にしたと回答した。

**組織化**

労働組合組織率が低下傾向にあるなか、ナショナルセンターの連合では、昨年一〇〇〇万人をめざした新たな組織化方針を打ち出した。そこで、産別組織には、組織化の取り組みの進捗について尋ねた。新たな組織化方針をすでに策定し、取り組みを始めているところもある。

運輸労連は「チャレンジ二〇」と銘打ち、一〇年後二〇万人組織をめざす組織拡大方針を策定した」と回答。本部と地方に組織拡大を専任とするオルガナイザーを配置し、成果をあげているという。課題としては「組織化すべき大企業や、産別未加盟単組への働きかけが実を結んでいないこと」をあげた。

建設連合は「個別の組織拡大と併せて、建設産業全体を視野に入れた建設労働運動の強化を進めている」と回答。建設業でも、他産業との業務提携が拡大してきていることから、「より広範囲な産業も視野に入れて、これからの建設労働運動の拡大を図っていくことが必要」とコメントした。

先期（二期四年）に約一万四〇〇〇人の組織化実績をあげた基幹労連は、次期以降の取り組みを現在検討中だ。

組織率向上に注力

各労組があげた組織化のターゲットをみていくと、中小企業や、グループ子会社・関連会社の未組織企業が目立った。一方、企業内でのターゲットはやはり非正規労働者が中心となっている。

セラミックス連合は、特に、組合員の割合を高める「組織率向上」に注力していると回答。中小組織では事業所内の組織率が過半数を切っているところもあることから、「（組織率向上を）喫緊の課題と捉えて対応を強化している」とし、同時に非正規従業員（パート従業員、契約社員等）の組織化を展開していると答えた。傘下の大手組合では、すでに新たな組織化方針を決定しているところもあるという。産別未加盟組織の拡大では、「グループ労組を中心に組織訪問活動を展開して、早期加盟に向けて対応を協議中」だ。

JEC連合は、企業グループ労組単位でつくる労組連絡協議会のなかで、産別未加盟単組をリストアップし、産別加盟への働きかけを強化しているという。紙パ連合も「関連企業の組織化などを推進している」とする。ただ、拡大の結果はまだ出ていないとも報告した。

組織状況をデータベース化

電機連合では、連合の新方針を受け、「加盟組合と連携して、組織化ロードマップを作成し、組織拡大を計画的に推進する」という。加盟組合企業のグループ子会社・関連会社の組織状況を把握したデータベースを構築すると

ともに、定期的なメンテナンスを実施していく予定だ。また、グループ子会社・関連会社の組織化に向けた支援体制の強化を図るとともに、組織拡大に向けた組織の機能強化を図るため、部門連携のあり方についても具体的に検討を始めるとしている。

全国ガスは、「まずは組合員以外の働く仲間との連携強化に向け、コミュニケーションの充実など、できることから着実に実施していく」としている。ゴム連合は、各地協で近隣の未加盟組合の紹介を呼びかけている。印刷労連は、ターゲットリストを作成し対応を図っているものの、「なかなか前進が見られない」としている。

参考Ⅱ 今回の調査の主な質問項目

【産別労組】

- ① 二〇一三春季労使交渉の特徴点
- ② 中小労組の回答状況とその理由等
- ③ 改正高齢法や改正労契法への対応
- ④ 組織化の取り組み

【単組】

- ① 二〇一三春季労使交渉で最重点とした取り組み項目
- ② 労使交渉の結果と、左右した要因
- ③ 改正高齢法や改正労契法への対応
- ④ 独自の課題項目

（調査・解析部 荒川創太）

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)  
 年刊購読料10,740円  
 (〒サービス)

8 No.637 August 2013  
 特集 「公務労働」

【提言】 あるべき姿	中村 圭介	【書評】 早川征一郎・松尾孝一著『国・地方自治体の非正規職員』	川田 琢之
【論文】 公務員の働き方と就業動機	勇上 和史 佐々木昇一	山内麻理著『雇用システムの多様化と国際的収斂』	宮本 光晴
地方公務員給与の決定要因—一般市データを用いた分析	太田 聡一	都留康・守島基博編著『世界の工場から世界の開発拠点へ』	河野 英子
【論文（投稿）】 警察官僚の昇進構造—警察庁のキャリアデータに基づく実証分析	一瀬 敏弘	笠木映里著『社会保障と私保険』	田端 博邦
【論文】 公務員の人事管理制度—二重比較からの考察	太田 肇	【論文 Today】 「アウトソーシングされる自己—自分の生活／人生（life）のために他者を雇うときに起こること」	橋本 嘉代
公務員の労働組合と発言機能—地方公務員非現業職員を中心に	前浦 穂高	【フィールド・アイ】 外から見た日本の大学（日本から③）	小野 浩
労働判例にみる公法論に関する一考察 —期限付公務員の再任用拒否事案を素材として	櫻井 敬子		

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課  
 Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp