

2014 春闘

# 労働側の賃上げ要求に向けた動向と展望

調査・解析部



連合の中央委員会（12月3日）

年明け以降、政労使会議の確認を踏まえつつ、物価動向や企業業績などを基にした労使交渉・協議が進展していくことになる。政府の要請に応じて、自主的に賃上げを決める企業も出てくるだろうが、やはり賃上げ動向を大きく左右するのは二〇一四春闘（春季労使交渉）になる。賃上げ要求をめぐる労働側の動向に加え、今季交渉の特徴や課題について展望する。

## 連合は五年ぶりにベア要求へ

**1. 久しぶりの実質的な賃上げ交渉**  
政労使会議では企業トップから賃上げについて前向きな発言が出ているため、マスコミでは「賃上げムードが広がっている」との論調がみられる。しかし、労働側からは、楽観的な見

通しはまったく聞かえてこない。労働側がベアや賃金改善などを全体として取り組むのは二〇〇九年の春闘以来五年ぶり。このときは、物価が上昇局面にあり、全体でベアに取り組むべき機運が醸成されていた。しかし、二〇〇八年の秋は組合の要求立案時とリーマン・ショックが重なり、同年年末・年始に展開された年越し派遣村に象徴されるように雇用危機が日増しに強まり、年明け以降の賃上げ交渉自体成り立たなかった。雇用情勢の悪化を受け、〇九年三月末には「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」が確認された（一）。

さらに、労働界全体としてベアの有額回答を得たのは一九九九春闘が最後となる。それ以降、要求の組み立て、情報収集・分析、労使のせめぎあい・駆け引きなど、ベアをめぐるギリギリの交渉を経験している組合はすくなく、実際の交渉場面では、厳しいやり取りが予想される。

明確な形で物価上昇分を要求に折込み、労働界全体として実質的な交渉がなされたのは、これ以降なかったといえる。この時までの伝統的な労働側の賃上げ要求は、インフレを前提に「定期昇給＋（実質賃金を維持・向上させるため）消費者物価上昇分（過年度）の確保＋生活向上分」という公式が用いられてきた。

デフレからの脱却という真逆の局面を反映し、以下で取り上げる労組の賃上げ要求根拠については、若干の動揺がみられる。

## 2. 連合はベア相当の賃上げ1%以上、定昇込みで3〜4%以上

賃上げは労使自治の原則で決定するものだと、当初から主張していた連合は、政労使会議が続く中、一二月三日の中央委員会で、二〇一四春季生活闘争方針を決めた。すべての組合が月例賃金にこだわり、約二%の定期昇給相当分を確保したうえで、「1%以上」の賃上げを求める。また、格差・配分のは正を必要とする組合は、「1%を目安」に要求を掲げる。これを足し上げると、政労使会議で神津事務局長が発言したように「定昇込みで3〜4%以上」の要求目安を示したことになる。

この内容を要求項目ごとにとみると、まず定昇・賃金カーブ維持相当分（約二%）を確保して、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを賃上げ（1%以上）として求める。また、格差是正・配分のゆがみ是正（1%を目安）の要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力をあげるとしている。

賃金制度が未整備で定昇分相当が明確でない組合は、連合が一年・一歳間差の社会的水準として示す五〇〇〇円を目安に賃金水準の維持をはかる。

一方、すべての労働者の処遇改善のため、「企業内最低賃金の協定締結の拡大、水準引き上げ、適用労働者の拡大をはかる」とし、初任給に際しても社会水準を確保する観点から、一八歳高卒初任給の参考目標値として一六万五四〇〇円を示した。

従来の「トリクル・ダウン型」ではなく、「ボトム・アップ型」の交渉展開を期待する連合にとって、非正規労働

図表1 消費者物価の動向

	指数	前年比
		%
2008年	102.1	1.4
2009年	100.7	-1.4
2010年	100	-0.7
2011年	99.7	-0.3
2012年	99.7	0
2012年	10月	99.6
	11月	99.2
	12月	99.3
2013年	1月	99.3
	2月	99.2
	3月	99.4
	4月	99.7
	5月	99.8
	6月	99.8
	7月	100
	8月	100.3
	9月	100.6
	10月	100.7
	11月	100.8

(注) 2010年=100

資料出所：総務省「消費者物価指数」(全国)

者と中小労働者の労働条件改善は、二〇一四闘争の大きな柱となる。非正規雇用労働者に関しては、「底上げ・底支え・格差是正」を進めていくことがこれまで以上に重要なため、時給改善分として三〇円を目安に時給の引き上げを求めると。

中小・地場の取り組みでは、中小共闘が「賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正をはかることをめざし、五〇〇〇円の賃金引き上げを目安とする」方針を掲げる。中小共闘では、賃金制度が未確立だったり、賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブ維持相当分を四五〇〇円としているため、賃金カーブ維持分の算定が困難な組合は、賃金カーブ維持相当分四五〇〇円プラス賃上げ五〇〇〇円で九五〇〇円を目安に要求を組む。

**3. 金属労協は定昇除き一%以上、自動車総連は全体での数値は明記せず**

春闘の交渉リード役となる自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線をつくる金属労協(JCM、西原浩一郎議長)は二月九日の協議委員

会で二〇一四春季労使交渉に向けた闘争方針を決めた。賃上げ方針は、連合の方針に準じて、「五産別が強固なスクラムを組み、JCM共闘全体で『人への投資』として一%以上の賃上げに取り組み」とした。金属労協が定昇相当以外の賃上げ要求方針を掲げたのも二〇一四春闘以来となる。

西原議長は要求の根拠として、二〇一三年度の生鮮食品を除く消費者物価上昇率が一〇月の日本銀行の予測で〇・七%、一月の民間調査機関四〇社平均で〇・六%となるなど物価上昇局面に入っていることをあげ、「実質生活水準を維持するためには物価上昇分を確実に補うことが重要」とした。

さらに、「税・社会保険料負担の増も含めた実質可処分所得への影響にも留意しつつ、生産性にふさわしい生活向上への反映等を総合的に考慮すべき」との考え方を示した。そのうえで、四月の消費税率の引き上げによって「二〇一四年度の物価上昇率は相当大幅な上昇が想定される」として、「実質生活水準確保の考え方、物価の取り扱ひも含めた要求根拠について、労組の

主張を経営側に認識してもらわなければならぬ」と訴えた。また、一時金については、これまでどおり、年間四カ月分を最低獲得水準に置いている。

非正規労働者や規模間格差の是正に向けては従来どおり、①企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げ、②特定(産業別)最低賃金の機能強化、③JCMニمام(三五歳)の確立——を掲げる。「JCMニمام運動」の推進では、企業内最賃について、すべての組合での協定化を目標に、昨年より二〇〇〇円引き上げた一五万六〇〇〇円以上を設定した点が注目される。

これを受け、傘下の産別の賃上げ要求方針も一%以上の水準でほぼそろったが、自動車総連は産別全体では要求する金額や率をあえて示さず、具体的な要求額を各企業労連で決めることを、一月九日の中央委員会で確認した。企業グループごとの業績の差が大きく、産別で統一した要求を掲げることが難しかったことも背景にあるとみられる。

方針は賃金要求基準として、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要求する」とし、賃金改善分の要求については、「経済成長と所得向上を同時に推し進めるためにも、労働組合としてその一翼を担うべく明確な額で要求する」とした。そのうえで、完成車メーカーを除く車体・部品、販売、輸送の各業種では、すべての単組が一%以上の賃金改善を求めていくことも明示している。相原康伸会長はあいさつで、

「各労連、労組が主体性ある強固な要求を確立してはじめて、自信と覚悟をもった協議、交渉となる」と訴えた。

このほか、年間一時金は従来通り五カ月基準とし、最低でも昨年獲得実績を上回ることを要求。企業内最低賃金は、一八歳で一五万六〇〇〇円以上を求めると。

鉄鋼、造船重機、非鉄関連の労働組合で構成する基幹労連は春季闘争の取り組み構想で、これまでと同様、二年をひとつの単位として取り組むとし、定昇相当分を確保したうえで二〇一四年度、二〇一五年度それぞれ定期昇給および相当分の確保を前提に三五〇〇円の賃上げを基準とする」と提起した。

要求案の考え方としては、「日銀の推定による過年度物価上昇率が、二〇一三年度〇・七%、二〇一四年度三・三%と変化する状況」を踏まえ、「デフレ脱却と経済成長を同時に進めるためには、財源を継続的に投入することが必要と判断した」と説明。三五〇〇円の根拠については、「連合・JCM(金属労協)の要求基準である一%以上の賃金改善となる水準」として設定した。年間一時金については、月数要求方式の場合、五カ月基本としている。

機械金属関係の中小組合を中心に組織するJAMは、過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して、定期昇給相当を除いて四五〇〇円の賃金水準の引き上げ(ベースアップ)を求めると柱とする。定昇がないなど賃金制度が未整備の組合の場合、賃金構造維持分を四五〇〇円としていることから、九〇〇〇円の要求となる。また、組合の実態調査で二〇〇〇年と比べると平均

で七五〇〇円賃金水準が下がっているため、五年かけて一五〇〇円ずつ回復させる取り組みの四年目にあたることから、回復・是正が必要な組合はこの要求も継続。是正が必要な組合の場合の要求基準は一万五〇〇円以上となる。

電機連合も連合、金属労協の賃上げ一〇%以上の方針に準じ、開発・設計職基幹労働者の基本賃金で月額四〇〇〇円以上の引き上げを求める見通し。非正規労働者の待遇改善については産業別の最低賃金水準を月額三〇〇〇円引き上げ、一五万五〇〇〇円から一五万八〇〇〇円へのアップをめざす。

一時金は「安定的確保要素」と企業業績による「成果配分要素」を総合的に勘案し、平均で年間五カ月分を中心とし「産別・ミニマム基準」を年間四カ月の確保に置く。

#### 4. U Aゼンセンはベア一%、二五〇〇円以上、パートは時給三〇〜四五円

組合員一四五万人を有し流通や外食・繊維などの幅広い産業の労働組合でつくるU Aゼンセンは、定期昇給に加えベア一%または二五〇〇円以上の引き上げを求める。また、高卒三五歳・勤続一七年で二四万円に設定しているミニマム水準に到達していない組合は、賃金体系維持分を含め一人平均九五〇〇円を要求する。

パートタイムなど非正規雇用の労働者が組合員半数を占めることから、短時間組合員の要求も重視しており、ベア一%の趣旨を踏まえ、正社員と職務・人材活用が同様なパートで、到達水準以上のケースは時給四〇円、ミニマム水準未満のケースは時給四五円、さら

に職務が異なるパートは時給三〇円アップといった要求を掲げている。

化学・エネルギー関連の産別別組合であるJ E C連合の春闘方針案は、連合の方針に準じて「定期昇給・賃金カーブ維持分の確保は当然のこととし、物価上昇相当として一%以上のベースアップ・賃上げを要求する。加えて、配分の歪みを是正し賃金水準を回復させるために一%を目安として配分を得ることに取り組む」とし、一時金については昨年と同様に、ミニマム要求基準を年間四カ月としている。

製紙関係の紙バ連合は、産別統一闘争方針として、個別賃金要求の到達水準として、三〇歳二五万二六〇〇円、三五歳二九万七〇〇円、カーブ維持分の算定が困難な組合は平均六〇〇〇円以上（格差是正分含め五〇〇〇円十生活改善分一〇〇〇円以上）を掲げている。

なお、食品製造関係のフード連合の春闘方針はベア込み一五万円で臨む（詳細はP 20の連載の中で紹介）。

#### 5. 公益産業関係の産別や国民春闘共闘の動向

交通関係や情報通信といったインフラに関わる公益産業関係の産別も、ベア要求で久しぶりに足並みを揃える。私鉄、バス、ハイタクなどの組合でつくる私鉄総連は、定昇相当分二・〇

%に加え、物価の上昇や生活上分などを含まれたベースアップ分として三七〇〇円を産別統一要求する方針を固めている。三七〇〇円の考え方は、「生活維持分」として四〜九月の物価上昇分を〇・三%相当とし、そのうえで「生

活回復・向上分」として、「生活水準全体の引き上げや、組合員が安定運行、サービス向上に向け努力している証など」を盛り込んでおり、その積み上げで一%相当のベアを求める。

N T Tグループの労働組合であるN T T労組は七年ぶりとなるベア要求を打ち出した。ベアに相当する月例賃金の引き上げを三〇〇〇円の賃金改善分とする要求案をまとめている。

J Rグループの労働組合もJ R連合がベア三〇〇〇円を要求に盛り込む方針だ。

一方、全労連や中立組合などでつくる二〇一四国民春闘共闘委員会は、従来の要求に消費税増税の物価上昇への影響に留意して昨年の要求に「二%」を上乗せし、統一要求目標額を提起している。昨年までの「誰でも時間額一〇〇円以上、月額一万円以上」に、消費税増税の物価への影響に留意した「二%」を加え、統一要求目標額として「誰でも時間額一二〇円以上、月額一六〇〇〇円以上」を打ち出した。要求案を率で表示すると、「時間額二二%以上（基本要求一〇%十二%）、月額五%以上（基本要求三%十二%）」となる。

#### 労使交渉はこう展開するのか

##### 最大のヤマ場は三月一二日に

これらの産別などの方針は一〜二月にかけて開かれる中央委員会を確認され、各単組が個別要求に落とし込んだ上で、二月上旬以降、労使交渉・協議が本格化する。

連合、金属労協とも大手企業の大多数が回答を引き出す集中回答日を三月一二日（水）とすることを決めている。先にふれたように、デフレ脱却という労使の立場を越えた共通の目標はあるものの、賃上げをめぐる交渉を樂觀視する声は聞こえてこない。この「五年デフレ」の間、労使にはベア回答という実質的な結果を導き出した経験がないという大きなブランクが横たわっている。

バブル崩壊以降、経営側は「春闘の終焉（しゅうえん）」を主唱してきた。その背景には、賃金は自社の支払い能力の範囲内で決定すべきであり、春闘の機能である相場波及（横並び）は排除されなければならないという強い意思があった。

実際のところ、一九八〇年代後半から一九九〇年代初頭までは各企業の経営状態（生産性および支払い能力）だけでなく、世間相場によって賃金を決定していた企業が五割を超えていた。企業側もまだ、横並び意識が強かった時代だったといえる。

しかし、これ以降、世間相場を重視する企業割合は減少の一途をたどる。その理由としては、①国際競争の激化による人件費縮減圧力が増したこと、②コーポレートガバナンスの在り方の変化により、短期利益・株主配当がより重視されるようになったこと、③成果主義の浸透により賃金の個別管理化が進んだこと——などを指摘することができる。

企業が名目賃金を上昇させる（ベアを実施する）のは、企業収益に対する労働生産性の貢献度合いと物価上昇の

図表2 民間主要企業の賃上げ額・率及び連合の賃上げ要求の推移

	賃上げ額	賃上げ率	連合の賃上げ要求方針 (平均)
	円	%	
1990年	15,026	5.94	8～9%前後を目標
1991年	14,911	5.65	8～9%中心
1992年	13,662	4.95	8%中心2万円以上
1993年	11,077	3.89	7%中心2万円以上
1994年	9,118	3.13	5～6%2万円以上
1995年	8,376	2.83	1万4000円中心
1996年	8,712	2.86	1万3000円中心
1997年	8,927	2.9	1万5000円中心
1998年	8,323	2.66	1万5000円中心
1999年	7,005	2.21	ペア3200円以上
2000年	6,499	2.06	純ペア1%
2001年	6,328	2.01	純ペア1%
2002年	5,265	1.66	賃金カーブ+α
2003年	5,233	1.63	賃金カーブ維持分
2004年	5,348	1.67	賃金カーブ維持分
2005年	5,422	1.71	賃金カーブ維持分
2006年	5,661	1.79	カーブ維持+賃金改善
2007年	5,890	1.87	カーブ維持+賃金改善
2008年	6,149	1.99	カーブ維持+賃金改善
2009年	5,630	1.83	ペア(1%台半ば)
2010年	5,516	1.82	賃金構造維持分
2011年	5,555	1.83	賃金構造維持分
2012年	5,400	1.78	カーブ維持+回復分1%
2013年	5,478	1.8	カーブ維持+改善分1%

資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・要結状況」

調整が主な理由となる。加えて、労働力需給が逼迫(ひっばく)した場合に(初任給などが)引き上げられることもある。二〇一四年度の賃上げに当たって考慮されるべき要素としては、物価・生産性の動向が焦点となる。物価と生産性の関係については、政労使会議の中で内閣府が報告したとおり、「欧米では名目賃金の上昇率が物価水準より上回っているが、わが国だけは、名目賃金の下落率の方が物価の下落率よりも大きい。また、わが国だけは欧米に比べ、生産性の伸びよりも雇用量の伸びの方が低い」(P4～5参照)との特徴がある。こうしたデフレの畧から抜け出すためにも、今季の労使協議・交渉は大変重要な役割を担う。

では現在、企業のマインドはどのようになっているのだろうか。労働政策研究・研修機構が、アベノミクスが始動した直後の昨年二月に実施した「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」によると、従業員の持てる能力を最大限発揮させるため重要であると考えられる雇用管理事項(複数回答)は、「能力・成果等の評価に見合った昇格・昇進や賃金アップ」が六〇・二%でもっとも多かった。コストカットによる事業効率の向上というリストラ策から、新たな成長分野に人的資源を投入する方向に切り替えるためには、賃金関連のインセンティブが必要との認識に変わりつつあるとみることもできる。

一方、大手である程度、賃上げが行われたとしても、中小企業などに波及していくには、政労使合意で確認された通り、大手と中小の公正な取引関係の確立が欠かせないだろう。この点、連合は適正な価格決定を認め合う社会の実現を求める方針を盛り込んでいる。連合が政労使会議で主張したように大手の業績向上が中小に波及するのを待つ「トリクル・ダウン型」ではなく、「ボトム・アップ型」の春闘となるかどうか、大きな焦点である。こうした流れが形成されると、かつての「世間相場を意識した賃金決定」の機運が醸成されてくるかもしれない。事実、当機構が一二月に企業モニターに実施した調査(詳細はP16～18)では、同業他社の動向や世間相場を注視するとの回答がもっとも多かった。

賃金の持続的な引き上げによる経済の好循環維持に向けた対応は、一四年春闘以降も継続することになるだろう。そのスタートラインが今季の労使交渉・協議となる。こうした動向を踏まえると、政労使会議のような継続的にマクロの課題を議論する場が不可欠になる。さらに、産業、企業レベルでも、新たな成長軌道を実現するためには、今季交渉の経験を踏まえて、賃金決定のあり方を再構築(2)することも必要になってくるのではないだろうか。

とはいえ、従来型の春闘に帰帰することはないだろう。賃金の個別管理化が進んでいる中、仮にペアが実施されても、全員一律のアップとなる構造は想定しにくい。さらに、賃金制度を職務給化したり、年俸制によったりしている企業では、ペアをどのように扱っていくべきかについて、戸惑うケースも出て来よう。

労働側は月例給与への反映を従来以上に要求する構えだが、賃金の個別化と変動費化が各企業で定着している現状を踏まえると、最終局面では月例の賃上げと一時金水準とのバランスが大きな争点になるだろう。

いずれにしても二〇一四春闘は、日本経済のターニングポイントとなるかどうかのカギを握ることになるだろう。今年四月から消費税が八%に増税されるが、景気動向を見極めたうえでの一〇%への引き上げも予定されている。消費増税の影響もあり、物価上昇の局面は一四年度も続くことが確実視されている(日銀推計で次年度二%超)。

(注)

1 政府と連合、日本経団連はじめ経済三団体は二〇〇九年三月三日「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」を確認した。合意は、いわゆる「日本型ワークシェアリング」を強力に推進するとし、残業削減を含めた時短の実現による雇用の維持、経営基盤の維持・強化への協力、正規・非正規労働者の雇用維持を図るための雇用調整助成金のじん速化と内容の拡充について、政労使が努力することを明記した。

このほかの政労使合意としては、二〇〇二年三月に雇用の維持・確保と合わせて賃金抑制を確認したワークシェアリングに関する政労使合意、二〇〇七年七月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議による「仕事と生活の調和憲章」、二〇〇八年六月に成長力底上げ推進円卓会議における最低賃金の中長期的引上げ合意がある。

2 二〇〇六年の春季交渉で「賃金改善」という新たな表現が登場した。今季交渉でも、自動車総連は賃金改善を前面に打ち出している。賃金改善が登場した背景には、経営側にはペアに対するアレルギーが強いこと、産業間や企業間の賃金格差の拡大、さらに成果主義賃金制度への移行で社員に一律配分するペアが馴染まなくなってきたことなどがある。デフレ脱却から緩やかなインフレ基調下の成長軌跡を維持するための賃金決定の再構築は、マクロ・ミクロ両面で大きな課題となるだろう。