〈スペシャルトピック〉

来春闘は「物価動向」や「業界全体の業績」が検討ポイント
——過半数の単組が女性社員の登用に取り組む

ビジネス・レーバー・モニター産別・単組調査

ＪＩＬＰＴ調査・解析部はこのほど、「ビジネス・レーバー・モニター」を委嘱している産業別労働組合、企業別労働組合を対象にアンケート調査を実施し、産別労組には来春闘の賃上げに向けての検討のポイントなど、企業別労組には女性活用に関する取り組み状況などを尋ねた。

来春闘の賃上げを検討するうえでのポイントとして、多くの産別労組が「物価の動向」「業界全体の業績の状況」を指摘。一方、企業別労組の半数以上が女性社員の積極的な登用に向けて取り組んでいる。また、増加している組合員からの相談内容のトップには「メンタルヘルス」があがった。

本事業の正式名称は「ビジネス・レーバー・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、産業別労組および企業別労組で、モニター総数は現在、一七〇組織以上。今回の調査では、産業別労組二七組織、企業別労組三五組織に調査票をメールで配布し、産別労組からは九、企業別労組からは一七の有効回答を得た。企業別労組はほぼ、各業界の大手企業で構成する。調査期間は、二〇一四年九月一二日～二六日。

産別組合調査

二〇一四春闘における賃金・一時金の取り組みの結果

産別労組で回答があったのは、**ＪＡＭ**、**運輸労連**、**全国ガス**、**生保労連**、**電機連合**、**基幹労連**、**印刷労連**、**セラミックス連合**、**紙パ連合**。

まず、二〇一四春闘における賃金・一時金の取り組みの結果と総括からみていくと、機械・金属関連の中小労組を多く組織する**ＪＡＭ**は「月例賃金のベアの獲得という点では過去最高（二〇〇一年以降）の成果をあげた。このことを素直に評価する」としたうえで、「これまで以上に、中小単組における個別賃金要求方式の導入に踏み込む必要がある。平均賃上げ方式では賃金水準の維持は困難だ」と、個別賃金要求方式の重要性を指摘した。

一時金については、「大手はリーマン・ショック前の水準に戻しているが、中小・中堅は、回復の動きにはあるものの、水準としてそこまで戻っていない」と答えた。

トラック運輸産業を中心に組織する**運輸労連**は、賃金の単純平均が一三八七円（前年比二六二円増）、加重平均が四三七二円（前年比一七三二円増）で、一時金（夏季）の単純平均が二一万五〇三六円（前年比一万一四一七円増）、加重平均が四五万五四〇四円（前年比、三八四五円増円）となった結果に対し、「物価上昇を考えると、必ずしも満足のいく結果ではないが、一定程度の成果はあったと判断した」と答えた。

ガス産業唯一の産業別労働組合である**全国ガス**は「ほぼすべての単組で要求・要望どおりの回答を引き出したことは一定の評価」とし、「多くの単組で賃金・一時金の水準を維持し、いくつかの単組で改善・復元を獲得できた」と振り返った。

特別加算・一時金の上乗せを獲得

生命保険会社の営業部門・事務部門に働く労働者を束ねる**生保労連**は、内勤部門の「賃金改善」（月例賃金・臨時給与）について、「すべての組合において、『年間総収入の確保・向上』をめざすという統一要求基準の趣旨に沿った回答を引き出せたことは、各組合の粘り強い交渉の成果と評価する」とし、「とくに、臨時給与（一時金）で、多くの組合が特別加算および特別一時金の上乗せなどによる水準引き上げを図ることができた」とコメントした。

大手電機メーカーのグループ労連から中堅・中小労組まで、電機業界を幅広く組織する**電機連合**は、「企業業績にばらつきがあるなど厳しい環境の中においても、デフレ脱却と経済好循環に向けて、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」とし、「これは、各組合が組織として決定した方針を最後まで守り通し、産別統一闘争の真価を発揮したからこそ得られた成果だ」と総括した。

経済の好循環論に一定の理解

鉄鋼、造船重機、非鉄産業をカバーし、隔年春闘をとる**基幹労連**は、「二〇一四年度一〇〇〇円、二〇一五年度一〇〇〇円という二年分の財源投入を行うものをはじめ、多くの有額回答が示された」と今春闘の結果を紹介したうえで、「これは、要求の考え方に対しては十分とはいえない面もあるが、会社が頑なな主張に終始し、ギリギリの交渉を行うなかで、最終的には産業・企業の好循環論の重要性に一定の理解を示し、人への投資を実践したものとして評価する」と回答した。

印刷業界を組織する**印刷労連**は、「賃上げについては闘争方針および要求基準には至らなかったものの、対前年比からの引き上げ幅が広がったことに対して評価できる回答となった」とし、「一時金に関しても対前年比より増額となったことに対して評価できる回答となった」と答えた。

大手、建材部門は増額回答

セラミックス産業の企業労組でつくる**セラミックス連合**は「大手組合および衛生陶器・タイル製造の建材部門の

組合を中心に対前年比で増額回答を得たものの、食器部門では依然厳しい回答となった」と回答。最終結果は、賃金が五四九四円／二・〇一％（対前年比七三四円増／〇・三一ポイント増）で、一時金（夏季のみ）が七五万二二四六円／二・七二カ月（対前年比一万八六二円増／〇・〇九カ月増）だったとした。

製紙企業を中心に組織する**紙パ連合**は「賃上げは、総じて賃金カーブ維持・定昇確保にとどまっているが、ベースアップを含む生活改善を獲得した組合が前年より増加し健闘している」と答え、一時金については「増額減額の傾向としては、産別内でもばらつきがあり、業績反映度合いがなお一層鮮明となった」と分析。「全体で捉えると、ばらつきがある中でも前期同額や上乗せを図る組合が目立ち、健闘がうかがえる」とした。

中小組合への波及状況は

二〇一四春闘での大手組合の回答は、中小組合にまで波及したのだろうか。その波及状況について尋ねたところ、JAM、電機連合、基幹労連からは波及効果を認識する回答内容があったが、運輸労連や印刷労連などは厳しいコメントを寄せた。

JAMは「ベアに関しては一五〇〇円という相場が規模に関係なく、形成された」とした。ただし、「これはベアを明示できる単組についていえることで、賃金制度がなくても賃金構造維持分とベアを区別できる態勢を整えなければならない。個別賃金要求方式を重視する所以だ」とも言及した。

七八％が大手同様二〇〇〇円を獲得

電機連合では、大手組合では、中闘組合一二組合中一一組合で賃金の水準改善を達成し、水準改善額については二〇〇〇円をすべての組合で達成したが、「中闘の一括加盟組合（大手のグループ企業の組合）で集約・集約方向組合三四八組合中、二九九組合（八六％）で水準改善を達成した」とし、水準改善額（開発設計職二一九組合）をみると、「二〇〇〇円が七八％を占め、二〇〇〇円超を四％の組合が達成した」として、二〇〇〇円相場の波及具合をデータで提示した。

回答を受けた中小の六割は前進

基幹労連は、「業種別組合（各部門の中堅・中小組合）においては、総合組合（大手組合）と同水準の回答や非常に厳しい産業事情のもとで一定の有額回答の引き出しを果たすなど、回答を受けた組合のうち前進回答が六割にもおよんだ」とし、「これはさまざまな経営状況のもと各組合が精一杯の交渉展開を行った結果であり、先行組合の賃金改善の流れが産別全体に波及した」と総括する。

紙パ連合は、「賃金・一時金共に企業の収益状況が大きく影響しており、回答内容については各社独自の回答になっているものの、中小労組の一部では賃金改善を獲得している」と回答した。

セラミックスや運輸では波及効果薄く

これらの産別労組とは対照的に、**セラミックス連合**は、「大手組合の賃金改善をはじめとする回答結果を逐次構成組合に発信し、中小組合への波及を期待したが、一部の限られた部門に効果はとどまった」としている。

運輸労連は、実際の賃上げ集計結果をみると、大手＝単純平均三三五〇円、中小＝単純平均一三二八円、加重平均五一七七円、加重平均一四八一円となっており、「大手と中小の差が単純平均で二〇二二円、加重で三六九六円。昨年が一一一三円と一七八六円だったことから、格差は縮まっておらず、波及効果は極めて薄いといわざるをえない」と厳しい総括をしている。

印刷労連は「産別内における格差是正を闘争方針に盛り込んでいるが、格差は縮まっておらず拡大している部分もある」との回答を寄せている。

強まる各社の経営事情の影響

このほかの産別をみると、**全国ガス**は「ここ数年は、大手から中小への波及というよりも、同規模・同地域の単組間での波及という傾向だ」とし、**生保労連**は「一九八〇年代頃までは、大手が相場形成し中堅・中小が格差是正をめざす統一闘争パターンがあったが、九〇年代以降、各社の経営状況の個別化や外資系への転換、賃金制度改革等により、各社の経営判断による回答が提示される傾向が強くなっている」と経営環境の変化を指摘している。

賃金・一時金以外での主な成果

賃金・一時金以外での主な成果について尋ねると、三組織が企業内最低賃金での前進を報告している。**運輸労連**は「企業内最低賃金の協定締結数が、やや増加した」、**全国ガス**は「産業別最低賃金の協定化、額引き上げ、適用範囲の拡大が着実に前進した」とし、**基幹労連**は「部会の一体的取り組みとして、最低賃金協定の新規締結が一四組合あった」とそれぞれ回答した。

一方、**紙パ連合**は「非正規従業員の処遇改善について、約半数の構成組合が賃金改訂などの要求をした結果、その二割程度の組合で改善が図れた」と、非正規従業員の賃上げで成果を得たことを報告した。

電機は勤務間インターバル、運輸は定年年齢で成果

このほかの項目では、**電機連合**が『勤務間における休息時間』の必要性について労使合意を行うことができた」と報告。**運輸労連**は「定年年齢の延長が、やや進んだ」と回答した。

ワーク・ライフ・バランス関連も目立ち、**生保労連**は「労働時間問題対策、両立支援制度の拡充・活用促進等において、着実な前進が図られた」と回答。**基幹労連**は「多くの組合で、半日年休、積立休暇使途拡大、育児・介護の充実など何らかの前進回答を引き出した」、**印刷労連**は「育児および介護に関する制度拡大などが成果として評価できる」とし、**紙パ連合**は「年間休日増、保存休暇使途拡大など」を成果としてあげた。

今後一年間の重点取り組み

このさきの一年間において、重点的に取り組む項目を尋ねたところ、もっとも多くあがったのは組織力の強化や組織化の取り組みで、**JAM**、**電機連合**、**基幹労連**、**印刷労連**、**セラミックス連合**、**紙パ連合**があげた。

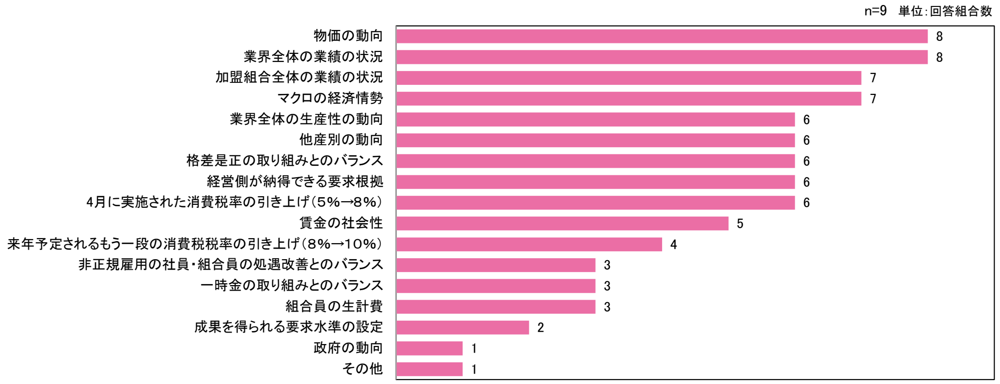
賃金制度関連では、JAMが「賃金データがつかめないところでのデータ把握やデータ分析に基づく要求作りの強化」をあげ、**運輸労連**が「賃金制度の確立、改善」をあげた。

来春闘の賃上げ検討のポイント

各産別での来春闘についての議論は秋以降、本格化するが、どのような点が賃上げに関する検討のポイントになるかを選択肢で尋ねたところ（複数回答）、もっとも多くの産別労組からあがったのは「物価の動向」と「業界全体の業績の状況」（それぞれ八組織）で、「加盟組合全体の業績の状況」と「マクロの経済情勢」がそれぞれ七組織で次いで多かった（**図表1**）。

三番目には、「業界全体の生産性の動向」、「他産別の動向」、「格差是正の取り組みとのバランス」、「経営側が納得できる要求根拠」、「四月に実施された消費税率の引き上げ（五％→八％）」の五つが六組織で並んだ。

図表１　来春闘の賃上げに関する検討でポイントになること――産別労組（複数回答）

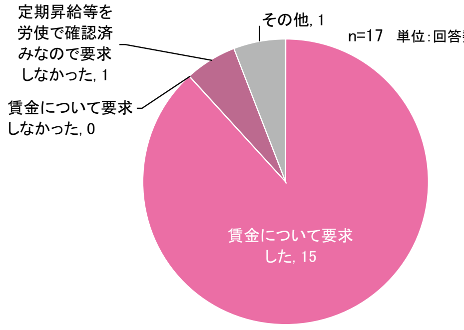


企業別組合調査

今春闘の取り組み状況

今春の労使交渉で、賃金に関する要求を行ったかどうかを尋ねると、回答した全一七組織のうち、「賃金について要求した」が一五組織、「定期昇給等を労使で確認済みなので要求しなかった」が一組織、「その他」が一組織で、「賃金について要求しなかった」とした組織はなかった（**図表2**）。

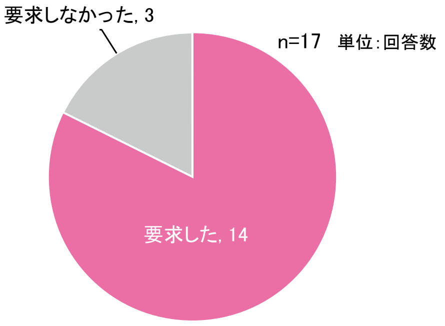
図表２　今春闘で賃金に関する要求を行ったか



定期昇給相当分のほかに、賃金水準の引き上げ分（ベースアップ分や賃金改善分など）も要求したか尋ねると、「要求した」が一四組織、「要求しなかった」が三組織で、引き上げ分を要求した組合が圧倒的に多かった（**図表3**）。

調査では具体的な要求額と妥結額をそれぞれの組合に尋ねた。賃金改善分や一部の給与項目の増額を含めて引き上げ分を獲得できた組織はそのうちの一二組合。獲得額は、二〇〇〇円台の後半から一〇〇〇〇円弱までの幅でばらついている。

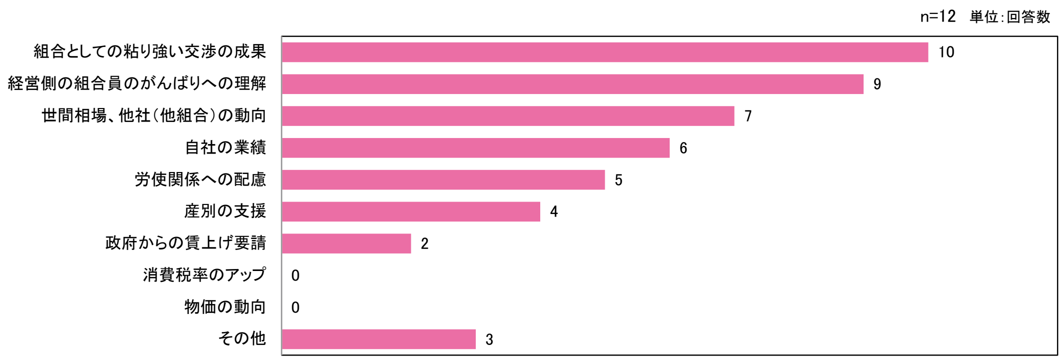
図表３　定期昇給相当分のほかに、賃金水準の引き上げ分（ベースアップ分や賃金改善分など）も要求したか



引き上げ分獲得理由のトップは「粘り強い交渉」

賃金水準の引き上げ分を獲得できた組合に対して、獲得できた理由を尋ねたところ（複数回答）、もっとも多かった回答は「組合としての粘り強い交渉の成果」（一〇組織）で、「経営側の組合員のがんばりへの理解」（九組織）が次いで多く、「世間相場、他社（他組合）の動向」（七組織）、「自社の業績」（六組織）などの順で続いた（**図表4**）。「政府からの賃上げ要請」をあげたのは二

図表４　賃金水準の引き上げ分（ベアなど）を獲得できた理由（複数回答）



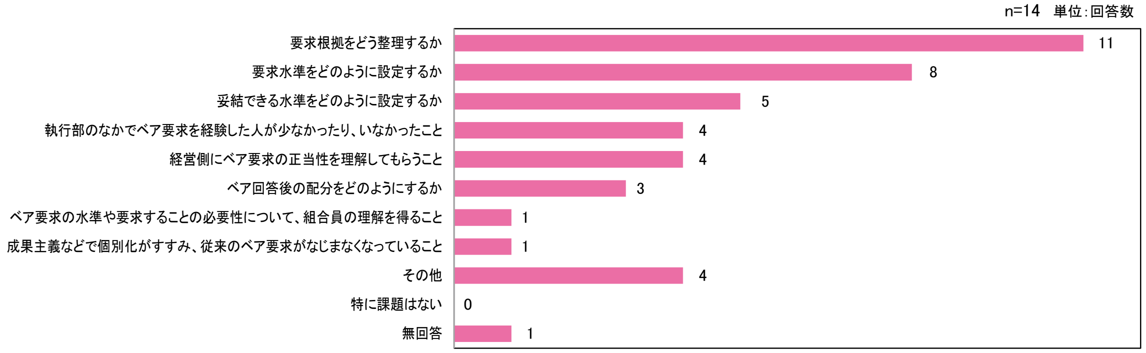
組織にとどまった。

ベア要求での課題のトップは「要求根拠の整理」

二〇一四春闘は労働界にとって、久々にベアなど賃金水準の引き上げ分を求める春闘となった。そこで、労働組合にとって、ベア要求で生じた課題について尋ねてみた（複数回答）。

すると、もっとも回答が多かったのは「要求根拠をどう整理するか」で、一一組織があげた（**図表５**）。次いで多かったのは「要求水準をどのように設定するか」（八組織）で、これに「妥結できる水準をどのように設定するか」（五組織）、「執行部のなかでベア要求を経験した人が少なかったり、いなかったこと」および「経営側にベア要求の正当性を理解してもらうこと」（ともに四組織）が続いた。「とくに課題はない」とした組織はなかった。

図表５　ベア要求の取り組みで生じた課題（複数回答）

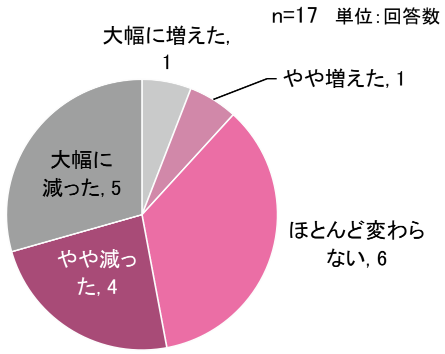


契約・パートの主な取り組みは正社員への登用

契約社員やパート社員などの非正規雇用の社員に関する取り組みにおいて、前進があった項目を尋ねたところ（複数回答）、一〇組織が、要求項目のなかに「非正規雇用の社員に関する取り組み項目はない」と回答した。回答があった項目は、「基本賃金」（一組織）、「諸手当」（一組織）、「一時金」（一組織）、「正社員への登用制度」（三組織）で、なかでも正社員への登用制度がもっとも多くあがった。

具体的な内容をみると、「契約社員から正社員登用への転換に関する注意喚起（毎年登用するように）」（製造業の組合）、「契約社員の登用試験が行われた」（製造業の組合）などとなっている。

図表６　過去３年間での組合員数の推移

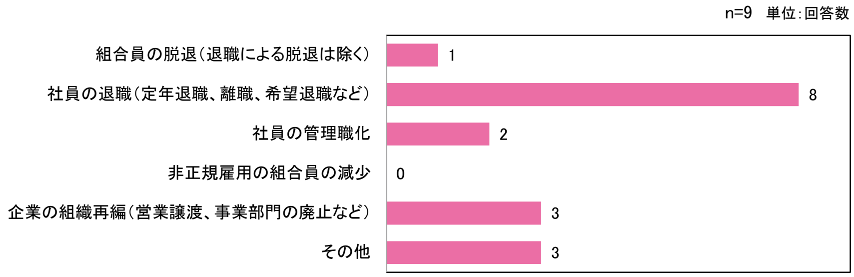


組合員数の動向

過去三年間での組合員数の推移について尋ねると、「大幅に増えた」が一組織、「やや増えた」が一組織、「ほとんど変わらない」が六組織、「やや減った」が四組織、「大幅に減った」が五組織で、半数以上の組織が減ったと回答した（**図表６**）。

「やや減った」「大幅に減った」と回答した組織に、減った理由を尋ねると（複数回答）、「社員の退職（定年退職、離職、希望退職など）」が八組織でもっとも多く、「企業の組織再編（営業譲渡、事業部門の廃止など）」と「その他」がともに三組織で続いた（**図表７**）。「社員の管理職化」との回答も二組織からあがった。

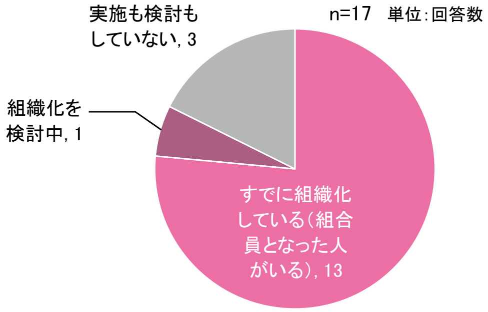
図表７　組合員数が減った理由（複数回答）



定年以降者は半数以上が組織化

六五歳までの希望者全員の雇用が義務づけられるなか、定年以降の社員を組織化しているか尋ねたところ、「すでに組織化している（組合員となった人がいる）」と回答したのが一三組織で全体の四分三を占め、「組織化を検討中」が一組織、「実施も検討もしていない」が三組織という結果となった（**図表８**）。

図表８　定年以降の社員を組織化しているか

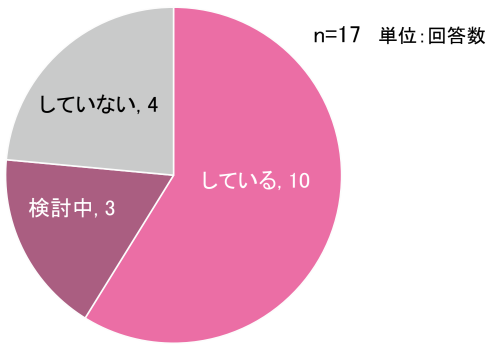


女性活用に関する取り組み

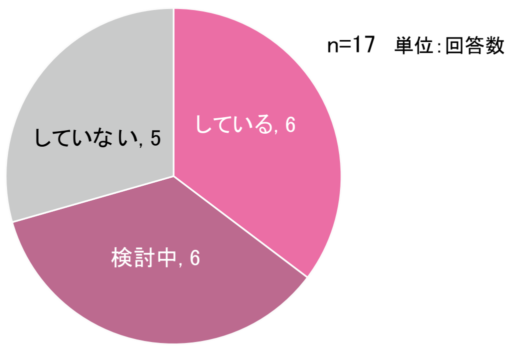
政府が、女性が活躍しやすい社会をめざすなか、女性社員の積極的な登用に向けた取り組みや経営側への働きかけをしているかどうかを尋ねたところ、「している」が一〇組織で、「していない」の四組織を大きく上回った（「検討中」が三組織）（**図表９**）。

また、女性執行委員を増やす具体的な取り組みをしているか尋ねると、「している」「検討中」がともに六組織で、「していない」が五組織だった（**図表10**）。

図表９　女性社員の積極的な登用に向けた取り組みや経営側への働きかけをしているか



図表 10　女性執行委員を増やす具体的な取り組みをしているか



女性枠を設定する組合も

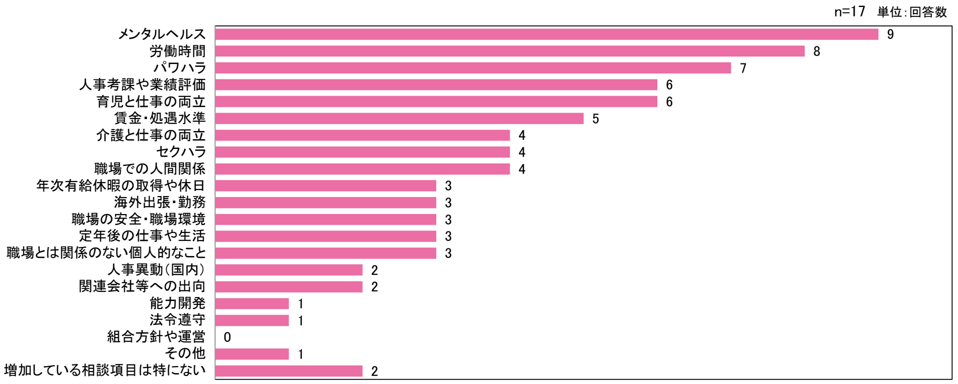
女性執行委員会を増やす具体的な取り組み内容を記述してもらったところ、「支部の青年部長または副部長のうち、一人は女性が担う。支部の特別執行委員に女性を一人以上選出することを目標とする」（運輸・通信業の組合）、「女性組合員を対象とした職場委員（各支部長権限で指名・選出）を組織し、その委員会活動を通じて女性組合員の意見集約（アンケート、座談会等）を行い、具体的な制度見直し等の会社側への提言につなげている」（製造業の組合）、「職場代表クラスの女性を増やすことから始めている」（製造業の組合）、「執行委員における女性枠を設定する。女性に専従執行委員となるよう働きかける。女性執行委員の複数選出」（電気・ガス・熱供給・水道業の組合）、「職場委員での女性比率のアップを第一の取り組みとして推進」（製造業の組合）といった内容が寄せられた。

日常の相談活動

職場の組合員から、どのような種類の相談が増加しているかを尋ねたところ（複数回答）、「メンタルヘルス」（九組織）がトップで、これに「労働時間」（八組織）、「パワーハラスメント」（七組織）、「人事考課や業績評価」および「育児と仕事の両立」（ともに六組織）と続いた（**図表11**）。「増加している相談項目はとくにない」と回答したのは二組織にとどまった。

増加している相談内容としてメンタルヘルスがもっとも多くあがるなか、メンタルヘルス対策にかかる具体的な取り組みをしているかを自由記述で尋ねた。**図表12**が回答一覧であり、安全衛生委員会などで、労使で対策を検討したり、研修会やセミナーを実施している組織が多い。予防のために、長時

図表 11　職場の組合員からどのような相談が増加しているか（複数回答）



図表 12　各労組のメンタルヘルス対策にかかる具体的な取り組み

- 労使の話し合いの場において、メンタルヘルスの取り組みについて議論。（製造業）
- 会社が主催しているストレスチェック。産業医による面談が受けられる。（製造業）
- 労使安全衛生委員会による長時間労働のチェックと職制と本人へのフォロー。（製造業）
- 組合としては、特段取り組んでいないが、会社施策に対し、安全衛生委員会のなかで意見反映している。（運輸・通信業）
- 安全衛生委員会を通じた会社への提言活動。（製造業）
- メンタルヘルスへの知識や意識の啓発・啓蒙のためのセミナーの実施。（製造業）
- 組合役員向けにセミナーを開催した。（製造業）
- 職場役員（会社の傾聴研修未受講者）に対する傾聴研修の実施。（製造業）
- ３つのカテゴリーに分けて管理している。①メンタルヘルス予防②休業中の人に対する対応③復職者への対応。（製造業）
- 職場のコミュニケーション充実に向け、組合役員・職場委員による挨拶の率先垂範を展開している。（製造業）
- 安全衛生委員会への参画。（製造業）
- メンタルヘルス研修会の実施や役員のメンタルヘルスマネジメント検定取得など、メンタルヘルスに対する意識向上とラインケアの強化。（電気・ガス・熱供給・水道業）
- 労使でメンタルヘルスの予防対策を強化している。また復職支援に関して実効ある施策を実施中。（製造業）

問労働対策やコミュニケーション充実策をとる組織などもみられる。

過去一年の最重要課題

過去一年間でもっとも重要な課題となった項目を四七ある選択肢から選んでもらった（三つ選択）。回答は**図表13**のとおりとなった。

回答はばらついているが、回答数がもっとも多かったのは「事業所や工場等の規模縮小・閉鎖」（五組織）で、この後に「希望退職、早期退職の募集」「正社員の賃金関連」「六〇歳以降（または定年以降）の雇用関連」（いずれも四組織）が続き、「一時金関連」と「上記以外」（ともに三組織）が次いで多くなっている。

相変わらず回答が多い六〇歳以降の雇用関連

参考までに二〇一二年七月に実施した調査結果と比べると（図表13）、「希望退職、早期退職の募集」や「正社員の賃金関連」、「六〇歳以降（または定年以降）の雇用関連」の回答数が多い状況は同様であり、「業績悪化による事業再構築」の回答数が減る一方、「事業所や工場等の規模縮小・閉鎖」の回答数が増加しているのが目立つ。

各重要課題について、具体的な内容も記述してもらったところ、手当関連では「家族給扶養要素の増額改訂を行った。第一扶養（配偶者または子）の月額、その他の扶養の月額ともに増額」、一時金関連では「業績連動型一時金の算定式の見直しを一年かけて労使協議し、改正した」、「業績連動であるが自動決定範囲を（上方に）はずれたため別途協議となった」、退職金関連では「社員（地域）の退職金水準を約二五〇万円引き上げた」などの回答があった。

半日有休の使用緩和なども

六〇歳以降関連では、「役職定年制度、スタッフ職制度を導入した」とする組織があった。両立支援関連では「育児のための短時間勤務の利用可能期間を小学校三年生までに延長。同時に、育児のためのフレックスタイム制度も導入」や「半日有休の使用上限緩和、短時間勤務制度の柔軟性拡充」、「出産看護休暇制度の見直しについて労使協定」などの回答があった。

一方、人手不足の解消をあげた組織からは、「過去のように期間従業員に頼った生産変動への柔軟な対応ではなく、社内要員の応受援による対応中心に移行」との回答があった。

（荒川創太）

図表13　過去１年間でもっとも重要な課題となった項目（上位３つを回答）

n=17

選択肢	回答数	2012年7月実施調査の結果（参考）n=19
【雇用問題・経営に関すること】		
新規事業への進出・既存事業からの撤退	2	0
業績悪化による事業再構築	1	6
他社との合併・経営統合等	2	1
事業所や工場等の規模縮小・閉鎖	5	1
人手不足の解消	2	
新しい社員区分の創設	1	
非正規社員の雇い止め等	0	1
希望退職、早期退職の募集	4	3
【震災関連】		
震災からの復旧や影響	0	2
【賃金、一時金、人事評価等】		
正社員の賃金関連	4	5
非正規雇用の社員の賃金関連	0	
再雇用等の高齢社員の賃金関連	0	
人事評価・業績評価	1	0
一時金関連	3	3
各種手当	2	1
初任給	1	0
最低賃金協定	0	0
職務発明に関すること	0	
【退職金・退職年金】		
退職金制度・水準（退職一時金含む）	2	3
退職年金	0	2
【高齢者雇用】		
定年制	0	2
60歳以降（または定年以降）の雇用関連	4	6
【勤務制度、労働時間、休暇・休職制度】		
裁量労働時間制	0	1
フレックスタイム制	0	
在宅ワーク	0	
実労働時間（長時間労働等）	1	1
所定労働時間	1	1
勤務間インターバル	0	
時間外割増率（時間外、休日、深夜）	0	0
休暇取得に関すること	1	
休暇制度に関すること	1	
育児休業	1	0
介護休業	0	0
休職制度	0	1
元社員の復職制度	0	
【出張、転勤、海外赴任】		
国内・海外出張	0	0
転勤（国内）や異動	1	1
出向・転籍	0	2
海外赴任	0	1
【セクハラ・パワハラ】		
セクシャルハラスメント	0	0
パワーハラスメント	0	0
【メンタルヘルス、安全衛生、非正規雇用】		
メンタルヘルス	1	2
労働災害	1	3
職場の安全（危険な状況の増加等）	0	1
非正規労働者に関すること（雇用・賃金関連以外）	1	0
【福利厚生】		
福利厚生	0	
上記以外	3	5

注1）「正社員の賃金関連」については、2012年調査では「賃金関連」と表記。
2）2012年調査での「有給休暇関連」「特別休暇関連」の選択肢を改変し、今回調査は「休暇取得に関すること」「休暇制度に関すること」とした。
3）2012年調査結果で網掛けとなっている選択肢は今回の調査から設けた選択肢。