

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

UA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二五九九円（〇・八六割）上回る、一万五〇〇円（三・五二割）の賃上げで妥結した。

ファミリ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、一人平均賃上げで一萬二六六円（三・三三割）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・九二割）で決着した。さらに、「元気寿司労組」では同一万四三六円（四・一六割）、「どんユニオン」でも、一萬二四六八円（三・五五割）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

の高騰や日常生活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の生活水準の向上、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・五七割と、流通部門（六二二二円、二・二八割）や製造産業部門（六〇〇〇円、二・二三割）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（二一八九九円、率では〇・七八割）のみで、流通部門（一七五七円、〇・六一割）や製造産業部門（一二三三円、〇・四五割）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、定期昇給四九六三元（一・五四割）＋ベースアップを含む賃金改善五二二二円（一・六二割）で、一人平均賃上げは二万八五円（三・一六割）。また、一時金についても前年基準比プラス〇・三八ヵ月（二・四二割相当）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・五八割相当）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／UA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UA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・〇〇割。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・〇〇割、

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・〇八割）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・四七割）増。また、「制度昇給」分については一・〇円（〇・〇八割）増で、「賃金引き上げ分」は三・二円（〇・三四割）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・三割）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・六割）。また、時給引き上げ額全体でも半数弱（四四・七割）の組合が、正社員を凌ぐ引き上げ率を叩き出した（同三七・八割）。

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・〇〇割）について、「正社員（二・三三割）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1%程度しかない。賃金引き上げ分自体は1%を超えており、同一組合の対前年[※]差(〇・四七[※]増)も正社員(〇・二[※]増)増程度の二倍以上になっている」などと評価した。

なお、二〇〇〇年以降で見ると、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(UAゼンセン結成以前は、旧UI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・三〇円(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[※]増)となっている。

また、「制度昇給」分は二二・二元(〇・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[※]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、(短時間等組合員は)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、制度昇給分一円十昇格昇給分三・六円十交渉分一四円十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[※]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)について賃金引上分(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・八円十昇格昇給分六一・六円十制度昇給分一五・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・二円十制度昇給分一〇・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[※]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)について賃金引上分(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元(二・三三%)増と、正社員の賃上げ率を〇・五四[※]上回った。また、パートタイマー(三二七八人)では、交渉分五円十制度昇給分一三・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・三三%)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どころが多くみられたのはなぜだろうか。UA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、基本的にはこれにいかにか戦力化や定着率アップにつなが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/J-P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・非正規問わず、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

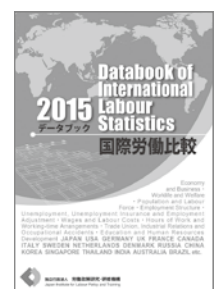
同労組の浦早苗・政策局長は、「実際の労使交渉では、会社の業況や将来展望、物価上昇等への対応、昨年末の政労使会議における合意内容等を鑑み、ベアアップの必要性について幾重となく訴えた」と指摘。契約社員についても、「二〇一二年に非正規社員を組織化して以降、『非正規社員もKDDIグループを支える社員』であるとの労使認識の共有を図ってきており、二〇一五春闘におけるベアアップ(総額人件費)の配分については、昨年春闘の経過も踏まえ、非正規社員への配分が手厚くなるよう交渉を進め、労使の考え方が合致した」と説明している。

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。

- | | | |
|-------------------|--------------|----------------|
| 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