

# 単組の多くが「組合員の賃上げに対する期待が高かった」と回答

## 賃金改善分を獲得した組合が昨年を上回る

### ビジネス・レーバ・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・モニター」を委嘱している企業別労働組合（単組）、産別労働組合（産別）を対象にアンケート調査を実施し、今春闘における賃金交渉の状況などについて尋ねた。単組の多くが、今年は賃上げに対する組合員の期待が高かったと回答しており、産別からは、昨年より多くの組合が賃金改善分を獲得しているとの回答が寄せられた。

本事業の正式名称は「ビジネス・レーバ・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、一七〇組織以上。今回の調査では、単組三五組織、産別三五組織に調査票をメールで配布し、単組から一八、産別からは八の有効回答を得た。企業別労働組はほぼ、大手企業労働組で構成する。調査期間は、二〇一五年三月三〇日～四月二〇日。

## 単組調査

単組の賃上げ要求と回答状況をみていくと、回答を寄せた組合のうち、何らかの賃金要求をしている組合（予定も含む）は一三組合。そのうち、賃金水準引き上げ分や賃金改善分を要求しているのは一二組合となっている（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、六〇〇〇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）や、二〇程度に設定したところが多い。

すでに回答を引き出している組合（一〇組合）の回答結果をみると、獲得した賃金水準引き上げ分や賃金改善分は五〇〇円～四〇〇〇円程度の範囲で、ばらついている。ある組合からは、回答予定日に妥結せずに、ほぼ一週間延長協議してベアを引き出したとの報告があった。

賃金改善分を獲得した組合のなかには、基本賃金の引き上げ以外の項目を要求し、獲得しているところもあった。

具体的には、子の大学入学に対する給付制度の導入を獲得したところや、五三歳以降に本給が減少する仕組みの

是正や現場職の成果給テーブルの上限の引き上げ、評価が良い層のみの成果給テーブルの上乗せを勝ち取った組合もあった。

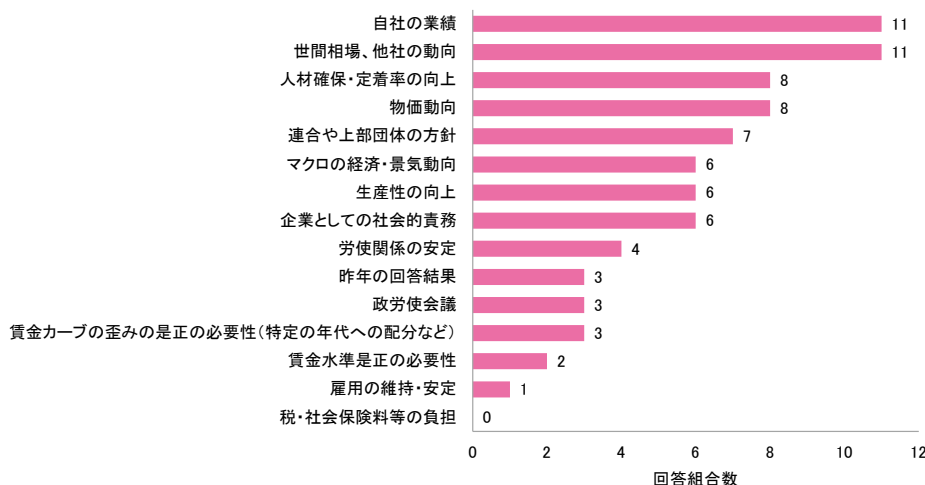
回答時点でまだ要求を行っていない組合からは、賃金水準が上部団体の示す必要ラインに届かないとして、消費者物価上昇分の三分も考慮したうえで、「必要最低限の生活を送るうえで、またリテンション対策・モチベーション維持向上のためにもベア要求する」などの回答があった。

## 賃上げに影響した要素のトップは「自社業績」と「世間相場」

賃上げ要求した組合に対し、今回の回答結果に影響した要素について尋ねた（複数回答）。

結果（図表）をみると、「自社の業績」と「世間相場、他社の動向」がもっとも多くあがり（一一組合、八四・六％）、次いで「人材確保・定着率の向上」と「物価動向」（八組合、六一・五％）、「連合や上部団体の方針」（七組合、五三・八％）、「マクロの経済・景気

図表 今回の賃上げ回答に影響した要素（複数回答） n=13



動向」と「生産性の向上」および「企業としての社会的責務」（六組合、四六・二％）、「労使関係の安定」（四組合、三〇・八％）——などの順で多かった。

また、賃金交渉に当たり、参考にした産業・企業はあったかどうか尋ねたところ、「あった」が一〇組合で、三組合は「なかった」とした。

「あった」とした組合に具体的な産業や企業を尋ねたところ、「自動車」や

「電機」をあげる回答が、自動車・電機以外の産業の組合でみられた。

**交渉スタート時から「ペアゼ口はない」との感触も**

今年の賃金交渉について、昨年と比べた場合にどのような違いがみられるか（賃上げ額・率、組合員の期待、経営側の姿勢など）を尋ねたところ（自由記述）、

▽「組合員から昨年以上にペアに対する要求が強かった」

▽「組合員の期待は昨年度に比べ若干高くなっていったように感じる」

▽「昨年に増して組合員の期待は高まっていった」

▽「消費税もあり、期待する組合員もいた」

▽「物価上昇や消費増税を経て、昨年よりも賃上げに対する期待は大きかった。昨年はベースアップ有無が争点だったのに対し、今年はペアおよび賃金改善の金額が争点だった」

など、組合員の高い期待を指摘する回答が目立った。

隔年交渉のため今年は賃金交渉しない組合でも、「なぜ賃上げ要求しないのか」という声が多かった」との報告があった。

このほかでは以下のような記述があった。

▽「自社の回答水準だけでなく、その水準が与える影響として、仕入れ先や販売店などのグループ全体の底上げが労使の間で特に意識されていた」

▽「社会的な状況は賃上げ容認であり、組合員の子育て世代から、何らかの支援を求める声が大きかった」

▽「昨年との関係から突っ込んだ労使議論が昨年よりは早くからできた」

▽「昨年度交渉と比べ、物価と消費税に関する論点が厚くなった」

▽「同業他社の初任給アップの情報もあり、採用活動を考えれば（会社も）追従せざるを得なかった（のではな

いか）」

▽「産業全体の風潮を加味し、ゼロ回答はない状態は、交渉開始時から事務折衝で確認できた」

**賃金以外では子育て支援や非正規の処遇改善など**

一時金については、今春闘で取り組んでいない組合を除くと、要求方式と業績連動方式がそれぞれ七組合となっている。回答が出ている組合に昨年実績比を尋ねると、要求方式で回答のあった六組合すべてが昨年比でプラスと答えた（一組合は無回答）。

賃金以外で重点的に取り組んでいる・取り組んだ項目や、その組合ならではのといえる取り組みを尋ねたところ（自由記述）、

▽「国内出張費における日当水準の改善」

▽「子育て世代への特別な有給休暇（チャイルドケア休暇）の日数増加、妊娠期間中に消滅した有給休暇の復活使用の要求」

▽「再雇用者やパートタイマーの一般組合員の交渉結果に連動した賃金」

▽「最初に五日間の計画有給休暇を設定」

▽「時間単位有給休暇制度の導入」

▽「契約社員の時間外等割増率の改定（正規社員と同水準へ引き上げ）」

などのほか、企業内最低賃金の増額や初任給の引き上げなどの回答があった。

また、ある非製造業の組合は「職場一体感の醸成、キャリア開発、ライフプラン構築、心身の回復・健康増進に資する人材活性化方策の実施を要求した。結果、各方策の具体的内容について、別の場で議論することとなった」とした。

非正規社員を組織化したばかりの組合は、「昨年の夏から非正規雇用者（契約社員）を組合員として迎え入れた」とし、「今回の交渉で契約社員のための要求項目を新たに加えた」と回答した。

春の交渉にかかわらず取り組んでいる項目があるかどうかを尋ねたところ（自由記述）、労働時間や働き方、安全などに関する記述が目立った。

具体的な記述内容をみると、ある組合は「会社経営、安全、ワーク・ライフ・バランスの取り組み等については、それぞれの課題解決に向けて、会社と定例的な話し合いを通じて議論（協議）を行っている」とし、同じ業種に属する別の組合は「①労働時間削減への取り組み②受注高増加に伴い、仕事量が増加している。このため、メリハリある仕事のやり方など労働時間の削減だけでなく精神的・肉体的な負担軽減についても労使で議論を行っている。③安全への取り組み④世代交代、多能工化や定年延長に伴い、若年層、経験年数の少ない作業員や高齢者の災害が増えている。リスクアセスメントに基づ

く本質的・物質的対策を含め、階層別教育や指導、環境改善を労使で取り組

んでいる」と回答した。

また、別の組合は「労働時間を含め、現場の働き方・制度は今後の大きな課題と捉えており、単組内、労使間でも都度検討をしている」と報告。電機産業に属する組合は「働き方改革。当社の人員構成は四〇代半ば〜後半にボリュームゾーンがあり、間もなく親の介護等が必要となる世代が多く、業務に時間をかけても成果を出せばよいという状況ではなくなった」とし、「グローバルな視点で電機産業をみた場合、事業環境の変化へ適応することや付加価値がある製品・サービスの提供が必要。ダイバーシティ的な要素も必要で、社内にとどまらず、外へ出てさまざまな経験をすることが求められている。そういった状況を踏まえ、時間単位の生産性向上を意識して働くことが重要と考え、働き方改革に取り組みようとしている」と回答した。

メンタルヘルス対策に取り組む組合は「近年、メンタルヘルス対策について検討する機会が増えている」とし、「今回の交渉で、コミュニケーション活動に対する補助を要望した。会社も問題意識が高く、要望に対して、二〇一五年度に労使でコミュニケーション活性化策について議論するという回答があった」と成果を報じた。

産別調査では、電機連合、基幹労連、生保労連、運輸労連、ゴム連合、紙パ連合、印刷労連、セラミックス連合の

産別調査

産別調査

産別調査

産別調査

産別調査

産別調査

産別調査

産別調査

産別調査

八組織からの回答を集約した。

電機連合は、「デフレからの脱却を確実なものとし、電機産業の持続的成長と日本経済の好循環を実現するとともに、物価上昇局面における生活防衛として実質生活の維持・向上を図る」とし、賃金については開発・設計職基幹労働者賃金（三〇歳相当）で六〇〇〇円以上の水準改善を図ることなどを要求基準に設定。四月一七日現在で、五六・七％の組合が集約済み・集約方向にあり、賃金改善ができた組織数が昨年より増えていると回答した。

金額で見ると、開発・設計職のポイントでは、三〇〇〇円以上の引き上げを獲得した組合が五四・八％と半数以上に達しており、製品組立職（三五歳相当）のポイントでも三〇〇〇円以上の組合が五二・五％となっていると述べている。

こうした回答状況について、「物価上昇局面における実質生活の維持を図り、デフレ脱却と経済の好循環の実現に向け、電機労使に課せられた社会的責任と役割を果たすことができただけでなく、産別統一闘争の真価を発揮できたことから、評価できる」と総括している。

隔年春闘を採用する基幹労連にとつて、二〇一五年は年間一時金や格差改善を中心に取り組み「個別年度」にあたる。三月末時点で、賃金改善を要求した一三三組合のうち四四組合で回答をうけ、うち二八組合で前進があった（何らかを獲得した）とした。

中小を中心とする格差改善の取り組みについては、「業種別部会のみならずを原動力に、産別本部・県本部・総合

組合を中心としたグループ・関連組合等に対する支援行動や職場・組合員の熱い思いを背景とした粘り強い交渉により、各部会で設定した中心的な項目や各組合の個別課題を中心に、多くの組合で要求趣旨に沿った回答を引き出し、格差改善を図ることができた」と評価している。

生保労連は、内勤職員に関する取り組みについて回答した。今期は、月例給与における賃金体系の維持分（昇給ルール、賃金カーブ等）を確保した上で、「年間総収入の向上」に取り組み方針を掲げたという。

「多くの組合で四月三日の産別の統一回答期限日までに、組合要求に沿った回答を引き出した」とし、「回答内容については、多くの組合で、昨年を上回る水準となっている」と評価した。

運輸労連は、今期の要求基準について、「平均要求方式による賃上げ要求を一万九〇〇円中心とする」としたとし、要求額の組み立ては、所定内労働時間を前提とする賃金に、「定期昇給（相当分）の一・五％と、過年度物価上昇分と生産性向上分としての二・〇％、これに格差是正分として一・〇％を加えた四・五％を乗じたもの」と説明する。

三月二〇日現在で、要求提出した三二〇組合のうち、四四組合（一三・八％）で解決しており、うち八組合がベアを獲得したと回答した。

解決額は、全体の単純平均が二〇五二円で、前年比九二・七円増。加重平均では四八六七円で、前年比二二・七円増となっているとしている。なお、大手単組だけで見ると、単純平均が三三〇円（前年比九三・二円増）、加重平

均が四九九〇円（前年比一九八・三円増）。ゴム連合は、賃金に関する方針について、「労働条件の底支えとなる定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を前提とし、過年度物価上昇に伴い実質賃金が低下傾向にあること、労働生産性を考慮した企業収益の適正な分配、経済の好循環を実現していく社会的役割を踏まえ、自社の企業動向を勘案した上で二％以上を目安に積極的に賃上げを求めていく」とした。

回答状況について、「三月二〇日の集中解決ゾーンまでに要求単組の四割で妥結し、三月末の全単組解決日までに八割が妥結。現在までに約九割が妥結した」とし、「集中解決ゾーンでの解決は昨年より多かつたが、三月末では昨年並みとなっている」と報告した。

有額での妥結が中小組合で増えており、若年層に厚く改善分を配分したり、扶養手当など子育て支援の観点から改善を図るケースもみられているという。

紙バ連合はベア分の要求基準について、平均賃上げ要求方式に取り組み場合は「生活改善分として消費者物価上昇分を加味し二〇〇円以上」とするとし、賃金カーブ維持分の把握可能な組合は「賃金カーブ維持分を確保し、生活改善分二〇〇円以上とする」とした（賃金カーブ維持分の算定が困難な組合は、五〇〇〇円（格差是正分含む）＋生活改善分二〇〇〇円以上の七〇〇〇円以上とする）。

回答状況について、「要求段階では昨年より多くの組合が賃金改善要求を求め、昨年より多くの組合が賃金改善の回答を引き出している」と回答した。印刷労連は、要求基準を「賃金体系

維持分を確保したうえで、物価上昇分を二％とし、企業収益の適正配分の中で、生活上昇分、格差是正、底上げなど考慮できる組織は『プラスα』をしていく。なお、賃金体系維持分と物価上昇分として四％をミニマム要求基準とする」としたとし、これまでの回答状況について、「要求にはおおよばないものの、賃金体系維持プラス賃金改善（ベースアップ）が確保でき、評価できる回答状況となっている」と報告した。

セラミックス連合は、今期の賃金の引き上げ要求基準を「二％基準」と設定。賃金カーブ維持分および個別賃金水準が不明な組合については、八五〇〇円を基準に取り組んだ。

四月二〇日時点での回答状況について、「賃上げ回答は四二・三五五（一・七二％）（単純平均）であり、改善分を含むベア相当を獲得した組合数は、回答のあった三〇組合中、一八組合。金額で一三二八円（単純平均）」と説明。

ここまでの状況に対して、「中小が大半を占める構成組織の企業業績は決して良い状況ではない中、昨年までベアが取れていなかった組合でもベア回答を獲得できている（額は少額であるが）。しっかりと要求し、会社も何とか応えようとする表れ」と前向きに評価している。

### 予想以上にベア獲得の見方も

加盟組合の今年の賃金交渉を昨年と比べた場合に、どのような違いがみられるかを尋ねた（進捗、賃上げ額・率、経営側の姿勢など）。

電機連合は、「デフレ脱却と経済の好



循環実現に向けた二年目の取り組み、そして物価上昇局面における実質生活維持の取り組みとして、昨年以上に社会的責任・役割が求められた闘争だったが、賃金水準改善の着地点をめぐって、労使交渉は最後まで難航を極めた」とし、「終盤まで賃金水準改善の厳しさと物価に対する認識について頑なな姿勢であった経営側が、最終的には電機連合の主張に一定の理解を示したことは、今後とも電機労使が『春闘』の社会的機能と役割を理解し、真摯な論議を続けていけることを確信させる対応だった」と振り返った。

**基幹労連**は、一部には昨年を上回る回答もみられるものの、「昨年二年分の回答を受けた組合の中心的な回答内容（金額）に沿った回答が多いようだ」と観察している。

**生保労連**は、「多くの組合で、統一要求基準である『年間総収入の向上』に資する回答を引き出している」とし、「具体的には、臨時給与（一時金）を中心に、昨年を上回る水準の回答を引き出している」と回答した。

**運輸労連**は、「大手を中心に、昨年より妥結水準が上がっている」とし、「定昇制度を持つ企業は少ないが、例年以上にベア獲得が進んだ。例年ベアの調査はしていなかったが、今回調査したところ予想以上に獲得できていた」と感想を述べたうえで、「人出不足は経営側も危機感をもっており、賃上げや労働時間の短縮につながっている面があると思われる」との見方を示した。

**ゴム連合**は、回答者の印象として、「地場賃金が上昇傾向であることなどから、人材確保のために賃金引き上げ

の動機があるように思われる」との見方を示す。

**紙パ連合**は、「業種と比較すると厳しい実態にある中で、労働組合としても粘り強い交渉を展開し、一定の成果をあげている」とした。

**印刷労連**は、「現段階で回答されている構成組織は昨年度と比較しても増額の回答を引き出している」と昨年以上の成果を強調した。

**セラミックス連合**は、「進捗状況は、例年に比べ妥結に至るまでの時間がかかっている組合が多い傾向にある」としたが、「賃上げ額・率については、金額・率ともに上昇傾向にある。賃金の引き上げができた組合数が既に昨年を上回っている（妥結組合数は現状七割程）」と報告している。

**非正規社員で正社員と同率の賃上げ獲得も**

賃金以外で取り組んでいる要求項目の回答状況を尋ねたところ、一時金以外では、時短や非正規労働者の取り組みなどに関する記述が多かった。

**電機連合**は、「産業別最低賃金についてはおおむね水準の達成ができた」とし、「水準が未達の組織も改善額を引き出している」と回答した。

**基幹労連**は、「退職金・時短については、部会のみとまりで要求している部会があり、その部会においては多くの組合で前進回答を得ている（特殊鋼部会、鉄鋼関連部会など）」と報告した。

**生保労連**は、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みについて、多くの組合で総労働時間の短縮、両立支援制度の拡充・活用促進、健康増進・

職場環境の改善につながる具体的回答を引き出した」とし、パート・有期契約労働者の処遇改善についても、組織化している組合では「賃金面や人事評価制度の充実等に関する回答を引き出している」としている。

**運輸労連**の傘下組合では、人間ドックの全額会社負担に取り組んだ組合もあった。

**ゴム連合**は、「労働時間について、休暇を取得しやすくする取り組みがみられた（半日休暇の取得上限撤廃や、当日申出可、計画年休取得日数の増、など）」とし、非正規労働者の処遇改善についても、「時間給の引き上げや一時金増、手当改善の他、正規労働者への登用制度化あるいは登用制度改善が行われている」とする。

**紙パ連合**は、「時間短縮については、休日日数増加を求め、一日・二日の休日増を獲得した組合もある」と報告した。

**印刷労連**は、「長時間労働の抑制および労働関係法改正の遵守を労働諸条件改善要求に掲げている」と回答した。

**セラミックス連合**は、「ワーク・ライフ・バランス実現の観点から、労働時間短縮につながる要求を実施した」とし、具体的には、年間休日増、休暇の取得しやすさに関する施策等の回答を得たとしている。また、非正規労働者の処遇改善として、「全従業員を対象とした賃金の引き上げ、その他労働条件向上に関する要求を実施し、一部で正規と同率相当の賃金引き上げ、時間外割増率を正規と同等に引き上げた組織もあった」と報告した。

（荒川創太）



Mail magazine  
メールマガジン

**雇用・労働分野の最新情報を配信中!**

週2回(水曜日と金曜日)無料配信



パソコン・携帯から  
**カンタン登録**



<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

(編集・発行)  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) (研究調整部広報企画課)  
Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114 E-mail: j-mm@jil.go.jp