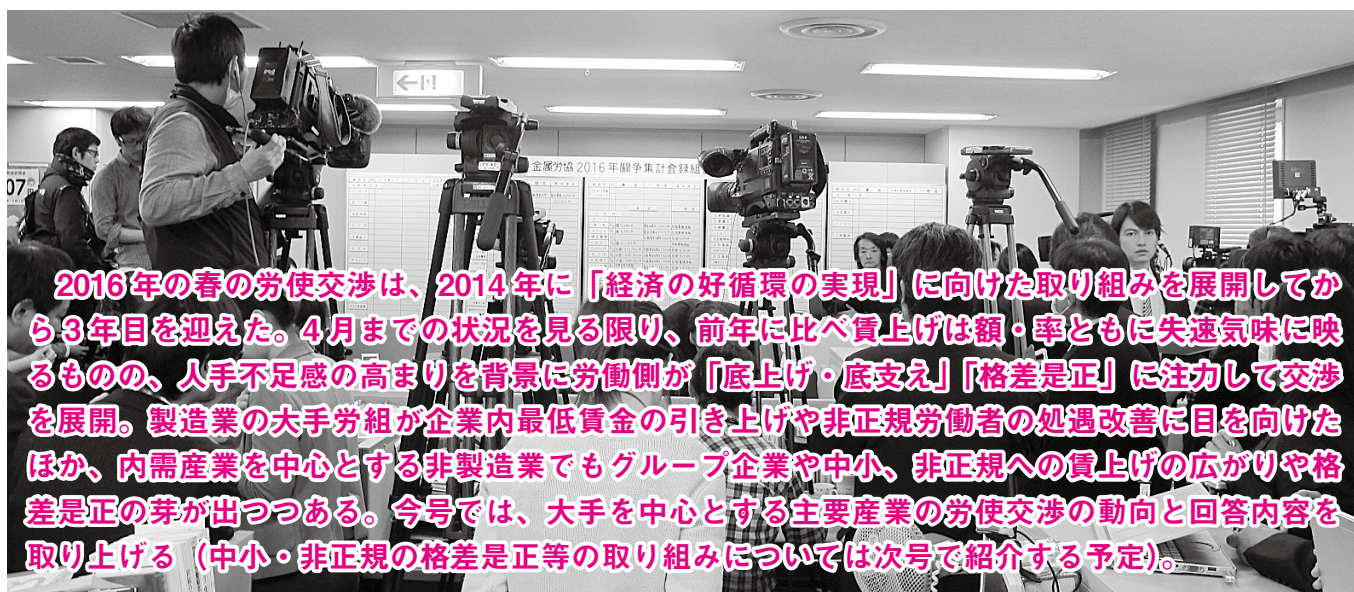


第2特集

2016年 春季労使交渉の動向

——人手不足感の高まりを背景に格差是正の芽が



2016年の春の労使交渉は、2014年に「経済の好循環の実現」に向けた取り組みを展開してから3年目を迎えた。4月までの状況を見る限り、前年に比べ賃上げは額・率ともに失速気味に映るものの、人手不足感の高まりを背景に労働側が「底上げ・底支え」「格差是正」に注力して交渉を展開。製造業の大手労組が企業内最低賃金の引き上げや非正規労働者の処遇改善に目を向けたほか、内需産業を中心とする非製造業でもグループ企業や中小、非正規への賃上げの広がりや格差是正の芽が出つつある。今号では、大手を中心とする主要産業の労使交渉の動向と回答内容を取り上げる（中小・非正規の格差是正等の取り組みについては次号で紹介する予定）。

経団連集計は7,174円、2.19%

経団連が4月18日に発表した「大手企業業種別回答状況」の第1回集計（対象62社）によると、ベア・賃金改善と定期昇給等をあわせた回答・妥結額は加重平均で7,174円（2.19%）。昨年実績を額で983円、率も0.32%下回ったものの、3年続けて2%台の賃上げとなった。業種別では、製造業（56社）平均が7,237円（2.23%）で、非製造業（6社）平均は6,943円（2.06%）。非製造業は集計社数が少ないものの、製造業と遜色ない数字を示している。

連合集計は5月に入っても2%台をキープ

一方、連合は物価水準や経済成長の伸びが見込めない今春闘で、「持続性」「月例賃金」「広がり」「底上げ」の4つのキーワードを掲げ、製造大手が相

場をつくって牽引するだけでなく、内需産業やグループ企業も含めた地場中小、非正規労働者が主体性を持って賃上げを実現させ、格差是正を図ることを目指した。

5月11日に公表された、2016春季生活闘争の第5回回答集計（5月9日午前10時時点）によると、定期昇給相当分を含む回答水準（加重平均）は、額で5,915円、率で2.02%となり、額（795円）、率（0.26%）ともに前年同期を下回っているものの、賃上げ率は2%台をキープした。

その背景には、交通運輸の1,000人未満の組合やサービス・ホテルの300～999人規模の組合が、この段階においても額、率ともに前年水準を上回るなど、非製造業の中堅・中小労組の粘りが垣間見える。

7割強の中小企業が賃上げを

商工中企は4月7日、取引先の中小企業9,720社を対象に、中小企業の賃金動向に関する調査を実施。4,640社（回収率47.7%）の回答をまとめている。それによると、2016年に賃上げ（定期昇給/ベースアップ・賞与などの引き上げ）を予定している中小企業は約72%。定期昇給を制度化している企業は全体の約67%にとどまるものの、定昇制度のある企業では2015年に85.1%が定期昇給を実施しており、2016年も引き続き実施する見込みとなっている。賃上げを行う理由は、人手不足感の高まりを反映して、人材の定着化などの労働力確保を目的としている企業が多い。

こうした全体の傾向を踏まえ、次ページ以降では各産業における回答状況を報告する。

主要150社の賃上げ回答

調査・解析部

自動車

トヨタや日産などの大手自動車メーカーの労働組合を束ねる自動車総連（相原康伸会長、76万7,000人）は、今春闘の賃上げの要求基準（平均要求）を「3,000円以上の賃金改善分を設定する」とした。要求基準は、「3,000円以上の賃上げに取り組む」とした金属労協の闘争方針に沿った内容ではあったが、賃上げ幅としては昨年の要求基準「6,000円以上」から半減した形となった。

要求基準を正式に決定した今年1月の中央委員会で相原会長は、挨拶のなかで「底上げ・格差是正に向けて『ひとかたまり』となり得る水準の重要性を論議の土台に据えた」と説明。労働政策を担当する富田珠代・副事務局長は、記者会見において、大手も中小も乗れる「同じ土俵」（＝要求水準）をつくるのが狙いの一つであると述べた。

実際、昨年の春闘では、格差是正という点では課題を残した。大手自動車メーカー労組は6,000円の賃金改善分を要求し、最終的に3,000円の回答を引き出した。だが、最終の妥結集計を見ると、「車体・部品」や「販売」といった業種では、賃金改善分の平均は1,000円台半ばにとどまった。また、規模間で見ても、3,000人以上の組合とそれ未満の組合との間で賃金改善の額に差があり、むしろ格差が拡大する結果となった。

自動車総連の産別方針を受け、各グ

ループ労連も3,000円以上の賃金改善分を求める内容の要求基準を決めた。金属労協の集中回答日に回答を引き出す「拡大戦術会議登録組合」である大手自動車メーカー11労組と部品労連を代表する日本特殊陶業労組は2月17日、一斉に3,000円以上の賃金改善を求める要求書を会社側に提出し、交渉は始まった。

今期の自動車大手各社の業績動向を見ると、トヨタや日産などは通期見通し（連結）で営業利益、当期純利益ともに前期比プラスを見込んでいた。しかも、組合側の要求額は昨年より低い。しかし、物価上昇がないことに加え、2月以降、為替が円高の方向に進行したことや、新興国を中心とするマーケット動向に先行き不透明感が出てきたことなどから交渉への楽観的な見方が消えていった。トヨタの交渉では、経営側が賃金引き上げの水準について「1,000円に及ばない」と強調したとの報道も出るなか、3月16日の回答指定日直前の週末に記者会見した相原会長は、「何らかの手づかみ感ある水準を見出すには至っていない」と述べ、交渉が膠着状態から抜け出せていないことを明らかにした。

回答指定日の午前中、金属労協本部のホワイトボードに他産別の労組の回答内容が次々と記入されていったが、結局、自動車総連加盟組合の回答内容が記入されていたのは正午を過ぎてからだった。

最終的に、トヨタは「8,800円」（うち賃金制度維持分が7,300円で賃金改



トヨタの回答を書き入れる金属労協職員（3月16日、JCM本部）

善分は1,500円）の賃上げで決着。日産は、組合側の要求通りの「平均賃金改定原資（9,000円）」を会社側が回答した。本田技研はベア1,100円、マツダは「賃金引き上げ1,200円」、三菱自工は「賃金改善分1,100円」で決着した。最も回答が出たのが遅かったのがスズキで、1,200円の賃金改善で収束。同じ軽自動車メーカーのダイハツの賃金改善額（1,500円）を300円下回った。

一時金については、トヨタ（年間257万円）、日産（同5.9カ月）、本田技研（5.8カ月）、三菱自工（5.5カ月）、富士重工（6.5カ月）などで組合側が満額を獲得した。

自動車総連は拡大戦術会議登録組合のうち11組合の回答が揃った同日の午後2時45分の段階で相原会長の談話を発表。「比較可能な2002年以降で初めてとなる3年連続での賃金改善分を獲得するとともに、この3年間で最も結集度が高まった金額を獲得している」とし、「『底上げ・格差是正』に向けた着実な道筋をつけるとともに、職場や自動車産業労使に対する社会の強い期待などを背景に、労働組合としての役割を一定程度果たし得た」と評価した。

電機

大手電機メーカー13組合で中間組合を構成し、統一要求基準のもと、闘争行動を背景に統一闘争を行う電機連合（有野正治委員長、61万5,000人）。今春闘の賃上げについての統一要求基準は「開発・設計職基幹労働者」（30歳相当）の個別ポイントにおいて3,000円以上の賃金水準の改善を図ると設定した。

今春闘では、不正会計問題で揺れる東芝が、1月の中央委員会で早くも統一闘争を離脱する予定であることが電機連合本部から報告される異例の展開となり、経営再建中のシャープが4年連続で離脱した。

過年度物価上昇がほとんどないなかでの賃上げ交渉となったことから、有野委員長は、今春闘を経済の好循環を実現するための「社会的責任型」と位置付けた。

ただ、交渉を取り巻く状況は「スタート時と終盤とでギャップ」（有野委員長）が生じ、組合側にとっては逆風が増す展開となった。その要因のまず一つは、電機大手各社の業績見通しの下方修正。日立製作所、パナソニック、富士通、NECなどが通期業績見通しを下方修正した。それから、世界経済の先行き不透明感と株価の下落。そしてさらに、経営側に賃上げをためらわせる要因となったのが、これまで2年連続で賃金水準の引き上げを実施してきたことだった。電機連合の中間組合は、2014年闘争で2,000円（「開発・設計職基幹労働者」ポイント）、15年闘争で3,000円（同ポイント）の水準改善を獲得。2年間で計5,000円の水準改善を実現したことになる。

3月12日に開かれた電機連合本部と日立、パナソニック、三菱電機、富

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	前年実績	一昨年実績
自動車総連			
トヨタ	8,800円	1万1,300円	1万円
日産	平均賃金改定原資(9,000円)	平均賃金改定原資(1万1,000円)	平均賃金改定原資(9,500円)
本田技研	1,100円(引き上げ分)	3,400円(引き上げ分)	2,200円(引き上げ分)
マツダ	賃金引き上げ1,200円	賃金引き上げ1,800円	賃金引き上げ1,100円
三菱自工	賃金改善分1,100円	賃金改善分2,000円	賃金改善分2,000円
スズキ	昇給制度維持分の昇給と賃金改善を実施する。賃金改善分は組合員1人平均1,200円	昇給制度維持分の昇給と賃金改善を実施する。賃金改善分は組合員1人平均1,600円相当	標準的に昇格・昇進した者の昇給額は、昨年と同等水準を維持する。賃金の改善として800円
ダイハツ	賃金水準維持＋賃金改善分1,500円	賃金水準維持＋賃金改善分1,600円	賃金水準維持＋賃金改善分800円
富士重工	賃金体系維持分＋賃金改善分1,300円相当	賃金体系維持分＋賃金改善分3,300円相当	賃金体系維持分＋賃金改善分2,000円相当
いすゞ	1,500円	3,800円(引き上げ分)	2,500円(引き上げ分)
日野	定期昇給分＋賃金改善分1,500円	賃金改善分3,000円	定期昇給分＋賃金表改定分(2,100円)
ヤマハ発動機	賃金改善分1,500円	賃金改善分3,500円	賃金改善分2,000円
カルソニックカンセイ	平均賃金改訂原資6,000円	平均賃金改訂原資8,200円	平均賃金改訂原資6,200円
曙ブレーキ工業	賃金制度維持分	カーブ維持分＋賃金改善1,700円	6,306円
日本発条	賃金カーブ維持分＋賃金改善分1,400円	賃金制度改定原資8,950円(改善分3,000円)	賃金制度改定原資8,350円
日本特殊陶業	賃金改善分1,500円	賃金改善分3,300円	賃金改善分2,200円

電機連合

日立製作所	開発・設計職(30歳相当) 1,500円	開発・設計職(30歳相当) 3,000円	開発・設計職(30歳相当) 2,000円
三菱電機			
富士電機			
パナソニックグループ労連			
全富士通労連・富士通			
NECグループ連合・日本電気			
富士電機			
OKIグループ連合・沖電気工業			
安川グループユニオン・安川電機			
明電舎			
村田製作所			
オムロン			

士通、NECの各労務担当役員による「産別労使交渉」の最終会合後に会見した日立の中畑英信・執行役常務は、電機・電子・情報通信産業経営者連盟（電経連）理事長としての立場で、「会社としては基本的に賞与、手当を含んだ年収ベースで考えている。昨年と違い、経営環境の不透明さがさらに増し

ているなかであるので、固定費の増加につながるベースアップの要求については慎重に検討せざるを得ない」と述べるとともに、「14年、15年とベアを実施してきているので、今回、さらにそれに上乗せすることになるので慎重に考えたい」と、2年連続で賃金水準改善していることにあえて触れた。

電機連合は3月14日に開催した第4回中央闘争委員会で、闘争行動に移るかどうかを判断する最低基準である「歯止め」を1,500円とすることを確認し、16日の回答指定日に臨んだ。回答日は特に波乱もなく、全ての中間組合が1,500円の賃金水準改善で決着した。額としては昨年の獲得額から半減したものの、金属労協本部での会見で有野委員長は、「電機は相場形成の役割も果たしていることもあり、社会的責任からすれば、この回答は一定の評価ができる」とコメントした。

電機連合の常任中間委員会が16日に発表した当面の見解は、賃金の回答内容について「この回答は、経済の先行きが不透明であり、企業業績にばらつきが大きいなかで、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役割と責任を果たすうえで、ぎりぎりの水準であったと考える」と評価する一方、継続的な賃上げが実現したことなどもあり、「会社の英断は評価できる」とした。

金属・機械

金属、機械関連の中小労組を多く抱え、全組合数の8割以上を300人未満の単組が占めるJAM(宮本礼一会長、35万6,000人)は、今春闘では、賃金水準の引き上げ額について「6,000円を基準とする」とした。昨年は、連合も金属労協も2%に相当する内容の賃上げ方針を策定するなかで、JAMは過年度物価上昇分を織り込んだ3%に相当する「9,000円」を引き上げ基準としたが、一部に9,000円に付いて来られない加盟単組もあり、要求額がばらついた。

今年は、統一要求日である2月23日を過ぎた26日時点の集計で、6,000円を要求している単組の割合が30%

を超え、要求のまとまり感は昨年を上回った。

JAMでは、闘争参加組合を、統一回答日に回答を引き出し、相場牽引役となる「Aグループ」、Aグループに準じた役割の「Bグループ」、地場・中小の相場形成に影響力を発揮する「Cグループ」と、それ以外の単組に分類し、A～Cグループの多くの組合は統一回答指定日である3月16日までに回答を引き出すとした。

16日までに、Aグループに属する大手組合は、島津＝賃金改善分1,000円、横河電機＝30歳賃金改善分2,000円、ジーエス・ユアサ＝35歳賃金改善分1,400円、NTN＝30歳賃金改善1,400円、日本精工＝35歳賃金改善1,400円、クボタ労連＝賃金改善1,150円など、ほとんどで1,000円以上の賃金改善を獲得して決着した。

JAM全体でも、15日までの賃金改善分の平均は1,600円台に達した(交渉進捗率は約8%)。また、16日までの時点で、大阪を中心に、3,000円を超える賃金改善を獲得する300人未満の組合が7組織あった。JAMが同日発表した河野哲也書記長談話は、回答状況について「過年度物価上昇がないなかで、4ケタの改善分は賃金改善・格差是正につながる成果である」と強調した。

その後、4月18日までに1,579交渉単位組合のうち、54.3%にあたる857組合が回答を引き出し、45.2%にあたる714組合が妥結した。

例年は、獲得額の平均は集計を重ねるたびに低下していく。しかし、4月18日現在、例年と異なる回答の傾向が表れている。賃金改善分の平均額は、3月15日時点での集計では1,698円で、その後、1,568円、1,348円と落ち込んだが、3月30日時点で1,427円と再

上昇し、4月に入っても1,300円台をキープしている。

もう一つの新たな傾向は、300人未満の賃金改善額が全体の平均を上回っていること。3月30日時点の300人未満の賃金改善分の平均は1,522円で、全体の傾向と同様に一時期の1,400円台から盛り返している。4月18日時点でも1,402円と1,400円台をキープした。

3月31日に会見した宮本会長は、こうした回答状況について「過年度物価上昇率が横ばいで、実質GDPも伸びていないなかで、これだけの賃金改善分を確保できたことは、高く評価できる」とコメント。安河内賢弘・労働政策委員長(副会長)はその背景として、粘り強い交渉や人手不足のほかに、「中小も賃上げしないと経済の好循環が実現しないとの雰囲気が高まったことや、労働界で中小企業の公正取引の運動を展開していることが経営者から評価されている面もあるのではないか」などと述べた。

鉄鋼・造船・非鉄

鉄鋼、造船重機、非鉄、建設などの労組で構成する基幹労連(工藤智司委員長、25万8,000人)は、2年おきに2年分の賃金交渉を行う「隔年春闘」を採用しており、今春闘では2016年度と17年度の賃金について交渉を行った。

基幹労連の春闘方針である『AP16春季取り組み』方針は、「産別一体と



基幹労連のAP16中央総決起集会

なって、2016年度・2017年度のなかで2年分の賃金改善要求を行う」とし「要求額は、8,000円を基準とする」としたが、その一方で「具体的には業種別部会のまとまりを重視して要求を行う」との考えも示し、業種別部会の判断によって、要求や交渉のやり方に柔軟性を持たせる方式をとった。

これにより、鉄鋼大手メーカーで構成する「鉄鋼総合」の部会は、これまでどおり2年分要求し、2年分の回答を求める方式をとったが、「総合重工」の部会では16年度のみ要求・交渉することにし、「非鉄総合」は2年分の要求をするものの、交渉は16年度分だけ行うことにした。

交渉を取り巻く環境は、鉄鋼と非鉄でとりわけ厳しかった。鉄鋼は、中国の内需減退とそれに伴う輸出増によって供給過剰となり、国際市況が下落。新日鐵住金、JFEスチールを含むJFEホールディングス、神戸製鋼、日新製鋼のいずれも通期業績見通しの下方修正を行った。

非鉄は、金属価格の下落や中国の成長鈍化による需要減などが響き、住友金属鉱山、JX金属が含まれるJXホールディングス、三井金属はそれぞれ、2016年3月期の通期決算で経常利益が赤字となる見通しを発表した。

それでも鉄鋼総合の各メーカーの労組は、「35歳生産職標準労働者」の個別銘柄賃金で、16、17年度それぞれ4,000円の引き上げを揃って会社側に要求した。三菱重工や川崎重工などの総合重工労組は16年度についてのみ要求し、平均方式で4,000円の賃金引き上げを求めた。非鉄総合では、住友金属鉱山、JX金属は賃金引き上げ要求を断念。年収管理型方式を採用する三井金属は、16年度の年収維持を求めた。一方、三菱マテリアル労組と

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	前年実績	一昨年実績
基幹労連			
新日鐵住金	2016年度1,500円 2017年度1,000円	2014年度1,000円 2015年度1,000円を 基本に2年で2,000円	
J F E スチール			
神戸製鋼所			
日新製鋼			
大同特殊鋼			
三菱重工	2016年度1,500円		
川崎重工			
I H I			
住友重機			
三井造船			
日立造船			
三菱マテリアル	2016年度1,000円、2017年 度 翌年交渉		
住友金属鉱山	引き上げ分要求せず	2014年度3,000円、2015年度1,000円程度	
三井金属	年収減9万6,000円	年収増7万6,000円	年収増9万2,000円
D O W A	2016年度 ― 2017年度 翌年交渉	2014年度1,000円、2015年度1,000円を基本に2年で 2,000円	
JX金属	引き上げ分要求せず	2014年度約3,000円、2015年度約1,000円	

注)基幹労連は2年サイクルで春季交渉を行っており、大手総合組合は2014春闘で2014、15年度の賃金改善について労使交渉した。2015春闘では、一時金と格差改善を中心に労使交渉している。

JAM

オークマ	構造維持分5,694円+賃金改善分1,544円	構造維持分5,869円+ベア2,285円	構造維持分5,934円+ベア是正2,147円
島津	構造維持分5,684円+賃金改善分1,000円	構造維持分5,652円+ベア3,000円	構造維持分5,681円+ベア2,000円
アズビル	構造維持分4,897円+賃金改善分2,314円	構造維持分5,170円+ベア改善3,830円	構造維持分5,285円+改善1,650円
シチズン	構造維持分6,189円	定期昇給実施+臨時昇給平均2,804円	構造維持分5,871円 ※
ジーエス・ユアサ	35歳賃金改善分1,400円	構造維持分5,849円+ベア2,000円	構造維持分5,862円+ベア1,000円
N T N	30歳賃金改善1,400円	30歳ベア1,900円	30歳ベア1,000円
日本精工	35歳賃金改善1,400円	35歳ベア3,800円(住宅手当改定原資含む)	35歳ベア2,600円
クボタ労連	定期月俸改定額(約7,150円)+賃金改善1,150円	定期月俸改定額(約6,700円)+賃金改善2,700円	定期月俸改定額+賃金改善3,000円
コマツユニオン	構造維持分6,000円+賃金改善分1,400円	構造維持分6,400円+賃金改善2,500円(別原資で、再雇用社員、非正規の改善)	構造維持分6,400円+ベア改善3,600円
ヤンマー	構造維持分6,758円+賃金改善分900円	構造維持分6,907円+賃金改善2,000円	構造維持分6,911円+賃金改善1,500円
井関農機	構造維持分6,154円	構造維持分6,132円	30歳ベア1,200円
ボッシュ	構造維持分4,900円+賃金改善分1,500円	構造維持分4,800円+ベア3,000円	構造維持分5,200円+ベア2,000円
NOK グループユニオン	平均8,789円	構造維持分6,145円+ベア3,500円	構造維持分5,773円+ベア3,000円
カシオ労連	構造維持分4,305円+賃金改善分1,500円	構造維持分4,683円+ベア3,000円	構造維持分4,940円+ベア2,000円
全矢崎	構造維持分5,900円+賃金改善分1,400円	構造維持分6,000円+ベア2,800円	構造維持分6,500円+ベア2,366円
東芝機械	構造維持分5,200円+賃金改善分1,000円	構造維持分5,200円+ベア1,500円	構造維持分5,350円+ベア1,330円
小糸製作所	○35歳賃金改善分1,000円 ○構造維持分5,240円+賃金改善分1,000円	構造維持分5,187円+ベア1,200円	構造維持分5,220円+ベア1,000円
ダイキン工業	平均9,000円	平均9,500円	平均8,000円

DOWA労組は16、17年度それぞれ4,000円の引き上げを要求した。

交渉の結果、新日鐵住金などの鉄鋼総合メーカーは揃って「2016年度1,500円、17年度1,000円」で決着し、16年度については自動車と電機がつくった1,500円相場に倣う形となった。

各総合重工も1,500円で決着。非鉄総合の三菱マテリアルは2016年度は1,000円で合意し、17年度は来春交渉を行う。DOWAは、2016年度は引き上げを獲得できず、17年度については来春交渉する。三井金属は9万6,000円の年収減額回答を受けたとみられる。

回答指定日の3月16日の午後、本部で会見した工藤委員長は、「要求からいえば十分とはいえないが、人への投資の必要性を各組合が強く主張し、それに対して経営側も一定の理解を示した回答だ」と評価。その一方で、厳しい結果となった非鉄に関して「リーマン・ショックの時と変わらないぐらいの状況だった」「要求を出すことも難しい状況だった」と振り返った。鉄鋼と総合重工の交渉では、それぞれ「横一線の回答となることにこだわった」と話した。

電 線

電線・ケーブル業界の組合を組織する全電線（海老ヶ瀬豊委員長、2万4,000人）は、今春闘で加盟35単組中34単組が賃上げを要求（昨年は32単組）し、3月末までに全て収束した。賃金構造維持分は、賃金制度上の実施が確認されたところも含めて全単組が確保。賃金引き上げの回答を得たのは、昨年の23単組から24単組に増えた。賃上げ水準は単純平均で854円となっている。

今春闘で大手4労組は、35歳技能

職・標準労働者のポイントで3,000円の引き上げを要求した。集中回答日までに会社から示された回答（P32の表）を見ると、古河電工労組は500円の引き上げ、住友電工労組は1,000円（各人一律1,000円）の引き上げ、フジクラ労組は500円の引き上げで妥結した。昨年、要求しなかった三菱電線労組は、今春闘では要求を掲げたものの「現行通り」の回答で有額回答には至らず、昭和電線労組は前年同様、賃上げ要求を見送った。

全電線によると、「業界が全体的に黒字基調のなか、大手単組を上回る水準を獲得した中小単組が見られたほか、親企業の単組と同額の回答を得た中小単組も少なくなかった。また、賃上げが復活するようになった2014年の春闘以降、3年目によりやく賃上げを獲得したところも3単組ある」という。

一方、年間一時金は、月数の単純平均で3.91カ月と、こちらは前年比0.13カ月プラスとなった。

大手労組の状況を見ると、古河電工労組が5カ月の要求に対し4.27カ月（前年比0.17カ月プラス）、住友電工労組が5.10カ月の要求に対し4.92カ月（同0.12カ月プラス）、フジクラ労組は5カ月要求に対し4.42カ月（同0.12カ月プラス）、昭和電線労組は4.25カ月の要求に対し3.20カ月（同0.10カ月マイナス）で、それぞれ決着した。なお、三菱電線は業績連動方式を採用している。

全体では、前年を上回った単組は21、同月数は3、下回った単組が8。金属労協がミニマム基準に設定している年間4カ月をクリアした単組は前年より1単組多い18単組になっている。

賃金・一時金以外では、18歳最低賃金協定での増額が図られた。具体的には、古河電工労組が500円、住友電

工労組が3,000円、フジクラ労組が500円、三菱電線労組が4,000円の引き上げを実現させたほか、「中小でも年齢別最低賃金や企業内最低賃金をアップさせるなどの改善を図った単組があった」。

全電線は、「賃金引き上げができなかった単組でも、企業内最低賃金の引き上げができたことや、賃金引き上げ額以上の水準を獲得できたことは、未組織労働者への底上げにもつながったものと考えている」としている。

また、非正規労働者への対応に関しても、「大手では、住友電工で定年後再雇用制度の時間給とパートタイマーの時間給を10円増額したほか、期間工の正社員への登用や半日休暇の制度化を図るなどの前進が見られている」としたうえで、「賃金引き上げに連動して時給の引き上げがなされるなど、非正規労働者の処遇改善が図られ、従来から『組合員と雇用形態の異なる労働者』の対応として取り組んでいた内容も要求として確認してきたことも含め、これまでの取り組みの幅が広がったとともに、新たな取り組みとして前進したものと考えている」とする。

全電線は、今春闘で「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組むとし、具体的な賃上げ要求を、「35歳標準労働者賃金で3,000円以上を個別賃金方式で要求する」としていた。

化学・エネルギー

化学・エネルギー関連産業の労組でつくるJEC連合（永芳栄始会長、11万2,000人）は今春闘で賃上げ要求方針に、「働く仲間の『底上げ・底支え』という観点から、定期昇給相当分を除き、格差是正や配分の歪みの是正分を

含めて、2%の賃上げ要求を各組合に要請する」ことを掲げて、交渉に臨んだ。産別要求の文言を強めたことで、方針のあり方を見つめ直す契機になったという。

4月12日現在の回答集計を見ると、同日までに回答のあった82組合（4万6,526人）のうち、有額回答を得た55組合の回答額は単純平均5,825円、加重平均6,588円。昨年の回答実績（57組合）と比べると、単純平均で160円、加重平均で98円高い。

このうち、ベースアップや手当等の賃上げ回答を得た31組合の賃上げ額については、単純平均は1,265円、加重平均は1,038円。前年実績（32組合）に比べ、賃上げ額は単純平均で25円、加重平均では157円低くなる。

部会ごとに賃上げの状況を見ていくと、原油安に苦しむ石油部会（3組合、単純平均814円）や、塗料部会（16組合、同514円）、企業再編の進む医薬化粧品部会（7組合、同547円）が4ケタに届いていない一方で、化学部会（11組合、1,497円）は1,400円台をキープしている。情報公開している主な単組の賃上げ回答（表）を見ても、化学部会のセントラル硝子労組が1,685円（ベア850円＋初任給改定に伴う在職者補正835円）、日本触媒労組が1,947円などとなっている。

セメント部会（2組合、同1,433円）も1,400円台だが、「オリンピックや震災復興に伴う人件費の高騰でゼネコンから仕事が降りて来ないなかで、回答も出てきていない」（吉田直浩事務局長）という。

こうしたなかで特筆すべきは、中小・一般部会（12組合）が同2,167円の賃上げを獲得していること。その背景には、「2%の賃上げを要請する」とした産別方針の徹底にあるという。吉田

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	前年実績	一昨年実績
全電線			
古河電工	平均500円	平均1,500円	平均1,000円
住友電工	1,000円（各人一律）	2,500円（各人一律）	2,000円
フジクラ	500円	1,000円	現行通り
三菱電線	現行通り	要求せず	現行通り

J E C 連合			
三菱ガス化学	賃金カーブ維持分5,945円＋賃上げ分401円	賃金カーブ維持分5,810円＋賃上げ分503円	賃金カーブ維持分5,816円
セントラル硝子	賃金カーブ維持分6,831円＋ベースアップ850円＋初任給改定に伴う在職者補正835円	賃金カーブ維持分6,564円＋賃上げ分1,000円	賃金カーブ維持分6,475円＋賃上げ分2,500円
日本触媒	賃金カーブ維持分3,787円＋賃上げ分1,947円	賃金カーブ維持分3,932円＋賃上げ分1,000円	賃金カーブ維持分3,787円
大星ビル管理	賃金カーブ維持分3,275円＋職員ベースアップ500円、一部職制において扶養手当（子ども一人当たり5,000円）の新設	賃金カーブ維持分2,701円＋賃上げ分1,500円	賃金カーブ維持分3,576円＋賃上げ分500円

ゴム連合			
横浜ゴム	4,890円（平均）＋賃金改善平均232円	賃金改善 平均1,040円（0.38%）	賃金改善 平均2,560円（0.94%）
東洋ゴム	4,100円（35歳）	4,100円（35歳）	4,100円（35歳）
住友ゴム	5,290円（平均）＋賃金改善平均1,100円	5,164円（平均）＋賃金改善平均3,121円	4,893円（平均）＋賃金改善平均2,864円
ブリヂストン	5,600円（35歳）＋賃金改善組合員一人平均1,200円	5,600円（35歳）＋若年層賃金水準の改善組合員一人平均2,000円	5,600円（35歳）＋若年層賃金改善組合員一人平均1,500円
バンドー化学	3,000円（35歳）＋配偶者がいない場合の一人目の子の家族手当を9,500円から1万5,000円に増額	4,891円（平均）＋子に対する大学入学一時金給付制度導入（子一人あたり30万円）	4,905円（平均）
住友理工	賃金改善 平均1,080円（0.37%）	賃金改善 平均1,009円（0.35%）	賃金改善 平均968円（0.30%）
イノアック	3,134円（平均）＋賃金改善分平均400円	5,100円（35歳）＋賃金改善分平均1,000円、役付手当・扶養手当改善	5,100円（35歳）＋賃金改善分平均1,300円
西川ゴム	5,704円（35歳）＋賃金改善平均2,137円	5,703円（35歳）＋賃金改善平均1,000円	5,704円（35歳）＋賃金改善平均2,047円

事務局長は、「中小は最高でベア7,500円、定昇込みで1万円超の単組があるなど、比較的高額のベアが目立っており、今春闘の特徴の一つになっている。今回、方針を『2%の取り組みを要請する』と一歩踏み込み、中小労組はそれを旗印にした。格差是正を進めるには春闘で取るしかない。2%の根拠が示せないなかで、やらねばならないとの使命感や気持ちを強く取り組んだ」

と話す。

なお、「生活保障を強める」観点からミニマム要求基準を年間4カ月に設定していた年間一時金については、まだ回答組合は少ないものの、5月9日時点で56組合（3万1,446人）が、単純平均4.88カ月（144万6,069円）、加重平均5.25カ月（166万6,884円）の回答を引き出している。

ゴ ム

タイヤ、履き物、工業用品などの業種の組合で構成するゴム連合（山本昭二委員長、4万2,000人）は今春闘で、昨年より3単組少ない37単組が賃金カーブ維持分に加えて、何らかの改善要求を行った。賃金改善要求額は加重平均で前年より709円低い1,325円、賃金カーブ維持分を含めた平均は前年比657円減の6,246円だった。今春闘では1週間の回答ゾーンを設けるなどして交渉し、4月末時点で49単組が決着しており、賃上げ額は加重平均で778円（前年比791円減）、単純平均では562円（同502円減）となっている。全体で見ると、要求・妥結とも前年から半減しているが、賃上げの対前年比マイナス幅は企業規模が小さいところの方が低い。

こうした状況について、藤田直治書記長は、「今春闘は中堅・中小の踏ん張りが目立った」と指摘。「昨年は大手を中心に初任給の改定や若年層の賃金改善が図られたが、今年はそれを中堅が意識してきている。大手では導入済みの非正規社員の登用制度の導入に向けた協議も中堅・中小に広がってきている」と説明する。

ゴム連合では、35歳ポイントの個別B方式（35歳の1歳前からの定昇込みで要求する方式）で要求を組み立てる個別賃金の取り組みを進めている。それを踏まえて、組合員1,000人以上の主立った大手労組の要求と回答の内訳を見ていくと、35歳ポイントの個別B方式で要求を組んだブリヂストン労組は定昇相当分5,600円と「組合員一人平均1,800円の賃金改善」を要求。定昇相当分の確保に加え、組合員一人平均1,200円の賃金改善で決着した。

定昇相当分3,000円に加え、賃金改

善分として「配偶者がいない場合の一人目の子の家族手当を9,500円から1万8,800円に増額する」ことを求めたバンドー化学の労組は、定昇相当分+配偶者がいない場合の一人目の子の家族手当を5,500円増額する回答を引き出した。これにより、配偶者がいない場合の一人目の子の家族手当は1万5,000円になる。

西川ゴム労組の要求（9,659円：定昇相当分5,704円+賃上げ分3,955円）は、好調な業績を反映して賃上げ分2,137円を獲得。その一方、防振ゴム事業の不正行為の影響が残る東洋ゴム労組は定昇相当分4,100円のみを要求し、回答も定昇相当分の実施にとどまった。

一方、賃金改善の妥結結果を組合平均で見ると、定昇相当分（4,890円）の制度実施と成果給や手当の改善を求めた横浜ゴム労組が、定昇相当分に加えて、組合員一人平均232円の賃金改善で決着。住友ゴムは、労組が定昇相当分5,290円と組合員一人平均1,300円の賃金改善を求めたのに対し、会社側は定昇相当分+1,100円の賃金改善で応えた。住友理工は労組の1,080円の賃上げ要求に対し、満額回答で決着。イノアック労組は、定昇相当分3,134円と2,900円の賃金改善を要求し、定昇相当分+400円の賃金改善で妥結している。

なお、一時金については、43単組が昨年妥結以上の要求を行った。年間要求組合の単純平均で前年比0.17カ月プラスの4.25カ月（加重平均で前年比0.03カ月減の5.19カ月）の要求を掲げた。4月末時点で年間妥結した32単組が前年比0.04カ月マイナスの加重平均5.18カ月（単純平均では同0.09カ月増の4.18カ月）で収束している。

ゴム連合は今春闘で、定昇・賃金カーブの維持分の確保を前提に、2%程度を基準とした賃金改善方針に加え、自社の賃金カーブの相対的な位置づけを把握し、課題を明確にした上でその改善に向けて取り組む方針を掲げた。昨年からは、連合が集計している賃金データや最低限の生活を営むのに必要な生計費に基づき、産別として賃金水準の目標・到達・最低水準を目安として示すことで、各単組に主体的に目標とする賃金水準の設定を促している。こうした取り組みにより、賃金の上げ幅だけに捉われるのではなく、賃金水準の絶対額に拘る取り組みを進めてきた。

「上げ幅だけに捉われていると、物価上昇がない状況では賃上げの根拠が乏しく、ゴム産業・企業の賃金が上がりず職場が活性化されずに産業の弱体化につながりかねない。今年は、そうした課題が浸透し始めた春闘になった」（藤田書記長）という。

流通・小売・サービス関係

流通、製造産業、総合サービスの3部門で運営するUAゼンセン（逢見直人会長、153万6,000人）は、「一般労働者の所定内賃金は微増で物価上昇に追いつかず、実質では2012年に比べて4%以上の減少となっている」として、今賃金闘争では、賃金体系維持分に加える賃金引き上げ分として2%基準の要求をし、「積極的に実質賃金の向上を目指す」ことを方針とした。組合員全体の半数以上を占めるパートタイマーなどの短時間組合員については、昇給昇格分に加えて2%基準の賃金引き上げを要求するとした（昇給昇格分が明確でない場合、同分を含めて3%基準）。

UAゼンセンの闘争は統一闘争が基本であり、登録する組合は、指令、統

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	前年実績	一昨年実績
UAゼンセン			
帝人労働組合	賃金体系維持分6,123円＋賃上げ分1,500円	体系維持分6,292円＋1,400円	体系維持分6,069円＋900円
東洋紡績労働組合	賃金体系維持分5,428円＋賃上げ分1,100円	体系維持分5,428円＋1,200円	体系維持分5,656円＋900円
三菱レイヨユニオン	賃金体系維持分5,946円＋賃上げ分1,000円	体系維持分5,816円＋1,900円	体系維持分5,716円＋1,000円
日清紡績労働組合	賃金体系維持分4,492円＋賃上げ分800円	体系維持分4,752円＋1,000円	体系維持分4,563円＋750円
全東レ労連東レ労働組合	賃金体系維持分5,865円＋賃上げ分1,400円	体系維持分5,826円＋2,600円	体系維持分5,804円＋1,800円
全プリマハム労働組合	賃金体系維持分1,177円＋賃上げ分2,863円	体系維持分1,116円＋4,483円	体系維持分2,563円＋2,665円
カルビーグループ労働組合	賃金体系維持分8,770円＋賃上げ分3,200円	体系維持分8,801円＋6,000円	平均7,024円
イオン労連イオンリテールワークスユニオン	賃金体系維持分5,775円＋賃上げ分1,224円	体系維持分5,877円＋1,156円	体系維持分6,127円＋2,200円
ライフ労働組合	賃金体系維持分4,871円＋賃上げ分1,048円	体系維持分4,257円＋2,046円	体系維持分4,154円＋6,529円
マルエツ労働組合	賃金体系維持分4,298円＋賃上げ分3,500円	体系維持分4,247円＋3,844円	体系維持分4,236円＋2,803円
全イズミ労働組合	5,911円	平均7,188円	平均6,004円
万代ユニオン	賃金体系維持分5,484円＋賃上げ分2,347円	体系維持分5,138円＋3,074円	体系維持分5,268円＋2,500円
平和堂労連平和堂労働組合	6,000円	平均8,000円	平均6,000円
いなげや労働組合	賃金体系維持分3,609円＋賃上げ分3,217円	体系維持分3,537円＋4,010円	体系維持分3,339円＋2,926円
セブン＆アイ労連ヨークベニマル労働組合	賃金体系維持分3,320円＋賃上げ分2,500円	体系維持分3,429円＋3,297円	体系維持分3,329円＋2,000円
カスミ労連カスミユニオン	賃金体系維持分5,125円＋賃上げ分1,600円	体系維持分5,155円＋2,350円	体系維持分5,124円＋2,033円
ニトリ労働組合	賃金体系維持分4,950円＋賃上げ分3,538円	体系維持分4,963円＋5,222円	体系維持分5,027円＋2,173円
上新電機労働組合	賃金体系維持分3,644円＋賃上げ分1,000円	体系維持分3,710円＋2,000円	体系維持分3,674円＋1,000円
ケースホールディングスユニオン	賃金体系維持分5,403円＋賃上げ分693円	体系維持分5,399円＋1,412円	体系維持分4,925円＋2,575円
S S U A メガネトップ労働組合	賃金体系維持分4,575円＋賃上げ分750円	体系維持分4,680円＋500円	体系維持分4,991円＋1,026円
富士薬品ユニオン	10,000円	平均8,540円	平均8,867円
スギ薬局ユニオン	8,006円	平均7,388円	平均6,234円
マツモトキヨシ労働組合	賃金体系維持分4,000円＋賃上げ分2,504円	体系維持分4,009円＋2,507円	体系維持分5,000円＋1,387円
すかいらーく労連すかいらーく労働組合	6,558円	平均10,500円	平均7,931円
餃子の王将ユニオン	9,500円	平均10,500円	平均17,008円
サイゼリヤユニオン	賃金体系維持分5,500円＋賃上げ分1,000円	平均6,500円	平均6,500円

制、妥結権を中央闘争委員会に集約する（闘争委員長はUAゼンセン会長）。そのため、各単組が交渉から引き出した回答について、中間委員会が承認して初めて妥結となる。闘争体制は、大手など先行して回答を引き出す組合を「Aグループ」、これに次ぐ組合を「Bグループ」「Cグループ」として位置付け、A～Cグループの組合は3月末までの決着を目指す。今回は、Aグループの解決目標を3月16日、Bグループを同23日、Cグループを3月末と設定した。

妥結第一号となったのは、富士薬品ユニオンで、3月8日の段階で、正社

員組合員について、平均賃上げで1万円（3.92%）で決着した。11日には、コープさっぽろ労働組合、イオン労連CFSユニオンが続いた。コープさっぽろ労働組合は、正社員では平均賃上げで1万6,061円（5.76%）、パートタイマーの時給では29円（3.68%、制度昇給＋昇格昇給＋賃金引き上げ分）、契約社員月例賃金では7,979円（4.58%）を獲得。イオン労連CFSユニオンは、パートタイマー時間給について39.9円（3.85%）で妥結した。

翌12日には外食のジョイフル労働組合が正社員1万671円（4.39%）、パートタイマー時間給30円（3.06%）

で妥結承認を受けた。14日にはカルビーグループ労働組合が正社員1万1,970円（うち賃金引き上げ分は3,200円、全体の率3.98%）で承認された。

紡績関係では、17日に東洋紡績労働組合が正社員について平均で6,528円（うち賃金引き上げ分は1,100円、全体の率2.10%）で決着。翌18日には、日東紡績労働組合が正社員について平均で6,797円（うち賃金引き上げ分は1,000円、全体の率2.26%）で続いた。

3月17日10時現在で、正社員では83組合が妥結。平均額は7,938円（2.72%）で、ベアなどの賃金引き上げ分だけの平均は2,502円（0.89%）

という実績を残した。一方、短時間組合員については、同時点で41組合が平均28円(2.78%)の時給引き上げで妥結した。同組合で、前年同期で比べると、正社員では401円(0.12%)増となり、短時間組合員も6.8円(0.60%)増となった。

Aグループのヤマ場を終えて、UAゼンセンは松浦昭彦書記長の談話を発表。談話は、『物価上昇を上回る賃上げを』という組合員の思いと要求の正当性を強く主張した結果として高く評価できる」と強調した。

3月31日終了時点では、闘争に参加した1,859組合のうち、446組合(24.0%)が妥結した。賃金体系維持分が明確な組合(198組合)の賃金引き上げ分の加重平均は1,348円(0.46%)で、300人未満(70組合)の組合では1,468円(0.56%)となり、300人未満の組合の平均が全体平均を上回った。

短時間組合員の時給の妥結ベースでの加重平均は20.7円(2.27%)で、引き上げ率は正社員(2.22%)を上回った。同一組合で妥結額・率を前年同時期と比べると、額・率ともに前年を上回った(額で3.1円増、率で0.32ポイント増)。

4月6日に開かれた記者会見で松浦書記長は、これらの結果について「中小も相当健闘している」とし、パートの時給引き上げについては人手不足の影響もかなり大きいとの認識を示した。

食 品

食品産業関連の労組でつくるフード連合(松谷和重会長、10万6,000人)は、今春闘での具体的な統一闘争の要求基準を、定昇相当分を除いて2%(6,000円)を軸に設定。「底上げ・底支え」「格差是正」に総力を挙げて

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	前年実績	一昨年実績
フード連合			
伊藤ハム	定昇+ベア1,000円	定昇+ベア500円(0.16%)	4,084円(ベア1,000円)
日本ハム	定昇+ベア1,100円	定昇+ベア2,124円	定昇+ベア1,300円
南九州畜産	総額10,000円(ベア6,758円)	総額3,500円(ベア1,401円)	3,500円(ベア244円)
ジャパンファーム	定昇+ベア500円	定昇+ベア500円(0.256%)	4,127円(ベア300円)
マルハニチロ	定昇+ベア1,500円	定昇+ベア500円	定昇確認
味の素冷凍食品	定昇+ベア1,000円	総額7,332円(ベア1,000円)	定昇確認
キッコーマン	定昇+ベア800円(0.22%)	定昇+ベア1,500円(0.42%)	9,770円(ベア1,000円)
大日本・明治精糖	定昇+ベア1,000円	(定昇のみ)	—
日清製粉	定昇+ベア2,000円	定昇+賃金改善500円	定昇実施
日本製粉	定昇+賃金改善原資組合員平均3,000円	定昇+賃金改善原資組合員平均3,000円	定昇+改善原資1,000円
日東富士製粉	定昇+ベア500円	定昇+賃金改善1,000円	制度昇給確認
敷島製パン	総額5,026円(ベア1,262円)	総額4,555円(ベア612円)	定昇+賃金改善269円
明治グループ労連明治	定昇+ベア一律2,000円	定昇+ベア一律1,500円	6,804円(賃金カーブ維持分)
明治グループ労連Meiji Seika ファルマ	定昇+ベア一律1,500円	定昇+ベア一律1,500円(0.46%)	7,051円(賃金カーブ維持分)
ロッテ	総額6,947円(ベア相当分2,755円)	総額6,660円(ベア相当分2,375円)	定昇+ベア相当分2,380円
名糖産業	定昇+ベア500円(0.19%)	定昇+ベア2,000円(0.79%)	4,936円(賃金カーブ維持分)
麒麟労連麒麟ビール	定昇+ベア2,000円	定昇のみ	—
全たばこJT	定昇+ベア4,000円(1.12%)	定昇+ベア4,000円	定昇+ベア2,600円

取り組むことを前面に打ち出した。

ベースアップ回答のあった主な労組を見ていくと、組合員1,000人以上規模では、JTが4,000円で決着したほか、明治、日清製粉が2,000円、マルハニチロ1,500円、敷島製パン1,262円、日本ハム1,100円、伊藤ハムと雪印メグミルクも1,000円で合意した。

一方、1,000人未満の組合では、南九州畜産が6,758円の高額ベアで妥結。それ以外には、日本製粉(賃金改善原資組合員平均3,000円)やロッテ(ベア相当分2,755円)、味の素冷凍食品(ベア1,000円)などが目立つ。

情報・通信

情報労連(野田三七生委員長、21万5,000人)傘下の組合を見ると、NTTグループの労組で構成するNTT労働組合は今季交渉で、正社員だけでなく60歳を超えた継続雇用の月給制社員と契約社員についても、1人平均月額4,000円の賃金改善を求める方針

で交渉に臨んだ。その結果、3月16日に月例賃金を平均1,600円(基準内賃金700円、成果手当900円)引き上げることで決着した。また、60歳超の継続雇用の月給制社員に対しては業績反映部分に1,100円、またリーダー的な役割を果たしている契約社員に対しても職責手当として一人当たり1,100円の賃金改善で合意した。

特別手当(一時金)は「年間臨給方式」で、「NTTグループ統一モデル(40歳・一般資格1級)の基準内賃金」をベースに交渉した結果、NTT東日本141万5,000円、NTT西日本、持ち株グループ本部(持ち株会社、ファシリティーズ、コムウェア)が各138万5,000円、NTTコミュニケーションズ139万8,000円、NTTデータ169万4,000円、NTTドコモ176万3,000円となり、各社とも前年実績(134万5,000円～171万8,000円)を上回った。

一方、KDDI労組は、非正規社員

を含め平均3,300円の賃金改善を要求した。正社員は総合職一律500円、総合職以外一律1,000円の回答を獲得。そのうえで、月給制の非正規社員に対し、要求額を上回る平均5,457円の引き上げで合意している。

郵 政

国内最大の単一労組である日本郵政グループ労働組合（ＪＰ労組、小俣利通委員長、23万9,000人）は、今春の労働条件改善で、「賃金カーブの維持分として定期昇給を完全実施する」とともに、「正社員の基準内賃金を一人平均6,000円引き上げる」ことを求めた。一方、会社側は、基準内賃金の改善について、日本郵便の経営基盤が脆弱であることや、マイナス金利政策が金融２社に影響を及ぼす可能性があることを理由に「困難」との回答を示し、定期昇給は完全実施するうえで、ベアについては見送ることで決着した。

ただし、昨年11月の株式上場への貢献を考慮し、2016年度に限り、ベアに代わる措置として、夏季一時金の支給時に特別加算として8,000円を上乗せ支給する。

年間一時金は、前年と同じ4.3カ月の要求に対し、前年を0.2カ月上回る4.0カ月で妥結した。一時金に関しては、2015春闘では3.8カ月で妥結するとともに「特別手当」の支給について継続課題の交渉を行うとし、その後の交渉で「0.2カ月」が支給された経緯がある。今回は、前年実績である4.0カ月を確保するとともに、特別手当を付けずに一括妥結した。

一方、期間雇用社員の処遇改善については、組合側が月給制契約社員は基本月額6,000円、時給制契約社員は時間給40円の引き上げなどを要求。これに対し会社側は、正社員同様、賃金

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	前年実績	一昨年実績
情報労連			
持株グループ本部（持株会社、コムウェア、ファシリテーズ）	平均1,600円	平均2,400円	賃金改善1,600円
NTT東日本			
NTT西日本			
NTTコミュニケーションズ			
NTTドコモ			
NTTデータ			
KDDI	総合職一律500円 総合職以外一律1,000円	平均2,700円	——

日本郵政

JP労組	賃金カーブ維持分4,802円+2016年度に限り、夏季手当支給時に8,000円を上乗せ	賃金カーブ維持分5,005円+1,000円	賃金カーブ維持分5,655円+1,000円
------	---	-----------------------	-----------------------

運輸労連

全日通	4,900円(1.4%)	5,910円(1.7%)	5,320円(1.5%)
ヤマト運輸	5,024円(1.7%)	5,253円(1.7%)	5,636円(1.9%)
日立物流	7,389円(2.4%) (賃上げ分1,500円)	8,876円(2.9%)	8,194円(2.7%)

交通労連

西濃運輸	4,800円(1.77%) 賃上げ分600円	4,700円(1.76%)	4,700円(1.78%)
------	---------------------------	---------------	---------------

水準の改善は厳しいものの、株式上場にあたっての貢献を考慮するとして、2016年度に限った措置として、従来の一時金制度に基づく支給とは別に、夏季一時金の支給時に特別加算として1万円を上限に上乗せするとの回答を示した。

また、労組側は、労働契約法の改正に伴い、有期雇用契約労働者の無期労働契約への転換について、早急に協約化を図ることも求めた。会社側は、期間雇用社員の契約が5年を超えて反復更新された場合の無期契約に転換を申し込める時期について、法律に基づく2018年4月から2016年10月に1年半前倒しするなどの回答を示し、妥結した。

交通・運輸

JR各社

JR各社では、JR西日本、JR東海の本州各社に加え、JR九州も3月18日

までにベースアップ回答を引き出した。同日までに、JR四国、JR北海道、JR貨物でも回答があったが、ベアはゼロだった。一方、JR東日本は、大手企業の集中回答日・回答ゾーンを過ぎて、3月31日にベア回答が示され交渉を終えた。

18日までに回答のあった各社では、JR西でベア1,000円と、前年を下回る回答。JR東海では、ベアは前年より1,000円減の1,000円。さらにJR九州では、ベアが前年より200円増の500円となった。JR四国、JR北海道、JR貨物の三社は定昇のみの回答だった。

交渉が長引いたJR東日本では、会社側が「定額500円プラス所定昇給額の10分の1」のベアを回答。基準内賃金の平均で見ると1,175円となる。

このほか、各社とも、高年齢層や非正規労働者の処遇を改善する回答が出ている。主なものは、JR西で契約社員およびシニア・シニアリーダー社員

の時間給の5円引き上げ、JR九州で嘱託再雇用・パートナー社員の基本賃金月額300円引き上げおよび嘱託再雇用社員に対する保存休暇の新設、JR東でグリーンスタッフ賃金の月額500円加算など。

私鉄

一方、私鉄総連（藤井一也委員長、11万5,000人）の大手組合は、3月17日までに回答を引き出した。回答内容は、前年にあったベースアップがゼロとなったところ、ベア回答はあったが金額が前年に及ばなかったところ、前年実績を上回ったところなど、様々な結果となった。

今春闘では、過去2年の交渉と比べ、経営側は賃上げに慎重な姿勢を示していた。これに対し、組合側はインバウンド（訪日外国人旅行）の増加などで多くの会社が高収益をあげたことを背景に、例年同様、月例賃金改善にこだわり、大手組合の回答指定日時を17日14時に設定して交渉を進めていた。

私鉄大手13社のうち、京成、南海、阪神を除く10社に、定期昇給制度もしくはそれに準じた制度が見られる。この10社のうち、前年にベアに相当する「一人平均1,500円程度の昇給」を獲得していた東急は、今回は「定期昇給を実施する」にとどまっている。阪急は「一人平均2,000円を基準としたベースアップ」の回答だったが、前年の「3,000円を基準とした」ベア回答より金額は少ない。一方、東京地下鉄の回答は「月例賃金、昨年実績プラス1,000円」と、前年の「定期昇給を実施する及び一部手当の増額」より改善。また近鉄は「昨年実績プラス300円の賃金引き上げ」の回答となり、前年の「昨年実績と同額」を上回る内容となっている。

産別・企業・労組名など	賃上げ回答	前年実績	一昨年実績
JR各社			
JR北海道	ベアゼロ+定昇(5,360円)	ベアゼロ+定昇(5,360円)	ベアゼロ+定昇
JR東日本	ベア1,175円+定昇	ベア2,229円+定昇	ベア1,635円+定昇
JR東海	ベア1,000円+定昇	ベア2,000円+定昇	ベア1,500円+定昇
JR西日本	ベア1,000円+定昇(5,360円)	ベア1,645円+定昇(5,360円)	ベア500円+定昇
JR四国	ベアゼロ+定昇(5,360円)	ベアゼロ+定昇(5,360円)	ベアゼロ+定昇
JR九州	ベア500円+定昇(5,360円)	ベア300円+定昇(5,360円)	ベアゼロ+定昇
JR貨物	ベアゼロ+定昇(5,360円)	ベアゼロ+定昇(5,360円)	ベアゼロ+定昇

※各社の定昇の数字は、JR連合が連合に報告している「各社平均」の数字。

私鉄総連

東京地下鉄	月例賃金、昨年実績プラス1,000円	定期昇給を実施する及び一部手当の増額	定期昇給を実施する
東武鉄道	制度に基づく賃上げ実施 一人平均0.3%の賃金改善を実施	制度に基づく賃上げ実施 一人平均0.7%の賃金改善を実施	制度に基づく賃上げ実施 総合的に賃金改善を実施する。 改善原資については、1人平均配分基礎月額の0.5%相当
東急	定期昇給を実施する	定期昇給＋一人平均1,500円程度の昇給（ベースアップ相当）	定期昇給＋1人平均2,000円の昇給
京成	平成28年4月以降賃金については、定昇相当分＋αを引き上げる	平成27年4月以降賃金については、定昇相当分＋αを引き上げる 高卒・大卒採用初任給をそれぞれ2,000円（税込み）引き上げる	昨年並を引き上げる
京王	賃金表に基づき、基本給昇給を行う。加えて、社員の将来の生活設計に資する賃金施策を実施する	制度に基づき、基本給改定を行う。加えて、一部について賃金改善も実施する。なお細部については、別途協議する	制度に基づき、基本給改定を行う また、今春闘交渉を踏まえ、現行初任給の改定を含め、賃金制度のメンテナンス（改善）を実施することを前提に早急に労使協議を開始するものとする
京急	基本昇給の実施 賃金カーブの是正による原資確保	基本昇給の実施 賃金カーブ是正による原資確保	ベアゼロ 賃金カーブ是正による原資確保
名鉄	平成28年4月以降の賃金引き上げについては、賃金制度による賃金改定を実施する	高卒初任給2,000円の引き上げとそれに伴う若年層の賃金改善を実施	賃金制度による賃金改定を実施 1人1カ月平均500円を原資とし、中堅層（一般職）の賃金カーブを是正する
近鉄	昨年実績＋300円の賃金引き上げ	昨年実績と同額の賃金引き上げ	昨年同水準＋αの賃金引き上げ
南海	昨年同額 初任給全学歴500円引き上げ 非正規雇用労働者（契約社員）時間当たり20円引き上げ	昨年実績＋300円（税込み）	昨年実績＋500円（税込み） 平成26年4月以降、各学歴の初任給を1,000円（税込み）引き上げる
阪急	定期昇給相当分および一人平均2,000円を基準としたベースアップ 初任基本給改定 シニアパートナー（フルタイム）50,000円、週30時間以上40時間未満25,000円、週30時間未満15,000円	定期昇給相当分の実施および一人平均3,000円を基準としたベースアップ 初任基本給2,000円改定、シニアパートナーの時給を10円改定	定期昇給相当分実施 若年層の賃金改善（一律2,000円） 初任基本給を改定する
阪神	標労30歳・勤続12年の基本給を一人1カ月5,400円（税込み）引き上げる 平成28年4月以降の初任給を一律1,500円引き上げる	標労30歳勤続12年の基本給を一人1カ月5,800円（税込み）引き上げる 平成27年4月以降の初任給を一律2,000円引き上げる	標労30歳・勤続12年の基本給を1人1カ月4,800円（税込み）引き上げる 平成26年4月以降の初任給を一律2,000円引き上げる
京阪	1人平均800円の賃金改善を実施する	1人平均1カ月1,200円の賃金改善を実施する 初任給を600円引き上げる	1人1カ月平均1,000円の賃金改善を実施 初任給を500円引き上げる
西鉄	2%プラス1,000円	昨年実績プラス300円、国際物流事業部門：定昇実施、賃金改善原資一人平均月額500円（税込み）引き上げる 初任給を全職歴2,000円加算する	3,500円（30歳・勤続12年）