

単組の多くが「物価上昇などの根拠や指標が乏しい中で
の交渉だった」と回答 —2016春闘の賃金交渉と回答状況—



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」を委嘱している企業別労働組合（単組）、産業別労働組合（産別）を対象にアンケート調査を実施し、2016春闘における賃金交渉の状況などについて尋ねた。

今年は昨年と比べ物価上昇指標に変動が見られず、多くの単組から「賃上げ根拠に乏しい状況で厳しい交渉を強いられた」という報告が寄せられた。産別組合では「底上げ・底支え」の重要性などを柱に掲げ、格差の是正や非正規労働者の処遇改善を目指す取り組みが行われた。加盟組合の回答状況は昨年と比べ「横ばい」が過半を占める一方、「全体的に下がった」という組合もあった。

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、産別および単組で、モニター総数は現在、170組織以上。今回の調査では、単組35組織、産別25組織に調査票をメールで配布し、単組から15、産別からは11の有効回答を得た。単組はほぼ、大手企業単組で構成する。調査期間は、2016年3月25日～4月25日。

単組調査

単組の賃上げ要求と回答状況を見ていくと、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14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13組合となっている。

賃金水準引き上げ分や賃金改善分の要求額・率を見ると、4,000円程度に設定した組合（平均方式であれば個別ポイント要求もある）や、2%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（12組合）の回答結果を見ると、金属産業の単組の多くが1,500円の賃金改善を引き出しているほか、それを上回る額の回答を獲得している単組も見られた。

賃金改善分を獲得した組合の中には、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、ひとり親家庭の支援として、

配偶者のいない第一子に対する家族手当の増額（1万5,000円）や、2交替勤務に従事している現場技能職へのシフト勤務手当の支給を勝ち取った組合もあった。

賃上げに影響した要素のトップは「自社の業績」

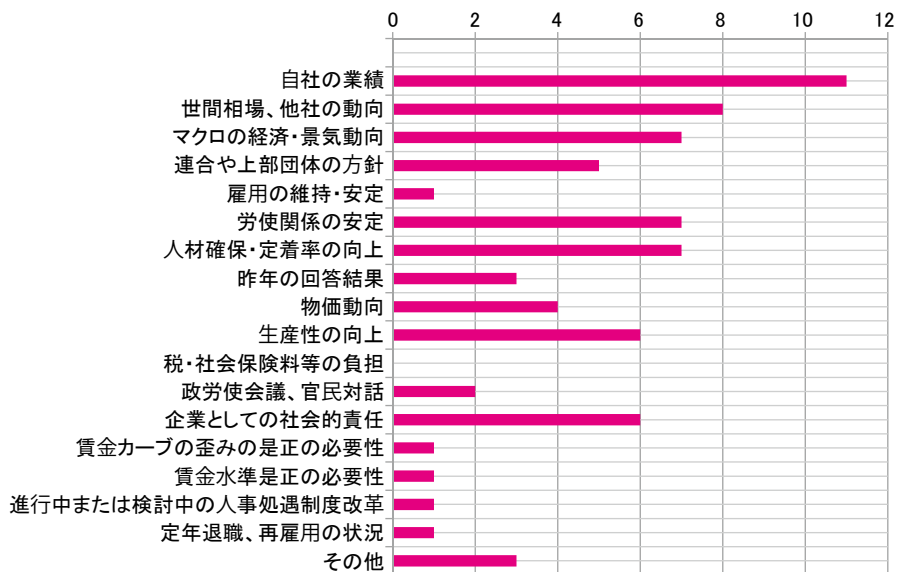
賃上げ要求した組合に対し、今回の

回答結果に影響した要素について尋ねた（複数回答）。

結果を見ると、「自社の業績」が最も多く、「世間相場、他社の動向」、「人材確保・定着率の向上」および「労使関係の安定」が続く。

また、賃金交渉に当たり、参考にした産業・企業の有無を尋ねたところ、「あった」が8組合、「なかった」が

図表 今回の賃上げに影響した要素 (複数回答) n=14



産別調査

産別調査では、電機連合、基幹労連、運輸労連、JEC連合、ゴム連合、生保労連、セラミックス連合、印刷労連、紙パ連合、の9組織からの回答を集約した。

電機連合は、2016春闘の賃上げ要求方針について、「デフレからの脱却を確実なものとし、電機産業に働くすべての労働者の底上げ・底支えにつながる事が重要」だとして、「3年連続での賃金水準改善を求め、月例賃金にこだわった交渉を展開した」と報告した。具体的に、開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金）で3,000円以上の水準改善を図ることを要求基準に設定。4月18日現在で、68.8%の組合が集約済み・集約方向にあり、このうち賃金改善ができた組織数は59.0%だった。この内訳を金額で見ると、1,500円以上が33.7%、1,500円未満が6.1%だった。

2016春闘については、「『社会的責任型闘争』としての電機産業労使が果たすべき役割と責任がこれまで以上に強く求められた闘争だった」と振り返る。経済の先行き不透明感やさらなる固定費の増加などを経営側が懸念したことから、交渉終盤になっても水準感触を引き出すことができず膠着状態に陥ったそうだが、電機連合本部と中間組合、拡大中間組合との連携を従来以上に強める取り組みを進めた結果、中間11組合において、1,500円の水準改善の回答を引き出すことができたと報告。「昨年と比べ、中間組合の回答水準に近接した水準を引き出した組合が多くあり、底上げ・底支えの観点からも波及効果を高めることができた」と

6組合だった。「あった」組合が参考にした産業は「自動車」や「電機」が多く、「上部団体加盟の同業他社」の動向を参考にしたと回答した組合も幾つかあった。

賃上げ根拠に乏しく 苦戦強いられる

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見られるか（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、物価上昇などの根拠や指標が乏しい中で交渉だったと振り返る回答が多く寄せられた（自由記述。以下、抜粋）。

- ▽「明確な物価上昇が昨年と比してなかった。グローバルを含めた企業業績は好調であったが、国内については不調であった」（自動車）
- ▽「好調な企業業績や復配予定もあり、強気な要求となっている。組合員の期待も大きい。経営も人材定着やモチベーション向上には処遇改善が必要との姿勢を見せている」（建設）
- ▽「昨年と異なり、今年は物価上昇など生活関連指標の変化がない中で、企業業績は減収減益だったので、賃上げ根拠に乏しい状況下であった」（化学）
- ▽「前年交渉時と比べて、物価上昇が少ない中での厳しい交渉であった。しかし、昨年と同水準の回答があったことは、経営側も賃上げの必要性を認識した結果だと判断している」（印刷）
- ▽「直近の物価上昇がない中で、企業収益の拡大を確実に賃上げに結びつけていく必要があると考え、要求を組み立てた。今期は連結の営業利益が過去最高を達成する見込みの中で交渉となった。組合員が生産性向上に寄与した結果であり、例年以上

に組合員の期待は大きかった。一方、会社側の反応は、為替や景気動向など、先々において会社を取り巻く状況に不透明感が増しており、大幅な賃上げは競争力低下に繋がりにくいことを懸念し、慎重な姿勢を崩さなかった」（セラミックス）

◇ ◇ ◇

一時金については、今春闘で取り組んでいない2組合を除き、8組合が要求方式で、5組合が業績連動方式となっている。一時金を要求した8組合のうち、「昨年を上回る」と回答したのが5組合、「昨年を下回る」が1組合、無回答が2組合だった。また、獲得した一時金の月数は年間6～7カ月が多くなっている。

賃金・一時金以外で重点的に取り組んでいることや、独自の取り組みを尋ねたところ、以下のような回答が寄せられた（自由記述。以下、抜粋）。

- ▽「契約社員や再雇用者の組合員の年収改善を図ることを要求し、時給改定を決定した」（自動車）
 - ▽「両立支援施策の更なる拡充を図ることを要求した。特に育児に対して理解のある職場風土を醸成するため、男性の育児参加の視点も踏まえた取り組みの推進を要求。細部については委員会設置の上、立案・推進することとなった」（自動車）
 - ▽「交替制の手当の増額を要求した。雇用環境が良好な中で、交替制勤務に従事する人の労働条件を向上させることは、優秀な人財の確保に重要となる。交渉の結果、要求に沿った回答を得られた」（印刷）
- このほか、「企業内最低賃金の改定に取り組んだ」（造船・重機、電機、セラミックス）とする回答や、「年次有給休暇の取得促進、労働時間の短縮」について要求した組合が複数見られた。

総括している。

隔年春闘を採用する基幹労連にとって、今春闘は、2016年度・2017年度の2年分の賃金改善要求を行う年に当たる。賃金改善の要求額は8,000円を基準とし、年間一時金については「月数」要求方式の場合は5カ月を基本に設定。3月末時点の集計では、55.4%で回答を引き出ししており、このうち賃金改善に前進があったのは76.3%だった。金額で見ると、2016年度は1,500円、2017年度は1,000円の回答が多いという。

同労連は「要求額に対しては十分とは言えないものの、厳しい経営状況の中で経営側も要求趣旨に一定の理解を示すとともに、各加盟組合が要求貫徹に向けて、戦略・戦術を駆使して回答を引き出し、各部会の重点項目や各組合の個別課題においても、精一杯取り組んできた成果として受け止めている」と評価した。

運輸労連は、「逼迫するドライバー不足やこれまでの過当競争などにより、産業を取り巻く環境はより厳しさを増している」「長時間労働が常態化しているにもかかわらず、賃金が回復せずに生活実態は苦しくなっている」などと現状を指摘し、「若者や女性が集まる魅力ある産業の構築に向け、定昇相当分確保と格差是正分を含めた賃金改善に向け1万1,000円の要求を掲げて取り組みを進める」と報告した。

3月28日現在で、全国単組15組合のうち12組合が妥結。解決額は、単純平均で3,356円（昨年3,547円）、加重平均で4,719円（昨年4,957円）。全国9ブロックの状況を見ると、336組合のうち100組合が妥結。解決額は、単純平均1,648円（昨年1,624円）、加重平均1,883円（昨年1,781円）だった。同労連は、「進捗は昨年とほぼ同じだが、

中小の交渉が本格化し、最終的な数字は昨年より厳しいものとなる見込み」との見解を示している。

JEC連合は、今期の賃上げ要求について「総体的には企業業績の改善傾向がみられる中で、あくまで企業業績の違いはあれども、底上げ・底支えという観点から、最低2%以上の改善要求を行う」とした。回答状況については「全体的には賃金改善の数字は下がっているものの、化学の大手では1,000円以上の賃金改善（ベースアップ含む）を獲得しており、賃金改善の流れは今春闘でも継続できている」と報告した。

ゴム連合は、月例賃金に関する方針について、「定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を前提とする」「賃金の上げ幅は連合方針を踏まえ、所定内賃金の2%程度を基準とする」とした。本調査の回答日（4月19日）時点において、一部を除いてほとんどの組合が定期昇給・賃金カーブ維持を図ることが出来たと報告。賃金改善・底上げの可否や引き上げ額、引き上げ方法が各単組で主体的に検討され、7割近くの組合が賃金改善・底上げの要求を行ったことに対し、「昨年に比べ賃上げの流れに退潮が見られる中で、各単組において社会的な役割や社会性、とりまく情勢、企業動向など様々な観点を総合的に勘案し、責任ある要求を行った結果だ」と評価した。

妥結については「昨年と比較すると賃金改善・底上げを獲得した組合数、妥結金額ともに減少となった。改善・底上げ額の減少は、要求金額の減少と同様、社会情勢を反映した結果だと考える」と指摘する一方、「厳しい情勢の中でも半数程度の単組で改善・底上げがなされたことは、これまでの生産性向上に向けた取り組みの成果や、今

後の組合員への期待、人材の確保、社会的な役割など、幅広い議論に基づき労使で一致点を見出した結果だと捉える」との見解を示している。

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。今期も2015春闘と同じく、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」に取り組む方針を掲げた。

回答状況については、「多くの組合で、統一要求基準である『年間総収入の向上』に沿った回答を引き出している。回答は、臨時給与（一時金）の水準の引き上げが中心となっている」「年初来の経済・金利情勢の変化は、今のところ今春闘への直接の影響は与えていないものの、交渉の中で、経営側から今後の影響を懸念する声があがった組合もある」と指摘。「生保労連としても、経済・金利情勢が産業に与える影響について、今後の動向を注視していく必要がある」と述べた。

セラミック連合は、今期の賃金の引き上げ要求基準を2%に設定。個別賃金到達水準目標は26万円、ミニマム24万円（35歳・高卒17年勤続）とした。

4月19日現在、賃金に関する回答状況は、47組合中31組合で回答を得たと報告。解決額は、4,428円・1.75%（単純平均）だった。ベアを獲得した組合は17組合となり、1,437円・0.54%（単純平均）となっている。

ベアに関しては、「昨年に比べ金額・率ともに低くなっているものの、回答のあった組合の半数以上で獲得できており『底上げ・底支え』『格差是正』を目指して取り組みを進めた成果」と評価。また、「経営側も中小企業を中心に人材確保、技能継承の課題を抱えており、人への投資として労働条件を

良くする姿勢はうかがえる」などと報告した。

印刷労連は、要求基準を「賃金カーブ維持分（2%）+底上げ・底支え分（2%）」に設定した。加盟組合の回答状況については、3月28日現在、対前年度比114円、0.76%増と報告。これは先行組合の回答であるが、「対前年度比の増加を維持しており、評価できる回答内容だ」と述べている。

紙パ連合は、賃金引き上げの具体的な要求について、「生活改善分として、消費者物価上昇分などを加味し2,000円以上」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2,000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、賃金カーブ維持相当分として、5,000円（格差是正分含）+生活改善分2,000円以上の7,000円以上とする）。

4月4日現在で89組合のうち40組合が回答を引き出しており、回答状況は、5,165円・1.8%（加重平均）で昨年と比べ4円増加。「紙パルプ・紙加工産業は製造業の中でも特に厳しい実態にあり、企業業績はばらつきがあるものの、総じて対前年マイナスになっている中で、昨年同様の回答を得たことは評価できる」と報告した。

WLBの実現、非正規の処遇改善、企業内最低賃金の取り組みも

月例賃金以外で取り組んでいる要求項目と回答状況を尋ねたところ、一時金以外では、時短や年間休日の増加などワーク・ライフ・バランスの実現に関するものが多かったほか、企業内最低賃金や産業別最低賃金に関する記述も複数見られた。

電機連合では、産業別最低賃金（18歳見合い）を16万円（現行水準+1,500

円）に引き上げた。このほか、「働き方改革など、労働時間短縮に向けた取り組み、介護と育児の両立支援の取り組みなどでも、多くの組合で前進を図ることができた」「直接雇用の非正規労働者の処遇改善は、昨年よりも取り組み組合数、前進組合数ともに増加した」などと報告した。

基幹労連では、102の加盟組合において時短・休日増を要求し、57の組合で回答があり、うち25組合で前進回答があった。また、60歳以降の者の処遇改善を要求したのは106組合。73の組合で回答があり、うち前進回答は50組合だった。ワーク・ライフ・バランスの関係では、114組合が要求し、63組合で回答、うち前進回答は52組合だったという。

運輸労連は、企業内最賃協定（全ての加盟組合が申し入れを行い、賃上げ妥結に合わせて最低賃金額を締結する）や、65歳までの定年延長、非正規労働者の処遇改善（5年を待たずに無期契約に転換し、転換後は正社員とする制度を求める）、安全対策などについても要求した。

JEC連合は、企業内最低賃金への取り組みについて、昨年よりも多くの組合で進展があったと報告。一方、非正規労働者の処遇改善等についてはあまり進展がなかったと回答している。

印刷労連は、高卒初任給の要求水準を16万2,550円に設定したほか、「ワーク・ライフ・バランス」「ワークルールの確立」の実現などを掲げた。

紙パ連合は、「年間休日日数の増加に取り組んだ組合が多くあり、一定の成果を上げている」と報告した。

生保労連は、「総合生活改善闘争」の中で、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み」や「パート・有期契約労働者の処遇改善に向けた取

組み」等を柱に掲げた。

「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み」については、「両立支援制度の拡充・活用促進」を全組合が参加して取り組む「統一共闘課題」に掲げ、保育料補助の充実や介護のための短時間勤務制度の拡充などの回答を引き出していると報告した。

また、「パート・有期契約労働者の処遇改善」については、臨時給与（一時金）の引き上げや支給対象者の拡大、人事評価制度の充実などの回答を引き出している。

ゴム連合は、過重労働対策について、同連合方針を踏まえ、一定数の組合が今回の協議の中で取り組んだと指摘。ワーク・ライフ・バランスについては、年間休日の増加や年休取得推進、積立年休制度の導入、計画年休の導入、所定外労働時間の縮減に向けて協議を行ったと報告した。

非正規労働者への対応については、正規従業員への登用制度の整備、教育機会の均等化、福利厚生制度の処遇見直し、賃金の適正な処遇改善等に取り組んだ。

法令遵守について、今期は最近改正があった「女性活躍推進法」「次世代育成支援対策推進法」「労働者派遣法」「障害者雇用促進法」に関する取り組みを方針に掲載し、徹底に向けた啓発を行った。なお、多くの組合で別途協議の場を設けて取り組んでいる、もしくはすでに対応済みという報告が寄せられた。

セラミックス連合は、「時短の取り組みについては、7割以上の組合が要求を掲げ、休日増、割増率の改訂、休暇取得促進施策など多くの回答を得ている」と報告した。

（調査・解析部）