

新型コロナウイルス感染症の影響が広範囲に影を落とす

産別・単組調査



新型コロナウイルス感染症の影響について、調査対象労組の多くが、景況の悪化による賃金交渉への影響の懸念や、企業における働き方の変化を報告——JILPTが実施した産別・単組対象の「ビジネス・レーバー・モニター」調査の回答からは、例年の賃金交渉とは異なる状況が浮かび上がっている。調査ではモニターの産別、単組に対し、①春季労使交渉での要求の柱と、妥結・合意した賃上げ結果・労働条件改定の内容②新型コロナウイルス問題に起因する国内外の経済状況がどのように影響をおよぼしたか、またそれらが職場の働き方等にどのような変化をもたらしたか——について尋ねた。調査票は産別24組織、単組26組織に配布し、産別6組織、単組9組織から回答を得た。単組はほぼ大手企業の労組が対象。調査期間は2020年3月10日から同月24日。

賃金交渉の結果は前年と同等、またはやや下回る水準

産別の賃金交渉の結果を見ると、概ね前年と同水準、または前年をやや下回る水準で決着しており、前年実績を上回るのは難しかったことがうかがえる(表)。回答のあった産別モニターのうち、基幹労連と情報労連の大手組合はほぼ前年並みの水準の回答を得ているが、本調査の回答締め切りの3月24日時点では、特に中小組合で多くが妥結に至っていない。

回答からは、賃金および一時金以外に、「働き方」を含む労働条件等の改善にも力点が置かれたことが明らかになっている。「ワーク・ライフ・バランス等に関する前進回答」(基幹労連)、「有期契約等労働者の処遇改善として各種手当の支給や特別休暇の付与等について正社員と同等の水準となる回答」(情報労連)、「65歳までの定年延長の確立と労働諸条件の改善、総労働時間の短縮と改正労働基準法への対応、パート・有期・派遣労働者の処遇改善」(運輸労連)などが俎上に上がった。

ゴム連合は「生活支援積立休暇使用条件の緩和」「休日出勤時の割増条件引上げ」、「失効有給休暇積立制度の取得基準変更(介護および子の看護)」など多面的に取り組み、セラミックス連合も『働き方』の見直しとして「有給休暇取得率向上策・労使協議」「有給休暇付与日数の改定」「時間外割増率の改定」などで回答を得たとしている。

単組の回答内容も、産別の傾向に沿ったものが多い。主な回答を業種別に見ていくと、【ゴム】では賃金について「定昇(事前確認済みで要求はせず)」を確認。制度課題では「若年層の役割・評価の見直しなど労働諸条件」「働きかた改革の更なる推進」を掲げ、具体的には「個人の能力を存分に発揮できる環境整備」、「キャリアプラン共有の仕組み化——期途中入社者のワーク・ライフ・バランス充実施策(特休付与)」などを取り上げた。【電機】では、賃金水準改善分として1,000円相当(賃金改善500円、カフェテリアプラン500円)の回答を得た。また、高卒初任給+3,000円、大卒初任給+3,000円とそれぞれ満額回答があり、

他に通勤費支給基準の見直しや国内出張時の宿泊料の見直しもあった。【化繊】では、ベア1%(3,335円、賃上げ基礎給の1%)の要求に対し、ベア1,500円(0.45%)で妥結した。定昇は6,432円(1.91%)で労使確認済。【建設】では、要求書提出が3月下旬の交渉日程となっていて、要求内容として、ベースアップ=基本給×2%、年間一時金=昨年実績+10万円のほか、付帯要求として「資格取得者に対する学費補助」「インフルエンザ予防接種の補助」「健康診断再検査費用の補助」などを挙げている。【事務・精密機器】では、「役割業績給の改定(定期昇給は行う)」との回答のほか、①企業内最低賃金引上げ(時給20円アップ、1,040円を1,060円に)②高卒の初任給引き上げ(16万5,800円⇒16万8,900円)③労働協約・就業規則・育児休職規程の改定(時差勤務、時短勤務およびフレックスの適用期間延長:小学校4学年修了までから小学校6学年修了までに)④介護休職規程の改定(時差勤務、時短勤務およびフレックスの適用期間延長:3年から5年に)——の回答があった。

表 産別モニターの春季労使交渉状況および結果

【自動車】では2単組の報告があった。A社では賃上げについて「人への投資も含め、全組合員一人平均8,600円」の回答（賃金制度維持分に、上級スキルパートナー、および、スキルパートナーAを拡大させるための原資、ならびにパートタイマーの時給引き上げを併せた金額／一般組合員における賃金制度改善分は含めていない）。要求した職種・等級ごとに具体的な金額の回答を得ている一方B社では、平均賃金改定原資として9,000円の要求に対し7,000円の回答。年間一時金は要求月数通り202万8,800円（5.4カ月相当）の回答があったが、「2020年度上期業績を踏まえて会社より見直しの申し入れを行う場合がある」との条件。このほかシニアパートナー組合員、パートナー組合員について月給の一人平均改定額1,000円／時給の一人平均改定額7円の回答。

【造船・重機】では、産別要求に沿った交渉により一般従業員の賃金改善分として一人平均1,000円の増額回答（要求3,000円）。一時金は労使で合意した「業績連動方式による金額および月数」通りの回答だった。企業内最低賃金は16万4,240円（18歳ポイント）を要求通り16万8,000円に改定。単組独自

産別※規模順	主な回答・交渉内容
基幹労連	<p>回答結果（3月12日現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金改善要求2020年度3,000円、2021年度3,000円以上を基本とする要求に対し、総合組合（大手組合）で1,500円を筆頭に1,000円を中心とする賃金改善 業種別組合：格差改善分も含めて20年度3,000円、21年度1,500円の回答を引き出した組合も その他、ワーク・ライフ・バランス等に関する前進回答
情報労連	<p>妥結状況（3月23日現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金改善 <ol style="list-style-type: none"> NTT労組 正社員の賃金改善として昨年と同水準となる平均2,000円の回答 通建連合（通信設備建設業の労働組合の連合体）大手通信建設企業で、昨年同水準およびそれ以上の1人当たり1,100～1,200円相当の回答。中小通信建設企業では一律1,500円や一律2,700円など大手妥結を上回る組織も。有期契約等労働者について1人当たり6,000円相当の回答を引き出した組織も KDDI労組 一部地域職（正社員）の賃金改善として2,000円の回答。今回初めてとなる企業内最低賃金協定を締結するとの回答 一時金 <p>NTT労組およびKDDI労組は昨年を上回る回答。KDDIでは、有期契約等労働者についても昨年を上回る一時金（13万円）の回答</p> 労働条件等 <p>有期契約等労働者（いわゆる非正規労働者）および中小企業で働く労働者を中心に、すべての働く仲間「総合労働環境の改善」をめざす闘いを強化する」との考えに立って取り組み、複数の組織で、同一労働同一賃金の観点から、有期契約等労働者の処遇改善として各種手当の支給や特別休暇の付与等について正社員と同等の水準となる回答。勤務間インターバルの制度導入の回答</p>
運輸労連	<ul style="list-style-type: none"> ○全国単組13組合のうち11組合が妥結（3月24日現在）賃金引上げ 単純平均 今次 3,903円（前年4,749円） 加重平均 今次 4,220円（前年7,210円） ○全国9ブロックの賃上げ状況 <p>323組合のうち63組合が妥結（3月24日現在）単純平均 今次 2,533円（前年2,533円） 加重平均 今次 2,509円（前年2,847円）</p> ○賃金引上げ以外の交渉事項 <ol style="list-style-type: none"> ①賃金制度の確立・改善②企業内最低賃金協定の締結③一時金④65歳までの定年延長の確立と労働諸条件の改善⑤総労働時間の短縮と改正労働基準法への対応⑥パート・有期・派遣労働者の処遇改善
ゴム連合	<p>妥結内容（3月25日時点）</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金妥結：定期昇給・カーブ維持分確保を前提に交渉、22組合（妥結率44.9%）妥結額（金額が明確な21組合集計 加重平均）妥結額/妥結率 ゴム連合計 5,173円/1.74%（1,000人以上5,247円/1.75%、300-999人4,549円/1.59%、300人未満4,728円/1.82%） 一時金妥結：昨年実績を基に水準の向上・確保を目指し、業績低迷や企業存続への取り組みを継続している場合は生活防衛を勘案。妥結は18組合（妥結率36.7%）妥結額（金額が明確な17組合集計 春年間妥結 加重平均）および妥結月数 ゴム連合計141万8,305円/4.88カ月（1,000人以上146万2,200円/5.04カ月、300-999人122万8,291円/4.27カ月、300人未満101万6,109円/3.16カ月） 付帯要求事項①やりがい・働きがいにつながる人事制度の構築②生活支援積立休暇使用条件の緩和③休日出勤時の割増条件引上げ④企業内最低賃金引上げ⑤特殊作業手当新設⑥国内旅費規程の改定⑦有給休暇最低取得日数7日⑧失効有給休暇積立制度の取得基準変更（介護および子の看護）⑨初任給改善⑩人間ドック規定の一部改訂——など
紙パ連合	<ul style="list-style-type: none"> ・要求はほとんどの組合が平均賃上げ要求となり、定期昇給分（見合い分）を獲得、一部の組合では賃金改善も獲得。まだ全体の半数程度の回答状況 ・個別の賃金水準を重視し、産業間格差あるいは産業内格差差正を目標とする「産別として目指すべき水準」「産別ミニマム水準」を設定して取り組んだ
セラミックス連合	<p>要求と回答状況（3月23日現在）</p> <p>要求状況：42組合／45組合中 回答状況：9組合／45組合中</p> <p>主な回答内容 ○賃上げ 賃金カーブ維持分を確保：6組合、賃金カーブ維持分+賃上げを確保：3組合 ○一時金 前年実績を上回る回答：1組合、満額回答（満額以上含）：1組合 ○企業内最低賃金 増額改定（正規従業員）：1組合、増額改定（全従業員）：1組合</p> <p>※その他の交渉事項は、①「働き方」の見直し②処遇改善の取り組み③「賃金水準の追求」。①のなかでは「有給休暇取得率向上策・労使協議」「有給休暇付与日数の改定」「時間外割増率の改定」などで回答、②では「非正規従業員の賃金改定実施」などで回答あり</p>

要求に関しては、パートナー社員および再雇用社員の賃金改善で有額回答があったほか、「パートナー社員の労働条件向上に向けた労使検討委員会の設置」や「失効年休積立制度における使用事由の改善」などで要求通りの回答を得た。【電器小売】では、賃金体系維持分2.0%とベースアップ2.0%を要求し、賃金体系維持分1.10%アップ・ベア無しの回答。ほかに「勤務制度の導入要望」「福利厚生充実(休憩・食事スペースの拡充、一部食事サービス機の設置)」を協議した。

新型コロナウイルスによる先行き不透明感、景気への懸念、交渉への影響も

新型コロナウイルスの影響について、産別の回答からは、主に①景気・業況への影響②交渉日程・内容等への影響③「働き方」にもたらされた変化——について報告があった。

景気・業況への影響およびそれらが交渉にもたらした影響について、基幹労連は「会社側の先行き不透明感(不確定要素)が増した」とコメント。情報労連は大手加盟組合の交渉について、ヤマ場(集中回答日は3月12日)に向けて交渉していたところ、「新型コロナウイルス感染拡大の渦中であって、ヤマ場前での妥結を意識した交渉を一部組織において展開し、ヤマ場前に妥結収集した組織もある」と報告。また、具体的に「情報労連に加盟する組織(中小企業)のなかには、中国に生産拠点のある製造業や外国人留学生を対象とする日本語学校、旅行業、イベント業等もあり、当該企業においては、新型コロナウイルス問題を背景に2月以降、業務停止等に伴う売上減少や雇用への深刻な影響が発生し、春闘交渉そのものを断念せざるを得ない状況が生じて

いる」と業種ごとの状況を指摘している。運輸労連は「消費税増税の反動減や度重なる大規模自然災害、記録的な暖冬の影響により取扱物量が減少傾向となるなか、新型コロナウイルス感染症の影響で先行きが見えず、賃金については前年額には届かない」と報告。一時金についても2019年度下半期の実績反映にとどまっているという。

一時金についてはゴム連合も「一時金について別途協議とした単組、業績連動を導入した単組、年末分再協議の場合があることを条件付きとした単組があるなど、先行きが不透明な状況下で厳しい交渉となっている」と述べている。紙パ連合は、現状で具体的な報告はないとしたうえで、「闘争委員会の開催を持ちまわり審議等にして進めてきた」とコメントしている。セラミックス連合からは、一部の業種で「使用原料の入手が困難となっている」ほか、「部品(金具、電子部品など)の納入が困難となり、組立、出荷が滞っている」と製造現場について具体的な報告があった。

テレワークや在宅勤務、TV・WEB会議、フレックスタイムなどが広がる

「働き方」への影響を見ると、基幹労連によれば「テレワークやTV会議、WEB会議の実施」「国内外の出張は原則禁止」「臨時休業した学校に通う子の対応による休暇」「時差出勤」などが実施されている。情報労連は「情報通信産業は、社会的インフラであり、ライフラインとしての社会的責任を担っている」ことを前提として「職場現場においては、テレワークや時差出勤等を活用し、事業運営を維持している」と報告。ゴム連合は「一部の企業において、テレワーク条件の緩和や時

差出勤、海外出張禁止、不急の国内出張自粛等の措置を講じている」とした。セラミックス連合は、産別の対応として「4月末までの会議・研修・イベントについては、中止、延期、持ち回りなどで対応する」とコメントした。

単組の回答からも、景気・業況および交渉への影響と、「働き方」の変化が産別同様に報告されている。【ゴム】の単組は「要求提出後、急激な環境悪化により、一時金妥結時期が遅れる可能性がある」としたほか、「働き方」については「制度はすでにあったが、在宅勤務やフレックスを本格的に使わざるを得ない状況になり、WEB会議を使った働き方など、プラスの側面ももたらされた」とコメント。

【電機】では、「春季交渉の経過においてある程度の感触を引き出したこと、労使でコロナの対応に注力すべきであることなどからストライキの通告は行わなかった」とし、「先行き不透明感が漂ったのは事実だが、賃金交渉の回答の水準にはさほど響かなかったと思う」とコメント。一方「働き方」については、すでにこれまで「テレワーク環境の整備やスーパーフレックスの導入を始め、柔軟で多様な働き方の推進に向け、制度の構築や職場での議論を進めていた」、「一昨年から全社でテレワーク・デイズやデイの取り組みも進め、一斉にリモート接続した場合のシステム負荷の検証も実施済だった」との状況があり、「従業員も利用に慣れてきたことから、特段の混乱もなくテレワークやスーパーフレックスなどを利用して業務遂行している」と報告。「感覚ではあるがテレワーク人数はコロナ発生前より増加」し、「会議もzoomやTeamsを使うなどリモートでの仕事が進んでいる」とコメントしている。

【化繊】の労組は、「新型コロナウイルス問題は賃上げ交渉には直接影響していない」としつつ、「ただし第4クォーターに入り事業活動が減少し利益が下方修正となっていることと、先行きについては労使で議論となった」と議論のテーマになったことを報告。【建設】では本調査時点で「今期交渉はまだ行われておらず、影響は不明」とし、「働き方」については「テレワークやフレックスタイムを利用した時差出勤が推奨されている」とコメントしている。

【事務・精密機器】では「工場の一時的閉鎖による、生産量の低下・売上減（特にインパウンドの減少が深刻化）」が報告された。「働き方」については「全従業員への時差勤務（3月15日まで）から全従業員へのフレックス勤務（3月16日以降）」と勤務時間変更の取り組みや、「一部従業員の在宅勤務（子

どもを預けられない従業員のみ）」、「食堂利用を分散させるため、2部制の昼休み」などが実施されたという。【自動車】ではA社が、「回答内容には影響をおよぼしていない」としつつ、「交渉においては参加人数の削減等の対応を取った」、「在宅勤務の拡大等により交渉中の職場活動（職場での議論内容の展開や意見集約）も影響を受けた」と述べ、TV会議や電話、メールの活用等により「組合員が集まる集会の形以外でも職場ごとに工夫して情報展開を行った」とコメントしている。一方、B社は「中国での生産・販売への支障、中国調達部品の欠品による国内工場生産への支障」があったとし、「足元の業績悪化、先行き不透明感の強まりにより会社姿勢が硬化した」「ウイルス感染防止対応による交渉経過報告のための職場集会の中止、団体交渉規模の縮小、別室でのモニターによる傍聴参

加」など今季交渉への影響について報告。「働き方」に関しても「中国への出張制限または停止」、「学校休校対応のため親への特別休暇付与」「事務系職場の在宅勤務」「生産工場での非稼働、休日出勤取りやめ」など広範な影響があったとした。

【電器小売】は「仕入れ・取引先での部材の未入荷等による納期遅延発生により、年度内売上上の減少」が見られたとし、「働き方」については「国内及び海外への出張制限（海外は原則禁止）」「時差出勤」、「早出と遅出の2パターンへの勤務時間シフト」などの取り組みを報告している。

（調査部）

第38回（平成27年度）労働関係図書優秀賞 受賞！

労働政策研究・研修機構（JILPT）研究双書

母子世帯のワーク・ライフと経済的自立

（著）周 燕飛 JILPT副主任研究員 A5判 208頁 2014年6月20日発行 ISBN978-4-538-61010-8

定価1,800円＋税

めざせ！WLB型経済的自立——理想的なソリューションとは

「福祉から就業へ」、母子世帯政策は2000年代以降に大きく転換。しかし、実際は母子世帯への福祉給付が引き続き増加。シングルマザーへの就業支援策は本当に効果があったのか。就業で経済的自立は理想論に過ぎないのか。母子世帯の貧困問題は解消できるのか。調査データと緻密な分析に基づき、労働経済学的視点からその問題点と解決策に鋭く斬り込む。

主な内容

第1部 現状編

第1章 母子世帯の増加要因、就業と経済的困難

第2部 公的就業支援

第2章 経済的自立の現状とその規定要因

第3章 就業支援制度の中身と期待される効果

第3部 支援事業への評価

第4章 自治体の取組み

第5章 公的就業支援はどこまで有効か

第4部 WLB型経済的自立

第6章 パソコンスキルは本当に有用か

第7章 正社員就業はなぜ希望されないのか

第8章 就業と自立に向けての奮闘—事例報告

第9章 養育費と父親の扶養責任のあり方—日米豪比較を含めて—



◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

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 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

