

＜資料＞

主要85社の2014年以降の賃上げ結果

(編集部作成)

| 【自動車総連】 ○平均賃金引き上げ(賃金制度維持分と賃金改善分を合わせた総額表示と、賃金改善分のみが表示が混在) | | | | | | | | |
|--|---|---|--------------------------------|---------------|--|---------------------------------|--|------------------|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| トヨタ | 10,000円(制度維持分+改善分、2017年まで同様) | 11,300円 | 8,800円 | 9,700円 | 一般組合員の賃金改善分は昨年を上回る | 人への投資を含め、全組合員一人平均10,700円 | 人への投資を含め全組合員一人平均8,600円 | 公表は個別賃金額のみ |
| 日産 | 9,500円(平均賃金改定原資、2019年まで同様) | 11,000円 | 9,000円 | 7,500円 | 9,000円 | 9,000円 | 賃金制度に基づく改定原資7,000円 | 7,000円(平均賃金改定原資) |
| 本田技研 | 2,200円(賃金改善分、2018年まで同様) | 3,400円 | 1,100円 | 1,600円 | 1,700円 | 1,400円(ベースアップ) | 賃金関連総原資1,500円(ベースアップ500円を含む) | 公表は個別賃金額のみ |
| マツダ | 1,100円(賃金引上げ、2018年まで同様) | 1,800円 | 1,200円 | 1,100円 | 1,400円 | 9,000円(賃金・処遇改善原資) | 人材活躍の最大化のための基盤整備:一人当たり1,500円/月相当の原資を抛出 | 公表は個別賃金額のみ |
| 三菱重工 | 2,000円(賃金改善分、2019年まで同様) | 2,000円 | 1,100円 | 1,000円 | 1,500円 | 1,400円(賃金制度維持分は別途確認) | 賃金処遇改善分1,000円(賃金制度改正に向けた原資を含む)(賃金制度維持分は別途確定) | 公表は個別賃金額のみ |
| スズキ | 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 | 昇給制度維持分の昇給と賃金改善を実施する(2020年まで同様)。賃金改善分は組合員1人平均1,600円相当 | 組合員1人平均1,200円(賃金改善分、2020年まで同様) | 組合員1人平均1,500円 | 組合員1人平均2,400円 | 組合員1人平均1,500円 | 組合員1人平均1,300円 | 公表は個別賃金額のみ |
| ダイハツ | 800円(賃金改善分、2020年まで同様) | 1,600円 | 1,500円 | 1,500円 | 1,500円 | 1,500円 | 1,500円 | 公表は個別賃金額のみ |
| SUBARU | 2,000円相当(賃金改善分、2019年まで同様) | 3,300円相当 | 1,300円相当 | 1,100円相当 | 1,300円+直接部門の担当および間接部門の係長・担当に10,000円/月の役職給を支給する | 1,000円 | 1人平均総額7,000円相当 | 公表は個別賃金額のみ |
| いすゞ | 2,500円(賃金改善分、2020年まで同様) | 3,800円 | 1,500円 | 1,400円 | 1,500円 | 1,400円 | 1,000円 | 公表は個別賃金額のみ |
| 日野 | 定期昇給分+賃金表改定分2,100円 | 3,000円(賃金改善分、2019年まで同様) | 1,500円 | 1,400円 | 2,200円 | 2,000円(平均賃金引上げ総額組合員一人当たり6,814円) | 組合員一人平均改定額5,900円 | 公表は個別賃金額のみ |
| ヤマハ発動機 | 2,000円(賃金改善分、2020年まで同様) | 3,500円 | 1,500円 | 1,500円 | 1,500円 | 一人平均1,400円(エキスパート社員を含む) | 1,500円 | 公表は個別賃金額のみ |

注：回答の表記はできるだけ公表資料のままとしたが、一部、全く同一ではないところがある（以降の表も同様）。

2021年については、金属労協・自動車総連公表資料では、日産以外は平均賃金での回答内容が公表されていない。

資料出所：金属労協、自動車総連公表資料

| 【電機連合】 ○開発・設計職基幹労働者(30歳相当)の個別ポイントにおける水準引き上げ額 | | | | | | | | |
|--|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| パナソニック | 2,000円 | 3,000円 | 1,500円 | 1,000円 | 1,500円 | 1,000円 | 1,000円 | 1,000円 |
| 日立製作所 | | | | | | | 1,500円 | 1,200円 |
| 富士通 | | | 1,000円 | 1,000円 | | | | |
| 東芝 | | | 1,300円 | | | | | |
| 三菱電機 | | | 1,000円 | | | | | |
| 日本電気(NEC) | 1,500円 | 1,000円 | 1,000円 | 1,000円 | | | | |
| シャープ | 統一闘争不参加 | | | | | | 1,500円 | |
| 富士電機 | 2,000円 | 3,000円 | 1,500円 | 1,000円 | | | 1,500円 | |
| 村田製作所 | | | | | | | 1,000円 | |
| 沖電気工業 | | | | | | | 1,400円 | 1,100円 |
| 安川電機 | | | | | | | 1,000円 | 1,000円 |
| 明電舎 | | | | | | | 1,000円 | 1,000円 |
| パイオニア | 統一闘争不参加 | | | | | | 統一闘争不参加 | |

注：統一闘争不参加は、スト指示を中央闘争委員会に委譲し、要求から妥結まで足並み揃えて交渉する産別統一闘争には参加しなかったという意味であり、賃上げ交渉を行わなかったということの意味するわけではない。

資料出所：金属労協、電機連合公表資料

| 【JAM】 ○平均賃金でのベア・賃金改善分、または個別賃金でのベア・賃金改善分 | | | | | | | | |
|---|------------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------|--|------------------|-------------|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| オークマ | 2,147円(ベア是正) | 2,285円(ベア) | 1,544円(賃金改善分、2020年まで同様) | 620円 | 1,508円 | 2,438円 | 493円 | 構造維持分のみ |
| 島津 | 2,000円(ベア、2015年も同様) | 3,000円 | 1,000円(賃金改善分) | 700円 | 1,500円+福利厚生カフェテリアプラン改善原資 | 1,000円+ α (福利厚生カフェテリアプラン改善原資) | 1,000円+ α | 1,300円 |
| アズビル | 1,650円(賃金改善分) | 3,830円(ベア改善) | 2,314円(賃金改善分) | 720円 | 2,351円 | 2,646円(定昇改善0.29%(975円)及び賃金改善0.50%(1,671円)) | 2,000円 | 1,413円 |
| ジーエス・ユアサ | 1,000円(ベア、2015年も同様) | 2,000円 | 35歳1,400円(賃金改善分) | 35歳900円 | 1,100円 | 1,000円(改善分・ベア+諸手当) | 600円 | 600円 |
| NTN | 30歳1,000円(ベア、2015年も同様) | 30歳1,900円 | 30歳1,400円(賃金改善) | 30歳1,100円 | 1,100円 | 30歳1,200円 | 850円 | 別途非正規職員の是正 |
| 日本精工 | 35歳2,600円(ベア) | 35歳3,800円(住宅手当改定原資を含む。今後、制度改定を実施) | 35歳1,400円(賃金改善) | 35歳1,230円+ α | 1,500円+住宅手当 | 35歳1,200円+住宅手当 | 35歳350円 | シニア社員の賃金引上げ |
| クボタ | 3,000円(賃金改善、2016年まで同様) | 2,700円 | 1,150円 | 900円 | 1,000円(改善ベア) | 700円相当(賃金改善) | 300円相当 | 1,075円相当 |
| コマツ | 3,600円(ベア改善) | 2,500円(賃金改善)。別原資として再雇用社員・非正規の改善 | 1,400円(賃金改善分) | 700円 | 2,000円 | 2,000円 | 1,000円 | 400円 |
| ヤンマー | 1,500円(賃金改善) | 2,000円 | 900円(賃金改善分) | 300円 | 1,000円 | 700円 | 500円 | 500円 |
| 井関農機 | 30歳1,200円(ベア) | 構造維持分のみ | 構造維持分のみ | 製造子会社若年層500円 | 1,000円 | 製造子会社中途採用者再評価制度導入 | 中途採用者は正 | 中途採用者は正 |

注：回答額のうち、ベア・賃金改善分等のみを記載。翌年の前年実績と内容が異なる場合でも当該年の内容を引用した。

資料出所：金属労協、JAM公表資料

| 【基幹労連】 ○平均賃金での賃金改善額 | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|------|------------------------------|------|--|------------------|------------------|------------------|-------|------------------|------------------|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | | | |
| 日本製鉄 | 2014年1,000円 2015年1,000円を基本に2年で 2,000円 | | 2016年度1,500円 2017年度1,000円 | | 2018年度1,500円 2019年度1,500円 | | 実施しない | | | | |
| JFEスチール | | | 2016年度 1,500円 | | 2017年度 1,000円+別途、 課題解決に向けた 原資投入 | 2018年度 1,500円 | 2019年度 1,500円 | 2020年度 1,000円 | — | | |
| 神戸製鋼所 | | | | | 2016年度 1,000円2017 年度翌年交渉 | | 2017年度 800円 | 2018年度 1,600円 | 実施しない | 2020年度600 円 | — |
| 三菱重工 | | | | | | | — | | 実施しない | 2018年度 3,500円 | 2019年度 1,500円 |
| 川崎重工 | | | — | | — | | — | | — | | |
| IHI | — | | — | | — | | — | | | | |
| 三菱マテリアル | — | | — | | — | | — | | | | |
| 住友金属鉱山 | 2014年3,000円 2015年1,000円程度 | | — | | — | | — | | | | |

注：2年に1度、2年分の賃上げ交渉を行う年がある組合がある。

—（ハイフン）は賃金改善分を組合側が要求せず。

資料出所：金属労協、基幹労連公表資料

| 【全電線】 ○平均賃金の賃金改善額、または個別賃金での賃金改善額 | | | | | | | | |
|----------------------------------|-----------------|---------------------------|------------------|--------|--------|---|--------|--|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 古河電工 | 平均1,000円 | 平均1,500円 | 平均500円 | 0円 | 1,000円 | 0円 | 1,000円 | 介護離職防止に 向けた支援策を 一定の原資をか けて導入。具体 的内容は春闘後、 継続協議 |
| 住友電工 | 35歳個別 2,000円 | 35歳個別 2,500円(各人 一律) | 1,000円(各人 一律) | 1,000円 | 1,500円 | 1,000円 | 1,000円 | 300円 |
| フジクラ | 現行通り | 35歳個別 1,000円 | 500円 | 0円 | 0円 | 総合的な処遇の 見直しとして諸 手当の再分配 (組合員平均で 一人当たり月額 1,000円分の原 資増)を行う | 0円 | 0円 |

注：特に記載がない場合は平均賃金での賃金改善額。

0円は、組合が賃金改善分を要求したが獲得できなかった。

資料出所：金属労協、全電線公表資料

| 【NTT労組】 ○平均賃金での賃金改善額 | | | | | | | | |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| NTT持株グル ープ本部 | 1,600円 | 2,400円 | 1,600円 | 1,400円 | 1,800円 | 2,000円 | 2,000円 | 2,000円 |
| NTT東日本 | | | | | | | | |
| NTT西日本 | | | | | | | | |
| NITコミュニケ ーションズ | | | | | | | | |
| NTTドコモ | | | | | | | | |
| NTTデータ | | | | | | | | |

資料出所：連合公表資料

| 【私鉄総連】 ○定期昇給相当分+一人平均賃金改善 | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|---|--|---|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 東京地下鉄 | 定期昇給を実施する | 定期昇給を実施する及び一部手当の増額 | 月例賃金、昨年実績プラス1,000円 | 2017年4月1日の定期昇給の実施 | 勤続1年以上の者については、2018年4月1日付けの定期昇給を実施する。 | ア) 勤続1年以上の者については、2019年4月1日付けの定期昇給を実施する。 イ) 初任給については2,000円引上げる。 ウ) イに伴い賃金表を書き換える | ア) 勤続1年以上の者については、2020年4月1日付けの定期昇給を実施する。 イ) 初任給については現行どおりとする | 制度に基づく本給改定の実施 |
| 東武鉄道 | 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、一人平均配分基礎月額額の0.5%相当 | 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。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。若年層を重点とする賃金体系の整備(一人平均0.2%程度)を実施 | 制度に基づく昇給(一人平均基本給の1.8%)を実施するとともに、0.2%(600円)の賃金改善、ならびに昨年以降継続協議となっている扶養手当の体系見直し(配偶者の手当を減じ、子供の手当を現行の10,000円から30,000円へ引き上げる)をあわせ3%の賃金改善を実施する。なお、詳細については配分を含め別途協議とする | 制度に基づく昇給(一人平均基本給の1.8%)を実施するとともに、0.2%(400円)の賃金改善を実施する。ただし、機能別会社については一人平均1,000円程度の賃金改善を実施する。また、機能別会社契約社員の賃金水準を月額3,000円引き上げる | 制度に基づく昇給(一人平均基本給の1.8%)を実施する | 制度に基づく昇給については凍結し、実施を見送る。ただし、機能別会社については昇給を実施する |
| 東急 | 定期昇給+一人平均2,000円の昇給 | 定期昇給+一人平均1,500円程度の昇給(ベースアップ相当) | 定期昇給を実施する | 制度に基づき基本給の改定を実施する | 制度に基づく基本給の改定に加え、一人1,500円の昇給(ベースアップ相当)を実施する | 制度に基づく基本給の改定を実施する | 制度に基づく基本給の改定を実施する。初任給改定に伴う賃金改善を別途協議する | 制度に基づく基本給の改定を実施する |
| 京成 | 昨年並を引き上げる | 2015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 | 2016年4月以降賃金については、定昇相当分+αを引き上げる | 2017年4月以降の賃金については、定昇相当分+αを引き上げる | 2018年4月以降賃金については、定昇相当分+αを引き上げる | 2019年4月以降賃金については、定昇相当分+αを引き上げる | 2020年4月以降賃金については、前年並みを引き上げる | 2021年4月以降賃金についてはベースアップをゼロとする |
| 京王 | 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 | 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 | 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 | 賃金表に基づき、基本給昇給を行う。また、現行の初任給額を改善する。加えて、社員の将来の生活設計に資する賃金改善も実施する | 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改善を実施する | 賃金表に基づき、基本給昇給を行う。初任給額の改定ならびに正社員の賃金改善を実施する。細部については別途協議する | 賃金表に基づき、基本給昇給を行う。現行初任給額の改定について労使協議を開始する | 賃金表に基づき、基本給昇給を行う |
| 京急 | ベアゼロ。賃金カーブは正による原資確保 | 基本昇給の実施。賃金カーブは正による原資確保 | 基本昇給の実施。賃金カーブの正による原資確保 | 基本昇給の実施 | 基本昇給の実施に加え、賃金改善を実施 | 基本昇給の実施に加え、賃金改善を実施。初任基本給の引き上げについて協議する | 基本昇給の実施に加え、賃金改善を実施 | 基本昇給の実施 |

| 【私鉄総連】 ○定期昇給相当分+一人平均賃金改善 | | | | | | | | |
|--------------------------|---|--|--|--|--|---|--|--------------------------|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 名鉄 | 賃金制度による賃金改定を実施。一人一カ月平均500円を原資とし、中堅層(一般職)の賃金カーブを是正する | 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 | 2016年4月以降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。 | 2017年4月以降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。 | 1) 2018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。 2) 鉄道部門における一般職コース4,000円、総合職コース900円の初任給(月額)引き上げとそれに伴う若年層の賃金改善を実施する。 | 賃金制度に基づく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および中堅層の賃金改善を実施する。 大卒(総合職)初任給1,000円の引き上げを実施する。 | 賃金制度に基づく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及び中堅層の賃金改善を実施する。 大卒(総合職)初任給2,000円の引き上げを実施する。 | 賃金制度による賃金改定を実施する |
| 近鉄 | 昨年同水準+αの賃金引き上げ | 昨年実績と同額の賃金引き上げ | 昨年実績+300円の賃金引き上げ | 昨年実績+200円の賃金引き上げ | 昨年実績+300円の賃金引き上げ | 昨年実績+300円の賃金引き上げ | 昨年実績同額の賃金引き上げ | 昨年昇給額より大幅に減額して昇給を実施する |
| 南海 | 昨年実績+500円(税込み)。2014年4月以降、各学歴の初任給を1,000円(税込み)引き上げる | 昨年実績+300円(税込み) | 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 | 昨年同額 | 昨年同額。契約社員時間あたり30円引き上げ950円。60歳以降再雇用者時間あたり30円引き上げ1,000円 | ベアゼロ | 2%相当+α。若年層への特別加給を実施する | 一人平均2%相当 |
| 阪急 | 定期昇給相当分実施。若年層の賃金改善(一律2,000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円の改定、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) | ベア1,000円(一律) | 定期昇給相当分。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30,000円、週30時間未満20,000円 | ベアゼロ、定昇相当分実施。若年層への賃金改善(1,200人)一律3,000円。初任基本給を改定。 | 定期昇給相当分の実施 | 定期昇給相当分の実施 |
| 阪神 | 標労30歳・勤続12年の基本給を一人一カ月4,800円(税込み)引き上げる | 標労30歳・勤続12年の基本給を一人一カ月5,800円(税込み)引き上げる。2015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年の基本給を一人一カ月5,400円(税込み)引き上げる。2016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年の基本給を一人一カ月5,300円(税込み)引き上げる | 標労30歳・勤続12年の基本給を一人一カ月4,000円(税込み) | 標労基本給を一人一カ月4,000円(税込み)。初任給全学歴一律3,000円引き上げ | 標労4,100円 | 標労3,600円 |
| 京阪 | 一人一カ月平均1,000円の賃金改善を実施 | 一人平均一カ月1,200円の賃金改善を実施する。初任給を600円引き上げる | 一人平均800円の賃金改善を実施する | 一人一カ月平均500円の賃金改善を実施 | 一人一カ月平均500円の賃金改善を実施 | 一人一カ月平均300円の賃金改善を実施 初任給を2,000円引き上げる | ベアゼロとする初任給を3,900円引き上げる | ベアゼロ |
| 西鉄 | 3,500円(30歳・勤続12年) | 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 | 2%プラス1,000円 | 2%+800円(制度上昇給含む) | 2%+1,000円 | 2%+1,100円。国際物流部門:定昇実施、ベア500円。高卒初任給1,000円引き上げ。高専卒初任給新規設定180,000円 大学院卒初任給1,000円引き上げ | 2%+500円 | 一人平均3,500円。国際物流部門:定期昇給実施 |

注:翌年の前年実績と内容が異なる場合でも、当該年の内容を引用した。
2015年の回答結果は全て、2016年回答結果の前年実績欄から引用した。
2019年の京成・名鉄の回答は2020年の回答結果の前年実績を引用した。
資料出所:連合公表資料

| 【運輸労連】 ○平均賃金での賃上げ額 | | | | | | | | |
|--------------------|---------------|---------------------|---------------------|---------------|----------------|---------------|--------------------|-------------------------------|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 全日通 | 5,320円(賃上げ総額) | 4,910円+1,000円(賃上げ分) | 4,900円(賃上げ分0円) | 4,940円(賃上げ総額) | 5,260円(賃上げ総額) | 定期昇給相当分 | 3,470円(賃上げ分500円含む) | 3,300円+170円(賃上げ分) |
| ヤマト運輸 | 5,636円(賃上げ総額) | 5,253円(賃上げ総額) | 3,309円+1,715円(賃上げ分) | 6,338円(賃上げ総額) | 11,000円(賃上げ総額) | 8,052円(賃上げ総額) | 4,589円(賃上げ総額) | 2,488円+1,746円(賃上げ分)+619円(その他) |

注：ヤマト運輸の2016年および2017年は、翌年資料の前年実績欄から引用した。
資料出所：連合公表資料

| 【J P 労組】 ○平均賃金での賃金改善額 | | | | | | | | |
|-----------------------|--------|---------------------------|---------------------------------|------|--|---------------------------------|------|------|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| JP 労組 | 1,000円 | 1,000円/年度末に労使交渉の上「特別手当」支給 | 0円/2016年度に限り、夏季手当支給時に8,000円を上乗せ | 0円 | 0円/一般職及び地域基幹職について、初任給引上げと一部号俵で賃金引上げを実施 | 700円/一般職の基本給および地域基幹職の若年層の基本給を改善 | 0円 | 0円 |

注：翌年の前年実績と内容が異なる場合でも、当該年の内容を引用した。
資料出所：連合公表資料

| 【ゴム連合】 ○平均賃金での賃金改善額 | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------------------|--|----------------------------|---|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 横浜ゴム | 2,560円 | 1,040円 | 232円 | 150円 | 1,089円 | 325円 | 35歳ポイント賃金制度維持分のみ | 35歳ポイント賃金制度維持分のみ |
| ブリヂストン | 若年層賃金水準の改善 組合員一人平均1,500円 | 若年層賃金水準の改善 組合員一人平均2,000円 | 賃金改善 組合員一人平均1,200円 | 35歳ポイント賃金制度維持分のみ | 賃金制度改善の実施。改善原資 組合員一人平均1,500円以上 | 個々人の意欲・成長につながる人事賃金制度・体系の検討開始。今期の課題解決原資(※)として組合員一人平均月額換算1,500円以上 ※賃金改善含む賃金制度・体系全般の課題解決原資 | 個々人の意欲・成長につながる給与制度・体系の継続検討 | 賃金制度維持分のみ(【監督・専門技能・技能・医務職群】35p 5,600円 【開発企画・事務企画職】基本給体系の維持) |
| 住友ゴム | 1,000円 | 3,121円 | 1,100円 | 賃金制度維持分のみ | 1,226円 | 賃金制度改善の実施(組合員1人平均977円相当) /4-3勤務手当2,000円増額/月額固定の交替勤務手当の導入(4-3勤務手当に、3直手当の一部(550円/回)を加え、名称を変更)/一部の資格に対して有資格者が選任された職務につく場合に月額の手当を導入 | 賃金制度維持分のみ | 賃金制度維持分のみ |

注：翌年の前年実績と内容が異なる場合でも当該年の内容を引用した。
資料出所：連合公表資料

| 【フード連合】 ○平均賃金でのベア・賃金改善額 | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------|-------------------------|--|--|---------------------|---|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 日本ハム | 1,300円(ベア、2018年まで同様) | 2,124円 | 1,100円 | 1,242円 | 1,044円 | 公表資料に掲載なし | 定期昇給の確認 | 定期昇給の確認 |
| 伊藤ハム | 1,000円(ベア、2018年まで、2020年、2021年同様) | 500円 | 1,000円 | 800円 | 850円 | 343円(賃金改善) | 500円 | 500円 |
| ニチレイ | 1,000円(ベア、2015年同様) | 1,300円 | 定昇のみ | 定昇のみ。ベア相当分として一時金51,000円 | 組合員全員に一律1,000円のベースアップ。その他賃金改善300円(大卒新卒の総合職初任給の引き上げおよび若年層の賃金改善) | 定期昇給実施確認 | その他賃金改善で組合員一人平均965円 | 定期昇給の確認。賃金改善98名に対し、月額合計17万6,900円(2,500名の組合員一人当たり)に換算すると、賃金改善70円/月額) |
| キッコーマン | 1,000円(ベア、2020年まで同様) | 1,500円(TECコース) | 800円(TECコース) | 700円(TECコース) | 1,000円(TECコース) | TECコース:800円、賃金改善原資(現業系役職手当増額)247円/MEコース:300円 | 500円 | 定期昇給の実施。特別支給金10,000円。 |
| 日本製粉 | 1,000円(改善原資) | 3,000円(賃金改善原資、2021年まで同様) | 組合員平均3,000円 | 組合員平均3,300円 | 組合員平均4,000円 | 組合員平均3,500円 | 組合員平均3,000円 | 組合員平均1,900円 |

注：2020年の日本ハム、伊藤ハム、ニチレイの回答は、翌年の前年実績から引用。それ以外は、翌年の前年実績と内容が異なる場合でも当該年の内容を引用した。

資料出所：連合公表資料

| 【UAゼンセン】 ○平均賃金での賃金改善分 | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|---|
| 企業・労組名 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 帝人 | 900円 | 1,400円 | 1,500円 | 1,400円 | 1,900円 | 2,000円 | 1,500円 | α(交替手当の改定、通勤手当(車)距離算定方法の見直し、テレワークのルール整備等) |
| 旭化成 | 2,520円 | 3,540円 | 闘争不参加 | 1,480円 | 2,400円 | 2,220円 | 1,580円 | α(働き方に関する制度改善) |
| 東レ | 1,800円 | 2,600円 | 1,400円 | 1,200円 | 1,900円 | 1,500円 | 1,300円 | α(働き方に関する制度改善) |
| イオンリテール | 2,200円 | 1,156円 | 1,224円 | 1,792円 | 1,280円 | 1,752円 | 1,955円 | 1,630円 |
| イトーヨーカドー | 2,031円 | 928円 | 124円 | 1,000円 | 2,000円 | 2,008円 | 1,704円 | 1,569円 |
| マルエツ | ベア2,000円+手当改善803円 | 3,844円 | 3,500円 | 3,200円 | 3,200円 | 2,600円 | 2,000円 | 2,200円 |
| ライフ | 6,529円 | 2,046円 | 1,048円 | 1,180円 | 7,044円 | 712円 | 874円 | 1,748円 |
| カスミ | 2,033円 | 2,350円 | 1,600円 | 1,000円 | 1,000円 | 1,000円 | 600円 | 600円 |
| トリドール | 3,520円 | 2,441円 | 2,444円 | 3,578円 | 3,578円 | 3,578円 | 13,284円 | 3,578円 |
| ダスキン | 1,630円 | 6,572円(賃金制度維持分含む総額) | 0円 | 0円 | 1,500円 | 1,500円 | 1,335円 | 132円 |

注：0円は組合が賃金改善分を獲得できなかった。

翌年の前年実績と内容が異なる場合でも当該年の内容を引用したが、トリドールの2014年の回答および、イトーヨーカドー、ダスキンの2016年の回答は翌年の前年実績を引用した。

資料出所：連合、UAゼンセン公表資料