

### 3. 労使関係について

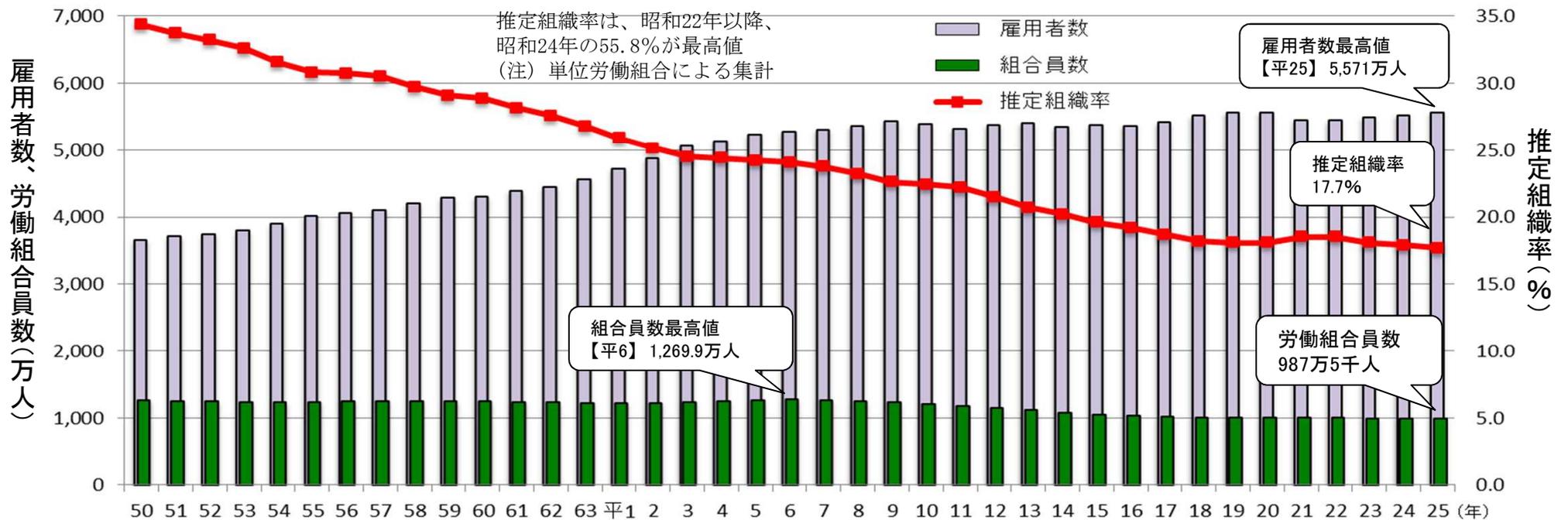
## 我が国の労働組合の組織状況について

- 平成25年の労働組合員数は約987万5千人で、前年から1万7千人減少。  
推定組織率は17.7%で、前年より0.2ポイント低下。

(参考) イギリス26.0% (2011年)、ドイツ19.3% (2011年)、アメリカ11.8% (2011年)、フランス7.6% (2008年)

- うち、連合加盟684.4万人 (69.3%)、全労連82.7万人 (8.4%)、全労協12.4万人 (1.3%)。
- 労働組合の推定組織率は、①産業構造の変化 (第2次産業から第3次産業への移行)、②雇用形態の多様化 (非正規雇用の労働者の増加)、③労働者の意識の変化 (労働組合離れ) などにより、長期的には低下傾向にある。

雇用者数、労働組合員数及び労働組合の推定組織率(単一労働組合)の推移



注：推定組織率とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合である。

# 連合の「2014 春季生活闘争方針」（抜粋）

（平成 25 年 12 月 3 日第 66 回中央委員会決定）

## ＜はじめに＞

2014 春季生活闘争は、すべての働く者の所得の向上を実現し、消費マインドを改善し、デフレからの着実な脱却をはかり、経済の好循環を実現させることが必要である。

## ＜取り巻く情勢＞

2013 年度の企業業績見通しは、多くの業種で経常増益、あるいは経常赤字額の縮小が予想されており、2012 年度第 4 四半期に明らかとなった回復基調が一層強まっている。

## ＜2014 春季生活闘争の取り組み内容＞

### 1. 2014 春季生活闘争の基本的な考え方

すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ・底支えをはかるために、定昇・賃金カーブ維持相当分（約 2%）を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを、賃上げ（1%以上）として求める。また、格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）の要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力をあげる。

### 2. 2014 春季生活闘争の具体的な要求内容

#### （1）賃上げ要求

賃金カーブ維持分を確保し、所得と生活水準の低下に歯止めをかける。加えて、景気回復と物価上昇局面にあることを踏まえて、経済成長と所得向上を同時に推し進め、デフレからの早期脱却をめざすとともに、低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正、体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。

#### （2）規模間格差の是正（中小の賃上げ要求）

5,000 円の賃金引き上げを目安とする。したがって、賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分の 4,500 円を含め 9,500 円を目安に賃金引き上げを求める。

#### （3）非正規労働者の労働条件改善（時給の引き上げの取り組み：次のいずれか）

- ・時給が 800 円に達していない組織は 800 円をめざし、時給が 800 円に達している組織は「誰もが時給 1,000 円」をめざす。
- ・30 円を目安に時給の引き上げを求めていく。

#### （4）職場における男女間格差の是正

#### （5）ワーク・ライフ・バランスの実現（①総実労働時間縮減、②両立支援の促進）

#### （6）ワークルールの取り組み

- ①労働関係法令遵守の徹底、②労働者派遣法・高年齢者雇用安定法・労働契約法・労働時間法制に関する取り組み、③快適な職場づくり

### 3. 運動の両輪としての政策・制度実現の取り組み

#### （1）暮らしの底上げを起点とした経済の好循環実現のための施策の推進

#### （2）「働くことを軸とする安心社会」を支える社会保障と税の一体改革の着実な前進

#### （3）生活できる水準への最低賃金の早期引き上げ

#### （4）非正規労働者の均等・均衡処遇の確立

#### （5）公契約基本法・約条例制定による公契約の適正化を含む中小企業支援施策の実施

#### （6）民主的で透明・公正な公務員制度改革の実現と労働基本権の確立

## 連合春闘方針（平成 25 年方針と 26 年方針）の項目別比較

### ○賃上げ方針

平成 26 年方針（平成 25 年 12 月 3 日）	平成 25 年方針（平成 24 年 12 月 20 日）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ・底支えをはかるために、定昇・賃金カーブ維持相当分（約 2%）を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを、賃上げ（1%以上）として求める。また、格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）の要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力をあげる。</li> <li>・ 賃金カーブ維持分を確保し、所得と生活水準の低下に歯止めをかける。加えて、景気回復と物価上昇局面にあることを踏まえて、経済成長と所得向上を同時に推し進め、デフレからの早期脱却をめざすとともに、低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正、体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。 規模間格差や男女間格差の実態把握とその是正をはかることや、正社員と非正規社員との均等・均衡処遇の実現をはかるために、個別銘柄の賃金水準を重視した取り組みを進める。具体的には、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブのゆがみ、格差是正の必要性の有無等の把握に努め、これらを改善する取り組みを強化する。構成組織は個別銘柄でのふさわしい賃金水準を設定し、実現をめざした運動を展開する。</li> <li>・ 一時金 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために 1%を目安に配分を求める取り組みをすすめる。</li> <li>・ 賃金カーブ維持分を確保し、所得と生活水準の低下に歯止めをかける。加えて、低下した賃金水準の中期的な復元・格差是正、体系のゆがみ等の是正に向けた取り組みを推進する。 規模間格差や男女間格差の実態把握とその是正をはかることや、正社員と非正規社員との均衡・均等処遇の実現をはかるために、従来以上に個別銘柄の賃金水準を重視した取り組みを進める。具体的には、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブのゆがみ、格差是正の必要性の有無等の把握に努め、これらを改善する取り組みを強化する。構成組織は個別銘柄でのふさわしい賃金水準を設定し、実現を目指した運動を展開する。</li> <li>・ 一時金 月例賃金の水準を大事にしつつ、年収確保の観点や生活防衛の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。</li> </ul>

## ○中小の賃上げ要求（16年方針から揭示）

平成 26 年方針（平成 25 年 12 月 3 日）	平成 25 年方針（平成 24 年 12 月 20 日）
<p>賃金カーブ維持分を算定可能な組合（定昇制度が確立している組合を含む）は、その維持原資を労使で確認する。</p> <p>景気回復局面、物価上昇局面にあることや、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正をはかることをめざし、5,000円の賃金引き上げを目安とする。</p> <p>したがって、賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分の4,500円を含め9,500円を目安に賃金引き上げを求める。</p>	<p>賃金カーブ維持分を算定可能な組合（定昇制度が確立している組合を含む）は、その維持原資を労使で確認する。</p> <p>賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分として4,500円を要求する。</p> <p>賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみなどの状況に応じて、1%を目安に賃金引き上げを要求する。</p>

## ○非正規労働者の労働条件改善（22年方針から本格的に取り組むことに）

平成 26 年方針（平成 25 年 12 月 3 日）	平成 25 年方針（平成 24 年 12 月 20 日）
<ul style="list-style-type: none"> <li>• すべての非正規労働者の均等・均衡処遇の実現に向けて取り組むことを基本とし、非正規労働者の置かれた状況等が様々であることを十分に踏まえた運動を展開していく。</li> <li>• すべての構成組織は「非正規共闘」に結集し、その体制の強化をはかり、非正規労働者の処遇改善に向けて取り組んでいく。また、地方連合会においても、地域の非正規・未組織労働者への働きかけなどに取り組む、組合のない職場で働く非正規労働者に波及させていく。</li> <li>• 賃金（時給）の引き上げの取り組み：いずれか             <ul style="list-style-type: none"> <li>○時給が800円に達していない組織は800円をめざし、時給が800円に達している組織は「誰もが時給1,000円」をめざす。</li> <li>○正社員との均等・均衡処遇をめざす観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保する。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 非正規労働者の労働条件改善の取り組みを、「パート・有期契約共闘」のエントリー産別の取り組みから、全構成組織参加の「非正規共闘」にて行う。加えて「非正規共闘担当者会議」を設置し、体制と取り組みを強化する。具体的な取り組みにあたっては、構成組織・単組の実情に応じて中期的重点項目を設定し、均等・均衡処遇実現を含めた総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進する。</li> <li>• 時給引き上げへの取り組み：いずれか             <ul style="list-style-type: none"> <li>○「誰もが時給1,000円」をめざす</li> <li>○正社員との均等・均衡処遇をめざす観点から、賃金カーブ維持相当分に加え、1%を目安に時給の引き上げをめざす</li> </ul> </li> </ul>

○物価上昇局面であることや、景気回復局面にあること、「底上げ、底支え」「格差是正」を進めていくことが必要であることから、30円を目安に時給の引き上げを求めていく。

- ・均等均衡処遇実現を含めた総合的な労働条件向上への取り組み  
すべての構成組織・単組は、組織化の状況に区別なく、労働者派遣法、労働契約法の趣旨や、パートタイム労働法の改正建議に則った取り組みを展開するとともに、組合員・従業員に対して、労働基準法等、基本的なワークルールの周知・徹底をはかる。また、パート・契約社員・派遣労働者等、非正規労働者の受け入れに関する労使協議などを実施するとともに、職場における働き方の実態やニーズに応じて、重点項目を基本に、均等・均衡処遇実現をめざした総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進する。

<重点項目：雇用安定に関する項目>

- ① 正社員への転換ルールの導入促進・明確化
- ② 無期労働契約への転換促進

<重点項目：改正労働契約法などを踏まえた均等・均衡処遇に関する項目>

- ① 昇給ルールの導入・明確化
- ② 一時金の支給
- ③ 正社員と同様の時間外割増率適用
- ④ 無期契約転換後における均等・均衡処遇の確保
- ⑤ 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ⑥ 社会保険の適用拡大

- ・非正規労働者に関するコンプライアンスの徹底については、法改正の趣旨を踏まえてすべての労働組合が取り組む。
- ・パートタイム労働者のみならず、派遣労働者など間接雇用労働者を含む非正規労働者の労働条件改善の取り組みを展開する。
- ・直接雇用の非正規労働者への取り組みについては、重点項目を基本に、正社員への転換ルールの明確化・導入・推進、均等・均衡処遇に向けた時給の引き上げをはかるとともに、福利厚生全般、安全管理に関する取り組みなど、総合的な労働条件向上の取り組みを展開する。

<重点項目：雇用安定に関する項目>

- ① 正社員への転換ルールの明確化・導入・促進
- ② 無期労働契約への転換促進

<重点項目：均等均衡処遇に関する項目>

- ① 昇給ルールの明確化
- ② 一時金の支給
- ③ 正社員と同様の時間外割増の適用
- ④ 無期契約転換後における均等・均衡処遇の確保
- ⑤ 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ⑥ 社会保険の適用拡大

## ○最低賃金

平成 26 年方針（平成 25 年 12 月 3 日）	平成 25 年方針（平成 24 年 12 月 20 日）
<p>すべての労働者の処遇改善のため、企業内最低賃金の協定の締結拡大、水準の引き上げ、および適用労働者の拡大をはかる。このため、すべての組合は最低賃金の要求を行い、協定化をはかる。</p> <p>企業内最低賃金は、その産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で協定する。</p> <p>18歳高卒初任給の参考目標値165,400円</p>	<p>すべての労働者の処遇改善のため、企業内最低賃金の協定の締結拡大、水準の引き上げをはかる。このため、すべての組合は最低賃金の要求を行い、すべての組合で協定化をはかる。</p> <p>企業内最低賃金は、その産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で協定する。</p> <p>18歳高卒初任給参考目標値 163,000円</p>

# 2014年版経営労働政策委員会報告の概要

## —デフレからの脱却と持続的な成長の実現に向けて—

### 第1章 わが国企業を取り巻く経営環境と経済成長に向けた課題

安倍政権による異次元の経済政策により、経営環境は大幅に改善。持続的な経済成長の実現のためには、規制改革の断行やTPPをはじめとした経済連携の推進など、成長戦略の着実な実行が不可欠。経済界としても、経済の好循環実現に積極的に取り組む。

#### 《 本格的な成長軌道に乗せるための諸課題 》

1. 東日本大震災からの本格的な復興：企業の再建と誘致活動を通じた、産業復興と雇用創出を急ぐ。
2. 地方経済・中小企業対策：現場ニーズに基づく政策支援と経営者のリーダーシップによる競争力強化。
3. 電力価格の抑制・安定供給の確保：今後3～5年程度の工程表の提示・実行。安全性の確保と地元自治体の理解を前提とした、原発再稼働プロセスの加速化。化石燃料の安定確保と省エネの推進。
4. 社会保障制度改革の推進：社会保障給付の重点化・効率化。高齢者医療制度の見直し。
5. 法人税負担の軽減：法人実効税率を約25%まで引き下げるため、早期に道筋を示すべき。
6. 雇用・労働市場の改革
  - (1) 多様な働き方の推進：「正規雇用、非正規雇用の二極化論」からの早期脱却。不本意非正規労働者として一定期間以上働いている者への政策支援の強化。
  - (2) 労働市場のマッチング機能の強化：「失業なき労働移動」の実現のため、成長産業の育成、就労マッチング機能の強化が重要。
  - (3) 勤務地等限定正社員の活用：勤務地や職種、労働時間を限定した正社員（限定正社員）の積極的活用など、正社員を多様化する取り組みの促進。限定正社員に対する雇用保障責任を明確にする法整備。
  - (4) 裁量労働制の見直しをはじめとする労働時間制度改革：企画業務型裁量労働制について、対象業務・対象労働者の範囲拡大、手続きの簡素化。一部事務職や研究職等を対象に、健康確保措置を強化し、労働時間・深夜労働の規制の適用を除外する制度の創設。
  - (5) 最低賃金の見直し：目安制度と審議会方式のあり方の抜本的な見直し。地域別最低賃金を下回った特定最低賃金の速やかな廃止。

【トピックス】○改正労働契約法の無期転換ルールへの対応

### 第2章 多様な人材の活用

雇用・労働市場の改革とあわせて、生産性向上やイノベーション創出に向け、企業の人材戦略は極めて重要。

#### 1. 女性の活躍推進

成長の担い手として、女性従業員の能力を最大限に引き出すべく、育成に取り組み、適切に評価・処遇。社内の意識改革。男女を問わず仕事と育児の両立を可能とする各種制度の推進。保育サービスの充実。

#### 2. 若年者の雇用をめぐる課題

「採用選考に関する指針」に基づく秩序ある採用選考活動の実施。中小企業とのマッチング機会の拡充に向けた取り組みの拡大。

#### 3. 高齢者の活躍推進

改正高齢法に対応し、自社の事業特性、経営戦略や従業員構成等を踏まえつつ、業務の適切なマッチングを図り、求める成果と役割を明確化。

#### 4. 仕事と介護の両立

介護に直面する従業員の増加を見据え、①介護ニーズに応じた各種支援制度の整備、②介護に直面する前段階での情報提供、③介護に直面した従業員への支援、の3段階に沿って対応を進めることが効果的。

#### 5. 障害者雇用への取り組み

今後策定予定の「差別禁止・合理的配慮の提供に関する指針」は、企業現場の実態を踏まえた柔軟な対応を可能とすべき。精神障害者の雇用に際し、各種支援策の大幅拡充、外部就労支援機関等との連携が必要。

#### 6. グローバル人材の確保・育成

日本人従業員のグローバル対応力の強化、外国人材の確保・定着とグローバルな人事制度への見直し。

## 第3章 2014年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢

### 1. 「労使パートナーシップ対話」充実の重要性

- ・自社が抱える課題に労使協調して取り組むため、多様なチャネルによるコミュニケーションの強化が必要。
- ・経営環境の変化に柔軟かつ迅速に対応できる「労使自治」は有効に機能しており、今後も堅持すべき。

### 2. 海外労使紛争の現状と課題

- ・アジア各国において海外労使紛争が増加しており、未然防止と事後対応が重要。現地従業員はじめ関係者間のネットワークの構築・強化による信頼関係の醸成が望まれる。

### 3. 賃金等を決定する際の基本的な考え方

#### (1) 総額人件費管理の徹底

- ・総額人件費の原資は自社の付加価値。総額人件費については、自社の付加価値額の増加率を十分に踏まえたうえで、決定していくことが望ましい。
- ・所定内給与の引き上げにより総額人件費は自動的に約1.65倍に増加。増え続ける社会保障負担の増大を抑制するためには、国が社会保障給付の重点化・効率化を講じることが不可欠。

#### (2) 賃上げとは何か

- ・賃金は、賃金・手当・賞与など「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」（労基法11条）。
- ・賃上げは「年収ベースでみた報酬の引き上げ」と捉えるべき。

#### (3) 昇給制度のあり方

- ・多くの企業は長年にわたって定期昇給を何らかの形で実施してきており、この点は高く評価されるべき。
- ・多くの企業で、査定昇給が柔軟な形で運用されている現状や、定期昇給という概念がない賃金制度を有する企業があることなどを踏まえると、毎年春に実施される賃金水準の改定を「定期賃金改定」として捉えることが、名実ともに実態に合致している。

#### (4) 国際競争のなかでの賃金決定をめぐる課題

- ・グローバル展開を進めるなかで、人件費をはじめとするわが国企業の事業コストは高水準。
- ・海外収益の割合が増加していく状況にあって、国内従業員だけを対象とした賃金制度の合理性等について、検討が求められる。

### 4. 労働側スタンスへの見解

#### (1) 1%以上の賃上げ要求

- ・労使交渉にあたっては、物価指標や生産性向上分など、組合要求の具体的な内容と根拠を十分に確認したうえで、自社の状況について共通の理解に立ちながら、個別企業労使で議論することが重要。

#### (2) 中小企業における賃上げ要求目安

- ・事業の存続と従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる中小企業は多く、大手を上回る賃上げを実現するだけの支払能力を有する企業は限定的。労使双方の慎重な議論が望まれる。

#### (3) 非正規労働者の賃金引き上げの取り組み

- ・労働需給の引き締まりに伴う賃金上昇も見据えつつ、自社に適した対応が必要。

### 5. 経営側のスタンス

#### (1) デフレ脱却と経済の好循環実現に向けて

- ・政府は政労使会議を開催し、共通認識を取りまとめた。経団連としても、デフレからの脱却と経済の好循環実現が必要とのマクロ的見地から、アベノミクスによってもたらされた企業収益の改善を、設備投資や雇用の拡大、賃金の引き上げにつなげていくことで貢献する旨、表明。

#### (2) 今次労使交渉・協議に向けて

- ・企業労使は、経済の好循環実現に向けたマクロ的な認識を踏まえて今次の労使交渉・協議に臨むが、賃金などの労働条件は、労使が自社の経営状況に即して徹底的に議論し、決定する。個別企業の賃金は自社の支払能力に基づき判断・決定するとの原則は揺るがない。
- ・業績が好調な企業は、拡大した収益を設備投資だけでなく雇用の拡大、賃金の引き上げに振り向けていくことを検討することになる。賃金の引き上げについて、ここ数年と異なる対応も選択肢となり、実に多様な対応が考えられる。

#### 【トピックス】

- わが国従業員の賃金は本当に低下しているのか
- マクロの労働分配率は報酬決定の基準にならない
- 内部留保の確保は企業の持続的成長に不可欠

## 経団連「2014年版経営労働政策委員会報告」の前年比較

### 1 経営環境、人材活用（概要）

2014年版（平成26年）	2013年版（平成25年）
<p>○ 第1章「わが国企業を取り巻く経営環境と経済成長に向けた課題」で、「安倍政権の経済政策に呼応し、経済の好循環の実現に向けて積極的な取り組みを行っていく」等とした上で、「本格的な成長軌道に乗せるための諸課題」として、東日本大震災からの本格的な復興、地方経済・中小企業対策等を、また、「雇用・労働市場の改革」として、多様な働き方の推進等を掲げている。</p> <p>○ 第2章「多様な人材の活用」で、女性の活躍推進、若年者の雇用をめぐる課題、高齢者の活躍推進、仕事と介護の両立等を掲げている。</p>	<p>○ 第1章「一段と厳しさを増す国内事業活動と現状打開への道」で、「わが国企業を取り巻く事業環境は、長年にわたって悪化を続けているが、東日本大震災後のエネルギー供給制約などが加わり、立地競争力の低下に拍車がかかってきた」等とした上で、「事業環境改善に向けた政策転換」を訴え、円高の是正、経済連携の推進、法人の税負担軽減、一層の社会保障制度改革、エネルギー・環境政策の転換、労働規制の見直しの実施等を掲げている。</p> <p>○ 第2章「競争に打ち勝ち、成長を続けるための人材戦略」で、若手従業員の育成、ミドルマネージャーの活躍促進、女性のさらなる活躍、高齢従業員のさらなる活用等を掲げている。</p>

### 2 第3章「2014年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」抜粋（同前年）

2014年版（平成26年）	2013年版（平成25年）
<p><b>&lt;賃金等を決定する際の基本的な考え方&gt;</b></p> <p>○ 企業が生み出す付加価値と人件費の整合性を確保していく観点から、中長期的視点に立った適切な総額人件費管理を徹底していくことが必要である。</p> <p>○ 所定内給与の水準引き上げは、総額人件費そのものを大きく増大させることに留意する必要がある。</p> <p><b>&lt;労働側スタンスへの見解&gt;</b></p> <p>○ 労働側は、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保し</p>	<p><b>&lt;総額人件費に対する基本的な考え方&gt;</b></p> <p>○ 厳しい経営環境下で総額人件費の原資である付加価値そのものが著しく減少している。かねてより、総額人件費の適切な管理を訴えてきているが、その重要性は一層高まっている。</p> <p>○ 所定内給与の引き上げは、慎重な判断が求められる。</p> <p><b>&lt;労働側スタンスへの見解&gt;</b></p> <p>○ 「賃金の復元・底上げをはかる」として、2011闘争方針から</p>

たうえで、「1%以上の賃上げ（月例賃金の引き上げ）」を求めており、実質的には、5年ぶりのベア要求となっている。

- 物価の上昇傾向がさらに明確になれば、それも考慮しながら、企業労使が話し合い、自社の状況に適った対応をとることになる。
- 今後、景気回復の好影響はさまざまな形で中小企業にも波及していくことは間違いないが、大手を上回る賃上げを実現するだけの支払能力を有するところは限定的であろう。

#### <経営側のスタンス>

- 賃金などの労働条件は、自社の経営状況に即して労使が徹底的に議論し、決定するものである。すなわち、賃金は、基本給をはじめ、諸手当、賞与・一時金、福利厚生費なども含めて、すべての従業員にかかわる総額人件費を適正に管理する観点から、自社の支払能力に基づき判断・決定するという原則は揺るがない。
- 業績が好調な企業は、拡大した収益を設備投資だけでなく雇用の拡大、賃金の引き上げに振り向けていくことを検討することになる。その際、賃金の引き上げについて、ここ数年と異なる対応も選択肢となり得よう。
- 経営環境の変化が激しい時代にあっては、各社横並びの一律的な対応ではなく、さまざまな方策を検討するのが妥当である。例えば、賞与・一時金への反映のみならず、特定層の賃金水準の引き上げや諸手当の改定など、実に多様な対応が考えられよう。

毎年、1%を目安に配分を求め続けている。

賃金還元論は経済や企業の実態を無視したものと言わざるを得ない。

- 中小企業の経営は大手企業以上に厳しい業況にあり、大手企業との規模間格差の是正を主な理由として、1%のベア要求を掲げることは理解が得られない。

#### <経営側スタンス>

- 今次労使交渉・協議では、企業の存続と従業員の雇用の維持・安定を最優先する議論が中心となる。
- 賃金をはじめとする労働条件については、すべての従業員に関わる総額人件費を適切に管理する視点に立って、自社の支払能力に即して決定していくという原則をあらためて徹底していくことが求められる。
- 厳しい経営環境が続く中、賃金交渉においては、ベースアップを実施する余地はなく、賃金カーブの維持、あるいは定期昇給の実施の取り扱いが主要な論点になると考えられる。  
円高の影響などにより深刻かつ危機的な経営状況にある企業においては、定期昇給の実施時期の延期や凍結について協議せざるを得ない場合もあり得ると想定される。
- 短期的かつ一時的な企業業績の変動があった場合には、賞与・一時金に反映させることを一層徹底していく必要がある。

# 平成26年春闘の見通し

平成26年1月17日現在

	平成26年（方針）	平成25年
金属労協	<p>○デフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、賃金・労働条件の向上と企業発展の好循環を実現していく。このため、5産別が強固なスクラムを組み、JC共闘全体で「人への投資」として<u>1%以上の賃上げ</u>に取り組む。</p> <p>○一時金は、年間5カ月以上を基本とし、最低獲得水準は年間4カ月以上とする。 (12/9方針決定)</p>	<p><b>（要求）</b></p> <p>【月例賃金】 <u>賃金構造維持分の確保</u></p> <p>【一時金】 年間5カ月以上を基本 最低獲得水準は年間4カ月以上</p>
自動車総連	<p>○実質生活の維持・向上、生産性向上への成果配分、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正などに向け、<u>賃金改善分を要求</u>する（具体的な数字は掲げていない）。</p> <p>○一時金については、年間5カ月を基準とし、最低でも昨年獲得実績以上とする。 (1/9方針決定)</p>	<p><b>（要求）</b></p> <p>【月例賃金】 <u>賃金カーブ維持分の確保</u></p> <p>【一時金】年間5カ月を基本 最低獲得水準は昨年獲得実績以上</p>
電機連合	<p>○「開発・設計職」の基本給を月額4000円以上引き上げる。</p> <p>○一時金については、年間最低4カ月以上を確保。 (12/13報道)</p>	<p><b>（要求）</b></p> <p>【月例賃金】賃金体系の維持 <u>（現行個別賃金水準の確保）</u></p> <p>【一時金】 平均で年間5カ月を中心、 産別ミニマム基準は年間4カ月</p>
基幹労連	<p>○2014年4月に3500円の賃金改善を実施し、<u>2015年4月に3500円の賃金改善を実施</u>する。この2年分の実現内容をAP14で要求し交渉する。</p> <p>○一時金については、「生活を考慮した要素」は年間4カ月（120～130万円）程度＋「成果を反映した要素」は40万円を基本にする。 (12/5討論集会で提起)</p>	<p><b>（要求）</b></p> <p>【月例賃金】 ・<u>定期昇給相当分の確保および格差改善を観点とした賃金改善</u></p> <p>【一時金】 ・年間5カ月を基本</p>

# 平成26年春闘の見通し

平成26年1月17日現在

	平成26年（方針）	平成25年
<b>JAM</b>	<p>○賃上げ要求基準として、賃金構造維持分（約4500円）＋賃金水準の引き上げ（4500円※）＋過去の賃金水準の低下分（是正が必要な場合、1500円以上）。</p> <p>※「1%＝3000円」として、過年度物価上昇分1.0%及び生活改善分0.5%に相当する額として設定。</p> <p>○賃金制度が無い単組 平均賃上げ要求基準 9000円 過去の賃金水準の低下分の是正が必要な場合 10500円以上</p> <p>○一時金は、年間5ヵ月または半期2.5ヵ月 (1/17方針決定)</p>	<p><b>（要求）</b> 【月例賃金】 ・賃金構造維持分確保 ・賃金制度が無い単組は、平均賃上げ4,500円以上</p> <p>【一時金】 ・年間5ヵ月または半期2.5ヵ月</p>
<b>UA ゼンセン</b>	<p>○正社員 ・賃金体系維持分を確保した上で、<u>1人平均賃上げ（ベア）1%または2500円以上</u>を要求 ・ミニマム水準に達していない組合は、賃金体系維持分を含め、賃上げ原資として1人平均9,500円を要求 ・一時金 年間 4.8ヶ月 期別 夏冬各2.4ヶ月</p> <p>○短時間社員 ①正社員と職務・人材活用が同様の短時間組合員 ・賃金制度が整備 昇給＋ベア1%（到達水準以上） 昇給＋ベア1%＋格差是正（ミニマム水準未満） ・賃金制度が未整備 40円（到達水準以上） 45円（ミニマム水準未満） ②正社員と職務内容が異なる短時間組合員・分類が不能な短時間組合員 ・賃金制度が整備 正社員との均衡待遇を考慮し、正社員の要求をもとに短時間組合員の職務内容等を勘案した水準 ・賃金制度が未整備 30円 (12/15中執で方針案決定。1/30方針決定)</p>	<p><b>（要求）</b> 『正社員』 【月例賃金】 ・平均7,000円 (ミニマム基準を下回る組合) ・平均6,000円基準 (ミニマム基準を上回る &amp; 到達水準に達していない組合) ・平均1,500円基準 (賃金体系が確立している組合) ・各部門で目標基準設定 (到達水準を上回る組合)</p> <p>【一時金】 年間 4.8ヶ月 期別 夏冬各2.4ヶ月</p> <p>『短時間社員』 【時間給】 ・賃金制度が整備 正社員との均等・均衡待遇の確立 ・賃金制度が未整備 40円（正社員と同様の職務内容） 20円（正社員と職務内容が異なる）</p>

## 春季賃上げ率、労働生産性、消費者物価の推移

(%)

年度	主要企業春季賃上げ率	労働生産性 上昇率	消費者物価指数 (総合)	前年度物価上昇率+ 労働生産性上昇率
	ベース賃金比	前年度比	前年度比	前年度比
1971	16.90	4.77	5.72	
72	15.30	8.42	5.70	14.14
73	20.10	3.16	15.63	8.86
74	32.90	0.13	20.75	15.76
75	13.10	3.67	10.42	24.42
76	8.80	3.00	9.62	13.42
77	8.80	3.06	6.70	12.68
78	5.90	4.11	3.89	10.81
79	6.00	3.88	4.89	7.77
80	6.74	1.53	7.54	6.42
81	7.68	3.14	3.95	10.69
82	7.01	1.85	2.58	5.80
83	4.40	2.25	1.91	4.82
84	4.46	3.91	2.23	5.82
85	5.03	5.76	1.95	7.99
86	4.55	1.16	0.00	3.11
87	3.56	4.80	0.45	4.80
88	4.43	4.72	0.78	5.17
89	5.17	2.50	2.89	3.28
90	5.94	4.30	3.14	7.19
91	5.65	0.47	2.73	3.60
92	4.95	0.04	1.63	2.77
93	3.89	-0.76	1.31	0.87
94	3.13	1.48	0.30	2.79
95	2.83	2.64	-0.20	2.94
96	2.86	1.80	0.40	1.60
97	2.90	-0.54	2.07	-0.15
98	2.66	-0.54	0.19	1.53
99	2.21	1.15	-0.48	1.35
2000	2.06	2.01	-0.58	1.53
01	2.01	0.57	-1.07	-0.01
02	1.66	2.20	-0.59	1.13
03	1.63	2.23	-0.20	1.64
04	1.67	1.28	-0.10	1.08
05	1.71	1.32	-0.20	1.22
06	1.79	1.25	0.20	1.05
07	1.87	1.31	0.40	1.50
08	1.99	-3.24	1.09	-2.85
09	1.83	-0.50	-1.67	0.59
10	1.82	3.38	-0.50	1.71
11	1.83	0.61	-0.10	0.11
12	1.78	1.24	-0.30	1.14
13	1.80	2.06	0.70	1.76

資料出所 「平成26年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」

内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」「消費者物価指数」

厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

(注)

1) 労働生産性上昇率は実質GDP成長率－就業者増加率。

2) 2013年度の労働生産性と物価上昇率は平成25年度の経済見通しを引用。

第2表 夏季・年末一時金妥結状況の推移

年	夏 季 一 時 金				年 末 一 時 金			
	要求額	妥結額	妥結額の対前年比		要求額	妥結額	妥結額の対前年比	
				同一企業				同一企業
昭和	円	円	%	%	円	円	%	%
45	168,349	138,892	22.2	22.2	190,008	160,202	19.2	19.2
46	207,761	157,864	13.7	13.7	208,422	168,511	5.2	5.2
47	225,940	166,938	5.7	5.7	238,196	196,388	16.5	16.5
48	275,305	206,857	23.9	23.9	321,799	279,569	42.4	42.4
49	395,303	302,721	46.3	47.0	453,913	352,470	26.1	27.4
50	434,806	325,029	7.4	7.4	429,671	334,698	▲ 5.0	▲5.0
51	423,668	332,389	2.3	3.0	449,587	366,318	9.4	10.5
52	442,243	363,937	9.5	10.3	457,104	389,455	6.3	6.5
53	449,307	381,757	4.9	2.2	485,686	422,882	8.6	5.5
54	478,610	420,706	10.2	11.5	534,120	465,793	10.1	10.3
55	498,580	447,985	6.5	10.3	537,309	482,672	3.6	8.7
56	543,121	480,752	7.3	7.6	561,962	515,705	6.8	7.2
57	563,289	504,711	5.0	5.2	585,545	533,109	3.4	3.2
58	594,366	512,314	1.5	1.7	594,111	547,257	2.7	2.7
59	595,506	535,123	4.5	4.5	623,675	575,577	5.2	5.2
60	630,123	565,657	5.7	6.0	644,636	600,594	4.3	4.4
61	620,123	557,980	▲ 1.4	2.1	642,507	609,853	1.5	1.5
62	639,406	571,944	2.5	1.8	665,098	619,374	1.6	2.5
63	655,685	598,222	4.6	5.7	733,644	664,029	7.2	6.7
平成								
元	691,701	645,864	8.0	8.1	777,275	720,540	8.5	8.5
2	744,461	697,946	8.1	8.0	779,661	765,542	6.2	6.8
3	750,522	736,444	5.5	5.5	795,687	794,011	3.7	3.6
4	781,251	759,721	3.2	2.7	846,686	796,447	0.3	0.2
5	799,143	751,793	▲ 1.0	▲0.9	817,570	786,656	▲ 1.2	▲0.3
6	785,904	749,982	▲ 0.2	▲1.1	778,783	796,035	1.2	0.1
7	791,293	750,221	0.0	0.4	807,310	798,848	0.4	1.9
8	786,850	773,481	3.1	3.3	845,027	819,667	2.6	2.8
9	809,737	798,340	3.2	2.9	853,476	848,575	3.5	2.8
10	802,987	810,685	1.55	1.11	805,457	833,801	▲ 1.74	▲1.83
11	831,231	768,230	▲ 5.24	▲5.65	863,548	801,235	▲ 3.91	▲4.40
12	825,417	758,804	▲ 1.23	▲0.54	787,827	799,232	▲ 0.25	0.76
13	825,271	783,113	3.20	2.86	860,026	812,934	1.71	1.76
14	785,472	749,803	▲ 4.25	▲4.30	822,335	755,551	▲ 7.06	▲5.88
15	879,669	781,930	4.28	3.00	771,296	771,540	2.12	1.97
16	881,773	810,052	3.60	3.53	892,483	811,082	5.13	3.87
17	875,340	839,313	3.61	4.03	886,394	840,516	3.63	5.39
18	864,920	841,817	0.30	2.94	864,956	841,854	0.16	2.53
19	890,427	843,779	0.23	2.27	880,719	845,119	0.39	1.47
20	881,394	842,270	▲ 0.18	▲0.29	855,692	831,813	▲ 1.57	▲0.63
21	775,580	710,844	▲ 15.60	▲14.33	809,276	726,933	▲ 12.61	▲12.64
22	760,649	711,890	0.15	0.01	765,876	733,935	0.96	0.68
23	784,353	747,187	4.96	4.70	793,979	761,294	3.73	3.64
24	787,018	726,345	▲ 2.79	▲2.33	798,439	739,295	▲2.89	▲2.26
25	803,141 (16,123)	746,334 (19,989)	2.75	1.85	812,465 (14,026)	761,364 (22,069)	2.99	1.81

- (注)
- 平成15年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち、資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である（昭和54年以前は単純平均、昭和55年以降は加重平均）。平成16年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である（加重平均）。
  - 要求額は、把握できた企業（平成25年は237社）の平均額である。
  - 対前年比は、本年の妥結額と前年の妥結額を単純比較した値と、集計対象企業のうち前年と同一企業についての値を表示した。
  - ( )内の数字は、前年との差である。

政策統括官(労働担当) 施策照会先一覧 (厚生労働省代表電話 03-5253-1111)

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
実質経済成長率の推移(2)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727
鉱工業生産の推移(3)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727
輸出入数量指数及び貿易・サービス収支の推移(4)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727
民間設備投資(5)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727
消費者物価指数の推移(6)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727
完全失業率と有効求人倍率の動向(7)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
正規雇用と非正規雇用の労働者の推移(8)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
非正規雇用労働者の動向(9)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
「不本意非正規」の推移(10)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
非正規雇用労働者の課題(11)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
就業形態別現金給与総額の推移(12)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727
就業形態別現金給与総額の内訳(13)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727
現金給与総額の増減要因の推移(14)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727

一人あたり実質雇用者報酬の国際比較(15)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727
雇用者報酬の推移(16)	労働政策担当参事官室	企画係	井ノ上	7727
日本再興戦略等策定後の安倍政権の経済再生に向けた推進体制(主なもの)(18)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
経済の好循環実現に向けた政労使会議について(19)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
産業競争力会議 雇用・人材分科会 中間整理(概要)(20~21)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
「産業競争力の強化に関する実行計画」(案)(22)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
「成長戦略進化のための今後の検討方針」(案)(23~24)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
国家戦略特区における規制の特例措置(雇用関係)の概要(25)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
「労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見」のポイント(26)	労働政策担当参事官室	政策第一係	笥	7718
「労働時間規制の見直しに関する意見」のポイント(27)	労働政策担当参事官室	政策第一係	笥	7718
「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」のポイント(28)	労働政策担当参事官室	政策第一係	笥	7718
「好循環実現のための経済対策」(29)	労働政策担当参事官室	調整第一係	小室	7992
我が国の労働組合の組織状況について(31)	労使担当参事官室	第五係	小松	7767
連合の「2014春季生活闘争方針」(抜粋)(32)	労使担当参事官室	第五係	小松	7767
連合春闘方針の項目別比較(33~36)	労使担当参事官室	第五係	小松	7767
2014年経営労働政策委員報告の概要(37~38)	労使担当参事官室	第五係	小松	7767
経団連「2014年版労働政策委員会報告」の前年比較(39~40)	労使担当参事官室	第五係	小松	7767

平成26年春闘の見通し(41~42)	労使担当参事官室	第五係	小松	7767
春季賃上げ率、労働生産性、消費者物価の推移(43)	労使担当参事官室	第五係	小松	7767
第2表 春季・年末一時金妥結状況の推移(44)	労使担当参事官室	第五係	小松	7767