

賃金と処遇の改善

1

2022年10月24日(月)
連合山形：納富 聡

= 自己紹介 =

- ▶ 氏 名：納富 聡（のうとみ さとし）
- ▶ 生年月日：1969年7月21日（53歳）
- ▶ 出身地：寒河江市
- ▶ 家 族：妻△△歳・長女14歳・長男14歳・黒柴7歳
- ▶ 所 属：【産別】JAM山形（機械・金属産業労働組合）
【単組】山形カシオ労働組合
- ▶ 業 務：執行委員長（組合専従）

どんな仕事（会社）に就くかを決める 際に考えること

①自分がやりたい仕事（会社）
エンジニア、スポーツ選手、科学者 e t c

②賃金が高い仕事（会社）
大手企業、医者、弁護士 e t c

③各種制度が充実している会社
休日が多い、福利厚生整備 e t c

1. 賃金について

賃金とは？⇒労働力（商品）の価格である！



【使用者】 雇い主・経営者などは

- ・ 優秀な人材を求めたいと考える。しかし、労働条件が悪いと集まらないこともあり賃金は重要な要素となる。
- ・ その一方で、会社経営に与える影響が大きい労務費人件費を抑制する性質が働く。

【労働者】 社員・組合員などは

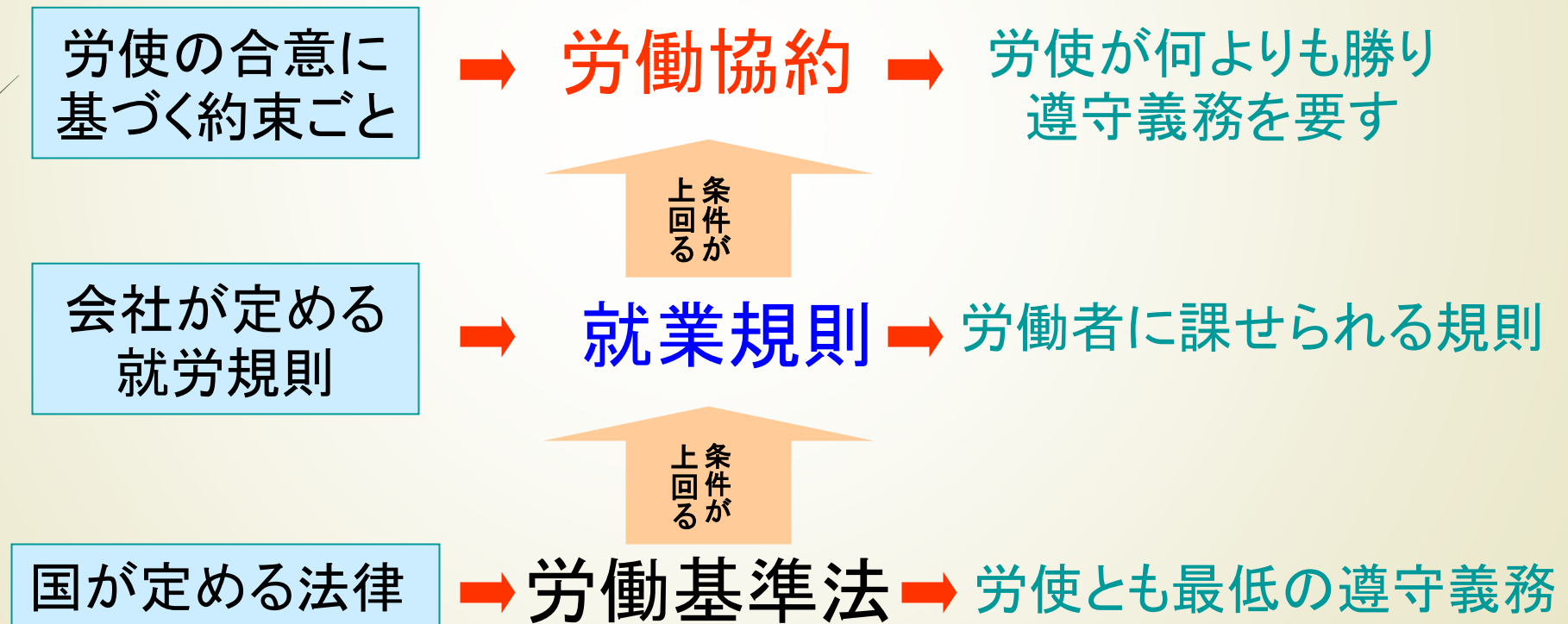
- ・ 労働の対価を高く評価してもらい、それに見合う労働条件（賃金）を求める性質が働く。

賃金に求められるものとは？

- 生活していくための糧
生活の安心・安定に結びつくことが重要である。
- 変動要素が少なく、固定的な賃金が安心につながる。
- 労働者が賃金に納得性を持ちつつ、チャレンジ意欲の維持、向上につながることが重要である。

賃金はどの様に決まるのか？

労働者（労働組合）は、安心して働くために使用者側と賃金について一定の取り決めを行う事が重要である。



賃金のあれこれ！

- 基準内賃金（基礎賃金）⇒賃金ベース（基本給）

比較的固定的要素が高いとされている

代表的なものが「年齢賃金」などであり月々確実に支払われるものである。

また、特別手当（ボーナス）などの算定基礎額とされることが多い。

賃金のあれこれ！

- 基準外賃金

比較的変動要素が高いとされている

代表的なものとして時間外労働手当など勤務実態に基づき支払われる。

賃金のあれこれ！

- 年功要素がある賃金

年齢賃金のように一定の年齢（就労年数）とともに引き上がっていく（低下することがない）賃金である。

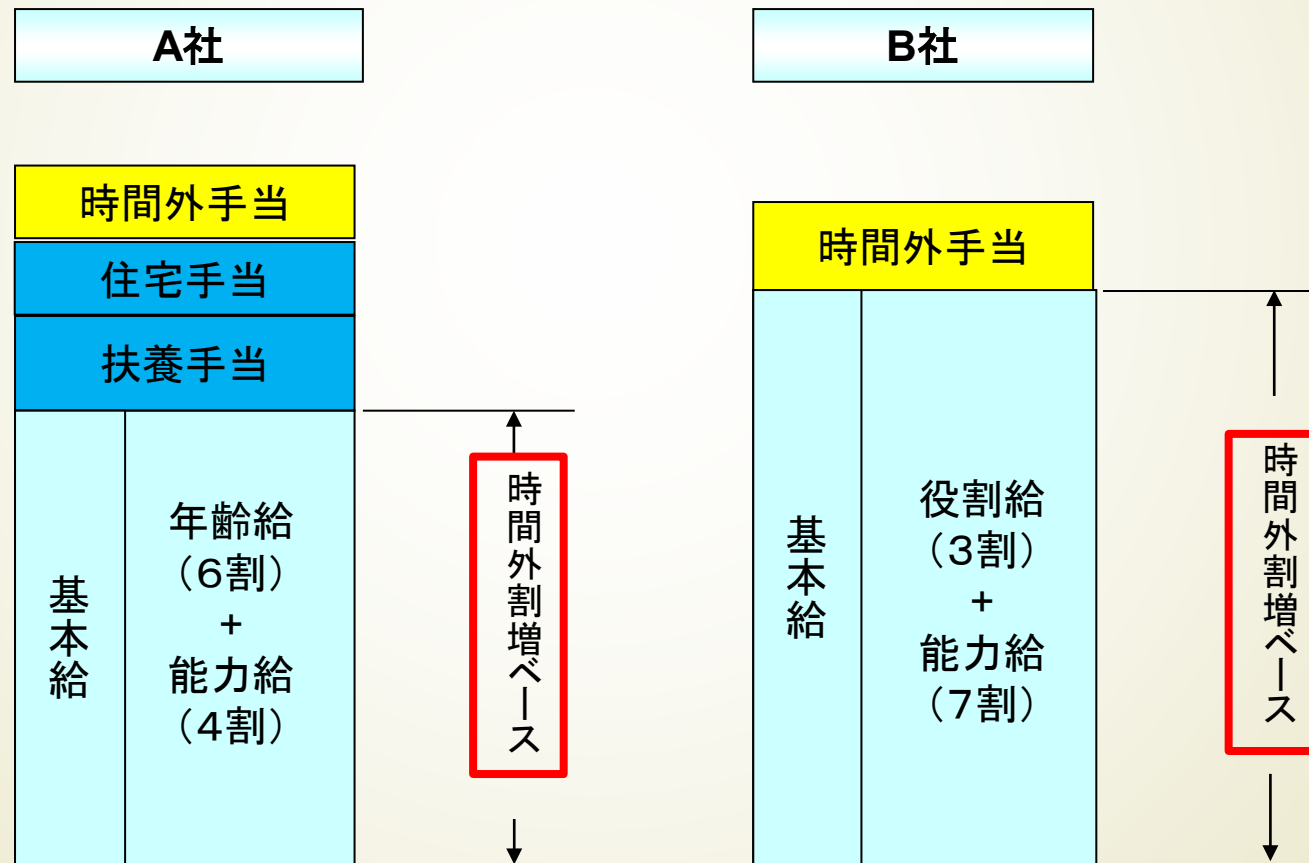
- 評価等に基づく賃金

販売成績や勤務評定を基に算定される賃金であり評価の納得性や公平性などの課題が多いとされる賃金である。

主な賃金（手当）の種類（一例）

- 比較的固定的な賃金
 - ① 年齢賃金 ② 格付け別賃金（資格・等級賃金）
 - ③ 扶養手当 ④ 通勤手当 ⑤ 住宅手当
- 比較的変動的な賃金
 - ① 時間外労働(残業)手当 ② 呼び出し手当
 - ③ 休日手当 ④ 特別手当（ボーナス）
 - ⑤ 交替勤務手当
- その他 ⇒ 退職手当（退職金）

企業によって賃金構成に違いがあります



時間外労働手当について

時間外労働手当とは、労働基準法第32条に規定されている法定労働時間を超えた際に発生する割増賃金です。法定労働時間は、休憩時間を除き1日8時間もしくは1週間40時間を超えてはいけません。この法定労働時間を超える労働は、「通常賃金の125%**以上**」の時間外手当を支払わなければならないと定められています。

割増率

	労働条件	基礎時給比
①	時間外労働	1.25 倍
②	法定休日労働	1.35 倍
③	深夜労働	1.25 倍
④	時間外労働+深夜労働	1.5 倍
⑤	休日労働+深夜労働	1.6 倍

定期昇給について

使用者側と労働組合が労働協約などで取り決められた、一定期間（主に年間）ごとに一定額の賃金が積み上がることを定期昇給と言う。

主な賃金としては、
年齢賃金や格付け別賃金（資格・等級賃金）である。

これらは、基準内賃金であることが多い。

ベースアップについて

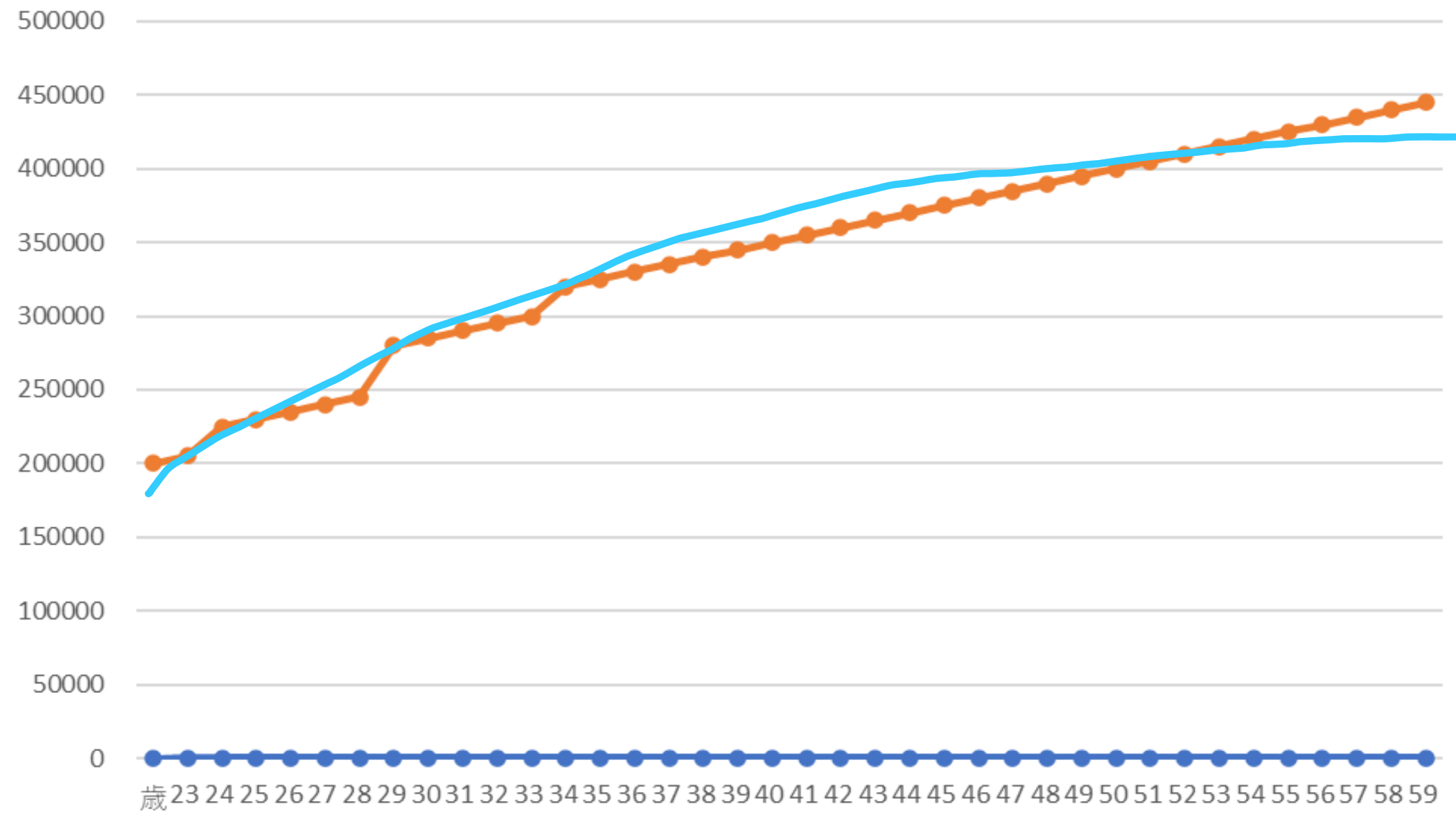
ベースアップは、基本給の水準が一律で上がることを指し、略して「ベア」とも呼ばれます。しかし、いきなり上がるわけではありません。折衝の場で、使用者側と労働組合との交渉がまとまって決定するのです。また、上がる条件に個人の業績などは影響しません。

しかし使用者側はベアではなく、賃金改善として回答してくる場合もあります。

一例)

A評価	： 2,000円	B評価	： 1,500円	C評価	： 1,000円
D評価	： 500円	E評価	： 0円		

賃金カーブイメージ



賃金のあれこれ！

企業によって賃金水準に特色や違いがあります

企業内賃金水準イメージ

役割・役職・年 低

16万～20万

↓

22万～30万

↓

28万～33万

役割・役職・年 高

30万～40万

※年齢・試験などで
次の箱(水準)にステップUP

賃金のあれこれ！

- ▶ 年俸制賃金
年間契約に基づき支払われる賃金である。
経営者側（社長・専務など）やプロスポーツ選手（主に団体競技）に多いとされる。
- ▶ 歩合制賃金
基礎賃金の設定以外は成果に応じた手当が累積されて支払われる賃金である。
- ▶ みなし賃金
あらかじめ想定される成果で固定される賃金であり、結果・成果の良し悪しにかかわらず一定額が支払われる。

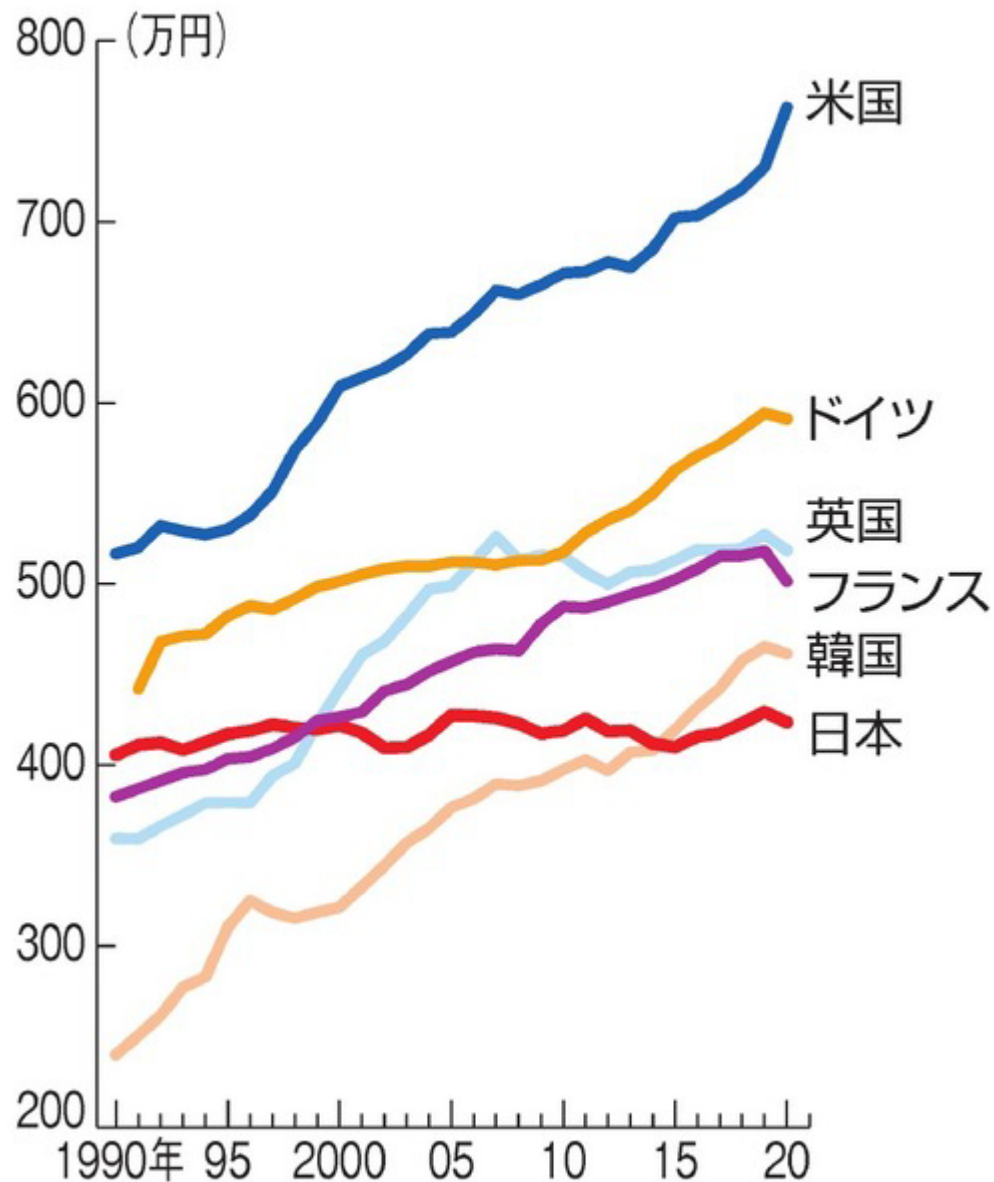
2. 賃金の引き上げ

賃金引き上げの必要性

日本の労働組合は、欧米の様な産業別組合ではなく、企業内組合であることが特徴となる。個々の労働組合は、企業との間で団体交渉を行ない、労働条件の改善を図っていくこととなる。その中で、労働者が安心して生活し働き続けられるためには、賃金の引き上げが重要な課題となる。

ただし、企業内で解決できないさまざまな課題もある。そこで、個々の労働組合が集まってナショナルセンターをつくり、企業内では解決し難い勤労者・生活者の課題を解決しようと努めることとなる（日本では「日本労働組合総連合会」、いわゆる連合に約686万の働く人が集まっている）。

主要国の平均賃金(年収)の推移 OECD調べ



終身雇用と年功序列賃金が続いていることが、日本の年収が上がらない理由と言われています。経済が低成長にも関わらず雇用維持をしなければならぬため、人件費を削減できません。ベテラン社員の年収を削減しづらいため、優秀な若手の年収アップも抑えられます。

また、企業が内部留保をため込んでおり、社員の給料に資金を回していないという見解もあります。

参考) 21年3月末時点において日本企業が蓄積している内部留保は467兆円となっている。

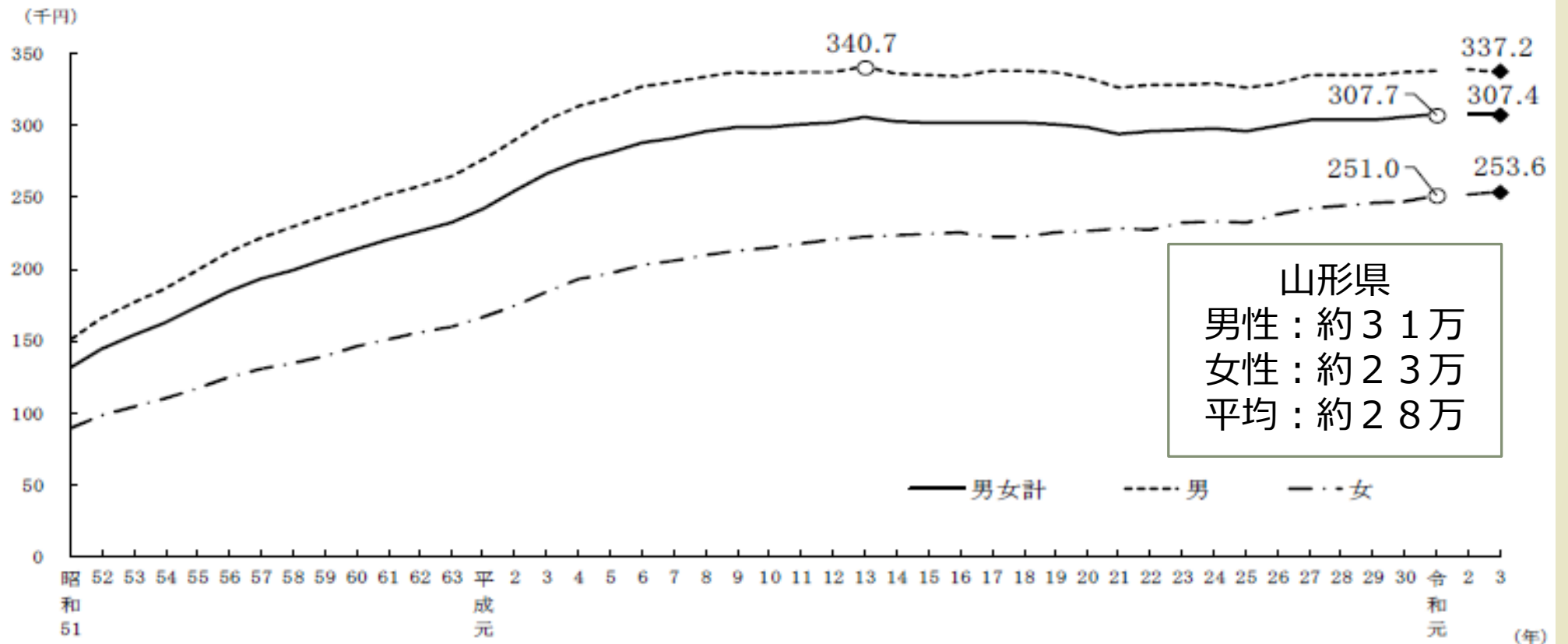
一般労働者の賃金

賃金の推移

賃金は、男女計 307.4 千円、男性 337.2 千円、女性 253.6 千円となっている。

男女間賃金格差（男=100）は、75.2 となっている。（第1図、第1表）

第1図 性別賃金の推移



注：平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。

線上の○印は令和元年以前における賃金のピークを、◆印は本概況での公表値を示す。

賃金引上げの方法

- ① 個別交渉（年俸制など）
- ② 団体交渉（会社ごとの賃金制度の改善）
労働組合は法的に団体交渉権を有する。
- ③ 交渉の時期
 - a. 春季生活闘争（春闘）
 - b. 秋年末闘争
 - c. その他年間と通しての随時交渉

春闘について

①なぜ「春闘」なのか？

2月から3月にかけて、新聞やニュースで大きな話題になる「春闘」。実は世界でも独特の手法である。

日本の多くの企業は会計期間を4月1日から翌3月31日までとしていることから、労働組合は直前の2月から3月頃にかけて、次の年度の賃上げや労働条件について、そろって要求を出して交渉する。

これが、日本の労働組合にとって一年で一番大きな闘いが春に行われる理由であり、連合ではこれを「春季生活闘争」と呼んでいる。

春闘について

②産業別に交渉する理由

春闘はあくまで企業と当該の労働組合との間で行われる（労使自治の原則）のが一般的である。さらに労働組合の交渉力を高めるために、連合や同じ業種の労働組合（産業別労働組合）が結集し、その方針や日程のもとで、足並みをそろえた交渉を行っている。交渉期間中のみならず、方針や要求の策定段階から組合間の情報交換を行い、一企業のみならず、働く者全体、そして産業界全体で賃金や労働条件の底上げをはかるよう工夫している。

春闘について

③春闘も変化する？

春闘の誕生から60年以上が経過し、社会情勢の変化に伴って、春闘で力を入れるべきポイントも年々変化してきている。

連合は中小企業で働く人々、非正規雇用で働く人々、労働組合のない職場で働く人々の処遇改善を通じて、格差是正とデフレからの脱却を実現するため、従来の「大手追従・大手準拠」からの転換に挑戦してきた。

春闘について

④春闘における連合の役割

春闘の交渉の主役は企業ごとの労働組合や産業別労働組合であるが、連合は日本経済全体や労働者の置かれた状況全体を俯瞰し方針を策定し産業別組織間の調整をするなど、春闘全体の成果を最大化しつつ社会全体に労働条件の底上げを波及させるために努力している。

春闘について

⑤春闘における要求につて

労働組合は組織において決定された方針に基づき、対峙する使用者に対して各種要求をする。

【要求内容の一例】

賃金等	→	時間賃金 月例賃金	各種手当	特別手当 (一時金) (ボーナス) (賞与)
福利厚生等	→	各種休暇 (有給化含む)	健康増進施策等	

春闘について

⑥賃金の引き上げ要求につて

賃金要求において重要となるのは固定的かつ安定的に支払われる賃金を引き上げること、または、基準内賃金（基礎・ベース賃金）を引き上げることである。

なぜ？

賃金ベースを引き上げること（ベースアップ＝ベア）は、各種手当の算定基礎額に影響するとともに将来にわたり固定的に収入が確保でき得るからである。

2022春闘要求について

2022春闘は、連合がコロナ禍にあっても誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃金引き上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざすとした方針を掲げ、要求水準については、毎月賃金10,500円（定期昇給+ベア）、一時金については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した。

（一時金は5ヶ月を基本として要求）

2022春闘結果について

● 毎月賃金

《全国平均》：6,004円 (2.07%)

《山形平均》：4,286円 (1.69%)

● 年間一時金

《全国平均》：4.29ヶ月 (1,188,982円)

《山形平均》：4.40ヶ月 (1,152,589円)

3. 最低賃金制度

労働組合に加入している人の割合

日本の雇用者数 : 約5,980万人

労働組合加入者数 : 約1,000万人

※令和3年度厚生労働省 (労働組合加入率 : 約17%)

会社に労働組合がある人(労働組合に加入できる人)は、
まだまだ少ない…

全労働者の賃金の引き上げにつなげる

最低賃金とは、使用者が労働者に支払わなければならない賃金の下限額である。金額は都道府県ごとに異なり、最低賃金審議委員会による審議を経て毎年改定される。

連合は、少なくとも生活できる水準まで最低賃金を引き上げることがをめざしている。具体的には、公益委員・労働者側委員・使用者側委員が参加する最低賃金審議委員会に労働者側代表として参加しており、毎年の金額引き上げに注力している。

最低賃金の引き上げを、単なる格差是正や貧困対策にとどまらず、労働者全体の賃金の底上げにつなげていくことが重要であり、経済の好循環を確立するためにも、連合は最低賃金の大幅な引き上げが不可欠であると考えている。

地域別最低賃金

2022年は、既に最低賃金が決定し10月1日以降全ての都道府県で新たな最低賃金額が適用となります。全国平均で961円（時間額）、前年度930円から31円上昇した。最高額は東京都の1,072円、最低額は853円です。

山形県の最賃は6月末の一回目の審議会以降、労働者側・使用者側の活発な議論がなされ、最終的には昨年の822円から32円上がり854円となっている。

このことから大都市と地方圏の賃金格差は少し縮まっているが格差は大きい状況にある。

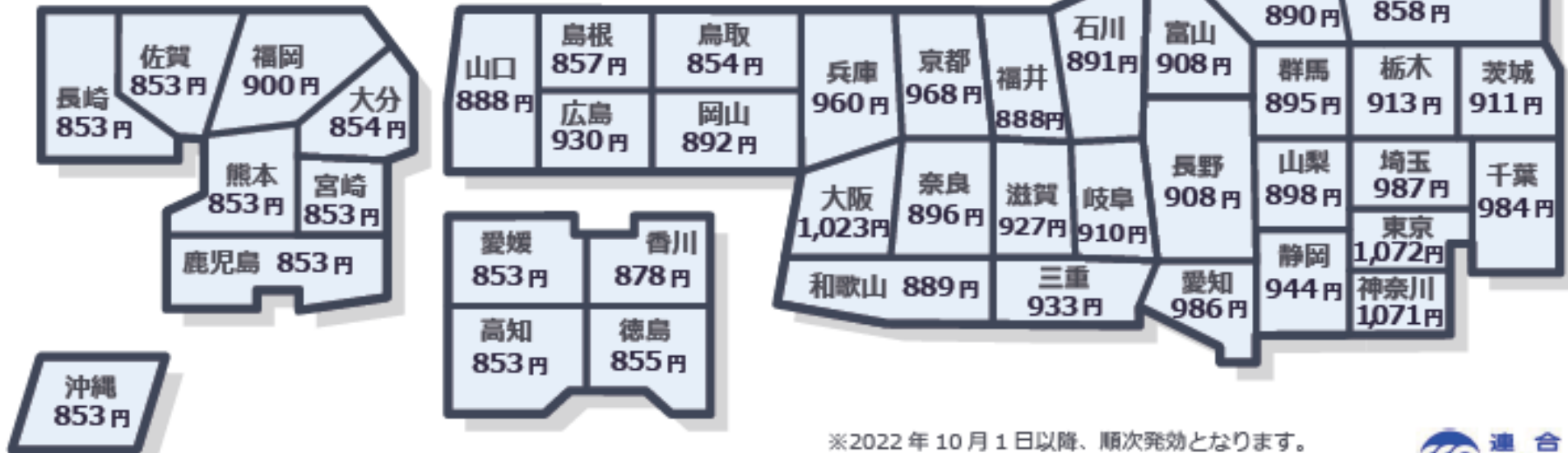
したがって、連合は、すべての労働者が1,000円になることをめざして取り組んでいる。

■ 2022年度地域別最低賃金額



いくらかな？
労働者も使用者も
要チェック！

時給がこの金額を
下回ると
最低賃金法違反！



※2022年10月1日以降、順次発効となります。
発効日は、都道府県によって異なります。

特定（産業別）最低賃金

特定（産業別）最低賃金とは、**特定の産業ごとに設定されている最低賃金**である。具体的には、各都道府県において各産業の労使が、「地域別最低賃金」よりも高い水準で最低賃金を定めることが必要と認められた場合に設定される。

特定（産業別）最低賃金を定め、他の産業より高い水準の賃金を設定することで、企業、産業の魅力を高めることを目的としている。これは、労働力人口減少社会を迎えた日本にとって、大変重要である。

山形県における 特定（産業別）最低賃金

※2022年度は現在審議中

2021年度

①一般産業用機械・装置
真空装置・真空機器製造業

888円

②電子部品・デバイス・電子回路
電機機械器具・情報通信機械器具製造業

872円

③自動車・同付属品製造業

888円

④自動車整備業

892円

以上で説明を終わります。
ご静聴ありがとうございました。