

連合山形寄附講座

労働者における 賃金について

2016年10月27日(木)

連合山形：丹野 忍

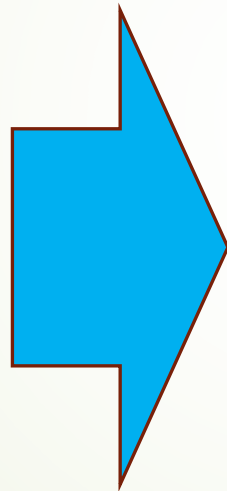
= 自己紹介 =

- 氏 名：丹野 忍
- 生年月日：1965年12月4日（50歳）
- 出身地：山形市
- 家 族：妻（同居）・長女26歳（別居）・長男24歳（別居）
ミニチュアダックス 男10歳と6歳（同居）
- 所 属：【産別】情報労連山形県協議会
【単組】NTT労働組合 東日本本部 東北総支部 山形分会
- 業 務：専従役員

1 . 賃金の概要

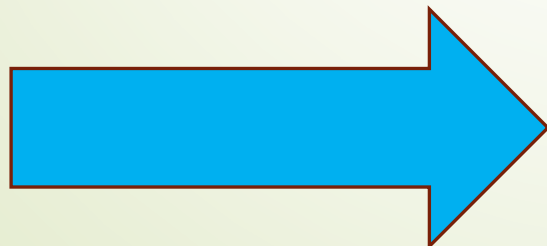
働いた代わりにもらうものは何か？

給料・給与
アルバイト料



労働者・使用人などに対して、雇い主が支払う報酬。俸給
昔、天皇や領主が官職や家臣に対して金品を下し与えることから来る表現である。

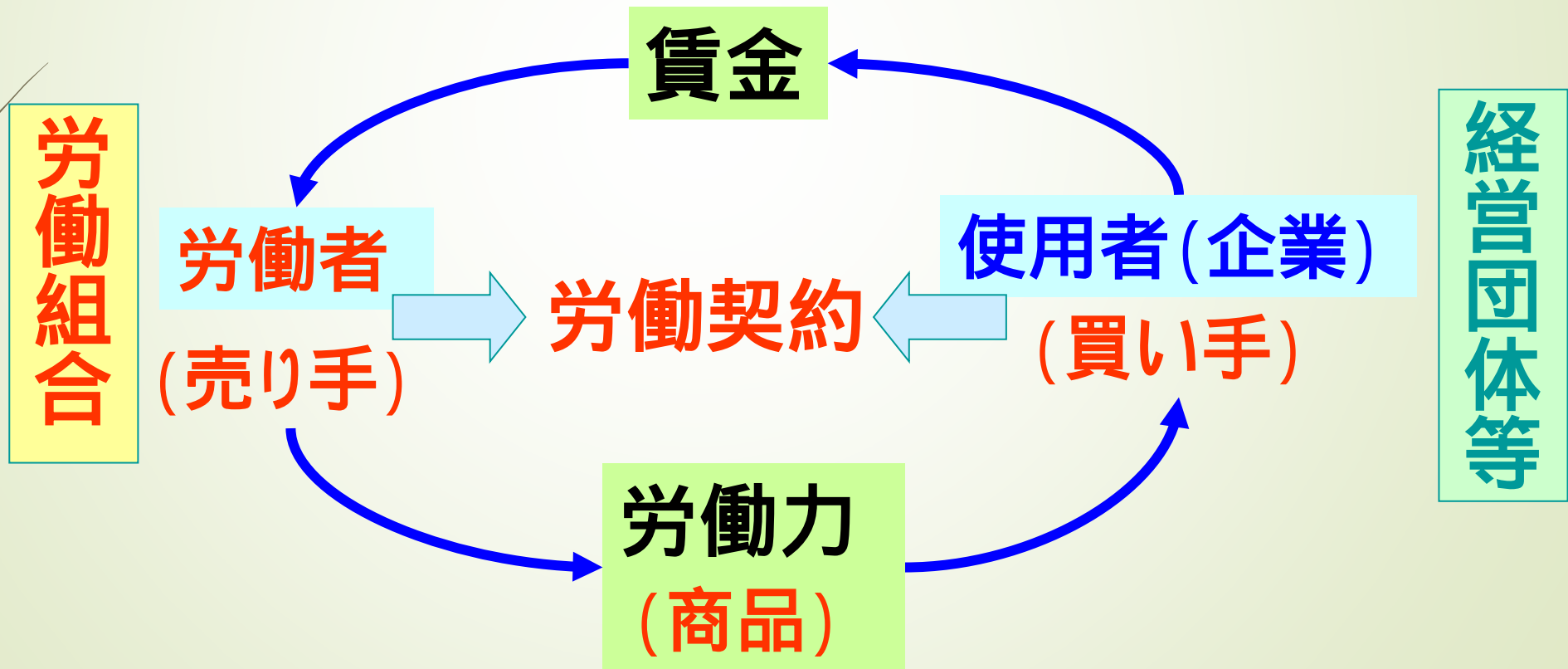
賃金



貴重な労働力の代価・対価
労使対等が基本原則

賃金とは？ 労働力（商品）の価格である！

賃金がもたらす関係性（１）



賃金がもたらす関係性（２）

【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。


賃金のおれこれ！

・ 基準内賃金（基礎賃金） 賃金ベース

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。



賃金のおれこれ！

- ・ 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。

賃金のおあれこれ！

・ 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

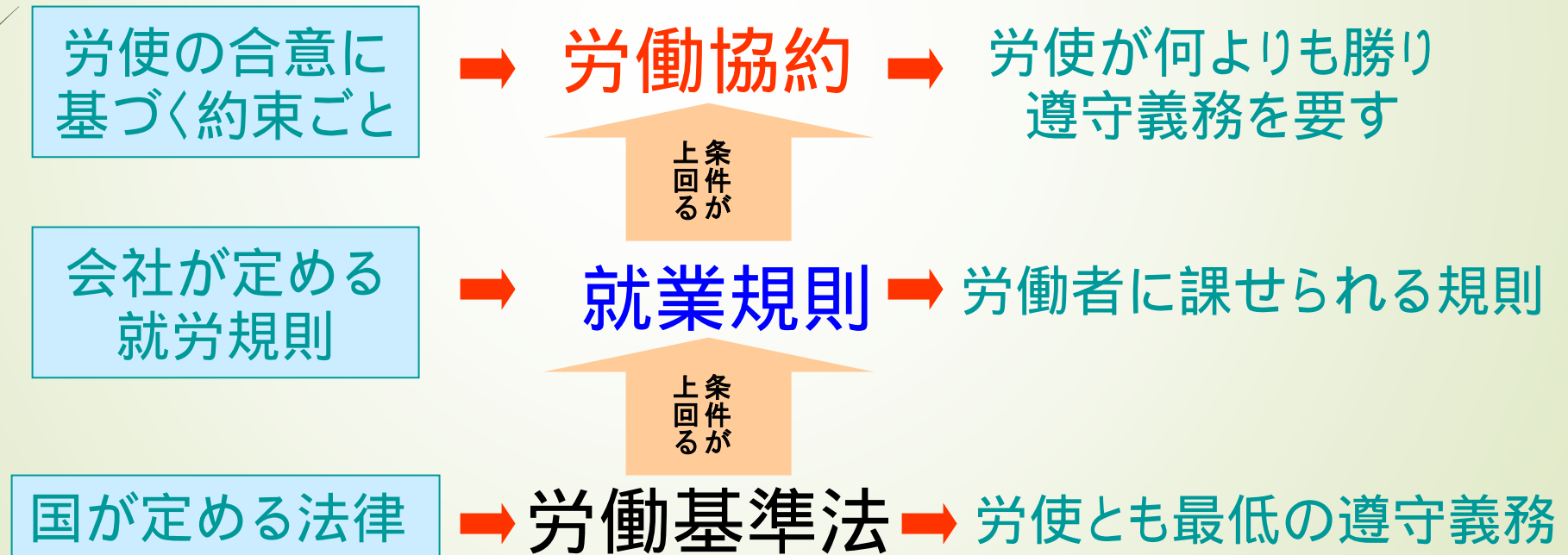
販売成績や勤務評定を基に算定される賃金であり評価の納得性や公平性などの課題が多いとされる賃金である。

賃金のおあれこれ！

- 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。

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が必要となる。



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。

主な賃金（手当）の種類

企業など雇用組織ごとに区々であるが一例として以下に示す。

- ・ 比較的固定的な賃金
 - 年齢賃金 格付け別賃金（資格・等級賃金）
 - 扶養手当 通勤費
- ・ 比較的変動的な賃金
 - 時間外労働手当 呼び出し手当
 - 休日手当 特別手当（ボーナス）
- ・ その他 退職手当（退職金）

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。

2 . 賃金の引き上げ

賃金引上げの必要性

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）。

賃金引上げの方法など

個別交渉（年俸制など）

団体交渉（個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。

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

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

産業別に交渉する理由

春闘はあくまで企業と組合との間で行われる（労使自治）が、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）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・要求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、産業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

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。

2016年、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た。



春闘について

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、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

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（ボーナス）

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

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？

賃金の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として確保でき得るからである。

2016春闘結果について

- 2016春闘は、連合が「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のため所得の2%程度の引き上げが必要とし、月例賃金にこだわった要求を図る旨の方針を掲げ闘った。
- その結果、全国平均賃金方式で5,779円(2.00%) 山形：3,722円1.45% を引き出した。

3 . 最低賃金制度について

・ 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。

今年の協議結果

2016年は、8月23日に全ての都道府県で新たな最低賃金額が決定し、全国平均で823円（時間額）、前年度から25円上昇した。最高額は東京都の932円、最低額は714円（2県）です。10月から各都道府県で順次、適用されます。山形県は717円となっている。

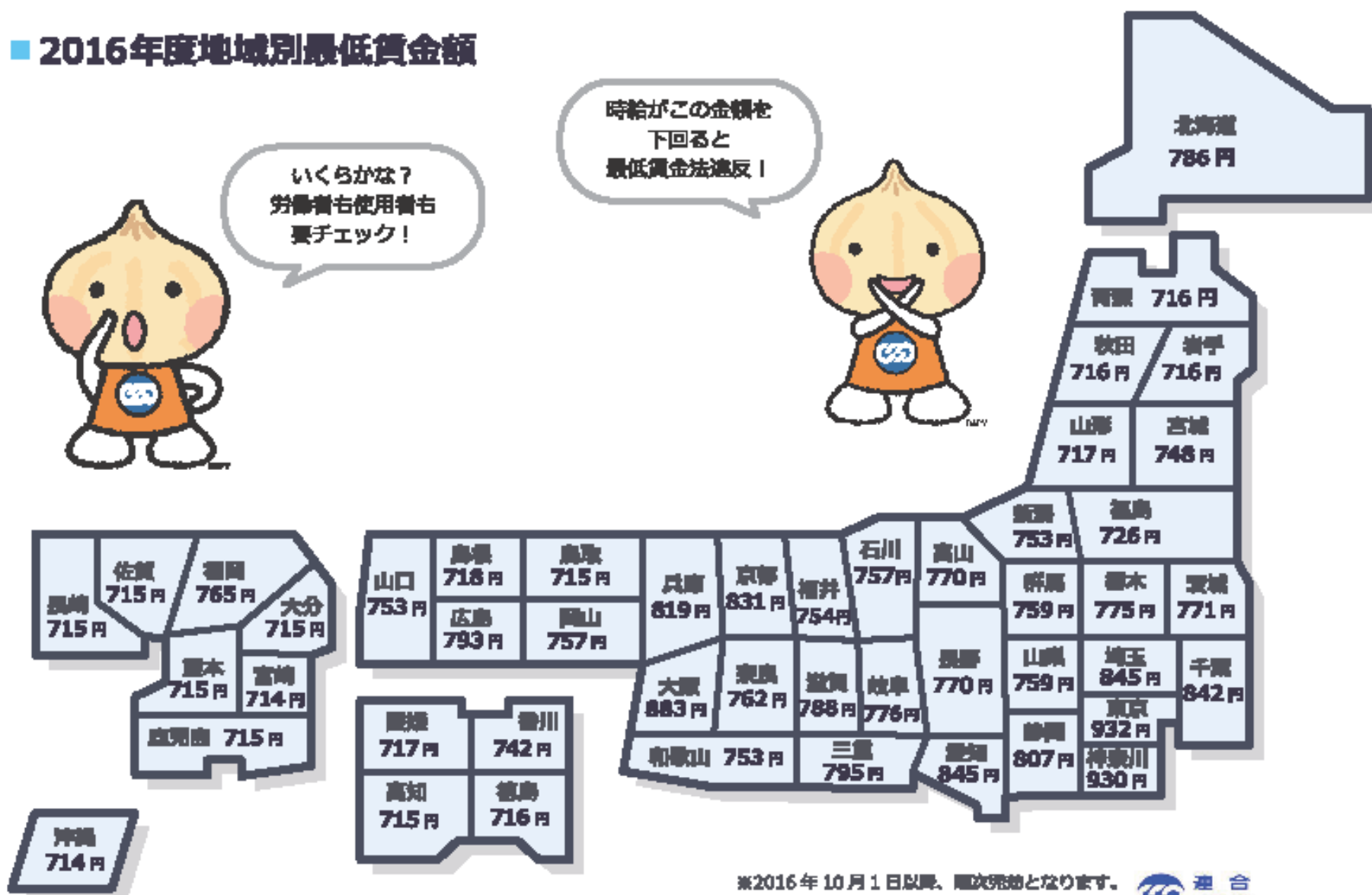
連合は、すべての労働者が1,000円をめざして取り組んでいる。

■ 2016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！



※2016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。

