

2016 春季生活闘争まとめ

はじめに

2016 春季生活闘争は、国民生活の維持・向上をはかる「総合生活改善闘争」として、「デフレからの脱却」と「日本経済の好循環実現」のために、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」をめざした。月例賃金の改善を継続させ、あらゆる手段を用いて産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを展開すると同時に、中小企業や非正規で働く仲間の処遇改善に向けて「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」を呼びかけた。

第72回中央委員会（6月2日）で確認された「2016 春季生活闘争中間まとめ」を基本に、最終回答集計結果（7月5日）を踏まえ、改めて2016 春季生活闘争の評価と課題を以下のとおり整理し、2017 春季生活闘争の方針討議につなげていく。

連合は今後とも、「底上げ・底支え」「格差是正」によって「デフレからの脱却」と「日本経済の好循環」の実現をめざし、月例賃金にこだわる取り組みを継続する。また、超少子高齢化・人口減少のもとで豊かさが実感できる社会構築に向けた運動の広がりを推進していく。

I. 2016 春季生活闘争の評価と課題

1. 総括的な受け止め

(1) 闘争のポイント

2016 春季生活闘争方針は、マクロの観点では「デフレからの脱却」「経済の好循環実現」という目標の達成に向けて労使の社会的役割と責任を果たすことを掲げるとともに、中小組合を中心に「賃金の引き上げ額ではなく賃金水準の絶対値を引き上げる」ことを目標とした。そして、大衆運動を盛り上げるべく、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」実現をめざして、「持続性」「月例賃金」「広がり」「底上げ」の4つのキーワードを掲げて「底上げ『春闘』」を標榜し、社会的な運動につなげることを意図した。

産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」をめざし、サプライチェーンにおける付加価値の適正分配および「公正競争・公正取引」の実現を重視すると同時に、とりわけ中小組合に対して「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」への挑戦をよびかけた。

上記を踏まえ、賃上げ要求水準は「2%程度を基準」と幅をもたせ、すべての組合が月例賃金にこだわる運動の推進をめざした。

(2) 交渉経過と回答内容の受け止め

2016 春季生活闘争方針が第71回中央委員会（2015年11月27日）において確認された後、構成組織は連合方針を踏まえた取り組み方針を決定し、要求・闘争態勢を確認した。年明け以降、為替市場が円高局面に転じ、株式市場では株価が下落するなど、取り巻く経済・社会の情勢が企業収益や経営マインドに影響を与えた。金融緩和の一層の推進をはかる観点から日銀は1月29日開催

の金融政策決定会合でマイナス金利政策の導入を決定したが、その効果は顕在化するには至らなかった。また原油安・円高が輸入物価の下落をもたらし、消費者マインドは、2014年4月の消費税増税以降回復せず、日銀が想定する物価上昇は実現していない。

こうした動向に加え、企業不祥事や4月14日に発生した熊本地震が現地および周辺地域の社会・企業活動に多大な影響を与えるなど、交渉環境は厳しいものとなった。

このような厳しい交渉環境下にあっても、闘争方針に基づき構成組織および単組が「人への投資」を求め交渉を追い上げた結果、月例賃金の改善を3年連続でなし遂げることができた。

中小組合と連合全体の賃上げ率の乖離が縮小するなど、「底上げ・底支え」「格差是正」や「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」への取り組みは進展したが、依然として中小組合の賃金水準は十分とはいえない。

2. 具体的な要求項目にかかる取り組み結果と評価

(1) 要求・妥結状況

2月末時点で実施した要求集計では、2015年同時期を230上回る4,734組合が提出済みで、定期昇給相当分を含む要求水準は加重平均で9,444円・3.27%であった。中小組合も2015年同時期比85増の1,515組合が要求を提出し、その水準は8,002円・3.24%であった。月例賃金の継続的な引き上げとともに「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みの拡大がはかられた。

以降「月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続させる」とした方針に則って闘争を展開してきた。6月末時点で集計組合総数8,656組合のうち6,926組合が要求を提出(80.0%)、うち妥結組合は6,150組合(88.8%)であった。早期解決に向けて交渉を進めた結果、昨年同時期を184組合(6.8ポイント)上回る結果となった。

(2) 賃上げ

平均賃金方式で要求・交渉した組合の妥結結果は、5,779円・2.00%となった。要求趣旨がすべて満たされたとはいえないが、厳しい交渉の中で「月例賃金の改善」を3年連続して達成することができたのは、今後につながる成果である。

一時金は、6月末時点の最終集計では、組合員数加重平均で年間月数4.86月(昨年同時期比0.02月増)・年間金額1,532,368円(同▲20,144)となった。

(3) 規模間格差の是正

「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配」および「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」をめざした結果、300人未満の中小組合の回答は4,340円・1.81%であった。連合全体の賃上げ率との乖離を縮小することができた。

(4) 非正規労働者の労働条件改善

非正規労働者の雇用安定確保については取り組み総件数1,046件、うち回答を引き出したのは158件で、昨年比いずれも135件下回っているが、取り組みが定着し成果が現れている裏返しともいえる。均等処遇への取り組みは、のべ

2,386件(1,044件で回答あり)で、昨年を406件(同715件)上回っている。中でも一時金支給については、取組件数の昨年比が70件増に対して回答引き出しは189件の大幅増となっており、非正規労働者の不満が最も高い「一時金の不支給」¹への取組みが進んだ。

7月5日に「2016春季生活闘争における非正規労働者の労働条件改善に向けた具体的な取組みと時短に向けた取組み内容」を公表した。特に、非正規労働者の組織化や処遇改善について、「無期転換権発生を2016年10月に前倒し」「労災・通災害補償を社員と同程度に改定」「派遣労働者への作業服、安全靴の貸与の基準を社員と統一」などの改善がはかられた。こうした労働契約法第18条および第20条にかかる好事例について年内を目途に取りまとめ、社会的波及を推進する取組みをはかっていく。

非正規労働者の賃上げ(単純平均)は、時給16.71円・月給3,319円で、いずれも昨年を上回った。また、賃上げの対象となった非正規組合員数も約10万人増加した。取組みの成果は法定の地域別最低賃金改定審議において労働側の主張を支える大きな根拠となるなど、社会全体の底上げにつながったものと評価できる。

(5) 職場における男女平等の実現

男女間賃金格差の是正につながる取組みは要求242件・回答114件で、昨年を大幅に上回った。特に格差の実態と要因の把握および改善はそれぞれ昨年比76件・98件のプラスで、「格差是正にはまず現状把握から」という意識が浸透してきたことが伺える。

また、2016年4月1日から事業主行動計画の策定が義務化(300人未満の民間企業は努力義務)された女性活躍推進法関連の取組みは220件、うち労使での取組みがあったのは167件となり、行動計画策定に向けて組合の意向を反映させる取組みが進められたといえる。

(6) ワーク・ライフ・バランスの実現

『山の日』分の所定休日増』『勤務間インターバル規制』の導入』『年間総労働時間協定』の締結に向けた協議の確認に代表される長時間労働是正や総実労働時間短縮の取組みなど労働時間関係の取組みは総計3,973件で、昨年を289件上回った。育児・介護に関する両立支援の取組みは「積立有休休暇取得要件に子の看護等を追加」など974件、うち601件が回答を得ており、昨年の553件・202件を大幅に超えて取組みが進んだ。

今次闘争ではじめて提起した「ライフスタイルに応じた働き方と処遇に関する検討」への取組みも64件あり、うち44件で回答を得ている。

(7) ワークルールの取組み

今次闘争方針で掲げた改正労働者派遣法、若者雇用、障がい者雇用、安全な職場づくり、有期労働契約に関する取組みは総計2,277件に及び、うち半数近い1,206件で何らかの回答を引き出した。2年連続の取組みとなったメン

¹ 連合「2014年連合パート・派遣労働者等生活アンケート調査報告書」2015年2月25日

タルヘルス対策は取り組み件数が 354 から 537 に増加し、回答も 482 件と多数に上った。

3. 政策・制度実現の取り組み

第 11 回中央執行委員会（8 月 25 日）に報告される「2016 年度 政策・制度実現の取り組みのまとめ」を参照。

4. 闘争の進め方

（1）闘争体制について

戦術委員会および中央闘争委員会に加え、部門別共闘連絡会議、中小共闘、非正規共闘、地場共闘を設置し、重層的な共闘体制を構築した。毎月開催した中央闘争委員会において、すべての組合が月例賃金にこだわり「底上げ・底支え」「格差是正」をめざす旨の確認事項を発出したことで、取り組みの趣旨が運動全体に浸透した。5 つの部門別共闘連絡会議は、情報・意見交換の場として機能したと同時に、非正規共闘の具体的な活動も担った。

非正規共闘担当者会議に加え、今次闘争から中小労働委員会（中小共闘センター）の下に「中小共闘担当者会議」を新設し、先行組合の要求趣旨や回答内容を構成組織および地方連合会と共有するために、2～3 月に集中して開催した。

（2）社会対話の強化

4 つのキーワード（持続性・月例賃金・広がり・底上げ）を用いて「底上げ『春闘』」というメッセージを発信し続けたことで、社会全体に賃上げの気運が浸透した。先行組合のヤマ場当日に中央闘争委員長名で「2016 春季生活闘争アピール：底上げに向けた今後の取り組みについて ～賃上げをすべての働く者へ～」を発出し、今次闘争の趣旨を徹底するとともに未組織を含めすべての労働者の賃金引き上げをめざす意志を再確認できた。

経団連（1 月 29 日）および経済同友会（2015 年 12 月 11 日）に加え、全国中小企業団体中央会（3 月 17 日）および中小企業家同友会全国協議会（3 月 9 日）など、中小企業の経営者団体とも懇談などを実施し、春季生活闘争に臨む労働組合の主張はもとより、公正取引や「人への投資」についても意見を交換した。とりわけ初の開催となった全国中小企業団体中央会との懇談では、地域の活性化に果たす中小企業の役割や中小企業における継続的な賃上げにむけた環境整備としての公正取引の実現が重要である点について見解を一にしていることが確認され、今後も連携していくことで合意した。

2 月 5 日に「2016 春季生活闘争・闘争開始宣言 2.5 中央総決起集会」、3 月 3 日に「2016 春季生活闘争・政策制度 要求実現 3.3 中央集会」を開催し、すべての組合が「底上げ・底支え」「格差是正」をめざして月例賃金の継続的な引上げにこだわることを確認すると同時に、社会全体に向けたアピールを行った。また、4 月 1 日には「すべての働く者の底上げ総決起集会（闘争推進集会）」を開催、中小組合・非正規労働者・未組織の労働者への賃上げ波及に向けて決意を新たにした。「クラシノソコアグ応援団！ 2016 RENG0 キャンペーン」街宣行動のテーマにも取り上げ、広く賃上げの必要性を訴えた。

(3) 情報発信の強化

賃金水準の相場波及に向けて、「連合リビングウェイジ」および地域ミニマム運動から算出した「都道府県別産業別 賃金特性値」を闘争方針に添付して開示した。要求策定段階では「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」「代表銘柄・中堅銘柄（職種別賃金主要銘柄）」を開示し、賃金相場の形成に取り組んだ。

要求集計および各次回答集計で「プレスリリース」を発表するなど、連合の見解が正しく報道されるようメディアへの働きかけを積極的に行った。

地方連合会においては、各々の闘争方針や地域ミニマム運動結果から算出された地域の賃金水準、また要求および回答の集計結果の公表を通じて、未組織組合を含む地場の労働条件の底上げと賃上げの波及に努めた。

今後の情報開示のあり方などについては、さらに検討を進める。

(4) 「開かれた春季生活闘争」「地域の活性化」をめざす地域フォーラムの開催

「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、全国 22 カ所で地域フォーラムを開催した。地域の様々な関係者と意見交換を進め、地域の活性化に向けた有意義な対話がなされた。今後とも、春季生活闘争以外のテーマも視野に入れつつ、全都道府県での開催をめざす。

(5) 春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取組

2016 年 4 月時点の連合組合員総数は 686 万人となり、昨年比 4 万人の拡大となった。連合の全組織を挙げて取り組んでいる「1000 万連合」の取り組みの成果が現れてきたものとする。引き続き「1000 万連合」の旗の下、“すべての職場に集団的労使関係を！”を合い言葉に、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向けて、構成組織・地方連合会と連携し、組織拡大・組織強化に取り組んでいく。

II. 今後の主な検討課題

1. 人口動態の変化を見越した働き方・処遇のあり方の検討について

日本はすでに超少子高齢化・人口減少社会に突入しており、産業間で濃淡はあってもすでに人手不足の状況に陥っている。社会の持続的成長のためには、社会の一員としての役割発揮と、企業においては技術革新への対応などを含む生産性向上が求められる。そうした状況で「人財」によって生み出す付加価値を維持・向上させ、日本型経営の強みを今後とも発揮し続けるためには、個々人のニーズに合った働き方が選択できるようにすること、および生産性の向上分に見合った処遇改善が担保され得る賃金制度の整備が急務であることを労使で確認していかなければならない。

2014 春季生活闘争から「総合労働条件改善指針（仮称）」策定作業を進め、「賃金テキスト」（2014 年 11 月）および「HOW TO 賃金改定」（2015 年 9 月）、ならびに「総合労働条件改善指針策定にあたっての基本的な検討方向（成長制約要因が山積する中で、ディーセント・ワークの実現をめざす労使の取り組み指針）」（2016 春季生活闘争方針参考資料）を確認してきた。今後「人口減少・超少子高齢社会ビジョン」検討委員会（2016 年 6 月 16 日第 9 回中央執行委員会確認）を設置し検討を加えていくが、それぞれの産業・企業により直面する課題は多様であるこ

とから、構成組織・単組段階での労使協議を進めていくことが重要である。

2. 2017 春季生活闘争方針策定に向けた検討課題

(1) 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み継続について

2014 春季生活闘争以降、「デフレからの脱却」と「日本経済の好循環実現」が労使の社会的役割と責任であることを確認してきている。現時点では国内・海外要因が相互に影響し日本経済の先行きが不透明な状況にあるが、GDP の約 6 割を占める個人消費が回復しなければ、これらの社会的目標は達成され得ない。

日本全体の賃金決定システムである春季生活闘争を通じて、すべての働く者の処遇改善に向けた労働組合の役割と責任が引き続き求められている。また「底上げ・底支え」の実効性を高めるためには法定最低賃金水準の引き上げが不可欠であり、そのために企業内最低賃金協定の締結拡大と水準引き上げの取り組みを推進していくことが求められている。

(2) 賃金水準改善の社会的波及と付加価値の好循環を推進する取り組み

1) 個人別賃金の社会水準確保と相場形成に向けて

今次闘争で打ち出した「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」は、賃金改善額や率の社会相場形成以上に、賃金水準の社会水準確保と相場形成に重きを置いた運動を提起した。これを今後とも継続していくことが重要である。そのためにも、連合一体となった春季生活闘争への取り組みが不可欠である。

とりわけ中小組合に対しては、賃金実態の把握と賃金制度の確立は不可欠であるということを徹底し、連合「地域ミニマム運動」への参加促進を強化する必要がある。また、賃金要求方式に関わらず、賃金改定原資の各賃金項目への配分などに労働組合が積極的にコミットすることが必要である。この観点も踏まえ、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給（賃金カーブ維持分）相当分の事前労使確認など、事前の準備が重要であることを徹底していくことが必要である。

2) 公正取引の推進

今次闘争において中小企業経営者団体などと確認したところであるが、中小企業の労働条件改善原資確保には公正取引の推進が不可欠であり、サプライチェーン内部においても付加価値の適正分配が必要であることを、今後も労使のみならず社会全体に訴えていく必要がある。

以 上

2016春季生活闘争まとめ 参考資料 【第7回（最終）回答集計結果】

1. 賃金引上げ

①平均賃金方式（集計組合員数による加重平均）

平均賃金方式	2016回答(2016年7月1日集計)				昨年対比	2015回答(2015年7月1日集計)		
	集計組合数	定昇相当込み賃	定昇相当込み賃	集計組合数		定昇相当込み賃	定昇相当込み賃	
	集計組合員数	上げ計	上げ計					
	5,297 組合 2,687,757 人	5,779 円	2.00 %	▲ 575 円 ▲ 0.20 ポイント	5,469 組合 2,727,767 人	6,354 円	2.20 %	
300人未満 計	3,952 組合 359,293 人	4,340 円	1.81 %	▲ 207 円 ▲ 0.07 ポイント	4,111 組合 368,995 人	4,547 円	1.88 %	
～99人	2,486 組合 100,539 人	3,749 円	1.68 %	▲ 203 円 ▲ 0.08 ポイント	2,605 組合 104,618 人	3,952 円	1.76 %	
100～299人	1,466 組合 258,754 人	4,585 円	1.85 %	▲ 209 円 ▲ 0.08 ポイント	1,506 組合 264,377 人	4,794 円	1.93 %	
300人以上 計	1,345 組合 2,328,464 人	6,018 円	2.03 %	▲ 657 円 ▲ 0.21 ポイント	1,358 組合 2,358,772 人	6,675 円	2.24 %	
300～999人	912 組合 483,760 人	5,146 円	1.93 %	▲ 190 円 ▲ 0.09 ポイント	924 組合 492,446 人	5,336 円	2.02 %	
1,000人～	433 組合 1,844,704 人	6,256 円	2.05 %	▲ 808 円 ▲ 0.26 ポイント	434 組合 1,866,326 人	7,064 円	2.31 %	

※ 2016年と2015年で集計対象組合が異なるため、「引上げ額」と「引上げ率」の昨年対比は整合しない。

《参考1》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計	2016回答(2016年7月1日集計)						
	集計組合数 集計組合員数	額			率		
		計	賃上げ分	計	賃上げ分		
	1,999 組合 1,628,385 人	6,505 円	1,324 円	2.19 %	0.44 %		
300人未満 計	1,193 組合 145,615 人	5,081 円	1,165 円	2.04 %	0.48 %		
～99人	537 組合 26,980 人	4,922 円	1,356 円	2.07 %	0.58 %		
100～299人	656 組合 118,635 人	5,120 円	1,121 円	2.04 %	0.45 %		
300人以上 計	806 組合 1,482,770 人	6,655 円	1,340 円	2.20 %	0.44 %		
300～999人	517 組合 278,592 人	5,530 円	1,201 円	2.07 %	0.45 %		
1,000人～	289 組合 1,204,178 人	6,940 円	1,372 円	2.24 %	0.44 %		

《参考2》 《参考1》のうち、昨年 と同一の組合での比 較	2016回答(2016年7月1日集計)						
	集計組合数 集計組合員数	額			率		
		計	定昇相当分	賃上げ分	計	定昇相当分	賃上げ分
	1,902 組合 1,556,646 人	6,057 円	5,107 円	950 円	2.04 %	1.72 %	0.32 %
300人未満 計	1,176 組合 147,195 人	4,750 円	4,030 円	720 円	1.89 %	1.60 %	0.29 %
～99人	515 組合 27,001 人	4,583 円	3,865 円	718 円	1.89 %	1.59 %	0.30 %
100～299人	661 組合 120,194 人	4,788 円	4,067 円	720 円	1.89 %	1.60 %	0.29 %
300人以上 計	726 組合 1,409,451 人	6,194 円	5,220 円	974 円	2.05 %	1.73 %	0.32 %
300～999人	473 組合 256,141 人	5,271 円	4,397 円	874 円	1.97 %	1.64 %	0.33 %
1,000人～	253 組合 1,153,310 人	6,399 円	5,402 円	997 円	2.07 %	1.75 %	0.32 %
《参考2》組合の 2015回答	「計」の 昨年対比			率			
	▲ 755 円 ▲ 0.25 ポイント	6,812 円	5,133 円	1,676 円	2.29 %	1.74 %	0.56 %
300人未満 計	▲ 251 円 ▲ 0.11 ポイント	5,001 円	4,016 円	996 円	2.00 %	1.60 %	0.40 %
～99人	▲ 176 円 ▲ 0.09 ポイント	4,759 円	3,841 円	948 円	1.98 %	1.58 %	0.40 %
100～299人	▲ 267 円 ▲ 0.12 ポイント	5,055 円	4,055 円	1,007 円	2.01 %	1.61 %	0.40 %
300人以上 計	▲ 807 円 ▲ 0.27 ポイント	7,001 円	5,250 円	1,747 円	2.32 %	1.75 %	0.58 %
300～999人	▲ 389 円 ▲ 0.15 ポイント	5,660 円	4,370 円	1,288 円	2.12 %	1.64 %	0.48 %
1,000人～	▲ 900 円 ▲ 0.30 ポイント	7,299 円	5,445 円	1,849 円	2.37 %	1.77 %	0.60 %

1. 賃金引上げ(続)

②個別賃金方式 (組合数による単純平均)

個別賃金方式	2016回答(2016年7月1日集計)			
	集計組合数 集計組合員数	引上げ額	引上げ率	改定前水準 到達水準
A方式35歳	183 組合 188,091 人	1,451 円	0.52 %	280,374 円 281,825 円
	119 組合 100,378 人	1,757 円	0.72 %	242,651 円 244,407 円
B方式35歳	127 組合 80,434 人	6,707 円	2.53 %	265,350 円 272,057 円
	149 組合 59,232 人	6,905 円	2.82 %	244,988 円 251,893 円

【注】

A方式: 特定した労働者(たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職)の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

B方式: 特定する労働者(たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職)の前年度の賃金に対し、新年度(勤続と年齢がそれぞれ1年増加)いくら引き上げるかを交渉する方式。

2. 非正規労働者賃金引上げ

時給	2016回答(2016年7月1日集計)			昨年対比	2015回答(2015年7月1日集計)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給
単純平均	350 組合	16.71 円	956.33 円	2.12 円	287 組合	14.59 円	936.52 円
	666,848 人	17.93 円	934.78 円	1.15 円	581,435 人	16.78 円	917.93 円
月給	2016回答(2016年7月1日集計)			昨年対比	2015回答(2015年7月1日集計)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)
単純平均	190 組合	3,319 円	1.67 %	44 円	164 組合	3,275 円	1.66 %
	65,645 人	3,564 円	1.78 %	▲474 円	48,513 人	4,038 円	2.01 %

【注】2015回答の集計組合数について、2015年7月2日公表時は職種数(時給293職種・月給182職種)を開示

3. 一時金 (組合員数による加重平均)

一時金	2016回答(2016年7月1日集計)			昨年対比	2015回答(2015年7月1日集計)	
	集計組合数 集計組合員数	回答			集計組合数 集計組合員数	回答
年間	月数	2,361 組合 1,988,559 人	4.86 月	0.02 月	2,368 組合 1,925,288 人	4.84 月
	金額	1,546 組合 1,435,097 人	1,532,368 円	▲20,114 円	1,378 組合 1,350,662 人	1,552,482 円
季別	月数	2,587 組合 1,835,842 人	2.44 月	0.07 月	2,844 組合 1,901,551 人	2.37 月
	金額	1,885 組合 1,235,346 人	752,489 円	19,635 円	2,022 組合 1,242,294 人	732,854 円

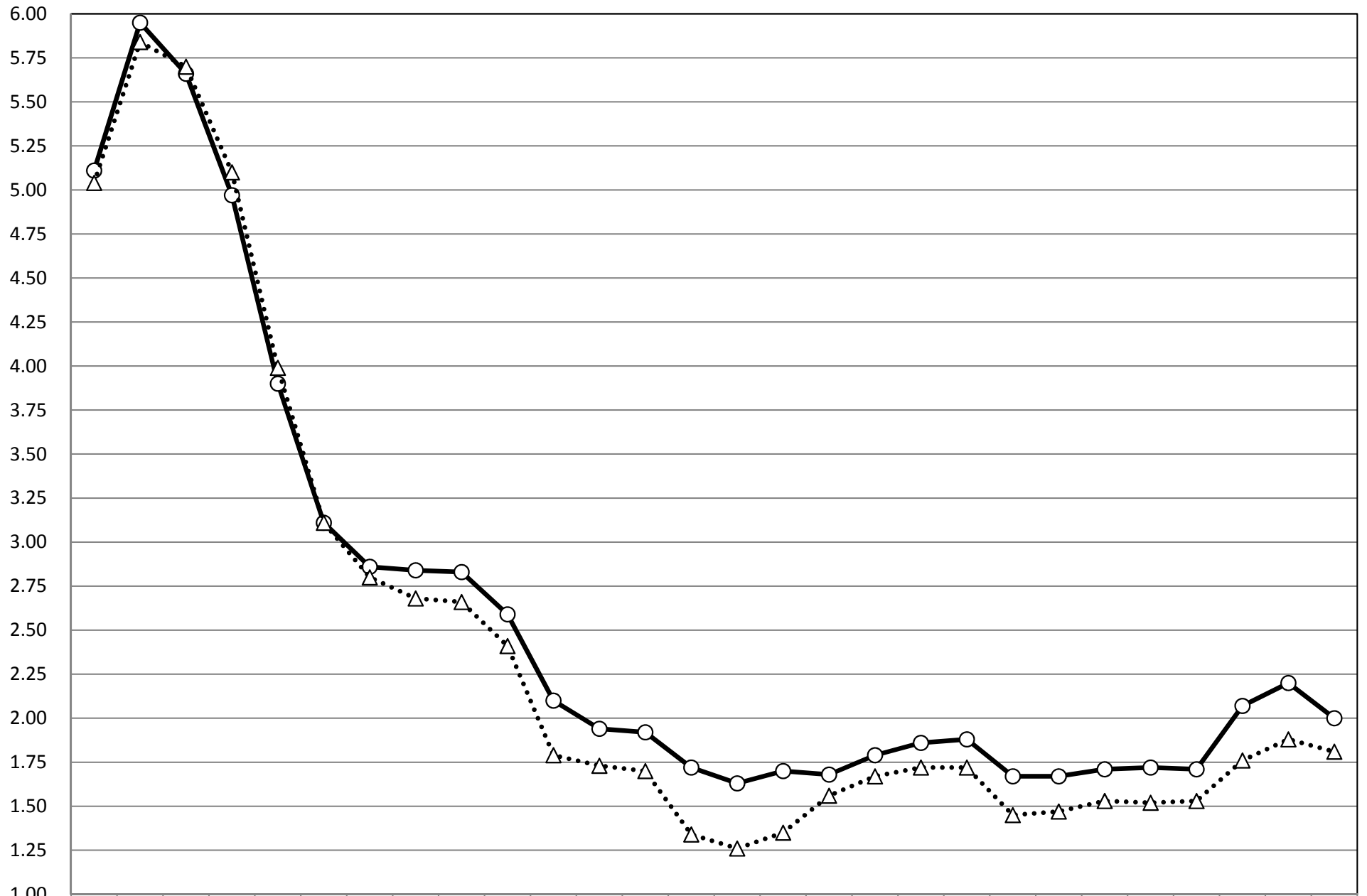
4. 要求状況・妥結進捗状況

【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

	2016回答(2016年7月1日集計)		2015回答(2015年7月1日集計)	
	組合数	率	組合数	率
集計組合総数	8,656 組合		8,765 組合	
要求提出組合	6,926 組合	80.0 %	7,280 組合	83.1 %
協約確定(要求必要なし)	37 組合	0.4 %	65 組合	0.7 %
その他(要求なしだが回答あり)	87 組合	1.0 %	63 組合	0.7 %
要求見送り	716 組合	8.3 %	282 組合	3.2 %
要求検討中・要求状況不明	890 組合	10.3 %	1,075 組合	12.3 %
要求提出組合	6,926 組合		7,280 組合	
ヤマ場週より前 (2016.3/11まで・2015.3/15まで)	178 組合	2.6 %	161 組合	2.2 %
第1先行組合回答ゾーン (2016.3/12-18・2015.3/16-20)	819 組合	11.8 %	1,076 組合	14.8 %
第2先行組合回答ゾーン (2016.3/22-25・2015.設定せず)	1,079 組合	15.6 %		
3月末まで	960 組合	13.9 %	1,645 組合	22.6 %
4月中	1,682 組合	24.3 %	1,825 組合	25.1 %
5月中	1,081 組合	15.6 %	885 組合	12.2 %
6月中	320 組合	4.6 %	325 組合	4.5 %
確認中	31 組合	0.4 %	49 組合	0.7 %
小計	6,150 組合	88.8 %	5,966 組合	82.1 %
交渉中	554 組合	8.0 %	610 組合	8.4 %
妥結断念	1 組合	0.0 %	10 組合	0.1 %
妥結したか否か不明	221 組合	3.2 %	694 組合	9.5 %
小計	776 組合	11.2 %	1,314 組合	18.0 %
妥結済組合	6,187 組合		6,031 組合	
賃金改善分獲得	2,385 組合	38.5 %	2,197 組合	36.4 %
定昇相当分確保のみ	1,459 組合	23.6 %	1,098 組合	18.2 %
定昇相当分確保未達成	125 組合	2.0 %	146 組合	2.4 %
協約確定(要求必要なし)	37 組合	0.6 %	65 組合	1.1 %
確認中	2,181 組合	35.3 %	2,525 組合	41.9 %

[平均賃金方式での賃上げ状況の推移]

(%)



○—賃上率	5.11	5.95	5.66	4.97	3.90	3.11	2.86	2.84	2.83	2.59	2.10	1.94	1.92	1.72	1.63	1.70	1.68	1.79	1.86	1.88	1.67	1.67	1.71	1.72	1.71	2.07	2.20	2.00
△…中小賃上率	5.04	5.84	5.70	5.10	3.99	3.11	2.80	2.68	2.66	2.41	1.79	1.73	1.70	1.34	1.26	1.35	1.56	1.67	1.72	1.72	1.45	1.47	1.53	1.52	1.53	1.76	1.88	1.81
差	-0.07	-0.11	0.04	0.13	0.09	0.00	-0.06	-0.16	-0.17	-0.18	-0.31	-0.21	-0.22	-0.38	-0.37	-0.35	-0.12	-0.12	-0.14	-0.16	-0.22	-0.20	-0.18	-0.20	-0.18	-0.31	-0.32	-0.19

労働条件に関する 2016春季生活闘争および通年の各種取り組み

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単)	回答・妥結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単)	回答・妥結 件数 (交渉単位)
	2016.7.1現在		2015.7.1時点	
1. 非正規労働者の労働条件改善の取り組み				
(1) 雇用安定に関する項目				
● 正社員への転換ルールの導入、促進、明確化の取り組み	616	132 件	694	243 件
● 無期労働契約への転換促進、転換後の労働条件についての取り組み	430	26 件	487	50 件
(2) 均等処遇に関する事項				
● 昇給ルールの導入・明確化の取り組み	35	25 件	97	26 件
● 一時金支給の取り組み	578	288 件	508	99 件
● 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み（点検、分析・検討、是正等の取り組み）	99	69 件	164	28 件
● 社会保険の加入状況の点検と加入促進の取り組み	79	4 件	70	1 件
● 年次有給休暇取得促進の取り組み（非正規労働者）	91	75 件	53	29 件
● 育児・介護休暇制度を雇用形態にかかわらず利用できる取り組み	23	10 件	—	— 件
● 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み	732	329 件	—	— 件
● その他均等処遇に関する取り組み（※上記具体的な取組内容が不明な場合はこちらへ記入）	749	244 件	1,088	146 件
2. 職場における男女平等の実現に向けた取り組み				
(1) 男女間の賃金格差是正に向けた取り組み				
● 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	229	116 件	163	13 件
● 生活関連手当での「世帯主」要件廃止に関する取り組み	16	2 件	36	4 件
(2) 女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）の取り組み	220	167 件	※39	36 件
※ 積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）による是正・改善の取り組み、女性活躍推進法にもとづく行動計画の策定に労使で取り組みをしていればカウント				
(3) 男女雇用機会均等法の定着・点検に向けた取り組み				
● 配置や仕事の内容における男女間での偏在についての検証と是正	2	0 件	42	2 件
● 昇進・昇格などの運用基準に関する、男女間格差の有無についての検証と是正	1	0 件	34	2 件
● 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについての検証と是正	31	12 件	34	2 件
● セクシュアル・ハラスメント防止措置の検証と実効性の担保	17	2 件	37	5 件
● 男女雇用機会均等法の定着・点検に向けた何らかの要求・取組（※上記具体的な取組内容が不明な場合はこちらへ記入）	126	12 件	230	139 件

労働条件に関する 2016春季生活闘争および通年の各種取り組み

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単)	回答・妥結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単)	回答・妥結 件数 (交渉単位)
	2016. 7. 1現在		2015. 7. 1時点	
3. ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けた取り組み ー別紙4参照				
(1) 長時間労働の是正・過労死ゼロの取り組み	762	81 件	642	403 件
※ 労働時間(特別条項付き36協定等)の上限時間の縮減、インターバル規制の導入、等				
(2) 総実労働時間短縮の取り組み				
● 所定労働時間の短縮	883	325 件	787	259 件
● 年次有給休暇の取得促進の取り組み	857	316 件	847	463 件
● 残業の縮減に向けた取り組み	659	118 件	642	122 件
(3) 時間外・休日割増率引き上げの取り組み	812	140 件	766	99 件
(4) 労働安全委員会の設置など労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善の取り組み	307	63 件	238	5 件
(5) 両立支援の推進				
● 育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	974	601 件	553	202 件
● マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア(介護)ハラスメントなどの防止の取り組み	62	42 件	—	— 件
● 次世代育成支援対策推進法の改正に基づく点検、行動計画の策定、取り組みの点検	342	317 件	356	211 件
(6) ライフスタイルに応じた働き方と処遇に関する検討の提起	64	44 件	—	— 件
4. ワークルールの取り組み				
(1) 改正労働者派遣法に関する取り組み				
● 派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来時における交渉・協議の協約化、ルール化の取り組み	474	51 件	—	— 件
● 派遣労働者の処遇改善の取り組み	413	20 件	—	— 件
(2) 若者の職場定着に向けた取り組み	359	334 件	—	— 件
(3) 障がい者雇用に関する取り組み	462	335 件	—	— 件
(4) 安全な職場づくり				
● メンタルヘルス対策(ストレスチェック)	540	482 件	354	56 件
● パワーハラスメント対策	29	24 件	—	— 件

—:2015年では調査していない項目

※:2015年と設問の表現は異なるが内容はほぼ同じ