これまでの賃上げ実績と賃上げ

民営分割後のJR西労組が勝ち取ってきたこれまでの賃上げ実績を紹介します。1990年前後は、いわゆるバブル好景気の物価上昇により世の中全体が賃上げ傾向にあり、今では信じがたい額ですが、JR西労組も賃上げ率としては3～6%アップの賃金を勝ち取ってきました。その後、バブルが崩壊し、景気は低迷し世の中全体が賃上げを控える企業や賃下げを行う企業もあり、ボーナスカットを行う企業も少なくない時代となりました。そのような中でも、JR西労組はベアはほとんどなかったものの定期昇給は維持しつつ、年間臨給もほぼ5か月を維持してきました【左表・図1】。

JRをはじめとする公共交通産業は、輸出産業や製造業等とは異なり、乱高下を繰り返す為替相場に企業業績が直ちに左右されにくい側面があることから、近年でもリーマンショック等があったものの、比較的安定した経営動向を堅持してきています。

春闘とは（「連合」HPより、一部改変）

労働組合にとって、一年で一番大きな闘いが「春季生活闘争」です。マスコミ報道など一般では「春闘」と呼ばれています。新年度に給料が上がる前の2月から3月にかけて、労働組合が「給料を上げてほしい」「労働時間を短くしてほしい」といった、様々な労働条件について要求を出して会社と交渉します。それが、生活改善のための春の闘い、すなわち「春闘」なのです。これは日本独特のやり方で、1955年から始まりました。

また、この春闘においては、労働組合は同じ業種の組合と一緒になって労使交渉を行うことがあります。そうしたほうが組合側全体の交渉力が高まるためです。また小さな組合は交渉力のある大きな組合の賃金（通常は高い賃金です）を基準に会社と交渉することもできます。賃金、労働条件などで産業別の組合ごとに闘うのは、このような理由があります。

JR西労組も、産業別労働組合である「JR連合」に加盟し、JR連合は「交運労協（全日本交通運輸産業労働組合協議会）」に加盟して、全国の交通を支える仲間とともに統一闘争を行っています。また、ナショナルセンターである「連合」に加盟し、全国の労働者とともに3月のヤマ場（一斉回答日）に向けた闘いを進めています。

会社の決算と春闘

一般的には、賃上げ要求を行う春闘に向けては、決算情報の中でも特に単体の「営業利益」に注目していく必要があると言われています【上表・図1参照】。

「営業利益」は「営業収益」から「営業費用」を差し引いたものであり、この「営業費用」の内訳は「人件費」と「物件費」です。「人件費」はまさに我々の賃金であり、「物件費」は電気料金や燃料費といった「動力費」、施設・電気・車両の修繕に関わる経費である「修繕費」、広告宣伝や出張旅費や備品・消耗品等の業務に関わる経費用の「業務費」です。

まさに、ベアやボーナス増額はこの「人件費」を膨らますことになり、ボーナス増額は単年度の人件費が増えることに対して、ベアは永続的に人件費が増えることになります。したがって、ベアを実施した場合、今後の営業収益の見通しや営業費用の動力費、修繕費、業務費の動向によっては「営業利益」に影響を与えることとなります。したがって、業績の先行きに不透明感を感じている企業はベアを実施することは困難と考えてしまうことになります。

春闘に向けて、組合員1人ひとりが会社の決算状況に関心を持たなければなりません。

昇給とベアの違い

賃上げは、【図2】のように通常、昇給とベアの二つで構成されます。

春闘においてベアや年間臨給が妥結する前に、まず「昇給」について協議されます。世の中では、定期昇給の実施そのものが議論される企業もある中で、JR西労組は組合員の生活の安定を図るために、毎春闘で「基準昇給額表」にもとづく形で昇給を勝ち取ってきています。なお、「基準昇給額表」は労働協約で規定され、各職場にある「就業規則集」賃金規程　別表第3（第9条）で参照することができます。

ベースアップ（略して「ベア」）は、賃金水準の引き上げを表します。組合員全員の平均賃金（ベース）の引き上げ（アップ）がベアとなります。通常、春闘交渉の結果、ベアが実施されますが、企業にとっては賃金コスト総額が増えることになります。近年は大手労働組合を中心に個別賃金方式によるベア要求が増えつつありますが、中小労働組合の多くは今も平均賃金のベア方式をとるところが多くなっています。

ベースアップ額はすべての労働者の賃金を底上げするものであり、企業収益の増加に対する労働生産性向上部分の評価を反映、インフレなどによる生計費の増加（消費者物価上昇率）したものとなっています。

インフレが持続した高度成長期や、高インフレ率に悩まされたオイルショックの時期には、インフレ率にあわせて相当のベースアップが確保されてきました。しかしながら、1990年代以降のバブル崩壊やリーマンショックなどによる景気低迷が長期化したことによって労働生産性の伸び自体が小さくなりベースアップの実施が困難とする傾向が強まることとなりました【図3】。

次に、定期昇給とベアの違いを【図4】で解説します。

賃金額を縦軸に、年齢を横軸にとり、まず全組合員をその年齢と賃金額に応じて図上にプロットします。図中の点々がこれになります。その分布に基づいて理論的に描かれた曲線、W1がいわゆる「賃金カーブ」と言われるものです。賃金カーブW1は右上がりになっていますが、これは賃金規程の職務遂行給基準昇給額表に基づいて上がる定期昇給相当分になります。

ところで、29歳から30歳となり、定期昇給によって賃金額がw_1からw_2へ増加しても（A→B）、賃金カーブ自体は動かないことから、企業の賃金コスト総額は不変です。個々人の賃金は定昇相当分で毎年増えますが、企業負担は増えません。これを難しい表現で〝定期昇給原資は企業の内転原資である〟と言います。

これに対し、ベアとは賃金カーブそのものの引き上げとなり、つまりW1をW2に引き上げることになり、賃金コスト総額が増大します。図ではa1が定昇額、a2がベア額であり、定昇とベアが共に実施されれば、賃金額はw_1からw_3となります。

表 消費者物価指数の推移とＪＲ西労組が勝ち取ってきた賃上げの推移

年度（西暦）	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
年度（元号）	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12
賃上げ率実績（%）	3.21	4.20	5.06	5.97	5.92	5.57	4.51	3.77	2.95	3.01	3.00	2.91	2.19	2.04
ベア額（円）	2,232	4,718	7,176	10,032	10,639	10,359	7,698	5,688	3,225		3,600	3,400	1,000	500
消費者物価指数	89.08	89.67	91.72	94.50	97.62	99.29	100.54	101.23	101.11	101.24	103.02	103.71	103.37	102.69
年間臨給（ヶ月分）	4.9	4.9	5.1	5.2 ※1	5.5 ※2	5.6	5.6	5.6	5.25 ※3	5.6 ※4	5.7	5.6	5.42	5.32
営業利益（億円）		708	793	909	1,224	1,278	1,443	1,365	1,011	1,403	1,300	1,148	1,127	990

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	**2016**
H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	**H28**
1.22	1.11	1.16	1.17	1.21	1.24	2.03 ※6	2.03 ※7	1.81	1.84	2.01	1.91	1.02	1.85	1.96	**1.97**
500	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	500	1,000	**1,000**
101.87	100.95	100.70	100.69	100.41	100.66	100.72	102.11	100.74	100.01	99.72	99.68	100.04	102.79	103.54	99.83
5.4	5.6	5.6	5.6 ※5	5.62	5.45	5.5	5.5	5.3	5.0	5.22 ※8	5.3	5.38	5.38	5.38 ※9	**5.48**
970	995	1,032	1,054	1,100	1,089	1,089	1,098	1,020	585	758	892	1,023	1,017	1,120	**1,372**

※1（西）H2花博一時金6万円　※2（西）H3配当開始記念一時金5万円　※3（西）H7震災復興一時金11万円　※4（西）H8株式上場記念ギフトカード5万円
※5（西）H16完全民営化記念旅行券6万円　※6 H19賃金改正移行措置400円　※7 H20初任給改定措置500円
※8（西）H23二大プロジェクト体感考動券（日旅券3万円、お買物券2万円）　※9 北陸新幹線開業等一時金5万円
※消費者物価指数は、前年を100とする

３期連続のベア獲得

図1 消費者物価指数の推移とＪＲ西労組が勝ち取ってきた賃上げの推移

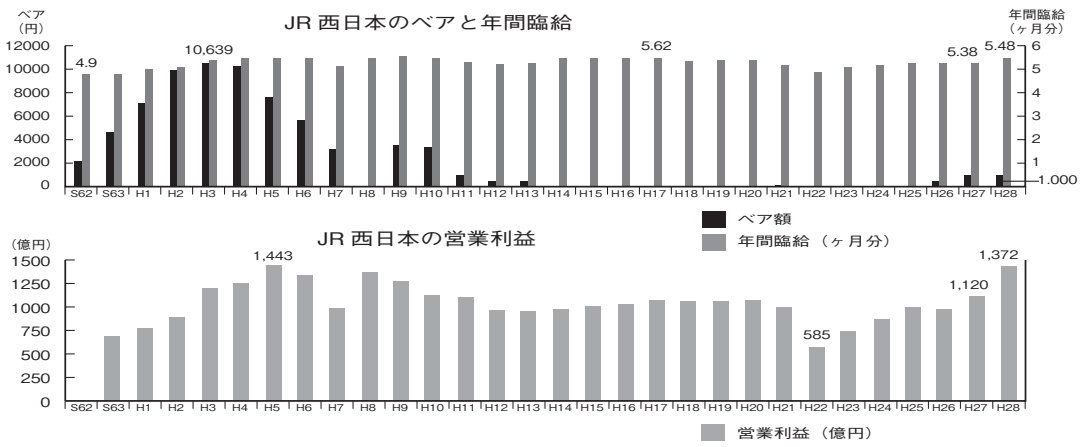

図2 賃上げの構成

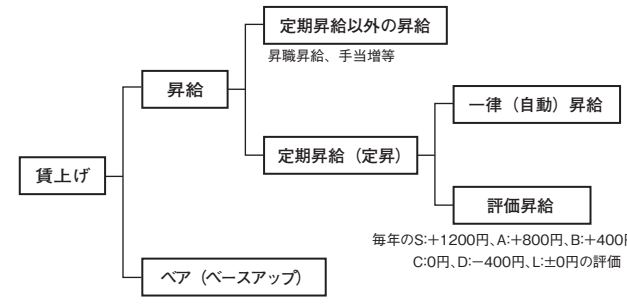

図4 ベアと定昇

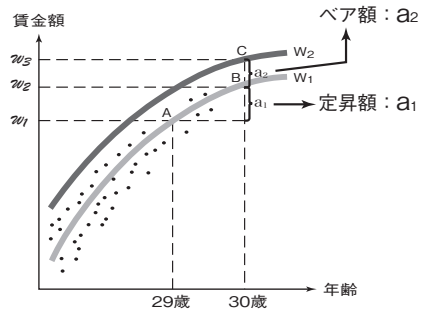
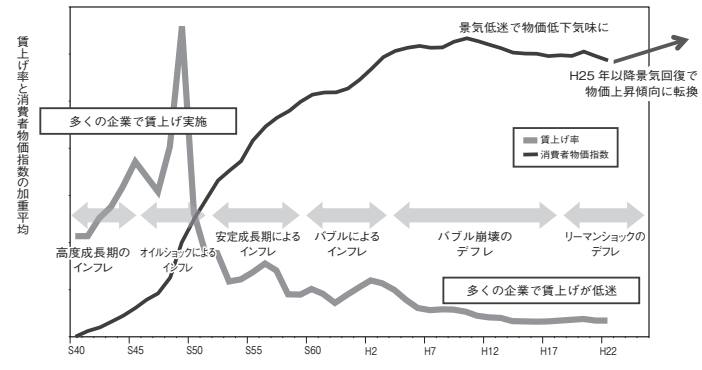
図3 賃上げ率と消費者物価指数の推移