

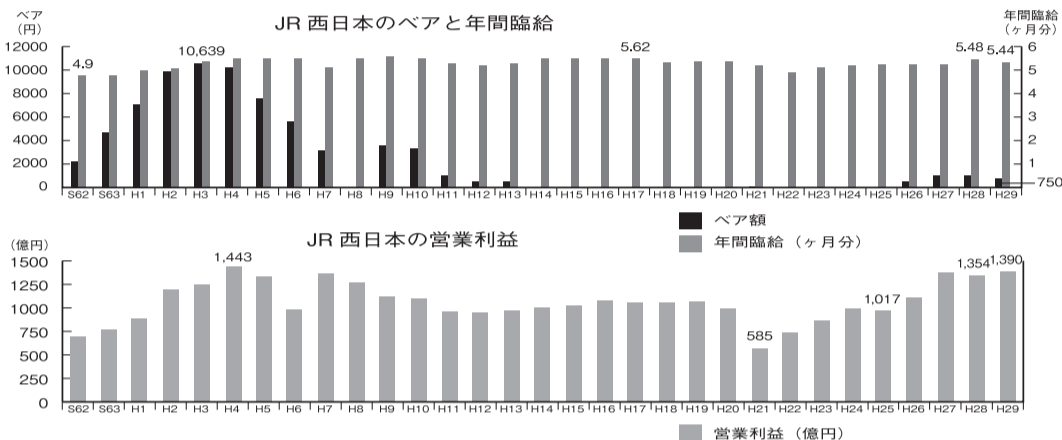
表 消費者物価指数の推移とJR西労組が勝ち取ってきた賃上げの推移

年度(西暦)	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
年度(元号)	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13
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	1.22
ペア額(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	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	101.87
年間臨給(ヶ月分)	4.9	4.9	5.1	5.2	5.5	5.6	5.6	5.6	5.25	5.6	5.7	5.6	5.42	5.32	5.4
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	970	995

※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

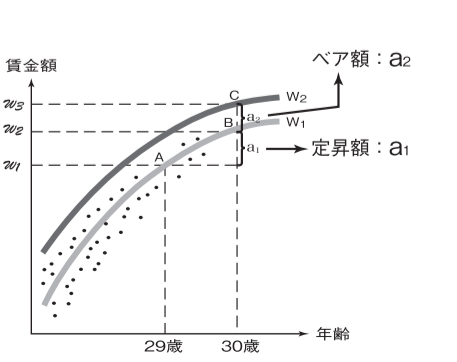
5期連続のペア獲得

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



「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(ベアの引き上げ(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となります。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」としてとらえています。
 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)したものとされています。
 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り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

図4 ベアと定昇



「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額表に基づいて上がる定期昇給相当分になります。
 ここで、29歳から30歳となり、定期昇給により賃金額がW1からW2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。個々の賃金は定昇相当分(毎年増えますが、企業負担は増えません)を難しく表現で、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W1からW3となりま

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いたします。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

春闘とは(連合HPより、一部改変)

「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闘の闘い、すなわち「春闘」なのです。これは日本独特のやり方

これまでの賃上げ実績と賃上げ

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、輸送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つたものの、比較的安定した経営動向を堅持してきています。

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する経費である「修繕費」、広告宣伝や出張旅費や備品消耗品等の業務に關する経費の「業務費」です。
 さらに、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

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。その方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関わるとは、このような理由があります。

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

図2 賃上げの構成

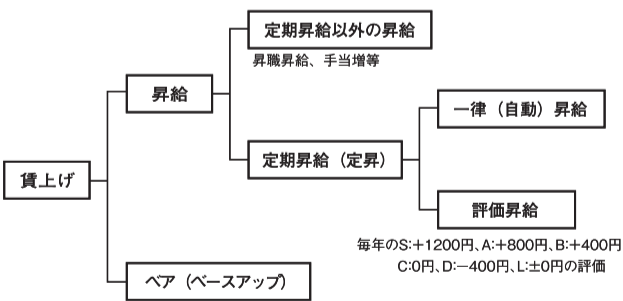


図3 賃上げ率と消費者物価指数の推移

