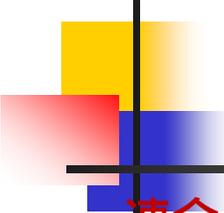


今春闘の動向について

2014年2月28日現在

(株)パーソナル・ブレイン 代表取締役
人事コンサルタント・社会保険労務士 二宮孝



春闘状況

連合は

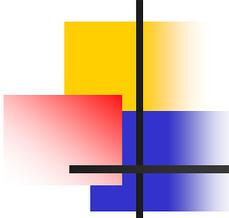
- 1%以上の賃上げ(ベア)要求(5年ぶり)
- 0 定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)の確保
- 0 過年度物価上昇分、生産性向上分等 1%以上の賃上げ(月例賃金)
必要に応じて、さらに
- 0 格差是正・配分のゆがみの是正(1%を目安)

日本経済団体連合会は

個別企業の労使が話し合い、共通認識のもとに自社の状況にあった対応をとるべきで、

物価指標

- 0 実績値とする
- 0 賃金決定にあたり考慮する要素ではあるが、機械的に賃金に反映すべきではない
- 生産性向上分
- 0 労働生産性の伸びだけでなく、「従業員の頑張り」や「ヒトへの投資」などを含む
- 0 組合要求の具体的な内容とその根拠を労使で十分に確認する必要がある



春闘状況 (中小企業・非正規)

連合は(中小企業)

中小と大手の規模間格差是正

賃金カーブ維持分(算定困難な場合は4,500円)プラス5,000円

日本経済団体連合会は

事業存続と雇用維持に懸命に取り組む企業が多い(とくに地方)

大手を上回る賃上げを実現するだけの中小企業は限定的

連合は(非正規)

誰もが時給1,000円

○昇給ルール導入・明確化の取り組み強化

○30円を目安とした時給引き上げ

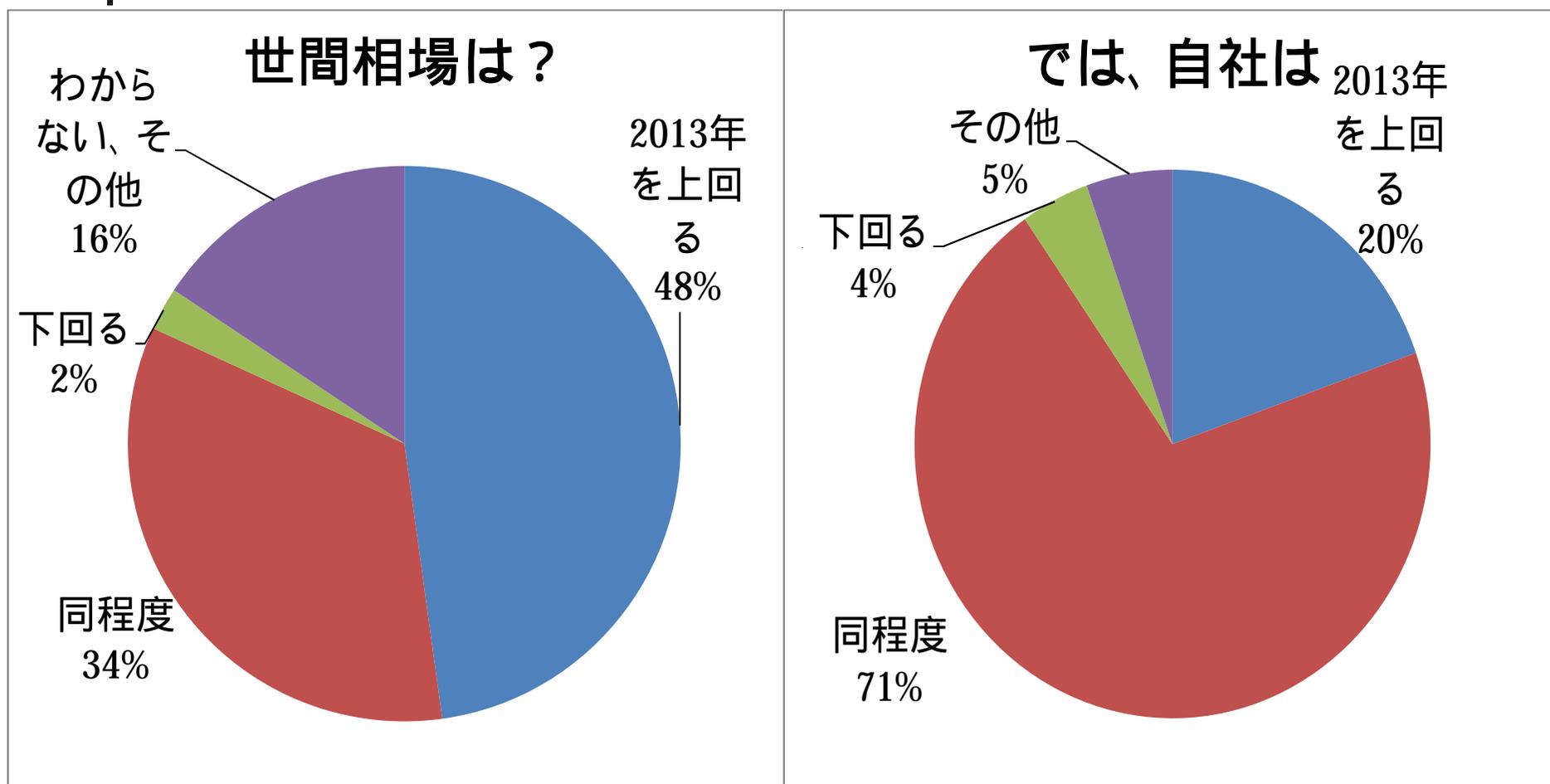
日本経済団体連合会は

パートの時間当たり賃金は上昇傾向

労働市場の需給関係の影響が大きい

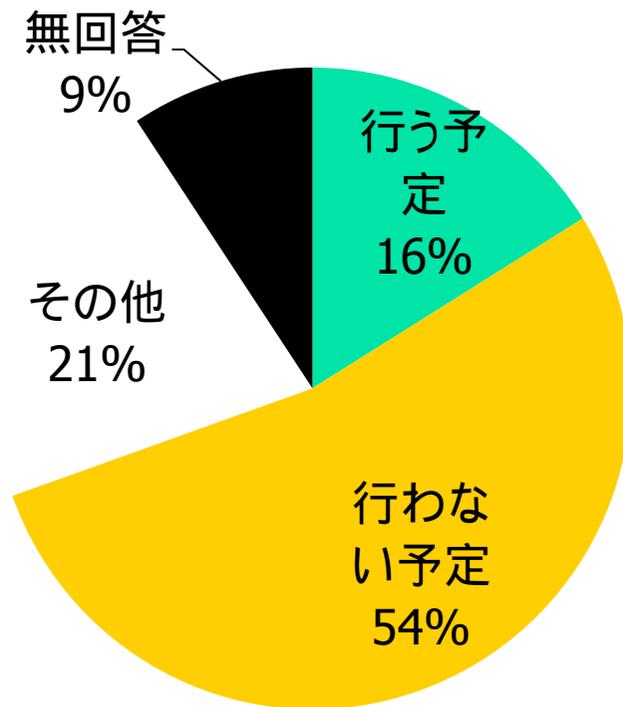
企業は賃上げをどうみている？

(産労総合研究所/中堅～大企業対象/'13.11～12月実施調査)

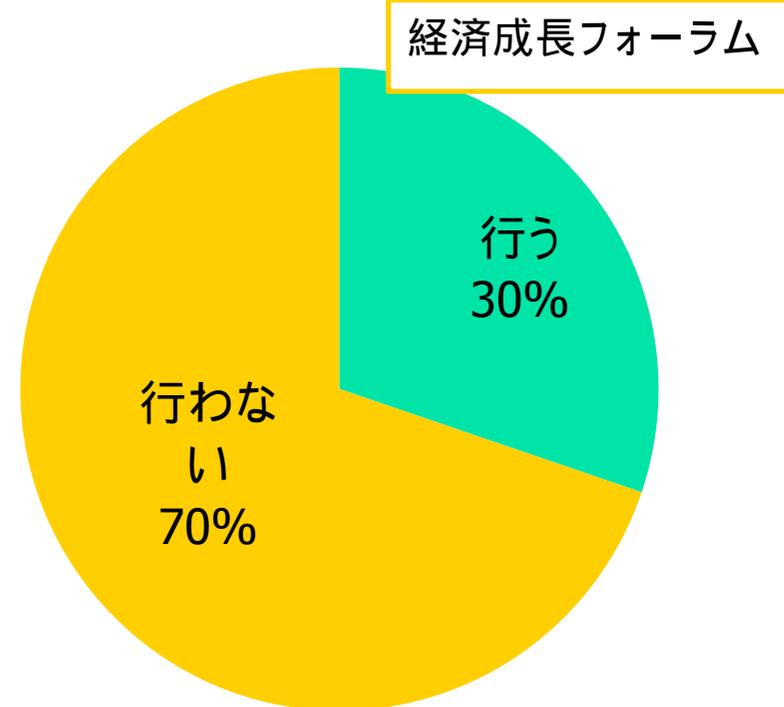


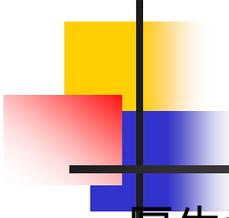
経営者はベアをどうみている？

労務行政研究所
(大企業/12～1月)



日本生産性本部
(大企業中心/11～12月)





賃上げ(定昇ベア込)を予測する！

厚生労働省主要企業の2013年賃上げ実績5478円(1.8%)をもとにすると

労務行政研究所発表の見通し

(上場企業/経営者側・労働者・専門家の3者平均/昨年12~1月にかけて調査)

額で6,413円(+935円)、率で2.07%(+0.27%)としている。

内、経営者のみに限定すると

額で6,080円(+602円)、率で1.96%(+0.16%)となる。

シンクタンクでは

○みずほ総合研究所予測 1.92%(+0.12%)

○三菱UFJリサーチ&コンサルティング予測 1.85%(+0.05%)

を参考にしたうえで、

中堅中小企業では、昨年比+0.1%を予測(二宮私見)

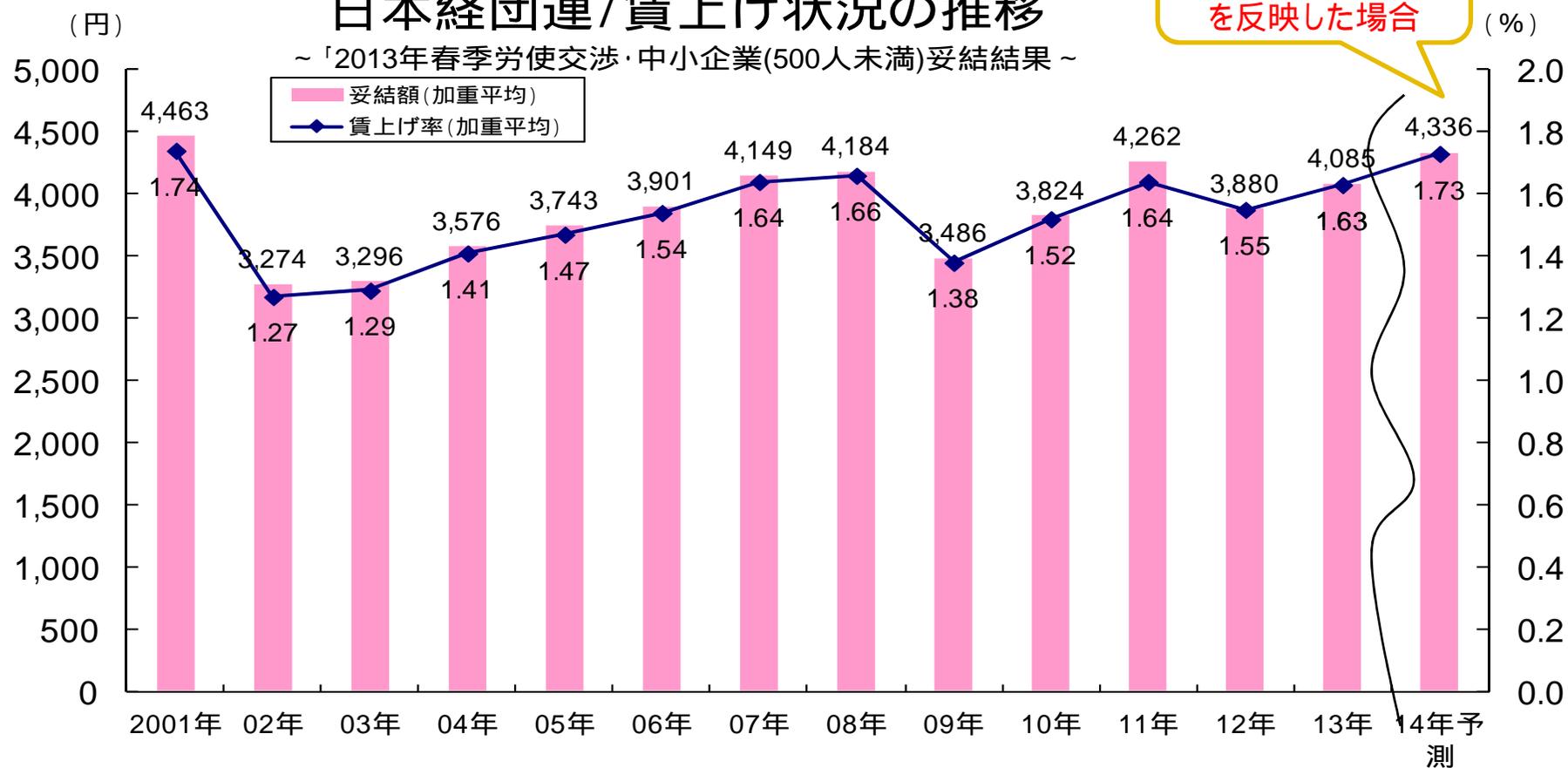
二宮孝作成

賃上げ推移をみる

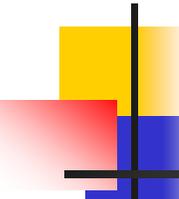
〔日本経団連/中堅中小企業〕

日本経団連/賃上げ状況の推移

～「2013年春季労使交渉・中小企業(500人未満)妥結結果～」



仮に前年比
プラス0.1%
を反映した場合



今春闘は賃金制度改定の第一歩となる！

昨年の賃上げ率プラス0.1%以上の確保

0 昇給(定昇・ベア込)は、昨年よりも若干プラスで決着見込み

今春、企業側に消費税アップを反映させる理論的根拠はない

0 さらに各社の状況に応じては、結果として2.0～2.5%(6,000～7,000円)まで検討。

問題は、従業員の期待感

0 従業員への説明に配慮する。 今年の夏の賞与とワンセットで

主要企業の今夏賞与予測 + 3.6% (2/21WEB労政時報より/前夏比)

(参考;前年夏実績は+2.75%) ただし、中堅中小では横ばいとの見方もあり

現在、定昇制度がないところは、あえて定昇制度を取り入れる必要はない

非正規従業員は、10円以上の時給アップを(連合は30円アップを要求)

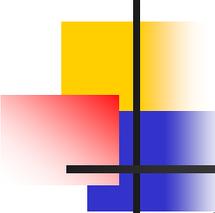
0 (昨年、最低賃金アップの時の賃上げも考慮)

0 とくに、正社員と同じ職務の場合には要注意

2/14..パート労働法改正案を閣議決定

「正社員と同じ仕事であれば、有期パートであっても正社員並みの賃金へ」

二宮孝作成



初任給はどうか？

労務行政研究所の予測(上場企業中心大企業ベース)では、
昨年比で平均+0.25%(400~500円アップ)

【例】新大学卒一律(事務・技術) 204,700円

新高校卒一律(同) 162,600円

ただし、経営者の79.5%が今年の初任給は据え置く予定
(引き上げる予定は、8.1%のみ)

初任給アップは、純ベアとして見ることができる