

2022春季生活闘争

取り組み調査報告書

[2023春季生活闘争に向けた労働条件等調査]

作成・発行 2022年12月

調査項目

- I. 賃金制度の確立・整備
- II. 企業内最低賃金の締結と水準の引き上げ
- III. 60歳以降の安定した生活を送るための制度の見直し
- IV. 働き方改革関連法への対応
- V. 春闘に関する「新型コロナウイルス感染症」の影響
- VI. 春闘に関する「原材料価格・仕入れ価格等の高騰」の影響
- VII. 行政からの支援策に対する自由意見
- VIII. その他、春闘全般に対する自由意見

<調査の目的>

この調査は、2022春闘における取り組み状況と結果について取りまとめ、2023春闘方針策定の基礎データとすること及び、各組合において2023春闘交渉に参考資料として活用して頂くことなどを目的に、すべての組合を対象に実施したものです。

本冊において特徴的な項目には考察も記載していますので、本調査結果をぜひ2023春闘でご活用ください。



連合福井 [日本労働組合総連合会 福井県連合会]

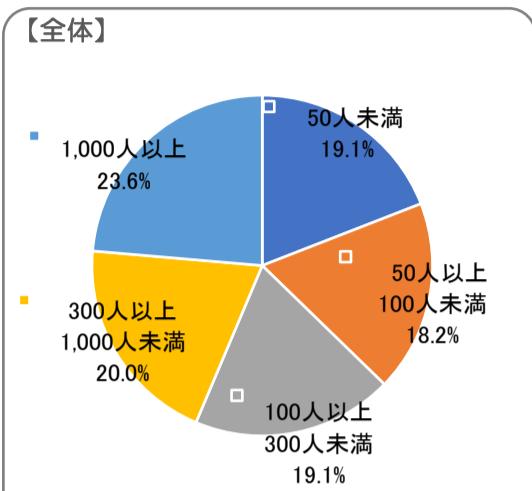
福井市問屋町1丁目35番地 ユニオンプラザ福井2F / TEL 0776-27-5556

連合福井2022春季生活闘争取り組み調査

—2023春闘に向けた労働条件調査—

◇調査の回答数について

調査は、連合福井に加盟するすべての単組に依頼し、下記のデータが集まりました。

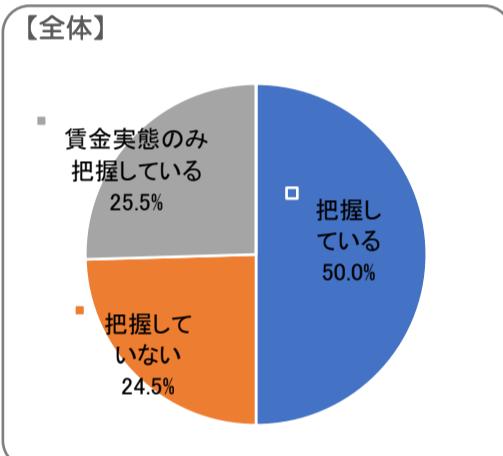


50人未満	21 単組
50人以上 100人未満	20 単組
100人以上 300人未満	21 単組
300人以上 1,000人未満	22 単組
1,000人以上	26 単組
合計	110 単組
回収率	63.6%

2022年11月20日 現在

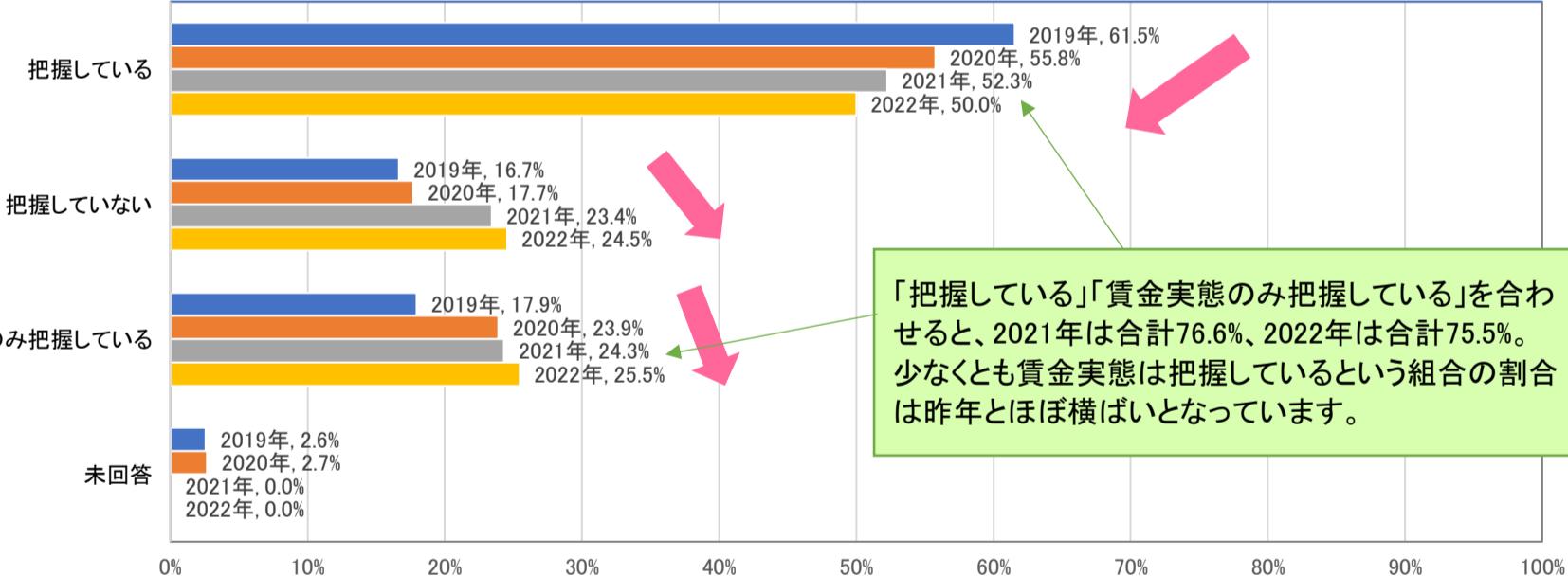
I. 賃金制度の確立・整備について

1. 賃金カーブ維持分の算定、および組合員全員の賃金実態は把握していますか。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比
把握している	55	50.0%	6	28.6%	5	25.0%	14	66.7%	12	54.5%	18	69.2%
把握していない	27	24.5%	3	14.3%	9	45.0%	6	28.6%	5	22.7%	4	15.4%
賃金実態のみ把握している	28	25.5%	12	57.1%	6	30.0%	1	4.8%	5	22.7%	4	15.4%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

【年度別傾向変化】

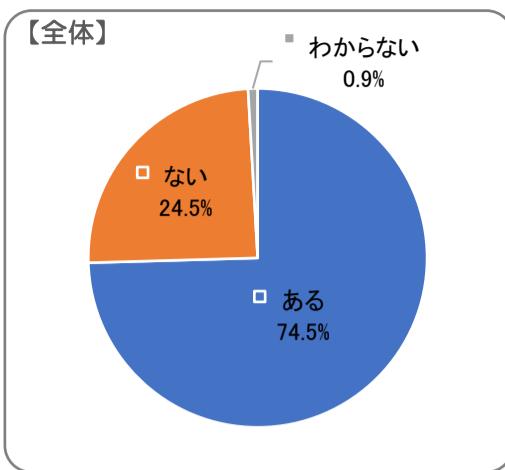


賃金カーブ維持分の算定含めて「把握している」と答えた割合が年々減少傾向にあることに留意する必要があります。毎年、同一単組からの回答ではないため単純比較はできませんが、この間の個人情報に関するコンプライアンスの厳格化や会社の統合・再編などにより交渉形態が「中央交渉」となるなど、各組合のおかれる状況の変化も伺えます。

加えて、規模別でみると企業規模と実態把握状況が比例しており、とりわけ、「50人以上100人未満」の組合が賃金実態の把握にも苦労している状況が伺えます。

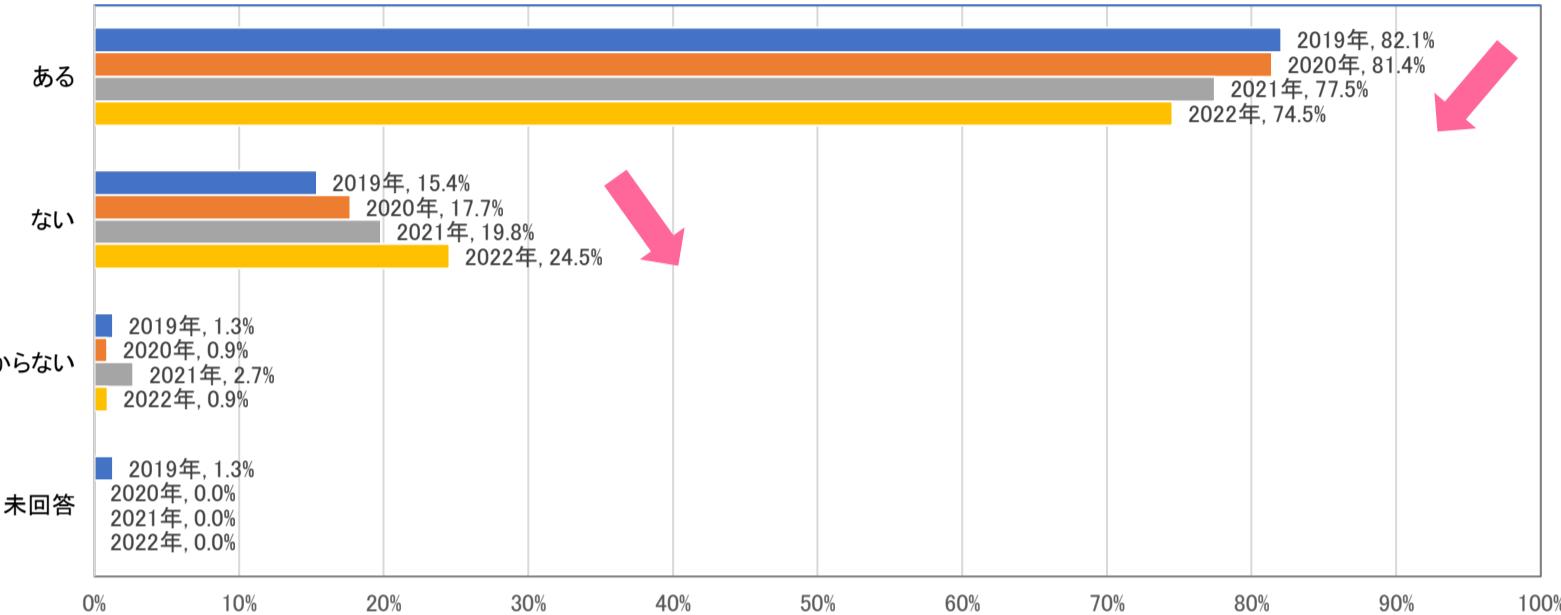
「実態把握」と「賃金制度」の関連性は強いことから、労働組合として自らの賃金実態の把握は不可欠となります。また、交渉時に説得力のある要求を行うためには実態の裏付けが必要となりますし、交渉形態に関わらず、日常的な労使協議や組合員への説明責任を果たすためにも引き続きの取り組みをお願いします。

2. 定期昇給制度はありますか。



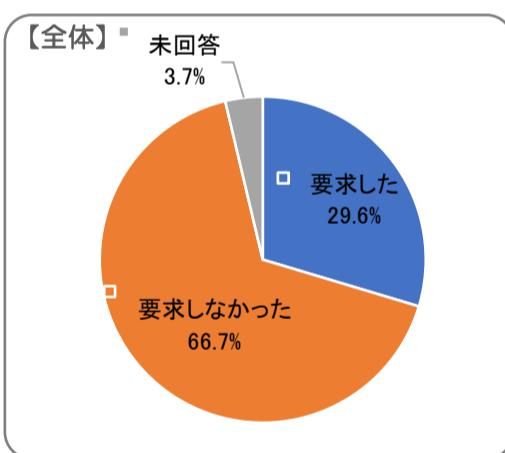
	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
ある	82	74.5%	14	66.7%	10	50.0%	16	76.2%	19	86.4%	23	88.5%
ない	27	24.5%	7	33.3%	10	50.0%	5	23.8%	3	13.6%	2	7.7%
わからない	1	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.8%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

【年度別傾向変化】



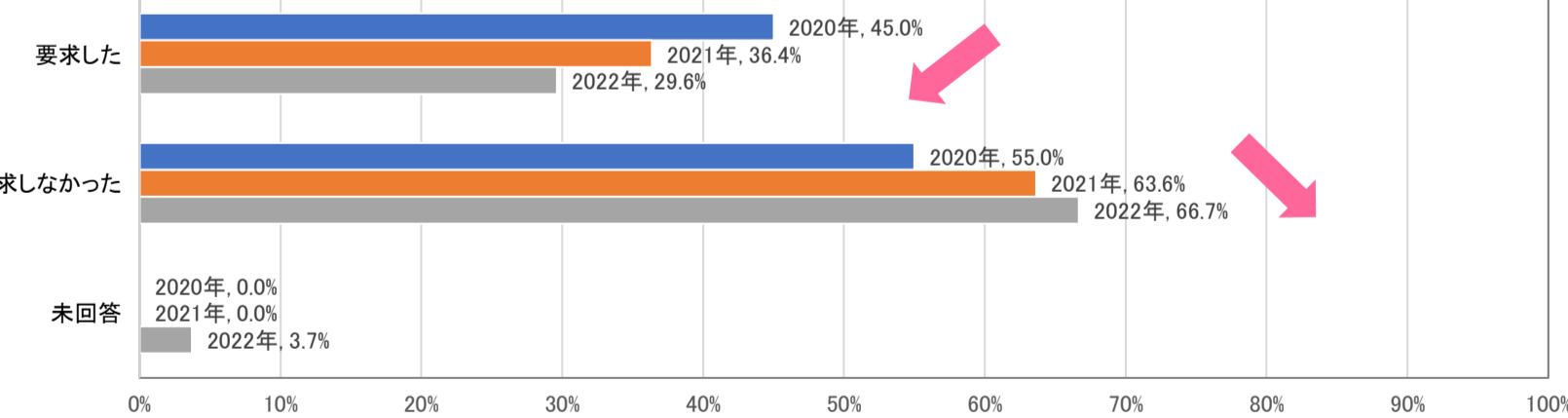
「ある」と答えた割合が年々減少している一方、「ない」と答えた割合が増加傾向にあります。この設問でも毎年の回答が完全に同一の単組からのものではないため単純比較はできませんが、賃金実態の把握状況とリンクした形で、企業規模(100人以上と未満)による制度の有無について差が顕著に表れています。

3. 2022春闘において賃金制度を確立するための要求をしましたか。【上記2. で、「ない」と答えた方への質問】



	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
2. で「ない」と回答	27	—	7	—	10	—	5	—	3	—	2	—
要求した	8	29.6%	2	28.6%	4	40.0%	0	0.0%	1	33.3%	1	50.0%
要求しなかった	18	66.7%	5	71.4%	5	50.0%	5	100.0%	2	66.7%	1	50.0%
未回答	1	3.7%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	27	100.0%	7	100.0%	10	100.0%	5	100.0%	3	100.0%	2	100.0%

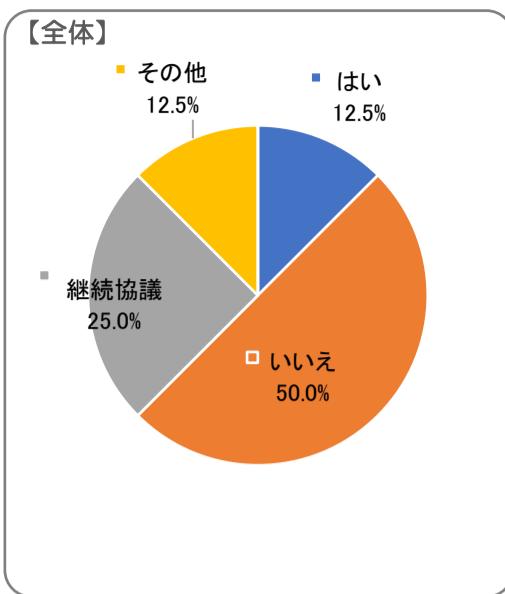
【年度別傾向変化】



「要求しなかった」割合が増えています。2021春闘では、コロナ禍の影響を踏まえ「雇用維持」に注力し要求を見送ったケースが見受けられましたが、2022春闘では、コロナ禍に加えて燃料・原材料価格の高騰などが及ぼした自社への影響も考慮したケースも見受けられました。

厳しい環境下にあっても、労使で「賃金制度の必要性」を共有しつつ、要求し交渉するというプロセスは短期的にも中長期的にも必要なことです。

4. 定期昇給制度は確立されましたか。【上記3. で、「要求した」と答えた方への質問】

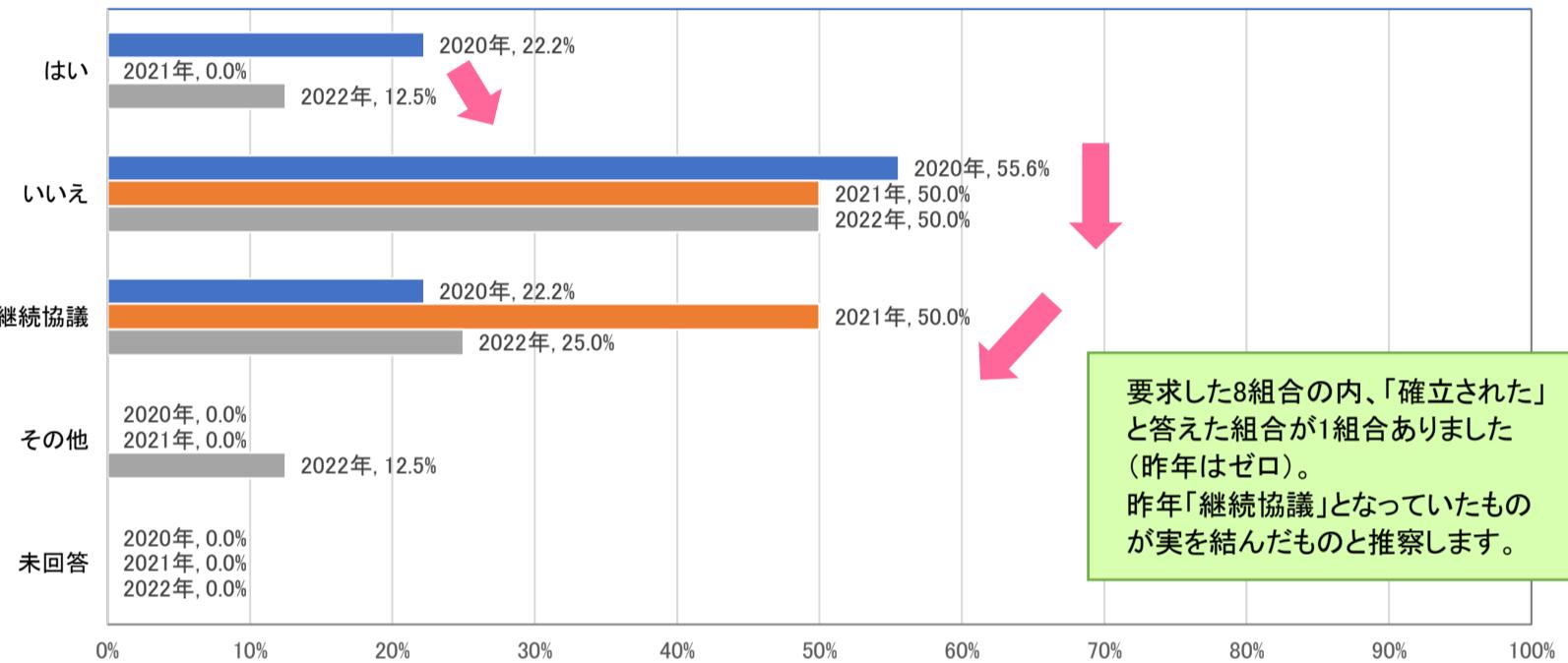


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
3. で「要求した」と回答	8	—	2	—	4	—	0	—	1	—	1	—
はい	1	12.5%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
いいえ	4	50.0%	1	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
継続協議	2	25.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
その他	1	12.5%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	8	100.0%	2	100.0%	4	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%

<その他の意見>

・そもそも昇給という概念がない

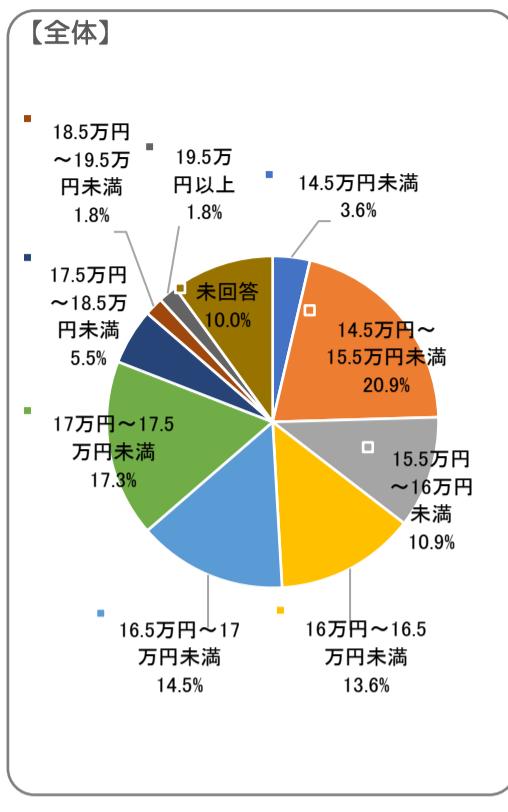
【年度別傾向変化】



5. 2022春闘の賃金交渉において成果だと思うことや、苦労したことがあればご記入ください。

- ・ペアの交渉
- ・ベースアップを満額確保できたこと。
- ・基本給×0.1%のペアを獲得できた。
- ・物価が上昇していて、先行する大手組合がペアを獲得していた事。それを受け、弊労組の組合員もペアを期待していることを強くアピールした事。
- ・人材獲得が難しい中、より会社に魅力を感じてもらえるよう初任給の継続的な改善及び業界情報を踏まえた賃金水準を獲得できたことは成果である。
- ・業績が厳しい中一時金を確保したこと
- ・通勤手当の改定を行うことが出来た。
- ・感染症に近い職場の待遇改善がされたこと
- ・ウクライナ侵攻や燃料価格の高騰により、会社の経営状況が悪化する中、粘り強く交渉を続けた結果、昨年より若干下がったものの、十分満足できる内容となった。
- ・交渉の成果を労働者にどう波及させるか悩みました
- ・高年齢層の上乗せができたのは成果と呼べるが、物価上昇が始まりつつある中でベースアップできなかった。
- ・初任給を県準拠(上昇)にするよう求めたが、細部等の点で難しい壁を感じた。
- ・賃金格差を縮める
- ・同業他社は大きく上がっているのに自社の上がり幅が少なかったこと
- ・会社は経営環境を理由に、賃金改定に対し全く応じる姿勢を見せなかった為、苦渋の決断として賃金改定を断念した。
- ・原燃料高の影響、コロナ感染関係で成果が低い。
- ・コロナ禍のため、新車販売面に大きな計画未達が起きた中で、賃金の交渉を行わねばならなかった点
- ・経験したことの無いような自動車の配車(トヨタ自動車生産減)遅れにより、登録・納車(=売上減)出来ず、先の収益確保に見通しが立たずベースアップの交渉の余地が無かつた。組合の要求に対し、会社側は全く聞く耳をもたなかった。トヨタ自動車の予測では、この状態は2、3年続くとの事。
- ・交渉の途中でウクライナ情勢が悪化した為、先行きの見通しが立たない状況になり、交渉が難航した。
- ・交渉は本部対応になるので特になし。
- ・ベースアップに成功し、ある程度の成果はあったと思います。
- ・コロナ禍のなかでペアが取れたことは良かった
- ・今まで昇給額が4000円だったのが8000円になったこと
- ・初任給の改定
- ・コロナ禍が日常的なものとなり、忙しくなってきたことが主張できた。
- ・定昇のみで、ベースアップが取れないのが、交渉力が弱い為?なのか…。
- ・中途社員への格差是正の獲得、賃金制度見直しを要求した
- ・事業実績の厳しさにより全体的に交渉が難しい状況にあった
- ・コロナ禍での交渉でリアルに参加できなかった
- ・産別中央で一括交渉のため、なし。

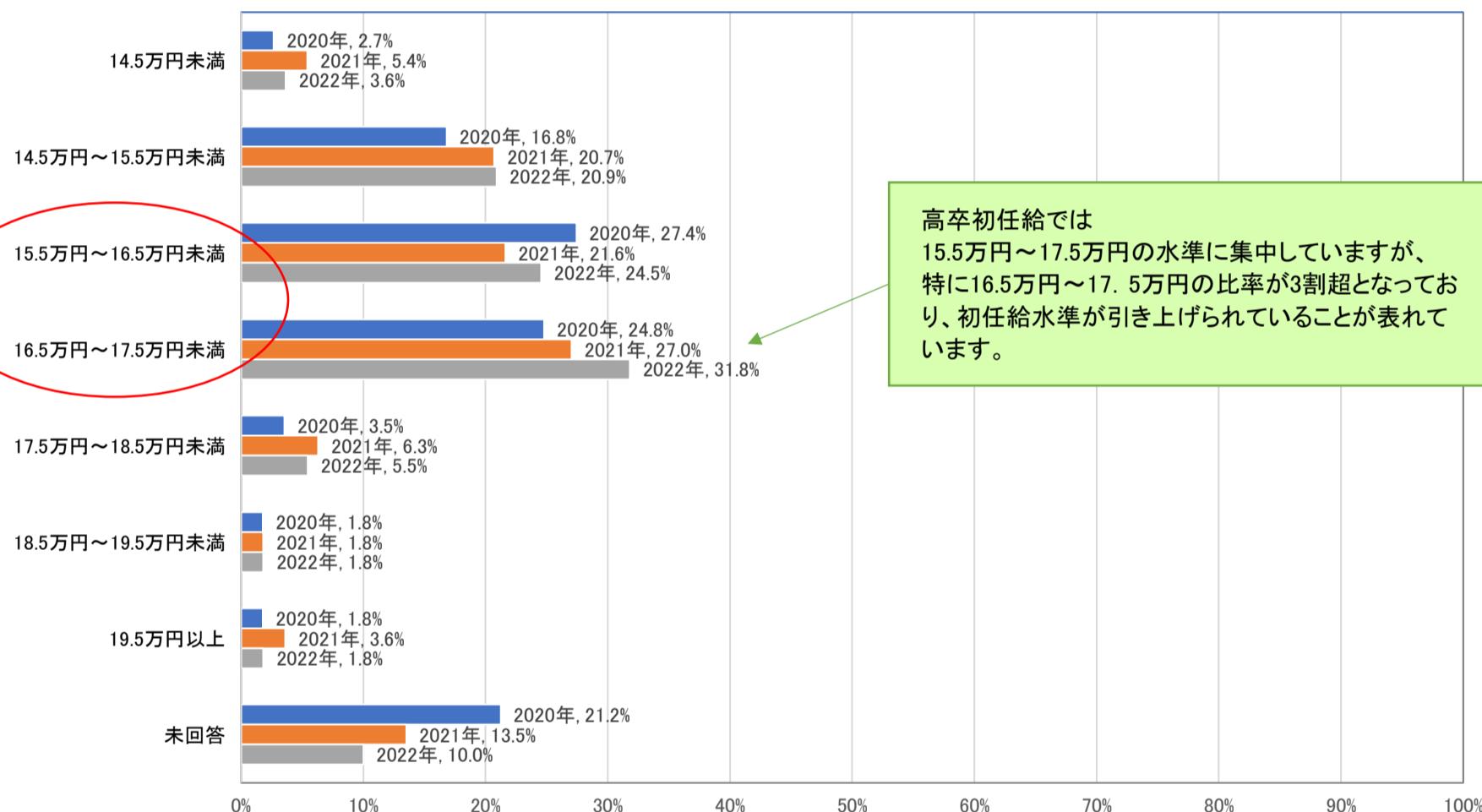
6. 新規学卒者の「初任給」について該当する区分にチェックをご記入ください。※標準労働者・所定内賃金でお答えください。

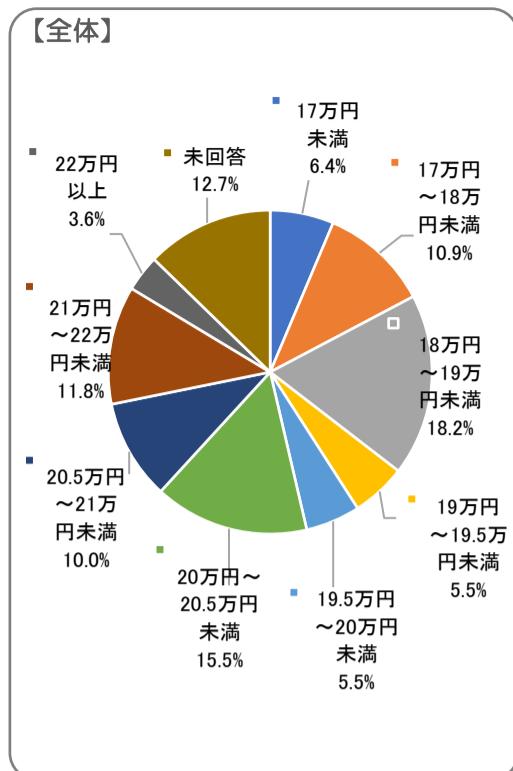


2022年
高校卒業者初任給

初任給区分	全体 構成比	50人未満 構成比		50人以上 100人未満 構成比		100人以上 300人未満 構成比		300人以上 1,000人未満 構成比		1,000人以上 構成比	
		50人未満 構成比	100人以上 300人未満 構成比	100人以上 300人未満 構成比	1,000人以上 構成比	1,000人以上 構成比	1,000人以上 構成比	1,000人以上 構成比	1,000人以上 構成比	1,000人以上 構成比	
14.5万円未満	4	3.6%	4	19.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
14.5万円～15.5万円未満	23	20.9%	8	38.1%	2	10.0%	3	14.3%	5	22.7%	
15.5万円～16万円未満	12	10.9%	3	14.3%	3	15.0%	2	9.5%	1	4.5%	
16万円～16.5万円未満	15	13.6%	2	9.5%	3	15.0%	8	38.1%	0	0.0%	
16.5万円～17万円未満	16	14.5%	0	0.0%	3	15.0%	3	14.3%	6	27.3%	
17万円～17.5万円未満	19	17.3%	0	0.0%	3	15.0%	2	9.5%	7	31.8%	
17.5万円～18.5万円未満	6	5.5%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.1%	
18.5万円～19.5万円未満	2	1.8%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	
19.5万円以上	2	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	
未回答	11	10.0%	3	14.3%	5	25.0%	3	14.3%	0	0.0%	
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	
計	26	100.0%									

【年度別傾向変化】

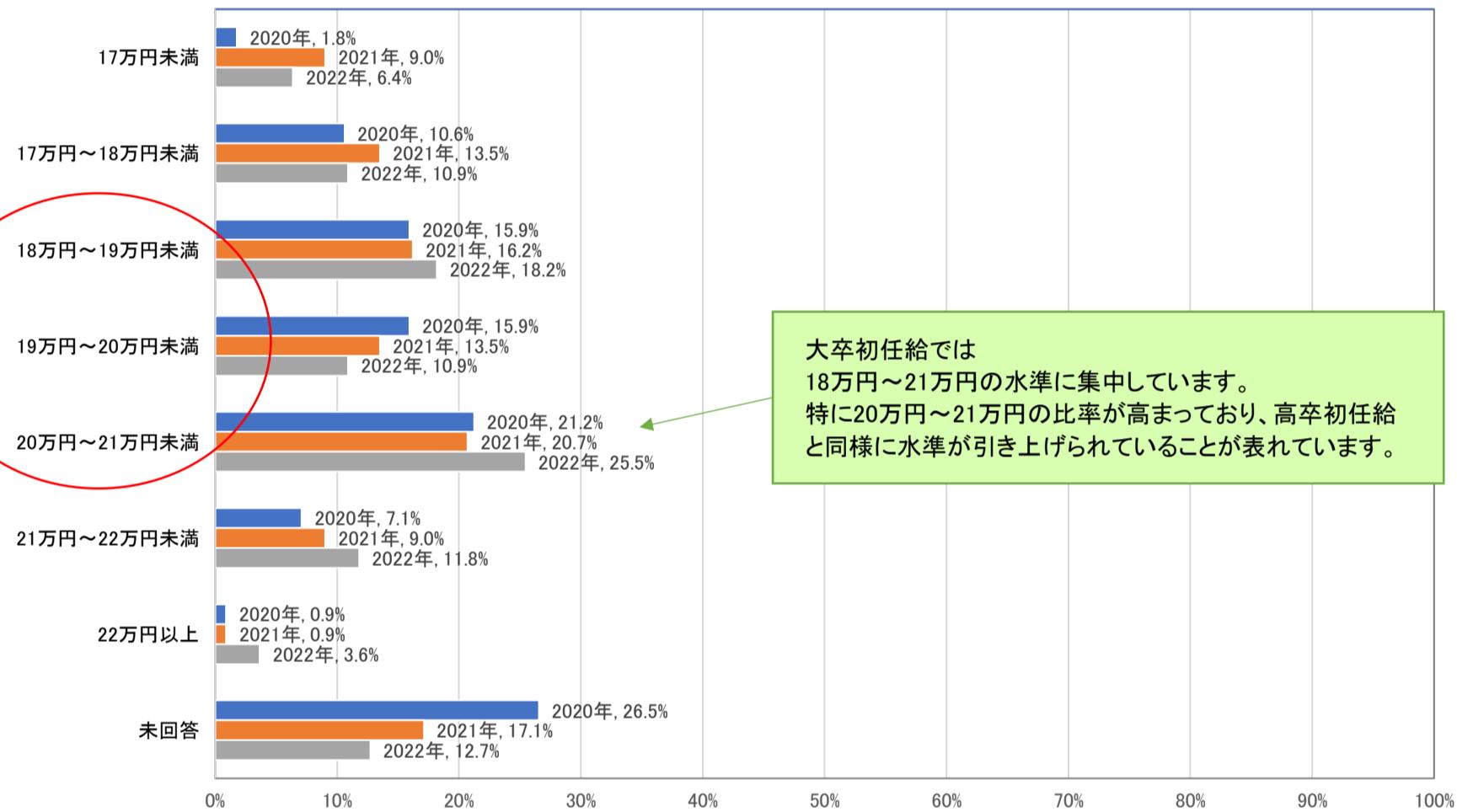




2022年
大学卒業者初任給

全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
17万円未満	7	6.4%	6	28.6%	0	0.0%	1	4.8%	0	0.0%
17万円～18万円未満	12	10.9%	4	19.0%	3	15.0%	3	14.3%	1	4.5%
18万円～19万円未満	20	18.2%	3	14.3%	3	15.0%	3	14.3%	7	31.8%
19万円～19.5万円未満	6	5.5%	1	4.8%	2	10.0%	1	4.8%	1	4.5%
19.5万円～20万円未満	6	5.5%	1	4.8%	0	0.0%	2	9.5%	0	0.0%
20万円～20.5万円未満	17	15.5%	1	4.8%	3	15.0%	5	23.8%	5	22.7%
20.5万円～21万円未満	11	10.0%	0	0.0%	3	15.0%	1	4.8%	2	9.1%
21万円～22万円未満	13	11.8%	1	4.8%	1	5.0%	1	4.8%	3	13.6%
22万円以上	4	3.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.1%
未回答	14	12.7%	4	19.0%	5	25.0%	4	19.0%	1	4.5%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%
									26	100.0%

【年度別傾向変化】



2022春闘では、賃上げ原資の多くは「人手不足」や「人材の定着」という喫緊の課題対応のため、初任給や若年層に配分される傾向が強く表れました。

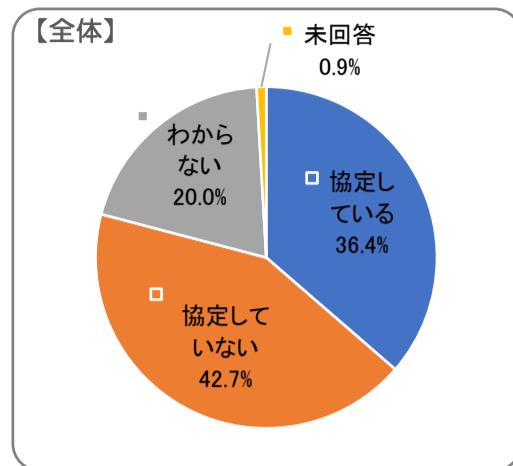
結果を見ると、全体では高卒・大卒初任給共に水準が引き上がっていることが伺えますが、一方では昨年の調査よりも企業規模による水準に開きが表れていることに留意が必要です。

また、現在の福井県地域別最低賃金は時間額888円であり、1ヶ月労働時間166時間(賃金センサス・福井県の全産業平均「所定内実労働時間」)を掛けると、最低水準は「147,408円」となります。これよりも優位性のある水準が必要であるため、特に高卒初任給で「14.5万円未満」と回答した組合は留意する必要があります。

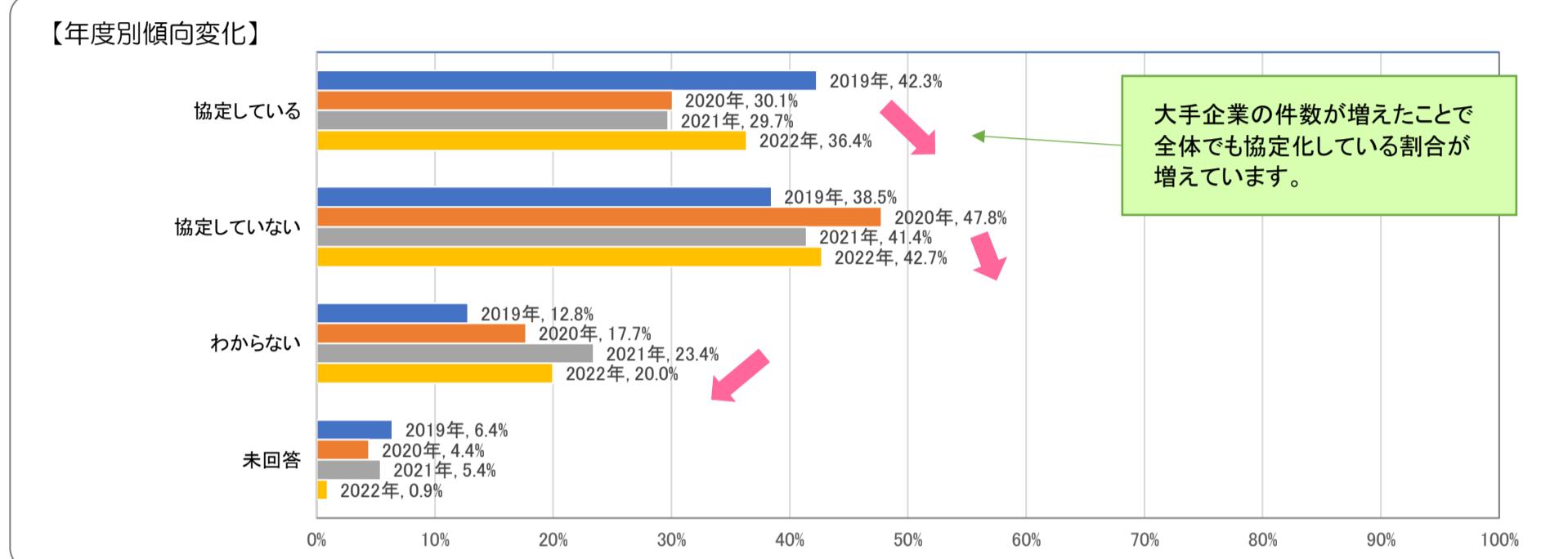
賃金は初任給(会社に入って初めての賃金)から毎年の賃上げによって積み上げるものであり、また、企業内最低賃金の観点からも、初任給との関係性は深く、「初任給水準」への取り組みは継続して必要です。

II. 企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げについて

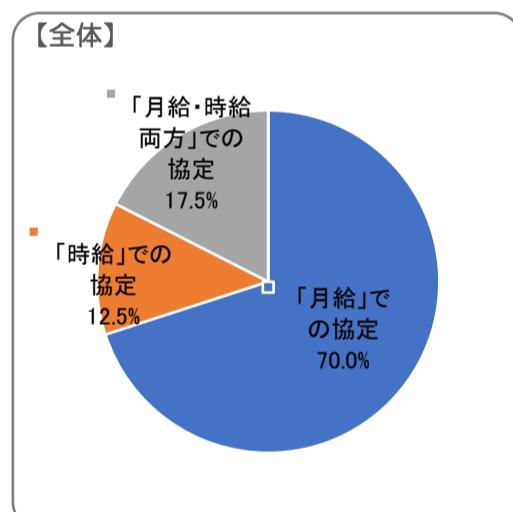
1. 企業内最低賃金協定を締結していますか。



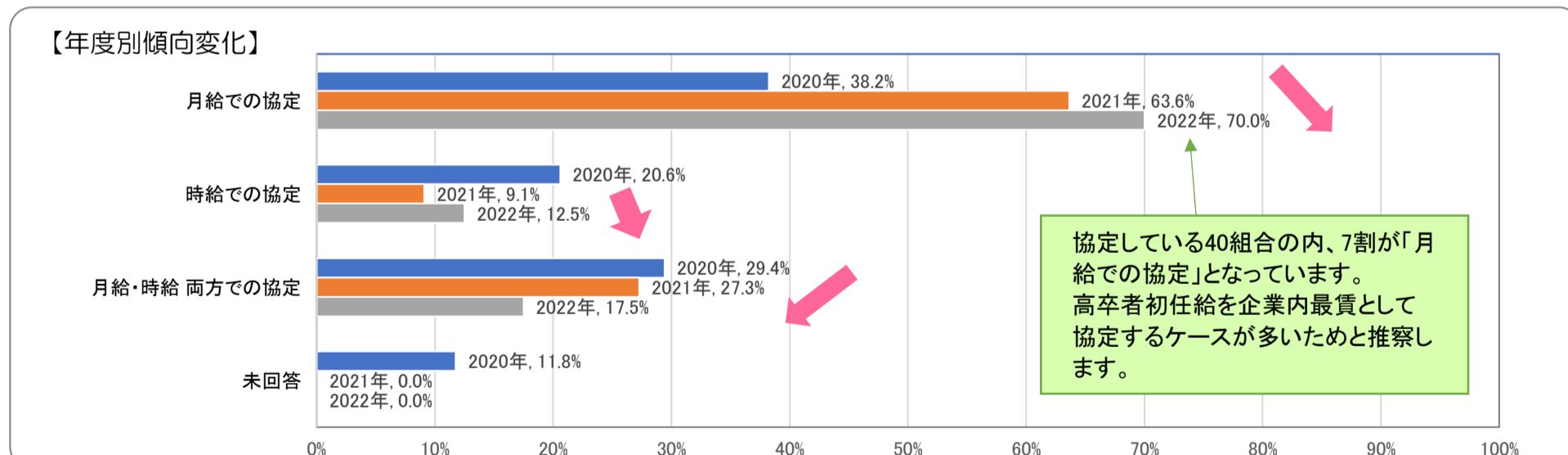
	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
協定している	40	36.4%	3	14.3%	5	25.0%	12	57.1%	7	31.8%	13	50.0%
協定していない	47	42.7%	11	52.4%	13	65.0%	6	28.6%	12	54.5%	5	19.2%
わからない	22	20.0%	6	28.6%	2	10.0%	3	14.3%	3	13.6%	8	30.8%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%



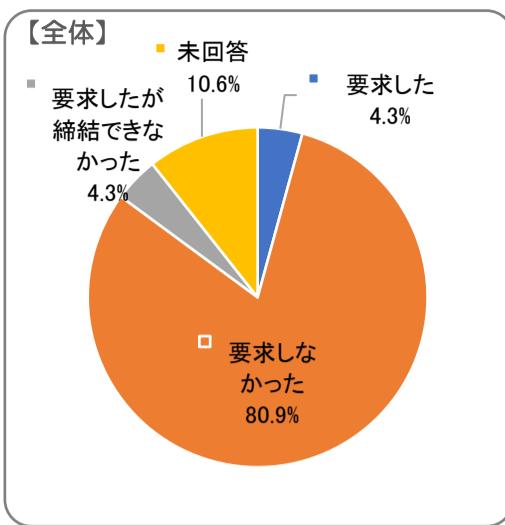
2. 協定している区分にチェックを入れてください。【上記1. で、「協定している」と答えた方への質問】



	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
上記1. で「協定している」と回答	40	—	3	—	5	—	12	—	7	—	13	—
「月給」での協定	28	70.0%	2	66.7%	5	100.0%	8	66.7%	4	57.1%	9	69.2%
「時給」での協定	5	12.5%	1	33.3%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	3	23.1%
「月給・時給両方」での協定	7	17.5%	0	0.0%	0	0.0%	3	25.0%	3	42.9%	1	7.7%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	40	100.0%	3	100.0%	5	100.0%	12	100.0%	7	100.0%	13	100.0%

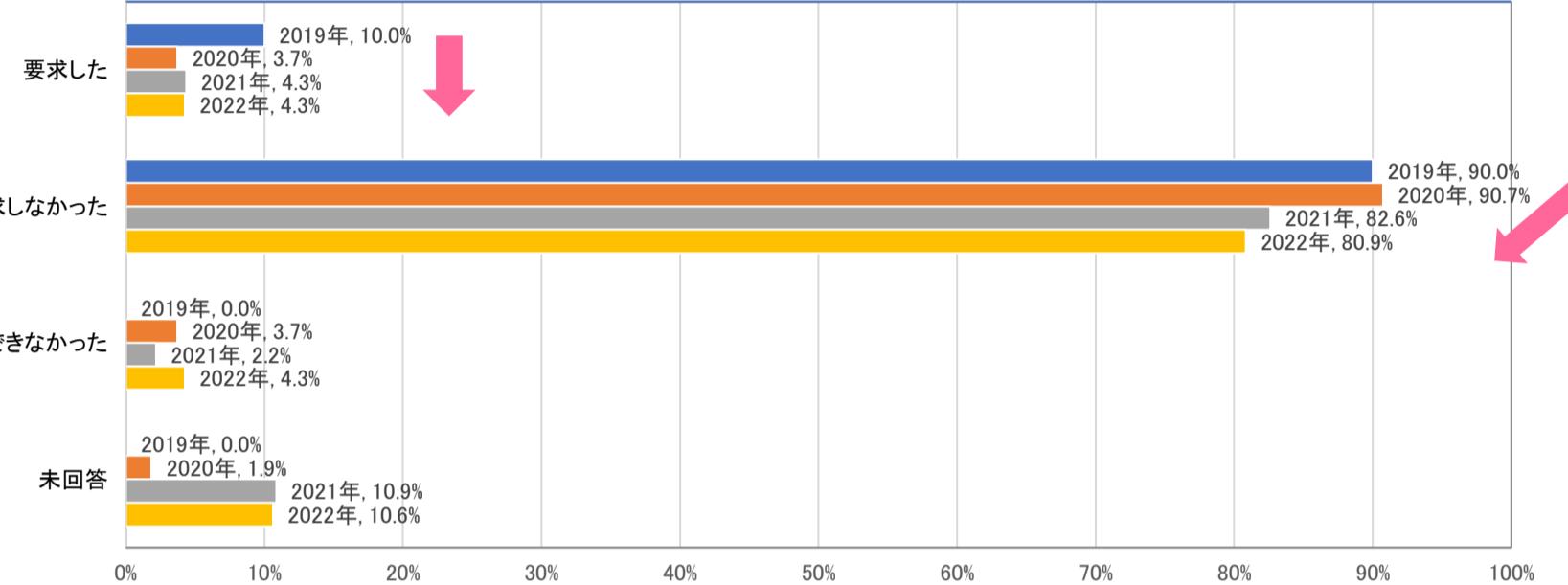


3. 2022春闘において企業内最低賃金の協定を要求しましたか。【上記1. で、「協定していない」と答えた方への質問】



	全 体	50人未満		50人以上100人未満		100人以上300人未満		300人以上1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
上記1. で「協定していない」と回答	47	—	11	—	13	—	6	—	12	—	5	—
要求した	2	4.3%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%
要求しなかつた	38	80.9%	9	81.8%	9	69.2%	5	83.3%	10	83.3%	5	100.0%
要求したが締結できなかつた	2	4.3%	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%
未回答	5	10.6%	1	9.1%	3	23.1%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
計	47	100.0%	11	100.0%	13	100.0%	6	100.0%	12	100.0%	5	100.0%

【年度別傾向変化】



4. なぜ、企業内最低賃金の協定を要求しなかつたのか。理由をご記入ください。【上記3. で、「要求しなかつた」と答えた方への質問】

- | | |
|--|-------------------------------------|
| ・給与表で賃金の保証がされているから | ・最低賃金にのっとり確認しているため |
| ・明らかに上回っているので。 | ・必要性を感じていないため。 |
| ・現状、当企業においては必要性を感じていません。 | ・企業内最低賃金を要求する必要が無い為 |
| ・時給対象従業員がいないことと、全ての月例については最低賃金を上回っており、協定は結んでいない。 | ・高卒初任給が企業内最低賃金と把握している為 |
| ・パート従業員がいないため。 | ・公務労働組合のため |
| ・自分の職場(原則県準拠)にはそぐわないとため。 | ・人事院規則に基づくため、最低賃金というものが無い |
| ・地方自治体であるため | ・会計年度任用職員の待遇改善は要求したが、協定締結までは求めなかった。 |
| ・条例により賃金が定められているため。 | ・今までしていないし、企業内最低賃金の協定というものを知らないから |
| ・公務員だから。 | ・秋闘のみの要求となっているため |
| ・例年、春闘に取り組んでいない | |

労使で協定する「企業内最低賃金」は、雇用形態を問わず全ての従業員の賃金の最低保障額を決めるものであり、賃金の「底支え」と「生活保障」の性格を有しています。

加えて、企業内最低賃金は、「特定(産業別)最低賃金」の金額改定申請を行う際の基礎となるものであり、金額審議の重要なデータとなります。したがって、各組合の取り組みが、社会的に広く・重要な役割を有するものとなりますので、自社の状況のみにとらわれることなく、全体的な(大きな)視点を持った取り組み推進をお願いします。

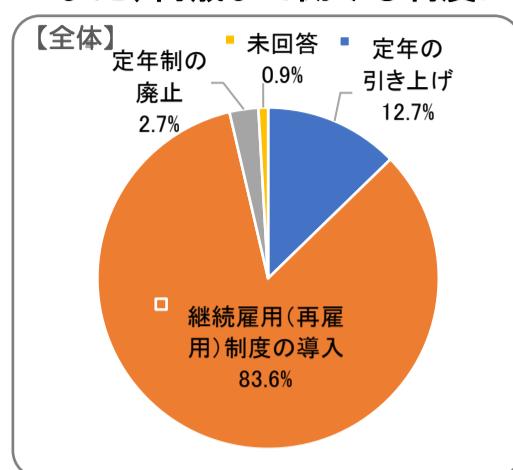
今後も「全ての労働者の底支え」の観点から、企業内最低賃金に対する意識を高めると共に、未協定の場合は「まずは協定化」し、すでに協定済みの場合は「水準の点検と改善」「適用対象者の拡大」を進めることが大切です。

※なお、特定最低賃金の優位性(金額改定の必要性)を確保するためにも、少なくとも福井県地域別最低賃金の「110%以上」の水準が求められますので、引き続き各組合での取り組み推進をお願いします。

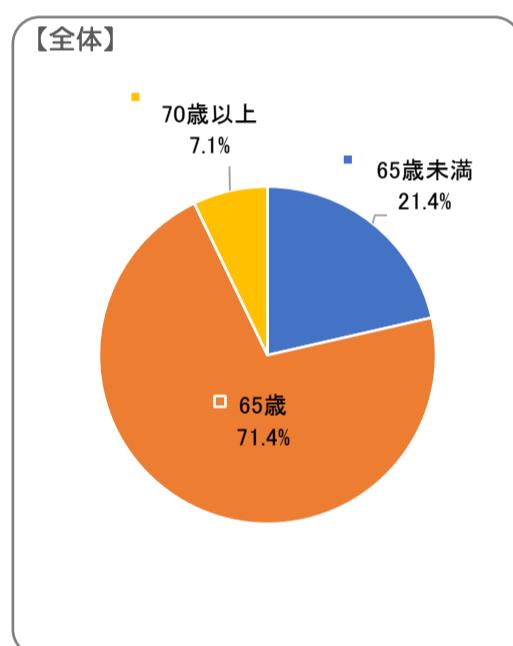
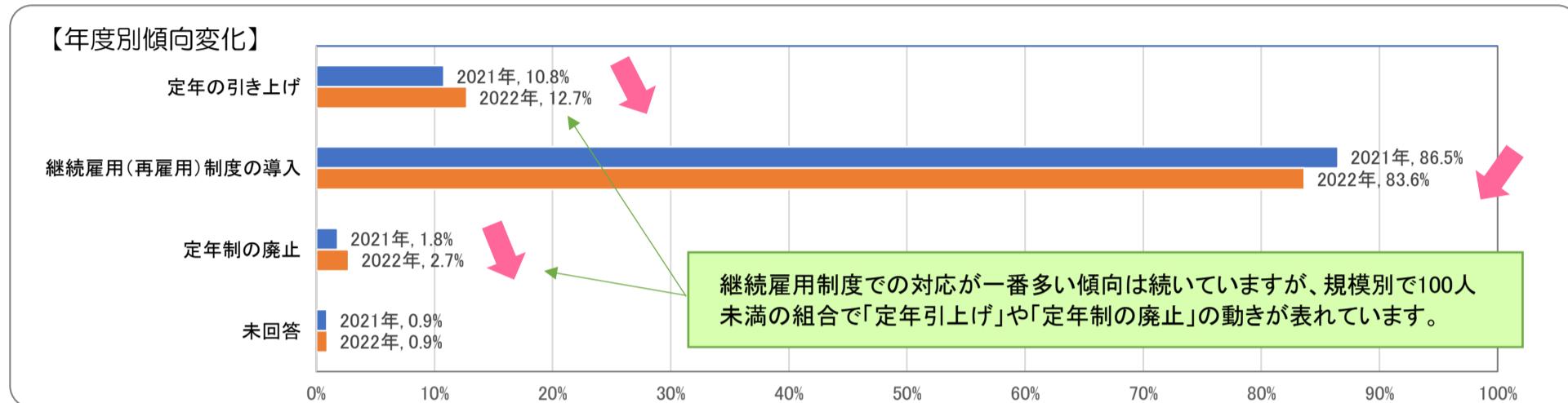
III. 60歳以降の安定した生活を送るための制度の見直しについて

1. 60歳以降も希望者全員が働く環境整備として、導入している制度にチェックを入れてください。

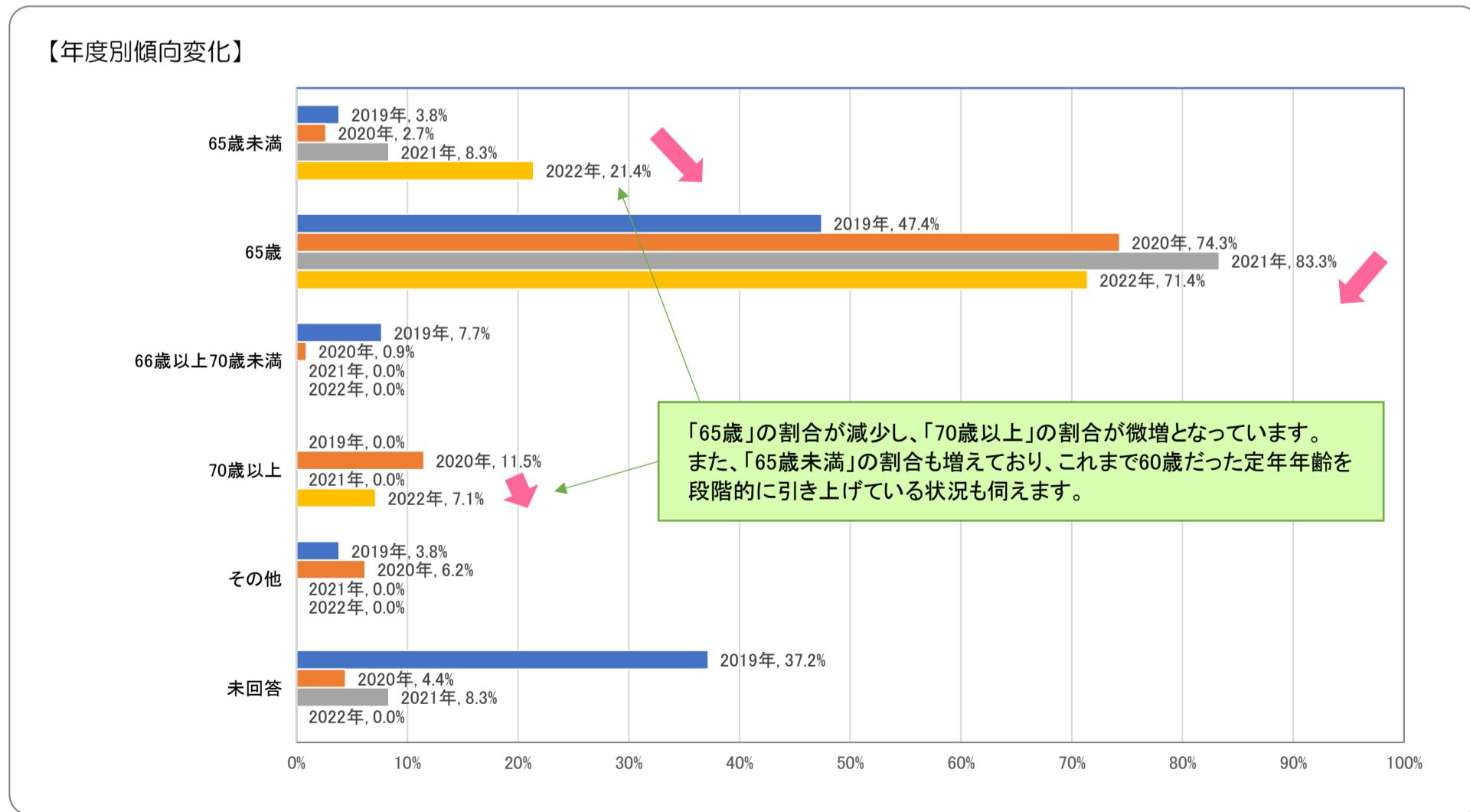
また、何歳まで働く制度になっているか、「年齢」も記載ください。

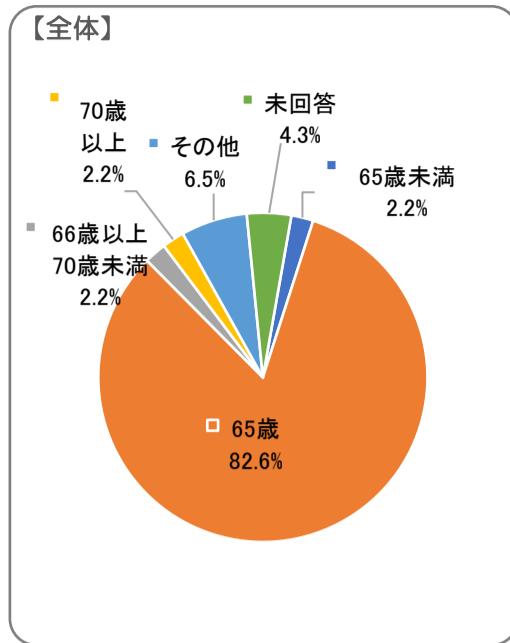


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
定年の引き上げ	14	12.7%	4	19.0%	4	20.0%	0	0.0%	3	13.6%	3	11.5%
継続雇用(再雇用)制度の導入	92	83.6%	14	66.7%	15	75.0%	21	100.0%	19	86.4%	23	88.5%
定年制の廃止	3	2.7%	2	9.5%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%



2022年 定年の引き上げ	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
1. で「定年の引き上げ」と回答	14	—	4	—	4	—	0	—	3	—	3	—
65歳未満	3	21.4%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%
65歳	10	71.4%	3	75.0%	3	75.0%	0	0.0%	1	33.3%	3	100.0%
66歳以上70歳未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
70歳以上	1	7.1%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	14	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	0	0.0%	3	100.0%	3	100.0%



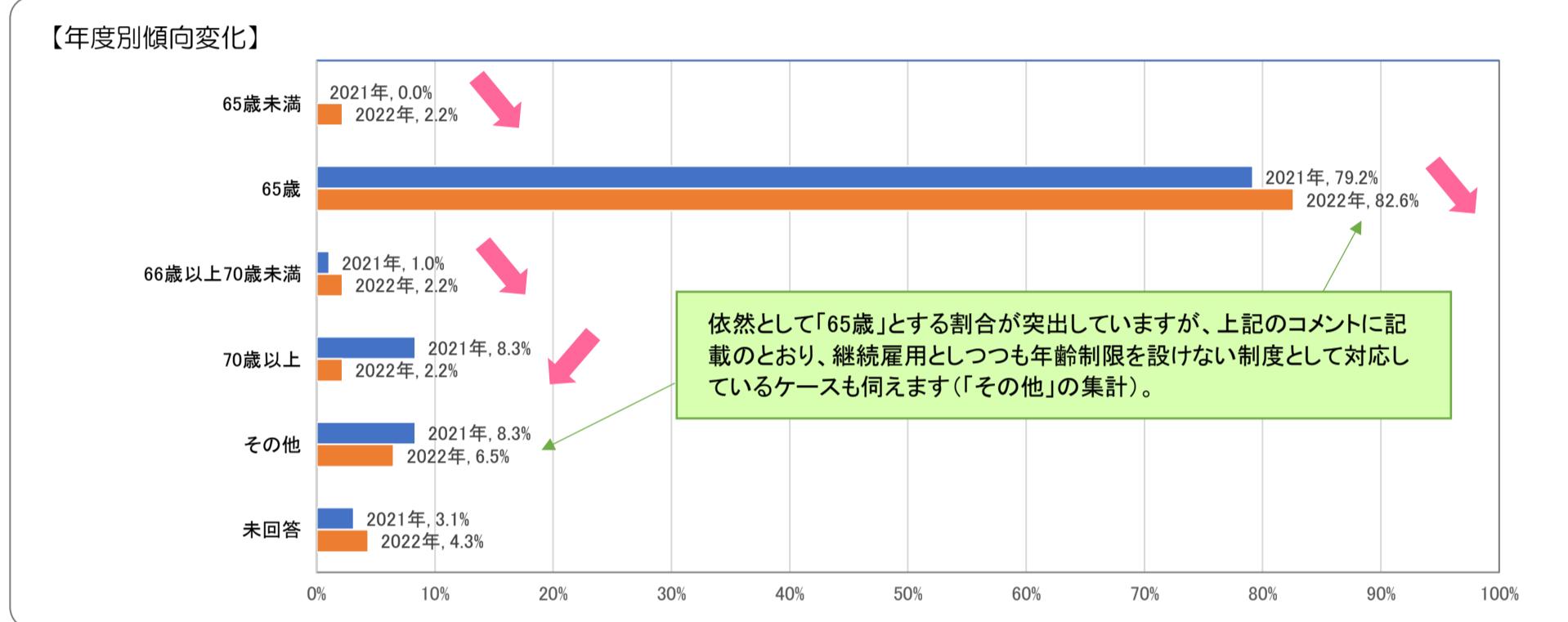


2022年
継続雇用制度導入年齢

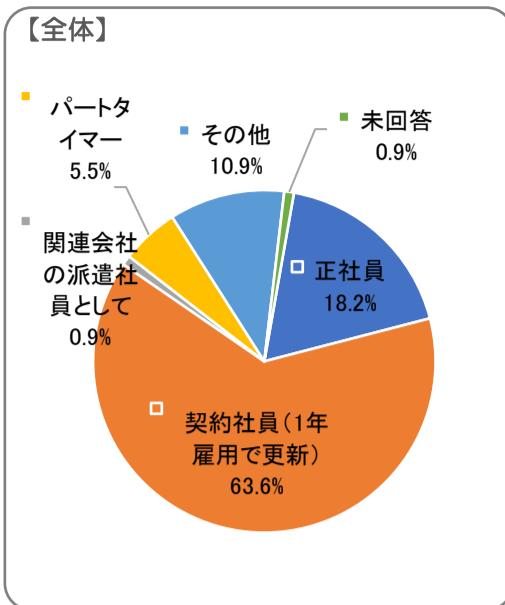
年齢	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
1. で「継続雇用制度導入」と回答	92	—	14	—	15	—	21	—	19	—	23	—
65歳未満	2	2.2%	0	0.0%	1	6.7%	0	0.0%	1	5.3%	0	0.0%
65歳	76	82.6%	11	78.6%	11	73.3%	17	81.0%	17	89.5%	20	87.0%
66歳以上70歳未満	2	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%	1	5.3%	0	0.0%
70歳以上	2	2.2%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%
その他	6	6.5%	1	7.1%	1	6.7%	2	9.5%	0	0.0%	2	8.7%
未回答	4	4.3%	1	7.1%	2	13.3%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%
計	92	100.0%	14	100.0%	15	100.0%	21	100.0%	19	100.0%	23	100.0%

＜その他の意見＞

- ・何歳でも可
- ・無期限
- ・特に制限はない
- ・特に決めていません
- ・わからない(2件)



2. 60歳以降の雇用形態についてお答えください。※複数の雇用形態がある場合は、「主たる雇用形態」を一つお答えください。

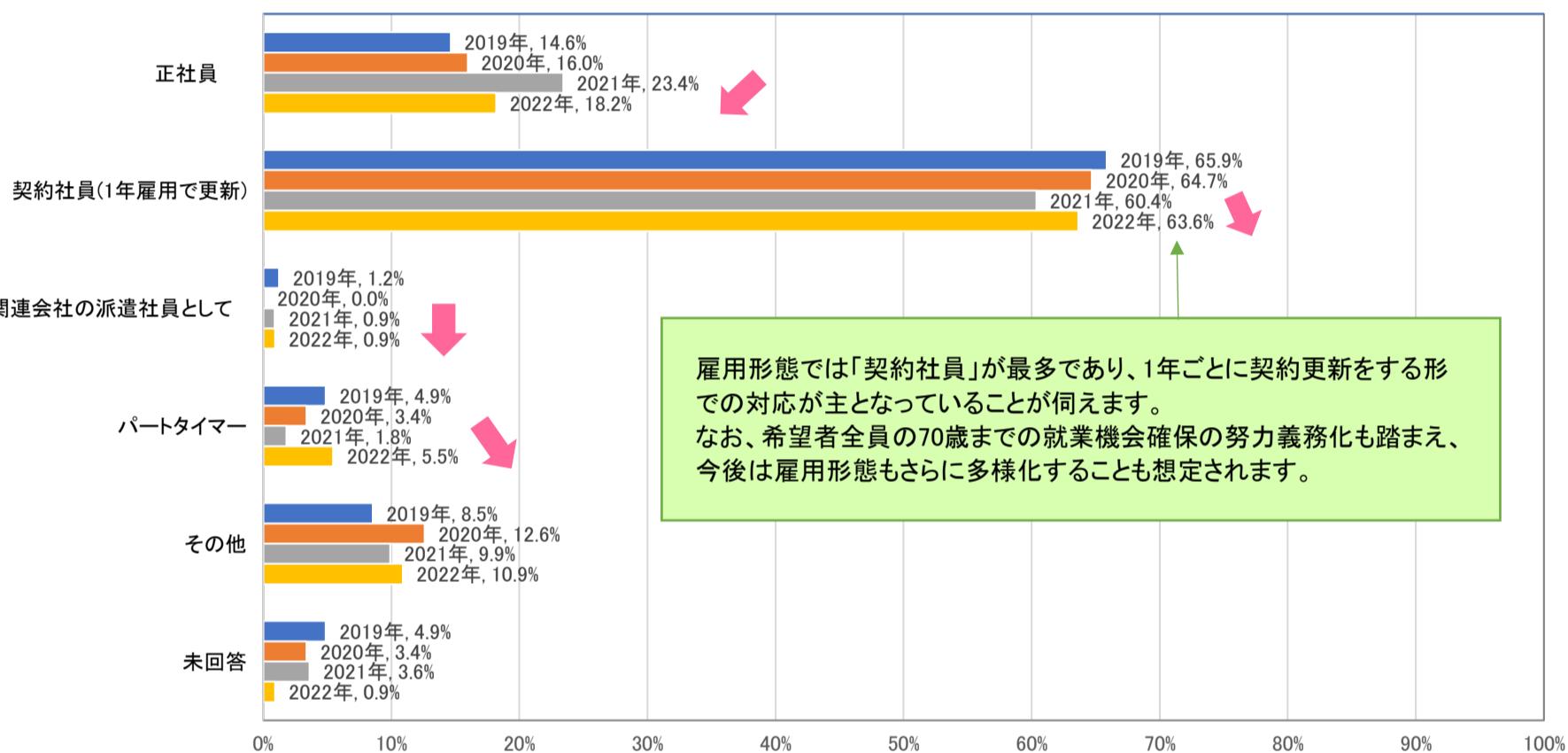


	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
正社員	20	18.2%	5	23.8%	3	15.0%	2	9.5%	5	22.7%	5	19.2%
契約社員(1年雇用で更新)	70	63.6%	7	33.3%	16	80.0%	16	76.2%	14	63.6%	17	65.4%
関連会社の派遣社員として	1	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%
パートタイマー	6	5.5%	4	19.0%	0	0.0%	1	4.8%	1	4.5%	0	0.0%
その他	12	10.9%	4	19.0%	1	5.0%	2	9.5%	1	4.5%	4	15.4%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

<その他の意見>

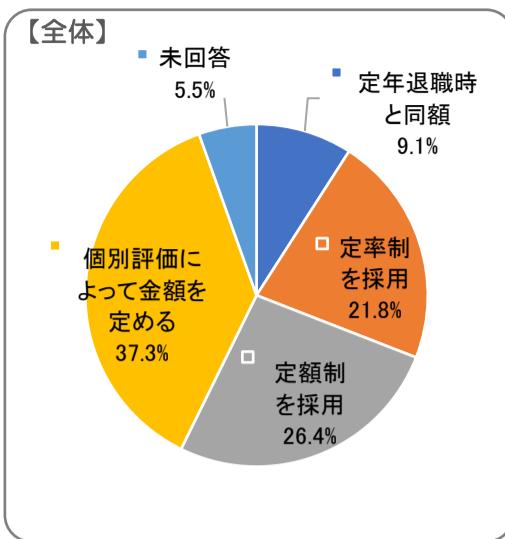
- ・会計年度任用職員(2件)
- ・再任用職員(2件)
- ・定年再雇用
- ・正社員であるが、1年雇用で更新
- ・嘱託(一年更新)(2件)
- ・わからない

【年度別傾向変化】

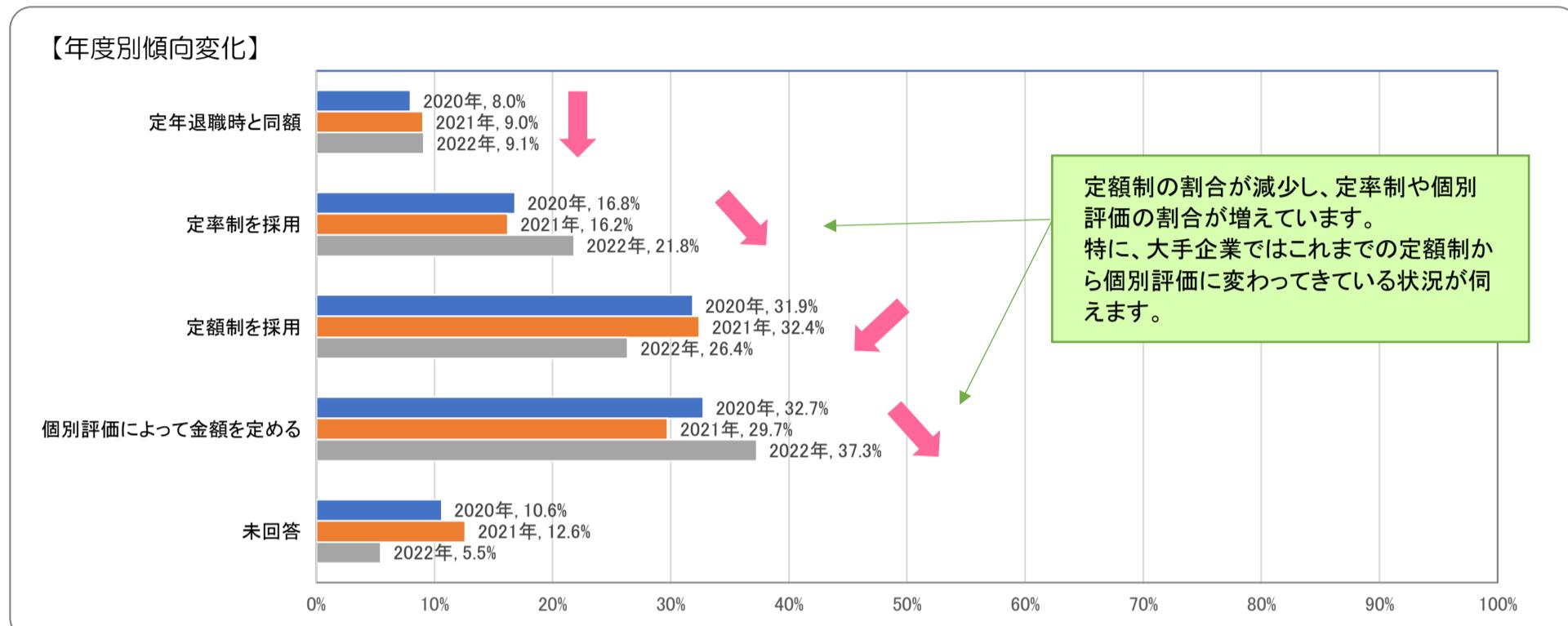


「何歳まで働く制度か」の設問に対して「65歳未満」との答えはほぼ見受けられなくなりなっており、高年齢者雇用安定法が義務付ける「希望者全員が65歳まで働く環境整備」が定着してきたものと受け止めます。
また、2021年4月から「70歳までの就業機会確保(改正高年齢者雇用安定法)」が努力義務として施行されていますが、今回の調査でも、多くの企業が「継続雇用制度の導入」を主に対応を続けている実態が示されています。
65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点での取り組みが必要となります。

3. 「上記2. の雇用形態」で、60歳以降雇用される場合の賃金水準についてお答えください。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
定年退職時と同額	10	9.1%	3	14.3%	2	10.0%	4	19.0%	0	0.0%	1	3.8%
定率制を採用	24	21.8%	5	23.8%	3	15.0%	3	14.3%	8	36.4%	5	19.2%
定額制を採用	29	26.4%	5	23.8%	1	5.0%	7	33.3%	6	27.3%	10	38.5%
個別評価によって金額を定める	41	37.3%	6	28.6%	10	50.0%	7	33.3%	8	36.4%	10	38.5%
未回答	6	5.5%	2	9.5%	4	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

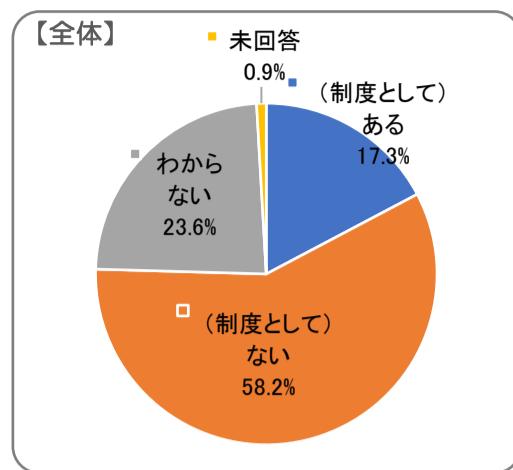


2022年	2021年度	2020年度																								
<p>＜定率制を採用＞</p> <p>【定年退職時】</p> <table> <tr> <td>最高値</td> <td>80.0 %</td> </tr> <tr> <td>最低値</td> <td>60.0 %</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>65.6 %</td> </tr> </table> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 定率制を採用している24組合の数値。 2021年度以前より「最低値」は引き上げられています。 </div>	最高値	80.0 %	最低値	60.0 %	平均	65.6 %	<p>＜定率制を採用＞</p> <p>【定年退職時】</p> <table> <tr> <td>最高値</td> <td>80.0 %</td> </tr> <tr> <td>最低値</td> <td>55.0 %</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>64.1 %</td> </tr> </table>	最高値	80.0 %	最低値	55.0 %	平均	64.1 %	<p>＜定率制を採用＞</p> <p>【定年退職時】</p> <table> <tr> <td>最高値</td> <td>80.0 %</td> </tr> <tr> <td>最低値</td> <td>55.0 %</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>67.3 %</td> </tr> </table> <p>【正社員時時】</p> <table> <tr> <td>最高値</td> <td>60.0 %</td> </tr> <tr> <td>最低値</td> <td>60.0 %</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>60.0 %</td> </tr> </table>	最高値	80.0 %	最低値	55.0 %	平均	67.3 %	最高値	60.0 %	最低値	60.0 %	平均	60.0 %
最高値	80.0 %																									
最低値	60.0 %																									
平均	65.6 %																									
最高値	80.0 %																									
最低値	55.0 %																									
平均	64.1 %																									
最高値	80.0 %																									
最低値	55.0 %																									
平均	67.3 %																									
最高値	60.0 %																									
最低値	60.0 %																									
平均	60.0 %																									
<p>＜定額制を採用＞</p> <p>【月】最高値 271,390 円 最低値 140,000 円 平均 195,976 円</p> <p>【時間】最高値 一 円 最低値 一 円 平均 一 円 ※今回時間額による報告なし</p>	<p>＜定額制を採用＞</p> <p>【月】最高値 321,300 円 最低値 129,600 円 平均 219,054 円</p> <p>【時間】最高値 952 円 最低値 952 円 平均 952 円</p>	<p>＜定額制を採用＞</p> <p>【月】最高値 280,000 円 最低値 145,000 円 平均 225,549 円</p> <p>【時間】最高値 1,281 円 最低値 800 円 平均 1,040 円</p>																								
＜その他の意見＞																										

【定率制】と回答	・ベース給は59歳時の70%、評価給は59歳時の90%	・わからない
【定額制】と回答	<ul style="list-style-type: none"> ・棒給表にのつり昇給する ・日額6,190円 ・18万円以上21万円未満／月 ・系統A(元一般職相当):月額203,600円 系統B(元総合職相当):253,900円 ・1年更新ごとに1万円減額。18万円最下限 定年当年は下記の通り 営業職25万～23万円 サービス・事務職・一般職23万～20万円 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年上がる ・月額190,000円～230,000円 ・月額204,100円もしくは231,700円

4. 2021年4月1日から、従来の65歳までの雇用確保の義務に加えて、「70歳までの就業機会の確保」が努力義務となっています。

70歳までの就業機会を確保するための制度の有無をお答えください。



	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
(制度として)ある	19	17.3%	3	14.3%	4	20.0%	3	14.3%	2	9.1%	7	26.9%
(制度として)ない	64	58.2%	12	57.1%	9	45.0%	11	52.4%	17	77.3%	15	57.7%
わからない	26	23.6%	5	23.8%	7	35.0%	7	33.3%	3	13.6%	4	15.4%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

5. それはどのような働き方(制度)になっているかご記入ください。【上記4. で、「ある」と答えた方への質問】

- ・嘱託再雇用(3件)
- ・嘱託、アルバイト、人財登録
- ・臨時的雇用職員(月給)として
- ・グループ企業での契約
- ・会社が雇用を希望する場合に限り適用される。
- ・65歳以降については、本人希望ではなく、会社依頼による雇用継続
- ・会社が必要とする人材に対しての制度
- ・制度の有無は分からぬが体力的に考慮して就業機会をしてくれている。
- ・65歳に到達したとき、社員の働きたい意思を聞き、働く意思があり社員数に余裕がないときに1年契約をしていく。
- ・会計年度任用職員なので定年制の廃止
- ・契約職員として働ける。
- ・1日または1週間の所定労働時間が一般社員より働く時間が短い(パートタイム)
- ・就業規則にて定年年齢が70歳となっている
- ・65歳から1年更新
- ・65歳以降、会社の経営状況に応じて、本人の勤労意欲や勤務成績をもとに判断する
- ・希望者は雇用

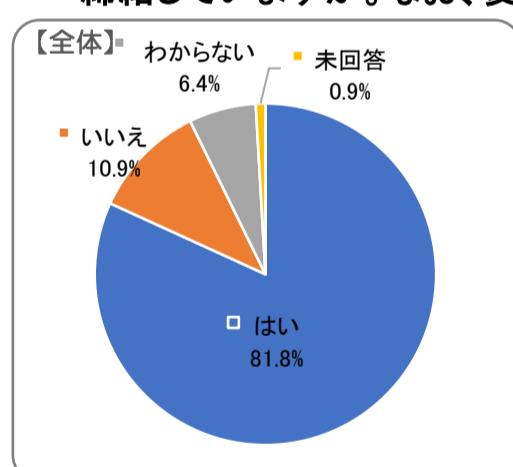
65歳以降の働き方については、「70歳までの就業機会確保」に関する新たな措置として「雇用によらない措置(創業支援等措置 ※個人事業者として業務委託契約を結ぶなど)」が追加されていますが、原則として希望者全員が「雇用されて就労」できるよう取り組みをお願いします。

いずれにしても、働くことを希望する高齢期の労働者が、安全で健康に働き続けられ、年齢にかかわらず高いモチベーション・働きがいが持てるような処遇の確立が求められます。

IV. 働き方改革関連法施行への対応について

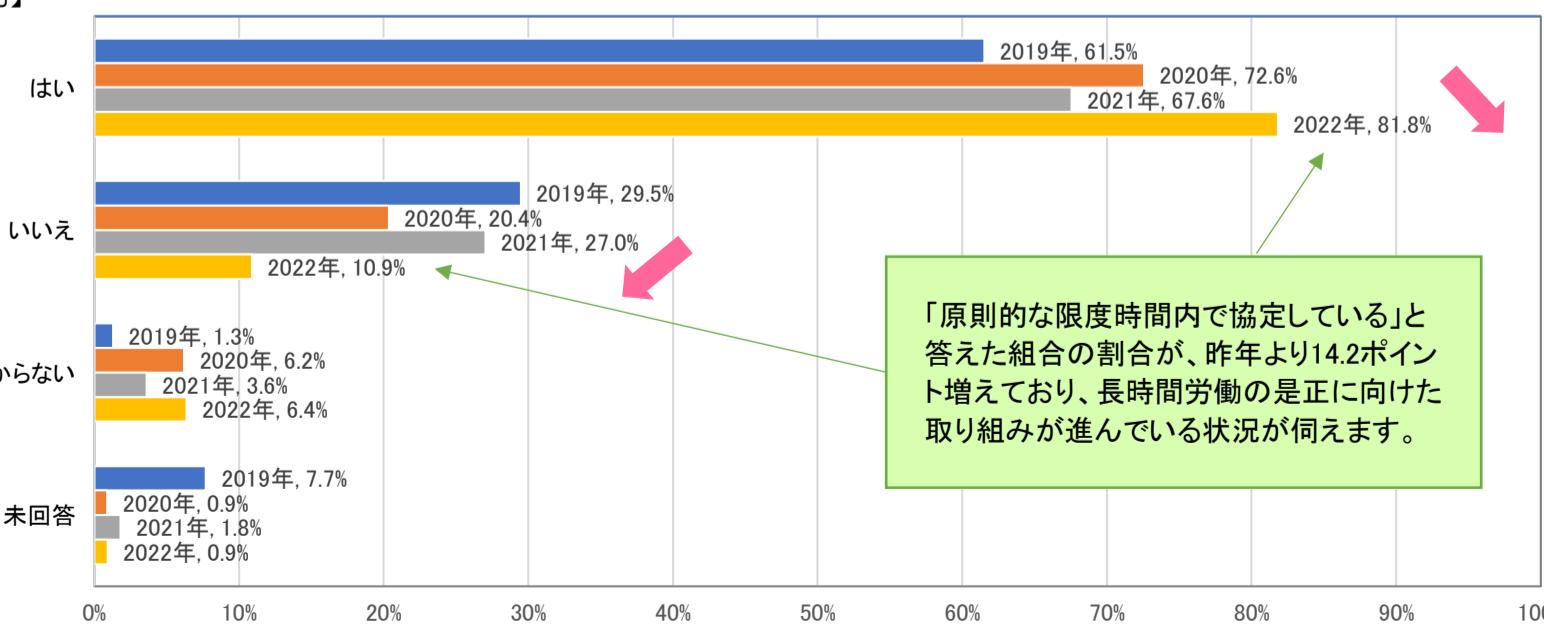
1. 時間外労働について

(1) 時間外労働について、36協定を原則的な限度時間(月45時間、年360時間 ※休日労働は含まない)以内で締結していますか。なお、変形労働時間制にて協定している場合は限度時間が月42時間、年320時間となります。



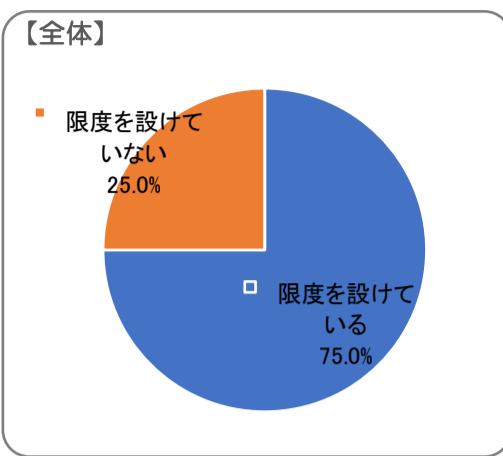
	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
はい	90	81.8%	15	71.4%	17	85.0%	18	85.7%	18	81.8%	22	84.6%
いいえ	12	10.9%	2	9.5%	1	5.0%	2	9.5%	4	18.2%	3	11.5%
わからない	7	6.4%	3	14.3%	2	10.0%	1	4.8%	0	0.0%	1	3.8%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

【年度別傾向変化】



(2)特別条項付き36協定に限度時間は設けていますか。【上記(1)で、「いいえ」と答えた方への質問】

※現在の労働基準法では、「特別条項」付きの36協定を締結していれば、原則的な限度時間を上回ることが可能ですが。ただし、特別条項にも上限があります。



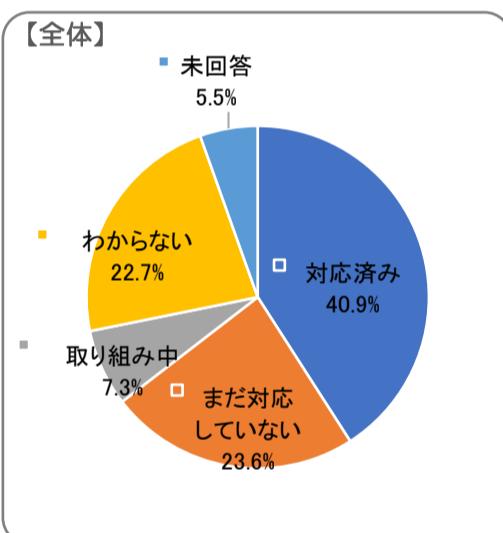
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
(1)で「いいえ」と回答	12	—	2	—	1	—	2	—	4	—	3	—
限度を設けている	9	75.0%	1	50.0%	1	100.0%	2	100.0%	2	50.0%	3	100.0%
限度を設けていない	3	25.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	12	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	2	100.0%	4	100.0%	3	100.0%

現在、自動車運転業務、建設事業、医師など、上限規制の適用が猶予もしくは適用除外となっている事業・業務がありますが、2022年12月には運送業における「改善基準告示」が改正されドライバーの拘束時間が見直されるなど、2024年4月1日からの上限規制適用に向けた準備期間に入っていますので、対象となる業種においては取り組みをお願いします。

なお、公務職場においても「働き方改革関連法」に沿った対応への人事院・人事委員会からの「報告」が行われているなど、法改正の主旨に則った対応が求められています。大切なことは「労働者が心身共に健康で安心して働く環境を整備すること」にあります。各組合において法改正の主旨に沿った対応を継続してお願いします。

(3)2023年4月1日から「月60時間を超える時間外労働部分の割増率50%以上」が中小企業にも適用されます。

現状についてお答えください。(大企業は2019年4月適用済み)



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
対応済み	45	40.9%	5	23.8%	1	5.0%	3	14.3%	14	63.6%	22	84.6%
まだ対応していない	26	23.6%	5	23.8%	9	45.0%	9	42.9%	3	13.6%	0	0.0%
取り組み中	8	7.3%	2	9.5%	2	10.0%	2	9.5%	2	9.1%	0	0.0%
わからない	25	22.7%	8	38.1%	5	25.0%	5	23.8%	3	13.6%	4	15.4%
未回答	6	5.5%	1	4.8%	3	15.0%	2	9.5%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

大手企業に先行して適用されていることから、1,000人以上規模の組合においては「対応していない」との回答はありませんでした。

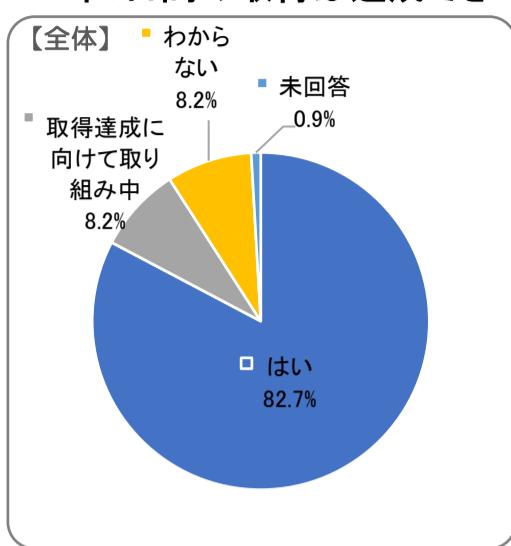
一方、300人未満規模の組合においては、「まだ対応していない」と答えた割合も高い状況となっています「60時間超の割増率」の引き上げですので、これが適用されるのは原則的な限度時間を超える残業であり、36協定・特別条項を結んでいることが前提となります。なお、2023年4月1日以降は、違反した場合には罰則(6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金)も科されることとなります。また、時間外労働の割増率が変わるため、就業規則の変更や労使協定が必要となる内容(割増賃金の代わりに代休取得)もありますので、早目の対応・取り組みをお願いします。

いずれにしても、この法改正の目的も「長時間労働の是正」にあり、労働時間の可視化と時間外労働の削減による過重労働防止の取り組みとする必要があります。

2. 年次有給休暇について

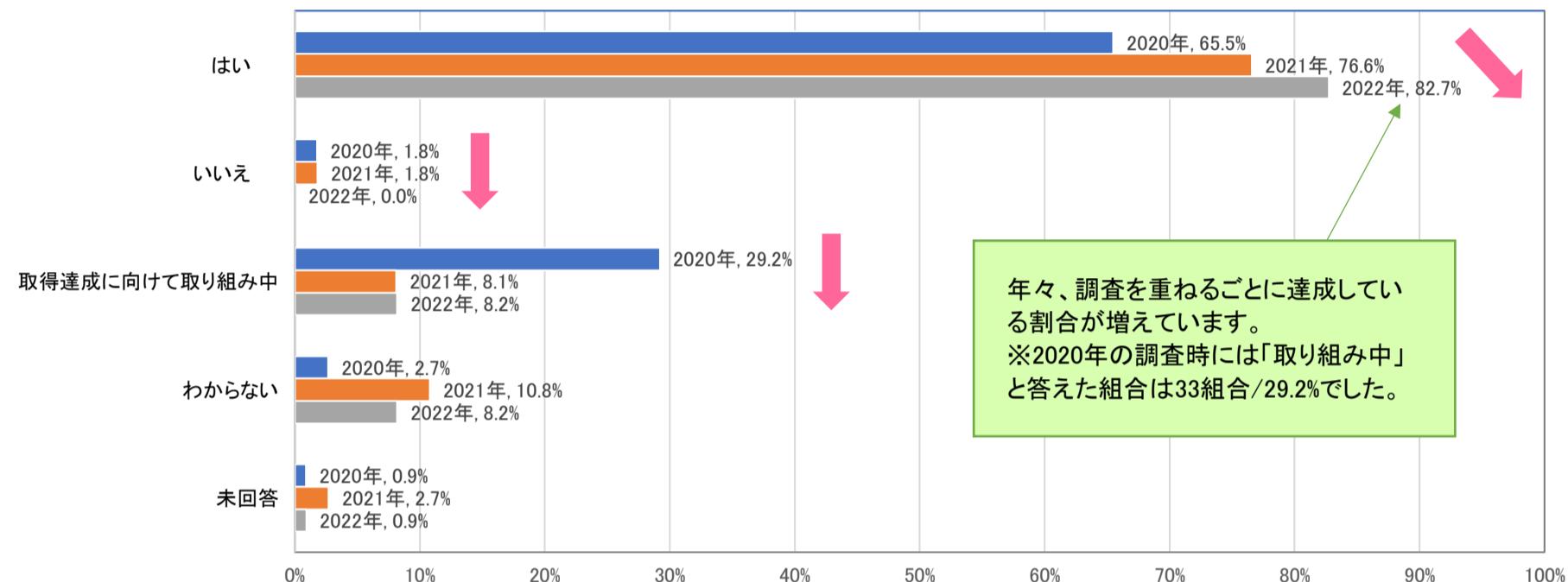
(1) 2019年4月より、年次有給休暇が10日以上の労働者に対して、そのうち年5日の取得が義務になっています。

年5日間の取得は達成できていますか。



	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
はい	91	82.7%	16	76.2%	15	75.0%	18	85.7%	19	86.4%	23	88.5%
いいえ	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
取得達成に向けて取り組み中	9	8.2%	2	9.5%	2	10.0%	0	0.0%	3	13.6%	2	7.7%
わからない	9	8.2%	2	9.5%	3	15.0%	3	14.3%	0	0.0%	1	3.8%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

【年度別傾向変化】

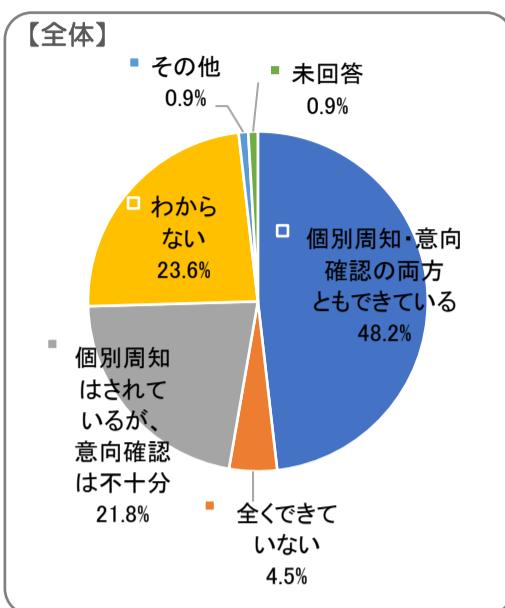


(2) その理由についてご記入ください。【上記(1)で、「いいえ」または「わからない」と答えた方への質問】

・全組合員に対して調査をしていない。

3. 改正育児・介護休業法について

(1) 2022年4月1日より、労働者に対する休暇制度(産後休暇、育児休暇)の「個別周知」と「意向確認」が事業主に義務付けられています。現状についてお答えください。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
個別周知・意向確認の両方ともできている	53	48.2%	9	42.9%	7	35.0%	7	33.3%	12	54.5%	18	69.2%
全くできていない	5	4.5%	0	0.0%	2	10.0%	1	4.8%	1	4.5%	1	3.8%
個別周知はされているが、意向確認は不十分	24	21.8%	4	19.0%	4	20.0%	7	33.3%	7	31.8%	2	7.7%
わからない	26	23.6%	6	28.6%	7	35.0%	6	28.6%	2	9.1%	5	19.2%
その他	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

<その他の意見>

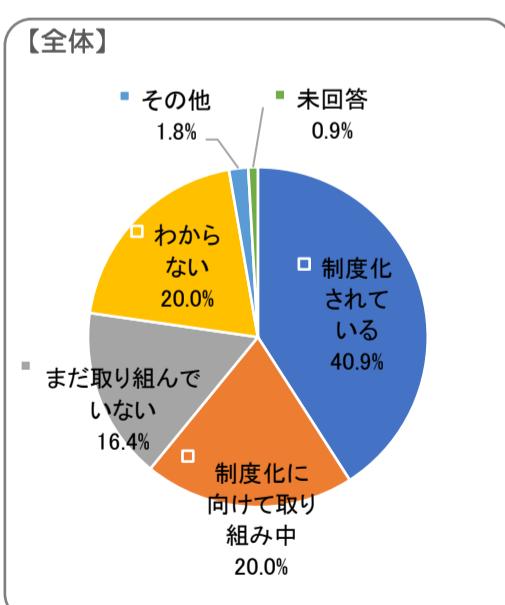
・現在対象者がいない

(2) 「個別周知」と「意向確認」について感じる課題などありましたらご記入ください。

- ・制度の認知度がまだ低いように思う。(管理職、利用者共に)
- ・制度に対して、理解、認識が個々で違う
- ・多少の認識のズレがある
- ・個別に意向確認がされていない
- ・意向確認の内容として、制度の説明だけではなく職場状況も含めて説明する必要があると感じる
- ・申し出をしない限り会社は対応しない
- ・対象者は、育休を取りたい場合に社内PCから申請を行う方法で意向確認をしているので、社内PCを持っていない人に対して、上司から直接確認できているかが不透明であること。
- ・デジタル庁とか何でもかんでもデジタル化すりやいいってもんやないと、誰か投書してくれるとありがたい。
- ・全社員に対して説明することが困難。
- ・責任者によっての差がある
- ・使用者側だけでなく、組合員側もその気になって取り組まなければ難しいと思う。
- ・制度はあっても利用できる職場環境はない
- ・職場の理解が不十分で、心無い言葉をかけられるケースがある。

改正育児・介護休業法により事業主が雇用管理上講ずべき措置(雇用環境の整備、個別周知、意向確認)が義務付けられています。今年の回答結果をみると、「全くできていない」と答えた割合はわずかですが、「個別周知」はされているものの「意向確認」が不十分となっている状況があり、確認方法に対する課題認識も伺えます。

(3) 2022年10月1日より、「出生時育児休業(いわゆる「男性版産休」)」が施行されます。現状についてお答えください。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
制度化されている	45	40.9%	9	42.9%	3	15.0%	4	19.0%	14	63.6%	15	57.7%
制度化に向けて取り組み中	22	20.0%	2	9.5%	6	30.0%	5	23.8%	4	18.2%	5	19.2%
まだ取り組んでいない	18	16.4%	4	19.0%	3	15.0%	7	33.3%	2	9.1%	2	7.7%
わからない	22	20.0%	4	19.0%	8	40.0%	5	23.8%	1	4.5%	4	15.4%
その他	2	1.8%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

(4)「出生時育休(男性版産休)」について感じる課題などありましたらご記入ください

- | | | |
|--|-----|---------------------------------------|
| ・職場に人員的余裕がない(特に役職の方) | ・収入 | ・周囲のサポートが得られるか(周囲にもしわよせがくる) |
| ・休みは取りにくい | | ・現場の理解がまだまだだと思う。 |
| ・男女関係なく職場状況の壁があると感じる | | ・取れる人だけ取れる(チームが少数だと不可能) |
| ・制度の認知度や復帰した後のフォロー | | ・給料がある程度補償されるのか心配。 |
| ・お給料が下がってしまうので、若い方だと生活が苦しくなりがち | | ・取得のしやすさ等 |
| ・取得しづらい環境ではある | | ・取れる雰囲気づくりが必要 |
| ・職場によって取得できやすい風土などにばらつきがある。 | | ・制度としてはあるが取得しづらい雰囲気はある。 |
| ・制度としてはあるが、男性が育休を取りにくい世の中の雰囲気がある。 | | ・上司が昭和の考えで、育休なんて！と理解不足 |
| ・男性組合員が産休を取得すること自体、抵抗を感じているように思うため、積極的に利用できるよう取り組むことが必要。 | | |
| ・小さな職場であるため、休暇を取得することで同僚に負担がかかる事を気にする人が出てくる可能性がある。気兼ねなく休暇を取得できる環境を整えるため、職場全体の働き方を改善することが課題である。 | | ・仕事柄人手不足と男性中心の職場なので、なかなか制度があっても取得しづらい |
| ・周囲に周知されていない為、みんなが理解していない。 | | ・10月からの適用になる為、現時点での課題は不明。 |
| ・今後必要と感じてる | | ・要因需給の問題 |
| ・会社側から積極的に謳ってほしいと思う | | ・職員の高齢化のため、男性版育休をとる者がいない。 |
| ・独身の人には特に答える必要を感じない。 | | |
| ・本人が希望していないくとも、会社から取得するように押し付けがあるように思える | | |
| ・職場内で取得ムードの広がりが進んでいるが、本心では取得したくない人もいるのではないか。 | | |

本調査の集約締切時点(2022年10月中旬)では、制度が開催され間もない時期でしたので今は状況も変わっている部分があるかもしれません、調査時点で「制度化されている」と答えた割合は約40%、「制度化に向けて取り組み中」と「まだ取り組んでいない」を合わせると約36%となっており、制度化の遅れが否めません。また、「わからない」と答えた割合も20%あることに留意が必要です。

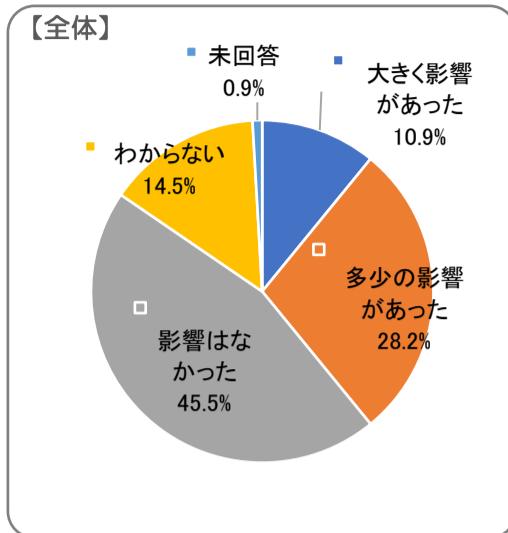
コメント欄にもあるとおり、労使で制度に対する理解を深めることは大事な取り組みとなりますし、何より、「環境整備」というところでは、本人が安心でき、職場・周囲から理解を得られる環境整備が必要となります。形だけの制度にならないよう効果的な方法での取り組みをお願いします。

(5)その他、育児や介護に関わる休暇制度について感じる課題などありましたらご記入ください。

- | | |
|--|-------------------------------------|
| ・取得のしやすさ等 | ・組織人員が不足しており、自分が希望する期間の休暇を取得できない。 |
| ・仕事が忙しく取りにくい状況にある。 | ・仕組み化はされているが、慢性的なリソース不足により風土醸成に課題あり |
| ・取れる人だけ取れる(チームが少数だと不可能) | ・無給になるので、交渉していきたい |
| ・制度はあっても取得することへの心理的ハンドル(同僚の負担になるのでは？と言った気遣い) | ・取れる雰囲気づくりが必要 |
| ・業務の性質上、業務の分担がしにくいうえに代替者も不足しているため、取得がしにくい状況である。 | ・親の介護について、本気で介護するとなると辞職しなければ難しい。 |
| ・職場によっては取得しづらい状況 | ・対象者だけでなく、従業員全員に、制度についての教育、周知を行うべき。 |
| ・晩婚化のため、育児と親の介護が一緒にやってくる | ・各種休暇制度について知らない組合員がおり、周知が足りていないこと。 |
| ・小さな職場であるため、休暇を取得することで同僚に負担がかかる事を気にする人が出てくる可能性がある。気兼ねなく休暇を取得できる環境を整えるため、職場全体の働き方を改善することが課題である。 | |
| ・男性版産休も、法律で最低〇〇日は取るようにしないと進まないとと思う | |
| ・制度の認知と、休暇を取得する風土づくりが課題 | |
| ・会社全体、全員が育休に対する考え方が変わらないといけない | |
| ・会社の休暇制度について組合員は詳しくないので組合が詳しく説明をして会社対応することが多い。 | |
| ・制度は整っているが、ごく一部では、まだまだ育児や介護休暇に関しては快く思っていない人がいるようである。 | |

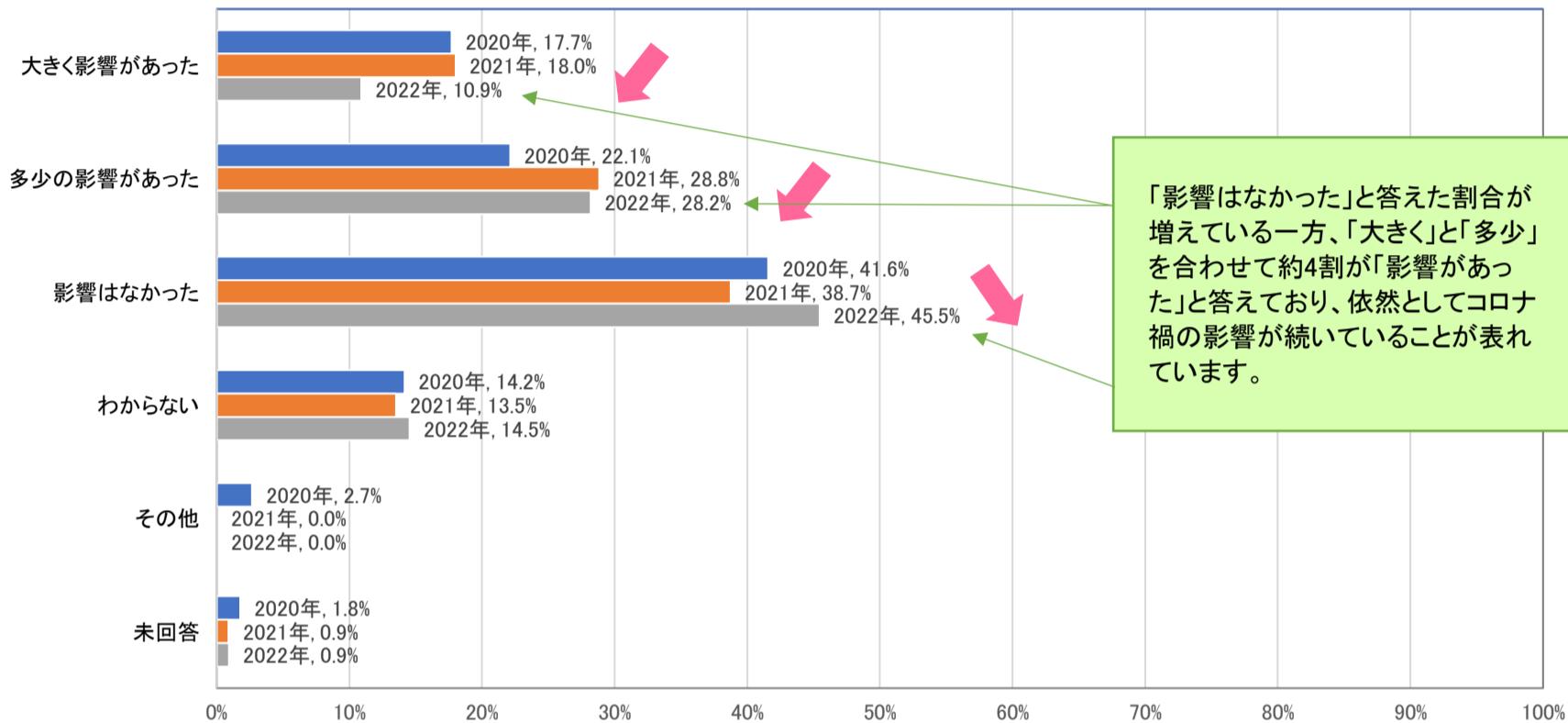
V. 春闘に関する「新型コロナウイルス感染症」の影響について

1. 今年の2022春闘における賃金引き上げや賃金改善等への影響についてお答えください。



	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
大きく影響があった	12	10.9%	2	9.5%	2	10.0%	2	9.5%	1	4.5%	5	19.2%
多少の影響があった	31	28.2%	5	23.8%	3	15.0%	10	47.6%	6	27.3%	7	26.9%
影響はなかった	50	45.5%	8	38.1%	13	65.0%	8	38.1%	12	54.5%	9	34.6%
わからない	16	14.5%	5	23.8%	2	10.0%	1	4.8%	3	13.6%	5	19.2%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

【年度別傾向変化】



2. 上記1. の回答を踏まえて、どのような影響があったか具体的にご記入ください。

【大きく影響があった】と回答

- ・給料が減った
- ・赤字となった
- ・自動車車の生産減
- ・感染症の影響で、本業であるバス部門(路線・高速・貸切)全てにおいて収入が大きく落ち込み、定昇についても昨年に引き続き凍結されたままとなっている。また、臨時給についても年間協定が出来ず、冬季については別途協議となつた。
- ・コロナ前と比べて仕事の受注が少ない為、賃金引き上げ要求しづらい
- ・春闘集会を開催できなかつた。
- ・特にボーナス支給について。
- ・収益が下がっている
- ・コロナで輸送量が伸びず、それを理由に賃金抑制になつた。
- ・官民格差により人事院勧告が行われるため

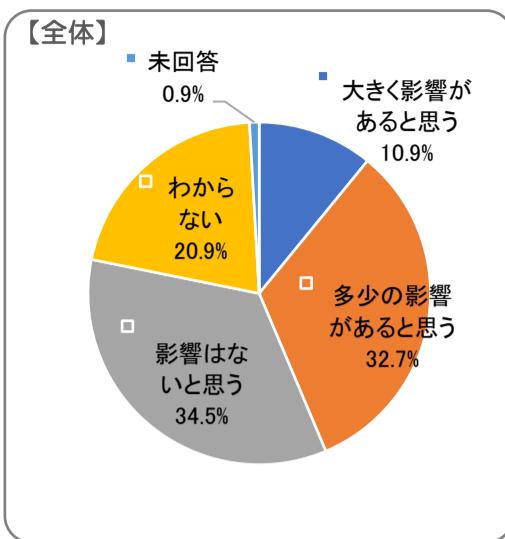
【多少の影響があった】と回答

- ・コロナ禍であるという事を踏まえて交渉し、その中でも一定の利益を出せている事をしっかり評価して頂いた。
- ・2月に感染症に近い職場で働くところは処遇改善があつた
- ・先行き不透明
- ・賃金引き上げの停滞
- ・コロナ禍であるため先行が不透明という状況下であるため要求に応えることは困難であるとの対応があつた。
- ・会計年度任用職員も市職と同様期末手当の月数を減らされた
- ・感染者増加により、今後の見通しがわからない。売上減。
- ・取引先の倒産など
- ・受注元の生産落ち込みにより、自社の売り上げも落ち込んだ。原因は主に部品の供給不足。
- ・昨年ほどでは無いが巣籠需要はあつたと思う
- ・昨年ほどではなかったが今後の見通しがまだ不透明という部分で
- ・あまり交渉が出来なかつた。オンラインでの交渉になつた。
- ・消費者の購買欲の低下による販売不振
- ・販売量の減少による収入減
- ・工事減少による出荷減

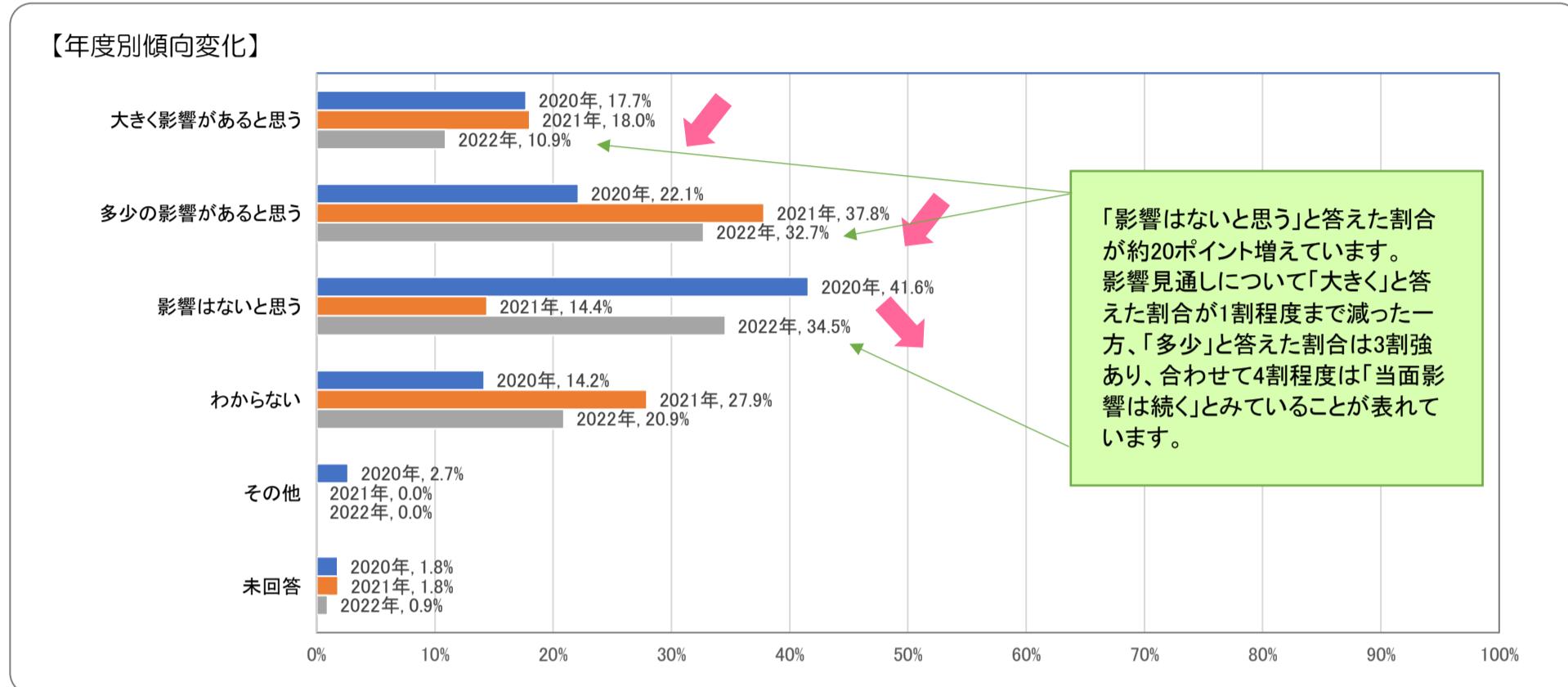
【影響はなかった】と回答

- ・賃上げが思うように上がつた訳でもなく、以前と変わらない。
- ・人勧に影響を受けるため
- ・会社の収支には、大きな影響はないため。
- ・人事院勧告に準拠しており、影響はなかつた

3. 来年の2023春闘への影響(予想含む)についてお答えください。



	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
大きく影響があると思う	12	10.9%	2	9.5%	2	10.0%	3	14.3%	2	9.1%	3	11.5%
多少の影響があると思う	36	32.7%	5	23.8%	6	30.0%	7	33.3%	6	27.3%	12	46.2%
影響はないと思う	38	34.5%	5	23.8%	10	50.0%	8	38.1%	9	40.9%	6	23.1%
わからない	23	20.9%	8	38.1%	2	10.0%	3	14.3%	5	22.7%	5	19.2%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%



4. 上記3. の回答を踏まえて、どのような影響が予想されるか・留意点など具体的にご記入ください。

【大きく影響があると思う】と回答

- ・物価の上昇の影響が生活にかかる費用(食費、光熱費、燃料代)が来年度にかけていっそう増えることが予想される。
- ・経常利益に左右される
- ・納期遅延などによる登録業務が停滞し利益に直結していない点
- ・人事院勧告は民間給与の実態調査の動向に大きな影響を受けるため
- ・感染症の影響で、貸切バスの受注は減少したままとなっている。また、もともと要員不足のところにくわえて、乗務員の感染により更に人が足りなくなり、高速バスの運休を繰り返したため収入の落ち込みが予想される。

【多少の影響があると思う】と回答

- ・仕事の受注が少しずつ戻りはじめた
- ・ペアを獲得できるか微妙である。
- ・全社的な売り上げへの影響がある一方で、人材獲得への重要性も高まる中、経営陣としては判断に悩み、交渉も困難を極めると考えられる。
- ・物価上昇と比例した賃上げをする必要があるが、会社の業績が悪い場合に賃上げが本当にされるのかが不透明。
- ・物価高騰の為、多少の影響が出ると思われる。
- ・当方の利益にも影響するため、一時金交渉などへの影響を懸念
- ・会社の業績に影響がありそう
- ・生産や製造にまだ大きく時間がかかること
- ・材料課題、客先影響により販売減、在庫過多となり経営数値の悪化
- ・税収の減少
- ・海外の比率が高いので、コロナ後景気拡大が続いている先進国ではインフレ抑制の為景気後退による需要減が懸念。加えて感染拡大地域のロックダウンで部品不足
- ・賃金引き上げの停滞
- ・集会等の制約
- ・法律改定の部分や賃上げで大きな変化があると予想される。
- ・官民格差により人事院勧告が行われるため
- ・会社業績
- ・販売する物が出来てこない
- ・感染状況によって、市況がどの様な変化をしているか予想出来ない。
- ・コロナに加え円安が影響し海外との貿易に大きな影響が出続けている点

【影響はないと思う】と回答

- ・ウクライナの戦争の方が影響大きい
- ・会社の収支には、大きな影響はないため。

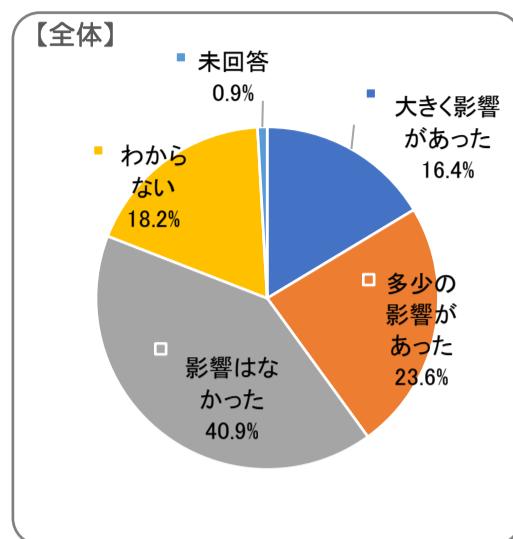
【わからない】と回答

- ・現状、不明

VI. 春闘に関する「原材料価格・仕入れ価格等の高騰」の影響について

1. 原油価格の高止まりや原材料価格・仕入れ価格の高騰、そして足元の消費者物価も大幅に上昇しています。

2022春闘における賃金引き上げや賃金改善等への影響についてお答えください。



	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
大きく影響があった	18	16.4%	2	9.5%	4	20.0%	7	33.3%	2	9.1%	3	12%
多少の影響があった	26	23.6%	4	19.0%	4	20.0%	6	28.6%	4	18.2%	8	31%
影響はなかった	45	40.9%	9	42.9%	9	45.0%	7	33.3%	12	54.5%	8	31%
わからない	20	18.2%	5	23.8%	3	15.0%	1	4.8%	4	18.2%	7	27%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100%

2. 上記1. の回答を踏まえて、どのような影響があったか具体的にご記入ください。

【大きく影響があった】と回答

- ・賞与に円安の影響をかなり受けた
- ・資材の値上げ
- ・原材料の高騰
- ・原燃料高による、利益減。
- ・燃料費大幅アップ、原材料大幅アップ
- ・燃料コストの大幅な増加
- ・石炭火力を主力に電力供給している我々にとって、燃料価格の高騰は大きな影響となっている。
- ・鋼板の値上がりによる利益圧迫
- ・扱う材料の値上げ
- ・原燃料の価格暴騰による収益の悪化
- ・燃料費高騰で利益が減った
- ・燃料費の増
- ・バスの運行に必要不可欠な軽油価格が高騰し、収支に大きく影響があった。

【多少の影響があった】と回答

- ・物価上昇がベアの要求理由となった。
- ・物価が上がっている中、賃金が上がらなければ表面上は変わらなくても中身を考えれば賃下げともとらえられる。
- ・利益率の低下
- ・原材料費高騰による利益減
- ・トラック等の燃料費
- ・円安の為
- ・全ての物の物価が上がった
- ・賃金引き上げの停滞
- ・原油価格等燃料費高騰により、親会社への収支影響が少なからず影響している。
- ・必要経費の増加

【影響はなかった】と回答

- ・まだ上がり始めて間もないため
- ・人事院勧告に準拠しており、影響はなかった

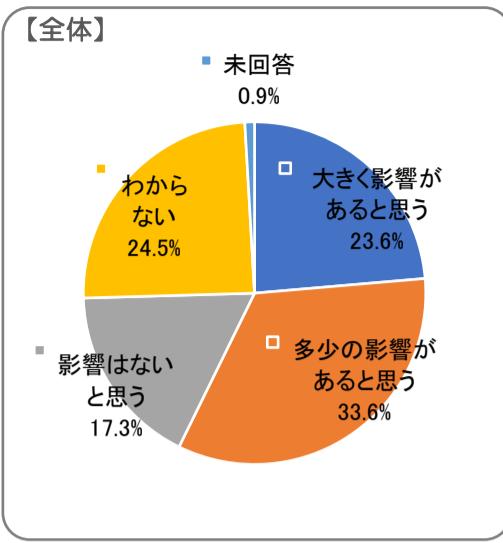
【わからない】と回答

- ・官民格差により人事院勧告が行われるため

「大きく影響があった」「多少の影響があった」と答えた割合の合計は40%、「影響はなかった」と答えた割合も約40%と拮抗した結果となりました。しかし、「影響はなかった」との回答の中にも、「まだ上がり始めて間もないため」とのコメントがあり、”2022春闘交渉時点では”という条件付きで「影響はなかった」と回答したものと推察します。

また、「どのような影響があったか」との回答を総じてみると、燃料コスト、原材料価格の高騰による業績悪化が、賃上げや一時金に影響したことを改めて示す内容となっています。

3. 来年の2023春闘への影響(予想含む)についてお答えください。



	全 体	50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上		
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	
大きく影響があると思う	26	23.6%	4	19.0%	6	30.0%	7	33.3%	2	9.1%	7	26.9%
多少の影響があると思う	37	33.6%	4	19.0%	5	25.0%	12	57.1%	6	27.3%	10	38.5%
影響はないと思う	19	17.3%	6	28.6%	5	25.0%	1	4.8%	5	22.7%	2	7.7%
わからない	27	24.5%	6	28.6%	4	20.0%	1	4.8%	9	40.9%	7	26.9%
未回答	1	0.9%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	110	100.0%	21	100.0%	20	100.0%	21	100.0%	22	100.0%	26	100.0%

4. 上記3. の回答を踏まえて、どのような影響が予想されるか・留意点など具体的にご記入ください。

【大きく影響があると思う】と回答

- ・賃金やボーナスの抑え込み
- ・上手く価格転嫁ができないため、前向きな交渉は難しい
- ・人材獲得が急がれる中、経営陣としても消費者目線で賃金水準を考えざるを得ないと考える。
- ・色々なものが値上げする中、組合はペアを強く望むが、会社も経費拡大で難しい交渉になりそう
- ・原材料、燃料の価格高騰が販売価格に反映されないと経営が厳しくなり賃上げどころではなくなる
- ・人事院勧告は民間給与の実態調査の動向に大きな影響を受けるため
- ・春闘後の7月あたりから本格的な物価上昇を感じておりこれがまだまだ続くと思う
- ・今年と同じ
- ・売上の低下
- ・このままだと、利益増が厳しい。
- ・物価上昇が続くため、利益に影響
- ・燃料コストの大幅な増加。販売価格に転嫁できないことによる収益圧迫
- ・地金価格が下落傾向にある為、棚卸資産の影響による経常利益の減少が懸念される。
- ・企業努力には限界があるので、ガソリン税撤廃など行政の政策が必要
- ・コスト高による利益確保が難しくなり、また急激な円安による為替損が大きい為、会社側も出し渋ることが予想される。
- ・コスト高による利益確保が難しくなり、また急激な円安による為替損が大きい為、会社側も出し渋ることが予想される。
- ・引き続き正解的な燃料価格の高騰や市場における電力取引価格の高騰、そしてウクライナ情勢により、会社の経営が更に厳しい環境になると想定している。

【多少の影響があると思う】と回答

- ・前年同様の交渉の中身ではいずれしんどくなってしまう！論点をはっきりさせる必要がある
- ・賃金引き上げの停滞
- ・為替レートの交渉や法律改定で賃上げが大きく変わる予想
- ・物価上昇分は最低限上昇させないと不満が募ると思われる。
- ・自動車などの製造業が復活しない限り貨物輸送量が増えないので、賃金抑制になるかも。
- ・2022春闘以降も仕入れ先から値上げ要請がある。売上も多少伸びる予想だが、それ以上に費用増になる予想
- ・原油価格等燃料費高騰により、親会社への収支影響が少なからず影響している。
- ・原油価格の高止まりの為、影響が出るのではないか。
- ・材料費高騰による利益率減
- ・メーカーからの卸価格が新型車から上がった
- ・会社業績
- ・先行き不透明

【わからない】と回答

- ・官民格差により人事院勧告が行われるため
- ・法人税の軽減

影響の見通しについて「大きく影響があると思う」「多少の影響があると思う」と答えた割合の合計は57.3%となつております、「影響はないと思う」と答えた割合の17.3%を大きく上回っています。また、先行き不透明な中で「わからない」と答えた割合も合わせると、8割強が2023春闘交渉に影響が出ると予測しています。

コロナ禍の影響に加え、物価高騰や急速な円安などによる企業業績の一段の悪化が賃上げ・一時金の抑制につながることを予測したコメントも多くみられます。一方、こうした物価の影響を受けるのは労働者も同様であり、組合員の暮らしを守る観点からも物価上昇分をカバーする賃上げを行っていく必要があります。

厳しい環境下にありますが、2023春闘の取り組みに際しては、今回の調査内容も念頭に「予測できている」ということを前向きに捉え、対策・シミュレーションなど、しっかりと準備した上で交渉に臨むことが大切です。

VII. 行政からの支援策に対する自由意見

1. 上記設問の「V. 新型コロナウイルス感染症」および「VI. 原材料価格等の高騰」など含めて、国や県に求める支援策などありましたら自由にご記入ください。

- ・雇用支援金等
- ・国を挙げて、中小企業の賃上げに対してもっと取り組まない限り、当面中小企業の賃上げは無いと思う。
- ・賃上げしたくても、そもそも業績が上がってなければ実現できない。逆に賃上げした企業にはなんらかの支援があると良い。
- ・地方の私鉄各社は慢性的な要員不足で賃金水準も他産別と比較して低い。要員不足対策として賃金を上げたいが、各行政から補助金をいただいているため、簡単に給与を上げる事が難しい現状で、国の抜本的な対策をお願いします。
- ・新型コロナウイルス感染症の対応によって発生した、時間外業務に対する手当の支給。
- ・コロナ感染による出勤抑制などで職場の要員配置が厳しいため、感染症としての危険度を考慮の上、ふさわしい対応策を求める
- ・電気代の値上げ抑制
- ・ガソリン代の高騰が止まらない。石油会社への補助金よりガソリン税減額を！
- ・運輸業界なので値上げが物価だけでなく運賃に反映できる物価上昇の政策が必要
- ・ガソリンの高騰に対する対策。今の補助金は単に元売り業者に対する補助金であり卸売価格に反映させない事も出来る。そうではなく、消費者が利用して援助されてるなど感じる政策をこうじるべきである
- ・減税
- ・物価・原油高騰の為、税率を下げる
- ・原材料価格等の高騰により、特に製造業は在庫の持ち方を変えていく必要がある中、ユーザーへの供給責任を果たすためリードタイムの維持、短縮が求められる。8月の豪雨被害により供給網が寸断された事態を踏まえ、土地柄も考慮したインフラ整備をお願いしたい。
- ・最賃1000円を目指して、今年は大幅な最賃アップをお願いします
- ・県民割引等のクーポン実施や施策など
- ・地本ローカル線に対する問題(越美、小浜線)
- ・現実的なエネルギー政策として「原子力発電」の必要性・重要性を明確にし、これまで以上に強く働きかけて頂きたい。
- ・消費税等の減税及び基本給の底上げ
- ・燃料費(電気代)の高騰に対する支援策(公費補填等)があると良いと思う。
- ・マイコン
- ・一部の職種、状況の方に給付金を出して税金を無駄に使っている事。

VIII. その他、春闘全般に対する自由意見

1. 2022春闘を振り返って自単組の課題や、2023春闘に向けた課題・取り組もうと思っていること。 また、連合福井へのご意見・ご要望(必要な支援など)がありましたら、自由にご記入ください。

- ・賃金制度の見直しに取り組みます。
- ・56歳以上になると、給与カットが実施される。改善に取り組む。
- ・ベースアップを勝ち取る取り組み
- ・2023年も今年以上に国・経済界からの賃上げを後押ししてもらいたい。インフレだけが先行し、給与の上昇がついて行っていない。
- ・定年引き上げや管理職手当の整備
- ・定年延長が今後されることが確定しているが、それに伴った社内制度の見直しだけではなく、高齢者でも安心安全に働ける職場環境を整備すること。
- ・若い人材の確保が、厳しくなっている。また、採用しても途中退社が多く、人材の確保が厳しくなっている。
- ・企業で賃上げの交渉には限界があるので、特に人手不足の業界にあった容貌を行政にすべき！
- ・産別によって業績が上がっているところ下がっているところあると思うが、物価上昇分は最低限上げないと不満が噴出すると思う。
- ・環境に優しいJR貨物で長距離荷物輸送をしてもらいたいと官公庁へ提言をお願いします。
- ・副業を認可してもらえるよう取り組みたい
- ・いつも情報誌の配布ありがとうございます。
- ・毎回いろんな意見をいただいており生かせています。北陸内での情報がわかれればより知りたいです
- ・物価高に伴う、給与のUPが伴っていない。
- ・会社側は賞与等の一時金での増額は多少実施するが、ベースアップをしたがらない。
- ・1人で加入する組合となっていることから統一した回答ができません。
- ・60歳以降の定年延長及び、給与の増額改善に取り組む。
- ・メーカーの生産能力を上げる事に尽きます。

【最後に】

この調査は2016年からスタートし、今回で7年目の取り組みとなりました。

賃金制度や労働法制への対応などの調査を続けていますが、特に2019年の調査以降は、「同じ項目の調査を続けることによる、傾向変化・トレンドの把握」を目的の一つに据えて調査を実施しています。複数年の経年変化を見ることにより、単年度の調査結果だけでは見えない課題等を捉えていくという考え方です。各構成組織・加盟組合のご協力により、今回の調査結果では、3~4年間の傾向変化も捉えることができるようになりました。

＜調査結果の活用について＞

- ①連合福井構成産別・単組の企業における、福井県内や同規模企業の労働条件等の実態を知ることができます、地場交渉でも説得力のある生データとして活かせる。
- ②自社の現状について、客観的に比較～点検するデータとして活かせる。
- ③連合福井春闘方針の策定に活かせる = 次の春闘につなげる
- ④行政や経済団体に対して、根拠のある情報発信や必要な要請等を行うことができる。
- ⑤結果を公表することにより、広く社会に実態を発信することができる。

こうした調査を続けることによって、諸取り組みに対する「意識の向上」にもつながりますし、単組それぞれの取り組みや、社会的な広がりなど、こうした一つひとつの積み重ねが、課題解決に結びついていくことになります。今後もこの調査が、構成組織・単組、福井県内で働く人たちにとって有益な取り組みに結び付くよう努めますので、引き続きのご理解・ご協力をお願いします。