

送付方法	郵送または E メール	送付枚数	1 枚 (折り)	送付日	2019/09/04
文書番号	連合長野 No.2019-163 号	問合せ先 担当 TEL FAX E メール chosa@nagano.jtuc-rengo.jp 別紙添付資料			神野志健二 026-234-1626 026-234-1349
宛 先	単位労働組合 御中				
	単位労働組合 賃金担当者 各位				
	単位労働組合 交渉担当者 各位				
		必要 枚数			

日本労働組合総連合会
長野県連合会
会長 中山千弘
(公印省略)

「2019 年個人別賃金調査」にご協力下さい (ご回答のお願い)

日ごろ、連合長野の活動にご理解を頂いていること、心より感謝の意を表します。

今年も、2020 年の賃金交渉にむけて「個人別賃金調査」を行います。

この個人別賃金調査は、県内組織労働者の賃金実態を、産業別や企業規模別、職種別、地域別に明らかにすることによって、職場の賃金水準に対する現状の把握と、賃上げの要求作りを支援するために行っているものです。

昨年 (2018 年) 調査では、連合長野の組織内外の **180 組合 (職場)** から、**組合員 41,259 人**の皆さんの回答をいただくことができました。改めて、ありがとうございます。この調査結果を「**2018 年個人別賃金調査報告書 (各種集計データ収録 CD 付)**」として発行しました。

それに加えて、調査にご回答いただいた労働組合には、「2018 年個人別賃金調査報告書」の県内集計を単組の実態と比較できる「単組入力データ」と「単組集計」の結果をお返ししました。

今年も集計結果と単組データを活用し、2020 春闘の要求作りに活用いただければ幸いです。ことしもこの調査にご協力いただけますようお願いいたします。

記

1. 個人別賃金調査の回答方法について

(1) 調査対象

2019 年 9 月に支払われた組合員各人の所定内賃金 (時間外労働・臨時に支払われた賃金を除く給与の総額)

(2) 調査票回収集約目標日

2019 年 10 月 31 日までに連合長野事務局に到着するよう、返送をお願いします。

(3) 調査方法

① 調査票の回収による方法

20名連記の用紙を、おおむね組合員数以上と思われる人数分お送りしています。各組合では注意書きを読んでご記入いただき、返信用封筒 (受信人払)で送り返して下さい。

単記用の用紙：組合員の皆さんの人数が 50 人未満であろうと思われる労働組合には単記用の用紙も入れてあります。賃金データを入手できない場合、この単記用紙によって賃金実態調査を行ってください。不足する用紙の請求は末尾のお問合せ先に御連絡下さい。

② CD などの記憶媒体・電子メールによる方法

データの配列を連記調査票と同様に配列して頂くようお願いいたします。

パソコンソフトのデータとして入力いただき、CDなどの記憶媒体に記録してお送りください。

データの形式は、a. カンマ区切りテキスト、b. 固定長テキストファイル、c. MS エクセル、あるいはMSエクセルで読めるファイル形式でお送りください。

③ 電子メールによる方法

連合長野の調査担当者のアドレス (chosa@nagano.jtuc-rengo.jp) まで、上記のデータを添付ファイルとしてお送り下さい。

(入力のための書式は、【連合長野HPサイト】⇒【活動報告】⇒【春季生活闘争】からMSエクセルでダウンロードして下さい。)

2. 集計方法

(1) **2018 個人別賃金調査報告書** (2020 年 1 月に作成し送付する予定。情報の保護も考慮し、紙出力ではなくCDに記録した「単組データディスク」を同梱したパンフレット)

① 産業大分類 (2018 年は 7 分類) (県内の特定最低賃金設定産業においては平成 14 年基準産業分類の中分類)

＊ 年齢階層・勤続階層別の度数分布表・平均賃金

＊ 年齢別平均賃金・第 1 十分位および第 9 十分位賃金・第 1 四分位および第 3 四分位・中位数・平均勤続・1 歳あたりの平均年齢間差

＊ 3 次回帰式による近似曲線グラフ

＊ それぞれの表に調査結果計と対比し、長野県平均を 100 とした、パーシェ指数

② 企業規模別に集計した①と同様のもの (1~299/300~999/1,000~の 3 分類です)

③ 職種別に集計したもの (就職時学歴とクロスして 6 分類です)

④ 就職時の学歴別に集計したもの (企業規模別とクロスして 9 分類でした)

⑤ 地域別に集計したもの (北信・東信・諏訪地域・伊那谷・中信の 5 分類です)

※ パートタイム労働者、嘱託、臨時など、呼び方がさまざまな有期雇用や非正規雇用の組合員の集計付表とする予定です。できればそれとわかる記載を末尾に追加してください。

(2) 各組合別集計

① 各組合別に上記 (1) と同様の集計表を作成し、入力済み単組データと共に、別ディスクに記録してお送りします

(3) その他 (安心してご回答くださるようお願いします)

① 個別の企業、職場、組合、個人を推定させるような出力データの開示は行いません。その他、個人および企業の情報の漏洩につながることは行いません。

お問い合わせ先 連合長野：担当 神野志 (こうのし) 電話 026-234-1326

☆ かさねて、ご回答のお願い ☆

◎ 「個人別賃金調査」は、こんな目的をもって毎年お願いしています！！

みなさんからお寄せいただいた回答を集計し、県内の組織労働者の賃金水準を明らかにして…

① 賃上げ要求の根拠を示す

② 県内中小企業の職場の労使交渉を支える資料づくり

③ 地域や産業の賃金水準に基づくモデルを示し、若い人たちに将来予測を示し、組合運動への取り組み意欲を高める

④ 一時的な景気・経済環境の変動による賃金水準の低下を防ぐ、…ことを目的としています。

「報告書」を受け取ったみなさんの職場において、県内の賃金水準、単組の賃金水準を基に…

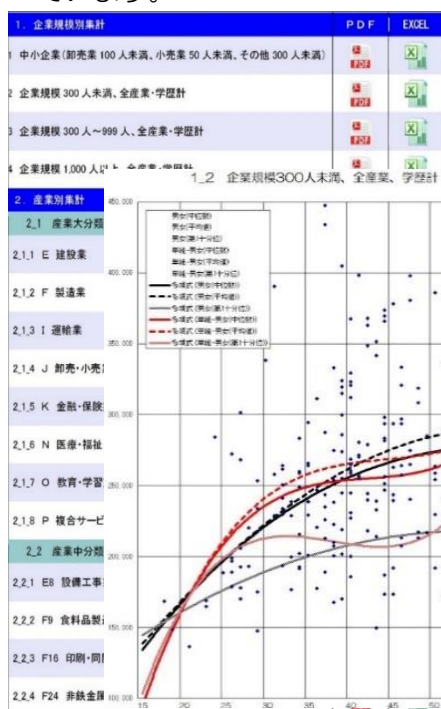
- ⑤ 単組・職場の賃金実態（水準）を把握する
- ⑥ 職場の賃金構造の問題点を明らかにする
- ⑦ 同業他社、同地域内の他の職場との格差是正を目指す
- ⑧ 中（長）期の賃金のモデル化によって、将来に向けた方針を組合員に明らかにする、

…ことによって職場の組合活動を活発にすることをめざしています。

◎ 組合・職場の取り組みを期待しています！！

調査結果を、県内職場の実態と比較するため、数多くの集計を行っています。添付のデータCDをパソコンに挿入すると、自動的にメニュー画面が起動します。（左図）

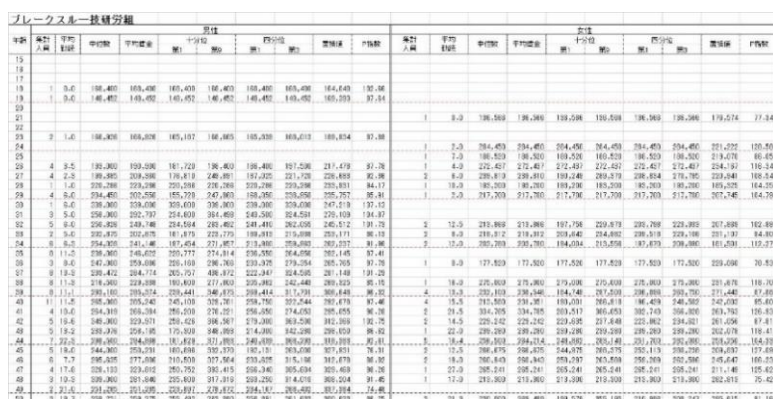
企業規模・標準産業分類（大分類・中分類・最低賃金適用産業）・就職時の学歴別の企業規模別クロス集計・地域別（北信・東信・諏岡・伊那谷・中信）etc.など、60種を超える集計を行い、ご提供しています。



◎ [職場の賃金実態]と全県集計の比較ができます

みなさん自身の職場、単組の集計も行い、グラフ化したものも添付して、お返ししています。（下図）

（左のグラフは規模 300 人未満の集計に、モデルデータ「ブレイクスルー技研労組」の集計表に基づくグラフを重ね、各人の年齢ごとに、所定内賃金を散布図として配置したものです）



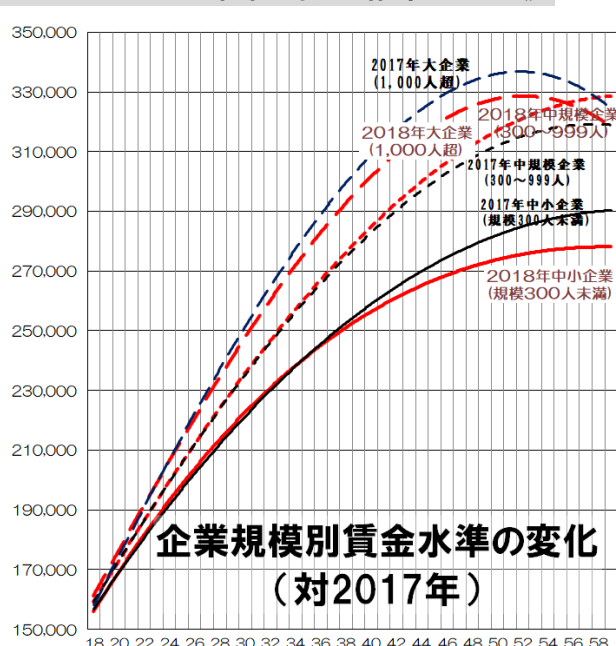
《労働組合は名目賃金の引上げに取り組んできました…昨年の調査結果は？！》

毎年添付している「個人別賃金調査報告（CD）」には、前年の集計も収録しています。実はどの集計も、他の集計表と重ね合わせることができるので、昨年の調査結果とその前の2017年の調査を重ねて表示したものが右の図です。

意外なことに、大企業の組合では、昨年の調査の方が、その前の年より賃金カーブが下がっています。中規模の企業では、賃上げ交渉の成果を表して賃金カーブを押し上げているのにどうしたのでしょうか？

これには訳があります。実は、2018年には2,669人の有期契約の組合員の皆さんがいて、ほとんどが大企業の組合員です。それに対して2017年には1,443人しか有期契約の組合員は含まれていません。

2018年4月から、5年以上継続して雇用した有期雇用契約の労働者を無期に転換することが



義務付けられました。その際、契約期間以外の労働条件は据え置くことも可能とされています。規模1,000人以上の回答では、増加した2,000人あまりの回答の多くをその方々が占めた結果がこのように表れています。

「ミニマム要求基準」として、中小企業の賃上げ要求案

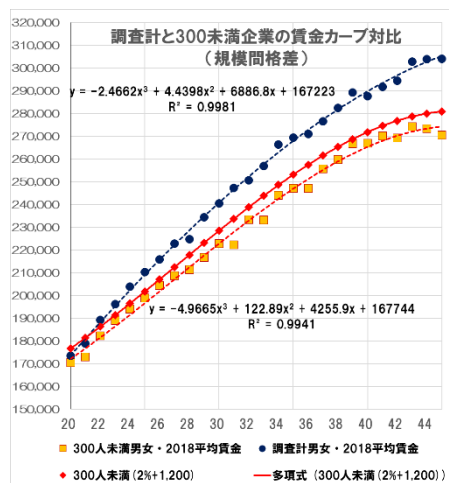
前頁の図では、300人未満の企業でも、若年層では僅かに引き上げられたものの、高年齢になると水準が低下していることがわかります。

多くの中小企業には、定昇制度がありません。毎年の賃上げの配分のなかで、各人の賃金が決定されます。そのため、賃金の水準は高校新採の時点では大手企業とほぼ肩を並べてますが、勤続を重ねるにつれ、格差を広げていくこととなります。

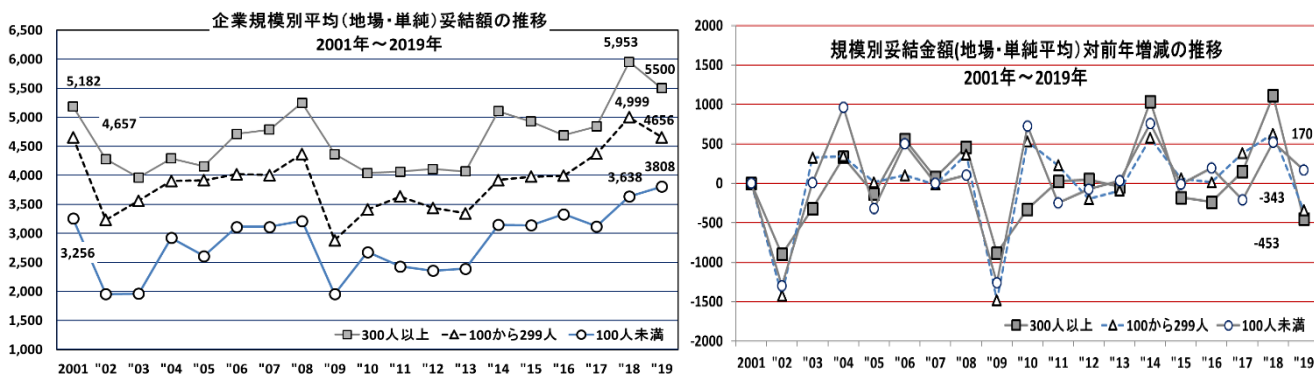
右の図は、「調査計」のグラフと「300人未満」を比較したものです。

2018年は、この格差を縮小するために、一歳あたりの「賃金カーブの勾配の差」である1,200円を、連合の2パーセント要求に積み上げて、「10,500円」を中小企業の賃上げ要求基準として取り組むこととしました。

この要求の満額達成で、グラフの真ん中の赤いラインに乗ることができ、「規模間格差縮小にむけた第一年次」の取り組みとなります。



2001年以降の取り組み…「賃金カーブ（定昇相当分）維持」から「2%のベア獲得」へ



2001年から今年の春闘まで、企業規模別の賃上げ妥結額推移を左上のグラフにしてみました。個々の回答の水準を表すものとして単純平均で示しています。中央で決まる回答は排除して地場企業だけで集計しました。やはり企業規模間の妥結額の差は解消できていませんが、昨年の回答水準を上回ったのは、300人未満のグループだけです。

2001年「ITバブル」が崩壊し、2009年「リーマンショック」といわれる大不況が到来し、という経過を振り返るために、右上のグラフを作成しました。地場企業では、見事に全企業規模が追従した動きをしています。「地場」であることの賃金支配力が分かります。

賃上げの交渉の際に目安となる「前年妥結額」を上回れたか(？)、全く目安とならなかったか(？)を表しています。2013年の春闘まで、要求の基準は「賃金カーブ維持（定昇確保）」でした。本来ならば、右上図では「ゼロポイント」で水平移動するはずが、それを維持できませんでした。

2014年春闘から、「2%ベースアップ」が掲げられています。毎年、前年回答を上回る妥結水準であるはずですが、今年は「300人未満」だけがそれを達成しています。

ぜひ、有用な調査結果が得られるよう、多くの皆様のご協力をお願いします。

《重要なお願い》

この調査は9月度の「所定内賃金」を対象に行っています。所定内の労働時間をフルに働いた時の賃金の総額です。下の式に基づいて記入して下さい。

【所定内給与】＝【現金給与総額】－【超過労働給与額】

【超過労働給与額】＝【時間外勤務手当】＋【深夜勤務手当】＋【休日出勤手当】＋【宿日直手当】＋【交替手当】

このほか、二カ月以上の期間の労働に対して支払われた「一時金」「賞与」のたぐいのものがあれば、それも差し引いてください。