

# ○八春闘

## 久しぶりに「賃上げ」と「時短」の二大要求が揃い踏み

○八春闘は二月初旬から大手組合が要求を提出し、実質的な交渉が始まっている。経済的な成長のためには企業部門だけではなく、家計の改善が必要との認識は労使とも共有している。しかし、年明け早々に株価が下落。これに原油・原材料価格の高騰と関連商品の値上げラッシュなど先行き不安が広がり、暗雲が立ち込め始めた。以下、産別方針や新たな共闘組織に込めた労働側の戦略をみる。

### 自動車、電機、鉄鋼などの動向

産別の要求基準を見ると、賃上げ要求はほぼ昨年並み。しかし、自動車総連は六年ぶり、化学エネルギー関係産別のJEC連合が結成（〇二年）以来初めて統一要求に具体的な金額を盛り込むなど、賃上げ目標を明記する傾向が強まっている。また、連合方針を踏まえ、時間外割増率の引き上げに取り組む産別も目立つ。労働時間短縮に向け複数の産別が足並みをそろえるのは、一九九二年の春闘以来といえる。

まず、自動車、電機、鉄鋼・造船などの金属関係の大手組合を傘下に収め、相場形成に影響をもつ金属労協（IMF・JC）系の動向をみる。

自動車総連（七二万人）は要求基準を「一〇〇〇円以上の賃金改善分設定

を基準」とし、六年ぶりに要求基準に具体的な数値を盛り込んだ。これを踏まえた単組の要求はトヨタは前年同額の1500円、日産・ホンダはともに1000円に設定するなど、要求は分散しているものの、全体の底上げ、底

支えを重視する点特徴。グローバル展開する大手メーカー・部品と販売・輸送などの国内需要頼みの部門との格差縮小も大きなテーマだ。昨年の春闘では「賃金改善分の設定」を要求基準にすえ、加盟一二〇〇組合中、九〇六組合が賃金改善分を要求し、四二九組合が回答を引き出した。「今年は一二〇〇組合の大半が一〇〇〇円以上の要求を出してくれると思う」（加藤裕治会長）とみている。全体的な賃金の底上げを目標にしている点、自動車総連の賃金改善は「ベースアップ」と同義といえる。

電機メーカーの労組などで構成する電機連合（六四万人）は、昨年の春闘から職種別賃金要求方式に移行。開発設計職（三〇歳）と製品組立職（三三歳）のいずれかを単組が選択し、その代表ポイントの絶対額の引き上げと月額二〇〇〇円以上の賃金水準の改善を要求した。しかし、今年はこの選択制をやめ、開発設計職・三〇歳に要求を一本化した。昨年同額の水準改善二〇〇〇円以上を求め、絶対額の到達水準

目標を三二万円におく。昨年は賃金改善分の回答を手当等に振り向けて妥結した組合もあったが、要求段階では水準アップを最大眼目としている。

また電機連合は今季初めて立ち上げられた「時間外割増共闘」の中核組合（中村正武委員長が共闘代表）だけに、時短交渉に注目が集まりそうだ。一カ月四〇時間まで三〇%（現行どおり）、一カ月四〇時間を超える場合の割増率を五〇%以上（現行三〇%）、休日五〇%以上（現行四五%）、深夜三〇%以上（現行どおり）の要求を決めている。

鉄鋼、造船重機、非鉄の労組でつくる基幹労連（二四万人）は、賃金改善の要求額を「〇八、〇九年度の二年間で三〇〇〇円基準」とした。鉄鋼部門が先行していた隔年春闘方式に前回〇六年から全部門が移行して、二回目の取り組みで、要求額は〇六春闘と同じ。ただし、二年前の春闘では妥結時点で経営側から具体的な数値による賃金改善の回答が示されず、実施時期が一年先送りされるなど、決着内容が不透明な部分があった。しかし、今春闘では今年四月一日から実施する前提で、明確な回答を強く求めるとしている。

層への重点配分など、各単組が幅広い観点で検討して要求を組み立てることは前回と変わらないが、今回は諸手当も含める。鉄鋼部門の大手労組は交代勤務者の賃金改善に焦点を当て、深夜手当の引き上げで二〇〇〇円、休日労働手当の増額で五〇〇〇円を確保し、これをベースに各単組が独自要求分の五〇〇〇円の要求を加算して三〇〇〇円を求めの方針だ。また、時間外割増率の引き上げも、連合方針に準じて産別全体で取り組む。

### その他の産別の要求動向

民間最大産別のUIゼンセン同盟（九八万人）も前年並みの「一%または月額二五〇〇円基準、定昇がない場合は七〇〇〇円以上」の要求方針で臨む。これまで明確にしてこなかった要求基準を新たに設定したのが、サービス・流通連合（JSD）とJEC連合。サービス・流通連合は〇三年から移行した通年春闘路線を転換し、三〇歳の標準基準二四万九二〇〇円の賃金改善を求めると。背景には統一要求を見送ってきた間、他産業に比べて賃金水準が低下してきたことがある。新化学、石油労連、全国セメント、化学リーグ二一が統合し〇二年に結成したJEC連合は、業種ごとの部会別活動を主体としていたため、統一的な要求を示してこなかったが、今春闘で初めて産別統一要求として賃金構造維持分四五〇〇円と月例賃金の改善分二五〇〇円以上をプラスした七〇〇〇円以上を設定した。

## 2008年春闘主要産別の要求状況

産別名	08年の賃上げと一時金の要求内容	昨年の要求内容
自動車総連	各組合は水準向上や格差・体系是正に向け1000円以上の賃金改善分を設定することを基本とする。一時金は年間5カ月を基準、最低でも昨年獲得実績以上	各組合は経済指標の好転等を踏まえた水準向上や格差・体系是正に向け、賃金改善分を設定することを基本とする。一時金は08年要求と同様
電機連合	開発設計職・30歳で賃金体系維持+2000円以上(賃金水準の改善分)、到達水準目標31万円。一時金は年間5カ月を基準、最低でも4カ月。	08年要求と同様。ただし、07年は単組が賃金改善の要求ポイントとして開発設計職(30歳)か製品組立職(35歳)のいずれかを選択。一時金は08年と同様
JAM	賃金構造維持+賃金改善2500円。一時金は年間5カ月基準、最低到達基準年間4カ月	08年要求と同様
基幹労連	賃金改善の要求額は2年間を一つの単位として3000円を基準。一時金は年間5カ月を基本(月数方式)等	大手は2年サイクルで要求するため取り組みなし
UIゼンセン同盟	制度に基づく昇給昇格(賃金体系維持分)とは別に、1%(2500円)基準の賃金改善。一時金は年間5カ月基準(夏期2.5、冬期2.5)	賃金体系維持分とは別に物価上昇分及び生活上昇分を加味して最低でも1%以上の賃金引き上げを要求。一時金は08年と同様
JEC連合	2500円以上の賃金改善。一時金は前年収入の維持改善	昨年を上回る賃金改善。一時金は前年収入の維持向上
電力総連	賃金カーブ維持分+生活維持分の確保。平均2500円以上を基本等(電力部会・高卒30歳2000円)。一時金は年間4カ月を最低基準	賃金カーブ維持分+生活維持分の確保。平均2300円以上を基本等(電力部会・高卒30歳2000円)。一時金は08年要求と同様
私鉄総連	2.0%(定昇分)+3500円(賃金改善分)。一時金は協定月数維持	2.0%(定昇分)+3500円(賃金改善分)。一時金は協定月数+0.2カ月

電力、私鉄といった公共・公益関係産別も電力総連(高卒三〇歳二〇〇円以上を基本)、私鉄総連(定昇相当分二%プラス三五〇〇円)と前年並みの要求基準を決めたが、電力では主軸組合の東京電力労組が柏崎刈羽原発の稼働停止などによる収益悪化から賃上げ要求を見送る。またNTT労組もドコモや地域会社の業績低迷などを背景に賃上げ要求をしない。

## 独自の相場形成をめざす新たな共闘組織

産別の要求だけでなく、ここ数年の間に生まれた「新たな共闘組織」の動向にも注目が集まる。

連合系組合で新たな共闘組織の先駆けとなったのが「中小共闘」。大手企業の交渉結果に影響されず、中小独自の相場形成と波及による規模間格差の

是正をめざして五年前に旗揚げされた。その後、パート共闘、有志共闘など、新たな共闘組織が生まれた。「共闘組織はいくつあってもいい」(古賀伸明連合事務局長)の発言にあるように、これまで春闘相場形成役だった金属関係労組を中核としたJC春闘からの脱却をめざした。それぞれのテーマで結果し、自主的な交渉で独自相場を形成し、共闘の相乗効果でそれを後続の中小の交渉に波及させる新たなメカニズムの模索といえる。その先駆けとなった中小・地場産業の組合が多い産別でつくる「中小共闘(三〇産別参加)」は、賃上げ要求目安を、①賃金カーブの算定が可能な組合は二五〇〇円以上(賃金

改善分)②カーブ算定が困難な組合は賃金カーブ確保相当分四五〇〇円(目安)二十五〇〇円以上(賃金改善分)に設定。賃金カーブ維持分四五〇〇円をあわせて七〇〇〇円以上にし、交渉に臨む。

三年目を迎えたパート共闘(一四産別で構成)は、賃上げ要求目安を、時給を一〇〇〇円程度または現在の時給からの上げ幅を二五円程度にした。二五円の根拠は、昨年要求目安の一五円に、〇七年の地域別最低賃金Bランクの改訂額である九円を上積みしたもの。非正規の処遇改善は金属労協も重視しており、現在加盟組織の三割にとどまっている企業内最低賃金の協定化を推進し、締結率五割達成を当面の目標にしている。要求水準は、高卒初任給準拠を基準に月額一五万二〇〇〇円以上、時給では九六〇円以上に設定している。〇七春闘でUIゼンセン同盟、JAM、サービス・流通連合、JEC連合、フード連合、紙パ連合の内需型産業を中心とする六産別により旗揚げされた「有志共闘」。今年は新たにセラミックス連合が加わり、活動を強化する。昨年はJC集中回答日の直後に回答水準を公表した(公表した五四単組の賃金改善分(定昇除く)は単純平均で一〇四〇円)。今年三月一二〜一四日に回答求め、結果を後続の中小企業の交渉に波及させたいとしている。

実現に向けた第一歩として、「社会的運動として展開したい」(高木剛・連合会長)としている。法定の時間外割増率が諸外国では五〇%以上となっているところが多いことから「これこそグローバルスタンダードに」(高木剛連合会長)という思いも込められている。通増方式による割増率の引き上げを求め、①月四五時間未満の時間外の場合三〇%②月四五時間超の場合五〇%③休日労働五〇%——を要求に掲げる。UIゼンセン同盟、電機連合、JAM、基幹労連、JP労組、情報労連、電力総連、サービス連合、JEC連合、運輸労連、フード連合、全電線など、一六産別が参加する。

労働界を上げて時間外割増率に取り組むのは九二年以来、一六年ぶりとなる。当時JC共闘は自動車、鉄鋼、電機などで残業削減のため時間外割増率の引き上げ(平日三五%、休日、深夜四五%)を統一要求した。しかし、電機連合傘下で一部前進したものの、大半がゼロ回答で収束した苦い経験がある。

こうした経験から時間外割増率の交渉は容易ではないと踏んでいる産別も多い。UIゼンセン同盟は連合の時間外割増率共闘に参加するが、労働時間短縮に関連する統一協約交渉は、賃金など春に実施する労働条件交渉とは別立てで行うなど、戦術面でメリハリをつけている。

企業間の業績にバラツキが大きく、横並びの統一要求については、経営側のアレルギーも強い。春闘方式を特徴づける産別統一闘争は大きな曲がり角にあるといえる。(調査・解析部)