

特別企画

09春闘レポート 「賃金か、雇用か」

未曾有の経済危機のもと展開した労使交渉

○九春闘は、「一〇〇年に一度」といわれる未曾有の経済危機のもと展開した。昨年九月のリーマンショックのあと、金融危機の影響が、各国に伝播。世界同時不況の様相を呈するなか、わが国への影響は軽微との見方もあったが、一〇月以降、実体経済を侵食し始める。



「雇用も賃金も」を掲げてデモ行進する連合の組合員（3月7日の中央総決起集会）

こうした情勢を受け、労働側は「賃上げこそ最大の景気対策」（高木剛連合会長）とし、

外需依存から内需主導による自律的景気回復をめざすべき

一方、流通や公益関係（郵政、電力、私鉄、NTT等）の内需型産業では、

とくに、輸出依存度の高い自動車、電機関係の産業は目を追って業況が悪化の一途をたどった。昨年、連結で営業利益が過去最高の約二兆二〇〇億円を記録したトヨタ自動車は、今年一転、赤字見通しとなった。トヨタは「トヨタショック」。しかも毎月発表される赤字見通しが拡大し、交渉直前の二月初め、営業損益の赤字が四五〇億円に拡大する見通しとなった。トヨタをはじめとする自動車産業の急激な業績悪化は、鉄鋼や電機など他産業にも深刻な影響を与え、赤字見通しの企業が続出する。

その結果、八年ぶりにベースアップ要求で足並みをそろえた労働組合に示されたのは、軒並み「ゼロ回答」だった。賃金改善を含めて、定昇相当分以外の賃上げ要求に対してゼロ回答が示されたのは四年ぶりとなる。

三月末段階、賃上げは定昇相当の一・七％程度、一時金は製造業で大幅減

実体経済への深刻な影響として、労働者を直撃したのが、派遣社員や期間従業員の契約打ち切りだった。昨年一月末には、一〇月から今年三月までの半年間で余儀なくされる非正規労働者数が三万人を超えることが明らかになり、この数も毎月の発表ごとに増大。今年三月末集計では六月末までに一九万人超に増加している。

とくに電機、自動車、機械など、輸出主導型産業の業況急降下もあり、製造業での回答は厳しい内容となった。また、電機メーカーの労使交渉の中で「定昇凍結」といった経営側からの逆提案もあった。業績反映要素の強い一時金については、赤字決算統出の自動車、電機関係を中心に、前年に比べ大幅ダウンとなった。また、今期の業績見通しが立たないことなどから、年間一時金の回答を行っていた企業でも、半期のみの回答で労組が了承したところも多い。賃上げ・一時金ともこうした輸出主導型産業では大幅ダウンを余儀なくされた。

三月末段階で、日本経団連がまとめた大手企業の賃上げ集計によると、調査対象の主要二二業種の大手企業二五三社中、すでに妥結・了承している五二社の加重平均の賃上げ額は五八・一五円、率で一・七七％（定期昇給・賃金体系維持分等を含む）となり、昨年同時期に比べて額で五〇七円、率で〇・一四ポイント下回っている。連合集計でも三月二十八日現在、回答を得ている一〇三三組合の組合員一人当たりの平均賃上げ額（定昇込み、加重平均）は五三六三円（一・七九％）で、こちらも前年を五七九円下回っている。

賃上げよりも、業績がダイレクトに反映される年間一時金の落ち込みが顕著だ。連合の年間一時金（夏冬型）の回答集計（三月二十八日時点）によると、六八一組合に示された回答は昨年実績の五・三七カ月から、四・四五カ月ま

賃上げよりも、業績がダイレクトに反映される年間一時金の落ち込みが顕著だ。連合の年間一時金（夏冬型）の回答集計（三月二十八日時点）によると、六八一組合に示された回答は昨年実績の五・三七カ月から、四・四五カ月ま

賃上げよりも、業績がダイレクトに反映される年間一時金の落ち込みが顕著だ。連合の年間一時金（夏冬型）の回答集計（三月二十八日時点）によると、六八一組合に示された回答は昨年実績の五・三七カ月から、四・四五カ月ま

で下落。業種別では、製造業での落ち込みが目立ち、同時点で回答を得ている五三七組合の年間月数は前年の五・五八カ月から一カ月以上下回る、四・四七カ月まで低下している。これまで年間で回答してきた企業でも、業績見通しが立たないため、夏季だけの半期回答のケースも散見される。

連合全体でも三月段階で約三割の組合しか解決しておらず、交渉の遅れが目立つのも今春闘の特徴だ。今後の推移を見なければ、全体的な動向は把握できないが、月例賃金だけでなく、一時金の大きな落ち込みは、消費動向のほか各方面に影響を及ぼしそうだ。民間企業における一時金ダウンの影響はすぐさま、人事院勧告に及んだ。人事院は臨時に民間企業における夏季一時金に関する特別調査を四月に実施することになった。

経済環境の激変が要求策定に影響——物価高騰から経済危機へ

昨年九月半ばのリーマンショックを境に、〇九春闘の性格は大きく変わる。労働側が要求策定の議論を開始した昨春から夏にかけて、原油・原材料や食料品などの高騰による消費者物価の上昇が日本経済を揺さぶっていた。当時の情勢では三〇程度の上昇は避けられそうになく、労働側は物価上昇をどう要求に盛り込むか頭を悩ませていた。賃金の目減り分（実質賃金）を確保するのは組合運動の原則といえる。そのため、平均の月例賃金を三〇万円とした場合、三〇%の賃上げ要求は九〇〇〇〇円に相当。それに、定昇相当分を五〇〇〇円程度とした場合、一万円超の要

求になる。物価上昇分の補てんはベア要求で獲得すべきものとの原則から、労働側は八年ぶりのベア要求提出という意向を固めつつあった。その矢先にリーマンブラザースの破たんをきっかけとした金融危機が勃発し、わが国の実体経済を浸食しはじめる。

こうした情勢変化を踏まえ、連合は「賃上げが最大の景気対策」とのスタンスを打ち出す。外需主導の景気回復は〇七年後半に腰折れ。今回の経済危機を打開し、内需主導経済に転換させ、自律的な景気回復をめざすならば、賃上げは欠かせないと主張だ。そして、連合は一月下旬の中央執行委員会で、「歴史の転換点にあたって——希望の国日本へ舵を切れ」と題するメッセージを発する。「危機的な状況となつていく経済・社会が、グローバル・スタンダードと言われてきた『市場原理主義的な価値観』によつてもたらされたものであり、この歴史的な転換点におい



3月18日の集中回答日、金属労協本部の集計ボードには賃金体系維持の文字が並んだ

て、希望の国日本を実現するため、いまこそ『公正や連帯を重んじる価値観』へ転換すべきである」と呼び掛ける。危機を変化へのチャンスにとらえ、市場原理主義からの公正・連帯を重視する価値観へのパラダイムシフトを提起したものだ。

そして、国内経済を回復させるためには、外需依存から内需拡大に転換させなければならず、そのためには、個別企業の視点だけでなく、マクロの視点が重要だと強調。株主・配当重視の市場原理主義を転換させ、低下を続ける労働分配率を是正するために、〇九交渉は内需主導経済への転換の好機であるとの考え方を貫く。

こうした考え方については、政府も同じスタンスだったといえる。麻生太郎首相は二月一日、日本経団連の御手洗富士夫会長と日本商工会議所の岡村正会頭ら財界首脳を官邸に呼び、「雇用の安定と賃上げに努力してほしい」と要請。経営団体のトップに直接、賃上げと、雇用安定化を求めた。これに對して、御手洗会長は「雇用の安定には努力する」としたものの、賃上げは「議論を深めたい」と述べるにとどまった。

経営側は労使の協力で危機打開を訴える——「雇用の安定に努力」

一方、日本経団連は二月一六日に発表した春季交渉に向けた経営側指針となる『経営労働政策委員会報告』で、経済の現状をオイルショックとバブル崩壊後の長期不況に続く第三の危機的な状況としたうえで、「労使一丸で難局を乗り越え、さらなる飛躍に挑戦を」

と呼び掛ける。過去二回の危機を克服できたのは、企業別労使関係という日本的なシステムの強みがあったからで、それを今回の危機でも再認識し、労使協力して難局を乗り越えようとの主張だった。

また、八年ぶりに統一ベアを求める労働側をけん制し、「市場横断的ベアアップ、個別企業における一律ベアアップとも考えにくい」と反論。「今次労使交渉・協議は雇用の安定に努力することが求められる」とし、雇用重視の姿勢を明らかにする。さらに、消費者物価の上昇を根拠とする労働側の賃上げ要求については「賃金決定は自社の支払い能力に即して行われることが大原則であり、外生的な要因による物価変動が賃金決定の要素となることはない」と反駁した。

「雇用も賃金も」の労働側は八年ぶりのベアで足並みそろえる

一日と経済・雇用情勢が悪化する中、連合は二月初め、〇八年度の消費者物価の見通しを一%台半ばと想定し、「賃金カーブ分を維持したうえで、物価上昇に見合うベアによって、勤労者の実質生活を維持・確保することを基本とし、マクロ経済の回復と内需拡大につながる労働側への成果配分の実



記者会見に臨む西原浩一郎金属労協議長

現をめざす」ことを基本スタンスにする。○九闘争方針を決める。一%台半の根拠は、日銀の見通しなどを参考にしたもの。このほか、すべての組合が取り組む「ミニマム要求課題」として、賃上げ要求のほか、「パート労働者なども含めた全従業員を対象に、賃金をはじめとする待遇改善に取り組む」「企業内最賃協定の締結とその水準を引き上げる」「総実労働時間の短縮をはかる」「時間外・休日労働の割増率の引き上げに取り組む」——の五本を設定する。

さらに、闘争体制の新基軸を打ち出した。これまでの交渉では自動車、電機などの金属労協（IMF・JC）の産別がパターンのセッターとなってきた。こうしたスタイルから脱却し、各産業セクターが独自の交渉を展開、相乗効果による新たな相場形成パターンの構築をめざして、五つの産別共闘連絡会を設置した。「金属」（自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連等）、「化学・食品・製造等」（UIゼンセン同盟、フー・ド連合等）、「流通・サービス・金融」（UIゼンセン同盟、サービス流通連合等）、「インフラ・公益」（電力総連、情報労連、JP労組、NHK労連等）、「交通・

運輸」（運輸労連、私鉄総連等）の業種区分で共闘組織を立ち上げ、各共闘から合計で約三六〇組合を中核組合として登録。要求と結果を開示することにした。このほか、六年目の「中小共闘」と四年目の「パート共闘」との連携を強め、中小・地場組合の賃金改善については、賃金カーブの算定が困難な組合の賃上げ要求目安を「九〇〇〇円以上（賃金カーブ維持分四五〇〇円を含む）」に設定。また、パートの時給引き上げに関しては、①絶対額一〇〇〇円程度②（埼玉県で時間給九二〇円などとしている）連合リベンゲウェイジの水準を上回る③時間額三〇〇円程度の引き上げ（定期昇給込み）——のいずれかに取り組むことを決めた。

産別要求では四〇〇〇円以上の物昇分盛り込む

こうした連合の方針を踏まえて、交渉リード役となる金属労協の〇九年闘争方針は、「物価の上昇に見合う要求を行う」ことを確認した。これを受け、傘下産別の賃上げ要求は、賃金カーブ維持（定昇）を前提に、電機連合が四五〇〇円以上（開発・設計職基幹労働者、三〇歳相当の基本賃金）、自動車総連が四〇〇〇円以上の賃金改善分を設定。機械関係の中小労組の多いJAMは中小共闘に準じ九〇〇〇円以上（賃金カーブ維持分四五〇〇円を含む）という内容になった。その他産別では、民間最大産別のUIゼンセン同盟がベア二%または五〇〇〇円基準、食品関係のフード連合は定昇が確立している場合は定昇込み一万円基

準またはベア五〇〇〇円基準、化学エネルギー関係のJEC連合が物価分として四五〇〇円、私鉄総連が定昇相当分二・〇%（五五〇〇円）に加え物価上昇分と生活維持分をトータルでベア七〇〇〇円——とするなど、各産別の要求方式の中で、連合方針どおり、物価上昇分を反映し、定昇を除くベア分としてほぼ四〇〇〇円以上の要求で足並みをそろえた。

最後まで交わらなかった労使の主張

しかし、企業別交渉の場で内需主導型経済への転換といったマクロ議論を展開することの難しさだけでなく、非正規雇用を中心とする雇い止めの嵐が吹き荒れるなか、現場からは、「賃上げ要求できる状況にない」との声も強まっていった。製造現場では、正社員も需要減に伴う減産に対応するため、残業削減、配置転換、休日振替、シフトの減少、一時帰休といった雇用調整が進められ、副業を認める企業も出てきた。こうした状況下でも、物価上昇分の実質賃金を補てんするという労働運動の「原則」と、外需から内需への転換という「マクロ重視」の要求は貫くべきとの主張で、組合は二月上旬からベアを含む要求の提出を開始する。このころになると、自動車、電機などの多くの企業で三月期末の決算が赤字となる見通しが相次いで発表される。そのため、交渉の中で経営側は一〇〇年に一度といわれる経済危機の中で、先行きが全く見通せない現状から、賃金カーブ維持や一時金の年間一括回答すら難しいとの反論を展開。電機メー

カーなどの一部経営側からは「定昇凍結」といった逆提案もあった。このため、交渉はこう着状態となり、自動車総連は「賃金カーブ維持分については、全ての組合で維持分原資を一〇〇%確保する」、電機連合は「月例賃金は最低でも賃金体系の維持を図る」との腹固めを行い、集中回答日を迎える。

労働側は「残念」「申し訳ない」、経営側は「定昇維持は最大限の配慮」

○九春闘の集中回答日となった三月一八日、自動車、電機をはじめとする大手組合に一齐に回答が示された。ベアスアツプ要求を掲げた労働側だったが、大多数がベアゼロ回答で収束しただけではなく、一時金も前年比で大幅な減額回答が目立った。

同日昼、自動車、電機といった大手メーカーからの回答を受け記者会見した金属労協の西原浩一郎議長（自動車総連会長は、経営側が交渉の中で、「経営が危機的な状況の中で賃金改善できる情勢にはない」との姿勢に終始したと報告。結果的には大多数が定昇や賃金構造・カーブ維持の結果に終わったことから、「率直にいうと極めて残念なものといわざるを得ない。全体として賃金構造維持分を確保できたのは組合員の生活安定を確保するため最低限の役割を果たした」と総括した。

連合も同日夕、記者会見を開き、高木会長は今季交渉について、「昨年を下回る回答に甘んぜざるを得ないところが多かった。こうした結果については、赤字を余儀なくされた企業や産業の業績改善と雇用の維持優先に理解を求め

表1 一時金の回答状況

自動車総連

	一時金回答 (年間)	08年一時金 (年間)
トヨタ	186万円 (5.0カ月+10万円)	5.0カ月+75万円 (253万円)
日産	150.6万円 (4.2カ月)	6.1カ月 (217.9万円)
ホンダ	5.0カ月	5.0カ月+1.6カ月
三菱自工	2.4カ月	4.0カ月
マツダ	4.06カ月	5.8カ月
ダイハツ	5.0カ月+α	5.7カ月+0.1カ月
富士重工	4.2カ月	5.0カ月
スズキ	4.75カ月	6.0カ月
いすゞ	3.6カ月	5.15カ月
日野	3.5カ月	5.0カ月+5万円
ヤマハ発動機	4.8カ月	6.2カ月

電機連合

パナソニック	業績連動	2,052,900(5.72カ月)
東芝	業績連動	1,736,000(5.43カ月)
日立	1,266,720(4.2カ月)	1,477,910(4.91カ月)
富士通	業績連動	1,721,500(5.2カ月)
N E C	業績連動	1,542,700(4.75カ月)
三菱電機	1,445,000(5.06カ月)	1,673,000(5.83カ月)
シャープ	1,329,488(4.1カ月)	1,702,732(5.26カ月)
三洋電機	業績連動	1,532,985(4.9カ月)
パナソニック電工	業績連動	1,649,857(5.16カ月)
富士電機	1,226,517(4.0カ月)	1,509,649(4.96カ月)
パイオニア	業績連動	1,313,700(4.0カ月)
安川電機	業績連動	1,972,758(6.0カ月)
明電舎	1,192,684(3.7カ月+0.3カ月)	1,177,244(3.75カ月+0.25カ月)
沖電気	業績連動	1,292,000(4.0カ月)
富士通ゼネラル	業績連動	1,478,052(4.85カ月)

私鉄総連

京浜急行	昨年実績分	年4カ月+α
京王帝都	年4.5カ月+α	年4.5カ月+α
阪神電鉄	年40カ月+26万+2万+3万	年40カ月+28万+3万
東急電鉄	夏昨年実績	年基準賃金の5.5カ月+α
南海電鉄	年4.8カ月	年4.7カ月+一時金
阪急電鉄	年基本給×4.5カ月	年基本給×4.5カ月

基幹労連

	一時金回答 (年間)	08年一時金 (年間)
(鉄鋼総合)		
新日鐵	業績連動方式	2,200,000円
J F E	業績連動方式	2,400,000円
住友金属	1,980,000円	2,260,000円
神戸製鋼	業績連動方式	1,770,000円
日新製鋼	業績連動方式	1,900,000円
(総合重工)		
三菱重工	40万円+4カ月	43万円+4カ月
川崎重工	業績連動方式	1,650,000円
I H I	4カ月	20万円+4カ月
住友重機	4.47カ月	5.8カ月
三井造船	18.4万円+4カ月	31万円+4カ月+3万円
キャタピラー・ジャパン		50万円+4カ月+2万円
(非鉄総合)		
三菱マテリアル	業績連動方式	1,860,000円
住友金属鉱山	1,520,000円	2,250,000円
		1,837,000円 (年収管理型決定方式)
三井金属	1,430,000円	
D O W A	業績連動方式	2,171,000円
日鉱金属	業績連動方式	1,933,000円

情報労連

NTT東日本	年1,322,000円相当	年1,322,000円相当
NTT西日本	年1,322,000円相当	年1,322,000円相当
NTTコミュニケーションズ	年1,355,000円相当	年1,355,000円相当
NTT特集	年1,322,000円相当	年1,322,000円相当
NTTデータ	年1,834,000円相当	年1,834,000円相当
NTTドコモ	年1,855,000円相当	年1,855,000円相当
NTTファシリティーズ	年1,322,000円相当	年1,322,000円相当
NTTコムウェア	年1,322,000円相当	年1,322,000円相当

(注) 各社40歳一般資格1級モデル。

電力総連

北海道	165.3万円	171.2万円
東北	165.3万円	171.9万円
東京	161万円	161万円
中部	173.8万円	174.5万円
北陸	166万円	160.4万円
関西	171.8万円	172万円
中国	171.3万円	172万円
四国	178万円	178万円
九州	171.6万円	172.3万円

られ、企業の論理にすべてノーというわけにはいかず、理解を示さざるを得ない環境下の交渉だった」と振り返った。そのうえで、労組の対応としては「経済環境の厳しき、業績回復、雇用維持論に対して拮抗力を持てなかつた」と分析した。

また、今季交渉で連合がめざした賃上げによって内需型経済に転換させるとの目標が貫徹しなかったことについて、「申し訳ないと率直に認めざるを得ない」と反省の弁を述べた。ただし、経済悪化にもかかわらず、産別・単組が一体となって物価上昇分を踏まえたべア要求をまとめたことについては、

「運動面で来年に向けていい種がまけたと思っている」と評価した。

一方、日本経団連の御手洗会長は、中国地方経済懇談会(広島市)の共同会見で、集中回答日の結果について、「大変厳しい経済情勢の中にあつて、経営側が定期昇給を維持したことは、従業員に最大限配慮した結果であると思う。定昇の実施を一時的に先延ばさざるをえなかった企業があるにせよ、定昇のシステムそのものを維持したことは、評価すべきである。賞与は業績に連動する面が強いので、一概には言えないが、各労組がミニマムと設定している四カ月を軸に、それを上回る回

答が多かったことは、想定範囲内と言える。今回の集中回答が消費に与える影響は、完全には否定できない。しかし、累次の経済対策が次第に効果を発揮してくる。今回の結果、景気がさらに後退するという事にはならないと思う。雇用問題については、時間外労働の削減や時短、無給休暇の設定など、いわば『日本型ワークシェアリング』とも言える取り組みが、実態としてすでに行われている。労使ともに危機感を共有し、雇用の安定に真剣に取り組んだことは、今回の春季労使交渉の大きな成果だったと思う」との見解を示した。

自動車各社、賃金体系は維持、一時金は大幅ダウン

自動車総連(西原浩一郎会長)は、物価上昇相当分などを踏まえた賃上げ要求として、昨年の「1000円以上」を大きく上回る「14000円以上の賃金改善分」を基本とする方針を決定。

三菱自動車以外の各メーカー組合は40000円のべア要求で足並みをそろえ、二月一日に一斉に要求提出した。しかし、世界的な需要急落が自動車メーカーを直撃するなか、経営側は、先行きが全く見通せないため、賃金カーブ維持や一時金の年間一括回答すら難しいと主張。「労使の隔たりはかつて経験したことのないほど大きかった(西原会長)。自動車総連はこの膠着状態を打開するため、賃金カーブ維持分については、全ての組合で維持分原資を100%確保する」、また年間一時金についても「賃上げと同時に決着、年間協定堅持」を確認して、最終盤の交渉に臨んだ。

一八日の回答指定日ギリギリまで交渉はもつれ、回答が遅れるケースが出たが、結果的にはすべてのメーカーでべア・賃金改善は見送られ、定期昇給または賃金体系維持の文字が並んだ。

一方、年間一時金の協定破棄はなかったものの、支給水準は各社の業績急落を受け、軒並み大幅ダウン。前年実績は年間五〜六カ月超多かったが、月数表示では富士重工で前年比〇・八カ月減(四・二カ月)から日産の同一・九カ月減(四・二カ月)、額表示ではトヨタが前年比七六万円減(一八六万円)、日野約四五万円減(約九三万四



電機の交渉では定昇凍結の逆提案も

電機メーカーの交渉ももつれた。経営側は賃金体系維持の是非も含めて論議が必要とする強硬な姿勢を示し、交渉の中では、定昇凍結を逆提案する企業も数社あった。そのため、電機連合はスト回避基準として、①月例賃金は最低でも賃金体系の維持を図る②一時金は産別ミニマム基準の年間四・〇カ月を確保する——方針を確認。結果、一八日に大手一三組合は「賃金体系の維持」の回答を受け、決着した。

〇〇〇円)など、各社とも前年実績を大幅に下回り、マツダと三菱自動車は過去最低だった。動向が注目されたトヨタ労組は一時金要求を大幅に引き下げ、五カ月プラス二〇万円としたが、回答はそれをさらに一〇万円下回った。会社が満額回答を見送ったのは一〇年ぶり。さらに、冬季分は再協議との条件が付されている。

結果について、西原会長はベアゼロで収束したものの、物価上昇に見合う賃金の目減り分を補てんする「要求の正当性」について、「その確信は変わりなく、物価上昇が賃金決定の大きな要素であることを労使で大枠確認できたのは大きなこと」と評価。また、一時金も経営側が過去最低水準への引き下げや年間協定の締結が難しいと主張してきたものの、「年間協定を堅持したことは各組合が努力した成果」と述べた。

業績の悪化を受けて一時金は、交渉組で四・〇〇五・〇六カ月まで下落。支給水準は前年実績比〇・七〜一カ月の幅でダウンしている。産別ミニマムの「年間四・〇カ月」を下回る恐れがあった業績連動方式の組合も交渉の末、ギリギリ確保できる見通しがついた。また、スト回避基準には含まなかったものの、最後まで組合がこだわった一八歳相当の産別最低賃金を五〇〇円引き上げて一五万二〇〇〇円にする回答が示された。なお、日立や東芝など数社から示された定昇凍結などの逆提案については回答後、別途協議の扱いになっている。

電力、私鉄、NTT、JRなど公益系の一時金は横ばい・微減

電力、私鉄、NTTといった公益系産業の労使交渉も軒並みベアゼロで収束した。一時金の動向が注目されたが、こちらはほぼ前年並みか微減の水準で決着した。

電力総連傘下の各電力会社の労働組

合は、連合方針を踏まえ、高卒三〇歳勤続一二年の個別ポイントで四〇〇〇円以上のベア要求を設定した。しかし、各企業とも経営環境の悪化を理由に三月二〇日までゼロ回答を提示。一時金については、北陸電力が前年比五万六〇〇〇円増の一六六万円で妥結するなど前年実績を上回る企業もあったが、東京電力(一六一万円)と四国電力(一七八万円)は昨年同額で決着。北海道電力をはじめその他の組合には、前年比二〇〇〇円〜六万七〇〇〇円の幅で減額回答となった。

私鉄総連は定昇二%相当(五五〇〇円)以外に、物価上昇と生活維持分を合わせてベア七〇〇〇円要求で交渉に臨んだ。回答指定日を従来以上に早め、積極的な交渉を展開したが、結果的にはベアゼロ回答となった。私鉄総連は賃上げ・年間臨時給(一時金)とも、「昨年実績を確保し、上積みを実現した組合もあった」ことから、成果を評価している。

JR七社の賃上げ交渉は、JR西日本で「ベア一〇〇〇円」の回答が示されたものの、他社はベア回答を見送った。JR連合系はベア四五〇〇円、JR総連系はベア六〇〇〇円を要求基準にしていた。一時金については、夏季分の交渉が行われた東日本は二・八五カ月、東海二・九五カ月、九州二・六一カ月で妥結したが、前年を〇・〇五〜〇・一カ月下回った。年間で回答した西日本でも〇・二カ月減の五・三〇カ月となった。

NTTグループの労働組合でつくるNTT労組は初めて八つのグループ企業の統一要求を見送った。業績堅調な

NTTドコモ、NTTデータ、NTTコミュニケーションズの三社の組合だけが三〇〇〇円の賃金改善を求めたが、結果はゼロ回答に終わった。各社とも交渉の焦点は一時金だったが、NTT東・西日本で一三二万二〇〇〇円相当(四〇歳一般資格一級モデル)、ドコモ一八五万五〇〇〇円相当(同)など、前年実績と同じ水準で妥結した。

民営化後二回目の春闘となる日本郵政グループは一九日、JP組合に対して①年間一時金四・四カ月分プラス五〇〇〇円(前年比五〇〇〇円減)②月給制契約社員の基本月給を二〇〇〇円引き上げる③時間外労働の割増率を月六〇時間を超える分は五〇%とする——などの回答を示し、妥結した。JP労組は、一般社員のベア要求を見送る一方、月給制契約社員の賃上げを求めている。また、一時金については昨年同月数の四・五カ月分を要求していた。

集中回答日前に二六組合が回答引き出す——内需系ではベア回答も

金属労協が設定し、今春闘最大のヤマ場となった三月一八日前に決着した組合もあった。連合は三月一六日、今季初めて登録した三六〇の中核組合のうち、同日までに二六組合が定昇相当以上の賃上げを確保し、化学や食品、流通などの内需型産業を中心に九組合でベアを獲得したと発表した。このうち高島屋は、組合の定昇分にベア(四二三元)を加えた八六五八円を要求に對して、経営側は満額回答した。

このように、金属関係より一歩前に決着し、ベア相当額も引き出したこと

表2 連合構成組織の賃金カーブ維持分

2008年3月31日公表

賃金カーブ維持分	
自動車総連	賃金カーブ維持分のメーカー11組合平均5,855円 注:上記は賃上げ要求をおこなっていない組合の推計値を含めた平均値(単純平均)
電機連合	中關15組合平均5,700円 「2008年度賃金実態調査」による「高卒技能職」の34歳標準労働者と35歳標準労働者の間の賃金格差(推計値) 注:この賃金格差(34歳から35歳への1年1歳ピッチ)は、いわゆる「定昇(相当分)」だけでなく、昇格昇給要素など様々な要素による賃金上昇分を含むものである。
基幹労連(鉄鋼部門)	総合4組合定期昇格額3,700円
(船重部門)	総合6組合定期昇格額6,000円
(非鉄部門)	総合5組合定期昇格額(総合5組合単純平均)4,000円
UIゼンセン同盟	妥結207組合中、賃金制度のある90組合の加重平均5,329円(1.78)%
フード連合	1歳1年間差額平均6,009円(2.02%) 注:実態賃金調査101組合の基準内賃金の18歳~59歳までの1歳1年間差額平均の回帰分析値。(基本賃金以外の役職手当や家族手当、昇給昇格等も含まれる)
電力総連	主要13組合の定期昇格相当分5,504円 注:主要13組合定期昇給相当分、単純平均
私鉄総連	大手組合 定昇額5,134円 中小組合 定昇額2,752円 私鉄総連全体 定昇額4,045円 一人平均賃上げの加重平均
情報労連	5,800円 主要16組合の34歳→35歳のポイント定昇(相当分)(単純平均)

また、食品関係メーカー労組で構成するフード連合の三月末現在の回答状況は、六六組合の単純平均で五七六二円、一・九一%となり、昨年同期に比

本格化する中小の交渉に向け、「四五〇〇円以上」の妥結ミニム基準を設定

なお、百貨店関係でも会社から定昇凍結といった提案を受ける組合が複数出ている。すでに凍結を受け入れざるを得ないと判断している組合もあるが上部団体のサービス・流通連合(JS D)は、そのような提案に対する考え方をまとめ、時間をかけて粘り強く交渉するよう傘下組織に働きかけている。

この結果を受けて中小共闘は三月三十一日、これから解決を図る組合に対し、賃金カーブの算定が可能な組合は定期昇給分、算定が困難な組合は四五〇〇

時給一六・八一円増を獲得——連合パート共闘

連合が三月二十七日段階で集計したパート労働者の時間給引上げ状況等によると、時間給換算が可能な九五組合の妥結額平均(単純)は一六・八一円だった。昨年同時期の七九組合・一七・九四円と比べると約一円下回る結果となっている。また三月三十一日現在、〇九春闘で何らかのパート関係の処遇改善要求の取り組みを行っている組合は、パート共闘に参加する一七産別七八〇二組合中、二一〇二組合で、昨年同時期の一一〇七組合から倍増している。さらに今季の重点的項目については、①昇給ルールの明確化・導入(四〇一組合が要求し、二三組合が解決)②一時金については一〇〇組合が制度導入(四四一組合要求)、③二四組合が今年度の支給を獲得(同六八組合)④通勤手当・駐車料金の正社員同等基準での支給は一〇〇組合で前進(同四四一組

は、来年につながるものと労働側は評価している。他方、全労連などでつくる国民春闘共闘委員会が三月十八日現在で発表した調査でも、二八組合がベアを獲得している。

輸出関連の製造業で軒並み前年割れの賃上げとなったが、先行組だけでなく、小売・食品などの内需型産業では、ベアや賃金改善を獲得した組合も多い。民間最大産別のUIゼンセン同盟の集計によると三月三十一日現在、妥結承認を得た二一〇組合のうちベアなどの賃金改善を獲得した割合が半数を超えている。その内訳を見ると、一〇〇〇円未満が約一三・二%、一五〇〇円以上と一五〇〇円未満が同率で約一一・%となった。本部は「報道されているように全体情勢が悪いのではなく、獲れるところは獲っている。バラつきが大きいのが特徴」とみている。

べ(四八組合)、二六五円、〇・〇八ポイント上回っている。ベア・賃金改善を獲得した組合も二四あり、昨年同期の一八組合より多い。この背景には、食品製造業の賃金水準は他産業に比べて低い傾向にあり、格差是正が必要であることに加え、〇八年度の全産業の経常利益がマイナスを予想されるなか、食品産業では業績堅調な企業も多いことがある。このように交渉結果を見ると、内需・外需で明暗を分けた格好になっ

連合の中小共闘委員会(中小共闘セクター、座長・河野和治JAM会長)の三月三十一日現在の妥結集計によると、従業員三〇〇人未満の中小労組三六四組合の単純平均(定期昇給含む)は妥結額で四一五五円(一・六三%)。昨年

年の同一組合との比較では、額で二六一円、率で〇・〇九ポイント下回っている。妥結した組合の四五・八%が、同共闘が「賃金カーブ確保相当分」に設定する四五〇〇円以上を確保したものの、こちらも昨年同時期(六四・五%が確保)を一八・七ポイント減と大きく下回った。業種別では、製造業が四四〇二円(前年同期比四一三円減)、商業・流通が五九七九円(同二二三元増)、交通・運輸一五一三元(同五四円減)、情報・電力・サービスなどのその他で六〇三五円(同八〇円減)となっている。



政労使合意後、握手する麻生首相と労使トップ（3月23日、首相官邸）

合 ④慶弔休暇の正社員と同様基準での付与は一〇五組合で解決（同四九三組合）⑤正社員転換ルールの明確化・導入は七三組合で解決（同一一四組合）——といった結果を引き出している。

こうした結果について同共闘座長の桜田高明・サービス・流通連合会長は「パート共闘も四年目を迎え、中間集約からまずまずの結果が出るようになった。極めて厳しい状況の中で、健闘してもらっていると率直に評価したい」などとしている。

雇用維持・雇用創出では政労使合意

経営側は今季交渉に雇用重視で臨んだ。この面では労使合意が進み、三月末の政労使による雇用安定・創出宣言

に結実した。

その先鞭となったのが連合と日本経団連の共同宣言。両組織のトップは一月一日に開いた懇談会の場で、深刻さを増す経済・雇用情勢を踏まえ、労使が協力して雇用の安定・創出に取り組む一方、政府に早急な雇用対策の実施を求める共同宣言を確認した。宣言では、雇用不安や雇用情勢の深刻化などの問題に「いまこそ労使が真摯に向き合い、雇用の安定と新たな雇用創出に向けた政策を展開すべきだ」との共通認識を表明。そのうえで、雇用に関わる諸課題については「必要に応じて協議や研究等を行う」とした。一方、政府に対しては、「雇用セーフティネットの拡充や新たな雇用創出、そのための職業訓練などの対策の早急な実施を要請した」。

この宣言を基にさらに両者間で議論を深めた後、連合と日本経団連は三月三日、政府に対して雇用対策の取り組み強化を求める「雇用安定・創出に向けた共同提言」をとりまとめ、麻生総理をはじめ関係先に共同で申し入れた。提言は雇用調整助成金の拡充・強化など、雇用セーフティネットの強化に向け、政労使での合意形成を要望している。これに対して舛添厚労相は、三月中に何らかの政労使合意を得るべく協議したいと応じる。

この他、電機連合と大手電機メーカー六社の経営側で構成する「電機産業労使会議」も三月一四日に産別労使交渉を行い、「雇用の安定と創出に向けた電機産業労使共同宣言」を締結。労使が協力し、雇用の安定と創出に向けて最大限の努力を行うことを確認した。

電機労使が産業レベルで雇用に関する共同宣言を締結するのは初めてのこと。同一八日の回答指定日には、この共同宣言に沿ってメーカー一三社の労使が「雇用不安拭のためのメッセージ」を、①回答書前文または但し書き②議事録確認および覚え書き——の形で確認している。

こうした動向と、労使からの申し入を踏まえて三月二三日、麻生首相と日本経団連をはじめとする経営団体、さらに連合のトップが一堂に会して、首相官邸で会合を開き、雇用の安定・創出に向けた新たな取り組みを合意する。合意には雇用調整助成金の拡充や職業訓練期間中の生活支援、失業給付を受けられない人への支援強化などが盛り込まれた（P 39別添資料参照）。

賃金交渉では隔たりの大きかった労使だが、雇用維持と雇用創出については、政労使が協力し、取り組みを強化することを確認したことも、〇九春闘の成果と位置づけられる。

〇九春闘が投げかけた課題

「賃金か、雇用か」で労使の攻防が展開された〇九春闘だが、労使はこの一年をいかに耐え忍ぶかについて、賃金・雇用両面で折り合いをつけた結果だとみることができるといえる。

そのうえで、これからはますます賃上げについては、引き上げ幅ではなく、絶対水準をどうするのか、問われることになるだろう。職種別賃金要求に踏み出した電機連合は、来春に向けて現在三〇歳の開発・設計職の「めざすべき水準」に設定している月例賃金三一万円を見直す。他産業との比較など

を通じて、新たな「めざすべき水準」を設定する考えだ。

一時金については、赤字の場合、どの水準を下限とすべきかなど、来春に向けて基礎部分についての労使協議が行われるものとみられる。とくに自動車メーカーは前年の年間六カ月以上から二カ月程度低下し、四カ月台で妥結した労使も多い。業績反映と言っても住宅ローンや教育資金などについては、一定額支給される一時金を組み込んで生活設計している世帯も多いうえに、年収をどう維持するのかの観点からも、仕切り直しの協議が必要になるだろう。また、職場に目を転じれば、減産に対応するため、残業削減、配置転換、休日振替、一時帰休といった雇用調整が進められ、副業を認める企業も出てきている。今回の政労使合意では、残業規制も含め従来から実施してきた雇用調整策全般を「日本型ワークシェアリング」と位置づけた。そして、残業削減雇用維持奨励金（P 40の資料参照）といった日本型ワークシェア促進のためのスキームも設けられた。こうした対策を総動員して、需要が回復するまで、いかに雇用維持に努めることができるのか。

労使ともこの一年は、ひたすら耐える年になるだろう。回復は外需と国内の成長分野での需要頼みといえるが、雇用のセーフティネットを強化しながら、いかに従業員のモチベーションを保つことができるか。

労使と政府が果たすべき役割の大きさが鮮明になった春闘ともいえる。

（調査・解析部

荻野登、新井栄三、渡辺木綿子）

〈別添資料〉

雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意

米国の金融危機に端を発した世界同時不況の中で、景気は急速な悪化を続け、大幅な減産などにより、雇用失業情勢は深刻の度を増し、国民の雇用不安は拡大している。雇用失業情勢については、今後さらに厳しい局面を迎える懸念がある。

雇用の安定は社会の安定の基盤であり、我が国における長期雇用システムが人材の育成及び労使関係の安定を図り、企業・経済の成長・発展を支えてきたことを再認識し、雇用の安定に向け最大限の努力を行う必要がある。

また、雇用の安定、さらには雇用創出の実現のためには、景気回復に向けあらゆる施策を総動員すること併せて、雇用の多くを占め、雇用維持に努力している中小企業の実情等に配慮しつつ、実効性ある雇用の安定・創出策を更に強化していくことが、喫緊の課題である。

このような中で、今般、政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、現下の雇用不安を払拭するためには、政労使の三者が一体となつてこの難局に立ち向かうことが不可欠との共通認識に立って、別紙のとおり、雇用安定・創出の実現に向けて、一致協力して取り組むことに合意した。

政労使はこの合意に基づき、企業が活力を持って活動でき、国の基本をなす勤労者が仕事に意欲を持ち、その持てる能力を発揮できる社会の構築に向けて、一体となって取り組む。

政府は、早急にこの合意の実現に向けて必要な施策を推進するとともに、労使は、政府の施策について理解・協力し、安定的な労使関係の下、相互理解に立って経営の安定と雇用の維持・確保に一致協力して取り組むこととする。

平成二十二年三月二三日
内閣総理大臣 麻生太郎
(社) 日本経済団体連合会会長 御手洗富士夫

日本商工会議所会頭 岡村正
全国中小企業団体中央会会長 佐伯昭雄

日本労働組合総連合会会長 高木剛

別紙 雇用安定・創出の実現に向けた5つの取組み

1. 雇用維持の一層の推進

景気が急速に悪化する中で、雇用の維持は最重要の課題である。このため、労使は最大限の努力を行うこととし、我が国の労働の現場の実態に合った形での「日本型ワークシェアリング」とも言える様々な取組みを強力に進める。この際、雇用が厳しい分野の労働者を、例えば出向等により、一時的に雇用機会がある分野に、企業間レベルでつなぐ等、失業がない形での産業間労働移動の取組みなどを進める。

このような取組みについては、個々の企業の労使間で、自主的に十分な協議を行い、労使の納得と合意を得る必要がある。その際、親会社たる大企業の労使は、

下請労働者の雇用の維持・確保に最大限の配慮を行う。

経営側は、どのような経営環境にあつても、雇用の安定は企業の社会的責任であることを十分に認識し、個々の企業の実情に応じ、成果の適切な分配や、労働者の公正な処遇に配慮しつつ、残業の削減を含む労働時間の短縮等を行い、雇用の維持に最大限の努力を行う。また、失業がない形での労働者の送り出し、受け入れ等に努める。

労働側は、生産性の向上は雇用を増大するとの認識の下、コスト削減や、新事業展開など経営基盤の維持・強化に協力する。また、失業のない労働移動の取組みに協力する。

政府は、残業の削減、休業、教育訓練出向などにより雇用維持を図る、いわゆる「日本型ワークシェアリング」への労使の取組みを促進するため、雇用調整助成金の支給の迅速化、内容の拡充を図り、正規・非正規労働者を問わず、解雇等を行わず雇用維持を図るための支援などを早急に行う。

また、雇用維持の観点から、中小企業の資金繰り支援に万全を期す。

2. 職業訓練、職業紹介等の雇用のセーフティネットの拡充・強化

雇用機会がある分野と雇用が厳しい分野との産業間、地域間のばらつきが大きい中で、新たな産業分野での就職や、職種転換等を円滑に進めていくことが必要である。このため、職業訓練を重要な雇用のセーフティネットと位置づけ、強力に推進するとともに、広域的、機動的な職業紹介を実施できるよう、全国ネットワークのハローワークによるマッチング機能を最大限発揮させる。

経営側は、訓練施設や人材を提供する

等、労働者の職業訓練の実施に最大限の支援、協力を行う。また、ハローワークによる職業紹介に協力する。

労働側は、自らの職業能力の開発向上に努力する。また、誠実かつ熱心に求職活動を行う。

政府は、以下の支援を行う。

① 企業のニーズ、人材不足分野、新規雇用創出が期待される分野などの実態を踏まえた、職業訓練や研修の拡大・内容・期間の拡充・強化

② 現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、全国ネットワークのハローワークの再就職・生活支援等の機能の強化及び組織・体制の拡充・強化

③ 職業紹介、職業相談や能力開発に関する相談、生活相談等をワンストップで行える拠点の整備、また、政府と一体となつて民間団体等が行っている就職支援の取組みの促進

3. 就職困難者の訓練期間中の生活の安定確保、長期失業者等の就職の実現

失業給付を受給できない者への支援が求められている。年長フリーターや母子家庭の母等のうち、失業給付を受給できない者への職業訓練期間中の生活支援、離職に伴い住居を失った者への住居や生活の支援、失業給付の支給が終了したものの、就職できない長期失業者へのカウンセリング等を組み合わせた就職支援など、就職と生活の支援を進める。

経営側は、職業訓練の実施、求人提供、労働者の受入れに最大限協力する。この際、過去の就業実態や離職状況にとらわれず、人物本位による採用を行うよう努める。

労働側は、自らの職業能力の開発向上に努力する。また、ハローワークによる指導、援助に応え、誠実かつ熱心に求職

活動を行い、就職できるように努める。

政府は、再就職が困難な者の就職を実現するため、ハローワークが中心となつて、離職者等の就業意欲・能力の底上げを図り、上記の職業訓練中の生活保障、住居・生活支援、就職支援を強化する。

4. 雇用創出の実現

我が国の将来的な経済成長、国民生活の向上、産業競争力の強化、地域の活性化等につながる分野、とりわけ、医療、介護、保育、環境、農業、林業等、成長が見込まれる分野において、雇用の受け皿を確保するため雇用創出が必要である。地域の労使を含め関係者が協力して、「ふるさと雇用再生特別交付金」、「緊急雇用創出事業」や、地方交付税の活用を通じて、地域における主体的な取組みを着実に進める。

経営側は、個々の企業の実情に応じ、新事業の開始や事業転換等に努める。また、「ふるさと雇用再生特別交付金」について、必要な支援に努める。

労働側は、新たな事業分野についての理解を深め、労働市場の実態を踏まえた適切な職業選択を行う。また、「ふるさと雇用再生特別交付金」について、必要な支援に努める。

政府は、財政出動による需要喚起をはじめ、産業政策、中小企業政策等の施策を総動員し、今後成長が見込まれる重点分野の雇用創出を図る。また、「ふるさと雇用再生特別交付金」等について、都道府県労働局と都道府県が一体となって推進するとともに、関係省庁間、関係者で協力し、早急かつ、効果的、効率的な実施を図る。

特に「ふるさと雇用再生特別交付金」については、労使が必要な拠出を行うことができるよう都道府県に対し要請を

行う。

5. 政労使合意の周知徹底等

政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、この合意に盛り込まれたそれぞれの役割を十分果たすよ

う最大限の努力を傾注するとともに、この「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」を個々の企業の労使に周知徹底し、この中の労使の取組みについては、必要に応じ、その適切な実施が確保されるよう、働きかけを行う。

なお、仕事と生活の調和の実現は、生

産性の向上を図りつつ、労働者が仕事と生活において生きがい、喜びを享受するために重要であり、平成一九年一月に「取りまとめられた「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、政労使が一体となつて、着実な取組みを進める。

残業削減雇用維持奨励金のご案内

(雇用調整助成金制度)

～残業削減により労働者の雇用を維持する事業主を支援します～

◆助成金制度の概要◆

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、その雇用する労働者や役務の提供を受けている派遣労働者の雇用の安定を図るため、残業時間を削減して雇用の維持等を行う事業主の方に助成を行います。

◆支給手続き等◆

本奨励金を受給するためには、労働組合等との間に残業削減に関する書面による協定を締結し、当該書面の写しを添えた残業削減計画書を事前に提出する必要があります。本奨励金の支給は、事業主の指定した対象期間(1年間)の初日から6か月ごとに区分した判定期間ごとに2回に分けて行い、支給申請期間は当該判定期間の末日の翌日から起算して1か月となります。

◆支給額◆

支給額は、各判定期間の末日時点における有期契約労働者及び役務の提供を受けている派遣労働者1人当たり、判定期間ごとに以下のとおりです。(ただし、上限はそれぞれ100人とし、残業削減計画書の提出日の翌日以降に新たに雇入れられた人等は対象となりません。)

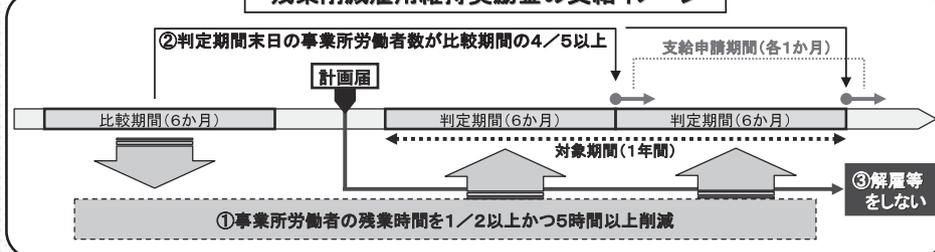
	【有期契約労働者】	【派遣労働者】
中小企業事業主	15万円(年30万円)	22.5万円(年45万円)
中小企業事業主以外の事業主	10万円(年20万円)	15万円(年30万円)

◆支給要件◆

本奨励金は、売上高又は生産量等の指標の最近3か月間の月平均値がその直前の3か月又は前年同期に比べ5%以上減少している事業所(中小企業の場合は直近の決算等の経常損益が赤字であれば5%未満でも可)の事業主に対し、それぞれの判定期間において、以下の支給要件を満たした場合に支給します。

- ① 判定期間における事業所労働者(事業所の雇用保険被保険者及び事業所に役務の提供を行う派遣労働者)1人1月当たりの残業時間が、比較期間(計画書の提出月の前月又は前々月から遡った6か月間)の平均と比して1/2以上かつ5時間以上削減されていること
- ② 判定期間の末日における事業所労働者数が、比較期間の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること
- ③ 計画書の提出日から判定期間の末日までの間に事業所労働者の解雇等(有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。)をしていないこと

残業削減雇用維持奨励金の支給イメージ



★詳細については、最寄りの労働局又はハローワークへお問い合わせください★

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク(公共職業安定所)