

賃金水準の復元と非正規は正社員上回る賃上げを——連合が要求策定論議を開始

二〇一一春闘の要求策定に向けた連合（古賀伸明会長）の議論がスタートした。一月一、二日に開催した春季生活闘争中央討論集会では、賃金水準がピークだった一九九七年水準への早期復元や、未組織労働者や派遣・請負労働者などの直雇用でない労働者も含む全労働者の処遇改善をめざすとした春闘基本構想について議論した。春闘構想の特徴と集会の様相を報告する。

求められる労働条件の復元と格差の是正

連合の二〇一一春季生活闘争の「基本構想」は二〇月二二日の中央執行委



員会で確認された。基本構想は、円高の進行・長期化や海外経済の減速懸念などの先行き不透明感が強まっていることやデフレ経済が続いていること、さらに失業率が高止まりして来春の新春採用も過去最悪が予測されるなど雇用情勢が厳しさを増していることなどを踏まえ、「いま、求められるのは労働条件の復元と格差の是正をはかることであり、労使が危機感を共有し、家計・企業のバランスの歪みを修整・解消することだ」と強調する。来春闘では「国民の暮らしや生活に蔓延する『閉塞感』を打破するとともに、日本経済をデフレ循環から脱却させ、活力ある社会への展開『希望と安心の社会づくり』をめざしていく」との考えを前面に打ち出した。

賃金カーブ維持とすべての労働者の待遇改善を

そのうえで、基本的な考え方として今春闘と同様、「すべての労働者の処遇改善に向けた闘い」の二年目の取り組みと位置づける。闘い方の方向性としては、「すべての労働組合がすべての労働者を視野に入れ、要求を起し、配分の歪みから是正、労働条件の底上げを実現することで、低下してきた賃金や労働時間、現場力などの復元をはかり、デフレ循環からの脱却と消費の回

復により、活力ある社会への展開、日本経済の展望を切り開いていく」との姿勢を強調する。

すべての組合が取り組むミニマム運動課題としては、①賃金カーブ維持分の確保②非正規労働者を含めた全労働者を対象とした賃金をはじめとする待遇改善③企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ④産業実態を踏まえた総実労働時間の短縮、時間外・休日労働の割増率の引き上げ等——をあげている。

一九九七年のピーク時より五・一%下がった報酬の復元を

具体的な要求については、まず「賃金水準を重視した取り組みを徹底することで、配分の歪みを是正する」とくに力点を置く。

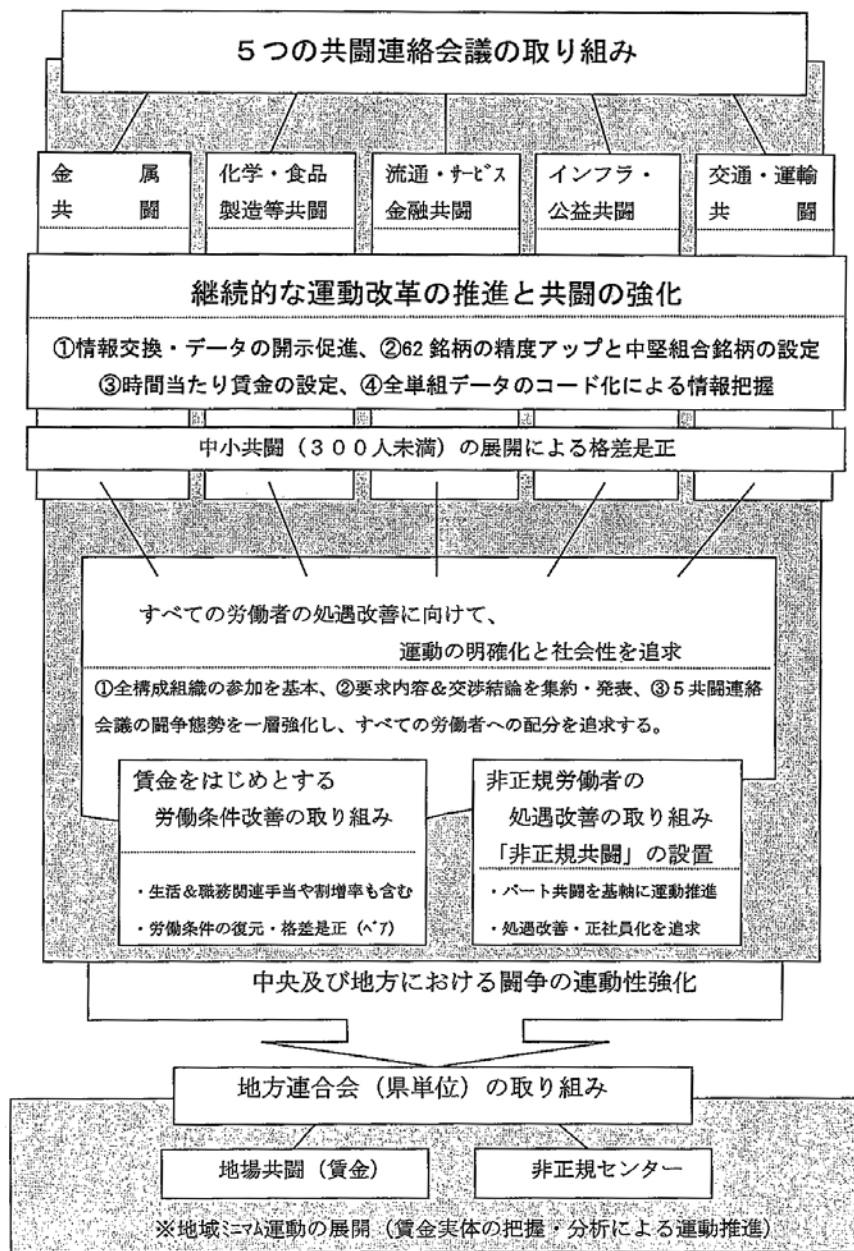
厚生労働省の「毎月勤労統計」の現金給与総額（年平均、五人以上）を用いた連合の試算によると、「一般労働者」の報酬は、ピーク時（一九九七年）に比べ、五・一%下がっているという（「就労形態計」ではマイナス二・三%）。そこで、賃上げの取り組みでは、賃金水準をできるだけ早くピーク時に戻すとの観点で「賃金カーブ維持をはかり、所得と生活の低下に歯止めをかける」ことを絶対条件としたうえで、「足下の状況を踏まえて底上げ・底支え、生活の維持向上につながる配分を要求する」ことを明記した。毎勤統計の数値を参考に、各単組の置かれた状況なども勘案して、可能な限り早期のピーク時への復元をめざした要求方針の策定を促す構えだ。

そのうえで、総額人件費抑制のターゲットとなってきた非正規労働者については、「正社員を上回る賃上げ要求を行う」と明記するなど、例年以上に「底上げ」の視点を重視した。具体的な取り組みの中味については、前述のように各産別が決めることになるが、連合としても一定の考え方を闘争方針に盛り込みたいとしている。

非正規は正社員上回る賃上げを／新たに「非正規共闘」を設置

非正規労働者の労働条件改善については、従来の「パート共闘」を軸に「非正規共闘」に衣替えさせることで、二年目となる「すべての労働者を視野に入れた闘争」の充実を図る。非正規労働者の正規化の促進をはじめ、派遣や請負労働者などの雇用主の違う間接労働者も含めて、非正規労働者全般の待遇改善の取り組みを展開。闘争の進捗と結果についての報告や情報開示を徹底する。また、非正規労働者の労働条件を正規労働者に近づけるため、「時給ベースで正規労働者を上回る賃上げを行う」との文言を盛り込んでいる。均等・均衡に向けた非正規労働者の労働条件改善のあり方について検討する考えも示した。

「共闘連絡会議」及び2011立ち上げ「各共闘」の役割と運動推進



資料出所：連合 2011 春季生活闘争「基本構想」

政策・制度要求の取り組みも

このほか、賃金の絶対額水準を重視した取り組みの徹底や、賃金の底上げをはかるための企業内最低賃金の締結拡大と水準の引き上げ、生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上、さらに「中小共闘」を中心とする格差是正・底上げの取り組みの強化なども盛りこんでいる。

さらに、賃金・労働条件改善と「運動の両輪」と位置づけている二〇一一年度の政策・制度要求に関しても、経

済対策の実施や労働者派遣法改正案の早期成立、中期的視点に立った最低賃金の引き上げ、有期労働契約の労働者保護ルールの法整備などに力点を置く考えだ。

「第2先行組合」(仮称)の配置や「中堅代表銘柄」(仮称)の設定も

一方、闘争体制については、〇九春闘で設置した「共闘連絡会議」(相場の波及力強化に向けて業種が近い産別組織ごとに情報交換などの取り組みを進

める五つの共闘組織)を中心に労働条件の復元に努める。賃金カーブの維持や賃金水準の引き上げ、生活・職務関連手当、割増率の引き上げ、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げなどを集計対象とする方針だ。

三月の集中回答日に回答を引き出す「第一先行組合」(仮称)と、その翌週の決着をめざす「第二先行組合」(仮称)を新たに配置し、要求と回答を集計して、中小組合への波及効果の向上をめざす。要求の集計は賃金カーブ維持原資、賃上げ額とその賃金水準を開示す

ることとし、回答結果については三月初めの「共闘連絡会議代表者会議」で活用する。

また、昨年、格差是正や賃金体系整備の取り組みを推進する目的で共闘会議ごとに設定した各産業の代表銘柄(労働者の職種、年齢、勤続の賃金水準)を整備するとともに、新たに「中堅代表銘柄」(仮称)を設定する。加えて、時給と月給をつなぐための指標としての時間あたり賃金も示すとした。

政労使が長期間、同じ取り組みを続けたことに問題が

こうした春闘構想の内容を踏まえ、一月一、二の両日には東京都内で「春季生活闘争中央討論集会」が開かれた。冒頭、古賀会長は九〇年代以降の政労使の対応について、「バブルが崩壊後、各企業は事業構造の再構築を迫られた。二〇〇〇年代の景気回復局面においても、グローバル化に伴う国際競争力強化をめぐる、政府は財政支出および超低金利政策を実施し、企業は人件費の削減・抑制、労組も雇用確保を最重点に取り組んだ。政労使それぞれが企業の存続と雇用を守ることに重点を置いたことは、その時期のそれぞれの対応としては決して間違っていない。しかし、こうした対応をとった結果、「あまりにも長い時間、同じやり方を続けてしまったことは課題として残っている。この間に企業と家計のバランスが崩れ、内需を低迷させ、デフレや空洞化といった日本経済を揺り動かす事態を招いており、これ以上続けられ、さらなる低成長とデフレが併存する悪循環に

一層、陥ってしまふ」などと危機感を示しつつ、「もう一度、春季生活闘争の社会的意義を明確にし、二〇一一春季生活闘争をすべての働く者の処遇改善に向けた二年目の闘いと位置づけ、すべての労働組合で、すべての働く者の労働条件引き上げのために適正な配分を追求するたたかいをすすめるべきだ」と訴えた。

できるだけ早くピーク時に戻すための議論を

そのうえで、具体的な要求に関しては、「経済やそれぞれ置かれた産業や企業の動向、これまでの労使交渉の経緯や労使関係、組合員の意識や感覚などの要素を勘案して判断するから、ある程度の質や量の幅はあっても構わないが、ミクロの集積がマクロであることを忘れてはならない」と指摘。「あまりにも過度に個別企業の論理に傾注してきたことが、日本全体の危機を招いた要因の一つ。低下を続ける賃金を復元させるための中期的な目標として、ピーク時の水準にできるだけ早く戻すことを論議して欲しい」と述べ、ピーク時の賃金水準の指標の示し方なども含め、闘争方針の確立に向けた積極的な議論を促した。

多くの構成組織が非正規共闘に参加を

また、二年目を迎えた「すべての労働者の処遇改善をめざす」取り組みについても、「昨年の春季生活闘争で、大手も中小も非正規労働者も同じ考え方で統一的に賃金水準維持をめざす取り組みを推進した。二〇一一春季生活闘

争ではこの考え方を一歩進め、非正規雇用労働者については均等・均衡に向けて、正規労働者以上の賃金引き上げの要求を検討したい」と改めて表明。

「今、労組が社会的に期待されているのは、所得拡大による内需拡大とともに、この間、もつとも痛んだ非正規の雇用と生活を安定・向上させること。今年是非正規労働者の処遇改善や正規化のために新たに非正規共闘を設置し、諸課題に取り組んでいく。多くの構成組織が共闘に参加して欲しい」などと呼びかけた。

使用者への貸しを取り戻す強い要求を

一方、議論では、復元に向けた要求基準を闘争方針にどのように盛り込むかについての意見が目立った。

機械金属の中小労組を多く組織するJAMは、「昨年、構造維持分を確保できなかった単組は一四一単組あり、この二、三年、そういった状況が累積している単組はその二倍ぐらいある。この間、使用者に貸しをつくっているわけだから、それを取り戻す強い要求を組んでいかねばならない」と決意を述べる一方、「非正規労働者の取り組みは随分前進していて、一番大きな成果は最低賃金が大幅に引き上げられてきたことがある。他方、一〇〇人未満の中小企業の正規労働者の賃金はこの一〇年間、明らかに下がっている。そういう中小の正規労働者の圧倒的な部分は未組織労働者でもあり、そこに焦点を当てた取り組みが大事だ。連合未組織の中小正規労働者に何らかのアピールを」と訴えた。

絶対額がどうあるべきかの議論も

繊維や流通、食品などの労組で構成するUIゼンセン同盟からは、「今年に賃金を主体としたベースアップの要求を組んでいくべきだ」と強調しながら、配分の妥当性について「ピーク時の配分を戻すというが、絶対額を求める交渉のなかで九七年のピーク時が良かったと思っているわけではない。そこに戻すことは理解するが、絶対額がどうあるべきかの議論も進めて欲しい。われわれの労働の対価がいくらなのかの交渉がもつとできるような議論をお願いしたい」と主張。具体的な要求基準の確立に向けた検討を要請した。

復元に向けた要求基準の確立を

ほかにも、私鉄総連は、「賃金をできるだけ速やかに近年のピーク時に戻すとか、マクロの視点で賃金カーブ維持分の一年一歳間差の水準を示すならば、経営側がミクロの議論に終始しないためにも、復元に向けた配分と水準を示して欲しい」と注文。自治労からも「連合は明確な要求基準を前面に打ち出し、社会的な運動として総掛かり体制を築いて欲しい。春闘の社会性を追求するなら、しつかりとした賃金カーブ維持分、賃上げ水準を波及させていくことが重要。情報開示をより一層進めて欲しい」との要請があった。

雇用と生活を守り、水準の低下を阻止を

一方、自動車総連は、「昨年の経済危機で甚大な被害があり、事業所閉鎖

や希望退職など、労使の懸命な努力が続けてきた。また、想定を遙かに上回る円高は各社の収益を圧迫するだけでなく、国内空洞化やそれに伴う雇用喪失まで現実味を帯びている。今春闘においては仲間の雇用と生活を守るために最大限努力することが我々の役割。賃金については少なくとも個々の水準を低下させないことが重要だ」と述べるとどめた。

産別自決を踏まえ、連合としての指標も提示

答弁した團野久茂副事務局長は、「二〇一一春闘の」基本的な考え方としては、賃金水準の引き上げ、ベアをやるとの考え方から、その他の配分まで含め、置かれている状況のなかで幅広く取り組みを選択できるような、共闘の統一性を考えたい」としながらも「すべての構成組織が労働者のための配分を追求する考え方だけは捨てないで欲しい」と強調。「何らかの形で配分を要求して交渉し、答えを出すがそれが組織労働者全体の成果につながり、非正規にまで波及することだ」などと説明して、産別自決を踏まえつつも連合が要求に関する指標を示す考えを改めて表明した。

今後、集会で出された意見なども踏まえて検討を重ね、二月二日の中央委員会「闘争方針」として正式決定する。

(調査・解析部)

高齢者雇用

希望者全員が六五歳まで働ける企業は四六・二%—厚労省調査

厚生年金の支給開始年齢が段階的に六五歳まで引き上げられる中、希望者全員が六五歳まで働ける会社の割合は四六・二%で、二〇一〇年度中の目標である五〇%に満たないことが一〇月二九日、厚労省の「高齢者の雇用状況」調査で明らかとなった。

調査は高齢者雇用安定法に基づき、従業員数三二人以上の企業一三万八四二社を対象に六月一日時点の高齢者の雇用状況を聞いたもの。

九六・六%の企業が高齢者の雇用確保措置を導入

調査結果によれば、高齢者の雇用確保措置を行っている企業の割合は九六・六%で前年比一・〇ポイントの上昇。前年までの調査対象だった従業員数五人以上の企業と比較すると、同〇・四ポイント上昇の九七・六%となった(図1)。

企業規模別にみると、従業員数三〇人以上の大企業では前年と同水準の九八・七%の企業が雇用確保措置を実施しているのに比べ、中小企業では九六・三%だった。とくに三一人〜五〇人規模の企業では前年比二ポイント上昇の九四・四%となり、顕著な伸びを示した。

高齢者雇用安定法では雇用確保措置で義務付けられる年齢を年金の支給

開始年齢の引き上げに合わせて、段階的に引き上げている。雇用確保措置を実施済みの企業のうち、現在の法定年齢である六四歳以上を雇用確保措置の上限年齢としている企業の割合は一〇〇%。そのうち、法定の引き上げスケジュールを前倒して六五歳以上を上限年齢としている企業(定年を定めてい

ない企業を含む)は前年比三・一ポイント上昇の八九・九%となった。法定どおりに六四歳を上限としている企業は一〇・一%だった。

雇用確保措置の方法を聞いたところ、雇用契約を終了させることなく、勤務延長で対応する企業は二割に満たなかった。内訳をみると、定年を廃止することで対応した企業は二・八%、定

年を引き上げた企業は一三・九%だった。

一方、いったん定年に達した後、雇用契約を終了し、勤務形態や労働条件を変更した上で、新たに雇用契約を結ぶ「継続雇用制度」で対応している企業の割合が

もつとも高く、八三・二%だった。

継続雇用制度で対応している企業のう

ち、希望者全員を再雇用しているのは四一・四%で前年より〇・四ポイント低下した。一方、再雇用の基準を労使協定で設けている企業の割合は四七・五%となり、前年を三・九ポイント上回った。

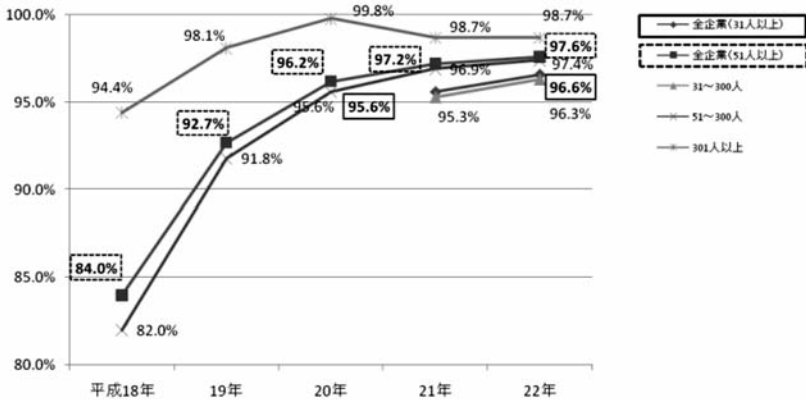
希望者全員が六五歳以上まで働ける企業の割合は四六・二%だった(図2)。

前年より一・六ポイント上昇しているものの、厚生労働省が今年度中に達成すべき目標として掲げている五〇%には満たない状況だ。企業規模別では中小企業が前年比一・六ポイント上昇の四八・八%。大企業では同〇・五ポイント上昇の二四・〇%となった。この結果について、厚生労働省は「都道府県労働局の指導や高齢者雇用アドバイザーの活用により、目標達成に向けて努力したい」とコメントしている。

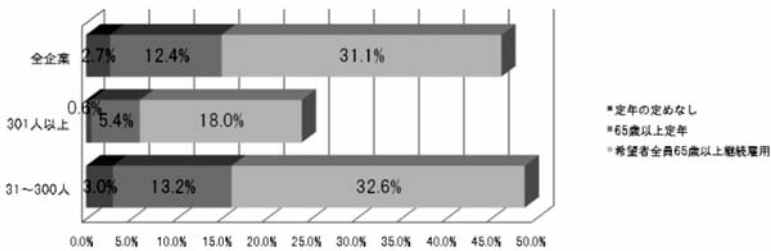
七〇歳まで働ける企業の割合も同〇・八ポイント上昇の一七・一%で、年度内の目標である二〇%に届かなかった。

過去一年間に定年に達した約四六万七〇〇〇人のうち、定年後に継続雇用された人の割合は七一・七%。継続雇用を希望したにもかかわらず、基準に満たず退職した人の割合は二・〇%だった。継続雇用制度により、雇用確保措置を行っている企業について、定年後に継続雇用された人の割合をみると、希望者全員を継続雇用する企業は八〇・五%、基準に達した従業員のみに継続雇用する企業では六七・八%となった。

(調査・解析部)



希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合



障害者雇用

雇用者数、過去最高の三四万人―厚生労働省調査

TOPICS

3

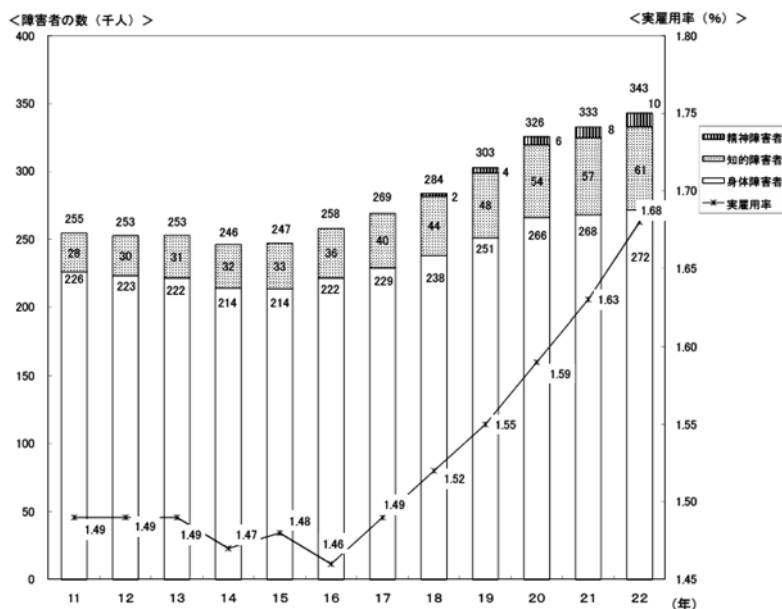
厚生労働省が一〇月二十九日に発表した二〇一〇年の「障害者雇用状況」によると、民間企業で雇用されている障害者の数は前年比三・一%増の三四万二九七三・五人となり、過去最高となったことがわかった。実雇用率も〇・

〇五ポイント増の一・六八%となり、これも過去最高を示した。民間企業に課せられた法定雇用率一・八%を達成している企業は四七・〇%で前年より一・五ポイント増加した。

今回の集計は障害者雇用促進法に基づいて、民間企業、地方自治体、独立行政法人に二〇一〇年六月一日現在の



民間企業における障害者の雇用状況
(実雇用率と雇用されている障害者の数の推移)



障害者の雇用状況を聞いたもの。

それによると、民間企業で働いている障害者の数は前年より一万一六二二人多い三四万九七三・五人。前年比で三・一%増加し、過去最高となった。実雇用率も同〇・〇五ポイント増の一・六八%となり、過去最高を示した(図1)。障害者雇用促進法に基づき、従業員

五六人以上の民間企業に課せられている法定雇用率一・八%を達成している企業の割合は四七・〇%で、前年を一・五ポイント上回った。

景気が依然不透明な状況にあるにもかかわらず、障害者雇用数や実雇用率が伸びていることについて、厚生労働省は「企業のコンプライアンス意識が強まっていることに加え、障害者自身の働く意欲が強まっていることもあるのではないか」と分析している。

雇用されている人の内訳をみると、身体障害者は二七万一九五五人で全体の約八割を占めた。知的障害者は六万一二三七人、精神障害者は九万九四二人だった。

従業員数の規模別に実雇用率をみると、五六人〜九九人規模の企業で一・四

二%、一〇〇人〜二九九人規模で一・四二%、三〇〇人〜四九九人規模で一・六一%、五〇〇人〜九九九人規模で一・七〇%、一〇〇〇人以上規模では一・九〇%となり、すべての規模で前年を上回った。法定雇用率を達成した企業の割合は五六人〜九九規模で前年比〇・二ポイントマイナスとなった以外は、すべての規模で前年より増加した。障害者の雇用に特別の配慮をした子会社で親会社の実雇用率に算入できる「特例子会社」の数は二八三社。雇用されている障害者の数は一万五六二・五人となった。内訳をみると、身体障害者は七七五二人、知的障害者が六三五六人、精神障害者は四五・四人だった。

一方、公的機関の法定雇用率(国、都道府県、市町村は二・一%、教育委員会は二・〇%)の達成状況を見ると、国は九七・四%、都道府県は九四・九%、市町村は八八・四%といずれも高い割合を示しているのに対し、教育委員会は六〇・八%と低い水準だ。内訳をみると都道府県教育委員会は二七・七%、市町村教育委員会は七九・五%となっている。都道府県では四七機関のうち、三四が未達成という状況となっている。このうち、二二都道府県の教育委員会は昨年一月に三年間にわたる障害者採用計画を作成したものの、今年六月一日時点で計画どおりに採用が進んでいないことから、厚生労働大臣名で報告を行った。

(調査・解析部)