

労使交渉はどう展開したのか

—アベノミクスの影響、特徴と残された課題

二〇一三年春の労使交渉は、日本経済の長期低迷を抜け出すため、デフレからの脱却を政府のみならず、労使も共通課題とするなかスタートした。昨年末、安倍第二次内閣が誕生、同政権の経済政策であるアベノミクスが始動すると、その影響が労使交渉にも及ぶ異例の展開となった。交渉がいまだ継続中の労使もあるが、本号の特別企画として、①交渉全体の動向、②労働側が重視した中小企業における賃金の底上げ、③非正規雇用の処遇改善と改正労働契約法への対応——などを軸に、今季交渉を振り返る。あわせて、昨年一月の組織統合で一四〇万人の巨大産別となり、初陣の取り組みとなったU A センセンの逢見直人会長に今季闘争の特徴と持ち越された課題などを聞いた。

(調査・解析部)

全体の交渉動向

労働側は賃上げによるデフレ脱却 経営側は雇用の維持・安定を主張

最大ナショナルセンターの連合（古賀伸明会長、六八〇万人）は、二〇一三春季生活闘争の方針で、「傷んだ雇用と労働条件の復元」をスローガンに掲げた。非正規の増加による雇用の不安定化、また一九九七年以降続く賃金の低下に歯止めをかけ、復元することによって「デフレスパイラルの危機を回避すること」が最大のテーマだった。それを実現するための要求として、賃金カーブ維持分（定昇相当分）の確保を前提に、「すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために一%を目安に取り組みを進める」とした。また、交渉リード役の電機、自動車、鉄鋼、造船重機、非鉄などの産別でつくる金属労協（JCM）も、「すべての組合で賃金構造維持分を確保し、賃金水準を維持する」とした。

こうした上部団体の方針を受け、自動車総連、電機連合などの大手産別は

足元の経済情勢と各企業の業績を総合勘案し、四年連続で統一ベア要求を見送った。一方、各産別がこれまで以上に重点課題としたのが、賃金の底上げによる中小と大手間の格差是正だった。中小企業が多い産別で構成する連合の中小共闘は、賃金下支えのために初めて三〇歳一九万円、三五歳二一万円という「最低到達水準値」を設けた。また、日本最大の産別・U A センセンは、

構成組織の四分の三を占める中小の底上げを図るため、「ミニマム水準」（基本賃金）として、高校卒三五歳（勤続一七年）・大学卒三〇歳（勤続八年）二四万円の数値を新たに設けた。この水準を下回る組合は、賃金体系維持分を含め、賃上げ原資として一人平均七〇〇〇円を要求することとした（P34の逢見会長インタビュー参照）。

労働側のこうした要求を踏まえて、

経団連（米倉弘昌会長）は一月二一日、経営側の交渉指針となる、『二〇一三年版経営労働政策委員会報告』を発表した。報告は今季の労使交渉・協議においては、企業の存続と従業員の雇用の維持・安定が最優先の課題であると強調。そのうえで、労働側の主張する定昇相当分の確保については、制度自体のあり方の議論も必要だとその要求動向をけん制した。

こうした労使の主張が表明された後、連合と経団連によるトップ懇談が一月二九日に開かれた。冒頭、米倉経団連会長は今季交渉においては、「自社の存続と発展、雇用の維持・安定を確実なものとするために、これまでにも増して、労使が危機感をしっかりと正しく共有し、課題解決に向けた建設的な議論を尽くしていくことが求められる」と経労委報告の主要論点を改めて主張。一方、古賀連合会長は「デフレ経済から脱出できるか否かは、政府の適切な経済財政運営に加え、今年の春



連合・経団連のトップ懇談会（1月29日、連合HPより）

季労使交渉の結果も大きなカギを握っている。経団連と連合は、マクロな視点に立ち、社会的責任を自覚したメッセージを発信していかなければならない」と述べ、最大の課題である「デフレからの脱却」に向け労使が社会的役割を果たさなければならぬと訴えたが双方の議論はすれ違いが目立った。

所得拡大促進税に続き、安倍首相が報酬引き上げを経済界に要請

労使の主張がかみ合わない中、安倍首相が動き出す。安倍政権は、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略の「三本の矢」によって、円高・デフレから脱却し、雇用や所得の拡大につなげることを政策目標に掲げている。こうした経済再生に向けた緊急経済対策としては、財政出動だけではなく、投資や雇用を喚



安倍首相による経済界への要望（2月12日、首相官邸HPより）

起し、成長戦略につなげるための税制措置が盛り込まれた。政府・与党は来年度税制改正に、従業員の平均給与を増やした企業の法人税を減税する所得拡大促進税制の創設を打ち出した。この新税制は、所得水準の底上げを図るため、今年度から向こう三年間の措置として、国内雇用者への給与等支給額を基準年度と比較して5%以上増加させた場合に、支給増加額の10%（中小企業等は20%）を法人税の税額控除として申請できるというものだ。

さらに安倍首相は二月二日、「デフレ脱却に向けた経済界との意見懇談会」を開催する。経団連の米倉会長をはじめ、日本商工会議所、経済同友会の経済団体トップとの会談の冒頭、首相は「安倍政権の目標は『頑張った人が報われる社会』。デフレから脱却し、円高を是正し、日本の経済を成長させていくために、三本の矢を同時に進め

表1 首相官邸ホームページに掲載された報酬を引き上げる企業の動向
* 自社HP等で公表した主な企業（3月中旬時点）

企業名 (HP公表日等)	実施内容	引き上げ等の考え方(各社報道資料等より)
ローソン (2月7日)	20代後半から40代社員を対象に平均年収を約3%上げる	安倍政権の経済再生策の一つである賃金アップ要請に賛同。消費意欲の高い世代(20代後半~40代)の社員を年収をアップさせます
ソディック (2月13日)	グループ国内法人に在籍する社員に年間給与総額の2.5%を原資として、一定額を支給	安倍政権の経済活性化策に賛同し、日本国内法人の社員を対象として一時金を支給することを決定
ワークマン (2月19日)	平成25年度より、役員と役員待遇を除く全社員対象に実施。対象者の年収を平均して約3%上げる	安倍政権の経済再生策の一つである賃金アップの要請に賛同。個人所得を増加させ続けることこそが、デフレを脱却して景気を好循環に向かわせる道であり、この時期での賃上げこそが経営の使命と判断
ジェイアイエヌ (JINS) (2月28日)	正社員の平均年収の約6%相当を基準とする	安倍政権が掲げる経済再生策の一つである賃金アップの要請に賛同。20~40代若手・中堅社員の収入を増加させる事により、回復の兆しを見せつつある日本経済の消費活性化を後押しし、持続的な経済成長に向けた健全な消費サイクル創出の一助に繋げる
セブン&アイ・ホールディングス (3月4日)	月例給(定期昇給+ベースアップ)を引き上げ、組合員平均5,229円(前年度比1.5%)	子育て世代など日常生活における需要が旺盛な世代等を積極的に支援することは、日々の需要を喚起し、長らく冷え込んできた消費者心理を改善する契機となり、将来的には小売業の業績拡大に結びつくものと判断
ファミリーマート (3月7日)	1.5%の定期昇給と賞与増額等で年収を2.2%引き上げる	昨年度に引き続き、組合員の所得の引き上げを図り、経済・消費の活性化に寄与したいと考えている
ファンケル (3月8日)	店舗契約社員約1,100人を対象に月額最大2万円のベースアップを行い、年収は平均9.6%アップする見込み	お客様視点の徹底を推し進めるために、お客様と直に接する店舗スタッフが、誇りを持って働ける環境を整えることが必要であると考え、ベースアップを決定
ニトリ (3月11日)	一人平均2.31%、金額7,159円(定期昇給+ベースアップ)引き上げる	安倍政権の賃金引き上げ要請に賛同し、『国民の暮らしを豊かにする』ことを経営理念に掲げる当社としても例年以上の給与引き上げを決断

ていくなか、やっと明るい兆しが見えてきた。その中で、頑張つて働く人の所得の増大に、この動きをつなげていくことが出来るかどうかにかに経済政策の成否がかかっているといつてもいいなどといふ。そのためには、「政府・経済界・労働界が、これまでの発想の次元を超えて、大局的観点から一致協力して、課題解決に動き出していくことが必要である」としたうえで、「業績が改善している企業は報酬引き上げなどを検討していただきたい」と要請した。

この要請に、いち早く応じたのはローソンだった。産業競争力会議の民間議員でもある新浪剛史社長(経済同

友会副代表幹事)は、一三年度からグループの二〇歳代後半~四〇歳代の正社員約三三〇〇人のほぼ全員を対象に、年収を平均3%引き上げる考えを示した。これに続いて、ワークマン、セブン&アイHD、ファミリーマート、ファンケル、ニトリなどが、安倍政権の経済再生策としての賃上げ要請に賛同し、報酬引き上げを発表した(表1)。このうちセブン&アイHDの場合、そのうち西武などのほかグループ全五四社(組合員など五万三五〇〇人)が対象となり、UAゼンセンの加盟組合のあるイトーヨーカ堂の場合、四年ぶりの給与は前年に比べ、率で一・五%増

の五二二九円の賃上げとなった。労働側にとつては予期せぬ援軍ともいえるが、こうした政府の動向に対して、古賀連合会長は、「政権への親和性が強い企業の動きだ」とし、賃金・労働条件は、あくまでも労使自治により、独自に決めるべきものであるという労使関係の原則を強調した。

大手労使は交渉本格化の前に 改正高年法への対応で合意

二月上旬から大手の組合は要求書を提出し、二〇一三春の労使交渉が本格化した。一方、昨年来の継続課題だった厚生年金の報酬比例部分の支給繰り延べに対応した、六〇歳以降の雇用の場の確保については、大手企業労使の場合、二月末までに大勢が固まった。昨年末、現役世代の原資の一部を六〇歳超継続雇用に充当するNTTグループの新たな処遇体系がマスコミで大きく取り上げられた。経団連の経労委報告で、中高年から賃金カーブを寝かせた制度改定が必要と問題提起したこともあり、NTT労使の合意は注目を集めた(四月号で詳報)。

各社の協議では、改正高年齢者雇用安定法に沿った形でどのように労使が折り合うべきか知恵を絞っていた。このため、交渉では基本的に労使間に対立はなく、無年金期間を避けるため、就労先をいかに確保・開拓するか苦心した。組合としては六五歳までの継続雇用を図りたいところだったが、改正法の経過措置(当面、希望者全員の継続雇用については六一歳までを確保する)を活用して決着するケースも多かった。

表2 2013春季労使交渉の一時金回答及び前年実績

産別・労組名など	2013年回答	2012年実績
自動車総連(年間)		
トヨタ	5.0カ月 +30万円	5.0カ月 +3万円
日産	5.5カ月	5.3カ月
本田技研	5.9カ月	5.0カ月
マツダ	4.3カ月	3.3カ月
三菱自工	4.3カ月	4.1カ月
スズキ	5.3カ月	5.0カ月
ダイハツ	5.3カ月	5.0カ月 + α
富士重工	5.0カ月 +10万円	5.0カ月
いすゞ	5.4カ月	5.2カ月
日野	5.0カ月 +10万円	5.0カ月
ヤマハ発動機	5.0カ月 +6万円	4.8カ月
電機連合(年間)		
日立製作所	1,603,930円 5.35カ月	1,580,832円 5.28カ月
三菱電機	1,452,000円 5.22カ月	1,591,000円 5.67カ月
富士電機	1,517,200円 4.8カ月	1,419,900円 4.5カ月
基幹労連(年間)		
神戸製鋼所	89万円	103万円
三菱重工	49万円 +4カ月	46.5万円 +4カ月
IHI	25万円 +4カ月 + 成長協 力金4万円	27万円 +4カ月 + 特別協 力金3.5万円
住友重機	4.95カ月	5.1カ月 +2万円
三井造船	4.5カ月	30万円 +4カ月
住友金属鉱山	180万円	181万円
三井金属	147万円	148.5万円
NTT労組(年間)		
NTT 東・西、コミュニ ケーションズ、持株、フ ァシリティーズ、コムウ エア	134.3万円 (西日本 133.5 万円、コミュニケーション ズ 137.2万円)	134.3万円
NTT ドコモ	190.5万円	190.8万円
NTT データ	173万円	173万円
JR関係		
JR 東日本	夏季手当 2.85カ月	夏季手当 2.55カ月
JR 東海	夏季手当 2.95カ月分	夏季手当 2.9カ月分
JR 西日本	年間臨給 5.38月分	年間臨給 5.3月分
J P 労組	年間 3.3カ月	年間 3.0カ月

注)業績連動方式を採用している労組は除く

取り巻く環境の厳しさを強調し、①総額人件費管理の観点から賃金については慎重に判断せざるを得ない②一時金は企業を取り巻く環境の厳しさからすると大変重い要求である③企業内最低賃金は厳しい経営状況を踏まえると慎重に判断する必要があり——などと繰り返し、慎重な姿勢を最後まで崩さなかった。また、海外生産のシフトと国内雇用の維持が

五万円」の表示で満額回答。日産も昨年を〇・二カ月上回る組合要求の年間五・五カ月(二〇四万一〇〇〇円)どおりの回答を示した。もっとも高い月数要求となった本田技研でも五・九カ月(二一七万一〇〇〇円)の満額回答となり、昨年実績を〇・九カ月上回った。昨年三・三カ月と四カ月を大きく割り込んだマツダは組合の五・〇カ月要求に対し、会社は四・三カ月を回答。三菱自工は昨年実績に〇・二カ月上乗せした四・三カ月を満額回答した。

(2) 家電・通信系メーカーでは回答後に賃下げ提案も

業績低迷から脱しきれない電機メーカーでは交渉以前から、さらに回答後も波乱含みの展開となった。大手電機メーカーの労組でつくる電機連合の今年の統一闘争は、経営再建途上にあるシャープとパイオニアが離脱。一〇組合での取り組みとなったが、三月一四日の回答ではすべての組合に賃金体系維持が示された。年間一時金はパナソニック、東芝、富士通、NEC、安川電機は業績連動算定方式を採用しているが、交渉組はすべて産別ミニマム基準である年間四カ月を維持した。日立製作所が五・八カ月の要求に対して五・三・五カ月を回答し、昨年実績(五・二・八カ月)を上回った。三菱電機の組合は五・五・七カ月を要求したが、五・二・二カ月で決着、昨年実績(五・六・七カ月)を下回った。富士電機は四・八カ月で昨年実績を〇・三カ月上回り、沖電気も四・三・五カ月で昨年実績を〇・五カ月上回った。また、統一要求事項の一・五万四・五〇〇円から一・〇〇〇円の引き上げを求めた企業内最低賃金

自動車メーカーの一時金で満額相次ぐも、そのほかは明暗分かれる

なお、日本郵政グループ(JP)における労使交渉トピックスは後述するが、改正法への対応としては、再雇用時の選考を取り払い、希望者全員を再雇用することになったほか、同法が認める一二年間の経過措置も設けないことになった。

また、機械・金属関係産別のJAM傘下の大手組合では労使合意に当たり「中長期的に二〇一五年以降の賃金水準と現役世代も含めた賃金制度のあり方」(ヤンマー)や、「賃金・人事制度の再設計など将来的な定年延長に向けた研究」(コマツ)の議論を開始することを確認したケースも報告されている。

六〇歳以降の継続雇用の取り扱いを決着させて以降、労使は賃金交渉を本格化させる。金属労協傘下の大手組合の多くは、賃金構造維持分の確保と前年実績を上回る一時金要求で臨んだ。また、金属労協全体でもまだ半数にとどまる企業内最低賃金協定の締結ならびに水準向上を要求の前面に掲げた。

大きなテーマとなった労使も多かった。しかし、三月一三日の金属集中回答日、金属労協に報告のあったすべての組合が賃金構造維持分を確保し、JAM傘下の一組合が賃金改善を獲得。一時金は産業内でのばらつきはあるものの、昨年実績を上回る回答がめだち、とくに自動車では満額回答が相次いだ(表2)。

(1) 自動車大手メーカーは一一組合中九組合が満額回答

金属関係の交渉で組合側は、経営委員報告でも強調する「危機」を乗り越える原動力は「人」であり、「人への投資」が不可欠であることを主張。これに対して、経営側は、円高・合理化対策など経営施策に対する組合員の協力・努力に感謝の意を示しながらも、産業を

自動車大手メーカー組合への回答は、円高是正や業績回復などの追い風も手伝い、一時金は一一組合のうちマツダとヤマハ発動機を除く九組合で、要求満額の回答を受けた。トヨタは「五・〇カ月十三〇万円」(年間)の要求に対し、会社は「二〇〇万円+

(二八歳見合い)は、五〇〇円の引き上げで折り合った。

しかし、この統一回答以降、パナソニックでは一時金の二〇%カット、所定内労働時間の延長による残業手当の縮減などが会社側から逆提案された。NECも組合員の賃金を四月から九カ月間一律四%減額することで合意。富士通も四月に入り、定昇の実施を九カ月間先送りすることになった。統一闘争を離脱したシャープでは組合員一律二%の賃下げが提案されたほか、パイオニアでは定昇を半年間凍結、年間一時金は過去最低の二・五カ月分とすることで合意した。

(3) 鉄鋼、造船・重機、非鉄関係も業績で明暗分かれる

鉄鋼 造船・重機、非鉄の組合でつくる基幹労連は賃上げ交渉が隔年となつてゐるため、一時金交渉が焦点となつた。大手鉄鋼メーカーでは、新日鐵住金、JFEスチール、日新製鋼が業績連動方式をとつており、労使交渉を行った神戸製鋼所の組合は年間一〇〇万円を要求したが、年間八九万円の回答にとどまるなど、業績によつて各社で明暗が大きく分かれる回答内容となつた。

総合重工の一時金回答では、三菱重工が年間四九万円十四カ月の満額回答を示し、住友金属鉱山も組合側の年間一八〇万円の要求に対し、満額で応えた。満額回答とはならなかったがIH Iが年間二五万円十四カ月十成長協力金四万円、住友重機が年間四・九五カ月、三井造船が年間四・五カ月、日立造船が年間一〇万円十四カ月となつてゐる。



3月13日の金属集申回答日で会見する金属労協の幹部

交渉結果に対する労使の評価

三月一三日に労使はそれぞれ見解を発表した。金属労協の西原浩一郎議長は、交渉過程で政府が経済団体に報酬引き上げを要請したことについて、「デフレからの脱却に向けた所得環境を改善させるためのメッセージとしては理解できる」としつつも、政府に対しては、「格差の拡大を繰り返さないよう、労働分野の社会的規制の緩和については、慎重の上にも慎重を期すべきだと考える。安易な規制緩和には断固反対である」とクギを刺した。連合の古賀会長は記者会見で、「賃金の底上げ、底支えを図るとともに、『賃上げでデフレからの脱却を』と訴えてきた成果が伺える内容だ」とする見解を示した。一方、経団連の米倉会長は、「業績の改善した企業が昨年の実績を上回る

賞与・一時金を提示するなど、本日示された回答は、景気に明るさが見え始めてきた中、個別企業労使が真摯に話し合いを行ない、労働組合の意見にも極力配慮した結果であると思う」とのコメントを発表した。

労使のトップは安倍首相の要請とその影響について、直接的な言及は避け格好だ。ただし、トヨタ自動車の豊田章男社長は同日、首相官邸で安倍首相と会談した際、ボーナス要求に満額回答したことについて、首相が「トッパ企業としてそういう姿勢を示すことはありがたい」と謝意を示したと報道された。

一方、労働側でも電機連合の有野正治委員長はアベノミクスが及ぼした交渉への影響について、「デフレからの脱却については、今春闘で労使とも掲げたテーマであり、とくに企業内最低賃金の引き上げについては、労使が社会的責任を果たす意味で、交渉材料としては使った」と内幕を垣間見せた。企業内最低賃金の引き上げ回答も経営側が社会的要請に応えたひとつの形と言える。

賃上げは前年比横ばい、一時金はやや上昇

大手自動車メーカーでは一時金の満額回答が相次いだことから、その後の展開に期待を抱かせたが、これまでに発表された賃上げ集計を見る限り、前年に比べて賃金・一時金とも前年を大きく上回るようなデータは出てきていない。これまでの各種の集計結果をみると、賃上げは前年比横ばいが基調で、一時金は、自動車などの業績好調組の

実績で底上げされ、昨年をやや上回る水準となつてゐる。一方、中小春闘は従来にも増して逆風が吹いており、その状況については、次項で報告する。

連合が五月八日時点でまとめた平均賃金方式による賃上げ回答集計(三三三組合、約一七九万人)の結果によると、引き上げ額は五〇〇円となり、昨年同時期に比べマイナス六円、率では昨年同率の一・七四%となつてゐる。中小組合(三〇〇人未満の妥結・加重平均)も三八八〇円で、昨年比に比べ四七円のマイナスながら引き上げ率は昨年同率の一・六%だった。

年間一時金(一六五〇組合、約一五五万人)は昨年比〇・二一カ月増の四・五七カ月となつてゐる。

一方、経団連調査では、四月五日時点で東証一部上場・従業員五〇〇人以上の三五社の第一回集計ながら、賃上げ額は昨年比三七円減の六二〇三円(同比〇・〇三ポイント減の一・九一%)。また、従業員五〇〇人未満の中小の第一回集計(五月一日)では、一七二社の加重平均で昨年比にプラス二八六円の四一四一円(〇・一二ポイント増の一・六四%)となつてゐる。

全労連、純中立労組懇などで構成する国民春闘共闘委員会が五月一六日に発表した第六回集計結果によると、八七一組合の平均賃上げは単純平均(組合ごとの平均)で五四一〇円・一・九二%となり、前年同期(五三四七円・一・八〇%)との比較では額で六三円、率で〇・二二ポイント上回つてゐる。

今春闘が提起した課題と残された課題

これまでの動向を振り返ると、アベノミクス効果が今春交渉時において、賃上げに波及したケースは限定的だといえる。ただし、多くの企業が業績改善分を一時金に反映するケースが増加してくれば、報酬増に結びつくことも考えられる。いずれにしても、政府の二%のインフレターゲットに加え、来年四月から予定される消費税増税が重なる、二〇一四年春闘が、労使にとっての正念場となるだろう。

また、先に触れたように六〇歳以降の継続雇用の妥結に当たって、中期的課題として賃金・処遇体系の見直しを確証した労使もある。電機連合と使用者団体の電経連（電機・電子・情報通信産業経営者連盟）も今季産別労使交

中小の動向

全体の動向でみてきたように、今春闘は要求策定から春闘開始までの間に超円高が是正され、輸出大手企業を中心に業績の回復がみられた。その流れは、ものづくり産業の中小春闘に、どのような影響をおよぼしたのか。ものづくりの中小労組を多く抱える産別を取材し、五月上旬までの動向を追った。

交渉の進捗や妥結状況はほぼ昨年並み

JAM

JAM（真中行 雄会長・約三六万四〇〇〇人）の集計結果から、機械や金属関連の中小労組などの

渉のなかで、エージェンツ社会に向けた課題の検討に入ることを確認している。およそ一〇年前に成果主義の導入による賃金制度見直しが大きなトレンドとなったが、今回は「六五歳定年」を見据えた賃金・人事制度の見直しの議論が企業で始まるきっかけとなったこともできる。

さらに、後で動向を紹介するが、改正労働契約法への対応として、有期契約労働者の無期化・正社員化や不合理な労働条件の禁止をめぐる労使協議が今後、積み上げられていくことになるだろう。こうした一連の流れを振り返ると、今季労使交渉では、マクロ・ミクロ両面から大きな変化の芽が生まれたとみることができている。

交渉結果をみると、五月八日時点で一一九一組合が賃金要求し、九九六組合が回答を得ており、妥結した組合が九一〇組合となっている。交渉の進捗具合は、ほぼ昨年並み。平均賃上げでの要求額平均（単純）をみると、全体の合計では五四〇二円で、妥結額が四三八九円。同一組合で前年と比較すると、要求額は一一八円マイナスで、妥結額は二三円増とこちらもほぼ昨年並みとなっている。

三〇〇人未満の組合だけで見ると、要求額は五三五六円で、妥結額は四二〇三円。同一組合での前年比は、要求が一三一円マイナスで、妥結額は一七円プラスとなっている。

賃金構造維持分を明示して賃上げを要求した組合は六一三組合で、そのうち、賃金改善分を要求した組合は三一五組合。五月八日までに回答を受けた組合は五五八組合で、改善分を求めた組合では一三八組合が回答を受けた。賃金改善分の回答を受けた組合の平均の賃上げ額は五一四三円で、構造維持分の平均が四〇五四円。改善分の平均は一〇八八円と一〇〇〇円台に乗せた。

四月に入っても賃金カーブ相当分を維持

JAMでは、三年前の春闘から、過去に賃金水準の低下があった場合には、一五〇〇円以上の賃金改善・是正を要求し、中期目標を定めて水準の回復をめざす取り組みを行っている。賃金改善に取り組み組合数は減少傾向にあるが、JAM労働政策局では、「昨年、改善分を要求したから今年には要求しない」というような組合もあり、賃金改善組合が減ることは、JAMのなかでは決して悪いことではない」と話す。

また、構成組合から出てくる賃金の平均回答額は、三月以降、時間を経るごとに低下していくのが例年の傾向だが、今年、四月に入って回答額が低下せずに持ちこたえ、JAMが賃金構造維持分としている四五〇〇円の水準を何とか維持した。この点について、「賃金の底支えができるようになった。ここは評価したい」（労働政策局）と話す。

一時金の要求・回答水準の低下に危機感

むしろ懸念されるのは一時金で要求も回答も水準が下がってきていること

だという。五月八日時点で、半期では要求平均が二二四カ月（同一組合での前年比〇・〇一カ月マイナス）で、妥結が一・九四カ月（同〇・〇一カ月マイナス）。年間では、要求平均が四・五九カ月（同〇・〇六カ月マイナス）で、妥結が四・二二カ月（同〇・〇六カ月プラス）となっている。半期の妥結月数は二カ月に届いていない。

大手の一部や中小でも一部の企業には、業績が好調などところがあるが、とくに一〇〇人未満の小さな企業では、希望退職を募集したり、一時帰休を実施しているところもあるという。「業績の悪化から、賃金改善はできても、多額の原資が必要となる一時金の増額はできない組合が、リーマン・ショックの後から明らかに増えてきた」（労働政策局）とJAM本部は危機感を漏らす。JAMの中小組合は、大手の系列外にあるところが多い。取引環境は厳しいままに、大手の一時金増額が波及しにくいという構図もマイナスに作用する。

一時金の水準を回復させるためには、一〇〇人未満の企業も含めた業績の底上げが欠かせないようだ。ただ、「まずは輸出が増えて、工場が回り出し、製造の物量が増えないと話にならない」（藤川慎一JAM副会長）。円高の是正だけでなく、多くの組合企業が影響を受ける中国の景気動向のほか、国内需要の回復具合も水準回復の前提条件となる。

約五八〇組合が賃金改善分を求め、一三〇近くが獲得 自動車総連

大手自動車メーカー組合を含め、全体で一〇〇〇を超える単組が加盟する自動車総連（相原康伸会長・約七六万一〇〇〇人）では、五月一六日午前九時までに九九五組合が賃金引き上げを要求し、七〇六組合（七一・〇％）と七割以上の組合が妥結に至ったか、または妥結の方向となっている。

七〇六組合のうち、賃金カーブ維持分以上の確保が明確になっているのは六一七組合で、そのうち、賃金改善分を獲得した組合は一二七組合。昨年は最終的に一三一組合が賃金改善分を獲得しており、改善分を要求する組合数（五七八組合）が昨年実績（四七八組合）を一〇〇組合上回るとともに改善分獲得組合数はほぼ昨年実績（一三一組合）レベルを確保した。同時点での賃金改善分の平均獲得金額も、七九二円と昨年の最終実績（七九四円）とほぼ同水準となっている。

車体・部品は賃上げ・一時金ともに昨年並み

自動車総連の構成組合は、「メーカー」（いわゆる完成車メーカー）、「車体・部品」、「販売」、「輸送」、「一般」の五つの部門に分けることができる。このうち、中小のサプライヤーが多い「車体・部品」部門だけで回答状況をみていくと、三三三組合が妥結・妥結方向となっており、そのうち、二八九組合が賃金カーブ維持分以上を確保。このうち賃金改善分を獲得したのは

三八組合となっている。昨年は最終的に四〇組合が改善分を獲得しており、今年も同レベル。

一方、一時金は、年間月数で回答を得た七一〇組合の平均獲得月数を見ると四・三四カ月で、同時期の前年獲得実績を〇・一一カ月上回った。「メーカー」部門だけみると、各社の業績の上方修正をそのまま反映する形となり、平均で五・〇五カ月と五カ月上回り、前年同時期の実績を〇・四〇カ月上回った。一方、「車体・部品」は四・三カ月で前年実績から微増（〇・〇六カ月）となっている。

厳しい部品企業を取り巻く環境

自動車業界では、低燃費車の売上げけん引した政府による「エコカー補助金」が二〇一二年九月に終了。また、同じ九月に中国での反日デモが発生し、その後の中国でのビジネスの停滞を余儀なくされた。中国市場にビジネスの軸足を置いている中堅・中小企業では、とくにこうした影響が尾を引いた可能性もある。

国内市場については、新車販売台数が二〇一二年は前半の好ベースのおかげで五〇〇万台に回復したものの、同年後半以降の各月の販売ペースは、前年を上回る水準とはなっていない。

自動車総連が、公表データから自動車部品企業一〇六社の業績（連結）動向を集計したところ、二〇一三年三月時点での二〇一二年度見込みについて三四社が減収減益で、二〇一二年六月時点（六社）と比べると五倍以上に膨れ上がっており、同データも、二〇一二年後半以降の厳しい環境を裏

付ける。

労使で課題の共有や競争力強化の議論が

ただ、自動車総連では、すでに構成組合の九割以上が自社の賃金カーブ維持分を峻別できており、同日時点で賃金カーブ維持分を確保できない組合は六七組合にとどまる。また、「販売」部門では、今年は今トヨタ労連と全いすゞ労連、全マツダ労連も賃金改善の統一目標を掲げ、部門全体で三九四組合が改善分を要求しており、改善分を獲得した組合数は同時点で八一組合まで伸ばした。

自動車総連の労働条件局では、「賃金改善に取り組むということが大事。環境的には逆風のなかでの交渉となったが、そうしたなかで組合が賃金改善の要求に至った背景や要求の重みを経営側に伝えるなかで、労使で課題を共有し、産業基盤の強化や職場・現場の競争力をより強めていくことについて真剣な議論ができたのではないかと話す。

中小の格差改善意識が浸透 基幹労連

鉄鋼、造船重機、非鉄関連の労組でつくる基幹労連（神津里季生委員長、二五万人）は、働く人への投資として魅力ある労働条件をつくり上げることで、産業・企業の競争力強化との好循環を生み出すとの考え方を基本に、二年サイクルで賃上げ交渉に取り組んでいる。具体的には、主要な労働条件全般について取り組む「基本年」と、一時金と中小組合の格差改善

を業種別部会単位のまとまりを重視して取り組む「個別年度」に分けており、二〇一三年の春闘は個別年度にあたる。

年休・割増率・労災補償を重点項目に

今春闘の格差改善では、要求項目として、「賃金」、「退職金」、「労働時間・休日」、「諸割増率」、「労災・通災付加補償」、「六〇歳以降の安定雇用確保に関する取り組み」などを設定。そのうえで、①年次有給休暇の初年度付与日数を二〇日以上とする②時間外・休日労働割増率の改善を図る③労働災害付加補償、通勤途上災害付加補償について大手組合が獲得している水準への到達をめざす——ことを、すべての業種別部会が共通して取り組む重点項目とした。賃金の格差改善などについては、条件の整う組合が取り組むとしている。中堅・中小による格差改善の要求・回答状況を重点項目別にみると、四月二六日現在、「年休付与」の要求を行っていた組合のうち三割強が前進回答を引き出している。「時間外・休日労働割増率」については二割強、「労災・通災付加補償」も三割強がそれぞれ前進回答を得ている。

三項目を重点要求項目に据えた背景について、近藤之・事務局次長は「時間外・休日労働割増率は、大手との賃金格差があるうえに率でも格差があればダブルの格差になってしまったため、力を入れるのは当然のこと。年休付与はワーク・ライフ・バランスの観点から大手も中小も変わりなく必要なものだし、人命に関わる労働災害に大手も中小もない。格差があつてはならない項目を特出した」と説明。そのうえ

で、「ただし、揃って要求しようといつても、すでに初年度の有休日数が二〇日に届いているなど、目標に到達している組合は要求していなかったりするので、他の項目より要求組合は少ない数字になっている」と続ける。

賃金改善や退職金の改善が進展

実際、賃金改善の要求を行った組合は重点三項目の要求組合より多い八四組合で、このうち二三組合が前進回答を引き出している。定昇(担当分)の実施は整齐と行われており、実施の凍結や延期などの問題は発生していない。退職金の増額要求をしている組合も八六あり、二四組合が前進回答を獲得している。

賃金・退職金の取り組みについて近藤事務局次長は、「大手に合わせさせてやっていたら格差は縮まるどころか逆に広がってしまう。そこで、二年サイクルの取り組みのなかで一回は格差改善メインの取り組みをしようとなった。今ではずいぶん浸透して、条件の低い組合は『何とかしていかねばならない』との意識が強まり、たとえばでなくとも、何らかの賃金改善が行われるようになってきている。大手が賃上げ交渉をやらないうちに、大手水準をみながら少しでも縮めようと取り組んでいる」と話す。

さらに、退職金についても、「現時点では賃金より多くの組合が改善を勝ち取っている。これはやはり大手に比べて低いことがあり、それぞれが思いを持っているから。退職金は六〇歳以降の雇用との関係もある。大手ほど六〇歳以降の処遇が良くないなかで、

せめて退職金は上げて欲しいとの切り口で取り組んだところもある。退職金の増額はすぐに成果がでるわけではない。継続して取り組んできた結果として、今年は成果がでた組合がやや多い印象。今年も産業を取り巻く環境が良くないなかにあつて、中堅・中小労組は頑張っている」と一定の評価をしている。

一時金では苦戦

一方、個別年度のもう一つの柱である一時金については、業績連動の八五組合を除く約二一〇組合が要求し、一八〇組合ほどが回答を得ているが、原材料価格の高騰に苦しむ鉄鋼や、受注減に悩む造船重機などの苦しい業界の姿を反映して四割弱が昨年比で減額の回答。月数でも、「五カ月以上」が四分の一ある反面、生活基礎部分として設定している四カ月に満たない組合も三割強あるなど苦戦している。

職場組合員の賃金データを集めてワンランク上をめざす JEC連合

化学・エネルギー関係産業などの組合で構成するJEC連合(永芳栄始会長、約一・一七〇〇〇人)は、二〇〇二年に四産別が結集して発足。現在は部会で構成され、基本的活動は全体で取り組んでいる。具体的には、石油部会、化学部会、医薬化粧品部会、セメント部会、塗料部会、中小・一般部会の六部会があり、春闘に際しても、大枠は連合方針に沿った形で共通させ、細部の重点課題については、各部会で

設定している。

組合員の賃金実態から5本のカーブを設定

労働条件の底上げと格差是正に重きを置く「中小・一般部会」は、七年前から「賃金水準到達闘争の深化・拡大のために交渉の武器をつくらう」として、部会所属の組合員から賃金データを集めて実態を把握し、目標を定める取り組みを継続している。集約したデータから、第1十分位、第1四分位、第3四分位、第9十分位の五本の賃金カーブを算出。各単組が自分の賃金実態を見極め、集約データと照らし合わせて実在する年齢ポイントの実情よりワンランク上の賃金カーブのポイントをめざす取り組みを進めている。

同部会の今春闘の回答状況を見ると、五月一〇日現在、五五組合が収束方向もしくは妥結しており、妥結額は単純平均で四四一七円(一・七八%)。同単組の比較では四八四五円、一・七二%となっている。このうち四組合が賃金改善(平均二二〇四円)を獲得している。また、他の部会に所属する中小労組もあわせた組合員三〇〇未滿規模の集計をみると、こちらは五月一〇日現在、一一四組合が収束方向もしくは妥結しており、妥結額は単純平均で四六九〇円(一・七九%)。賃金改善を獲得したのは、七組合(平均二二七円)となっている。

中小・一般部会の取り組みと今春闘の動向について、黒田正和・事務局次長は、「中小は本場に厳しい交渉となっている。最近のトレンドで海外シフト

の進展もあるし、円安の効果もまだ少し先の話。その分の利益があつても、原材料代・エネルギー代などで飛んでしまうこともある。そもそも各企業の業態自体が少子・高齢化などでシユリシユリしている流れのなかで一気に反転するようなことにはならない。ただ、そういった状況にあつても、中小・一般部会が粘り強く続けている一段上の賃金をめざす取り組みは、ここ数年、確実に効果が現れてきている。この取り組みを継続することで、利益が出た年には賃金改善を図れるようになってきたし、少なくとも賃金カーブ維持の役割が果たせている。実際、今春闘でも賃金カーブ割れする中小は、ゼロではないがかなり少ない」と説明する。

非正規も含めた最低保障賃金の協定化も

一方、非正規労働者も含めた底上げ・格差是正の取り組みに関して、中小・一般部会を中心に所得の低い層の底上げに向けた最低保障賃金の協定化の要求が進められている。

具体的には、ライフサイクルに対応させ、人事院の標準生計費および総務省の全国消費実態調査をベースに三〇歳は扶養二人、三五歳以降は扶養三人を前提に、二〇歳(一・五五〇〇〇円)から五〇歳(三・二七〇〇〇円)まで五歳刻みでの最低賃金額を設定。さらに、非正規労働者の労働条件改善として、最低水準の時間額を八八〇円以上とする企業内最低賃金の協定化も盛り込んでいる。

JEC連合の「二〇一二年賃金労働条件実態調査」をみると、最低保障賃金については回答のあつた一四七組合

中六七組合で協定がある半面、八〇組合がまだない。今春闘では、一七組合が要求し、二組合が前進回答を引き出している。また、非正規労働者の賃上げについても一五組合が要求を行い、二組合で前進回答を得た（ともに四月二四日現在）。

非正規の処遇改善と改正労契法への対応

今春闘で連合は、非正規社員の待遇改善を前面に掲げ「誰でも時給一〇〇〇円」や非正規の正社員化へのルールなどの総合的労働条件の向上に加え、改正労働契法法の趣旨を踏まえ対応などを訴えた。国民春闘共闘も働くルールの拡充などを求めている。こうした方針を踏まえ、非正規労働者を多く抱える組合はどう動いたのだろうか。JP労組とUAゼンセン、生協労連の取り組みを紹介する。

期間雇用社員の処遇改善に注力 力一改正労契法に伴う協議も 継続 JP労組

二〇一三春闘は、日本郵政グループ労働組合（JP労組、臼杵博委員長、約二二万四〇〇〇人）にとって、改正郵政民営化法の成立により二〇一二年一月からスタートしたグループ四社体制で迎える初めての春闘だった。期間雇用社員の労働条件改善に注力して交渉し、月給制、時給制契約社員それぞれ別の処遇の向上を勝ち取ったほか、改正労働契法法の対応についても法内容を上回る水準を求めて協議を継続す

このほか、中小労組のなかには、「組合に入っているいないにかかわらず、同じ職場で働く仲間だ」として、非正規労働者の正社員登用や一時金、福利厚生などの改善要求を行う組合もあるという。

一方、正社員の労働条件改善では、一時金で前年比〇・三カ月増の「年間三・三カ月」などで決着した。

月給制・時給制契約社員の基本賃金

日本郵政グループの期間雇用社員は大きく月給制と時給制の契約社員に分かれている。前者は一人強（うちJP労組組合員約六三〇〇〇人）、後者は一八万人強（同約五万人）。両者とも、日本郵便（郵便事業・郵便局）、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の各社によって、業務内容等により単価などに若干の違いはあるが、基本的なシステムは同じ。契約期間は、月給制契約社員は一年、時給制契約社員は六カ月上限となっている。

月給制契約社員の給与は、基本賃金と諸手当で構成される。基本賃金は、基本月額に調整額などを足したものの。諸手当は通勤手当や時間外・祝日などの割増賃金、特殊勤務手当などがある。一方、時給制契約社員の時給は、地域別に決められた基準額と業務により加算した額の合計が基本給となり、それに資格給などの加算給を足した額が基本賃金となる。ただし、この時給で

の雇用確保が地域相場的に難しい場合には、上限額の増額を所属長の裁量で行うこともある。

時給制契約社員の基本給の下限額は、各地の最低賃金を一〇円未満切り上げて二〇〇円を足した額。資格給は、上から「Aランク（習熟度あり）」「Aランク（習熟度なし）」「Bランク（習熟度あり）」「Cランク（習熟度あり）」「Cランク（習熟度なし）」の六ランクあり、各社の支給区分ごとにそれぞれのランクの支給額を定め、一定のスキルや行動項目をクリアすると契約更新時にランクアップしていくもの。採用時に「Cランク（習熟度なし）」からスタートして、飛び級する人もいるなど比較の早く「Aランク（習熟度あり）」に達する半面、たとえば郵便配達中に交通事故を起こした際など適正な行動を取っていない場合は、スキルダウンすることもある。

なお、期間雇用社員は月給制契約社員、時給制契約社員ともに一定の支給率に基づく一時金が年二回支給されている。支給額の平均は、月給制が大体半期一〇万円、時給制は同六万円ぐらいだという。

月給制契約社員はベア二〇〇〇円

こうした期間雇用社員について、今春闘では月給制契約社員は基本月額一万円、時給制契約社員は時給三〇〇円の引き上げなどを要求し、交渉に臨んだ。

月給制契約社員の基本月額については、過去五年ベアを獲得し続けてきており、昨春闘も二〇〇〇円の引き上げ回答を得ている。この間、一時金支給率の改善なども行われていることから、当初、会社側は「今次春闘ではベア以外に頑張った人が報われる方策を含めて検討している」との回答を示した。これに対し、JP労組は、「要求はあくまでベア」との姿勢を崩さず、ヤマ場の交渉で二〇〇〇円の引き上げを決めた。月給制契約社員は日本郵政の民営化に伴ってできた雇用形態。最初は高スキル時給制契約社員の時給を年間ベースで算出し、それを月額に割り戻して基本月額とした。そして、「そのままでは、月給制契約社員になることのインセンティブが低い」として、ベアを求め続けてきた。今回の二〇〇〇円も含めると、日本郵政の民営化以後、月給制契約社員はベアは合計で九四〇〇円になる。

時給制契約社員の資格給の一部を改善

時給制契約社員の時給については、会社側は「年二回行われる評価に基づく加算給により措置している（二四年度は二七円の引き上げ）」として難色を示した。JP労組も「時給制契約社員は事業運営の重要な戦力」との考え方で交渉を重ねた結果、JP労組が指摘してきた資格給の改善を図ることで



決着した。

まず、資格給ランクの最高位である「Aランク（習熟度あり）」に達しながら、相対的に水準が低い一七〇円以下になっている一一の業務区分について、各社統一して一〇円を引き上げることになった。さらに、郵便局の窓口業務についても、三事業のスキルを必要とするなど困難度が高いことから、二二〇円から一〇円引き上げることとした。『「Aランク（習熟度あり）」にしながら低額の資格給で頭打ちになっているところをあげた。この対象となる人は約二万人いる』。

また、郵便集配で通常の集配だけでなく小包や速達など複数の業務を行っている外務員や、かんぽの宿のフロント業務などに就く高スキルの人は、「A習熟度なし」から「A習熟度あり」にスキルアップした際に二〇〇円の引き上げがなされるが、スキルダウンすると二〇〇円の減額となっていた。この業務区分でスキルダウンした場合に時給が大幅減額になっている事例があることから、JP労組では減額時の緩和を強く要求。スキルアップ時の引き上げはそのまま、スキルダウン時の減額を一〇〇円ずつにする措置を講じることで合意した。

無期転換要件の緩和や転換後の正社員化も要求

労働契約法の改正に伴う対応としては、「通算五年を超える有期契約労働者の無期転換について、早期協約化をはかること」と「改正法の趣旨に照らし、労働諸条件について労使協議のもと点検し、必要な改善をはかること」

を要求に掲げ、会社側からはどちらも要求に沿った回答となった。JP労組は今後、各社に法令遵守を確認したうえで、さらに①期間雇用社員の無期労働契約への転換は五年より短い期間とする②既に五年を経過している期間契約社員については、早期に無期労働契約に転換する③無期転換後は原則正社員とする④無期転換後の労働条件について、働き方に相応しい処遇とするよう協議する——ことを継続課題として求めていく方針。期間雇用社員に関してはこのほか、現在も一定のルールに沿って行われている月給制契約社員から正社員、時給制契約社員から月給制契約社員への登用について、会社側から引き続き実施する考えを引き出している。

一時金は〇・三カ月増で決着

一方、正社員の労働条件改善については、今春闘で最優先課題と位置づけ水準の早期回復を求めていた二〇一三年度の一時金を「年間三・三カ月」とすることで妥結した。一時金に関して、二〇一〇春闘で「年間四・三カ月」を獲得後、翌一〇一一年春闘で郵便事業の赤字等を理由に「年間三・〇カ月」に落ち込んだ。昨春闘も同じく「年間三・〇カ月」で妥結。ただし、この二年間は、年度末に業績が大きく上回った場合に手当等支給を検討することを決めており、一一年度は「特別報奨金〇・二カ月」、一二年度も郵便事業の営業利益が黒字転換し、目標を上回る見込みとなったことから「特別手当〇・五カ月」が支給されている。今回、JP労組の「年間四・〇カ月」

要求に対し、会社側は最終局面で前年より〇・三カ月分上積みした「年間二・三カ月」を提示した。JP労組は当初、特別手当方式を採らない年間ベースの一時金回答を求めていたが、株式市場に向けたさらなる業績向上の必要性などの要素も残されていることもあり、もう一年、「特別手当」の支給を検討することで決着した。JP労組の増田喜三郎・企画局長は「早く特別手当方式は辞めて年間四カ月を確保したい。そうしなければ、もっと期間雇用社員の処遇改善に原資を振り向けることもできる」と話している。

期間雇用社員も利用できる福利厚生を

福利厚生面でも「重要な労働条件の一部」との認識で施策の充実をはかることで合意した。二〇一〇一一年春闘で立ち上げた労使による「福利厚生協議会」の検討結果として、①総合的福利厚生代行システム②ベビシッター・一時預かり利用助成③介護助成④住宅販売会社のネットワーク形成⑤生活設計セミナーの合同開催——を提示。二〇一三年度中に具体案を決め、早期に実施に移していく構えだ。「これまでも除外されていた期間雇用社員も同等に施策の利用ができるよう主張している。会社側もできる限り応じる姿勢を示しているが、その際に、そういった費用を含めていなかったから期間雇用社員の雇用が守られていたというロジックになっても困るので、社員全体としてやれるようにする。財源面での対応を含め、今年度中に方向性を整理して、実施に移すよう求めていく」（増田企画局長）という。



本文と写真は関係ありません

改正労契法への対応でも一定の成果 U Aゼンセン

改正労働契約法にまつわる取り組みでは、U Aゼンセンも一定の成果を得ている。

総合サービス部門では、ダスキン労組が三年を超えて勤務している有期・フルタイム契約社員について、一斉に無期転換する労使協定を締結。他に、法改正に関わる労使協議の実施を確認した単組もある。製造系でも、三単組が法改正に関する協議の実施を確認している。

今年の闘争で具体的な解決に至ったところは未だ少ないが、流通・サービスなどの産業構造上、パートタイマーや契約社員が基幹的な労働力として欠かせない状況にあるなかで、法の定めである五年より短い三年で無期雇用への転換を求め、なおかつ、既に勤務し

た期間も通算するといったU Aゼンセンの方針に沿った交渉は、制度設計等の時間も含め、一定の時間を要する事情がある。現状と今後の見通しについて、田村雅宣・副書記長は、「要求自体は、経営側からも一定の共感が得られている感触がある。成果のカウントとしては、来年の春季労働条件闘争になるだろうが、通年的な取り組みの成果として一つのうねりが形成されてくるのではないかと見込んでいる」。

福利厚生や休暇制度の前進も

このほかの短時間組合員の処遇制度としては、流通部門の二組合が正社員と同一付与基準の通勤手当の支給を獲得。総合サービス部門でも、慶弔休暇制度の導入に漕ぎ着けた単組がある。パートタイマーの人事処遇制度の見直しについても、流通部門の複数の組合が労使協議をスタートさせている。

一時金要求のニーズの高まりにも対応

一方、課題については、要求に一時金も盛り込んで欲しいとの組合員の声が増していることがあるという。

「これまでは拡散を避けるため、春季労働条件闘争は賃上げに集中し、一時金や労働時間の回答引き出しは六ヶ月期に分離させてきた。だが、とりわけ最近の流通は一時金の低下が著しく、月例給とあわせて一時金を要求したいとのニーズが強い。これについては現在、プロジェクトを立ち上げて検討中。七月にも方向性が出る見通しだ」

(U Aゼンセンの二〇一三闘争についてはP 34〜36に詳報)

すべての有期契約労働者の無期化を統一要求に 生協労連

生協労連（北口明代委員長、組合員六万六〇〇〇人）では、改正労働契約法の施行を踏まえ、今春闘で、①パートタイマーなど、生協で働くすべての有期雇用労働者の契約を直ちに無期雇用にする、②①ができない場合は、有期雇用契約を繰り返し五年以上勤続している有期雇用労働者を直ちに無期契約にする、③改正労働契約法で禁止される合理的理由がない通勤手当の不支給や福利厚生の差別について、すみやかに現行制度を是正する、④正規職員との格差是正のために均等待遇を実現する、もしくははそのための道筋を示す——ことを統一要求に掲げた。

五月七日現在、無期雇用に関する要求を行ったのは、非正規労働者を組織する一〇一構成単組中三五組合。このうち、一二組合で前進回答を引き出した。

具体的な回答内容を見ると、まず東北ブロックでは、パート・アルバイトがもともと無期契約であるみやぎ生協労組では、「学校の嘱託職員について、新人事制度の中で無期雇用化する」との回答を獲得。福島生協労組では「二〇一三年度からパート全員を無期雇用にする」との回答を引き出した。関東ブロックでは、東都生協の正規・定時二労組で「既に五年以上雇用されている有期契約労働者について、二〇一四年度の契約更新から無期雇用にする」との回答を得た。日本生協連労組は、①二〇一三年五月の契約更新から既に五年以上雇用されているパート

を無期雇用する②時給制嘱託職員も通算五年の契約更新で無期化を検討する——ことで決着した。

東海ブロックでは、コープあいち労組が「二〇一三年三月の契約から起算して五年経過後に有期契約労働者を無期化」。コープぎふ労組も、福祉常勤職員を二〇一三年度から無期契約化する。

中国・四国ブロックの生協労組おみやまは、「春闘後の経営協議会で無期雇用について必要と考える課題を提示」し、労使で合意次第、無期雇用化を実施することとした。

九州ブロックではエフコープ生協労組が「今年度中もしくは二〇一四年度から無期雇用を実施予定」とし、現在実施にあたり詳細を協議中。コープみやぎ労組も「有期契約職員を二〇一四年度から無期雇用化」する。コープかごしま労組は「勤続三年を経た希望する定時職員を順次無期」に転換。長崎大生協労組も「無期雇用への転換は二〇一三年度から行うことで準備中」との前進回答を得ている。

生協労連の清岡弘一・書記次長は、「労働契約法を活用する取り組みをこの春闘の大きな柱として位置付け、独自の学習資料も作成しながら単組要求を行ってきた。無期雇用への転換は単に契約更新の反復を解消させ、雇用保障を勝ち取っただけではない。『有期雇用の時には通らなかつた労金のローンが無期雇用になったことで使えるようになった』など、労働者の暮らしにとても良い効果をもたらしている」と評価する。

■ 労働政策研究・研修機構(JILPT) 研究双書

平成23年度 冲永賞受賞 / 2012年度 日本労働ベンクラブ賞受賞

労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤【増補版】

経営資源としての労働組合、労使コミュニケーション！

バブル崩壊以降、労使関係を取り巻く環境は激変しています。本書は、パートタイマーの組織化、CSRに取り組み先進的な労働組合、働き甲斐のある会社を実現する中小企業、持株会社化に伴う労務管理・労働組合の動きや使用者性、個別労働紛争解決に向けたコミュニティ・ユニオン等の合同労組の対応、地域労働運動の展開——などを取り上げた1冊です。今回第2部に新たに第6章「企業グループ労使関係の望ましい姿」を加え、増補版として刊行しました。

危機の時代を迎え、労使の高い対応能力が求められている現在、その羅針盤の役目を果たすべく本書は執筆されました。労働組合関係者はもちろん、企業の人事労務担当の方、特に大企業の労使の方にご一読いただきたい内容となっています。

(著) 吳 学殊 JILPT主任研究員 A5判 450頁 2012年11月1日発行 ISBN978-4-538-61007-8

定価: 3,675円(税込)

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/

