

労働組合

連合、全労連、金属労協など来春闘の基本方針固める

格差是正・均等待遇・配分是正を軸に

戦後最長のいざなぎ景気を超えたとはいっても、勤労者にその実感は薄い。景気回復下でも実質賃金の低下と頭打ちが続いたためだ。その一方、企業収益は来年も堅調で、五年連続増益が確実になる中、マクロの労働分配率が低下傾向にあることを労働界は問題視している。

連合試算によると、労働分配率は九年六六・〇％から〇五年五九・八％まで低下したのに対し、〇一年と〇五年を比較すると配当は二・八倍、役員給与・賞与は一・九倍に上昇。またパートタイム労働者、派遣・契約社員といった非正規雇用が増え、雇用形態間の処遇格差の拡大も進むなか、労働者・家計部門への所得移転を通じた配分構造を変えないと、景気が腰折れする危険性が高いとの懸念を強めている。

そのため連合は、〇七春季生活闘争方針を決めた一二月七日の中央委員会、〇七闘争のスローガンを、「ストップ 格差社会！ 均等待遇・公正配分へ反転させよう」とすることを確認、挨拶で 木剛会長は、「格差社会の是正が急務」と強調した。

一方、電機、自動車などの金属関係産別で構成し、事実上の交渉リード役

となる金属労協（IMF・JC、加藤裕治議長）は〇七闘争を「人への投資と働き方の見直しによって、ワーク・ライフ・バランスと産業の発展を実現する」との目標を掲げる。この観点から、「賃金改善による金属産業にふさわしい賃金水準の追求」と「労働時間を中心とした取り組み」を闘争の二本柱にすえた。

連合や金属労協の方針をもとに、各産別は今後、それぞれ要求の枠組みを決め、それを踏まえて単組が具体的な要求を策定することになる。固まった方針をみると、賃金要求関係では、「格差是正」をキーワードに、物価上昇分を含めた昨年以上の要求設定を求めて



連合は12月6日に格差是正を訴える中央集会を開いた

いる点特徴だ。

全労連（坂内三夫議長）も一月二九日の常任幹事会で、「〇七春闘方針原案」を提起。「格差の是正と貧困の解消」を訴えていく構えだ。

賃金要求は物価含め 昨年以前を前提に

連合の〇七闘争方針では、賃上げ要求の根拠として、「長期的なトレンドでみると一人当たりの実質GDPの伸び（実質生産性）が1%強となっている」ことをあげ、「実質1%以上の成果配分を通じて労働分配率の改善を行う」としている。

そのうえで連合は物価上昇分を〇・五〇・六%とみて、「『賃金カーブ維持分』と『物価上昇分』を確保したうえで、賃金改善に取り組み」ことを、組合が要求に盛り込むミニマム要求課題（四項目）の冒頭に置く。「賃金改善」については、生活上昇分としてのベースアップや時間給の引き上げのほか、格差是正、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げなど経営側から原資を引き出す多様な方策をあげている。これを受け、各産別とも昨年以上の要求設定と回答の引き出しを求める姿勢を強めている。

なお、賃上げに当たっては、生活のベースとなる月例賃金の改善を最優先

し、その水準の参考目標値として、昨年より〇・六%高い、①三五歳勤続一七年三二万一〇〇〇円以上（所定内賃金）②三〇歳勤続一二年二六万八〇〇〇円以上（同）③一八歳初任給一六万二〇〇〇円以上——を設定している。

金属労協も闘争方針で、賃上げ要求の基本的考え方として、「物価上昇を含めた賃金改善の取り組みを行う」と明記。加藤裕治議長は昨年よりも「目標を上げた議論を期待している」と要望した。昨年の要求をみると電機連合が二〇〇〇円、自動車メーカー労組の大半が一〇〇〇円を要求し、多くの組合で有額回答を得た。物価上昇分について金属労協も〇・五〇・六%程度とみている。

他方、〇七闘争で金属労協はあらたな共闘軸に据える「大きく職種別賃金水準の形成」に向けて、単組ごとに設定した「技能職中堅労働者」などの職種別賃金について、産業・業種内における相対的な位置づけを判断するための「比較指標」の作成に着手する。

同指標は、賃金の実態データに基づき、産業・業種別のほか、規模別に賃金の特性値を示すもので、産別や単組の要求策定の参考とする。これまでの上げ幅から、金属産業にふさわしい「あるべき水準」を重視することで、産業間・内の格差是正を図る考えだ。

なお、金属労協では、基幹労働者（技能職三五歳相当）の「あるべき水準」について、①目標水準（めざすべき到達水準）基本賃金 三三万八〇〇〇円

連合、金属労協の07春季闘争に向けた基本方針

	連 合	金属労協
賃上げ（賃金改善） 要求関係	「実質1%以上の成果配分を通じて労働分配率の改善を行う」 〈ミニマム要求課題〉 「『賃金カーブ維持分』と『物価上昇分』を確保したうえで、賃金改善に取り組む」（昨年を上回る「賃金改善」）	「物価上昇を含めた賃金改善の取り組みを行う」（「昨年よりも目線をあげて」） あらたな共闘軸である「大きくくり職種別賃金水準の形成」に向け、「技能職中堅労働者」などの位置づけを判断するための「比較指標」を作成
パートタイム労働者等の処遇改善	〈ミニマム要求課題〉「全従業員対象の企業内最低賃金を協定化」 ・時間給の要求目安、絶対額を1000円程度、上げ幅で15円程度 ・雇用形態などに関係なく適用される労働条件（休日・休暇制度、60歳以降の雇用制度） ・時間比例を考慮しながら整備するもの（基本賃金、手当関係、一時金、退職金） ・パート固有の制度の整備（正社員転換制度の導入、正社員と一体的な人事処遇制度など）	最低賃金協定の締結＝18歳以上の月額15万500円（前年より1000円増額）、時間給950円以上
中小と大手の 格差是正	・格差是正のための水準目標 35歳 235,000円以上（所定内賃金） ・賃金要求目安 〈賃金カーブの算定が可能な組合〉 賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認＋賃金改善分2,500円以上 〈賃金カーブの算定が困難な組合〉 7,000円以上（賃金カーブの確保相当分4,500円（目安）＋賃金改善分2,500円以上）	あらたに100程度の中堅・中小を登録組合に（企業名・回答の情報を公開）
長時間労働是正、 労働時間短縮	〈ミニマム要求課題〉「長時間労働の削減に向けて労働時間管理の協定化と36協定の総点検運動と割り増し率が法定割増率と同水準の組合はその引き上げ」 ・連合目標の時間外50%、休日100%の実現に努めつつも、当面は「すべての組合が時間外割増率30%、休日割増率40%の達成をぞす」	・「ワーク・ライフ・バランス」のスタートの年 ・所定・所定外の削減、年休完全取得などにより、年間総実労働時間1800時間台をめざす ・時間外割増率は、産別が設定する基準への到達

注）連合は12月7日の中央委員会、金属労協は同1日の協議委員会で方針を決定

以上②標準到達基準（標準的な労働者が到達をめざす水準）三二万円③最低到達基準（全単組が到達をめざす水準）標準到達基準の八割程度——の三つを

設定している。一方、全労連は〇七春闘で、格差是正と貧困の解消を追求する観点から、昨年同様に「誰でも（月額）一万円、

（時給）一〇〇〇円以上」の賃上げを求め、あわせて、若年層の雇用問題を重点課題に設定。「安心できる雇用」の確保と「なくせ失業」の取り組みを強める。

中小先行し二五〇〇円以上、計七〇〇〇円以上の要求目安示す

連合の闘争方針をいち早く取り入れたのが、四年目を迎える連合の「中小共闘」。要求目安として、物価上昇分を一五〇〇円（同共闘集計の実態賃金二四万五〇〇円×〇・六％）とし、それに格差改善分（賃金改善）一〇〇〇円を足した二五〇〇円以上を提起した。同共闘では賃金カーブ維持分を四五〇〇円と推計しており、合計七〇〇〇円以上の要求で臨む姿勢を決めている。これまで中小共闘は、大手産別の要求設定等の動向を見てから要求目安を決めていたが、中小先行は、規模間の格差是正を重視する連合の基本スタンスを示したものと見える。

金属労協では大手と中小の規模間格差の縮小に向けて、あらたに中堅・中小組合の登録組合を設定する。これまでは一〇〇〇人以上の大手組合については、単組名と回答内容を公表してきたが、中小労組の個別データを明らかにすることで、規模格差の認識と是正のテコにする考えだ。一〇〇程度の登録を予定している。

パート時給二〇〇〇円、上げ幅で二五円程度を求める

連合は、「全従業員対象の企業内最低賃金を協定化」を数年前からミニマム要求課題に設定し、パートタイム労働者の労働条件改善の取り組みを進めてきたが、〇七春闘では、「未組織などパートへのアピール効果や社会的インパクトを強める連合のメッセージ」（木会長）という意味合いも込めて、パートタイム労働者等に対する方針を重点強化した。

まず、時間給の改善に向けた要求目安として、絶対額を一〇〇〇円程度、上げ幅で一五円程度とする方針を固めている。昨年の要求目安は時給一〇〇円以上の引き上げだった。

この他、パートタイム労働者の一般的な均等・均衡待遇の実現に向けて、①パートタイム労働固有の制度の整備（正社員転換制度の導入、教育訓練制度の見直し・整備、正社員と一体的な人事処遇制度、就業規則の整備、社会・労働保険加入の点検）②雇用形態などの働き方に関係なく全員に適用される労働条件の整備（慶弔、育児・介護などの休日・休暇制度、六〇歳以降の雇用制度、福利厚生基準の見直し、通勤手当、安全衛生）③時間比例を考慮しながら整備するもの（時間当たり基本賃金、職務・生活関連手当関係、一時金、退職金制度）——を例示。パート等の処遇改善を各組合が主体的に進めるよう要請している。

全労連の春闘方針では、最低賃金闘争の視点から、「月額一五万円、日額七四〇〇円、時給一〇〇〇円以下の労働者をなくそう」「職場から正規労働者の八割以下で働く非正規労働者をなくせ」の運動を展開する。

一方、金属労協も全体で三割に止まっている企業内最低賃金協定について未締結組合が積極的に取り組むよう呼びかけている。具体的には一八歳以上の月額一五万五〇〇円(前年より一〇〇〇円増額)、時間給九五〇円以上を設定している。

長時間労働是正に向け時短促進、ワークライフバランスに重点

各組織とも長時間労働是正の観点からワーク・ライフ・バランスを要求に盛り込む動きが顕著になっている。

多くの組合が一九八〇年代後半から年間総実労働時間一八〇〇時間台の実現を目標に進めてきたが、バブル崩壊以降、取り組みが停滞。逆に〇二年以降、景気回復とともに時間外労働は増加し続け、過労・メンタルヘルス面からも、長時間労働の是正が喫緊の課題になっている。停滞を続けた時短闘争の再構築という意味合いもある。

連合は、労働時間関係のミニマム要求課題として、「長時間労働の削減に向けて、労働時間管理の協定化と三六協定の総点検運動と割り増し率が法定割増率と同水準の組合はその引き上げ」をあげた。現行の中期時短方針では、基本目標を時間外五〇%、休日一〇〇%の実現においているが、来春に向けて当面の目標として、「すべての組合が時間外割増率三〇%、休日割増率四

〇%の達成をさす」とした。来年度に改定予定の中期時短方針で、あらたな中長期的目標値や手法を整理する。

金属労協は「あるべき賃金水準」の追求とあわせて、労働時間短縮など「ワーク・ライフ・バランス」の実現を闘争のもう一本の柱に掲げる。ただし時短は単年度の交渉で実現しにくい面もあるため、「スタートの年」とし、〇七年闘争は次年度以降の統一闘争の下地作りとの位置づけだ。九〇年代初頭から掲げている年間総実労働時間一八〇〇時間台の実現をめざし、長時間労働の是正に向けて、労働時間の現状と所定課題を労使で確認し、実態を踏まえた解決策を見出すことから着手。時間外割増率については、産別が設定するそれぞれの産別基準への到達を全組合が取り組む方針だ。

全労連の時短関係の要求でも、残業手当割増率の引き上げやメンタルヘルス対策の充実を求めている。サービスクラスや労働基準法違反を告発する運動



金属労協07闘争の基本的な考え方を決めた協議委員会(12月1日)

を強めるために宣伝行動を展開する。なお、深夜を含む交代制労働の実態を告発する運動も検討する。

産別の動向、電機二〇〇〇円以上、私鉄は三五〇〇円

連合、JCの来春闘の闘争方針がまとまったのを受け、連合加盟の主要産別も要求に向けた論議を本格化させている。

(1) 電機連合・月額二〇〇〇円以上の賃金改善

電機・情報通信機器メーカーの労働組合で構成する電機連合(中村正武委員長)は六日に政策委員会を開き、代表的な職種で「月額二〇〇〇円以上(定期昇給分を除く)」の賃金改善を求めることなどを柱とする方針案を傘下の主要組合に提起した。一月下旬の中央委員会でも正式決定する。

電機連合は、〇六年春闘では「二〇〇〇円」の統一要求額を掲げたが、結果は富士通などの一〇〇〇円とその他大手の五〇〇〇円の回答で決着した。今回は「二〇〇〇円以上」とすることで幅を持たせ、二年連続の賃金改善を図る構えだ。

また、〇七年春闘からは、これまでの「三〇歳技術職」と「三五歳技能職」の年齢ポイントによる賃金要求方式から、「職種別賃金」へ移行する。職種別賃金の要求方式は、技能職と技術職からそれぞれ代表職種を選択し、賃金要求するというもの。技能職は製品組立職、監督指導職、技術職はシステムエンジニア(SE)、開発設計職の計四つを代表職種とし、このなかから各単組が選択して、本部が職種ごとに規定

したレベル一〜五の能力基準と組み合わせ、賃金要求を設定する。大きくりの職種別賃金の形成による絶対水準を重視した金属労協の方針に添ったもので、要求内容とともに、経営側の対応も注目される。

(2) 基幹労連・一時金と格差改善に重点

一方、鉄鋼と造船重機、非鉄の三産別が統合した基幹労連(内藤純朗委員長)は、〇六年春闘から「春季交渉の二年サイクル化」を実施している。中間年にあたる〇七年春闘では、業績連動方式を取り入れていない組合の「年間一時金」と、中小・業種別組合の「産別基準への到達取り組み・格差改善」が要求の柱。二月五、六日の討論集会以「AP春季取り組みの基本構想」を固めた。二月一四、一五日の中央委員会でも方針として正式決定する。

年間一時金は、金属労協の「年間五カ月を基本」とする考え方を踏まえ、鉄鋼部門が一・二〇万円十成果還元分四〇万円、造船重機部門が五〇万円十三・還元分四〇万円とした。

産別基準への到達・格差改善については、中小・業種別組合が横断的に取り組む項目として、①年次有給休暇の初年度付与日数を二〇日とする②法定外休日勤務割増率を一三五%以上に引き上げる③労働災害付加補償の死亡弔慰金を三二〇〇万円に到達させる——ことをあげた。

なお、金属労協や連合が重点課題に掲げる「ワーク・ライフ・バランスの実現」に関しては、春闘の要求項目に

はしないが、既存の労使の話し合いの場を活用して、働き方の改善の必要性を訴えるとともに、長時間労働の是正が喫緊の課題であることの認識の共有化を図る。話し合いの場が未設置の組合は、「まずは設置に向けて取り組む」ことを促している。

総合大手は来春からの賃金改善を実現

基幹労連は〇六年春闘で「活力を持って働くに足るだけの労働条件や職場環境を創り、そのことが企業の人材確保や高付加価値労働の条件となり、国際競争力の強化につながる」との考え方を提起。成果を生み出すためには「人への投資」が重要だとして、二年間で一人あたり三〇〇〇円の月例賃金の改善を今年四月から実施するよう求めた。これに対し、経営側は考え方には一定の理解を示したものの、具体的な改善内容はまとまらず、一部を除き、個々の労使のニーズに応じた交渉が現在も続いている。

こうしたなか、基幹労連は討論集会に先立って「〇六年春闘後の賃金改善への取組み状況」をまとめ、公表した。それによると、賃金制度などの課題を明らかにした上で財源を確保するとの観点で交渉に臨んだ鉄鋼総合部門は、大手三組合（住友金属、新日鐵、JFEスチール）が「役職運用の見直しや仕事給の引き上げなどの課題に対応した結果、一人あたり一〇〇〇円強の財源投入になったとみられる」と試算した。実施時期は住友金属を除く二組合が〇七年四月一日。この他に二組合（神戸製鋼、日新製鋼）が協議中という。

三菱重工、川崎重工、石川島播磨重工、住友重機など造船重工部門六組合は「基本給への配分、ペテラン層や若年層へ重点配分など一人あたり一〇〇〇円程度の財源投入を〇七年四月一日から実施する」。非鉄総合部門では「一組合（三菱マテリアル）が若年層重点や生活関連手当で〇六年度と〇七年度に分けて一人あたり一〇〇〇円程度の賃金改善を実施する」と回答。一組合（DOWA）が「処遇制度改定について財源を含めて労使で検討している」という。

基幹労連大手は〇七年春闘で賃金交渉をしないが、こうした動向が〇七年の春闘相場に微妙に影響してきそうだ。

(3) JAM・賃金改善分二五〇〇円以上を提起

機械・金属関係の中小労組を中心に構成するJAM（小出幸男会長）は、四五の両日、春季生活闘争中央討論集会を開き、二〇〇七年春闘の闘争方針大綱を決めた。方針は連合の中小共闘の要求目安に沿い、賃金構造維持分以外の賃金改善分を二五〇〇円以上、賃金カーブの算定が困難な組合は連合の中小共闘の方針に準じた七〇〇〇円以上の要求を掲げる。

賃金改善分二五〇〇円は、昨年の二〇〇〇円以上の要求をベースに、消費者物価上昇率と格差是正分の五〇〇円を上積みしたもの。賃金カーブの算定が困難な組合の要求基準七〇〇〇円は、「体系維持分四五〇〇円十物価上昇分一五〇〇円十格差是正分一〇〇〇円」という内訳だ。物価上昇分も加味したうえで、可処分所得の向上、賃金体系

の是正、企業間・規模間企業間格差の縮小、配分の歪みや是正につなげるための要求設定になっている。

(4) 私鉄総連・三五〇〇円の統一要求を確認

金属関係以外では、私鉄総連（宮下正美委員長）が一月三〇日の中央委員会で、〇七年春闘の賃金改善分として、〇六年春闘を一五〇〇円上回る三五〇〇円を統一要求するとの職場討議案を確認した。年間臨時給（一時金）も七年ぶりに月数増（〇・二カ月増）を求める。

統一要求は、「一人平均二・〇％（定昇相当分）十三五〇〇円（賃金改善分）」。定昇相当分は実態を踏まえて前年（二・一％）より〇・一ポイント下げている。賃金改善原資については、私鉄が独自に行っている物価調査（LPI）生活物価指数）で算出している。LPIは今回、七年ぶりに上昇に転じてプラス一・三％となったため、これを私鉄の平均基本給（二七万五〇〇円）に乗じて、三五〇〇円の要求額を設定した。ここに生活上分は入っておらず、仮に三五〇〇円の回答を得ても、実質賃金を維持したに過ぎなくなる。だが、

今回は「厳しい経営環境のなかでたかう私鉄春闘の実態などを考慮」して、物価上昇分と生活上分を合わせて総体で三五〇〇円とした。

年間臨時給要求は「年間収入増へ向けた取り組みを重層的に強化する」ため、〇・二カ月引き上げる。

大手組合は企業別に交渉を重ねながら、同時同内容の回答をめざす。戦術については、回答指定日の五日後にス

トライキを設定した「〇六春闘の取り組みを踏襲することを基本にしながら状況に応じた実効ある戦術設定をおこなう」としている。今後、各単組での討議案論議をふまえ、二月六日の拡大中央委員会でも要求案を正式決定する。

共闘体制の再構築もあらたな課題に

闘い方の再構築も大きな課題となっている。これまで連合の春季交渉では、要求・妥結は産別自決、連合は連絡調整という役割分担が確立していた。

しかし、金属労協の主力産別である鉄造船、非鉄などで構成する基幹労連が隔年闘争（来春は賃上げ要求せず）へ移行したことなども影響し、春季交渉のパターンセッターであるJC共闘の求心力低下は避けられない。このため金属労協は、労働条件課題のあり方を議論する場を連合の金属部門連絡会に移す意向を固めている。

連合の「産業部門連絡会」は、一九八九年の連合結成当初から、七つ産業ごとに設定されて、産別を超えた運動の運営基盤として機能することが期待されてきたが、春季交渉においては、情報交換の場の出ることはなかった。

中小やパート共闘以外で、連合が春季闘争全体の求心力となるような共闘体制の再構築を求める声は強い。連合を舞台に金属以外の産業や主要企業労組を巻き込んだ共闘を、どのように形成していくのかも、課題として浮上している。

（調査部 荻野登、新井栄三、才川智弘）