

〇七春闘

成果主義下の春闘要求と配分交渉

〇七年春闘の交渉が本格化している。今春闘は、連合の「昨年を上回る賃金改善」方針を踏まえ、金属産業の労組が昨年を上回る要求を行い、NTTや電力も久しぶりに要求を決めるなど、労組側の強気の姿勢が目立つ。

その一方で、大企業を中心に今は多くの企業が成果主義型賃金を採用しており、要求や交渉の中身が見えにくくなっている。成果主義下の春闘はどう

図表1 主要産別の賃上げ要求状況

	2007年	2006年
自動車総連	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	賃金カーブ維持分+賃金改善分 賃金カーブ維持分確保を大前提とし、各組合は格差・体系是正や水準向上に向け、賃金改善分を設定することを基本とする
電機連合	賃金体系維持+2000円以上(賃金水準の改善分)	賃金体系維持分+2000円(賃金水準の改善分)
JAM	賃金構造維持+賃金改善2500円	賃金構造維持+賃金改善2000円
UIゼンセン同盟	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%以上の賃金上げを要求	賃金体系(カーブ)維持分原資に加え、組合員一人平均1%、2500円基準の賃金引上げ原資を要求
フード連合	賃金カーブ維持分を確保したうえで、マクロ生産性向上の成果配分1%以上を目安、8500円以上を基準	賃金カーブ維持分を確保したうえで、実質1%を目安、7000円以上を基準
電力総連	賃金カーブ維持分+生活維持分の確保 高卒30歳2000円以上を基本	
鉄鉄総連	2.0%(定昇分)+3500円(賃金改善原資)	2.1%(定昇分)+2000円(賃金改善原資)

なっているのか。二年連続で賃金水準の改善を目指す電機と、〇六年春闘で他産別に先駆けて賃金改善を実施した鉄鋼、二〇〇〇年以降七年ぶりの賃上げ要求に踏み切ったNTTなどを例に労組の動向を追ってみた。

職種別賃金へ移行する電機連合

まず、〇七年春闘の要求状況をおおまかに確認しておきたい。連合、金属労協、主要産別の賃上げ要求(図表1)をみると、要求額は賃金カーブの維持に加え、賃金改善分として一〇〇〇、三五〇〇円の水準になっている。基幹労連の大手労組は、〇六年春闘で二年サイクルの交渉を終えているため、〇七年春闘で賃金改善交渉は行わないが、それ以外の金属産業と公益産業が久しぶりに足並みを揃えたのが今回の特徴だ。

金属産業では、電機・情報関連機器メーカーの労組で構成する電機連合が、「月額二〇〇〇円以上」の水準改善を要求している。〇六年春闘でも「二〇〇〇円」の統一要求を行ったが、今回は「二〇〇〇円以上」とした。あえて幅を持たせることで、賃金の絶対額が低い中堅・中小労組が要求額を高めにし、企業規模間の格差を縮めることを狙っている。

また、今春闘からは、これまでの「三

図表2 A社の年齢給

年齢	年齢給(円)
18歳	70,000
19歳	73,000
20歳	76,000
§	§
28歳	100,000
29歳	103,000
30歳	106,000
31歳	109,000
32歳	112,000
33歳	115,000
34歳	118,000
35歳	121,000
36歳	124,000
§	§

図表3 A社の職能(職務)給

職能(職務)等級	職能(職務)給(円)
§	§
S5	220,000
S4	190,000
S3	160,000
S2	130,000
S1	100,000
§	§

注) 図表2~4は、電機連合資料を参考に作成した。

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。各単組は「開発・設計職基幹労働者賃金」か「製品組立職基幹労働者賃金」のどちらかを選択し、代表ポイント(電機連合モデルによる技術・技能職群の「スキル・能力基準」の「レベル4(主任の一手前層を想定)」に該当する資格・等級)を登録したうえで、その水準改善をめざす新たな要求方式にチャレンジする。

職務グレード型賃金での改善要求

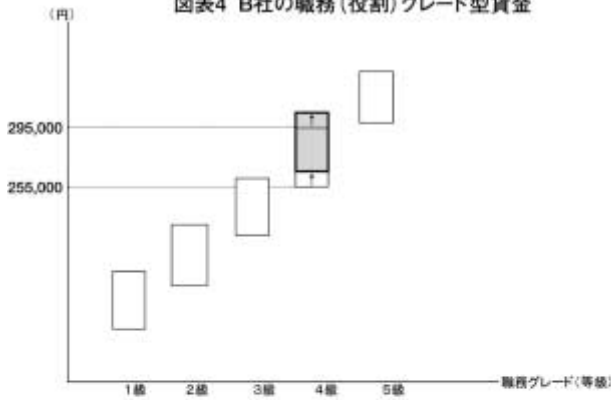
この際、要求のベースは以下のように考える。基本給の賃金項目が「年齢給」と「職能(職務)給」で構成される賃金体系のA社を例に取ると、まず「年齢給」について「開発・設計職」であれば賃金表の三〇歳ポイント(「製品組立職」なら三五歳ポイント)の水準を見る(図表2)。そして、電機連合の「レベル4」に対応する自社の職能(職務)等級を労使で確認する(図表3)。仮に「レベル4」に対応する職能等級がS3級であれば、A社労組の要求ベースは、年齢給三〇歳ポイントの一〇万六〇〇〇円と、職能等級S3級の一六万円合計「二六万六〇〇〇円」だから、これを「二六万八〇〇〇円以上」に改善されるよう要求を組むことになる。賃金制度を有する中堅・中小企業で比較的多いパターンだ。

だが、一九九〇年代後半以降、多くの企業で賃金制度の改革が行われ、いわゆる「成果主義型」の賃金制度の導入が進んだ。電機大手も例外ではなく、多くの企業で成果主義型の賃金制度が採り入れられている。

その代表的なケースがレンジ制を採用入れた「職務(役割)グレード型賃金」。図表4のB社のように、基本賃金が一つの賃金項目で構成され、職務等に対応する賃金バンド(範囲)を設定する。このような場合は、対象となる等級を決めて、バンドの上下限をアップさせるなどの要求方法が考えられ



図表4 B社の職務(役割)グレード型賃金



図表5 賃金実態調査でみた賃金水準の推移 (2000年=100)

年度	高卒・男性・技能職		大卒・男性・事務技術職	
	ラスハイス指数	対前年比(%)	ラスハイス指数	対前年比(%)
1998	99.93	—	98.99	—
1999	99.61	▲0.32	99.34	0.35
2000	100.00	0.39	100.00	0.66
2001	99.10	▲0.90	100.45	0.45
2002	98.36	▲0.75	99.83	▲0.62
2003	97.68	▲0.69	99.56	▲0.27
2004	97.16	▲0.53	99.19	▲0.37
2005	96.71	▲0.46	98.97	▲0.22
2006	95.68	▲1.07	98.60	▲0.37

出所:電機連合「賃金実態調査」

さらに今年度は、産業内の相場形成に最も影響力を持つ日立製作所が〇七年三月期の最終見通しが赤字になるなど、企業間の業績格差が一層拡大する傾向にある。仮に、表面上の回答額が揃ったとしても、

その配分は相当違ってくるだろう。ちなみに、役割等級に基づく賃金バンドを設定している日産自動車は、〇六年春闘で一人当たりの賃金改定原資として七〇〇〇円の回答をした。しかし今春闘での要求に際し、日産の労組が自動車総連に登録した個別賃金は三万五〇〇〇円(参考値)と、昨年の要求時と同額。「〇六年度到達水準が維持されることを確認する」との注釈を付けている。単純に考えれば、賃金改善の原資が投入されれば、その分、個別賃金の水準も向上するだろう。事実、トヨタと本田技研の労組が登録した個別賃金水準は、昨年要求時に比べ上がっている。今回の日産労組の要求をみる限り、昨年、どういった形で賃金改定がなされたのかは見てこない。

いち早く「賃金改善」を導入

一方、〇三年秋に鉄鋼と造船重機、非鉄の三産別が統合した基幹労連は、〇六年春闘で「二年間で三〇〇〇円の賃金改善」を要求し、労使の交渉を重ねてきた。一部を除き〇七年四月から実施される運びとなっている。

基幹労連は労使交渉の新たな手法として、「賃金改善」の考え方を他産別に先駆けて打ち出した。「賃金改善」とは、ベースアップも含め、特定階層の賃金カーブの是正や仕事給等への配分、賃金制度の運用上の不具合など「賃金カーブ維持分」を除く人件費の引き上げを総称したものだ。ベアが組合員全員への配分を前提にするのに対し、賃金改善は図表6のように極めて幅広い一言で言えば、「何らかの形で人件費を増やせばOK」という考え方だ。

図表6 賃金改善のイメージ



出所:基幹労連第3回中央委員会議案書

今月一四日の基幹労連中央委員会の

一人あたり一〇〇〇円強の財源投入

なかでも鉄鋼総合五社の労組は、①賃金制度のメンテナンスを行うとの考え方に立って課題を整理し、②その解決に向けて労使で話しあい、③それに必要な財源を確保していく——との戦略を採った。具体的には、まず組合側が課題の解決を要求し、交渉を経て検討委員会を設置。継続的に協議して会社提案に持っていく。つまり、春闘要求を、通常の制度改定のプロセスにつなげることで、金額ありきで労使交渉する従来型とは全く異なる春闘を実現させたことになる。

春闘の場で制度のメンテナンスを

る。例えば、図表4の4級の上下限の金額を、「それぞれ二〇〇〇円以上引き上げる要求を行う」といった具合だ。ただ、こうした賃金制度改革を行った企業では、一般的にレンジ幅の見直しは賃金の市場価格に大幅な変動があるなどの特定要因に基づき行われることとしており、春闘の賃上げ交渉に左右される形にはなっていない。

事実、富士通と富士通ゼネラルは一〇〇〇円、その他大手が五〇〇〇円の回答で決着した。〇六年春闘では、シャープが「二〇〇六年四月一日現在の年齢が三五歳の者に限り、五〇〇円を加算する」ピンポイント配分で決着したことが報道されるなど、不透明さを残した結果となった。

各社で異なる具体的な配分

また、電機連合の賃金実態調査をみ

ても、組合員の賃金実態は高卒技能職・大卒事務技術職とも低落傾向にあり、〇六年度も歯止めはかかっていない(図5)。その理由は分析できていないが、職務グレード型賃金の導入に伴い、本給部分に上限ができたことで、昇格できずに頭打ちとなる滞留者の増加が原因と推測できよう。

電機大手の賃金体系は、前述のようなレンジ制にしているところだけを比較しても、レンジ内の賃金項目は各社それぞれ異なる。加えて、若年層に限って「年齢給」を残している企業もあれば、複線型の賃金制度を持っているところもある。昨春闘における各社の賃上げ配分は明らかになっていないが、少なくともバンドを上方に動かすことにより全ての組合員が配分を享受できるようにする形で決着した単組は極めて少なかったと言えそうだ。

資料「賃金改善の継続協議・検討の結果と現在の状況」によると、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、個々の労使ニーズに応じた課題に対応した結果、一人あたりでは一〇〇〇円強の財源投入と見込まれる」と試算している。実施時期は住友金属を除く二組合が〇七年四月一日。他に二組合（神戸精鋼、日新精鋼）が協議中となっている。

一見、「〇六年はゼロ回答で、〇七年に一〇〇〇円強の回答を得た」と映らなくもないが、今回は「人への投資」を目的とする制度改定に時間をかけて取り組んだ点を重視すべきだろう。

具体的な内容は、新日鐵が人材育成や若手登用に重点を置いた人事処遇制度の改定など。JFEスチールは五六歳での月俸・職能給の減額廃止や役職手当の新設などが、そこに投入される財源がどの程度になるのかはわかっていない。

しかし、一人当たり三〇〇〇円の賃金改善を要求した組合側は、〇七年春闘では企業規模等の格差改善が柱になっており、中堅・中小労組から「指標になる数字を示して欲しい」との声が強い。そこで、組合試算を発表した。

なお、会社側からの提案には、当初の組合の改善要求になかった項目を組み込んでいる社もあり、トータルとしての財源投入は組合試算を超えている可能性が高い模様だ。

成果主義型賃金で初の賃上げ交渉

NTTグループ各社では、二〇〇六年四月に新たな人事・給与制度を導入

それまで基本給与の三割を占めていた年齢賃金を廃し、基本給与の全ての項目に評価を反映させるなどの成果重視の改革を行っている。

NTT労組の第一〇回中央委員会の参考資料によれば、現行の賃金項目は暫定調整部分や扶養手当を除けば、①成果手当②成果加算③資格賃金――の三項目。①は評価により毎年変動、②は評価により毎年累積する。③は資格等級ごとの一律定額で、評価により昇格する仕組みになっている。

〇七年春闘でNTT労組は、①グループ連結決算が通期見通しで「増収・増益」が予想される②IP・ブロードバンド系収益の増加で、収益基盤の足がかりができた――ことなどから「賃上げの余地がある」と判断。ただし、年齢賃金全廃後、基本給の一部の算定がグループ間で異なっていることなどの事情を勘案し、要求額は「一人あたり二〇〇〇円相当」の賃上げを要求する。具体的には、新賃金制度のスキームに基づく賃金テーブルの改善を求めることになる。

なお、月例賃金の交渉は中央本部、特別手当（賞与）の交渉は、各企業本部が取り仕切る。

要求方針を決めた九日の中央委員会では、NTTドコモ労組から「七年ぶりであることはもとより、成果重視（の賃金体系）移行後、初の賃金闘争（の例賃金の改善の配分に対する（中央本部の）一定の考え方を求めたい」との意見が上がっていた。

今回、二〇〇〇年以降、久しぶりの交渉というだけでなく、実質的な賃上げが検討されることになると、一九九

九年の会社分割後、初の配分をめぐる交渉が展開されることになる。

NTT労組は、各グループ間の調整と成果主義下の配分のあり方という二つの課題に挑戦することになる。

産別などの賃上げ要求動向

賃金改善分（〇〇〇〇～三〇〇〇円）に分散

〇七春闘における産別や単組の賃上げ要求の特徴を見ると、第一に過年度の物価上昇分を含めて、昨年以上の要求を設定している組合が多いこと、第二にNTTや電力といった公益関係の労組が六・七年ぶりに、賃金構造維持（定昇相当）以外のベアといった賃金改善を求めていることである。〇六春闘で復活した賃上げ交渉が今季はより幅拾い産業で展開されることになる。

金属労協傘下は一〇〇〇～二〇〇〇円以上の範囲で

「昨年より目線を上げて」（加藤裕治金属労協議長）の考え方を踏まえて、相場形成役が期待される自動車、電機、機械・金属などの金属労協の構成組合は、一部に昨年並みに要求を据え置く単組はあるものの、大半が昨年以上の要求を掲げている。昨年の賃金改善要求では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、ほぼ五〇〇～一〇〇〇円の幅で多くの組合が有額回答を得た。

自動車連合は格差是正の観点から、昨年以上の賃金改善に取り組みとしているが、昨年引続き統一的な要求額は示していない。昨年は賃金改善分一〇〇〇円、トヨタ、日産、本田などの大手メーカーが足並みを揃えたが、〇七年は、トヨタ労組の賃金改善要求が前年比五〇〇円増の一五〇〇円（構造維持分六九〇〇円）に対して、日産労組は昨年同様賃金改定原資七〇〇〇円の賃金改善要求とするなど、要求段階で、足並みがそろわなかった。

JAMは連合・中小共闘の要求目安どおり、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七〇〇〇円以上の要求で臨んでいる。

新たな共闘を模索する産別の動向

今春闘では、自動車、電機などの大手メーカーの労使交渉に影響されないように、独自

の緩やか共闘を形成しようとする動きが出ている。その中核となっているのが民間最大産別のUIゼンセン同盟と機械・金属関係の労組を主軸とするJAM。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基幹労連が隔年交渉へ移行、今年は要求していないことなども影響し、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。そこで、輸出などの外需依存型産業ではない、どちらかといえば、内需依存型産業の組合を主体にした共闘組織形成の模索が始動した。その主軸となるUIゼンセン同盟は賃上げ要求として、「賃金体系が確立していない組合は七〇〇円以上」を設定している。また、新たな緩やか共闘への参加を表明しているフード連合は、平均賃上げ要求として八五〇〇円基準を打ち出している。百貨店・スーパー・小売主体のJSD（サービス流通連合）や化学関係のJEC連合も共闘参加の方向にある。

いずれの組織も一方で、中小労組を多数抱えている点も共通している。傘下の大手組合の新しい連携（仮称・有志共闘）をテコに、規模の大小を問わず全組織が三月末決着を強く意識している点も特徴となっている。

私鉄や公益関係も賃上げ要求組みに復帰

一方、第三次産業、公益関係では私鉄連合が賃金改善分として、〇六春闘で一五〇〇円上回る三五〇〇円プラス一人平均二・一％（定昇相当分）で交渉に臨む。

このほか、昨年までベア等の賃金改善を見送ってきた電力総連傘下の電力九社の組合も六年ぶりの賃上げを求める。高卒三〇歳で二〇〇〇円以上相当を要求。NTT労組も七年ぶりに賃上げ要求を行っており、一人平均二〇〇〇円相当の賃金改善を求めている。

このように公益を含め組合側は、物価上昇分を織り込んだ一〇〇程度以上の賃上げ要求を掲げており、昨年以上の「賃金改善」で足並みを揃えた格好だ。

一方、迎え撃つ経営側は、国際競争力の激化や成果主義が浸透した現状を踏まえれば、産業横並びさらに全員一律に賃金が上がるベラスアップの時代ではないという厳しい姿勢をとっている。金属労協が設定する三月一四日の集中回答に向けて、労使交渉はヤマ場を迎えるが、交渉は難航必至の情勢だといえる。

06年労働力調査

若年・地域・中小で雇用が改善する

総務省は一月三〇日、〇六年の労働力調査（速報）を発表した。それによ

ると、昨年一年間の完全失業率は、前年より〇・三ポイント低下の四・一％、完全失業者は二七五万人と前年より一九万人減少する一方、雇用者は七九万人増の五四七二万人と過去最多を記録したことが明らかとなった。これまで課題となっていた若年・地域・中小の各分野でも雇用の改善が進み、回復のすそ野が広がっている模様だ。

完全失業率は四年連続で改善

〇六年の完全失業率は四・一％。前年より〇・三ポイント低下し、四年連続の改善となった（図参照）。男女別で見ると、男性は四・三％（対前年比〇・三ポイント低下）、女性は三・九％（同〇・三ポイント低下）となり、男女とも改善が進んだ。

一方、〇六年の完全失業者は二七五万人。前年より一九万人減少し、四年連続の改善となった。求職理由別で見ると、「非自発的な離職による者」が前年より一二万人減の八八万人、このうち「勤め先や事業の都合」により離職した人は八万人減の六四万人となり、リストラの嵐が吹き荒れた〇二年時（一一五万人）のほぼ半分の水準まで低下した。

若年失業率が改善

年齢階級別で失業率をみると、もっとも高いのが一五～二四歳までの若年層。同年齢層は〇三年時、一〇・一％と二桁台まで上昇、若年失業率の高止まりが課題となっていた。

〇六年の一五～二四歳の失業率は、前年より〇・七ポイント低下の八・〇％、三年連続の改善となった。このうち、男性は一・一ポイント低下の八・八％、女性は〇・二ポイント低下の七・

二％。男女とも依然として高水準であるものの、男性は三年連続、女性は四年連続で低下しており、若年雇用は着実に回復の途についている模様だ。

若年層以外では、二五～六四歳の各年齢層でも改善が進み、現役世代の雇用が回復していることが見てとれる。その半面、六五歳以上の失業率は、前年を〇・一ポイント上回る二・一％、すべての年齢階級で唯一の上昇となった。

八地域で雇用が改善

全国一〇ブロックの地域別完全失業率は、八地域（東北・南関東・北関東・甲信・東海・近畿・中国・四国・九州）が前年より回復した。もっとも改善幅が大きいのは四国（四・三％から三・九％）で〇・四ポイント低下、続いて南関東（四・三％から四・〇％）、中国（二・八％から三・五％）、九州（五・三％から五・〇％）がそれぞれ〇・三ポイント改善した。

他方、失業率が上昇したのは北海道（五・三％から五・四％）と北陸（三・三％から三・四％）の二地域。いずれの地域も失業率算出の「分母」となる労働力人口が減少（北海道・北陸とも対前年比で三万人減）する一方、「分子」となる完全失業者が横ばい（北海道・北陸ともゼロ）となった。数値上

はやや悪化したものの、現状は横ばいのような。

中小企業の雇用者が増加

〇六年の雇用者は、前年より七九万人増の五四七二万人で、過去最多を更新した。景気回復に伴い、大企業を中心に雇用が拡大するなか、五〇〇人以上規模の雇用者は、前年より一八万人増加の一二八九万人で、四年連続の伸びを記録した。また、三〇～四九九人規模でも三八万人増の一八七五万人で、三年連続で前年を上回った。

他方、〇六年はこれまで回復の足どりが遅かった中小・零細でも改善が進んだ。一～二九人規模では、前年より二九万人増の一六八五万人で、四年ぶりに対前年増を記録。その結果、すべての規模で前年より雇用者増となった。

製造業が増加に転じる

産業別では、前年より就業者が増加したのはサービス業（二二万人増）、製造業（一九万人増）、医療・福祉（一八万人増）。他方、減少したのは建設業（九万人減）、卸売・小売業（九万人減）、飲食店・宿泊業（六万人減）。注目すべきは、これまで減少傾向にあった製造業が増加に転じたこと。製造業に携わる人は〇六年で一六一万人と、産業別でもっとも多く働き手を抱える。日本経済をリードする製造業が雇用増に転じたことで、失業率のさらなる改善に期待が高まる。

（調査部 遠藤彰）

