

## 07 春闘 特徴と課題

### 大手の交渉は国際競争力が足かせに 労働側は新たな波及・パターンを模索

戦後最長の景気拡大が続ぎ、企業の経常利益が三期連続で過去最高を更新するなか展開した〇七春闘。景気の拡大が企業部門から家計部門に波及するかどうかが焦点だった。が、いまのところ賃上げは前年比微増にとどまりそうだ。一方、今春闘では労働側が中堅・中小やパートタイマーなどの取り組みを強化し、新たな波及・パターンを模索した点で注目を集めた。〇七春闘の特徴と課題をまとめた。

(調査・解析部 荻野登、新井栄三、渡辺木綿子)

#### 賃上げ率は前年比微増の 2%前後に

安倍首相が一月初めの経済三団体新年パーティーで「景気回復の結果を国民にも感じてもらいたい。景気回復を家計にも広げていくため、経済三団体にはご協力いただきたい」と述べるなど、今春闘は政界からの注目度も高かった。勤労者の実質賃金が二年連続で減少となっているだけに、「家計部門への波及」を組合員だけでなく、多くの勤労者が期待していた春闘でもあった。

景気拡大や好調な企業業績を背景に、連合や金属労協（IMF・JC）は昨年を上回る要求を設定し、昨年以上の結果を目指した。しかし、自動車、電機といった大手金属メーカーの労使交渉で経営側は、国際競争力の低下などの懸念を理由に慎重な姿勢を崩さず、交渉が難航。昨年を若干上回る賃金改善五〇〇〇〜一〇〇〇円程度で合意する労使が目立った。

金属大手メーカーの労組で構成する

金属労協が設定した三月一四日の集中回答日。高木剛連合会長は回答を見て、「国際競争力論にこだわり、経営側が控えめな要求に十分応えなかったのは残念でならない。何年も最高益を更新しながら、賃上げに消極的な態度に終始した企業もあった」などと述べ、経営側の姿勢を批判した。

三月末現在の連合集計によると、平均賃上げ方式で昨年と比較可能な一四五〇組合（一七万人）の引き上げ額は五九二六円、率で一・九八%となり、前年比で三〇四円、〇・一ポイントの微増となった。一方、一時金の動向をみると、年間協定で妥結した八九八組合の平均は昨年を〇・〇七カ月上回り、久々に五カ月台にのる五・〇六カ月になるなど、業績向上分は賞与・一時金で還元する傾向がさらに強まった。



金属労協本部のボードに回答が書き込まれる（3月14日）

#### 共闘や波及・パターンの組み直しを模索

〇七春闘は、久しぶりに電力やNTTといった公益部門の労組も賃上げ要求を復活させ、昨年を上回る規模で労働界が足並みを揃えた。要求の特徴は〇六年の物価がわずかながら上昇に転じたため、各産別の賃上げ要求が昨年を上回ったこと。賃金カーブ維持（上昇等）に加え、物価上昇分やベア・体系は正分として昨年より一〇〇〇円程度多い二〇〇〇〜三〇〇〇円の幅で統一要求を設定する産別が多かった。

これに対して日本経団連は今季交渉に際して「市場横断的なベースアップは、もはやありえない」「競争力強化が最重要で、賃金水準を一律に引き上げる余地はない」などとする賃上げ抑制のスタンスを、「〇七年版経営労働政策委員会報告」で確認。個別交渉でもこうした主張が基調となった。

他方、闘争体制面で変化が見られた

ことも〇七春闘の特徴と言えるだろう。国際競争の激化から金属大手の労使交渉がパターンセッター役になりにくくなっていることもあり、労働側が、①金属などの輸出依存型ではなく内需産業を中軸にした新たな共闘の形成（有志共闘）②産別主導で中堅・中小に相場を波及させるための新たな試み（JCでの中堅・中小登録組合の新設）③パートなど非正規雇用の処遇改善の取り組み拡大④電機連合での職種別賃金要求への移行——などを通じた、「春闘の再構築」を模索する動きが強まった。「春闘終焉」を主張する経営側に対する、労働側の回答ともみることができ

#### 金属大手は昨年をやや上回る 賃金改善五〇〇〜一〇〇〇円

#### 1. 「実質一〇〇〇円の賃金改善を 実現」電機連合

電機連合（六〇万人）加盟の大手一六組合が同一四日に受けた回答は、松下電器が「賃金改善体系は正分等一〇〇〇円」、シャープが「賃金水準改善額一〇〇〇円」、その他沖電気工業と明電舎を除く一三社が「賃金水準改善額五〇〇円」に一〇〇〜五〇〇円の「賃金体系は正分等」をプラスするほぼ横並びの内容となった。中村正武委員長は、「大勢が実質的に一〇〇〇円の賃金改善を取ることができた」と評価した。電機連合の大手労組は、今春闘から職種別賃金要求方式に移行。開発設計職（三〇歳）と製品組立職（三五歳）か

2007年春季交渉 大手企業の回答状況

(電機)	賃上げ(月額)		一時金	2006年一時金実績
	水準改善分	賃金体系是正分等		
松下電器		1000円	業績連動型	
日立	500円	300円程度	4.70ヵ月	4.85ヵ月
富士通	500円	500円	業績連動型	
東芝	500円	500円	業績連動型	
三菱電機	500円	500円	5.50ヵ月	5.1ヵ月
NEC	500円	500円	業績連動型	
シャープ	1000円		5.30ヵ月	5.25ヵ月
沖電気	500円		業績連動型	
パイオニア	500円	500円	業績連動型	
(自動車)				
トヨタ	6,900円+1,000円		5ヵ月+79万円	5ヵ月+56万円
日産	平均賃金改定額6700円		213万3000円(6.0ヵ月)	6.2ヵ月+3.5万円
本田技研	900円(賃金改善分)		5.0+1.6ヵ月	6.65ヵ月
三菱自動車	要求なし		3.32ヵ月	3ヵ月
マツダ	700円		5.8ヵ月	5.7ヵ月
いすゞ	500円		5ヵ月	5ヵ月
富士重工	賃金体系維持		5.0ヵ月	4.8ヵ月
ダイハツ	1,000円(賃金改善分)		5.7+0.1ヵ月	5.7ヵ月+2.5万円
スズキ	700円(賃金改善分)		5.7ヵ月	5.7ヵ月
(金属機械)				
ヤンマー	1057円(定昇相当含まず)		5.2ヵ月	214万円
クボタ	1433円		業績連動方式	
シチズン時計	1000円		半期2.55ヵ月	半期2.55ヵ月
(公益関係)				
東京電力	組合員一人あたりの原資増500円		172万9000円	172万6000円
NTT東日本	月例賃金改定原資として一人あたり平均500円相当		132万2000円(40歳一般資格1級モデル)	4.5ヵ月
JR東日本	ペア相当600円		夏2.95ヵ月	2.85ヵ月

ら各単組が職種を選択。その代表ポイントの絶対額の引き上げを求めるとともに、統一要求である一人あたり月額二〇〇〇円以上の賃金水準の改善を要求した。しかし、電機産業は業績・業態、企業によって業績のばらつきが大きく、成果主義賃金が浸透していることもあり、経営側は産業横断的なべアだけでなく、企業内の一律べアに対するアレルギーが強い。三月一〇日の産別労使交渉後に松下電器の福島伸一常務は、「全部統一することは間尺に合わない」などと発言。さらに、産別統一闘争で月例賃金の引き上げにこだわる交渉からの脱却を求めた。

このため、電機連合は一律的な賃上げ要求にこだわると、連合や金属労協の目標である「昨年を上回る賃金改善」の実現が困難になると判断。回答日の二日前に月例賃金についてはスト回避基準となる歯止めを「水準改善五〇〇円」にする一方、賃金制度の補正や特定階層の賃金カーブの是正、各種手当の拡充といった「賃金体系是正分等」を広い意味での人件費増額につながる回答と容認することで、回答上積みを図る戦術を確認した。さらに、松下など職種別賃金ですでに産別目標水準をクリアしている三単組に限って、回答のすべてを「賃金体系是正分等」に配分するケースも認めることにした。闘争戦術も、歯止めを満たさない回答の場合、ストに突入するこれまでの戦術を見直し、今回は残業と休日出勤の無期限拒否で対応することにした。

その結果、三菱電機など一〇社は「水準改善額五〇〇円」+「賃金体系是正分等五〇〇円」の賃金改善で合意。松下が「賃金体系是正分等一〇〇〇円」で決着する一方、シャープは一〇〇〇円すべてを基本賃金の「水準改善」に充てる回答に分かれた。業績不振で交渉が難航した日立は、「水準改善五〇〇円」+「賃金体系是正分三〇〇円程度」で収束。その他、岩通が「水準改善額五〇〇円」+「賃金体系是正分一〇〇〇円」、沖電気工業と明電舎は「水準改善額五〇〇円」だけとなるなど、企業業績の相違が回答に反映される格好となった。

一時金については、日立が五・〇ヵ月の要求に対し、四・七ヵ月の回答で妥結。三菱電機は過去最高水準となる五・五ヵ月(要求五・七八ヵ月)、シャープは五・三ヵ月(同五・五ヵ月)、富士電機五・〇ヵ月(同五・三五ヵ月)で決着した。松下や東芝、富士通、NECなどは業績連動型のため要求していないが、前年比増は確実な情勢だ。また、統一要求していた初任給と最低賃金については、一部の労組を除き、高卒初任給・産業別最低賃金を一〇〇〇円引き上げる満額回答(一八歳見合いで一五一一〇〇円)で、横並び決着となった。

「水準改善額五〇〇円」+「賃金体系是正分等五〇〇円」の賃金改善で合意。松下が「賃金体系是正分等一〇〇〇円」で決着する一方、シャープは一〇〇〇円すべてを基本賃金の「水準改善」に充てる回答に分かれた。業績不振で交渉が難航した日立は、「水準改善五〇〇円」+「賃金体系是正分三〇〇円程度」で収束。その他、岩通が「水準改善額五〇〇円」+「賃金体系是正分一〇〇〇円」、沖電気工業と明電舎は「水準改善額五〇〇円」だけとなるなど、企業業績の相違が回答に反映される格好となった。

## 2. 業績向上分は一時金で還元

### 自動車大手メーカーの賃上げ交渉

自動車メーカー一社の労使交渉も同一日に経営側から一斉に回答が示された。賃金改善分として一〇〇〇円を回答したトヨタやダイハツから、富士重工や日野のゼロ回答まで一〇〇円単位で回答がバラついた。一方、一時

金については輸出や海外での業績が好調な企業を中心に軒並み昨年実績を上回る水準で妥結した。交渉リード役となったトヨタの労使協議で経営側は、前年比五〇〇円増の一五〇〇円(賃金制度維持分込み八四〇〇円)の要求で臨んだ組合に対して、賃上げによるコスト増は国際競争力の低下につながるなどと主張。回答直前まで、賃上げは「きわめて困難」との姿勢を崩さなかった。しかし、三月八日の第三回協議の中で、経営側から「そのまま答えることは困難」との発言があり、組合側はゼロ回答から脱したと判断。昨年妥結額の一〇〇〇円からの上積みを図ったが、最終的には昨年同額で決着した。一方、一時金は組合要求どおり五・〇ヵ月プラス七九万円(二五八万円)の過去最高水準となる満額回答でまとまった。

ホンダの賃上げも前年比三〇〇円増の九〇〇円で妥結したものの、カルロス・ゴーン社長の下で初めて営業減益となった日産は、昨年マイナスの三〇〇円の七〇〇円(平均賃金改定額六七〇〇円)での合意となった。メーカー一社の回答を分類すると、前年と同額がトヨタ、ダイハツなど三社、同比減額が日産、富士重工など四社、同比増額がホンダ、マツダなど四社となっている。回答内容もゼロのほか有額回答の場合も五〇〇円から一〇〇〇円まで百円単位で異なるなど、ばらつきが目立った。

企業業績の反映については、一時金で還元する傾向がさらに強まった。メーカー組合一組合中六組合で、一時金については、要求どおりの満額回答

を得た。水準もトヨタ、日産、ホンダで六カ月を超えたほか、三菱自工、日野を除いてすべて五カ月以上の高い水準で妥結した。

### NTT、電力なども五〇〇円―公益関係も久々の賃上げ有額決着

今季交渉ではNTTで七年ぶり、電力で八年ぶりなど公益関係の労組が、久しぶりに賃上げ要求を掲げた。その結果、NTTグループの交渉は組合の月例給二〇〇〇円以上の改善要求に對して、成果手当や扶養手当を対象に八年ぶりに賃金改善を実施することで妥結した。原資配分のあり方については今後、NTTグループの各労使で詰める予定だが、二人以上の子供を持つ組合員の扶養手当を一〇〇〇円引き上げるなど育児支援に手厚く配分する予定。組合員一人平均の原資としては五〇〇円程度となる見込みだ。労働協約関係では、子育て中の社員が取得できる短時間勤務制度について、子の対象年齢の上限を小学一年から三年に引き上げることや、育児で退職した社員に對する復帰制度の導入検討でも合意した。

一方、東京電力など電力会社九社でも平均五〇〇円の賃上げで妥結した。北陸電力は原発事故隠しの影響を考慮し、賃上げを見送った。電力九社の組合が加盟する電力総連は今春闘で二〇〇〇円の統一ベア要求を設定。これに對し、経営側は一律の賃上げ回答は見送ったものの、各社の実情に照らして、若年層（東京、九州）や中堅層（東北、中国）、子育て支援（関西）といった各層に重点配分する賃金改善で応

えた。NTTと電力の労働組合は、久しぶりの賃上げ交渉に備え、連携関係を強化。水準的には電機の動向を注視しつつ、ほぼ同水準の賃上げを獲得した。両組合とも今季交渉での相乗効果を評価している。

大手私鉄の労組などで構成する私鉄総連も賃金改善分として、前年を一五〇〇円上回る三五〇〇円プラス一人平均二・〇％（定昇相当分）で臨んだが、ほぼベアゼロで収束。他方、年間臨給（一時金）のプラスアルファを獲得した組合が目立った。JR関係では、業績好調なJR東日本でベア九〇〇円相当（組合要求三〇〇〇円）、JR東海でベア六〇〇円を回答し、妥結。両社とも夏季手当（一時金）を前年より増額回答した（各二・九五カ月）。

### 労使とも「ワーク・ライフ・バランス」を重視

賃金面では労使の主張に隔たりが大きく、交渉は難航したものの、今後取り組むべき課題として共通認識を示しているのが、「ワーク・ライフ・バランス」だ。労働側は「労働時間短縮」を優先させる姿勢をとる一方、経営側は「多様な柔軟な働き方の実現」が中心という点で、基本スタンスは異なっている。

しかしながら、民間最大の単組であるNTT労組のように今季交渉で育児支援の要求を掲げて合意したケースや、労働時間短縮などで労使合意にいたったケースも多く、少子高齢化の進展とあいまって、春闘における交渉事項としてウエートが高まっていくことが予想される。

## 中堅・中小労組が独自の相場づくりへ

今春闘では、中堅・中小労組の相場づくりの動きが活発化した。連合内では、四年目を迎えた「中小共闘センター」（中小労働委員会、委員長・小出幸男・JAM会長）が三月二三日に先行組合の回答を公表。今年から取り組みをスタートさせた内需産業を主軸とする「有志共闘」（代表・渡邊和夫・フード連合会長）も同月一六日、中小共闘に先駆けて五二組合の回答状況を実名で開示した。さらに金属労協（IMF・JC、議長・加藤裕治・自動車総連会長）も今年初めて、一三〇組合を超える中堅・中小労組の回答を、やはり実名で明らかにしている。

### 高い四五〇〇円のハードル

「中小共闘」は、中小労組の賃金低下に歯止めをかけようと、〇四年春闘からスタートした。中小企業には賃金制度が未整備なところが多く、大手労組と肩を並べたベアゼロを続けていても、定期昇給制度がないケースでは、実質賃金が目減りしてしまう。そこで、中小企業の賃金カーブ維持分の目安を四五〇〇円として、その確保を最優先課題に掲げてきた。活動の輪も徐々に広がり、今は連合に加盟する三〇産別が参加している。

とはいえ、これまで相場形成役を担ってきた金属大手の労使交渉でも、定昇の削減や廃止に加え、ベア否定の流れが強まるなか、四五〇〇円確保のハードルは高く、〇五年春闘で四五〇〇円を上回ったのは、登録単組の四分の

一強、〇六年春闘でも三分の一度に過ぎなかった（図表）。そこで、〇七年春闘では、自動車、電機といった外需依存型産業の大手労組の動向に左右されない相場づくりを模索しようとして、内需型産業を主軸とする新たな共闘組織「有志共闘」を旗揚げした。

### 内需型産業主軸の新たな共闘を始動

「有志共闘」は、UIゼンセン同盟、JAM、サービス・流通連合、JEC連合、フード連合、紙パ連合の六産別で構成。金属労協傘下の金属大手の労使交渉に影響を受けずに自力で交渉して、三月一四〜一六日の回答のヤマ場回答を引き出せる単組の妥結結果を公表することで、共闘間や産別内で、連携を取りながら相乗効果を高め、後につづく中堅・中小組合の指標となるような回答を引き出すことを目的とした。初年度の取り組みとなる今季闘争では、UIゼンセン同盟の二四組合を筆頭に、JAMの一七組合やフード連合の八組合など五四の単組が名を連ねた。

有志共闘が一六日に発表した回答状況をみると、流通・サービス関係ではイオンの二四七〇円やイトーヨーカドーの一七五〇円、コナミスポーツ&ライフの一八三八円など。金属機械では山武の一五〇〇円（三〇歳個別賃金）や東芝機械の一五〇〇円など、高水準の賃金改善を獲得した単組が並ぶ。食品でもニチレイの一五〇〇円（三〇歳

個別賃金)などが目立つ。

さらに、食品では、定期昇給分込みの回答で賃金改善分の表示はないものの、サイゼリア(七八〇〇円、三・〇一%)、ココスジャパン(八二二二円、二・八七%)、ジョナサン(七五一六円、二・五八%)、元氣寿司(七五四六円、二・八九%)などが、定昇込みで七〇〇〇円強の回答を引き出している。

### J・Cも中堅・中小労組の情報を開示

一方、今春闘では金属労協も初めて中堅・中小登録組合の回答を实名付きで開示した。J・Cは従来、五〇数組合の大手回答だけの公表だったが、今回はその枠を広げて各業種や地域で影響のある組合の回答額を集計し、発表することにしたもの。自動車や電機の一部メーカーなどを中心に一三五組合が登録している。

集計によると、四月四日時点で二一三組合が回答を引き出し、このうち一〇一組合が賃金改善を獲得した。賃金

改善やベースアップの金額が明らかになっているのは四二組合で、その単純平均額は八七七円。定昇込みの引き上げ額は五七四七円(七四組合)となっている。

個別の回答をみると、自動車総連傘下では、トヨタ系列のデンソーが七〇〇〇円(賃金制度維持分を含む)を獲得。電機連合傘下では、ヤマハと村田製作所が一〇〇〇円、サンケン電気が一一〇〇円の基幹労働者賃金の水準改善を果たしている。

### 賃金改善と交渉のあり方の双方に好影響が

では、こうした多方面での共闘の広がりは、後続の中小労組にどのような影響を及ぼしたのだろうか。連合が三月二十九日に開催した「中小・パート共闘情勢報告集会」では、中小共闘に参加する産別組織から、「有志共闘に登録したことで、自分の組合さえよければいいというのではなく、皆で頑張ろうという意識を持った委員長がたくさんいた。協同ということを思い直す機会となった(フード連合)、「ここ数年では最高レベルの獲得額となっている。高い相場を今後の交渉にどう活かすかが課

題」(J・A・M)などの報告があった。賃上げ獲得だけでなく、交渉のあり方などの組合役員の意識面でも、共闘の効果が見られたようだ。

ならば、実際の獲得額はどうなのか。中小共闘によれば、今春闘で四月一日までに妥結した従業員三〇〇人未満の中小労組一〇七七組合の単純平均(定昇含む)は、四六七九円と、昨年実績より二八一円高かった。

業種別にみても、製造業が四八八八円(前年同期比二五六円増)、商業・流通は五二七二円(同三八八円増)、その他(交通・運輸を除く)が五二四四円(同四二七円増)と、それぞれ昨年同期の妥結水準を上回っており、賃金カーブ維持分の四五〇〇円を超えて妥結した組合も、前年同期を六・〇ポイント上回る五五・一%と好調を持続している(図表)。そこで中小共闘は一二日、これ以降、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、「賃金カーブ確保相当分」もしくは「昨年妥結実績」に三〇〇円以上の上積み、算定が困難な組合には四八〇〇円以上の確保という「妥結ミニマム基準」を設定した。

### J・A・Mは結成以来、最高の水準で推移

中堅・中小の金属関係労組を多く抱え、J・C、中小、有志の三つの共闘の牽引役を担っているJ・A・Mが四月二日時点でまとめた賃上げ集計をみても、三〇〇人未満規模の妥結平均額は五二一九円と、この時期としては一九九九年のJ・A・M結成以来、最も高い水準となっている。

J・A・Mは三月末までの決着をめざす単組に対し、同二六日に「賃金改善分については一〇〇〇円以上、平均賃上げでは五三〇〇円以上を確保する」との妥結基準を設定した。直前にまとめた妥結平均が五二〇〇円台だったこともあり、わざわざ低く抑える理由もなかった(J・A・M本部)として、あえて高い基準を設けたという。

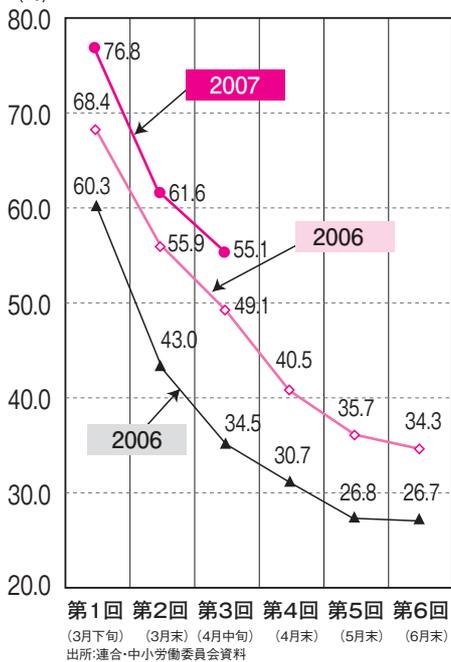
この基準設定を受けて、交渉の最終段階に入っていた単組が粘り強く高額回答を引き出しており、四月一二日現在も五〇〇〇円台をキープしている。

**国民春闘共闘も大手・中堅が牽引**

一方、全労連や純中立労組懇などをつくる国民春闘共闘委員会も二日、三月下旬段階での回答集計をまとめた。三月三〇日までに回答を引き出した二七四組合の引き上げ額は、一人当たりの加重平均で六七八一円、二・〇四%、昨年同期比で六五四円、〇・〇四ポイントアップした。

この引き上げ額は、一週間前より一〇二六円も高く、率でも二%台に乗せた。春闘共闘では、一〇〇人以上の大手組合、三〇〇人以上の中堅組合が比較的高額な回答(第二次を含む)を引き出したことによるものだ」と分析。「きびしい経営状況におかれている商業・サービス業や中小企業では賃上げに対するガードが固く、個別労使では解決できない実態もある」などとして、さらなる共闘の強化を訴えている。なお、単純平均は五八七円(二・九八%)で昨年同期を二八二円(〇・〇五ポイント)上回った。

図表 2007中小共闘「4,500円以上獲得割合」の推移



## 07パート春闘——戦線が着実に拡大 時給引き上げで平均二五・四円アップ（三月末）

〇七春闘が折り返し地点にさしかかるなか、パート・有期契約労働者の待遇改善についても、昨年を上回る労組の健闘ぶりが明らかになってきた。連合は、三月三〇日に開いた「中小・パート共闘情勢報告交流会」のなかで、

中間的な集約を公表した。それによると、今春闘でパート等の何らかの待遇改善を要求している組合数は、昨年より三〇七多い一一二。このうち、時給の引き上げに取り組んでいるのは三五一組合で、これまでに一一〇組合が一五・四円アップで妥結した。昨年同

期の妥結実績（九七組合平均で一一・八円）を上回る好調な滑り出しで、連合が今年のパート春闘で一つの目標にした、時給一五円以上の引き上げ目安もひとまずクリアした格好。会見した連合の高木剛会長は、「パート戦線は着実に拡大している。成果はパート組合員にとどまらず、地場の時給にも波及していく。我々がパート等の待遇改善に主体的に取り組む影響力は、考えている以上に大きいと確信している」などと自信をのぞかせた。

一方、国民春闘共闘委員会が、四月三日に発表した三月末段階でのパート・アルバイト等の賃上げ、企業内最低賃金の回答・協定状況によると、パートの時間給アップは、九九組合が獲得しており、単純平均で二二・九円の引き上げとなっている。前年同期（五四組合の平均五・九円増）を大きく上

回る水準だ。全体的には一〇～二〇円アップの回答が多いほか、医療専門職で一五〇円や二〇〇円、民放や生協で五〇円の回答が示されているという。

成果があがった理由について、春闘共闘は、①パートの労働力不足とともに、パート賃上げ・均等待遇の課題や時間額一〇〇〇円の要求が労働団体共通の課題になってきた②ワーキングプアや格差是正の問題が国会でも審議され、国民の注目を集めている——ことをあげている。

また、アルバイト・嘱託等の日額は、一四組合が単純平均七六・四円、契約社員・準社員等の月額は、六組合が単純平均三四五八円を引き上げている。なお、企業内最賃を引き上げたのは二五組合。前年同期が八六組合で、減額も三組合あった。

### 小売・流通以外でも健闘

「昨年と比べて手ごたえがまったたく違う。昨年を上回る時給アップだけでなく、パート等の待遇改善はもはやスーパーやデパートだけの問題だけではなく、パート等だけの問題ではない」との認識が着実に広がっている。桜田高明・パート共闘会議座長が交流会でこう評したように、〇七パート春闘では妥結内容が昨年を上回っただけでなく、取り組む産業別組織の拡大が大きな特徴となった。

連合が三月二十九日時点でまとめた、今春闘におけるパート等の待遇改善集

計（表）によると、時給については昨年同期の一・五倍にあたる三五一組合が、単純平均で一九・七円の増額を要求。おおかたの妥結はこれからだが、これまでに一一〇組合が、昨年同期実績を二・六円上回る平均一五・四円アップを勝ち取っている。個別にみると、ヨークベニマル労組で昨年を一一円上回る平均三六円の時給アップ、イズミヤ労組で平均一一・三円の時給アップと年間二・五カ月の一時金——など、

昨年同様、小売・流通関係の健闘ぶりが目立つ。ただ今年には、NTTグループでキャリアスタッフ（有期契約）の時給を一〇円増、JEC連合傘下の日本塗料では二〇円増の満額回答、JPU（郵政公社）ではゆうメイト（貯金・保険）の職務に応じた加算額上限を三〇〇円増の五〇〇円に引き上げるなど、牽引役の小売・流通産別以外でも着実に成果を上げている。

一方、組合が組織化しているパート組合員（主に上級・長時間層）への波及にとどまらず、非組合員のパートも視野に入れた賃金底上げの取り組みとして、今年のパート共闘は、企業内最賃の引き上げにも力を入れた。一六七組合が平均二三・〇円の増額を要求し、これまでに一一二〇組合が、昨年の最終集計値を大幅に上回る平均一一・五円アップの回答を引き出している。個別には、サービス連合傘下で一四組合が新たに企業内最賃の協定化に漕ぎ着けたほか、セラミックス連合でも日本ガイシ労組が、新たに時給八五〇円の締結に至っている。

このほか、連合集計によると一三〇組合が、パート等をめぐるさまざまな

制度面で前進した。慶弔休暇の日数を正社員同様に引き上げ（JSD傘下の労組）、夏季休暇制度を労働時間に比例して付与（自治労）、契約更新期間の延長（情報労連）、子の看護休暇の有給化と季節・忌引休暇の正職員同様の付与（全労金）、通勤費の見直し（航空連合）——など、職場の実態に応じて改善の内容はさまざま。その中で、今年の特徴と言えるのは、団塊世代の一斉退職への危機感もあり、正社員登用・転換制度の導入が相次いだことだ。伊勢丹労組が契約社員から正社員への登用制度の導入を決めたほか、JR西労組も三年以上勤務した契約社員を対象に、正社員へ転換（選抜試験）する制度の創設で合意している。

### 二年目のパート共闘の効果

春闘期にパートの待遇改善をすすめるため、連合は昨年の春闘で初めて、「パート共闘会議」を設置した。一五産別が参加し、共闘目標には「パートだから」という合理的な理由のない差別的取扱いの排除をすえた。最終集約では、二〇一組合平均で時給一一・二円アップという成果を勝ち取り、初陣はまずまずの滑り出しとなった。だが、それも民間最大産別で、パート等が組合員の約四〇％を占めるUIゼンセン同盟と、百貨店労組が多く加盟し、パート・契約等が約三五％にのぼるサービス・流通連合の、二産別の活躍に頼るところが大きかった。

昨年の結果を踏まえ、二年目を迎えたパート共闘では、取り組み課題を時給の改善、企業内最賃の協定化、均等・均等待遇、正社員と実質的に異ならな

表：連合・第2回パート等労働者の待遇改善調査

I. 要求・取り組み状況 (組合数)		07/3/29時点 (報告産別数15)	06/3/30時点 (報告産別数10)
パート等の待遇改善に取り組んでいる組合		1,112組合	805組合
内訳	①パート等固有の制度を整備する課題	164組合	262組合
	②雇用形態など働き方に関係なく全員に適用される労働条件の課題	258組合	
	③時間比例を考慮しながら整備する課題	66組合	540組合
	④時間給の改善に関わる課題	762組合	
	⑤正社員と実質的に異なる者に 対する課題	22組合	
	⑥パート等の組織化に関わる課題	176組合	

II. 解決状況 (前進した組合数)		07/3/29時点 (報告産別数15)	06/3/30時点 (報告産別数10)
パート等の待遇改善			
内訳	①パート等固有の制度を整備する課題	29組合	39組合
	②雇用形態など働き方に関係なく全員に適用される労働条件の課題	82組合	39組合
	③時間比例を考慮しながら整備する課題	19組合	
	④時間給の改善に関わる課題		
	時間給の引き上げ	要求351組合19.7円アップ 妥結110組合15.4円アップ	223組合20.6円アップ 97組合12.8円アップ
	パートを含む最低賃金額(時給)	要求167組合23.0円アップ 妥結120組合11.5円アップ	最終集計(8/7) 295組合2.7円アップ
	⑤正社員と実質的に異なる者に 対する課題	6組合	
	⑥パート等の組織化に関わる課題	組織拡大数 175人 (104組合)	組織拡大数 20,188人 (25組合)

※①～⑥のそれぞれに含まれる取り組み内容

- 例)正社員転換制度の導入、賃金・人事処遇制度の整備、就業規則の整備、社会・労働保険加入等の点検など
- 例)休日・休暇制度、年次有給休暇の改善、60歳以降の雇用制度の導入、福利厚生基準や通勤手当の見直しなど
- 例)時間当たり基本賃金、職務・生活関連手当、一時金などの改善、退職金制度の導入など
- 例)時給改善、全従業員対象の最低賃金の協定化
- 例)正社員への転換、正社員と同一労働条件の確保
- 例)通年的な取り組みとして、06年7月以降の結果を集約

い者(擬似パート)、組織化——など、幅広い選択肢で構成。各業界のパート事情に配慮して、共闘の参加労組を増やす一方、時給の改善については新たに一五円以上アップ、絶対額一〇〇〇円程度をめざすという目安も掲げ、テコ入れを図った。連合は〇一年以降、パート等の時給の引き上げ幅について、「一〇〇円以上」の目標を掲げてきた。だが、絶対水準の目安まで示したのは今回が初めて。パート等の待遇改善に向けて、労組は本腰を入れ始めた。

「今春闘まではパート等の要求に取り組んでもらうことさえ苦労したが、これからは取り組み方の波及が課題だ」(桜田・パート共座長)。

パート等の待遇改善の取り組みには組織化が欠かせないが、その結果も表れてきている。連合集計によれば、今年の七月以降、パート等組合員八万九

一七五人(一〇四組合)の新規加入を実現している。

### 区別の要求でパート時給を着実にアップ/UIゼンセン同盟

パート共闘では時給の引き上げを牽引し、さらに今年からパートのタイプ別に要求立てを行って、取り組み方の一つのモデルを提示しているのが、UIゼンセン同盟だ。

組合員の四割をパートが占めるUIゼンセン同盟では、パート組合員をAⅡ正社員と職務や人材活用 of 仕組み・運用が同じタイプ、BⅡ正社員と職務は同じだが人材活用の仕組み・運用は異なるタイプ、CⅡ正社員と職務が異なるタイプ、これら以外の分類不能タイプ——の四つに分類。タイプに応じて組合費の徴収率を軽減しており、パート組合員に占める割合は、Aタイプ

が約二六%、Bタイプが約三八%、Cタイプが約二一%、分類不能タイプが約一五%——などとなっている。こうしたタイプ分けをベースに、UIゼンセン同盟は今年、パート等の賃上げ要求基準を緻密化した。基本的には、正社員の要求とまったく同じ考え方で、制度にもとづく昇給・昇格分を別にして、最低でもベア一%以上の引き上げを設定。そのうえで、Aタイプ

は正社員の賃上げの要求率と同率(三%、三〇円以上が目安)、Bタイプは正社員の要求率に準じ、Cタイプは正社員との均衡を考慮して要求するとし、具体的な数値は各部会(業界)にゆだねた。例えば、スーパー関係の労組でつくる流通部会では、A・Bタイプのパート組合員については、制度に基づく昇給(定昇等)に加えて一・五%(参考値一・三円)、制度がない場合は賃金体系維持分も含めて三・五%(同三〇円)、Cタイプについては制度昇給に加えて一%以上(同八円)、制度がない場合は三%(二五円)——などの統一要求基準を設けた。

これまでの交渉結果を、四月九日時点の集約(単純平均)で見ると、一・二八組合が平均二五・八一円(二・八九%)の要求を掲げて取り組んでおり、約半分にあたる七一組合が平均一六・三六円(一・八七%)で妥結。妥結の内訳は、制度による昇給・昇格分が六・〇三円(引上率〇・六二%)に加え、ベアにあたる賃金引上原資が八・六九円(一・一三円)となっている。中間集約だが、現時点ではいずれも昨年実績を上回る好成果だ。

パート組合員のタイプ分けの妥結状況

況をみると、Aタイプが三一・二二円(制度昇給分一八・九八円、賃金引上原資一六・〇八円)、Bタイプが一六・六八円(同一・七二円、二二・二六円)、Cタイプが一二・一一円(同四・四七円、五・八八円)、分類不能タイプが一八・二四円(八・四一元、八・二七円)——の引き上げとなっている。分類不能タイプを除けば、とくに正社員と同じような仕事をしているパート組合員ほど、時給の引き上げ水準が高くなっていることが分かる。

昨年より回答に前進がみられている背景について、UIゼンセン同盟の田村雅宣・労働条件局長は、「パート組合員についても正社員組合員と同時期解決を図るように取り組んだのが、今季の交渉の特徴点の一つ。これまで、パートの賃上げを行うには、正社員と痛み分けしなければならぬという議論もあったが、やはり経営側からすれば、正社員を上げるのにパートをそのままという訳にはいかない。正社員とパートの要求を同時併行的に行うことで、両者に相乗効果もたらされた結果だ」と分析している。

また、今春闘はパート組合員に対する評価制度(定期昇給)の導入や、退職金制度の整備、深夜割増賃金の三〇%増への改定——など、制度面での前進も目立った。田村氏は、「パート組合員の待遇改善を継続的に行うには、まず制度整備が重要であるとの認識が、加盟組合の間で強まっている。そうした変化が、結果的にはさらなる組織拡大につながってくる」とみている。

労組によるパート等の待遇改善要求は、春闘の中に確実に根を下ろしつつある。

## 賃金改善とは何か——意味と効果

○六年春闘から、連合に加盟する産別は「賃金改善」という新しい表現を用いて、春闘要求を組むようになった。一律ベアには拒絶反応を示す経営側も交渉に応じるようになり、今春闘では自動車や電機など多くの組合で賃金改善を実現させている。では、なぜベアはだめで、賃金改善ならよいのか。賃金改善にはどんな効果があるのだろうか。この言葉の持つ意味を探ってみた。

### 基幹労連の発想が始まり

「賃金改善」の発想を最初に採り入れたのは基幹労連。○六年春闘で、「全員の賃金を一律に底上げするベースアップ」だけでなく、賃金カーブの是正や全額仕事給配分、特定の階層への重点配分など、各単組が幅広い観点で検討して要求を組み立てる」として、賃金の改善を求めた。

この考え方は、「各社それぞれ賃金制度の歪みや問題点などがあるので、それをメンテナンスする視点に立つて労使が話し合い、課題を明らかにして、そのために必要な財源を確保している」というもの。昨年は、「二年間で一人当たり三〇〇〇円の賃金改善」を要求し、財源配分については、各単組が最良と思われるやり方を追求した。結果、要求は制度改定に重きを置く形になり、回答もそのための話し合いを労使で時間をかけて行うことで決着した。

### 連合も○六年春闘から方針化

一方、連合も○六年春闘で、賃金カ

ーブ維持（定期昇給）分を確保した上で賃金改善に取り組み構想を打ち出した。当時、古賀伸明事務局長は具体的な取り組み内容について、「賃金改善はやや中期的にも捉えており、若年者の水準引き上げや高齢者の賃金カーブの見直し、初任給、パートの均衡処遇、時間外労働の割増率など（人件費を拡大させる要求は）幅広いものを内蔵している」などと説明していた。

### ベア要求自粛と成果主義が背景に

労働側がこうした対応をとった背景には、不況期に組合が統一ベアの要求自粛したこと、いわゆる成果主義型賃金制度の進展がある。連合は○二年春闘で「雇用確保を最優先せざるを得ない」との観点から統一ベア要求を断念し、その後四年間、「賃金カーブ維持分の確保」に要求をとどめてきた。

加えて、大企業を中心に年功型賃金制度から成果主義型賃金制度への改革が進行。仕事の成果や企業への貢献度などに応じて処遇や賃金を決める制度の広がりが、統一して賃上げを求める従来型の春闘要求を時代にそぐわないものに変えてしまった。事実、景気が回復した○六年春闘で組合側はベア要求を復活させようとしたが、経営側の拒絶反応は強く、同産業・同業種間でも企業業績が大きくバラツキしていることも相まって、統一して賃上げを要求することができず、賃金改善に活路を求める形となった。

### 多くの単組が改善を獲得

そして、この考え方は、○七年春闘でさらに広がった。「月額二〇〇〇円以上の水準改善」を求めていた電機連合も、交渉終盤になって「水準改善五〇〇円」を鹵止め基準に設定するとともに、賃金制度の補正や特定階層の賃金カーブの是正、各種手当の拡充といった「賃金改善」とほぼ同義語の「賃金体系是正分等」の増額を容認することで、昨年以上の上積みを図っている。この結果、自動車や電機など、ベアに代えて賃金改善を要求した単組の多くが、賃金改善を獲得した。その具体的な中身をみると、初任給の引き上げに伴う賃金カーブの早期に立ち上げや、平成不況時に寝かせてきた中高年層賃金カーブの是正、給与関連手当等の見直しなど、従来、賃上げとは別枠で要求したり、通年の労使委員会などで協議していたことも含まれている。なかには今春闘でマスコミをにぎわした松下電器の育児手当の拡充のような、組合員全員の改善にはならない手当部分に踏み込んだ例もある。

### 中小の妥結状況に変化も

下の図表は、JAMの○六年と○七年の三〇〇未満の単組の妥結額を示したものだ。通常は、統一回答日から経ち妥結単組が増えるに従って、妥結額は低下する。だが、○六年は三月下旬まで尻上がりに数字がよくなり、○七年も三月下旬以後に鹵止めがかかっている現象が起きている。JAM本部は、「改善内容をよく話し合うので、時間が経過してからも高い妥結額を示す企

業が出てくる。今春闘は統一回答日が高すぎて最初は下がったが、三月下旬以降になって鹵止めがかかったようだ」などその効果を分析。こうした動きを賃金改善の特徴の一つとみる。

### 組合側の迅速な整理が必要

とはいえ、問題がないわけではない。連合や各産別は、「個別企業労使がそれぞれ、賃金に関する問題点を話しあつて改善する」よう指導しているという。だが、これは「人件費の増額につながるものであれば何でもあり」といった捉え方に発展しかねない。例えば今後福利厚生の実や自己啓発費用の拡充など、基本的な賃金項目以外のものまで「改善」と見なされたら、それも是認するのか。

さらに言えば、仮に改善の中身を月例賃金項目に絞ったとして、そう毎年是正すべき課題があるのだろうか。労使がしっかりと議論して賃金制度を作り込んでいく企業など、是正すべき点がない場合、その間は何も要求できなくなるのか。「賃金改善」に関する課題は少なくない。組合側の迅速な整理が求められるようだ。

