

08 春季労使交渉の特徴と課題

— 調査・解析部

1. 大手は前年並みながらパート・中小で格差是正が進む

賃上げムードも交渉終盤の逆風で冷え込む

「企業部門と家計部門の両輪で内需主導の経済成長につなげる」。二〇〇八年の春季労使交渉に向けたマクロの課題については、労使だけでなく政府も見解を一致させていた。労組が要求策定の議論をしていた昨秋段階では、原材料や原油の高騰といった先行き懸念材料はあるものの、企業の五年連続増益が確実な一方、九年連続した賃金低下の傾向に歯止めがかかる気配はなかった。だから、〇六年

生産性の向上に裏付けられた付加価値増加額の一部は、人材確保なども含め総額人件費改定の原資とする」との考え方を打ち出す。しばらく続いた全体的な賃金抑制のスタンスから、支払い能力のある企業については「賃上げ容認」にスタンスを転換する。同報告はあわせてマクロ経済の認識として「企業と家計を両輪とした経済構造を実現していく必要がある」と主張。その後発表された『連合白書』も、「置き去りにされている労働者家計を改善し内需拡大に結びつける」(高木剛会長)と

述べるなど、〇八交渉の役割について労使の認識は一致していた。また、ワーク・ライフ・バランス推進の観点から、手法について、考え方の相違はあるものの「働き方の改革」を進めなければならぬとの課題認識も労使が共

有していた(ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みはP三四で詳報)。

政府も春闘への期待感を表明する。福田首相が年明けに「労働分配率(上昇)や待遇改善は家計にとっても、景気に対してもプラス要因だ。経営者の方々も頑張ってもらいたい」などと発言。賃上げムードはいつになく高まっていた。



3月1日の決起集会で「要求取り切りを」と訴える連合の高木会長



御手洗日本経団連会長



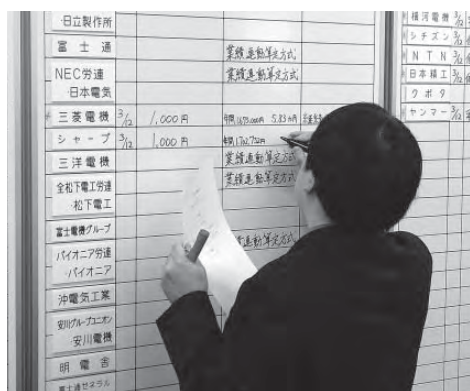
福田首相

さらに交渉が佳境に入っていた三月六日付の首相メールマガジンで、経営者に異例の「賃上げ」を要請。これだけでなく同日、御手洗富士夫日本経団連会長を首相官邸に呼び、「景気浮揚のためにも春闘に期待する」との考えを伝えるなど前代未聞の要請行動を展開した。社会的にも賃上げへの期待感は高まっていたが、トヨタ労組が要求を据え置くなど、大手組合の要求は前年(前回)並みが大勢を占めた。その結果、連合が二月末にまとめた賃上げ要求の平均額は七〇四〇円(二・三九%)で、昨年同時期(七〇八六円)を若干

下回った。そのため組合は「満額勝ち取るしかない」(高木会長)との姿勢で交渉に入った。

しかし三月一二日、自動車、電機、

鉄鋼、造船など大手組合に示された回答は、賃金改善分で一〇〇〇円程度が多く、昨年並みないし微増にとどまる。何が起ったのか。突然の逆風となったのが、交渉最終盤で一気に進んだ円高だった。トヨタ労組関係者は「猛烈な逆風」と表現。高木連合会長も「株安や円高が交渉を詰める時期に急激に進み、経営側の対応がここ一〇日から一週間で急激に厳しくなった」と指摘した。一方、御手洗日本経団連会長は結果を受けた会見で、「収益環境は、原材料価格の高騰、円高、米国経済の不振など、極めて厳しさを増している。そうした中、リード役となる自動車、電機において、三年連続の賃上げとなったことを評価したい。経団連は『支払い余力がある企業は従業員に手厚く報いる』ことを提唱してきた。これに応えるように、各社はベースアップ、



3月12日午前、金属労協本部には続々と回答が報告された

賞与、手当などの形で、できるかぎり賃金改善に努めていただいたと考える」と発言した。

賃上げは前年並みの2%程度

——中小やパートでは格差是正が進展

連合は三月に入ってから早々、交渉の最終局面で「昨年を上回る賃金改善」との目標を確認した。三月二八日時点の連合集計によると、平均賃上げ方式による賃金改定額は加重平均五九四二円、一・九七%となり(約一六〇〇組合、一七八万人)、前年(五七八九円、一・九四%)をかううじて上回り、目標はクリアしている。日本経団連が同日発表した大手企業五〇社の賃上げ回答額(加重平均)でも額で六三二二円、率は一・九一%で、昨年の同一企業の実績と比べ、額で一四円、率で〇・六ポイントの微増となった。三月末までに多くが決着する大手企業は昨年並みの賃上げにとどまった。

しかし、今季交渉は四月上旬段階でもまだ連合加盟で三割程度の組合が決着しているに過ぎない。今季の結果を評価するためには、残りの労使交渉の結果を踏まえなければならぬが、〇八交渉で昨年に比べて顕著な変化が見られることがある。中小とくに九九人未満規模の企業における賃金の底上げがみられることと、パートなど非正規雇用の処遇改善が着実にすそ野を広げながら進んでいることだ。

三〇〇人未満の中小企業労組で構成する連合「中小共闘センター」が同月三一日まとめた交渉結果によると、妥

結した六五三組合の賃上げ額(単純平均)は定昇分込み五一三五円となり、前年同時期を二二六円上回っている。三月一九日現在で、JCに登録する大手三四組合の賃金改善額は昨年比六九円の僅かな伸びにとどまったのに対し、中堅・中小の登録五五組合は同比プラス八一円となり、大手を上回っている。

このように大手に影響されず、中堅・中小が独自相場を形成し、波及させていく新たな体制づくりも進んでいる。また、連合の「パート共闘会議」によると同日時点で、七九組合が時間給引上げ回答を引き出し、一組合当たり一七・九四円(単純平均)となり、昨年同時期の一五・四円を二・五円あまり上回っている。

五年前に発足した「中小共闘」、そして三年目の取り組みとなる「パート共闘」など連合はここ数年、規模間格差や雇用形態間の格差をいかに是正するかに力を入れてきた。今年はこの取り組みの成果がより目に見える形で表れてきたともいえる(中小とパートの取り組みについてはP三一以降に詳報)。

連合の今季要求をみると、すべての組合が取り組むべき課題(ミニマム運動課題)として、①賃金カーブを維持したうえで賃金改善②パート労働者なども含めた全従業員を対象に賃金をはじめとする処遇改善③連合リビングウェイジ(誰にでも最低限の生活を保障できる賃金としての「生活保障水準」)到達目標は時間額八五〇円、月額一四万八〇〇〇円)の水準を踏まえた企業内最低賃金協定の締結④長すぎる労働時間を是正するため総実労働時間の

短縮⑤時間外・休日労働の割増率の引き上げ——の五本を掲げた。このうち、②と③は非正規雇用を対象にした要求で、同じ職場に働く非正規社員を含め「全従業員」の処遇改善に取り組むことをミニマム課題に位置づけたのは初めてのことだ。

金属大手の回答を見つつ、福田首相はさらなるエールを「春闘」に送る。三月一二日のメールマガジンで再び春闘を取り上げた。格差是正を春闘に期待してのものだった。

「一〇〇ドルを超えた原油価格や米国経済の減速など、景気の先行きに不安を感じつつも、ほとんどの企業が去年並みの給与引き上げを確保する回答を行い、中には満額回答を行った企業もありました。これは、改革の果実を今こそ国民と分かち合うべきことや、経済を拡大するためにも、給与の引き上げが必要だとの理解があったからだと考えています。雇用をめぐる問題は、給与だけではありません。フリーターやアルバイト、派遣社員などの非正規雇用は、最近の統計でも雇用全体の三割を超えています。バブルの後遺症に苦しんだ時期でも、企業は、雇用を守るために努力してきました。その中で、非正規雇用に頼らざるを得なかった時期がありました。しかし、これまで不安定な雇用に耐えてがんばってきた人たちのために、ここで、経営者の皆さんには、もう一段の努力をお願いしたいと思います。安定した雇用は、消費を増やし経済の拡大にもつながります。企業と家計は車の両輪。正規雇用を増やす必要性は、経済界もご理解いただけるはず」。

春闘はこれまで大手企業の労使交渉の動向に注目が集まってきたが、ここ数年、そして今年の結果を踏まえれば、格差是正に果たす春闘の機能により注目があつまることになるだろう。格差是正に関して春闘がその機能の一端担う構図が、すそ野を広げて展開していくものとみられる。

金属関係は前年並みで決着 ——業績還元は一時金の傾向強まる

(1) 自動車、電機では賃金改善一〇〇円程度が中心

自動車、電機、鉄鋼などの産別でつくり春季交渉リード役である金属労協の主要組合に三月一二日、一斉に回答が示されたが、賃上げに関しては前年とほぼ同水準の内容だった。

自動車ではトヨタが前年同額の賃金改善一〇〇〇円（賃金制度維持分含め七九〇〇円）を回答したほか、日産自動車、三菱自動車、ホンダの一人当たり賃金改定原資七〇〇〇円の満額回答。マツダ、いすゞ、日野自動車、ヤマハが昨年を上回る回答を示すなどメーカー一社中五社が前年実績を上回ったが、ホンダは昨年を一〇〇円下回る八〇〇円で収束するなど回答がバラついた。福田首相の賃上げ発言や「できる企業は賃上げで内需拡大に寄与してほしい」という御手洗会長に対する要請は、交渉リード役のトヨタ自動車には微妙な影響を及ぼしたようだ。回答後、記者会見した小沢哲専務は、「渡辺捷昭社長も重く受けとめていた。どう回答に織り込んでいくか、難しかった」と振り返っている。



記者会見する金属労協の幹部（3月12日）

一方、一時金については業界全体としての好業績ぶりを反映してメーカー一社のうちいすゞとヤマハを除いて九社が労組の要求通り満額回答で決着。短期業績は一時金で還元する傾向が一段と鮮明になった。トヨタは五カ月十七五万円（二五三万円）の要求通りで決着、九年連続の満額回答となった。このほか、日産が前年を〇・一カ月上回る六・一カ月、本田も要求通り六・六カ月で妥結するなど、全体的に高水準での決着となっている。

電機メーカーなどの労組でつくる電機連合は、〇七春闘から「職種別賃金要求方式」に移行し、今年は統一要求基準を三〇歳相当の「開発・設計職」に絞って、昨年同額の二〇〇〇円以上の賃金水準の改善を要求した。その結果、大手メーカーの一五組合が受けた回答は、大半が前年並みの一〇〇〇円に集中。松下電器や東芝など一二組合が一〇〇〇円、昨春闘で一〇〇〇円

を確保できなかった日立も前年比二〇〇円増の一〇〇〇円で決着した。業績が低迷していた三洋電機は七年ぶりの賃上げ回答となる八〇〇円で労使合意した。また昨年に引き続き産別統一要求した、初任給（高卒一五〇〇円、大卒一三〇〇円）の引き上げでは全社で満額決着している。年間一時金については、三菱電機（五・八三カ月）や日立製作所（四・九一カ月）などで昨年を上回る一方、シャープ（五・二六カ月）が前年比〇・〇四カ月減で決着するなど業績を反映した結果となった。

鉄鋼や造船重機、非鉄金属の組合で構成する基幹労連傘下の大手組合は、〇六年の交渉から隔年春闘に移行しており、今回は〇八、〇九の向こう二年間で三〇〇〇円基準の賃金改善を要求した結果、一五〇〇〜二〇〇〇円程度の賃金改善で妥結した。基幹労連の集約によると、鉄鋼部門では、新日本製鉄、JFEスチール、住友金属工業、神戸製鋼所、日新製鋼の総合大手五社は、交代勤務に係わる深夜手当の割増率を現行から三%引き上げるとともに、日曜・祝日勤務手当（サンデープレミアム）の一五〇円増額などを回答。基幹労連の試算ではこれらを合算すると二年間で一人あたり一五〇〇円程度の賃金改善になるという。年間一時金は、住友金属が昨年と同額の二二六万円（三九歳二年勤続基準方式）で決着した以外は、業績連動方式のため要求していない。

一方、造船重機の総合六社は、二年間で一人あたり二二〇〇円の賃金改善で決着。年間一時金の妥結内容は業

績の差を反映する格好になり、三菱重工が約一七四万六〇〇〇円（前年比約七万六〇〇〇円増）、IHIが約一五一万六〇〇〇円（同約四万六〇〇〇円減）、住友重機械が一九四万二〇〇〇円（同約五万四〇〇〇円増）、新キャタピラー三菱は一七六万八〇〇〇円（同約二二〇〇〇円増）など分散傾向が目立つ。

(2) 公益系の動向——日本郵政グループは初春闘でベア600円

公益部門の動向では、交渉リード役のNTT労組や東京電力労組が、賃金改善要求を見送ったことも影響し、回答のバラつきが目立つ結果となっている。電力総連加盟の電力大手の組合は要求を見送った東電以外、昨年と同じ平均二〇〇〇円以上（三二歳ポイント）の統一要求を掲げた。その結果、関西電力など七社は昨年同額の平均五〇〇円の賃金改定で妥結したものの、中部電力、北陸電力はゼロ回答で収束した。私鉄総連に加盟する関東・関西の私鉄大手の賃上げ交渉は一日に決着。大手私鉄のストは回避された。経営側の多くが「ベアゼロ」を回答したものの、初任給の引き上げや賃金カーブのは正原資の確保、非正規労働者の時給増額などの賃金改善の実施を確認したことから解決した。JR東日本は前年比三〇円増のベア九三〇円、JR東海は前年比三〇〇円増のベア九〇〇円で妥結している。

一方、昨年一〇月の民営化後初の春闘となる日本郵政グループは、前身の郵政事業庁・公社を通じて七年ぶりとなるベア六〇〇円で妥結した。

2. 中堅・中小で相場形成の模索広がる——規模間格差の縮小で成果も

〇八春闘では、中小労組を多く抱える産別を中心に進めてきた金属大手に頼らない自前の相場づくりがまた一歩進んだ。UIゼンセン同盟やJAMなど連合に加盟する八産別で構成する「有志共闘」(座長・渡邊和夫・フード連合会長)は集中回答日の二日後、今季の交渉状況を公表。共闘に登録した単組のうち、平均賃上げ方式で妥結した四四単組の賃金改善分(定期昇給相当分を除く)は、単純平均で一八二円(加重平均で一〇六〇円)となり、前年実績(三三単組で一〇四〇円)を一四二円上回った。一方、自動車、電機、鉄鋼など金属産業の労組でつくる金属労協(IMF・JC)、議長・加藤裕治自動車総連会長)も集中回答日の一週間後に中堅・中小登録組合の回答状況をまとめた。賃金改善を獲得した八八組合平均の賃金改善分は八四七円となっていた。いずれも企業名を明らかにして、同業種や地域への波及効果を高めることが狙い。こうした新たな相場形成と波及システムの構築をめざす共闘効果を検証する。

前年を上回るエントリーで 一八二円の改善を獲得／ 有志共闘

有志共闘は、自動車、電機といった外需のウエイトが高い産業の交渉に依存せず、内需型産業の組合が主軸となつて独自の相場をつくろうと、〇七春

闘でUIゼンセン同盟、JAM、サービス・流通連合、JEC連合、フード連合、紙パ連合の連合に加盟する六産別で旗揚げした共闘組織。二年目の取り組みとなる今春闘は当初、セラミックス連合を加えた七産別で始動し、途中で地域公共連合・自治労全国一般協議会が加わった。

共闘の具体的な進め方としては、金属労協(IMF・JC)傘下の大手金属労使の交渉に影響を受けず、自力で交渉して三月一日までに回答を引き出せる単組を事前に登録。共闘間や産別内で、連携を取りながら相乗効果を高めることで、後につづく中堅・中小組合の指標となる回答の引き出しをめざしている。昨春闘より三〇単組多い



八四単組がエントリーした。

その結果、四四組合が昨年を一四二円上回る単純平均で一八二円の賃金改善分を確保。定昇も含めた賃上げ額では、七六単組の単純平均で六五六三円(加重平均で六七五八円)を積み上げた。回答状況を受けて渡邊座長は、「小幅ながらも前年実績を上回る結果で、それぞれの産別・単組が、責任を自覚し、使命感を強く持つて精一杯交渉に臨んだ成果だ。引き続き、交渉する中小単組が粘り強く交渉して、労働者の納得できる回答の引き出しを期待する」と話した。

大手を上回る回答も／JC の中堅・中小労組

一方、JCも昨春闘から、中堅・中小組合を事前に登録させ、回答結果を企業名と合わせて開示している。従前は五〇ほどの大手組合の回答のみを集集中回答日に公表していたが、各業種や地域で影響力のある企業名と賃上げ回答を発表することで、中小・地域への波及を狙った取り組み。昨春闘は一三五組合が登録していた。

今春闘では、一五二組合がエントリーし、一五〇組合が定期昇給相当分に上乗せされる賃金改善分を要求した。三月一九日の公表結果では、一〇八組合が賃金改善分を獲得。このうち、隔年方式で賃金交渉を行う基幹労連を除く八八組合の賃金改善分の水準は平均

で八四七円だった。前年実績との比較可能な五五組合でみると、前年を八一円上回った。

ちなみに、JC共闘登録組合(大手)は、登録した五七組合中、五四組合が賃金改善分を獲得した。その平均は三七組合で一〇二六円。前年実績と比べられる三四組合でプラス六九円となり、賃金改善分の昨年から伸びは、中堅・中小共闘がJC共闘を上回る結果となっている(表)。

こうした結果について加藤議長は、「(中堅・中小の)数字は大手が引き出した以上に昨年实现を上回る回答があり、努力が実っている。JCの狙いとする底上げと賃金改善の流れを少しでも上を向いた形で広げていきたい」との見解を示した。

表 IMF-JC集計登録組合(大手)と中堅・中小登録組合の回答状況
(3月19日現在)

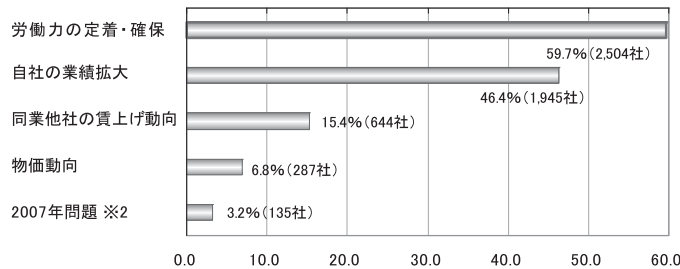
回答組合	獲得組合数	賃金改善			
		獲得額		同一単組比較	
		組合数	平均額	組合数	昨年比
集計登録組合(大手)	57組合	54組合	37組合	1,026円	34組合 +69円
中堅・中小登録組合	123組合	108組合	88組合	847円	55組合 +81円

出所:金属労協(IMF-JC)資料より作成

人材不足を背景に九九人以上が健闘／中小共闘

では、中小企業労組独自の取り組みはどうなっているのか。組合員三〇〇人未満の労組の賃金低下に歯止めをかけ、大手との格差を是正しようと〇四春闘に発足した「中小共闘センター」（中小労働委員会、委員長・河野和治 JAM会長）は、中小労組の賃金力

図 2008年度、賃金改善を実施する理由（複数回答）



注1: 「分からない」と回答した企業は113社(2.7%)

注2: 2007年問題＝「団塊世代の退職による人件費・労務費の減少」を見込んだ現役世代の賃金改善

注3: 母数は、賃金改善が「ある(見込み)」と回答した企業4,193社

資料出所: 帝国データバンク「2008年度の賃金動向に関する企業の意識調査」

維持分を確保したうえで賃金の底上げをめざす方針を掲げた。五年目になる今春闘は三〇産別が参加。「賃金カーブの確保十二五〇〇円以上」もしくは「七〇〇〇円以上」を要求目安に掲げ、昨年を上回る成果の獲得をめざしている。

同センターがまとめた妥結状況によると、先月二八日までに妥結した中小労組六五三組合の単純平均(定期昇給分を含む)は額で五二三五円、率で一・九九%となり、昨年同時期の実績をそれぞれ二三六円、〇・一〇ポイント上回った。

これを規模別にみると、一〇〇人未満の組合が昨年より一五七円高い五一三七円で、一〇〇～二九九人の組合の五一三二円(前年同時期比三四二円増)を若干上回る。業種別でも、妥結組合

の多い製造業で一〇〇人未満が一〇〇～二九九人の組合より一五四円高い五三四五円。商業・流通やその他(電力や情報、サービスなど)でも五五〇〇円を超えているなど、この時点では一〇〇人未満規模の組合の健闘ぶりが目立つ。同センターが賃金カーブ維持分の目安とする四五〇〇円を超えて妥結した組合も、前年同時期比二・九ポイント増の六四・五%となっていた。

参考までに、帝国データバンクが実

施した「二〇〇八年度の賃金動向に関する企業の意識調査」(対象一万四九社)をみると、〇八年春闘で「賃金改善がある(見込み含む)」とする経営者は全体の四五・〇%。うち六九・〇%が「労働力の定着・確保」を理由にあげている(図)。また、賃金改善を見込む経営者は、中小企業が四六・五%で、大企業(三九・七%)より六・八%高い。中小企業の経営者が労働力確保の観点から処遇の改善を考えていることがわかる。JCが四月一日に発表した調査(P四二)をみても、若者の技能労働者不足は明らか。事実、今春闘ではJAM傘下の企業で、組合の七〇〇〇円の要求に対し、人材の大切さを理由に一万円の回答を出したところもあったという。

河野会長は、今年のJAM春闘は、組合員一〇〇人以上規模が先行する大手組合の影響もあって落ち込み気味の半面、三〇〇人未満、特に九九人以上の規模で大手に影響されない傾向が伺える。背景には、団塊の世代の退職を埋める人が採れないとの危機感が経営側にあり、その意識は昨春闘で比較的改善が進んだ三〇〇人未満規模より、進んでいない九九人以下の規模の方が強い。「大手の影響なんて言ってる場合ではない」との考えで、初任給の引

き上げとそれに伴う若年層の賃上げを実施した企業が増えたのではないかと分析している。

四八〇〇円の妥結ミニマム基準を設定

この結果を受けて中小共闘センターは同日、今月第二週までの解決をめざす単組に対し、妥結基準を設定。賃金改善分について、賃金カーブの算定が可能な組合は「昨年妥結実績に五〇〇円以上の上積み」、算定が困難な組合には「定昇分を含む賃金引き上げ五五〇〇円以上の確保」を図るとした。一〇〇人未満規模の交通・運輸以外の業種別の妥結平均が、五三〇〇～五六〇〇円台で推移していたこともあり、現時点で一〇〇人未満規模の単組の頑張りに応じて「河野会長」前年より二〇〇円高めに設定。未解決組合や非正規、未組織労働者への波及を狙った。さらに、今月一〇日には初旬の水準を踏まえて中旬以降の妥結ミニマム基準を「四八〇〇円以上または昨年実績に三〇〇円以上の上積み」として、春闘最終盤の交渉の追い込みを図っている。

3. 賃金改善の功罪を考える

春闘の賃上げ交渉ですっかり定着した感のある「賃金改善」。今春闘でも、連合内の多くの産別がペアの二文字を外して要求・交渉を行った。その結果、

〇六春闘から三年続けて、賃金改善が実現できたことに対し、連合と金属労協は一定の評価をしている。とはいえ、その内容や考え方が統一されているわ

けではなく、決着内容も産別ごとにそれぞれ異なっている。「賃金改善」の功罪を考える。

幅広い概念で賃上げを求める

春闘で賃金改善という表現が用いられるようになったのは、四年続いた「ベ

「ア要求なし」のトンネルを抜けた〇六春闘から。連合は全社員の基本給を一律に底上げするベースアップに代えて、賃金改善の概念を打ち出した。その考え方は、賃金カーブ維持（定期昇給）分を確保したうえで、何らかの形で人件費に係わる原資を拡大させようというもの。ベアに強い拒否反応を示す経営側を賃上げ交渉に応じさせるための苦肉の策だった。

この概念は、同産業・同業種でも企業間の業績が大きくバラつき、個別企業内でも成果主義の浸透で従業員の賃金にメリハリをつけやすくなるなかで、比較的経営側の理解を得られやすい側面を持っていた。バブル崩壊後、多くの企業はリストラや採用抑制、非正規労働者への置き換えなど、人員構成を大きく変えている。この間、賃金制度も成果主義型が広がり、多くの企業で一律にベースアップを行うには無理のある制度に変容していった。

その点、企業内の課題を個別労使で話し合い、その解決に必要な財源を確保するやり方なら、全ての社員が対象になるとは限らない。今は少子・高齢化で人手不足が進み、多様な働き方も求められる時代。ベアはもちろん、初任給の引き上げとそれに伴う若年層のカーブの早期立ち上げや、平成不況期に寝かせてきた働き盛り層のカーブの是正、優秀な層への厚めの配分、多様な働き方に向けた諸手当の拡充など幅広い「改善」を包含できる。不況期に歪んだ、こうした部分をメンテナンスするといった要求は、経営側にも比較的、受け入れやすいモデルチェンジだったといえよう。

3年続けて何らかの改善を実現

実際、賃金改善は年を追うごとに広がりをもせている。〇六春闘は賃金改善の先鞭を付けた基幹労連が「二年間で一人あたり三〇〇〇円の賃金改善」を要求。財源の配分に当たっては、各単組が最良と思われるやり方を追求した。〇七春闘でも、要求段階で「水準改善」を求めている電機連合が、交渉終盤になって賃金改善とほぼ同義語の「賃金体系是正分等」の増額を容認する形で上積みを図るなど、多くの単組が賃金改善を獲得した。

この流れは〇八春闘でさらに拡大する。JICの戦術委員会が交渉最終盤で「〇六、〇七年闘争の賃金改善の流れを確かなものとし、それを上回る引き上げ」を確認。先述したように、金属大手の組合は大方、三年連続で賃金改



善を実現した。加藤議長は、「必ずしも十分ではないが」と前置きしつつも、「確認事項との関係では評価できるし、役割は果たせたと思う」としている。

中小の独自交渉が進むメリットも

ただし、その一方で賃金改善の功罪も見えてきた。労組側のメリットは、何と言っても経営側を賃上げ交渉のテーブルにつけさせ、譲歩を引き出したことだろう。そもそも、経営側は景気が回復してからも「企業業績の還元は一時金で」との姿勢を貫いていた。それに対し、組合側は月例賃金の改善にこだわつつも、あえて要求を幅広くすることで活路を見いだした。ベアが取れるところはベアで取り、難しければ他の方策で配分させる――。要求の広がりをも認め合うことで何らかの果実を得られるようになった。

こうした個別の課題解決型交渉を行うことで、他産業や同業大手などの影響を少なくする効果も出てきた。中小企業の交渉を例に取れば、従来は統一回答日から時間が経ち、決着する単組が増えるにつれて平均の妥結額は低下していくのが通例だった。詳細は後述するが、今は自社の改善内容を労使でよく話し合ったうえで、それに必要な原資を確認するため、時間が経過してからでも高い妥結額を示す企業がでてくる傾向にあるという。

定義が曖昧でわかりにくい

他方でデメリットもある。賃金改善

の定義が今ひとつはつきりしないまま、各産別で要求を組み立てているため、意図するものが伝わりにくく、決着内容も思わぬ方向に行くことが少なくない。前述の基幹労連（鉄鋼部門）のように、最初から課題解決をめざして改善要求するところもあれば、電機連合のように要求段階では水準の引き上げを求めるが、最終盤で賃金改善も容認する形に切り替える産別もある。自動車総連や私鉄総連などは、賃金改善と一口に「事実上のベア要求」と捉えている。実際、〇六、〇七年の春闘では、特定の年齢ポイントだけに妥結した改善額を配分したり、改善原資をすべて家族手当に配分するなどのケースも散見された。

また、〇六春闘の基幹労連の場合、集中回答日に示された総合五社の回答は「労使協議を継続して必要な原資を捻出する」というものだった。その後、大手労組の多くが一〇〇〇円強もしくは一〇〇〇円程度の新規財源を投入して賃金改善を図ることで決着したが、妥結時点では具体的な水準が示されず、実施時期も先送り。後続の中小労組にとっては、極めてわかりにくい決着だった。

改善額は同じでも中味は全く異なる

こうした特徴を前提に〇八春闘の賃金改善の中味をみると、電機連合は、要求を人材の要である開発・設計職に一本化して臨み、一五中間組合中一二組合が昨年と同額の一〇〇〇円で決着。うち、日立や富士通など八組合が全額

ベアに相当する水準の引き上げを獲得した。ワーク・ライフ・バランス推進のためなどの諸手当込みの一〇〇〇円が多かった昨春闘とは、「額面は同じでも、中味は全然違う」（中村正武委員長）回答だった。

二回目の二年サイクル春闘となる基幹労連は、前回の反省から、改善の金額を明確にして〇八年四月一日から実施する回答を強く求めた。結果、鉄鋼の総合五社は、獲得した二年間で一五〇〇円程度の改善を、深夜手当（割増率）の引き上げや日曜出勤手当などに配分。造船重機では、三菱重工が二年間で二〇〇〇円を確保し、基本給の成果反映部分に投入した。成績によって賃上げ幅に差がつくことになる。

実施時期についても、造船重機のHI（旧石川島播磨工業）が初年度の改善を見送り、住友重機械と非鉄金属のDOWAが初年度は一〇〇〇円分の実施にとどめるなど、大手全社が今年四月からの全額実施で足並みを揃えることは叶わなかった。

賃金改善でも表示に抵抗感

では、賃金改善を事実上のベアだとする産別はどうだったのか。私鉄総連は「今春闘では月例賃金にこだわるとして交渉を強化。最終盤の三月一日には、中央集団交渉から個別交渉に移行後、初の歯止め設定となる「月例賃金改善に向けて、昨年実績に一〇〇

だ。

だが、「例え、文言がベアでなく賃金改善であっても、具体的な数字の表示に抵抗感を持つ」（渡辺幸一・書記長）経営側は月例賃金の改善に難色を示し続けた。結局、回答の多くが「ベアゼロ」表示となった。だが、実際には一部の組合を除くほとんどの大手が、初任給の増額と在職者の賃金は正など何らかの形で組合員平均三〇〇〜八〇〇円程度の賃金改善を引き出しており、その成果は後続の中小労組にも少なからず波及しているようだ。

中小での賃金改善の特徴

一方、JAMは昨年の賃金改善の流れをより強固なものにしている。図にあるように、三月末になっても妥結額は下がらず、その傾向は昨春闘よりも確実なものとなりつつある。その理由について、JAMの木住野徹・組織・調査グループ副グループ長は、連合が三月末に開いた「〇八春季生活闘争中小・パート共闘情勢報告交流会」で、「（三月二日の）統一回答日以降、下がる傾向にある妥結額の平均が上昇している。自らの賃金実態や事情に基づき、要求・交渉を行うので、その成果が三月中旬から下旬にかけて妥結額の上昇となって現れるためだ。これが

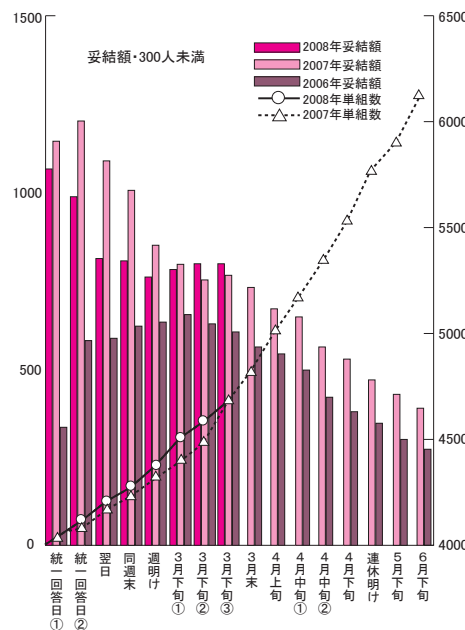
〇六春闘からの中小の賃金改善春闘の特徴で、今年はそのことが顕著。大手の先行組合になるべく影響を受けないで積極的に交渉する効果が出ている」と説明した。人手不足に伴う初任給と若年層のカーブは正の動きも相まって、中小の月例賃金の改善も進みつつあるようだ。

定義の整理と再考を

こうして見てみると、賃金改善とは、個別労使が自社の課題を真摯に話し合っ解決でき、一時金よりは安定した収入の確保につながる可能性が高い半面、改善の中味が一部の層に限定されることも避けられないなど、ベア要求と違ってわかりにくさが払拭できない。また、個別事情を重視するため、良くも悪くも相乗効果や波及効果が薄くなることも否めない。

さらにいえば、その中味が賃金カーブの是正など基準内賃金の改善ならば、時間外単価や一時金、将来の退職金の増額などにつながるが、家族手当等の増額などであれば、対象者には朗報でも直接関係ない組合員は恩恵を受けられないことになってしまう。組合員全員が一丸となって統一闘争に取り組むには、賃金改善の定義についての再整理が求められそうだ。

図 JAM300人未満の妥結状況
(3月26日集計)



資料出所：JAM資料

〇円以上の上積み」を決めた。大手組合は三月一三日を回答日とし、同一七日にストライキを設定。回答日とスト設定日の間隔も昨春闘より一日短縮して臨ん

4. 時間外割増は大半が「継続協議」——「働き方の改革」議論はこれから

〇八春闘では、時間外割増率の引き上げが賃金改善と並ぶ労働条件改善の柱だった。

この取り組みを推し進めるため、連合は一六産別で「割増共闘」（座長…中村正武・電機連合委員長）を結成。多

くの組合が長時間労働の是正のための時間外割増率の引き上げを労使交渉の組上に乗せた。だが、コスト増を嫌う

経営側の厚い壁を突き破るには至らず、大半の組合が具体的な回答を引き出せないまま、継続協議で収束しつつある。

取り組みの経緯をレポートする。

時間外割増を賃金と並ぶ最重要課題に

連合は今春闘で、総実労働時間短縮と時間外・休日労働の割増率アップを労働時間関連のミニマム課題（すべての労組が取り組むべき課題）に掲げたが、具体目標を示さなかった前者に対し、後者は連合内の一六産別が結集して時間外割増率の引き上げに取り組む産別の共闘組織「割増共闘」を結成。連合の「中期時短方針」に盛り込まれている時間外割増率の改定目標である時間外五〇％、休日一〇〇％実現の第一歩として、今季共闘が決めた要求は、①月四五時間未満の時間外の場合三〇％②月四五時間超の場合五〇％③休日労働五〇％——という方式をとった。そのうえで、それぞれの産別が具体的な目標を掲げて要求した。

電機連合の場合は、①一カ月四〇時間までの残業は三〇％以上、四〇時間を超える残業は五〇％以上②休日割増率は五〇％以上——などの連合方針より一歩踏み込んだ統一目標基準を設定。UIゼンセン同盟やJEC連合は平日三五％、休日四五％の引き上げを求めた。JP労組や情報労連のように「法定を上回ることを目標にした産別もあった。

ワーク・ライフ・バランスの社会的要請を背景に

今回、連合が時割要求に重きを置いたのは、ワーク・ライフ・バランスの

実現が社会的な動きとなりつつあるためだ。政府は昨年末にワーク・ライフ・バランス憲章を策定。方向性は違っても、の、経営側も日本経団連の経営労働委員会報告でその重要性を強調している。

ならば、国際的に見ても低い割増率を引き上げることで共闘を結成し、「社会的運動」として展開し、長時間労働の改善を通じて、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた第一歩を踏み出そう、というのが労組サイドの狙いだ。座長を務める中村・電機連合委員長は、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が政労使共通の課題になってきた」とし、「その大前提である長時間労働是正に向けた有効な手段として割増率引き上げに取り組む」決意を示した。

経営側は強く反発

しかし、実際の交渉に入ると、労働側は想像以上に頑なな経営側の姿勢を目の当たりにする。ワーク・ライフ・バランスが必要との考えも、長時間労働を解消すべきとの思いも労使の認識は一致しながらも、各産業の経営側は、①コストアップにつながる要求には到底応じられない②割増率引き上げが長時間労働の是正にはつながらない③時間外労働の長短と割増率は関係ない——との異口同音の主張に加え、長時間労働の是正は、働き方の多様化や効率化で解消すべきと反論してきた。旗振り役の電機大手に至っては、既に水準が法定を上回っている分、経営側が「なぜ、他産業に先駆けてやらねばならな

いのか？」と強く反発。賃金改善の交渉に影響が出かねない事態に陥った。経営サイドが頑なな姿勢を貫く一因として、時割の引き上げが盛り込まれた労働基準法改正案が継続審議になっていることも見逃せないだろう。経営側からすれば、法改正の結果を見てから対応しても遅くないとの判断が少なからずあった。

大半が継続協議で合意

こう着状態を打開するため、「割増共闘」の代表者会議は三月四日、①割増率が法定基準にある組合は、法定を上回る改善をめざす②既に法定基準より高い割増率になっている労組は何らかの前進が図られるよう対応する③（仮に望むような回答が得られなかった場合でも）継続協議あるいは労使健闘委員会を設置するなど交渉の糸を切らないようにする——との考え方を申し合わせて、改めて交渉に臨んだ。

その結果、今春闘では一部を除き、大半が春闘後も「継続協議」を行うことで決着しつつある。何らかの前進回答を勝ち取った組合は全体で八七組合（三月末日現在）。具体的な前進回答を引き出したのは、鉄鋼総合五社が休日割増率四〇％を実現したほか、今春闘に向けて新たな時短指針を出して臨んだJAMでも、通増方式などで三九組合が成果を上げている。

参加組織を増やして継続要求を

では、今回、働き方の見直しを含め

た継続協議となった組合は今後、どう対処していくのだろうか。大半の組合が継続協議となった電機連合は、「継続協議のなかで引き続き時間外割増率の必要性について強力に理解を求めていくとともに、長時間労働の是正に向けて共通の方針を持って実効ある働き方の改革を進める」（成瀬豊・書記次長）構成。三月二八日に臨時の中堅組合代表者会議を開き、各組合が①ワーク・ライフ・バランス実現の観点から、引き続き時間外割増率改善の必要性について理解を求めるとともに、業務の進め方・内容の見直しや要員の確保、意識改革、職場風土改革、柔軟な働き方の実現等について労使協議を行い「働き方改革」を推進する②各組合の判断により、三六協定の上限時間等の見直しについて協議する③〇八年一〇月を目途に、長時間労働の是正等に関する取り組み状況・実態を把握する——などに取り組んでいくことを確認した。

また、JAMは「継続協議になったところは」経営側が時間外割増率を引き上げなくても長時間労働の是正ができるというのだから、経営側の対応を見ながら、それでも是正が進まなければ、改めて（来春闘で時割の引き上げを）要求する（河野会長）との姿勢だ。

なお、今春闘では、独自の時短方針を持つ自動車総連などが共闘に参加せず、労組側の足並みが揃わなかったことも少なからず影響した。「自動車の労組が要求していないことを何故？」と難色を示された組合もあったという。これについて金属労協の加藤議長は、「共闘は今年で終わりではなく、むしろ

る参加できる組織を増やしていくもの。(自分が会長を務める)自動車総連も今年はできなかったが、できるだけ早く産別内で議論を詰めて、JCや連合と一緒にやることを考えねばいけないだろう」と話している。

育児・介護関連の支援策を充実

ワーク・ライフ・バランス関連では、二年に一度の協約改定年を迎える電機連合が育児・介護休職等の支援策の充

実に取り組んだ。その結果、日立製作所の労使が育児休職期間の拡大や育児短時間勤務制度の拡充などを行うことで合意。三洋電機も育児勤務制度の対象期間や介護休職期間を広げた。松下電工も、介護休職できる対象者の条件

を緩和させるなどの成果を上げている。基幹労連もワーク・ライフ・バランスの観点から「ボランティア休暇」の新設を提案。鉄鋼総合を中心に、福祉休暇の改善などの前進が図られた。

5. パートなどの処遇改善の取り組みが拡大——時給二・五円増

連合が初めてパート等非正規についての賃上げ要求基準を設けてから八年目、そしてパート共闘の立ち上げから三年目を迎えた〇八春闘。改正パート法や改正最賃法といった法改正も追い風となり、流通・小売に限らずさまざまな産業で、パート等非正規の処遇改善に取り組みする組合が増えたのが特徴だ。また、時間給アップにとどまらず、正社員登用ルートの新設や休職手当関係の拡充など、要求のバリエーションがさらに広がったのも特徴的。

「パートの処遇改善はもはやスーパーやデパート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・パート共闘座長)——と評価した〇七春闘から、今春闘は「さまざまな産業に取り組みが広がり、ようやく息の長い取り組みが始まった」(同)——と、パート春闘の定着を確信するものになった。今年のパート春闘の概況を報告する。

(図)によると、今春闘でパート等非正規の何らかの処遇改善要求に取り組んでいる単組は一一〇七。昨年同時期の九八二組合より一割以上多い。三年前のパート共闘初陣は、八五一組合だったことを考えると、パート共闘の戦線拡大は一目瞭然だ。一方、一一〇七組合のうち非正規を組織化しているのは、三分の二程度にとどまる。この差は、非正規を組織化していないにも係わらず、その処遇改善に取り組んだ労組数に相当する。労組にとって、パート等非正規の処遇改善がもはや、避けては通れない喫緊の課題になっていることを如実に表す数字だ。

それまで具体的には各組織に任せていた②の均等・均衡待遇の取り組みでも、改正パート法を上回ることをめざし、今年は「通勤手当」と「慶弔休暇」の正社員と同基準での付与、「正社員への転換制度の導入」——の三点に積極的に注力すべきとした。

時間給は昨年比2.5円増の17.94円に

正パート法に対応する制度協議等に時間を取られ、昨年に比べ妥結の若干の出遅れ感が否めない(共闘事務局の非正規労働センター)としつつも「内需型産業が冷え込むなか、パートの需給逼迫感をはじめ、改正最賃法や改正パート法等を追い風にして、月収三〇〇〇円弱(月平均一四〇時間勤務として)のベアとなり、正社員を上回る改善を勝ち取った」(高木剛・連合会長)と評価している。

また、均等・均衡待遇面の重点課題に据えた三点についても、通勤手当や慶弔休暇の正社員並みの支給については、それぞれ一四二組合の要求に対し九七組合、一三七組合の要求に対し七四組合が前進。正社員転換制度の導入については、三〇五組合の要求に対し、半数超の一六〇組合で前向きな回答があった。このほか、六五歳までの雇用制度や「退職金制度」の導入、「連続休暇の有給化」や「住宅・家族手当の支給」「裁判員休暇」の新設や「労災・通災の企業付加」の拡充——といった、さまざまな回答を引き出しており、高木会長は「予想以上の成果が上がっている」と評した。

1000組合超が連合パート共闘に参戦

連合が三月三十一日時点でまとめた「パート労働者の待遇改善調査集計」

連合のパート共闘(注)は、参加組織の取り組みやすさに配慮して、今春闘も①パート労働者の組織化②正社員との均等・均衡待遇の実現③時間給の改善④企業内最低賃金の協定化——などメニュー方式の方針を据えた。そのうえで、③の時間給の引上げ幅については昨年の一五円を大きく上回る二五円程度(絶対額で一〇〇〇円程度)——という目安を明示。共闘として初めて「正社員との同時決着」を極力めざすよう求め、パート等非正規の処遇改善を春闘の中軸に位置づけた。また、こ

その結果、パート共闘にエントリーした一四組織プラス報告のみ参加した四組織における三月末段階の集計(図)によると、昨年を若干上回る妥結状況で推移している。時間給の引き上げについては、昨年の三五一組合を一割近く上回る三八〇組合が要求中。このうち一〇六組合がすでに妥結しており、時間給が明示できる(Ⅱ日給、月給表示のみの契約社員等を除く)組合だけの集計で、要求額は(一九三組合平均で)一組合当たり二二・三三円に対し、妥結額の単純平均(七九組合)は同一七・九四円。昨年同時期(同組合比較ではない)の一五・四円を二・五円あまり上回っている。

こうした結果について、連合では「改正

◆第3回パートタイム労働者の待遇改善調査【全体】集計◆

I. 要求・取り組み状況（組合数）

	公表日時	2月29日	第1回 3月14日	第2回 3月21日	第3回 3月31日	2007年 3月29日
パートタイム労働者を組織化している組合	報告産別	7	15	18	15	
パートタイム労働者の待遇改善に取り組んでいる組合		460	641	771	組合	982
①パートタイム労働者固有の制度を整備する課題		415	889	1,107	組合	164
●重点項目 人事制度（正社員への転換制度の導入）		33	314	392	組合	258
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		40	253	305	組合	66
●重点項目 慶弔休暇（正社員と付与基準を同様）		23	93	137	組合	762
●重点項目 通勤手当（正社員と支給基準を同様）		11	94	142	組合	351
③時間比例を考慮しながら整備する課題		16	50	82	組合	22
④時間給の改善に関わる課題		313	671	804	組合	176
時間給の引き上げ	（合計）	76	298	380	組合	
要求	時間給明示組合		152	193	組合	
パートを含む全従業員対象の最賃協定		237	373	424	組合	
⑤正社員と実質的に異なる者にに対する課題		39	73	92	組合	
⑥パートタイム労働者等の組織化に関わる課題		113	140	175	組合	

II. 解決状況（組合数）

	パートタイム労働者の待遇改善	前進した組合数	2007/3/29 妥結結果
①パートタイム労働者固有の制度を整備する課題		159	198 組合
●重点項目 人事制度（正社員への転換制度の導入）		154	160 組合
例）正社員への転換制度の導入、教育研修・職業訓練制度の見直しと整備、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等			
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		190	239 組合
●重点項目 慶弔休暇（正社員と付与基準を同様）		55	74 組合
●重点項目 通勤手当（正社員と支給基準を同様）		73	97 組合
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、福利厚生基準の見直し、通勤手当、安全衛生等			
③時間比例を考慮しながら整備する課題		10	16 組合
例）時間当たり基本賃金、職務関連手当、生活関連手当、一時金、職金制度			
④時間給の改善に関わる課題		57	106 組合
時間給の引き上げ	（合計）	49	79 組合
要求	時間給明示組合	19.68	17.94 円
パートを含む全従業員対象の最賃協定			
※引き上げについては、07春季生活闘争以降に取り組まれた場合も含む			
⑤正社員と実質的に異なる者にに対する課題		11	15 組合
正社員への転換、同一労働条件の確保			
⑥パート労働者等の組織化に関わる課題		70	73 組合
2007年7月以降、拡大した人数		12,070	14,955 人

◆パートタイム労働者の時給引き上げの取り組み状況【構成組織別】◆

※2008年3月31日現在 報告されたものを集計

【平均】

組織名	要求組合数	時間給 明示組合	（単純平均）		（単純平均）		2007/3/29 妥結結果
			要求額	妥結組合数	妥結額	妥結組合数	
地域公共連合	40 組合	0	円	0	円	4組合(9.0円)	
UIゼンセン同盟	136 組合	50	28.53 円	52 組合	20.15 円	65組合(16.6円)	
電機連合	10 組合	1	20.00 円	9 組合	10.00 円		
情報労連	7 組合	6	20.83 円	1 組合	30.00 円	9組合(10.0円)	
JP労組	1 組合	1	20.00 円	1 組合	円		
サービス・流通連合	46 組合	44	16.84 円	15 組合	12.88 円	15組合(16.2円)	
JEC連合	19 組合	3	22.00 円	3 組合	11.67 円	3組合(13.3円)	
私鉄総連	56 組合	55	20.18 円	6 組合	15.00 円	3組合(16.7円)	
フード連合	13 組合	10	28.50 円	3 組合	8.50 円	4組合(13.0円)	
JR連合	18 組合	3	円	5 組合	21.00 円	1組合	
サービス連合	5 組合	5	15.00 円	0 組合	円		
セラミックス連合	1 組合	0	円	1 組合	円		
全労金	5 組合	0	円	0 組合	円	2組合(17.5円)	
電力総連	10 組合	4	21.25 円	3 組合	10.00 円		
航空連合	8 組合	8	20.63 円	3 組合	10.00 円	3組合(13.3円)	
労済労連	1 組合	1	9.00 円	1 組合	10.00 円		
JR総連	1 組合	0	円	1 組合	円		
NHK労連	3 組合	2	60.00 円	3 組合	円		
合 計	380 組合	193	22.32 円	106 組合	17.94 円	110組合(15.4円)	

最賃改定分を除く実質的な評価は？

とはいえ、実質的な側面からみると異論もある。というのも、連合はパート等非正規の交渉成果の集約方法を見直し、昨春以降一連の取り組みの結果として、時間給がこの間いくらか上昇したことを示すようにしたからだ。パートの（採用）時間給は、昨秋の地域別最賃の大幅改定に合わせ引き上がったケースも多いとみられることから、連合まとめの一七・九四円増からこうした最賃の押し上げ効果（全国平均で一四

円増。東京で二〇円増等）を差し引いた数字で評価するのが、適当ではないかとみる向きもある。これに対し、高木会長は記者会見の中で「それでもパートの人数規模を考えれば（獲得原資は）相当なものだ」などと反論した。最賃の押し上げ効果に相殺されず、春闘でさらに明確な成果をめざすため、連合パート共闘は今年、昨年要求の一五円に地域別最賃のBランクの上昇額約九円をプラスし、「引上幅二五円程度」という目標を掲げた。しかし、要求状況をみると、昨春は連合の一五円

目安に対し実際の要求は一組合当たり一九・三円増と大きく上回っていたものの、今春は二五円目安に対し要求は同二・三・三・三円増と、交渉のスタートラインから目安に届いていなかった。その結果、三月末時点の妥結額一七・九四円は連合目安を七・〇六円下回った。一方、国民春闘共闘（全労連、純中立労組懇参加の各単産で構成）が、四月四日時点でまとめた「パート・非常勤等の賃上げ回答状況」によれば、これまで生協労連、日本医労連をはじめ、JMIU等一〇五組合が回答を引

き出している。時間給については、九六組合で平均二五・二円の増額回答となり、前年同期（九九組合平均で二・九円）を二・三円上回った。だが個別には、日本医労連（三組合平均六四・一元増）やJMIU（二二組合二六・八円増）の貢献が大きく、「ギョーザ事件」渦中の生協労連は四五組合平均で六・八円増にとどまるなど、経営面の厳しさも滲んだ。〔注〕パート共闘は、〇六年から設置している連合「パート共闘連絡会議」に参加する二二組織のうち、パート等非正規（対象は「正雇用の短時間・短日労働者および有期契約労働者」）を組織化し

ており、春闘に合わせた共闘体制（一定期間内の要求・妥結、結果集約）で、処遇改善に取り組める組織がエントリーして構成するもの。

さまざまな産業分野に拡がる取り組み

ところで、今年の「パート春闘」を構成組織別に眺めたとき、UIゼンセン同盟のような流通・小売業パート等が多い産別では時間給引き上げの取り組みがさらに深みを増す一方、食品製造業のフード連合や、JP、JRといった公益系産業では、とくに正社員化の側面で大きく前進したのが特徴だ。また、産業内にはパート等が少ない電機連合でも、派遣・請負の適正化に係る労使協議で合意するなど、非正規問題を春闘のテーマに折り込む傾向が一段と強まった。

加重平均で昨年比24円増の16.0円に／UIゼンセン同盟

流通・小売をはじめ外食、サービスなど生活産業分野を幅広く組織する、民間最大産別のUIゼンセン同盟（約一〇〇万人）。「短時間組合員」が約四割（四十一万人）を占めるため、「連合パート共闘の（時間給引き上げ）相場は我々がつくる」（落合清四会長）——という自負も強く、パート春闘のパターセンセターと言える存在だ。

UIゼンセン同盟は、他産別に先駆け一昨年から、短時間組合員についても正社員と同率で賃上げ要求基準を設定。また、仕事と働き方の実態にに応じて短時間組合員をタイプ分け（A～C）

し、それぞれ現実に則した要求を掲げて時間給アップの取り組みを進めてきた。

今季は、可処分所得の改善を図る観点から、「制度に基づく昇給昇格（賃金体系維持分）」とは別に「賃金体系維持分の社会的水準を含めて七〇〇〇円以上（三％以上）」——などとした正社員の賃上げ要求基準の基調をベースに、短時間組合員の要求についても昇給・昇格制度がある場合は「一％以上の賃金改善」に設定。また、制度がない場合は正社員の平均的な賃上げ要求率に準じつつ均衡を考慮して、①タイプA（正社員と職務も人材活用の仕組み・運用も同じ）パート等については三〇〇円／月間平均一七七時間）目安の引き上げ②タイプB（正社員と職務は同じだが人材活用の仕組み・運用が違う）については三％または二五円（四五〇円／一七七時間）目安の引き上げ③タイプC（正社員とは職務も人材活用の仕組み・運用も違う）については主

旨を踏まえて要求——などと決めた。そうして正社員との同時決着をめざし交渉に臨んだ結果、三月三十一日まで妥結承認を得た六五組合（短時間組合員数で約一九万四〇〇〇人）の集計では、加重平均で一組合当たり昨年同時期の一三・六円（一・六％）を二・四円あまり上回る一六・〇円（一・七％）増となった。要求段階は同二五・四円（三・〇％）で、連合目安の二五円を産別として唯一クリアしていた。これを部会別にみると、スーパーのパート等を多く抱える流通部会は、内

需が落ち込むなかこれまでに、四七組合（同約一六万七六〇〇人）が加重平均二四・六円（二・九％）増の要求を行い、昨年を一・五円（〇・二ポイント）上回る一四・一元（一・七％）増で妥結。ヨークベニマルが三七円増、全イズミが二九円増、マイカルが二・二四増——など例年のけん引役が相場形成の一翼を担う一方、六万人超の短時間組合員を組織するイオンが一二・六円＋αを獲得し、マックスバリュ北海道が四六円増ほか、イオンモールが四五円増——となるなど、全国展開するイオングループの波及効果の大きさが際立った。

外食・サービス関係のパート等が多いフード・サービス部会は、これまでに九組合（同約一万四一七〇人）が、四三・一元（四・六％）の増額要求を行い、一一・六円（〇・一ポイント）と昨年を大幅に上回る三九・七円（三・〇％）増となった。「マクドナルド訴訟が響き（パート店長等の）店長手当の引き上げにつながったケースもあった」（同部会）とみており、個別にはトリドル（焼き鳥ダイニング）が七八円増、イオンファンタジー（SC内遊園地）が四一・五円増、シダックス（カラオケ、カフェテリア等）とジョيوف（ファミレス）がともに三〇円増——などが目立つ。

また、医療・介護をはじめビルメン、クリーン、訪問・通販等を複合的に組織し、六割以上を短時間組合員が占める生活・総合産業部会は、これまでに八組合（同約二万二〇〇〇人）が一六・一元（一・四％）増の要求を行い、昨年を二・一元（〇・七ポイント）下回

る、一四・一元（一・二％）増となった。個別には、富士薬品が二五円増、ダスキンが二五円増など。短時間組合員がとくに多いのは医療、介護関係だが、交渉を有利に進めるため、「密集地域で例年、独自のヤマ場を設定して共闘体制を組んでおり、厳しい業況ながら今年も多くの有額回答を勝ち取った」（同部会）。

こうした取り組みと成果について、UIゼンセン同盟では「昨秋の地域別最賃の大幅改定に伴い上昇した採用時給と、勤続二年目以上のパートが逆転現象を起こさないようにするために非常に重要だ」（田村雅宣・労働条件局長）と指摘する。そのうえで、昨年を二・四円あまり上回っているものの、「予想より伸びが少なかったようにも感じられる」とし、その要因については「改正パート法の四月施行を睨み、正社員登用にも道筋がつき始めた（UIゼンセン同盟傘下でもこれまでに一五組合が前進）ことで、昨年まで取り組みの中心だったタイプAの成果のウエートが減り、今年はタイプB・C中心の交渉になった」という構造的な変化があるのではないかと分析する。

そこで短時間組合員のタイプ別にみると、これまでにタイプAの妥結は一単組のみで、一五・〇円増の要求に対し、昨年の半分に当たる四・五円増で合意。一方、タイプBは一九単組（同約一万一〇〇人）が二六・八円増の要求に対し、昨年ほぼ横ばい（〇・三円増）の一八・〇円増で妥結。タイプCについては、三八単組（同約一五万一二〇〇人）が二五・二円増を要求し、昨年を二・九円上回る一四・七円増で

妥結。また、今年は分類不能タイプの申告が増え、一八単組(約三万二四〇〇人)で二六・一円の要求に対し、昨年ほぼ横ばい(〇・九円増)の二一・六円増で妥結(八七三円)している。

こうした状況は、昨年同時期(四月九日時点)の集計で、タイプAが三・二円増、タイプBが一六・六八円増、タイプCが一・八三円増、分類不能タイプが一八・二四円増——と、正社員に仕事・働き方が近いタイプほど、引上げ幅が大きかった状況とは対照的で、「昨年比べ今年は、タイプB・Cのパートについての取り組みも盛んに行われており、底上げ効果という点では望ましい」と(同)と評価する。

時間給アップのほか時間外割増でも成果／フード連合

食肉、乳業、醤油味噌、糖業、製粉パン——など、食品関係の約二七〇組合で構成するフード連合(約一〇万人)。パート等の組合員は少ないが、生産業務や一般事務等の工場パートをはじめ、販売サービス、運転・運送系の契約社員等を組織し、その処遇改善を重点課題として継続的に取り組んできた。

フード連合は今春闘、「パートの組織化と処遇改善」を統一要求課題の一つに盛り込み、うち時間給については三〇円増と、初めて正社員と同率(正社員の賃金改善分を三〇〇〇円としてその一%相当)の要求基準を掲げて臨んだ。さらに今年は、パート等組合員の交渉を正社員の賃金交渉より前倒しで取り組むよう要請し、「格差是正のため、正社員もパート等も成果を出せるよう

工夫した」栗田博・労働局長。

その結果、時間給については一九単組、組織化については一八単組、休暇・手当等の改善面では一七単組が、具体的な課題を要求している。交渉の本格的なヤマ場はこれからだが、これまでのところ時間給については、一三組合が平均二八・五円増の要求を行ったのに対し、全森永(乳業)で二〇円増、キッコーマンと明治パンで一〇円増——などを獲得した。

また、日本ハムユニオンは、正社員の賃上げ要求を見送るなか、約五〇〇人のパート等組合員については要求を掲げ、パートについては七円増、パートナー(契約社員)については定昇+一律ベア五〇〇円+配分原資二〇〇円——を勝ち取った。フード連合では「パート法の改正や初任給が上がっていることを追い風に、パート等組合員の時間給は上がりやすい環境にある」と(同)とみている。

一方、今年は時間給の改善以外でも成果が相次いだ。伊藤ハムやパスコエクスプレスユニオン、大関が正社員登用に道筋をつけたほか、名糖産業では契約社員の時間外労働について、正社員同様、契約の所定労働時間を超えた部分から割増率を適用する変更に漕ぎ着けた。また、通年的に取り組んでいる組織化については、約一五〇〇人の大規模な組織化を実現したJTYや、糖業で初となる南西糖業での非正規社員による組合の結成をはじめ、雪印乳業、全森永(乳業・製菓)等でも成果を上げている。

正社員化で大きく前進／J P 労組、J R 連合

昨年一〇月の民営化に際し、旧全郵政と旧J P U(旧全通)が組織統合して民間最大単組となった、日本郵政グループ労働組合(約二二万人)。郵便事業や全国の郵便局など、一二万人を超えるパート等非正規が勤務する郵政職場で約三・二万人を組織化しており、民営化後初の春闘に臨んだJ P 労組の取り組みには大きな関心が集まった。

J P 労組は今春闘で、期間雇用社員の処遇改善に絡み、①月給制契約社員の基本月額ベア一〇〇〇円②時給制契約社員の地域別基準額二〇円アップ③月給制契約社員から正社員への採用の早期実現——などの方針を据えた。交渉の結果、月給制契約社員の基本月額ベアは、正社員と同率の四〇〇円を獲得したものの、時給制契約社員の地域別基準額改定は見送りで合意した。

一方、大規模な早期希望退職を通じて要員不足が深刻になるなかで、正社員登用については大きく前進した。まず四月以降、時給制契約社員から月給制契約社員へ約五七〇〇人(郵便事業会社で二七〇〇人+郵便局会社で三〇〇〇人)を移行。さらに、現在いる月給制契約社員約一四〇〇人と合わせた中から、〇八年度中に順次、郵便事業会社を中心に約二〇〇〇人を正社員へ登用する見通しになった。

J R 連合(約七・四万人)でも、パート等非正規は駅務の契約社員をはじめ、社内販売や旅行・ホテル、車両の検査修繕、鉄道電気施設——等さまざまな分野に欠かせない存在になってい

る。今春闘は、昨年を時間給で一〇円(月額基本賃金では一%)上回る要求を掲げるとともに、正社員化の制度構築にも積極的に取り組んだ。

その結果、時間給の引き上げについてはこれまでのところ、J R 西日本で五円増、J R 九州で一〇円増(月額者は二〇〇円増)——で妥結。また昨年、J R 西日本で実現した正社員採用制度の導入が他社へも波及し、今年はJ R 九州とJ R 四国で、正社員化制度を確立する見通しになった。

派遣・請負労働者の適正化に関する労使協議の場の設置で合意／電機連合

直雇用のパート・契約等は少ないものの、派遣・請負等の活用が多い業界構造を反映して、電機連合が初めて要求に掲げた「派遣・請負労働者の受け入れや適正化等に係る労使協議の場の設置」についても、日立製作所をはじめ、パイオニア、富士通ゼネラルなど五社が実現に漕ぎ着けた。

また、臨時・パート等を含む電機産業全体の底上げに資するとして、産業別最賃(一八歳)の改善にも力を入れており、今春闘はこれを月額一〇〇〇円引き上げ、一五万二五〇〇円とすることで合意。さらに、熟練パート等を組織する関西系家電が、九組合平均一〇円増の時間給改善で前進したほか、裁判員休暇(有給)の新設や不妊治療目的の半日年休の拡大等、正社員並みの制度付与を獲得した組合もあった。

(調査・解析部)

荻野登、新井榮三、渡辺木綿子