

○九春闘

産別の要求方針とまる——連合などの上部団体の方針を踏まえベア要求盛り込む

TOPICS

1

〈金属労協系の動向〉

電機連合は、〇七年から「職種基準による個別賃金要求方式（職種別賃金要求方式）」を採用。〇九春闘では最終的な妥結目標が未達な場合にストライキなどの闘争行動の対象となる統一要求基準を「開発・設計職」（三〇歳相当）で四五〇〇円以上の水準改善としている。〇八年度の消費者物価上昇分を連合方針に準じて約一・五%と想定したうえで、賃金政策で賃金改定の根拠としている「賃金決定の三要素」である、①物価や生活実態などを踏まえて実質賃金の維持・向上を図る「生計費」②マクロの国民経済や産業・企業の業績、生産性を踏まえて業績や付加価値の適正な配分を求める「生産性」③賃金の市場価値、春闘における相場形成の役割、労働力の需給関係を踏まえて賃金の社会性を求める「労働市場」——を勘案して決定した。

一時金は「夏冬型年協定方式」を基本に、平均で年間五カ月分を中心に要求し、「産別ミニマム基準」は年間四カ月とする。また一八歳見合いの産業別最低賃金については、統一要求基準として三五〇〇円引き上げて一五万五〇〇〇円の実現を求める。〇八春闘で要求したものの、大半の労組が継続協議扱いになった時間外手当の割増率の引き上げに関しては、改正労働基準法が来年四月に施行されることを踏まえ、今季闘争では、現行の割増率が産別基準（平日三〇%、休日四五%、深夜三〇%）に達していない組合の到達闘争

を重視。基幹労働者（技能職三五歳相当）の「あるべき水準」として、①目標基準（めざすべき到達水準）は基本賃金で三三万八〇〇〇円以上②標準到達基準（標準的な労働者が到達をめざす水準）は同三二万円以上③最低到達基準（全単組が到達をめざす水準）は標準到達基準の八〇%程度（二四万八〇〇〇円程度）——の三つのポイントを提示している。なお、一時金要求は年間五カ月を基本に、最低でも四カ月を確保する。このほか、多くの組合で継続協議になっている時間外割増率の引き上げや、企業内最低賃金協定の締結拡大にも取り組む。

一方、全労連や純中立組合でつくる国民春闘共同委員会は、賃上げについて、①定期昇給分（相当分を含む）②物価上昇分③労働分配率低下に着目した賃金改善分——の三点を確保できる水準を追求するとし、「誰でも（月額）一万円（時給）一〇〇円以上の賃金改善」とあわせて最低賃金の改善要求として、「時給一〇〇〇円、月額七五〇〇円、月額一六万円」を設定している。

産別の動向をみる前に、そのベースとなった連合などの要求の考え方を概観する。連合は〇八年度の消費者物価を日銀の見通しなどを参考に、一%代半ばと想定。「賃金カーブ分を維持し

たうえて、物価上昇に見合うベアによって、勤労者の実質生活を維持・確保することを基本とし、マクロ経済の回復と内需拡大につながる労働側への成果配分の実現をめざす」ことを賃上げ要求の基本スタンスにした。その結果、連合がベア要求を掲げるのは八年ぶりのこととなった。

また、すべての組合が取り組むべき交渉項目と位置づけている「ミニマム要求課題」としては、①賃金カーブ維持分を確保したうえで、消費者物価上昇に見合うベアに取り組む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待遇改善に取り組み③賃金の底上げをはかるため企業内最賃協定の締結とその水準を引き上げる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をはかる⑤時間外・休日労働の割増率の引き上げに取り組む——の五本を設定した。

自動車、電機などの産別で構成し、交渉リード役となる金属労協の二〇〇九年闘争方針は賃上げ要求について、「実質生活の維持を図るため、物価の上昇に見合う要求を行う」とし、具体的な数値は示していないものの、連合の物価反映という考え方に準じている。ここ数年追求している金属産業にふさわしい賃金水準の実現をめざした、「おおくり職種別賃金」の取り組み

これを踏まえた、産別の要求動向を見る。

大手産別のベア要求は四〇〇〇〇五〇〇〇円程度が大勢に

ナショナルセンターや共同組織の方針を踏まえた、産別の要求動向を見る。

と位置づける。

トヨタ、日産、本田など大手自動車メーカー労組が加盟する自動車総連は、賃金改善の具体的な要求基準は、平均賃金引き上げで「四〇〇〇円以上の賃金改善分を設定することを基本」とした。四〇〇〇円の根拠について自動車総連は、一つの要素で決めただけでなく、「生産性向上（賃金）格差・体系の是正・整備、物価動向、産業情勢など様々な観点を総合勘案した」と説明している。物価上昇分については「一％半ば」に根拠を置いていたとした。

一時金は、年間五カ月を基準としている。また、時短の関係では、所定内労働時間一九五二時間未達の組合はその達成、年休の取得向上などを要請している。

鉄鋼、造船、非鉄などの組合でつくる基幹労連は、賃上げについては二年を一サイクルとして要求する方式に移行しており、大手組合は今年、賃上げ要求を行わない。そのため、一時金の動向に注目が集まるが、金属労協の「年間五カ月を基本」とする考え方を踏まえ、「生活を考慮した要素」（四カ月程度）と「成果を反映した要素」を構成要素とし、鉄鋼部門では一二〇万円プラス四〇万円（成果還元部分）を基本に要求を設定している。労働時間の関係では、年次有給休暇の初年度付与日数二〇日、裁判員制度に対応する一〇〇％賃金保障の特別休暇に力点をおく。

機械・金属関係の中堅中小企業の労働組合を組織するJAMは、①平均賃上げ要求として「賃金構造維持分に加えて、四五〇〇円以上」のベアを求め、②賃金構造維持分が把握できないと

ころは、平均賃上げ要求基準を「九〇〇円以上」とする③一時金は年間五カ月（または半期二・五カ月）基準の要求とする④月四五時間を超える所定外労働時間の残業割増率の五〇％への引き上げ、すべての休日割増率の五〇％以上への引き上げを求める——などを要求基準とした。

〈その他の産別の動向〉

民間最大産別のUIゼンセン同盟（一〇四万人）は賃上げの統一要求基準について、「賃金体系維持を前提に物価上昇分を確保した上で、生活維持・向上分を要求する」観点から「制度に基づく昇給昇格（賃金体系維持分）」とは別に二％または五〇〇〇円基準であるいは「制度が確立されていない場合」賃金体系維持分の社会的水準を含めて九五〇〇円基準——としている。その上で、具体的な要求内容については繊維関連、化学、流通、フード・サービス、生活・総合産業、地方——の六部会ごとに幅を認める内容となっている。例えば流通部会（四一万人）では、①社会水準相当分の定昇を確保している組合の場合は、上位水準グループで一・八％以上または四五〇〇円以上、標準グループで二％基準または五〇〇〇円基準、水準未達グループで二％以上または五〇〇〇円以上②確保していない組合の場合はそれぞれ九〇〇〇円以上、九五〇〇円基準、九五〇〇円以上——となっている。

また、組合員の約四割を占めるパートなどの「短時間組合員」の要求基準についても、正社員の平均的な要求率に準じ、昇給・昇格制度がある場合は「制度に基づく昇給・昇格分とは別に

二％基準」、同制度がない場合は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）は三五〇四〇円目安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）は三〇〇円目安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）は主旨を踏まえて要求額を決定——としている。

私鉄総連の賃上げ要求は、定期昇給相当分に加え、ベアとして七〇〇〇円を求める。その根拠は、私鉄総連が使う独自の生活物価指数（LPI）の昨年八月の平均値は二・六六％で、総連全体の平均基本給一七万六〇〇〇円（平均年齢四二・四歳）を乗じると、物価見合だけで額で七三四〇円となるが、今回は物価の見方を二〇〇八年度消費者物価見通し一％台半ば」とした連合方針を勘案し、物価上昇分を消費者物価指数（CPI）の昨年四〜八月の平均一・八三％を使用して五〇〇〇円とした。そのうえで、LPIとCPIの差である〇・八三％を参考に、生活維持分として二〇〇〇円を設定。物価上昇と生活維持分を併せた賃金改善原資（ベア分）として、七〇〇〇円の要求を組んでいる。賃金カーブ維持（定昇相当）分は、五五〇〇円になる。また、一時金は現行月数協定堅持、非正規雇用の時給三〇円の引き上げも盛り込んだ。

その他産別の動向としては、食品関係で構成するフード連合が、定昇が確立している場合は定昇込み一万円基準またはベア五〇〇〇円基準、化学エネルギー関係企業が多いJEC連合は、物価分として四五〇〇円、電力総連の

電力部会は個別高卒三〇歳勤続一二年四〇〇〇円、三五歳四五〇〇円、運輸労連は三％（定昇相当一・五％プラス物価上昇分一・五％）額で七二〇〇円中心、JR連合は四五〇〇円、JR総連は六〇〇〇円など——定昇相当（カーブ維持分）以外のベア要求として、四〇〇〇〜五〇〇〇円程度の要求が目立つ。各産別がそれぞれの要求方式の中で、物価上昇分を反映した格好になっている。

その一方、NTT労組は賃金改善の統一要求を見送る。企業ごとの業績のばらつきが大きいため、グループ主要八社のうち、業績堅調なNTTドコモ、NTTデータ、NTTコミュニケーションズの三社には三〇〇〇円程度の賃金改善を求める。また、三菱自動車労組もベア要求見送りを決めるなど、足もとの業績悪化を踏まえ、統一要求から離脱するところも出てきている。

交渉は冒頭紹介したように、「賃上げも雇用も」を求める労働側と、「雇用の安定」を優先とする経営側の隔たりはかつてないほど大きい。交渉けん引役の電機・自動車の大手メーカーの大半が赤字に転落し、目を追うごとに交渉環境は厳しさを増している。

交渉では、ワークシェアリングが議題に上るところもありそうだ。経営基盤の底割れを回避しつつ、雇用・労働条件をいかに確保するか。薄水を踏むような交渉が展開されるだろう。

（調査・解析部）