

2010春闘における賃金をめぐる労使の争点

労使トップの会談で2010春闘がスタート

二〇一〇春闘は連合が年内に春季生活闘争の方針を固め、『連合白書』を発表、迎える経営側も日本経団連が一月九日に交渉指針となる「二〇一〇年版経営労働政策委員会報告」（経労委報告）を公表し、労使の主張が出そろった。

これを踏まえ、連合と日本経団連は



トップ会談で冒頭あいさつする御手洗会長（連合HPより）

同二六日に首脳会談を開き、今春の労使交渉をめぐって意見交換。二〇一〇春闘が事実上スタートした。

会談の冒頭、経団連の御手洗富士夫会長は、「春季労使交渉は、厳しい経営環境の中、難航が予想されるが、自社の存続・発展と、従業員の雇用安定を最優先に考えながら、労使が十分に話し合い、自社の経営実態と支払能力を踏まえて、互いに納得感が得られる着地点を見つけることが望ましい」と述べ、雇用の安定を最優先の課題にすべ



古賀連合会長

きたとの姿勢を示した。

これに対して、連合の古賀伸明会長は、賃上げ要求について、定昇・賃金カーブ確保により賃金水準の維持で臨む方針を固めていることから、「経労委報告では、賃金カーブの維持については、実態に即して対応する旨を述べているが、われわれはこの要求を最低限のものと考えている。これを維持できなければ、将来不安、消費の落ち込みを招き、デフレの深刻化に及ぶと考える。また、定昇は内転原資であり、団塊の世代の退職がまだ続いている今、総額人件費はそもそも下降する傾向にある。また定昇については、長年培ってきた制度であり、労使の信頼関係の根幹をなすものだ」と反論。定昇の実施などで賃金水準（カーブ）の維持を求める労働側と経営側の主張は入口からかみ合っていない。

以下で、〇九春闘以降の賃金の動向や二〇一〇春闘における労働側の要求方針の特徴、さらに経営側のスタンスなどを見る。

インフレ基調から2010春闘はデフレに転換——すすむ賃金調整

昨年の〇九春闘で労働側は、インフ

レをベースにした要求を組み立てた。〇八年の夏頃まで、原油や原材料高が続くインフレ基調を踏まえ、労働側にとって、消費者物価上昇分をどう要求に盛り込むかが大きな論点だった。その結果、要求案の詰めの段階で想定外のリーマン・ショックが起こるが、労働側はそれまでの消費者物価上昇分は盛り込むべきだということで、四〇〇〇円から五〇〇〇円程度のベースアップを要求。八年ぶりのベースアップ要求で、労働界は横並びした。

しかし今季は、昨年一月に政府は月例経済報告でデフレを宣言するなど、交渉をめぐる情勢は一変した。デフレに加え、企業業績も回復とまでは言い切れず、雇用情勢も最悪状態を脱していない。このため労働側は、こうした背景を踏まえ、今季の賃上げ要求は、基本的には定期昇給、賃金カーブや体系維持という形で、賃金水準を落とさないことに主眼を置いている。

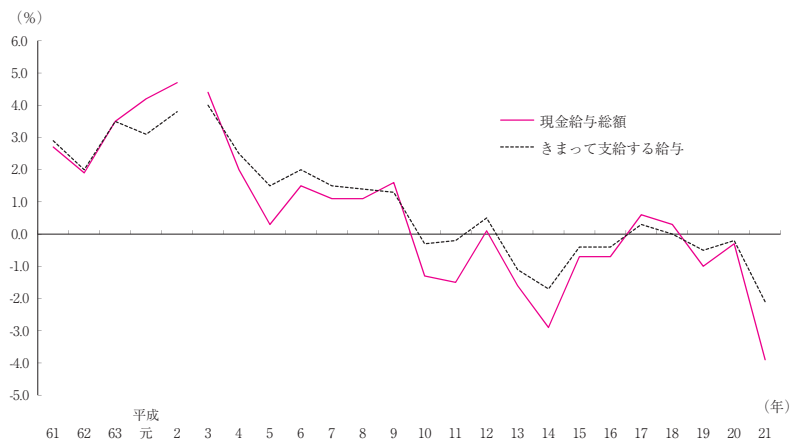
マクロ経済の情勢が一変する一方、過去一年間の企業の動向をみると、雇用調整と賃金調整を並行して進めてきた。〇九春闘はその賃金調整の契機になっているので、その結果を振り返る。昨年一二月に発表された厚生労働省の平成二二年の賃金引上げ実態調査（従業員一〇〇人以上の事業所、約一八〇

○社を集計)によると、「定期昇給がある」と回答した七七・二%の事業所のうち、定期昇給を○九年中に実施したか、実施予定のところは、五六・七%となった。昨年は、定昇制度があっても五割強でしか実施しなかったことになる。そして、「行わなかった」が一七%、定昇の実施を延期との回答も三・六%あった。

昨年は労働側が、八年ぶりに足並みをそろえてベア要求を行ったものの、結果的に「ベアを行った」のは一二・六%にとどまった。ベースダウンも一二%あった。逆に、「賃金カットを実施または予定している」ところの方が多く、三〇・九%にのぼっている。極端な差とまでは言えないかもしれないが、○九春闘は賃上げに関しては、二極化の様相を呈していたと見ることができ

今回の景気後退期では、大きな賃金調整が行われていることも特徴だ。厚生労働省が二月二日発表した毎月勤労統計調査(従業員五人以上の事業所)の二〇〇九年分の速報によると、すべての給与を合わせた一人当たりの現金給与総額(月平均)は、前年比三・九%減の三十一万五千四百円となり、比較可能な一九九一年以降で最大の減少となった(図1)。結果、減少は三年連続となっている。その要因としては、生産調整などで残業時間を削減し、加えて、ボーナスをカットする企業が続出したことが大きかった。月平均で見ると、残業代などの所定外給与は二二・五%減の一万六千七百円、ボーナスなど特別に支払われた給与は一二・一%減の五万二千三百四円で、減少率はい

図1 現金給与額の推移
—現金給与総額及びきまって支給する給与の前年増減率—



注：前年増減率の平成2年以前の数値は事業所規模30人以上のものである。

れも過去最大だった。そして、今回の景気後退期で賃金調整の矢面に立たされたのが、製造業であること、また、事業所規模が小さい所よりも五〇〇人以上での減額幅が大きいのも特徴となっている。こうした賃金調整は終わったわけではなく、現在も進行している。こうした環境下で、二〇一〇春闘が展開されることになる。かつてないほど交渉環境は厳しい。

労働側は「賃金水準の低下を食い止め、維持・改善」が基本スタンス

連合と交渉リード役となる金属労協(IMF・JC、二〇〇万人)はそれぞれ昨年一二月初旬に、闘争方針を決めた。まず一二月一日に金属労協が協議委員会を開き、定昇確保が前提になる「賃金構造維持の完全実施」を軸とした闘争方針を確認。連合も同日に中央委員会を開き、すべての組合が定期昇給に相当する「賃金カーブ維持分」の確保に取り組みむことなどを盛り込んだ「二〇一〇春季生活闘争方針」を決めた。

一部の産業に改善の動きはみられるものの、金融危機以前の水準への回復にはほど遠く、景気の二番底も懸念されることから、賃金関係については、両組織とも「賃金水準の低下を食い止め、維持・改善する」とのスタンスになった。

(1) 連合が初めて五〇〇〇円の要求目安を提示

連合は、二〇一〇闘争の取り組みの軸を、①全労働者を対象とした春季生活闘争の推進②賃金水準維持の取り組みの徹底③雇用の安定・創出に向けた取り組みの強化④共闘連絡会議の体制強化⑤政策・制度との連携強化——に

そのうえで、「すべての労働者を対象に処遇の維持・改善に取り組み」ことを柱の一つに据えたことが、大きな特徴だ。連合が非正規雇用労働者を含む、組合員以外の労働者も対象に、取り組みの柱として方針を作成したのは初めて。古賀連合会長は中央委員会で、「どんな職場においても、正規・非正規を問わず、賃金水準の低下を食い止め維持・改善する取り組みを推進したい」と発言した。すべての労働者を対象に、ナショナルセンター(労働中央団体)として、「社会的労働運動」に踏み出し、連合の存在感を強める運動の開始宣言ともとれる。

具体的な賃金水準維持の取り組みでは、「賃金制度がある職場は『カーブ維持』、賃金制度がない職場では『五〇〇〇円』、パート等労働者は『時給三〇円引き上げ』を求め、全体として『賃金水準維持・改善』を図る(同会長)としている。

闘争方針(次頁表参照)のなかで連合は、「賃金は一〇年前の水準から七・六%も低下している」と指摘。そのため、足もとの景気低迷に加え、円高、株安が加わる三重苦を踏まえ、方針は、「賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分の確保をはかる」ことを基調にしている。

一方、五〇〇〇円という賃金構造維持分の基本目標を初めて示した。これについて連合事務局は「定昇制度があり、賃金カーブ維持分を労使確認できるところはその財源を取りに行くが、賃金制度が未整備でカーブ維持分がわからない組合は五〇〇〇円を目標に取り組み」と説明している。

連合の春季生活闘争方針の概要

要求提出 賃金	2月末まで ○賃金水準の維持、底上げ、歪の是正 ・賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分の確保をはかる。賃金制度が未整備な組合は産別指導のもとで、連合が示す1歳1年間格差の社会的水準である5,000円を目安に要求を行い、賃金水準の維持をはかる。 ・そのうえで、各産別は産別・単組の実態をふまえ、産業・規模間格差や企業内の賃金体系の歪や賃金分布の偏りの是正も含めて賃金改善に取り組む。 ・18歳高卒初任給の参考目標値 162,000円 ○中小・地場組合の賃金改善 ・到達すべき水準値 25歳 185,000円 30歳 210,000円 35歳 240,000円 40歳 265,000円 ・賃金上げ要求目安 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+500円以上（賃金改善分） 賃金カーブの算定が困難な組合：5,000円以上 賃金カーブ確保相当分4,500円（目安）+500円以上（賃金改善分） ○パート労働者等の待遇改善 ・次のi) から iii) のいずれかに取り組む。 i) 絶対額1,000円程度 ii) 単組が取り組む地域ごとの水準については、構成組織は現状を踏まえ中期的に「連合リビングウェイジ都道府県別の水準」を上回るよう指導する。 ウ) 引上げ額…30円程度（引上げ額は定昇込みの金額とする）
一時金	
労働時間	・昨春秋以降に減少した労働時間を、元の長時間労働に戻させないことなどにより雇用の安定・創出につなげる。 ・労働時間の上限規制を行いその範囲内に収めることを徹底する。インターバル休憩等を設けることによって過重労働を避け健康を確保する。 ・休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、年休取得促進、労働時間管理の徹底など産業の実態に合わせた取り組みを推進する。 ・中期時短方針の最低到達目標達成の取り組み ①年間所定労働時間 2000時間以下 ②年休初年度付与日数15日以上、年休取得日数の低い組合員の取得促進 ③時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている場合、上積みをはかる。 ・割増率の引き上げ：月45時間以下30%以上、月45時間超50%以上、休日50%以上 ・代替休暇制度は導入しないことを基本、時間単位年休については日単位の取得が阻害されないことを前提に労使協定の締結を進める。
ミニマム運動	・企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げをはかる。全従業員対象の企業内最低賃金協定は連合リビングウェイジの水準を目標に行う。また法定特定最賃の引き上げに結びつく企業内最低賃金協定を締結する場合は連合リビングウェイジの水準を上回るものとし、その産業にふさわしい水準とする。 ・企業内最低賃金の取り組みを法定最低賃金へ連動させる。地賃の大幅引き上げと特定最賃の新設に向けた取り組みを強化する。
その他	○男女間の賃金格差の是正 ○ワークルールの取り組み

さらに、「大手組合は制度上のカーブ維持の財源の開示して欲しい」と傘下の組織に要請。三月上旬までにカーブ維持財源の報告を求め、それを把握・整理したうえで、中小に開示して、産別指導下で全体が賃金カーブ維持分を確保させ、全体として賃金水準を維持させるとの戦略図を描いている。

(2) 共闘連絡会議、中小・パートなど各共闘の取り組み

その後ろ盾となる闘争体制については、○九春闘で設置した「共闘連絡会議（金属・流通・サービス関係、化学・食品・製造、インフラ公益、交通・運輸の五つの共闘組織）の機能を強化。共闘会議ごとに、各産業の代表銘柄（職種、年齢、勤続）の賃金水準の設定を検討することで、格差是正や賃金体系の整備を進めるとしている。あわせて、共闘会議に参加する産別は、先行組合の役割を担う中核組合を登録。昨年三

八〇だった登録数を増やすよう、各産別に要請している。

回答引き出しゾーンとして連合は、金属労協が集中回答日とする三月一七日を中心に、ヤマ場を三月一七〜一八日に設定しているが、登録組合のうち、先行回答を引き出せる組合は、○九春闘と同様、金属労協集中回答の前に集約し、結果を公表したい考えだ。

このように、共闘連絡会議では、情報公開をベースにした相場形成と波及を狙う。

中小企業労組の多い産別で構成する中小共闘の方針は、賃金カーブの算定が困難な組合の賃上げ要求目安を「五〇〇〇円以上（賃金カーブ確保相当分目安四五〇〇円+賃金改善分五〇〇円以上）」に設定。また、パートタイム労働者等の待遇改善に関してパート共闘では、地域別最低賃金の引き上げや成果配分、正社員との格差是正などを

勘案して、①絶対額（時給）一〇〇〇円程度②（埼玉県で時間給九二〇円などとしている）連合の県別リビングウェイジを上回る水準③時間額三〇〇円程度の引き上げ（定昇込み）——との方針を決めた。○九春闘に引き続き、「昇給ルールの明確化」や「一時金の支給」「正社員への転換ルールの明確化・導入」なども求める考えだ。

このほか、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、「企業内最低賃金の協定の締結拡大と水準引き上げ」や「総実労働時間の短縮」、「時間外・休日労働の割増率の引き上げ等による雇用の安定・創出」なども掲げている。

(3) 産別では賃金水準をより重視——JCも「賃金構造維持の完全実施」

自動車、電機、鉄鋼・造船などの産別で構成し交渉リード役の金属労協（IMF・JC）の闘争方針も、賃上

げ要求では、賃金水準の低下に歯止めをかけるため、賃金制度に基づく定期昇給（賃金構造維持分）の完全実施を求めている。西原浩一郎議長は協議委員会会のあいさつで、「雇用の安定・確保と雇用創出を最重視すること」と、「賃金水準・家計収入の落ち込みを歯止めをかけ、内需の底支えを図る」ことを重視する考えを示した。

賃金関係の取り組みとしては、「環境の厳しさを踏まえ、JC全体で賃金改善に取り組みことは困難と判断した」ことから、賃金水準の維持・確保に全力を傾注。賃金制度が確立されているところは、制度の完全実施による制度運営と賃金水準の維持・確保に取り組み、賃金制度が未整備のところでは、賃金実態を把握して賃金構造維持水準の確保を図る。そのうえで、条件の整う組合はJCがめざす「あるべき水準」を踏まえ、格差是正などの課題解決に

向けた賃金改善を要求するとしている。金属労協は数年前から、金属産業にふさわしい賃金水準の実現をめざした「おおくくり職種別賃金」の取り組みに移行している。今季は基幹労働者技能職三五歳相当の「あるべき水準」として、〇九年闘争と同様、①目標基準（めざすべき到達水準）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）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）標準到達基準の八〇％程度（二四万八〇〇〇円程度）――の三つの水準ポイントを示している。

ある特定の銘柄や年齢ポイントでクリアすべき水準を設定し、そこを指す到達闘争の強化が目立つのも今季の特徴だ。

いち早く職種別賃金要求方式に移行した電機連合は、今季の統一要求基準を、三〇歳相当の開発・設計職基幹労働者の基本賃金の到達水準との位置づけで、二七万円にしている。自動車総連も、個別ポイント絶対水準要求を重視。現行水準の維持を前提に、水準向上や格差・体系是正に向け、各組合の判断により賃金改善分を設定するとしており、技能職中堅労働者（中堅技能職）の目指すべき水準として、プレミア基準三十七万八〇〇〇円、目標基準三三万一〇〇〇円、スタンダード基準二九万六〇〇〇円、到達基準二六万四〇〇〇円――の水準を示している。

民間最大産別のUIゼンセン同盟も、二〇一〇統一賃金闘争の要求基準として、賃金体系維持分の確保を前提に、高卒・大卒三〇歳、三五歳等年齢ポイ

ントの基本賃金額の到達水準を設定し（スーパーなどの小売業でつくる流通部会では、三〇歳大卒・勤続八年の到達水準として二六万五〇〇〇円、同三五歳・一三年で三〇万六五〇〇円）、満たない場合は「格差是正分」を要求する方針を決めている。

産別方針としては統一ベア要求を見送ったところが大多数だが、産業動向や企業業績、さらに産業内の格差の是正などの観点から、紙パ連合（賃金カーブ維持分プラス生活改善分一〇〇〇円以上）、私鉄総連（賃上げ一人平均二％プラス二五〇〇円（ベア）、JR連合（定昇相当分の確保プラスベア一〇〇〇円）といった要求を設定しているところもある。

（4）すべての労働者の処遇改善――実態把握と企業内最賃協定の締結を

労働側の今年の目玉である非正規を含む「すべての労働者の処遇改善」については、スタートの年ということも



あり、連合では、まず「非正規労働者の実態の把握」を進めてほしいと要請している。職場に非正規労働者はどのくらいいるのか。その人たちはどういった処遇で働いているのか。こうした実態把握をしたうえで、派遣労働者を受け入れている場合は、社会・労働保険の加入状況の点検、また、非正規労働者を対象にした正社員転換制度の有無、創設などに関する交渉・協議を行うとしている。こうした形で、非正規雇用労働者に対する関与を始めることになる。

さらに、二〇一〇交渉で連合は、企業内最低賃金協定の締結促進と水準の引き上げを従来以上に重視。連合ではすべての組合が取り組むべきミニマム運動課題に設定している。産別方針をみても、非正規雇用の処遇改善に向けた底支えの役割ともなる企業内最低賃金協定の締結促進を盛り込むところが目立つ。

金属労協は従来から協定締結やその水準の向上に注力しており、今季は、協定締結組合の平均水準が月額一五万二九一八円にとどまっているため、方針では「月額一五万四〇〇〇円以上の締結をめざす」。ここで設定している一五万四〇〇〇円という数字は高卒・一八歳の初任給見合いで、これを非正規に適用する場合は労働時間で割り戻して要求を設定する。

企業内最賃について、ストを背景とする統一要求基準に位置づけている電機連合では、今季闘争で、産別別最低賃金として現行から一〇〇〇円引き上げ一五万三五〇〇円（一八歳見合い）を要求する。

（5）下落著しい賞与・一時金の方針――労働側は年間四カ月死守で

先に触れたように昨年の賃金調整のなかで、削減対象の大きな部分を占めたのが賞与・一時金だった。厚生労働省の二〇〇九年の民間主要企業の年末一時金妥結状況調査によると、資本金一〇億円以上で従業員一〇〇人以上の労働組合のある企業三二二社の平均妥結額は七二万六九三三円で、対前年の実績に比べ二・六四％減り、過去最大のマイナスとなっている。

こうした情勢を踏まえ、労組はどのような考え方で一時金に取り組もうとしているか。たとえば、自動車総連は年間五カ月基準で、最低でも昨年獲得実績以上となっている。電機連合も「産別ミニマム」で年間四カ月の確保を掲げ、鉄鋼・造船・非鉄などの基幹労働は「四カ月程度（二二〇万円ないし一三〇万円）、の確保」、UIゼンセン同盟も要求基準を四カ月としている。百貨店など企業業績の非常に厳しい組織を抱えるサービ流通連合（JSD）では、生活給部分に係る底上げ基準として「組合員一人平均三カ月以上を目標に取り組む」としているものの、総じて四カ月死守とする産別が多い。

これは年間四カ月を、生活保障的な意味で安定的に確保すべき部分や、生活の基礎部分と位置づける産別が多いためだ。たとえばUIゼンセン同盟は、「たとえ赤字企業であったとしても社会的責任として少なくとも四カ月確保」との考え方を打ち出している。

労働側はこのように生活費の安定要素としても四カ月は出すのべきだと、スタンスで臨んでいるものの、日本経

団連の経労委報告では、「需給の短期的変動による一時的な業績変動は、賞与・一時金に反映させることが基本」と強調している。図2にあるとおり、大手を除くと年間四カ月割れの支給実績のところが増えている。企業別の交渉に移行した時に、労使の軋轢が表面化する交渉事項になる可能性もある。

経営側のスタンス——賃金より雇用を重視、日本経団連の「経労委報告」

今季交渉に臨む経営側の指針となる日本経団連の二〇一〇年版経営労働政策委員会報告（経労委報告、詳細はトピックスp56参照）のサブタイトルは「危機を克服し、新たな成長を切り拓く」。今年の特徴としては、「雇用安定・創出に向けた取り組み」に一章割いている点だ。経営側は雇用の安定・創出が最優先の課題との認識を示しており賃金より雇用を重視した交渉・協議が重要との主張を展開している。

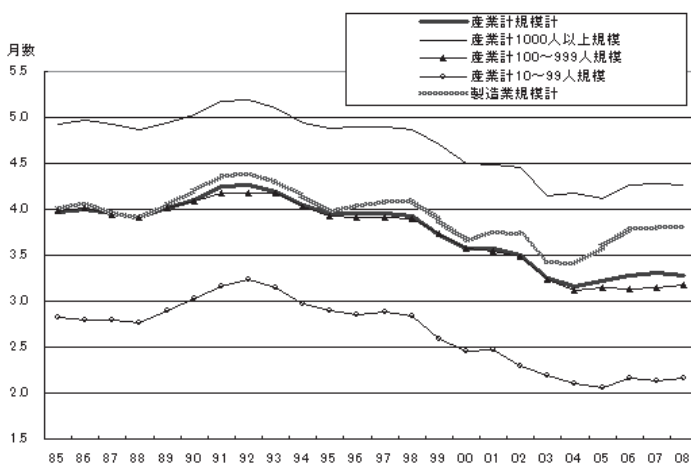
報告の中で強調している雇用の安定・創出については、まず、雇用安定策の前提となるのは個別企業による雇用確保の努力であるとしている。そのうえで、現在の厳しい雇用情勢の中、企業の努力として、雇用を維持・確保するためには、去年の三月に日本経団連、連合、政府が確認した「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」に盛り込まれた日本型ワークシェアリングという枠組みの活用を主張。残業規制配転、出向、無給の休日のほか、雇用調整助成金を活用した一時休業なども使いながら、職場の実態に合った形で

雇用確保に向けた取り組みを一層推進していくことが各企業に求められると述べている。

もう一つ注目されるのは、今年三月卒業予定者の就職内定率が年末時点で、大卒で八割、高卒でも七割程度にとどまっており、第二の就職氷河期が懸念されることを踏まえ、若年雇用に対する企業の対応を求めていることだ。今後も厳しい新卒採用状況が予想されることもあり、通年採用も含めて、極力多くの新卒者の採用に努めるだけでなく、中途採用や正社員転換制度により、若者に門戸を開くよう企業に要請している。

今回の賃金交渉についてのスタンス

図2 平均一時金支払月数数の推移



資料出所：連合

こうした厳しい情勢だからこそ、逆に中長期的視点を取った労使の話し合いが有効なのではないか。労働側が「すべての労働者」の処遇改善という方針を打ち出し、非正規雇用についても関与を深める、そのスタートの年にするとしている。この課題は今季交渉だけでなく、労使間の中長期的なテーマとして大きなウェイトを高めることになるだろう。労働側が主張する「均等・均衡待遇」の推進、また、経労委報告でも使われている「同一価値労働同一賃金」といったキーワードで、正規と

については、従来どおり、中長期的な「総額人件費管理の徹底」が重要だということの大前提に、「賃金カーブを維持するかどうかについても実態にに応じて話し合うことが必要である」「ベースアップは困難と判断する企業が多いだろう」という主張を展開。労働側の要求である定昇実施や賃金カーブ・体系維持の方針をけん制している。

今後の交渉課題について

企業業績の回復が遅れる中、賃金水準の維持のためにも定昇の確保が至上命題とする労働側と経営側主張のギャップは小さくない。個別企業での交渉は、雇用の維持が賃金の維持かという労使のせめぎ合いにより、これまでにない厳しい展開を余儀なくされそう

非正規間の処遇格差の見直しを進めることは、必須の課題となっている。職場でこうした議論を始める時期に来ているのではないか。

もう一つ注目されるのは、基幹労連が今春闘の要求に盛り込んでいる二〇一三年から年金と雇用の空白期間ができてしまうことを踏まえた、六〇歳以降の雇用に関する労使協議の場の設置である。二〇一三年から報酬比例部分の支給が六一歳からになってしまふことを睨んで、労使協議の場の設置を求めるものだ。二〇一三年からは現在、六〇歳以降の継続雇用の前提となっている減額された賃金と在職老年金と高齢者継続雇用給付金の組み合わせモデルが崩れることになる。このため、今から労使で議論をスタートさせるべきであるとの主張だ。仮に定年延長を射程に入れれば、現行賃金カーブの見直しは避けられない。このため、非正規雇用の処遇の関係だけでなく、高齢者の雇用問題も内発的な誘因として、賃金・人事処遇制度全般を見直す契機になってくるだろう。

さらに、就職できず不本意ながら非正規雇用で働かなければならない若者に対する処遇の改善（中途、通年採用や正社員登用制度の拡充）といった課題を踏まえれば、公正処遇やワークライフバランスの観点から、働き方や雇用区分のあり方を抜本的に見直しする時期に来ているのかもしれない。

こうした意味から、今季交渉は雇用・人事システムの再構築に向け、具体的に議論を開始した一つの転機として記憶されるかもしれない。

（調査・解析部次長・荻野登）