

連合の今季闘争方針の特徴

デフレの持続、厳しい雇用情勢、深刻さ増す若者の就職難といった不透明感から日本経済が脱せないなか、今季の春季労使交渉が始まった。連合などのナショナルセンター・レベルの闘争方針を踏まえて、産別が要求基準を策定、単組がそれを個別要求に落とし込み、二月下旬から交渉が本格化している。

まず、各組合要求の前提となる連合の闘争方針だが、一九九七年以降はほぼ一貫して給与水準が下がってきており、連合はこの賃金水準の低下がデフレの最大要因だとして、これをマクロ的な要求根拠にしている。

そのため、すべての組合が賃金カーブを維持したうえで、「1%を目安に賃金水準の復元を求めると」という考え方を前面に打ち出した。ただし1%については、月例給の基本賃金部分だけではなく、一時金、諸手当などを含めてもよく、相当分の原資を引き出す。その目標は「一九九七年の水準への復元」ということになる。

結果的に連合としての「統一的なベースアップ要求」は二年連続で見送られることとなった。ただし、中小の場合、賃金制度自体がないところ、また定昇カーブが不明な単組があるため、

賃金カーブ維持相当額として去年同額の五〇〇〇円を要求目安にしている。

もう一つ、今季の連合闘争方針の特徴は、「すべての労働者の処遇改善を目指す」、二年目の闘いと位置づけていることだ。今年で六年目となる「パート共闘」を中心に新たに「非正規共闘」も設置し、非正規雇用労働者の取り組みを強めるとしている。

国民春闘共闘、金属労協などの動向

一方、全労連や純中立組合などでつくる二〇一一国民春闘共闘の要求方針は、統一要求基準として、今春闘と同水準の「誰でも時間額一〇〇円以上、月額一万円以上の賃金引き上げ」のほか、二〇一〇年版の『賃金センサス』の民間高卒初任給などを参考に、「月額一六万円、日額七五〇〇円、時給一〇〇〇円」を最低到達目標に掲げた。このほか方針は、①週労働時間六〇時間以上労働者の根絶②全国一律時給一〇〇〇円以上の最賃確立③大企業、政府、自治体による雇用確保の責任追及——などを柱とし、「目に見え、音が聞こえる春闘」をめざす。

春闘の交渉リード役である自動車、電機などの金属関係産別でつくる金属労協（IMF・JC）の闘争方針は、

賃上げ要求の基本項目に、「賃金水準の維持」と「賃金改善」を置いた。賃金水準の維持に向けて、すべての組合で賃金構造維持分を確保するとしている。また、中堅・中小企業を含め基幹産業にふさわしい賃金水準に向けた適正な成果配分や産業間・産業内の賃金格差の解消をめざす組合は、「賃金改善」に取り組むよう求めている。

一時金については、企業業績が全体的に回復していることを踏まえ、年間五カ月分以上の要求を基本とする一方、家計の安定に向けて「最低獲得水準として年間四カ月以上の確保」を初めて打ち出した。昨年の段階で、金属労協の傘下組合で年間四カ月割れが五割を超えている実情を踏まえたものだ。金属大手組合の多くは、一時金の増額による賃金の復元をめざすものとみられ、四カ月をミニマムに、昨年獲得実績以上を確保できるかが焦点だ。

この他の要求事項としては、非正規労働者の賃金底上げのため、企業内最低賃金協定の締結拡大（現状は締結数一四六五組合、全体の四四%）と水準の引き上げ（二五万四〇〇〇円以上もしくは月額一〇〇〇〇円以上の引き上げ）を打ち出した。また、非正規労働者の採用・受け入れに当たって、仕事内容、期間、人員、社会保障への加入を労使間で確認・協議するなど、法令

遵守の徹底を呼びかけている。

さらに、時間外労働割増率は法を上回る制度、労災付加補償の水準を死亡・障害等級一〜三級を三四〇〇万円とするなど、先行する組合の水準へのキャッチアップをめざす。

主要産別の動向——絶対水準重視の傾向が一層強まる

連合の二年連続統一ベア要求見送りの動向を受け、ベア要求を盛り込まない産別が多い。しかし、産別の要求方式が収斂してきている感がある。「格差是正」をキーワードに、産別ごとに到達すべき個別の賃金水準を設定し、そのクリアをめざす傾向が強まっている。産業内で自社の賃金水準がどのような位置にあるのかを踏まえて、個別の年齢ポイントなどを設定して要求する個別賃上げ方式がこれまで以上に前面に出てきている。

たとえば、いち早く職種別賃金に取り組んだ電機連合は、個別要求のポイントとして「開発設計職の基幹労働者（三〇歳）」というポイントを設定。このポイントで産業内での格差是正を果たすための到達水準を二七万円としている。これとあわせて、産別統一要求として昨年に引き続き「企業内最低賃金」を一〇〇〇円引き上げ、一八歳の新卒で一五万四〇〇〇円をめざす。

自動車連合も金属労協の方針に準じて、「カーブ維持の確保を大前提」にする。そのうえで、各社の状況に応じて

賃金改善に取り組みことを盛り込んで
いる。

その一方、賃上げ要求方針では、「賃金の「絶対額」(根元からの高さ)をより強く意識したうえで、「個別賃金」による要求構築に積極的に取り組む」と明記。技能職中堅労働者(中堅技能職)銘柄のめざすべき水準として、①プレミア基準三七万四〇〇〇円(牽引役たるトップ三組合がめざす水準として、製造業千人以上・標準労働者の第9十分位的水準)、②目標基準三三万〇〇〇円(全組合が目指す水準として、製造業規模計・標準労働者の第3四分位的水準)、③スタンダード基準二九万三〇〇〇円(格差を把握するための基準となる水準として、製造業規模計・標準労働者の中位的水準)、④到達基準二六万二〇〇〇円(全ての組合がクリアする水準として、製造業規模計・標準労働者の第1四分位的水準)——の四銘柄を設けている。

また、リーマンショック直後の二〇〇九年春闘で二二〇組合、去年の春闘でも一六〇組合が定昇を確保できなかったため、まず、こうした組合をなくすことが至上命題となる。一方、日産労組は賃金改善分として一〇〇〇円を別途要求するが、メーカー組合以外の部品、販売部門では格差是正の視点から賃金改善分の要求を盛り込んでくる組合が相次ぐものとみられる。

民間最大の産別であるUIゼンセン同盟は、昨年からの、要求の額・率から賃金水準を重視する方針に舵を切っており、具体的な到達水準や要求基準を設定している。

今年の方針は、格差是正を含めた労

働者への分配として一〇程度の上上げをめざし、高卒三五歳・勤続一七年の基本賃金で二六万円、大卒三〇歳・勤続八年で二五・五万円等を到達水準とする」ことを基本にしている。これを前提に、①これを上回る場合は、賃金カーブの是正や生活・職務関連手当の引上げ等②下回る場合は賃金体系維持分を確保した上で、格差是正分として一人平均一五〇〇円以上③賃金体系維持分が不明確な場合は一人平均六〇〇〇円などの要求パターンを設定している。

格差是正のための賃金改善や統一ベアを盛り込む産別も

食品関係のフード連合も過去六年間で月例賃金が約一万円ダウンしており、その復元と賃金の絶対額水準(賃金構造基本統計調査で産業計を一〇〇として八六・九)を引き上げる観点から、すべての組合は自社の賃金水準を検証し、フード連合の目標水準(高卒三〇歳で基本二四・九万円、基準内二七・六万円、大卒三五歳で同順に三五・六万円、三七・九万円等)をめざす。そして、目標水準に満たない場合は七〇〇〇円またはベア・賃金改善分二〇〇〇円を基準としている。

紙パルプ関係の産別・紙パ連合は他の製造業との格差を踏まえ、賃金カーブ維持分だけではなく、生活改善分として一〇〇〇円、運輸労連も、定昇一・五%と、賃金水準の復元分ということとで、一%を乗じた額を要求するのとこととで、組合平均では六〇〇〇円という数字を出している。

統一ベア要求を行う産別もある。私鉄総連は一人平均二〇程度の定昇プラス二五〇〇円のベアを求める。JR総連は二〇〇〇円、JR連合も一〇〇〇円の統一ベア要求を掲げている。

中小共闘——カーブ維持四五〇円と賃金改善一%を目安に

規模間格差の是正に向けた連合の取り組みとしては、中小共闘の強化を図る。

具体的な中小・地場の取り組みとして、賃金水準改善のための到達すべき参考値を二五歳一九万円、三〇歳二二万五〇〇〇円、三五歳二四万円、四〇歳二六万五〇〇〇円に設定。賃上げ要求目安を、①賃金カーブ維持分を算定可能な組合は、その維持原資を労使で確認②賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分として四五〇〇円を要求③賃金水準の低下や格差などの状況に応じて、賃金改善分として一%を目安に要求——といった内容になっている。

同共闘の中核組織である機械金属関係のJAMでは独自調査の結果、二〇〇〇年から一〇年にかけて約七五〇〇円ダウンしていることから、「賃金復元のスタートの年として、中期的視点で回復を図る」との方針を掲げ、五年以内を目安に毎年一五〇〇円以上の水準回復に取り組むことを決めている。

三月一六日の集中回答日に向けた闘争体制面での新たな動き

労働条件の復元に向けた闘争体制と

しては、〇九春闘から設置した類似の産別で構成する五つの「共闘連絡協議」を軸に、賃金カーブの維持や水準引き上げ、生活・職務関連手当、時間外割増率の引き上げ、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げなどを集計対象とする。

今季闘争の集中回答日は三月一六日に設定されたが、この日を中心に回答を引き出す「第一先行組合」とは別に、翌週の決着をめざす「第二先行組合」を新設。先行組合の要求・回答を集計して、中小組合へ波及させる考えだ。要求集計は賃金カーブ維持原資のほか、賃上げ額とその賃金水準を開示し、回答結果については、後統部隊の交渉追い込みにあたって開催予定の「共闘連絡協議代表者会議」で公開する。

また、二〇一〇闘争で、格差是正や賃金体系整備の取り組みを推進する目的で共闘会議ごとに設定した各産業の代表銘柄(労働者の職種、年齢、勤続の賃金水準)を整備するとともに、新たに「中堅代表銘柄」(仮称)を設ける。加えて、時給と月給をつなぐための指標としての時間あたり賃金も示す。

(調査・解析部)

賃上げより雇用、定昇中心の交渉に——経団連「経労委報告」

日本経団連は一月八日に二〇一一年春季交渉での経営側のガイドラインとなる「経営労働政策委員会報告」を発表した。副題は「労使一体となってグローバル競争に打ち勝つ」。第一章・新たな成長に向けて、第二章・成長を支える人材の確保・育成、第三章・今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢から構成されている。

グローバル競争が激化し、これに打ち勝つためには、「課題解決型の労使交渉・協議」が望まれると主張。連合が求める賃金総額1%の処遇改善については、厳しい雇用情勢を踏まえて、「賃上げより雇用を優先した交渉が重要」とし、定昇維持を巡る交渉が大半を占めるとの見方を示した。

「人材・設備・資金・情報」の活用を

グローバル化の加速と競争激化のなか、日本企業は新たな成長に向けた岐路に立っていると指摘。現状打開のために、「人材・設備・資金・情報（含むノウハウ）」といった経営資源をグローバル市場の動向に適切に対応させ、自社の収益力向上へと結び付けていくことが求められている」と提起する。

さらに「成長」をキーワードに企業活動の活性化を官民あげて講じる必要

があるとし、法人実効税率の引き下げだけでなく、法人の税負担が国際的にみて依然高いことから、「事業環境の国際的なイコール・フッティング」の取り組みを急ぐべきだとする。また、為替の安定に向けては「政府・日銀は再度の為替介入を含めて断固たる対応をとることが必要である」と要望。あわせて、「税・財政・社会保障制度の一体的な改革の道筋を早期につけること」「経済連携協定締結の遅れを挽回し、TPP（環太平洋連携協定）などをより積極的に推進すること」も求めている。

グローバル人材の確保・育成

成長を支える人材の確保・育成策としては、今後、国籍に限らず、海外に打って出る気概を持った人材を採用、育成するとともに、「グローバルに適した所の人事ができるような人事労務体制を構築することが重要」だとする。一方、若年者の雇用・就職の情勢が厳しさを増していることから、企業に對して、「通年採用や、第二新卒を含めた中途採用などの多様な採用機会の拡大に向けた取り組みを継続することが重要」であると呼びかける。

「課題解決型の労使交渉・協議」を
 今次交渉・協議の課題としては、「企業の存続・発展のための競争力強化に他ならない」とし、「労使が一体となって国際競争に打ち勝つための課題解決型労使交渉・協議（春の労使パートナーシップ対話）」として、建設的な議論の場とする」ことが期待されるとする。

また、非正規従業員者を含めた処遇の納得性の向上が求められるとし、「同一価値労働同一賃金」について、「将来的な人材活用の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働（中長期的に判断されるもの）であれば、同じ処遇とする」との見解を示した。ここが生み出す付加価値を適宜処遇に反映する必要性が高まっているとし、バランスのとれた処遇に努める必要があるとする。その際、「必要に応じて、正規労働者の処遇について、賃金決定の方法、賃金カーブを含めた検討が求められる」とクギを刺す。

労使交渉・協議に向けた基本姿勢として、労働側が求める一九九七年の賃金水準に還元させるための、「1%を目安とした処遇改善」については、名目の報酬総額が減少したのは、「付加価値の減少」などが理由だとし、「水準の復

元ありきの主張は適切とはいえない」と反論。労働側は賃上げによる内需拡大を主張しているが、「賃上げの増分は消費より貯蓄に回ることも想定される」とした。

競争激化のなか、国内の事業立地を守るためには、「賃金より雇用を重視して考える必要がある」と強調する。そのうえで、「定期昇給の維持を巡る賃金交渉を行う企業が大半を占める」との見通しを示した。また、連合が求める正規社員を上回る賃金引き上げについては、「賃金は労働市場の需給関係によって決められることが多く、地域によっても水準が異なるため、一律の引き上げ要求は実態になじまない」と否定的な見解を示している。

特定最賃は順次廃止を

労使で見解が異なる政策面などの課題についても言及。地域別最低賃金を巡って「使用者側委員・全員反対」の結審が急増していることを受け、「長年にわたって積み上げてきた決定プロセスの維持が困難となかなかねない危機的事態」と警鐘を鳴らす。さらに、地域別最賃の上昇で、特定最低賃金（旧産別最賃）の金額が地域別最賃の改定額を下回るところが数多く出ていることから、「特定最賃その存在意義を完全に失っており、順次廃止していくべきである」と、従来以上に厳しい対応を求めている。

（調査・解析部）

公務員制度改革

自律的労使関係制度の措置盛り込んだ法案を提出へ

政府は、国家公務員制度改革基本法第二条の趣旨を踏まえて、国家公務員に対する協約締結権など労働基本権の付与を盛り込んだ法案を今通常国会に提出する予定だ。

法案のベースとなるのは昨年一二月八日に公務員制度改革推進本部事務局が示した「自律的労使関係制度に関する改革素案（たたき台）」。「国家公務員の労働関係に関する法律案（仮称）」の策定にむけて、協約締結ができる職員の範囲、協約締結事項、団体交渉のシステムなどの考え方を取りまとめたものだ。国家公務員法一〇八条で禁止されている協約締結を付与し、労働組合と使用者側が交渉で団体協約を締結できる制度を定めている。さらに、使用者機関としての「公務員庁（仮称）」設置が盛り込まれた。

協約締結権を付与する職員の範囲としては、本府省と地方支分部局、職務内容、職種等により区別せず、非現業職員（事務次官及び外局の長官等、警察職員、海上保安庁職員及び刑事施設職員を除く）に付与するとしている。

団体交渉事項としては、①俸給その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項②昇任、降任、転任、求職、免職及び懲戒の基準に関する事項等については団体交渉をすることができ、原則として団体協約を締結でき

る（管理運営事項については引き続き団体交渉の対象としていない）——をあげた。

「公務員庁」（仮称）を設置

組織体制の整備として、「必要な人事行政関連機能を集約し、国家公務員の制度に関する事務その他の人事行政に関する事務のほか、行政機関の機構・定員に関する事務、国家公務員の総人件費の基本方針に関する事務等を所掌する使用者機関（公務員庁（仮称）」を設置することを盛り込んだ。

さらに、人事行政の公正の確保等のための第三者機関を設置するとともに、団体交渉が不調の場合の調整（あっせん、調停、仲裁）等に関する事務は中央労働委員会に専属管轄させるとしている。

争議権に関する懇談会報告も発表

また、同月一七日には、「国家公務員の労働基本権（争議権）」に関する懇談会（座長・今野浩一 郎学習院大学教授）の報告が発表された。労使交渉の最終段階としての争議権のあり方について、自律的労使関係制度の本旨に照らして、「争議権の意義」、「争議権付与の是非の判断に当たった四つの留意点」、「仮に争議権を付与する場合の具体的な制度設計上の留意点」の三つの論点

を中心に検討を行ったもの。

四つの留意点として、①労働基本権制約原理の再整理と新たな枠組の提示の必要性②争議権と職務の公共性との均衡を図る必要性③公務特有の課題に適切に対処する必要性④争議権付与に国民の理解を得る必要性——をあげている。

これらの留意点を整理、検討した上で、報告は政府における検討の進め方について、仮に争議権を付与とする場合でも、協約締結を前提とした団体交渉システムないし自律的な労使関係の樹立に全力を注ぎ、労使交渉の実態や課題をみた上で、争議権を付与する時期を決断することもひとつの選択肢とした。

連舩行政刷新担当相は「争議権付与のそのものは是非、あるいは仮に付与する場合とした時には、その付与の時期、あるいは付与するまでの間における検討のあり方等について、検討していく」と述べ、たたき台とは別途検討を進めていくとの考えを示している。

これらの報告を踏まえて、政府は「自律的労使関係制度に関する改革素案」を二月二四日に発表。一月中旬にかけてパブリックコメントを募集した。その結果、個人・団体から二一七件のコメントが寄せられ、約一九〇件が争議権（スト権）付与に関するもので、

うち約一六〇件が付与反対の意見だった。

争議権付与に反対する理由としては「政治性を帯びたストライキが起これば、国民が迷惑をする」などがあり、一方肯定的な意見としては「制限は労使交渉の公正さを欠く」などだった。政府は、これらの意見を踏まえて、通常国会に自律的労使関係制度を措置するための法案を提出する考えだ。

労働組合が求める今後の課題

連合に加盟し、国家公務員や地方自治体公務員などの公務公共サービス関係一一組合でつくる公務労協（議長・中村譲日教組委員長、一六〇万人）は、こうした動向を踏まえ、今後の対応として、①消防職員及び刑事施設職員への団結権・団体交渉権の付与②争議権に係る団体交渉権・協約締結権との一体的解決③地方公務員の労働基本権に関する国家公務員と同時期の関係法律案の国会提出をはじめILO勧告をみたした労働基本権の確立と、民主的公務員制度改革の実現に係る法制度措置の実現——を求めるとしている。

また全労連加盟で、一府七省の国家公務員など一二万人で構成する日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）は、「管理運営事項の取り扱いでは、現行制度のもとでも交渉拒否などの問題が実際に起こっており、新たな労使関係制度のなかでは改善が必要」などの問題点を指摘している。

（調査・解析部）