

二〇一二年春闘は内外の情勢が不透明さを増す中のスタートとなった。労働側はほぼ前年を踏襲した要求を組み立て、三月一四日の集中回答日に向け、交渉が本格化している。ナショナルセンターや金属労協（IMF、JC）といった共闘組織の方針を踏まえた主要産別の要求動向をみる。

賃上げはカーブ維持が大半、「賃金改善」が主流に

連合および電機、自動車などの産別が加盟する金属労協の闘争方針をみると、賃上げ要求については、賃金構造維持、賃金カーブ相当分の確保が前提なので、統一ベア要求を掲げる産別は少ない。こうしたなか、私鉄総連（一万人）は一人平均二・〇%（定昇相当分）プラス二五〇〇円（ベア分）を要求する。この根拠として、「東日本大震災後、被災地の交通機関の復旧などに努力していた労働者に対し、経営側は応える責務がある」とする。復旧に当たった労働者の頑張りについてほしむという根拠にしているのが今年の特徴だ。JR連合も統一ベア要求（一〇〇〇円）を盛り込み、JR総連も基本賃金の改善に向けてベア要求（二〇〇〇円）する。

ここ数年の動向として、産別では規模・産業間また産業内の格差是正のた

めに、構成組織に対して賃金改善を要求するよう指導する傾向が強まっている。先行する大手企業の水準を到達目標にして、そこに届いていない組合が改善要求する形だ。

金属労協の二〇一一闘争の集計によると、約一二〇〇の構成組織のうち、主に中堅・中小の九九九組合が賃金改善を要求し、三三三組合が改善分を獲得したという。この賃金の底上げ・底支えによる格差是正の取り組みは、震災下の二〇一一春闘でも着実にすそ野を広げていたことになる。

各産別の具体的な要求内容をみる。まず、民間最大の産別であるUIゼンセン同盟（一〇七万人）は二〇一一年から、要求額・率を設定するのではなく、あるべき賃金水準を重視する方針に舵を切った。本部が基調となる要求基準を示したうえで、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（業種）別に具体的な基準を設定している。

今年本部が示した要求基準は、「格差是正を中心に労働者への分配として一〇程度の賃上げ」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」の到達水準を設定。これを下回る組合は、賃金制度がある場合は「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%基準・少なくとも一五〇〇円以上」との方針を掲げた。

複数年の協定を結ぶため賃金交渉は隔年となっている鉄鋼、造船重機、非鉄で構成する基幹労連（二五万人）は、「賃金改善を要求する」ことを基本的にしつつ、統一的な金額は設定せずに三〇〇〇円を目安に部会ごとに検討するが、造船・重機関係の総合重工組合は、二年単位で三〇〇〇円の賃金改善を要求する。機械・金属関係の中小が多いJAM（三八万人）は、去年から五年計画で毎年一五〇〇円分の賃金改善要求を盛り込んでいくことを決めており、その二年目の取り組みになる。

食品関係のフード連合（一〇万人）は三〇歳で基本賃金二六万九〇〇円、三五歳で三一万七〇〇円を到達目標水準に、それに達していない組合は七〇〇〇円、賃金改善分では二〇〇〇円基準の要求を設定している。

また製紙業関係の紙パ連合（三万人）は、これまで上げ幅重視の平均要求方式だったものを今年から個別賃金方式に転換。標準労働者ポイントとして三〇歳で二五万三八〇〇円、三五歳で二九万一八〇〇円を初めて設定した。

ばらつき目立つ賞与・一時金要求

春の交渉時に年間の賞与・一時金を

決める労使が増加するなか、前年の企業業績を反映する賞与・一時金の要求を見ると、ややばらつきが目立つ。

自動車総連（七六万人）の方針は年間五カ月を基準として、最低でも昨年の獲得実績以上。西原浩一郎会長は一月月上旬に開いた中央委員会で、「震災以降の復旧や生産変動、夏期の電力需給に対応した組合員の苦勞と協力に報いるためにも経営は最大限の誠意をもってわれわれの要求に応えることを求める」と強調した。

震災後の生産現場の復旧、震災やタイの洪水によるサプライチェーンの寸断、さらには夏の節電対策など、次々に非常事態に見舞われた現場における労働者の頑張りに対して、経営側から目に見える評価と具体的な回答を求める姿勢は、今季交渉の一つの特徴といえよう。

電機連合（六四万人）は賃金の一部としての安定的確保要素と企業業績による成果配分要素を総合的に勘案して平均で年間五カ月分を中心に求める。電機大手では業績連動型の賃金決定方式を採っている所が多く、業績の悪化している家電メーカーが多いなか、回答はバラツキが大きくなるものとみられる。

旅行代理店やホテルが加盟するサービス連合（四万人）は各社とも業績が厳しいということもあり年間四カ月確保を前提にしておき、デパート、スーパーを組織しているサービス・流通連合（二三人）は「組合員一人平均三

カ月以上」を目標にするなど、賞与・一時金については、要求段階から各産別間でバラつきが目立つ。

非正規の処遇改善に向けた取り組み

連合の闘争方針を決めた昨年一二月初の中央委員会で、古賀会長は二〇一二春季生活闘争について、「すべての働く者の処遇改善」を掲げて三年目となる。働く現場の隅々に波及する成果を獲得して労働運動の社会的役割の発揮を」と呼びかけた。ここ数年のナショナルセンター及び産別の春闘方針の最大の力点は、労働条件の底上げ・格差是正に移ってきている。連合の二〇一二闘争における非正規労働者の対応方針では、昨年新設した「非正規共闘」を強化し、パートだけでなく、派遣など間接労働者も含む総合的な労働条件の改善をめざすとしている。

その具体的な取り組みとしては、非正規労働者の正規化の促進をはじめ、昇給ルールの明文化や一時金の支給、福利厚生全般などを含めた正社員との格差是正を求める。

組合員の四八％(五三万人)をパートなどの「短時間組合員」が占めるUIゼンセン同盟の要求基準は、連合の方針を踏まえ、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「賃金体系維持分の三〇〇円程度に追加格差是正分で一％基準・一〇〇円程度」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「制度昇給がある場合は制度昇給十賃金改善分一％程度」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「二〇〇円を目安、制度昇給があ

る場合は制度昇給十賃金改善分一％程度」とした。

同じく、組合員の約四四％(一〇万人)をパート・契約社員が占めるサービス・流通連合も、①職務・人材活用とも(一定期間)同じパートは制度維持分を含めて三・〇％以上もしくは三〇円以上②職務は同じだが人材活用が異なるパートは二・〇％以上もしくは二〇円以上③職務も人材活用も異なるパートは二・〇％以上もしくは二〇円以上④フルタイム契約社員(勤続五年まで)は二・一％以上——などの要求基準を設けている。

もう一つ最近の傾向は、「企業内最低賃金協定の締結」を産別が進めていることだ。とくに金属労協が力を入れており、今年の闘争方針では、高卒初任給に準拠する水準で一五万四〇〇〇円もしくは一〇〇〇円以上の引き上げを盛り込んだ。これを受け、電機連合は今年、一八歳見合いで一〇〇〇円引き上げ一五万五〇〇〇円に改善する統一要求を掲げた。

ワーク・ライフ・バランスを重視

労働側の要求をみるとワーク・ライフ・バランスの推進については、年間総実労働時間の短縮を第一義とした、労働時間関連の要求が目立つ。この点については、経団連が発表した今年の「経営労働政策委員会報告(経労委報告)」で、「労働組合側は、時間外割増率の引き上げや、要員増といった点に軸足を置いて主張することが多い」と苦言を呈しているが、今年の要求を見ると変化の芽も出てきている。

基幹労連は、去年の大会で向こう一

〇年間を展望した「産業・労働政策中期ビジョン」の中で、ワーク・ライフ・バランスの推進を大きな柱に置いた。このうち今春闘では、具体的な目標として「年休取得向上へ失効年休ゼロ運動」に取り組むとしている。

電機連合では新しい取り組みがある。今年の「統一目標基準」には、従来、育児短時間勤務制度は小学校の就学前まで、介護短時間勤務は一年間だったものを、育児は小学校三年生の三月末まで、介護についても三年間まで期間延長する要求を盛り込んだ。さらに、新たな要求としては育児・介護のための再雇用制度の導入・整備だ。最近はや育児だけでなく、介護の理由で離職する人も多いこと等が要求の背景にある。

また、連合の闘争方針にある、「インテール規制」(終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保)の設定、および、従業員一〇〇人以下で三歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務等の措置や所定外労働の免除制度等が義務化(七月一日から)されることを踏まえて、要求を組み立てるよう促す産別も目立つ。

高齢者雇用への対応

二〇一三年四月から報酬比例部分の厚生年金の支給開始年齢が引き上げられることを受け、厚労省では希望者全員を六五歳まで雇用するよう義務づける高齢者雇用安定法(高齢法)の改正案を通常国会に提出する予定だ。これに先立ち、連合の二〇一二闘争方針では「希望者全員を対象とした六五歳までの継続雇用とする労働協約の締結をはかる」としている。

産別の方針もこれに準じているが、二年前の交渉から他の産別に先駆けて取り組みを強化している基幹労連は「希望者全員の年金支給開始年齢までの雇用の場の確保」を前提に、生計費の確保と働き方に見合う処遇の両立を重視。処遇面では一般的な生活水準維持のための生計費として月額二十八万円程度(税金・社会保障除く)が必要だとし、この水準確保をハードルに設定した。

JAMも希望者全員の六五歳までの雇用を確保することと、無年金状態への移行に先行して、在職老齢年金見合い分の賃金増額を求めるとし、処遇水準を①年収ベース月額二十八万円②月額賃金二二万円③月例ベース五五、五九歳平均賃金の六〇％——の何れかを当面追求する。フード連合も月例賃金のめざす水準を二八万円としている。

一方、UIゼンセン同盟は満額支給が六五歳となる二〇二五年までに「定年を満六五歳とする制度を導入」するか、「定年制度を廃止」できるような、今春から取り組む方針を決めた。定年延長に当たっては「年金の支給開始年齢に合わせて段階的に引き上げる」ことも認めることにしており、さらに、「六〇歳以前とは違う働き方を希望する労働者のため、一旦退職し再雇用契約を結ぶ継続雇用制度の併用も当面認め」などとしている。

このように、賃金・一時金以外の交渉で、今季とくに注目されるのが、ワーク・ライフ・バランス、非正規雇用、高齢者の継続雇用をめぐる課題になるだろう。

(調査・解析部)