

2012春闘の焦点と交渉のポイント

定昇確保で決着、内需系は賃金改善の動きも

調査・解析部

二〇一二年春闘は、各社の回答日が集中する三月のヤマ場を越え、大勢が決した。今回の春闘では、相変わらず先の見えないデフレ、東日本大震災からの復興、原子力発電所の稼働停止に伴う電力供給の不安、超円高、タイの洪水、欧州をはじめとする世界経済の不透明感など、かつてないほど国内外のさまざまな要因が労使交渉に重くのしかかった。賃金カーブ維持分(定期昇給相当分)をめぐる労使の攻防、賃金改善による格差是正の取り組み、非正規労働者の労働条件底上げ、六〇歳以降の雇用など労働協約に関する協議——など、今春闘の焦点となったいくつかのトピックについて、交渉経過とポイントについて振り返る。

1 今春闘での全体的な交渉経過

本誌二〇一二年三月号トピックス(二〇一二春闘 産別組織の闘争方針の特徴)で紹介したとおり、今春闘での組合側の賃上げ要求は、連合の金属産業労組をはじめ、賃金カーブ維持分(定昇相当分)が大半。統一してのベア・賃金改善要求を掲げた産別や産別部門は、私鉄総連(ベア分二五〇〇円)、JR連合(同一〇〇〇円)、JR総連(同一〇〇〇円)と基幹労連の造船重機部門(二年を一つの単位として三〇〇〇円)などにとどまった。

ただ、全体的には、賃金改善の取り組みは広がりを見せている。連合は今年も、低下している賃金水準を復元するとし、賃金カーブ維持分を確保した上で、賃金も含めた多様な取り組み

で、一%を目安に適正な配分を求めていくとした。これを受けた各産別も、産業・企業規模間格差、産業内格差の是正や、賃金体系の歪みを是正する必要がある組織で積極的に改善を要求することとし、産別本部や大手単組がそれを支援するという取り組みを展開した。

回答引き出し日について、連合が最大のヤマ場に設定したのは三月四日と一五日。金属労協(IMF・JC)は、集中回答日を同一四日に設定した。決着した内容は、震災によるサプライチェーンの問題やタイの洪水被害、超円高などが打撃となった大手自動車メーカーでは、トヨタをはじめとして一様に賃金カーブ維持分を確保。業績が明暗で分かれた大手電機メーカーだったが、春闘としてはすべての組合が賃金体系の維持を確保した。

新日鐵など大手鉄鋼メーカーは、賃金については定昇実施のみとなったが、両立支援関連の原資投入では筋道をつけた。二年を一つの単位とした三〇〇〇円の賃金改善原資を要求した三菱重工など造船重機の大手では、改善部分はゼロ回答に終わった。

統一ベア要求を掲げた私鉄総連の大手、JR連合、JR総連もベアは獲得できず、ゼロ回答・定昇実施で決着。NTT、電力、JPといった鉄道以外の公益産業は、賃金カーブ維持分確保となった。

一方、流通・サービスなど内需型産業や、金属産業でも賃金格差・歪正に取組んだ組合では、何らかの賃金改善を獲得したところが少なくない。連合が三月三〇日時点で集計した結

果によると、集計組合数一三二四組合(対象組合員数一二六万八九九八)の平均賃上げ額は、平均方式(加重平均)で五三三三円で、引き上げ率は一・八二%だった。

引き上げ額の昨年はプラス四八円(〇・三ポイント増)。昨年は震災の影響もあったことから一昨年とも比べてみると、プラス一六七円(〇・六ポイント増)となっている。

三月三〇日までに妥結した組合(一九七組合)のなかで、賃金改善分を獲得した組合数は二八八組合で、その割合は一三・一%だった。

一方、一時金は、連合の三月三〇日現在での集計では、年間での回答平均(一〇五六組合、対象組合員数一三六万七三三八八)が四・四三カ月で、昨年(四月一日)と比べ〇・四二カ月分ダウンとなった。最終的な回答平均はこれよりも低下する見通しだ。

この時点までの大手企業の一時的回答を概括すると、各社の業績状況から、要求水準自体が昨年を下回り、回答の水準もその分下がった形となったと言える(次頁の回答一覧表を参照)。ただ、震災からの復旧に対する組合員の貢献なども強く求めたトヨタやホンダは満額回答を獲得している。

なお、「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」などの要求を掲げる、全労連と純中立労組でつくる国民春闘共闘の賃上げ集計(三月二九日時点)を確認しておく、回答引き出しを行った二〇九組合の単純平均額は五三九四円(前年同期比五・二円マイナス)、率は一・八〇%(同・〇六ポイントプラス)だった。加重平

2012春季労使交渉の一時金回答及び前年実績

産別・労組名など	2012年回答	2011年実績
自動車総連 (年間)		
トヨタ	5.0カ月 +3万円	5.0カ月 +7万円
日産	5.3カ月	5.5カ月
本田技研	5.0カ月	5.0カ月±α (α=0.9)
マツダ	3.3カ月	4.5カ月
三菱自工	4.1カ月	3.6カ月 + α
スズキ	5.0カ月	5.0カ月
ダイハツ	5.0カ月 + α	4.8カ月 + α
富士重工	5.0カ月	5.0カ月
いすゞ	5.2カ月	5.0カ月
日野	5.0カ月	4.7カ月 +5万円
ヤマハ発動機	4.8カ月	4.5カ月
電機連合 (年間)		
日立製作所	1,580,832円 5.28カ月	1,586,820円 5.30カ月
日本電気	1,313,200円 4.0カ月	1,402,800円 4.27カ月
三菱電機	1,591,000円 5.67カ月	1,616,000円 5.74カ月
富士電機	1,419,900円 4.5カ月	1,358,065円 4.42カ月
基幹労連 (年間)		
住友金属	1,300,000円	1,500,000円
神戸製鋼所	1,030,000円	1,350,000円
三菱重工	46.5万円 +4カ月 (含む生産協力金)	44万円 +4カ月 (生産協力金3万円含む)
IHI	27万円 +4カ月 + 特別協 力金3.5万円	27万円 +4カ月 + 業績回 復協力金5.5万円
住友重機	5.1カ月 +2万円	4.9カ月
三井造船	30万円 +4カ月	32万円 +4カ月
キャタピラージャパン	48万円 +4カ月	40万円 +4カ月
住友金属鉱山	1,810,000円	1,890,000円
三井金属	1,485,000円	1,550,000円
古河電工	3.87カ月 1,201,000円	4.23カ月 1,317,000円
住友電工	4.68カ月 1,482,600円	4.78カ月 1,512,000円
NTT労組 (年間)		
NTT 東、西、コミュニ ケーションズ、持株、 ファシリティーズ、コ ムウエア	1,343,000円	1,343,000円
NTT ドコモ	1,908,000円	1,908,000円
NTT データ	1,730,000円	1,730,000円
私鉄総連 (年間)		
京急	5カ月 + α	5カ月 + α
京王	4.5カ月 + α	4.5カ月 + α
東武	4カ月 + α	春季は前年同様
東急	4カ月 + α	夏は前年同実績
東京メトロ	4カ月 + α	4カ月 + α
名鉄	4カ月 + α	4カ月
近鉄	4カ月 + α	夏季2.0カ月 + α
阪急	基本給×4.42カ月 + 家族 給分	基本給×4.42カ月
南海	4.85カ月	前年同月数
JR関係		
JR東日本	夏季手当 2.55カ月	夏季手当 2.5カ月
JR東海	夏季手当 2.9カ月分	夏季手当 2.9カ月分
JR西日本	年間臨給 5.3月分	年間臨給 5.22カ月
J-P労組	年間3.0カ月	年間3.0カ月

注) 業績連動方式を採用している労組は除く

2 定昇をめぐる攻防は あったか

経営側が定昇に切り込んでくるのではないか。労使交渉が本格化する前哨戦の段階では、組合側に警戒感が高まった。

均では五二八五円(同一七五円プラス)、一・八〇%(同〇・一三ポイントプラス)。七〇組合が前年実績を上回っている。単純平均額が前年比マイナスになっている点については、「小規模単組の回答が昨年より厳しいことが反映している」という。

その理由は、経団連が一月二四日に発表した経営側の春闘指針である『経営労働政策委員会報告』(経労委報告)のなかで、定期昇給について「安定的な運用が望まれるものの、制度の持続可能性について労使で絶えず確認する必要がある、定期昇給の実施を当然視できなくなっている」(第二章五九頁)、「東日本大震災で被災し、甚大な影響を受けた企業や、円高の影響などによって付加価値の下落が著しく定期昇給の負担がとりわけ重い企業では、定期昇給の延期・凍結も含め、厳しい交渉を行わざるを得ない可能性も出てこよう」(同六二頁)との見解を示し、定昇への疑義を表すとともに、延期・凍結の可能性を示唆したからだ。

これをうけて連合は即座に反論の見解を発表。見解のなかで、経団連が定昇に踏み込んだ主張をしたことに対し、「これは、労働条件の不安定化をもたらすものであり、断じて認められない」と強く批判した。

金属労協の議長でもある西原浩一郎・自動車総連会長は一月二六日、電機連合中央委員会での来賓あいさつのなかで、「定昇制度とは人材育成を図るための仕組みであり、根っこからの生産性向上と企業の事業基盤を支える人事制度の根幹をなすものであり、これに踏み込むことは断じて容認できない」と述べ、経営側の動きをけん制した。

だが、実際に交渉が始まってみれば、会社側が定昇に切り込む場面はほとんどなかったようだ。

三月一四日、金属労協の集中回答日に記者会見した西原議長は、金属大手組合での交渉における定昇をめぐるやりとりを報告。「定昇の攻防をめぐる議論は、われわれの労使交渉では焦点とならなかった」と振り返ったうえで、「むしろ今春闘では従来以上に震災からの復旧を中心とする組合員の献身的な協力・努力に対する感謝の言葉が多く聞かれた。定昇制度を土台として築き上げられた働くものの底力を、経営側が認めた証左だ」と強調し、組合側が得てきた経営側の信頼感に対し胸を張った。

ただ、同日は、電機大手、シャープの賃金交渉に関する同日の全国紙の朝刊報道をめぐって、一時、情報が錯綜した。新聞記事の中で、正式回答前のタイミングにもかかわらず、同社ではすでに「定昇凍結」の方向となったと報じられたからだ。

金属労協での記者会見でも冒頭からこれに関する質問が投げかけられた。しかし、確認を求められた上部団体の電機連合・有野正治委員長は「正式にまったくそんな話は入ってきていない」と返答し、困惑した表情を浮かべた。

春闘交渉ではすべての組合が賃金体系を維持した大手電機メーカーだったが、三月下旬になって、NECでは集中回答日翌日の一日から労使が新たな費用削減のための施策を含む協議を開始していたことが分かった。組合側は三月二六日に臨時の中央委員会を開催し、経営側からの提案の受け入れを正式に決めたという。同社では賃金について、昇給を実施した上で四月〜二月まで賃金を四%カットする。

話題となったシャープでは、労使が何らかの人件費対策の協議を開始していることは分かっているものの、本稿執筆時点(四月中旬)では、正式発表ベースでの事実はまだ明らかになっていない。連合の三月三〇日付の集計では、妥結済みの二一九七組合のうち、「定昇相当分確保未達成」は三七七組合で、割合は全体の一・七%となっている(全体には状況不明の組合三六五組織を含む)。昨年同時期が二・〇%、一昨年同時期が二・七%であることから、割合でみれば今年が定昇未確保組合が多に多い年であるとは言えない。

3 今春闘での賃金改善の要求と成果獲得の状況は

一九九七年以降低下している賃金水

準を復元するため、連合は二〇一一年春闘から、中期的に賃金水準を復元、格差を正していかななくてはならないと訴えている。今回の連合方針では、厚労省の毎月勤労統計調査で九七年と二〇一〇年の賃金水準を比較して、「一般労働者で四%減となっている」と指摘(二〇一一闘争方針では五・一%の賃金差が生じていると指摘していた)。そのため、賃金カーブ維持分を確保した上で、賃金や企業内最低賃金、一時金など多様な取り組みで、昨春闘に引き続き、一%を目安に適正な配分を求めていくとした。

経団連は、これに対して真つ向から反論。連合が指標とする現金給与総額は、「経済全体の動向や企業業績による変動が大きい」(経労委報告)とし賞与・一時金を除く給与では九七年と比べると上昇しており「労働側による一%を目安とする賃金改善」の要求根拠は「薄弱」だと指摘した。

労働側が求める「適正な配分」のうち、賃金改善にかかる交渉の結果はどうかであったのか。三月三〇日までに妥結した連合傘下の組合(二一九七組合)のなかで、賃金改善分を獲得した組合数は二八八組合。その割合は一三・一%で、二〇一一年四月一日時点(二一・一%)、二〇一〇年三月三〇日時点(五・七%)を上回り、割合は拡大傾向にある。連合全体として賃金改善の取り組みが浸透してきたことをうかがわせる。昨春闘では、全体で九九九組合と一〇〇〇近い単組が何らかの賃金改善を要求した金属労協。今春闘では、構成産別の要求方針は賃金カーブ維持分の確保が中心となったが、大手でも賃金

改善分を獲得する組合がみられている。

基幹労連・非鉄部門の三菱マテリアル労組は、交替手当の改善を求め、増額を獲得。同部門のJ X日鉱日石金属労組も、直長手当の見直しを要求し、手当を新設するとの回答を引き出した。

同じ基幹労連の大手鉄鋼メーカー組合は、基本賃金での改善要求は見送ったものの、今回は子育て責任のある組合員に配慮した要求を行った。新日鐵J F E スチール、住友金属、神戸製鋼所、日新製鋼の五組合は、子育て世代の支援策を要求し、①必要な施策を見いだすことを目的に「労使話し合いの場」を設置する②合意施策から順次実行する③必要な財源を投入する——ことを経営側に確約させた。

J A M傘下のコマツユニオンは、年齢別最賃引き上げに伴う諸課題への対応分(スキルの高い中途採用者の処遇改善など)として六〇〇円の改善分を獲得。中堅・中小登録組合では、同じくJ A Mの大阪機工が六〇〇円のベアを獲得した。

両労組の回答日は、ともに三月一三日と、大手先行組合の回答が示される集中回答日の前日。両労組のように主体的な交渉を展開できているところでは、中堅・中小などでも、他組合の回答に左右されずに結果を引き出す取り組みができていることが回答集計からみてとれる。

ただ、金属労協の中堅・中小組合の三月二七日時点の集計によると、回答を得た一三二組合のうち、賃金改善を獲得したのは一二組合で、昨年同時期より八組合少ない。そもそも金属労協全体で見ると、今春闘で賃金改善分を

要求した組合数は九二四組合と昨年(九九九組合)を下回る。そのため、金属労協全体での賃金改善の取り組みの総括としては、「現状は昨年よりも厳しい」(若松英幸事務局長)となっている。ちなみに昨春闘は三三三組合が何らかの賃金改善を獲得。今春闘は、この数字に届かない可能性が高い。

金属以外の産業でも、U I センセン同盟継続連では、東洋紡績やカネボウなどで一二〇円のベアを獲得。全東レは海外勤務給与の改定、旭化成は海外旅費規程の改定などを引き出した。

流通・サービス業界でも、U I センセン同盟傘下のマルエツ労組(ベア四一〇円)、ニトリ(同一〇六三元)など、サービス・流通連合傘下では西友労組(同九七円)、ライフ労組(同一八〇六円)などで賃金改善分の獲得を果たしている。

四月三日に開催された連合の二〇一二春季生活闘争共闘推進集会で、あいさつした古賀伸明会長は三月末までの賃金に関する交渉結果について、「多くの組合が賃金カーブ維持分を確保し、加えて、賃金改善分を獲得した組合もあった。当初の目的からすれば十分十分とは言えないが、賃金の底上げ、底支えといった観点では、一定の役割と責任を果たせたのではないか」と総括した。

4 内需型産業は輸出型産業にかわる牽引役を果たせたか

今春闘では、業績の下方修正が相次いだ金属関連の製造業など、輸出型産

業の企業では、当初から難しい労使交渉になることが予想された。そこで、労働側で相場の牽引役となることが期待されたのが、内需型の産業や復興需要で業績を伸ばした業種だった。

五つに分かれる連合の「共闘連絡会議」別の回答結果を三月三〇日までの回答集計でみると、▽自動車総連や電機連合などが所属する「金属」が平均賃上げ額五六二円で、昨年比九二円減▽UIゼンセン同盟の繊維・化学やフード連合などが所属する「化学・食品・製造等」が五四二〇円で同九九円増▽UIゼンセン同盟の流通やサービス・流通連合などが所属する「流通・サービス・金融」が五三八一円で同七二円増▽情報労連や電力総連などが所属する「インフラ・公益」が四四七六円で同四五九円減▽運輸労連や交通労連などが所属する「交通・運輸」が四四二四円で同一一六三円増——となっている。「金属」と「インフラ・公益」が前年比ダウンとなるなか、「化学・食品・製造等」、「流通・サービス・金融」、「交通・運輸」は前年比アップと明暗が分かれた。

この結果について、連合の須田孝総合労働局長は「内需型産業の組合が、そこそこがんばったと言えるのではないかと話す。交通では、昨年は震災の影響で要求すらできなかった組合も多かったが、今年はバス業界などが復興特需の恩恵を受けているという。

内需型産業を含め、交渉を有利に展開する組合の回答引き出しを先行し、その情報を産別・単組間で情報共有して、相場形成にプラスの影響を与えていこうとするのが、内需産業を中心と

する産別による「有志共闘」の取り組みだ。

同共闘には、フード連合、UIゼンセン同盟、自治労全国一般、JAM、サービス・流通連合、JEC連合、紙パ連合、セラミックス連合の八産別が有志で参加している。連合の最大のヤマ場（三月一四日と一五日）より前に賃金回答を引き出すことができた組合の回答額などを共闘内で開示・共有して、相場に波及効果を与えていこうとするものだ。

今春闘では、八産別に所属する組合のうち六四組合の情報共有され、ヤマ場前の三月一三日の夕方に、回答を引き出した組合名と引き出し額が発表された。あわせて連合は、それらが書き出されたボードを前に記者会見を行った。連合本部として、ヤマ場前に有志共闘の回答引き出しに関する会見を行ったのはこれが初めてだった。

ただ、ボードに掲載された組合数は、産別や多くの単組の了解を得られなかったことなどを理由にして、一〇組合にとどまった。しかも、賃金改善を獲得した組合は四つしか含まれていなかった。会見に出席した有志共闘の座長を務めるフード連合の江守孝至会長によると、妥結前に組合名と回答引き出し結果を公表することは、各個別労使の長年の信頼関係などによって難しい面もあるという。

会見時点での有志共闘に参加した六四組合の平均の定昇込み賃上げ額は五一〇九円で、ベアを獲得した組合の平均純ベア額は六二九円だった。

連合の古賀会長は会見で、「ここ数年は、一つの産業が相場を引っ張ってい

く時代ではない。今年の場合、この傾向がより顕著になる中で、有志共闘が少しでも前に回答を引き出し、その実績を社会に開示していくことは、これ以降、後に続く組合の交渉に大きな意味を持つ」と前向きに評価した。以前のよう金属労協が春闘をリードする闘争パターンが見込めないなかで、新たな相場づくりに向けて一歩踏み出した動きと言えそうだ。

5 格差是正の取り組みは進んだか

本稿で冒頭、記したように、今春闘で連合は、大手労組の多くが賃金カーブ維持分確保の要求にとどまるなか、格差改善などの必要のある中小を中心とする産別に対し、積極的に賃金改善分を要求するよう促してきた。そして、大手労組には中小労組の後方支援を求めた。

こうした考え方は、連合方針にも反映されている。すべての組合が共闘して取り組むべき課題（ミニマム運動課題）として、「賃金制度の確立・整備と賃金カーブ維持分の明示・確保」を明記。昨春闘の「賃金カーブ維持分の確保」から、賃金制度にまで踏み込むとともに、賃金カーブも単に確保するだけでなく、明示を求めた。ミニマム課題に厚みを持たせた狙いについて、須田総合局長は「仮に賃金制度のないところで制度を整えようとなれば、他の人事諸制度も含め、いろいろ整理していかねばならず、春闘で求めて数カ月でやれといっても無理な話。今春闘

が今どうなっていて、今後どうしていくかを要求してもらい、そういったことの必要性に気づいてもらう」と話していた。

「中小共闘」も、この方針に呼応し、定昇制度のない組合にその確立を呼びかけるとともに、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する②算定困難な組合は、賃金カーブ維持相当分として四五〇〇円を要求する③賃金水準の低下や賃金格差、賃金の歪みなどの状況に応じ、賃金改善分として一%を目安に要求する——ことを掲げた。

そのうえで、連合方針は中小労組の取り組みを後支えする方策も示した。具体的には、情報開示の推進だ。類似の産別で構成する五つの共闘連絡会議が相場波及に向けて、中核組合の賃金水準と賃金カーブ相当分を明示するとともに、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・中堅銘柄（労働者の職種、年齢、勤続の賃金水準）の整備・拡大を図り、データの精度を高めていく。賃金カーブ維持分の確保が大手労組の要求として定着するなか、大手の定期昇給相当分の具体額を明らかにして、それを目標にすることは、中小労組の交渉に大きな意味を持つと考えたものだ。

集中回答日を目前に控えた、三月九日の共闘連絡会議全体集会では、各共闘会議を代表する中核組合（三八五組合）のカーブ維持分や賃金水準を公表し代表銘柄も七九銘柄を増やして発表した。

中小共闘の妥結状況によると、三月

三〇日時点で五二四組合が決着しており、妥結した組合の加重平均は、額で四五七六円、率では一・七八%となっている。賃金カーブ維持分と位置づけられた四五〇〇円をクリアしているのは、そのうち四五・九%。今後、より規模が小さい単組の交渉が本格化する。

開示された情報を背景に、どこまで目減りを抑えられるかがポイントになるなか、中小共闘センターは四月三日、賃金カーブ維持相当分もしくは四五〇〇円以上を妥結ミニマム基準に設定した。その後、四月一〇日公表の集計では、八八二組合が妥結し、加重平均で四二七一円、一・六八%（単純平均は四一九二円、一・六七%）の水準になっている。

6 非正規労働者の処遇改善は進んだか

連合方針では、非正規労働者を含むすべての労働者を対象とした処遇改善が、今春闘ですべての組合が取り組む「ミニマム運動課題」の一つ。

今春闘では、七年目を迎え、今年は二三産別（オプザーバー加盟四組織含む）が参画するパート・有期契約共闘を中心に、すべての産別が参加する「非正規共闘」を強化するとして、①正社員転換ルールの明確化・導入②昇給ルールの明確化③一時金の支給④通勤費・駐車料金、慶弔休暇に加え福利厚生全般⑤正社員と同様の時間外割増率適用——といった今年の重点項目を基本に、正社員登用制度の創設や均等・均衡待遇に向けた時間給の引き上げなど総合的な労働条件向上に取り組むほ

か、コンプライアンスの徹底や間接労働者も含む労働条件向上に取り組むとした。

パート・有期契約共闘は、時給の引き上げでは、①「誰もが時給一〇〇〇円」をめざす②単組が取り組む地域ごとの水準について「県別リビンゲウェイジ」を上回るよう指導する③職務や人材活用の仕組みが正社員と同じ働き方の場合（A・Bタイプ）は、時給三〇円十格差改善分一%、職務や人材活用の仕組みが正社員と異なる働き方（C・Dタイプ）は時給二〇円増十格差改善分一%——のいずれかに取り組む方針とした。AとBの違いは、Aは正社員と同視すべきパートであり、Bは職務と人材活用の仕組みまでが同じパートであるという違い。CとDの違いは、Cは正社員と職務が同じであるが、Dは正社員と職務も異なるパートをさす。

連合が四月三日までに集約したパート等の時給引き上げの状況を見ると（時給換算可能組合のみ）、時給引き上げを要求した組合は二七七組合で、要求額の平均は二六・一七円。これに対して、妥結組合は一一五組合で、平均の引き上げ額は一五・八四円となっている。

引き上げ額を昨年同時期の実績（二〇一一年四月四日公表値）と比べると、四・〇〇円上回り、一昨年同時点（一五九組合、一〇・九五円）との比較でも四・八九円上回る結果となっている。正社員の仕事内容や働き方と比較したタイプ別にみると、A・Bタイプは妥結した二八組合の平均で一七・八三円、C・Dタイプは六〇組合の平均で

一五・四四円となっている。

一方、非正規共闘とパート・有期契約共闘の処遇改善に関する回答集計（四月三日現在）によれば、報告を寄せた二三産別・六八二組合のうち、何らかの形でパート・有期契約、派遣労働者など非正規労働者の処遇改善に取り組んでいる組合は二三九組合となっている（うち、パート・有期契約など直接雇用の非正規労働者に対して取り組んでいる組合は二〇〇九組合）。

集計結果の中で、パート・有期契約共闘が二〇一二重点項目に設定した処遇改善の取り組み状況をみると、「正社員転換ルールの明確化・導入」では一四四組合が要求し、四九組合が回答を引き出している（導入済み二五四組合以下同じ）。「昇給ルールの明確化」では、七四組合が要求し二〇組合が回答を引き出した（二〇五組合）。

また、「一時金の支給」では「制度導入」を八八組合、「支給」を一七六組合が要求し、それぞれ三九組合、八六組合で回答があった（一四四組合）。

（正社員の支給基準と同等の）「通勤費・駐車料金」については、三九組合が要求し三組合で回答（二八五組合）。（正社員の支給基準と同等の）「慶弔休暇」では六〇組合が要求し三二組合が回答を引き出している（二五四組合）。「正社員と同様の時間外割増率」に関して、五九組合が要求し三一組合で回答に漕ぎ着けた（二四五組合）。

重点項目ではないが、「企業内最賃の協定化」をめぐるのは、六八二組合が要求を行い、三七四組合で回答を引き出した（二〇八組合）。パート・有期契約共闘では「未組織非正規への波及

を含めた取り組みが進んでいる」（斗内利夫・同共闘副座長/U Iゼンセン同盟労働条件局長）としている。

これらの処遇改善項目について、四月三日時点で回答を引き出している組合数を延べで数えると（一つの組合が複数の項目に取り組んでいる場合がある）、七〇四組合となる。これを昨年同時期（三七六組合）と比べると二倍弱にあたることから、連合の須田総合局長は「交渉成果の拡大が見て取れる」としている。

一方、間接雇用に焦点を当てた取り組みに関して、「派遣労働者の受け入れについての実態把握」は五一一組合、「受け入れの事前協議や社会・労働保険の加入などのコンプライアンス遵守の会社側への要請」は七一五組合、「派遣労働者の処遇改善」は九三組合が実施（予定も含む）しているという。

主要産別ごとの非正規春闘の賃上げ・処遇改善状況をみていくと、民間最大産別のU Iゼンセン同盟で、組合員の四八%（五三万五〇〇〇人）を占めるパート等短時間組合員の統一賃闘は、四月二日時点で九六組合（対象となるパート等短時間組合員は二七万一〇三五人）が妥結に至っている。

全体の要求額は、単純平均で二三・六円（率にして二・五%、以下同）、加重平均で一六・二円（一・九%）に対し、妥結額は単純平均で一二・七円（一・三%）増、加重平均で八・七円（一・〇%）増と、前年に比べそれぞれ一・七円（〇・一%）、〇・五円（〇・一%）上回っている。

田村雅宣・副書記長は「大手で伸び悩んでいるが、中小の頑張りで例年並

みの成果を確保している。格差是正を中心に労働者への分配で1%程度の賃上げを要求方針に据えており、中小の正社員で成果を出しているところでパート等の成果も上がっている」と、この状況を分析する。

業種別にみると、スーパー等が所属する流通部会（平均時給は単純平均で九三八円、加重平均で八七五円）では単純平均二三・四円（二・六%）、加重平均一五・八円（一・八%）の要求に対し、妥結額は単純平均で前年を一一・一元（〇・一%）上回る一一・六円（一・二%）、加重平均で〇・八円（〇・一%）上回る八・三元（〇・九%）となっている。

また、レストランやファストフードなど外食産業等が所属するフード・サービス部会（単純九一〇円、加重八八九円）では、単純平均二一・六円（二・四%）、加重平均二一・六円（二・四%）を要求し、単純平均で前年を二・八円（〇・三%）上回る二一・四円（一・三%）、加重平均で〇・七円（〇・〇%）上回る九・二元（一・〇%）で妥結している。

さらに、薬品販売や介護産業等が所属する生活・総合産業部会（単純一〇六二元、加重一〇四〇円）では、単純平均二七・六円（二・六%）、加重平均一八・一元（一・八%）を要求のところで、妥結額は単純平均で前年を四・三元（〇・三%）上回る二〇・二元（一・九%）、加重平均で三・四円（〇・五%）下回る一五・七円（一・五%）となるなど、「正社員組合員の妥結状況に準じ、フード・サービス部会や生活・総合産業部会の頑張りが目立つ」（田村副書記

長）結果となっている。

パート等短時間組合員を正社員との職務や人材活用の仕組み・運用等の異同に応じて分類したタイプ別にみると、（正社員と職務も人材活用の仕組み・運用が違う）タイプCは最低賃金の引き上げ（Aランク四円、BCDランク各一円）増分が織り込まれやすいことから、「一〇三万円などの就業調整を行う短時間組合員の多いタイプ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）の取り組みの健闘が顕著（同）だ」という。

その他の産別では、回答引き出し状況が例年よりやや遅れている模様だが、フード連合では、「標準評価以上の契約社員の昇給額表を書き換え五円引き上げた」事例や、「契約・パート社員に対する特例一時金を要求し、それぞれ二万円、一万円の支給を獲得した（比較…正社員三万円）」事例などがみられる。間接雇用を対象とする取り組みでは、「派遣労働者の相談（特にパワハラ、セクハラ）に応じられる相談窓口を設置（サービス・流通連合）や、「派遣労働者へのインフルエンザ予防接種費用の補助」（労済労連）を実現させた事例がある。

7 六〇歳以降雇用では 労使で法改正に先行す る流れがつけられたか

労働協約関連の協議事項で、今春闘の最大のトピックは、六〇歳以降の雇用であった。

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

れることをうけ、厚生労働省では希望者全員を六五歳まで雇用しよう義務づける高年齢者雇用安定法（高齡法）の改正案を三月九日に国会に提出した。連合は今春闘方針に、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図ることを盛り込み、電機連合、JAMなどの産別では賃金交渉に並行して、希望者全員の継続雇用を求めて協議した（本誌二〇一二年三月号トピックス参照）。

だが、改正法案がちょうど国会にかかっていることもあり、大勢は、交渉期間では結論が出ず、春闘後も継続して協議する結果となった（ただし、後述するIH Iなど、個別には制度構築まで到達したケースはある）。

電機連合の大手メーカーでは、組合側の要求趣旨や法改正の動向を踏まえて、労使協議を継続することで合意。JAMも、春闘交渉では、最低限、制度を議論する場をつくることをミニマム基準にして矛をおさめた。ある組合幹部は、「法改正を間近に控えていることもあり」今回は経営側の姿勢は相対的に「法改正を間近に控えていることでもあり」今回は経営側の姿勢は相対的に「法改正を間近に控えていることでもあり」と振り返った。自動車連合では、六〇歳以降の雇用については今年の秋闘で協議することになっている。

基幹労連も協議はこれから本格化させる方針。だが、造船重機メーカーのうち、IH Iは選定年制の導入を妥結。三菱重工は六五歳までの選定年制年延長問題で高齢者のあり方について改めて協議することを、日立造船は再雇用制度の導入についての継続協議を、それぞれ妥結した。

連合の集計によると、三月三〇日現

在で「希望者全員の六五歳までの雇用確保措置」を要求した件数は一一八七件で、回答・妥結にまで至った件数は三三二件となっている。連合では「制度に関する」一定の枠組みが示されたのはごく少数。法案提出の報道が流れてから、交渉が止まった（須田総局長）としている。

一方、六五歳までの継続雇用以外の労働協約関連項目の主な動向についてみると、労働時間関連では、連合集計（三月三〇日現在）で、「所定労働時間の短縮」（六九二組合が要求、九九組合で回答・妥結）や、「割増率の引き上げ」（九七四組合が要求、七六組合で回答・妥結）などの取り組みが行われている。具体的には、鉄鋼総合メーカー（基幹労連）各社が「労使話し合いの場」で所定労働時間の短縮について協議を継続することで妥結。同じく基幹労連の非鉄総合メーカーでも、三菱マテリアが休日割増率四〇%で決着したほか、住友金属鉱山と三井金属、DOW Aで継続協議となった。

そのほか、産別別最低賃金についても、電機連合の中央闘争組合（一四組合）が月額一〇〇〇円の引き上げを求めて統一要求し、五〇〇円を獲得した。これにより、新たな水準は一五万四五〇〇円（一八歳見合い）となる。JAM傘下の山武も一〇〇〇円の引き上げ（新水準は一五万四〇〇〇円）を実現させている。