

ちょっと気になるデータ解説

2012 年労使交渉の特徴

毎年春に行われる労使交渉 (1) において、今、労使は主たる賃金交渉に加えて、どのようなテーマを議論のテーブルに乗せているのだろうか。賃上げに関する要求・交渉状況 (2) と、労働条件などその他のテーマについての特徴を、連合および経団連の集計からみてみたい。

連合が7月4日に公表した2012春季生活闘争最終回答集計の「要求状況・妥結進捗状況」(同月2日現在)によると、賃上げの要求を提出した組合は、集計組合 (1万530組合) の75.2%に相当する7922組合だった。この7922組合のうち、交渉が妥結したのは6909組合であり、未妥結は1013組合、そのうち932組合は「交渉中」とされている。妥結した6909組合のうち妥結内容が判明している組合をみると、「定昇 (定期昇給) 相当分も賃金改善分も確保できた」が570組合、「定昇相当のみ確保」が2845組合、「定昇相当分を確保できなかった」が297組合で、定期昇給相当分の賃上げという結果になった組合が多い。

これに対し、経営側がまとめた賃金に関する交渉状況を経団連「2012 年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」(3) の結果からみると、労使交渉・協議において賃金改善要求があった企業は全体の43.1%で、56.9%が「要求はなかった」としている。賃金改善要求があった企業があげた要求の項目 (複数回答) のうち、基本給の定期昇給 (賃金体系の維持を含む) は82.8%、基本給のベースアップが36.2%で、定期昇給分の確保が交渉の主眼となっていたことがうかがえる。

労働条件などのテーマについては、労働組合側の状況を、連合が「要求状況・妥結進捗状況」と同じ時点で公表した最終回答集計のうち、「労働時間短縮・労働協約闘争」の取りまとめ結果からみてみよう。「労働時間短縮・労働協約闘争」の項目は、①労働時間短縮の取組み②女性を対象とした賃金・処遇改善の取組み③改正育児・介護休業法に基づく労働協約の整備④希望者全員の65歳までの雇用確保措置——となっており、7718組合を対象に要求件数と回答・妥結件数を集計している (表)。このうち、高齢者雇用安定法改正の動き (8月29日に改正法成立) に伴い今年新たに項目に加わった「希望者全員の65歳までの雇用確保措置」については、要求件数が1373件で回答・妥結件数はうち585件だった。

なお、同時点で別に公表された最終回答集計の「非正規等労働者に関する取組み」では、報告のあった組織 (23産別) の構成単組9632組合のうち、「非正規労働者の処遇改善に取り組んでいる単組数」は3397組合、

「パート等直接雇用の有期契約者に対する処遇改善に取り組んでいる単組数」が3028組合であった。

連合の労働時間短縮・労働協約闘争の取組み 2012年7月2日現在
連合・2012春季生活闘争第7回 (最終) 回答集計 対象:7718組合 (24組織構成組織)

要求事項	要求件数	回答・妥結件数
労働時間短縮の取組み		
(1) 所定労働時間の短縮	782	276
(2) 年休の取得促進のための取組み	810	249
(3) 残業の縮減に向けた取組み	887	444
(4) 割増率の引き上げ	1092	265
(5) 労働時間 (特別条項付き36協定等) の上限時間の縮減	58	14
女性を対象とした賃金・処遇改善の取組み		
(1) 男女の賃金実態の把握、点検、または改善の取組み	266	88
(2) 生活関連手当の世帯主要件を見直す取組み	16	6
(3) ポジティブ・アクションによる配置・昇進等の点検と実施	44	6
改正育児・介護休業法に基づく労働協約の整備	420	129
希望者全員の65歳までの雇用確保措置	1373	585

経営側がまとめている労働条件に関するテーマは、先述の経団連調査結果によると、「賃金、賞与・一時金以外」で議論あるいは実施を決めた項目 (複数回答) として、「ワーク・ライフ・バランスに関連する施策の拡充」を議論した企業の割合が全体の37.8% (実施を決めたのは全体の37.3%)、以下、「総実労働時間の短縮」を議論したのは32.0% (実施を決めた=19.0%)、「高齢者の継続雇用の見直し (勤務日数・賃金などの労働条件や選定基準の範囲)」を議論したのは29.4% (実施を決めた=14.3%)、「諸手当の見直し」を議論したのは28.0% (実施を決めた=23.8%)、「人材育成施策 (自己啓発支援・研修費用の助成など) の見直し」を議論したのは21.0% (実施を決めた=19.4%)、などである。

同調査では、加えて「今次春季労使交渉における雇用の維持・安定に関する議論の有無」を聞いており、2012年においては「議論した」は全体の25.7%にとどまった (「議論しなかった」は74.3%)。「議論した」企業の割合は、リーマン・ショック後の09年調査時に56.2%に達し (4)、以降低下していた。

(調査・解析部主任調査員 吉田和央)

- (1) 連合では「春季生活闘争」、経団連では「春季労使交渉」と呼称している。
- (2) 賃上げの要求・妥結水準を中心とする 2012 年交渉の 4 月上旬までの状況については、本誌 5 月号「＜特別企画＞ 2012 春闘の焦点と交渉のポイント」(40～45 頁) で解説している。
- (3) 調査対象は経団連会員企業および東京経営者協会会員企業の労務担当役員以上で、有効回答社数は 578 社 (回答率 30.6%)。調査時期は本年 6 月 29 日～8 月 31 日で、春季労使交渉・協議の結果や、人事・労務に関するトップ・マネジメントの意見を集約している。
- (4) 09 年調査では「08 年 9 月以降における」議論の有無を聞いており、10 年調査以降の「今次春季労使交渉における」議論の有無とは異なっている。10 年調査時に「議論した」割合は 45.3%、11 年調査時は 31.7%。