

# 小特集 04春闘 スタート

産業・企業間の業績二極化が顕著になりつつあるとはいえ、企業収益や設備投資、さらに雇用統計面でもトンネル脱出の明かりが見え始めるなか、二〇〇四春闘が始動する。中央レベルの労使の要求方針と主張点、主要な産業別労働組合の要求方針を解説する。

## 底支えと中小の相場形成が焦点に —中央レベルの要求方針の特徴

### 業績向上も「デフレ」が足かせ

○四春闘は、社会保険料や税負担の増加が見込まれ、五年連続で可処分所得が減少している現状を打開するためにも、労組側にとっては雇用優先・賃上げ自製の譲歩型交渉から抜け出す好機にも見える。

しかし、「デフレ」という最大課題に対する有効な処方箋が見出せないこともあり、労働側の賃上げ要求は、ナショナルセンター、産別押しなべて前年とほぼ同じ組み立て方となっている。連合は昨年に引き続き、ベア要求の基準を具体的な数字で示さず、業況が上向く金属関係を傘下に収める金属労協（IMF・JC）も賃金構造維持分（定昇）の確保を前面に掲げるなど、積極的な賃上げを求める要求設定にはなっていない。

とはいえ、春闘再構築に向けた新機軸も打ち出されている。これまで大手が決着してからその相場を足場に交渉を追い込んでいた中小・地場における賃上げ相場を三月中に形成しようという試みだ。

一方、個別労使交渉の中では、定昇

廃止に象徴される年功的賃金制度から成果主義型制度への改革トレンドが加速することは必至だ。電機や自動車の大手企業では昨年从今年にかけて、定昇廃止など年功的な賃金体系の見直しを決めた労使が相次いだ。この動きはその他の産業や中小企業にも波及していくことになるだろう。

### 三層構造の役割が明確に

○四春闘のもう一つの特徴は、ナショナルセンター、産別、単組の三層構造になっている組合組織の役割分担により明確にした形で方針案がまとめられた点だ。

まず、連合は労働契約や均等待遇に関する「労働法制の改革」と「社会保障改革」に加えミニマム運動の推進を取り組みの重点に置く。産別は、共闘体制の強化や労働協約の整備・拡充のための基準づくり、さらに使用者側と協議する場の設定などに努める。そして、単組は団交、労使協議を通じた労働条件関係の改善だけでなく、経営者エックを強める——といった方向性を強く打ち出し、これに沿ってそれぞれが要求案を組み立てている。

ナショナルセンター・レベルの要求をみると、まず連合は○三春闘に引き続き、ナショナルセンターとして闘争環境を整備するための四つの「最重点課題」（①景気、雇用、年金を柱とした政策要求の実現②賃金カーブの確保と賃金の底上げ③パート労働者等の処遇改善と均等待遇の推進④不払い残業の撲滅と総労働時間短縮の推進）と、原則として全単組が要求する三つの「ミニマム運動課題」（①賃金カーブ維持分の労使確認と賃金カーブの確保②全従業員対象の企業内最低賃金の協定化

③労働時間管理の協定化）を設定。新基軸としては、健康で文化的な最低限度の生活をおくれる生活保障水準として「連合リビングウェイジ」を提起したこと。その到達目標を時間額八四〇円以上とし、全従業員対象とした企業内最賃の協定化で裏づけるよう求めている。

金属労協は昨年に引き続き、「賃金構造維持分（定昇）の確保と賃金制度確立」を重視した取り組みに力点をおく。また、○三春闘で初めて掲げた「JCMミニマムⅡ三五歳で二二万円」を、金属産業における賃金水準の明確な下支えとするため、これ以下を認めないミニマム運動を強化する。

一方、全労連は来春闘の賃上げ交渉に向けた要求統一目標について、①「誰でも一〇万円以上」の賃上げ②パートなど時間給労働者は「誰でもどこでも時給一〇〇〇円の実現」と「五〇円以上の引き上げ」③全国一律最低賃金「時給一〇〇〇円以上、月額七四〇〇円以上、月額一五万円以上」——など、ほぼ昨年に準じた方針を決めている。

### 中小最大のヤマ3月22～24日

連合の○四春季生活闘争方針では基本スタンスを、「雇用と生活の悪化に歯止めをかけ、働き方の改善と労働条件の底上げをはかる闘いと位置付け、とりわけ、「中小・地場組合の共闘強化」に取り組み」と強調する。「連合春闘」に限ると、この「中小・地場組合の共闘強化」が最大の目玉となる。その要求根拠として、三〇〇人未満の登録組合の高卒・技能労働者のモデル賃金をベースに、最新データでみた一歳一年間の平均間差額である五二〇〇円を初めて中小・地場組合に限定した賃上げ要求指標に設定した。

これとあわせて、産別の共闘が実質的にどう進むかが、注目点となる。新たな中小共闘の形成に積極的なのがUIゼンセン同盟、全国一般、JAMなど中小を多く抱える産別だ。中小・地場の賃上げ相場を形成するため、三月一七日の金属大手集中回答日後の三月二二～三一日を集中回答ゾーンに設定。最大のヤマ場を三月二二～二四日とし、三月中に回答引き出しの見込みがある従業員三〇〇人未満の組合をエントリさせる。そして、その回答水準をベースに中小の賃上げ相場を形成し、その相場波及につなげたい考えだ。この中小共闘には最終的に一〇産別程度が加わる見込み。昨年のこの時期の実績から類推すると、JAMの場合、相場的には四五〇〇円あたりが見込めるとしている。

（調査部主任調査員 荻野登）

# 経労委報告「ベースダウンも視野」

労働側は一斉に反発

昨年一二月、日本経団連は経営側の春闘に向けた基本的見解を示す経営労働政策委員会報告をまとめ、年功型賃金を抜本的に見直し、ベースダウンも視野に入れた賃金制度見直しの方針を打ち出した。これに対し労働側が一斉に反発。連合の笹森会長は、労使のトップ会談の中で「経営者責任を放棄したものと云わざるを得ない」などと激しく批判し、〇四「連合白書」でも「家計の自己防衛は限界線を超えつつある」として、最低でも賃金カーブの確保を堅持する考えを示した。金属労協も、「労使の自主的な判断を妨げるべきでない」などとする見解を発表。全労連は「春闘解体攻撃の動きに強く反対する」とのコメントを出している。

## ベースダウンも交渉対象に

今年の経労委報告では、「企業の存続と雇用の維持が最重点」との基本認識を示している。そのうえで、①自社の付加価値生産性に応じた総額人件費の管理の徹底②賃金水準の適正化と年功型賃金からの脱却③仕事と役割に応じた複線的な賃金管理への転換——を柱にすえた。「年功型賃金」については、「年齢、勤続年数などの属人的賃金項目は排除し、能力・成果・貢献度などに応じた成果主義賃金に切り替えていくべきだ」と指摘。なかでも、定期昇給制度は、誰もが昇給する形は全廃・縮小する方向で改め、降給もあり得る制度の検討が必要だと提起している。さらに、賃金を減額改定するベース

ダウンも「労使の話し合いの対象になる」とした。労働側から、「賃金抑制を示唆するような内容が消費動向を冷やす恐れもあり、かえって企業業績の足を引っ張りかねない」との異論があることにしても、「賃金が上がっても不安の解消にはならず、消費はのびないのではないか。雇用不安の解消が最優先だ」(田中恒行・労働政策本部企画調査グループ長)との見解を示している。

## 個別で賃金制度の弾力化を

こうした経営側の主張の背景には、デフレにより実質賃金が上昇しているなか、「世界のトップレベルにある日本の賃金」を改善しなければ激しさを増す国際競争に耐えきれないとの危惧に加え、ベアや定昇による一律賃上げの時代は去ったとの基本スタンスがある。前年の経労委報告は、「ベアは論外」として、賃上げ中心だったこれまでの春闘を否定したものの、定昇制度については「凍結・見直しもありうる」との表現にとどめていた。実際の労使交渉でも、大手労組の多くがベア要求を見送った代わりに、定昇は維持された。だが、その後、製造業大手を中心に定昇制度の廃止など年功的賃金制度見直しの動きが後を絶たない。こうした各企業の動向を見据えて、今年の報告は個別労使で交渉される賃金制度改定の方向性に対する日本経団連の基本認識を示したといえる。電機など多くの主要産別がベアの統一要求を見送る方針を固めているにもかかわらず、あえて「一律的なベアは論外」と明記したの

は、そのためだ。加えて、定昇制度の抜本的な改革を訴えることで、年功的賃金体系の見直しの動きを地場・中小企業にまで波及させることも目指している。

また昨年同様、「春闘終焉論」を展開。今後は、単に賃上げだけでなく、企業の存続や競争力強化の方策などを労使協議する「春闘」にすべきだと提示している。

## 連合など労働側は強く反発

一方、経労委報告のベースダウンも辞さないといった対応方針に対し、労働側は反発姿勢を強めている。連合は笹森会長が一二月一八日の日本経団連とのトップ会談の席上、「従業員重視を基本にしてきた日本企業が、降給の可能性にまで言及する内容であり、経営責任を忘れた暴言だ」などと発言。年末に発表した連合白書でも、「ミクロ企業の論理に埋没した場当たり的な主張の繰り返し」であり、「わが社の経営さえうまくいえばいい」という姿勢には、経営者の高い志と使命感のかけらさえ感じられない」などと批判している。

## 最低限、定昇分の維持めざす

連合は今春闘で、ベアの統一要求を三年連続で断念する。この間、大企業を中心に企業経営が向上してきたのは、賃金抑制に伴う人件費削減の効果が大きい。それだけに「労働者や国民の犠牲の上に成り立っている」(笹森会長)との思いが強い。今まで我慢してきた見返りとして、業績が改善した大手企業などの組合はベア要求すべきであり、そうでない企業も定昇相当分の維持は最低限、堅持したい考えだ。しかし、経営側は今回の報告で「一

律的なベアは論外」などとし、ベアゼロに続けて、賃金の継続的な減少につながるベースダウンを提起。業績回復の遅れがちな地場・中小企業にまで成果主義を広げていく方針を打ち出した。この点についても労使の見解は真つ向から対立している。連合白書は、大企業と中小企業の賃金格差が拡大傾向にあることを指摘。ここ数年、大企業の労働者はベアがなくても定昇制度の維持で一定の賃上げを確保できたが、定昇のない中小企業は賃上げの手だてがなかったためだ。〇四春闘では、中小労組の賃金闘争を強化することで、今春闘こそ格差拡大に歯止めをかけた考え。経労委報告が個別企業の労使交渉のあり方に踏み込んでいることについて、「ミクロレベルの賃金抑制だけに埋没した主張だ」とクギを刺したうえで「賃金カーブ確保を前提に、格差改善や成果配分を積極的に要求していく」と訴えている。

## J・C、全労連も報告を批判

このほか、金属労協(IMF・JC)は、「労使の自主的な判断を妨げ、誤解を与える方針を日本経団連は示すべきではない」と前置きしつつ、「経営者が果たすべき役割は、雇用の維持・確保を図りながら少なくとも賃金水準を維持し、さらに産業・企業状況を踏まえて、賃金・一時金など総合労働条件の改善を図ることだ」などと反論する見解を発表。一方、全労連も、「日本の大企業は世界トップレベルの収益を上げていくのに、賃金水準は先進国の中で中位にすぎない。春闘解体攻撃の動きに強く反対する」などと非難する談話を出している。(調査部 新井栄三)

## ベア見送り・カーブ維持が大勢 主要産別の賃上げ要求方針

トヨタ自動車労働組合、日産自動車労働組合などが加盟する自動車総連(組合員数六八万六〇〇〇人)は、今春闘の賃上げ要求基準を昨年と同様、「賃金カーブ維持分+アルファ(ベア分)」と設定。各組合はこの基準に沿って、組合員一人平均の賃上げを額で要求する。賃金カーブ維持分は、「確保が大前提」との位置づけで、ベアアップ要求については各組合が自主的に判断し、要求する場合はその分を額で明確に表すとしている。

昨年、ベア要求した大手メーカーは日産自動車労働組合だけ。同労組は賃金カーブ維持分六〇〇〇円にベア分一〇〇〇円を加え、合わせて七〇〇〇円の賃上げを経営側に要求。経営側は「未来への投資」との位置づけで同労組に満額の賃上げを回答した。日産労組の波及効果もあり、自動車総連全体のベア獲得組合は最終的に一三五組合にのぼった。

自動車総連は、昨年と同じく①自動車産業の高い付加価値生産性に同産業平均の所定内賃金の水準が見合っていない②賃金をはじめとする労働条件の産業内格差が拡大傾向にあり、労働条件の底上げが必要——などを根拠に、「基本的にベアアップに取り組みが必要がある」との主張を変えていない。今期の自動車産業の業績は、二〇〇三年九月中旬期の連結決算でトヨタ、ホンダ、マツダなど八社が増収増益となるなど、「バラツキはあるものの昨年

よりは少しよい」(自動車総連)状況となっている。

### 電機は三年連続でベア見送り

松下電器産業労組や日立製作所労組などが加盟する電機連合(同六五万二〇〇〇人)は、三年連続でベア要求を見送る方針を決めた。

電機連合では、①物価動向など実質賃金の維持・向上②国内総生産(GDP)の上昇など国民経済の成長性③産業界・内の賃金格差など賃金の社会性④産業・企業業績の成果反映——の四項目を、ベア要求の根拠としている。今期の電機産業は、デジタルカメラ、DVDプレーヤーなどのデジタル家電が好調。中間決算ではシャープをはじめ業績を回復させる企業も目立った。



金属労協が春闘方針を決めた協議委員会(11月28日)

しかし、ベア要求まで踏み込めなかった理由として電機連合の大福真由美書記長は、①いまの好況が産業界全体を牽引できるほどのものか疑問が残る②業績の回復はリストラ効果に負うところも大きい——などをあげる。

経営側には昨年と同様、個別ポイントでの「現行賃金水準の維持」を要求する。各組合は、「三五歳技能職・基幹労働者」(四人世帯)または「三〇歳事務技術職・基幹労働者」(三人世帯)のいずれかの要求ポイントを選択し、賃金テーブルの変更などで同ポイントの賃金が減額されていないことを経営側に確認させる。

昨年まで二年連続で引き上げを要求してきた一八歳の企業内最低賃金(現行一五万円)は、この二年間だけで一五〇〇円引き上げを実現させてきたこともあり、今回は要求を見送った。

今春闘は二年ごとに設定する労働協約の改訂の年に当たる。その目玉が「次世代育成支援対策推進法」の先取り。同法は仕事と家庭の両立支援をさらに進めるため、各企業に「行動計画」の策定と実施を定めているが、同計画について話し合う労使協議の場の設置をすべての組合が要求する。

### 鉄は一〇年での水準回復めざす

鉄鋼労連と造船重機労連、非鉄連合の三産別が二〇〇三年九月に組織統合して発足した基幹労連(同約二五万人)は、「鉄鋼」、「造船重機械」、「非鉄金属」のそれぞれの部門が、各産業の動向を踏まえて要求基準を設定する。

新日鉄労連、JFESチール労連など鉄鋼大手四社の組合が所属する鉄鋼

部門では、今回は二年に一度賃上げ交渉する「複数年協定」の改定年にあたる。二年前の二〇〇二春闘では、粗鋼生産の落ち込みと鋼材価格の下落で企業収益が悪化したことから、雇用確保を最優先し、経営側に「雇用安定協定」の締結を求める代わりに二年分のベア要求を見送った。

今期の鉄鋼産業は、鋼材価格が値を戻しつつあり、粗鋼生産も業績のメルクマールとなる一億ト台を維持する見通し。収益見通し(単独)でも新日鉄とJFEが大幅に経常利益を前期よりもアップさせる見込みだ。

しかし、同部門は今回もベア要求を見送る方針。依然、財務体質(ストック)が疲弊している企業があり、二極化が著しいため、統一的に要求することは難しいと判断した。その代わり経営側には、二〇一〇年をめどに鉄鋼労働者の基本賃金を新たな財源投入によって製造業平均に回復させるための道筋を示すよう要求する。

鉄鋼部門の試算によると、要求ポイントである大手四社の三五歳、勤続一七年の標準労働者の平均賃金は三〇万円程度で、「賃金センサス」の従業員規模一〇〇人以上の製造業平均を約一万円下回っている。この格差分を段階的に埋めていこうという戦術だ。基幹労連の宮園哲郎委員長は「経営側から『〇六春闘以降(二〇一〇年まで)に製造業平均に向けた格差の段階的な是正に努力する』などの日本語回答を引き出したい」と意気込む。なお、鉄鋼各社では定期昇給制度が確立しているため、経営側から制度変更や廃止などの提案がない限り、賃金カーブは維持

各産別組織の2004春闘方針の特徴

産別名	要求内容
自動車総連	「賃金カーブ維持分+α」（平均賃金で要求する場合）
電機連合	ベア要求せず。35歳技能職または30歳事務技術職の基幹労働者の現行賃金水準の維持を要求
基幹労連 【鉄鋼部門】	ベア要求せず（複数年協定のため05年もベアなしを意味）。代わりに、2010年をめぐりに新たな財源投入で賃金を製造業平均に回復させる道筋を経営側に示させる。定昇は制度が確立
基幹労連 【造船重機械部門】	ベア要求せず。定昇は制度が確立
JAM	賃金構造維持分。同分が確認できない場合は平均賃上げで5,200円
UIゼンセン同盟	ミニマム要求基準1人平均5,200円または2%、賃金体系維持原資の確保
私鉄総連	1人平均で2.1%（定昇分）+1,300円（ベア分）
全国一般	5,200円を基礎に定昇込みの平均賃上げ要求8,000円を基準とする
電力総連・電力部会	現行定期昇給の確保

（注）方針案の内容も含む

される。  
三菱重工労組などが加盟する造船重機械部門も、「四囲の状況と昨年（ベアゼロ）までの取り組みを総合的に判断し、賃金増額要求は行わない」として、鉄鋼部門と同様、ベア要求しない方針だ。

中小は五二〇〇Eで共闘

金属関係の中小労組を多く抱えるJAM（同四一万二〇〇〇人）は、「生活と雇用のこれ以上の悪化を阻止する」として「賃金構造維持分の確保」を要求基準に掲げる。賃金制度が未整備で、同分を把握できていない組合は、組合員平均で五二〇〇円を要求する。同額は、連合が中小・地場組合向けに示した要求目安額だ。同様に中小を多く抱える全国一般（同三万六〇〇〇人）も「五二〇〇円を基礎に、定昇込みの平均賃上げ要求八〇〇〇円を規準」とする方針を固めている。

で最大規模を誇るUIゼンセン同盟（同七九万四〇〇〇人）は、「一人平均五二〇〇円または2%」の賃上げをミニマム要求基準に掲げる見込み。これらの三組織は、中小・地場の賃上げ相場を形成するために共闘を強める構えだ。

私鉄はベア一三〇〇E

大手私鉄の労働組合などでつくる私鉄総連（同二万三〇〇〇〇人）は、一人平均で「二・一%（定昇相当分）+一三〇〇円（ベア分）」の引き上げを統一要求基準とする方針。傘下組合の賃金カーブが年々緩やかになってきていることを踏まえて、定昇相当分を昨年の方針よりも〇・一ポイント引き下げたが、ベア分は昨年と同額とした。設楽利夫書記長はベア分の根拠について「ここ数年の春闘で低下を余儀なくされた賃金水準の回復分と、他産業との格差是正も含めた生活向上分だ」と説明している。

富士電機グループが成果賃金へ移行

富士電機グループは二〇〇四年六月から、年齢や勤続など属人的要素で決まる賃金項目を全廃し、成果をストレートに反映させる新たな人事処遇制度を導入する。新制度では、五五歳まで昇給する年齢給や、配偶者手当を廃止。ホワイトカラー社員には、成果に応じて毎年賃金変動する「成果給」を賃金項目に組み入れる。

それにあわせて賃金体系も複線型にすることにした。

同社は、ホワイトカラーの事務・技術系の社員も、現場で働く技能系の社員も、区別することなく一律の制度で処遇してきた。賃金は、主に「基本給」、「仕事給」、「生計手当」の三項目で構成。基本給は五五歳まで昇給する年齢給で、仕事給は過去の実績を積み上げていく号俸制がベース。生計手当は、配偶者がいる場合に二万円支給し、子供がいれば一人につき五千円を支給してきた。

しかし、一律の処遇制度だと、仕事のレベルと処遇のレベルの乖離が大きくなるなどの問題が生じてきた。そのため新制度では、一般社員を成果で処遇する事務・技術系の「企画職群」と、企業活動を支える業務を効率的にこなす主に技能系の「技能・実務職群」の二つの職群に区分。そのうえで、「企画職群」は成果で、「技能・実務職群」は職種や習熟によって処遇することにし、

新制度での賃金体系は、企画職群は「職能給」と「成果給」、技能・実務職群は「職務給」と「習熟給」の構成。基本給と生計手当は「年齢や勤続、家族構成など属人的要素で決定する賃金項目は全廃する」として廃止した。ただ、少子化への配慮から「養育手当」を新設し、子供がいる社員について一人あたり一万円を支給することにした。新たな賃金項目の内容を詳しくみてみると、企画職群の「職能給」は三区別の等級別に定額を設定する。「成果給」は、年々の業務目標の成果評価と、成果に結び付く顕在化された行動を評価するコンピテンシー評価で、賃金を変動させる。成果によっては降給もあり得る。成果給ウエイトは、標準成果で二割程度だ。

一方、技能・実務職群の「職務給」は、職種ごとの定額。しかし、労働市場では職種別賃金がまだ形成されていないため、当面、全職種共通して一六万円に設定する。「習熟給」は、職種ごとに定められた「職種・習熟段階定義表」に基づき、習熟度合いに応じて賃金が決まる。そのため、例えば習熟度合いの異なる職種に配置転換した場合などは、賃金が上下する可能性が出てくる。