

# 05春闘 特徴と課題

## 業績の還元は一時金でが定着 中小は自主決着路線を追求

今年の春闘は、好調な企業業績の成果配分に対する労使交渉のあり方が問われた。金属労協（IMF・JC）加盟の自動車や電機、鉄鋼など主要業種の大手企業は、賃金本体のベースアップを実施しない一方、一時金による利益の還元が定着。大手メーカーが横並びで相場を形成し、それを公務部門や中小に波及させるこれまでの春闘方式はさらに影を潜め、デフレ下での「ベアなし春闘」が一層強まった。パターンセッターを失った中小労組は、大手との格差是正を掲げて自主要求・自主決着の道を模索した。今春闘の動きを振り返り、特徴と課題をまとめてみた。

### 高水準回答相次ぐ JC集中回答

三月一六日、JC集中回答日——。自動車や電機、鉄鋼などの主要労組への経営側からの回答に、産別幹部は「合点だ」「優に近い良が取れた」などと笑顔で声を揃えた。焦点となった一時金要求に満額で応える企業が相次ぐなど、おしなべて高水準の回答が示されたからだ。

### 序盤戦は賃上げムードが高まったが……

そもそも今春闘は、日本経団連が交渉指針となる「経営労働政策委員会（経労委）報告」で、前年までの「ベアゼロ」「賃下げ」などの表現を控え、「業績が回復した企業は、働く人の努力に積極的に報いる必要がある」などと柔軟な考えを提示。連合も「企業業績回復分は（リストラや利益配分の圧縮などで）経営に協力し、痛みを耐えさせた従業員に還元すべきだ」と主張し



集中回答日に記者会見する金属労協幹部（3月16日、東京・日本橋）

てきた。内閣府の国民経済計算によると、売上高に占める人件費の割合は二〇〇一年以降、低下しており、人件費に回される比率を表す労働分配率も落ち続けている。しかし、今年は上場企業の連

結經常利益が二期連続で過去最高益になる見通し。雇用情勢をみても、失業率は五%台の高止まりから四%台後半に回復してきている。これまで、雇用の維持・確保に傾注し、防戦一辺倒だった労組側にとって、久しぶりに好環境下で、賃上げの気運が高まっていた。

### 大手は一時金水準が焦点に

ところが、蓋を開けてみると経営側は「ベア」の二文字を嫌った。例えば、上場企業全体の連結經常利益が過去最高でも、産業や企業間での業績格差は大きく開いたまま。円高や原油高、銅材価格高騰など経営環境の先行き不透明感が拭えない状況に加え、大手企業が多くで成果主義による賃金の個別管理が進んでおり、賃金カーブ全体を持ち上げる「ベア」という概念がなじまないことも、経営側がクビを縦に振らない要因になった。ベアなしの先陣を切ったのがトヨタ自動車。世間の注目を集めるなか、同社の連結最終利益が二年続けて一兆円を超える見込みであるにも関わらず、労組はベア要求せず、業績配分を一時金交渉に求めた。

この決断は今季の交渉の方向性に大きく影響した。組合側は連合、金属労協ともベアの統一要求を今年も見送り、大手の労使交渉は一時金の水準が争点となった。その結果、金属労協傘下の大手労組に高水準のボーナス回答が示された（詳細はP42、44「一時金・電機と自動車」「一時金・基幹労連」）。連合集計によると、四月一三日時点の一時金回答は年間四・九四カ月（前年

比〇・一九カ月増）と、年間五カ月に迫る勢いだ。

### 笹森、奥田両会長、JC回答を評価

三月一六日のJC回答を受けて連合・笹森清会長は「全組織が賃金カーブを維持し、それぞれの工夫で取り組んだ賃金上乘せ分を獲得して、昨年を上回る結果を出した」と強調。「次週以降の集中決着に大きな弾みをつけた」として、翌週に控えた中小の集中回答ゾーンへの波及に期待をにじませた。一時金交渉を中心に据えて業績を反映させる傾向が強まっていることについても「できれば賃金に還元してほしいが、配分の仕方はそれぞれの組織が判断すればいい。一時金の増額要求に対し、ほぼ満額の回答が出たことは、労働分配率にもいい影響を与えるのではないかと述べた。

一方、日本経団連は「自社の経営環境や業績、支払い能力などを踏まえて賃金決定を行うとともに、短期的な業績は賞与・一時金に反映して従業員に報いるとの考え方が定着した」との奥田碩会長のコメントを発表した。

### 昨年上回る賃上げ集計

月例賃金についてみると、四月一三日現在、連合集計で回答を引き出した組合は、二五四七組合で、平均賃上げ額は五二〇四円、賃上げ率一・七一%（前年の同一組合との比較で二六〇円、〇・〇六ポイント増）。一方、日本経団連が四月六日に発表した「二〇〇五年春季労使交渉・大手企業業種別回答一覧（第二回集計）」によると、調査対

象（主要二二業種・大手二八八社）の

六四・二％にあたる一八五社で回答が示され、このうち平均金額不明などの九九社を除く八六社の賃上げ回答額は、

組合員一人あたりの加重平均で、五二〇六円（賃上げ率一・六〇％）。同一

企業の前年実績に比べ、九一円、〇・〇三ポイント高い。なお、全労連と純

中立労組でつくる国民春闘共闘委員会

の四月一二日付の賃上げ回答水準は加重平均で六三六二円（九・九九％）。前年同期を三八六円（〇・一四ポイント）上回っている。

厚生労働省が昨年八月に発表した「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況（二〇〇四年）」では前年の賃上げ率は

大手が一・六七％、中小（参考）は一・二六％だった。現状をみる限り、今年の賃上げ率は前年並みか、多少上回る程度の水準で落ち着きそうだ。

大手企業で「ベアなし」が定着したこと、パターンセッターを失った中小労組は「格差是正」に照準をあわせて、規模間格差が拡大している賃金の「底上げ」などを狙う方針に本格的に切り換えた。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査（二〇〇四年）」によれば、企業規模間の賃金格差は大企業の男性を一〇〇とすると、一九九四年は中企業が八六、小企業も八〇だったが、二〇〇四年には中企業が八二、小企業は七五にまで落ち込んでいる。大手の賃上げ額が波及する仕組みが崩れた以上、何らかの手だてを講じなければ、産業や規模、地域の格差拡大を放置するこ

とになりかねない。

### 連合は中小春闘支援に傾斜

このため、連合は昨春闘から中小・

地場組合の春闘共闘に重点を置いた戦略に転換。大手の交渉に頼らず、中小・

地場組合が主体的に賃上げを勝ち取ることで格差是正を目指す「中小共闘」を立ち上げた。昨春闘では賃金カーブ

の算定が難しい中小・地場組合向けに要求目安額「五二〇〇円」を決定。JC集中回答日の一週間後に中小の集中

回答ゾーンを設けた。この結果、共闘に参加した三〇産別がエントリーした

中小労組などの賃上げ額は、前年実績比二〇〇円強のプラスとなった。

今春闘は、昨年の五二〇〇円に「格差是正分」五〇〇円をプラスして五七〇〇円の要求目安を提示した。集中回答ゾーンも前年同様、JC集中回答の翌週に設定。さらに、産別ごとの参加

では、データ集計などが産別単位になって波及効果が乏しくなってしまうとの反省から、今年は全都道府県の地方

連合会に「中小共闘センター」を設置した。こうした動きに呼応して、格差

是正やベア要求する中小組合は昨年より増えた。

三月二九日時点で回答（第一次回答も含む）を引き出した中小労組（組合員三〇〇人未満）一〇二一組合の平均

賃上げ額は、加重平均で四三三四円（賃上げ率一・六八％）で、前年実績比三

一一円増。そのうち妥結した七六一組合の加重平均は四四二九円（賃上げ率

一・七一％）で前年実績を三四四円上回った。

こうした回答を踏まえて、連合は三

〇日に中小共闘の「情勢報告交流会」

を開催。三月段階の状況を「自主交渉の推進により、規模間の格差拡大に歯止めをかける取り組みがすすんでいる」と評価した。また、例年三月末頃をピークに回答状況が落ち込みを見せる傾向にあることから、四月以降に回答を引き出す組合をサポートするため、①

賃金カーブ維持分の獲得②格差是正分などを上積み要求した組合は、その獲得③昨年実績三五〇円以上の上積み、

または四四〇〇円以上——の妥結基準を提示。相場の波及と前年比プラスの水準維持に意欲をのぞかせた。

産別も格差是正に注力

中小産別の牽引役であるUIゼンゼン同盟は、統一要求に「賃金引き上げ原資一〇〇〇円」を盛り込み、四月八日時点で前年比約五〇〇円増と健闘している（P45「格差是正・UIゼンゼン同盟」）。統一ベア要求を掲げなかった自動車総連も、大手との格差是正を重視した結果、賃上げ要求組合の半数

を超す六四八組合がベア要求した（P45「格差是正・自動車」）。一方、JAMも中小共闘を上回る妥結基準となる

①構造維持分の確保②四六〇〇円以上③前年実績比七〇〇円以上——で取り

組み、相場維持に努めた（P44「格差是正・JAM」）。

こうした取り組みが奏功し、四月三日現在、中小の回答妥結集計は四〇〇〇円台（一六九一組合の加重平均で

四一〇八円、一・六二％）をキープしている。中小共闘は未解決組合への歯

止めとなるミニマム基準を四月二〇日に設定。それを背景に、最終交渉に向

けた追い込みをかけていく構えだ。

### 「業績は一時金」の定着が格差拡大に

月収の定期昇給を除いた部分だけで

見れば、今春闘も前年同様、数百円分の格差圧縮が実現できそう。笹森会長は「中小を前面に出した取り組みが

二年目を迎え、定着した」と高い評価を下している。とはいえ、年取レベル

で見ると、大手が一時金で大幅な上積みをするほど企業規模間の一時

金格差は一層大きくなり、大手と中小の年取格差は拡大。退職金や社会保障

費、残業手当の算出などに連動する月取部分の格差が少しでも縮小すること

の方が、運動的には重いということが

できる。だが、一時金回答があまりに

かけ離れてしまうと、中小で働く従業員や非典型労働者の労働意欲の減退に

もつながりかねない。笹森会長は「今回JCが獲得した一時金水準は、中小で働く人の年収に匹敵するような金額

（大手が）下請や孫請けなどで働く人たちの労働条件改善のための材料提供

ができるかなども相談していく必要がある」などと話している。

### 産別・大手による中小支援が不可欠

JCが主張する「大ぐぐりの職種別

賃金（銘柄）による賃金水準決定を広め、金属産業内の横断的な相場づくりを目指す構想」の実現や、公正取引や原材料高騰に伴う価格転嫁の問題など、

大手と中小の間に横たわる課題は山積している。下請・関連などの子会社

が親企業から「賃上げできるぐらいなら

納入価格の値下げを」と求められたり、「下請代金の減額」「物品購入の強制」「割引困難な手形交付」などの下請法違反も後を絶たない。

UIゼンセン同盟が北陸地域で進めようとしている「大手・中小労組懇談会」の取り組みは、下請企業労組の苦情や悩みを大手労組がくみ上げ、中小労使に代わって大手企業の経営側との協議テーブルのせよというものの。フード連合は、組合員の声を実際の取り組みに反映させる形で、納入業者の労務提供問題に取り組んでいる。こうした具体的な支援は、格差解消の効果的な一助になりそうだ。

### 安定的な所得の維持・向上を

企業業績が回復基調にある今年は、確かに昨年を上回る回答が続出した。経営側にとつては、業績に合わせて支給額を調節できる一時金は上積みしやすいし、従業員サイドも自らの頑張りばかりやすい形で跳ね返る一時金の増額は魅力的にみえる。しかし、その回答は一年限り。景気動向次第で、今後、水準が大きく下がる可能性もある。年収に占める一時金の割合が高まれば高まるほど、業績悪化時の生活は不安定になりかねない。組合員の安定的な可処分所得の維持・向上に努めることも労組の役割だ。

賃金制度を年功型から成果主義的な制度に改定した企業の労組は、評価の公平・透明性の確保とともに、総額人件費の安易な削減につながるがなような経営側へのチェックを強化する必要があるし、格差是正のために、ベ

ア要求の決断を迫られる大手労組も出てくるだろう。例えば、基幹労連の鉄鋼部門は「二〇一〇年までに製造業平均水準への到達」を掲げ、約一百万円あるとされる格差を埋める交渉を〇六年から本格スタートさせる。このため、来春闘の「ベア」論議に関しては、鉄鋼大手の動向に注目が集まりそうだ。

### 労働協約改定交渉も課題に

一方、春闘における労使交渉の課題は賃金・一時金だけではない。次世代の育成や高齢者の雇用継続といった少子高齢化に向けた対応のほか、パート労働者などの非典型労働者と正社員との均等待遇など、社会環境の変化を踏まえた制度の整備が急務となっている。「次世代」対策では、電機連合の大手メーカーの一七中闘組合が育児休業制度の拡充を要求。すべての組合で、今年四月に施行された改正育児・介護休業法を上回る制度を整えた（P46「労働協約改定」）。連合の三月三〇日の集計では、パート労働者の時給引き上げ

を要求した一〇二組合のうち、六二組合が時給を平均一〇・六円引き上げていた。国民春闘共闘も生協労連を中心に七五組合が時間当たり七・六円アップ（四月八日現在）させるなど、まだ一部にとどまっているが処遇の改善が図られつつある。

他にも、来年四月から施行される高齢者雇用安定法の改正に伴う定年退職者の継続雇用や、サービス残業、企業内最低賃金の協定化など課題は多い。日本経団連の奥田会長は、「賃上げなどの経済的な豊かさだけでなく、多様な働き方および国や企業の諸制度のあり方など、働く人の『こころの豊かさ』をいかに実現するかを話し合う個別労使が増えていることは、望ましいことだ。今後も、このような交渉を期待したい」とコメント。新たな春闘の役割を訴えている。団塊世代の定年退職を目前に控えて、来春闘は働き方をめぐる労使交渉の色彩がさらに濃くなりそうだ。

## ②一時金・自動車は満額相次ぐ、電機も昨年以上積み

多くの企業で業績が順調に推移する

主要自動車メーカーの一時金交渉は、一社のうち九社で、組合要求に対して経営側が満額回答した。二〇〇五年三月期の連結決算で過去最高益を更新する見込みのトヨタやホンダでは、今年も二〇〇万円を大きく上回る金額で妥結。満額回答となった他のメーカーでも、三菱自工を除いてすべての組合が五カ月以上を確保する結果となり、

「好業績は一時金で報いる」（奥田碩会長）形が完全に定着した。

主要一メーカーの労組を束ねる自動車総連（加藤裕治会長）は、回答がほぼ出揃った三月一六日午後に表示した談話のなかで、「企業体質強化に向けた組合員の努力に報い、さらなる活力に結びつけるために、各組合が最大限に努力した結果と評価する」とメーカー組合の交渉結果を高く評価。その

後、記者会見した萩原克彦事務局長も「労使ともにモチベーションを高められる状況になった」と合格点を与えた。

### ホンダは単独減益が響く

トヨタ、日産自動車、ホンダのトップメーカーでは、いずれも二〇〇万円を大きく超える組合側からの要求に対し、経営側が満額で応えた。トヨタの組合側が要求したのは、前年実績を九万円で上回る「五カ月十六二万円」（二四四万円）。

組合側は、五カ月を基礎部分として、単独通期の営業利益見込みや、前年度の同利益の見込み額と実績額の差、数字にはあらわれない組合員の「頑張り分」をもとに要求額を算定するが、今年海外工場の生産支援など負荷が高まっていることなどを加味し、過去最高の要求額とした。交渉では、経営側が原材料費の高騰など収益環境の厳しさを理由に慎重な姿勢をみせ、最後は満額で決着したものの、組合側にとつては「予想以上に厳しい交渉」（東正元・トヨタ労組委員長）を迫られる展開となった。なお、トヨタは二〇〇五年三月期連結決算で純利益が一兆円二〇〇〇億円に達する見込みだ。

昨年まで一時金水準が業界トップだったホンダは、今年はその座をトヨタに譲った。組合側が、昨年より要求額を引き下げたため、要求額は昨年に比べ〇・二カ月分少ない「五カ月プラス一・四カ月」（三三九万二〇〇〇円）。ホンダは二〇〇五年三月期の連結決算で過去最高益を更新する見通し。にもかかわらず、組合側が要求を引き下げることになったのは、算定根拠として

大手各社の年間一時金回答

	2005年回答	2004年回答
トヨタ	5カ月+62万円 (244万円)	5カ月+53万円 (235万円)
日産	217万3,000円 (6.2カ月)	209万6,000円 (6カ月)
ホンダ	5カ月+1.4カ月 (239万1,000円)	5カ月+1.55カ月 (243万9,000円)
三菱重工	91万1,000円 (3カ月)	90万9,000円 (3カ月)
マツダ	182万9,000円 (5.5カ月)	176万9,000円 (5.3カ月)
富士重工	4.5カ月	5カ月+5万円
ダイハツ	5.7カ月	5.5カ月
いすゞ	4.2カ月	3.0カ月
スズキ	5.7カ月	5.6カ月
日野	5カ月+5万円 (135万9,400円+5万円)	5カ月+10万円 (135万600円+10万円)
ヤマハ	5.8カ月	5.7カ月
松下電器	業績連動方式	業績連動方式
東芝	業績連動方式	業績連動方式
日立	4.82カ月 (144万4,554円)	4.65カ月 (139万1,746円)
富士通	業績連動方式	業績連動方式
N E C	業績連動方式	業績連動方式
三菱電機	4.8カ月 (138万4,000円)	4.45カ月 (127万9,000円)
三洋電機	業績連動方式	業績連動方式
シャープ	5.21カ月 (164万4,074円)	5.17カ月 (162万1,792円)
松下電工	業績連動方式	業績連動方式
富士電機G	4.52カ月 (133万1,670円)	4.24カ月 (124万7,261円)
パイオニア	業績連動方式	業績連動方式
沖電気	業績連動方式	業績連動方式
安川電機	業績連動方式	業績連動方式
明電舎	3.1カ月+ $\alpha$ (0.9カ月) (116万8,672円)	3カ月+ $\alpha$ (1カ月) (116万6,060円)
富士通ゼネラル	業績連動方式	業績連動方式
C & D 労協	4.4カ月+ $\alpha$ (147万4,880円+ $\alpha$ )	3カ月+ $\alpha$ (94万6,672円+ $\alpha$ )
岩通	4.17カ月 (126万3,035円)	4カ月+3万円 (122万2,880円)
新日鉄	業績連動方式	業績連動方式
J F E	業績連動方式	業績連動方式
住友金属	182万円	150万円
神戸製鋼	業績連動方式	業績連動方式
日新製鋼	業績連動方式	業績連動方式
三菱重工	3.5カ月+45万円	3.5カ月+47万円
川崎重工	業績連動方式	3.5カ月+20万円+推進協力金2万円
石播重工	3.5カ月+20万円	3.5カ月+14万円
住友重機	3.5カ月+50万円	3.5カ月+40万円
三井造船	3.5カ月+18万円+特別協力金3万円	3.5カ月+20万円+特別協力金3万円
新キャタ三菱	3.5カ月+57.5万円	3.5カ月+50万円
東京メトロ	夏 2カ月+20万円	夏 2カ月+20万円
京急	昨年実績分維持	昨年実績分維持
東急	5.1カ月	夏 76万円
京成 (電鉄)	実質現状維持	実質現状維持
京王	4.5カ月+47万円	4.5カ月+46万円
名鉄	4カ月	4カ月
近鉄	4カ月+ $\alpha$	4カ月+ $\alpha$
南海	4.2カ月	昨年同月数+3万円
阪急	4カ月+17万円	4カ月+10万円
京阪	4カ月+ $\alpha$	4カ月+ $\alpha$
阪神	4カ月+30万円	4カ月+30万円
西鉄	夏 2.2カ月	夏 2.25カ月
N T T 東日本	4.4カ月	4.5カ月
N T T 西日本	4.4カ月	4.5カ月
コミュニケーションズ	4.4カ月	4.5カ月
持株会社	4.4カ月	4.5カ月
データ	5.2カ月+10万円	5.48カ月+16万円
ドコモ	192万円	5.48カ月+33.7~42.9万円
ファシリティーズ	4.4カ月	4.5カ月
コムウェア	4.4カ月	4.5カ月

(注) 1. 三菱重工は04年、3カ月に回答したが、冬の1.5カ月は労使合意の上、支給しなかった  
 2. 富士電機グループはグループ6労組の加重平均  
 3. C & D 労協の04年は日本コロムビア、05年はデノンの回答額  
 4. N T T ドコモは地域各社ごとで差あり

いる単独の経常利益が三割強も減少する見込みだったためだ。  
 日産では組合側が昨年実績を〇・二カ月上回る六・二カ月を要求し、満額(二・一七三〇〇〇円)で妥結。このほか経営側が満額回答したのは、マツダ(五・五カ月)、ダイハツ(五・七カ月)、スズキ(五・七カ月)、ヤマハ(五・八カ月)など。  
 マツダは、昨年一二月の宇品第一工場火災からの復旧を経営側が評価し、三月一六日の回答指定日より大幅に早い二月二五日に満額回答(一八二万九

〇〇〇円)した。一連のリコール問題などで業績不振が続く三菱重工は、組合側が、組合員の住宅ローン返済に必要とする額なども考慮したうえで過去最低の三カ月を要求に設定。組合員のモラルを維持して経営再建にあたりたい経営側は満額で応えた。  
**下方修正でシナリオに狂い**  
 大手電機メーカーの一時金交渉は、組合側からすれば、「当初のシナリオを変更せざるを得ない」根津和吉・日立製作所労組委員長) 展開となった。

デジタル景気に背中を押され、各社の業績は年度上期までは好調に推移したが、秋以降、デジタル家電や電子部品などの価格が下落。今年二月までに発表された第3四半期決算で、日立、東芝、富士通などのメーカーは業績見通しの下方修正を迫られたためだ。  
 大手電機メーカーでは、主要一七社のうち、松下電器、東芝、富士通、N E Cなど一〇社は、業績に応じて自動的に月数が決まる「業績連動方式」を採用している。そのため、同方式を採用していない日立、三菱電機、シャ

プ、松下電工など七社が、交渉方式で一時金を決めた。  
 日立では、今年は組合側が当初から強気の姿勢がうかがわれた。今年一月に開かれた電機連合の中央委員会で、同労組は早くも四年ぶりとなる五・二カ月の要求を決断したと宣言した。交渉に入っても、「下方修正があったとはいえ前年度に比べれば大幅な回復だ」(根津委員長)と主張し、昨年を上回る回答を経営側に求めた。経営側は、先行きの不透明感についても強い懸念を示したが、最後は昨年実績を〇・一

七カ月上回る四・八二カ月（一四四万四五四円）で折り合った。  
三菱電機は、昨年実績を〇・二五カ月上回る四・八カ月（一三三万四〇〇〇円）で妥結。液晶が好調なシャープは、経営側が昨年実績を〇・〇四カ月上回る五・二一カ月（一六四万四〇七四円）を回答し、交渉した七メーカーのなかで唯一、妥結額が五カ月を超えた。結局、交渉した七社のうち六社が昨年実績を上回る額で妥結。電機連合の大福真由美書記長は記者会見で、「業績改善に見合う水準を確保できた」と述べ、満足の表情を浮かべた。

### 自動車と二〇〇万円の格差

しかし、今年の電機の一時金交渉は、六カ月台が当たり前となった自動車トッパーメーカーとの水準格差が一〇〇万円近くまで広がるなど、新たな課題も浮かび上がらせた。

電機連合の古賀伸明委員長は、業績

が回復したにもかかわらず五カ月台がシャープだけとなったことについて、「真摯に受け止めなくてはいけない」とし、「今後は他産業との格差をどうするべきかという点も、重要な検討のポイントになる」との見方を示した。

ただ、電機連合では、一時金について昔から「五カ月中心」との考え方を維持してきたシャープでは、四カ月を下回らないかわりに、上限を六カ月に設定する組合もある。経営側にとつても、現在の電機業界は変化の波が激しく先読みが難しいため、一時の業績が良いからといって大幅な増額は決断しにくい事情もある。

とはいえ、電機メーカー各社の年間一時金は、九〇年代には五カ月台が当たり前だった。古賀委員長は「まずは各メーカーが業績を上げることが第一」と話している。

## ③ 明暗分かれた基幹労連春闘

### 鉄鋼大手、軒並み過去最高額に

鋼材価格の高騰による需給逼迫の追い風を受けた鉄鋼は、大手五社で唯一、一時金交渉を行った住友金属工業が前年実績を三・三万月上回る一・八二万円（三九歳二一年動続方式）で妥結。過去最高の支給額となった。業績連動方式を採用している新日本製鐵、JFEスチール、神戸製鋼所、日新製鋼の一時金水準は一六五万〜二三三万円の見込み

で、軒並み過去最高額となった。業績連動四社のなかでは、経常利益見通しで新日鉄を上回るJFEスチールがトップ。新日鉄と神戸製鋼は、一時金の計算式を取り決めた際に想定していた経常利益の上限を超えてしまったため、例外的な措置として取り決めていた労使協議の対象になったほどだった。

### 造船、船価低迷と鋼材高騰で苦戦

その半面、鋼材を仕入れる立場の造

船重機六社の一時金水準は、一三二万円〜一七二万円の模様。船価の低迷と鋼材価格の高騰が響き、最大手の三菱重工が「三・五カ月十五〇万円」の要求に対し、前年実績二万四減となる「三・五カ月十四五万円」で決着。三井造船も二万円減の「三・五カ月十一八万円」十特別協力金三万円」で妥結するなど、やや苦戦を強いられた。

その他、住友重機械工業は、「三・五カ月十五〇万円」の組合要求に対し、同社設立以来初の満額回答。石川島播磨重工業は、前年より六万円アップの

## ④ 中小間でも二極化進むJAM

連合・中小共闘の旗振り役を担うJAMの春闘前半（三月二八日時点）の回答集計によると、六一七単組の加重平均は五三二八円で、前年同期を九〇円上回った。三〇〇人未満の四五七単組を取り出すと、四四七円で一六三円のプラスとなっている。単純平均は、全体で四四四一元（前年同期比一三四円増）、三〇〇人未満が四二二九円（同二〇九円増）だった。

この三〇〇人未満のデータを、昨年との比較が可能な三六四単組に絞ってみると、単純平均は四二七八円、前年実績比二二二円増。このうち、三分の一の単組で前年実績比プラスだった半面、前年よりマイナスとなった単組も二割程度あった。

JAMでは、前年比プラスの回答を引き出した二〇三単組の平均額（四六二〇円、前年比七八一元増）に着目。それをもとに、四月以降（連合のミニ

「三・五カ月十二〇万円」で決着した。新キヤタ三菱は「三・五カ月十五七・五万円」で妥結。川崎重工業は、業績連動方式の支給を要求し、合意した。基幹労連は、「部門間や部門内で業績が大きくバラつくなかでの難しい環境のなか、業績が改善された組合では、その配分が一時金において適切になされ、業績が厳しい組合においても、生活の安定と活力の維持という組合の主張に応えたものだ」などとする見解を示している。

「三・五カ月十二〇万円」で決着した。新キヤタ三菱は「三・五カ月十五七・五万円」で妥結。川崎重工業は、業績連動方式の支給を要求し、合意した。基幹労連は、「部門間や部門内で業績が大きくバラつくなかでの難しい環境のなか、業績が改善された組合では、その配分が一時金において適切になされ、業績が厳しい組合においても、生活の安定と活力の維持という組合の主張に応えたものだ」などとする見解を示している。

マム基準が設定されるまで）は、①賃金構造維持分の確保②四六〇〇円以上③昨年実績比七〇〇円以上——の妥結基準で取り組むことを決めた。

こうした妥結基準に沿った交渉を展開した結果、四月一五日現在の三〇〇人未満の回答状況は、単純平均で四一〇八円となっている。

さらに「前年を上回った企業がある一方、非常に厳しい業種もあり中小の間でも二極化が進んでいる」（小出幸男会長）として、その主な原因を、①昨春闘で格差是正の賃上げを実施した企業が、今回は賃上げを控える傾向にある②鋼材の値上がりなど原材料価格の高騰に伴い、経営環境が悪化している業種がある——などによるものだと分析。なかでも、鋼材価格の高騰が労使交渉の足かせとなっていることから、鋼材製品価格の安定や価格転嫁などの中小企業への緊急支援などを求めている。

四月四日に中川昭一経済産業大臣へ申し入れを行っている（詳細はP51「ト

ピックス4」。

## ⑤自動車関係も約六五〇組合が格差是正でベア要求

今春闘でも賃金の格差是正に積極的

に取り組んだ自動車総連では、四月七日時点で、すでに昨年（四八四組合）と一昨年（五五五組合）を大きく上回る六四八組合がベア要求し、九一組合がベアを獲得した。昨年は最終的に一二二組合、一昨年は一三五組合がベアを獲得している。

その内訳を、部品会社、販売会社、輸送会社、一般の組合別に見てみると、部品では二二八組合が要求し、七一組合が獲得。販売は三三三組合のうち一六組合、輸送は四組合のうち二組合、一般では三二二組合のうち二組合が獲得した。

今年の特徴は、全トヨタ労連、日産労連など一二のすべてのグループ労連がベア要求したことだ。うち、ベア獲得組合があったのは八労連となっている。昨年は一〇労連がベア要求し、ベア獲得があった組合は六労連だった。自動車総連の近藤治郎事務局次長は「以前はグループ内で、メーカー組合がベアに取り組まない」と部品や販売の組合はベア要求しづらい面もあったが、いまではメーカー組合の取り組みに関係なく、自分たちでベア要求が必要と判断すれば取り組める土壌が整った」と話し、部品や販売などの組合で自主的に格差是正に取り組む姿勢が目立つようになってきたと説明する。

### プロット図を描いて要求額を策定

自動車総連でのベアの定義は、全員一律の賃金のベースアップ（底上げ）ではない。賃金カーブ維持分を少しでも超える原資を要求するならば、それは「ベア」と捉える考え方だ。ベア要求は具体的に、以下のような形で取り組まれる。

例えば、一人ひとりの賃金データを入手できる組合の場合、同データをもとに賃金のプロット図を描き、何歳のどの従業員が今いくらの賃金水準にあるかをみる。賃金カーブのラインから大きく外れ、明らかに賃金水準の是正が必要な層があれば、賃上げを会社側に要求する。賃金水準の是正が必要な層は通常、会社の事情によってそれぞれ異なる。若年層だったり、中途採用組であったり、過去の不況時に入社した世代だったりする。

今回、日産労連などの傘下組合では、「ベア」を使って賃金カーブ維持分を超える賃上げを経営側に要求したが、全トヨタ労連では「是正」、ダイハツ労連では「水準格差是正」という言葉を使った。各労連によってベアを示す用語が異なるのは、経営側の「ベア」という言葉への抵抗感もあるが、こうした自動車総連特有の定義も背景の一つにある。なお、近藤事務局次長によ

れば、今回、ベアを獲得した組合のベア額の中心は、五〇〇円程度（組合員一人平均）になるといふ。

### 個別要求 が最終の着陸点

過去にメーカー組合が一人平均の賃上げ要求額を「平均〇〇%アップ」など上げ率で表示していた時代は、同グループの部品や販売などの組合が「メーカーが三%賃上げだから、うちも三%」などと、単にメーカー組合の上げ率を参考にして賃上げ額を決めてしまいうケースも多かった。

しかし、労務構成が違えば、賃金カーブを維持するのに必要な賃上げ率も違ってくる。例えば、賃金の立ち上がりが早い若年層が多ければ、賃金カーブを維持するだけでも、一人平均で七%や八%の賃上げ額が必要となるケースもある。こうした取り組みを数年も続けられれば、「メーカーと同じ賃上げ率を獲得してきたつもりが、実は賃金カーブが維持できていなかった」ことになりかねない。実際に自動車総連によると、五年前に比べれば確実に個別の賃金水準は下がっているという。

一人ひとりの賃金データを集めてプロット図を描き、具体的な賃上げ額を検討するやり方ならば、こうした事態は避けられる。また、特定層の賃金カ

ーブを確実に是正できるうえに、経営側に対する賃上げ額設定の説得力も増す。だが、近藤事務局次長は、「格差是正の取り組みはまだまだこれからだ」と話す。

まず、一人一人の賃金データを入手できている組合は全体のほぼ四分の三で、残り四分の一はまだ賃金のプロット図を描くことができないからだ。さらに、固定した賃金テーブル表がない会社も少なくない。販売会社に多いのは、その年ごとに労使交渉などで一人当たりのだいたいの昇給額を決め、毎年、積み上げていく賃金体系。こうしたところでは、「この年齢層の賃金水準が他の層に比べて低い」と組合側が主張しても、「低いのではなく、高い層が、バブル時に昇給額を大きくしすぎたから」などと経営側に反論され、交渉がかみ合わなくなることもある。

そのため、近藤事務局次長は、「やはり絶対額での個別賃金要求を定着させる必要がある」と強調する。自動車総連では、産別共通の個別要求ポイントを「技能職中堅労働者」（中堅技能職）と設定している。今春闘で個別ポイントでの回答を受けた組合はまだ九〇組合程度と多くないが、昨年に比べれば二〇組合以上、増加している。

## ⑥UIゼンセン同盟などその他の産別の動向

繊維・化学・食品メーカーや、流通・サービス業などで組織する民間最大の産業界別労組「UIゼンセン同盟」（高木剛会長、八〇万人）は、統一要求と

して「賃金体系（カーブ）維持プラス賃金引き上げ原資 一〇〇〇円」、定昇制度のない中小向けには「六〇〇〇円または二・五%」の柱を掲げ今春闘

に臨んだ。

四月八日現在で妥結した五〇四組合の平均賃上げ額は、単純平均で四九六五円（賃上げ率一・八七六％）と、前年実績に比べ四九九円増。加重平均でも五六三八円（賃上げ率一・九四二％）、前年実績比五〇八円増で、昨年をおおむね五〇〇円上回った。結果について、逢見直人副会長は、「率直に言って評価できる。今期決算は軒並み増益で、株主だけでなく従業員への公正配分を求め、踏み込んだ要求を行ったことが結果に現れた」とし、四年ぶりに力点を置いた「賃上げ要求」を評価する。

妥結内容（加重平均）を部会別にみると、生活・総合（三八組合、六三九円二・三五七％）と、フード・サービス（六五組合、五五五五円、二・〇八八％）で賃上げ率が二％を超える一方、流通（二五組合、四八二二円、一・七八三％）、繊維関連（五二組合、五〇一三円、一・七八四％）は一・七％台と低迷している。

「体系維持プラス一〇〇〇円」の引き上げ原資については、「基本賃金の改善に充当することを基本とするが、賃金体系（カーブ）は正、各種手当などの改善に配分することも含め対応する」として臨んだが、組織局によると、引き上げ原資の使途は純ベアが半数で、残りは格差是正と職務など各種手当の是正が半々という。

## ⑦ 育休期間の延長などを労使確認

労働協約項目では、大手電機メーカーの組合側が、育児休業期間の延長な

一方、臨時・パートタイム労働者の賃上げについては、「正社員組合員の要求に準拠することを原則」に、定昇制度がある場合は「定昇相当分に時間あたり六円を基準に加算した額」、カーブ維持算定が困難な場合は組合要求に準じて要求（二・五％）した。

結果、四月八日現在で妥結した六八組合の平均賃上げ額は、単純平均で九・七九円（賃上げ率一・二四％）と、前年最終妥結実績（一〇・四円、一・三％）より〇・六一円減。五万六五二二人の加重平均でも九・〇三円と、前年（一一・九円）を二・八七円下回っている。「おおむね一〇円を若干下回る賃上げで、昨年とほぼ同様の成果」（逢見副会長）だが、パートの組織率が高まり原資が拡がる分だけ、平均賃上げは難しくなっているとの見方もある。

この他、JR連合が昨年同額のベア一〇〇〇円、JR総連が統一ベア要求を一五〇〇円に設定。また私鉄総連も格差是正のため、定昇相当分プラスベア一五〇〇円を統一要求していたが、結果的には、ベアゼロで決着した。

また、民間最大の単位組合であるN T T労働組合（一八万五〇〇〇人）は、業績配分を求める一時金交渉について、四年ぶりにスト権確立投票の実施を決定して交渉に臨んだが、厳しい競争環境を反映して、支給月数は昨年に届かなかった。

どで大きな成果をあげたのが特徴だ。四月からの改正育児・介護休業法の施

行によって、育児休業期間の延長とともに介護休業における取得要件が緩和されたが、大手一七社すべてが改正法を上回る内容で労働協約を改定することになった。

この四月から施行されている改正育児・介護休業法によって、法定の育児休業期間は、子が一歳を超えていても保育所に入れないなどの場合に限り「一歳六カ月」に達するまで」に延長された。また、改正法は育児・介護休業の対象となる労働者の範囲を拡大。同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上あることなどを条件に、有期労働者も同法の対象に加えた。子の看護休暇制度も創設した。これにより、小学校に入学するまでの子を養育する労働者は年五日まで、病气やけがをした子を世話するために看護休暇を取得できるようになった。

一方、介護休業では、休業の取得回数要件が緩和された。改正前は、取得回数は対象家族一人につき一回で、期間は「連続した三カ月」となっていたが、改正法では対象家族一人につき、通算九三日以内で、要介護状態ごとに一回ずつ休業取得できるようになった。

### 復帰と保育所入所が完全に接続

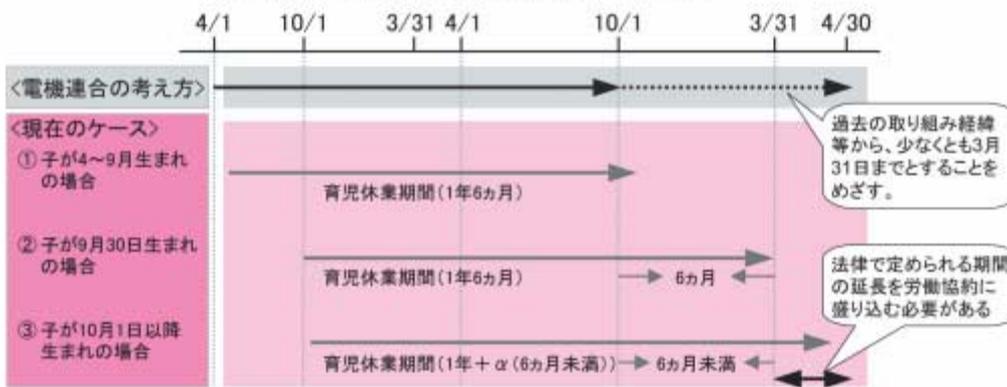
電機連合に加盟する大手電機メーカー一七社の労働組合は、電機連合の取り組み方針に沿って、こうした改正法の施行に伴う労働協約の改定について、今春闘のなかで経営側と交渉・協議。経営側には法改正に沿うだけでなく、法内容を上回る内容での改定を求めた。具体的には、育児休業期間では、法

定の「一歳六カ月に達するまで」と「一歳になってからの三月末まで」のいずれかで、期間が長い方を取得できるようにすることを求めた。「一歳六カ月に達するまで」の期間延長だけでは、図（次頁）のとおり、四・九月生まれの子を持つ労働者が一年を超えて育児休業を取得したい場合、依然として休業終了時点と保育所入所（次年度の四月）とが接続しないケースが出てきてしまうためだ。一方、介護休業に関しては、法に沿う内容では通算期間は九三日以内だが、通算一年間（三六五日）とするよう要求した。

経営側は組合側の要求をほぼ受け入れ、もともと法を上回る協約を結んでいた組合も含めて、一七の大手メーカーすべてがこれらの内容を達成することになった。例えば、松下電器では育児休業期間について、組合側の要求どおり、一定の事情があれば「一歳になってからの四月」または「一歳六カ月に達するまで」のいずれかの長い方を取得できるようになった。組合側が、一歳になってからの三月ではなく、四月まで取得できるよう要求したのは、保育所入所早々の、いわゆる「ならし保育」に伴って欠勤せざるをえなくなる社員にも配慮してのことだ。

東芝では組合側が、一気に「三歳に達する月の月末」まで延長するよう求め、会社側もこれを受け入れた。富士通では、組合側の要求どおりに、「一歳の四月二〇日」か「一歳六カ月」の長い方を取得できるようにした。日立製作所や三菱電機などは、法内容を上回るレベルをもともと達成していた。

電機連合の育児休業期間の取り組みへの考え方



東芝の看護休暇は年齢制限なし

子のための看護休暇では、東芝、三洋電機などが法を上回る条件を整備。東芝では、子だけでなく、そのほかの家族も含めてそれぞれ五日（しかも子の年齢制限なし）の看護休暇を取得できるようにした。三洋電機では、小学

連合が四月一三日現在でまとめた労働時間短縮や労働協約闘争についての取り組み状況の集計結果によると、労働時間短縮の取り組みについては二五三組合が要求し、六〇七組合が何らかの回答を得ている。六〇歳以降の継続雇用については昨年四月現在の七〇一組合を大きく上回る二一七二組合が要求し、三七〇組合が何らかの回答を得た。

(調査部 新井栄三、荒川創太、渡邊木綿子)

継続雇用では一五〇〇組合が要求

校入学までの子に五日、さらに入学後の子に対しても五日の休暇を付与した。介護休業では、松下電器はすでに通算一年を達成していたが、その通算一年は「二年以内で」取得しなくてはならなかった。そのため組合側は期間限定を外すことを求め、新たな協約では、期間限定なく「通算三六五日」取得できるようにした。東芝、NECなども経営側が組合側の要求を受け入れ、通算一年（三六五日）で、要介護状態ごとに休業が取得できるようになった。日立、富士通、三洋電機などはすでに同レベルを達成していた。加えて、松下電器、三洋電機、シャープの関西三メーカーでは、「定時準社員」などと呼ばれる有期社員も正社員と同等の条件で、育児・介護休業が取得できるようになった。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)  
年刊購読料10,740円  
(テラサービス)

2/3 No.536 FEB/MAR. 2005  
特集 = 「学界展望:労働法理論の現在 + 投稿論文特集2005」

4 No.537 APR. 2005  
特集 = 「スポーツと労働」

提言 菅野 和夫  
学界展望 「労働法理論の現在」 毛塚勝利/唐津博/奥田香子/川田琢之  
論文 「ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景」 高橋 陽子  
—労働時間、報酬に関する暗黙の契約  
「民営紹介は公営紹介よりも『効率的』か」 神林 隆  
—両大戦間期のデータによる検証  
「障害者雇用と市場評価—大阪府内個別企業障害者雇用状況開示のイベントスタディー」 長江 亮  
「雇用調整における不確実性の影響について—企業パネルデータによる実証分析」 安井 健悟  
研究ノート 「育児休業法の規制的側面—労働需要への影響に関する試論」 森田 陽子  
書評 佐藤(粒米) 香  
「社会移動の歴史社会学、生業(なりわい)/職業/学校」 尾 煌之助  
労働政策研究報告書No.11 「企業が参画する若年者のキャリア形成支援—学校・NPO・行政との連携のあり方—」 大久保幸夫  
読書ノート 橋本俊昭・刈谷剛彦・齋藤貴男・佐藤俊樹 太田 清  
「封印される不平等」  
資料 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

対談 「プロ野球とストライキ」 花見 忠/石巻信憲  
プロ野球と労働市場 橋本 俊昭  
メジャーリーグ(MLB)におけるプロ選手の法的地位 川井 圭司  
プロスポーツ選手の労働者性 永野 秀雄  
プロ野球監督の能力 大竹文雄・安井健悟  
対談 「アイスホッケーにみる人材育成と企業経営」 中野克彦/藤村博之  
サッカーと労働 小池 和男  
大相撲の報酬制度に学ぶ 中島 隆信  
ゴルフの経済学 勇上 和史  
スーパースターの経済学 大橋 勇雄  
企業がスポーツ・チームを持つべきか 佐々木 勝  
体育会系の能力 松繁 寿和  
対談 「スポーツとジェンダー」 笹沼 朋子  
「スポーツエージェントビジネスの奥にあるもの」 次原悦子/守島基博  
「キャリアアランジョン」 田中ウルヴェ京  
「プロスポーツ選手」と子供の職業認知 下村 英雄  
サッカーボールに込められた願い 内内 伸哉  
書評 西谷敏著 「規制を支える自己決定—労働法規制システムの再構築」 藤内 和公  
高橋賢司著 「成果主義賃金の研究」 村松 峻夫  
中村圭介・前浦穂高著 「行政サービスの決定と自治体労使関係」  
読書ノート 日本経済新聞社編 「働くということ」 浅川 正健  
資料 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp