

復活した「春闘」の変貌と新たな課題——調査部

1. 06年春季労使交渉の焦点

1. 賃上げが復活した「春闘」と新たな交渉テーマ

今春の労使交渉は、景気や雇用情勢の改善を受け、各企業で久しぶりに本格的な賃上げ交渉が展開した。地域や産業によってバラつきがあるものの、景気を引っ張る製造業関係を中心に労働組合が四〜五年ぶりに、定昇相当分

以外の賃上げ要求を復活させ、有額回答を引き出した組合が多かった。

しかし、春闘方式の基本戦術である「統一闘争」の枠組みは大きく動揺した。電機連合傘下の大手メーカー組合では回答が二極化。鉄鋼や造船・重機では、実質的な有額回答に当たる賃金改善のための新規財源の投入を労使確認したものの、配分など具体的な内容

については継続協議となるなど、回答にバラつきが目立った。一方、年間一時金については、各産業で業績好調を反映して、高水準の回答が相次いだ。

連合が三月三〇日現在でまとめた集計によると、平均賃上げ方式で解決した一四三四組合の賃上げは額で五七三・五円、率で一・九〇%（同一組合の前年比較で四九四円、〇・一六%増）。

三〇〇人未満の七五六組合の妥結平均（単純）は額で四八一・九円、率で一・八八%（同日四〇六円、〇・一六%増）となり、大手・中小とも昨年に比べ平均では四〇〇〜五〇〇円程度の増額になっっている。

しかし、同一産業内でも賃上げ回答がゼロと有額にわかれ、回答の二極化が目立つなど、久しぶりに復活した「賃上げ春闘」は、その様相を大きく変えていた。

なお、日本経団連が四月五日に発表した、平均賃上げで集計した大手企業七九社（調査対象企業一九五社）の賃上げ回答額は加重平均で、五五九・五円、賃上げ率は一・七〇%で、同一企業の前年実績と比べ金額で四五五円、率で〇・一五ポイントのプラスとなっている。

大手企業の賃上げ交渉の動向に加え、今春闘で注目を集めた「パートの処遇改善」と「大手と中小の格差改善」、さらに人口減少社会の到来を背景とした新たな交渉テーマである「六〇歳以降の雇用継続」や「仕事と育児の両立



金属労協は26年ぶりに決起集会を開いた（3月3日）



トヨタの賃金交渉は最終盤までもつれた（トヨタの経営側 ※トヨタ労組HPより）



連合は格差是正を前面に掲げた（あいさつする高木会長、3月3日の決起集会）

支援」の今春闘における話し合いの経過をレポートする。

2. 組合の要求スタンス

(1) 家計部門の本格的な回復を求め

国内景気の回復は、昨年夏ごろから雇用や個人消費面にも波及してきた。しかし、労働側は今回の景気回復では設備や債務の過剰解消という企業部門の改善が先行するなか、家計部門の改善が後回しになっている点を問題視。賃上げによる家計部門の本格的な回復を目標にした。ここ数年は、賃金カーブ維持や賃金構造維持という定昇相当分の確保を軸にした「雇用優先」の「生活防衛型」の要求だったが、「生活の向上」に運動基調を転換した。

ナショナルセンターの連合は、具体的な賃上げの要求目標として、「マクロ的には労働側に一%以上成果配分がなされるべき」との考え方を打ち出した。これは過去一年のGDPペースで、生産性が一人当たり一%伸びていることを根拠にしており、一%相当の成果配分がなされて当然との主張である。

(2) 大手メーカー組合は一〇〇〇/三〇〇〇円を要求

賃金闘争のパターンセッター役で、自動車、電機、鉄鋼などの組合でつくる金属労協(IMF・JC、二〇〇〇万人)も、昨年一二月初めに開いた協議委員会では「具体的な賃金改善要求を行い、賃金水準の向上を図る」ことを確認。加盟産別や企業別労組が具体的な要求策定にはいる。これを踏まえた産別ごとの賃上げ要求をみると、鉄鋼労

連、造船重機労連、非鉄連合が〇三年に統合して結成した基幹労連では、鉄鋼部門が先行していた隔年交渉に、造船・重機部門、非鉄部門も今春闘から移行し、〇六〜〇七年の二年を一つの単位として、三〇〇〇円の賃金改善で要求をそろえた。

日立、松下、東芝などの電機関係の大手メーカー労組でつくる電機連合は、「三五歳技能職または三〇歳技術職の水準改善額の基準を二〇〇〇円とする」という年齢ポイントでの賃上げによる賃金改善を要求。トヨタ、ホンダ、日産など大手自動車メーカー労組が加盟する自動車総連は、「賃金カーブ維持プラス賃金改善分」と、具体的な数値は示さなかったものの、大半が一〇〇〇円の賃上げ要求を設定した。

こうして金属労協加盟の産別が賃上げ要求に定昇相当以外のプラスアルファをそろって盛り込んだのは二〇〇一年以来五年ぶりのことだった。同労協加盟で組合員一〇〇〇人以上の集計組合五八組合のうち五三組合でベアなどの賃金改善を要求に盛り込んだ。

(3) 「賃金改善」とはなにか

NTTや電力といった公益性が高く国内競争の激化している企業では、賃上げ要求を見送る組合があったものの、そのほかの民間労組は先述のように、産別など上部団体の方針を受け、四〜五年ぶりで、実質的な賃上げ要求を掲げた。しかし、従来のベア要求は主流とはならず、「賃金改善」が主役に躍り出た。「賃金改善」が登場した背景を以下の三点に整理してみる。

う言葉についてアレルギーが強いこと。春季交渉で経営側指針となる日本経団連の経営労働政策委員会報告(経労委報告)で、ここ数年、産業横断的に賃金を底上げするベアの時代ではなくな

った。「春闘の終焉」という主張を繰り返している。一月月上旬に行われた連合と日本経団連の首脳懇談会の席でも、連合が企業業績の向上分は、一時金ではなく月例給に反映させるよう訴えたのに対し、日本経団連側は「横並びベア」はありえない」と反論した。

第二は、産業界・企業間で賃金格差が拡大している場合、労働側にとっても統一的なベア要求を使いにくくなった面もある。例えば、産業界・企業間に格差があると認識している組合は横並びで他と同じ水準の賃上げを獲得しても、格差は縮小しない。そのため、ベアに代えて「賃金改善」を前面に押し出す必要性が増した。

第三は、大手企業を中心に脱年功の成果主義型賃金制度に移行するなか、社員に一律配分するベアが新賃金体系では馴染まなくなってきた面がある。これは、企業別の交渉結果が外からは見えにくくなる課題も内包することになる。財源の投入のあり方をめぐって、交渉継続となった、鉄鋼、造船・重機などの交渉結果にこの課題が投影された。労働側にとって、統一闘争の動揺とあわせて、全体の底上げをめざした春闘方式に新たな課題が浮上したといえる。

3. 経営側主張の特徴点

(1) 日本的経営を再評価

日本経団連は昨年二月一三日、「〇

六年版経営労働政策委員会報告」(経労委報告)を発表した。報告では、賃上げ交渉に対するスタンスとして、前年までの「(国際的にみてトップにある)賃金水準の引き上げは困難」といった一律的に賃上げを抑制する論調が後退。今年は一賃金水準をこれ以上引き上げることができないという判断にいたる企業が大多数を占める」という記述にみられるようにスタンスに変化があらわれた。そして、景気を維持していくためには「労使のいっそうの協力が不可欠であり、賃金などの労働条件の改定についても企業の競争力を損なうことなく、働く人の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」など、労働条件の改善に気を配る必要があるとの主張もみられた。

経営者側もこの間、企業部門の回復といっても一部の優秀な社員だけがそれを担ったのではなく、職場での一般社員の頑張りが回復につながったとの認識をもっている。一律で産業横断的なベアによる賃上げを考える時代ではなくったという認識は変わらないものの、人員が削減され繁忙感が強まるなか、日本的経営の源泉である現場力の維持・回復のためにも、社員の頑張りに的確に報いることが重要だという認識を、「働く人の意欲を高める適切な舵取りが望まれる」という表現に込めたとみることができるといえる。

(2) 労働分配率低下へ反論

連合は「可処分所得が、九七年と比較して一割以上低下しており、加えてここ数年、労働分配率が低下傾向にあることを重視。マクロの労働分配率で

06年春季交渉 金属関係大手企業の回答状況		
	賃上げ(月額)	一時金(カッコ内は昨年実績)
【自動車】		
トヨタ自動車	6900+1000円	5カ月+56万円(5カ月+62万円)
ホンダ	600円(賃金改善分)	6.65カ月(6.4カ月)
日産自動車	7000円	6.2カ月+3.5万円(6.2カ月)
マツダ	0円	5.7カ月(5.5カ月)
スズキ	1000円(賃金改善分)	5.7カ月(4.2カ月)
三菱自動車	要求なし	3カ月(3カ月)
富士重工業	新賃金制度に改善分を反映	4.8カ月(4.5カ月)
ダイハツ工業	1000円(賃金改善分)	5.7カ月+2.5万円(5.7カ月)
いすゞ自動車	0円	5カ月(4.2カ月)
【電機】		
日立製作所	500円	4.85カ月(4.82カ月)
松下電器産業	500円	業績連動型
東芝	500円	業績連動型
NEC	500円	業績連動型
富士通	1000円	業績連動型
三菱電機	500円	5.1カ月(4.8カ月)
シャープ	500円	5.25カ月(5.21カ月)
パイオニア	500円	業績連動型
沖電気工業	500円	業績連動型
【鉄鋼】		
新日本製鉄	賃金改善実施	238万円(214万円)
JFEスチール	賃金改善実施	256万円(235万円)
住友金属工業	賃金改善実施	216万円(182万円)
【造船重機】		
三菱重工業	賃金改善実施	3.5カ月+48万円(3.5カ月+45万円)
川崎重工業	賃金改善実施	業績連動型(138万円)
石川島播磨重工業	賃金改善実施	3.5カ月+27万円(3.5カ月+20万円)

注 1.電機は定界相当含まず。
2.鉄鋼の一時金は住友金属以外の3社は業績連動算定方式、新日鉄とJFEは試算値

みると九八年の六五・〇%が〇四年には六一・二%に大きく低下している(〇六連合白書) ことが成果分配の歪みを象徴しているとして、年末に日本経団連に公開質問状を提出した。これに対して、日本経団連は、一月初めの連合首脳との懇談会で口頭回答。労働分配率の低下傾向について、「正常な水準に至る過程にあると理解すべきだ」との見解を示し、分配率低下の妥当性を強調した。

(3) 個別交渉における経営側主張
こうした労使トップの基本姿勢を踏

まえて展開された個別交渉だが、四五年ぶりの実質的な賃上げ交渉ということもあり、最終局面まで労使が譲らない厳しい交渉となった。

月例賃金の改善による「人への投資」を求める組合に対して経営側は、「厳しさを増すグローバル競争、中期的な発展を考えれば、将来への累積的な負担をとめない、競争力低下につながる賃金改善は受け入れがたい」などと反論。業績回復を担った「人」の重要性は認めながらも、業績向上分は一時金で対応すると主張し続け、労使交渉は平行線をたどった。

4. 統一闘争の足並み乱れる — 大手金属の回答

金属労協は三月三日、都内に一二五〇人を集めて、二六年ぶりの中央総決起集会を開き、久々の有額回答引き出しに向けた構成組織の意思統一をアピールした。また、トヨタ自動車労組もこう着状態の労使交渉を打開するため三月四日、本社グラウンドで緊急集会を開催。組合員約一万人が参加した。例年交渉終盤に開く恒例の集会とは別に、土曜日に開いた異例の「休日集会」は、四年ぶりのベア要求をめぐる交渉の難

しさを象徴していた。こうした経過を経て三月五日、金属労協加盟の自動車、電機などの金属四業種の大手組合に対していっせいに回答が示された。電機大手などでは定昇相当以外の賃上げが五年ぶりに復活した。しかし、電機連合の大手組合では回答が二極化するなど、経営側の横並び排除の姿勢が最後まで貫かれた格好となった。

(1) 自動車メーカーはゼロから一〇〇〇円に回答が分散

自動車の大手メーカー労組は、一二組合中七組合が有額回答を引き出した。定昇相当分六九〇〇円に賃金制度改善分一〇〇〇円を加え七九〇〇円を要求したトヨタと、賃金制度維持分と制度改定原資を合わせて七〇〇〇円を求めた日産がそれぞれ満額回答。また、スズキ、ダイハツ、ヤマハも賃金改善分一〇〇〇円を獲得した。一方、ホンダ労使は組合員平均一〇〇〇円の賃上げ要求に対し、六〇〇円で収束した。



3月15日集中回答日、金属労協本部には午前10時頃から回答が続々と寄せられた

富士重工労組は、係長相当職に対する賃金体系の改善を求めたが、近く新賃金制度に移行することもあり、「制度構築時に賃金改善分の原資を充当する」との表現で合意。マツダは賃上げ要求にはゼロ回答だったものの、経営側から年間で要求同額分の一人平均年一万二〇〇〇円分のポイントを一カフエテリアプラン（福利厚生制度）に充当するとの提案があり、組合はこれを受け入れた。

一方、一時金は増額・満額が相次いだ。マツダ、日野、いすゞの賃上げゼロ組も一時金は満額で応えている。

(2) 統一闘争に亀裂—電機の労使交渉

統一要求・統一回答が前提だった電機の労使交渉だが、回答が二極化した。電機連合では、今春闘での統一闘争を離脱した三洋電機を除く一六中間組合が定昇相当分を除く賃金改善分として二〇〇〇円の統一要求を四年ぶりに掲げた。しかし、企業業績が大きくバラつくなかでの統一闘争は、これまで牽引役だった日立の労使交渉が、業績下方修正のなかでなくなったこともあり難航。最終局面まで相場形成役なき交渉を余儀なくされ、接点を見出せないまま回答日直前までもつれた。交渉打開のため組合は三月一三日、スト回避基準を一〇〇〇円にすることを口頭確認して、大詰め交渉に臨んだ。

その結果、集中回答日には富士通と富士通ゼネラルの二社がスト回避基準どおりで決着した以外、ほかは五〇〇円の分裂回答を提示。統一闘争に亀裂が生まれた。回答が歯止め基準に達し

ない場合、電機連合はストに入ることになっていて、分裂回答を受け入れない場合、電機連合はストに入ること

そのため、中村正武代表は記者会見でスト突入も想定したと述べたうえで、「断腸の思い、苦渋の選択で回答結果を集約せざるをえないと判断した」と苦しい胸の内を明かした。業績の二極化が顕著な業界だけに、中村代表は、「統一要求や統一闘争組織のあり方について議論を早急に進めていきたい。今後は、職種別賃金についても検討を急ぎたい」と述べると、統一闘争や要求のあり方についての抜本的見直しを示唆した。

(3) 実質的な有額回答を強調—基幹労連

鉄鋼、造船重機、非鉄金属の労組で構成する基幹労連の〇六春闘は、組合側の賃金改善三〇〇〇円（二年間）の要求に対し、経営側は具体的な金額の提示を見送り、「今後、新規財源を投入して賃金改善を実施する」ことを確認し、決着した。

基幹労連は賃上げ要求の手法について、従来のベアだけでなく、賃金カーブの歪みの是正や特定階層に傾斜した水準の引き上げ、財源の全額を仕事給に配分することなどにも広げた「賃金改善」という考え方を他産別に先駆けて打ち出し、今季交渉の月例給を重視した賃金改善要求の流れをリードした。

しかし、交渉に入ると、経営側は「組合員のこれまでの協力・努力には感謝する」としながらも、月例賃金改善の要求に対して、「固定的・構造的コスト増には慎重にならざるを得ない」「賃

金改善で三〇〇〇円を前提とするのは疑問—などの主張を繰り返して、労使の議論は最後までかみ合わなかった。

しかし、最終的に経営側は、賃金水準や賃金制度・運用などの個別企業の課題に対して新たな財源を投入することには理解を示し、その内容や水準などについては今後、個々の労使間で協議することで、とりあえず今季の交渉を終えた。

交渉がここまで難航した背景には、鉄鋼部門では史上最高益が相次ぐなか、一時金に業績連動方式を取り入れた結果、製造業でもトップクラスの高水準になり、「賃金が製造業平均より低い」との主張が「年収ベースでみれば決して低くない」と跳ね返されてしまった（宮園哲郎委員長）ことが大きいとみられる。年間一時金は鉄鋼大手で二一六〇二五六万円に達する見通しだ。宮園委員長は記者会見で、個人的見解と前置きしつつも、「賃金改善は、一〇〇〇円以上の財源投入になると確信している」と述べ、実質的な有額回答である点を強調した。

(4) 「賃金改善」による新たな課題

これらの交渉を通じて新たな課題として浮上したのが、ベアに代わる賃上げ要求として打ち出された「賃金改善」の位置づけだった。要求素案の論議段階で、連合の古賀伸明事務局長は、「賃金改善は、若年者の水準引き上げや、高齢者の賃金カーブの見直し、初任給、パートの均衡処遇、時間外割増しなども含まれる」と例示。総額人件費を拡大させる手段ならば多様な要求手法があってもいいと説明していた。月例賃

金に絞れば、賃上げ要求方式としては、①従来型のベースアップ②標準労働者のカーブとの乖離是正（中たるみ是正）③評価原資での配分④若年層や高齢層のカーブ是正—などのパターンが想定され、実際、各企業別組合の要求もいくつかのパターンにわかれた。

例えば富士重工では組合が、係長層への重点配分をもとめ、鉄鋼メーカー労組でも、仕事給への配分を前提として、賃金水準の落ち込みが顕著な五〇代後半のベテラン層への配分を求め、パターンもあつたが、いずれも継続協議の扱いとなった。

直接的ではないにせよ、この背景には、大手を中心に近年導入が進んだ「成果主義型賃金制度」の影響があつたといえる。経営側は産業内の「横並び」の排除だけではなく、企業内でも社員一律的に賃金を底上げする「ベア」からの決別を強く意識して交渉に臨んだ。賃金体系の変更を踏まえれば、世代間、役割間などで適切な財源配分があつてしかるべきとのスタンスがうかがわれた。配分のあり方については、交渉ごとにより労使のすり合わせが進むことになるとは、毎年の改定を必ずしも必要としない「賃金改善」という手法を今後とも続けるためには、組合には中長期的な賃金戦略が求められる。

このように、久しぶりに復活した「賃上げ春闘」は、その姿を大きく変え、さまざまな課題を提起したといえる。

（調査部 主任調査員・荻野登、調査員・新井栄三）