

2. 雇用形態間、規模間の格差是正は進むのか

(1) パート共闘——初陣の成果と課題

連合がパート共闘会議を発足させたのも、今春闘のトピックスだった。男性パートの時給は一般男性社員の五割にとどまり、女性パートでは四五・二%（〇四年現在）にまで賃金格差が拡大している。このような雇用形態間の格差拡大を踏まえ、今年から連合では、非正社員の取り組みを重点課題に位置づけた。その取り組みの中心が、パート共闘だ。

得
単純平均で一二・八円のアップを獲



連合は、共闘の課題として、①時間給の改善（時間当たり賃金の1%または一〇円以上の引き上げ）②合理的な理由のない格差の排除、均衡・均等待遇の実現③パート等の組織化——など六点をすえた。参加する一五産別が、具体的な処遇改善の要求を設定。同共闘をテコにパート等の処遇改善に本腰を入れ始めた。

連合が三月三〇日に発表した、第一回パート労働者の待遇改善集計によると、今季交渉で八〇五組合が、何らかの処遇改善に取り組んでいる。時給については、二二三組合が単純平均で二〇・六円の増額を要求。大方の交渉のヤマ場はこれからだが、これまでに九七組合が平均一二・八円増で妥結した。同一組合での比較データはないが、昨年の同時期（三月二九日）までにパート等の賃上げを獲得していた六二組合の平均賃上げ額一〇・六円を上回っており、まずまずの滑り出しといえそうだ。

このほか連合集計によると、これまでに三九組合が、パート等を含めた新たな人事処遇制度の整備で合意。三六組合が、休日・休暇、諸手当、福利厚生制度などの整備・改善で前進した。組織化では、通年の取り組みを含めて二五組合が、総計で二万一一八八人の拡

大に成功している。

パート共闘の初陣にあたり、参加した産別はどのように取り組んでいるのか。これまでの成果と課題について、UIゼンセン同盟、サービス・流通連合、フード連合にきいた。

正社員と同率の賃上げ要求で

ゼンセン

流通、外食産業といった非正社員比率が高い企業を傘下に収める民間最大

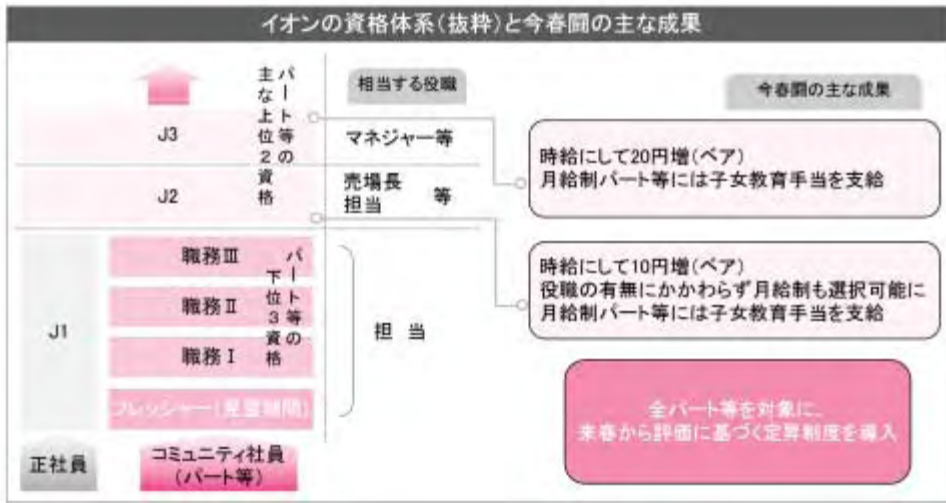
パート労働者の時給引き上げの取り組み状況
※2006年3月30日現在 報告されたものを集計

組織名	要求組合数	要求額 (単純平均)	妥結組合数	妥結額 (単純平均)
UIゼンセン同盟	124 組合	23.4 円	70 組合	13.0 円
サービス・流通連合	30 組合	11.4 円	17 組合	14.4 円
フード連合	12 組合	16.3 円	3 組合	5.0 円
JR連合	15 組合	18.1 円	1 組合	10.0 円
サービス連合	5 組合	20.0 円	組合	円
航空連合	12 組合	17.9 円	4 組合	8.3 円
印刷労連	1 組合	20.0 円	組合	円
全労金	2 組合	45.0 円	組合	円
連合北海道	2 組合	33.0 円	組合	円
連合山梨	2 組合	35.0 円	1 組合	9.8 円
連合奈良	5 組合	10.0 円	組合	円
連合岡山	組合	円	1 組合	5.0 円
連合高知	4 組合	22.8 円	組合	円
連合鹿児島	3 組合	23.3 円	組合	円
連合沖縄	6 組合	18.8 円	組合	円
合計	223 組合	20.6 円	97 組合	12.8 円

注 地方連合会と産別の両方から報告のあった単組については、産別の集計に含む
参考 昨年同時期(05/3/29)集計結果—要求: 102組合13.9円 妥結: 62組合10.6円

時給の引き上げ基準は、パート等に定算制度がある場合は昇給・昇格分に込め、昇給・昇格分は、パート等に比べて、タイプに応じた採用時給の均等・均衡水準の設定や、賃金・人事制度の確立を要求目標に盛り込んだ。

「賃金体系（カーブ）維持分に加え組合員一人平均一%の賃金引き上げ原資」を基本とする正社員のベア要求に合わせたもの。パートなど非正社員の組織化で先駆的なUIゼンセン同盟とはいえ、賃上げ要求の引き上げ率で正社員とパート等を完全に合わせるの



初めてのことだ。
三月二十九日時点のまとめによると、これまでに一二四単組がパート等の賃上げ要求に取り組んでいる。うち、七〇組合が単純平均一三・〇円で妥結。この段階で、昨年の最終妥結（七八組合で九・四円、前年との比較可能な五九組合で一〇・六円）を上回っており、「最終集計でも確実に昨年の実績を上回る情勢」（二宮誠・副書記長兼組織局長）だ。

時給の増額回答は、マックスバリュ西日本（二七円増）やヨークベニマル（二五円増）、マイカル（二二・八円増）——など、とくにスーパー関係で高い上げ幅が目立つ。「都市部を中心に人手不足感があり、優秀なパートが採れにくくなっている。パート戦力化の重要性が企業側に認識され始めたことも、追い風になったと考えられる」（同）と本部はみている。

幅広い処遇改善を交渉

イオン

パート等の賃上げは、妥結額から実際の獲得成果を正しく読み取るのが、難しい。

例えば、UIセンセン同盟に加盟する、スーパー大手のイオン労組。〇四年から、主に資格と月あたり労働時間のマトリクスで、「コミュニティ社員」と呼ばれるパート等社員を、組合に段階的に迎え入れ始めた。これまでに正社員組合員をしのぐ、一万七五〇人が加入。今春闘は、パート等一人当たりの時給換算で一円の増額要求に対し、昨年の三・一元（組合員約五〇〇〇人平均）を上回る、五・四円（組合未加入者も含めた約七万九〇〇〇人平均）で妥結したと公表している。

だが、同労組の太田克己・委員長代行によれば、「妥結額は獲得原資の合算を全コミュニティ社員数で平均化した数字」にすぎない。実際には、①組合員である上位二資格のパート等のベア分②月給制適用パート等にも新たに子女教育

手当（家族手当）を支給することに伴う原資——が、今季交渉で獲得した成果だ。また、全パート等を対象にした昇格制度があり、その昇格昇給原資も含まれている。

今春の交渉を通じ、正社員と共通の上位二資格のパート等については、「正社員と全く同じ賃上げ率」でベア改定が決まった（図参照）。マネジャー相当資格は時給にして二〇円増、売場長相当資格は同一〇円の積み増しになる。同社は〇三年に、正社員と上位パート

層の資格・処遇体系を一本化した。そのため、「コミュニティ社員の賃上げも、正社員の枠で合意した結果が、そのまま時給換算（端数切上げ）で反映される」（同）仕組みだ。

なお、下位三資格のパート等のベア改定は見送られたが、今季の合意に基づき来春からは、これを含むすべてのパート等に対して、評価に基づく定昇制度も導入される。

イオン労使はまた、上位二資格のパート等のうち、正社員と同じ年間一九二〇時間の変形労働時間制で働ける者については、月給制を選択できるようにすることも合意した。これまでに、上位二資格のパート等でも、マネジャーや売場長といった役職についていない場合は、時給制だった。

さらに、月給制が適用されるパート等を対象に、正社員同様の子女教育手当を新たに支給することでも一致した。適用者にとっては、本人が扶養する子女一人につき三千〜二万円の増額になる。正社員並みに働きたい優秀パート層にとっては、処遇が厚みを増すだけでなく、収入の安定も従来以上に見通

せるようになったと言える。

今季の交渉で、時給制パート等に対し、子女教育手当を時間換算で支給する要求はかなわなかった。しかし、同労組は引き続き、正社員とパート等の間に残る不合理な格差の解消に、取り組むとしている。同労組は今夏、残る月一二〇時間未満八六時間以上勤務の下位資格パート層、約四万四〇〇〇人の大量加入を見込んでいる。

均衡概念による制度確立を重視

JSD

春闘だけに時給の引き上げに目が向くが、正社員とパート等の均衡待遇概念に基づいた人事処遇制度の確立に、取り組みのウェイトを置く産別もある。百貨店やスーパーなどの大企業から中々まで二〇〇の組合で構成するサービス・流通連合（桜田高明会長）がそれ。



連合が3月31日に開いた中小・パート共闘の交流会

桜田高明・パート共闘座長(JSD会長)に聞く 長期的に育てることが重要



ワーク・ライフバランスの実現のためにも、多様な働き方が「尊重」される社会の追求が不可欠だ。しかし現実には目を向けると、多様化は処遇や能力開発などを置き去りにして進み、働き方による格差不安が高まっている。こうした状況を招いた責任は、多様な働き方を安価な労働力として、いかに活用してきた企業と、正社員を守る手立てとして、この問題を暗黙裡に容認し続けてきた労使にある。

こうしたなか、企業側に

組合員約一九・三万人のうち、三分の一をパート等が占めている。「本来的に時給の水準は、人事処遇制度の確立がなされるなかで議論するのが望ましい」(筒井隆昭・副会長)との考えからだ。

JSDは〇三年から、賃上げをはじめとする労働条件交渉を春に集中させる運動を改め、年間を通じて交渉する通年スタイルにシフトした。直近の〇五・〇六の二年は、すべての組合が取り進むミニマム課題に、「均等・均衡待遇に向けた概念・基準の整理と、各

種制度の協定化」をすすめている。そのため、具体的な成果を引き出した組合の例をみても、均衡待遇に向けた制度の構築というケースが相次いでいる。

JSDによれば、二一の交渉単位のうち約六五%で、均等・均衡に向けた何らかの取り組みが進行中。これまでに四四組織が妥結している。個別にみると、ラルズ、イズミヤなどが、正社員とパート等にわたる新人事制度の導入で合意。東武百貨店やライフは、均等・均衡待遇に向けた制度の再構築

を労使確認した。また、伊勢丹、高島屋、ヤオコー、天満屋ストアなど多くの組合で、パート等の六五歳までの再雇用制度の導入を確保している。

JSDでは、パート等の時給の引き上げについても、こうした制度改定の取り組みの一環として行ったところが多い。三月二九日時点でのまとめによると、三〇組織が単純平均一一・四円の要求を掲げて交渉し、うち一七組織が同一四・四円の引き上げで妥結している。JSDのパート等の賃上げ情報

は、原則、組合員平均(不可能な場合のみ非組合員も含めた平均)で示されている。しかし、人事処遇制度の構築が前提だけに、集計に際しては悩ましい面もある。

例えば、関西が地盤の準大手スーパー、イズミヤ。新たな人事処遇制度の導入にともない、パート等のタイプ別に〇円・一〇円・二〇円、〇円・三〇円・五〇円という定昇制度を設けた。そのため、今回の集約にあたっては、定昇分の原資をパート等組合員数(五

とつては人財力、仕事の質、組織風土・モラルなどが不安要素となっている。

他方、労組にしても、こうした状況に目を背けたままでは、組織の空洞化が懸念されるだけでなく、自らの雇用・処遇面へのマイナスの影響も必至だ。

まさに、非典型労働者の社会的・経済的な地位向上は、労働運動の課題として待ったなしとの反省に立ち、連合は今年、中小共闘を指南役に、二二の産別組織が参加してパート共闘連絡会議を設置した。このうち、一五の組織で〇六パート共闘会議を形成し、具体的な要求を提出、交渉をもった。なかなか難しかったパート等の待遇改善の取り組みを、意識してくれる労組が増え、閉じていたフタが少しずつ開かれてゆくの、何より嬉しい。

〇六春闘では、①合理的な説明のつかない格差の排除②時間あたり賃金の改善(一%または一〇円)③組織化へのアプローチ——など、パート等に関する具体的な取り組み目安を掲げた。しかしこれは、決して一部報道で取り

上げられたような統一目標の意味合いではない。あくまで、めざすべき山の頂上は均等待遇だが、入り口(取り組み方法)はいろいろあつていいというメッセージを込めた目安基準だ。一律一〇円アップでは単発の取り組みに終わってしまう。だから、時給の引き上げのみにとらわれることなく、不合理な格差全般の解消を視野に入れて問題提起できた点を評価してもらいたい。

各構成組織のこれまでの取り組みをみると、以前からパート等への取り組みが進んでおり今回さらに前進したところ、パート等の処遇改善のためにまずは組織化に向けた組合員範囲の見直しから取り掛かっていると等々さまざま。今年も、パート共闘として報道でも取り上げられることが多かったように、パート共闘を立ち上げた一番の成果は、長年埋もれてきたこうした取り組みが、より精査された形で、ようやく日の目を見るようになったことだろう。

構成組織のなかには、パート共闘が

できたお陰で、臆することなく、運動のメインにパート等の待遇改善を押し出したと評価してくれたところもある。〇六パート共闘会議の取り組みは五月六月でいったん総括し、通年で取り組むパート共闘連絡会議にバトンタッチする。〇七春闘では、目安としてミニマム協定項目を設けるかなど、今回の経験から得られる検討材料は少なくないだろう。中小共闘も年を重ねるごとに集約に信憑性が増し、参加数も充実した。パート共闘は、まだ始まったばかり。この共闘を、より多くの成果を集積する場として長期的に育てることが重要だ。

さくらだ・たかあき／七三年慶應大学商学部卒、高島屋入社。九三年全高島屋労働組合連合会会長。〇三年日本サービス・流通労働組合連合会(JSD)会長。五六歳、東京都出身。

六五人)で割り、平均一一・二円とはじき出した。一万人を超える未加入パート等に適用される定昇分の成果もあるが、集約には反映されていない。

簡井副会長は、「仕事や時間などのタイプ別、定昇制度の有無別に結果を集約するなど、有効な公表方法が今後の課題だ」と指摘する。

パート等の実態把握から

フード連合

パン、飲料・ビール、醤油味噌、乳業、食肉、製粉、菓子など一三業種、食品関係の約二七〇組合で構成する、フード連合(渡邊和夫会長、一〇・二万人)。パート等組合員は少ないが、

今春闘はすべての組合がパート等との対話を行い、実態やニーズを把握した上で、①パート等の時間当たり賃金引上げ目安一〇円以上②その他パート等の処遇改善への関与③パート等の組織化——のいずれか一つ以上に取り組み

円(飲料ビールフルタイム)など、賃上げを獲得する組合が始めている。後者のパート等に関しては、派遣や請負が増えていることから、実態把握も課題の一つ。このほか、時給については一九組合、その他の処遇改善では一六組合が交渉中だ。

交渉はこれからの組合が多く、本部が集約している事例は少ない。食品業界のパート等には、大まかに製造ラインタイプ(短時間・フルタイム)と、一般事務・営業・販売(マーケティング・グスタップ)タイプの二種類あるが、三月二八日時点で、前者については五円増(パン)、一〇円増(醤油味噌)、二二三三元(食肉フルタイム)、二七〇〇

フード連合では、食肉関係労組での成功事例を一つのパターンセッターに、組織化と処遇改善を両輪で推し進める取り組みが、拡がろうとしている。同労組は昨秋、パートナー社員(フルタイムパート)約九〇〇人の組織化を実現。その組合員自身を交渉主体にして、①考課面接の実施と考課の開示②リーダー手当の新設——など、人事処遇制

(2) 拡大する規模間格差

——二年目を迎えた「中小共闘」の動向

① 大手に比肩する結果引き出す

連合傘下で三月中に賃上げ交渉が決着した組合は、三割に過ぎない。中小の交渉はこれから本番だ。三月三十一日現在で集約した三〇〇人未満の七五六組合の定昇相当分を含む妥結額は加重平均で四八一・九円、一・八八%のアップ。昨年の同一組合の結果と比較すると額で四〇六円、率で〇・一六ポイント上回っている。近接する三月二三日時点で日本経団連がまとめた大手企業の賃上げ集計(五五社)が平均四八三・三元(一・五三%増)で前年実績比

一七五円増であることをみても、中小の結果は見劣りしない。

ここ数年、大手組合の多くがベア要求を見送るなか、定昇がないなど賃金制度が整備されていない中小企業では、賃金水準が低下傾向にあった。厚労省の賃金構造基本統計調査に基づく『六連合白書』の試算によると、九〇年代以降で賃金の規模間格差がもつとも小さかった九五五年時点では、大企業一〇五・三に対して中小企業は九七・四だった格差が、二〇〇三年には一〇七

こうした状況を打開するため、大手が要求せずとも、中小主体の産別が結集して、組合員三〇〇人未満の労組向けに独自の要求、独自の交渉日程を設定し、交渉を追い込む新しいパターン

の形成をめざしてUIゼンセン同盟、JAM、全国一般などを中心に三年前にスタートしたのが連合の中小共闘だった。

その大きなきっかけは、先述したように統計的にも明らか規模間格差の拡大だが、その伏線は〇二年春闘にあったと、連合の中小委員会委員長の小

度の拡充を勝ち取った。今春闘ではさらに、パートナー社員の職種範囲の拡大にともなう、対象者の組織化と役割手当の新設などを協議している。

「食品業界では、品質事故や不祥事に対する反省から、安全・安心の堅持には全社員を包含した活動が不可欠との意識が高まった。組合幹部の考え方も徐々に変化してきており、パート等の処遇改善についての取り組みの幅は、昨年より着実に拡がっている」(栗田博・労働局長)。フード連合では現在一三組合が、パート等の組織化に向けて粘り強く交渉を重ねているという。

(調査部 渡邊木綿子)



大手と中小の格差も話題になった日本商工会議所と連合の首脳会談(3月16日)

出幸男JAM会長は指摘する。〇二年に大手で吹き荒れたベアゼロ・定昇凍

2006年		(24組織)		2006年		2005年		対比	
※06年3月31日現在		組合数	組合員数	額	率	額	率	額	率
規模	～99	573	26,812	4,276	1.72	3,932	1.58	345	0.14
	100～299	440	80,616	4,628	1.81	4,312	1.69	316	0.12
計		1,013	107,428	4,540	1.79	4,217	1.66	323	0.13
2005年		(25組織)		2005年		2004年		対比	
※05年7月6日現在		組合数	組合員数	額	率	額	率	額	率
規模	～99	2,016	84,385	3,514	1.46	3,265	1.36	248	0.10
	100～299	1,169	205,620	3,955	1.59	3,756	1.51	199	0.08
計		3,185	290,005	3,826	1.56	3,613	1.47	213	0.09
2004年		(25組織)		2004年		2003年		対比	
※04年4月27日現在		組合数	組合員数	額	率	額	率	額	率
規模	～99	1,467	60,706	3,314	1.38	3,022	1.28	292	0.10
	100～299	923	164,901	3,864	1.54	3,652	1.47	212	0.07
累計		2,390	225,607	3,716	1.50	3,482	1.42	233	0.08

注 各年の前年比較は、同一組合実績と比べているが、3つの表の間では、対象組合が異なっているため、比較対象とはならない

結や賃金カットは、中小に大きな打撃を与えた。定昇制度といった昇給制度がない中小企業では、要求なしがイコール賃上げゼロとなるケースが多い。大手ではベア要求がなくなるとも一年・一歳毎に上昇する賃金カーブ（構造）は維持される。このため、〇二年以降、大手組合が賃上げ要求を見送り、中小が同じ対応をとった結果、大手と中小間の格差が拡大したという。だからこの間、「低下した中小の賃金を正常化させる取り組みが不可欠になった」（小出会長）。

②〇四～〇五年の取り組み動向
ベアゼロ春闘が続いた結果、大手の交渉が賃上げ相場を形成し、中小にも

波及するかつての春闘パターンは崩れた。そのため、中小が独自に交渉パターンをつくり、その相場を波及させる新たな戦術が求められ、〇四年に中小共闘が立ち上げられた。初陣の共闘には三〇産別が参加。五二〇〇円の要求目安をつくり、交渉日程と回答指定日を大手の結果に影響されないように以前より大幅に前倒した結果、前年比二〇〇〇～三〇〇〇円のアップを獲得した（表参照）。

こうした中小共闘の成果もあり、翌〇五年の春季生活闘争から連合は要求方針の中心に「格差是正」をすえる。日本経済が〇二年ごろの危機的状況を脱し、回復局面に移行する過程で、連合は労働分配率低下に象徴される「労働側へのしわ寄せ」に加え、規模間、産業界間、男女間、雇用形態間などでの「所得の極化」が進行したと分析。新たにすべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）に、「規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現に向けた継続

的な取り組み」を追加した。

このうち、規模間格差是正の推進役として中小共闘が、連合春闘の中に明確に位置づけられ、〇五春闘では、要求面と闘争体制面を強化。大多数の大手組合がベア要求を見送るなか、中小共闘に参加する構成組織が、中小・地場の格差是正分として五〇〇円以上の要求目安を決めた。賃金確保相当分を五二〇〇円に置いていたため、五七〇〇円以上を賃上げの要求目安とした。結果、前年同様に二〇〇〇～三〇〇〇円程度の増額を確保。金額的にはわずかながら、前年より少しでも賃金が上昇することは、大手との格差縮小にも資するということ、中小共闘は「連合春闘の柱」（笹森清・前連合会長）となった。

③今季は賃金改善分二〇〇〇円以上で取り組み

今年は大手の要求動向を踏まえ、要求目安を賃金カーブの確保相当分四五〇〇円プラス賃金改善分二〇〇〇円以上の六五〇〇円以上に設定して交渉に臨んだ。

中小共闘の中核組合であるUIゼンセン同盟とJAMなどでの今季交渉での特徴をみる。

中小も「極化」が顕著に

UIゼンセン同盟

民間最大産別のUIゼンセン同盟加盟組合のうち、四月三日までに妥結した三〇〇人未満の組合の賃上げ額を規模別にみると、一〇九九九人（一〇二組合）が、単純平均で五七四二円（二・三％）、一〇〇〇～二九九九人（九一組合）

が五五四八円（二・一％）。三〇〇〇～九九九人規模の一・二五組合の単純平均五六八五円（二・一％）、また一〇〇〇～二九九九人の五六組合の平均五六二三元（二・〇％）アップと比べてもまったく遜色がない。それどころか、一〇九九九人の方が一〇〇〇～二九九九人規模を額・率とも上回っている。

この動向について二宮誠副書記長は、「確かに中小は健闘している。業績がいいところは、大手を追い越す回答で妥結した企業もある。しかし、中小でも二極化が進み、業績の悪いところは昨年を下回ることもある」と現状分析。規模間の賃金格差が明確になったため、組合が是正を主張しやすくなった面はあるとしながらも、三年目を迎えた中小共闘の浸透が、こうした好成果に結びついてきたとみている。「（中小共闘結成前は）トヨタや電機各社の交渉動向をみていたが、同じ中小に目を向けて取り組み出した成果が、陰に陽にあらわれてきた」（二宮副書記長）と、共闘の後押しを強調する。

賃上げが一〇〇一年水準に回復

JAM

機械金属関係の中小労組を主体につくるJAMはもともと、業種間・規模間格差の縮小を賃金闘争のメインに置いてきた。このため、全組合員を対象とした賃金調査を実施し、約二五万人のサンプルを用いた賃金プロット図を作成。これを活用して、単組ごとに賃金水準を比較・分析できる資料を提供してきた。また、この調査結果から導き出された数値をもとに、最終決断場面に用いるJAMミニマムを決めるな



会見に臨む小出会長(右)

ど、独自データに依拠した賃金闘争を展開してきた。実は中小共闘が設定する要求目安や妥結ミニマムは、JAM調査に依存している面が強い。

全数調査というツールをもつだけにJAMは〇二年以降続いた中小における賃金水準の低下を身にしみて感じてきた。だから今季は「賃金の正常化」(小出会長)を意識した交渉を展開した。回復のメルクマールとなるのが最後に統一ベア要求した〇一年の数字だ。三月二十九日現在、三〇〇人未満の賃上げ妥結額は五〇五五円で、〇一年の水準を若干上回っている。賃上げ額だけみると、最後のベア要求時のレベルに戻ったことになる。

賃金制度が整備されていない中小労組向けにこうしたプロット図を用いて賃金構造維持の考え方を普及してきたことが、じわじわと効果を発揮してきた。今年、JAMも中小の賃金構造維持分にすえた四五〇〇円以上の回答を引き出した中小組合が、同時期の集計で四八・一%から五六・六%に増えた。

格差差是正のための賃金改善を確保した組合が、着実に増えており、三月中旬の決着組は改善分で一〇〇〇円以上を確保している。

この結果について、木住野徹・労働政策局長は、「調査に基づいたプロット図やデータを示すことで、賃金構造維持分があり、なぜ格差差是正が必要なのかかわかってくる。これが各組合に浸透してきている」とみている。

企業 グループ内での格差差是正

自動車総連

ゼロや有額などメーカー労組の回答が分散した自動車総連でも、加盟二〇〇組合中ベアなどの賃金改善分を要求した九九一組合のうち三月三〇日現在で、一八八組合が改善分を獲得した。三〇〇人未満の中小ばかりではないが、同じグループ企業内における格差に着目した取り組みが進展している。

一八八組合のうち具体的な結果が明らかでない一七〇組合の賃上げ額は平均で七九四円。トヨタ、日産などを上回る一〇〇〇円以上の改善分を獲得した組合が六三組合にのぼっている。このうち車体・部品関係の結果をみると、一〇〇〇円以上の賃上げを引き出したところが四七組合にのぼることから、加藤裕治自動車総連会長は「春の交渉で格差差是正を含めて継続して取り組んできた結果が出てきている」と評価。この勢いを四月から交渉が本格化する販売関係の交渉につなげたいと強調している。

④ 共闘の抱える課題

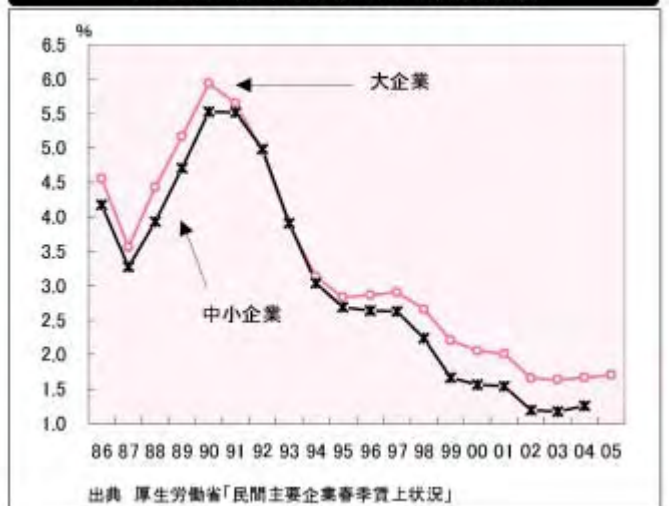
中小の多くがこれから賃金交渉を本

格化させるが、人手不足感の高まりが交渉に影響してくる可能性はある。バブル崩壊直後の九二年と九三年はまだ人手不足感が強く、中小企業の賃上げ率が、わずかながら大手を上回ったことがあった。旧労働省の調査で、九二年の大手の賃上げ率が四・九五%に対し中小が四・九八%、九三年は大手が三・八九%に対し中小は三・九一%だった。最近の採用動向からみて、人手不足が中小の賃金交渉に与える影響を無視できない状況になりつつある。

三月までの交渉経過を踏まえて、中小共闘は、これから解決をめざす組合に対して三月三十一日、①賃金カーブの算定が可能なのはカーブ相当分を確保し、一〇〇〇円以上を上積みする②カーブ算定が困難な組合は、五〇〇〇円以上を獲得する——との妥結基準を示した。さらに、交渉が難航する場合は、四月中旬に妥結ミニマム基準を示し、粘り強い交渉を展開するよう働きかける方針(四月一三日に妥結ミニマムを「四五〇〇円以上確保」に決めた)。妥結ミニマムは、交渉を行った最後に労使が決断する際、決断しやすい額を提示し、解決の促進を図るものという位置づけだ。

三年を経過して実績を積み重ねてきた中小共闘だが、依然として、取り組みは産別ごとの縦割り状態で、産別内部でのデータ集計や産別内での相場波及に止まるところが多いのが実情だ。

図1 大企業・中小企業の賃上げ率の推移



このため、これからは都道府県に設置されている連合の地方連合会単位での取り組みが重要になる。JAMの小出会長は「中小春闘は産別共闘と地方・地場共闘が車の両輪」と強調する。地方連合で立ち上げられた地方共闘のうち、岩手、愛媛、山口の各県では、中央とは別の独自の要求目安を立てて、県内の中小で横断的な取り組みを開始したところもある。地域間格差の拡大が懸念されるなか、中央での成果が、地方にどう波及していくかが、中小共闘の試金石だといえる。

(調査部 主任調査員・荻野登、調査員・才川智弘)