

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第4章 労使関係の動向

#### 第1節 平成2年における労働情勢の推移

##### 1) 平成2年春の労使交渉をめぐる動向

平成2年春季労使交渉は、長期にわたる安定した景気の拡大を背景に、労働力需給の引き締まり、好調な企業収益等の環境下で行われ、総じて、労働側にとって好環境の下で開始されたが、交渉のヤマ場を迎える春先になって、円安、株安、金利高のいわゆる「トリプル、デメリット」に伴う経済の先行き不透明感もやや出て、その行方に微妙な影を落とした。

2年春季労使交渉に当たっての労働側の動きをみると、官民統一後初めての春季交渉に臨む日本労働組合総連合会(連合)は、要求課題を中心とする「90春季生活闘争基本方針」と闘い方を基本とする「同闘争方針」を決定した。「90春季生活闘争基本方針」によると、2年の「春季生活闘争」への取り組みとしては、賃金引き上げ、労働時間短縮、政策制度改善要求の三本柱で臨み、その闘い方は、1)賃上げ・時短は、構成組織の責任と「連合」の調整を基本に進め、2)政策制度要求は、「連合」の責任と構成組織の参加を基本とするとした。賃金引き上げでは、「経済力にふさわしい実質生活の向上」を目指し、「連合」としての賃上げ目標を「8~9%中心」として構成組織全体が参加する体制をとることとした。労働時間の短縮については、「1993年度総労働時間1,800時間」の中期目標達成に向け、1)すべての構成組織で4週6休制以上を獲得、2)公務・公共部門の閉庁による完全週休二日制実現等の目標を掲げた。

また、全国労働組合総連合(全労連)は、「90国民春闘方針」において、組合員と家族の生活実態と日本経済の状況をみると、大幅賃上げの要求は正当で実現可能とし、要求目標を3万5,000円以上、全国一律最低賃金の確立、時短要求では当面の目標として週40時間への労働時間の短縮等を掲げた。さらに、全国労働組合連絡協議会(全労協)も「90年春闘方針」で、大幅賃上げ3万円、10%以上を目標とし、時短では週40時間の実現を掲げた。

一方、経営側は、日本経営者団体連盟(日経連)が2年1月17日に発表した「労働問題研究委員会報告—政治、経済、社会の健全な発展を考える—」のなかで、「実質生活水準の向上のためには、賃金引き上げより物価の引き下げが重要」とした。このため賃金決定については、マクロ的には「雇用者一人当たりの人件費の伸びを中期的な実質国民経済生産性の伸びの範囲とすること(生産性基準原理)」に照らし、企業レベルでは中長期的な視点も含めた自社の支払能力を基盤になされるべきであるとした。労働時間の短縮については「賃金と時短とは常にパッケージで考えなければならない」とし、時短は労使交渉の中で適切なペースで進めるべきであるとした。

以上のような労使の基本的な主張の下で、各単産、単組における要求設定、提出、交渉、回答がなされたが、要求賃上げ率は元年より1%ポイント程度上回り、連合の賃上げ目標である8~9%前後の要求が大半を占めた。

このような環境の下で賃上げ交渉がヤマ場を迎えたが、鉄鋼が賃上げ4.7%と一時金(夏冬)136万円、電機が賃上げ5.93%、自動車5.97%、私鉄6.49%(従業員ベース)で妥結し、時短については、電機が休日1日増を獲得したほか、年休取得促進等で一定の前進がみられた。労働省労政局調べによる主要企業の賃上げ額は、1万5,026円、賃上げ率は5.94%と額率とも元年を上回った。

2年春季労使交渉の主な特徴としては、交渉のヤマ場が4月4日~5日に集中する短期集中決着となり、昨年より交渉のペースが早まったこと、4月12日に内閣総理大臣と連合との政労会見が行われたこと、また、賃上げ、時短のほか育児休業制度の導入など福祉面の取り組みがみられたこと、などが挙げられ

る。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

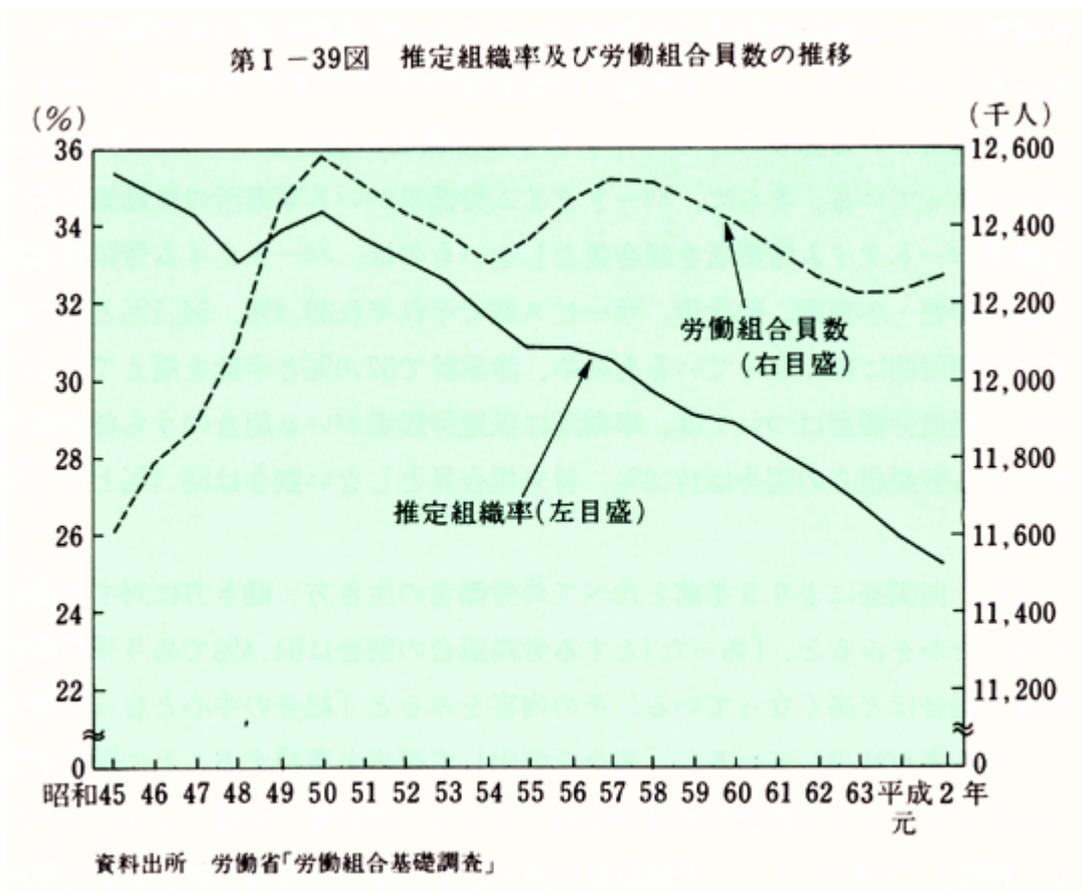
### 第4章 労使関係の動向

#### 第1節 平成2年における労働情勢の推移

##### 2) 労働運動の今後の課題

我が国の労使関係は元年に組織労働者の約3分の2を結集した新「連合」が発足するなど歴史的な転機にあるが、今後の労働運動については課題も多い。まず、労働組合の組織状況をみると、労働省「労働組合基礎調査」によれば2年6月末日現在の労働組合員数は1,226万5,000人(前年差37,000人増)となったものの、労働組合数は7万2,202組合で元年に比べて403組合、0.6%減少し、推定組織率(雇用者数に対する労働組合員数の割合)も25.2%と元年の25.9%に比べて0.7%ポイントの低下となった(第I-39図)。

第I-39図 推定組織率及び労働組合員数の推移



元年から2年にかけての労働組合員数の増減を産業別にみると、建設業(前年比5.4%増)、金融・保険業、不動産業(同1.9%増)、卸売・小売業、飲食店(同1.9%増)、製造業(同0.2%増)で増加したが、これら以外の産業では減少しており、特に鉱業(同17.2%減)、運輸、通信業(同163%減)、サービス業(同1.0%減)での減少が目立っている。産業別に推定組織率をみると、卸売・小売業、飲食店で保合い、雇用者数の減少から農林漁業で上昇したものの、これら以外の産業では低下した。

推定組織率を長期的にみると、昭和30年代の半ばから50年頃までおおむね35%程度で推移していた

が、50年代以降は傾向的に低下している。これは製造業等相対的に組織率が高い産業の雇用者に占める割合が低下する一方で、卸売、小売業、飲食店、サービス業のような組織率が低い産業のウェイトが上昇していることが一つの背景となつていていると考えられる。また、各産業内での組織率低下の背景としては、パートタイム労働者や派遣労働者の増加にみられる就業形態の多様化、労働者意識の多様化等が考えられる。

そこで、労働省「労働組合実態調査」(2年)によりパートタイム労働者、派遣労働者について労働組合への加入状況等を見ることとする。労働組合のある事業所について常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合10.3%に対し、組合員に占めるパートタイム労働者の割合は0.9%にすぎず、事業所にパートタイム労働者がいる組合のうちパートタイム労働者が加入している組合も7.7%にとどまっている。さらに、パートタイム労働者がいる事業所の労働組合のうち将来パートタイム労働者を組合員としないものは、パートタイム労働者比率が高い卸売、小売業、飲食店、サービス業でそれぞれ39.4%、54.1%と他の産業より相対的に低くなっているものの、産業計で57.0%と半数を超えている。

また、派遣労働者については、事業所に派遣労働者がいる組合のうち将来組合員とする労働組合の割合は17.8%、将来組合員としない割合は58.1%となっている。

また、同調査により5年前と比べての労働者の生き方、働き方に対する変化があったかをみると、「あった」とする労働組合の割合は84.4%であり平均年齢の若い組合ほど高くなっている。その内容をみると「組合の中心となつて活動している者が減少している」、「組合を経由して要求を獲得することの関心が薄らいでいる」とする組合の割合が高い。さらに、労働省「労使コミュニケーション調査」(元年)により、労働組合に加入していない労働者の加入しない理由をみると、「関心がない」(15.8%)、「加入しても利益がない」(15.6%)、「労働組合と考え方が異なる」(14.7%)など本人の意思により加入しない者が46.1%と半数近くを占めている。なお、会社への不平不満の申し立て方法をみると、「直接上司へ」(73.1%)、「自己申告制度による」(20.3%)に対し労働組合を通じた者は15.3%であった。他方、加入している者について、組合活動や運営に自分の意見や希望を「反映させようという気持ちがある」者は72.8%で、そのうち「反映できるようになっている」とする者は82.1%を占めている一方、組合活動に関する満足度をみると、「やや不満であるが、まあまあである」が64.4%と最も多くなっており、「非常に不満である」とする者は9.5%となっている。以上のように、労働組合加入者については労働組合活動に期待するところが比較的大きいが、今後の労働組合の運営が未加入者にいかに関心が持たれるかが課題となろう。

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第4章 労使関係の動向

#### 第2節 平成3年春の労使交渉をめぐる動向

平成3年春季労使交渉は、長期にわたる安定した景気の拡大を背景にしつつも、企業収益が減少し、加えて湾岸危機の心理的な影響が残っている環境下で行われた。実質経済成長率は、2年前年比5.6%増と4年連続で4%を超える伸びを示したが、四半期で見ると前年比は2年7～9月期以降伸びが鈍化した。

先行きについては、政府の見通しで2年度5.2%の後3年度は3.8%と前年より低めではあるものの、設備投資と住宅投資を中心として内需型の成長は持続すると見込まれた。日本銀行「企業短期経済観測調査」(3年2月)によれば、企業収益は2年度は減益となり、先行きの予測も1.0%増と低い伸びとなっている。消費者物価は、当初の見通しよりは高くなったものの総じて安定基調で推移した。他方、雇用環境は有効求人倍率(季節調整値)が上昇を続け、2年10～12月期1.43倍となった。また、企業の雇用判断も不足の度合いを強めるなど、労働力需給は引き締まり基調が続き、完全失業率(季節調整値)も前年を下回った。

3年春季労使交渉に当たっての労働側の動きをみると、「連合」は、2年11月21日に開いた中央委員会で、「91春季生活闘争基本方針」を決定した。その中で、1)経済先進国にふさわしい「ゆとり、豊かさ、社会的公正」の実現を目指して「経済・産業優先」から「生活重視」社会への転換を図ること、2)賃金引き上げ、労働時間短縮、政策制度改善要求の三位一体で臨み、労働条件改善の多様な要求の実現を目指すこと、3)時短を賃上げ抑制の口実とさせないこと等が決定された。また、3年1月17日の中央委員会では「同闘争方針」を決定し、「時短は賃上げと同等の力で」具体的な成果を引き出すべく構成組織が取り組むこととした。なお、懸念されていた湾岸危機の影響については連合総合生活開発研究所のシュミレーション分析を踏まえて要求を変更する必要はないとした。こうした主張の下で3年の「春季生活闘争」への取り組みとしては、賃金引き上げでは、「連合」としての賃上げ目標を前年同様「8～9%中心」としたが、企業規模間格差是正のため中小企業の取り組みを重視し1万9,000円程度を目標とした。労働時間の短縮については、3年の時間短縮闘争を「1993年度総労働時間1,800時間」の中期目標達成への重要な節目として位置づけ、「36協定」の厳正な締結、「ノー残業デー」の設定等により3年に1,900時間台に向けて取り組むこととした。

また、全労連は、要求目標を2年と同じく、3万5,000円以上、時短要求では週40時間への労働時間の短縮等を掲げたほか、育児休業制度の確立・拡充等を始めとする政策要求を軸とする「91国民春闘方針」を決定した。さらに、全労協も「91年春闘方針」で、2年と同じく、大幅賃上げ3万円、10%以上を目標とし、時短では週40時間の実現を目標に掲げた。

一方、経営側の動きをみると、日経連は3年1月17日に発表した「労働問題研究委員会報告」において、各企業の業績は今後の見通しが不透明になっていることから賃上げについては慎重な態度をとり、従来通り生産性基準原理を堅持した上で、各企業が支払能力に沿った賃上げを行うことを主張し、また初任給については据え置くよう求めた。他方、労働時間については生産性向上の成果配分をより労働時間短縮に配分するよう労使が目標を定め、総実労働時間の短縮に取り組むことを主張した。なお、3月5日の日経連、連合の会談の中で、連合側が「賃金と時短とのパッケージ論には同意できない。日本の労働時間の水準を欧米並みに引き下げることが先決である。」と主張したのに対し、日経連側は「二兎(賃金,時短)を追わず一兎(時短)を追うことが必要である。」と反論し、「昨年並みの賃上げは物価を押し上げる。」と主張した。

以上のような労使の基本的な主張の下で、各単産、単組における要求設定、提出、交渉、回答がなされたが、要求賃上げ率は昨年並みとなり、連合の賃上げ目標である8～9%前後の要求が大半を占めた。

鉄鋼労連は、2年を0.14%ポイント上回る定昇込み2万1,400円(8.05%、うち定昇3,400円)の賃上げ、休日4~6日増、さらに一時金、育児休業制度の確立等をセットで要求した。電機労連では、平均賃上げ8%程度を基調とし併せて1日の所定労働時間短縮、多目的特別休暇の新設等を、自動車総連では、賃上げ率8%を基準として1993年度までに年間所定労働時間1,920時間にするため92年度年間休日2日増、年間一時金5か月基準を、私鉄総連では、賃上げ率9.6%に一時金0.2か月増をそれぞれ要求した。

このような環境の下で賃上げ交渉が4月3~4日にかけてヤマ場を迎えたが、鉄鋼が賃上げ4.33%と一時金(夏冬)138万円、電機が賃上げ5.55%、自動車が5.59%、私鉄が1万7,000円、6.41%(従業員ベース)で妥結し、時短については、鉄鋼が「90年代半ばをめどに年間総労働時間を1,800時間台とする」ことを内容とした中期プログラムを獲得したほか常昼勤務者2日、交替勤務者3日の休日増、電機が土曜日が祝日と重なった場合の金曜振替休日制度、労使協議委員会の設置に合意した。労働省労政局調べによる主要産業の賃上げ額は、1万4,911円、賃上げ率は5.65%と額、率とも2年を下回った。

なお、2年に引き続き4月12日こ内閣総理大臣と連合との政労会見が行われ、連合は、1)政策・制度改善の最重点課題、2)官公労働者の労働条件課題を申し入れた。

3年春季労使交渉の主な特徴としては、63年以来3年間続いた賃上げ率が4年ぶりに低下したこと、他方で中期的な労働時間の短縮に向けて労使の積極的な取り組みが進展したことなどが挙げられる。