

## 第I部 平成元年労働経済の推移と特徴

### 4 労使関係の動向

#### (1) 平成元年における労働情勢の推移

##### 1) 平成元年春の労使交渉をめぐる動向

(賃上げ要求のアップと「時短元年」)

平成元年春季労使交渉は、個人消費や設備投資を中心とした好調な内需を主要因とした景気の拡大局面のなかで、企業収益は大幅に増加し、労働力需給は引締まり基調となり、消費者物価の安定が続いているという経済条件の下で行われた。

労働側は、全日本民間労働組合連合会(連合)が昭和63年12月15日に開いた中央委員会で「89春季生活闘争方針」を決定し、前年と同様賃金闘争、労働時間短縮闘争、政策、制度改善闘争を三位一体で取り組むとした。そして、新しい内需主導型経済の定着と「ゆとりある生活、家庭の幸せ」の実現のため、積極的な賃上げと大胆な時間短縮、政策制度の改善の実現が必要とし、具体的な要求目標として、賃上げは6~8%のゾーンとし、7%程度を中心に「連合」の加盟組織全体が参加する体制をとるとした。また、時短については、1993年度の年間総労働時間を1,800時間とする「中期時短基本方針」に基づき、完全週休2日制の確立等、できる限りの加盟組織が取り組むとした。

また、日本労働組合総評議会(総評)は「89国民春闘方針」において、「ゆとりある生活を求めて、くらしと労働を見直し、『賃金も時間も雇用も』かちとる春闘をめざす」とし、賃金要求目標としては8%(定昇別)以上2万2,000円以上、時短については中期目標に沿ってすべての組合が時短要求を提出するとした。

このほか、国民春闘連絡会(総評、中立労組連絡会、純中立単産)や金属労協も賃上げ目標をそれぞれ「少なくとも8%程度を目標」、「6~7%」とした上、時短にも取組みを求めた。

一方、経営側は、日本経営者団体連盟(日経連)が元年1月18日に「労働問題研究委員会報告-真の豊かさの実現のために-」を公表し、賃金問題については、ホームメイド・インフレを排除するためには従来からの主張である「生産性基準原理」は必須のものであるとし、さらに国際的にみて物価水準の高い我が国における実質生活水準の向上は、既に世界最高の水準にある名目賃金を更に引き上げるのではなく、物価水準の引下げによって実現するのでなければならぬと強調した。また、労働時間問題についても、豊かな社会に向けての重要課題とした上で、時短は賃上げ同様のコストアップ要因という考えの下に、賃上げと時短をパッケージにして「生産性基準原理」に照らして考えるべきという考えを強調し、かつこの考え方は定着してきたと指摘した。

こうした労使の基本的な主張の下、民間の賃金交渉の経過をみると、労働側は、連合の方針を受け、3月中旬を中心として各単産、単組で要求がまとめられ、提出された。要求賃上げ率は63年より0.5~1%ポイント上回る7%前後としたところが多かった。戦術的には、4月6日~11日を主要民間労組のヤマ場とする「高原型」の体制を組んで臨むこととした。また、特に元年の特徴として、労働時間短縮について「時短元年」といわれるほどの盛り上がりを見せ、賃上げに加え時短も要求したところが増加した。

3月末~4月上旬にかけて先行組合が回答を引き出した後、4月6日には鉄鋼、造船、電機、自動車、繊維等に、7日にはNTT、電力、食品、電線に、11日には私鉄に回答があり、一部企業を除き即日妥結された。

以上のような経過で行われた民間主要企業における元年春の賃金交渉の結果を労働省労政局調べによりみると、賃上げ額は1万2,747円、賃上げ率は5.17%で、額、率とも63年(1万573円、4.43%)を上回り、また、妥結額

の企業間の分散を示す四分位分散係数は0.11と、63年(0.12)とほぼ同程度であった。

---

---

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

## 第I部 平成元年労働経済の推移と特徴

### 4 労使関係の動向

#### (1) 平成元年における労働情勢の推移

#### 2) 新「連合」の発足と労働運動の動向

##### (新「連合」の発足)

全国産業別労働組合連合(新産別,昭和24年結成),総評(25年結成),中立労働組合連絡会議(中立労連,31年結成),全日本労働総同盟(同盟,39年結成,前進の全労は29年結成)のいわゆる労働4団体体制から62年11月20日の全日本民間労働組合連合会(旧「連合」)の発足を経て,元年11月21日,78構成組織(内4友好参加組織)の官民約800万労働者を傘下におさめる「日本労働組合総連合会」(新「連合」)が発足した。この官民統一の新「連合」発足までの経緯を簡単にみておこう。

戦後我が国の労働組合は,分裂と再編を繰り返してきたといえる。そのなかで42年,43年に民間大手単産,単組を中心として地方に「民間労組協議会」(名称は地方により異なる)が結成される等新しいナショナルセンター結成の気運が盛り上がり,45年11月に戦線統一世話人会,47年3月に19単産による統一連絡会議が結成されたが,運動理念にかかわる対立を底流として48年7月に統一連絡会議は解散した。

しかし,48年の石油危機を契機に経済の安定成長への移行と産業,社会構造変化に対する労働組合の対応が強く求められるなかで,勤労者の実質生活を維持する観点から政策,制度要求重視の必要性が強く認識されることとなり,51年10月に民間16単産,1組織により政策推進労組会議が発足した。その後民間先行による労働戦線統一の気運が更に高まり,55年9月に民間6単産代表により統一推進会が結成され,さらに56年12月には38単産で統一準備会が,次いで57年12月には民間41単産,約431万人の参加の下に全日本民間労働組合協議会(全民労協)が結成された。

全民労協は連合体移行への準備を進め,62年11月,民間55単産539万人,他にオブザーバー加盟,友好組織を含めて計62単産組織,555万人を傘下に民間労組の統一体である旧「連合」が結成された。旧「連合」の結成により,31年以来続いてきた4団体体制のうちの同盟,中立労連は旧「連合」へ発展的に解消され,新産別も機構を縮小した上しばらく存続し,翌63年10月25日に解散された。

一方,総評は傘下に官公労組を多数擁したことから,当面解散せず,旧「連合」と併存し,運動面で協力するなかで官民の「全統統一」の完成に全力をあげることとなった。その後2年間の協議期間を経て,ついに元年11月,官民統一の新「連合」が結成されるに至り,総評も解散された。

一方,新「連合」発足と併行して,元年11月21日に旧統一労組懇傘下組合等が中心となり「全国労働組合総連合」(全労連,公表140万人)を,同12月9日に国労,都労連などが「全国労働組合連絡協議会」(全労協,公表50万人)を発足させた。

##### (労働運動の今後の課題)

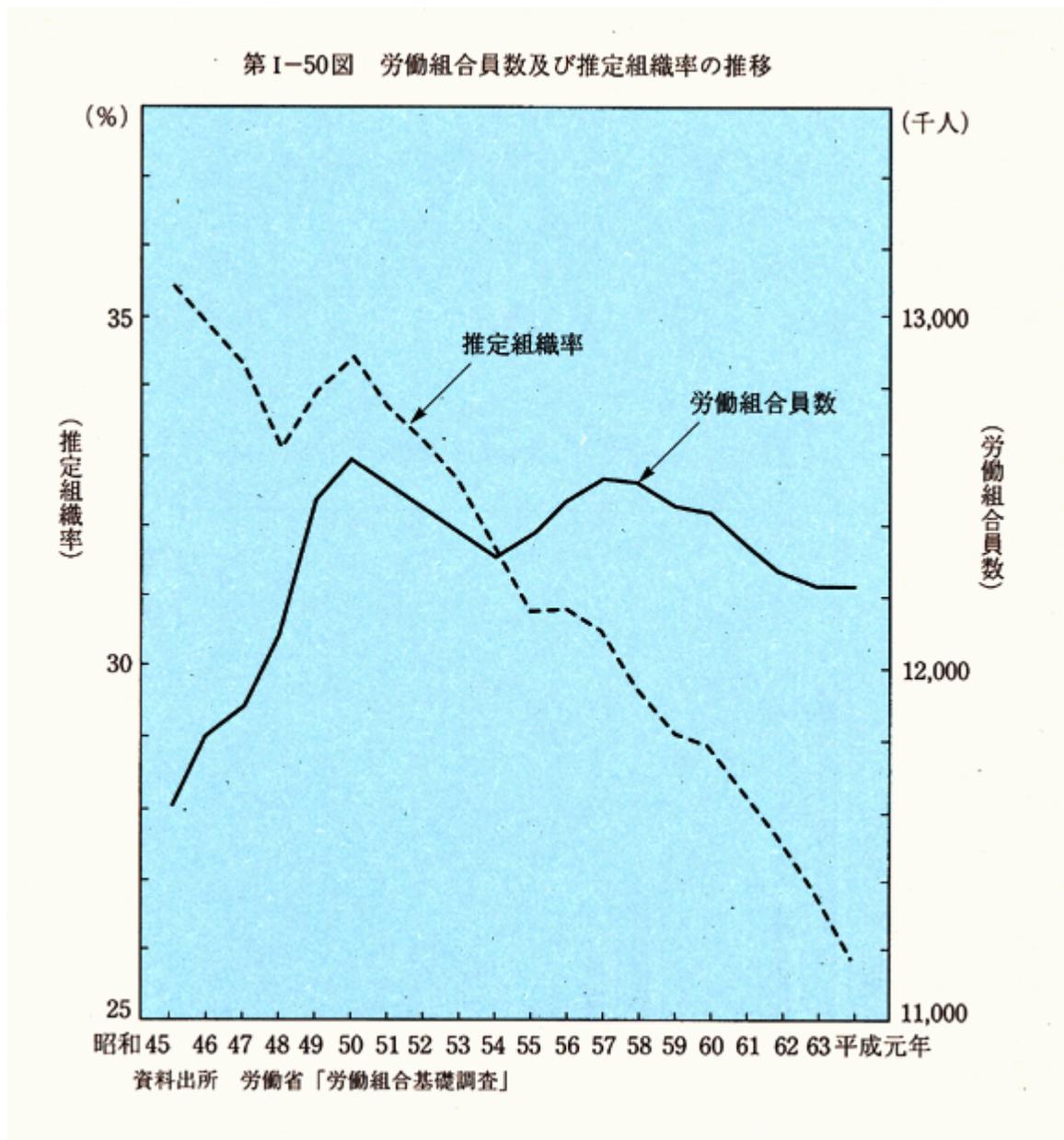
元年は我が国の組織労働者の約3分の2を結集した一大ナショナルセンター新「連合」が発足した労働界にとって歴史的な年となったが,今後の労働運動については課題も多い。まず,労働組合の組織状況をみると,労働省「労働組合基礎調査」によれば元年6月末日現在の労働組合数は7万2,605組合で63年に比べて187組合,0.3%減少し,労働組合員数は1,222万7,000人(前年差保合い)となり,推定組織率(雇用者数に対する労働組合員数の割合)は25.9%と63年の26.8%に比べて0.9%ポイントの低下となった(第I-50図)。

63年から元年にかけての労働組合員数の増減を産業別にみると,金融,保険業,不動産業(前年比3.1%増),卸

売,小売業,飲食店(同2.7%増),建設業(同2.3%増),サービス業(同0.7%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13.0%減),運輸,通信業(同2.7%減),製造業(同0.5%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,建設業,卸売,小売業,飲食店で上昇し,また雇用者数の減少から鉱業,電気,ガス,熱供給,水道業,公務で上昇したものの,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,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っていると考えられる。そこで,推定組織率の変化を雇用者の産業構成の変化と各産業内での推定組織率の変化に分けてみると,40~50年の推定組織率の低下はその大部分が上記のような産業構成変化により説明でき,推定組織率の低下が小幅であったのに対し,50年代以降は,産業構成の変化とともに各産業において組織率が低下したことにより産業全体の推定組織率が大きく低下したことが分かる(付属統計表第75表)。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あると考えられる。

第I-50図 労働組合員数及び推定組織率の推移

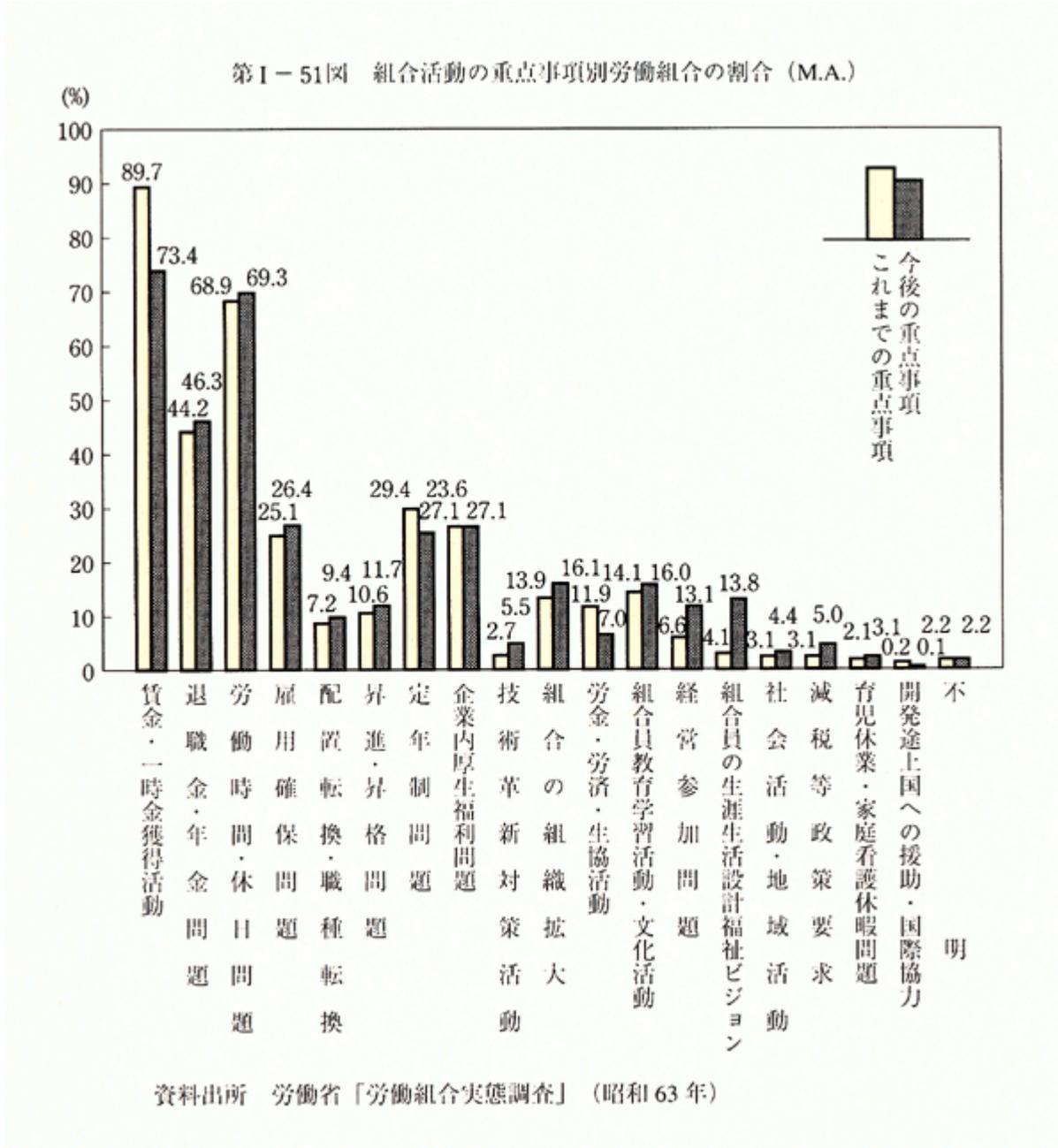


このように推定組織率が低下傾向にある現在,新「連合」を始めとする労働組合の新たな労働運動の取組みが注目されるが,労働省「労働組合実態調査」(63年)により今後における組合活動の重点事項をみると,「賃金,一時金獲得運動」が73.4%と依然高い割合を占めるものの,その割合はこれまでの89.3%に比べる

と相対的に低下し、代わって「労働時間,休日問題」の割合が68.9%から69.3%へと高まっている。また,水準は高くないが,今後重点とする比率が高まっている事項としては,[組合員の生涯生活設計福祉ビジョン](4.1%から13.8%へ)や「経営参加(6.6%から13.1%へ),「組合組織の拡大」(13.9%から16.1%へ)等がある(第I-51図)。

このような情勢を背景に新「連合」は,経済先進国にふさわしい「ゆとり」,「豊かさ」,「公正さ」を求め,賃金,労働時間短縮,中小零細企業労働者の格差是正,物価,税制,福祉,社会保障,土地,住宅等の社会生活条件の改善を図ることにより「総合生活の改善,向上」を図ること,未組織労働者の組織化を促進すること,男女平等社会の実現を図ること等14項目にわたる基本目標を決定している。技術革新,高齢化,国際化等の構造変化のなかで多様化する労働者ニーズに対応した今後の新「連合」の取組みが注目されている。

第I-51図 組合活動の重点事項別労働組合の割合



## 第I部 平成元年労働経済の推移と特徴

### 4 労使関係の動向

#### (2) 平成2年春の労使交渉をめぐる動向

(労働力需給引締まりの下での春季労使交渉)

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、労働力需給の引締まり、好調な企業収益等の環境下で行われた。実質経済成長率は、元年前年比4.9%増と3年連続で5%前後の高い伸びを示し、四半期でみても安定した成長が続いた。先行きについても、政府の見通しで元年度4.6%の後2年度は4.0%とされる等、設備投資と個人消費を中心とした内需型の成長が続くものと見込まれた。雇用環境は有効求人倍率(季節調整値)が年間を通じて上昇を続け、元年10～12月期1.31倍となり、2年に入っても上昇が続いた。また、企業の雇用判断も不足の度合いを強めるなど、労働力需給は引締まり基調が続いた。完全失業率(季節調整値)も緩やかな低下が続いた。企業業績も増加幅はやや小さくなるものの実績、先行きの予測とも増益で推移した。消費者物価は、消費税導入による上昇はあったものの、総じて安定基調で推移した。

以上のように、総じてみれば2年春季労使交渉は、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、元年12月14日に開いた中央執行委員会で、「90春季生活闘争の基本方針」を決定した。すなわち「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、実質可処分所得の向上、分配の歪み是正、生活重視のインフレなき内需主導型の中経済成長の持続と対外不均衡の是正を主要課題とした。労働分配率については、50年代以降傾向的に低下しているとし、この間、国民総生産の増加分は賃金にも、労働時間にも配分されることが少なかったとしている。こうした主張の下2年の「春季生活闘争」への取組みとしては、賃金引上げ労働時間短縮、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。賃金引上げでは、「経済力にふさわしい実質生活の向上」を目指し、構成組織全体が参加する体制をとり、「連合」としての賃上げ目標を「8～9%中心」として各構成組織は「連合」の目標を参考にし自主的に要求を決めることとした。また、4月上旬に集中決着の時期を置くとした。

労働時間の短縮については、2年の時間短縮闘争を「時短2年」と位置づけ、「1993年度総労働時間1,800時間」の中期目標達成に向けた闘いをするとし、すべての構成組織で4週6休制以上を獲得し、既に達成している構成組織にあっては、中期目標の実現に向けた休日増加を獲得する等の目標を掲げた。

また、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、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、日経連が2年1月17日に「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-」を発表した。企業の賃金コストについては、年々の賃上げ、高齢化、時短の促進などによって加重される傾向にあり、過度な賃上げはコスト、需要の両面からインフレを生むとし、「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、短期的な状況に左右されることなく、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が必要(生産性基準原理)」で、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り、短期的な業績変化は賞与の弾力化で対応することが最も望ましい方向であるとした。労働時間の短縮については生産性向上の成果配分でしかありえず、「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ている。また、労働分配率については、好況のなかで一部に低下もみられるとしつつも、過去において分配率が上昇している期間と不況の期間が一致していることを指摘するとともに、長期的にみたとき日本のように経済成長率を高め、技術開発を重点にしている国の分配率は他の国より低くなりがちであることを示し、「現状を静態的にみて適、不適を判断するのではなく、中長期的な経済成長のなかで、賃金や福祉の総量を増やすためにはいかなる水準が望ましいのかを動的に考えなければならない」とした。そして、当面の賃上げ、時短などの問題について、連合と日経連は会談を行い、労働分配率などの周辺の諸問題も含め意見の交換が行われた。

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。

鉄鋼労連は、元年を3.07%ポイント上回る定昇込み2万200円(7.91%、うち定昇3,200円)の賃上げ、休日2~4日増、さらに一時金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(元年は7%程度を基調)とし併せて休日2日増以上を、自動車総連では、賃上げ率8%を基準(元年は7%を基準)として、私鉄総連では、賃上げ率9.6%(元年は9.1%)に一時金0.2か月増をそれぞれ要求した。

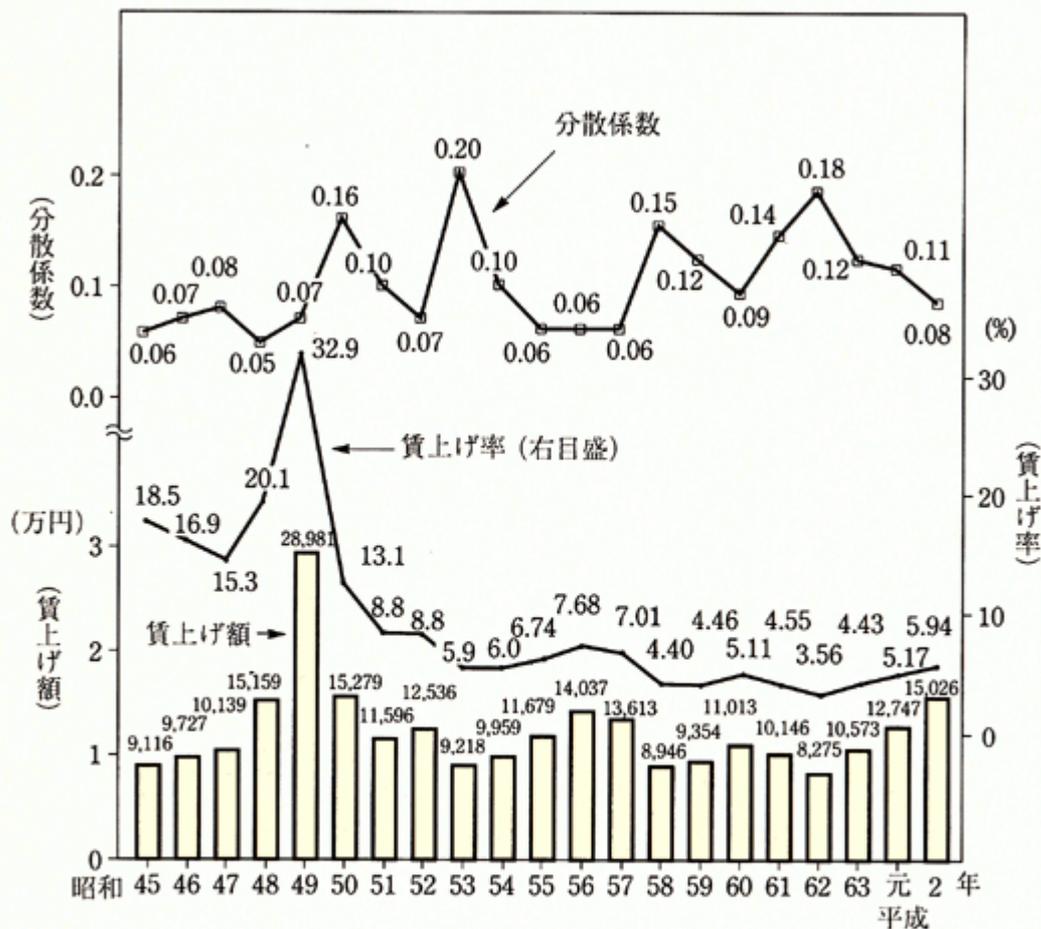
このような環境の下で賃上げ交渉がヤマ場を迎えたが、鉄鋼が賃上げ4.7%と一時金(夏冬)136万円、電機が賃上げ5.93%、自動車が5.97%、私鉄が6.49%(従業員ベース)で妥結し、時短については、電機が休日1日増を獲得したほか、年休取得促進等で一定の前進がみられた。労働省労政局調べによる主要企業の賃上げ額は、1万5,026円、賃上げ率は5.94%と額、率とも元年を上回った(第I-52図)。

2年春季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日に総理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組みがみられたこと、などが挙げられる。

また、連合は、土地、住宅問題などの課題について、経団連、日経連、東京商工会議所と会談を行ったが、そうしたなかで、「共同社宅」建設構想を合意する等の動きがみられた。

#### 第I-52図 民間主要企業の賃上げ状況の推移

第I-52図 民間主要企業の賃上げ状況の推移（賃上げ率、賃上げ額、分散係数）



資料出所 労働省労政局調べ

(注) 1) 分散係数 =  $\frac{\text{第III・四分位数} - \text{第I・四分位数}}{2 \times \text{中位数}}$

2) 54年までは単純平均による数値であり、55年以降は加重平均による数値である。

3) 60年以降はNTT、日本たばこを、63年以降はJRを含めた数値である。