

第I部 平成3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。

3年春季労使交渉に当たっての労働側の動きをみると、日本労働組合総連合会(「連合」)は、基本課題を中心とする「91春季生活闘争基本方針」を2年11月21日に、闘いの進め方と体制の強化を示す「同闘争方針」を3年1月17日に、それぞれ開催した中央委員会で決定した。「91春季生活闘争基本方針」における3年の春季生活闘争への取り組みとしては、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とした上で、賃上げ、時短、政策制度改善の三位一体の取り組みにより、労働条件改善の「多様な要求」の実現を目指すとした。賃金引き上げでは、「連合」としての賃上げ目標を「8～9%中心」とし、また中小企業労働者の賃金格差の縮小を目指し、少なくとも1万9,000円程度とした。

労働時間短縮については、3年を「1993年度年間総労働時間1,800時間」の重要な節目として位置づけ、1)労働基準法の改正、2)公的部門の週休二日制、3)すべての構成組織での隔週週休二日制以上の実現、4)時間外労働「年間150時間以内」等を要求目標として取り組むこととした。また、全国労働組合総連合(「全労連」)は、賃上げ目標を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、育児休業制度の法制化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、全国労働組合連絡協議会(「全労協」)も「91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時間の実現を目標に掲げた。

一方、経営側の動きをみると、日本経営者団体連盟(「日経連」)は3年1月17日・臨時総会を開催し、「労働問題研究委員会報告」を明らかにするなど、平成3年春季労使交渉への姿勢を明らかにした。ここで「日経連」は、我が国の景気動向と物価安定について懸念を表明し、スタグフレーション回避のためには、ホームメイド・インフレを招かないことが決定的に重要であるとして、従来どおり、生産性基準原理を賃金決定の基本理念と位置づけた上で、賃上げについての慎重な態度を示すとともに、各企業の賃上げは、支払能力に沿って行われるべきであるとして、初任給についても据え置くよう求めた。また、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。

以上のような労使の基本的な主張のなかで各単産、単組は要求設定、要求提出を行ったが、賃上げ要求率は2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。また、多くの組合が、労働時間短縮の要求を行った。

このような環境の下で賃上げ交渉がヤマ場を迎えたが、主要単産における大手企業をみると、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6.07%(従業員ベース)で妥結し、時短については、鉄鋼が「90年代半ばまでに年間総実労働時間を1・800時間台とする」ことを内容とした中期ビジョン、休日増を得たほか、電機や自動車等でも残業時間の削減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1万4,911円、賃上げ率は5.65%と額・率とも2年(額1万5,026円、率5.94%)を下回ったが、中小企業(企業規模300人未満)では、賃上げ額は1万1,447円、賃上げ率は5.52%となり、2年(額1万1,050円、率5.53%)と比べ、額・率ともに、主要企業との差が縮まった。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成3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4年春の労使交渉をめぐる動向

平成4年春季労使交渉は、労働力需給が依然引き締まり基調で推移しつつも、景気の減速に伴い、企業収益の減少がみられる環境下で行われた。3年の実質経済成長率は、4.5%と5年連続で4%を超える伸びを示したが、四半期別に前期比(季節調整値)でみると、3年4～6月期以降鈍化し、10～12月期にはわずかながらマイナスとなった。先行きについては、政府見通しで3年度3.7%程度の後、4年度は個人消費が基調として堅調であること等から、3.5%程度と見込まれた。

日本銀行「主要企業短期経済観測調査」(4年2月)によれば、主要企業計の企業収益は3年度は2ケタ減益(11.1%減)となり、先行きの予測も4年度0.3%増と低い伸びとなっている。消費者物価は、総じて安定基調で推移した。他方、雇用環境においては有効求人倍率(季節調整値)は3年1～3月期1.46倍となった後、4～6月期以降低下し、10～12月期には1.32倍となったものの、依然として引き締まり基調で推移しており、3年の完全失業率(季節調整値)も2年と保合いであった。また、企業の雇用判断は不足感が徐々に緩和の方向にあったが、なお根強い不足状況にあった。

4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、3年11月21、22山こ開いた定期大会で、「92春季生活闘争基本方針」を決定した。そのなかで、勤労者の所得増や時短などによる、「新しい内需型経済」の第2段階の成長軌道への移行が唱えられ、1)労働分配率の向上と内外価格差の是正による家庭生活の向上、2)「年間総実労働時間1993年度・1,800時間」の時短計画の実現等が課題とされた。また、4年1月9日の中央委員会では「同闘争方針」を決定し、「ゆとり、豊かさ、社会的公正」が国民合意の課題であり、「連合」の総力をあげた闘いを展開することとした。こうした主張の下で4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、基本方針で示された「『消費者物価+定昇相当分』を上回る実質賃金の引き上げ」との考え方の下、「8%を中心、2万円以上」とした。労働時間の短縮については、「年間総実労働時間1993年度・1,800時間」の時短計画推進のため、政策制度面からの取り組みとともに完全週休二日制の促進、割増率の引き上げ、年次有給休暇完全取得等により4年度は米国の1,948時間を追い越し1,900時間を切ることに取り組むこととした。また、組合員の多様な要求に対応し、育児・介護休業制度の確立などにも取り組むこととした。

また、「全労連」は、3年と同じく賃上げ目標3万5,000円以上、時短要求では週休二日の法制化、時間外労働の規制と割増率の引き上げ、年次有給休暇の日数増等を掲げたほか、介護休暇の新設等を始めとする「92国民春闘方針」を決定した。

さらに、「全労協」は、大幅賃上げ3万5,000円以上、10%以上を目標とし、時短では完全週休二日制、週35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、4年1月21日、臨時総会を開催し、平成4年春季労使交渉に対する基本姿勢について、1)まず時短について最大限の努力、2)賃上げは定期昇給が基本、3)初任給は据置き、とした上で「労使協力で物価引下げにあらゆる努力」をすべきとし、同総会において発表した「労働問題研究委員会報告(新時代の経済・社会と労使関係を求めて)」においても、賃上げについては、従来どおり、マクロの理論として生産性基準原理を堅持しつつ、「個別企業における具体的な賃金決定については、生産性基準原理を基本に据えた上で、各企業の経営計画から導き出される人件費支払能力によって具体的に決定すべきである」とした。また、労働組合の「労働分配率を上げ、資本分配率を下げる」という主張には、「一時的にその時点の賃金水準を上げることはなるが、そのことは次の段階では高資本蓄積、高投資を困難にし、労働生産性の上昇を減速させ、ひいては労働時間短縮や賃金引き

上げのスピードを落とすことにもなる」とした。他方、労働時間については、「所得水準が高くなり、一層のゆとり・豊かさが求められる時代」にあって、「総実労働時間の短縮は、労使の最重要課題である」と位置づけるとともに、時短は賃金と同様、生産性向上の成果配分であり、賃上げと時短のバランスを十分考慮すること等が必要であると主張した。

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、要求提出を行ったが、賃上げ要求率は8%を中心とする要求が大半を占めた。また、3年に引き続き、労働時間短縮等に関する要求も多くみられた(第I-29表)。

第I-29表 92年春季労使交渉における産業別組織の主な要求一覧

第 I -29表 92年春季労使交渉における産業別組織の主な要求一覧

団体・組合名	賃 金	労働時間、その他
電 機 労 連	8 %程度を基調	①年休付与日数の増 (14～17日→20日) ②多目的特別休暇の新設 (1人平均5日) ③介護休職制度の確立
自 動 車 総 連	8 %基準	所定外時間20%削減、年次有給休暇取得率90%とするよう労使で確認 (重点組合)
鉄 鋼 労 連	標労・定昇別18,000円 (定昇込み21,500円、7.8%)	①常昼2日、交替3日の休日増 ②年休付与日数増 (20→22日)
造船重機労連	22,000円	年休付与日数増 (入社時から20日)
ゼンキン連合	8 %基準、約21,000円	①年間2,000時間以上の所定労働時間をなくす ②休日2日増を含め年間所定労働時間60時間短縮
電 力 労 連	30歳高卒12年 8 %、21,700円	①有給休暇平均取得日数18日以上 ②所定外労働時間、年間190時間以内 ③総実労働時間、年間1,900時間以内
ゼンセン同盟	8 %以上	年間所定労働時間1,900時間以下
私 鉄 総 連	25,000円、9.3%	

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3.63%と一時金(夏冬)138万円、電機が賃上げ4.70%、自動車4.87%、私鉄が5.43%(従業員ベース)で妥結し、時短については、鉄鋼が常昼勤務者2日、交替勤務者3日の休日増、電機、造船で年休付与日数増など、多くの要求を獲得した。また、福祉関係では、電機、電力などで多様な特別休暇、休職制度の新設などの動きがみられた。

なお、3年12月17日に内閣総理大臣と連合との政労会見が行われ、連合は、平成4年度予算編成に向けての要請とともに、重点政策として1)「労働時間短縮促進法(仮称)」制定、公務部門の完全週休二日制の92年4月実施、2)「介護休業法」及び「パート労働法」制定、労働安全衛生法改正等を要請した。

4年春季労使交渉の主な特徴としては、連合傘下組合を中心にヤマ場を初めて3月下旬に設定するなど、交渉の枠組みに一部変化がみられたこと、私鉄大手、一部のJRでストライキが行われたこと、他方で3年に引き続き、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。

第I部 平成3年労働経済の推移と特徴

第4章 労使関係の動向

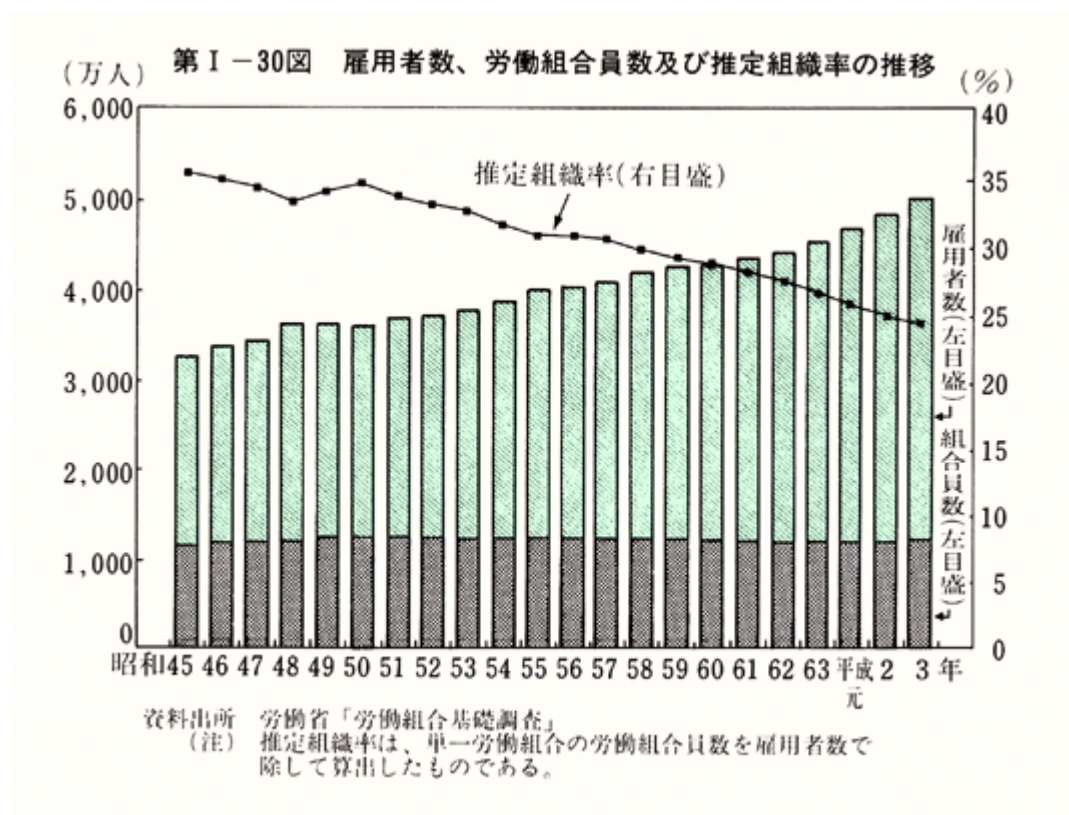
第3節 労働組合の組織率等の動向

労働組合の組織状況をみると、労働省「労働組合基礎調査」によれば平成3年6月末日現在の労働組合員数は1,239万7,000人(前年差13万2,000人増)となったものの、労働組合数は7万1,685組合で2年に比べて517組合、0.7%減少し、推定組織率(雇用者数に占める労働組合員数の割合)も24.5%と2年の25.2%に比べて0.7%ポイントの低下となった(第I-30図)。

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の全産業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など一つの背景となっていると考えられる。

第I-30図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



2年から3年にかけての労働組合員数の増減を産業別にみると、製造業(6万1,000人増)、建設業(2万7,000人増)、金融・保険業、不動産業(2万3,000人増)、卸売・小売業、飲食店(1万4,000人増)等で増加したが、運輸・通信業(5,000人減)等では減少した。

次に、労働省「労働協約等実態調査」(平成3年)により「労働協約を締結している」割合(以下「締結率」

という)をみると、企業規模計で91.3%であった。前回調査(昭和61年)の締結率(91.7%)と比べると、あまり変化はみられない。これを企業規模別にみると、5,000人以上で98.2%(前回98.8%)、1,000～4,999人で98.2%(同97.4%)、500～999人で95.8%(同95.6%)、300～499人で90.5%(同92.7%)、100～299人で85.1%(同88.2%)、30～99人で80.1%(同81.8%)となっており、企業規模が小さくなるほど低くなる傾向にある。次に、産業別にみると、前回の調査同様、サービス業(81.9%)を除く各産業でいずれも9割を超えている。
