

第I部 平成4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、企業の人手不足感が次第に緩まりながらもなお残る中、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。

4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、前年に引き続き、賃上げ、時短、政策・制度改善の三位一体の取組みを行った。

まず、3年11月21,22日に開いた定期大会で、「92春季生活闘争基本方針」を決定した。その中では、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)賃金と時短の向上による労働分配率の向上と内外価格差の是正による生活の質の向上、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主要課題とされた。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組みとしては、賃金引上げでは、「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組みとともに完全週休二日制の促進、割増し率の引上げ、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、全国労働組合総連合(「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し率の引上げ、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、全国労働組合連絡協議会(「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、日本経営者団体連盟(「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を明らかにし、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、前年に引き続き、労働時間短縮等に関する要求も多くみられた。

4年春季労使交渉では、賃上げ交渉のヤマ場が早まり、3月25日～26日の短期集中型となった。また、ストライキは、私鉄大手では11年ぶりに通勤時間帯にかかるストライキが実施された。

妥結結果を主要企業についてみると、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、電機労連、電力労連傘下で、1993年年間総労働時間1,800時間の実現に向けた合意がなされたほか、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の増等の、また、福祉要求では、電力労連、自動車労連傘下で介護休職制度の新設等がみられた。

労働省労政局調べによる主要企業の賃上げ額は、1万3,662円、4.95%と額率とも前年(1万4,911円、5.52%)を下回ったが、四分位分散係数でみた妥結額の企業間のばらつき(0.11)は前年(0.08)より拡大した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 平成4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5年春の労使交渉をめぐる動向

平成5年春季労使交渉は、我が国経済が調整過程にあり、引き続き低迷している環境下で行われた。4年の実質経済成長率を四半期別に前期比(季節調整値)で見ると、4～6月期より微増またはマイナスとなり、年平均では1.5%と3年の4.5%を大きく下回った。

日本銀行「主要企業短期経済観測調査」(5年2月)によれば、主要企業計の企業利益は、4年度(実績見込み)は24.4%の大幅減益となった。消費者物価は安定した動きが続いた。他方、雇用環境においては、有効求人倍率(季節調整値)は低下が続き、4年10～12月期には0.94倍と昭和63年4～6月期以来の求職超過に転じた。また、4年の完全失業率をみると、3年に比べ0.1%ポイント上昇と、6年ぶりの上昇となった。企業の雇用人員判断は、大企業では過剰感にやや高まりがみられ、中小企業等でも不足感が後退した。

5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、4年11月19日の第10回中央委員会で「ゆとり、豊かさ、社会的公正」実現に向け、本年も賃上げ、労働時間の短縮、政策・制度の改善を要求の柱とする「93春季生活闘争基本方針」を決定した。さらに、5年1月12日の第11回中央委員会で闘い方を中心とする「同闘争方針」を決定し、積極的賃上げによる景気回復を主張した。1)賃上げについては、要求目標を「7%を中心、2万円以上」とし、金額重視という方針は踏襲しながらも、厳しい経済・経営状況を踏まえて、昨年の「8%を中心、2万円以上」に比べて率で1%ポイント低い水準となった。

2)労働時間の短縮については、政府・自治体・全経営者に対し、政府の新しい経済計画である「生活大国5か年計画—地球社会との共存をめざして—」を経済・産業運営の基本に据えることを求め、職場と地域における「1,800時間時代」の経済・社会システムづくりを進めるとともに、88年に策定した中期五カ年計画「1,993年度=1・800時間」の実現にケジメをつけるため、すべての構成組織は、「1,800時間達成」の目標年次と93年度時短目標を明確にした時短協定に取り組むこととした。また、時間外・休日労働割増率についても、93年中の引上げをめざしてすべての構成組織が取り組むこととした。また、3)政策・制度の取組みとしては、4～5兆円規模の所得税減税の実現、時間外割増率引上げ(時間外35%、休日50%)等の労働基準法改正法案の修正、高齢者生活の改善と高齢化社会への対応などを中心に据えることとした。

また、「全労連」は、3年、4年と同水準の賃上げ目標3万5,000円以上、労働時間短縮・週休二日制の実現、時間外労働の割増率の引上げなどを内容とする「93国民春闘方針」を決定した。

さらに、「全労協」は、賃上げ要求3万5,000円以上・10%以上、労働時間短縮要求については、週40時間の確立、猶予措置、特例措置の撤廃、時間外労働割増率の50%以上、休日労働割増率の100%への引上げなどを決定した。

一方、経営側の動きをみると、「日経連」は、5年1月12日臨時総会を開催し、平成5年春季労使交渉に対する基本姿勢について明らかにし、この中で賃上げは「定期昇給程度」とする経営者としての考え方を積極的に表明した。また、同総会において「労働問題研究委員会報告(新しい国際化時代における日本と労使の選択)」が承認され、「企業労使は雇用の安定を最優先し、現実を直視したきわめて厳しい姿勢をとることが肝要」とした。景気については、「日本経済の内部から発生した構造的な不況」であり、「人件費等固定費圧縮の合理化努力抜きに不況からの脱出は不可能」とし、このような経済情勢の認識の下、賃上げについては、連合の「7%中心、2万円以上」の要求については、「昨年とあまり変わらない」として、「経営サイドとして厳しく批判しなければならない」とした。以上のように、日経連は従来からの生産性基準原理を堅持しつつも、不況による危機感を強くにじませた対応をとった。一方、賃上げと政策制度の関係からは、「労使は、内

外価格差是正を中心とする消費者物価の引下げと、平成元年以来実施されていない所得減税の実施を政府に粘り強く迫っていくべきである」として、政策制度面での労使による取組みの必要性を強調した。また、労働時間の短縮については、当面アメリカ、イギリスの水準である年間1・900時間台半ばに向けて、各産業・企業労使が話し合いにより努力すべきものであることを強調し、「法改正や行政指導の強化による時間短縮」、「時間外労働賃金の割増率の法律による引上げ」については、「反対」の姿勢を明らかにした。

このような環境の下で賃上げ交渉が3月下旬のヤマ場を迎えたが、景気が低迷する状況を反映し、賃上げ結果は前年を額で2,500円程度、率で1%ポイント程度下回っており、主要企業においては鉄鋼が賃上げ2.65%、電機が3.60%、自動車が3.82%、私鉄が4.48%(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、造船で休日1日増、電力で1日の所定労働時間10分短縮(7月実施)、年休付与日数増、電機で多目的特別休暇の新設・拡大等がみられたが、割増率についてはほとんど回答が示されなかつた。また、福祉要求では、鉄鋼、電力で介護休業制度の創設等がみられた。

5年春季労使交渉の主な特徴としては、賃上げと景気に関する議論が多く場で展開されたこと、賃上げ結果は、額・率とも前年を下回ったこと、休日の増加等がみられたものの、割増率についてはほとんど回答が示されなかつたことなどがあげられる(第43表)。

第I部 平成4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労働省「労働組合基礎調査」によってみると、平成4年6月末日現在の労働組合員数は1,254万1,000人で前年より14万4,000人増加(前年比1.2%増)し、労働組合数は7万1,881組合で3年に比べて196組合、0.3%増加した。また、推定組織率(雇用者数に占める労働組合員数の割合)は24.4%と、3年の24.5%からわずかに低下した(第44図)。

第43表 93年春季労使交渉における産業別組織の主な要求及び妥結一覧

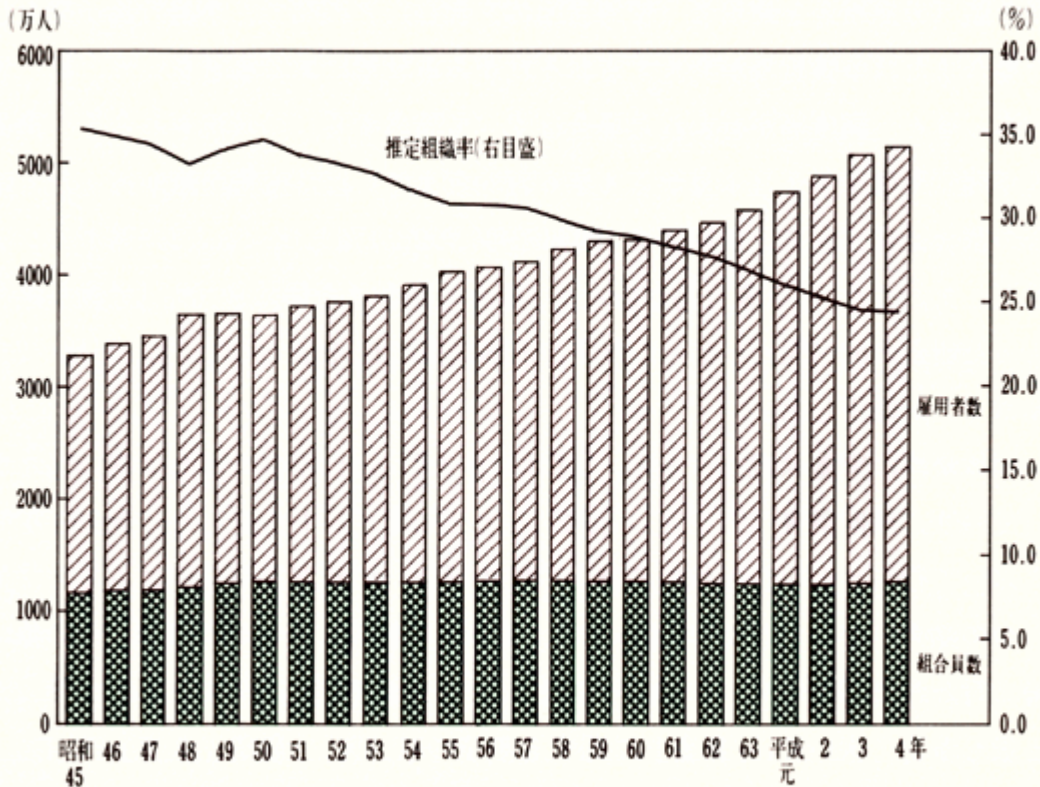
第43表 93年春季労使交渉における産業別組織の主な要求及び妥結一覧

団体・組合名	賃 金		労働時間、その他	
	要 求	妥 結	要 求	妥 結
電 気 連 合 機	7%程度を基調	9,084円 3.6%	①1日30分の所定労働時間削減 ②多目的休暇新設・日数増(5日増) ③割増率引き上げ(平日35%以上、休日・深夜45%以上)	多目的休暇の新設・拡大 明
自動車総連	7%基準	10,524円 3.82%	①年間所定労働時間を1,944時間とするため、休日2日増を要求(重点組合) ②割増率引き上げ(平日35%、休日・深夜45%)	本年又は昨年より休日1日増(7組合)
鉄 鋼 労 連	標労・定昇別 16,000円 (定昇込み19,500円6.89%)	標労・定昇含め 7,500円 2.65%	①休日増(交替勤務者3日、常勤勤務者2日)、年休増(2日) ②割増率引き上げ(平日35%、休日45%以上、深夜35%以上) ③年間一時金156万円(39才・21年動続)	・休日増(交替勤務者3日、常勤勤務者2日) ・年間一時金135万円(39才21年動続) ・介護休業制度新設(5組合)
造船重機労連	20,000円 7%	12,200円 4.27%	1995年度までに年間総実労働時間を1,800時間 ①所定休日を特別休日として年4日新設(93年度は1日) ②年休付与日数5日増(93年度は2日) ③割増率引き上げ(平日35%、休日・深夜45%) ④年間一時金75万円プラス3.5ヵ月	・休日1日増 ・年間一時金前年同水準
ゼンキン連合	7%基準 約18,600円	9,995円 3.74%	①休日2日増を含め、年間総労働時間60時間短縮 ②年間所定労働時間2,000時間以上をなくす ③年休拡大(動続1年後で20日、最高付与日数25日以上)と取得促進 ④割増率引き上げ(平日40%、休日・深夜50%)	休日1日増(7組合)
電力労連	満30歳高卒12年 7% 18,500円	12,100円 3.83%	①年間所定1,840時間、所定内労働時間の20分短縮 ②初年度年休付与日数20日 ③割増率引き上げ(平日35%、休日50%) ④介護休業制度の新設(3労組) ⑤ボランティア休暇求職制度の新設	・所定労働時間10分短縮(7月実施) ・介護休業制度新設 ・ボランティア休暇・休職制度新設
ゼンセン同盟	7%以上	3.59%(綿紡) 3.89%(化繊) 4.23~4.53%(流通)	①時間外・休日・深夜割増率の改善 ②年次有給休暇制度の見直し・改善	(5年9月までの解決を目標とする)
私鉄総連	25,000円 9.1%	13,400円 4.48%	①臨時給要求 現行協定5.2ヵ月(大手5.4ヵ月、中小4.9ヵ月)の0.2ヵ月積み上げ ②産業別最低賃金要求基本賃金13万4,600円(現行12万3,100円)	年間臨時給前年同月数
J R関係労組	7%を中心 2万円以上 (J R連合) 7~8%台 (J R総連)	13,566円 4.37% (J R連合) 13,611円 4.38% (J R総連)	年間総労働時間1,800時間の達成に向け、労使間における時短促進委員会(仮称)の設置を図る等(J R連合) 所定労働時間1,800時間の到達に向けて目標の設定と具体的実施計画の労使合意をめざす(J R総連)	年間総労働時間を100時間短縮する(5年ダイヤ改正時・東日本)、連続休暇10月実施に向け具体的に論議(東海)

注) 妥結結果は、各団体・組合における大手企業についてのものである。

第44図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移

第44図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



資料出所 労働省「労働組合基礎調査」

(注) 推定組織率は、単一労働組合員数を雇用者数で除して算出したものである。

推定組織率の低下が小さかったのは、雇用者数の増加が近年では比較的小さかったのに加え、組合員数の増加が昨年に続き10万人を超えたことによる。3年から4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(5万4,000人増)、卸売・小売業、飲食店(4万人増)、製造業(2万6,000人増)、サービス業(2万1,000人増)、金融・保険、不動産業(1万8,000人増)等で増加したが、公務(1万1,000人減)、農業、林業、漁業(4,000人減)等では減少した。

なお、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も一つの背景となっていると考えられる。

次に、労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」(平成4年)により労働争議(労働組合と使用者(使用者団体を含む)との間で、争議行為が発生した場合または争議行為が発生するおそれがある状態にある場合をいう。第三者のあっせん、調停等が行われた場合はすべて該当する)の状況をみると、過去3年間(平成元年7月1日から4年6月30日まで)に「労働争議があった」組合の割合は16.5%で、前回調査(昭和62年)の22.1%と比べると5.6%ポイント低下した。また、「争議行為があった」組合の割合は全体の10.0%(労働争議のあった組合の60.4%)となっており、前回調査の17.9%(同81.2%)と比べ7.9%ポイント低下した。

団体交渉の実施状況を見ると、「団体交渉を行った」組合の割合は79.3%となっており、前回調査(77.3%)と比べると2%ポイント上昇した。過去3年間において行われた組合と使用者側との間の話合いの状況を事項別にみると、「何らかの話合いがもたれた」(団体交渉、労使協議機関、苦情処理機関、その他の場で行われた話合いをいう)組合の割合は、「労働時間」に関する事項が88.2%と最も多く、次いで、「賃金」に関する事項の81.8%、「雇用・人事」76.4%、「職場環境」69.4%、「福利厚生」67.9%の順となった。前回調査結果と比較すると、「労働時間」に関する事項の中の「休日」(72.0%)及び「休暇」(64.3%)について、何らかの話合いを行った組合の割合が上昇した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare