

第I部 平成5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。

5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、4年11月19日の中央委員会で、5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日の中央委員会では、「同闘争方針」を決定し、積極的賃上げによる景気回復を目指すこととした。こうした主張の下で5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」としての要求目標を、厳しい経済・経営状況を踏まえ、前年に比べて率で1%ポイント低い「7%を中心、2万円以上」とし、賃金の産業間・規模面格差縮小に重点をおき、「額」を重視することとした。また、5年は初めて個別賃金を重視する賃上げ要求を行うこととした。

労働時間の短縮については、昭和63年に策定した中期五カ年計画「1993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、政策・制度課題としては、4~5兆円規模の所得税減税の実現、高齢者生活の改善と高齢化社会への対応などにも取り組むこととした。

全国労働組合総連合(「全労連」)は、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、全国労働組合連絡協議会(「全労協」)は、4年と同水準の賃上げ要求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、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を明らかにし、同総会において承認された「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)」においては、連合の「7%を中心、2万円以上」の賃上げ要求について昨年とあまり変わらず、非現実的であるとして、「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。他方、労働時間については、「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。

以上のような労使の基本的な主張の下で、各単産、単組において要求設定、要求提出を行つたが、賃上げ要求は7%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。

5年春季労使交渉では、4年と同様に、賃上げ交渉の最大のヤマ場が3月末(3月24日~25日)に設定された短期集中型となった。また、ストライキは、私鉄中小、JR関係の一部等では実施されたものの、前年より大幅に減少した。

妥結結果を主要企業についてみると、賃上げは鉄鋼が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った。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。

労働省労政局調べによる主要企業の賃上げ額は1万1,077円,賃上げ率は3.89%となり,額・率とも前年(1万3,662円,4.95%)を下回った。四分位分散計数でみた妥結額の企業間のバラツキ(0.12)は,4年(0.11)よりやや拡大した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 平成5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6年春の労使交渉をめぐる動向

平成6年春季労使交渉は、我が国経済が長期にわたる低迷を続け、企業収益には3年連続の大幅減益が見込まれる(日本銀行「企業短期経済観測調査」,全産業)中で、雇用情勢にも、有効求人倍率は低下傾向にあり、完全失業率には高まりがみられるなど製造業を中心に厳しさがみられる、といった環境下で行われた。

6年春季労使交渉に当たつての労働側の動きをみると、「連合」は、5年11月18日の第14回中央委員会で、前年の賃上げ、労働時間の短縮及び政策・制度の改善の三本柱に加え、雇用安定の確保を重視した「94春季生活闘争方針」を決定した。

平成6年春季生活闘争への取組みとしては、1)賃上げについては、実質生活を確保し、内需拡大につながる賃上げを実現する要求とすることとし、要求目標を前年に比べて1~2%ポイント低い「5~6%」とし、格差是正に取り組む構成組織は2万円以上を要求していくこととした。また、要求決定に当たっては、産別自決の立場で決定することとした。さらに、前年に続き、個別賃金方式による要求目標の設定に努めることとした。2)労働時間の短縮については、国民合意の週40時間1,800時間社会に向け、すべての組合が1996年度までに年間総労働時間1,800時間の達成を内容とする「新中期時短計画」の実現をめざすこととした。また、景気回復後の要員を含めてワークシェアリングの視点を重視して、時短を着実に進めていくこととした。さらに、3)政策・制度については、所得税減税と総合経済対策の実施、年金制度の改革、雇用対策の強化等を重点課題とした。

また、「全労連」は、5年と同水準の賃上げ目標3万5,000円以上、労働時間短縮、雇用の確保等を内容とする「94国民春闘方針」を決定した。

さらに、「全労協」は、5年と同水準の賃上げ要求3万5,000円以上、10%以上、労働時間短縮要求については、完全週休二日制の確立、年間総労働時間1,800時間の達成等を決定した。

一方、経営側の動きをみると、「日経連」は、6年1月12日臨時総会を開催し、平成6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「事実上困難」とする経営者としての考え方を積極的に表明した。

同総会において承認された「労働問題研究委員会報告(深刻化する長期不況と雇用維持に向けての労使の対応)」においては、「これ以上の名目賃金引き上げは企業の国際競争力の喪失、産業の空洞化を招きかねない」との認識の下、生産性基準原理から見ても、賃上げは「事実上困難」であり、「賃上げの原資は、何よりも、雇用の安定に充てるべき」であつて、「安易に賃上げを考えるべきではない」とする一方、勤労者の実質生活の向上については、規制緩和の徹底による物価の引下げが何よりも重要との考えを示した。

また、労働時間の短縮については、イギリス、アメリカの水準を下回るまでになつており、時短は政府の推進政策ではなく、労使が自主的に考えるべき時点にきているとした。

雇用の安定については、「企業経営者としては、あらゆる手段を講じて雇用の確保に可能なかぎりの努力をすることが望まれる」とし、労働側も「こうした実態を十分理解した上で、雇用確保を第一優先順位とする主体的な協力が期待される」とした。

なお、春闘前段では、連合と日経連は景気回復のための所得税減税を政府に働きかけた。また、連合は日経連に「雇用安定宣言」の締結を求めていたが、3月2日には、連合と日経連が連名で「雇用の維持・創出に向け

て」とする文書を発表した。

ヤマ場については、設定の仕方について議論が交わされたが、・前年同様3月下旬に最大のヤマ場が設定されることとなった。

賃上げ結果は、経済の長期の低迷を反映し、額・率ともに前年を下回る内容となっており、主要企業においては鉄鋼が賃上げ1.56%、電機が3.05%、自動車が3.02%、私鉄が3.72%(従業員ベース)で妥結し、時短については、造船で年休1日増、電機で1日の所定内労働時間15分短縮(平成7年度実施)等がみられ、割増率では鉄鋼で協定休日35%、電力で休日40%(一部継続協議)への引上げがみられた。

6年春季労使交渉の主な特徴としては、厳しい経済情勢の下で労使の交渉が例年以上に難航したこと、賃上げ結果は額・率とも前年を下回る内容であること、減税や物価安定等実質可処分所得の維持・向上につながる政策・制度問題について労使の活発な活動がみられたこと、交渉の過程で労使等から春闘のあり方について種々の意見が出され、論議を呼んだことなどがあげられる(第42表)。

第42表 94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42表 94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 等	
	要 求	妥 結	要 求	妥 結
電機連合	5%程度を基調	7,893円 3.05%	①1日30分の所定労働時間削減 ②多目的特別休暇1人平均5日の達成 ③年休付与日数勤続1年以上20日	1日15分の所定労働時間削減(平成7年度実施)(関東系13社)
自動車総連	5%基準	8,516円 3.02%	①年休の発生日数増(勤続1年超・20日)及び取得促進 ②所定労働時間1,952時間の達成	休日1日増(4社) 年休増(5社)
鉄鋼労連	標労・定昇別 9,000円 (定昇込み 12,500円、 4.34%)	標労・定昇含め 4,500円 1.56%	①休日増(交替勤務者3日、常任勤務者2日) ②時間外労働規制(1人平均20時間以内、1人最高30時間以内) ③割増率引上げ(休日45%)	割増率 協定休日35%
造船重機労連	定昇別9,000円 (定昇込み 14,000円、 4.79%)	9,700円 3.30%	①1995年度までに年間総労働時間を1,900時間台 ②休日1日増、有給休暇1日増	年休1日増
ゼンキン連合	5%基準 約13,700円	8,308円 3.06%	①休日2日増を含め、年間総実労働時間60時間短縮 ②年間所定労働時間2,000時間未満 ③割増率引上げ(時間外40%、休日・深夜50%)	一部組合で所定労働時間短縮、年休増等
電力総連 電力部会	満30歳高卒12年 5.3% 14,200円	満30歳高卒12年 8,222円3.13% 平均9,950円 3.10%	割増率引上げ(平日35%、休日50%)	割増率 休日40% (継続協議3社)
ゼンセン同盟	5%以上	2.85%(綿紡) 3.11%(化繊) 3.61%(流通)	—	—
私鉄総連	22,000円 7.9%	11,400円 3.72% (従業員平均)	—	—
JR関係労組	6%基準 (JR連合) 6~8% (JR総連)	9,200円、2.98% ↓ 12,585円、3.77%	割増賃金単価の引上げ、特殊勤務手当の割増の支給割合の引上げ、等	公休日勤務・時間外労働等割増率の引上げ

(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1部 平成5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5年6月末日現在の労働組合員数は1,266万3,000人で前年より12万3,000人増加(前年比1.0%増)し、労働組合数は7万1,501組合で4年に比べて380組合、0.5%減少した。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24.2%と、4年の24.4%からわずかに低下した(第43図)。

推定組織率が低下したのは、組合員数の増加が昨年に続き10万人を超えた一方、雇用者数は94万人の増加と、組合員数を上回る増加率となったためである。

4年から5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(4万9,000人増)、卸売・小売業、飲食店(4万6,000人増)、サービス業(1万7,000人増)、電気・ガス・熱供給・水道業(1万5,000人増)及び製造業(1万1,000人増)等で増加したが、金融・保険業、不動産業(1万8,000人減)、農業、林業、漁業(3,000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つていていると考えられる。

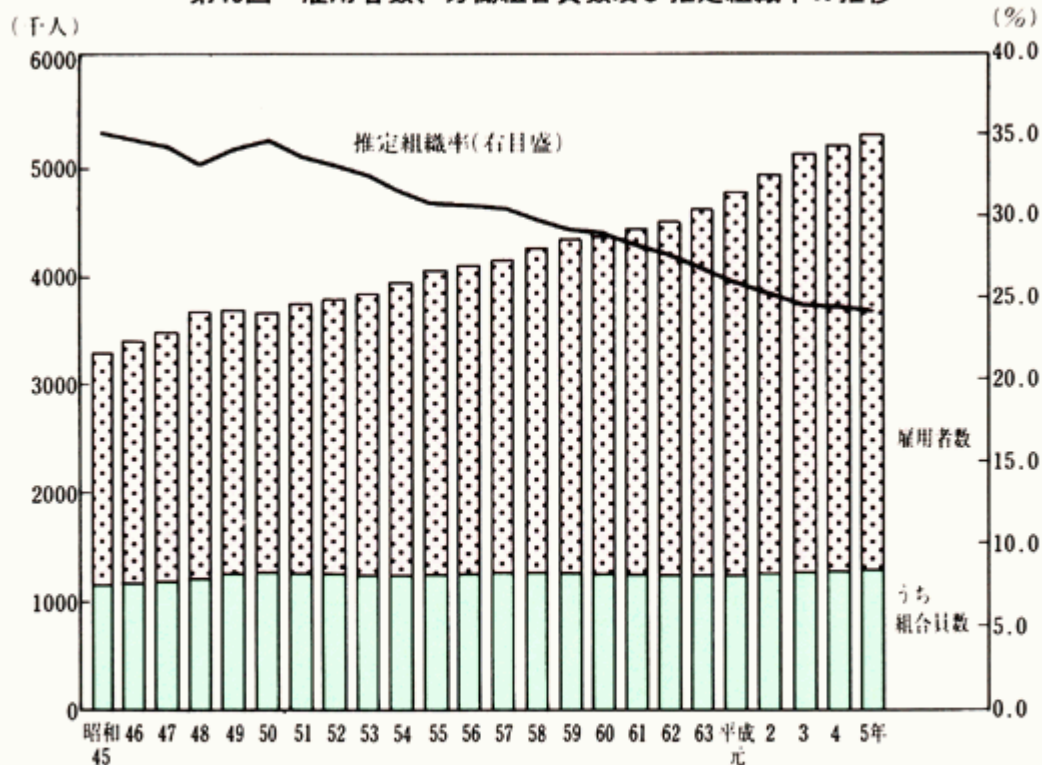
次に、労働省「労働組合実態調査」(平成5年)により、個々の労働組合の組織状況についてみると、3年前に比べ組合員数が「増加した」とする組合が37.7%、「減少した」とする組合が32.9%となっており、前回調査(63年)とは異なり、「増加した」組合が「減少した」組合を上回っている。

また、組合員の範囲をみると、組合員としている割合が63年と比べて管理職(使用者の利益代表者に該当しない者)・専門職で2.5%ポイント、関連企業への出向者で2.5%ポイント、パートタイム労働者で2.3%ポイント各々上昇しており、これらの者への組織化への取組みが進んでいる。

なお、組合活動について、組合の今後の重点事項と、組合員が組合に期待する事項とを比較すると、労働条件面では、組合員は組合に比べ「賃金・一時金問題」、「退職金・年金問題」、「昇進・昇格問題」、「配置転換・職種転換問題」等で高く、組合は「労働時間・休日問題」、「定年制問題」、「職場の安全衛生問題」等で高いといった違いがみられる(付属統計表第21表)。

第43図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移

第43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。