

第I部 平成6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6年春の労使交渉をめぐる動向

1994年(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、雇用情勢も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。

1994年春季労使交渉に当たつ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、1993年11月18日の中央委員会で、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。1994年春季生活闘争への取組みとしては、賃金引上げでは「連合」全体としての要求目標を、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、要求決定に当たつては、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。

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、「すべての組合で1996年度までに年間総労働時間1,800時間達成」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、政策・制度課題としては、所得税減税と総合経済対策の実施、年金制度の改革、雇用対策の強化などに取り組むこととした。

全国労働組合総連合(「全労連」)は、1993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。

全国労働組合連絡協議会(「全労協」)は、1993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、日本経営者団体連盟(「日経連」)は、1994年1月12日の臨時総会において、「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)」を承認し、1994年春季労使交渉に対する基本姿勢を明らかにした。同報告においては、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」であって、「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のためには物価引き下げが何よりも肝要であるとした。また、労働時間短縮については、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。

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、要求提出を行ったが、賃上げについては概ね5%を中心とする要求となった。

また、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。

1994年春季労使交渉では、1993年と同様に、3月下旬(3月24日～25日)に最大のヤマ場が設定された短期集中型となった。また、ストライキについては、私鉄などの一部中小組合等で実施されたものの、全体としては概ね平穏に推移した。

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(1995年度実施)等がみられ、割増率については鉄鋼で協定休日35%、電力で休日40%(一部継続協議)への引き上げがみられた。

労働省労政局調べによる主要企業の賃上げ額は9,118円,賃上げ率は3.13%となり,額・率とも前年(1万1,077円,3.89%)を下回った。妥結額の企業間のバラツキを四分位分散係数でみると,1994年は0.12と前年(0.12)と変わらなかった。

第I部 平成6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7年春の労使交渉をめぐる動向

1995年(平成7年)春季労使交渉は、我が国経済が緩やかながら回復基調をたどり、企業収益も総じて改善の動きがみられる反面、雇用情勢については、有効求人倍率が緩やかに上昇しているものの、完全失業率は高い水準で推移しており、引き続き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。さらには、1月17日に発生した「阪神・淡路大震災」や、3月上旬より顕著となった急激な円高の進展等が、今年の春季労使交渉に少なからぬ影響を与えた。

1995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、1994年11月25日の中央委員会で、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、雇用対策をこれらと並ぶもう一つの最重要課題とした「95春季生活闘争方針」を決定した。同方針では、1)賃上げについては、要求目標を従来の率表示から額表示とするとともに、個別賃金による要求を重視することとし、具体的には、平均賃上げの要求目標を「14,000円中心」、個別賃金方式での要求目標を高卒35歳勤続17年標準労働者の新所定内賃金318,300円(純ペア9,300円)とした。2)労働時間の短縮については、「すべての組合で1996年度までに年間総労働時間1,800時間達成」を内容とする「新中期時短計画」の実現に向けて取り組んでいくこととした。3)政策・制度については、円高の是正や雇用創出、抜本的な税制改革の実現、福祉ビジョンの策定・推進、新しい経済システムの構築等を重点課題とした。

「全労連」は、1994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「95国民春闘方針」を決定した。

「全労協」は、1994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、1日7時間労働、完全週休2日制、年間総労働時間1,800時間以下の実現等を内容とする「95春闘方針」を決定した。

一方、経営側の動きをみると、「日経連」は、1995年1月12日の臨時総会において「労働問題研究委員会報告(日本経済の再活性化と経営者、労使の課題)」を承認し、1995年春季労使交渉に対する基本姿勢について明らかにした。同報告においては、「非効率部門の産業・企業が金属産業等の先行産業にいく分か上乗せした賃金決定を行い、それを価格に転嫁する結果賃金と物価の悪循環を招いている」として、「横並び、世間相場重視」の賃金決定の再検討の必要性を強調するとともに、生産性基準原理の考え方に立てば、「総体としては、賃上げの余地はない」との考えを示した。

さらに、「雇用の維持・創出こそ国民全体の最重要課題」であり、「産業・企業においては、引き続き、雇用維持を最優先として賃金などの労働条件のあり方を考えるべきである」とし、雇用最優先の姿勢を示した。

労働時間の短縮については、数次の法律・命令の改正によって、時短への制度的枠組みは基本的に整備し終わつたとし、今後は労使が自主的に時短に取り組み、法制もそれを支援する仕組みにすべきであるとした。

また、勤労者の生活水準向上のためには、物価の引下げ、内外価格の是正を通じ、実質賃金の維持・向上を図るべきであるとした。

以上のような労働団体・経営団体の基本的な主張の下で、各単産、単組は1～2月にかけて要求を決定し、2月下旬～3月上旬にかけて要求提出を行つたが、概ね前年をやや下回る要求内容であつた。

なお、1995年1月17日に発生した「阪神・淡路大震災」により、被災した産業を中心に要求提出の延期やスト戦術の見直しなど春闘の取り組み方を変更した組合も一部にみられた。

ヤマ場については、連合はヤマ場のゾーンを拡大し、3月15・16日を第1のヤマ場、3月22・23日を第2のヤマ場に設定したが、金属労協主要単産等の民間主要組合の多くは昨年同様3月下旬(3月23・24日)に回答を引出し、決着した。

主要企業における賃上げ妥結状況を見ると、鉄鋼が定昇のみの1.21%、電機が2.95%、自動車が2.79%、私鉄が3.19%(従業員ベース)となつている。また、時短については、本年は目立った動きがみられなかった。同時に一時金交渉を行った産業についてみると、一時金の企業間格差がさらに拡大した。

1995年春季労使交渉の主な特徴点としては、1)最近の物価の安定、円高及び阪神・淡路大震災の影響等を反映して、額・率ともに昨年を下回る結果となったこと、2)震災の影響により、スト権の設定あるいは事前のスト設定を見送るなど、取り組み方を変更した労組が一部みられたこと、3)一時金の企業間格差がさらに拡大したこと、4)ヤマ場ゾーンの拡大、賃上げ要求目標の「率」から「額」への転換、「個別賃金」の重視など春闘改革の試みが行われたことなどがあげられる(第43表)。

第I部 平成6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、1994年(平成6年)6月末日現在の労働組合員数は1,269万9,000人で前年より3万5,000人(前年比0.3%)増加し、労働組合数は7万1,674組合で前年より173組合(前年比0.2%)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24.1%と、前年の24.2%からわずかに低下した(第44図)。推定組織率が低下したのは、組合員数が前年に比べ増加したものの、雇用者数が46万人(前年比0.9%)増加と、組合員数を上回る増加率となったためである。

1994年の労働組合員数の増減を産業別にみると、建設業(3万9,000人増)、卸売・小売業、飲食店(1万4,000人増)、金融・保険業、不動産業(9,000人増)、電気・ガス・熱供給・水道業(4,000人増)及び公務(4,000人増)等で増加したが、製造業(3万8,000人減)、サービス業(5,000人減)、農業、林業、漁業(4,000人減)等では減少した。推定組織率を長期的にみると、1960年代の初めから1975年頃までおおむね35%程度で推移したが、1970年代後半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「労使コミュニケーション調査」(1994年)により労使コミュニケーション施策の実施状況を見ると、労使協議機関を設置している事業所は55.7%、職場懇談会がある事業所は69.8%、小集団活動がある事業所は47.9%、苦情処理機関がある事業所は20.3%、提案制度がある事業所は56.7%、自己申告制度がある事業所は40.0%となっており、前回調査(1989年)に比べ職場懇談会、提案制度及び自己申告制度で上昇し、それ以外では低下した。

第43表 95年春季労使交渉における産業別組織の主な要求・妥結一覧

第43表 95年春季労使交渉における産業別組織の主な要求・妥結一覧

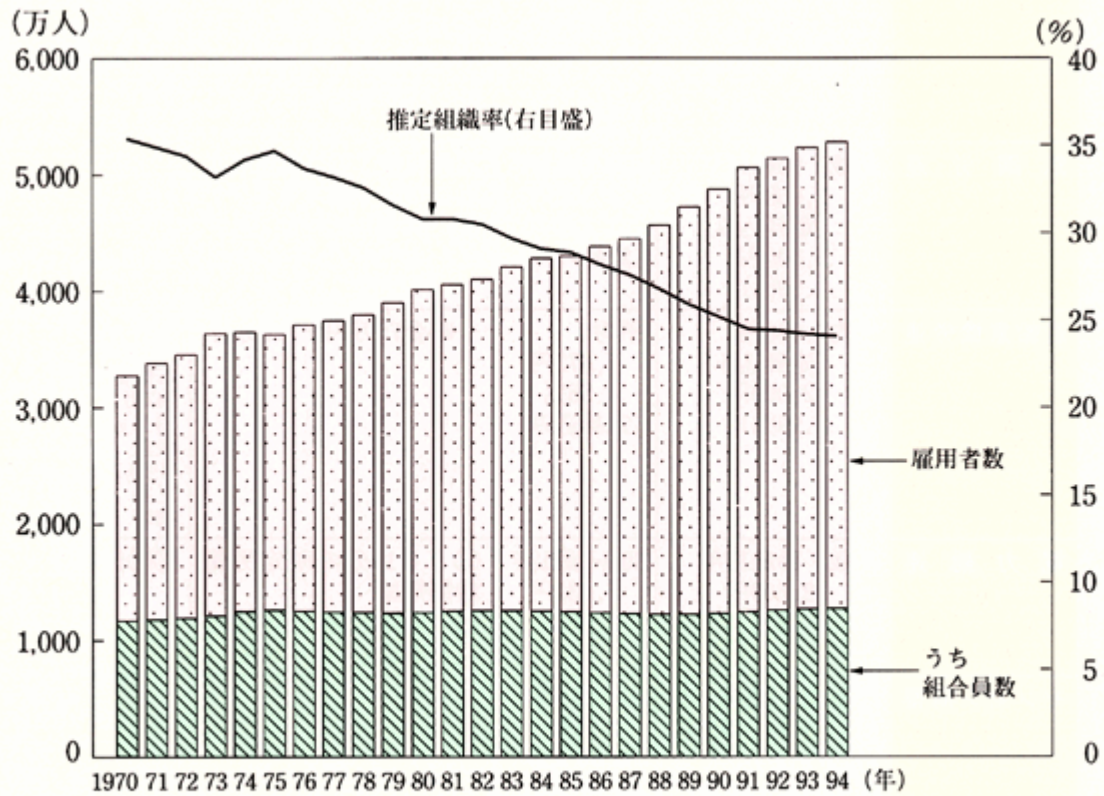
団体・組合名	賃 金		労 働 時 間 等	
	要 求	妥 結	要 求	妥 結
電 機 連 合	35歳・勤続17年 13,500円 4.85%	平均 7,850円 2.95%	——	——
自 動 車 総 連	平均12,000円 4.16%	平均 8,050円 2.79%	①年休増 ②割増率引 上げ(平日35%、休日 45%) ③一時金(トヨ タ5.8ヵ月、日産5.0ヵ 月、本田5.6ヵ月)	トヨタ 5.8ヵ月 日 産 4.0ヵ月 本 田 5.6ヵ月
鉄 鋼 労 連	35歳・勤続17年 2,000円 (定昇込み 5,500円 1.90%)	35歳・勤続17年 3,500円 1.21% (定昇のみ)	①休日増(交替勤務者3 日、常勤勤務者2日) ②一時金138万円	
造船重機労連	平均7,000円 (定昇込み 12,000円 3.99%)	平均 7,673円 2.55% (定昇込み)	一時金75万円+3.5ヵ月	三菱 73万 円+3.5ヵ月 石播他4社 47万円+ 3.5ヵ月 住重 41万 円+3.5ヵ月 三井 145万円 鋼管 142万円
電 力 総 連	30歳・勤続12年 12,600円 4.72%	30歳・勤続12年 7,633円 2.86%	①1日10分の所定労働 時間短縮 ②一部組合、割増率引上げ (平日35%、休日50%)	①②無回答
ゼンセン同盟	①繊維—35歳・勤 続17年12,500円 (定昇込み) ②流通—30歳・ 7,500円(純ベア) ③組合員一人当 たり5%以上で算 出した額	繊維平均5,591円 2.55% 化学平均2,823円 流通平均7,263円 2.88%	——	——
私 鉄 総 連	平均20,000円 7.0%	14社平均 9,711円 3.29%	年間臨給・前年実績 (5.4ヵ月)+0.2ヵ月	年間臨給 前年同月数
JR関係労組	平均17,000円 (JR連合) 平均17,000円～ 18,300円 5.21%～5.61% (JR総連)	平均 10,707円 3.25% 平均 6,828円 2.54%	①年間総労働時間1,800 時間、割増賃金の引上げ 等 ②西日本会社のみ年間 臨給5.6ヵ月	①時短、割 増賃金は無 回答 ②西日本会 社 年間臨 給5.25ヵ月

(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。

また、労使コミュニケーション施策について、今後重視する施策を事業所と労働者についてみると、「職場懇談会」、「労使協議機関」は双方とも重視しているが、事業所についてはこの他に「提案制度」、「小集団活動」を、労働者については「従業員意識調査」、「苦情処理機関」をより重視する傾向がみられる(付属統計表第10表)。

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。