

第I部 平成9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9年春の労使交渉をめぐる動向

1997年(平成9年)春季労使交渉は、我が国経済が緩やかな回復の動きを続け、企業収益が改善し、雇用情勢については、完全失業率が高い水準で推移するなど厳しい状況にあるものの有効求人倍率が上昇傾向にあるなど改善の動きがみられるという状況下で行われた。

1997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、「97春季生活闘争方針」を定め、賃上げ要求については個別賃金方式による要求目標として高卒35歳勤続17年標準労働者の新所定内賃金を320,300円、平均賃金引上げ方式による要求目標を「13,000円中心」とすること、労働時間については、2000年度までに年間1,800時間を達成し、猶予措置の1997年3月末完全撤廃の取組等を進めること、政策・制度については、2兆円特別減税の恒久制度化、失業率を2%台に引き下げる雇用創出実施、週40時間労働制の1997年4月からの完全実施、雇用の全ステージにおける男女差別の禁止を定めた男女雇用平等法の制定等を重点課題とした。

全国労働組合総連合(「全労連」)は、1996年と同額の35,000円以上、誰でも2万円以上を要求、全国一律最低賃金制の確立を求めた「97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、1996年と同額の35,000円以上(10%以上)、労働時間短縮と労働分野の規制緩和反対等を求めた「97春闘方針」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、「労働問題研究委員会報告(雇用安定と国民生活の質的改善をめざす構造改革、「第三の道」の模索)」により1997年春季労使交渉に対する基本姿勢を明らかにした。同報告では、個別企業の賃金決定については「賃金になお下方硬直性がみられる現状にあっては雇用の安定をめざしつつ、国際競争力を強化させるために、総額人件費の抑制に努める姿勢が必要」とし、賃上げについては極めて慎重な姿勢を示すとともに、勤労者のゆとり・豊かさの実現のためには、内外価格差の解消、物価の抑制などが必要であるとした。

以上のような労働団体・経営者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ったが、おおむね額・率とも昨年を上回る内容であった。

連合は、3月18・19日を最大の集中回答、決着日と位置づけ、要求実現に取り組んだ。

主要企業における賃上げ妥結状況を見ると、鉄鋼が1.56%、電機が3.17%(以上35歳ポイント回答)、自動車は2.96%(平均賃上げ方式)となった。また、時短については、特段の進展がみられなかった。

1997年春季労使交渉の特徴点としては、大手私鉄で1967年春闘以来30年間続いてきた中央集団交渉が取りやめとなり、個別交渉に移行した点などがあげられる。

労働省労政局調べによる主要企業の賃上げ額は8,927円、賃上げ率は2.90%となり、額・率とも前年(8,712円、2.86%)を上回った。妥結額の企業間のばらつきを四分位分散係数でみると、1997年は0.11で、前年(0.10)より拡大した。

第I部 平成9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10年春の労使交渉をめぐる動向

1998年(平成10年)春季労使交渉は、国内最終需要を中心に、我が国経済が停滞し、一層厳しさを増し、雇用情勢については、雇用者数が減少し完全失業率が既往最高となるなど更に厳しさが増しているという状況下で行われた。

1998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、1997年11月20日の中央委員会で、賃金、労働時間、雇用・労働、政策・制度の総合生活改善を柱とした「98春季生活闘争方針」を決定した。同方針では、1)賃上げ要求については個別賃金方式における要求目標として高卒35歳勤続17年標準労働者あるいは年齢ポイントにおける新所定内賃金水準(到達水準)を326,000円(生活維持向上分(ベア分)9,300円)とし、平均賃上げ方式における要求目標として、「15,000円中心」とした。2)労働時間短縮については、「2000年度までに年間総労働時間1,800時間達成実行計画」に基づき、各構成組織は、時短推進計画を策定し、労使確認を行うとともに、統一要求あるいは取り組みを組織することとした。3)雇用・労働改善については、権利拡充の労働法制の実現、基準緩和の阻止(男女共通の時間外上限規制、休日・深夜労働の法規制整備、裁量労働制の必要条件の整備・適用対象の制限、変形労働時間の制限、パートタイマー・派遣労働者の労働基本権の保障と労働条件の改善)、(高齢者雇用の制度拡充と雇用安定、労働時間制度、男女平等社会の実現に向けた)労働協約等の整備・点検を掲げた。4)政策・制度については生活重視、雇用創出等の経済財政政策・98年度予算実現、公正労働基準づくり、総合的な社会保障制度の再構築、ゆとりある公平な社会づくり等を重点課題とした。

「全労連」は、1997年と同額の35,000円以上、誰でも2万円以上を要求、全国一律最低賃金制の確立を求めた「98国民春闘方針」を決定した。

「全労協」は、1997年と同額の35,000円以上(10%以上)、労働分野の規制緩和反対と労働時間短縮の早期実現を求めた「98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、1998年1月13日の臨時総会において「労働問題研究委員会報告(危機からの脱出-第3の道を求めて)」を承認し、1998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。同報告ではまず、労使交渉の新たな役割について、「高度成長を背景に春季賃上げが成果を収めた時代と、今日の環境条件は、まったく異なる。」として、賃上げ重視から政策重視への転換を図るべきであるとした。そのうえで、賃金決定においては、「中長期的な観点から把握される付加価値生産性が決定的に重要となる(生産性基準原理)。」とし、国民経済レベルでは「ここ数年の経済状況や今年の経済環境からみて、ほとんど生産性の伸びが見込めないなかでは、国民経済のマクロレベルでみるかぎり、賃上げの余地はないことになる。」、個別企業レベルでは「支払い能力に余力のある企業にあっても、きびしい雇用環境下にある今日、まず雇用の維持に最大限注力し、ここに生産性向上の成果を振り向けることが望まれる。支払能力に余裕のない企業においては、きびしい賃金決定は当然である。」とした。また、構造改革下の労使関係の新たな展開として、労使双方の信頼関係で裏打ちされた労使自治の原則の実践等により、ブルーバード・プラン(1997年1月に「日経連」が策定した、国際競争力の維持・強化によって雇用安定と国民生活の質的改善を実現するための構造改革プラン)のねらう新たな日本型モデルの実現が可能となるとした。

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、おおむね前年同、ないしは前年をやや上回る要求を決定し、2月下旬~3月上旬にかけて要求提出を行った。

連合は、3月18日～26日までを「切れ目のない大きなヤマ場・ゾーン」と位置づけ、要求実現に取り組んだ。

主要企業における賃上げ妥結状況をみると、鉄鋼が1.73%、電機が0.51%(但し、電機は定昇含まず。以上35歳ポイント回答)、自動車が2.78%(平均賃上げ方式)となっている。また、時短については、一部に休日増等の回答がなされた。1998年春季労使交渉の主な特徴点としては、初めて鉄鋼労連が、基本給、労働時間等の基本的労働条件について、2年分の要求を1回の交渉で決定する複数年協定方式を導入したことがあげられる(第43表)。

第43表 1998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 1998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 7,000円(純ペア) 2.36%(単純平均)	35歳・勤続17年 1,500円(純ペア) 0.51%(単純平均)	—	—
自 動 車 総 連	13,000円中心 4.39%	8,232円 2.78%	一時金5か月基準(トヨタ6.1 か月 日産5.4か月 本田 6.3か月)	一時金 トヨタ6.1か月 日産5.19か月 本田6.2か月
鉄 鋼 労 連	35歳・勤続17年 5,000円(1999年もペア5,000円) 1.67% (定昇込み8,600円)	35歳・勤続17年 1,500円(1999年もペア1,500円) 0.51% (定昇込み5,100円)	①一時金150万円 ②年間休日増(1年ごとに 1日、4年間で4日)	①一時金(39歳・勤続21年) 新日鐵144万円、鋼管・住金 川鉄140万円、神鋼129万円 ②時短:平成11年に休日1日増
造船重機労連	平均13,000円 4.09% (定昇込)	8,600円 2.70% (定昇込)	①一時金55万円+3.5か月 (三菱83万円+3.5か月) ②退職金 高卒30年勤続30 万円増	①一時金 三菱76万円+3.5か月 石播・川重・住重・日立・ キャタ三菱52万円+3.5か月 三井100万円
電 力 総 連	30歳・勤続12年 12,300円(単純平均) 4.41% 東電12,300円4.35%	30歳・勤続12年 6,833円(単純平均) 2.45% 東電7,000円2.48%	所定労働時間短縮1日10分	時短 回答なし
ゼンセン同盟	①個別賃金要求基準 ア、織機・製造部門 35歳・勤続17年 12,400円(定昇込) イ、流通・サービス部門 30歳・標準労働者 7,500円(純ペア) ②平均賃上げ要求基準 4.9%以上	織機 2.47% 化機 2.75% 流通 5社平均 2,770円	—	—
私 鉄 総 連	平均18,000円 6.0%	6,600円～7,100円 東急7,400円、京急7,100円 京阪7,080円 30歳・勤続12年標準労働者 相鉄・小田急7,100円、東武・営団・ 京成・京王・近鉄・南海・阪神7,000円 名鉄6,900円、西鉄6,600円 阪急2,360円(ペア分・定昇相当分除く)	前年実績一時金+0.2か月	西鉄0.017か月増 他 前年同月数
JR関係労組	①JR連合 平均17,000円 ②JR総連 5% (定昇・物価上昇含む)	6,465円～9,986円 JR北海道6,750円、JR東日本9,974円 JR西日本9,986円、JR四国8,337円 JR九州9,028円、JR貨物6,465円 35歳・勤続17年標準労働者 JR東海8,600円	—	—

(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。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成9年労働経済の推移と特徴

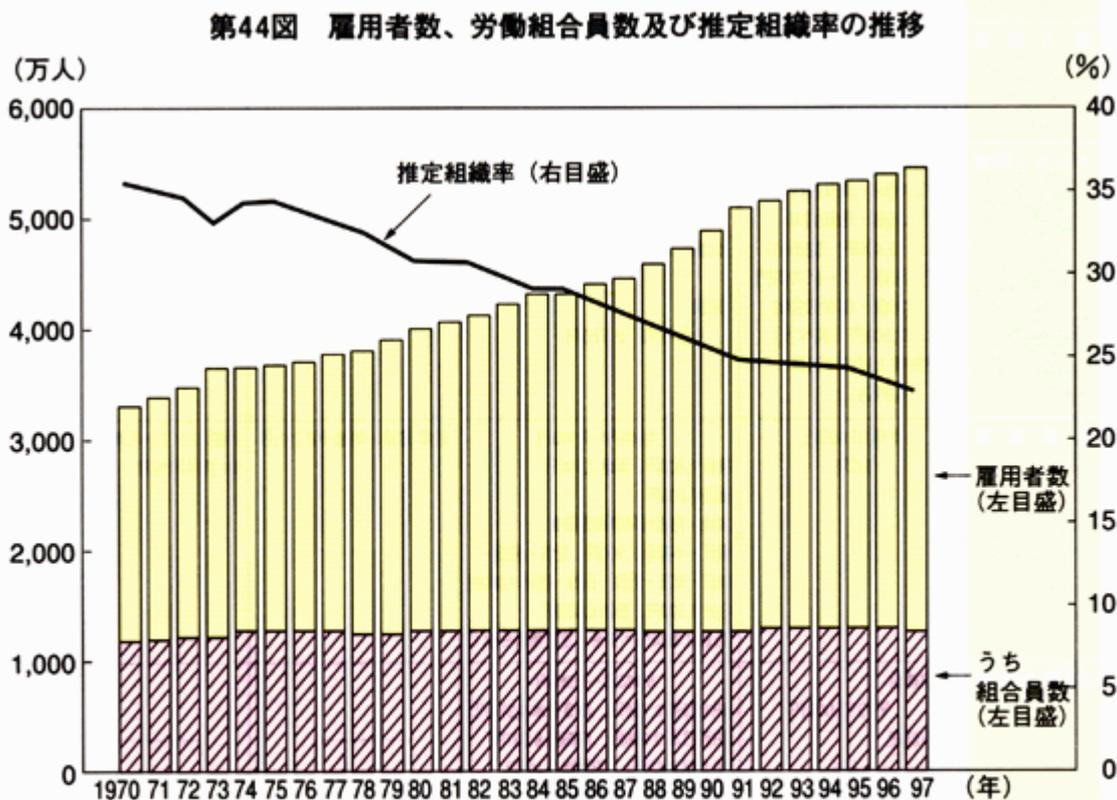
第4章 労使関係の動向

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見ると、1997年(平成9年)6月末現在の労働組合員数は1,228万5千人で前年より16万6千人(前年比1.3%)減少し、労働組合数は70,821組合で前年より122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22.6%となり、前年の23.2%から0.6%ポイント低下した(第44図)。

労働組合員数の増減を産業別にみると、建設業、卸売・小売業、飲食店等では増加したが、製造業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業等で減少した。

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) 1) 雇用者数は、労働力調査(総務庁統計局)の各年6月分の数値である。
 2) 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%で推移していたものの、1970年代後半以降は傾向的に低下し、1997年は22.6%となった。

また、労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」(平成9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、ストライキ或いは作業所閉鎖等の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ような紛争状態にある場合をいい、第三者のあっせん、調停等が行われた場合もすべて該当する)の状況をみると、過去3年間(平成6年7月1日から9年6月30日まで)に「労働争議があった」組合の割合は12.8%で、前回調査(平成4年)の16.5%と比べると3.7%ポイント低下した。また、このうち「争議行為があった」組合の割合は全体の8.0%(労働争議のあった組合の62.0%)となっており、前回調査の10.0%(同60.4%)と比べ2.0%ポイント低下した。

団体交渉の実施状況をみると、過去3年間に「団体交渉を行った」組合の割合は65.1%となっており、前回調査(79.3%)と比べると14.2%ポイント低下した。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86.4%と最も多く、次いで「賃金」に関する事項の81.4%、「雇用・人事」77.4%、「職場環境」73.1%、「福利厚生」66.8%の順となった。前回調査結果と比較すると、「雇用・人事」に関する事項の中の「配置転換・出向」(50.8%)及び「希望退職者の募集・解雇基準」(19.3%)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。