

第I部 平成10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、日本労働組合総連合会(「連合」)は、従来の「賃金、労働時間、政策制度」に「雇用・労働」を加えた4本を柱とする「98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326,000円(生活維持向上分(ベア分)9,300円)、平均賃金引上げ方式による要求目標を「15,000円中心(ベア8,900円、定昇2%、6,100円)」とすること、労働時間については、「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、雇用・労働については、労基法改正等に対応した「権利拡充の労働法制実現!基準緩和の阻止!」の実現、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、ゆとりある公正な社会づくり等を重点課題とした。

全国労働組合総連合(「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。

全国労働組合連絡協議会(「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等を求めた「98春闘方針」を決定した。

一方、経営側の動きをみると、日本経営者団体連盟(「日経連」)は、「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)」により1998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「支払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、1997年に増して、賃上げ抑制・雇用重視の姿勢を強く打ち出した。

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、おおむね前年同、ないしは前年をやや上回る内容であった。

連合は、3月18～26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%(電機は定昇含まず。以上35歳ポイント回答)、自動車は2.78%(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。

1998年春季労使交渉の特徴点としては、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8,323円、賃上げ率は2.66%となり、額・率とも前年(8,927円、2.90%)を下回った。妥結額の企業間のばらつきを四分位分散係数でみると、1998年は0.12で、前年(0.11)より拡大した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成10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11年春の労使交渉をめぐる動向

1999年(平成11年)春季労使交渉は、我が国経済は民間需要が低調なため依然として極めて厳しい状況にあるが、各種の政策効果に下支えされて下げ止まりつつあり、雇用情勢については、依然として厳しく、雇用者数が減少し、完全失業率はこれまでにない高さに上昇しているという状況下で行われた。

1999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、1998年11月17日の中央委員会で、賃上げ、時短、政策制度改善、雇用安定・公正なワークルール(働き方)の確立を柱とした「99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、個別賃金要求目標(水準)として高卒35歳勤続17年標準労働者における現行賃金水準320・100円を、323,300円以上(生活維持向上分(ベア分)3,200円以上)とするとした。2)労働時間短縮については、「2000年度・総労働時間1,800時間達成」まであと2年しか残されていない厳しい状況を認識した時短推進計画を労使で確認するとした。3)政策・制度改善については、生活・雇用安定を実現する景気対策の実施、緊急雇用対策の実施、安心して働ける公正労働基準の確立と「ものづくり基本法」の制定等を重点要求とした。4)雇用安定と公正なワークルール(働き方)の確立については、21世紀にふさわしい公正で新しいワークルールの確立、雇用安定・創出に向けた取り組み、雇用・労使関係の安定に関わる労働協約の整備と協議の充実等を掲げた。

「全労連」は、35,000円(1998年は、35,000円以上)、賃上げ最低保障として、どこでも・誰でも15,000円以上を要求、全国一律最低賃金制の確立を求めた「99国民春闘方針」を決定した。

「全労協」は、1998年と同額の35,000円以上(10%以上)、実効ある時短の早期実現等の「99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、1999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(ダイナミックで徳のある国をめざして)」を承認し、1999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、賃金・雇用問題への対応として、まず雇用の面においては、「雇用安定は勤労者にとって最大の福祉であり、いまは、労使ともに雇用の維持・安定に最大限の努力を傾注すべき時」であり「国際的に高い人件費コストをこれ以上引き上げることは困難である。」とした。続いて賃金決定の面においては、国民経済レベルでは、生産性基準原理に則り、「物価下落の下においても、問題にすべきは生産性の向上であって、生産性の向上がなければ賃金上昇の余地はない。」とし、個別企業レベルでは、雇用と賃金をセットで考える総額人件費管理の考え方から、「特に、今年においては、賃金引き上げができない企業が現実には少なくない。従来の賃上げ論議ではすまない状況と判断する。」とした。そこで、今次交渉においては、「許される総額人件費の中で、雇用の安定を最重要視し、その他の労働条件については労使で柔軟に対処すべきである。」とし、ワークシェアリングの考え方(たとえば1人分の賃金を2人の雇用者で分け合う発想)の導入などによる総額人件費の引き下げを含め、その柔軟化を視野に入れることが望まれるとした。

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、おおむね前年を下回る要求を決定し、2月中旬～下旬にかけて要求提出を行った。

連合は、3月17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、電機が500円(ベア・35歳ポイント回答)、自動車6,626円(定昇

込・平均賃金方式)となっている。

また、時短については、特段の進展が見られなかった。1999年春季労使交渉の主な特徴点としては、鉄鋼労連が、平成10年春季交渉から複数年協定を導入し大手組合でベア1・500円の賃上げがすでに決定していたため、賃上げ以外の項目による交渉となったこと等があげられる(第43表)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成10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、1998年(平成10年)6月末現在の労働組合員数は1,209万3千人で前年より19万2千人(前年比1.6%)減少し、労働組合数は7万u組合で前年より737組合(同1.0%)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22.4%となり、前年の22.6%から0.2%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、建設業で増加し、サービス業は横ばい、製造業、金融・保険業・不動産業、運輸・通信業等で減少した。

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%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、1998年は22.4%となった。

第43表 1999年春期労使交渉における産業別組織の主な要求・妥結一覧

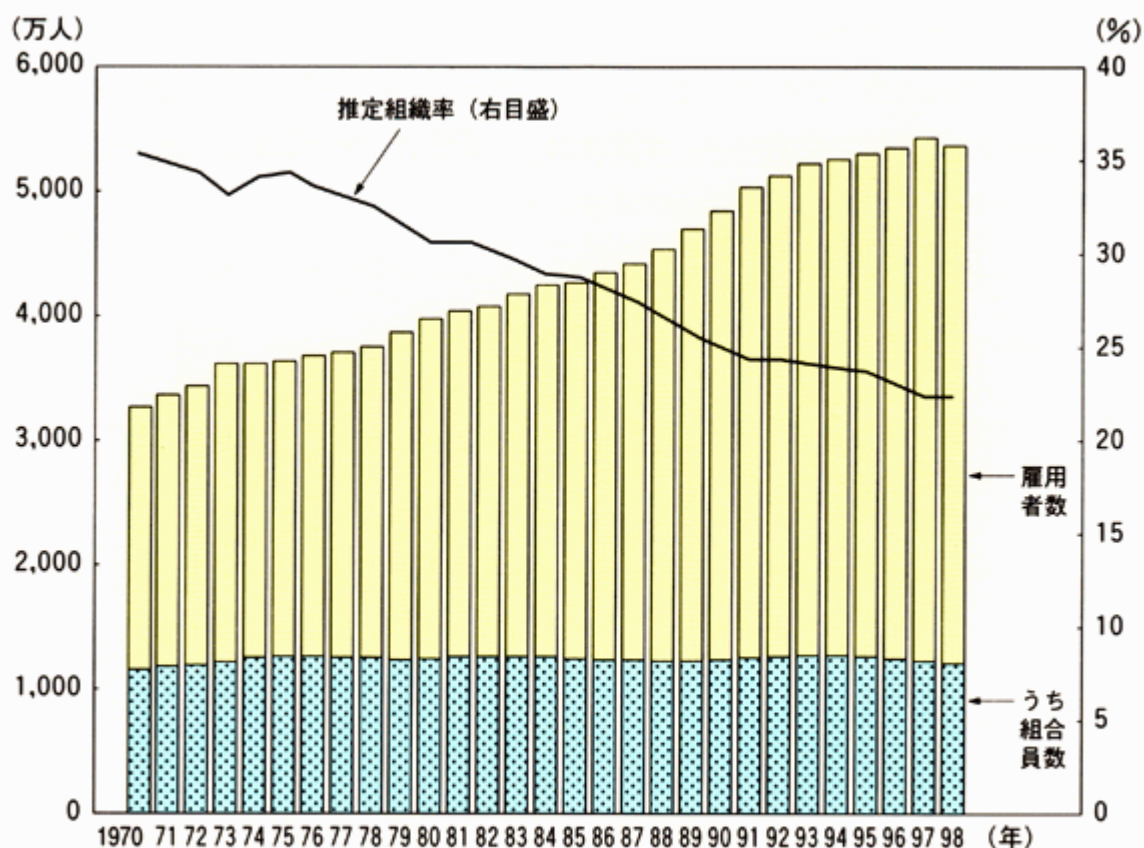
第43表 1999年春季労使交渉における産業別組織の主な要求・妥結一覧

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 3,000円（純ペア）	35歳・勤続17年 500円（純ペア）	一時金（年間）5か月中心	一時金 日立 4.3か月、松下 4.9か月
自 動 車 総 連	平均9,000円中心 35歳・勤続17年 ペア4,000円	平均6,626円（11社平均） 35歳・勤続17年 トヨタ 7,600円、日産 6,070円 本田 7,400円	一時金5か月基準 トヨタ 6.0か月 日産 5.1か月 本田 6.3か月	一時金 トヨタ 5.9か月 日産 4.01か月 本田 6.3か月
鉄 鋼 労 連	複数年協定のため 本年は要求せず	35歳・勤続17年 ペア1,500円 定昇3,600円 （平成10年妥結済み）	一時金年間150万円	一時金（39歳・勤続21年） 新日鐵 134万円、住金・川鉄 128万円、鋼管 121万円、神鋼 103万円
造船重機労連	平均9,000円 （定昇込）	平均7,300円 （定昇込）	①一時金年間54万円＋3.5か月 （三菱 76万円＋3.5か月） ②厚生年金支給開始年齢 と連動した定年年齢の 引き上げ	①一時金 三菱 64万円＋3.5か月、石川・川重 ・キタ三菱 45万円＋3.5か月、 住重 42万円＋3.5か月、 日立 3.5か月、三井 70万円 ②継続協議
電 力 総 連 電 力 部 会	30歳・勤続12年 8,500円（単純平均） 東電 8,500円	30歳・勤続12年 5,244円（単純平均） 東電 5,400円	一時金（年間）5.4か月	1.5か月＋342,000円 （冬季分賞与は夏季分に準ずる）
ゼンセン同盟	①個別賃金要求基準 ア、繊維・製造部門 35歳・勤続17年 7,500円（定昇込） イ、流通・サービス部門 30歳・標準労働者 2,800円（純ペア） ②平均賃上げ要求基準 3.0%以上	綿紡0.167%（純ペア） 化繊1.873～2.318%（加重平均） 流通4社平均5,991円（定昇込）	———	———
私 鉄 総 連	30歳・勤続12年 9,100円	30歳・勤続12年 5,600円 ほか	一時金前年実績＋0.2か月	前年同月数ほか
J R 関 係 労 組	①JR連合 35歳・勤続17年平均10,000円 ②JR総連 3～5% （定昇・物価上昇分含む）	5,912円～8,827円 JR北海道 6,265円、JR東日本 8,827円 JR西日本 7,573円、JR四国 6,767円 JR九州 7,051円、JR貨物 5,912円 35歳・勤続17年標準労働者 JR東海 7,500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。

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) 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除して算出したものである。

労働省「労働組合実態調査」(1998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「減少した」とする組合が58.6%、「増加した」とする組合が18.9%となっており、「減少した」組合が「増加した」組合を大きく上回っている。

また、各種労働者の組織化割合では、形態別に「組合員としている」組合の割合をみると、「関連企業への出向者」が最も多く、次いで「使用者の利益代表に該当しない管理職、専門職」、「関連企業からの出向者」、「外国人労働者」の順となっており、「パートタイム労働者」や「臨時労働者」を「組合員としている」組合の割合は低い。

なお、組合活動について、今後の重点事項としては「賃金・一時金問題」が最も多く、次いで「労働時間・休日問題」、「退職金・年金問題」、「雇用確保問題」の順になっている(付属統計表第32表)。