

## 第1部 平成11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、日本労働組合総連合会(「連合」)は、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)の確立の4本を柱とする「99春季生活闘争方針」を定め、賃上げ要求については、個別賃金要求目標として高卒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)とした。労働時間については、「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こととした。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、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。

全国労働組合総連合(「全労連」)は、35,000円、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。

全国労働組合連絡協議会(「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を求めた「99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(ダイナミックで徳のある国をめざして)」により1999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、雇用面について、「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に維持・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。賃金決定においては、「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、「特に、今年においては、賃金引き上げができない企業が少なくない。従来の上昇論議では済まない状況と判断する。」とし、賃上げ抑制、雇用重視とした。

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、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17～26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見ると、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・メーカー11社単純平均)となった。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。

労働省労政局調べによる主要企業の賃上げ額は7,005円、賃上げ率は2.21%となり、額・率とも前年(8,323円、2.66%)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見ると、1998年は0.15で、前年(0.12)より拡大した。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第1部 平成11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12年春の労使交渉をめぐる動向

2000年(平成12年)春季労使交渉は、我が国経済は、全体として需要の回復が弱く、厳しい状況をなお脱していないが、各種の政策効果やアジアの経済の回復などの影響から、景気は緩やかな改善が続いており、雇用情勢については、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しい状況下で行われた。

2000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、1999年11月18日の中央委員会で、賃上げ、時短、政策制度、雇用とワークルールを4本柱とした「2000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、ポイント賃金到達目標(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を、生産技能職315,000円以上(ベア分3,100円以上)、事務・技術職330,000円以上(ベア分3,300円以上)とするとした。2)労働時間短縮については、年間1,800総実労働時間を実現するための具体的目標と取組のステップを再度明確にするとした。3)政策・制度については、雇用創出・景気回復の積極型の2000年度予算編成の実現、強力な雇用創出・失業対策の実施と「労働者保護法」の制定、所得税の総合課税化、累進税率構造の維持など不公平税制の是正等を重点要求とした。この中で65歳までの継続雇用の統一的取組みの実施と退職・引退年金と年金支給開始年齢の接続を確保する制度づくりの推進についても掲げている。4)雇用とワークルールの確立については、雇用安定・確保と雇用創出に向けた取り組み、ワークルールの確立に向けた労働協約整備、男女平等参画社会の実現に向けた取り組みを掲げた。

なお、その後、連合は、日経連の提起しているワークシェアリングについて、短時間就業者等への雇い換えによる人件費抑制策はワークシェアリングとは区別すべき、緊急避難措置であっても時間比例による賃金カットは認められないとし、ワークシェアリングについては、時間外労働の削減等による雇用増を図る取組みを中心に幅広い観点から検討していく等の考え方を示している。

「全労連」は、賃金底上げ要求として、誰でも・どこでも月額15,000円を要求、その他全国一律最低賃金制の確立等を求めた「2000国民春闘方針」を決定した。

「全労協」は、1999年と同額の35,000円以上(10%以上)とする「2000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、2000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(人間の顔をした市場経済をめざして)」を承認し、2000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、賃上げについて、「企業を成長・発展させつつ雇用の維持・創出を実現するため、総額人件費を抑制するためのあらゆる工夫を講じなければならない」等、雇用重視・総額人件費抑制の姿勢を強調している。

また、柔軟なワークシェアリングについては、雇用の維持・創出を実現する観点から「過剰雇用について、あらゆる対策をとった上で、なおかつ対処が避けたい場合に、労働時間の縮減に応じて賃金を削減することも一つの選択肢」と提起した。

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15日(水)～24日(金)までを「切れ目のない集中回答ゾーン」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)、鉄鋼が2年間でベア1,000円、自動車は6,494円(定昇込・平均賃金方式・メーカー11社単純平均)、造船が6,000円(定昇込・平均賃金方式)となった(第45表)。

第45表 2000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45表 2000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		一 時 金 等	
	要 求	妥 結	要 求	妥 結
電 機 連 合	35歳・勤続17年 2,000円(純ベア)	35歳・勤続17年 500円(純ベア)	一時金(年間)平均5か月 中心	日立 4.6か月 松下 業績連動
自 動 車 総 連	平均方式2%+2,000円中心  11社単純平均 8,473円	平均方式 トヨタ 7,500円、日産 6,500円 本田 7,300円 11社単純平均 6,494円	一時金(年間)5か月基準 トヨタ 5.9か月 日産 4.2か月 本田 6.3か月	トヨタ 5.9か月 日産 4.0か月 本田 6.2か月
鉄 鋼 労 連	2000年度、2001年度とも 35歳・勤続17年 6,700円(定昇込)	35歳・勤続17年 2000年、2001年でベア 1,000円	一時金年間120万円(固定部分) +30万円(変動部分) 新日鐵・NKK・川鉄 150万円 住金 140万円 神鋼 130万円	一時金年間(39歳・勤続21年) 新日鐵 134万円、NKK 121万円、 住金 100万円、神鋼 103万円、 川鉄 130万円、
造 船 重 機 労 連	平均方式 8,000円(定昇込) 2.48%	平均方式 6,000円(定昇込) 1.87%	一時金年間50万円+3.5か月 三菱 64万円+3.5か月	一時金年間 三菱・住友 43万円+3.5か月 キヤク三菱 31万円+3.5か月 川重 25万円+3.5か月 石横 28万円+3.5か月 日立 100万円、三井 80万円
電 力 総 連 (電 力 部 会)	30歳・勤続12年 8,700円(単純平均) 3.00%	30歳・勤続12年 3,956円(9社単純平均) 1.38%	一時金(年間) 5.4か月	一時金(夏季分) 東電 1.5か月+33万円
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 2,600円(純ベア) イ、流通・サービス部門 30歳・標準労働者 2,800円(純ベア) ②平均賃上げ要求基準 ベア1%以上+定昇相当分	①個別賃金要求基準 ア、繊維・製造部門 35歳・勤続17年 0.16%(綿紡 10社、純ベア)	—	—
私 鉄 総 連	30歳・勤続12年 7,700円ほか	30歳・勤続12年 関東系 4,950円 関西系 4,750円	一時金前年実績+0.2か月	前年同月月数ほか
J R 関 係 労 組	①JR連合 35歳・勤続17年平均 2,600円 (純ベア) 平均 3,400円(純ベア) ②JR総連 純ベア 1~3%相当分	5,552円~7,525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。

団体・組合名	雇 用 延 長 等	
	要 求	妥 結

電機連合	_____	富士 65歳への定年延長 三菱 「希望者全員」の再雇用制度
自動車総連	60歳以降の雇用継続、 組合員を中心とした、年金支給開始年齢までの間、 雇用と収入の保障制度	ホンダ年金支給開始年齢とリンクした再雇用制度の導入 (平成15年より実施)
鉄鋼労連	60歳以降就労確保 ハーフ勤務で退職時年収の6割確保 (公的年金含む)	雇用延長 2003年度実施をめざし労使検討委員会を設置し、 2002年度までに検討
造船重機労連	60歳代の雇用機会確保について具体的な会社検討 内容の提示	雇用延長 2003年から ①1年単位の再雇用 ②雇用年限は62歳 ③業務上必要がある者 ④労働条件は別途協議
電力総連 (電力部会)	定年退職者継続雇用制度の新設・充実	東京電力 再雇用制度の新設
ゼンセン同盟	65歳までの雇用延長	65歳までの雇用延長または年金支給開始年齢にリンク 本人希望尊重
私鉄総連	_____	_____
JR関係労組	①JR連合 60歳以降の新たな雇用制度の確立  ②JR総連 65歳定年制の実現	JR東日本 60歳以降関連会社への再就職あっせん 他の6社 継続協議

(注) 電機連合については、統一要求ではないが、雇用延長への取組がみられる。

2000年春季労使交渉の特徴点としては、雇用延長への取組があげられる。鉄鋼が2003年度実施をめざし労使検討委員会を設置し、2002年度までに検討する。造船が2003年から1年単位の再雇用(雇用年限は62歳、業務上必要のあるもの、労働条件は別途協議する)とし、電機連合は、統一要求ではないものの「65歳への定年延長」、「希望者全員」の再雇用制度等合意がみられる。

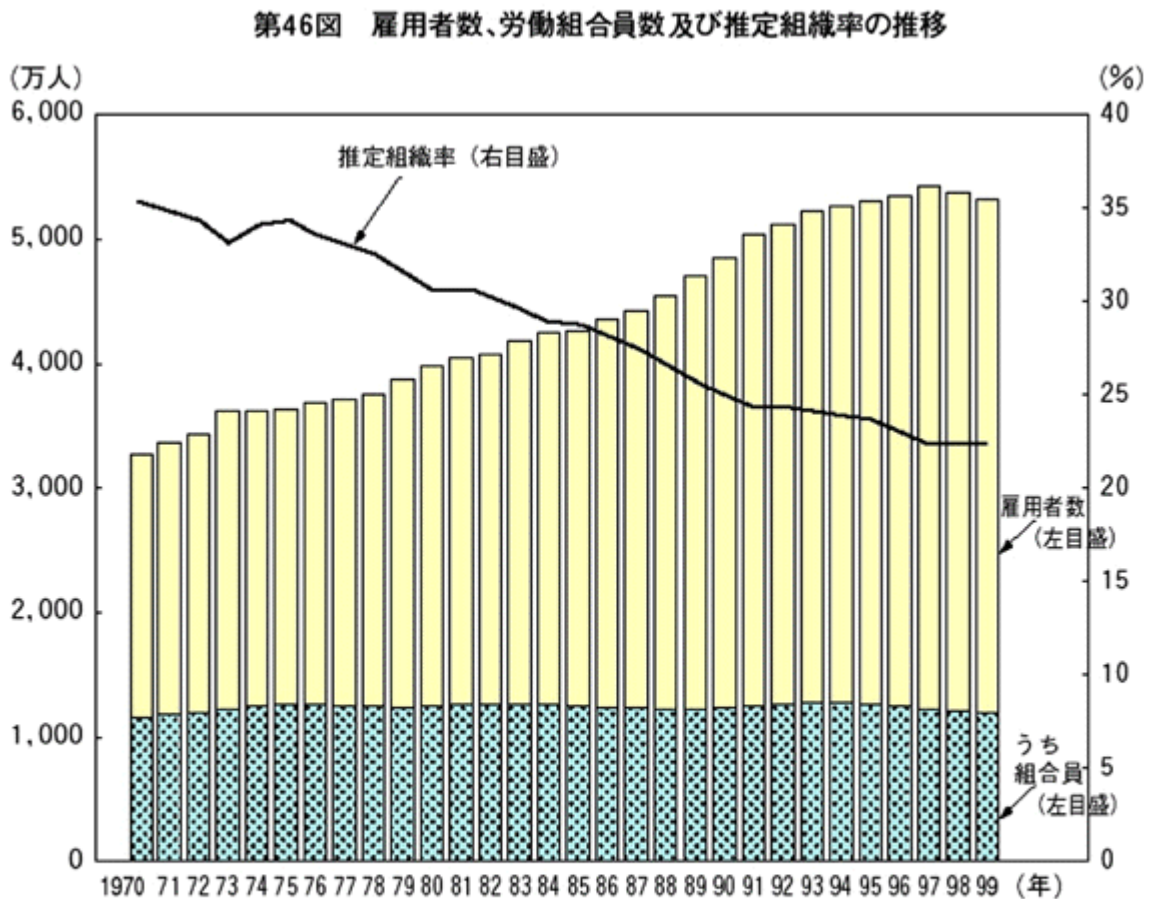
## 第1部 平成11年労働経済の推移と特徴

### 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、1999年(平成11年)6月末現在の労働組合員数は1,182万5千人で前年より26万8千人(前年比2.2%)減少し、労働組合数は69,387組合で前年より697組合(前年比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22.2%となり、前年の22.4%から0.2%ポイント低下した(第46図)。

第46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。

労働組合員数の増減を産業別にみると、金融・保険業・不動産業をはじめ、全ての産業で減少した。

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、1999年は22.2%となった。

次に、労働省「労使コミュニケーション調査」(1999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、職場懇談会がある事業所(55.3%)、従業員組織(社員会)がある事業所(50.8%)の割合が比較的高く、一方、苦情処理機関のある事業所(25.2%)、従業員意識調査のある事業所(31.0%)、人事担当者による巡回個人面談(32.3%)の割合が低くなっている。

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、「職場の人間関係」は双方とも重視しているが、事業所についてはこの他に「日常業務方法改善」を、労働者については「賃金制度・水準・手当」、「労働時間・休日・休暇」をより重視する傾向がみられる(付属統計表第31表)。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare