

転機を迎える2001年春闘 ～ 労使の主張と論点～

労働評論家 岩瀬 孝



．『雇用なき景気回復』の時期

労使のおかれた経済・労働環境の状況から取り上げる。

わが国の経済成長率は、政府見通しで2000年度1.2%、2001年度1.7%である。民間の経済研究所（研究所数14）の見通しでは、2000年度は1.7%～2.5%、2001年度は1.3%～2.4%と幅が出ている。国内需要、輸出量の見通しによる他、企業のリストラの進展、不良債権の処理などの影響をどう見るかによって成長率の幅に違いが出てくる。いずれにしても景気回復へ若干向かうであろうということだ。

消費者物価の変動率は、政府見通しで2000年度マイナス0.5%、2001年度マイナス0.2%である。民間の経済研究所の見通しでは、それぞれマイナス0.3%～0.8%、マイナス0.1%～0.4%である。つまり消費者物価の下落幅は縮小するが、デフレ基調は続く見込みである。

民間最終消費支出は、政府見通しでは2000年度0.6%、2001年度1.5%となっている。民間の経済研究所の見通しでもそれぞれ、0.3%～1.1%、1.2%～2.2%であって、増える見込みだ。

このように経済成長率、民間の消費支出は、若干上向きの見通し、消費者物価もマイナスのゾーンながらその幅が縮小する見込みであって、賃上げの環境は、全体としてやや改善の兆しができると予想されている。

ただ、景気の牽引車の役割を担っているIT関連業種の好調な業績は、どこまで続くか懸念～半導体の不調など～も出ており、年末からの株価下落の動き、失業率の高水準、アメリカの景気の先行き不安、アジアの景気の減速傾向などの要素がからまって、日本の景気改善の先行きには不透明感を拭うことが出来ない状況だ。

とりわけ、高い失業水準が続いていることは不安材料だ。

2000年平均の完全失業率は4.7%で1999年平均

に続いて過去最悪の水準である。失業者数は320万人と1999年平均を3万人上回って過去最多である。このうち倒産・リストラなど非自発的離職者は102万人に上っている。

失業率の改善は、循環型不況の場合、経済成長率の上昇から数か月遅れるのが一般的な傾向である。しかし、80年代に欧米諸国を襲った構造不況の場合、景気が上昇しても容易には失業率が改善しない『雇用なき回復』（ジョブプレス・グロウス）の時期を経験している。そのタイムラグは、アメリカで15か月間、イギリスで19か月間、カナダで29か月間、ドイツ・フランスに至ってはいまだに10%前後の失業率が続いている。

経済構造の改革、雇用・労働市場の弾力化を抜本的に進めたかどうか大きな背景となっている。わが国は経済成長率が99年度からプラスへ転じているにもかかわらず高い失業水準が改善しないのは、『雇用なき回復』の時期であるからだ。

タイムラグがどの程度の期間かは、わが国の経済構造、労働市場の改革の進展如何にかかっていると言えよう。

．労働側の主張の特徴

連合の2001年春闘要求のポイントについて分析することとする。

賃金カーブ維持分＋1%ベアの狙い

賃金カーブの維持分とは定期昇給を意味しているが、定期昇給のない企業も多いので、こうした表現としている。連合の方針では、各産別は『1年1歳間差』などのデータを整備して対応すべきであるとしている。賃金政策では『定期昇給制度とは、組合員全員を対象に勤続1年（1歳）ごとに昇給する仕組みである』と定義している。なぜいまこのように定期昇給制度が問題になるのか、低成長、高齢化、高度情報化などの労働環境の変化の中で、能力主義・成果主義型の人事賃金制度の導入に労

使の指導者の半数以上がシフトし、定期昇給制度の見直しの動きも高まっているからである。

定期昇給制度の見直しの方向について、企業労使は、

	労組	会社	全体
現 状 維 持	47.8%	33.5%	38.8%
ウエイト低くする	29.3%	45.8%	39.6%
今後廃止する	0.0%	1.2%	0.7%

(社会経済生産性本部調査 96年7月)

ちなみに、わが国の賃金カーブは、1980年、90年、99年の約20年間にかなり平坦化～フラット化～が進んでいる。とりわけ中高年齢層のフラット化が目立っている。

その上で、賃金カーブ維持分に上積みする純ベア分の要求基準を『1%以上』とするとしている。

その根拠は、生活の維持・向上分、マクロ経済の成果配分、今後の成長(2%)のための内需拡大を踏まえたものとしている。その結果、

99年要求 定期昇給相当分2%プラスベア1%以上=3%以上

00年要求 賃金体系維持分(定期昇給もしくは定期昇給分)2%、生活維持・向上分1%以上の上乗せ

01年要求 賃金カーブ維持分へ上積みの純ベア分1%以上

3年連続でベア1%の要求となっている。

春闘賃上げの史上最低水準を更新している現状～2000年主要企業2.06%、中小企業1.56%～は、定期昇給分前後の賃上げがやっとであることから、要求水準の表現も年々控えめとなってきている。

<2000年春闘の平均賃上げ率> (()内は前年)

・労働省集計(平成12年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況, 中小・中堅春季賃上げ要求・妥結状況)

	主要企業(資本金20億円以上, 従業員数1,000人以上, 加重平均)	中小企業 (企業規模300人未満, 単純平均)
妥 結 額	6,499円(7,005円)	3,789円(4,042円)
賃上げ率	2.06%(2.21%)	1.56%(1.67%)

・日経連集計(春季労使交渉妥結結果(最終集計), 大手主要企業: 12年5月18日, 中小企業: 7月19日)

	大手主要企業220社(加重平均)	中小企業314社(加重平均)
妥 結 額	6,404円(6,879円)	4,499円(4,619円)
賃上げ率	1.97%(2.14%)	1.75%(1.82%)

・連合集計(平均方式で回答, 862組合, 加重平均)

妥 結 額	6,033円(6,468円)
賃上げ率	1.94%(2.10%)

<2000年賃上げ状況> (労働省: 平成12年賃金引上げ等の実態に関する調査結果速報)

・賃金改定の企業割合 (()は前年)

引 上 げ る	75.8%(76.8%)
引 下 げ る	2.9%(3.8%)
実施しない	19.1%(14.3%)
未 定	2.2%(5.1%)

・平均賃金の改定額, 率(加重平均, ()は前年)

引上げ額	5,275円(5,565円)
引上げ率	1.9%(2.0%)
引下げ額	-19,282円(-13,644円)
引下げ率	-6.2%(-4.0%)

引上げ, 引下げ額は賃金改定で平均賃金が増額, 減額した場合の数値。

・賃金を改定をしない理由

企業業績の悪化	61.9%
雇用の安定を優先	20.2%

・賃金改定で最も重視した要素

企業業績	70.6%
世間相場	19.0%

* 調査対象は、3,171社。うち回答は2,081社。製造業、建設業、運輸・通信業など日本標準産業分類による9大産業。製造業及び卸売・小売業、飲食店は常用労働者30人以上、その他の産業については常用労働者100人以上を雇用する企業。

パート時給10円引上げの意味

パート労働者の平均時給は、870円、その1%を引き上げれば8.7円、繰り上げて10円としたものである。2001年春闘方針の新しい点であり、重点である。

2000年11月に開いた中央討論集会でまとめた春闘の基本構想で、非正規従業員のために『均等原則による労働条件改善をはかるとともに、社会的合意形成に努める』としている。その後の中央委員会で決めた春闘の具体的な方針の中で、すべての組合はパート労働者の待遇改善に取り組むことを強調している。

- ・同じ職務の正社員との均等・均衡待遇原則による改善をはかる
 - ・同じ職務の正社員との間に処遇や労働条件が異なる場合労使協議を実施し、合理的理由がない場合は改善をはかる
 - ・正社員への登用を含め、キャリア・処遇を向上する仕組みや、一時金・退職金の制度化をはかる
 - ・パート労働者の雇用について、組合は事前協議事項とするなどチェック機能を強化し、組織化を通じて労働条件の引き上げをはかる
- などとしている。

連合が非正規従業員の労働条件の問題に漸く重い腰を上げたのは、労組の組織率低下傾向が続いて、2000年末の発表で遂に21.5%と最低を記録、組合員数も6年連続で減少していること、非正規労働者の雇用者全体に占める割合が、年々増えて2000年の総務庁の調査で26%(1,237万人)と4分の

1を超え～パート労働者は22%(1,078万人)、その他は嘱託、契約社員・派遣社員などが4%(195万人)～となっていることが大きな背景となっている。

しかし、パート労働者の組合組織率は、2.6%に過ぎないことから、パート労働者に焦点を当てて労働条件の改善、組織化に取り組もうという姿勢の現れであろう。

重い腰と表現したのは、連合は、非正規労働者の労働条件の引き上げ問題への取り組みに、必ずしも積極的ではなかった。正規労働者を基本とする組合員の問題への取り組みに力を注いできた感じであって、組織化対策費の不足、オルグ体制の不備などをその理由にあげていた。しかし、そのことは、労組による働く人々への差別的取り扱いなどと批判を浴びてきたこと、また組織率の低下という形で自らの足元をすくう結果となって現れたことなどから、社会一般から見れば遅ればせながら取り組むことになったという意味である。

雇用延長の成果と影響

すべての組合は、60歳以降の継続雇用制度の確立に取り組み、労働協約改定の統一的な課題に設定し、2001年には少なくとも61歳までの制度確立を目指すとしている。

ここで労組の取り組みの実態、その結果について触れておこう。

自動車総連の中では、すでに、トヨタ、ホンダは合意済みである。トヨタは2001年度から希望者

<参考> 過去3年間に採用した人事政策

M・A (単位 %)

産業・企業規模	計	業績給の導入	属人給部分の縮小、廃止	中途採用の拡大	中途採用の停止	新規学卒者採用の停止	ベア凍結	定期昇給の廃止又は縮小	定年延長	継続雇用制度の導入	非正社員採用拡大	その他	不明・無回答
総数	(2,466)	24.5	10.4	25.9	13.4	21.4	21.2	31.8	6.8	12.5	32.0	4.1	8.2
建設業	(254)	25.2	10.6	24.0	16.5	26.0	21.3	36.6	5.9	12.6	12.6	3.1	9.1
製造業(消費関連)	(266)	17.7	13.2	25.2	15.8	22.6	17.7	32.3	4.5	10.2	33.1	3.8	9.8
製造業(素材関連)	(214)	22.9	11.2	24.8	21.0	25.7	21.5	31.8	5.1	10.3	29.4	4.2	6.5
製造業(機械関連)	(298)	19.8	11.7	23.2	23.8	27.2	19.8	29.5	4.0	12.1	29.9	6.4	8.1
電気・ガス・水道・熱供給業	(10)	80.0	30.0	-	10.0	10.0	10.0	40.0	10.0	20.0	10.0	-	-
運輸・通信業	(205)	24.9	8.3	28.3	6.8	13.2	25.4	34.1	14.1	20.5	32.7	4.4	5.9
卸・小売業	(399)	32.6	11.0	25.3	10.0	21.3	20.8	30.8	9.3	12.0	36.6	4.0	7.0
金融・保険業	(77)	19.5	14.3	20.8	5.2	11.7	39.0	24.7	1.3	5.2	40.3	2.6	11.7
不動産業	(16)	37.5	6.3	37.5	-	25.0	-	25.0	6.3	6.3	43.8	6.3	-
サービス業	(455)	27.7	9.0	31.0	9.7	17.8	21.1	33.2	7.3	14.1	38.0	3.3	7.0
その他	(201)	17.4	6.5	23.4	10.9	22.9	21.4	29.9	5.5	11.4	33.3	4.0	10.0
1,000人以上	(237)	30.8	23.2	19.8	18.1	20.7	21.5	28.3	2.1	7.6	45.1	7.2	6.3
100～999人	(1,404)	24.8	11.1	25.7	15.1	21.5	22.4	31.7	6.1	11.5	35.1	4.1	7.6
99人以下	(803)	22.5	5.5	28.1	9.3	21.4	19.4	33.3	9.6	15.9	22.7	3.2	9.0

日本労働研究機構『高齢者の活用などに関する実態調査』(従業員50人以上の企業、労組を対象)1999年12月～2000年2月実施

に対して面接を行い、63才まで契約社員とする方針である。ホンダは、99年秋に労使合意。再雇用制度を2003年4月から導入する。4月から2007年3月までの定年退職者について、満62歳の誕生日までの勤務を可能とする。それ以降は、年金の支給開始年齢の引き上げにリンクして繰り上げて2013年に65歳とする。

電機連合は、98年春闘から継続的に取り組んできた結果、2000年春闘までに、大手17社を含む49組合が『65歳への雇用延長』交渉で合意に達している。2001年は未到達組合が取り組むとしている。すでに合意に達した松下電器では、60歳定年後65歳までの再雇用制度を導入するものである。具体的には、2001年～2年退職者 - 62歳まで働けるようにする。(以降2003年 - 63歳、2004年 - 64歳、2005年 - 65歳)対象者は希望者全員(非組合員を除く)で、再雇用の形態は、現職能の継続を含む直接雇用、高齢者雇用会社に雇用される請負会社型、松下エクセルスタッフ(派遣会社)に所属、社外へのあっせんのいずれかである。58歳時点で本人の希望を確認するという。

鉄鋼労連は、60歳以上の就労確保についてすでに要求～週3日などのハーフ勤務、希望者全員、年金支給開始年齢にリンク、年金を含めた所得水準は退職時の60%(年収360万円程度)の確保～をしてきている。総合5社のうち、新日鉄は、2001年度から暫定的に実施、2003年度から本格的に導入の方針。川崎製鉄とNKKは、当初の計画を2年前倒しして、2001年度から実施。住友金属と神戸製鋼は、業績の低迷で当面見送っている。

労組が、賃金カーブを維持したまま、60歳以上の雇用確保を求めることは、業績の上昇が僅かな現状では、人件費総額の観点から見るとかなり厳しい環境にある。しかし、実態としては働く人々の賃金カーブのフラット化が進んでいて、その原資が高齢者雇用に向けられているものと見られる。企業の社会的な責任から言えば、高齢者雇用にシフトして雇用の安定に配慮するという効果となって表れている。他方、賃金カーブのフラット化を契機に、賃金システムの成果主義型化が進んでいると言えよう。

様変わりする産別労組

主要な産業別労組の賃上げなどの要求について、見ておきたい。

金属労協(IMF・JC)の要求基準は、2000年と同様である。35歳技能職(高卒・勤続17年)の純ベア2,000～3,000円を要求し、308,000円以上の水準を目指すとしている。要求基準が、2000年と同様になったのは、企業業績にバラツキがあること、雇用問題を抱える労組も少なくないことなどの背景がある。

金属産業内の賃金格差の是正をはかるために、今年から新たに『最低到達目標水準』を設定し、35歳標準労働者の80%程度とするとしている。算定額は、249,000円となる。

このうち、自動車総連は、定期昇給分2%程度としていたのを賃金カーブ維持分と表現を改めたほかは、2000年と同様に、純ベア2,000円中心としている。メーカー11社の動向は、業績を上げているリード役のトヨタの回答に左右されるであろう。

電機連合は、純ベア2,000円と2000年要求と変わらないが、「最低到達指標」(産別ミニマム)として、240,000円を初めて打ち出した。また、隔年春闘への移行は、当初の2002年から2004年へ先送りの方針。

鉄鋼労連は、わが国単産では初めて98年から隔年春闘へ移行し、2000年、2001年の賃上げについてはすでに協定化している。従って2001年の賃上げ要求はない。参考までに、総合5社について、ベア1,000円(0.34%)、定期昇給3,700円(1.25%)であった。

私鉄総連は、賃上げ要求を1人平均2.2%(定期昇給分)プラス2,900円(ベア分)としている。

99年、2000年と2年間、個別賃金方式(高卒・30歳・勤続12年の標準労働者)で要求し、回答もそれに沿ったものであったが、1人平均方式に転換することにした。理由は、個別方式では、取り組みにくい、分かりづらい～私鉄企業では、定期昇給のないところが多く定期昇給額との関連が不明確である～ことから、平均方式に改めると同時に、定期昇給相当分を明確に打ち出すことによって、定期昇給分の確保を最低限の目標とする狙い

がある。2000年春闘では参加組合231のうち中小の63がゼロ回答の結果、賃上げは全く無しとなった経緯がある。

連合は、賃金カーブを維持するための定期昇給相当分と賃金カーブを引き上げるベア分を区別して交渉する組合の方が、区別なしでドンブリ勘定で交渉するより、賃上げ率が高いと分析している。

産別労組としては、情報労連であるが、その中核NTT労組について取り上げる。

NTT労組の春闘に臨む考え方は、2001年4月から導入する『新人事・賃金』制度を前提として、統一要求をどう組み立てるかであったが、結局ベア要求をしないこととした。

99年のNTT再編で誕生した東・西地域会社の業績見通しがさらに悪化し、グループ各社の業績格差がより大きくなって、要求水準を揃えるのが困難と判断した。ベア要求を断念するのは初めてである。

NTTグループは、接続料の引き下げなどに伴う減収を背景に、2001年度までに東西地域会社で27,000人の人員削減をするなど合理化を推進している。これに対して、労組は『雇用と労働条件を確保するには、IT時代へ向けた構造改革が必要で、成果・業績を中心とする賃金制度を導入する』との考えを自ら明らかにし、労使交渉の結果年末妥結し、2001年4月から実施される予定である。その骨子は、年齢給を縮小し業績給を拡大するものである。グループ各社の業績格差が拡大する中で、労組として労働条件の違いをどこまで容認するかが焦点であろう。

以上見たように、主要産別労組の取り組みは、企業側の賃上げ抑制、業績のパラツキ、リストラなどの動きを反映して、全体として現実的、控え目な要求となっている。また鉄鋼労連に続いて、電機連合が隔年春闘への準備をするとともに、賃金だけにこだわらない働く人々の労働・生活条件について労働協約の改定で実現していく動きが強まっている。一方、私鉄総連のように、連合が進める個別賃金方式を取り止めて、従来の平均賃金方式に戻すなど産別の実情に沿った要求方式をとるところもでてい

る。これの実情に相応しい形へ移行～様変わり～しつつあると言えよう。

全労連系と純中立労組でつくる国民春闘共闘委員会は、誰でもどこでも月額15,000円の賃上げとパートタイム労働者や臨時・派遣労働者を視野に入れた時間額100円の引き上げなどを要求するとしている。

・経営側の視点

日経連は、春闘の指針となる『労働問題研究委員会報告』を1月に開催した臨時総会で決定した。経営者側の情勢分析の視点となる考え方に触れることとする。

横並びの時代は終わった

わが国の産業構造が激変し、企業業績にも大きな格差が生じていると指摘している。したがって、従来のように企業労使がいわば横並びの対応で賃金などの労働条件を決めれば済む時代ではない、成果主義が志向される人事・賃金制度のもとで、一律の賃上げの水準を交渉することは意味がない、と春闘で労働側が推進する横並び方式による賃上げを否定している。関連して奥田日経連会長は臨時総会の挨拶の中で『横並びで決める時代は20世紀で終わった』とも語っている。

賃上げについては、雇用の安定を重要視して、自社の支払い能力を基礎に総額人件費の観点からの管理をすべきであって、世界最高レベルの賃金水準となったわが国では、一般的にはこれ以上の賃上げは困難であるとしている。ただし従業員の協力でリストラなどによって業績が回復した場合には、その成果を賞与で還元することも選択肢の一つとし、成果の分配をいわば例外的に容認している。

短時間勤務の正社員化を提案

IT化の進展などで雇用形態の多様化～派遣、パート、アルバイト、契約社員、職種、勤務地の限定、プロジェクトの限定など～が進んでおり、多様化を工夫することによって、勤労者の働き方の選択肢を増やすとともに、経営効率の向上、雇

用コストの軽減につながるとしている。

こうした中で、『雇用期間の定めは正社員と同じになくして、毎日午前中だけとか、週3日だけ働く』などの企業の実情、働く人のニーズに応じた働き方を工夫するよう提案している。新たなタイプの働き方を用意することは、女性の就労条件の改善、高齢者の雇用の拡大にも役立つとしている。

この提案は、正社員、非正社員の区別を解消することにつながるとともに、パートの賃金水準を引き上げる統一要求をかがけている連合などの主張とも連動する可能性があると言えよう。

・今春闘の見通し～転換点になるか～

2001年の春闘方針を分析するとともに、コメントをしておきたい。

- ・賃金カーブ維持分という表現で定期昇給分の確保を掲げて、前段闘争の重点としている。

- ・金属労協への集中回答日の3月14日からをヤマ場としているが、業績の良い企業労組をヤマ場に参加させる「単組エントリー方式」を打ち出したことは転換点である。

- ・賃金カーブ維持分を始め、賃金の最低到達目標の達成に力点を置いているのは、企業側の賃金の抑制、制度の見直し攻勢に対して、守りの姿勢～ディフェンス～を強めている形だ。

- ・ただし、NTT労組が、自ら成果主義型賃金を提案し妥結に持ち込んだのは、業界のおかれている現状に対する的確な認識の結果であろう。

- ・パート労働者の待遇改善についてどこまで本格的に取り組み成果を上げるかが焦点だ。本格的に取り組めば、正規労働者の賃金抑制への道につながる可能性もあるからだ。ただし、それを乗り越えない限り、働く人々を正規、非正規で区別することなく、同一価値労働同一賃金の目標を実現するには、ほど遠いといわざるを得ない。関連して、日経連が提案している短時間勤務者の正社員化について、その具体策を労働側は真剣に検討すべき時期であろう。つまり労働時間、働く場、仕事の内容のほか、賃金まで含めて分かち合いをして初めてワークシェアリングが実現するのである。その後、連合と日経連のトップ会談で、ワークシェアリングのあり方について共同研究の場を設ける

ことになったことは、一歩前進だ。

- ・60歳以降の雇用延長について、連合、各産別、単組が本格的に取り組んでいるのは、遅ればせながらとはいえ評価できるであろう。労組は長い間働く人々の入口、出口に無関心であり過ぎた。

- ・パート労働者の待遇改善、高齢者の雇用確保への取り組みは、性、年齢にかかわらず働ける雇用社会の創出につながるものであって、ひいては正規、男性、中年層に限定～メンバーズ・クラブ～した労働条件の確立を基本とするわが国労働組合の活動のあり方の見直しを迫るものと見ている。

春闘のあり方について、主要な労組幹部からいくつかの提言はでている。

賃金引き上げに偏重せず、時代に相応しい総合的な要求を取り上げる。

賃金については、ナショナル、産業別、企業別それぞれのレベルで職種別のミニマム賃金を定めて、賃金水準の底上げを図って、格差是正を進める。

失業者の増加、非正規労働者の低い労働条件に配慮した労働運動を行う。

などである。

半世紀近く続いている春闘のあり方は、わが国経済社会の変貌に沿って見直すべき転換期を迎えていると言える。21世紀最初の今春闘は、まさに転換点とすべき格好の機会だ。

岩瀬 孝(いわせ たかし)

北海道大学卒業後、NHK入局。リオデジャネイロ特派員、大阪放送局報道部長、報道局解説委員(労働、都市問題担当)などを務める。平成3年日本労働研究機構理事、7年同参与を経て、10年12月より東京都地方労働委員会公益委員、12年4月より静岡産業大学国際情報学部教授。現在、執筆、出演、講演など評論家として活動、日本労働ペンクラブ代表代理、日本労使関係研究協会(学会)会員、政府の労働政策審議会、中小企業労働福祉推進会議などの委員を務める。

<主な著書・論文>

『大失業回避への戦略』(日本労働研究機構)、『春闘～その仕組みと今後～』(LABOUR ISSUES QUARTERLY)、『賃金交渉と労使の課題』(労使の焦点)、『連合の現状と将来～わが国経済社会における役割・21世紀に向けて～』(VITA FUTURA)など多数。