第10回中央執行委員会/2012.7.19確認

2012春季生活闘争まとめ

１．　はじめに

○2012春季生活闘争は、東日本大震災という国難、歴史的な水準にある円高、世界的な金融市場の動揺と、厳しい状況下にあった。そうした厳しい交渉環境下で、組合員の生活の安心と安定を確保し、デフレからの早期脱却を図ることを企図した。そして、勤労者への適正な配分と「人」への投資を求めて要求を策定し、各共闘態勢を中心にした産別・単組の主体的な役割発揮を求めた。

○その枠組みは、2009年から取り組んできた「春闘改革」の流れのなかに位置づけられる。この流れを損ねることなく、今後の闘争につなげるためには、2012春季生活闘争の取り組み総括に加え、中期的なあり方の視点も合わせ、踏み込んだ議論を行う必要がある。

○第62回中央委員会(2012.5.31)で確認した「2012春季生活闘争中間まとめ」を基本に、最終集計結果(7月2日集計　7月4日公表)を踏まえ、改めて2012春季生活闘争の評価と課題を以下の通り整理し、今後の春季生活闘争全体の取り組み方向の検討と、2013春季生活闘争の方針議論に結びつけていく。

２．2012春季生活闘争の全体的な評価について

(1)　2012春季生活闘争を取り巻く環境は、東日本大震災という国難、歴史的な水準にある円高、世界的な金融市場の動揺と、厳しい状況下にあった。連合は2012春季生活闘争において、危機を乗り越えるための原動力は「人」であり、組合員の意欲・活力を引き出すためにも「人への投資」が必要であると訴えてきた。

　経営側の賃金抑制・切り下げ攻勢に対し、共闘連絡会議を中心にすべての組合がおかれた環境のもと、「労働条件の復元・格差是正」をめざし、1%を目安に適正な配分を要求するとともに、すべての労働者を対象とする３年目の取り組みとして未組織、パート労働者を含むすべての働く仲間たちに闘いの輪を広げる取り組みを進めてきた。

(2)賃金改善については、直近のピーク時である1997年の賃金水準への復元を昨年に引き続き追求した。交渉では、経営側が「定昇凍結・延期も検討すべき」という頑な態度を崩さず、「グローバル化の中で競争を展開する厳しい状況下では労務費も聖域ではなく見直しが必要」といったミクロの論理にこだわり続けた主張を繰り返した。こうした姿勢は社会的公正な賃金決定の重要性に配慮しない個別企業の支払い能力論のみを主張する内容であり、企業の社会的責任感

の希薄さが浮き彫りとなり、規模間格差や非正規労働者の処遇問題にも関連する大きな問題であると言える。そうした中で、賃金引き上げに関する回答状況は、多くの組合は賃金カーブ維持を確保し、概ね「昨年並み」の賃上げを獲得した。また、賃金改善分の回答を引き出したところもある。我々の要求趣旨やマクロ経済へのインパクトからすれば、決して十分とはいえないものの、厳しい交渉環境のなかで賃金カーブ維持といった最低限の目標は達成でき、生活を守るための歯止めを辛うじてかけることができたと言える。

(3)「中小共闘」では、妥結・回答引き出し組合数が3,136組合となり、昨年・一昨年を上回ることができ、交渉の前倒しが図られたと受け止めている。しかしながら、集計組合における構成差はあるものの、勤続年数・平均年齢が上昇しているにもかかわらず、平均賃金が低下し、かつ回答額も前年を下回っており、賃金カーブの維持・確保が出来ていない状況が想定できる。今後とも,賃金制度の整備に対する取り組みの強化が必要な状況にある。

中小・地場共闘の回答が地域における世間相場に強く影響を受けることから、地域における体制強化に向けて、すべての地方連合会に「地場共闘」を設置し、一歩踏み出すことができた。

(4)非正規労働者に関する取り組みは、直接、間接雇用問わず非正規労働者の処遇改善に取り組んだ組合数は23産別3,397組合であり、昨年に引き続きコンプライアンス遵守や処遇改善に取り組んだ。また、直接雇用の非正規社員に対する取り組みについては、ほとんどの構成組織が正社員と同時決着を目指して闘いを進める等、「すべての労働者の処遇改善」という方針は、ようやく地についてきたと受け止める。

時給の引き上げについては、昨年よりも要求組合数、回答額ともに伸びている。一方で、要求設定においては均衡・均等処遇を目指した考え方を提起したが、働き方・役割の違いに着目した区分の整理は困難な状況にあった。

労働政策審議会雇用均等分科会が「今後のパートタイム労働対策について」(2012年6月21日)報告をまとめ、厚生労働大臣に建議した。今後の法改正動向も注視しながら2013年春季生活闘争の闘い方等について検討を開始する。

３．具体的な闘争結果と受け止め

(1)　賃上げについて

①妥結組合中内容分析可能組合で、賃金構造維持分(賃金カーブ維持分)を確保できなかった組合は、連合全体で4.0％と、昨年(昨年同時期5.3％)に比べ維持分確保組合は増加している情況にある。一方中小組合では、1歳1年間差4,500円を上回る回答を引き出した組合は26.1％となっており、昨年同時期の28.1％を下回る結果となっている。

また、賃金カーブ維持の取り組みの重要性について理解が進んでおり、今後、この維持分を確実に確保していく事が大きな課題である。そうした観点からも、

回答･妥結組合の内40％を超える組合で、賃金カーブ維持が図られたかが不明である事を重く受け止め、賃金制度の整備や賃金実態把握、更には賃金配分における労働組合の役割について点検と強化を図ることが必要である。

②企業内最低賃金の取り組みの抜本強化

企業内最低賃金協定の締結拡大、水準の引き上げについて一部で成果があった。企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ・適用労働者の拡大は、賃金の底上げや格差是正を進めるうえで極めて重要な取り組みであり、すべての従業員に適用される企業内最低賃金協定締結の運動を強化していく。

要求・回答引き出し状況

	2012/7/1		2011/7/1		2010/7/1		2009/7/1		2008/7/1	
	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率	組合数	率
要求提出組合	7922	75%	7733	79%	7973	78%	9135	77%	10716	89%
協約確定(要求必要なし)	562	5%	388	4%	391	4%	409	3%		
要求見送り	838	8%	906	9%	769	8%	1009	8%	723	6%
要求検討中･要求状況不明	1208	12%	798	8%	1036	10%	1371	11%	669	6%
集計組合総数	10530		9825		10169		11924		12108	
回答･妥結した組合の内数										
賃金改善分獲得	570	8%	539	8%	404	7%	486	7%	2254	29%
(うち数字で把握できる賃金改善分)	(453組合)		(429組合)		(345組合)		(406組合)		(1591組合)	
賃金カーブ維持のみ	2845	38%	2860	44%	3067	50%	3067	46%	1834	23%
賃金カーブ維持未達	297	4%	343	5%	422	7%	422	13%	306	4%
状況不明	3197	43%	2785	43%	2299	37%	2294	34%	3427	44%
妥結等組合合計	7471		6527		6187		6187		7821	

③一時金について

年間総収入に占める一時金のウェイトは高まっており、一時金の取り組みは重要性を増している。この取り組みを、もっと明確に位置付け、運動を展開すべきとの意見を踏まえ、連合は、「一時金を含めた年間収入の確保・向上に努める」との方針を掲げ闘争を展開した。集約状況は、夏冬一括決定の月数集計（2,440組合）は4.37ヶ月、金額集計（1,250組合）では1,421,114円（換算含む）で、月数で0.04ヶ月、金額で54,591円減となった。一時金要求方針については、更なる検討を加えていく。

(2)　中小・地場組合の賃金底上げについて

わが国経済社会の安定的な発展には、中小企業労働者、非正規労働者に焦点を当てた社会的公正な賃金決定が不可欠であり、企業の社会的責任を自覚し、働くことの尊厳の遵守や公平・公正な処遇の実現を強く訴えなければならない。

中小・地場組合を対象とした要求目安や妥結基準・妥結ミニマム基準の示し方と設定時期、集中回答ゾーンの設定時期や対象組合の選定基準、集計における規模別・産業部門別の分類基準、組織内外への開示を含めた情報発信等につ

いてどうだったのか。地方段階の連携強化が進んだのかどうか。また、労使交渉が難航する個別組合に対する個別支援や未組織労働者への波及といった点についてはどうだったのか。こうした点を検証し、共闘強化と効果的波及の取り組み強化につなげる必要がある。

(3)　非正規労働者に関する取り組みについて

2012春季生活闘争は、「すべての労働者を対象にした処遇改善」を要求に掲げた3年目の取り組みであった。

今年の「パート・有期契約共闘」では総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進してきたが、そうした取り組み状況を集計する体制がいまだ十分とはいえないものの、時給の改善に加え、最低賃金協定の拡大・水準引き上げ、正社員化、一時金の支給、定昇や退職金制度の導入など、多様な観点からの処遇改善が進んだ。また、時給の改善状況は、11.85円となり、昨年、一昨年の回答水準を上回ることが出来た。交渉環境が厳しい中では、底上げという点で一定の役割を果たしたと考える。

また、一昨年からはじめている非正規雇用労働者との交流、相互理解を目的とした「職場から始めよう運動」をすべての構成組織、地方連合会で推進した。加えて、実態把握を通じて法令遵守と格差是正を訴え、2月1-3日を集中期間とする「非正規労働ホットライン～パート・契約・派遣　全国一斉労働相談ダイヤル～」を実施(最終集計1,017件)し、非正規労働者からの相談は全体の53.2%となり多くの相談が寄せられた。

非正規労働者の処遇改善は引き続き重要な課題と位置付け、組織拡大運動とあわせ、春季生活闘争での取り組みに強化について深掘りした検討を進める。

(4)　総労働時間の縮減と労働時間管理の推進について

総労働時間縮減の取り組みについては、多くの構成組織で労働時間管理の協定化も含め方針化がなされており、総労働時間縮減に取り組んだ組合数は、昨年より増加しているが、具体的な改善には至っていない。

また、中小の時間外・休日割増賃金の取り組みについては、労働基準法では適用除外となっている月60時間超えに関する割増率(50%)の適用に向けて、労使が主体的に労働協約見直しの取り組みが進んでいる。

総実労働時間縮減全体の取り組みとしては具体的改善が進んでいるとは判断できない。今後、職場点検活動結果や回答の具体内容について早急に集約し、その調査結果の分析にたって総労働時間の縮減に向けた、新たな取り組み方針の検討を始める。

(5)　男女の賃金格差是正と仕事と家庭の両立実現について

①男女間賃金格差是正のために人事管理運用面における課題把握や生活関連手当の見直しについて、昨年に引き続き方針化した。集約結果を見る限り、取

り組んだ組合の増加は見られない。その背景分析も踏まえ、今後の運動展開のあり方も含め点検と検討を進めていく。

②仕事と家庭の両立支援に向けた職場点検等に基づく協約整備等も含め、一層の取り組み強化をはかる必要がある。

(6)　ワークルールの取り組み

ワークルール確立に向け、組合自身による労働協約整備の取り組みが、社会的ワークルールづくりの基礎となることを自覚し、それらの取り組みを徹底する必要がある。

希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保、仕事と家庭の両立実現、職場の安全確保、労働関係法令の遵守に向け、秋段階からの職場点検と労使協議を提起したが、国会での審議状況もあり具体的な制度構築までに至らない情況も散見される。これらの運動強化には、法改正の動向に影響を受けるという面はあるものの、職場点検活動を通じた具体的改善要求と労使協議など、職場レベルの取り組みを徹底する必要がある。2013年４月から始まる老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢引き上げに万全の対応をするため、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用とする労働協約の締結に向けた労使協議の取り組みを徹底する必要がある。

(7)　運動の両輪としての政策要求実現について

第10回中央執行委員会(7月19日)に提案される「2012年度　政策･制度　実現の取り組みまとめ」を参照。

(8)　闘争態勢のあり方（賃上げ相場の波及と情報開示）について

①共闘連絡会議の取り組み

共闘連絡会議ごとに濃淡はあるが、とくに集中回答ゾーンへの集中度については明らかに前進し、代表銘柄の設定や、中核組合の拡大および賃金水準、賃金カーブ維持分（定昇及びその相当分）の情報開示などは、４年目を迎えてかなり進んだものと受け止めている。

また、「有志共闘」では、集中回答日の前段での回答引き出しに努力し、3月13日時点で64組合が平均で5,109円の回答を引き出した事を開示した。このことは、以降の連合全体の回答引き出しに向けた交渉の後押しを図った。

②情報開示の取り組み

賃金水準維持のために運動として展開した賃金カーブ維持分（定昇及びその相当分）の開示については、構成組織に対して中核組合427組合の数値を提示すると同時に、社会的にも公表した。また、大括りの職種別、業種別に賃率を形成していくことを目的とした「代表銘柄」として80銘柄を設定した。

「代表銘柄」については、大括りの職種別賃金水準として社会的相場の形成

と運動目標として開示してきているが、未組織労働者・非正規労働者の賃率形成にも寄与する役割を担うあり方も含め、検討を深めていかなければならない。

ヤマ場の前段の有志共闘や、最大のヤマ場における回答引き出し情況については、個別労組の回答状況を公表した。その事により、春季生活闘争に対する社会的注目度は増したが、その開示の仕方について検討を加えるべきとの指摘もあったところである。

４．今後の検討課題について

(1)　全体の枠組み

①連合は、2013春季生活闘争に向けて、引き続き賃金の格差是正と働き方の改善について社会的な課題提起を行うとともに、連合が果たすべき役割と責任を強化すべく、マクロの分配構造の是正に向けた連合の役割、産別・単組の役割を今日的な情況を踏まえて改めて整理する。

②すべての労働者の労働条件改善について、2013春季生活闘争に向けた具体的な検討を早急に開始する。

③共闘連絡会議の位置付け、具体的な共闘態勢のあり方、情報開示のあり方、地方における地場共闘のあり方などについて議論を深める。「すべての働くもの」の処遇改善を求める4年目の取り組みとなる2013春季生活闘争においては、「非正規共闘連絡会議」と「パート・有期契約共闘」の関係について検討を深めていく。

(2)　賃金関連の取り組み

①マクロでみた分配構造の是正に向けて、連合と構成組織との役割整理などについて改めて検討を深め整理していく。

②賃金水準の絶対値を重視する取り組みを進める上で、到達目標水準設定あるいはミニマム水準設定などの運動の指標を整理・検討する。

③一時金要求に関する検討を進める。

④非正規労働者の賃金底支えの観点からも、企業内最低賃金協定(適用範囲拡大･水準引き上げを含む)締結の拡大を図る。そして、その取り組みを通じて、地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の引き上げ・拡充の取り組みを強化する。

(3)　中小・地場共闘の強化の取り組み

①地方段階の連携強化を含め、中小・地場共闘の一層の強化と波及効果の拡大を目指した取り組みについて検討を進める。

②賃金制度の確立・整備をミニマム運動課題として掲げたが、制度構築は春季闘争期間のみでの課題解決は困難である。通年的な取り組みを進める上で、連合本部・地方連合会、構成組織との連携のあり方などについて検討を進める。

(4) パート労働者の時給改善の取り組み

パート労働者等の処遇改善に向けた具体的取り組みのさらなる前進、パート労働者等の組織化の取り組みを強化する。パート労働者の時給水準は「職種」と「地域水準」による決定要因が大きいことを直視した具体的な取り組み方法について検討を進める。

(5) 総労働時間縮減の取り組み

「年間総実労働時間1800時間の実現に向けた時短指針(第22回中央執行委員会2007.6.14)」の実現動向の検証も踏まえた今後の進め方について検討を進める。

(6) 男女間格差是正等の取り組み

実態分析の結果や格差の背景を再点検した上で、具体的な取り組みについて検討を進める。

以　上