

労働戦線 NOW



ベア復活・2014 春闘の評価と残した課題 ——派遣法改悪阻止へ共同拡大

青山 悠

「潮目を変える春闘」「これまでの延長でない春闘」を掲げて展開された 14 春闘は、大手、中小を含めて 5 年ぶりにベア復活の流れをつくった。また、春闘 59 年史で政労使会議による賃上げが確認されたのも初めてである。

しかし、全体の春闘結果は 4 月からの消費増税や物価上昇などに対して不十分な水準となり、実質賃金割れの深刻さだ。しかも史上最高益をあげる大企業のもうけに対し分配のゆがみは拡大した。さらに派遣法改正法案など労働法制破壊も大きな争点となっている。来春の物価高春闘も視野に 14 春闘の評価と残された課題に焦点を当てた。

■これまでの延長でない春闘、 5 つの特徴

14 春闘全体の特徴として、これまでにない 5 つの特徴があげられる。具体的には以下のとおりだ。

1. 物価上昇のもとで連合は 5 年ぶりに賃上げ要求を決定。全労連も 4 月からの消費増税を踏まえ 12 年ぶりに賃上げ要求を引き上げた。
2. 今後の物価高春闘の起点として位置づけられ、労働側だけでなく、経団連も 15 年、16 年の物価上昇を視野にいたした春闘となった。
3. 長期にわたるベアゼロ・定昇春闘の打破が重視され、2 年間にわたる賃金デフレの脱却へ「潮目を変える春闘」が掲げられた。

4. 春闘 59 年で初めての政労使会議が設置され、デフレ打開・経済の好循環へ賃上げの必要性が確認された。経産省、金融庁などの幹部が全国で経営者に異例の賃上げ要請行動を展開し、「官製春闘」といわれた。

5. 経団連も 14 年経営労働政策委員会報告で 02 春闘からの「ベア論外」を改め、「ベア容認」に転換した。

6. 4 月からの消費増税実施と福祉高負担、労働法制破壊など、政策と賃上げとの結合がとりわけ重視される春闘となった。

春闘の大手回答について、経団連の米倉会長は「数年前と異なり、非常に多くの企業が賃上げ要求に対応され、家計所得が向上し持続的な経済成長に役割を果たす」と評価した。連合の神津事務局長は「よいスタートをきった」と評価した。政府の菅官房長官、甘利経済財政担当相も「期待以上に応えてくれた」と賞賛し、政労使とも春闘結果を評価しているのが特徴である。

■連合はベア復活春闘を評価

連合は従来の延長線でない春闘として 5 年ぶりに賃上げ要求 1 % 以上（定昇込み 4 %）を設定した。回答水準（6 月 2 日）は 5981 円（2.08 %）で昨年より 1056 円増。特徴は 3 月ヤマ場の回答水準 6495 円を中小回答の増える 5 月に入ってもほぼ維持し、これまでの水準低下とは異なる傾向

をみせている。ベア獲得額も 1426 円 (0.49%) で、組合数も 2275 組合と昨年より 3 倍も増加し、5 年ぶりの統一的ベア要求の効果と先行春闘相場の波及効果も指摘されている。

回答について古賀伸明会長と神津里季生事務局長は「要求すべてを満たしたとはいえないが、長い間、低い水準にはりつき、ベアの流れをつくれなかった昨年までとは一線を画しており全体では評価したい。来年・再来年にこの動きをつなげていくことが問われている」と語る。

5 月 30 日の連合中央委員会では、14 春闘の間まとめ案として、「月例賃金で有額回答引き出したことは、長い間一定の水準にはりついてきた賃金水準を引き上げ、十分とはいえないが、デフレ脱却へむけた一歩であり、消費拡大を通じて内需主導の経済の好循環をはかるという姿に向けてのスタートが切れた」と評価している。

その上で、15 春闘についても「物価上昇が続くことが想定され、所得をそれらと整合して引き上げなければならない」と提起。闘いの進め方としては、賃上げ相場の波及へ向け、すべての組合(大手を含む)が月例賃上げにこたわり、早期の「スト権確立」などと呼びかけた連合戦術委員会確認事項の強化や共闘連絡会議での闘争体制の強化を提起している。

政労使会議については、賃上げ、中小企業対策、非正規の処遇改善、生産性向上など確認内容の継続と成果のチェック、フォローを行い、社会的対話を求めるとした。

問題はベア 1% 以上を掲げながら、獲得は 0.49%にとどまり、物価上昇 1%分も確保できなかったことについて何も触れていないことだ。大企業が高収益を上げるなかで、要求のあり方やたかひを含めて突っ込んだ総括が求められている。

■大手金属など産別力で差異

大手金属もベアを復活させたが、産別力の違いをみせた。金属労協 (JCM) は 5 年ぶりにベア 1%要求方針を先行させ、西原議長は「連合春闘を支える」と表明した。

集中回答日の 3 月 13 日の会見には、報道陣が例年の 1.5 倍の 100 人以上詰めかけ、関心の高さを示した。回答・妥結は 38 組合で 1783 円 (0.56%) である。西原議長「要求趣旨すべてを満たすものとはいえないものの、月例賃金の引き上げを獲得する道筋をつけ、フロントランナーの役割をはたした」と評価した。

しかし、各産別は 1%の要求に対して、回答は分散し、産別力の差異をみせた。

●自動車はばらばら回答

自動車総連は産別として具体的な要求を設定せず、すべての単組で賃金改善分に取り組む各企連、単組自決とする連合内では異例な方針を掲げ、回答もばらばらとなった。

トヨタは定昇 7300 円に賃金改善 4000 円 (1.15%) を要求し、妥結は 2700 円 (0.77%) に定昇を加えた 1 万円で 2000 年以來の高さとなった。日産は 6000 円+ベア 3500 円の満額回答。ベア 3000 円は 99 年以來の高さだ。ホンダは 3500 円要求して回答 2200 円。スズキは 3500 円要求して当初ゼロ回答と報道され、甘利経済再生相が注文をつけて賃金改善は 800 円。社長らが甘利氏に報告したとも報じられた。

自動車総連の相原会長は回答について「各労使の交渉結果だ。ベアのある経済、物価上昇に伴い賃上げされ、具体的な賃金改善のステージに入り、扉を開いた」と評価した。トヨタの純利益 98%増など 5 社が過去最高益のなかで、配分のゆがみは拡大し、産別力が問われている。

●電機は産別統一闘争で平準化達成

電機連合は5年ぶりに30歳の開発設計職の産別統一要求4000円(1.3%)を設定した。産別労使会議では日立、三菱は高め、東芝、富士通などは低めと推測されたが、政府の賃上げ追い風も影響して回答は2000円で、1998年の純ベア方式1500円獲得以来の最高額となった。産別統一のベア・スト設定は5年ぶりだが、時間外・休日出勤拒否へ戦術ダウンした。

有野委員長は「妥結基準として労使の社会的責任をふまえ、過去最高をめざすこと、実質生活を維持し生活の安定をはかること、電機の賃上げの波及効果の大きさなどを考慮した」と語り、来春闘も生活防衛から「賃上げマインド」を展望している。

●ばらけた鉄鋼など基幹労連

基幹労連は2年サイクルの運動としてすべての組合で14年度3500円、15年度3500円を設定した。15年度の要求は、14年度の物価上昇見通し(3.3%)から消費増税の影響を除いた1.3%としているのが特徴である。回答は「2014年1000円、2015年1000円、2年で2000円」となり、実施時期は各社で対応が分かれた。

組合は「鉄と造船で同一対応をとる」としていたが、実態をみると新日鉄住金などは回答どおりだが、神戸製鋼は「2014年ゼロ、2015年2000円」となり、三菱重工は「2014年2000円、2015年ゼロ」と分散した。

●「官製春闘」の影も

金融、証券では、みずほ、三井住友がベア0.5%で満額回答し、三菱東京の総合職は1200～2700円を実施した。野村証券などを含め、金融庁が動き19年ぶり賃上げとなり、異例の「官製春闘」の影を残している。

■ベアでない賃上げに注意

大手の回答では、全員の賃上げではなく、特定層の賃上げや臨時ボーナスなどもみられ、注意が必要だ。今年の経労委報告も「ベアは賃上げの一つ」として、特定層の賃金引き上げや諸手当、一時金など「多様な賃上げ」を提起していた。

NTTでは要求3000円に対して、平均回答は1600円の賃上げとしている。しかし、実態はエキスパート職員(主査・係長係長など)でレンジ1の社員に対して査定で平均1300円(一人平均700円)を引き上げ、子育て世代の職員に扶養手当として平均2800円(一人平均900円)の増額としている。問題はエキスパート職員以外の約5割を占める一般社員は賃上げゼロとなることだ。

私鉄総連も定昇相当分2%に加えて物価上昇分0.3%(4～9月)と生活回復・向上分1%を合計した1.3%(3700円)をベアに設定した。回答は、阪急で新入社員・若年に2000円、東京メトロはベアなしで3万円の臨時ボーナスなど、特定層の賃金改善や臨時ボーナスなど多様化した。電機の東芝は新卒初任給引き上げを重視し、鉄鋼各社も特定層の賃金改善に変えている。

経団連は成果主義などで各社の賃金体系は複雑化として、今後も多様な賃上げを拡大させる方針だ。狙いは産別横断的な賃上げでなく、固定費削減へ支払能力での自社賃金決定とベア有無で働く者の格差と分断である。改めて全員の月例賃上げを重視し、ベアと手当、一時金との整理が必要となっている。

■健闘した流通、中小春闘

流通、中小労組は厳しさの中でベア獲得へ健闘した。中小春闘の特徴は従来以上にベア要求・獲得組合が増え、大手と遜色のないベア獲得が目立

つこと。先行大手回答の波及が課題となるなかで善戦と評価されている。

中小はアベノミクスによる円安・資源高や消費税増税など情勢の厳しさのなかでも、これまでの回答低下傾向とは異なり、物価上昇期の生活擁護へベア獲得にこだわる組合が増えている。

連合集計（6月2日）では300人未満の3655組合（昨年比23%増加）の賃上げは4258円（1.78%）で昨年比537円増と奮闘中だ。特徴は大手より回答水準は約1900円低く格差はあるが、ベアは834円（0.33%）で大手比300円程度の差にとどめ、遜色のない水準だ。古賀伸明会長も「中小労組が例年になく健闘しているのは事実」と評価している。連合は賃上げ波及へ4月22日までを中小回答促進期間とし、親企業組合の支援や公正取引の強化などベア獲得を重視した。

●U Aゼンセンは賃金体系維持分4500円を確保した上で、平均賃上げ（ベア）1%または2500円以上を設定した。回答は753組合が昨年より751円高い、ベア920円を確保した。産別妥結権を生かし、「来春闘への起点としてベア獲得にこだわり、産別統一闘争の成果」と松浦書記長は評価している。ライフは3月6日にベア2000円含め10638円（3.98%）で妥結第一号で先行し、ローソンは12年ぶりベア3000円の満額回答を獲得した。相場形成へ大手中核30組合会議を設置しているのも特徴である。

●中小金属のJ A Mは、賃金構造維持分4500円に加え、物価上昇（1%）、生活改善分（0.5%）として4500円（1.5%）のベア要求を設定した。賃金が低下している組合はさらに1500円以上を加え、10500円以上とした。回答は6052円で、ベアは昨年より439円高い1519円を獲得した。獲得組合も521組合で昨年より4倍増となっている。交渉強化へ地方の組合役員を集めた初の

ベア講習会や大手30組合で妥結内容協議や3回にわたる基準設定など、単組自決でなく産別関与を強めた産別力の成果である。真中会長は「十分とはいえないが、一定の成果をあげた」と評価している。

●食品関係のフード連合は所定内賃金の下位打開へ「全ての組合がベア要求に取り組む」とし、統一要求基準として定昇相当分1.9%とベア1.5%を含め10000円基準を設定した。9部会30組合で大手主要組合会議を設置し、初めて248組合の全中小労組を対象に春闘支援対策会議も新設。ベア要求組合は113組合（昨29組合）と約4倍に増え、ベア獲得の成果をみせている。

●自動車、電機など金属労協の中堅・中小もベアは128組合（昨年13組合）で平均1272円と、大手49労組の1737円に近い水準だ。西原議長は「6年ぶりの大手の要求、回答が後続の中小に波及」と大手組合の社会的役割の大きさを語っている。ただし産別で差異がみられ、電機は大手のベア2000円が中小48組合（昨年5組合）にも同水準以上で波及し、産別統一闘争の力を見せている。他方、大手が3500～800円にばらけた自動車では、部品、販売など中小は約1000円程度となり、獲得組合数は昨年より3倍増の570組合となっている。2年で2000円となり、実施時期がばらけた基幹労連の中小では、来春の回答は「未回答」とされ、今後に残している。

■非正規春闘で多様な処遇改善も

今春闘では例年以上にデフレ脱却と生活擁護へ非正規春闘も重視された。特徴は正社員化や賃上げ、福利厚生など多面的な要求実現で、正規と同時解決していることである。連合は闘争期間中に札幌、東京など全国5カ所で古賀会長との対話集会を初めて開催した。

パートの時給では30円引き上げを掲げ、回答平均は246組合で時給12円増とした。人手不足打開へ初任給の改善や企業内最賃協定の拡大も目立っている。

その他、114組合が男女賃金格差の点検・改善を要求しているほか、ワーク・ライフ・バランスでは、育児・介護休暇など両立支援で220組合が実現している。ワークルールの課題では831組合が派遣法の法令順守、労働協約の整備を要求したほか、有期雇用の無期雇用転換では269組合(昨年54組合)で実現した。高齢者の雇用安定で希望者全員を対象とした65歳までの雇用保障も206組合が実現している。

産別ではゼンセンの189組合が昨年を3.3円上回るパート時給13.7円を獲得した。また自動車ではトヨタなど52組合が非正規賃金の改善を図っている。

■水準維持の全労連など国民春闘共闘

一方、全労連は賃上げ要求として消費増税3%を踏まえ6000円引き上げ、12年ぶりに16000円を掲げた。回答水準(5月29日現在)は6215円(2.09%)で、昨年より242円増となった。

回答傾向は3月ヤマ場の1.93%から4月下旬には2%台へと上昇傾向をみせていること。「例年は回答が低下するが、今年は水準をキープしているのが特徴だ。ベアにこだわった闘争の成果」と指摘している。

産別では中小金属のJMIUが産別団交などを生かして、昨年より928円高い6255円の賃上げを獲得している。また検数労連も加盟している中立系の全国港湾は、経営団体が産別最賃協定の廃止や労働条件の一部を個別企業任せとする産別統一交渉の解体攻撃に対して、3波24時間ストを背景に産別中央交渉を守り、賃上げと産別協定最

賃を未組織企業にも波及させている。

非正規春闘で処遇改善も前進し、175組合が282件の成果を獲得している。時給は143組合で平均26円と、昨年を1.1円上回っている。JMIUのいすゞ自動車支部では臨時従業員の基本日給9000円を9100円へと100円引き上げ、月額では2000円以上の賃上げを実現した。

初任給増額も目立ち、全農協労連では契約社員の初任給月額1万円増額も勝ち取っている。その他、通勤手当、奨励金、食事手当など諸手当の増額も107組合で獲得し、休日・休暇改善も22組合で獲得している。生協労連は3年を超えるパートは希望により無期雇用化も実現した。

たたかいの特徴は、一発回答でなく2～6次とねばり強いたたたかいが目立つこと。スト権確立は44%、実施11.5%と昨年なみだ。3月にストを含む22万人行動や4月に初の緊急単産代表者会議を開き、立ち遅れ打開とベア獲得へ追い上げた。産別力と組織力が問われた春闘で小田川事務局長は「インフレ傾向で横断的春闘を強め、来春闘ではベア獲得へ早期の闘争体制確立が求められている」と語っている。

新たな動きでは、私鉄総連の広島電鉄の春闘行動に広島労連参加の組合なども加わり、春闘での共同の広がりも見えはじめた。

■春闘評価と残された検討課題

5年ぶりのベア春闘復権とはいえ、残された課題も多い。賃上げ約6000円で、ベア約1400円が近年で最高水準ということは、02年以降の長期にわたるベアゼロ春闘の深刻さを示すものだ。

しかもベア水準は0.49%で、物価上昇率3月1%、4月2.7%を確保してなく、悪性インフレに陥りかねない。さらに4月から3%の消費増税で2%の賃下げ(6000円の賃上げ必要)となり、

消費増負担 8 万円などを考慮すると賃金デフレ脱却にもつながらない厳しい結果だ。

さらに大企業の経常利益 39% 増や株主配当 15% 増、272 兆円の内部留保などを踏まえると分配のゆがみは拡大し、大きな課題を残している。

春闘では 59 年目で初めての政労使会議で賃上げが確認されたが、デフレ打開と経済の好循環には不十分な回答であり、社会的責任を果たしたとはいえない。同時に、政財界が賃上げ容認に転じた背景には、大企業優遇のアベノミクスリスク回避と同時に、長期の賃金低下に加え、消費増税や福祉抑制などの生活不安に対し、賃上げを求める社会的世論の高まりを無視できなくなったこともある。

組合パワーについては、ベアを知らない、配分方法を知らない、ストの方法を知らないなど組合交渉力の低下も顕在化し、闘争力と組織力の強化が大きな課題となっている。

■生計費と闘争力を重視

ベア獲得組合の特徴は、厳しい情勢下の物価高と消費増税のもとで実質賃金確保など生活擁護を重視していること。さらにベア要求と獲得へ産別の単組支援など闘争体制の強化も特徴だ。

ゼンセンは経営側の世間相場配慮も視野に、産別妥結権承認で実質賃金の確保へ共闘を重視した。JAM の宮本礼一書記長も「実質賃金維持と生活改善を産別の妥結基準に設定」と語る。フード連合の幹部も「厳しい企業でもベアを獲得し、春闘は組織力のバロメーター」と語る。

全労連の三木陵一 JMIU 書記長は「消費増税や物価高で職場ではベアこだわり、賃金の生計費原則が強まった。賃上げの社会的世論も生かした春闘」と語っている。

来春の 15 春闘も物価上昇は消費税込みで 3.3%

と予測され、賃上げの関心と春闘の社会的な意義はより高まる。ゼンセンの松浦昭彦書記長や JAM の藤川慎一副会長は、「来春闘が実質賃金と生活改善の本番」と展望する。組合の統一的要求設定と共闘体制を強め、社会的なベア春闘の再構築が重要課題となっている。

■生涯派遣で低賃金、 使い捨て法案阻止へ

政策では「正社員ゼロ法案」といわれる労働者派遣法案が国会で大きな争点となっている。法案は派遣を「業務」から「人」に変更し、現行の原則 1 年・最長 3 年の期間制限を撤廃して有期派遣と無期に区分。「有期派遣の場合、派遣先は過半数組合などの意見を聞けば、労働者か、課を変えれば 3 年ごとに何年でも派遣が可能」となる。また「派遣元に無期雇用される場合は期間制限をなくし永続的な派遣労働」も可能だ。派遣は臨時・一時的な働き方で、常用代替防止の原則が覆され、派遣自由化への大転換となる。

連合と全労連、全労協など労働界と日本弁護士連合会、労働弁護団などは「生涯派遣で解雇しやすく、低賃金」の大改悪として、国会デモや集会、座り込みなど一致して反対運動を強めている。国際的にみても同法案は ILO 181 条約と勧告に定める均等待遇や派遣先・派遣元の団体交渉権の保障もなく、異例の内容だ。政党では日本共産党が「労働者派遣法の大改悪に反対する共同のよびかけ」を発表し、労働界との懇談を展開しているのも注目されている。

「ただ働き残業」「違法解雇の金銭解決」「解雇しやすい限定正社員の拡大」の突破口とされる派遣法案など労働法制大改悪阻止へ、安倍政権の暴走阻止と合わせた共同の拡大が期待されている。

(おおやま・ゆう ジャーナリスト)