

労働戦線NOW

連合大手産別で春闘変容 トヨタ・ベアゼロ回答8つの問題

経団連は横並び交渉否定し企業別分散回答

全労連はスト、新型コロナ対策背景に昨年同水準を獲得

青山 悠

20春闘は消費税10%増税や米中貿易摩擦などに加え、交渉やマ場に新型コロナウイルス禍にもみまわれ困難な春闘となった。トヨタや鉄鋼の7年ぶりのベアゼロのほか、電機大手で初の妥結のばらつきなどを反映し、連合の妥結結果は7年ぶりに2%割れの厳しい結果となっている。経団連は春闘結果について「同一業種横並び交渉」の否定と自社型の多様な処遇回答を評価している。一方、内需関連のUAゼンセンなどは統一闘争を堅持して昨年を上回る成果を上げ、闘争方式をめぐる労使攻防も特徴である。

全労連などは産別統一ストや内部留保の還元を掲げて運動を展開し、連合、全労連、全労協を含め内部留保の還元で一致したのは新たな動きである。時短、定年延長、均等待遇など働き方改善で成果をあげた産別も目立つ春闘となっている。

■ 連合回答はバラツキ7年ぶり2%割れ

連合の妥結結果(3月19日)は平均賃上げ5,880円(1.94%)で、7年ぶりに2%割れの厳しい結果となっている。昨年同期と比べ595円マイナス(0.19%減)である。ベアは1,407円(0.45%)で昨年比マイナス421円(0.17%減)と厳しい。

規模別ベアは300人以上が1,406円(0.45%)で、300人未満は1,428円(0.58%)と、賃上げ額、率とも大手を上回っているのが特徴である。パート

などは時給で昨年より2.95円増の30.49円、月額で1,089円増の5,710円となっている。

連合の神津里季生会長は、回答について「昨年より上げ幅は縮小しているが、中小が大手の賃上げ率を上回り、分配構造転換の趣旨にかなっている。要求との隔たりはあるが、14年以降の賃上げの流れは引き継いでいる」と評価している。

働き方改善では、「長時間労働の是正」「同一労働同一賃金の実現」「ハラスメント対策」など10課題・42項目など多彩だ。特に4月から施行される同一労働同一賃金の実現では「教育訓練」など206件、「65～70歳までの就労確保」117件などの要求が多く、成果もあげている組合も多い。

■ 連合春闘結果の検討5課題

連合の回答結果については検討課題も多い。

第1は、ベアの獲得水準は0.45%(1,407円)で過年度物価上昇分(0.6%)以下となり、実質賃金はマイナスの連続となることだ。19年の実質賃金も0.9%の大幅なマイナスに転落しており、20春闘も実質賃金割れの賃金デフレの連続となろう。

第2は、神津会長も指摘している要求趣旨との隔たりである。連合は景気後退リスクや消費増税などによる生活不安の打開と人手不足が続くなかで「賃上げによる個人消費の底上げで内需に支えられた成長の実現」として、ベア2%程度と定昇

を含めた4%程度の要求を設定した。妥結水準は昨年より低い5,880円(1.94%)に落ち込み、個人消費の拡大には程遠い水準だ。

第3は、連合が今春闘で初めて掲げた「分配構造の転換」からも課題を残している。連合は中小の賃上げ率が大手よりも高いことをあげて、「趣旨になかった回答」としている。しかし「分配構造の転換」は労使間の分配構造のゆがみ是正も大きな課題である。株主配当の増加や内部留保の増大の反面、労働分配率は50.4%と低下し続けている。成果の公正分配へ神津会長も「大手組合も頑張ってもらいたい」と述べている。

第4は、賃金劣化への対応である。今春闘では賃金制度や賃金内容にも新たな問題を発生させている。人事考課による査定賃金の拡大や、経団連が推奨している賃金と福利、人材育成など性格の異なる処遇との合算である。今後も各社で拡大が予測され、連合として規制も必要だろう。

第5は、経団連が初めて提起した「同一業種横並び交渉」の否定と自社型企業内の多様な処遇として、例年以上に産別、単組による低額分散回答が拡大している。産別自決・自決単組でなく、金属大手を含め連合の闘争体制の強化が問われている。回答引き出し組合も昨年の1,244組合から1,051組合に減少している。未組織労働者の賃上げと合わせ、まず連合内の体制を強め賃上げ相場の形成・波及の拡大が問われているといえよう。

■ トヨタのベアゼロ回答など8つの問題

トヨタの回答は、高収益をあげながら7年ぶりにベアゼロとなり、今春闘の変容を象徴するような妥結結果となった。

トヨタは3月期の純利益が2兆5,000億円(24%増)と高収益が予測されながら、回答は昨年より2,100円低い、平均8,600円にダウン。要求も当初から昨年より1,900円低く、妥結より600円安い

1万100円を要求したが、回答は厳しい結果だ。「人への投資」8,600円の回答内容は非公開だが、「賃金制度改善分は含めない」と明記され、ベアゼロ回答となっている。その他、スキルド・パートナーの拡大などもあげている。

今春闘では現行の成績査定に加え、新たにベアに関わる基準給にも人事考課の格差配分を組合が提案した。雑誌『選択』(20年3月号)では、会社側は「ベアの格差を容認するという、本来は会社側から切り出すはずの内容の要求を労組側に出させた」と報じている。ベアゼロのまま人事査定による賃金格差の拡大となり、職場には「組合がやることか」などの不満もあるという。

トヨタ回答の問題は、春闘変容の象徴ともされ、脱ベア・相場破壊の先導役となっていることだ。

問題の第1は、高収益でもベアゼロであり、厳しい環境下でベア獲得をめざしている多くの組合に社会的な悪影響を与えていることだ。

第2は、会社側は「高い水準にある賃金をこれ以上、上げ続けると競争力を失う」として今後もベア潰しを狙い、他労使にも影響を与えている。

第3は、利益をあげても会社側の収益とされ、組合が運動理念としている生産性3原則の「成果の公正配分」も完全に吹き飛び、組合の存在意義さえ問われかねない深刻な事態だ。

第4は、トヨタ回答は「ベアゼロではなく、8,600円の賃上げ」との見解もあるが、正確とはいえない。定昇相当分(推定7,300円)は現行賃金維持分であり、賃金水準引き上げのベアでない。組合も苦悩しながらベアゼロ公開を容認した。会社のベアゼロ回答こそ非難されるべきである。

第5は、回答には定年後再雇用者の拡大やパート時給増などを含むとされている。非正規の処遇改善は重要だが、正規はベアゼロで賃金水準を据え置き、非正規処遇に回すことは、会社の懐は痛まず、配分の「労・労問題」とされることに要注

意である

第6は、一時金は6.5カ月（242万円）の満額回答だ。非正規の年収にも相当し、中小との関係では賃金格差の拡大となる。一時金の一部をベアに回し、賃上げ相場の形成波及に寄与することが、大手労使の社会的責任ではないのか。

第7は、トヨタ労使は18年に回答を、さらに19年には定昇・ベア・諸手当とも非公開とし、「ベア隠し」は他の組合にも拡大している。企業内に閉じこもり、春闘の社会的役割に背くものであり、回答内容は情報公開すべきだ。

第8は、トヨタの回答は経団連の脱ベア・諸手当重視・自社型企业内交渉に沿うものとされ、経団連も一昨年から評価している。春闘の社会的な賃上げ相場の形成波及の変質解体にもかかわらず、労働界の一致した春闘擁護が求められている。

自動車では日産も前年より2,000円低い、平均7,000円でベア（1,000円）は非公開とした。本田は1,500円（100円増）、マツダは1,500円（1,500円減）、三菱自工1,000円（400円減）など分散している。ベア非公開は昨年のトヨタ、マツダに加え、SUBARU、日野の4組合に拡大し、妥結表示で日産のベア非公開へと広がっている。

自動車は昨年からの産別としての要求を設定せず、単組自決としている。トヨタ方式ともいえるベア非公開組合の増加や従来以上の回答のばらつきに対して、単組自決でいかどうかの検証が求められているといえよう。

■ 電機は「昨年以上」だが、横並びベア崩れる

電機連合は、58年間の産別統一闘争で初めて大手組合で妥結水準と回答内容にばらつきがでた。今春闘で初めて「一定の条件を満たす場合に限り、妥結における柔軟性を認める」と方針を変え、結果としてこれまで堅持してきた統一賃上げ回答が崩れたといえる。

要求は開発・設計職で昨年同様3,000円以上のベアを設定。歯止めとして昨年同水準の1,000円に「以上」を付ける異例の基準を設定した。しかし、妥結はかつてなくばらついた。

日立は1,500円で「1,000円以上」を超え、昨何を500円上回った。シャープは1,500円、三菱、富士通などは1,000円である。「妥結の柔軟性」では、パナソニックは1,000円を回答したが、一部は確定拠出年金の掛け金に充てるとしている（報道でベアは500円）。NECは福利厚生に使える500円のポイントを含め1,000円と報じられている。東芝は1,300円だが、語学習得などに使える社内のポイント（300円相当）を含むとされている。

電機の統一闘争変化の背景には、経営側が昨春闘に次ぎ、今春闘でも「月例賃金など金銭的な処遇にこだわらず、多種多様な方法による処遇改善を個別労使で柔軟に決定すべき」などの主張を強めていることだ。

有力単組も昨年の大会からパナソニックが「産別統一と一律回答の見直しを検討」と要請し、三菱も「産別が設定する賃金指標の最上位水準を超えている組合については、賃金ではなく、退職金や両立支援充実のため、原資の配分に一定の裁量を認めてもいいのではないか」と脱ベア・諸手当春闘を表明していた。

20春闘論議の中央委員会でもパナソニックは「産別統一闘争も単組の主体的判断」と単組重視を強調。一方、日立は「日本全体の賃金相場を形成し、中小の賃金を底上げする春闘」の擁護から産別統一闘争の堅持を訴えた。中堅労組は大手回答の柔軟性による相場波及への不安を述べ、「賃金の上げ幅連帯」を要望していた。

経営側が「賃金でなく多様な処遇改善の選択肢」を主張していることに対して、野中孝泰委員長は「労働側は月例賃金にこだわっている」と指摘。賃金水準の低下や実質賃金の減少、労働分配率の

低下のもとで「人への投資は賃上げにこだわらざるを得ない」と強調し、「電機産業労使の社会的役割と責任を果たし得るメッセージ性のある回答を求めた」と語っている。

回答の検討課題はベア水準、内容ともばらけていることだ。①水準は1,000円から1,500円と大きく「統一」の評価をどうするのか、②賃金の中に年金制度や福利厚生、人材育成などが加わっており、統一要求の「基本賃金」といえるのかどうか、③他給付を加算しているが、基本給では500円から1,500円と格差は大きく、加算していいのかどうか、④個別賃金水準はどうなるのかなどである。

回答内容が「労・労間の信頼」「労使間の信頼」による社会的役割に耐えられるものかどうかとも問題となろう。

■ どうなる今後の電機産別統一闘争の行方

今後、電機の「妥結の柔軟性」と産別統一闘争の方向について野中委員長は、「結果としてばらける回答も禅問答のようになるが、統一とは何か。歯止めを設定し、上に行くことをまずやってみる。それをどう評価し、総括し、今後、どうするかということになる」と語っている。

電機の産別統一闘争は1962年に始まってから58年。これまで電機は妥結基準に「さらに」の表現で上積みの統一回答を引き出したこともある。07年にも例外的に1組合が異なった回答をしたこともあるが、今春闘のように「以上」の歯止めがベア分散は異例だ。

経団連の関係者は「業態変化の電機で同一水準の回答は難しくなっている」と指摘。日立では「専門能力などジョブ型の職務記述書など新たな制度を4月から導入。近い将来、職種や職務で報酬体系が異なり、一律ベアの意味は無くなる。今年は転換のスタート」と報じられている。

大手回答の産別波及力が80%以上と高い電機の

産別統一闘争は「横並びベア回答」のバラツキで大きな転換点に立ち、春闘に与える影響も大きい。

■ 問われる金属労協共闘

金属産業では、基幹労連の日本製鉄など鉄鋼3社が生産設備の削減などで7年ぶりのベアゼロとなり、造船は昨年より500円低いベア1,000円と分散した。中堅・中小のJAMの回答は大手では前年マイナスと厳しいが、300人未満のベアは1,324円で全体平均の1,267円を上回り、昨年より微減と善戦。安河内賢弘会長は厳しい環境だが、「人材確保は追い風であり、妥結基準と産別闘争を重視している」と語っている。

金属労協の回答結果は大手44組合でベア平均は1,060円であり、昨年の最終集計より292円マイナスである。全体のベア獲得組合も855組合から725組合へ130組合も減少している。高倉明議長は「厳しい環境下で労使が真摯に協議した結果であり、貴重で重みのある回答」と述べている。「ベア共闘ではなく、底上げ共闘」としているが、産別・単組の分散回答に対して方針に掲げる「実質賃金の維持向上と底上げ・格差是正、配分のゆがみ是正」へ向け共闘の再構築が課題となっている。なおコロナウイルス禍を配慮して、労協春闘44年で初めて集中回答の本部会場の記者会見を中止し、WEB会見を行った。

■ 昨年以上回る水準、UAゼンセンは産別力発揮

UAゼンセンは産別統一闘争を重視し、昨年を上回る賃上げ水準を獲得し健闘している。

妥結結果（4月1日）は338組合の平均賃上げで6,546円（2.41%）、ベアは1,862円（0.70%）で、昨年より367円プラスである。過年度物価分（0.6%）以上を獲得し、産別目標の実質賃金の向上を確保した。パートは時給で昨年より2.2円高い30.3円（2.99%）で、正規を上回っている。働

き方改革でも65歳以上の定年延長や家族手当増など均等待遇でも成果を上げている。

運動の特徴は、産別統一闘争の強化だ。方針として人材確保や消費増税などを考慮し、統一闘争を軸に実質賃金や可処分所得の向上を掲げた。

闘争体制でも製造業大手から厳しい環境がだされる中で、労働組合が賃上げ低下を容認すればデフレを止めることはできないと強調。ゼンセンの松浦昭彦会長は「よほどのことがないと前年妥結を下回することは容認できない。共闘を最大限発揮し賃上げ相場形成を」と春闘の社会的役割を強調。交渉ヤマ場へ向け3月3日には緊急声明で「昨年を上回る回答を」と檄を飛ばし、満額獲得や製造大手も1,500円前後を獲得。妥結権を産別会長が掌握する産別の強みを発揮し、組合は「社会的役割を果たす回答水準」と評価している。

■ 内部留保活用で一致、神津連合会長ハッスル

連合、全労連、全労協など労働界は厳しい20春闘の打開へ向け、一致して史上最高の内部留保の活用を重視したのが特徴だ。

とりわけ連合の神津会長は、内部留保の活用へこれまでにない踏み込みを見せている。12月の中央委員会で「付加価値の適正分配として内部留保」の活用検討を初めて公式に提起した。さらに3月には出身産別の基幹労連の中央委員会あいさつで、「我々とは考えの違う人が言っていたことだが、内部留保の積み上げは異常であり、もっと働く人に分配されるべきだ」と強調。この20年で、賃金はアメリカが2倍、ヨーロッパは1.6倍だが、日本は9%マイナスにしぼんでいると指摘。新型コロナウイルス問題やGDP急落の対応として「内部留保をいまこそ使うべきだ」とアピールした。内部留保は付加価値の項目にも入り、連合全体で適正配分としての確認となる。

産別でも「企業側は無い袖は振れないというが、

本当に振る袖がないのか、見極めよう」(フード連合)、「大企業は巨額の内部留保を積み上げながら、中小経営は厳しい」(JAM)、「付加価値が労働者にしっかり分配されていない。適正な分配とする『分配構造の転換』が必要だ」(JEC連合)など、内部留保の活用提起は広がりを見せている。

全労連は内部留保の還元を10年ぶりに経団連や大企業に要請し、活用されなければ初めて課税も提起。2月11日のトヨタ総行動では公正取引も要請した。全労協も20春闘で内部留保の活用を提起し、労働界一致の要請となっている。

■ 全労連はスト、コロナ対応で昨年同水準

全労連など春闘共闘の回答(3月27日)は平均6,236円(2.16%)で、昨年より265円プラス(0.20%増)と健闘している。非正規の時給は23.2円(1.77%増)となっている。

産別では、建交労のトラックが昨年以上の賃上げを確保し、JMITUはストを背景にした産別統一闘争でベアゼロから5年ぶりのベア8,000円獲得など昨年と同水準の回答を引き出している。均等待遇では生協労連など各産別がパートを含むベア獲得や生理休暇の有給化、一時金の創設、家族手当の支給などで成果をあげている。

全労連は厳しい情勢下の20春闘前進へ、「生計費原則に基づく大幅賃上げ・底上げ・労働時間の短縮・雇用確保・改憲反対」などで経済構造・社会構造を変える春闘を提起。賃上げ要求は2万5,000円以上、企業内最賃と全国一律最賃時間額1,500円(以上)を設定した。成果を導き出した特徴として、要求組合数の増加やストを背景にした交渉、新型コロナウイルス対策なども併せて要求し、産別力、単組力の重視などをあげている。

春闘後段でも全労連は「大企業でベアゼロ回答があいつぐなか、春闘要求の実現こそが困難打開の道」として、ストを背景にした統一行動や内部

留保の社会的還元、コロナ禍打開政策などと呼びかけた。また全国一律最賃で中小企業支援の拡充を求める提言（中間報告案）もまとめている。

■ 新型コロナウイルス禍と異例春闘

20春闘は新型コロナウイルス禍にみまわれ、春闘65年でも特異な取り組みとなっている。

産別では「コロナウイルス対策と春闘交渉とは区別」（ゼンセン）、「日本経済が不透明感を増し、予断を許さない状況だからこそ月例賃金の引き上げが不可欠であり、早期解決を求めた」（電機）、「コロナウイルス禍で運動のやりにくさはあるが、対策を政府、企業に要請し、産別統一闘争を強化」（JMITU）などで回答を前進させている。

集会の縮小では、連合はコロナウイルス禍で3月3日の集会、街頭宣伝も中止して初めてデジタル集会を動画で流した。20分間で視聴者は291人。春闘65年、連合30年でも初めてだ。各産別の集会中止も相次いだ。トヨタは査定賃金提案と関わって職場決起集会を取りやめ、ダイキン工業ではコロナ対応で労使の交渉も中断した。

連合はコロナ感染症施策で政府に休校、休業の賃金補償や中小企業支援など雇用・経済対策を要請し、U AゼンセンやJ AMなど各産別も雇用調整助成金の拡充などを厚労省に要請した。連合の電話労働相談には解雇など191件が寄せられている。

全労連も3月5日の集会を中止し、都内の街頭宣伝に切り替えた。埼玉では地域春闘総行動を県下で2月26日に行い、集会・デモなども展開した。全労連の「労働相談ホットライン」には通常の1.5倍の349件が寄せられている。政府には雇用・賃金・所得補償や中小支援などを要請し、医労連など各産別も政府、企業への申し入れを実施した。

安倍首相によるコロナ対策特措法改正と緊急事態宣言に関して、連合は3月、「緊急事態宣言は抑制的に」とする事務局長談話を発表した。全労

連も3月に「緊急事態宣言は国会の事前承認を求める」とする事務局長談話を発表している。

安倍政権は緊急事態宣言を9条改憲の地ならしにしているともされ、憲法と労働運動の擁護からも乱用させないことが重要となっている。

■ 経団連は春闘変質を評価

経団連の中西宏明会長は、20春闘の大手回答について、「賃上げのモメンタム（勢い）を維持し、各企業労使が多様な選択肢の中から自社に適した総合的な処遇改善として評価する。Society5.0時代にふさわしい働き方や雇用システムの実現を期待する」との見解を発表している。

今年の経団連の春闘対策の大きな特徴は、経営環境や収益格差から、「春闘が主導してきた同一業種横並びの集团的賃金交渉は実情に合わない」として、交渉を「各社一律でなく、自社の実情」へと企業別への解体を狙っている。しかも個人についても、賃金制度が仕事・役割・貢献度へ移行するなかで「全社員の一律的な賃金要求は適さない」と、個人をバラバラにさせる春闘要求の変質にも踏み込んでいる。働き方でも年功賃金など「日本型雇用システム」から「ジョブ型」への転換を提起し、春闘と雇用システムとも大きな転換点となる財界指針とされている。

自社型企業内交渉は、企業別組合の弱点克服として産別統一闘争と全国的な共闘で春闘相場を形成・波及させる春闘の解体変質に外ならない。

春闘変質は75年の最初の経労委指針で、鉄鋼をパターンセッターに政労使一体で春闘相場をストなし低位平準化に変質させた。今回は自社型単組自決のトヨタや電機大手の先導で春闘変質と社会的相場の否定にもなりかねない。財界の春闘破壊攻勢に対して、全国的な統一闘争を強め労働界あげての春闘擁護の共同拡大が求められている。

（おおやま ゆう・ジャーナリスト）