

## 第1号議案

# 2003春季生活闘争のまとめ

## はじめに

2003春季生活闘争を取り巻く情勢は、長引くデフレ不況と昨秋以来の株価続落など、企業経営を取り巻く環境は極めて厳しく、雇用不安も高まっていた。とくに本道では、2003年1月～3月期の完全失業率が過去最悪の8.1%に達し、加盟組合の中にも企業組織の再編・合理化や倒産等に伴う雇用問題の対応に追われる状況にあった。

このような、春季生活闘争をめぐる変化と交渉環境の厳しさは一時的なものではなく、連合は、一昨年から中長期的な春季生活闘争のあり方について論議し、「改革」への取り組みを進めてきた。とりわけ中小・地場組合において雇用と生活を守り、賃金・労働条件の底上げを図る共闘課題をどのように構築し実践するかがカギであり、ひいては地域の未組織、中小・パート労働者への波及機能を発揮していくことが、連合北海道や加盟産別、地協・地区連合に課せられた役割といえる。

「まとめ」に際して、そうした観点から今次春季生活闘争を振り返るとともに、労働組合運動そのものの活性化に向けた取り組みに結びつけていくこととしたい。

## ・2003春季生活闘争の位置づけと課題

(1)2003春季生活闘争は、失業率の高止まりと物価の持続的下落など厳しいマクロ経済状況下の取り組みとなった。企業レベルでは、賃金抑制、雇用調整などにより人件費コストを削減し、短期利益を確保しようとする動きが一段と強まった。加えて、政府は、医療費、雇用保険料、健康保険料等の負担増や無原則な規制緩和によるワークルールの切り崩しなど「構造改革の痛み」を勤労者に一方的に押しつけてきた。

連合は、2003闘争を、政府のワークルールやセイフティネットの切り崩し、企業の雇用切り捨てや労働条件切り下げと対決し、雇用と生活を守り抜く闘いと位置づけた。

(2)春季生活闘争改革と共闘の強化に向けて連合は、

政策制度を柱とした景気回復と雇用確保の実現

賃金カーブの確保と賃金の底上げ

パート労働者等の処遇改善と均等待遇の推進

不払い残業の撲滅と総労働時間短縮の推進

など4本の「最重点課題」を設定し、その具体化に向けて、

賃金カーブ維持分の労使確認と「賃金カーブの確保」

全従業員対象の企業内最低賃金の協定化

労働時間管理の協定化

の3本をすべての組合が取り組む「ミニマム運動課題」とした。

(3) 連合北海道は本部提起に則り、「ミニマム運動課題」をすべての組合が取り組むことを方針に掲げると共に、中小・地場組合の賃金・労働条件の底上げに向けて独自に5,000円+ の要求目標を定めた。併せて例年同様、地場集中決戦方式による回答引き出しと地域共闘の推進による解決促進をはかったが、結果的には昨年よりも解決時期が遅れる組合が増え、産別、地域における指導・支援や回答の集中化という点で課題を残した。

(4) 賃金改定における主要組合の「上げ幅」を指標とする従来の交渉パターンの限界が一層明確になり、加えて、賃金制度そのものの改定や企業業績が一時金中心に配分される傾向も強まって、賃金の相場形成・波及機能が発揮しにくくなっている。

また、一部の経営者が、他社の賃金制度改定や賃金カットなどのマスコミ報道に悪乗りし、賃金抑制の横並びをはかろうとしていることに対して、組合が打破できない場合も多く見られている。連合全体で、賃金水準を見据え、その底上げを目指す賃金闘争の改革を早急に進めていく必要がある。

## ・2003春季生活闘争における具体的な取り組みの結果

### 1. 賃金改定の取り組み

#### (1) 要求状況について

今次春季生活闘争における賃上げ集計の登録組合は合計285組合で、内訳は平均要求方式が278組合と最も多く、個別A方式が2組合、個別B方式が5組合となっている。このうち個別要求方式による組合でベア要求を行ったところはなく、賃金体系の維持を基本とする定期昇給分の確認交渉に終わっている。なお、個別B方式5組合のうち2組合は、個別方式で要求したが、会社側の回答が平均方式という変則的な形となっている。

平均要求方式は道内地場組合の大勢を占めており、連合北海道独自に5,000+ の要求目標を掲げて取り組んだ結果、要求額の集計は加重平均で5,530円、2.21%、単純平均で5,434円、2.42%となった。おしなべて言えば、連合北海道が示した要求目標に対応した要求額が設定されたと考えられるが、それぞれ各組合の要求状況を見ると、各職場の年齢構成の違いや賃金制度の有無などにより、要求額の水準は多岐にわたっている。

なお、連合北海道が独自に要求目標を示すことに対しては、必要だと考える産別の割合は相対的に多いものの、産別の目標があるので必要ないとする意見もある。しかし、各地協のほとんどが必要と判断しており、中小・地場組合を抱えて地域共闘を展開するうえでは、今後も何らかの要求目標を示す必要があると思われる。

#### (2) 賃金カーブの確保について

2003春季生活闘争の「ミニマム運動課題」のひとつである「賃金カーブの確保」は、賃金制度が整備されているかどうかで大きく左右され、制度の有無によって妥結結果が

「二極化」する傾向が現れている。

賃金制度が整備されているところは、少なくとも定昇分を確保するか、あるいは定昇分に加えてペアも勝ち取って妥結している組合が多くなっている。また、解決時期を見ても、3月中旬から遅くとも4月内には決着しており、とりわけ3月内に先行決着した組合の妥結水準は、平均妥結額を大きく上回る成果を挙げ、地場相場の牽引役となった。

一方、賃金制度の未整備な組合では、昨年以上に交渉が難航して、回答引き出し・妥結が遅れたところが多く、賃金カーブを確保できない水準で決着した組合も少なくないと考えられる。

### (3)回答・妥結状況について

集計登録組合285組合中、6月末時点で解決した数は254組合にとどまっている。昨年は同時期に276組合が解決しており、今次春季生活闘争での交渉・回答引き出しが難航した様子がうかがえる。また、回答引き出し時期も昨年より遅れた組合が多かった。

経営側の姿勢も、産別アンケートによると、不況を理由とした低額回答や、賃上げより雇用確保、倒産防止が優先する態度だった、あるいは合理化や賃金・労働条件切り下げの逆提案や賃金制度の変更提案を受けたとする答えが目立ち、中小・地場組合の多くが防戦を強いられた状況にあったと考えられる。そのため、賃上げ要求そのものを見送った組合が8組合、賃上げゼロで妥結した組合が22組合にのぼるなど、厳しい結果を余儀なくされた組合が例年より増加している。

平均方式による7月4日現在の妥結集計結果は、単純平均で3,175円（昨年比 - 91円）、1.44%（同±0）、加重平均で3,762円（昨年比 - 229円）、1.56%（同 - 0.1）となり、連合北海道としては過去もっとも低い水準を記録した。

また、連合本部では、交通運輸部門を除く地場組合の回答・妥結集計を各地方連合会ごとに集約しているが、北海道は4,154円、1.69%（加重平均）で、全国計の3,963円、1.51%より上回り、全国で14番目に位置している。

一時金の妥結状況は、業種・規模ごとのばらつきが大きく、また、賃上げが抑制されるなか、企業業績が一時金に反映される傾向がますます強まっている。

妥結集計結果は、年間協定を締結した117組合の加重平均で1,174,640円（昨年比 + 91,467円）、4.18ヶ月（同 - 0.12ヶ月）、単純平均で963,044円（昨年比 - 6,511円）、4.01ヶ月（同 - 0.03ヶ月）となった。加重平均の金額が昨年を上回り、月数で昨年を下回るという一見矛盾した結果になったが、これは、比較的規模の大きいところで、かつ年齢構成や算定基礎額が高い組合の支給額が影響したと考えられる。また、昨年実績と比較可能な98組合中、支給額で昨年と同額かそれ以上の組合は49組合、ダウンした組合も同じく49組合となり、業績による支給額の格差は拡大したと考えられる。

夏季分169組合の集計は、加重平均で568,022円（昨年比 + 10,043円）、2.06ヶ月（同 - 0.03ヶ月）、単純平均で444,955円（昨年比 - 11,505円）、1.91ヶ月（ - 0.02ヶ月）となった。

また、今年の一時金交渉では、より短期の業績を反映させる狙いから、組合側の年

間要求に対して、夏季のみ回答という会社が増えたのも特徴の一つである。

#### (4) 闘争日程と地場集中決戦の結果

3月12日～13日の中央主要組合の一斉回答に続いて、道内においては3月18日～28日を第1次地場集中決戦ゾーンに設定し、回答引き出し組合の戦列配置を行った。

しかし、例年、第1次ゾーン内に設定していた「最大のヤマ場」については、日程の絞り込みが難しいと判断し、「可能な限り多くの組合がゾーン内での精力的な交渉・回答引き出しをはかることを前提に」、今年は設定を見送ることとした。

この第1次ゾーンまでに先行妥結組合も含めて、昨年より14組合少ない74組合が回答を引き出し決着した。また、3月内に決着した組合は79で昨年の90組合に比較して11組合減っており、交渉が難航して4月にずれ込むケースが相次いだ。

4月に決着がずれ込んだ組合の早期解決を目指して、4月3日～8日を第2次地場集中決戦ゾーンに設定した。しかし、このゾーン内では20組合の決着にとどまり、この段階での解決組合の累計は106組合と、昨年の134組合に比べて大きく遅れる結果となった。

4月内総決着をめざし、4月17日～24日を解決促進ゾーンに設定して追い上げを図るとともに、「当面の進め方・その4」(4/23)のなかで、妥結基準を「賃金カーブ維持分、あるいは昨年実績の確保」とするとともに、妥結ミニマム基準として「3000円を確保」することとした「妥結基準と妥結ミニマム基準」を示し、早期解決と地場相場の水準確保を図ることとした。その結果、この解決促進ゾーンまでに149組合が妥結し、さらに4月末までには昨年より25組合少ない169組合が決着した。

5月以降に決着を持ち越した組合は116組合で、集計登録組合の約41%を占め、今年の交渉が例年になく難航する厳しいものとなった。そして、6月末段階で全体の約89%にあたる254組合が解決を見ることとなり、ようやく収束状況に向かっている。

## 2. パート労働者の処遇改善と企業内最低賃金の協定化

### (1) パート労働者の処遇改善

昨年に引き続きパート労働者の賃上げについては、時間給10円以上の引き上げを方針とし、併せて、職場における正社員など典型労働者との均等待遇の実現を目指すこととした。

しかし、パートの処遇改善についての社会的関心は広がっているものの、産別として、パートの賃上げについて方針化しているところはまだ少数にとどまっている。そのような中で、商業・流通関係を中心にパート労働者を積極的に組織化している産別は、きっちり賃上げ要求を掲げ、連合方針を上回る成果をあげ健闘した組合もある。

一方、パート労働者はいるが組織化が進んでいない産別・単組も多く、パート労働者の組合員化を具体的に進めていくため、労働組合からパート労働者へのアプローチなど地道な職場活動を積み重ねることが、当面の課題である。

## (2) 企業内最低賃金の協定化

「全従業員対象の企業内最低賃金の協定化」を「ミニマム運動課題」と位置づけた。アンケートの結果によると、この方針通り取り組んだ組合が多いとする産別は、全体の半数近くにのぼっており、ある程度の前進がみられた。

しかし、この取り組みは、中小・地場企業やパート労働者の賃金の底上げをめざし、併せて法定最賃の引き上げにつなげる狙いもあるが、残念ながら各地域の地場中小組合で要求化できているところは少数にとどまっている。地域共闘の共通課題として位置づけていくよう、各地協・地区闘争委員会としても重視していく必要がある。

## 3. 不払い残業の撲滅と労働時間管理の協定化

### (1) 「不払い残業撲滅」の取り組み

全国統一の行動として2月に設定された「不払い残業撲滅（ノーペイ・ノーワーク）」ウィークには、全道一斉の相談ダイヤル活動を実施した。また、3月には労働局、道内経済団体への要請行動を行い、監督や指導の強化を求めた。

全国的なキャンペーンが展開された結果、連合北海道の相談ダイヤルにも昨年の倍近い136名、223件の相談が寄せられ、社会的な反響の大きさを物語るとともに、この問題が業種や企業規模を問わず、あらゆる職場に蔓延している状況がうかがえる。なかには組織内からの相談もあり、労働組合として自らの職場で違法状況を無くす取り組みが求められている。

### (2) 労働時間管理の協定化

職場点検活動の結果などを踏まえ、適正な労働時間管理について協約化を図る取り組みは、積極的に実施した産別・単組もあるが、全体的な取り組み状況や成果を集約し切れておらず、目に見える社会的波及効果をあげたとはいえない。

協約化に向けたうねりを作り出すためには、職場状況の違いを踏まえた丁寧なチェックポイントの提起など、一層の工夫が必要である。

## 4. 雇用確保の取り組み

### (1) 政策制度課題について

景気の回復と雇用の維持・創出を前面に掲げ、失業者支援の抜本強化、中小企業の経営基盤強化、社会保障の基盤整備などを通じた消費拡大策およびデフレ防止策を盛り込むよう、2002年補正予算案と2003年度予算案の修正を求めた。しかし、こうした取り組みにより補正予算の上積みと雇用の特別枠を設けさせたものの、トータルとしては全く不十分なものであった。

健康保険法の改正では、総報酬制による保険料負担増が行われ、雇用保険法の改正では、雇用保険料の引き上げと失業給付額の引き下げなどが行われ、賃金カーブを確保してもマクロの可処分所得は確実に低下傾向にある。

労働基準法の改正では、解雇ルールにおける第一義的に解雇できるとした部分について抜本修正させることができたが、労働者派遣法については、政府原案のまま改悪を押しきられる結果となった。

## (2) 社会合意の取り組み

中央段階では、2002年末に「雇用に関する政労使合意」の確認を行い、雇用維持・安定に向けた一層の経営努力と政府による雇用対策予算の上積みなど一定の成果を得ることはできた。しかし、トータルとして見れば、合意内容の「経営側は、これまで以上に雇用の維持・確保に最大限の努力を行う」ことが徹底されたとは言い難い状況にあり、完全失業率も高止まりするなど厳しい状況にある。

今後さらなる政策の拡充や労使協議の強化などを通じて雇用対策に全力をあげていく必要がある。とりわけ、政労使合意で約束させた雇用に関する予算の執行状況とその効果のチェックの仕組みを活用し、弾力的な対応を求めていかなければならない。また、北海道段階でもワークシェアリングに関する政労使、自治体労使の取り組みも引き続き行われており、協議の深化と拡大に努めるとともに、具体的な成果に結びつけていくことが求められている。

## (3) 労使協定、労働協約の締結促進・見直し

労使協定の締結や労働協約の締結促進、見直しに関しては、大半の産別が何らかの取り組みを実施している。とくに、雇用の維持・確保に関する労使協定・労使確認などの取り組みは、昨年の協定の再確認・実効確保などを含めて継続して取り組まれた。また、60歳以降の継続雇用制度の導入や退職金の確保・保全などを課題とした産別・単組もある。

今後とも雇用の課題や賃金制度の整備、労働時間管理の適正化を中心に、通年的な指導・支援態勢の強化が重要になっている。

## 5. 官公部門の取り組み

### (1) 公務員制度改革の取り組み

労働基本権確立と民主的公務員制度改革を実現する取り組みは、重要な局面を迎えつつある。今通常国会で政府は、公務員制度改革関連法案の閣議決定を目指していたが、5月27日に開催された政労会見によって、政府と連合との十分な交渉・協議とトップ会談の開催が確認された。

また、ILO 第287回理事会は、6月20日、日本の公務員制度改革問題に対して昨年11月に続いて再勧告を行い、労働基本権制約維持を決めた「公務員制度改革大綱」の再検討などの実施を、再度強く要請している。

### (2) 期末手当減額調整事件をめぐる対応

2002年度（平成14年度）の人事院勧告及び人事委員会勧告は、初めて公務員給与を引き下げるマイナス勧告を行った。道内の各自治体はこれを根拠に、組合員の2003年3月

期期末手当から、2002年4月に遡って減額し、実質上、既に受給していた月例賃金（4月～12月分）を返納させられるという、不利益不遡及の原則に反する異例の措置が強行された。

この「期末手当減額調整事件」は、当局側が減額調整を既定の方針として、組合側とは形式的で誠意のない団交に終始し、十分な協議や説明もせず労使合意が得られないまま実施したものである。それは不当に団結権・団交権を否定する対応であり、そのため、自治労道本部傘下の全道庁労組、札幌市役所職組、札幌市役所労組、北広島市職組は、団体交渉権の侵害に当たるとして、高橋はるみ知事らそれぞれの市長を相手取り計400万円の損害賠償を求め、7月10日、札幌地裁に提訴した。

### (3) 仲裁裁定の結果

中央労働委員会は6月17日、郵政、印刷、造幣、林野の関係6組合の職員の2003年度の賃金を、2.48～2.58%の範囲でそれぞれ引き下げるとする仲裁裁定を、労使双方に示した。賃金の引き下げは2年連続となるが、俸給表の改定を伴うマイナス裁定は史上初となる。

連合官公部門連絡会国営企業部会は、「国営企業の従来交渉ルールに基づく決着を果たした」と一定の評価を下し、今後、仲裁裁定を実施するための配分交渉に移ることを確認した。

## ・今後の検討課題と方向性について

### 1．連合北海道の役割と課題

#### (1) 連合北海道の役割

連合本部は第40回中央委員会（2003.6.26）において提起した『2003春季生活闘争の中間まとめ』のなかで、「春季生活闘争の具体的な担い手は産別構成組織であり、連合は、調整と企画・立案を中心に担うことを基本に、それぞれの課題についてその役割分担を明確にするとともに、ミニマム運動課題の設定とその展開を通じた共闘の一層の強化をめざす」としている。

基本的スタンスはこの記述の通りだが、連合北海道段階では、地域共闘を推進する立場からもっと踏み込んだ役割発揮が求められていると言える。広域かつ中小組合が多い道内において、各加盟組合が地域で孤立しない闘いを構築するためには、産別による指導・支援体制をこれまで以上に充実することに加え、産別結集していない地区直加盟や地域ユニオン加盟職場への指導を強めるよう、連合北海道の地域・地区組織を中心とした連携を強化する必要がある。

#### (2) 地場集中決戦方式における課題

今次春季生活闘争における回答・妥結状況の推移を見ると、第1次、第2次、解決促進の各ゾーンでの集中度は、希薄になったといわざるを得ない。しかし、地場集中決戦

方式の狙いは、地場相場の形成と波及、集中的な回答引き出しによる早期決着にあるとともに、勤労道民に対して春季生活闘争の社会的存在感を示す重要な意味を持っていることに変わりはない。

確かに、企業の経営環境が厳しくかつ複雑化したことや、新たな賃金制度の導入や人事・労務政策のもとで、横並びの交渉が難しくなってきたこともあり、同業他社との比較がしにくく相場感が伝わりにくい状況になったとは言える。

しかし、圧倒的に多くを占める中小・地場組合の交渉にとって、賃金制度の整備をはじめとして、格差是正の根幹に関わる課題が存在しており、引き続き産別や各地協・地区連合の支援・指導を必要としていることは紛れもない事実である。従って、地場集中決戦方式の課題は、単なる戦列配置ではなく、各組合が交渉の時期と課題を事前に明確化して臨むことができるよう、態勢を整備することである。そのためには、新賃金が確定次第、交渉・妥結結果の総括を行うとともに次年度に向けた課題を洗い出し、秋季・年末段階から、要求づくりに着手することが必要である。

## 2 . 中小・地場組合の交渉力強化に向けた課題

### (1)地域ミニマム運動への参加

早期解決と賃金カーブを維持し、さらに賃金制度の整備に向けた賃金交渉を展開するには、科学的な裏付けに基づいた要求策定が不可欠である。それが交渉力強化の源となり、職場の組合員にとっての結集軸を作り出すことにつながっていくし、職場における労働運動の活性化に係わる課題ともなる。

地域ミニマム運動は、300人以下の中小・地場組合の賃金実態調査に基づき、地域からこれ以下の賃金をなくす取り組みである。と同時に、この運動に参加した各組合の賃金実態を個別に分析したデータを提供することができる。とくに賃金制度が未整備な中小・地場組合の賃金実態を把握し問題点を明らかにするため、各産別・地協は、この運動への積極的参加を図ることが必要である。

### (2)産別、地協・地区連合との連携強化

雇用の安定・確保、賃金制度の整備、不払い残業の撲滅、パート労働者等の労働条件底上げ、最低賃金協定の拡大など、今後とも引き続き取り組むべき具体的課題がある。

これらの課題が、各職場段階で取り組まれるためには、各産別が方針として掲げた上で、加盟組合の実態に即した指導が欠かせない。併せて、各地域ごとに各組合が横の連携を取り合えるよう、それぞれの活動状況や経験を交流する場を設けることが、地域共闘の礎となる。そのために各地協・地区連合は、積極的にそのような機会を設け、産別も各加盟組合に対して積極参加を働きかけることが求められる。

以 上