

# 連合長野 2012 春季生活闘争まとめ

## 1. はじめに

- (1) 2012年総合労働条件改善闘争を取り巻く情勢を振り返ると、①世界経済は、全体として弱い回復となっており、欧州地域では、ギリシャへの第2次支援策をユーロ圏諸国が合意したことから、当面の破たん危機はひとまず回避される見込みとなったものの、ギリシャ国内の政治情勢が不安定なことなど、市場の不安感は払拭できていない状況下にあった。②日本経済は、復興需要などを背景に設備投資が上振れしたことから、国内総生産の減少率がやや改善される結果となった一方で、為替については、追加の金融緩和策などにより、緩やかな円安方向には動きましたが、依然高水準で推移するとともに、震災・タイの洪水によるサプライチェーンの寸断による影響などが重なり、厳しい状況下での交渉スタートとなった。
- (2) 連合は、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。
- (3) 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年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。
- (4) 連合長野の2012年春季生活闘争は、こうした内憂外患といった状況の中で、どう地域経済の再生を図り構造的な課題を解消し閉塞感を打破していくのか、そしてこの闘争を起点にどう「働くことを軸とする安心社会」に結び付けていくのか、といった意味で、この闘争は“かつてなく大きく重い”位置付けになるとの考え方で、「すべての労働者の処遇改善」といった「労働組合のCSR」を担う、大きな挑戦となることを確認し闘争に臨んだ。
- (5) 具体的な要求内容については、連合本部方針を基調としながらも、各構成組織の協力により集約した182組合36,137名の賃金データ、300人以下6,850名の賃金実態を徹底的に分析検証し、より実態値に拘り主体性をもった要求水準を策定した。
- (6) 経営側は、昇給のベースとなる賃金水準が既に競争力を失っている中で企業環境は激変している、定昇があろうがなかろうが現在の高すぎる賃金水準の負担の重さを理解すべき、そもそも闘いにおいて労働条件を決すること自体時代遅れであるなど、具体的水準に対する主張のみならず、春季闘争のあり方自体にまで踏み込んだ考え方が示される厳しい主張に終始している。
- (7) 連合長野は、日本経済が復活と転落の明暗を分ける崖っぷちに立っている危機感に欠ける、個々の企業が頑張れば日本経済は良くなるといった短視眼的な主張に終始している、こういっ

た時期だからこそ経営者団体として傘下企業に対し「経営者の確固たる信念と明確なビジョン」を示し指導力を発揮すべきであることを明確に発信すべき、労使が対等に“これからの労働条件・企業の進路”等を論議できる状況になっているのかしっかりと検証すべき、との主張を行い、真摯な対応を求めている。

- (8) 加えて、「人への投資」を通じ、将来を見据えた「新たな成長分野への構造転換」を図るため、労使が同じ認識で対応すべきであることや、「賃金体系の維持」は、労使で確立した現状の賃金・処遇制度を維持・継続することであり、制度を守ることは、労使の信頼関係の基本であることを経営側に強く求めてきた。
- (9) 回答内容は、2009年から「すべての労働者の処遇改善」を掲げた3年目の取り組みとなる2012年春季生活闘争の位置付けから見れば、経過報告にあるように十分な成果をあげなかったと言わざるを得ない。
- (10) 以下、2012年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年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 年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 年春季生活闘争において、企業のすべてのステークホルダーへの配分が必要であり、何よりも労働者の賃金を引き上げ「人への投資」が必要であると訴えた。
- (2) 連合長野は、連合本部方針を基調としながらも、2009 年以降毎年行っている個人別賃金調査「36,137 名の賃金データ」を基に、県内労働者の賃金実態を徹底的に分析・検証を行った。その分析結果を踏まえ、より地場・中小企業の賃金実態値に拘った要求水準として「賃金カーブ維持分 4,500 円、賃金改善分 2,500 円」とする主体性をもった要求水準を策定し、昨年を引き続き 2008 年水準への復元と格差の是正を求めて、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。また、社会的春季生活闘争といった観点から、定例の街宣行動とともに、地域を巡回する宣伝活動を強化するなど、認識の共有化に加え、社会的な共感を生む行動も展開してきた。
- (3) 賃金改善については、2008 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、経営側の「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い」といった個別の企業の論理にこだわり続けた主張に対抗してきた。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、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。

- (4) 8月3日の連合長野集計では、191組合（組合員40,186人）が要求を提出し、妥結・回答引き出し組合数176組合（38,625人）となった。県内に交渉拠点をもつ地場組合では159組合（29,803人）が要求を提出し、146組合（28,669人）回答を引き出ししている。しかし、これは昨年春季生活闘争に参加した、それぞれ215組合（52,236人）、地場179組合（42,433人）を大きく下回る集計となり、今春闘の厳しさと物語るものとなった。
- (5) 特に、平均賃上げ要求を採る規模100人未満企業の職場では、0円妥結や昨年を大きく下回る妥結額も多く、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が必要であり、地協を拠点とする活動の強化が必要である。
- (6) 非正規労働者に関する取り組みは、闘争結果の集計からは読み取ることが出来ないものの、構成組織の報告からは、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年々増加してきている。今後、連合長野として「すべての労働者の処遇改善」という方針に沿った取り組みを具現化するためにも、非正規労働者の処遇改善・時給の引き上げ等の結果集約の方法について検討を進める必要がある。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連合全体で検討を開始することとしている。
- (7) 最低賃金の取り組みでは、最低賃金制度の周知と企業内最低賃金の協定の締結拡大、および締結している組合では、現行水準の10円以上での締結要請を執行委員会や各部門連絡会等で実施した結果、数組合ではあるが企業内最低賃金の協定化が出来た。金額においても、最低賃金協定締結組合において平均で7円の引上げが実施された。しかし、特定最低賃金を下回る組合も一部で見られるため、引き続き最低賃金制度の周知および企業内最低賃金の協定の締結拡大に向けた取り組みを進めていく。

### 3. 具体的な闘争結果と受け止め

- (1) 賃上げについて
  - ① 賃金カーブ維持分を確実に確保していく事が大きな課題である。例年の個人別賃金調査によれば、不十分ながらも2010年には規模300人未満の中小企業の組合員の賃金が上昇した事が見取れる。ところが2011年の「個人別賃金調査」においては再び低下し、特に40代後半から低

下の幅が大きくなった。そのため 2012 年のミニマム要求、地場の賃上げ水準の要求討議において一歳あたりの賃金カーブの勾配を要求するにあたって、45 歳未満を基準に全年齢に延長することとした。回答・妥結調査（2012 年 8 月 10 日現在）では、連合長野全体で組合員平均 4,114 円と、昨年（同組相比）に比べ 145 円下回っている状況にある。規模別では、300 人以上 4,383 円・昨年比△137 円、100 人～299 人 3,857 円・昨年比△144 円、100 人未満 2,652 円昨年比 40 円となっており、連合長野方針である賃金カーブ維持分 4,500 円も確保できず、大きな要求の柱である「賃金水準の復元、底上げ・底支えと格差是正」にはつながらなかった厳しい結果となっている。そうした観点からも、多くの組合で賃金調査から実態値として示した賃金カーブ維持分を確保できなかったことを重く受け止め、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とされている。

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。

企業内最低賃金の水準が、直接反映される特定最低賃金の改正要求において、ことし 1 産業が改正申出に至らなかった。関係する産別とともに、反省を共有し次年度以降の再起を図るものとする。

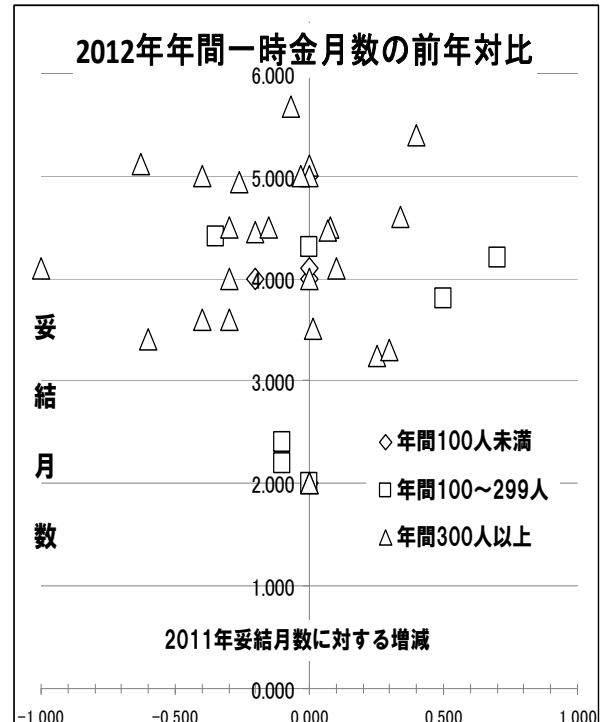
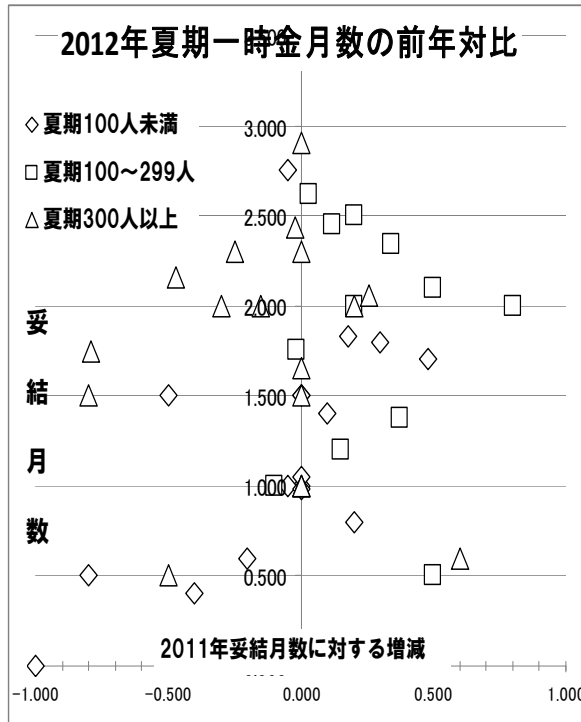
要求・回答引き出し状況（「課題別報告」参照）

2012. 8. 10 現在

	組合数	組合平均	組合員数	組合員平均
規模・産業計	132	3,225	20,639	4,114
規模・産業計(11/7/29)	146	3,363	33,261	4,851
規模・産業計(10/8/2)	150	3,406	34,753	4,756
300人以上	47	4,087	14,327	4,383
300人以上(11/7/29)	53	4,237	26,534	5,152
300人以上(10/8/2)	55	4,102	27,390	5,088
100～299人	31	3,297	4,473	3,857
100～299人(11/7/29)	34	3,553	4,830	4,044
100～299人(10/8/2)	37	3,411	5,181	3,674
100人未満	54	2,434	1,839	2,652
100人未満(11/7/29)	59	2,469	1,897	2,692
100人未満(10/8/2)	58	2,742	2,182	3,155
製造業	75	3,545	13,188	4,195
製造業(11/7/29)	90	3,755	26,420	5,072
製造業(10/8/2)	93	3,619	27,243	4,925
非製造業	57	2,805	7,451	3,973
非製造業(11/7/29)	56	2,734	6,841	3,996
非製造業(10/8/2)	57	3,059	7,510	4,140

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、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。経営側の「業績反映は一時金」という主張が展開される中、業績が悪ければ一時金もどこまでも低下していくといった傾向が広がっている状況にある。一時金が個人消費動向へ与える影響が大きいことが明白であることから、今次闘争の大きな意義でもある「デフレ循環からの脱却」を図る観点からも、安定した年間収入の確保に向けた要求方針・取り組みのあり方については、更なる検討が必要となっている。



(2) 中小・地場組合の賃金底上げについて

地域経済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る。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。

連合の示した、中小・地場組合を対象とした要求目安や妥結基準・妥結ミニマム基準を受け、広報するとともに、組織内外への開示を含めた情報発信を目的として、4月以降 10 回にわたって情報を発行した。集計のみは連合長野のホームページにも掲載し、県内の相場形成に努めた。結果はすでに記載した通り、中小の取り組みの目安を提供しえたとは言いきれず、次年度以降の検討課題を残すことになった。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。部門連絡会（共闘）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、更なる共闘体制の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。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ことから、集約の方法やあり方についての検討とともに、構成組織の理解促進が必要である。

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～」を実施した。これには、多くの非正規労働者から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検討を進める。

#### (4) 仕事と家庭の両立実現について

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。

ワーク・ライフ・バランスの実現、女性のM字就労カーブの解消を求めて、「3.8国際情勢デー」の街頭宣伝に取り組むとともに、労働局への申し入れも行った。

#### (5) 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。

連合は、「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」などの労働関係法令の遵守に向けた、秋段階からの職場点検と労使協議が提起したが、国会での審議状況が停滞したため、具体的な取り組み提起に至っていない。

これらの運動強化には、職場レベルの取り組みを徹底する必要がある。

連合長野は、5月28日、長野労働局に「労働行政に係る申し入れ」を行った。申し入れた課題は、要請した課題は、「① 県及び市町村・民間との労働関係行政の連携強化、② 長時間労働の抑制と労働時間管理の徹底、③ ワーク・ライフ・バランス社会の実現、④ 労働災害の防止に向けて、⑤ 派遣労働者の保護を目的とする派遣法の改正への対応」であったが、この時点で審議中であった諸法令の改正がされた事を踏まえ、産別・職場での取り組みを具体化する必要がある。

#### (6) 最低賃金の取り組み

##### ① 地域別最低賃金改定の取り組み

地域別最低賃金の改定にあたっては、中央最低賃金審議会における目安を尊重しつつ、長野県における賃金実態、生活実態・生計費を重視し、絶対額での適正な水準確保とともに「セーフティネットとしての実効性の高い水準」を目指し自主性を発揮した取り組みを進めた。

全国47都道府県の地域別最低賃金額の改定審議については、9月11日（月）に富山県で結審し、全国加重平均7円の目安に対し、引上げ額は12円で完了した。

長野県については、7月23日の県最低賃金専門部会で審議を開始以降、勤労者の生活実態、生計費や高卒初任給、春季生活闘争における取り組み、一般労働者の実態賃金との整合性およ

び格差是正などの観点で踏まえ、かつ雇用戦略対話合意の「できる限り早期に全国最低 800 円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均 1000 円をめざす」という 2020 年までの目標達成に向けた道筋を明確に示し「誰もが生活できる水準への早期引上げ」につながる地域最低賃金の大幅な引き上げを主張したものの、使用者側は引上げる環境にないとの主張に終始した。

8月3日には、労働者側より10円を提示、8月6日には使用者側より3円が示され、公益委員と労側委員、公益委員と使側委員の個別協議に入ったが、労働側6円、使用者側5円でまとまらず、公益委員見解を求めた結果、引上額6円・時間額700円を労側と公益委員の賛成で部会決定。引き続き開催された最低賃金審議会総会で使用者側委員は全員反対したものの賛成多数で決定した。

最後まで700円への引上げを強く主張した結果、賛成多数ながら昨年を大幅に上回る引上げを図れたことは大きな成果である一方で、700円の到達がゴールではなくスタートであることを今後も訴え続けていくことが必要である。増加する非正規労働者や低賃金労働者の労働条件を底支えるのに最も実効性があるのは最低賃金の引上げであり、地域における生計費や賃金水準を重視した水準へ最低賃金を引き上げるよう求めていく。

他方、雇用戦略対話における最低賃金の引上げに関する合意に掲げられた目標への早期達成に結び付けていくためにも「最低賃金引上げに向けた中小企業への支援事業」をはじめとする中小企業に対する支援等に引き続き取り組むことを要望していく。また、行政機関が民間企業に業務委託を行っている場合に、年度途中の最低賃金額改定によって当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないように、発注時における特段の配慮についても要望していく。

	改定時間額	引上額	引上率
平均	749円	12円	1.27%
最高	850円 (東京)	14円 (北海道・大阪)	1.99% (北海道)
最低	652円 (2県)	5円 (3県)	0.71% (1県)
長野県	700円	6円	

発効日は、連合「2012年最低賃金の取り組み方針」で目標として掲げた10月1日発効について長野県を含む17都府県で達成している。

## ② 特定最低賃金改定の取り組み

特定最低賃金は、労働条件の向上と事業の公正競争をより高いレベルで確保することを目的とし、労働協約による最低賃金の水準を同種の労働者すべてに波及させる役割を果たしており、その意義および役割を認識した、金額改正の取り組みを積極的に進めている。

例年、長野県の特定最低賃金は4業種の賃金改正申出に向け、各構成組織の協力を得て取り組みを行ってきている。しかし今年度、印刷・製版業最低賃金改正申出については、印刷・製版業界の構造改革が加速している結果として、印刷・製版業適用労働者の1/3の改正署名を達

成することが出来ず、賃金改正申出に至ることが出来なかった。改正に向けた署名の取り組みにご協力をいただいた各組織には心よりお礼を申し上げたい。

今後の対応については、相当厳しい状況が想定されるものの、特定最賃に位置付けされてきた背景や意義等について、当該産別と最低賃金対策委員会で再確認し、引き続き改正申出に向けた活動を行っていく。

(7) 運動の両輪としての政策要求実現について

2012 春季生活闘争の期間を通じて、産別・地協に討論を求めて「県政への要求と提言」をはじめ、地方行政全般に対する要求案の策定に取り組んだ。この討議には、連合長野の推薦する県議会・市町村議会議員の参加も求めた。2 回にわたる討論集会にも多くの地方議員の参加を得た。

さらに、「働く事を軸とする安心社会」キャンペーンの一角として、管内各地で街頭宣伝行動にも取り組んだ。多くの労働者が働く事によって生み出された価値を社会保障によって再分配すべきとする連合の主張に理解を求めた。

この間、国会審議が混乱し、政権与党である民主党が動揺したため、多くの関係法令の審議が停滞したことは誠に遺憾である。

連合長野は、県庁事務局との懇談を 9 月、さらに 9 月議会を踏まえた上で「県知事交渉（県政要求）」を 10 月に予定している。

(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

連合長野は「課題別報告」にある通り、4 つの部門別連絡会を春季生活闘争における共闘連絡会議と位置付け春季生活闘争の期間中の情報交換と、大産別共闘の地方化に取り組んだ。しかし、情報交換の緊密化、第 1 先行組合・第 2 先行組合による相場形成と波及力強化にむけた情報開示、中小組合の闘争に繋げていく取り組み展開と地場共闘への連動強化、といった相場形成と結果を波及させる共闘の目的に沿った取り組みには未だ課題が多いと言わざるを得ず、総括を踏まえた今後の体制強化が必要である。

② 情報開示の取り組み

4 月 2 日、連合は「共闘推進集会」を開催し、4,500 円のミニマム妥結基準を決定公表すると共に、情報交換を主とする地場共闘体制の推進を呼びかけた。

連合長野は、4 月 7 日以降、産別構成組織の協力を得て、組織内においては個別労組の回答状況を公表し、10 回の情報発行に取り組み、地場春闘相場の波及に努めた。

既に記載したように、今年は報告組合数が減少し、2013 年以降の開示の仕方について検討を迫られているとともに、構成組織の責任ある指導と支援、地域での水準を重視した“共闘”の取り組みを両翼としての運動のあり方について課題を残した。



## 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、格差是正と働き方の改善について連合が果たすべき役割と責任を強化すべく、連合の役割、産別・単組の役割を今日的な状況を踏まえて改めて整理するとした。
- ② 2013 春季生活闘争に向け、連合の提起した「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ことから、すべての労働者の労働条件改善を目指した行動課題に取り組む。
- ③ 春季生活闘争と一体となって取り組む、地域ミニマム運動については、「地域において不合理な賃金格差を是正する」運動であることから、構成組織の理解深耕を図りながら、より充実した積極的な取り組みを推進していく。また、新分析システムへの移行に向け、運用マニュアルの作成に加え、構成組織・地域協議会での研修会・学習会を実施していく。

### (2) 賃金関連の取り組み

- ① 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。
- ② 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締結の拡大を図る。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連合長野と構成組織との連携を強化する。

### (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、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、具体的な取り組みを検討する。

以上