

電機ジャーナル

DENKI JOURNAL

FOREWORD

電機連合 書記長 野中 孝泰

「矢田わか子」の決断に思うこと

NEW MEMBER

トランスコスモス

シー・アール・エム沖縄労働組合

ハイアールアジア労働組合

楽しく実践! 組合活動 虎の巻 ②

冷静に分析する力が
解決を生む

INSIDE ▶ OUTSIDE

労働・大澤 賢

労災増加に歯止めをかけるには
政策転換が不可欠

政治・森田 実 最終回

平和を守るため、
中国のことを冷静に研究・分析し、
日本の進路を過ちなきものに

経済・高成田 享

大砲(軍事)かバター(国民生活)か
岐路に立つ日本の国家運営

ものづくり日本! 参議院議員 加藤 敏幸

「ものづくり」と認知症対策

地協探訪

石川地方協議会

INFORMATION

学んでみませんか?

電機連合の研修・セミナーに注目!

あなたと動けば、未来は変わる。

矢田わか子、始動!

大使館便り from マッキー ④

在英国日本国大使館 一等書記官

斎藤 牧人

春闘60年

～今、考える電機連合産別統一闘争の意義とは～

〈特集1〉

春闘の歴史

〈特集2〉

電機連合中央執行委員長

有野正治

学習院大学経済学部教授

今野浩一郎

vol.237

春闘60年

～今、考える電機連合産別統一闘争の意義とは～

60年の時を経て、電機連合が到達した「春闘」の形。過去から学び、今を見直し、未来を探ることで、その本質が見えてきます。2014年・2015年闘争を機に、新しく動き出した「春闘」の歴史をこれからどう紡いでいくべきか。年表の中に、そして2人の言葉の中にたくさんのヒントが詰まっています。

< 特集 1 >

春闘の歴史

< 特集 2 >

電機連合中央執行委員長

有野正治

1955年山形県生まれ。日立製作所労働組合書記長、日立製作所労働組合中央執行委員長（日立グループ連合会長）を経て、2010年から現職。趣味はマラソン、歩く旅。

学習院大学経済学部教授

今野浩一郎

1946年東京都生まれ。東京工業大学大学院理工学研究科修士課程修了後、神奈川大学工学部助手、東京学芸大学教育学部助教授などを経て、1992年より学習院大学経済学部教授。中央労働委員会公益委員、「今後の職業能力開発の在り方研究会」座長など数多くの公職を歴任。



1975年

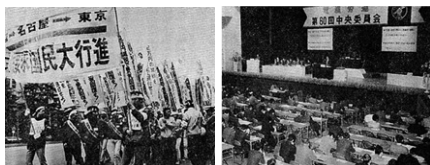
賃金整合性論で一転、賃上げ率ダウン
物価と賃金の悪循環が懸念され、賃上げを自粛する考えが現れる。この年より大幅賃上げの流れが止まる。

安定・成熟期

1976年

JC集中決戦方式へ移行、ストライキ春闘からの決別。2ヶタ春闘終焉

54年以降続いた2ヶタ賃上げ率は1ヶタに転じ、その後ずっと1ヶタが続く分水嶺の年となった。



1977年

JC(金属労協)春闘が定着

電機労連が決定した回答合意基準という方式がJCで採り入れられ、JC春闘として位置づけられるようになった。

1978年

第2次賃金政策を確立

オイルショック後の電機産業の構造変化に対応。年齢による生計費カーブの維持をめざした。

1980年

5年ぶりに統一スト突入

1982年

ストなし春闘

民間だけでなく国鉄、公労協も全てストライキなしで解決。

1964年

国際金属労連 日本協議会 IMF・JC結成

後に春闘の相場形成をリードすることになる。



電機、結成以来最大のストライキ

スト指示第1号は各組合ごとに闘争行動を示すもので、第2波には40組合約24万人(組織人員の91%)が参加。

1965年

週休2日制の実現

戦後最大の不況と帰休合理化

厳しい景気後退に見舞われ、これまでの規模を上回る帰休があった。

1967年

年間一時金闘争確立

夏・冬ごとに闘ってきた一時金闘争を、年末に集中。

第1次賃金政策を確立

産業内の中心となっている基幹例示職種22を選び、格付けの運用基準をつくった。

1973年

スト「指示権」から「指令権」へ

景気回復とともに電機産業の好調な伸びに対し、平均23%以上の要求。闘い方もスト「指示権」を「指令権」に高めて各組合の委譲を受けた。

1974年

「国民春闘」史上最高の賃上げ獲得

〈電機中間平均妥結額2万6,185+α円、33.8+α%〉
電機労連結成以来、最大規模のストライキ(46万人)が決行された。結果、春闘史上最高の賃上げを獲得。

生成期

1953年

電機労連結成

組合数は37組合、組合員総数は9万3,556人。当時の炭労、私鉄総連、化合労連、電産、紙パ労連の5産別労組が共闘を組織。



1955年

春闘体制がスタート

8単産共闘に電機労連が加わり、春闘体制がスタート。8単産共闘に参加した電機の55春闘は賃上げ471円であった。



1957年

最低賃金制の実質導入

全世帯に所得格差が広がり、これを再び縮小させるために法整備に先行して導入。

成長・発展期

1962年

産業別統一闘争体制の確立。大手12組合のスト「指示権」を中間に委譲

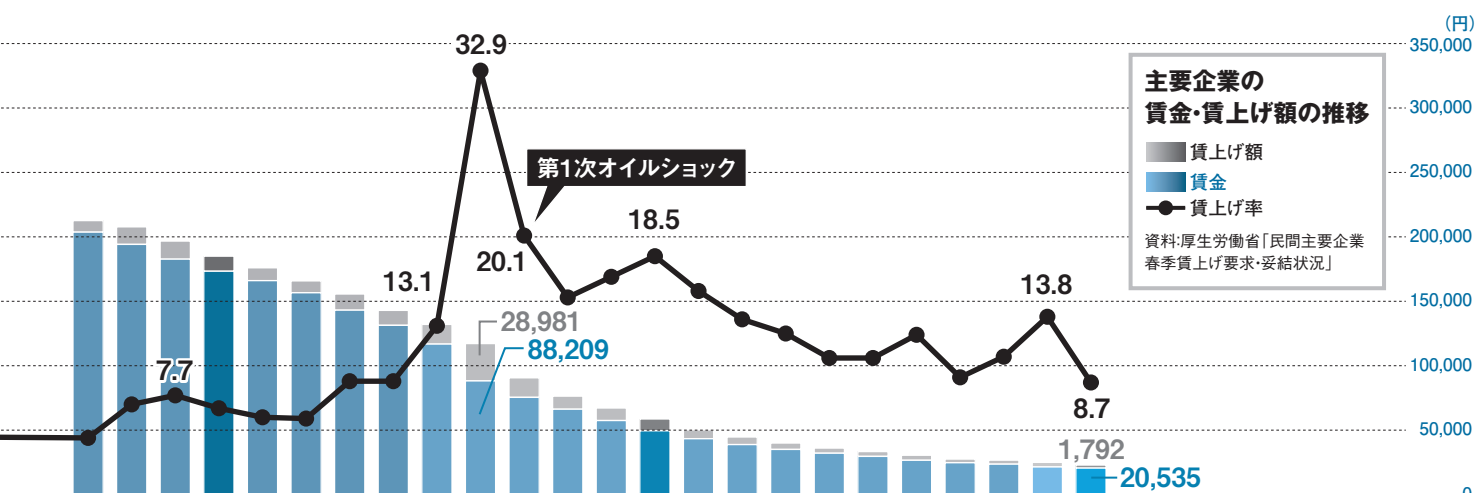


1980 1976 1970 1962 1960 1953

安定・成熟期

成長・発展期

生成期



2006年

5年ぶりの「賃金水準改善要求」

デフレから完全に脱却していないものの、多くの産業・企業で業績の回復・改善が進んでいることなどから賃金改善を要求。連合や金属労協の方針として「ベア要求」から幅広い賃金要求の概念として「賃金改善」の考え方が提示された。

2009年

最低でも賃金体系を維持

リーマン・ショックの影響による世界的な景気後退によって交渉環境は激変し、雇用の維持・安定が喫緊の課題に。交渉に難航するも「賃金体系の維持」を確保。

第6次賃金政策の確立

「同一価値労働＝同一賃金」の考え方をベースとした「公正な個別賃金決定」を原則に、賃金決定。

2012年

震災からの復興・再生の下支えへ

復興需要で国内総生産はやや持ち直したものの、円高傾向が続いていることから、何とか「賃金体系の維持」を図る。

2014年

5年ぶりの賃金水準改善要求

デフレ脱却を確実にものとし、日本経済を好循環に導くために要求するというこれまでとは違った考え方に基づいた交渉。2,000円の賃金水準改善(要求:4,000円)。

2015年

春闘60年 統一闘争の真価を発揮

3,000円の賃金水準改善(要求:6,000円)。

1995年

個別賃金要求元年

第4次賃金政策の具体化を図るため、個別賃金要求方式へ。実質賃金の確保も明確だった。

1999年

新しい一時金闘争のあり方の提示

産別ミニマム基準を4ヵ月分に。「夏冬型年間協定」に変え、春の賃上げと一緒に取り組む。

2001年

第5次賃金政策を確立

生計費および仕事と能力を決定基準に成果主義的要素を加味した。

2002年

「春季生活闘争」から 「総合労働条件改善闘争」へ

春闘改革に取り組み、賃上げ中心からトータルで労働条件の改善を図る闘争へ転換。

1%台の春闘

連合統一ベア要求を断念。これ以降、定昇相当分確保(賃金カーブ維持)を求める「定昇春闘」続く。

電機連合

緊急雇用対策本部を設置

電機各社が構造改革の一環で大規模な雇用調整を実施したことから雇用確保を最優先。

2003年

初のベアゼロ春闘

デフレの進行と雇用不安が一段と深刻化する最悪の条件下での取り組みとなり、「賃金体系維持」をめぐる交渉が焦点に。



1984年

第3次賃金政策を確立

産業間格差の圧縮をめざして個別賃金指向を明確にした。

1985年

3年ぶり額面5ケタ回復

景気拡大局面の中、電機産業も全体的に好調で中闘平均1万802円、5.5%で妥結。

転換・再生期

1989年

連合(官民統一)発足

労働界全体が統一し、戦後の労働運動分裂の歴史に終止符。

1990年

初の連合春闘

賃上げと時短。1万5,026円、5.94%。他産業の先陣を切って「育児休職制度」を実現。

1991年

時短春闘

湾岸戦争の及ぼす影響の危機感が広がる中の取り組みで、賃上げ平均は前年を下回るが、労働時間短縮で前進。

1992年

「電機労連」から 新生「電機連合」へ



バブル崩壊の中、最後の5ケタ賃上げ
中闘平均妥結額1万1,548円、4.7%。

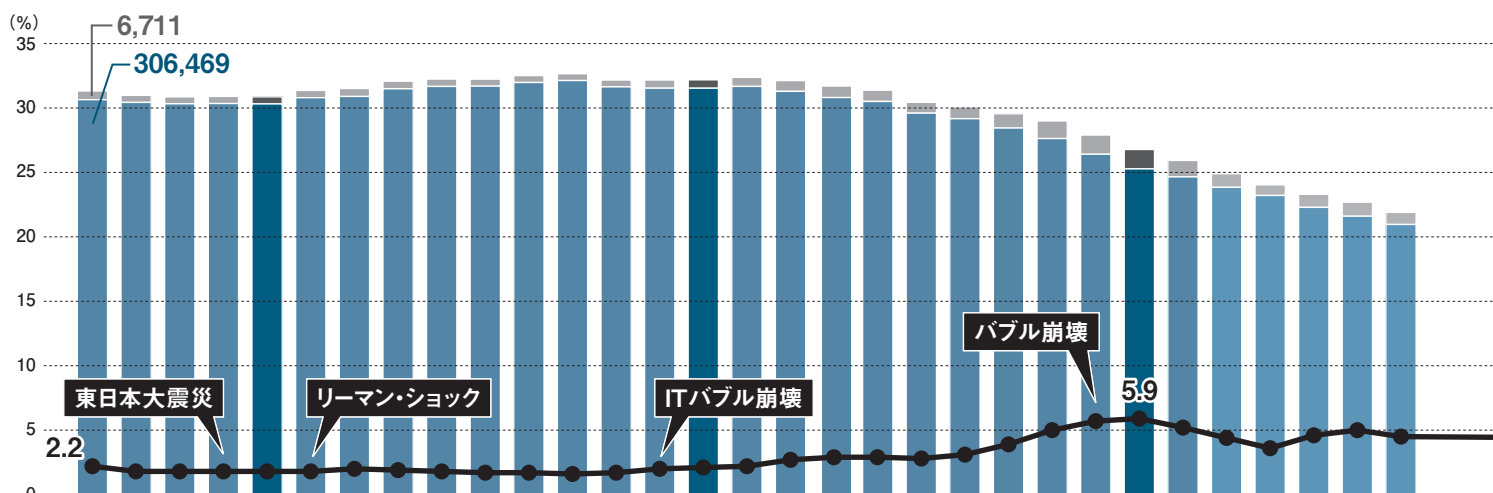
1993年

第4次賃金政策を確立

90年代の状況に対応して、産業別横断性をもった「職群別職種・職能賃金制度」を基本とした。

2015 • • • 2010 • • • • • 2000 • • • • • 1989 • • • • •

転換・再生期



春闘が担う 役割とは？

今野 1955年に春闘が始まってから、ちょうど今年で60年ということですが、振り返ってみていかがですか？

有野 60年の間にいろいろな歴史が詰まっていますが、大きく4つに分けられると思います。初めに高度成長時代の「高成長・高賃上げ時代」。年表でいう「生成期」「成長・発展期」の部分で、春闘方式が始まって、オイルショックまでの間です。

今野 電機産業に限らずですが、平均賃上率が10%くらいの時代です。

有野 はい。その後が、オイルショックを挟んで「中成長・中賃上げ時代」。年表の「安定・成熟期」で、平均賃上率は3〜5%くらいでした。そしてその後、デフレ経済の進行あるいはグローバル競争の激化の中での「ベアゼロ時代」、年表の「転換・再生期」に入ります。約20年もの間、ベア分については全くゼロだったわけではないですが、多くて1000円。大体は500円とゼロの繰り返



でした。

今野 統計などで、この期間の賃上率が2%弱となっているのは、定昇相当分込みの数字なので、ベア自体はゼロですね。

有野 そして4つ目が、14年闘争からの「ベアゼロ時代」です。ここ2年は60年の歴史の中で、1つの転換点だと言えるでしょう。ただ、過去に戻ったのではなく、「社会的責任型」に変わったと思います。

今野 ベアゼロ時代を経たことで、春闘が「社会的責任型」に？

有野 電機連合では2000年頃から、賃金・一時金を中心とするだけでは春闘が組み立てづらいというこ





とでテーマを広げ、ワーク・ライフ・バランスなどにもウエートを置く「春闘改革」に取り組みました。そのときに、名称も「春季生活闘争」から「総合労働条件改善闘争」へ変わりました。

ワーク・ライフ・バランスや、正規雇用問題、社会保障制度など、賃金から広がっていった春闘のテーマは、そのまま社会的な問題にもつながります。だからベアを起点に、春闘を通して「社会的責任」をどう果たしていくか、その役割が大きくなったかと思っています。逆に、そうなっていかねばいけない。そういう意味での「社会的責任型春闘」です。

今野 これからの春闘の概念としてその考え方が広まってほしいですね。

「横並び闘争」の本領

有野 考え方としては「社会的責任型」ですが、電機連合としては春闘を「総合労働条件改善闘争」という言葉で表現しています。

今野 他の産別と比べた際の特徴として、電機連合の春闘に「統一度」の高さを感じるのですが。

有野 誤解されがちですが、春闘そのものが統一闘争です。電機連合の産別統一闘争ですが、中間組合のストライキ権を中央闘争委員会に委譲し、経営からの回答を統一するため「ハドメ」（闘争行動回避基準）を決めるという、少し際立った形を取っているんです。

今野 他の産別だと、回答引き出しに向けた基準としては、例えば「去年を上回る」など、回答にある程度の幅を持たせていると思います。しかし、電機連合は要求における「統一要求基準」や、交渉のヤマ場におけるストライキや時間外・休日出勤拒否に直結する「闘争行動回避基準」の設定といったように、幅を持



たせずにポイントを決める。業績にも差がある中で、この「ポイント」を決めるのは、非常に難しいのではないですか？

有野 そうですね、それを探すのが統一闘争の要です。

今野 このポイントをクリアすることと重視してミニマムのに設定すると下に引っ張られてしまうし、目標的なポイントとして設定すると、ついていけない組合も出てきます。

有野 組合の代表者が集まり「業績が厳しいところでも何とかするか」「いいところでも、これなら組合員が納得してくれるか」という水準を、みんなで論議して探っていきます。そのときそのときで賃金水準について思いを一つにして考える。だから

途中経過では論議が紛糾しても、最後はみんな「よかったね」と納得してくれます。

今野 業績のよい会社の組合から不満は出ませんか？

有野 業績分は一時金に反映されることになりましたから。今年の中闘組合の結果を見ても4ヵ月台から6ヵ月を超える組合もあり、そこには明確な差が出てきます。しかし、生活にかかわる賃金は社会性が非常に強いからこそ、差をつけるべきではないと思います。

14年闘争で久しぶりにベア要求を掲げたことで、統一闘争に注目が集まりました。そのときは「未だ横並びの闘争」という否定的な報道もありましたが、今年はありませんでした。社会性を持った賃金、その横並びがあり得る、ということが理解されてきたのかもしれない。「社会的責任型春闘」になればなるほど、統一闘争は価値があると思います。だからこそ、電機連合は今後もこの形を続けていきます。

今野 たしかに社会性（賃金）と企業側の事情（一時金）の両方に配慮して決めるというやり方は、理にかなっているように感じます。

問題の深さと 現状を共有する

今野 春闘で「社会的責任」を果たすうえで、非正規雇用問題という大きな壁があると思います。有野委員長は、どうお考えですか？

有野 問題の根っこに「処遇水準の低さ」「雇用の不安定」「教育機会の少なさ」の3つがあると思います。まず、非正規労働者に若い層が多いので、彼ら彼女らの将来を考え、処遇を上げなければいけません。本来、雇用形態により処遇が変わるのではなく、仕事の内容で決めるべきなんです。

処遇の低さに加え、不安定雇用の中で教育機会が乏しく、その人の価値が伸ばせない。かつて人を育て、人が優秀になって日本は成長・発展してきました。だからこそ、今のままでは非常に不安です。

今野 国会も課題認識はしていて、「同一労働同一賃金推進法案」が話題になっています。しかし、「同一労働である」「同じ価値の労働である」と判断するのが、そもそも難しい。人によって労働や価値の捉え方



も違えば、定性的な仕事やチームでの仕事もたくさんあります。均等」という概念のみのヨーロッパに比べ、日本には「均等」とともに「均衡処遇」という曖昧なルールもあります。「均等」「均衡」の実現に向け、上手な解決策はあるでしょうか？

有野 例えば、非正規雇用の職種に、それぞれのミニマム賃金を決めるとか。今も企業内最低賃金はありますが、「その仕事に適した」という考え方にはまだ至っていません。仕事を定義する、または一つひとつの仕事をブロックに分けることができれば、それに合わせたミニマム賃金を決めることは可能かもしれないです。

今野 この問題について、春闘の場では、労使間でどのような論議がされているんですか？

有野 直接雇用の非正規労働者の適正な賃上げや、非正規雇用問題解決の重要性について意見を交わしています。それが、日本経済全体の回復につながるという理念を、経営側も分かっているんですが、まだまだ議論が必要です。

また、われわれが電機産業で働いている非正規労働者の実態を正しく知ること必要です。今度、経営側の協力も得ながら実態調査をする予定です。非正規と一言でいっても形態はさまざまですから、実態をきちんと把握する。まずは、今の法律が守られているか、福利厚生制度がきちんとしているか。その結果をどう生かすか、どうするかはこれからです。

今野 課題認識の共有。大切ですね。

有野 中央の労使交渉だけでなく、支部や事業所など春闘ではそれぞれの単位で交渉が行われます。そのときに非正規雇用問題を必ず提起することで、職場の隅々の労使関係の中でも問題意識が浸透してきたと感じています。

新たな ベア時代へ！

今野 これから16年闘争の組み立てに入りますが、非正規雇用問題はもちろん、他にも力を入れていきたい項目や、闘争のポイントなどがありましたら教えてください。

有野 以前から継続して取り組んでいる項目ですが、ワーク・ライフ・バランスや女性参画推進には特に力を入れていきたいです。

今野 組合活動への女性の参画はまだ少ないですか？

有野 そもそも電機産業自体、女性の比率が多くない。その比率に、組合の女性役員の比率も合わせているんです。最低限その比率は下回らないように、という意味で。だから、まずは根っこの電機産業の女性比率の部分から変えていかないと。

今野 男女問わず力を発揮していくという時代ですから、とても重要な項目だと思います。

有野 あとは、やはり全体でベアに取り組むかどうかが16年闘争の大きなポイントになると思います。14年・15年闘争から新たなベア時代に突入し、つくってきた流れを途切れさせないという意味で、今後も継続しなければいけない。ここで止めたら元の木阿弥になってしまうと個人的には思います。そう単純でないことも事実です。

今野 15年闘争の最大のポイントは物価論争でした。要求時点から物価とベアの関係が課題となりました。昔のような「物価Ⅱベア要求」という考え方は、今回は適用できなかった。

有野 ただし物価が上がったことは事実であり、今回の回答を引き出した背景には、この物価上昇をテコにがんばれたということがあると思います。今後の物価見通しはプラスマインスイナスゼロ近辺ですが、「物価を上げるためのベア」という考えも必要です。デフレに戻さないように、今後もベアに継続性を持たせることは必須でしょう。経営側も組合側も、デフレマインドを完全に払拭しなければいけないんです。

今野 物価上昇率が、常に2%ぐらいを維持できる時代にしたい、というイメージですか？

有野 それは理想的ですね。まず1%は確実にしたい。物価の2%は相当高い目標値だと思います。物価の前に、経済成長がそれを上回らないと、本当の意味でインフレ社会にはならないですよ。ベア1%が10年続いて、初めて「ベア時代」という新たなステージに入ったと言えるかな。経営者の中からは、20年もデフレが長引いた一番の要因として、賃金を抑え過ぎたという声も聞こえます。賃金と経済の関係、消費と経済の関係が大きいということを経営側も実



感はしている。労使で同じ感覚を持つて、再びデフレマインドに陥らないようにしなければいけないですね。

波及から 底上げへ

今野 1970年代の「賃金引上率10%」と今の1%を比べるのもおかしいですが、1%と率が低くても、そこに継続性を持たせることが何よりも重要だということですか？

有野 そうですね、1%といっても、今の時代の給与水準だと3000円になるわけです。この2年で5000円のベアはかなり大きい。定昇相対分ではなくベアなので、会社から見ればさまざまな費用への跳ね返りも当然大きいからです。しかし安定したインフレが続く、1%のベアが当たり前の時代になれば、常に先を読みながら生計を立てることができ

ます。そして、経済成長に向けて一番重要になってくるのが、「底上げ」。中小労組や非正規労働者も含め全体が上がっていかねばいけません。ただし今の、大手である中関13組合

が先頭に立ち、他を引っ張り上げようという仕組みには限界があります。電機連合では「波及」という言葉をよく使っていますが、波及させるためには先頭を切る者たちに相当な体力が必要です。先頭に頼るのではなく、自主的に底上げが図れるような仕組みになっていく必要があります。

今野 それは、今までと全く違う春闘ですね。

有野 全く違うということではなく、春闘そのものが社会性を帯びたものであることを考えれば、それぞれの労使が先頭集団と時期を置かず積極的に決断していくことが必要だということです。そのためには、労使の信頼関係をさらに強めていくことや、しっかりと賃金制度を確立させることが重要です。

今野 「波及」と「底上げ」は今後のカギになりそうですね。

有野 さらなる統一闘争の強化等、引き続き、模索していきます。今日は、電機連合の闘争の本質とあらためて向き合い、そして今後の可能性を探る、非常に有意義な時間になりました。どうもありがとうございました。