

韓国人研究者から見た春闘

—春闘は韓国型賃金決定制度になるのか

李 旻珍

(立教大学 社会学部 教授)

私は1990年代半ばまでの韓国と日本の賃金決定制度を比較・分析して、日本の賃金決定制度を高度に調整された分権的賃金決定制度と名付けた(拙著『賃金決定制度の韓日比較』)。韓国と日本の主な交渉制度は企業別交渉制度であるが、日本における賃金決定は、韓国とは違って、企業別賃金交渉を越えて産業間、企業間で調整されることを明らかにした。

それからしばらく春闘から離れていたが、2011年、知人の韓国人研究者から韓国と日本の比較書(ジョンイファン『経済危機と雇用体制:韓国と日本の比較』)が送られてきた。この本には日本の春闘についても分析されており、1990年代後半以降春闘の企業別交渉の調整機能が大いに弱化したことは明らかであると言及されている。その根拠として、春闘相場の重要性が低下したこと(厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査結果報告」によれば、賃金の改定の決定にあたり最も重視した要素として、世間相場を挙げる企業の割合は減る一方で、企業の業績を挙げる企業が増加していること)、企業規模別に春闘賃上げ額の差が拡大していること、などを示している。しかし、この本は春闘の調整体制が完全に崩れてはいないと付け加えている。

春闘の企業別交渉の調整体制が崩れていないか確認してみよう。2002年以降賃金の改定の決定にあたり最も重視した要素として世間相場を挙げる企業が一桁台になっている状況の中で、労働側の調整が機能するのは非常に

難しい。そこで、労働側はどのように調整を図り、また労働側の調整はどのように働いたかについて見ていきたい。まず、連合の調整についてみてみよう。連合は、従来の、春闘における連合と産別の役割、すなわち「連合の調整、産別の自立・自決」の方針を維持しながらも、賃金相場の波及力の低下を食い止めるために、2000年代半ばより連合の調整を高める取り組みを行い始めた。

連合の中小共闘強化

その取り組みの一つは、2004年からの中小共闘の強化である(表1)。2005年には全地方連合会で中小共闘センターを立ち上げた。中小・地方共闘組合対象に賃金改定の要求の目安額の指標を提示すること、また妥結基準や妥結ミニマム基準を公表すること、さらに産業・企業を超えたポイント賃金を設定することを通じて、中小企業における賃金の相場形成を図った。

こうした、中小共闘における連合の調整は中小組合の回答引き出しの集中化、妥結内容の一定水準の確保に働いたのか。表2は中小共闘における回答・妥結状況をまとめたものである。2004年～2008年まで連合の調整強化は中小組合の回答引き出しの集中化や妥結額の引き上げに一定程度寄与したようである。2008年9月のリーマンショックの影響を受けて企業の収益が悪化した2009年以降、東日本大震災により日本経済がさらに悪化した2011年

特集

春闘
過去
・
現在
・
未来

表1 中小共闘における連合の調整内容

年度	要求目安と妥結基準
2004年	賃金カーブ確保分としての要求目安額(5,200円)を示した。妥結基準として、昨年度実績300円以上の上積み or 4,300円提示
2005年	要求目安として、格差改善分を設定し、賃金カーブ確保分(or 5,200円)+500円以上を示した。全地方連合会が中小共闘センターを立ち上げた。妥結基準は昨年度実績350円以上の上積み or 4,400円以上
2006年	賃金カーブ維持分(4,500円)+賃金改善分2,000円以上の要求目安、妥結基準公表、妥結ミニマム基準(賃金カーブ確保相当分 or 4,500円以上)公表
2007年	春闘方針と同時に目安決定、目安として A)賃金カーブ維持分+2,500円以上、B)7,000円以上(賃金カーブ相当分4,500円+2,500円以上)を提示
2008年	2007年と同じ要求目安、賃金改定の水準値としてポイント賃金を設定(25歳185,000円、30歳210,000円、35歳240,000円、40歳265,000円)
2009年	到達すべき水準値設定、要求目安として賃金カーブ維持分+ベースアップ+格差是正分 or 9,000円以上(賃金カーブ算定が難しい組合)、妥結ミニマム基準(定期昇給分 or 4,500円)公表
2010年	要求目安として、賃金カーブの確保+500円以上(賃金改善分) or 5,000円以上、妥結ミニマム基準(賃金カーブ確保相当分 or 4,500円以上)公表
2011年	到達すべき水準値として、300人未満規模の個別賃金データの中位数提示(25歳190,000円、30歳215,000円、35歳240,000円、40歳265,000円)、要求目安として賃金カーブ維持分(or 4,500円)+賃金改善分1%提示
2012年	要求目安として、賃金カーブ維持分(or 4,500円)+賃金改善分1%、妥結基準として賃金カーブ維持分(or 4,500円)+500円(賃金改善分)提示
2013年	要求目安として、賃金カーブ維持分(or 4,500円)+賃金改善分1%、妥結ミニマム基準として、賃金カーブ維持相当分 or 4,500円 or 前年度実績を提示
2014年	要求目安として、賃金カーブ維持分(or 4,500円)+賃金上げ分5,000円以上、賃金上げ分を率ではなく、額で示す。妥結ミニマム基準として、賃金カーブ維持相当分+要求趣旨に沿った回答引き出し

出所：連合「中小共闘方針・確認事項等」、各年度

表2 中小共闘における回答・妥結状況

年度	3月末まで回答・妥結組合	賃金カーブ維持分(4,500円)以上回答・妥結組合	加重平均妥結額	中小共闘参加組合数
2004年	897組合		3,613円	2,814組合
2005年	1,021組合		3,826円	3,185組合
2006年	1,013組合		4,144円	3,318組合
2007年	1,014組合	製造43.1%、商業・流通30.7%、交通運輸4.4%、その他33.2%	4,227円	3,323組合
2008年	950組合	37.8%(妥結組合のうち)	4,229円	3,533組合
2009年	530組合	21.9%(妥結組合のうち)	3,462円	2,688組合
2010年	441組合	22.3%(672組合)	3,627円	3,821組合
2011年	344組合	25.3%(932組合)	3,780円	3,687組合
2012年	710組合	24.0%(920組合)	3,710円	3,826組合
2013年	899組合	27.4%	3,642円	4,598組合
2014年	1,380組合	39.1%(妥結組合のうち)	4,197円	5,442組合

空欄は不明

出所：連合「中小共闘集計」、「中小共闘方針・確認事項等」、各年度

を挟んだ景気悪化の時期に、中小組合の回答集中化の程度は低下し、妥結額も下がっているが、中小共闘における連合調整が全く効かなかったとは言えなさそうである。2010年以降賃金カーブ維持分以上の回答・妥結組合の割合は、2012年を除き、前年より増加している。これは、連合の中小組合の妥結基準(あるいは妥結ミニマム基準)が中小企業の賃金決定において相場として少しずつ広がっていることを示すものではないであろうか。

連合の調整は規模別賃金格差の拡大を食い止めたか？

一方、連合の中小共闘強化の背景には、規模別賃金格差の拡大がある。連合は、規模別賃金格差の拡大を食い止めるためには、ミクロの企業業績に特に影響される中小企業の賃金決定において賃金相場の波及が重要であり、そのためには中小企業の賃金決定における調整が必要であると認識した。表3をみると、所定内賃金であれ、年間賃金であれ、2004年まで拡大した、1,000人以上規模企業と10-99人規模企業との間の格差は2005年に大きく減少し、2009年までに拡大はするものの2004年の格差水準までは拡大しなかった。こうした推移が上で見た中小共闘における連合の調整と関係があるかどうか、検証するのは難しい。企業規模別賃金格差に影響を及ぼす要因が多いからである。さらに、2011年以降、連合の調整にもかかわらず、1,000人以上規模企業と10-99人規模企業との格差は再び拡大しているため、中小組合の賃金決定における連合の調整と企業規模別賃金格差との関係は一概には言えない関係にあるであろう。言えるのは、経済不況期に労働側の調整は働きにくいことである。しかし、このことは、労働側の調整を行う意味がないことと同意ではない。

表3 規模別所定内賃金・年間賃金指数の推移(製造業)(産業・規模計指数=100)

年度	2000	2002	2004	2005	2007	2009	2011	2012
所定内賃金								
1,000人以上	101.4	102.7	103.9	102.4	104.6	103.6	104.2	105.5
100-999人	91.7	92.4	91.7	91.2	91.5	91.3	91.7	91.2
10-99人	91.3	91.6	90.4	90.8	91.6	90.8	90.3	89.0
(1000人以上-10-99人)	10.1	11.1	13.5	11.6	13.0	12.8	13.9	16.5
年間賃金								
1,000人以上	105.2	108.0	109.9	108.6	111.4	111.6	110.5	112.3
100-999人	91.5	92.7	92.2	92.1	92.4	92.1	91.7	92.5
10-99人	86.9	87.0	86.0	86.8	88.7	87.8	85.7	84.7
(1000人以上-10-99人)	18.3	21.0	23.9	21.8	22.7	23.8	24.8	27.6

出所：連合「厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』による賃金分析」、各年度、パーセントによる算出。

上で言及した拙著にて、私は、韓国の調整されない分権的賃金決定制度の下で、1980年代半ばに日本より小さかった企業規模別賃金格差が1990年代前半にほぼ日本の格差水準まで拡大したことを明らかにした。前述した韓国と日本の比較書は、1990年代と2000年代に

における日本と韓国の規模別賃金格差の程度を比較している。製造業生産職男子の所定内賃金と年間賃金について、両国における1,000人以上企業（=100）に対する10-99人企業の比率を調べたうえで、以下のようにまとめている。①日本と比べて、韓国における規模別賃金格差が大きい。②両国とも所定内賃金の規模別格差より年間賃金の規模別格差のほうが大きい。しかし、その格差の程度は日本より韓国のほうが大きい。③両国とも1990年代半ば以降、企業規模別賃金格差が拡大した。しかし、1990年代半ばの企業規模別賃金格差と2000年代半ばのそれとを比較すると、その拡大の程度は日本より韓国のほうがより大きい。なぜ韓国では日本より企業規模別賃金格差が大きく、かつ1990年代半ば以降その拡大の程度が大きくなったのか。前述の比較書の著者は、その理由として日本と韓国における企業別交渉の調整の程度の差を示唆する。

ところが、2000年代に韓国の賃金交渉構造を大きく変化させうる変数が登場した。それは、1990年代後半より多くの労働組合が組織形態を企業別から産業別に転換したことである。韓国労働部によれば、2009年現在労働組合員のうち52.9%が超企業別労組に加入している。しかし、前述の比較書によれば、産業別労働組合への転換後も賃金は大体企業別に決定され、かつ産業別労働組合や産業別労働組合の地域支部の企業別賃金交渉に対する調整がかなり弱いという。

要するに、春闘における労働側の調整は、働きにくいときもあったものの、企業規模別賃金格差が拡大しすぎないように歯止めになっていたといえる。

単産の調整より個別企業論理が優先?

春闘の調整体制が弱まっていると言われる中で、企業別交渉を調整する役割を担う単産の調整は近年どのように変化しているか、電機連合と自動車総連の調整について見てみよう。

2010年以降、電機連合の中闘組合の要求・

回答内容と自動車総連のメーカー組合の要求・回答内容は、それぞれ表4と表5に記している。単産の企業別交渉の調整は要求水準の調整・設定、妥結水準の調整・設定など多方面で行われる。電機連合の中闘組合と自動車総連のメーカー組合は、中には要求をしない組合が1, 2組合出たはいたものの、大体同一の月例賃金要求をしている。私が1990年代半ばに確認した要求の統一化は2010年以降も維持されていることがわかる。電機連合と自動車総連は妥結水準の設定を依然として行っている。電機連合の引き出し基準と自動車総連の確認事項は最低妥結基準であり、電機連合の中闘組合の一時金回答を見る限り一時金に関する引き出し基準は一時金の一定水準以下への低下を止めている働きをしているといえる。

電機連合

春闘の調整体制の弱体化を言及する論者は、その証拠として企業間において回答の格差が拡大していることを挙げる。まず電機連合の中闘組合の回答から見てみよう。私が調べた時期（1991年～1996年）に電機連合の中闘組合は同一回答で妥結していた。ところが、2010年以降中闘組合の回答は月例賃金と一時金において全く違う様相を見せている。月例

表4 電機連合の中闘組合の要求・回答内容 (2010年～2014年)

年	要求	回答	一時金(単位:月)	回答引出基準
2010年	賃金体系維持(平均5,500円)、平均で年間5か月、1組合は要求せず	13組合賃金体系維持(平均5,500円)	5.02、4.94、4.73、4.55、4.5、4.44、4.4、4.215、4.11、4.1、4.0 (2組合)	賃金体系維持、一時金は産別ミニマム基準(4.0か月)確保
2011年	賃金体系維持	13組合賃金体系維持	5.74、5.30、5.19、4.88、4.94、4.65、4.6、4.52、4.42、4.2、4.27、4.07、4.0 (2組合)	賃金体系維持、一時金は4.0か月を死守
2012年	賃金体系維持	14組合賃金体系維持	5.67、5.28、4.73、4.45、4.9、4.5、4.2、4.19、4.1、4.0 (5組合)	賃金体系維持、一時金4.0か月
2013年	賃金体系維持、平均で年間5か月分の一時金	10組合賃金体系維持	5.35、5.22、5.0、4.88、4.8、4.54、4.4、4.25、4.0 (2組合)	賃金体系維持、一時金4.0か月
2014年	賃金体系維持+4,000円以上改善額、平均で年間5か月分の一時金	開発・設計職水準改善額 10組合2,000円	5組合:業績連動算定方式5 組合:5.62、5.74、5.0、4.5 +0.1、4.70	賃金体系維持+2,000円水準改善

注: 賃金体系維持は、開発・設計職基幹労働者(30歳相当)の賃金体系維持(現行個別賃金水準の確保)をいう。

出所: 電機連合 各年度春闘に関する記事; 連合「共闘連絡会議」、各年度

賃金の回答は揃っているが、一時金の回答は全くばらばらである。2010年から2013年まで月例賃金の要求が賃金体系維持を基本とした時期のみならず、2014年に賃金体系維持と賃金改善分を要求した時期にも回答がほぼ揃ったことから、電機連合は月例賃金に関して統一回答という方向で調整をやっているといえる。しかし、一時金に関しては、ミニマム基準だけ設定して、各企業の独自回答を認めている。一時金における企業間回答の格差は大きい。2011年に最も高い回答水準と最も低い回答水準との差は1.74か月(5.74か月-4.0か月)であり、2014年に小さくなったものの、その差は1.14か月(5.74か月-4.6か月)である。

自動車総連

次、自動車総連のメーカー組合の回答を見つめる。1991年～1996年に自動車総連のメーカー組合の回答は金属4単産(鉄鋼労連、造

船重機労連、電機連合、自動車総連)の中では例外的に同一回答ではなく、僅差ではあったものの、差の有る回答であった。

こうした差の有る回答は2010年～2014年にさらに回答の差を広げた形で見られる。賃金カーブ維持分確保の要求の時期にトヨタを含めて10組合が同じ回答であったが、日産労組が月例賃金に関して独自回答で妥結を続けており、2014年賃金改善分を要求した時に、同額の回答の組合が2組合、3組合あるものの、各メーカー組合の回答はかなり分散している。一時金においてもメーカー組合の回答はばらばらしている。自動車総連の場合、一時金について電機連合のようなミニマム基準を設定していないので、企業間収益の差が広がった時に、一時金の回答格差はかなり大きくなる。2010年に最も高い一時金回答と最も低い一時金回答との差は2.0か月であった。

電機連合と自動車総連の調整のありようは月例賃金に関しては異なるが、一時金に関しては電機連合の最低基準の設定による調整があるものの両方とも企業業績の反映による一時金回答の格差を容認している。ただ、一時金に関する調整がより緩やかな自動車総連において、企業間回答の格差がより大きくなりうるであろう。

日本の労働組合の選択

前述した比較書は、「春闘の調整機能の弱화가続けば、日本の賃金交渉は韓国のような『調整されない企業別交渉』に変わるだろう。そうすると企業規模間賃金格差が拡大し、格差社会の問題はより深刻になるだろう」と付け加えている。調整の努力を続けるのか、それとも調整をやめるのか、どちらを選択するのかは、日本の労働組合が決めることであるが、調整の弱化が何をもたらすのかは上で検討してきた。日本の労働組合には調整の努力を続けてほしいと願うばかりである。

表5 自動車総連のメーカー組合の要求・回答内容(2010年～2014年)

年	要求	回答	一時金(単位:月)	確認事項
2010年	賃金カーブ維持分確保とともに賃金改善分(額で)要求、年間5か月の一時金、	10組合賃金体系維持分(トヨタ7,100円)、日産平均賃金改定原資(6,200円)	トヨタ 5.0+6万、日産 5.0、本田 5.0+0.7、三菱 3.0+α、マツダ 4.4、ダイハツ、スズキ 4.8、富士 4.6	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、水準回復、満額獲得
2011年	同上	10組合賃金体系維持分(トヨタ7,300円)、日産平均賃金改定原資(6,500円)	トヨタ 5.0+7万、日産 5.5、本田 5.0+0.9、三菱 3.6+α、マツダ 4.5、ダイハツ 4.8、スズキ、富士、いすゞ 5.0、	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、水準回復、満額獲得
2012年	同上	10組合賃金体系維持分(トヨタ7,300円)、日産賃金制度に基づく改定原資	トヨタ 5.0+3万、日産 5.3、本田、スズキ、富士、日野 5.0、三菱 4.1、マツダ 3.3、ダイハツ 5.0+α、いすゞ 5.2	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、満額獲得
2013年	同上	10組合賃金体系維持分(トヨタ7,300円)、日産賃金制度に基づく改定原資	トヨタ 5.0+30万、日産 5.5、本田 5.9、スズキ、ダイハツ 5.3、いすゞ 5.4、富士、日野 5.0+10万、三菱、マツダ 4.3	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、満額獲得
2014年	賃金改善分(トヨタ4,000、日産平均賃金改定原資9,500、その他3,500円)	トヨタ 2,700、日産 9,500、本田 2,200、三菱、富士、ヤマハ 2,000、いすゞ 2,500、マツダ 1,100、ダイハツ、スズキ 800、日野 2,100	トヨタ 244万、日産 5.6、本田 5.9、スズキ、ダイハツ、ヤマハ 5.5、いすゞ、富士、日野 6.0、マツダ 5.3、三菱 5.0	賃金カーブ維持分確保、一時金は賃金との同時決着、年間協定を堅持、満額獲得

出所：自動車総連「総合生活改善中央生活闘争委員会<確認事項>」、各年度：「総合生活改善拡大戦術会議登録組合 要求・回答内容(賃金・一時金)<速報>」、各年度