

〈特別企画2〉2010春闘レポート

定昇維持で決着、一時金は水準回復へ

労働側は政策要求実現、非正規への関与、銘柄別賃金の開示などで新基軸

二〇一〇春闘はリーマンショック後の急激な景気後退に曙光が差しこむ一方、デフレ脱却が見通せず、雇用情勢も過去最悪の水準という、厳しい経済環境下で展開した。

三月一七日に自動車、電機、鉄鋼などの集中回答日を迎え、大手企業の回答が出揃い、組合要求通りの定期昇給・賃金（体系）カーブを維持し、一時金も前年実績を上回る回答が目立った。

今季交渉で連合や金属労協は、ここ一〇年来続く、賃金水準の低下傾向に歯止めをかけることを最大の眼目とした。そして、デフレ経済下という環境条件も踏まえ、統一的なベアや賃金改善要求は掲げず、賃金については、定昇、賃金カーブ維持の確保を至上命題に取り組んだ。そして、昨年大幅にも落ち込んだ一時金については、昨年獲得実績以上の方針で臨んだ。



また、組合員だけでなく、職場に働く非正規労働者を含む「すべての労働者の処遇改善」に取り組むことを打ち出し、非正規労働者への関与のハードルを一段引き上げた。さらに連合は、今年初めて、産別が持ち寄った職種別代表銘柄の賃金データを始めて公表した。今後はこの精度を高め、同一職種銘柄での賃金の平準化や正規と非正規の均等・均衡処遇の指標として活用し、同一価値労働同一賃金への道筋に結び付けていく意向だ。

そして、民主党最大の支持団体である連合は、昨夏の政権交代を踏まえ、今季闘争を「労働条件改善」と「制度政策要求実現」を車の両輪として取り組むと宣言。経済面は逆風ながら政治情勢における追い風を最大限活用する戦略図を描いた。

三月一七日の金属集中回答を受けて会見した金属労協の西原浩一郎議長（自動車総連会長）は、すべての大手労組が要求通り定昇カーブ維持分を確保したことについて、「精一杯ぎりぎりの交渉を行った結果、働く者の生活と

モチベーションを維持しうる回答を引き出した。賃金カーブ維持分確保は、人事処遇制度の根幹にかかわるもので、一歩も譲れないとして交渉に臨み、確保することができた。一時金の交渉は業績回復にバラツキがあり、厳しかったが、粘り強い交渉で結果が出せた。金属部門として、労働者全体に波及させるという課せられた役割を果たした」と評価した。また、連合の古賀伸明会長も記者会見で、「先行きが厳しい中の交渉で、要求に沿った回答を引き出したことを評価する」としながら、

「今後の交渉で、中小を含め、賃金カーブ維持の方針を貫けるかが重要だ」との見解を示した。

一方、日本経団連の御手洗富士夫会長は同日、「今年の春季労使交渉は、多くの労働組合がベースアップや賃金改善要求を見送り、賃金よりも雇用重視の流れが鮮明になっている。本日の回答をみると、賃金に関しては、定期昇給の実施や、賃金体系維持となっている。これは、経営側として、厳しい経済環境が続く中、雇用維持を最優先としながら、従業員の頑張りに応えるべく、配慮した結果であるといえる。他方、賞与・一時金については、企業業績を反映したものとなっている。今後

も引き続き、多くの企業で交渉が行われる。労使が互いの意見を尊重しながら十分に話し合い、自社に適した着地点を見つけていただきたい」などとするコメントを発表した。

大手労使の交渉が収束後、三月下旬から四月にかけては、中堅・中小企業の労使交渉が本格化する。また、非正規雇用関係に取り組み組合数が大幅に増えているものの、その結果の全体像はまだ見えていない。

連合の集計によると、三月三〇日現在で回答を引き出したのは一四二七組合（組合員数約一五四万人）。うち平均賃金方式で交渉した一一九六組合（同約一二九万人）の定期昇給を含む賃金引き上げの平均額は五一八六円、率で一・七六%となった。昨年同時期（三月二八日集計）と比べると、額で一七七円、率で〇・〇三ポイント下回っている。これを昨年と比較できる同一組合（九四〇組合）で見ると、平均賃金引き上げ額は五二四八円（一・七八%）で、昨年実績（五二九三円、一・七九%）をわずかに下回る結果となっている。

大手の大多数はカーブ維持、一時金は増額基調に

定昇込み賃上げ五一八六円（連合集計）

連合構成組織の賃金カーブ維持分

2010年3月31日現在

産別名	賃金カーブ維持分
自動車総連	賃金カーブ維持分のメーカー 11 組合平均 5,855 円 注：上記は賃上げ要求を行っていない組合の推計値を含めた平均値（単純平均）
電機連合	「2009 年度賃金実態調査」による「高卒技能職」の 34 歳標準労働者と 35 歳標準労働者間の賃金格差（推計値） 〔（注）この賃金格差（34 歳から 35 歳への 1 年 1 歳ピッチ）は、いわゆる「定昇（相当分）」だけでなく、昇格昇給要素など様々な要素による賃金上昇分を含むものである。〕 中間 14 組合平均 5,500 円
基幹労連 （鉄鋼部門）	総合 4 組合定期昇給額 3,700 円
（船重部門）	総合 7 組合定期昇給額 6,000 円
（非鉄部門）	総合 4 組合定期昇給額（総合 4 組合単純平均） 4,263 円
JAM	賃金構造維持分 598 単組 5,859 円
全電線	主要 6 組合の賃金カーブ維持分 5,318 円 （主要 6 組合単純平均）
UI センセン同盟	3/29 現在 妥結 320 組合中、賃金制度が明確な 138 組合の体系維持原資（加重平均） 5,005 円（1.71%）
セラミックス連合	（主要 6 組合 平均） 5,014 円
フード連合	1 歳 1 年間差額平均 5,730 円（1.97%） （注）個人別賃金実態調査 110 組合の基準内賃金の 18 歳～59 歳までの 1 歳 1 年間差額平均の回帰分析値。（基本賃金以外の役職手当や家族手当、昇格昇給等も含まれる）
印刷労連	高卒生産部門 4,508 円 18 歳から 45 歳における基本賃金の 1 歳間格差 大卒 4,755 円 22 歳から 45 歳における基本賃金の 1 歳間格差 ※ 2009 賃上げ後の総計
サービス・流通連合	○3月 29 日現在（67 組織平均） 定昇維持分 単純平均 3,653 円（1.30%） 加重平均 4,506 円（1.45%） ※自動車昇給分
インフラ・公益	電力総連 主要 13 組合の定期昇給相当分 5,482 円 注：主要 13 組合の定期昇給相当分、単純平均 情報労連 通信 7 社・単純平均 6,500 円 情報サービス 3 社・単純平均 6,400 円
交通・運輸	私鉄総連 2009 年賃金改善 5,224 円（大手組合の加重平均一部除く） 運輸労連 定昇相当分 2,293 円 注：両組織 32 組合のうち定昇制度（相当分を含む）のある運輸労連 10 組合と交通労連トラック部会 12 組合の単純平均 交通労連（トラック部会） JR 総連 定昇相当（賃金カーブ維持）分 主要組合（平均） 5,700 円（2%） グループ労組（平均） 4,000 円（2%）

また、全労連加盟の産別などで構成する国民春闘共闘が三月二十五日現在で発表した回答集計によると、回答を引き出した二〇二組合の賃金引き上げ額（単純平均）は五二五二円（一・六六%）で、前年同期とほぼ同じ水準となっている。

一方、日本経団連が三月二十九日にとめた大手企業の春季労使交渉の第一回集計によると、一業種四三社の回答・妥結額は六一五五円となり、前年同期と比べて率で一・八九%、額で三五〇円それぞれ増加した。これを製造業に限定すると、製造業三九社の賃上げ額は六二六六円。前年同期（四五社の集計）と比べると、額で五七一円、率で〇・二ポイント上回っており、昨春以降、業績が急落し、底ばいしていた製造業の業績復調を示しているものといえる。

年間一時金の回答も、押し並べて昨年を上回っている。連合が三月三〇日時点で、今季交渉に合わせた年間一時金の回答を受けた六六一組合の平均月数は四・五四カ月となり、昨年と比較できる同一組合との対比では、前年実績を〇・一七カ月上回っている。また、額回答を受けた三一二組合の加重平均は一四〇万三四五八円で、昨年より三万四四〇五円の増額となっている。

こうした結果について、連合の團野久茂副事務局長は、「闘争方針に掲げた全産業平均で、賃金構造基本統計調査から分析した一歳一年間差の五〇〇〇円はクリアしている。また、ほとんどが賃金カーブ維持分を確保した。一時金の回答月数が上がり、水準を確保したことは喜ばしいが、経営側が一時金へのシフトを強め、労務費の変動費化がさらに進んでいることに課題があ

る」などと分析している。

産業別の交渉動向
〈自動車〉一時金では業績回復の差でばらつきも

自動車総連傘下のメーカー組合の大半は、五年ぶりにベアなどの賃金改善要求を見送った。しかし、交渉に入ると経営側からは定昇分も実施できないとの発言が出るなど、交渉は難航した。最終盤で組合は「賃金カーブ維持分の原資一〇〇%確保」と腹固めした。その結果、一七日の回答指定日に経営側からは「賃金カーブ維持」との回答が示され、決着した。一方、年間一時金については、労組が「水準回復」と「満額獲得」を主張したものの、経済危機以降の業績回復の差を反映して、バラ

つきが目立つ結果となった。

交渉の中で経営側は、リーマンショック以降、一時帰休などの諸施策を受け入れてきた組合員の強力には理解を示しながらも、先行きの不透明さや国際競争の激化を理由に「賃金カーブ維持は約束されたものではない」「企業の収益や今後の見通しから、かけ離れた一時金要求である」などと主張。交渉は最終盤まで予断を許さない展開となった。一七日の回答日には、カーブ維持プラスアルファの要求を盛り込んだダイハツ（一五〇〇円）や富士重工（一〇〇〇円）の組合に対しても「ゼロ回答」が示され、すべてのメーカーで「賃金制度・体系維持」「定期昇給分」で収束した。

各社のカーブ維持の内容をみると、トヨタは前年同期の七一〇〇円、日産は定昇と賃金改善分を分けて要求して

いないが、平均賃金改定額として昨年より一〇〇〇円増の七〇〇〇円を要求し、六二〇〇円の回答を受けた。昨年実績を二〇〇円上回っているが、この原資は二〇代を中心に配分する考えだ。本田技研、三菱重工、マツダ、ヤマハ発動機は、定昇相当分等を労使で確認しているため、今回、交渉事項になっていない。

昨年は需要の急激な低下があり、自動車総連傘下(約一一〇〇組合)のうち約二二〇組合で賃金カーブ割れでの決着となった。こうした実態を踏まえつつ、規模間・業種間の格差是正の観点から、今年は車体や販売を中心に現段階で五二九組合が賃金改善要求を盛り込んでいる。

年間一時金については、本田が組合要求通りの満額回答で前年比〇・七カ月の増の五・七カ月、日産が〇・八カ月の増の五・〇カ月となり年間五カ月を確保。交渉の最中に、大規模なリコール問題が発生し、さらに二期連続の営業赤字を見込むトヨタは、前年実績を四万円下回ったが五・〇カ月プラス六万円と五カ月で合意した。スズキ、富士重工、マツダの組合なども五カ月台乗せを目指したが、届かなかった。一方、ダイハツは前年実績マイナス〇・二カ月の四・八カ月、また、ヤマハは前年の四・八カ月から三・七カ月プラス四万円と大幅に下げ、四カ月台を割り込むなど、業績回復の差が回答に反映された。

また、今季交渉で自動車総連は、企業内最低賃金の協定の締結や水準向上に取り組んだほか、派遣労働者などの非正規労働者を受け入れる際に、労働

条件について協議する場所の設定を求めた。その結果については、五月をめどに取りまとめる予定だ。

〈電機〉賃金体系維持と一時金四カ月以上を確保して決着

大手電機メーカーの労組が加盟する電機連合は、厳しい経済情勢を踏まえ、「賃金水準の改善(引き上げ)要求を行う状況にはない」と判断。「生活の安定と組合員のモラルの維持・向上の観点から、賃金体系の維持をはかる」とし、「現行の賃金水準の維持・確保を至上命題とする」(中村正武委員長)ことを統一要求に掲げた。なお、定昇や昇格昇給制度が明確に確立されている組合は、その制度の完全実施を求めた。

昨春闘の後、電機大手の一部などで定期昇給の凍結・先送りを実施された経緯もあつたため、こうした経営側の動きをけん制する姿勢を強く打ち出した。これに対し、経営側は、「今年度の業績見通しは、回復基調にあるが、先行きが見通せない現状では、賃金体系維持の要求に対しても極めて慎重に対応しなければならぬ」「コスト競争力をつけるためには、総額人件費を抑制することが必要不可欠であり、これ以上のコスト上昇につながる要求には応じられない」などの姿勢に終始したため、労組側は極めて厳しい交渉を余儀なくされることとなった。

交渉終盤になっても、経営側は先行きの不透明感や国際競争のさらなる激化を背景に賃金抑制の姿勢を回答日直前まで崩さなかった。産別労使交渉の

場でも「定期昇給のあるべき姿については、冷静に検討していく必要がある」などと、定昇制度そのものあり方や、その見直しにも言及。沖電気工業(OKI)では経営側が定昇凍結の協議を提案するなど、制度運営の完全実施でさがるか否かが焦点になった。

こうした状況を踏まえ、電機連合は交渉最終盤に「賃金体系の維持(現行個別賃金水準の確保)」と「制度運営の完全実施」を闘争行動(二四時間ストライキ)の回避基準に設定。最終盤の交渉に臨み、その結果、一七日の回答指定日には、OKIも含む大手一三組合が「賃金体系の維持」の回答を受けて決着した。

一時金は業績回復を反映し、交渉組合が産別ミニマム基準の年間四カ月に相応する水準をクリアし、業績連動算定方式を採用する組合でも、産別ミニマム基準をクリアすることを確認して決着した。交渉組の組合では、満額回答にはとどかなかったものの、日立製作所が前年実績比〇・二五カ月増の四・五五カ月、シャープが同〇・四カ月増の四・五五カ月、富士電機も同〇・一カ月増の四・一カ月となるなど前年実績を上回る回答が示された。電機連合が目標に掲げる五カ月を上回ったのは三菱電機の五・〇二カ月(前年実績五・〇六カ月)だけだったが、産別ミニマムの「年間四・〇カ月」については、業績連動算定方式の組合も含めて、一三組合全てで確保できる見通しがついた。

また、スト回避基準には含めなかったものの、組合側が最後までこだわった一八歳見合いの産別最低賃金につ

いては、現行水準から一〇〇〇円の引き上げ要求に対し、二年連続となる五〇〇〇円の引き上げ回答を受けて一五万三〇〇〇円に改定された。このほか、労働災害・通勤途上災害補償に対する企業付加(遺族補償)についても、①労災付加補償は従来水準から二〇〇万円増の三四〇〇万円②通災付加補償は一〇〇万円増の一七〇〇万円——などの回答を得た。

〈鉄鋼〉六〇歳以降の雇用延長で検討委設置へ

鉄鋼や造船重機、非鉄金属の組合で構成する基幹労連も、今春闘は、物価動向や経済情勢の見通しなどの取り巻く環境から「産別が一体となって賃金改善を求めることは困難だ」と判断。賃金については定期昇給の実施を求めるとし、①年間一時金の「四カ月分程度」の確保②六〇歳以降の雇用確保のための協議の場の設置——などを柱に要求を組み立てた。基幹労連の春闘は、二年サイクルで統一要求を掲げている。

鉄鋼総合の年間一時金は、要求段階からの業績悪化を踏まえて、抑制傾向にあった。総合五社で唯一、要求方式を採っている住友金属が昨年の獲得実績を二二万円で下回る一七五万円を要求。神戸製鋼所はこれまで業績連動方式をとってきたが、厳しい経営実態を踏まえ、要求する方式に切り替え、基幹労連が「生活を考慮した要素」としてギリギリのラインとする年間一二〇万円を要求した。

基幹労連の集約によると、新日本製鉄、JFEスチール、住友金属工業、

神戸製鋼所、日新製鋼の鉄鋼総合五社の年間一時金は、業績連動決定方式を採用していない住友金属が一七二万円（同一九八万円）を回答。神戸製鋼所は一〇五万円（同一二〇万円）で妥結した。他の三社は、業績連動方式のため要求していないが、〇九年度の業績確定後に決定するところ、業績が同方式で設定している下限を下回ることによる別途協議を申し入れていくところがあるという。

一方、厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、最終的には六五歳まで無年金状態になる「二〇一三年問題」への対応として、今春闘要求の柱に盛りこんだ「六〇歳以降の雇用確保」については、企業によつて表現の違いはあるものの全ての総合大手で「二〇一三年度以降の年金支給開始年齢にリンクした安定雇用の必要性を認識し、その実現に向けた制度の労使検討の場を設置する」ことで決着した。

〈内需型などその他の主要産業の結果〉

内需中心の産業別組合では、賃金改善やベースアップを要求に盛り込む組織もあった。私鉄総連は「賃上げ一人平均二〇プラス二五〇〇円（ベア）」を統一要求したが、大手組合への回答は定昇維持だけで、ベア分は軒並みゼロ回答。紙パ連合も「賃金カーブ維持分プラス生活改善分一〇〇〇円以上」を掲げ、一部で改善分を獲得したものの、多くはカーブ維持分で収束した。

電力大手の賃上げ交渉は、組合がベア要求を見送ったため、一時金が焦点となった。その結果、東電では昨年実績を七万円上回る年間一六八万円が決

着。関西電力（七〇〇〇円増）、中部電力（二万二〇〇〇円増）も業績回復を受け、昨年実績を上回った。

NTTグループは、NTTドコモが一八五万五〇〇〇円、持ち株会社のNTTやNTT東西をはじめ五社が一三二万二〇〇〇円など、七社が前年の妥結実績と同水準を確保したものの、業績が悪化したNTTデータは、前年実績を八万九〇〇〇円下回る一七四万五〇〇〇円で妥結した（四〇歳の特定資格モデル）。

三〇〇人未満の平均賃上げ四〇六〇円—連合の中小共闘

中小企業での交渉は、これから本格化するが、連合が三月三〇日現在でまとめた従業員三〇〇人未満の中小労組四四一組合の単純平均（定期昇給含む）は妥結額で四〇六〇円（一・五七％）となっている。昨年の同一組合との比較は、額で九〇円、率で〇・〇五ポイント増だった。

これは、同二九日までに報告のあった連合の中小共闘に参加する一八産別四四一組合の妥結結果をまとめたもの。昨年同時期の同一組合との比較でプラスとなっているものの、妥結した組合のうち、同共闘が「賃金カーブ確保相当分」に設定する四五〇〇円以上を確保したのは三六・七％にとどまっている。この割合は昨年同時期（四五・八％）が確保より九・一ポイント下回り、今後、本格化する交渉も厳しい展開が予想される。

この結果を受けて中小共闘は同三一日に、これから解決を図る組合に対し、

賃金カーブの算定が可能な組合は定期昇給分、算定が困難な組合は四五〇〇円以上を確保したうえで、賃金改善分の獲得をめざす「妥結ミニマム基準」を設定した。

一方、金属労協は〇七春闘から、加盟する中堅・中小組合を事前に登録させ、回答結果を企業名と合わせて開示している。今春闘では、一五五組合がエントリーし、四六組合が定昇相当分以外の賃金改善を要求した。その結果、同二五日までに回答を得た一一一組合すべてで定期昇給などの賃金構造維持分を確保。うち、賃金改善を獲得した組合が八組合あった。定期昇給と賃金改善を合わせた回答額は、実額が把握できる五二組合で平均五二二六円。前年実績との比較が可能な三八組合では、昨年を二六二円上回っている。

また、年間一時金も増額基調となっている。業績連動方式を採用する企業を除く八六社の組合が回答を得ており、五七組合が前年の水準を上回り、単純平均で四・二五カ月。これを昨年と比較できる同一組合で見ると平均四・二四カ月上回っている。

パート労働者の賃上げは約二〇円—連合・パート共闘会議

五年目の取り組みとなるパート共闘会議も三一日に「パートタイム労働者等の待遇改善・組織化調査結果」を公表した。今春闘で何らかの形でパート労働者等の待遇改善に取り組んでいる組合は、同日時点で二四二〇組合にのぼり、前年同期（二二〇二組合）より

三一八組合増えている。このうち、期間給引き上げを要求した組合は前年同期より五三組合少ない二九八組合で、二九日までに一三六組合が解決。要求の平均は時給二六・八二円で、これに対する回答は平均一〇・九五円となり、前年同期（一六・八一円）より五・八六円低くなっている。

また、今春闘で重点項目に掲げた取り組みについては、「正社員への転換ルールの明確化・導入」が二五組合で前進回答を得ている（六五組合が要求）。「昇給ルールの明確化・導入」は三八組合（同五四二組合）、「一時金の支給」五五組合（同五七三組合）、「時間外割増率（正社員と同様の割増率）」一六組合（同四〇二組合）、「通勤手当・駐車料金（正社員と支給基準を同等）」二九組合（同五三四組合）、「慶弔休暇（正社員と同様の付与基準）」五〇組合（同四六三組合）でそれぞれ改善を果たしているという。しかし、中小と同じく、未だ回答を得ていない組合が多く、全体的な動向については、五月六月の動向を見て改めて取りまとめる予定だ。

このほか、昨年八月以降にパート労働者等の組織化を拡大したのは六七組合で、その数は二万五四九〇人。昨年同時期より約一万人少ない。

なお、民営化後、日本最大の単組となった日本郵政（JP）労組は、正社員の賃金改善は見送る一方、職場でほぼ半数を占めるに至った非正規雇用の処遇改善に要求の力点を置き、①月給制契約社員の基本月額一万円円増②時給制契約社員の時給単価三〇円増③正社員比率の引き上げ④期間雇用社員の

訓練・研修の充実——などを求めた。交渉の結果、月給制契約社員の基本月額二〇〇〇円引き上げを獲得。時給制契約社員の時間給については年間を通じた交渉の扱いとなったものの、郵便事業会社では、月給制契約社員から正社員登用二〇〇〇人、時給制契約社員から月給制登用二〇〇〇人の回答を受け妥結した。

今春闘で始まった新たな試み

〈労働条件改善と制度・政策要求を車の両輪で〉

政権交代をテコに、連合は今季交渉を労働条件改善とあわせて、制度・政策要求の実現を、「車の両輪」で取り込むと位置づけた。具体的な要求項目の柱としては、景気・消費回復に資する総合経済対策、雇用安定関係、雇用保険法や労働者派遣法の改正、最低賃金引き上げ等々があった。

その中で、一月の中央執行委員会で確認した、春闘期により重点を置く項目としては、「労働者保護の視点での労働者派遣法の改正」「雇用保険制度の非正規労働者への適用拡大」「第二のセーフティネット・就労と生活支援給付制度の恒久化」に絞り込んだ。

このうち、改正雇用保険法は三月三十一日の参議院本会議で可決、成立した。主な内容は、①雇用保険の適用範囲を三十一日以上雇用見込みの者に拡大(週所定労働時間の要件は旧法と同じ二〇時間以上)②事業主の責により雇用保険に未加入とされた者に対する二年を超えた週及適用③失業等給付の積立金から雇用安定資金に借り入れる仕組み

の暫定的措置——など。労働者派遣法の改正案についても、三月十九日に閣議決定された。主な改正内容は①登録型派遣は専門二六業務などを除き原則禁止②製造業務派遣は常用型に限って認める③二カ月以内の期間を定める日雇い派遣の原則禁止などだったが、厚生労働省案に盛り込まれた事前面接等(期間を定めないで雇用される労働者に係る特定を目的とする行為)の項目は削除された。

また、新たな雇用のセーフティネットとして、雇用保険を受給できない人を対象に、職業訓練と「訓練・生活支援給付」を盛り込んだ『求職者支援制度』の創設に向けた議論は、厚生労働省の労働政策審議会でスタートし、二〇一一年度の制度化に向けて、動きが始まっている。

〈共闘連絡会議が六二銘柄を公表——格差是正に活用〉

連合が〇九春闘から産業部門ごとに設定した五つの共闘連絡会議では、集回答日に先立ち、三月上旬までに、参加する産別が持ち寄った職種別代表銘柄の賃金データと、登録している中核組合におけるカーブ維持原資ならびに水準(〇九年春季生活闘争終了時のもの)を公表した(注)。後続の中堅・中小労組や非正規労働者の賃金改善などの交渉の際の指標にすることが狙い。また、中核組合を中心に賃金引き上げ結果などについて開示することで、中小労働者、未組織労働者へと相場の波及をはかっていく。

来春交渉以降は、こうした指標をさらに増強し、精度を増すことで、産業ごとに絶対額による賃金決定への道筋

をつける。また、中小と大手の規模間格差、さらに正規・非正規間の均等処遇を巡る比較指標としても活用する考えだ。

自動車総連や電機連合、基幹労連などで構成する「金属共闘連絡会議」が一四銘柄をまとめたのをはじめ、「化学・食品・製造等」「流通・サービス・金融」「インフラ・公益」「交通・運輸」の各共闘会議が、代表職種の年齢ポイントなどによる基本給を中心とした賃金データを公表している。

金属共闘連絡会議は、「自動車製造組立・高卒三五歳」(一〇社の平均で三一万七〇〇円)や、「電機メーカー開発・設計職基幹労働者・三〇歳相当」(中闘一四組合の平均で三一万二四〇〇円)など一四銘柄のデータを公開。J E C 連合やフード連合などで構成する化学・食品・製造等共闘連絡会議は、「石油・三〇歳技術職」(七社の平均で二八万五三〇〇円)、「化学・三〇歳技術職」(三三社の平均で二七万三〇〇〇円)など一六銘柄の産別データをオープンにした。このほか、UIゼンセン同盟やサービス流通連合、自治労などの流通・サービス・金融共闘連絡会議(一四銘柄)、情報労連や電力総連などでつくるインフラ・公益共闘連絡会議(一銘柄)、運輸労連や私鉄総連などの交通・運輸共闘連絡会議(九銘柄)もそれぞれ代表銘柄をまとめている。

ただし、今回の銘柄の公表の仕方に関しては、産別によって違いが鮮明になつてもいる。賃金水準は三〇歳、三五歳の個別ポイントでの絶対水準以外に、平均賃金の水準で示した銘柄も少なくなく、単純な比較が難しいデータ

も多く含まれている。

今回のデータの開示について、團野久茂副事務局長は、「非正規労働者が三割を超えるなか、その賃金は働き方別に市場の労働需給によって決められる。そこで、企業ごとの交渉で決まった労働条件を産別が整理して連合に報告し、それを集積することで、連合が日本型の働き方別の賃金(指標)を作っていくことにした。今後は平均・勤続という形ではなく、あるポイントでの絶対水準を報告できる方向に持っていきたい。(代表銘柄は) ゆくゆくは産別ではなく、産業ごとに賃率形成をしていきたい。併せて、所定労働時間の把握も行い、それを割り戻して時間給を提示することで非正規労働者との格差是正に向けたベンチマークとしていきたい」などの抱負を語っている。

こうした銘柄別の個別ポイントでの絶対額の公表が、さらに広がり定着していけば、産業内の格差、また、規模間・雇用形態間の格差是正に向けた有力な指標となる。今年から連合の掲げた働くものすべての処遇改善について、こうした情報開示と目指すべき指標の設定を継続して取り組み、内容を深化させることで、大きな意味を持つことになるだろう。(調査・解析部)

(注) 連合ホームページの中核組合 賃金カーブ維持分・賃金水準 http://www.jinc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2010/shuukei_hoka/chukaku_suijyun.pdf 及び代表銘柄 http://www.jinc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2010/shuukei_hoka/daihyo_meigarai.pdf を参照