

賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流<第3回>

「賃金ビジョン2013年」を策定し、2014春闘へ

——誇りをもって働ける賃金をめざす

フード連合

製造業で最下位にある賃金水準

食品製造業を中心とした産別組合・フード連合（日本食品関連産業労働組合総連合会）は二〇一二年に結成一〇周年を迎えた。記念レセプションでは加盟組合が製造・販売する食品・食料品などを持ち寄り、日本人の食と健康を下支えする産業であることをアピールした。

フード連合は、旧ナショナルセンターの枠を超えて産別が結集し一九九一年に結成した「食品連合」を核に、その後、連合にオプザーバー加盟していた「食品労協」と産別未加盟組合も合流して二〇〇二年に誕生した。

その、フード連合が結成から一〇年を経た昨春秋、「賃金ビジョン—二〇一三年」をまとめた。

実は結成からこの間、加盟組合の基準内賃金の水準は一万円以上ダウンしている。さらに、厚労省の賃金構造基本統計調査によると、二〇一二年の食品労働者の賃金水準（所定内賃金・飲料たばこ飼料製造業を除く）を産別別にみた場合、産業計を一〇〇としたパシエ指数は八四。製造業の二三業種

中では食品産業は最下位まで落ち込んでいる。

命と健康を支え、人が生きていく上で基本となる食。その食品を製造する産業に従事している労働者にとって、賃金水準がここまで低位にあることは、働く誇りにも傷がつく。

「二〇一一年のデータでは製造業の中で二番目だったのに二〇一二年は最下位までダウンしていたことを知り、わが目を疑った」（五野琢也フード連合労働局長）。

こうした産業の実情を踏まえ、ビジョンではフード連合としての「めざすべき賃金」の考え方や目標水準などを示した。二〇〇五年にフード連合は「賃金政策」を策定し、①賃金水準の downstairs へと格差是正に向けた考え方、②人事・賃金制度改定等への対応、③働き方（労働時間）——についてのガイドラインを示して、その実現に取り組んできた経緯はある。

しかし、この時の政策にはめざすべき賃金の目標数値などは書き込まれておらず、考え方や指針を示すものにとどまっていた。そこで、今回のビジョンには具体的な数値を入れ、春闘などの交渉の場面で、実践的な活用ができるものにブラッシュアップした。

「豊かで幸せな生活」誇りをもって働ける賃金

今回の賃金ビジョンは三部からなる。第一章では賃金ビジョンの理念や考え方、目標水準等について述べ、第二章では人事制度、とりわけ賃金

制度の実態やそれに対するフード連合の考え方を示す。第三章は資料編として、フード連合の賃金等の現状を分析している。

今回のビジョン策定に当たっては、「理念をまとめたのも大きなポイント」（五野局長）だという。第一章の冒頭、賃金ビジョンの理念を「組合員一人ひとりが豊かで幸せな生活ができるように、食品のなかが誇りをもって働ける賃金をめざす」とした。

この理念のもと、「フード連合のなかが『めざすべき賃金』のあるべき姿を追い求めていくため、中長期の『めざす賃金水準の目標水準』とすべての組合が到達すべき水準を『到達水準』と位置付け、その達成にむけて取り組む」ことをビジョンの目標に掲げた。

フード連合（日本食品関連産業労働組合総連合会）

結 成 2002年11月19日結成

組織人員 289単一組合・約10万4,500人

主要加盟組合 日本ハム、ニチレイ、キッコーマン、味の素、日清製粉、敷島製パン、明治グループ、麒麟ビール、全たばこ等

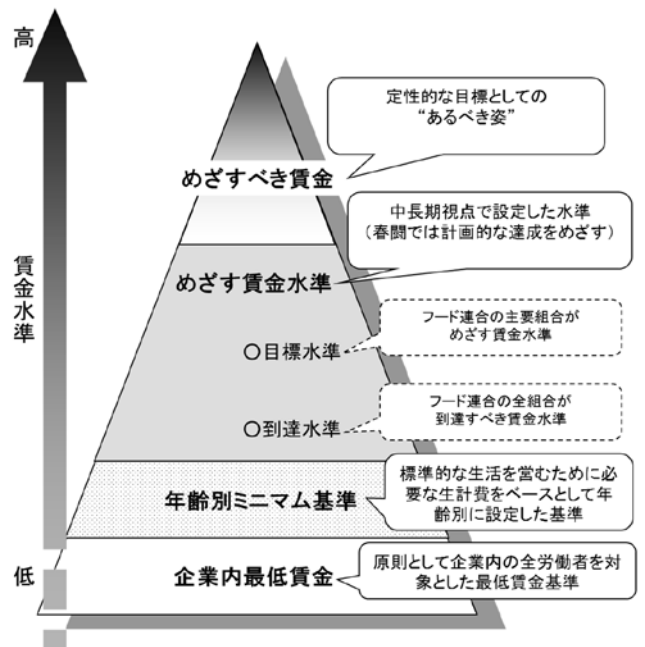
役員 会 長：松谷和重（敷島製パン）

副 会 長：立石 勉（麒麟ビール）、川島 修（全たばこ）

篠原 徹（明治グループ労連）

事務局長：山本健二（ニチレイ）

図1 賃金ビジョンの位置付け (イメージ図)



そして、イメージは図1のとおり、ビジョンの位置づけとして、恒久的・定性的な目標としての「めざすべき賃金」を最上位の概念とする。賃金はこうあってほしいという理想の「あるべき姿」になる。

そのうえで、理想の姿を追い求めるために、中長期的視点で設定し、毎年の春闘で計画的な達成を追い求める「めざすべき賃金水準」として、フード連合の主要組合が主な対象となる「目標水準」と、全組合が到達すべき賃金水準である「到達水準」の二つを置く。

ビジョンでは理念の整理のあとに、「何のために(目的)」このビジョンを実行するのかと問う。その回答は先に触れた「豊かで幸せな生活を送るために」と「誇りをもって働ける賃金を獲得するために」と整理される。

さらに、こうした経済運営の方向に歯止めをかける役割を果たすはずの労働組合が、組織率の低下に象徴されるように、弱体化したことも格差拡大の原因にあげる。

この現実を踏まえ、格差の是正に向けて、食品産業の賃金を全体的に底上げするためには、一人当たりの人件費

それに続いて、「何に対して(活動対象)」運動するかを問う、「格差是正」食品労働者の相対的地位向上、「仕事と生活の調和」「仕事の価値に見合う賃金」などへの取り組みを指摘する。

冒頭にあげた「格差」は何によつて生みだされたのか。その背景にあるのは、経済運営やグローバル化への向

表1 目標水準

	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)	
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳
基本賃金	267,000	316,000	251,000	296,000	290,000	347,000
基準内賃金	285,000	342,000	275,000	324,000	314,000	377,000

表2 到達水準

	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)	
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳
基本賃金	238,000	276,000	230,000	268,000	267,000	314,000
基準内賃金	256,000	301,000	250,000	295,000	287,000	342,000

表3 年齢別ミニマム基準

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
基本賃金	148,000	157,000	187,000	213,000	242,000	265,000	280,000	293,000
基準内賃金	159,000	166,000	196,000	229,000	263,000	290,000	303,000	316,000

である平均賃金ではなく、年齢・勤続などを踏まえ、賃金実態の把握を通じて個別賃金の取り組みが欠かせないとしている。

七万人のデータを基にした賃金水準

賃金ビジョンで示す具体的な賃金目標や到達目標は約七万人の賃金実態調査の結果から分析して設定している。「めざすべき賃金」は先に触れたように高い理想のもと、あるべき姿とし

変動的なのか、固定的なのか、年齢別なのかなど、さまざまな意見、議論を経て、ここに落ち着いた(五野局長)。

ただし、現実問題として、「目標水準」に届いている単組は約三〇〇のフード連合加盟組合のなかで大手組合を中心に二%程度に過ぎない。そのため、全体の底上げに向けて、全体の八割を占める中小組合の取り組みが極めて重要になる。

そこで、「到達水準」については調査

て追い求めるものとの位置づけだが、それに至るプロセスとして、中長期的視点で設定した目標水準をおく。その「めざすべき賃金水準」としては、フード連合結成から一一年にわたって実施してきた約七万人の実態調査のデータだ。その結果から、上位二五%(第3四分位)の平均を「目標水準」に設定した(表1)。

先述したように個別賃金を重視する観点から代表銘柄を設けている。目標・到達水準とも代表の銘柄を「高卒・大卒の三〇歳・三五歳」の標準入社者(標準者)とした。

賃金区分は「基本賃金」と生活関連手当も考慮した「基準内賃金」の二本立てを表示。目標水準・到達水準とも当面、数値は固定する。ほぼ一年半をかけたビジョン策定の作業。「めざすべき水準とは複数なのか、

表4 (参考) 企業内最低賃金の目標水準

目標水準	最低基準
月額：152,000円以上	
時間額：870円以上	時間額：750円以上

年齢別最低賃金基準		
年齢	月額	時間額
25歳	178,400円以上	1,090円以上
30歳	193,500円以上	1,190円以上
35歳	209,300円以上	1,280円以上
40歳	224,500円以上	1,380円以上

対象組合の真ん中に位置する中位を基準にして、表2のように設定した。**非正規を視野に年齢別ミニマムも**

また、健康で文化的な生活を営むために必要な最低限の生計費という意味から、賃金の下限となるセーフティネットも盛り込んだ。こちらの実態調査をもとに、下位二五%の第1四分位を「年齢別ミニマム基準」とした(表3)。

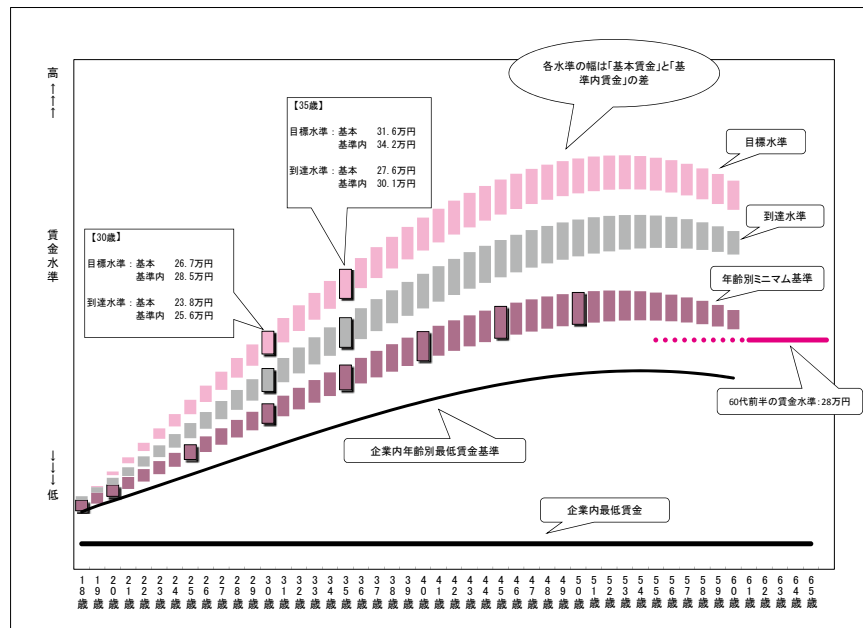
ビジョンではこの数字をもとに、企業内最賃協定の締結を進めるよう促すが、現状、協定化している組合は限定的だ。そのうえで、食品産業における特定(産業界)最賃は、現在、七件にとどまる。もともと、「年齢別ミニマム基準」は正社員を対象として設定したものだ。しかし、フード連合内には約八〇〇人の非正規組合員がすでに組織化されており、正社員登用されるケースも少なくない。こうした場合、現行の時給を月給化しただけでは、新規採用者や同年代の社員との間に格差がついて

しまう。さらに、初任給水準を所定労働時間で割り戻した時給と、類似した職務・仕事を行う非正規労働者の時給の均衡・均等待遇を進めるうえで、この基準は比較考慮するうえでベースとなる。

このように非正規労働者に目配りした最低賃金の取り組みをすべての組合が段階的にステップアップさせることを、ビジョンは要請する。

その企業内最低賃金の協定締結に向け、「目標水準」と「最低基準」を参考

図2 目標水準～格差是正の取り組みの全体のイメージ図



として示した(表4)。これは、連合が掲げるリビングウェイズ(最低限の生活に必要な賃金としての生活保障水準)の考え方に加え、地域別最低賃金について「できる限り早期に全国最低八〇〇円を確保」「全国平均一〇〇〇円をめざす」と合意した二〇一〇年の政

その後、毎年地域別最低賃金が引き上げられていることもあり「具体的な企業内最低賃金の目標設定は毎年の春闘方針で設定することがぞましい」

ウエイジに対応した「目標水準」月額一五万二〇〇〇円以上、時間額八七〇円以上)とあわせて、原則としてフード連合のすべての組合が協定化する「最低基準」(時間額七五〇円以上)を設けた。

これらの水準は昨年の二〇一三年春闘の産別方針で示したもので、後で触れる二〇一四春闘方針では数字が改定される。

こうした企業内最賃から目標水準までを一連のイメージとして積み重ねたものが、図2となる。

人事・賃金制度改革への対応も

バブル経済が崩壊した後、一九九〇年代後半から加速した成果主義に代表される賃金制度の見直しへの対応スタンスも盛り込んでいる。

この間、進んだ賃金制度上の特徴として、「人基準」から「仕事基準」を重視した制度に移行したことをあげる。その特徴的な変化としては、①基本給

一時金は**目標六カ月以上、最低四カ月**

ビジョンでは一時金、年収、退職金の考え方についても整理した。一時金は、賃金の後払い的な性格を持つものではあるものの、一方で企業業績の影響も受け、変動する現実も併せ持つ。

春闘リード役の金属労協の産別では五カ月基本が多いなか「食品関係の賃金水準が低位にあることを踏まえれば、毎春春闘の一時金要求である年間六カ月という水準はフード連合の統一要求として一定の妥当性があると判断しており、この要求の満額獲得こそが賃金ビジョンで示す「一時金の水準の目標」であると考える」との方向性を改めて明記。従来からの春闘方針を踏襲し、一時金の目標基準として目標は「年間六カ月以上」、生計費を補填し、生活を保障するために、最低目標を「年間四カ月以上」とした。

このほか、賃金ビジョンでは年収水準(最低目標は月例賃金の一六カ月)、目標の退職金水準の考え方(勤続三五年、到達目標二〇〇万円以上、スタンダード基準一七〇〇万円以上、ミニマム基準一一〇〇万円以上)などを示している。

このほか、賃金ビジョンでは年収水準(最低目標は月例賃金の一六カ月)、目標の退職金水準の考え方(勤続三五年、到達目標二〇〇万円以上、スタンダード基準一七〇〇万円以上、ミニマム基準一一〇〇万円以上)などを示している。

では賃金体系のフラット化や、年齢給の廃止もみられること、②生活関連手当の廃止・縮小が進み、その傾向は進むと想定されること、③「定期昇給制度の廃止・縮小」が進み、昇給・昇格をより評価と関連付ける動きがみられること——を指摘。こうした変化に労働組合としての主体的な関与が求められるとする。

賃金実態調査からは、二〇〇二年、〇六年、一二年の三時点を時系列で比較すると、賃金カーブを維持するため一年・一歳間の間差額は六三七二円から五七六六円まで低下している。そのマイナスイタの背景には中高年層の賃金水準の低下があるという。

こうした実情を踏まえ、賃金制度の確立にあたっては、公正で、働きに応じた、労働市場の水準を考慮した納得性の高いものであることが必要であると強調。その尺度として「同一価値労働・同一賃金」の原則をあげる。また、成果主義的な賃金制度に対しては、総額人件費削減や格差拡大を企図した制度導入は認められないとのスタンスで臨むよう促す。

二〇一四春闘はベア含め「一〇〇〇〇円基準」で

賃金ビジョンは最後に、春闘の意義をコラムで取り上げる。「春闘は労使の信頼関係を深める絶好の機会であり、社会的横断的な賃率形成の役割を持っている」と指摘。「いま必要なことは「春闘の再構築」であって、その「終焉」ではない。企業内主義を克服して、共同して賃上げ春闘に臨むことが今労働組合に求められている」と締めくくる。

この賃金ビジョンを交渉・協議の材料として活用する初陣が二〇一四春闘となる。賃金水準の低下に歯止めをかけ、マクロ的にもデフレ脱却を図るため、まさに、ビジョンの実践が二〇一四春闘から試される格好となった。

フード連合は、昨年一月末に春闘討論集会を開き、二〇一四春季生活闘争方針の素案を議論した。今春闘への関心の高さを反映し、討論集会には過去最高の参加者が集まった。

素案を説明した五野局長は、「今次春闘を取り巻く環境は近年と比べて明らかに異なる中で、社会的にも労働組合の存在意義が大きく問われる春闘となる。そのような中では、すべての組合が月例賃金の引き上げに重点を置き、食品のなかまが誇りをもつて働ける賃金をめざして、フード連合の大手組合も中小組合も『ここを合わせ、力を合わせ』、そして共同して二〇一四春闘に総力をあげて取り組もう」と呼びかけた。

そして統一闘争の要求項目の冒頭に賃金の賃上げを置き、①すべての組合が生活の基盤である月例賃金について、底上げ・底支えや格差是正を図るために、「統一要求基準」を設定し、ベア要求に取り組み、②統一要求としては「一〇〇〇〇円基準（定昇相当額・カーブ維持分に加え、ベア・賃金改善等の賃金引上げを含む）」とした。

素案に盛り込んだ「一〇〇〇〇円基準」については、参加者の多くが中小労組の役員であるため、最初は驚きと戸惑いもあった様子だったが、今春闘の意義と要求根拠を説明し、賃金ビジョンに基づいた初年の取り組みという



こともあり、本部では一定の理解が得られたとしている。

ベア要求に取り組むとした統一要求に続き、統一闘争項目ではないものの、共通要求課題として、賃金ビジョンに基づいた、一時金、企業内最賃の水準引き上げ、非正規の処遇改善（純ベア分として時給三〇円を目安の引き上げ）を盛り込んでいる。企業内最賃協定については、ビジョンで毎年改定すると示した通り、目標水準を月額で一〇〇〇円、時間額で一〇円それぞれ引き上げている。

討論集会のまとめとして、山本健二事務局長が総括的に発言。「食品製造業の賃金が製造業の二三番目中二三番目に低下した状況に対し、すべての組合が月例賃金の引き上げにまず取り組むことが重要である。今後二〜三年を見据えた上での二〇一四春闘の位置付けは非常に重要であり、久しぶりに労働界全体で取り組むベア春闘に対し、フード連合全体の取り組みをぜひともお願いしたい」と訴えた。

次世代労組リーダーの育成も課題

こうした労働条件の底上げに向けた運動を強化する一方、フード連合は昨

年九月に『人間のリーダーであれ 労働組合リーダーの本』（経営書院）と題した単行本を出版した。読者の対象を新人役員やこれから役員になる人におく。

この本を出版した背景には、フード連合の特徴として、組合役員の年齢が若く、同時に交代が早いという実態がある。このため、役員交代後も「充実した組合活動が継続できる体制」を作る参考書の意味合いもある。ただし、現実的な要請としては、いざ組合を作ろうと書店に足を運んでも、組合を作らせないためのマニュアル本はあっても、逆に組合を結成し、運営するにあたっての参考になる書籍がほとんど流通していない実情がある。

同書には、組合活動やリーダーの経験が豊富な執筆陣による、組合のリーダーに必要な知識と心構えが詰め込まれている。

結成から一〇年を経過し、労働条件の低下、非正規雇用の増大、労働組合の力量の低下という現実を直視する中から、生み出されてきた賃金ビジョンと、組合リーダー育成本の発行。食品関連産業に従事する労働者数は一〇〇万人を超え、フード連合の加盟組合の企業に働く非正規労働者は約八万人にのぼるといわれながら、それぞれフード連合にはその一割ほどしか関わりがないことになる。

今春闘を起点に、食品労働者として誇りを持って働けるような賃金水準の底上げがどのように進んでいくのか。フード連合の取り組みが注目される。

（荻野 登）