

3 2016 春闘 労働側は「底上げ・底支え」「格差是正」を前面に

連合の賃上げ要求基準は2%程度、定昇含め4%程度

単組の要求ベースとなるナショナルセンター・共闘組織や産業別組合の要求基準がほぼ出揃い、2016春闘が始動した。14、15年と2年連続でもたれた政労使会議の合意もあり、「デフレからの脱却」「経済の好循環実現」という2大スローガンの下、賃上げが拡大してきた。その3巡目となる今季は、労働側が産業間・規模間・雇用形態間の「格差是正」を主眼とする要求を組み、経営側と対峙する。

まず、連合（神津里季生会長、680万人）の2016春季生活闘争方針は冒頭で、「日本経済の『デフレからの脱却』と『経済の好循環実現』のためには全ての働く者の賃金の『底上げ・底支え』と『格差是正』の実現が不可欠である」と主張。構成組織の組合員にとどまらず、すべての働く人々の底上げを目指す。そのために「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動に挑戦する」と強調する。大手の上げ幅を中小等に波及させる旧来のトリクルダウン型・相場波及型の春闘からの脱却を目指すことを明確にした。

さらに、中小企業では大手企業などの納入先から、納品単価の切り下げを迫られ、賃上げ原資を捻出できない場合もあることから、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行う」とする。

また、人手不足の局面を活かし中小企業における「人への投資」を求める。

賃上げ要求水準については、「それぞれの産業全体の『底上げ・底支え』『格差是正』に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度」とした。

金属労協は3,000円、「付加価値の適正循環」を追求

一方、自動車、電機、鉄鋼・造船重機などの産別で構成し、パターンセッター役となる金属労協（JCM、相原康伸議長）は賃上げ要求基準を「賃金制度維持分を確保したうえで3,000円以上の賃上げに取り組む」とした。相原議長（自動車総連会長）も、「16年闘争の最大の取り組み課題は賃金の底上げと賃金格差の是正である」としている。2年連続で賃上げ獲得組合は拡大しているものの、15年闘争で賃上げ要求した組合は全単組の7割、うち実際に賃上げを獲得した組合は回答引き出し組合の6割に止まっており、この結果、この2年で大手と中堅・中小の格差がさらに拡大していることが背景にある。

所定内賃金の平均を30万円とした場合、3,000円の要求は連合方針に届かないが、最大眼目の格差是正につて、「JCMの5産別が一枚岩となって3,000円以上の賃上げに取り組むこと」を重視した要求基準としている。さらに、この取り組みを後押しするため、企業間の付加価値の適正配分に向けて、適正な取引の確立とバリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の構築という新たな考え方を打ち出した。

金属労協の闘争方針では、①賃上げ獲得組合の拡大、積極的な賃金格差是正②基幹労働者の個別賃金重視による水準形成③企業内最低賃金の全組合締結と水準引き上げ④特定（産業別）最低賃金の取り組み強化⑤非正規労働者の正社員への登用促進、賃上げ、労働諸条件改善——などに注力する。

全労連・純中立組合が主体の国民春闘共闘委員会も「底上げと格差是正」に力点を置く考えだ。各産別の要求も連合の2%程度を前提に要求基準を設定する動きが目立つ一方、金属労協傘下では、すべての単組が3,000円以上をベースに一丸となって「格差是正」に取り組むといった構図になりつつある（表）。

連合の構成組織・単組は2月末までに要求を提出し、3月末決着に向けた交渉を配置。先行組合回答ゾーンは3月14～18日、大手の集中回答日となる最大のヤマ場を3月16日に設定している。

大手追従・大手準拠の構造転換にチャレンジ

連合の神津会長は2016春季生活闘争方針を決定した昨年11月27日の中央委員会で、デフレ脱却に向けた流れを本格化させるためには、「2016年の賃上げが決定的に重要で、その成否は労働組合の力と行動にかかっている」とし、今季賃上げ交渉の重要性を強調。そのうえで、「大手追従・大手準拠の構造を転換する取り組みにチャレンジする」と宣言した。

連合の闘争方針の具体的な要求項目を見ると、①賃上げ要求、②規模間格

差の是正（中小の賃上げ要求）、③非正規労働者の労働条件改善、④職場における男女平等の実現、⑤ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて（時短などの取り組み）、⑥ワークルールの取り組み——からなる。

賃上げ要求では、①月例賃金、②企業内最低賃金、③一時金——で要求基準を設定。月例賃金では、「全ての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げを目指す」とし、産別組織は「個別銘柄の最低賃金到達水準・到達目標水準を明示し、社会的な共有に努める」。単組は「賃金水準や賃金カーブを精査し、ゆがみや格差の有無を確認したうえで、これを改善する取り組みを行う」など、個別賃金を重視する。また、企業内最低賃金ではすべての組合での協

定化と適用拡大を目指すとし、18歳高卒初任給の参考目標値として16万8,800円を提示した。

中小は1万500円、非正規は「時給1,000円」を目指す

規模間格差の是正では、まず都道府県ごとに連合が設定しているリビングウェイジにもとづく「最低到達水準」のクリアを目指す。さらに中小が多い産別が参画する中小共闘の方針は、月例賃金の引き上げとして連合加盟組合全体の平均賃金水準の2%相当額（約25万円で約5,000円）に格差是正分を上乗せした金額を賃上げ水準目標（6,000円）とし、賃金カーブ維持分（4,500円）を含め総額で1万500円以上を目安（前年同水準）とした。

非正規労働者については、全ての構成組織が参加する非正規共闘の方針として、総合的な労働条件向上に向けて正社員への転換や無期雇用契約への転換促進などのほか、賃金（時給）の引き上げについては、①「誰もが時給1,000円」の実現、②時間給1,000円超の場合は37円を要求目安、③単組が取り組む地域ごとの水準は、「県別リビングウェイジ」を上回る水準の四つのいずれかに取り組む。これ以外の主な要求項目では、勤務間インターバル規制や中小企業における月60時間超の割増率を50%以上に引き上げることなどに取り組むとしている。

（調査・解析部）

表 2016年春季労使交渉に向けた労働側の動向（2014、2015年の要求含む）

組織名	ナショナルセンター・共闘組織などの要求		
	2016年(案を含む)	2015年	2014年
連合	賃上げ要求水準はそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」[格差是正]に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度とする。が「基本的な考え方」。すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保したうえで、「底上げ・底支え」[格差是正]にこだわる内容とする。	定昇・カーブ維持を前提に過年度の物価上昇分、企業収益の適正な配分、経済の好循環を実現する社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が2%以上の要求(定昇相当を加えると4%以上)	定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)＋賃上げ(1%以上＝過年度物価上昇分、生産性向上分など)。また、格差是正・配分のゆがみの是正を要求する場合は1%を目安
	<中小共闘>10,500円以上(賃金カーブ維持相当分4,500円)	<中小共闘>10,500円以上(賃金カーブ維持相当分4,500円)	9,500円以上(賃金カーブ維持相当分4,500円)
	連合リビングウェイジに基づき都道府県別に設定。都道府県別産別賃金水準も組合員実態調査から作成。	<初の最低到達基準>連合リビングウェイジに基づき都道府県別に設定	地域ミニマム賃金とともに到達賃金水準を設定
金属労協	<非正規>①誰もが時給1,000円、②1,000円超の場合は時給の引き上げは37円目安、③地域ごとの水準は「都道府県別の連合リビングウェイジ」を上回る水準のいずれかに取り組む。このほか、雇用安定と均等処遇。	<パート・非正規>「誰もが時給1,000円」はじめ、①中期的に「都道府県別の連合リビングウェイジ」を上回る水準、②昇給ルールの導入・明確化の取り組み、③時給の引き上げは37円目安のいずれかに取り組む	「誰もが時給1,000円」はじめ、昇給ルールの導入・明確化の取り組み、時給の引き上げは30円目安のいずれかに取り組む
	賃金制度維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組む	賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保したうえで、6,000円以上の賃上げに取り組む	共闘全体で「人への投資」として1%以上の賃上げに取り組む
国民春闘共闘	<企業内最低賃金協定>高卒初任給に準拠し月額15万9,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げ	<企業内最低賃金協定>高卒初任給に準拠し月額15万6,000円以上の水準、もしくは月額3,000円以上の引き上げ	<企業内最低賃金協定>高卒初任給に準拠し月額15万6,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げ
	「時間額150円以上、月額2万円以上、時給1,000円未満の人をなくす」	「時間額150円以上、月額2万円以上」	「時間額120円以上、月額1万6,000円以上」

主要産別の要求方針(16年は方針案含む)

産別	2016年方針	2015年方針	2014年方針
自動車総連	基準内賃金の平均ですべての単組は目指すべき経済の実現、物価動向、生産性向上の成果配分、産業・賃金実態を踏まえた体系是正など観点を総合勘案し3,000円以上の賃金改善分を要求する。なお直接雇用の非正規労働者に対しては原則として賃金改善分を設定する。非正規の要求基準は時給20円目安。	すべての組合が「物価動向、生産性向上とその成果の配分、産業実態、賃金実態を踏まえ、また、格差是正、体系の是正などさまざまな観点を総合的に勘案し、6,000円以上の賃金改善を設定	すべての単組が賃金カーブ維持分を確保したうえで「実質生活の維持・向上、生産性向上への成果配分、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正などに向け、賃金改善分」を明確な額で要求。改善分の具体的な金額設定については各グループ労連の決定に委ねた。
電機連合	賃金体系維持のうえ、開発・設計職基幹労働者で3,000円以上の賃金水準の改善	賃金体系維持のうえ、開発・設計職基幹労働者で6,000円以上の賃金水準の改善	開発・設計職基幹労働者で4,000円以上
基幹労連	【春季取り組み構想】「産別一体となって、2016年度・2017年度の中で2年分の賃金改善要求を行う」として、「要求額は、8,000円基準とする」ことを提示。そのうえで、「具体的には業種別部会のみとまりを重視して要求を行う」ことを明記して、2016年度、2017年度それぞれの要求額については、各業種別部会の判断に委ねる。	複数年要求のため大手の要求はなし	賃金改善について、「産別一体となって2年分の賃金改善要求を行う」としたうえで、要求額は「2014年度3,500円、2015年度3,500円を基準とする」とした。
JAM	【方針大綱】「賃金構造維持分に加え、格差是正、賃金改善等のための賃金水準の引き上げ額について、6,000円を基準とする」が考え方。要求基準は、平均賃上げ方式で1万500円。統一ペアではないので、配分は自由。	構造維持分(4,500円)以外に「過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して9,000円」とし、賃金水準の低下が確認されれば正が必要な単組はさらに1,500円以上を加えて要求	4,500円(構造維持分4,500円としており、これを含めると9,000円)。さらに水準低下では是正が必要な場合は1,500円以上
UAセンセン	賃金体系維持分に加え、2%基準の賃金引き上げを基本とする。産別ミニマム水準未到達組合は賃金体系維持分を含めた要求総額は9,500円または4%を基準	賃金体系(カーブ)に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引き上げを要求する」とし、産別ミニマム水準未到達組合は「賃金体系維持分を含め、1万2,000円基準」	ペア1%、2,500円以上
フード連合	定昇制度が確立していない組合は「1万1,000円以上」。定昇を確立し賃金ビジョンの「到達目標」に満たない組合はペア2%(6,000円)以上。目標水準に満たない組合はペア2%(6,000円)基準、到達組合はペア2%(6,000円)」	定昇・カーブ維持のうえペア要求基準として、「実質賃金確保」「格差是正」「賃金の還元」等を総合的に勘案し「2%(6,000円)以上」	「10,000円基準」(定期昇給相当額・賃金カーブ維持分に加え、ペア・賃金改善等の賃金引き上げを含む)
私鉄総連	定昇2.0%＋生活維持分・生活回復・向上分(ペア分)5,600円(2%相当)	定昇2.0%プラス生活維持分＋生活回復・向上分(ペア分)5,500円	定昇2.0%プラス生活維持分＋生活回復・向上分(ペア分)3,700円