

2019 春闘における労働側の賃金水準重視の取り組み

調査部

今年の春季労使交渉は、労働組合のナショナルセンターである連合（神津里季生会長）が初めて、賃金の「上げ幅」とともに「賃金水準」の追求を方針の軸に据えたことが大きな特色となった。連合加盟の産業別労働組合では、早くも「賃金水準」を重視する方針へ移行する組織もあり、自動車メーカー労組などを組織する自動車総連では、個別銘柄での賃金水準の要求を前面に押し出し、平均賃上げの要求基準では「上げ幅」の具体的な額の提示をやめた。また、以前から個別賃金要求への移行を加盟単組に呼びかける機械・金属関連の産別労組、JAMでは、格差是正に向け、相場よりもかなり高い額で賃金改善分を獲得する単組も目立つ。連合全体で取り組んだ初年度の賃金水準重視の春闘について、今後に向けた課題も見据えながら振り返った。

連合が昨年12月に策定した「2019 春季生活闘争方針」は、「基本的な考え方」の第一の項目に、「賃金の『上げ幅』のみならず『賃金水準』を追求する闘争の強化」を掲げた。

方針の本文では、以下のように記述した。「いまだ届いていない中小組合や非正規労働者の賃金の『底上げ・底支え』『格差是正』の取り組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち『賃金水準の追求』に取り組んでいく」。

なぜ、賃金水準の追求か？

なぜ、連合は、賃金水準の追求を強化する姿勢を強く打ち出すことにしたのか。連合の神津会長は昨年12月、2019春闘方針を決定した中央委員会で「企業規模間、雇用形態間などの（賃金の）格差は依然として大きなものがある。これまでと同じことをしていても、壁は乗り越えていけない」と話し、賃金の格差是正の実現に向け、取り組みのレベルをもう一段アップさせる必要性を強調した。

前回の2018年春闘の最終結果（2018年7月4日）を振り返ると、

賃上げ分（ベア分や、賃金改善分）が明確に分かる組合（2,619組合）で見た賃上げ分の率の平均は、300人未満（0.63%）が300人以上（0.52%）を上回る結果となった。しかし、定期昇給相当分を含めた「平均賃金引き上げ」（5,575組合）に着目すると、300人未満（4,840円、1.99%）は300人以上（6,111円、2.08%）を額・率ともに下回り、規模間格差はむしろ拡大したとの見方もできる。

連合で春季生活闘争を担当する連合の富田珠代・総合労働局長によれば、2018春闘で5年連続の賃上げ獲得を果たしたものの、こうした実態も踏まえ、2019方針策定の検討段階では、引き続き中小に対する支援をどのように強化していくかが重要なテーマの一つにあがったという。

最終的に、「連合全体で中小に対する支援を強化していくことで組織内の合意が図られた。連合全体で取り組むのだから、2018年までのように中小共闘方針（中小労組を抱える構成組織のための共闘方針）を別立てで策定するのではなく、方針の本体に組み込んだ」（富田総合局長）。そのうえで、「上げ幅の取り組みだけではいつまでたっても大手と中小の格差は縮まらないの

で、絶対額にこだわる姿勢に踏み込む方針とした」と説明する。

上げ幅では、大手から「引き算」での波及も

これまでの春闘では、連合などの労働側は、賃金を現行の水準からいくら引き上げるか、または何%引き上げるかという「上げ幅」を相場波及させるやり方をとってきた。連合春闘で言えば、連合がまず、「上げ幅」での要求基準を盛り込んだ春闘方針を加盟組織に示す。産別労組を中心とする加盟組織は、連合方針に沿った方針を策定することになる。ちなみに、2016年～2018年までの連合の「上げ幅」での要求基準は、「2%程度を基準」（賃金カーブ維持相当分を含めると4%程度）だった。

交渉過程では、春闘の牽引役となる主要単組が「上げ幅」での先行回答を引き出す。その「上げ幅」がその年の相場となり、中小労組等への波及していくのが通常のパターンだ。

「上げ幅」春闘の良さとして、まず、相場がわかりやすいという点が挙げられる。しかも、物価上昇があった場合、その分を織り込んだ要求をつくりやすい。

また、賃金制度が整備されていない組合も一緒に取り組みやすいという点も挙げられる。賃金制度がなく、一人ひとりの組合員の賃金水準を把握していない組合でも、組合員一人あたりの賃金（賃金原資総額と同じこと）をどのくらい増やすかという要求を組み立てることができるからだ。

一方、その短所は、まさに格差是正に関わる場所にある。相場波及といっても、実際には、取引関係や経営側の考え方なども作用し、主要組合や大手組合が妥結した「上げ幅」から「引き算」された「上げ幅」で、中堅・中小労組が妥結することになりやすい（企業グループ内でも同じ構図がある）。また、大手と中小の賃金水準を比べると、大手の方が高いケースが多いことから、中小が大手と同じ「上げ幅」を引き出すことができたとしても、格差は埋まらない。連合の神津会長が「これまでと同じことをしていても、壁は乗り越えていけない」と話したのはこうした背景がある。

産別には到達水準の明示、単組には賃金実態の把握を求める

連合の2019方針は、賃上げの具体的な取り組みについて、「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）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち『賃金水準の追求』にこだわる内容とする」よう求め、産別労組に対しては、「それぞれの産業ごとの個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的共有に努める」ことを求めた。

個別組合に対しては「組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブを精査してゆがみや格差の有無

などを確認した上で、これを改善する取り組みを行う」ことを要請した。



連合方針のトーンに合わせるかのよように、いち早く、絶対額重視の春闘に転換したと言えるのが、約78万人の組合員を抱える自動車総連（高倉明会長）だ。

自動車総連は2018方針では、賃上げ要求基準について、「平均賃金要求」と「個別ポイント絶対水準要求」を並列の位置づけで提示した。しかし、2019方針では「自らの目指す賃金の実現と賃金課題の解決、及び底上げ・格差是正の前進に向けては、『絶対額を重視した取り組み』が重要」との考え方を示し、賃上げ要求基準について「個別ポイント絶対水準要求」を前に置いて記述し、「平均賃金要求」を後に回した。

若手と中堅労働者の二つのポイントで水準を意識

「個別ポイント絶対水準要求」では、「自ら目指す賃金水準を実現すべく、技能職若手労働者（若手技能職）及び中堅労働者（中堅技能職）における現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正を図るべく、各単組の状況に応じ、絶対水準の要求に取り組む」と明記した。若手と中堅の2点をポイント設定したのは、2点あれば賃金カーブが描けるからだ。なお、若手技能職と中堅技能職の参考となる水準の指標については、4段階の水準を産別として示している。

「平均賃金要求」でも、水準を重視する姿勢を強めた。産別方針として「上げ幅」の具体額を提示せず、あくまでも、各単組が目指す賃金カーブを描いたうえで、それに必要な賃上げ額を算出して賃上げ要求額を設定する内容に

変更した。

2019春闘では結果的に、大手メーカーを中心に多くの単組が賃金改善分3,000円を要求に掲げるようになったが（金属労協の方針が3,000円以上だったこともある）、方針的には、各単組は自らの組織の課題を踏まえて、より高額の引き上げ額を要求しても構わない内容となっている。

グループ内の格差是正の狙いも

自動車総連が絶対額重視の方針にいち早く切り替えた理由には、規模間格差の是正のほか、グループ企業間の格差是正を促進する狙いもあった。

自動車総連は、トヨタや日産、本田技研、マツダなどの各メーカーグループの単組が集まってそれぞれの「労連」を結成し、労連が集って産別を形成している（全部で12労連ある）。グループ内では、完成車メーカー（いわゆる親会社）の賃上げ結果が労連内の車体・部品メーカー（いわゆる系列会社）などに波及していくが、グループ企業間ではもともと賃金水準の格差がある。

自動車総連が昨年の定期大会で報告した内容によると、メーカー組合と車体・部品メーカーの技能職・35歳ポイントの賃金水準の格差は2割弱ある（3,000人以上の大手と300人未満の中小との格差も、やはり2割程度ある）。しかもここ数年、その格差は縮まっていないという。こうした状況のなかで、たとえ完成車メーカーの結果が波及し、車体・部品メーカーが同じ「上げ幅」で賃上げすることができたとしても、その格差は埋まらない。格差を埋めるためには、車体・部品メーカーや中小の単組が、メーカー組合を超える賃上げを獲得していく必要がある。

経営側が反論しにくい水準根拠の要求

自動車総連の高倉会長は、2019方針を決定した今年1月の中央委員会で、「底上げ・格差是正を有効的・効果的に進めていくためには、賃金の上げ幅中心の共闘では限界がある」と明言。

「目指すべき賃金水準到達に向けた要求根拠の組み立ての方が、労使の議論をより充実させることにもつながる」と、個別賃金での取り組みの優位性を訴えた。

高倉会長が指摘するように、今年の交渉を振り返ると、賃金水準を根拠とした組合側の要求に対して「経営側の納得性は高く、交渉がかみ合ったという単組も多かった」と自動車総連の中川義明・副事務局長は指摘する。

また、中川副事務局長は「これまでの上げ幅での要求に基づいた交渉では、『差別から言われた上げ幅をそのまま要求しているのだろう』とみられる場合もあったが、自社の現行の賃金水準を根拠にした要求となって経営側との課題認識を合わせることができた」と話し、来年以降の交渉に向けた手応えも感じている。

6割以上の単組で個別賃金に取り組む

自動車総連の最新の回答集計（5月30日現在）では、個別賃金で要求を行った組合数は、総連全体（約1,100単組）のうち、「前年を大幅に上回る」691単組（前年同期の公表ベースは496単組）となっており、そのうち252単組が回答を引き出している。なお、近年の最終の個別要求単組数は、2016年が363単組（うち有額回答255単組）、2017年が507単組（同295単組）、2018年が501単組（同305単組）となっており（定期大会での報告）、今年の途中経過も含めて見

ると着実に増加傾向にあることがうかがえる。

これから取り組む単組はステップに沿って進める

ただ、当然ながら、個別ポイントでの絶対水準要求に向け、まだ個別の組合員の賃金データを入手・把握できていない単組もある。

自動車総連が調べたところ、今年3月初旬時点で約2割の単組が個人別賃金データを把握していなかった。そのため、2019方針は、個別要求に向けた取り組みのステップも示している。

ステップ1は「賃金データの入手」。ステップ2が「賃金実態の分析・課題の検証」。ステップ3が「賃金カーブ維持分の算出・労使確認」。ステップ4が「賃金課題の明確化・目指す水準の設定・改善計画の立案」。ステップ5が「具体的な取り組み（要求根拠化、個別賃金要求、制度見直し）」で、最後のステップ6が「配分への関与・検証」だ。

単組がこのステップを着実に進んでいけるようにするため、今後は、各労連が単組に対する助言・支援を行う。まだステップに入れない段階にある単組については、今年の春の交渉では「賃金実態を分析するなどの専門委員会の設置に向けた合意を得るよう取り組んでもらった」（中川副事務局長）。

上げ幅を脱却したからこそ回答に踏ん張り

個別賃金要求に対する回答状況はまだ集約できていないが（6月下旬に組織確認の予定）、5月30日時点での平均賃金要求での平均回答額（賃金改善分）を見ると、全体では1,346円となった。規模別に見ると、300人未満が1,436円となり、全ての規模のなかで

最も高い額となった。

自動車産業では、中国経済の停滞懸念などにより、各社の業績見通しが急速に立たなくなるなかでの厳しい交渉となったが、「従来の延長線上の上げ幅での交渉だったら、ここまでの回答水準で踏ん張れなかった可能性もある」と中川副事務局長は感想をもらす。

要求額にも良い影響か？

方針変更による影響は、要求状況にも表れた。各単組の賃金改善分の要求額の分布を見ると、2018年よりも明らかに高い額に分布が移行しており、要求額の中央値は、2018年は3,000円だったが今年は3,500円にシフトした。

5,000円以上を要求した単組の割合を比較すると、「5,000～6,000円未満」が2019年：6.9%、2018年：4.0%、「6,000～7,000円未満」が2019年：2.5%、2018年：2.0%、「7,000円以上」が2019年：2.6%、2018年：0.2%と2019年の方が高い割合となった。このなかには、2万円を超える賃金改善分を要求した単組もあるという。



機械、金属関連の中小労組を多く抱え、約37万人が加盟するJAM（安河内賢弘会長）では、以前から、中小の賃金格差の是正に向けて個別賃金の取り組みの重要性を訴えている。2017年からは、春闘方針でも個別賃金要求に関する記載を前面に立て、個別要求への移行に力を注いでいる。

JAMの強みは、組合員全数調査（「JAM賃金全数調査」）を毎年実施しており、組合員の個別の賃金データを継続して収集しているという点だ。

2019年の春闘方針検討にあたっては、約950単組約25万人のデータを集約した。このデータを集計して、個別労働者の賃金のプロット図を作り、

年齢別の特性値などを算出している。そして、それらのデータを元に、単組が個別賃金要求する際に参考とする指標（要求基準）を設定している。

30歳24万円、35歳27万円をクリアする

JAMがつくる要求基準には、①JAM一人前ミニマム基準②標準労働者の要求基準——の二つがある。

JAMでは、一人前労働者を「組立、部品加工、営業、開発など職種を問わず、一定のまとまった範囲の仕事について、緊急時対応や不具合チェックなど定型的仕事を除いた部分についても判断し責任をもって行っている労働者」と定義。この一人前労働者がたどる賃金カーブの目安を「JAM一人前ミニマム基準」としている。

その具体的な額は、年齢ごとに、全数調査での所定内賃金の第一四分位を参考に算出。19年方針では、18歳を16万2,000円、20歳を17万5,000円、25歳を20万7,500円、30歳を24万円、35歳を27万円、40歳を29万5,000円、45歳を31万5,000円、50歳を33万5,000円として、まずはこれらの水準をクリアすることを目指している。

一方、「標準労働者の要求基準」は、全単組が到達すべき水準である「到達基準」と、到達基準に達している単組が目標とすべき水準である「目標基準」に分かれる。

「到達基準」は、全数調査での高卒直入者の所定内賃金の第3四分位を参考に算出し、「目標基準」は同第9十分位を参考に算出している。

設定額を見ると、「到達基準」は、30歳が27万円で、35歳が31万円。一方、「目標基準」は30歳を29万円、35歳を33万円に設定している。

JAMでも個別要求できているのは半数以下

ただ、賃金データが揃っているJAMでさえも、個別賃金要求までできている単組は、交渉単位組合（約1,500単組）の半数以下にとどまる。

JAMは5月に中央委員会を開き、「2019年春季生活闘争中間総括」を確認したが、それによれば、30歳ポイントの現行水準を開示できる単組数は、2016年（379単組）から2017年（543単組）にかけて大幅に増えたものの、2018年（540単組）は横ばい。2019年の5月13日時点では500単組となっている。

35歳ポイントについても、2016年（363単組）から2017年（533単組）にかけては大きく増えたものの、2018年が541単組で、2019年の5月13日時点は481単組だ。

要求水準を開示できる単組の数を見ると、30歳では、2019年が278単組、35歳が257単組で、その数は平均要求も含めた全ての賃金要求単組の2割程度にすぎない。

現行水準、要求、そして回答まで揃って明らかになる単組数で見ると、ゼロ回答を除いたベースではあるが30歳では102単組、35歳では93単組にまで絞り込まれてしまうのが実態だ。

改善額は個別賃金要求が健闘

ただ、個別賃金要求している単組だけで水準改善額を見ると、厳密な比較はできないものの、平均賃上げの集計結果での賃金改善分よりも高い結果が表れる。

30歳から見ていくと、現行水準の平均が23万5,425円で、要求水準が24万2,073円（改善要求額（要求－現行）は6,647円）。そして回答水準が

23万7,801円で改善回答額（回答－現行）は2,375円となっている。

一方、35歳は、現行水準の平均が26万7,320円で、要求水準が27万4,510円（改善要求額は7,190円）。回答水準が26万9,567円で改善回答額は2,247円だ。

平均賃上げ回答で集計した賃金改善分の平均は1,602円（540単組を集計）だったことから、30歳及び35歳の個別賃金での改善額の方が600円台～700円台高かったことが見て取れる。

安河内会長は「平均賃上げ回答では物価上昇分（約1%）を確保できなかったが、個別賃金の取り組みでは確保できた」と評価する。

小規模、低水準の組合ほど高い改善額を獲得

個別賃金での回答状況をもう少し詳しく見ていくと、規模別の改善額は、30歳では「300人未満」2,774円、「300～999人」1,735円、「1,000人以上」1,326円と、規模が小さい単組ほど、より高い改善額を引き出していることがわかる。

35歳も、「300人未満」2,608円、「300～999人」1,816円、「1,000人以上」1,372円と同様の傾向となっている。

現行水準別で見ると、30歳では「24万円未満」2,719円、「24～27万円未満」2,212円、「27万円以上」1,484円と、現行水準が低い単組ほど、より大きい改善額を獲得している。なお、35歳も同様の傾向となっている。

改善額の分布を見ると、30歳では、「4,000円以上」引き上げたところが21単組あり、このうちの18単組は300人未満の中小労組が占めた。35歳でも「4,000円以上」引き上げたところが18単組あり、そのうちの14単組が300人未満と中小の健闘が光った。

個別賃金は通年の取り組みで

とはいえ、中間総括も指摘するが、30歳と35歳のそれぞれの回答水準の平均は、「J AM一人前ミニマム基準」の各指標（30歳24万円、35歳27万円）に届いていない。また、「標準労働者の要求基準」と照らし合わせてみても、30歳、35歳ともに「到達基準」を超えている単組は1割強にとどまる。

中間総括は、今後の個別賃金要求の推進にあたって、「個別賃金の取り組みが平均賃上げより優位性があることを踏まえ、地方J AMにおける単組のサポートの推進、組合員賃金全数調査の継続と拡大、水準データの開示の推進をはかる必要がある」と、引き続きの取り組み強化の必要性を強調。

さらに、「取り組みにあたっては、銘柄・賃金区分の明示、地方別、産業別、業種別といった目標水準の検討と設定など取り組みの充実を図る必要がある」とし、横ばいとなっている個別賃金水準の開示件数については「再点検した上で、通年の取り組みとしていく必要がある」と指摘している。



それでは、連合全体でみた2019春闘における個別賃金要求の取り組みの状況はどうなっているのだろうか。

連合は6月6日に開催した中央委員会で、「2019春季生活闘争中間まとめ」を確認した。中央委員会であいさつした神津会長は、賃金水準の追求に力を注いだ今次闘争について「構成組織や単組からは『初めて構成組織としてめざすべき水準で策定した』、『賃金水準を意識した要求を組んだ』、『到達時期についても労使で協議した』、『賃金水準要求に向けて賃金実態調査を行った』などの報告が寄せられており、『賃金水準』追求の必要性について、従来

図表 社会横断的水準を確保するための指標

- 指標-1 月例賃金の試算（300人未満規模・平均）
 - ・2018「地域ミニマム運動」

集計データ（39.6歳、14.2年）	254,847円（前年 252,791円）
・2018中小共闘集計（加重 30.7万人）	247,688円（前年 251,141円）
（単純 3,114組合）	239,864円（前年 240,593円）

- 指標-2 連合全体の月例賃金（2018「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）
 <生産・事務技術労働者計（所定内賃金）> （単位：円）

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	271,690	311,813
	中位数	269,200	309,300
登録組合	平均	259,788	296,724
	中位数	258,102	294,400

- 指標-3 2018「地域ミニマム運動」集計における年齢別最低保障賃金の目標値（300人未満・第1四分位）

- ・30歳：202,500円（前年 199,900円）
- ・35歳：213,600円（前年 213,700円）

以上に認識が深まったものと受け止めている」と前向きに評価した。

個別賃金の回答集計に課題

ただ、定量的に取り組みを評価できるデータは揃っていないのが現状だ。中間まとめにも収録されている個別賃金方式の回答集計データは、30歳と35歳の年齢ポイントで、「特定した労働者の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式」（連合はA方式と呼ぶ）、「特定する労働者の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ1年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式」（連合はB方式と呼ぶ）——という二つの方式でのデータに限定される。

どちらかの方式に合致するデータしか集計できないため、集計組合数を見ると、A方式は30歳が109組合で35歳が118組合、B方式が30歳84組合、35歳114組合にとどまり、ここから、連合全体の個別賃金の取り組みを評価することは難しい。連合の中間まとめも「個別賃金方式の取り組みをより強化した構成組織がある一方で、集計に

反映できない事象がみられた」とあえて記述する。

各組織で異なる個別賃金の銘柄

取り組みを紹介してきた自動車総連とJ AMを見ても、それぞれ、個別賃金の対象とする労働者モデル（いわゆる労働者銘柄）は違う。また、必ずしも、年齢が個別ポイントになるとも限らない。

J AMは年齢をポイントとしているが、自動車総連は技能レベルをポイントとしている。例えば自動車総連の「若手技能職」は、厳密には「生産現場において、上司の包括的な指示の下、日常の担当業務を独力で遂行できる技能を有し、小集団の中で後輩への適切な指導やチームワークの醸成ができ、近い将来、監督者との間に立って職場を底支える中堅の作業者となり得る資質・能力を備えた者」との定義となっている。

個別賃金の引き上げ額で産別統一闘争を展開する産別労組の電機連合では、「開発・設計職基幹労働者」を要求ポイントとしており、30歳相当とも付け加えるが、年齢はあくまでも目安で

あり、正確に言えばスキルレベルにポイントを置く。

組織によって異なる銘柄の個別賃金を、どのように連合全体で集約していくかは課題の一つだと言える。

2019方針では300人未満の月例賃金平均などを参考に提示

また、賃金水準を追求した春闘を進めていく場合、納得性の高い賃金データを根拠とした参考指標をいかに示していけるかが、連合レベルでも重要となってくると思われる。

連合は、2019方針では、特に中小組合が参考にする絶対額の指標を複数、提示した（詳細は前頁の図表）。

一つは、300人未満規模の組合の月例賃金の平均。二つ目は、大手・中堅労組の月例賃金（30歳と35歳、生産・事務技術労働者計）の平均と中位数。三つ目が、30歳と35歳の年齢別最低保障賃金の目標値である。

一つ目の300人未満規模の組合の月例賃金の平均については、連合本部が「地域ミニマム運動」で収集したデータと、中小共闘に参加した産別から収集したデータをもとに二つの参考値を算出した。「地域ミニマム運動」とは、「地域における不合理な格差を是正する」ことを目的に、1995年からスタートした運動で、連合が直接行う唯一の組合員を対象とした調査だ。連合本部と産別労組、地方連合が協力して、地域ごとに賃金データを収集している。

二つ目の大手と中堅労組の月例賃金については、産別労組から登録してもらった1,000人以上規模の大手労組（「主要組合」）と中堅及びそれに次ぐ中小労組（「登録組合」）の賃金データをもとに作成。ただ、主要組合数が400、登録組合数が1,000であり、あくまで代表的な組合のデータとなって

いる。

三つ目の年齢別最低保障賃金の目標値は、「地域ミニマム運動」で収集した300人未満の30歳・35歳データの第1四分位を用いる。

約50万人分にとどまる地域ミニマムデータ

現状では、連合が構成組織から直接収集している賃金データは、これらのデータと春闘の回答集計が主。全数調査的なデータと言えるのは「地域ミニマム運動」だが、その参画状況を見ると、最新の状況で組合数は約2,800で、組合員のデータ数は約50万人（300人未満だけ見ると12万人弱）。その数は開始時からは大幅に増えたとはいうものの、連合の公称組合員数700万人からするとまだ物足りない規模と言える。

産別と地方連合の一層の協力が必要

地域ミニマム運動では、その地域の単組のデータを地方連合会が集め、連合本部がそれを集約。地域において地方連合会や単組が分析・活用できるようなデータにして、地方と単組に返す。地域では、経営者も近隣の同業他社の賃金水準を気にするケースが多いとされ、地域の中小が、賃金水準の引き上げを経営側に迫る上で有用なデータとなる。

ただ、富田総合局長によると、これまでは地方によって取り組みに濃淡があったり、産別労組への周知や協力要請も十分ではなかった面があったという。今回の中間まとめも、「『賃金水準』追求に対する認識がより高まったものと評価する」とする一方で、「認識は深まったものの、賃金実態把握や分析のための体制がとれなかった」と率直に総括する。

中間まとめはまた、地方での共闘について、「『地域ミニマム運動』『地域共闘』への参画組合は広がりを見せておらず、それぞれの運動について構成組織のさらなる理解と地方連合会との連携を強化していく必要がある」と、明確に連携面においての課題についても提起している。

富田総合局長によると、来年以降に向け、「より一層、地方連合会と産別の協力体制を強化していくため、声かけなどその仕掛けを構築しているところ」だという。

まずは第1四分位以下をなくしていく

連合では、現在、「賃金水準プロジェクト・チーム」（賃金PT）を立ち上げ、賃金水準を追求した闘争を強化していくための体制整備や中小の底上げ・格差是正の実効性を高めるためのサポート体制のあり方などについて、各組織の賃金担当者が集まって検討を重ねている。

連合としての新たな賃金水準の参考指標の出し方なども話題にのぼってはいるものの、時間的な制約もあり、「当面は、地域ミニマム運動など、いまある材料（データ）で賃金水準追求の闘争を深めていくしかない」と富田総合局長は話す。銘柄の統一など、各産別労組で確立している賃金データの収集方法に影響を及ぼす変更なども現実的には困難と言える。

富田総合局長は「まず、地域ミニマム運動における300人未満の30歳・35歳データの第1四分位を下回る組合をなくしていく。そして、それが成し遂げられたらまた、第1四分位以下をゼロにしていく。当面はその運動の繰り返ししかない」と話し、地道な取り組みを継続する必要性を強調している。

（荒川創太）