

JAMの主張

18春闘かく闘うⅢ

個別賃金の取り組みを強化しよう！

機関紙 J A M 2018年3月25日発行 第230号

18春季生活闘争は山場を迎えた。3月20日迄に、賃上げ要求をした単組の約5割で回答が引き出され、約2割が妥結に至った。

ベア・賃金改善分を獲得したのは全体の7割を超えるなど、回答・妥結金額は前年よりも383円高い1612円となり、要求方針に6000円を掲げた16年以降では最も高い獲得金額となった。

特筆すべき点としては、100人未満の単組で前年より373円高い1799円を引き出したことだ。大手労組で構成されるJCM登録主要12組合の獲得平均額1448円を351円上回るなど、100人未満の中小単組の健闘が光る。今年で3年目となる「大手追従・大手準拠から転換する取り組み」は着実に実を結び始めている。

しかし、来年へ課題も残した。春季生活闘争方針の第一に掲げた「個別賃金」の取り組みは、要求組織の僅か2割にとどまり、前年よりも23単組減少したことだ。

「私たちはなぜ個別賃金に取り組むのか」。

JAM結成以前、日本の労働組合の課題の一つに賃金・労働条件の規範や標準というものを社会的な規模で樹立できていないことがあった。すなわち企業の枠を超えた賃金・労働条件の標準化が未だ果たされていないということだ。JAMはこれらの課題を見据え、産別結成時の基本理念に「社会的公正労働基準の確立」を高々と謳った。

2003年に発表された連合評価委員会最終報告でも指摘されているように同一価値労働・同一賃金原則をもとに企業の枠を超えた公正な賃金の確立が労働組合にとって急務である。

これまでの「会社あつての従業員」という分配論を乗り越え、働く者にとっての公正な分配論を積極的に主張し、同一価値労働・同一賃金を要求していく根拠の確立こそが喫緊の課題である。

そのためにも、組合自身が仕事の価値について、雇用形態や年齢、性別、学歴等にとらわれず、客観的に見直すことが必要だ。その際には、JAM三十五万組織労働者をもとにした「標準労働者基準」や「一人前ミニマム基準」等を参考に新たな基準を作り上げていく作業をしていかなければならない。格差是正を図る唯一の処方箋が「個別賃金」なのである。

書記長 中井寛哉