

# JAMの主張

## 19 春闘かく闘う

### ～格差是正を図る唯一の処方箋「個別賃金要求」～

機関紙 JAM 2019 年 1 月 25 日発行 第 240 号

2014 年春季生活闘争から始まったベア・賃金改善の取り組みは、今年で 6 年目を迎える。連合の 19 春闘方針では、これまでの取り組みの中で「大手追従・準拠などの構造を転換する運動は成果を上げた」としつつも、「社会全体を俯瞰した時、この成果は社会的波及機能として十分に機能しておらず、規模間や雇用形態間などの格差は依然として縮まっていない」と述べた。そして、「現存する課題と変化への対応力に磨きをかけていくため、賃金メカニズムとしての春闘の形を再構築するとし、『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図っていく」とした。ここで、「のみならず」と表現しているのは、「平均」と「個別」を並立して方針化している事に外ならず、この点に課題は残したが個別賃金を方針の中心にそえたことだけは間違いない。

今から 26 年前、連合結成から 3 年を経た 1992 年に連合総研は「90 年代の賃金」を発刊した。その中で賃金水準を巡る問題点として、①過小賃上げの長期継続（当時 5% 程度の賃上げがあったにもかかわらず）、②賃上げと賃金水準上昇との乖離の拡大（一定の賃上げ率があるのに賃金水準は伸びない）、③労働分配率の低下と賃金決定、④「上げ底型ベア方式」の弊害と克服の必要性を指摘するなど、連合は、加盟産別に向け平均賃上げ要求から個別賃金要求への転換を促した。

本書は、今でも決して色褪せることのない JAM オルガナイザー必携のバイブルとなっている。その後も連合は、1997 年に「HOW TO 個別賃金」、2000 年には「HOW TO 賃金カーブ」を発刊したが、ついに個別賃金要求が経済闘争の主流とはなりえなかったことを指摘しておきたい。このことから、賃金・労働条件の規範や標準といったものが、企業の枠を超えた社会的規模で樹立できていない点が、日本の労働組合の課題があるといわれる所以だ。これを受け JAM では、1999 年産別結成時に「社会的公正労働基準の確立」を基本理念の中で謳い、個別賃金要求を闘争方針の中心にしたのだ。水準と格差の認識こそが個別賃金の出発なのである。そのためにも各単組は、30 万組織労働者の賃金全数調査を基にした「標準労働者基準」や「一人前ミニマム基準」等を参考にしながら、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。

書記長 中井寛哉