2011.11.11/第２回中小労働委員会確認

２０１２春季生活闘争「中小共闘」方針

１．賃金等の実態

（１）月例賃金、一時金、年間賃金について1997年を100としたときの2010年の規模別の指数は、1000人以上がそれぞれ94.4、72.4、88.2であるのに対して、100～999人規模では92.1、63.5、85.3であり、100人未満では91.4、53.7、84.3となっている。1,000人以上と比較すると100人未満は、月例賃金で3.0ｐ低く、一時金では18.7ｐ低い。（連合「賃金レポート2011」、以下同じ）

産業計を100とした2010年の月例賃金は、1,000人以上が107.3であるのに対して、100～999規模は97.7、100人未満94.8となっている。同様に一時金についてみると1000人以上127.4、100～999規模は94.7、100人未満67.3であり、月例賃金よりその差が大きい。1997年では、月例賃金は、1,000人以上105.7、100～999規模97.7、100人未満97.0であり、一時金は1,000人以上118.1、100～999規模は96.7、100人未満80.1と、2010年は規模間格差が拡大している。

（２）2010地域ミニマム(300人未満)の集計結果

同組合の5年前比較では平均賃金が△1.4%であり、規模別にみると30人未満△5.5%、30～99人△0.3%、100～299人△1.5%と、規模が小さいほど低下幅も大きい。また、20～40歳の年齢間差についても同組合では5,142円から4,750円へ低下した。

年齢階層別の平均賃金は、年齢階層が上がるにつれ男女差が拡大(勤続階層別でも同じ)し、20-24歳を100とした 賃金カーブは寝る傾向(男性で顕著)にある。ただし、勤続階層別では男性では緩やか、女性では増加傾向にある。

（３）定昇制度と賃金カーブ維持の状況

2010年全単組調査により定昇制度の有無と個人別賃金の把握の有無別に賃金カーブ維持の状況をみると、定昇制度があり個人別賃金を把握している場合に「賃金カーブが維持できなかった」割合は9.6％であり、定昇制度があり個人別賃金を把握していない場合が8.2％、定昇制度がなく個人別賃金を把握している場合34.0％となり、定昇制度と個人別賃金の把握が賃金カーブの維持に大きな役割を果たしていることが明らかとなっている。また、いずれの場合も企業規模が小さいほど「賃金カーブが維持できなかった」割合が高くなる傾向にある。

２．2011闘争の結果

（１）回答・妥結水準について

○加重平均で 3,780 円 1.53%、単純平均で 3,485 円 1.43%となり、前年との比較でプラス(加重 258 円 0.1p、単純 277 円 0.1p)を獲得したことは、厳しい環境にもかかわらず粘り強い交渉の結果であり、着実な成果を挙げたといえる。

ただし、2009 年の△665 円、△0.28%(加重平均) を回復するには至らなかった。

○加重平均の金額が 4,500 円を下回ったことは、全体としては賃金カーブを維持することができなかったことであり、課題を残した。

中小共闘が発足して以来、賃金カーブ維持原資の獲得ができておらず、年代の高い層の賃金水準低下に歯止めがかかっていない。

今後、4,500円をいかにして確保していくかの検討をしていく。

○単純平均の金額でみると100～299人と100人未満とでは603円の差がある。取引の改善や中小企業に係る産業政策構築が急がれる。同時に小規模組合の交渉力強化が課題となっている。

（２）地場・中小共闘、ミニマム運動について

地場・中小の賃金を含めた労働条件は、水準にとどまらず引上げ幅についてもその地域の相場に少なからず影響される。このことから2011闘争では、地場・中小共闘の充実・強化を目指した。地場共闘のさらなる強化に向けて、産別の理解と協力を求めるとともに、ミニマム運動によるデータをもとにした産業・企業規模別の相場形成を追及していく。

○地方の取り組み状況を産別中央、地方連合会、連合本部とが共有し、地場・中小共闘を強化するために、地方の取り組みの集計・開示を検討する。

○要求・交渉の説得力向上には、賃金データの集約・分析が欠かせない。ミニマム運動による個別賃金データは増加しているが、地域の賃金水準を明らかにするためにも、産別の地方組織と連携しつつ、さらなる強化が必要である。

○ミニマム運動で集約された個別賃金の集計・分析結果を生かすには、地方連合会と産別地方組織が連携して、要求作成・交渉の具体的支援を視野に入れる必要がある。

３．2012春季生活闘争「中小共闘」の基本的な考え方

（１）2012春季生活闘争方針（案）を踏まえた取り組み

生活の向上、消費の拡大、デフレからの脱却を目指す2012春季生活闘争方針（案）を踏まえ、かつ、魅力的な中小企業の実現に向けて中小共闘を展開する。

（２）格差是正と月例賃金を中心とした取り組み

① 中小にあっては、人材こそが最大の財産であり、人財確保に資する労働諸条件の整備が企業の生き残りの要件であるとの認識を基に闘争を進める。

② 中小においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、より大きな格差が存在する。しかしながら、すべての生活の基礎である「月例賃金の改善・引き上げ」にこだわる闘争を進める。

③ 賃金要求をするにあたって、組合員の賃金実態を把握することが不可欠である。単組は、賃金の実態調査をもとに格差の把握と目標水準を明確にし、説得力のある要求・交渉を進めることとし、産別の地方組織と地方連合会が連携してこれの支援を行う。

④ 賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要である。定昇制度などの昇給ルールがない組合は、賃金・人事制度の確立を視野において、当面は定昇制度の確立に取り組むこととし、産別の地方組織と地方連合会は連携してこれの支援をする。

⑤ 組合員の賃金実態を基に、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、最低賃金を要求・交渉し、協定化を図る。

⑥ 賃金カーブの維持は、労働力の価値を保障することであり、これにより勤労意欲が維持できるという役割を果たしている。一般的には内転原資である賃金カーブ維

持原資は、コスト論と切り離して、本旨にしたがって確認する。

（３）共闘体制の強化・拡充

① 中小組合（組合員300人未満）を擁するすべての産別は、中小共闘方針を春季生活闘争方針に盛り込み、総がかりで中小共闘を展開する。

② 産別の責任ある指導と支援、地域での水準を重視した“地場共闘”の取り組みを両翼として運動を進める。

③ 相場形成と結果を波及させるため５つの共闘連絡会議と連携を深め、中小共闘として効果的に情報を発信し、中小のみならず地場、非正規へとつながる体制を強化する。

４．到達水準目標値の設定

組合員の賃金水準の低下を防ぎ改善をめざすには、引き上げ幅だけの取り組みでは不充分であり、到達すべき水準を参考指標として設定する。

① 連合・中小共闘として示す水準値

参考とする指標は、これまで地域ミニマム運動で集約された300人未満規模の個別賃金データの中位数とする。

・2012中小共闘水準値

	2012方針	１年１歳間差	2011方針	１年１歳間差
25歳	190,000		190,000	
30歳	215,000	5,000	215,000	5,000
35歳	240,000	5,000	240,000	5,000
40歳	265,000	5,000	265,000	5,000

② 地方における水準値

各地方連合会が、地域ミニマム運動で集約された組合員の賃金実態を基に、地域ミニマム賃金とともに到達賃金水準を設定する。

５．賃金引上げ要求目安

賃金の引き上げ目安を次のとおりとする。

① 賃金カーブ維持分を算定可能な組合(定昇制度が確立している組合を含む)は、その維持原資を労使で確認する。

② 賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分として4,500円を要求する。

③ 賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみなどの状況に応じて、賃金改善分として１％を目安に要求、交渉を展開する。

参考-1 月例賃金（300人未満規模）の試算

・地域ミニマム集計データ　　平均値　250,050円（38.8歳、13.9年）

・2011中小共闘集計より（加重・28.5万人）　246,956円

（単純・2,978組合）　241,643円

参考-2　賃金カーブ確保相当分

2010年に調査した地域ミニマム年齢別賃金（全産業・男女計）中位数の18歳から45歳の１歳間の平均間差額は約4,492円である。

６．具体的なすすめ方

（１）連合・産別・地方連合会・単組の取り組み

１）連合・中小共闘センターの取り組み

①　集計日程ごとの集計結果をすみやかに開示する。

②　集計結果のマスコミ対応を通じて、相場波及・形成に取り組む。

③　妥結基準、妥結ミニマム基準を示す。

２）産別の取り組み

①　中小共闘方針に基づき単組の指導をはかる。

②　中小労組の賃金実態の把握と分析に重点を置き、単組の要求設定や交渉の支援を強化する。

③　単組ごとの賃上げデータについて、中央や地方連合会の集計に反映させるため、特に額と率など必要な項目を満たすよう努める。

④　産別の地方組織は、地方連合会が設置する地場共闘、中小共闘などの共闘に積極的に参加する。

３）地方連合会の取り組み

①　地方連合会における中小共闘センター等は、地域ミニマム運動や共闘の参加単組を拡大し、情報の集約・分析とその開示をすすめる。そのため、産別の地方組織等との連携を強化する。

②　地方連合会での要求目安と到達水準目標値の策定にあたっては、地域ミニマム運動で把握した賃金分析結果を活用し、実態に即した方針を示す。

③　未組織組合を含め有効な相場波及をはかるため、集計日程を示し、その結果を公表する。

４）　単組の取り組み

①　要求と交渉の根拠を明確にするため、組合員の賃金実態を調査・把握する。また、調査結果を産別の地方組織や地方連合会に報告（地域ミニマム運動への参加）する。

②　賃金制度が未整備な場合は、賃金制度の確立をめざす。

③　相乗効果を高めるために、社会的な相場観がある山場での解決を目指す。

（２）　賃金交渉結果の集計と報告

１）産別は、集計日程（別途提起）にあわせ、単組毎の要求・回答・妥結結果（賃上げ額・率）を、連合中小共闘センターへ報告する。

２）連合は、集計結果をすみやかに公表（公表日程は別途提起）する。

以　上