

若い仲間たちとともに、19春闘を職場から創造的につくり出そう！

3

JR東労組は、18春闘の総括に踏まえて現実を目を背けることなく「統一要求・統一闘争」のJR総連方針に基づき、たたかいを推し進めます！

自動車総連「統一要求」見送り。トヨタ自動車労組「ベア要求額」示さず。

2.53%

経団連が集計した2018年の大企業の賃上げ率

けいざい

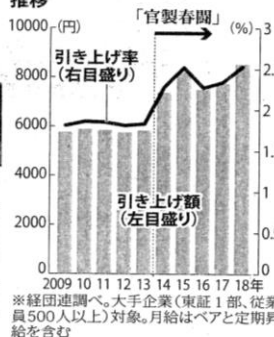
(因数)(分解)

経営側と労働側が賃金水準や労働条件を決める春闘交渉がヤマ場を迎えている。経団連のまとめによると、2018年春闘の大企業の賃上げ率は、前年比0.9ポイント上昇の2.53%と19年春闘の高水準だった。経団連は、政府が賃上げの音頭を取る「官製春闘」からの脱却を模索しており、19年春闘はどんな水準で決着するのか、注目が集まる。安倍首相が経済界に賃上げを求めたのは14年春闘から。賃上げと消費拡大を企業に求め、経済の好循環を実現するための「官製春闘」の結果、大企業の賃上げ率は13年の1.83%から、14年には2.28%に跳ね上がった。その後、多岐に推移している。

18年春闘では、政権の力が一段と強まった。安倍首相は、具体的な数値を示して経団連に賃上げを要請。経団連も春闘の交渉指針に多くの数値目標を掲げて、歩調を合わせた。賃上げは、年を取ることに自動的に給料が上がる定期昇給と、基本給の水準を底上げするベースアップ(ベア)に大別される。バブル経済がピークを迎える90年代前半まで、賃上げ率は2%を超えてきた。しかしバブル崩壊で景気が低迷し、賃上げ率も徐々に縮小。00年代に入ると、定期昇給の維持が焦点となるケースが多くなり、ベアを実施する企業は少なくなった。政府の賃上げ要請も、風向きが変わった。

脱「官製春闘」着地点は

月給引き上げ額と引き上げ率の推移



2019年春闘の特徴
神津里季生連合会長
中西宏明経団連会長
経営側
労働側

官製春闘の流れに、昨年5月に就任した経団連の中西宏明会長は不快感を示した。就任時から「賃上げ」と政府の過度な介入に対する違和感を表明。今年1月の発表の経団連の交渉指針には、数値目標を盛り込まなかった。安倍首相は昨年末、経団連の会合で「景気の回復基調を回復させる」として、賃上げの重要性を強調した。しかし、中西氏の配慮もあり、具体的な水準には言及しなかった。政府からの圧力が弱まる中、労使ともに納得する着地点を見つけているのは容易ではない。両者とも賃上げの必要性については一致しているが、連合の神津里季生会長が「引き続き月例賃金は、真ん中である」としてベアを含む月給の増加に重きを置いているのに対し、中西氏は「全部一律に月例賃金を上げよう」とは言えないのが本音」と言葉を濁す。いったんベアを実施すると、簡単に引き下げられない。このため経営側は、業績によって変動する一時金(ボーナス)を含む年収ベースで賃上げを考えたい考えだ。ベアの統一要求は、労組側はらつき

2019/03/03 毎日新聞

2019年度賃金引き上げ等に関する申し入れ 第1回交渉行おう！

【組合】

- ・一律 6,000 円の賃金引き上げは、社員、グリーンスタッフ、エルダー社員全てにおいて実施を求める。
- ・新人事賃金制度によって、現在の 40 歳代前半の人は賃金カーブが緩やかになった。退職金も含めた老後への不安解消や人材確保の観点から、第二基本給の凍結を求める。
- ・企業の持続的成長は、現場で働く組合員・社員の協力、努力なくしてあり得ない。気持ちよく仕事ができるよう、公正な成果配分を強く求める。

【会社】

- ・基本給改定にあたっては、中長期的な経営の視点で、生産性の向上、職責や職能、年齢等による生計費水準などを総合的に勘案する。
- ・JRは広くご利用頂く高い公共性を有しており、突出感のないようにしていきたい。
- ・会社の持続的な成長を実現して、基本給改定等の社員還元のみならず、多様で柔軟な働き方の実現等の総合的な処遇改訂、さらなる働きがい向上、社員・家族の幸福を実現する好循環をしっかりと生み出す必要がある。

19春闘の要求実現に向けて職場から創意工夫したたたかいをつくり出そう！