

## 21春闘かく闘うⅠ 分配構造の転換へ取り組み強化を！

【機関紙JAM・2021年1月25日発行 第264号】

1月19日、経団連は春季労使交渉に挑む経営側の指針「経労委報告」を発表した。その内容は、新型コロナウイルスの感染拡大で各社の企業業績は「まだら模様」であるとし、「横並びの賃上げは非現実的である」との主張を展開した。

同時にコロナ禍により打撃を受けている外食産業や観光業など、雇用不安を抱える業種では、「雇用維持」と「事業継続」を求めることとした。他方で、安定した業績の企業においてはベアも一つの選択肢として位置付けた。同日、JAMは第36回中央委員会を開催し、「2021年春季生活闘争方針案」を提起し、満場一致で確認された。

「感染症の対策と経済復旧の二律背反はない。いずれも両立させていかなければならない」との神津連合会長の力強いメッセージは中央委員会に花を添えた。

春季生活闘争の方針は、1999年の産別結成以降、組合員の賃金実態に基づいて策定してきた。しかし、結成以降の二十年間で賃金水準は低下し、規模間格差はさらに拡大した。

2000年時点のJAM全組合員の賃金を「100」とした場合、2020年には、18歳「108」、20歳「108」、25歳「110」、30歳「104」、35歳「99」、40歳「96」、45歳「94」、50歳「94」という結果となった。

若年層の賃金水準は、ひっ迫した雇用情勢を背景に引き上がってきているが、中堅・高齢者層は年齢を重ねていくほど、低下している。規模毎では、2000年時点の3000人以上を「100」とした場合、1000～2999人は「98」、500～999人は「95」、300～499人は「92」、100～299人は「95」、100人未満は「89」となっていた。しかし、2020年の3000人以上を「100」とした場合、1000～2999人は「98」と20年前と変わりはないが、500～999人は「92」、300～499人と100～299人は「87」、100人未満は「82」になるなど、1000人未満の組織では、規模が小さくなるほど、格差は拡大している。

今、わが国では「同一労働同一賃金」への対応に向けて、同一職場における雇用形態の違いによる「不合理な待遇差解消」の取り組みが行われている。このこと自体は非常に重要である。

しかし、「同一労働同一賃金」をめぐる問題は、雇用形態間での賃金格差だけではない。むしろ、企業間、職種間、規模間の賃金格差こそが問題なのである。

JAMの基本理念である「社会的公正労働基準の確立」に向け、今こそ、分配構造の転換に向けた取り組みを強化しよう。