

JAM2013年春季生活闘争方針に関するQ&A タイトル一覧

【個別賃金と是正の取り組みについて】

I. 個別賃金の取り組みについて

- Q I - 1. 平均賃上げ方式と個別賃金方式にはどのような違いがあるか
- Q I - 2. 賃金制度の役割とは何か
- Q I - 3. 賃金実態を点検するに当たっての留意点は
- Q I - 4. 個別賃金方式に取り組む意義は何か
- Q I - 5. 賃金制度がない場合に、どのように個別賃金要求を行うか
(是正についての考え方)
- Q I - 6. 下がった賃金水準の回復・是正と言えば、過去の交渉結果に対して再び要求することになるのではないか？
- Q I - 7. 是正・改善分の配分については、どう考えるのか
- Q I - 8. 要求する必要があるがあっても要求出来ずに過ぎてきた場合、そのすべてを要求すべきか？
- Q I - 9. 賃金水準が下がっている場合は、すぐに要求すべきか？
- Q I - 10. 過去に高齢者賃金を大きく下げた場合、それはどう是正すべきか？
- Q I - 11. 昨年の賃金改善・是正の成果は？

II. 個別賃金全般について

- Q II - 1. 要求で用いる賃金を所定内賃金としている理由は？
- Q II - 2. 基本賃金をベースに個別賃金を要求し、交渉している場合に、所定内賃金への換算は？
- Q II - 3. 学卒直入者が少なく35歳、30歳には学卒直入者がいない場合、連合やJCの個別賃金要求基準が高くて参考にならない場合、どう考えればよいか？
- Q II - 4. 今の実態が、JAM一人前ミニマム水準よりも低い場合の要求の組み立て方は？
- Q II - 5. 現行の賃金が、一人前ミニマム基準より高く、標準労働者要求基準より低い場合は？
- Q II - 6. JAM一人前ミニマムでは、18歳～50歳までラインがあるが、そのラインに沿って是正を行うべきなのか？
- Q II - 7. 個別賃金の比較ポイントが、情報等では「30歳」と「35歳」の2ポイントに設定されているのは何故ですか

III. 賃金構造について

- Q III - 1. 「賃金構造維持分の確保」とはどういう意味か？
- Q III - 2. 「賃金構造」とは、どういうことをいうのか？
- Q III - 3. そうした「賃金構造」は、その企業や労使関係にとって、どんな意味を持っているのか？
- Q III - 4. 成果主義と「年功賃金の見直し」とは？
- Q III - 5. 賃金構造維持とベースアップとの関係は？
- Q III - 6. 「賃金構造維持は経営の責任」という意味は？
- Q III - 7. 「一歳一年間差」とか「内転原資」とは何のことか？

IV. 成果主義について

- Q IV - 1. この間の成果主義型賃金制度の特徴は？
- Q IV - 2. 成果主義とはどういうものか？

- QIV-3. 成果主義型賃金制度の導入が提案された場合は？
- QIV-4. 賃金制度の改訂や改訂後の運用に対する労働組合としての留意点は？
- QIV-5. 年俸制とはどういうものですか

V. 企業内最低賃金協定について

- QV-1. ここ数年最低賃金が注目されてきた背景は？
- QV-2. 何故、企業内最賃協定を締結しなければならないか？
- QV-3. 企業内最賃協定を締結していない場合の取り組み方針は？
- QV-4. 企業内最賃協定における協定額に対する考え方は？
- QV-5. 年齢別最低賃金協定の意義

VI. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

- QVI-1. なぜ高齢者の雇用確保が必要なのか？
- QVI-2. 高齢者雇用確保は若年雇用を抑制する？
- QVI-3. 高年齢者雇用安定法における経過措置とは何か
- QVI-4. 28万円、22万円の根拠は？
- QVI-5. 高齢者継続雇用労働者賃金の「当面の目安」は低すぎるのでは？
- QVI-6. 年金受給の有無に掛かる賃金の不均等について
- QVI-7. 60歳台賃金の今後のあり方について
- QVI-8. なぜ、組合員化するのか
- QVI-9. 定年延長についてどう考えるか

VII. 一時金について

- QVII-1. 一時金要求の考え方は？
- QVII-2. 一時金要求基準の考え方は？
- QVII-3. 一時金年間4ヶ月の根拠は？
- QVII-4. 一時金の業績リンクに対するJAMの考え方を教えて下さい

VIII. 時間外割増率の引き上げについて

- QVIII-1. 割増率の引き上げは、時間外労働の短縮に通じないという反論に対しては？
- QVIII-2. 「時間外労働時間」という場合に、休日労働時間はどのように取り扱われているか？
- QVIII-3. 36協定が「月45時間」未満で締結されている場合、通常残業割増率を50%に切り替える時間外上限時間を、実際の36協定の時間枠に置き換えてもよいか？
- QVIII-4. 均衡割増率とは、どういうものか？
- QVIII-5. 日本の超過労働割増率は国際的に見て低いと言われるが、諸外国の割増率は？

IX. 非正規労働者に対する処遇の改善について

- QIX-1. 非正規労働者の処遇の改善にどのように取り組めばよいか？

JAM2013年春季生活闘争方針に関するQ&A

【個別賃金と是正の取り組みについて】

I. 個別賃金の取り組みについて

Q I - 1. 平均賃上げ方式と個別賃金方式にはどういう違いがあるか

平均賃上げ方式とは原資交渉であり、「平均賃上げ〇円〇%」というのは原資についての表示です。賃金決定までのプロセスとしては、原資が決まった後に原資の配分があり、一人ひとりの賃金は配分を通じて最後に決まります。賃金制度がある場合には、配分を含めて要求することもあります。総額原資の交渉が交渉の中心である限り、平均要求方式といえます。なお、平均要求を行う組合のなかには、配分について言及せずに会社任せになっている組合も見受けられます。

個別賃金方式では、まず一人ひとりの賃金を決めて、それを要求し、その結果として原資が出て来ます。例えば「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者 240,000 円」というのは、全員の内の「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者」という個別銘柄に関する値決めですが、同じように全員の値決めがあって、その合計として原資が出てきます。

そこで、そのように、一人ひとりの賃金を、どのように決めていくのかが、個別賃金方式の最も大きなポイントです。やり方としては、①一人ずつ全員の要求額を直接に決め、それを交渉していく方法と②一人が決まれば全員が決まるというルールを予め定めておき、その一人について交渉する方法とがあります。

①の場合には、全組合員の賃金を個々に明らかにして要求する方法、個々の組合員の格付けを決めておき、賃金表の改定を要求する方式、等があります。②の場合は「高卒 30 歳・勤続 12 年・生産労働者 240,000 円」という標準労働者を賃金の銘柄として特定し、それにすべての組合員の賃金交渉がリンクしたものとして交渉が行われます。

Q I - 2. 賃金制度の役割とは何か

企業の中で労働者が安心して働き続けるための条件として、自分の賃金の将来を見通せることは、極めて重要です。賃金制度はその役割を果たすべきものであり、制度に対する現状の点検は重要です。特に、初任給からの積み上げによって賃金水準が決定される年功賃金制度の下では、賃金制度がなければ将来の賃金水準について、全く保障されない事態となります。最近のように、賃金の引き上げが少なくなれば、初任給の動向次第では、自分よりも勤続年数が少ない後輩の賃金よりも、低くなるような極端な事例も生まれています。したがって、このようなことを避けるために、どんな制度であっても、一定のルールに基づく適切な昇給実施（賃金構造維持）によって、賃金の一定の安定した状態が維持されなくてはなりません。

このことは逆に、賃金制度がない、あるいは労使の賃金管理が十分でないことによって、維持すべき賃金カーブが不明確になっている状態があるとすれば、そこでは、将来を見据えた是正が必要です。JAMの方針は、そういう場合について、「賃金制度の確立又は賃金カーブの整備」を、課題として上げています。

Q I - 3. 賃金実態を点検するに当たっての留意点は

賃金実態の点検は、まず、一人前労働者のカーブを引き、それを中心として、全体の賃金分布がどうなっているかを点検し、カーブの歪み、分布のバラツキに、是正すべき問題があるかどうかを見て行きます。比較的人数の多いプロット図においては、各年齢で最も人数の多い賃金区分額(並数とか最頻値とか呼びます)を選んで、印をつけていけばカーブを見ることができます。また、人数の少ないプロット図においては、正規入社者(学校を卒業して直ぐに入社した人)に着目して定規を当て、定規の上に最も多くの人数が乗るようなラインを引くことも一つの方法です。

このようにして、過去の労使交渉の積み上げとして形成された実態ラインを発見し、一人前のカーブとの比較などを含めて、労使合意が可能な点と課題の発見に努めます。実態ラインは、労使で(組合が賃金制度に関与していなければ会社の責任で)形成してきたものですから、賃金カーブの傾斜(賃金構造維持分)などは、労使合意が得られやすいはずです。その上で、種々の問題点や課題の洗い出しについては、下記のような例を参考にしてください。

- (1) 高齢者層と若年・中堅層の間に、段差があるような分布では、若年層が高齢者に追いつけない状態になっている。一人前到達時点の一人前労働者の賃金を引き上げ、年功型から早期立ち上げ型へ、賃金のあり方を変えていく取り組みは、生涯賃金を確保する観点から重要となっている。
- (2) この数年間に、賃金凍結や賃金構造維持分割れを経験している場合は、カーブが中だるみを起こしている。
- (3) 中途採用者の是正が行われていない場合には、賃金カーブの下側に多数の中途採用者がバラついている。
- (4) 昇給表だけの賃金制度では、分布のバラつきが大きくなり、一人前労働者のカーブが凸凹になっている。中途採用者のバラツキも放置されたままになっている。上位等級ほど額が大きい昇給表では、高齢者に若年者が追い付けない状態になっている。
- (5) 同一資格上のカーブがほぼ水平に走り、昇給のほとんどが昇格に依存している役割給制度では、プロット図上で、年齢を軸とする賃金カーブが見えない場合がある。しかし、初任給から全く昇給のない労働者は想定出来ないので、昇給ポイントはどこかにある。そのうち基幹的な労働者が、最も一般的に辿っていくラインが、一人前労働者のカーブとして想定出来、各資格ライン上の最大人数が集中しているポイントを参考に、そのラインを見つける。

Q I - 4. 個別賃金方式に取り組む意義は何か

労務コストが比較できるということから、これまでは長らく平均賃金の利用が一般的でしたが、企業情報として連結指標が重視されるようになったこと、合併や分割、営業譲渡など企業再編が広く行われるようになったこと、派遣労働者など雇用形態の多様化が進んだこと、等々の状況を踏まえると、単体企業間の労務コスト比較は、経年比較を別とすれば、あまり意味がないことになってきています。その中で、個別賃金による人事管理を重視することは、効率的な組織を編成していくにあたり、企業にとっても有効と考えられます。また、原資要求である平均賃金要求は、交渉の焦点が、業績からのコスト配分に偏りがちになりますが、個別賃金要求では、要求・交渉の焦点を、組合員の生活や労働の対価という要素へ引き戻す効果を持ち、要求や交渉の内容的な充実を期待することが出来ます。

賃金制度がない、あるいはうまく機能していないために生じている問題の解決に向けて、JAM

では、賃金実態の把握に基づいて、賃金構造維持分と是正分を算出し、それを確保する取り組みを進めてきました。

しかし、そうした場合でも、賃金構造維持分と個別賃金水準（30歳または35歳）の明示が一体になっておらず、原資として表示される賃金構造維持分と、個別に配分された結果との関係が、必ずしも明確になっていない、という状況が広くあります。例えば、組合員が少なく賃金制度もなく、賃金に問題と課題を持った組合で、平均賃金や近似計算など統計的な方法によって賃金構造維持分を算出・要求しても、問題や課題の是正は手つかずのまま残ってしまいます。この状態を改善し、賃金制度がないところでも賃金管理を徹底し、さらに格差是正、均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みの強化に向けて、個別賃金方式が重要になっています。

Q I - 5. 賃金制度がない場合に、どのように個別賃金要求を行うか

以下に手順の概要を紹介し（別掲の「個別賃金の具体的な取り組み事例」を参照）。

1. 個人別賃金データと賃金プロット図を揃える

- (1) 組合員全員の個人別賃金データをプロット図（度数分布表）に集計します。この賃金プロット図が、個別賃金方式では最も基本的な資料になります。
- (2) 組合員の個人別賃金データは、会社に提供してもらえるように交渉すると同時に、組合としても調査を行います。組合で調べる場合は、①組合員全員の賃金明細表の写しを集める②組合員を対象に賃金の調査を行う③組合費から逆算出来る場合はそこから推計する――などの取り組みが考えられます。会社からデータをもらえない場合は、それによって、会社のデータ提供を促す、という運動の効果を重視します。

2. プロット図から「一人前労働者」の水準を確定し「実態モデル」を策定する

- (1) 最も重要で最初に行うべきことは、賃金のプロット図を眺め、「一人前労働者」を明らかにすることです。自分の企業における「一人前労働者」像を具体化し、その賃金水準額を会社と合意出来れば、一人前水準への初任給からの到達過程と、一人前水準に到達した後の賃金の推移について、議論しやすくなります。
- (2) 一人前労働者とは、次に示す仕事上の規定と同時に、社会的な生活を営むに足る生計費もカバーするという事も踏まえて、その賃金水準の確定が求められます。

組立、部品加工、営業、開発など職種を問わず、一定のまとまった範囲の仕事について、緊急時対応や不具合チェックなど定型的仕事を除いた部分についても自分で判断し責任をもって行っている労働者

「一人前労働者」の中身と到達年数は、職場や仕事によって異なりますが、職場ごと、仕事ごとに、必ずそのポジションはあるはず、「もう一人前だ」と言われる労働者の賃金ポジション（年齢と金額）が、それに該当するものと考えます。

- (3) その企業における「一人前労働者」のカーブ（実態モデル）とは、初任給から「一人前労働者」の到達時点（一人前到達時点）を経て、その後「一人前労働者」が辿るカーブとして見定めることが出来ます。一人前到達時点の賃金水準（30歳が目安）が、この賃金カーブ全体の中心ポイントであり、その引上げを重視します。

- ①「実態モデル」は、実在する一人前労働者のカーブとし、高卒正規入社者（直入者）が実在するポイントが一つの目安です。これは「一人前労働者」という職場の代表銘柄を選

んでいく作業なので、職場の総意として決めていく必要があります。

②実在者がいない年齢部分については、前後の実在者を参考にしながら、全年齢について策定します。

3. 「実態モデル」から現行の賃金構造維持分を確定する

(1) 「実態モデル」を年齢別賃金表に写し取り、年齢別昇給額を算出し、これを全員に適用する賃金構造維持分とします。これによって、全員の昇給カーブは、「実態モデル」と平行に走るようになります。

(2) 一人前労働者の「実態モデル」が、職種や仕事によって複数あると判断される場合には、区別される職種毎に、複数の「実態モデル」を策定します。

4. 「実態モデル」から「将来モデル」を策定し、要求額を決定する

(1) 「実態モデル」から「将来モデル」(是正モデル)を、例えば以下のように策定します。「将来モデル」は個別賃金要求の基礎となるものですから、職場の総意として決めていく必要があります。

①「将来モデル」の中で、最初に決めるのは一人前到達時点の賃金水準で、その年齢目安は30歳または35歳です。「実態モデル」がJAM一人前ミニマム基準を下回っている場合は、ミニマム基準から2%ずつ下げていき、現行水準の直ぐ上にくるポイントを目安に、是正の目標額を決めます(「実態モデル」がJAM一人前ミニマム基準よりも高い場合は、「標準労働者要求基準」を活用)。

②JAM一人前ミニマム基準は、一人前労働者が辿るカーブの目安であり、30歳や35歳以降については、一人前ミニマム基準と平行に走るライン等を参考にして、全年齢にわたる「将来モデル」を確定します。

③「一人前ミニマム基準」は、上記のように、是正の目安として活用します。全数調査の地方集計による地方基準は、地域相場を是正要求の根拠として示し得ることになり、さらに有効です。

(2) 確定した「将来モデル」を賃金表に書き取り、将来モデルに基づく賃金構造維持分を出します。ここから先の賃金構造維持分は「将来モデル」に基づくこととし、全員の賃金カーブは「将来モデル」と平行に走るものとします。

(3) 是正の対象者については、是正を何年で行うかを決め、是正分を含む今年の実要求額を決めます。是正対象者以外は「将来モデル」に基づく賃金構造維持分を要求額とします。

(4) 中途採用者が多く、正規入社者との乖離も大きい場合は少なくありません。そうした場合には、正規入社者と中途採用者の、企業での経験年数の長さに基づくバランスを考慮して、組合員間の合意をはかっていく必要があるでしょう。例えば、中途採用者に対して、一人前労働に対応する基準額への到達は早急に実施し(仕事への対応過程としての是正は急ぐ)、その後については是正対象から外す、同様に賃金がモデルラインよりも高い組合員については、賃金水準自体を低下させずに(過去の労使合意を尊重)、他の人と同じ賃金構造維持分を配分する(追い抜かれない)、といったやり方です。

(5) 期間途中で是正を中断する場合は、その時点における「実態モデル」を策定し、それに基づく賃金構造維持分を確保するようにします。

5. 個別賃金の情報開示と企業内最低賃金協定の締結

(1) 上記から30歳、35歳の個別賃金水準の情報開示を行います。

- (2) 18歳の金額から18歳最低賃金協定額を、30歳、35歳までのカーブから、その80%の水準で年齢別協定額を決め、企業内最賃協定を要求します。

(是正についての考え方)

Q I - 6. 下がった賃金水準の回復・是正と言え、過去の交渉結果に対して再び要求することになるのではないか？

単年度の交渉結果が積み重なっていく中で、当初は視野になかった問題点が、後になって現れてくることの方がむしろ多いでしょう。特に賃金制度がない場合には、賃金構造維持分の確保と水準維持がなされているかどうかは、実態を点検しないと分かりません。過去に賃金構造維持分が確保できず、賃金水準が下がっていることが分かった時点で、その是正をはかっていくことは当然でしょう。

この十年間を振り返ってみると、中小では、賃金構造維持分が確保されてこなかった結果、全体的に水準が下がり、中堅・大手では、賃金制度変更の結果、中高年層の水準が下がった、という事態が推測されます。そこでは40歳以降の賃金水準の低下が共通する特徴となっていますが、この年齢層はもともと水準にバラツキが大きく、直接の是正の対象になりにくいので、水準の是正・回復の重点を30歳・35歳に置き、そこを引き上げて、全体の水準低下に歯止めをかけていく取り組みが重要です。

Q I - 7. 是正・改善分の配分については、どう考えるのか

賃金低下が起こる前の賃金カーブに、そっくりそのまま戻す、あるいは全員一律に底上げする、という一律的な考え方を示すものではありませんが、将来の人材確保対策も視野に入れて、賃金構造(賃金カーブ)の中心となる30歳・35歳の水準の引き上げを重視した是正・改善が重要と思われます。若年層の是正は、2006～2008年の賃金改善でもかなり進められたと思われますが、高齢者の昇給ピッチを寝かせて若年層の水準を上げるというやり方は、生涯賃金における世代間の不公正をなくしていくという考え方に立つものです。

Q I - 8. 要求する必要があっても要求出来ずに過ごしてきた場合、そのすべてを要求すべきか？

そのように考える必要はありません。要求の組み立てに当たっては、当該単組・企業の事情を十分に考慮して下さい。とは言え、是正が必要な場合、出来るだけ早く着手することが重要です。あるいは、そうした是正課題は少しでも早く見つけ出し、労使で認識していくことが重要です。

何れにしても、是正すべき課題の放置は、労働者のモチベーションに決してよい影響を与えないことを踏まえ、組合員の仕事に対する意識や生活の状態と企業を取り巻く環境を総合的に勘案し、過去に要求すべき要求を行ってこなかった場合には、経営に対する労働組合からの提言というスタンスに立って、出来る限り前向きな要求を組み立てていく必要があるでしょう。

Q I - 9. 賃金水準が下がっている場合は、すぐに要求すべきか？

要求の組み立てに当たっては、組合員の生活や仕事に対する意識とともに、当該単組・企業の事情を十分に考慮して下さい。場合によっては要求を賃金構造維持分に止めざるを得ない選択もあると思います。但し、いかなる場合も、把握出来た賃金の実態、現状については、必ず労使で確認します。今年の要求に反映できなくても、是正の必要性は、労使間で共有しておきべきです。

Q I -10. 過去に高齢者賃金を大きく下げた場合、それはどう是正すべきか？

この十年間に最も賃金水準が下がった年齢層は高齢者層で、賃金の年功カーブはどこでも緩やかに寝かせられてきた経緯があります。十年前の高齢者の賃金水準に若年層や中堅層が追いつけない状態はかなり多くの単組に見受けられ、ある年齢層から上は定年まで現状を維持するかわりに、その後の年齢層の人が高齢層になった時、その賃金水準が昔より下がるという選択を迫られた単組は少なくありません。あるいは年齢に関係のない格付けの導入により年功制そのものが見直された場合もあります。

あまりに大きく下げてしまったり、中途採用時の格差が大きく残っているような場合は、その是正は検討すべき課題でしょう。

但し、かつて賃金水準が高かった高齢層は、若い時に今よりもずっと低い水準にあり、今の若年・中堅層を引き上げて行くと同時に、高齢者の賃金を下げないまでもカーブを寝かせていくことは、生涯賃金の均衡をはかるという意味で、一概に否定できない要素を持っています。

そうした諸点をふまえ、是正の考え方ははっきりさせて要求を組み立てていく必要があります。

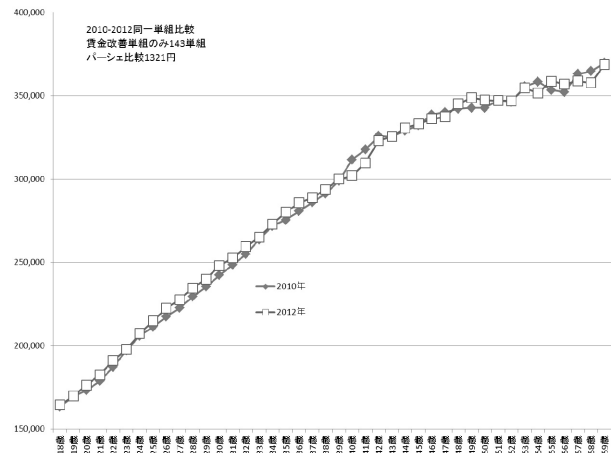
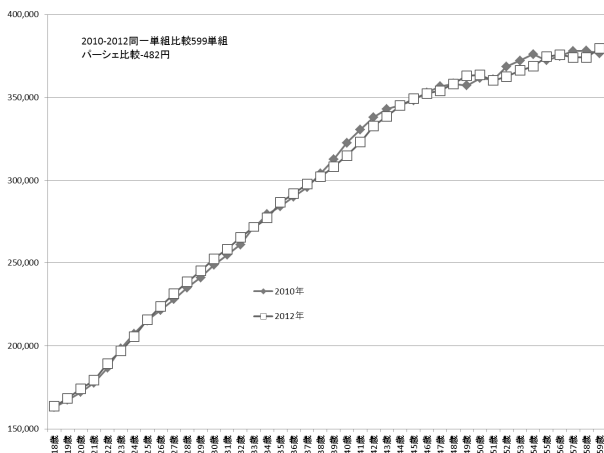
賃金構造維持分を明示している単組の状況（2011年8月時）

	要求				回答			
	単組数	金額	構造維持分	改善分	単組数	金額	構造維持分	改善分
賃金構造維持分明示	682	5,733	4,566	1,168	673	4,637	4,536	102
賃金改善分	378	6,387	4,280	2,107	187	5,213	4,148	1,066
構造分のみ	304	4,921	—	—	390	4,645	—	—
構造維持分割れ					96	3,484	4,846	-1,362

賃金構造維持分を明示している単組の状況（2012年8月時）

	要求				回答			
	単組数	金額	構造維持分	改善分	単組数	金額	構造維持分	改善分
賃金構造維持分明示	695	5,650	4,567	1,083	694	4,668	4,525	143
賃金改善分	374	6,320	4,308	2,012	184	5,143	4,125	1,018
構造分のみ	321	4,869	—	—	447	4,651	—	—
構造維持分割れ					63	3,403	4,800	-1,397

Q I -11. 昨年の賃金改善・是正の成果は？



2011年、2012年の賃金改善に関する取り組み状況は上表の通りです。賃金全数調査で、2010年のデータ（2010年がなければ2009年で補充）と2012年のデータが揃う599単組でパーシェ比較を行うと、全体では-482円の差がついています。

このうち、2011年と2012年の何れかで賃金改善を確保した143単組で2010-2012年を同じように比較すると1321円のプラスとなっています。全体の賃金カーブの変化は平均所定内賃金で見れば上図の通りです（次頁に18-40歳の拡大図）。

II. 個別賃金全般について

Q II - 1. 要求で用いる賃金を所定内賃金としている理由は？

私たちは賃金の総支給額から税金、社会保険などを差し引いた手取り収入（生計費）で生活します。しかし、賃金項目は各社バラバラですから会社を越えた比較を行うのは、支給総額から時間外労働手当、深夜勤務手当等を差し引いた常昼勤務の所定労働時間に対応する所定内賃金から通勤交通費を差し引いた金額をJAMの所定内賃金と定義し、単組間の比較を行うことにしています。

JAMで定義する所定内賃金 = 支給総額 - 所定外賃金 - 深夜交替勤務手当 - 通勤手当

Q II - 2. 基本賃金をベースに個別賃金を要求し、交渉している場合に、所定内賃金への換算は？

JAMの定義する所定内賃金に合わせて、基本賃金に付加すべき家族手当などのモデルを設定し、基本賃金に加えます。

Q II - 3. 学卒直入者が少なく35歳、30歳には学卒直入者がいない場合、連合やJCの個別賃金要求基準が高くて参考にならない場合、どう考えればよいか？

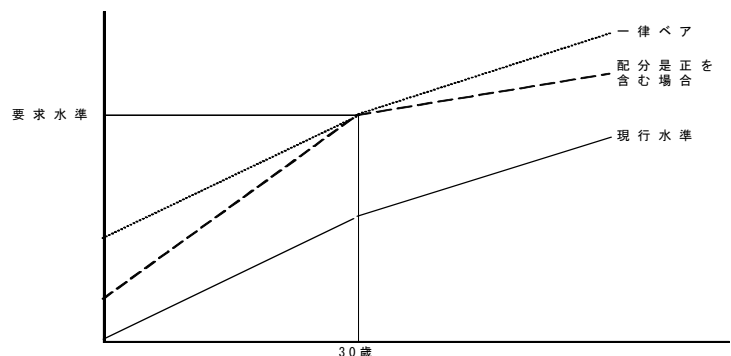
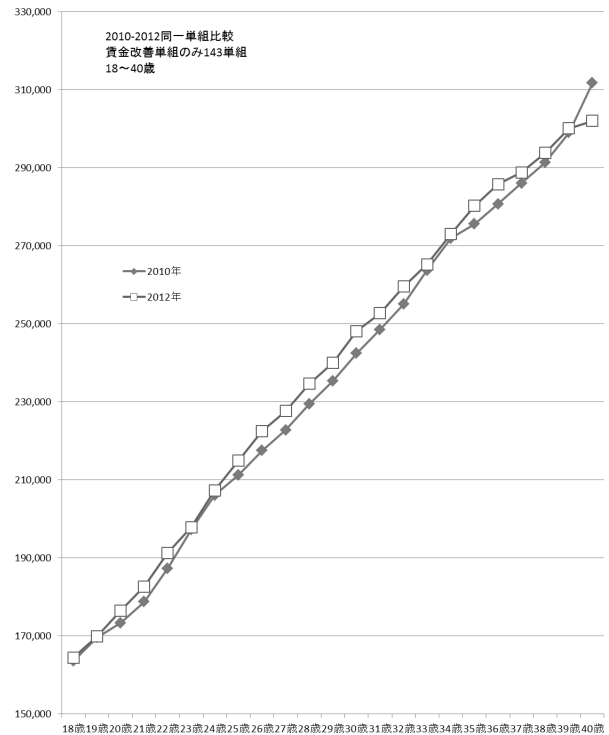
中途採用者が多く標準労働者がいない、あるいは種々の調査に基づく標準労働者要求水準が高すぎるために、どう要求してよいか分からない等の問題を抱えている単組に対して、JAM一人前ミニマム要求基準を設定しています。JAM一人前ミニマム要求基準の水準設定は、JAMの賃金全数調査の全数集計の第1四分位数（賃金データを低い方から並べ、データ数全体の下位4分の1に該当する水準）を目安としながら、特に30歳までの賃金実態では企業間格差が比較的小さいことから、「若年層賃金の早期立ち上げにより格差を是正する」という考え方に立って、30歳の水準については、実態値よりも高く設定しています。

Q II - 4. 今の実態が、JAM一人前ミニマム水準よりも低い場合の要求の組み立て方は？

一人前ミニマム30歳水準24万円に対し、A組合の30歳一人前の水準が22万円である場合、次のように要求を組み立てます。

1. 30歳の要求ポイントを次の通り設定する。

- (1) ミニマム基準から下方へ2%刻みの水準を目安として、現行水準の上位に接近した水準を要求水準とする。
- (2) A組合の場合：22万円 ÷ 24万円 = 91.6% → 92%水準が目安に。



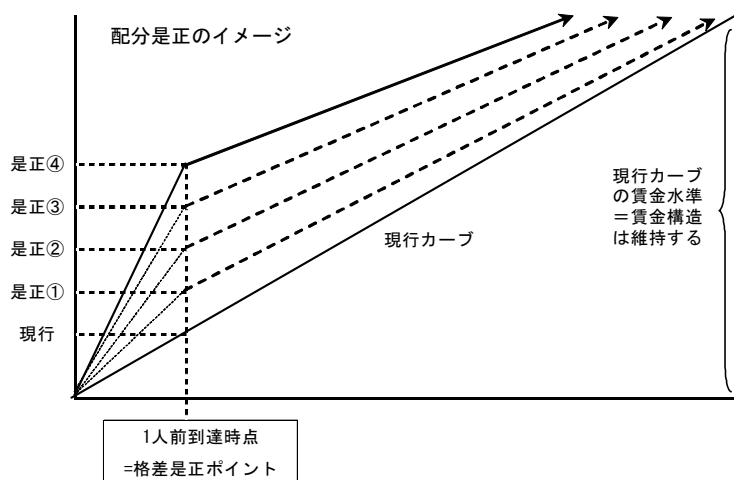
- ①24万円×92%=220,800円 要求ベア額：800円
- ②24万円×93%=223,200円 要求ベア額：3,200円
- ③24万円×94%=225,600円 要求ベア額：5,600円

2. 現行カーブの水準は下げないことを原則とする。現行賃金カーブを維持するための賃金構造維持分を確保する。

- (1) 賃金制度が整備されている単組は定期昇給分を含む賃金構造維持分
- (2) 賃金制度は整備されていないが賃金プロット図等によって賃金構造維持分が明らかに出来る単組は賃金構造維持分(「8. 賃金構造について」参照)

3. 30歳の要求水準を223,200円とすれば、その場合の賃金カーブ全体にわたる配分も決定する。

4. 上記の是正が達成されたら、同様にして、さらに上位水準への到達を目指す。



Q II - 5. 現行の賃金が、一人前ミニマム基準より高く、標準労働者要求基準より低い場合は？

一人前ミニマム基準を標準労働者要求基準に置き換えて、同様に取り組んで下さい。

Q II - 6. JAM一人前ミニマムでは、18歳～50歳までラインがあるが、そのラインに沿って是正を行うべきなのか？

JAM一人前ミニマムの賃金カーブは、現行の賃金水準を維持しながら、30歳、35歳のミニマム水準を確保すれば、結果としてそういうカーブが形成されるという考え方に立って設定されています。従って、そのライン自体を是正目標とするのではなく、個々の現行賃金カーブを出発点として、その賃金構造を維持しながら、30歳あるいは35歳における目標水準への到達を目指します。

Q II - 7. 個別賃金の比較ポイントが、情報等では「30歳」と「35歳」の2ポイントに設定されているのは何故ですか

「一人前労働者」の比較ポイントとして、「30歳」と「35歳」の2ポイントが最も妥当なものとして想定されるからです。「30歳」は「一人前」への到達時点、「35歳」は完全に達している状態、あるいは「管理・監督職の直前にいる職場のリーダー格」という性質を想定することが出来ます。

III. 賃金構造について

Q III - 1. 「賃金構造維持分の確保」とはどういう意味か？

賃金制度を持っていない多くの企業では、これまでも、あるいは現在も、平均賃上げ方式による交渉を行っています。

そこでは、原資の決定に軸足が置かれ、配分は経営に任せっきりで、一人ひとりの賃金水準につ

いて点検されていないことも少なくありません。それでも一定の賃上げが確保できれば、先輩の賃金水準に追いつくことが出来、結果として一定の賃金構造（賃金カーブ）が形成されてきました。

しかし、この間、特に 2000 年代前半期における賃上げ凍結や賃金構造維持分に満たない低額回答によって、先輩の賃金水準に追いつくことが出来ず、それまでの賃金構造が維持出来ない事態も数多く発生しています。

賃金構造維持分とは、そのように、それまでの賃金実態カーブに則り「先輩の賃金水準に追いつく」ために必要な原資を意味します。賃金構造維持分が確保されない場合には、たとえ自分の賃金は上昇していても、「先輩の賃金水準に追いついていない状態」となる結果、賃金水準の低下が引き起こされてしまったことになります。

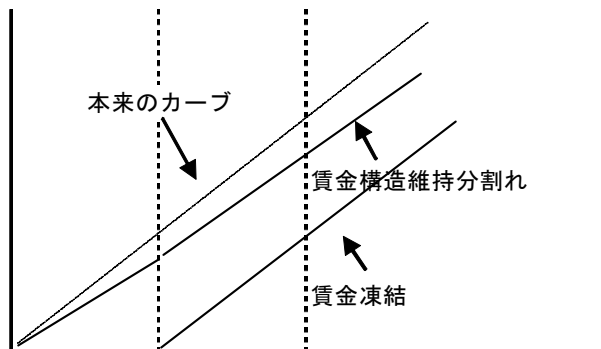
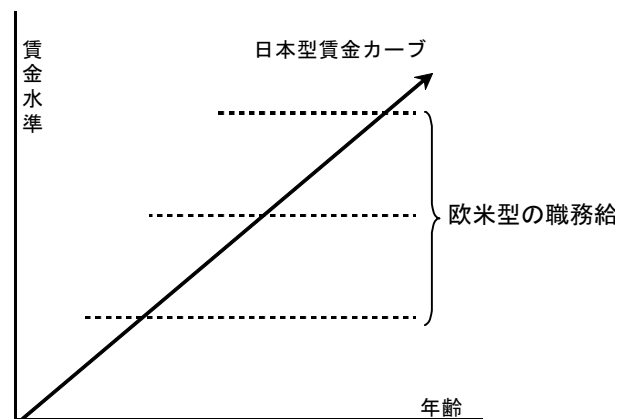
QⅢ-2. 「賃金構造」とは、どういうことをいうのか？

各職場で、労働者各個人の賃金を、年齢や勤続年数の順に並べていくと、年齢や勤続年数が増えるに連れて賃金も上がっていき、ほぼ右肩上がりのカーブが描かれます。その姿は、必ずしも 1 本の線で代表されるわけではありませんが、そこで、おおよその傾向を線で示したものを「賃金カーブ」といい、それらの賃金カーブを内包した現在の賃金分布全体の姿を賃金構造といいます。

これは、年齢と勤続年数にともなって、仕事のスキルが上がる一方、生計費も上昇することに対応しているもので、一般的には「年功カーブ」とも呼ばれています。

欧米のように賃金が主として仕事や職種・職務で決められている場合や、成果主義型賃金体系の一種である役割だけで賃金が決められる制度の場合には、賃金は右肩上がりのカーブにはならず、職種あるいは仕事・役割ごとの水平線状になります。

そこで、賃金構造というのは、長期的な雇用を前提に、職務経験や企業内教育を通してスキルアップし、それが地位や処遇の改善に結びつくという日本型の人事処遇システムを端的に示すものといえます。



QⅢ-3. そうした「賃金構造」は、その企業や労使関係にとって、どんな意味を持っているのか？

一定の賃金カーブを内包する賃金構造の背景にあるのは、ある一定の仕事に対してその都度賃金を支払うという考え方ではなく、スキルアップと生活スタイルの変化に対応しながら、長期的な雇用関係全体を通じて、賃金を支払うという考え方であり、定年制もその中に含まれます。

働く側にとっては、将来の生活設計を立てやすく、経営側にとっても、安定的な人材確保と企業内教育を通じた労働生産性の向上をはかりやすいという、労使双方におけるメリットが、そうした仕組みを支えてきたと考えられます。そこで、賃金構造とは、賃金分布の現状を示すだけでなく、若年者にとっては、その企業において自分が将来辿って行くだろう賃金のおおよその姿を示しています。

これは、経営者が長い経過のなかで自ら作り上げてきたものであり、職場に賃金表や定期昇給制度がない場合でも、この賃金構造は事実上ルール化されているものと考えられます。すなわち、賃金構造というのは、その企業における人事処遇のルールを示したものとイえます。

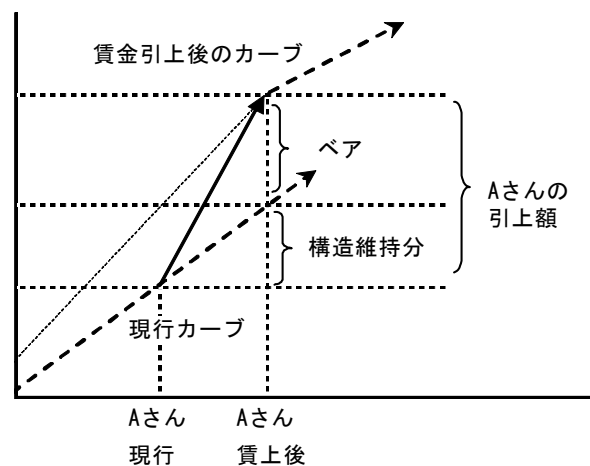
QⅢ-4. 成果主義と「年功賃金の見直し」とは？

成果主義の掛け声の下に、「年功賃金の見直し」が進められています。個々の実情は様々ですが、多くの場合、それは、賃金決定に占める評価部分を拡大する一方で、年功的部分の縮小・見直しはかろうとするものであり、その程度に様々あっても、年功的要素を完全に否定した制度というのは、ごく少数に過ぎません。また、どんな賃金制度にせよ、家族を含めた生活費を充足する賃金水準は、絶対に確保される必要があります。従って、いかなる賃金制度見直しの動きのなかでも、賃金構造の意義は、基本的には変わっていないといえます。

QⅢ-5. 賃金構造維持とベースアップとの関係は？

賃金構造維持というのは、全体から見た場合には、1年経っても賃金構造の姿が変わらずに同じ形を保っていくことであり、一人ひとりの労働者にとっては、1年経って昇給が実施され、同じカーブ上に位置する先輩労働者の賃金に追いつくことです。そうした一定の賃金構造が存在している場合には、労務構成が一定であれば、賃金構造の維持によって、経営側に新たなコスト負担は発生しません。

これに対して、ベースアップとは、成果の配分や生活の維持・向上を目的に、この賃金構造（賃金カーブ）そのものを引き上げることを意味します。



QⅢ-6. 「賃金構造維持は経営の責任」という意味は？

勤続年数が1年伸び、年齢が1歳増えることに伴う賃金の上昇は、いままですにある職場のルールに基づくものですから、その上昇幅も職場ごとにほぼ決まっています。それは、職場に賃金表があればすぐに算出することができますが、賃金表がなくても、おおよその賃金カーブを描くことによって、おおよその数字は推計可能です。

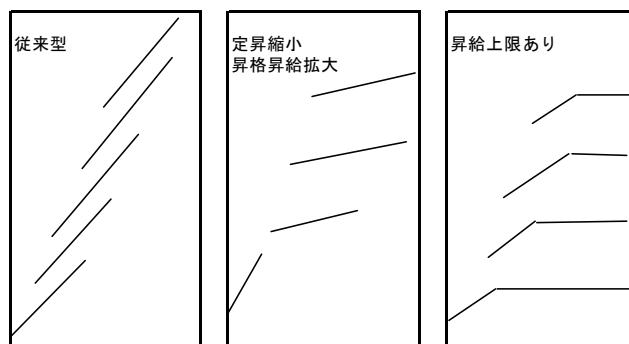
この上昇分をきちんと確保し、全体としての賃金カーブを維持していくことは、現行の職場のルールを守ることであって、こうしたルールが損なわれるようなことになれば、みんなで協力して仕事をするといった職場の雰囲気は生まれません。経営者がこの賃金構造を維持しないとしたら、自ら作ってきたルールに反することになります。

すでに触れたように、多くの組合員は仕事を通じたスキルアップによって先輩の仕事レベルに追いつき、それに見合った賃金が支払われることを期待して仕事をしているのですから、職場秩序を反映した賃金カーブを維持することは、職場ルールを維持する＝職場のモラルを維持することであり、経営として当然負うべき責任といえます。

QⅢ-7. 「一歳一年間差」とか「内転原資」とは何のことか？

定期昇給と昇格昇給を合算したもの、つまり勤続1年と年齢1歳が経過した後の所定内賃金の増加額が「1年1歳間差」です。各年齢に一人ずつ実在者がいる場合、「1年1歳間差」の賃金上昇があっても労務コストは変わりません。最上位者の退職と最下位者の採用による入れ替えの結果、各個人の賃金は上がっていますが、その企業の賃金総額は1年前と変わりません。すなわちここでは、定期昇給原資は、退職と採用によって、年齢的な労務構成の変化がなければ、昇給コストが吸収されるという意味で「内転原資」の性格を有しています。同じように、家族構成や任用構成も一定であると考えれば、昇格昇給も含む1年1歳昇給分も、直接的には労務コストに影響しません。

実際には、労務構成の変化に伴い、これら昇給原資も労務コストの増減をもたらします。とくにここ数年間は、「団塊の世代」層の勤続年数増加が労務コスト増加の大きな要因になり、中高年層の賃金構造見直しの大きな背景となっていました。逆に2007年以降は、その世代が定年退職を迎えることになり、その分のコスト減少が見込まれています。



IV. 成果主義について

QⅣ-1. この間の成果主義型賃金制度の特徴は？

近年ブームのように、数多く賃金制度の改訂が実施され、そうした全体の動きの中で、「成果主義」という言葉がスローガンのような役割を果たしてきました。そうした全体の動きに共通する特徴は、従来型の年齢・勤続あるいは潜在的な能力といった年功的な要素に基づく「定期昇給」部分の縮小をはかりながら、賃金決定要素として、労働者個人が担う仕事・役割や成果を重視するという考え方の下に、従来の賃金構造を変更していくという点にあります。但し、こうした変更は、現行の賃金構造維持分を確保した上で行われるべきものであることは言うまでもありません。

ここ数年の間に実施されてきた賃金制度改訂における特徴としては、内容も程度も様々ですが、およそ次のような点を挙げる事が出来ます。

- ①目標管理制度（評価面接制度）の導入
- ②年齢や勤続年数によって昇給していく属人給（年齢・勤続給）の縮小・廃止
- ③評価給（能力給）における定期昇給的部分の縮小
- ④従来の職能資格等級を大きくくり化（職群化）と、昇給における昇格昇給部分の拡大
- ⑤昇給停止上限水準の設定

賃金構造とは、これまで触れてきた通り、長い経過の中で作り上げられてきた職場あるいは企業のルールであり、その変更は容易なことではありませんが、企業をとりまく環境が大きく変化し、企業の存続にとって、その必要が生まれている以上は、労働組合として積極的に関与していくことが求められている、というより、労働組合の関与こそ求められています。賃金構造の意義を、過去、現在、将来にわたって理解し、それについて経営に直接提言できる労働組合の能力向上が求められています。

また、「成果主義」に基づく賃金制度の改訂から数年を経て、当初予想されなかった様々な問題

点に対する是正が、新たな課題となっている場合もあります。

QIV-2. 成果主義とはどういうものか？

成果主義の考え方は、労働者個人の自己実現要求や仕事に対する充実感を満たすことによって、より多くの成果をあげることを目的とするものです。経済のグローバル化を背景に、サービス化が進行し、製造業でも非定型的な仕事を中心となっている職場では、労働者自身が成果主義に基づく報酬体系を求める場合もあります。

しかし、製造現場などチームワークが重視される仕事や作業の標準化が進んでいる仕事に対しては、成果主義の考え方そのものが適しません。あるいは、人件費コストの抑制をはかることを主たる目的として、「成果主義」の名前だけを借りたような制度の改訂・導入提案も少なくありません。そうした状況を見極めた対応が求められます。

QIV-3. 成果主義型賃金制度の導入が提案された場合は？

それまでは大手が中心だった成果主義型賃金制度の導入が、2003年以降、中小にも広がっていることがJAMの中でも指摘されています。「賃金構造の維持は経営の責任」という観点から、新しい制度によって、個人の賃金が、何らの移行措置もないまま、いきなり大幅に下がるような制度改訂や制度導入については、労働組合として反対せざるを得ません。またそのように労使の検討が十分でない制度の改訂や新規導入は、その後の職場に無用の混乱をもたらし、企業活動にとっても悪い影響をもたらし兼ねないことを、経営に対して強く提言していく必要があります。何れにせよ、賃金制度の改訂にあたっては、現在の実態、新しい制度の目的と趣旨、将来における影響や効果——等について労使で十分検討しなければなりません。

他方、厚生労働省の「労働経済白書」2008年版・2009年版は、行き過ぎた成果主義の弊害を問題として取り上げていますし、成果主義を巡る様々な問題点が指摘され、この間の賃金制度改訂チームに対する反省と批判が盛んに行なわれるようになってきました。何れにしても、職場の実情と現行の賃金実態を十分踏まえ、密度の濃い労使協議を図って行く必要があります。

QIV-4. 賃金制度の改訂や改訂後の運用に対する労働組合としての留意点は

JAMでは、以下の諸点を対応指針としています。

1. 評価制度について

(1) 評価制度に対するチェック項目

- 1) 最低規制
- 2) 評価の最大幅の設定
- 3) 評価ランクにおける人員比率のチェック
- 4) 評価基準の公表
- 5) 評価結果の本人へのフィードバック
- 6) 評価者教育への執行部の参加
- 7) 苦情処理制度の確立

(2) 評価制度に関する留意点

- 1) 最終的にどのような分布図にしたいのか
- 2) 評価基準は適切か。借り物でないか。職場の実状を反映しているか。職場の問題点を解決

できる基準になっているか

3) 評価者を含め、職場から信頼される運用が出来るか。

2. 成果主義型賃金制度について

(1) 成果主義型賃金制度の導入要件

- 1) 仕事の独立性が高く個人の成果が明白であること
- 2) 成果を上げる条件が公平かつ十分に与えられていること
- 3) 個人の仕事の成果が直接的金銭価値に結びつくこと

(2) 成果主義型賃金制度への具体的対応について

- 1) 導入の目的が、単に組合員の間には格差を付けるものでなく、組合員の仕事に対する満足感を高めると言い切れるか。
- 2) 導入されようとする職場の作業内容が、(1)の1)~3)で示した項目（成果主義型賃金制度の導入要件）を満足しているか。
- 3) 評価方法が適切であるか。特に成果の判断基準となるべき指標（評価基準）が客観的で適切なものであるか（上記1. (1)「評価制度に対するチェック項目」に基づく検討を行う）
- 4) 本人希望による職場移動行われているか。移動可能人員以上の希望があった場合の選択は客観的で公平か。
- 5) 収益目標を部門間に配分する仕方が公平か
- 6) 個人や集団の目標達成の評価に当たって、個人または集団の責に帰せられない要素をどこまでカウントするか
- 7) 賃金カーブがほぼ水平に走る役割給制度でも、等級ごとの並数などを見ながら、一人前労働者到達時点までの習熟昇給過程とその後の一人前カーブについて、JAMの指標と比較するなど、点検する。

QIV-5. 年俸制とはどういうものですか

—— 厳密な意味での年俸制は、「賃金の全部または相当部分を労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して設定する制度」（菅野和男「年俸制」日本労働研究雑誌 408号）と解されています。年俸制は、1年間にわたる仕事の成果によって翌年度の賃金額を設定しようとする制度ですから、労働時間の量（割増賃金）を問題とする必要のない管理監督者や裁量労働制適用労働者に適した制度といえます。

しかし、導入に当たっては、労働協約・就業規則の変更が必要であり、変更の合理性が問題となります。当然、目標設定とその評価についての手続きと苦情処理の手続きが公正なものとして制度化されていることが必要だと法的にも解釈されていることに留意し、前項Q9-4に準じた対応が必要となります。

年俸額は、毎年の個別交渉によって決定されるので、業績評価による個別的引き下げが起きることに留意し、その場合の限度額を明記する等の協約が別途必要になります。さらに、一般的かつ一様の引き下げも考えられます。この場合は、年俸制の枠組み変更が必要となり、そのための労使交渉が必要となりますが、個別的引き下げと一般的かつ一様の引き下げの違いについての区別が明確になるような仕組み、年俸額の個別の変更に関して、労働組合が職場別、ランク別にその評価内容を把握し、評価結果の分布等をチェックできるような制度が重要になります。

V. 企業内最低賃金協定について

QV-1. ここ数年最低賃金が注目されてきた背景は？

自民党政権下の 2007 年、最低賃金法が改正され、地域別最低賃金については、生活保護基準との整合性に配慮して決定する旨が法として定められました。次いで、政権交代後の 2010 年 6 月には、政府の審議会である雇用戦略対話において、条件付きながら、2020 年までに全国最低 800 円、全国平均 1000 円の最低賃金を目指すことが、政労使合意として確認されました。

このように自民党政権時代から最低賃金の引き上げが、政治的な課題に押し上げられてきたのは、非正規雇用の増大がかつてなく貧困層を増加させている、という事実が社会的な問題として懸念されるようになってきたからです。

連合は雇用戦略対話の合意を重視し、地域別最低賃金の積極的な引き上げに取り組み、成果をあげています。この流れは今後も途絶えさせてはならないものです。

QV-2. 何故、企業内最賃協定を締結しなければならないか？

企業内最賃協定は、①当該企業における組合員や従業員の賃金を下支えすると共に、②最低賃金法に基づく産業別最低賃金の審議に影響を及ぼすことが出来る社会的な機能を有しています。

この機能を発展させることが出来れば、未組織労働者を含む中小企業労働者の賃金決定を社会的に行うことが可能になり、不当な値引きなど不公正取引をなくしていく手段にもなり得ます。

非正規労働者の処遇を改善すると共に、労働協約の効果を社会的に広げるによって、私たち自身の賃金を引き上げるための、社会的な賃金決定制度へ発展する可能性を持っている産別最賃の引き上げと発展に向け、あらゆる単組で、企業内最賃協定の締結と水準の引き上げが求められています。

QV-3. 企業内最賃協定を締結していない場合の取り組み方針は？

企業内最賃協定が未締結の場合は、まず、協定の締結を目指します。最も協定化しやすく、協定額の水準も高いのは組合員 18 歳最賃協定なので、最賃協定を締結していない単組では、まず、18 歳以上の組合員を対象とする最賃協定の締結を目指しましょう。また、企業内最賃協定には、協定の内容によって、①18 歳以上最賃協定（基幹労働者＝組合員を対象とした最賃協定）②全従業員を対象とする最賃協定③年齢別最賃協定（基幹労働者＝組合員対象）——があります。

1. 年齢別最賃協定は、正規労働者を対象とする賃金カーブとリンクした最賃協定であり、労働者の年齢（経験年数＝スキル）に応じた最低規制という性質を持ちます。年齢別最賃協定は、中途採用者の初任者賃金の最低基準としても機能し、その 18 歳部分は 18 歳以上最賃協定と一致する関係にあります。
2. 全従業員対象の最賃協定は、パートや契約社員等、当該企業の全直雇用者を対象とする協定です。賃金は仕事に応じて決まるものとするれば、その最低額は、学校を卒業して会社に入ったばかりの労働者の賃金（スキルゼロに該当する賃金）＝初任給（初任者賃金）に一致すると考えることが出来ます。そこでは、役割、仕事、雇用形態による差がない出発点の状態を前提として、その賃金に差はないとする考え方（均等待遇）を採ることが出来ます。従って、全従業員対象の最賃協定も 18 歳最賃協定も一致する、というのが、最低賃金本来の原則です。
3. しかしながら、全従業員対象最賃協定は、組合員以外の労働者をも対象とする最低規制であり、18 歳以上協定よりも締結そのものが難しく、かつ、協定金額も低いのが一般的な傾向となっています。ここでは、企業内最低賃金協定の締結を目指すに当たって、「何れか」の協定をまず

締結することを、重視しています。

4. 年齢によって賃金を規定出来ない制度の場合も、高卒初任者賃金に該当する賃金テーブルは存在しているはずなので、それを改めて企業内最賃協定として締結することを目指して下さい。

Q V - 4. 企業内最賃協定における協定額に対する考え方は？

基本的な考え方は、以下の通りです。

1. 高卒初任者賃金（月例賃金水準）を所定労働時間で割戻した時間額を最低賃金協定額として要求することを基本とします。
2. 高卒初任者よりも低い賃金が存在する場合（中卒基準、高卒中退者等）は、高卒初任者賃金に対応した最低賃金を基準にした減額等に関するルールを定めて対応することとします。
3. 高卒初任者が実在しない場合は、JAM一人前ミニマム基準や、全数調査における当該地方の18歳労働者の最低賃金等を参照して、所定労働時間で割戻した時間額を目指しましょう。
4. JAM一人前ミニマム基準18歳を法定労働時間で割戻し、地域別最低賃金の地域差に基づく設定基準は、従前通りとしますが、生活保護基準への是正途上にある地域別最低賃金では、大都市における大幅な引き上げが続き、地域間格差の拡大が新たな問題ともなっていますので、当該企業の実態に基づく設定を優先するようにして下さい。

Q V - 5. 年齢別最低賃金協定の意義

年齢別最低賃金の目的は、18歳を超えた各年齢層の賃金カーブの下支えにあり、設定にあたっては生計費を重視するものとし、JAMの協定額基準では、一人前労働者の80%基準とし、35歳までを例示しています。

年齢別最低賃金協定の目標ではありませんが、それに近いものとして「JCミニマム（35歳）」月額21万円（2003年闘争～）、連合「中小共闘方針」の「最低到達水準値」30歳19万円、35歳21万円（2013年春季生活闘争）があります（下表参照）。

企業内最賃協定は、産業別最低賃金の審議に最も重要な影響力を持つ、産別最賃の申請資料であり、産別最賃運動の最も重要な取り組みとして、その整備が求められてきました。その際重視されてきたのは、高卒初任給に準拠した協定額の引き上げであり、それについての考え方は今後も変わりありません。

しかし、東京や神奈川では、地域別最低賃金の生活保護基準との乖離是正が進んだ結果、地域別最低賃金に追い抜かれた産業別最低賃金について、使用者側の必要性への同意を得られないまま産業別最低賃金の改定審議が行われない事態が起こっています（2011～2012年）。

年齢別最低賃金の目安

	30歳	35歳	考え方
JAM	192,000	216,000	一人前ミニマムの80%
連合中小共闘	190,000	210,000	地域ミニマム運動・個人別賃金 300人未満の第1四分位数
JCミニマム		210,000	(別掲)

「JCミニマム(35歳)」設定基礎資料

		消費支出のみ a	社会保険料 込 b (a÷0.9)	年間 生計費 c (b×12)	賃金 実態	月当り 必要賃金 d (c÷16)	
生計費	標準生計費 (人事院)	35歳・4人世帯(配偶者・子5歳・3歳)・有業人員1人・全国(2012年推計)	238,140	264,600	3,175,200		
	最低生計費	上記の8割	190,512	211,680	2,540,160		
	家計調査 (総務省)	勤労者世帯・4人世帯(有業者1人)・全国・第1五分位階級(2011年)	219,819	244,243	2,930,920		183,183
		勤労者世帯・4人世帯・有業者1人・全国・第3五分位階級の8割(＃)	230,862	256,513	3,078,160		192,385
	生活保護基準 (厚生労働省)	4人世帯(35歳・配偶者・子5歳・3歳)、1級地-1(2009年)	232,220	258,022	3,096,267		193,517
	連合 「最低生計費」	4人世帯、夫婦+子2人(小学生+小学生)、さいたま市(2008年)	275,899	306,554	3,678,653		229,916
	課税最低限 (財務省)	夫婦2人(中学生以下2人)の人的控除、給与所得控除、社会保険料控除(2012年)			1,566,000		97,875
賃金実態	賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)	製造業、10~99人、35~39歳、生産労働者(男)、第1十分位(2011年)				181,100	
		製造業、10~99人、35~39歳、生産労働者(男)、第1四分位(2011年)				213,700	
		製造業、10~99人、35歳勤続0年、男性高卒の推計値(2012年)				214,000	

- (注) 1. 標準生計費は、人事院の標準生計費に基づき、生計費統計研究会で35歳の標準生計費を算出。
 2. 生活保護基準は、生計費統計研究会が2008年度基準で試算。
 3. 連合「最低生計費」に基づく月当り必要賃金を、総務省「全国物価統計調査」に基づいて連合が試算した物価の地域差を反映して試算すると、最も高い東京は265,783円、最も低い沖縄県では199,797円。
 4. 賃金構造基本統計調査は、超過労働手当を除き、通勤手当を含む全ての諸手当を含む。
 5. 賃金水準推計値は、連合による算出。

こうした事態を受けて、JAMでは、子の養育を含む最低賃金の確立を目指して、年齢別最低賃金協定の取り組み強化を、今後の課題としています(「産業別最低賃金のあるべき姿と今後の取り組みについて」第14回定期大会)

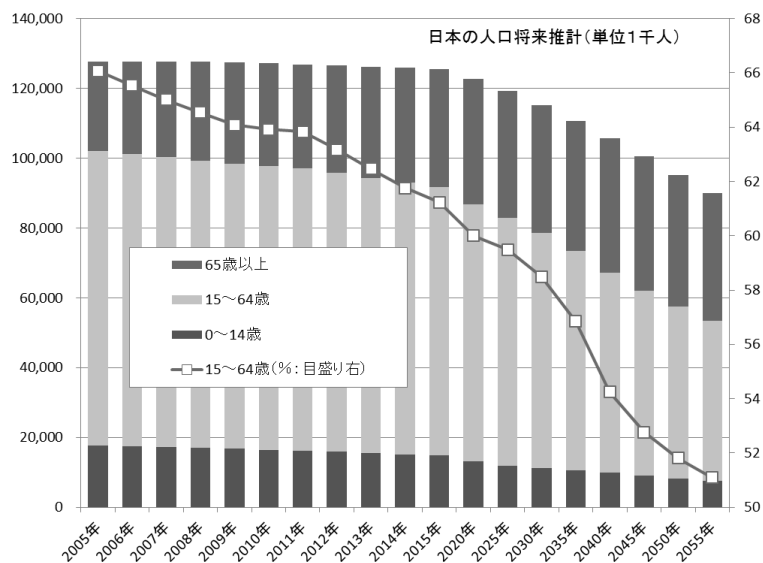
VI. 65歳までの希望者全員の雇用・所得確保について

QVI-1. なぜ高齢者の雇用確保が必要なのか？

少子高齢化が急速に進む日本で、「人口減少社会の到来」が告げられたのは2008年とされています。人口減少社会とは毎年人口が減少し続けるようになった事態を言います。

日本が人口減少社会になったことで、公的年金制度の持続性が大きな問題になっています。というのは、現役世代による引退世代への仕送りを、社会制度化したものが公的年金制度だからです。

この事態に対処するための基本的な方策は、少子化に歯止めをかけること、働いて所得を得る若年者と女性と高齢者を増やすことです。2013年問題では、まず、高齢者雇用の拡大と質の向上(仕事と賃金の改善)を検討していかなければなりません。この取り組みを出発点として、若年者、女性も視野に入れた雇用環境整備も並行して目指していくのが、この課題の全体像です。



QVI-2. 高齢者雇用確保は若年雇用を抑制する？

基本的かつ長期的には、若年者、女性、高齢者の雇用の拡大が求められていることは間違いありません。高齢者雇用安定法と並んで有期雇用労働者の無期契約への転換制度も2013年4月からスタートしますが、若年者も高齢者も、性別も関係なく、働いて所得を得る雇用者の数を少しでも増やしていく取り組みが、政策課題としても、個別労使の課題としても、真摯に検討されなければならなくなっています。

高齢者雇用と若年者雇用の関係（2012年9月、連合の学習会資料より）

- ① 平成22年から平成23年までに、団塊の世代が大量に退職するなどの要因により、60～64歳の就業者数は約147万人減少、20～34歳の就業者数は約254万人減少することが見込まれている。50～64歳の総額人件費は、2010年は、26.1兆円であったのに対し、2020年は20.3兆円になり、約5.8兆円減少すると推計される。
- ② 我が国では少子高齢化が急速に進展しており、若者、女性、高齢者など全ての人が可能な限り社会の支え手となる必要がある中、高齢者の就業率の向上が政府の目標の1つとされており、労使、行政それぞれが高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げに対応することが求められている。

このため、政府は、高齢者雇用対策を進めるとともに、新規卒卒者等やフリーター等の就職支援などの若年者雇用対策を強化している。特に、中堅・中小企業への就職を促進するための取り組みを進めている

- ③ なお、高齢者と若年者とは労働力として質的に異なるという意見や、新卒採用の数は、高齢者の雇用とのバランスではなく、景気変動による事業の拡大・縮小等に見通しにより決定しているという意見があった（「今後の高齢者雇用に関する研究会」の企業ヒアリング）。また、若年労働者は単純に高齢労働者の代替にはならず、高齢者の早期退職は若者の社会保障負担・租税負担を増やすといったILO・OECDの報告※がある。

※ILO「Employment and social protection in the new demographic context」(2010)／OECD「Off to a Good Start? Jobs for Youth」(2010)

とはいえ、年金

という公的制度に生じた問題点を、個別企業の負担で乗り切るという考え方に不満を持つ使用者側の主張に、合理性が全くないとは言い切れず、その上で、なお、社会的に要請されている課題であるという認識の共有が重要です。そこでは相手を「言い負かす」だけでは済まないという認識と姿勢の共有が求められます。例えば、労働者の具体的な採用、配置に関する中期的な計画や見通しを、労使で具体的に意見交換するなどの取り組みが重要になってくると思われます。

QVI-3. 高齢者雇用安定法における経過措置とは何か

65歳までの希望者全員の雇用について、高齢者雇用安定法は、全員の年金受給開始年齢が65歳になるまでの間、65歳前の年金受給開始以降の雇用については、旧法下の労使協定に基づく採用基準の復活を適法とする経過措置を定めています。

JAMでは、65歳までの希望者全員の雇用確保を最重視し、経過措置については、原則として利用しないとしています（「65歳までの希望者全員の雇用・所得確保に向けた指針」）。

QVI-4. 28万円、22万円の根拠は

家計調査はサンプルに比較的所得の高い世帯が集まると言われていますが、高齢者賃金の現在の社会的相場であることを重視して、世帯主の勤め先収入の平均である年収ベースの月額28万円という基準を設定しました。

次いで、家計調査では、上記の28万円は、60歳前5年間の平均賃金の60%に該当することから、JAM賃金全数調査のデータにそれを置き換えて、60歳以降の月例賃金として22万円を算出しています。月例賃金22万円、年間一時金3.27カ月とした場合に、年収で月当たり28万円になる勘定です。

しかし、何れにしても、この基準では高すぎる、あるいは低すぎるという場合が出てくるので、目安の算出方法として用いた55～59歳までの平均賃金の60%という目安基準も合わせて設定しています。

QVI-5. 高齢者継続雇用労働者賃金の「当面の目安」は低すぎるのでは？

①年収ベースの月額28万円、月例賃金22万円、55～59歳の平均賃金の60%を、賃金、在職老齢年金、高年齢者雇用継続給付金で構成される所得の目標値とする②65歳までの無年金期間については、在職老齢年金部分を賃金で確保する——が「当面の目安」です。

①の金額水準と60%という目安は、「何れか」であって、相互に関連しあうものではありません。それぞれの事情に応じて、最も使いやすいモノを活用して下さい。その意味でこれは「目安」としてしています。

②は、最長でも在職老齢年金がすべてなくなる2025年まで有効な要件であって、それ以降は、高年齢者雇用継続給付金を除く、希望者全員の社会的に必要とされる所得の全部を、賃金によって確保しなければならなくなります。その意味で、これは「当面の」ものです。

QVI-6. 年金受給の有無に掛かる賃金の不均等について

年金の受給開始時期に5年のズレがある男女間と、65歳までの無年金期間が異なる世代間で、在職老齢年金受給の有無によって賃金が異なる場合が生じます。同じ仕事をしている場合に、年金の併給有無を、賃金の決定条件とすることは、同じ仕事をしているのに賃金が大きく異なるということであり、賃金のあり方として望ましいとは言えません。しかし、JAM指針では、雇用について、希望者全員の雇用については65歳までを確保するとしながら、賃金については、2013年4月実施への対応を優先し、在職老齢年金の受給有無に応じて賃金の変動することを可とし、すべての年金受給条件が同一になるまでの間の、弾力的な対応は止むを得ないものと考えています。

また、年金と賃金を直接リンクさせる方法として、在職老齢年金に相当する額を手当として無年金時期のみに支給し、年金+基本賃金、手当+基本賃金を一定額にするという制度が考えられますが、これを男女間の場合にのみ適用したような場合は、男女差別と判断される可能性があり、今後の判例に注目していかなければならない問題となっています。

しかし何れにしても、2025年には男性全員、2030年には全員の条件が同じになるので、それまでの間に、60歳台の賃金・処遇について、定年延長につながる検討が継続して必要です。

QVI-7. 60歳台賃金の今後のあり方について

65歳までの希望者全員の活用の中身と賃金のあり方は、2013年から最初の目標期間を2025年として、各労使で検討して行かなければならない課題です。

賃金の減額やその程度が適正なものであるかどうかは、仕事の中身や働き方と関わって、どうするのがよいのか、ということ、実地の経験を踏まえながら検討し決めて行かなければならない課題です。そのために指針では、①仕事の確保②就労可能期間の延長に向けた、仕事のやり方や職場環境の改善③仕事に対応した賃金及び就労形態の在り方の検討④職場全体に関わる労働時間の短縮、ワーク・ライフ・バランスの実現——を当面の検討課題として上げています。

なお、高年齢者雇用安定法への「対応」として、60歳までの賃金カーブの見直しを迫る議論が、今後強まることが予想されます。JAMでは、高年齢者継続雇用の課題を、将来の定年延長につながるものと捉えており、それに向けた、賃金カーブを含む種々の検討は必要なものと受け止めています。今回の問題をすぐに賃金カーブの見直しに結び付けるような拙速は避けなければなりません。今後の高齢者活用の社会的な広がり実績を踏まえた「労使の真摯な対応が重要」であり、今後数年を掛けて協議・検討を進めていくべき重要な課題であると考えます。

QVI-8. なぜ、組合員化するのか

高齢者の雇用環境整備は、今後長い期間を掛けて取り組んでいく必要があります。賃金の高低は、仕事の量と質が、その公正な尺度となりますが、それは労使交渉によって決まっていくものです。

そうである以上、当事者である高齢者の組合員化は、この取り組みの基本として目指していかねばならない課題です。

組合員の労働条件に関することは労組法上の「義務的団交事項」であり、組合員であることによりその労働条件が法で保障された団交事項となることを、ここでは重視します。

QVI-9. 定年延長についてどう考えるか

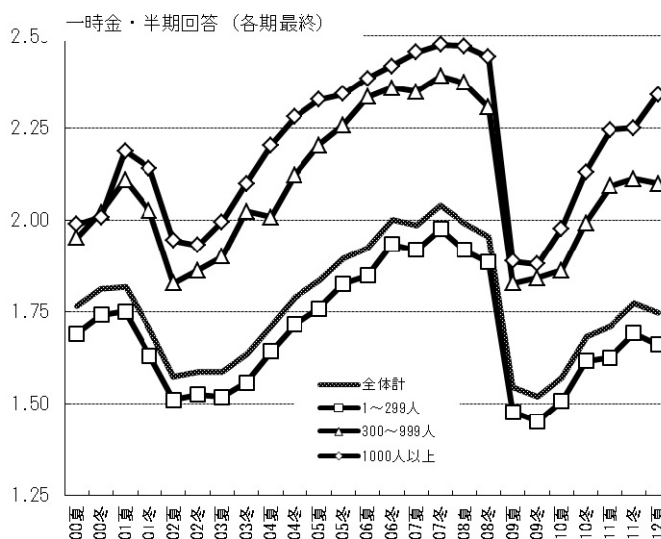
希望者全員が65歳まで働ける社会を作ることが、この課題の目的です。ただ、希望すれば、60歳で従来通りの定年を迎えることが出来る、という選択肢は、定年延長であれ、雇用継続制度であれ、当面は残す必要があると判断されます。しかし、最終的には、定年制であっても雇用継続制度であっても、中身に大きな違いはないものになる、というのが、目標とするイメージです。

※65歳までの希望者全員の雇用・所得確保については、さらに『Guide Book 改正労働者派遣法・改正高齢者雇用安定法・改正労働契約法の手引き』を参照して下さい。

VII. 一時金について

QVII-1. 一時金要求の考え方は？

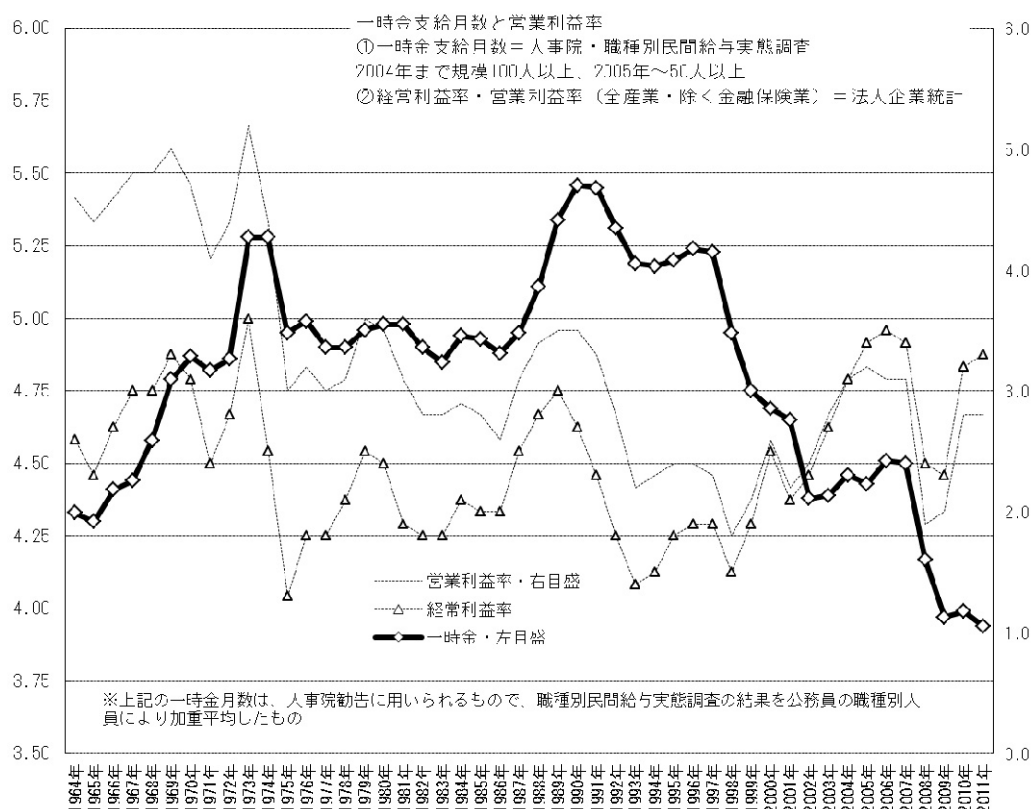
2008年春季生活闘争までは、多くの企業で業績の回復が続き、それらを背景として月例賃金を中心とする賃金改善に取り組んできました。企業業績が低下していない以上は、使用者としても一時金を減額する根拠に乏しく、月例賃金の引き上げがそのまま年収の増加につながりました。しかし、2009年からの企業業績の大幅で急激な低下と雇用情勢の悪化は、一時金を低下させる大きな圧力となり、一時金の低下による年収低下が、家計に大きな悪影響を与えています。従って、一時金要求については、生活防衛の観点から、企業業績の動向を踏まえながら、従前の基準を目安とした水準の維持・向上を目指します。



QⅦ-2. 一時金要求基準の考え方は？

一時金には、企業業績に応じて、という性質もありますが、その一定部分は明らかに固定的な賃金となってきた実態があります。特に人事院勧告の基礎データとなっている民間給与実態調査によっても 1970～1998年まで約30年間の実績として年間4.8ヶ月を下回ることがなく、年間5ヶ月基準というのはそうした実績を守るという考え方に基づいています。

しかし、1998年以降の一時金支給月数の低下は著しく、JAMでは家計における一時金からの固定的支出部分を考慮し、最低でも年間4ヶ月を確保すべきという一時金ミニマム（要求とはリンクしない）を設定し、さらに全体がまずその基準に到達することを重視して、2004年以降は「最低到達目標」として年間4ヶ月も要求基準として取り組むこととしています（グラフ参照）。



QⅦ-3. 一時金年間4ヶ月の根拠は？

家計における一時金からの固定的支出部分として、生活実態アンケートや家計簿調査等により広く定着してきた数値として「年間4ヶ月」があります。

	連合リビングウェイジ 3人世帯最低年収試算値		① 一人前 ミニマム 基準 30歳	② 年齢別 最賃協定 基準 ①×0.8	③ 消費者 物価 地域差 指数※3	④ 地域別 換算 ②×③ ÷100	月数換算	
	A. 父+子2人	B. 夫婦+子1人					A÷④	B÷④
	賃貸2DK 中(女) 小(男)	賃貸2DK 小(男)					父+子2人	夫婦+子1人
さいたま市※1	3,200,952	3,201,822	240,000	192,000	104.7	201,024	15.92	15.93
寝屋川市※2	3,289,000	3,275,000					107.0	205,440

※1：最低生計費として連合が試算（2008年9月）

※2：大阪府の推定平均年収に近い自治体を選んで、連合大阪が最低生計費として試算（2008年11月）

※3：都道府県庁所在地

JAMでは組合員の生活実態に関するアンケート調査や家計調査を実施していないので、直接にそれを根拠付ける資料がありません。しかし、連合が最低賃金の取り組みのために、生計費の最低基準として試算している「連合・最低生計費の試算（埼玉県さいたま市版）」（2008年改訂）、同じく最低生計費として連合大阪が試算した「連合大阪リビングウェイジ（寝屋川市）」の年間最低収入に対し、JAMの年齢別最低賃金30歳の月例賃金水準（JAM一人前ミニマム80%水準を消費

者物価指数地域差指数（県庁所在地）で地域別換算したもの）で月数を割り出すと（上表）、ほぼ16ヶ月となり、一時金の固定的支出部分として年間4ヶ月を推計することができます。

QⅦ-4. 一時金の業績リンクに対するJAMの考え方を教えてください

業績リンクといっても二通りの考え方があります。一つは、過去の一時金決定においても業績を無視していたわけではないことから、過去の業績と一時金支給月数との相関関係を明らかにして、今後の業績と一時金との関係式を作り上げる方法。もう一つは、利益を株主、明日への投資、従業員への配分へ三分割して一時金を決定する方法。導入の必要がある場合には、考え方として第一の方法を追求します。

Ⅷ. 時間外割増率の引き上げについて

QⅧ-1. 割増率の引き上げは、時間外労働の短縮に通じないという反論に対しては？

2010年4月1日の施行に向けた、厚生労働省の通達「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（2009年5月29日付基発0529001号）には、「時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであり、特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取組によって抑制されるべきものである。このため、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものである」との記載があります。

割増率の引き上げは、時間外労働の削減に直接結びついていないにしても、法改正の目的として、時間外労働時間の抑制が明記されていること、割増率の引き上げと共に、時間外労働削減に向けた労使の取り組みが期されていることを重視すべきです。

QⅧ-2. 「時間外労働時間」という場合に、休日労働時間はどのように取り扱われているか？

36協定の労基署への届出に掛る時間外労働の上限基準は、厚生労働大臣によって告示されており、例えば、一ヶ月45時間を超える協定内容については、それ以下となるよう、指導の対象になりますが、そこには、法定休日における労働時間は含まれません。

他方、労働安全衛生法に基づく医師の面接指導に掛る「時間外労働時間」は、「週40時間を超える労働時間」（厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」2001年12月）とされており、法定休日労働時間も含んだものとなっています。

JAMの「労働時間に関する指針」では「月45時間を超える所定外労働時間に対する通常残業割増率を50%」としています。その場合の「45時間」には、休日労働時間を含むとしています。

法により異なる「時間外労働」の定義

36協定届出の内容：一日8時間又は週40時間を超える法定休日労働を含まない時間外労働時間
労働安全衛生法：週40時間を超える所定外労働時間（法定休日労働時間を含む）

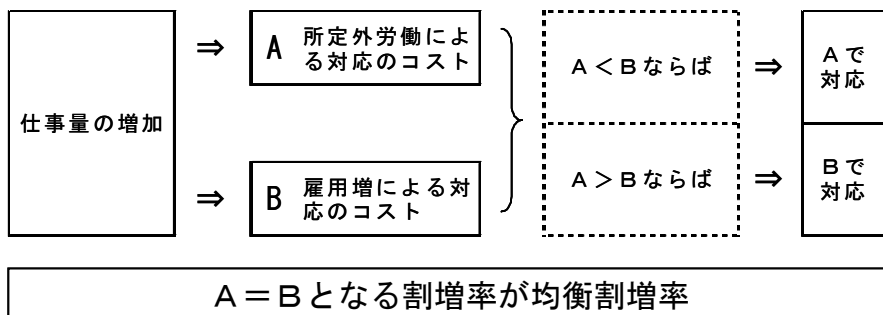
QⅧ-3. 36協定が「月45時間」未満で締結されている場合、通常残業割増率を50%に切り替える時間外上限時間を、実際の36協定の時間枠に置き換えてもよいか？

36協定の上限時間に休日労働時間が含まれている場合は、要求基準を上回る内容となりますが、より良い労働条件の確保を目指す趣旨に照らして、全く問題ありません。しかし、休日労働時間を含まない協定の場合には、休日労働時間を含む所定外労働時間が「月45時間」を超えた場合の規

制を追加するか、改めて休日労働時間を含む上限規制を協定化する必要があります。

QⅧ-4. 均衡割増率とは、どういうものか？

所定外労働時間に対しては時間外割増賃金や休日労働割増賃金を支払う必要がありますが、その費用が雇用の増加に掛る費用と等しくなる割増率を均衡割増率といいます。仕事量の増加への対応として、割増率が均衡割増率を下回っているならば、所定外労働による方が、逆に上回っているならば、雇用を増やす方が、労働費用が安くなるという関係が成り立ちます。こうした雇用と所定外労働の関係を踏まえた時、所定外割増率が均衡割増率を上回る時、その割増率はようやく所定外労働時間の規制要素として実効性を持つということが言えます。このことから、「長時間労働の削減」は同時に雇用の増加を促す要素でもあるという点が重要です。



均衡割増率は、所定内労働時間に掛る労働費用と、所定外労働時間における労働費用の均衡点として求められ、その関係は次のように表わすことができます。

A. 通常の労働時間における労務コスト（時間当たり）

（月例賃金＋月例賃金以外の労働費用）／所定労働時間

＝月例賃金×（1＋X）／所定労働時間 ※X＝月例賃金以外の労働費用／月例賃金

B. 所定外労働時間における労務コスト（時間当たり）

月例賃金×（1＋所定外割増率）／所定労働時間

厚生労働省の試算によれば、2002年の均衡割増率は 52.2% となっています。それとは別の資料（下記の通り）に基づく試算では、2005年の均衡割増率は 56.5% と試算できます。何れにしても、現行の時間外割増率 25%、休日割増率 35%は、均衡割増率に遠く及ばず、日本の低い割増率は、長時間労働の温床になっていると言えます。

均衡割増率の試算例

均衡割増率（%）＝（一時金月割額＋賃金以外の労働費用）／月例賃金×100

（1）賃金以外の労働費用

①現金給与以外の労働費用の現金給与額に対する割合＝23.4%（2005年の状態）

（2006年「就労条件総合調査」・調査産業計）

②一時金月割額＝年間賞与額等 905,200円／12ヶ月

③現金給与総額＝決まって支給する現金給与額＋年間賞与額等／12ヶ月

＝330,800円＋905,200円／12ヶ月

（2005年「賃金構造基本統計調査」・産業計・企業規模計・男女計）

④賃金以外の労働費用＝（330,800円＋905,200円／12ヶ月）×23.4／100

（2）月例賃金→所定内給与額＝302,000円

（2005年「賃金構造基本統計調査」・同上）

（3）均衡割増率：56.5%

（905,200円／12＋（330,800円＋905,200円／12）×23.4／100）／302,000円×100＝56.5%

QⅧー5. 日本の超過労働割増率は国際的に見て低いと言われるが、諸外国の割増率は？

主な諸外国の割増率は右表の通りです（連合資料）。先進諸外国ばかりでなく、アジア諸国でも、超過労働割増率は50～100%である場合が多く、日本の低い割増率は、残業依存体質の温床になっていると言えます

主な諸外国の時間外規制

国名	法定労働時間	上限規制	割増率
日本	1週間40時間	三六協定による	時間外：25% 休日：35%
米国	1週間40時間	公正労働基本法では週40時間以上が時間外労働となる	50%
英国	—	週労働時間の上限は、時間外労働を含めて平均週48時間（17週平均）	労働協約による。時間外50%程度、日曜100%程度が一般的
ドイツ	1日8時間	年60日を限度に、1日10時間まで	労働協約による。時間外40%程度、日曜60%程度が一般的
フランス	1週間35時間	年間130時間まで。例外として、1週48時間、12週で平均42時間まで。1日10時間まで	35～43時間：25% 43時間超：50%
韓国	1週間40時間	時間外労働は週12時間まで	50%

IX. 非正規労働者に対する処遇の改善について

QⅨー1. 非正規労働者の処遇の改善にどのように取り組めばよいか？

方針では、「直雇用の非正規労働者に対する、賃金、安全衛生、育児・介護等の処遇・雇用環境等に関する何らかの改善」をはかるとしてはいますが、同じ職場で働く労働者であるという観点から、当該の労働組合は、非正規労働者の労働条件に関する実態把握をきちんと行うということが、すべての基本です。

組合員でない場合でも、非正規労働者の処遇は、逆に、当該の労働組合が取り上げなければ、問題にされる機会が乏しいという現実を踏まえ、積極的、意識的な取り組みをはかりたいところです。

処遇の改善については、企業内最賃協定による改善を含む、時間額の引き上げが課題となりますが、「底上げ」という観点から、一般労働者よりも高率の引き上げになることを考慮する必要があります。

アジア諸国の超過労働割増率

国名	労働団体名		通常日	休日	祝日
マレーシア	MTUC	法定	50%	100%	200%
		協約	50%	100%	200%
オーストラリア	ACTU	法定	50%	50%-100%	100-200%
		協約	50%	50%-100%	
日本	JTUC	法定	25%以上	35%以上	
		協約	28.50%	37.50%	
インド	HMS	法定	100%		
		協約			
スリランカ	CWC	法定	50%	100%	200%
		協約			
パキスタン	PNFTU	法定	50%	100%	
		協約	50%	100%	
シンガポール	SNTUC	法定	50%	100%	
		協約			
イスラエル	HISTADRUT	法定	25-50%	25-50%	25-50%
		協約	25-100%		
ネパール	NTUC	法定	50%	50%	50%
		協約	50%	50%	50%
ヨルダン	GFJTU	法定	25%	50%	50%
		協約			
モンゴル	CMTU	法定	50%以上	50%以上	100%
		協約			
韓国		法定	50%以上	50%以上	50%以上
		協約	50%	50%-100%	50%-100%

※非正規労働者に対する処遇の改善については、さらに『Guide Book 改正労働者派遣法・改正高年齢者雇用安定法・改正労働契約法の手引き』を参照して下さい。