

## 春闘について考えてみよう!

### 《春闘の3要素》

### パート1

#### 1. 世間相場

《連合(全日本労働組合総連合会)》

連合は、19春闘の基本的な考え方についての1つに、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と打ち出し、ベア2%程度を基準とし、賃金の「上げ幅」だけではなく、産業ごとに給与の金額を具体的に定めて要求する「賃金水準」方式を加えました。

### 他の産別は・・・

#### (自動車)

(トヨタ)・・・ **ベア要求示さず**

定期昇給分や諸手当などを含めて、全組合員平均12,000円

(日産、ホンダ、スズキ、スバル)・・・ **ベア要求3,000円**

#### (電気連合)

**統一ベア要求 3,000円**

#### (NTT)

**年取2%引き上げ(非正規含む)**

### トヨタ自動車労組の19春闘は・・・

今春闘でトヨタ自動車労組はベースアップの公表をやめ、定期昇給に相当する賃金制度維持分や手当などを含めた総額として1万2000円を要求しました。これについて豊田章男社長は「トヨタの回答を見てから、自社の回答を決めるというこれまでの慣習が、それぞれの会社の競争力強化に向けた、労使の真剣な話し合いを阻害しているのではないだろうか、思い悩んだ」と述べています。この間の春闘はトヨタが世間相場となっていました。春闘はそもそも統一闘争・統一要求という形で各産別ごとにたたかいを創ることで相乗効果を高めてきました。しかし、19春闘ではトヨタ自動車労組が非公表とすることで、統一闘争・統一要求という形が変わろうとしています。

また、トヨタ自動車労組はベースアップではなく手当等による総額での要求をしました。ここでベースアップと手当等による一時金との違いを考えてみましょう。ベースアップを1000円勝ちとったとします。この1000円は生涯賃金にずっと反映されますし、上積みされていきます。しかし、手当等の一時金では、手当が下げられたり、なくなったりしてしまうと期末手当等の計算の際に、基本給のみでの計算となってしまうベースアップを勝ちとり続けていくよりも生涯賃金に大きく差が出てしまいます。

春闘において交渉の結果賃金が向上していきますが、その都度の情勢や、他企業の動きなど様々な角度から物事を見ていく必要があります。今回の春闘を通じて世間の情勢や会社の動向に注目し、自分の価値観を高めていくと同時に、これから先も働いていく私たち若い世代から発信していきましょう!!

パート2へ続く・・・