

## 20春闘 事実上のスタート!

日本労働組合総連合会（連合）神津会長と、日本経済団体連合会（経団連）中西会長が会談を行い、2020年の春闘は事実上スタートしました。

会談の中で経団連中西会長からは「春闘のような業種横並びによる集団的賃金交渉は実態に合わなくなってきた」と春闘そのものを否定する意見が出されています。

また、「日本型雇用、(年功序列賃金・終身雇用見直し) などこれまでの賃金・雇用形態を転換すべきとの提言も出されました。

連合神津会長はそのような意見に対し「日本の経済・社会は、少子高齢化、人口減少の影響などがあり、さらに賃金もしぼんできている。」「賃上げは社会全体のうねりとなっていない」「雇用の問題は山積しており、労使での議論が必要」などと反論しています。

私たちも春闘情勢を学び職場から春闘勝利に向けたたたかいを創り出しましょう!



# 20春闘勝利に向け、 職場からたたかいを創り出そう!!



## 賃上げ同意も同床異夢

連合、経団連のトップが会談し、2020年春闘が28日、事実上スタートした。連合は7年連続でベースアップ(ベア)を要求、経団連もベアは選択肢になり得ると応じ、賃上げの勢いを維持したいとの認識は共通する。だが、その在り方を巡っては同床異夢。連合は格差是正を訴え、経団連は日本型雇用の見直しを提起したが、それぞれ思惑に隔たりもあり、今後本格化する交渉は予断を許さない。

「立場の違いはあってもある意味で認識を共有している」。経団連の中西宏明会長は会談後、報道陣に友好ムードを強調した。連合の神津里季生会長も同様の考えを示した。中西氏によると、会談では過去20年、国内で賃金水準が低迷してきたことに双方が同意する場面もあったという。

ただ、基本給を引き上げるベア2%と定期昇給分で計4%

2020年春闘 経団連	労使の主張 連合
賃上げの必要性は認識。一律ではなく、各社の実情に応じ前向きに検討	・月例賃金の引き上げにこだわる ・ベアベースアップ分2%プラス定期昇給相当分2%の計4%程度を要求 ・企業内最低賃金の水準として1100円以上を提示
日本型雇用は時代に合わないケースも増加、見直しが必要	中小や非正規などは正社員以外では日本型雇用が確立していない

### 春闘 事実上スタート

「厚くすることを『適切な手法』と主張。企業ごとに業績のばらつきが大きいとして、春闘のような業種横並びによる集

### 日本型雇用巡り隔たり

談後にあった労使フォーラムでも、コマツの大橋徹二会長が「自社型雇用の仕組みを客社が考える必要がある」と指摘。ITなどのデジタル化で変革が進む業界では、日本型雇用が実情に合わなくなるとの考えを示した。

連合は中小企業や非正規労働者の場合、日本型雇用が確立していないと反論。神津氏は「見直し」ということだけが独り歩きすると、日本がしぼんできたという私の懸念を助長しかねない」とけん制した。

### 連合・経団連 トップ会談

%の賃上げを統一要求する連合に対し、経団連は21日に発表し「経営労働政策特別委員会(経労委)報告」で、賃上げ配分について年功や勤続年数より、業績・成果分を手

一方、連合は春闘で中小・非正規の労働者の賃金を引き上げる格差是正を要求の柱とする。その手法として、毎年政府が改定する最低賃金とは別に、企業ごとに「企業内最低賃金」に関する協定を労使で結ぶことを重視。最低額を設定して時給1100円以上と設定した。

2020年1月29日 東奥日報朝刊