

【7. 個別賃金の取り組みについて】

Q7-1. 個別賃金に取り組む意義は？

経済成長が長期的に続いた時代には、平均賃上げ方式による賃金の積み上げによって、賃金水準の向上が実現されてきました。しかし、90年代に入り、いわゆるゼロ成長時代を迎えると、総額人件費抑制と雇用形態の多様化が謳われ、全体的な賃金上昇の停滞、中小企業における賃金水準の低下、非正規労働者の増大によって、労働者全体に対するマクロ的な配分低下が、内需停滞の新たな要因として問題になっています。

JAMは結成以来、賃金全数調査を基に、個別賃金の絶対額水準による各種の賃金比較が可能な態勢を整え、様々な格差を実態に基づいて是正していく取り組みを進めてきました。個別賃金絶対額を問題にしなければ、どんな格差も是正することは出来ません。賃金改善も賃金制度がない場合の賃金構造維持分の確保も、個別賃金データの把握と分析がすべての基礎であり、標準労働者要求基準やJAM一人前ミニマム基準の活用も含め、個別賃金論に基づく賃金水準絶対額の引き上げが重要となっています。

Q7-2. 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

Q7-3. 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。

Q7-4. 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。

Q7-5. 一人前労働者とはどういう労働者のことを言うのか？

職場の中を見渡せば各人の仕事の違いが目につくはずですが、そうした様々な仕事の中で、一人前労働者について、次のように定義します。

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の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

一人前労働者に到達する勤続年数は、職場や仕事によって異なります。早い場合には3年、さらに5年・7年・10年という場合もあるでしょう。そうした「一人前到達年数」は、職場

ごと、仕事ごとに「もうおまえも一人前だな」という言葉が使われる時期に照合すると考えてよいでしょう。ただし、比較的短い勤続年数で「一人前」となる職場や仕事では、一人前到達年数がそれよりも長い場合と比べて、一人前労働者の賃金水準も低くなる、という関係も踏まえなくてはなりません。

JAMの場合、業種、職種が多様であり、「標準労働者」や「基幹労働者」について、一律的・形式的な規定が通用しません。しかし、「一人前労働者」という概念そのものは、すべての企業と職場に共通するものです。そのイメージは、個々の労使で、個々の実情に応じて確認出来るものであり、個々の賃金体系の中心点として確立していかなければならないものです。

Q7-6. 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% 水準が目安となる。

る。

① 24 万円 × 92% = 220,800 円 要求ベア額：800 円

② 24 万円 × 93% = 223,200 円 要求ベア額：3,200 円

③ 24 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

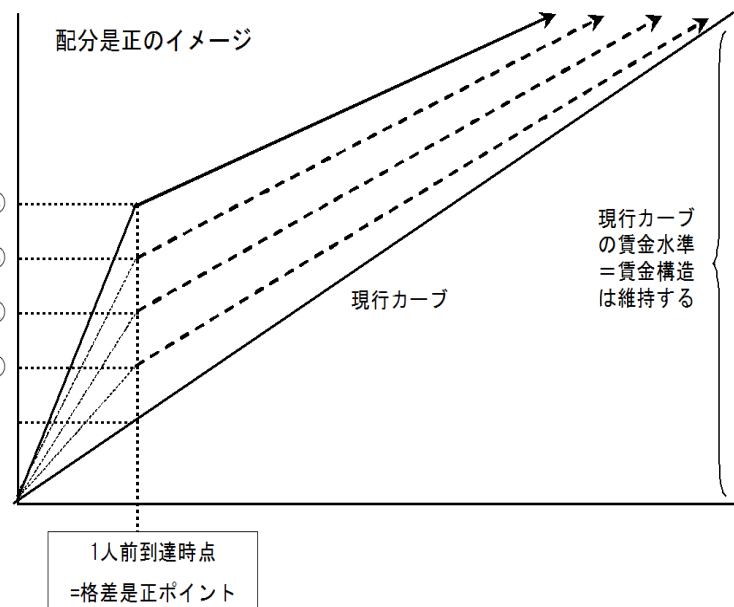
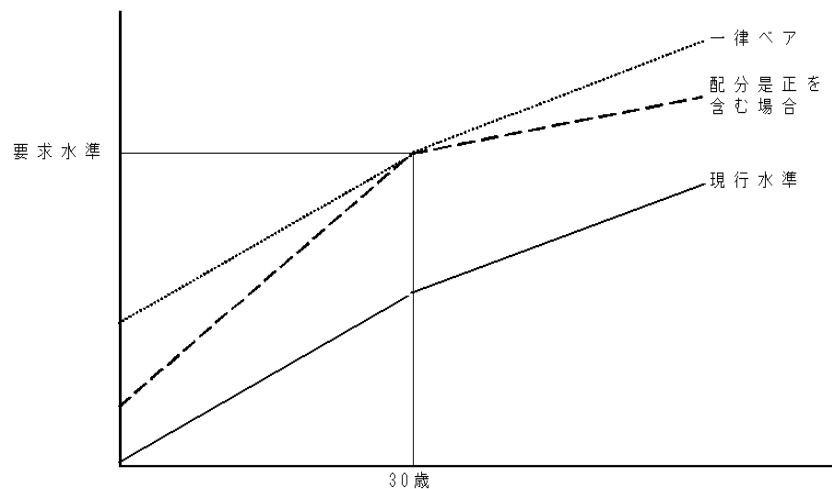
3. 30 歳の要求水準を

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。

Q7-7. 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。

Q7-8. 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。

Q7-9. 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。