



2020年1月27日
第84号

JR東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集 情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



20春闘 横浜地本の組合員 総団結でたたかっていこう！

経団連は1月21日、2020年春闘での経営側の指針となる「経営労働政策特別委員会報告」（経労委報告）を発表しました。経営側は終身雇用や年功序列賃金の見直しなど日本型雇用慣行の変革を目指しています。私たちが求める働き方はどのような働き方なのか、仲間と議論し、横浜地本総団結で20春闘をたたかい抜いていきたいと思います！

賃上げ、成果重視で 経団連、雇用見直し提起

経団連は21日、2020年春闘で経営側の指針となる「経営労働政策特別委員会（経労委）報告」を発表した。経済のデジタル化や国際競争に対応し、年功型賃金と終身雇用を柱とする日本型雇用慣行を見直す必要性を提起。賃上げは前向きな検討が「基本」とし、基本給を底上げするペース

アップ（ベア）も容認したものの、全社員一律に報いる方法だけでなく職務や成果を重視した配分が適切だと記した。

指針は、企業ごとの課題が違つたため、業界横並びの集団的賃金交渉が「実態に合わない」としている。この疑問も示して変革を求めた。世界経済の減速感が続

く中、労組がデフレ脱却の意義や企業間格差の是正要求で足並みをそろえ、賃上げの勢いを保てるかどうか

経労委報告の骨子

- ▶ 賃上げは自社の実情に応じた前向きな検討が基本。ボーナスを含む多様な方法を組み合わせて議論を
- ▶ ベースアップも選択肢となり得る。全社員一律のほか、職務や成果を重視した配分が適切
- ▶ グローバル化やデジタル化に伴う競争で人材獲得が困難に。日本型雇用制度の見直しが必要
- ▶ 業界横並びの集団的賃金交渉は実態に合わない
- ▶ 働きがいを高めるような総合的な処遇改善と賃上げが車の両輪

このうちベアは「選択肢となり得る」と受け入れ姿勢を継続したが、米中貿易摩擦など景気の懸念を背景に、前年報告の「選択肢となる」からやや後退。賃上げの配分は若い世代や中堅層に加え「職務・仕事給、成果・業績給」などに手厚くする方針を例示した。

「賃上げも大事だが、労働条件などの議論を労使でさらに深めていくべきだ」と述べた。

み優秀な人材の獲得が難しくなっていると。中途・通年採用の拡大のほか、人工知能（AI）やデータ解析に携わる人材などを急頭に職務を明確にして専門性を評価する「ジョブ型」雇用の活用を促した。

連合の春闘方針は「月例賃金引き上げ」に偏っている」とけん制。賃上げへの「社会的な期待」を考慮しつつ、ボーナスや諸手当を含む多様な方法を、自社の実情に応じて組み合わせるよう求めた。

指す方針だ。賃見直しの議論が一足飛びに解雇規制の緩和に及ぶことには世論の反発が大きい。経団連の大橋副会長も「今のところは考えていない」と語るが、経団連が目指す終身雇用慣行の見直しや人材の流動化は、企業がリストラしやすい環境の整備につながる側面がある。

経団連が新卒一括採用、終身雇用、年功序列賃金に代表される日本型雇用慣行の見直しに本腰を入れ始めた。人工知能（AI）時代に適した人材の確保などが狙いだ。労働組合側には戸惑いもあり議論は難航必至だ。

▽とんがり人材

「世界と競争していくとき、とんがり人材も入って会社が変わっていかねば、生き残れないんじゃないか」。経団連の大橋副会長（コマツ会長）は21日の記者会見で、経営側の危機感を強調した。2020年春闘への対応指針として同日公表した経営労働政

脱「終身・年功」に本腰

労組に戸惑い、難航必至

テーマ	経労委報告での言及
賃上げ	社会的な期待も考慮しつつ、自社の実情に基
日本型雇用	さまざまな方
労働金	就労実態と待遇の差を注

現実だ。必要な技術を持つ即戦力を国内外から採用するには、日本型とは異なる雇用や賃金体系への改革が不可欠との認識が各産業に広がる。

策特別委員会（経労委）報告は、慣行打破への決意を鮮明にした。

背景にあるのは、AIはじめ経済のデジタル化や国際化といった急速な環境変化に対し、新卒を

従来のやり方では間に合わなくなっているとい

電機業界では、リーグ

導入が相次ぎ、従業員が

でも、ベースアップ（ベ

れば受け入れられないだ

新聞記事：2020年1月22日神奈川新聞紙面より

3月5日横浜地本2020春闘総決起集会に結集しよう！