



17春闘を闘い抜こう！

昨年12月20日、政府は「同一労働同一賃金ガイドライン（指針）案」を示しました。正社員と同じ仕事をする非正規社員の賃金は「同一の支給をしなければならない」と明記し、賞与や通勤費などの支給、慶弔休暇などの福利厚生についても改善を求めよう求めています。しかし、その中身をよく見ると資本に都合の良い内容になっています。

例えば基本賃金、昇給、賞与は「経験・能力、成果などの違い」で差を設けることを認めています。成果主義賃金が拡大する中、能力や業績、成果といった主観的要素で賃金が判断されることとなります。

また、企業への貢献度や企業内での責任に一定の違いがある場合、正社員と非正規社員の支払額に格差をつけることを容認しています。待遇差が職務内容の違いに比べて妥当かど

うかの判断は誰がするのでしょうか。結局、企業が判断するということになります。恣意的に「貢献度が低い」と判断され差別されるケースが数多く出てきます。

正社員と非正規社員の賃金格差は、厚労省（2016年度）の統計で平均63・9%（欧米は80%）、働き盛りの40代後半は約半分という状況です。

今、「どこでも誰でも20万円/月以上、法定最低賃金を1500円/時以上に、今すぐ1000円/時の保障」
2万円以上、7%以上の大幅賃上げを要求し「17けんり春闘」が関わられています。

正社員の賃下げで格差をなくすなどという本末転倒の状態にならないよう17春闘を精一杯闘い抜きましょう。

労働大学企画編集委員 三宅 敏之