

労働総研

クォーターリー

2012年 秋季号 No. 88

特集

職場から賃金闘争の前進へ

賃金闘争の今日的課題——低下する賃金と労働者生活、日本経済

小越洋之助

賃金闘争の現状をどうみるか——連合春闘と全労連春闘

鹿田勝一

要求を幅広く結集する春闘アンケート

中島康浩

「春闘再生」めざして、賃金闘争を職場からどう強化するか

生熊茂実

最賃闘争の現状と課題——人間として生活できる全国一律最賃制を

大木 寿

公契約適正化運動と労働組合の賃金闘争

原富 悟

賃金闘争と国民春闘、歴史から学ぶ

熊谷金道

好評!

労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement
RODO SOKEN Booklet

編集

労働運動総合研究所

⑥ 最低生計費調査と ナショナルミニマム ——健康で文化的な生活保障——

● 最新刊 ●
好評発売中

著者
佛教大学
金澤誠一

発行にあたって
はじめに
第一章 最低生計費調査とは何か
第二章 最低生計費調査の意義
第三章 「基本財」の存在
第四章 最低生計費試算
第五章 最低生計費調査の結果
金制の必要性
最低生計費二覽表



ISBN978-4-7807-0904-9

新刊
地域循環型経済への
挑戦
第一章 貧困と格差を拡大するグローバル循環型経済
第二章 持続可能な地域循環型経済への挑戦
第三章 地域循環型経済振興と労働運動
松丸和夫
吉田敬一
中島康浩 著
5



ISBN978-4-7807-0666-6

フランス、イギリス
働くルールと生活保障の
最新事情
——日本が学ぶことを探す旅
労働総研仏英調査団 編
1



ISBN978-4-7807-0790-8

大震災と日本の
社会保障
被災地から労働・生活・
地域の再建を考える
日野秀逸 著
2



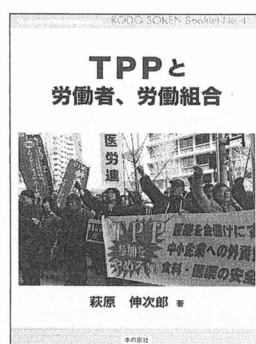
ISBN978-4-7807-0791-5

公契約適正化運動の
すすめ
——発展方向と可能性を探る
伊藤圭一
斎藤寛生 共著
原富 悟
3



ISBN978-4-7807-0792-2

TPPと労働者、
労働組合
TPPを日米財界が仕掛ける「第三の構造改革」
と位置付け、日本の労働者と労働組合にとのよう
な影響を与えるのかについて論じる。
萩原伸次郎 著
4



ISBN978-4-7807-0694-9

●判形：A5判・64頁 ●定価：各600円(税込)
●お求めは、お近くの本屋さんか本の泉社(Tel.03-5800-8494)へ

発行 (株)本の泉社

Issue in autumn 2012 季刊

『労働総研クォーターリー』 No. 88 2012 年 秋季号

目 次

特集

職場から賃金闘争の前進へ

賃金闘争の今日的課題——低下する賃金と労働者生活、日本経済	小越洋之助	2
賃金闘争の現状をどうみるか——連合春闘と全労連春闘	鹿田勝一	13
要求を幅広く結集する春闘アンケート	中島康浩	19
「春闘再生」めざして、賃金闘争を職場からどう強化するか	生熊茂実	23
最賃闘争の現状と課題——人間として生活できる全国一律最賃制を	大木 寿	30
公契約適正化運動と労働組合の賃金闘争	原富 悟	36
賃金闘争と国民春闘、歴史から学ぶ	熊谷金道	42

【労働戦線NOW】

産別大会の焦点と課題

産別統合、春闘、組織拡大、政治課題で論議——連合内にきしみも	青山 悠	48
--------------------------------	------	----

【書評】

黒田兼一・山崎 憲 著『フレキシブル人事の失敗——日本とアメリカの経験』

牧野富夫	54
------	----

編集後記

56

特集**職場から賃金闘争の前進へ****賃金闘争の今日的課題****——低下する賃金と労働者生活、日本経済****小越洋之助****はじめに**

賃金闘争をめぐる状況は、様変わりしている。膨大な非正規労働者群が形成され、正規労働者には成果主義人事＝労務管理が徹底されるなかで、労働者の賃金水準が低下し、賃金体系も大きく変化している。加えて、「国際競争力強化」を口実にした賃金引き下げを合理化するイデオロギー攻撃がふりまかれ、超円高を契機に大企業を中心としたリストラ・海外進出が加速化している。この小論では低下する賃金と労働者生活、日本経済への影響などについて簡略に述べ、今日の情勢で賃金闘争・最低賃金制の闘争の正当性が十分根拠のあることを論じていきたい。

1 賃金をめぐる環境の激変**——「賃金デフレ」の進行****「賃金デフレ」の労働者への影響**

日本の名目賃金は1998年以降から現在に至るまで上がらなくなった。2002年1月から2007年10月までは好景気であったが、この期間でも賃金は上がらない。2008年秋は「リーマンショック」という未曾有の金融危機があり、その後も賃金は継続的に下がっている。

ところが、欧米諸国では、この金融危機後も賃金が上昇している。したがって日本での賃金

の低下原因には何らかの日本の特殊性の要因がある。日本での賃金低下は名目賃金だけでなく、後述する実質賃金の低下でもある。

賃金労働者が生活の糧を得る方法は、みずからの労働能力を時間決めて売買する以外にない。賃金（労働力の価格）の水準が労働力の価値（労働力の再生産を維持する必要生活手段。つまり生計費）を満たさないとすれば、賃金は労働力の価値以下へ低下し、生活破綻、または委縮した窮乏生活に陥る。1000万人を超える年収200万円以下のワーキング・プアはその層であろう。

最近のもう一つの特徴は「中間層」と言われた層の賃金の崩落である。この層は従来、核家族、自動車などの耐久消費財の所有、持ち家住宅など日本の「標準的ライフスタイル」の典型だった。しかし、所定内賃金上昇の崩壊、一時金の変動給化など安定収入が動揺し、ローンが組めないなど、住宅費、養育費・教育費を賄う見通しの不安定化の進行にある。加えて税、各種社会保険料の支出が重く、可処分所得は抑制され貯蓄も不足している。2人以上の世帯で預貯金・株などの金融資産を「保有していない」世帯は1990年代半ばの10.1%から、2011年には28.6%に拡大した（金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」2011年）。最近、

財務省・国土交通省は「住宅ローン減税」拡充（期間 15 年、最大 1000 万円）を検討しているが（「日本経済新聞」2012 年 9 月 1 日）、これは報道されるような消費税増税との関連だけでなく、崩落しつつある「中間層」対策、ひいては金融機関や住宅産業を意識してのことであろう。

日本経済への影響

——内需不振・デフレの連鎖

いま日本経済で問題になっているのは、「デフレ不況」で、その賃金面での表現は「実質賃金低下」によるデフレである。日本経済は経済成長率の停滞、外需依存の構造、国内家計消費需要の不足という状況から脱していない。今日の「デフレ」（正確には「なだらかな物価下落」）を日銀の金融政策の問題に置き換える議論があるが、問題は貨幣供給量の不足などではなく、利潤（剰余価値）の配分の中で賃金部分が切り下げられている（人件費が圧縮されている）事態である。このことこそが、消費の切り詰め・消費不況型の現下の「デフレ」の根本原因（「賃金デフレ」）である。

賃金の低下はとくに内需関連・消費関連の産業・企業の収益を圧迫する。その多くは中小製造業のほか、飲食店、小売業、サービス業などの第三次産業である。廃業となる地場製造業、商店とともに、チェーンをなす飲食店や小売業でも顧客確保のための「バナナのたたき売り」のような「安売り」競争の横行、大手百貨店の地域からのなだれを打った撤退、非正規雇用化やシフト制の再編で人件費を削減する飲食店・サービス業など。そこでは需要不足と過当競争、値上げできない厳しい環境から賃金を再び引き下げる。つまり、賃金下落→家計収入減・消費支出の不振→企業の値下げ競争→物価下落

→企業経営への影響による賃金のさらなる引き下げという「デフレの連鎖」である。そのなかで、民主・自民・公明による「密室談合」による消費税増税法案の可決（2014 年 4 月 8 %、2015 年 10 月 10 %）は家計消費需要を軸とした内需をさらに冷やす最悪のシナリオであり、それを実施させない運動が起こるのも当然である。

他方で、大企業は企業の海外展開（グローバル化）をすさまじい勢いで加速化させている。その主因は新興国需要への期待であるが、内需＝国内消費需要の低下の見通しも背後にある。グローバル化は「底辺に向かっての競争」の組織化であり、日本の労働組合が今後賃金闘争を本格化させなければ、その影響が日本の賃金水準全体に一層マイナスに作用していくと予想される。

財界の賃金戦略とその問題点

筆者は日本が「デフレ不況」から脱却できない理由は、①財界の賃金抑制政策、春闘相場を形成する組合の「労使一体化」、②非正規雇用の増大による正規雇用への賃下げ圧力、③1990 年代後半以降の民営化、金融・企業組織の規制緩和（金融ビッグバン、会社組織の編成替えなどによる人員「合理化」、各種労働規制の緩和とそれによる労使の力関係の大きな変化（労働組合の規制力の後退）があると考えている。ここでは①②についてのみ検討したい。

①はベースアップなしの春闘の継続、として最も重要である。財界（日本経団連）の賃金抑制政策の標語は「国際競争力強化」論であり、「日本の賃金水準の高さ」による「高コスト構造の是正」である。これによって春闘相場への攻撃、系列下請企業の単価引き下げが強行された。だが、「国際競争力」にはさまざまな要因があり、賃金や人件費が一義的ではない。とくに近年の

1ドル80円を切る「超円高」は、輸出競争力を最もマイナスにさせる要因である。その背景には大企業の総額人件費抑制政策による輸出の伸長→貿易黒字の増加→円高の連鎖という恒常的なトレンドの存在、外国為替取引における国際投機資本の動きなどがある。欧州の金融危機（ユーロ安）が結果的に「超円高」に作用している。だが、この「超円高」の前提として日本の大企業・日本政府がアメリカに従属し、通貨の自主的決定権がなく、アメリカの対日要求に絶えず譲歩し円高が誘導されてきたことも看過してはなるまい。

近年のパナソニック、ルネサス、NEC、リコー、ソニー、シャープなど12万人を超える大量のリストラ・人員削減は、労働者の失業、地域での産業の空洞化により、革新的労働組合の抵抗、自治体、住民の激しい批難と不安を惹起させている。日本の電機産業大企業は「円高」を背景に、韓国や台湾企業に技術供与や委託生産を広げ、技術輸出・技術流出により「技術を底抜けに流出させながら、日本企業同士が『仁義なき』バラバラの競争を繰り返し、自社のみの利益追求と短期的な業績向上だけを目指してきた」⁽¹⁾のために、韓国などアジア企業に敗北したとの指摘がある。

「^{ひきし}庇を貸して母屋をとられる」ということわざがあるが、これでは「母屋を貸して母屋を取られる」という状況ではなかったか。また、この10年間の電機産業のリストラにより、多くの日本人技術者が韓国のサムソンなど海外のライバル企業に転身したとも言われる⁽²⁾。今回のリストラでも優秀な技術者の国外流出＝日本の技術の空洞化も懸念されている。

その電機産業は賃金体系の成果主義賃金化を真っ先に導入した産業・企業である。数値化し

た目標管理、短期的な成果基準による主観的査定、それと賃金との連動は「日本的経営」の強みであった労働者間のチームワーク、技能の継承、地道な作業の重視、開発志向精神を自ら崩壊させた。そのことは富士通の先駆的事例で明らかだが、ソニーの元経営陣の一員の成果主義導入の批判もある。総額人件費抑制に固執した思わざるシッペ返しである⁽³⁾。

日本経団連や経済同友会という財界の幹部の近年の発言を聞くと、労働者・国民の話は全くなく、目先の企業利益のことばかりである。社会の変化や趨勢を展望し、従業員・国民を重視する「企業の社会的責任」の認識があるのか、「ものづくり」の長期戦略、投資戦略、人材戦略や経営革新に本気で取り組んでいるのか、などの疑念を抱かせる。それは脱原発反対、原発再稼働推進の頑迷な姿勢だけでも明らかである。

労働組合のベースアップ要求・獲得の意義

財界の賃金抑制戦略と同時に、春闘相場を形成してきた金属産業大企業労働組合の賃金自粛、ベースアップ（ベア）の放棄の影響は、現時点ではもはや許容されない事態である。大企業経営者と一体になったの「自粛」という名での賃金抑制のサポートによって、財界は春闘を「春討」と揶揄し、ベアという用語を死語にさせつつある。じっさい、大企業の賃上げの中身をみると事実上定昇が中心で、近年の成果主義賃金化ではこれすらも査定で企業の自由自在にされる状況にある。賃上げという概念はベアと定昇を含む曖昧な概念であるが、最近の大企業春闘はベア抜き、定期昇給（定昇）が中心で、業績好調の企業があれば、せいぜい一時金（ボーナス）で対応する、という状況になっている。しかし、このような現状であっても、日本の賃金

闘争においてベアは死語にはならないし、なりえないということを以下に展開したい。

第1は、改めて言うまでもないが、ベアと定昇は本質的に違うことである。ベアは労働組合が経営側との団体交渉によって賃金原資を増やすことである。原資が増えるから、これまでの賃金表は役に立たなくなり、賃金表の書き換えとなる。それに対して定昇は現在の賃金表を前提として、個別労働者が1年後一段上位の昇給段階に上がることである。たしかに昇給するから個々の労働者の賃金が多少上がるが、現実には企業内の労働力構成が変化しなければ、その原資は退職と入職で相殺されるから増えない。賃金の相対的に高い中高年労働者が増えれば定昇原資は増えるであろうが、その逆もある。いわゆる「団塊世代」（戦後ベビーブーム期、1947～49年出生世代）は近年大量退職している。これにより、大企業の定昇原資は余裕が出ている。その余裕部分すら取れていないのが現実ではないか。

第2は、ベアによる実質賃金上昇の意義の重

要性である。

図1は厚生労働省による1970年～2010年間の賃金と物価上昇率の推移のグラフである。

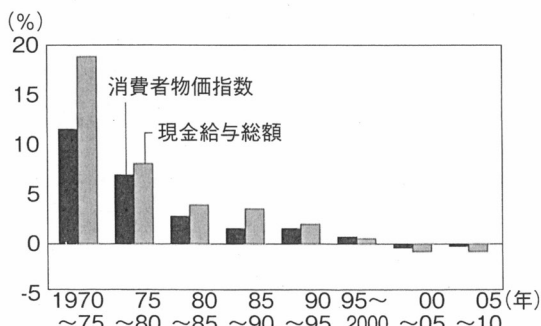
この図における賃金は「現金給与総額」であるからベアだけではないが、この期間の実質賃金の動向、同時に労働組合の規制力の変化（後退）傾向はつかめる。

1970年代前半は「高度成長」の終焉期、狂乱インフレの時代であった。1974年、労働組合運動は現在よりもはるかに力があり高揚していた。インフレ阻止闘争とともに、史上最高の32.9%の賃上げを獲得した。図のように高率の物価上昇率だが、それをさらに超える賃金の増加があり、実質賃金は大きく上昇したといえる（当時の組合は物価上昇分だけでなく「生活向上分」も要求し獲得した）。70年代後半から80年代の「安定成長」期、さらに1990年代前半の時期では賃金の伸びは縮小したものの、消費者物価上昇率を超えていた。ところが1995年以降はこの趨勢が質的に変化し、2000年代には賃金の伸びと物価の伸びが逆転している。これは「デフレ不況期」として物価の下落、賃金のそれ以上の下落、税・社会保険料の増加により、労働者の実質賃金が低下していることを意味する。

繰り返して言うが、定昇とは既存の賃金表の位置が変わるだけである。もし30歳の労働者が31歳になり、定昇部分として賃金が上がっても、ベアなしであれば、ベアがあった以前の30歳の労働者と比較して、現在の30歳の実質賃金が低下していることを意味する。逆に言えば、実質賃金を確保・上昇させるにはベアがなければならない。

日本経団連は「名目賃金の動向が生活水準の低下に直結するような議論は適切ではない」とし、消費者物価下落での実質賃金の上昇で労働

図1 賃金・物価上昇率の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 現金給与総額は事業所規模30人以上、消費者物価指数は総合。

2) 数値は年率換算したもの。

(資料) 厚生労働省編「平成23年版労働経済白書」87ページ。

者の家計に余裕があるかのような欺瞞的な主張をしていた⁽⁴⁾。だが、現実には物価下落があっても、それ以上の賃金下落によって労働者の実質賃金の上昇はない。加えて、正規労働者では税・社会保険料の相次ぐ値上げ（医療・年金保険料の高さなど）で可処分所得が引き下げられている。これは家計からみれば重大であり、今回の消費税増税がそのまま通るとすれば、ベアがなければ可処分所得のさらなる低下は必至である。

最近のベアなし春闘は後の世代を不利益にさせている。若者のなかには高度成長という日本経済が好循環にあったときの「団塊世代」層、あるいは先輩労働者をうらやむものがある。その心情は分からぬでもないが、現在は「労使一体型」の労働組合がベアを獲得しないどころか、要求すらしない構造に転化していること、このことにこそ問題の本質がある。

第3は、ベア獲得の大小は企業内では利潤との対抗関係での賃金の位置（相対賃金）を表示していることである。大企業に蓄積された内部留保は1993年の127.0兆円から2010年には266.2兆円という膨大な規模になっている。この内部留保増大の理由の一つはベアなし春闘である。つまり労働の強度、労働時間、ストレスと対比した賃金の低下（搾取率の上昇）である。大企業は儲けた部分をなぜ本給引き上げに配分しないのか。株主の配当などは二の次で、まずセッセと勤勉に働いた従業員に還元するのが筋であろう。近年の「株主資本主義」では株主配当を優先させ、賃上げでの従業員のインセンティブの強化を軽視している。経営者たちはみずから賞賛してきた「日本的経営」の理念・規範さえも失い、ベアなし、せいぜい定昇どまり、その定昇すら引き下げる動きすらある。きわめて憂慮すべき事態である。

第4は、ベアがないことは大企業の個別分断政策と相まって、春闘が個別企業内化し、賃上げの社会的相場が形成されず、しかも未組織労働者などへの波及効果も失われていることである。

高度成長期では、若年労働力不足やインフレのなかで労働組合が勢ぞろいして高額のベア率を獲得して同率の春闘相場を形成し、それを他産業・未組織労働者に波及させた。各企業間の労務費コストの平準化により、今のような人件費を安くして「抜けがけ的な競争」で出しぬく個別企業の行動の余地を減らすという企業にとってのメリットもあった。

ところが、現在では体力・余力のある企業もベアをおこなわないため、いわゆる「合成の誤謬」（個々人としては合理的な行動であっても、多くの人がその行動を採ることによって、社会全体にとって不都合な結果が生じてくること、の意）により、社会全体において賃金が上がらず、むしろ下がるのが当然であるかのような困った風潮にさえなっている。このなかで、格差や貧困の拡大、財政危機を意図的に利用した「公務員バッシング」により、春闘解体攻撃に連動して公務労働者の賃金も引き下げられている。このマイナスのメカニズムから脱却する必要がある。ベア復活により賃上げの社会的相場形成と波及機能を再建することは日本の労働者階級とともに、国民諸階層への影響にとっても非常に重要である。

なお、最近の近代経済学者も、日本では「貨幣（名目）賃金の下方硬直性」（「下方硬直性」とは労働組合が賃金交渉で賃金を上げていること）があれば、物価の下落は実質賃金の上昇になるが、1997年、1998年以降、この「貨幣賃金の硬直性」は打破され、賃金下落に歯止めがなくなっている、と欧米諸国との違いで説明し

ている。ただしその理由について「労使が雇用の確保を優先して賃下げを許容してきた」⁽⁵⁾ということであるが。

新自由主義者たちはこれからさらに進んで、正社員の解雇規制を緩和せよ、と声高に叫んでいる。しかし、日本の現状は電機のリストラに象徴されるように「雇用維持」というその歯止めも崩され、賃金も雇用も「下方柔軟性」に変質しているのが現実ではないか。次に述べる非正規雇用の増加もその具体的な例証である。

2 非正規雇用の増大と最賃制の役割

非正規労働者の増大とその現状

非正規雇用の増大による正規労働者への賃下げ圧力は現在の「賃金デフレ」の重要要因である。非正規雇用の活用政策は、遺憾ながら財界・大企業がおこなう賃金抑制政策にきわめて有効に機能している。

非正規雇用は1970年代までは一部に限定されていた。その後1980年代から、「産業構造の第三次産業化、サービス経済化」として非正規雇用が増えだし、1990年代になると、これを正社員に代わって恒常的に使用する企業が増大してきた。この増大には1995年5月、日経連(当時、後に経団連と合併)「新時代の『日本的経営』」による「長期蓄積能力型」正社員の限定化と「雇用柔軟型」としての非正規雇用の大量活用政策が決定的な役割を果たした。

財界・大企業はこの非正規を正規職場に配置し、しかも戦力化し、正規と類似の基幹職務にした。このような非正規雇用への置き換え、コストカット政策が「賃金デフレ」の要因の一つである。

一口に非正規雇用といってもたしかに「家計補助的」な就労者もいる。(年収103万円、年

収130万円の範囲でいわゆる「就業調整」する主婦パートなど)。同時に、若者など親がかりのアルバイト、パート形態の非正規労働者もいる。

藤田宏氏は厚生労働省「若年者雇用実態調査」(2009年)を分析し、「新型経営」において若年者・非正規雇用の低所得化、自活できない層の増加を指摘し、その将来の危機を警告している。すなわち、非正規雇用では「自身の収入のみ」で生活している若年労働者は30.3%でしかないこと、非正規・若年労働者の7割は「他の収入」に依拠していること、「親の収入を頼りにしている若年労働者は全体で30.6%(うち正社員28.3%、正社員以外34.8%)」である⁽⁶⁾。

藤田氏がいう「新型経営」とはグローバル経済下での「国際競争力強化」として徹底した総額人件費削減によって「売上が伸びなくても利益が上がる効率経営」をおこなう現在の大企業の意であるが、まさしく日本の大企業のこの資本蓄積行動が中小企業にも波及し、自立できない若者、非正規雇用を増やしているということである。しかし長期間アルバイト・パートで生計を立てる非正規労働者も次第に中高年化してきている。

このような形態の非正規が現行の低額の最低賃金水準か、それに多少色を付けた賃金で働いていることでは、現実の生活の維持にも事欠き、正規労働者の仕事との対比でも不満を抱くのは当然であろう。しかも結婚もできず、少子化・人口減少の歯止めすらできない。アルバイト・パートで働く単身者はその一部がその家族に「パラサイト」することによって生活難が緩和されるものの、かれらもこのような状態を今後続けられないことも自覚している。しかし、みずからの努力だけでは将来展望が開けない。

他方で、非正規労働者の働く労働時間につ

いて、週 40 時間労働以上（つまり正社員と類似の労働時間）働き、仕事の内容も企業の基幹業務を担っているものも少なくない。この層は 2010 年の非正規雇用 1755 万人のうち、521 万人（約 30%）を占める。2002 年から比べて 83 万人増えている（以上のデータは総務省「労働力調査詳細結果」による）。

「生活自立型」にはこのような「フルタイム型非正規」もいるが、他方で就労時間を増やしたいが、シフト制などで一事業所だけでは労働時間が短く生活の単位である月単位の「適正」な賃金を獲得できない層もいる。そのためにダブルワーク、トリプルワークをよぎなくされている人々がいる。母子世帯など一人親世帯はその典型である。

女性パートタイム労働者は「家計補助的就労」「縁辺労働力」などと規定された時代があった。しかし現在ではパート形態でも「生活自立型」が増えている。雇用の不安定と同時に、その賃金は市場賃金の「底辺」を基礎にする時給から出発するため、時給水準自体が低く、長期間働いても昇給もないか、あってもごくわずかでであり、一時金もない。高家賃負担、食べることで精いっぱい、社会保険の加入や「貯蓄」もできず、時間給のため、病気による不労が即賃金低下により生活破壊に直結するという層も増えている。このような人々の権利を擁護するには非正規の正規化、失業保障、非正規雇用を包含する社会保障の改革などの手段が必要だが、賃金問題領域では最賃制の規制、公契約条例、均等待遇政策などがある。

「自己責任」論をいう新自由主義者は、最賃制の意義・役割を否定して「税額控除」の導入や能力開発・教育訓練をおこなえと説教する者もいる⁽⁷⁾。だが消費税だけが法案として可決した

が、「税額控除」はまだ具体的な議論にもなっていない。非正規雇用労働者は生活に追われ、教育訓練を受けるという条件すらない。新自由主義者たちの言う「自助論」「自己責任論」は主張する者以外の「社会的弱者」への自立の前提条件自体を剥奪している。次に展開する最賃制の抜本改革、その大幅引き上げこそが重要である。

現行最低賃金制の問題点と今後の展望

非正規労働者は女性が多いが、男性も増え、その大半は未組織であり、春闘相場の波及効果もない。経営者との個別交渉などは両者の力関係から非常に困難で、現時点で活用できる残された道は最低賃金制（最賃制）の改定のみであると言っても過言ではない。とくに 1990 年代後半以降の構造改革＝規制緩和政策によって格差と貧困が広がり、これに対する政策課題として近年、最賃制の役割が重視されている。その対象の典型が非正規労働者、若者であるが、正規労働者でもその賃金を総労働時間で割ると最賃以下となる層も少なくない。

日本の最賃制は 47 都道府県別に最賃を決めるという先進国に例をみないいまだ遅れた形態にある。また、フランスの最賃は全国一律で、時間額がベースだが月額表示もあるが、日本では月額表示はなく、日額表示は廃止され、現在では時給のみでの決定である。しかもその時給額が著しく低く、その国の最賃の社会的地位を示す平均賃金対比でも国際的に著しく低い水準である。

最近の改定状況を見よう。表 1 は 2012 年度の中央最低賃金審議会（中賃）目安である。

当面の問題の第 1 は、その水準である 2012 年の引き上げ額では、今回の目安では全国加重平均で昨年対比 + 7 円、737 円から 744 円にな

るだけだったが、全労連、地域労連の運動が目安を大きく突破し、地賃レベルでは12円引上げ、全国加重平均では749円とプラス12円に引き上げた。重大なたたかひの成果である。それでも、月額（150時間）換算で11万2356円、年額（1800時間換算）で134万8200円、国が使う月173.8時間で換算しても月13万176円、年額156万2114円である。この金額ではワーキング・プアそのものである。

第2に、中賃の「目安」方式による地域格差縮小機能は薄れている。全国一律最賃制確立闘争への対応として登場した「目安」は地域最賃の「全国的整合性」に配慮するという建前で導入された。だが現時点でみると、最高と最低の地域格差が逆に広がっている。地方最低賃金審議会（地賃）での決定では、Aランク最高の東京は時給850円（目安対比+13円）、最低はDランク652円（+6円島根、+7円高知）で、最高と最低の格差は100対76.70となっている⁽⁸⁾。

第3は、日本の最賃は地域ごとの時間賃率という「労働の価格」の尺度単位のみが存在し、生活の単位である月額の表示がないことと関連して、今回の法改正において、両者の換算方式自体が厚生労働省の裁量に委ねられていることである。

2007年に「最低賃金法の改正」がおこなわれ「労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係わる施策との整合性に配慮するものとする」（第9条3項）が規定された。最賃制の理念は「労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」（労働基準法第1条）であるが、今回の改正の積極面を探せば、憲法第27条（勤労権）と第25条の生存権規定との関連が明確

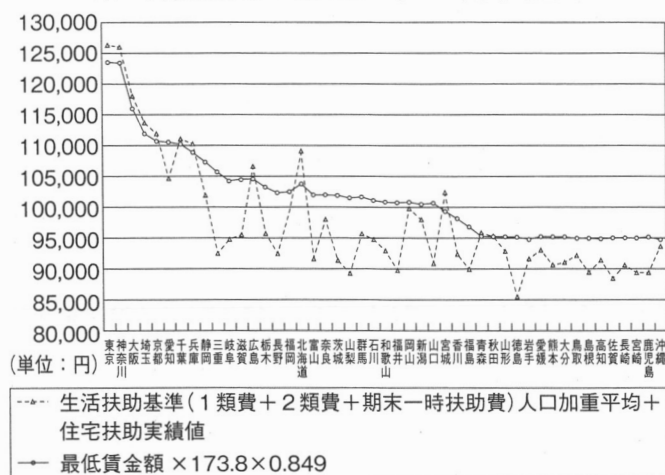
表1 2011年度最低賃金（時給）と生活保護の差額、引き上げの目安

都道府県	2011年度最低賃金	生活保護との差額	12年度の目安
★北海道	705	-30	10～15
★青森	647	-5	4～5
岩手	645	22	4
★宮城	675	-19	7～10
秋田	647	0	4
山形	647	17	4
福島	658	48	4
茨城	692	72	4
栃木	700	51	4
群馬	690	41	4
★埼玉	759	-12	6～12
★千葉	748	-6	5～6
★東京	837	-20	10～20
★神奈川	836	-18	9～18
新潟	683	18	4
富山	692	69	4
石川	687	43	4
福井	684	74	4
山梨	690	83	4
長野	694	67	4
岐阜	707	61	4
静岡	728	38	4
愛知	750	39	5
三重	717	89	4
滋賀	709	60	4
★京都	751	-8	4～8
★大阪	786	-15	8～15
★兵庫	739	-10	5～10
奈良	693	30	4
和歌山	685	54	4
鳥取	646	20	4
島根	646	39	4
岡山	685	9	4
★広島	710	-12	6～12
山口	684	66	4
徳島	647	65	4
香川	667	40	4
愛媛	647	15	4
高知	645	25	4
福岡	695	21	4
佐賀	646	45	4
長崎	646	31	4
熊本	647	31	4
大分	647	29	4
宮崎	646	39	4
鹿児島	647	40	4
沖縄	645	8	4
全国	737	—	7

単位：円

★印は生活保護との逆転現象の生じている都道府県
（資料）「毎日新聞」2012年7月26日付。

図2 生活保護（生活扶助基準《1類費+2類費+期末一時扶助費》+住宅扶助）と最低賃金



- 注1) 生活扶助基準 (1類費+2類費+期末一時扶助費)は12~19歳単身である。
 注2) 生活扶助基準は冬期加算を含めて算出。
 注3) 生活保護のデータは平成22年度、最低賃金のデータは平成23年度のものの。
 注4) 0.849は時間額642円で月173.8時間働いた場合の平成22年度の税・社会保険料を考慮した可処分所得の総所得に対する比率。

になったことであろう。そうではあるが、最賃制の水準は救貧的最低限でなく、「人たるに値する」水準に高めるべきであり、生活保護も「健康で文化的な最低限度」の生活を保障べく高めるべきである。同時に働くことを優先価値とし、勤労の必要経費を考慮すれば、当然両者の水準の関係は最賃制>生活保護である。

図2は中賃が生活保護と最賃の関連について中賃が示した図である。これによれば、生活保護が最賃を上回っている地域は11都道府県(北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、大阪、兵庫、広島)で、生活保護との逆転を解消するために引き上げ額の目安に幅を持たせ、2年以内の解消を審議会内部で労使が合意した、とされる。その後の改定では北海道、宮城、東京、神奈川、大阪、広島の6都道府県は「逆転現象」が続き、青森、埼玉、千葉、京都、兵庫の5府県では改定により最賃が生活保護を上回るか同

水準になる、と報道されている⁽⁹⁾。

現状ですでに「逆転解消」となったとされる地域(大多数は低賃金地域)や上の5府県だけでなく、6都道府県を含めて仮にこの「逆転」が解消したと主張されるならば、その後の最賃引き上げは一体どうなるのか。今後の「目安」が「逆転現象解消」を理屈に、低い最賃水準のままです導されたらたまらない。

神奈川では神奈川労連が原告団を組織し、弁護士団の共同により、時給1000円以上をめざし被告国への提訴に踏み切った。すでにこの裁判を支援する「サーポーター」は千人を超えている。神奈川では今回の最賃改定で時給849円になったが、

1000円以上には遠く及ばない。時給849円で月150時間、年間1800時間労働の換算では月額127,350円、年額152万8200円である。単身者でもどうていまともな生活ができない。この水準で「人たるに値する」や「健康で文化的な最低限度の生活」など実現できるなどありえない。ましてや、北海道、東北など地方では「逆転解消」などと言っても、地域最賃自体が低すぎ、最賃の大都市部との格差は広がり、非正規、若者などの低賃金、ワーキング・プアの状態は全く解消しない。全労連が主張し、スローガンとして世論化にかなり成功してきた「時給1000円以上」への引き上げの要求の価値はますます高まるが、その実現の展望は逆に容易ではなくなる。

関連して問題の第4は、この「最賃裁判」において、最賃と生活保護の整合性に「配慮する」の規定における当局(厚生労働省)の態度である。

最賃裁判では原告側がこの算定方式の「まやかし」に対して対案を提示し、それが争点になりつつあるが、当局は「手続きと裁量権」だけを述べ、原告団の指摘にまともに反論できていない⁽¹⁰⁾。

そのことは、「地域別最低賃金は、地域における労働者の賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならない」（最賃法9条2項）の解釈において、当局が「三原則は、最低賃金の決定にあたっていずれも考慮されるべき重要な要素であって、そのうち何に重点があり、何は二の次というような順位はつけ難い。三つの観点から総合勘案して最低賃金を決定すべきものである」⁽¹¹⁾などと説明していることとも密接な関係がある。

このような解釈は、一体何のために「生活保護との整合性」を条文化したのかという本質的な疑義を抱かせるものである。つまり、最賃制とは労働者の生計費を第一義的に保障させる制度であることを看過し、当局は財界が強調する「事業の支払能力」を埋め込むことに腐心しているとすれば、現在の厚生労働行政の在り方そのものが問われているのである。「最賃裁判」の原告側は最賃決定ではまず第9条3項が前提になると主張している。

全労連は労働総研との共同で、全国各地で最低生計費調査を試み、生計費を基準とした最賃制の要求根拠を積み上げてきた。その結果、現行最賃は低すぎ、ワーキング・プアの解消にはほど遠いこと、全国の各地域で生計費を具体的に算定し、地域間にさしたる格差がないことを立証することとなり、時給1000円以上の全国一律最賃制確立の確信的な根拠となった。今日では全労連の最賃要求は企業内最賃、法定最賃、公契約最賃、さらに世帯形成期にある2人世帯

表2 最低賃金引き上げの経済効果

——時給1000円に引き上げた場合——

効果	単位	値
現金給与総額の増加（全対象労働者）	億円	63,728
内需（家計消費）の増加	億円	45,601
国内生産の増加（生産誘発効果）	億円	77,858
GDPの増加（付加価値誘発効果）	億円	40,734
雇用の増加 ^(注1)	人	410,565
税収増 ^(注2)	億円	7,231
生活保護費の支出減	億円	約3,800
物価上昇	%	0.68

〈参考〉

2010年の内部留保額	兆円	461.0
内部留保に占める必要経費の割合	%	1.43

（注1）「雇用の増加」は、内需の拡大に誘発された生産の増加によってこの人数に相当する仕事量が増えることを意味する。もし、残業等によって労働時間が増えれば、その分雇用は増加しない。

（注2）国税と地方税を合わせた税収である。なお、地方税分は約43%。

総務省「家計調査」、「平成17年産業連関表」

財務省「法人企業統計」、税務関係資料等から作成。

（資料）労働運動総合研究所「最低賃金の引き上げは日本経済再生の第一歩」（2012年5月24日）

最賃の議論へと広がってきている。

労働総研は「最低賃金引き上げは日本経済再生の第一歩」（2012年5月24日）という提言を発表している。表2のように、時給1000円に引き上げた経済効果は、現金給与総額の増加、内需（家計消費）の増加、国内生産・GDPの増加、雇用・税収の増加などいいことづくめである。

最賃引き上げで中小企業経営が苦境になるとの懸念がよく出されるが、この提言では「積極経営の立場に立ち、当面の苦しさはあったにしても、最賃引き上げに賛同し、労働者と力をあわせて、単価引き上げや取引慣行の改善、中小企業支援策などを大企業と政府に対して要求していくべきである」と主張している。この道こそ、「デフレ不況」を脱却し、労働者・国民の所得を豊かにし、日本経済の健全な回復を図る方向であり、展望である⁽¹²⁾。

むすび

本稿では「デフレ不況」の原因としての賃金低下を重視し、ベア重視の賃金闘争と最低賃金制闘争を「賃金デフレ」脱却の課題として位置づけてきた。それは日本経済の家計消費需要の縮減が大きな問題であるとの視点から、現状から脱却する賃金闘争・政策課題として指摘してきた。そのことは同時に現在の財界・大企業が押し進めている賃金抑制政策やグローバル化政策・海外進出による「企業栄えて民減ぶ」の政策批判でもある。

若者、女性などには低い賃金と不安定な雇用で、結婚も世帯形成もできない者が増えている。格差と貧困の拡大にもかかわらず、「自己責任」の風潮がはびこり、労働者は個別分断され、自立できず、「社会的排除」状態にすらある者が増えている。このような人間疎外状況から脱却し、「人間性を認め合うコミュニティ」構築の素地をつくるためにも賃金闘争・最賃制闘争は重要である、と付言したい。

なお、男女平等のための賃金の均等待遇政策も「賃金デフレ」脱却と重要な関係があり、本来は項目を設けて論じるべきであるが、本稿では紙数の関係で遺憾ながら省略した。

それらを含めて、近刊の筆者監修・労働運動総合研究所編『デフレ不況脱却の賃金政策』（新日本出版社刊）を参照していただければ幸いである。

（注）

- （1）坂本雅子「電機・半導体産業で何が起きているか——ものづくりの危機と事業再編の動向」『経済』2012年7月号、96ページ
- （2）「電機・情報ユニオン第2回定期大会議案書」2012年9月、による
- （3）城繁幸『内側から見た富士通「成果主義」の崩壊』2004年、光文社、天外伺朗「成果主義がソニーを破壊した」『文芸春秋』2007年1月号など。
- （4）日本経団連『2012年版経営労働政策委員会報告』

64～65ページ

- （5）例えば池尾和人「実質賃金低下とデフレの連鎖——金融緩和では断ち切れない」『週刊ダイヤモンドデジタルデータフォーカス』2012年7月21日号
- （6）藤田宏『「新型経営」による「雇用・賃金破壊」と内部留保の急膨張』『経済』No.204、2012年9月号60～61ページ
- （7）大竹文雄『競争と公平感——市場経済の本当のメリット』2010年、中公新書、を参照
- （8）この「目安」は1975年の労働四団体統一要求（総評、同盟、中立労連・新産別）、四野党共同法案（社会、共産、公明、民社による）ナショナル・ミニマムとしての全国一律最賃制確立法案への当局側の対応であった。その理屈は全国一律制の考え方にあったとされる「全国的整合性」の考えを取り入れ、中央で地方の最賃決定の前に引き上げ額の「目安」を出すというものであった。当時の労働組合主流は「目安」が地域最賃のランク間の格差の縮小にとって有効であると期待され、総評は地域最賃の最高と最低の地域格差の縮小、Cランク、Dランクの最賃の引き上げで全国一律に向かう方針を示したことがあった。筆者の試算では1990年～2005年は最高と最低の格差は100対85以上の格差を維持していたが、その後は85を割り、2011年には100対77程度と「全国的整合性」は破綻している。
- （9）「しんぶん赤旗」2012年8月24日付。
- （10）主な対立点は①政府が最低賃金（時給）の月額換算において月173.8時間〔2085.7時間÷12〕とし、最賃に課税されるとして、手取りに表示するときの公租公課負担率を0.859としていること。他方で生活保護の方は、生活扶助費（1類費＋2類費＋期末一時扶助＋冬期加算）＋住宅扶助として、生活扶助費の平均値を人口加重平均として計算し、住宅扶助を実績値として計算していること。②批判者の側は、最賃額は月150時間〔年間1800時間〕で算定すること、働いているのだから、勤労経費を付与すること（生活保護には働いたときには「勤労控除」がある）、公租公課負担率は沖縄県を基準としており、大都市の負担率を反映していないこと、生活扶助基準は人口の集積する県庁所在地の数字を選択すべきであり、住宅扶助では各自治体が採用している「特別基準」を採用すべきである、ということになる。

なお、原告団の主張の詳細は下山房雄「神奈川最賃千円裁判傍聴記（6）」『最賃裁判ニュース』<http://kanarou.blog.fc2.com/blog-category-6.html>を参照。

- （11）労働調査会出版局編『最低賃金法の詳解』平成21年、労働調査会46ページ
- （12）なお、表中「生活保護費の支出減」とは、現行生活保護を減らすなどの趣旨ではもちろんない。日本では貧困に陥った人々への最後の手段は生活保護しかない。格差と貧困の拡大で生活保護の必要性はますます増している。

（おごし ようのすけ・労働総研代表理事・国学院大学名誉教授）

賃金闘争の現状をどうみるか

―― 連合春闘と全労連春闘

鹿田 勝一

連合、全労連とも結成から23年、4半世紀近く春闘を展開しているが、運動の課題は山積している。日本のみ長期の賃金デフレが続き、春闘の社会的な影響力は低下している。両センターや多くの産別とも熱気をもって結成した当時と比べ闘争力の後退傾向も指摘されている。

春闘では財界の一貫したベア抑制、定昇見直し攻撃のもとで、連合のベア獲得組合数は要求組合の8%にとどまり、実質的にベアゼロ時代が続く。金属大手の連続ベア放棄のなかで「春闘の危機」との産別の声も聞かれ、連合の内需関連の有志共闘や中小産別などはベア獲得をめざして先行共闘を強める兆しもみられる。

また全労連産別からも統一闘争の弱さ、職場の闘争力の弱さ、政策制度と春闘の関係などで「春闘は瀕死の状態。再生へ真剣な論議」との見解も聞かれる。春闘再生へ職場から賃金闘争と政治闘争の強化は喫緊の課題である。

連合春闘の歴史と賃金問題

賃金闘争の現状では、最大組織の連合（675万人）の動向と運動の弱点が大きく影響せざるをえない。連合春闘で最大の問題は、春闘の原点を逸した組合分業論をとり、「賃金・労働条件は産別責任、連合の調整」「政策制度は連合の責任、産別参加」と、運動を区分していることである。また賃金要求ではJC（金属労協）の「経済整合性」（生産性賃金論）の影響を受け、生活より企業成長優先を色濃く反映している。

春闘は欧米の産別労使交渉と異なり、労働条件改善へ企業別組合の弱点克服へ産別統一闘争とナショナルセンターを軸とする全国的な共闘方式である。産別自決や組合分業論では、賃上げ、時短闘争などでナショナルセンターの責任はどうなるのか、連合内で結成以来、くすぶり続けている問題である。旧総評、旧同盟と異なり、春闘でナショナルセンターの指導性の否定はJCの主張でもある。

運動の弱点をもった連合春闘の軌跡を検証すると次のようになる。①労働戦線再編で連合結成2年目の91年から連続5年の前年マイナスは春闘ワースト記録、②93春闘からベアより定昇中心春闘に転落、③ベア要求を02年から4年間で連続放棄したのも春闘史で異常事態、④春闘3本柱の「賃金・雇用・時短」とも成果は不十分、⑤たたかい方もJCパターンの「ストなし・一発回答」が波及。93年に私鉄、金属、ゼンセンなど9単産7万8000人（1.5%）がストを実施したが、その後は連合のスト統計もないありさまだ。

連合のシンクタンクである連合総研も警鐘を乱打し、01年には「過少賃上げの持続はデフレ・リスクを増幅させる」と警告した。あれから10年後の今なお長期の賃金デフレが続いている。

不発に終わった連合の春闘再構築論

連合は春闘で労使の分配のゆがみが社会問題となり、その是正が労働運動の大きな課題とな

るなかで、95年から2004年にかけて春闘再構築論にチャレンジしたことがある。論点は春闘相場の形成・波及にかかわるパターンセッター見直し論である。賃金闘争では春闘開始以前の1954年春に総評の高野実事務局長がデフレ不況打開へ「春闘で力のある組合のイニシアティブ」のもとに全国的統一要求と統一賃金闘争を呼びかけた。春闘スタートの55年に総評の太田薫副議長が5単産から8単産共闘を結成し、合化、炭労、私鉄など先行パターンセッター産別が形成した高い賃上げ水準を「春闘相場」として労働界に波及させた。

一方、日経連は70年代からの国労、私鉄など交運ゼネストを背景とする春闘高額相場に危機を感じ、75春闘で「パターンセッターの再検討」を提唱。賃金抑制のガイドライン設定と鉄鋼を軸とする政官労使一体で「春闘相場」を「相場管理」として逆用し、春闘を「賃上げ機能」から「賃金抑制の下方平準化」に変質させた。その後もJ C主導で賃下げ相場の波及が続いた。

連合のパターンセッター見直し論は、経営側の賃金引き下げ攻撃と春闘相場にマイナス影響を与える金属大手のパターンセッターの見直しを提起。好業績でパワーのあるグループの先行相場の形成波及と、「産別統一闘争とナショナルセンターの役割」「ストを背景とする闘いと組織拡大」などである。しかし「管理春闘」下でJ Cに先行する勇気ある産別労使はなく、連合運動の強化にもかかわる春闘改革論はその後、十分にいかされないまま、停滞が続いている。

成果配分で株主配当、役員賞与の倍増に対し、従業員の人件費がマイナスに転落するなかで、連合は「労働運動の危機」として外需依存から内需主導経済へ向け、07年に「最大の景気対策は雇用確保と賃上げ」として、ベアを復活させ

たこともある。しかし現在は統一ベアを見送り、連合全体の求心力に欠けた春闘となっている。

連合春闘二極化、J Cはベア放棄

連合春闘は輸出主導の金属大手産別と、内需・中小産別で亀裂がみられるが、最近の春闘では二極化がめだつ。自動車、電機などJ Cは円高、産業空洞化など産業企業危機の防衛を理由にベアを放棄し、非社会性が目立つ。ここ数年は産別自決が解体して単組自決となり、しかも中小の賃上げに傾斜しているのが特徴である。

春闘相場に大きな影響を与える自動車のトヨタはベアを放棄し、定昇のみの7300円程度。問題は定昇を確保しても基幹労働者の個別賃金は11年では35万330円から34万8320円へ2010円低下している。

電機も連続してベアを放棄し、賃金カーブ（定昇）維持のみ。パナソニック30歳32万9300円、日立30万9500円などは5～3年も賃金を凍結し、賃金表内の査定昇給のみだ。賃金水準も2000年から大卒、高卒とも低下し、春闘後も賃金カットやリストラなど単組自決で厳しい。一方、初めて中堅中小労組協議会（111組合）を設置し、賃金歪み是正11組合、格差是正23組合で成果をあげている。

ベアを放棄しながら電機は「賃上げに閉塞感」とし、今後はベア放棄でも賃金体系維持などミニマムを産別統一闘争とし、その他、退職金などを単組自決に区分する。懸念されるのは大手のベア放棄の容認と産別統一闘争の空洞化だ。

基幹労連は「企業生きのび優先」として、12春闘では03年の産別統合後初めて産別分散化春闘となった。鉄鋼は4年連続ベア放棄（定昇3700円）し、子育て支援を要求。造船は定昇6000円+3500円を要求したが、労使関係で異

例の「ベア・ゼロ回答」となり、中小賃上げは壊滅した。大手の社会的責任が問われている。

J Cは13春闘から、国際産別組織の解体統合で化学なども含む「インダストリアル」のJ C M (メタル) 春闘を展開するが、ベア放棄の方向であり、春闘への悪影響も懸念される。

内需・中小産別はベア獲得へ多角的共闘

連合の内需関連産別や中小産別は毎年、賃上げを掲げ、産別統一闘争と共闘を重視している。要求は賃金カーブ (定昇) と賃金改善1%以上、7000～10000円前後で、各産別ともJ C回答より先行ベアの獲得をめざしている。

U Iゼンセン、J A M、全国一般などの中小産別は04年に中小共闘を結成した。金属大手の回答に左右されない春闘と、03年に連合評価委員会が提起した「大企業中心の連合運動の是正」を生かして結成されたのが特徴である。定昇制度が整備されていない中小では、要求しないと賃下げになるため、連合がベア要求を放棄しても、中小共闘は毎年要求。12春闘では産別・地方で3136組合が結集し、妥結基準を設定し、下請構造の是正などの運動を展開している。

07年には、金属大手のベア放棄などJ C共闘を中心とした賃金決定システムから脱皮するため内需関連産別の新共闘として有志共闘が発足した。U IゼンセンやJ A M、フード連合、J S D、J E C、紙パ連合など6産別でスタートし、その後、セラミックス労連、自治労全国一般が参加し、規模は8産別約170万人。J C大手がベア総崩れとなった09春闘に次ぎ12春闘でもJ C回答の前日、連合会長として初めて64組合の平均妥結5109円、ベア628円を記者発表し、先行5共闘318組合のベアを含む回答を初めてボードで公表、会見をおこなった。

J C春闘に対抗しては、かつて86年にも私鉄など内需関連23産別で三次産業共闘を結成したが、鉄鋼から「闇汁共闘」と批判され、短命に終わった歴史がある。今回の有志共闘は連合が結成に関与し、J Cも先行回答を公認した。ゼンセンなどは金属大手に対して「要求しないなら後ろにまわってもらいたい」と公言し、J Cの力の低下も指摘されている。産別でもゼンセンはJ C先行単組共闘として中核組合約48組合を設置、J A Mは先行共闘26組合、フード連合も業種リード役を設置している。

連合もJ C回答前段に有志共闘が賃金改善回答を引き出し、全体の交渉の後押しを図ったと、有志共闘の効果を評価している。

その他、09年には金属、化学、流通、公益、交通など5共闘連絡会議を結成し、横断的な賃金水準の形成もめざしている。非正規でも均等・均衡待遇へパート、派遣など「有期契約共闘・非正規共闘」も設置している。

一方、各経営側はJ C先行ベア単組への抑制を強めており、企業別組合の弱点克服と産別、連合を含め先行組合の支援体制が問われている。

今後の春闘のあり方検討へ

連合は13春闘へ向け「今後、マクロ分配構造の是正など連合の役割・責任の強化へ、中期的なあり方を含め連合の役割、産別・単組の役割を改めて調整する」との検討課題を提起した。

大企業では電機などで雇用問題が深刻化し、連合は統一ベアでなく、底上げ重視の方向だ。同時に春闘の危機が深まるなかで、賃金改善をめざす有志共闘、中小共闘、5共闘の強化へ連合の役割、責任の強化も要望されている。

賃金闘争にかかわって連合は大手の賃金実態の公開と水準を重視。職種別賃金として金属、

交通など5共闘で銘柄78職種（例えば30歳・金融32万3900円、薬業32万5000円、私鉄バス35歳19万4900円など）を設定した。また中小支援へ5共闘427組合の賃金水準と定昇トヨタ7300円などを情報開示。地方47都道府県に地域共闘を設置し、ポイント賃金とミニマム水準も設定している。

分配の歪み是正では、海外利益を含む大企業の内部留保の還元や賃金、雇用など生産性3原則の破綻の検証も大きな課題となる。

財界は「構造改革春闘」のもとに、企業別の自社型賃金決定と「労使パートナーシップ対話」のもとに春闘の統一闘争の解体と春闘の個別分散化、組合変質をすすめている。その打開へ連合が自社型の産別・単組自決とするのか、ナショナルセンターの調整・指導力を強め、統一闘争と共闘を強めるのかどうか問われている。

原点踏まえた全労連春闘

全労連（114万人）は結成から一貫して、連合と異なり、春闘の原点を踏まえて「賃上げの統一目標設定はナショナルセンターの社会的使命」として、「毎年」「賃上げ」「産別統一スト」「横断的回答・社会的横断化」「国民要求」を掲げている。とりわけ経団連が03年に、ストを背景にした横断的な闘う「春闘終焉」を提起したときには、春闘の原点擁護へ強く反論した。

春闘の発展方向としても「企業別労働組合の弱点の克服を重視し、職場を基礎にした産業別統一闘争の前進と地域闘争の強化に努め、全国的な統一闘争を組織する。経済闘争と政治闘争を正しく結合した運動をすすめ……全労連に加盟していない労働組合との共同闘争の前進と……国民的要求課題実現の共同の闘い、制度政策課題の実現へ政府・経営者・経済団体などと

の交渉を重視する」（行動綱領）と規定している。

全労連春闘を連合春闘と対比すると次のような差異があげられる。①春闘で労働条件改善を産別責任とする連合に対し、全労連はナショナルセンターとして調整指導、②大企業のリストラ反対、内部留保還元を含む大企業の民主的規制のたたかいを重視、③官民一体の全国統一行動ストや産別と地方一体で地域春闘を展開、④最賃1000円でリード役となり、非正規の均等待遇、正社員化などの運動を展開、⑤政策で参加・協議方式をとる連合に対し、全労連は大衆運動型の国民運動を展開、⑥年金、医療、労働法制など国民要求ストの継承、⑦脱原発、消費増税反対、TPP参加反対など国民諸階層との一点共同と多角的重層的共同への展望などである。

賃金課題で全労連と連合との比較検討

全労連の春闘23年は、財界の春闘つぶしとたたかいながらも、連合と金属大手の賃金自粛路線と低額相場の波及を受けざるをえない。

要求水準を検証すると、連合は結成当初、定昇と物価、実質経済成長率を踏まえ、統一ベア2万円以上、8%前後を要求していた。その後、「成熟社会論」や非正規増加など労働市場の構造変化による賃金底上げ論、「春闘相場の波及力低下」などを理由に、01年から純ベア1%、賃金カーブ維持（ベアゼロ）、11年から賃金頂点（97年）復元1%などを掲げている。

妥結水準も連合は当初、1万4000円台、5%台を獲得していたが、その後、低下し続け、12年には4902円、1.72%に低下し、定昇を除いた賃上げは200円程度と、下降平準化している。

全労連などの要求は結成当初、旧総評や統一労組懇春闘を反映して平均3万5000円以上を掲げていたが、その後、要求議論を経ながら

2000年から「底上げ目標、1万5000円、平均要求は産別確立」に変更。03年から1万円となり、現在は誰でも時間額100円以上、月1万円以上となっている。春闘アンケートも98春闘の「総対話と共同」運動では連合組合員を含め72万3000人以上と最高を記録したが、その後、12年には26万1775人に減っている。

連合との妥結比較でも、結成当初の全労連春闘は1万7000円台で連合水準を3300円程度上回っていたが、23年後の12年では全労連などは5448円で連合比546円となり、連合の妥結水準に引きずられる傾向もみられる。非正規増加による賃金への影響は連合も同様であり、さらに低下要因としては中小経営の厳しさ、官公労の賃下げ攻撃、マスコミ関係の賃金抑制、定昇の高低なども指摘されている。

賃金構造では、非正規増による平均賃金の低下だけでなく、正規の個別賃金カーブが低下し、賃金水準は20年前の水準に下落。日本のみ長期に賃金低下が進み、大企業の内部留保は増大している。改めて財界の賃金抑制や大企業とのたたかい、生計費と底上げ、賃金制度と闘争体制、産業構造、労働市場の変化、最賃と公契約、公務員賃金攻撃、労働条件の波及など、結成23年の春闘総括と展望確立も求められている。

春闘進捗比較での検討課題

春闘の闘争体制でも検討課題は多い。要求提出組合は全労連など調査3819組合のうち、03年の80%をピークに、12年は70%に低下し、回答引き出しも72%である。賃上げ獲得はベア80組合、平均賃上げ獲得1508組合などである。一方、連合は調査組合1万530組合のうち、要求提出は75%で賃金改善獲得は570組合(8%)にとどまり、状況不明が43%と流れ解散が多い。

一方、規模別中小調査では妥結は74%とねばっている。

春闘ストでは、連合はストなし春闘となり、スト技術を知らない組合幹部が大半を占め、深刻だ。他方、全労連などはスト権確立は60%前後で推移している。しかしスト実施は03年の32%を最高に、低下傾向をたどり、12春闘は経済闘争と消費増税など国民春闘のチャンスだったが、9%と一昨年の15%より低下している。

春闘ヤマ場のストを含む全国統一行動も「総対話と共同」を掲げた96春闘の38単産47地方の70万人を最高に、その後、約30万人となり、05年からは20万人規模にとどまっており、産別、地方で大きなバラツキもみられる。政策実現の国民春闘ストも、04年4・15の年金ストに32単産・47地方の100万人参加したのが最高である。

春闘総括では、政治課題で消費増税、原発ゼロなどで共同は前進したとしつつ、「行動参加者を十分に組織できず、共闘にも影響する問題であり、主体的で機動的な行動配置と対応から議論が必要」と検討課題を提起している。

労働戦線の再編統一で春闘の積極的戦闘的な伝統の承継発展を掲げ、戦闘力のある組合の結集体として結成された全労連の「職場を含めた具体的な産別統一闘争の強化」は大きな課題である。労働界全体でも大闘争を組織する力が低下し、春闘大規模集会や国会行動も減少。脱原発の市民20万人官邸前行動との検討も必要だ。

攻めの全労連・国民春闘共闘の強化拡大を賃金闘争と政策闘争に警戒信号が点滅するなかで春闘の再生は大きな課題となっている。

全労連などは春闘強化へ官民、産別、地方の総結集と統一闘争の強化へ向け、「全員参加・

結集をめざす統一行動」「すべての地区労連での春闘討論集会と産別結集、地域総行動」「過去最高規模（72万人以上）の要求アンケート集約」などを提起し、50万人行動で「目に見え、音に聞こえる春闘」をめざしている。また次世代の活動家の育成も重視している。

焦点の職場からの賃金闘争では、連合の有力産別幹部も「ベア要求しないと、交渉の仕方を知らない単組の役員が増え、職場の賃金実態もわからなくなった」「最近、職場の交渉力が弱まり、どちらが経営者かわからないような単組役員も増えてきた」「もう賃上げは期待できないとの声もある」との危機感も聞かれる。

全労連など春闘共闘でも要求書の書き方、妥結の方法などの学習会が好評とも聞く。改めて「要求提出は春闘の出発点であり、労使関係構築の基礎」のもとに、生活と労働実態をふえまた職場からの総対話と春闘再生へ打って出る組合役員の構えが問われている。

賃金闘争の前進では、トヨタ、電機など連合・大企業労組のベア放棄路線の社会的批判も重要となっている。財界が狙う春闘相場の資本からの形成阻止に連動する課題である。連合の有志共闘や中小もトヨタなど大手組合のベア放棄に対し「賃上げでピンの蓋」「下請単価の是正」などを強め、大企業の社会的責任を問う取り組みは共通課題となっている。全労連は「大企業労組の多くが賃金要求で企業の補完物になっており、賃金抑制に反撃する本格的な運動を」と提起し、大企業の内部留保の還元を掲げ、大企業要請などを実施。98年には「大企業労働者との交流全国集会」を開催し、2万組合訪問など連合系組合員を含む総対話・共同アンケートも取り組まれている。

大手では電機懇の12春闘アンケートは平均

3万6455円を占め、約13万人におよぶ大規模リストラに対しても反対の運動を展開し、電機・情報ユニオンへの相談も増えている。私鉄連帯する会は春闘討論集会を開き、内部留保の賃金還元を求め、組合幹部を訪問激励している。

産別と地方組織で構成する全労連は、地域経済ともかかわり、雇用、最賃、公契約適正化運動など全国闘争を「面」で闘う地域春闘も重要であり、「外にでる産別が少なくなった」といわれるなかで地方と産別の連携強化が課題だ。

官公労の賃金闘争でも連合が賃下げを政府に要求する異常事態のもとで、労働基本権の回復を掲げつつ、賃下げ違憲裁判などのたたかいは全労連官公労の影響拡大にも連動している。

労働界に影響を与える賃金政策と運動を

全体の賃金闘争では、春闘のもっていた「相場形成能力の復活」（労働総研賃金提言）も重要課題となる。「相場形成力をもつ組合がない」ということでなく、働くものを構造的に代表するナショナルセンターとして労働界に影響を与える賃金政策と運動論の構築が求められる。春闘相場の形成波及では組織拡大も重要課題だ。

政策闘争と賃金闘争の結合でも消費増税10%で年収500万円では16万円の負担増と試算され、推進する連合でも職場との矛盾を深めている。

全労連の攻めどきであり、中立産別、全労協などを含む春闘の共同戦線の拡大も重要課題だ。世界でも長期の賃金低下が続いているのは日本のみであり、欧州では反緊縮の潮流変化もみられる。政治変動期の春闘。1000万人が参加する大規模闘争で、経済、社会、政治の改革へ欧州のような闘争が期待されている。

（しかた かついち・会員・ジャーナリスト）

要求を幅広く結集する 春闘アンケート

中島 康浩

全労連・春闘共闘が毎年秋に取り組んでいる「働くみんなの要求アンケート」への結集は、このところ30万人を切り、12春闘では26万1775人であった。98春闘時の72万余人と比べると大きく後退している。全労連では12春闘を前に、調査担当者会議を継続開催して取り組み強化を確認しあったが、前年比▲6693人という結果に終わった。

この間の春闘総括論議のなかでも、労働者の生活防衛だけでなく、デフレ脱却や消費税以外の財源確保をめぐつても、賃金引き上げの必要性が強調されている。そのためには、賃金闘争の中核をなす「全員参加の春闘」が必要であり、アンケート活動はその第一歩と位置付けられてきた。本稿では、改めて春闘アンケート活動の意義や問題点を整理してみたい。

1 アンケートの歴史と今日的意義

春闘アンケートの歴史は1970年代後半まで遡る。当時の春闘は、総評と中立労連を中心とした「春闘共闘」が指導的役割を果たしていた。統一ストを背景に、2万円、3万円（30%台）の賃上げを勝ち取った73～74年の春闘高揚期を経て、財界・大企業が春闘抑え込みのために、労組の変質・弱体化を強める攻撃が続き、「労使協調」路線が主流になっていった。こうしたなかで、当時の総評内にあって「春闘再構築」を願う単産も多く、日本医労協が「組合員の要求アンケートを大々的に集めて総反撃しよう」

と提案し、私鉄総連などが賛成して、78年に初めて春闘アンケートが実施された。100万人を超える集約となり、翌79年にも実施されたが、1980年の「社公合意」を契機に総評の右傾化がすすみ、アンケート活動も途絶えてしまった。

この流れを引き継ぎ、全国全産業規模で「春闘アンケート」を復活実施したのは、83年春闘を前に闘争強化を打ち出した統一労組懇である。50万人規模を集計して、「3万円」要求の根拠とするとともに、大企業での要求自粛や低額一発回答を批判してきた。実施方法やアンケートの統一項目（①暮らし向き、②要求額、③重視する制度要求）をめぐつても、毎年議論を重ねて改善をはかってきた。その後、全労連結成、正規労働者の非正規化など労働運動の変遷や、OA・IT化の影響を受けながらも、今日まで30年も続いているのが実態である。

このような歴史を振り返ると、春闘アンケートの意義は、①「春闘再構築」（春闘再生）のために、「組合員の要求アンケートを大々的に集めて総反撃しよう」ということが出発点であること、②組合員がアンケート用紙に記入する行為は、「全員参加の春闘」への第一歩であり、みんなが発言しあう職場討議の重要な素材になること、③春闘が始まれば、経営側への要求説明の中心をなす貴重な資料となることである。また、「重視する制度要求」の集中度は労働者が何を求めているのかを判断する材料であり、国民的な共同づくりの必要性を示すもの（後

述)になることも指摘したい。

2 アンケート集約数と賃上げ額との関連性

全労連を結成し23年が経過した。この間、毎年取りくんできた春闘アンケートの集約数と統一要求目標(2003年からは「だれでも」要求)、賃上げ結果(加重平均)を一覧表(別表参照)にまとめ、その関連性を検討してみた。

結論からいうと、統一要求目標とアンケート集約数には一定の関連性が表れている。つまり、すべての労働者を対象とした統一要求目標として「3万5000円以上」を掲げていた1998年までは、右肩上がりで集約数が増えつづけていた。とりわけ、98春闘で72.3万人と大きく

前進した背景には、当時の運動方針で労働法制改悪阻止のために「総対話と共同」を掲げたことが反映した。ところが、労働法制の改悪が強行され、パートや派遣など非正規労働者の割合が急増した1999年ごろから統一要求の見直し論議がはじまり、正規労働者中心の「大幅賃上げ要求」が職場になじまなくなって、非正規労働者も視野に「誰でも月額〇万円、時間額〇〇円」と改めた頃から、順次、集約数は減少に転じ、リーマンショック直後の2010年春闘では過去最低の23.4万人にまで低下してしまった。

この経過からの教訓は、①正規の組合員数の減少が集約数に大きく影響していること、②増えつづける非正規の組織化が間に合わず、集約数に反映されていないことである。

春闘アンケートと要求目標、賃上げ結果

(1990年～2012年 / 全労連・国民春闘共闘)

春闘年 (年)	アンケート 集約数(人)	要求目標 (円以上)	月額要求 (円以上)	時間要求 (円以上)	賃上げ額 (加重)	
					(円)	(%)
1990	395,897	35,000	—	—	17,385	6.57
1991	424,266	35,000	—	—	17,562	6.40
1992	428,482	35,000	—	—	16,934	5.93
1993	462,670	35,000	—	—	13,512	4.64
1994	427,288	35,000	—	—	11,429	3.82
1995	464,223	35,000	—	—	10,881	3.57
1996	487,161	35,000	—	—	10,795	3.49
1997	640,329	35,000	—	—	10,849	3.40
1998	723,227	35,000	20,000	—	9,498	2.89
1999	601,872	35,000	15,000	100	7,813	2.44
2000	526,377	大幅賃上げ	15,000	100	7,547	2.26
2001	506,103	大幅賃上げ	15,000	100	7,651	2.26
2002	462,173	大幅賃上げ	15,000	T1,000	7,126	2.01
2003	322,002	—	10,000	50	6,470	1.94
2004	338,931	—	10,000	50	5,866	1.86
2005	329,672	—	10,000	50	6,298	1.96
2006	280,522	—	10,000	100	6,331	1.87
2007	288,024	—	10,000	100	6,720	2.00
2008	274,860	—	10,000	100	6,720	2.08
2009	259,400	—	10,000	100	5,926	1.94
2010	234,046	—	10,000	100	5,771	1.89
2011	268,468	—	10,000	100	5,610	1.87
2012	261,775	—	10,000	100	5,448	1.86

(注) ① 2002年の時給要求「T1,000」は、到達時間額1000円以上である。

② 2003年からの月額要求・時間要求とも「だれでも月額、時間額」としている。

資料：国民春闘共闘委員会発行の「春闘総括資料集」各年版より作成

つぎに、集約数と賃上げ結果との関連性についてであるが、ストレートな関連性はないようである。つまり、1990年から98年までは集約数が増加し続けているのに対して、賃上げ結果(加重平均)は低減し続けている。また、99年以降の集約数の低下傾向のもとでも、2007年と翌08年には賃上げ回復を達成している。

この間、要求額の集中度を見ると、1990年代には、3万円、5万円に集中していたが、2000年代になると3万円、2万円になり、最近では1万円、3万円に集中するようになってきた。並行して、平均要求額も低

下傾向が続いている。12年春闘では、単産ごとの単純平均が2万6103円、一人当たりの加重平均が2万1215円へと下がり、スト権確立目安の2/3ラインが1万5102円、誰でもカバーする9割ラインでは5266円という状況である。

また、全労連が統一要求目標を示さなくなったことから、賃上げ要求額の設定は「誰でも」要求を基準に産別自決になっている。各単産では、改めてアンケート結果の数値が重要視されており、12年春闘でも3万5000円以上を要求する単産もあれば、誰でも月額1万円以上の単産などさまざまであった。但し、要求額の高低と回答・妥結額との関連性は認められなかった。

これらのことから、全労連・国民春闘共闘の賃上げ結果（平均額）は、製造業よりもサービス業の単産が多く、しかも中小企業が中心であることもあって、アンケート集約数よりも日本経済の好不況や、ストライキ件数が影響していることがわかる。また、日本経団連の春闘対策（「経労委報告」の内容）、連合の春闘方針からの悪影響も直接、間接に受けている。

アンケートの集約数が直接的に賃上げ結果に反映しないからと言って、この活動を軽視するのは間違いである。それは、前述したような歴史的な意義や目的があるからである。全労連は、連合に比べて小数のナショナルセンターであるが、「要求の多数派をめざす」という、結成時の意気込みを取り戻す必要がある。

3 アンケート活動の典型事例から学ぶ

1990年代の労働実態、職場環境と、グローバル化が急展開する今日では、仕事量や密度が極限まで引き上げられており、労働者の休憩時間が減らされ、組合活動そのものがやりづらくなっている。パートなど非正規労働者の組合帰

属意識が薄いことも各産業に共通している。こうしたなかでも、旺盛なアンケート活動を展開する単産も少なくない。

全労連加盟単産では、12春闘アンケートの平均回収率は33.8%であった。こうしたなかで、回収率が100%を超えて奮闘したのは、通信労組389%、郵産労248%、検数労連107%の3単産である。通信労組と郵産労では、組織は少数でも「要求の多数派」をめざす産別組織の歴史と伝統を引き継ぐ数値である。また、建交労76.8%、金融労連68.5%、JMIU68.4%、特殊法人労連65.8%などが健闘している。公務では自治労連が組織外や非正規を含め53.2%と突出しているのが特徴であった。

ここで、活動の典型例を紹介したい。

建交労の日生流通支部（埼玉県。組合員200人）は、2012年春闘で目標200枚を早期達成して全国から注目された。同支部は前年の8月大会で、執行委員が大幅に交代した。新執行部は各部署から代表者を選ぶとともに、不定期だった職場集会を毎月最終の土曜日に設定し、組合員がいつでも意見を持って参加できるようにした。後日、県本部の大会に参加したところ、各支部のアンケート実施状況報告があり、同支部が9枚しか実施されていないことに、新役員は驚愕する。折しも「働くみんなの要求アンケート」の実施期でもあり、「まず、これから」と実施数200枚の目標をたてた。職場集会で、アンケートの趣旨をみんなに説明し、各執行委員にはアンケート用紙と記入例を渡し、必ず全従業員へ直接対話して記入してもらうよう指示した。実施が遅れている部署にはアンケート用紙を持って三役が出向き、直接記入してもらう場面もつくった。この結果、他の支部よりも早い段階で目標200枚を回収することができた。

全労連と連携してたたかっている電機労働者懇談会や私鉄連帯する会でも、毎年、春闘アンケートを重視して取りくんでいる。それは、連合の企業内組合が支配する大企業職場においても、すべての労働者を視野にしつつ、会員は少数でも「要求の多数派」をめざしているからである。電機懇の12春闘アンケート回収数は、近年では最高の1359枚となった。前年より1万枚多い3万4000枚のハガキ活用が背景にある。回収内訳は、職場790枚、郵便316枚、社宅194枚、WEB59枚であった。各地域懇、企業連が門前、社宅、分譲住宅での一斉配布や職場での手渡しとともに積極回収に奮闘した結果である。

JMIUでは、春闘前(10-11月)に取り組む要求アンケートは全組合員が春闘に結集するとともに、要求傾向や平均額をみるうえで重要視している。同時に、平均要求額は「紙の上での団結」であり、力のこもった要求をつくるために、「家計簿調査」(年代別など考慮して全国で20人ほど)を並行して取り組んでいる。そうすると、同じ3万円ほしいという要求でも切実さがこもってくる。これを配った職場討議では、「うちはこうだ」「同じだ」という議論に発展する。この家計簿調査は全印総連でも重視して取り組んでいる。

4 制度要求・課題の集中度を見極める

アンケートの回答分析で、もう一つ重視しなくてはならないのが「政府に対する制度要求」である。12春闘では予め用意した18項目のなかから「5つ選択」で選んでもらった。当然、上位5位まではすべて重視しなくてはならない課題である。結果は、①年金改善と最低保障年金制度の確立＝55.1%、②景気対策、中小企業振興、投機マネー規制＝54.4%、③震災復興、

被災者の生活再建、原発事故損害賠償の早期実施＝50.7%、④消費税など庶民増税反対、大企業や富裕層への課税強化＝48.2%、⑤医療、介護・福祉、保育の制度改善＝45.6%となった。

これら上位の課題は、労働者が常々抱いている「老後不安」「健康不安」の表れであり、当面する「景気対策」「震災対策」などを含め主催者側も予め想定できるものである。問題は、次の6位、7位にどの課題が入ったのかを注目しなくてはならない。12春闘では、⑥最賃大幅引き上げ、全国一律制確立、生活保護の改悪阻止＝32.2%、⑦原発事故収束、原発ゼロ・再生可能エネルギーへの転換、環境対策＝29.8%が入った。組合員は、最賃と原発問題にも大きな関心を示しつつあるという証左である。

今日の社会状況を見ると、組合員の判断力はすごいものがあると言えよう。同時にこれらの国民的運動を推進してきた全労連・春闘共闘の取りくみは大いに評価されるべきであろう。

5 旺盛なアンケート活動を展開するために

昨今の低調な集約数は、低額押さえ込みが長年続いている反映でもあるが、それを跳ね返えし「要求の多数派をめざす」ためにも、前述したような歴史的経過や今日的な意義を含め各級組織で改めて議論を交わすことが必要である。

同時に、「春闘再生」や「消費税対策」「財源確保」のためにも、労働者全体の賃上げ要求額をどのように決定していくのかも再論議する必要がある。そうした点からもこの運動の意義や価値はますます重要である。13春闘に向けてというより、春闘ある限り、全体で重視すべき取り組みである。

(なかじま やすひろ・労働総研理事)

「春闘再生」めざして、賃金闘争を職場からどう強化するか

生熊 茂実

JMIUは2011年春闘(以下11春闘という)で「春闘再生元年」というスローガンを打ち出した。続く2012年春闘(以下12春闘という)では「本気で春闘再生」というスローガンをかけて春闘・賃金闘争に奮闘してきた。JMIUでは、この2年間の春闘へのとりくみによって、ここ10年来の春闘のなかで、賃金闘争に大きな前進をつくりだしたと感じている。

なぜJMIUは、「春闘再生」のスローガンをかけて、力をこめて春闘にとりくんだのか、あらためてこの間の春闘のとりくみの経験から、職場から賃金闘争を前進させることの重要性、および職場からの賃金闘争をどのようにして強化したらいいか、述べてみたい。

JMIUはなぜ「春闘再生」を提起したのか

日本独自の賃金闘争の形態である「春闘」はきわめて「低調」な状況が続いている。いまや春闘は死に瀕しているとまで言う人もいる。いうまでもないことだが、「連合」を中心的に構成する大企業の企業連労組は、「企業経営の利益を優先することが労働者の利益になる」(これは、「労使協調」ではなく「労使一体」「労使癒着」というべきものだろう)という考え方を前提にして、「春闘」ということばさえ使わず、全くと言っていいほど賃金闘争にとりくんでいない。だから、組合員の生活実態から出発する

生活向上を求める賃上げ要求をかかげることもない。賃金水準の引き上げを意味する「ペースアップ」は、大企業労働組合のなかでは死語になっており、要求とも言えない「賃金体系維持」が「要求」とされている。

それだけではない。いまでは「成果主義賃金」が多くの大企業で導入されており、個々の労働者の賃金決定は企業の裁量に任せられており、労働者の多数を組織している労働組合であったとしても、労働組合としての企業内での賃金決定権さえ失われている。

いわゆる「春闘時期」において、少しでも交渉事項になるのは年間一時金ぐらいである。しかし、その一時金ですら「業績連動」で決定され、企業の一方的な計算式による決定ですまされるところが少なくないのが現状である。

つまり、多くの大企業労組のおこなっている賃金をめぐるとりくみは、労働者の不満、要求、意識からかけ離れているだけでなく、企業の経営状況の説明をうけて労働者に伝えることが任務となっており、団体交渉そのものにさえなっていないと言ってもいい。「連合」内の中小企業を土台にする労働組合のなかには、そういう方式を批判する一定の動きもあるが、大きな流れにはなりきっていない。

1989年11月、資本と一体となった労働組合幹部による日本の労働戦線再編攻撃に抗して「たたかうナショナルセンター」全労連は誕生

した。その活動の中心を占める重要課題は「春闘再構築」であった。それは、現在の「連合」につながる労働戦線の潮流が「経済整合性論」にとりこまれ、組合員・労働者の賃上げ要求に背を向け、大企業の利益拡大に協力してきたことに対する広範な労働者・労働組合の大きな不満と反発があったからである。

春闘をたたかわない労働組合の流れに対し、「階級的民主的労働組合」をめざす潮流は、「春闘再構築」を求める広範な労働組合と共同して、まともな労働組合運動の大同団結による「たたかうナショナルセンター」の結成を願ってたたかいを広げたのである。こうして「春闘再構築」をめざす大きな流れのなかで全労連は結成され、その後も「春闘再構築」をキーワードにしたたたかいを発展させてきた。

それから20数年が経過した現在、全労連や春闘共闘における春闘へのとりくみも元気とは言い難い状況にある。春闘の本格的な前進・発展には、確かに日本の労働組合運動全体のとりくみが必要であることは事実である。しかしながら、一方のナショナルセンター「連合」が春闘にとりくまない状況をみて「全労連や春闘共闘には賃金相場を形成する力がない」というような理由で、賃金引き上げの春闘をたたかうことをあきらめるわけにはいかない。だが、賃金引き上げは無理だとあきらめる気分が広がっていることも否定できない。

JMIUは、そんな状況のなかで、なぜ「春闘再生」、しかも、2011年からとりくむという決意を込めて「春闘再生元年」ということを提起したのか。それは、春闘、とりわけ職場から賃金闘争を強化することに挑戦することが、くらしと雇用をまもる道であること、同時に職場から賃金闘争をつくりなおすことが、労働組合

運動の再生にもつながると考えたからである。

幸いなことに、11春闘では、商業新聞の一部もふくめて、財界系シンクタンク・連合総研なども、こぞって「デフレ克服にはベースアップが必要」という論調をかかげ、JMIUの提起した「春闘再生元年」に対する追い風になった。

しかし残念なことに、3月11日の「東日本大震災」が起こったことにより、春闘のとりくみは大きな変更を余儀なくされた。それでも、JMIUでとりくんだ11春闘は前年の回答や運動を上まわって前進することができた。それが、12春闘での再挑戦としての「本気で春闘再生」に継続したのである。

11春闘で何が前進したか

「春闘再生元年」というスローガンの提起は、職場組合員に衝撃を与えた。実は、中央執行委員会での議論でさえ、かんたんに一致するものではなかった。それは、職場に存在する「賃上げで前進することはむずかしい」というあきらめ気分への正面からの問題提起であったからである。「なぜいま春闘再生なのか」、「経営問題など職場状況もきびしいし、そんな状況ではない」、「JMIUだけで春闘は再生できない」など、さまざまな形での消極的な意見も出た。

しかし問題は、そのことに真正面から答えて議論することであった。「春闘・賃金闘争は、最も切実な組合員の要求であり、それに本格的に挑戦しなければ労働組合の魅力、求心力が失われる」、「要求実現のためのたたかいがあつて、はじめて労働組合の団結ができる」、つまり「春闘再生は労働組合運動の再生でもある」というような問題提起と議論がすすんだ。

そういうなかで「春闘再生元年にふさわしい春闘にするには、どうしたらいいのか」など、

あらためて春闘・賃金闘争を強化しようという積極的な意見が次々に出るようになった。「賃上げ要求をしっかりとつくらなければ、春闘再生にならない」、「一人ひとりが要求を言えるように、社長へのひとことメッセージを集めることをやりきろう」、「要求づくりは団結づくり」、「なぜ賃上げにこだわるのが重要か、それは生活費を確保するものとして、一時金や残業のように企業状況に大きく左右されない水準が必要だから」、「賃金水準は残業代や退職金に影響するだけでなく、将来の年金にまで影響する大事なもの」など、議論が発展した。「春闘再生元年にふさわしいとりくみとは」という議論のすすみ方は、ある意味ではこのスローガンを提起した側の予想を超える討論になった。

賃上げは職場労働者の中心的な要求

JMIUの春闘アンケートでみると、組合員や労働者の不満や要求に関して以下のようなことがわかる。11春闘アンケートは非組合員404名ふくむ3868名からの回答集約、12春闘アンケートは非組合員940名ふくむ4826名の回答集約である。

「職場での不安・不満は何か」という設問では、中小企業での「不安」が強調されるという面があり、その回答のトップは「企業の将来不安」で11春闘68%、12春闘69%である、それに次ぐのが「賃金への不満」で11春闘61%、12春闘57%を占める。3番目は「仕事の内容、しかた」になるが、それぞれ34%、38%と前記二つの項目とは大きな差がある。

つまり、賃上げ要求は職場の組合員にとって、「企業の将来不安＝雇用ならびに将来の生活設計が描けるか」という問題と並んで、もっとも強い大衆的な要求であるということである。そ

して、賃上げ要求金額では、ばらつきはあるが1万円から5万円要求という範囲に、11春闘で74%、12春闘で76%の労働者の回答があり、大幅賃上げが切実な要求になっていることも言うを待たない。

とするならば、「労働組合は要求で団結する」という大原則、私流に言い換えると「労働組合は要求でしか団結できない」、この団結の原則からしても、賃金引き上げへの要求とたたかいなくして、労働組合運動を職場から強化することはできないだろう。労働組合の団結の基軸ともいえる意味を持った賃金闘争、そういう位置づけをもって前進させることが大事ではないだろうか。

にもかかわらず、要求が実現しにくい状況のなかでは、自然発生的には労働者の賃金闘争へのエネルギーが発揮されることにはならない。組合員もあきらめがちになっていることも事実である。しかし、労働者・組合員に率直に賃金引き上げの大事さと積極的たたかいを呼びかければ、生活実態から出発する賃上げ要求をつくるとりくみのなかで、組合員は要求にもとづく団結を強め、積極的な春闘要求にとりくむことができるということである。私自身、11春闘における職場のとりくみからあらためて教えられた。「春闘再生は労働組合の再生でもある」という提起が、みごとに「春闘再生」へのとりくみのなかで証明されることになった。

「春闘再生」に地域春闘の活性化をめざす

もうひとつの「春闘再生」の課題は、地方・地域から春闘の風を吹かせていく「地域春闘」のとりくみであった。「春闘再生」はJMIUだけのとりくみでできる課題ではない。「春闘」の中心は、産業・企業、そして地方・地域の枠を

超えた全国的統一賃金闘争である。「春闘再生」への第一歩として、JMIUの影響力のある地方・地域を中心に「地域春闘」の強化を地方労連、地域労連などに呼びかけ、統一行動として共同したストライキ集会、デモ行進、地域宣伝などのとりくみをすすめることにとりくんだ。

地方・地域労連の「春闘再生」の呼びかけへの反応は、まさに目覚ましいものがあった。しかしながら11春闘では、3月11日に起きた「東日本大震災」をうけて、多くの国民の支持をうける春闘という側面も重視して、統一行動・デモ、集会などを「震災救援カンパ行動」などに変更せざるをえなくなった。「救援カンパ」でも大きな変化があった。東京・立川駅頭では、東北地方から避難してきた方々に感謝の言葉をかけられ、「私も東北出身なので10万円カンパするつもりだが、手持ちが3万円しかないので、とりあえずカンパする」と募金に応じた方、そして東京・蒲田駅頭では「あなたたちは信用できるので、間違いなく届けてくれ」と50万円を募金した方があり、日ごろから未組織労働者への宣伝、国民的要求の宣伝活動をしている信頼があるという確信を広げることができた。しかし、賃金闘争という面での地域春闘は、ある面では「不発」に終わったと言わざるをえなかった。

「春闘再生元年」で、賃上げ獲得でも前進

JMIUの職場における賃金闘争は、春闘回答指定日が「東日本大震災」が起こる前の3月9日だったこともあり、すでに初回答を引き出していた。その水準は、「春闘再生元年」というスローガンのもと、前年からの春闘準備の強化に支えられ、回答指定日翌日の3月10日の第1次ストライキを背景にした回答引き出しのための産業別統一闘争としての「回答確約行

動」などのとりくみのなかで、支部分会（単純）平均で990円、組合員（加重）平均で928円、前年を上まわる賃上げ回答を獲得していた。

しかし「東日本大震災」は、「ものづくり産業」にも、原材料、部品の生産や流通の停止など、重大な事態が押し寄せた。また東京電力福島第一原発の重大事故による電力供給不安、計画停電など、東日本を中心に企業経営の先行き不安が広がった。こういうなかで経営者側からは、客先の状況がつかめない、あるいは部品などの「サプライチェーンの破断」などを理由にして、「春闘休戦」の申し入れなどもあり、職場組合員には一定の動揺も生まれた。

しかしJMIUの緊急方針として、次のことを提起した。「今後の予想しがたい事態や震災復興需要などを考えれば、逆に早期に春闘を解決し、生産体制の整備などあらゆる事態に備えることが労使双方にとって必要である」として、春闘の早期解決を経営者に迫ることにした。こういうなかで、震災後の回答の最終集計でも、前年を支部分会平均で416円、組合員平均で519円上まわる回答を引き出すことができた。これも「春闘再生元年」をスローガンにして、前年から春闘準備をここ数年なかった規模でとりくんできた成果が反映したものといえる。

よくがんばった12春闘

「東日本大震災」や財界の激しい攻撃のなかで生かし切れなかったとはいえ、11春闘でのマスコミなどの世論の春闘に対する追い風に比べると、12春闘は猛烈な逆風とのたたかいだった。「大震災の影響による引き続く消費の低迷」、ヨーロッパ経済・金融危機を背景にした「異常円高」、日本の自動車、電機などの大企業の部品や製品の巨大な製造拠点になっていたタイで

の「洪水被害」などの経営への悪影響を理由にして、前年秋から「ベア論外」などの「逆風」が吹きまくる状況だった。そういうなかで、「本気で春闘にとりくまない」と春闘は吹き飛ばされてしまう」という危機感を感じたという面、さらに前年「春闘再生元年にふさわしい課題でやりきれなかったこと」をやりぬくという思いで、JMIUは「本気で春闘再生」をスローガンにして、春闘への「逆風」をはねのけとりくみを準備した。

12春闘では、11春闘より明確に前進させる課題として「団結と組織力強化こそが要求前進の力」というとりくみを強めた。

要求づくりでもJMIU組合員だけでなく別組合の労働者や非組合員、あるいは管理職などにも、春闘前進の職場世論をつくるために、アンケート、とくに直接対話を重視するとりくみが広がった。ある職場では、対話の切り口をどうするかという討論のなかで、「趣味から始めると小遣いがないという話になる、そうすれば賃金の要求も聞ける」ということで、趣味(S)、小遣い(K)、賃金(T)で50人と対話をしよう、名づけて「TSK50作戦」をおこない、その目標以上の労働者と話し合った。団体交渉において、対話のなかで聞いた話、あるいは「要求メッセージカード」の読み上げなどで経営者に「胸が痛い」と言わせたなど、要求実現と組織拡大めざして、職場での対話やアンケート、職場世論の形成での前進が特徴的だった。

「本気で春闘再生」をかかげた12春闘で、JMIUが賃上げとともに重視したことは、①地域春闘の活性化めざして、地域で春闘の共同行動に挑戦すること、②中小企業の経営環境を改善するため、経済産業省に「下請二法はじめ中小企業をまもる政策」を求める署名を組合員だ

けでなく、経営者にも協力を求めて提出したことであった。

12春闘の回答指定日段階では、春闘への逆風もあり、経営者の対応はいっそうきびしくなり、前年同時期の回答に対して支部・分会平均で▲343円、組合員平均で▲231円下まわる回答水準だった。たたかひの推移のなかで、3月半ばに「3月決着よりも、納得できる解決を」とたたかひ方の重点を提起し、4月上旬にかけて集中的かつ粘り強い産別団交を積み重ね、昨年を支部・分会平均で225円上まわる回答、組合員平均ではほぼ同額まで前進することができた。

特徴的だったことは、例年になく企業内最低賃金の回答やパートや契約社員などの非正規雇用労働者の賃上げの実現、定年後再雇用労働者の待遇改善、非正規雇用労働者の正社員化など、賃上げ以外のさまざまな要求実現もできたことだった。これも「本気で春闘再生」の反映である。

職場での賃金闘争における直面する課題

経営者側は、賃金(人件費)はいわゆる「固定費」ではなく、企業の仕事量の増減や経営業績に合わせる「変動費化」をすすめている。「賃金は生活費」だから、仕事量や経営業績に比較的無関係に維持されなければならない、これが「固定費」たる所以であった。そのなかでも経営業績に影響されやすかった一時金は「業績連動型一時金」に変質させられたところが多い。また残業代は、仕事の繁忙との関係は認めざるをえない。

いまや「成果主義賃金」のもとでは、一方的な評価のもとでの賃下げが日常化し、また、その行き着く先として「成績不良による解雇」も続発している。人件費を企業業績に合わせ変動させるのは、「非正規雇用労働者」の問題だけ

ではなくなっている。

こういうなかで、いま職場からの賃金闘争に立ちをはかっているのは、「ベアゼロが当然」という攻撃および、広がっている「成果・成績主義的賃金」による賃金闘争の無力化攻撃である。賃金決定、労働条件決定に労働組合のとりくみがまったく役に立たなければ、労働組合組織の弱体化が急速にすすむことは必然であるといわなければならない。

「ベアゼロ」に関しては、「物価が安定ないし下落しているなかではベースアップはあり得ない」という経営者側の攻撃もある。ベースアップとは賃金水準の引き上げである。労働基準法の労働条件決定の基本原則「労使は常に労働条件の向上に努めなければならない」という文言を引用するまでもなく、経営者は労働者のくらしの向上と雇用に責任を果たさなければならない。その努力があつて、はじめて仕事や経営をよくする労働者のモチベーションがつくられるのである。「物価が上がらなければ賃金水準も上げない」というような経営姿勢では、職場の活力は生まれない。

また「国際競争力に負ける」ということも言われる。もちろん、日本経済自体が、輸出に過剰に依存する経済構造をあらためることが必要だが、「国際競争力」だけをとってみても、賃金水準だけで勝負をしているわけではない。日本の持つ優れた技術開発力、高品質やブランド（信頼）などが大切である。これらを保証するのは、労働者のモチベーションであることはいうまでもない。「ベアゼロが当然」という攻撃を、職場の要求と労働者の思い・熱意で打ち破らなければならない。

「成果・成績主義賃金」では、企業による一方的評価によって賃金が決められ、労働組合とし

ての団体交渉事項であるにもかかわらず、実際には関与できない状況になっている。基本は「成果・成績主義賃金」を導入させないことだが、導入されたもとで、どう賃金闘争をたたかうのか、12春闘においてJMIUは新たな方針を提起した。

- ① 「成果・成績主義賃金」になると、賃金決定は経営者側が個々人の賃金を一方的に決める状況となり、春闘要求を出しても団体交渉にならない、そういう状況のもとで労働組合が賃金・労働条件決定にどうかかわるかが、きわめて重要になっている。
- ② 要求の基本は、すべての労働者の賃上げをめざして「ベースアップ」の要求、形式としては「賃金表の書き換え（引上げ）」を求める。雇用形態や年齢にかかわらず、すべての労働者が関心を持つ賃金要求にすることが重要。
- ③ 中高年では昇級・昇格しないと賃金が「頭打ち」になる、賃金表の「頭打ち」をなくす、自動昇格・最長滞留年数の設定を求めるなど、導入された賃金制度の問題点や矛盾を明らかにして、「せめてこれだけは」という賃金制度改善要求を出して、職場世論を背景に団体交渉とたたかいで改善を迫る。
- ④ 個々人の評価・査定に疑問や不満、不当評価がある場合は、団体交渉において、その理由を問いただし是正を求める。組合員の賃金決定に労働組合が関与することが決定的に重要。

まだ始まったばかりで十分ではないが、賃金表の上限を延長して賃上げを実現した職場が生まれ、また賃金表の上限延長を協議すると回答を引き出したところも出てきた。1年目の端的な成果である。

「職場から賃金闘争を強化する」意義の再発見

あらためて職場から賃金闘争を強化することの大事さを考えてみると、職場における賃金闘争は、小さな単位ではあるが、まさに労働者・労働組合と経営者との「階級闘争」の原初的な形態である。組織の大小にかかわらず、経営者に直接要求を出し、団体交渉をおこない、回答を引き出すという職場労働者の要求にもとづく団結、そして産業別、地域の労働組合との統一闘争で要求実現に前進する、言い換えれば労働組合活動の実践を通じて、「たたかえば変えることができる」という認識を生み出すことができる。これが、JMIUのたたかいと団結の土台になっている。

同時に、労働者・労働組合の要求に対する経営者の対応から、初歩的な認識ではあるが、経営者（資本家）と労働者という階級関係の理解につながっていく。

政治や社会を変えるたたかいと同時に、限られた世界のなかではあるが、自らの団結の力で要求実現をはかるというなかでつくられる労働者の確信は、なにものにも代えがたいのではないだろうか。また、状況が困難であっても、あきらめずにたたかうことの大事さ、産別のリーダーシップが、きわめて重要である。それが職場でたたかう労働者を励ます強い力になる。

要求が実現しにくい情勢であることは、だれでもわかっている。置かれている立場の違いはあるとしても、あきらめてしまうのか、たたかって切り開くのかが問われているのではないだろうか。現在のようなきびしい状況では、いつにもまして企業内だけの活動では元気にたたかうことは不可能であり、JMIUや地域的団結と連帯、援助があつてこそ、はじめて職場のたた

かいも力が発揮できるのである。

JMIUでは、たたかいを政策的にも提起し、①企業経営がきびしいからといって、賃上げ要求もあきらめれば、次には雇用もあきらめざるをえなくなる、②逆に中小企業経営がきびしいなかでこそ労働者の生活実態を経営者につぎつぎ、経営者は労働者のくらしと雇用をまもる責任を果たす「合意協力型労使関係」で経営にも活力が生まれる、③それを可能にする労働組合の団結と組織力の強化が、労働者の要求実現と企業の活力をつくる、これらを確信にして賃金闘争を前進させてきた。

賃上げ要求で思うような前進がつかれないなかで、組合員は賃金闘争のたたかいを通して、中小企業の存立基盤が縮小し、経営状況が困難に直面する原因にも目を向けている。JMIUには経営困難企業が少なくないなかで、経営改善や仕事の効率化など職場からの提言、職場政策を徹底して追求することも強めてきた。しかし、中小企業をとりまく経営環境は良くなる気配はない。こういうなかで、中小企業の経営を発展させるには、日本の政治と経済の仕組みを地域経済重視、中小企業重視へ転換させることが不可欠という認識が組合員のなかに大きく広がってきている。

12春闘でとりくんだ中小企業経営をまもる政策への転換を求める署名についても前進し、中小企業経営者にも署名を求め、政府交渉参加のときには賃金カットをしないという経営者も生まれ、中小企業経営をまもるという一点での一定の経営者との「共同」も前進することができたのである。「春闘再生」は、今後も長期に続く課題である。

（いくま しげみ・会員・JMIU中央執行委員長）

最賃闘争の現状と課題

——人間として生活できる全国一律最賃制を

大木 寿

人をモノ扱いせず、大切に社会に

日本は「失われた20年」となった。正規から非正規への転換による雇用と賃金の破壊、中小企業と地域経済の破壊がおこなわれ、貧困と格差が深刻化し、大企業だけが巨額の内部留保を増やした。日本は「大企業栄えて、民減ぶ社会」へと突き進んでいる。

日本は先進国のなかで相対的貧困率が第2位、最低賃金額が平均賃金の36%で最低となっている。生活保護基準にも満たない年収200万円未満のワーキングプアは3人に1人(1688万人)、その内8割(1298万人)が非正規雇用者であり、憲法第25条の「生存権」を保障されていない。

人間らしい最低の生活をするには、全労連の要求である「月額16万円以上(時給1000円以上×160時間)」が必要だ。しかし、2012年の地域別最低賃金額の最低の地方は652円、600円台は39地方あり、700円台は15地方、800円台は3地方であり、余りにも低い水準である。

ワーキングプアは増え続けている。総務省調査(2011年平均)によると、雇用者に占める非正規雇用の割合は35%と過去最高で、男女別の比率は男性20%、女性55%となっている。

危機打開のキーワードは「人材でなく人財」である。人をモノ扱いせず、大切に社会にすることである。人間らしい生活ができる最低賃金と雇用の安定によって、貧困と格差をなくし、内需を拡大して、日本経済を改善することである。

そのために、2010年の政労使合意「早期に全国最低800円、2020年までに全国平均1000円」を早期に実現し、全国一律1000円以上の最低賃金を確立することである。

ところが、7月末に、野田内閣は2020年度までの「日本再生戦略」を閣議決定したが、これまで本文に明記していた「最低賃金引き上げ」が削除された。

さらに、2013年度予算概算要求は「最低賃金引き上げによる影響を受ける中小企業」への支援予算を前年度から6億円も減額した。

この大きく後退した政府の姿勢を打開する運動が求められている。

政治を動かし、最低賃金1000円の実現を

財界は最賃引き上げに反対し、政府の姿勢が大幅に後退するもとで、全労連はその状況を変える取り組みを強化した。全国各地で最賃生活体験や宣伝行動、署名、座り込み、中小企業団体との懇談、労働局要請、公益委員や労働側委員との懇談などの運動を進めた。さらに、最低賃金審議会での意見陳述、傍聴等をおこない、審議会に影響を与えた。

その結果、地方審議会委員の努力もあり、中央最低賃金審議会の目安(加重平均7円増、737円)を上積みし、「二ケタの加重平均12円増の749円」となった。中央最低賃金審議会は「生活保護との逆転現象の解消は原則2年」としていたが、青森、埼玉、千葉、京都、兵庫は

1年で解消、北海道、宮城、東京、神奈川、大阪、広島は持ち越した。

東北6県は全労連東北ブロックとして、最低賃金運動を共同して進めてきた。2011年は岩手、宮城、福島が東日本大震災を理由にわずか1円、青森、秋田、山形が2円しか上がらなかった。2012年は抗議を込めた運動を強化し、東北ブロックとして厚労省要請と東北6県に要請し、すべての県の最低賃金審議会で意見陳述をし、低すぎる賃金のために生活再建できない被災者の声を訴えた。その結果、東北は6円～10円の引き上げとなった。

主要先進国の最低賃金は1000円以上である。最低賃金を平均1000円にするには251円、全国最低1000円には347円の引き上げが必要だ。今のペースだと数十年かかる。思い切った大幅引き上げのために、先進国の最低賃金の水準と大幅に引き上げた事例を紹介し、ワーキングプアなくせの大きな世論をつくる必要がある。

いま、その絶好の時期を迎えている。この1年、総選挙・参議院選挙がある。思い切って職場・地域から運動を展開し、大きな共同と世論を広げ、マスコミに広げ、政治を動かし、選挙の争点にして各党の選挙公約に浮上させていくことが必要だ。特に、マスコミの動向がカギを握っていると思う。

これまでの運動から学び、発展させる

2000年以降、全労連は最低賃金の運動を本格化し、偽装請負・偽装派遣のたたかいが取り組まれ、世論を広げた。労働総研は全労連と連携して政策提言を発表し、運動推進と世論形成に大きな役割を果たしてきた。

そういう状況の下でマスコミは、貧困問題を積極的に取り扱うようになり、2006年から

2009年にかけて、「ワーキングプア、ネットカフェ難民、蟹工船、派遣村、官製ワーキングプア」などが流行語となり、「貧困なくせ」の世論が広がり、政府・国会に大きな影響を与えた。偽装請負や偽装派遣のたたかいで勝利し、派遣法改正の動きをつくり、2007年には最低賃金法改正させ、これまでにない最低賃金の二ケタ引き上げをおこなわせた。

2010年の最低賃金の政労使合意以降、2011年の東日本大震災・原発事故があり、経営側は最低賃金引き上げゼロの姿勢を強めたが、これをはね返して最低賃金を引き上げてきた。

しかし、2012年のマスコミの動向を見ると報道内容が弱まってきている。

毎日新聞は、「生活保護水準との逆転現象の解消が急務なこと、神奈川の最賃裁判の紹介。OECD調査で各国の賃金の中間値に対する最低賃金の割合はフランス60%、イギリス46%、日本37%であり、日本の最低賃金が低水準と指摘。富士通総研コラム『最低賃金の是正がデフレと円高の悪循環を断ち切る』(根津利三郎氏)の紹介、1000円は労働者たちの悲願」などと指摘している。

その他の全国紙は「最低賃金1000円以上」や世界の常識「全国一律最低賃金制」の理解や視点が極めて弱い状況にある。また、「最低賃金の生活保護との整合性」については、どのマスコミも政府の「まやかしの算定方式による生活保護との乖離額」を追認する記事となっている。その影響は重大であり、国民だけでなく、全労連の組合員にも影響を与えている。この状況を変えない限り、政府の「まやかしの低い生活保護水準」で最低賃金額が審議され、決められる。政府に本来あるべき生活保護基準による「最低生計費」を認めさせ、それにもとづいて最低賃

金を審議させ、決めさせなくてはならない。

この現状を変えるために、全労連が最低賃金法改正などをさせた「運動のカギ」がどこにあったのか共に考え、今後の運動に生かしたい。

39年ぶりの最低賃金法改正をふりかえる

1990年代後半からの財界と政府の「構造改革」のもとで、全労連は最低賃金の運動を強化した。2001年以降、最賃生活体験や自治体決議はマスコミ（主に地方）に取り上げられた。国会では日本共産党の議員団が政府に「最低賃金法改正」を鋭く求め、追及した。当時の政府は一貫して「最低賃金と生活保護は制度が違う」と主張し、連合も同意見であった。

しかし、全労連の主張は貧困が深刻化する下で学識者やマスコミ、最賃審議会の公益委員のなかに支持が広がり、マスコミが取り上げ、大きな世論となった。連合は2003年に方針を変え、「最低生活できる賃金840円」を決め、ついに「生活できる最低賃金」が労働団体の共通要求となったのである。

「痛みなくして成長なし」の小泉「構造改革」によって、貧困と格差が深刻化した。しかし、2002年度～2006年までの最低賃金引き上げは

図1「最高額・最低額・加重平均額、格差率の推移」（全労連作成）の通り、「0～数円の引き上げ」に押さえ込まれた。

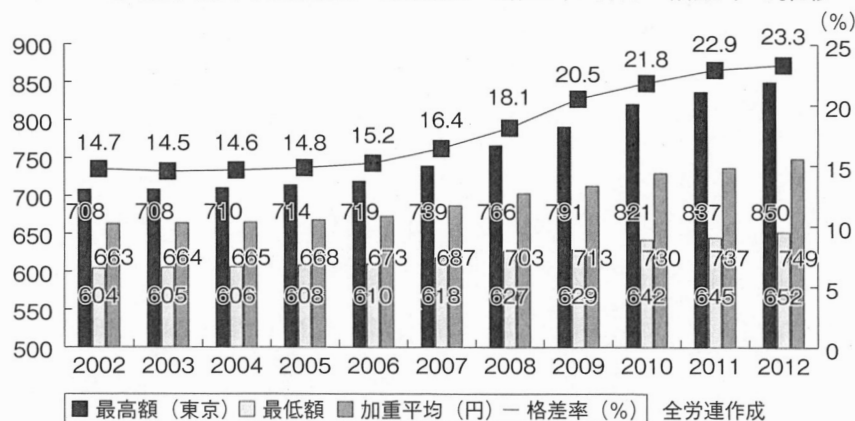
2006年以降の自公政権は政治的に不安定になり、毎年首相が交代した。2006年の中ごろから全労連などのたたかいや運動も反映し、前記したように「ワーキングプア」の実態をマスコミが取り上げ、「貧困と格差、非正規雇用と最低賃金」が重要な社会問題となった。さらに、同年秋のアメリカの中間選挙は「貧困と格差」が争点となり、民主党の勝利で「3年間で最低賃金40%の引き上げ（2.1ドル）」をおこなうことを決めた。この世論の広がりとはアメリカの最低賃金大幅引き上げは、自公政権と財界に大きな衝撃を与えた。

2007年は、新年早々からマスコミが「最低賃金法改正」の問題を取り上げ、メーデーはすべての労働団体が「貧困と格差をなくせ！生活できる最低賃金を！」の大合唱となった。この共同と世論の力で、最低賃金はこれまでの「平均0～2円」から「平均14円の引き上げ」をさせ、そして39年ぶりに最低賃金法改正（2008年4月施行）を実現した。

法改正は、最低賃金の決定基準として「支払

い能力」を削除させることはできなかったが、「労働者の生計費は労働者が健康で文化的な最低限度の生活が営むことができるよう、生活保護との整合性に配慮する」（9

図1 地域別最賃の最高額・最低額・加重平均額、格差率の推移



条3項)を定めさせ、「最低賃金は生活保護を下回らない水準となるように配慮する」(労働基準局長通達)とさせ、罰則強化もさせた。

法改正から5年、政労使合意から2年

法改正後の2008年、厳しい経済情勢となり、非正規雇用の労働者の実態が益々深刻化した。地獄のような労働実態を告発した「蟹工船」(小林多喜二著)が読まれ、ベストセラーになり、流行語大賞候補となった。

このような状況の下で、最低賃金の大幅引き上げを求めるたたかいは大きく盛り上がり、世論が広がり、マスコミを大きく取り上げ、最低賃金を「平均16円」引き上げた。

2008年秋からの金融危機の下で大リストラがおこなわれ、非正規労働者が大量に解雇された。年末に「派遣村」が国会と官庁、皇居に隣接した日比谷公園につくられ、2009年早々の国会開会日に派遣村の住民を先頭に国会に向けたデモ行進がおこなわれた。マスコミは年末から年始の連日、全国と海外に世界第二位の経済大国の深刻な実態を報道した。自公内閣と日本経団連は追い込まれた。深刻な経済危機の下でも、2009年の最低賃金引き上げは「平均10円」引き上げた。

2009年9月の総選挙、民主党は「国民の生活が第一」を掲げて勝利し、政権交代した。民主党のマニフェストは「全国最低賃金800円。景気状況に配慮しつつ、全国平均1000円をめざす。中小企業における円滑な実施を図るための措置を実施する」としていた。

日本経団連は経済危機を理由に最低賃金引き上げに抵抗を強めてきた。

全労連は民主党政権に「最低賃金の選挙公約」の実施を求める運動を、中央と全国で展開し、

マスコミも大きく取り上げた。

2010年6月、選挙公約について政労使合意がなされた。ただし景気状況の配慮とは、経済成長率(名目3%、実質2%)の達成という条件がついた。その合意を踏まえて、最低賃金は平均17円引き上げられた。

同時に民主党内閣は選挙公約の中小企業憲章を閣議決定した。憲章は「中小企業は経済を牽引する力であり、社会の主役である。中小企業が光り輝き、安定的で活力がある経済と豊かな国民生活が実現されるように定めた」としている。永年の中小企業団体や全労連などの運動が実ったものである。民主党政権はその政策の具体的な実施を求められている。

2011年3月、東日本大震災と原発事故が起きた。37道府県の経営者団体は中央最低賃金審議会に「震災後、最賃アップの前提となる成長率の見通しが大きく変わり、雇用喪失の恐れがある。最賃引き上げは必要なし」との要望書を提出し、審議会でも頑強に主張した。

大震災と原発事故による衝撃と深刻な被害と経済状況が最低賃金の運動に強く影響し、最低賃金の引き上げは全国平均7円に留まった。この年、神奈川労連は時給1000円を求める大衆的な最低賃金裁判(原告102人)をおこした。マスコミもとりあげており、今後の動向が注目される。

2012年は最低賃金法改正から5年、民主党政権になってから3年、政労使合意から2年を経過している。時給1000円以上の全国一律最低賃金を早期に実現させなくてはならない。

時給1000円以上の最低賃金を世論に

早期実現をするには大きな世論づくりが決め手だ。「ワーキングプアをなくせ! 人間らし

い生活ができる最低賃金 1000 円以上」を合言葉にして、組合員と職場・地域に広げ、マスコミに広げることだ。そのために職場と地域で最低賃金学習、宣伝・署名・最賃生活体験、労働組合や中小企業団体など諸団体との懇談、地方議会の意見書採択、中央最低審議会・地方審議会宛の意見書などの取り組みを全国で広げ、政府・国会と最低賃金審議会を社会的に大きく包囲し、世論を広げ政治を動かすことが重要となきだ。

キーポイントは、最低賃金は労働者が人間らしい最低限の生活ができる「最低生計費」であり、「時給 1000 円以上の根拠」と「政府のゴマカシ」を知ることだ。

政府は下記の通り、最低生計費を低く算定し、ゴマカシの「生活保護との乖離額」を出している。生活保護基準や民事再生の個人再生費（生活保護基準にもとづく）は時給 1000 円以上、全労連・労働総研の最低生計費調査では、時給 1300 円前後であり、この事実を知らせ世論にすることが大切だ。

①「生活保護との整合性」は実態にもとづく正確な算定金額にすべき

- * 多数の労働者がいる「県庁所在地の生活保護水準」と比較すべきなのに、政府は「人口加重平均の生活保護水準」と比較して、意図的に低くしている。

- * 「生活保護基準」は労働者の場合、勤労必要経費が加算され、公租公課と社会保険料の負担率（1.18 倍）も加算される。しかし、政府は加算していない。

- * 月労働時間を法定労働時間（上限 173.8 時間）にしている。平均所定労働時間は月 155 時間であり、本来であれば政府の目標 1800 時間（月 150 時間）にすべきである。

◎ 政府の算定額と本来あるべき額の実例を示すと、東京は政府 857 円だが、生活保護制度 18 歳単身 1,258 円、沖縄は政府 637 円だが、生活保護制度 1,014 円である。

生活保護制度による最低生計費は、すべての地方で時給 1000 円以上となる。

- ② 民事再生法による個人再生では、18 歳単身の最低生計費は平均時給 1200 円（月 19 万円・155 時間換算）となる。
- ③ 全労連・労働総研の最低生計費調査では、いずれの地方も時給 1300 円前後（単身世帯・月額 23 万円）となっている。

主要国の常識は全国一律 1000 円以上

日本の最低賃金が先進国のなかで最低水準にあり、貧困と内需低迷の要因になっていることを国民に広く理解してもらうことが大切である。貧困削減と内需拡大のために、経済・金融危機のもとで、欧州はじめ多くの国が最低賃金を引き上げている。先進国など状況を見てみる。「最低賃金の国際比較（2009 年）」によると、OECD 諸国のなかで賃金中央値に対する最低賃金の水準は日本 36%、米国 37% であり最低となっている。

図 2「最低賃金（購買力平価）」（しんぶん赤旗調べ）によると、日本の最低賃金は 737 円（2011 年）、米国 831 円、イギリス 1099 円、フランス 1265 円、オランダ 1296 円（2010 年、購買力平価）である。2011 年にはフランス 2%（25 円）、イギリス 2.5%（27 円）引き上げている。主要先進国と日本の最低賃金水準の差は縮まるどころか拡大している。

「政労使合意」にもとづき、D ランク地域を時給 800 円に引き上げるには「148 円、23%の引き上げ」、平均 1000 円への引き上げは「251 円、

34%の引き上げ」、全国最低 1000 円は「348 円、54%の引き上げ」が必要だ。大きな額だが実現した先例は世界中にある。

例えば、日本と同じ最低の水準にあったアメリカは、2006 年の選挙で勝利した民主党は公約の「最低賃金 41%の引き上げ (2.1 ドル)」を 07 年から 09 年の 3 年間でこなかった。そのために中小企業に重大な問題は起きなかったと報道されている。ワーキングプアと最低賃金の深刻な実態と世界の動向を宣伝し世論を広げ、政治を動かし、要求を実現するときだ。

最賃引き上げと中小企業振興で日本再生

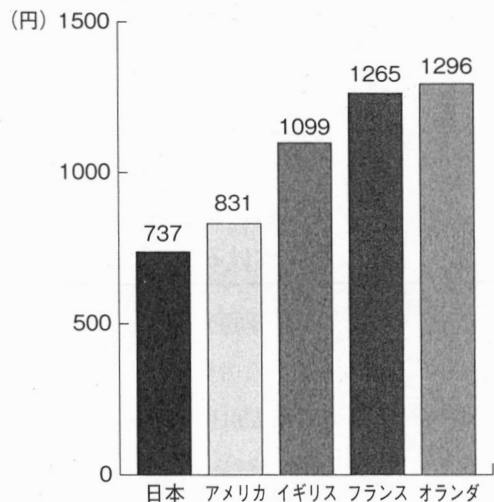
労働総研は提言「最低賃金の引き上げは日本経済再生の一步」(2012 年 5 月 24 日)を発表した。この内容を広く知らせることが大切だ。

提言は「最低賃金が時給 1000 円になると、2300 万人の労働者の賃金は月平均 2.4 万円上昇し、賃金支払総額が年間 6.4 兆円増加する。それにより内需(家計消費支出)が 4.6 兆円増加し、国内生産が 7.8 兆円拡大する効果があり、41 万人の雇用創出と 7231 億円の税収増が期待される」としている。

経営者団体は「最低賃金を引き上げると中小企業がつぶれる。雇用を維持できない」と主張しているが、間違いだ。最低賃金 1000 円の実現は、人間らしい生活の保障、内需拡大による雇用創出と税収増によって、「景気回復と財政改善」の好循環をつくりだす。

中小企業は雇用の 7 割を担い日本経済を支えてきた。この 15 年間、政府と大企業の「構造改革」で単価をたたかれ、つぶされて、低賃金が続ぎ、多くの労働者が職場を奪われ、中小企業と地域経済が疲弊した。大企業の内部留保だけが 1.9 倍(2010 年度 266 兆円)もの急増だ。

図2 各国の最低賃金(購買力平価)



※厚生労働省等の資料から。OECD の GDP 購買力平価(2009 年)による換算額。日本は 2011 年、各国の賃金は 2010 年現在。日本の最低賃金は地域別最低賃金額の全国加重平均(「しんぶん赤旗」作成)

だからこそ、2010 年の「最低賃金の政労使合意」のときに、「中小企業憲章」が閣議決定された。憲章を国会決議にし、最低賃金引き上げに伴う思い切った助成措置、中小企業対策費の大幅増額による施策充実、公正取引のルール確立、中小企業振興条例や公契約条例の促進を図ることが必要だ。

みんなで声を上げ、行動して、「日本再生の大運動」を進め、世論を起こし、政治を転換していく時代にするときだ

(おおき ひさし・会員・全労連・全国一般労働組合特別執行委員)

公契約適正化運動と労働組合の賃金闘争

原富 悟

1 賃金闘争における公契約の位置

(1) 賃金低下と公契約適正化

1997 年をピークに、労働者の賃金は下がり続け、不安定な雇用が広がり、働く貧困層＝ワーキング・プアが激増した。一方で、社会保障の負担増と給付削減が進行して生活不安をいっそう深刻なものにするとともに、「小さな政府」論と競争こそすべてと考える「市場主義」によって、国や自治体などの公的な事業・業務の「コスト」の削減が図られ、内部では非正規職員が急増するとともに、さまざまな分野の事業・業務が「外部化」されて民間事業者にゆだねられた。公共事業・公共サービスの現場は、ワーキング・プアを生み出す場となり、それは地域全体の賃金水準を低下させる梃にもなっている。

官公需にかかわる競争入札において、業者間の談合あるいは官製談合もあとを絶たず、入札の透明化が求められるなかで、落札率（予定価格に対する落札額の比率）で談合の有無を判断するというような傾向も生まれ、一方では採算を度外視したダンピング受注もあって、労務費の圧縮と賃金・労働条件の悪化に拍車をかけた。

公共事業・公共サービスの発注価格の低下とそれに伴う現場の労働条件の悪化は、品質やサービスの低下を招き、暮らしを支える物的・社会的基盤を脆弱化させた。価格低下を補うために、材料の節約や工法の簡略などによって構造物の崩壊が起き（施設の外壁が剥がれて落下、

2009 年・静岡県）、労務費の節約により必要な人員が確保されず経験のないアルバイトでしのぐといった現場の対応によって公的な施設における死亡事故（プール事故、2006 年・ふじみ野市、2007 年・泉南市）も相次いで起きた。

こうした流れのなかで、公契約の適正化により、公共サービスの質の確保を図り、関係する労働者の賃金・労働条件の悪化にブレーキをかけようとする動きが顕在化した。

(2) 公契約適正化運動の位置

公契約とは、公共工事や委託業務、物品購入などにかかわって、国や自治体が民間事業者との間で結ぶ契約をいう。建設・土木、印刷・出版、ビルメンテナンス、清掃、下水処理、給食調理、福祉・介護、保育・学童保育、学校用務、図書館司書、一般事務などその業務分野は幅広く、就労人数は約 1000 万人と言われ、事業規模は総額で 65 兆円とも対 GDP 比で 15%とも言われている。

また「小さな政府」「公務員削減」のかけ声の一方で、国や自治体で働く臨時・パートの職員が急増した。自治体によっては職員の 3 割あるいは 4 割を臨時・パートの職員で占め、全国で約 60 万人の臨時・パート職員が低賃金で不安定な雇用の状態に置かれている。

国や自治体との間で直接業務請負あるいは委託契約をかわしていない事業でも、鉄道・バス・タクシーなどの公共交通、電気・ガス・水道、

通信、医療・福祉など、ライフラインを支える公共性の高い事業分野において、許認可などで一定の公的規制がかけられている。こうした事業においても、末端の労働現場での低賃金と不安定雇用が広がっている。

東日本大震災と福島第一原発の事故による複合災害は、今日の日本の政治・社会のありかたを根本から問い直す契機になったが、それは90年代以降の「官から民へ」の流れのなかで、生活基盤の整備やライフラインの確保と社会サービスにおける公的責任を後退させてきたことへの帰結でもある。公契約適正化の運動は、安心できる暮らしの基盤をつくるための公的な役割を再構築していくとともに、労働者の賃金改善によって経済を再生させ、ルールある経済社会を再建していく歴史的な位置にある。

労働者全体の賃金闘争にとっても、官民各産別の賃金闘争と連動しつつ、最低賃金・公契約賃金の改善によって、地域から賃金を「底上げ」していく共同の運動が労働組合運動を前進させる大きな契機となるだろう。

2 地域における賃金闘争と公契約の適正化

(1) 公共事業・公共サービスにおける賃金低下の構造

公共工事の発注価格のもとになる「予定価格」は、工事に必要な資材費、諸経費を積み上げた標準価格として算出される。労務費については、国交省・農水省により、毎年、業種ごと、都道府県ごとの「設計労務単価」が設定されている。予定価格を上回る入札は失格とされ、原則として最低額を入札した業者に発注するという入札のしくみにおいては、発注価格はかならず予定価格を下回るから、受注業者は材料費の節約や

工法の効率化、労務費、管理費、利益の圧縮をする必要がある。加えて、重層的な下請け構造が形成されている建設業では落札率が下がるほど下請け業者への請負価格も切り下げられ、結果として工事の質の低下と現場の賃金・労働条件の悪化をもたらす。

設計労務単価は、前年の全国の公共工事の現場の賃金実勢の調査をもとに設定されるから、入札により圧縮された現場の労務費は翌年の設計労務単価に反映し、賃金上昇がなければ、必然的に賃金が低下していく構造になっている。実際、設計労務単価は、全職種平均で1997年の日額23,295円から、2011年には16,432円と3割低下した。

建設労働者が受け取る賃金には社会保険料や車両維持費、道具代などが含まれ、ボーナスや退職金のない労働者も多く、実質賃金で年収300万円に届かない建設労働者が急増している。

業務委託や指定管理等で働く労働者の賃金・雇用問題も深刻である。

庁舎の清掃、夜間警備、案内・受付、電話交換、学校給食、学校用務員、ごみ収集、ホームヘルパーや配食サービス、保育、下水処理、道路維持補修、公園管理、水道メーターの検針、公的施設の管理・運営、情報処理や調査・集計など、広範な業務が外部委託や指定管理制度により民間事業者の手にゆだねられている。委託や指定管理などでは積算根拠が必ずしも明確でなく、前年実績を予定価格として入札をおこなうことも多いから、ここでも建設工事等と同様の事態が起き「前年実績」の価格は毎年下がっていく。価格競争にさらされ、入札で落札できなければ業務を継続できないから、事業者は、賃金を抑制し、研修や熟練のための費用を節約し、臨時・有期雇用で対応する。落札できなかった

場合、その仕事についていた労働者は仕事を失う。こうして、外部委託や指定管理の労働現場は、事業費に占める労務費の比率が高いこともあって、低賃金・不安定雇用の温床にもなる。結果、役所の電話交換手の賃金は法定最低賃金すれすれ、保育所はパートの保育士で占められ、障害者施設の現場は人員不足で過重労働にさらされ、公営プールの安全監視員はアルバイトの高校生が配置されるというような状況になっている。

自治体が直接雇用する臨時・パート職員も異常な低賃金におかれている。2012年の埼玉連の調査では、埼玉県内の自治体の非正規労働者の時給の平均は820円（一般事務）である。地域の求人募集の時給の平均は926円、県の調査による県内中小企業のパート労働者の平均賃金は1016円（男性1158円、女性964円）である。法定最低賃金は759円で、住民の暮らしを支える公的機関の職員が、地域最賃に60円増し程度の水準で働いており、地域全体の時給の相場を引き下げる重石になっている。

公的機関による物品の到達でも問題が多い。2011年1月の行政刷新会議・公共サービス改革会議に参加した中小企業団体の代表は「仕入れ単価を下回る落札が常態化し、民需に比較して官公需の方が著しい低価格で落札がなされている」と指摘している。国や自治体は行政の遂行にかかわってさまざまな物品を購入するが、印刷物、情報処理システム、特注の機器など、仕様が指定されるオーダーメイド型の物品購入の場合、他に転売することができず、在庫も持てないこともあって、極端な低価格競争、連動して労働条件の悪化が起きる。実際、自治体の広報などの印刷物の価格は、数年前の半値以下に低下していると言われており、中小企業の多い印刷業界にあっては、労働条件への転嫁をよ

ぎなくされ、それが業界や地域の賃金水準に反映していく。

こうして、公契約にかかわる労働者の賃金破壊、雇用破壊が広がり、それが地域全体の賃金・労働条件の「相場」を形成していく。

（2）賃金底上げの地域運動の発展

公契約を契機とした賃金・雇用の悪化は、労働者・労働組合の要求を顕在化させ、関連する労働組合を中心とした、賃金引き上げと雇用を守るためのさまざまな現場からのたたかいとともに、入札の改善や公契約条例の制定など、公契約における賃金引き下げの構造に対抗するルールづくりの運動を呼び起こした。それは、最低賃金引き上げの運動とも連動して、地域の共同闘争に発展しはじめている。

印刷出版関連の労働者を組織する全印総連は、1978年に「適正単価の提言」を発表するとともに、官公需の異常な価格競争の是正を求めて経営者団体とともに当時の大蔵省や通産省に要請行動をおこなった。

全建総連は、1983年の大会で公契約運動を提起し、1994年には公契約法・条例の要綱試案を発表した。現場実態の調査活動をおこなうとともに、各自治体に対して、下請業者への代金支払いの適正化、賃金について設計労務単価に配慮すること、建設業退職金共済（建退共）の証紙貼付の確実な履行などを受注者の遵守事項として指導文書で徹底することを求める運動を展開した。

自治体の労働組合は、保育や給食調理などの外部委託に反対しつつ、増大する臨時・パート職員の処遇改善や雇用の安定を求めた。また、入札による業者の変更に伴う委託労働者の雇用継続を求めるたたかいが関係労組や地域労連な

どによってとりくまれました。

こうした各産業分野での取り組みが、個々の自治体に対する地域的な共同行動に発展し、2002年に首都圏から始まり、全国に広がった地方労連レベルの自治体キャラバンなどの行動によって、自治体に対する労働組合の系統的な共同行動に発展した。同時期に、都道府県レベルでは地方労連による地方最低賃金審議会に対する最賃引き上げの大衆的な運動が展開した。こうして、最賃闘争と公契約運動が連動し、また、個々の現場で起きる賃金や雇用問題の解決に当たりながら、賃金低下と雇用不安をもたらす構造に目を向け、公正なルールを確立するための公契約適正化とその条例化をめざす運動が、今日の地方・地域の労働組合運動の主要な課題として、前進しはじめている。

3 公契約適正化運動の到達

(1) 公契約条例の制定とその進化

2009年9月、千葉県野田市は日本で初めての公契約条例を制定した。野田市が発注する公共工事や委託する業務について、受注業者に対して市が定める一定の額以上の賃金を支払うことを義務付けるものである。

2010年12月には川崎市が政令市で初めての公契約条例を制定し、2011年に相模原市（神奈川県）、多摩市（東京都）で、2012年に渋谷区（東京都）、国分寺市（東京都）で条例が制定され、自治体による条例づくりの流れがつけられた（渋谷区は公共工事のみを対象）。

賃金の下限額（公契約最賃）について、野田市では「市長が定める」としたが、川崎市では、市・事業者代表・労働者代表の3者構成による作業報酬審議会の審議を経て決定することとし、以後、労使参加の審議会や委員会を設置する流れ

ができた。

公共工事における賃金の下限額について、野田市では設計労務単価の80%としたが、川崎市、相模原市、多摩市、渋谷区は90%とし、国分寺市では100%を基本的な考え方としている。

業務委託等における賃金は、野田市では、職種により、建築保全・警備などは国交省の当該職種の労務単価の80%、清掃等は市の技能系職員給与表の初任給、電話交換や受付等は従前の発注実績を勘案して決めるとしている。川崎市では生活保護基準単身18歳をもとに算定（厚労省基準、労働時間173.8時間、税・社会保険料16.7%）して決める。多摩市、相模原市も生活保護基準をもとに算定するが、計算方法は若干の違いがある。国分寺市は、「当該業務の標準的な賃金として認められる額」として、賃金センサス（厚労省の賃金構造基本統計）の職種別平均賃金額を参照するとしている。

業務委託における受注者変更の場合の当該労働者の雇用の継続について、野田市、多摩市では継続雇用の努力義務を規定し、雇用の安定のために、業務によって長期継続契約を可能とする規定（野田市、川崎市）もある。国分寺市では調達品価格の適正を担保する規定がある。

公契約条例は、自治体内の臨時・パート職員の賃金を規定するものではないが、野田市や川崎市では、条例制定に連動して、一部の臨時・パート職員の賃金が引き上げられた。

これらの先駆的な条例は、それぞれに、地域の運動と関係者の合意形成の到達を反映するとともに、先行自治体の条例を参考にして、その内容が発展させられている。条例の内容は、いま発展途上にあると言ってよい。

（２）公契約適正化の手法と入札の改善

函館市は2001年に「函館市発注工事に係る元請・下請適正化指導要綱」を定め、下請事業者への代金支払いの適正化や賃金について設計労務単価を尊重することなどを契約の際の指導要綱とした。これは「函館方式」として全国に広がった。

日野市では2008年に公共工事の入札に総合評価方式を導入した。入札において、価格以外の要素を点数化し、総合得点で落札者を決める手法である。業者の信頼性や社会性を評価する指標として、設計労務単価の8割以上の賃金支払い、下請発注の50%以上の市内業者への発注、法定外労災補償、地域ボランティアへの参加などを点数評価している。

近年、極端な低価格での入札の排除や品質確保を担保するために最低制限価格制度や低価格調査制度が導入されてきたが、価格以外の要素を加味した総合評価方式が多くの自治体で採用されるようになってきた。その多くは技術評価や事業実績などを点数化するものであるが、日野市の制度では評価基準の設定において労働者保護の項目が重視されている。

こうした動きのなかで、2009年5月に「公共サービス基本法」が成立した。その第11条には「国および地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする」とされている。

公共サービス基本法を受けて、新宿区（東京都）は、公共工事では設計労務単価の8割、業務委託では職員給与の給料表初任給相当を賃金の下限額として設定する「新宿区調達のあるり方

（指針）」を定めている。

こうして、行政による「指針」や契約の際の指導要綱の設定、入札における総合評価方式の採用、公契約条例の制定などを通して、公契約の適正化をはかる動きが広がっている。

４ 公契約適正化運動の課題と発展方向

（１）賃金の水準について

1949年に採択されたILOの94号条約（日本は未批准）では、公契約において、近隣地域の関連した職業・産業における、同種の労働に対して、労働協約、国内法令・規則で定められている賃金、もしくは事情が類似した使用者により遵守される一般的水準に劣らない有利な賃金（手当を含む）を規定することなどを求めている。また、ロンドン市が2002年に導入した、市発注の公共業務の契約手続きに関する「公正雇用条項」では、受注業者に対し、市職員並みの賃金・労働条件を保障するものとしている。

2009年の公共サービス基本法で言う「適正な労働条件」は、労働基準法や最低賃金法にあるような最低生活の保障は当然として「安全かつ良質なサービスが適正かつ確実に実施されるようにするため」に必要な労働条件を確保することなので、過労による注意力の低下を招かないような労働時間・休日休暇、業務の質を担保できるだけの専門性や技術、経験を有する労働者の確保、その労働者が安心して働ける賃金水準の保障などが求められている。

（２）条例や指針づくりについての課題

これまでの運動の到達から、いくつかの課題が浮かび上がっている。

行政による指導要綱や指針が定められ、あるいは条例が制定されても、設定される賃金額は

あくまで下限額であり、その基準となる設計労務単価や当該職種の賃金の実勢が下がれば公契約最賃も下がることにもなる。賃金を引き上げていくには、当該の労働者・労働組合による現場からの要求運動がどうしても必要である。

川崎市の条例制定以降、賃金の下限額の設定について、労使参加の審議会方式が採用された。この審議会が労働者の要求を反映する実質的な機能を持つような運用が求められ、また、労使の力関係も反映されることに留意する必要がある。公契約条例の制定と審議会方式が、地域的な業種別の労働協約づくりに発展する可能性にも注目したい。

各市の条例や指針には、履行確認に関する規定が盛り込まれているが、設定された下限額の揭示や違反した場合の労働者の申し立て、そのことによる不利益禁止などが規定されていても現実に労働者個人が申し立てることには困難が予想される。関係する労働組合による検証、現場での実態把握が必要になると同時に、当該の労働者の組織化が課題になるだろう。

現時点では、指針や条例という形での適正化の内容は、各自治体による模索の過程にある。高い水準のしくみづくりを可能にするのは運動の力である。また、指針や条例が実際に機能していくためには、労働組合がそれだけの力を持たなければならない。

(3) 地域からの運動づくり

公契約の適正化による賃金・労働条件の改善は、地域全体の賃金水準を引き上げることにつながり、他方で、住民の豊かな暮らしを支える基盤づくりにもつながっていく。公契約の公正なルールとしての条例が住民合意で成立すれば、それは実効ある結果を生み出すだろう。労働組

合、関係する業界、行政、専門家、住民等による合意形成をめざす運動を重視したい。

公契約の賃金はその地域全体の業種ごとの賃金水準にも規定され、また、地域全体の賃金水準に波及する。公契約における賃金引き上げは、関係する労働組合の運動が、地域の労働者全体の賃金水準の引き上げの運動とつながってこそ前進する。産別ごとの賃金闘争と結び、また最低賃金を引き上げるたたかいとも連動しつつ、関係する労働組合を軸に、地域の全労働者を視野に入れた要求の結集と組織化をすすめることが重要な課題になる。

2011年4月に日弁連（日本弁護士連合会）が、国と地方自治体に対する「公契約法・公契約条例の制定を求める意見書」を発表し、各地方の弁護士会も運動に参加し始めている。連合、全労連ともに運動を推進する方針をかげ、各地域で、公契約条例をめざす行政を含めた関係者の懇談会、学習会、研究会などがもたれ、あるいは条例制定をめざす共同の運動体が結成され、運動は新たな広がりをみせている。

全国各地で展開する、地域からの公契約の適正化とそのため条例づくりの運動の先方には、全国的なルールづくりと公契約法の制定がある。公契約における賃金・労働条件の改善運動は、労働組合の新たな闘争領域として重要な意味をもつようになり、野田市から始まった条例の制定は新しい局面を開いた。それは、労働組合の組織と運動の新たな前進への契機になるとともに、労働者・国民に大きな困難をもたらした新自由主義的な「構造改革」との決別であり、ルールある経済社会づくりへの出発をも意味する。

（はらとみ さとる・労働総研常任理事）

賃金闘争と国民春闘、歴史から学ぶ

熊谷 金道

賃金闘争を団結の土台に、企業別組織の弱点克服を共闘で

春闘といわれる闘争形態の賃金闘争が開始されたのは歴史的には1955年の化合労連など「八単産共闘」によるたたかいが初めてといわれている。賃金闘争自身はそれ以前にも第二次世界大戦終結直後の猛烈なインフレ下での生活防衛闘争として飢餓賃金に抗した産別会議による民間労組中心の46年の「10月闘争」や官公労中心の47年の「3月闘争」のように積極果敢なたたかいが展開されている。その賃金闘争がなぜ、春闘といわれる闘争方式へと発展したのか。

わが国で労働組合運動が合法的、本格的に展開され、賃金・労働条件が労使間の団体交渉によって決定される労使関係が形成されたのは第二次世界大戦後の占領軍による「民主化政策」の重要な支柱として労働組合法や労働者の基本的権利保障を謳った憲法が制定されてからのことである。そして、戦後の労働組合運動は大きな流れとして、企業別労働組合の弱点克服をめざし労働者を個人加盟の産業別労働組合に組織した産別会議と戦争中の戦争協力組織・産業報国会を土台に企業や事業所単位に企業別に労働者を組織した総同盟という二つのナショナルセンターでスタートした。

しかし、中国革命の動きなどから占領軍の対日政策は「日本をアジアの反共の砦」にすることへ転換され、戦後労働運動の主導的役割を果たしてきた産別会議などの階級的潮流は徹底的

に弾圧され、首切り「合理化」やレッドパージで大量の活動家が職場を追われ、産別会議は組織的にも壊滅状態に追い込まれ、戦後労働運動は高揚期から停滞・後退期を迎えることになった。

代わって労働運動の中心を担うようになったのは、財界や支配層により育成された反共主義の産別民主化同盟であり、それらの勢力を中心に総同盟を脱退した組織で結成されたのが総評であった。総評は産業別労働組合の全国組織を基本に構成されていたが、産業別組織といっても企業別労働組合の寄り合い所帯（連合体・協議体）としての産業別全国組織だった。その土台となっている企業別労働組合は労働者の要求に対する経営側の企業間競争を口実とした反撃などにしばしば立ち往生するなどの弱点・脆弱性を内包している。52年9月の電産争議や53年7月の全自動車3社共闘統一ストや翌月の日産自動車争議など50年代前半の大企業にたいする争議で労働組合が相次いで敗北したことは企業別組合の弱点・脆弱性を社会的にも立証するものとなった（さらに、57年の鉄鋼争議、58年の王子製紙争議でも組合側は敗北、これらを通じて大企業内では労使協調路線の会社派幹部・潮流が労働組合の主導権をにぎるようになる）。

労働運動の停滞・後退期に企業別組合の脆弱性を克服し、労働者の団結と労働組合への信頼回復をめざして当時の運動スローガンとしてうちだされたのが「幹部闘争から大衆闘争へ」

であり「職場闘争」の重視である。その中心課題として多くの労働者と労働組合の最も切実な要求として共感を得たのが賃金引上げ要求を柱とした産業別統一闘争であった。そして、合化労連太田薫委員長の発案で54年末に結成されたのが合化労連、炭労、電産（電力）、紙パ労連、私鉄総連による単産間共闘としての「五単産共闘」であり、この運動が翌年までもつれ込み、全国金属、化学同盟、電機労連が新たに加わったのが「八単産共闘」である。これらの流れを受けて1955年の総評大会で「官公労と民間労組は共闘を重ね、賃金要求闘争を持って来春を目途とする統一闘争をくむ」ことが決定され、「春闘」が民間単産の参加拡大と公労協や公務員などの参加で56年から本格的に開始されることになったのである。

このような歴史的経過を経て誕生した春闘だが、思想・信条の違いをこえ、職場の労働者のもっとも切実な要求である生活防衛、賃金引上げ要求を団結の中心課題にすえ、企業別組合の脆弱性克服のために産業別統一闘争を土台に、経営側の結束した賃金抑制攻撃に全産業的・全国的統一行動で要求を前進させるという闘争方式とその強化は今日の労働組合運動にとってますます重要な課題となっている。

この賃金闘争の前進のためにも、春闘の歴史的教訓や産業別統一闘争と産別組織への結集の重要性、労働戦線の右翼再編に反対し、「まともな春闘」、「たたかう春闘」の追求を主要な闘争課題として全労連を結成、結集したことなどの意義を今日的に再確認することも重要である。さらに、別稿でも指摘されているように「国際競争力」を口実とした総額人件費抑制など、徹底したコスト削減、労働者の賃下げが今日のデフレ経済を深刻にしているもとで、労働者の賃

金を引き上げることはデフレスパイラルからの脱却など日本経済の持続可能な発展など、社会的にも重要な課題となっているのである。

賃上げなど経済的要求と政治的課題結合の重要性

労働組合は「正規労働者の既得権擁護組織」、春闘は「正規労働者による正規労働者のための運動」などとマスコミや一部の識者から指摘され、労働者と国民、正規労働者と非正規労働者を分断する攻撃として利用されている。

しかし、戦後の労働運動とりわけ春闘の歴史は、わが国の労働組合運動がさまざまな弱点を持ちつつも広範な労働者・国民に共通する社会的・政治的課題や制度・政策要求を掲げた運動を当初から追求してきたことを明らかにしている。たとえば、「八単産共闘」を中心に展開された55年1月の「春季賃上げ共闘決起大会」では、「賃金ストップの壁を打ち破り、生活と平和の実現」「社会保障で国民の生きる権利を」「無駄な再軍備阻止」「全労働戦線統一」などのスローガンが掲げられ、これらの課題についての総評議長と首相の政府交渉もこの年からスタートしている。総評規模での春闘の本格的展開元年となった56年春闘では、闘争の性格を「賃上げを中心とする生活防衛の闘争」と規定し、賃上げを中軸として減税、最低賃金制、社会保障、地方財政の確立、物価値上げ反対、失業反対などの幅広い要求を掲げた春闘が展開され、全国で1,200近い地域の共闘が組織され、中小企業労組の賃上げ闘争を支援し、減税、健保改悪反対、最低賃金制実現などの要求を前進させている。その後も春闘は賃金引き上げ要求などの経済的課題を中軸に据えながら、その時どきの重要な制度・政策要求など政治的課題を結合して

展開された。こうした闘争は総評を政治主義と批判する労使協調の同盟との運動路線の違いを際ださせていた。

なかでも重要であったのは60年春闘だ。総評は59年8月の定期大会で初めて運動の基本方向を示す「基調」を設け、その冒頭で「現在われわれに加えられている低賃金、首切り、合理化、弾圧、思想攻撃、戦争の不安などをはじめ、あらゆる資本の側からの攻撃の一切の根源は、安保体制にある」としたうえで、その具体的な現れを対米従属と政治・経済の軍事化、低賃金体制の強化など七つの分野を規定したうえで五つの基本目標を決めている。この総評大会の決定を受けて、同年12月に決定された春闘方針では統一目標として、①安保条約改定反対、日中関係打開、②大幅賃上げ、最低賃金制確立、③合理化反対、時間短縮、④失業反対、社会保障拡充、⑤労働基本権確立、⑥デモ禁止法阻止などがかけられ、国政の基本に関わる安保闘争と結合した春闘が強調された。

結果として、60年春闘は労働者・労働組合の安保闘争の広がりや危惧した経営側が早期に一定の賃上げ回答を出したことにより、安保・三池闘争のヤマ場と切り離されその陰に隠れた様相となった。しかし、国民的な安保闘争の全国的な高揚は岸内閣を退陣にまで追い込んだだけでなく、人事院による7年ぶりの国家公務員の賃上げ勧告実現や61春闘での民間の大幅賃上げ、さらには地方・地域での安保共闘の教訓を引き継いでの革新自治体建設の前進など、その後の70年代に向けての労働運動、革新勢力前進への土台を築くたたかいになったといえる。

このことは、賃上げなど経済的要求と政治的課題を結合し、国政の基本に関わる課題で政府や財界を社会的、国民的に包囲して支配体制の

土台をゆさぶるような運動の発展は、賃上げなど経済的要求を前進させる上でも極めて重要な意義をもっていることを歴史的教訓として明らかにしている。

闘争領域の拡大、国民的共同の追求、 「国民春闘」へ

春闘が労使関係での賃金闘争と同時に政府を直接的な相手とする国民的な生活闘争へと闘争領域を本格的に拡大し、国民的な春闘の模索・追求を開始したのは70年春闘からである。

春闘共闘委員会が69年10月に発表した「70年春闘構想」では、「労働者はいま三つの課題をもっている。一つは賃金・労働条件など労働者固有のたたかいであり、二つは物価・減税その他の国民的課題であり、三つは春闘共闘委員会が直接指導はしないが安保・沖縄などの政治的課題である。」としたうえで「一と二を徹底的にたたかうことが三との闘争との結合を容易にする」として賃金・労働条件改善などの経済闘争の重視が労働者の団結を強め、その前進が労働者の政治的自覚をも高め、政治闘争・政治的課題を前進させるという春闘の歴史的教訓を強調している。この春闘構想に先立って総評は、対政府宛の経済的・政治的要求として「十五大要求」を決定している。このなかには賃上げや最賃制実現などのほか、「医療保険改悪中止、すべての国民に無償で医療の保障」「すべての労働者に常用雇用の保障」「老人年金、児童手当の支給」「重税、高物価政策の転換」などの経済的要求のほか、「男女差別撤廃」「被爆者援護法の制定」「日米安保条約廃棄、すべての軍事基地撤去」「沖縄の即時無条件全面返還」など、すべての国民に共通の要求課題がかけられた。国民春闘という言葉が春闘方針に正式に登場し

たのは74年の総評臨時大会だが、春闘を国民的闘争へと発展させる方向が示されたのはこの70年春闘構想であった。

こうした背景には、高度経済成長政策のもとでの物価高騰や重税により、労使関係で賃金闘争を強化するだけでは実質生活が改善されない状況がつくられ、国民のなかに広がる深刻な貧困や高度経済成長政策の矛盾と真正面から立ちむかうことなしに労働者・国民の生活が守れないという70年代初頭の経済情勢の反映があったといえる。

生活闘争として闘争領域を拡大した春闘が、国民に見えるかたちで初めて具体的に展開されたのは73年の官民一体のいわゆる「年金スト」だった。その経過を若干振り返って見たい。

春闘共闘委員会は73年春闘で、大幅賃上げ・全国一律最低賃金制確立、週35時間・週休二日制の確立とともに、労働基本権確立・スト権奪還、年金制度の改善を最重点にかかげ、対政府交渉を従来以上に重視して課題別の各省交渉などが繰り返された。スト権問題では、対政府交渉が進展しないままに2月10日に「スト権回復スト」が決行され、公労協や公務員共闘傘下の労働組合が半日ストや時限ストなどの戦術行使をおこなった。春闘で労働組合が賃上げ以外の要求で統一ストをおこなったのはこれが最初だった。また、「スト権スト」に引き続いて、3月11日には年金の大幅改善と物価値上げ反対という国民的課題では春闘史上初めての大衆集会「年金・物価メーデー」が中央で15万人、全国で150万人の参加でとりくまれ、3月29日には初めて制度要求と賃上げ要求での全国的統一ストがおこなわれた。各労働組合は物価上昇と景気回復を背景に賃上げを要求するストライキを繰り返し、その積み重ねのうえに

4月17日には52単産、353万人が参加した年金制度改善という国民的要求を掲げた初めての「年金スト」がおこなわれた。さらに4月27日には私鉄総連や国労を中心とした「交通ゼネスト」が決行され、国公労連など公務員組合を含む官民68単産、310万人がストライキなどを展開した。そして、これらを背景とした対政府交渉では労働基本権問題での曖昧さをもちつつも、各省交渉の積み上げのうえに春闘共闘と政府の間で「七項目合意書」が確認された。73春闘は繰り返しのストライキを背景に賃上げで前年を大きく上回る成果を得ただけでなく、年金制度に賃金・物価スライド制の導入、老人医療の無料化実現など国民的要求を前進させる成果を収め、春闘に対する国民的関心を高め国民春闘として発展させる芽をつくりだした。

この春闘路線は第一次オイルショックによる物価高騰、猛烈なインフレに対抗した74年春闘で呼称も「国民春闘」として引き継がれ、社会党・共産党など80団体による「インフレ阻止国民会議」の結成と国民的大集会などと同時に、大幅賃上げと労働時間短縮、労働基本権奪還、物価値上げ反対などの課題で3月、4月と交通ゼネストや官民一体の史上最大規模のストライキが展開され、賃上げでも30%を超える大幅賃上げを民間労働者や公務員労働者が実現した。また、こうした春闘に示される労働運動の昂揚は、60年代後半から70年代半ばにかけて東京や大阪など全国各地で革新自治体を広範な民主諸勢力とともに実現する重要な一翼をも担う力ともなった。

しかし、こうした国民春闘の胎動は政府・財界にとっては支配体制の土台を揺るがす、許すべからざる動きとして危機意識をつのらせた。その結果、日教組への刑事弾圧を皮切りに総評

運動の中核を担っていた官公労への攻撃など、国民春闘と労働運動の前進にたいする支配層の反撃が74年から本格的に開始された。そして、オイルショックを契機とした高度経済成長政策の破綻と長期不況への突入、二度にわたる総選挙で連続して過半数割れした自民党政権の危機深化、他方における労働運動と革新運動の昂揚などに危機感をつのらせた財界は、日経連が「大幅賃上げの行方研究委員会」報告を取りまとめ賃金抑制攻撃を本格化させ、労使協調路線の大企業労組もこれに呼応して賃上げ自粛路線をうちだした。同時に、労働運動・革新運動の昂揚に大きな役割を担ってきた革新勢力の分断、総評の解体・労働戦線の右翼的再編の動きが本格的に胎動を開始したのである。

この結果、誕生したのが連合であり全労連だが、賃上げ自粛路線反対、「まともな春闘」「国民春闘」の追求は連合路線にくみしない労働組合が全労連を結成した主要な動機でもあった。

賃金闘争強化の重要性、国民春闘の発展追求を

日本の労働者の賃金水準が1997年をピークに下がり続け、総務省の「労働力調査」などによってもいまや雇用労働者の34.4%が年収200万円未満でその内の75.7%が非正規労働者であることが明らかにされている。また、総務省の家計調査では「2人以上の勤労者世帯」の「勤め先収入」（有業人員は1.6人）は2001年比で2011年には月額平均で4万2615円の減額、「消費支出」も2万7371円の減額、他方で税金や社会保険料など「非消費支出」は3,515円の増額、そして「可処分所得」は4万5465円も減額となっている。個人消費・国内需要の停滞・縮小の原因はここにある。

労働政策研究・研修機構の「従業員の意識と人材マネジメント調査」（07年）によれば、「仕事の満足感」では社員の4割弱が「低下している」と答え、低下理由のトップに「仕事に見合った賃金が得られない」（43.4%）と答えている。また、同調査によれば、仕事の意欲向上にもっとも有益だがもっとも実現できていないのがダントツで「賃金を引き上げること」（67.2%）と答えている。これらは経営側の賃金抑制攻撃が労働者の仕事への意欲を低下させ、強いては企業利益を低下させていること、したがって、賃金引き上げは労働者の仕事へのモチベーションを引き上げ、企業の生産性向上にも貢献するということを意味している。

ナショナルセンターの所属や正規・非正規の違いを超えて労働者が労働組合に期待している課題も「賃金闘争」であることは多くの労働組合のアンケート調査結果に共通している。このことは賃金引き上げが今日なお労働者自身のもっとも切実な要求であり労働組合の団結の土台であることを明らかにしているといえる。労働組合の組織率の低下に歯止めがかからず、未組織の非正規労働者が職場に増大して正規労働者の賃金引き上げの障害とさえなっているもとで、労働組合が非正規労働者を含め職場のすべての労働者を視野に入れた賃金闘争に全力をあげることは、賃上げ要求の前進にとってだけでなく労働組合の組織拡大にとっても今日的に重要な課題となっている。

経団連や大企業は「賃上げは論外」で定期昇給制度（大企業では当然視されているが中小・零細企業の多くにはこうした制度が確立されていない）の見直し・改悪という賃下げ攻撃を強めている。

しかし、厚労省の「賃金引き上げ等の実態

に関する調査」によれば、いまなお約8割の企業は「毎年」「賃金改定」を「実施・予定」していると回答している。ということは、労働組合の側がどれだけ労働者の切実な要求を大切に、スト権確立の追求を重視して要求に執念を持った賃金闘争を職場から追求するのか、また、そのたたかいを激励する全国的な産業別組織やナショナルセンターの確固たる春闘方針の確立が決定的に重要になっているということである。同時に重要なことは、労務行政研究所が毎年、東証一部、二部の労・使や専門家を対象に実施している「賃上げ見通し」アンケートによれば、労組幹部ですら賃上げを「実施すべきでない・実施が難しい」との回答が56.7%（2012年）を占め、「実施すべき」34.0%をはるかに超えているように、大企業労組を中心とした賃金自粛路線、春闘での賃上げ要求の見送りなど労働者に背を向けた方針、姿勢を厳しく批判していく必要がある。

社会的にはいま、国会で法案が成立した後も過半数以上の国民が反対を表明している消費増税と一体の社会保障改悪、全国的に広がる「脱原発」の世論と運動、医師会や農協など広範な諸団体・国民諸階層が反対しているTPPへの参加、沖縄の米軍基地・オスプレイ問題での党派を超えた反対運動の全国的広がりなど、民主党政権の悪政、国政の基本問題に係る課題での国民的共同がいわゆる「一点共同」としてさまざまな分野で広がっている。

これら課題別の国民的共同をさらに発展させ、さらには、これらの課題の根底にある財界・大企業とアメリカいいなりの日本の政治を労働者・国民の生活や切実な要求を何よりも大切にする政治へ根本的な転換を求める共同へと発展させることである。そのために、国民諸階層のなか

の組織された部隊である労働組合が大きな役割を発揮することが求められている。そして、これらのたたかいに労働者をどう結集し、闘争エネルギーをどう引きだすのか、このことがいま労働組合に問われている。

その際に重要なことは、労働組合は思想・信条の違いを超えて職場の労働者の切実な要求——その中心は賃上げ、労働時間短縮など労働条件の改善で団結し、その実現のためにたたかう大衆組織であるという当たり前のことを常に念頭に置いて運動を組み立てるということである。こうした点からも、労働組合以外に代替組織のない労働者の賃上げ要求などの実現を労使関係で追求する労働組合の本来的、基本的任務としての職場からの闘争を徹底することが労働者の団結を固めると同時に政治的自覚を高め、労働者のたたかうエネルギーを政治的課題に結集するうえで極めて重要なことは労働運動や春闘の歴史の教訓である。

今日の労働者を取り巻く状況や社会的な運動の広がりは、賃金闘争を基軸とした職場からの春闘の強化と国民的な共同として前進している運動を車の両輪に国民春闘を大きく前進させる客観条件を明らかにしているといえる。

（くまがい かねみち・労働総研代表理事）

労働戦線 NOW

産別大会の焦点と課題

産別統合、春闘、組織拡大、政治課題で論議

——連合内にきしみも

青山 悠

主要産別の大会が終わり、新たな運動展開の方針を決めた。労働運動の社会的影響力の低下が指摘されるもとで、大会で論議となった産別統合、春闘、組織拡大、政治課題などに焦点を当てた。

■日本最大 150 万人「UAゼンセン」誕生

日本で最大産別が 11 月 6 日に誕生した。連合の U I ゼンセン同盟 (107 万人) と連合のサービス・流通連合 (J S D 23 万人) が産別統合し、繊維、製造、食品、化学、サービスなど幅広い業種を網羅した「150 万複合産別」をめざしている。名称は「全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟」(=U I ゼンセン同盟の現行の登記通り)、総称を「UAゼンセン」とする方針である。「A」にはオールの意味もこめている。

産別統合の目的は「政治的・経済的・社会的力量の強化」「産業別労使関係の確立」「スケールメリットを生かした組織的・人材的・共助的産別機能の強化」「中小労働運動の強化と発展」「連合労働運動の核としての役割強化」などである。背景には、政府の政策は大手製造業寄りで、流通産業の政策が弱いとの不満があり、「産業政策の創造と実現へ向けた推進力の強化」も掲げられている。運動を効果的に進めるため「労働組合が対面する国、社会、産業、会社との関係を一対一の関係」とする一産業一産別の構築もめざしている。

U I ゼンセンと J S D の産別再編統合の基本的な方向は「新産別の姿 (案)」でおおむね一致していたが、名称と会費の問題で最終合意に至らず、07 年 12 月に一旦、協議を中断した。その後、J S D 側からの呼び掛けで 11 年 10 月より協議を再開していた。

春闘では産別会長が妥結権をもつ産別統一闘争について、結成間もない J S D の加盟組合は「13 年の春季労働条件闘争は原則、不参加」とした。14 年以降についても「経営状況・労使関係が厳しい環境にある組合は個別に協議する」と幅をもたせた。会費は原則月 800 円となる。

150 万人の巨大複合産別の誕生は連合組合員 675 万人の 22% を占め、労働条件や産業政策を含め、労働界での影響力が注目されている。

■医薬品関連でも産別結成の動き

医薬品関連でも、連合の産別機能強化とあいまって新たな産別結成の動きがある。これまで緩やかな連絡組織「医薬品産業労働組合連盟」があったが 9 月に解散した。同組織には第一三共グループ労連、田辺三菱製薬労組、アステラス製薬、化粧品のコーセー、武田薬品労組、アステラス労組、スズケン労組、ファルマなど 70 近い組合が参加していたが、産別は J E C 連合、U I ゼンセン同盟、フード連合など複数に分散していた。

新たな産別結成の目的は、産業政策の実現を進めるためには、医薬品関連労組の統合による影響力の発揮が必要と判断したためである。産別では J E C 連合が新たな産別組織の結成を支援していく方針であり、他産別の加盟労組や、中立労組の結集も予測されている。そのため、まず新産別結成に関係する産別、単組間の協議から正式にスタートさせたい意向である。

■全労連と全労協の郵政産別が初めて統合

労働戦線再編から 23 年目で、全労連に加盟する郵産労と、全労協加盟の郵政ユニオンが 7 月 1 日に組織統一し、「郵政産業労働者ユニオン」を結成した。旧総評の全通、旧同盟の全郵政が 3 分裂（連合 J P 含め）していたが、今回、労働団体の枠を超えた初めての統一となる。

両組合の共同行動が始まったのは郵政公社への移行を控えた 2000 年の 500 人集会からだ。その後、新たな深夜勤導入反対や非正規労働者の正社員化などを一緒に取り組み、10 年からは春闘で統一ストも実施し、全労連と全労協の両議長がエールの交換をおこなってきた。両産別の統合目的は郵政事業が公社化を経て民営化され、労働強化と労働条件悪化が進められるなかで、職場の要求を実現するには大同団結が必要と判断したもの。運動方針には「非正規社員の正社員化と均等待遇実現」「成果主義賃金体系の導入反対」「郵政公共サービスの拡充」「組織の発展・強化」などを掲げている。

廣岡委員長は「日本郵政は赤字を口実に労働者への攻撃を強めているが、多数派の J P 労組は労働者の要求や苦しみに背を向け、労使一体化路線を突き進んでいる」と指摘。労働者の生活改善に向けてたたかう労働組合の真価が問われていると語っている。

郵政グループには日本最大の 20 万人以上の非正規労働者が働いている。10 年度から正社員登用を始めたものの、正規に移行できたのは全体の一部。最近では赤字を理由に、勤務日数や時間の削減、一方的な雇止めがおこなわれている。

非正規の 8 割近くが組合に入っていない、「最も苦しんでいる人たちの期待に応えられる運動が必要」と訴えている。新組織の半数近くが非正規雇用の組合員であり、今後も非正規労働者を含め全体への影響力の拡大が課題となる。

組合員は約 2600 人で、全労連と全労協（協議会）の両方に加盟。今回の統一が幅広い労働組合運動の共同の流れを加速するものになればとジョイント役の抱負を語っている。

■世界最大の金属、化学国際産別組織が誕生

金属、化学など 3 つの国際産別組織（GUF）が組織統合して、新たな「インダストリアル」（Industrial 本部＝スイス・ジュネーブ）が 6 月 19 日、デンマーク・コペンハーゲンで結成大会を開いた。J C や U I ゼンセンなど日本の産別にも影響を与えている。組織統合したのは、国際金属労連（IMF）、国際化学・エネルギー・鉱山一般労連（ICEM）、国際繊維被服皮革労組同盟（ITGLWF）の 3 組織。

世界 140 カ国の 5000 万人の組合員を抱える世界最大の GUF となった。インダストリオールの誕生で石油、ガス、鉱業、発電・配電、金属加工、化学、繊維製品など多岐にわたる「生産チェーン全体」を 1 つの産別でカバーでき、戦略的に労働者を団結させ、運動を進めていくことができることになった。

国際 3 組織統合の背景には、経済のグローバル化や多国籍企業の国際展開が進んでいること。さらに多国籍企業の事業展開の広がりによって、

複数の GUF に加盟する各国の産別組織も出始めた。その結果、国際労働運動にとっては、世界的に公正な労働条件を確保し、国境を越えてどのように労働者の連帯を図っていくかなどが中心的な課題として浮上していた。採択されたアクション・プランでは「グローバル資本、多国籍企業に対抗できる労組の力量強化」「不安定労働とのたたかい」「労働者・労働組合の権利を求めるたたかい」などを掲げている。

日本国内では、これまで自動車や電機連合などの IMF-JC（金属労協）と、電力総連や JEC 連合が加盟する ICEM-JAF（日本化学エネルギー鉱山労組協議会）と、繊維被服関係の UIゼンセン同盟との3つのグループがあった。問題は、国際3産別組織は統合したものの、日本の国内組織については3組織できしみが聞かれ、先送りとなっていることだ。

IMF-JC（金属労協）は9月の大会で名称を「インダストリアル JCM」（略称 JCM メタル）に変更した。国内新組織については、インダストリオールの国内加盟組織「連絡会議」を設置して国際連帯活動を展開し、将来的な一本化、協議会の検討は時期尚早としている。他方、UIゼンセンは今後4年間でアジア支援など3組織オールの「日本協議会的な組織」の新設を主張している。

春闘も JCM で独自に展開する方針だ。多国籍企業に対抗できる労組の力量強化をめざして新たに統合したインダストリアルだが、日本では一体組織ではなく連絡会にどまり、JCM とゼンセンとの綱引きが続くことになる。

■春闘できしみ、賃金劣化は深刻

春闘対応では、連合の産別間でできしみが聞かれ、ベア是非で二極化の傾向を深めている。ベア要求

産別の JR 連合や JEC 連合は、金属大手などのベア放棄のもとで「春闘の危機」を指摘。JAM は「今後、賃上げ闘争ができなくなるのではないか」と危機感を深め、賃金水準の社会化へ個別賃金の重視、格差是正などを重視している。

他方、ベア放棄の電機連合は「賃上げ春闘に対する閉塞感」を指摘。デフレ経済下で統一ベアに取り組めない場合でも、賃金体系維持などミニマムで産別一体闘争を展開し、一定の業績の組合は退職金、福利厚生などの処遇改善で単組自決とする産別統一闘争の見直しを提起した。

今春闘では初めて「中堅中小労働組合協議会」が賃金改善でたたかい、34 組合で成果をあげている。しかし、電機の統一闘争の見直しは、大手のベア放棄の容認と産別統一闘争の分散・空洞化に陥ることも懸念されている。

自動車総連は13春闘もカーブ維持（ベアゼロ）と絶対水準、格差是正の方針である。亀裂の深まるなかで連合は、ベア放棄の JC に対して、先行ベアを獲得した有志共闘の効果を評価し、13春闘では連合の役割強化と産別との役割の検討を掲げ、議論結果が注目される。

■大規模リストラと産業政策に異論も

電機大手のリストラ人減らしは13万人とも報じられながら、雇用の問題に触れない産別大会となった。電機連合は昨年末、緊急雇用対策本部を設置し、アンケートを実施。回答した加盟組合310組合のうち、雇用調整がおこなわれたのは95社（30.6%）、事業所閉鎖などで派遣・請負の削減が進み、正社員でも社内配転（70件）や転籍・出向（65件）、早期退職優遇（32件）、希望退職募集（14件）などが相次いでいる。

産別では電機経営団体に労使の事前協議などを求めている。同時に産業と雇用確保へ産業政

策の実現を重視。政府に対して円高対策をはじめ、再生可能エネルギーの拡大・省エネ推進、海外需要の獲得、医療・介護分野の効率化など新成長分野で雇用の創出・維持を図る方針だ。

討論では、中堅中小の労組が方針を支持しながらも厳しい注文をつけた。「労組の原点は何か。雇用を守る具体的なアクションを展開する総合的な組織力がやや弱いのではないか」「労使協調も大切だが、いざとなれば労組の団結力による運動をおこなわなければ雇用と生活は守れない。もう一步強い思いで産別の総合力を発揮する必要がある」と要望した。

電機がおこなった40歳以下の組合員6000人と部長・課長相当職1800人の産業発展アンケート調査では、技術力、人材力、マザー工場存続の意見が多い一方、「雇用の安定」「給与水準」では51%、63%が否定的な見解を表明している。

一方、電機懇の春闘アンケートでは「生活改善必要額」は3万円以上が76%を占め、13万人リストラ反対のビラ配布などで相談も増加し、活動への関心を高めている。

■ 30歳後半から賃下げ!?

N T T労組が65歳まで働き続けられる制度の確立に向けた処遇体系で、30歳半ばから賃金を下げるとする枠組みを確認し、労働界に波紋を広げている。

会社は新たな人事処遇制度の基本的な枠組みとして、(1) 現行の処遇体系を再構築し、新たな「資格賃金、加給」及び「事業特性等に応じた手当」と「60歳超継続雇用スキーム」を創設する、(2) 新たな「資格賃金、加給」をプラットフォーム賃金として位置づける、(3) 「若年層」「中堅層」「ベテラン層」「成熟層」の4つのワークステージを設定し、レベルの伸長度合いに応じた処遇と

する、(4) 新たな「60歳超継続雇用スキーム」で「標準スキーム(年収300万円程度)」と「ハイレベルスキーム(年収400万円程度)」の雇用制度を創設する、(5) 「雇用形態選択制度(退職・再雇用制度)」を廃止することなど。会社提案では、2013年度から新制度へ移行するとしている。

大会では基本的枠組みを確認したうえで、今後、会社の2次提案を受け、交渉を強化していく方針だ。しかし30代半ばは働き盛りであり、生計費も高くなる世代。賃下げは働くモチベーションにもかかわる。雇用延長をからめた賃金の低位平準化が労働界で懸念されている。

■ 郵政では基本給削減し成果給へ

日本郵政グループ労組(J P 労組)は大会で「郵便再生」のもとに、基本給を削減し、成果給の割合を増やす新人事・給与制度案を大枠で支持する姿勢を示した。

郵便事業会社は宅配事業統合などの経営失策で11年3月期決算は1034億円の営業赤字に転落し、1万人を超える非正規職員雇止めなどの経費削減策を進めた。内部留保は約4兆円を計上する一方、昨年は一時金を1.3ヵ月削減し、今年も同水準に据え置いた。非正規職員4万6000人の雇止め計画を進めるとともに、正社員登用も、今年は時給制契約社員については見送りを決めた。これに加えて、会社が提案している新人事・給与制度案は、基本給の割合を減らし、成果給を拡大する内容である。

大会討論では執行部提案に理解を示しつつも「影響が大きい。再検討を」「2年連続で賞与が削減。なぜこの時期に」「十分な(本部と地本との議論を進める)往復運動を」などの意見が出された。方針は有効投票総数464票のうち、賛成378票の多数で採択されたが、反対は86票で2割にも

達した。

全労連と全労協加盟で新たに産別統合した郵政産業労働者ユニオンは「J P 労組は労働者の要求や苦しみに背を向けている」と批判している。

■公務員に 55 歳昇給停止、賃下げ違憲訴訟も

公務員は政府の賃下げ攻撃にさらされ、大会では反撃が大きな課題となった。国公労連の大会では、5 月に提訴した「賃下げ違憲訴訟」への世論の支持を広げ、公務員に対する賃下げ攻撃の中止・撤回などを掲げた。

違憲訴訟は、民主党政府が国家公務員給与を平均 7.8%削減する特例法を民主・自民・公明の 3 党で成立させた。これに対して国公労連と組合員 370 人が、人事院の勧告制度に基づかない特例法による賃下げは「憲法違反」だとして、取り消しを求めて東京地裁に提訴し、個人署名 100 万筆の達成などにとりくんでいる。

自治労連も大会で 50 歳以上の賃金削減の人勸や退職手当削減反対のたたかいを提起。定年前後の生活不安だけでなく、若年層の働き甲斐や将来展望を奪うと反論している。連合の自治労も大会で 50 歳台後半層の昇給抑制と昇格制度の見直しは一方的で遺憾と表明。賃下げ先行で労働協約締結権が付与されないことに対して、徳永委員長は「政権を支持してきたわれわれの期待を損なうものであり、極めて遺憾」と政府の対応を非難した。

■組織拡大へ連合・産別・地方一体で推進

連合の各産別は連合が決定した 2020 年までの組織拡大計画「1000 万連合実現プラン」を受けて、従来以上に組織拡大を強くうちだした。

連合の組合員数のピークは結成時の 789 万人であり、現在は約 675 万人にまで落ち込んでいる。

非正規労働センターを立ち上げた 2007 年以降をみても、パートなどの非正規労働者 133 万人の組織化を実現した一方で、既存の組合員が 171 万人減ったため、総数では 38 万人の減少になっている。

組織拡大方針の特徴は、これまでの「組織拡大の主体は構成組織（産別）、連合はその環境整備」としてきた対応を見直し、連合本部と構成組織、地方連合会が相互連携を強め、一体的な取り組みをおこなうことである。具体的には各部門に「横断的組織化行動推進部署」を新設。個々の産別・単組だけでは進みにくいマスコミ、金融などの未開拓の産業分野や連合未加盟産別、建設、医療福祉などの連合未加盟組合、中小未組織企業、下請け企業などの組織化を三位一体で進めることにしている。

産別大会では、電機がこの 1 年間で 1 万 5000 人組合員が減少したことから、組織拡大の取り組みとして、今後 2 年間の新規拡大目標を 2 万人と設定。地協とも連携して、地場企業の組織化にも力を入れることにしている。J E C 連合も組織拡大では、産別全体として 3000 人の拡大目標を掲げている。特に連結決算の対象になっている未加盟の子会社の組織化を重点的に取り組む方針である。

■全労連も 150 万人組織拡大へ

全労連大会でも 2015 年度までに組合員 150 万人の達成をめざし、組織拡大に取り組む方針を決めた。全労連の組合員数のピークは 98 年の 153 万人であり、昨年比でも約 1 万 9000 人の減少で、現在 114 万人にまで減少している。

方針では、組織拡大の重点対象として「東日本大震災で被災した岩手、宮城、福島」「非正規労働者、女性、青年」「中小企業の労働者」など

を設定。単産・地方の連携による「総がかり作戦」の展開や労働相談の強化、次世代の育成を進め、すべての単産・地方が4年間で10%以上の純増をめざす。財源措置も単産で組合員一人月額3円、オブ加盟・地方で1円の特別会費を徴収。一般会計からの繰り入れを含めて4年間で約1億8000万円を確保することになっている。

大会では組織拡大で23人の産別・地方が発言し、「画期的な大会の論議」とされた。産別では、医労連が今大会で組合員数17万703人となり、4年連続で増勢し17万人台の回復は03年以来、9年ぶりとなった。今後3年間で20万人への到達をめざし、介護分野での組合結成が増えているのが特徴だ。生協労連や自治労連、年金者組合、JMIU、建交労、神奈川、愛知なども中立組合や中小未組織労働者を含めた組織拡大をめざしている。9月27～28日には組織拡大交流集会を開き、運動をスタートさせた。

■ 民主党分裂で連合組合にきしみと危機感

公約違反の消費増税先行など与党民主党の分裂下で開かれた連合の産別大会は、政府への不満と危機感が表明された。

全日通など運輸労連の山浦委員長は、野田内閣の社会保障と税の一体改革をめぐる3党合意と民主党の分裂にふれながら「残念であり、いまや多くの国民が民主党に『政権を任せられない』と感じている状況だ。民主党は原点に立ち戻って理念実現を」と危機感を表明した。

電機の有野委員長は大会あいさつで、離党した小沢元代表の「増税反対」「原発再稼働反対」は理解できず、一線を画すとしつつ、「政治や民主党に対する不満・不信は高まり、厳しい選挙となる」と危機感を示した。自治労の徳永委員長も「残念であり、民主党は政権交代の原点に立ち返

ること」と注文をつけた。

連合は消費増税法案可決を「評価」し、経団連の「高く評価」と同様の見解だ。しかし、電機の大会では中小労組から「社会保障と税の一体改革」推進を強調した有野委員長と南雲連合事務局長のあいさつに「違和感」を表明。消費増税が先行したことについて「マニフェスト違反」などとし、「労働運動が推進すべきことなのか、疑問を持たざるを得ない」と述べ、民主党支援にも疑問符を突きつけた。

原発再稼働についても連合は「国の責任」として事実上、容認している。しかし、全国ユニオンなどは脱原発の首相官邸行動にも参加し、7月16日の脱原発17万人集会には自治労の5000人をはじめ、日教組、私鉄、JECなども参加している。山岸章・元連合会長も「連合は社会的に価値ある行動をしないと、世間からも評価されない」（朝日新聞7月30日）と警鐘を鳴らしているほどである。

全労連の大黒議長は定期大会あいさつで、原発ゼロ、消費税増税・福祉改悪など幅広い国民との「一点共闘・共同の広がり」を多角的重層的共同に」と訴えた。さらに野田政権の暴走をやめさせることを呼びかけ、政府方針容認の連合に対して「企業内主義の弱点が顕著になり、労働者の生活防衛や労働条件改善のため力が発揮できない一因」と批判した。産別では医労連やJMIU、国公労連などは大会で消費増税・福祉改悪、TPP参加、違憲の公務員賃下げなどを推し進める野田政権の政策転換を迫る運動方針を決定した。総選挙をひかえ、労働運動は熱い政治の季節を迎えている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）



書評

『フレキシブル人事の失敗——日本とアメリカの経験』

黒田兼一・山崎 憲 著

旬報社 定価 1575円 (税込)

一読した。もう一度読んだ。さらに読み返した。いろいろ考えさせられる労作である。以下、書評というより「勝手な感想」を述べる。的外れな点もあろう。責任は猛暑にある。

まず、本書の課題を確認する。「人事労務『改革』とは、従来型の人事労務管理のフレキシブル化、すなわち市場が要請する『働かせ方』に柔軟に対応できるようにすること」で、結局、『改革』とはリジッドな領域にメスを入れ、その修正を意味する」とし、「本書の課題は、この人事労務のフレキシビリゼーション（ママ＝造語か誤植か？）の具体的な内容を探ること」だとされている。「日本とアメリカの体験」が対象だ。

課題設定の「序」を受けて、第1章では「日本の人事労務『改革』に焦点を充て、そこでの変化の方向とその実態を探る」。第2章では「アメリカの1980年代以降の人事労務『改革』に焦点を充てる」。さいごの第3章では「働く人びとの『働きがいのある人間らしい仕事』（ディーセント・ワーク〔decent work〕）を実現するには何が必要か、アメリカの課題、日本の課題を明らかにし、今後を展望する」。こういう構成だ。

みられるとおり、人事労務管理の「改革」と

は、「リジッドな領域にメスを入れ、その修正を意味する」というのが著者の見解である。さらに、「人事労務のあり方や労働慣行は、国によって、あるいは産業によって同じではないから、従ってリジッドな領域も同じではない」とし、その「具体的な内容を探ること」が本書のもう1つの課題だと強調される。正当なスタンスで評者も同感だ。最新の総務省「労働力調査詳細集計」で日本の非正規雇用の比率をみても、「宿泊・飲食サービス業」では68.0%と著しく高いが、「製造業」では21.5%とその3分の1にも満たない。産業別の“差”は、たしかに大きい。

それを期待して読みすすめた。だが、「産業差」を考慮した分析にはなっていない。評者の誤読かと、もう一度読み返してみた。ところが、こんな記述を「発見」したのだ。「リジッドな領域やその程度は、もちろん厳密には企業や産業ごとに同じではないが、特定の国においては労働慣行、労使関係、人事管理としてはほぼ共通しているとみて差し支えないだろう」（77ページ）。では、前段の“強調”は何だったのか。夏の夜の妖怪だったのかも？

わずかなスペースだ。道草は禁物。評者が一番知りたいこと。それは本書のタイトルでもある「フレキシブル人事の失敗」の“失敗”の意味・内容だ。フレキシブル人事の推進主体は資本・企業である。かれらがそのように認識しているということなのか。それとも、その強行で計り知れぬ犠牲を強いられている労働者が、それを“失敗”だと認識しているということなのか。いずれでもありえないだろう。

結局、“失敗”という判断は、著者たちのものであるはずだ。読み返してもわからないのは、その理由・根拠である。「ウォール街を占拠せよ」

とか「派遣村運動」などさまざまな矛盾の出現なども“失敗”の理由なのだろう。人事管理面にしぼって、その「基本課題」は著者によれば、「1つはできるだけ質の良い労働力を効率よく使っていくことであり、もう1つは労使関係を良好にし、労働意欲を高めていくこと」であるので、フレキシブル化が“労働意欲”を失わせていけば、なるほどこれは「フレキシブル人事管理の“失敗”」ということになるだろう。だが、著者が一番強調したいのは、つぎの点のように思える。

「日本の場合処遇に市場動向を反映させるための『ヒト基準』のフレキシブル化、アメリカの場合は『職務基準』から『ヒト基準』への変更とみなすことができる。それぞれの意味合いとあり様は同じではないが、総じていえば『常識』に反して、職務基準からヒト基準へと『収斂』してきているようである」(148 ページ)。つまり、アメリカも日本もフレキシブル化を経て、「ヒト基準」に収斂・回帰している——これが著者の考える「フレキシブル人事の“失敗”」の理由・根拠のように読める。

どうだろう。現実には、米日大資本はしたたかで、個別化・分断化をねらいフレキシブル化を一段と強めている。国家戦略会議の「フロンティア部会報告書」での「有期雇用基本」論や「定年入社 20 年」論などは、その反映だ。課題は、労働運動などで社会的強制を強め、著者も主張するディーセント・ワークと、憲法の実質化を確実にすることだ。その晩にこそ新自由主義と「フレキシブル人事の“失敗”」を晴れて認定できるのではないか。

もう一点、「同一価値労働同一賃金の原則」について。この原則は「職務給でしか成立しない」

という遠藤公嗣の主張を批判して著者は、「職務給ではない世界でのそのあり方」をどのように構想するのか、これこそが重要ではないか」として、つぎのように述べる。

「そもそも職務分析をすれば自動的に公正な『職務価値』が測定されるわけではない。職務分析と職務評価の過程に働く側からの介入、ないしは異議申し立があつてこそ、公正な価値付けがなされるはずである。『同一価値労働同一賃金』に基づく公正・公平な賃金は、職場での労使の交渉と緊張関係の存在が不可欠なのである」。

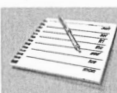
著者の遠藤批判は正しい。だが、職務分析と職務評価をあらかじめ“前提”（容認）し、これに対する「働く側からの介入ないし意義申し立」という対応では、著者のめざす「職務給ではない世界でのそのあり方」とはならないのではないか。

著者もいう。「均等待遇のためにも人事査定制度のあり方が『改革』と『破壊』の分かれ道となる」と。また「何をどのように査定するのかという査定項目と査定方法について、労使で厳格に交渉し、明確なルールとして規制すべきである」とも。重要な指摘だ。

「職務給ではない世界」で、どのように同一価値労働同一賃金の原則を貫徹させるか、各種差別が横行する現下で、解明を迫られた重要課題である。その実践的な“解”を著者らの研究に期待したい。

(牧野 富夫・労働総研顧問・日本大学名誉教授)





Editor's note

編集後記

■今号の特集では、近年その「低調」ぶりが危惧されている「賃金闘争」を再び前進させることを目的に掲げ、進行する「賃金デフレ」からの脱却をめざした賃金闘争の課題を整理したうえで、ナショナルセンターの春闘、春闘アンケート活動、春闘を再生させようとする現場での取り組み、最賃闘争、公契約適正化運動、春闘の歴史等、多方面から「賃金闘争」の検討を行っている。

■かつての学校を卒業して、正社員として就職し、結婚して子どもを作り、家を持つような「普通の人生」が、いまの若者たちにとっては「夢の人生」となりつつある現状で、「賃金闘争」は、労働組合が次世代のためにも全力で取り組まねばならぬ喫緊の課題である。しかし、ただやみくもに要求を掲げてでも実現するものではない。そこでは、新しい視野・広い視野が労働組合に求められている。

■この他にも、産別統合、春闘、組織拡大の動向や、連合内での政治課題をふまえた議論等が紹介されている。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。

(S.N.)

次号予告 (No. 89 2013 年冬季号)

(内容は一部変更することがあります)	韓国金属労組の産業別転換とその後	金 元重
	アメリカ労働組合運動覚書	兵頭淳史
	アメリカの労働組合運動	岡田則男
	イタリアCGILの組織構造と活動	斉藤隆夫
	ドイツの労働組合・労使関係	大重光太郎
	特集にあたって	小林宏康
	【特集】独・伊・米・韓の労働組合と労使関係	

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、折り込みのはがきにて、編集部までお寄せください。

訂正 前号 29 頁下から 9 行目「1 日拘束 7 時間」は「1 日実働 7 時間」の誤りでした。

季刊 労働総研クォーターリー No. 88 (2012 年秋季号)

2012 年 11 月 1 日発行 定価：1250 円 (税込) 年間：5000 円 (税・送料共)

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町 1-9-1 メゾン平河町 501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiuidori.net/soken/

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6 ニューライトビル 101

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 株式会社 エーヴィスシステムズ

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

© The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0756-4 C9336

いま 子どもがあぶない

福島原発事故から子どもを守る 「集団疎開裁判」

ふくしま集団疎開裁判の会 編

新刊

この裁判は、日本にとって、世界中の私たち全員にとって失敗が許されない試練なのです。ノーム・チョムスキー

疎開裁判を支持します。 荒井晴彦／おしどりマコ／柄谷行人
神田香織／小出裕章／坂本龍一／沢田昭二／高橋哲也／
ちばてつや／鄭 義信／野中ともよ／ノーム・チョムスキー／
肥田舜太郎／矢ヶ崎克馬／山本太郎（五〇音順）

(株)本の泉社 TEL:03-5800-8494 / FAX:03-5800-5353

判形:A5判・72頁 定価:600円(税込) マイブックレット No.22

いま 子どもがあぶない
福島原発事故から子どもを守る
「集団疎開裁判」



ふくしま集団疎開裁判の会 編

この裁判は、日本にとって、世界中の私たち全員にとって失敗が許されない試練なのです。 ノーム・チョムスキー

本の泉社 マイブックレット No.22

ISBN978-4-7807-0907-0 C0336

なぜ日本の「給与」は下がるのか? デフレ不況と下落する賃金の関係を徹底分析!

デフレ不況 脱却の 賃金政策

小越洋之助 監修

労働運動総合研究所 編

定価2100円(税込) / 四六判上製 / 222頁

デフレ不況
脱却の
賃金政策

小越洋之助 監修
労働運動総合研究所 編

ISBN978-4-406-05626-7

目次

- 第1章 日本の経済・社会における賃金の位置
- 第2章 賃金水準決定の仕組みと搾取形態の構造変化
- 第3章 男女間賃金格差にみる女性労働の実情
- 第4章 デフレ不況脱却、均等待遇をはかる賃金政策
- 第5章 賃金政策と雇用・社会保障政策との関連

今日の不況を日本の賃金水準や賃金体系、その構造変化から分析。格差と貧困の解消、均等待遇の実現など労働者の要求をふまえて、これからの賃金・雇用・労働のあり方や、内需拡大と“デフレ不況”脱却めざす賃金闘争の構築を提案する。

新日本出版社

www.shinnihon-net.co.jp

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6

☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419 送料200円

Contents

Featured Theme

To Advance the Struggle for Wage Increase from the Workplace

*Challenges for the Wage Struggle Today – Decreasing Wages
and Workers' Livelihood, the Economy of Japan

.....Yonosuke OGOSHI

*What is the Current Status of the Wage Struggle – Rengo' s
Spring Struggle and Zenroren' s Spring Struggle?

..... Katsuichi SHIKATA

*Spring Struggle Questionnaire to Gather a Broad Range of
Workers' Demands

..... Yasuhiro NAKAJIMA

*How to Strengthen the Wage Struggle from the Workplace to
"Revitalize Spring Struggle"?

..... Shigemi IKUMA

*Present Situation and Tasks of the Minimum Wage Struggle – Let
Us Achieve a National Minimum Wage Rates that Ensure People
to Live Humanly

.....Hisashi OHKI

*Movement For Fair Public Contract and Wage Struggle of Trade
Unions

..... Satoru HARATOMI

*To Learn from the Wage Struggle, National Spring Struggle and
History

..... Kanemichi KUMAGAI

Labor Front Now

Discussions on Integration of Industrial Unions, Spring Struggle,
Organizational Expansion and Political Tasks – Discord inside
Rengo

..... Yu AOYAMA

Book Review

"Failure of Flexible Personnel Management – Experiences of Japan
and the US," by Ken`ichi KURODA and Ken YAMAZAKI... Tomio
MAKINO



9784780707564



1929336011902

ISBN978-4-7807-0756-4

C9336 ¥1190E

定価： 本体1190円 +税

発売： 本の泉社