

労働戦線 NOW



財界春闘対策の「変化」と矛盾とアキレス腱

ベア容認と裏腹な賃下げ労働政策

青山 悠

ベア攻防が最大の争点となっている 14 春闘。経団連の春闘関係者は今春闘の特徴として「これまでと異なりベア容認に転換したこと」「内部留保の必要性を力説したのも初めて」と指摘している。これまでも経団連は 02 年春闘から「ベアは論外」と主張してきたが、14 年の経労委報告では「ここ数年とは異なる対応」と変化をみせた。ただし、各社の支払能力と総額人件費管理などの原則は変えていなく、自社型賃金決定は貫く方針だ。

また雇用では、解雇しやすい限定正社員の拡大や労働時間規制の適用除外など労働法制の規制緩和を提起している。労働総研の試算によれば、安倍「規制改革」で 42 兆円の賃金減となり、賃上げとは裏腹な賃下げ政策への矛盾もみられる。さらに消費税増税後も社会保障の抑制と負担増など福祉破壊もうちだしている。春闘では安倍政権と財界一体の悪政阻止へ向け、国民的な共同闘争の拡大が求められている。

■「ベア容認」へ変化の背景

財界は 14 春闘でこれまでの「ベア論外・定昇凍結」とは異なり、業績好調な企業は収益を賃金の引き上げに振り向け、「ここ数年と異なる対応も選択肢」としている。経労委報告 40 年目での一つの変化である。

財界のベア否定論の経緯をみると、83 年の不況下春闘で「ベア見送り」を初めて提起し、経団連と日経連が統合した 02 年から「ベア論

外」を主張、04 年には「一律ベアは論外」となり、05 年に初めて「賃下げもある」と踏み込み、昨年の 13 年には「ベアは実施の余地なし」と主張していた。

今春、異例ともいえる「ベア容認」に転じた背景には、昨年 9～12 月にかけて開催された政労使会議の「合意」があるという。同会議では、デフレ脱却と経済の好循環へ向け、「政府は復興特別法人税の廃止などを行い、労使は企業の収益増大を賃上げなどに取り組むこと」などを共通認識として確認した。

経団連は、安倍首相から「企業の収益増は時間をかけずに、賃上げへ」との強い要請をうけ、米倉会長が「会員企業に賃上げを呼びかける」「賃金の引き上げを通じて一刻も早い経済の好循環に貢献する」と呼応した。連合も「月例賃金の引き上げと格差是正、底上げにこだわった要求・交渉を行う」と基本スタンスを表明した。

「時間をかけずに、賃上げへ」とは、昨春闘で財界 3 団体を首相官邸に招いて、「報酬引き上げ」を要請したものの、経営側は「業績回復は一時金」として、賃上げを拒否し、組合側も一時金で対応し、賃上げにつながらなかった失策も背景にあるらしい。

安倍政権としても現下の物価高と消費増税で賃金が上がらないと、デフレ打開とインフレ推進策のアベノミクスが破綻するとの懸念もあり、そのリスク回避も狙いとされている。

こうした背景のもとで、財界は経労委報告

で「安倍政権の経済政策に呼応し、積極的な取り組みを行っていく」「アベノミクスによる企業の収益改善を設備投資、雇用の拡大、賃金の引き上げに貢献する」と表明し、変化をみせた。連合や産別などが「経労委報告は賃金決定について従前と同じ」とする見解に対しては、「理解に苦しむ」ともらしているらしい。

関係省庁も経産省、金融庁の幹部などが全国で経営者に賃上げを要請し、公取委も消費税転嫁対策特措法にもとづき消費増税後に全中小企業約 385 万社のアンケート調査を行う方針であり、春闘 59 年でも異例の展開となっている。

同時に政財界が賃上げ容認に転じた背景には、安倍政権下で賃金低下は連続 18 か月にわたり、物価よりも賃金が低下する賃金デフレも 2 年連続となって、全体の賃金低下で生活が限界にきていることもある。

運動では全労連、連合、全労協などが「賃上げこそ景気回復、デフレ打開の道」と、ねばり強い行動を展開している。日本共産党も「賃上げと安定した雇用の拡大で、暮らしと経済をたてなおすアピール」を発表。こうした共同の運動が世論と政治を動かし、政労使合意や経労委報告でも賃上げを容認せざるを得なくなってきたといえる。

■ベア容認だが、賃上げに変質の危険

ベア容認に変化したとはいえ、警戒が必要であり、今後の賃上げを変質させる危険もある。

まず、賃上げといっても、すべての企業ではなく、「業績好調企業」のトリクルダウン（収益増加後の賃上げ）として、限定的だ。しかも政府からの強い賃上げ要請と、個別企業の関係では、各社の支払能力と総額人件費管理の原則は変えていなく、分散回答の方向である。

その結果、ベア容認に転じたものの、「ベア

は賃上げの選択肢の一つ」「年収ベースでみた報酬の引き上げ」として、特定層の賃金水準の引き上げのほか、一時金や諸手当改定なども賃上げとして多様な対応を提起した。大手を上回る中小の賃上げ要求も批判し、特定（産別）最賃の廃止なども主張している。

定昇についても、これまでの「延期・凍結」を転換したものの、毎年 6000 円前後の引き上げは「個人ベースでみれば賃金引き上げである」としたうえで、査定昇給を強めるとしている。定昇はもともと「経営権のもとに賃金表の範囲内で労働者の賃金の査定替えを行う査定昇給」のことである。一方、ベアは「労働側の主張が強く盛り込まれる」（旧日経連）とされ、全体の賃金カーブを引き上げ、賃金表を書き替えることである。

こうした賃金構造のもとで定昇を「賃金引き上げ」とすることは、「ベアゼロも賃上げ」となり、賃上げの変質となる。しかもこの数年、賃金カーブ維持原資（定昇相当分）は 08 年でマイナス 557 円、12 年では 159 円（連合賃金レポート）にすぎなく、企業負担はゼロに近い。もしベアがないと、企業の成果配分で分配のゆがみは拡大し、企業の利益は増大の一途となる。

さらに一時金を「賃上げ」とすることは、企業業績の関係で不安定となり、さらに大手と中小との格差を広げ、社会的にも問題となる。

「報酬」とは「通常、企業の取締役以上の役員の給与をいう。株主総会の議件」（経団連人事・労務辞典）であり、賃金とみること自体が労使混同であり、賃上げ内容の変質となる。

総じて財界の春闘対応は限定的なベア容認にとどまり、長期のベアゼロ春闘を脱却させるものではない。逆に物価高で実質賃金を低迷させ、消費の伸び悩みによる景気停滞となって、自ら

のクビを締める矛盾にみちた提起となっている。

■「春闘不要論」への言及も異例

「春闘不要論に対する考え方」とする項目を立てたのも、今年の春闘報告書の特徴とされている。ベア容認への変化ともかわり、「組合がベア要求せず、定昇回答が大勢で、賃金水準の波及効果が失われてきていること」などを指摘しつつ、「春闘は混迷し、もはや春闘はなくなった」とするメディア報道など「春闘不要論」に対する反論らしい。

これまでも経団連は03年に「賃上げで実力行使を背景に横断的に闘う春闘は終焉」したとして、「春討」を提起していた。春闘の原点である賃上げを軸にした産別統一闘争で、ストを背景に横断的な賃上げ相場の形成・波及をめざす闘争方式の解体を狙ったものだ。

今回も実力行使（スト）の「春闘」終焉を踏まえつつ、各社の経営環境と課題を共有しながら「新たに労使で競争力強化を話し合う春季労使交渉の重要性は高まっている」としている。

経営側は春闘という形を利用しながら「良好な労使関係」「労使パートナーシップ」のもとに、労働条件と中長期的な経営課題など会社の経営環境の課題を共有し、「競争力の強化を話し合う討議の場」として、春の協議を評価したものだ。春闘の形骸化といわれるゆえんである。

しかし、この対応では組合と春闘が経営側の学習組織となり、春闘が変質する。「ストなし春闘」に導いた金属労協でさえ、「必要な場合には『実力行使』も視野に闘争態勢を確立する」と反論を表明しているほどだ。

連合としても「実力行使のスト終焉」に対する猛省も必要だろう。労働争議件数は連合結成翌年の1990年から大きく減少し、件数で1698件と5割に激減。春闘の半日以上ストも

22%減の284件に減少し、2013年にはわずか38件にすぎない。国際比較でも日本のスト減少は異例だ。

しかも、今春闘のように政府と財界が主導する政労使会議で賃上げがリードされるようになると、政財界一体の賃金誘導・統制の強化が懸念され、ノン・ユニオン化の危険性も指摘されている。連合は2月20日、経団連の「スト春闘終焉」に抗する形で、スト権確立を呼びかけた。労働界の統一的なストによる「春闘」の再構築は急務の課題である。

■内部留保に弁明、財界のアキレス腱

「内部留保問題をこれほど大きく取り上げた経労委報告は初めて」といわれている。日本共産党など政党や国会、政府、メディアが内部留保の賃上げ還元を展開していることを意識したもようであり、財界のアキレス腱といえる。

同報告では、この10年間で内部留保の利益剰余金は116兆円増加し、現金・預金も168兆円へと増加している事実を認めた。しかし企業の持続的成長のためには内部留保は不可欠として、「誤解を解き、理解を求める」としている。

大企業の内部留保は2012年で前年より5兆円増の272兆円と膨大だ。ILOの13年世界労働レポートでも「内部留保を所得保障に活用」と提起し、日本の各メディアも賃上げによる還元や内部留保への課税などを主張している。労働界でも全労連のほか、連合の14年連合白書でも「現預金など手元資金は厚くなり、月例賃上げが是正の一步」と還元を求めている。

春闘回答に影響をあたえるトヨタでは、内部留保を前年より1兆341億円増の15兆2025億円に増やし、わずか0.65%で賃上げ1万6000円は可能だ。大手95社では内部留保の3%未満を取り崩すだけで、当該企業に働くす

すべての労働者に月1万6000円の賃上げができる。

内部留保は97年から急増しており、その要因は賃金低下と非正規の増大である。法人減税をしても内部留保は溜まる一方であり、大企業ではカネは有り余っている。内部留保の還元は大企業の社会的責任といえる。

■潮目を変える春闘へ

今春闘で各組合は、これまでの延長ではない春闘としてベア獲得を最重視している。連合は5年ぶりに賃上げ（ベア）を要求し、全労連も12年ぶりに賃上げ要求を引き上げた。

潮目を変える大きな課題の第1は、2000年から13年間も続いているベアゼロ春闘の打破であり、異常事態からの脱却である。第2は、今春闘は来年以降に連動する起点の春闘となっていることである。政府のインフレ政策と消費増税で物価上昇率は今年度の0.7%から、14年度3.3%、15年度2.6%と予測され、今春闘で経営側に物価分と経済成長分を認めさせることが、今後の春闘推移の戦略課題とされている。

連合は、要求水準で低めを主張する自動車などと、社会的メッセージとして高めを求めるUAゼンセン、JAMなどときしみつつ、5年ぶりに賃上げ要求として定昇分2%に、物価分と生産性向上分など賃上げ1%以上、格差は正1%を目安に設定した。

金属大手は高収益下の交渉となる。電機産業の営業収入（13年4～12月）が44%増のもとで、電機連合は5年ぶりに賃上げ要求4000円（1.13%）を設定。1月の中央委員会では「今春闘をデフレ脱却の起爆剤へ」（日立）、「年収ベースの報酬引き上げは今後に残す。ベア確保を」（三菱）、「結果をだす」（富士通）な

ど、ベア獲得の決意が表明された。妥結基準にベア2000円も設定された。

自動車総連は産別として具体的な要求を設定せず、各企連、単組自決で賃金改善分に取り組み異例の方式にした。トヨタは定昇7300円に賃金改善4000円（1.1%）、日産、ホンダなども1%以上・3500円を要求。一時金もトヨタで前年の205万円に30万円を増額させた。相原会長は「賃金改善へ結果として社会的役割を果たしたい」と語る。トヨタの純利益は97%増など8社が過去最高益であり、「要求が低過ぎないか」との質問も記者会見で出されている。日産ではベア3000円の満額獲得となった。

基幹労連は2年サイクルの運動として、14年度3500円、15年度3500円の賃金改善を設定し、2年分の回答を受け取る方針だ。鉄鋼も営業利益は7.3倍と高収益である。中小のJAMは賃金構造維持分4500円とは別に、物価上昇（1%）と生活改善分（0.5%）の4500円（1.5%）として、9000円の賃上げ要求（ベア）を設定した。賃金が低下している組合はこれに1500円以上を加え、1万500円以上となる。

UAゼンセンは定期昇給4500円を確保した上で、平均賃上げ（ベア）1%または2500円以上を設定した。産別ミニマム水準（24万円など）未到の組合は2500円を求め9500円（約4%）の要求となり、賃金デフレの脱却を重視している。ローソンではベア3000円の満額獲得を実現した。

■久しぶりのベア交渉に労使苦慮

久しぶりのベア春闘で深刻なことは、連合の各産別・単組、企業の労使ともベア交渉のしかたを知らない、ベア配分のしかたが分からないなどの問題や、組合がストのやりかたを知らないなど、職場交渉力の低下が表面化しているこ

とである。長期にわたるベアゼロ・定昇春闘の負のつけともいえる。

電機では、4年間ベア要求を放棄し、同じ賃金表の確認で推移した結果、有野委員長は「長いデフレのせいで、『賃金はあがる』という認識が薄れている。まずベアを実現し、『賃金は上がる』というマインドを広げる必要がある」と語っている。JAMでは加盟組合の役員らを集めた「ベア獲得と配分研修会」を17地協で開催。今春闘は単組独自の妥結でなく、産別の関与も求める方向だ。

また、単組の妥結権を産別会長が掌握するUAゼンセンでは「実質賃金の維持・確保のスタートの年。ベア獲得へ交渉が長引く可能性もあり、地方の支部役員が単組オルグで足しげく通う必要がある」と体制強化を語る。

一方、経営側も02年からの「ベア論外」などの方向から、今春、「ベア容認」に転じたものの、「いまの会社役員は査定定昇は知っていても、ベア交渉と配分方法を知らない」と化学産別の役員は嘆く。逆に経営側から、「久しくベア要求しなかった組合のせいもある」といわれるほどだと反省している。

久しぶりのベア交渉で企業アンケートにも変化がみられる。特徴は同業他社の対応など様子見が増えていること。労働政策・研修機構(JILPT)の調査では、春闘回答に大きな影響を与える大手企業は、賃金改定の検討で「世間相場」が55%、「同業他社」55%、「物価動向」38%、「消費税」31%、「政府や経済界からの賃上げ要請」が29%となっている。昨年の厚労省調査では「企業の業績」が60%を占め、「世間相場」2%、「物価動向」は1%だった。かつて春闘最盛期の74年では「世間相場」が38%、「企業の業績」27%、「物価動向」24%であり、14春闘でも「世間相場」などを参

考にする企業が増えている。改めて春闘の原点である産別統一闘争による横断的な賃上げ相場の形成波及を強め、ベア獲得にこだわり、単組自決でなく、産別の承認と連携も重要となっている。

■賃上げと裏腹な賃下げ労働規制緩和

政策課題では、賃上げと逆行する賃下げ連動の労働規制緩和が争点だ。財界は安倍政権と一体で派遣自由化、解雇しやすい限定正社員の拡大、労働時間規制の適用除外など労働破壊政策を推進している。さらに消費税増税後でも、今後の社会保障の抑制を強くうち出したのも特徴とされている。

労働法制の破壊では、「企業が世界で一番活動しやすい国」を掲げる安倍政権と大企業の経営者らでつくる産業競争力会議などが、労働側排除のもとで改悪試案を策定。その骨子を政府審議会へ原案として突きつけ、国会で多数を占める安倍暴政内閣で立法化する動きとなっている。すでに政府の諸会議や厚労省内でも労働法制改悪の動きは加速している。

例えば、批判が相次いだ解雇の金銭解決制も労働界と野党のたたかいで導入を阻止したものの、「産業競争力会議・分科会」の中間まとめでは「透明で客観的な労働紛争解決システムの構築」と言葉を変えて検討が行われている。

「規制改革会議」の分科会では、「労働時間の新たな適用除外制度の創設」として、07年に葬り去られたホワイトカラー・エグゼンプションの導入も画策されている。解雇しやすい限定正社員制度についても「ジョブ型正社員」として拡大が狙われている。さらに「国家戦略特区会議」では、特例制度や特区で先行的・試行的導入で「雇用ルールの明確化」として解雇規制の緩和も画策され、まさに労働無法国家とな

る。

労働者派遣法の見直しも今国会に「改正」法案として提出される見通しだ。改悪案は派遣を「業務」から「働く人」に変更し、3年の期間制限も撤廃。「派遣先は過半数代表組合などの意見を聞けば、労働者を変えて何年でも派遣が可能」「派遣元に無期雇用される場合は期間制限をなくし、何年でも派遣労働者」となる。その結果、派遣は臨時・一時的な業務であり、常用代替防止の原則が撤廃され、85年の派遣法創設以来、派遣自由化への大変質となる。

労働側は「生涯派遣のまま、低賃金で解雇しやすい労働者が増える」と反対を表明。連合は「労働者保護ルールの改悪阻止」を掲げて大雪の2月14日、東京で集会を開催。神津事務局長は「働く者を犠牲にした『成長戦略』は問題だ。安倍首相は経営側には賃上げ要請のアクセルを踏みながら、働く者には労働者保護ルールの改悪でブレーキを踏んでいる」と厳しく批判した。

宮里日本労働弁護団前会長も集会で「労働規制の緩和は労働法の危機であり、団結否定から労働運動の危機となる。連合はすべての労働者の雇用、権利と労働運動を守るため、連合以外のさまざまな運動の牽引車となり、大きな世論とうねりをつくって欲しい」と呼びかけた。連合も「国会情勢は厳しいが、町に出て、世の中の大きなうねりをつくりたい」と答えた。

全労連系のシンクタンクである労働総研も2月13日、安倍政権の「雇用改革」で労働者の賃金が42兆円減とする試算を発表した。減額の内訳は「限定正社員」導入拡大で14兆円（正社員一人平均年間55万円減）、新裁量労働制導入で10.5兆円、リストラによる派遣労働者化で12.3兆円などである。減額はGDPの約9%に相当する。国税庁の12年民間給与調査では正規、非正規労働者を含めた5422万人の

給与総額は192兆円であり、約20%の大幅な減額となる。

まさに賃上げとは裏腹な賃下げ労働政策となり、アベノミクスの大きな矛盾となっている。

■全労連など50万総行動へ共同アピール

全労連は「春闘では追い風と逆風が同時に吹いているが、賃上げは自動的についてくるものではない。たたかいとるものだ」と訴え、労働法制改悪反対の運動強化も重視している。賃上げ要求は消費増税3%を踏まえ6000円引き上げ、12年ぶりに1万6000円を掲げた。

財界も今春を「デフレ脱却の最大のチャンス」「賃金引き上げに貢献する」と表明し、来春以降も物価上昇で「賃上げの関心は高まり、春闘の社会的意義は高まっている」と指摘している。

財界がこれまで危機感をもった労働運動は戦後の2.1ゼネストと60年安保闘争の高揚、74年の国民春闘の交通ゼネストとされている。恐れているのは、経済闘争と政治闘争が結合した労働運動と国民運動の高揚である。

14春闘もベア闘争と労働法制破壊阻止、改憲反対、反原発、TPP参加反対など経済闘争と政治闘争の結合のチャンスであり、一点共闘も拡大している。春闘最大のヤマ場となる3月13日には、全労連と全商連、農民連、保団連、新婦人、民医連の6団体が「くらし、営業、雇用をまもる大行動」の共同アピールを発表。「地域、事業所、工場で宣伝行動、集会、デモ、ストライキなどの行動をおこそう」と決起を呼びかけている。今後の起点となるベア獲得と政策課題を結合し、力強く壮大な国民的闘争で「潮目を変える春闘」の前進が期待されている。

（おおやま ゆう・ジャーナリスト）