

労働戦線 NOW

財界の16 春闘戦略の「暴論」を切る 付加価値配分の「ごまかし」と悪質な「労務手引書」

青山 悠

2016 春闘が本格化した。3 年連続のベア獲得や残業代ゼロ法案阻止から、安倍政権暴政打倒の参院選へと連動する春闘。一方、経営側の春闘指針となる経団連の経労委報告の特徴は、これまで以上に国際競争力の強化と収益増大へ「付加価値」の増加を強調していることである。しかし配分については「ごまかし」があり、要注意である。またベア・労働・福祉破壊など近年にない質の悪い「労務手引書」となっているのも特徴だ。連合、全労連の春闘を含め、労使の動向に焦点を当てた。

■付加価値増大へ産業再編・労働破壊

経労委報告は随所に「付加価値の向上」と「労働生産性向上」の提起が目立つ。賃上げでは「総額人件費の原資は、企業が生み出す付加価値である」「月例賃金の水準引き上げは、労働生産性と付加価値の持続的で安定的な向上が必要である」などである。

狙いは、労使あげでの生産性の向上だ。付加価値の内訳は、厚労省資料では「営業利益」と「原価償却」、「人件費」を加算した額としている。経労委報告は生産性向上で付加価値というパイを増やせば賃金もあがるという「パイの理論」をふりまき、生産性向上に労働者を協力させる労使協調路線を押し付けたものだ。

経営側では、日産自動車取締役の志賀俊之副会長が、日本生産性本部の春闘セミナーの「生

産性向上を実現するための労使の役割」のシンポで、アベノミクスの賃上げなど経済の好循環政策に触れ、「マクロ経済で賃上げが消費につながっていない」と指摘。とりわけ中小企業への賃上げが浸透していないとして、「賃上げのためには生産性向上が必須」と強調した。

さらに企業・産業・政策レベルでも IOT（モノのインターネット）やロボット導入、業界再編と人材の流動化・雇用の柔軟化に加え、働き方では時間でなく、成果で評価する「高度プロフェッショナル人材」（残業代ゼロ制度）などを提唱した。いずれも働く者には酷な制度となる。

■配分のうそ・ごまかし

問題は、増大した付加価値の配分である。経労委報告は企業の付加価値額とその内訳を表示している。それによると、2014 年度の付加価値は 284.8 兆円で、配分では「内部留保・配当金など」に 10.2 %、「法人税など」9.5 %など 5 項目をあげている。「人件費（賃金・福利厚生費など）」は 68.8 %で最も高いとしている。

配分内訳で不公平なことは、企業の「営業利益」を付加価値から除外していることだ。企業のもうけを隠しながら、人件費が「高い」と敵視するのは姑息な手段であり、ごまかしといえる。

企業の「人件費」と「営業利益」の配分実態を 2015 年版労働経済白書で検証すると、人件

費は1995-99年の71.0%から2010-14年に67.7%に低下を続けている。一方、企業の営業利益は同期間比較で14.4%から18.4%と増加で推移している。労働経済白書も「付加価値の分配で企業の営業利益が高まり、人件費の割合は低下」と警鐘を鳴らしているほどだ。経労委報告は付加価値が増大すれば、賃金も上がると主張しているが、まったくのうそ・ごまかしである。

内部留保についても付加価値の10.2%が配分され、直近の10年間で利益剰余金は150兆円増加し、有価証券や海外企業買収など「有効に活用」としている。しかし賃金などへの直接的な還元は一言もなく、「従業員の中期的な処遇改善につながる」と言い訳に終始し、ここでもまた付加価値増大と配分のうそ・ごまかしを重ねている。

■下請けから「ブラック企業」告発も

春闘で大きな影響を与えるトヨタではどうか。2016年3月期第3四半期決算報告によると、営業利益は2兆3056億円（前年比9.0%増）にのぼり、増益要因としては原価改善2350億円をあげている。その多くが下請け価格値下げによるコスト削減の「お家芸カイゼン」（朝日新聞2月6日付け）の効果と報じられている。

トヨタの下請け部品の値下げ要請に対し、部品メーカーの経営者は「十分な対価は支払わない。でも仕事はやめさせてくれない、という『ブラック企業』化している」（「選択」2015.10月号）と告白。また同誌はシンクタンク研究員の警鐘として「無理なコストダウンは品質低下につながる。09年の大量リコール事件も調達が原因だったのは明らか」と、弊害を紹介して

いる。

付加価値の配分のゆがみの結果が、企業の膨大な内部留保の増大となり、他方で働く者の賃金低下と、経労委報告も認める「個人消費の伸び悩み」となっている。経営側は「成長の果実をわが国経済の活性化へとつなげる方策実行の社会的要請」からも、配分のゆがみを是正すべきだ。

■中小労使は公正配分を求める

連合の神津会長は、春闘61年で初めて提起した付加価値の適正配分について「春闘の底上げ、格差是正の財源」と表明。中小やグループ、下請などにまわすことに視点を置き、力を注ぐと語っている。方針でも中小企業が賃上げできる環境を整備するため、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現、公正取引の実現をはかることが必要」と提起した。

連合は中小企業の取引関係についてのアンケート調査結果中間報告を3月3日に発表した。4504社のデータによると、過去3年間で主要生産品の単価引き下げを要請された企業は53.2%に及ぶ。単価引き下げを受けて行った施策では、作業工程の工夫・改善が58.2%と最も多いが、「賃上げの見送りや一時金¹の見直し」が26.1%、「協力会社²に価格引き下げを要請」が28.1%など、中小企業の賃金引き上げに負の影響を示している。

日商の三村明夫会頭は「中小の賃上げには大企業の下請け値下げ要請の是正を」と要望し、中小企業庁も自動車下請け中小企業の取引条件改善調査を行っている³と報じられている。中小産別のJAM宮本会長は「生産性が低いという⁴が、単価が転換できていないからだ」と、連合

の春闘総決起集会で訴えた。

注目されている自動車総連の相原会長は「メーカー、部品、販売など職場、企業、産業団体レベルでのバリューチェーンの連鎖による付加価値の最大化を3年間かけて展開する」と語る。一方、原価改善費の還元方法については「単価引下げストップや買い叩きの即時廃止となるのが懸念される。配分で数値は使わず、賃上げの材料にもしない」と表明。金属労協も付加価値の適正配分へ「CSR（企業の社会的責任）会計」や「適正取引推進マニュアル」の普及を掲げているが、具体的な付加価値配分の方法はあいまいである。

トヨタ攻めを37年間にわたって展開している愛労連は2月11日、トヨタ総行動を行い、樽松議長が「3年連続の史上最大利益を20万人の自動車労働者に還元すれば、1人、年10万円の賃上げができる。下請け単価の引き下げも必要ない」とアピールした。内部留保の利益剰余金も18兆5766億円へと増加させている。

中小労使とも付加価値の適正配分へ下請価格の改善を切望している。どう応えるのか。経団連や大手労使の社会的な責任が問われている。

■ベア抑制へ「多様な賃上げ」

財界の春闘対策で注意すべきことは、ベア否定の「多様な賃金引上げ」を狙っていることだ。

経労委報告は、賃上げは企業の支払能力と総額人件費管理を原則として、これまでの姿勢を変えてはいない。しかも昨年は「ベアは賃上げの選択肢の一つ」としてベアを容認したが、今年は収益が拡大した企業は「2015年を上回る年収ベースの賃金引上げ」とベア抑制を示した。

しかも連合の「幅」要求を評価しつつ、賃金

引上げは「月例賃金引上げに限られず、さまざまな選択肢がある」として、「多様な賃金引上げ」「さまざまな賃金引上げ」を提起した。具体的な項目では、「若年層」「子育て世代」への重点配分、定昇や一時金の増額、手当の見直し、研究・教育訓練施策、福利厚生を含めて広範囲だ。昨春闘でもNTT、私鉄大手、電機などでは特定層のみのベア・賃上げが行われたが、今春はさらに多様な賃金引上げとして、経団連の人事・労務調査結果を踏まえ、「職務・資格別配分」「業績査定配分」など9項目あげている。

狙いは、春闘の横断的な賃上げでなく、自社型賃金決定と査定による個人格差の拡大であり、組合と春闘の空洞化にもなりかねない。連合の逢見事務局長は「配分については客観的・合理的な評価と労使協議が必要であり、頑張っている人のモラル喪失とならないことが重要だ」と語る。UAゼンセンの松浦書記長は「特定層だけの賃上げは賃金体系の是正であり、ベアではない。全体の賃金水準引上げのベアにこだわった春闘を」と語っている。

また賞与・一時金の重視は、大手と中小との格差を拡大させるだけでなく、消費にまわる可能性の高いのは月例賃金であることを無視している。経労委報告はデフレからの脱却や経済の好循環に逆行する態度にほかならない。

■悪質な「労務指南書」

経労委報告は、1975年以降41年目となるが、これまで以上に悪質な「労務指南書」となっているのも特徴である。

中小の賃上げについては、「各企業の付加価値の動向や支払い能力に基づかない要求を掲げることが、自社の労使関係に悪影響を与える懸念がある」と大手との格差是正を恫喝している。

賃金水準の規模間格差や1995年以降中小企業の賃金上げが全体より低いという状況を無視した暴論だ。

非正規労働者については、近年の労働需給の逼迫などにより賃金が上昇傾向にあることを認めている。しかし、その処遇改善は「自社における総額人件費管理」として、経営負担とならない労働者間の「労労分配問題」に歪曲している。

一方、少子高齢化に伴う労働力不足への対応では、「限定正社員」への転換を含む正社員化の積極的な推進を呼びかけているが、「多様な正社員」の格差問題を不問にしているのも特徴である。

労働福祉政策についても「残業代ゼロ法案」と裁量労働制の拡大を含む労基法改正案の早期成立を強く要望し、違法解雇の金銭解決制度の法制化など働くルールの破壊も露骨だ。また福祉など社会保障の改悪断行も政府に迫っている。

最低賃金については政府目標の全国平均1000円への到達を紹介しながら、中小企業の付加価値の増加と政府に政策配慮を求め、他人事としている。特定（産別）最賃については、地域別最賃の上昇とともに今後ますます役割は失われていくとして、「廃止に向けた速やかな検討」を求めるなど、従来以上にトーンを強めている。非正規労働者が40%達し、その68%が年収200万円以下のワーキングプアとされている。経団連の最賃対応は格差と貧困化を深刻化させるものだ。

■組合と春闘の変質狙う

経団連は「労使パートナーシップ対話の深化」を掲げ、「企業の成長に労使協調の強化」、「組合がある企業の方が生産性は2割高い」な

ど、組合変質も狙っている。春闘についても、かつて2003年の終焉論から「毎年の労使交渉も機能している」と評価に変えた。東京証券取引所に上場する全ての企業に15年6月から「企業価値の向上へ労使協議の促進」がもりこまれている。

問題は、財界から評価され、なめられるような春闘になっていないかどうかということだ。慶応大学の樋口義雄教授は、春闘を含め日本の賃金決定システムについて、「欧州ではいま、日本病がはやり始め、警戒している」といわれたと警鐘を鳴らした。日本生産性本部の春闘セミナーで、フランスの現地報告を行ったものだ。

「日本病」とは、春闘相場で企業横断的な賃金の高位波及が薄れ、企業別労使による「分権型（自社型）賃金」が拡大。企業間の人件費抑制へ賃金引き下げ競争となっていることという。

欧州では分配ルールとして、産別協約の社会的な適用拡大制度がある。しかし最近は、「日本病」の伝染で産別協約の適用除外や協約未適用企業が広がり、個別労使による賃金引き下げ競争が強まっているという。

樋口氏は「何のための春闘か」と警鐘乱打。欧米7カ国で賃金低下は日本のみだ。組合は分配のゆがみ是正へ春闘の原点を踏まえ、ナショナルセンターを軸に、ストを背景とする産別統一闘争と最賃など賃金の底上げ闘争の強化が求められている。

■組合でバラける連合春闘

連合春闘は新体制の神津会長、逢見事務局長の初陣春闘となる。春闘ヤマ場に向け、神津会長が「愚直」にこだわっているのは4つ。第1は、ベア獲得3年目への「継続性」。第2は、賃金は年収・一時金でなく、「月例賃金の引き

上げにこだわる」。第3は、組合のないところを含めたすべて労働者の賃上げの「広がり」。第4は、中小、子会社、下請けなど労使で付加価値の適正配分による「底上げ春闘」である。

各産別の取り組みでは、連合春闘26年で初めて打ち出した「プラス、マイナス」の幅のある要求「基準」を反映し、組合でバラけているのが特徴だ。とりわけ春闘に影響を与える自動車、電機など大手金属の金属労協は連合要求の2%程度（定昇込み4%）を下回り、しかも格差是正と称して昨年の半分の3000円以上（1%以上）を設定した。自動車では相原会長が「控えめすぎる」との論調は承知」としつつ、「妥結基準が下がることは回避し、明るいメッセージを発したい」と表明。電機の有野委員長も「15年との比較では要求基準を下けているが、デフレ打開へ社会的責任春闘をめざす」と提起した。しかし大幅赤字の東芝が1962年以降初めて産別統一闘争から離脱し、シャープ労組も離脱するという異例の展開となる。鉄鋼や造船などの基幹労連は金属労協より高めの「2年で8000円」を設定したが、14～15年春闘で「他産別との差が生じている」という事態打開が課題となる。

他方、中小金属のJAMは連合方針を踏まえ、6000円基準（定昇含め1万500円）を設定し、UAゼンセンやJEC、フードなども連合方針に足並みをそろえ、ベア2%を基準としている。

連合春闘については、連合副会長でJEC連合の永芳会長が1月の同労組中央委員会のあいさつで、「春闘で“勇氣”を持って一步踏み出していないのは、我々（組合）のほうではないか」と、厳しい警鐘を鳴らしている。政府側から「失業率は20年ぶりに低く、企業収益は過去最高であり、労働側に賃上げの追い風が吹い

ている」とハッパをかけられるありさまだ。まさに「勇氣」をもった連合春闘の展開が求められている。

■連合が中小支援へ「大手追従」転換

連合春闘の大きな特徴は、中小の格差是正で「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動に挑戦」を提起したことである。親企業、元請、下請地場中小などを含む「底上げ春闘」を強化。新たに全構成組織の参加する「中小共闘全担当者会議」を設置し、賃金水準の引上げを目指している。さらに地方の活性化と地域春闘の拡大へ向け、公労使・学識者などで構成する「地方フォーラム」も47都道府県で開催する方針だ。

産別でも神津会長出身の基幹労連は、グループ会社に賃上げの波及を広げるための「経営要請行動」を産別全体で展開する。産別幹部は「厳しいところには経営申し入れを徹底する。産別、総合組合のトップ、県本部委員長が、これまで取り組めなかったところも含めて申し入れる」と説明している。工藤委員長も系列などバリューチェーン全体の付加価値の適正循環を求める方針の実践を求めている。

電機も中小への波及を一層強めるため、部品、組立、サービスなどの企業が適正な利益を確保し、産業全体の競争力を高めるために労使で「付加価値の適正配分」に取り組み、中央委員会では中堅中小労組から期待感が表明された。JR連合もグループ内の委託契約単価の見直し・向上など、付加価値の適正配分に向けた公正取引実現も方針に掲げた。JR東海では親組合が下請け経営者と懇談し、安全と人材確保から契約単価改善の要請を本社に伝えて是正させ、ベア獲得の下請け組合数の増加など成果をあげ

ている。

JAMは産別独自の中小企業取引調査を行い、省庁要請を行う方針だ。ゼンセンやフードなどは付加価値問題や大手の抑制的な要求による格差是正でなく、大手回答の波及拡大へ新たに地域共闘による地方集団交渉の追求や春闘中小労組支援体制を強める方針だ。また各産別とも、パートなど非正規の賃上げでは、正規の要求額と時給引上げで均等待遇を掲げているのも特長である。

■従来の延長線でない全労連春闘

全労連の2016春闘は大きな課題を4つ設定している。第1は「国民共同を前進させ、安倍政権を退陣に追い込み、戦争法の廃止」、第2は「実質賃金の低下に歯どめをかけ、賃上げ・底上げの実現」、第3は「総対話と共同の推進など地域活性化大運動・労働法制改悪に反撃」、第4は「全組合員参加型の統一闘争と組織拡大」である。要求は2万円以上で、15春闘と同水準であり、非正規は150円増、時給1000円未満をなくす底上げ要求も掲げている。

春闘で重視しているのが「10年余のベアゼロの惰性から脱却」「これまでの延長線上ではないたたかひの構築」である。そのため要求提出とスト権確立、行使などの強化を提起。生計費原則を基礎に、統一闘争ですべての働く人々の賃上げとする原則的な賃金闘争に加えて、最賃、公契約、公務員賃金改善など「社会的な賃金闘争」を重視している。憲法の共同に加え、経済的な共同の拡大へ「社会的な賃金闘争」と「地域活性化大運動」を展望したものだ。

闘争態勢では3月17日を春闘最大のヤマ場とし、「大幅賃上げ」「戦争法廃止」「残業代ゼロ法案廃案」を掲げ、統一ストと職場・地域集

会など50万総行動を繰り広げる方針だ。

全労連も参加する「総がかり行動実行委員会」(28団体)は21府県に拡大。「戦争法廃止」2000万統一署名は組合員1人10筆を掲げ、自治労連150万人、医労連100万人など各産別、地方が共同を広げている。

■参院選へ連動春闘

春闘では、消費増税とは裏腹な福祉破壊など予算に関わるアベノミックスの第2ステージの諸政策阻止と安倍暴走政治ストップも焦点となる。

連合は街宣行動などで逢見事務局長が「アベノミックスの3年間でトリクルダウンは起きなかった。いま必要なのは暮らしの底上げだ」と訴えるとともに、「批判しているだけでは、政府を変えることはできない」と述べ、7月参院選へ投票行動を呼びかけている。電機の有野委員長は「労働組合は現政権に少し甘く見られているのではないか。単なる春闘ではなく、政権、新自由主義との闘いと言っても過言ではない」と訴えている。

全労連は安保法(戦争法)廃止へ参院選方針を1月に決定し、野党統一候補の実現をめざす超党派の取り組みも重視している。

実質賃金は15年のマイナス0.9%を含め4年連続で下落し、家計支出も実質2.7%マイナスと2年連続でマイナスに転落している。他方、大企業は高収益で内部留保は301兆円にも達している。その社会的還元や生活と憲法擁護の国民春闘を強化。参院選にもつながる春闘で経済闘争と政治闘争を結合させ、世直し春闘への奮闘が期待されている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)