

労働戦線 NOW



2017 春闘と「働き方改革」の攻防 経団連は過少ベアと春闘変容を狙う

青山 悠

2017 春闘は3月のヤマ場を越え、ねばり強い闘争が展開されている。経団連は経営側の交渉指針となる経労委報告の「序文」で、春闘のあり方にも関わり、賃上げだけでなく、働き方改革や社会保障改悪など幅広い課題を提起しているのが特徴であると明記している。一方、労働側は、アメリカのトランプ新大統領の政策などに伴う内外経済の不透明さとアベノミクスの破綻など経済低迷の打開へ向け、これまで以上に個人消費の拡大による内需拡大へ「底上げ」を含む全体の賃上げを重視しているのが特徴だ。争点の「働き方改革」では同一労働同一賃金や長時間労働の規制、解雇無効の金銭解決制度の論議なども焦点となっている。

■財界も賃上げ容認、世論を反映

経団連は2017 春闘で、賃上げによる経済の好循環実現という「社会的要請」を受け、4年連続で賃金水準を引き上げるペースアップ（ベア）を容認した。

背景には、経団連も認めている個人消費の連続マイナスや「賃上げしないと、アベノミクスが機能しない」などの危機感も指摘され、「賃金引上げのモメンタム（勢い）を継続する必要がある」としている。

日本生産性本部の春闘セミナーで経営側も「政府の働き方改革の一つに賃上げがあり、企業も正面から賃上げに向き合う春闘となる」と

語っている。財界のベア容認は、賃上げで個人消費拡大を主張してきた労働運動と世論の反映でもある。

■賃金・ベアの多様化と分断に要注意

経労委報告は、賃上げについて企業収益は全体として高水準であり、収益拡大企業だけでなく、中期的に収益体質が改善している企業も2016 年と同様、「年収ベースの賃金引上げ」を求めている。具体的には、定昇（賃金カーブ維持）やベア、賞与・一時金の増額、諸手当の見直しなど多様化させている。

ベアについても「さまざまな方法」として、全社員対象の「定率」「定額」に限らず、「子育て世代」「組織への貢献が大きい優秀層への重点配分」「若年」「女性」など6 項目の選択肢を提示した。

3月15日のトヨタ回答は、第2子以降の子ども手当を2万円に引き上げた。一人平均原資は1100 円で「ワンショット・ベア」とされ、回答表示も9700 円（定昇7300 円＋ベア1300 円＋1100 円）とされている。その他の産別でもベアの若年配分が見られる。

財界の提起は、職場全員の賃金水準の引上げでなく、査定強化や自社型賃金決定などで春闘の横断的な賃金闘争の空洞化となり、ベアの多様化と分断には注意が必要である。また一時金増額は、消費押し上げ効果で月例賃金より弱く、

大手と中小の格差拡大となり、ベア獲得を重視すべきだろう。

■春闘、組合の変容狙う

経団連は「春闘」について、「闘い」とは捉えていなく、「労使協調路線」のもとに「労使パートナーシップ対話」としている。組合を経営組織の一つとし、労使対話も賃上げ重視からの分散化など春闘の変容も示唆している。問題は、その結果、成果配分でゆがみは拡大し、大企業の内部留保は 313 兆円へと増え続けている。

経団連の関係者は、賃上げのスタンスについて、「大原則」は「総額人件費の管理」と「企業の支払い能力」を強調しているのも今年の経労委報告の特長と語る。その「大原則」から、中小の賃上げなど格差は正に背を向けているのも特徴だ。

最賃についても「影響率」（改訂後、最賃以下で働いている労働者の割合）の上昇傾向に危機感を強め、初めて公労使の「審議会方式」の見直しを提起した。特定（産別）最賃も地域最賃以下が増加し、「廃止に向けた早急な検討」を求め、賃金の底上げを徹底している。

春闘の原点は、賃上げを軸に、労働・福祉など国民要求をストで実現させる「闘い」である。財界の春闘変容に対し、総がかりの国民的春闘が求められている。

■働き方改革、社会保障改悪に要注意

「働き方改革」とかかわり、多様で多岐にわたる選択肢を提起しているのも経労委報告の特徴である。財界の「働き方改革」は、「多様で柔軟な働き方」など雇用の流動化とからませていることに注意が必要だ。

重要課題の同一労働同一賃金については、欧

州の職務給制度とは異なるとして、「日本型同一労働同一賃金」を提起。「仕事・役割・貢献度」など会社側の考慮で同一と評価される場合に同じ賃金を支払うとしている。その結果、全体として同一労働同一賃金の実効性は疑問視され、格差の固定化も危ぶられている。

もう一つの課題である労働時間制度改革では、時間外労働の上限規制やインターバル規制に触れている。一方、労働時間規制の適用除外となる「高度プロフェッショナル制度」（残業代ゼロ法案）の早期成立を強く要求。時短政策は矛盾し、規制の「抜け穴」も懸念される。

また、今回の報告書が社会保障改悪を従来以上に強調していることにも要注意である。

社会保障改悪の理由は、3 年連続して「大幅な」賃上げをしても、個人消費が拡大しないのは、社会保障の負担増による「将来不安」から賃上げの効果が減殺されているとしている。

しかし、その理屈はごまかしといえる。実態は 3 年連続で賃上げ率は 2 %を超えているが、ベアは 0.3 ~ 0.5 %に過ぎなく、実質賃金はマイナス 0.1 %程度へと転落している。

経団連の関係者に、社会保障の負担増による「将来不安」から賃上げの効果が減殺されているとしているが、「実態はベアが月 800 円、1 日 20 円では少なすぎて、消費にまわせないのではないか」と聞いたところ、「将来不安の解消にはベアが必要だ」と答えている。財界は、個人消費の拡大につながる「大幅なベア」と社会保障企業負担率を日本の 23 %からヨーロッパ並みの 36 %程度に引き上げることも検討すべきだろう。

■連合は社会性重視、産別で明暗

2017 春闘で連合は、「社会的」な取り組みを

重視しているのが特徴だ。連合の神津里季生会長は「物価を後追いする従来の春闘ではデフレ脱却は夢のまた夢だ。ベアを求め、社会にうねりを巻き起こそう」「賃上げの社会的波及」と強調している。自動車など金属労協の相原議長は「春闘で安定した経済と社会へ社会的責任を果たそう」と訴え、電機労連は「社会的役割春闘」を提起し、中小の宮本JAM会長は「賃金の社会性」を強調している。

3月15日をヤマ場とする連合の先行回答の特徴は4年連続でベアを確保したものの、水準は低く、自動車、電機など輸出関連は昨年マイナス、UAゼンセンなど内需関連はプラスと、産別で明暗に分かれていることだ。

全体のベア水準は低く、連合の賃上げ(3月23日現在)は昨年マイナス111円の6224円(2.05%)で、ベアは1294円(0.42%)にとどまる。春闘に影響を与えるトヨタは基準内賃金が昨年より4150円低下しているが、ベアは昨年より200円マイナスの1300円、0.37%にすぎない。

一方、内需関連や中小産別は、人手不足の解消と格差是正を掲げ善戦している。UAゼンセンは昨年と比較できる99組合平均で昨年来を182円上回る1533円(0.54%)となり、非正規のパートは、正規の賃上げ2.24%を上回る2.53%と健闘している。フード連合は、業績好調や人手不足などを反映して、味の素がベア1万円(定昇7823円別)を獲得。産別の中小労組春闘支援対策会議やグループ親企業組合などが中小支援を強めている。

内需関連や中小は連合の2%要求基準を守り、自動車、電機などの1%に対し、「大手追従・大手準拠」の脱却をめざし共闘体制を強めているのが特徴だ。

■付加価値循環2年目で運動拡充へ

公正取引や適正価格の実現、付加価値の適正循環の取り組みは2年目を迎え広がりを見せている。

春闘に大きな影響を与えるトヨタでは、17年3月期第3四半期決算報告によると、営業利益は1兆5554億円(前年比32.5%減)で、大幅の減益となっている。ところが原価改善は前期より20%増の3050億円と700億円も増やしている、その多くが下請価格値下げによるコスト削減の「カイゼン」の効果とされている。

自動車総連の相原会長は、「個社の評価は避けたい」と述べた上で、「付加価値の増加は否定しない。人が介在し、新たな工夫などの取り組みがされているからだ。しかし公平さ欠く取引は改めなければならない」と強調。自動車工業会などで手形決済や人材育成などが改善されたことを指摘しつつ、「付加価値循環の運動で世の中で先鞭をつけたことを多とし、運動を強めたい」と語っている。政府も公正取引ガイドラインの拡充に取り組み始めた。

JAMは中小、下請の立場から、公正な取引の実現へ向け、産別として取引実態と賃上げとの関連を調べるアンケート調査を実施。616社の回答では、価格引下げで実施した施策では「労務費や固定費の削減」が35%にも達している。2017春闘では経営側に対して「製品やサービスの付加価値が適正に評価される取引の実現」を求め、産別会長名と単組委員長名で要請。これまでのような「賃上げ原資の配分春闘」ではなく、「賃上げ原資を生み出す春闘」への転換を追求。「労使の一体」の運動を展開し、経済産業省など関係省庁や業界団体にも要請している。

組合員の意識調査で注目されるのは、鉄鋼、造船などの基幹労連では、政党支持で民進支持の18%に対し、自民支持は23%と、民進を上回り、過半数が支持政党なしと報告されている。参院選では民進党の組織内候補が落選し、政治と政党、政策、労働運動との関係が改めて問い直される事態となっている。

■トランプ大統領の言動に反論も

トランプ米大統領の言動に警戒と反論が労働界から表明されている。連合の神津里季生会長は、1月に就任したトランプ米大統領の言動に世界が振り回されている現状にも触れ、「こういう時だからこそ揺るぎない日本を取り戻さないといけない。春闘への悪影響も懸念されるが、なぜわれわれがボタ（くず）をかぶらなければならないのか。経営側はトランプを言い訳にするな」と不快感を示した。

自動車総連の相原康伸会長もトランプ米大統領がトヨタを名指しし、米国市場向けの自動車を隣国のメキシコで生産するなら高関税を課すと、ツイッター上で警告した問題について、「特定の地域、国、産業を名指しして閉鎖的な貿易環境を目指すことは、地域、自動車ユーザー、働く人のいずれにも利益をもたらさない。率直に言って憂慮せざるを得ない」と懸念を示した。また日米首脳会議と2国間交渉について、自動車としては国内雇用に傷がつくことは問題であり、日米労働者間でウインウインの関係になることを目指したいと語っている。

日本生産性本部の労使幹部春闘セミナーでも、トランプ大統領の政策について、経済産業研究所の担当者が「減税、インフラ投資は経済を押し上げるが、保護主義と移民規制は成長阻害となり、分配政策の強化なき政策はトランプ離れ

を招く可能性がある」との見解を述べた。

全労連の小田川義和議長もトランプ米大統領のツイッター上での発言をめぐる日本企業の動向に苦言を呈した。「トヨタは向こう5年間で1兆円を超える投資を米国で行い、雇用への協力を即座に表明した。下請け企業には単価引き下げを要請し、景気が悪くなれば期間工を即座に解雇する。海外生産で地域経済と雇用を壊しながら、個人のつぶやきで大盤振る舞いを表明する異常を許してはならない。ここに日本の大企業の本質があるのではないか」と指摘した。

アメリカのメディアにも「へつらい」「おべっか使い」と揶揄された安倍首相の日米首脳会談。アメリカ第一、日米同盟第一では対米追随による経済と軍拡路線への暴走と破綻は必至である。

■全労連はストと総がかり春闘

全労連などの2017春闘で小田川義和議長は「実質賃金の11年以降5年連続マイナスや安倍政権の改憲策動の阻止など、要求の一致に基づく共同拡大と統一戦線的な運動の強化を」と呼びかけている。

要求は賃上げ月額2万円以上、時間額150円以上の引き上げなどを掲げ、全国一律最賃制のアクションプランや地域の経営団体、自治体との共同拡大を重視している。

闘争体制では、集中回答翌日の3月16日に民間はスト、公務は早朝職場集会を行い、「大幅賃上げ」「安倍働き方改革反対・均等待遇と労働時間上限規制の実現」「戦争法制廃止」の3大要求で全国50万人の行動を展開する方針だ。井上久事務局長が昨年末に病気で急逝し、代わって方針を提起した野村幸裕副議長は「情勢の大きな変化が、大幅賃上げの契機となる」

と述べ、統一闘争の格段の強化を呼びかけた。

賃上げ回答（3月24日現在）は昨年プラス715円の5413円で、連合の昨年マイナスとの違いを見せている。闘いでは春闘ヤマ場の3月16日にストを含む官民全国闘争を展開し、昨年を上回る19産別47地方で20万人が参加した。産別では医労連が4万円以上を掲げ78組合のストを含む310組合が決起した。3万円以上を掲げるJMITUや建交労をはじめ、福祉保育労は格差是正を掲げ初めて84職場がストで決起した。自治労連も3万人規模で初の早朝職場集会などを展開した。

共同では、全労連と全労協、平和フォーラムなどの総がかり行動が初めて「格差・貧困ノーの社会」を掲げて2月19日に東京で集会を開き4000人が参加した。戦争法廃止と格差・貧困打開を両輪として毎月19行動を展開し、安倍暴走政治阻止の運動拡大として注目される。

■「今後3年で準備を」ガイドライン

政府の「同一労働同一賃金ガイドライン」（案）の策定に深く関わった水町勇一郎東京大学教授が法律関係の研究会で講演し、「今後3年かけて準備を」などの説明を行った。同案は、今後、労働政策審議会を経て、今年中に労働契約法、パート法、派遣法の関連法案が出され、2019年4月の施行となる予定だ。講演では「2年3カ月の間に十分準備をしないと、施行後、裁判に訴えられて違法とされることも出てくる。そのためには施行までに3回ぐらい春闘として、2017、18、19春闘で是正を」と語った。

ガイドラインのうち、基本給については、職能給、業績・成果給、勤続給など複数の要素で構成されている場合、賃金を各要素ごとに因数分解し、「部分的同一」として均等・均衡を説

明できるリーズナブル（合理的）な賃金制度にすることが必要と指摘した。定昇、ベア、賞与なども均等・均衡が必要と指摘。精皆勤手当、深夜・休日手当、通勤手当、食事手当て、福利厚生なども同一賃金処遇となる。

退職金、住宅手当、家族手当についての記載はないが、「違法であるとかないとかは挙げていないが、すべての労働条件について労使で点検してほしいというのが主旨」と説明した。

問題は、2019年4月施行となると、企業側は負担増を避けるため、賃金制度や諸手当制度を変更するかも知れないと指摘。その場合、正社員の処遇を引き下げることによって均等・均衡を図ることは「厳に慎むべきで、下げてはならない」と断言した。政策の背景には、生産性向上などで格差を是正し、労働分配率を上げて賃金を引き上げ、経済の好循環実現策があるからだと言った。焦点の「事業主の説明義務」については、待遇差について説明できるように法律で規定することになると示唆した。

同一労働同一賃金やガイドラインでは、賃金の各要素ごとの因数分解の方法は不明確だ。また職務給などとの部分的同一では、限定正社員との関係に加え、職務遂行能力、業績、キャリアコースなども考慮されると、同一労働同一賃金の実効性が疑問視され、格差の温存も懸念されている。

■残業基準緩和で過労死ラインまで

政府の「働き方改革実現会議」は、残業時間の36（サブロク）協定の見直しで月45時間、年360時間とする大臣告示を法律で原則と明記する方針だ。しかし、「特例」として、労使協定を結べば年間720時間、月平均60時間まで認めるとし、現行の大臣告示の基準を大幅に緩

和した。しかも、一時的に事務量が増加する場合、年間 720 時間内で労災認定基準（月 80 ～ 100 時間）を超えない範囲で上限を設けることが出来るとしている。さらに「インターバル休息」の法制化も見送る方針だ。

政府案は残業規制とはほど遠く、過労死認定基準並みの上限は大問題。連合の神津会長は「罰則付きの上限規制は重いが、720 時間は長すぎる」と指摘。全労連は「過労死根絶を願う労働者の期待を裏切るものだ」と指摘している。

加えて、労働時間規制そのものを適用除外とする「残業代ゼロ」法案とセットとしており、政策は矛盾し、労働時間破壊法案は撤回すべきだ。

労基法は週 40 時間、1 日 8 時間労働を罰則付きで定めている。残業上限も大臣告示を最低限とし、EU のように週 48 時間の規制や「インターバル休息」の法制化を検討すべきだろう。

■違法解雇の金銭解決で労使激突

「解雇無効の金銭解決制」導入に向けた厚労省の有識者検討会が再開され、導入の是非をめぐり、労使が激突した議論をたたかわせている。同制度はこれまで 2 回にわたって導入が断念されてきた経過があり、労働界や労働弁護団は「三度も阻止を」と反対運動を強めている。

厚労省の有識者検討会には、「対象となる解雇」について、労基法などの法律で禁止されている解雇として 9 項目の検討を提起している。具体的には、「業務上の傷病による休業期間及びその後の 30 日間の解雇」「労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇（不当労働行為）」「育児・介護休業の申し出や取得を理由とする解雇」などである。

解雇の対象中で、とりわけ労働運動との関係

では、組合の結成や団交拒否、不利益待遇など、使用者の不当労働行為による解雇も検討課題にあげていることだ。もし合法化されると、組合つぶしや活動家の排除など、使用者の不当労働行為のやり放題ともなりかねない。

厚労省検討会では、使用者や導入賛同の学識者が「労働者の選択肢を増やす制度であり、イタリアでは使用者も申立できる」「今まで泣き寝入りしていた人がより使いやすい制度になる。労働者としてもいいものだと思う」と発言している。

これに対して、労働側からは連合の委員や日本労働弁護団の弁護士が「使用者にリストラ、解雇自由の武器を与えることになる。解雇無効の救済は金銭でなく、労働者に職場復帰の就労請求権を認めるべきだ」「解雇規制が緩和されれば労働条件が劣化する」「労働審判が軌道に乗っており、解雇の金銭解決制度を新たに設ける必要はない」「違法解雇が横行し社会規範の破壊と、経営者のモラルハザードが懸念される」「労働者の申し立てに限定して制度を導入しても、次の法改正で使用者の利用を可能にするのではないか」など導入反対を主張した。

解雇無効の金銭解決制度は 2 回も葬りさられた制度だ。2003 年の労働基準法改正時と、2006 年の労働契約法制定時にも導入が検討されたが、「違法解雇の誘発となる」「中小経営への金銭負担が重くなる」などから、「引き続き論議」とされ、法案化を断念した経緯がある。労働弁護団は「制度が導入されると、解雇規制は崩壊し、労働者の権利行使も抑圧されることになる。法理論的にも無理があり、運動で 3 度つぶせる」と檄を飛ばしている。労働界打って一丸となった反対運動が求められている。

（おおやま ゆう・ジャーナリスト）