

..... 労働戦線NOW

トヨタ労使の非公開回答7つの問題、分配に課題の連合 18 春闘結果

全労連は賃上げ、労働法制、9条改憲阻止で24万スト総行動

青山 悠

18春闘の大手組合の賃上げ回答は、昨年をやや上回ったとはいえ、金属の低額回答に対し、内需産別や中小労組の健闘が特徴である。一方、春闘相場に影響を与えるトヨタ労使がベアを非公開とし、共闘に背を向け社会的な役割に反する回答を行い、春闘史に禍根を残した。焦点の働き方改善では時短などで全体として前進を見せている。全労連などは大幅賃上げと労働法制改悪阻止、9条改憲阻止を掲げ、昨年を上回る24万人がストを含む全国統一闘争を展開した。

■ 連合は好業績でも低水準回答

今春闘は昨年プラスの賃上げだけでなく、その水準が問われていた。連合の大手回答（3月22日）は平均6508円（2.17%）で、昨年より284円（0.12%）の微増。ベアは1948円（0.64%）で、昨年より654円（0.22%）高い。規模別では300人未満のベアが1569円（0.56%）、300人以上が1960円（0.65%）で、昨年と異なり、額、率とも中小が大手を下回っている。

神津連合会長は回答について、要求の4%（定昇相当2%とベア2%）からみると「低い」としつつも、「後続へ元気のでる回答であり、価値ある回答」と語っている。

しかし今春闘をめぐる有利な情勢を活かしたとはいえ、妥結水準は低い。昨年と異なり、

大企業の利益は前年同期比27%増と過去最高である。内部留保も419兆円と過去最高に達し、株主配当も過去最高で、数十年ぶりの人手不足でもある。しかも43年ぶりに政府と経団連が「3%賃上げ」を表明する有利な情勢だった。

一方、付加価値に占める労働分配率は16年に52.8%へと低下し、大企業では昨年9月期に45.3%（中小約75%）と46年ぶりの低水準に下落。実質賃金も17年はマイナスとなり「賃下げ春闘」に転落し、個人消費も低迷していた。

ベア0.6%程度の回答水準は、足元の物価上昇率（17年0.6%、18年1月1.7%）を下回り、収益や物価上昇より賃金のみが下がる「賃金デフレ」に転落しかねない。分配のゆがみは正や生産性三原則の「公正配分」にも影を落とした。連合方針の「GDPの6割を占める個人消費の回復と日本経済の自律的成長経済」という社会的目標から見ても課題を残している。

■ 前年プラス500円の電機相場波及

大手の回答水準に大きな影響を与えたのが、電機連合の前年プラス500円と、ベア1500円の相場形成である。鉄鋼・造船などの基幹労連も前年プラス500円の1500円など、金属労協5産別52組合の平均ベア1541円へと波及している。

電機は東芝、シャープが産別統一闘争に復帰

し、6年ぶりの大手13労組が先行相場を形成。妥結基準確保へ、残業拒否など闘争回避基準を設定する産別統一闘争の効果を見せた。

ただし、妥結水準1500円は13組合平均で率ではわずか0.5%にとどまる。18年3月の経常利益予測はパナソニックで前年同期比18%増、日立21%、三菱18%増など高収益であり、賃金への配分は少ない。電機の要求根拠である「物価など生計費」「産業・企業収益」「労働市場、賃金の社会性」の3原則からみても問題を残した。

会社側は4年間で7500円の賃上げをしており、コスト負担増を主張した。しかし30歳開発・設計職の賃金水準は14年から17年までの13社平均ではプラス827円に過ぎない。前年比ではマイナスに水準が低下している年もあり、会社主張の検証が必要だろう。

野中委員長は企業業績との乖離について「リーマンショック時までの賃金水準は回復していなく、単年度でなく今後も賃上げが必要だ」と強調した。また産別統一闘争で業績の厳しいところも賃金を引き上げる効果を発揮したと述べ、今後は中小8割への波及をめざすと語る。

電機は業績格差の拡大や中小への大手回答の波及拡大など、産別統一闘争56年の力量が試されている。

■日産満額、トヨタの非公開回答7つの問題

自動車総連は緩やかな連合組織であり、春闘回答は例年ばらついている。今春も日産が2年ぶり3000円の満額を獲得(昨年プラス1500円)、ホンダは1700円(同100円)などである。

異常な回答は、春闘に大きな影響を与えているトヨタ労使のベアなど賃上げ額のない日本語回答である。組合の回答発表は「一般組合員の賃金増額分は昨年を上回る」だけである。昨年

のベアは1300円。会社側は手当などを含めて昇給は1万1700円(3.3%)という。

トヨタ回答は、金属労協春闘(JC)42年間で、相場に影響する大手有力単組が賃上げ額と内容を非公開にするのは初めての異常回答であり、7つの問題がある。

第1は、18年3月期の純利益は31%増と過去最高でありながら、手当を含め3.3%のわずかな引き上げであり、分配のゆがみが目立つ。

第2は、回答は労使交渉で非公開を合意しているとされ、組合員にも、産別本部にも知らせないという。職場には職種・職能資格・等級別の賃金配分法や計算の仕方表などを配布しているもようだが、ベア額は非公開である。組合の主人公は組合費を払っている組合員であり、組合員にも知らせないことは、組合民主主義を踏みにじっていることにもなる。かつて電機などでも関西単組が賃金体系是正原資を「隠しベア」として産別に知らせず非公開としたが、単組の組合員には機関紙などで実態を公表し、産別も把握した。今回のトヨタ労使のマル秘回答は極めて異常である。

第3は、回答の内容が経団連の18経労委報告の「多様な賃上げ」を忠実に反映していることである。回答は正規のほか、期間従業員への初の家族手当、60歳以上の再雇用者の賃金増、事務・技術の総合職の自己研鑽費用の補助など、高齢者、非正規などの処遇を含むとしている。昨年も会社は子育て手当1100円を「ワンショト・ベア」としたが、今年はさらに拡大させている。

第4は、組合の要求に応えていないことだ。要求は定昇相当7300円とベア3000円だが、回答は「昨年を上回る」だけである。昨年の1300円「超」の水準を隠している。労使はベアと各手当の区別、内容を明らかにすべきだ。

第5は、連合や各産別が中小、未組織労働者への賃上げの広がり・波及を重視している春闘で、引き上げ水準の分からない日本語を波及させるとはどういうことなのか。連合、各産別春闘に背き、無責任で反社会的な行動といえないか。トヨタは下請け先行妥結を評価しているが、デンソーなどは昨年と同額の1500円で、プラスはゼロであり、ベア増額は波及していない。

第6は、労使で個別企業最優先とし、自動車総連や金属労協の共闘を無視していることだ。春闘で各社対応が広がれば、共闘で高い賃金水準の獲得へ相乗効果をめざす春闘方式の否定となる。97年に日経連が共闘よりも「自社型賃金決定」を強めて以降、賃金が連動して低下している歴史的事実を無視してはならない。

第7は、付加価値の還元に取り組んでいるがトヨタは相変わらず下請単価の引き下げを要請。3月決算予測では1400億円の原価改善を予測している。下請単価の引き下げでなく、単価引き上げへ循環させるべきではないのか。

労働界からは、問題の多いトヨタの非公開回答について「回答を受け取るべきではない」「春闘つぶしになる」などの厳しい意見も聞かれた。

■企業内労使関係と産別運動の関係

企業内労使関係と産別運動の関係にかかわっては、賃下げ春闘への「管理春闘」となる75春闘で、ベアゼロで労使合意した鐘紡労組をゼンセン同盟が産別闘争に反したとして除名した。その後、鐘紡労組は国会議員を介して数年後に産別復帰が容認されたこともある。

また、97春闘では連合が前年プラスをめざしているヤマ場を前に、阪神大震災で早々と前年マイナスで妥結しようとした全電通の産別先行自決妥結に対して、連合会長が「待て」と表明し、

単組自決を制したこともある。

トヨタ労組は異例回答に「極めて残念」「苦渋の選択」と悩んだようだ。自動車総連の高倉会長は「ベアの水準がでてこないことは共闘の観点から問題を残した」と苦言を呈した。連合の神津会長は「先行回答がトリプルダウンする状況ではないが、賃金データとして連携フォロー」と語る。トヨタ労組出身の相原連合事務局長は「要求と回答が異なり、データの整備や産別共闘、グループなど様々な検証が必要」との見解を表明している。

会社側は非公開の理由として「トヨタを見て自社の回答を決めるという習慣が、各社労使の競争力強化の話し合いが阻害される。トヨタマイナス・アルファの脱却のため今後も同様にしていきたい」と、非公開回答と先行回答からの離脱を表明している。トヨタ労組は異例回答の職場、他労組への影響を確認しながら、今後の要求案や交渉の進め方を検討していくもようだ。トヨタ式回答が広がると、「隠しベア」「多様な賃上げ」と共闘軽視、春闘つぶしにもなりかねない。

自社優先で共闘に背を向け春闘つぶしともなるトヨタに対して連合、金属労協などはどう対応するのか。かつて連合は春闘停滞の打開へ向け、95～2004年に「パターンセッター見直し・春闘改革論」を提起し、「最大のヤマに好業績でパワーのある組合で先行相場の形成」「不況業種を中核に置く戦略を見直し、妥結を遅らせる」「ストを背景にする闘いと組織拡大」などを論議したことがある。

実は、すでに昨春闘から春闘相場の目安とされているトヨタなど金属大手回答の低いベア1000～1300円(0.38～0.45%)に対して、U Aゼンセン、NTT、フードなど産別、単組の

「トヨタ超」回答が増加。内需産別・単組が「春闘は大手金属だけではない」との春闘変化をみせ始めている。産業構造から見ても、円高とグローバル化への対応で製造業が海外に軸足を移すなかで、日本経済に占めるサービス・流通など内需産業の重みは増している。今後、産業構造の転換と人手不足などからみながら、春闘の構造転換も注目される。

春闘は日本独特の企業別組合の弱点克服ヘストを背景にした産別統一闘争と全国的共闘組織の全国統一闘争を軸にした国民的な闘争であり、改めて原点を踏まえた春闘再構築が重要となっている。

■ 内需のゼンセン、中小JAMなど健闘

内需関連産別や中小産別は健闘している。U Aゼンセンは産別妥結権を有利に生かし、先行大手で前年比736円増、ベア2066円(0.71%)を獲得している。特徴は300人未満の賃上げ平均が7634円(2.78%)と300人以上の7096円を上回ることだ。

闘争体制では、製造部門24組合、流通部門23組合、総合サービス部門11組合の大手58組合で中核共闘を形成している。昨春闘から金属労協の集中回答日に合わせて会見を行い、独自の相場形成を重視。「以前は電機など金属労協を超えられなかったが、共闘が奏功した。今後底上げ、格差是正を進めるうえで弾みになる」と語っている。

JAMも「中小はいま大変忙しい。人が辞めていくのをどう止めるか。一定の回答がないと職場は取まらない状況だ」という。交渉では「昨年実績以上」を確認し、大手の賃上げ平均は6350円で、ベアは平均1612円を獲得している。

■ 非正規労働者の処遇改善も前進

各産別は、非正規労働者や新卒採用者の賃金引き上げなど処遇改善でも成果をあげている。

U Aゼンセンはパート労働者と正社員と同じ要求基準を設定。「人手不足と格差是正、同一労働同一賃金に向けた準備もある」として均等待遇を重視し、パート労働者の時給引き上げは2.86%と正社員の2.46%を超えている。

電機では優秀な人材確保へ初任給引き上げを提起。高卒初任給を30歳の標準労働者と同じ3000円引き上げを要求。妥結も30歳と同水準の1500円増の16万3500円に引き上げた。

一方、J Pは、労働契約法20条違反とされた契約社員の処遇格差について、年始勤務手当や夏季、冬季、病気休暇の取得を認めた。しかし、正社員の年末手当や住宅手当などを廃止し、ベアはゼロであり、郵政ユニオンは低い方へ処遇を合わせるのは問題だと批判している。

■ 働き方改善も多彩

労働時間短縮や定年延長、有期雇用の無期雇用転換など、働き方改善も多彩である。

時短では、味の素が昨春闘で1日7時間35分を7時間15分に短縮させ、2018年度で7時間とし、年間所定内労働時間を1750時間未満に短縮し、2019年までに年休の2日増加も獲得している。日立では勤務間インターバル規制の導入で合意した。

定年延長では、基幹労連が60歳以前の原資を活用することなしに、定年65歳への延長を視野に制度の実現をめざしている。U Aゼンセンも60歳時点の金額を下回らないことを前提に、定年65歳以上か、定年年齢の廃止を要求し、実施は遅くとも2020年としている。

今年4月から本格始動した有期雇用労働者の無期転換を各産別とも重視。電機では「無期雇用転換」（労働契約法18条）、「雇い止め法理の順守」（同19条）、「不合理な労働条件の禁止」（同20条）を一連のパッケージとして取り組んでいる。ゼンセンではパートが200組合、契約社員が100組合で無期雇用転換を労使確認した。宅配便大手のヤマト運輸ではフルタイムで働く有期雇用のドライバーなど5000人を5月から正社員に登用し、人材確保を重視している。

■経団連はトヨタ式の回答評価

経団連の榊原会長は金属大手の回答に対し「過去最高の企業収益を背景に前年を越えるベアなどの月例賃金引き上げや一時金など3%の賃上げとの社会的期待も踏まえた結果であり、高く評価する」と表明。経済の好循環の加速とデフレ脱却への早期実現を期待するとのコメントを発表している。

経団連はすでに2月の東海地域経済懇談会後に、19年秋の消費税引き上げで需給ギャップが生じないように、今年の春季労使交渉では消費を喚起するような賃上げが社会から期待されていると指摘。東海地方では史上最高益を記録する会社もあり、とりわけ「自動車の労使交渉は相場を左右している。経労委報告で示した方向性を踏まえ前向きな回答を期待する」と表明していた。

トヨタの非公開回答は、経団連の3%賃上げと内容では、正規のベアや定昇、総合職の自己研鑽費用補助、高齢者、非正規の家族手当など、経団連の提起した定昇、ベア、一時金、各種手当など「多様な賃上げ」を忠実に反映している。

しかし賃上げ水準は低い。経労委報告は43年ぶりに具体的な賃上げ数値を明記し、「従来

に比べ踏み込んだ呼びかけを行った」としている。内部留保の「賃上げ」活用も初めての提起だ。経団連は「企業全体の収益は過去最高を更新しながら、GDPの6割を占める個人消費の伸びは力強さに欠ける」と指摘。高い賃上げを「社会的要請」とし「賃金引き上げをめぐる動向は潮目が変わりつつある」としていた。

ところが、大企業の回答は微増にとどまり、高い賃上げへの「潮目の変化」や「社会的な要請」に応えたものとはいえない。先進国でも賃金低下と実質賃金の停滞は日本のみであり、賃金引き上げへ財界の社会的責任が問われている。

■全労連など24万人がスト総行動

全労連など国民春闘共闘は「安倍9条改憲・労働法制改悪NO！賃上げと雇用安定で地域活性化！」をスローガンに運動を展開している。

賃上げ水準は（3月30日）加重平均6088円（2.07%）で、前年同期より270円プラスである。非正規労働者の処遇改善では、時給制労働者は21.1円の引き上げとなっている。

春闘ヤマ場の3月15日には大幅賃上げと労働法制改悪阻止、9条改憲阻止の3課題を掲げて、ストを含む全国闘争を展開し、昨年より4万人多い24万人が参加した。スト権確立は60.9%で、昨年の36.6%を大きく上回り、医労連の98.9%、福祉保育労73.5%など高率確立の産別も増えている。JMITUのストでは、大幅賃上げとあわせ、職場や地域集会で労働法制改悪阻止と9条改憲阻止を決議し、首相官邸と厚労省に送りつけた。自治労連は65000部の産別統一ビラを配布した。愛知では内部留保の還元を掲げ2月に「トヨタ総行動」も展開されている。

各産別、地方、地域とも経済と政治課題を結

合させ、安倍暴走政治阻止などを掲げ、継続的に全国統一闘争を展開している。

■ 裁量労働来年以降に、残業ゼロ制度廃案へ

安倍首相が目玉政策としていた「働き方改革関連法案」素案をめぐり、裁量労働制の対象拡大が削除され、来年以降に先送りされることになった。労働時間に関する不適切なデータを立憲民主、共産党など6野党の国会共闘で追及し、目に見える成果をあげた。

安倍首相は国会で、裁量労働で働く人について「平均的な方と比べれば、一般労働者よりも短いデータもある」として、裁量労働拡大を推奨した。ところがデータは比較対象が異なるものであり、一般の労働者の残業は1日の時間が「45時間」なのに、1ヵ月では「28時間」に短縮され、裁量労働制で働く人は1日の労働時間が「1時間以下」となるなど不自然な労働時間になっていた。安倍首相は発言を撤回し、法案からの制度拡大を全面削除し、先送りへと窮地に追い込まれている。

今後の大きな争点は、「残業代ゼロ法案」（高度プロフェッショナル制度）と、残業上限規制で過労死容認ラインの廃止である。とりわけ労働時間規制の岩盤破壊となる残業代ゼロ制度の阻止は大きな課題だ。

同制度の大きな問題は、「4週間に4日以上かつ年間104日以上以上の休日保障」が義務化されているが、最悪のケースを想定すれば、8週の前後に4日ずつ休めば48日間24時間労働も容認されることになる。さらに年間104休日では、

盆・暮れ・祝日（正月含め16日）もなくなり、「過労死促進、ブラック企業推進法」である。

残業上限は罰則付きで月45時間、年360時間を原則とした。しかし特例では年720時間、繁忙期には1ヵ月100時間未満、休日労働を含めると年960時間労働も可能となり、過労死ラインの法制化は大問題である。

安倍政権の掲げる長時間労働の是正は欺瞞であり、総じて労働時間法制の岩盤崩しを狙った稀代の悪法に他ならない。法案阻止へ大きな共同闘争が期待されている。

■ 安倍内閣支持率が急落、9条改憲阻止へ

安倍首相は、自衛隊明記の9条改憲案を自民党大会に提示した。執行部案は9条1項、2項を残して、新たに9条の2を設定。骨子は「必要な自衛の措置として、実力組織として自衛隊を保持する」と明記。実力組織を「必要最小限度」とする規定は削除されている。自衛隊が憲法に明記されると、戦争法による集団的自衛権の行使容認としてアメリカ軍などと海外で無制限に武力行使ができることになり、9条2項は空文化し、戦争放棄、戦力不保持の憲法は破壊されることになる。

森友学園との国有地取引の財務省決裁公文書の改ざん問題などで安倍内閣の支持率は最低の3割台に急落している。今後、総裁選など曲折が予測されているが、改憲を発議させず、戦争法廃止とあわせ9条改憲阻止の統一戦線的なたたかいが求められている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）