

# 賃金闘争の強化と春闘再構築の課題

——賃金底上げと大幅賃上げ闘争の復権へ

鹿田 勝一

企業は空前の利益をあげながら、賃金が停滞していることに対して、連合の春闘討論集会では「労働分配率は右下がりであり、底支え、格差は正だけでなく、労働者全体の賃金引き上げを」（U Aゼンセン）、「先行大手の回答相場の影響は強く、大きな賃上げ回答を」（自治労全国一般）なども提起されている。

正規、非正規とも賃金水準が低下するなかで、18春闘では賃金の底上げとあわせ、働く者全体の賃金水準の大幅な引き上げと分配構造のゆがみ是正は労働界だけでなく、経済社会のあり方を問う国民的課題となっている。

## 底上げと賃金水準の大幅引き上げを

賃金階層別の大きな問題は、ワーキングプア層の増大だけでなく、働き盛りといわれる中間層の疲弊も目立ちはじめたことである。非正規、正規、中間層を含め賃金の下方劣化は深刻だ。その打開へ向け賃金の底上げだけでなく、全体の賃金水準を大幅に引き上げる両立した闘いがとりわけ重要となっている。

歴史的には賃金闘争で底上げと、全体の水準を引き上げる闘いはいまに始まったことではない。春闘開始前の1952年に総評賃金綱領で「生計費原則」「標準賃金水準」「最低賃金」の三原則が掲げられた。その理由は、膨大な未組織労働者や非正規など不安定雇用労働者、高失業は賃金引下げのおもりの錘とされるため、

打開へ向け組織拡大とともに、賃金ミニマムや底上げの運動が展開されてきた。

近年の賃金底上げの動向は、連合や金属労協などの2003春闘からである。転換の理由は、非正規雇用の増大や「インフレ時代の賃上げ春闘に変わるデフレ下の賃金底上げ」として、ベアを断念し、定昇維持に転換したのが発端だった。

問題は、連合や金属大手産別が賃金底上げに傾斜し、全体の賃金引上げが希薄化していることである。その結果、大企業は過去最高の収益と内部留保を貯め込みながら、賃金は低迷し分配のゆがみ拡大が社会問題になっている。春闘の闘争意義が問われ、改めて18春闘では賃金底上げと賃金水準の大幅引き上げの両立した賃金闘争が歴史的にも重要課題となっている。

## 「働く貧困」、大きい雇用格差

『賃金辞典』や『「格差」の戦後史』などによると、賃金格差には企業規模、産業、職種、学歴、地域、経験年数、勤続年数、年齢、男女、雇用形態など10数種類と多様である。こうした賃金や所得格差が未婚率の高さにかかわる「結婚300万円の壁」や「教育格差」、「健康格差」、「希望格差」、「子供の貧困」、「下

流老人」など社会的格差と貧困を生み出すものとなっている。

賃金格差では正規、非正規など雇用格差が大きな問題となっている。2016年の雇用者5390万人のうち、非正規労働者は2023万人、37.5%と働く人の約4割。賃金格差は、厚労省の2016年「賃金構造統計基本統計調査」によると、男性正社員を100に、男性派遣は80.5、契約社員70.2、パート66.8である。女性では、派遣84.5、契約社員73.7、パート66.8となっている。

賃金カーブも正規雇用では勤続、年齢などで50～54歳まで上昇するが、非正規雇用は男女いずれも低賃金のままで、年齢が高くなっても賃金の上昇はあまり見られない。

一方、雇用格差の賃金是正も進み始め、U Aゼンセンなどは人手不足を背景に、非正規の賃上げ率が正規を上回る成果をあげている。17年の「労働経済白書」でもパート時給は2011年以降上昇を続け、17年3月には1100円と、調査を始めた24年間で最高の水準となっている。一方、正規の時給は1988円から1984円に減少し、正規の賃上げも重課題要となっている。

### 男女格差、上げ幅は男性低下、女性改善

男女格差の是正も大きな課題である。16年の国税庁の民間給与実態調査では、男性の平均給与は521.1万円、女性は279.7万円で格差は241.4万円と男性の半分と大きな格差がある。格差の要因は女性では非正規が55.9%を占め、役職比率も13%と低いこと、女性は妊娠・出産を契機とするM字型雇用となっていること、差別的な人事処遇制度など

とされている。

一方、男女の賃金格差の是正もみられる。17年版の民間給与実態調査では、女性の賃金は前年より3.7万円増えているが、男性は前年より6000円低下し、男女格差は縮小傾向だ。しかし、賃金水準には大きな格差があり、性別や雇用格差の是正を含め同一労働同一賃金の実現が重要課題となっている。

### 規模格差、中小奮闘し是正効果も

規模格差も大きな問題だ。中小で働く労働者の賃金は500人以上を100（46.9万円）にして、30～99人は66（30.9万円）と大きな格差がある。

春闘で規模格差の是正を検証すると、中小資料のある1962年から1984年までの22年間は中小の賃上げ額は低くても、率では賃金ベースの低さを反映し大手を1～3%程度、上回っていた。その後、中小は賃上げ額、率とも約30年間、大手を下回り、格差は拡大してきた。

変化は16年からで格差是正と底上げへ、連合が「大手追随・準拠の春闘構造の転換」を提起し、中小春闘を重視。産別も人手不足の打開と賃金水準の引き上げをあわせて闘争体制を強化した。JAMは初めて地場先行相場の形成へ地方リーディング労組を形成し、化学関係のJECも初めて産別本部が中小の交渉に参加した。フード連合は中小215組合の交渉を支援し、JR連合は親会社要請を実施し、自動車総連も中小、下請労組の賃金プロット支援などで、「トヨタ回答（1300円）超え」などもみられる。運動を反映し連合の17春闘では33年ぶりに、中小が大手の賃上

げ率を上回る新たな変化も見せている。ただし、中小のベア奮闘は同時に、巨額の内部留保を有する大手の回答（ベア 0.4%）が低すぎることも指摘され、大企業労使の社会的責任が問われている。

### 賃金底上げと労働協約、法規制の種類

賃金底上げでは、対象労働者や産業、地域などの最低規制の引き上げが重要となる。対象と種類の概要は次の通り。

- 「全従業員対象の企業内最賃」。正規、非正規を含め職場全員を適用対象に設定する。「企業内最低賃金」で非正規などを除外したものも多く、是正が求められる。
- 「18歳最低賃金」。労使協定で18歳以上の組合員又は正社員が対象。初任給では電機は産別協定、私鉄は産別最賃を集団交渉で締結する。
- 「一人前ミニマム」。業務を自分の判断で責任をもって働く人の最低基準。28歳、30歳などを対象に、第1四分位賃金の設定が多い。
- 「標準労働者最低賃金」。2つあり、学校卒業後ただちに入社し普通に昇給・昇進してきた者か、その産業の最も標準的と考えられる労働者が対象。査定規制などで設定する。
- 「年齢別最低保障賃金」。生計費から年齢別に最低賃金を保障する。通常5歳刻み程度の年齢ポイントで設定する。産業別と企業別がある。
- 「地域ミニマム」。地域の産業、業種で第1十分位、第3四分位、中位数などで設定する。

○特定（産別）最賃。日本では唯一、企業横断的な産別賃金決定システムで、労使の申出により法律で最低賃金を設定。現在233件ある。

○地域別最低賃金。法律で地域の最低賃金を設定するもので、47都道府県で決定されている。

法的関与の社会的賃金は欧州では協約賃金の上に、住宅、児童手当など社会的給付を付加した制度のことである。

賃金の底上げは、企業を超えた横断的水準の形成波及も重要であり、労働協約の拡張適用も課題となる。全労連は18春闘で「底上げ」要求として、すべての働く人で時給1000円未満をなくすることを掲げている。

### 岩盤は最賃引き上げ、団交との連携を

賃金の最低規制の岩盤は法的強制力を持つ最低賃金制度であり、違反する賃金は無効として正される。地域別最低賃金と産業別の特定最賃などがある。

最賃闘争で前進の兆しは2つある。1つは、2013年から地域最賃の引き上げ率が1980年以来33年ぶりに春闘の定昇込み賃上げ率を上回り始めたことである。17年は春闘2.11%に対して最賃3.04%となり、春闘では底上げとあわせ、正規を含め全体の水準引き上げが重要となっている。

第2は、最低賃金の改正後に最低賃金額を下回ることになる労働者の割合を示す最賃影響率が高まっていることだ。影響率は2006年の1.5%から16年度は11.0%へと拡大している。埼玉では最賃が871円に上がり、63全自治体のうち30自治体の臨時・非常勤労働

者の賃金是正に影響を及ぼしている。さらに高卒初任給引にも影響し始めているという。

今後、最賃闘争の前進へ向け、全労連の最低生計費調査の22～24万円（時給1500円程度）の実現が課題だ。さらに全労連のめざす最賃を平均賃金の60%（現在38.8%。フランス65%）へ向け団体交渉による賃上げと最賃引き上げを連動させことも重要である。世界59カ国共通型の全国一律最賃制もナショナル・ミニマムの確立を含めて将来展望のある戦略課題だ。

産別の特定最賃も86年の新設後、496件に達したが、経団連の抵抗で現在は233と半減。しかし2015年に成立した「職務待遇確保法」の付帯決議で、欧州の協約賃金にちなみ「わが国においても特定最低賃金の活用検討を」と提起していることが注目される。全労連では医労連の全国適用産別最賃の創設運動も注目されている。

公契約適正化運動も公共事業で適正な賃金を公労使三者の合意で設定する制度で、労働報酬下限額を定めた19自治体を含め55自治体に広がり、運動の前進が期待されている。

## 要求方式と大幅賃上げの検証

賃金闘争で要求方式は運動に大きな影響を与えている。「大幅賃上げ」というスローガンが初めて使われたのは、1958年の春闘からである。背景には神武景気終末時期の不況下で経営側の賃金抑制に対し、組合は要求額を引き上げ、積極的にたたかう姿勢を示した。好況でなく不況下の賃金闘争から始まったのは興味深いことである。総評は58年運動方針で「賃金闘争の第一の目標は大幅な賃上げ

である」と提起し、同盟も60年代から「大幅賃上げ」を使うようになった。

大幅賃上げのピークは74春闘の32.9%（2万8981円）獲得で、半日ストも3656件（現在39件）と最高に達した。財界側は日経連が、交運ゼネストを背景とする労働側の「パターンセッター見直し」として、75年にストなし・一発回答の鉄鋼など金属労協を軸とする「管理春闘」を開始し、現在の賃金低下路線の基礎を築いた。

労戦再編後の1990年以降は、「大幅賃上げ」は全労連など春闘共闘に承継されているものの、連合では「平均賃上げ」「個別賃金」とも「大幅賃上げ」は「死語」に近く、殆ど使われてない。

こうした春闘変質の結果、労使の分配構造はゆがみ、2001年を100にすると、経常利益は2016年で277.6と大幅に伸び、企業の営業純益も232.0、株主配当は492.1と増大している。ところが賃金は100.4と横ばいであり、労働分配率は62.9%から52.8%に大きく下落し、2017年9月期には大手の労働分配率は43.5%（中小は約75%）と46年ぶりの低さに下落している。

連合などが掲げる生産性3原則の「公正配分」は空洞化しており、「ものわりのよい組合」からの脱皮が課題だ。賃金闘争では、改めて「生計費」「標準賃金水準」「最低賃金・底上げ」の賃金原則に立ち戻り、大幅な賃上げの復権が重要課題となっている。全労連は2018春闘で「生計費原則を基礎に、大幅賃上げ・底上げ・格差是正の実現」を掲げている。

## 春闘で過少ペア、ペアゼロの克服を

賃金闘争で深刻な問題は、正規労働者の年齢別個別賃金カーブが全体として低下し続けていることである。平均賃金が非正規雇用の増加で低下するのではなく、標準労働者を含む正規の賃金低下は春闘の意義を糾す問題ともなっている。

労働者の賃金は97年の467万円をピークに低下し始め、16年では422万円と、45万円も減少している。大きな要因は春闘低迷だ。経団連の毎年の「昇給・ベア実施状況調査」でも02年のベア0.0014%から16年の0.27%まで、14年間も0%台のベア抑制と定昇中心による賃金水準の低下が続いている。

春闘史から検証すると、賃金が低下し始めた97年は、日経連（現・経団連）が春闘で労働側の統一闘争を否定し、個別企業による「自社型賃金決定」を実施し始めた時期である。さらに日経連は02年から「賃金引き上げは論外」「定昇の凍結・見直し」「一律的なベアは論外」「ベースダウン」など賃金破壊攻撃を強めた。

労働側では連合が、02春闘から「ベア見送り」「賃金カーブ維持」など、ベアゼロ春闘に転換。曲折を経ながら、14年からの政労使合意などでベア復活春闘となっている。しかし、ベア水準は14～17年でも0.4%程度で、0%台から脱却していない。しかもベア獲得組合は少なく、連合の17春闘で妥結組合4393組合のうち、ベア獲得組合は29.6%にすぎない。全労連も回答引出し組合1092組合のうち、ベア獲得は32.7%にとどまっている。

2018春闘での変化は、経団連が安倍政権の要請を受け、「経労委報告」で43年ぶりに「3%引き上げ（定昇込み）」という賃上げ数

字を明記したことだ。かつて1975年にはインフレ下の賃上げ（74年32.9%）抑制へ「15%以下のガイドライン」へ賃下げ指針を設定した。今回はデフレ打開へ収益状況で昨年以上（2%台）の賃上げを社会的な要請とし、「かつてと真反対」（神津連合会長）を表明せざるを得なくなっている。

内需の6割は個人消費であり、生活擁護と景気回復へ賃金水準の大幅な引き上げは春闘再構築の大きな課題である。

### 中間層の疲弊、将来社会の不安打開へ

賃金水準低下のなかでも、働き盛りの中間層の疲弊が目立つ。厚労省の「賃金構造基本統計調査」によると、男女計の全世代平均賃金は1999年の年間497万円から2016年の490万円へと7万円も減少している。男性では99年の562万円から549万円へと13万円の大きな落ち込みである。世代別で最も落ち込んでいるのは35～39歳で年間53万円から、46～49歳の23万円まで一貫して減額。働き盛りとされる世代の賃金切り下げはすさまじいばかりだ。

中間層の減少も500～1000万円未満層は99年の1954万人から、2017年は1879万人へと75万人も減少している。

経団連は17年10月の政策部会報告書で「個人消費低迷の分析と今後の対応」で、「世帯収入の下方シフトに伴う中間層の減少」を危惧している。賃金低下の要因は非正規雇用の増加や成果主義と査定などで賃金表を書き換えるベアがほとんど行われなかったこととされている。

現役労働人口の最も多い働き世代の賃金低

下は消費停滞や税収、福祉など日本の将来社会も危なくなると、野党なども警鐘を乱打し、所得改善を訴えている。春闘で賃金低下の是正へ大幅賃上げをめざすことは国民的課題といえる。

## 大幅賃上げへ生計費調査を

要求水準の設定では、理論生計費や実態生計費調査、アンケート調査方式、家計調査、産別格差、世間相場などが重要な要素となる。金属大手などが要求根拠とする「経済整合性論」は高収益の企業に対し、賃金停滞など破たんしており、賃金の生計費原則が重要となっている。

産別の生計費調査では、日本で唯一とされる電機連合が1967年以降、5年ごとに調査し、最新調査は2015年10月で11回目。25歳からほぼ5歳刻みの8ポイントで「年齢ポイント別標準生計費」と「最低生計費」を調査している。HOWTOを含めて紹介すると、調査項目は食糧費、住居費、家具、被服、交通、通信費、教育、教育娯楽など11項目。年齢、持ち物、数量など1000品目以上（社会保険など公租公課は除く）をスーパーやデパートで調べるマーケットバスケット方式（理論生計費）である。

生計費調査によると、「ある程度望ましい生活に必要な標準生計費」は25歳では28万2458円、30歳44万1854円、35歳59万6617円、ピークは50歳の82万7469円となっている。最低生計費も8ポイントで調査し、25歳では21万7352円、35歳で38万9364円などとなっている。電機連合の現行水準は30歳の標準労働者で約30万円であり、生計費とは約14

万円の開きがある。産別では「現行の賃金実態と多少の隔たりもあるが、毎年の賃金要求基準の検討や賃金制度の確立の重要な参考として活用している」と位置づけている。

全労連の18春闘職場要求アンケートでは年間収入が前年より「減った」が4割を占め、家計に5万円必要が32%とトップだ。JMITUは家計調査や職場アンケートを踏まえ3万円プラス格差是正を要求し、医労連は他産別格差も踏まえ4万円要求を掲げている。

## 日本のみ賃金デフレ、下方硬直性はごまかし

経営側は、正規労働者の賃上げ抑制の口実として、賃金の「下方硬直性」（一度賃金を上げると下げられない）ということをおまかしているが、ごまかしである。

2016年の賃金上昇率を内閣府の『海外経済データ』でも、アメリカは2.9%、イギリス2.4%、ドイツ2.1%、フランス1.3%となっており、日本は0.5%にとどまっている。実質賃金でもアメリカ1.6%、イギリス1.7%、ドイツ1.6%、フランス1.15%に対して、日本は0.7%であり、賃金デフレは日本のみである。

日本の給与制度は景気後退に賃金と雇用削減で対応する柔軟な制度であり、「下方硬直性」はみられない。連合のシンクタンクの連合総研も1990年代以降、名目賃金が先進国で唯一低下し続けてきた日本経済の「異常さ」を指摘し、賃上げが必要と強調。さらに企業が多額の内部留保を積み上げていることへの批判も行っている。

## 経団連も内部留保の「賃金」還元を初提起

大企業の内部留保還元など分配構造のゆがみ是正は春闘の大きな課題である。企業の純利益は17年9月期で前年同期比22.5%と高く、内部留保も413兆円と過去最高に達している。大企業はこの4年間で利益を11兆円も増やしている。その配分を分析すると、50%が内部留保の積み増しに回し、44%が株主に回っていて、労働者への配分はたったの3%である。

大企業の内部留保の還元は全労連や労働総研、日本共産党などがかねてから主張し、トヨタ総行動などを展開し世論化してきた。いまや自民党政府や労働経済白書、メディアなども内部留保の還元を提唱し、経営サイドからも内部留保の増大は経済成長のマイナス要因となり、何らかの政策措置が必要との見解も出され始めた。

経団連の2018年「経労委報告」案でも、内部留保を「過剰に増やすことは投資家の視点から決して許されない」と指摘。初めて「人材投資」として賃上げ原資に回すことを提起している。また内部留保については国公労連などが賃上げなどへの還元とあわせ、初めて税制改革の提言で「課税」を提起しているのも注目される。内部留保の還元では、わずか2.10%で春闘要求の2万円賃上げは可能であり、非正規雇用の正社員化や労働時間の短縮など働くルールの改善に還元すべきだ。

春闘に影響を与えるトヨタの2018年3月期決算予測では下請単価の切下げなどに伴う原価改善は1200億円にのぼり、中小・下請けへの付加価値還元は可能だ。内部留保の還元は

連合、全労連とも一致した課題であり、大企業対策を含め全労連の力の発揮が期待される。

## 大幅賃上げこそ内需拡大の柱、労組待望論も

春闘情勢をめぐっては、運動の困難さも指摘されている。交渉単位の組織が回答を引き出すだけの交渉力を持ってなくなっている、取引などで大企業支配力の強化、未組織職場が多いなどである。一方、企業は高収益をあげ、かつてない人不足でもありながら、賃金は伸び悩み、生活不安など状態は悪化している。事態の打開へ「労組待望論の時代」とのエールも送られている。

春闘63年の歴史で賃金闘争前進の教訓は、生計費に基づく大幅賃上げ要求とスト組合の増大、組織率、社会的な賃上げ水準を形成・波及させる牽引組織の影響が大きいことも検証されている。労働総研も春闘のもっていた「相場形成能力の復活」を提言している。

財界側では春闘で経済と政治課題が結びつくことにも危機感を表明している（1978年日経連創立30周年総会）。労働運動は賃金など労働条件と、社会保障など政策課題と、改憲阻止など政治闘争の三分野の重なり合う重要な位置にある。いま戦後最大の地殻変動のとき、組織された社会的勢力としての労働組合が組織力・闘争力を強め、「世直し」へ力を発揮し、統一戦線的な闘いを展開することが春闘再構築の展望ともいえよう。

政財界もアベノミクスの破綻のもとで、43年ぶりに昨年以上の賃上げ実現を表明せざるを得ない事態に追い込まれている。経済と政治闘争を結合させ、攻めの国民春闘の闘である。

（しかた かついち・ジャーナリスト）