



2001年国民春闘での新たな胎動

坂内 三夫

はじめに

2001年春闘は、今春闘で労働界が一致して重視している地域最賃闘争や人事院勧告に向けたたたかいなどが継続中であるし未解決組合が相当ありまだ終わっていないが、今年の結果をどう見るかは重要であり、括って見れば前進面もあれば後退面もあるがわれわれはよく頑張ったということだけではすまされないだろう。私は結果をシビアに見る必要があるし、与えられたテーマである「新たな胎動」についてもきちんと集約してこれからに繋がる討論を深めなければならぬと考えている。以下、2001年春闘のこれまでの到達点等を振り返り、また、今日の労働運動の手詰まりとも言われる状況打開に向けて問題提起していることのいくつかを紹介してみたい。

2001年春闘の到達点

〈視点と重点課題〉

全労連は、新世紀最初の2001年春闘が重大な岐路に立つ春闘であり、労働組合の存在と役割が問われる春闘になると位置づけ、労働組合の原点に立った要求闘争、そのための要求やストライキ権の確立、一致する要求でのすべての労働者・労働組合との共同をとくに強調。新世紀の展望を開く広範な国民と共同する国民春闘を前進させること、そのたたかいを政治の民主的転換の流れに結実させることを呼びかけた。

具体的には、すべての労働者の賃上げ、賃金底上げ・最賃闘争とリストラ・合理化反対、不払い・サービス残業の是正を重点課題に、「大幅賃上げで不況打開」という国民的大義にもとづ

く賃金闘争を展開することとし、要求目標として、だれでも・どこでも月額1万5,000円、時間給労働者は100円の引き上げを掲げた。また、「働くルール確立」署名運動を提起した。

〈賃金闘争〉

結果はどうであったか。まず賃金闘争のこれまでの到達点は次の通りであり、特徴として大きく3点指摘できる。

第1は賃上げが厳しく抑え込まれたことで、賃上げは加重平均で春闘共闘が5月末現在7,537円、2.27%（対前年110円プラス、0.05ポイントマイナス）、連合は5,980円、1.94%（同17円、0.02ポイントマイナス）である。日経連調査の大手企業では6,365円、1.92%であり、これは史上最低だった去年を0.04ポイント下回っている。

春闘前段では、企業業績が改善していることから4年ぶりに賃上げ率の低下傾向に歯止めがかかる、JCなども前年を上回ると予測されていたが、その後の株価急落やアメリカ経済の失速などを口実に経営側の猛烈な巻き返しがあり、結果としては史上最低記録を更新し抑え込まれた。大企業労組の3割はベアゼロ回答を容認するなど、「春闘解体」の方向がいつそう深まったと言わざるを得ない。

中小・零細が多数の全労連・春闘共闘の傘下組合でも、深刻な経営危機のもとで少なくない組合にベアゼロや定期昇給カットなどの回答が示され困難なたたかいを余儀なくされ、また春闘全体の否定的影響を乗り越えるに至らず、全体としてはきわめて不十分な賃上げに止まった。

第2は、賃金抑制とともに財界・日経連の方針にそった総額人件費削減がより強まったこと

国際・国内動向

である。成果・業績主義賃金が大企業だけでなく、全労連や春闘共闘の組合でも提案・導入が広がっているし、一時金、退職金や福利厚生まで含めてさまざまな賃金全体の切り下げ提案やその強行が図られている。

同時に、これは春闘期に限ったことではないが、パートや臨時、派遣など低賃金労働者への置き換えがさらに進み、また請負、出来高払いや歩合給などの労働者の賃金ダウンなどが進行している。

第3に、これは新世紀春闘の「光」、「新たな胎動」と言える到達点だが、賃金の底上げ、パート労働者の時間給引き上げや地域最低賃金の改善がナショナルセンターの違いを越えた共通の重点課題に据えられて、それが一定の社会的焦点として浮上してきたことである。

これは、この間全労連が提唱してきた賃金闘争をめぐる要求・政策と運動、そして昨年11月に結成した全労連パート・臨時労組連絡会など組織対応の一つの反映である。

〈多様な運動の前進〉

全労連・春闘共闘に結集する単産・地方組織は、要求前進のためにそれぞれの機能強化を含め多様な闘争を追求し前進している。

まだ十分に集約されていないが、建交労、自交総連をはじめとした集団交渉の前進、JMIU、日本医労連などでの産別団交や対角線交渉などの追求と前進、賃金・労働条件問題とともに経営改善要求や産業政策などを明らかにしてたたかう「提案型春闘」がかなり多くの産別で具体化され前進していることも特徴である。また、共通して中立組合や連合組合、さらに経営者・経営者団体などとの対話と共同が前進している。これらは貴重な運動の到達点であり、いつその発展が期待される。

賃金底上げ・最賃闘争でもさまざまな形で運動化が追求されており、貴重な経験・成果と教訓が出はじめている。5月10日現在の中間集約では、パート賃金の改善を154組合（建交労、

JMIU、生協労連、全国一般など）が獲得し、企業内・業種別・年齢別最低賃金は310組合（建交労、全印総連、出版労連、医労連など）で前進している。すべての労働者の賃金底上げや最低保障賃金の確立、パート賃金や地域最賃改善などの底上げ闘争は、成果主義賃金とたたかいその拡大に歯止めをかけるたたかいでもあり、今後の賃金闘争の重要な方向性を示している。

しかし、底上げ・最賃闘争が単産、地方をあげた運動のウネリになったかと言うと、大きなアンバランスがある。全国の運動をきちんと集約し、全体としてどう発展させていくかが重要な課題となっている。

〈リストラ・合理化反対、不払い残業是正〉

全労連はこの間、日産闘争、NTT・金融のリストラに対するたたかいと解雇規制・労働者保護法制定を重点に全国的運動を展開し、リストラ万能の風潮に対抗してきた。

日産闘争では工場閉鎖は阻止できなかったが、理不尽なリストラを社会的に、そして多くの労働者のなかに問いかけ私たちの主張と影響力を広げた。また、個別のたたかいではリストラ提案の撤回や緩和などを多くの職場で実現し、整理解雇4要件や事前協議・同意制の協定化などを前進させている。しかし、全体としては、民事再生法、商法「改正」とこれと連動した労働契約承継法が施行され、また銀行による不良債権処理、回収強化などによるリストラ・合理化が厳しく進行しており、この流れを押し止めることはできていない。

不払い・サービス残業の是正は昨年の秋季年末闘争から重点として追求した。サービス残業の職場点検活動、大企業職場や白木屋などでの不払い残業の告発・是正のたたかいなど職場・地域からの運動と国会での追及のなかで、厚生労働省、総務省に通達を出させたことは今春闘の具体的成果と言える。ほんとうに不払い残業をなくす職場からのとりくみは始まったばかりであり、通達も活かしたとりくみ強化が求めら

れている。

〈働くルール確立署名〉

全労連はこの署名運動を、昨年の定期大会に提案した「21世紀初頭」の目標と展望(案)の実践に踏み出す第一歩とすること、2001年春闘を出発点に3年間で、すべての労働者・労働組合の共同課題として雇用労働者の過半数をめざすというかつてない重要な位置づけをして呼びかけた。春闘では組合員数を達成するとしていたが、6月10日現在で30万筆を超えたところに止まっている。

この間のリストラ・合理化、労働法制の相次ぐ改悪のなかで、働くルール確立についてもすべての労働団体が一致しているし、連合も「ワークルール」署名にとりくんでおり、どう本格的な運動にするかが全労連に問われている。

手詰り状況打開への問題提起

以上、重点課題の主な到達点を概観したが、全労連が春闘方針で提案したほとんどのことは今年も実現できなかったと率直に言わざるを得ない。とくに強調した労働組合の原点に立った要求闘争、そのための要求やストライキ権の確立はどうであったか。春闘共闘の第3回進捗状況調査(5月10日現在)では、要求提出が78%(前年同期82%)、ストライキ権確立は60%(同65%)といずれも昨年より後退している。この事実は重大な問題点を示しているし、私は強い危機感をもっている。労働組合の原点、その役割と機能がまさに問われているからである。

こうしたなかで、どのように春闘を活性化し賃金闘争を前進させるか、国民春闘を発展させるかなどについて、到達点・事実をシビアに見つつ春闘総括の討論を真剣に深めたいと考えている。もちろん、単産・地方組織における重点課題を含めた個々の要求、対話と共同をはじめとした運動では多くの前進、貴重な経験や教訓があるし、それらを全体としてきちんと集約し今後活かす総括をする必要がある。

改めて言うまでもなく労働組合は要求実現をめざす組織だし、春闘はその最大の全国統一行動の場である。そして、組合員の要求に応えることは当然だが、今日では圧倒的多数である未組織労働者の要求と期待にも応えていく、さらに国民諸階層と共同してこの国全体をよくしていくなどの社会的責任、役割がある。

最後に、春闘問題をはじめ今日の労働組合運動のさまざまな問題、閉塞状況あるいは手詰まりとも言われる状況打開に向けて考えていること、討論を深めてほしいと問題提起していることのいくつかを順不同に紹介したい。^(注)

1つは、全労連の「21世紀初頭」の目標と展望(案)であり、いま組織内だけでなく各界の意見も聞いて成案に向けた作業を進めているところである。

2つ目に、やはり日本の労働者・労働組合の大同団結、一致する要求での共同行動と労働戦線の統一に向けて努力しなければならない時にきているということである。

労働戦線再編から11年が経過したが、結果として1人ひとりの労働者の賃金、労働条件、権利はどうなったか。漁夫の利をさらうように独占大企業の一人勝ちが続いている。

3つ目に、労働運動に課せられている最大課題が未組織労働者の組織化問題であるということだ。労働組合組織率はパートや派遣など不安定雇用労働者の増大に反比例して毎年低下し、21.5%にまで落ちている。

全労連は「組織拡大推進基金」の創設を検討しており、来年の定期大会で決定したいと考えているが、何としても実現したい。

4つ目に、いま地域が主戦場になりつつあるし、地域の重要性についても労働界の共通認識になってきている。この点で私は「社会的労使関係」論を提唱しているが、地域問題、地域労働運動について深めていきたいということである。

5つ目に、グローバル経済のもとで、労働組合運動も国際連帯、国際共同行動を真剣に考え

国際・国内動向

なければならないということである。

これらはどれ1つとっても容易な課題ではないし、また、激動する今日の状況下において、要求や労働者状態の調査、それをふまえた政策提言などのとりくみ強化が求められている。研究者の皆さんとの協力・共同をさらに強めることが重要だと考えているところであり、率直な

意見や批判、提言等をお願いしたい。

(注) 問題提起について詳しくは『月刊全労連』各号を、7月号では新世紀春闘の「光と影」を特集しているので参照してほしい。

(ばんない みつお・会員・全労連事務局長)

イギリス＝最低生活費の算定と制度要求

北条 隆

最低生活費の算定は古くて新しい問題である。

イギリスに限ってもB. S. ラウントリーは、イングランド北部のヨーク市を対象に食糧費などをもとに最低生活費（貧困線）を算定し、これ以下の収入で暮らす現役労働者の世帯が28%にのぼる事実を明らかにしている。20世紀初頭のことである。(B. Seeböhm Rowntree, A Study of town life, Macmillan, 1901, 長沼訳『貧乏研究』干城, 1975年)。ラウントリーのヨーク調査から40年ほどのちにW. ベヴァリジは、イギリス福祉国家の礎となる報告書 (Social insurance and allied services, reported by W. Beveridge, 1942, 山田監訳『社会保険および関連サービス』至誠堂, 75年) の中で社会保険の6つの原則のひとつとして「適正な給付額」を掲げ、これを「一般に正常な場合には他の資産がなくてもこの額だけで生存に必要な最低所得を保障するに十分である……」と位置づけたうえで、諸給付の額を具体的に定める。ベヴァリジの提案は、最近の研究によって明らかにされたように最低生活費に関する独自の調査や算定をもとにするわけではなく、当時の連立政府の既に決定した諸給付の額を推論したにすぎない。しかし、後者の決定が、最低生活費の算定にもとづくことを考えれば、ベヴァリジの提案も最低生活費をよりどころにする、といつてよい。

最近では、高齢者の団体として良く知られて

いるエイジ・コンサーン・イングランド (ACE) が、キングス・カレッジの研究チーム (FBU) に委託して算出した成果がある。これによれば高齢者が「質素でありながらそこその生活様式」 (a modest but reasonable life-style) を維持するには週に少なくとも150ポンドの収入を要するとしたうえで、この水準を超す収入の年金生活者は、単身者に限っていざわすかに4人に1人にすぎない、と結論づける (97年)。

ところで、イギリス政府は、年金改革に関する社会保障省の報告書をもとに「抜本的で新しい」と銘うつ年金政策について提案する (98年)。これによれば「全ての個人は、老齢退職期に適正な額の収入 (a decent income) を保障される」として、単身の年金生活者について週75ポンド、夫婦の年金生活者に同じく116ポンドの給付額が提示される。

いうところの「抜本的で新しい」年金政策について、ただちに3つの疑問が生ずる。まず、老齢退職期における適正な額の収入とはいかほどであろうか。さらに、単身の年金生活者が貧困状態を避けて暮らすうえで週75ポンドの年金は十分な額であろうか。最後に、夫婦の年金生活者が貧困状態に陥らずに生活するうえで週116ポンドの金額は十分な年金といえるであろうか、これらの疑問である。キングス・カレッジの研究チームによる研究報告書 (Hermione Parker, Low cost but acceptable incomes for older