

ストライキを構えて要求実現へ JMITUにおける 24 春闘のたたかい

三木 陵一

① 93 春闘以来、31 年ぶりの 5 桁 の賃上げを実現！——24 春闘の 経過と到達点

(1) 「大幅賃上げ、今年こそ」を合言葉に積極的な要求をかかげてたたかう

昨春闘での賃上げでは物価高騰にまったく追いつかず、その後も異常な物価高騰がいちだんと深刻化するもと、24 春闘は大幅賃上げを求める組合員と職場労働者の期待が大きくふくらむもとでの春闘となった。JMITUは、こうした情勢をふまえ、「大幅賃上げ、今年こそ！」「物価高騰に負けない大幅賃上げを」を合言葉に、積極的な賃上げ要求の組織化に取り組んだ。職場組合員や家族の声を結集し、「物価高騰に負けない大幅賃上げを」の職場世論をつくる努力を行った結果、賃上げ要求額の全国平均は 33,290 円（11.44%）となった。N T T グループではたらく労働者で組織する通信産業本部（旧通信労組）では、「N T T 労組はもっとたたかうべき」「これでは（N T T）労組を脱退する」など要求アンケートに寄せられた切実な声を集めたジャンボビラを作成し、これを全国宣伝して職場世論を広げた。

中立労組の仲間と 24 春闘を共にたたかう金属労組懇談会を結成し、春闘前段の 3 月 2 日、3 日の両日には、「24 春闘を元気にたたかう金

属労働者のつどい」を東京都内、大阪市でそれぞれ開催した。コロナ禍でしばらく代表参加にとどまっていた茨城の仲間が久しぶりにバスをチャーターして職場からこぞって参加した。また、東京春闘共闘や中央単産本部など金属以外からも多くの仲間が参加してくれるなどして、昨年の参加者を上回る東日本集会 700 人、西日本集会 500 人の参加者が集まり、「大幅賃上げ、今年こそ」のかまえをつくる集会として成功させることができた。

(2) 93 春闘以来、31 年ぶりに全国平均が 5 桁を突破

5 月 23 日現在、賃上げ要求を提出した 144 支部分会のうち、129 支部分会が有額回答を引き出している。うち、53 支部分会が 2 次から 5 次の上積みを引き出し、63 支部分会が 5 桁を突破した。全国平均も、93 年以来 31 年ぶりに 5 桁を突破し、支部分会平均で 10,332 円（3.58%）、組合員平均は 11,252 円（3.92%）となった。昨年の最終結果に比べ 2,099 円上回った（支部分会平均）。

非正規雇用者の賃上げでは、兵庫・日本水産姫路支部が時間額 85 円（月額換算 13,186 円）を引き出したのをはじめ、これまでにない前進回答を引き出した。定年後継続雇用者の賃上げでも、大阪・北陽電機 7,000 円、大阪・田辺鉄工所 6,000 円など、これまでにない回答を引き

出している。大阪・日立建機ティエラ支部では、企業内最低賃金を6,600円引き上げさせ、18万100円とした。

初任給の引き上げも一段と広がっている。東京東部・日本ロール支部では+1万5千円の高卒21万円、+1万6千円の大卒25万円を引き出した。多くのところでは初任給引き上げをテコにして労働者全体の賃金を底上げさせているが、一部に、是正が若年層にとどまるところも生まれている。最近、40歳代以降のベテラン世代の賃金抑制がどの企業でも顕著となっており、今後、初任給や若年層の賃上げにとどめず、ベテラン層を含め、全世帯の賃金底上げをすすめていくことが課題となっている。

(3) 全国60支部分会がストライキに決起 CSPユニオン支部は警備業界初のストライキへ

24春闘のなかで60支部分会がストライキに決起し、ストライキ件数はのべ100回を超えた。とりわけ、東京西部・CSP（セントラル警備保障）ユニオン支部は、大手警備業では初となるストライキに立ち上がり、産別や地域の大きな支援を受け、新宿にある本社前で70人のストライキ支援集会を成功させた。

3月6日の回答指定日翌日7日の第一次統一ストライキ日には全国で39支部分会がストライキに決起し、9つの地本・地協がりレーストライキや回答促進・職場激励の終日行動に決起した。また、その翌週3月14日の第二次統一ストライキ日には25支部分会がストライキに立ち上がった。東京東部地協では全支部で半日ストライキに決起し130人の参加で統一ストライキ集会を開催した。大阪地本も3支部が半日ストに決起したのをはじめ90人が大阪総行動

に参加した。

(4) 最後まで「流れ解散」とせず、産業別統一闘争を堅持

今春闘の最大の特徴は、春闘後半戦に入っても「流れ解散」とせず、産業別統一闘争を強め、職場激励と産別団交・回答促進の統一行動が前進したことだ。とりわけ、東京地本は4月3日と24日、2回にわたる大激励団による未解決支部分会激励統一行動を実施した。

4月10日には、全労連の提起を受け、「最賃ビッグアクション」に取り組んだ。JMITUは、この日を24春闘における第4次統一行動日と位置づけ、春闘解決と全国一律最賃実現の3つの課題で、ストライキを含む行動にすべての支部分会が総決起しようと提起した。その結果、全国で30を超える支部分会が「全国一律1500円の最低賃金実現」の職場決議、最賃ワッペン着用などを実施した。

(5) 春闘の原点である「全国统一闘争」が前進した

JMITUは24春闘にあたって、全労連・国民春闘共闘で全国统一闘争という春闘の原点を取り戻そうと提起し、JMITUがその先頭に立ち、産業別統一闘争を強化するとともに、地域から産業や企業の枠を超えた統一行動、共同行動をすすめようと決意した。その結果、地方・地域労連によるストライキへの激励・支援がこれまで以上に強まった。

2 24 春闘の成果と教訓——今後に いかすべきこと

(1) 賃上げの社会的世論をつくることの大切 さがわかった

24 春闘では「物価上昇に見合った大幅な賃上げを」の社会的世論が大きく広がり、大幅賃上げを勝ち取る力となった。これは、JMITU や全労連が 23 春闘以降、積極的なストライキで運動を展開してきた結果といえる。

とりわけ、24 春闘をつうじて、物価が上が
り生活費が上昇すればそれに見合っ
て賃金を上げることは経営者の責任である
ということが社会全体に共有され、多
くの経営者が「物価高騰に負けない大
幅な賃上げを」という労働組合の要求
を無視できなかったことは重要だ。「賃
金は利益の分け前ではない」という「賃
金の生計費原則」の正当性と重要性が
明らかとなったと言える。

(2) 要求への執念こそがストライキに踏み出 す勇気を与える

CSP ユニオン（セントラル警備保障）支
部は 4 月 3 日の東京地本独自の統一行
動日に結成以来はじめてストライキに
決起し、産別や地域の仲間の激励を受
けストライキ集会を成功させた。客先
での常駐警備という業務の性質上、ス
トライキは難しいのではという不安も
あったが、支部は「生活改善こそ優先
して考えたい。ストライキで会社の横
暴な考え方を変えたい」とストライキ
に立ち上がる決意を固めた。

会社はスト参加者への処分をちらつか
す警告書を組合に送りつけてきた。し
かし、支部はひるまず堂々とストライ
キを決行した。ストを

行ったらどうなるかという心配よりも、
生活を改善したいという気持ちを優先
することが大切であることがわかった。

(3) 統一闘争・統一ストライキが要求実現 へのたたかう力となることがわかった

ストライキを構えて団交に臨むなど、ス
トライキにチャレンジする支部が増え
た。東京地本では、「最後までたたかう
職場の闘争を孤立させない」という産
別の支援体制の強化を繰り返し意思統
一し、4 月 3 日、24 日の統一行動を
成功させた。東京東部の日本ロール支
部と小坂研究所支部では、それぞれの
ストライキでかならず相互に激励にか
けつけるなど、相互激励・相互支援が
強まった。こうした統一闘争・統一ス
トライキの強まりが職場の仲間を激励
し、たたかう力となることがわかった。

大阪地本では、ストライキの件数は増
えなかったものの、要求をあきらめず
ストライキを構えてかならず上積み
を引き出そう（一発妥結はしない）と
いう意思統一を行い、職場オルグを
行うことで、昨年 12 支部あった「一
発妥結」が、今年は 6 支部まで減った。
団体交渉も地本全体で昨年の 28 回
から今年は 44 回に増えるなど、粘
り強いたたかいを展開した。

いっぽう、これまで各地の統一行動
を牽引してきた拠点支部の力が弱まり
、統一ストライキや産別団交など産
業別統一闘争が十分に設定できなくな
っている地方本部が増えていることは
重大だ。25 春闘に向けて、それぞれの
地域の拠点支部を強化し、体制の弱い
地本でもどう産業別統一闘争を前進
させていくか、討議を深めていく必要
がある。

4 月 10 日の最賃ビッグアクションで
厚労省前行動が行われた東京では、
鈴木シャッター、

小坂研究所、日本IBM、日本ロールの4支部がストライキに決起するなど全体で100人が参加した。とりわけ、鈴木シャッター支部や小坂研究所支部が、ストライキで組合員全員が行動に参加するなど「職場の外に出る取り組み」が前進した。職場の外の行動に初めて参加した組合員が「会社からの不当な攻撃を受けている仲間が、多くの支援を受けながらたたかっていることを知った」と感想を出してくれるなど、組合員の確信が広がった。

(4) 賃上げ・労働条件の改善でこそ、中小企業の将来展望をつくることができる

5桁を突破した支部のほとんどは中小企業だ。業績が厳しい企業でも労働組合の要求に応える経営者の努力が見られた。24春闘をつうじて、経営者が労働組合の要求に正面から向き合い、賃上げに努力すれば、中小企業でも大幅賃上げが可能であることがわかった。

中小企業で賃上げが前進した背景には、多くの企業で、人材の確保・定着が喫緊の課題となっていることがある。まじめに企業の将来を考える経営者はいま、若者が働きたいと思える職場をどうつくるか真剣に考えている。いっぽう、「業績悪化」「賃上げ原資がない」などを口実に低額回答に固執する経営者も少なからず見られる。こうした企業では、「業績の低迷→低額回答→労働者の離職・採用困難→技術・開発力の劣化→業績低迷」の悪循環に陥っている。企業の将来展望を切り開くうえで、大幅賃上げを含め若者が希望をもって働きたいと思える職場をどうつくっていくかが中小企業での重要課題となっている。

同時に重要なのが、「賃上げできない」という会社の主張を前に、要求をあきらめてしまっ

た支部分会も一部に見られることだ。労働組合が賃上げをあきらめていては企業の将来はますます暗いものとなって、若者の離職を止めることはできない。中小企業の経営環境が厳しいからこそ、労働組合の真価を発揮しなければならない。こうしたところに対しては、中央・地本が援助と激励に入り、産別団交を軸に労働組合の団結強化と合意協力型労使関係の前進をめざすこととする。

(5) 「ジョブ型賃金」の矛盾と労働者の怒りが職場に広がっていることがわかった

NTTなどすでに先行して成果主義賃金が導入された職場では、物価が高騰しても賃上げがすすまない「ジョブ型賃金」の矛盾が吹き出し、職場労働者の不満、怒りがひろがった。

愛知・川本製作所支部では、JMITUが長年要求してきた「成果主義賃金」のもとでのバンド幅（役割等級の上下限）の引き上げ要求に対し、はじめて5,000円の引き上げを実現させた。このことによって、バンド給の上限に達していた労働者にも5,000円の賃上げが実現した。

(6) 大企業での「満額回答」をどう見るか？

大企業では「満額回答」が相次いだ。こうした大企業での賃上げ回答をどう見たらいいか？

大企業の賃上げの多くは、実際の労働者の賃上げの実態を反映しない「見せかけ」だ。

大企業の賃上げの最大の理由は「若手の人材獲得」だ。そのため、初任給の引き上げや若手の技術系などは思い切った引き上げを図るものの、労働者全体の底上げにはなっていない。とくに「ジョブ型賃金（成果主義）」が導入されているところでは、40歳以降の労働者の多くは賃上げゼロや低額の賃上げに抑えられ、ま

た、低評価の場合は賃下げもある。こうしたところでは、大半の労働者は、回答どおりの賃上げとなっておらず、労働者間の格差と分断が一段とひろがった。

その典型がNTTだ。NTTの賃上げ回答は平均1万円。ところが、その内訳は、すべての労働者が上がる基本賃金の引き上げはわずかに700円にとどまり、残りの9,300円は会社評価によって決まる「成果手当」の引き上げとなっている。そのため、多くの労働者は平均1万円に届かない。非正規雇用者の多くも今年も賃上げゼロだ。NTTは、「最大7.3%、月額3万9,300円の賃上げを実施」とマスコミ発表した。この発表に対し、NTT社員から「嘘つき賃上げ」というインターネット投稿で炎上するなど、職場の怒りが沸騰した。

大企業の賃上げのもう一つの問題点は、それが、労働者を好きなだけはたかせる仕組みをつくることとセットとなっていることだ。

日本経団連は、今年の経労委報告と同時に「労使自治を軸にした労働法制に関する提言」を発表した。その内容は、労働規制（とくに労働時間規制）は「労使自治」の名のもと、労働者をどのように、どれだけ働かせるかは企業の自由にすべきというものだ。このように、財界は、いま、一定の賃上げを容認しつつも、他方で、労働者をとことん働かせる仕組みづくりをすすめている。大企業の「満額回答」もそうした財界のあらたな労働者支配の仕組みづくりとセットであることに注意しなければならない。

このように、大企業での「満額回答」は、政府・財界の都合の範囲内での賃上げでしかない。

（7）産別と職場での組織拡大・強化が待ったなしの課題

東京・宇野沢組鉄工所支部ではストライキ集会の翌日に1人の仲間が加入してくれた。JMITUのたたかう姿が仲間に伝わったなかでの成果だ。東京・ISB支部は、いままでの組合説明会でのやり方を変えて「新入社員が聞きたいことはなにか」を事前に話し合い、若手執行部を中心に加入を呼びかけたことで、5年ぶりに組合説明会当日に3人の新入社員が加入した。このように、24春闘をたたかうなかで、たたかう労働組合への関心と共感が広がり組織拡大につながっている。

24春闘では、31年ぶりの賃上げを勝ち取ることができたものの、獲得できた賃上げの水準は、全体としては物価高騰には見合わず、これでは生活の改善につながったという実感はもてない。24春闘をつうじて、要求を本格的に実現するためには、なんといっても、産別と職場での組織拡大・強化が待ったなしの課題となっている。夏季・年末闘争で不足分をとりもどすたたかいを強めるとともに、25年度の運動の柱に産別と職場の組織拡大・強化をしっかりと位置づけ、全力で取り組む決意である。

（みき りょういち・JMITU中央執行委員長）