

13 春闘と賃金闘争の課題

藤田 実 (桜美林大学)

はじめに

- ・労働者をめぐる異常な状況

1. 最近の異常な労働者状況

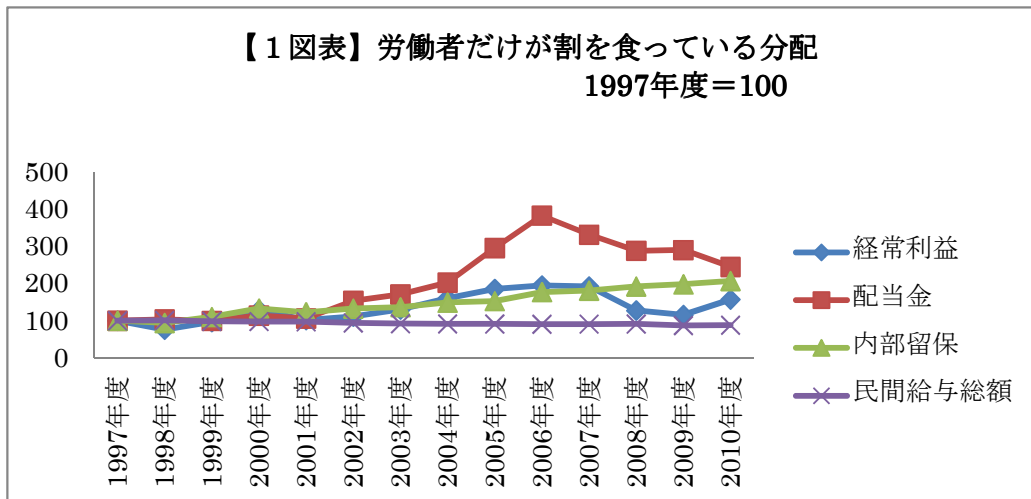
(1) 異常な分配のゆがみ

- ①企業関係の分配指標（経常利益、配当、内部留保）は上昇基調、労働者の賃金指標は下落。

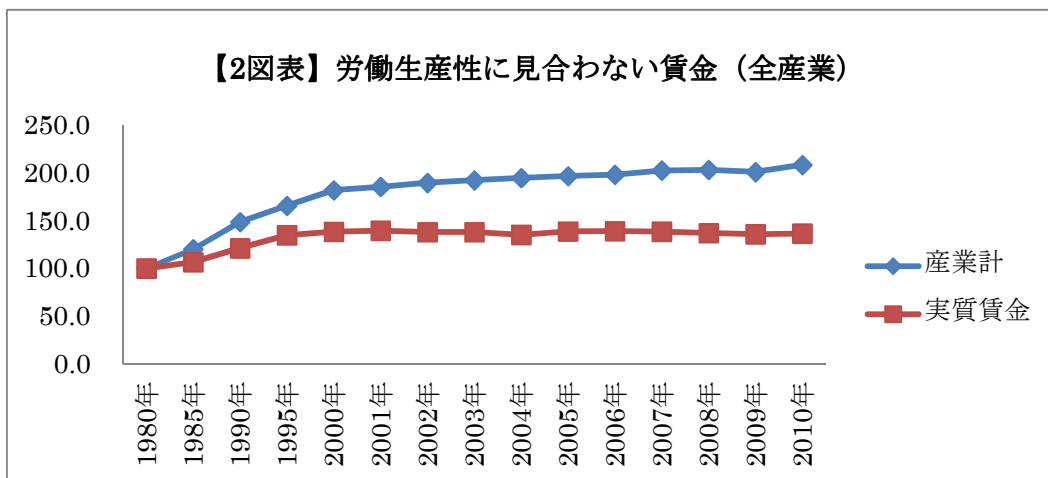
【1 図表】

- ②労働生産性は上昇しても、賃金は停滞（『労働経済白書』2012年版）【2・3 図表】

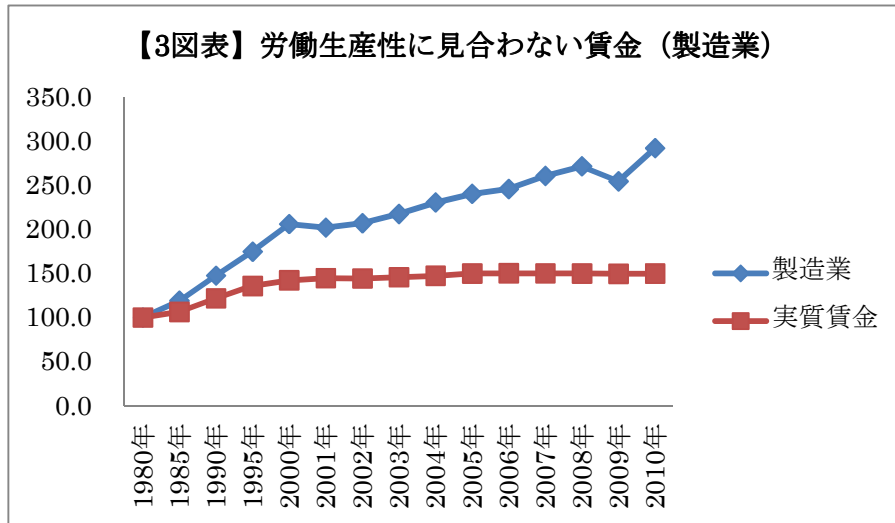
- ・1980年=100として、労働生産性は2010年に208.5、賃金は136.6
- ・とくに製造業は、労働生産性は292.0に対し賃金は149.8



出所：『労働経済白書2012年版』『2013 国民春闘白書』その他



出所：『労働経済白書2012年版』



『労働経済白書 2012 年版』

(2) 異常なリストラの横行

① リストラの深刻化

- 1) 1980 年代 国鉄の分割民営化に伴う国労排除の差別的リストラ
- 2) 1990 年代 中高年管理職対象のリストラ ex パイオニア・ショック
- 3) 2000 年代 全授業員対象でアウトプレースメント（再就職支援会社）介入のリストラ
ex マツダ
- 4) 2009 年 公務員のリストラ ex 社保庁解体に伴う分限免職 525 人
- 5) 2010 年 整理解雇など強硬なリストラ ex JAL など
- 6) 2012 年 普通解雇や執拗な退職勧奨 ex 日本 IBM や NEC など

② 2000 年代のリストラの特徴

- 1) 株主本位的なリストラ
 - ・ V 字回復と称して「企業の成長戦略」に基づかない、人員削減による短期的な収益力の向上をめざすもの。
- 2) 司法・政府・企業一体となったリストラ推進体制の構築
 - ・ JAL 東京地裁一審判決での労働者側敗訴、いすゞの非正規切り東京地裁労働者側敗訴判決
- 3) 「解雇自由」的な雰囲気を醸成するリストラ

(3) 格差と貧困の異常な広がり

① 異常な正規労働者の削減と非正規労働者・ワーキングプアの増加

- 1) 非正規労働者は 1997 年比で 160% 増加、そのうち年収「200 万円以下の労働者数」は 120% 程度増加し、1069 万人（国税庁「民間給与実態統計調査」）。【4 図表】
- 2) 受給者抑制にも関わらず、生活保護受給者の大幅な増加⇒格差と貧困の異常な広がり

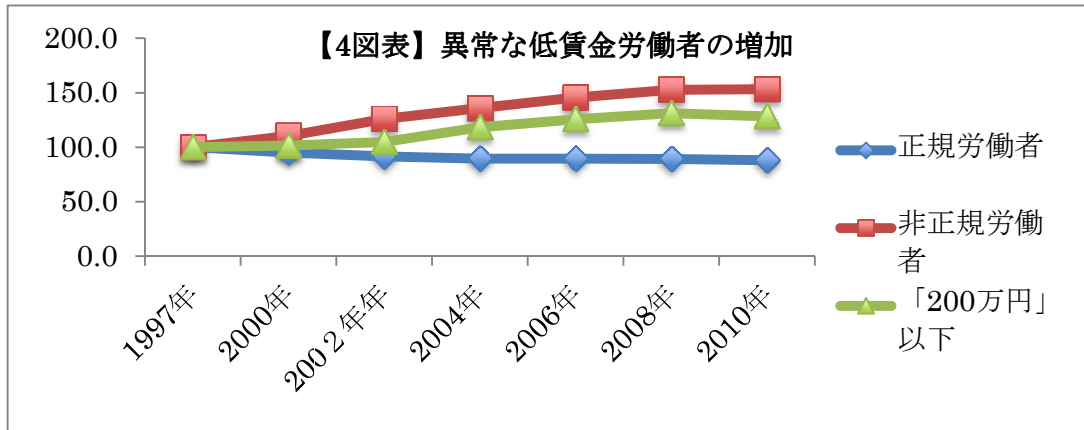
【5 図表】

② 異常な雇用の細切れ化＝有期雇用の増大

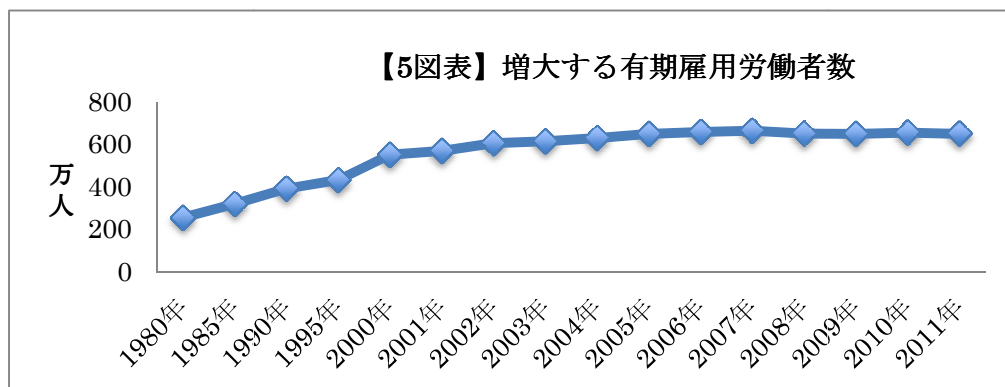
- 1) 2000 年以後約 700 万人で推移。しかし有期雇用労働者数の統計は存在せず、パートで契

約更新をしている労働者は自分を「常雇」と見なしている可能性があり、実態的には1000万人を超えているものと思われる。

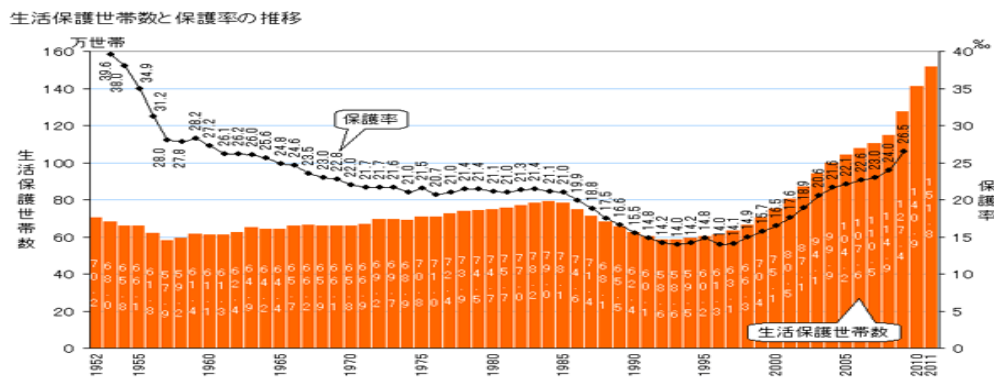
- 2) 政府の「有期雇用労働契約に関する実態調査（事業所調査）」（2009年）によれば、「正社員と同等」の仕事をしている人は、53.6%で、恒常的な仕事に有期雇用の労働者を充てている。
- 3) 有期雇用の増大は、官民共通。大学でも任期制教員の増加。全教員数の30%を超える私大も多い。



出所：「労働力調査」国税庁「民間給与実態統計調査」



出所：「労働力調査」



出所：厚労省「社会福祉行政業務報告」

(4) ワーキングプアの増大と 2000 年代の労働者の異常な状況の悪循環

- ①非正規低賃金労働者の増加、失業者の増加→需給関係による正規労働者の賃金低下圧力の増大→正規労働者の賃金抑制→非正規労働者の賃金低下
- ②非正規低賃金労働者の増加→正規労働者へのリストラ圧力の増加＝非正規労働者による代替圧力→正規労働者の労働条件低下圧力の増加＝過重労働（自発的・強制的）
→リストラ解雇の増加→失業者増加→正規・非正規の賃金低下圧力の増加
- ③異常な分配の歪み、異常なリストラの横行、格差と貧困の異常な広がり→日本経済の成長率の低下

2. なぜワーキングプア(非正規労働者)は拡大したのか

(1) 企業側の雇用戦略と規制緩和

- ①日経連「新時代の日本的経営」（1995 年）における雇用ポートフォリオの提唱
正規社員の抑制と不安定雇用の拡大による「資本蓄積」の拡大
- ②「新時代の日本的経営」を実現するための法制的基盤の整備
 - 1)1998 年 労基法改正で有期雇用の拡大 1 年⇒3 年
 - 2)1999 年 適用対象業務原則自由化
 - 3)2003 年 派遣期間の拡大 1 年⇒3 年

【7 図表】「新時代の日本的経営」のポートフォリオ

	長期蓄積能力活用型長期蓄積能力活用型	高度専門能力活用型	雇用柔軟型
雇用形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対 象	管理職・総合職・技能部門の基幹職	専門部門(企画・営業・研究開発等)	一般職 技能・販売部門
賃 金	月給制か年俸制 昇給制度	年俸制、業績給 昇給なし	時間給制、職務給 昇給なし
賞 与	定率+業績スライド	成果配分	なし
退職金	ポイント制	なし	なし
福祉施策	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

(2) 未組織労働者の賃金改善メカニズムの機能不全

①春闘を通じての賃金波及メカニズムの逆回転

1) 組織労働者による相場形成 【8 図表】

- ・組織労働者の賃上げ（大企業労働者→中小企業労働者）→公務労働者の賃上げ
- ・組織労働者の賃上げ（大企業労働者→中小企業労働者）→未組織労働者の賃上げ
→約 800 万人の組織労働者が何らかの形で労働者の賃金相場に影響を与えている

- 2) 1997年からの賃金抑制基調の責任の一端は労働組合の規制力の喪失にある。
- ・大企業労組の「労使一体化」で賃上げ自粛＝賃金停滞が「相場」→中小企業労組に波及→公務賃金・未組織賃金に波及。
 - ・成果主義賃金など賃金の個別化で、労働組合の規制力が働かなくなり、大部分の労働者の賃金が減少。
 - 600万円台以下の労働者の割合が増大し、650万円代以上の割合が減少し、「中間層」が減少（『労働経済白書』2012年版）

【8 図表】 組織労働者による賃金相場形成（2011年）

組織労働者	9,871		
民間企業労働者	8,314	←団体交渉	} 相場形成
1000人以上	5,181	↓相場形成	
300～999人	1,220	公務労働者に影響	
100～299人	662		
30～99人	220		
29人以下	33		
その他	997		
		官民比較	
公務労働者	1,382		
国家公務員	118	←人事院勧告	} 相場形成
地方公務員	1,264	↓影響	
独法労働者	32	←人事院勧告	
地方公益企業労働者	143		
未組織労働者	44,929	←最賃制度	

注：() 内の数字は組織労働者、単位は千人。

出所：「厚生労働省「2011年労働組合基礎調査」

(2) 未組織労働者の賃金抑制基調の定着

①賃金決定メカニズム

1) 地域労働市場賃金

- ・基本的には労働市場における需給関係で決定
 - 賃金の「底抜け」の危険性。

2) 組織労働者の春闘での賃上げ相場

3) 最低賃金制度

- ・地域別最低賃金

「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護にかかる施策との整合性に配慮」（第9条の3）し「地域における労働者の生計費及び賃金並

びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して」決定される。

適用労働者 5112 万人、加重平均額 737 円/時間 (2011 年)

・産業別最低賃金

産業別に最低賃金を定めるもので、対象は 15～65 歳までの基幹労働者

②未組織労働者の賃金抑制の原因

- ・失業率の上昇、地方での工場閉鎖で労働供給の減少で労働力の需給関係の悪化⇒市場賃金の悪化。
- ・春闘賃上げ率の低迷で、未組織労働者の賃金相場が低迷
- ・最低賃金制度が機能不全

③最低賃金の機能不全

1) 最賃決定基準に「支払能力」を入れたがために、支払能力を理由に低賃金の温存

2) 全国最賃ではなく地域最賃

- ・生活費には地域格差は少ない。東北地方の若年単身者 (25 歳男子) 23 万 1412、首都圏 23 万 3801 円。(金澤誠一『最低生計費調査とナショナル・ミニマム』本の泉社、2012 年)

3) 国際的にみても低い最賃制度

- ・金額も、変化率も、適用率も、カイツ指標も低水準
- ・とくに日本では、最低賃金は平均賃金の 3 割ほどにすぎず、最低賃金の役割を果たしていない。【9 図表】

【9 図表】最低賃金の国際比較

	2011年 (円)	購買力平価 [円]	変化率 2000～201	適用率 2004年	カイツ指標 2005年
日本	737	749	11.8	1.4	29
アメリカ	586	831	40.8	1.4	37
イギリス	803	1099	64.3	1.8	42
フランス	1013	1265	12.1	15.6	55
韓国	321	—	131.6	—	—

注：2011年の数字は年間の平均為替レートを利用している。

カイツ指標とは平均賃金に対して相対的に最低賃金がどれほどの水準にあるかを示したもの。

購買力平価の金額は日本は749円、他国は2010年の金額

出所：労働政策研究研修機構『データブック国際労働比較』2012年版

大橋勇雄「日本の最低賃金制度について」『日本労働研究所雑誌』

2009年12月号

④均等待遇原則の欠如

- 1) 同一価値労働同一賃金原則が確立せず、非正規社員は一種の「身分」として、企業にとって「安上がりに使用できる労働力」となっている。
- 2) 均等待遇原則では、職務内容ではなく、転勤や配置転換、残業など直接職務以外の勤務条件が考慮され、格差を温存できる。

⇒「多様な正社員」「多様な働き方」は均衡原則で格差を温存しようとするもの。

⑤企業内労働組合の規制力のなさ

1) 正規従業員組織としての企業内組合は、非正規問題に無関心。

⇒従業員組織としては、「機能不全」に陥りつつあるというべきか

2) 労使一体化で企業の労務管理機能の役割

おわりにー13 春闘の課題

(1) 賃金要求では異常な分配をたす闘いの重要性

(2) 政策制度要求の重要性

①最賃引き上げの重要性 【10 図表】

- ・ 1000 円以下賃金のアップ→国家公務員高卒初任給、民間高卒・大卒初任給のアップ、女性パート賃金のアップ
- ・ 最低賃金の時給 1000 円への引き上げによって、約 2252 万人の労働者の賃金が月平均 2 万 4049 円上昇し、全体の賃金支払総額が年間 6 兆 3728 億円増加し、それに伴って内需（家計消費支出）が 4 兆 5601 億円増加する。産業連関表を利用してその生産誘発効果を試算すると、各産業の国内生産が 7 兆 7858 億円拡大し、GDP を 0.8%押し上げる。
(労働総研の試算)

【10図表】 最賃1000円の影響

	時間額	月額
民間大卒男性正社員の所定内賃金（平均41.1歳、勤続12.6年）	2,577	399,400
公共工事設計労務単価（51職種平均日額16,726円）	2,158	334,520
川崎市公契約最賃・公共工事（積算単価の9割、51職種平均	1,942	301,068
野田市〃（積算単価の8割）	1,727	267,616
民間短大卒女性正社員の所定内賃金（平均38.2歳、勤続8.9年）	1,583	245,300
25歳单身男性の最低生計費（全労連調査）	1,484	230,000
野田市公契約最賃・施設設備及び機器の管理運転など	1,410	218,550
民間大卒初任給 男性	1,323	205,000
民間大卒初任給 女性	1,277	197,900
生活保護費＋勤労経費（控除7割）＋税・社会保険料保険料	1,072	160,829
民間高卒初任給 男性	1,028	159,400
野田市公契約最賃・施設警備など	1,010	156,550
〃・電話交換、受付など	1,000	155,500
時給1000円	1,000	155,500
民間高卒初任給 女性	979	151,800
女性パート時給	973	150,815
本来の国家公務員高卒初任給（行政職俸給表1：地域手当支給無し）	904	140,100
多摩市公契約最賃（業務委託）	903	139,965
新宿区公契約最賃（業務委託）	900	139,500
賃下げ法適用後の国家公務員高卒初任給（行政職俸給表1：地域手当支給無し）	861	133,418
地域最賃（東京）	850	131,750
地域最賃（島根、高知）	652	101,060

注：月額は労働時間155時間で換算。

出所：『2013年国民春闘白書』学習の友社