

13 春闘・賃金討論集会

主催) 国鉄労働組合東海本部

講演：「13 春闘と賃金闘争の課題」

講師) 藤田実氏 (桜美林大学教授)

今日は、「13 春闘と賃金闘争の課題」というテーマでお話いたしますが、私は最近、労働者の状態が異常な状態になっていると思っています。非正規問題が最大の焦点ですが、我々の状況が異常な状態であるということをあらためて認識したいと思っています。私も教職員組合の役員をやっている中で異常な中にいると異常なことが判らなくなってしまう。「当たり前、正常、普通のこと」になっていることから、この異常な状況に私たちが置かれていることをきちんと認識を持つ必要があると思いレジュメにそってお話しします。

「異常な分配のゆがみ」の状態が 2000 年代から出沒していることを確認したほうが良いと思います。労働者だけが割を食っています。

1 図表で、配当金や内部留保はあがっていますが、民間給与賃金はこの 12 年以上上がらない状況です。まさに労働者だけが割を食っていることを確認したいと思います。

2 図表で、この間、日経連や経団連や企業側は春闘などで生産性基準原理を強く打ち出していましたが、これは 1970 年代の狂乱物価以降の企業側の反転攻勢から言い出したもので労働者の賃金は生産の範囲内というものです。全産業の労働生産性ですが 1980 年を 100 とした場合、2010 年までに 2 倍 (208.5%) にまで上がっています。それに対して賃金 (実質賃金) は 136.6% で労働者の賃金は生産の範囲内としていますが、生産性は 2 倍以上に上がっていますが賃金は 1.3 倍にとどまり、あまりにも離れすぎたものと思います。特に製造業はひどいもので 2.9 倍の生産性に上がり、賃金はほとんど上がっていません。分配が異常なだけではなく、労働者はいつも働いて生産性を上げ続けているが賃金は上がっていないという実態です。このような状態になぜ労働組合は怒らないのか、とうことを不思議にも思います。

二つ目は、異常なリストラが横行しているということです。

2000 年前後から異常なリストラ状態となっています。この状態の出発は、1980 年代以降の国鉄の分割民営化からでして、労働問題研究者の間では、国鉄分割民営化はリストラの自由と労働者の抵抗力を無くすという出発点であったということが共通の認識です。この時は、多くの労働者が支援しましたが、その後 90 年代は、パイオニ

アショックといわれるリストラで、中高年層を対象とするリストラが行われました。この場合もパイオニアという企業の特殊なリストラという感じでして、新聞に大々的に掲載されてパイオニアの社長が謝ったと思います。世間の目もリストラに対して厳しい批判の目があったと思います。

ところが、2000年代に入って、象徴的なものはマツダ（自動車）のリストラで、米国の再就職支援会社が作成したシナリオにより行ったものです。この時のマツダは経営状態が悪い時期でした。この時は私も何回か調査で広島にも出向き、会社から話を聞きました。

このリストラでは、社員をABCにランク分けして、A-1は、絶対に会社に残って欲しい人、Bは、どちらでも良く本人まかせ、Cは辞めさせたい人に分けられていました。このマニュアルでは、Aの人が希望退職者を申し出た場合は、全力をあげて会社に残る努力をする、「会社にとって絶対必要な人、悪いようにはしない」と説得する。Bランクの人は本人次第で、辞めると言えばご苦労様ですと言い、続けるといえば頑張ってください、となっていました。

問題はCランクで、会社にくすしてきただけで会社はこういう状況です。あなたが活躍する場所は用意できません。再就職を支援しますから他であなたの能力を活かしたらいかがですか、というマニュアルです。それでも本人が残るといえば、あなたは残ってもやることはないので、若い人に教えられたり指図されることになりますよ、それでもいいですか、ということが延々とあるマニュアルになっていて、継続を断念させる、というものです。

このマツダのマニュアルが現在も使われているということです。

マツダで希望退職に応じた人に後から聞いたところ、やはり「マツダに裏切られた」と言っていました。この人は、再就職試験会社を斡旋されましたが、本人は職の斡旋と思っていました。再就職斡旋の会社がやったことは、経歴書の書き方とか、面接の仕方などを教えるもので、具体的な再就職の支援はしてくれなかったのです。

マツダでは、あつという間に希望退職が集まったという事例です。他にも公務員のリストラが社保庁解体として行われ、2010年は、JALが整理解雇というかたちで強硬なリストラが行われています。今年になると日本IBMのロックアウトリストラで、アメリカのIBM（出資元）が出てきて、朝出社すると秘書が「ボスが呼んでいる」と呼び出されて「おまえ今日で解雇だ、業績が悪い」と言われ、自分の部屋に戻るとパソコンのメールのパスワードなどが全部が換えられ、そこに秘書が来て「出て行ってくれ」ということが起きています。アメリカの労働問題に詳しい人は、アメリカでは普通にあることだ、と言っていました。

NECのリストラでは、執拗なリストラが行われ、何回も言ってきて「いやだ」と言っても普通は2～3回で終わるものが十何回も行ったというものです。執拗な退職勧奨が行われたということで、従来の常識を超えたかたちでリストラがすすめられたと

いう認識です。

2000年代のリストラはどういう特徴かといえば、株主本位的なリストラが極めて多いと思います。NECの場合は、今年6月の株主総会で社長が「リストラをして来年度の営業利益にして5億円の上乗せ利益を達成して配当を4円多くしたい、と考える」と明言しています。だから、V字回復だとよく言われていますが、リストラして翌年に利益をあげてゆくということで、企業をどう成長させるかと言ったことではなくて、まずリストラして利益を出して配当をふやすということです。会社は株主の方に目が向いています。人員削減で短期的な収入をえるということです。日産自動車のゴーンCEOがもてはやされ、徹底したリストラをして下請け会社の単価の切り下げを行って、従わないと系列会社でも発注しませんよ、とうことが行われました。リストラでV字回復と言いますが、2001年のバブル崩壊で2002年にかけて経営戦略がないから数年経つとまた赤字を出してリストラを行うという状態になっています。短期間の利益を生む目的のリストラでは長続きしないということです。会社は株主の方に目が向いているからリストラを行う、ということです。

それから、リストラが一民間企業が行っている、というだけでなく、地方も政府も企業も一体となったかたちでリストラ推進体制ができていると思います。

司法の方でも東京地裁の一審判決でJALが敗訴しました。裁判所は、危機（経営）の状態で仕方なかったということです。東京地裁はいすゞの事件でも労働者敗訴の判決を出しています。企業危機や日本経済がおかしくなっているということで、企業を救うには仕方ないという感じの裁判官もいます。

政府もリストラに対して規制していません。欧米では、政府がリストラの規制をしています。フランスでは自動車のルノーが経営危機でリストラを行った時に、フランス政府が交換条件を出してリストラ停止の交渉をしています。世界的な鉄鋼会社のフランス工場が閉鎖をしようとした時、フランス政府が支援と閉鎖中止に乗り出しています。2008年には、ドイツでノキアが工場の国外移転をしようとした時、労働組合、州も政府も反対して交渉に乗り出して雇用の確保がされています。欧米では、リストラに対して政府が一定の規制をしようとしています。日本では野放し状態です。

日本では、「解雇自由」的な雰囲気が醸成されています。今総選挙が行われていますが、いくつかの政党は、日本の景気が後退しているのは正規労働者が保護されているからで、正規労働者の保護を無くして、低めて流動化させる中でもっと雇用を広く増やすことで非正規とか失業の問題がなくなると言っています。新自由主義的な考えで平然とされています。

日本の場合、正規労働者は守られているわけではないです。国際規格で見て日本の正規労働者がそれほど守られているということはないです。今実際にリストラが多

く横行しているのですから。ドイツやフランスの労働者と比べて日本の正規労働者は恵まれた状況にはありません。労働者の置かれている実態を漠然とした雰囲気の中で正規労働者を下げればよいという議論です。全体的に「解雇自由」だという方向をとっています。危険な方向が出てきていると思います。

格差と貧困の異常な広がりですが、4図表で正規労働者が下がって非正規労働者と200万円以下のワーキングプアがどんどん増えています。それから下の図で生活保護世帯が増え、生活保護世帯は200万世帯を超えています。生活保護受給者を抑制していますが大幅に増加しています。200万円以下のワーキングプアと生活保護受給者が増えてものすごく貧困が広がっています。

同時に雇用の面を見ると、異常な雇用の小間切化が進行しています。有期雇用が増加しています。2000年以降で約700万人にまでなっています。1980年代で約240～250万人ですからずいぶん増えています。パートで1年契約で5年も10年も契約を更新していれば本人は常雇だと思えることがありますので、労働力調査＝資料5図表を超えて1000万人を超える状態です。

有期雇用者がどのような仕事をしているかといえば、政府の実態調査によると、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訳です。正社員と同じ仕事を半分以上がしているわけです。有期雇用の増大は民間だけでなく、官民を問わず、公務員の世界でも民用といますがものすごく増えています。大学の世界でも、任期制教員が私大ではものすごく増加しています。全教員数の30%にまでなっています。今後採用する教員は全部任期制という傾向が出ています。組合対策という面もありますが、そういう大学があります。私の大学では賃金は正規教員と任期制教員との格差は組合が頑張っておりませんが、任期制教員の間では100万円200万円の格差残念ながらあります。

大学のようなところでもパワハラのようなことが進行しています。こういう状態の中にいると何か異常に思わなくなってしまう。我々は任期制をなくせ、と運動していますがなかなか押し戻せない状態です。

ワーキングプアの増大と2000年代の労働者の異常な状態が相関して悪循環になってしまっていると思います。

非正規低賃金労働者の増加になって、失業者が増大するとなってくると、需給関係がありますので正規労働者の賃金を低下させる圧力が増えるわけです。世間相場様になって正規労働者の賃金が抑制され、それによりますます非正規労働者の賃金も低下する、という状態になっています。

もう一つの側面は、非正規低賃金労働者が増加しますと正規労働者と同じ仕事をさせられるわけですから当然に正規労働者へのリストラの圧力が増えてくるのです。非正

規労働者に代替させることで正規労働者の労働条件が低下させられる圧力が増える、
と言うことで過重労働が正規労働者の中で自発的であれ強制的であれものすごい勢いで蔓延しています。そして、正規労働者を辞めさせて非正規労働者になることでリストラによる解雇も増えてくる。正規・非正規労働者の賃金低下圧力も増えるという状態です。

だから、ワーキングプアや非正規の低賃金労働者が増大してゆくことが正規労働者の労働条件を悪化させている。そのことが非正規労働者の賃金を下げてゆくという悪循環に日本の労働者は巻き込まれていると思います。

異常な分配の歪み、リストラが横行し格差と貧困の異常な広がりというものがあるのが日本の経済成長率の低下させえ、需要がどんどん減っている。新自由主義経済的な経済学者たちも含め、誰もが日本経済の重要な問題は需要が不足していること、といいます。やはり賃金が抑制されていることが大きいと言う新自由主義的な学者も多くいます。異常な労働者の状況が大きければ日本経済を低下させています。さらに民間の企業経営が下がり、労働者の配分が下がっているということです。従って、非正規の問題は重要です。

では、なぜワーキングプア（非正規労働者）は拡大したのかと言えば、

企業の雇用戦略が大きいです。旧日経連が「新時代の日本的経営」における雇用ポートフォリオですが、この段階では正規社員を抑制して暫定雇用を拡大して企業が儲けるという見通しを示しましたが、現在の異常な状態を示していないと思います。この段階で雇用を柔軟にするということを実現する法的基盤がなかったわけです。法的基盤の整備を実現させてきたのは規制緩和政策で、1998年の労働基準法が改正されて有期雇用1年が3年に拡大されたことで有期雇用を長期にわたって使える状態を政府と企業が作り上げたことです。1999年には、派遣法で適用対象業務を原則自由化して派遣労働者を幅広く使えるようにする。2003年には、派遣期間を拡大して1年を3年にする、というもので「新時代の日本的経営」を実現させるための法的基盤は整備がされたわけです。特に狙い目は雇用の柔軟化ということで、ワーキングプアを作り出す基盤を政府と企業によって作られてしまったことです。

もうひとつの側面は、非正規労働者の多くが未組織で、未組織労働者の賃金改善のメカニズムが90年代後半から動かなくなってきたのではないかと考えます。機能不全です。つまり春闘を通じての賃金波及のメカニズムが逆回転していったと考えています。

それは、組織労働者による相場形成（8図表）とうことで組織労働者が987万人でその内、民間企業の労働者が831万人ですが、組織労働者の場合は団体交渉を通じて

春闘の相場を決めています、特に 1000 人規模以上の大企業労組、おもに連合系が団体交渉して相場（賃金）が形成されています。それが春闘の時期には報道されています。大企業の賃金相場がこうして形成されて中小企業の経営側にも波及し、中小企業でも労組との団体交渉が行われて賃金相場が形成されます。春闘の団体交渉を通じて一定の賃金相場が形成されています。これが公務員労働者の場合には官民比較ということで比較した上で人事院勧告というかたちで公務員の賃金がきまてきます。こういうかたちで全体として相場が形成されるのが春闘です。この相場形成が未組織労働者の賃上げに関わっていました。800 万人の民間の組織労働者が何らかの形で全労働者の賃金相場に影響をあたえていました。

しかし、なぜ未組織労働者の賃金は上がらないのかと言えば、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ことは明らかです。つまり、大企業労組はこの間の労使協調と言っていますが、労使一体で賃上げを自粛するという状態で、賃金停滞が「相場」になってしまっています。トヨタが経常利益 1 兆円を超えたとしてもトヨタ労組が 1000 円の賃上げの要求だったら、あのトヨタが 1000 円だったらうちの企業は出せませんよとなります。トヨタの場合は、労使一体で、賃上げ以外に春闘期をはずして出しているようです。表に出ると賃上げを形成されることから隠しています。

大手企業の労使が一体となって賃金自粛されますとどうしても中小企業に波及します。大企業ががが出さないなら出さないとなります。それが公務員賃金にも未組織労働者の賃金にも波及するとう形態になってきます。ですから、600 万円代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て中間層が減少しています。

90 年代には春闘を通して賃上げが波及してゆくというものでしたが、逆回転して、賃金を下げる、あるいは上げないということが相場となっています。

その上で、未組織労働者の賃金抑制基調が定着してきます。なぜかといえば、未組織労働者の賃金決定メカニズムの問題です。

一つは、パート労働者の賃金は基本的に地域労働市場の需給関係で決まります。失業者が多くなったり働きたい人が多い場合は賃金相場がどんどん下がってしまい「底抜け」の危険性があります。ですから最賃制度が必要なのです。地域労働市場で賃金が決まります。もう一つは、組織労働者の春闘での賃上げ相場で決まります。そして最賃制度で決まるということです。

最低賃金制度とは「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」したうえで「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。昨年では適

用労働者は 5112 万人で加重平均額 737 円／時間です。それと同時に産業別最低賃金があって、対象は 15～65 歳までの基幹労働者が対象となっています。

ですので、未組織労働者の賃金決定は 3 つの要因で決定します。一つは地域の労働需給、もう一つは組織労働者の春闘での賃上げ相場、そして、最低賃金制度です。しかし、未組織労働者の賃金が低いままになっている原因は、この 3 つの要因がうまく働かなくなっているからだと思います。

地方の工場閉鎖で失業率が上昇し、労働需要が減少して労働力の需給関係が悪化して地方での賃金は下がります。

最低賃金制度が機能不全であると思います。それは、最賃決定基準に「支払い能力」を入れたために支払い能力を理由に低賃金が温存されるからです。最低賃金制度に「支払い能力」を入れるのは間違いだと思います。決まっている最低賃金を支払えない異常な企業が平然としていられるのです。その結果、市場賃金が悪化します。もちろんこうした企業に支払うための支援は必要ですが、憲法で決められた生活を保障する賃金を支払う必要がもちろん企業にあります、「支払い能力」を制度に入れたことは最大の誤りだと思います。

それから、日本の場合は全国最賃ではなく地域別の最賃となっていますが、生活費には地域格差はほとんどありません。東北地方の若年単身者は 23 万 1412 円で首都圏は 23 万 3801 円です。生活費に幅がないのに地域別に最賃を決め、東北地方の最賃を低くすることは間違いです。生活を考えれば全国一律の最賃制度です。

国際的に見ましても日本は低い状況です。9 図表で、購買力平価（物を買う力）、変化率、カイツ指標（平均賃金に対する最低賃金の相対的水準）も低水準で特に、日本の最低賃金は平均賃金（アメリカ、イギリス、フランス）の 3 割ほどにすぎず、最低賃金の役割を果たしていません。

もう一つは、均等待遇原則が欠如していることです。

これは、同一価値労働同一賃金の原則が確立していなくて、非正規社員は一種の「分身」という感じで企業は考え、企業にとって「安上がりに使用できる労働力」と言った状態です。

政府は、均衡待遇原則というのを打ち出すのですが、均衡待遇原則ですと、職務内容ではなく、転勤や配置転換、残業などの直接職務以外の勤務条件が考慮されて格差を温存されるという状態です。「転勤できますか」「残業できますか」ということです。正社員と同じことならば均等待遇しますよというものです。職務内容が同じでも転勤や残業ができないということであればできないことにあわせてかたちで賃金格差を設けますよというものです。

均衡待遇原則は、格差を解消することにはならないと思います。職務内容が同じで

も条件をつければ格差をつけてよいということになります。

現在いろんなところで「多様な正社員」とか「多彩な働き方」とか言われているものは、均衡原則を適用することになりますから格差を温存してゆくことになります。

それから、企業内労働組合の規制力のなさ、という問題があると思います。日本の企業内組合というのは正規従業員組織としての役割を持っていますが、非正規問題には割合無関心の状態が続いています。非正規が増えてきますと、従業員組織として、従業員を代表する側面を持っていますが、従業員組織としては、「機能不全」に陥りつつあると思います。非正規を含めて過半数を占めることができない組合が多く出てきていることから、従業員組織としては企業内組合は大きいと思います。

もう一つは、労使一体化で企業の労務管理的な役割を担う労働組合が増えていることです。

ある組合から、労務管理で十分機能しています。リストラの時に組合幹部が地方の工場に行って工場労働者を説得して労務管理の機能を十分発揮しています、という話を聞きました。こういうことが非正規の賃金をますます下げることになり、正規社員の賃金も上がらないという状態です。やはり日本の労働組合の問題と果たすべき役割は大きいと思います。

13 春闘の課題というと、賃金要求では異常な分配をただす闘いが必要だと思います。これだけ異常な状態にわれわれが異常を異常と思わなくなっていることが続いていることです。あるいは、直接的には関係しませんが国際競争力というものがあります。国際競争力は、民間企業では常に言われています。国際競争力を強化して海外に出てゆくことで、海外で稼ぐ。アジアの市場を取り入れたと政府も企業も言っています。しかし、日本全体の所得収支を見ると海外に出てゆくことで海外企業からの配当や海外株式の配当、国債の配当などからの所得収支を見ますと、日本は貿易立国と言われますが、統計的に見ると 2005 年から所得収支が貿易収支を上回る状態がつづいています。

海外に企業が行ったことで輸出はあまり増えていません。しかし、海外展開した企業の子会社から本社へ利益が送金されています。しかし、所得収支が高くなっても財産所得は高くなっていません。財産所得とは、家計に入る利息や利子、地代や配当金などです。むしろ財産所得はほとんど上がらない。2000 年代はマイナスとなっています。

それは、企業が海外に進出して得た儲けを配当にまわさなのです。分配しないのです。家計に回らないのです。企業が内部留保で溜め込んでいます。11 月のエコノミストに異常な企業の溜め込みという記事でアメリカ企業に比べ日本企業は非常に知恵を

出しているとして、日本企業がお金を溜め込んで、設備投資などに使っていないというものでした。

異常な分配をこれ以上放置してはならぬと思います。正すことが重要です。

もう一つは、政策制度要求をこれからの賃上げを勝ち取るうえでの重要性で、社会保障も含めて政策制度要求をきちんとやる必要があります。

その中で最賃引き上げが重要です。10 図表の「最賃 1000 円の影響」で、1000 円以下の人が 1000 万人ちかくいますが、その賃金を 1000 円にアップしますと連動して国家公務員高卒初任給、民間高卒・大卒初任給、女性パート賃金、地域賃金がアップし、全体の賃金がアップします。

労働総研の試算によりますと、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、それに伴って内需の家計消費支出が 4 兆 5601 億円増加します。したがって各産業の国内生産が 7 兆 7858 億円拡大し、GDP を 0.8%押し上げになると統計的にはなります。

最賃を引き上げることがワーキングプアの賃金を底上げし、全体の賃金がアップして消費が拡大して内需を増やしてゆきます。ということで内需主導型の政治で、関連する産業の生産が上がって需要が増えてゆくと考えます。やはり最賃引き上げは労働者全体の問題につながると考えます。

やはり企業の枠内での要求に留まらず政策制度要求をきちんとやってゆくということが重要と思っています。社会保障等を含めて労働者が安心してくらせる、という政策を実現させる闘いが必要だと思います。

こうした闘いを抜きに異常な分配を変えて労働者が安心して働けるという社会をつくることはできないだろうと思います。組織労働者が一番力を持っているわけでやはり重要です。日本の場合は、組織労働者が弱いことが異常な配分を許し、ワーキングプアの増大を許してきたと思います。

やはり組織労働者の責任は大きく、その自覚をすべきだと思います。組織労働者が自覚して職場内できちんと闘うと同時に、もう少し大きな構えで政策制度要求をやってゆくということが必要だと思います。そのことが、日本の社会を安心したものにするということが責任なんです。