

月刊 労運研レポート No. 108

2023年6月10日号

第12回労働運動研究討論集会に向けて

実質賃金低下の23春闘を超える労働運動の構築を・・・・・・・・伊藤 彰信 2P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 店名(ゼロイチハチ)普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail_roukenj2014@yahoo.co.jp (事務局への連絡はメールでお願いします)

実質賃金低下の23春闘を超える労働運動の構築を

伊藤 彰信（労運研事務局長）

物価上昇を上回る賃上げはできなかった

23春闘では、大企業の満額回答が続いた。中小企業、非正規雇用労働者は、一部で高額回答があったものの、全体的には物価上昇を上回る賃上げには届かなかった。

連合は5月10日に春闘回答集計結果について「定昇相当込み賃上げは加重平均で10,923円・3.67%（昨年同時期比4,763円増・1.57ポイント増）、うち300人未満の中小労組は8,328円・3.35%（同3,331円増、1.33ポイント増）であった。『賃上げ分』（ベースアップ）は6,047円・2.14%、うち中小組合は5,104円・2.00%であった。有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給56.48円（同31.94円増）・月給8,849円（同3,773円増）であった。引上げ率概算はそれぞれ5.35%・3.96%となり、一般組合員を上回った。」と発表した。

厚生労働省が5月23日に発表した2022年度の実質賃金は1.8%減であった。総務省が発表している2022年度の消費者物価指数は、「生鮮食品を除く総合」が3.0%増、実質賃金の計算に使われる「持ち家の帰属家賃を除く総合」は3.8%増である。また、2022年の「基礎的支出項目」は4.9%増である。4月の「持ち家の帰属家賃を除く総合」は対前年同月比4.1%増、「基礎的支出項目」は4.1%増である。

こんご、今年の賃上げ分が反映されるので、実質賃金の低下は免れることができるのではないかという意見もあるが、果たしてそうであろうか。まず、確認しておかなければならないことは、昨年の春闘における賃上げは、ウクライナ戦争勃発後の世界的なインフレを反映していないものではないことである。こんご実質賃金低下は解消するとする論者は、昨年度の物価上昇分に対してはすでにインフレ手当などの支給により実質賃金低下は解消しているという前提に立っている。また、政府の今年度の物価見通し1.7%増を上回る賃上げだったので、実質賃金の減少は収まっていくと立っているのである。政府の物価対策の効果が出てくるだろうから、3%を超える賃上げであれば実質賃金の低下にはならないと立っているにすぎない。まさに「官製春闘」のストーリーを説明しているにすぎない。

厚生労働省が6月6日に発表した名目賃金の上昇は1.0%、実質賃金は前年同月比3.0%減である。ベースアップが2.14%では、物価上昇を上回ることは出来なかった。4月以降も物価高が続くことは明白である。

格差が拡大し、労働者階級の分断がすすむ

なぜ、岸田首相が「物価上昇を上回る賃上げを」と言っているのに、大企業では満額回答が続いたのに、物価上昇を上回る賃上げができなかったのか。「要求が低かったから」、「物

価の上昇が予想以上だったから」などという分析もあるが、正解は「物価上昇を上回る賃上げを獲ろうとは思っていなかったから」ではないだろうか。

連合は、要求を決める段階から、消費者物価指数についてマスコミ報道が使う「生鮮食品を除く総合」を使っていた。すなわち、名目賃金で「生鮮食品を除く総合」を上回ればよいとする考え方である。確かに「生鮮食品を除く総合」を上回ったかもしれないが、実質賃金の計算に使う「持ち家の帰属家賃を除く総合」を下回っているのである。

連合の賃上げ方針は、名目賃金の引き上げであり、相変わらず、大企業の賃上げが中小企業、公務員、非正規雇用労働者に波及するというトリクルダウン論である。しかも、自ら賃金闘争を闘うのではなく政府のお声掛けで賃上げを行うという「官製春闘」であり、政府の所得政策の枠内での分配論である。

大企業の賃金が上がっても実質賃金が下がるということは、中小企業、非正規雇用労働者の賃金が上がっていないということである。上場企業は好決算が続いて、純利益が過去最高水準になる見通しである。非正規雇用労働者の賃上げは 5%を上回る回答を引き出しているところもあるが、一部の産業、企業規模が大きいところ、労働組合が組織されているところに限定されており、全体的には低調である。格差は是正されず、むしろ拡大したといえる。

岸田首相のいう「成長と分配の好循環」は、成長あつての分配であり、賃上げなのである。生産性の低い分野、生活関連分野など、成長と関係のない分野については、賃上げは関係ない。連合もそう思っているから、成長分野について政労使で「新しい資本主義」を実現しようということになる。「新しい資本主義実現会議」で議論されている三位一体労働市場改革（リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業に応じた職務給の導入、成長分野への労働力移動の円滑化）の政策を見ていると、「構造的な賃上げ」を実現する好循環といっても、正社員の転職を促すことに役に立つかもしれないが、非正規雇用労働者の雇用安定や賃金引き上げにつながる議論ではないように思われる。

いまや、労働市場はふたつに分断されてしまった。大企業労働市場と中小企業・非正規雇用労働市場である。大企業労働者の賃上げが、中小企業労働者や公務員、非正規雇用労働者に波及しない。三位一体労働市場改革では、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなぐ労働市場を目指すとしているが、二つの労働市場をつなぐのはジョブ型雇用のかけはしだけではないだろうか。第一次安倍政権が言っていた「再チャレンジ」（敗者復活戦？）を思い起させる。

労運研も労働者の一体的な闘いを組織できなかった

労運研は「春闘は消滅した。連合のトリクルダウン方針でトリクルダウンは起こらなかった。大企業の内部留保を増やしたただけだ。野党共闘も非正規雇用労働者をなくす政策を提示できていない。」という認識の下で、現場から春闘を再構築すべく、「物価高騰に対抗し、雇用と生活を守ろう！」「ワーキングプアを一掃し、ボトムアップの賃上げを！」をスローガンに 23 春闘を闘った。「非正規春闘」という言葉を使わないことにしたわけは、正規・非正規、民間・公務の労働者が一体的に闘う 23 春闘を目指したからである。全国的な共通闘争課題として、最低賃金の再改定と引上げ、会計年度任用職員問題を取り上げ、取り組みを

強めてきた。しかし、一体的な闘いができたかという点、できなかったと総括せざるを得ない。

春闘の前段闘争として、物価高騰に対応するため、最低賃金の再改定を取り組んだが、実現できなかった。最低賃金を物価上昇という生計費に直接影響する要素を最重視して改定すべきだと主張したが、年1回、三要素を考慮して、正規労働者の賃上げの後追いで決めるという現行制度の枠組みを打破出来なかった。

正規・非正規、民間・公務の労働者が一体的に闘うために、共通の要求となりうる考え方を提示した。例えば、①最低賃金引き上げでは、賃金中央値の60%＝1240円、公務員の高卒初任給208,196円、②週20時間の賃金保障または88,000円以上、③企業を超えた同一労働同一賃金の実現など。しかし、これらはあまり議論の対象にならなかった。

正社員は、非正規雇用労働者が「雇用の安全弁」として存在しているから、正社員の雇用と賃金・労働条件が維持、向上できていると思っている。正規雇用労働者の要求は月給引き上げの要求、非正規雇用労働者の要求は時給引き上げの要求というように、要求が関係づけられた一体的なものとなっていない。最低賃金引き上げの要求は非正規雇用労働者の要求であって、正規雇用労働者の要求とは別物であると捉えてしまう。あるいは、最低賃金の引き上げによって、正規労働者の賃金が引き下げられると考えている。1970年代の高度成長時代は、大企業と中小企業の賃金格差があったが、大企業の賃上げが中小企業に波及する時代だった。今は、低成長の時代であり、パイが大きくなる。パイを奪い合えば貧富の格差が拡大するのは当然のことである。このような事実を是とすれば、正規・非正規、民間・公務の労働者が一体的に闘う必要はなくなってしまふ。

日本郵政では夏季・冬季の有給休暇を期間雇用社員に1日付与する一方、正社員は3日あった有給休暇を1日に減らし、それを原資に基本給を月額3200円引き上げた。期間雇用社員の賃上げはゼロである。この措置は、正社員と非正規社員の格差是正を命じた最高裁判決に従ったものであるが、当局は「格差是正」を労働者間の対立を煽る形ですすめ、分断を強化しようとしている。正社員と非正規社員との対立激化になるのか、連帯強化になるのか注目される場所である。

連合のトリクルダウン論による「官製春闘」が労働現場に浸透していて、職場では物価高騰とどう闘えば良いのか分からない状況にある。そこには、日本経済の二重構造、大企業優先、雇用が不安定な非正規雇用労働者の存在など「構造的差別」が存在している。この「構造的差別」が25年間の実質賃金低下、「構造的な賃下げ」の元凶なのである。

ボトムアップ型+プッシュアップ型の運動づくり

「構造的な賃下げ」を打破し、正規・非正規、民間・公務の労働者が一体的に闘うためには、企業別労働組合の発想、大企業労組主導のトリクルダウン型の発想を払拭する必要がある。

経済のグローバル化、バブル崩壊に際して、EUは高付加価値生産を志向したが、日本は国際競争力をつけるために低賃金、低価格商品で対応しようとした。小泉政権はコスト3割削減を指示した。規制緩和は「官から民へ」にも及び、公共サービスも、利益追求、生産性向上が求められるようになってしまった。今や第二次産業の就業者は15.8%であり、第三

次産業の就業者が 74%を占めている。第三次産業で働く労働者の多くは、公共サービス、中小企業で働く労働者である。女性労働者は 2700 万人を超え、雇用者の 45%を占めている。非正規雇用労働者は 2019 年で 2173 万人、役員を除く雇用者の 38.3%を占めている。女性労働者の 56%は非正規雇用労働者である。

大企業グループ労働市場の「成長」を追求する経済ではなく、中小企業・非正規雇用労働市場の「安定」を追求する経済を求めなければならない。

総評の場合は、景気の良い産業の儲けている企業をターゲットにしたパターンセッター方式によって引き上げた大企業の賃金を中小企業にも波及させるトリクルダウン型であったが、中小共闘が存在し、背景資本追及などを含めて、大企業の賃上げに追いつけとプルアップ機能は働いていた。連合の場合は、企業別自決となり、下請けいじめによってプルアップの機能はなくなり、トリクルダウンしか残らなかった。トリクルダウンは機能しない、また、プルアップ機能を発揮する産業別労働運動もない中で、大企業主導の労働運動を克服するため、非正規雇用労働者など低賃金労働者層の下からの賃上げ闘争の道をさぐる必要がある。

最低賃金を引き上げるボトムアップの闘いと職種別最低賃金を引上げるプッシュアップの闘いである。企業内最賃には二種類ある。企業内のだれにでも適用する企業内最賃と基幹的職種の労働者に適用する企業内最賃である。前者は高卒初任給の水準にあたるのでボトムアップの闘いとして、後者は産業別最賃（特定最低賃金）の考え方であるのでプッシュアップの闘いとして相互を連動させ、企業の枠を超えた闘いとして活用していく。

<ボトムアップ>

ボトムアップには、地域別最低賃金の大幅引き上げが重要である。企業内のだれにでも適用する企業内最賃と連動してたたかう。正規雇用労働者の高卒初任給が事実上の企業内最賃になるので地域別最低賃金と連動させることで、正規・非正規労働者が一体的に闘うことができる。

労運研は、最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会が掲げる「全国一律 1500 円」の最低賃金の実現を支持して活動してきた。3 月 15 日の政労使会議は今年全国加重平均 1000 円以上とすることで合意した。また、目安全員協議会は、4 ランク制を 3 ランク制にしたが、それによって地域間格差が解消するという見通しは全くない。

元慶応義塾大学助教授の木地孝之氏によれば、現在時給 1500 円未満で働いている労働者は 2823 万人、雇用労働者の 48%を占めている。時給 1500 円に引き上げるために必要な原資は 16.1 兆円である。総賃金が 16.1 兆円増加することによって、国内消費需要が 12.3 兆円、国内生産が 17.9 兆円、GDP が 10.5 兆円、雇用が 106 万人、税収が 2 兆円増えるという。最低賃金が低い県ほど経済効果は大きいのである。

立憲民主党最低賃金アップ問題ワーキングチーム座長の末松義則衆議院議員は、私案としながらも、「最低賃金引き上げ支援を政府が毎年 2 兆円、6 年かけて行う。16 兆円の残り 4 兆円分は企業努力で引き上げる。財源は現在政府が行っている物価対策、景気対策の赤字国債を使う。低所得者の賃上げ分は消費に回るので必ず GDP に跳ね返る。」と述べ、中小企業支援策を含めた段階的な引上げ論を展開している。

自民党の最低賃金一元化推進議員連盟は、地方の活性化のために最低賃金の全国一律制は

必要と主張している。

全労連はすでに最低賃金法改正の4つのポイントを提示している。①全国一律制（5年程度の経過後施行）、②生計費と労働者の賃金で決める（事業の支払能力は削除）、③中央最低賃金審議会で決める、④中小企業支援は国の義務の4点である。

以上の動向からも分かるとおり、最低賃金闘争はスローガン掲げて最低賃金審議会に意見具申する段階からすすんで、どのようにして全国一律1500円を実現するか、具体策と財源の議論になっている。労運研としては、最低賃金の引き上げを政治レベルの取り組みに任せるのではなく、運動目標を定めて、職場で闘いを組織していく労働運動レベルの闘いをしっかり闘うことである。全国一律1500円を実現するには段階を踏む必要がある。底切り、底上げをはかり、今年目標（たとえば1000円以下をなくす）を設定し、2028年には全国一律1500円を実現するように闘っていくのはどうであろう。

まず、全国一律1500円に向けた考え方を整理しておこう。①最低賃金はこれ以下の賃金はないという絶対値である。平均値による水準目標を立てない。②地域間格差の是正ではなく解消が目的である。地域別最低賃金の引き上げは、下位水準の引き上げが上位水準の引き上げを上回らなければならない。率（%）による要求は格差の拡大であり、一律引き上げは格差の固定化である。③最低賃金の引き上げは物価上昇を上回るものでなければならない。名目賃金でなく実質賃金を重視する。④賃金は労働者の生計費である。支払能力論を排し、分配論を取らない。労働者の生活実態から引き上げを求めていく。

たとえば、段階的な引き上げ分と物価上昇分を合わせて最低賃金の要求額を決定するとしたら、最低賃金が最下位の853円の県が2028年までに6回の引き上げで1500円に到達するのは毎年108円の引き上げが必要である。消費者物価指数の昨年の基礎的支出項目の増加は4.9%である。仮に5.0%として計算すると今年の最低賃金151円引上げ、1004円に改定することになる。国家公務員の高卒初任給は、現行154,600円を25,353円引上げ、179,953円となる。

いま、我々は、このような地域別最低賃金の要求額をいくりにするか、それと連動して公務員の高卒初任給をいくりにするか、会計年度任用職員の最低賃金をいくりにするか獲得目標を定めて、この夏、この秋の闘いをすすめるなければならない。これが、ことしの非正規労働者、公務員の賃上げ闘争である。共通の要求がなければ共闘は始まらない。地域別最低賃金が低いCランクの県から、このような意志固めをおこなって、いわば「Cランク共闘」をつくり連帯して闘っていく。「隣の県に負けたくない」「韓国に負けたくない」と言った、ちょっと差別的な発想も利用しながら、「1000円以下では妥協しない」と誓い合って、頑張り抜いてみてはどうだろう。

<プッシュアップ>

プッシュアップには、企業横断型の統一労働協約締結が重要である。

福岡市水道検針労組の闘いは、非正規雇用労働者でも労組法第18条による労働協約の地域拡張適用の活用ができることを示した意味で大変意義がある。最賃法の改正により産別最賃の地域拡張適用条項がなくなり、プルアップ型の産別最賃闘争の可能性がほとんどなくなった現在、強制適用の条項である労組法第18条の活用によって、非正規雇用労働者からの

プッシュアップ型の運動の展望を示したものと言える。福岡のケースは、同一発注者が地域を三つに分けて時期をずらして委託者を募集するやり方である。地域全域、一括受注の場合は労働条件が異なるようなことはない。地域拡張適用を広げるには、一の地域、職種、賃金を工夫し、くくり方を見直せば、企業を超えた横断型の労働協約をつくることのできる可能性はある。企業別労働運動を克服する方策のひとつとして検討する意味はある。企業内最賃のうち基幹的職種の労働者に適用する企業内最賃の設定に工夫を凝らせば、プッシュアップ型の運動になりうるのである。

企業内最賃は、非正規雇用労働者を含めた同一企業内で働く者の最低賃金である。雇用形態が異なる派遣労働者や嘱託労働者、委託労働者であっても「同一労働同一賃金」を実現しなければならない。さらに企業が異なっても雇用主が異なっても、法律文の「同一の使用者」を超えて「同一労働同一賃金」を実現していくべきである。たとえば、看護、保育、介護、教育など資格をもつ公共サービス部門においては、企業横断型の統一労働協約を地域的に形成していくことは十分に可能性がある。また、公契約条例の適用と並行して運動形成を図っていく必要がある。岸田首相は、看護、保育、介護の労働者の賃金水準は、全産業労働者の平均賃金程度であるべきだと言っているのだから、「同一労働同一賃金」の考え方を、公務・民間で実現していく。そのために地域において賃金実態調査をおこなう。さらには、給与制度、雇用制度の情報開示を求めていく。地区労がこのような取り組みのまとめ役として機能し、地域の職種別最低賃金形成の運動の軸になって行く必要がある。

<会計年度任用職員問題>

労運研は、会計年度任用職員制度の実施を前にして、2017年12月に自治体非常勤職員問題の交流会を開いた。そして、ことし1月と6月に「会計年度任用職員の問題点と課題」をテーマにオンライン学習交流会を開催した。職場の実態を知り、現場の声を聴くことができた。また、目の前の課題への対応に追われているなかで、他の職場の状況を知ることは有意義なことであった。

会計年度任用職員の賃金が地域別最低賃金を下回る問題については、昨年12月に総務省が「地域別最低賃金を考慮するよう」通達を出し、事実上、最賃割れはなくなることになった。また、遡及問題については、人事院勧告及び人事委員会勧告において「給料改定の場合には、会計年度任用職員においても常勤職員に準じて4月に遡及して改定することが基本である」との見解が示された。これにより、地域別最低賃金の改定、人事院勧告及び人事委員会の勧告、会計年度任用職員の給料改定が、非常に関連性を持つようになった。民間・公務の共闘の要素が強まった。

会計年度任用職員の最大の問題は、任用が一年単位であり、雇用が不安定なことである。また、3年または5年以上更新しないという問題がある。兵庫県伊丹市はSさんの雇い止めを通告したが、当該の伊丹市児童くらぶ等指導員労組をはじめ、自治労阪神淡路ブロック共闘の闘いによって撤回させることができた。労組による闘いの成果であるが、労組活動家を狙い撃ちにした攻撃に要素が強い。反撃できる態勢づくり、希望者はすべて継続雇用する確認を取ることが重要である。

また、常勤職員と同じ仕事をしていても賃金格差が大きいことである。差別をなくし、

「同一労働同一賃金」、「均等待遇」の実現に向けて、取り組みを開始していく必要がある。

勤勉手当が 2024 年 4 月からパートタイム会計年度任用職員に支給できるようになる。勤勉手当の支給が、年収減にならないように注意しなければならない。公務員の定年の引き上げがはじまった。2023 年度は 61 歳、2 年ごとに 1 歳ずつ延長され、2031 年度には 65 歳になる。月収は 60 歳を迎えた翌年度から 7 割に引き下げられる。賃金カーブが下に厚く、上に薄くなる変化の中で、世代間の対立とならないように労働者内部の合意形成を図ることが重要になる。

労運研の取り組み

労運研は昨年 12 月、第 11 回労働運動研究討論集会を開催し、「23 春闘構想（案）」を発表し、23 春闘に主体的に取り組む意志固めを行なってきた。しかし、労運研は、ナショナルセンターでもなく、共闘組織でもない。労組活動家有志による労働運動の強化を図るための研究組織である。

労運研は、運動組織的な強化を目指すのが、当面、現行のファジーな組織体を継続していくことを確認している。すなわち、趣意書無し、会則無し、会費無しの「三無し」状態をつづけ、基調としている、①新自由主義と対決する労働運動、②労働基本権を行使する労働運動、③新しい労働運動の創造とその担い手の育成、の活動を強化していくことである。

現在、「労運研レポート」読者は約 400 人（民間・公務労働者が半々、その他学者、弁護士、マスコミ記者、市民団体など）である。今後の活動は運営委員会を軸に研究会の企画運営、地域の学習会の組織化などを行い、現場の声を吸い上げながら、それを事務局が支援、調整を行い、さらに媒体としての無料のメールマガジン月刊「労運研レポート」を発行、読者の交流・拡大をするという活動スタイルにして行く。

時代の転換を切り開く労働運動の構築をめざして

第12回労働運動研究討論集会

- 日 時 2023年6月25日（日）13時～17時
- 場 所 ZOOMによるオンライン
- 内 容 ①23春闘の総括と今後の闘いについて
②最低賃金大幅引き上げ引上げ闘争について
③会計年度任用職員問題の取り組みについて
④労運研の今後の活動について
- 参加費 無 料（賛同カンパにご協力をお願いします）
- 申し込み 参加希望者は6月21日（水）までにメールで事務局にご連絡ください。
事前に Zoom の URL、パスコードを送ります。
- 事務局メール roukenj2014@yahoo.co.jp