

2015年春闘を意気高くたたかうために

労働運動総合研究所 代表理事 熊谷金道

はじめに 大企業の利益優先 ・格差拡大のアベノミクス

(1) 安倍首相は雇用が増え、賃金が上がったというが

衆議院解散の前日(11月20日)に、安倍総理は記者会見で「安倍政権発足以来、雇用は百万人以上増えた。2014年春に平均2%以上給料がアップした。企業の収益が増え雇用が拡大し賃金が増え、消費が拡大していき景気が回復していくという経済の好循環が生まれようとしている」と言いました。しかし、この日GDPの速報値(7-9月期)が発表され、景気回復どころか年率換算で1.6%のマイナスになると、大きく新聞に出ていました。

雇用が増えて、賃上げが行われたというのですが、実際はどうか。確かに雇用は増えましたが、政権発足前と現時点とを比べて、正規労働者は22万も減っている。総務省の労働力調査などを見ても増えているのは非正規労働者で、123万人増えている。つまり正規労働者から非正規労働者への置き換えが進んでいる。厚労省の毎月勤労統計でも実質賃金は物価上昇を考慮すると15ヶ月連続してマイナスとなり、消費者物価だけは確実に、昨年に比べて3%上がっています。

(2) 「第1の矢」は飛んでいない

東京新聞で京都大学名誉教授の伊東光晴さんが解説していました。

彼はアベノミクスについて「第一の矢は飛んでいない」と言っています。「第一の矢」というのは日銀の異次元の金融緩和です。日銀券を大量に発行して、銀行の持っている国債を買いとる。そうしたら銀行に金がまわり、それが企

業への融資として流れ、経済を拡大していくということでしたが、実態はどうか。

この間、日銀は銀行から数十兆円の国債を買い取っていますが、企業向けの貸出しが増えているのでしょうか。大手3大メガバンクで見ても今年3月と去年の3月では中小企業向け貸出はむしろ減っています。異次元の金融緩和なんてやっているけど、それは中小企業や国民のふところにまわっていない。日銀の中のそれぞれの銀行口座にたまったままになっているのです。

その結果、貸出しは増えないなかで株価上昇や、円安を作りました。円安は、我々の生活にかかわる色々なものの物価を上げています。株価の上昇は、大企業の利益を膨らませています。物価上昇などにより国民生活は豊かにはなっていないのです。

(3) 「第2の矢」は折れている

次に、伊東光晴さんは「第2の矢は折れている」と言っています。「第2の矢」は国土強靱化などと言って、公共事業をどんどん増やそうということです。しかし、国は今一千兆円という借金を持っているわけです。公共事業と云ったって、いま人手も足りないし、震災の被災地でもなかなか復興が進んでいない。これ以上の公共事業は膨らましようがない状況になっているにもかかわらずそういう政策を打ち出している。だからこれは折れているのだと言っているのです。



(4) 「第3の矢」は雇用改悪

そして「第3の矢」は成長戦略です。その考え方は「企業が世界で一番活躍しやすい国」にするということです。

その「第3の矢」で出てきたのは雇用改革です。残業代ゼロ法案とか、限定正社員とって、正規労働者の中に解雇しやすい労働者を作っていく。あるいは派遣労働を常態化させるような派遣法の改悪です。労働者を消耗品扱いしやすいようにすることです。中小企業とか地場産業をどう豊かにしていくのか、復活させていくのかという政策は何も出てこない。だから伊東さんは「第3の矢」は音だけの「鏑矢」だと言っています。

GDPは1997年に521兆円でしたが、2013年は40兆円も少なくなっている。その背景には家計最終支出がほとんど伸びていないということがあります。雇用者報酬が97年に比べると金額で30兆円減っており、GDPが40兆円減っているうちの30兆円は労働者にまわる賃金だということです。

それを裏付けしているのは、正規、非正規を含めて労働者に支払われている給料が減ってきているということです。総額では、97年に比べて昨年度は21兆円も減り、民間平均給与でも、昨年は若干増えましたが、傾向としては下がり続けています。一方で年収200万円以下の低賃金労働者がこの間ずっと増えてきています。その背景には、正規労働者が510万人も減り、非正規労働者が754万人増えているという低賃金労働者への置き換えが進んでいることがあり、非正規と正規の格差拡大、正規労働者の賃金抑制も行われ、その結果が個人消費の停滞、後退を作っています。

今、あらためて、労働者の賃金を上げることが個人消費を膨らませ、内需重視の経済として拡大していく道だということを声を大にして言わなければなりません。

1、2014年春闘が明らかにした春闘・賃金闘争の重要性

(1) 14年春闘から何を学び、何を引き継ぐか

2014年春闘は二つの意味で例年とは違った春闘だったと思います。

ひとつは消費税が4月から上がるのが前もってわかっていた春闘だったということです。春闘共闘や全労連は「そのことをにらんで積極的な要求をあげよう」と呼びかけました。経団連も、法人税の実効税率を引き下げろという要求を通すためにも「賃金をあげろ」という要求を無視できなかった。そういうこともあって連合も14年春闘では5年ぶりに賃上げ要求を行うなど全体として、賃上げ要求を行う春闘でした。

2015年春闘はどうなるのか。物価が3.2とか3.3%上がり、更に生活が厳しくなってくるなかで、2014年春闘から何を学び、引きつぐのか。14春闘を通じて明らかになったのは、賃金は生活費を基準にして決められるべきだということです。4月から消費税が上がり、労働者の生活が苦しくなることはわかっていました。それに対して経営者にどう責任を果させるのが真正面から問われていました。

この間、成果主義賃金が導入されて、生計費原則を労働者の側からも言いにくくなっていました。しかし、2014年は成果主義の入っている職場でも、生活が苦しくなる、どうしてくれるのかという声が出された。その点が、14年春闘の大事な点です。

もう一つは、「春闘方式」の重要性です。例えば電機産業で、大手の賃上げ回答が横並びで2000円のベースアップという回答をしたことです。業績が違うから、賃上げは企業によってデコボコがあるのが普通ですが、今年は電機産業全体で2000円だった。まさに、企業間の公正競争のためにも賃金を横並び引き上げることが大事だということです。これは業界横並びで賃上げを追求する「春闘方式」の重要性を裏打ちしているということです。

(2) 14年春闘で残された課題

2015年は日本で春闘が始まって60年目の年ですが、もともと春闘は、資本の側が結束して労働者の賃金を抑え込もうとしているときに労働者の側がバラバラでは勝てないから、時期をあわせて結束してたたかうということが始まりました。14春闘は我々が言ってきた生計費原則(=賃金は生活費が基準)と、みんなが上げる時には上げるべきだという春闘のたたかい方に大義があることを改めて明らかにしたいと思います。

一方残された課題は何か。14年春闘での賃上げは一部の企業や一部の人たちが上がっただけで労働者全員の賃上げにはならなかったことです。大企業だけが賃上げが大きく、中小企業は低く抑えられている。大企業と中小企業の賃金格差がますます開いたということです。それと非正規労働者の賃上げが、正規労働者の賃上げの水準に到達しておらず、その格差もさらに開いたこともあります。

これをどう底上げして格差を縮小し同一労働同一賃金=均等待遇に近づけていくのかが今後の課題ではないでしょうか。賃上げが一部の労働者にとどまったことから、全体では消費税引き上げを含む物価上昇3%を下回っている。これをどう15年春闘で取り返すのかということです。

2、春闘の再生の重要性

(1) 「春闘再生」は 「労働組合運動の再生」だ

私たちは改めて春闘の重要性をもう一度確認する必要があります。国民春闘というスローガンがありますが、その中心は賃金闘争なんです。TPPや原発の問題のように市民グループと協力できる国民的な課題と違い、賃金闘争は労使関係のもとでのたたかいでしか前進できない。労働組合は要求で団結する組織ですが、その要求で労働者がもっとも切実に思い、労働組合に

期待をしている課題は賃金闘争です。

労働組合に何を期待するかを調査機関や労働組合が色々な形で聞きますが、どの調査を見ても最も期待が高いのは賃金闘争です。労働者は賃金以外に収入がないわけですから、賃金をどう引き上げるかが労働組合にたいする最も強い期待なのです。従って、労働組合の強化にとってもこの問題にどう取り組むかは決定的に重要です。単に要求実現というだけではなく、そのことを通じて労働組合の団結も強めていくことが大切なのです。しかも賃金を上げることが内需を拡大し日本経済をまともな方向に導いていく社会的な大義もあるわけです。

企業数で圧倒的な割合を占める零細企業は、労働組合の組織率がごくわずかです。地方の工場産業は労働組合がないに等しい。その中で組織された労働組合が頑張っていくことが正規労働者だけじゃなく、未組織労働者や非正規労働者の賃金をも上げていくうえで非常に重要な役割を担っています。そうやってたたかいを広げていくことが、組織労働者の賃上げの条件をもさらに作っていくのです。

NHKの放送文化研究所が5年に1回「現代日本人の意識構造」という調査をやっています。その中で「労働組合を作ることが憲法上の権利か」を聞く設問がありますが、労働組合の組織率が下がり続けているのと平行して「団結権が憲法上の権利」だという回答が下がっているんですね。労働組合の活動が見えなくなると組合に入ろうと思う人や、労働組合を作ることが権利だという受け止め方が少なくなっているのです。

また、同じ調査のなかで「新しく出た会社で雇われたとして雇われた人々の間で労働条件に強い不満が起きたならあなたはどうかしますか」という問いに対して、「見守る」が1973年の調査では37.2%。労働組合を作るが31.6%でした。これが去年の調査では「見守る」が51.5%と過半数を超えて、「労働組合を作る」が16.5%と半分くらいにまで下がってしまいました。

労働組合の姿が日常的に地域社会や職場の中に見えなくなっていることが団結権は憲法上の権利だという回答や、労働組合を作ろうと思う人の減少につながっている。そういう意味

では春闘で労働組合が目に見える活動を職場や地域から展開していくことが改めて重要になっていると思います。

個別企業と個別にたたかうだけでは経営の壁は打ち破れません。資本の側が団結しているのだから、労働組合がバラバラで勝てるわけがない。僕は全労連の結成から関わってきましたが、春闘で一番重視し、最初に強調したことは、みんなで同じ時期に力を合わせてたたかおうということでした。マスコミや世間で春闘という言葉が社会的にとりあげられ、労働者が関心を高めている時期にたたかうほうが有利なんですね。「みんながやっているのだから、うちだって要求にこたえろ」という攻め方が重要なのです。

3、2015年春闘を 前進させるために

(1) 職場のすべての労働者を視野に 本気で本音の要求の練り上げを

では2015年春闘ではいったい何を重要視するのか？

今は成果主義が思想的にも労働者に影響を与えています。成果主義が広がり成果が上がらないからとIBMのように解雇してしまう企業も出てきています。労働基準法の第一条に「労働条件は人たるに値する生活を営むことのできるものでなくてはならない」と定められています。人たるに値するには、人間としての尊厳をもって人との付き合いがちゃんと出来るような、賃金が必要だと言うことです。

会社での付き合い、仕事での付き合い、そういうことが最低限保証できるような賃金ということをしっかり押さえたうえで、職場のすべての労働者を視野に入れて、本気で本音の要求を練り上げることが大切です。成果主義が入っていようがいまいが、これくらいの賃金があればまともな暮らしが出来ないということについてどれだけ本気で練り上げをやるのが一番の出発点だと思います。

要求討議が形式的であれば労働者は本気でたたかおうとはなりません。この要求を通すためにはストライキもやろうじゃないかとギリギリ

のところまで、どう要求を練り上げていくのか。成果主義についても、どこに矛盾があってどう直していくべきなのか。せめてここだけは改善しようということをおくめて、賃上げの幅や賃金制度の改善を含めて本気で要求を練り上げていくことが決定的に大事なのです。

私たちが大事にしていたのは職場の全ての人、組合員じゃない人にも春闘アンケートに答えてもらうことです。アンケートだけでもいいから春闘に参加する意識を持ってもらう仲間をどれだけ増やしていくのか。これがものすごく大事なことなのです。要求傾向を掴むだけならば抽出方法でもいいけれど、本当にたたかう仲間を増やすためには春闘アンケートへの参加を武器として位置づけ取り組むことが大事なのです。

それからその要求を全ての職場から経営者宛に提出を行っていく。要求を組合執行部からだけではなく、労働者のいる現場から、営業所があるなら営業所の所長を通じて経営者に直接「私たちはこういう要求を持っている」と上げさせていくこと。そういうことを含めて労働者の参加を広げていくことが非常に重要なのです。

(2) ストライキ権の確立で迫力ある 団体交渉の強化

次にスト権についてです。日本のストライキ件数は半日以上ストライキの集計です。その半日以上ストですら日本では最新統計で年間38件です。38万でなく、38件しかないストライキなしの国になっている。

他の国と比較しても日本は異常に少ないんです。日本では最近ストライキのやり方がわからない組合役員も増えてきているのです。ストライキ権は労働者に認められた憲法上の権利だと言いますが、憲法に書いてあるだけでは権利ではないと思います。不満な回答が出たら、ストライキをやろうというスト権が投票で成立して、その職場の労働者にとってスト権が自分のものになるのです。

僕が以前書いた本に「ストライキは伝家の宝刀だといって、神棚に飾って置いたり、タンスにしまっている湿度の高い日本では錆びついてしまう。年に一回は抜いてみるのが大切。竹光ではなく本物の刀を持っていることを経営

側に見せることが決定的に大事だ」と書きました。本物の刀を見せながら団体交渉をすることで、経営の態度も変わってくるんです。

(3) 産別への結集と全国統一行動の重視

それから、産業別労働組合に職場のすべての仲間が結集してたたかう産別闘争を大事にし、同時に春闘を共にたたかう仲間である春闘共闘など全体がたたかう時にその一翼を担って共にたたかうことが非常に重要だと思うのです。

レジュメに共同の追求と地域春闘の重視と書きました。地場賃金、非正規労働者の賃金の多くはその地域の横断的な水準、相場で決められています。例えば飲食店のパート・アルバイト賃金などはその地域の同業種の相場を見ながら決められているんです。最低賃金について、この地域から1000円以下の労働者をなくしていこうじゃないかというたたかいを地域でどう作っていくか。職場でのたたかい、賃金闘争や春闘全体を元気にしていくためにも、地域春闘を重視していただきたい。また、その地域の行動に職場からどれだけ参加するのか、従来30人だった参加者が50人に増えればそれは必ず職場の労使関係にもプラスに働くことになります。そうした視点でも地域の行動を重視する必要があります。

(4) 世界の流れにも目を向けて

日本の労働条件を考える時にILOの言うディーセントワークをもっと真正面から捉える必要があります。資本の側は国際競争とよく言います。国際競争力を強めるためには賃金を抑えろと。国際競争と言うなら労働者の働く権利も国際基準でやってくれと我々も真正面から言う必要があると思うのです。日本は、ILO条約の労働時間に関しては一つも批准していないのです。だから過労死するような長時間労働やただ働きが出てくる。

労働条件は国際基準からみるとものすごく立ち遅れています。例えば、お隣の韓国では勤労基準法で均等待遇を法律でうたっています。また、整理解雇を行った企業が、2年以内に新たに労働者を雇う場合には、前に解雇した労働者

を優先的に雇わなければならないと法律の条文に明記されています。日本では、日本航空が史上最大の利益をだして百数十人の労働者の首を切っておいて、一方で2000人近い客室乗務員を採用しているんです。こんなことは韓国では通らない。解雇した労働者を職場に戻してから、新たに労働者を雇う。これが日本の隣の国の法律では実現しているのです。

企業内の厳しさだけではなく、そういう所にも視野を向けて、もっと大きなスケールで構えて、本気になって一歩ずつ踏み出していくことが大事だと思います。こうしたことも考えながら、仲間たちの切実な要求、賃金闘争に全力を上げてたたかっていく、そういう春闘を作っていきたいし、労働総研も、皆さんの運動に少しでも役に立つような提言をまとめるように頑張っていきたいと思います。(本講演録は2014年11月22日に開催された全損保「賃金討論集会」における講演を文章化したものです 編集部)