【19春闘、電機懇の提言について】

(はじめに)

平気で嘘をつく、行政を私物化する、情報を隠す、データを捏造する、民意を無視する等々、安倍内閣の暴走は止まりません。2019年は、憲法改悪を阻止し、消費税増税を許さない闘いの年になります。その前段としての19国民春闘は、「経済の好循環のために賃上げは必要」とする国民世論を背景に、誰でもが「8時間働けば人間らしく暮らせる」社会を実現させる為の取り組みが求められています。

1. 国内をめぐる情勢について

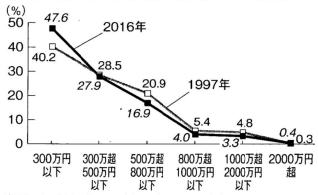
(1) アベノミクスで広がる格差と貧困

安倍政権は、日本経済が「ゆるやかに回復している」とし、アベノミクスの成果を喧伝しています。しかしながら、GDPの項目をみると企業収益は拡大しているものの、国民の消費と設備投資は停滞したままです。逆に、安倍内閣の6年間で格差と貧困は拡大しています。年収200万円未満の労働者は1085万人(21.9%)にもなっています。「結婚の壁」年収300万円以下の労働者が増え、500万円以上の「中間層」の減少が目立ちます。(図「21)

中間層の減少は、中高年層のリストラや賃金抑制が影響していると思われます。貯蓄なし世帯が31.2%と最高になる一方で、100万ドル(1億1300万円)以上の金融資産を保有する人は269万人もいて、アメリカに次ぐ世界第2位になっています。(図[4])

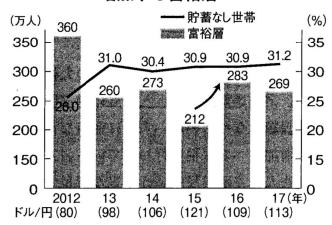
また、「有効求人倍率」が1を超え雇用環境が好転しているように見えますが、雇用環境が悪い職場が増えているからに他なりません。実際、介護や保育の現場では、深刻な人手不足になっています。保育士の賃金が全党働者の平均賃金に比べて大幅に低いうえに、長時間労働を余儀なくされているからです。介護職場でも、低賃金・過密労働の為に離職率が高く、労働者を確保することが困難になっているからです。この原因は、政府の福祉切り捨て政策にあり、介護保険料を引き上げる一方で、介護報酬のマイナス改定を繰り返してきた結果でもあります。

[2] 増大する貧困層(勤続1年未満含む)



資料:国税庁「民間給与実態調査」各年版

[4]3割超の貯蓄なし世帯と 増加する富裕層



(注1) 貯蓄なし世帯は、総数のうち「2人以上世帯」の割合 (注2) 富裕層は100万^トル以上の投資可能な資産保有者。 2012年の360万人は円高(1ドル=80円)が反映したもの。

資料:金融公報中央委員会「家計の金融行動に関する世 論調査」。クレディ・スイス「グローバル・ウェルス・ レポート」各年版

安倍政権が10月から導入しようとしている消費税10%の引き上げは、消費不況をもたらし、日本経済に深刻な影響を与えることは必死です。「軽減税率」があっても、年間消費負担額は平均世帯で24.3万円から29.4万円へ5.1万円も増加します。消費税は、「社会保障」のためと言われて導入されましたが、真っ赤なごまかしです。安倍政権は、この6年間で1兆590億円もの社会保障費を削減しました。逆に、法人税の穴埋めとオスプレイなどの攻撃型兵器

などの巨額な軍事費に使われてきました。社会保障充実のための財源は、所得税の累進課税の強化や、大企業の応能負担、金融収益への適切な課税によりまかなうことができます。

(2) 賃金停滞と大企業の内部留保の増大

1999年比の大企業の経常利益は20 17年度で301.7となっているのに、 賃金の伸びは103.3と停滞したままで す。逆に配当は554に、企業の営業純益 は270. 7になっています。(図[1]) 営業純益とは、企業が生み出した「付加価 値」から「人件費」「支払利息」「租税公 課」を除いたものです。営業純益の伸びは、 労働分配率の大幅な低下にもなっています。 1999年の62%から、2017年には 50.8%と大きく減少しています。その 結果、日本は先進国のなかで唯一賃金上がっ ていない国となりました。 (欧米とも50 %以上上昇)大企業(資本金10億円以上) の2017年度の内部留保は、前年度を2 2兆円も上回り、425兆円にもなってい ます。

内部留保の巨額な積み増しは、賃金を抑制して得られたものであり、正規を減らし低賃金の非正規の雇用を拡大してきたことにあります。さらに、法人税の引き下げや大企業への優遇税制にもあります。法人税率は、1984年から3年間の最高43.3%から現在は24.3%と大幅に下がっています。大企業への優遇税制は、201

[1] 大企業の利益、株主配当、賃金の推移 儲けは賃金に回らず株主と企業の懐に 550 (1999年=100) 500 配当金 554.2 450 400 350 経常利益 301.7 300 250 純益 200 270.7 150 100 賃金 103.3 50 1999年度 2000年度 2000年度 2000年度 2000年度 2000年度 2000年度 2000年度 2000年度 2000年度 2010年度 2010年度 2011年度 2011年度

(注) 資本金 10 億円以上の大企業(金融・保険のぞく) 資料:財務省「法人企業統計」

8年分でも17兆円にものぼっています。しかも内部留保は、賃金にはもちろん、国内の設備投資にも向けられず、もっぱら財テクに使われているのが実態です。その一つに、自社株買いがあります。04年度には、自己株式は4932億円だったのが、17年には17兆9340億円にもなっています。自社株買いで株価を上昇させ、それによる売却益を出したり、M&Aの資金として利用されています。その他に、内部留保は海外子会社やグループ企業への投資資金としても使われています。その結果、配当・受取利益は巨額になっています。日立では、営業利益の2.5倍に、三菱では1.0倍になっています。巨額な内部留保を、大幅な賃金の引き上げや国内設備投資に回すなど社会的な還元をすることで、日本経済を再生することができます。

(3) 外国人労働者の受け入れ問題

現在日本で働いている外国人は128万人います。「身分に基づく在留資格」(日本人の配偶者や日系3世など)46万人、「就労目的の在留資格」(研究者、技術者など)24万人がいます。その他に、本来学業が目的である留学生に「資格外活動」として週28時間の就労を認めた30万人、技能移転を謳い技能実習制度(3年)をつかっての労働者26万人がいます。特に、技能実習制度は、実習生が受け入れる企業も他企業に移ることもできないもとで働かされています。さらに最低賃金以下での単純労働や危険作業への従事も行われています。国会審議のなかでも、3年間で69名も死亡していることや、年間7000人もの失踪もあった実態が明らかにされました。現在技能実習制度で仲介する「監視団体」は、実習生1人当たり月3万円の委託料を受け入れ企業から徴収しています。中間搾取の最たるものです。韓国では、外国人の受け入れは国が一括管理しています。このような悲惨な労働環境への改善の論議もないまま、政府は新たな

在留資格制度をつくり、外国人労働者の受け入れ拡大の入管法改正を強行採決させました。あらたに導入された在留資格は、特定の分野で一定の技能や日本語能力のある「特手技能1号」(最長5年)、特定分野で熟練した技能がある「特定技能2号」(長期滞在可能)としています。「一定の専門性と技能を要する」としていますが、単純労働分野についても認めるとするものです。この法案の最大の問題は、悪質ブローカーを防ぐ規定もなく、受け入れ業種や人数、賃金の他をすべて行政の裁量に任せるというものです。ここでも安倍政権の国会軽視、国民軽視の酷さが改めてクローズアップされました。今回の法案の狙いは、来年度以降に在留期限を迎える技能実習生をそのまま低賃金労働者として使い続けたいとする意図があるからです。何故なら、在留3年の技能実習生は、試験なしで「特定技能1号」として資格変更が可能としているからです。

日立の鉄道車両製造の拠点である笠戸事業所(山口)で働くフィリピン人技能実習生が実習途中で解雇される事件が発生しました。これは、「電気機器組み立て」技能を学ぶ目的の実習生に、単純作業ばかりをさせていたことが明らかになったからです。国が、「技能実習適正化法案」に違反したとして、実習計画を認めなかったからです。スクラムユニオンひろしまでは、日立を解雇されたフィリピン人技能実習生200人を組織し、団体交渉を行ってきました。その結果、残りの実習期間(1~2年分)の賃金を補償させることができました。

人手不足を理由に外国人労働者の受け入れを拡大すべきだとする議論があります。しかしながら、人手不足が発生している根本的な原因は、低い賃金や劣悪な労働条件にあります。介護や福祉などの分野における賃金を国の責任で引き上げることが必要です。農業・漁業分野にも様々な支援施策が必要です。その上で、外国人労働者の受け入れにあたっては、日本人と同等の権利を保障する法制度の改正が必要です。さらに、日本人と共生しうる社会の在り方についても国民的議論をすることが求められています。

2. 電機産業めぐる動向と電機労働者

(1) 電機産業の動向について

電機各社での安易な経営姿勢が目立ちます。独自の技術を持っている海外企業を買収し、売上と利益を伸ばそうとする経営です。特に、日立・ルネサス・NECに典型的にみられます。日立では、国内の非中核事業を次々と売却するとともに、海外企業の買収を進めています。社会インフラ部門は鉄道事業と空気圧縮事業、高機能材料部門ではタイストレージ社やレアアース社です。NECでは、英国IT企業を710億円で買収。デンマークのIT会社КМDを1360億円で買収すると発表しています。ルネサスは、電源制御用の半導体をつくる米インターシル社を3300億円で買収、通信用半導体で強いIDTを7000億円で買収しました。このよう巨額な投資は、ルネサスの経営規模から考えると極めて危険なものがあります。東芝が米のW/H社を6000億円で買収し、その後経営危機に陥ったことは記憶に新しいことです。この間行ってきた各社のアンケートでも、リストラを含むこのような安易な経営施策に対する批判の声があがっています。企業としての長期的な経営戦略や、人材育成による技術開発、安心と希望持てる働く環境があってこそ、企業の発展につながるとするものです。

各社とも売上高が伸びないなかでも、営業利益率8~10%の達成を経営計画の至上命題としています。その為の総額人件費の抑制が様々な形で行われています。先ず、販売管理費などの間接費を、グループ会社の統合により削減を進めようとする施策です。日立では、国内外で900社あるグループ会社を500社程度まで整理・統合するとしています。NECでは、本社とグループ会社の間接・スタッフ部門をNMPへ統合させています。富士通や東芝も同様な方向を検討しています。もう一つは、日立などで行われている業務のアウトソーシングです。その施策は、人件費コストの安い子会社・孫会社への丸ごと業務移管し、労働者を強制的に転籍させることです。通信ネットワーク事業所(旧戸塚工場)の閉鎖によって、HIENGや日立BSへの転籍がその例です。転籍前と同じ仕事をしているにもかかわらず、転籍後は賃金3割カット、福利厚生や各種手当も含めれば4割近くも収入が減ることになります。このような施策は、日立グループからの派遣事業に支払う費用の大幅な削減が目的でもあります。日立が、派遣元に支払う費用は平均で、23,913円(7.75H)ですが、派遣元の労働者の平均コストは17,154円でマー

ジン率28.3%となります。子会社・孫会社へ丸ごと業務移管すればこのようなマージンを支払わなくても済むことになります。

(2) 電機の職場におけるリストラと処遇制度改悪

電機の職場でのリストラは止むことがありません。NECは、退職日が18年12月28日である特別転進による応募者が2170名になったと発表しました。当初会社が予定していた300名を大幅に下回るものでした。しかしながら、会社は追加のリストラ策を同時に発表しました。19年3月までに特別転進支援策に加え、グループ外企業への出向・転籍などにより約400名の人員削減を実施するとしています。さらに、NECライティング株式会社(滋賀工場、従業員402名)を投資ファンドを運営する会社である日本未来キャピタルに事業譲渡することを発表しました。職場からは、目標からすると少なかったのは、「電機・情報ユニオンのチラシの効果は絶大であった」との声もあがっています。しかしながら、特別転進を断った人への報復として、広域配転のなどの個別攻撃が始まっています。

東芝のエネルギー部門(ESS)で、具体的なリストラ策が発表されました。エネルギー部門は、神奈川の京浜事業所や浜川崎事業所、その他府中事業所の一部が該当となります。19年3月までに、本人の意見に基づき、かつ会社が退職事情を意義なく了承した場合には、選択可能な早期優遇退職制度並びに再就職支援を実施するとしています。人員の目安は590人です。対象者は45才以上で、加算金の最高は46~53才の基準賃金*32ヶ月を支給するとしています。東芝のNextプラン(中期経営計画)では、その他に本社・TDSL等を含め、1360~1460人の人員削減をするとしています。

処遇制度の改悪も広がっています。日立やルネサスで導入されている、「役割給」に基づく賃金制度、業績評価による「降給」「降格」制度です。「降給」「降格」は、相対評価により一定の枠が設けられているのも特徴です。NECでは、10月から外資系人事制度が新たに導入されました。NEC労組は9月18日付NWU情報で、会社から人事制度「Соde of Values」(行動基準)と「9ブロック評価」(評価テーブル)の提案を受け、NEC組合員について18年下期から、関係会社は19年度から実施と発表しました。この人事制度はGE出身の役員が持ち込んだものだそうですが「日本的経営とは180度異なる弱肉強食の制度」と言われ、年単位でボトム10(評価下位10%)を作り出し、降格・リストラするのが目的といわれています。このような危険な制度を、労組内論議も中央委員会の決定もなしに、実施直前に実施を前提に組合員に伝えています。東芝でも、人事処遇制度の見直しを進めています。一時金見直しの提案では、会社業績と個人成果の構成を、「基本部分」「業績加算」「個人加算」に振り分けます。個人加算の部分では、4段階から9段階別にします。業績反映については、半期ごとに行うとしています。さらに、人事・給与・勤務・旅費・福利厚生など人事諸制度全般を総点検し、見直しを検討するとしています。

3. 働き方改革法の施行と取り組みについて

(1)時間外労働について

改正労働基準法では、時間外労働の上限規制と罰則規定が導入されました。上限時間は原則、 月45時間・年360時間となります。例外的にそれを超えて働かされることが認められる特別 条項は、年6回までとされます。その場合でも、休日労働を含めて単月で100時間、2~6ヶ 月で月平均80時間となっています。この内容では、過労死水準(80時間を超える時間外労働) の時間外労働を認めるものとなることから問題です。しかしながら年6回の規制と特別条項には できるだけ具体的に定めなければならないとしています。例えば、「業務の都合上必要な場合」 とか「業務上やむを得ない場合」等は認められません。これまでは過去3ヶ月の時間外労働の記 録の提出が求められてきましたが、今後は過去1年分にわたる記録が必要となります。その為の 業務の見直しや人員配置が計画的に行われることがカギとなります。36協定の締結には、要求 実現の交渉カードとして取り組まれることが望まれます。

年次有給休暇年5日については、労働者の希望を踏まえて使用者が計画的に付与することが義

務付けされました。違反した場合には、罰則が科せられます。

(2) 均衡・均等処遇と同一労働・同一賃金について

<同一労働同一賃金ガイドラインの活用を>

<手当>

- ①賞与(貢献度に応じて支給)
- ②役職手当(同一の役職・責任ならば同一支給)
- ③特殊作業手当(同一の危険度・作業環境であれば同一支給)
- ④特殊勤務手当(交替制勤務など同一の勤務形態なら同一支給)
- ⑤精皆勤手当(業務内容が同一なら同一支給)
- ⑥時間外労働手当と、⑦深夜・休日労働手当(同一の時間外・深夜・休日労働には同一の割増率)
- ⑧通勤手当・出張旅費、⑨食事手当、⑩単身赴任手当、⑪地域手当(同一の実態があれば同一支給)

<福利摩生>

- ①福利厚生施設・食堂・休憩室・更衣室(同一利用)
- ②転勤者用社宅(同一要件なら同一利用)、
- ③慶弔休暇・健康診断に伴う勤務免除・有給保障(同一付与)
- ④病気休職(同一付与:契約残存期間の制約あり)
- ⑤その他の法定外休暇(同一付与・勤続に応じて付与する場合、有期契約は期間を通算して算定)

< その他>

- ①教育訓練(同一職務なら同一実施。職務に相違がある場合は相違に応じた実施)
- ②安全管理措置・給付(同一業務環境なら同一措置・給付)

有期雇用労働者の均衡処遇を定める労契法20条が削除され、パート・有期労働者の均等・均衡処遇を定めるパート・有期法が適用されることになりました。有期労働者も条件を満たしている場合には均等待遇の対象となります。パート・有期法9条では、①職務の内容②転勤などの配置の変更の範囲が同一の場合には、「均等待遇」が適用されます。8条では、9条に該当しない場合に、①職務の内容②転勤などの配置の変更の範囲③その他の事情に応じて「均衡待遇」が適用されます。「均衡」とは、バランスを考慮して一定程度の格差を認めるものであり、日本独特の考え方です。欧州では、均衡の概念がなく均等処遇が原則となっています。但し、「均衡処遇」の対象だからと言って、非正規労働者に対し一時金が寸志程度ということは認められません。さらに、雇用形態との違いで関係のない通勤手当等で差を付けることも許されません。厚生労働省からは、これら不合理な格差に関するガイドライン(図4)が示されています。福利厚生などでの慶弔休暇は同一付与となっており大いに活用できます。定年後再雇用の賃金減額をめぐる長澤運輸事件の最高裁の判断は、基本給で1割程度、賞与を含む賃金全体で2割程度の差は不合理でないとしました。再雇用労働者の賃金が現役の半部以下という実態からすれば、均衡・均等処遇を求める闘いに活かすことができます。

また14条2項では、パート・有期雇用と通常労働者の労働条件の相違について説明を求められた場合、使用者は応じなけれならないと義務化されました。賃金や労働条件に何故違いがあるか、団体交渉等で追及することができ、処遇改善にもつなげることが可能です。

(3) 派遣労働について

2015年の生涯ハケンの派遣法改正から3年が経過し、同一組織への派遣が3年とする期限

がきました。派遣元は、継続して3年間派遣される見込みのある人に対し、派遣先での直接雇用の依頼を講じなければなりません。その上で、派遣先での直接雇用に至らなかった場合に、派遣元での無期雇用が義務化されました。しかしながら、無期転換しても、次の派遣を1ヶ月確保できないと職を失うとする就業規則を設ける(パソナなど)などの脱法行為が広がっています。派遣ユニオンが、厚生労働省交渉でこの就業規則を示し、「1ヶ月派遣がなければ辞めてもらうと言われた」とするケースを紹介した。担当者は、「この就業規則通りに辞めさせると法律違反になる」と明言しました。無期雇用の転換を逃れるために、派遣の雇止めも頻発しています。その最大の被害者は、派遣期間の制限のなかった旧専門の26業種の人たちです。また、3年の期限を前に「次の派遣先を紹介されない」という相談も増えています。それは、派遣期間3年終了後に別の派遣先を紹介すると、勤続年数はすぐにも5年になり、今度は労契法の無期転換ルールが適用されることになるからです。その為に、勤続年数をリセットするクーリング期間(6ヶ月)を置こうとします。2015年派遣法改正の当時政府は、「正社員化を促す制度」だとする説明していましたが、実態はそのようになっていません。

同一の派遣先の事業所ごとの業務に関して、派遣先が3年を超えて受け入れる場合、派遣先の過半数の労働組合に書面で通知し意見を聞くことが必要となりました。(改正派遣法)異議が申し立てられた場合には、派遣先は対応方針を説明しなければなりません。三重富士通セミコンダクターでは、経営側から派遣労働者受け入れ延長に関する意見聴取の要請が、労組(電機連合傘下)にありました。同労組は、「異議あり」とし意見を付けました。一つは、今後3年間に個々の派遣労働者が3年の派遣期限を迎えるごとに、延長の可否を労使協議の対象とすること。二つは、これらの派遣労働者について「正社員あるいは契約社員に転換すべき」としました。組合がこのような要求を提出した背景には、職場の組合員の切実な声があったからです。派遣労働者が入れ替わるたびに、「また初心者を一から教えなければならない。さいの河原の石積みのようで、教えるにも身が入らなくなってしまう」。さらに、直接雇えば当事者の意欲も高まる。初心者を繰り返し教育する負担も減る。派遣料金は上昇の一途だ等々。しかし、労組が異議を申したてしても、意見を聞くだけでよく、同意が必要でないため歯止めにはなりません。改めて永続的な派遣を可能とする派遣法の酷さが浮き彫りになっています。

(4)派遣労働者の均衡・均等処遇

派遣法の改正により、①派遣先労働者との均等・均衡待遇か、②派遣元会社の労使協定による同種業務の一般労働者の平均賃金の確保か、どちらかを実施することが派遣元に義務付けされました。①の場合、派遣先は比較対象の賃金情報を提出することとなっています。しかしながら、法の趣旨に則った内容とは逸脱するような対応がみられます。先ずほとんどの派遣元が②の労使協定を選択すると思われます。何故なら、派遣先にそのような要請をすることはあり得ないからです。さらに、「労使」といっても、ほとんどの派遣会社には労働組合がなく、従業員代表者が協定の締結者となります。使用者側の意をくんだ代表者となり、派遣労働者の要求や意見を集約できる保障がありません。また、派遣労働者の平均賃金として、労政審議会に示された国の指標案が大きな問題となっています。指標そのものが実際の派遣労働者の平均水準を下回っているからです。例えば、「一般事務」だと時給1016円。国の派遣事業報告で示された派遣労働者の平均賃金は、一般事務が1259円(時間換算)となっています。NPO派遣労働ネットワークは、「改正法に違反している」と指摘しています。

4. 19春闘をめぐる情勢について

(1)連合の「水準重視」の方針転換をどうみるか

連合はこれまでの「賃金の上げ幅」から「賃金の水準」を重視する方向への闘争転換を打ち出しました。その理由として神津連合会長は、「ベアを含め賃上げにはこだわるが大手は定昇が高く、

中小との格差は拡大している。枠組みの変化が重要だ」と述べました。そこで当初ベア2%、定 昇込み4%といった要求数値を掲げないとしていました。その替わりに、めざすべき賃金水準と して、中小の社会的横断水準として25万円。その他14種類の個別賃金(年齢・職種・学歴な ど)を目標として設定するというものです。しかし連合内の組合から、「なぜ数値を出さないの か」との意見に押されて、昨年と同様な数値要求となりました。

このような連合の春闘方針転換の背景には、18春闘でのトヨタのベア非公表との関わりがあります。トヨタは、具体的なベア回答がありながらも、労使とも社外発表しませんでした。同時に子育て支援等多様な賃上げをめざすとしました。これは、経団連の意向をそのまま受け入れたものです。上部団体の自動車労連は、19春闘では「絶対額重視でこれまで以上に取り組む」として、産別の統一ベア要求を見送りました。電機や自動車も参加している金蔵労協の春闘方針も微妙に変化しています。19春闘では、前年同様3千円以上のベースアップを求める闘争方針を決定しましたが、「各産別はそれぞれの状況を踏まえ、具体的な賃上げ要求を決定する」との一文を加えました。「ベア要求」に拘らず「絶対水準」での取り組みも認めるということです。金属労協の高倉議長のトヨタ労使に対する発言も大きく変化しています。18春闘総括では、「労使の責任、大手企業の社会的責任がある」としていました。19春闘方針を決めた会見では、トヨタの問題に関するコメントを避け、「上げ幅だけで本当に格差是正になるのか」とし、賃金の絶対額に焦点を当てた取り組みが必要との姿勢を示しました。

トヨタ式回答が広がることで、「隠しベア」「多様な賃上げ」「共闘軽視」など、連合春闘への求心力が失われるとの意見も多く出されています。11月の連合春闘討論集会で、「連合、大手組合は春闘の社会的役割としてのベア要求を」「組合は賃金の開示を」「要求を細かくすると賃上げがわからなくなる」「ベアでなく水準だけでは中小の闘いは困難になる」などの意見が出されています。

そもそも中小企業の賃金格差は、日本社会の構造的な原因からきています。大企業によるコスト削減などの押し付けによる「下請けいじめ」やグローバル展開による下請け関連企業の切り捨てなどによるものです。また、中小企業には大企業より医療・年金などの社会保険的な負担が重くなっています。売上高総利益率に占める社会保険の負担は、中小が14.4%に対し、大企業は9.9%と大きな格差になっています。大企業の下請けいじめを止めさせ、中小企業への公的支援、大企業への税の応能負担等を実現させることなくして、中小企業の賃金格差を是正させることはできません。

(2) 19国民春闘の方針について

全労連は19国民春闘の方針として、この間の実質賃金の減少分を取り戻し、すべての労働者の暮らしを改善する大幅賃上げの実現を掲げています。賃上げ額では、月額2万5000円以上、時間給で150援以上を要求します。第二次安倍政権以降、実質賃金は6ポイントも下がっています。その結果、GDPの6割を占める個人消費が低下していることが、国内需要と設備投資の減少を招き、日本経済の足かせとなっています。内部留保は労働者一人当たり777万円であり、実質賃金の減少分6%賃上げしたとしても3.6%の取り崩しで可能です。

すべての職場で、最低賃金として時間額1000円以上、日額8000円以上、月額17万6000円以上を要求として掲げています。最低賃金の引き上げは、労働者全体の賃金の底上げにつながる重要な闘いです。現行の最低賃金の引上げでも、大阪では雇用者の20.3%が底上げとなりました。公務の非正規労働の半数は、最低賃金に貼り付いています。年収300万円以下の労働者は、非正規雇用で1700万人、正規でも900万人います。全国一律の最低賃金の引き上げを実現できれば、300万円以下の40.1%が賃金底上げとなります。また、将来AIやIotの拡大する社会において最低賃金の果たす役割は増大します。

次に、働き方改革への取り組みです。4月1日より働き方にかかわる社会的ルールが大きく変わります。良い制度は活用し、悪い制度は職場に入れない取り組みが必要です。最後に、安倍改憲を許さず、戦争法の運用本格化に反対し、廃止を求める闘いです。また、消費税10%引き上げ反対一点での共同を広げる国民的な運動を推進することです。

以上