

# 【20春闘、電機懇の提言について】

(はじめに)

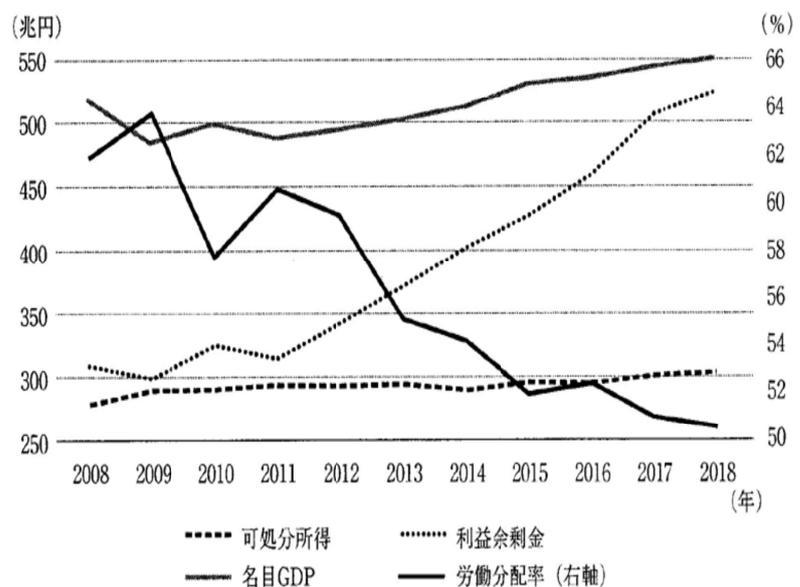
全労連結成30年の歩みは、「もし全労連なかりせば」と言われる運動の成果を残しました。大企業の内部留保還元の提言は、今ではメディア・連合・政府を含めた社会的世論へと広がりました。全国一律最賃を求める闘いでは、自民・共産など6野党参加の院内集会の実現や、各地の自治体決議などの「地方の乱」を拡大し、情勢を大きく変化させました。市民と野党共闘の連帯では、「要求の一致点での共闘」を一貫して主張してきた全労連が大きな役割を果たすことができました。

## 1. アベノミクスと歪んだ日本経済

### (1) 広がる格差と貧困

1997年に約314兆円あった可処分所得総額が、2018年には約308兆円と減少しています。20年間可処分所得が増えていないのです。その大きな要因は労働分配率の著しい低下にあります。(図1参照)09年の63.8%から下がり続け、18年には50.4%となっています。名目GDPは、521兆円から549兆円に28兆円増加しているのに、労働分配率が減少しているのは異常です。逆に、企業の内部留保の主要な指標でもある利益剰余金は、217兆円も増え、株式配当金も17兆円も増加しています。労働

グラフ1 経済成長が労働者に回らない



の成果が、労働者に分配されていないことを示すものです。労働者の賃金が上がらない要因に、非正規労働者の増加にもあります。非正規労働者は、08年の1765万人から、18年の2120万人へ355万人も増えています。その中で、女性の非正規労働者の増加は246万人となり、69.3%を占めています。年収200万円以下の女性非正規労働者は1178万人となっています。

可処分所得の減少は、税と社会保障負担が09年の1.18倍に増加していることにもあります。昨年の10月に強行した消費税増税による国民1人当たりの負担増は、年5万1000円となります。中小企業への税負担増は、倒産・廃業を加速させています。消費税が導入されて31年。その間の消費税収は397兆円。法人三税の減税分は298兆円、所得税・住民税の税収は275兆円減りました。「社会保障のため」と導入した消費税は、大企業と高額所得者の減税へと使われているのが実態です。

### (2) 増え続ける内部留保

大企業の内部留保は、安倍内閣の6年間(2012~2018年)で、333兆円から499兆円と116兆円も激増しています。名目GDP増加分の2.26倍に相当します。内部留保増大の要因は、賃金抑制と非正規雇用を増やすことで労働コストが抑えられてきたことにあります。

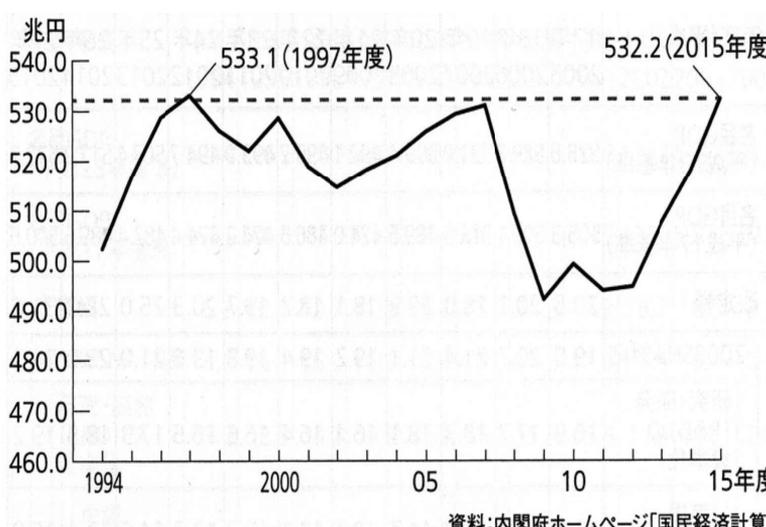
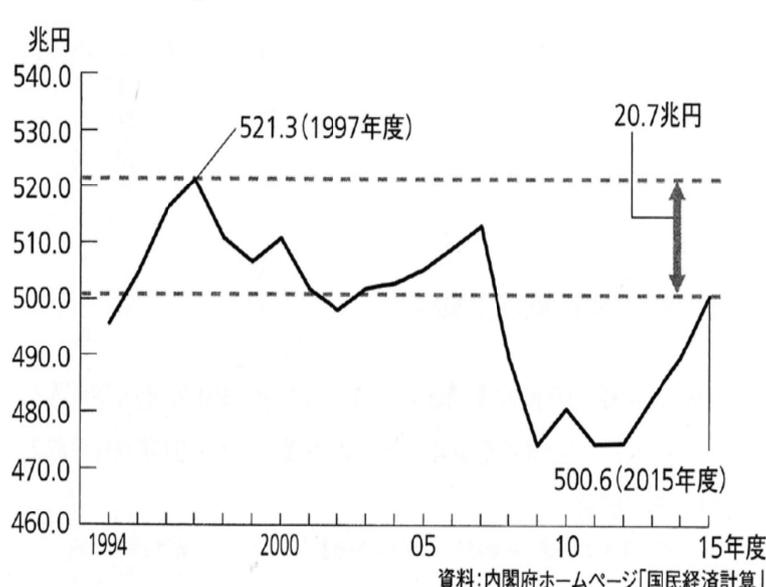
さらに、法人税の引き下げと大企業優遇税制にもあります。

大企業の労働者の賃金を2万5000円上げるのに必要な内部留保の割合は、主要100社のわずか1.37%に過ぎません。内部留保は、財テクの財産に回され、有価証券保有資産が大幅に増加しています。内部留保の主要部分である利益剰余金の4割は換金性の高い資産であり、取り崩すことは可能です。

内部留保への適切な課税も必要です。台湾でも内部留保増加分の10%に課税したことで、これによって配当性向が高まり、証券市場の活性化により、台湾経済全体の景気を向上させたことが報告されています。

### (3) 統計不正操作によるアベノミクスの「成果」

毎月勤労統計調査の不正は、2018年8月22日に公表された数値により発覚しました。6月の労働者の賃金が前年比で3.3%アップし、21世紀最大の上昇になったと報道されたからです。労働者の実感に合わない結果に、研究者も疑念を投げかけました。国会での不正追及もあり、2019年1月8日に不正内容が明らかにされました。規模500人以上の企業は全数調査しなければいけないのに、2004年以降東京だけを抽出調査として1/3事業所しか調査せず、データを3倍に復元もしませんでした。その結果賃金額は低めに集計されていたのです。それが、18年の1月の「ベンチマーク更新」のタイミングで、東京の大企業のデータをひそかに復元したのです。それで、賃金額はかさ上げされたのです。それにより、2004年から15年間0.6%過少であったことが公表されました。賃金統計は、GDPの雇用者所得から、失業給付や労災保険の算出など多くのものに使われます。その結果、延べ2015万人に対する給付漏れは、約580億円。支払いにかかる諸費用を含めると総額800億円の支出となります。



政府のGTP統計にも疑義がもたれています。新聞報道では、国内総生産(GDP)など基幹統計の信頼性に日銀が不信を募らせ、独自に算出しようとする元データの提供を迫っていると報じています。明石順平氏の著作では、アベノミクス以降のGDP値が「かさ上げ」されたことを指摘しています。2016年公表分から、新しい国際基準への対応によりGDPを大幅に改定したということです。新基準では研究開発費の計上と、国際基準とは関係のない「その他」の項目が追加されました。「その他」の項目により、アベノミクス以降だけがギューンと「かさ上げ」され、逆に90年代は「かさ下げ」されることになりました。算出方法を改定したことにより、2015年度は過去22年の中で2番目の数字に急上昇したのです。(明石順平氏の図2・3参照)

## 2. 「働き方改革」の名で労働者の権利の悪化させる

### (1) 「時短ハラスメント」

「働き方改革」を逆手にとって、過密労働やサービス残業を強要する「時短ハラスメント」が広がっています。業務量の削減や人手を増やすこともなく、時間外労働や休日労働の削減が会社主導で行われていることです。日立懇のピラでは、労働者の悲痛な声が載せられています。『働き方改革で上司から「何してる！なぜ帰らない」と責められる。仕事が多くこなしきれないと答えると「効率が悪い！お前のせいだ」とまた責められる。あまりに威圧的に言われるので、残業しても「退社時にPCを消し忘れた」と虚偽報告する同僚もいる』

NECで導入されたテレワークでは、「パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録」がなく、各人の労働時間申請となっています。残業規制・成果主義制度の下では、在宅勤務はサービス残業や長時間労働の温床となることが危惧されます。

### (2) 広がるフリーランスな働き方

政府は、「働き方改革」で「多様な就労形態」を普及するとし、労働基準法や労災保険法などの適用が及ばない請負や業務請負などの「雇用によらない働き方」を拡大しようとしています。体脂肪計で有名なタニタでは、社員の個人事業主を支援する人事制度が導入されました。希望する社員は退職し、業務委託契約を結びます。社員時代の基本業務をタニタが発注し、以前の給与（一金を含む）をベースに基本報酬とし、働く時間は本人の自由とし、成果に応じた報酬も支払われます。他社の仕事をするのも自由で、契約期間は3年となります。谷田社長は、残業規制により仕事を抑制せざるを得ない問題を解決する一つの策になるとしています。

ウーバーに代表される新たなビジネスが日本にも入ってきています。自転車やバイクで料理を運ぶ事業を展開しているウーバーイーツです。その配達員でつくる労働組合が、一方的な報酬引き下げと団体交渉拒否について労働委員会に申し立てています。荷物の受け取り料金を300円から265円に、受け渡し料金を170円から125円にカット。メールで一方的に通知されたそうです。ウーバージャパンは、配達員は「労働組合法上の雇用労働者」に該当しないとして団体交渉を拒否しています。判例上は、事業組織への組み入れや契約内容の一方的・定型的決定、報酬の労務対価性で判断することになっており、配達員は明らかに労組法上の労働者です。

雇われない働き方の一つであるコンビニFCでも問題になっています。店の売上金は毎日全額本部に送金させられ、本部推奨の商品が決められ、24時間営業が強制されるなどFCのオーナーには裁量権がほとんどありません。

### (3) 「解雇自由」の「金銭解決制度」

アベノミクスの成長戦略で、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動型への政策転換」を進めるために、「解雇の金銭解決制度」が画策されています。裁判（労働審判も含む）で「解雇無効」の判決が確定したら、労働者の申し立てにより「金銭的補償で労働契約を解消＝合意退職をする」という制度です。金銭の額については、上限・下限を決めるとしています。制度の導入の口実として、中小企業では違法解雇でも金銭が支払われないからだとしています。そして「金銭解決」は労働者の申し立てに限られるとしています。しかしながら、いったん制度が導入されれば、経営側からの申し込みでも認める改悪がされることはこれまでの経過からも明らかです。まさに経営者が「違法解雇をする権利をお金で買えること」になるのです。このような悪法は全く許すことができません。

現在の法規制では、裁判で解雇が無効とされれば、①職場に戻して働かせるか②労働者の雇用契約がなくなるまで賃金を支払わなければなりません。このことが経営者に雇用維持を努力させる力になっているのです。

### 3. ハラスメント禁止条約と日本の対応

ILO第108回総会で、「仕事の世界における暴力とハラスメント除去に関する条約」（190号条約）の勧告を採択しました。しかしながら使用者側である日本の経団連は棄権としました。日本でも、第198回通常国会で、ハラスメント関連法が成立しました。男女雇用機会均等法（均等法）、育児介護休業法（育介法）、労働施策総合推進法（労働施策法）の一部を改正するものです。労働施策法では、パワーハラスメント防止措置を事業主に義務付けました。三法の改正では、パワハラ・セクハラ・マタハラを相談したことによる不利益取扱を禁止。セクハラでは、職場内だけでなく、取引先などの他企業から、セクハラ対策の協力を求められた事業主は応じるよう努力義務規定を均等法に新設しました。しかしながら、190号条約が求める、「禁止」を法律で定めることや、紛争解決や制裁措置などを講じるべきとすることからは、大きく離れる内容となっています。法律では、事業主の「防止措置義務」に留まり、罰則は行為そのものでなく、防止措置を怠ったことにのみ限定されています。刑事罰や民事救済の規定がないのは、先進国では日本のみです。（図4参照）さらに、パワハラも職場内の労働者に対する「防止措置」となっていて、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生などへの対応は示されていません。法律とは別に、厚生労働省からはパワハラ指針素案が提示され、審議会で労使による議論が行われています。素案では、行為者に対し受け手が抵抗・拒絶できない「優越的な関係」にあることが要件とされています。これは、「労働者の主観」に配慮すべきとした国会の付帯決議と反するものです。また、労働者の側に問題行動があった場合、その内容や程度に応じて判断するとしている点も問題です。労働者側に問題があればパワハラに該当しなくなります。素案では、パワハラに該当しないと考えられる例を示しています。（図5参照）抽象的な文言では、悪用される危険性があります。⑤の過少な要求では、専門性の高い労働者に草むしりをさせても正当な行為となります。（この部分はその後削除された）

### 4. 均等待遇を進め差別をなくす

「働き方改革関連法」で成立した、同一企業内における正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇格差を禁止する、パートタイム・有期雇用労働法が2020年4月から施行されます。（図6参

### ハラスメント禁止条約と日本の課題



出所：毎日新聞18年9月16日付

#### 該当しないと考えられる例

- ① 身体的な攻撃
  - ・ 誤ってぶつかるなどによりけがをさせること
- ② 精神的な攻撃
  - ・ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をする
- ③ 人間関係からの切り離し
  - ・ 処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させる前に、個室で必要な研修を受けさせる
- ④ 過大な要求
  - ・ 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
- ⑤ 過小な要求
  - ・ 経営上の理由により、一時的に能力に見合わない簡易な業務に就かせる
- ⑥ 個の侵害
  - ・ 労働者の了解を得て、性的指向・性自認や病歴、不妊治療などの個人情報について、人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと

照) 法律が変わったからと言って、自動的に労働条件が改善される訳ではありません。「不合理な格差」をなくするには、労働組合の取り組みが必要です。しかも、不合理かどうかの判断が、①職務内容(業務及び責任の程度)②配置の変更範囲③その他の事情を考慮するとしています。従って「転勤の可能性」や「昇格の可能性」を理由とした格差を認めることにもなります。また、限定正社員や無期転換した非正規労働者が法の対象となっていないことも問題です。ガイドラインで示された「差別」は次のようになっています。①賞与(正規になんらかの賞与を支給している場合非正規にもなんらかの支給)②役職手当(同じ役職で同じ責任の場合同一支給)③通勤手当(同じ支給)④教育訓練(同一の職務内容であれば同一の教育訓練)⑤福利厚生施設の利用(更衣室や食堂など同一の利用保障)⑥慶弔休暇・健康診断(正規と同一)⑦病欠休暇(同一の休暇制度)

派遣労働者の均等・均衡処遇を定めた派遣法も2020年4月から施行されます。この法律では、派遣先労働者との均等・均衡待遇を謳いながら、派遣先労働者との待遇格差の是正を免除する「派遣元協定方式」が導入されました。

労使協定による同業種による平均賃金の確保となっていますが、参照すべき賃金統計が不当に低く設定されているので、派遣先契約料は上昇しても派遣会社のピンハネだけが増えることとなります。

## ●パートタイム・有期雇用労働法のポイント

パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者に対して下記項目を整備

### ①不合理な待遇格差の禁止

正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇格差を設けることを禁止。

### ②待遇に関する説明義務の強化

「待遇格差の内容や理由」などについて、事業主に説明義務。事業主は求められたら説明しなければならない。

### ③行政における事業主への助言・指導等

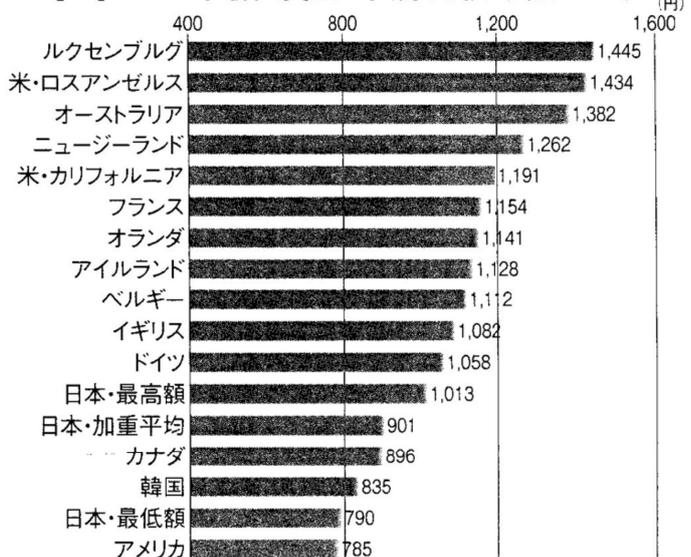
無料・非公開の紛争解決手続きを整備。

リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」(厚労省)より

## 5. 全国一律最賃闘争で前進

「全国どこでもだれでも8時間働けば、人間らしく当たり前で暮らせる賃金」を掲げ、全国一律最低賃金を求めて運動を重ねてきた成果が、最賃闘争をめぐる情勢を大きく変えることができました。先ず、昨年2月に自民党の有志議員が集まって「最低賃金一元化推進議員連盟」が発足したことです。4月には、議連の会合に全労連が招へいされ、最低生計費試算調査結果や最賃制度の問題点などのレクチャーが行われました。出席した議員からは、「調査は科学的で説得力がある」と賛同が得られました。全労連の「最低生計費試算調査」の結果では、全国どこでも最低生計費に大きな差はなく、月額22~25万円が必要だとなっています。(25歳単身者。賃貸ワンルームマンション(25㎡)に居住という条件)時給換算では、1400~1500円となります。しかしながら、今回の最低賃金の改定でも、東京(1013円)と神奈川(1011円)は1000円を超えましたが、Dランクの14県は790円と低く、東京との差は223円にもなります。この格差により地方からは、若い働き手が流失し、人手不足で企業も減少し、地域経済は疲弊しきっています。先進国でも、このような地域別最賃があるのは日本だけです。(図7参照)地方の自治体の首長からも、地域別最賃をなんとかして欲しいとの声が上がっています。参議院選挙では、ほとんどの主要政党が公約のなかで最低

【2】2019年最低賃金の国際比較(為替レート)



資料：各国発表の最賃額をもとに、2019年7月の平均為替レートで全労連が試算

賃金に言及しました。昨年9月30日には、「地域間格差是正、めざせ1500円」を掲げる労働組合の集会に、与野党の議員国会議員の有志が参加し激励しました。全労連系の集会にこれだけの幅広い議員が集まるのは初めてです。自民党議連の務台議員は、「主要先進国で最賃がこんなにバラバラな国はない。一極集中を加速させる、こんな知恵のないことはない」と全国一律の意義を強調しました。立憲民主党の最低賃金作業チームの末松議員は、全国一律1300円が必要とし、そのためにも数兆円規模の中小企業支援策や下請けいじめ根絶が必要としました。

## 6. 20春闘をめぐる動向

### (1) 20春闘の方針をめくり連合産別内で相違

連合の主要産別の間で、春闘の要求や闘い方をめぐって、きしみが生まれています。昨年10月の連合大会の運動方針でこれまで上位に置かれていた「社会的賃金相場の形成」を外して、政策制度の課題に統合しました。その背景にあるのが、自動車総連の高倉会長の発言があります。「春闘は産別責任」「連合は政策責任」とし、春闘の社会的相場づくりについては、連合ではなく産別の課題だとしていることにあります。これは、「産別自決」の自社型春闘を主張する自動車総連の方針でもあります。すでにトヨタ労組は、19春闘からベア統一要求を設定せず、定期昇給・ベースアップを非公開としました。経団連が、「脱ベア・諸手当」の回答を求め、統一的な賃上げの相場形成をなくそうとする方針と呼応するものです。電機連合も、経営側からの「月例賃金など金銭的処遇条件にこだわらず、各社労使で柔軟に決定」の意向に対応を検討しています。

連合は春闘改革で、「上げ幅のみならず、賃金水準の重視」を提起しています。この方針には、傘下の産別からは「上げ幅」を求める声が出ています。鉄鋼・造船などの基幹労連は金属労協の大会で、「業種別組合の格差是正へ、賃金水準に加えて上げ幅にこだわった取り組みを」と発言しています。フード連合も、「中小の格差是正には水準だけでなく上げ幅重視」を提起しています。中堅・中小の金属のJAMも、ベア重視の姿勢を表明しています。

### (2) 連合の20春闘要求

連合は、定期昇給相当分2%に、賃上げ分「2%程度」を加えた上げ幅を要求基準とすることを決定しました。賃上げの上げ幅の数値は前年と変わらないものの、「2%程度基準」とした表記から「基準」の文言を外しました。神津会長は、「それぞれ（構成組織）の状況・経緯などから、必ず2%に収れんさせるといふしぼりをかけるのが難しい」為だとしました。ここにも統一闘争への後退の姿勢が伺えます。賃金水準の目標も設定されました。30才25万6000円、勤続17年相当で時給1700円・月給28万5000円以上などを提起しました。企業内最賃協定を、非正規労働者を含む「すべての労働者を対象に締結する」とし、その水準を「時給1100円以上を目指す」としました。電機連合などが参加する金属労協（JCM）では、前年に引き続き3千円以上のベア・賃金改善に取り組む方針を決めました。中期目標（2022年度以降）として、企業内最低賃金協定を月額17万7000円程度（時給1100円）への到達を新たに掲げました。

### (3) 国民春闘共闘の20春闘方針

全労連や純中立労組などでつくる国民春闘共闘委員会は、賃上げ要求を昨年同様2万5千円以上。企業内最賃協定として初めて「時間給1500円以上を目指す」としました。要求額は、組合員1万5407人分を集約したアンケートや、13年以降の実質賃金目減り分などを踏まえ、前年同額の2万5千円以上としました。企業内最賃は、各地で行ってきた最低生計費試算調査で、人間らしく暮らすには最低でも時給1500円以上が必要とされることから、企業内最賃の目標としました。

方針では、大幅な賃上げ、全国一律最賃制の確立、均等処遇と底上げを迫る「非正規差別NGキャンペーン」の展開、労働時間短縮を進める36協定の締結、「安倍改憲」阻止の取り組み、などが提起されました。大企業の内部留保還元を求めるとして、内部留保課税の検討・研究に着手することや、旧八社懇をはじめとする大企業への要請行動を再開するとしました。

以上