

【22春闘、電機懇の提言について】

1. 日本経済の落ち込みと賃金停滞

(1) 成長しなくなった日本経済衰退の原因とは

コロナ禍で、世界各国とも感染拡大を防ぐためにロックダウンなどが行われ、収入の低下や消費の減少が続き、実質GDP成長率は20年度には大きくマイナスになりました。日本も実質GDPは、-4.8%でした。しかしながら、20年以降の実質GDP推移の予想では、先進国の中で日本だけが低い水準になっています。これは、コロナ禍以前から、日本経済が構造的な脆弱性をかかえているからです。1人あたり各国の名目GDP推移をみると、2000年には日本は主要国1位でしたが、2019年にはイタリアを除く欧米先進国を下回る水準になっています。

(図1；1人あたり名目GDP)日本経済が成長しなくなった原因は、家計消費支出の減少と企業の設備投資の停滞にあります。家計消費支出の停滞の最大の要因は、30年間日本の賃金が上がりず横ばいの状態が続いたからです。

表2 1人あたり名目GDP(ドル換算)

	2000	2005	2010	2015	2019	2020
日本	39,173	37,819	45,136	35,006	40,689	40,089
アメリカ	36,313	44,034	48,586	56,730	65,052	63,358
イギリス	28,213	41,971	39,580	45,053	42,417	40,394
フランス	23,149	36,001	42,100	37,919	41,990	40,299
ドイツ	23,925	35,020	42,380	41,107	46,800	46,216
イタリア	20,153	32,031	35,816	30,464	33,521	31,604

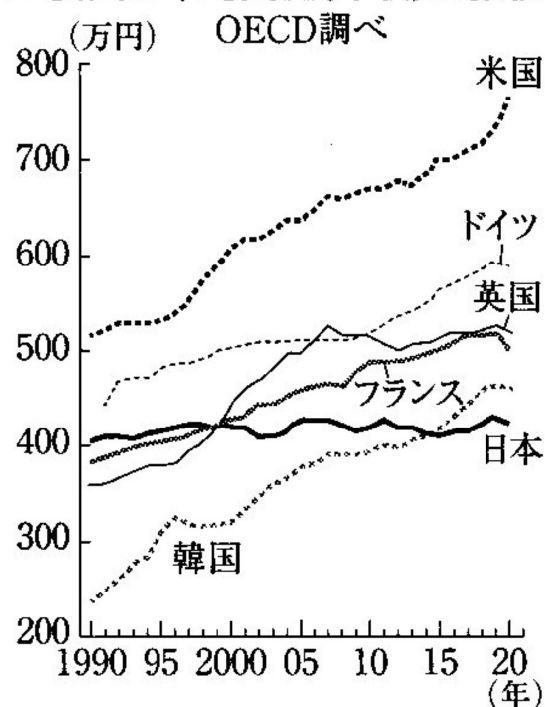
出所：表1と同じ

(2) 賃金停滞が続く異常な日本

OECD(経済協力開発機構)による加盟国の平均賃金(購買力平価ベース)の調査結果が話題となり、マスクや労働団体などに大きな衝撃を与えました。日本の平均賃金(年間)は423万円で、OECD加盟35ヶ国中の22位まで順位が下がりました。19位の韓国よりも低位にあることが衝撃的でした。(図2；主要国の平均賃金の推移)米国との比較では半分強、OECDの平均以下で、しかも韓国の9割強です。日本のトップ企業であるトヨタよりも韓国の現代(ヒュンダイ)自動車の方が高く、日本製鉄よりも韓国の浦項(ポスコ)の方が高いのです。この30年間で韓国は90%の賃上げを行なっているのに、日本はわずか4%に留まり、しかも実質賃金はマイナスに転落しているのです。

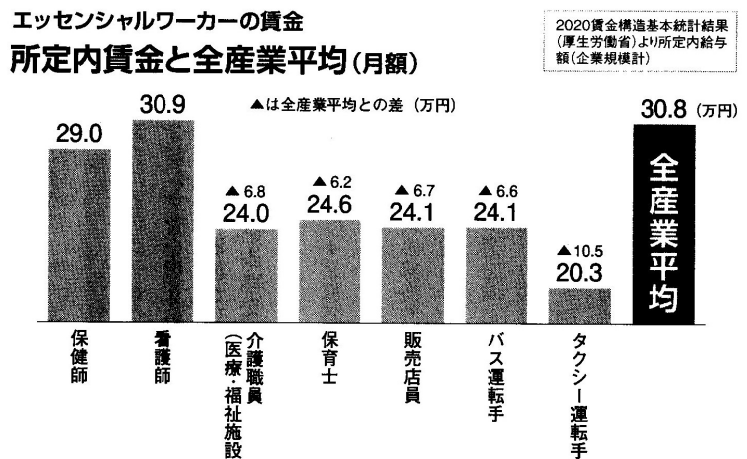
日本の異常な賃金低下を招いた第一は、「賃金が上がらない」不安定雇用=非正規労働者の増大にあります。日本の就業者数6693万人の3割にあたる2060万人が非正規労働者なのです。年収200万円未満のワーキングプアは、非正規を中心に1200万人(22.8%)で、4年間連続して10

主要国の平均賃金(年収)の推移



『朝日新聞』2021年10月20日

00万人を超える水準です。それらの人たちの多くが、最低賃金すれすれの賃金で働いています。その意味でも、時給1500円での全国一律の最低賃金制の確立は、最重要な課題です。産業別では、コロナ禍でも社会維持に不可欠な職場で働くエッセンシャルワーカーの大幅賃上げ・底上げが急務です。
 (図3；エッセンシャルワーカーの賃金)



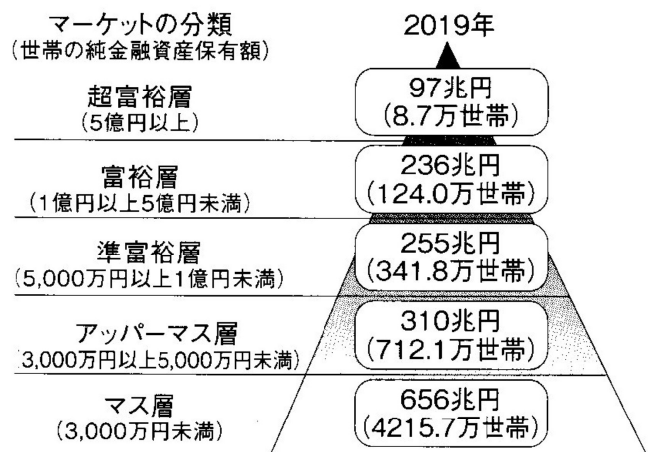
(3) 内部留保の社会的還元を

コロナ禍にもかかわらず、大企業5800社(資本金10億円以上)の2020年の内部留保額は、前年より7兆円も増えて466兆円になっています。日本の平均賃金が、30年間で4.4%増と横ばいなのに、内部留保は約400%増となっているのです。内部留保の増大の要因は、第一に総額人件費の抑制です。特に、安上がりな非正規労働者を増やしたことにあります。次に、法人税の引き下げと大企業優遇税制にあります。3年間で、法人税率は43.3%から23.2%に下がっています。他方で、富裕層と5億円以上の金融資産をもつ超富裕層は増え続けています。この1年で、100万ドル(約1.08億円)以上の金融資産を保有する人は、39万人増えて342万人になっています。これは、米・中に次ぐ世界第3位となっています。

(図4；富裕層の金融資産と世帯数)

大企業の溜め込む膨大な内部留保は、日本経済の発展の障害になっています。膨大な利益を上げながら、労働者の賃金にも設備投資にも回さず、もっぱら財テクへ投資しているからです。内部留保のほんの一部を取り崩すだけで大幅賃上げは可能です。

[3] 増える富裕層の金融資産と世帯数



2. 22春闘で取り組むべき課題

(1) ジェンダー平等社会の実現

「ジェンダー平等」とは、性別にかかわらず、個人の尊厳が大切にされることです。世界経済フォーラムが公表した「ジェンダーギャップ指数2021」によると、日本は156ヶ国中120位と先進国のなかでも下位にあり、未だに男女格差が高く残っているからです。まず、女性労働者の多くが、低賃金で不安定な雇用に置かれていることです。女性労働者の23%(310万人、男性の2.7倍)、女性パート労働者の41%(238万人、男性の3.5倍)が、最低賃金の労働者になっています。新型コロナ発生以後には、非正規で働く多くの女性が解雇され、女性の自殺者も増加しました。女性が、安心して働ける環境改善が必要です。均等待遇の実現、母性保護、両立支援の拡充、長時間労働の解消などです。また、ジェンダー平等実現のためには、ハラスメントのない職場環境づくりが欠かせません。

(2) 雇用を守り働くルール確立を

①非定型シフト制労働契約の改善

シフト勤務制で働くパートやアルバイトの非正規労働者には、就業日や就業時間が定められていません。コロナ禍で、シフト勤務が半分以下になり、休業手当も支給されず、半失業状態になっている労働者が146万人にのぼると試算されています。休業補償を幅広く適用することや、最低労働時間の保障などの労働法の改正が必要です。

②無期転換ルールの改善

無期転換権の発生直前での雇い止めなど、法の趣旨を逸脱する脱法行為が止みません。このような行為を止めさせるには、次のような措置が必要です。先ず、権利行使できる段階で事業主が説明義務を負い、違反した場合には労働者が無期転換権を行使したとみなすことです。次に、無期転換権発生直前での雇い止めを防ぐ規定の創設。権利を消滅させる「クーリング期間」の廃止。無期転換後の不合理な格差を禁じる規定などです。

③裁量労働制の対象業務の拡大

政府は春の通常国会で、企画業務型裁量労働制の対象業務を拡大しようとしています。営業部門や本社以外の企画・管理業務にも広げようとするものです。裁量労働制で働く8割の人が週40時間以上働き、残業代見合いの「特別手当」が専門型で49%・企画型で36%の人に支給されていません。長時間不払い労働を促す「裁量労働制」の拡大は許されません。

④労働時間の柔軟化

テレワークにおける「事業所以外みなし労働時間制」の導入・拡大や所定労働日削減とセットの1日の労働時間延長など、労働時間の柔軟化を政府は進めようとしています。さらに、時間外・休日・深夜労働の原則禁止の見直しも検討しています。労働時間の短縮など、世界の流れと逆行するものです。

(3) 全国一律の最低賃金制の確立を

最低賃金の改定が過去最高の時給28円増となり、加重平均額では930円に引き上げられました。しかしながら、地域間格差は縮まらず前年同様221円になっています。(東京1041円、高知・沖縄820円)全労連が取り組んでいる「最低生活試算調査」では都市と地方で相違がなく、若年の単身世帯に必要な賃金額は月額22~24万円、時間額1500円(月150時間換算)以上となっています。全国一律最低賃金「アクションプラン2024」では、2022年の通常国会で全国一律の最低賃金法を改正させることを目指しています。2020年に提出した請願署名は16万5386筆となり、110名の紹介議員を通じて国会へ届けることができました。

3. 危険な「ジョブ型雇用」の導入

テレワークでは、①時間管理が難しい②仕事の進捗管理が難しいなどを理由に、仕事の成果で評価する「ジョブ型雇用」を導入しようとしています。これまで実現できなかった成果主義的な働き方を、コロナ禍に乗じて一気に進めようとするものです。電機でも、日立・富士通・NECで「ジョブ型雇用」への転換が提案されています。

日立では、これまで総合職という枠組みのなかで統一した等級別で処遇してきた人事制度から、新たなジョブ型人事制度への転換を進めています。ジョブディスクリプション(JD;職務定義書)により職務内容(ジョブ)が明確にされ、業務の範囲や求められるスキルが規定され、その内容により評価されます。ジョブ型人材マネジメントのスケジュールでは、現在ステップ2まで終了しています。ステップ1では、職種別検討委員会が、標準JDを作成します。その種別は、410種となっています。ステップ2では、各組織長があるべき組織を検討し、各ポジションに一つの標準JDを割り当てます。現在進行しているステップ3では、現職者及び上長が各ポジションの個別JD(詳細の職務定義)を作成し、従業員に開示します。年度内に行なわれるステップ4の段階で、ギャップを埋める取組み(組織の見直し、個々のスキル)を行い、従業員一人ひと

りが「自分ごと」としてキャリア形成に取り組むとしています。来年度以降のステップ5では、JD導入を踏まえて、「組織編制」「人財配置」「育成」「報酬」等の制度・仕組みを見直し、ジョブ型人財マネジメントによる適所適材を推進するとしています。

職務定義書では、キャリアレベルとしてJD1（上位）からJD7（下位）までがあります。（職務によってはJDが限定されます）そして「責任」項目（ニーズの評価、イノベーション推進、製品開発など10項目）別に、キャリアレベルの内容（例えば8から4など）が規定されています。同様に「期待行動」の項目（責務の遂行、イノベーションの推進など10項目）別に、キャリアレベルの内容が規定されます。要するに「責任」「期待行動」の各項目でのレベル相当がキャリアレベルJDとなります。次に、「職務知識・スキル」「資格等」「経験」などが上長との面談で個別JDとして記載され、キャリアレベルが確定します。

具体的に、設計開発（機器機械）の職務定義書では、キャリアレベルがJD2からJD5までが規定されています。職務の概要でそれぞれを比較すると以下ようになります。JD2（PM）（注：PMとはPeople Manager）では、開発設計に関する戦略を策定・実行。JD3（PM）では、開発設計に関する業務運営計画を策定・実行。JD4では、具体的な要求仕様を作成。JD5では、上長の指示を仰ぎながら設計開発を担当。となっています。個別JD以外の項目は、抽象的な文言による区別であり、客観的な評価が行なえるか疑問です。

処遇制度における評価は、個別JDに設定されるジョブ型目標によって管理されます。その目標は、所属長との面談で決められ、ほとんど上からの押し付けられたものになります。従来、人事部門で評価の管理を行っていたものが、所属長に変わります。賃下げも含んだ報酬の判断が、所属長の一存で決まります。降給・降格を含む賃金の決定が、個人バラバラに決定されることとなります。これでは、労働組合が関与できない人事制度となります。また、職務が固定されることから、業務転換や組織の変更などでジョブがなくなれば解雇される危険性があります。実際IBMでは、コロナ禍の対応での組織変更に伴い、社外への転身・退職強要のリモート面談が20年の12月に行なわれました。本来企業の責任で配置転換や再教育をすべきところ、「お前のジョブはなくなる。自分のキャリアは自分で考えろ」と言い渡したそうです。日立でもキャリア形成は、会社主導型から、自立的・自己選択的としています。

4. 22春闘をめぐる状況について

連合の芳野友子会長は、22春闘の方針を話し合う集会で、日本の賃金が先進国の中でも下位に落ち込み、生産性に応じた分配がされていないと表明しました。清水事務局長も、「20年以上にわたり日本の賃金が上がっていないことは、衝撃的だ。構成組織にはよく検討してもらいたい」と語っています。実際18春闘を頂点に賃上げ要求・獲得組合がともに減少していることも指摘されました。22春闘には、ベア2%程度を含む4%程度の引き上げを提案しています。さらに芳野会長は、「男女の賃金格差、非正規の処遇改善で連合は変わったと踏み込んだ春闘にしたい」など社会全体に波及する春闘を目指しています。連合内の組合からは、連合大手組合への苦言が寄せられています。「大手の賃上げ額が近年顕著に下がっている」（フード連合）、「大手は堂々とベアを要求し、中小は格差是正で上積み」（JAM）、「大手の先行相場が重要。回答開示を」（自治労）などの声が上がっています。

全労連や純中立労組でつくる国民春闘共闘会議では22春闘で、月額2万5千円以上、時間額150円以上、企業内最賃時給1500円以上の要求を提案しています。特に、エッセンシャルワーカーの大幅賃上げの取組みを重視しています。さらに小畑議長は、衆議院選挙で改憲勢力が2/3の議席を占めたことから、「本格的な改憲の危機になれば、ゼネストを構えて闘う」と最大限の力を注ぎ闘うことを呼びかけました。

以上