

# 【23春闘、電機懇の提言について】

(はじめに)

「失われた25年」で、日本の実質賃金の低下に歯止めがかかりません。円安や物価の高騰は、国民の暮らしを直撃しています。さらに岸田政権による大軍拡と増税は、国民を更なる苦境に陥れることとなります。23春闘は、国際的にも異例とされる日本の賃金停滞をどう打開するかが求められています。

## 1. 国内をめぐる情勢

### (1) エネルギー・食料・金融の各政策の転換が求められる

10月の消費物価指数は、前年同期より3.6%の上昇となり、40年ぶりの高水準となっています。物価上昇のなかでも、食料・エネルギー価格は、10%以上になっています。帝国データバンクの調査でも、加工食品(16%)、調味料(15%)、酒類・飲料(15%)の価格が改定されています。前年比のエネルギー価格では、都市ガス(24%)、電気代(20%)、灯油(20%)となっています。食料品や光熱費の高騰は、国民のあらゆる階層に深刻な影響を与えています。大企業の下請けのもとで、中小企業は仕入れ価格の上昇に、売上売価に転換できず、「物価高倒産」が増えています。化学肥料の高騰(2倍)や畜産飼料のトウモロコシの高騰(2倍)は、輸入に頼る日本農業を危機的な状況に陥れています。エネルギーや食料の高騰は、ウクライナ危機だけでなく、途上国の人口増加、気候変動による供給不足にもあります。しかしながら、日本においては円安が追い討ちをかけ、その根本的な原因が日本の経済政策に起因することが明らかになっています。

岸田政権は、日本の経済政策を見直すことはなく、場当たりの対応に終始しています。①輸入小麦の売価抑制②石油元売業者への補助金③肥料・飼料価格への補填等です。

第一にエネルギー政策の抜本的な転換が必要です。「エネルギー小国」の日本にとって、海外の資源に依存しないことが不可欠です。再生エネルギーへの転換に及び腰で、いまだに石炭火力や原発依存(輸入ウラン)に固執しています。再生エネルギー比率は、2019年で18%(水力8%)、EUの比率38%、ドイツ45%を大きく下回っています。再生可能エネルギーへの転換は、輸入資源の依存をなくし、逆に地域経済の発展や雇用の創出にもつながります。

第二に日本の農業・食料政策への転換です。2020年の食料自給率は、史上最低の37%となりました。これは、フランス(131%)、ドイツ(84%)、オランダ(61%)に比べても非常に低い数値です。日本では、将来食料危機に襲われるのではないとも言われています。戦後アメリカの穀物・食料輸入の拡大を受け入れることで、日本の農業や畜産を破滅に追い込んできました。さらに、化学肥料や輸入飼料に依存した農業政策を進めてきました。欧米では、農家に対する価格補償などの政策を導入し、食料自給率を上げてきました。さらに、化学肥料に依存しない有機農業への転換も必要です。欧州では、農業面積の12.6%まで拡大しています。日本での比率は、わずか0.5%です。

第三にはアベノミクスによる超金利政策からの転換です。経済が停滞したまま、財政赤字を国債発行で賄い、日銀の保有残高は500兆円、民間金融機関も375兆円も抱えています。今回日銀が決定した長期金利の変動幅の拡大は、利上げでも金融緩和から転換したものとは言えません。「円安」の背景には、貿易赤字の拡大にもあります。エネルギーや食料を海外に依存してきた結果でもあります。エネルギーや農業の政策転換による内需拡大政策により、日本経済の自律的な発展が求められています。

### (2) 日本の賃金水準停滞の原因とは

先進国のなかで日本だけ賃金が下がり続けています。1997年を100とした場合、日本の実質賃金は89となり10%以上も低下しています。それに対し、韓国(157)、フランス(132)、ドイツ(132)イタリア(117)となっています。その原因をマクロ的に見るならば、大企業の儲けが労働者の賃金に回らず、もっぱら株主や企業の懐に移されたからです。大企業の内部留保も、前年度18兆円も上回り、488兆円の巨額になっています。(次ページ右図1)1997年を100とし

た場合、配当金は704、経常利益は323になったの対し、賃金はわずか105となっています。労働分配率も、62%から52%と大幅に低下しています。

賃金水準低下がどのような階層で起きているか興味深いデータがあります。1999年と2019年の世帯所得では、35～44才は約100万円減、45～54才は約200万円減となっています。主に、中間層および中高年層の賃金下落が大きくなっています。次に不安定雇用と低賃金の非正規労働者の拡大にあります。雇用労働者6052万人のうち、37%の2105万人が非正規労働者となっています。その非正規の7割が、年収200万円未満のワーキングプアです。年金の受給額が、現役世代の賃金水準の低下を理由に大幅に引き下げられています。この10年間で、実質6.7%年金額が削減され、実に4兆円もの減額になっています。(右図2)さらに、消費税はこの間に5%から、8%・10%も引き上げられました。物価の上昇に見合う引き上げは、現役世代の賃上げが不可欠となっています。

日本の賃金水準を回復させる第一は、全国一律最低賃金1500円(時給)の確立です。年収200万円未満のワーキングプアは、現行の最低賃金に近い水準です。従って、最低賃金の引き上げは、1571万人に相当する賃金の底上げをすることができます。そのことは、大企業の内部留保への適切な課税による収入(10兆円)を、中小・中堅企業の賃上げ支援によって行えます。

第二は、全産業水準と比べて低い保育・介護などのケア労働者の賃金の引き上げです。(右図3)

第三は、電機の「ニセジョブ型雇用」に見られるように、降給・降格を制度化した賃金制度の改悪を止めさせることです。

## 2. 23春闘で取り組むべき課題

### (1) 労働法制の改悪について

裁量労働制や解雇の金銭解決など、使用者側が望む規制の緩和が審議されています。岸田政権は、「労働移動の円滑化」を求めて「日本に合った職務給への移行」も狙っています。(右図4)

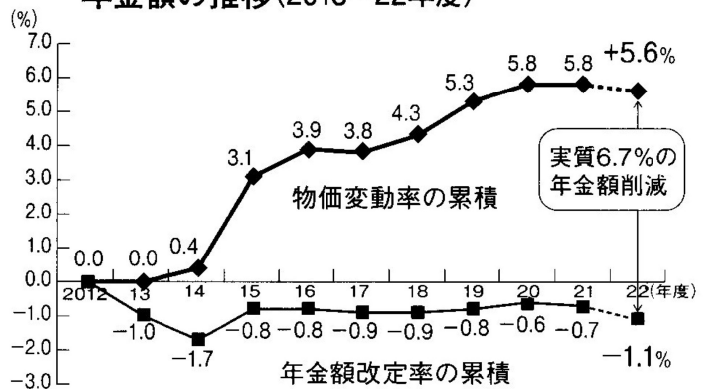
### (2) フリーランスをめぐる問題

東京都労委で、ウーバーイーツ配達員は労働者であるとの判断が示されました。2019年に結成されたウーバーイーツユニオンが、団交を拒否され提訴していました。都労委は、配達員と契約するウーバーイーツ・ジャパンと、その受託会社のウーバー・ジャパンに対し、交渉に誠実に応じることと、再

## 大企業の内部留保は1.5倍 実質賃金は22万円減



## [2] 第2次安倍、菅、岸田政権10年間の物価と年金額の推移(2013~22年度)



注：2013年度から22年度まで、毎年度の年金額改定率と物価変動率を単純に累積したもの。  
資料：2013～22年度の厚労省年金改定報道にもとづき全日本年金者組合で作成

## ケア労働者の賃金

(男女計、全企業規模) (万円)

保育士 21.4

介護支援専門員  
(ケアマネジャー) 24.0

介護職員  
(医療・福祉施設等) 20.8

訪問介護従事者 22.3

全産業 27.9

※厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2021年)から作成  
※賃金額は2021年6月時点。「きまって支給する現金給与額」を月額に換算

発防止の宣誓文の掲示を命じました。事業組織への労働力の組み入れや契約内容の一方的決定、報酬の労務対価性の有無などから、労働組合上の労働者であると判断しました。命令は、配達員と契約を結んでいないウーバー・ジャパンについても使用者性を認定しました。

### (3) 無期転換逃れ

無期転換逃れの流れがおさまりません。日本通運が無期転換権発生わずか1日前で雇い止めた裁判で、地裁・高裁とも雇い止めを有効としました。国立研究開発法人理化学研究所では、研究職員約400名に対する雇い止め方針が示されています。「雇い止めは違法」として提訴した男性は、「日本の科学技術の将来がかかっている」としています。同じく雇い止めを通告された男性は、「研究者を使い捨てにする、こんな制度設計では優秀な若者が研究職を選ばなくなる」と語っています。このような事態に対し、厚生労働省の審議会では、「現段階では無期転換ルールを根幹から見直さなければならない問題が生じているわけではない」とし、脱法的な雇い止めが横行していることをまったく認めていません。更新上限を禁じるなどの抜本的な規制が必要です。

### (4) ジェンダー平等について

男女の賃金格差は、男性の賃金を100とした場合、女性は77.5で、主要国のなかでも最低です。さらに、女性は非正規雇用者の割合が多いことが原因しています。従業員300人以上の企業には、男女間の賃金格差の公表が義務付けされましたが、格差解消を具体化する方策が示されていません。まず、法律に「同一価値労働同一賃金原則」を明確化させる必要があります。その上で、客観的な職務評価を行なうことが重要です。(右図5)

## 3. 電機での人事処遇制度について

### (1) ニセ「ジョブ型」制度の狙いは賃金制度の大改悪

富士通のジョブ型に基づく新たな賃金制度は、賃金格差の拡大と降給・降格の制度化によって、賃金水準の絶対的な低下を狙いとす総額人件費の抑制にあることがみてとれます。その特徴をまとめると以下のようになります。

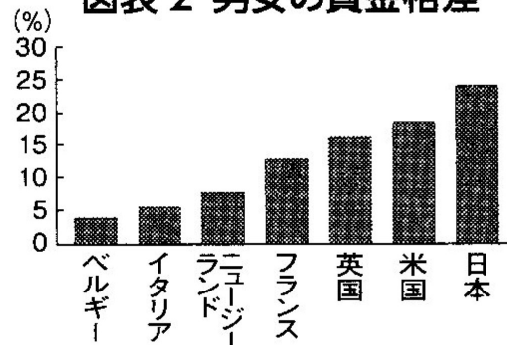
- ① 相対評価で25%の人が賃下げになる。
- ② 賃金格差の拡大（昇給額原資の大部分が高評価の人に配分）。
- ③ 賃金頭打ち（レベルが上位に上がらない限り昇給はゼロ）。
- ④ 昇給の逆転現象（賃上げ抑制を持ち込んでいるので、同一の評価でも上位の人と逆転）。
- ⑤ 下位レベルに降格となった場合（主任クラスでは最大8万円の減給）。

## 「働かせ方」をめぐる主な課題

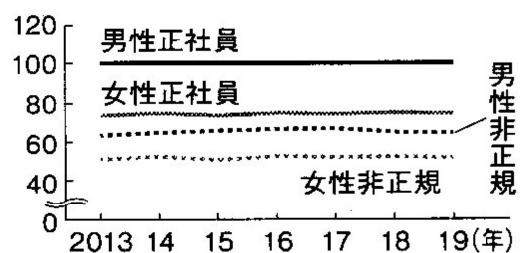
裁量労働制の規制緩和	使用者側が法人営業などへの対象業務拡大を主張。18年に撤回した法案の再チャレンジを狙う。来年通常国会で規制緩和の法改正か	労政審
無期転換ルールの見直し	無期転換逃れの脱法行為に歯止めなし。そんな現状を容認する、厚生労働省の「有識者」検討会報告を基に労政審で審議が進められている	労政審
「日本に合った職務給への移行」	首相が国会の所信表明演説で「日本に合った職務給への移行」を表明。職務を低く評価し人件費を削減するリストラ手法として使われる危険性も	政府
「シフト制」への規制	一方的なシフト削減による、事実上の「解雇」が野放し。コロナ禍では休業補償がされない事態も明らかに	※
違法解雇の金銭解決制導入	裁判で違法解雇の判断が示された際、労働者の申し立てにより、金銭支払いで雇用を終了する制度。当初懐疑的だった使用者側が前のめりに	労政審
「フリーランス保護法制」	政府が法案を臨時国会に提出方向。独占禁止法や下請け法などの経済規制が中心。労働者として保護する規制はなく、効果なしとの声も	国会
賃金デジタル払い合法化	決済アプリを使った賃金のデジタル払いが年内にも認められる方向。金融庁の規制で安全性が担保されるのか、動向を注視することが必要	労政審

※動きはなし

図表2 男女の賃金格差



図表3 雇用形態ごとの賃金格差(日本)



図表6=OECDのデータより  
図表7=厚労省の「賃金構造基本統計調査」より。  
(非正規はフルタイムの労働者)  
(出所)「毎日新聞」2020年4月23日

## (2) スキルアップと称して副業・兼業の推進

NECでは、Smartwork2.0の働き方施策として、①週休3日制（兼職、リスクリングのための週4日勤務）②社内兼業20%ルール③複数社雇用型兼業が新たに提案されました。

「週休3日制」は、本人の生活スタイルに合わせて自由に選択できる制度ではありません。リスクリング（スキルアップ）のための兼職であることです。

「社内兼業20%ルール」では、週8時間以内で本業とは別のNEC職場での活動することになります。これも「本業での役割は減らさない」ことが前提条件です。このような制度を理由に、社内兼業を強要することになるならば、労働強化や過度なストレスを抱えることになりかねません。

## (3) 日立の経営戦略と連動した人事戦略とは

日立の経営戦略の中核は、社会イノベーション事業であり、これまでの製品・システムを提供するだけでなく、IoT/AI/ビッグデータ等のイノベーションを含むサービスを提供する事業と位置づけています。その為に欠かせないものとして、デジタル人財の確保・育成をあげています。人財強化のために、必要な人財の種別と具体的な数値目標が掲げられているのが注目されます。

デジタル人財の種別として、①デザインシンカー（デザイナー思考で、本質的な課題の発見、解決策の策定）②データサイエンティスト（人工知能や数理統計を活用）③セキュリテースペシャリスト（サイバー・フィジカル両面で）④エンジニア（デジタル技術を駆使した設計）⑤ドメインエキスパート（現場のシステムの運用・推進）をあげています。

ここで注目されるのが人財の育成が掲げられていることです。国内の人財育成のために、日立アカデミーのDX研修による100講座分2400人日が計画されています。さらにOJTによるプロフェッショナル育成の制度も提案されています。このような施策は、富士通やNECなどでは全く提案されていません。ジョブ型人財マネージメントでは、自己責任によるスキルアップが要求されているだけです。

## 4. 23春闘をめぐる状況について

10月に発表された消費者物価指数は、前年同期比3.6%プラスとなり、40年ぶりの高水準になっています。逆に実質賃金は昨年より、1.3%のマイナスになっています。世界の先進国の中で唯一、25年間賃金が停滞したままになっている日本において、大幅賃上げが喫緊の課題となっています。

連合は、29年ぶりに賃金要求額を上積みしました。連合の23春闘の要求は、賃上げ分（ベア）3%と定期昇給を含む5%程度としました。3%（ベア）要求では、物価上昇分3.6%を下回ることにになります。22春闘では、ベア2%を要求しましたが、実質0.63%の水準に留まっています。満額獲得したとしても、実質賃金の維持は厳しいと言わざるを得ません。

さらに、電機連合や自動車総連などでつくる金属労協では、連合より低いベア6000円（2%相当）の要求は、実質賃金のマイナス要求であり、組合員はもちろん社会的な要請に答えられるような水準ではありません。連合のなかでも、UAゼンセンでは、連合要求を超える4%のベア要求で、定昇込み6%程度を設定しています。

全労連は、物価上昇を考慮し、3万円・10%以上の賃上げを提起しました。3万円以上の要求は、24年ぶりになります。同時に全労連では、ストライキを含む闘いを掲げています。納得のいかない回答に対しては積み上げを求め、産別・地域によるスト支援などの具他の行動提起もしています。

欧米では、数十年ぶりの大規模な長期ストを提起し、物価高騰化での10%の賃上げ要求を掲げ闘っています。労働組合の闘う姿勢なくして、大幅賃上げを獲得することはできません。

23春闘の方針が提案された連合の会見に対し、記者からは「これまでの交渉や闘い方ではベア3%の獲得は難しいのではないか」「3月中旬の春闘のヤマ場で金属など先行大手の一発回答の見直しと上積み交渉や、実質賃金割れ回答の妥結を遅らせるのかどうか」「欧米ではスト攻勢で成果を獲得している。連合もストを含む労働基本権を行使するのか」などの質問が出されました。これに対し、連合からは具体的な言及がありませんでした。記者の質問は、まさに真をついており、闘うことなしに大幅賃上げできないことを明らかにしたものです。

以上