

【24春闘、電機懇の提言について】

(はじめに)

24国民春闘には、「賃金さがり続ける国から上がる国に転換する」労働組合の闘いが求められています。全米自動車労組は、100日余りのストのすえ、25%の賃上げを勝ちとりました。日本でも労働組合やストライキへの関心が広がっています。そごう・西武のストは、マスコミでも「闘わない労組の転機」と報道されました。闘う春闘こそが、「失われた30年」から脱却する第一歩となります。

1. 国内をめぐる情勢

(1) 成長できない日本と貧困化する国民生活

日本は世界のなかで経済成長できない国になっています。23年には、名目国内生産（GDP）がドイツを下回り、世界第3位から4位へと転落しました。さらに深刻なのは、一人当たりGDPの額が、G7のなかでイタリアにも抜かれ最下位になったことです。日本経済の衰退は、何よりもGDPの5割を占める個人消費が伸びないことにあります。国民の貧困と格差の広がりは、驚くべきものになっています。年収200万円未満のワーキングプアは、非正規を中心に1126万人（21.4%）になっています。同時に、年収400万円以上の「中間層」も大きく落ち込んでいます。子供の貧困率は11.5%で、貯蓄なし世帯は単身で35%、2人世帯で23%となっています。先進国で唯一賃金が上がらない国となっているからです。直近の状況でも、23春闘で30年ぶりの賃上げを獲得したにもかかわらず、ベアは2.12%に留まり物価上昇分3.2%に届かず、実質賃金は10月で2.3%減で19ヶ月連続でマイナスになっています。他方で、コロナ禍の前と回復した22年度を比較すると、企業の経常利益は32.5%も伸びているのに、労働分配率は6.7%減、内部留保は11.9%も増えています。企業の利益が労働者の賃金に回されず、もっぱら株主への配当金と内部留保に蓄積されているからです。

(2) 大軍拡と大企業優遇政策

岸田政権は、24年度の政府予算案を閣議に提出しました。軍事費は、前年度予算比で1兆1277億円増の7兆9496億円と8兆円に迫る巨額な大軍拡予算となっています。23年度の予算でも、前年比で1兆4214億円増となっていて、わずか2年間で2兆5500億円も積み増しとなっています。軍事予算の主要な内容は、敵基地攻撃能力につながる長距離射程ミサイル関連として7340億円、それと一体した「統合防空ミサイル防衛（IAMD）」に1兆2477億円となっています。

軍事費の内では兵器受注については、ごく少数の巨大軍需企業が独占しています。21年度では、上位5社が受注額の54%、上位10社では67%を独占しています。このような背景には、政治資金パーティー券で問題になっている「政治とカネ」の結びつきにもあります。電機産業も巨大軍需企業の一角をなしています。受注額上位10社の内、三菱・NEC・富士通・東芝・日立の順で占めています。政治献金の金額と受注額では、右表のような巨額のものになっています。（図1）

■大軍拡が破壊する日本経済と国民生活

日本の10大軍需企業と政治献金

企業名	天下り人数	政治献金 (万円)	防衛装備品受注額 (億円)	受注額の 割合 (%)
1. 三菱重工	22	3,300	4,591	26.8%
2. 川崎重工	13	300	2,071	12.0%
3. 三菱電機	15	2,000	966	5.6%
4. NEC	20	1,500	900	5.2%
5. 富士通	9	1,500	757	4.4%
6. 東芝インフラシステムズ	16	—	664	3.9%
7. IHI	17	1,000	575	3.3%
8. SUBARU	5	1,700	417	2.4%
9. 日立製作所	4	5,000	342	2.0%
10. 小松製作所	3	800	183	1.0%
その他含む合計額	—	—	17,121	100.00%

出所：防衛装備庁「中央調達概況」2021年版（65頁）、『週刊ダイヤモンド』2022年8月27日号（60頁）より作成。
注：政治献金は自民党の政治資金団体「国民政治協会」への2020年の寄付額。上位5社が受注額の54%、10社なら67%を独占。

NECでは、約200億円を投資して、防衛装備品の生産能力

を増やすことを明らかにしました。東京の府中地区を拠点に新工場を建設（着工中）する他、未活用の施設を防衛事業用向けに改修するとしています。人員も今後新たに1000人規模で増やすとしています。問題なのは、高速通信規格である5G関連事業などの人員を転換するとしていることです。これまで中期経営計画での事業戦略の柱であった5G事業からの後退を認めたものです。また、政府は半導体・EV分野で大企業や海外企業への優遇施策をとっています。政府による補助金では、ラピダスへ3300億円、台湾のTMC S熊本へ4760億円、米マイクロンの広島へ2385億円、四日市のキオクシアに929億円となっています。EV関連でも、トヨタやホンダに多額の補助金の投入となっています。さらに、半導体分野への特別税制により、法人税を10年間引き下げるとしています。このような大軍拡と大企業優遇施策は、社会保障などの生活関連予算の圧縮と合わせて行われています。

（3）岸田政権の労働政策

岸田政権は、「三位一体の労働市場改革」を掲げ、①リスキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化です。このような施策は、電機の職場で導入されている「ジョブ型雇用」に習い、それを一層押し進めるものとなっています。①では、構造的な低賃金の要因は労働者の職務能力（スキル）が低いことにあるので、リスキリングが必要だとしています。電機でも、企業が主体となって能力開発やスキルアップに取り組むのではなく、自己責任を押し付けるものとなっています。②の職務給の導入とは、職務（ジョブ）を基準として賃金を支払う制度です。まさに電機のジョブ型賃金制度そのものです。ジョブ型とは、職務を限定した雇用なので、ジョブが無くなれば解雇できるとするものです。また、具体的には、悪名高い「従業員のパフォーマンス改善計画（PIP）」も提案されています。以上のような施策を伴って、③の雇用の流動化を進めるとするものです。

2. 当面する労働運動の課題について

（1）全国一律最低賃金制への取り組み

全労連では、24春闘で最低賃金全国一律への法改正の実現を最重要課題として掲げています。23年の最低賃金は加重平均で1004円となりまして地域間格差が最大で220円にもなるなどを抱えています。世界では、全国一律が当

年の最低賃金、韓国1080円となっています。全労連の

【5】最低生計費試算調査（最低生計費と最低賃金）

都道府県名	都市名	月額最低生計費(税込)				最低生計費		年額(税込)	時間給	最賃	調査実施時期
		消費支出	非消費支出	非消費額比率	予備費	税抜	税込				
東京	北区	179,804	51,938	20.80%	17,900	197,704	249,642	2,995,704	1,664 A	1,113	2019年9月
大阪	大阪市	173,494	54,157	22.11%	17,300	190,794	244,951	2,939,412	1,633 A	1,064	2022年1月
兵庫	神戸市	175,940	50,492	20.70%	17,500	193,440	243,932	2,927,184	1,626 B	1,001	2022年6月
長野	長野市	183,113	53,399	20.96%	18,300	201,413	254,812	3,057,744	1,699 B	948	2020年7月
茨城	水戸市	179,910	55,177	21.81%	17,900	197,810	252,987	3,035,844	1,687 B	911	2020年7月
岡山	岡山市	180,404	50,107	20.16%	18,000	198,404	248,511	2,982,132	1,657 B	932	2020年7月
高知	高知市	183,688	47,711	19.11%	18,300	201,988	249,699	2,996,388	1,665 C	897	2022年6月
大分	大分市	187,077	53,037	20.49%	18,700	205,777	258,814	3,105,768	1,725 C	899	2021年6月
沖縄	那覇市	179,439	48,977	19.88%	17,900	197,339	246,316	2,955,792	1,642 C	896	2020年7月

資料：各地方「最低生計費試算調査」より全労連作成（2023年9月）

「最低生計費調査」では、都市や地方でも相違なく、月額25万円時給換算で1600円となっています。（図2）少子化の背景にも関係しています。（図3）全国一律の最賃制には、中小企業への税制施策や、事業への各種補助金の活用が必要です。その財源は、513兆円の内部留保の一部を社会的還元することで行うことができます。

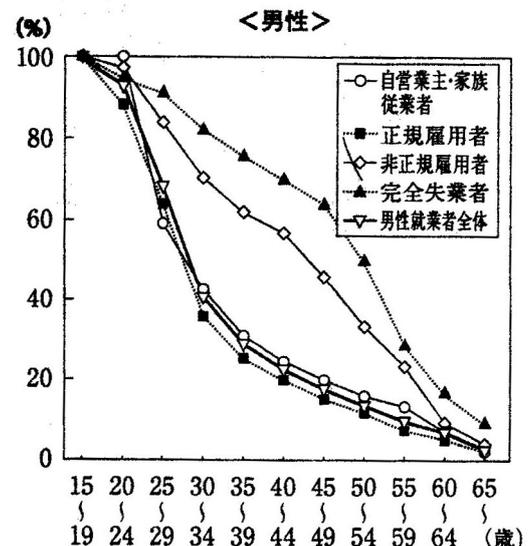
（2）ジェンダー平等の社会に

均等法では、雇用全般において性別を理由とする差別を禁止していますが、女性労働者の多くがパート、派遣・契約社員などの非正規労働者です。男女の賃金格差は、男性を100%とした場合、女性は71%となっています。政治や経済の分野でのジェンダーギャップ指数では、日本は

低賃金は加重平均で1004円となりまして地域間格差が最大で220円にもなるなどを抱えています。世界では、全国一律が当

◆最低賃金と生計費原則の乖離

図2 就業状態別未婚率の割合(男性)



出典：内閣府男女共同参画局（2014）
「男女共同参画白書」（I-特から転記）

146カ国中125位となっています。女性も男性も、誰でもが、家事・育児・介護などの生活と両立して働ける職場にすることが必要です。

(3) 非正規労働者の闘いを支援

全労連では、24国民春闘のなかで「非正規春闘」を位置づけ、非正規労働者やフリーランスで働く労働者への賃金の底上げと雇用を守る取り組みを掲げています。その取り組みの一つがヤマト運輸での雇用を守る闘いです。ヤマト運輸では、クロネコDM便を終了することから、配送業務を委託する労働者3万人や、配送拠点での仕分けをする4500人のパート労働者に対し、契約解除と解雇が通知されました。神奈川の鶴見の拠点で10年も働いてきたAさんは「一生懸命働いてきたのに納得できない」として「建交労軽貨物ユニオン」に加入し、茨城で働く労働者3人とともに、団体交渉を申し入れました。その結果、「解雇通知ではない」「再配置の精査をしている」との回答が得られました。労働組合とマスコミを活用した社会的な取り組みが成果につながりました。

(4) ライドシェアについて

政府は人材不足を理由に、旅客運輸に必要な2種免許をもたない運転手と、乗客とをスマホのアプリでつなげるライドシェアの導入を検討しています。ライドシェアの運転手は、個人事業主として扱われる「偽装雇用」の働き方となります。事故時における個人責任や労働者保護としての労働時間規制や割増賃金や有給休暇などが受けられません。導入した国々では、タクシー産業が駆逐され、ライドシェア運転手の労働条件も大幅に低下しました。

3. 電機の処遇制度改悪について

富士通のジョブ型賃金制度は、電機のなかでも先陣をきって導入されました。24年度には、日立・NECも新たなジョブ型処遇制度の導入が提案されています。富士通では、制度導入後における職場の状況や労働者の声が明らかになっています。「予算枠の都合で降格・減給されてしまう労働者が存在する」「レベルが上に行くほど忙しい。特にマネージャーなど」「本人に対する評価は直属の上司によって左右される」「能力のある人に仕事を振って、うまく立ち振舞った人を高く評価する」など。NECでは、会社からの提案に対する職場アンケートを実施しました。「導入反対」（75%）、「定期昇給制度廃止反対」（90%）、春闘離脱反対（75%）でした。意見では、「会社が社員の肩たたきを公にできるようになる」「適材適所を無視した制度に思える」「上司の恣意的な勝って気ままに評価されては困る」などです。このようなことから、各社とも違いはありますが、「ジョブ型」を口実に賃金制度の改悪となっていることが明らかになっています。「ジョブ型」を導入していない電機他社も以下のような共通した処遇制度改悪がみられます。

(1) 格差賃金制度の導入

企業戦略の上で、高度デジタル人材の獲得のために、企業間競争が激しくなっています。その為の施策の第一が、格差賃金制度導入の大きな動機となっています。各社とも、賃金バンド区分での上限が大幅にアップされています。同業他社や海外からの人材を中途入社者として受け入れる制度への変更です。しかしながら、労働者全体の底上げではなく、極めて限られた一部の者に対応するものとなっています。総額人件費の抑制の点では、圧倒的多くの労働者の賃金は逆に低賃金に留められるようになっています。その最たるものが、ルネサスの一時金制度で、10倍以上もの格差を導入しています。

(2) 定昇制度廃止、個別賃金化

定昇相当分が、ジョブ型賃金制度の中で不明確になっています。NECのジョブ型制度では、ベースアップ（一律支給の賃上げ分）を止め、市場水準にアジャストするとしています。定昇相当分（2%）を廃止し、貢献に報い期待値に反映させるとしています。具体的には、9ブロック評価（行動・業績評価）により、+7%から-7%の昇降級の新たな制度を導入します。電機連合では、春闘要求の中で「定期昇給を含む賃金体系維持分」を2%相当としています。賃金の部分を構成する「生活基礎給」や「仕事給」にも定昇相当分があるとします。そしてその根拠として、年齢別標準生計費を基準としています。それは、賃金テーブルに反映され、定年退職者と新入社員との入れ替えにより、企業

の持ち出し原資はありません。実際日立労組では、春闘結果についての定昇相当分の原資を明らかにしています。ルネサスでは、春闘においてベアも定期昇給もしないことを労使で合意しました。これは、新たに提案されているNECのジョブ型人材マネージメントを先取りするものです。定昇廃止の影響は、初任給水準と変わらない低賃金に抑えられている労働者が生まれています。

(3) 降給降格制度が明確化される

「ジョブ型」は、職種と職責の高さにより職務（ジョブ）が規定されています。そして職務（ジョブ）により、賃金バンドの区分が明確になっています。従って、異動などにより担当する職種が下位となった場合には、自動的に下位バンドの賃金へと引き下げられます。評価により職責に相応しくないと判断された場合にも同様な扱いとなります。まさに、降級・降格制度が明確化されたこととなります。従来までの役割給制度を一層推し進めるものと言えます。NECでは、降格には複数バンドに及ぶことも認めています。試算結果では、2段階降格で34%もの減給になることもあります。

(4) ジョブが無くなると解雇

ジョブ型制度では、「事業の終息やプロジェクトの終了により担当していた仕事（ジョブ）が無くなると解雇されてしまうのでは」との危惧が、富士通で「ジョブが無くなった」として管理職3031人を解雇したことで現実のものとなりました。これと同様なことが、今回ルネサスで行われました。「人員削減施策に関する重要なお知らせ」とするリストラの通知では、「今後のR&Dプロジェクトや将来行うべき投資、事業の優先順位について精査を行い」、「その結果に鑑み、今回は一定規模でポジションを削減する」としています。実際ユニオンに相談にきた技術者であり管理職でもある労働者は、「現在の仕事は無くなる」ので自分でその後の進退を考えるように言われたそうです。同様な相談と退職勧奨は、沖電気の技術労働者からもきています。

電機の職場での処遇制度の改悪は、見かけ上の制度に相違があるものの、賃金のあり方を根本から否定するものとなっています。改めて、「賃金とは何か」を問うことが求められています。賃金とは、労働者と家族を支える生計費です。それは、教養・娯楽・外食・旅行など、「健康で文化的な生活」を営むことのできる水準だということです。労働の国際基準からは、ディーセントワークにも相当します。個々人の労働者の努力で「成果・業績」を上げることが賃上げになるとすることは幻想であり、日本で賃金が下がり続けてきたことの実態はそのことを明らかにしています。何よりも企業の利潤配分を変える闘い以外に、賃上げを獲得することは不可能です。そして、アメリカのUAW労働組合のように、労働者が団結して闘うことがそれを実現する道です。

4. 24春闘をめぐる状況

(1) ストライキの復権で社会を変える

① ところ・西武労組（UAゼンセン）が、百貨店大手では61年ぶりのストを実施し、労働界に大きな波紋を投げかけました。親会社であるセブンが、ヨドバシと提携する米投資ファンドに、ところ・西武を売却する契約を結びました。譲渡を決めたセブンは、雇用保障を求めてきた労組に対し、使用者でないとして団体交渉を拒否してきました。組合は、全組合員の90%を超えてスト権を確立しました。ストには組合員4000人のうち、池袋本店の900人が参加しました。ストにより、売却を止めることはできませんでしたが、売却に関する情報や店舗の再生計画の説明がされるように変わりました。ストには、同業の高島屋・三越・伊勢丹・大丸・松坂屋などの労組も駆けつけました。その後、連合・全労連・全労協などの組織の枠を超えての支援が広がりました。全労連が呼びかけたツイッターデモには、短期間で115万の投稿を超えました。メディアも取り上げ、日経は「労働争議を避けてきた日本の労組の転機になる」と報道しました。

② 23春闘で、靴販売のABCマートで約5000人に6%の賃上げを実現したのは、一人のパート労働者（47才）のストが切っ掛けでした。非正規を対象に、新たな賃金基準が導入され、時給が20円も引き下げられたのです。個人加盟の総合ユニオンに加入し、賃下げの撤回だけでなく10%の賃上

げを求めて団体交渉を行いました。賃下げは撤回したものの、賃上げについて会社側は拒否しました。団交の翌日、組合はストライキを実施しました。Aさん一人で直接的な影響はなかったものの、マスコミやSNSで情報が拡散しました。その後、他店舗のパートさんもユニオンに加入し団体交渉を行い、5%の賃上げが提示されましたが、ストライキを予告し交渉を行った結果、6%の賃上げ回答を得て妥結しました。

③全米自動車労働組合（UAW）は、アメリカの3大自動車メーカーとの間で、今後4年間で40%の賃上げ等を求めて100日余りのストライキを行いました。その背景には、リーマンショックを受けてGMとクライスラーは経営破綻し、その再建の中で労働条件が大幅に切り下げられたのに対し、その後業績回復したにもかかわらず労働条件は据え置かれたままでした。今回の労働協約では、4年間で約25%の賃上げ、年金や健康保険等の企業対応の充実などが勝ち取られました。UAWのストの影響は、ホンダやトヨタにおいて自主的な賃上げへと波及しました。UAWは、3台自動車メーカーを一致団結させないという巧みなスト戦術を駆使しました。またUAWのストは、組合員の労働条件向上を目的にしたのではなく、アメリカの格差社会の解消というメッセージをも含んでいたことで、市民からの多くの支持が得られたこともあります。大統領選挙を意識した世論の喚起もあり、バイデン大統領がストの現場にきてUAWへの支持を表明しました。ここには、日本の労働運動も学ぶべき教訓があります。

（2）連合などの24春闘方針などについて

連合は、定昇相当分（賃金カーブ維持分）を含め5%以上の賃上げを提起しています。23春闘の要求指標は、「5%程度」としていましたが、24春闘では「5%以上」としました。賃金改善分・ベア分の要求は「3%以上」ということになります。すでに物価上昇は3%台となっており、満額を獲得しなければ実質賃金はマイナスとなります。

金属労協は、大会で24年度から活動を国際労働運動と人材育成に特化することを決めました。春闘や産業政策等は、連合の「産業別活動センター（仮称）」へ移行するとしています。しかし何のために、連合にJC春闘を移管するのか明らかにしていません。

電機連合では、24春闘でのベアの要求額を「月額1万3000円以上」としています。これは、前年の7000円を大きく上回り、1998年以降で最も高い水準となります。定期昇給額と合わせた要求額は「2万円以上」としています。

UAゼンセンでは、定期昇給など賃金体系維持分に加えベア4%基準、賃金水準が不明な組合については6%基準か1万4500円、パート時給70円の引上げを掲げています。中小の金属製造業の労組でつくるJAMでは、「23春闘で大手労組は次元の違う賃上げができたが、中小はそれができていない」としています。それは、下請け単価などの公正取引が行われていないからだと説明します。公正取引委員会から出された労務費の価格転嫁に関する指針を活用することを強調します。指針では、最賃改定や春闘妥結結果などの「公表資料」を交渉の根拠として尊重することを発注企業に求めるとともに、理由無く価格を据え置く行為は「優越的地位の乱用」に当たると示していることです。

（3）国民春闘共闘の24春闘

全労連と純中立労組でつくる国民春闘共闘委員会は、仲間を増やしながらストライキを構えて交渉する「労働組合主導の賃上げ」を呼びかけています。要求案は、企業内最低賃金時給1500円以上、月3万円以上（10%）・時給190円以上の引上げ、最低賃金「今すぐ全国一律1500円、めざせ1700円」としています。JMITUは「ストを背景に交渉し、昨年以上の一時金を引きだした」、医労連は「全てのケア労働者の大幅な賃上げに必要な診療報酬・介護報酬の引上げが無ければ、産別統一ストを行うことを検討」、生協労連は「全単組がストをする方向に切り替えたい」としています。その他、地域や街頭での労組の姿を見せた闘いや、公務と民間との連携や統一闘争も提起されています。

以上