

【25春闘、電機懇の提言について】

1. 国内をめぐる情勢

24国民春闘では、数十年ぶりの大幅賃上げの成果を勝ち取ったものの、労働者の賃金は物価上昇に追いつけず、国民生活も苦しくなっています。一時金を除いた所定内賃金では、30ヶ月連続の目減り賃金となっています。

賃上げが、大企業を中心に見せかけの状況になっていることが、明らかになっています。厚生労働省の賃金実態調査（右表1）では、驚くことに大企業の総額人件費が、0.7%も減らされているのです。年齢別に見ると、20～24才で3%、25～29才では1.6%となっていますが、逆に35～54才の中高年層が、賃下げになっているのです。

中小企業では、賃金水準は低いものの全体としてプラスになっているのと対照的です。大企業での賃金が、非正規労働者への置き換え、ジョブ型賃金制度の導入や業績評価による賃下げが行われていることが伺えます。

【6】中高年層で抑えられた賃金
—2011年と比べた2023年の年齢別賃金— (千円)

| 企業規模／ 年齢階層 | 大企業 | | 中企業 | | 小企業 | |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2011年 | 2023年 | 2011年 | 2023年 | 2011年 | 2023年 |
| ～19歳 | | 193.6 | | 189.2 | | 186.7 |
| 20～24歳 | 212.4 | 239.5 | 198.3 | 220.9 | 188.4 | 214.5 |
| 25～29歳 | 257.2 | 281.9 | 234.4 | 253.4 | 211.1 | 245.6 |
| 30～34歳 | 309.6 | 328.7 | 269.6 | 277.6 | 255.9 | 269.0 |
| 35～39歳 | 364.4 | 367.8 | 309.0 | 305.8 | 286.4 | 291.0 |
| 40～44歳 | 436.2 | 412.5 | 350.7 | 331.6 | 308.9 | 306.6 |
| 45～49歳 | 497.8 | 440.4 | 389.3 | 350.3 | 326.1 | 322.2 |
| 50～54歳 | 510.3 | 473.6 | 406.4 | 361.1 | 327.4 | 330.0 |
| 55～59歳 | 466.3 | 493.6 | 369.8 | 367.5 | 322.0 | 326.4 |

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2011年、2023年）

比べると、内部留保は200兆円増加し、経常利益は2.12倍、配当金は2.4倍と大幅に増えています。それに比較すると、労働者の賃金は1.13倍と低水準に留まっています。

賃金が全く上がらない日本では、GDPの5割を占める消費購買力の停滞により、経済成長がストップしたままとなっています。GDPの推移では、2000年を100とすると2023年は78と低下しました。イタリアなどのヨーロッパ各国が約200となっているのと雲泥の差となっています。（右表3）

その結果、一人当たりのGDPは2000年には2位でしたが、2023年には34位と大幅に下落しています。

構造的な賃金抑制政策は、企業経営のあり方にも大きな影響を及ぼしています。賃金抑制で消費が低迷しているから、低価格商

企業規模、性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び
企業規模間賃金格差(2023年)

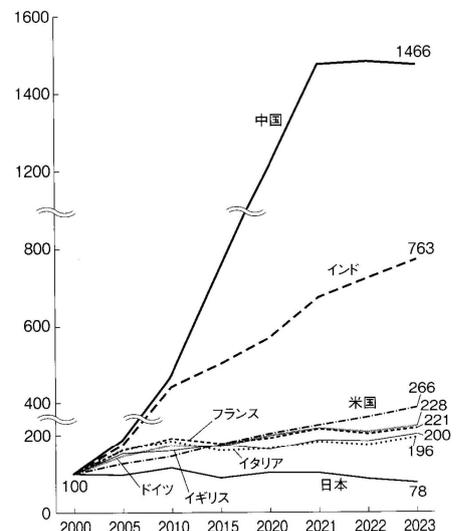
| 性、 年齢階級 | 大企業 | | 中企業 | | 小企業 | |
|------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|
| | 賃金 (千円) | 対前年 増減率 (%) | 賃金 (千円) | 対前年 増減率 (%) | 賃金 (千円) | 対前年 増減率 (%) |
| 年齢計 | 346.0 | -0.7 | 311.4 | 2.8 | 294.0 | 3.3 |
| ～19 | 192.9 | 2.7 | 188.9 | 3.6 | 186.7 | 2.0 |
| 20～24 | 234.0 | 3.0 | 220.9 | 1.9 | 214.7 | 2.4 |
| 25～29 | 270.0 | 1.6 | 253.4 | 3.1 | 245.6 | 3.2 |
| 30～34 | 307.3 | 0.0 | 277.6 | 1.9 | 269.0 | 2.8 |
| 35～39 | 342.2 | -2.1 | 305.8 | 2.2 | 291.0 | 1.0 |
| 40～44 | 373.4 | -0.6 | 331.6 | 2.0 | 306.6 | 1.8 |
| 45～49 | 392.7 | -1.3 | 350.3 | 3.2 | 322.0 | 3.4 |
| 50～54 | 417.4 | -1.2 | 361.1 | 2.0 | 330.0 | 4.7 |
| 55～59 | 429.3 | 0.5 | 367.5 | 0.9 | 326.4 | 2.5 |
| 60～64 | 313.8 | 0.8 | 305.9 | 4.2 | 298.8 | 4.7 |
| 65～69 | 277.0 | 0.7 | 271.3 | 6.9 | 265.1 | 4.2 |

さらに、10年前との賃金比較では、そのようなことが顕著に現れています（左表2）。2011年と比べて2023年の40～44才では2万3700円の低下、45～49才では5万7400円もの低下となっています。別な調査でも、男性・中高年・大卒の賃金が大幅に下がっていることが明らかになっています。

構造的な賃金抑制のもとで、大企業の労働分配率は37.6%と過去最低の水準となっています。23年度の企業統計では、大企業の内部留保は539.3兆円と過去最大となりました。経常利益も76.3兆円、株主への配当金も32.5兆円とこれも過去最高となっています。

12年度と

【1】各国の名目国内総生産（GDP）の推移



注：2000年を100とする伸び率（ドル換算）。
資料：世界銀行

品の開発、その為の生産コストの削減、非正規労働者の拡大を続けてきました。まさに、負のスパイラルに陥り、イノベーションも国際競争力も急速に失われることになりました。

日本社会では、人手不足が大きな問題になっています。厚生労働省の推計でも、2026年に必要な介護職員240万人に対して25万人が不足するとされています。運輸や建設業界、医療や福祉などの公共サービスでも人手不足が顕著になっています。その背景には、少子高齢化もありますが、日本特有な低賃金・長時間労働など劣悪な労働環境にあります。賃金の抜本的な引上げやヨーロッパ並みの1日7時間労働制などの、時間短縮なども求められています。

大幅な軍事予算を確保するために、社会保障などの削減が進められています。その典型が介護職場で起きています。介護報酬の大幅な引上げが必要にも関わらず、不十分な引上げに留まり、訪問介護の基本報酬も引き下げまでにされました。その結果、介護事業所の撤退、廃業、倒産が続いています。このようなことが、介護などのケア労働者の低賃金や劣悪な労働条件となっているのです。

2. 当面する労働運動の課題

(1) 最低賃金の大幅引上げと全国一律に

最低賃金は前年から51円引き上げられ加重平均で1055円となりましたが、物価高騰を補う水準に留まり、ワーキングプアを生む賃金水準となっています。

時給最低額が951円では、月収14万2650円であり、人間らしく生活できる水準ではありません。主要国の最低賃金は、オーストラリア2390円、イギリス2214円と世界から取り残されています。さらに、日本の場合は地域間格差があることが問題です。最高額の東京(1163円)と最低額の951円では、フルタイム換算で年収38万円もの格差となります。地方では人手不足や高齢化・過疎化となり地方経済を疲弊させています。

徳島県の最賃が前年より84円引き上げて、980円になったことに大きな注目が集まりました。これには、24春闘での賃上げを求めるストライキなどの闘いが世論をつくりました。後藤田徳島県知事は、最低賃金が四国最低、全国ワースト2位では「賃金が安いというイメージが固定化すると若者は逃げていく」と批判しました。審議会では、人材確保のために最賃1000円以上の引上げを求め、中小企業への支援を約束する意見陳述を行いました。徳島県労連も、23年度だけでも若者を中心に268人が流失している実態と、大学生や若い看護師などの意見陳述を組織化しました。

全国の首長からも、「全国一律にすべき」との声があがっています。昨年10月には、石破新首相も「2020年代に前倒して、平均1500円を実現する」と公約せざるを得ませんでした。総選挙でも、国民民主党と維新以外の政党も最低賃金1500円にするとの見解を示しています。小数与党となった国会状況で、最低賃金を全国一律に改正させ、大幅に引き上げるチャンスを迎えています。

(2) 労働者保護のデロケーション(適用除外)を許すな

経団連は、24年1月に「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」を発表しました。現行の労働基準法は画一的規制で、多様な働き方の実現を阻害しているとし、規制の細部は職場実態をよく知る労使に委ね、労働時間規制の「デロケーション」(適用除外)の範囲の拡大を求めています。「規制単位は事業所から企業・本社に一本化」して事業所単位の労働組合の関与を排除するとともに、労使合意をとりつけるための「労使協創協議制」の創設や社員親睦会の合意への法的効力の付与を求めています。厚生労働省の「労働基準関連法制研究会」も同様な議論を行っています。この研究会では、労使のコミュニケーションの課題として、組合組織率の低下や、非正規を含む従業員全体の意見を反映することが、必要だとしています。

JR連合では、このような施策がJR東日本で進む任意団体(社友会)を軸にした、労務政策に表れているとしています。2018年に多数派労組からの大量脱退が発生して以降、組合未加入者が約3万8000人に増え、その内3万4000人が任意団体の「社友会」に加入しています。「社友会」は、会費無料で協議には副社長クラスが出席するといいます。「社友会」は職制に近い人が中心を担っており、会社から独立した組織ではありません。JR連合の会長は、過半数代表の仕組みを使って、労働条件や労働安全などに関わる決定の仕組みから、既存の労働組合を排除しようとの意図があるとしています。36協定などの締結は、過半数代表が行い、その選出をめぐって職制の支援を受けた「社友会」と労組が競い合う構図になっているとします。JR連合は、少数派労組の優越性の担保と、労組に中核的

な役割を担わせる労組の結成につながるような、政策誘導が必要だとしています。

連合も、デロケーションの拡大を認めないとしています。労使コミュニケーションについては、「集団的労使関係の中核的な担い手は労働組合であること」を踏まえるべきだとします。その上で過半数代表については、「選出手続きなど厳格な法律に格上げする」とともに、「労働組合結成に向けた支援が必要」としています。(右表4)

労働者保護法制の「デロケーション」の拡大は、働くものの権利を保障した憲法にも反します。憲法は労働条件を労使自治に委ねず、「賃金、就業時間、休憩その他の勤労条件に関する基準は、法律で定める」(27条)としています。

(3) 年収103万円の壁と 税のあり方について

国民民主党が選挙期間中から、「手取りを増やす」ために「年収103万円の壁」を引き上げるとの主張に対し、自民党も公明党も見直しについては合意したと報じられています。

1年単位での基礎控除48万円と給与所得控除55万円の合計103万円までについては、課税されません。103万円を超えた分に対して、所得税と住民税が課税されます。その他に、世帯主の所得税の扶養控除があります。扶養する子が103万円を超えると、扶養控除がゼロとなります。また、「配偶者特別控除」によって、年収150万円まで課税されないシステムもあります。しかしながらこの税制は、「家計を支える収入を得る者と、その配偶者と扶養する家族」を想定した税システムになっているのです。

確かに「年収の壁」を引き上げることで、世帯全体の手取りは増えますが、根本的な解決とはなりません。配偶者や子のない世帯と比較して差別になるからです。生協労連では、パート労働者の就労控えを招いている「年収の壁」問題については、基礎控除の大幅な引上げや、第3号被保険者制度廃止などを求める生協労連の政策「税と社会保障システムを世帯単位から個人単位への普及」に取り組みとしています。

3. 電機産業における問題について

「賃金とは何か」を問うことが、今求められています。電機連合の産別統一闘争では、すべての労働者の賃金を底上げするベースアップ(バア)の統一要求を掲げ、賃金体系も維持できたことによって妥結基準としています。

電機連合傘下の各労組も基本的には、この方針に沿っていますが、実質上このようなことがなされていないのが実態です。電機連合の第7次賃金政策でも、賃金制度の方針を掲げています。

電機におけるジョブ型をはじめとする処遇制度の改悪は、本来労働組合が要求する方針と全くかけ離れたものとなっています。同時に、労働組合からの反対や批判の声も見られません。電機における構造的賃金抑制が、「失われた30年」や日本経済衰退を引き起こした元凶であるといえます。

(1) バアとは賃金体系カーブ全体の上昇分

電機連合では、賃金体系カーブを生計基礎給と仕事給によって構成されているとします。生活基礎給の根拠として年齢別標準生計費が報告されています。基本賃金が「仕事給」だけであっても、必要

働く者のための「労働基準関係法制」 の実現に向けた連合の考え方

| | |
|-----------|--|
| 労働時間の上限規制 | 計画的・段階的に引き下げるべき |
| 労働時間把握 | 罰則化も含め強化すべき |
| 裁量労働 | 範囲拡大や要件緩和などは行うべきではない |
| 高プロ | 廃止を含めて検討すべき |
| テレワーク | 事業場外みなしの、安易な適用は行うべきではない |
| スポットワーク | 規制を図るべき |
| 法定休日 | 4週4休は厳格化すべき |
| 勤務間インターバル | 導入を義務化すべき |
| つながらない権利 | 立法化を検討すべき |
| 年次有給休暇 | 最低付与日数を引き上げるべき |
| 深夜割増 | 支払い義務免除は認めるべきではない |
| 兼業・副業時の通算 | 割増賃金を支払う現行解釈を堅持すべき |
| 労働者概念 | 見直しを行うべき |
| 家事使用人 | 労基法を適用すべき |
| 事業場 | 労基法の適用単位は事業場単位を堅持すべき |
| 労働組合 | 集団的労使関係の中核的担い手は労働組合 |
| 過半数代表者 | 定義、選出手続きなど厳格化し法律に格上げを |
| 過半数代表への支援 | 使用者による支援可能範囲を明らかにすべき 過半数労組に対する支配介入との関係を議論 |
| 過半数代表の関与 | 役割と機能の検証と、関与する事項の見直し |
| 労使委員会 | 慎重であるべき |

※連合資料より編集部が抜粋し、作成

生計費を確保するとしています。

（「ジョブ型給」も「仕事給」と対応される）NEC労組でも、賃金要求の根拠として「生計費・生産性・労働力市場」をあげています。生計費の決定要素として、物価と生活実態（可処分所得の実態）をあげています。ベアの根拠として物価上昇をあげているのですから、労働者全体に配分されなければなりません。しかしながら、ベア相当分が、企業による成績査定や格差賃金に回されているのが実態です。NECの賃金バンドのように、ベアの一律加算がまったくされず、その原資がどのように配分されているかまったく不明なのは大きな問題です。

（２）定昇相当分は賃金カーブ維持分

賃金カーブは、定年退職者と新入社員が入れ替に伴い発生する分であり、本来のベアとは別のものです。従って企業の持ち出し分はなく、生活基礎給の一部でもあります。この定昇相当分もきちっと明らかにする必要があります。春闘妥結時に、賃金体系維持分を確保したとされていますが、その実態と内容が明らかにされていません。

（３）改めて評価制度を問う

電機連合では、人事処遇に対して、「人材育成」と「公正処遇」を基本とするとしています。評価システムについては、公平性と透明性が担保されたオープンな評価制度の確立が、必要だとしています。また、評価は「絶対評価」を基準とすること、評価結果に対する「異議申立制度」が求められるとしています。ジョブ型制度における評価制度は、その基準内容が曖昧であるだけでなく、上司の恣意的な評価を受けるものとなっています。

4. 25春闘について

（１）25春闘の課題について

25春闘をめぐる状況については、二つの追風があります。24春闘で、「物価上昇に負けない大幅な賃上げを」という社会的世論をつくりあげたことです。さらに、労働組合が、ストライキで闘えば、大幅な賃上げが可能であることが分ったことです。次に、政財界も大幅賃上げを認めざるを得ない状況をつくり出したことです。

経団連は、24年に続き、賃上げは「企業の社会的責務」としていることです。さらに、従来までの一時金や各種手当ではなく、ベア優先の検討をしていることです。石破茂新政権も、物価上昇を上回る賃金を定着させるために、有識者を含めた「特別会合」も開催しています。

25春闘は、大幅な賃上げがすべての労働者に実感できるものにしなければなりません。24春闘では、大企業における賃上げが初任給や若年層に偏り、中高年層が逆に抑制されている実態が明らかになりました。労働組合には、「公正な配分にもっと力を入れる」ことが求められています。

連合の芳野会長も、「賃上げの分配に（若年層だけの）偏りがみられる。勤続年数が経過しても賃金の上昇は期待できず悲観する中堅以上に対し、若年層は将来不安になっている」と指摘しています。

電機連合でも、40才台以降で月例賃金が増えた割合が減少しているとの発言もありました。問題なのは、労働組合がそのような実態を把握しながら、組合員に明らかにしていないことです。電機連合では、30才開発設計職基幹労働者の賃上げ分を1万3000円の満額回答を獲得したとだけに、なっています。組合員全体の賃上げ状況が、示されていないのです。

24春闘では、成績が低評価で賃下げになる労働者がいることを、明らかになった日立ですが、平均賃上げと総原資の内容が開示されています。賃金体系を維持した上で1万3000円の水準改善を行う（平均昇給額1万8095円・平均昇給率5.5%）となっています。平均基準内賃金（32万8000円）の5.5%が平均賃上げ額となります。従ってベアとの差分は、5095円（1.6%）が定昇相当分となります。

NECや富士通などでは、銘柄賃金の表示だけで、その原資も明らかにされていません。賃上げの偏りや格差賃金が生じているのは、賃金制度そのものに問題があるからです。ジョブ型賃金制度でのグレー

ド（バンド）賃金は、昇格しなければ頭打ちになっており、逆に低評価では賃下げになるようになっていくかです。（24春闘の実態調査では、減額になったとの回答が21%にもなっていました）

（2）連合などの25春闘方針について

連合の25春闘要求では、昨年と同様のベア3%以上、定昇込み5%以上としました。昨年との違いは、水準を「程度」から「以上」へと表現を変えたことです。

総務省が12月に発表した消費者物価指数では、前年同月比で2.7%上昇した、とされました。連合の物価ミニマム3%要求では、満額獲得しても生活向上分も配分構造の歪み是正もできません。

24年3月期の大企業の経常利益は前年比で13.7%増になっています。経済成長率も1%とされており、このような指標からも要求水準は低すぎるものです。しかしながら、中小労組については、格差是正分として1%以上を加え、1万8000円以上、6%以上としています。また非正規労働者については、経験5年以上で時給1400円以上への到達、企業内最賃として時給1250円をめざしています。UAゼンセンでは、ベア4%基準、定昇込みで6%基準を提起しました。パート時給は、定昇込み80円、7%を目安に正規より1%高い要求としています。

電機連合では、賃金を底上げするベースアップの統一要求額を1万7000円とする方針を出しています。24春闘での1万3000円を上回り、現在の要求方式に変更した1998年以降で最も高い水準となります。

（3）国民春闘共闘の25春闘方針について

全労連など国民春闘共闘委員会は、「労働組合主導」による全ての労働者の大幅な賃上げと時短の実現を掲げています。要求基準を月額3万2000円以上（10%以上）と時給200円を提起しました。要求額は、厚生労働省賃金調査の23年平均賃金約32万円の10%相当としています。パート労働者の女性の平均時給が1312円だったことから、1500円到達に必要な額として時給200円としました。時短では、1日7時間・週35時間などです。また、企業内・産业内最低賃金を時給1500円以上、月22万5000円を筆頭の課題にあげています。

全労連では、要求実現の最大の力は「労働者の主体的な参加による春闘」「たたかう労働組合の仲間が増えること」にあるとしています。そのためには、組合員や労働者との「対話と学び合い」を広げ、闘う労働組合のバージョンアップこそが、勝利のカギとしています。その上で、ストライキを背景にした闘いと、産別や地域での統一闘争を提起しています。

医労連では、人材確保と他産別との格差是正などで、従来より1万円高い5万円以上を要求します。JMITUでは、「すべての労働者の賃上げと他産別統一闘争との連携強化」「ストなし一発回答での妥結を解消」などを掲げています。

以上