

2014

春闘

特集2 インタビュー『方針を語る』

「時代の分水嶺」となる2014年

月例賃金引き上げに向けて、粘り強い交渉を



連合 会長 古賀 伸明 氏

1. 2014春闘の重要課題をあげて下さい。

2014春闘は、すべての組合が月例賃金の引き上げにこだわること、そして、正規・非正規、組織・未組織、企業規模を超えて、すべての働く者の底上げ・格差是正をはかるための闘争です。

「月例賃金の引き上げ」にこだわる理由は、月例賃金は労働者家計が生計をまかない、将来設計を考える根幹であり、同時に同一労働同一賃金という理念に象徴されるようにより強い社会性が求められるからです。すべての組合が、働く者の収入の根幹をなす月例賃金の引き上げにこだわることで、社会的相場を形成し、未組織労働者の賃金に波及させるためです。一時金の増額よりも月例賃金の上昇の方が個人消費増に寄与していることは統計上明らかです。月例賃金の引き上げにこだわることで、社会的相場を形成し、未組織労働者の賃金にも波及させることが、GDPの約6割を占める個人消費を着実に回復させ、賃金デフレを起点とする悪循環から脱出するカギを握っているのです。

また、「賃上げ要求をすべての組合で方針として明記すること」が重要です。連合方針では、定昇・賃金カーブ維持相当分(約2%)を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを賃上げ(1%以上)として求めます。加えて、格差是正・配分の歪みの是正(1%を目安)の要求目標を設定しました。

次に、「中小共闘、非正規共闘のさらなる強化」に力を入れます。中小共闘は今回初めて割合(%)ではなく金額で統一的に要求します。企業規模間格差の是正が進まなければ優秀な人材の確保が困難となることから、賃金カーブ維持分(制度が無い場合は4500円)を確保した上で、5000円(2%相当)、計9500円の要求目標を設定しました。

設置から4年目を迎える非正規共闘は、すべての非正規労働者の均等・均衡処遇の実現にむけて取り組むことを基本としました。非正規労働者が置かれた状況等が様々であることを十分に踏まえた運動をすすめることとし、具体的要求項目の設定にあたっては時給の改善(30円)のみならず、均等・均衡処遇実現にむけた重点項目を設定して取り組んでいきます。

非正規労働者数は現在、2043万人、雇用労働者

に占める割合は38.2%と3人に1人以上が非正規労働者です。非正規労働者の増加は労働市場だけの問題ではなく、社会構造的な問題です。非正規労働者の底上げについては、すべての働く者に対して賃上げの成果を波及させる観点から、強力な取り組みが必要です。とりわけ、不本意に非正規雇用を選択している労働者の処遇改善は重要です。家計の主たる生計主体者(家計の主な担い手)が非正規労働者である場合、いっそう深刻な問題としてとらえなければなりません。労働現場だけの問題ではなく、賃金が安いことで、社会保障などの公的システムをになう力が弱くなります。

また、将来的に無年金・無保険の問題が予想されますし、非正規の方たちは能力開発、人材育成、職業訓練からも疎外されています。それは次世代の技能や技術を生み出すために、伝承されるべき技能・技術を受け継ぐ機能の喪失につながります。労働政策だけの問題ではなく、日本の社会構造の問題として、経済政策、産業政策、社会保障政策、税制まで含めてトータルで考えていかなければなりません。

2. 今年の春闘の位置づけはどのようになると

考えておられますか。

今年は、賃上げによる内需拡大でデフレ脱却と経済の好循環をつくるチャンスであると同時に、物価や負担だけが上がり、賃金が上がらなければ社会は混乱し危機的状況に陥る、「時代の分水嶺」になる重要な年でもあります。1944年、ILO(国際労働機関)の総会で「労働は、商品ではない」「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」とのフィラデルフィア宣言が採択されました。歴史的な出来事だと捉えていた、これらの原則が現在の日本で危うくなっています。1997年以来、一貫して賃金は下降し続けています。既存の従業員の賃金を下げるだけではなく、人件費削減のために賃金水準の低い非正規労働者への置き換えが進んでいます。企業は人が営む「労働」を「カネ」や「モノ」と同列に見て、人件費を削減することで短期利益を追求してきました。人はコストではありません。人は付加価値を生み出す源泉と位置づけ、中長期的な利益を目指す新しい日本型経営に舵を切るべき時です。

「支払い能力論」に固執した経営姿勢でミクロの視点に埋没し、企業利益が出たら賃上げを検討するという経済・業績後追い型の賃金決定の繰り返しでは、いわゆる「合成の誤謬」を招くこととなります。わが国の経済社会を20年にわたって痛めつけてきたデフレからの脱却をはかり、持続可能な「安心社会」を実現するため、「経済成長と整合した未来指向型の賃金決定」をしていく必要があります。2014は、まさに社会的賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争として取り組んでいきます。

3. 政権交代から丸1年、政権からの影響で

大きかったものは？

安倍首相の「日本を世界で一番企業が活躍しやすい国にする」発言に対しては非常に違和感があります。本来、政治は「世界で一番国民が暮らしやすい国にする」を目指すべきです。結局、安倍政権が目指すのは、企業にとって都合のいい国です。

昨年9月、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」(政労使会議)がスタートしました。連合としては、「政府が労使自治・労使交渉に介入しないこと」「労働政策審議会で扱う課題は持ち込まないこと」を前提として、マクロの認識や課題の共有化をはかるというスタンスで臨んできました。会議では具体的な賃上げ、賃金の議論は行っておりません。それにも関わらず、政府が経済界に対して直接、賃上げを要請しています。これは物価だけ上がって、国民所得が上がらなければ社会が混乱するという、アベノミクスの副作用を自覚しているからではないでしょうか。

安倍政権が設置した「産業競争力会議」「規制改革会議」には、労働者代表が参加していません。そのような場で、労働政策の重要課題が話し合われており、ILOの三者構成原則(144号条約)違反です。

加えて、解雇の金銭解決、残業代不払いを容認するホワイカラ・エグゼンプション、限定正社員制度など、今まで連合が反対してきた労働規制緩和の動きがみられます。また、労働者派遣法改正は労働政策審議会で審議されていますが、建議・答申には安倍政権の意向が色濃く反映されています。派遣の大原則である「一時的・臨時的」という根本が変えられようとしているのです。デフレからの脱却という御旗のもとで、働く者に犠牲を強いるような政策が強行されることは断じて許されず、そのような政策は効果に乏しいどころか、雇用社会の形骸化、社会の不安定化にまでつながる危険性ははらむということを、社会全体に対し常に警告として発していかなければなりません。

4. 春闘の闘い方について、新戦略があれば

お聞かせ下さい。

共闘連絡会議での意志疎通の円滑化があげられます。共闘連絡会議は、類似の産別・企業別組合を集めて5つに分けています。共闘連絡会議の狙いは徹底した情報公開です。底上げの観点から、「何円上がった」だけでなく、産別・職種別で、一定の年齢の標準的な労働者の絶対水準がいくらかということ

「代表銘柄・中堅銘柄」として公表しています。代表銘柄を増加させ、早く公開していくことで、中小労組の目標となる額を示すことができます。また、地方連合会との連携を強固にする必要があります。地方連合会の中にも共闘組織を作っていきます。

4月からの消費税増税に対しては、1月から、所轄省庁と連携して「消費税価格転嫁拒否通報ホットライン」(「価格転嫁ホットライン」)を連合本部に開設します。消費税増税にあたっての初の取り組みです。中小企業の最大の課題は、大企業の下請けで立場が弱いので、税金の上昇分を価格転嫁できないことです。消費税増税の負担は国民で分かち合うものです。消費税の転嫁拒否等の行為について、相談を受け、連合が関係機関へ通報し、中小企業を守るために、悪質な取引の抑制をはかり、公正な取引を確保する取り組みを開始します。

また、私が直接対話する初めての試みとして、非正規労働者の現状を知り、問題点をいっそう明確にすることを狙いとした、パート・非正規組合員の方との「対話集会」を実施します。

5. どのような春闘になると予想されていますか。

分配の問題は最初から労使が一致することはありません。職場を起点・原点とした地道で着実な運動・活動を展開していく他はありません。職場の組合員の声に耳を傾け、すべての働く者の現状と暮らしを把握し、今後数年のマクロ経済の見通しなども俯瞰した上で、経営側に対して説得力のある要求を掲げ、交渉していくことが必要です。すべての労働組合が要求を掲げ、粘り強い交渉を展開し、成果を得るというプロセスを経ない限り、賃上げ、そしてデフレからの脱却は実現できません。

マスコミ報道などを見ると「賃上げの環境は整いつつある」というイメージがありますが、実態が伴わず危険だと感じています。経営側も、自社の競争優位性の確保だけを考え、ミクロの論理に埋没することなく、交渉に臨んでもらいたいと思います。賃上げ交渉の現場は、企業別組合が主体です。春闘の意義と位置づけを整理し、連合・産別が企業別組合にメッセージをどれだけ発信していくかです。2014年春闘は労働組合の力量が試され、労使の社会的責任が問われることを肝に銘じる必要があります。

連合(日本労働組合総連合会):1989年に結成された、日本の労働組合のナショナル・センター。53の「構成組織」(産別労働組合など)が加盟し、全国47都道府県に「地方連合会」をおく。加盟組合員は約680万人

古賀 伸明(こがのぶあき)氏

1975年、松下電器産業入社。96年松下電器産業労働組合中央執行委員長に就任。02年電機連合中央執行委員長、04年からは全日本金属産業労働組合協議会(金属労協/IMF-JC)議長を兼務。05年連合事務局長、09年より連合会長、13年再選、現在に至る。

(インタビュー日時 2013年12月5日)