

2年目のコロナ禍春闘をふりかえる

日本女子大学 名誉教授 高木 郁朗

1. 賃上げのモメンタム…労使政の意見の一致

2021年6月18日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針」(いわゆる骨太方針)には「賃上げを通じた経済の底上げ」とする1項目がある。このなかでは、「賃上げの原資となる企業の付加価値創出力の強化、雇用増や賃上げなど所得拡大を促す税制措置」といった形容句はついているものの、「賃上げの流れの継続に取り組む」ことが明記された。

続けて、同方針は、コロナ禍のもとでの格差拡大にふれ、より早期に地域最低賃金の加重平均を1000円にすることを目指す、としている。

2021年1月19日に発表された経団連の経営労働政策特別委員会報告は、あいかわらず、業種横並びや各社一律賃上げは現実的でないとしつつ、一方では「賃上げのモメンタム」は維持すべきだ、とする考え方を示していた。ここでのモメンタムとは、「勢い」といった意味であろう。1月27日、経団連と総評の懇談会に病気のためオンラインで参加した経団連中西宏明会長(当時)は、「日本の賃金はOECDのなかでも下位になっており、危機感をもっている」として、各企業に最大限の配慮を求めた。

むろん、春季生活闘争の組織者としての連合は、コロナ禍であっても、賃上げが経済成長に不可欠であるとし、「雇用も賃金も」の立場を明確にして、定期昇給分のうえに旧来のベースアップにあ

たる賃上げ分2%を加えて4%の引き上げを要求していた。

興味深いのは、経済界に対してオピニオンリーダー役を演ずることの多い『日本経済新聞』の論調である。同紙は、2021年春闘の集中回答日の直後の3月18日の社説で、「生産性高める改革で賃金上昇に道筋を」と題して、この年の賃上げが低調であるとして、賃金の伸び悩みが消費を削減し、「デフレに後もどりする懸念も強まる」と警告を発している。同社説は、100兆円にのぼる上場企業の手元資金を活用して、成長力の衰えた分野から生産性の高い新事業の展開とそこへの労働の移動をスムーズにおこなうことを提唱している。同紙は、それ以降も「視点」などのかたちで、「成長に賃上げが最善な理由」(4月2日、デービッド・アトキンソン)、「まずは4%賃上げなどで経済活性化急げ」(5月17日、ジョセフ・ギャノンピーターソン)といった主張を掲載した。最低賃金の引き上げについてアトキンソンは、個人消費を喚起し、循環的に企業をも潤す「最善の政策」と述べている。

ここには、2021春闘をめぐる、少なくとも連合というかたちでの「労」、カッコ付きではなるが、中西見解に示される「使」、骨太方針における「政」の3者、それにマスメディアを加えての4者のあいだで、一致点があった。すなわち、現状はコロナ禍で経済情勢も大きく影響されているが、マクロ経済

上のより構造的な問題は、本格的な成長軌道にのせることであり、そのためには、需要不足を解消するための賃上げが不可欠である、という認識であった。要するに一致点は、「賃上げのモメンタム」を維持し、ただ勢いだけでなく、現実化していくべ

きだ、というものであった。労働組合が春闘の主役であるとすれば、使と政、それにマスメディアは、少なくとも客観的には労働組合に「がんばれ」という声援をとばしたことになる。

2. 結果は期待に及ばず

実際はどうか。7月5日に公表された連合の2021春季生活闘争第7回(最終)集計のなかの平均賃金方式の部分を見ると、要求の平均は7797円(2.74%)であるのに対して、回答の平均は5180円(1.78%)であった。この数値は2020年と比較して額で326円、率で0.12%ポイント少なくなっている。しかし、この集計に先立って6月17日に行なわれた中央闘争委員会のなかでは、「妥結内容が確認できる2,460組合のうち48.1%が賃金改善分を獲得、98.4%が定昇相当分を確保しており、賃上げの流れは継続している」ことが確認された。集中回答日のあと、一部に比較的高いベースアップや一時金を回答した企業があることを踏まえて、経団連の中西会長(当時)は、「賃金引上げのモメンタムを維持して経済の好循環に貢献すると企業の経営者のメッセージ」とのコメントをだしている。結果についても、連合と経団連のあいだでは、基本的な一致がみられるといってよい。

内容に立ち入ってみると、300人以上と未満では、妥結額率は5321円、1.79%と4288円、1.73%で、額・率ともに300人以上の方が高い。前年からの減少額・率は300人未満の方が少ないが、前年と比較していえば、大小の企業間の賃金格差はさらに開いたことになる。また、集計を産業別にみると、率でもっとも高かったのは商業・流通の2.06%で、額でも前年同様5837円と製造業の5674円を上回った。逆にもっとも低かったのは、サービス・ホテルで、額で3648円、率で1.27%だった。300人未満の中小企業で額・率ともにもっとも低かったのは、交通運輸で2013円、0.97%だった。

産業間のこうした格差には、ある程度コロナ禍

が影響しているのは間違いない。一般化していえば、観光、鉄道、航空、飲食などの産業はコロナで大打撃をうけて、賃上げの要求すらできなかったところが多かった。最終的には賃上げゼロとなった私鉄総連はその典型である。この意味で、コロナ禍は、相対的に高い賃上げを確保した産業と、ほとんど賃上げなしの産業とのあいだで二極化をもたらしたと考えられる。おなじ製造業のなかでも二極化した。電機や自動車では相対的に高い賃上げを確保したが、造船・重機の組合は賃上げの要求そのものを見送った。

ここで、ある程度といったのは、おなじ産業の大手企業でも、企業間格差が開く例は少なくなかったからである。たとえば、電機連合の大手13組合は、2000円の統一要求をおこない、最終的には1000円以上の歯止め基準を決め、実際にすべての大手組合はこの基準をクリアしたが、日立製作所の1200円など、基準を上回る回答を示した企業もあった。これは、それぞれの企業の業績を反映したドリフト分と想定してよい。

このような内容をはらんだ結末を迎えた2021春闘であるが、問題は果たして「賃上げのモメンタム」を確保したといえるかどうか、という論点である。想起してほしいのは、労使政、それにマスメディアが「賃上げのモメンタム」に固執したのは、今や、賃上げとそれによる消費需要の増加なしには、経済成長がありえない、という判断に基づいていたことである。この点を検討するために、昨年の春闘結果を前提として、家計調査によって、家計の変化をみてみよう。

3. 家計への影響

二人以上の世帯のうち勤労者世帯でみると、2020年には実収入は前年比4.0%の増加となった。実質実収入で勤労者家計(2人以上世帯)家計がプラスを示したのは過去10年のうち2012年(1.1%)、2016年(0.4%)、2017年(0.7%)、2019年(0.4%)、それに2020年の5回で、2020年の4%はとびぬけて高い。

しかし、この数値は、連合の集計で1.90%、厚生労働省集計で2.00%の2020春闘における定期昇給込みの賃上げが反映したわけではなかった。勤め先収入のうち世帯主収入は1.5%の減少(定期収入で0.8%、一時金などで4.1%それぞれのマイナス)となっている。これは、組合員ベースでは3～4%程度の賃上げがないと勤労者全体には賃金上昇がいきわたらないことになる。

2020年に、勤労者世帯の実収入を押しあげたのは、コロナに際して政府が支給した1人10万円の給付金(3人世帯なら30万円、月額2.5万円)と7.6%の上昇をみた世帯主の配偶者の収入であった。今回のコロナでは、失業の対象となったのは男性よりも女性の方が多いとされるが、家計調査レベルでは世帯の有業人員が0.02人増加している。この増加とこのような配偶者および他の家族員の収入の増大が、家計全体の収入増に貢献したことになる。つまりは、2%を超える春闘での賃上げは、勤労者全体には行き渡っていない状況を示している。

かつての、とくに1960年代後半以降の春闘は、パターンセッターにはじまり、労働委員会や人事院などの調停・勧告をあいだにはさみながら、公益産業、公務員、中小企業の組織労働者に広がった。最後は、地域最低賃金の改定をあいだにはさみつつ、労働力不足の条件もあって、翌年4月までには、このプロセスでだんだんに上昇率は低下していくものの、未組織労働者全体の賃金引き上げに浸透していくという構造をもっていた。とにかく賃上げは、なんらかのかたちで労働者全体に波及して

いった。

家計調査の世帯主の勤め先収入の動向をみるかぎり、このようなトリックルダウン型の賃上げの浸透は、未組織労働者を含めるものとしては、少なくとも全面的には、実現していない。とくに2020年にかんじていえば、地域最低賃金の目安がわずか1円だったことを含めて、社会システムとしての賃上げ機能は作動しなかった。賃上げの浸透は、強いていって、ごく限定的にしか発生しなかったことになる。

家計調査にかんじてはもう1つ指摘しておくべきことがある。たしかに勤労者家計の実収入は実質4%という高い増加を示したが、それによって、消費需要が増加したか、どうかである。答えは「ノー」である。勤労者家計では、名目・実質ともに、消費支出は5.6%の減少であった。その結果、2000年平均では、消費性向が前年より6.6ポイントと大きく低下して61.3となった。ここには、むろん、旅行にいけないなどの事態を含め、コロナが大きく影響しているが、それにとどまらず、将来に備えての貯蓄の増大などもあり、また翌年以降の実収入の増加が期待できないかもしれない、といった心理が働いた可能性がある。

いずれにしても、2020年の家計調査でみるかぎり、春闘による賃上げが、定期昇給込み2%程度の賃上げでは、消費需要の拡大を通ずる経済成長に貢献することにはなっていない。その意味では、2021春闘の結果について、2020年の賃上げ率よりも低いにもかかわらず、「モメンタム」を維持できた、とする総括には、そのモメンタムが経済成長にかかわるかぎり、理解不能、あるいは証明不能だといわなければならない。ミクロの企業レベルでは、それなりの努力が行なわれたことはたしかであるとしても、マクロには労使政、マスメディアの4者がすくなくとも潜在的に、期待したほどの頑張りを労組が実行したとはいえないことになる。

4. トリクルダウンとボトムアップ

しかし、むろん、今春闘にみるべきものがなかった、というわけではない。今後の春闘のあり方を検討するうえで重要な問題提起をおこなっている活動がいくつもあった。

そうじていえば、すでにみたようにパターンセッターができるだけ高い賃上げを勝ちとり、その賃上げが、少しずつ削られていくが、あいだに労働委員会や人事院勧告をはさみつつ、未組織の中小企業にまでしみとおっていくという、いわばトリクルダウン方式をとってきたのが春闘における賃上げだった。しかし、この方式は3年まえにトヨタ労使が春闘におけるパターンセッターの地位を放棄して以来、全体的には、崩壊した。現在の日本において、トヨタに変わってパターンセッターを演ずる企業・労働組合はないからである。結果として、本音で賃上げを求める産別や企業別組合は、自力で、別の方法を模索する必要がでてきた。実際には、トヨタのパターンセッター役の放棄以前から模索されていたが、その手法にあらためて光があてられたことになる。

その1つは、JAMにみられる。JAMの中小労組は、とくに集計の初期のうちは比較的高い賃上げを確保したが、これについて、安河内会長は、先行する大手・中堅組合の健闘がよい影響を与えたとのべている。これは、いってみれば、ただ1つのパターンセッターに依拠するのではなく、それぞれの条件においてパターンセッターを準備し、その成果を活用するという試みだったといえよう。JAMの場合、賃金構造維持分(ほぼ定期昇給分)が明示されている組合では、賃金改善分の平均は1306円だったが、300人未満では1358円と全体平均を上回った。これは、複数のパターンセッターの存在のもとでの中小企業労組の奮闘を示すものとみてよい。

またJAMの資料によると、結果としての賃上げ獲得額にはかなり大きな格差がみられる。これにはさまざまな要素が反映しているが、要素の1つに、

その地域におけるパターンセッターの存在の有無が影響している可能性がある。JAMはまた格差解消の観点から30歳と35歳で個別賃金要求を重視している。その金額は、すてに一部で到達しており、非現実的なものではない水準に設定されているから、到達目標としての意義をもつ。JAMのこのような事例は、いぜんとしてトリクルダウン効果は、否定すべきものではなく、さまざまなかたちで、多様なパターンセッターを配置し、そこへの到達をめざすという手法は、かたちを変えて生きているとすべきではないか。

春闘がはじまる以前に、筆者は、コロナ禍でエッセンシャルワーカーとよばれる医療労働者を軸に、従来の場パターンバーゲンにかわり、ナショナルセンターを軸とする賃金引き上げ闘争を展開したらどうか、と提案したことがあるが、残念ながら反響を呼ばなかった。しかし、どの分野を軸とするかは別にして、中軸的な賃上げグループをたてて、賃上げの実現をめざすという方法はなお生きていることはJAMの事例から立証される。

すでにみた電機連合の大手組合の賃上げの下限設定は、トリクルダウンとは逆のボトムアップの工夫である。ただしこのケースでは大手企業に限定されている。また、ここで発生するドリフトについては、ミニマム基準をクリアする以上、ある程度積極的に容認すべきものであろう。

逆に、今春闘では、産別レベルでのミニマム基準を緩和する動きもみられた。UAゼンセンは、賃金闘争にあたって「すべての加盟組合は賃金体系維持分に加えなんらかの賃金改善に取り組み、格差是正分として2%までの幅を目標に賃金を引き上げる」との方針を決めた。UAゼンセンの前身である全織同盟はもっとも産別規制の強かったことで有名であるが、ここでは要求段階から産別規制を緩和する方向が示されている。UAゼンセン本部の説明のなかでは、コロナ禍進展のなかで、業種ごとの格差が深まり、強力な規制力でしばると、か

えって闘争参加組合を減らすことになるから、柔軟な要求方針方式とした、ということである。

このことは、ミニマムを確保したうえに、ドリフトを狙うという意味でのボトムアップ戦術をとる場合にも、どのような企業労使を1つのグループとして設定するかという論点を示していることになる。

2021春闘のなかで展開されたボトムアップ戦術のなかで、もう1つ注目すべきは、企業内最低賃金の協定化である。連合のまとめによれば、企業内の非正規労働者をも対象としていると想定されるケースで、1時間単位の時給での最低賃金を要求している組合数は約250組合であり、要求額は864～1040円、回答額は830～900円となっている。

より詳しい情報が得られるJAMのケースでみると、全体の組合数1521組合のうち、すでに協約をもっている組合が254、新規に要求を提出している組合が43、あわせると約20%の企業の労使で企業内最低賃金協定を締結している。1～299人規模で要求額が1012円、回答額で1005円、1000～2999人規模で要求額1041円、回答額で1022円となっている。

協定を締結している組合の数からみても、全面化、本格化しているとまではいえないが、従来のとはことなるトリックルダウン型とともに、ボトムアップ型の新しい春闘のあり方を模索する例として重視する必要がある。

5. 地域別最低賃金

本格的なボトムアップ型は、未組織の非正規労働者を含めたすべての労働者を含む法的な最低賃金、日本の現状では、地域最低賃金を引き上げることである。さきにみた家計調査

における家計の収入構造からみても、非正規労働者の賃金を引き上げることは、かつここでは詳論しないが、雇用調整助成金など休業時の所得保障を確立することは、定期昇給程度の賃上げよりも、家計レベルでの所得の増大に貢献し、結果的に消費の増大をつうじて経済成長にも貢献するという、最初に述べた労使政・マスメディアの基本的な一致点とも合致する。

政府の骨太方針は「賃上げを通じた経済の底上げ」の項目のなかで、「最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均1000円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む」としている。

1000円という数値は、たとえば、アメリカでバイデン大統領が連邦最低賃金を15ドルにするとい

う提案をおこなっているように、国際水準からみれば、依然として低い水準にとどまっている。しかも、日本では全国最低賃金ではなく、かりに加重平均1000円になったとしてもなお800円台の最低賃金が残る可能性がある。しかしともかく時給1000円の最低賃金を早急に実現すれば、それをボトムとする新しい賃上げのあり方を、労働組合は春闘において確立しなければならない。

7月14日、中央最低賃金審議会の小委員会は、全国平均で28円の地域別最低賃金の引き上げの目安を決めた。28円という数値は地域のランクにはかわりなく、目安として一律の数値として示されたのも今年の特徴である。まだ、この目安のもとで都道府県の最賃審議会ですべての上積みをはかることになるだろうが、とりあえずは、全国平均では930円の最低賃金の実現する。

引き上げ額28円をこの数値を率に直すと3%という数字になる。単年度では、春闘で労使が妥結した1.7%程度の上昇よりもはるかに高い。ただ、昨年を目安が結局1円にとどまったことを考慮すると、2年間の合計ではほぼ同じ水準という理解になるのだろうか。いずれにしても、政府としては、早

期に地域最賃の加重平均を1000円とする、といういわば公約の布石を敷いた、とする根拠として活用する可能性がある。

現行の地域最賃では、一方では、東京や神奈川のように時間あたり1010円を超えているところがある一方、東北や九州などDランク地域で、700円台の県もある。これらの県では、目安通りに引き上げられた場合の引き上げ率は4%に接近する。これは、事業者にとっては大きな負担であるが、引き上げを回避あるいは削減するというのではなく、当分のあいだ、困窮する事業所への支援制度の確立が必要となる。これは、春闘後の地方労働運動の新しい任務をも示唆していることになろう。

ここでは次のようなことをいいたかったことを確認しておきたい。賃上げは、個々の労働者や労働者家計にとって不可欠のものであるが、いまやそれ

を超えて日本の経済成長に不可欠の要素となっており、この点は、労使政の3者は、マクロの立場としては一致している。しかし、春闘のかたちで、労使交渉が始まるや、とくに今年はコロナ禍の影響もあって、ミクロの視点が前面にでて、賃上げ自身では、家計消費の増大、したがって経済成長というマクロの要請をみたすことができなかった。このため、地域最賃の引き上げについても、結果の善悪を問わず、官主導のものとなってしまった。

こうした動向から脱却するための労働組合側の試みはいくつも見受けられる。パターンセッターの複数化、ボトムアップ型への転換などはそれである。ナショナルセンターや産別指導部が現在春闘に求められているマクロの要請を改めて再確認し、惰性を排して思い切った革新的なプログラムを提示することを期待したい。

