

JAM

会 長 安河内 賢弘



1. 動き出した賃金と物価のスパイラル

物価高騰が私たちの生活を直撃しており、私たちの生活はさらに苦しくなっている。足元の物価上昇率は対前年同月比 2.9% で推移しているが、品目別でみるとコメが 64.7%、キャベツが 61.0% などとなっており、こちらの方が私たちの実感とあっているのではないかと感じる。日本のエンゲル係数は約 30% まで上昇した。30% という数値は先進国では最も高い数字であり、近隣諸国で言えばマレーシアと同等水準である。エンゲル係数が増えた理由は複雑で、例えば共働きが一般的になる中で外食や中食が増えたことも一因であると考えられている。しかし理由はどうであれ、消費に占める食費の割合が 3 割もしめ、暮らしにゆとりがなくなっていることは疑いようもない。日本のエンゲル係数が今のペースで上がり続ければ 10 年後には、映画「三丁目の夕日」のような、“貧しくても幸せな日本” みたいな世界が待っている。ちなみにアメリカのエンゲル係数は 16% である。ビッグマックが 1,000 円、ラーメンが 3,000 円の国で 16% に留まっている。エンゲル係数と賃金には明確な相関関係があり、当然ではあるが、賃金が高ければ、エンゲル係数は低くなる。つまり、国際比較をしてみると、日本は物価が高すぎるのではなく、賃金が低すぎるのが問題なのだ。ちなみに NY の最低賃金は 2,600 円、年間 2000 時間働くとして、月収 43 万円である。急激な賃上げには社会経済の変化が追い付いてこないのが問題があるが、日本はまだまだアゲシロがあるということであり、世界の常識である「2% の物価上昇と 3% のベースアップ」が恒常的に行われる社会規範を日本においても構築しなければならない。日本以外の国では当たり前になってきた賃金と物価のスパイラル、すなわち賃金が増えるから

物価が増え、物価が増えるから賃金が増えるという健全な好循環の最初のドミノは 2024 年にすでに倒された。この賃上げのドミノを途中で止めないことが重要である。賃金と物価の健全なスパイラルの最も重要なプレイヤーが私たち労働組合であり、「生活が苦しい。」という組合員の切実な声を背景に、力強い要求と迫力のある交渉で物価に負けない賃上げを、明確な戦略と勝利への確信をもって実現させていかなければならない。

そのために重要な取り組み、無い袖をつける取り組みが公正取引の実現、すなわち「価値を認めよう社会へ」の取り組みである。価格転嫁という言葉の口にするだけで済まされ、30 年を考えると、近年は劇的な環境変化があったと言える。しかし、労務費の価格転嫁について交渉したと答えた単組は 73.6% に留まり、その内、ほぼ全額を価格転嫁できたと答えた単組は 21.7% に過ぎない。大きな一歩を踏み出したものの、未だ道半ばであり、2 歩目、3 歩目をどう踏み出していくのか、課題は山積している。

とはいえ、政府や経済界も価格転嫁の取り組みを着実に進めており、昨年は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が出され、今年の通常国会では下請法の改正が議論されようとしている。我々が粘り強く運動を進めた結果、ゲームのルールが変わろうとしているのだ。にもかかわらず、未だにかつての悪習に囚われている経営者が多数存在しており、単組組合役員の中にも「ゲームのルールが変わった」ことを理解していない者も少なからずいる。目を覚ましていただかなければならない。私たちが作り出した製品やサービスの価値をまっとうに評価してもらおうと絶え間ない努力が経営者には求められている。

2. 未曾有の危機にある人手不足

中小製造業における人手不足はかつてない危機を迎えている。これは中小企業に留まらず国内製造業におけるサプライチェーン存続の危機と言っても過言ではない。第2次ベビーブーマーである私の場合、同年齢の人は約200万人いて、その内、70万人が高校を出て働いていたが、今の18歳人口は100万人を下回り、高校卒業後就職を目指している高校生は10万人程度しかいない。これでは地方の地場中堅、中小企業で人材が確保できるはずがない。とりわけ工業高校の生徒が減少していることに加えて、進学率も上がっており、工業高校卒業生の求人倍率はうなぎ登りで20倍に達している。正に金の卵である。大手企業は全国の工業高校からの採用を強化しており、地場企業の人材が枯渇している。その結果、JAMのデータを見ても僅かながら300名未満の中小労組の平均年齢が上昇し始めている。中小企業の経営は総じて厳しく、労働分配率も高止まりしているが、製品に付加価値を付けて価格を上げ、物価に負けない賃金を確立していかなければ、10年後には淘汰される時代が来ている。

人材確保は国内の業種・業態を超えて取り合いとなることが懸念される。この国でものづくり産業が今後とも基幹産業であり続けるためには、何よりもまず、他業種と比較してもより魅力的な職場となるための賃金労働条件を整えなければならない。より魅力的な賃金は当然として、労働時間短縮や働き方改革も大手だけの問題ではなく、むしろ中小企業においてより積極的に取り組んでいかなければならない。実際に欧州では賃金では大手企業に対して多少見劣りしても労働時間が短いなど、その他の労働条件でより魅力的な条件を提示している中小企業が多く存在している。まずは賃金、労働条件の向上が第一ではあるが、その上でものづくりの魅力を伝える活動も極めて重要である。そもそも中学校で技術家庭科を指導する教員が不足している、十分な授業時間を確保できていないなど学校現場での問題もある。こうした問題に対して、JAMは日教組の皆さんと連携してものづくり教育シンポジウムを開催している。また金属労協では子供たちにもものづくりの魅力を伝えるための活動としてもものづくり体験教室を開催しており、JAMもこれに積極的に協力している。しかし、これらの活動だけで十分とは言えない。ドイツではデュアルシステムとして職業訓練が高

等教育の中に法制化されている。第一生命経済研究所の鄭美沙氏によると、ドイツでは、州政府と中央政府、企業、労働組合、教育機関等々のステークホルダーが連携し職業教育を担っており、訓練生は仕事や社会に役立てるという視点で学びを進めることができる。さらに、関係者が連携するスキームや組織体が確立され、恒常的な情報共有が可能であるため、産業界のニーズや社会の変化が教育に反映されやすい。またこうした費用は企業、国、地方自治体が分担して担っている（独デュアルシステムに見る産官学連携による人材育成～世界の職業教育機関②ドイツ編～鄭美沙著）。これをそのまま日本で行うことは難しいとしても、ものづくり大学では、40日間（最長80日）という長期間のインターンシップを義務付け大きな成果を上げている。こうした制度を参考にしながら日本でも地方と国、企業、労働組合、教育機関等々の私たちの地域社会を支える様々な組織が連携し、地方における職業教育の在り方について議論するべきではないかと考えている。

3. 新しい時代のJAM運動

物価が動き出し、経済が動き出すということは競争が動き出したということだと考えている。今後は付加価値を転嫁できず、賃金を上げられない経営者は市場から退場を迫られることになり、経済の新陳代謝が活発になる。そこで犠牲になってきたのが私たち労働者であり、誰一人取り残されない社会の実現のために、セーフティネットの拡充を急がなければならない。すべての働く者のために、JAMあるいは連合が何を発言し、どう行動するのか。その社会的責任が問われている。そのためにも、中小企業労働者、有期雇用労働者、外国人労働者、フリーランス“労働者”などすべての働く仲間の組織化を進めていかなければならないが、同時に社会を巻き込んでいくような運動が必要である。運動のないところに人は引き付けられない。この間、ドイツの金属産業労働組合であるIGメタルから多くのことを学んでいるが、彼らの職場に寄り添った組織拡大と大規模なキャンペーンは表裏一体の取り組みである。組織拡大と運動推進を別々に進めてもうまくいかない。IGメタルは次のように言っている。

**「行動は言葉よりも雄弁である。」
ともにがんばりましょう！**