

# 賃上げと労働法制・9条改憲阻止へ 歴史的な総がかり春闘を

—17闘争総括を生かし、攻めの18春闘課題と展望—



ジャーナリスト

しかた かついち  
鹿田 勝一

2018春闘は、かつてなく賃上げ・働き方改善など労働条件改善闘争と、労働法制破壊阻止、9条改憲阻止など政治闘争の結合が求められ、戦後73年の分水嶺のたたかいとなっている。戦後労働運動の闘争性の承継・発展を掲げる全労連など国民春闘共闘の本領発揮が求められる春闘だ。

## 行動力を問う全労連17春闘総括

人手不足の打開と賃上げを結合した運動で17春闘の大きな特徴は、中小の賃金水準を引き上げるベア回答が各組合の粘り強いたたかいを反映して例年とは異なり、全労連、連合とも春闘後半になっても下落せず、連合では33年ぶりに中小ベア率が大手を上回る成果をあげたことである。しかし全体の賃上げ水準は低く、実質賃金は停滞し、「ベア・手当」の分散化など課題を残した。

全労連などは生計費原則に基づく大幅賃上げと全国一律最賃制の確立などを重視し、労働法制、改憲阻止を掲げストを含む全国闘争を展開した。

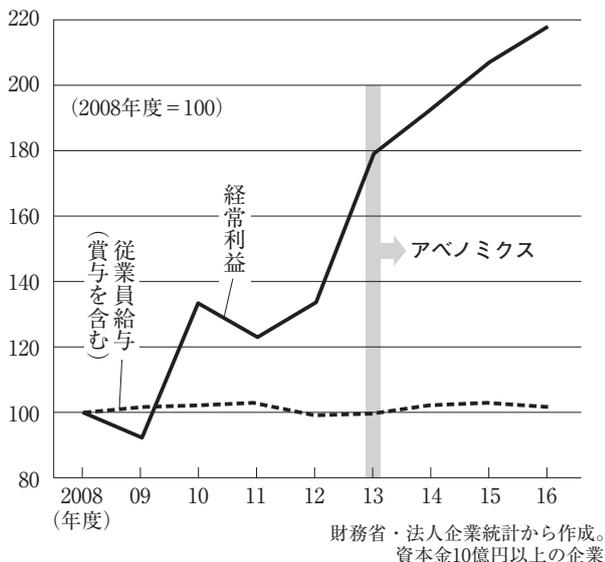
注目されるのは、全労連など国民春闘共闘は17

春闘の中間総括でこれまでとはやや異なった提起を行っていることである。3年前から全労連などは「これまでの延長線でない春闘」「惰性の克服」「組合員全員参加の春闘」などを掲げて運動を展開。小田川議長はあいさつで、昨年と同水準となった回答や行動参加などについて「方針から見て不十分さを残した」と指摘した。問題指摘は運動前進の基礎であり、今後の論議の課題となる。

中間総括では、「要求組合、回答引き出し、ストなども昨年並みにとどまった」「100万アンケートも約27万で、全組合員との対話の抜本的な議論が求められる」と指摘。労働法制闘争や共謀罪法案阻止でも「役員中心となり、組合員参加と力の集中は重要課題」と提起している。

その上で「18国民春闘では17春闘の総括を生かした実践を」と提起している。具体的には、安倍暴走政治に対する国民的共同の重視や生計費原則に基づく賃金改善・底上げの実現、統一闘争の強化と組織拡大などである。17年11月22日に開かれた18春闘討論集会で小田川議長は「職場闘争を強め、要求提出、行動など目標を持って全組織、全組合員が統一闘争に参加を」と呼びかけた。

図表1 賃金は低迷し、大企業は増益のアベノミクス破綻



## 攻めの18国民春闘前進へ 8つの提言

全労連などは歴史的な18春闘でこれまで以上に統一闘争を重視している。行動展開ではかねてから指摘されている「やっている産別はやって成果をあげているが、やらない産別はそうではない状況」という運動のばらつきの打開が重要となる。

運動のばらつきを見ると、闘争のスタートとなる要求提出は、17春闘では民間18産別2830組合で平均59.3%にとどまる。回答引出しも平均65%で100～29%とばらついている。スト権確立は52.0%、実施は11.1%にすぎない。スト実施は民間9産別252組合でJMITUと医労連の2産別だけで214件、84.9%を占めている。ストゼロは7産別、5%以下が4産別など深刻な状況だ。

全労連結成後、28年間の春闘でも産別運動のばらつきは大きな課題であり、その打開は戦略課題といえる。全労連など国民春闘の強化へ向け、産別・地方の組織的な支援のもとに、①要求提出組合を90%以上めざす(連合85%)、②回答引出し組合を85%へ(連合妥結組合78%)、③ベア獲得組合33%、ベアゼロ組合59%の抜本的改善、④スト実施を各産別で現在より30%増(現在平均11%)、⑤3月の春闘ヤマ場にスト含む50万総行動(現在約20万人。組合員2人に1人で50万行動

へ)、⑥地域春闘で産別・地域共闘の強化、⑦国民世論や平和擁護労使協定などを背景に労働運動史に残る9条改憲阻止ゼネストの実施、⑧春闘と組織拡大の結合。産別・地方・地域の組織建設—などの私見を提言したい。

日本独特の春闘は企業別組合の弱点克服へストを背景にした産別統一闘争と全国的共闘組織の全国統一闘争を軸にした国民的な闘争であり、改めて原点を踏まえた春闘再構築が重要となっている。

## 大幅賃上げ実現へ、最賃運動 で前進の兆し

全労連などの18春闘の特徴は、「安倍9条改憲・労働法制改悪NO！賃上げと雇用安定で地域活性化！」をスローガンに、アベノミクスの破綻を突き、政治・経済課題を結合させた国民的な春闘を展望していることである(図表1)。

賃金闘争では、「生計費原則を基礎に、統一闘争の強化で大幅賃上げ・底上げ・格差是正の実現」を掲げ、昨年と同額の月額20000円以上、時間額150円以上などを設定した。18要求アンケートでは年間収入が前年より「減った」が4割を占め、実質賃金の減少と暮らしの悪化などで賃上げの要求は強まっている。全員参加の春闘と要求・交渉・行動など統一闘争の強化が望まれる。

最賃闘争で注目されるのは、運動前進の兆しが見え始めたことである。具体的には①最賃の影響率が06年の1.5%から16年は11.0%へと拡大し、非正規の賃上げや初任給にも連動し始めたこと、②最賃アップ率が1980年以来33年ぶりに春闘の定昇込み賃上げ率を上回り始めたことである。17年では春闘賃上げ2.11%に対し、最賃は3.04%アップ

図表 2 地域最賃と影響率の高まり 平均賃金比

年度	最賃額 (円) (引上げ額)	影響率 (%)	月額所定内 給与 (円)	時間額比 (%)
2006	673 (5)	1.5	325,736	31.7
2007	687 (14)	2.2	323,054	32.6
2010	730 (17)	4.1	319,862	34.7
2015	798 (18)	9.0	319,319	37.8
2016	823 (25)	11.0	320,628	38.8

「影響率」とは、最低賃金額の改定後に最低賃金額を下回ることになる労働者の割合。月額賃金は30人以上の一般労働者。資料 (厚生労働省)

している。春闘では底上げとあわせ、賃金水準全体を引き上げる闘争の強化が重要になっていることを示している (図表 2)。

さらに最賃闘争の前進では、全労連の最低生計費調査を踏まえた22～24万円 (時給1500円程度)の実現や、最賃を平均賃金の60% (現在38.8%。フランス65%) 水準をめざし、団体交渉による賃上げと最賃引き上げとの連動も重要課題だ。世界65ヵ国共通型の全国一律最賃制確立も将来展望のある戦略課題である。医労連の新たな全国適用産別最賃の創設運動も注目される。

労働法制では時間外労働の上限規制や勤務間インターバル規制へ労使協定の締結も期待される。

闘争体制では最大のヤマ場 (3月15日予定) に賃上げ、労働法制、9条改憲阻止の3大要求でストを含む官民50万人の総行動も注目される。

18春闘は経済、政治を結合した歴史的な闘争であり、産別自決でなく、中央、地方で要求闘争や改憲阻止3000万署名、政治ストなど各組合の闘争進捗状況の把握と闘争全体の調整・指導・集約へ、春闘戦術委員会などの機能強化も検討課題だろう。

春闘討論集会では「大幅賃上げこそ景気回復という風を吹かせ、要求組合とスト拡大へ支部分会オルグを強める」(JMITU)、「春闘ヤマ場の50万総行動で大がかりな行動を」(埼労連)など、春闘前進への産別、地方の発言が相次いだ。

## 連合は「底上げ重視」、分配是正に課題

連合は18春闘で5年連続の「ベア春闘の継続」とあわせ、「大手追随・準拠など春闘の構造転換」と賃金底上げを重視しているのが特徴だ。中小春

闘ではこれまで以上に支援体制を強め、付加価値 (内部留保を含む) の適正配分も掲げている。

各産別では、JAMが地場先行相場の形成へ各地協で地方リーディング労組を形成し、化学関係のJEC連合も産別本部が中小の交渉に参加、フード連合やJR連合は親企業要請を強め、自動車連合も中小、下請労組の賃金プロット支援などで「親企業の回答超え」への運動を強めている。

さらに春闘相場の目安とされているトヨタなど金属大手回答を上回るUAゼンセン、NTT、フード連合の単組なども増加。産業構造の変化と人手不足などで内需産別が「春闘は大手金属だけではない」と春闘対応に変化をみせているのも注目される。

連合の賃上げ要求はベア2%程度を基準に、定昇相当分を含めて4%程度を設定。ベア要求は5年連続となり、2%程度は3年連続となる。

問題は、要求水準について「高い、低いの両面の見方も出された」と神津会長は語る。春闘情勢で昨年と違うのは、人手不足でも賃金が伸び悩む一方、大企業の内部留保は増加の一途だ。神津会長は分配のゆがみを「事実」と認めつつも、中小、非正規の底上げ継続と広がりが必要とし、相原事務局長も「底上げ、格差是正をより重視」と語る。

討論集会では「労働分配率は右下がりであり、底支え、格差是正だけでなく、労働者全体の賃金引き上げを」(UAゼンセン)、「先行大手の回答相場の影響は強く、大きな賃上げ回答を」(自治労全国一般)なども提起されている。

一方、連合が2%程度を提起しても、春闘に影響を与える金属労協の自動車、電機などは昨年と

同じ3000円以上（約1%）と控えめだ。内需産業労組や中小のベア奮闘は、巨額の内部留保を有する大手ベア（約0.4%）が低く過ぎることも指摘されている。大企業の労働分配率は9月期で45.3%（中小は約75%）と46年ぶりの低水準に下落し、大企業労使の社会的責任が問われている。

妥結予測にかかわっては、連合幹部やUAゼンセン幹部、金属労協幹部が「物価上昇などを踏まえ、昨年を上回るベア獲得をめざしたい」と語っているのが一つの変化である。



## 「労組待望論の時代」、 有利な情勢生かす

18春闘では人手不足の打開など「有利な情勢を機敏に生かす」ことも重要である。人手不足は職種などで異なるが、企業の7割超が人材（人手）不足で、従業員の転職志向は25%、転職で10%賃上げなどの職種もみられる。経営側は人材確保へ賃上げなど労働条件の改善は避けられない状況であり、労働側有利の労使交渉も推測されている。

運動では全労連のJMITUが17春闘で高卒初任給の1万2500円獲得や高齢者の雇用継続で3万円賃上げなどの成果をあげている。連合のJR連合、流通、運輸、サービス産業などでも人材確保を背景にした交渉成果が聞かれる。『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』（慶応義塾大学出版会・玄田有史編）で、賃金表の変化から春闘のベア獲得と交渉の重要性を提起しているのが注目される。

同志社大学の浜<sup>のりこ</sup>矩子教授は、雇用は伸びているのに、賃金が上がらない不可思議な謎解きの一つのカギとして「労組の団体交渉力にある」とするOECD（経済協力開発機構）の2017年版「雇用ア

ウトロック」を紹介。日本には労組待望感が波及していないのは情けないことだが、「日本こそ、労組の復権が待望されているのではないか。しっかりすべし」と「労組待望論の時代」（東京新聞9月17日）でエールを送っている。

一方、政財界は人手不足が成長の制約にもなりかねないとして、1億総働きや生産性向上への働き方改革として労働時間規制の適用除外や雇用の多様化と「個人請負」などを画策。労働法制の変質・破壊阻止のたたかいは重要課題である。



## 働き盛り「中間層の疲弊」の 打開へ

賃金階層別の問題では、働き盛りの中間層の疲弊が深刻化していることである。厚労省の「賃金構造基本統計調査」によると、全体の平均賃金は1999年の年間497万円から2016年には490万円へと7万円も減少している。世代別で最も落ち込んでいるのは男性の35～39歳で年間53万円であり、46～49歳の23万円まで一貫して減額。働き盛り世代の賃金切り下げはすさまじいばかりだ。

中間層の減少も500～1000万未満層は1999年の1954万人から、2017年には1879万人へと75万人も減少している。

経団連も17年10月の政策部会報告書で「個人消費低迷の分析と今後の対応」で、「世帯収入の下方シフトに伴う中間層の減少」を危惧している。

賃金低下の要因は、非正規雇用の増加に加え、成果主義と査定で賃金表を書き換えるベアが殆ど<sup>ほとんど</sup>行われなかったことなども指摘されている。

労働界や野党などは現役労働人口の最も多い働き盛り世代の賃金低下は税収、福祉など日本の将来社会を危なくすると警鐘を鳴らし、所得改善を

図表3 ベア・定昇の推移。過少ベアの打開を

	ベア%、円	定昇%、円	賃上げ%、円
2012	0.02 (74)	1.96 (5,984)	1.98 (6,058)
2013	0.08 (250)	1.88 (5,682)	1.9 (5,932)
2014	0.30 (935)	1.96 (6,059)	2.26 (6,994)
2015	0.44 (1,340)	1.95 (6,001)	2.39 (7,341)
2016	0.27 (838)	1.96 (6,071)	2.23 (6,909)

資料：経団連「昇給・ベースアップ実施調査結果」

訴えている。春闘では改めて働き盛りの賃金水準の引上げが重要課題となっている。

## 内部留保還元にも迫る運動を

大企業の内部留保還元など分配構造のゆがみも春闘の大きな課題である。大企業の内部留保は413兆円と過去最高となり、株主配当も5年連続で最高を更新している。一方、実質賃金はマイナス傾向であり、分配のゆがみは拡大し続けている。

全労連や労働総研、日本共産党などはかねてから内部留保の還元を求め、トヨタ総行動などを展開し世論化してきた。経営サイドからも内部留保の増大は経済成長にマイナス要因となり、何らかの政策措置をとるの見解も出され始めている。大企業の賃上げは減税の見返りがなくても内部留保などを活用して実施すべきであり、それは十分可能である。

内部留保の還元では、わずか2.10%で2万円賃上げは可能であり、非正規雇用の正社員化や労働時間の短縮などにも還元すべきだ。トヨタは18年3月期決算予測で営業利益を2兆円に上方修正し、主に下請単価切下げの原価改善は1200億円にのぼり、その社会的な還元が求められている。

いまや内部留保の還元は政治経済社会の問題となり、全労連、連合なども一致した課題。大企業対策を含め全労連の運動拡大が期待されている。

## 経団連も「昨年以上」認識、ベア分散に注意

安倍政権は18春闘向け経済財政諮問会議で「賃上げは企業への社会的要請だ。3%の賃上げ（定昇込み）が実現するよう期待する」と表明した。「昨年並み」の2%程度より高い水準となる。

経団連の榊原会長も安倍首相の「賃上げ3%期待」の要請を受け、「賃上げに対する社会的な期待や要請が昨年以上に高まっていると感じている。より高い水準の賃上げを求める声が大いなのは十分認識」としたうえで、政府には減税など政策支援を要請している。経団連は低下する労働分配率の批判をかわすためには政府の賃上げ要請に応えざるを得ないともされている。賃上げの必要性は否定できなくなり、攻めの春闘の闘である（図表3）。

注意すべきことは、経団連は「総額人件費枠内の配分」として働き方改革など多様な回答項目や社会保障改悪などを提唱していることだ。賃上げには一時金、子育て世代など諸手当も含むとし、ベアの抑制・分散の方向である。組合はベアと諸手当を区別し、全員の賃上げとなるベアを重視し、職場の働き方要求にこだわった闘争を展開すべきだろう。

## 労働法制解体阻止へ総反撃

労働法制をめぐる闘争は、施行70年の大改悪との歴史的な闘争となる。「働き方改革関連8法案」など労働法制の変質・解体の阻止が最大の課題だ。

労基法改悪では、労働時間規制を除外し、労働



4万人が参加した「安倍9条改憲NO！ 11・3国会包囲大行動」の国会正門前

時間法制の岩盤破壊を狙う「残業代ゼロ制度」（高度プロフェッショナル制度）の阻止が最大の課題だ。

さらに法案は残業上限規制も過労死ラインの100時間未満を容認し、同一労働同一賃金も人材活用の違いで格差を固定化。加えて雇用対策法を「労働施策総合推進法」に改悪し、「労働生産性の向上」や「多様な就業形態の普及」で個人請負を増加させ、労働法制の変質・解体を狙っている。

組合の存在意義も問われる戦後最大の労働法制改悪であり、全労連はストを含めてたたかう方針だ。日本労働弁護団の主催で全労連、全労協、連合産別や立憲民主、共産、社民、学者などの共同集会も開かれ、悪法阻止へ共同闘争が重視されている。

## 9条改憲阻止へ統一戦線的運動を

憲法も施行70年で最大の危機に直面している。総選挙で改憲勢力が3分の2以上を占め、安倍首相は戦後初めて自衛隊の憲法明記へ向け、「戦争する国」づくりに暴走している。自衛隊が憲法に明記されると、戦争放棄、戦力不保持の憲法は破壊され、言論、集会、組合弾圧も歴史の教訓である。

連合の神津会長は安倍9条改憲について、「安

全保障法制（戦争法制）について聞く耳もたない形で成立させ、立憲主義と抵触しないと言っていたのに、9条3項をなぜ問うのか不可解だ」と9条改憲に否定的な見解を表明。産別では自治労などが9条改憲阻止を大会で決めている。

全労連は今春闘でストを含む全国統一行動に加え、改憲発議など重要段階にはストを含む総決起を決定している。「安倍9条改憲NO！ 全国市民アクション」の300万署名（全労連は目標500万）も展開し、国会包囲大行動の11月3日には4万人が参加した（写真）。小田川議長は「国会や各地の集会・デモだけでなく、戦争反対で労働者が実力行動に立ち上がっている姿を社会的にアピールしよう」と決起を呼びかけている。

18年は改憲阻止の正念場。改憲を発議させず、戦争と暗黒政治阻止へ統一戦線的なたたかいが求められている。改憲阻止を組織をかける闘争としてきた全労連が組織された大きな社会的勢力として、ストを軸とする歴史的な憲法擁護の総がかり闘争への役割と力の発揮が期待されている。

しかた かついち 1942年生まれ。労働専門通信社の連合通信に入社。労働キャップ、関西総局長、編集長などを経てジャーナリスト。日本労働ペンクラブ、労働運動記者会会員。共著『春闘の歴史と展望』（学習の友社、2011年）、『ブラック企業と就活・働く権利』（労働総研ブックレット、2012年）、『日本労働年鑑』（法政大学大原社会問題研究所）、雑誌論文など。

〈訂正〉

本誌17年11月号の稲福勉論文に誤りがありました。お詫びして訂正します。21頁左段11行目「労線分裂」→「労戦分裂」でした。