

# 2013年版「経労委報告」と 労働者・国民



日本大学名誉教授  
(労働総研顧問)

まきの とみお  
牧野 富夫

## はじめに

2013年版経団連『経営労働政策委員会報告』（以下「経労委報告」または「報告」）のサブタイトルは、「活力ある未来に向けて～労使一体となって危機に立ち向かう～」である。その意味するところは、財界の“手のひら”で「春闘“劇”」を演じる「企業従属型労働組合」との“手のひら春闘”を最大限利用して、賃金に関しては、①賃上げ（ベア）はダメ、②定昇も経営状況しだい、③賃金体系（賃金カーブ）を寝かせるなど、徹底した「総額人件費管理」を貫く、ということである。

経団連副会長の宮原耕治・経労委委員長が、「経労委報告」を発表した1月21日の記者会見で、今春闘は「賃金カーブの維持、定昇の取り扱いが焦点になる」と強調している。そのねらいは、賃上げを「春闘の外」に追放し、交渉のテーマを定昇と賃金体系問題にしぼり込んだうえで、①定昇

の有無でゆさぶりをかけ、企業ごとに労働者を分断し、②賃金体系の「成果主義」化を通じて企業内で労働者をバラバラに分断しよう、というものだ。

さらに「経労委報告」は、最低賃金制や労働者派遣法など労働法制に対する「規制緩和」推進の必要を強調し、社会保障に対しても「小さな政府」論に立ち解体攻撃を強めるべく主張している。つまり、「構造改革」を徹底し、その右手の「規制緩和」で労働法制をひっぱたき、左手の「小さな政府」論で社会保障をひっぱたくという「社会的暴力」をもっとふるえと新政権に注文をつけているのだ。

3章構成である。第1章「一段と厳しさを増す国内事業活動と現状打開への道」で危機感を煽り立て、第2章「競争に打ち勝ち、成長を続けるための人材戦略」で「グローバル競争」の厳しさを強調し、それに打ち勝つためだとして、人材の差別的「将棋の駒」化を主張している。この1～2章を伏線とし、直接春闘にかかわる第3章「今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」が置かれている。こういう構成だ。

拙論も3章構成である。第1章で「経労委報告」の全体像を示し、その基本的な特徴を明らかにする。第2章では、「報告」が提起した賃金関連の主要論点を中心に検討する。第3章では、とくに最低賃金制と労働時間に関する「報告」の主張を<sup>そじょう</sup>狙上<sup>いちべつ</sup>にのせる。

## 第1章 「報告」の全体像と特徴・手法

まず、米倉弘昌・経団連会長による「序文」を一瞥<sup>いちべつ</sup>しておく。

「グローバル競争が一段と激しさを増す中、日本企業は長引く円高とデフレ、税・社会保険料などの重い負担、経済連携の遅れ、行過ぎた温暖化政策、電力の供給不安とコスト上昇など、非常に厳しい事業環境に直面している」と冒頭、“6重苦”で大変だとぶち上げ危機感を煽る。「個人消費が力強さを欠き、輸出も2012年後半から新興国経済の減速を背景に大幅に減少するなど、後退局面に入ったとの見方が強まっている」とも指摘。そのうえで、「民間企業の取り組みの推進力となるのが労使間の協力である…労使一体となって明るい未来の礎を構築することを目指し、建設的で、実り多い議論が行われることを心より期待している」とし、「労使一体」・“手のひら春闘”を天まで持ち上げている。これまで財界が労働者の切実な要求を踏みにじてこられたのも「労使一体」・“手のひら春闘”の「おかげ」というわけだ。「企業従属型労働組合」“さまざま”なのである。

### 「報告」の全体像

#### ◀「報告」の第1章について▶

「一段と厳しさを増す国内事業活動と現状打開への道」という表題のとおり、まず「経営環境の厳しさ」が「日本経済の縮小と立地競争力のさらなる低下」などを中心に強調されている。「本格的な産業空洞化が進行」していること、そして「危ぶまれる“貿易立国”の地位」などが指摘される。

このように「厳しい国内事業環境の早期改善に向けて」ということで、①「円高の是正」、②「経済連携の推進」、③「法人の税負担の軽減」、④「一層の社会保障制度改革」、⑤「エネルギー・環境政策の転換」、⑥「労働規制の見直し」が提起されている◀図表1▶。

そして、「民主導による経済活性化」が「雇用創出の推進」になるとして、多面的な「構造改革」の一層の強化が必要だと強調する内容となっている。

#### ◀「報告」の第2章について▶

「競争に打ち勝ち、成長を続けるための人材戦略」の表題のもと、「グローバルな事業展開」が強調され、それに対応できるようリーダーの考え方・行動を変え、新たな企業組織づくりが求められるとして、①採用、②若手従業員、③ミドルマネジャー、④次世代経営幹部のそれぞれに注文がつけられている。

そのうえで、「多様な人材の活用に向けた取り組み」として、①「能力を発揮するためのワーク・ライフ・バランス推進」、②「女性のさらなる活躍」、③「高齢従業員のさらなる活用」、④「障害者雇用の促進」が提起されている。

#### ◀「報告」の第3章について▶

ここは「今次労使交渉・協議に対する経営側の

図表 1 立地競争力の強化に向けて講じるべき施策

<p>①円高の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 政府・日本銀行は、引き続き過度の円高は阻止するという断固たる姿勢を示すとともに、積極的な通貨外交を行う。</li> <li>▶ 日本銀行による金融緩和を継続・強化する。</li> </ul>
<p>②経済連携の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ TPP に関しては、ルール作りから取り残されることなく、主体的に関与するため、速やかに交渉参加の意思を表明するとともに、一刻も早い参加を実現する。</li> <li>▶ 日中韓 FTA、RCEP（東アジア包括的経済連携）、日・EU の EPA による経済連携協定を通じた主要国・地域との経済統合を目指す。</li> </ul>
<p>③法人の税負担の軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 国際的なイコール・フットイングの観点を踏まえ、復興特別法人税（～2014 年度）の終了を待つことなく、速やかに主要国並みの約 30%、最終的にはアジア近隣諸国と均衡する 25% 程度まで引き下げるべく、道筋をつける。</li> <li>▶ 研究開発促進税制を大幅に拡充する（総額型の税額控除限度額を法人税額の 20% から 30% へと再び拡充するとともに控除限度超過額の繰越期間を 1 年から 3 年へと延長する）。</li> </ul>
<p>④一層の社会保障制度改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 過度の保険料負担を回避するため、給付の一層の効率化・重点化の推進と、自助、共助・公助の役割分担の明確化を基軸に据えて社会保障改革を進める。</li> </ul>
<p>⑤エネルギー・環境政策の転換</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 今後 3～5 年の電力確保の道筋を明らかにする。安全性が確認された原発については、地元の理解を得ながら再稼働する。</li> <li>▶ 「革新的エネルギー・環境戦略」は受け入れられるものではなく、責任あるエネルギー戦略をゼロベースで見直す。安全性を大前提に、原子力を含むエネルギー源の多様な選択肢を保持する。省エネや再生可能エネルギーの導入量を現実的なものとする。</li> <li>▶ 温室効果ガスの中長期目標については、温暖化政策と表裏一体の関係にあるエネルギー政策を見直したうえで、実現可能性や国民負担の妥当性の確保に加え、国際的公平性も十分踏まえ、再検討する。</li> </ul>
<p>⑥労働規制の見直し（「労働政策のあり方の見直し」（17 ページ）を参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 労働市場の柔軟性を高める。</li> <li>▶ グローバル競争に対応しうる労働時間制度改革を行う。</li> </ul>

出所：日本経団連『2013 年版経済労働政策委員会報告』16 ページ。

基本姿勢」という表題のもと、春闘対策の章だ。まず、「求められる“労使パートナーシップ対話”の充実」が強調され、「総額人件費に対する基本的な考え方」として、①「付加価値の大幅な減少」への対応策、②「所定内給与の引き上げ」への対応策、③「人件費の増加要因」への対応策が示されている。この③について、a)「法定福利費の増大」、b)「定期昇給の影響」、c)「改正高齢法に伴う影響」に注意を喚起している。

賃金決定についての「経営側のスタンス」は、「個別企業労使」が経営実態を踏まえて協議し、「自社の支払能力に即しておこなう」ものであると強調。「ベースアップは実施の余地なし。賃金カーブの維持・定期昇給の実施の取り扱いが主要な論点」であり、「危機的な経営状態にある企業では、定期昇給の実施時期の延期や凍結も協議の対象になり得る」としている。なお、「雇用維持努力の結果として“企業内余剰人員”が増加した」などとトピックスで述べている。

### 「報告」の特徴・手法

以上ざっとみた経団連の「経労委報告」を貫く「哲学」は、「トリクルダウン」論であろう。「トリクルダウン」論とは、大企業が栄えれば、それが中小企業などにも伝播し、やがて労働者・国民も潤う、という「理屈」である。だから、「構造改革“政治”」にみられる露骨な「大企業優遇策」や、大企業自身のリストラ解雇などの暴挙も“正当化”されることとなる。

だが、とっくにそのような「理屈」は破綻している。「小泉・構造改革」の当初、「痛みをとまなうが、やがて国民も潤う」と吹聴され、国民の多くがそれに期待をかけた。結果は、大企業はしこたま儲けたが、労働者・国民にもたらされたのは賃下げや雇用破壊・社会保障破壊など「痛みの増大」だけだった。「生活が第一」を詐称した民主党への政権交代も、こうした「トリクルダウン」論の破綻が産み落とした「歴史のいたづら」で

あった。

にもかかわらず「報告」は、またぞろ破綻した「理屈」で“武装”している。だが、いまや労働者・国民は、苦い体験から学びとり、それを財界・政府が労働者・国民を騙すための“屁理屈（ウソ）”だと見抜くだろう。しかし、「報告」は正体を隠そうとあれこれ裏工作を重ねているため、また騙される危険がないとは言い切れない。

そんなわけで、拙稿の以下の2つの章は、「経労委報告」と名乗るキツネの“化けの皮”をはがすことを主たる目的としている。さいごまでお付き合い願えればうれしい。

## 第2章 賃金関連の主要論点 を中心に

### 逆立した経団連「経労委報告」 ——賃上げこそ先決

経団連「経労委報告」は、財界の「春闘方針書」といわれる重要文書で、大企業のほとんどが、この「報告」で足並みをそろえ、春闘に臨む。

「報告」の最大の特徴＝誤りは、足で立たず頭で立つ観念論に終始していることだ。今日の「デフレ不況」とよばれる経済危機の原因は、賃下げ・雇用破壊・社会保障破壊などによる「内需の冷え込み」にこそある。にもかかわらず「報告」は、経済危機を口実に、いっそうの賃金・雇用・社会保障などへの攻撃を強めている。逆立した対応なのだ。これでは経済危機を一段と深め、泥沼化させるだけだ。

経済危機の打破のためにも、そして何よりも労働者・国民の生活を守るために、いま求められているのは、賃金の引き上げ・雇用の安定化・社会

保障の拡充による内需の喚起・拡大である。雇用形態などの違いを越え、すべての労働者の確たる“賃上げ”を今春闘で勝ち取ることに、これが最大のポイントである。

今年度版の厚生労働省編『労働経済白書』も、つぎのように述べている。春闘に臨むに当たって「労使がふまえるべきイロハ」として紹介しておこう。「現金給与総額の推移をみると、1997年をピークに減少が続いており、この間、戦後最長の景気拡大期である2002年から2008年にかけてもほとんど増加はみられなかった。この時期においては、企業の売上高、経常利益とも、これまでの最高を更新する水準にまで増加したが、人件費については、1990年代の水準を概ね下回る水準にとどまっていた」（332ページ）と。そのうえで同白書は、「労働者の所得の増加が消費の増加を通じて日本経済の活性化につながるという日本経済のマクロの好循環を取り戻すことが必要」（冒頭の「骨子」部分）だと強調している。

みてのとおり「白書」は、企業の売上高、経常利益は史上最高であるのに、賃金は逆に下がり続けている。これでは日本経済がダメになる一方なので、賃上げで日本経済の好循環を取り戻す必要があると「当たり前の主張」を展開している。

だが、逆立した財界の立場からすれば、この当たり前の主張も「経済や企業の実態を無視したものと云わざるを得ない」（「経労委報告」71ページ）となってしまう。財界には当たり前のイロハが通じないのだ。経営者のみなさんに言いたい。「頭で立つ」のをやめ、「足で立ってごらん」、そうすれば「真実が見えますよ」と。

また「経労委報告」は、「日本の労使関係は、世界に誇るべき、かけがえのない財産である」（78ページ）と褒め上げている。だが、その労使



関係というのは、「春闘劇」を財界の“手のひら”で優雅に演じる大企業の労組幹部との「相思相愛の労使関係」なのである。そのような「手のひら春闘」に断じて「ベア・ゼロの春闘相場」をつくらせてはならない。春闘共闘などによる「まともな春闘」が賃上げの“相場形成力”を奪還すること、これが大きな課題である。そのためにも私たち一人ひとりが、財界やメディアなどのデマ宣伝に惑わされず、断乎、イデオロギー闘争に打ち勝つことだ。

今年の「経労委報告」の“本丸”は、第3章「今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」である。その伏線として、第1章「一段と厳しさを増す国内事業活動と現状打開への道」と、第2章「競争に打ち勝ち、成長を続けるための人材戦略」の2つの章が置かれている。次節から“本丸”を中心に果敢に攻め込むとしよう。

### 「賃上げ」は春闘の花

#### ——大輪を咲かせよう

「少年よ、大志を抱け」は、周知のクラーク博士の言。2013年春闘に当たり、マルクスにロンドン・ハイゲートの墓から抜け出し、「日本の労働者よ、大志を抱け」と檄を飛ばしてもらいたい。というのも、「賃上げは論外」という財界の言い草を空念仏に終わらせるには、たたかう労働者・労働組合の側に13春闘で「必ず大輪を咲かせるぞ」という大志と気魄がなくてはならないからだ。執筆中のいまは大相撲の初場所中だが、必死でたたかう力士は強い。八百長相撲の「手のひら春闘」に「賃上げゼロ相場」をつくらせてはならない。全労連など「普通の労働組合」が結集し、春闘賃上げの“相場形成力”を奪還することだ。

国民春闘共闘の賃上げ要求は「誰でも時給100円以上、月給1万円以上」であり、「以上」部分にアクセントがあると理解する。事実、電機労働

者懇談会の「生活に必要な賃上げ要求」のアンケート結果では、回答者の45%が「月額5万円以上要求」で、この回答が一番多い。これぞ「大輪を咲かせよう」という大志と気魄に満ちた攻勢的な要求であり、そこに不屈の労働者魂が読みとれる。これでもしかし、10数年にわたり引き下げられてきた賃金を挽回するには不十分だが、挽回の第一歩にはなる。

上のような「当たり前の世界」から本節は書き始めている。以下、「経労委報告」で展開されている「あきれ返る異常な世界」に分け入るとしよう。その本丸に賃金抑制の異常さが聳え立つ。そのポイントは、①賃上げ（ベア）はダメ、②定昇も当然に非ず、③賃金体系（賃金カーブ）を寝かせて差別を強める、ということだ。「売上高、経常利益とも、これまでの最高を更新する水準にまで増加」（前節で紹介した『労働経済白書』の指摘）し、267兆円もの内部留保を貯め込んだ大企業の“ぼろもうけ”には口をつぐみ、この“ど・ケチ”ぶりである。国を滅ぼす国賊のようだ、とあえて言いたい。というのも、そのような対応では、すでに冷え切っている内需を“凍結”させ、「デフレ不況」をさらに増幅させ、ついには国を滅ぼしかねない事態を招くに違いないからだ。

「報告」の賃上げ拒否の理由は、結局、「生き残りをかけたグローバル競争に果敢に挑み、勝ち抜いていかなければならない」から（56ページ）、ということだ。だが、本当に賃上げが企業の「グローバル競争力」を弱めるのなら、賃上げが続いていた80年代までの「日本の国際競争力」は世界一と高く、賃金が上がらなくなった90年代初頭から、とくに賃下げが続くようになった90年代末以降、どんどん日本のグローバル競争力（国際競争力）が低下していった事実をどう説明するのか。説明できないはずだ。事実上、「報告」の主張と

は正反対だからである。賃上げは、経営者の口には苦かろうが、「企業の競争力」・「経済成長」にとって「薬になるよ」と“事実”が教えてくれている。まさしく「良薬、口に苦し」なのだ。臆病な経営者たちに言いたい。ちょっぴり我慢して“苦い良薬”を飲んでごらん、と。そうすれば、日本経済に光がさし、活性化すること疑いなし、なのだ。

もう一つだけ。賃上げ拒否の“屁理屈”＝「支払能力」なる妖怪が、今年の「報告」の68ページあたりを徘徊している。その妖怪＝「支払能力」について「報告」は、「労働の対償として妥当であり、また企業の経営状況ならびに今後の経営計画の観点から検討し、実際に支払うことが可能な賃金原資のこと」だと注記している。さすがに妖怪だけあって尻尾もなく、つかみどころがない。どうにでも言い逃れができるようになっている。たとえば、「いま確かに会社にカネはある。だが、これは将来〇〇や〇〇に充てるカネで、賃金には回せない」などと架空の経営計画をタテに「支払能力なし」と言い逃れできるような論法＝屁理屈の仕掛けである。

要するに、まずマクロで「グローバル競争下、わが国経済は過酷な環境にさらされている」などと危機感を煽り立て、ついでミクロでは先の例のような「支払能力」論で対応し、ミクロとマクロでの二重の「賃上げ阻止の城壁」となっている。その城壁に守られ、92年度に44兆8044億円だった利益剰余金が2011年度には66兆9766億円と1.5倍にも膨れ上がっているわけだ。次節では、賃金カーブ（賃金体系）に対する「新たな攻撃」を狙上へのせよう。

## ● 財界のジェラシーと「賃金カーブ」変更

財界は大変な「ヤキモチ焼き」である。というのも、職場で労働者が仲良くするのを嫌う、労働者が企業を越えて仲良くすると怒り出す、労働者が産業を越えて全国規模で仲良くしようものなら半狂乱になるからである。かれらは団結が大嫌いなのだ。怖いのだ。

その団結を、職場・企業で切り崩そうというのが、「経労委報告」の「賃金カーブ（賃金体系）改定」にほかならない。隠されたねらいは、これだけではない。その改定を通じて人件費をうんと減らしたいのだ。また、労働者の「流動化」（出し入れ・異動）を経営者の思い通りにしたというねらいも大きい。本節では、このような「賃金カーブ（賃金体系）改定」論を狙上へのせる。

これまでも「経労委報告」で賃金体系が「改革」の課題とされてきたが、今回は「新たな切り口」での提起になっている。つまり、「高齢法」の改定を逆手に、「65歳までの雇用確保を前提とした賃金カーブの全体的な見直しはもとより、継続雇用者の賃金制度との整合性を図る観点から、仕事・役割・貢献度を基準とする賃金制度に再構築していく」（66ページ）というのだ。要するに、これからは定年後も、希望すれば何らかの形で（段階的に）65歳まで雇用を継続することが義務づけられたので、そのための費用“以上”のカネを、賃金カーブを40歳ごろから寝かせることで捻出しようという魂胆である。

以上をふまえ、「仕事・役割・貢献度を基準とする賃金制度」なる“キツネ”の化けの皮をはがそう。これは「二重のテスト」で前記“ねらい”を実現するための「新型・成果主義賃金」である。1つ目のテストは、個々の労働者を、「仕

事・役割」の軽重の順に作られた階段の、どこに座らせるかを定めるテスト。これで「二階建て賃金」の一階部分が決まる。2つ目は、同じ階段に座らされた労働者グループについて各人の「企業への貢献度」の違いを判定するテスト。これで賃金の二階部分が決まる、という仕組みだ。

一見、すっきりした制度に見える。だから先に「キツネ」と名づけた。一つ目のテストでの労働者の「品定め」でも、それまでの「企業への貢献度」が多分に混入しカウントされる。二つ目のテストはずばり「貢献度」だけで決まる。これは結局、「貢献度賃金」なのだ。そうすると、「ゴマスリ上手」が上司の受けがよく、筋を通す正義漢は煙たがられ評価が下がる、というよくあることが、この賃金体系を歪める。

そもそも「貢献度」なるもの自体が多様・多面的・曖昧で、客観的な測定に耐えられない代物である。ここが根本問題である。だから上司もいきおい、「ゴマスリ上手」に“高い点数”を与えてしまいがちになる。ところが経営者には、ここがミソなのだ。かれらが年功賃金を嫌うのは、それが「年齢」や「勤続」といった誰がみても同じ「客観的な基準」に基礎づけられているからである。財界・経営者はすべて承知で、「曖昧な基準」の「新型・成果主義賃金体系」に切り換え、これをあやつり悪辣な差別支配を強めようという算段である。だからこそ、それに「合理」のベール（つまり化けの皮）をかけようと躍起になっているのだ。

いま10人一組のAとBの2チームが「綱引き」をし、Aチームが勝ったとしよう。そこから確実にわかるのは、Aチームの力の総和がBチームの力の総和より大であった、ということだ。にもかかわらず、先の「成果主義賃金」は、AとBチームのそれぞれ一人ひとりが発揮した力の量が

わかる、そういう前提に立っている。わかるはずがない。前提から間違っている。

そのような“欠陥賃金体系”ではあっても、ひとたび導入されると、化けの皮に厚化粧で労働者を欺き、悪事を働く。13春闘にあたり、本質を見抜く「科学の目」を互いに養い強めようではないか。

### 雇用破壊・社会保障破壊と「経労委報告」の非情

「マクド難民」という言葉があるそうだ。ネットカフェに泊まるカネもなく、マクドナルドの100円のコーヒーで閉店までねばる、そういう働き盛りの「深夜の客」が大阪でふえているという。職を失ったパナソニックやシャープの元派遣社員などが多らしい。そういう客を、マクドの店員たちは追い出したりはしない。店員らもみな非正規雇用で、「明日はわが身」という思いがあるからだ。おおよそこんな内容のことが朝日新聞の一面トップで報じられた（13年1月13日付）。これはたんなる一地域でのエピソードではない。そこにすさまじい“雇用破壊”や“社会保障破壊”の爪痕をみることができる。ここ第2章最終節では、「経労委報告」の“雇用”や“社会保障”に対する方針・言説に言及したい。

上の大阪の事例に類するさまざまな異常が、いま全国に広がっている。にもかかわらず「報告」は、こうした現実を黙殺するばかりか、目を疑うような言辞を弄している。「近年、“非正規雇用”の増加を問題視する向きも多いが、そもそも、契約期間など雇用形態のみをもって、“正規”か“非正規”かという二項対立的に捉えること自体が、現状に合致しているとは言い難い。もとより、非正規雇用という呼称自体にも否定的なニュアンスが含まれており、こうした用語を用いるこ

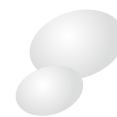
とも適切ではない」(18ページ)というくだりが、それだ。

“雇用破壊”というのは、解雇・失業だけを指すのではない。正規雇用を非正規雇用に置き換え、雇用形態の違いを“テコ”に、賃金その他の労働条件を極度に引き下げ劣化させる手法も「立派」な“雇用破壊”なのだ。これが氾濫している。そもそもそのような手口を「雇用ポートフォリオ」と称して提起し普及させたのは、ほかならぬ経団連の前身の日経連ではないか(95年の日経連『新時代の「日本的経営」』参照)。当時、この日経連報告について財界寄りの日本経済新聞でさえ、社説で「総人件費抑制の意図があまりにも強く、このことがこの報告書を息苦しいものとしている…(バブル崩壊後)“余剰人員”の名のもとに従業員減らしに血眼となった反省がほとんどみられない」(95年5月23日付)と厳しい論評をくわえていたほどだ。ますます深刻化する失業・半失業の増大、その意識への反映としての“雇用不安”の蔓延は、「デフレ不況」の必然の結果ではない。不況・経済危機を口実とした「報告」の「労働政策のあり方の見直し」(17ページ)にみられるような財界主導の労働分野の一連の「規制緩和」(働くルールの“ぶち壊し”)こそ“主犯”なのだ。

労働者は、雇用を前提とした賃金と、社会保障で生活を支えるほかない。「報告」は賃金とその前提である雇用を攻撃するとともに、つぎのとおり新たな“社会保障破壊”をすすめるべく政府の尻をたたいている(25ページ)。第1は、医療・介護・年金・子育てなどにわたる「給付の効率化と重点化」であり、第2は、「社会保険料と税の一体的見直しを通じた、自助・共助・公助の役割分担の明確化」である。給付の「効率化・重点化」とは給付の“しぼり込み・削減”を意味する

「キツネ国の言語」である。第2点は、そのあとに、財界肝いりの社会保障制度改革推進法(第2条)では「国民が自立した生活を営むことができるよう、家族相互及び国民相互の助け合いの仕組みを通じてその実現を支援していくこと」と続く。これは、社会保障に対する国家責任(憲法第25条)を放擲した社会保障解体の「進言」であり、重大な憲法違反だ(詳細は『経済』2月号の拙稿参照)。

春闘で労働者・労働組合ががんばれば、日本経済が元気になり、736万人もの雇用が生まれる(労働総研の13春闘提言=12年12月30日付「しんぶん赤旗」のトップ記事で紹介)。光を待つのではなく、たたかって自ら光となろうではないか。



### 第3章 「経労委報告」と最低賃金・労働時間問題

労働者の生活は、①安定した雇用を前提とした一定水準の賃金と、②安心できる行き届いた社会保障によって支えられるほかに道はない。ところが、この2つの条件が90年代の後半以降、とくに21世紀になって、どんどん崩れている。賃金だけでなく、賃金ゼロの失業や、賃金が半分程度の半失業(各種の非正規雇用)が増えているだけではない。年金・医療・介護など社会保障の改悪・劣化が進行している。一方、大企業は莫大な内部留保を貯め込み、一部富裕層の手にますます多くの富が集中している。第2章でみたように、厚生労働省編の「労働経済白書」でさえ、これでは日本経済のためにもよくないと、警鐘を鳴らさざるをえない事態になっている。

このような深刻な事態をいっそう加速させ、労働者・国民の生活だけでなく、日本経済をも窮地に追い込もうとするのが、ほかならぬ経団連「経



図表2 地域別最低賃金

単位：円

	時間額	引上額		月額		時間額	引上額		月額
	2012年秋改定	対前年改善額	5年前からの改善額	月150時間就労の場合		2012年秋改定	対前年改善額	5年前からの改善額	月150時間就労の場合
全国平均	749	12	64	112,350	三重	724	7	42	108,600
北海道	719	14	61	107,850	滋賀	716	7	47	107,400
青森	654	7	37	98,100	京都	759	8	65	113,850
岩手	653	8	35	97,950	大阪	800	14	74	120,000
宮城	685	10	47	102,750	兵庫	749	10	56	112,350
秋田	654	7	37	98,100	奈良	699	6	37	104,850
山形	654	7	34	98,100	和歌山	690	5	33	103,500
福島	664	6	40	99,600	鳥取	653	7	32	97,950
茨城	699	7	37	104,850	島根	652	6	32	97,800
栃木	705	5	43	105,750	岡山	691	6	37	103,650
群馬	696	6	36	104,400	広島	719	9	56	107,850
埼玉	771	12	72	115,650	山口	690	6	38	103,500
千葉	756	8	61	113,400	徳島	654	7	30	98,100
東京	850	13	118	127,500	香川	674	7	38	101,100
神奈川	849	13	119	127,350	愛媛	654	7	31	98,100
山梨	695	5	35	104,250	高知	652	7	30	97,800
長野	700	6	39	105,000	福岡	701	6	43	105,150
新潟	689	6	35	103,350	佐賀	653	7	35	97,950
富山	700	8	40	105,000	長崎	653	7	35	97,950
石川	693	6	35	103,950	熊本	653	6	35	97,950
福井	690	6	35	103,500	大分	653	6	34	97,950
岐阜	713	6	32	106,950	宮崎	653	7	35	97,950
静岡	735	7	46	110,250	鹿児島	654	7	36	98,100
愛知	758	8	56	113,700	沖縄	653	8	35	97,950

資料：厚生労働省資料をもとに全労連調査局が作成  
出所：『2013年国民春闘白書』

労委報告」である。すでに本稿の第1章と第2章を通じて、「なぜそういえるのか」を明らかにしてきた。しかしまだ、言及できなかった問題が少なからず残っている。とくに最低賃金、労働時間は重要で、先送りできない。本章では、以下、この2つのテーマについて「報告」の内容を検討し、私見も述べたい。

## 最低賃金制について

ナショナル・ミニマムにかかわっても、その基軸として最低賃金はきわめて重要な役割を担う。その最低賃金制について、まず「経労委報告」は「地域別最低賃金」を取り上げ攻撃している。つぎのとおりだ。

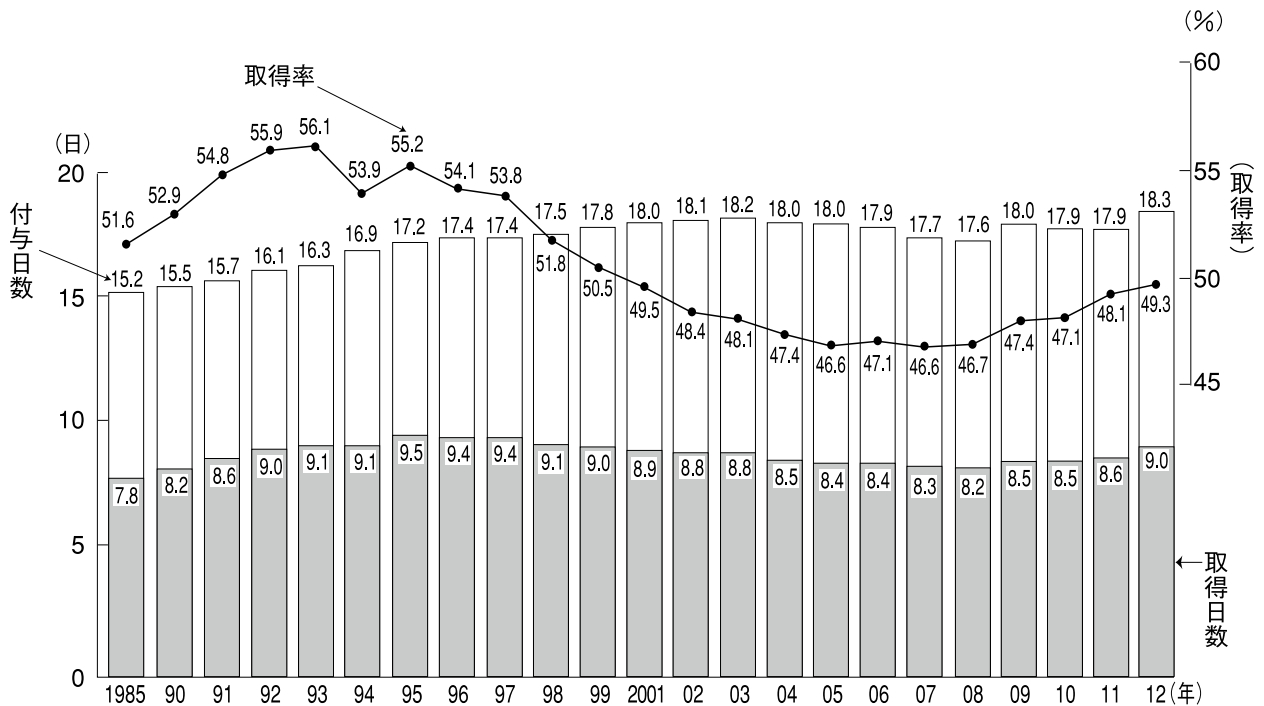
「地域別最低賃金は、中央最低賃金審議会が示す“目安”を重要な参考としながら、都道府県ごとに設置されている地方最低賃金審議会が、地域の実情などを踏まえて調査審議した結果を尊重して決定している。しかし2008年以降、目安額を大

幅に上回る額で結審する地域が多くなっており、目安制度が揺らいでいる」(22ページ)というもののだが、要するに、最低賃金が「高すぎる」、「下げろ」というわけだ。

そこでまず、現在の最低賃金の額を《図表2》で確認しよう。いま最低賃金は時間額だけで表示されていて、その時間額が全国平均で749円である。もっとも高い東京で850円であり、もっとも低い島根・高知だと652円である。全国平均の749円を月額に換算すると11万2350円である。これの12倍の年額では134万8200円だ。これではワーキングプアそのものではないか。

これでも「高い」という財界のお偉方は、ご自身いったい「どんな生活をなさっておられる」のだろう。賃金とは「生活できる水準をクリア」していなくてはならない。生活できない賃金を「賃金」と呼ぶのは「形容矛盾」である。だから、日本の最低賃金は先進国のなかで最低だが、正確に言えば、日本の最低賃金は「低い」を通り越して「賃金とは呼べない」という域にある。

図表3 労働者1人平均の年次有給休暇の推移  
調査産業計、企業規模30人以上



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」(1999年までは労働省「賃金労働時間等総合調査」で毎年12月時点調査。2000年から「就労条件総合調査」。後者は1月1日時点調査となったため2000年の数値はない)  
出所：『2013年国民春闘白書』

また、「経労委報告」は「特定最低賃金」(旧産業別最低賃金)をも攻撃し、これを「なくせ」という主張を展開している。この主張はズバリ言って「高いほうの最低賃金をなくせ」というものだ。最低賃金法第6条で「労働者が2以上の最低賃金の適用を受ける場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものにより第4条の規定を適用する」となっている。つまり、「高いほうの最低賃金が有効」なのだ。常に「特定最低賃金」のほうが「地域別最低賃金」よりも“高い”。それで「高い方をなくせ」といわれた。まったく「ど“ケチ”」ぶり丸出しで、財界の総本山として品がなさ過ぎる。

では、どうするか。第1に、地域別最低賃金の額を「全国一律」に揃え、全国一律最低賃金制に制度を改める。あわせて、その一律額に地域・産業等により必要に応じて「上積み」ができるよう制度化する。これにより最低賃金が労働者にとってわかりやすい存在になる。また賃金や経済の地域間格差を縮小する手だてともなる。第2に、そ

のレベルを平均賃金の半分以上とし、かつ現在の「単身者型最低賃金」ではなく「2人分の健康で文化的な最低限度の生活費を目安」とする。夫婦と子ども2人の世帯を想定し、共働きの夫婦がそれぞれが親ひとり子ひとりの生活費に責任をもつ、ということになる。

## 労働時間問題について

日本の労働時間は一貫して長い。非正規の短時間労働者が増加したため、その影響で「平均」でみた日本の労働時間は短くなったが、正規雇用の労働時間は相変わらず先進国のなかで一番長い。いわゆる「サービス残業」と呼ばれる「ダダ働き残業」が横行し、これが日本の労働時間問題の最大の「恥部」になっている。また、有給休暇自体が少ないだけでなく、その取得率が極度に低く、この点もヨーロッパの労働者などにはとうてい理解できない日本的“闇”なのである《図表3》。

ところが、「経労委報告」はこうした改善が待

たれる現実には目もくれず、労働時間問題を逆立させる。すなわち、「事務職・研究職の自主的・自律的な労働時間管理を可能とする仕組みの導入や、企画業務型裁量労働制に関する対象事務・労働者の範囲拡大、手続きの見直し・簡素化、フレックスタイム制における法定労働時間枠の変更など、企業間の競争やグローバル経営に資する労働時間制度改革が求められる」(20ページ)として、労働法制の規制緩和の一環として、つまり経営の効率化の視点から、労働時間問題をみるのだ。かつて第一次安倍政権のとき、ホワイトカラー・エグゼンプションの法制化がもくろまれ、しかし労働者の「残業代ゼロ法案」反対の運動で日の目を見ることができなかった経緯がある。いま財界は、その野望実現を第二次安倍内閣に託そう、ということなのだ。

「経労委報告」が労働時間問題を取り上げるもう一つのねらいは、「能力を発揮するためのワーク・ライフ・バランス推進」のため、である。つまり、「一定の時間内で効率的に働くことにより、個人の時間を創出して、心身のリフレッシュや仕事への活力の源泉とするだけでなく、家庭や地域における活動などを通じてさまざまな価値観や発想を得ることも可能となり、それらが従業員の個性となって企業の競争力を高めていくことにつながる」(46ページ)というわけだ。

ワーク・ライフ・バランスは、そもそも労働時間の短縮により労働者(とくに女性労働者)の“生活時間”を企業に保障させる趣旨・運動であり、「経労委報告」が描くような「経営の効率化」=搾取強化が目的では決してない。ここでも

経団連は、問題を逆立させているのだ。

「報告」は、「企業が抱える余剰人員の数(雇用保蔵者数)は…日本全体で約460万人台となり、雇用者全体の8%以上に達する」(67ページ)というが、真の「時短によるワーク・ライフ・バランス」をサービス残業撲滅や有給休暇の完全取得などと一体でおこなえば、人員の「余剰」どころか、「労働者不足」に直面することは明らかである。いまもし経団連が音頭をとり、「サービス残業の撲滅宣言」を発し、傘下企業に徹底すれば、「さすが経団連」と賞賛されるに違いないし、経営と日本経済にとってもプラスの影響をもたらされることは疑いない。個々の企業が「目先の利益を追う」のはある程度仕方ないとしても、総資本(=総企業)の立場にたつ経団連には「視野を広く」かつ「長いスパンで」将来を見すえる見識が求められる。たまには「総資本の長たる威厳」を経団連にみせてもらいたものだ。

だが、経団連「報告」を読んで、そんな期待など持てないことが、よくわかった。労働者・国民の運動で事態を変えるしかない。それが国民春闘なのだ。がんばろう。もう一度いう。光を待つのではなく、たたかって自ら光となろうではないか。

**まきの とみお** 1937年生まれ。長年にわたって日本大学で経済学や労働問題を講じ、現在、同大名誉教授。労働総研顧問。実践的な賃金・労働時間・雇用問題などの研究に取り組む。全国革新懇代表世話人、鎌倉市民アカデミア代表なども。著書・翻訳に『労働ビッグバン』(新日本出版社、2007年)、『イギリス労使関係制度の発展』(ミネルヴァ書房、1988年)など多数。