

集团的労使関係による賃金闘争の弱体化と社会的賃金闘争



桜美林大学教授、労働総研事務局長

ふじた みのる
藤田 実

はじめに

日本経済は、1990年代から20年以上にわたって長期停滞が続く、先進国でもまれに見る事態に陥っている。長期停滞の中でも大企業はリストラや海外展開により、2018年3月期には市場最高益をあげる企業が続出しているが、労働力不足にも関わらず賃金が停滞し、働く貧困者が増加している。

これは組織労働者による賃上げ水準が停滞することで、未組織労働者や公務労働者の賃金にも負の影響を与えるようになり、社会全体として賃金停滞を招いていることを示している。したがって組織労働者による賃上げ闘争が重要であるのは論をまたないが、社会的影響力のある大企業労働者を多く組織している連合加盟労働組合の春闘賃上げ自体が停滞している。連合加盟の大企業労働組合の賃上げ停滞が労働界全体を覆い、全労連を中心とする闘う労働組合の賃上げに圧力となつてのしかかっている。

このようなある意味では閉塞状態に陥っている賃金闘争を打開し、未組織労働者の「生活できる賃金」を実現するためには、最低賃金の引き上げや公契約条例などを通じて「人間らしい生活」を可能とする賃金水準を実現する社会的賃金闘争が重要となっている。

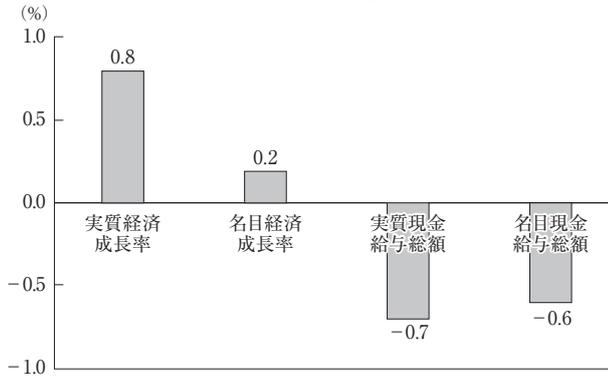
本稿では、近年の集团的労使関係に基づく賃金決定システムの弱体化を踏まえて、社会的賃金闘争の重要性を指摘したい。

1 賃金の停滞と春闘の弱体化

過去20年間の経済成長率と現金給与総額の変化を見ると、名目成長率が0.2%であるのに対し、実質経済成長率が0.8%であるので、物価が継続的に下落するデフレ状態にあるが、それでもプラス成長になっている。これに対して名目現金給与総額では-0.6%、実質で-0.7%となっているから、この間の労働者の生活水準は低下しているといえることができる（図表1）。

現金給与総額がマイナスになっているのは、団

図表 1 経済成長率と現金給与総額



出所：経済成長率は「国民経済計算」、現金給与総額は「毎月勤労統計調査」の「5人以上事業所の調査産業計」の年平均。

塊世代の正規労働者が退職する一方で、低賃金の非正規労働者が増加したことが大きい。正規労働者においても賃金の停滞が長い間続いている。「賃金構造基本調査」から正規労働者の賃金推移（学歴・規模計）を見ると、2006年の34万9800円を上回るようになるのは、2014年であるし、増加したと言っても3000円程度であるから、この10年以上、賃金の停滞が続いているといえる。しかも年齢別で見ると、25～34歳までの若年層を除けば、どの年齢階層でもピーク時を上回っていない（図表2）。

正規労働者の賃金が停滞しているのは、経済成長が停滞する中で春闘を通じての賃金引き上げ機能が弱体化しているからである。春闘機能の弱体化という場合、それは2つの意味を持つ。1つは、図表3からも明白のように春闘賃上げ率の低下である。2000年代になると、平均すると2%前後の賃上げ率に止まっている。しかもこれは定昇込みの数字であり、定昇は2017年では1.7%程度であるから、賃金表を上方に書き換えるベースアップは0.3%程度に過ぎないということになる。春闘の総括から賃上げ要求、団体交渉など半年近い時間と労力をかけても、純粋の賃上げはごくわずかに止まっている。

第2には、分散係数が90年代半ばより傾向的に高まっており、これは企業ごとにばらつきが大きくなっていることを示している。「賃金引き上げ等の実態に関する調査」（厚労省）によれば、賃金引き上げで重視する要因として1960～70年代には世間相場という回答が20～30%程度あったが、

2008年のリーマンショック後は2～5%程度で推移している。それに対して、企業業績という回答は50～60%程度で推移している。ここからわかるように、企業は春闘などで形成される世間相場よりも自社の業績やその他を考慮し、賃上げ額を決定しているのである。

こうして労働組合側の春闘攻勢の弱さと相まって、高度成長期のように組織労働者を中心とした春闘が賃上げ相場を形成し、それが未組織労働者や公務労働者の賃上げ水準となるという社会的波及力は大きく衰えているといえる。そしてそれが正規労働者の賃金停滞を招くとともに、非正規労働者の賃金引き上げを労働力の需給関係に委ねる結果を生んでいるといえる。

2 集団的労使関係と賃金決定

(1) 賃金決定における市場モデル

現在の主流派経済学（新古典派経済学）では、マクロ的には賃金は「労働の需要と供給は、実質賃金を決定する」という命題に基づきながら、個人の賃金は個人の「生産能力」（労働能力）によって決定されると考えられている。

新古典派経済学の労働市場モデルでは、労働力の売り手である労働者と労働力の買い手である企業は対等な関係の下で、企業は利潤を最大化させるように労働量と賃金を決定し、労働者側も最大の効用を得られるように労働時間と余暇時間を選択して労働時間と賃金を決定すると想定している。

しかしもちろん労働者と企業は対等ではない。労働能力を持つ人の多くは、自分の労働力を販売

図表2 停滞する賃金（現金給与総額）

（単位：1000円）

	2005年	2006年	2007年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
男女計												
学歴計	349.0	349.8	349.7	348.1	340.0	341.5	346.8	345.2	349.9	352.4	353.5	353.2
25～29歳	220.4	269.0	269.4	272.8	272.8	267.5	269.4	268.6	271.2	274.9	278.1	278.5
30～34歳	266.3	315.4	315.6	316.8	316.8	306.0	308.3	306.4	309.8	314.5	320.2	319.3
35～39歳	314.7	367.5	363.8	361.3	361.3	344.6	347.2	343.2	347.0	347.0	350.8	350.3
40～44歳	368.5	404.3	405.0	399.2	399.2	382.0	382.1	376.6	378.4	380.2	380.2	378.6
45～49歳	404.1	415.3	417.3	414.3	414.3	411.3	415.1	408.8	412.4	414.0	411.4	406.2
50～54歳	415.3	418.2	418.3	420.4	420.4	413.6	423.5	420.1	426.8	430.4	428.9	427.6
55～59歳	416.1	399.3	397.6	398.1	398.1	394.5	406.8	403.8	414.3	416.2	417.2	416.3
60～64歳	402.7	314.7	320.8	319.0	319.0	304.0	312.4	315.5	321.4	327.2	322.3	329.1

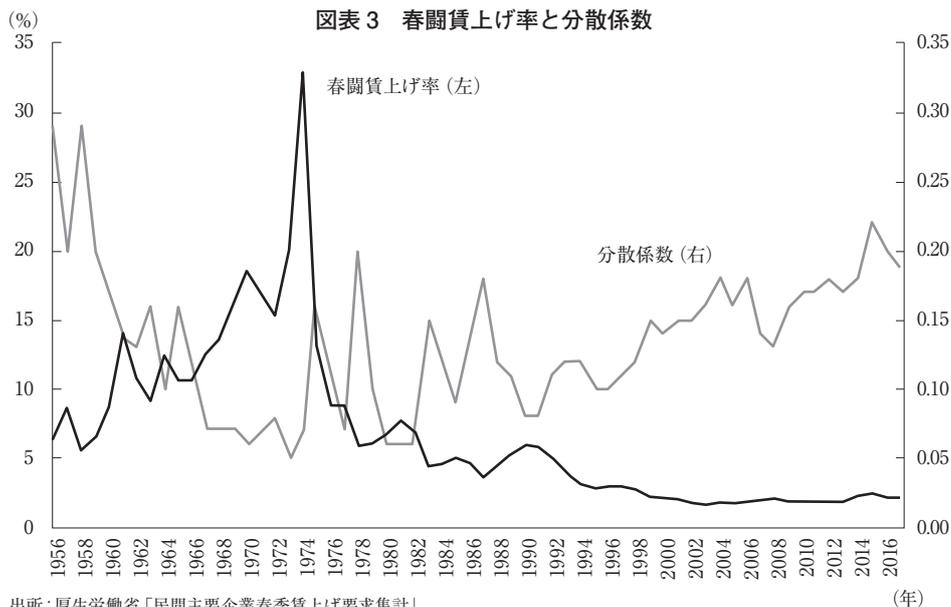
出所：「賃金構造基本調査報告」

できなければ、生活できない。そのため、失業者が多く、労働供給が多い反面、労働需要が少ない場合は、労働力の再生産費を下回る場合でも販売せざるを得なくなり、賃金は下落する。その場合、労働力の再生産費をまかなうために、余暇時間を削って労働時間を延長するか、ダブルワーク、トリプルワークで収入を増やすか、の選択を迫られる。こうなると、労働者は生きていくために労働供給を増やす（労働時間の延長）ことになるので、さらに労働供給が増加し、賃金が低下するという悪循環に陥ることになる。

賃金決定を市場の需給関係に委ねると、生産の海外移転や生産の停滞で労働需要が減少し、それに合わせて人員削減が行われれば、失業率が上昇し、賃金は下落し始める。賃金が低下すると、家計防衛のために家族成員の就業（多就業）による世帯収入増を図るため、労働供給が増加する。労働需要が低下する一方で、労働供給が増大するので、賃金は低下する。また賃金の低下によるデフレの進行は、消費財価格の低下を通じて、労働供給価格（供給側からみた賃金）を低下させる。消費財価格の低下を媒介とする賃金低下は、さらなる生活費の切り詰めを生じさせるという関係を生じさせ、労働者の生活を困難にさせる。

市場の需給関係に任せれば、賃金低下が生じるだけでなく、労働条件の底抜けが生じる。もちろん最低労働基準は国家によって保障されているも

図表3 春闘賃上げ率と分散係数

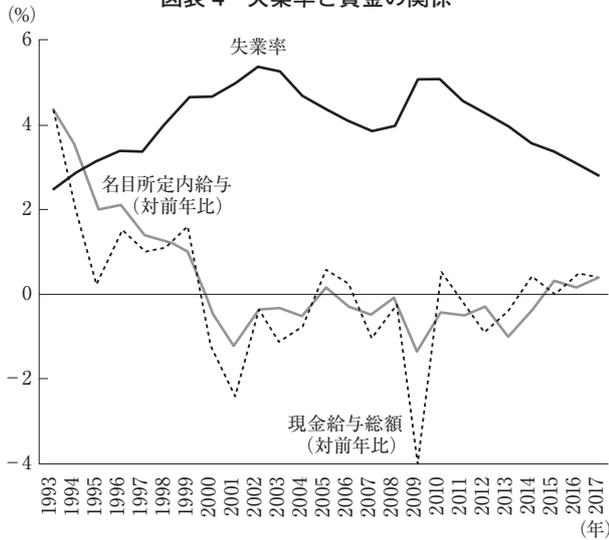


出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求集計」

の、それすら守らない企業も多いのが現実である。したがって市場の需給関係に委ねる限り、最低労働基準を守らせるためには、個人交渉か労働組合ではない従業員組織がある場合には、そこで話し合いによるしかない。労働基準に関する個人交渉は、ハードルが高い場合が多く、不満が臨界点に達すれば、退職という消極的抵抗に終わる場合も多い。労働者は強大な企業に個人で向き合わざるを得なくなるが、その結果は明らかで、労働条件の向上は望むべくもない。したがって労働者は労働市場の需給関係による限り、最低基準を上回る賃金や労働条件の向上は需給関係次第ということになり、労働条件の底抜けが生じる危険性がでてくる。

(2) 集団的労使関係に基づく賃金決定と相場形成機能の弱体化

図表4 失業率と賃金の関係



出所：失業率は「労働力調査」、現金給与総額と名目所定内賃金は「賃金構造基本統計調査」

実際の賃金決定は、日本の場合、労働組合が企業別に組織されていることを反映して、職種別・職務別ではなく、企業別に決定されるという特徴がある。その場合、労働組合は組合員の利益を最大にするべく、企業の利益のうちどれだけを賃金として分配するかをめぐって交渉する。もちろん企業別の交渉では、組合の交渉力以外に企業業績や市場支配力、労働力の需給関係などに左右される。組合の交渉力が強く、企業業績など企業環境が良ければ、賃金は平均的な水準よりも高くなる。こうして集团的労使関係に基づく賃金決定は交渉力次第ではあるが、社会的平均よりも高い水準を獲得できる。

しかし図表4からもわかるように、2000年前後から賃金停滞が目立っている。集团的労使関係による交渉という影響を考えないとして、失業率と現金給与総額の関係を見ると、両者の間には一定の関係があるのがわかる。すなわち失業率が4%を超えるようになると、現金給与総額は前年比マイナスになり、5%を超えるとマイナス幅が拡大される。

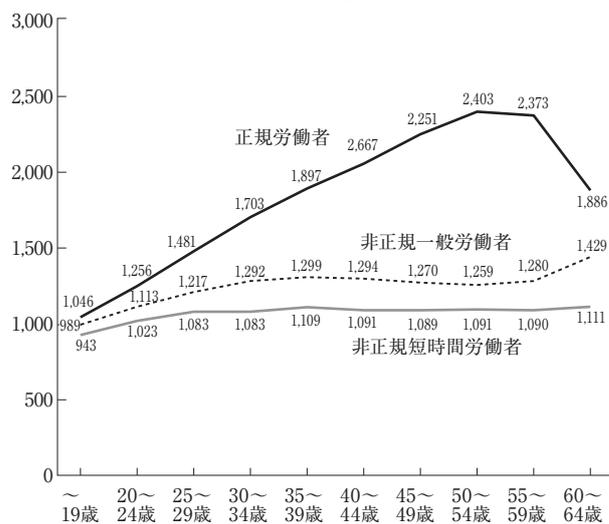
また注意すべきは、所定内給与の動きである。現金給与総額は時間外手当が含まれるため、不況期には残業が減少し、現金給与総額も減少する。2000年代に入ると、所定内給与は前年比マイナスとなることが多いが、リーマンショック後は失業率が減少しても、所定内給与は長くマイナスを続

けた。プラスになるのは、2015年からで、いわゆる官製春闘で安倍首相が財界に賃金引き上げを直接要請するという事態を受けて、賃金引き上げを実行するようになったことを反映しているが、同時に、失業率が改善した影響もある。ただし、2017年の失業率が2.8%とほぼ完全雇用状態になったにも関わらず、所定内給与も現金給与総額もそれぞれプラス0.4%に止まっており、90年代までとは大きく状況が異なっている。

雇用状況が改善したにも関わらず、賃金上昇が鈍いのは何故か。一般的には、失業率が低くなれば名目賃金は上昇するが、2015年前後の失業率の顕著な低下にも関わらず、賃金は1990年代ほど上昇していない。そうすると、問題は市場における労働力の需給関係だけでなく、労働組合の交渉力の低下にあると考えられる。経済状況的には、賃上げに有利な環境にあるにも関わらず、それを生かした有利な闘いに持ち込めずにいるのである。それは何故か。バブル崩壊後の長期停滞の中で企業売上高の停滞、大規模なリストラの進行で労働組合のなかに賃上げ自粛、賃上げよりも雇用（といってもリストラに対して組合員の雇用も守れなかったのだが）という考えと行動が深く浸透したからである。そのため近年の有利な状況にも、以前の行動が履歴効果（トラウマのようなもの）となって労働組合の行動を規制しているのではないかと思う。

本来、賃金は市場における需給関係や企業業績だけでなく、労働組合が存在する場合には交渉力によって補完されるので、労働組合が存在しない場合よりも賃金水準は高くなる。そして春闘などでその賃上げ水準が広く報道されることで、その水準が社会的相場となる。それは、賃金が企業業績に左右されやすい企業別の決定方式のもとでも、企業は労働力確保のため、社会的相場の賃上げを受け入れることになるからである。

組織労働者の賃上げ水準が社会的相場となるこ

図表5 大きな格差のある非正規労働者
(2017年、時給換算)

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

とで、労働組合のない企業でも賃上げの目安となる。とくに労働力不足の局面では、人材確保のためにも社会的相場の賃上げを受け入れることになる。こうして労働組合の交渉力を背景に、市場の需給関係以上に賃上げを獲得できる¹⁾。

しかし労働組合の交渉力の衰えとともに、日本経団連が主張してきた横並び春闘の拒否、企業業績を反映した賃上げという方向が明確になり、労働組合がそれを打破できなくなった。そのため、集团的労使関係による賃金決定、それによる社会的相場形成機能が弱体化していった。社会的相場形成機能が弱まると、中小企業や未組織労働者などへの賃上げの波及も弱くなり、市場における需給関係、企業業績による賃金決定が前面に出るようになった。2016年頃から中小企業の賃金が上昇しているが、それは中小企業で人手不足が深刻になっているからである。しかし労働力の需給関係に依存する賃上げでは、中小企業の業績との相関によるわけで、持続可能であるかは見通せない。同様の不確かさは、未組織労働者が大部分を占める非正規労働者の賃上げにも妥当する。そこで未組織労働者の賃金を安定させるためには、生活できる賃金を保障する社会的相場を創り出す社会的賃金闘争が重要となる。

3 社会的賃金闘争の重要性

(1) 未組織非正規労働者の増大と低賃金

周知のように、2000年代に入ると、日本企業は大規模なリストラを進めるとともに、正規労働者を非正規労働者に置き換え、大幅な人件費削減に乗り出した。「労働力調査」によれば、1984年には正規労働者が3333万人に対し、非正規労働者は

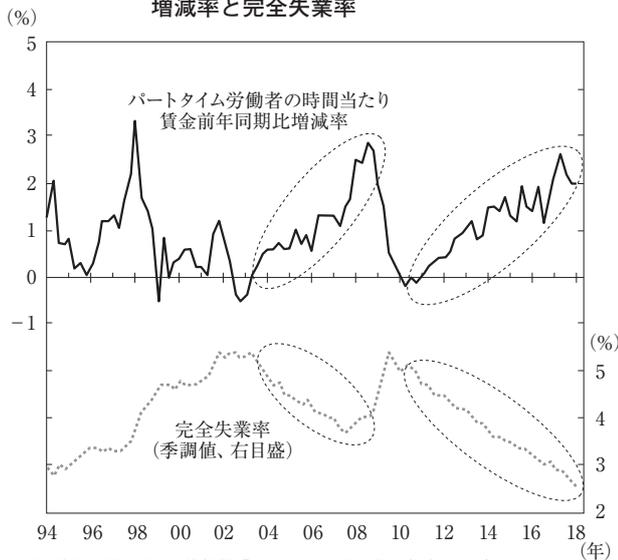
15.3%の604万人にすぎなかった。ところが1999年には24.9%の1225万人、2004年には31.4%の1564万人と増大し続け、2017年には37.3%の2036万人に上っている。

増大し続けている非正規労働者の賃金は、低賃金であると同時に正規労働者と大きな格差がある。2017年の「賃金構造基本統計調査」を見ると、正規労働者は年齢に応じて賃金が上昇するカーブを描いているが、非正規労働者は年齢とは関係なくフラットである(図表5)。平均賃金(時給)では正規労働者が1937円であるのに、非正規一般労働者は1293円、正規労働者の66.8%、非正規短時間労働者は1081円で、55.8%にすぎない。

平均賃金で見れば、非正規一般労働者の賃金は月22万7568円(1293円×8時間×22日)にすぎず、そこから税金や社会保険料を控除すれば、18～19万円程度になるのは確実であろう。2017年の「家計調査」では、単身世帯の月平均消費支出は16万1623円であるから、生活には余裕はない。2人以上世帯では、食費など生活必需品への支出が増えるので、さらに余裕はなくなる。

では正規労働者と非正規労働者の賃金格差はどこから生じているのか。最大の要因は、非正規労働者は正規労働者とは労務管理や賃金管理、人事制度において異なるカテゴリーの労働者にするという企業側の考えが大きいのではないかと

図表6 パートタイム労働者の時間当たり賃金の増減率と完全失業率



出所：労働政策研究・研修機構「パートタイム労働者の賃金(2018年5月25日)」

正規労働者、とくに男性正規労働者の場合には、主たる家計支持者ということもあり、生活費の上昇に見合って賃金を上げざるを得ないし、勤続年数の上昇に合わせて熟練度（人的資本）の蓄積が高まるので、賃金も上昇カーブを描くことは合理的である。

しかし非正規労働者を企業が採用するのは、人件費の削減が目的であるので、労働力の需給関係が許す限り基本的に低賃金のままに止めようとする。そのため勤続年数に応じて賃金を上昇させることもない。

だから非正規労働者と正規労働者の仕事内容が同じであっても、人材活用や配置転換などで異なる扱いをしているとして、賃金格差を合理化している。政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」でも職務内容や勤務地変更がある場合、就業時間外や土日祝日出勤が有る場合などには、同一労働同一賃金原則の適用外であるとしている。こうして正規労働者と非正規労働者の賃金格差は年齢の上昇に応じて大きくなる。

(2) 非正規労働者の賃金決定

非正規労働者の賃金は何で決まるのか。非正規労働者の賃金は、基本的には職務と労働市場の需給関係によって規定される賃金水準である。とくにパート労働者など労働力の需給が地域労働市場

に依存する割合が高い場合には、賃金水準は地域労働市場の需給関係に応じて決定される。とくに定型的な業務で高い熟練や経験が要求されない職種では、地域毎の労働力の需給関係に左右される傾向がある。

したがって不況期のように、需要が少なく、供給が多いときには、非正規労働者の賃金は低下する。図表6からもわかるように、パート労働者と失業率の関係を見ると、失業率が低下傾向にあるとパート労働者の賃金は増加する傾向にあるのがわかる。アメリカの住宅バブルの影響で日本からの輸出が増加し、景気が拡大した2004年頃から2007年までは失業率の低下に合わせて、パート労働者の時給も増大した。しかしリーマンショックで急激な景気下降に見舞われ、失業率が急激に高まると、時給も急速に下落した。その後2010年頃から景気が緩やかに回復するようになるとともに、労働力不足が顕在化し、失業率が低下するとともに時給も増加している。

このように非正規労働者の賃金は、労働力需給関係次第ということになる。そのうえ、パートなど非正規労働者の賃金は、図表5で見ると正規労働者とは大きな格差があり、年齢や勤続年数とは関係なく低賃金労働となっている。

しかも賃金を主たる生活源としている非正規労働者は全体で50%近く、男性だと80%、女性でも30%近くに上る。「労働力調査」における非正規労働者数からすると、約1000万人の労働者が非正規労働という働き方で生活しているのである。したがって非正規労働者の賃金を市場メカニズムに任せてしまうと、非正規労働者は不安定で生活困難に陥りやすくなる。

(3) 企業内最低賃金の設定と社会的賃金闘争の重要性

2000万人を超える非正規労働者、とくにそれを主たる生活源にしている非正規労働者の賃金引き

上げは、格差と貧困にあえぐ生活安定と改善のためにも、差し迫った課題である。

①企業内最低賃金の設定

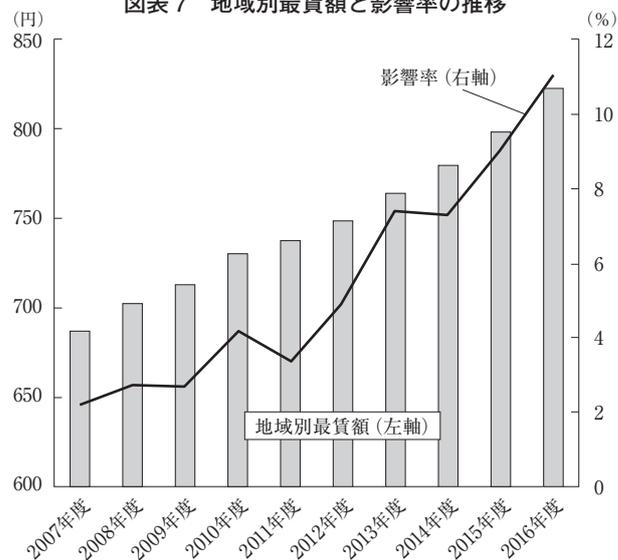
非正規労働者の賃金引き上げのためには、一つは企業内最低賃金を設定することを考えるべきである。企業内最低賃金の設定は、例え非正規労働者が組織されていなくても、非正規労働者を雇用している企業や職場で労働組合があれば、集团的労使交渉の力を利用して、可能である。とくに多くの取引先を抱え、地域経済に大きな影響力を有する大企業で企業内最低賃金を設定できれば、地域の非正規労働者の賃金引き上げに大きな影響力を与えることができるだろう。

また企業内最低賃金に基づき求人を行うことは、その賃金額がハローワークや求人広告に掲載されることで、その地域や産業の最低賃金となる。その賃金額が広範に知れ渡ると、その賃金以下では、求人が難しくなるので、その企業内最低賃金が地域の時給相場となる。

ただしその場合でも、企業の経営状況を熟知している企業内組合が、支払い能力を勘案して低い水準の最低賃金で妥協すれば、企業内の非正規労働者の大幅な賃金引き上げにはつながらない可能性がある。企業内最低賃金の設定に当たっては、同一価値労働同一賃金原則に基づいて、最低賃金を設定する必要がある。

また企業内最低賃金は企業ごとに設定するため、企業業績によって最低賃金額が異なることになるので、できるだけ産業や地域統一の要求に基づいて交渉を進める必要がある。産別最低賃金の設定は、企業ごとの求人力格差を是正できるので、必要な人材を採用できるという利点がある。そして企業内最低賃金が産別最低賃金に発展すれば、産別横断賃金も展望できるという点で、日本の賃金決定のあり方を変革する可能性がある。

図表7 地域別最賃額と影響率の推移



出所：中央最低賃金審議会（目安に関する小委員会）資料

②社会的賃金闘争としての最低賃金引き上げ

企業内最低賃金は非正規労働者の賃金引き上げにとって重要な意味を持つが、労働組合の組織率が17.1%（2017年）、パート労働者の組織率7.9%に止まるなかでは、労働組合が存在しない職場が大多数だと言ってよい。とくに中小企業（100～999人）では組織率は11.8%、さらに100人未満企業では0.9%と、ほとんどが組合に加入していない。こうした低い労働組合組織率を考えると、非正規労働者の賃金引き上げを集团的労使関係に基づく企業内最低賃金の引き上げに依存するのでは限界がある。

現在、非正規労働者の賃金引き上げに最も大きな影響力を持っているのは最低賃金の引き上げである。最低賃金の引き上げの影響率（最低賃金を改正した後に、改正後の最低賃金を下回ることとなる労働者割合）を見ると、2006年度以前は1%台前半だったが、最低賃金の引き上げ額が大きくなった2007年度に1%台後半まで上昇した。その後も2011年度を除いて10円超の引き上げ額が続いている。その結果、最低賃金引き上げの影響を受ける労働者の割合が増加し、2016年度は11.0%と、労働者の10人に1人は最低賃金の引き上げによって時給が上昇することになった（図表7）。最低賃金を大幅に引き上げることは、それだけ最低賃金水準の労働者の賃金を直接引き上げることにな

図表8 地域最賃と賃金水準との関係

	地域最賃① (加重平均)	一般労働者				短時間労働者			
		計(10人以上)		計(10~99人以上)		計(10人以上)		計(10~99人以上)	
		時間当 所定内給与②	時間額比 ①/②	時間当 所定内給与②	時間額比 ①/②	時間当 所定内給与②	時間額比 ①/②	時間当 所定内給与②	時間額比 ①/②
2007年	687	1.814	37.9	1.535	44.8	962	71.4	956	71.9
2008年	703	1.813	38.8	1.544	45.5	975	72.1	969	72.5
2009年	713	1.785	39.9	1.521	46.9	973	73.3	954	74.7
2010年	730	1.795	40.7	1.516	48.2	979	74.6	970	75.3
2011年	737	1.788	41.2	1.497	49.2	988	74.6	988	74.6
2012年	749	1.804	41.5	1.501	49.9	1,001	74.8	1,002	74.8
2013年	764	1.814	42.1	1.538	49.7	1,007	75.9	997	76.6
2014年	780	1.838	42.4	1.535	50.8	1,012	77.1	1,001	77.9
2015年	793	1.854	42.8	1.537	51.6	1,032	76.8	1,032	76.8
2016年	823	1.854	44.4	1.558	52.8	1,054	78.1	1,037	79.4
2016/2007	1.20	1.02		1.01		1.10		1.08	

出所：中央最低賃金審議会（目安に関する小委員会）資料

るのである。

労働者の賃金と最低賃金の関係を見ると、短時間労働者だけでなく、一般労働者の賃金引き上げにもある程度寄与しているのがわかる。図表8より、地域最低賃金と賃金水準との関係を見ると、短時間労働者でも、一般労働者でも時間額比では7%ほど上昇しているからである。ただし2007年比で2016年の増加率を見ると、地域最低賃金が1.2倍になっているにも関わらず、一般労働者の上昇率ははるかに低く、賃金の押し上げ効果は限定的である。これは地域最低賃金と一般労働者の賃金水準との乖離かいりが大きいことを示している。これに対して短時間労働者の場合は、地域最低賃金の上昇率と時間額比の上昇率は近づいているが、それでも10%ほど乖離している。最低賃金が、憲法25条で定める「健康で文化的な最低限度の生活」を保障するための制度であることを考えると、最低賃金が労働者の採用時賃金や短時間労働者の時給と乖離するのは、その本質や果たすべき役割からいって望ましくない。

最低賃金が、真の意味で労働者の最低生活を保障する機能を果たすためには、最低生計費に見合った賃金額としなければならない。その意味では全労連が2015～16年に行った首都圏などの大都市から地方都市までの生計費調査で明らかになった、25歳単身者で月22～24万円（時給換算で1300～1400円）を最低賃金の基準額とすべきであろう。

最低賃金額が最低生活を保障できるようになれ

ば、市場の需給関係に関わらず、労働者は賃金の切り下げ販売をする必要がなくなるので、不況期にも大幅な賃金低下は生じなくなる。

財界は、労働者の最低生活を保障するような最低賃

金の大幅な増額は、企業の人件費負担を増大させ、その結果企業が雇用する労働者の減少、失業率の増大を招くとして、常に反対し続けてきた²⁾。

しかし失業率が増大するかどうかは実証されておらず、日本の場合、国際的に見ても最低賃金の水準が低く、しかも労働力不足が著しく、また物価上昇も生じていないので、最低賃金の大幅な増額があっても、それを価格に適切に転嫁できる限り、企業収益を減少させないので、失業率の増大には直結しない。

財界が最低賃金引き上げに反対するのは、最低賃金引き上げが下請け企業の生産コストを増大させるので、安上がりの下請け利用を難しくすることを回避したいからである。下請け企業は親企業の度重なる単価引き下げ要求により、低い利益水準での経営を余儀なくされている。最低賃金引き上げは下請け企業の経営困難に直結するので、単価引き上げを受け入れざるを得なくなる。それは下請け企業を安上がりに利用することを困難にするので、自らの生産コストを増大させる。親企業である大企業は、下請け企業を利用した生産コスト削減のために、最低賃金引き上げに反対しているのである。

したがって労働組合による最低賃金引き上げは、親企業からの厳しい収奪に直面している下請け企業の取引価格の引き上げを共に求める連带的取り組みと結合しなければならない。この意味では、最低賃金引き上げなどの社会的賃金闘争は、独占的大企業の行動に対する規制を求める闘いで

もある。最低賃金引き上げの運動は、単に低賃金労働者の生活困難を打開するだけでなく、中小下請け企業の経営困難を打開するものでもあると位置づけるべきである。



おわりに

集团的労使関係による賃金決定を象徴するのが、春闘の停滞である。春闘による賃上げ交渉が停滞する中で、春闘時の賃上げが社会的相場として組織労働者以外に波及する機能が弱体化している。賃上げ機能の弱体化により、財界が主張する企業業績に応じた賃金決定、個人の業績評価による賃金決定が主流となることで、非正規労働者の賃金が市場の需給関係に任されることになった。非正規労働者の激増とともにその賃金が需給関係に委ねられるようになることで、非正規労働者は低賃金にあえぐことになった。

非正規労働者の賃金引き上げのためには、労働組合による最低賃金引き上げ、全国一律最低賃金制を求める社会的賃金闘争をナショナルセンターの枠を超えた共同の闘いとして組織する必要がある。

る。社会的賃金闘争により最低賃金の引き上げが実現できれば、それは弱体化した集团的労使関係に基づく賃金決定機能を回復させる契機となるだろう。

なお社会的賃金闘争という場合、公契約条例に基づく地域内での賃金引き上げを目指す闘いも重要であるが、紙幅の都合上、言及できないことをお断りしたい。

(注)

- 1) この意味では、今年の春闘でトヨタが具体的な引き上げ額の公表を拒み、それを労働組合も追認したことは、春闘における社会的相場形成機能を放棄したという点で、強く批判されるべきである。18年3月期の純利益が2兆4900億円になるという好業績を上げた企業の労働組合が社会的責任を放棄したと言ってもよい。
- 2) 現在の主流派経済学（新古典派経済学）では、最低賃金の引き上げは、失業率の増大を招くとしている。しかし労働力の需給関係に任せておいて、低賃金でも働かざるを得ない窮迫状態の労働を市場メカニズムに見合った「合理的なもの」として肯定できるのだろうか。もし失業者が出たとしたら、需要創出策で吸収するという方向こそ政策的には考えるべきではないか。

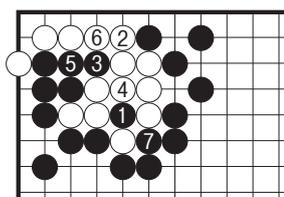
ふじたみのる 1954年生まれ。桜美林大学教授、労働総研事務局長。専門は経済学（日本経済、労働経済、産業経済）。著書：『戦後日本の労使関係—戦後日本の技術革新と労使関係の変化』（大月書店、2017年）など。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

正解図 黒先、白死。

解説 黒1が攻め筋で白2に黒3・5を決め、7に回って解決です。



詰将棋の解答と解説

解答 ▲3四角△2二玉▲2三角成△同飛▲同銀成△3一玉▲2一飛△同玉▲2二成銀まで九手詰。

解説 初手▲2一角は△1三玉で詰みません。まず▲3四角が正解で△同飛は▲2三銀成で早詰めです。2手目△2二玉には▲2三角成とし△同飛に▲同銀成が注意深い手で、これを△同香成としては△同飛でいけません。最後△3一玉には▲2一飛が決め手です。