

1月27日 2024年春闘討論集会を開催**労働組合の力を発揮する24春闘に
組合員の要求は切実、大幅賃上げで！**

2024年1月27日、千代田区春闘共闘委員会は、水道橋の全水道会館で、24春闘討論集会を開きました。25名が参加し、学習し、討論しました。

集会は、小番区労協副議長の司会で始まりました。冒頭、茂呂千代田区春闘共闘議長は、「世界では、戦争が続いていて、早く終わらせる声を強めていきたい。日本では、軍事費倍増の軍拡路線が進んでいる。軍拡路線では対立が深まるばかりだ。対立ではなく協力が求められている。私たちの生活は、物価高が直撃し、実質賃金は下がり続けていて大変だ。政府の対応は無策に近い。24春闘まずは賃上げ。ストライキを構えて労働組合がたたかうことが重要だ。大企業は、莫大な内部留保をため込んでいる、賃上げで還元されるべき。最低賃金も課題。世界は2,000円台になっている。また、物価対策として消費税減税が重要だ。職場での人権を蔑ろにする環境を改善していこう。労働組合の力が重要だ。諦めないでたたかうために、今日、学習し、討論をしていこう」と挨拶しました。

続いて、桜美林大学教授の藤田実さんから、「労働市場改革と構造的賃上げ なぜ日本では賃金が停滞しているのか」と題して講演をしていただきました。以下、講演の内容です。



冒頭挨拶する茂呂千代田区春闘共闘議長

「労働市場改革と構造的賃上げ なぜ日本では賃金が停滞しているのか」**2000年代における日本の賃金の現状**

日本の賃金は、G7の中でも最下位で上がらない異常なもの。30年間賃金が上がらないのは、日本経済に組み入れられて、賃金を抑制してきたから、そして、日本経済も停滞してきた。

2000年代の日本の賃金状況は、以下のとおり。

- 日本の賃金は、G7で最下位。
- 日本の賃金は、他国が上昇しているにも関わらず、停滞している。
- 年功カーブは維持されているが、中高年層の賃金が抑制され、2000年との比較では下落している。とくに大企業の中高年ホワイトカラーの賃金は、大幅に下落している。
- 企業収益は改善し、過去最高益となる企業も多くあるのに、実質賃金指数は20ヶ月連続で下落している。構造的な賃金抑制となっている。



講演していただいた桜美林大学の藤田実さん

「官製」春闘から構造的賃上げへ

アベノミクスで金融緩和をしてきたが、不発に終わっている。そして、「官製春闘」の限界も明らかになった。企業の成長で、分配を増やしていく、賃上げするとしていたが、これがうまくいかず、企業の内部留保だけが増えてきた。その企業の内部留保増大への批判が高まる。しかし、財界は生産性基準原理に固執し、賃上げをしてこなかった。生産性が上がらなければ賃金も上げられないという。政府は、産業構造の転換が進まないことで賃金が上がらないという。成長産業に人が移動しないから。そこで、労働市場改革による賃上げ持続を企図するこ

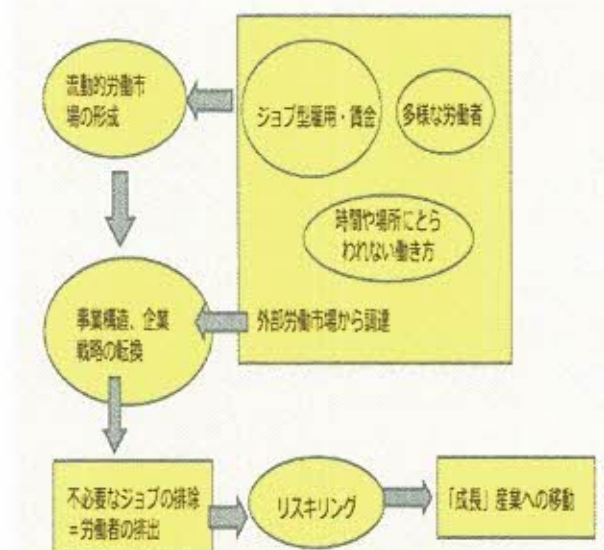
とになる。

労働市場改革と構造的賃上げ

政府の考え方は、リスキリング（新たにスキルを身につける）による労働移動の促進で賃上げの実現をめざす。

「人への投資」を強化し、リスキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じたジョブ型雇用と日本型職務給の導入、外国人労働者を入れる、裁量労働制の拡大、成長分野への労働移動の円滑化の三位一体の労働市場改革で流動的な労働市場をつくっていくということである。

賃上げを実現したいならば、労働者は企業が求める技能や能力を身につけ（リスキリング）、生産性を高め、企業が定める職務等級と企業目標の達成度で評価される日本的な「職務給」を受け入れ、積極的に「成長産業」に移動しなさい、ということ。賃上げは個人の技能や能力次第ということになり、賃金が上がらないのは個人の責任になる。補助的な業務、単純業務は職務価値が低いとして、低賃金を押し付けていく。



日本的ジョブ型雇用とは何か

Job Description による職務の定義をする。人の配置・責任・期待行動、必要な能力・スキル（教育・資格・実績）、必要な経験を明記して、雇用すること。今までの雇用（メンバーシップ型雇用）は、いろんな職務に対応するもので、特に職務を限定していない。

ジョブ型雇用は、職務価値に応じた職務等級を設定する。業務の難易度やアウトプットの影響範囲、期待される役割などで職務等級やレベルを設定する。職務等級と評価に基づき賃金を設定する。

職務（役割、グレード）と貢献度（全社目標・事業部門目標・部署目標からブレイクダウンした個人目標

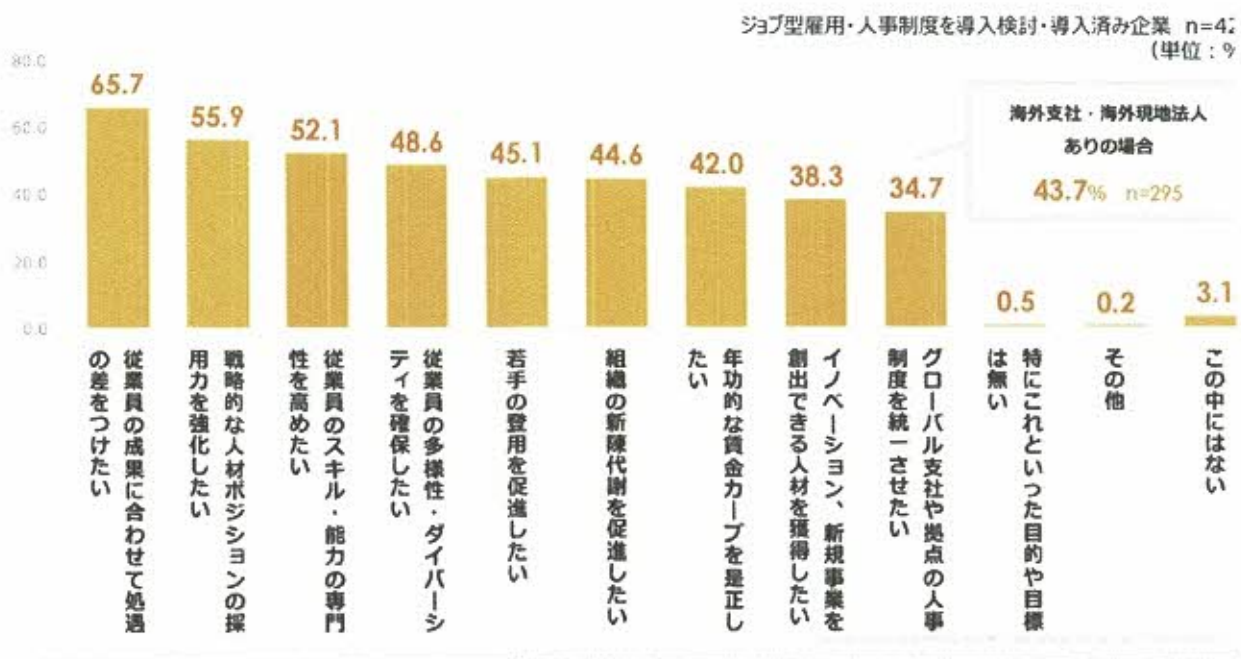
の達成度、それに向けた行動の評価)で決定する。その職務を担う能力のある社員に給与を支払う、利益目標の達成そのものとそれに向けた行動の評価で貢献度に見合った給与を支払う。低評価の場合は、降格させる。

日本的ジョブ型雇用は、全社員に対してジョブ型雇用システムと目標管理を適用する。これは、ジョブ型と言う外観をまとわせることで、処遇格差を職務価値の差として労働者を説得できるものとしている。

電機産業などでは、リストラ手段として、ジョブ型雇用を使っている。さまざまな産業でグローバルな競争が激化、事業環境が激変した、事業構造の転換の推進をする。それは、必要とされる社員像の転換=デジタル人材への転換などがある。リスクリングで対応することになるが、リスクリングとジョブ型は本来は合わない、ジョブを限定しないメンバーシップ型雇用の方が適合的である。しかし、「対応できない」社員を配置転換などで処遇するのはコストがかかるので、ジョブ型であれば、あなたの仕事はないので、容易に社外に放出することになる。

富士通では、2022年に幹部社員3000人が早期退職した。

ジョブの発揮度=成果に応じて賃金を決定することでは、ソニーの場合、ジョブグレード制により「管理職の半分が降格、5年で基本給が2割下がった人も出ている。」(2021年)



出所：パーソル総合研究所 (2021) 「ジョブ型人事制度に関する企業実態調査」

ジョブ型雇用の実態 処遇格差の拡大、戦略的ポジションの採用が狙い

労働市場改革、日本的雇用を造り替える

労働市場改革というのは、ジョブ型雇用を通じて、日本的雇用システムを造り替えていくことである。

- 1) 政府・財界による労働市場改革=日本的雇用システム造り替えの鍵はジョブ型の普及、確立度合い次第・採用・昇進・異動の時に新卒採用も含めて採用、内部昇進の基準がジョブに。

「〇〇が出来る」「〇〇をする能力がある」「〇〇の経験がある」

・事業構造の転換となれば、不要になったジョブは廃止＝解雇する。必要なジョブは内部・外部から調達する。

2) 日本型ジョブ型雇用から日本型ジョブ型賃金の形成をしていく。

日本における賃金停滞の原因

政府・財界は、賃金停滞は、生産性が上がっていないからと説明している。

- ・生産性の低迷⇒付加価値停滞⇒賃金停滞になる。
- ・賃金を引き上げるためには、生産性を向上させる必要がある。例えば、デジタル化を進める。
- ・企業レベルでは付加価値（「稼ぐ力」）を高める必要がある。賃金が上がらないのは、企業に稼ぐ力がないからという。
- ・アベノミクス的な「成長と分配の好循環」が必要ともいう。

生産性が上昇しても賃金は上がっていない

しかし、日本の場合、生産性の低迷が賃金停滞の理由なのか。賃金停滞の理由が生産性の問題なのか。2010年以降、日本の生産性は緩やかに上昇しているが、賃金は停滞している。つまり、生産性上昇率と賃金上昇率との間で大きな格差が生じている。

日本の場合、賃金の停滞は労働生産性と相関関係はないといえる。ちなみに、フランス、イギリスは、労働生産性を上回って賃金が上昇している。

付加価値を増やし、生産性を高めても賃金には反映しないのが日本の実態である。

資本蓄積構造の変化と賃金抑制

資本蓄積構造が変化している。営業純益は 2.33 倍に増大しているが、その純益は給与や設備投資には振り向けられていない。配当金や金融資産に回っている。（株主資本主義や経済の金融化）そして、何よりも内部留保が激増している。

設備投資や人的投資（賃上げ）など生産的投資による拡大再生産をしていない。資本主義経済の在り方からすれば、異質になっている。

労使関係と賃金抑制・格差拡大

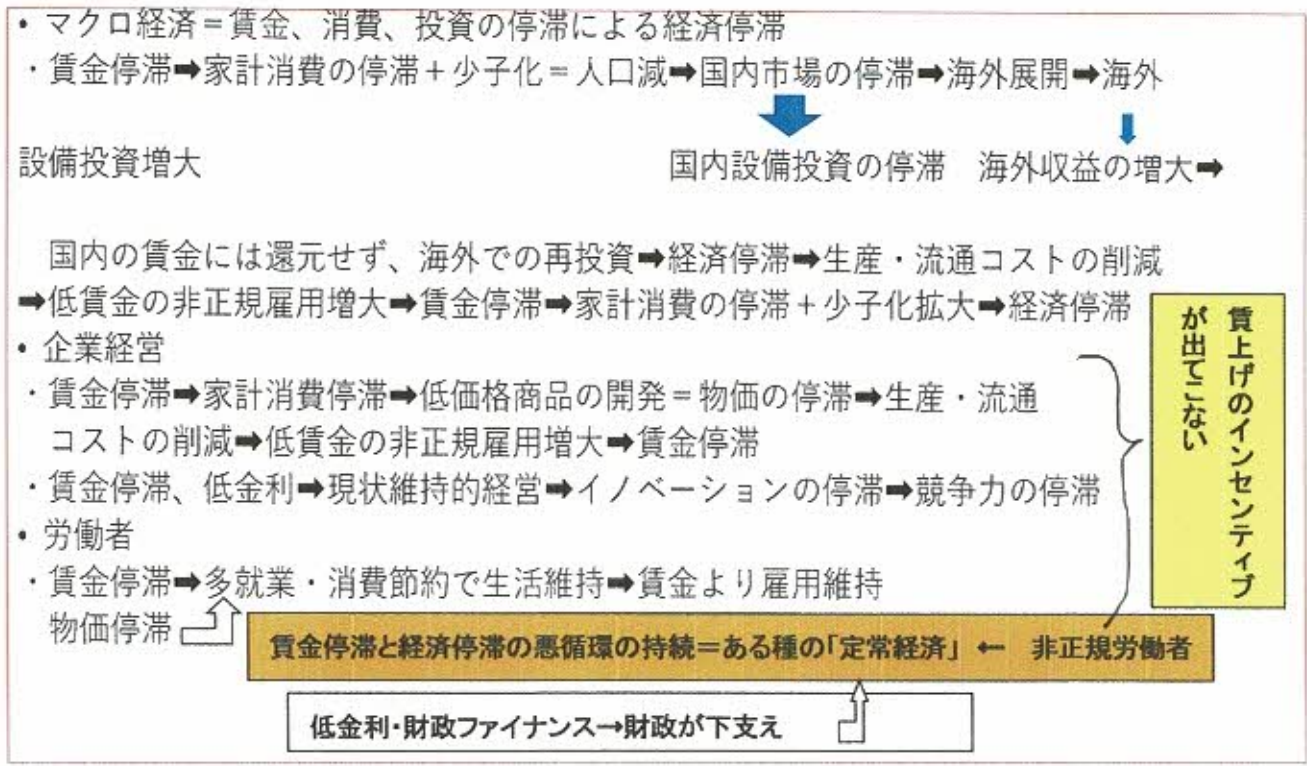
使用者側

- ・支払い能力の強調＝横並び賃上げを否定し賃金を抑制する。
- ・賃金制度の変更により個別化し、格差を拡大する。
- ・1980年代までは、職能資格制度の年功的運用（最短、標準、最長）、年功的な昇給、昇格をしていた。1990年代は、成果主義へ移行する。しかし、恣意的な評価や相対評価で信頼性無く、失敗している。2000年代は、役割等級制度（「役割」の価値の大きさにより等級を付与して格付けする制度）の導入。「役割」という曖昧さで汎用的に定義し、格付けできる。「役割」には、会社が期待する要素が含まれている。2010年代半ばからは、ジョブ型雇用・ジョブ型賃金で格差の合理化を図る。

労働組合は

- ・企業成長に依存した企業別労働組合運動になる。
- ・労使交渉では、企業の経営状況と支払い能力を踏まえた交渉、賃金より雇用を優先。賃金抑制につながる。
- ・賃金格差を容認する。労使ともに、賃金抑制、格差を容認してきた。

構造的賃金抑制に基づく経済循環の定置 (図表参照)



賃金が上がらないことを前提にした経済になっていた。ここを打ち破ることが賃上げにつながる。

集团的労使関係の弱体化

2000年代以後の労働運動の後退。労働組合組織率の低下 (2000年 21.5% → 2022年 16.5%)。

労働争議件数の激減 (1999年 419件、2000年 305件、2003年 174件、2009年 92件 以後毎年5~60件台) 日本は、ストをしない国になってしまった。

春闘賃上げ率の低下。2023年を除いて、1~2%台 (ほとんど定昇のみで、ベアなし)

集团的労使関係から個別的労使関係になっていった。

90年代における春闘の変質 = 春闘から春討へ

96春闘では、「横並び春闘」が崩れ、企業業績格差を反映した賃上げ → 産業別統一闘争の後退。

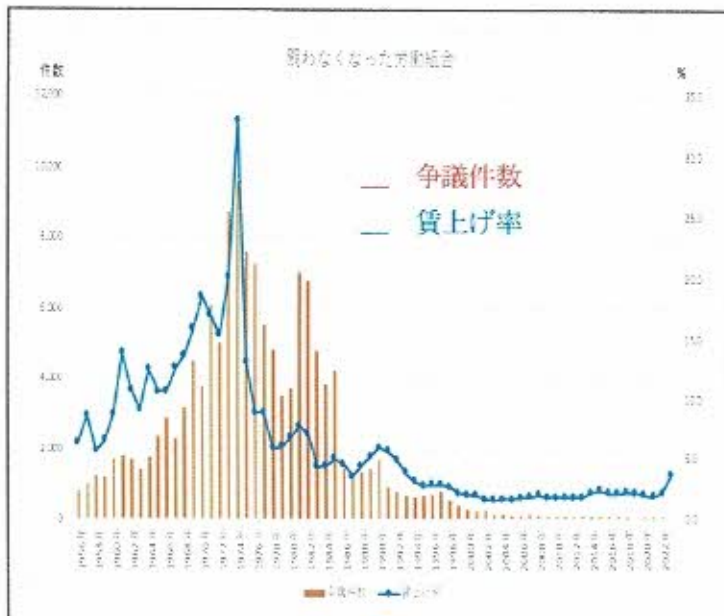
賃上げは企業の業績次第 → 企業別組合として企業業績向上への協力。

賃金の個別化へ → 組合離れ、春闘離れに。

賃上げ以外に企業の雇用改革や賃金制度改革も議論 = 春の時期に経営環境の変化を踏まえて労使で討論する。春闘から春討に。

鉄鋼労連（現基幹労連）は、隔年春闘にする。

膨大な時間と労力を掛けても、成果は定昇+アルファ程度の賃上げに。



労使交渉における「情報共有機能」で経済状況に見合った賃上げになってしまった。企業業績とも連動しなくなり、賃金停滞と経済停滞の悪循環になる。

産業別統一闘争は、同一産業で同一の賃上げ(産業別統一闘争)を求める。賃上げされれば、相対的競争力は変わらない。

企業別組合運動の弱点を是正するのが産業別統一闘争であったが、それが弱った。

企業ごとの「支払い能力」に基づく賃上げでは、低位標準となり、低額賃上げが標準になった。

例えば、2～3兆円という巨額の純利益を上げているトヨタの全トヨタ労連は統一要求をせず、賃上げ率も非公表にしてしまった。

自動車総連も統一要求をせず、開示しない。

賃上げのリーダー、パターンセッターが不在となり、春闘における賃上げへの波及効果が可視化されないようになり、産業全体への賃上げに結びつかなくなってしまった。

アメリカでは、UAWは産業別統一闘争で長期にわたるストを構えることで、4年間で25%という大幅な賃上げを実現し、活性化する労働運動がある。

集团的労使関係による賃上げの重要性

構造的賃上げではなく、集团的労使関係による賃上げの重要性

政府・財界が主張している構造的賃上げは、リスクリングなどによって成長産業が要求する能力を身につけ、成長産業に移動することで、生産性を高め、賃上げにつなげるというもの。

労働移動と賃金とは一義的な相関関係はない。労働移動が活発ではないフランス（10年以上勤める人の割合43%、日本は47%）やドイツ（同39%）でも2000年比で2022年は20%、14%の賃上げをしている。労働移動を促進するためには、同一（価値）労働同一賃金の確立が前提とならなければ、安心して労働移動はできない。規模別、男女別の賃金格差が大きい日本では、成長産業に移動したとしても賃金が増加するとは限らない。

構造的賃上げでは、会社が期待する能力の発揮度次第となり、賃金の個別化と格差の拡大を招く。益々、労働組合の存立基盤の縮小と集团的労使関係の弱体化が進行し、賃金の停滞が持続する。

集团的労使関係の意義を再確認する必要がある。雇用関係における資本と労働者とは対抗的な関係にあり、労働者は労働過程では資本の指揮・命令に従わざるを得ず、交渉力は弱い。個人の交渉力の弱さを補正するのが集团的労使関係である。

賃金を考える時には、生計費原則に基づくべきである。その際、シングル子育て世帯を考えると、社会保障とあわせて1人で1人の子どもを扶養できるような水準の所得が基本となるべきである。この生活できる水準がないからシングル子育て世帯は、困窮している。

ジョブ型雇用への労働組合介入の必要性

ジョブ型雇用・ジョブ型賃金で労働組合による格付けの補正と賃上げが必要。労働市場改革と構造的賃上げ論の核心は、ジョブ型雇用・ジョブ型賃金の導入である。ジョブ型賃金では、職務価値に基づく職務等級（役割、グレード）と貢献度で決定される。

よって、会社任せでは、賃金は JD に基づく職務の格付けがどれだけ付加価値を生むか（それを期待されるか）どうかで格付けされることになる。

分業構造の下で、補助的労働を行う職務は低く格付けされ、低い賃金となる。とくに女性の職務価値が低く算定される可能性がある。

労働組合が格付けに介入し、労働者の観点から交渉力の弱い個人に代わって、格付けの補正を行う必要がある。

生計費原則に基づいて、職種別最低賃金、職種別標準賃金の設定が必要である。定昇の範囲が縮小されるので、毎年の春闘では、集团的労使関係の力で、それぞれの賃金の引き上げを目指す。ジョブ型との対応では強い労働組合が必要である。

AI・IT化による労働の変化

ILO の報告

影響が最も大きいのは、広範な職業に付随する事務作業、24%が大きな影響を受け、58%が中レベルの影響がある。

生成 AI に最も大きな影響を受けるのは、事務職の雇用比率が高い高所得国および高中所得国、性別では女性。

最も重要な影響は、職種を完全に自動化することではなく、仕事を補強すること、つまり職種内の一部の仕事を自動化することで、他の仕事に時間を割けるようにする。

ゴールドマンサックスの報告

影響を受ける職では、業務の 25~50%が AI に取って代わられる可能性がある。

米国の雇用のうち AI に取って代わられるのは 7%で、AI に補完される部分が 63%、残りの 30%は影響を受けない。

AI に取って代わられるリスクが最も高いのは、事務および管理支援職（46%）で、法務職（44%）、建築設計およびエンジニアリング職（37%）である。

資本主義的分業構造への対応が必要

AI や IT が労働過程に与える影響は、労働の高度化、二極化、単純化、代替などが考えられるが、それは分業構造による影響も大きい。

企業は利潤を最大にするために、生産性を高めようとする。AI や IT による自動化でも、全てのタスク（課業）が自動化される訳ではない。ジョブから付加価値を生まないタスクを排除し、そうしたタスクを集めて、他の人（女性や発展途上の労働者、アウトソーシング）に担当させる分業構造を作り出せば、一方では労働の高度化が、他方では労働の単純化という分業構造が成立する。⇒労働条件の二極化が生じる。

労働組合は、単純なタスクの寄せ集めを拒否し、単純タスクと複雑なタスクを組み合わせたジョブに再編するように要求する必要がある。ジョブ（職務）は多くのタスク（課業）から成り立つので、単純なタスクを集めるのを避けさせることが必要。

まとめ

- 日本の賃金は、2000年代から停滞し、OECD諸国の中でも低く、G7では最下位になっている。
 - 政府や財界は、ジョブ型雇用・ジョブ型賃金を軸とする労働市場改革で労働者を成長産業に移動させ、賃金を増加せる政策を打ち出している。
 - 日本の賃金の停滞は、生産性の停滞や付加価値の停滞ではなく、日本経済の中に構造的賃金抑制メカニズムができてきているからである。
 - 構造的賃金抑制を打ち破り、賃上げを実現するためには、集团的労使関係による賃上げ、春闘による賃上げが重要である。
- 以上、講演の内容です。

その後、質疑応答では、3名が発言。

(里見さん) AIやIT化で労働者の雇用と賃金はどうなるのか。

(講師) 雇用が全部代替されることはなく、失業が大幅に増えることはないと思う。単純な労働になるのとAIにできないような感情労働などになってくる。少数の高度な仕事をする人たちと単純な仕事をする人たちに分かれてくる危険性がある。従って、賃金格差も大きくなるのではないかな。

(鈴木さん) 私たちの組合員に富士通の労働者がいて、ジョブ型雇用である。この4月から出向されようとしている。出向期間は2年間だが、戻ってこられるかどうか不安。どうしたらよいか。

(講師) ジョブ型雇用だとそういうことが起こり得る。できる仕事を作れと要求していくことが必要。

(香取さん) 転職のTVコマーシャルがあふれている。政府の戦略になっているのでは。

(講師) 流動的な労働市場を作るとというのが、政府・財界の考え方。転職すれば賃金が上がる雰囲気をつくる必要があるという狙いだ。ただ、転職すれば賃金が上がるかと言えば、そうではない。

講演の後、24春闘方針案を船越千代田区春闘共闘事務局次長が提案。(別添)

24春闘方針案は、2月19日の千代田区春闘共闘単組代表者会議で決定します。

続いて、討論に入り、9人が発言しました。

(ユニオンちよだ、鈴木さん) 「ユニオンちよだは、個人加盟の組合である。現在、約160名の組合員と10数名の協力組合員がいる。」組合が抱えている争議などを紹介。「団体交渉は、9件、訴訟6件、都労委申し立て2件を抱えたたかっている。この1年間で22件が解決している。団体交渉、裁判傍聴などの支援、協力組合員になってもらいたい。」

(国公、特許庁支部、伏木野さん) 「国は、給与制度を変えていこうとしている。今度の勧告では、扶養手当の廃止、給与制度では、一層中高年の給与を抑えて若い人に厚くしようとしている。地公にも波及するのではないかな。支部は、組合員の減少で財政が大変。国公全体でもそうだ。役員のなり手もなくなって来ている。改善が必要だ。」

(千代田区職労、留場さん) 「昨年の特別区職員の賃金について報告したい。昨年の賃上げは、全員が3722円上がったわけではない。若い人の賃金を重点的に上げていて、年齢が高い人は1000円の賃上げのみである。一時金は、0.1月上がり、年間で4.65月になった。年間では平均10万2000円の増となる。会計年度任用職員(非常勤職員)については、勤勉手当を支給させる、給与改定時期を4月1日とするなどの改善を勝ち取った。来年度からは、一時金がほぼ倍増することになった。大きな成果だ。最後に、賃上げについては、国の圧力もあり、低迷が続いている。国の姿勢を変えさせること、そのためには政府を変えることが必要だ。」

(出版、茂呂さん)「出版労連の春闘方針を紹介したい。賃上げは5%程度引き上げが必要としている。フリーランスの均等待遇改善が必要。使いやすいテレワークの改善、ハラスメントの根絶、社会保障改善と継



続雇用を求めている。言論・出版の自由を守ることも従来以上に重要。生成 AI の問題の対応が重要となっている。」

(JAL 争議、石賀さん)「争議については、14 年目に入った。今年こそ、納得できる解決求めている。優先雇用問題で、都労委であっせんに入っている。今後も、支援をお願いしたい。」

1 月 2 日の JAL と海保機の事故だが、なくなった方は気の毒だ。事故の背景を考えることが必要。滑走路上の事故は、世界でも起きている。羽田の改善が必要だと思う。オリンピックのために羽田に過重負担がかかり、過密になった。管制の人が少ない問題、同じ滑走路で離着陸がされている問題など、事故の背景がある。

今回、JAL 機に乗っていた乗客が無事に全員避難できたことは大変良かった。飛行機の脱出ドアは 8 つあるが、たまたま 9 人の客室乗務員が乗っていて、全部のドアをカバーできた。他の飛行機では、ドアの数に足りない客室乗務員となっている。また、客室乗務員は、飲食従事者となっているが、保安要員と位置付けるべきである。事故調の問題では、警察の関わりがあり、きちんとした調査ができない問題があるのではないか。航空労働者は、私たちの解雇が見せしめ的になっていて、きちんとものが言えないようである。私たちは、国民の足である航空の安全を守ることも訴えていきたい。」

(明乳争議、額賀さん)「明乳争議は、都労委で調査が行われている。会社側の抵抗があったが、併合で審査がされるようになった。2 月 5 日、新しい公益委員で調査がされる。会社側の抵抗もあるが、調査を有利に進めたい。」

差別事件で差別の実態を明らかにしたい。会社をどう攻めるか。今年は、待ったなしということだ。社前での座り込み、役員宅にも訪問している。解決に導いていきたい。引き続き、支援をお願いしたい。」

(通信労組、高杉さん)「取り組みでは、春闘アンケートを取っている。回収がなかなか大変。それを踏まえ、要求を決定していく。アンケートでは、『生活が毎年厳しくなっている、賃上げは切実だ』、『ストをして大幅賃上げを勝ち取ってほしい。そうでなければ、組合離脱も辞さない』、『昨年、組合は、賃下げで妥結した、組合費を払うのがもったいない、しっかりたたかってほしい』と 20 代の声である。契約社員は、『何年働いても賃上げがない、物価高で生活大変、時給上げてほしい』、『非正規だが、正規と同じ仕事を求められるのに、賃金は、十数年変わっていない』、『20 年近く時給が 1 円も上がっていない、賞与は寸志。賃金アップに

期待するが毎年裏切られている。会社の対応に不信。』との切実な声が寄せられている。

JMITUでは、NTTグループへの要求は、月額3万8000円以上、時給400円以上を決めた。物価高に対する特別一時金の支給も求める。24春闘は、全国でたたかっていきたい。ご支援を。」

(AGC 解雇争議、三木さん)「1月30日、裁判。ユニオンちよだに加入してたたかっている。2021年7月16日、突然、在宅勤務中に解雇された。そのあとロックアウトされた。能力不足を理由に解雇されたことに納得がいかない。裁判で頑張っているので、支援を引き続きお願いしたい。」

(AGC グリーンテック争議、香取さん)「1月22日、裁判があった。10月23日には、WWN（ワーキング・ウイメンズネットワーク）という団体で、男女差別問題で学習会も行き、支援が広がっている。1月29日、裁判、傍聴をお願いしたい。SNSのフォローもお願いしたい。」

(ユニオンちよだ、川上さん)「障がい者差別でたたかっている。退職勧奨されたが、組合のおかげで止んだ。しかし、その後差別が激しくなって、一人になってもたたかった。65歳になり、再雇用拒否されたので、都労委に申し立てた。昨年勝利命令を勝ち取った。施設側は、不服として、裁判に訴えている。中央労働委にも申し立てた。争議は続く。引き続き、支援願いたい。」

討論のまとめを里見春闘共闘事務局長が行いました。24春闘方針案に関わっては、討論で出た内容も踏まえて、修正していくとしました。その上で、「AGC関連争議、明乳争議など引き続き支援していきたい。公務員制度のアップデートとして賃金制度が改悪されようとしている、反対してたたかいたい。地公の給与に対して、国が圧力をかけていることについてもたたかっていきたい。出版の春闘では新たな課題として、生成AIの問題が出てきていることに注視していきたい。JAL争議については、今年こそ納得できる解決をということで、引き続き、支援していきたい。羽田の事故の問題も公共の問題としてとらえ、課題としていきたい。通信労組のアンケートによる切実な声はとても重要。一緒に頑張りたい。春闘の行動として、千代田総行動などを配置し頑張っていきたい。」とのべました。

最後に、香取春闘共闘事務局長が締めて、茂呂春闘共闘議長の団結ガンバローで閉会しました。

能登地震カンパを訴える

討論集会では、能登半島地震のカンパを訴えました。その場で2万円が集まりました。ご協力ありがとうございました。地評を通じて、被災地に届けます。

(千代田区労協事務局長 小林秀治)

※皆さんからの投稿、感想・ご意見などお待ちしております。

* 千代田区労協通信バックナンバー / http://www.chyda-kr.org/kuroukyou_news2023.htm