

社会に波及する賃上げと公契約条例

2021年5月6日

静岡県労働研究所 副理事長 林 克

春闘の実感

春闘時期にストライキの名を広く聞かなくなっていました。その中でストを掲げて戦っている労働組合に心から敬意を表します。

私が学生のころ、春闘時期になるとテレビやラジオで国鉄はいつからストに入る、私鉄はどうだという情報とともに賃金交渉が決裂してストライキに突入、どこそこの会社がいくらで妥結という情報が絶え間なく流れていました。一般の人にもストライキは賃上げと結びついていることが実感できたと思います。

その時には当たり前と思っていた春闘という戦術、いつごろスタートしたのでしょうか。1954年とも55年ともいわれていますが、当時の太田薫という総評議長がそれを定着させました。

1945年、ポツダム宣言を受け入れた日本の敗戦によって、連合国は国民を軍国主義に導いた勢力の一扫を図ろうとし、その一環として労働組合の育成を急ぎました。戦後の労働組合の組織率は全労働者の5割を超え、その中で最大の勢力は産別会議であり、名前からして欧州型の労働組合が大きな力を発揮することができる産業別の労使関係を目指していたと考えられます。ところが2・1ゼネストの敗北、それに続くレッドパージによって民同が主導する総評が発足する中で現在の企業主義的な労使関係が一般的となります。かつて私は欧米の労使関係はすべて産業別かと思っていましたが、スズキインド工場の争議の関係でインド労働組合センターのモディ書記長が来静した際に聞くと、インドやそのモデルとなったイギリスは企業別組合と話していた。企業別か産業別かは、アングロサクソン型か大陸型かの違いと思われれます。

国民春闘という戦略

いずれにしても企業型の弱点は、労働組合運動が企業内にとどまり社会的な力を持ちえないということです。本来国民的な支持が得られる賃上げが、狭い企業の枠の中にとどまってしまう（どうもイギリスは違うようですが）。それを乗り越えるために編み出されたのが春闘の戦術です。

本来ならば決算期がばらばらなために賃金交渉も時期がずれていたものを全国的に春の時期に実施することにより、国労などストライキができる力を持った強い労働組合を前面に立てて未組織にも賃上げが波及するような仕組みをつくりました。これが高度成長期の大幅賃上げを支える社会的力になったと考えます。70年代は日本の賃金闘争がピークを迎えた時で、74年にはこれまでにない史上最高の賃金アップを勝ち取ります。このとき年金改悪反対の国民的要求を掲げたことにより国民広範の支持を獲得し、春闘では国民の支持

を得る社会的な要求を掲げてたたかう「国民春闘」が定着していきます。

しかし 80 年代に入ると事態は一変します。危機感を募らせた財界はこれまで労働運動をリードしてきた国労を国鉄の分割民営化攻撃で弱体化させ、ストライキ数の急激な減少によって春闘の内実を形骸化することに成功します。つづいて労働組合の右翼的再編が成功すると、国内におけるストライキは例外を除けばほとんど姿を消すと言っていいでしょう。

こうした財界主導の労働組合再編により、これまで培ってきた労働組合の社会的な影響力が大きくそがれることになりました。連合は労使協調を掲げストライキに訴えることなく、他の先進諸国の労働運動と一線を画すものになります。

社会的賃金闘争 新たな取り組み

90 年代終わりから、政府が強力に進めた規制緩和によって労働者派遣法など法改正が行われるようになると、非正規労働者の数は急増して今では労働者の中の 3 割から 4 割を占めるようになります。労働組合の賃金闘争が組合の枠を超えて外に波及しないだけでなく、企業の中にも波及しない事態に直面します。

非正規労働者の低賃金と不安定さが、同じ仕事を安くするならば労働の相場自体を押し下げることから、労働者全体の賃金を引き下げていると考えます。全労連では労働者全体の賃上げのためには、かつて社会的に広く行われていた賃上げの波及効果、正規にも非正規にもかかわる仕組みをつくることを目的として、社会的な賃金闘争を提起します。

全労連が指摘したのは①最低賃金引き上げ、②各自治体で公契約条例の制定、③人事院勧告の改善というもの。例えば最低賃金で言えば最賃 1.15 未満の労働者数は約 800 万人 (2015 年連合)、②公契約を結んでいる企業で働く労働者は約 1000 万人、③人事院勧告により賃金決定がされる労働者約 800 万人とされています。この提起は明らかに法令、ルールなど社会的制度的に賃金の引き上げを図り、賃上げの社会的波及力を強化しようとするものです。このほかに各単産では、医労連の診療報酬の賃金部分、福保労の保育にかかる国庫負担金の人件費部分、全建総連等の設計労務単価など、さまざまに制度的な賃金闘争を行っています。今後こうした制度論を運動論とどう結びつけるかが問われています。

公契約条例において、賃金はいかに社会的に波及するのか

それではなぜ社会的賃金闘争において公契約条例の制定運動は重要か？それは社会的に賃上げが波及していくからです。

世界の公契約運動の歴史は、資本主義の発展による矛盾の拡大と軌を一にしています。富めるものがますます富み、人口の大多数を占める労働者が低賃金に苦しみ悲惨な生活をどう是正するか、1891 年に英下院において「下請段階において労働者が酷使されないよう労務条件の規定を設定し、世間相場として一般に認められている賃金とその労働者に確実に支払われるようにすることは、政府の義務である」という「公正賃金決議」が議決されました。これに示された考え方は、現在の公契約条例や公契約法のもとになる考え方と言

って差し支えありません。

世界で初めて「公契約法」を制定した国はフランスです。パリ市が1888年に公共土木工事に関する請負契約書の中に、労働条件規定を義務付けたのが始まりとされています。しかし行政裁判所において、市の権限を越えるものと無効判決が下され、フランス政府が1899年大統領令「ミルラン命令」により、公共土木工事等における賃金や労働時間等の基準を定めた労働条項を国レベルで規定しました。

このように資本主義がもたらす貧困に対する歯止めとして公契約における労働者の労働条件を法的に保障するという立法が生まれてきたのですが、なぜ政府や自治体が率先してこれを実施したのでしょうか？それは公的な事業の賃金は、一般的な賃金決定に大きな影響を及ぼすからであり、最低賃金とともに労働者の賃金を下支えする大きな役割と認識されてきました。

静岡県評のこれまでの取り組み

その中で静岡県は、この数年間公契約条例の取り組みを進めてきました。2013年に行政内部の勉強会がスタートし、視察やアンケート(2015年)などが積み重ねられてきました。たとえば静岡県評との交渉の場で、そのアンケートをもとに担当部署は、公共事業の場合下請も含めて設計労務単価の75%(豊橋市の下限賃金なみ)が保証されていると説明しましたが、組合側はそのアンケートは1次下請しか含まれておらず、最も救済すべきその下がないと反論しました。また公共事業の入札を扱う交通基盤部は、すでに静岡県は最低制限価格制度、低入札価格調査制度、総合評価落札方式等すでに入札や契約の決定についての契約の分野での対策は、他県からしても進んでいて公契約条例の必要性は感じないという発言までありました。

「事業者等を守り育てる静岡県公契約条例」の問題点

そうした議論を押し流すように降って湧いたのが、今回の自民党主導の「事業者等を守り育てる静岡県公契約条例」です。

問題の第一はこの条例名に示されている通り事業者が前面に出ています。欧米など世界の実例を見ても労働者の保護が第一の意義のはずなのに、その理念がそもそも本流と違うことを指摘しなければなりません。これは事業者の陳情によってこれが具体化してきた経緯があります。目的には「契約制度の適正な運用を図り、県民に提供されるサービスの質を向上させ、従事者の労働環境を整備し、社会情勢の変化に的確に対応する優良な事業者等を応援し、もって活力ある地域の形成及び持続可能な社会の実現を図ること」と、事業者、公共サービス、労働者の順で記載されています。しかも老土砂に対しては「労働環境の整備」という抽象的な表現で、世界スタンダードの賃金の問題には触れていません。

第二にしたがって賃金下限額が設定されていません。世界的にも日本においても、まず生活賃金を設定すべきか専門性を保証する職種別の賃金を設定すべきかの議論があります

が、そもそもこの条例はその外にあると言わざるを得ません。

第三に指定管理者制度を除外したことです。これは全国でもごく少数の条例ではないかと思えます。指定管理者制度は委託すなわち契約ではなく、委任という行政法上の制度なのでどの自治体も「委託に準じる」という文言を入れています。自民党案はその知識がなかったのか？それともその必要性を感じなかったのかは不明ですが、ばっさり切り捨てました。これはほんとうに禍根を残したことです。

今後の課題

今の到達点に立って県は「基本理念を踏まえた契約の締結及びそれに基づく債務の履行を確保する」ため取組方針をつくります。その中には「契約の締結方法など公契約に関する施策を総合的に推進するために必要な事項」を定めます。もちろんこの交渉が必要ですが、今後粘り強く3つの特徴の改善をしていく必要があります。

それと同時に、愛知県を見ても県が条例を制定すると県下各市が今後一斉につくる可能性があります。事実掛川市などは数年前から腹案を持っていると言っています。今後市町への取組が求められています。