

2022年4月23日

全労連 事務局長 黒澤 幸一

はじめに

こんにちは、全労連事務局長の黒澤です。今日はお招き頂きまして、本当にありがとうございます。私にとっても、こうして皆さんといろいろな話をするのが、次の労働組合をどうしていこうかということで、先を作っていく上で極めて重要な時間なので、コロナで直接こうして話をする場に来られなくなっていましたけれど、これからはできるだけ皆さんと一緒に議論ができるようにしていこうと思っておりますので、よろしくお願いします。

今日、頂いたのはコロナ後の労働運動をどう展望するかということでありまして、少し現状と合わせて話をし、まだ問題意識の段階で当たっているかどうか分かりませんし、全労連の方でも、今大会に向けた議論を常任幹事会の方で始めたところでもあります。それにどんなことを提起しようかということ、私の頭の中はいっぱいになっていますので、その話をさせて頂いて、皆さんにもご意見をいただければと思っております。

少し明るい話をしようかなと思って、3つぐらい良いことがありました。何かと言うと、1つは国公立病院の424プランというか、424の公立病院の名指しによる統廃合計画が国からずっと出されていて、全労連や医労連など医療関係のところは当然ですけども、全力でそこを守ろうということで取り組みをしてきましたけれど、一昨日、総務省から文章が出て撤回するということでした。これは結構でかい話です。国公立病院がコロナ禍で役割がやっぱり大事だということが明確になったということです。だからと言って政府の方は経営強化をするという新しいプランを立てると言っていますが、統廃合ありきのプランは撤回をするということになりました。それからもう1つはケア労働者の賃上げをすると言ったことを、岸田政権に飲ませて、春闘で一定の引き上げをさせたということです。3つ目は最賃の話で、日本商工会議所とかの3団体、日本の中小企業経済団体が最低賃金の引き上げを今年は容認するというニュースが昨日流れて、去年までは頑固として上げないと言っていたけれど、中小企業の会員の方の皆さんは、逆に今最賃をあげるべきだという風にアンケートをとったら逆転して、そういうことを昨日記者会見したようです。そこは少し明るい材料かなと思っています。

はなしのメニュー

それでは資料を共有しながらお話しさせて頂きたいと思います。話は4つです。一つは下がり続ける賃金の話コロナとの関係でします。2つ目に、なぜ賃金が上がらないのかということから解きほぐしていくようにしたいと思います。3つ目が、あるべき労働組合の役割と影響力を考えて、最後にコロナ後の労働組合の展望ということで、全労連が方針をどんな風に考えていくかということについて、話してみたいと思います。

1 下がり続ける賃金とコロナ禍

下がり続ける賃金の話は、ここに参加されている皆さんはベテランなので、細かく言う必要はないですけど、図1は実質賃金が1997年に日本の賃金がピークだったので、そこを100とした時に実質賃金が各国との関係でどうなっているかということを表している図です。全労連がこの図を発信してから、あらゆるマスコミがこの図を使って日本の実態を表していますが、この25年間で日本は1割以上、88.9%まで実質賃金が下がっているということです。実質賃金は、物価が加味された賃金を表していますので、この25年の間に韓国で言うと1.5倍から1.7倍になるということです。スウェーデン、フランス、イギリ

スなどは 1.3 倍ぐらいです。ドイツ、アメリカも 1.2 倍ぐらいになっていますけれど、見事に日本だけが唯一実質賃金が続け続けているということになっています。

図 2 で日本の平均賃金は OECD 諸国の 35 カ国の中で 22 番というところですよ。古くから労働運動を言われている方は、30 年ぐらい前に全労連ができた時は、日本の賃金は世界一高いという風に経団連は言い続けて、これをコスト削減しないことには始まらないということをガンガン言っていたと思いますけれど、もういまや地に落ちるところまで下げられてしまったということになっています。

図 3 は都留文科大学の後藤先生が、最低賃金近傍の労働者が 10 年で倍以上になっているというデータを出していました。最低賃金×1.1 倍以下、つまり最低賃金が変わると、その年の給与が変わる人、準抛型の労働者、最賃準抛型の労働者のことをイメージしたら良いと言われていて、2009 年に 1.1 倍以下の人が 7.5%だったものが、2020 年に 14.2%に広がっています。1.3 倍になると 3 割の労働者が最低賃金近傍で働くということになるので、本当に最賃にへばりついた労働者の人たちが極めて多くなってきています。日本は中間層と言われていた人たちが日本を支えていたと言われていましたが、その人たちが上に上がるのではなくて、下に押し込められたということがよくわかります。

図 4 はコロナ禍で学生がお米を求めて並ぶ姿ということで、全然珍しくなくなったという状況もありました。

図 5 は、年末年始に私たちが日比谷の公園とかで相談会をやりますと、列をなして並ぶという姿もありました。

今回の春闘の中で注目したことが、コロナの中でずっと働き続けているエッセンシャルワーカーと言われる人たち、とりわけ医療とか保健所とかで働くようなケア労働者の人たちの賃金があまりにも低いということについて主張して、ここを上げないとコロナ禍を乗り切ることもできないし、持続可能な社会を作ることもしないと言って、図 6 をかなり示しました。全産業平均の所定内賃金ですから、基本給の額ですけれど、介護職員、保育士、販売店員、バス運転手などは、全産業平均より月に 6 万円から 7 万円くらい低いということになります。タクシー運転手では月に 10 万円以上低いということになります。看護師とか保健師が全産業平均と同じくらいと見えますと思いますが、普通の国は看護師とか保健師みたいなプロフェッショナルの人は 2 割から 3 割高いという位置づけですけれども、こういう所に押しとどめられているということになります。

図 7 は女性の介護士、保育士、福祉職員のみなさんの賃金ですが、女性並み賃金と言われて寝たきり賃金です。年齢を重ねても上がらない賃金になっているということがはっきりしています。大卒の男子の事務系の仕事だと 20 歳～24 歳の所から上がって行って、50 代で年収 900 万円ぐらいまで上がります。それに対して寝たきりということになっています。これは職種というよりは女性型賃金です。ジェンダー問題です。ここを改善するということが本当に必要になってきていると思います。

図 8 は一橋大学の深尾教授が出してくれた数字ですけれど、実質賃金がとりわけ産業別にみると低いところがあるということで、この部分は何かという非市場経済（公務・教育・医療・介護など公共性の高いサービスを提供しているところ）で実質賃金がさらに大幅に下がっていますというデータを出していました。びっくりしました。この分野の人たちは非正規化も含めて、大変厳しい実態が押しかけているということがあって、ここの改善が非常に重要だということです。

一方で大企業は内部留保を増やし続けていることは、図 9 を見ていただければと思います。

先日は国会でも、図 10 を国が示したようなんですけれど、2000 年度と 2020 年度とを比べたものです。左の棒が 2000 年度、右の棒が 2020 年度、どうなったかということですが、一番右側が内部留保で 20 年間で 1.7 倍、154 兆円増えました。現金預金についても一番左側ですけれど、48 兆円だったものが 90 兆円まで現金預金が増えるということで、ここでも貯め込みをするということになっています。一方、人件費

は横ばい、ないしは減っているということになりますし、設備投資もしない、だから地域にも金を落とさないということになって、経済は停滞をするということが明瞭になっています。株主の配当はちゃんと増やしています。こういうことが全体の経済の状況であるということです。

さきほどケア労働者の賃上げの話をしましたけれど、図 11 で岸田政権が打ち出しているのは、看護師については 4,000 円だと、介護・保育には 9,000 円増やすと言いましたけれど、回答は医療のところも大変低くて、賃上げは 43%の組合のところだけでした。いわゆるケア労働をしているところの組合のうち 43%の組合の賃上げだけでした。ただし 43%のところで引き上げさせたというのは極めて大きくて、介護とか保育とかのところは 1 万円ぐらいの賃上げがされたところとか、学童保育なんかは 2 万円ぐらいの引き上げをさせたところもあって、ちょっと大きい話でした。ですが 9,000 円まで行かなくて、出された回答のうち平均をすると 8,300 円ぐらいになっているということです。

図 12 で、岸田政権は政府から助成したお金の 2/3 はベースアップに使ってくださいと明確に書いていますけれど、基本給のベースアップをしたところは 13%に過ぎないです。ほとんどみんな手当です。これは何を表しているかと言うと、政府がちゃんと金出しますから賃上げしてくださいと言っているのに、使用者の方はしないわけです。全く信用していないです。はしごを外されたら困ると言って、結局いつでも切り落とせる手当でしか出さないということになっています。ただ労働組合のある所の集計なのに、4 割くらいしか出させられていないことも、しっかり見ないとだめだと思っています。

図 13 は、今の日本の労働者の大きな問題は非正規労働者の問題です。これは男性の雇用の割合を見ていて、この真ん中の部分が非正規労働で働いている方です。男性の場合は 20 代の所に少し多いです。60 代から 60 代後半の所も多いですが、これは再雇用の関係で非正規になっていると思います。男性はそういう形をとります。

図 14 で女性はどうかと言うと、見事に全ての年代において、とりわけ 35 歳から 45 歳ぐらいになると、ぐっと非正規労働者が増えるということになっていて、これが全体の賃金の低下に非常に大きな役割を与えているということがはっきりしています。ジェンダー問題というか男女の賃金差別、これは大きい社会問題ですし、労働組合がこれから取り組まなければいけない最も大きな課題であると思っています。

図 15 で、深尾先生はこんな話をしていまして、いわゆる非正規雇用の拡大が正規雇用の交渉力も弱めて、正規雇用労働者の停滞や労働分配率の低下を招いている可能性も高いとお話をされています。非正規雇用を多用することで、熟練の蓄積を妨げたりとか、膨大な損失を生み出しているということも言っています。その非正規労働者を中心に、女性とか高齢者に働かせるということになると、低賃金で雇えるという事で、結局、設備投資もしない、企業の努力もしない、安い賃金で人を雇えば、それで会社が回るみたいなことに、この 20 年間以上の間にやってきたことが、日本をダメにしまっているということで、生産性が上がらないというお話をしています。

図 16 で、深尾先生なりの処方箋は何かと言うと、非正規雇用のコストを引き上げることだと、いわゆる賃金をあげることによって、安易に非正規労働者を雇うことができなくすること以外にできないという話をしていました。

もう少し状況について話しますが、図 17 で、この春闘でトラック・バス・タクシーの労働者の労働時間問題が、非常に大きな問題として浮上しました。

それは何かと言うと、図 18 の自動車運転者の勤務間インターバル、勤務と勤務の間の時間を何時間あけるかというルールがありますが、改善基準告示がずっと出されていますが、今は 8 時間です。8 時間を勤務間あければ、それでよろしいとなっていて、ILO も日本のその 8 時間の異常さについて何回も指摘がされていて、いよいよ政府の側が、厚労省の側が、やっぱり国際基準並みの 11 時間にしなければいけないということで提案をしました。なぜかと言うと 8 時間だと、通勤に前後 2 時間かかり、6 時間しか残

らなくて、食事をする時間に1時間とると、寝る時間はおよそ4時間もあればいいとなっていて、バスとかトラックの運転手はだいたい4時間ぐらいの睡眠で運転しているそうです。先ほど見ていただいたように走る凶器そのものだし、もちろんその労働者のトラック運転手は、皆さんも知っての通り過労死が労働者の中でナンバーワンです。これを改善しなければいけないということですが、政府の側も11時間にしようということで、業界とその労働組合に提案をし、審議会で議論がされてきました。しかし、なんと使用者側はそれでは人手不足だから全然仕事にならないということで、8時間を譲らなかったわけです。4か月くらい議論をしていて、結局、折り合いをつけようということになったのが9時間です。その審議会委員は連合から出ていますが、それで折れてしまい、結局9時間ということで決まりそうな雰囲気です。私たちは繰り返し11時間が当たり前だと、そうしないと7時間ぐらいの睡眠が取れないと、これでちゃんとやらないと本当に死人が出ますよということを何回も言っていますが、労働組合の側も折れてしまうということになっています。ここも日本の労働運動の在り方を問わなければいけない問題だろうと思います。

2 なぜ賃金が上がらないのか

2つ目ですけれど、今の社会状況の下で賃金がなぜ上がらないのかということについて、この春闘ではかなり皆さんと議論を重ねてきました。図19で、日本の労働者の賃金はなぜ上がらないのかって、皆でディスカッションすると良いと思いますけれど、私としてはやっぱり財界とか大企業が中心になり、政府と結託をして春闘破壊をしてきたことが最大のポイントであろうということです。日本は企業別労働組合が唯一横断的にみんなで集まることによって規制をかけるということで、春闘という形をとって、春に賃金闘争しているわけです。これを破壊してしまえば日本の労働者の賃金は下げられると、これははっきりしているという事は、彼らも研究をしてわかっていて、それをやったわけです。新自由主義的な考え方を刷り込んだり、自己責任を刷り込んだりとかということもしましたし、市場原理に委ねるということで、公共でやらなければいけないものをどんどん市場化をするということで競争に委ね、非正規労働者を増やすということで、もの言えぬ労働者を作ってきたということだと思います。私はパートとかで非正規で働いている人がものが言えない理由は、有期雇用であるということだと思います。1年更新だとかが繰り返されるわけですが、雇用が次に更新されるかわからないということであれば、労働組合に入ってものを言おうなんてことはほぼありえないです。「いや、気にしちゃいない」とみんな言いますが、社会的にはそういう風になってしまっているということがあって、私たちがいくら非正規労働者の人たちに労働組合に入ろうと言っても、この壁が非常に大きな問題になっていると思います。最近ではフリーランスという自己責任型、請負型の労働に切り替えていくということになっています。そうすれば全体としても言わぬ労働者が増えるということのはっきりしていて、もう全体の5割ぐらいはそういう労働者でしょう。

ただ私がこの春闘の中でもかなり話をさせて頂いたのは、資本主義社会の中で彼らがそういうことをやるのはある意味当たり前の話として受け止めるべきだというふうに思っています。それを凌駕するような私たち国民春闘とか、労働組合が中心になって、そこをはねのける力を我々が失ってしまったことに問題があるという風に思っています。だからある意味、賃金なんて労使の力関係でしか決まらない、これは誰かが事前に決めているものでもなんでもなくて、ここの原則は変わらないわけですから、その点でいうと私たち自身が力をつけること、ここの固まりをいかに大きくして力をつけること以外に、賃金をあげることは絶対にできないと思います。従ってある意味、極端に言うと政治が変わったからといって賃金は上がらないです。それはさっきのように看護師とか保育士とか介護士の皆さんの賃金を、政府が金を出すからあげてくれって言っているのに、職場の労働運動が機能しなかったら、使用者にそのことを使わせること

すらできないと、わかりやすい構造になっているのではないかと思います。

図 20 で、財界は経労委報告の中でも、とにかく総額人件費は増やさないと、自社型の業務や労務構成などを総合的に勘案してやると、自社の業績に基づいて賃金を払うと、とにかく個別にするという事をどんどん設定をするし、総額人件費を増やさないということなので、どこか増やすなら非正規労働者を雇って、頭数を揃えましょうということを徹底しているということが、春闘対策でやられているということです。

図 21 で、私たち春闘共闘の要求の提出率は 64% です。だいたい半数ぐらいをちょっと超えるぐらいしか要求を出せていないです。そのうち回答を引き出したのは、8 割ぐらいということになっています。だからスタートからやれていないです。

図 22 で、ストライキ権をみんなで投票して、いつでもストライキを打てるようにするということの準備も去年の春闘で 59% でした。ストライキを打ったという所は 9.8% です。納得いく回答が全く出されていないのにストライキを執行したのは 1 割も満たないということです。一応ストライキ権はみんなで投票して決めるけれど、実際には交渉との関係で言うとストライキには至っていないということになっていて、実行行使になっていないです。これが実態であります。

図 23 で、公務労働者の皆さんのところは労働基本権が剥奪されたままです。日本の場合はスト権がありません。だからこれを回復しなければならないと思います。

図 24 で、世界的に言えばスト権がない国は、アメリカも公務の人にはないですけど、普通は公務労働者の皆さんにも、ちゃんもの言える権利はあるという風に、他の国ではなっているということが特徴です。

ここを何とかしなければいけないと思いますが、面白い図があったので持ってきましたけれど、図 25 は連合の評価委員会というものを作って、外部の先生達が 2000 年代前半ぐらいに連合のことを評価しました。その時に委員だった方が書いた本の中で、これは連合のことを批判的にと言うか、検証されていますけれど、非常にわかりやすいです。企業経営者の皆さんの所が 74 年に「日本的経営」という計画を打ち出し、そして 80 年前半で「新しい日本的経営」を出します。95 年の時に、さらに「新時代の日本的経営」が出されて、非正規労働者が増えるということがあります。その頃、90 年代から正社員のリストラがガンガン始められて、賃金を引き下げるといことと、雇用を変えていくという作業が行われます。非正規社員の本格的な導入が 80 年代に始まります。この時に労働組合が何をしたかということが問われています。70 年代から書いてありますけれど、労使協調をとにかく設定するということにして、大幅賃上げを自粛する、そして拳句の果ては正社員のリストラが始まった時に、このリストラを容認をしていくということです。一般労働者はフリーターとかに志向が行き、労働組合の組織離れということになっていて、それを側面から政府が新自由主義の下に応援をし、民営化を図っていくというサイクルになっていったと、これが今の日本を作っている流れだと言って良いと思います。ここが最大のポイントで、この流れがはっきり言ってあまり変えられていないということが現状ではないかと考えています。これは連合のことを言っているわけですが、あながち私たちのことも同じ部分が非常に高いのではないかと考えています。その辺はぜひ皆さんとディスカッションしなければいけないと思っています。

図 26 は、今年の全労連春闘共闘の会議で呉学殊（オウ・ハクスウ）先生に勉強会に来てもらいました。先生は韓国から日本に来て、労働政策研究・研修機構で研究を重ねられている方です。労使対等の原則が形骸化していることが、日本で賃金が上がらない最も大きな原因であると述べて、日本では労働者の側が労働争議を避け、納得いく回答がなくても交渉を納めてしまう傾向が強いと、このことが努力をしない企業をつくり、日本の経済を冷え込ませていると、これが原因ですとはっきり言っています。ストをやらない労働組合、これが日本をだめをしているということです。ちなみに日本最大の日本製鉄の平均賃金は

460 万円だそうですけれど、韓国の製鉄所の大手はポスコという会社ですが、平均賃金 960 万円だそうです。同じ製鉄ですし、あまり離れてもいないですけれど、グローバルな経済社会の中で企業運営しているのは変わらないけれど、全然賃金が違うということです。じゃあポスコが潰れるかと言ったら、それどころか、たくましく世界で最も競争力の高い企業へと成長しているということです。ここを日本の労働者は考えなければダメだという風に強く話をされていました。

図 27 において、春闘共闘がこの 30 年間で勝ち取った賃上げ額が、30 年前に全労連を作ったときは 1 万 5,000 円から 6,000 円ぐらの賃上げがあったものが、急激に上がらなくなり、先ほど言ったように春闘破壊が行われていくわけですが、同時に労働組合の組織率もどんどん下がるということになっています。そして非正規労働者が増えるということになったということが、この 30 年間の歴史を表していると思います。やっぱり労働組合の組織率を上げないことには、どうにもならないということです。

図 28 において、全労連の組織はさらに下がり方がひどくて、98 年の時に 150 万人の組合員に結成してから上がっていきましたが、そこをピークにして今 100 万人を切ってしましまして、994,000 人、次の年が 97 万人まで落ちていますので、記者会見する時に、うちの組合はだいたい約 100 万人ですと言っていますが、90 万人になったら、もう 100 万人とは言えないです。これをどう歯止めをかけて、拡大していくのかということが、一番大事な時だと思っています。

3 あるべき労働組合の役割と影響力

図 29 に示すように、やはり資本主義のしくみとして、資本家と労働者という関係をしっかり押さえていくという階級性、労働者が階級性を自覚するということをいかに作るのかということが重要だと思います。私たちは労働力を時間決めて資本家に売っているわけですから、その契約関係は一切変わらないということをしっかり踏まえるということ、そこから言うと安売りしてはいけないし、人格まで売ってしまってはもう全然ダメだし、契約と違う働き方も絶対ダメだということです。これを労働者の中で共有をしていくということだと思います。企業あつての労働者なのか、労働者あつての企業なのかということが問われるわけですが、やっぱり企業あつての労働者だと思い込まされているのが今の実態だと思います。私たちが働かない限り企業なんて動かないんだと、労働者ありきの話をできるようにしていかなければいけないということです。

図 30 のように、残念ながら私たち労働者はこの資本主義社会の中では働くということから逃れられないということも、みんなとディスカッションしてかなければいけないかなと思います。大事なものは 1 日 24 時間しかないということです。

図 31 のように、労働組合は社会的運動ももちろんしなければいけないし、だけど職場での労使関係の中でもきちんと機能しなければいけないと、これが労働組合のはたすべき役割だと思います。両方やる必要があります。最低賃金で言えば社会的運動で国にその基準を上げさせていうことをして、それを職場に持ち込ませなければいけないけれど、例えば去年 28 円の最低賃金が上がりましたが、今年の春闘でそれが 28 円以上に入っていますかと言うと、またこれが 22 円ぐらいにしかなくなってないです。だから初任給にどんどん最低賃金がかつつくという関係になってしまうと、両方機能しないといけないということだと思います。

図 32 のように、労働条件の労使対等決定原則ということは、労働基準法でも労働契約法でも明確に条文化されていますけれど、これが完全に形骸化しているということです。

図 33 のように、職場では一方的に労働条件が決められるということが当たり前になってしまっている社会を変えていく、そのためには労働者は一人では無理なので、労働組合に結集をして、個別で契約をしているものを、集団での契約に変えさせていく、このことをやっていかなければいけないと思います。

図 34 のように、日本の憲法 28 条は労働三権を示していますが、これは誰か困った労働者が困った時にはこの労働三権を行使すればいいということを言っているのではなくて、この労働三権を行使しなければ労働者は常に弱い立場に置かれているということを、憲法は言っていると思います。だから全ての労働者がちゃんと行使ができるようにしていくことだと思います。これが極めて重要ですけど、憲法を改悪しようとしている人たちは、ここもいじろうとしています。公務の人達の労働基本権は、今は労働基本権が公務の皆さんにはないということを言っているわけではないです。あるけれど、そういう争議権はないという言い方をしていますが、そもそも憲法上、公務の人たちには労働三権はないというようなことを位置づける案が出されています。

図 35 のように、私たちが労働者であるということに立ちきることです。

図 36 の写真は、私がいた北海道勤医協の労働組合の 3 年前か 4 年前の団体交渉です。こうやってみんなで全員団交するというのが大事だし、この場が最も労働者が労働組合ってこうやって賃上げだとか労働条件の改善を勝ち取り、社会を良くしていくためにも交渉をやっているということが分かる場所です。役員のみなさんだけで交渉しているみたいなことが当たり前になると、一般組合員の人たちにとっては労働組合が見えないということになりかねないと思います。

図 37 のように、呪いのことばというものがあまして、企業あつての労働者みたいなことが再現化されていくわけです。「うちの会社は儲かっていないから、要求してもムリ」だとか、「会社がつぶれては、元も子もない」とかって使用者に言われると、「そうだよな」と思ってしまうとか、「生産性が上がらないので、賃金が上がらない」という風に常に言われるわけです。そのことに私たちが答えて反撃していくことができるのかということですし、「コロナだから、いまは仕方ない」あるいは「ロシアが戦争やっているから」と言われます。これに対してしっかり「そうじゃない」と、「今だから労働者の賃金を上げたり、労働条件を改善することが重要だ」という風にしていく必要があると思います。

私たちはそういうふうを考えてやりますけれど、最も大きな連合という労働組合がそうならないということは、日本の労働者にとって極めて大きな影響になっているという話です。図 38 でトヨタの営業利益は過去最高を続けるということですけども、一切のトリクルダウンは起きないことははっきりしていると思います。

図 39 において、2 年前の春闘時にトヨタの労働組合が提案をしました。何をしたかというところでは従来は 3 割から 5 割ぐらいが職能個人給ですけど、この職能個人給と言われる格差賃金を 10 割にすべきだと労働組合が提案をするわけです。第 2 人事というような状況が繰り返されるということです。

図 40 において、朝日新聞は「トヨタ労組は「脱ベア」を徹底している」と、労働組合が「脱ベア」を、ベアをしないことを徹底しているわけです。

図 41 において、今年の春闘がどうだったかという、「22 春闘 連合 満額回答が相次ぐ」と新聞では書かれていますが、要求していないですよ。1,000 円とか 3,000 円ですから。私たちの要求は 2 万 5,000 円引き上げろと言っているわけです。事前に色々打ち合わせをして、結局その回答が出た時にすぐ妥結するという事になっています。ベースアップが今年でも 0.4% くらいということになっています。0.4% のベア、ちょっと上がるってことですけど、物価が今年は 2% を超えて上がるであろうという風に言われているので、0.4% 上がってもまたお金が出ていってしまうという関係にあるということです。私たちもそんなに賃上げできていないので、その意味では全体の相場がそういう流れになってしまうということが、非常に大きな影響を与えているということです。

図 42 は、連合が最近グラフを出すようになりましたけれど、これは結成以来どういう風に賃上げが行われたかということですが、全労連も全く同じということになっています。

図 43 において、労働組合の影響力を考えると、どういうところに影響を与えていかなければいけないかということを、ちょっと考えてみました。まずは労働者間の競争をちゃんと規制をするということかと思います。今労働者同士が、正規労働者と非正規労働者、あるいは請負型の働き方なんかも増えてきたということがあって、お互いに競争をしあっているわけです。正規労働者の賃金を守ろうと思うと、非正規労働者の賃金を上げられないみたいなことがお互いに起きていることがあります。それをちゃんと労働組合が規制できなければいけないということです。企業間の競争もあるわけです。大企業がどうやって肥えるかということに終始し、中小企業・小規模事業所を叩いていくということになりますので、ここもしっかり規制をしていかなければいけない、社会的に規制する必要があるということです。今私たちが立ち至っているのは、企業別の労働組合だと横の規制がかからないです。やっぱり産業別の労働組合であったり、あるいは春闘みたいな形で横に手を結ぶということを徹底していく、その作業をこれからやっていく以外に労働組合による規制は図れないのではないかと、これこそが労働組合が果たさなければいけない影響力の方向ではないかと思っています。

4 コロナ後の労働組合を展望する

図 44 において、全労連は去年の 61 回の評議員会、去年の 7 月ですけども大会のないときに行った評議員会で、私の方から提案をさせて頂いたのが第 3 章という所で、「憲法が活きるコロナ後の社会と全労連運動の飛躍へ討議を呼びかける」ということです。すぐ答えが出てこないけれど、コロナ後の状況をどういう風に迎えるのかということで、是非討議しようじゃないかということで、皆さんに呼びかけをさせて頂きました。問題提起の 1 つ目は産業別労働組合の強化・拡充を図る展望です。逆に言えば企業別労働組合、企業内労働組合の弱点をどう克服するのかということ、みんなで創りだそうじゃないかということ、これを提起しました。答えがまだ見つかっていないです。2 つ目が賃金・労働条件の改善へ春闘の再構築、私は別に春闘の再構築ではなくても、賃金・労働条件を上げる方法が別にあるのであれば、それでもいいかなと思っています。頑固に春闘を同じようにやらなきゃ駄目っていう風に硬直的に考えてしまうと、これは始まらないなと思っていて、別の方法はないだろうかということの模索でも良いのではと議論をしています。これもまだ答えが出てきているわけではないです。ただ明らかに、この春闘をもう一度組み立てなおすことが必要であることは間違いないと思っています。3 つ目は組織強化と学習・教育活動の再構築を図ろうということで、組合員を増やしていくことをどうしたらいいのかということについて検討しようということです。4 つ目は、さらなる飛躍をめざす要求・政策づくりというところで言うと、最低賃金は全労連にとってはナンバーワンの看板政策ですから、やりきりたいと思いますけれど、もう一つくらいあっても良いのではと思っているわけです。例えば労働時間が今 8 時間で法定労働時間となっていますが、それを 7 時間にするという要求を私たち持っていますが、もっと短く 6 時間ぐらいにして、まともな暮らしにしようということを提案して、最賃と同じように 10 年とか 20 年かかるかもしれないけれど、そういう方向で「労働者の皆さん、団結していきませんか」みたいな提案ができれば良いのではないかと、議論開始しようとしています。今年の 7 月にある全労連の大会で中間的な報告をして、またさらに 1 年ぐらい皆さんと議論を重ねて行こうということになっています。

次に私の頭の中で考えていることを話したいと思います。1 つは図 45 の社会的な賃金闘争です。これは大事だと思います。最低賃金、公契約、公務員賃金をちゃんと引き上げさせて行くということです。例えば公務員の賃金は、民間調査という形でやって、その調査の結果で公務の人たちの賃金が民間よりも高いか低いかということで決めていく流れになっていますけれど、逆にできないのかなと思います。公務の人たちが日本のあるべき賃金はこのベースですと決めさせて、それに民間が続けという風にしていけないものなのかなと思います。しかし、労働基本権が奪われている公務の人達は、その術がないというこ

とで、簡単な話ではないですが、そういうことだって発想の転換はあり得るのではないかなと思ったりしています。

そして、やっぱり最低賃金です。これは社会的なベースをしっかりとっていくという上で極めて重要だと思っていて、ここを勝ち取ることは本当に急いでやらねばならないと思っています。図 46 に示すように、去年 28 円の引き上げでした。その前年が 1 円ですので、均すと 14 円ですから、下がってきていると見るべきかなと思います。

図 47 の中澤先生がやって頂いている最低生計費調査は、どこに出しても恥ずかしくないデータで、今 4 万 5 千人の人が全体で回答しています。こんな調査は他にないですし、各政党が立憲民主党も含めて 1,500 円をこの間の選挙で掲げました。1,500 円は連合も言っていないくて、全労連だけが言っているわけですけど、それが常識になってきたということは、どれだけ私たちの運動が影響を与えているかということだと思います。目標はもうここに行きつつあるということです。おそらくこれだけ物価が上がって、消費税も上がっているとなると、この最低生計費調査も上がらざるを得ないだろうと思います。

図 48 のように、YouTube で最賃のビデオも見ることができます。

今日紹介しようと思いましたが、『日本再生のための「プラン B」』という兪炳匡（ユウ・ヘイキョウ）先生という人の本を見つけて、これ 1 年ぐらい前に書かれている本ですけど、日本再生のための次のプランはどういうものかということですが、この先生も日本全体が貧しくなったので賃金低下に頼るべきだとの意見には私は反対だと、なぜなら日本は貧しくなっていないと言った上で、日本の法人企業の内部留保はどんどん増え続けている中で、今すべきは政府が率先して最低賃金の引き上げをするべきだということを指摘しています。最低賃金が上がると雇用が減るという周回遅れの意見が主流のようだけれど、それは全く当たりませんということを言っています。日本の最低賃金の引き上げに反対することは、国際競争力を高めるために高い賃金に見合うスキルの高い労働者を育成する先進国モデルを放棄して、低賃金労働を売りにする発展途上国モデルに舵を切ったとみなされるでしょう。日本で最低賃金を 1,500 円に引き上げることは、少なくともやらねばならないことですし、パイロット研究を始める価値があるのではないかと、つまり日本中 1,500 円にするのは無理でも、先にどこかの自治体が 1,500 円にしますという所が出てきても良いのではということも仰っています。静岡で 1,500 円にしてみるということも素晴らしい考えです。

もう一つ展望を考えていることが図 49 のストライキです。ストライキで闘える労働組合にバージョンアップをしようというのが、今回の定期大会の提起です。これは職場にいる人は大変だと思います。私たち実際にはストライキを打てないですから、納得いくまでストライキを構えて闘えるかどうか、そういう力量を労働組合自身が作ろうという提起をしようかなというふうに思っています。

図 50 に示すように、日本の争議件数はこんな状況ですから、1974 年をピークとして、今はもうストライキはほとんど行われないうことになってしまっています。

図 51 の国際比較では、世界中でもアメリカはストライキが行われていますけれど、日本はもうグラフで見えないぐらいの損失日数でしか行われていないということです。企業側にとっては、日本の労働組合は何にもこわくないとしか映らないと思います。

図 52 のように、韓国はコロナの中で看護師らがストライキを通告して、賃上げと増員を勝ち取るということをやりまして、ストライキ決行日の 5 時間前に妥結をして、ストライキには入らないで済んだという闘いを展開しています。

アメリカは今労働組合運動の高揚期、第 3 の高揚期とも言われていて、図 53 は 2019 年に教員の皆さんが、ストライキを禁止されている中で、自分たちの町の学校を守ろうと言って立ち上がり、デモ行進をストライキをしながら決行したということです。

図 54 のように、今アメリカの労働運動へのアメリカの国民の支持率が 68%を超えるということで、労働組合に頑張ってくれという雰囲気になってきています。

図 55 は、先日、アマゾンに労働組合が結成されたということです。新聞の記事を見ると 110 万人が働いているそうです。アメリカは半数の賛成票がなければ正式な労働組合として認められないというかなり高いハードルがありますけれど、3 回ぐらい失敗して繰り返して、今回やっと労働組合を作ったということです。私が注目しているのは、アマゾンの労働組合は団体交渉して何を要求しているかということです。今の 18 ドルの最低時給から 30 ドルに最低時給を上げなさいということです。ここがポイントではないかと思います。つまり企業内最低賃金を上げるまでストライキを解きませんよ、そのために労働組合を作りますよということになっているわけです。したがって大幅賃上げではないです。大幅賃上げはやっぱりイメージとして、正規労働者の皆さんの賃上げになってしまうわけですけど、最低時給を良くするということです。

もう一つ話をすると、この間、大リーグが 99 日間にわたってロックアウトして、シーズンに入れないかもしれないとなりましたが、あの時の要求を知っていますか。最低年俸の引き上げを要求しているわけです。プロ野球選手は儲けている人はすごく儲けているわけですが、やっぱり最低年俸で厳しい所をちゃんと引き上げるために、選手会がみんなでストライキをやって、もう今年はやらないぞというぐらいの構えをして勝ちとっていくということです。めちゃめちゃかっこいいと思います。自分のところの職場の低賃金労働者の人達の賃金を上げなかったら、私たちは一步も動かないぞと言える団結って、本当にかっこいいと思います。そんな労働組合になれないかなと思っています。

結論的に言うと労働組合が、これから声が上がるような労働組合になっていくこと、それ以外に日本を建て直すことはできないというぐらい重要な局面に来ているのではないかということです。どうもありがとうございます。