

社会的な賃金闘争としてのケア労働者の賃上げ

2024年4月1日

静岡県労働研究所 副理事長 林 克

全労連の結成が、日本の労働運動全体へ貢献したことの最大のものの一つに社会的賃金闘争の運動化があります。特にその中軸となる最賃闘争は、最低生計費試算運動を提起し全国に広げたことで今の賃上げの中で非正規労働者の賃上げに光を当て、正規非正規を越えた賃上げの取り組みにおける最賃の役割を目に見えるものにしました。

また最低生計費試算によって、モデル生計費において住居費と交通費が相殺されることに着目して大都市部と地方の生計費の差は大きくないと全国一律最賃制めざす理論的な根拠と実践的課題を提起しました。このことは労働組合運動だけではなく、自民党最賃部会の勉強会に全労連代表と研究者が呼ばれるなど、東京一極集中、地方切り捨てに反対する保守層との連携も視野に入りました。

全労連は社会的な賃金闘争として、人事院勧告において公私を越えた労働者賃金に波及させる取り組み、公契約条例を制定し地域の賃金の底上げをする取り組みを提起しました。

こうした賃金闘争の提起の背景としては、日本の労使関係が企業主義的であることの矛盾がますます強くなっている点です。かつて総評は春闘において、ストライキを背景に国民的要求も取り上げてその賃上げの効果を社会全体に行き渡らせる闘争戦術をとっていましたが、総評解体、労使協調の連合の誕生でその社会的波及自体が阻害されています。本来は90年代終わりから飛躍的に非正規労働者が拡大したことからすれば、本来ならばいかに賃上げを行き渡らせるのが課題になるはずですが、残念ながら労働市場で支配的な力を持っているはずの連合には、労使協調優先でそのような問題意識はありませんでした。

そこに登場したのが全労連の社会的な賃金闘争でした。私が現役時代、自治労連の中央委員会でも「現場にわかりやすいように『社会的な賃金闘争』で名称を統一したらどうだ？」と発言したことがあります。自治労連が『制度的賃金闘争』という名称を使っていることに対してです。全労連が社会的な賃金闘争の内容として上げた最低賃金、人事院勧告、公契約条例は、ともに公的な制度として賃上げができる制度であり、むしろ『制度的賃金闘争』の方がその対象を正確につかんでいるように思います。

今回、ケア労働者の賃上げが昨年くらいから政府主導で提起されていますが、政府の賃上げが成長を促すという施策に舵を切ったところの帰結と考えられます。もちろんコロナを経たこれらの方々の賃上げの社会的重要性はもちろんですが、医療報酬や介護報酬、国庫補助負担金などの諸制度により、一定の財政措置によって制度的に働きかけることが可能だという側面に着目したことだと思えます。

もちろんこれは全労連内でも、医労連や福保労などで問題意識としてあったことは承知しています。

今年も岸田首相は、1月に総理大臣官邸で医療・介護・障害福祉関係団体との賃上げに関する意見交換を行いました。その中でも報酬改定による加算措置、賃上げ促進税制を活用

により報酬改定に見合う物価に負けない賃上げの実現が議論されたといえます。傘下の団体は何れも医療・介護・障害福祉関係の経営者団体です。しかし賃上げ闘争として大事なのは現場の声が反映されることです。最賃審議会にほんとうの意味で労働者の代表が参加することや公契約の協議会で労使の代表がその地域の公契約の労働者の相場を決めていくことが必要です。ケア労働者の賃上げも現場の実感から出発し、それを制度的に保障する視野が、一足飛びには行かなくともその射程を持つことが求められています。