



JC共闘の取り組みの変遷と 2014年闘争

金属労協事務局次長(政策企画局長) 井上 昌弘

賃金・労働条件の改善による消費の活性化と家計の改善を通じて、デフレ脱却と経済成長を確実なものにすることができると、という正念場を迎える中、金属労協の構成5産別が強固なスクラムを組み、

JC共闘全体で「人への投資」として1%以上の賃上げに取り組み、ことを基本的考え方に置く要求方針を決定した。

本原稿を書いているのは2月中旬、まさに交渉が開始されつつある段階であり、今次闘争の総括はできないが、要求主旨を踏まえた回答が引き出されていることを確信しつつJC共闘の取り組みの変遷と2014闘争について述べる。

1 労働条件は 労使で決定するもの

昨年の初冬、とある新聞社の取材を受けた際、「アベノミクスで景気回復しているので、春闘のスケジュールが繰り上がると思っていたが、何故、昨年と同じスケジュールなのか」との質問を受け、驚愕した。私から、「もし、安倍総理大臣がお望みという理由で、あなたが勤務する新聞社の賃金を直ちに増額せ

よ、と社長に要求してもおそらく聞き入れられないでしょう。納得性の高い要求とするためにも、年間の会社業績を確認することは不可欠な要素の一つです。日本ではほぼ全ての会社が3月末決算としていることもあり、従来から春に取り組んでいるものです。総理大臣の意向で影響されるものではありません。」と答えし、納得された。

なお、正確には、1955年(昭和30年)の「8単産共闘」、炭労、私鉄、合化、紙パ、電算、電機労連、全国金属、化学同盟の8単産による「春季賃上共闘会議」が春闘の起源と言われており、以降、約60年に亘る取り組みとなつている。

また、2013年師走に入り、構成産別の春闘方針説明の記者会見に傍聴させて頂いたところ、新聞記者から、「政府による賃上げ要請などの動きはフォロワーの風となつたのか、もしくは、やりにくさとなつ



2014年闘争推進集会 (2014年1月28日)

たのか」という質問がなされた際、産別役員の方は次のように答えた。「そもそも春闘とは労働条件を決定するだけのものではない。そのように誤解させる報道は罪である。わが産業では昨日までの働き方と今日の働き方は異なり、当然明日の働き方も異なる。一人ひとりの働き方をいかに変えていくべきなのか、また、

会社はどんな方向に向かおうとするのか、労使の交渉当事者が働き方と労働条件をセットで話し合うことに春闘の意義がある。」

また、2013年闘争の集中回答日の記者会見において、金属労協の西原議長は次の声明を発表している。「政府が経営諸団体に対して、報酬の引き上げを要請した。このことは、デフレからの早期脱却に向け、所得環境を改善すべきとのメッセージとして理解できるものの、賃金・一時金をはじめとする労働条件は、春季生活闘争において、労働組合が、勤労者生活、経済や物価動向、生産性、産業・企業実態等を勘案して、責任ある要求を掲げ、交渉に臨み、労使自治の下で決定するものである。我々は職場からの議論を積み上げ、働く者の立場から、職場の思いを結集し、ミクロ・マクロの諸条件を勘案し、責任ある要求を策定してきた。また、交渉における労使それぞれの主張の展開の帰結として、本日の回答引き出しに至っているわけだが、その過程では、日本経済の健全成長、日本社会の安定、産業・企業の進むべき道筋そして健全発展の方策、職場・生活の現実・実態、働く者の日々の思いなどについて

徹底した討議がなされている。これらを通しての労使の認識の共有化努力こそが、健全で民主的な労使関係の基盤となつて企業の存続・成長ひいては働く者の雇用確保・生活改善を支えてきた。勤労者の所得環境を改善するために政府がやるべきことは、雇用が不安定で所得水準が低位にある非正規労働者の拡大を食い止め、正規労働者との均等・均衡待遇に向けた環境改善を進めることである。加えて、最低賃金の引き上げによつて賃金水準の底上げを図ることである」

更に、使用者側の経団連も『2014年度版 経営労働政策委員会報告』において、「近年の春季労使交渉・協議は、賃金や賞与・一時金だけでなく、労働条件全般に関する事項はもとより、従業員のモチベーションや人材力の向上、中長期的な経営課題、自社の将来ビジョンなどさまざまなことを協議している。自社の経営環境や課題を共有しながら、競争力をいかに強化するかを虚心坦懐に話し合い、方向性を模索し確認し合う建設的な討議の場として、春季労使交渉・協議の意義や重要性はむしろ高まっている。」と評価している。

春闘は、当事者である労使が行う事に意義があり、日本の競争力の源泉の一つであることに間違いはなく、政府の意向で左右されるものは決してない。

2 JJC共闘取り組みの変遷 (賃上げを中心に)

2010年から2013年までの共闘では、統一した賃上げ方針を示していなかった。労働組合の役員任期は通常2年単位であり、短いサイクルで人材が大幅に入れ替わることが多くなりつつある。このため、賃上げ要求の経験がなのまま役員任期を満了する者も増えつつある、と伺っている。

要求を受ける会社側についても、同様な傾向、すなわち、賃上げ要求されたことのない労働担当者が増えていると伺っている。今次闘争における賃上げは、要求する側、される側にとつて久しぶりの(ある者にとつては初めての)ことであり、事前に賃金傾向を確認する労使、賃金体系の勉強会を開催し配分すべき項目の検討を進める労使など、事前準備を進める所も少なくなかったようである。

時代を少し巻き戻す。金属労協

が結成された1964年、日本は高度経済成長期の真只中にあつた。総務省統計局によると、1964年の年間平均賃金(民間事業所勤務)は約41万4000円、2011年が358万3000円となっている。47年間で8.7倍、770%アップしている。年平均約4.7%のベースアップをしてきたことになる。高度経済成長期における春闘の要求基準も前年度実績にどれだけ積み増すか、を基本に策定されていた。賃上げ要求の経験がない労組役員が増加する現在とは隔世の感があるが、このような経済状況を背景に、1967年にIMF-JJCが初めて「賃金闘争連絡会議」を設置し、「JJC春闘」と呼ばれる賃金運動を展開し、日本全体の賃金相場形成の中核を成してきた。特に、1973年に第4次中東戦争が勃発、1バレル22ドル付近で推移していた原油が1974年に6倍の12ドルへ急騰するなど、オイルショックによつて「狂乱物価」の様相を呈し、トイレットペーパーが無くなる騒動や、ガソリン価格が急騰するなど、生活の維持に大変苦労した時代であつた。この状況下で金属労協は生活防衛を旗印に25%・2万5000



オイルショック・トイレトペーパー騒動

円以上の要求基準を掲げ、30%以上の賃上げを獲得した。しかしながら、その後、経済は急減速し、有効求人倍率も2.2倍から0.6倍へ落ち込むなど、一気に様変わりした。このような状況変化を踏まえ、1975年闘争では、労組の社会的責任を考慮してインフレムードを刺激するような大幅賃下げは自制するべきとの考えに立ち、「前年プラスアルファ」の要求はもはやない。インフレ率15%以下への切り下げを当面のターゲットにして、それと整合する賃上げを選択する方針（所謂「経済整合性論」）を打ち出し、そのような賃金決定を全面的に波及させる観点からJ・C・4単産同時・同額決着戦術

が提起された。

この戦術に対し、「賃金自粛論は労働者の賃金闘争や闘う意識を抑えることになり、指導者としては誤りだ」としてこの動きに反対する団体と、「経済成長は大幅にダウンすると、実質賃金上昇に主張を置き、高度成長を前提とする姿勢を大きく転換しなければならぬ」と同調する団体に日本の労働界は二分したが、金属労協の先輩は、春闘は経済に整合したものであるべき、との基軸は些かもぶれることなく、労働組合の社会的責任を發揮してきた。

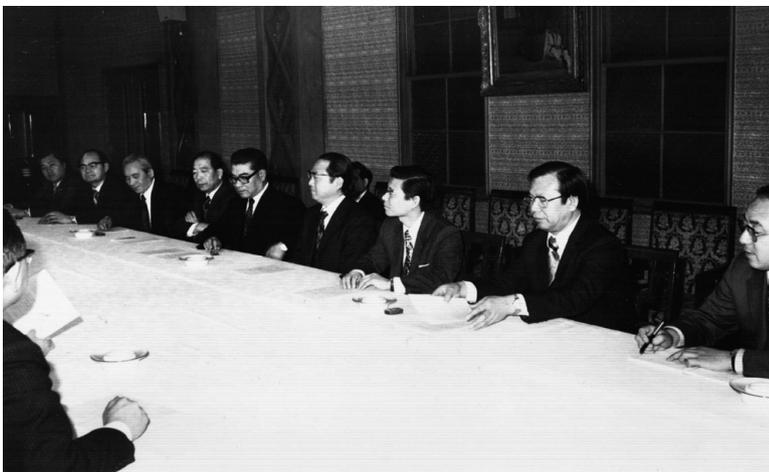
40年を経た2014年闘争においては、取り巻く環境は当時と正反対の状況、すなわち20年に及んだデフレからの脱却を図ろうとする大転換期の中での春闘となる。加熱するインフレを沈静化させる為に、労働組合の社会的責任を發揮したのが40年前、今や、20年に亘るデフ

レ脱却と経済成長を確実なものにするために労組による社会的責任の發揮が求められている。この闘争は今後の日本社会に極めて大きな影響を及ぼすことは確実であり、労働運動史上のみならず、日本経済史上においても重要な意味合いを持つ春闘と言っても過言ではない。

J・C・2002年闘争で、ペー1000円、定昇(相当)分は2%(6000円)程度」という賃上げ基準

を示して以降の11年間、具体的な要求基準を示していなかったが、この重要性に鑑み、2014年共闘では金属労協として、1%以上の賃上げ、という5年ぶりの統一水準を基本的考え方に掲げ、全ての産別がその重みを強く認識し、共闘を展開していくことを相互に確認した。

2014年闘争における賃上げの意義を軸とした変遷を述べたが、他にも、2001年闘争では、産業間



上：1975年総決起集会
下：対政府要求（1975年3月19日）

格差圧縮の観点から金属産業の賃金水準の回復を図り、金属産業で働く勤労者の労働価値を高めていくとの考え方に立ち、金属産業の付加価値生産性、賃金水準、生計費の動向などを要求根拠の新たな要素として加味するという、謂わば、マクロ成長連動から産業・企業実体を重視する考え方を示した。また、2005年闘争においては、競争力の源泉である勤労者が能力を発揮し、やりがいを持って働くことのできる、基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準の実現を図るため、産業・企業の実態を踏まえて、産業間・産業内格差是正に積極的に取り組んでいくことを基本的考え方として示し、大手が賃上げの要求を見送った場合でも、中堅・中小企業は賃上げによる格差是正するという流れを促すに至ったことも特筆すべき点であること加える。

3 要求の国際的な意義

インダストリアル・日本の日本組織として、国際的労働運動の観点から、今次共闘を述べる。金属労働の大手52組合で構成する集計登録組合における企業業績は、円高水準の是正や経済成長に伴い、軒並み増収・増益

となっている。同時に、為替水準の変化により、日本の人件費は国際比較上低下しつつある。このような状況を反映してか、日本のTPP（環太平洋パートナーシップ協定）交渉参加に関する米政府意見募集において、全米の諸団体からは、「日本の不公正な為替操作や、根深い非関税障壁により、深刻な二国間自動車貿易の赤字が引き起こされている」「不公正な貿易上の優位を維持するための為替操作の即時停止を通商代表部に強く求める」等の意見が米政府に提出されるなど、1985年のプラザ合意前夜を彷彿させるような機運も一部で芽生え始めている。

経済企画庁が1986年8月15日に発表した「昭和61年年次経済報告」でも、「我が国の輸出財産業と考えられる製造業の資本コスト、賃金をアメリカと比較してみると、1980年代前半におけるドル高・円安局面において、日本の資本コストはアメリカと余り変わらない一方、賃金はアメリカに比べ、特に安いという状況が生み出されてきたことが分かる。これに対し、一般的には、個別の輸出関連企業や輸入品と競争している企業は、価格競争力を維持しようとして、まず、既存の設

備等を所与とした場合、労働コストを引き下げるといふ対応が考えられる。しかし、これらの部門での労働コストの抑制は、再び我が国の輸出関連産業等の労働コストを国際的に見て低め、一層の円高による調整を招く可能性がある」と警鐘を鳴らしている。実際にルー米財務長官も急激な円安に懸念を示し、「日本は為替レートの特典だけに依存した戦略で長期成長を目指すべきではなく、（為替政策を）注視し続ける」と述べている。

仮に、現状が放置され、労働者への適正な配分が行われなければ、1985年のプラザ合意の再現、す



1985年デトロイトでの日本車打ち壊し

なわち、日本に対する賃金ダンピング批判の高まりと、金融政策変更の圧力が高まりかねない。デトロイトの群衆がハンマーを振り上げて日本車を叩き壊し、氣勢を上げているニュース映像を思い出す。また、プラザ合意によって、当時1ドル235円であった為替水準は、一夜にして20円の円高、1年後には150円と約50%の円高となり、ものづくり産業に大きな影響を及ぼした。今再び同轍を踏むことなく、日本のものづくり産業の持続的な成長を確保するためにも、今次2014年JC共闘で掲げた労働者への適正な配分を獲得することによって、賃金ダンピング懸念を払拭し、日本の金融政策に対する国際的な理解を得ていくことは、安定した為替相場を維持していくためにも極めて重要である。

金属産業に携わる経営者の皆さんには、過去の痛い経験を踏まえ、是非とも大局的な観点に立ち、合成の誤謬（何かの問題解決にあたり、一人ひとりが正しいとされる行動をとったとしても、全員が同じ行動をした事で想定を逆に思わぬ悪い結果を招いてしまう）によって日本ものづくり産業に再び危機を招くことの

なきよう、賢明な回答が示されていることを切望する。

4 底上げ、底支え、非正規労働者・未組織労働者に対する取り組みの必要性

今次2014年闘争において、非正規労働者・未組織労働者に対する取り組みの重要性について例年以上に言及した。これに対し、交渉の最前線に近い単組役員を中心に、「考え方は理解するが、我々は、実際に何をすればいいのか、何ができるのか」という単組役員の声を何度となく聞いた。その度に、筆者から「組織労働者が賃上げを行い、未組織労働者へも社会的波及効果を及ぼすことができる。同時に、企業内最低賃金協定を締結し、同じ企業内で従事する非正規労働者・未組織労働者の底支えを図ることもできる。また、特定（産業別）最低賃金の引き上げ要求基礎となる、企業内最低賃金協定を引き上げるとは、同じ産業で働く、非正規・未組織労働者の底上げ・底支えに貢献することにもつながる」と、説明してきた。

本当にデフレ脱却と経済成長を目指すのであれば、約3割の非正規労働者と約8割の未組織労働者の賃金

を如何に引き上げるかが、極めて重要である。雇用が不安定で所得水準が低位にある非正規労働者の拡大を食い止め、正規労働者との均等・均衡待遇に向けた環境改善を進めることである。加えて、最低賃金の引き上げによって賃金水準の底上げを図ること、特に、ものづくり産業を根底から支える労働者の賃金を底支えする特定（産業別）最低賃金（以降、産別最賃と述べる）の水準引き上げはとりわけ重要である。

5 産別最賃で主張される理不尽な運用

重要な産別最賃であるが、取り巻く環境は極めて厳しい。例えば、あなたが野球の試合をしていて、5回表に対戦相手の攻撃で1点リードされた途端にゲームセットと言われれば、それはおかしい、当然抗議を申し入れるだろう。また、入賞を目指して10キロマラソンに出場したあなたが、勝負所を探りつつ競合相手とのデッドヒートを繰り返していた最中、8キロ地点で競合する選手に追い抜かれた途端、あなたは失格ですと言われても、それはおかしい、当然抗議を申し入れるだろう。



2014年 最賃連絡会議

世間一般では明らかにおかしいと思われる、理不尽な運用が一部の都道府県における産別最賃で主張されている。日本経済団体連合会（経団連）の『2014年度版 経営労働政策委員会報告』には「地域別最低賃金（以降地賃と述べる）の近年の大幅な引き上げにより、その金額を下回った特定最低賃金は、その存在意義や役割・使命を終えたものとして速やかに廃止すべきである。」と記載されており、これが、理不尽な運用の拠り所となっているようだ。

通常、産別最賃に先だち、地賃の金額改定が行われる、野球で例えるなら先攻である。先攻の地賃が後攻の産別最賃を追い越した瞬間にゲー

ムセット、というのである。尤も、この理不尽な運用については、さすがに使用者側も幾ばくかの後ろめたさを感じているのか、1回目はイエローカードで見逃すが、2回目はレッドカードで容赦しない、なる運用がなされている、とも側聞する。何ら反則をした訳でもないのに何故こうなってしまうのか、全く以て理解できない。

この不合理な主張、運用規定については、これまで何度となく是正の申し入れを行い、本年度も経団連主張に対して、「2つの最低賃金は、経労委報告が『根本から大きく異なる』制度と指摘しているように、それぞれが異なる役割と機能を担っており、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回ったことが、廃止の理由にはなり得ない。

特定（産業別）最低賃金は、労使が締結した企業内最低賃金協定等を基礎として決定・改正の申出を行い、金額審議を行っており、組織労働者と未組織労働者、正規労働者と非正規労働者の賃金格差を是正し、基幹的労働者の賃金水準の底支えをするための役割を果たしている。当該産業労使がイニシアティブを発揮しながら、産業の魅力を高め、優秀な人



2014年闘争集中回答日 記者会見に臨む金属労協三役



2014年闘争集中回答日 回答状況を記入する金属労協職員

材を確保することが産業の競争力を高めるという好循環サイクルの構築をめざす観点から、日本の基幹産業である金属産業の『労働の価値』にふさわしい特定（産業別）最低賃金水準を実現すべきである。」と金属労協として反論している。

最大の問題点は、「地賃の近年の大幅な引き上げにより、その金額を下回った特定最賃は、その存在意義や役割・使命を終えたものとして速やかに廃止すべきである。」という主張にどのような客観的根拠・合理性があるのか、詳細に説明される事

はなく、ただ「廃止すべき」と連呼するばかりで一向に議論が噛み合わないことである。

今後の最低賃金に在り方については、『労働政策審議会答及び同審議会労働条件分科会最低賃金部会報告（平成18年12月27日）』において、産業別最低賃金等は、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組を補完し、「公正な賃金決定にも資する面があることを評価しつつ、安全網とは別の役割を果たすものとして、民事的なルールに改める必要がある」とこと、また、「地域の賃金実

態との整合性の確保、派遣労働者の増加等就業形態の多様化への対応といった視点からの見直しを行う必要がある」こと等が、基本的考え方として示されている。

非正規労働者が増加の一途を辿り、賃金の底支えの重要性が重要になる中、なぜ、未だに産別最賃廃止の必要性を論じ続けるのか、是非とも当該産業を代表する立場の者が、具体的なデータを示して説明頂きたい。

ちなみに、政労使による『経済の好循環実現チーム中間報告書』（平成25年11月22日）の中では、「地域別最低賃金が2007年以降毎年7〜17円引き上げられているが、雇用への影響が確認されたとの報告は今のところみられない。」と実証されている。

また、昨年12月20日に、安倍総理大臣、米倉経団連会長、三村商工会議所会頭、鶴田中小企業団体中央会長、古賀連合会長の5名の連名で発出された「経済の好循環実現に向けた労使の取組について」において、「労働者の将来への安心感を醸成し、賃金上昇を消費拡大につなげてく」という観点から、様々な対応を検討

する。」と力強く述べられている。是非とも、手法の一つとして、「地賃未満の産別最賃は、その役割・使命を終えたものとして速やかに廃止すべきである。」との主張を速やかに撤回し、賃金水準の底上げを促して頂きたい。

6 最後に

去る3月12日（水）に大手52組合の集計登録組合の集中回答日を迎え、中堅・中小組合における交渉も今後本格化していくものと思われる。好景気を体験したことのない若い世代には、賃金は上がらないもの、経済は成長しないものといった誤った固定観念を抱く者が年々増えているのではないかと。今次共闘においてはそのようなデフレマインドを払拭し、特に若者に対し、今一度、賃金は上がるものであり上げるもの、であることを認識させることも重要である。賃上げを通して真にデフレ脱却と経済成長を確実なものにするため、労働組合は社会的責任を十分認識した上で交渉を行い、要求主旨に即した回答が引き出されることを願ってやまない。