

2010年5月25日付の本誌春号(298号)のSQUA

RE欄(26〜27ページ)では、日本経済新聞の森一夫・特別編集委員より、労働組合の春闘の取り組みに対して、厳しい指摘をいただいている。中身については春号をご覧いただきたいが、主な趣旨としては、

* 厳しい経済情勢が長く続き、賃上げは困難との認識が労組に浸透、ベースアップを要求しないことが大手企業の労組では半ば常識化している。

* 今や定期昇給を労組側が要求し、経営側が定昇見直しなどを示唆して揺さぶりをかけ、労使交渉を展開するのが当たり前になっている。

* 手を変え品を変え、春闘の形を守ろうと不毛の努力を続けている。賃金改善だ、賃金カーブ維持だと新しい用語を繰り出すのは言葉の遊びではないか。

* 賃金カーブ維持という要求が、賃下げ反対という意味なら理解できるが、反対というなら

経営側から賃下げ提案がなければならぬ。

* 労働組合は、まず現実を直視すべきである。組合の業界用語を捨て、平易な言葉で語れば、おのずと現実と向き合つことになり、そこから新しい労働運動が生まれてくると思う。というものである。

労働組合は「平易な言葉」とのご提案については、当然のことであり、真摯に受け止めたと思う。しかしながら、春闘の取り組みそのものについては、誤解をお持ちの部分もあると思われるので、本稿では、そういう点を中心に金属労協としての考え方を明らかにしていきたい。

① ベースアップ(賃金改善)要求について

われわれ労働組合において、ベアを要求しないことが「半ば常識化している」とは全く思っていないし、事実でもない。

2000年代前半にベアを要

～JC共闘の意義と総合的な労働条件改善～

金属労協事務局長 若松 英幸

求しない年が続いたことは事実である。また経営側が、グローバル経済の下、中国などアジア諸国との競争が激化している中では、「賃上げは困難」との主張を繰り返しており、また一部マスコミでは、そうした経営側の主張に同調する論調も見られる。

しかしながら、われわれ労働組合としては、ベア(賃金改善)を要求するかどうかは、その時々々の景気、物価、雇用、収益、産業動向などの状況を総合的に勘案し、職場からの議論を積み重ねて結論を出すべきものであると考えている。経済情勢の如何によつて、その時々で要求をしないこともありうる。しかしながら、勤労者への適正配分を求めていくことが、労働組合の第一義的な使命であることには何ら変わりがない。

2010年においても、全体として賃金改善(ベア)を要求することにはならなかったが、それでも金属労協組織内で

約900の単組が要求している。

また、われわれは雇用の維持・拡大、生活の改善も含めた、総合的な労働条件改善に取り組んでいるのであって、成果配分の成否をベアだけで判断すべきではない。2009年であれば、100年に一度と言われた世界経済危機の中、生産や収益が劇的に悪化する状況にあつても、多くの組合で一時金水準の底支えを図ることができた。

2010年においても、非正規労働者に波及効果のある企業内最低賃金の引き上げ、時間外割増率に関する改正労基法を上回る制度改定、労災付加補償の増額(200万円)などの成果をあげたことなどについて、マスコミのみなさんにも、きちんと理解していただき、記事にもしていただきたいところである。

バブル崩壊以降の長期不況の中で、われわれ労働組合は、雇用や生活を維持すべく、まさに様々な努力・工夫を重ねてきた。

SQUARE

特別編

経営側やマスコミによる「賃上げは困難」との大合唱の中で、職場の組合員が一丸となって賃金制度の改善や、ワーク・ライフ・バランスの実現、60歳以降の就労確保など、総合的な労働条件改善という観点から懸命の交渉をしてきたわけで、決して「手を変え品を変え」、春闘の形を守ろうと、不毛の努力を続けてきたわけではない。

② 定昇実施、賃金カーブ維持について

森氏は、定昇が制度や慣行に

従って行われている企業では、仰々しく要求する必要はなく、賃金カーブ維持とか定昇維持とかで要求らしく見せているだけではないか、と指摘されている。しかし、大変残念なことではあるが、定昇が制度として確立され、労使で確認しなくとも実施されるような企業は、大企業であってもそれほど多くはない。制度として確立している組合で、定昇を「要求」することはないが、定昇が制度化されていない多くの組合においては、春季交渉後に、労使で賃金カーブや、昇級・昇格について、きめ細かく確認をしているのが実態であり、この労使の努力があつて、定昇のもととなる賃金制度が維持出来ていることに留意すべきである。

ましてや、経営側が定昇見直し論を展開し、マスコミにおいても、定昇が時代遅れで

森一夫・日本経済新聞特別編集委員のご指摘に対して

あるかのような論調が見られる中では、定昇や賃金カーブ維持のために、労働組合が力を注ぐのは当然のことである。森氏が、定昇は要求するものではないのに、「要求らしく見せている」と認識されているのは、誤解であり、きわめて遺憾である。

③ 平易な言葉づかいについて

森氏が、「組合関係者にしか通用しないいわゆる業界用語を捨てて、一般の人に分かる平易な言葉で語れ」と主張されているのは、まったくその通りだと思う。ただし、恐らくどの分野でも同じだと思うが、平易で一般的な言葉を使おうとすれば、文章が長く、かえってわかりづらくなる傾向にあることは否定できない。平易で一般的な言葉を用いるよう努力しつつ、必要な専門用語については、定義をはっきりし、定義について合意を図り、定義を普及させた上で使用していく、というのが基本

的な姿勢でなければならない。労働組合において、そうした努力が欠けている場合があつたとすれば、そうした点は反省する必要がある。たとえば、マスコミの一部では、「ベア」と定昇込みの賃上げとを区別せずに、記事が書かれている場合もある。そうしたことはないように、われわれとしても努力していかなくてはならない。

労働組合では、言葉を使って議論し、言葉を使って意見を集約し、言葉を使って経営側と交渉する。言葉は単なる記号ではなく、組合員の気持ちが進められている。新しい言葉には、それを使わなくてはならない必然性がある。ジャーナリストである森氏は、まさに言葉のプロである。現在の労働運動に対し、「言葉の遊び」などと揶揄するのではなく、核心に迫る本質的な分析を行われ、そうした中で、労働組合に対し叱咤すべきところは叱咤し、指導もしていただきたいと思う。