

総合労働条件の改善へ全力を 賃上げなしがデフレの一因

機関紙 J A M 2014 年 3 月 25 日発行 第 181 号

今次春季生活闘争は、金属グループの集中回答日に多くの単組でベア回答を引き出し、中堅・中小労組でのベア回答引き出しにむけた今後の交渉につなげる結果となった。

特に今次春闘では、雇用労働者の7割を占める中小企業での賃金引き上げとともに、非正規労働者の処遇改善の動向にもマスコミの注目が集まっている。

職場を取り巻く環境は、長期デフレによって人員削減を余儀なくされた経験もあり、「賃金よりも雇用」が優先され、最近の景気拡大局面でも、正規労働者の所定内賃金はほとんど上昇しておらず、加えて非正規労働者数も増加の一途を辿るに至っている。その結果、特に多くの中堅・中小企業では、社会横断的に賃金や労働条件を決める仕組みの劣化も含めて、企業の将来を展望した労使間での取り組みが停滞している。

そもそも春季生活闘争は、産業別統一闘争として、収益力のある主要な企業で高水準の賃金上昇を獲得し、それを世間相場として交渉力の弱い中小企業にも波及させようとする労働組合の戦略である。各労使が同時季に一斉に交渉して賃金や労働条件を決めるルールが確立されていることについては、経営者団体も認めているところでもある。

JAMは、そのような観点に立って、持続的な月例賃金の上昇による経済の好循環を実現させるためのスタートの年とすべく、2014 春季生活闘争での産業別統一闘争の重要性とともに、「労働生産性の上昇と連動して賃金も上がる」という仕組みが必要であることを繰り返し訴えてきた。併せて、歪が生じている賃金カーブの是正、賃金制度の整備、非正規の賃金水準引き上げ、ワークライフバランスなど、総合的な職場環境の改善を求めてきた。

さらには、「公正競争」を確保するためには、「公正な賃金の決定」が不可欠であることから、企業内最低賃金協定の締結拡大と協定額の水準引き上げを実施し、法定最低賃金制度の機能強化につなげていくことも今次春季生活闘争の重要な取り組みとして位置付けた。

中堅・中小企業の多くを占める下請け企業では、「賃上げは企業収益を圧迫する」という理由から、ベアどころか定期昇給すら実施してこなかったことが今のデフレの一因にもなっている。

個別企業の経営者は、マクロ的な消費者全体の購買力の動向などは考えず、同業他社より有利な競争条件を確保することのみを最優先し、「賃金は低ければ低いほど企業としての負担は軽くなる」と考える。

私たちは、労使自らの手で低コスト生産構造をつくり上げなければならないが、そのためにも実質賃金の引き上げをはじめとする総合労働条件の改善に全力をあげなければならない。