

チャランケ通信 第314号 2020年3月22日

「チャランケ」とは、アイヌ語で談判、論議の意、「アイヌ社会における秩序維持の方法で、集落相互間又は集落内の個人間に、古来の社会秩序に反する行為があった場合、その行為の発見者が違反者に対して行うもの、違反が確定すれば償いなどを行って失われた秩序・状態の回復を図った」(三省堂『大辞林』より)

元参議院議員 峰崎直樹

新型コロナウイルスのパンデミック化、医療保険制度の重要性

世の中、新型コロナウイルス感染問題ですべて覆いつくされた感がある。WHOがパンデミックを宣言して以降、震源地中国からヨーロッパに感染の中心が移ったようで、特にイタリアにおいては亡くなられた人の数が中国を上回っている。イタリアにおいて、EUの財政赤字許容基準3%を上回ったために財政支出削減を余儀なくされ、医療制度が脆弱化したことが大きかったのではないかと報じられた記事がやけに胸に迫る。アメリカなども、医療保険に入っていない国民が2,000万人を超えているともいわれており、日本の皆保険制度のありがたさを身に染みて感ずる今日この頃である。それだけに、医療を含む社会保障制度の維持・拡充に向けて、何とんでも頑張っていきたいものだ。

それにしても、今の深刻な現状を変えていくためには新型コロナウイルスの感染を一刻も早く止め、ウイルスに対する特效薬の開発を急ぐ必要がある。世界の国々は、全力を挙げて国際協力を進めてほしいし、このショックが及ぼす経済・社会危機に対して金融面や財政面での応急措置を怠りなく展開してほしい。サービス化が国の7割以上に達した先進国にとって、サービスの担い手である人手が大きな存在を持つだけに、移動が制限されれば甚大な経済的ダメージを与えることは言うまでもない。時間との戦いでもある。

今春闘は昨年より賃上げ低下、コロナショックの顕在化も影響か??

そうした中で、今年の春闘の結果が報じられていた。新型コロナショックの動きと並行した今年の春闘であったが、3月19日現在、結果は2%の賃上げには到達できず、パート従業員の賃上げは辛うじて2%台を確保することができているようだ。また確定値は出てこないのだろうが、この結果をどう評価しているのか、当事者の労働組合は厳しい条件の下でよく頑張ったと思っているのが本音ではないだろうか。新型コロナウイルスのパンデミック化がもう少し早くから起きていたら、とても賃上げどころではない、というムードが支配していたに違いない。この新型コロナウイルスの内外経済に与える深刻な影響は、これからが本番となって出てくるわけで、これまで比較的順調だった雇用問題の深刻化が顕在化してくることも十分予想される。事態は深刻である。

日本型雇用の改革を提起する経団連、果たしてその狙いは何処に

今年の春闘でも、パターンセッターとなるべき自動車総連傘下のトヨタ労組は、賃上げ額自体の公表を阻んでおり、その他の重化学労産業働組合の動向は賃上げの波及効果もなく終わってしまったわけだ。どうやら経済界は、日本的雇用慣行の改革を目指す方針のようだ。メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用にむけて、どのような改革(悪)を展開していくつもりなのか、今後ともよく注意・

警戒していかなければならない。ここはミクロのレベルではなく、マクロの立場から見ていく必要がある点だと思う。

今年の4月からは、働き方改革の一環として労働時間規制の強化や「同一労働・同一賃金」制度が適用されることになっている。中小企業については、1年遅れの来年4月からの適用となるわけだが、日本の労働者の賃金・労働条件の落ち込みは、日本経済のデフレ基調を招く主犯として指摘され始めており、安倍総理によって経団連に賃上げ要請がなされ続けているが、一向に埒が明かないようだ。

日本の賃金はなぜ上がらないのだろうか、山田久著『賃上げ立国論』（日本経済新聞社刊 2020年2月刊）を読む

人口減の下で進む生産年齢人口の減少により、労働力不足が顕在化しているにもかかわらず、日本の賃金水準はなぜ上昇していかないのだろうか。誰しも疑問が湧いてくる。そこで、(株)日本総合研究所副理事長の山田久氏が書かれた『賃上げ立国論』（日本経済新聞出版社刊）を読んでみた。山田氏は労働経済学の分野でのオピニオンリーダーの一人であり、多くの著作や提言があり注目すべき専門家である。

この著書の冒頭で、高度成長時代に労働組合の第一線にいたものにとって、信じられない事実からスタートする。それは、日本の賃金水準がバブル崩壊以降20年近くたっても上がらなくなっていることだ。今や、アメリカはもちろん、ドイツにも後れを取り、なんと平均賃金水準でドイツに比べ4割以上低くなっているし、先進国の中では高賃金国とは到底言えなくなっている事だ。その背景に、非正規労働者の増加や正社員の雇用を守る側に向かいがちな労使間の慣行があり、生産性が低く十分な賃金が支払えない企業までもが存続できる産業政策も影響しているとみている。

国家戦略として「生涯賃金3割増プラン」を提言されている

山田氏は、賃上げを可能にする国家戦略として生涯賃金3割増プランを提言される。人口減の下でも賃上げ1%、インフレ1%で2%の賃上げが可能になり、アジアの国々に対して「自由で公正な高質社会」日本というブランドを作り上げていくべきことを主張される。2%の賃上げが10年間続けば生涯賃金30%増となるわけだ。そのためには、

- ① 政労使の枠組みの下で、合理的根拠に基づく賃上げ誘導政策
- ② 事業の新陳代謝を進める産業・競争・労働市場一体改革
- ③ 70歳現役社会を促す社会保障・税一体改革

を柱にしていくことを提起されている。

私自身、こうした提言の中で、①の「賃上げを誘導する第三者機関設置」し、あるべき中期的な賃上げの目安の提示を進めていくことに注目した。

政労使会議の再開と「賃上げの第三者機関」設置提案に注目

今の安倍内閣の下で、経済財政諮問会議や未来投資会議には労働界からの代表は誰も参加していない。経済界からは2名参加しているというのに労働界からはゼロというのは国際社会での常識としてILO基準があるわけで、なんとも

理解できない。それでいて、賃上げを総理自身が経済界に要請しているわけで、労働者の賃上げが経済のデフレからの脱却にとって重要であることを本当に理解しているのであれば、政労使の話し合いを提唱することが正道ではないだろうか。連合はもちろん野党側も、経済財政諮問会議や未来投資会議への労働者代表の参加を強く求めて主張していくべきだ。本来は、民主党政権時代に経済財政諮問会議を活用し、メンバーの編成を大きく変えていくべきだったのだろうが、今となっては残念なことであった。

地方や産業・業種別の政労使会議の設置にまで拡充すべき提案も

山田氏は、労働界からの代表を入れた政労使会議の再開と、賃上げの「第三者機関を設置」して「賃上げの目安」を作成することを提言している。ぜひとも、こうした提言を実現させていくべく政党関係者はしっかりと受け止めてほしい。さらに、中央の政労使三者構成の会議体を地域レベルや産業・業種レベルにまで拡大し、中央の政労使会議と連携させて行くべきことも提起されている。このあたりの主張には、労働組合にとって実に重要な問題提起となっており、今後の労働運動の在り方を変えていくチャンスとして受け止め生かしてほしい。

個別企業のミクロの利益追求は「合成の誤謬」による悪影響を招く

もしこの提言が実現すれば、日本の経済の安定的な発展と同時に、日本の民主主義にとっても大きな影響力を発揮していくに違いない。経済界の方たちにとっても、日本経済を安定的な経済成長を実現させるためには、適正な賃上げが不可欠であり、そのことが日本経済の成長を高める力になることを自覚してほしい。個別企業レベルでは、賃金を上げないことが目先の利益を増やすことになるわけだが、すべての企業がそれを実践すれば労働者の需要を停滞させ、経済は落ち込んでしまうという「合成の誤謬」をもたらすわけで、ここはマクロの立場から政労使会議の場で賃金決定の目安を作り上げ、日本経済の安定的な発展に努力してほしいと思う。新型コロナウイルス問題という国難に対して、与野党の垣根を越えて協力を求めてきた安倍政権ではあるが、もっと大きい国難である経済の停滞を克服していくために、政労使の英知を結集していくことは、日本の民主主義の進化のためにも必要なことだと思えてならない。

田端博邦東大名誉教授「労働組合はどこに行くのか」を読む

こうした提言を読みながら、つくづく実感するのが日本の労働組合の弱さである。先ほどのトヨタ労組の行動を見ていて、企業別の労働組合の弱さが連合内に広がっており、日本の労働者の労働条件がどんどん低下し続けていることに暗澹たる思いが募る。

こうした日本の労働組合の現状に対して、『現代の理論』最新号で田端博邦東京大学名誉教授が「労働組合はどこに行くのか？ 結成から 30 年を迎えた連合に想う」と題する論文を書かれている。労働組合の組織率の低下は国際的な潮流と同一線上にあり、労働損失日数の低下も、これまた海外諸国と同一の傾向を示している事実を指摘される。ただ、それは 1980 年代中頃の総評時代の末期から続いていたわけで、連合になって初めて起きたことではない。争議件数でみると 1976 年から急激な減少傾向をたどり始め、この 76 年を「真の日本の労働運動

の転換点」だととらえ、次のように指摘されている。(ちなみに、75年の12月に公労協を中心にスト権ス「ト」が決行され、労働側は敗北している)。

「それは”連敗春闘”の始まりの年であり、戦闘的な組合主義の運動が曲がり角を迎えた年であった。しかし、そのような転換は、労働運動のリーダーシップによって生じたというより、減量経営に象徴される経営側のスタンスの変化、日本経済や日本企業の危機という世論の形成、そのあとの『ジャパン・アズ・ナンバーワン』(1979)のような日本の経営を賛美する論調の広がりといった社会の動向に労働組合と組合員が飲み込まれてしまったとみるほうが自然であるように思われる。

低成長による労働市場の弛緩もあり、経営者の社会的威信と交渉力は上昇し、労使の力関係はほぼ決定的に変わってしまったのである。80年代に入ってから公企業の民営化はその動きを駄目押しした。そのような経営優位の枠組みが、連合結成とそれ以降の長い時代を支配してきたのではないか、というのが私の暫定的な結論である」

こうした背景には、日本の企業別労働組合という弱点があり、社会の風潮に対して労働運動が独自の自律的立場を持ちえなかったことが大きく作用したことも指摘されている。

ドイツ労働総同盟(DGB)の1996年綱領『未来をつくる』に学べ

最後に、労働組合の未来に対して、ドイツのナショナルセンターDGBが1996年大会で決定した綱領『未来をつくる』から引用し、ドイツ的な社会国家、社会保障や社会権を保障した国家体制へのネオリベラル勢力からの攻撃に対して戦うこと、抵抗することが労働組合の根本的な任務だと主張していることに言及。ドイツの労働組合は、人間の組織としての労働組合の立場に立っていることを強調され、環境問題での雇用と労働条件の両立を可能とする道を探し出すことにも言及されている。おそらく、原発問題をはじめとするエネルギー問題についての連合労働運動の対応との対比を考えた問題提起なのだろう。田端名誉教授は最後に次のような提起をされ、この論文を終えておられる。

「今日の状況の的確な分析と明確な労働組合の、人間の立場に立った理念や思想を明確に確立することが、おそらくこれからの日本の労働組合には求められている」

実に重い言葉だと思う。