

賃金闘争の意義と課題

国民経済改善に向けて何が必要か

小越洋之助
 國學院大學名誉教授
 おこし・ようのすけ

はじめに

現在は労働者と労働組合にとって先が見えない時代になっている。グローバル化と資本の金融との癒着、「株主資本主義化」でこれまでのモノづくりを基本とした日本資本主義は大きく変貌した。財界はグローバル競争を意識し、総額人件費の抑制を強めている。同時に、情報技術（IT）の発展、ものとインターネットの結合（IoT）、人工知能（AI）の応用、自動運転などの試作などが広まっている。流通、サービス分野では正社員でも賃金が上がらない労働者も増えている。このように、資本の側から新技術革新にかこつけて雇用不安、契約労働、低賃金化の動きがあり、これが労働者に将来不安を呼び起こしている。その

主要因には賃金が上がらないことがある。賃金水準の継続的な低下の問題は社会保障水準にも影響を与えている。社会保障の財源は労働者の労働である。賃金水準は生活保護や公的年金の水準とも関連している。国民経済全体としても、賃金を上げなければ、消費の停滞を招き、日本経済の「好循環」は得られない。本稿では以上の問題意識から、賃金闘争の現状とその意義を再確認し、また国民経済にとってその課題を検討したいと思う。

一 組織労働者の賃金獲得の現状

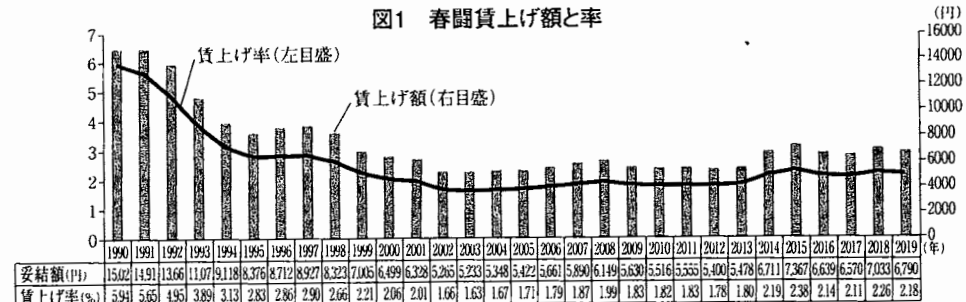
日本の組織労働者の賃金闘争は1955年から始まる「高度成長期」から開始した。重化学工業化で、金属機械、

電機、石油、化学などの製造業が勃興、発展する中で、企業別労働組合という組織形態での賃上げ要求は、企業の人件費枠を増やすいわゆるベースアップ闘争となった。同時に春闘は産業別統一闘争という形で、ストライキ闘争を行い賃上げ相場を引上げ、他産業に波及させることを目指した。労働基本権を制約された公務部門でも、公共企業体等労働関係法や人事院を媒介に民間の賃上げを公務・公共部門にも波及させる仕組みが成立し、65年頃から官民比較による賃金相場の波及メカニズムが作動した。70年代前半は狂乱インフレ期であり、労働運動は次第に年金のスライド制導入やインフレ阻止闘争等国民生活諸課題の政策・制度闘争として発展し、賃金闘争では74年、史上最大の32・9%の賃上げを獲得した。財界はこの大幅賃上げに驚き「大幅賃上げ行方研究会」を組織し、鉄鋼、電機、自動車、造船の大手労務担当重役が集結し、通称「八社懇」による賃金抑制をはかった。労使協調的大企業組合もこれに呼応し、「賃金自粛」路線に舵を切った。その先導役は鉄鋼労連であり、「経済整合性論」のもと、75年13・1%以降、春闘は一桁賃上げに抑え込まれていく。おりしも高度成長から「中成長」さらに「低成長」に至るプロセスでもあった。

図1は厚生労働省による従業員1000人以上、労働組合がある企業の賃金上昇額、上昇率を筆者が90年から2019年までを図示した。このデータを日本の大企業労働組合の賃上げ実績とみなすと、90年から93年までは万円台、

5桁の賃上げであったが、94年以降、1000円台4桁台の低賃上げに陥る。この賃上げという表示はベースアップ（ベア）だけでなく、定期昇給を含んでいる。ベースアップは企業の人件費総額を増やすが、定期昇給は給与表を一ランク上げるだけで、入職と退職で相殺されれば、人件費総額は増えない。しかも93年以降、大企業でのリストラ人員削減が公然と行われ、電機産業などでは現在では黒字でもリストラが行われ、賃金闘争自体も低迷している。なお、この獲得額は平均表示であるから、企業内の賃金体系の改定、人事査定で在籍の個別労働者の賃上げをいくらでも変

図1 春闘賃上げ額と率



(注) 春闘賃上げ額は1000人以上大企業(妥結額表示は1991～1993年は下一桁は略)。(出所) 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結結果」。

動させることができる。

二 日本の組織労働者の賃金低下とその要因

(1) 賃上げ率の企業別分断・波及効果の減退

日本の賃金は97年が転換期であり、賃金水準が世界的にみても低下し、「時給20年で9%下落」(「日経」19年3月19日)、「97年対比先進国で唯一減」(「東京」19年8月29日)など、日本は諸外国と比べ賃上げに劣る国に転落している。

第一の原因は、経済の枠組みが激変し、グローバル経済化の進行における金融依存、株主資本主義化に変わったことである。生産の国外移転、めばしい成長産業が失われる中で、今日の日本の大企業経営者は株価の維持に腐心し、日本銀行は「異次元の金融緩和」として国債や株式を買いあさる。年金基金すらも株価維持に動員されるという「官製相場」のなかで、株主の配当や重役報酬は激増するが、労働者の賃金は低下する。同時に、新技術開発、新投資にも重大な遅れをとってきた。多くの大企業は余剰資金を賃金や設備投資に回さず多量の内部留保としてため込んだ。近年の大企業の検査など「不正」の増加はモノづくりの軽視であり、労働者の賃金の削減と一体である。

第二は、運動主体の問題として、特に大企業部門などでは、活動家層の大量退職、企業の人事管理への迎合を背景に、労使協調、さらに労使一体化のなかで、労働組合の武力1万人、68・4%が女性である。この層はかつての「家計補助型」ではなく、「主たる生計維持型」に変貌しているが、その賃金は1カ所では「食えない」層の大量滞留である。それはまた、正規労働者群の健全な待遇を脅かす。さらに時給のベースとなる生活を保障しない最低賃金という低賃金をベースに、福利厚生、賞与、退職金もなしかあってもごく少額である。企業はこの時間給労働者を戦力化するればコスト削減効果は計り知れない。この雇用の非正規化の流れは、組合の闘争力の後退にも影響する重要な要因である。

(3) 「昇給のない正規」の低賃金

雇用形態は正規労働者ではあるが、賃金は低く、おまけに昇給がない、こうした労働者が増えている。月給は手取り20万円前後、何年勤めても賃金は上がらない。これは女性の職種だけではないが、介護や販売、保育、医療・エステ、外食など、総じて女性が多く就労する職種での賃金の上昇がない状況が顕著である。

「昇給なし」だけでなく、労働時間の偽装もある。「ブラック企業」では、人手不足を背景に残業代不払いや残業部分を本給に含める「固定残業代制」、低賃金職に年俸制の導入など、総じて新興企業のチェーン店、IT関連、運輸においてその事例がみられる。これらは「安定した正規労働者」の通念を崩壊するものであるが、大企業自体もホワイトカラーエグゼンプション(W・E)を合法化させ、本

器であるストライキ闘争は行わない体質に変貌してきた。「連合」系では電機産業では経営側は「黒字でもリストラ」を行ってきた。全労連系JMITU(全日本金属情報機器労働組合)などがストライキの重視を呼びかけているが、総じて職場での闘争組合の力量の低下により、賃上げ重視から「企業の存続」や「雇用維持」を目標とする労働者層の存在が顕著になった。

第三は、19年5月13日、豊田章男社長が「終身雇用は守るのは難しい」発言を行なって注目されたトヨタは、18年春闘時からベア額を非公示とした。翌年から労働組合側もベア額を非公示とした。これは財界が主張する「脱ベア・自社型春闘」への攻勢であり、史上最高の利益を上げてきた大企業の「非公示」は春闘相場とその波及効果を不透明にさせ春闘Ⅱ産業別統一闘争を解体させるものである。

(2) 非正規雇用増大のインパクト

第四は、日本の労働者層の中で、パートタイム労働者、アルバイト、契約社員、派遣労働者、請負労働者等、さまざまな呼称による非正規労働者が増大したことである。

総務省「労働力調査」によれば、その数は85年の655万人から18年には実に2120万人、雇用労働者の16・4%から37・8%に増大した。雇用形態を抜きにし、これらの労働者を「時間給労働者」として一括してみるならば、従来の生活給、年功的賃金上昇を保障された労働者群とは異質の労働者群である。非正規2120万人のうち145

来残業手当として賃金で払うべき部分をタダで収奪しようとしているのである。

(4) 賃金体系の作用

さきの図1の獲得額は平均表示であるから、パイ(原資)の枠内であれば、企業内での賃金体系の改定、人事査定で在籍の個別労働者の賃上げをいくらでも変動させさせることができる。財界(日本経団連)は「仕事・役割・貢献度賃金」として、人事査定型賃金を奨励している。

いわゆる「成果主義賃金」は、少なくともパイを成果基準で「優秀」としたごく少数者に配分し、残りの多数は上がらず、さらに意図的に下げる労働者もつくる「定期降給」の仕組みも導入されている。人事査定による定期昇給から「定期昇降給」への転換である。在職者にはより良い査定を期待して企業に帰属させる手段でもあるから、それは労働組合の賃金闘争への期待を後退させる要因となる。

もう一つの方式は、正社員を「限定正社員」化して賃金を引き下げるやり方である。19年4月、経団連中西宏明会長は「終身雇用は守れない」発言を行った。この背後にはデジタル化での雇用区分を新たに変更するという意図がある。職務・労働時間・勤務地の「限定職」を設定し、賃金体系を変えて、従来型ではない低賃金層を作り出すルートである。非正規雇用を限定正社員にさせることには、多くの事例があり、当該労働者の多少の待遇改善になった事例も

表1 地域別最賃(全国加重平均)と国家公務員初任給比較

年	最賃加重平均	月額換算	公務初任給(A)	公務初任給(B)
	時間(A)	A×173.8時間	(公務経験なし)	(高卒初任給)
2006	673	116,967	134,000	138,400
2007	687	119,400	134,000	138,400
2008	703	122,181	135,600	141,100
2009	713	123,919	135,600	141,100
2010	730	126,874	135,600	141,100
2011	737	128,090	135,600	141,100
2012	749	130,176	135,600	141,100
2013	764	132,783	135,600	141,100
2014	780	135,564	137,600	142,100
2015	798	138,692	140,100	144,600
2016	822	142,863	141,600	146,100
2017	848	147,382	142,600	147,100
2018	874	151,901	144,100	148,600
2019	901	156,593	146,100	150,600

(注) 1. 最賃の月額換算数字は政府基準による
 2. 公務員賃金は人事院勧告における行政職(一)Aは1号、Bは5号の額
 (出所) 国公労連「国公労調査時報」の人事院勧告特集などによる。

家計自体の停滞、低下であるとともに、社会保障の財源、ひいては日本経済の成長にも影響する。それを解決するには従来のベースアップ闘争において、経営側の主張に対して生活の視点から生計費を対置し、大幅賃上げを獲得することであろう。また、企業内の格差拡大を抑えるために、「標準労働者賃金」「年齢別最低保障」などにより、在職者の賃金水準が適正であるかをチェックすることも必要である。さらに一時金、退職金、法定福利費などに、賃金闘争としての視点を広げることも当然である。

財界が近年主張している「ジョブ型社員」になった者への給与表は、仕事に従来の正社員と類似であれば、格差を

少なくない。しかし、既存の正社員を限定正社員化して賃金を下げるケースの事例についてはあまり情報がなかった。「ジョブ型」と耳あたりのよい表現になった限定正社員は、仕事が正規の労働者と類似でも、別の賃金体系となり、賃金引き下げが可能となる。仮に当該労働者には直接及ばなくても、次の世代の労働者はより低い本給や一時金を受け取る可能性が高い。日本経団連が最近、ジョブ型社員の活用を言いだした点は注目すべきである。

(5) 労働組合の賃金闘争について

正規労働者の賃金上昇の出発点は学卒初任給である。最賃制の上昇は民間企業の高卒初任給に影響を与えた。それは公務労働者にもインパクトを与えた。現行最賃制は07年に見直され、「最賃と生活保護との整合性」(後述)が挿入されるなど変化があり、最賃水準はこの間継続的に引上げられた。図2のように、08年以降から最賃引上げ率が春闘賃上げ率を上回る事例が広がり、16年以降は絶えず春闘賃上げ率を上回るとい状況が生まれている。

図は最賃制引上げ運動によるプラスの側面と組織労働者の春闘の低迷というマイナス面を表示している。日本の労働組合が欧米諸国並みの賃金闘争を行い、その成果を示せば春闘賃上げ率は最賃の引上げ率以上に上昇する可能性がある。賃金の国際比較では、日本だけが賃金上昇を停滞させている。これは経営側の政策に対抗しない組織労働者自体の問題ではないのか。近年の実質賃金マイナスの状況は組合の賃

金「自粛」の作用と云っても過言でなからう。初任給引上げも重要な賃金闘争である。ここでは公務部門での初任給の低さの顕在化を指摘する。表1は国家公務員の高卒初任給、および公務未経験の賃金を最賃水準と比較している。表によれば、最賃表示を加重平均値とし、政府表示の月173・8時間とする

つくり上げの運動も必要であろう。賃上げの運動も必要であろう。さらに、非正規雇用にも適用する企業内最低賃金の協約化、法定「特定最賃」(産業または職業ごとに基幹労働者に適用する最低賃金)の適用拡大など、非正規や低賃金労働者への対応も忘れるべきではない。膨大な企業規模間格差、地域格差、同時に女性の賃金の低さにも眼をむける。ジェンダー格差の解消をも対象とした賃金闘争を行うことは組合組織化への賛同を呼ぶことであろう。同時に、この賃金闘争の成果の広がりがあれば、日本社会にプラスの影響を与え、消費需要の増加、貧困層の減少、家計の貯蓄率の向上、格差社会の現実化を反転させ、政府・厚生労働省が口先いせよ主張してきた「分厚い中間層の復活」の可能性を創り出す試みともなるであろう。

三 最低賃金制の実相と新たな役割

近年、全労連・国民春闘共闘では最低賃金制(最賃制)の運動の前進があり、その位置づけの変化もある。すなわち、最低時給の大幅引上げと全国一律制を志向する運動の前進がある。日本の最賃制は59年、初めて登場した。新規学卒の中卒女性労働者の賃金を抑制し、対米貿易摩擦緩和策として始まった。業者間協定方式を中心としたこの制度は68年に廃止され、「審議会方式」に代わった。労働市場

と、公務初任給B(高卒初任給)は、17年以降最賃を下回る。つまりそれは近年、絶えず最賃違反が続いてきたことになる。制度が違うとはいえ、最賃違反を公共部門が放置すれば、関連する公共部門の責任者はどう説明するのか。最賃上昇に合わせ、改定は必至であろう。最近では公務部門の若い志願者、在籍者も家庭の所得の低下や長期にわたる高利子の奨学金の返済で困難を抱えている。初任給が低ければ入職時やその後の生活に影響を及ぼす大きな問題である。

労働組合が初任給を含め、賃上げを軽視すれば、労働者

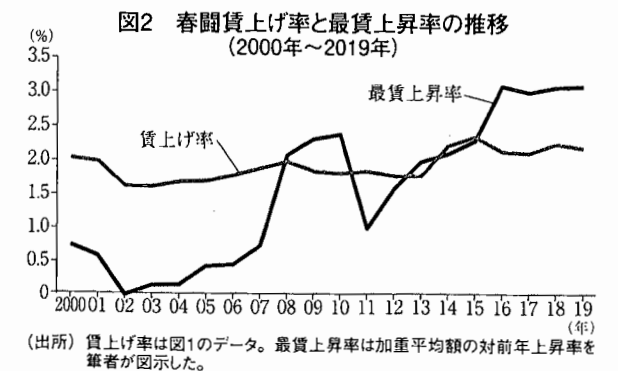


表2 地域別賃金の最高と最低の時給格差(1987年~2019年)(単位:円)

	最高(東京)	最低地域	最高-最低
1987	497	416	81
1988	508	428	80
1989	525	446	79
1990	548	468	80
1991	575	491	84
1992	601	512	89
1993	620	528	92
1994	634	541	93
1995	650	554	96
1996	664	566	98
1997	679	579	100
1998	692	589	103
1999	698	595	103
2000	703	600	103
2001	708	604	104
2002	708	604	104
2003	708	605	103
2004	710	606	106
2005	714	608	106
2006	719	610	109
2007	739	618	121
2008	766	627	139
2009	791	629	164
2010	821	642	179
2011	837	645	192
2012	850	652	198
2013	869	664	205
2014	888	677	211
2015	907	693	214
2016	932	714	218
2017	958	737	221
2018	985	761	224
2019	1013	790	223

(出所)厚生労働省「最低賃金決定要覧」等から筆者作成。

この中で全労連と労働総研は、労働者の生計費の諸項目を丹念に調査し、都市部の家賃の高さは地方で必要不可欠な交通費(乗用車)で相殺される等、日本全国で生計費はさした

変化が著しい。この中で全労連と労働総研は、労働者の生計費の諸項目を丹念に調査し、都市部の家賃の高さは地方で必要不可欠な交通費(乗用車)で相殺される等、日本全国で生計費はさした

を「達成目標」としていた。当時の現行制度の遅延たる改定を反映し、同時に19年で時給790円の地域が東北、中国、四国、九州、沖縄で15県も残っている現状から「時給全国一律1000円を直ちに」の要求はまだ有効である。ただし、この間の非正規労働者の激増、その賃金が「家計補助的」から「自立した生活」に変貌してきていること、賃金闘争の停滞から最賃制への期待がさらに広がっていること、最賃自体が19年には東京1013円、神奈川県1011円のように1000円を超える地域が出始めたことなど大きな変化が起こっている。

また、米国各市で時給15ドル運動が支持され、現実に市の

最賃となってきたこと、イギリス、ドイツでの一律最賃の成立と引上げ、フランスにおける「黄色いベスト」運動による最賃引上げ、隣国韓国での急速な一律最賃水準引上げの闘争、日本における若者の組織(エキタス)や生協労働者などによる最賃1500円獲得目標とする新宿、渋谷でのアピールなど情勢の変化が著しい。

この中で全労連と労働総研は、労働者の生計費の諸項目を丹念に調査し、都市部の家賃の高さは地方で必要不可欠な交通費(乗用車)で相殺される等、日本全国で生計費はさした

における若年低賃金労働力の枯渇に対して、新たに中高年女性パート下請労働者を主対象にさせるものであった。

この段階では、最賃の設定方式(決定範囲)は都道府県別、産業別であったが、70年頃から現行の地域別設定方式が登場し、両者の併存の時代を迎えるものの、やがてこの地域別最賃方式が支配的になった。当時の総評に代表される労働組合は75年、全国全産業一律最賃制の実現を目指してストライキを構えるが、結局ストは中止され、中央最低賃金審議会(中賃)に委ねたが、そこでは労働組合の「全国一律最賃制」の要求が「全国的整合性」に転化され、現行の中賃「目安」方式の導入となったのである。

「目安」とは、全国をA B C D 4ランクに分け、それぞれ「目安」額を提示する。その上で都道府県別に細分化した金額を地方の最賃審議会で決める。諸外国の最賃にはない複雑で、バラバラな最賃となった。これは一律最賃制を拒否する財界などの主張を容認して制度化したものである。しかもその水準は、当初は中卒女子労働力の初任給よりやや低く、パート賃金にわずかに影響する程度、つまりジェンダー差別を示す「家計補助型」の最賃であった。

(1)「貧困最賃」の実相

07年の法改正で、非正規労働者の増加を背景とした最賃水準の低さが見直され、「最賃と生活保護との整合性」が挿入されるなど変化があり、最賃水準は継続的に引上げられた。ただし、日本の地域別最賃の水準は驚くほど低い。

仮に年収200万円以下をワーキング・プア(働く貧困層)とみれば、19年度の加重平均値は時給901円で、月額を政府の基準(173・8時間)で計算すると、15万6593円、年額187万9000円程度である。政府基準は労働時間が過重に計算されている。月150時間換算では13万5150円、年額162万1800円である。「貧困最賃」水準である。とくにDランクの最賃額は790円で、これが15県もある。政府基準で13万7300円(年額164万7624円)でしかない。いずれも「貧困最賃」で、Dランク地域はとくに顕著である。

第二は、最賃は上昇したがいかんせん地域別であり、しかも「目安」はランク別にA B C V Dと引上げ額格差をつけて提示される。必然的に最高地域と最低地域の格差は拡大した。表2は、87年、19年の間に地域別最賃の最高額と最低額(上下格差)の推移を示す。

(2) 地域格差の拡大

格差が1000円を超えたのは97年以降で、09年以降、格差の拡大が顕著になり、13年以降、その額は200円台になった。直近(19年)では223円である。この額は時給であるから、政府表示(月173・8時間換算)では月額3万8758円にもなる(150時間換算では3万3450円)。同じ仕事をして、居住地域によって膨大な賃金格差がある。働く労働者は当然最賃の低い地域を敬遠し、最賃の高い都市部、大都市部に流動する。かくて最賃政策は

東京一極集中をさらに促進させる。

また、同じ仕事を行っても、このような地域格差があれば、それは同一労働同一賃金原則にも抵触する。必然的に若者の県外流出、地域の働き手の不足、地域の「過疎化」を誘発しているのである。この問題には地域別最賃では絶対に対処できない。全国一律最賃への設定方式の転換が不可欠である。その指摘については運動の側だけでなく、自治体の首長の発言、全国知事会、弁護士会、さらに自民党の「一元化議連」も首肯する事態となった。

(3) 時給1000円から1500円へ

ところで、運動の側は94年頃までは時給1000円以上

る違いはないことを、事実をもって論証した。

(4) 時給1500円運動

全労連は生計費原則を具体化するために、マーケット・バスケット方式(通称「買い物かご方式」)による地域の生計費調査を精力的に続けた。その結果各地での調査で、単身者25歳基準・月額23〜24万円程度、時給換算1500円が必要との結果になった。生計費が類似である、という結果は、全国一律最賃制の確立の根拠となった。

時給1500円は生計費基準であり、しかも月額が生計費を価格に置き換え、時間換算した。労働時間を月150時間としその数字で割った。92年、政府は年間労働時間「1800時間」の達成を目指した「時短促進法」が出された。われわれは「豊かでゆとりのある勤労者生活を実現するため」にはこの労働時間が必要と考える。ここから月150時間が割り出される。また、時給1500円という数字は平均額ではなく、時間当たり賃金率(wage rate)であり、誰にも分かりやすい。

現行の地域別最賃の思想や慣行を前提すれば、あるいは安倍内閣の大企業偏重、財界本位の政策を見れば、中小企業の置かれた立場において、時給1000円でも厳しいのに、1500円は困難だという経営者もいるであろう。

だが、日本の労働者の切実な現実は時給1500円以上を必要としている。しかも最賃上げが地域にもたらす経

済効果はかなり大きい。

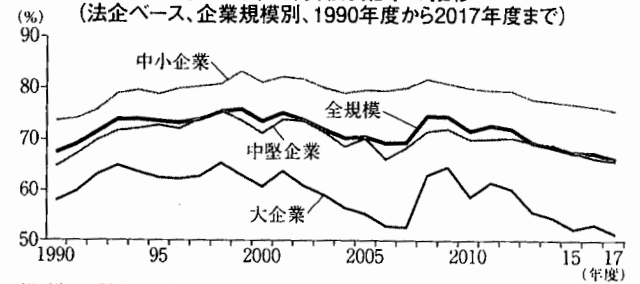
地域経済再生には内需・消費需要が必要不可欠で、若者を地域活性化の担い手に期待するためにも最賃の引上げ、一律最賃が要請される。

その際、重要なことは、中小企業経営者とは反目せず、最賃引上げでも「適正利潤」の確保が可能なように、有効な助成策とセットでこの要求を提示し、労働組合との共同行動でその実現を迫ることであろう。

(5) 中小企業の現状——労働分配率からみる

図3は企業規模別労働分配率を示している。中小企業は70%台からさらに低いことはなく80%台になるが、他方大企業の方は高くて60%台だが、近年50%近くに低下している。労働分配率が高いことは、「適正利潤」の確保に余

図3 日本の労働分配率の推移 (法企ベース、企業規模別、1990年度から2017年度まで)



(備考) 1. 財務省「法人企業統計調査」により作成。
2. 資本金が1億円未満の企業を中小企業、1億円以上10億円未満の企業を中堅企業、10億円以上の企業を大企業と定義している。
(出所) 田中吾郎・菊池康之・上野有子「近年の労働分配率低下の要因分析」内閣府政策統括官133。

裕がないことであり、反面大企業では十分に余裕のあることを示している。一部には中小企業を大規模化せよという提言もある。しかし、日本では大規模化できる中小企業は限定されている。90代の規制緩和により大手の市場支配が飛躍的に進んだ。これにより中小企業は売り上げや受注が大きく低下し、下請単価の引下げ等により利益が出にくい過当競争の増増にある。それらの要因から利益率が圧縮され、今回の消費税10%増税分を価格に転嫁できない企業がかなり多い。つまり「適正利潤」の確保ができない。先が見えないから後継者もいなくなる。

その一方で、政府・安倍政権は大企業支援のみに没頭し、中小企業対策等見向きもしない。さらに近年、生産性基準を振りかざしている。その条件で競争すれば、中小企業が淘汰されるのが目に見えている。東京商工リサーチ調査によれば企業倒産・廃業数は13年の4万5655件から18年には5万4959件に増加している。地域経済では中小企業はきわめて重要な位置にあるが、現実には苦難な立ち位置にあるのである。

(6) 最賃引上げ・全国一律制と中小企業助成策

以上から、最賃の大幅引き上げ、一律最賃制の確立と併行して中小企業への大胆な助成策と関連づける必要がある。まず最賃引上げ、一律最賃化が地域を活性化させることの確信である。地域経済の土台は中小企業であり、第一

はこの収益向上が地域循環型になる方策を探ることである。

第二は、中小企業経営者が望む共通の助成策として、社会保険の事業主負担の減免をあげたい。その理由はそもそも中小企業が真っ先に切望する施策である。一例であるが、最賃引上げに反対している日本商工会議所と東京商工会議所の「最低賃金に関する緊急要望」(19年5月18日)では最低賃金引上げに対する支援策として「税・社会保険料負担の軽減」が65・2%と最も高く、ついで「助成金の拡充・使い勝手の向上」46・8%、以下「生産性向上に向けた設備投資支援」(33・9%)、「人材育成、教育への支援」(33・0%)、「価格転嫁・下請取引の適正化」(28・4%)、「公的な金融支援の拡充」(18・9%)「生産性向上に向けた相談支援」(11・0%)、「賃上げをした企業など好事例の周知」(9・3%)となっていた。このように社会保険料の事業主負担の軽減こそ真っ先に優先的に実施すべきなのである。

第三は、中小企業の厳しい経営環境において、消費税5%への減税はとくに重要である。安倍政権は真逆の政策である10%増税を10月に実施しているが、すでに予想どおり、内需の冷え込みのデータが現れている。

第四に、「助成金の拡充」とは政府が行ってきた「業務改善助成金」のことであるが、この予算が近年大幅に削減

され、さらに「生産性向上」という基準が導入された。このような指標を導入すること自体が、申請を意図する中小業者にとって使い勝手を悪くさせ、敬遠され、中小企業・小規模企業の生産性を低下させる。全労連常任幹事の齋藤寛生氏の「政府が盛んに口にしている『生産性が上がらないと賃金が上がらない』ではなく、真相は『賃金を上げなければ生産性は向上しない』¹⁵⁾」は、けだし名言であろう。

第五の「価格転嫁・下請取引の適正化」はまさしく大企業との公正取引の問題である。近年、公正取引委員会も大手の中小企業に対する「不公正取引」に目を向けている。ただし下請単価の引上げなどは親企業との「協議」にとどまり罰則付きの法律がないため、強制力がない¹⁶⁾。この点を抜本的に改善すべきであろう。

なお、19年に出来た自民党「最低賃金一元化議連」はこのような地域の実態に通暁しているメンバーもいるから一律最賃を提案し、発足したのである。そうであれば、政界の中でこの課題に理解を深め、これまでの発想や政策に固執しない大胆で抜本的な改革を行う必要がある。内需を拡大し、労働者や国民の消費購買力を増やし、地域経済、国民所得を増やす政策は賃上げであり、最低賃金の引上げであり、次に述べる国民的最低限(ナショナル・ミニマム)を体现する全国一律最賃制の確立である。社会保障給付は労働の果実の再分配と見れば、賃金、最低賃金を増やすことなしに再分配の原資は増えない。

ところで、日本では社会保障はこれまで、労働のミニマムと切り離されて、独自の領域を作り出してきた。社会保障の対象となる「社会的事故」は、極言すれば生活できる賃金水準が得られないから生起しているのではないか。したがって、全国一律最賃制の確立は、労働のミニマムとして、そして社会保障における「生活のミニマム保障」の前提、あるいはその基準と関連させることが、今日必要とされるのではないだろうか。

故工藤恒夫氏は社会保障と賃金の関係について、以下のように述べていた。「社会保障は、本来、就業している労働者の『最低生活』以下の賃金所得の不足分を埋め合わせるという機能を全くもっていない、ということ、第二に、その論理的帰結として、就業時の『最低生活』を確保するのに十分な賃金水準が成立しえないところでは、生存権保障の名に値する内実を備えた真の社会保障を実現することは不可能である」と。

この文章は社会保障の最低水準が最低賃金の水準を上まわるといふことはありえないこと、就業時の効果的な最低賃金制度の確立が、一時的ないし永続的に「働けない」ときの社会保障が機能する前提条件である、ということである。しかも、工藤氏が想定していた最低賃金は現行の非正規労働者の受け取る最低賃金水準ではない。すなわち「当該社会のなかでフルタイムの労働活動によって取得する賃金所得でもって自立した経済生活を営む最下層の労働者の

四 全国一律最賃制確立と社会保障給付

(1)「ナショナル・ミニマム」保障の考えについて
日本ではこれまで憲法第25条の生存権保障は、もっぱら公的扶助(生活保護)として位置づけられてきた。日本では生活保護が最低生活を保障する最後の手段であることは疑いない。しかし、現状ではその制度は「救貧」であり、しかもステイグマ(差別の烙印)がつき、その捕捉率は16年で11・7%¹⁷⁾、対象とすべき低所得者、貧困層に行き渡っていない。この改革とともに、貧困にさせない「防貧」策が重要である。

そもそも貧困に陥る大きな原因は現役時、あるいは働く時期に「生活できる」賃金または所得がえられないか、それが低すぎるか、無業による。つまり「働く貧困」と失業こそが、大きな原因である。生活の困難、不安は雇用や生業の不安定や喪失となって所得を中断させ、さらに引退後にも引き続いている。それは今日ではたんに賃金労働者だけでなく、農漁業従事者、自営業主とその家族にも及んでいる。このような情勢においては「労働のナショナル・ミニマム」(国民的最低限)保障が大胆に提起されるべきであろう。労働分野で圧倒的な数は賃金労働者であるから、その最低限保障になるのは一律最賃である。それも生計費基準であれば、「底上げ」にふさわしい。

賃金¹⁸⁾を指しており、現行のようなパートタイムやアルバイトなどに影響する程度の最低賃金ではない。

(2) 最低賃金と生活保護

一律最賃と関連する所得保障には失業給付、児童手当、家賃補助などもあるが、ここでは紙数との関係で公的扶助(生活保護)と国民年金との関係を述べてみたい。

07年の最低賃金法改正、その9条3項で「地域別最低賃金と生活保護の『整合性』に配慮する」という文言が挿入された。これは当時の労働組合や研究者たちが生活保護と対比した最賃の低さを告発した結果である。筆者によれば、第25条生存権保障の権利が最賃法に入ったことは、最賃にも生存権保障が必要で、さらにいえば、憲法第27条(勤労権および労働基準)と第25条(生存権保障の権利)が関連し、正しく比較すれば、働く者のミニマムは公的扶助のミニマムより高く、最低賃金V生活保護の関係ができた、と考えられた。

しかし、現実にはそうならなかった。行政当局は生活保護基準を軸とした運用を変えず、「逆転現象の解消」として両者の数字合わせに矮小化し、その「整合性」の指標・数字も作作的であった¹⁹⁾。しかも最低賃金の引上げこそが眉の問題なのに、その原因を生活保護の高さに求め、生活保護パッシングにより、生活保護の基準引き下げで問題を終結させた²⁰⁾。しかし、本質的な問題は依然として解決していない。

(3) 基礎年金制度の直面する問題

日本の公的年金は長期雇用の労働者、公務員には高度成長期の大増賃上げなどにより、老後も一定の生活を保障した。しかし、多くの問題をはらむのは農業や自営業主とその家族を対象とした国民年金である。この制度は61年「国民皆保険・皆年金」として発足したが、その後、対象は被用者年金に加入できなかったもの、無職の者、非正規労働者、20歳以上の学生にも加入の範囲を広げた。中小企業では厚生年金への強制加入への無知か、その原資の節約から厚生年金から脱退させる事業主もいた。当該労働者はやむなく国民年金に自ら加入するという事例もあった。

社会保障の基本的考えでは社会保険は「防貧」が理念であり、国民年金も社会保険であるから、「防貧」であるべきである。だが、この年金水準は、これ以外に収入がない者（適用者）を貧困にさせる似非社会保険と化す。

85年、国民年金をベースとした「基礎年金制度」の発足は今日の年金制度の枠組みを構築した（国民年金と厚生年金の1階部分（定額部分）を統合し、基礎年金とし、厚生年金・共済年金の報酬比例部分は2階部分として整理）。その受給には、40年加入の一人当りの基礎年金部分は月額6万5000円（19年度の場合）。なお、ここから介護保険料等が天引きされる。この水準は当時でも憲法第25条が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」に全くふさわしくないものであ

さらに驚いたことに、09年以降、年金カットを基礎年金ベースに切り替えたというのである。そのため、基礎年金の削減部分は47年まで続き2階部分の報酬比例部分よりもかなり大きく、年金コンサルタント河村健吉氏の指摘によれば、実質経済成長率0・4%のケースでは基礎年金28%減、報酬比例年金3%減となると指摘している。

基礎年金（※国民年金）だけの受給者数は17年度348万人、金額は5万5615円である（厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業の概況」）。これは平均で、地方に行けば3万円台、4万円台の受給者もゴロゴロしている。高齢期に立ち至った非正規雇用の人々、賃金や所得の低い層に、3割にも及ぶ大幅な年金削減となれば、生活は全くできない。年金の驚くべき引き下げ計画は必然的に生活保護世帯の激増となる。これが今後の日本社会の現実に起こりうる姿である。この予測可能な状況に対処するには、このような「マクロ経済スライド」を廃止し、財政面では国民年金勘定と厚生年金勘定の統合、社会保険とした国民年金（基礎年金）について公費負担を強化する、最賃制を生活できる水準にし、それと関連させた最低保障年金制度の確立が必要である。同時に賃金闘争を活発化して適正な再分配を実行させることである。

むすび

日本経済は現在「賃金デフレ」の様相にある。その大元

つた。実際、行政側でも「基礎年金で老後生活のすべてを賄うのは無理であり、その考えはとっていない」「食費を中心とした老後生活の基礎的部分を保障するもの」と聞き直っていた。

その制度に80年代以降、「雇用形態の多様化」としてさまざまな非正規雇用者が加入してくる。しかも基礎年金（※国民年金）には企業負担がなく、個人単位での加入で、毎月保険料を納入する仕組みの中で保険料は安くない。低賃金、低所得の人々にとって、納付しないことも常時起こる。こうして無年金、低年金層があふれてきた。しかも、04年の年金改革は保険料を17年まで（被用者年金は18・3%〔労使折半〕まで、国民年金は毎年280円上げて13年間で17年度1万6900円まで）引上げる「保険料固定方式」が実施され、同時に問題になっていく「マクロ経済スライド」制の導入が行われた。

当時の厚生労働大臣であった公明党の坂口明氏が吹聴した「百年安心」論により、労働組合の生活・制度闘争で勝ち取った物価スライド制は反古にされ、「マクロ経済スライド」にすり替わった。この制度は、可処分所得の伸び、高齢化（平均余命の伸び）、少子化（加入者数の減）を計算し、年金のパイ（原資）が減った程度によって、年金額を減らす方式である。しかもその対象は厚生年金だけでなく、基礎年金をも組み込んだ。

は新自由主義政策であり、「アベノミクス」である。これを打破するには労働組合が活力をもって大幅賃金引上げの運動を広げることである。同時に最低賃金時給1000円以上を直ちに実施し、さらに時給1500円に引上げる取り組みが要請されている。全国一律制の確立はそれが国民的最低限保障水準となれば、当然、他の諸階層の所得保障と連動させる必然性がある。

さらに各種社会保障給付の水準と関連づけられれば、賃金と社会保障給付で困難な生活課題に対処することが可能である。とくに貧困化、格差社会の顕在化、地域の疲弊の時代においては、個別対処だけでなく、「誰でも1日8時間、週5日働いて普通の生活ができる」賃金や所得を求め、賃金と社会保障給付との連動関係をつくる必要がある。また、賃金と社会保障給付との連動関係をつくることは前提条件といえよう。財源が問題になれば、富裕層への増税や大企業が膨大に積み上げた内部留保の活用が必然的となるであろう。

最賃運動について、全労連事務局次長黒澤幸一氏は「求められる『未来像共有型の運動』として正規労働者、男性中心の労働運動から、非正規雇用労働者、若者、女性などすべての労働者を包摂する労働運動」に転換する契機を見ている。注目すべき視点である。

(注)

- (1) 春闘が「国民春闘」と改称されるのはこの諸階層の要求も取り上げ、それを獲得して以降である。
- (2) 小越洋之助監修、労働運動総合研究所編『デフレ不況脱却の賃金政策』2012年、新日本出版社31～32頁、52～56頁。
- (3) 藤田実『日本経済の構造的危機を読み解く』2014年、新日本出版社、第6章3節、および第7章。同氏著『戦後日本の労使関係』2017年、大月書店、第5章1節。
- (4) 金子勝『平成経済衰退の本質』2019年、岩波新書、第4章は参考になる。
- (5) 『季刊金属労働研究（特集・あらためてストライキを考える）』リフレッシュ第15号。
- (6) 厚生労働省「就業形態多様化に関する総合実態調査」では非正規雇用の主な収入源は「自分自身の収入」と「配偶者の収入」との比較では、2003年の42・8%から2010年には49・1%、2014年は47・7%と、約半数が非正規雇用の収入を主な収入として生活している。
- (7) 「正社員なのに低賃金層拡大」『東京新聞』2019年4月9日。
- (8) 労働総研「『ブラック企業』調査報告」『労働総研クォーター』2014年秋号。
- (9) 日本経団連事業サービス人事賃金センター編著『役割・貢献度型賃金』2010年、日本経団連出版、同上著『本気の「脱年功」人事賃金制度』2017年、経団連出版。
- (10) 日立の例では、総合職の賃金考課を5段階とし、下位4位は昇給ゼロ、最下位は降給となる（『ELIC』第354号、2017年6月10日）。
- (11) 全労連では各地の県労連が協力、労働総研では当初は金

- 澤誠一氏、現在は中澤秀一氏の貢献が大きい。中澤氏は全労連などが主催する「9・30国会内集会」各政党・国会議員が最賃政策を語る」で憲法25条が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」に、①「生命維持に必要な衣食住」②「安全・健康のための質」③「人間関係により人間の尊厳が保たれている」をあげ、調査後に市民・労働者の意見を取り入れている。「合意形成会議」を行うというユニークな方法を行っている。
- (12) 労働総研の推計では時給1500円になれば、国内生産24兆円、GDP11・83兆円、税収2・16兆円、雇用増147・7万人となる。詳細は労働総研「2019年春闘提言・賃上げ、労働条件改善こそ経済回復の道」2019年1月16日、を参照。
- (13) 最賃引上げ、一律最賃の主張で近年注目されているD・アトキンソン氏によれば、日本は「人材評価は高いが最賃が低く、生産性も低い」という視点から、「中小企業の経営能力の低さ」を問題にし、企業規模を「他社との統合」による「規模の経済」を生かして大きくさせ、生産性の向上を図る必要性を主張する。だが、このような論理で日本の中小企業や経営者を見る事ができるであろうか。結局は中小企業淘汰にすぎないか。中小企業自体を活性化させる方策こそ展開すべきではないだろうか（デービット・アトキンソン「日本の勝算」2019年、東洋経済新報社、第4章「企業規模を拡大せよ」を参照）。
- (14) 社会保障の事業主負担軽減の基礎資料は、労働総研賃金・最低賃金問題研究部会「最低賃金制の現状分析とその在り方について―労働組合運動への提言」『労働総研クォーター』No.112、2019年冬号の末尾に、「資料試算・中小企

- 業の事業主社会保険料負担額」が掲載されている。また、日本共産党は中小企業への賃上げ支援を1000倍（金額で7000億円）にする提言をまとめている。「しんぶん赤旗」2019年7月12日。
- (15) 斎藤寛生「最低賃金引き上げで日本経済の好循環をつくる」『前衛』No.982、2019年12月号、117頁。
- (16) 中島康浩氏は「最低賃金の引上げと従業員賃上げを下請単価に反映するには下請二法（下請代金法）」「下請中小企業振興法」を独占禁止法と同等の規制法に格上げすること」また、「罰金の強化とともに課徴金、被害者救済の違約金などの罰則を創設」することを提案している。「最賃引上げと中小企業支援策―主要国の実践例から学ぶ」『月刊全労連』No.270、2019年8月号、15頁。
- (17) 全労連・労働総研「2020年国民春闘白書」による。
- (18) 工藤恒夫「資本制社会保障の一般理論」03年、新日本出版社、109頁。
- (19) 工藤、同書、108頁。なお、氏は「効果的」な最低限所得＝ナショナル・ミニマムを、ILO専門委員会が「1人当たり平均の純可処分所得の約50%の生活水準」という数量的定義を与えていたことも加えていた。
- (20) 最低賃金は神戸労働局×1738時間（1ヶ月の標準時間）×週40時間×52.14週（12ヶ月）×可処分所得倍率（*0.864：沖縄県の当初数字。2014年で835、2016年40833）。生活保護＝若年（12～19歳）生活扶助基準（1類費＋2類費＋期末一時扶助費・人口加重平均）＋住宅扶助実績値

- この算定式に対する批判は全労連による「五つのごまかし」全労連・労働総研編「2018年国民春闘白書」34頁、日本
- 弁護士連合会貧困問題対策本部「最低賃金―生活保障の基盤」2019年、岩波ブックレット、18頁、桜井啓太「自立支援」の社会保障を問う―社会保障・最低賃金・ワーキングプア」2017年、法律文化社、第2章、拙稿「非正規・低賃金層の増加と最低賃金制の問題」『労働総研クォーター』No.104、2016/2017秋・冬号、第4章。
- (21) 前出、桜井啓太氏の第2章を参照。桜井氏は「可処分所得比率」と「住宅扶助の実績値」の採用は、「逆転現象」が繰り返して起こる原因になった、と指摘している。
- (22) 84年衆議院社会労働委員会の審議における年金局長の答弁。『週刊社会保障』1984年8月20日。
- (23) 05年頃までの分析であるが、拙稿「公的年金制度とナショナル・ミニマム」増田正人・黒川俊雄・小越洋之助・真嶋良孝「国民的最低限保障」2010年、大月書店。
- (24) 「マクロ経済スライド」は、発足時には物価や賃金がマインナスならば発動しなはずだった。ところが、安倍政権下の16年、「未調整部分」を19年以降に繰り越し実施するという方針に切り替え、同年、年金給付は実質削減された。
- (25) 「しんぶん赤旗」2019年8月29日。
- (26) 内部留保とは企業の純利益から税金、株主への配当金、役員賞与などの流出分を差し引いた会社内での利益の保有・蓄積部分である。18年において資本金10億円以上大企業（金融保険業を含む）で449兆円に達する。『2020年国民春闘白書』学習の友社。
- (27) 黒澤幸一「全国一律最低賃金制度の実現に向けて」『労働総研ニュース』No.356、2019年11月号。