

社会民主主義 フォーラム

全国 通信

No. 48

2023年
6月22日

〒102-0083

東京都千代田区麹町1-6-9

DIK麹町ビル704号室

TEL : 03-6272-8135

FAX : 03-6272-8136

Mail : forum-cho@iaa.itkeeper.ne.jp

第3回総会記念講演

大転換となる歴史的春闘 — 安河内賢弘さん(JAM会長)

今月3日に開催された社会民主主義フォーラム第3回総会では、JAM会長の安河内賢弘さんから「大転換となる歴史的春闘」と題して記念講演を受けました。物価高の中たたかわれた今年の春闘では満額回答など1993年以来の水準となる賃上げを勝ちとりましたが、「30年前に何が起こったかをあらためて学び、30年前とは違う選択をしなければならない」と労働運動の進むべき道や社会や経済の在り方について貴重な問題提起を頂きました。以下講演の要旨です（文責は編集者）。

大手も中小も対等な立場で運動



こんにちは。JAM会長の安河内です。本日はこういう機会を頂きありがとうございます。私の生まれ育ちは福岡で、12才から24才までの多感な時期を奥田八二県政の下で過ごし、親が支持者でしたのでその影響もあり社会党でしたが、民主党結成時に民主党に移りました。就職先は井関農機という愛媛県にある農機具の会社で、別に労働組合で選んだわけではなく、たまたま総評金属の労組のある会社で、それは愛媛では泣く子も黙る労働組合でした。

最初にJAMの紹介をさせていただきますが、その特徴は何といっても100人以下の中小零細の労働組合が全体の6割を占め、300人以下で区切ると8割を超えます。30人以下の本当の零細も全体の4分の1で、連合というと大手の集まりだと言われますが、JAMの場合は中小の製造業の組合が数多く集まっていることが大きな特徴です。ややもすると民間の産別企業連の組織が多く、例えば自動車総連は、それぞれの企業連、トヨタ労連とか日産労連などが総合的に集まっています。企業連での加盟が原則になっているのが自動車総連や電機連合です。

JAMが中小や大手を問わずお互い委員長は委員長、対等なんだとやっているのは、私たちの特徴でもあります。

誇りでもあるところです。とはいっても井関農機も大手企業の端くれですし、小松とかクボタ、ダイキンなどそれなりに世界の幹たる企業もあります。正確に言うところした大手労組の皆さんがちゃんと中小労組の面倒を見て大手も中小も対等な立場で運動を進めているというのが、JAMだという理解をしていただければありがたいと思います。

結成以来過去最高の春闘結果

さて今年の春闘ですが、ダントツの結果です。JAMができたのが99年。統計を取り始めたのが2001年からですが、結成以来ダントツの春闘になっています。300人未満の中小に限ってもベースアップで5003円、定昇込みでも8349円となります。パーセントで8.39%、これは300人未満の中小ではかなりの水準です。ただ1万円とか3万円のベースアップという単組が複数ある一方で1000円未満のところも複数あり、バラつきが目立ったことも今年の特徴でした。とはいっても昨年の2000円超えで、これがJAMで過去最高でした。

JAM Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers

大転換となる歴史的春闘

JAM会長 安河内 賢弘

価値を認めあう社会へ

去年「過去最高で良かった」と言っていましたが、それが霞んでしまうほど、今年は過去最高となりました。連合の統計でみても1993年、ちょうど30年前と同じ水準の回答が出ているということです。要求額も最高、回答額も妥結額も最高、まさに今年だけ見ますと歴史的春闘となっていますが、これをいかに継続していくかが重要です。私が単組の皆さんに言っているのは、歴的な大転換となる春闘になったわけではない、これから春闘を継続させることで歴史的春闘にしなければならないということです。



春闘の議論は9月、10月頃から始まります。当初大手を中心に物価を春闘の要求根拠に挙げるのは、おかしいのではという声がありました。どういうことかと言うとJAMでは、2014年から少しずつベースアップを積み上げ、だいたい1万4000円ぐらいの賃上げをトータルで実現しています。時代はデフレ下でした。デフレ下なので、これは物価ではない、私たちの生活が苦しくなっているのだと。そこはずっと労使で交渉し議論を積み上げてきており、突然物価が上がったからと言って、上げてくれとは言えないのではないか、ということです。もう一つはあまりにも高い要求では会社側は乗ってこない、テーブルにもつかないのではという議論でした。さらに、これは以前からあるのですが、要求額と回答額、妥結額の差が大きすぎる、これでは組合員に説明できなくなっているという意見。こんな雰囲気では秋ごろは消極的な議論が繰り返されていました。

流れが変わってきたのは、一部の大手企業が労働組合を無視した、実は労働組合のないところが多かったのですが、高額な賃上げを発表したことです。たとえばユニクロやコジマ電気、キリンとかサントリーなどです。これらは全部リテール、つまり消費者に直接物を売る産業です。個人消費が伸びないと、一般の人たちの給料が上がらないと自分たちの商売が成り立たなくなるといところで、企業行動としては非常に合理的だったと思います。また電気代の高騰などもあり組合員の中から、生活が苦しいという声がどんどん上がってきました。JAMの要求は昨年がベアで6000円、今年は9000円の要求です。大体JAMの賃金が30万円ぐらいですので、去年が2%、今年が3%の要求となります。しかし職場から特に女性陣から900

0円じゃ全然足りないと、強い声が上がってくるなど年が明けてから空気が変わってきました。

そうして迎えた春闘です。価格転嫁の問題、企業間の収益や思惑・考え方のズレ、交渉積み上げの度合いなど様々な相違がありながら自動車総連、基幹労連、電機連合などはいずれも満額回答でした。今年の相場は満額ということですが、これは会社側が出してあげたと、そんな報道がされる時もありますが、全然違って、裏では様々な交渉が行われて、結果として満額が出ているということです。社長さん同士がとにかく横の動きをずっと見ていたのです。ずっと見ていてけん制し合って最終的に満額でそろそろということでした。だから私は春闘の同時に要求をして、同時に回答を出させるという機能がいかんなく発揮された結果だと見ています。

JAMはどうだったか。島津製作所が早い段階で1万円を超える満額回答を出し、しかもこれとは別に初任給の引き上げを打ち出しました。初任給の引き上げは会社の専権事項で労働組合が要求するものではありません。ただ賃金カーブが逆転するようなことがあってはならず、その分の原資は補償しなさいというのが労働組合の態度です。島津では初任給分は別原資として勝ちとってその上で満額回答ということでした。これにより大卒初任給が25万円ぐらいでそろいました。大体大卒で25万円、これぐらいじゃないと人が取れない時代です。一方で25万円という金額は大体高卒で入社した方の30才から35才ぐらいの水準なので、看過できないぐらいの格差が開いてきたとも言えます。

中小においては、それぞれの単組が粘り強く交渉を続け回答を引き出しています。今年私が言っていたことは、物わりの悪い春闘をやろうじゃないかということです。この言葉は全国で使われるようになりましたが、少し物分かりが良すぎたという反省が、それぞれの単組の委員長にあったと思います。大手みたいに満額がいきなり出るというのは難しかった。そして戦術を実行したところはそんなにはないのですが、戦術を構えたところは散見されました。最後の最後まで粘り強く交渉ができる、そうした粘り強い「単組力」を維持しているところはちゃんとした回答が出ていると言えるのではないのでしょうか。



深刻な中小製造業の職場

以上が全体の流れですが、背景にあるものを少しお話ししたいと思います。JAMは年2回「景況調査」を行っています。全単組に配布し「これから売上が増えますか、減りますか」という単純なアンケートです。しかしこれほど中小製造業の景気の動向が早く正確に出る統計は国の統計を見てもないと思います。JAMの統計は割と国からも信頼をいただいております。春闘結果については毎年日銀が「今年の資料を下さい」と言ってきます。

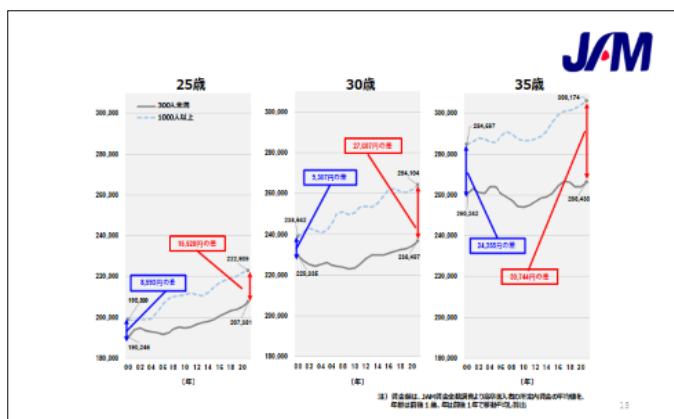
売上高を見れば、コロナになる前2019年の3月の段階で、すでに景気は後退局面にありました。そこからコロナになり一気に下がっています。いまは回復局面になりますが、2018年の段階にまでちゃんと戻るかどうかですが、残念ながら戻っておりません。3000人以上の大企業については、立ち直りも早く売り上げも伸びていくと予想できますが、300人未満のところはプラスは少数です。生産量についても同様です。

経常利益は中小は完全にマイナスです。大手は3000人以上だとプラスという状況になっています。なぜこういう状況になっているかというと原材料価格の高騰です。製品価格のところは確かに少し上がってきていますが、原材料価格がスケールの違う上がり方をしています。原材料価格の上がり方に比べて製品価格の上がり方がまったく鈍いので、やはり利益率を食っているということになります。

人手不足は本当に深刻です。特に中小製造業は本当に人がいません。とりわけ高卒の技能職の方がいなくて、大手でも全然取れない状況です。TDKは山形などに工場がありますが人が取れなくて全国から高校生を集めてきます。そうすると全国の中小企業はもっと人が取れなくなり悲惨なことになっています。人がいないので中途採用で高卒の方を雇ったところ、その会社の孫請けとか孫孫請けという会社から一杯人が来てしまい、結局そこでは人が足りなくなつて物が作れない

なくなったという、洒落にもならない状況になってしまいました。

それぐらい大学への進学率が上がっている現状がありますが、大卒は増えても理学部と工学部だけは人数、率が減っています。つまり日本のものづくり産業を引っ張っていくべき人材がどんどん減り続けていることになります。余談ですが、リスキリング、DXと言われますが50代超えた人が突然パソコン勉強していきなりDX人材になれる訳がありません。18才くらいの若い人に徹底的に理系教育やってそういう人材を作っていくべきだと思います。しかしリスキリングは雇用の流動化とセットで語られることが多く、狙いをきちんと押さえておかねばなりません。



格差についてです。JAMもいろいろ努力してきましたが残念ながら格差は開いています。大手と中小の差では結成時、25才で8000円だったものが今は1万5000円くらいの差に、35才で2万4000円の差だったものが、今は4万円まで開いています。高齢者になると開き方の差はそうではないのですが、問題は高齢者の場合2000年よりも2020年のほうが賃金下がってきていることです。特に50代は大幅に下がっています。一番大きな要因は、65才までの定年延長、雇用の継続です。法律が無理やりやっただけですが、その原資をどこから持ってきたかと言えば、40代50代の賃金を65才までの雇用延長に持ってきた、これがやっぱり一番大きいと思います。

低賃金－取り残される日本

「取り残される日本」と書きましたが、このあたりは最近有名になった話です。しかし私がこれを言い始めたのは2014年です。今年になって初めて外国に抜かれたわけではありません。ずっと前から抜かれていましたが、最近になってみんなが言い始めたということです。賃金が国際的に低いということは、例えば韓国より賃金が低いから悔しいという、そんなことではありません。モノというのは日本人のために作られているわけではありません。高くても買ってくれる人たちが世界にいるのなら、付加価値をつけて高く売ります。日本人のためにわざわざ安く作る人はいません。だからスマートフォンというのは、めちゃくちゃ高く



平均年収（実質ベース・購買力平価換算）				OECD
順位	国名	対象年	US\$	比較
1	米国	2021	74737.85	188%
2	ルクセンブルク	2021	73656.79	185%
3	アイスランド	2021	72047.36	181%
4	スイス	2021	68957.45	174%
5	デンマーク	2021	61330.77	154%
6	オランダ	2021	60922.6	153%
7	ベルギー	2021	59100.18	149%
8	ノルウェー	2021	58377.01	147%
9	オーストリア	2021	58189.13	147%
10	オーストラリア	2021	56599.93	143%
11	ドイツ	2021	56040.22	141%
12	カナダ	2021	56005.62	141%
13	アイルランド	2021	51045.08	129%
14	イギリス	2021	49979.26	126%
15	フィンランド	2021	49707.63	125%
16	フランス	2021	49312.58	124%
17	スウェーデン	2021	48951.1	123%
18	ニュージーランド	2021	46976.39	118%
19	スロベニア	2021	43892.43	111%
20	韓国	2021	42747.11	108%
21	イスラエル	2021	42164.81	106%
22	リトアニア	2021	42027.32	106%
23	イタリア	2021	40767.2	103%
24	日本	2021	39711.43	100%
25	スペイン	2021	39202.3	99%

なっていて、これ一個12万円ほどしますが、高くなったと思っているのは日本人だけです。海外の人たちは賃金上がっていますから。テスラも一番安いので600万円なので高級車ですが、ヨーロッパに行くと普通に走っています。高級車ではないのです。このままいくと日本は本当に車を買えなくなる、実際に若い人が車を買えないという時代がもう来ています。

NHKで日本の若者がオーストラリアに出稼ぎに行っているという話がありました。オーストラリアの賃金は日本の1.65倍、最低賃金は日本の倍です。オーストラリアのワイン農家のアルバイトは月50万円くらいもらっています。だから日本から、アルバイトをやめてではなく、銀行やめたり教員やめたりしてオーストラリアに行っているのです。そういう時代がすでに来ています。だから賃金を上げることはこの国を救うことになるということを理解すべきです。私たち労働組合も反省が必要です。今年は1993年以来30年ぶりの賃上げです。30年前に何が起こったのか私たちはもう一度しっかりと学び、30年前とは違う選択をしなければならないと思います。

海外の労働運動がどうなっているか、インターネット上で海外の労働運動や賃金事情を伝えた見出しを紹介します。「独IGメタル、重要州で来年5.2%の賃上げ確保」「韓国で仰天の賃上げ、LG…など10%アップ」「英国 物価高騰で相次ぐストライキ」の他、アメリカ、オーストラリア、フランスなどでそれぞれ活発に労働組合がしっかりと主張を繰り返しているわけです。私たちが今年の春闘で感じたことも、やっぱり労働組合がしっかりと主張していくことが重要だということです。ドイツのIGメタルとJAMは色々な提携をしており、組織拡大などIGメタルに学ぼうとしています。IGメタルも一時期は組合員の減少に

悩んでいました。今は安定して少しずつ増え続けています。彼らがやったことは、「我々もかつてたたかっていたのではないか」という問い返しです。「昔はたたかっていた。だからもう一度社会の不条理に対してたたかっているんじゃないか」と議論してきた。私たちもこうした努力に学ぼうとしているところです。

切実に求められる価格転嫁力

価格転嫁の問題は非常に重要です。中小企業白書の労働生産性のグラフを見ると、バブル崩壊以降の実質労働生産性の伸び率というのは、中小企業の方が大手企業を一貫して上回っています。中小企業の生産性は低いというのは誤解です。しかしバブル崩壊以降、価格転嫁力が一貫して下がり続けているのが中小企業です。結果として一人当たりの付加価値が全然伸びていない。問題は価格転嫁力にあります。バブル崩壊前までは価格転嫁力というのは大企業も中小企業もそんなに差がありませんでした。ところが崩壊後どんどん開いています。中小企業は生産性が低いのではなく、価格転嫁ができずもうからないということになります。なぜかというバブル崩壊以前の大企業は、世界に出て行こう、自らの企業を大きくしよう、あるいは中長期的に競争力をつけようというのが目標で、そして大企業についていけば中小企業も発展できた歴史もありました。しかしバブル崩壊後は株主配当はどうするか、あるいはコストダウンはどうするかと、これが大企業の目標に変わってしまいました。結果として犠牲になったのが労働分配率であり、価格転嫁力であり、社内教育でした。

中小企業が今後もうかっていくにはどうしたらいいのか、大手企業依存型の経営をいかに脱却して、独立型の中小企業を目指すことが、これからは求められています。とは言え足元では価格転嫁しないと中小企業はどんどんつぶれてしまいます。中小の社長さんも嫌気がさして、大廃業時代と言われています。中小企業の生産性が下がっている最大の要因は廃業です。つまり儲かっている中小企業がもうこういう会社継がしたくないから、もうかっているうちに退職金払えるうちに会社をたたんでしまおうという動き、それで引退してしまうので全体の生産性が下がってしまうのです。だから価格転嫁はやっていかなくてはならないと、私たちは春闘期に申しれをしています。

最後に一言

春季生活闘争三原則

仕事はまじめに

要求は貪欲に

運動は活発に

共に頑張りましょう！

ご清聴ありがとうございました。

JAM