

16春闘勝利に向けて④

中小・非正規労働者が平和で、格差や差別なく 人間らしく生活できる大巾賃上げを実現しよう!

2016年 日本経団連「経労委報告」について

2016年1月21日
全国労働組合連絡協議会

1) 1月19日、経団連は「人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現」と題する経営労働政策特別委員会報告を発表した。16春闘に臨む経営側の姿勢を表明したものである。

その骨子は ①日本社会は少子高齢化によって生産年齢人口が不足し、人口減少は国家的危機であるとの認識を示し、②少子化対策を政府に求めるとともに、当面、女性・高齢者・外国人労働者の活躍（活用）が必要とし、③そのため政府には雇用労働政策の規制緩和と法定福利費など引き下げに一層の努力を求めている。④そして16春闘交渉にあたっては総額人件費管理の適切な管理を求め、政府からの賃上げ要請には「年収ベースの賃上げ」で考えるべきあり、中小企業労組など格差是正の為の要求では納得感はないと拒否の姿勢を示している。

2) 雇用労働政策について具体的には現在国会に提出されている労働基準法改悪案の早期成立を求めている。長時間労働を拡大し過労死を促進することに対して「働き方改革」として労働者に責任を転嫁し、裁量労働制やフレックスタイムの拡大適用などに期待を表明するのである。そして昨年強行された労働者派遣法改悪について派遣労働の有効な活用を促す一方、「労働契約申し込みみなし制度」に不用意な適用を回避するよう経営者に注意を与えるのである。

昨年、2015年度経労委報告から「健康経営」という言葉が使われている。過労死防止法が制定される等、労働者の長時間労働を要因とした労災やメンタルな疾患の拡大に対して生産性の維持・向上、安全配慮義務などのリスク管理として急浮上したものである。本来、労働とは健康で安全に働くことが前提である。「仕

事は体調が万全な状態で行う」という意識を高め『就業モラル』の向上として労働者に自己責任を強要することは許されない。「健康経営」とは一切が企業経営者の責任であるのである。

3) 非正規労働者の処遇改善については、労働力人口の減少、短期的には人手不足対応として限定正社員制度の活用等推進する場合には基準や選出手続きなどの明確化が不可欠とし、正社員化にはハードルを設けることを奨励している。そして賃金については労働市場の需給関係によるとし、正規・非正規で区分することなく総額人件費管理の下で考えなければならないとしている。また、最低賃金については三年連続して2%超の引き上げが実現しているとし、政府の言う毎年3%程度引き上げについては企業の支払能力と付加価値の増加に伴う必要があるとして、政府を牽制しながら更なる援助を要求しているのである。2010年、雇用戦略対話において最低賃金を「できるだけ早い時期に全国最低800円とし、2020年までに全国平均1000円の実現をめざす」という政労使合意に経団連は答える責務があるのである。貧困と格差の拡大、子どもの貧困の連鎖に企業経営者、特に経団連など大企業経営者は社会的責任があるのである。

4) そして中小企業労働者の賃上げについては、大手企業との「格差是正」や「底上げ・底支え」など大企業と同等の支払能力が必要と大企業経営者団体の傲慢さを隠そうともしない。連合の中小組合要求には納得感がなく、建設的な労使交渉・協議に妨げになり、労使関係に悪影響を与えると恫喝まがいに切って捨てている。大企業の巨大な利益は源泉が中小企業・下請け企業イジメにあることは誰の目にも明らかなのである。

5) 榊原定征氏が経団連会長に就任して以降、安倍政権との蜜月関係を誇示している。労働法制の規制緩和を要望するばかりか、立憲主義を否定する戦争法（安全保障関連法）の強行採決や原発再稼働など労働者市民の反対を圧殺する安倍首相の独善的な政治手法にも賛辞を示している。そればかりか原発や武器輸出を成長戦略の柱に据えることを要求している。

6) 16春闘は日本社会の大きな転換（戦争と貧困・格差）の中で闘われている。労働者・市民は平和な社会の下で、「人間らしい暮らしと労働」を取り戻し、維持・向上させることができるのか大きな曲がり角に直面している。

経営側の総額人件費抑制攻撃や雇用形態の違い・成果主義による労働者の差別分断、労働法制の改悪攻撃に対して正規－非正規労働者、民間－公務労働者の共同の闘いによって勝利することに全力をあげよう。