

2012 国民春闘のとりくみ(総括)

2013 年度第 1 回評議員会

2012 年 9 月 2 日

1. 12 国民春闘における愛労連・愛知春闘共闘のおもなとりくみ

(1) 愛知春闘共闘の役員会と総会、春闘討論集会など

① 愛労連・愛知春闘共闘は 11 年 9 月 25 日に、役員会を開催し、12 国民春闘のたたかいについて意思統一をおこないました。また 11 月 22 日に総会をもち、役員の確認と春闘共闘として 12 国民春闘方針を確立しました。

② 12 月 4 日に 12 国民春闘勝利をめざして「春闘討論集会」を開催しました。この討論集会には 107 人が参加しました。午後の討論については賃金闘争、T P P と地域問題、税・社会保障、組織拡大強化の分科会討論とし、要求の組織化などで議論を深めました。

(2) 新春宣伝・新春大学習会などのとりくみ

① 12 国民春闘のスタートとして 1 月 6 日・7 日、名古屋駅と J R 刈谷駅での新春大宣伝行動をおこないました。名古屋駅ミッドランド前での宣伝には 33 人が参加して、ビラ 1500 枚を配布しました。刈谷には 20 人が参加し、1300 枚を配布しました。

② 新春大学習会は 145 人が参加しました。家田愛子氏(札幌学院大教授)、木村明氏(岩手宮古民商事務局長)の 2 人が講演しました。家田教授は J A L の不当解雇問題に触れながら、労働組合の役割、大企業の公共性などについて話をしました。木村事務局長は復興にいどむ宮古市民の奮闘、民商の奮闘など被災状況をスライドで上映しながら報告しました。参加者は昨年を上回りました。

(3) 春の地域総行動および自動車パレードなど

① 2 月 19 日の自動車パレード：稲永埠頭を出発し、120 人がトラックやタクシー・乗用車 55 台をつらねて名古屋市役所までパレードしました。賃上げや規制緩和反対などの要求をアピールしました。

② 2.23 春の地域総行動：地域総行動では、すべての地域労連で早朝宣伝行動をおこないました。今回は主要駅等で声をだして宣伝をおこなうなどアピールを強めることにして実施しました。昼の行動は年々配置が困難になっています。夜の学習交流会や集会が積極的にとりくまれました。

③ 金属労働者のつどい：2 月 26 日に浜松で、春闘勝利をめざす東海金属労働者のつどいが開かれ、200 人が参加しました。

(4) 3.15 全国統一行動 労働者決起集会とストライキの配置

① 3 月 14 日の集中回答を受けて、翌 15 日に全国統一行動が配置されました。愛知は春闘勝利をめざす労働者決起集会を開催し、300 人が参加しました。この集会では、全港湾・建交労保育パート

支部・愛知国公の代表がそれぞれ決意表明。保育パート支部は翌16日に、組合結成37年目ではじめてストライキを執行、名古屋市の保育の質の維持・向上とパートで働く労働者の雇用・賃金の確保を訴えました。

② ストライキでは、賃上げゼロまたは定昇のみとする回答を不服として、JMIU川本支部は12日、藤栄精密分会が3月23日に2時間スト、文化シャッター支部が4月23日に2時間ストを実施しました。15日には通信労組、郵産労、全印総連・中部共同印刷労組および織研労組が時限スト、16日に建交労保育パート支部が実施しました。建交労保育パート支部は指名ストというスタイルではじめてのストライキでした。

③ 全労連・全国一般アクリル分会は15日、定昇のみという回答に抗議し、昼休み決起集会を開催しました。アクリルではダウケミカル本社が物流センター化をすすめてきましたが、今年に入り、会社が生産活動を継続することを表明しました。しかし会社は新規採用を抑制しており、引き続き人員増の要求を全面に交渉を強化していくことにしています。

(5) 第29回トヨタシンポジウムおよび第33回トヨタ総行動のとりくみ

① 11月13日に開催した第28回トヨタシンポには87人が参加しました。講演は名城大・井内尚樹教授。井内教授は3.11大震災が日本の経済・社会を一変させたとして、原発に依存してきた日本のエネルギー政策を批判、自然エネルギーへの転換をよびかけ、名古屋での製造業が新しいものづくりとして自然エネルギーをおこしていく必要性を強調しました。

② 基調提起では、大震災以降トヨタ依存のものづくりのあり方を中小企業が生きる経済のあり方に転換していくことを強調しました。特別報告もリアルな内容が伝えられました。はじめての試みとして討論を4つの分散会としました。人数が毎年減少していますが、これに歯止めをかけるにはマスコミへのよびかけ、会場の選定など工夫していく必要があることが指摘されました。

③ トヨタシンポジウムを受けて11月16日、トヨタ本社に要請をおこないました。参加は愛労連・豊田加茂労連・西三河労連・豊田市議の4人。会社側は2人が対応。土日出勤問題やジャストタイム方式の見直し等を要請しました。あいかわらず「上層部に伝えることはしない」という姿勢をくずしていません。

④ 第33回トヨタ総行動は、決起集会に1000人が集会に参加しました。集会に先だつ宣伝行動(名古屋駅、豊田市駅)、市民ビラ配布をおこなったほか、中小企業アンケート(500部)を豊田・安城・刈谷市内に配布しました。宣伝行動等の参加を含めて1200人が参加しました。決意表明でJMIU中外分会、岡崎民商、東京大気汚染裁判原告が発言しました。デモ行進は豊田市街で「トヨタの社会的責任」「賃上げ」をアピールしました。

⑤ 愛労連は5月27日、トヨタ総行動時に配布した中小企業アンケートの集約結果をビラにし、アンケート配布地域へのビラ配布行動をおこないました。28人が参加しました。林浅吉氏(岡崎民商会長)が講演。下請企業・業者の実態を赤裸々に語りました。アンケート結果のビラは3地域で2800枚を配布しました。これらの行動をうけて、5月30日にJR刈谷駅での早朝宣伝、トヨタ自動車をはじめグループ企業への訪問要請行動をおこないました。トヨタ自動車本社には東京大気裁判原告団からも参加して要請をおこないました。

2. 賃金闘争 結果とその評価・総括について

(1) 12 国民春闘賃上げの結果など(集計は別紙)

① 国民春闘共闘の集計(6月5日)によると、要求の提出率は63.4%(2521組合)。これは昨年を上回ったものの一昨年の65.8%を下回っています。うち1622組合(64.5%)が回答を引き出しています。回答のあった1622組合のうち額・率の提示があったのは1343組合。平均賃上げは単純平均で4692円・1.94%で昨年(4661円・1.71%)は上回ったものの、一昨年(4847円・1.82%)より下回っています。

② 県内民間単産は、すべての単位組合で要求書の提出、回答引き出しを求めて奮闘してきました。建交労では景気状況を反映して流通業関係はきびしい回答になっています。多くが「定昇のみ」あるいは「回答ゼロ」も見受けられます。そうしたなかでも「ブラザーロジック(トラック)」では5519円の引き上げ(第一基本給1089円)を実施し、知多重機では若年層に2000円の賃上げをかちとっています。

③ 全国一般愛知地本では、回答はほとんどが定期昇給のみにとどまっていますが、そうしたなかでもエレックヒシキ労組が時間外・深夜勤務手当の改善、ナトコ労組が住宅手当・時間外手当の引き上げなどをかちとっています。

④ JMIU愛知地本関係では平均で昨年(4569円・1.70%)を下回る4415円・1.61%にとどまっています。それでも年齢給+1号俸アップをかちとるなど成果をあげています。東海キャスター分会では時給12.4円の引き上げを実現しています。

⑤ 全港湾・検数労連では、スミケイ運輸3500円、由良海運3000円、検数は55歳以上4500円、56歳以上3400円(全検)、日検は4000円(35歳標準者)となっています。

⑥ 中小企業には定期昇給制度のない事業所が多く、賃上げを要求していくしかありません。この点からも要求書の提出・交渉していくことは欠くことのできないとりくみです。

(2) 賃金闘争の到達と総括の視点

i) すべての労働者を視野に入れた賃金引き上げを強調

① 97年以降、10数年来賃金は下がり続けています。全労連・愛労連は、停滞する日本経済を打開するために、すべての労働者の賃金の引き上げ・底上げが必要であることを前面にかかげた賃金闘争を提起してきました。

② 大企業労組が賃金闘争を放棄するもとの、いまや賃金は日本経団連「経営労働政策委員会報告」にみられるように、大企業・多国籍企業が一方的に決定、「ゼロ回答」を押しつけ、それを連合労組が合意するという流れが「定式化」して賃金は抑えられています。

③ 大企業の賃下げや人減らし、下請企業に対するコスト削減はとどまるどころを知らず、下請企業の廃業・倒産ははげしくなっています。トヨタをはじめ大企業はのきなみ内部留保をためこみ、その額は266兆円(資本金10億円以上の企業)にも達しています。「大企業は内部留保をはきだし、賃金・雇用拡大に還元せよ」と愛労連は主張し、賃上げこそ経済活性化の道であることを訴えて12国民春闘をたたかってきました。賃下げのスパイラルをたちきることでしか、デフレを克服することはできません。

④ 全国的な賃下げ攻撃のもとで、労使交渉が非常にきびしくなっています。中小企業・流通業な

どの業態は長期にわたって経営状況が上向きにはなっていません。このような状況のもとで賃金要求実現は困難です。賃金闘争のあり方・すすめ方について本格的な議論が求められています。

⑤ 公務・民間とも賃下げの競争が一段と激しくなるなかで、「負のスパイラル」をどう断ちきり、賃上げの方向に転換していくのか、また労働組合だけでたたかいが前進するのかが問われています。大企業が空前の利益をあげている一方で、中小企業や労働者の経営やくらはますます深刻化しています。労働組合としてとりくむべき課題は、まず、生活実態をだしあい、職場での要求討議・確立をはかることが前提です。しかしそれだけでは力になりません。労働者の要求をはばんでいるものが何かをはっきりさせること、さらに賃金が上がると「国際競争力が低下する」「中小企業の経営が困難になる」などイデオロギー攻撃をたたかうことです。賃金をめぐっても大企業ひとり勝ちを許さない国民的なたたかひの構築が求められています。

ii) 「最低生計費」調査結果を重視した賃金闘争の追求

① 愛労連は一昨年・昨年2回にわたって「最低生計費」を明らかにしてきました。この「最低生計費」を要求の基礎にすえてすべての職場で要求討議をすすめることを提起しました。また職場での賃金要求討議とともに地域では「賃上げ当たり前」「25歳単身者で年収300万円の賃金」という要求をかかげて訴えてきました。「最低生計費」調査は、最低賃金闘争を前進させるうえでも要求に根拠をあたえるものとなりました。しかし最低生計費はまともな生活をするうえで必要な賃金であるという理解はあまり広がりませんでした。それは、会社側の賃金抑制や経営状況等の事情が先だち、要求討議が深まらなかったこととも関連しています。賃金闘争は企業単位だけの交渉では前進しません。春闘全体の傾向として現在の春闘相場(賃上げゼロ)を決めているのは財界です。財界の横暴に対して労働組合が力をあわせて立ちむかうことが重要です。あわせて中小企業への下請単価切り下げなどを犠牲に大企業・多国籍企業だけが利益をあげるという構造のもとで、私たちの賃金闘争は中小企業や国民諸階層と連帯したたたかひのなかでこそ前進させていくものとならざるを得ません。

② そのためには、まずすべての組合が要求書を提出することが決定的です。今春闘における要求提出率は6割程度にとどまっており、単産によって低いところでは5割以下です。これではどんな事情であっても賃金要求は実現しません。あきらめずねばり強く要求討議をかさね、そのうえで会社の経営状況や苦しい状況に追いこんでいる背景などについて経営者とも共有していくことが重要です。「賃金引き上げこそ景気回復の道」という認識を経営者にもひろげる努力が必要です。

③ 職場の非正規労働者の要求について、どれだけ組織しているかが問われます。非正規との均等待遇なくして労働者の賃金は上がりません。どの職場でも非正規労働者が増え、その多くが組織されていません。正社員の要求とともに、非正規労働者の時給要求をかかげて、その引き上げのために奮闘することが重要になっています。

④ 地域での賃金引き上げ要求をどれだけひろげたかが問われます。最低賃金引き上げ要求とともに、「25歳単身者で年収300万円の賃金」という要求は、スローガンですが、賃上げは当たりの世論を高めていく運動です。しかしこの点では前進はありませんでした。最低賃金をはじめ賃金の底上げとともに賃上げに対する世論の結集が重要なたたかひになります。

⑤ この4月から国家公務員の賃金が平均7.8%も引き下げられました。これが民間賃金を押し下げるとは必至です。国公労連はこの賃下げ「特例法」の廃止を求めて裁判闘争にとりこんでいます。国公労連は全国で370人、愛知では17人が原告団として奮闘しています。これが消費税をはじめと

する国民負担増の「露払い」であることは明らかです。政府は賃下げに加え、退職手当の削減も実施するとしています。これは国家公務員に限らず、地方公務員、人事院勧告制度をもとに賃金が決定される民間労働者にも影響がひろがり、一方的な切り下げを強行する流れがあります。

3. 最低賃金・公契約条例制定をめざすとりくみ

(1) 最低賃金引き上げをめぐるたたかい

① 昨年の最賃をめぐる情勢では、3.11の大震災を理由に中央賃金審議会の目安が低く抑えられ、愛知では目安プラス1円の5円引き上げで750円という結果になりました。前年の2桁引き上げや2020年までに「最低800円、平均1000円」と打ちだされた「雇用戦略対話」合意はおきざりにされ、被災状況・経済状況・春闘の賃上げ状況の議論に終始しました。

② 引き上げにむけて早朝宣伝、最賃審議会労働者委員の連合独占という偏向任命への異議申し出、意見書提出や目安答申後には緊急に一言メッセージのとりくみなどおこない署名を提出しました。大きな効果をもたらすことにはなりませんでした。専門部会の議事録をとりよせ、労使の考え方について確認できたことは一つの成果となりました。

③ 1月26日、最賃・賃金問題学習会をおこない、43人が参加しました。2月1日からスタートする最賃生活体験と家計簿チェック行動について、とりくみ方と意義を提案。学習会では神奈川労連副議長の福田裕行氏から「最賃1000円以上！裁判」の報告を受けました。

④ 2月17日には「最賃体験中間激励会」、4月24日には「最賃体験報告学習会」を開催し、「1か月だけならなんとかできるが、こんな生活がつづけば自殺したくなるのではないか」など感想をだしあいました。

⑤ 最賃生活体験は全体で60人、家計簿チェックには約250人がとりくみました。最賃体験した36人のうちクリアできたのは10人。家計簿チェックは愛知の最低生計費調査結果を裏付ける結果になりました。この結果をもとに、最賃審議会公益委員との懇談(4/17)、労働局賃金課への要請(4/20)、愛知県中小企業団体中央会(6/29)との懇談などで資料として活用しました。

⑥ 6月15日には栄で750分間のハンガーストライキにとりくみました。激励を含め57人が参加しました。早朝・昼・夕方宣伝や愛知の時給マップなどを作成しました。

⑦ 12年度の最低賃金闘争の経過については臨時大会(12月16日)で詳細を報告しますが、愛知地方最低賃金審議会での議論がきわめて形骸化していることが特徴です。とくに連合労働者委員の無力化は全国的な傾向です。愛労連は昨年・今年の最低賃金引き上げの額がきわめて低く、政府がしめした「全国800円・平均1000円」にはとうていおよばないペースでの引き上げに対して、審議会で連合委員はきわめて低い引き上げに賛成してきているのです。「我々が労働者の代表」といって「意見陳述」や「異議申立」を拒否することは、排除にはかたまりません。

(2) 公契約条例制定にむけたとりくみ

① 千葉県野田市に続き、神奈川県川崎市や東京都渋谷区、多摩市や国分寺市など各地で公契約条例制定の動きがすすむなか、愛知ではまだ条例化した自治体はありません。愛知県は大村知事が昨年末の議会で検討を表明して以降、県庁内に研究チームをたちあげ、他都市などへの視察もすすめてい

ます。労働者の賃金・雇用が守られ、地域経済の活性化につながる内容となるよう愛労連として県に働きかけていくことが必要です。稲沢市では自民党の提起で意見書がだされています。

② 5月15～18日にとりくまれた自治体キャラバンで、公契約条例の制定について各自治体に要請しました。自治体はおおむね他都市の動向把握という段階にとどまっています。また担当部局からは人員不足によって総合評価や一定の確認作業さえ困難、また議会筋からの「圧力」等もあり、担当者に意欲があってもとりくめない状況もあります。全国的な事例、とくに新宿区「労働環境チェックシート」などは事業者記入させる方式で合理的な方法もひろげていく必要があります。

③ 今回の自治体キャラバンは愛知生公連のメンバーがそれぞれ参加し、公共工事の現状やあり方について、積算の方法や最低制限価格制度のもとで、実際の落札状況などで意見交換をおこないました。5月20日の東海自治体学校でも公契約条例制定にむけた運動の強化などが議論されました。

5. 権利・労働条件を守る、労働法制の規制緩和を許さないたたかい

(1) 労働時間短縮、労働法制の規制強化を求めるたたかい

① 長時間労働に反対するたたかいは、ますます重要な課題ですが、きわめて弱くなっているのが現状です。職場でも地域でも、労働組合運動の第一義的課題にはなっていません。賃金の低下と裏腹の関係にあり、長時間残業によって生計費を確保しているという実態があります。時間短縮で要求の統一、団結が困難になっています。長時間労働が労働者を組合活動や家庭・地域から遠ざけているといえます。

② 長時間労働が労働者の健康を害し、過労死や過労自死に追いこんでいます。過労死の労災認定件数は近年増えています。「過労死防止基本法」制定をめざす署名運動が提起されています。労働時間短縮にむけたたたかいの方向と要求の確立にむけて本格的な議論が必要になっています。

(2) 労働者派遣法改悪反対、雇用共闘などのとりくみ

① 三菱電機で派遣切りされ、現在裁判でたたかっている労働者のたたかいを積極的に支援してきました。裁判は11年11月に名古屋地裁で判決がだされました。その内容は派遣先企業である三菱電機の横暴を断罪したものの、「黙示の労働契約」を認めるまでには至らず、原告・被告とも控訴、現在名古屋高裁にかかっています。「勝たせる会」は、名古屋高裁前、名古屋駅(三菱中部支社前)での宣伝をかさねてきました。また6月28日には三菱電機株主総会にあわせて東京(丸の内)での宣伝、全労連などへの要請行動をおこないました。

② 法曹団体が主催した「労働者派遣法の骨抜きに抗議する3.22集会」に愛労連として参加をよびかけました。参加者は約100人でした。骨抜き派遣法「改正」が強行されたため「抗議集会」にしました。情勢について、東海労働弁護団・樽井直樹弁護士、派遣労働者当事者からの報告があり、過酷な労働実態が明らかになりました。

③ 雇用共闘の決起集会を3月31日に開催しました。これは労働組合の立場をこえて、雇用を守る、労働者派遣法改正などの要求でとりくんできたものです。西柳公園に約120人が参加しました。国公の代表から7.8%の賃金カット反対、JAL闘争団からの訴え、ふれあいユニオンの決意表明をおこないました。

(3) 労働契約法改悪、有期雇用の拡大に反対するたたかい

① 8月3日、労働契約法の「改正」法が成立しました。この「改正」は「通算契約期間」が「5年を超える労働者が……期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす」とされています。これでは不十分です。第一に法律「5年」という長期の設定、かつ「業務」規制ではなく労働者個々への規制であるため、使用者は有期契約労働者を5年近くまで使い人を入れ替えさえすれば、有期労働契約を永続的に利用できるしくみになっています。これでは、人件費抑制の常用代替を何ら規制できないばかりか、5年近くでの雇止めがひろくおこなわれるようになります。

② 短期の細切れ雇用の反復継続など有期労働契約の悪用を防ぐためには、入口規制とセットで「臨時・一時的な業務」に限定することが必要です。有期労働契約は同一業務について「1年・更新2回」程度に限定すべきです。「改正」労働契約法が成立したとはいえ、職場でのたたかいでは「正規があたりまえ」の立場から可能なかぎり非正規を増やさないととりくみが必要になります。具体的には労働法制連絡会などでどういうとりくみをすすめるかなど議論を深めていきます。

以上