

## 賃金と処遇の改善

齋藤 洋次 (連合山形副会長)

### 1. はじめに

皆さん、こんにちは。ただ今ご紹介いただきました連合山形で副会長をしております齋藤洋次と申します。はじめに自己紹介をさせていただきます。今、先生からご紹介いただきました、私は産業別労働組合で、交通労連というグループに所属しております。交通労連というグループは運輸関係に関わる会社、企業の労働組合が集まっているグループです。私の所属しているトラック関係の会社、それから山形であれば皆さんも仙台に行く時に利用されている山形交通さんを代表とするバス関係の会社、タクシー・ハイヤー関係、そして自動車学校や整備工場、主にこの4つの業種の労働組合が一緒になって交通労連という産業別労働組合を結成しております。その中の第一貨物労働組合に私は在籍をしています。

若干会社の話をして、第一貨物労働組合は、第一貨物株式会社という、ここ山形に本社のあるトラックによる貨物運送事業を中心とする物流会社の労働組合です。ちょうど大学を出て駅の方に向かって行くと、諏訪神社の斜め向かいの所に大きく「第一貨物」と看板があがっており、通りに面してはいませんがそこに本社があります。市内で緑の象さんマークのトラックをお見掛けになった方もいらっしゃるかと思います。

私は1971年、昭和46年生まれです。今年48歳で、今日は2年生の方が中心にお集りだと聞いております。私も21歳と19歳の息子がおりますので、ちょうど自分の子どもと同じ世代の皆さんの前で今日はお話をするということで、一昨日の土曜日から非常に落ち着かず、昨日はせっかくの休みだったのですけれども、なんか心ここにあらずという中で今日を迎えました。皆さんと同じように大学を卒業して1994年に第一貨物株式会社に入社しました。主に業務、営業、総務関係の仕事を担当して、10年前に労働組合の専従職として山形に来ました。社会人となり約25年。その内3分の2が会社、3分の1が組合で仕事といったところになります。

さて今日は寄付講座の9回目、「賃金と処遇の改善」ということで話を進めさせていただきます。私も含めて大半の人が賃金をもらって生活をしてはいますが、改めて人前で賃金をテーマにして話すというのは、25年間の社会生活の中で一度も経験がありませんので、お聞き苦しい点もあるかと思いますが今日は皆さんと一緒に確認をしていければと思っております。

### 2. 本日の内容

本日は記載のように賃金に関して「賃金制度」、「最低賃金制度」、「春季生活闘争」、大きく3つに分けて話をさせていただきます。今日お集りの皆さんでアルバイトを経験したことがないという方いらっしゃいますか？ちらほらと居ますね。では、今現在アルバイトしている、やっていたという方は？結構いらっしゃいますね。その方、今のアルバイトは何を基準に決めましたか？例えば時給とか、自分が入る曜日やシフトとか。いろいろ決めるにあたってありましたよね。

「私は時給です。」

では、そちらの窓際にも手をあげていた方いらっしゃいましたよね。家から近い所とかで選びましたか？やはり時給ですか？

「はい。時給です。」

時給以外にも例えば、平日は入りにくいけど週末だったらできるなとか、夜のシフトが多いから夜に入ろうとか、様々な条件または自分に合っている仕事ということでアルバイトを決めたのではないかと思います。バイト代やお給料、給与は総じて「賃金」と呼ばれています。皆さんは来年、再来年には就職活動をされると思います。選択する条件として、すこしでも賃金が高い所で働きたいと思うでしょうし、自分がやりたいこと・好きなことで賃金が高ければ、それは理想の仕事であり、理想の会社だと思います。会社を選ぶ条件としては、この他にも休日日数がどのくらいあるのか、福利厚生はどういったものがあるか、経営者や会社の理念・企業風土はどういうものか、など様々あると思います。その中でもこれから話をします賃金については労働条件全体

の中でも大きなウェイトを持つものであります。

「賃金制度について」ということで、労働者が労働力という「特殊な商品」を使用者に提供し、その対価として「賃金」を得る。その際に交わす契約が雇用契約・労働契約と呼ばれるものになります。今の世の中あり得ませんが使用者から働かされて対価が無いのは、例えば過去の歴史に見れば奴隷とか呼ばれるものでしたり、一方で自分の労働力を提供して、対価を求めないのは「ボランティア」「奉仕活動」になります。また、企業においても労働者を雇用して正当な対価を支払わないのは、「ブラック企業」や「反社会的…」といった真っ当な会社ではないということになります。雇用契約や労働契約というのは、賃金の支払い方法、支給基準について定めたもので「就業規則」とか「雇用契約書」と呼ばれるものになります。

雇用契約書は、使用者から雇用されれば必ず結ぶことになります。もちろん正社員だけでなくパート、アルバイトも同じです。みなさんもほとんどの方がアルバイトを経験されているので、雇用契約や労働契約を書面できちんと貰って保管しているという方いらっしゃるでしょうか。雇用契約書というのは、労働条件や賃金に関すること、例えば時給がいくらとか、自分の出勤する時間、休みなどを使用者側と労働者側できちんと取り決めをするものになりますので、当然重要なものになります。そこに書いてある金額と貰っている金額に違いがあれば契約違反ということになります。

### 3. 賃金に関する民法・労基法上のルール

賃金制度について、まず始めに雇用と賃金に関して法律上はどのように定義されているのかを確認したいと思います。本来賃金は、働き方と切っても切れない関係であり、雇用、なかでも労働時間や休日、昇格や昇進とも非常に密接な関係にあります。これまでの講義でも触れられた部分があるかと思いますがおさらいと思って聞いて下さい。シート4～シート10まではタイトルにありますように「賃金に関する民法・労基法上の重要なルール」ということで抜粋しております。まず民法623条では、労働に従事することを約し、報酬を与えることを約するということが、雇用について定められています。中段の労働基準法9条では、労働者というのは職業の種類に関係なく、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者と定義されており、11条では、名称の如何に問わず労働の対償として、使用者が労働者に支払う全てのものということ、労働者と賃金という言葉の定義づけをしています。この他10条では使用者、12条では平均賃金について定義されています。

労基法15条では記載のように、労働条件の明示義務について定めています。この労働条件の明示について、労働基準法の施行規則が今年4月に改正されています。労働条件の明示は原則書面で交わさなければなりません。4月以降は、労働者が会社に希望すればFAX、メール、SNSで確認ができるように法が変わっています。先ほどのスライドで「雇用契約書について」お聞きしましたが、自分の労働条件等が分からないとか、ちょっと記憶にないという方がいれば、「ちょっと確認したいのですけど」ということで確認をしてみたらいいかと思えます。

次の24条は、賃金の支払いについてです。後ほど別のスライドでまとめていますが、基本的には「通貨」とか「直接労働者」赤い文字のところ賃金に関係する部分になります。

続いて32条です。ここは労働時間についてで、いわゆる法定労働時間と呼ばれるものになります。会社に入りますと、その企業の就業規則で定める所定労働時間という言葉も出てきます。所定労働時間については、契約で定められた労働時間のことになり、具体的には就業規則や雇用契約書で定められた始業時間から終業時間までを指します。もちろんその間の昼休みや、途中の休憩時間はここには含まれません。所定労働時間については1日8時間から週40時間の範囲内で自由に設定することができます。例外として、変形労働時間制を採用している場合についてはこの限りではありません。私が勤めている会社では1年単位の変形労働時間制を採用しています。簡単に1年単位の変形労働時間制を説明すると、1カ月を超えて1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えなければその範囲で設定が可能です。ただしこの設定を行うには労働者の過半数を占める労働組合や労働者の代表と取決めを交わさないと決定することができません。これについて記載しているのが36条になります。35条は休日について、36条は書面による協定を行政官庁に届け出た場合に労働時間の延長、つまり所定労働時間以上に仕事をさせることができ、休日に労働をさせることもできるということを定めています。

これまでの講義のなかで「36<sup>サブロク</sup>の日」という言葉を耳にしましたか。先生、どなたか言っていましたか。

「言っていると思います。高速バスでね。」

そうですね「36の日」、山形～仙台間の高速バスでアナウンスしています。日本記念日協会という所がありまして、そこに申請をすると「〇〇記念日」「〇〇の日」と認定してもらえます。例えば11月22日だと「いい夫婦の日」とか語呂合わせみたいな要素もあります。36条で結んでいる協定を「36<sup>サブロク</sup>協定」と言います。この36協定を結ばないと本来は全ての会社で時間外労働をさせることはできません。休日に仕事をさせることもできないのです。これは労働組合、労働者の過半数を代表する者との協定になりますので、今現在国内での労働組合の組織率が2割を切っている現状ですし、36協定を交わしている事業所もかなり少ない実態です。それをもっと皆さんに知っていただくということで昨年、連合本部が日本記念日協会に申請して認定された記念日になります。今年の3月6日に七日町通りで「36の日」について連合山形が中心になり街宣行動など行っていました。

続いて37条は、時間外や休日、及び深夜に働いた時の割増賃金についてです。例えば時給1000円での契約であれば、時間外とか休日に出たら時給1250円以上で支払わなければならない。また、60時間を超えた時は5割以上。深夜の部分ですが、午後10時～午前5時まで働いた時には深夜割増ということで2割5分以上の割増を払わなければならないと決められています。

労基法89条から93条までの9章全体が就業規則に関する記載です。始まりとなる89条では、作成および届け出の義務について記載されています。「次に掲げる事項……」ということで、この89条は第1項から第10項まで条文があります。ここに載せると1、2枚では収まりませんので割愛していますが、要約すると就業規則を作成する上で、必ず記載しなければならない内容、「絶対的記載事項」と規則として定めるならば記載しなければならない「相対的記載事項」について記載されています。

スライド9が絶対的記載事項です。必ず記載しなければならない項目は、労働者が一日を通じて、あるいは一年を通じて労働するための生産性・安全性の確保のために必要な事項と、労働という商品を提供して得る対価としての報酬に関する事項で構成されています。賃金に関する項目がここにあるので、「賃金規定は就業規則の一部」と表記しています。

スライド10は、決めるのであれば記載しなければならない相対的記載事項の項目です。退職手当の適用や、退職手当を除く臨時の賃金、臨時給とか賞与といった部分でしたり、作業用品等の負担や、安全、災害補償、表彰、その他の部分があります。例えば、退職金に関してや臨時給、ボーナスに関して言えば、これは必ず支払わなければならないものではありません。退職金のない会社も世の中には存在しますし、ボーナスのない会社もあります。

次のスライドは、就業規則の周知義務で、これも全文ではありません。抜粋なので、括弧書きで106条といれました。使用者は就業規則を記載の方法で、労働者に周知しなければなりません。まずは書面交付。書面で交付するだけでなく見やすい場所に掲示しなければなりません。誰でも見られる休憩室とかそういう所に常時備え付けて置くこと。また書面での交付もそうですが、事務所などに置いてある誰でも使えるパソコンなどでも閲覧できるように、そういった設置も有効ですよということです。私の会社では各事業所にパソコンがあり、社内オンラインでつながっているので就業規則などは誰でも閲覧できるようになっています。また、このせつかく作った就業規則ですけれども、「うちの会社で決めた規則なのでむやみやたらに人に見せるわけにはいかん」と言って金庫に大事に締まっている経営者の方もいるそうです。事業所への監督署の巡回指導の時に「大事に締まっていないで、常時閲覧できる所に置いていてください」と指導を受けたという話を聞いたこともあります。

次は、先ほどのシート5にありました24条の原則がこの5つになります。「通貨払い」、「直接払い」、「全額払い」、「毎月1回以上払い」、「定期日払い」ということで、通貨については何でもいいのかということ、外国通貨や小切手は駄目です。基本的に日本円だけということになります。例外としては労働協約で別段の定めをすれ

ば現金ではなくて現物支給も認められています。ただ労働協約ですから使用者と労働組合が定める部分になりますので、組合員の方にしか適用されません。直接払いについては、本人に必ずきちんと払うこと。私が人の稼いだ分を勝手に貰うことはできないし、私の稼ぎも基本は私のところにくる。例外では、本人の使用者については認められていますし、派遣事業での事業主が派遣先の使用者を通じて支払う場合についても例外として認められています。全額払いでは、もちろんピンはねしては駄目ですので稼いだ分は全部払ってくださいということです。ここでの例外としては、法律に別段の定めがある場合と過半数を超える労働組合、労働組合がない時にはその労働者過半数を代表する者との書面による協定があれば控除が可能です。実際に何を指すのかと言うと、法令で定めている部分は、所得税の源泉徴収。アルバイトである程度稼いだことがある人であれば所得税の控除や、皆さんの場合はあまりありませんけれども社会保険料、健康保険料、雇用保険料、厚生年金保険料、こういったものも給料が我々のところにくる前に会社の方で控除して納付されています。それから労使協定時の任意控除ということで、例えば会社で社宅を提供している場合の賃貸料だったり、社内での物販、購買をした時の代金を直接現金でやり取りするのではなくて月の給料からその分を控除する。これも一方的には駄目です。組合や労働者の代表と会社がそういった協定を結んでいけば、この部分も給料から控除することができます。ですから私も二十数年前に入社して一人でアパート生活していた時、当時勤めていた事業所に食堂がありました。朝だけなんとかすれば、会社まで行くと昼と夜は会社でご飯が食べられたのです。その食べた分の代金は毎月の給料から天引きとなるわけです。日曜日なんかですと外に買いに行かなければならないのですが、それ以外はなんとかこうお金を持っていなくても会社にさえ行けば生活ができたということで、当時は非常に助かったところであります。

続いて、毎月1回以上払いということで、こちらは毎月1回以上なので毎日払ってもいいですし、週払いでも構いません。逆に月を超えては駄目、必ず毎月1回以上です。定期日払いは文字通り日にちをきちんと定めること。例えば毎月第2月曜日ですとか、25日から月末までの間に払いますという決め方は支払い日が特定できないので駄目ということになります。毎月1回以上と定期日払いに該当しないのが、臨時に支払われる賃金、賞与。あとは厚生労働省令で定めるもので、具体的には1カ月を超える期間の出勤・成績によって支給される精勤手当、勤続手当、能率手当などを指します。

賃金の種類ということでは、「(完全)月給制」については、なかなか無いと思いますが、月の賃金が決まっています。月間の労働日数に関係なく固定なので欠勤してもその月の分は払いますというのが完全月給制です。「月給日給制」は「(完全)月給制」と同じで月単位で賃金が決まっていますが、欠勤があった場合には欠勤日数に応じて欠勤控除がされます。これが月給日給制です。例えば月20日稼働のうち1日休んだら20分の1減額されます。こういったのが月給日給制と呼ばれるものになります。同じような感じで「日給月給制」というのは、1日いくらの金額が決まっていながら支払いは月1回、これが日給月給制になります。「日給制」は、出勤した日数に応じて支払われる。その支払いについては毎月1回以上払いですから月1回もあれば、週1回、毎日でもOKです。「時間給」については、労働時間に応じてとなります。「歩合給」は出来高や成績などに応じて支給ということになります。歩合給が強いところとなると訪問セールスなどでは販売実績に応じて給料が増減したり、保険の外商の方についても契約を今月何本とってきたのでこのぐらいという歩合によるところが大きいと聞いています。私の会社でも集配職、市内を回っているドライバーですが、扱った伝票の枚数や重量、軒数などの業績に応じて変動する賃金になっております。

#### 4. 賃金体系について

ここからは賃金体系についてお話をさせていただきます。賃金体系は「基本給」「本給」などの部分と「諸手当」から構成されています。基本給は、残業手当、通勤手当、役職手当といった各種手当や、歩合給のように業績に応じて支給される部分を除いた基本賃金です。一般的には年齢や勤続年数、職種、技能などを基準に決められるものです。また、諸手当に家族手当や勤務手当など記載しておりますが、この他にも様々な企業や業種がありますので、その企業・業態に合った手当なども存在します。昔、禁煙手当というのがあったという話を聞きました。今は喫煙者が肩身の狭い思いをするご時世なので時代にそぐわないかもしれませんが、何を基準にその人が煙草を吸っている、吸っていないを判断したのかわかりませんが、過去にそういう手当があったと聞いております。時代ごとに作られる手当などもありますので、時代背景が変わって現状に合わなかったりする

と名称変更したり、その手当自体が無くなったりすることもあります。十数年前私の勤める会社では、若年手当というのがありました。若年ですから若い方が対象です。高校卒業して入ってきた方々、当時の組合員から聞こえてくる意見として、若手の賃金がなかなか上がらない。仕事も、業績・歩合による部分もありますが、なかなか効率よく稼げなくて賃金が安い、それを理由に辞めていく人がいる。その部分を少し手厚くできないのかということで、若年手当25,000円を付けることにしました。1年毎に段々減り5年で手当では無くなります。最初のうちは良かったのですけれども、それ以前に入社した人との給料の開きが無くなったり、最終的には3年目、4年目ぐらいで逆転現象が起きる部分も出てきて、結局その当時は入社1年目を見て良いと思った制度だったので、全体にするとそぐわなかったと数年で廃止になった例もあります。

次に賃金体系、賃金形態とも言いますが、賃金制度の根幹を成す部分になります。この図では、賃金がどういった支払い項目で成り立っているのかを表してします。賃金の右隣に「所定内賃金」と「所定外賃金」、その下に「特別賃金」と3つ記載しております。一番下段の特別賃金については、賞与とか退職金ということで臨時的に支払われるものになりますので労基法24条にありました賃金支払いの5原則に定義されるものではありません。賃金といたら「所定内賃金」と「所定外賃金」、まずはこの2つを思い浮かべてください。

所定内賃金は、通常の労働時間内で支払われる賃金を指します。所定内ですから法定労働時間でいえば8時間、就業規則で決められた所定内労働時間で支払われる部分になります。基本給と手当という構成になっております。基本給部分では、仕事給と年功給とに分かれ、年齢給や勤続給など、この人は何年勤めていた、この人は何歳になったとか、どちらかという働いている人に注目したものや、職務給・職能給ということで仕事の内容や能力的な要素、こういったものを考慮して仕事給・年齢給というのが基本給部分に組み込まれている形になります。

所定外賃金ですが、これは先ほどの所定内とは逆で通常の労働時間の外で支払われる賃金になります。時間外手当とか早出・残業・休日・深夜ということで割増のつく、37条に記載にあった部分です。特に今年から働き方改革ということで労働時間・休日が非常に政府も関与していろいろ言われる世の中になってきています。一方でこういった時間外に関する賃金は、そのまま働く時間を短くすれば賃金が下がっていきますので、そのバランスをどうするかというのも労働組合の大きな課題になっています。様々な項目の名称をここに記載しています。手当のところであれば、職務の補助的なもので役付手当、資格手当など。生活の補助的なもので家族手当や住宅手当、こういった項目の名称にはそれぞれ意味合いが込められている部分もあります。例えば、年齢給や勤続給というのはその長さに応じて支払っていくものですから、うちの会社で長く働いてくればその分給料が上がるからねというメッセージでしたり、役職給や業績給というところでは、早く出世してうちの会社のマネジメントをしてください、その分給料が増えますよ。業績が上がればその分業績給が増えますよ。といった経営・企業側のメッセージが項目から読み取ることができるのかと思います。

諸手当に対する労働組合の対応としては、賞与や退職金の算定根拠となるのが基本給部分になりますので、基本給の比重を高めることに重点をおいて労使交渉を行います。しかし、同じ会社でも違う仕事をしている場合があります。例えば私の会社で例えればドライバーが8割、残りの2割は私のように事務職や、他に整備職、倉庫等で作業をする職種もあります。また同じドライバーでも日中トラックを運転している人、山形から東京や大阪へと夜間に都市間を運転している人、タンクローリーで危険物を運んでいる人など、一括りにドライバーといっても仕事内容が違います。そういった仕事をしている人達にどういった手当がいいのか、会社全体としてはどうなのか、組合員はその手当を望んでいるのか、または手当を会社に導入してもらった時に本当にみんな喜んでくれるのか。そういうことを全体的に判断して我々の利益と組合の存在価値を強化するために会社との交渉を基本として対応しています。この辺については後ほどの春季生活闘争であらためて触れさせていただきます。

続いて所定外賃金ですが、こちらについても所定外賃金の問題と働き方改革ということで記載をしています。所定外賃金や所定外労働については、前々回の労働時間、ワークルールの確立というテーマで授業がありましたので、内容についてはそこで触れられていると思います。また働き方改革ということで、記載の原則45時間、年360時間、特別な事情があっても年720時間、月100時間未満、複数月平均80時間、これが一般的ですが全てではありません。いろいろ条件がありまして、運輸業界では特に運転職についてはこの規制以上の上限時間です。施行も今年からではなくて5年後、2024年からになります。運転職の上限時間は720時間ではなくて

960 時間です。一般職は休日労働含みの 720 時間ですが、運転職については休日労働含まないで 960 時間となります。ですから俗に言う過労死ラインと呼ばれる 80 時間を政府が一方では容認しているような数字ではないかということで、労働組合単独ではなかなか解決を図れないので、産別の交通労連や、我々と考えを共にしてくれる国会議員さんと協力して、施行前に上限時間を一般職に近づける活動をしています。

賃金制度の種類についてです。名称というところに年齢給・職能給・職務給・業績給ということで主に大きく 4 つ記載をしております。特に労働の俗人的要素、先ほどいった年齢や勤続年数で基本給を決めるのが年齢給ですし、労働者の能力に合わせて基本給を決めるのが職能給。従事している仕事で基本給を決めるのが職務給、その成果や業績で決めるのが業績給ということになります。特に職能給では、本来どういった能力やスキルがあるかで賃金を決める制度ですが、実際にその辺の職務遂行能力を客観的に評価するのは非常に難しいことで、基準が会社にどのぐらい勤続しているからこのぐらい貢献しているのではないかとか、社内や業界のことにどれだけ精通しているかということに依存してしまい、仮に成果が出ていなくても年功序列で賃金が上がってしまうという弊害もあるようです。職務給というのは成果主義の賃金とも呼ばれますが、先ほどの職能給が勤続年数で重視されるのに対して職務給については業務の種類に基づいて賃金が決定されます。勤続年数に関係なく営業には営業職、事務には事務職として働き方によって同じような賃金評価をしようというのが職務給の考え方になっています。

## 5. 賃金格差について

これまで賃金や賃金制度についてお話をしてきました。時間給のように働いた時間に比例した賃金で変化するということは誰でも理解できると思いますが、ここに記載している産業間や、企業規模間、地域や正規、非正規という部分での格差が存在するのも事実であります。

これは去年の 6 月に厚生労働省が賃金構造基本統計調査で 6 月の賃金について調査したグラフです。これは産業間格差を表しています。スタート地点はだいたい 19 歳ぐらいです。ここでは線がほぼ重なっていますのでそんなに差はありません。ところが 50 代前半、それぞれの線の一番高い所に丸印がついていますが、一番上の印は金融業・保険業です。金融業・保険業の 50 代のところでは 64 万円、一方で一番下にある宿泊業・飲食サービス業では 32 万円ということで倍近い開きがあります。また賃金カーブの膨らみ具合を見ていただくと分かりますが、19 歳の時はあまり差がなく、宿泊業・飲食サービスは倍ぐらいにしか変わっていないのに対して、金融業・保険業は 3、4 倍に膨らんでいます。さらに年収ベースで見た時、低いところと高いところの差は単純に 12 倍にしても 300 万円以上違います。このように産業間では、製造業や金融業、サービス業などで差が出ているということになります。また、55 歳以降のところでも右下にカーブが下がっています。これは、その賃金形態のピークが 55 歳ぐらいに制度設計されていて、これまでの定年延長や雇用延長で 57、58 歳ぐらいから定期昇給制度が廃止になったり、60 歳以降になりますと年金の受け取り開始が 60 歳から 65 歳に延長された関係で企業も雇用継続しなきゃならない。ただそんなに経費を掛けられないということで 60 歳以降の賃金が基本給部分で大幅に減額になってしまう。そういう賃金制度が日本ではまだ主流になっています。

次に企業規模間格差や男女間格差を見ると、企業規模間では大企業、中企業、小企業で差が開き、男女間格差では、これは働き方にも左右される部分ですが、だいぶ女性活躍が進んできていますが、正社員の項目で見るとまだ勤続の仕方だけでこれだけ開きがあるということになります。

次に正規・非正規労働者の格差ということで、男性女性ともに非正規の場合ですと 200 万円ぐらいの稼ぎになっています。正規労働者との格差ということでは、男性の方が開きが大きいですが、女性についても同様に開きがあるということになります。

## 6. 最低賃金制度について

ここから最低賃金制度について話をします。記載のように「法廷最低賃金」と「協約最低賃金」と分かれています。特にここは最低賃金法という法律で国が賃金の最低限度を定めて、使用者がその最低金額以上の金額を払わなければならないということになります。仮に最低賃金よりも低い賃金で労使が合意しても無効となります。違反した場合には罰則ということで地域別最低賃金であれば 50 万円以下、特定最賃であれば 30 万円以下が適用されます。最賃の対象となる賃金としては、毎月支払われる基本的な賃金と除外される賃金ということ

で記載をしております。特に除外される部分では精勤手当や通勤手当、時間外、休日割増、深夜割増などは最賃の対象には含まれません。悪質な経営者の中には対象から除外される手当も足して、うちは最低賃金をクリアしているよと言って支給しているところもあると聞いたことがあります。実際に連合山形にそういった相談があったと伺っていますので、もしそのような事を耳にした方がいれば連合に相談いただければと思います。

次に地域別最低賃金と特定最低賃金についてです。地域別最低賃金は都道府県ごとに決められています。令和元年度の地域別最低賃金は10月に更新されています。全国での加重平均は901円、去年の874円から27円プラスされています。一番高いのは東京です。1,011円。一番低いところは横並びに全部で15県あります。残念ながら山形もこの15県の一つに入っています。山形の最低賃金は昨年よりプラスにはなりませんでしたけれども790円です。山形は790円、東京は1,011円です。特定最低賃金ということでは、産業、職種ごとに決められていて、基幹労働者を対象としています。基幹労働者とは労働者の中で景気変動によって大きな影響を受けない労働者ということで、具体的には、1. 電子部品・デバイス・電子回路……、2. ポンプ・圧縮機器・一般産業用機械・装置……、3. 自動車・同付属品製造業……、4. 自動車整備業になります。金額はそれぞれの産業別に決めていますので、先ほど山形は790円と言いましたが、上から順に843円、859円、858円、862円とそれぞれの特定最賃が12月20日過ぎに更新される予定になっています。

地域別最低賃金と特定最低賃金の役割と機能を表にしています。それぞれ決定・手続きの仕方として、地域別最低賃金については地域毎に決定しなければならず、厚生労働大臣または地方労働局長による諮問とあります。また、特定最低賃金については関係労使の申し出により決定ということで、国が主導するのかそれとも労使で決めるのかということでも手続きに違いがあります。最低賃金1,000円が高いのか790円が安いのか、そういったところに目が行きがちですが、例えば法定労働時間の1日8時間、週40時間を年間に置き換え、時給1,000円や時給800円を考えます。時給1,000円で法定労働時間一年働いたとして、365日を7で割るとだいたい年間52週です。この52週に週40時間を掛けて、時給1,000円を掛けると年間の収入は208万円にしかありません。先ほど山形は790円と話をしましたが、分かりやすく800円で同じように計算をすると166万円にしかありません。格差のスライドのところでも正規・非正規の賃金グラフを見ていただきましたが、実際200万から所得税当の税金が引かれたり、社会保険料が引かれたりすると手元に残るのはもっと少なくなります。このような事を考えると、最低賃金の金額をどういう風に考えるべきなのか、働き方という事をどう考えるべきなのか色々人とによって着眼する部分は違ってくると思います。この最賃に関する取り組みということでは、1,000円に上がっても今言ったように年間200万円にしかありませんので、連合や労働組合では最低賃金の底上げという事も組合活動の一つとして行っているところであります。

## 7. 春季生活闘争について

最後の春季生活闘争についてです。一年の中でも労働組合で一番大きな取り組みがこの春季生活闘争に関してになります。スライド28と29は、春闘とはなんだろうということでも記載をしています。なんで春のタイミングなのかということでは、4月に賃金が変わったり新しく新入社員が入ってきたりということなので、賃金上がるその前にいろいろと会社に交渉して増やすものを増やしてもらいましょうということで、1月、2月、3月、この辺でいろいろと動き始まります。その流れを図にしたのが次のスライドで、春季生活闘争の流れとして2つ図にしています。一つめは、会社にいろいろ要求をする前に労働組合の方で、今年は何を要求するのか、どのような考え方で会社と交渉するのかなどをまとめます。12月頃、これからになります東京の連合本部で2020春季生活闘争の取り組みについてまとめ、毎年この「連合白書」という冊子を作ります。これに基づいて山形や、各地方に落とし込みをしていきます。またそれぞれの産業、職種ごとにそれぞれの課題や問題をどうやって解決しようかと整理して具体的に2つめのスライドにある経営側、会社側とだいたい1月の中旬頃から春闘がスタートします。連合と経団連のトップが会談したとか、そういったニュースが出てくるようになります。組合側では2月頃、自分のことに例えて言えば、1月に交通労連本部で方針を確認し、2月から1カ月半をつかって第一貨物労働組合の中で今年はどういった事を要求するか、また現場ではどのような要望が強いのかという事を、会議を重ねながら最終的に中央委員会というのを開いて確認をします。具体的な要求の内容として賃金の要求だったり、その他の処遇改善に関するものとしては、若い人の給料を上げるのか、年配の減額になっている部分を少しでも緩和するのかなどをいろいろと協議します。もちろんこうした交渉には会社

の業績が良くないと、頂戴〃〃と言ってもなかなか貰うことはできません。特に儲かっていない会社、利益の出していない赤字の会社からは何か新たに得ようと動いても正直厳しいのが現実になります。ですからこの交渉の前に会社が今どういう状況にあるのか、今年度の収支状況や財務状況、さらには来年度以降の業績の見通し、それはどういうふうに計画を立てているのかなど、計画の実行性・有効度合を労使でお互いに時間をかけて確認し、そのうえで賃金や臨時給、その他の様々な労働条件の改善を想定しながら交渉をしていきます。これが春季生活闘争の大まかな流れになります。

次の賃上げ要求の方法、平均賃金と個別賃金についてのスライドは、説明になりますので後ほどお読み取りいただきたいと思います。

定期昇給とベースアップということでグラフを載せたのでここだけ説明をさせていただきます。定期昇給というのは、定期昇給の制度があるところとないところがあります。定期昇給がないところは4月春先になっても給料が上がリません。一般的には勤続年数が1年上がる毎に基本給が制度で決められた分だけ上がります。この図で言いますと、新入社員Aさんが15万円、書記長Bさんが25万円ということで、書記長Bさんは20年間かけて25万円になりました。ですから勤続年数が1年上がる毎に5,000円ずつ勤めていけば上がる。これが定期昇給と呼ばれるものです。

次にベースアップというのは、定期昇給とは別で斜め右に上がっている線が2つ書いてあります。下にあるのが定期昇給の線だとすれば、ベースアップ、ベアを1%獲得しましたと。20万円の基本給のところであれば2,000円のベースアップを獲得しましたということになると、そこにいる人全員の賃金表が20万円から202,000円に書き換わります。全体的な底上げにつながるということで、ベースアップの線には「賃金上げ後の賃金カーブ」と記しています。毎年毎年上がっていくのではなく、賃金表自体のプラスの書き換えになる。これがベースアップといわれるものになります。企業からすればベースアップするとずっとその分のコストは大きく影響しますので、定期昇給やベースアップはある程度会社の運営がうまくいっていないとなかなか「はい分かりました」とはなりません。それよりは臨時給とか賞与、会社の業績に変動できる臨時給の部分で多少の変動幅をもたせながら毎年毎年調整したいというのが会社側の思惑ですし、労働組合からすれば毎年毎年貰えるか貰えないか分からない臨時給でハラハラするよりは、きちんと確実に毎月の給料が増えていくこと働く者としては一番理想になります。そういったところでも労働組合、働く側の思うところと会社の方で思うところの違いがあり、その折り合いを進めていくのが春季生活改善交渉ということになります。

最後に「連合の役割」ということで、組合間の連携プレーが重要だということです。交渉の主役としては労働組合ですが、間に入ってスケジュール調整などをするのが連合の役割ということになります。すみません、時間配分が悪くて最後駆け足になってしまいましたし、スライドが映らなかったということで、非常に分かりにくい話になってしまいました。ご清聴いただきましてありがとうございました。ぜひ皆さんの今後の活躍をご期待します。ありがとうございました。