



山形大学人文学部
「連合山形寄付講座」

第3回 (2020.10.19)

2020年度後期
「労働と生活」

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。私は産業別労働組合で、交通労連というグループに属しています。交通労連というのは、トラックやバス・鉄軌道、ハイヤー・タクシー、そして自動車学校などの企業の労働組合が集まっています。その中の第一貨物労働組合に私は在籍をしております。若干会社の話を見せていただきますと、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があり、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。山形駅前の道路を大学の方に東に進んできていただきますと、左手に諏訪神社、その先にローソンがある交差点、そのちょうど右手に「第一貨物」と看板があがってます。緑色の象さんが描いてあるトラックを市内等でお見掛けになった方もいらっしゃるかと思いますが、そこに入社して今現在は労働組合の仕事をしています。

今日は、連合山形の寄付講座3回目ということで、「職場の課題とその取り組み」というテーマのなかで「賃金と処遇の改善」についてお話をさせていただきます。

2. 本日の内容

まず記載のように今日は、賃金に関して「賃金制度」、「最低賃金制度」、そして私たち労働組合にとって大事な取り組みの一つになります賃金など処遇改善の交渉であります「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。ここにいらっしゃる学生さんの中で現在アルバイトをしている方はいらっしゃいますでしょうか。結構いらっしゃいますね。それでは一番前の男性の方、今されているアルバイトはどういった基準で選ばれましたか。

私は東根から電車で通っているんですけども、電車の時間が限られるので大学から近い所ということで選びました。

場所で選んだということですね。そういった方もいらっしゃいますでしょうし、あとは単純に平日よりも土日を中心にシフトに入りたいとか、もっと明確な部分では時給単価が高いからということで選んだ方もいらっしゃると思います。

バイト代や給料は、総じて「賃金」と呼びます。皆さんも来年、再来年には就職活動をされると思います。仕事を選ぶ条件としては、少しでも賃金が高いところで働きたいでしょうし、自分がやりたいこと、好きなことで貰う給料が高ければそれが一番の理想の仕事であり、理想の会社だと思います。会社を選ぶ条件としては、この他に休日日数はどのぐらいあるか、福利厚生はどういったものがあるか、さらには経営者や会社の理念・企業風土はどういうものか、さまざま選ぶ条件はあると思います。その中でも賃金は、労働条件全体の中で大きなウエイトを持つものであります。

「賃金とは」ということで、労働者は労働力という「特殊な商品」を使用者に提供し、その対価として「賃金」を得ます。使用者から働かされて対価がないのは今の世の中あり得ませんが、例えば過去の歴史に見れば、奴隷制度や江戸時代の丁稚奉公のようなものですし、自ら対価を求めないのは「ボランティア」「奉仕活動」と呼ばれるものになります。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ところは、「ブラック企業」とか「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。

使用者と労働者の間での約束事を「雇用契約」「労働契約」と呼び、賃金の支払い方法や支給基準について定めた「就業規則」や「雇用契約書」を総じて賃金制度と呼びます。この雇用契約書ですが、使用者から雇用されれば必ず結ぶことになります。正社員だけでなくパートやアルバイトでも同じです。先ほどアルバイト経験のある人とお聞きしましたが、ここに書いてある雇用契約や労働契約、雇用契約書は、アルバイトをしている所で勤める際にきちんと確認していますでしょうか。面接に行って口約束だけで簡単に済まされている方はいませんか？雇用契約書は、賃金に関する事、さらには出勤日、時間、休みなど労働条件に関する事が記載されているもので、当然書いてある内容が条件と違え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ついて、法律上はどのように定義されているのか確認していきます。賃金は働き方とは切っても切れない関係であり、雇用の中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。雇用や労働時間に関して、今後予定されている講義で詳しく取り上げられると思われる部分については、詳細を割愛させていただきます。スライド4～10までは、賃金に関する民法・労基法上の重要なルールを抜粋しております。

まず民法623条では雇用について定められています。労働に従事することを約し、相手方が報酬を与えることを約する。これが雇用という関係になります。

続いて労働基準法9条～12条までには、それぞれ言葉の定義について記載されています。9条では、職業の種類は問わず、事業所または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者を「労働者」と定義していますし、11条は「賃金」について、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものを指しますと法律で定めています。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。

15条では記載のように、先ほど言いました雇用契約書に関する部分、労働条件の明示義務について定めています。この明示義務に関して、労働基準法の施行規則が昨年4月に一部改正されています。そもそも労働契約書ということで“書”と付きますから原則書面での交付でしたが、昨年4月から法が改正され、労働者が希望すれば書面だけではなくFAXやメール、SNSなどでも確認ができるようになっていきます。雇用契約書を見たことがありますかと先ほど聞きましたが、今アルバイトをしている方、またこれからアルバイトを始めるといふ方、自分の労働条件が分からないというのは労働者に大変不利なことでありますし、何をもって労働の対価が得られるのかということにもなりますので、是非確認をお勧めします。

続いて労基法24条では賃金の支払いについて定められています。後ほど別のスライドで詳しく説明しますが、ここに赤字で記載している部分が賃金支払いの5原則と呼ばれているものになります。

次のスライド32条は労働時間について定められています。1週間について40時間、1日については8時間。この数字が法定労働時間と呼ばれる時間になります。一方で会社に勤めると、学校では校則というルールがありますが、会社には社内のルールということで「就業規則」というものがあります。就業規則などで定められる所定労働時間は、ここでいう法定労働時間とは違います。所定労働時間とは契約に定められた労働時間のことで、具体的には就業規則や雇用契約書で定められた始業から終業までの時間を指します。もちろん、昼の休憩時間や途中休憩時間はこの時間に含まれません。所定労働時間については1日8時間、週40時間、この範囲の中で自由に設定することができます。ですから1日の労働時間を就業規則で7時間と決めれば、それがその職場での労働時間となります。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。例えば、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。ただしこれは一方的に会社側、企業側の思惑で決めていいのかというとそうではなく、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協定を結ば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。この他、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。労働時間の延長と休日労働に関してこの36条で定められていることから、労使で交わす協定が「36協定」と、呼ばれている理由になります。

先週の連合山形小口会長の講義でも、「サブロクの日」というフレーズが出ませんでしたでしょうか。あるいは、

仙台から通われている方であれば、山形・仙台間を走っています山形交通さんの高速バス車内で「36の日」という言葉を耳にしている方もいらっしゃると思います。

一昨年連合が日本記念日協会に、語呂合わせですが、3月6日を少しでも多くの人に働き方や働くことについて考えてほしいということで「36の日」と申請して認定されました。この時間外労働や休日労働、書面にて協定を交わしていないと会社は労働者を使ってはけません。協定を交わしていないのに時間外労働や、休日労働をさせると法律違反になります。ところが36協定を締結している会社は、統計を取ると半数程度しかありませんでした。この事実を皆さんに知っていただきたいということから「36の日」を設定しました。

続いて37条は、時間外や休日、および深夜に働いた時の割増賃金について記載しております。時間外労働や休日労働時は2割5分以上5割以下の範囲内で割増賃金を支払わなければなりません。さらには時間外労働が60時間を超えた場合は、5割以上の率で割増賃金を支払わなければなりません。また、午後10時から午前5時まで働いた時には深夜労働になります。この時間帯で勤務した場合も基本給から2割5分増しという深夜割増の賃金を支払わなければなりません。例えば時給1000円で働いている契約であれば、この時間外労働や休日に労働した場合は2割5分増の1250円での計算になりますし、深夜帯でも同様に25%増しということになります。

こちらは就業規則の作成について明示されている部分になります。常時10人以上の労働者を使用する使用者、つまり働く人が10人以上いる場合は必ず就業規則を作成して、行政官庁に届け出なければなりません。ここで言う行政官庁とは、東京中央の官庁ではなくてそれぞれの事業所、お店を所管する労働基準監督署のことを指します。ここ山形でしたら山形労働基準監督署になります。

労働基準法の89条から、以下93条までは就業規則に関する取り決めが記載されています。特に最初の89条では届け出の義務について記載されております。さらに、「次に掲げる事項…」ということで、この89条第1項から第10項まで条文があります。全部載せるとスライド1、2枚では収まらないので省略しております。要約しますと、絶対的記載事項と規則として定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2つに区分されます。

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として、始業及び終業の時間、休憩・休日、交替勤務があるところはその交替に関して何時から何時までとか、2交替や3交替など。もちろん賃金に関する部分、ここは「臨時の賃金を除く」ですから賞与や一時金といったものを除いて通常毎月支払われる部分で、その計算や支払い方法について。締め切り、支払い時期、昇給、退職に関すること、などは必ず決めなければならないことになります。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。ここは必ずしも全ての会社・企業にこれらの規定があるということではありません。例えば、中小の会社でいえば退職金の規定がない会社もありますし、もちろんボーナス、臨時給や賞与と呼ばれますけれども、そういうものの規定がない会社もあります。この辺りなども皆さんがこれから就職先を選ぶ大きなポイントの一つになるのではと思うところです。

次のスライドは就業規則の周知義務を記載しています。これも抜粋になりますが、書面で交付し、見やすい場所に備え付けをしなければならないということです。書面以外の交付では、電子媒体などを使って常時閲覧できる形にしておかなければならないとも定められております。私が勤める会社では、社内独自のネットワークが繋がっておりますので、就業規則などはそのパソコンで誰でも閲覧ができるようになっています。

また、このせっ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たそうです。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。

続きまして、先ほどの労基法24条で「賃金の5原則です」と言った部分がこちらになります。「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、通貨払いについては、様々な通貨が流通していますが円じゃないとダメです。通貨については外国通貨や小切手も認められていません。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、直接ですから働いた本人に支払いしてくださいということです。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、稼いだ分は全部きちんと支払ってくださいということです。法令に定めのある部分、過半数を超える労働組合と書面による協定を結んでいれば、会社は一部控除をすることができます。勝手に会社で、例えば会社の備品を壊したので備品代として差し引くなどというのは認められていません。法令で認められている部分では所得税などの源泉徴収や社会保険料、健康保険料とか雇用保険料などの控除は法的に認められています。労使協定で認められている部分というのは、例えば会社に社宅制度があって、その社宅を借りている社員が負担する賃貸料や社内での物販、購買をした時の代金を直接現金でやり取りせず、任意控除として労使協定を結んでおけば給与控除ができるということになります。毎月1回以上払いということでは、毎月1回以上ですから2カ月に1回とか半年に1回というのは賃金と呼びません。その代り、以上なので週1払いでもいいですし、毎日払いでもOKです。日払いでも週払いでも構いませんということです。定期日払いというのは、文字通り日にちをきちんと決めて支払いしてくださいということです。例えば毎月第3月曜日とか、10日頃の支払いですという支払い日を特定できないのはダメだということになります。

賃金の種類ということで6つ記載しております。「(完全)月給制」というのは月の賃金が決まっていることです。なかなか完全月給制の会社は聞きませんが、月間の労働日数が、週2休と考えれば22日程度ですが、労働日数に関係なく固定なので欠勤してもひと月分の賃金は支払いますというのが完全月給制です。一方で「月給日給制」というのは、「(完全)月給制」と同様に賃金が月単位で決められていますが、欠勤など休んだ日があればその日数分は欠勤控除されるのが月給日給制になります。逆に「日給月給制」というのは、一日の賃金が決まっていそれを月1回支払いするの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ます。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」はその労働時間に応じてとなります。「歩合給」というのは出来高とか成績などに応じて支給されるのが歩合給と呼ばれるものになります。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

賃金体系について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。上にあります基本給と呼ばれるものについては、残業手当、通勤手当、役職手当といった各手当や、歩合給のように業績に応じて支給される給与などを除いた部分が基本給になります。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が多い部分になります。

下の諸手当は、家族手当や勤務手当など多数記載しておりますが、ここに記載している他にもさまざまな業種・企業が日本にはありますので、その企業・業態に合った手当も存在しています。また、その時代毎で作られる手当というのもありまして、この辺は企業や労働組合との協議で新しい手当が生まれたり、既存の手当が変更されたりしているところになります。

最近ですがこんな話を聞きました。通勤手当という手当があります。通勤手当は名称の通り会社に通う交通費を支給するものであります。都市部ですと1カ月の定期代、ここ山形や東北はたいがい車通勤になりますので、その通勤距離でいくらと決められています。これがこのコロナ禍の影響で、また働き方改革も若干入っているのでしょうけれども、緊急事態宣言下で行動を制限された頃に、在宅勤務が増えた業種があります。特に東京のオフィス街では通勤で満員電車に乗らないために在宅で仕事をする。そうするとこの通勤手当は通勤した日数に応じて支払われますから、通勤しなければ手当は発生しません。一方で在宅勤務により自宅でパソコンを使用することで光熱費や通信費の個人負担が増えるため、通勤手当を無くしたり減らしたりし、光熱費や通信費を補填するという意味で在宅勤務手当というのを新たに新設した会社もあると聞きました。

次にもっと大きく賃金体系ということで見ていきますと、賃金体系、賃金形態という呼び方もしますが、賃

金制度の根幹をなす部分になります。この図は賃金がどういう構成・要素で成り立っているかを表したものです。「所定内賃金」と「所定外賃金」と呼ばれるもの、一時的に支払われる「特別賃金」と大きく3つに分けることができます。特別賃金については、賞与とか退職金は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、所定内ですから法定労働時間や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います。基本給部分では、仕事給と年功給に分かれ、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のや、職務給・職能給のように仕事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。特に昨年から働き方改革で労働時間短縮・休日取得に対して関心が高まっています。一方で時間外手当は、時間外労働を短くすれば手当は下がりますので、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。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いうことで、賃金に対する考え方になります。労働組合としては、賞与や退職金の計算基準となるのが基本給部分になりますので、この基本給の比重を高めることに重点を置いて会社と労使交渉を行います。さまざまな手当がりましたが、あくまでもベースになるのは基本給部分でして、そこでなかなか会社と交渉が上手くいかない時に手当ということでさまざまな仕事に対する成果を求めるということになります。

所定外賃金、それから働き方改革ということで記載をしています。所定外賃金や労働といったところでは、この後の第7回の「労働時間・ワークルールの確立」で説明を受けると思いますが、通常の労働時間以外で働いた部分になります。スライドの6番にありました1日8時間、週40時間を超えた労働、それとスライド7にありました割増率と関連しているところになります。特に赤字で書いている部分は、昨年からは始まりました働き方改革によって時間外労働に上限規制が設けられました。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。年720時間以内、ベストはこっちですね。原則45時間で360時間、ただし特別な事情がある場合は上限をここまで増やすことができるようになります。

賃金について話をしてきましたけれども、賃金制度の種類ということで表にしました。賃金制度には労働者の俗人的要素、年齢とか勤続年数で基本給を決める年齢給や勤続給、労働者の能力で決める職能給、労働者が従事している仕事で基本給を決める職務給、成果や業績で決める業績給と4種類あります。それぞれの長所・短所ということではこちらに記載してありますので、後ほどお読み取りいただきたいと思います。日本でもバブル崩壊以降になりますけれども、終身雇用や年功序列という雇用慣行がだいぶ見直されてきていますので、年齢給や職能給、業績給、この辺を組み合わせて賃金制度を決めている会社が多いのかなと思います。

5. 賃金格差について

これまで賃金や賃金制度について話をさせていただきました。時間給のように働いた時間に比例して賃金が増えるというのは単純で分かり易いとは思いますが、ここに掲載している産業間や、企業規模間、地域や正規・非正規での格差など、さまざまな格差が生じているところでございます。

今年の3月に厚生労働省が発表した令和元年の賃金構造基本統計調査から抜粋したグラフになります。ちなみに調査については昨年6月の1カ月分の賃金について行われています。単位については千円ということです。

グラフの数字が小さくて見難いかと思いますが、下が年齢区分で、縦が金額になります。

まず産業間格差を見ていただきますと、男性と女性ということでは、女性の方は若干山が低いですが、男女ともに開きがあります。スタート地点は19歳になります。ここはさまざまな業種ですね。ほぼ重なっており、若干差があるにしても数千円ぐらいの差ですが、それぞれ年齢が上がるにつれて差が開きます。それぞれのグラフ線の一番高いところに●印が付いています。一番上の印は、大企業が多い金融・保険業で、一番高く62万円です。一方で下にあるサービス業ですと32万4000円。また宿泊業、飲食サービス業では入社した時から、ピークの50代、ここまででだいたい倍ぐらいしか変化がありません。これに対して、一番上の金融・保険業ですと3倍、4倍ぐらいになっています。1カ月での差になりますから、年取ベースの1年間と考えると単純に300万円も違うのではないかということになります。このグラフの特徴として、女性の場合は若干違う部分もありますが、50代、55歳以降から右下にグラフが下がってきています。賃金形態のピークが各産業間で差はありますが、50代前半から55歳ぐらいになるように制度設計されているためです。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ストップしたり、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一般的に普及しているためこういったカーブになっております。

こちらは企業規模間格差ということで、大企業、中企業、小企業と記載されております。こちら先ほどの産業間と同様に年齢が上がるにつれて格差が大きくなっています。また、企業規模が大きいほどカーブも傾きも大きくなっています。

こちらは男女間格差です。男性を見ると、年齢階級が高くなるとともに賃金が上昇して50代前半でピークになります。ここの20代前半、20～24歳の賃金を100とするとだいたい198.5ということで2倍近くになっています。一方で、女性ってこんなに低いと思われる部分もあるかと思いますが、基本的に会社の賃金規程に男女の差はありません。これは男性と女性の働き方に違いがあり、このような結果になっているということになります。昨今、女性活躍が進んでおりますが、資料の一番下に平均勤続年数が書いてあります。男性で13.8年、女性で9.8年ということで統計から見分では勤続年数の違い、これによってキャリアが分断され差が生じているということになります。

最後のグラフは正規・非正規の格差です。見ての通り非正規労働者については、男性も女性もだいたい200万円の収入で、この位の賃金格差があります。連合本部も連合山形もそうですけれども、こういった非正規の労働者の処遇改善というところにも取り組んでいます。別の講座で正規・非正規のテーマがありますので、そちらの講座を参考にさせていただきたいと思います。

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の話をします。最低賃金につきましては、最低賃金法というのがあり、この法律に基づいて国が賃金の最低限度を定めます。使用者は決められている最低賃金以上の賃金を支払わなければダメですよという法律です。特に最低賃金制度につきましては、先ほどの正規・非正規のグラフでも賃金格差が表れていたように、アルバイトやパートの人たちの方が最賃が大きく影響すると言えます。ここに4つ記載していますが、賃金の最下限を決めるということは特に低賃金労働者の生活の安定と向上につながるというところであります。箇条書きの4つの他に、地域別最低賃金については、賃金の最下限、また特定最賃については公正競争の確保といったところに重点が置かれています。

左側は法定最低賃金でありますから、国がその最低限度を決めますのでそれを守らなかった場合は罰則が適用されます。地域別最低賃金では50万円以下、特定最賃では30万円以下となります。

ではその最低賃金の対象となるのは何かということでは、毎月支払われる基本給の部分、基本的な賃金の部分になります。一部手当も含まれることになっています。一方で除外される部分ということでは、精皆勤・通勤・家族手当ですとか、臨時に支払われる手当、1カ月を超える部分、こういった割増、時間外、休日、深夜、こういった部分は最低賃金の対象からは外されます。

地域別最低賃金と特定最低賃金では、最初の系統図にありましたように法律で定められている部分には2種類あります。特に地域別最賃は全ての労働者が対象になります。令和2年度の最低賃金は今年10月から更新さ

れています。新聞やニュースで、今年地域別最低賃金更新というのを耳にしましたか？山形の最賃を知っている人いらっしゃいますか？どのくらい上がったか分かりますかね？10月に更新されていますけれども、昨年までは47都道府県全てで更新されました。今年は40の県で更新され、7つの都道府県では更新されませんでした。コロナウイルス感染症の流行によって緊急事態宣言下での移動の制限や自粛で景気が後退してしまい、さまざまな企業や業種で業績が悪化したことにより、昨年までは過去4年間で全国平均が20円台でずっと更新してきたのですが、今年は全国加重平均でプラス1円の全国平均902円です。一番高いのは東京都の1013円ですが東京は昨年と同額です。最低金額は7つの県があり792円です。ちなみに山形県は793円、これが山形県の最低賃金です。ですからこの金額よりも低い時給単価で働いている方がいらっしゃれば、それは最賃違反になりますので直接訴えるか、難しいということであれば、連合に一言ご相談いただければと思います。ちなみにこの4年間は20円台で上がってきたと話しましたが、わずか5年前の山形の最賃は696円でした。最低賃金の金額は、皆さんにおいてはアルバイト時給額に大きな影響があり、社会では全ての労働者に影響する部分だといえます。

次に特定最賃、産業別最低賃金についてですが、これは4業種に限った部分での単価になります。地域別最賃は国が主導で決めるのに対して、特定最賃はそれぞれの業種が労使で決めるという手続きの違いがあります。手続きの違いについて記載しているのが、次のスライド27になります。地域別最賃、特定最賃での手続きということで、地域別最賃については、厚生労働大臣または地方労働局長による諮問により、政府主導型で決まるのに対して、特定最賃は関係労使の話し合いということになります。

ここで最低賃金の話をしたので、最賃の1000円が高いのか安いのか、具体的な例を考えてみます。1年は365日です。365日を7日で割ると約52週になります。1週間の法定労働時間40時間で一年間働いたとすると、52週×40時間×単価1000円で、年間の収入は208万円です。山形の最賃は793円なので、年間165万円ぐらいにしかありません。格差のスライドで正規・非正規の賃金グラフを見てもらいましたが、この200万円から所得税や社会保険料が引かれると手取りはもっと少なくなります。このようなことを考えると、最低賃金の金額をどういう風に考えるべきなのか、それとも働き方や雇用形態を考えるべきなのか、人により着眼点違ってくると思います。連合や労働組合では最低賃金の底上げも組合活動の一つとして取り組んでいます。今年はやっていませんが、よく七日町や山交バスターミナル前で最賃引き上げに関する署名など街頭行動でお願いしていますので、来年以降見掛けたら皆さんのご協力をお願いしたいと思います。

7. 春季生活闘争について

ここからは、3つ目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です。春に一齐に賃金引上げ等を中心とする要求を企業に提出し、全国的中央組織の労働団体や産業別組織の指導・調整のもとに各企業と団体交渉を行う。これを総称して「春闘」と呼んでいます。1955年から始まった歴史ある行動になります。

なぜ春なのかということでは、日本の企業は4月が新年度という会社が多く、この時期に新しい制度を導入したり、また新入社員を雇用したりするので、このタイミングの前、2月、3月に会社と交渉をして増やすものは増やしてもらう、条件を良くするものは良くしてもらうということで始まっております。

その流れを図にしたのが30、31のスライドになります。全体的な話としては、会社・組合とありますが、会社に要求する前に組合の方で今年は何を要求しようか、会社と何を争点にして話合おうかという考え方をまとめます。連合本部で12月に中央委員会開催し、春闘方針を決定して連合白書という冊子に情勢や考え方などをまとめ、その後各都道府県の地方連合やそれぞれの産業別労働組合に対して取り組みを説明していきます。連合山形でも各構成組織の組合員に説明を行ってそれぞれの組織で方針や要求内容をつくって交渉しているところです。

特に中央での動きになりますが、1月中旬ぐらいに経団連とか商工会議所といった産業経済界のトップと連合のトップが会談を行って、連合は連合白書の内容に基づいて、経営側は経労委報告といわれるものを説明して、日本全体を見た場合での労使の論戦が行われ事実上の春闘がスタートします。その後は産業別労働組合による統一交渉という形で動き出していくことになります。

具体的にどのような要求、交渉をしていくのかということでは、大手の組合ではだいたい3月中旬ぐらいが

交渉の山場と呼ばれる時期になります。要求内容としてはここにある賃上げ要求だけではなく、その他の処遇改善についても会社と協議をします。こういった交渉をする際には会社の業績が一番気になるところです。儲かっていない会社、利益の出ている会社に賃上げや処遇改善を要求しても非常に難しいです。はっきり言うと赤字の会社にもっと給料ちょうだいと言っても出せませんと言われます。ですから、交渉の前には当年度の会社の収支状況や財務状況はどうか、2月3月ですから次年度、4月以降の事業計画・業績の見通しはどうかという部分をお互いに時間をかけて確認していきます。その上で賃金、臨時給だけでなく様々な労働条件の改善について交渉をすることになります。

賃上げ要求の方法ということで、平均賃上げ方式とか個別賃金方式についてスライド33,34に記載しています。具体的なそれぞれの違いとしては、スライド35を見ていただいた方が分かり易いかと思います。平均賃金については、一人一人の賃金の合計額。個別賃金ということでは、ある一定の階層区分をクローズアップして引き上げる、見ていくという違いがあることになります。

スライド36は賃金カーブです。こういうプロットを線にしたもので、実際はこのような直線ではなくてもっと湾曲した線になります。これを踏まえて定期昇給とベースアップについて触れさせていただきます。定期昇給は、記載のように制度がある会社とない会社があります。定期昇給制度がある会社は勤続が一年増えるごとに一定の金額が増えていきます。例えば、新入社員のAさんと書記長さん、ここで18歳と38歳ですから、勤続年数20年の開きがあります。25万円と15万円、38歳と18歳、上がった金額を20で割ると一年あたり5000円ずつ増えてきました。これが定期昇給、定昇相当と呼ばれる部分で、年齢や勤続年数が上がるのに比例して基本給も上がっていく制度になります。

一方でベースアップ、ベアと呼ばれる部分ですが、さきほどの定期昇給とは違い、賃金カーブに関係なく基本給がアップすることを指します。例えば、ベースアップ1%で会社と労使交渉が出来ました、そうしますと例えば20歳の社員の方が基本給20万円だったところ1%アップですから20万2000円貰えます。先ほどの書記長ですと25万円もらっていますから、これの1%分2500円上がります。これがベースアップになります。年齢に比例して上がるのが定期昇給に対して、この定昇のラインが全員1ランク上がるのがベースアップと呼ばれるものになります。定期昇給は年齢や勤続年数、時間の経過によって上がっていきませんが、ベースアップは基本給の底上げになりますので定昇とは関係なく、賃金表が書き換わるということになります。企業からすればベースアップする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、会社の業績の良し悪しによって変動できる臨時給や賞与の部分で、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が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での違いがあり、そこ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。

最後のスライドは、「連合の役割」ということで記載しています。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。時間配分が悪くて申し訳ございませんでしたけれども、以上で私からのお話とさせていただきます。ご清聴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。