

# 月刊 労運研レポート No. 60

2019年6月10日号

<巻頭言> 春闘の消滅：今年は春闘があったのか？	早川 行雄	2P
港湾産別最低賃金について	松本 耕三	5P
3県のパート時給格差解消にむけてのたたかい	木下百合子	9P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田 5-10-2 日港福会館 4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail [roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

< 巻頭言 >

## 春闘の消滅：今年は何があったのか？

早川 行雄（元 JAM 副書記長）

今年もまた、2月には各職場で賃金引き上げを中心とした要求書が組合から会社側に提出され、労使交渉や職場闘争が展開された。その要求や回答・妥結の内容については産業別労働組合やナショナルセンターが集計結果を発表し、昨年との比較などについてコメントもなされている。その意味では、春の風物詩としての春闘が外形的には今年もあったようだ。

それにも関わらず、「今年は何があったのか」と問うことは、いささか奇異に聞こえるかも知れない。しかしこの私の疑問は、春闘とは何であったのかという問題意識と結びついている。ここ1～2年、春闘は危機に立っているとの認識から、春闘消滅への危惧を何度か語ってきたが、そこで春闘として語られているのは、産業別統一闘争、全国統一闘争としての春闘である。

### 「春闘の終焉」をめぐって

太田薫が『春闘の終焉』を書いたのは1975年のことだ。太田の執筆時期を確認したわけではないが、75春闘の歴史的敗北が視界に入っていたことは間違いなからう。本文では「全体的にみるならば、75年春闘はガイドラインでおさえられたといえるし、その意味で春闘方式とよばれてきたスケジュール闘争の挫折、終焉といってもいいすぎではないだろう」としている。太田はスケジュール闘争と言っているが、春闘の社会的影響とその浸透度は、春闘の歴史とともに広がり深化していった側面もあった。民間主要産業の大手労組を中心とした春闘の結果は、単に中小・未組織労働者に世間相場として（割り引きながら）波及したに留まらず、公労委の調停を通して公共企業体の賃金・労働条件にも反映されたし、70年前後には民間に準拠した人事院勧告を媒介して公務員給与にも波及するようになった。そればかりか、春闘最盛期には、固定価格であった米価の労賃部分の算出基礎ともされていた。

こうした歴史的経過に踏まえれば、資本の一方的な搾取に対するアンチテーゼとして構想されたのが、産業別統一闘争として全国一律に展開される春闘であり、太田が終焉を告げたのは、このアンチテーゼの歴史的機能であった。従って次に想定されるべきは賃労働と資本の関係それ自体をアウフヘーベンするジンテーゼの構築でなければならなかった。ところが75春闘以降の推移をみると、日経連の生産性基準原理の跋扈を許し、経済整合性論が日経連路線を受容する方便となることで「春闘」は連敗を重ねた。

84年に提起された佐々木孝男の逆生産性基準原理は日経連へのアンチテーゼではあったが、もとより賃労働を揚棄するような内容を持つものではなく、情勢から求められた課題に応えるものではなかった。労働運動の主流部隊は、この佐々木構想すらも正面から受け止めることはできず、「春闘」は名実ともに実体を失っていった。

## 付加価値と実質賃金の逆相関関係

賃労働と資本の関係は経営側の攻勢によって、むしろ春闘以前の状況に先祖返りしていったというべきであろう。その画期をなしたのが 95 年に日経連が公表した「新時代の『日本的経営』」における雇用のポートフォリオという構想であった。90 年代の後半以降、企業は売上高が伸びない下で利益を確保するために、人件費を中心とした固定費の削減で損益分岐点を引き下げる「減量経営」を強化していったが、雇用のポートフォリオがもたらした労働市場の構造変化は、単に個別企業内の総額人件費抑制に留まらず、社会的な労働市場全般の劣化をもたらすこととなった。

その結果企業利潤と実質賃金との関係には劇的な変化がもたらされた。付加価値の増加は常に利潤の拡大を伴ったが、付加価値と実質賃金との相関は 90 年代末には失われ、この 10 年ほどはむしろ逆相関すら見られるようになった。逆相関とは賃金を引き下げて利益を確保するということにほかならない。この背景には先に述べた労働市場の劣化がある。具体的にいえば、低賃金・不安定雇用の非正規労働者の著増である。雇用労働者の 4 割に達する非正規雇用のうち、相当部分はもともと正規雇用を望んでいる不本意非正規である。伊東光晴はこれらの不本意な働き方をしている労働者を潜在的失業者とみなし、これに統計上の完全失業者を加えた本来の意味における失業率は 13% 程度で、それが日本の現状だとしている。いわば広範な産業予備軍の存在が付加価値と実質賃金の逆相関をもたらしている元凶であり、改定された入管法による外国人低賃金労働者の流入増加が、この傾向に拍車をかけることは必定である。

## 労働者の自己決定権の確立を

付加価値と実質賃金との関係が逆相関に陥るような現状に、春闘が存在していないことは明らかだ。その意味では、春闘があったのかという疑問は今年に始まった話ではない。むしろ今年特徴的であったのは、企業横断的な統一要求への経営側の批判、いわゆる「横並び」批判が一層強まったことであり、大手労組では実質的に統一闘争は解体されているとみてよかろう。今後は中小労組への批判が強まることは避けられない。産業別統一闘争に対するダメ押し的な経営側の攻勢である。こうした情勢の中で労働運動が統一闘争の再確立に向けた反転攻勢に出るためには、先に見たような賃労働と資本の関係それ自体を揚棄するようなジンテーゼを労働側が構成しきれるか否かにかかっているのではないか。

そこで唐突だが、大塚久雄の株式会社観が想起される。大塚は「資本主義経済の高度な段階を特徴づけるとともに、資本主義の限界内でその私的性格をしだいに揚棄しつつ、次の時代の物質的諸条件を準備していく」ものとして、株式会社の発生史に着目したのだが、株式会社に対するこの捉え方は、マルクスの「株式会社には預言者と山師という二つの顔がある」という認識を継承するものである。賃労働と資本の関係の揚棄とは、現代資本主義市場経済の典型的企業形態である株式会社の「私的性格をしだいに揚棄」することによる、賃労働の人間労働への昇華にほかならない。統一闘争としての春闘消滅を受けて、事業所ごとの職場闘争は賃金、労働時間に加えて、労働自体に対する労働者の自主決定権（主権）確立を獲得目標とするべき段階なのである。

# 港湾産別最低賃金闘争について

～団体交渉は独禁法の拘束を受けない！～

松本 耕三（全国港湾委員長代行）

港湾の産別最低賃金は、全国港湾労働組合連合会（略称=全国港湾：7単産 22,000名で構成）と日本港運協会（略称=日港協：港湾運送事業者約 1000社が加盟する業界団体）の間で締結されている港湾産別労働協約集第 20 条、57 条に定められているものである。

## 1. 港湾産別最低賃金の内容

（註：2012年に集約された労働協約集からの抜粋。なお、産別最低賃金額については 2015 年春闘協定によって更新している。）

### 第4章 賃金

#### 第 20 条 産別最低賃金

産別最低賃金は、12 章 57 条 3 項で定める。

### 第 12 章 付属協定及び参考資料

#### 第 57 条 賃金関係の協定

第 3 項 産別最低賃金（2007 年（平成 19 年）6 月 26 日付/2010 年（平成 22 年）4 月 6 日付で統一）

#### 1 最低賃金について

- (1) 適用する地域 この協定は、全国適用を原則とし、当面次の地域とする。（註：全国 55 港を記載。）
- (2) 適用する労働者 前号の地域内の港湾で、全国港湾及び港運同盟に加盟し、船内、沿岸、はしけ、いかだ、港湾運送関連、検数人、検量人として、引き続き当該作業に従事する満 18 歳の労働者。
- (3) 適用する使用者 前号の労働者を雇用する一般社団法人日本港運協会に加盟する使用者。
- (4) 第(2)号に係る最低賃金額
  - ① 月額 157,600 円（註：2015 年度更新金額は 164,000 円）
  - ② 日額 6,310 円（註：2015 年度更新金額は 7,130 円）
- (5) この最低賃金に算入しないもの  
通勤手当、家族手当、通常の労働以外に対し支払われる手当

## 2. 港湾産業別協定の経過

それまでは、人手の作業に頼っていた港湾荷役作業が、1960年代後半から、コンテナ荷役作業という形で大幅に機械化されてきた。港湾荷役作業に従事する労働者は大幅に削減されることになり、港湾労働者の雇用不安が懸念される中で、労働組合も産業全体での団結が進められてきたのである。

1972年4月下旬、東京大井ふ頭で雇用と職域をめぐり46日間にわたる封鎖闘争が闘われた。6月8日、港湾運送事業の業界団体である日港協と当時の港湾労働組合の産別組織である全国港湾労働組合連絡会議（まだ、連絡会議だった！）との間で、中央港湾団体交渉に関する確認が取り交わされ、港湾産別団体交渉権が確立されたのである。そして、11月に連絡会議は産別交渉の当事者としての組織体制を整備するために、全国港湾労働組合協議会を結成し、組織強化をはかった。

しかし、翌年から日港協は幾度か産別協定を破棄するという通告をしてきた。その都度、全国港湾はストライキで対抗し、1976年春闘においては逮捕者がでるほどのたたかいを展開した。産別協定はたたかいのなかで定着し、名実ともに実効性あるものとなっていった。

## 3. 取り巻く環境の変化と港湾産別協定

産別協定は何か「目指すべきスタイル」があって、そこに行けば落ち着くものでもなければ、あるいは、しっかりした協定を結べば、すべての企業を規制することができるというものでもない。港湾の産別協定は、港湾を取り巻く情勢と労使の力関係の中で生き物のように変化をしてきた。とくに労働組合側の力量の度合いが、産別協定の形に如実に表れてきた。

1970年代、80年代産別協定は、コンテナ化という港湾作業の機械合理化の中で、雇用保障のための制度、船社・荷主への責任を求めるための基金制度（港湾年金制度の財源となる）、休日・労働間と最低賃金制度の三本柱で確立されてきた。産別協定を業界全体に定着させる意味でも、業界全体にもメリットがある「荷主・船会社からの基金」「労働秩序のための制度確立」を重視した。賃金要求の交渉はむしろ、各単組、各組合の取り組みとなっていた。

1980年代後半、週休二日制の流れが顕著になってきたが、1990年バブル経済が崩壊するという事態の中で港湾業界も厳しい経営を迫られていた。港湾産別協定は、週休二日制の導入など休日・労働時間の取り組みを進めるとともに、当時認可料金（法定料金）だった港湾



東京港・大井コンテナターミナル封鎖闘争（1972年4月）

運送料金の引き上げのための政策促進の協定として「あるべき賃金制度」を協定した。

1990年代後半から港湾運送事業の規制緩和が進められてきた。全国港湾は規制緩和反対のたたかいを展開したが、2000年に主要9港先行で港湾運送事業法の規制緩和が進められた。そして、2006年全国の港湾で事業法の規制緩和が実施された。港運労使は、規制緩和という厳しい情勢の中で、これまでの産別協定をどう生かしていくかが問われることとなった。

規制緩和は、港湾労働現場に徐々に悪影響をもたらしてきた。規制緩和の影響に反発するように、港湾春闘は日曜荷役拒否、夜荷役拒否などのたたかいが頻発するようになってきた。2008年10月、全国港湾はそれまでの協議体から連合体に組織改編し、たたかう体制の強化をはかった。政府が、財界、独占資本の利益優先のための規制緩和を進めてきたことは、逆に港湾労働組合の結束を強めさせ、産別労働運動を強化させることになったのである。

#### 4. 港湾産別最賃闘争の経過

1974年4月20日の協定で最低保障賃金制度の確立が合意されたが、産別賃金制度の位置づけが定まらず、運動としては職種別標準者賃金が先行した。1977年春闘で産別最賃165,000円の要求を提出、日港協も産別最賃制度をつくることに合意し、1978年春闘で六大港98,000円、地方港80,000円の産別最賃制度が確立した。そして、最低保障賃金制度は企業が責任を持つことになった。

港湾産別最低賃金は、春闘ごとに改定が行われたが、中央団交では「個別賃金交渉終了後に専門委員会で協議する」と協定され、事後処理的なものであった。産別最賃闘争を重視するようになったのは、3割のコスト削減を国家政策の目標とする規制緩和の進行に対抗するためであった。

六大港には、1966年に施行された港湾労働法によって日雇港湾労働者を職安に登録し、優先的に港湾荷役作業に就労する制度があった。1989年には港湾労働安定センターが常用雇用する港湾労働者を派遣する制度になった。センター常用の基本給は、発足当時18万円であったが、制度が廃止される2000年には318,300円になっていた。2000年から主要港における規制緩和が実施され、センターによる常用派遣は企業の常用労働者の派遣制度に変わるが、常用労働者の賃上げは進まず、雇用秩序は乱れて、「偽装派遣」が社会問題になった2006年ごろには、時給800円で働く「違法派遣」（港湾荷役業務には一般派遣が禁止されている）が横行するようになった。

地方港の規制緩和は2006年から実施されたが、問題は低賃金の労働者を雇用して新規に参入してくる悪質な事業者をどう阻止するかであった。日港協も中央団交において「産別最賃制度は悪質な新規参入企業を防止するための有効な制度のひとつである」という認識を示した。規制緩和によって類港別の港運料金が廃止されたわけだから、六大港と地方港の最低最賃額を一本化すべきだと要求し、2010年には157,600円に統一した。しかし、2007年以降、法定の地域最賃は引き上げられているのに、港湾産別最賃は2006年に協定した157,600円のままであった。リーマンショック、東日本大震災と賃金引き上げにとって抑制要因があったが、第二次安倍内閣が成立し、インフレ政策を唱えたのを受けて、2014年春闘では、産別最賃の引上げ、個別賃金交渉決定前に中央団交で回答するように要求して闘った。

月額157,000円は、月間就労日数25日で割れば日額6,310円、時間当たり901円である

(港湾労働者の1日の所定労働時間は7時間)。2014年協定の月額16万円は、月間就労日数23日で割って日額7,130円、時間当たり994円にした。日港協と協定している産別最賃164,000円(2015年協定)を現在協定している港湾労働者の月間所定就労時間149時間で割れば時間当たり1100円になる。

## 5. 全国港湾労働組合連合会

連合体となった全国港湾を取り巻く情勢は極めて厳しいものだった。コスト削減と効率化が、規制緩和という名のもとに進められた。産別労使によって積み上げられた様々なルールに圧力がかけられてきた。また、財界の本丸である経団連が打ち出した経労委報告「①春闘の終焉、②特定最低賃金の廃止、③集团的労使関係の否定」は、港湾産別労使交渉にたいする大きな圧力となった。

2013年春闘から、日港協は「中央団交で回答できるものはない」として、労働条件交渉は個別企業で行うことを提案してきた。2014年春闘では、経労委報告を読み上げて、中央団交を否定するかの対決姿勢をとってきたのである。

全国港湾は、これまでにない規模のストライキで対抗した。特に、2014年は日曜日、土曜日とはいえ3波にわたる全港ストライキを打ち抜き、日港協による中央団交軽視の提案をはね返してきたのである。そして、2016春闘では、①港湾年金制度の改正、②港湾労働法の全国適用に向けた合意、③地方港における地区団交権の確立など、大きな制度改革を実現したのだった。



ストライキで闘う横浜港の労働者(2019年4月15日)



全国港湾のストを伝えるテレビ報道(2019年4月15日)

全国港湾の産別最賃闘争は、各単組の賃金交渉に良い意味での波及効果をもたらした。そして、2014年から3年間、企業における最低賃金を年平均4,000円、約12,000円引き上げたのである。

## 6. 19春闘と48時間ストライキ

日港協は団体交渉に応じざるを得なくなるとともに、日港協加盟の各企業における賃金闘争も大きく拡大することになった。このことに危機感を抱いた日港協の首脳陣は、2016年から「産別最低賃金

の協定は独占禁止法に抵触する恐れがある」として、協定締結を拒否してきた。日港協加盟の各企業のなかに、独禁法により課せられる高額な課徴金にたいする危機感が広まった。それにより、日港協の首脳陣が、労使関係を大切に、産別最賃協定に応じようとする良識派を抑えることにつながったのである。

産別最低賃金は、産業別闘争の中でも重要な課題である。産別最低賃金協定が締結できなければ、集团的労使関係の形骸化につながることは当然である、港湾産別団交の解体につながりかねない問題である。全国港湾としては、断じて容認することはできない。一方で、業界の姿勢もかたくなであり、深刻な対立となっている。

### 中央労働委員会 あっせん案

団体交渉における使用者の行為は、公正取引委員会競争政策研究センター「人材と競争政策に関する検討会報告書(平成30年2月15日)」でも確認されているとおり、独占禁止法上の問題とはならないと解されるため、労使双方は、産業別最低賃金について、真摯に協議を行い、その解決に努めること。

全国港湾は産別最低賃金問題解決のために、2017年、18年春闘をストライキでたたき、2018年8月から中央労働委員会にあっせんを申請した。中央労働委員会は、2019年2月15日、「団体交渉における使用者の行為は、独占禁止法上の問題とはならないと解されるため、労使双方は、産業別最低賃金について、真摯に協議を行い、その解決に努めること」とのあっせん案を提示し、全国港湾は受諾したが、日港協は「あっせん案が独禁法に抵触する懸念を払しょくするものではない」と受け入れ拒否した。

産別最賃問題は、2019年春闘の団体交渉の場に戻され、3月末から日曜作業のストライキが三波行われたのちに、4月14日平日24時間ストライキを打ち抜いた。全港ストライキが平日に行われるのは、22年ぶりといわれテレビ報道もされたが、まだ解決に至っていない。

産別運動は国際的には当然のことであり、むしろ、日本の企業別労働組合が問題である。したがって、港湾の産別運動発展のためのたたき重要であると考えている。産別最賃問題は産別協定の根幹の問題だ。何としても、勝利するためにたたかう体制を強化したい。



記者会見を行う全国港湾三役（左が筆者）



# 3 県のパート時給格差解消にむけてのたたかい

木下 百合子  
(ユーコープ労働組合常任中央執行委員)

## 3 県のパート賃金制度の統一

旧かながわ生協労働組合、旧生協しずおか労働組合、旧市民生協やまなし労働組合の3つの労働組合は生協本体がひとつになることに合わせて2年間職場討議を行い2013年2月にユーコープ労働組合を結成しました。

結成後パート賃金制度統一の申し入れがあり、労働組合は3県の高いところに合わせるという方針を持ち交渉してきました。2014年の申し入れ時点の基本時給はかながわ830円を900円、しずおか790円を830円、やまなし805円を820円でした。この時の時給格差についてもしずおか、やまなしのパート職員からはかながわと同じにするべき、もとの時給からの上げ幅が各県で違いすぎるのは不公平、正規は統一なのになぜパートは格差があるのか、など意見が出されましたが、しずおか、やまなしの基本時給の引き上げを重視した交渉を重ね、最終的には、かながわはそのまま900円、しずおか850円、やまなし830円とすることができました。高いところに合わせることはできませんでしたが、格差を縮小することができたことで2015年7月度より統一の賃金制度を導入しました。



時給格差について討論（2016年春闘）

## 2016年春闘

かながわのパートの基本時給は最低賃金に近かったために2015年秋には最低賃金が905円となり、基本時給は最低賃金以上にすると協定していることから、理事会はかながわのみ10月から906円に改定しました。翌年の春闘でパートは基本時給1000円要求を出していましたが、秋の最低賃金改定を見越して、理事会はかながわのパートのみ29円のベア回答をしてきました。この回答にしずおか、やまなしのパートにくすぶっていた格差への怒りに火が付きました。

「なぜ、かながわのパートのみベアなのか。このままではしずおかと85円、やまなしとは105円も差がついてしまう。短時間パートでも年間6万以上の差になる。同じ仕事をしているのにおかしい」とたくさんの声が寄せられました。また、この春闘で理事会は職種時給の引き上げも回答してきたため、しずおか、やまなしの職種時給支給のないパートは1円も

上がらないことになってしまいます。「1円も上がらないパートを作らない。しずおか、やまなしのパートの基本時給を上げる」このことを重点に交渉してきました。理事会は「3 県の基本時給を同じにする考えはない。各県の最低賃金と基本時給との差はかながわ 1 円だがしずおか、やまなしはまだ二けたの差があり採用競争力がある金額だと認識している。各県の最低賃金格差ほど基本時給の差はない」という回答に終始しました。労働組合は「しずおか、やまなしの基本時給の引き上げ」を妥結基準としてねばって交渉し「しずおか、やまなしの基本時給 5 円の引き上げ」を再回答させることができました。3 県のパートはもちろん、正規からもこの差はおかしいという声が集まり 3 県の労組員の団結で勝ち取れた 5 円でした。

## 2017 年春闘と秋闘

2017 年春闘で理事会はまた同じ回答をしてきました。最低賃金引上げを見込んでかながわのみ 30 円のベア回答。かながわは基本時給 965 円になりますが、格差は広がりしずおかと 110 円、やまなしとは 130 円。短時間パートでも年間 10 万円以上の差がつきます。「地方といっても生活には車がかかせない。生活にかかる費用は都市部と差がない。ひとつの生協になって雇用主は同じで、同じものを同じように売っている。やってることは同じなのになぜこんなに差をつけるのか」と 100 人を超える交渉団で理事会に迫りました。各分会からひと言カードも集め会場いっぱいパートの怒りの声を張り出しました。結果、5 円の再回答を引き出し妥結しました。

しかし、このままこのような春闘でいいのか、かながわのみベアの回答がありしずおか、やまなしは交渉して再回答させる。格差を縮小させていくという方向に理事会の考えを変えさせたい、かながわにベアがあるならしずおか、やまなしにもベアの回答を最初からさせたい、と考え秋闘要求では地域間格差をこれ以上広げないという意思表示と地域間格差是正に向けた今後の計画を明らかにすることを求めました。理事会はこの 2 年の春闘でのパートの思いを受け止め、県別基本時給格差はこれ以上広がらないようにする、金額差縮小は課題とする、という回答を文書にしてきました。交渉の中で金額差縮小に向けての計画は経営の到達点により違うので提示できないが、原資があれば格差縮小に振り向きたい、具体的な回答は来春闘にする、と回答しました。「来春闘の回答をパートは期待しています」と発言して交渉を終わりました。(次ページ・分会討議資料参照)

## 期待した 2018 春闘

理事会は秋闘交渉で確認したように基本時給の引き上げと地域間格差を最優先課題と位置付けた回答をしてきました。かながわは 30 円のベアで基本時給 995 円、しずおか 35 円ベアで基本時給 895 円、やまなし 35 円ベアで 875 円です。わずか 5 円ですが格差縮小の回答を得て要求は基本時給 1000 円でしたが再回答は求めませんでした。今後もこの姿勢に変わりがないことを理事会に確認し春闘は終わりました。



団体交渉 (2018 年 3 月 30 日)

## 格差はそのままの 2019 春闘

かながわのパートは基本時給 1000 円が見えてきたこともあって、基本時給 1500 円要求に

## 2. かながわ・しずおか・やまなしパートの基本時給の格差是正について、意見を出し合いましょう。

2015年6月21日から神奈川・静岡・山梨3県のパート職員の賃金制度(人事制度)が統一されましたが、基本時給については格差を残し、その格差は毎年拡大しています。新人事制度では「パートの基本時給は、各県の最低賃金を下回らないものとする」としていますが、毎年10月に行われる最低賃金の改定を鑑みて、春闘で基本時給が引き上げられるのは神奈川エリアのパート職員のみとなっています。春闘の団体交渉では「同じ仕事をしているのに、働く場所が違うだけでこんなに時給に格差があるのはおかしい」「静岡・山梨エリアパートの基本時給が各県の最低賃金にドンドン近づいてしまう」と3県のパートの基本時給の格差の拡大について是正を求める声は高まるばかりです。

2017年度の地方最低賃金の答申が出され、Aランクの神奈川県は26円引き上げの956円、Bランクの静岡県は832円、山梨県は784円とともに25円の引き上げでした。3県の最低賃金の格差は172円に拡大する結果となりました。この間の春闘で理事会は、静岡・山梨エリアのパート職員に対して、5円のベースアップを再回答してきました。交渉の中で理事会は「3県のパートの基本時給の格差が広がることはいいことだとは思っていないが、現在の事業の力量では改善できない」と回答しています。

労働組合は「全国一律の最低賃金制度の確立」の運動を進めるとともに、賃金はパートであっても生計費であると考え、3県のパート職員の基本時給の格差是正をめざします。2017秋闘では理事会に対して、3県のパート職員の基本時給の格差解消についての考え方をあらためて提示させ、2018年春闘での基本時給引き上げへの筋道を作りたいと考えています。

基本時給の改定時期	県	基本時給	神奈川との格差	最低賃金
2015. 6. 21 新人事制度導入	神奈川県	900	—	887
	静岡県	850	50	767
	山梨県	830	70	721
2015. 9. 21 最低賃金の改定	神奈川県	906	—	905
	静岡県	850	56	783
	山梨県	830	76	737
2016 春闘	神奈川県	935	—	930
	静岡県	855	80	783
	山梨県	835	100	737
2017 春闘	神奈川県	965	—	930
	静岡県	860	105	807
	山梨県	840	125	759

2017年秋闘の分会討議資料(組合員全員配布)から抜粋

対して分会討議を行いました。圧倒的賛成を得て理事会に要求しました。回答は3県とも25円アップ。かながわは基本時給1020円、しずおか920円、やまなし900円です。25円のアップは評価しますが、これでは格差は維持されたままです。少しでも縮小したい思いで交渉にのぞみましたが、経営数値がよくない状況で25円引き上げがギリギリであると理事会も一歩も引かず、納得はなかなかできない状態でしたが、労組員から「もう一度理事会にこれ以上格差を広げないこと、縮小に向けて努力していくことを確認したい」という声があり再度理事会にこの通りであることを確認し今年の春闘は終わりました。



店舗分会での職場討議（2018年春闘）

### この間のたたかい

理不尽だと感じたパートが率直に発言し、正規もまた感じたままを発言し応援する。同じ思いの労組員が交渉に集まり、大きくなることで理事会の心を動かしたと思います。かながわの最低賃金が上がることでしずおか、やまなしの時給も上げることができるってすごいと思っています。困難は続きますが、みんなが前進できるようにこれからも団結していきましょう。そして私たち3県のみを目標にするのではなく、生計費原則にのっとり最低賃金の大幅引き上げと全国一律最低賃金制を実現させていきましょう。

### <編集後記>

「労運研レポート」も60号になりました。月刊ですので、5年間発行し続けてきたことになります。読者の皆さんの支えに感謝します。

松本さんの産業別最低賃金についての報告は、企業を超えた労働者の労働条件の統一が企業間競争を抑制する重要な闘いになっていることがわかります。それゆえ、産業別労働運動に対する資本の攻撃も強まっているのでしょう。

木下さんの報告は、同一企業内における地域間格差をいかに是正するかの取り組みです。来年4月からは、「働き方改革法」の「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」に関する条項が施行されます。同一労働同一賃金を実現していくために企業内の地域間格差の是正の闘いも正念場を迎えることになります。

早川さんは、産業別統一闘争としての春闘の消滅を指摘していますが、賃金論だけでなく、人権論も踏まえた働き方の課題を提起しています。こんご国連のSDGs（持続可能な開発目標）や「ビジネスと人権に関する指導原則」などについて労働運動の側からどうアプローチしていくのかが問われてくるのでしょうか。ディーセントワークといいながら労働法に人権尊重条項がない日本ですから。(I)