

## ◆特集 放っておけない低賃金

**労働者の実質賃金は？**  
厚生労働省は、全国の従業員5人以上の事業所、3万人余りを対象に「毎月勤労統計調査」を行なっているが、2024年4月分の結果速報を6月5日に公表した。まず「賃金」（一人平均）についてである。

ここで注目したいのは、「実質賃金指数」である。これによると、現金給与総額は、前年同月比0・7%減、決まって支給する給与は0・8%減である。「共通事業所による現金給与総額」においても前年同月比で1・7%増、決まって支給する給与は、5・3%増にとどまっている。逆に特別に支払われた給与は、5・3%減である。

消費者物価指数（帰属家賃（偏注：持家を借家とみなした場合支払われるであろう家賃）を除く総合）は、前年同月比2・9%上昇で、とても賃金に追いつくものではない（18頁の図表参照）。

# 職場生産点！ 実態から反撃を準備しよう

労働者運動研究会 事務局長 **本村 充**



### 非正規労働者 大半が賃上げゼロか

今24春闘では、「賃上げ」がどれだけ企業・規模・職種を問わず全労働者に波及するのかが注目された。その中で、低賃金で雇用が不安定な非正規労働者の大幅な賃上げを求め、春闘に取り組んでいる「非正規春闘実行委員会」が、2024年春闘の中間報告をまとめた。5月9日、記者会見を開き、交渉の状況について明らかにした。「非正規春闘」には、今年是全国でおよそ3万人が参加し、107社に対して一律10%以上の賃上げを要求している。これまでに107社のうち45%にあたる48社からはこれまでに賃上げの回答は得られていない、と報告した。賃上げ回答をした59社の中には8%の賃上げを提示した企業もあったが、平均すると3%から4%程度の賃上げにとどまっている。さらに5月上旬に実行委員会が実施した非正規労働者を対象のインターネット調査では、回答があった251人のうち7割余りが

【調査結果のポイント】

(( )) 内は、前年同月比または前年同月差を示す

1 「賃金」(一人平均)

- ①現金給与総額(就業形態計) 296,884 円 (2.1%増)
- ◆決まって支給する給与 284,684 円 (2.1%増)
  - 内、所定内給与は 264,503 円 (2.3%増)
  - 所定外給与は 201,181 円 (0.6%減)
- ◆特別に支払われた給与 12,200 円 (0.6%増)
- ②一般労働者の現金給与総額 378,039 円 (2.0%増)
- ◆決まって支給する給与 361,043 円 (2.1%増)
  - 内、所定内給与は 333,481 円 (2.3%増)
  - 所定外給与は 27,562 円 (0.6%減)
- ◆特別に支払われた給与 16,996 円 (0.8%増)

③パートタイム労働者の現金給与総額

- 108,358 円 (2.0%増)
- ◆決まって支給する給与 107,297 円 (2.1%増)
  - 内、所定内給与は 104,265 円 (2.2%増)
  - 所定外給与は 3,032 円 (0.2%増)

※時間当たり給与(所定内給与) 1,315 円 (3.6%増)

④実質賃金指数(2020年平均=100)

- ◆現金給与総額・・・85.6 (0.7%減)
- ◆決まって支給する給与・・・99.5 (0.8%減)

(参考)消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)の前年同月比は、2.9%上昇

⑤共通事業所による現金給与総額(前年同月比)1.7%増

- ◆きまって支給する給与・・・2.0%増
- ◆特別に支払われた給与・・・5.3%減

2 「雇用」(2020年平均=100)

- 1) 常用雇用指数・・・103.9 (1.2%増)
  - ・一般労働者・・・105.9 (3.9%増)
  - ・パートタイム労働・・・99.7 (4.5%減)
- 2) パートタイム労働者比率 9.86%(前年同月と同水準)

働政策研究・研修機構」は次のような分析・提起をしている(傍線は筆者)。

①正規・非正規間の労働条件格差については、正規の賃金ペナルティのわずかな縮小が確認されたものの、依然として賃金や雇用の安定性の格差が大きい。いわゆる「同一労働同一賃金」の施行状況を注視するとともに、昨今の人手不足を好機と捉えて労働基準監督署においてその遵守を徹底していくことが求められる。

「賃上げゼロ」とのことである。

労働行政の狙いは恒久的な労働力流動化

非正規で働く労働者は去年、労働者全体の37%にあたる2100万人余りにのぼり、依然として増加傾向が続いている。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の労働条件や働き方の「二極化」に関して、独立行政法人「労

る。また、コロナ下における非正規労働者の雇用減少の要因も引き続き検証していく必要がある。②不本意非正規率が低下するなかで、個別事情は様々あると考えられるが、正社員として就職・転職する上で何らかの困難を抱えている者が不本意非正規労働者として残っている可能性がある。それゆえ、彼らへの支援の軸足を、求人開拓、職業紹介、企業内での正社員登用促進から、より基

## ◆特集 放っておけない低賃金

礎的な職業訓練や就職活動支援へと移していくことが有益である。他方で、時間選択における自由度の高さが、非正規雇用・労働の積極的側面として改めて注目される。そこから、有期雇用が減少するなかでの短時間労働者の増加、さらに非正規労働者のフリーランス・ギグワーカーへの転身が予見され、(フリーランス新法)の施行状況の注視が必要である。③非正規から正規への転換に関しては、これまでとは逆に、正社員の賃金水準が低いがゆえに正社員が不足しているなかで、人を集めやすくという理由で、パートタイム労働者などを活用しており、企業・事業所としても彼らの正社員への転換を進めたいが、本人たちが必ずしもそれを望んでいないという構図が見出せた。ここから、価格転嫁などを通じて正社員の賃金を引き上げること、これまでとは別の観点から短時間限定正社員の導入を推進することが必要である。④正規・非正規の中間区分のあり方をめぐっては、無期転換の本格化を踏まえた議論が必要となるが、その際、「無期転換ルール」そのものは有効に機能していると考えられることから、企業の人事管理での取り組みが重要となる。まず、無期転換により引き続き非正規労働者である者が、元々無期雇用である非正規労働者と比べて待遇に関する不満が強いことから、彼らの意欲と能力を十分に活かせる

よう賃金等の処遇を見直していくことが求められる。また、無期転換により限定正社員となった者が、(待遇に対する不満は総じて弱いものの)昇進に対して不満を抱いていることから、彼らを長期的な視点で育成するとともに、昇進を含めた広い意味での処遇の公正性を高めしていく必要がある。

以上が今日的な労働行政の認識であろう。要は、労働力の流動化に向けた様々な方策をとることの必要性の強調である。それも労働者の意識を固定化し、その意識が発生する根本原因を明らかにしないままにである。

### 労働者搾取の構造と根本要因

私たちに立場は、そもそも正規、非正規という雇用形態が存在し、賃金を含めた格差が存在し、それは、何を根拠として成り立っているのか、その狙いは何なのか、そして誰がそうした構造を作ったのかという根本的な要因を明らかにすることである。それにはまず「資本主義」という社会形態の認識から始まる。私たちが今現在存在する社会である。資本主義は、「資本家が労働者の労働力を買取り、商品生産を行う生産様式」のことで、主な特徴は「①私有財産制、②利潤の獲得を目的にした生産活動、③市場経済」である。一般的に株主資本は、

主に、資本金、資本剰余金、利益剰余金、自己株式で構成されるとしているが、そもそもそれらは、いかにして資本となるのか。マルクスは、その著書『賃労働と資本』の中で「直接の生きた労働力との交換を通じて、独自の社会的力として、すなわち社会の一部の者（資本家階級）の力として自らを維持し、増やすことによってである」と述べている。「直接の生きた労働力」とは労働者の労働力であり、それが唯一「資本」を増やすという。そして「資本の本質は、蓄積された労働が生きた労働のために新しい生産の手段として役立つという点にあるのではない。それは、生きた労働が蓄積された労働のためにその交換価値を維持し増やす手段として役立つという点にあるのである」。(偏注・資本を過去の労働の成果・蓄積物として『蓄積された労働』とよぶ) つまり、資本の蓄積のためには、労働者の存在「労働能力のほかに何も持たない一つの階級（労働者階級）が存在していることが資本の必要な前提」が不可欠であり、そして「労働者は、彼の労働力と交換に生活資料を受け取るが、資本家は彼の生活資料と交換に労働を、労働者の生産的活動を、創造力を受け取る。そして、労働者は、この力によって、彼の消費するものを埋め合わせるばかりでなく、蓄積された労働に対して、それが前に持っていたよ

りも大きな価値を与えるのである」。要は、労働者の労働、その労働力を売って支払われる分（賃金）よりもより多くの価値（剰余価値＝資本家の儲け分）を生み出すのである。

大まかに、これが「資本主義社会」の本質である。

### 反撃に向け、準備しよう

トヨタ自動車は、2023年度の役員報酬の水準を大幅に引き上げた。豊田章男会長の報酬は16億2200万円、同会長の2022年度のそれは9億9900万円だったから、約1・6倍に増加した。多くの労働者世帯が、困窮にあえいでいるときにこの処遇である。そもそもこれらは、労働者を搾取したがゆえに生み出されたものではないか。もともとは、労働者に帰属する分である。こうしたことをあたりまえに許していること自体が異常であり、いまの社会の現実なのである。

私たちは、再度原点に立ち返らなければならない。それは、労働者階級の対資本家との攻防の原点である職場生産点である。職場では様々な矛盾が噴出している。当面は、職場労働者の声の一つひとつ拾い上げ、つなぎ、組織していく中で少しずつ進んでいくしかない。

反撃に向け、準備しよう。(もとむら みつる)