

<p>学習の友</p>	<p>学習会 にゅーす</p>	<p>静岡県労働者学習 協会静岡支部発行</p> <p>2022年3月10日 No.114</p>
-------------	----------------------------	---



日本の異常な低賃金を許すな!!

仲間の団結で社会的賃金闘争の勝利を

今回は、特集記事の「22国民春闘 大幅賃上げ・底上げへ潮目かえよう」(黒澤幸一全労連事務局長)を読み合わせしました。黒澤氏は、「日本の賃金はなぜ上がらないのか」その回答として6つ原因を指摘します。①「管理春闘」と労働組合の要求自粛、②格差賃金の放置、③不十分な最低賃金や労働法制、④労働組合の組織率低下と賃上げの社会的波及システムの欠如、⑤公正取引の未確立と脆弱な中小企業政策、⑥政府による賃下げ。そして、職場における春闘交渉での使用者の「呪いの言葉」(コロナ禍だから、いまは仕方がない等々)を乗り越えるために、国民春闘に結集しようと呼びかけます。

以下討論。「韓国最大手製鉄所の平均年収が960万円と書いてある凄い。」

「同一労働同一賃金で賃金下落に歯止めを、と言っているが、実際今の企業はこの言葉を使って、上を下げ賃下げをしている。そういうことも指摘して展開しないとと思う。」「ワークシェアリングがそうした考えのもとにやっているよね。」「なので、もう少し丁寧な書き方が必要だ。」「もともとヨーロッパで男女間正で同一労働同一賃金の要求であったが、日本の場合法律で決まっているのは、雇用形態別の同一労働同一賃金だ。正社員と非正規の差別をなくすということで、正社員どうしとか非正規どうしとかは対象外だ。ヨーロッパは、正規・非正規でも同じ賃金となっている。日本は特殊で、それを経営側に利用されている。ここらが一つの力関係になってくる。」

次回学習会は次のとおりです。4月号を持って

お気軽にご参加ください。

日時 4月13日(水) 18:30~

場所 国労小会議室



「交渉時の使用者の呪いの言葉はあるが、どう労働側はこれに応えるのかが書かれてないね。」「6つの原因は、日本全体の問題として指摘をしている。交渉で出る『呪いの言葉』は、たぶん中小企業の現実の姿だ。全労連が指摘しているのは、社会的賃金闘争といって最低賃金とか、公契約、人勧とか、社会の制度を変えることによって落ちこぼれなく引き上げて行こうというもの。会社だけでやったら、将来が見えなくなる。その場合中小企業に対する支援は絶対に必要だし、全労連もそれを云っている。そこらが出てくるともっとわかり易い。」

「大企業の内部留保を社会に還元せよ、と共産党あたりは言っているが、それによる賃金引上げをというのが、記事にはないがその要求はないのか。」「労組も内部留保を吐き出せということで、春闘要求として掲げてきた。内部留保何%で何万円の賃上げはできると宣伝したりした。その前提の企業の内部留保を調べることを、国公労連などは協力してきた。」「内部留保吐き出せというのは大企業に対しての運動で、トヨタ総行動、スズキ浜松、などでやってきたが、静岡市あたりではあまりないね。」