

覆面タクシー

第11回

成果が出せぬ？現代の春闘

新しい賃金交渉「新春闘」の模索のすゝめ

～元労組幹部S氏の呟き



今年も春闘の季節となった。昨年10月岸田文雄首相は施政方針演説で「2024年に物価高を上回る所得を実現する」と公約、政労使会議で経済界代表に対し「24春闘は物価高に対応するため23年を上回る水準の賃上げ協力をお願いする」と要請した。しかし労働者の大半を占める中小零細企業で物価高を上回る賃上げができるのか疑問である。事実、1997年からほんの一握りの大企業を除いて、中小零細企業に関しては、実質賃金が上がっていないのが現実で、私はこうした労使交渉にどれだけの意味があるのか疑問に思う。大した結果が出ない交渉に時間を費やし儀礼的な交渉や「官製春闘」を行っているように見えてならない。現在、日本企業の内部留保が過去最高の555兆円に達しているという。なんと日本の国家予算の約5倍だ！「金は経済の血液！循環させなければ！」というのが私の考え方で、どんどん市場にばらまけばよいと思うが、なかなかそうはいかないのが現実だ。やはり大手企業が金を出さないと大半を占める中小零細企業は利益が出ないし、賃上げができない。過去は「一億総中流家庭」と言われたが、派遣労働者の増加などで、いつの間にか賃金格差が顕著になり、春闘結果も大手VS中小零細で大きな格差が生じた。2024年春闘も昨年同様、政府は経済界に大幅な賃上げを要請しているが、最終的に体力のある大手企業は結果を出すだろう。しかし体力のない中小零細企業にとっては厳しい春闘となるのは当然である。中小零細企業組合にとって実質賃金が20年以上も上がっていない状況から見れば、労使交渉で賃上げを目指す「春闘」は、時代遅れという声も！新しい賃金交渉「新春闘」を模索すれば良いのでは。

それではタクシー業界の春闘はどうか？各産別組合は「物価急騰が著しく、実質賃金は低下、生活に大きな影響を及ぼしている中、過去最大となる賃上げを目指す」、「大幅賃上げ・底上げ、労働時間短縮の実現」、「賃金向上で労働者不足解消」などをスローガンに掲げている。もちろん要求実現に向けて交渉していただきたいが、現実はどうなのか。要求は要求として求めればよいのだが、大幅賃上げの原資は存在するのか？タクシー乗務員の賃金の

半は出来高払い、オール歩合給制度と理解しているが、賃上げとは、賃率を上げる事なのか？現実の労使交渉ではそうではないと思う。産別組合の上部団体では上記のような春闘要求を掲げるが、単組要求は違ってくるのが現実だ。交渉の中身の多くは、実質的な賃金交渉ではなく、職場改善要求や無事故手当の増額などが主で、最終結論は、決算賞与金や一時金、また解決金が支給されて春闘が妥結する。実際、賃金が上がる最たるものは、昨年、大阪で5月に運賃改定が実施、初夏から異常気温の酷暑が続き、近年例を見ない営業収入が続いた。営収増になれば歩合給が比例して上がり、結果、賃金に跳ね返る。タクシー業界の賃金制度の大半が出来高払い給のため、定昇やベアといった交渉は存在しない。もちろんA型賃金制度を採用し一般的な春闘交渉を行っている会社が存在するが、タクシー産業の春闘は一般産業と違うため「成果が出ない春闘」というのは当然である。いろいろな意見があるが、業界の存続を考えれば賃金制度の見直しを考える時期ではないのか。

職場組合員、乗務員は「春闘」について、どのように思っているのか。一言でいえば「無関心」である。特に若年層の組合員は「春闘って何ですか」が答えだ。前述したように、賃金制度が出来高払いであり、営収によって賃金が変わるため多少の賃金改善では実感がない。結果が出ない実感もない「春闘交渉」より天候や景気、運賃改定など外的要因で増収になる方に期待しているのが現実だ。私が入社した頃にはまだまだバブル経済の余韻が残り、経済成長もあり、春闘時期になるとある意味、職場は殺気立っていた。現世代の組合員は「労働者・労働組合」という言葉に対しても抵抗感があり、「団結・連帯・闘争・オルグ」などの言葉が嫌い」という組合員も少なくない。職場がこのような状況、また、交渉する労組役員も儀礼的な交渉しかできない程度の上、事業者も賃上げ原資がない。重複するが、タクシー業界については、大きな結果が出ないこれまでの春闘は時代遅れ！労使による春闘(賃金)交渉は不可欠だが、「新しい春闘」というか時代や体力にマッチした賃金交渉を考えもらいたい。