

2021年7月28日 兵庫県最賃審議会 発言内容

今回、私に白羽の矢が立った意味を考えると、一般論ではなく、最低賃金近傍で働く労働者からの経験を踏まえたオリジナルの参考意見を述べるべきと考えます。

中高年で失職すると、需要のある職種のキャリア形成が成されていないと、労働力を最低賃金近傍で供給する結果になる可能性があります。給与の下落幅が大きい場合、生活設計の見直しを要します。最低賃金を上げる事は所得の下落幅を緩和させることにつながります。

労働組合として取り組んだ運動で、賃上げに関する話をします。

前職場で、姫路ユニオンの分会を設立し、使用者に対して賃金アップを含めた労働条件改善要求をしました。団体交渉を3回行い、結果は全てノー（ゼロ回答）です。

給与を上げるかどうかは使用者の経営判断です。しかし、対応できない根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示する等論拠が示されませんでした。「賃上げは使用者の専権事項で、職員に要求されたから上げると甘く見られる」「ユニオンの要求には応じたくない」等の感情的なものがありました。

あくまでも主観的な捉え方ですが、これがきっかけで目の敵にされ、不利益な取り扱いをされ、最終的には解雇になりました。

この経験から、賃上げをしない根拠は合理性があるとも限らないという印象を持っています。当然、全ての使用者が該当するとは言っているわけではありません。個人的な経験を基に、このような使用者も存在するのではないかという参考例の話をしました。

大きな内部留保を維持する大企業と中小企業の構造的な問題から生じる生産性の問題を労働者に押し付けるべきではありません。

昨年、労働契約法20条に関する同一労働同一賃金をテーマにした3件の最高裁判決が出ました。扶養手当・休日手当等の諸手当については同一賃金性が認められる内容でした。しかし、年間所得・生涯所得に大きく関係する賞与・退職金は認められませんでした。今回の裁判を通して、正規と非正規職員の格差が縮まる気配を感じ取ることはできませんでした。家族の中に正規職員が何人いるかによって、経済的に豊かな生活を営めるかどうかが大きく変わってくるという事です。正社員がひとりもない世帯では人間らしい生活をするのにふさわしい賃金が得られない可能性があります。せめて、最低賃金をアップさせることが必要です。