

2024年6月21日

過酷な労働実態と失業

さらに狙われている労働法明文改悪

山田 厚

はじめに —身近な生活苦・労働苦を基本にして取り組もう—

■金権腐敗の自民党政治や、相次ぐ様々な政治反動が続いています。それに民主的な野党やリベラルな人々は、当然、批判し、抗していかざるを得ない日々が続いています。街頭集会や講演会では、多くの人や専門家から戦争の危機や金権腐敗政治が語られます。いずれも正しい主張ばかりです。

しかし、その内容は意外と・・・**社会の基本である身近な生活と労働の問題**が結びつけられていないか、不十分なのです。しかも、この2024年から2025年にかけて、さらに劣悪になる物価高騰、増税、社会保障負担増と制度破壊。さし迫る休廃業・倒産、労働苦と失業、労働法の明文改悪など・・・それらの指摘も足りないのです。またこの事態は何でそうなるのか？——といった、原因の究明的な感じがほとんど見えないのです。

■独占企業体から「日本の労使関係は最も安定している」と評価されるほどの日々の労働運動の権利闘争の後退や、野党の力の弱さから、**生活苦・労働苦と平和との結合**が不十分にされています。この取り組みとその原因を目指す視点がなければ、様々に頑張っても体制側のやり方に「振り回される」こととなったり、勤労国民の多くからは「自分達から関係のない空中戦」に見えてしまいます。

■また、社会の窮乏化が絶対的に進んでいるだけに、はたらく国民大衆には強い不安や不平があるだけに「**政治不信と棄権**」の傾向が限りなく強められ、議会制民主主義の限らない形がい化が進んでいます。そして、「少しでも生活が良くなれば・・・」の実態から小手先の大衆迎合や利益誘導で様々な独占企業のための政治への引き込まれやすくなります。そして人々の不満は、新右翼・民族排外主義の受け皿ともなりかねません。

■やはり私たちは、身近な生活と労働の実態から、身近な自治体の政治から、考え方と取り組みをしっかりとらせていかなければなりません。

30年・33年ぶりの「連続高水準の賃上げ」をどう見るか？

「30年ぶり、33年ぶりの高水準の賃上げ」と取り上げられています。今年の春闘の賃上げ額は平均月額1万6037円、賃上げ率5.24%で、1991年以来33年ぶりとなりました（連合集計）。大企業ではほとんど一発回答で、労働組合の要求以上もあり、賃上げ率は5.58%、引き上げ額は平均で1万9480円（経団連集計）でした。

政府も「官製春闘」で2023年末には「賃上げ促進税制」を明記し、賃金支給額が前年と比較して、5%、7%増加した場合には、法人税の税額控除率が20%、25%となる制度も新設しています。

しかし、労働組合で頑張っていた友人が、「これでは組合つぶしだ。若い人は組合の動きや存在がなくても、政府や企業方針で賃上げとなったと思うしかない！」と発言しました。確かに「官製春闘」のおかげで、職場からの権利・経済闘争が考え方からも抑え込まれています。同じインフレ期でも1970年前半の賃上げと大きく異なっています。

実質賃金の低下は続いています。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によれば、今年3月の実質賃金では、前年同月に比べて2.5%減少し、過去最長を更新する24ヵ月連続のマイナスとなったとのこと。

物価は2024年4月時点で32ヵ月連続高騰です。賃金は平均5%上昇と言いますが、6月以降に電気代・ガス代や、今後はガソリン代が上がるので、物価高騰はこれからさらに本格化し、実質賃金はさらに低下します。

そもそも、この物価の数字も信用できない政府統計であり、食品などの価格は20%~40%は高騰しているのが実感です。

しかも名目賃金の賃下げも続いてきたのです。

実質賃金どころか名目賃金ですら大幅な賃下げが続いてきました

総資本的には、国が率先して、この30年間で激しい賃下げを続けてきたのです。この間の**人事院勧告**を見るべきです。名目賃金の引き下げが30年間ほど行われてきています。

給与勧告の実施状況

		国		
		月例給	特別給（ボーナス）	
		勧告内容 （較差）	年間支給月数	対前年比増減
1998年（H10）	企業規模100人以上かつ 事業所規模50人以上の事業所	0.76%	5.25月	
1999年（H11）		0.28%	4.95月	▲ 0.30月
2000年（H12）		0.12%	4.75月	▲ 0.20月
2001年（H13）		0.08%	4.70月	▲ 0.05月
2002年（H14）		▲ 2.03%	4.65月	▲ 0.05月
2003年（H15）		▲ 1.07%	4.40月	▲ 0.25月
2004年（H16）		-	4.40月	-
2005年（H17）		▲ 0.36%	4.45月	0.05月
2006年（H18）	企業規模50人以上かつ 事業所規模50人以上の事業所	-	4.45月	-
2007年（H19）		0.35%	4.50月	0.05月
2008年（H20）		-	4.50月	-
2009年（H21）		▲ 0.22%	4.15月	▲ 0.35月
2010年（H22）		▲ 0.19%	3.95月	▲ 0.20月
2011年（H23）		▲ 0.23%	3.95月	-
2012年（H24）		-	3.95月	-
2013年（H25）		-	3.95月	-
2014年（H26）		0.27%	4.10月	0.15月
2015年（H27）		0.36%	4.20月	0.10月
2016年（H28）		0.17%	4.30月	0.10月
2017年（H29）		0.15%	4.40月	0.10月
2018年（H30）		0.16%	4.45月	0.05月
2019年（R1）		0.09%	4.50月	0.05月
2020年（R2）		-	4.45月	▲ 0.05月
2021年（R3）		-	4.30月	▲ 0.15月
2022年（R4）		0.23%	4.40月	0.10月
2023年（R5）	0.96%	4.50月	0.10月	

手当の状況

扶養手当	配偶者	16,000円	13,500円	13,000円	10,000円	6,500円	6,500円
	子ども	5,500円	6,000円	6,500円	10,000円	10,000円	10,000円
地域手当	なし	新設 1%(暫定支給)	4%(暫定支給)	6%	6%	6%	
住居手当(一戸建て)	4,500円	4,500円	4,100円	廃止	廃止	廃止	
寒冷地手当	39,600円	廃止	廃止	廃止	廃止	廃止	
通勤手当	2,000円	3,000円	3,000円	3,000円	3,000円	3,000円	
期末勤勉手当(6-12月)		4.70月	4.45月	4.50月	4.45月	4.40月	4.50月
	(期末月数)	3.50月	3.00月	3.00月	2.60月	2.40月	2.45月
	(勤続月数)	1.20月	1.45月	1.50月	1.85月	2.00月	2.05月
期末手当(3月)	0.55月	廃止	廃止	廃止	廃止	廃止	
児童手当	3歳未満に支給	5,000円	5,000円	10,000円	10,000円	10,000円	

例えば、同じ年齢と家族構成としてのモデル年収では

人事院勧告では名目賃金も激しく下げられてきたのですが、わかりやすくするために、次のモデルケースで、1998年度から2022年度までの24年間を賃金比較してみました。

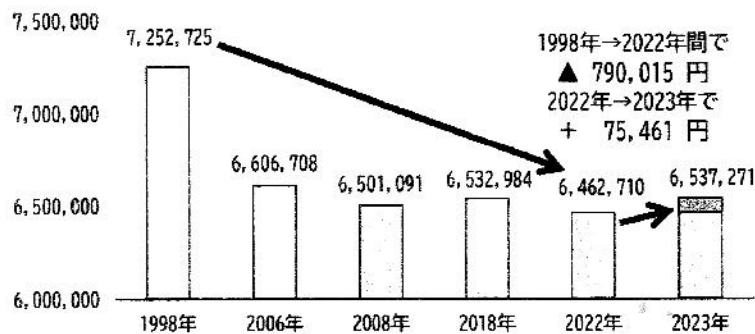
24年間でモデルケースでは79万円の名目賃金の切り下げ

【モデルケース：40歳係長（行政職給料表適用）、配偶者・子ども（小学生）1人を扶養、持ち家あり（世帯主）、四輪自動車（5km未満）】（甲府市人事課調べ）

	1998年度(H10)	2006年度(H18)		2008年度(H20)	2018年度(H30)	2022年度(R4)	2023年度(R5)
		現給保障あり	(参考) 保障なしの場合				
級号給 給料月額	6級14号給 382,000円	4級40号給 356,000円	4級40号給 343,300円	4級40号給 343,300円	4級40号給 338,800円	4級40号給 339,200円	4級40号給 341,100円
給料	4,584,000円	4,272,000円	4,119,600円	4,119,600円	4,065,600円	4,070,400円	4,093,200円
職員手当	2,668,725円	2,334,708円	2,183,877円	2,381,491円	2,467,384円	2,392,310円	2,444,071円
年収	7,252,725円	6,606,708円	6,303,477円	6,501,091円	6,532,984円	6,462,710円	6,537,271円
1998年度比		△646,017円	△949,248円	△751,634円	△719,741円	△790,015円	△715,454円

※給与構造の見直し
 ・給料表の水準引下げ(対前年平均△4.8%)
 ・10級制から8級制へ給料表を切り替え

年収の推移 (モデルケース)



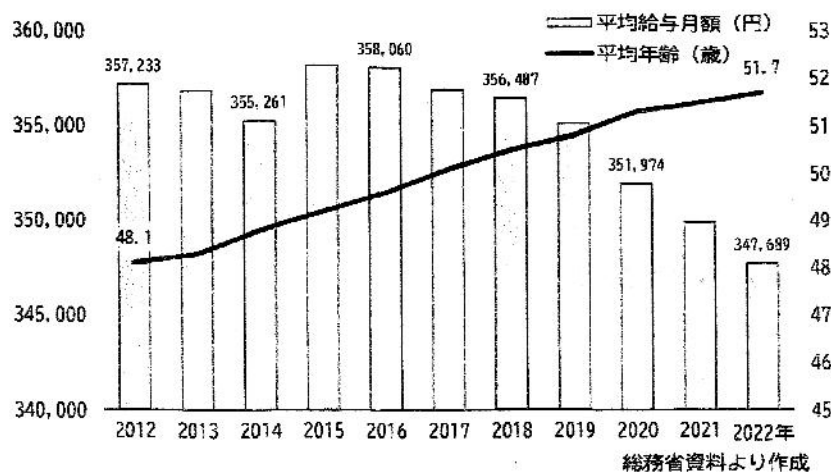
(以上、2024年5月甲府市役所人事課調べより作成)

この「40歳の係長のケース」をそのまま24年後の2022年度「40歳の係長」に当てはめると、**79万円の名目賃金の激しい賃下げ**となっていました。

名目賃上げとなったのは2023年度ですから、名目賃金でも全く取り戻すことができていないのです。特に技能労務職員の雇用不安と年齢が上がっても賃下げがすすみました。

年齢が上がっても賃金は下がるばかりの自治体技能職員

技能労務職員の平均給与月額と平均年齢の推移



国は地方公務員から賃金を引き下げ、全労働者の引き下げを行ってきました

- ・国は日本全体の労働者の賃金を押し下げるために、まず、地方公務員、特に現業労働者の賃下げを行い続けました。
- ・そのため40年程前から、「恵まれている公務員」「民間でできることは民間で」の社会の思想的「常識」と「土壌」としてつくり上げてきました。
- ・国策として人事院勧告で賃下げを行いました。
- ・人事院勧告では2006年からは賃金水準を下げるために「企業規模100人」から「**企業規模50人**」に基準を下げて抑え込んできました。
- ・2014年からの「官製春闘」でも配偶者手当・寒冷地手当・住居手当などの減額・廃止とされ、そのことによって残業代の計算も下げられました。
- ・特別給（ボーナス）の月数も下げられました。
- ・給与等級も変えられ、賃金の昇給を抑え込みました。
- ・「民間従業員との均衡」とする技能労務職員賃金の引下げ民営化と共に進められました。
- ・自治体独自の「わたり制度を廃止」（国の示す等級別基準職務表に適合しないとする）でも引き下げました。特に民営化で職場が奪われた技能職員を本庁で行政職と同じ仕事をさせても、賃金などを等級で頭打ちにして差別的な低賃金にしてきました。
- ・「国の俸給水準100」とするラスパイレス指数による引き下げを今でも続けてきました。それは、「官製春闘」といわれる今でも続いている賃下げです。

今でも続けられているラスパイレスの低下の動き

地方公務員給与 自治体区分別平均

区 分	1974年4月	2021年4月	2022年4月	増 減	
				1974→2022	2021→2022
全地方公共 団体平均	110.6	99.0	98.9	△ 11.7	△ 0.1
都道府県	111.3	99.9	99.8	△ 11.5	△ 0.1
指定都市	116.1	99.7	99.7	△ 16.4	0.0
市	113.8	98.8	98.7	△ 15.1	△ 0.1
町 村	99.2	96.3	96.3	△ 2.9	0.0
特別区	—	98.9	98.8	—	△ 0.1

総務省資料より作成

- ・同時に自治体職員の非正規化をはかり続けてきました。しかも世界的にも激しい人減らしの実態＝**人手不足**にされています。

官民間問わず全労働者に賃下げが続き、生涯賃金の引下げ、年金の引下げに

■こうして国は、自治体に指示して地方公務員の名目賃金でも押し下げてきました。このことで地域民間の賃金水準を引き下げにも連動します。

もちろん民間大企業でも、先がけて、さまざまな雇用形態を導入し、非正規化や派遣労働を行ってきました日本全体の名目賃金を押し下げにもなりました。

民間調査でも労働者の家計収入の大幅な**所得の減少と生涯賃金の減少**が指摘されています。総資本は、総労働の賃下げを進めるために、公務員だけでなく地域の賃金水準を押し下げました。生涯にわたるその個々人の年金の減額にも連動して生涯賃金をいいます。私たちはこれらのことを忘れてはならないのです。

30年間で113万円もの名目賃金の引下げ

可処分所得の推移

「40代男性、妻：専業主婦、小学生の子ども2人」を想定



第一生命経済研究所 豊野卓也主任エコノミストの試算より

生涯賃金は男性26年間で3630万円、女性は22年間で3720万円も賃下げ 大学卒の正社員の生涯賃金（推計）

	ピーク時	2019年
男性	1993年 3億2410万円	2億8780万円 (▲3630万円)
女性	1997年 2億7750万円	2億4030万円 (▲3720万円)

労働政策研究・研修機構（JILPT）「ユースフル労働統計2021」より

(NHK2022年9月20日より引用)

企業内の法定福利厚生も下げられています

労働者の実質賃金の切り下げは、賃金だけでなく、社会の社会保障負担増の制度的後退もあります。それに**企業内の福利厚生費**のかけ方にもよります。

企業内で行う社会保険以外の法定外の福利厚生費（企業が任意に行う従業員家族向けの福祉施策の費用）も実質賃金に影響します。「住宅費」「通勤手当」「通勤バス」「労災企業内補償」「社員食堂」「健康サポート」「海の家」「慶弔費」「レクリエーション」などの削減で

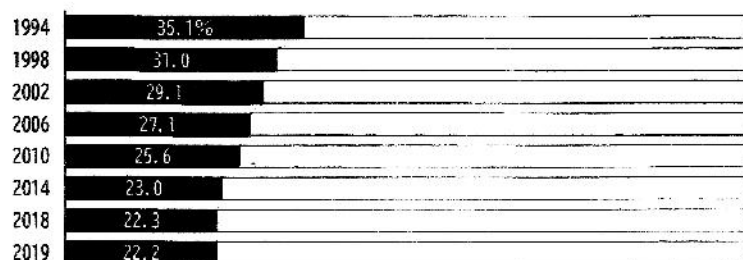
す。以前は山梨の山中湖周辺には会社の社員余暇施設が幾つもありましたが、今はなくなりつつあります。

経団連の各企業内では、法定外福利費をこの30年間削減し続けています。しかも、この統計を2019年で中止しています。つまり独占企業内でも、さらに福利厚生費の削減傾向を強めようとしているのであり、統計を公表しないことは、今後さらに経営における福利厚生費の削減を目指していると考えられます。

つまり企業内の法定外福利厚生費の削減とは、企業以内の労働条件の低下であり実質賃金の切り下げの傾向が強まるとみるべきなのです。

経団連企業の法定外福利費の一人1ヶ月あたりの費用割合の削減

大企業の福利厚生費における法定外福利厚生費の削減傾向



出所：日本経団連「福利厚生費調査結果」（2019年度を最後に調査終了）

国民負担率（社会保障負担・増税）が強まっています

社会の政治経済からの諸要因が、労働者の生活水準の低下をさらに進行させます。**可処分所得**の減額です。この間の税や保険料の公的義務負担が強まっています。政府統計の「**国民負担率**」ですら「江戸時代の5公5民じゃないか」と言われるほど高められています。

例えば、2024年度～26年度の介護保険料は前回から平均3.5%負担増の6225円となりました。2000年度の平均2911円発足時から比べると、2.14倍の負担増で過去最高額です。この平均額より高い自治体も当然少なくありません。

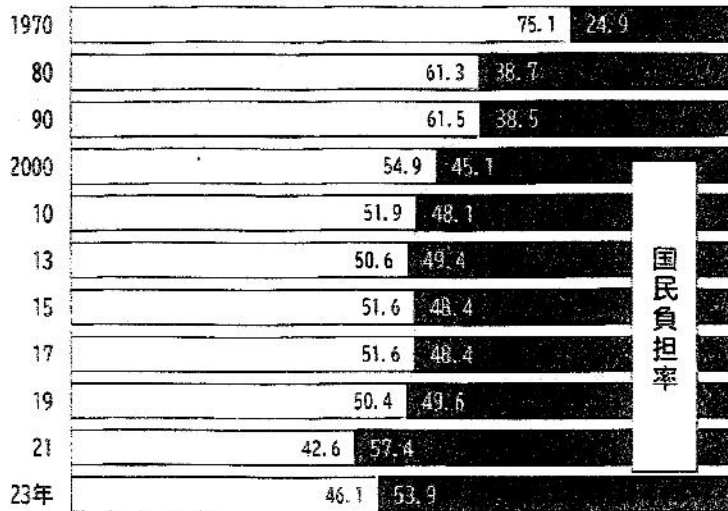
そもそも社会保障を保険制度に切り替えることも実はおかしいのです。**介護保険**では、国と自治体は25%支出ですが、50%の負担は国民の保険料からです。しかし、保険制度の前は、国の公費支出は50%でした。

「自助・共助」や「相互扶助」として国民に負担を求めるやり方は、戦前からはじめられたものです。**国民健康保険**は、日中戦争期にはじまった「相互扶助」制度です。福祉における国や自治体の責務が見えなくされています。

これらは可処分所得を引き下げること＝実質賃金を義務的・強制的に引き下げるものです。それに**消費税が追加**されるのです。

今は五公五民か?? 潜在的国民負担率の推移

※潜在的国民負担率 = 国民負担率 + 財政赤字



出所：財務省「負担率に関する資料」より

物価高騰の激しさ！それは「強欲インフレ」の責任でもあります

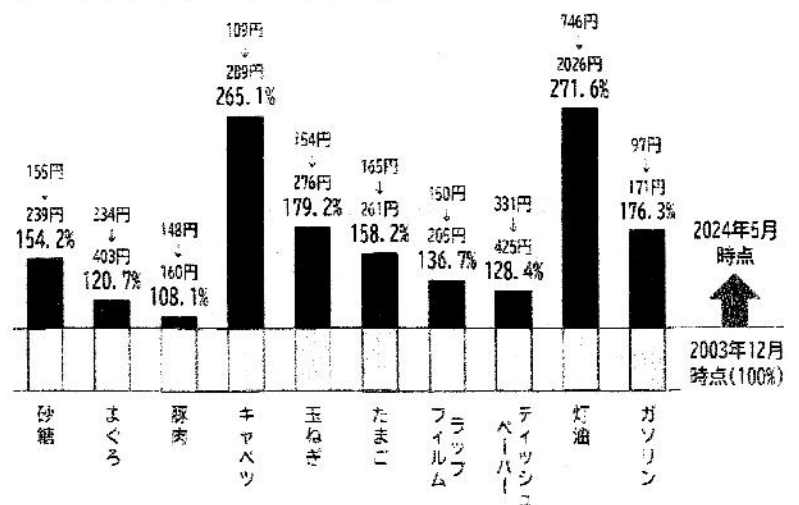
物価高騰の事態を、新型コロナ感染症やウクライナ戦争などの**外因**の問題だけにされては誤魔化されてしまいます。自国の政治経済の体制側の**内因**の責任こそ大きいのです。

- この間の「異次元の金融緩和」による**円安政策**は、食料などの輸入価格を押し上げてきました。海外進出している日本独占企業の利益の原動力にもなります。
- 中小零細経営は物価高騰で苦しんでも、独占企業ではカルテル協定も含めて**独占価格**が形成されていますから、「価格転嫁すべき」として「便乗値上げ」もしています。
- 欧米では、実際のコスト以上の「便乗値上げ」をして利益を上げる企業行動を「**強欲インフレ**」として批判しています。(※日経2024年3月21日、朝日新聞5月23日、毎日エコノミスト3月21日など) 日本の独占企業こそ「強欲インフレ」です。
- この**21年間の物価**は、限りなく上がっています。

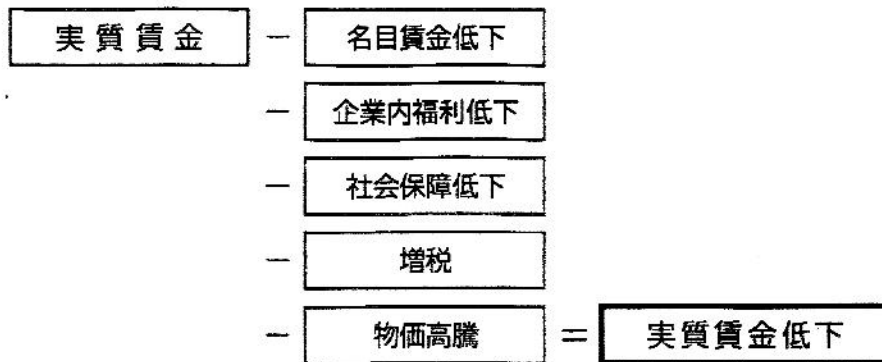
甲府市消費者モニター価格調査によると、2003年12月から2024年5月まで21年間の物価は激しく高騰し、キャベツ2.7倍・玉ねぎ1.7倍・たまご1.6倍・灯油2.7倍・ガソリン1.8倍・・・にもなっています。

この夏から、さらにガス代・電気代、やがてガソリン代も引き上げられます。これらは基礎的なコストだけに、確実に物価はこれからさらに

2003年12月→2024年5月の平均価格の推移



高騰します。つまりこの30年間で労働者の実質賃金の低下は激しく、とても政府統計のレベルでは在りません。



過酷な労働苦から心身の健康が壊されています

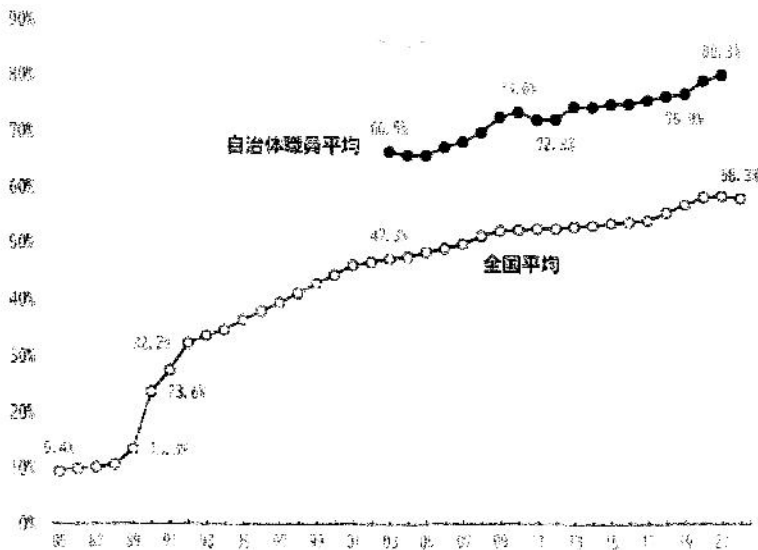
1. 心身の健康不調は過去最悪の傾向です

労働のゆとりはなくなり、労働密度が強められています。過酷な生活と労働の実態は、必ず労働者の心身の健康と安全を脅かし・労災職業病の実態を強めることとなります。

権利破壊と労働苦・生活苦の実態は、労働力の摩滅と蓄積疲労をもたらし、労働者の心身の健康を不調にします。そして労働災害職業病を多発させます。

労働者の心身の健康状態は戦後最悪となっています。よく言われてきた「喫煙や飲酒は良くない」だけの問題ではありません。それは喫煙と飲酒の人口そのものが激減していることから分かります。主要な原因は、働かされ過ぎの過労性からです。これによって労働力の再生産をも萎縮させられ、破壊されていることの結果です。

定期健康診断の有所見率の推移



注：全国平均は厚生労働省「年報健康診断」より作成
自治体職員平均は、地方公務員労働衛生調査「地方公務員健康状態の推移」より作成

参考 特殊健康診断の実施頻度の2023年でも緩和が有機溶剤、特定化学物質（特別管理物質等を除く）、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度（通常は6月以内ごとに1回）を『1年以内ごとに1回』に緩和できるとされた。

定期健康診断も検査項目の「医師の判断による項目カットや検査機関の状態」「特殊健康診断の実施頻度」＝（実質的な手抜き）などがはじまりましたが、それでも労働者の健康診断結果の有所見率（健康不調率）は戦後統計史上で最悪傾向が続いています。

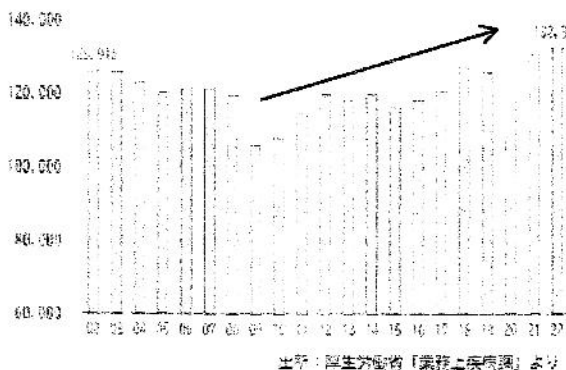
特に、自治体職員の健康不調が社会の平均を超えて激しくなっています。当然心の不全にもなっています。長期病休者率も過去最多であり、その64.1%がメンタル不調系です。

2. 政府の労働災害統計でも、明らかに多発傾向です。

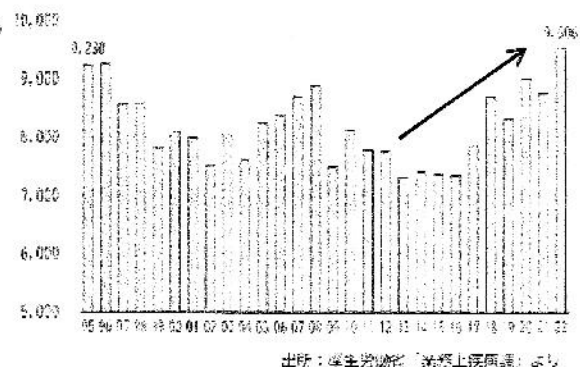
- ・ 2022年の「**死傷者数**（休業4日以上）」は3万2355人（前年比1769人増）と過去20年間で最多です。
 - ・ 「**業務上疾病者数**（休業4日以上）」は9506人（前年比767人増）と過去28年間で最多となりました。
 - ・ 「**精神傷害等**」では710人（前年比81人増）であり、統計上でも過去最多です。
- しかもこの一般的な労災件数では、新型コロナの労災件数を統計に入れずに公表しているのです。

政府統計ですら労働災害の増加傾向が明らか！

死傷者数（休業4日以上）／20年ぶりに最多

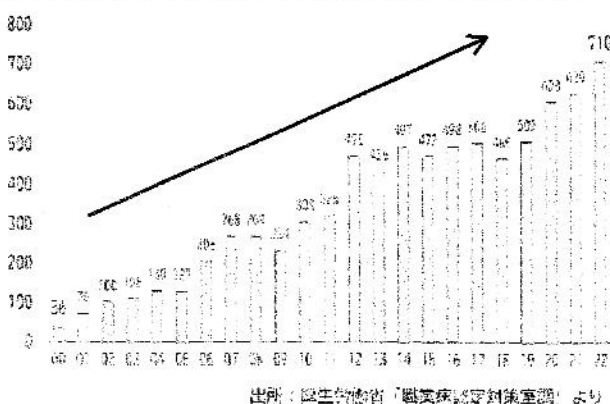


業務上疾病者数（休業4日以上）／27年ぶりに最多



精神障害などは統計上では過去最多になった

過重労働による精神障害等の労災補償支給決定件数の推移



3. 労災統計は作為的ですが、それでも労災の多発傾向は明らかです

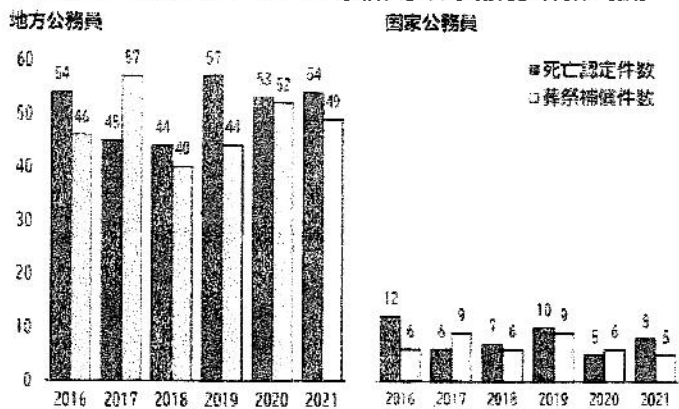
日本の政府統計は、労働災害件数を「いかに少なく見せるか」に尽力しています。それは国際的にみても、常識的にみても、明らかにおかしい作為的な統計となっています。

例えば

- 1) この統計は、認定の補償支給された件数だけですから、労働者側の労災認定の取り組みとその認定結果補償がないと表面化しません。
- 2) この労働災害統計は公務員の公務災害を除いた、民間労働者だけの統計です。日本の労災統計は、民間労働者と地方公務員と国家公務員の三つに分割（分断）されていて、公表されている労災統計は民間だけなのです。
- 3) たとえ認定されても、過労死・精神障害など認定されるまでに期間がかかった事例は含めていません。したがって遺族からの裁判などで認定されても統計には反映されません。
- 4) 徐々に進行して発生した業務上の疾病、例えばじん肺、鉛中毒症、振動障害などは認定されても死亡統計から除かれています。
- 5) そもそも「人を死亡させた罪」では、時効を廃止する法整備もなされています。しかし労働災害補償では、葬祭料は亡くなった日から2年経過すると時効、遺族補償の時効期限は5年で時効です。この格差も問題です。
- 6) 通勤災害による負傷、疾病及び死亡は、労災統計から除かれています。
- 7) 業務上と認定されても一般の労災統計から食中毒や伝染病は除かれています。この労災件数の数字を政府は当然持っていますが、それを合算した統計数を一般公表しないのです。（参照 厚生労働省「用語の説明」）
- 8) 特に認定は、事故によるケガに比べ、過労性職業病の認定はより困難にされています。過労性の腰痛や頸肩腕障害・うつなどのメンタル不調など、膨大な数のり病者は、ほとんど放置されています。それは「業務上であるとする証明」をり病者側に負わせるから職業病の場合より困難となるのです。例えば災害性＝ケガの腰痛は（実際より少ないとしても）認定されているものの、はるかに多い過労性の非災害性腰痛はほとんど認定されていません。2022年では災害性腰痛認定5959件ですが、非災害性腰痛の認定はわずか31件です。また精神障害の認定は74件でしかありません。
- 9) 典型的に悪質なのは労災死亡統計です。公務員を除いた認定労災死亡給付の「葬祭料」（葬式補償）との違いが明らかです。2022年の葬祭料は2784件ですが、一般公表されている死亡統計では少しずつ減りはじめ、わずか774件と差が激しく、葬祭料の28%にも満たないのです。しかも、ここでも用語も「葬祭給付」として通勤災害と統計を分けています。
- 10) さらに、データ処理が極めてずさんであり、2022年に「不適切調査で追加」ということで6868件になっています。

認定は？補償は？実態が分かりにくくされている…

公務災害「死亡認定」及び「葬祭補償」「葬祭給付」件数の推移



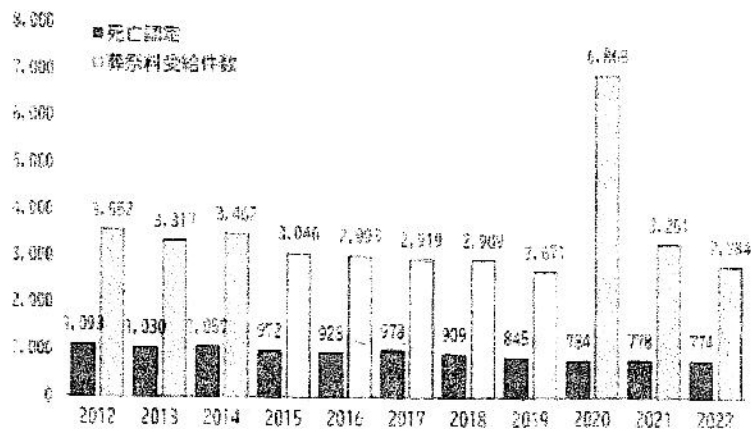
地方公務員：地方公務員災害補償基金「篤勤地方公務員災害補償統計」
 国家公務員：人事院「国家公務員災害補償統計」より

※公務災害の場合「葬祭補償」、通勤災害の場合「葬祭給付」…職員が公務上又は通勤により死亡した場合、葬祭を行う者に対し315,000円に平均給与額の30日分を加えた額（これが平均給与額の60日分を下回るときは平均給与額の60日分の額）を支給する

さらに意図的と思われるのは、別の統計数にある地方公務員と国家公務員の死亡統計と葬祭料との関係です。本来、民間統計も含めて合算しなければいけないはずです。特におかしいのは葬祭料が2020年度に追加されていることもずさんです。

同じ労災死亡なのに死亡数と葬祭数が異なる また葬祭統計もズサン

労働災害・死亡災害発生状況及び葬祭料給付受給者数の推移



※2019年度以前の給付件数データには、毎月勤労統計調査での不適切調査による追加給付の件数が含まれている（とくに2020年度に集中）

出所：厚生労働省「労働災害発生状況」より

こういった統計上の作為と隠ぺいからも、今の社会では、労働者のいのちがいかにずさんに、そして軽く扱われているかが分かります。

独占企業と超富裕層はますます大きな利益を上げています

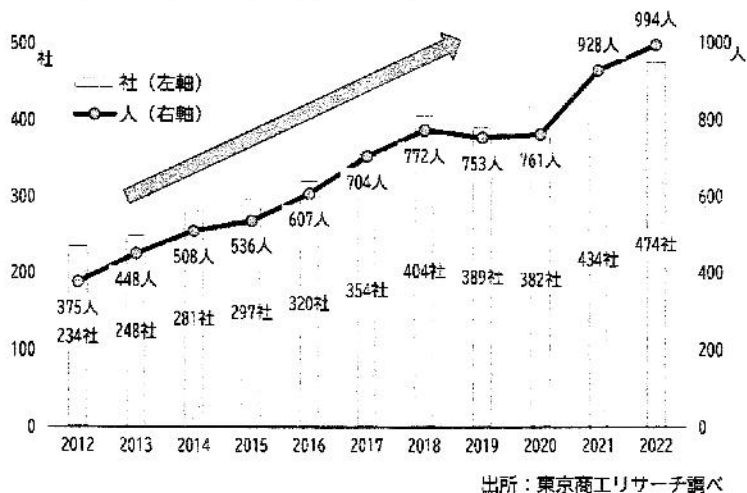
この社会では、多くの働く者勤労国民の絶対的窮乏化の一方で、独占企業と超富裕層は

ますます豊かになっています。独占企業の役員報酬は過去最多となっています。

1億円以上の大企業役員報酬の人数は
 2020年度761人→2021年度928人→2022年度994人
 2億円以上の大企業役員報酬の人数は
 2021年度212人→2022年度267人→2023年度297人

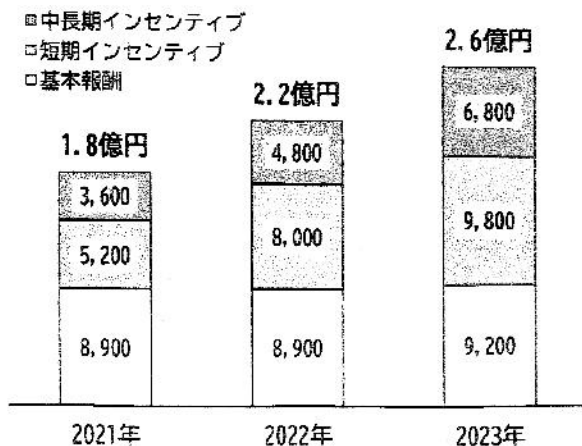
2022年度に1億円以上の役員報酬を開示した上場企業は474社（994人）で、前年度の434社（928人）を超え、会社数・人数ともに過去最多を更新し続けています。

役員報酬1億円以上開示企業（2022年度）



CEOの所得も上がっています。CEOとは「Chief Executive Officer」の略で、取締役会の委託を受け、責任を持つ最高経営責任者のことだそうです。この人たちの、日本企業の総報酬水準は、中央値ベースで、昨年調査時の2.0億円から33%増となる2.7億円となったといえます。（2023年8月17日）

日本企業CEOの報酬額中央値



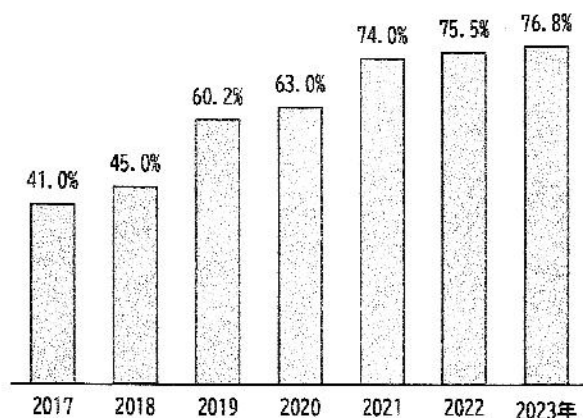
出所：HRガバナンス・リーダーズ株式会社
 「2023年日米欧CEO報酬調査の結果公表」より

株式での報酬利益も莫大なものでしょう

「2億円以上の報酬を得ていた役員は、297人に上った。上場会社で最も稼いだ経営者は、ソフトバンクグループの孫正義氏だ。孫氏の配当含む収入の総額は188億7300万円となった。**役員報酬は1億円だが、配当収入が187億7300万円あった**」（東洋経済 2023年10月4日）

「上場会社でこの5年間に最も稼いだ経営者は、ソフトバンクグループの孫正義氏だ。孫氏の配当含む**収入の5年総額は895億1100万円**となった。その大部分は配当収入が占めている」（東洋経済 2023年11月29日）

株式関連報酬を導入している企業の割合



出所：デロイトトーマツ「役員報酬サーベイ」より

複数の役員報酬の増大は軍事産業（1位、2位、3位）から

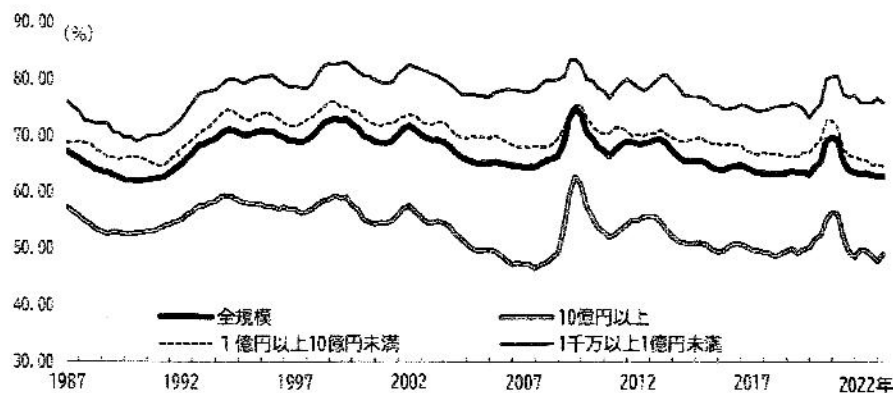
「企業別の開示人数は、日立製作所が20人（前年度18人）で、4年連続最多だった。開示人数が20人以上だったのは、2018年度の三菱電機（21人）以来、4年ぶり。

以下、伊藤忠商事の14人（前年度6人）、三菱重工業の10人（同2人）、三菱UFJフィナンシャル・グループ（同13人）と三井物産（同9人）、野村ホールディングス（同7人）の各9人」

順位	商号	業種名	人数（前年）
1	（株）日立製作所	電気機器	20（18）
2	伊藤忠商事（株）	卸売業	14（6）
3	三菱重工業（株）	機械	10（2）
4	（株）三菱UFJフィナンシャル・グループ	銀行業	9（13）
4	三井物産（株）	卸売業	9（9）
4	野村ホールディングス（株）	証券、商品先物取引業	9（7）

しかも、独占企業の労働分配率は中小より低く、もうけ過ぎているのです。

資本金規模別にみた労働分配率の推移



※1 「金融業、保険業」は含まれていない

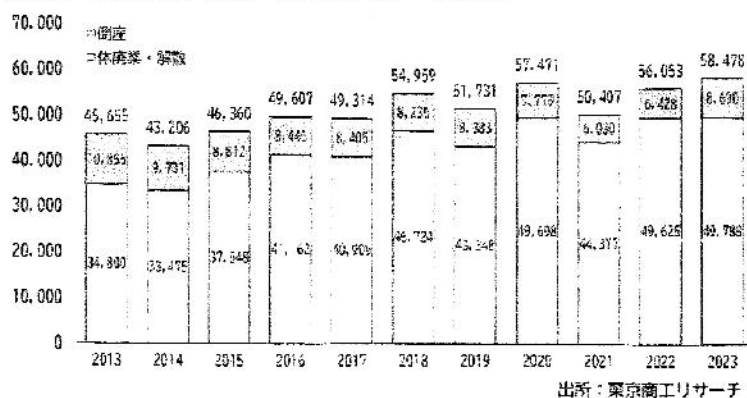
※2 労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額、人件費 = 役員給与 + 役員給与 + 従業員給与 + 従業員給与 + 福利厚生費
付加価値額 = 営業利益 + 人件費 + 減価償却費

出所：財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成した『労働経済の分析（2023年）』

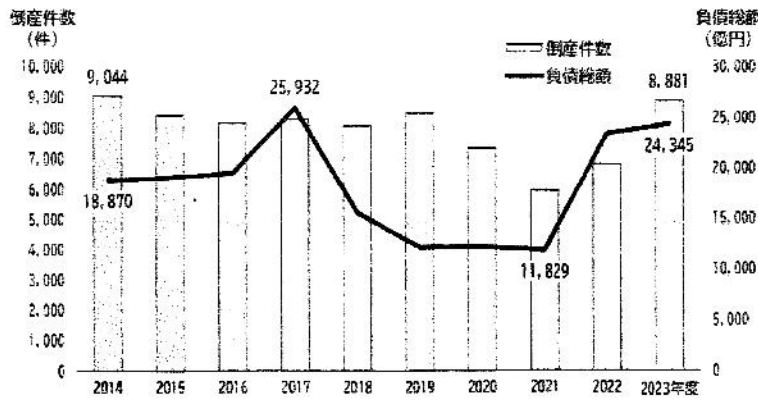
大廃業・大失業時代がはじまりつつあります

「大廃業時代」（東洋経済 2024年5月5日）とは、よくある極端な扇動的な言葉ではありません。東京商工リサーチによると、2023年には今までにない5万8478件の休廃業、解散、倒産件数であり、帝国データバンクでも過去9年間で最悪の8881件の倒産件数です。特に老人福祉や介護事業の倒産です。

休廃業・解散、倒産件数 年次推移（1-12月）



倒産件数と負債総額の推移

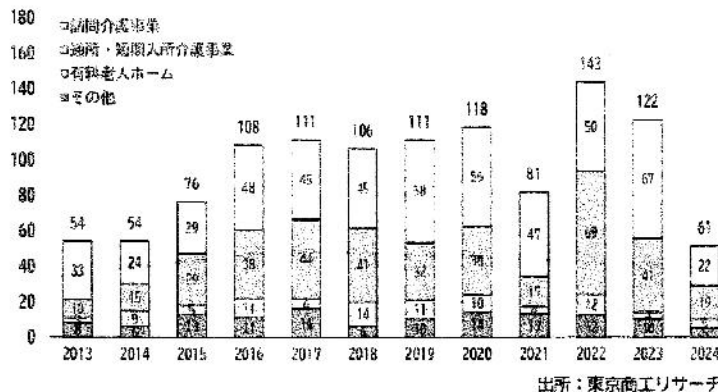


(注) 法的整理のみ

出所：帝国データバンク「全国企業倒産集計」

「老人福祉・介護事業」の倒産件数（1～12月）

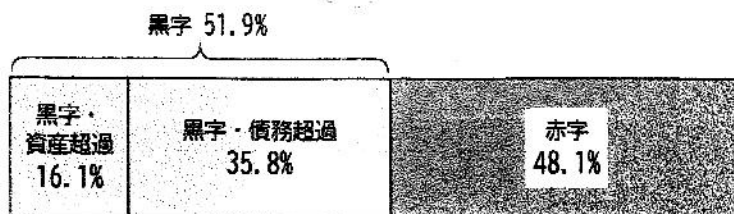
※2024年は1～4月



出所：東京商工リサーチ

この傾向は、ゼロゼロ融資の返済や物価高騰などで2024年・25年から一気に強まるとされています。しかも中小零細経営では、先行きが見えないために、たとえ黒字であっても休廃業・解散をしています。これは地域の医療の診療所などに多い傾向です。

休廃業・解散した企業の純損益（直前期）別割合（2023年）



出所：帝国データバンク資料

「同意なき」企業のM&A（合併・買収）の進行が

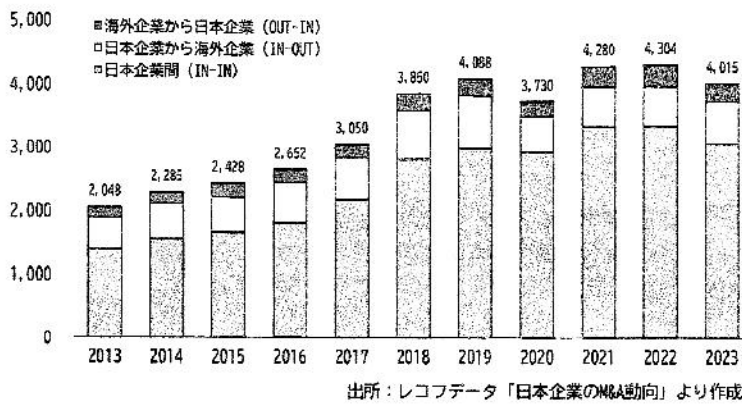
この間のM&A（合併・買収）件数は増え続けています。2024年1～3月期の日本企業のM&A件数は1144件と、前年同期の935件から209件、122.4%に大幅に増加しています。それは中小零細経営の先行きが見えないこともありませんが、大資本に

よる小資本の吸収であり、弱肉強食の競争の結果です。

これを強めたのが、2023年8月の経済産業省の「企業買収における行動指針」です。対象会社の取締役会の同意を得ない企業買収を「敵対的買収」としていたものを「同意なき買収」に変更しました。よりスムーズに企業買収を進めたいのでしょう。（※この指針も買収側からの対応に問題が多く、見直しも検討されています。しかし会社法「改正」で海外にまでM&Aをより進める規制緩和をすすめています。）

この事態で、一番影響を受けるのが労働者です。労働移動の人減らしが、賃金・労働条件の切り下げのリストラになるからです。

M&A(合併・買収)件数の推移(1-12月)



早期・希望退職募集という人減らしも

上場企業は2024年3月期決算の純利益が3年連続の最高益となりました。その一方で、「人手不足」と言いながら上場企業こそ**早期・希望退職募集という人減らし**を加速させています。2024年5月16日までに「早期・希望退職募集」が判明した上場企業は27社（前年同時期20社）で、対象は4474人（同1314人）に達し、すでに2023年の年間実績を超え、1万人を超えると想定されています。

主な上場企業「希望・早期退職者募集状況」の推移



※募集人数で募集枠を設けていないケースは応募人数をカウント

※資料は「会社情報に関する適時開示資料」などに基づく

※人数非開示だが、割増(特別)退職金を10億円以上計上した募集は、武田薬品工業(グループ会社で実施、27億3900万円)、東洋製罐グループホールディングス(10億3800万円)の2社(2022年)

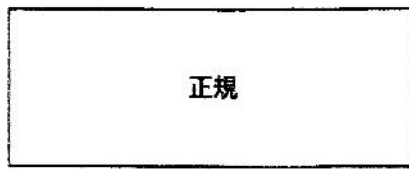
東京商工リサーチ調べ

どう考えても、**失業と潜在的失業者は増大**しています。しかし厚生労働省によると、「日本の完全失業率についても引き続き低下傾向で推移している」とのこと。これは日本の統計の取り方に明らかな作為があり、労働災害統計などと同じく少なく見せているだけです。日本の国家官僚の狡猾さは世界一流の悪知恵があり、国民ではなく独占企業に貢献しているのです。

「**学び直し**」も、**副行・兼業**もはたらく者の生活の厳しさを表しています。

「**多様性**」とは、**労働・雇用が崩された「使い捨て自由」社会**のことです

① 1970年代までは



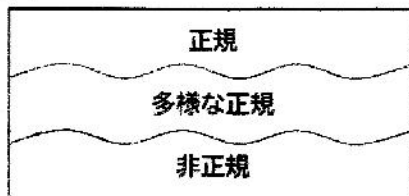
正規の労働と雇用は当然とされ、使用者側の責任でもあった。
部分的な補助労働としてアルバイトがあり、パートが始められた。

② 1990年代



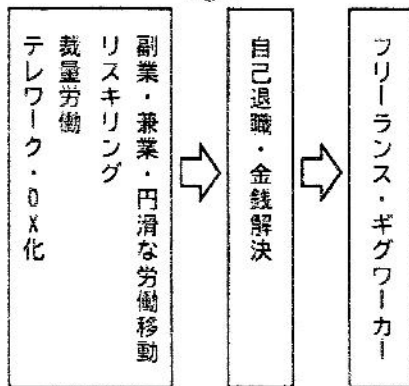
非正規が拡げられ、主力の労働力とされた。
非正規の無権利な実態と連動される中で、正規の権利・賃金要求も職場から抑制され、押し下げられていった。

③ 現在



過酷な非正規に連動し、「ジョブ型雇用」「限定正社員」などと正規内が多様化し、過重労働に。
正規の労働条件が下げられる場合はその「境」が曖昧となり、「正規の非正規化」にもなる。

「労働・雇用の自己責任化」



様々な労働と雇用の新たな変化は、「多様性尊重」(??)として労働者間の上下の階層と分断を作った。
個々の「自己責任」で資本側の「安上がり・使い切り・使い捨て自由・人手不足」にするもの。

潜在的失業・慢性的失業状態・貧困・過労などにより、労働者全体のいのちは摩滅に向かう。

潜在的・慢性的失業

参考 独占企業体と政府が考えている労働法関係の改悪とは

基本概念

- 「事業場」「労働者」「事業」という労働基準法の基本的概念の変更。
- 労働基準法法令の制定・改正時における「公聴会」開催の廃止。
- 労使協定・労使自治の重視。「多様性尊重」と「真に自発的な本人同意」化に。
- 雇用形態の違いや雇用によらない働き方の監督指導の在り方の見直し。多様な正社員化。

労働時間

- 労働時間制度の見直し。デジタル化、テレワークの新しい働き方実現として、フレックスタイム制の柔軟化、企画型裁量労働、プロフェッショナル制度の対象業務の拡大、深夜労働・シフト化の拡大、リスキングの奨励と自己時間化。

賃金

- 賃金支払い原則に、株式報酬制度・キャッシュレス化・資金移動業者の口座での支払いなど。
- 家族手当・住宅手当等の諸手当等の廃止。連動して割増賃金の引下げに。会社独自の単価計算に。
- 出勤日数にあわせて基礎賃金・標準報酬の見直しで通勤手当の引下げ。
- 副業兼業の長時間労働や介護労働の深夜労働の割増賃金の撤廃。
- スキル差に応じた賃金格差の拡大。所得税の扶養控除等の申請申告書提出廃止。
- いわゆる「106万円・130万円の壁」税控除制度の撤廃。
- 「円滑な自己退職」にむけて障壁の除去。退職所得課税控除の削減・退職金制度の廃止も。

年休

- 時間単位の年次有給休暇の取得制限の撤廃。
- 年休の時季指定の年5日間を休業や退職する労働者へ取得させないことの合法化。
- 職業紹介者事業者は就職した2年間は転職勧奨してはならないが、副業では勧奨化を。

職業安定・派遣労働

- 日雇派遣規制原則やグループ企業内派遣規制の撤廃。
- 離職後1年以内に元の勤務先派遣禁止の撤廃。派遣労働者の「労働契約みなし制度」の撤廃。
- 「職業安定事業」と「募集情報等提供事業」の規制緩和。
- 36協定（時間外・休日労働）は事業場単位から「本社一括届出」、電子メールでの簡略化。
- 分社化にともなう労働契約の通知や労働者の異議申し立ての簡略化。

安全衛生

- 職場巡視など安全衛生委員会の共同化（本社一括）、機能の形骸化。

- 白ナンバーの点検を遠隔実施で。ライドシェアの解禁化。
- 法定健康診断の検査項目。検査手法の合理化。ストレスチェックの義務化。
- 在宅勤務のテレワーク事務所・労働安全衛生規則の作業環境の事業者責任の見直し緩和
- 事務所における一酸化・二酸化炭素の測定・頻度の規制緩和。

—日本経団連2022～24年度の規制改革要望などから—

(参照『働く者の絶対的窮乏以下と労働法の改悪も進められている』)

安全衛生委員会を「規制緩和」とする手抜き要求

経団連の『DX時代の労働安全衛生のあり方に関する提言』（2023年5月）をみると、「デジタルに代替可能」として様々な「アナログ規制の見直し」がめざされています。つまり、労働安全衛生の規制緩和であり、手抜きの方針化です。

例えば、職場巡視と毎月の事業場単位の安全衛生委員会の開催をやめさせようとしていることです。実態として多くの事業場で開催されていないことがあるだけに、明文改悪しようと提言されているのです。これは、労働現場で一つの職場組織として働いている場所から遠ざけ会社単位にしたいのであり、また安全・衛生委員や産業医の選出単位も改悪することになります。

事業場単位の委員会開催・行政手続の柔軟化

安全・衛生委員会の共同開催

- 各事業場の安全衛生課題を調査審議できることを前提に、複数の事業場に跨る共同開催を可能とすべき



安全・衛生委員会の共同開催

50人以上の事業場毎に定期開催（月1回以上）が義務付けられている安全・衛生委員会について、各事業場における事故や災害の事例を共有し、効果的な対策を打ち出せるよう、各事業場に特有の安全衛生課題を調査審議できることを前提に、複数の事業場に跨る共同開催を可能とすべきである。

巡視規則の見直し

特定元方事業者や産業医、衛生管理者、安全管理者による作業場所や事業場の巡視義務について、法が求める安全衛生水準の確保を前提に、ウェアラブルカメラ等を活用した遠隔での実施を可能とすべきである。とりわけ、労働者が主として事務作業に従事する事業場における産業医および衛生管理者の巡視については、早期の対応を図るべきである。

経団連の『DX時代の労働安全衛生のあり方に関する提言』（2023年5月）

個々のニーズに応じた、多様な働き方の実現

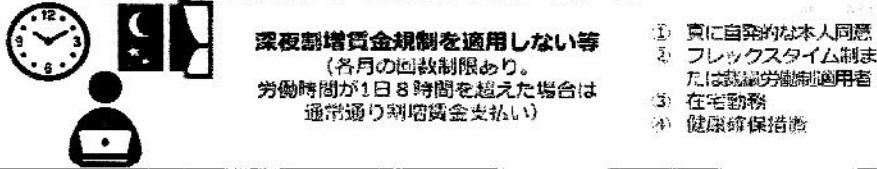
No.37 副業・兼業の推進に向けた割増賃金規制の見直し
 No.38 介護の自立支援等に資する、深夜労働の割増賃金規制の見直し

副業・兼業や深夜労働に係る割増賃金規制を見直すべき
 ⇒主体的なキャリア形成の促進、多様な働き方の実現

副業・兼業の推進に向けた見直し（労働基準法第37条第1項等）



深夜労働に関する規制の見直し（労働基準法第37条第4項）



7

また、すでに厚生労働省の研究会でも明文改悪の報告書を出しています。

労働基準法制は、自らの希望やキャリアを踏まえて自発的に働き方を選択しようとする人の妨げにならないよう、また働く人の自発的な選択と希望の実現を「支える」ことができるよう、また、企業が働く人のキャリア形成を支える取り組みを後押しできるよう、「多様性尊重の視点」に立って整備されていくことが重要である。

『多様性尊重の視点』に立った整備が実効あるものになるためには、自発的な選択を行った人が、意図せず不利な状況に陥ることを防ぐため、労使の適正なコミュニケーションがはかれるような労働基準法制とすることが求められる。・・・略・・・

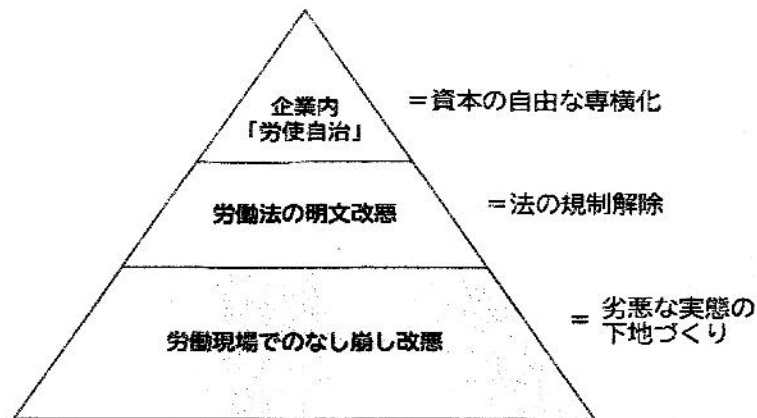
現行の労働基準法制における過半数代表者や労使委員会の意義や制度の実効性を点検した上で、多様・複線的な集団的な労使コミュニケーションの在り方について検討することが必要である。

その際、労働基準法制については、労使の選択を尊重し、その希望を反映できるような制度の在り方を検討する必要がある。

事業場単位で捉えきれない労働者が増加していることなどを考慮すると、「労働者」「事業」「事業場」等の労働基準法制における基本的概念についても、経済社会の変化に応じて在り方を考えていくことが必要である。

(厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会 2023年10月報告書」)

労働者のいのちと権利を奪う
災害ピラミッド



これは、身近な職場・地域・自治体の問題でもあります

「新たな戦前」の事態を是正し転換するには、中央や国会だけの問題ではありません。それと共に身近な職場・地域・自治体の問題であり取り組みです。

なぜなら、今の政治経済の反動化とは、勤労国民の労働苦と暮らしの貧困化を基礎的な土壌としているからです。

独占企業とその政治のやり方は、足もとの改悪から既成事実を積み上げて法的明文化に向かいます。**憲法改悪の「緊急事態」**は、その前に**自治法改悪の「緊急事態」**です。その下地に、**職場と地域の「緊急事態」**です。典型は労働法改悪です。職場で様々な具体的権利破壊を進め、職場の労働運動も後退させ「自己責任」を既成事実にして法改悪に向けます。それは憲法のなし崩し改悪の方向でもあります。

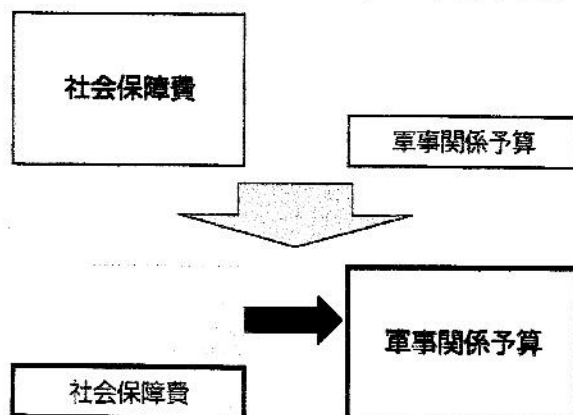
したがって「新しい戦前」に抗するためにも、私たち自身の労働・失業・倒産の実態と社会保障の負担増・増税・生活苦・貧困を基本として取り組んでいかなければなりません。しかも、今の日本の社会運動・労働運動で決定的に立ち遅れているのが、ここであり、生活を守る経済的闘争も疎かにされています。

様々な反動的な諸課題に抗するためにも、全国で、**身近な職場・地域・自治体**で、自分達の足元から改善、是正を目指す、生活者・労働者の取り組みが極めて必要となってきました。

「バターより大砲！」という言葉があります。バターは社会保障など国民生活を支える予算、大砲は軍事費拡大の例えです。1930年代のナチス・ドイツが「バターより大砲！」と唱えたことで有名な言葉です。今、日本でこのことが行われています。その前提

が、まず職場の実質賃金の切り下げと過酷な労働です。そして、大企業奉仕の自治体でもあります。

「バターより大砲！」の政治経済で、国家予算はどうなるのか？



国策従属の自治体予算ではどうなるのか！？

