

## 職場・地域における「短観」のススメ

「収入が減った人、雇用不安を感じる人、仕事に不満を感じる人の割合は調査開始以来最高」——連合総研の第18回勤労者短観はマスコミでも注目された。直近のGDPや失業統計が改善傾向を示しているなかで、現場の雇用・生活実感から一石を投じたといえるだろう。

先般、報告書として詳細な分析も改めて公表されたが、今春闘との関係で見逃せないデータもいくつかある。例えば、「仕事の満足度」に関して「やや不満」と「かなり不満」を合わせた割合を見ると、「労組加盟」（44.6%）も「労組未加盟」（48.8%）も大きな違いはないが、「正社員」（48.8%）が「非正社員」（39.1%）をむしろ上回っている。

また、「賃金・処遇の納得性」に関して、否定的に見ている人の割合は、「労組加盟」（49.0%）が「労組未加盟」（57.0%）を下回るのは当然とはいえ、その水準自体は高く、ここでも「正社員」（59.0%）が「非正社員」（54.2%）を上回っている。

さらに、1年前より「収入が減った」人の割合は、「労組加入」（43.2%）と「労組未加入」（43.0%）ではほとんど同じだが、「正社員」（37.1%）が「非正社員」（29.5%）をかなり上回っている。

これらの数字は、ひと頃さかんに強調された「恵まれた正社員」「恵まれない非正社員」という構図が、そう単純なものではないことを物語っている。正社員と非正社員の間に厳然たる格差や差別があることは事実としても、正社員であれば問題なし…という状況でもはやない（一時金が減り住宅ローン返済が重くのしかかる新たな「貧困」、この先もう賃金が上がらないと

思う人が7割を占める35歳正社員の姿[NHK調査]などもその傍証といえよう）。

今春闘に当たっては、この当たり前の事実を再確認する必要があると思われる。連合方針のキーワードは「すべての労働者」だが、これは、組合員や正社員が、非組合員や非正社員を支援したりカバーしたりというより、ともに声を上げともに行動するという意味での「すべて」なのだろう。

「格差是正には、正社員の賃金見直しの覚悟も必要だ」といった指摘もよくされてきたし、今でも健在だと思うのだが、正社員の賃金を下げたからといって、非正社員の賃金が改善される保証はない。先ほどの短観が示すように、正社員の賃金も非正社員の賃金も下がっているのが実態である。

こうした事態を反転させていくために、賃金の具体的な到達水準の目標を示していくことはきわめて重要なことだ。問題は、それをどうやって担保させるかにある。これも当たり前のことだが、水準重視といっても、最後は経営側との原資獲得をめぐる交渉になる。その交渉力を担保するのは、水準の社会性や妥当性もさることながら、やはり要求の切実さ、行動の切実さではないだろうか。

一人ひとりの組合員の賃金はどのくらい下がったのか、雇用不安はどれだけ深刻なのか、仕事や賃金に対する不満はどの程度なのか？ それぞれの職場や地域で実態が明らかにされ、切実さが共有されるなら、「すべての労働者」の共同行動に大きく踏み出すことになるのではないだろうか。 (〇)