

《2021 労働者党メーデーアピール》

腐った菅ブルジョア政権打倒！

「労働の解放された」社会を実現しよう

安倍政権の「大番頭」であった菅が横滑りで後釜に座った。だが、菅は安倍と同じく非科学的で、大衆扇動に長け、政治経済を平気で私物化する極反動の政治屋である。そもそも8年前、異次元の量的緩和策を引っ提げて登場した安倍(菅)政権は、非科学的な経済学ゆえに頓挫し、財政膨張策に舵を切った。その手始めが「消費増税転用」による「幼保無償化」であったが、選挙後に待機児童増大や保育園料値上げなどが起こり、若い親から「騙された」と批判が相次いだ。こうして安倍は数々の不正事件でも追及され退場を余儀なくされたが、菅新政権とは、安倍の首をすげ替えただけの大愚な政権なのだ。

◇コロナの科学的対策できず、しわ寄せを労働者に転嫁

菅新政権にとって、コロナ対策を行うことが最大の任務である。

だが、菅政権は第3次補正予算を追加し、20年度の国債(借金)を100兆円超にまで膨張させ、21年度当初予算も過去最大の106兆円を組みながら、資本による解雇や雇止めによって会社の察から追い出され、失業保険もなく、生活に困窮する労働者を抜本的に救済しなかったし、今もしていない。

そればかりか、コロナの特性や変異を正しく分析し、感染拡大を封じ込める抜本的な対策が全くできなかった。しかも、我々や感染症専門家が警告したにもかかわらず、菅は国家予算を使ってまで「Go Toキャンペーン」を行い、結局コロナ第3波を招き入れた。その後の対策もいい加減なために変異株を中心とした第4波を招き、死者や重症者を増やし続けている。

菅は「キャンペーン」に象徴されるように、非科学的な打算と景気第一という政治判断によって、現在の甚大な被害=人災を作り出している。そして、第4波が全国的に広がっているにも関わらず、国家主義高揚のため、政権支持拡大のためにオリンピックを開催しようとしている。

労働者はこうした無責任極まる菅政権を直ちに打倒する烽火を上げなければならない。

◇非正規の解雇は 100万人、正規の削減も続く

コロナ禍による景気後退を口実に、労働者の解雇が大手を振って行われている。実際 20 年 1 月と 20 年夏の「労働力調査」を比較すると、正規労働者数は変わらないが非正規の方は約 1 0 0 万人も減っていたことが分かっている。

当時、政府は「コロナ失職 6 万人」（最近は 10 万人）と発表し、マスコミもこれを鵜呑みにして報道していたが、この 6 万人は労働局の「聞き取り」や職業安定所による「相談・報告書などを基に把握」した数字に過ぎなかったのである。

政府はコロナによる労働者の解雇は僅かであるかに誤魔化していたが、こうした態度はこれまでの財務省や厚労省の数字隠し・資料隠しと同じであり、きわめて悪質である。

また資本による解雇は非正規だけではない。ソニーをはじめ黒字の大企業においても、正規労働者の「希望退職」を募る動きが活発になっている。これらの大企業は、I T 化や脱炭素化の国際的な先陣争いのために、本社の縮小や中堅労働者の解雇を通じて費用削減を図ろうとしている。いわゆる資本の都合による資本の利潤のための雇用調整というやつだ。

もはや、正規だからと安閑とはしてられない時代になっていることを労働者は自覚し、資本の攻勢を迎え撃たなければならない。

◇ジョブ型雇用への転換急ぐ企業

昨年、経団連会長を擁する日立がジョブ型雇用の採用を発表し、資生堂、富士通などの企業が続々とこれに続いている。長年続けてきた日本型雇用を変更する背後には、大企業の危機意識がある。既に欧米ではジョブ型雇用が主流であり、新卒一括採用や終身雇用の日本型制度では太刀打ちできなくなっているとして、経団連と政府の音頭取りでジョブ型雇用への転換を急いでいる。

ジョブ型雇用とは、企業が求める特定のジョブ（職種、職務）に応じて働く制度である。企業がジョブに求めるのは、言わば「即戦力」であり、専門職務の「スキルをもつ人材」である。

採用後に教育し適性を見て配属先を決めてきた従来の方法では、もはや国際競争に勝てない、労働生産性が O E C D 36 カ国中 21 位と低迷する現状から脱却できないと、経団連や政府は嘆くのである。

このジョブ型雇用の採用によって、企業の労働者管理は質的に変わる可能性がある。

つまり、企業は専門職としての「人材」を求めて採用したのだから、専門性が無いと見なせば（職種が無くなれば）解雇が合法的にできるようになるからである。現在、黒字の大企業では解雇は合法とされず、それゆえに「希望退職」を募り、または強要して退職させているが、こんな面倒は不要になると歓迎するのである。

◇「労働力の価値」に基づく賃金要求の限界

他方、ジョブ型雇用によって、職種別・産別による労働組合への再編が可能になり、賃上げ闘争が有利になり、高賃金獲得によって「資本の私的労働としての性格を緩和させる」かに幻想を煽る学者がいる。こうした学者に賛同する労組もあるようだが、こんな姿勢では、大企業や政府が繰り出してくる労働者攻撃と闘えない。

さらにまた、ジョブ型雇用により同一職種内の賃金差別が解消されうるかに言うが、それでは別職種や別職務との賃金格差や差別を容認するのか。つまり彼らは、職種や職務の違いによる「労働力の価値」の大きさの違いはやむを得ないとするのである。

労働者の賃金は、労働力を再生産するために必要な労働時間であり、この労働時間は労働者が生活し再び労働できるために必要な消費手段（衣食住）を生産する労働時間とされる。従って、この賃金に含まれる労働時間は、労働者が企業（資本）のもとで実際に行う総労働ではない。賃金は総労働の半分以下であり、半分以上を企業（資本）によって搾取されている。

こうした搾取された労働の残りを賃金として分配されるから、資本主義が成り立ち、企業は莫大な利潤（営業利益）を生み出すことができる。

ところが、ジョブ型雇用を歓迎する学者（や労組）は、「労働力の価値」規定の中に専門的な技術・学問を身に着けるための教育費や養成費を含めることを容認するし、せざるを得ない。

なぜなら、職種や職務が違えば、高度な技術・学問の教育費や養成費があることを認め、「労働力の価値」は違う（複雑労働力の価値は単純労働力の価値より大きい）ことを肯定するからである。

◇労働時間による分配の社会を

つまり彼らは自覚していないかも知れないが、結果的には、高級労働者や管理職者の利益を代弁する。こうして「労働力の価値」に基づく賃金は、ずっと昔か

ら、職種別賃金とか職務給重視の賃金理論として、また安倍や菅らの「同一労働同一賃金」にも通じるブルジョア的な理屈の基礎となってきた。

しかしである。我々労働者は、将来の「労働の解放された」社会では、子供の養育や教育費、さらに高度な技術を習熟する労働育成費などは社会化され、個人的な負担の違いが一掃されることを知っている。

従って、この社会では、「労働力の価値」に基づく分配の必要はなく、人々は社会的生産に参加した「労働時間」に応じて、労働生産物を自由に手にすることが出来るのであり、それゆえに、資本主義のもとでは当然とされる搾取と賃金差別は一掃されるのである。

こうした「労働の解放された」社会を目指して闘うことが、今や全ての労働者にとって一番重要なことである。メーデーに当り、このことを強調する。

(W)