

2 1 春闘の基本方針 2021年2月

新型コロナウイルス感染症の拡大によって、1月8日から3月7日まで10都府県で緊急事態宣言が発出され、不要不急の外出自粛などが呼びかけられています。

コロナの影響による失業者が非正規社員を中心に8万人を超える大変厳しい情勢にあります。そのような中でも自教業界では例年にも増して入所者が集まり繁忙期となっており、各職場の業績はおおむね好調となっています。

今年は、春闘が始まって65年目を迎えます。この間多くの先輩方が、労働組合の使命として、幾多の困難に遭遇しながらも賃上げによって組合員と国民生活の向上を図り、また、社会経済構造的な問題解決に向けて並々ならぬ努力を重ねてきました。

私たち、東自教・共闘労組もの仲間もこの運動をしっかり継承していかなければなりません。

自教業界では、繁忙期となっていますが、東自教・共闘労組の仲間は自らの感染防止に努めつつ協力体制を構築し、教習生のニーズに応えるべく日々奮闘しています。

21春闘では、命をかけ生活時間を削ってまで働いている仲間に対して、会社は大幅賃上げと一時金の増額で日々の奮闘に応える責務があるといえます。

仲間と団結し、要求前進を果たそうではありませんか。

賃上げの考え方

(1) 「教習生に満足のいく教習」に、「清潔・安心」が加わった

社会全体でコロナ感染が増え続け、緊急事態宣言の中でも教習業務を継続し、かつ有給休暇自粛、残業協力、公休出勤など長時間労働の他、さらに、早くに出勤し教習車の清掃に加え教習車内や教室の除菌・消毒作業を行い、教習中においても感染しない・させないための努力を行ってきました。

また、家庭でも感染防止に取り組み、次の日の教習業務に備えた生活をおくっています。それらが毎日の教習業務の提供につながっています。

そのようにコロナ禍においても、仲間のたゆまぬ努力によって会社は収益を確保しており、労働力の価値は上がっています。

(2) 時短・合格率の向上など教習生のニーズにあった業務の遂行

なるべく短い時限数で技能教習を終え、修了検定・卒業検定を1回で合格したいという教習生のニーズに向き合い、私たちが創意工夫した教習業務の遂行によって合格率も上がり、その結果、会社の収益は格段に上がることになりました。いわゆる私

たちの創意工夫と努力は「労働力の質と価値が向上」し生産性向上が図られたといえます。

当然、生産性の向上はベースアップで評価されるべきであり、評価することは経営者の責務であります。

(3) 優秀な人材確保で職場と業界の発展を

私たちの労働力により各職場は毎年多くの黒字決算をつくり出し、それぞれの経営者の繁栄を築き上げてきました。

しかし、私たち自教労働者の賃金・労働条件は社会水準に到達しておらず、令和の時代になっても長時間労働によってやっと年収を確保しているのが実態で、低賃金・長時間労働といった慣習が払拭されていません。

当然のように若者が「是非働きたい」といった業種ではなく、教習指導員を募集しても応募がほとんど無く、人手不足によって職場の存続が危ういといった声も出てきています。

職場と業界の発展には私たち労働者への投資が不可欠であり、適正な教習料金の設定で大幅賃上げが必要です。

社会水準並みの賃金と労働条件が確保されていれば、若い労働者の応募が増え、優秀な人材確保が出来ます。

自教経営者が職場存続と業界発展を望むなら、21春闘で大幅賃上げが必要不可欠です。

(4) コロナに便乗した賃上げ抑制は認めない

参考資料

【賃金とは】

賃金とは「労働力の価格」です。資本家は資本を元手に会社を立ち上げ、付加価値を生むことで利益を上げますが、付加価値を生むにはその「手段」が必要です。

それが私たちの「労働力」（生産物を作るために費やされる、人間の精神的・肉体的な諸能力）です。会社は自動車教習所の仕事を行うために、車や教材、パソコンなど様々な設備を購入しますが、それだけでは会社は成り立ちません。

会社は労働者から「労働力」を購入し、その「労働力」をもって労働者が設備やシステムに働きかけることで利益を生み出します。

そのため、会社は設備を購入するのと同様に「労働力」を購入するために「賃金」を支払っています。

労働者は一日働けば疲労するため、明日も労働力を売るためには、精神的・肉体的に回復させる費用が必要です。

つまり賃金には「衣食住」の生計費が含まれるということです。これを「労働力の再生産費」と言います。

また、次世代の労働者を育てる費用も子供の養育費として「労働力の再生産費」に含まれます。

●労働力の再生産費（マルクス）

労働者が生活して毎日働くためには、食糧だとか、家族を養うだとか、息抜きにレジャーをするとか、子供を学校にやる教育費だとか、そういうもろもろの費用が必要。

それを支給するのが資本家の役目であり、それが賃金だということです。

労働力の再生産費とは、労働者が生きて行くための費用ということ。

◆定期昇給

一般的に、経験年数が増えるほど労働力の価値も高くなります。経験年数が長いほど物事を多角的に捉え、臨機応変に対処できるなどの利点があるため、この考え方に基づき毎年賃金が上がる制度が「定期昇給」。

◆ベースアップの必要性

同じ時間・同じ人数で、これまでよりも付加価値の高い仕事ができるようになることや、同じ仕事をより短時間・少人数で行えるようになるなどの生産性向上によって高まった労働力の価値、物価上昇などによる生計費の上昇など、「労働力の再生産費」の要素も加味して基本給を底上げする仕組みが「ベースアップ」。ベアは、毎年春闘でその都度要求し、団体交渉を経て決められます。定期昇給がない職場や年代はベアでしか賃金が上がりません。