

新政権下 重要性増す連合の役割

政労使協議を根づかせ福祉社会を

インタビュー

連合会長 古賀 伸明さんに聞く

聞き手 グローバル総研所長 小林 良暢

- 1 人とのつきあいに関心を抱いて
- 2 世の中の節目節目に立ち会う
- 3 滑り出し好調の鳩山政権
- 4 働く者すべてを視野に入れた春闘を
- 5 政と使をつなぐ連合の役割

連合は昨秋、古賀伸明さんが会長に就任、新体制が発足した。時あたかも劇的な政権交代。民主党政権の有力な支持基盤である連合の果たすべき役割とは何か。また深刻さを増す雇用危機や非正規雇用問題、地域運動の再生など固有の課題も山積み。大きな社会的存在としての連合の真価が問われている。新会長に語ってもらった。

1

人とのつきあいに関心を抱いて

——今度、連合会長に選ばれた古賀さん、最初にキャリアをお聞かせください。福岡県生まれ、宮崎大学の工学部を卒業されて、松下電器産業に入社。工学部出身で電機会社に入ったとなると、誰しも中央研究所とか開発へ行こうと思うはずですよ。ところが、名古屋支社に入社して、当時の言葉でいうとセールスエンジニアになって……。

古賀 ● 当時はセールスエンジニアとかいうかつこいいいもの

じゃなかったですけどね(笑)。

——どうしてそちらの方に？

古賀 ● 私はあまり会社という組織で仕事をしようとは思っていませんでした。若いなりに、そういうところの歯車になるのもうひとつピンとこない、どうやっても食っていけるじゃないかと思っていたのです。

ところが、卒論のゼミの先生が、「古賀君の考えも分かる

けれど、一回会社に入って、仕事の体験をして、ダメだったらやめたらいいじゃないか」と言って、ファイルを取り出して、「あっ、松下電器というところから求人が来ているけど、まだ誰も受けてない」と。それで「松下電器ってなんですか？」って聞いたのです(笑)。「松下電器産業株式会社」という言葉が知らなかった。そしたら、「幸之助さんのナショナルや」と言われて、「ああ！ナショナルですか」ということで、大阪の本社に試験に行きました。

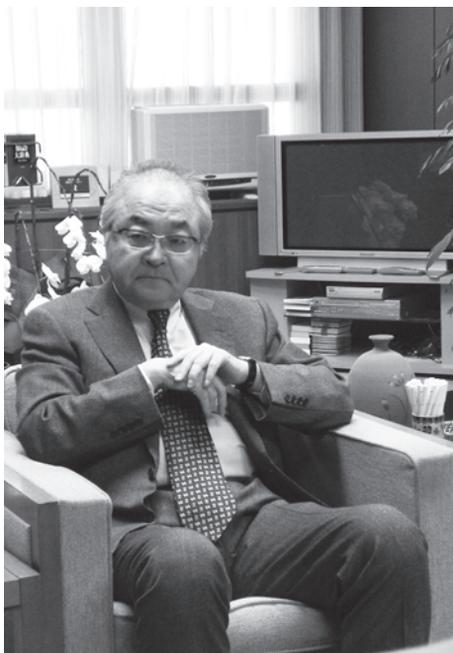
そこで、理工系は、技術面接と人事面接というのがありまして、技術面接では、当時の事業部の技術部長が五、六人囲んで卒論の話とか聞くわけですよ。そして、人事面接は人事部長がやるわけですが、「古賀さんはなんの仕事がしたいですか？」と聞かれた。そこで反射的に、「営業やりたいです」と答えた。人事部長は、「珍しいですね」と。僕は工学部の電子専攻でしたから、中央研究所でこういう開発をしたいとか、普通はいいですよ。「なぜですか？」と聞かれたから、「実は勉強していません。第一線のお客さんと接するところで、仕事をしてみるのがおもしろいじゃないかと思っています」と。ただし、「ナベカマ売るとか、冷蔵庫や洗濯機やテレビや、それはちよつと堪忍してください。勉強してないといっても多少、そういうのに関係あるのをお願いしたい」とつけ加えました。まあ、僕

はそれだけで通ったみたいなんですね。だいたい松下電器という会社は、三分の一が優秀な人、三分の一が体育会系、そして三分の一はおもしろい奴を採用していたのだと思います。僕はおそらくおもしろい奴に入ったのでしよう(笑)。

それで配属されたのが、今おっしゃった名古屋支社の電子部品、ようするにエレクトリックパーツ、デバイスですね、それを売る営業所に配属になりました。ちよつど松下電器という会社が家電主力から、そういういわゆるシステムとか、デバイスとか違う分野にどんどん進出しなくてはならないといわれている時代になっていたのですね。そして、その種の営業には、文系と理系をかみ合わせて配属することになっていた。僕はちよつどその初年度なのです。たまたまよかつたんです。だから、僕の同期でやめた人間もいますよ。「営業やるために入ったのじゃねえ」「工学部出て、なんで俺が営業を」って。

——おもしろいお話ですね。事実もさることながら、顧客とのつきあい、人とのつきあいというのに、強い関心を抱かれていた、と。

古賀● そうなんです、実際は深くまで考えていませんよ。ただ、さつき言ったように、会社という組織のひとつの歯車みたいになるのはいいのかな、と思ったのです。若気の至りといえはその通りですが。直感的にというか、深くは



考えていないけど、試験中とか面談をやりながら、本当に人とのつながりみたいところで仕事ができれば、自分が思っていた「会社という組織の一員」というだけでない、そんな経験ができるんじゃないかと思いましたね。

——そのあと組合活動に入られます。それは入社何年後くらいですか？
古賀●僕は昭和五〇年、一九七五年に入社しました。四年後の一九七九年にはもう組合の役員をやりました。松下という会社は、ほぼ一年間は、研修するのです。だから実際に仕事をしだしてから、三年くらいです。組合活動の方は、最初の三年間、七九年〜八一年は、非専従です。

——組合活動に入られたきっかけというのは？

古賀●いくつかありまして、ひとつはちょうどそのころに、出身の松下電器労組が、経営参加制度というのを導入しようという動きがありました。僕は労働組合にはまったく関心がなかったけれども、ビラが配られてくるなかで、「経営参加制度」って書いてある。なんか支社長や工場長、本社の社長と月一回話をするとか書いてあるわけです。もちろん労使協議会がありましたけど、それ以外に、本社・本部だけでなく事業場長・支部三役と月一回やると。これはおもしろいな、と。労働組合の役員になったら、経営のこととか職場のことを事業場長と話できるのだな、これいいじゃない。社員からしたら、事業所長や支社長とそんな話をするなんて、めったにない、労働組合ってこんなこともしているんだな、それが理由のひとつです。

もうひとつは、松下電器労組はビッグユニオンでもあったし、また高度成長の最後の時期でしたから、まだ伸びていく頃だった。労働組合も、地域の活動とかボランティア活動とか、会社の中だけではない活動をいろいろやっていたわけです。小さな支部でしたが、そういう活動が直に目に見えたのですね。「え？地域活動って？」と、やつてみるとなかなかとまらない、おもしろい活動組織なんだな、と思っただけです。

——どんな活動をしたのですか？

古賀●たとえば、地域の議員を出す応援をしたり、それからボランティア活動をやったり、あるいはこれは本部からの関係でしょうが、高畑敬一先輩（松下電器労働組合委員長）が、大阪から東京まで東海道を歩く「減税大行進」をやつて、名古屋を通つたとき、僕らが準備をして一緒に行進しました。

——大きな社会運動ですね。

古賀●そうですね。それと外との付き合いなどでも、当時は、まわりの労働組合と交流がありますから、「みんな参加してください」とか「若手組合員と交流やるから是非参加してください」とか。この手のことが、見えてきて、僕には労働組合もおもしろいところじゃないかと。

——会社の塀の中から外へ

古賀●そうですね、まさに塀の外で、これはおもしろいと思つた。でも、まあ、三点目は別にあつて、やつぱり、先輩から言われたからつてことも大きいですね（笑）。

——組合幹部はみんなそうですね。

古賀●そうですね。「おまえやれ。勉強になるぞ、組合も」と。

それで三年間、非専従でやっていました。「なんで専従になつたのですか？」とよく聞かれるのですが、当時の支部長が僕を呼んで言つたのです。僕は全然専従なんかやる気

はなかつたのに、「優秀な人間はたくさんいる。だから古賀君より専従にふさわしい人間はいっぱいいる。しかし、まあ、この経験を次の人生に活かしていけるのはおそらくそんなにいいはずだ。あなただったら活かしていける」と。そういう殺し文句で、「ああそうですね」という感じで入つたんです。

2

世の中の節目節目に立ち会う

——それで松下労組での活動が始まって、専従になって、松下労組本部に出られて。本部のときの最初の担当は？

古賀●経営対策ですね。

——経営参加の。

古賀●経営対策を四年やりました。それから賃金関係を四年。

——それは組合エリートコースですね。

古賀●そうして八年やつて、あと一年半を書記長、それから半年でしたが、副委員長。ちょうど組織の変わり目で、当時の副委員長が電機連合の副委員長に出て欠員になつたので、古賀に経験させてから次を継がせるという、おそらくその当時の幹部の差配でしょう。それで一〇年目に、松下の中央執行委員長になつた。六年経つて、二〇〇二年から電機連合の中央執行委員長に。

——この時期ってというのは大変だったんですね、二〇〇二年というのは。日本経済は一〇年不況の最終局面で、一五年不況のはじまりで、電機産業の大リストラの時期で非常に厳しい時期だった。それから二〇〇五年に連合事務局長に就任されて、四年後、今度二〇〇九年に会長と。

古賀●そうですね。

——これまた厳しい時期に。なんか厳しいときの節目、節目に……。

古賀●いつも、そういうタイミングなのです、これはマスコミの方から言われて気づいたんですが、僕は松下のときはたしかに一番若かったのです。四四歳で委員長になった。電機連合委員長も一番若い五〇歳、そして、連合事務局長になったのも一番若いはずで、五四歳です。それで、今度五七歳で会長になった。だから、若いが、ちょうどその節目に巡り合って。

——世代交代の。

古賀●そう思いますね。世代が交代していくタイミングみたいなところもあるし、世の中全体も大きく変わる。いみじくも言われたように、節目、節目でそうなる。自分でそう思ってるわけではないけれども、たまたまそうなんです。——リーダーという人は、そういう時代に対応して出てくるのだと思う。ちょうど連合二〇年の節目の年に会長に就任されて、時あたかも民主党政権の成立という、大きな時代の変化のなかで、古

賀連合がスタートしたわけです。二〇年前の連合結成の目標のひとつであった政権交代が行われたわけですが、そこでも、そこでひとつお伺いしたいのは、連合と政権・政治とのスタンスというのは、どのようにお考えになっていますか？

古賀●まず、われわれがずっと引き継いできている「政党と労働組合」というのは、おのずと性格と機能は異なる、「このことをまずきつちり踏まえないといけない。したがって、政策もすべて一致であるはずはない。しかし、長年続いてきた自民党を中心とする政権と比べれば、民主党を中心とする政権は圧倒的に、われわれの政策に近い。重なり合っている。したがって、われわれは民主党を中心とする政権と、これまで以上に、密に連携をとりながら進む。単なる政権交代が目標であったのではなくて、これからまさに連合の政策を実現するスタート地点に立つたのだと考えています。

加えて、やはり政策が一致しないこともあるけれど、これは徹底して政権や与党と議論をしていけば、一定程度の幅が狭まる、溝が狭まる土壌を持っている、信頼関係を持っている、と私は信じています。いかなければ、われわれが支援する政党がはじめて政権についたということで、少し試行錯誤を繰り返しながら、適切な「距離感」をお互いに見つけていかなければならないのではないかと思います。

滑り出し好調の鳩山政権

——その鳩山政権ですが、アメリカでいうハネムーン期間のほぼ半分を過ぎたところですが、どうですか？ 即断するには期間が短すぎると思うのですが、問題も散見される状況のなかで、どのように評価されますか？

古賀 ● 私は、滑り出しは非常に好調だと思っています。彼ら自身の標榜していた脱官僚、政治主導、そして国家戦略局、あるいは行政刷新会議というような、仕組み全体を変えようとする試み、それに政務三役——大臣、副大臣、政務官が、まさに寝食忘れて懸命に取り組む姿、このようなことで、きわめていいスタートを切った。あるいは、閣内不一致みたいなことが時々見受けられるけれども、一方から見れば、みんなのびのびと発言している。もちろん組織のヒエラルキーは重要ですが、一閣僚としてとか、一議員としてのびのびと発言している。今までにはない、そういうものに対して国民は好感をもっていると思っています。

余談ですが、昨日も、官邸で「雇用戦略対話」が開催されました。産業界二人、われわれが二人、学者二人、それから教育関係が二人と障害者の自立支援をしている人が出席していた。時間がなくて、一言ずつ発言して終わろうとしたら、ある大臣が「ちょっといいですか」と言い出す。「議

論を聞いていて、『障害者』と呼ばない。チャレンジドという言葉を使っている』と言っていたのに、書類のなかには、障害者」という言葉が出ている。『高齢者、女性、障害者などみんなが働く……』と。これはさっきの議論と違うんじゃないか。変えるべきじゃないですか？」と。それで、もう終わるかなと思っていたら、ある大臣が手を挙げて「ちょっと、いいですか？ なんかちょっと抽象的過ぎませんか」と言い出すわけです。僕も旧政権のときに、いくつも政労使会議に参加しましたが、政府側の人がああいうこと言うのはなかつたですよ。

ただ、おっしゃるようにだんだん日にちを経るにしたがって、「のびのびとした発言をしているな」と思っていることが、片一方では閣内不一致とか総理のリーダーシップはどうなっているの、ということになるでしょうし、また刷新会議のあの仕分けみたいなものも、国民は新鮮に感じていたものが、個々の事業の評価については違和感も出てくるようなこともある。したがって、これからさきはすぐに成果を出すということを強く求めるよりも、この一月の通常国会からは予算審議のなかで、じっくり腰を据えた形の成果を具体的に見せていくことが、そろそろ必要だと思えます。

——「緊急雇用戦略対話」が行われて、鳩山政権になってはじめての政労使の会談がもたれたわけですけど、特に政権と経済界の距離が

大きい。ここは古賀会長とか連合が、ある種のつなぎ役をする段階にきているのではないだろうか。

古賀●思った以上に民主党には、日本経団連との間で、野党時代に受けた対応に関してわだかまりのある人がたくさんいることは事実ですね。民主党の今の主要メンバーのなかには、かなりミゾの深い人がいます。

——経済界の方も、民主党政権になった意味というのをもうちょっと理解し、民主党政権側も、やっぱり政労使がきちっとうまくいかないと、本当の福祉社会もできないでしょう。これからは雇用対策とか、環境問題もある。それから一番重要なのは、国家の経済方針としての「成長戦略」を、具体的にどうしていくかなど、もつと政労使が密になってつくりあげることが必要です。

古賀●そうですね。ただ、僕は「成長戦略」という言葉は好きではないですが、個々個別の問題はいろいろ政務官や大臣がやっているけれども、まさにマクロ的にこれからの経済や産業政策のグランドデザインをどう描くのか。それが政権として見えてこない。そこは早く出さないといけない。それがこれからの課題だと思います。

また、連合は政権発足直後に提出した要請文のなかにも、政労使のテーブルを早くつくるべきだと入れています。政府はそのことを受けて、ああいう「戦略対話」の会合を開いたと思っています。たとえば、経産大臣が「成長

戦略」を急いでつくっている。そのためにヒヤリングをかけている。経団連副会長を含めてかなりの人たちが呼ばれてディスカッションしています。経済界・産業界を抜きにして、日本の将来は考えられないと思います。だから、われわれなりに機会あるごとに提起していく必要があります。

4

働く者すべてを視野に入れた春闘を

——具体的に二〇一〇年春闘についてお伺いしたいと思います。こういう経済状況のもとで、賃金体系維持というところに絞られるのはやむを得ないでしょうし、それ自体が、大変なことだと思います。そのことよりも、「非正規労働者とかかわり合いを深めて、処遇改善をめざす」という方針を打ち出されるようですが、この点は、古賀新体制の第一歩として非常に重要なテーマです。

古賀●現在の労働の現場、労働市場の大きな課題は、非正規労働者の急増。三割というより、四割弱と言った方がいいかもわかりません。ご存じのように、日本の非正規労働者は、賃金労働条件があまりにも低すぎる。そういうなかで、われわれは一八・一%の組織された労働者だけの幸せや利益を追求していくということではなくて、八十数%の未組織、そしてそのなかでも非正規の人たちをも巻き込んだというか、その人たちも含めた幸せ・利益をどう追求し

ていくかということが、今労働運動に問われているのだと思うんです。一八・一％だけの幸せ・利益を追求していくということでは、社会から労働運動が孤立する。まさに、社会的運動をどう強化していくかということだと思います。

これは大きな課題で、実際二年前の二〇〇七年に非正規労働センターを立ち上げて、さまざまな活動を行ってきたし、今後も行い、また進化をはかっていかななくてはならない。

やはり、地域生活闘争において、すべての働く者を視野に入れて、とくに非正規の労働条件や状況についても、既存の組合が、テーブルの上に乗せて、議論をしていく、そんなことを是非、構成組織には求めていきたい。そこからスタートしようということで、基本的な考え方の第一番目に、「この非正規、すべての働く者を」を挙げました。

——処遇改善、均等待遇ということが大きなテーマになってきて、それには最低賃金、産別の企業内初任給、それから標準労働者の賃金とさまざまなポイントがあると思いますが、標準労働者の賃金を連合として実額表示していくという考えが、春闘のなかでひとつの柱になっています。

古賀●二〇〇九春期生活闘争から、似通った業種で五つの共闘連絡会議をつくりました。二〇一〇年は、このそれぞれの共闘連絡会議で、代表銘柄を抽出できないか、その代表銘柄の賃金はどのくらいだと実額で表示できないか、と

いうことにチャレンジしてきたいのです。「標準労働者」という言い方がいいかは別としても、たとえば、初任給は実額としてはこんな額です、と。そしてそれから五年経ち、あるいは三〇歳、三五歳の代表銘柄は、職種、勤続、賃金水準はいくらの額です——と共闘連絡会議として提起できないかと、考えています。それをひとつのベンチマークにできないか、チャレンジをしてみたい。そのような議論をしています。

——標準労働時間というか、所定労働時間をあわせて表示すれば、それで割れば、その職種の時給というのは必ず出る。それは均等待遇の第一歩だと思うのですが。

古賀●そうなんですよ。だからそれは是非やろう、と。ただ、すべての共闘連絡会議ができるかどうか分かりませんがね。今、方針でも代表銘柄の金額表示というのを共闘会議では求めていくということを提起しています。

——初任給というのは社会的に公表されますから分かります。時給計算すれば、高卒で一〇〇〇円少し、大卒だと二二〇〇円というレベルが出てくる。問題は三〇歳、三五歳のところが、まったく見えない状態になっている。それが見えてくると、本当の意味での非正規との格差がどれくらいあるかということがはっきりしてくるので、運動にとっては重要なことですから、是非がんばっていただきたい。

さて、連合二〇年で、これからの連合運動について。連合二〇周年

プロジェクトチーム（PT）が「連合結成二〇周年にあたっての提言」をまとめています。

古賀●この二〇周年PTの提言をどう具現化していくかということに尽きると思うのです。ひとつは結成一〇周年のときに、諸先輩が提起した「労働を中心とする福祉型社会」を今日的に再定義してみたい。これもよく考えると難しい言葉なんです。

これを今日的に再定義する。働くことの価値というのを真ん中に置いた社会をめざしているわけですから、それが総論で、あとは一〇〇〇万人連合を目指していくとか、ワーカライフバランス社会を実現するための工程表を書いていくとか、各論になりますね。

それと僕が今日非常に関心を持っているのは、労働教育の問題です。これは息の長いことですが、組織化にもつながっていくと思っている。子どものとき、小学校中学校を含めて、働くとはどういうことなのかとか、働くことを通じて、社会に参画していく、働くことを通じて自己成長していく、働く人たちの権利・義務みたいなものはどうなのか、と考える。そして働く者の組織として労働組合というものがあった、その役割、あるいは責任——そういうことを教育のなかに、学校・家庭・地域のなかに根づかしていき。そのことが、組織化にもつながっていくだろうし、

働くことを通じた、労働の尊厳ということにもつながっていくと思うんです。それを一度、体系的にできないかというのも、ひとつの大きなテーマとして持っています。

今、教育文化協会を中心にわれわれも参加しながら、たとえば、リーダーの育成では、連合アカデミーマスターコースというのを年に一回やっていますし、大学には寄付講座として三、四校やっていますが、これをもっと広げていく必要がある。ひとつのパーツであるけれども、重要であると思っています。

5

政と使をつなぐ連合の役割

——おっしゃるとおり、社会教育としての労働教育というのは非常に重要だと思います。もうひとつ、連合一〇年のなかで一番欠けていたものは、社会運動とのリンクだと思います。古賀会長も組合活動に携わったきっかけの話のところで、塙の外に出た運動のつながりだとか、ボランティアとか社会とのつながりといったことをおっしゃったわけですけれども、一九七〇年代後半から八〇年代にはそういうことがまだあった時代ですよ。

古賀● かつかつありました。世代的に。

——それが、ずっと労働組合はだんだん産別内、企業内組合になって、それを吸い上げて、地域からやっていくという運動が欠けていたの

じゃないでしょうか。そこで、地域組織の問題ですが、不幸にして連合が地域組織の末端のところを切ったまま出発してしまったということもあるわけで、それを含めて、連合のこれからについて。

古賀●連合が地協強化を提起したのは二〇〇五年です。地方連合強化も必要だけれど、むしろその下の地域組織のところを強化するということで、地域に根ざした労働運動、地域の住民と地域に働く人たちが一緒になって活動する労働運動をめざして、地協強化というのを旗印に揚げてきました。とくにこの二年間、一〇〇いくつかのモデル地協をつくりながら、やってきた。それを三〇〇地協くらいまで増やしながらか、まさに地域に顔の見える運動をめざす。その事務所に行けば、何か悩みがあれば、解決の一助になる、そんなワンストップサービスのものを……。

——そう、ワンストップサービスという言葉は連合が元祖です。

古賀●そうそう。そこにはさまざまな人たちが寄り集まっている、というようなことを徹底していく必要があるでしょう。ただ、僕が一番の悩みというか、難しいのは、日本の労働組合というのは企業内組合が中心となつてスタートし、それが主力となつて労働運動が発展してきたこと。だから人・物・金・情報が、すべて今でも企業内組合にある。人もお金も情報も含めて、連合というナショナルセンターが一番弱くなっている。

——細くなったってつべんということですね(笑)。

古賀●この前も口がすべつてつい言ってしまったんですが、松下の委員長になったときの、松下労組の予算と電機委員長になったときの電機連合の予算が同じなんですよ。そして、連合に来たら、連合も一緒なのです(笑)。これ如実に物語っているでしょ。今はもう違っていますかね。

けれども、労働運動はこれからも企業内組合が主体になつていくと思うんです。したがつて企業内組合が社会的運動をやる必要があると思つている。そうしなければ、日本全体がよくならないんだ、と。日本社会全体をよくしようよ、という運動にどれだけ彼らが、ウィングを広げられるかがカギになる。これをやっぱ僕は議論しながらもつと植えつけていく。そんな運動になつていく必要があるでしょね。

ただ、僕らも経験がありますが、企業内では、その企業が業績が悪化したりすると、やっぱりなかにこもるのです。分らの雇用や労働条件を守るのが一番の仕事ですから。これをどうするかが問題です。言つてみたら、部分最適だけを追い求めても、全体がよくならない、私たちもよくならないということ。そのことの気づき、そして社会的に広がりをもつた運動の大切さというのを、もつともつとお互いの意見交換のなかから生み出していく必要があると思ひます。

——三〇〇地協といいますが、おおよそ今の小選挙区にひとつずつくらいというふうに考えていいですか？ それは、地域の運動にとつてとても重要な拠点になると思います。

古賀 ● はい、大体そうですね。

——労働を中心とした福祉社会をめざすような民主党政権ができて、そういう社会へ向かっていくとすると、欧州でもそうだったんですが、政労使の合意に基づいて賃金格差の是正とか、あるいはセイフティネットだとか、さらには労働時間短縮を組み合わせて、賃金や所得の再配分をしながらやっていかないと、うまくいかないと思うんです。そういう大きなレベルの合意をしながら、五年、一〇年、一五年かけてやっていくということについて。

古賀 ● それは非常に重要なことだと思います。日本はどちらかといえば、個別課題で政労使で議論するということがありましたけれども、中長期的な視点で本当に政労使で議論してやっていくという体制がなかった。私はそのようなものを日本にも根づかせることが非常に重要だと思い、私自身もひとつの役割を果たして、そういう体制に近づける努力をしたいと思います。ただ、欧州のように本当に政労使で議論することに、まだここは馴染んでないのではありません。向こうは政権交代あたりまえみたいな世界でやっていましたからね。

関連して、連合も格差問題でシンポジウムをしたりして

いますが、同一価値労働同一賃金をどうするかも難しい課題ですね。

——時間をかけながら進めることが重要で、連合にできることを明確に打ち出すのがよいのでしょうか。

古賀 ● ここへきてマスコミの人に言われるのは、正社員の賃金・労働条件が高すぎる、経営も原資を出せないから、正社員の賃金を削ってそれを非正規にまわせ、ということなんです。いわゆる労・労間の配分の問題にするわけですが、それは、課題を矮小化していると言わざるを得ません。個人的には、政府がしっかりとセーフティネットを作り、経営が苦しくても原資を出す、ということならば、労働側も、低いところは別として、賃上げはおさえることができると思うんです。

——政労使トップ合意で五年から一〇年かけてやることですね。ただ、実際にはそれを実行している。昨年の春闘は大手は賃上げゼロでしたが、パート共闘は一五円引き上げた。これは月額二五〇〇円くらい。一〇年続けば、二万五〇〇〇円。ですから現実には是正は行われているんですが、ただそこは政府が主導すべきなのです。

古賀 ● パート共闘、中小共闘ができていくから多少はできているのです。ただ、年収二〇〇万円以下の方が一〇〇〇万人を越えたというのは深刻です。ここの底上げが重要だと、本当に思います。