https://rodosoken.com/

No.116

労働総研クォータリー

ISSN 0918-7618

2020 春 季号

特集

労働運動の新たな挑戦

労働界における官民共闘で、雇用安定と賃金底上げ・不合理な格差是正の実現を
——非正規雇用をめぐる 2020 年の労働組合の課題　川村雅則

最賃キャラバンによる自治体への働きかけ
——東北・北海道の取り組みの報告　越後屋建一

中小企業経営者と労働組合の共同における「課題」と「要求」の実現
——可能性と意義、そして未来への展望　林　哲也

地域経済活性化に向けた労働組合の役割　斎藤寛生

日弁連における労働と社会保障との結合について　中村和雄

新宿における社会保障運動と労働組合の役割
——新宿社保協の組織と運動にふれて　髙橋　博

高まりを見せる韓国の非正規運動　脇田　滋

RODO SOKEN
編集・発行　労働運動総合研究所

発売　本の泉社

https://rodosoken.com/

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet ／編集 ： 労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス

——内部留保はどう使われる

藤田　宏 著

序　章　アベノミクスと財界戦略
第１章　バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」
第２章　財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大
第３章　「新型経営」下で急膨張する内部留保
第４章　財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式
第５章　「新・新型経営」とアベノミクス
終　章　内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5　C0036　A5判・64 ページ・定価 600 円（＋税）

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判／No.1～8：定価 571円（＋税）／No.9：定価 800円（＋税）／No.10：定価 550円（＋税）

No.1 フランス、イギリス 働くルールと生活保障の最新事情 ——日本が学ぶことを探す旅 72頁 労働総研仏英調査団 編

No.2 大震災と日本の社会保障 ——被災地から労働・生活・地域の再建を考える 64頁 日野秀逸 著

No.3 公契約適正化運動のすすめ ——発展方向と可能性を探る 64頁 伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著

No.4 TPPと労働者、労働組合 64頁 萩原伸次郎 著

No.5 地域循環型経済への挑戦 64頁 松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著

No.6 最低生計費調査とナショナルミニマム——健康で文化的な生活保障 64頁 金澤誠一 著

No.7 ブラック企業と就活・働く権利 ——青年に希望を悪質企業を見分ける確かな眼 72頁 生熊茂実・鹿田勝一 著

No.8 労働時間の短縮で日本社会を変えよう 64頁 斉藤隆夫 監修・労働総合運動研究所 編

No.9 アベノ改憲の真実 ——平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁 坂本　修 著

No.10 人間らしい働き方とジェンダー平等の実現へ ——労働組合の役割ととりくみ 64頁 労働総研女性労働研究部会 編

本の泉社
21世紀を生きる人と社会に役立ち、感動を共有できる本づくり
お求めはお近くの書店または本の泉社へ　TEL：03-5800-8494
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6　FAX：03-5800-5353
HP：http://www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替：00130-6-137225
単行本の出版のご相談をお受けいたします. お気軽にご連絡ください.

Issue in 2020 Spring　季刊

『労働総研クォータリー』No.116　2020年 春季号

目　次

特集　労働運動の新たな挑戦

● 労働界における官民共闘で、雇用安定と賃金底上げ・不合理な格差是正の実現を
——非正規雇用をめぐる2020年の労働組合の課題 …… 川村雅則　2

● 最賃キャラバンによる自治体への働きかけ
——東北・北海道の取り組みの報告 …… 越後屋建一　10

● 中小企業経営者と労働組合の共同における「課題」と「要求」の実現
——可能性と意義、そして未来への展望 …… 林　哲也　16

● 地域経済活性化に向けた労働組合の役割 …… 斎藤寛生　24

● 日弁連における労働と社会保障との結合について …… 中村和雄　31

● 新宿における社会保障運動と労働組合の役割
——新宿社保協の組織と運動にふれて …… 髙橋　博　39

● 高まりを見せる韓国の非正規運動 …… 脇田　滋　46

〈労働戦線NOW〉

連合大手産別で春闘変容　トヨタ・ベアゼロ回答8つの問題
経団連は横並び交渉否定し企業別分散回答
全労連はスト、新型コロナ対策背景に昨年同水準を獲得 …… 青山　悠　54

〈書評〉

金澤誠一著『現代の貧困と最低生活の岩盤を求めて』 …… 松丸和夫　60

労働運動の新たな挑戦

労働界における官民共闘で、雇用安定と賃金底上げ・不合理な格差是正の実現を
――非正規雇用をめぐる 2020 年の労働組合の課題

川村雅則

政府主導の働き方改革が進められるなかで、その危険性や問題点を的確に批判しながら、一方で、働く側のニーズに沿った実効性ある現場からの働き方改革が求められている。

労働契約法第 18 条に基づく無期雇用転換、パートタイム労働法と労働契約法第 20 条が統合されたパートタイム・有期雇用労働法による不合理な格差是正、新たな非正規公務員制度の施行など、非正規雇用問題の改善に限定しても、2020 年は重要な年である。運動を前進させるためには、およそ４割にも達した彼ら非正規労働者の組織化と、労働界における官民連携が不可欠である。北海道の取り組みも紹介しながら、労働組合に求められている課題などを提起する[1]。

1 働き方改革へのスタンスと、本稿の構成

――北海道で、様々な業種の労働者調査に取り組むほか、労働組合や弁護士らと、なくそう！官製ワーキングプア運動や公契約条例の制定運動に取り組む川村雅則さんに、非正規雇用問題を中心に労働組合の取り組むべき課題などを聞きます。

働き方改革関連法が 2018 年 6 月に成立し、2019 年 4 月から順次施行されている。政府によるこれら働き方改革の内容をどう評価するか。時間外労働の上限規制水準の低さ（過労死認定基準の水準）や高度プロフェッショナル制度の導入、そして、法案から削除されたとはいえ裁量労働制の拡大が企図されていたことなどに象徴されるように、働き方改革は多くの問題をはらんでいる。また逆に、働く人びとが切に望んでいるものは、そのワンフレーズの歯切れの良さとは異なり、実効性に乏しい。そのことは強調されるべきである。

しかしながら同時に、労働法制は労使間の一方の力だけで決まるものではない。労働者・労働組合側の運動で修正されも前進されもする。建前では掲げざるを得なかった理念を実現させるような運動が必要ではないか。

本稿では、そのようなスタンスで非正規雇用問題と労働組合の課題を扱う。本誌今号に掲載された他の論考との重複をなるべく避けながら、以下のようなことを話す。

非正規雇用問題の問題性にふれながら、関連する法制度を使った雇用安定や均等待遇の実現を提

起する。その際に、2020年4月から導入される新たな非正規公務員制度(会計年度任用職員制度)を取り上げる。「周回遅れ」との指摘があるとおり、民間非正規労働者の法制度と比べると公務部門は多くの問題を有しており、民間に追いつくことが課題になる。また、もう一つの官製ワーキングプア問題である公共民間労働者の現状を示しながら、公契約条例の制定・公契約の適正化運動(以下、公契約運動)を取り上げる。紙幅の都合で限定的な問題提起になる。最後に、労働組合への期待を述べる。

2020年という年の重要性を示しながら、現場からの働き方改革を社会的な労働運動に発展させていくことの必要性を伝えたい。

2 非正規雇用の問題性と、無期雇用転換(雇用安定化、労働側の発言力強化)運動

――まずは非正規雇用の問題をどうとらえているかお話しいただけますか。

非正規雇用の問題性を分解すると、第一に雇用面では、仕事に期限がないにもかかわらず期間に定めのある雇い方がされていること、いわゆる有期雇用の濫用である。雇用のジャスト・イン・タイムを求める企業側の労務と、それに応じる政府側の規制緩和政策が問題に拍車をかけてきた。

第二に賃金面では、低い賃金水準の問題性に加えて、なぜ賃金水準が低いままで上がらないのか、正規雇用者との差の根拠は何であるのかといった、賃金の決定基準の不公正という問題である。

そして第三に、労使関係や労働条件決定の面では、労働条件決定における労使対等原則からはほど遠く、労働条件の決定過程から排除されていることである。この点は、とりわけ未組織労働者全般に共通してみられる特徴だが、ここで強調されるべきは、労働組合がある職場でもそれが確認されることだ。つまり、正規雇用者だけで組織された労働組合・集団的労使関係からの排除である。これは、労働組合側の問題である。

――第一点目の有期雇用の濫用については、リーマンショック後の非正規切りという深刻な事態を前に労働規制が強化されました。労働契約法第18条に基づく無期雇用転換規定です。川村(2018a)でも無期雇用転換運動が提起されていますが、現状はどうでしょうか。

(1)政府統計にみる無期転換の実現状況

人手不足・労働市場の逼迫という事態もあって無期雇用化が一定程度進んでいる。法制度の定めた5年超より前に無期雇用転換が実現されている事例も聞く。しかしながら一方で、無期転換権が多く発生する2018年4月前後に多くの報道がなされたとおり、無期転換の回避のために5年ないしそれより前で雇い止めする脱法行為も少なくなかった。あれからちょうど2年が経過するが、脱法行為が定着してしまった感がある。

図表1は、総務省「労働力調査」から作成した、有期労働契約、無期労働契約の規模を雇用形態別にみたものである。統計の分類が途中(2017年～18年)で変更しており連続していない点に注意されたい。

非正規中の有期契約はたしかに減少し無期契約が一定数増加しているが、思うほどには増えていない。非正規中の「雇用契約期間の定めがあるかわからない」が増えていること、正規中の「有期の契約」が増えていることなどが気がかりである。図表は示していないが、同じく「労調」によれば、有期契約で5年以上勤続している者は2019年平均で600万人ほど(593万人)確認される。卑近

な事例であるが、無期転換を申し込まないことを条件に、５年超で雇われることが認められたという話も聞く。有期雇用の濫用は、働く側の発言力に関わる重要な問題であって看過できない。

2012 年の改定労働契約法の附則では、18 条の施行後８年を経過した場合、つまり 2021 年４月に、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」ことが定められている。後述の不合理な格差是正運動を含め、2020 年は重要な１年となる。脱法行為の除去はもちろんのこと、５年より短い期間での無期雇用転換の実現、雇い入れ時（「入口」）での合理的理由のない有期雇用の阻止など、より洗練された無期雇用転換運動を再始動させて、期限のない仕事には無期雇用が当然の社会を実現しよう。

（２）問われる労働組合の代表性と、労働条件決定手続きの民主化の必要性

ところで、この無期雇用転換に関連して、残念ながら、労働組合の代表性が疑われる事例が散見された。当事者（非正規労働者）不在の労働組合が、５年で雇い止め、クーリングの導入など、無期転換権の獲得を妨げる内容の条件変更を容認してしまったことである。

就業規則の変更時には、過半数組合か過半数代表者からの意見聴取が必要であり、とりわけ不利益変更に際しては合理的な理由の存在も必要になるなど変更のハードルはさらに高くなる。であれば、労働組合のある職場で、仮に無期雇用転換ができない規定がもしも就業規則にうたわれているとすれば、その決定に労組はどう関わったのか／関われなかったのかが問われる。

もっとも、こうした非民主的な労働条件決定、代表者選出の形骸化は、36 協定の締結でも指摘されてきたことである。働き方改革が政府により主張される今、労働組合のある職場はもちろんのこと、労働組合のない職場でも、民主的な決定・手続きを定着させる運動が必要である。

3　公務部門で逆行する有期雇用問題――会計年度任用職員制度の設計

―― 2020 年４月から地方自治体では新たな非正規公務員制度（会計年度任用職員制度）が開始されます。会計年度任用職員制度をめぐる問題、とりわけ有期雇用の問題を川村さんは主張されています。どういうことでしょうか。

詳細は川村（2020）を参照していただきたいが、

図表１　雇用形態別にみた無期契約および有期契約の推移

単位：万人

	正規雇用者					非正規雇用者					非正規雇用者割合（%）	非正規雇用者中の無期の契約割合（%）
	総数	無期の契約	有期の契約	臨時雇・日雇	雇用契約期間の定めがあるかわからない	総数	無期の契約	有期の契約	臨時雇・日雇	雇用契約期間の定めがあるかわからない		
2013 年	3302	3173	120	10		1906	579	866	461		36.6	30.4
2014 年	3287	3160	117	10		1962	587	954	421		37.4	29.9
2015 年	3313	3179	123	11		1980	602	963	415		37.4	30.4
2016 年	3364	3224	131	10		2016	607	1001	407		37.5	30.1
2017 年	3432	3283	139	11		2036	618	1018	401		37.2	30.4
2018 年	3485	3096	305		84	2120	584	1259		247	37.8	27.5
2019 年	3503	3112	274		118	2165	616	1194		325	38.2	28.5

注：各年の平均値。2017 年の値と 2018 年の値は連続していないので注意されたい。

出所：総務省「労働力調査（基本集計　第Ⅱ-7 表　世帯の種類・世帯主との続き柄・配偶関係・年齢階級・従業者規模・産業・職業・月末１週間の就業時間，雇用形態・雇用契約期間別役員を除く雇用者数）」より作成。

まず非正規公務員の人数規模は、短期間・短時間勤務者を除くなど対象を絞っても総務省調べで全国で64万人（2016年4月1日）、都道府県を除く市区町村ではおよそ3人に1人の計算になることを確認したい。彼らのほとんどが、この2020年4月から会計年度任用職員制度へ移行する。強調したい柱の一つが、民間部門の非正規（有期）雇用政策に逆行するような制度設計である。

そもそも公務部門では、労使対等の雇用関係と異なり、任命権者の意思が優先される公法上の任用関係にあるという法解釈が支配的である。また、労働基本権が制約されている。

その上に新制度では、一会計年度つまり1年以内での任用が基本とされ、再度の任用は可能であるが、民間で言う雇用更新とは異なり、新たな職に就くと解される。そのため条件付き採用期間（試用期間）が毎年新たに設けられることになる。総務省によるマニュアルでは、均等な機会の付与および客観的な能力の実証が強調され、勤務実績に基づく再度の任用は、国の非正規公務員とあわせて、2回・3年までと「助言」されている。3年ごとに新規の求職者とあわせて公募を行うことが地方自治体には求められる。この問題は国の非正規公務員制度で先行している。以上を示したのが図表2である。

なお、3人に1人の割合と先に述べたが、職種によっては非正規が圧倒的多数である。データは少し古いが、2008年6月1日を基準日に行われた自治労による調査でも、非正規割合の高い順に、相談員（92.6％）、学童指導員（90.4％）、図書館（62.7％）、公民館（64.3％）、学校給食（57.2％）、保育士（51.3％）などの職種で非正規が半数を超えていた。つまり、仕事内容的にも量的にも基幹的な存在の彼らに、長期で働くことを否定するような、こうした雇われ方が設計されたのである。民間部門と同様に、公務の世界にも安定した雇用の実現が求められている。

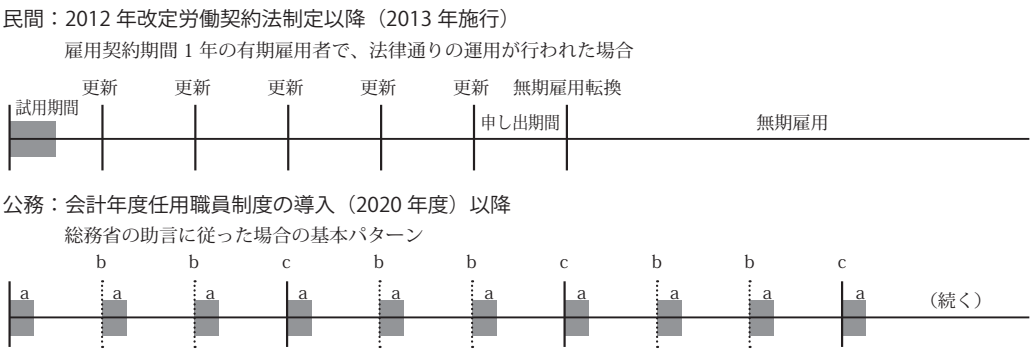
4 低賃金問題と、賃金の底上げ・不合理な待遇差の是正

――無期雇用転換の再始動と、非正規公務員へのその波及など、雇用面だけで2020年は多くの課題があることをみてきました。賃金面での課題はどうでしょうか。

（1）非正規公務員にみる低賃金

個別企業内にとどまらぬ、社会的な賃金制度の確立が必要である。その一つは全体の底上げで、具体的には、働けばまともな暮らしができる全国

図表2　民間非正規と公務非正規の制度設計の違い



注：公務におけるaの墨塗箇所は、条件付採用期間（試用期間）。bの点線は勤務実績に基づく能力実証が認められた箇所。cの実線は、公募制による能力実証が必要とされる箇所。　出所：筆者作成。

一律制 1500 円最賃運動である。もう一つは、（政府の言い方を使えば）不合理な待遇差の是正である。ここでは、地方自治体の仕事に従事する非正規労働者（非正規公務員、公共民間労働者）の賃金情報を取り上げながらそのことを確認する[2]。

図表３は、北海道および道内市町村で働く非正規公務員の時間当たり賃金水準を、任用形態×職種別に整理したものである。全体のほか、後の議論との関係でとくに医療・福祉職を提示した。全体から分かるとおり、彼らの賃金は、生計費調査に基づくこの 1500 円という目標値から乖離している。

このような賃金水準の低さは、底支えと均等待遇の欠落の結果である。「絶望的な格差」（上林陽司氏）と表現されるとおり、公務部門における正規職員と非正規職員との賃金（年収）格差は就業期間が長くなるほどに拡大し、例えば保育士同士でも、同じフルタイムで働きながらも３倍にまで拡大する。

民間では、パートタイム労働法と労働契約法第 20 条の基本的な枠組みを受け継ぎ、パートタイム・有期雇用労働法が 2020 年４月から施行される（中小企業は 2021 年４月）[3]。「民間では」と述べたように、公務員はこれらの法からは除外されている。それどころか新制度では、フルタイム型とパートタイム型とで異なる処遇体系が容認された。フルタイム型であれば、退職金制度の創設をはじめ、諸手当の支給なども認められるのに対して、多くは、期末手当の支給のみが認められたパートタイム型への移行が予定されている。

図表３　北海道および道内市町村で働く非正規公務員（全体および医療・福祉職）の賃金水準

単位：%

		全体	医師	医療技術員	看護師	保育所保育士
特別職非常勤職員	（件）	388	17	24	19	17
	899 円以下	8.2	0.0	0.0	0.0	5.9
	999 円以下	25.5	0.0	12.5	5.3	23.5
一般職非常勤職員	（件）	477	6	16	22	34
	899 円以下	24.5	0.0	6.3	4.5	23.5
	999 円以下	40.3	0.0	18.8	4.5	52.9
臨時的任用職員	（件）	1208	9	51	66	93
	899 円以下	48.3	0.0	7.8	4.5	30.1
	999 円以下	66.3	0.0	29.4	6.1	69.9

資料：総務省「臨時・非常勤職員調査（2016 年４月１日現在）」の情報開示請求で得たデータより作成。
出所：川村（2019）より。

一点補足すると、非正規公務員のこうした賃金水準の低さは、当事者にとってはもちろんのこと、民間労働者にとっても問題である。彼らの賃金が業務委託や指定管理者など、民間へ仕事が発注される際の人件費を積算する際の賃金算出根拠として使われている、つまり、民間労働者の賃金に直接的に影響を与えるからである（この点は、公契約運動に取り組む者は認識すべきことである）。二重の意味で、彼ら非正規公務員の低賃金を放置してはいけない。

（２）パートタイム・有期雇用労働法を活用する――職務評価に基づく同一労働同一賃金への接近

図表４は、厚生労働省による調査結果で、非正規雇用者への諸制度の適用状況を示したものである。紙幅の都合で「適用はない」と「無回答」を除く。制度によって差がみられるが、休暇制度を含め、適用状況が全般的に低い。

先述のとおり、2020 年４月からパートタイム・有期雇用労働法が施行される。同法は正確に言えば、同一企業内における正規雇用者と非正規雇用者の間の不合理な待遇差を禁じたものであり、欧州型の同一労働同一賃金を保障するものではない。

もっとも、だからといって、効力が無いわけではない。いわれ無き格差があまりに放置されてきた日本の職場では、あらゆる待遇を対象とし、個々の待遇ごとに是正が求められ、なおかつ、使用者への説明義務が強化された同法には、使える余地は多分にある。むしろ、格差の存在とその不合理

性が労働組合にどれだけ自覚されているかが問われる。

職務分析に基づく「性差別賃金」の撤廃の取り組みや、近年の労契法 20 条裁判にもならいながら、同法の活用を進めつつ、欧州型同一労働同一運動――「技能･資格」「責任」「業務量･負荷」「労働条件」といった評価項目で職務分析・評価を行い、なおかつ、産業別協約で企業横断型に同一労働同一賃金規制を張り巡らせていく運動――に発展させていくことが求められているのではないか。

5 公契約条例の制定、公契約の適正化運動

――札幌では公契約条例の制定運動に取り組まれています。全国でまだ 50 超の制定にとどまる公契約条例の制定運動を進める上で何が必要でしょうか。

川村（2018b）に書いたとおり、ナショナル・センターの垣根をこえる労働組合のほか、労働弁護士の団体、研究機関など８団体で構成「札幌市公契約条例の制定を求める会（代表：伊藤誠一弁護士）」を結成し、研究と運動を進め、かれこれ８年となる。その間には、札幌の経験をいかして、理念型とはいえ旭川市での公契約条例の制定（2016 年 12 月）を実現させた。

ここで紹介するのは、運動を進める上での基礎的作業とも言える、公契約領域における賃金情報の収集・整理という地味（であるが重要）な作業である。詳細は、札幌市のデータを使ってまとめた川村（2019）を参照されたい。

札幌市では、金額にして合計でおよそ 1,900 億円の民間発注の仕事が行われている。内訳は、工事が 1,558 件・1,023.5 億円、関連業務が 780 件・38.4 億円、役務が 2,498 件・499.1 億円、物品購入等が 2,027 件・67.6 億円、そして 400 件を超える公の施設の指定管理が 267.3 億円（自主事業収入やその他収入などを含む）である。

公契約市場のこうした全体像をまずはふまえた上で、(a) いかなる賃金算出根拠が人件費の積算で使われているのかが賃金調査の第一の課題となる。多くの自治体では、建設工事に関しては公共工事設計労務単価が、庁舎清掃等に関しては建築保全業務労務単価が、それぞれ使われていると思われるが、問題は、その他の委託や公の施設の指定管理者制度で何が使われているか、である。札幌市でも情報収集・整理を行ったが（紙幅の都合でデータは省くが）、元が非正規公務員で担われていた仕事の場合、そのまま彼らの賃金が民間発注時の積算根拠として使われているようであった。公契約の現場に入って労働者に直接アプロー

図表４　非正規雇用労働者に対する、待遇に関する諸制度の適用状況（「適用はない」、「無回答」を除く）

単位：％

	年休（有給休暇）	産前産後休暇	育児休業	介護休業	子の看護休暇	介護休暇	慶弔休暇	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	賞与（寸志を含む）	退職金
正社員と同じ制度を適用	40.2	35.6	34.1	32.1	28.5	29.8	35.0	15.8	5.5	14.9	7.6
正社員とは異なる制度を適用	20.5	8.8	8.8	7.9	7.8	8.3	13.4	9.0	3.1	32.0	12.6
	通勤手当	住宅手当	その他諸手当注１	企業年金	財形制度	福利厚生施設注２注４	健康診断注３注４	教育訓練（OJT）注４	教育訓練（Off-JT）注４	人事評価制度（職務遂行能力）注４	人事評価制度（業務・成果）注４
正社員と同じ制度を適用	44.9	6.3	14.8	4.4	9.4	36.7	47.0	27.8	21.8	14.8	14.0
正社員とは異なる制度を適用	13.1	4.4	13.2	2.4	2.1	3.5	7.2	7.5	7.0	13.3	12.6

注１：役職手当、精勤手当、家族手当、資格手当、作業手当など。　注２：食堂、休憩室、更衣室等の利用。
注３：法定義務以外の、雇入時健診、定期健診、人間ドック助成。　注４：派遣社員を除く数値（合計で 100 にならない）。
出所：厚生労働省「労働者の雇用形態による待遇の相違等に関する実態把握のための研究会」報告書（2017 年９月）より。

チすることだけが賃金調査ではない。まずは、行政内でのこうした情報収集が重要であることを強調したい。

その上で第二に、(b) 現場でいくらの賃金が労働者に実際に支給されているかを明らかにする調査が必要になる。この作業は、(b-1) 事業者を対象に、あるいは、事業者を介して行う賃金調査と、(b-2) 労働者に直接行う賃金調査とがある。自治体による調査が(b-1)にとどまるのに対して、(b-2) まで行うのが目指すべき目標である。

規模が小さくてもインパクトのある調査が実施できれば、条例に無関心な自治体・議会や条例に反発を示す業界団体も無視はできないだろう（本来はこれは、行政の監視役を期待される自治体議員・議会の仕事であることも強調したい)。実際、札幌市では建物清掃業務や建物警備業務に従事する者などの賃金調査のほか、指定管理者制度で働く職員の雇用、賃金調査が行われている。その一部が図表５- １、５- ２である。前者の賃金は最低賃金およびその周辺に集中していること、後者の雇用は３分の２が非正規雇用で、時間当たり賃金（賞与や諸手当を除くいわゆる基本給を基礎に算出）は、正規雇用者を含め、我々の目標値である 1,500 円にとどかぬことが確認される。

また理念型条例が制定された旭川市でも、工事現場で働く労働者の賃金調査が 2019 年に行われ、結果が同市のウェブサイトで 2020 年２月に公開されている。

公契約条例制定に向けた社会的な合意を作るためにこそ、こうした事実の把握や当事者へのアプローチは欠かせない（労働組合にとってそれは、組織化運動の一部をなす)。

先に述べた会計年度任用職員制度の導入を奇貨として、包括的民間委託など、いっそうの民間化が進められようとしている。自治体の仕事に従事する人たちに適切な賃金・労働条件を保障する制度設計を張り巡らせることが課題である。公契約の適正化というシングルイシューを契機にして、自治体の変質を食い止め、住民の暮らしや仕事を守る「砦」に強化していく必要がある[4]。

6 労働組合への期待

――官民労組に多くの共通課題があることと同時に、関連する制度が同時並行的に動いている／動く時期に来ていることが示されました。労働組合への期待を最後に一言お願いします。

繰り返し述べてきたとおり、労働界の官民連携の強化が必要である。雇用安定の実現、不合理な格差是正、そして、労働基本権の回復や非正規労働者の組織化を通じた集団的な労使関係の再構築が官民共通の具体的な課題となる。会計年度任用職員制度について、多くの自治体では、総務省の

図表 5-1　札幌市発注の建物清掃業務、建物警備業務従事者の時間給の分布（2018 年度）

	810 円	811 ～ 850 円	851 ～ 900 円	901 ～ 950 円	951 円以上	計
建物清掃業務従事者	224 人	203 人	103 人	21 人	77 人	628 人
	35.7%	32.3%	16.4%	3.3%	12.3%	100.0%
建物警備業務従事者	101 人	99 人	38 人	26 人	44 人	308 人
	32.8%	32.1%	12.3%	8.4%	14.3%	100.0%

資料：札幌市提供資料より作成。
出所：川村（2019）より。

図表 5-2　札幌市の指定管理者施設における雇用形態別職員数（2017 年４月１日現在）および時間当たり平均賃金（2017 年度）

	正規職員	非正規職員	合計
人数	1305 人	2465 人	3770 人
割合	34.6%	65.4%	100.0%
時間当たり賃金	1,465 円	967 円	1,140 円

資料：札幌市提供資料より作成。
出所：川村（2019）より。

助言に従い３年ごとの公募制が導入されることになるだろう。その発動を食い止める全国的な運動が必要である。

なお、以上に取り組むにあたって、業種や職種を軸にした官民横断的な賃金・労働条件規制というアプローチも有効ではないか。例えば、公務部門（非正規公務員、公共民間労働者）の医療従事者、保育・介護従事者などの賃金・労働条件の低さを、民間の医療･福祉労組と連携して改善する、といった具合にである。

最後に、非正規問題への関心の低さゆえに初動が遅れてしまったり、取り組みに躊躇する（正規雇用者だけで組織された）既存の労働組合を少なからずみてきた。今後も同様のことは起こりうるだろう。古くから指摘されていることであるが、企業別組合主義や本工（正規雇用者）主義の克服、そして、ナショナル・センターの垣根をこえた運動などが必要である。非正規雇用問題に既存労組が取り組むとは、こうした課題の克服が視野に入れられる必要があるのではないか。そうでなければ、現場からの働き方改革は散発的・局所的なものに終わることが懸念される[5]。

業種や職種を軸にした、非正規労働者独自の労働組合の結成という試みが始まっている。公契約運動やなくそう！官製ワーキングプア運動など、本稿でみてきたテーマに限っても、ナショナル・センターの垣根をこえた取り組みも始まっている。既存の労働組合はどうか。

（かわむら　まさのり・北海学園大学教授）

【参考文献】

・遠藤公嗣編著（2013）『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』旬報社

・川村雅則（2018a）「無期雇用転換運動と公共部門における規範性の回復運動で、貧困をなくし雇用安定社会の実現を」『月刊全労連』第 257 号（2018 年 7 月号）

――（2018b）「社会的な賃金制度の確立めざす」『労働情報』第 974 号（2018 年 10 月号）

――（2019）「公契約条例に関する調査・研究（Ⅲ）札幌市の取り組み・資料の整理」『北海学園大学経済論集』第 67 巻第 2 号（2019 年 9 月号）

――（2020）「地方自治体における官製ワーキングプア問題と、労働組合に期待される取り組み」『POSSE』vol.44（2020 年 3 月号）

・白石孝編著（2018）『ソウルの市民民主主義――日本の政治を変えるために』コモンズ

・永山利和、中村重美（2019）『公契約条例がひらく地域のしごと・くらし』自治体研究社

・脇田滋（2019）「日本における「同一労働同一賃金」の課題―― 2018 年改正法活用の意義」『月刊全労連』第 273 号（2019 年 11 月号）

【注】

1　この間書いてきたものと内容の重複があることをお断りしておく。詳細は、筆者の研究室のウェブサイトに掲載している元の原稿を参照されたい。また官製ワーキングプア問題は、NPO 法人官製ワーキングプア研究会（理事長：白石孝氏）や上林陽治氏（公益財団法人地方自治総合研究所研究員）の仕事を参照。川村雅則研究室 http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index　NPO 法人官製ワーキングプア研究会 http://kwpk.web.fc2.com/

2　非正規公務員・公共民間労働者を起点に賃金・労働条件の改善に取り組む地方自治体の政策を磨き上げる必要があるのではないか。この点で注目を集めているソウル市の実践について、白石（2018）など参照。

3　同法の性格などは脇田（2019）などを参照。

4　公契約条例が制定されれば、条例を運営する「審議会」を適切に位置づけ、地域における業界労使あるいは公（政）労使の対話の場とすることによって、地域における当該業種の集団交渉機構への発展を展望できると考えている。また公契約運動は、隣接領域にある中小企業振興や経済・産業振興にもウイングを広げていくことが求められるだろう。どちらも挑戦的な課題である。永山・中村（2019）を参照。

5　現実問題として例えば、無期雇用の維持は、とりわけ中小企業では一企業体では困難な面がある。企業をこえた雇用維持装置としての共同雇用やワーク・シェアリングが必要であり、その実現には文字通りの産業別組合への転換を意識する必要があるのではないか。

最賃キャラバンによる自治体への働きかけ

――東北・北海道の取り組みの報告

越後屋建一

東北６県労連と北海道労連は共同の取り組みとして、2007 年以降毎年５～６月に各道県を巡回する「最賃引き上げキャラバン行動」を展開している。

2019 年の取り組みでは、自由民主党所属国会議員による最低賃金の全国一元化議連が誕生したことを受け、自民党の各県連と懇談。最賃に関する基本的考え方には賛意も示され、全国一律制実現に期待と希望を持てる行動となった。なお、2019 年の秋田県の最賃は前年比＋ 28 円の 790 円となった。不十分ながらも、時間額表示で統一されてから最高の引き上げとなった。

キャラバン行動を重ねるにつれ、各県最賃審の傍聴や意見陳述が７道県すべてで実現した。経済団体との意見の一致も見られるようになり、行政当局から最賃引き上げに関する積極的な発言、政府に対する意見表明などが行われるようになってきた。世論の高まりを実感する。

はじめに

全労連東北ブロック（青森、岩手、宮城、福島、山形、秋田の６県）と北海道労連は共同の取り組みとして、毎年５～６月に各道県を巡回する「最賃引き上げキャラバン行動」を展開してきた。秋田県においては毎年２月の全県 25 市町村議会陳情行動を実施している。

北東北３県（青森・岩手・秋田）の労働局共同申し入れ行動が 2007 年に始まり、それから数えて今年は 13 年目、2015 年から北海道労連が加わった。この行動は、最賃引き上げ・格差解消・中小企業支援の要求を実現する大きな運動の柱となっている。今、全国一律最賃実現の機運が高まっているが、この取り組みも一定の貢献をしてきたのではないかと考える。

行動内容は、各県労働局への要請行動や街頭宣伝・署名行動を柱に、県ごとに工夫をし、対県交渉、経済団体要請行動、最賃公益委員との懇談、デモ行進、学習会、記者会見などを組み合わせて行動配置し、それに各県の代表が参加している。これらを通じて、地方最低賃金審議会を活性化させるとともに、最賃引き上げの世論を喚起することを目標にしている。

加えて、秋田県労連は県内市町村を一巡する自治体要請行動において、国に向けた意見書採択を陳情し、市町村長とは最賃引き上げ・格差解消・中小小規模事業所の経営支援について懇談し共通認識を高める取り組みを行っている。秋田県は最賃の目安がＤランクであり、都市部との格差は大きい。東京の４分の３の賃金水準

でしかない。

後述するが、この格差については根拠のない諦め、「都会は生活費が地方よりも高い」「だから賃金格差は当たり前」が私たちの中にも蔓延していた。地方自治体での懇談も当初はこのやり取りであった。しかし最低生計費調査を行い、全国どこでもほぼ生活費に差がないこと、違いは支出項目だけでトータルでは差が小さいことを認識し、その内容を自治体にも、経営者にも、マスコミにも毎年春闘時期に繰り返し説明・宣伝している。共感を生み出し、世論を高めることに努力してきた。

最低賃金審議会の委員を獲得していない状況にあっても、最賃の改善をすすめる力の発揮として、これらの取り組みについて報告する。

1　各年の取り組みの特徴

〔2007 年〕全国最低位脱却をめざし、北東北３県（青森・岩手・秋田）の県労連議長連名で各県労働局に要請書提出。青森・岩手が全国最低位を脱却。

〔2008 年〕前年の北東北３県の活動を総括し、最賃引き上げの運動を東北６県全体に広げることを確認。全県巡回で要請行動を行うキャラバンとして本格実施した。

〔2009 年〕全労連の指導援助のもと、東北６労連共同で「東北地方最低生計費調査」を実施。Ｄランクで岩手県北上市、Ｃランクで福島県会津若松市をモデルとして試算調査結果をまとめる。

〔2010 年〕東北地方最低生計費調査の結果をもとに、東北ブロックで「最低賃金引上げめざすシンポジウム」を開催。この時点で、「当たり前の生活をするには時間額 1000 円以上が必要」「都市部と地方の生計費に大きな格差がない」ことに確信をもつ。

〔2011 年〕東日本大震災・福島第一原発事故発生。

６県の巡回行動に加え、共同で上京。全労連の支援を得て、「被災地ほど最賃の大幅引き上げが必要」を厚生労働省および中央最低賃金審議会委員に訴える。

〔2012 年〕被災地仙台市で決起集会、２回の上京団編成。前年度同様、厚生労働省、中央最低賃金審議会委員との懇談で、中賃目安の大幅引き上げを訴える。

〔2013 年〕被災地岩手県盛岡市で決起集会。労働者の生活安定、消費購買力がつかない限り、震災復興は成し遂げられない。賃金格差を拡大させるような目安ではなく、被災地ほど大幅引き上げが必要であることを、東北各県から発信することを確認。関係方面との懇談を実施。３年連続上京団を編成し中央での行動も展開。

〔2014 年〕最賃キャラバン中に「世界同時行動　ファーストフード店従業員の賃金引き上げ求めるグローバルアクション」を展開。この年も上京団を編成し、厚労省賃金労働時間室でのヒアリングに取り組む。

〔2015 年〕北海道労連がキャラバン行動に参加。この年から７道県の共同行動となる。道労連が展開しているダイナミックな活動に東北６県はおおいに刺激をうけ、キャラバン行動をさらに充実させた。またこの年、北海道労連は、最賃審議会で意見陳述を実現、７道県すべてで実施となった。

〔2016 年〕北海道労連で最低生計費調査を実施。東北６県も２回目の最低生計費調査に取り組む。東北ブロックは、前回２カ所のサンプル

だったが、２回目の調査は各県県庁所在地の生計費を算出することができた。

〔2017 年〕各県最低賃金審議会の答申に特記事項として、「『中小企業支援の拡充』を政府に要請する」ことが盛り込まれた。

〔2018 年〕最低生計費調査を監修していただいた中澤秀一先生（静岡県立大学短期大学部准教授）に参加いただき、秋田で決起集会。翌日秋田県当局との懇談を実施。県雇用労働政策課長から「秋田県にある企業の 99％が中小企業。秋田県の労働者の 90％が中小企業で働いている。最低賃金アップとともに、中小企業への支援策の拡充は重要課題。今年も厚労省に最賃引き上げ・格差解消を重点要望として出す」と述べられ、共通認識の深まりを実感した。

〔2019 年〕自由民主党所属国会議員による最低賃金の全国一元化議連が誕生したことを受け、初めて政権与党である自民党の各県連と懇談。議連の活動がまだ地方に浸透してはいなかったが、最賃引き上げ・格差の解消・中小小規模事業所支援の強化といった我々の基本的考えには賛意が示され、全国一律に向け共感を広げていく可能性を感じた。

なお、７道県がリレー形式で行った「いくらの時給ならまともに暮らせますか？」のシール投票では、約 46％が時給 1,500 円台、約 34％が 1,300 円台の結果となり、私たちの要求が世論と一致することを再確認できた。

2 キャラバン実施の動機

最賃キャラバンは北東北３県（秋田・青森・岩手）の全国最低位脱却めざす共同行動がはじまりである。2007 年、北東北３県の県労連議長連名で労働局長に最賃引き上げの要請書を提出した。この３県は長年、最賃が全国最低であり、地域の賃金水準が低く、首都圏などとの格差も大きいことから、「なんとかそれを脱却できないか、個別の運動ではインパクトがない、打開策を見出そう」と相談。春闘の賃金闘争で行われている企業の壁を超えた産別交渉や対角線交渉、経営者要請行動を想起し、各県労働局への要請に生かしてみることで意見が一致、とりあえず３県で共通の要請書を作成し労働局に送付した。

最賃引き上げにおいて、県を超えて、あるいはいくつかのローカルセンター（県労連）が共同で労働局に要請するのは初めてであったと思う。この年の引き上げは、青森・岩手は＋９円の 619 円、秋田は＋８円の 618 円となり、青森・岩手両県は１円だけだが、全国最低を脱出した。このことを全労連東北ブロックの運営委員会に報告したところ、翌年からは東北地方６県そろって行うこととなった。６県の行動に発展したのは次の事情による。

①地域別最低賃金は秋田・青森・岩手が全国最低であったことに加え、東北全体が首都圏などと比較し極めて低かったこと。

②しかも、中央最低賃金審議会が定める『目安ランク』のＣランク・Ｄランクの地方の中でも低かったこと

③そうした状況が『目安』制度のもと固定化されており、各県単独の取り組みではそれを打破する世論形成が困難であると判断したこと。

④最低賃金審議会労働者側委員を勝ち取っていない状況下、世論喚起をしながら、関係方面への働きかけを強化することで、審議会等を動かしていく必要があったこと。特に、

審議会傍聴などで実感していたことは、当局も審議会も目が内に向き、目安にとらわれた考え方、審議に終始し、労働者の生活実態や都市部との格差に目がいきにくい状態にあることを感じており、その打開策と位置付けた。

⑤同時に、目安制度が機能している限り、目安が低額で推移していては改善がおぼつかない。中央最低賃金審議会にも影響を与え、目安自体を改善させるべく地方の声を大きくしていくことを目標にした。

3　成果・到達点

(1) 2019 年の到達点

2019 年の地域別最賃は東京で 1,013 円、神奈川が 1,011 円と初めて 1,000 円を突破し、全国加重平均で 901 円（＋ 27 円）となった。東北・北海道では、北海道が 861 円（＋ 26 円）、宮城が 824 円（＋ 26 円）、福島が 798 円（＋ 26 円）、山形が＋ 27 円で 790 円、青森・岩手・秋田は＋ 28 円で 790 円となった。（図表 1）

790 円は全国最低位ではあるが、＋ 28 円は時間額表示に統一されて以来最高の引き上げであり、Dランク地方すべてで中央最低賃金審議会の目安に 3 円から 1 円プラスされ、Aランクとの格差を拡大させなかった。賃金水準の引き上げとともに、都市部と地方の格差拡大が大きな社会問題となったことが、審議会において考慮されたのではないかと推測する。

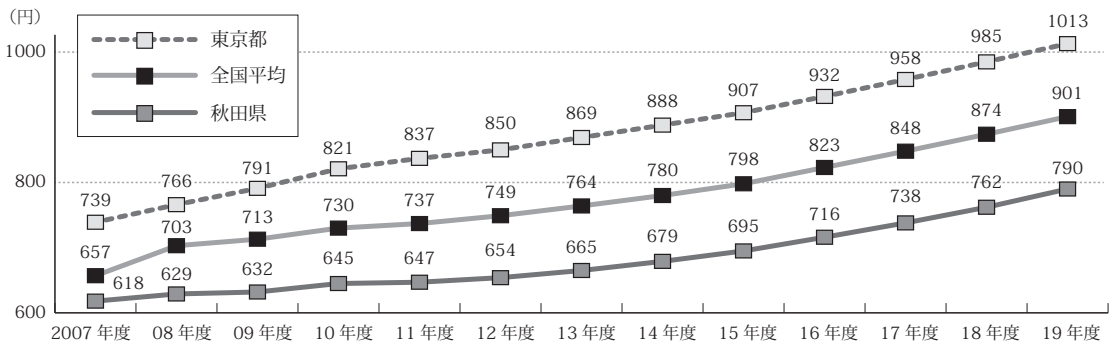
さて、2019 年の最賃引き上げ 7 道県キャラバンは、5 月 19 日のスタート集会、20 日の岩手県行動を初日に、7 道県で行われた。

山形行動では、山形県当局と懇談。この年も知事名で「最賃のランクA～Dを廃止し、全国一律を」との要望を政府に届けることが明らかにされた。北海道行動では、北海道当局での懇談で「札幌という大都会を抱える北海道であっ

図表 1　地域別最低賃金の年次別推移

（単位：円）

	2007 年度	08 年度	09 年度	10 年度	11 年度	12 年度	13 年度	14 年度	15 年度	16 年度	17 年度	18 年度	19 年度
全国平均	657	703	713	730	737	749	764	780	798	823	848	874	901
東京都	739	766	791	821	837	850	869	888	907	932	958	985	1013
北海道	654	667	678	691	705	719	734	748	764	786	810	835	861
秋田県	618	629	632	645	647	654	665	679	695	716	738	762	790
青森	619	630	633	645	647	654	665	679	695	716	738	762	790
岩手	619	628	631	644	645	653	665	678	695	716	738	762	790
宮城	639	653	662	674	675	685	696	710	726	748	772	798	824
山形	620	629	631	645	647	654	665	680	696	717	739	763	790
福島	629	641	644	657	658	664	675	689	705	726	748	772	798



ても人口減少・人手不足で困っている。格差の解消と中小企業支援の要求については同感」である旨が発言され、最賃の水準引き上げ、格差の解消について関心が高くなっていることが確認された。秋田県当局との懇談でも、「金額引き上げ、格差の解消、中小小規模事業者への経営支援・公正取引の実現について政府に対し重点要望として提出することに加え、外国人労働者を迎える態勢を整えるうえでも格差解消を強調したい」と述べられた。

2019年の到達点は全労連・国民春闘共闘の運動の発展で勝ち取られたものである。同時に、地方からの声が強く上がっていること、東北・北海道、秋田県におけるキャラバン行動での世論形成がモノを言っていると考える。

（2）13年続けてきたキャラバンで世論を変えた

各県労連が総括しているキャラバンの到達点は以下の内容である。

①中央最低賃金審議会が示す「目安」を上回る改定を実現してきた。

②各県審議会において審議会の傍聴や意見陳述が我々の要望に沿って実現するようになり、専門部会での審議には若干の制約があるものの、７道県すべてで審議会傍聴と意見陳述が行われている。

③経済団体との意見の一致も見られるようになってきた。また、山形県吉村知事が県議会において「……目安額は各都道府県の経済実態に応じて、Ａ～Ｄの４つに区分したランクごとに格差を設けて、提示されることから、地域別最低賃金の格差が年々拡大する仕組みになっている。この地域間格差が人口の都市部への流出の大きな要因と考えられ、地方創生に逆行する構造上の問題であると認識する。最低賃金制度の構造上の問題を是正するため、ランク制度を廃止し、全国一律の適用を行うことが必要と考えている」と質問に対して答弁されているように、行政当局からの最賃引き上げに関する積極的な発言、厚労省・中央最賃への意見表明などが行われるようになってきた。

④秋田県においては、秋田県県議会が全会一致で最賃引き上げ・格差解消を求める意見書を採択したのをはじめ、年度によって若干の上下はあるが、25市町村議会中80％の議会で「最低賃金引き上げ・格差解消を求める意見書」が採択されている。これは東北・北海道各道県にも広がっている。（図表２）

⑤国会議員の中にもこの考えが広がりつつあり、最低賃金法改正・全国一律最賃制実現への希望が持てるようになってきた。

おわりに

この間、全国的にも東北ブロックでも中央最低賃金審議会が示す目安を上回る改定を実現してきた。

全国一律最低賃金の制度化に向けては、全労連・国民春闘共闘の運動が大きく前進し、国会議員の賛同が広がってきた。また、日本弁護士会連合会が提言を出された。心強い。全国各地方から意見書が提出されるようになってきた。全国知事会も２年連続で「中央最低賃金審議会は都道府県をＡ～Ｄランクに分け、ランクごとに引き上げの目安額を示しているが、ランク制度が地域間の格差を拡大している」としてランク制の廃止を国に対し要請している。すべて、私たちが行ってきたキャラバン行動の成果とは

言わないが、13年にわたって展開してきた運動は少なからず影響を与えてきたのではないかと考える。

同時に課題も多い。最低生計費調査結果が示すように、25歳単身男性が「普通に」暮らせる賃金水準は時間額換算で1,500円を必要としている。東京と神奈川で1,000円を突破したが、それでも必要額からの乖離は大きい。Dランクの790円と東京の格差は223円、単年度では格差は広がらなかったが、大きすぎる格差は地方を疲弊させてしまう。金額の引き上げ、全国一律の実現を目指すたたかいはさらにグレードアップしなくてはならないと考える。

秋田県労連では、最低賃金審議会における意見陳述を最賃ぎりぎりで生活している仲間から行っていただき、現場の生の声を審議に反映させたいと考えている。また、現在採択状況の集計中だが、地方議会の意見書について「法改正の上全国一律制とすること」を明記して採択していただくよう陳情した。これまでは「全国一律を目指し、格差を解消すること」といった言い回しであった。大きく足を踏み込む内容であることから、春闘前段での意思統一を念入りに行い、議会議長などとの懇談に臨んだ。

新型コロナウイルス感染予防対策によって、経済活動は急激にしぼんでいる。秋田では飲食店が静かに店をたたみ始めた。地元企業での春闘交渉で「賃上げ云々を言える状況ではない」との経営側主張が目立つ。組合の勢いも弱まっているのが現実である。しかし、こういう時だからこそ、労働者の消費購買力を引き上げ、地域での消費を拡大し、好循環を作り出す必要がある。

最低賃金は法の下で決定される。国の施策がモノを言う。2011年3月11日の東日本大震災・福島第一原発事故直後の最賃引き上げは結果的に秋田は＋2円にとどまった。しかし、東北各県の仲間は「震災からの復旧・復興を勝ち取るには労働者の生活が成り立たなくてはならない。被災地こそ大幅引き上げが必要」と内外に訴え続けた。震災被災地の県労連が歩みを止めていたら、最賃引き上げのたたかいはより困難を極めていたと思われる。今年も要求を高く掲げ、キャラバン行動を展開していきたい。

（えちごや　けんいち・秋田県労働組合総連合事務局長）

図表2　秋田県労連　自治体キャラバン「最低賃金引上げ」議会陳情結果　4年間の比較

議会名	2017年2月	2018年2月	2019年2月	2020年2月
大館市	趣旨採択	○	趣旨採択	趣旨採択
鹿角市	○	○	議員配布	○
小坂町	○	○	○	○
北秋田市	○	○	○	一部採択
上小阿仁村	○	○	○	○
能代市	×	×	×	
三種町	○	○	○	○
藤里町	○	○	○	○
八峰町	○	○	○	趣旨採択
秋田市	×	×	×	×
男鹿市	○	○	○	○
五城目町	○	○	○	○
八郎潟町	○	○	○	
潟上市	○	○	○	×
井川町	○	○	○	○
大潟村	趣旨採択	○	○	○
由利本荘市	趣旨採択	趣旨採択	全議員配布	趣旨採択
にかほ市	○	○	○	□
大仙市	○	○	議場配布	○
美郷町	○	○	○	
仙北市	○	○	○	○
横手市	議員配布	○	議員全員配布	
湯沢市	□	×	×	
羽後町	○	×	×	×
東成瀬村	○	○	○	○

県内　２５議会

○ 採択　　× 不採択　　□ 継続審査

	2017年	2018年	2019年	2020年
採択	21	21	17	15
不採択	2	4	4	3
継続	1	0	0	1
その他	1	0	4	1
計	25	25	25	20
採択率	84.0%	84.0%	68.0% （84.0%）	75.0%

＊趣旨採択も採択にカウント

中小企業経営者と労働組合の共同における「課題」と「要求」の実現

――可能性と意義、そして未来への展望

林　哲也

本稿では、中小企業経営者と労働組合との「共同」の可能性を検討した。

厳しい経営環境のもとで、中小企業家同友会は、中小企業家が自主的に参加しあらゆる要望に応える活動をしている。その活動は、「中小企業における労使関係の見解」(略称「労使見解」) に基づく労使の信頼関係を強めることが特徴である。

社員を最も信頼できるパートナーと位置づけることで、働き方改革、消費増税、最低賃金引き上げ、人材不足などの経営課題への対策も、独自性のある活動が展開できる。

戦後の労働組合運動を俯瞰すると「高揚」から「退潮」へと推移している。その「退潮」の要因について、本稿は、①「要求の形成力」の問題、②「孤立と目的の喪失」の問題を取り上げて、企業経営の観点から考察した。

各地の企業で取り組まれている「働く環境づくり」は、「共同」の取り組みを力に「新しい形の労使関係」という新次元の関係が育まれる可能性があることが強調されている。

1　中小企業における労使関係

（1）中小企業家同友会の理念と特質

中小企業家同友会全国協議会（以下、中同協）は、都道府県ごとに組織する中小企業家同友会で構成し、全国で 47,000 人を超える中小企業家が自主的に参加し、手作りの運営を心がけ、中小企業家のあらゆる要望に応えて活動している。

理念は、３つの柱で構成されている。

それは、①「よい会社をつくろう」「よい経営者になろう」「よい経営環境をつくろう」という「３つの目的」、②「自主・民主・連帯の精神」、③「国民や地域とともに歩む中小企業をめざす」である。

中小企業家同友会の最も大きな特徴は、「中小企業における労使関係の見解」（略称「労使見解」）[1] に基づき労使の信頼関係を強める活動に取り組んでいることである。

この「労使見解」には、①経営者の経営姿勢の確立、②経営指針の成文化と全社的実践の重要性、③社員を信頼できるパートナーと考え、高い次元での団結をめざし共に育ちあう教育を重視する、④外部環境の改善に労使が力を合わせて取り組む、という４つの学ぶべき柱がある。

この「労使見解」にもとづく学びと実践をとおして、労使が主体的に「相互に理解しあって協力する新しい形の労使関係」を追求し、企業の発展と働く環境づくりを統一して実践している。

（2）「新しい形の労使関係」を探求

これまでの労使の関係は、「労使対決路線」か「労使協調路線」か、という２種類で路線が考えられてきた。

中小企業家同友会は、「労使見解」において、「新しい形の労使関係」を提起し、その実現に努力をしてきた。

> 労使は、相互に独立した権利主体として認めあい、話し合い、交渉して労使問題を処理し、生産と企業と生活の防衛にあたっては、相互に理解しあって協力する新しい型の労使関係をつくるべきであると考えます。
>
> （「労使見解」６章　労使関係の新しい次元への発展）

労働組合を「独立した権利主体」として、相互に理解し協力しあうことは当然のことである。

経営者と労働組合の関係において「労使対決路線」でなく「労使協調路線」でもない、「相互自立協力路線」とでも言うべき新しい関係づくりが必要だと考える。

2 中小企業をとりまく情勢と諸課題

（1）国内外の経済情勢の影響

経営環境は、新型コロナウイルス問題、米中の貿易摩擦の影響による先行きの「減速感」の強まり、消費税の増税の影響など厳しさを増しており、中小企業が直面する経営課題は山積している。

日本全体で、中小企業で働く労働者は、全労働者の７割を超えると言われている。

中小企業の経営課題を解決し、経営を維持・発展させることは、すなわち、中小企業で働く労働者の暮らしに直結する課題である。

（2）「最賃引き上げ」と「経営の王道」

「最低賃金」は、数年前から急速に引き上げられ、今後も高水準の引き上げが予定されている。

中同協は、昨年（2019年）10月に「『最低賃金引き上げ』について（会内討議資料）」を発表した。

そこでは、最低賃金制度は「セーフティネットを整備する」制度から、「経済の安定と成長と所得分配の改善といった国家的な目的を達成するためのマクロ経済政策の手段」（ＩＬＯ事務局ジェラルド・スタール「世界の最低賃金制度」より）の新段階に移行したと分析した。

この新段階では、①「同一労働同一賃金」の施行とあいまって「全社的昇給」が必要であること、②「年収130万円の社会保険の壁」で就労時間抑制の懸念があること、③単純な「生産性向上」ではなく、真の「生産性向上」＝投入労働量の質の向上の追求が必要であることを留意点とした。

そして、国として責任を持った「実効」ある施策の具体化として、①最低賃金の「地域格差」の解消、②中小企業・小規模事業者に対して、きめ細かな実効ある政策の具体化（社会保険料の減額等）の推進、③取引関係の適正化を進め、下請事業者による労務費上昇の取引対価への転嫁の円滑化の実効ある徹底を図ることを提起した。

さらに、同友会の基本姿勢は、労使一丸で「しっかりした給料を支払えるしっかりとした経営」で「経営の王道」の追求をすることを確認した。

労働組合も、国が責任をもって施策を実行するよう取り組みを強めることを期待したい。

（3）「公正取引」「価格転嫁」の取り組み

「経営の王道」の追求のためには、「公正取引」「価格転嫁」の対策などが求められている。

中小企業庁の資料では、2008年９月15日の「リーマンショック」の際の「経常利益」の落ち

込みは企業の大小を問わず全産業に及んだ。(図１)

その後、大企業の製造業は、順調に回復しているにも関わらず、中小･製造業は、リーマンショック前にも至らない。

大手製造業と中小･製造業での「公正取引」「価格転嫁」は重大である。

これらの課題は、一企業では解決できない。広く行政や業界団体、労働組合などが協力した取り組みを推進していくことが望まれる。

(４)「人材不足」と「事業承継問題」

中小企業における人材不足対策はますます深刻である。

ヨーロッパでは「中小企業はヨーロッパ経済の背骨である」の前文から始まる「シンク スモール ファースト」の精神で、大企業主導の経済ではなく、小企業を発展させることが21世紀のあるべき経済であるという宣言がある。

政府は「中小企業の存在意義や魅力等に関する正しい理解を広く醸成するために、中小企業基本法の公布・施行日である７月20日を『中小企業の日』、７月の１カ月間を『中小企業魅力発信月間』とし、中小企業・小規模事業者の魅力発信に資する関連イベントを官民で集中的に実施する」こととした。

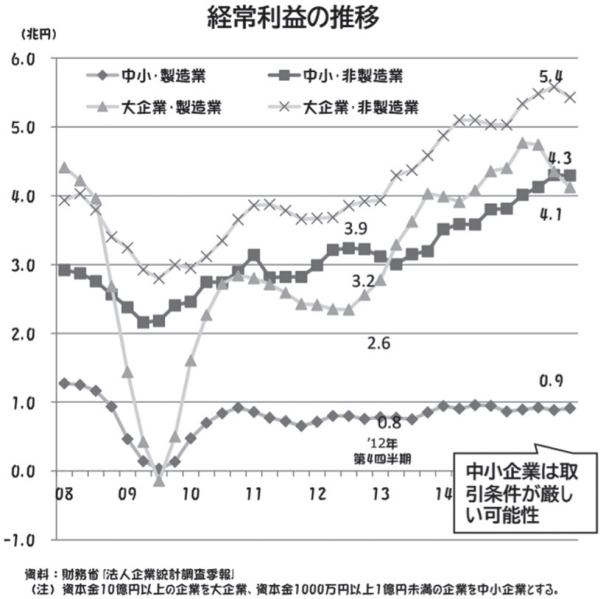
これは、2017年に発表した「国の政策に対する中小企業家の重点要望」から毎年､「中小企業の日」制定を求めてきたことが実現したものである。

労使が一体で、中小企業の「魅力発信」に取り組み、誇りをもって自社で働く、中小企業で働く気運を高めることには意義がある。

また、事業承継問題も重要な課題である。

この点も、中小企業の魅力を再確認し、中小企業の次代の経営をになう誇りを持った経営者を育てることは重要である。

図１　下請等中小企業の取引条件改善への取組について



資料：(H30.4.20) 規制改革推進会議 第23回投資等WG資料より

(５)「地域」で働き暮らす一員として

「中小企業振興基本条例」制定とＳＤＧｓ

中小企業家同友会は「地域づくり」を運動の柱にしている。「地域」の概念は確定的ではないが、例えば「会社のあるところ、社員が暮らすところ、顧客および取引先のあるところ」と表現することもある。

その運動として、2003年に「中小企業憲章」運動を提起し､地方自治体においても「中小企業振興基本条例」の制定運動を取り組んできた。

その後、制定自治体は46都道府県505市区町村(2019年11月６日現在)にまで広がった。

また、2015年９月の国連総会で採択されたＳＤＧｓにも企業づくりと一体に取り組んでいる。

労働組合も「地域」の構成員として

この間、各種の労働組合との懇談会等に参加したが、労働組合が地域の一員として

積極的に関わることに関心が薄いと感じた。

労働組合も、積極的に中小企業振興基本条例制定とＳＤＧｓに取り組み、「地域」をつくる取り組みを推進することは大切ではないだろうか。

3 「共同」で「働く環境づくり」を

（1）「働く環境づくり」を経営課題として

「働き方改革」は、昨年から「年次有給休暇５日取得義務化」が始まり、今後は「残業時間の罰則付上限規制」「同一労働同一賃金」などが続く。

「働き方改革」の法改正対策に追い込まれて受け身で職場の環境を見直すのでは、労使の信頼関係も限定的なものになる。

中同協は、政府が 2016 年に「働き方改革」を打ち出す前年の 2015 年から「働く環境づくりの手引き」の検討を自主的に開始した。

検討の過程では「売上などのビジョンは持つが、労働環境は計画を持たない」のでは本当の企業経営ではないと議論をしてきた。

私たちは労働環境に関する取り組みを「働く環境づくり」と表現している。

「働き方改革」の法改正対策は「現状の延長線上にある改善活動」である。これに対して、「働く環境づくり」とは、「新たにつくること」であり「変革」である。

（2）「働く環境づくり」は企業づくりの革命

就業規則の定期的見直しで業績向上へ～定期的に見直す企業の業績は黒字基調～

近年、労務の専門家によって「（問題社員から）会社を守る就業規則」との営業トークで、「社員はリスク」とする考えが流布された。

2016 年に中同協として会内において、就業規則に関連した「実態調査」を実施した。

その結果は、就業規則の作成・見直しを実施している企業で、最近１年間の業況が黒字基調とする回答が高いことが特徴であった。（図２）

この結果は、就業規則を作成、公開、見直すことで、社員に「安心して働くことができる職場」となり、労使の信頼関係を築くことを示している。

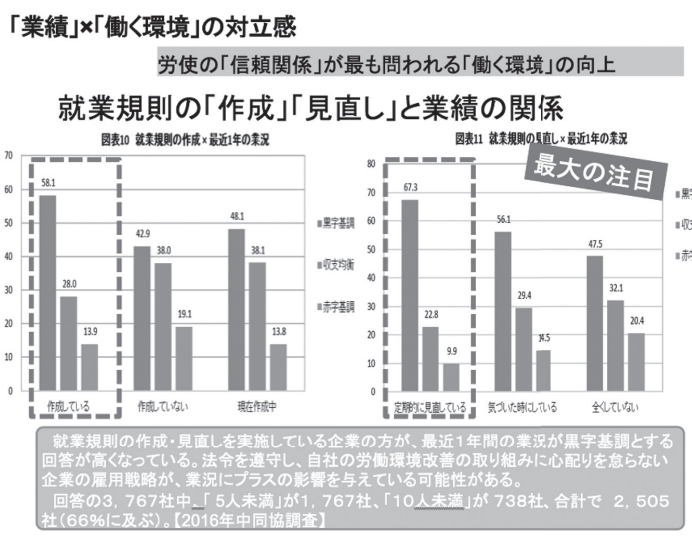
就業規則を定期的に見直すために、経営指針と就業規則を合冊・公開することを提起した。

そして「人を生かす就業規則」という新概念を定式化した。

人を生かす就業規則とは、社員とともに就業規則の作成・見直しを行うことを通して、積極的に働く環境についての改善と意思疎通をはかり、社員との信頼関係を構築し、新しい次元の相互信頼へとすすんでいく取り組みであると言えます。

（「働く環境づくりの手引き」より）

図２　就業規則と業績



「給与はコスト」から「人を生かす財務」へ

2018 年の全労連第 4 回「中小企業シンポジウム」の春闘方針で「給与はコスト」と明記されていた。

また、連合の春闘方針の 2018 年、2019 年で「給与は投資」と明記されていた。

中小企業経営者も「コスト」「投資」と考えがちである。

コストならば「削減するのが正しい」ことになり、投資ならば「投資効果が無い」のであれば「回収」は正しい。小さなコストで大きな利益を出せる企業は良い企業だとすれば、「人件費」も「削減できればよい会社」となる。

「給与はコスト」と考える論拠は、損益計算書にある。販売費、一般管理費の区分の中に「人件費」も混在しており、これが、混乱の原因である。

この点で「働く環境づくりの手引き」は、新しい提起をした。

一般管理費や製造原価における「人件費」を除いて、いったん「分配可能利益」を算出する。「人件費」をその次に区別して位置づけて考える「付加価値計算書」を「人を生かす財務諸表」として定義した。（図３、図４）

労働組合運動においても、「人を生かす財務」の視点を確立されることを期待したい。

10 人未満の企業の就業規則

また「実態調査」では「10 人未満の企業では就業規則を作成していない」傾向が浮上した。

中同協は「１人でも雇用したら就業規則をつくる」運動を提起した。

この分野でも、労働組合の関わりが期待される。

4 労働組合の歴史と「要求」の形成力

（1）労働組合の戦後の歴史

本稿では、中小企業経営者と労働組合の「共同」の可能性やあり方について論じることが主題だが、近年、注目していることを述べたい。

以下、労働組合運動の近年の歴史を考察してみる。（図５）

図３　付加価値計算書　概念図

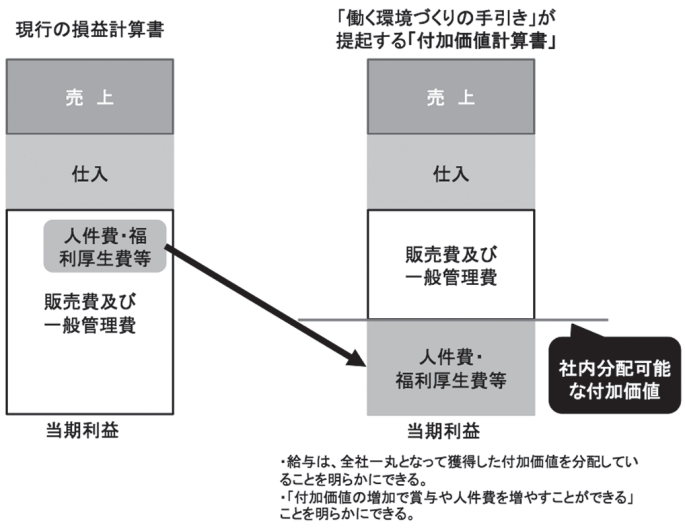


図４　付加価値計算書　事例

	金　額
【純売上高】	
売上高	
【売上原価】	
機首棚卸高	
商品仕入高	
部品材料仕入高	
外注費	
合計	
期末棚卸高	
売上総利益	
【販売日宇及び一般管理費】	
広告宣伝費	
減価償却費	
リース材	
雑費	
配分原資利益	
労務費〔売上原価〕	
賞与〔売上原価〕	
雑給〔売上原価〕	
法定福利費〔売上原価〕	
役員報酬〔販管費〕	
給与〔販管費〕	
賞与〔販管費〕	
雑給〔販管費〕	
法定福利費〔販管費〕	
厚生費〔販管費〕	
必要人件費計	
【営業外収益】	
受取利息	
その他	
【営業外費用】	

1975 年までの高揚期

1974 年の春闘の賃上げ率は 32.9％となり、妥結額も 28,981 円と史上最高であった。

1976 年から 1990 年代中期まで

賃上げ妥結額は、1972 年から 1992 年までの 22 年間は、１万円以上の妥結額を維持していた。

しかし、1993 年以後は、妥結額は１万円を超えることがなくなった。

1989 年（平成元年）に全国労働組合総連合（全労連）と「日本労働組合総連合会（連合）」が結成された。

図５　主要企業春季賃上げ率（1956 年～ 2019 年）

資料出所　厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

1990 年中期以後

1994 年には、労組員数がピークの 1,270 万人となったが、その後、組織率は減少している。

戦後の労働組合運動の「高揚」と「退潮」の流れが読み取れる。

（２）ある労働組合幹部の声～二つの着目～

最近、労働組合の幹部に、「退潮」の原因について、意見を聞く機会があった。

その概要は、次のとおりである。

> 非組合員と話をすると、一人ひとりが孤立しており、自分の働き方や生きがいについて無関心の傾向がある。労働三権が自分達の権利とは思っていない。
>
> 労働者にとって「昇給」できれば良いが、そのための努力は「好きでやっているのだから、それらの人にやってもらえば良い」「現状は仕方がない」となっている。
>
> 一方で、自分自身の労働組合運動をふりかえると「要求をつくる（形成する）こと」が上手ではなかったと反省している。

この意見に、二つの点について着目する。

一つは、「要求の形成力」の問題、二つ目は、「孤立と目的の喪失」である。

これらは、後述するように、中小企業の経営においても学ぶべき共通点がある。

5　２つの問題へのアプローチ

（１）「経営課題」と「要求」の形成力

経営者の能力＝「経営課題の形成力」

経営者の責任と求められる能力について「労使見解」では、次のように述べている。

> 経営者である以上、いかに環境がきびしくとも、時代の変化に対応して、経営を維持し発展させる責任があります。
>
> そのためには、われわれ経営者は資金計画、利益計画など長期的にも英知を結集して経営を計画し、経営全般について明確な指針をつくることがなによりも大切です。同時に現在ほどはげしく移り変わる情勢の変化に対応できる経営者の能力（判断力と実行力）を要求

される時代はありません。（省略）

経営の全機能を十分に発揮させるキーポイントは、正しい労使関係を樹立することであるといっても過言ではありません。

（「労使見解」１章 経営者の責任より）

中小企業の経営者は、経営課題を明確に分析し、「経営指針」として明文化し、実践のために正しい労使関係を確立することが求められている。

経営者が「経営課題の形成力」を発揮するためには、今ある目の前の「現状」を認識することだけでは不十分である。「理想・目標」を明確にすることが不可欠である。（図６）

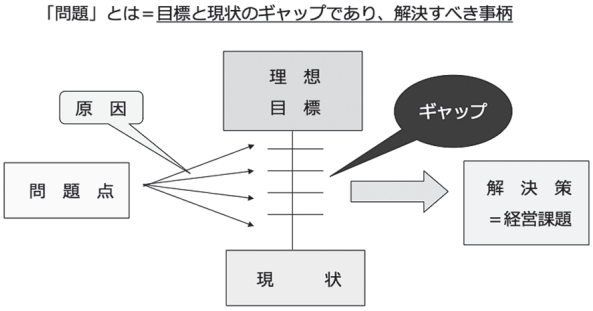
「理想・目標」を明確にしてこそ「現状」とのギャップが明らかにされ「問題の構造化」ができる。「問題の構造化」ができれば、それを解決するための原因と解決策の検討が始まる。この解決策が「経営課題」となる。

社員とともに「10 年ビジョン」を語り合う

中同協は、2016 年に「経営指針成文化と実践の手引き」を改訂した。

改訂の大きな柱のひとつが「10 年ビジョン」であった。この「10 年ビジョン」は「経営理念を追求していく過程における自社の理想的な未来像（ありたい姿）を具体的に書きあらわしたもの」である。

図６　問題の構造化で「経営課題」に



そして、2019 年には「働く環境づくりの手引」を発表した。ここでは、社員とともに「現状認識」を確認しあい、「働く環境の 10 年ビジョン」を表明することを提起した。

ビジョンを力に「経営課題」「要求」を形成

経営者が目先のことで一喜一憂するのでは、行き当たりばったりとなり、先を見据えた「経営課題の形成」は難しいことになる。

「その日暮らし」の生き方から「10 年先」を見通すこと、未来への希望を考えることは「人間らしく生きる」ことにつながると確信する。

労働組合も、春闘などの運動課題を「季節行事」にせず、「あるべき 10 年後の職場と自分の役割、家族の将来」などを率直に議論することで、ワクワクする理想を追求する運動となる。

（２）「孤立と目的の喪失」と「社員への信頼」

大切なこと～「経営指針」で「目的思考」

「目的の喪失」と「孤立」は表裏一体である。

「経営指針」の成文化は、まず、経営者が「何のために経営するのか」を表明する。

その内容は、社員にとって「何のために会社で働くのか」の回答にもつながり、「働きがい」「生きがい」を考える道標となる。

顧客や地域社会に役立った結果としての利益が、社員の暮らしを守り、企業活動の原資となる。

「10 年先をみすえたビジョン」や「目的」を労使間や社員同士において共有する関係になれば、お互いを助け合い、支え合う関係が生まれる。

ある分会の職場討議の様子を聞くと、「例年のごとしの論議に終始している」との声もある。

組合員が、誇りをもって労働組合運動に関わることは大切である。「分かっているはず」とせずに、「何のために働くのか」「何

のために労働組合運動をするのか」を深める必要がある。

そう考えると、「経営指針」の成文化と実践は、労働組合運動の「目的」を考える重要な内容でもあり、「共同」を確立する土台ともなる。

「信用」と「信頼」の狭間での苦悩

中小企業家同友会は「社員を最も信頼しあえるパートナー」であると考える。

「信用」とは「条件付で信じる」という限定的関係である。これに対し「信頼」とは「いっさいの条件をつけずに信じる」という無条件の関係である。

「信頼」関係の出発点は、経営者の側が「信頼」の扉を開けることである。社員から「信頼」の扉が開くことを待っていては、正しい「信頼」の関係は生まれないと考えている。

この点では、労働組合も中小企業の職場における集団的労使関係として信頼関係を樹立する役割があることを自覚しなければならない。

6 試論　新しい良い人間関係づくり

最後に、中小企業経営者と労働組合の「共同」の課題として「愛着」について考えたい。

愛着障害

近年、「愛着障害」に注目している。

「愛着障害」とは、親などの特定の養育者との愛着形成がうまくいかないことで現れる困難の総称である。

若者の「ひきこもり」問題は重大である。企業内でも人間関係の不調の事例は広がりっている。

これを単なる「メンタルヘルス」や「パワハラ」対策の範疇で解決できるのか、懸念をしている。

バブル崩壊後、企業経営では「業績主義制度」で社員を追い立てる関係が正当化され、愛着を育てる努力は長い間軽視されてきた。

近年「人を大切にしよう」という人間尊重の風潮が広がりつつある。

中小企業家同友会は、1975 年に発表した「労使見解」をもとに「人間尊重の経営」を追求してきた歴史と伝統がある。

「お互いを尊敬し愛着を育てる関係づくり」

心理学では「愛着障害」を乗り越える人間関係として「安全基地」という概念が提唱されている。これは企業づくりにおいても共通することだ。

この「安全基地」とは「不安や恐怖のようなネガティブ感情から守ってくれる機能」であり、その人たちの傍らにいると落ち着く機能として「安心基地」があり、「安全基地」「安心基地」を離れても帰還できる「探索基地」という考えである。

企業において「お互いを尊敬し愛着を育てる関係づくり」は重要であり、そのためにも労働組合運動の役割は大きいと考える。

本稿で検討した諸点を実現することによって、人を生かす経営が広がることを期待している。

（はやし　てつや・中小企業家同友会全国協議会
〈中同協〉経営労働委員会委員長）

1　「中小企業における労使関係の見解（労使見解）」。戦後、活発化する労働運動の中から生まれた「総資本対総労働」の考え方が中小企業の労使関係にも波及し、中小企業経営者は、激発する労働問題対策に苦しんだ。
その対応のために同友会の先達たちが 10 数年の経験を踏まえて 1975 年に確立したものである。労使の信頼関係こそ企業発展の原動力であるとする企業づくりの基本文書である。中同協発行『人を生かす経営』所収。

地域経済活性化に向けた労働組合の役割

斎藤寛生

全労連は、国民経済の健全な発展のために、大企業優先・輸出偏重の経済から内需拡大・地域振興・中小企業中心の経済へ転換し、雇用と労働条件の改善が必要として、社会保障の充実と、安全・安心で住み続けられるまちづくりをめざし、地域活性化大運動に取り組んでいる。

それは、全労連が産業別労働組合と地域組織から構成されているという組織の特性を生かす基本的なたたかいである。これは、地域経済の活性化に向けて、地域間格差の解消、地域循環型経済の構築、そして人口減少、地方・地域の高齢化・過疎化に歯止めをかけ、どこでも誰でも安心してくらせる社会をめざす大運動である。そして、国が強行に変質させようとしている「日本の姿」に真っ向から対抗する“地域づくり”の草の根からの大運動だ。

本稿では、全国一律最低賃金制の確立、公契約適正化の取り組み、公務員賃金引き上げの３課題にふれながら、地域要求に応えるために必要な労働組合の役割についても考察した。

はじめに

アベノミクスの影響で、多国籍大企業は大儲けしているが、国民・労働者のくらしと地域経済は“悪化のサイクル”から抜け出せていない。

少子高齢化と人口流出で、地方・地域の経済は疲弊し、商店街は“シャッター通り”となり、駅前の大規模店舗も相次いで撤退、高齢者を中心に“買い物難民”“医療難民”が急増し、中小企業での働き手が集まらず、工場閉鎖が相次いでいる。企業の移転・撤退、中小商店の休・廃業が頻出し、地域の文化や交流の拠点であった学校の統廃合も相次ぎ、地域コミュニティーが失われている。

こうした中で全労連が取り組んでいる地域活性化大運動は、地域間格差の解消、地域循環型経済の構築、そして人口減少、地方・地域の高齢化・過疎化に歯止めをかけ、どこでも誰でも安心してくらせる社会をめざす大運動である。

1　当面する基本３課題の取り組み

地域活性化大運動の当面の重点課題として、①全国一律最低賃金制の確立、②公契約適正化の取り組み、③公務員賃金引き上げの３課題に取り組むこととした。３つの重点課題について、現在の到達と懸案事項についてまとめておく。

（1）全国一律最低賃金制の確立へ

全労連は、2016 年 7 月の第 28 回定期大会で、４年後には全国一律最低賃金制を実現する目標を持って、「最低賃金アクションプラン」を確認し、最低賃金法改正をめざして取り組みを開始した。

はじめに現行の最低賃金制度を再検証し、問題点を顕在化し、最低賃金法改正に向けた方向性を構築した。制度議論では、①地域間格差をなくす、

②最低賃金決定の３要素の見直し、③中央・地方最低賃金審議会のあり方、④あるべき最低賃金の水準設定などについて議論をつめていった。

運動面では、①10万人大学習運動と署名活動、②中小企業団体などとの懇談と合意づくり、③地方議会決議の促進、④時給1,500円をめざす社会的合意の形成などを目標とした。

署名は３年間で約40万筆回収し、国会に請願署名として提出した、自治体決議は、2020年３月17日現在で369自治体から762件の決議が出されている。さらに、今年２月20日には、日本弁護士連合会（日弁連）が「全国一律最低賃金制度の実現を求める意見書」を理事会で一致して確認し公表している。

昨年２月、自民党の中に「最低賃金一元化を求める議員連盟」が結成されるという大きな変化が起きた。その第４回会議には、全労連役員と静岡県立大学短期大学部の中澤秀一准教授が招かれ、約１時間にわたってレクチャーを行った。自民党が全労連を招聘しその意見を聞き参考にしたという、歴史的で衝撃的な出来事となった。

【自民党議連会議の開催経過】
第１回総会　D・アトキンソン　基調報告
第２回総会　厚生労働省（基準局・賃金課）
第３回総会　日弁連／中村和雄弁護士
第４回総会　静岡県立大　中澤秀一准教授
　　全労連　黒澤事務局次長
第５回総会　全国町村会　会長
第６回総会　日商、全国商工会連合会、
　　全国中小企業団体連合会
第７回総会　JILPT　呉学殊副総括研究員

昨年の参議院選挙では、共産、社民、れいわ維新の会の各党が、最低賃金について「全国一律1,500円以上」を公約した。立憲民主党は「全国一律1,300円」を党内プロジェクトチームとして確認している。国民民主党は、党の方針は確認していないが、全国一律最低賃金制への賛同を表明する議員が増えている。自民党と公明党は「加重平均で1,000円以上」を公約した。維新を除く各党が、最低賃金課題を選挙の重大争点とした。

市民連合は13項目の「共通政策」で、「地域間の大きな格差を是正しつつ最低賃金『1,500円』をめざし、８時間働けば暮らせる働くルールを実現し、生活を底上げする経済、社会保障政策を確立し、貧困・格差を解消すること」で合意した。

一方、連合は「全国一律最低賃金制にすると低い地方に合わせられるので賛同しかねる」というスタンスは変えていない。最低賃金の高い地方を引き下げて一律にすることは、ＩＬＯ131号条約に抵触する。

＝ 1970年・最低賃金決定条約 ＝
（ＩＬＯ第131号条約）
【日本は1971年４月29日に批准登録】
　第２条
１　最低賃金は、法的効力を有するものとし、引き下げることができない。また、最低賃金の適用を怠つた場合には、関係者は、相当な刑罰その他の制裁を受ける。

しかし連合は、「国が国際基準を守るとは思えない」として、一律化は要求しない。ＩＬＯ条約批准の意味の重さを理解していないのではないかとさえ思ってしまう。

国際的にも、これまで全国一律の最低賃金を実現してきた各国の動きを見れば、高いところにあわせる以外の方法を採用した国はない。日本だけ特異な方法で実施するとは考えられない。それを「国が守るとは思えない」というのならば、守るように運動を強化して勝ちとればいいのだ。

しかし、世間の最低賃金をめぐる動きに反応したのか、昨年10月24日に発表した連合の20年春季労使交渉の基本構想では「最低賃金1,100円をめざす」と初めて最低賃金の目標金額を明記した。この動きは、世論の高まりと広がりを無視できなくなったと考えることができるだろう。

こうした大きな情勢の変化を生み出した源泉には、結成以来、一貫して全国一律最低賃金制の実現を訴え、地域間格差の解消を求め続けた全労連の要求への社会的共感が、学習や宣伝など、単産・地方・地域の旺盛な取り組みを通して広範な人たちに伝わったことがあるといえる。

全国一律最低賃金制実現の取り組みは、いよいよ総仕上げの時期に入った。国会に最低賃金法改正案が提案されるように、運動をさらに強めていくことが必要になっている。

（2）公契約適正化の取り組み

「公契約」とは、国や自治体が発注する公共工事や委託事業について民間業者と結ぶ契約のこと。ＯＥＣＤによると、日本国内で公共工事や委託事業に関わる労働者は1,000万人を超え、その財政規模はＧＤＰの15%、約65～75兆円に達し、地方での最大の経済活動となるケースも数多く見られる。さらに公契約適正化の適用範囲を電気・ガス・水道・交通・通信などのライフラインまで広げれば、対象労働者数はさらに広がる。生活に重要な業種であっても、その分野の下請労働者の労働実態は劣悪である。

臨調「行革」、新自由主義政策の強引な押し付けにより、賃金や労働条件などを無視（犠牲に）した公務・公共サービスの民間開放が急速に進められ、自由競争と財政難を理由とした一般競争入札の拡大、低入札による叩き合い、ダンピング業者の介入が広がり、労働条件や働くルールが著しく低下し、「官製ワーキング・プア」が全国で急速に増大した。非正規雇用労働者は全労働者の４割に達し、全労働者の４人に１人が年収200万円以下という深刻な状況が広がった背景には、公契約に働く労働者の労働実態が極めて劣悪であるという深刻な状況がある。

民間委託や指定管理の現場で実際に働いている労働者も、人件費削減や低価格入札などに起因する低賃金を誘導されているため、非正規雇用労働者が中心になる。それにともなって、不安定雇用による将来不安、生活苦もあって、提供する公務・公共サービスの質の低下が危惧されている。公務が直接任用する労働者も同様の構造の中で、低賃金で劣悪な労働条件の下で仕事をさせられている。公務・公共サービスの非正規雇用労働者は、通常の公契約適正化の範囲ではないとする意見もあるが、全労連では、公務の非正規労働者について、相互に密接に関連するとして公契約適正化運動の対象に加えている。

そうした低い労働条件は、労働者の生活を困難にするだけでなく、利用する市民の利便性までも損ない、さらには、住民の安全・安心を脅かし、生命をも奪いかねない危険も内包している。埼玉県ふじみ野市のプール事故、大阪市泉南市立小学校のプール開放中の死亡事故など、深刻な事件や問題が全国で次々と起きている。

公契約適正化の運動は、公務・公共サービスへの信頼の喪失などから当たり前の公的労働に回復する効果的な方策として、まともな労働条件の確立、公務・公共サービスの適正な運用で、安全・安心な街づくりを求める運動として広がり始めた。

2020年４月１日現在、公契約適正化の要である「労働報酬下限額」の設定を定めた公契約条例は、全国24自治体で制定されている。「労働報酬下限額」条項がない理念条例（基本条例）は37自治体（７県・30区市町）で制定され、入札要綱による適正化は21自治体に広がるなど、全体で27都道府県の83自治体となった。

公契約条例を実施している自治体で実際に見られる効果は以下の８点に収斂される。

・賃金に見合う〝腕のいい労働者〟が集まるため、工期も短縮でき、仕上がりもいい。
・賃金の下限が定められているため、元請として

交通費など余分な出費を避けるようになり、地元発注が広がる。
・元請責任で末端の労働者の賃金まで把握・確保する必要があるため、重層下請を避ける必要から、下請の簡素化がすすむ。
・適正賃金が支払われることで、仕事への誇りが生まれ、モチベーションが大きくアップする。
・公務・公共サービスに対する労働者の意識が変化し、公的な仕事の重要性と責任を自覚するようになる。
・ブローカー、ギャング業者などの不良業者が入札や請負等に参加できなくなり、元下請関係に介在する悪質な業者を排除でき、現場労働者の賃金が適正に確保できるようになる。
・地元と自治体周辺で働く同業種の民間労働者の賃金を引き上げる効果をもたらす。
・現場労働者への周知と労働者保護制度により、周知・徹底が進めば、条例の遵守が広がる。

公契約条例の最大の効果は、「行政として、地域経済が活性化するように、公共発注を適正な単価で行うことを宣言する」ことにある。だから「良質な公務・公共サービスを提供するために、適正な労働条件の確保が必要になる」のだ。

（3）公務員賃金の引き上げの課題

公務員賃金は、税金によって賄われているため、国民（住民）に納得される社会的妥当性を持つことが要求される。それは、地方公務員法第24条に「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と明記されている。そう考えると、公務員賃金には「社会的規範性」があり、地域の賃金を善導する役割を担っているともいえる。実際、保育や介護、学童などの公務非正規労働者の賃金が、民間同種の労働者の賃金を低く抑える悪効果を及ぼしており、“民間準拠”ではない逆効果を招いている。特に自治体の非正規雇用労働者で、受付業務、事務系業務や清掃などは、最低賃金に接近しており、最低賃金の低さが、地場の賃金を引き下げていることがはっきりと見て取れる。

自治体では、本年4月から「会計年度任用職員」制度がスタートする。公務・公共サービスの非正規雇用労働者の任用根拠を一本化し、単年度で「使い捨て」できる大改悪である。

正規任用者の7時間45分とするフルタイムの就労時間を、7時間30分として短縮して契約することで、フルタイムではなくパートタイム扱いにでき、フルタイムならば一時金や退職金の対象となるところを、パートタイムにすることでその対象から外すことができるなど、賃金や処遇で大きな格差がつけられるという極めて悪意を持って使える制度設計になっている。さらに、会計年度任用職員に移行することによって膨張する経費も、自治体任せである。

こうした無権利の非正規雇用労働者化が広がることで、憲法に基づく市民の権利、安心・安全を守る公務・公共サービスの役割と責任が縮小させられている。地震や豪雨などの大規模な自然災害が全国で急増しているなか、住民の命と財産を守り、安全・安心な街づくりのためにも、国や自治体の役割の発揮がますます重要になっている。

しかし、正規の国家公務員の高卒初任給を労働時間（年間2,015時間）で割ると時給897円にしかならない（2020年の高卒初任給は150,600円／月額）。こうした公務員賃金の低い実態をアピールし、公務員賃金の“社会的規範”としての役割について、幅広い合意づくりをすすめることが必要である。そうして、公務・公共サービスの異常な産業化にストップをかけ、“公”の復権に向けた国民的議論を起こすことが求められている。それは、賃金の「底上げ」をすすめる上で極めて重

要な課題である。

2 最低生計費試算調査の取り組み

全労連は、1989年の結成当初から全国一律最低賃金制度の創設を求める運動に取り組み、全国で最低賃金生活体験に挑戦し、最低賃金の水準が最低生計費を満たしていないことを実証してきた。あわせて、厚生労働省には拒否され続けながら中央と地方の最低賃金審議会への委員の推薦に取り組み、最低賃金の大幅な引き上げと全国一律最低賃金制度の確立で、ワーキングプアの解消、均等待遇の実現に向けて、中小企業への下請単価の底上げと適正利潤の確保、地域間格差の是正と景気回復の必要性などを訴えてきた。

こうした運動は、大きな世論の支持を得て、2007年末には「最低賃金法の一部を改正する法律」を成立させ、最低賃金法第９条３項に、最低賃金は「労働者が健康で文化的な最低限の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮して決める」とする条文を創設させた。それによって、それまで１～２円程度だった最低賃金の引き上げが、２桁を超える大幅な引き上げが実現できるようになった。

この背景には、最低賃金法にある「通常の事業の賃金支払い能力」の存在、使用者側が固執する「副収入論」「家計補助」論への固執、さらに「ランク分け」と最低賃金額の「地域別設定」があり、これらを口実に政府と審議会が最低賃金法の目的を歪めた運用によって、密室の中で秘密裏に地域最賃を決定し施行しているという暗い動きがある。

国が具体的な指標を示さず、経済指標や生計費についての調査などもまともにやらないため、全労連は、働く者の最低生計費の水準を科学的に調査して明らかにし、それを労働者の確信にするとともに、政府･財界などにその科学的根拠を示し、私たち自身が求める賃金水準を底支えする最低賃金の「あるべき水準」をつくらなければならないとして、最低生計費試算調査に取り組んでいる。すでに、24都道府県で調査を実施した。

それらの結果をもって、社会問題として表面化してきている「地域間格差」にまともな根拠が存在しないこと、それらを解消する道筋と道理を明らかにする上でも貴重な調査活動となり、各地の弁護士会や学者など広範囲の方々からも期待の声が寄せられている。

全労連の最低生計費試算調査は、2005年の京都からスタートし、2008年の首都圏、2009年には九州地方と続き、2012年以降、北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、埼玉、東京、新潟、静岡、愛知、京都、大阪（堺市）、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、鹿児島の24都道府県で実施され、大きな反響を得ている。2020年は、茨城、長野、岡山、沖縄、大分、大阪、兵庫の７地方が名乗りを上げている。全労連では、３年間で全都道府県で実施できるよう運動をすすめている。

一地方で実施したマーケットバスケット方式による調査結果に地域係数を乗じて“理論生計費”として推計し、それを「連合リビングウエッジ」として発表している連合とは違い、実際に生活している人からのアンケートを基調に分析し、市場価格調査も行って集計しているところに、全労連の調査の優れた側面がある。

この調査に取り組むことで、最低生計費試算調査に参加した組合員のなかに、賃金要求のあり方、賃金水準と要求の合理性、憲法25条が何を保障しているのかを基準とする生存権の意味などを再確認し、貧困と地域間格差に対する意識変化や労働運動に対する構えに大きな確信が生まれている。この調査を通じて残された成果は、単に生存権の数値的水準を求める運動だけではないのだ。

3 地域要求と労働組合

全労連は、産業別全国組合と都道府県別組合で構成し、職能別全国組織や年金者組合は規約上、産業別全国組合とみなしている。全労連がこのような組織構成を選択したのは、「産業別のたたかいと地域のたたかいを結合して全国的な運動を展開」することで、「日本の労働組合運動の積極的なたたかいの伝統」をひきついで、「労働者・国民各階層の要求実現」のたたかいを前進させることをめざしたからである（全労連行動綱領「希望に輝く未来のために」から）。

それは、日本の労働運動の特徴でもあり弱点でもある「企業別労働組合」の限界を乗り越え、社会的労働運動への前進をめざすものでもあった。

一方のナショナルセンター・連合は、経済のグローバル化が進行するもとで、大企業労組を中心に、個別企業内での労働運動への傾斜をより強めている。そのこともあり、原発、憲法、消費税など、地域・草の根から国民共同の前進が求められる課題で、その担い手としての全労連へ寄せられる期待は高まっている。

労働者が働き、くらす場であり、政府・財界による新自由主義「構造改革」の矛盾が集中し顕在化する地域で、これに抗した運動を求める多くの労働者の期待に応える労働組合への期待が高まっている。それに応え、全労連結成の原点に立ち返り、単産と地方組織、全労連の力を地域で寄せあう論議を加速することが求められている。

また、毎年の春闘方針などで、「職場でのたたかいが重要だ」と再三強調されている。階級闘争の最前線として、職場でのたたかいはますます重要性を増している。しかし、組合員が「職場を出ればただの人」となる傾向も否定できない。

全建総連傘下の組合やローカルユニオンのように、職場ではなく地域に散在する労働者を地縁で組織する形態も広がってきている。特に建設労働者の場合は現場はあっても職場はない。職域のつながりから、仕事に生かす技能・技術の向上、共済などの助け合い制度を求めて組合に加入する。そうなると、要求の矛先は行政や自治体となり、産業別要求と地域要求が主体となり、そこで働く労働者の切実な要求を、組織の力で実現していく。

では、企業内の労働組合が、職域や地域要求に対して、どのようなたたかいに取り組んでいるか。企業内のたたかいに収斂され、職場の外に出ない内向的な闘争になってはいないだろうか。

一例を挙げてみる。事業所健診に対する行政からの補助金制度実現の課題である。それを実現させることは、企業の利益になるだけでなく、労働者の利益に直結する。実際、埼玉県のある自治体では、市内の中小企業が実施する事業所健診に対して、年１回労働者１人につき数千円の補助金を出し、事業所健診を奨励している。そういう制度の創設を、労働組合として行政にしっかりと要求し、実現していく取り組みが必要だ。それは広く見れば、自社だけのメリットではなく、地元の中小企業全体で働く労働者みんなへのメリットとなり得る。労働組合として、そういう要求の実現に足を踏み出すことが必要だ。そうした「たたかう組合がその地域にある」ことの優位性を、再確認しあうことが求められている。

その地域に企業があることの意味、企業の体質などにもよるが、いずれの企業も行政とのかかわりは無視できない深い関係がある。特に中小企業の場合、行政や地域の金融機関などとの連携が不可欠となる。労働者の募集や採用、賃金水準や労働条件についても、地域での平均的な水準を意識した内容になっている。

地域に存在する労働組合の連絡協議会が“地域労連”であり、地域の産業を超えた連帯を生み出

す源泉となっている。

しかしいま、全労連の地域運動を担い、実践してきた多くの地域労連が、困難に直面している。人的にも財政的にも支えてきた公務員労組が人員と賃金の削減攻撃にさらされているためだ。拠点となる工場や事業所が減少していることも響いている。組織の維持と運動の発展に向けた検討は待ったなしの課題になっている。

地域労連の役割は、

①加盟単産が異なる組合の交流や共闘

②公契約条例制定など労働者要求の実現

③民主団体とも共同した幅広い自治体要求

④全労連が提起する全国的な運動の実践

などである。

ところが、「職場の運動だけでも大変。とても地域の課題にまで手が回らない」「地域に出ると署名集めの仕事などが増える。お荷物に感じる」「そもそも、なぜ地域の運動に参加すべきなのかどうか分からない」など、職場の組合からはこんな声が上がっている。それは、公務員労組や拠点工場の労組が余裕をなくしていることが要因だ。

一方で、職場が厳しい時だからこそ、地域に出るべきだとの指摘もある。「争議支援を通じて連帯感や労働組合の意味を実感した」「社会保障や非正規労働者の問題に目を開かされた」などの効果である。

全労連では、職場組合の地域労連結集を図るため、単産での論議と方針化を進めること、全自治体での支部結成をめざしている年金者組合に協力を呼びかけること、地域労連単位で「わくわく講座」を開催することなどを提起し、仲間の活動参加を広げている。

根深い「企業内主義」から抜け出すのは組織全体の課題となっている。

大変なのは自分たちだけではないことを知り、労働者全体にかけられた攻撃を幅広く学ぶ。そのために、地方労連や地域労連に積極的に結集する。「忙しさ」に逃げないことが肝要だ。

たたかいを打開する「カギ」は、活動交流・相互支援による相乗効果だ。企業内だけでは解決できない事例も、外と共同することで解決できるケースが多々ある。「単産主義」も「企業内主義」の延長線上の課題と捉えることが必要だ。一致する要求での幅広い共闘を常に意識する。「労使関係」から「労資関係」への発展を身につける。その主戦場は「地域」である。

非正規雇用労働者の賃金を決める目安は「世間相場」だ。他の企業より高くしないと人は来ないが、高すぎると利益が出ない。地域で働く非正規労働者の相場を上げなければ、地域の賃金や労働条件を大きく引き上げることはできない。

最低賃金の引き上げの取り組みも極めて重要だが、地域に働く未組織労働者の組織化に、地域労連がどのようにかかわるか、極めて重要な課題だ。労働組合の社会的役割の発揮である。

地域を結節点とし、産業と業種に責任を負う労働組合を実現するために、仮に工業団地の中の一つの企業に労働組合があったとする。毎年春闘で頑張り、賃上げを勝ちとってきた。労働条件も優れた制度を確立させている。しかし、隣接する企業、またその隣はどうだろうか。地域内の工業団地で、地域労連の中心になっている組合の隣の企業で、過労死事件が起きた。大量のリストラが強行された。派遣切りが行われた。そのとき、その地域の既存の労働組合は何をすべきなのか。

最低賃金闘争や公契約適正化運動などを含む地域的労働市場の改善、地域経済の再建という視野を持って、産業別・業種別の地域組織の強化・確立を、産別と地域が一体となった取り組みが必要だ。横の連携で、地域の労働者・労働組合が元気になる仕掛けが求められている。

（さいとう　ひろお・全労連常任幹事）

日弁連における労働と社会保障との結合について

中村和雄

賃金と社会保障はセットで考えなければならない。豊かな社会生活を享受するためには、その前提としての社会保障の公的負担と充実が不可欠である。そのことなしに、格差是正政策の実現などあり得ない。日本弁護士連合会（日弁連）は、近年わが国で深刻化している貧困問題を解消するために社会保障制度と労働法規制の両面での制度改革が必要であり、そのためには日弁連組織内においても、労働問題と社会保障問題を結合して扱う体制を確立し活動を展開することが必要であると考え、貧困問題対策本部を設置した。貧困問題解消のために、今こそ一致した要求課題の実現を目指して多くの労働組合や市民団体などを結集した運動組織を形成していくことが求められている。

はじめに

私が弁護士になって35年が経過した。その間に、多くの市民事件を扱うとともに、多くの労働事件を労働者側の立場にたって取り扱ってきた。この35年間で労働法制は規制緩和が進み、労働組合の組織率も年々低下してきた。それでも、労働者の権利救済のために裁判所や労働委員会での闘争や組合の団体交渉などを通じた活動や交渉において、労働法規の有効性を実感してきた。労働弁護士として労働事件の仕事のやりがいも感じてきた。

こうした中で、2008年にリーマンショックを契機とする大量の派遣切りが発生した。そして、派遣切りされた多くの若者が行き場がなくなり、路頭に迷うことになった。2008年暮れから2009年正月にかけて行われた日比谷公園での「年越し派遣村」に私も相談員として参加した。労働事件の専門家として少しは役に立てるはずだと考えていた。ところが、私の甘い考えはズタズタに引き裂かれた。次から次に訪れる健康な若者たち、肉体的にどこも問題はない。なのに、突然解雇を言い渡され、住んでいた寮も直ちに追い出されたうえ、所持金がないので公園や駅で野宿し、ここまで歩いて来たと言う。こんなことが許されて良いはずがない。でも、目の前の若者に「こうしたらいい」「裁判所にこんな手続きをとりましょう」などとアドバイスできる策が見つからない。目の前の若者たちに対して、労働法規活用による有効な解決策の提案ができないのである。結局、「明日一緒にここにいるボランティアの人と福祉事務所に行きましょう」「生活保護申請しましょう」としか言えない。次の若者にも同じ回答であった。現行の労働法規が現場でまったく役に立たないことを実感した。

誰のための労働法規なのか。こうした現実の状況に立ち向かうためにどうやって法整備を整えていったら良いのか。私たち法律に携わる者

として、働いているもしくはすぐ最近まで働いていたのにもかかわらず生活ができない現実を改善するためにどうしたらいいのか。なんとかできないのか。そんな思いでいっぱいだった。そして、これまであまり協同して活動できていなかった「労働」分野の弁護士と「社会保障」分野の弁護士との協同の必要性を痛感したのである。私が日弁連貧困問題対策本部の活動に参加する契機も上記の反省からである。

1　日弁連貧困問題対策本部設置の経緯と活動

(1) 貧困と格差の拡大

近年、我が国の貧困問題は深刻化し、格差はますます拡大している。その主な要因は、低賃金・不安定労働の蔓延、脆弱な社会保障制度、貧困の再生産と機会の不平等による階層の固定化等にある。このような社会実態は、人間らしく働き生きる権利を侵害し、生存権をも脅かしていると言わざるを得ない。

(2) 貧困問題対策本部の設置

貧困と格差が拡大する状況において、日弁連は、2006年の第49回人権擁護大会および2008年の第51回人権擁護大会のテーマとして貧困問題を正面から取り上げ、生活保護法の改正、正規雇用原則の確立を始めとする貧困問題に全力で取り組むことを内外に宣言した。人権擁護大会決議を受けて、2008年の人権擁護大会後、同年、貧困と人権に関する委員会を設置し、2010年4月、体制を強化すべく同委員会を改組して貧困問題対策本部を設置した。

2　貧困問題対策本部のこれまでの活動

貧困問題対策本部は、セーフティネット部会、ワーキングプア部会、女性と子どもの貧困部会、自殺対策プロジェクトチーム等を設置して、これまで、各弁護士会の相談体制の整備、貧困問題の解決に向けた意見書等の作成、国会要請、シンポジウム等の開催、全国一斉相談会の実施、海外調査など、精力的な取り組みを続けてきた。

そして、2010年の第53回人権擁護大会シンポジウム第1分科会「子どもの貧困～すべての子どもの生存と発達を保障するために～」、2011年の第54回人権擁護大会シンポジウム第2分科会「『希望社会』の実現～豊かさへの社会保障をデザインする～」を成功させ、子どもの貧困問題の重要性とその克服のために取り組むべき課題を明確にし、社会保障全体が見直される中で、ナショナルミニマムを基本においた社会保障グランドデザインの必要性を明確にすることができた。

さらに、2012年の第55回人権擁護大会では自殺対策を取り上げ、「強いられた死のない社会をめざし、実効性のある自殺防止対策を求める決議」において、死に追いやることのない社会の構築と、自殺対策としての連携・ネットワークの重要性などを確認し、2013年の人権擁護大会では前述の「不平等社会」において社会保障の権利性とともに、貧困および格差の根底にある機会不平等を切り口に不公正税制等の問題にまで踏み込んだ。

また、2015年の人権擁護大会において「女性と労働」をテーマに、長時間労働の是正や同

一価値労働同一賃金原則の問題に加え、ワークライフバランス、ケアワークの低賃金問題などについての提言も行った。

さらに、2018年の人権擁護大会では、若者が未来に希望を抱くことが困難な現状を踏まえ、2011年のシンポジウムを大きく進化させた形で、全世代を通じ尊厳ある生活を権利として保障するための社会保障グランドデザインの必要性を改めて提案した。

貧困問題対策本部では、これらの人権擁護大会決議で示した政策を実現するための取り組みも本格的に進めてきているところである。そして、2020年の第63回人権擁護大会（鹿児島）においても、地方の衰退ないし人口減少傾向が加速し自治体の財政破綻等の破局シナリオさえ言われる中で、人口減少社会を乗り越える地域再生の社会保障制度についての提言を行う予定である。

3　貧困問題対策本部の活動による成果

貧困が蔓延し格差が拡大する現状において、貧困問題対策本部の活動による一定の成果も現れている。

（1）生活保護法改正に対する取り組み

生活保護法の一部を改正する法律が2013年12月に可決・成立したが、貧困問題対策本部の精力的な取り組みなどにより、わずかではあるが法案の修正を実現した上、参議院において生活保護申請者等の権利に配慮する附帯決議も採択され、国会質疑においては「従来の運用を変えない」旨の答弁を引き出すことができた。

（2）生活保護・労働に関する相談体制の拡充

各弁護士会に生活保護の専門相談窓口を設置するなどの整備が進み、民間団体でも「生活保護支援ネットワーク」などの相談窓口が全国で定着し、生活保護に関する相談が受けやすい環境が整いつつある。

また、労働相談についても、各地の弁護士会で専門相談化が進み、電話相談や無料相談など様々な形で相談体制の拡充が顕著である。

（3）非正規雇用の問題への対応

2012年に、「日雇派遣」の原則廃止、「無期雇用への転換」などを内容とする労働者派遣法および労働契約法の改正等を実現した。また、労働者派遣法の2017年再改正の際にも、改正案の問題点を鋭く指摘し、みなし雇用制度の施行等の一定の成果を上げた。

（4）公契約条例の広がり

複数の弁護士会において、公契約条例の制定に関する意見書・声明が公表され、実際に野田市（千葉県）を皮切りに複数の自治体において、公契約条例が制定されている。

（5）学費無償化および奨学金拡充の動き

高校の学費無償化については、返還不要の高等学校等就学支援金が大幅に拡充されるなどの具体的な動きがあり、大学生等に対する奨学金問題についても、改善を求める民間団体の活発な活動もあり、2017年から導入された給付型奨学金も対象範囲が拡大されている。

（6）自殺対策の推進

日弁連において自殺対策に関する取り組みを

本格化したことにより、各弁護士会において「暮らしとこころの相談」が定例化するとともに、行政や他の専門職等と連携するなどした自殺対策を構築する弁護士会が増えている。

（7）生活困窮者自立支援法

福祉事務所設置の全自治体に自立相談支援事業の実施が義務付けられ、全国の各自治体が生活困窮者向けの総合相談窓口を設置することになった。しかし、生活困窮に至る要因は複合的であり、しかも負債、家庭問題、職場問題など、法律問題が背景に存在する場合も少なくないため、弁護士が関与する必要性が高い。この点、貧困問題対策本部は、生活困窮者自立支援法施行前の「モデル事業」や、さらにその前身といえる「パーソナルサポート」の段階から自治体の運営について調査を行い、主な委託先についての訪問調査も行っており、「自立相談支援事業」に弁護士の関与を各弁護士会に要請してきたところ、大阪、兵庫県、愛知県など、弁護士会での取り組みも進み始めている。

4　日弁連貧困問題対策本部の今後の取り組み課題

（1）従前の取り組み課題の継続

前述のとおり、2010年に貧困問題対策本部が設置されて以降、労働相談事業の強化、労働法制の改正への対応、公契約法・公契約条例の普及、生活保護等に関する相談体制の強化、生活保護制度改悪の動きへの対応、奨学金制度の充実、自殺対策の推進等を重点取組目標とし、精力的に取り組んできた。これらはいずれも前進があったものの、未だ「道半ば」の状態であり、貧困の蔓延と格差の拡大に歯止めをかけるためには今後も継続して取り組む必要がある。①労働相談事業の強化、②労働法制の改正への対応、③公契約法・公契約条例の普及、④生活保護等に関する相談体制の強化、⑤生活保護制度改悪の動きへの対応、⑥奨学金問題、⑦自殺対策、⑧貧困問題全国キャラバンの継続、⑨生活困窮者自立支援法への対応などを継続して取り組む。

（2）より推進する主な取り組み

①社会保障制度改革および制度改善への取り組み

前述の2013年の人権擁護大会において採択された「貧困と格差が拡大する不平等社会の克服を目指す決議」では、末尾に「当連合会は、貧困と格差の解消に向け、社会保障制度及び税制・財政等に関する情報の多様性の確保、これらの問題に取り組む当事者団体、市民団体及び労働団体等の活動に対する支援、法教育をはじめとした教育現場への協力等を行うとともに、税制を含めた社会保障制度についても今後研究を深め、継続的に提言をしていくなど、『不平等社会』を克服する取組を積極的に進めて行くことを決意する」とされた。

また、2018年の人権擁護大会で採択された「若者が未来に希望を抱くことができる社会の実現を求める決議」では、全ての若者が現在および未来に希望を抱くことができるような社会保障制度やそれを支える税の設計、租税連帯に関する国民的合意を基とする再分配機能の強化等、社会保障のグランドデザインをより具体的な形で提示し、広く市民の議論に供することとした。

②「生活保障法」実現への取り組み

この間、生活保護基準引き下げが２度に亘っ

て行われ、全国での訴訟が判決に向けて進むとともに、生活保護法「改正」、ケースワーク業務の外部委託化の動きが見られるなど、生活保護制度改悪の動きが進められている。

そのような中、日弁連は、貧困問題対策本部が取りまとめた「生活保護法改正要綱案」を10年ぶりに改訂し、2019年2月14日に「生活保護法改正要綱案（改訂版）」を公表した。今後も権利性が明確な「生活保障法」の制定実現に向けた取り組みを強めることが必要である。

③子どもの貧困

前述の2010年の人権擁護大会以後、貧困問題対策本部として子どもの貧困問題に取り組み、2014年1月に子どもの貧困対策推進法が制定され、2014年8月に子どもの貧困対策大綱が閣議決定されている。

しかし、同法および大綱に期限を定めた貧困削減目標は盛り込まれておらず、子どもの権利保障としての視点や、早期支援の観点も不十分である。周産期から乳幼児期、学齢期を経て高校、大学まで、子育てに要する費用の公費負担はいずれも貧弱であり、親の経済格差がそのまま子どもにしわ寄せされている現状にある。

貧困問題対策本部として、「子育て費用」全体を通じた公費負担のあり方に関するシンポジウムを2018年4月に開催し大きな反響を得たところであるが、様々な分野の横断的な検討をさらに深めたうえで社会に向けて意見を的確に発信していくためにも、着実な取り組みを続けていくことが必要である。

④女性の貧困

2006年以降、人権擁護大会においては生活保護、労働、子どもの貧困、社会保障のグランドデザイン、自殺対策、不公正税制の是正を含めた不平等社会の克服と多くのテーマを提言し、2015年10月の第58回人権擁護大会では女性の貧困を労働分野の観点から分析しその対策を提起した。

その中では、法制度の整備や「同一価値労働同一賃金」制度の確立、ワークライフバランスを実現するための労働時間規制などに加えて性別役割分担意識・構造の解消も挙げているところ、2019年には職場における男女の履き物着用義務の違いが大きく社会問題化するなど、女性の貧困を解消するための具体的制度設計を進めていくための機運は高まりつつある。具体化作業に入っていき、「女性の貧困」問題に関する一定の提言を取りまとめたい。

⑤ひとり親の貧困

ひとり親の相対的貧困率は高く、とりわけ母子家庭の相対的貧困率は、母子家庭の8割超が就労しているにも関わらず、50％を超えている。ひとり親家庭の貧困問題を解消するための重要な社会保障制度の一つとして児童扶養手当がある。しかし、同手当の支給に当たり、不適切な調査が行われるなどの問題が散見されている。行政による不適切な制度の運用を是正し、同時に手当そのものをより充実させるべく、全国的な現状調査、提言等を行っていく予定である。

⑥保育問題

乳幼児や学童の保護者が就業するためには、保育制度を充実させる必要がある。「保育の無償化」が制度化されるなど、保育に対する公的支援は拡充されたかのように言われるが、実費徴収の問題、待機児童の問題、保育の質の低下のおそれ、保育士の待遇問題など、保育をめぐる様々な課題の多くが未解決のままで、しかも、全国的なものである。そこで、課題を整理し、行政や広く社会にあるべき保育について提

言をするため、意見書の作成、シンポジウムの実施を検討している。

⑦最低賃金引き上げないし制度改善への取り組み

近年は毎年のように最低賃金の引き上げについての日弁連会長声明を出しているが、具体的な引き上げを実現していくためには、都道府県の審議会への働きかけも必要であり、各地の審議会への働きかけを行うことを検討している。

また、地域別最低賃金制度自体が最低賃金の地域間格差を拡大させる源となっている現状に照らし、全国一律最低賃金制度の実施に向け、2020年2月20日に意見書を発表したが、それに続くシンポジウム、さらには各地の関連団体との連携をしつつ、実現に向けたロードマップづくりに早急に取り組む必要がある。

⑧非正規公務員問題

現在、日本の多くの役所では、非常勤職員や臨時的任用職員などのいわゆる非正規公務員が多く雇用されており、事務職のみならず専門職や教員にまで広がっている。非正規公務員の割合が過半数を占める部署も珍しくない。そして、非正規公務員は、雇用期間が限定されて雇用が不安定の上に、年収は200万円前後のことが多く、正規職員との待遇には大きな格差がある。2020年度から会計年度任用職員制度が導入され、期末手当の支給が認められたが、待遇改善はきわめて不十分である。非正規公務員の実態把握と待遇改善の検討を進め、あるべき制度についての提言を検討する必要がある。

⑨雇用保険制度の改善

現在、失業者のうち求職者給付を受給しているのは2割程度となっている。これは、正当な理由のない自己都合退職の場合の3カ月の給付制限が広く適用されていること、離職の日前2年間に被保険者期間が12カ月以上などの受給資格要件が厳格であること、多くの失業者の給付日数が90日に限定され長期失業者が受給できないことなどが原因となっている。また、その給付水準も、賃金日額の5割から8割であって十分ではない。失業者が十分な求職活動をし、その者に合った仕事に就く上で、失業中の所得保障は極めて重要である。そのあり方について検討を進め、あるべき制度について提言を検討する必要がある。

⑩滞納税金差押え対策

貧困問題に関する全国協議会等においては、ここ数年、毎年のように「滞納税金差押え対策」を討議しており、都度大きな反響がある。先進的な取り組みをしている会員からは、自治体が滞納税金等を回収するために、公的給付や給与が預金口座に入金される日時を把握した上で、入金直後にそのほぼ全額を差し押さえるという事例などが報告されている。

生活の糧を失う者が生活に困窮し、その生存権が脅かされている実態が存在する。倒産手続や民事執行法の救済手続等では対応できないこれらの問題について、法的、制度的問題点を検討し、あるべき制度についての提言を検討する必要がある。

5　市民運動との連携

これまで日弁連貧困問題対策本部の活動を紹介してきた。日弁連の活動が貧困問題に対する活動において一定程度の役割を果たしてきているものと自負している。しかし、わが国の社会保障制度はますます悪化し、労働者の権利保護も弱体化してきている。貧困問題を解決し、誰もが安心して働き暮らせる社会に変えていくた

めには、広範な市民運動の形成が必要である。

私はこの間、貧困問題対策本部の活動の中で最低賃金問題を中心に活動しているのであるが、2018 年に実施した韓国調査において大きな刺激を受けた。韓国の最低賃金は、2018 年は 16.4％の引き上げ、2019 年は 10.9％の引き上げと急上昇した。その結果、貧困世帯は大幅に減少した。 韓国の最低賃金が近時大幅に引き上げられた背景には、2002 年から始まった「最低賃金連帯」の継続的な活動・運動がある。

「最低賃金連帯」は 2002 年 31 団体で結成された。労働団体としては、全国民主労働組合総連盟、韓国労働組合総連盟、全国失業団体連帯、全国女性労働組合、韓国女性労働者会、青年ユニオン、アルバイト労働組合である。社会運動団体としては、民主社会のための弁護士の会、民主化のための全国教授協議会、民衆の夢、ソウル市社会福祉協会、ソウルＹＭＣＡ、外国人移住運動協議会、全国女性連帯、韓国青年連帯、21 世紀韓国大学生連合、経済正義実践市民連合、労働健康連帯、労働人権会館、カトリック労働牧師全国協議会である。シンクタンクとして、韓国非正規労働センター、韓国貧困問題研究所、韓国労働社会研究所が参加している。そして、政党として、共に民主党、正義党、民衆連合党、労働党が参加している。きわめて広範囲の労働団体、市民団体、研究機関、そして多数の政党が一緒になって運動を進めてきたのである。2017 年の大統領選挙で最低賃金が争点とされ社会的に注目を集めたのも、このような運動の成果だったと言える。

わが国においても、一致した要求課題の実現を目指して多くの労働組合や市民団体などを結集した運動組織を形成していくことが求められている。

最後に（賃金と社会保障の関係）

日本では教育、医療、保育、介護その他の福祉に要する費用のほとんどを自己責任で賄うことにされ、そのために家族を支える正社員の賃金には家族生活を支えることができる「生活保障賃金」が必要であり、労働運動もその実現に奔走してきた。非正規社員の賃金にはこうした「生活保障賃金」の要素は含まれていない。非正規社員の割合が 4 割にのぼり、家族の中に正社員が 1 人もいない家庭では、人間として生活するのにふさわしい賃金が得られなくなっているのである。

デンマークやスウェーデンなどの北欧諸国はもちろん、ドイツなどヨーロッパ大陸の多くの国では、大学の授業料は無償である。医療費が無償である国も多い。住宅費も安く老後や障害の年金も充実し、社会保障が高水準で維持しているのである。税金や社会保険といった社会全体の財源負担によって、これらの制度を維持している。賃金の果たす役割に大きな違いがあるのだ。日本は、アメリカと同様にこうした制度を受ける費用を基本的に各人の財源で賄うこととされているのである。

この仕組みを変えるべきだ。教育費、医療費、住宅費等の負担が軽減され、社会保障給付が充実すれば、賃金が少しばかり減少しても生活は維持できる。逆に豊かになることもあり得る。わたしたちが生活するために必要な財源のどの部分を賃金で賄わなければならないかによって賃金が十分か否かは決まるのである。賃金と社会保障は表裏の関係にある。正社員賃金から生活保障加算賃金部分を減額されても、その部分が税金や社会保険によってきちんと保障

されるのであれば、問題は生じないはずだ。正規と非正規の格差の解消も可能である。

ところが、わが国では社会保障制度の大幅な削減が強行されている。そして、さらに年々悪化してきている。国立大学の授業料はこの40数年間で15倍に跳ね上がった。奨学金制度は有利子の悪徳ローン制度に変質した。医療では国民皆保険の制度は維持しているものの、個人負担割合はどんどん引き上げられている。年金は受給年齢の引き上げとともに受給額の抑制が行われている。次から次へと社会保障制度を後退させているのである。

賃金と社会保障はセットで考えなければならない。豊かな社会生活を享受するためには、その前提としての社会保障の公的負担と充実が不可欠なのである。そのことなしに、格差是正政策の実現などあり得ないことを強調しておきたい。

最後に、2018年に実施した日弁連貧困問題対策本部のスウェーデン調査において、奨学金制度について説明された内容を紹介する。

「わが国では、大学の授業料はもちろん無償です。ただ、これだけでは大学に行きたい子どもたちの学ぶ権利を保障したことにはなりません。大学で学びたいと希望するすべての子どもたちが大学進学を可能にするためには、在学期間の生活を保障する必要があります。住居は無償の寮を提供し、生活費を返済が必要のない奨学金として支給しています」

（なかむら　かずお・弁護士、会員）

新宿における社会保障運動と労働組合の役割

――新宿社保協の組織と運動にふれて

髙橋　博

新宿区労連は、終身雇用制度と年功序列賃金が崩され、雇用形態が様変わりするもとで、2000年12月に個人加盟の「全労連・新宿一般労働組合」を結成した。この結成を契機に、これまでの企業別組合の運動から「すべての労働者を視野に入れた労働組合運動」への転換をめざし、さまざまな努力が重ねられてきた。そして、地域での階層を超えた共同の発展と社会保障運動を重視した新しい運動の一環として、新宿社会保障推進協議会の運動に積極的に参加し、構成団体と共に奮闘している。

この間、医療や介護、くらしと営業、子育てや教育問題など区民の切実な要求を実現するため、宣伝行動や学習と交流のつどい、自治体交渉などにとりくんでいる。とりわけ介護問題で、幅広い団体と５年間にわたって共同を重ねるなかで、2017年12月に「新宿一般労組･介護ユニオン分会」の結成に発展させることができた。ここでは、新宿地域の社会保障運動を紹介しながら、新宿区労連･新宿一般労組がどう関わってきたか、その概要を報告したい。

はじめに

新宿社会保障推進協議会（以下、新宿社保協）は、雇用と就労対策、くらしと医療、子育てや介護など、区民の切実な要求80項目を「2020年予算要望書」として新宿区長に提出、区長から受けとった文書回答をふまえ、2020年２月６日に新宿区との予算要望懇談会（対区交渉）を行った。この交渉には、新宿社保協から35人、区側の担当課長15人が出席して活発な質疑が交わされた。

安倍政権が「全世代型社会保障検討会議」を設置し、全面的な社会保障の切り捨てを強行しつつあるもとで、労働者・区民のくらしと命を守る砦として地域から共同を広げる新宿社保協の役割が一層重要になっている。

一方で、新宿区労働組合総連合（以下、新宿区労連）は、2000年12月に個人加盟の「全労連・新宿一般労組」を立ちあげて以降、第１に「すべての労働者を視野に入れた労働組合運動」、第２に「地域での階層を超えた共同の発展」、第３に「賃上げだけに頼らない社会保障運動を重視した新しい運動」という３つの運動方向を明らかにしてとりくんできた。ここでは、新宿地域における社会保障運動を紹介しながら、地域にねざした労働組合運動をめざす新宿区労連・新宿一般がどう関わり合い、どう

闘ってきたかを振りかえりつつ、今後の発展方向を考える。

1　新宿社保協の結成とおもな運動

(1) 新宿社保協の結成

1996 年 2 月に新宿社保協が結成され、会長に、地元住民である庄司博一さん（故人＝労働経済研究所所長・法政大学社会学部講師）、事務局長に東京土建新宿支部の専従役員が就任し、新宿における本格的な社会保障運動が始まった。

結成当時は、労働戦線の再編によって全労連と連合、そして全労協と 3 つの労働団体が新しい運動を開始して間もない時期であった。

新宿社保協の結成に関わったのは、医療関係団体・労働組合・商工業者・婦人団体・高齢者団体・政党など、地域にねざした運動をしている団体が中心になった。当時の政府は、本格的な国民の医療費抑制・医療制度の改悪をすすめる上で「土建国保・10 割給付」を「目の上のたんこぶ」と言って攻撃を強め、土建健保の 10 割給付の存続が危ぶまれていた時期だった。こうしたもとで、東京土建新宿支部は「すべての健保は 10 割給付があるべき当然の姿」という旗印のもとに、社保協結成の準備段階から積極的に参加した。

新宿区は、大学病院等の大型医療機関が集中している全国的にも珍しい行政区であり、慶応義塾大・東京女子医大・東京医大、国立国際医療センター、社会保険中央病院・東京厚生年金病院（当時）など区労連加盟の労働組合も社保協結成と同時に参加した。

(2) この間のおもなとりくみ

①社保協の存在と運動を広く知らせる宣伝行動

憲法 25 条に因んで、毎月 25 日を軸に区内の駅頭・大型スーパー前・新宿区役所前などで宣伝カーを配置し、ノボリを立て 10 数人から多い時は 50 人の仲間が参加する宣伝・署名行動を行ってきた。悪天候で中止した以外は結成以来 26 年間、この行動は今でも続いている。東京土建新宿支部の宣伝カーの看板を取り外し可能な看板に代え、当日は「社保協宣伝カー」に早変わりする。初代事務局長を務めた T さんは、当時の宣伝行動を振り返り「私は、社保協の宣伝行動で弁士をやったおかげで人前で話せるようになった」と感慨深げに述べている。

最近の特徴は、この行動で国保料の引き下げを求める署名を訴えると、わずか 1 時間のうちに 30 ～ 40 筆集まり、区民から切実な声が多く寄せられ、区民の方々の関心の高さ、要求の切実さが行動に参加している私たちに直に伝わってくることである。

②区民要求の実現をめざす対区交渉

社保協は毎年、税金と営業、くらしと住まい、医療や介護、子育てと教育など区民の多岐にわたる切実な要求をまとめて「予算要望書」として区長に提出し、区民の参加を得て対区交渉を行っている。同時に、区議会への働きかけを重視し、個別要求ごとに陳情書の提出や区議会各会派への要請と懇談、本会議・委員会傍聴など積極的に取り組んでいる。

③共同を広げる中で労働者・区民の要求が実現

対区交渉の場ですぐに要求が実現するわけではないが、地域での署名など地道な活動と新宿

区への働きかけを重ねるなかで、３年・５年単位でみると少なくない区民要求が実現している。

最近実現した主な要求をみると、ＰＴＡなどから要望が出されていた「すべての小中学校体育館にエアコン設置」（2020 年まで）、新宿区が委託する事業所の賃金・労働条件の底上げをはかる「新宿区公契約条例」制定（2019 年 10 月施行）、不当な差別的言動を防止する「区の施設におけるヘイトスピーチ防止のための利用制限に関する基準」（2019 年 10 月施行）の施行、さらに認可保育園や特養老人ホームの増設、学童クラブの定員増などが実現している。

④学習を運動のちからに

介護保険制度をはじめ、医療や年金など社会保障制度は複雑で難しく、政府の改悪内容を理解するのもなかなか大変である。さらに、街頭での国保料引き下げや介護労働者の処遇改善の署名行動では、足を止めた区民からさまざまな質問、意見が寄せられ、それらにも答えなければならないことから、私たちが確信をもって活動をすすめるためには学習がどうしても必要となる。

新宿社保協は、その時々の情勢と運動課題をテーマにした学習会を重視してきた。講師は、地元の弁護士・医師・議員・労組役員、そして東京社保協などにお願いしている。３月 27 日に行う「新宿社保協第 22 回総会」での学習会では、「社会保障闘争に活かす最低生計費調査結果」と題してみんなで学ぶことにしている。

2　未組織の組織化運動に踏み出して――新宿一般の結成と組織化戦略

1995 年、当時の日経連は、財界の 21 世紀戦略として「新時代の『日本的経営』」を提言、国際競争に打ち勝つために「終身雇用制度」と「年功序列賃金」の廃止を打ち出し、労働法制の大改悪を強行するなかで、これまでの雇用形態を大きく変化させてきた。こうしたもとで私たちは 2000 年 12 月に、誰でも入れる個人加盟の「全労連・新宿一般労組」を立ち上げた。一般組合員と協力組合員（サポーター組合員）の両者で組織を構成し、新宿に住み・新宿に働く労働者を組織化対象としてスタートした。

しかし、企業内組合の経験しかなかった私たちにとって最初の 10 年間は、模索しながらの組織化運動であり、一進一退の繰り返しで決して平坦な道のりではなかった。非正規雇用労働者のなかに格差と貧困が広がるなかで「正社員だけを対象にした労働組合運動でいいのか」、「すべての労働者を視野に入れた運動とはどのような運動か」、「なぜ賃金・労働条件の底上げが求められるのか」など、学習と討論を重ねながら最賃引き上げ運動や労働相談活動などにとりくみ、新宿一般は 2013 年 3 月に 300 人、そして 2017 年 12 月に念願の 600 人に到達した。

（1）介護ユニオン結成までの活動

2015 年 12 月に「介護労働者組織化・プロジェクトチーム」を立ち上げた。メンバーは、ケアマネジャー・登録ヘルパー・看護師・新宿区職員・医療産別役員、そして区労連役員などで構成し、月 1 回の会議を 15 回ほど重ね、学習と調査活動、組織の立ち上げに向けた諸準備等に取り組んだ。

また、同時進行で区内の介護事業所で働く活動家を対象に２カ月に１回「介護現場の交流会」を開催し、介護労働者の生活と労働の実態

交流や、要求などを語り合う中で「実利を得る運動」をどうつくりだすかという政策的な話し合いを行ってきた。

（2）全労連・新宿一般介護ユニオン分会の結成

2017 年 12 月に、地域にねざした新しい労働組合「全労連・新宿一般介護ユニオン分会」を結成した。

今日の産別組織による介護労働者の組織化パターンは、拠点となる医療・福祉職場の労働組合が、関連する介護事業所の労働者を組織する形態が一般的であるが、新宿介護ユニオンの場合は、地域の結びつきから点在する介護労働者を組織する運動をしている。

新宿には 475 の介護事業所・施設があり、1 事業所 7 人としても約 3,300 人の介護労働者が存在し、その大多数は新宿地域に在住する未組織労働者である。

一方、高齢化が進行するもとで、区内の民主団体の構成員の多くは介護事業所・介護労働者と何らかのつながりをもっている。ここに着眼することによって、組織拡大の展望が広がっていくと考える。新宿区労連は、新たな組織化戦略の柱として、介護ユニオンの運動を全面的に支え推進していく。

3　介護ユニオンの立ち上げ――2つの背景

（1）「全労連・新宿一般介護ユニオン分会」立ち上げの背景

高齢化社会の進行によって、介護事業所・介護労働者は今後も増加していくと思われるが、その処遇改善がいま大きな社会問題になっている。

介護労働者が誇りをもって働き、より良い介護を提供する前提は、適正な賃金・労働条件が保障されなければならない。しかし、介護労働者の多くは未組織労働者・非正規労働者で劣悪な環境のもとで働いている。こうした問題を解決するためには、介護労働者を労働組合に組織し、処遇改善等の要求実現を図っていくことがどうしても必要である。私たちは、社会保障闘争の制度改善の運動だけでは、介護労働者の処遇改善が解決していかないことを運動のなかで学んできた。

（2）地域から階層を超えた共同のとりくみ――新婦人新宿支部との共同

①両組織共通の思いが共闘へと大きく発展

新日本婦人の会新宿支部の会議で話題になっていることは、自分の息子や娘、孫が非正規雇用で長時間労働、解雇や雇止め、低賃金で「毎月生活費の援助をせざるを得ない」などの悩みが出されているということであった。区労連と新婦人は、「雇用問題を何とかしたい」という共通した思いが両組織の定期協議へと発展した。

この協議のなかで、「雇用問題」をテーマに共同した取り組みを行っていくことにした。第 1 回は「ブラック企業」問題を取り上げ、2013 年 9 月に東京労音会館で「アールズセッション働くを考えるパート 1　ブラック企業。大丈夫？息子・娘・婿・孫そして自分の雇用」をテーマに開催した。ゲストに、非正規雇用労働者と家族、労働相談員、ブラック企業弁護団を迎え、会場と一体となって活発な討論が行われ、ブラック企業や非正規雇用問題を身近に考える機会となった。

こうした学習と交流を重ねるなかで、少なく

ない新婦人の役員・会員が、私たち新宿一般労組の運動に理解を示し、協力組合員として新宿一般に加入した。

②「新婦人しんぶん」が新宿介護ユニオンの活動を紹介

2019年1月31日付「新婦人しんぶん」は、1・2面を使って、結成して1年が経過する介護ユニオンの活動を特集で報道した。

「高層ビルが立ち並び、東京都庁、日本一の繁華街がある新宿区。この大都会で、介護で働く人たちが労働組合をつくり、労働条件の向上、誰もが安心して利用できる介護保険制度をめざして日々活動しています」（記事前文より）

「区労連から新婦人新宿支部のS事務局長に『一人でも入れるヘルパーの労働組合をつくろう』と声がかかりました。区労連とは、日頃からさまざまな要求運動で一緒にとりくんできました。『区労連と連帯したら新婦人の力にもなると心が動きました。忙しくとも頑張っているヘルパーや看護師の会員たちの悩みも多い』とSさん。ヘルパーの会員に『働き方や困っていることを聞かせて！』と声をかけていきました」（記事から一部引用）

全国紙の「新婦人しんぶん」の報道は、各地から大きな反響があった。一例を挙げると、和歌山県の新婦人会員のIさんから、介護ユニオン分会の委員長宛てに連帯と激励のメッセージが届き、その後、自家製の新鮮なポンカンジュースを送っていただいた。介護ユニオン役員会は、こうした温かい励ましを受け、みんなでさらなる奮闘を決意し合う機会となった。

私たちが長年掲げてきた「地域での階層を超えた共同の発展」のとりくみ、一致する要求課題での共同が大きな力を発揮することをこの運動から学ぶことができる。

4 介護保険制度の拡充をめざす運動

介護保険制度がスタートして本年4月で20年になる。いま、安倍政権のもとで介護保険制度が大きく後退し、介護労働者も介護保険の利用者も深刻な状況が広がっている。こうしたもとで新宿社保協は、これまで5年間にわたって介護問題を中心課題にすえ、さまざまな運動を展開してきた。この運動を通じて、2017年12月に「全労連・新宿一般労組 介護ユニオン分会」の結成につなげることができた。以下、簡単に介護問題の運動を振りかえる。

（1）シンポジウムの開催

2014年7月、「それぞれの現場で考える医療・介護の現在と未来」と題するシンポジウムを140人の参加で成功させることができた。これまで私たちと全くつながりのなかった区内の介護関係者が40数人参加する画期的なシンポジウムとなった。

私たちは、介護現場の深刻な実態と介護労働者の関心の高さ、新宿社保協への期待を肌で感じ、この運動は継続しなければならないと、その責任の重さを実感したつどいとなった。

2015年11月には、「なくそう介護難民！現場から考える現在と未来」と題したシンポジウムを開催した。この開催にあたり、3日間・のべ17人の仲間が参加して100を超える介護サービス事業所を訪問して共同を呼びかけた。当日は120人の介護関係者と区民の参加を得て大きな反響を呼んだ。

（2）介護事業所の実態調査

2016年4月の介護報酬のマイナス改定を受

け、介護事業所の経営悪化と深刻な職員不足により区内でも事業所の倒産が増える中で、介護事業所の実態調査を行った。介護事業所・同施設206カ所に調査票を送付し、のべ4日間・47人の仲間が参加して159カ所の事業所・施設を訪問して、深刻な現場の実情を直接伺いながら調査活動への協力をお願いした。この結果、113の事業所からアンケート調査の回答が寄せられ、回答の集約と分析を大妻女子大の井上修一教授に依頼した。

2017年3月に、井上教授を講師に「介護事業所アンケートからみえるもの」と題した学習会を開催した。

相次ぐ介護報酬引き下げのもとで、社会福祉法人や医療法人、ＮＰＯ法人などの小規模な介護事業所は経営難から撤退せざるを得なくなり、代わって利益優先を目的とする株式会社、とりわけ全国展開している大手事業所が広く参入しているのが特徴であった。私たちの調査した区内113事業所の経営主体をみると、75.3%が株式会社であり、新宿の介護は「大手営利企業が担っている」ことが明らかになった。

(3) 区長へ要望書提出、対区交渉の実施

アンケート調査から学ぶ学習会を力に、4月から「介護政策検討会」を重ね、5月には新宿社保協と新宿一般の連名で新宿区長に「介護事業所アンケート調査結果にもとづく要望書」を提出した。後日、区長名で回答が寄せられたが、いずれも現場の要望に応えるものではなかった。7月に福祉部長と懇談を行い、介護をめぐる地域の深刻な実情と要求の切実さを訴え、区として思い切った改善をするよう重ねて申し入れた。

新宿区内には、475の介護サービス事業所・介護施設が存在する。私たちは、このすべての事業所を対象に、①介護事業所の訪問活動を重視し現場の実情を聞く、②学習会・シンポジウム等を企画し広く参加を呼びかける、③介護現場から出された意見・要望をまとめ、新宿区長に要望書を提出し、その改善を求める、④対区交渉の結果を区内の事業所に広く知らせる――こうしたことを中心に、宣伝行動や事業所訪問活動などに取り組んできた。

5 社会保障闘争と労働組合のとりくみ

(1) 労働組合運動が広範な労働者・国民の目に見えない

これまでの日本の労働組合運動は、企業別に賃金の引き上げを重点課題にすえてとりくんできた。しかし、今日、春闘で大幅賃上げを要求しても、企業側は「支払い能力」や「企業間競争論」「先行き不透明論」などを盾に、労働組合の要求に応えようとしていない。また、使用者に労働条件の改善を求めて運動している労働者・労働組合は、労働者全体からみれば少数派で限られた存在となっている。

さらに、企業内労働組合が勝ちとった成果は、労働組合のない職場・未組織労働者に影響を与えるようなことが現状ではできていない。企業内で勝ちとった成果・労働協約は、社内だけに通用するものであったり、組合員だけであったりする。したがって、労働組合の存在とたたかいが、広範な未組織労働者・国民の目に見えにくくなっている。

（2）社会保障の拡充で人間らしく暮らしていける社会を

すべての労働者が共通する要求課題は、①最賃引き上げ、②医療費削減、③安価な公営住宅の供給、④安心して働ける雇用制度、⑤失業しても生活できる保障などがある。

ヨーロッパの先進国にみられるような医療費や教育費の無償化、安価な公共住宅、失業しても生活できる保障など社会保障の拡充を求める運動は、こうした視点から極めて重要になっている。（区労連 2013 年度運動方針一部引用）

私たちは、職場での要求実現の運動と組織強化拡大に取り組むと同時に、地域から社会保障闘争を発展させるために新宿社保協の運動に積極的に参加してきた。

（3）地域から一致する要求課題で共同を広げて

現在、新宿社保協には新宿区労連役員から、1 人が副会長、2 人が幹事として重要な役割を担っている。

この間、公契約条例の制定やヘイトスピーチ防止の基準の制定などの実現にみられるように、社会保障拡充の運動が前進している。

いま、新型コロナウイルスの感染の広がりは、ＷＨＯのテドロス事務局長が「パンデミックとみなしうる」と表明したように、国際的にも大きな問題になっている。

こうしたなかで、1 日も早くこの感染拡大を押しとどめるために政府と自治体に必要な対策を求めるとともに、誰もが安心して暮らせる社会保障の拡充やセーフティーネットとなっている最低賃金の引き上げ・労働条件の底上げをめざす、社会保障運動と労働組合運動の共同が求められている。

（たかはし　ひろし・新宿区労働組合総連合・特別常任幹事）

高まりを見せる韓国の非正規運動

脇田　滋

2016年末から朴槿恵政権の「国政壟断」に対して、全国的に大規模市民集会（ローソク集会）が反復して開催され、民主世論が大きく高揚した。17年3月、憲法上の手続きを経て朴大統領が弾劾された。この弾劾運動は「ローソク革命」と呼ばれるが、背景には市民・労働運動の新たな広がりがあったと言える。

17年5月、大統領選挙が行われて進歩陣営が支持した文在寅候補が当選した。同候補は、労働分野の公約については既に大きな実績を上げていた朴元淳ソウル市政の7年間の革新的政策をほぼ全面的に受け入れた。そして、労働尊重、格差解消、所得主導成長などを前面に掲げ、非正規職の正規職転換、最低賃金大幅引き上げ、労働時間短縮など、保守政権下で長く進展がなかった課題で積極的政策を盛り込んだ。この文政権任期前半に韓国労働運動は大きく変化してきた。

本稿では、その中で、非正規職（＝非正規雇用）の運動に焦点をあてて現状を素描してみたい。

1　非正規職の現況

韓国では、ＩＭＦ経済危機（97－98年）以降、労働分野で広がった不安定で劣悪条件の非正規職が労働者全体の半数を占めるなど、労働をめぐる状況はきわめて深刻であった。20年間に韓国経済は大きく成長したが、資本（とくに「財閥」）を優遇する国（立法・行政・裁判）の政策・制度の下で、労働分野では、労働者側の労働・生活状況の改善は遅々として進まなかった。労働者の団結権保障、「労使政」の対等な社会的対話実現をはじめとする労働問題（＝「労働積弊」）の解決が大きな課題となっていた。

この「労働積弊」の中で、誰もが最優先に解決すべき課題として指摘するのが非正規職問題である。この非正規職の現状は、経済危機から20年を経た現在も大きくは変わっていない。キム・ユソン博士（韓国労働経済研究所）の分析（2019年8月時点）によれば、賃金労働者は2018年8月から1年後の2019年8月に2,005万人から2,056万人に51万人増加したが、非正規職は821万人（40.9%）から856万人（41.6%）に35万人（0.7%）増加した。雇用形態別では、「期間制」（＝有期雇用）は300万人（15.0%）から380万人（18.5%）と80万人（3.5%）増加するとともに、若年層が大部分のアルバイトに相当する「時間制」は271万人（13.5%）から316万人（15.4%）と45万人（1.9%）増加した。そして、非正規職の受ける賃金は、正規職の約半分（51.8%）であり、正規・非正規という労働者間格差は依然として大きいままである（表1、表2参照[1]）。

2　公共部門における非正規職の正規職転換

文在寅政権が発足後、積極的に推進したのは公共部門を中心とした非正規職の正規職転換政策で

あった。2017年7月から第1段階（中央政府・公共機関）、第2段階（公共部門出資機関）に続き、2020年2月からは第3段階（民間委託部門）での非正規職の正規職転換を推進している。その結果、2019年6月末現在、公共部門の正規職転換対象のうち90.1％の18万5千人の正規職転換が決定され、このうち84.9％の15万7千人が実際に正規職に転換された（雇用労働部）（表3参照[2]）。

以前の政権に比べて、新政権の政策履行は格段に速度が速く、転換規模が大きいこと、また、直接雇用（期間制）だけでなく間接雇用（派遣、用役）まで対象にしたことが肯定的に評価されている。その中で、「常時・継続業務の正規雇用原則」を確立し、雇用のパラダイムを変えたという点、20万件以上の「良質の雇用」創出を通じた公共部門労働者の雇用安定に寄与したこと、「公共機関コールセンター」など国民生活と密接な民間委託業務の再公営化を進めたことなどが特徴として挙げられている[3]。

しかし、転換対象から除外された者がいること、機関の直接雇用ではなく「子会社」設立を通じた転換が推進されていることから、労働側から強い反発が生まれており、また、正規職転換による副作用として、保守的マスコミなどから「公正採用原則」毀損といった問題指摘も出ている[4]。

表1　非正規職規模（2019年8月）

（単位：人、％）

		常用	臨時	日雇	全体	常用	臨時	日雇	全体
賃金労働者（1）		14,287	4,857	1,415	20,559	69.5	23.6	6.9	100.0
正規職（2＝1－3）		12,002			12,002	58.4			58.4
非正規職（3＝①＋－－＋⑧, 重複除く）		2,285	4,857	1,415	8,557	11.1	23.6	6.9	41.6
雇用契約	臨時勤労	1,800	4,857	1,415	8,072	8.8	23.6	6.9	39.3
	長期臨時勤労①		2,661	984	3,645		12.9	4.8	17.7
	一時勤労②	1,800	2,196	431	4,427	8.8	10.7	2.1	21.5
	（期間制）	1,775	1,704	320	3,799	8.6	8.3	1.6	18.5
勤労時間	時間制勤労③	527	2,088	541	3,156	2.6	10.2	2.6	15.4
勤労提供方式	呼出し勤労④			748	748			3.6	3.6
	特殊雇用⑤	24	480	25	529	0.1	2.3	0.1	2.6
	派遣用役	436	255	106	797	2.1	1.2	0.5	3.9
	（派遣）⑥	100	69	12	181	0.5	0.3	0.1	0.9
	（用役）⑦	336	186	94	616	1.6	0.9	0.5	3.0
	家内勤労⑧	8	18	20	46	0.0	0.1	0.1	0.2

〔原典〕キム・ユソン「非正規職規模と実態―統計庁「経済活動人口調査 付加調査」（2019.8）結果 -」KLSI2019-17号（韓国労働社会研究所）1頁［表1］

表2　雇用形態別月平均賃金および格差〔正規職＝100〕（2019年8月）

	金額（万ウォン）	格差（％）
賃金労働者	264	79.9
正規職	331	100.0
非正規職	171	51.8
臨時勤労	170	51.4
長期臨時勤労	164	49.5
一時勤労	175	52.9
（期間制）	181	54.6
時間制勤労	93	28.0
呼出し勤労	164	49.7
特殊雇用	217	65.5
派遣用役	187	56.6
（派遣）	207	62.7
（用役）	181	54.8
家内勤労	93	28.0

〔原典〕キム・ユソン「非正規職規模と実態―統計庁「経済活動人口調査 付加調査」（2019.8）結果」KLSI2019-17号（韓国労働社会研究所）14頁［表9］

表3　公共部門 正規職転換方式別現況

（単位：ヵ所、人、％）

	対象機関	転換決定人員	転換完了人員			
			合計	直接採用	子会社転換	第3セクター*
合計	853	184,726	156,821（84.9）	126,478（80.7）	29,914（19.0）	429（0.3）
中央省庁	49	23,099	21,687（93.9）	21,678（100.0）	0（0.0）	9（0.0）
自治体	245	23,686	21,778（91.9）	21,778（100.0）	0（0.0）	0（0.0）
公共機関	334	95,760	71,549（74.7）	42,130（58.9）	29,333（41.0）	86（0.1）
地方公企業	149	5,589	5,517（98.7）	4,936（89.5）	581（10.5）	0（0.0）
教育機関	76	36,592	36,290（99.2）	35,956（99.1）	0（0.0）	334（0.9）

注：* 第三セクター方式は社会的企業・協同組合に雇用された場合。資料：雇用労働部報道資料。
〔原典〕イ・ジョンヒ「2019年労使関係評価と2020年の争点と課題」労働レビュー 2020年1月号 18頁

なお、2019年8月29日、大法院が、道路公社事件で公社に直接雇用を命じる労働側勝訴の判決を下した。高速道路料金所で働く料金収納員（多くが女性）は、2013年以降、公社が「用役契約（＝業務請負契約）」を結んだ外注業者所属の形式で働いていたが、事実上、「派遣労働」であるとして派遣法に基づいて公社に直接雇用を求めていた。公社側は子会社所属を主張して直接雇用を拒否したため、原告労働者らが座り込みを続けていた。大法院判決後も公社は直接雇用を拒否し続け、政治問題にまでなっていた。2019年10月9日、公社が115人を正規職に直接雇用することで韓国労総傘下の組合と合意した（中央日報2019年10月9日付）。しかし、民主労総は、当該原告以外を含めた関係労働者全員の直接雇用を求め続けている。

また、ソウル大学病院では労働組合と協議の結果、2019年11月1日までに、環境美化、小児給食、警備、運転、駐車、エレベーター案内など、派遣・用役などの形式で働く合計614人を、公共部門非正規職の正規職転換ガイドラインに従って直用の正規職に転換した（聯合ニュース2019年9月3日）。さらに、慶北大、江原大などの国立大病院も同様な転換計画を決定し、他大学でも協議が進められている。

3 不法派遣をめぐる行政・裁判

（1）不法派遣をめぐる是正命令と紛争

文在寅政府の発足後すぐ、雇用労働部はパリバゲット社の製パン技師が、実質的な指揮・監督をする加盟店や加盟本部に雇用されるのでなく、第3者である委託業者を介する不法派遣であると判定した。そして、製パン技師5,378人を直接雇用するように、パリバゲット社に是正指示した。その後、パリバゲット社の製パン技師は同社子会社の所属として直用された（ハンギョレ2019年10月20日）。

2018年、雇用労働部は、韓国GMの昌原工場の社内下請労働者774人を不法派遣と判定して直接雇用を命令し、また、2019年9月、起亜自動車・華城工場の協力会社が「不法派遣」に当たるとして、関係16社の労働者860人の直接雇用を命じた（東亜日報2019年10月1日付）。一方、現代・起亜自動車の社内下請工程の大部分は「不法派遣」に当たるという大法院・下級審判決が10回以上も出された。2019年10月11日には、ソウル中央地裁がベルトコンベアー以外の間接工程での不法派遣も認めている。この結果、裁判所は、製造業の社内下請をほぼすべて不法派遣として認めたことになる。しかし、会社側は、訴訟提起の原告だけを直接雇用したり、勤続や賃金差額を認めない「特別採用」方式を行うなど、労働側が求める本来の解決に応じない態度を取り続けている（ハンギョレ2019年10月20日付）。政府も、非正規職の正規職転換の第3段階として民間委託部門での正規職化を掲げているが、実際には政策遂行が停滞し、大きな進展が期待できない[5]。

また、大学清掃業務では、国・公立大学は政府方針に従って清掃労働者を直接雇用しているが、私立大学では最低賃金の大幅引き上げにともなって人員削減を進めたため、2018年には私立大学（延世大、東国大など）で労組・大学間で激しい対立が発生した。公共部門に比べて民間部門での正規職化がきわめて困難であることが浮き彫りになっている。

（2）不法派遣をめぐる裁判例と行政指針改訂

製造工程以外を含めて、社内下請をほぼ不法派遣と判定する判例や労働行政の傾向は、2012年以降、計算業務、商品陳列･手入れ業務（大型マート）、料金徴収員（高速道路）、安全巡回査察員など、非製造業事例にも拡大してきた。こうした判

例の動向を反映して、雇用労働部は2019年12月30日、「勤労者派遣の判断基準に関する指針」を改定した。これは、従来の2007年指針を改めて、その後の裁判所の判決、とくに、大法院2015年２月26日判決（2010タ106436）が提示した判断基準を反映したものである。この大法院判決は、契約の名称・形式にかかわらず、勤労関係の実質に基づいた判断という原則の下で、製造業・非製造業の区分なく、①元請の相当な指揮・命令、②元請の事業への実質的編入、③人事・労務関連の決定権限、④契約目的の限定・業務の区別、専門性・技術性、⑤企業組織・設備の独立性を基準にして「不法派遣」に該当するか否かを判断していた。雇用労働部の改正指針は、専門家を含めての検討を経て、この大法院判決に合わせて「不法派遣」の判断基準を示すものであった[6]。

4「危険の外注化」禁止

文在寅大統領は、2018年の年頭あいさつで、自殺、交通事故、労災事故を減らし、国民の安全を守ることを強調した。とくに、韓国では、労災事故がＯＥＣＤ加盟国の中で最も多いことから、「産業安全保健法」（以下、産安法）の30年ぶりの全面改正を約束した。労災事故の中では、とくに重層下請関係で働く非正規職の事故が多く、「危険の外注化」として大きな社会問題となってきた。2016年5月28日、ソウル地下鉄九宜駅でスクリーンドア修理作業をしていた青年労働者（19歳）が電車とホームに挟まれて死亡するという痛ましい事件が発生した（その後、朴元淳・ソウル市長は直ちに真相究明に着手し、2019年に独自の「安全保健条例」を制定した。

2018年、政府提案の産安法改正は、保守野党の抵抗で国会審議が進まなかったが、同年12月11日未明、西部発電の泰安火力発電所で下請企業所属の非正規職キム・ヨンギュンさん（24歳）が、深夜一人作業中にベルトコンベアーに挟まれ、死亡後4時間後に発見された。この死亡事故は、世論を大きく動かし、労働市民団体が各地で抗議集会を開き、緊急対策委が作られた。そして、産安法改正案を「キム・ヨンギュン法」と名付け、国会に法案通過を強く求めた。

この世論の高まりを背景に年末ぎりぎりに改正案が国会を通過した。主な改正内容は、①配達従事者など個人請負の一部を含める保護対象拡大、②有害・危険作業の請負禁止・承認（「危険の外注化」原則禁止）、③元請（発注企業）の責任範囲拡大・処罰強化などである[7]。

5 個人請負（特殊雇用）労働者

韓国では使用者が労働法適用を免れる目的で、「雇用」ではなく、「委託」「請負」などの契約形式で労働者を働かせる方式が広がったが、行政や裁判は、その「労働者性」を認めない扱いを近年まで強固に維持してきたため、これが韓国労働法の大きな問題点の一つとなってきた。経済危機以降、従来は雇用契約であったものが「委託」「請負」形式に切り替えられた場合も少なくなく、近年、新たにプラットフォームを利用した類似の働かせ方が台頭し、増加の傾向が顕著になっている。

そして昨年、韓国では、関連の注目すべき推計が発表され、大きな議論を呼んでいる。2019年３月、韓国労働研究院が発表した「特殊形態勤労（特殊雇用）従事者の規模推定のための基礎研究」である（図１）。そこでは、「特殊雇用労働者規模を165万８千人と推定」した。統計庁調査（2019年）では「特殊雇用」を52万９千人としている（前掲・表１）のに比べて３倍以上の数字である。この推計はＩＬＯの新たな統計方法の変化を踏まえて、近年、増加してきたプラットフォームによる

就業者をも正確に捉えようとする意図を持つものとされた。

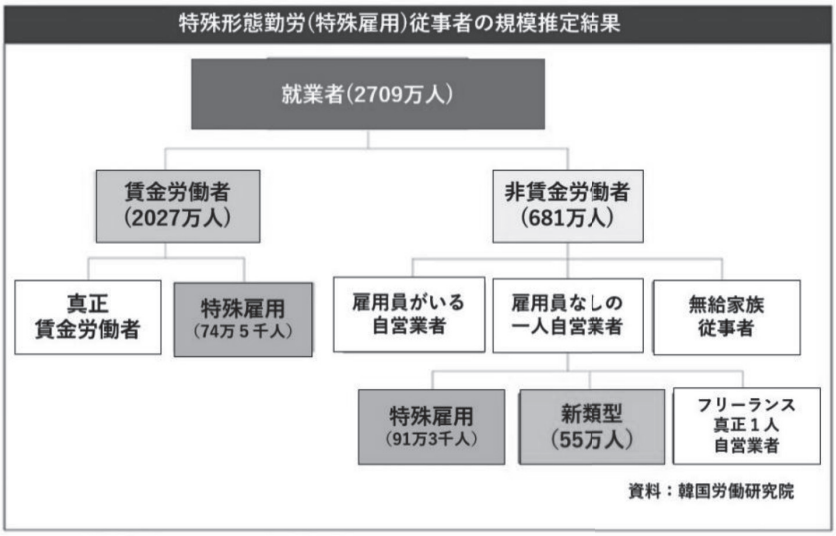
労働側は、こうした雇用によらない働かせ方を非正規職の一種として捉えて、「労働者性」認定と「労働３権」回復を中心的課題に位置づけてきた。そして、トラック運転手、学習誌教師、ゴルフ場競技補助員などが、労働組合を結成して強力な団結活動を展開してきた。その結果、政府も、労災保険（産業災害保険）適用で、その一部を「特殊雇用」と認めて、ごく限られた法的保護を例外的に与えることになった。

さらに、特殊雇用労働者を、労働組合法上の労働者と認めて、団結、団体交渉、争議の労働３権を保障することが大きな課題として提起されている。この問題提起を受けて、国家人権委員会が、大統領選挙の直前、2017 年 4 月 6 日、①雇用労働部長官に特殊形態勤労従事者の労働３権保障のための別途の法律を制定するか「労働組合および労働関係調整法」（以下「労組法」）上の勤労者に特殊形態勤労従事者が含まれるように関連条項を改正することを勧告し、また、②国会議長に対して、早急な立法努力が必要であると意見を表明した。

実際にも、労働運動自身が注目すべき成果を上げてきた。例えば、映画産業分野の産別組織「全国映画産業労働組合」は、2005 年 12 月、創設されて以降、映画スタッフからの相談活動を通じて、賃金不払い、長時間労働などの改善に粘り強く取り組んできた。映画産業で働く場合、個人請負・業務委託契約が多く、勤労基準法などの労働法令が適用されず、４大保険（産災、雇用、医療、年金）への加入もできなかった。

運動を反映して、労使団体と政府の間で「労使政履行協約」が 2012 年から 2014 年まで３回にわたって結ばれた。そして、すべての職務の賃金・勤労条件について「勤労標準契約書」を定め、その遵守・適用が合意された。こうして 2015 年以降、勤労標準契約書が普及して、勤労基準法に基づく「働き方」が映画界にも広がった。映画「パラサイト」のポン・ジュノ監督も勤労標準契約書

図１　特殊形態勤労（特殊雇用）従事者の規模推定結果



毎日労働News 2019年3月25日
http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=157486

を高く評価して注目を浴びている。こうした状況変化を反映して、従来、請負契約で働く者について勤労基準法上の「労働者」性を認めることに消極的であった裁判所に変化が生まれた。そして、大法院は、2019年10月18日、「映画スタッフは勤労基準法上の勤労者である」ことを前提に、使用者側の上告を棄却する画期的判断を下すことになった。

6 非正規運動の高揚と新たな課題

（1）組合員の急増と労働運動の新たな転機到来

◇民主労総の組合員急増

民主労総が2019年7月に発表した「新規組合員現況（17年～19年4月）」によれば、組合員数は101万4,845人であった（19年4月現在）。17年1月の79万6,874人から、21万7,971人（27.4%）もの組合員が爆発的に増えたのである。つまり、文在寅政府発足直前の17年1月（約68万人）に比べて2年4カ月間でほぼ50%（33万3,000人）も増加したことになる（京郷新聞2019年7月4日付）。

そして、17年以降、新たに作られた組合組織765カ所のうち249カ所（4万6,363人）を対象にした民主労総による調査の結果、新規加入組合員10人中4人は公共部門所属であり、雇用形態では非正規職が1万4,838人、正規職1万5,862人、請負関係では下請（1万7,413人）が元請（1万7,243人）とほぼ同じであった。そして、新規組合員は、非正規職・青年・女性の割合がきわめて高くなっている。

従来の民主労総は、製造大企業の正規職・40代・男性の組合員が主軸であったが、主軸組合では高齢化やリストラなどで新規加入が減少してきた。これと対照的な新動向は、組合内部構成の大きな変化をもたらし、これまで「辺境」にいたサービス業、非正規職、女性、若者たちが、労働運動の前面に出てきて、労働運動が新たな転機を迎えたことを示している（京郷新聞2019年7月4日付、毎日労働News2019年9月11日付）。

◇新たな運動の主軸＝公共部門非正規職

こうした変化を象徴的に示すのが、労組加入も難しかった公共部門の非正規職労働者たちの組合加入である。公共部門（国・自治体と、その関連団体）で働く非正規職は、雇用安定と待遇改善を求めて粘り強い闘いを続け、正規職（正確には無期契約の「公務職」）に転換してきたが、文在寅政権の下で正規職転換が加速された。その転換者の多数が新たに労組に参加することになったと言える。

こうした中で、学校非正規職たちが2019年7月3日から3日間、歴代最大規模の全国的ゼネストを行った。2019年賃金交渉勝利、公正賃金制実現、教育公務職法制化、学校非正規職正規職化がストの目的であった。このゼネストは、民主労総や独立労組などで組織する「全国学校非正規職連帯会議」が中心となり、延べ約10万人がストに参加した（政府発表約3万人）。連帯会議に結集する主力労組、すなわち公共運輸労組（4万9,000人）、民主一般連盟（2万2,000人）、サービス連盟（1万6,000人）、女性労組などに属する、全国各地の学校で働く多様な職種の学校非正規職であり、文政権2年間に組合員数を3万人から5万人増やして8万人とした組織力を背景にゼネストを成功させた。

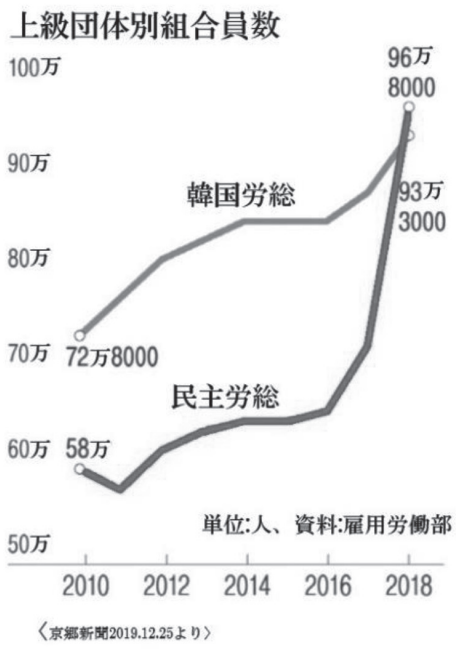
公共部門の産別組織としては、鉄道・発電労働者などを中心にした「公共運輸労組」が、2年間で5万404人増やして全体組合員が22万626人で、民主労総内では金属労組を抜いて最大産別組織となった。その非正規職組合員は文政府発足前は約35%だったが、新規加入のうち約半数が非正規職であった。「民主一般連盟」は、中央政府・

自治体・公共機関などの無期契約職が主に加入しており、２年間に２万2,512人増えた。正規職の公務員労組も同期間に組合員が9,648人増加した。これら３労組を合計すると、公共部門だけで８万2,564人が労組加入し、新規組合員全体の37.9％に達する。こうした公共部門の組合員増は文政権の非正規職の正規職化政策による反射利益と解されている。

◇「第一労総」となった民主労総

民主労総は、1995年発足以降、韓国労総に次ぐ全国組織であったが、急激な組合員加入の増加の結果、2019年末の政府統計で、史上初めて韓国労総を抜いて「第一労総」になった（図２）。文在寅政権の労働政策が、２年目後半から大きく後退したことから、「労使政協議」に民主労総が参加を拒否して政権が進めてきた「社会的対話」路線が揺らいでいる。今後、第一労総となった民主労総と政府の「労政関係」がどのように展開するか大きな注目を集めている。

図２　韓国２大労組の組合員数変化



（２）正規職転換過程で浮き彫りになった新たな課題

文大統領は、非正規職規模をＯＥＣＤ平均水準に縮小するとし、このためにロードマップを作るという公約を提示した。たしかに、従来の政権とは違って多くの課題に取り組んできて、公共部門での正規職転換では一定の成果をあげた。しかし、公約の中でまだ履行されていない重要課題として、①非正規職の「使用事由制限制度」導入、②「非正規職雇用負担金」制度の導入、③「非正規職差別禁止特別法」制定、④間接雇用における「元請企業の共同使用者責任法制化」が指摘されている。

この中で、期間制（有期雇用）の濫用を防ぐためには、「使用事由制限」が重要な課題になると考えられる。しかし、そのためには法改正が必要となるが、保守野党多数の国会では実現困難であったが、４月の国会議員選挙の結果によっては、公約通りの立法化が実現するかもしれない。

また、公共部門における非正規職の正規職転換は、民間部門での正規職転換への「呼び水」という位置づけであった。しかし、政権の姿勢が後退していることから民間企業での正規職転換の広がりは困難という評価が一般的である。実際、非正規職の正規職転換過程で、いくつかの問題が出てきた。つまり、長く働いてきた非正規職をそのまま正規職にするのでなく、改めて「試験」を導入したり、「子会社」所属にするという、本来とは異なる解決方式が容認された。こうした方式導入の背景には、使用者（当局）側の抵抗とともに、労働組合員を含む正規職たちや、公務員試験を受験する青年層からの不満・反発があり、それを政治的に利用する保守言論（マスコミ）の議論があったとされている。

例えば、学校非正規職の要求に対して、雇用不

安定改善への反対は少ない。しかし、「公務職」など法的な地位の改善については、2017年国会での教育公務職法制定をめぐって、民主労総の有力組合である全教組執行部までが、英会話専門講師、スポーツ講師、介護講師などの非正規職教師が「任用試験」を経ずに教師の法的地位を得ることに反対した。一部教師が強く反対し、脱退者も出たことから、執行部としても反対の立場をとったとされる。その結果、発議した法改正案が挫折する事態になって、労組内外で議論となった。韓国では、安定した公務員を目指して長年試験に挑戦し続けている多くの青年層からも「難関試験を経ずに正規公務員と同一待遇を受けようとする非正規職の主張」への反発も背景になっているとされる。

日本と比べれば、格段に進んだ水準での問題を含めて、韓国では、非正規職の規模を減らし、差別をなくす制度改善議論が続いている。とくに、賃金格差を解消するため、同一労働価値同一賃金に対する社会的議論と具体的な方策の検討が求められる。この場合、経営側が「職務給」導入をしようとするのに対して、労働側は、経営側が主張する「職務給」制度には、既存の賃金などの処遇を大幅に切り下げの狙いがあるという警戒心が根強い。

しかし、正規・非正規間格差とともに、企業間賃金格差が大きい韓国労働社会の現実を改善するためには、長期的には欧州型産別協約に基づく職種別賃金導入が課題とならざるを得ない。そのためには、「職務評価と連動した補償政策が説得力を持つことになるため、号俸制＋職務給中心の賃金体系への関心がさらに高まるだろう。しかし、職務評価をどうするか、職務間の賃金格差はどの程度が適切かなど多くの論点があり、同一労働価値同一賃金に対する原則的な提案のほかに、具体的な実行案は用意することが難しく、実行案が講じられたとしても、現場で多様な意見対立と葛藤が生じる恐れがある」と指摘されている[8]。

こうした問題点を含めて、韓国の非正規運動が新たな局面を切り開こうとしていることに、日本の労働運動も大いに注目する必要があると思う。

（わきた　しげる・龍谷大学名誉教授、会員）

1　キム・ユソン「非正規職規模と実態 - 統計庁「経済活動人口調査 付加調査」（2019.8）結果 -」KLSI2019-17号（韓国労働社会研究所）参照。

2　イ・ジョンヒ「2019年労使関係評価と2020年の争点と課題」労働レビュー2020年1月号18頁。なお、脇田滋「韓国における国・自治体の非正規職問題」KOKKO32号（2018年8月）29頁以下参照。

3　チョン・フンジュン「非正規雇用の正規雇用化の成果と示唆点－韓国公共部門の経験を中心に」韓国労働研究院・日韓「労働改革」フォーラム実行委員会共催「日韓『労働改革』フォーラム」発表文（2019年12月14日）。

4　イ・ジョンヒ「2019年労使関係評価と2020年の争点と課題」労働レビュー2020年1月号18頁。

5　イ・ジョンヒ「『任重道遠』の労使関係:2018年の評価と2019年の展望」労働レビュー2019年1月号24頁。

6　韓国の派遣法では、偽装請負＝不法派遣の場合、派遣先を含めた事業主への刑事処罰が規定され、勤労監督官による是正命令など労働行政の強力な措置が予定されている。日本では、労働者派遣法施行後、労働裁判や労働行政を通じての偽装請負＝違法派遣是正がきわめて貧弱な状況に変化していることに比べて大きな違いを示している。

7　脇田滋「韓国における雇用安全網関連の法令・資料（9）一産業安全保健法改正の概要(危険の外注化原則禁止等)」龍谷法学第51巻第4号(2019年3月)、同「韓国における働くもののいのちと健康を守る取り組みの最近の動向」『働くもののいのちと健康』2019年4月号参照。

8　チョン・フンジュン「雇用労働政策の転換期、2017年労使関係評価と2018年展望」労働レビュー2018年1月号7-26頁。

労働戦線ＮＯＷ

連合大手産別で春闘変容 トヨタ・ベアゼロ回答８つの問題

経団連は横並び交渉否定し企業別分散回答 全労連はスト、新型コロナ対策背景に昨年同水準を獲得

青山　悠

20 春闘は消費税 10％増税や米中貿易摩擦などに加え、交渉ヤマ場に新型コロナウイルス禍にもみまわれ困難な春闘となった。トヨタや鉄鋼の７年ぶりのベアゼロのほか、電機大手で初の妥結のばらつきなどを反映し、連合の妥結結果は７年ぶりに２％割れの厳しい結果となっている。経団連は春闘結果について「同一業種横並び交渉」の否定と自社型の多様な処遇回答を評価している。一方、内需関連のＵＡゼンセンなどは統一闘争を堅持して昨年を上回る成果を上げ、闘争方式をめぐる労使攻防も特徴である。

全労連などは産別統一ストや内部留保の還元を掲げて運動を展開し、連合、全労連、全労協を含め内部留保の還元で一致したのは新たな動きである。時短、定年延長、均等待遇など働き方改善で成果をあげた産別も目立つ春闘となっている。

■ 連合回答はバラツキ７年ぶり２%割れ

連合の妥結結果（３月 19 日）は平均賃上げ 5,880 円（1.94％）で、７年ぶりに２％割れの厳しい結果となっている。昨年同期と比べ 595 円マイナス（0.19％減）である。ベアは 1,407 円（0.45％）で昨年比マイナス 421 円（0.17％減）と厳しい。

規模別ベアは 300 人以上が 1,406 円（0.45％）で、300 人未満は 1,428 円（0.58％）と、賃上げ額、率とも大手を上回っているのが特徴である。パートなどは時給で昨年より 2.95 円増の 30.49 円、月額で 1,089 円増の 5,710 円となっている。

連合の神津里季生会長は、回答について「昨年より上げ幅は縮小しているが、中小が大手の賃上げ率を上回り、分配構造転換の趣旨にかなっている。要求との隔たりはあるが、14 年以降の賃上げの流れは引き継いでいる」と評価している。

働き方改善では、「長時間労働の是正」「 同一労働同一賃金の実現」「ハラスメント対策」など 10 課題・42 項目など多彩だ。特に４月から施行される同一労働同一賃金の実現では「教育訓練」など 206 件、「65 ～ 70 歳までの就労確保」117 件などの要求が多く、成果もあげている組合も多い。

■ 連合春闘結果の検討５課題

連合の回答結果については検討課題も多い。

第１は、ベアの獲得水準は 0.45％（1,407 円）で過年度物価上昇分（0.6％）以下となり、実質賃金はマイナスの連続となることだ。19 年の実質賃金も 0.9％の大幅なマイナスに転落しており、20 春闘も実質賃金割れの賃金デフレの連続となろう。

第２は、神津会長も指摘している要求趣旨との隔たりである。連合は景気後退リスクや消費増税などによる生活不安の打開と人手不足が続くなかで「賃上げによる個人消費の底上げで内需に支えられた成長の実現」として、ベア２％程度と定昇

https://rodosoken.com/

を含めた４％程度の要求を設定した。妥結水準は昨年より低い5,880円（1.94％）に落ち込み、個人消費の拡大には程遠い水準だ。

第３は、連合が今春闘で初めて掲げた「分配構造の転換」からも課題を残している。連合は中小の賃上げ率が大手よりも高いことをあげて、「趣旨にかなった回答」としている。しかし「分配構造の転換」は労使間の分配構造のゆがみ是正も大きな課題である。株主配当の増加や内部留保の増大の反面、労働分配率は50.4％と低下し続けている。成果の公正分配へ神津会長も「大手組合も頑張ってもらいたい」と述べている。

第４は、賃金劣化への対応である。今春闘では賃金制度や賃金内容にも新たな問題を発生させている。人事考課による査定賃金の拡大や、経団連が推奨している賃金と福利、人材育成など性格の異なる処遇との合算である。今後も各社で拡大が予測され、連合として規制も必要だろう。

第５は、経団連が初めて提起した「同一業種横並び交渉」の否定と自社型企業内の多様な処遇として、例年以上に産別、単組による低額分散回答が拡大している。産別自決・自決単組でなく、金属大手を含め連合の闘争体制の強化が問われている。回答引き出し組合も昨年の1,244組合から1,051組合に減少している。未組織労働者の賃上げと合わせ、まず連合内の体制を強め賃上げ相場の形成・波及の拡大が問われているといえよう。

■ トヨタのベアゼロ回答など８つの問題

トヨタの回答は、高収益をあげながら７年ぶりにベアゼロとなり、今春闘の変容を象徴するような妥結結果となった。

トヨタは３月期の純利益が２兆5,000億円（24％増）と高収益が予測されながら、回答は昨年より2,100円低い、平均8,600円にダウン。要求も当初から昨年より1,900円低く、妥結より600円安い１万100円を要求したが、回答は厳しい結果だ。「人への投資」8,600円の回答内容は非公開だが、「賃金制度改善分は含めない」と明記され、ベアゼロ回答となっている。その他、スキルド・パートナーの拡大などもあげている。

今春闘では現行の成績査定に加え、新たにベアに関わる基準給にも人事考課の格差配分を組合が提案した。雑誌『選択』（20年３月号）では、会社側は「ベアの格差を容認するという、本来は会社側から切り出すはずの内容の要求を労組側に出させた」と報じている。ベアゼロのままで人事査定による賃金格差の拡大となり、職場には「組合がやることか」などの不満もあるという。

トヨタ回答の問題は、春闘変容の象徴ともされ、脱ベア・相場破壊の先導役となっていることだ。

問題の第１は、高収益でもベアゼロであり、厳しい環境下でベア獲得をめざしている多くの組合に社会的な悪影響を与えていることだ。

第２は、会社側は「高い水準にある賃金をこれ以上、上げ続けると競争力を失う」として今後もベア潰しを狙い、他労使にも影響を与えている。

第３は、利益をあげても会社側の収益とされ、組合が運動理念としている生産性３原則の「成果の公正配分」も完全に吹き飛び、組合の存在意義さえ問われかねない深刻な事態だ。

第４は、トヨタ回答は「ベアゼロではなく、8,600円の賃上げ」との見解もあるが、正確とはいえない。定昇相当分（推定7,300円）は現行賃金維持分であり、賃金水準引き上げのベアでない。組合も苦悩しながらベアゼロ公開を容認した。会社のベアゼロ回答こそ非難されるべきである。

第５は、回答には定年後再雇用者の拡大やパート時給増などを含むとされている。非正規の処遇改善は重要だが、正規はベアゼロで賃金水準を据え置き、非正規処遇に回すことは、会社の懐は痛まず、配分の「労・労問題」とされることに要注

意である

第６は、一時金は6.5カ月（242万円）の満額回答だ。非正規の年収にも相当し、中小との関係では賃金格差の拡大となる。一時金の一部をベアに回し、賃上げ相場の形成波及に寄与することが、大手労使の社会的責任ではないのか。

第７は、トヨタ労使は18年に回答を、さらに19年には定昇・ベア・諸手当とも非公開とし、「ベア隠し」は他の組合にも拡大している。企業内に閉じこもり、春闘の社会的役割に背くものであり、回答内容は情報公開すべきだ。

第８は、トヨタの回答は経団連の脱ベア・諸手当重視・自社型企業内交渉に沿うものとされ、経団連も一昨年から評価している。春闘の社会的な賃上げ相場の形成波及の変質解体にもかかわり、労働界の一致した春闘擁護が求められている。

自動車では日産も前年より2,000円低い、平均7,000円でベア（1,000円）は非公開とした。本田は1,500円（100円増）、マツダは1,500円（1,500円減）、三菱自工1,000円（400円減）など分散している。ベア非公開は昨年のトヨタ、マツダに加え、ＳＵＢＡＲＵ、日野の４組合に拡大し、妥結表示で日産のベア非公開へと広がっている。

自動車は昨年から産別としての要求を設定せず、単組自決としている。トヨタ方式ともいえるベア非公開組合の増加や従来以上の回答のばらつきに対して、単組自決でいいかどうかの検証が求められているといえよう。

■ 電機は「昨年以上」だが、横並びベア崩れる

電機連合は、58年間の産別統一闘争で初めて大手組合で妥結水準と回答内容にばらつきがでた。今春闘で初めて「一定の条件を満たす場合に限り、妥結における柔軟性を認める」と方針を変え、結果としてこれまで堅持してきた統一賃上げ回答が崩れたといえる。

要求は開発・設計職で昨年同様3,000円以上のベアを設定。歯止めとして昨年同水準の1,000円に「以上」を付ける異例の基準を設定した。しかし、妥結はかつてなくばらついた。

日立は1,500円で「1,000円以上」を超え、昨年を500円上回った。シャープは1,500円、三菱、富士通などは1,000円である。「妥結の柔軟性」では、パナソニックは1,000円を回答したが、一部は確定拠出年金の掛け金に充てるとしている（報道でベアは500円）。ＮＥＣは福利厚生に使える500円のポイントを含め1,000円と報じられている。東芝は1,300円だが、語学習得などに使える社内のポイント（300円相当）を含むとされている。

電機の統一闘争変化の背景には、経営側が昨春闘に次ぎ、今春闘でも「月例賃金など金銭的な処遇にこだわらず、多種多様な方法による処遇改善を個別労使で柔軟に決定すべき」などの主張を強めていることだ。

有力単組も昨年の大会からパナソニックが「産別統一と一律回答の見直しを検討」と要請し、三菱も「産別が設定する賃金指標の最上位水準を超えている組合については、賃金ではなく、退職金や両立支援充実のため、原資の配分に一定の裁量を認めてもいいのではないか」と脱ベア・諸手当春闘を表明していた。

20春闘論議の中央委員会でもパナソニックは「産別統一闘争も単組の主体的判断」と単組重視を強調。一方、日立は「日本全体の賃金相場を形成し、中小の賃金を底上げする春闘」の擁護から産別統一闘争の堅持を訴えた。中堅労組は大手回答の柔軟性による相場波及への不安を述べ、「賃金の上げ幅連帯」を要望していた。

経営側が「賃金でなく多様な処遇改善の選択肢」を主張していることに対して、野中孝泰委員長は「労働側は月例賃金にこだわっている」と指摘。賃金水準の低下や実質賃金の減少、労働分配率の

低下のもとで「人への投資は賃上げにこだわらざるを得ない」と強調し、「電機産業労使の社会的役割と責任を果たし得るメッセージ性のある回答を求めた」と語っている。

回答の検討課題はベア水準、内容ともばらけていることだ。①水準は1,000円から1,500円と大きく「統一」の評価をどうするのか、②賃金の中に年金制度や福利厚生、人材育成などが加わっており、統一要求の「基本賃金」といえるのかどうか、③他給付を加算しているが、基本給では500円から1,500円と格差は大きく、加算していいのかどうか、④個別賃金水準はどうなるのかなどである。

回答内容が「労・労間の信頼」「労使間の信頼」による社会的役割に耐えられるものかどうかも問題となろう。

■ どうなる今後の電機産別統一闘争の行方

今後、電機の「妥結の柔軟性」と産別統一闘争の方向について野中委員長は、「結果としてばらける回答も禅問答のようになるが、統一とは何か。歯止めを設定し、上に行くことをまずやってみる。それをどう評価し、総括し、今後、どうするかということになる」と語っている。

電機の産別統一闘争は1962年に始まってから58年。これまで電機は妥結基準に「さらに」の表現で上積みの統一回答を引き出したこともある。07年にも例外的に１組合が異なった回答をしたこともあるが、今春闘のように「以上」の歯止めでベア分散は異例だ。

経団連の関係者は「業態変化の電機で同一水準の回答は難しくなっている」と指摘。日立では「専門能力などジョブ型の職務記述書など新たな制度を４月から導入。近い将来、職種や職務で報酬体系が異なり、一律ベアの意味は無くなる。今年は転換のスタート」と報じられている。

大手回答の産別波及力が80％以上と高い電機の産別統一闘争は「横並びベア回答」のバラツキで大きな転換点に立ち、春闘に与える影響も大きい。

■ 問われる金属労協共闘

金属産業では、基幹労連の日本製鉄など鉄鋼３社が生産設備の削減などで７年ぶりのベアゼロとなり、造船は昨年より500円低いベア1,000円と分散した。中堅・中小のＪＡＭの回答は大手では前年マイナスと厳しいが、300人未満のベアは1,324円で全体平均の1,267円を上回り、昨年より微減と善戦。安河内賢弘会長は厳しい環境だが、「人材確保は追い風であり、妥結基準と産別闘争を重視している」と語っている。

金属労協の回答結果は大手44組合でベア平均は1,060円であり、昨年の最終集計より292円マイナスである。全体のベア獲得組合も855組合から725組合へ130組合も減少している。高倉明議長は「厳しい環境下で労使が真摯に協議した結果であり、貴重で重みのある回答」と述べている。「ベア共闘ではなく、底上げ共闘」としているが、産別・単組の分散回答に対して方針に掲げる「実質賃金の維持向上と底上げ・格差是正、配分のゆがみ是正」へ向け共闘の再構築が課題となっている。なおコロナウイルス禍を配慮して、労協春闘44年で初めて集中回答の本部会場の記者会見を中止し、ＷＥＢ会見を行った。

■ 昨年上回る水準、ＵＡゼンセンは産別力発揮

ＵＡゼンセンは産別統一闘争を重視し、昨年を上回る賃上げ水準を獲得し健闘している。

妥結結果（４月１日）は338組合の平均賃上げで6,546円（2.41％）、ベアは1,862円（0.70％）で、昨年より367円プラスである。過年度物価分（0.6％）以上を獲得し、産別目標の実質賃金の向上を確保した。パートは時給で昨年より2.2円高い30.3円（2.99％）で、正規を上回っている。働

き方改革でも65歳以上の定年延長や家族手当増など均等待遇でも成果を上げている。

運動の特徴は、産別統一闘争の強化だ。方針として人材確保や消費増税などを考慮し、統一闘争を軸に実質賃金や可処分所得の向上を掲げた。

闘争体制でも製造業大手から厳しい環境がだされる中で、労働組合が賃上げ低下を容認すればデフレを止めることはできないと強調。ゼンセンの松浦昭彦会長は「よほどのことがないと前年妥結を下回ることは容認できない。共闘を最大限発揮し賃上げ相場形成を」と春闘の社会的役割を強調。交渉ヤマ場へ向け３月３日には緊急声明で「昨年を上回る回答を」と檄を飛ばし、満額獲得や製造大手も1,500円前後を獲得。妥結権を産別会長が掌握する産別の強みを発揮し、組合は「社会的役割を果たす回答水準」と評価している。

■ 内部留保活用で一致、神津連合会長ハッスル

連合、全労連、全労協など労働界は厳しい20春闘の打開へ向け、一致して史上最高の内部留保の活用を重視したのが特徴だ。

とりわけ連合の神津会長は、内部留保の活用へこれまでにない踏み込みを見せている。12月の中央委員会で「付加価値の適正分配として内部留保」の活用検討を初めて公式に提起した。さらに３月には出身産別の基幹労連の中央委員会あいさつで、「我々とは考えの違う人が言っていたことだが、内部留保の積み上げは異常であり、もっと働く人に分配されるべきだ」と強調。この20年で、賃金はアメリカが２倍、ヨーロッパは1.6倍だが、日本は９％マイナスにしぼんでいると指摘。新型コロナウイルス問題やＧＤＰ急落の対応として「内部留保をいまこそ使うべきだ」とアピールした。内部留保は付加価値の項目にも入り、連合全体で適正配分としての確認となる。

産別でも「企業側は無い袖は振れないというが、本当に振る袖がないのか、見極めよう」（フード連合）、「大企業は巨額の内部留保を積み上げながら、中小経営は厳しい」（ＪＡＭ）、「付加価値が労働者にしっかり分配されていない。適正な分配とする『分配構造の転換』が必要だ」（ＪＥＣ連合）など、内部留保の活用提起は広がりを見せている。

全労連は内部留保の還元を10年ぶりに経団連や大企業に要請し、活用されなければ初めて課税も提起。２月11日のトヨタ総行動では公正取引も要請した。全労協も20春闘で内部留保の活用を提起し、労働界一致の要請となっている。

■ 全労連はスト、コロナ対応で昨年同水準

全労連など春闘共闘の回答（３月27日）は平均6,236円（2.16％）で、昨年より265円プラス（0.20％増）と健闘している。非正規の時給は23.2円（1.77％）増となっている。

産別では、建交労のトラックが昨年以上の賃上げを確保し、ＪＭＩＴＵはストを背景にした産別統一闘争でベアゼロから５年ぶりのベア8,000円獲得など昨年と同水準の回答を引き出している。均等待遇では生協労連など各産別がパートを含むベア獲得や生理休暇の有給化、一時金の創設、家族手当の支給などで成果をあげている。

全労連は厳しい情勢下の20春闘前進へ、「生計費原則に基づく大幅賃上げ・底上げ・労働時間の短縮・雇用確保・改憲反対」などで経済構造・社会構造を変える春闘を提起。賃上げ要求は２万5,000円以上、企業内最賃と全国一律最賃時間額1,500円（以上）を設定した。成果を導き出した特徴として、要求組合数の増加やストを背景にした交渉、新型コロナウイルス対策なども併せて要求し、産別力、単組力の重視などをあげている。

春闘後段でも全労連は「大企業でベアゼロ回答があいつぐなか、春闘要求の実現こそが困難打開の道」として、ストを背景にした統一行動や内部

留保の社会的還元、コロナ禍打開政策などを呼びかけた。また全国一律最賃で中小企業支援の拡充を求める提言（中間報告案）もまとめている。

■ 新型コロナウイルス禍と異例春闘

20春闘は新型コロナウイルス禍にみまわれ、春闘65年でも特異な取り組みとなっている。

産別では「コロナウイルス対策と春闘交渉とは区別」（ゼンセン）、「日本経済が不透明感を増し、予断を許さない状況だからこそ月例賃金の引き上げが不可欠であり、早期解決を求めた」（電機）、「コロナウイルス禍で運動のやりにくさはあるが、対策を政府、企業に要請し、産別統一闘争を強化」（ＪＭＩＴＵ）などで回答を前進させている。

集会の縮小では、連合はコロナウイルス禍で３月３日の集会、街頭宣伝も中止して初めてデジタル集会を動画で流した。20分間で視聴者は291人。春闘65年、連合30年でも初めてだ。各産別の集会中止も相次いだが、トヨタは査定賃金提案と関わって職場決起集会を取りやめ、ダイキン工業ではコロナ対応で労使の交渉も中断した。

連合はコロナ感染症施策で政府に休校、休業の賃金補償や中小企業支援など雇用・経済対策を要請し、ＵＡゼンセンやＪＡＭなど各産別も雇用調整助成金の拡充などを厚労省に要請した。連合の電話労働相談には解雇など191件が寄せられている。

全労連も３月５日の集会を中止し、都内の街頭宣伝に切り替えた。埼玉では地域春闘総行動を県下で２月26日に行い、集会･デモなども展開した。全労連の「労働相談ホットライン」には通常の1.5倍の349件が寄せられている。政府には雇用・賃金・所得補償や中小支援などを要請し、医労連など各産別も政府、企業への申し入れを実施した。

安倍首相によるコロナ対策特措法改正と緊急事態宣言に関して、連合は３月、「緊急事態宣言は抑制的に」とする事務局長談話を発表した。全労連も３月に「緊急事態宣言は国会の事前承認を求める」とする事務局長談話を発表している。

安倍政権は緊急事態宣言を９条改憲の地ならしにしているともされ、憲法と労働運動の擁護からも乱用させないことが重要となっている。

■ 経団連は春闘変質を評価

経団連の中西宏明会長は、20春闘の大手回答について、「賃上げのモメンタム（勢い）を維持し、各企業労使が多様な選択肢の中から自社に適した総合的な処遇改善として評価する。Society5.0時代にふさわしい働き方や雇用システムの実現を期待する」との見解を発表している。

今年の経団連の春闘対策の大きな特徴は、経営環境や収益格差から、「春闘が主導してきた同一業種横並びの集団的賃金交渉は実情に合わない」として、交渉を「各社一律でなく、自社の実情」へと企業別への解体を狙っている。しかも個々人についても、賃金制度が仕事・役割・貢献度へ移行するなかで「全社員の一律的な賃金要求は適さない」と、個々人をバラバラにさせる春闘要求の変質にも踏み込んでいる。働き方でも年功賃金など「日本型雇用システム」から「ジョブ型」への転換を提起し、春闘と雇用システムとも大きな転換点となる財界指針とされている。

自社型企業内交渉は、企業別組合の弱点克服として産別統一闘争と全国的な共闘で春闘相場を形成・波及させる春闘の解体変質に外ならない。

春闘変質は75年の最初の経労委指針で、鉄鋼をパターンセッターに政労使一体で春闘相場をストなし低位平準化に変質させた。今回は自社型単組自決のトヨタや電機大手の先導で春闘変質と社会的相場の否定にもなりかねない。財界の春闘破壊攻勢に対して、全国的な統一闘争を強め労働界あげての春闘擁護の共同拡大が求められている。

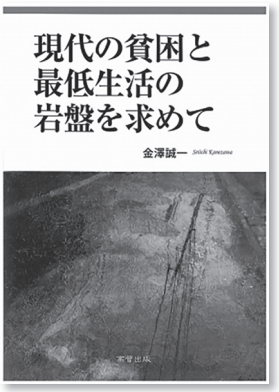
（あおやま　ゆう・　ジャーナリスト）

書評

金澤誠一著

『現代の貧困と最低生活の岩盤を求めて』

（高菅出版 2019 年 9 月刊 242 頁 本体 2800 円）



松丸和夫

本書は、長年にわたり現代の貧困研究に従事し、最低生活保障の確立を提言してきた金澤誠一仏教大学名誉教授・労働運動総合研究所理事の研究の集大成とも言うべき著作である。数々の調査・提言の中でも、今日の全労連・地方労連等の生計費調査の流れのルーツをなしている本書を、全国一律最低賃金の実現を目指す労働運動の当事者、ナショナル・ミニマムに関心を持つすべての人に一読を勧めたい。

本書の章・節構成は、次の通りである。

はじめに
第１章　貧困概念の拡大とナショナル・ミニマム論の展開
　第１節　貧困概念の拡大と「潜在能力」アプローチ
　第２節　最低生活保障（ナショナル・ミニマム）論の展開
第２章　社会保障制度の成立とその変質
　第１節　貧困の客観的原因の発見
　第２節　『ベヴァリッジ報告』と社会保障の体系化
　第３節　戦後、社会保障制度の変質
第３章　現代の貧困の特徴とその現れ方
　第１節　現代の貧困の特徴と国民の「生活崩壊」の連鎖の構造
　第２節　現代の貧困の現れ方
第４章　現代の国民生活の特徴――国民の「生活崩壊」の連鎖の構造――
　第１節　世帯属性の変化
　第２節　勤労者家計＝生活の「現代的・資本主義的社会化」の進展
　まとめにかえて――国民の「生活崩壊」の連鎖の構造――
第５章　最低生活の岩盤を求めて――戦後、最低生活費の算定方法の研究――
　はじめに
　第１節　第Ⅰ期――戦後混乱期の貧困からの脱却を求めて――
　第２節　第Ⅱ期――オイルショック後の狂乱物価による混乱期からの脱却を求めて―江口英一のマーケット・バスケット方式による「最低基準生活費」の算定―
　第３節　第Ⅲ期―― 1995 年以降の新自由主義＝「構造改革」の下での格差・貧困の広がりからの脱却を求めて――

「はじめに」に記されている５つの課題に対応して、本書の内容の概要と若干のコメントを付し、最後に本書全体に関する評者の感想を付言

したい。

第１章　貧困概念の拡大とナショナル・ミニマム論の展開

本書の第１の課題は、貧困概念の拡大の系譜を、19 世紀末のラウントリーの「絶対的貧困論」から、第２次大戦後のタウンゼントの「相対的貧困論」まで跡付け、このタウンゼントへの批判者としてアマルティア・センの「潜在能力」アプローチを詳細に検討している。貧困とは何か、最低生活とは何かの探求が焦点とされる（第１章第１節）。

本書の第２の課題は、貧困の概念や最低生活費の基準の探求にとどまらず、なぜ最低生活費の保障が必要なのかを探求した研究として、ウェッブ夫妻のナショナル・ミニマム論、ジョン・ロールズのソーシャル・ミニマム論を取り上げ、最低生活保障が社会の基本構造としてなぜ必要なのか、ホッブス、ルソーの社会契約論の系譜に位置づけながら説かれている（第１章第２節）。

第２章　社会保障制度の成立とその変質

本書の第３の課題は、第二次世界戦後の社会保障制度の成立とその後の変質を跡づけることとし、第２章がこの課題を解明している。ブースの「ロンドン貧困調査」（1886 ― 1902 年）とラウントリーの「ヨーク市貧困調査」（1899 年）を「2 人の偉大な調査」として取り上げている。両者の調査結果は、「貧困の膨大な存在と貧困の原因の発見」により後の英国社会への大きな影響を与えた。それはイギリスの最初の社会保険としての 1911 年の「国民保険法」、世界で最初の最低賃金法である 1909 年の「賃金委員会法」に結実したという（第２章第１節）。

続いて 1942 年の『ベヴァリッジ報告』を 20 世紀初頭から近代的社会改良の発展の集大成として取り上げている。同報告は、よく知られているように社会保障の３つの柱、すなわち①基本的ニーズに対する「社会保険」、②特別なニーズに対する「国民扶助」、③付加的な「任意保険」を社会保障計画の柱としている。

しかし、筆者が言うように、①の「社会保険」方式は、３つの限界を持っている。第１に、保険目的の限定からあらゆる生活上の事故が対象とならないこと、第２に、社会保険料の拠出と社会保険給付は収入に比例する場合が多く、低賃金や就労が不安定な場合、この社会保険給付では最低生活を満たし得ない場合が残ること、第３に、社会保険給付には一定の条件、拠出期間が満たされなければ受けることが出来ないという制約がある。

こうした限界を持つ社会保険の防貧機能が弱められれば、公的扶助の受給者が増えることは明らかであると今日の実態から筆者は指摘している。そして、以上の３つの柱に加えて、ベヴァリッジの社会保障の３つの前提条件への言及と社会保障の「包括性」の意義も忘れていない。江口英一の「生活基盤」や「生活の枠組み論」の源流を、この「包括性」に求める視点は筆者ならではの優れた概念構成である（第2章第2節）。

しかし、現代日本の社会保障制度はこうした社会保障の体系化、とりわけ「包括性」の視点から見たとき、変質してしまったと筆者は考える。1950 年の「社会保障制度審議会勧告」は、国民の「生活保障の責任は国家にある」と明確にした点で、今日の視点から見ても高く評価される、という。評者も全く同感である。しかし、この国家責任を後退させ変質させた先兵は、1980 年代臨調・「行革」である。受益者負担原則の強化、「国民負担率」の上昇抑制に名を借りた国庫負担抑制、民営化、市場化の「流れを社会保障・社会福祉サービスで大々的に進め、低

所得層を社会保障から排除する」構造を作り出した。そして1995年の「社会保障制度審議会勧告」は、既成事実化した社会保障の変質を仕上げる役割を果たした。この勧告は、第1に、臨調・「行革」路線を受け継ぎ、社会保障・社会福祉サービスの公私の役割分業の名の下に、国民の「豊かさ」を前提に、民間保険や社会福祉サービスの民営化の方向を強調している。第2に、臨調・「行革」路線では目の敵にされた「国民負担率」もご都合主義的に無視して、新たな社会保険としての「介護保険」創設への地ならし、既存の医療保険の利用者負担の相次ぐ引き上げを招く方向性を示した（第2章第3節）。

第3章　現代の貧困の特徴とその現れ方

続く第4の課題は、社会保障制度の変質が国民生活にどのような影響を与えているかを解明することである。そのために、第3章と第4章があてがわれ、100ページ近くの紙幅を使っている。本書の中核的部分の一つをなしている。

第3章は、第1節、現代の貧困の特徴と国民の「生活崩壊」の連鎖の構造と、第2節、現代の貧困の現れ方のペアからなる。1982年から始まる臨調・「行革」、1995年以降の「構造改革」そして2012年から今日までのアベノミクスによって、国民生活の崩壊が進んでいると筆者は結論している。ここでも、江口英一の貧困の「隠蔽性」論に導かれながら、現在を貧困の「顕在性」、貧困問題の新たな段階と規定した上で、現代の貧困の特徴を以下の5点に整理して述べている。その具体的展開は、本章第2節でなされる。

現代の貧困の特徴とは何か。それは、①貧困の「隠蔽性」、②中流のズレ落ち、③貧困の「顕在化」、④貧困層の未組織な存在、⑤社会的に孤立した存在、の5点に総括される。

①の具体的姿は、失業と半失業＝非正規雇用層の膨大な現代のワーキングプアとして現れている。

しかし「今日国民一般世帯においても、賃金・収入の低下・停滞がみられ、他方では税金や社会保険料負担が増加し、そればかりでなく住宅や教育、医療、交通通信、水道・光熱などの生活基盤確保のための負担」（本書55ページ）が増加し続け、これらのいわば「社会的固定費」が家計を圧迫し、家計の弾力性を低下させているという。それは、収入からこの「社会的固定費」を控除した後に残る「実質的可処分所得」の低下、を意味する。まさに、②中流のズレ落ちである。

そして③貧困の「顕在化」とは、社会保険料の支払いが困難となり、利用者負担が出来なくなることで、①②の状態にある人々が、社会制度から排除されていることによる。具体的には、国民健康保険の保険料滞納世帯の増大、その結果としての短期保険証や資格証明書の発行が増大し、国民年金保険料の未納率の実質的増加（納付率の低下）、介護保険や障害者自立支援法の利用者負担に耐えきれずにサービスから排除され人々の増加、就学援助制度の適用世帯の増加として現れている。

④⑤は、貧困を体現している人々の多くが、労働組合等の経済的・政治的権利行使の手段を奪われていること、さらには社会的に孤立する環境のもとで、いわば「無告の民」として希望を持てないままに放置されるという人権否定の状態を生み出している。

こうした現代の貧困の特徴を生み出す構造について、筆者は、「生活崩壊」の連鎖の構造として捉えている。その構造は、資本の蓄積過程におけるワーキング・プア＝低賃金・不安定雇用層の構造的創出、そして日本の社会保障制度の不備、とりわけ生活保護制度の実質的な「選別性」、制度からの低所得層の排除の双方から構造

化しているという。こうした連鎖の構造が、「国民経済の冷え込み・停滞」（63ページ）に帰結し、富と貧困の両極での蓄積を顕在化しているのである。

第４章　現代の国民生活の特徴――国民の「生活崩壊」の連鎖の構造――

本章では、第３章で仮説が示された現代の貧困の現れ方について、詳細な実証分析がなされている。本書の第４の課題の後半部分に相当し、総務省「全国消費実態調査」（第１節）と同「家計調査」（第２節）を用いて作られた豊富な図表により、世帯属性の変化と現代の国民生活の変化とが明らかにされている。

国民生活を世帯の集合体として捉えるとき、単なる平均値ではなく、世帯属性とその全体に占めるウェイトにスポットを当てることは、今日のような格差が拡大した社会では必要な手法である。筆者が世帯属性の変化として注目するのは、勤労者世帯のうち、第１に「世帯主の『働く低所得・高齢者層』」の増大、第２に「単身『働く低所得・高齢者層』」の増大である。紙幅の関係で詳細な分析をここで要約することはできないが、本章の「まとめ」で、「低賃金・不安定雇用層の労働条件の改善と住宅・医療・教育などの『生活基盤』や社会保障・社会福祉諸制度の改善によって、国民の将来の長期的見通し・予期に対する不安を解消しない限り、国民経済の発展を図ることは出来ないばかりでなく、国民の『生活崩壊』の連鎖の構造は解消できない」（153ページ）と筆者は実践的な結論で結んでいる。

第５章　最低生活の岩盤を求めて――戦後、最低生活費の算定方法の研究――

本書の第５の課題は、戦後の最低生活費の算定に関する考え方を、３つの時期に分けて分析している。筆者の提唱する最低生活の岩盤を求めるためには、科学的な最低生活費の算定方法の確立が不可欠である。本章は、そのための研究史の整理であるとともに、筆者が指導した労働総研の「最低生計費試算調査プロジェクト」で用いられた「持ち物調査に基づくマーケット・バスケット方式」による最低生計費算定の極意が記述されている。

具体的な調査名としてリストアップされているのは、すべて筆者が責任監修者又は著者として明記されている以下の刊行物である。①『首都圏最低生計費試算調査報告集』2008年、②『東北地方最低生計費試算調査報告集』2010年、③『九州地方最低生計費試算調査報告集』2010年、④『愛知県最低生計費試算調査報告集』2011年、⑤『労働総研ブックレット』（№６・2012年９月21日）「最低生計費調査とナショナルミニマム―健康で文化的な生活保障―」である。①の首都圏調査は最新版が待望されていたが、2019年５月に東京地評と労働総研常任理事の中澤秀一静岡県立大学准教授の手により実施され、同年12月に調査結果の一部が公表された。

最後に一言、筆者への感謝の言葉で結びたい。筆者は、大学時代から公私ともにたいへんお世話になった大先輩である。研究への情熱はもとより、故江口英一先生の貧困調査研究の正統的継承者であり、さらに発展させた研究者である。そして、実践的には、全労連傘下の地方労連等の数次にわたる「最低生計費調査」を指導した研究者である。その業績は、労働総研の歴史に長く刻まれるべきであるし、またその業績を引き継いで全国一律最低賃金実現運動のなかで、水脈として豊かな研究の流れを続けていると評者は考える。

（まつまる　かずお・中央大学教授・労働総研代表理事）

Editor's note
編集後記

■本号の特集は、労働運動の新展開について多方面から検討し、今後の可能性を探る企画となっている。

■誰のために、何のために、労働組合は存在するのか。いま、この根源的な問いが労働組合に突き付けられている。もし、組合員の利益を維持向上させるためだけに労働組合が活動するのであれば、社会からの支持を失い、労働組合は孤立した存在となっていくだろう。もちろん、組合員の利益の維持向上を否定するのではない。ただ、社会や地域を変えなければ、結局、組合員の利益を守ることはできないことを、組合員一人ひとりが自覚しなければならない。労働組合の真価が問われている。

■特集以外では、トヨタのベアゼロ回答の問題点のほか、新型コロナウイルス禍にみまわれて特異な取り組みとなった 20 年春闘の解説等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。（S.N.）

次号予告（No.117　2020 年 夏季号）

【特集】年金問題を考える

総論　公的年金制度の現状と改革方向

各論　年金だけでは生活できない＝現行年金制度の問題点
最低保障年金の必要性とその方向
労働組合と年金闘争――意義と課題
「世代間対立」を乗り越える運動の展望
「高齢者就業支援」という名の不安定就業拡大
ほか

（内容は一部変更することがあります。）

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail：rodo-soken@nifty.com

季刊　労働総研クォータリー　No.116（2020 年 春季号）
2020 年 5 月 1 日発行　　定価：本体 1200 円＋税　　年間：4800 円＋税

編　集●労働運動総合研究所（ろうどううんどうそうごうけんきゅうじょ）
発　行　〒102-0093 東京都千代田区平河町 1-9-1 メゾン平河町 501
TEL.03-3230-0441　FAX.03-3230-0442
http://www.yuiyuidori.net/soken/　　E-mail：rodo-soken@nifty.com
発　売●株式会社 本の泉社
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
TEL.03-5800-8494　FAX.03-5800-5353
http://www.honnoizumi.co.jp/　　E-mail：mail@honnoizumi.co.jp
印刷・製本●亜細亜印刷 株式会社 ／ DTP ●木椋 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。
本書の内容を無断で複写複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。
©The Japan Resech Institute of Labour Movement（Rodo Soken）/ HONNOIZUMISHA INC.
Printed in Japan ISBN978-4-7807-1885-0 C0336

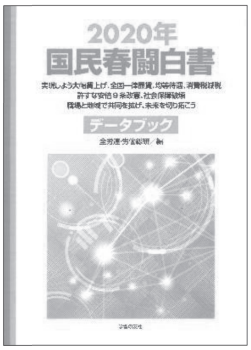
実現しよう 大幅賃上げ、全国一律最賃、均等待遇、消費税減税
許すな 安倍９条改憲、社会保障破壊　職場と地域で共同を拡げ、未来を切り拓こう

2020年 国民春闘白書

全労連・労働総研 編（A4 判 96 頁）**定価 1000 円＋税**　**データブック**

〈もくじより〉

総論　春闘で未来を切り拓こう—2020 国民春闘の課題
1　日本経済の未来を閉ざすアベノミクス
2　賃上げは切実—賃金は低下、雇用は劣化
3　社会的な賃金闘争の前進を
4　地域経済の活性化と公務・公共サービス
5　安倍「働き方改革」をやめさせ、働く権利の拡大を
6　働くルールの確立とディーセントワークの実現
7　憲法改悪ストップ、市民と野党の共同で
　１日も早く安倍政権打倒へ
8　主要企業の内部留保分析　9　春闘基本統計



（ISBN 978-4-7617-0913-6）
〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4　**学習の友社**　TEL 03-5842-5641　FAX 03-5842-5645

国民生活と経済をダメにしたアベノミクスを総括!

アベノミクス崩壊
——その原因を問う

牧野富夫 編著

「一億総活躍」どころか格差が拡大——日本経済と国民生活をダメにした経済政策を第一線研究者８人が全面的に検証する！

◉定価：本体 **1600** 円＋税 ／四六判／ ISBN978-4-406-06032-5

《主な目次》
序　章　安倍政権の野望とアベノミクス——富国強兵のゆくえ（**牧野富夫**）
第１章　アベノミクスの国民的総括（**友寄英隆**）
第２章　「アベノミクス」と TPP——TPP からの撤退で、国民生活の安定を（**萩原伸次郎**）
第３章　TPP、インフラ輸出、安保法制と経団連（**山中敏裕**）
第４章　命運尽きる異次元金融緩和政策（**建部正義**）
第５章　重大化する「働く貧困」とアベノミクス——「働くルール」の確立で打開へ（**藤田 宏**）
第６章　「アベノミクス」の現在と労働者のたたかい（**生熊茂実**）
終　章　アベ政治とアベノミクスの現段階——「一億総活躍社会」と同一労働同一賃金（**下山房雄**）

新日本出版社　〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX 03-3423-8419［営業］
www.shinnihon-net.co.jp info@shinnihon-net.co.jp ☆送料 200 円

The Quarterly Journal of
The Japan Research Institute of Labour Movement

https://rodosoken.com/

Rodo-Soken Quarterly

No. 116
2020 Spring

ISBN978-4-7807-1885-0

C0336 ¥1200E

定価：本体1200円+税

発売：本の泉社

Featured Theme
New Challenges for Labor Movement

* Promote Joint Struggle of Public and Private Sectors in the Labor World to Realize Employment Security, Basic Wage Increase and Redress of Irrational Disparity – Tasks Trade Unions Should Tackle in 2020 Regarding Non-Regular Employment ..... Masanori KAWAMURA
*Reaching Out to Municipalities through Minimum Wage Hike Caravan – Report from Tohoku and Hokkaido..... Kenichi ECHIGOYA
*"Tasks" and "Demands" to be Achieved in the Cooperation between Smaller Business Owners and Trade Unions – Possibilities and Significance, and Perspectives for Future ..... Tetsuya HAYASHI
*Role of Trade Unions for Vitalizing Local Economies ..... Hiroo SAITO
*Linking Labor and Social Security Issues in the Work of Japan Federation of Bar Associations ..... Kazuo NAKAMURA
*Social Security Movement and Role of Trade Unions in Shinjuku – Organization and Work of Shinjuku Council for the Promotion of Social Security ..... Hiroshi TAKAHASHI
*Rise of Non-Regular Workers' Movement in Republic of Korea ..... Shigeru WAKITA

Labor Front Now

Change in the Spring Struggle of Rengo's Major Industrial Federations, 8 Problems Regarding Toyota's Zero Base Pay Hike
Keidanren Denied Negotiations on Industrywide Unified Base Pay Raise, Offering Enterprise-based Hike
Zenroren Went on Strike to Achieve the Pay Hike at the Same Level as Last Year with Measures to Deal with the Negative Impact of COVID-19 ..... Yu AOYAMA

Book Review

"Poverty of Our time and the Effort to Lay the Base for Establishing National Minimum" by Seiichi KANEZAWA ..... Kazuo MATSUMARU

Edited and Published by The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)
Maison-Hirakawacho 501 1-9-1 Hirakawacho, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0093
Phone：03-3230-0441 Fax：03-3230-0442