

労働総研 ニュース

No. 390・391

2022年9・10月

発行 一般社団法人労働運動総合研究所(略称:労働総研) rodo-soken@nifty.com

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 <http://www.yuiuidori.net/soken/>

労働運動総合研究所

アニュアル・レポート～2021年度

社会保障研究部会	代表者	日野 秀逸
年度中に取り組んだ調査研究テーマ 『社会保障運動入門』テキスト発刊に向けて	メンバー人数	11人
① 調査研究が明らかにしようとしている中心点は何か 『社会保障運動入門』のテキスト刊行により、組合員が社会保障を学習する機会をつくることを通して、地域社会で労働組合が市民を巻き込み社会保障改悪阻止を目指した運動に発展するため取り組んだ。 ② 年度期間中に明らかになった論点 『社会保障運動入門』のテキストについて、部会メンバーが担当箇所を執筆し、原富悟会員が編者となり、学習の友社から2021年11月28日に発刊することができた。 ③ その他 刊行した『社会保障運動入門』テキストを多くの労働組合活動で活用してもらうための方法について、具体的な検討をしていきたい。		



アニュアル・レポート～2021年度 …1

- ・ 社会保障研究部会…1
- ・ 中小企業問題研究部会…4
- ・ 労働運動史研究部会…7
- ・ 賃金・最賃問題研究部会…2
- ・ 労働時間・健康問題研究部会…5
- ・ 関西圏産業労働研究部会…8
- ・ 女性労働研究部会…3
- ・ 労働組合研究部会…6

一般社団法人2022年度定時社員総会報告…9

2022年度定例総会報告…9

研究部会報告ほか…10

賃金・最低賃金問題研究部会	代表者	山縣 宏寿
年度中に取り組んだ調査研究テーマ 最低賃金、雇用類似の働き方	メンバー人数 11人	

① 調査研究が明らかにしようとしている中心点は何か

周知の通り、新古典派経済学の理論に従えば、最低賃金の上昇は、失業を増大させ、雇用を縮減するものとして把握され、そのような理解が長らく受け入れられてきたと言ってよい。そうしたなか、1990年代において、そのような最低賃金と失業・雇用との関係のあり方に対して異を唱え、実証研究を積み重ねてきたD. Cardが2021年にノーベル経済学賞を受賞した。

本研究部会は、長年、D. Cardが行ってきた研究として、Card, David (1992), “Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage” , Industrial Labor Relations Review 46: 22-37、Card, David and Alan Krueger (1994) “Minimum Wages and employment: a case study of the fast food industry” , American Economic Review 84: 772-793、Card, David and Alan Krueger (1995) Myth and measurement: the new economics of the minimum wage Princeton University Press, Princeton, NJ.などを取り上げ、その主張、論拠等について確認を行った。

また、長らく日本の労働政策において、最低賃金を貧困対策として位置づけることは、不適切であるとの見解が示されてきたが、今日における社会・経済状況のもと、そのような把握が妥当性を有しているのかについて、検証等を行った。

② 年度期間中に明らかになった論点

D. Card(1992)は、“there is no evidence that the rise in the minimum wage significantly lowered teenage employment rates” (p.36)との見解を示している他、さらにCard and Krueger(1993)では,” we find that the increase in the minimum wage slightly increased employment” との指摘が行われてきた。そうした主張に対して、Neumark and Wascher(2008)などでは、最賃が失業に与える影響の時間差の問題、あるいは分析対象の過度の一般化などの批判が行われてきたが、そうした批判に対して、それらを否定する研究蓄積がさらに進んでいるなどの諸点を確認、共有した。

また、近年における女性・男性非正規世帯主の増加、最低賃金近傍労働者の増加などを検証し、Bread Winner Model を前提とした最低賃金の措置は、今日、問題を拡大、深化させるものであり、今日的に見直す必要性を有するもの等の諸点について検討が行われた。

③ その他

本研究部会のこれまでの研究成果、議論は、2022年6月9日に衆議院議員第一議員会館で開催された最賃法に係る会合で公表された他、6月23日に行われた日本弁護士連合会貧困問題対策本部で、部会メンバーが当該問題にかかり講演を行った。また6月25日に行われた山口県弁護士会（共催：日弁連・中国地方弁護士会連合会）が主催する一般市民向けシンポジウムにおいても研究成果の報告等が行われた。

なお、2023年6月に開催される社会政策学会第146回大会共通論題で、部会メンバーが総論として議論を行う依頼を受け、これを引き受けた。

女性労働研究部会	代表者	中嶋 晴代
年度中に取り組んだ調査研究テーマ ・ジェンダー平等の実現に向けて ・コロナ禍の下における女性労働者の実態と課題	メンバー人数	9人
①調査研究が明らかにしようとしている中心点は何か 1. コロナ禍による女性労働者への影響、問題点と課題 2. ジェンダー平等を阻害している要因と実現に向けての課題 ②年度期間中に明らかになった論点 ◆コロナ禍は女性、とりわけ女性非正規労働者を直撃している。解雇・雇止め・シフトの激減等々で雇用が悪化し、女性非正規労働者は減少している。雇用の悪化は女性の貧困をもたらした。医療・保育・介護等のケア労働者の仕事の重要性とともに低賃金や長時間労働などの問題が顕在化した。客室乗務員のフライト機会の激減による賃金低下での生活困難や外国籍航空会社の日本人客室乗務員の解雇、非正規雇用などの実態も明らかにされた。 ◆近年、男性に比べて女性の正規労働者が増加している。要因として、育児介護休業法の制定・改正等で出産・育児等での離職の減少、労働力不足の下での女性の「活用」、勤務地や勤務時間等「限定正社員」制度、未婚等ライフスタイルの多様化等が指摘された。しかし、正規が増えたとはいえ低賃金労働力としての女性「活用」であり、女性労働者の過半数は非正規である。 ◆政府・財界は生産性向上にむけ、労働時間法制を改悪し、「多様な働き方」、「雇用によらない働き方」等々を推し進めているが、男女がそれぞれ経済的に自立し、家族ケアを分かち合っとともに生きることができるとジェンダー平等社会にむけて、とりわけ労働時間の短縮が重要である。性別役割分担の打破、非正規労働者の正社員化、安定した賃金と賃金等の差別是正、社会保障の拡充等も急務である。 ◆パワハラ・セクハラ・マタハラ・カスハラなどさまざまなハラスメントが横行している。在職中に声を上げられず、適応障害・休職・退職に追い込まれる例も少なくない。ILOハラスメント条約を批准し、均等法・育児介護休業法・労働施策総合推進法等を改正して実効性のある禁止規定とすること、救済のための独立人権機関の充実と司法救済の保障・低すぎる慰謝料の引き上げ、労働組合が事業主にハラスメント宣言の協約や就業規則に禁止条項を盛り込むとりくみなどが必要である。 ◆全労連女性部調査から女性労働者の最大の要求は「賃金改善と人員増」であることが明らかにされた。男性の半分の賃金、人手不足で病気でも休めない実態を反映している。ハラスメントや妊娠・出産・育児に際して法定された権利も取得できない実態も深刻である。女性が差別されずに元気に働き続けるために諸権利を周知し、権利行使できる職場づくりの強化が重要である。 ◆現在、「男女共同参画センター」等は全国に370カ所ほどあるが、公設民営（指定管理・委託・財団運営）が100カ所を超え、指定管理者にNPO・企業等も含まれている。公設公営も含め職員の大半が非正規職員で、異動が多く専門性が蓄積されない。指定管理では低価格競争による人件費削減、指定管理者の交代による雇用不安や権利が引き継がれず労働条件が悪化、現場の問題点が自治体に伝わらないなど問題が多い。ジェンダー平等を掲げる組織が非正規職員で構成され、不安定雇用で意見もいえず、実効ある事業が展開できていない実態の把握と改善は急務である。 ③その他 新しいメンバーの加入がなく、高齢化が問題である。今後の研究部会体制に向けての検討は進んでいない。コロナ禍で大半がZoom開催であった。		

中小企業問題研究部会	代表者	松丸 和夫
年度中に取り組んだ調査研究テーマ 中小労働運動の活性化、地域・企業の持続的発展	メンバー人数	9人
①研究経過 この間の特徴は、科学を無視したコロナ対応で東京五輪を強行して感染爆発を招いた菅内閣が自壊し、新たに誕生した岸田自公政権のもとでもアベノミクス的な弱肉強食の経済財政運営が継続された。中小企業の業績悪化・経営危機と地域経済の疲弊がすすみ、労働者の状態悪化、関係単産が直面している諸問題に対処するために、当部会は計4回の研究会を開催し、うち前半2回を公開とした。 研究会では、部会メンバーのほか他団体や他の部会の研究者、全労連役員らの出席を得ながら、つぎのような課題を研究してきた。こうした中で、その成果を広めるべく、『労働総研クォーターリー』No.125(2022年秋季号)において中小企業特集「新型コロナ禍・日本型グローバリゼーションと中小企業」を発行することになった。このため、後半の2回は非公開として、特集号発行の具体化を協議した。 ②年度期間中の研究テーマと報告者 ◇岸田政権の中小企業政策について (労働総研代表理事・中央大学教授・松丸和夫氏) ◇中小企業をめぐる経済情勢はどうなるのか? ーコロナ下での特徴と今後の見通しー (部会委員・駒澤大学名誉教授・吉田敬一氏) ◇『労働総研クォーターリー』No.125(2022年秋季号)。中小企業特集号の発行について(2回) (『労働総研クォーターリー』編集委員会からの要請を受けて具体化を確認し推進中) ③今後の課題 中小企業労働運動をめぐる情勢の特徴は、コロナ禍での経済活動の自粛に加え、消費税増税と賃金抑制による消費の伸び悩み、ウクライナ問題による電気・ガスなど公共料金と消費者物価の高騰などが、中小企業と労働者を襲っている。加えて大企業のグローバル展開は、ここに来て木材、半導体等精密部品、ガソリンの品薄と価格高騰を引き起こし、新たなリストラが強行されている。当部会は、岸田政権による憲法改悪策動や原発再稼働、労働法制の改悪などの横暴を許さず、国内市場・地域経済のなかで活躍する中小企業を守り発展させるための共同研究をすすめる。その成果は、『労働総研クォーターリー』No.125(2022年秋季号)での中小企業特集に結実させたい。 また、全労連が戦略的に強化する3つの要求＝①すべての労働者のゆとりある生活と労働の確保へ、労働時間短縮、社会保障拡充、②公共性の高い事業の再公営化など地域の「公共」を取り戻す、③平和憲法を生かす政治への転換＝の実現に資するよう、理論的な研究や、運動推進に役立つ情報・資料提供に努める。とくに、最低賃金全国一律1500円、公契約条例の制定、中小企業・地場産業の支援策、消費税の減税などの課題について、民主的な中小企業家・団体とも協力しながら、運動推進に貢献する。		

労働時間・健康問題研究部会	代表者	佐々木 昭三
年度中に取り組んだ調査研究テーマ ①コロナ禍における労働時間の動向と健康問題の課題 ②安倍「働き改革」・「過労死防止法」・国際労働基準と労働時間・健康問題の課題 ③青年労働者の過重労働と労働時間、過労死・過労自殺・健康問題 ④「8時間働けばふつうに暮らせる社会」の労働時間と賃金・雇用の働くルール	メンバー人数	10人
活動は研究計画に基づいて、研究会は①コロナ禍における労働時間の動向(在宅勤務、テレワークなど)とコロナ感染予防対策と心身の健康を守る課題を労働総研の課題(総会方針)との関連。②安倍「働き改革」～労働時間上限規制、インターバル、年休と特別協定問題の実態把握と労働時間・健康問題の改善の課題を研究部会委員と運動団体のとりくみと合わせて報告検討し、過労死防止学会、社会医学研究センター、いのちと健康全国センター、金属労働研究所などとも連携共同した。③研究所プロジェクト「働く貧困と若者」に関連して、青年労働者の過重労働と過労死・過労自殺・健康問題の検討を継続して行い、青年労働者の運動団体の報告と調査も検討、④「8時間働けばふつうに暮らせる社会を」の要求・政策の内容と正当性を追求し、労働時間・健康問題を雇用の安定と生活できる賃金、労働時間を統一的にとらえ、これらの課題を社会保障・社会福祉・公衆衛生も視野に検討してゆく努力をすすめた。 この4つ研究テーマのなかで、特にコロナ禍での労働時間の動向と運動をめぐり、雇用・賃金についても検討課題にしてきた。そのため、金属労働研究所の労働時間短縮の活動との共同もすすめた。 それに、労働総研の課題(総会方針)と関連して、労働時間上限規制の適用除外・猶予期間の教員(条例による変形労働時間制)、応召義務の医師の超長時間、自動車運転労働者の長時間労働問題、建設工事従事者の残業規制、それに特別協定の規制の課題も検討してきた。在宅勤務・テレワークの拡大は働き方に大きな影響を与えており、労働時間管理やワーク・ライフバランス実現、新たな労働条件改善の課題も検討した。 これらの研究会活動内容を広く共有するために、2021年12月に公開研究会(金属労研共催、社医研協賛)開催し、報告担当者の報告内容を「労働総研ニュース」2022年1月号、同3・4月号で公表した。 その報告内容(ニュース掲載順)は、①日本で過労死をなくしてゆくために～国際労働基準もふまえて(佐々木昭三)で、1日8時間労働制の確立、労働安全衛生体制と実効性、労働組合強化と対等な労使関係、労働者保護行政の強化と拡充、国際労働基準と日本での活用、②なぜ日本の労働時間は長いのか～働き方の現状と課題を問う(鷲谷徹)で、長時間労働と過労死・過労自殺、長時間労働の原因、労働基準法による労働時間規制のレベル、長時間労働の労使関係要因、まやかしの「働き方改革」、労働時間短縮の意義と課題、③コロナ禍の働き方と財界戦略(藤田実)で、コロナ禍の労働者状態の悪化、財界のコロナ便乗型労働政策、新自由主義政策からの国民の生活と命を守る政策への転換、④「本格的な労働時間短縮への挑戦」をめざす運動が始まった(生熊茂美)で、「本格的な労働時間短縮」の意味するもの、なぜ「1日の所定労働時間短縮」が必要か、労働時間短縮闘争は労資の階級的力関係が反映する、職場での労働時間の変化を振り返って学ぶ教訓、どのようにして「1日の所定労働時間短縮」を実現するか、職場で「1日の所定労働時間短縮」をすすめる上での当面する課題、である。 その後の研究会活動は、この4つの報告内容をさらに深め検討する活動をすすめている。		

労働組合研究部会	代表者	赤堀 正成
年度中に取り組んだ調査研究テーマ 企業別組合と産業別組織	メンバー人数	15人
① 調査研究が明らかにしようとしている中心点は何か 企業別組合、企業連、事業所別組合、また産業別労働組合の機能と構造を歴史と現状に即して明らかにする。またその際、当事者からのインタビューを積極的に行う。 ② 年度期間中に明らかになった論点 研究においてのみならず実践的にもしばしば指摘される「企業別組合の限界」、あるいは否定的に言及する際に用いられる「企業内組合」とは具体的にどのようなものか。「企業別組合」ないし「企業内組合」という術語を用いる際、組合のパフォーマンスが、組合がもっている思想や文化を捨象して、組織形態にもつぱら規定されるかのごとき把握を助長する捉え方に傾斜してしまう。組合のパフォーマンスを「企業別組合」ないし「企業内組合」という術語を用いて組織形態を重視して論じることは適切か。 ③ その他		

労働運動史研究部会	代表者	岡野 孝信
年度中に取り組んだ調査研究テーマ	メンバー人数	
医療産別における組合運動の歴史		5人

1. 調査研究が明らかにしようとしている中心点は何か
わが国の労働組合は、企業別組合としての大きな弱点持つことから、それを克服する課題の彼岸に産業別労働組合（単一）を対峙して論議されてきた経過がある。また、論議だけではなく、一部にその実践が試みられた歴史もある。

それも影響してか、単組（主に企業別組合）の弱点を宿命的に捉え、戦後、弱点を持ちながらも一定の発展を成してきた単組の運動と組織の歴史的研究が弱いように思われる。

産業別労働運動の発展と単組の強化は統一してとらえられなければならないことはいうまでもないが、同時に、労働組合運動の発展の基礎が職場（単組）での労使の攻防にあることも明白な事実であり、これに関した歴史的研究が求められている。

しかし、「わが国の労働組合」といっても、産業や企業規模、地域等によって、その運動と組織には共通点と共に、大きな差異があり、総合的な研究は現実的に極めて困難な状況にある。当研究部会では、それらに関する研究の一端として、医療労働組合を取り上げて研究を進めた。具体的には本年度、以下の2労組と、医療の産業別労働組合である日本医労協について、それぞれの組合の歴史をおさえ、議論を始めた。研究メンバーはそれぞれの組合の歴史を編纂したり、研究している元医療労働組合の専従者をを中心に構成した。

- ①全日本地域医療機能推進機構病院労働組合（全JCHO病院労組）
- ②茨城県厚生連労働組合

2. 年度期間中に明らかになった論点

議論では、全地域医療JCHO労組（前身は健保労連→健保労組）約70年の歴史を編纂したメンバーから、「組合組織を“強く大きく”することの課題を考えると、中央（本部）と共に運動の基礎となる各支部での要求獲得の運動とたたかいの中で、学習がすすみ、執行部が強くなり、活動家が育ち、組合員が増えていった。逆に、要求獲得運動が停滞し、取り組みれなくなると、組合の執行部が育たなくなり、組合組織は後退している」との組合の歴史をふまえた報告が目目された。

産別の日本医労連（協）は、1957年に結成されたが、産別の中央組織として量的・質的に確立するのに10数年の歳月を経ている。歴史的な産別統一闘争である「病院統一スト」（1960～61年）と「夜勤制限（ニッパチ）闘争」（1967年～70年代初め）での大きな躍進とともに、その後の弾圧と「合理化」攻勢に抗するたたかい、産別統一闘争を追求した賃金闘争、看護制度や健康保険制度改悪反対闘争での幅広い共闘など、その歴史からたたかいが組織を作っていく過程（医療の産別組織確立過程）を実証的に明らかにしていく作業がすすんだ。

3.その他

研究会メンバーの時間的な制約で、思うように作業はすすんでいないが、引き続き、作業をすすめ、今年度も3つの労組についての研究をすすめたい。なお、医療産別組織について次年度は日本医労協から日本医労連に飛躍する過程を検証したい。

関西圏産業労働研究部会	代表者	伊藤 大一
年度中に取り組んだ調査研究テーマ コロナ禍の中での労働運動	メンバー人数	8人
① 調査研究が明らかにしようとしている中心点は何か コロナ禍の中で、労働運動は従来の活動スタイルを維持できずに、困難に直面した。しかし、従来の手法が維持できない状況は、活動家達に従来にない方法で活動することを強制した。具体的には、SNSの活用や、SNSと親和性の高いコミュニティ・オーガナイズ（CO）の活用などである。 本研究会は、コロナ禍という特殊な状況を前に、従来の活動スタイルに依拠できず、新たな可能性を手探りで探求・実践している労働運動の実践から、労働運動発展の可能性を析出することである。そのために、京都・大阪を中心とした活動家を招き、その活動事例を提供してもらっている。またZoomも活用し、北海道や東京の活動家からも事例報告してもらった。 ② 年度期間中に明らかになった論点 本年度明らかにした点は、大阪府職労の保健師増員キャンペーンと道労連のキャンペーン事例を分析し、COやSNSの活用をおとした、労働組合運動活性の可能性である。大阪府職労と道労連のキャンペーンは、ともに、全労連もユニキャンで用いられているCOという手法をベースに、SNSを活用しながら、展開した。その結果、二つのキャンペーンともに、目的を達成するか、ないしは当初の目的を達しないまでも、社会に大きな影響を与えた。この具体的な内容は次の論文としてまとめられている。 伊藤大一 [2022] 「コミュニティ・オーガナイズを用いた労働組合運動の活性化 ー北海道労働組合総連合（道労連）の事例をもとに」『労働総研クォーターリー』No.122 伊藤大一 [2022] 「コロナ禍日本における社会運動的労働運動への志向ー大阪府職労の保健師増員キャンペーンを事例として」『大原社会問題研究所雑誌』（投稿中） ③ その他 本研究会のもう一つの目的は若手研究者育成である。2021年度に本研究会で学んでいた大学院生がとある公立大学の専任教員になった。当人のたゆまぬ努力と、故・丹下先生をはじめこの研究会に所属する教員の努力によって成し遂げた成果である。 現在も、若い大学院生が本研究会で学んでいる。ぜひ、努力を継続し、労働運動発展のために貢献する研究者に育ってもらいたいと考えている。まわりの教員は、若い院生の成長のために努力するつもりである。		

昨年12月に一般社団法人労働運動総合研究所を設立した労働総研は7月30日(土)、初めての定時社員総会を全労連会議室で開催(Zoomによるオンライン総会を兼用)しました。これに先立って、これまで活動を続けてきた「権利能力なき社団」労働運動総合研究所も定例総会を開催し、一般社団法人への移行手続きなどを確認しました。以下に、それぞれの総会の概要を報告します。

一般社団法人労働運動総合研究所 2022年度定時社員総会

午後2時、桑田富夫代表理事が開会を宣言し、定時社員総会は定款による所定数(総社員の過半数の社員の出席)を満たしたので有効に成立した旨を告げた。続いて議長の選任を行い、松丸和夫代表理事が議長に就いた。議長あいさつの後、藤田実理事、佐々木昭三理事を議事録署名人として指名したい旨諮ったところ、全員の賛成が得られた。

議事に入り、

第1号議案(2021年度事業報告)が斎藤力理事から、第2号議案(2021年度決算報告および監査報告)が斎藤理事および谷江武士監事から、第3号議案(2022年度事業計画)および第4号議案(2022年度予算)が斎藤理事から提案・報告され、承認された。

続いて、第5号議案(理事・監事承認)について藤田実理事が提案を行った。提案の内容は、昨年12月設立時の理事・監事に加え、新たに9人の理事を追加するというもので、議長が賛否を議場に諮ったところ、全員の賛成で承認された。新たに選任された理事は次のとおり。

赤堀正成、秋山正臣、伊藤大一、緒方桂子、小澤薫、中澤秀一、宮崎牧子、村上英吾、山縣宏寿

(設立時理事は、桑田富夫、松丸和夫、清岡弘一、斎藤力、佐々木昭三、藤田実の6人。設立時監事は谷江武士、渡辺正道の2人)

第6号議案(理事・監事の報酬等の額につい

て)について藤田理事が提案を行い、議長が賛否を議場に諮ったところ、圧倒的多数の賛成で可決した。

以上で議案全部の審議を終了し、議長は午後3時45分に閉会を宣言した。

なお、総会の休憩中に開催された理事会で、代表理事として桑田富夫、松丸和夫の両理事が引き続き選任された。また、理事会運営規則により法人の業務を円滑に執行していくために設置される企画委員会の委員として、桑田富夫、松丸和夫の両代表理事、清岡弘一、斎藤力、藤田実の各理事が選任された。合わせて、顧問として大木一訓、大須眞治、小越洋之助、熊谷金道、牧野富夫の5氏に委嘱することが確認された。

労働総研 2022年度定例総会

労働総研(権利能力なき社団)の2022年度の定例総会は午後1時から、全労連会議室で開催された。

午後1時に藤田実事務局長が開会を宣言し、規約で定める所定数(議決権のある会員総数の3分の2以上)を満たしたので有効に成立した旨を告げた。続いて、議長に松丸和夫代表理事を選出し、議長が佐々木昭三常任理事、藤田実事務局長を議事録署名人に指名したい旨を諮り、承認された。

続いて議事に入り、

①斎藤力事務局次長から議題1(2020-21年度における活動)および議題2(2021年度会計報告)について提案があり、圧倒的多数の賛成で可決した。

②谷江武士監事から議題3(2021年度監査報告)について報告があり、承認された。

③藤田事務局長から議題4(一般社団法人・労働総研への移行について)の提案が行われた。提案の主な内容は、1)会員は6月1日付で一般社団法人労働運動総合研究所に移行するが、今年10月31日までは「権利能力なき社団」労働運動総合研究所の会員資格も有すること、2)

「権利能力なき社団」労働運動総合研究所が所有する財産一切を一般社団法人労働運動総合研究所に移行するというもので、議長が賛否を議場に諮ったところ、圧倒的多数の賛成で可決した。

④藤田事務局長から、議題5(「権利能力なき社団」労働総研に会員として残る者の範囲)についての提案があり、1)「権利能力なき社団」労働運動総合研究所の残務処理が完了するまでの間、必要最小限の者を「権利能力なき社団」の会員として残すこと、2)すべての残務処理が終了した後、「権利能力なき社団」労働運動総合研究所の解散手続きを行うことが提案され、圧倒的多数の賛成で可決した。

⑤藤田事務局長が議題6(2022年度役員選出)について提案し、圧倒的多数の賛成で可決した。(本ニュースでは役員名は省略)

以上で議案全部の審議を終了したので、議長は午後1時40分に閉会を宣言した。

研究部会報告

・賃金・最賃問題研究部会(6月27日・7月11日)

6月のテーマは「雇用類似の働き方」第2回、報告者は伍賀一道氏。報告者は『「雇用によらない働き方」の実像と虚像」というタイトルで問題に接近した。氏は「労働力調査」などからその実数を推計しながら、賃労働を空洞化する規制緩和論者の主張を紹介しつつ、事実としての請負労働の広がり、働く場所をリモートにする動きがあり、その中でもデジタル化時代のプラットフォーム事業に働く人びとを重視すべきことを強調した。同時に、労働者分類においても、これまでの正規労働者、非正規労働者の分類では不十分な偽装個人事業主、非雇用型ワーカーを含めてその類型化を試みている。また、組織化において、労組法を重視したウーバーイーツユニオンなどの事例を挙げた。これに対して、連合、全労連などでの組織化の実態について会場から意見が出され、全労連はこの層の組織化を一步早く進めていること、身近な事例をより

具体的に聞き取ること、プラットフォーム事業は国境を超える、これをどう規制すべきか、などの意見が出され、7月例会での脇田滋氏の報告をまっけて、海外の対応事例も参考にしたい、となった。なお、伍賀報告は『労働総研クォーター』第124号に掲載される予定である。

7月のテーマは「雇用類似の働き方」第3回『諸外国の雇用類似の働き方』とそれへの対応(公開)、報告者は脇田滋氏。報告はEU、ILOなどのプラットフォームで働く労働者などへの対応について、国際的視点で解説した。(イギリスでは新たな非正規労働として「0時間労働」なども登場)また、日本においても、いま現出しているプラットフォームで働く労働者や、「副業・兼業」「シルバー人材センターの高齢者」(賃労働就業でないとする)、アニメ等の製作労働者、一人親方、個人請負、フリーランスなどの現実について、従来の正規・非正規の区分だけでなく、いわば「名ばかり自営業主」として低賃金化の一翼に位置付ける必要性を指摘した。ただし、諸外国の事例をみても、その点の体系的な保護は不十分で、とくに重要なのは労働組合への組織化であることを強調した。日本の労働法の変遷について、報告者は戦後初期の労働組合法では、労働者を広く捉えていたが、次第に狭く解釈されてきたことを強調し、その拡大解釈の必要を強調した。待遇の改善については、賃金、労働時間とともに、労働災害や社会保障への適用をどうするか、の問題領域があり、運動の課題である、とした。関連して、脇田氏にさまざまな質問があり、有意義な研究会となった。

・女性労働研究部会(8月4日)

「男女賃金格差の公表義務づけと今後の課題」について岩崎明日香さんが報告した。格差の是正が求められてきたが、今年、岸田首相が「有価証券報告書」や「女性活躍推進法」での格差開示を表明し、7月に301人以上の事業主に男女の賃金の差異の公表を義務づける「女活法」の省令・告示の改正が行われた(7月8日施行)。一步前進であるが、女性の半数が働く300人以下

の企業は適用されず、派遣労働者も除外、格差は正計画の不履行等への指導・罰則や国としての実態把握など残された課題は多い。女性の賃金引き上げには、間接差別の禁止、最賃引き上げ、労働時間短縮、ケア労働者の公費負担や配置基準等制度改善、性別役割分担等々、女性の働き方全体を総合的に見ることの重要性が論議された。

・中小企業問題研究部会（8月25日）

8月の研究部会是非公開とし、『労働総研クォーターリー』秋季号（No.125）の中小企業問題特集「新型コロナ禍・日本型グローバリゼーションと中小企業」の進行状況を確認するとともに、提出された各原稿をめぐって、執筆者7人の討論で、その内容、分量等を確認した。

会議では事務局の中島理事より、進行表に基づき、この間の執筆依頼状況（17人）と原稿回収状況（10人＋レジュメ2人）の報告を受け、各執筆者が原稿内容を説明、報告した。

討論では、執筆された字数と添付された図表を合わせると、指定のページ数をオーバーしそうなものについては、組み上げた段階で削除、調整することとした。また、未提出稿については、執筆を断わられた単産分に代わる単産を探すこと、多忙で執筆が遅れている方と、締切日を特定しないで依頼した方は、9月10日頃までに提出してもらうことなどを確認した。

7・8月の研究活動

- 7月11日 賃金・最賃問題研究部会
- 29日 労働時間・健康問題研究部会
- 8月4日 女性労働研究部会
- 25日 中小企業問題研究部会

7・8月の事務局日誌

- 7月1日 郵政産業ユニオン大会へメッセージ
- 2日 全印総連大会へメッセージ
- 9日 全日赤大会へメッセージ
- 16日 JMITU大会へメッセージ

- 19日 日本医労連大会へメッセージ
- 23日 一般社団法人労働運動総合研究所第3回理事会
- 28日 全労連大会で来賓あいさつ
- 30日 労働運動総合研究所2022年度定例総会
一般社団法人労働運動総合研究所
2022年度定時社員総会
一般社団法人労働運動総合研究所第4回理事会
- 8月4日 国民春闘白書執筆者会議
労働法制中連事務局団体会議
- 18日 教育研究全国集会2022へメッセージ
- 25日 国公労連大会へメッセージ
- 27日 建交労大会へメッセージ
- 28日 自治労連大会へメッセージ
全労連・全国一般大会へメッセージ