

# 労働総研

## クォーターリー

ISSN 0918-7618



### 特集

## 「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合

世界に広がる「働く貧困」と労働組合

【アメリカ】オバマ政権下の「貧困との戦い」

岡田則男

【イギリス】働く貧困は「国民的スキャンダル」に

岡崎衆史

【ドイツ】労働協約の国での全国一律最賃制の確立

片岡正明

【韓国】企業別組織から脱する労働組合の挑戦

安 周永

前進する世界の最賃闘争—全労連『世界の労働者のたたかい2014』より

「女性の貧困」とILO

堀内光子

危機からの脱出をめぐる—ILOの取り組みを中心に考える

布施恵輔



# 労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet



本体価格 550 円 + 税

最新刊  
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——

労働総研女性労働研究部会 編

ISBN978-4-7807-1178-3 C0336 64 頁

### 既刊一覧

編集:労働運動総合研究所 全てA5判、本体価格 571 円 + 税 (㊦は 800 円 + 税、㊩は 550 円 + 税)

#### 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

労働総研仏英調査団 編 ISBN978-4-7807-0790-8 72 頁

#### 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

日野秀逸 著 ISBN978-4-7807-0791-5 64 頁

#### ③ 公契約適正化運動のすすめ

——発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著 ISBN978-4-7807-0792-2 64 頁

#### ④ TPPと労働者、労働組合

萩原伸次郎 著 ISBN978-4-7807-0694-9 64 頁

#### ⑤ 地域循環型経済への挑戦

松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 ISBN978-4-7807-0666-6 64 頁

#### 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——

金澤誠一 著 ISBN978-4-7807-0904-9 64 頁

#### 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——

生熊茂実・鹿田勝一 著 ISBN978-4-7807-0915-5 72 頁

#### ⑧ 労働時間の短縮で日本社会を変えよう

斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編 ISBN978-4-7807-0916-2 64 頁

#### ⑨ アベノ改憲の真実

——平和と人権、暮らしを襲う濁流

坂本修 著 ISBN978-4-7807-0917-9 104 頁

お求めは  
お近くの書店  
または  
本の泉社へ

本の泉社 〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

電話: 03-5800-8494 FAX: 03-5800-5353 HP: [www.honnoizumi.co.jp/](http://www.honnoizumi.co.jp/) 郵便振替: 00130-6-137225



目 次

**特集**

「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合

世界に広がる「働く貧困」と労働組合		2
[アメリカ] オバマ政権下の「貧困との戦い」	岡田則男	5
[イギリス] 働く貧困は「国民的スキャンダル」に	岡崎衆史	12
[ドイツ] 労働協約の国での全国一律最賃制の確立	片岡正明	19
[韓国] 企業別組織から脱する労働組合の挑戦	安 周永	27
前進する世界の最賃闘争——全労連『世界の労働者のたたかい 2014』より		34
「女性の貧困」と I L O	堀内光子	37
危機からの脱出をめぐる——I L O の取り組みを中心に考える	布施恵輔	42

---

労働戦線 NOW

2015 春闘へ春闘 59 年の実質賃金を検証・連合要求は「悪性インフレ」の懸念 ——6 年ぶり連合、全労連などが国会同時座り込み	青山 悠	46
--	------	----

---

新刊紹介

労働総研女性労働研究部会編 『労働総研ブックレット 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——』	中島康浩	53
---	------	----

---

統計に見る労働経済—悲鳴を上げる労働者家計	54
-----------------------	----

---

編集後記	56
------	----

## 特集 「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合

# 世界に広がる「働く貧困」と労働組合

2008年のリーマンショックを契機とした金融危機・世界恐慌は、1970年代から世界を席卷した「新自由主義」的構造改革路線の矛盾の深刻さを改めて浮き彫りにするものとなった。世界の多国籍企業、巨大金融機関は、経済のグローバル化が進展するなかで、メガコンペティション（大競争時代）が到来したとして、グローバル化した金融の投機活動を進めるとともに、世界市場での国際競争力強化を掲げて、“弱肉強食”の市場原理を徹底することによって、自らの最大限の利益を確保しようとしてきた。そして、「新自由主義」的構造改革路線を強行するなかで、国の企業法制、金融法制、労働法制、税制などを自分の都合のよいように改悪してきたのである。

労働分野では、労働者の団結権をはく奪する攻撃が強められると同時に、労働者の権利を守るための労働諸法制が改悪されるなど規制緩和がすすみ、非正規雇用が増大するとともに、雇用・失業問題が深刻化し、「働く貧困」が世界に蔓延することになった。

「新自由主義」的構造改革路線のもとで、多国籍企業と巨大金融機関のもとに富が集中し、その一方で、労働者と国民の間に「貧困」が拡大したのである。その矛盾が爆発したのがリーマンショックだった。世界経済はその後、一定の「回復」をしたかのように見える。しかし、矛盾はなお深刻である。リーマンショック後も依然として、新自由主義路線が残した歪んだ経済構造は改

められず、新自由主義的政策もまかりとおっているからである。

### 深刻な雇用・失業動向と国際機関報告書

リーマンショック後、世界的な雇用・失業情勢の悪化と「働く貧困」は、さらに深刻化することになった。それは、国際機関による雇用・失業の動向についての報告書でも指摘されている。

OECD（経済開発協力機構）『OECD雇用アウトLOOK 2012』（2012年7月）は「金融危機後の回復は弱く、加盟国間で回復にばらつきがある。加盟国の全体の失業率は、戦後最高の2009年10月8.5%から2014年4月7.9%へと、0.6%減にとどまり、加盟国全体の失業者数は4700万人と金融危機が始まった2007年12月と比べて1400万人増となった」と、リーマンショック後も依然として雇用・失業情勢が深刻であると警告している。

また、IMF（国際通貨基金）「世界経済見通し」（2012年10月）では、「新興国及び途上国・地域の失業率は、平均して金融危機前の水準以下に下がったが、先進国・地域では、高止まったまま」「ユーロ圏の周辺・地域では、若年の労働市場参加者のほとんど半分が職に就けないでいる。アメリカと同様に、長期失業者数も明白に増加し、履歴効果と熟練低下のリスクが高まっている」と指摘している。

こうした経済危機後の雇用・失業情勢の悪化

は、世界経済が「回復」したといわれるいまま基本的に変化していない。ILO（国際労働機関）『世界の雇用動向（2014年版）』によれば、「多くの先進国では、失業期間が経済危機以前の2倍となっている。……失業の長期化は、労働市場回復の足かせとなる。長期間失業している求職者は急速にスキルを失い、類似の職業や同等の技能水準以上の仕事を見つけることがより困難になる」「ワーキングプアの数……2013年時点で、3億7500万人の労働者（全雇用者の11.9%）が、1日1.25ドル未満で生活しており、8億3900万人（全雇用者の26.7%）が1日2ドル以下の生活を余儀なくされている」「発展途上国の大半では、インフォーマル雇用が蔓延している。インフォーマル雇用率が顕著に高いのは南アジア及び東南アジア諸国であり、全雇用者の90%を占める国もある」と、「働く貧困」の広がりに警告を発している（※1）。

## 先進諸国、途上国を問わず深刻な「働く貧困」

「働く貧困」は、先進国、発展途上国問わずに広がっている。

フランスでは、パート労働者が増大し、雇用労働者の18.7%に達し、パート労働者の3割以上がフルタイムの職が見つからないために、非自発的にパートタイムに就労している。非自発的なパート労働者の雇用は自発的なものと比べて不安定であり、平均賃金月額の中位数は、自発的パート労働者の988ユーロにたいして、非自発的パート労働者は719ユーロと、自発的パート労働者の72%でしかない（※2）。

イギリスでは、経済危機以降、就労層の貧困が拡大していることが繰り返し指摘されている。複数の大学の研究者が共同で実施した「国内の貧困

状況に関する調査プロジェクト報告」（2014年6月）によれば、過去30年間に経済規模が2倍に拡大したにもかかわらず、最低限の生活水準を下回る世帯の比率は14%から33%に増加している。就労者の6人に1人（17%）が、低所得、かつ基本的な生活の必要を充たすことが困難な状況にあり、貧困状態にある成人の46%は就労しており、うち約半数が週40時間以上働いているという（※3）。

ドイツでも、「働く貧困」が増加しており、中間賃金の3分の2（2011年：時給9.14ユーロ）以下で働く就労者の割合は、就労者の全体の23.9%に上っており、1995年から4.9ポイント（約260万人）増加している（※4）。

発展途上国は、経済成長がすすむなかで、「中間層」以上の就労者が増大しているが、それでもなお「働く貧困」は依然として深刻である。ILOアジア太平洋総局の論文「経済階級と労働市場への包摂：アジア太平洋途上国の働く貧困層および中間層労働者」（2013年8月）では、「南アジア地域の就業者のうち、『極貧困層』と『貧困層』が61%以上、『貧困に近い層』が30%を占めている」と、「働く貧困」が深刻な状態にあることを明らかにしている（※5）。

## 世界の労働組合運動の新たなたたかい

「働く貧困」が世界に蔓延するなかで、「働く貧困」と正面から向き合い、その打開を求める労働組合の新しいたたかいが開始されている（※6）。今日、世界の労働組合運動は低迷しているかのように見える。新自由主義経済政策、規制緩和の攻撃の中で、労働組合組織率が低下し、労働組合の団体交渉力は低下している。にもかかわらず、新自由主義に反撃する新しいたたかいも生まれている。たとえば、EU諸国では、「緊縮政策」の名のも

とに、労働組合の反撃にもかかわらず、労働協約改定、法制改編などさまざまな手段・機能を通じて、賃金・福祉・労働条件切り下げと権利縮小・はく奪が強行されている。この攻撃に反撃するたたかひの中心的課題の一つが「働く貧困」の打開である。このたたかひのなかで、イギリス、ドイツ、イタリア、ギリシャなどの国々で、長年にわたって減少傾向にあった労働組合組織率に歯止めをかけ、上昇あるいは減少傾向を食い止めている。

アメリカでも、労働組合組織率が低下する中で、ナショナルセンターの一つであるAFL-CIO（米労働総同盟・産業別会議）が、組合員の要求・権利を守るだけでなく、「労働者センター」という未組織の労働者が結集する場の設定や、労働組合に組織されていない低賃金労働者や移民労働者の利益や権利を守るために活動しているNPO（非営利団体）をAFL-CIOの運動の仲間にし、最低賃金の引き上げや健康保険の保障などを要求して、住民投票や議会へ働きかける運動にもかかわっている。

ラテンアメリカ・カリブ海地域は、アメリカの政治的、経済的支配、新自由主義経済による労働者、国民の生活、雇用破壊が続いた地域であった。この地域では、アメリカ、多国籍企業の支配から脱出し、雇用の改善や貧困の削減など、国民生活上重視へ軸足を移す流れが強まっているが、そのなかで、労働組合運動は大きな役割を果たしている。

経済成長が著しい東南アジアでは、最低賃金引き上げなど「働く貧困」改善の運動が力強く前進している。

## 「働く貧困」打開は労働組合の中心的課題

日本でも、「働く貧困」が社会問題化している。非正規労働者は1900万人以上になり、非正規雇

用の割合も37%と史上最高になった。そのなかで、ワーキングプアと呼ばれる「働く貧困層」は、1200万人近くに増えている。

重大なことは、アベノミクスのもとで、「働く貧困」がさらに加速度的に拡大されようとしていることである。「世界で一番企業が活動しやすい国」づくりをめざす安倍政権のもとで、労働分野の規制緩和がさらに進められようとしているからである。労働者派遣法の改悪やホワイトカラーエグゼンプションの事実上の導入による残業代ゼロ法案、限定正社員制度の導入など、実施に移されれば、「働く貧困」は爆発的に増大することになる。

日本の労働組合運動にとっても、「働く貧困」の打開は喫緊の課題となっている。

今回の特集では、新自由主義に対抗する労働組合のたたかひのなかでも、世界的にも焦点となっている「働く貧困」の改善に向けて新しい前進を開始したいいくつかの国に焦点を当て、その経験を紹介するとともに、ILOの「働く貧困」克服の取り組みを紹介している。日本の労働組合の「働く貧困」根絶を目指す取り組みにいささかでも参考になれば、幸甚である。

（『労働総研クォーターリー』編集部）

（※1）労働政策研究・研修機構「海外労働情報」

2014年3月

（※2）同・国別トピック・フランス2013年4月

（※3）同・イギリス2014年7月

（※4）同・ドイツ・2014年3月

（※5）同・ILO・2013年10月

（※6）全労連「世界の労働者のたたかひ」2014年6月



## **特集** 「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合 [アメリカ] オバマ政権下の「貧困との戦い」

岡田則男

### 「貧困との戦い」の宣言から 50 年

世界最大(最強)の国、アメリカ合衆国で「貧困」は不治の病のようである。ケネディ大統領が暗殺され大統領に就任したリンドン・ジョンソン大統領が年頭教書演説で「貧困との無条件の戦い」を宣言したのは 1964 年 1 月だった。それから 50 年が過ぎた。

当時米国はベトナム戦争の泥沼に足をとられ経済は軍事化するなかで、「偉大な社会」をめざしながら貧困に対処しようとしていた。そうした貧困対策も「戦争」と表現した。それから今日にいたるまで米国では他の資本主義国同様、貧困の増大、格差のいつそうの拡大が起きている。2009 年にバラック・オバマ大統領が就任して、増大する貧困層および中間層から没落した人々はその「チェンジ」(変革)のスローガンに大いに期待した。だが同政権 2 期目の半ば過ぎて貧困状況への対処はなお難題である。

米下院予算委員会報告書『貧困との戦い：あれから 50 年』(2014 年 3 月 6 日)は、貧困率は 1965 年に 17.3%だったが 2012 年には 15%とまだ高い、貧困ラインの半分以下の所得の世帯はこの数年の間にもっとも多くなった、そして子どもの 21%以上が貧困ライン以下で生活しているとのべている(\*)。

(\*) The War on Poverty : 50 Years Later (A

House Budget Committee Report, March 6, 2014)

同報告書によると、米政府の貧困対策事業は低所得層支援のためのものが少なくとも 92 あり、教育・職業訓練関係が数十、食料支援関係が 17、住宅支援が 20 以上あるという。連邦政府が 2012 年に支出したこれらの事業のためのカネは 7990 億ドルにのぼる。それでも十分な効果が挙げられないのにはいくつもの要因があるという。

### 所得格差の一層の拡大

しかし米国には 50 年前とくらべて大きく変わったこともある。ひとつは、国民の所得格差が一層広がったこと、2008 年のリーマン・ショックを引き金にした深刻な金融・経済危機の状況を経て大富豪や大企業がそれ以前にも増して所得を増やしていることに、より多くの国民が怒りと矛盾を覚えるようになってきていることである。ワシントンのシンクタンク経済政策研究所(EPI)によると、米国民のうち 1%の最富裕世帯は平均的ミドルクラスの世帯にくらべて 288 倍金持ちである。フォーブズ誌によると、いちばん金持ち 400 人が持っている富は、所得が一番低い 1 億 5000 万人の富の合計よりも大きい。平均的な CEO が稼ぐ所得は平均的労働者の 350 倍である。

50年前にはアフリカ系市民（黒人）にたいする人種差別とのかかわりが大きかった貧困問題だが、この20年ほどの間に中間所得層も企業のリストラの犠牲になり、貧困層の仲間入りした人が多い。そして、なによりも大きな変化はこの2年余りの間に広がったファストフードなどの超低所得層の労働者が賃上げや格差反対の声をあげて立ちあがるようになったことだと思う。

2014年11月の中間選挙(\*)では、オバマ大統領の与党・民主党が共和党に惨敗した。(\*\*)オバマ大統領に失望した人が共和党に票を投じたのかというと、そうも言いきれない。

投票率は30%と史上最低ラインを記録した連邦議会選挙だった。オバマ大統領に失望した人は投票に行かなかったものも多い。州によっては有権者登録の方法がかわり写真付きのIDがないと投票を拒否されたりするケースも少なかった。民主党か共和党かしか選択できる党がない二大政党制の政治に期待がもてないと感じる人が、とりわけ膨大な低所得者層の間に広がっていることは明瞭である。

かつてオバマの「チェンジ」(変革)の公約に期待した広範な労働者にとっては今後すくなくとも2年は逆風を覚悟しなければならない結果をもたらした中間選挙であったが、労働者など低所得層、貧困層の人々の要求とたたかいが前進したことも見逃せない。とくに最低賃金引き上げをすべきだという提案などについての住民投票では大きな成果が得られたことに注目したい。住民投票の結果については後で触れる。

(\*) 大統領選挙がある年の間に行われる連邦議会、州知事、州議会をはじめ地方議会・首長選挙、住民投票など。

(\*\*) 与党民主党は、上院でも議席の多数を確保できず、オバマ大統領はますます共和党との政

策的妥協を余儀なくされることになった。

## 中間選挙と最賃引き上げなど 労働者の要求

11月の中間選挙のなかで労働者に直接かわる要求問題で住民投票がおこなわれた。今回は42州で150のイニシアチブ(要求政策提案)が投票にかけられた。

もっとも注目されたテーマは、やはり最低賃金引き上げであったが、家族の介護休暇の保障を制度化するものもあった。その結果、最賃引き上げでは、4州とカリフォルニア州の2市で成功した。ひとつの特徴は、これらの多くが大きな争点となったが、それらの運動が二大政党のいずれかを支持する運動とはまったく別に行われていたことであろう。ミズーリ州では教員をテストで評価しそれにもとづいて解雇したり降格できるようにするための州憲法改正提案が否決された。大雑把に言えば、有権者は政党選びでは共和党の方が多かったが、住民投票にみられた政策選びでは民主党寄りが多かったといえる。

最低賃金引き上げを取り上げた4州はいずれも伝統的に保守勢力の強いことで知られている。全国一律最低賃金は現在1時間あたり7.25ドルである。州によって物価水準はさまざまだが、全米的にはファストフード労働者の運動が15ドルを要求しているのをはじめ、引き上げを支持する声が大きくなっている状況がある。

アラスカ州は、前の大統領選挙でも右翼勢力が共和党候補にとどぎ出したサラ・ペイリン前州知事のところである。現在7.75ドルだが2015年に1ドル引き上げて8.75ドルに、2016年には9.75ドルとするという提案が、68%以上の賛成で通過した。これでアラスカは2016年

には州単位ではもっとも高い最低賃金となる。

アーカンソー州は現在全国最賃以下の 6.25 ドルから、2015 年 1 月からは 7.5 ドルに、さらに 2016 年 1 月からは 8 ドル、2017 年 1 月からは 8.5 ドルにするという提案だった。これが賛成 65% で承認された。「アーカンソー州民に引き上げを」という団体が運動を引っ張った。

ネブラスカ州では、現在連邦水準と同じ 7.25 ドルから 2015 年 1 月に 8 ドルに、2016 年には 9 ドルに引き上げると言う提案が 59.2% の賛成で通過した。

サウスダコタ州も現在 7.25 ドルだが、今回の住民投票で 2015 年 1 月から 8.5 ドルになり、インフレに応じて調整されることになる。ここではサウスダコタ民主党が提案し労働組合とともに運動をすすめた。チップを受け取ることを前提に働くレストランなどの労働者についても現在の 2.13 ドルから 4.25 ドルに引き上げられる。

このほか、イリノイ州では、2015 年 1 月までに現在の 8.25 ドルから 10 ドルに引き上げること賛成かどうかの調査的投票（拘束力なし）がおこなわれた。

地方自治体レベルでは、カリフォルニア州の物価高（とくに家賃）で知られるサンフランシスコ市で今の 10.74 ドルから 2018 年までに 15 ドルに、オークランド市では 9 ドルから 3 月より 12.25 ドルに引き上げられることになった。同州ではユーレカ市でも 12 ドルに引き上げる投票が行われたが、唯一敗北した。

これまで大きな都市では西海岸のシアトル（ワシントン州）でいくつかの段階をへて 15 ドルに引き上げることが決まっている。

最低賃金の引き上げには経営者団体などが一貫して反対している。「雇用を減らさざるをえない」とか、とくに低賃金労働者が犠牲になると、

という共通の口実である。しかし、最賃引き上げ反対派の際立った運動はなかったようだ。それほど低賃金労働者の生活が深刻になり、それを、メディアを含めて世論が認識するようになったということだろう。その流れはオバマ政権下の米国で勢いづいてきた。2013 年には 13 州が最賃引き上げを決めた。

こうした要求の高まりにオバマ大統領は同 11 月、2014 年の一般教書演説で最低賃金を時給 7.25 ドルから 9 ドルにすることを提案する意向をのべ、その 1 週間後には 10.10 ドルへの引き上げを支持するとも述べた。そして 2014 年 2 月 12 日、連邦政府との契約を結んでいる事業者の労働者の最低賃金を 10.10 ドルとするよう大統領令を発した。（\*）

2013 年 7 月におこなわれた民間世論調査会社のハート研究所の調査では、回答者の 80% が全国最低賃金を 10.10 ドルに引き上げること、今後は生計費の変動に合わせて調整することなどを支持した。民主党支持者の間では 92%、共和党支持者の間デモ 62%、年収が 10 万ドル以上の人びとの間でも 79% が引き上げに賛成だった。同 11 月にはニュージャージーで最低賃金を 8.25 ドルに引き上げるよう州憲法を改定するという提案が住民投票で支持された。

民主、共和のいずれの支持者の間でも多数が現在の時給 7.25 ドルから引き上げるべきだと考えていることが世論調査に示された。こうした動きが今回の中間選挙につながっていったわけである。

（\*）Executive Order “Establishing a minimum order for contractors”

これらの最賃引き上げの成功の背景には、この 2 年余りの間に、ワーキングプアのいつそうの増大を背景に全国各地でファストフードの低

賃金労働者やウォルマート労働者が緊急問題として賃上げを要求するたたかいがあった。このあたりの動きについては、後述したい。

## 病気有給休暇の制度化要求

病気有給休暇を制度化する住民投票もあった。マサチューセッツ州では、従業員数11人およびそれ以上の事業所はパート、フルタイムを問わず労働者に年40時間の病気休暇を有給で保障することを義務付けることについて住民投票がおこなわれ、60%の賛成票を得て承認された。

東部のニュージャージー州ではモントクレア市とトレントン市でも、民間大企業と食物サービス（ファストフードなど）、保育、介護の労働者に年40時間を限度に有給の病気休暇を保障するとの住民投票が賛成多数を得た。民間の中小企業（10人以下）では24時間まで保障することになる。

カリフォルニア州オークランド市では最賃引き上げのほか、事業所規模に応じて年に5日から9日の有給の病気休暇がとれるようになった。これまでニューヨーク市で有給の病気休暇保障が2014年から実施されていて、5人あるいはそれ以上の事業所では40時間を限度に少なくとも最低賃金の時給8ドル以上支払われる（それ以下の人数の事業所は適用されない）。

今回の中間選挙における住民投票の結果などは、所得格差がますます大きくなり、低所得者はますます困窮していることの反映でもあるといえるだろう。

## ワーキングプア (working poor)

米国では労働省労働統計局（BLS）が毎年「ワーキングプアの現状」について報告書を出している。最新のものは2014年3月に発表され

た2012年の状況で、<sup>(\*)</sup> 商務省国勢調査局の数字として米国では4650万人が貧困線<sup>(\*\*)</sup>以下の生活状態におかれていることを紹介している。全米人口の15%にあたる。貧困者というとかつては非就業人口（子どもを含む）が多数だったが、同BLS報告では労働人口のうち7.1%にあたる1460万人が貧困生活を余儀なくされるワーキングプア<sup>(\*\*\*)</sup>であるとしている。子どもの57%が「貧困家庭」あるいは「低所得家庭」に暮らしている。ワーキングプアになる割合はフルタイムよりもパート労働者のほうがはるかに高い。フルタイムは4.2%、パートは15.5%。男性より女性の率が高い。アフリカ系、ヒスパニック（中南米系）は白人、アジア系よりも率が高い。学歴別でも高卒よりも大卒のほうがワーキングプアになる割合は低い。業種別でみて超低賃金のサービス産業がワーキングプアになりやすいのは当然といえる。世代別では若年層で率が高く16～19歳で12.9%、20～24歳で13.8%。40代、50代では1.8～4.9%となっている。

(\*) A Profile of the Working Poor, 2012

(\*\*) 2012年、加重平均で貧困ラインは4人世帯で年収2万3492ドル、9人以上の世帯で4万7297ドル、単身世帯は1万1720ドル。これらの数字は都市部の消費者物価指数の変化に応じて毎年改定される。

(\*\*\*) ワーキングプアは少なくとも27週間就労したかあるいは職探しをした人で貧困線以下の人。

## ウィスコンシン州の場合

3年前の2011年に、ウィスコンシン州は公務労働者の団体交渉権などをめぐる攻撃に反撃するたたかいで米国はもとより国際的にも注目された。2010年の中間選挙で民主党候補をやぶっ



て就任したスコット・ウォーカー知事が、州の財政赤字を削減するための財源確保、支出の削減を至上命令として、それまでの州政府と公務員労働組合との協約を破棄して、健康保険料と年金基金拠出の労働者負担を大幅に引き上げると宣言するという攻撃だった。アメリカのなかでも「民主主義の実験室」とよばれ、早くから団結権など労働者の権利を尊重してきたウィスコンシン州は公務労働者の団体交渉権を最初に確立した州のひとつでもある。そのウィスコンシン州でいま、ワーキングプアが広がっておりウォーカー知事と賃金引き上げを叫ぶ労働者との新たな対決が起きている。

#### 4人に1人が「貧困賃金」

ウィスコンシン州ではファストフード、小売、介護の分野を中心に 70 万人が「生活できる賃金」以下で働いているとウィスコンシン大学マディソン校の研究センターの報告書が明らかにしている<sup>(\*)</sup>。州が貧困ラインとする4人世帯で、時給 11.36 ドル以下の労働者である。ちなみに州の最低賃金は時給 7.25 ドル(全国最賃と同じ)である。ファストフード労働者の3分の2、小売労働者の2分の1以上、介護労働者の4割以上が貧困賃金で働く。ファストフードなどでは12万人以上が平均時給が8.4ドルで雇われている。小売は平均 10.87 ドルで12万人以上、介護は 12.35 ドルで3万4000人。その平均年齢は30歳である。

これらの低賃金労働者は多くの場合健康保険に加入していなかったり、退職手当もほとんどない。50歳の女性介護労働者リンダ・ブランチさんは時給 11.00 ドルで週20時間働き2週間ごとに400ドル受け取っている。月に4週間とするとわずか800ドル。これでは家賃を払うの

でやっとだという。最近では電気料金が払えなくて借金をしたとのこと。

(\*) “Raise the Floor” (October 2014),

Center on Wisconsin Strategy and the Economic Policy Institute (EPI)

州では低賃金労働者を中心に運動に組織している「仕事よこせ」運動<sup>(\*)</sup>が100人の労働者とともに、「最低賃金は生活できる賃金以下であってはならない」と定めている州法にもとづき州の最低賃金を引き上げさせようとした。ブランチさんもこの訴えに参加した<sup>(\*)</sup>。ちょうど上記の報告書が発表されたとき、反労働者のウォーカー知事のウィスコンシン州は、生活保護が支給されているから引き上げは不要として労働者の申し入れを拒否した。同知事は一貫して「最賃引き上げは雇用削減を余儀なくさせる」と言い張っている。

なぜ「好調な経済を回復した」米国で貧困が減らないのか。経済が強くなれば貧困は減らせるとというのがこれまでの見方だった。ところが、経済は成長しても富の分配がきちんとされてこなかった。2014年6月4日にニューヨーク・タイムズに紹介された記事は「なぜそうになっているのか、どうしたらそれを変えることができるのか。それは米国の貧困撲滅をはかるうえでもっとも根本的な挑戦だ」と指摘している。

(\*) Wisconsin Jobs Now

#### 広がる低賃金労働者のたたかい

最近、民間の世論調査機関ピュー・リサーチセンターが明らかにしたところによると、米国では「最低賃金近辺(時給 7.25 ドルより多いが大統領が提案する 10.10 ドル以下)で働いている労働者」は、18歳から上の被雇用者の30%、2060万人いる。これら低賃金労働者は業種別

ではレストラン、ファストフードの分野が一番多く 375 万人で全体の 18%を占めている。

これらの労働者はチップを受け取っているのが、実質的には 10.10 ドル以上になると言われるが、きわめて不安定収入であることに変わりはない。廃棄物処理の労働者、ビデオレンタル店従業員、プレハブハウス作りの労働者、モバイルホーム・メーカーの労働者などは多くが「最低賃金近辺」で雇われている。

職種別にみるともっとも多いのは店のレジ係り (140 万人)、小売店の店員 (110 万人)、コック (105 万人) などとなっている。この調査の対象になった「最賃近辺」の労働者のうち 7.25 ドルから 8.5 ドルの労働者は約 3 割、740 万いる。一方、510 万人 (約 25%) は 10.10 ドルに近いので全国最賃を 10、10 ドルに引き上げてもあまり恩恵を受けないと見られている。

米国では労働組合をつくるのには、あまりにも高い法律上のハードルがあるため、パートタイマーなど非正規の労働者が、とにかく生活できる賃金をよこせ、労働組合を認めろと社会的に訴えて立ち上がるようになった。

米国では 2012 年秋、ウォルマートの従業員が全米各地でストライキを打ち、生活できる賃金を支払えと賃上げや労働条件の改善を求めて、街頭に出て訴え、あるいはデモをおこなった。それは世界最大の小売チェーンウォルマートの 50 年の歴史上かつてない「事件」だったが、翌 2013 年 5 月にはフロリダ、マサチューセッツ、カリフォルニアのベイエリアで、ウォルマートの株主総会が行われる 6 月 7 日にむけて初めての長期ストをおこなった。

株主総会のあと、会社側はストライキに参加した 70 人に解雇 20 人を含む懲罰で報復した。会社側に文句をいえば首切り、というのがウォ

ルマートのやり方だが、それでも労働者は抗議をやめなかった。労働組合がないため、OUR Walmart という組織を立ち上げた。正式には「ウォルマートで尊厳を求めて団結する組織」(Organization United for Respect at Walmart) という。合法的に団体交渉権をもつ労働組合ではないが、食品・商業労働組合など主要労組や地域市民団体などの支援を受けて、会社に要求をつきつねながら、主に社会的に訴えてきた組織である。

感謝祭明けのクリスマス商戦の始まりとなる「ブラックフライデー」には、ウォルマートの労働者が全米で一斉抗議行動をおこなうのが「伝統」になった (CNN)。170 億ドルの利益をあげている同社で正規従業員にたいして年俸 2 万 5000 ドル以上支払えと要求した。また、従業員が正当な権利を要求してたちあがったときにその労働者を罰するなと要求した。ちなみにウォルマート従業員のうち年俸 2 万 5000 ドル以上の賃金を受け取っているのは半数以下であると会社が認めているとのことである。

2014 年 11 月の感謝祭明けの「ブラックフライデー」29 日にむけて組織者の OUR Walmart の呼びかけで、全米約 2100 店舗の従業員が賃上げと労働条件の改善要求書にインターネット署名した。

\*カリフォルニア、ワシントン、テキサス、ニュージャージーの各州の多くの都市に加えて、イリノイ州のシカゴや首都ワシントンでも大きなデモが行われたと CNN は伝えた。

こうしたウォルマート労働者のたたかいは、全米のファストフード店で働く低賃金労働者にも影響をあたえた。マクドナルド、タコベル、バーガーキングなどでは、時給賃金をほぼ倍の「15 ドルにせよ」、「労働組合を認めよ」などの要求

を掲げてストライキをおこないマスコミも注目した。

## ファストフード労働者

現在、ファストフード店の従業員の時給は全米平均で約9ドル（約1000円）、年収は約1万8500ドルで、貧困線の2万3000ドル（4人世帯の場合）を大幅に下回る。このためファストフードの店で働いている人の52%はなんらかの公的扶助を受けている（公的扶助とはフードスタンプ、メディケイド、税控除など）。

マクドナルドの労働者だけで12億ドルの公的扶助を受けている。マックの昨年の利益は74億ドルで、経営のトップに支払われた報酬は5億2700万ドルで、株主への配当金は77億ドルだが従業員にはその分け前はない。

2013年の夏以来、ファストフード労働者の時給を15ドルにという要求を掲げた運動が続いている。同年12月5日には「ファストフード・チェーン」を中心に労働者がストライキ行動（抗議）を全米約100カ所で起こした。2014年も何波かにわたってストライキは続いた。

8月29日にはマクドナルドやバーガーキング、ケンタッキーフライドチキン（KFC）傘下のチェーン店などで働く従業員が全米60都市——ボストン、シカゴ、デンバー、ヒューストン、ロサンゼルス、メンフィスなど——で一斉ストを行った。ニューヨーク市では地元の政治家なども加わり、市中心部にあるマクドナルドの店舗前で抗議集会を開いた。ストを呼びかけたのは従業員や聖職者で組織する団体「ファストフード・フォワード」。ファストフード業界に対する抗議ストとしては過去最大の規模だという。参加者の正確な数は把握できていないが、数千規模になるとしている。抗議運動にはメ

イシーズやシアーズといった百貨店や小売大手の従業員も加わった（CNNによる）。

9月4日にはニューヨークやシカゴ、ロサンゼルスなど米国各地の約150以上の都市で一斉行動を起こした。米国労働組合の最大手のひとつであるサービス労働組合（SEIU）などの支援を受けた。フィラデルフィア（ペンシルベニア州）では、マクドナルドやバーガーキング、ダンキンドーナツなどの従業員ら約100人が目抜き通りを行進して時給15ドルへの賃上げ要求を訴えた。

さきにのべたようにオバマ大統領は、全国最低賃金を現在の7.25ドルから10.10ドルに引き上げることを提案しており、2014年2月にオバマ大統領は、まずは連邦政府との契約企業（建設・サービスなど）の最低賃金を10.10ドルへ引き上げる大統領令に署名した。議会では共和党が反対していたが、中間選挙の結果上下両院で多数を占めるようになって、その実現はいつそうきびしくなった。11月17日、オバマ政権のトーマス・ペレス労働長官は、たとえ議会が反対して審議さえすすめられなくても大統領令で実行するとの政権の決意をあらためて強調した。「人々を助けるのに連邦（全国）の最低賃金にとって代わることをできるものはない」大統領権限で実現するとのべた。2015年1月に始まる新しい連邦議会で激しいやりとりが行われるものとみられる。中間選挙のさいに行われた住民投票の成功は限られた地域のものであったが、最賃引き上げの必要性が次第にマスコミでも取り上げられるようになっており、これから連邦議会をはじめ全米規模での運動がたかまるかどうか注目されるところである。

（おかだ のりお・労働総研理事）

## 特集

# 「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合 [イギリス] 働く貧困は「国民的スキャンダル」に

岡崎衆史

## はじめに

公務員賃金や社会保障支出の抑制など緊縮財政政策を進めてきたキャメロン政権（保守党と自由民主党の連立政権）がマクロ経済指標の改善を自賛する一方で、実質賃金が異常に低下し、多くの英国国民が苦しんでいる。

「記録開始以降最大の落ち込み」「国民的スキャンダル」と呼ばれる実質賃金の低下によって、貧困人口の過半数を初めて就労世帯が占めるようになった。こうした事態を受け、賃上げを求めるたたかいは、助産師の組合が史上初めてストに加わるなど、かつてない広がりを見せている。生活できる賃金、すなわち「生活賃金」を求める運動は、労働組合、市民団体、宗教者、学者、教育機関に加え、理解ある企業経営者も合流する英国規模の大運動となっている。

## ビクトリア時代以降最大の 実質賃金下落

「英国は主要先進国の中で最速の成長、最大の雇用創出、最大の赤字削減を実現している」。2014年9月29日、オズボーン財務相が保守党大会で政府の経済財政運営をこう自賛した。確かに、国際通貨基金（IMF）が10月7日に発表した「世界経済見通し」によると、2014年の英国の国内総生産（GDP）の成長率予想値は

3.2%で、先進7カ国で最も高い。

英国立統計局（ONS）が10月15日に発表した6月－8月期の失業率は6%。ONSは「（不況入りした）2008年後半以降で最も低い」と指摘した。

ところが、英国国民の多くは「経済回復」をまったく実感していない。コムレス社の世論調査（7月26日）によると、69%が「暮らし向きが良くなったとは思っていない」と答えた（「良くなったと感じている」は19%）。

マクロ経済指標が改善の傾向を示しているにもかかわらず、多くの英国国民がその恩恵を感じていない背景には、実質賃金の大幅な下落が存在する。

イングランド銀行（英国の中央銀行）のチーフエコノミストのアンドルー・ホールデン氏は、10月17日、「不況前のピーク以降、実質賃金の累積的下落は約10%である。この下落の長さや深さは少なくとも1800年代半ば以降前例がない」と説明した。

英労働組合会議（TUC＝英国の労働組合の中央組織）が10月12日に発表した報告書も、「英国の労働者はビクトリア時代（1837年から1901年までのビクトリア女王の治世期間）に記録が始まって以降で最も長く深刻な実質賃金下落に苦しんでいる」と警鐘を鳴らした。

実質賃金下落は実際にどのような影響を労働



者にもたらしめているのか。英国メディアや労組が伝える声を紹介したい。

＊イングランド北部ニューカッスル市に在住する自治体メンタルヘルス相談員のミック・ボウマンさん（56歳）

生活費の大幅な高騰が続くのに、4年間賃上げがなく、大幅な賃下げになっている。その間仕事の負担は増大し、ストレスを感じるが多い。毎月の給料日の前には生活のためクレジットカードで借金せざるを得ない。長期休暇を取ったのは3年前だ。生活は苦しい（BBC電子版2014年10月18日付）。

＊西部コーンウォールのジョンさん（40代の男性）

環境規制担当官として年収3万4000ポンド（2014年12月1日時点で1ポンド＝約185円）を受け取っている。一見、それなりの給与に見えるが、賃金の凍結または賃上げがあってもインフレ未満の状態が続き、実質賃金は2008年時点よりもはるかに低い。パートナーは専業主婦で収入は児童手当だけ。ここ数年間は、食料品、生活雑貨、公共料金、住宅ローンを払うことで精一杯で、新しい衣服や休暇、家電にかけるお金はない（TUCのウェブサイトから）。

## 実質賃金の異常な低下の背景に 低賃金業種及び不安定雇用の広がり

この異常な実質賃金下落の背景にあるのが、高賃金業種の雇用が喪失し、低賃金の業種の雇用が増大していること、および様々な不安定雇用の広がりである。

### ▼低賃金業種とパートタイムの増加

TUCが委託し民間雇用調査機関「所得デー

タサービス（IDS）」が作成した報告書（2014年9月4日）によると、2008年から2013年までの5年間で、低賃金業種の雇用が増え、高賃金業種の雇用が減った。

例えば、平均基本週給が224ポンドで、調査対象業界中でもっとも賃金が低かった飲食業界の雇用数は2008年に75万6000人だったのが、2013年には94万2000人に上昇した。平均基本週給が265ポンドのビル管理サービスなどの業界の雇用数も同じ5年間で、31万5000人から40万6000人に増えた。

一方、平均基本週給が最も高い873.70ポンドの金融サービス業界（保険と年金基金を除く）の雇用数は2008年に69万人だったのが、2013年には55万1000人に減少した。

平均基本週給が528.60ポンドの製造業の雇用数も、同じ5年間に減少した。製造業の雇用数は2008年に274万人だったのが、2013年には、239万5000人まで減少した。

IDS報告書はまた、同じ期間に、フルタイム雇用数が減少し、パートタイム雇用数が増加したことを指摘している。報告によると、フルタイム雇用の数は2008年に1894万8116人（雇用全体の74.6%）だったのが、2013年に1848万8026人（雇用全体の73.2%）に低下した。パートタイム雇用の数は、2008年に645万5012人（雇用全体の25.4%）だったのが、2013年には676万3380人（雇用全体の26.8%）に増大した。

### ▼待機労働契約

英国社会で近年とりわけ大きな問題になっているのが、「待機労働契約（zero-hours contracts）」である。待機労働契約とは、労働者にたいして、雇用主の求めに応じて不定期に働くことを強いる一方で、雇用者側には仕事の提供を

義務付けない労働契約形態である。

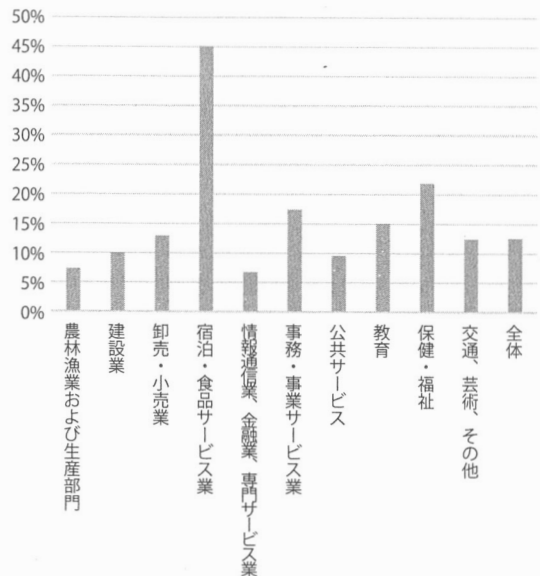
この耳慣れない労働契約の下で、労働者がどのような辛苦に耐えているのか、まず英国メディアが伝える実例を紹介したい。待機契約労働者の中には、自分の都合に合わせて自由に働けることを喜ぶ声もあるが、次の声からはこの労働契約が、雇用者が悪用しやすい制度で、労働者が低賃金かつ極めて不安定な状況に置かれていることが分かる。

子ども2人を育てながら  
介護の仕事を3つ掛け持ちする  
レイチェル・アンドーバーさん

一カ月の賃金は800ポンドから1200ポンド。受け取りの少ない月には必要経費の支払いができず、少しずつ借金が増えてきた。待機労働契約では雇用者は仕事を提供する義務がなく、労働者は受け入れる義務がないとされているが、仕事を失う危険を冒さずに提供された仕事を断ることはこれまでできなかった。ところが、雇用者は、同じリスクを冒さずに、仕事をキャンセルすることができる。つまり、24時間前に通告があれば、私への支払いはなくなる（BBC電子版2014年4月25日）。

ONSは2014年4月30日に発表した調査で、待機労働契約を、最低労働時間を保証しない労働契約と定義した上で、同年1月20日から2週間の間にこうした労働契約の下で労働が発生した数を142万件に上ると推計した。待機労働契約にありながら労働が発生しなかった数については130万件とした。待機契約労働者の1週間の平均労働時間は、25時間だった。一方で、ONSは2014年4月－6月期の待機契約労働者

図：待機契約労働者の業種別利用企業の比率



出所：ONSの報告書（2014年4月30日）から

数を62万2000人と見積もっている。

ONSはまた、待機契約労働者を使用している企業の割合を企業全体の13%と推計した（図）。さらに、規模の大きな企業ほど待機契約労働者を使用していることが分かった。調査によると、従業員250人以上の企業の47%、従業員20人から249人の企業の28%、従業員20人未満の企業では12%が待機契約労働者を用いていた。待機契約労働者を多く使用している業界は、宿泊・食品サービス業界や医療・福祉業界などだった（前者の45%、後者の22%）。

では、どのような人が待機労働契約下で働いているのか。

ONSによると、性別では待機契約労働者の55%が女性である。年齢では、とりわけ、16歳から24歳まで青年労働者が最も多く、待機契約労働者の36%を占め、25歳から39歳までが27%で続いた。年齢の若い層に待機労働契約が

広がっていることが分かる。

TUCは4月9日発表の報告書で、待機契約労働者の平均週給は、247.15 ポンドで、労働者全体の平均週給の467.30 ポンドよりもはるかに低いことを明らかにした。それどころか、派遣労働者の387.42 ポンド、有期契約労働者の290.98 ポンドよりも低かった。待機契約労働者の賃金は、労働者全体と比べて低いだけでなく、他の不安定雇用と比べても低いことが分かった。TUCや野党労働党は、待機労働契約の規制強化を求めている。

#### ▼格差と就労世帯の貧困の拡大

実質賃金の低下は、格差と貧困、とりわけ就労世帯の貧困のいっそうの拡大をもたらしている。

英公共政策研究所（IPPR）のトニー・ドルフィン上級エコノミストは、オブザーバー紙10月19日付（電子版）で、英国内の格差拡大を次のように説明する。

「金融危機の前でさえ、最も賃金が低い人々の実質賃金の上昇の速度を、最も富裕な人々の上昇速度が上回っていた。最近の実質賃金の低下のため、最も所得の低い20%の人々の実質賃金は1997年の水準に戻っている。一方で、最も所得の高い10%の人々は同じ期間で報酬が約20%上昇した」

経済協力開発機構（OECD）の統計も2008年以降も格差が拡大し続けていることを示している。英国のジニ係数（可処分所得）は、2007年に0.341だったのが、2009年に0.345、2011年に0.344（暫定値）となっている。

低賃金は、就労世帯の貧困を拡大させた。

宗教者、経営者、労組指導者、学者など英国内の幅広い層の指導者が参加し低賃金問題の解

決を目指す独立系の「生活賃金委員会」は2014年2月、英国内の相対的貧困人口1300万人のうち、670万人は家族の誰かが働いている就労世帯だと指摘した。

同委員会の委員長を務めるジョン・セントラム・ヨーク大主教（英国国教会の聖職者で第2位）は6月にだした報告書の中で、「英国の貧困人口の過半数が初めて働く人々となった」と述べ、英国の低賃金問題を「国民的スキャンダルだ」と警鐘を鳴らした。

#### 賃上げ、生活賃金求めるたたかいは拡大

労働者の賃上げに反対する企業と、緊縮政策の一環として公務員賃金抑制を進める政府がつくりだした記録的な実質賃金の低下に対して、賃上げを求めるたたかいは広がっている。たたかいには、低賃金への危機感を国民が共有していることを背景に、かつてなく幅広い労働者が加わるとともに、生活賃金の拡大に向けた労働者と市民社会、宗教者、経営者などの幅広い各層の共同も広がっている。

#### ▼NHS労働者が歴史的スト

「NHS職員が32年ぶりのスト」。英国メディアが10月半ば、NHS（国民保健サービス）職員の歴史的ストライキについて一斉に報じた。

NHSは税金を財源とし、英国在住者全体を対象とする普遍的医療サービスで、窓口負担は無料か、あったとしても極めて低い。国民の命を支える約130万人のNHS労働者の社会的影響力は極めて大きい。

イングランドのNHS職員が1%の賃上げを求めてストを行ったのは10月13日の午前7時から午前11時までの4時間。これに続き、北アイルランドでも同じ要求で午前11時から午後3

時までの4時間ストが行われた。

1%の賃上げはNHS職員給与について政府に助言を行う「NHS職員給与審議会」が職員の確保と士気の維持に必要な最低限の賃上げとして政府に勧告していたが、政府は受け入れを拒否していた。

公共部門労組（UNISON）によると、スト参加者数は40万人以上。参加したのは、看護師、救急隊員、その他の職員などで、給与体系が異なる医師は含まれなかった。NHS職員がストを行ったのは1982年以降初めてだった。

UNISONは、ストの理由として、NHS職員の賃上げは、2009年以降インフレ率を下回っていること、今年は60%の職員の賃金が凍結されることを挙げている。

10月13日のストでとくに注目されたのは、助産師の参加だった。2万6000人が加盟する「王立助産師会（RCM）」は9月末、82.2%の支持で、スト権を確立していた（投票率は49.4%）。スト実施はRCMの133年の歴史で初めてだった。

賃上げやストには国民の理解が得られている。ストに先立って8月末にコムレス社が実施した世論調査によると、80%がNHS職員の1%の賃上げを支持した（反対は9%）。また、助産師がストライキなどの争議行為を行うことに賛成する人は63%だった（反対は26%）。

#### ▼ロンドンで大規模デモ

TUCは10月18日、ロンドン市内で賃上げを求める大規模なデモを行った。主催者によると、参加者は最大で9万人。同様のデモは、スコットランドのグラスゴー、北アイルランドのベルファストでも行われた。参加者は、公務員、消防士、看護師、助産師、教師、郵便労働者、鉄道労働者など多岐にわたった。

賃上げを実現させるたたかいにおいてTUCはとりわけ以下の4点を重視している。それは、（1）最低賃金を払わない企業名の公表や最低賃金の実施を所管する歳入関税庁の予算の増加などを通じて全国最低賃金を厳格に実施させる、（2）労組と企業経営者の新たな協力の仕方を模索し、企業に賃上げを実施させる、（3）「生活賃金」を、地方自治体の職員や自治体と取引のある業者の従業員に支払わせる、（4）法外な企業重役の報酬を規制する、ことである。

労働者はさらなるデモやストライキも計画しており、今後賃上げをめぐる労使紛争のさらなる激化が予想される。

#### ▼生活賃金と貧困削減を広範な人々が後押し

全国最低時給が2014年10月1日、引き上げられた。低賃金に対する批判の広がりを背景に、2008年以降初めてのインフレ率を上回る引き上げとなった。21歳以上の時給は、6.31ポンドから6.50ポンドに引き上げられた。また、18歳から20歳までの時給は5.03ポンドから5.13ポンドに、16歳から17歳の時給は3.72ポンドから3.79ポンドに引き上げられた。また、職業見習い生についても2.68ポンドから2.73ポンドに引き上げられた。

TUCのオグレイディ書記長は、これを歓迎しつつも、「物価上昇に追い付こうとするなら最低時給は7ポンドだ」と述べ、いっそうの引き上げを求めた。

貧困削減で一定の役割を果たしながらも、十分な効果を上げられない法定の全国最低時給にたいして、英国では近年「生活賃金」という概念が注目されている。

生活賃金とは基本的な生活費をまかなうことができる時給で、最低賃金を上回る。ロンドン



市の市民団体、労働組合、学校や学生組織、宗教団体などのネットワークである「ロンドン・シチズンズ」（のちに英国全体の組織である「シチズンズUK」に発展）が、生活賃金に賛同する経営者とともに2001年から推進してきた。

これを受けて、2005年にロンドン市が市内の生活時給を設定。2011年には、ロンドン以外の英国全体についても生活賃金を設定された。この時、生活賃金を英国全体に広げることを目指して「生活賃金財団」が結成された。生活賃金は毎年更新される。ロンドン市内の生活賃金は、ロンドン市が算定し、ロンドン市以外については英国ラフバラ大学の社会政策センターが算定する。ロンドン市の生活賃金は時給8.80ポンド、ロンドン市外は7.65ポンドである（2014年10月末現在）。

生活賃金は英国社会への浸透を強めている。政府諮問機関の「社会的流動性と子どもの貧困委員会」は2014年10月に発表した報告書で、民間企業や自治体など900事業所が現在生活賃金を採用していることや、全ての主要政党および英国政府も生活賃金の概念を承認していることを明らかにした。英国商工会議所の2月の発表によると、加盟企業の61%が直接雇用の従業員に生活賃金を支払っている。

また、「社会的流動性と子どもの貧困委員会」が2013年6月に出した報告によれば、雇用者が生活費を反映した賃金を支払うべきだとする人は84%に上っている。

ただし、先に紹介した「生活賃金委員会」が2014年6月に出した報告書によると、生活賃金に満たない賃金を強いられている人は、520万人に上る。

同報告書は、2020年までに生活賃金未満で働く人を100万人削減する目標を政府が設定す

るよう勧告した。また、公共部門で働く労働者の賃上げをすることで、政府が低賃金問題の解決を主導するよう求めた。

生活賃金に賛同する人々や組織はこうした目標の実現に向け運動にいつそう力を入れている。

## 総選挙／スコットランド独立 ／TTIPについて

低賃金の問題と関連して、日本でも比較的关注度が高い2015年5月に予定される次回総選挙、スコットランド独立問題、「環太平洋連携協定(TPP)」の欧米版である「環大西洋貿易投資パートナーシップ(TTIP)」の問題に簡単に触れておきたい。

### ▼政権への直接の審判の機会となる

#### 2015年総選挙

次回総選挙は、社会保障や労働法制を改悪し、賃金抑制と緊縮財政を進めてきたキャメロン政権にたいして直接審判を下す初めての機会となる。

TUCは2014年9月に開かれた年次総会で、総選挙に向け運動を強め、「政権ノー」の声を突きつける方針を打ち出した。

一方、政権奪還を目指す野党労働党は、政権公約の第一に、2025年までに低賃金労働者を半減することを掲げた。そのための政策の一環として2020年までに最低時給を1.5ポンド引き上げ、時給8ポンド以上にする公約した。労働党は、待機労働契約の規制強化を求めるなど、不安定雇用対策にも取り組む姿勢を示している。2014年10月29日発表のYouGov世論調査によると、労働党の支持率が34%で、保守党の支持率31%をわずかが上回っている。

## ▼スコットランド住民投票を機会に

### 公正な社会に向け労組が努力

2014年9月18日、スコットランドでは英国からの独立の是非を問う住民投票が実施され、独立反対 55.25%、賛成 44.65%で英国残留が決まった。

スコットランド労働組合会議（STUC＝スコットランドの労働組合の中央組織）はこれに先立つ9月10日、「公正なスコットランド」と題する報告書を発表し、独立投票の賛成派、反対派のどちらにもつかず、投票を、より公正なスコットランドを築く機会とすることを強調した。

STUCは報告書発表に当たって、加盟組織や賛成派反対派双方の市民団体との議論を2年間にわたって積み重ねてきた。報告書の中では、格差縮小、不安定雇用および低賃金労働から安定した正規雇用への転換、トライデント核ミサイルの撤去と撤去後の雇用の維持、地域社会の自治権の強化など、独立・英国残留のいかににかかわらず、将来のスコットランドにとっての重要課題が指摘されている。

住民投票では、独立反対派が上回り独立は否決されたが、英国政府はスコットランド自治政府に税収、歳出、福祉などで権限を拡大することを約束した。STUCの公正なスコットランドをつくる努力は、自治権拡大のプロセスでさらに力を発揮することになるだろう。

## ▼TTIPにTUCが反対明示

日米両国を含む12カ国が交渉するTPPの欧米版であるTTIPの交渉が欧州連合（EU）と米国の間で行われている。TPPにたいする日本を含む交渉参加国での反対運動の盛り上がりと同様に、TTIPにたいしても、米欧の企

業や投資家の利益を最大化し、低賃金や労働条件を悪化させる新自由主義型協定だとして、欧米の労働組合や市民の間から批判が上がっている。

TUCは9月の年次総会で、TTIPが投資家による対国家訴訟を可能にすること、NHSや公共サービスの縮小削減につながることで、環境・食品安全保護規制の緩和、労働条件の悪化、賃金低下、労働組合の弱体化につながる恐れがあることを挙げ、「極度の懸念」を表明した。その上で、TTIP交渉の中止を求め、「明確な反対の立場をとること」を決議した。

## 終わりに

歴史的な実質賃金の低下に直面した英国で、労働組合や草の根の市民団体が中心となり、理解を示す経営者とも共同しながら賃上げ、生活賃金を求める運動が進んできたことを紹介した。低賃金問題にたいする危機感を共有する広範な国民を背景にした運動は、2015年5月の総選挙など、政治・経済上の重要な出来事を節目としながら、いつそう広がっていくことは間違いない。

（おかざき しゅうし・ジャーナリスト）

## **特集** 「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合 〔ドイツ〕労働協約の国での全国一律最賃制の確立

片岡正明

好調な経済成長の一方、賃金が低く抑えられてきたドイツは大きな転換期を迎えている。

2015年1月から全国一律の法定最低賃金を定める法律が導入され、順次、実現される。17年1月には文字通り、8.5ユーロ（12月1日現在で1ユーロは約147円）が最低賃金として確立され、欧州連合（EU）加盟国としては、22番目の法定最低賃金導入国となる。

この稿では、そこに至る過程と法律そのもの、そして貧困労働克服の展望をみていきたい。

### 労働協約での最低賃金

もともとドイツでの最低賃金の保障は、労働協約によって決められてきた。労働条件や賃金を決定するのに、労使間での労働協約の締結とその順守を基本とする協約自治（Tarifautonomie）が基本にあった。

協約自治が尊重されるドイツでは、産別労組が強い力を持ち、産別の使用者側と交渉するのが従来のスタイルだ。そして、労使の合意による労働協約は労働組合員のみならず、未組織労働者にも拡大適用されていた。一般的拘束宣言と呼ばれるもので、労働協約を労組員以外の従業員にも広く適用するため、政府の労働省が行う行政措置だ。最低賃金もこの労働協約で決まっていた。協約最低賃金制である。このため、改めて、最低賃金を法律で決めなくてもよかったといえる。現在、法

定最低賃金が導入されていない北欧やオーストリアも導入されていないのは同じ理由だ。

### 協約体制の崩壊と低賃金労働の横行

ところが、ベルリンの壁崩壊、東西ドイツ統一、東側の旧体制崩壊と東欧各国の欧州連合（EU）加盟による東欧企業の参入と労働者の流入などで、労働協約の規制は弱体化した。東欧諸国などの労働者は多くが出身国の企業に雇用され、ドイツ国内の産別労働協約に服さず、単純労働分野などでの賃金ダンピングを推し進めた。また、東西ドイツ地域間での賃金格差や労働協約を適用する労働者の比率の違いが大きいことも協約自治が弱くなった原因だ。

協約自治を保障する一般的拘束宣言には、使用者団体がその産業・地域で少なくとも50%以上の従業員を雇用していることが条件。この条件を満たす協約そのものが少なくなっていることに加え、協約の中にもさまざまな例外規定が設けられ、個別企業の労働協約に任される項目もある。

このため、労組系のハンス・ベックラー基金経済社会研究所（WSI）によると、一般的拘束を宣言された労働協約で拘束される労働者の割合は、1998年に旧西独地域で78%だったものが、2006年に65%、2013年には60%、旧東独地域でそれぞれ63%だったものが54%、47%と激減している。

労働協約適用外で最低賃金はほとんどなく、低賃金労働が横行した。また、シュレーダー前首相が2003年から実施した労働市場改革など一連の「改革」により、低賃金労働はさらに広まった。

もともとシュレーダー政権の改革は押し寄せる経済のグローバル化・市場開放の波と高齢化社会に抗して、いかに社会保障制度を維持していくかの模索だった。最低賃金とは少し離れるが、一連のハルツ改革法を貫くコンセプトはシュレーダー首相就任当事に400万人を超えた失業者の数を減らし、失業者にかかるコストを削減することだった。ハルツ改革第4法では、「長期失業者を労働市場に戻す」ために、失業手当の削減が実施された。

これまで最大限32カ月保障されていた失業保険給付を12カ月（55歳以上は18カ月）に短縮。失業給付の後に全額が国の予算で支給されている失業援助金を日本の生活保護に当たる社会援助金と同額、1カ月345ユーロに引き下げた。しかし、失業者の数はさらに増え、05年には500万人を超えた。

労働市場改革の中で出されてきたのがミニジョブだ。派遣労働、期間労働とともにシュレーダー前政権が導入した労働市場改革の中の一つで、月収が450ユーロ以下の場合に、労働者の所得税と労働者側の社会保険料が免除される仕組みだ。使用者側は年金などの社会保険料を若干、負担する。

当初は労働時間が週15時間以内に限られていた。このミニジョバー（ミニジョブで就業する低賃金労働者）が大量に増加する。

### 労組側の発想転換

ドイツ労働総同盟（DGB）内では、法定最低賃金の要求は長らく少数にとどまっていた。「法定最低賃金は協約自治を脅かし、組合の交渉力、組織力、実行力を損なう」というのが多数意見で

あった。しかし、低賃金労働が増加し、賃金ダンピングが横行する中で、統一サービス産業労組（ベルディ）の幹部などが「協約最低賃金がベストの解決策であろうが、それはすでに何年来も達成されていない。現状からは生存保障の法定最低賃金は協約を弱めるものではなく、協約自治を安定させる」と法定最低賃金を提唱。2006年3月にベルディと「食品・飲料・レストラン労組」（NGG）で最低賃金イニシアチブがつくられる。さらにはドイツ労働総同盟（DGB）の大会が同年5月、7.5ユーロの全国一律の法定最低賃金導入を訴えるに至る。

### ベルディ幹部の見解

2013年は、このシュレーダー改革からちょうど10年に当たる。

低賃金の労働者の状況を示すものとして、次に労組幹部のインタビューを挙げよう。このインタビューは統一サービス産業労組（ベルディ）のプレス担当責任者、クリストフ・シュミッツ氏に片岡が2013年9月に聞いたものだ。このとき、労組は8.5ユーロの全国一律最低賃金を掲げている。



ドイツでは経済成長で大企業が利益をあげる一方で、貧困労働が増加し、2013年9月の連邦議会（下院）選挙の一つの争点となりました。私たちは、選挙に、労働者が貧困にならない「よい仕事を」という要求を一番に掲げ、各政党に要求しました。

ドイツでは、時給8.5ユーロ未満の低賃金労働、派遣労働、有期契約の労働、ミニジョブという貧困労働があふれています。それに新たに請負労働が加わって、大きな社会問題となっています。

シュレーダー前政権は、労働市場改革を2003年から04年に導入しました。派遣労働者、期間

労働者のパートタイム、ミニジョブという労働の柔軟化で、正規労働者の仕事をこういう人たちにやらせるようになってきました。

ミニジョブは、当初、主要な職以外のアルバイトとして仕事に就くケースが想定されていましたが、15時間の労働時間制限が撤廃され、時給の加減を廃止。このため、この労働形態が急速に広まりました。ミニジョブは導入された最初の時期には労働時間が15時間に制限されていましたが、次に20時間、さらにもっと長くなりました。月の給与は450ユーロまでとされていますから、時給は低くなっています。

現在、750万人もいるこの人たちは月収が低いだけでなく年金額もとても低く、ミニジョブだけ続けている人は、年金生活に入っても、一部、生活保護を受けなければならない水準です。また、正規労働では女性の割合が36.7%ですが、ミニジョブでは71.4%と大きく、女性の貧困をつくりだす労働といえます。

時給8.5ユーロ未満で働く低賃金労働者は700万人います。140万人は5ユーロ未満の超低賃金です。超低賃金労働は、多くの場合、産別の労使で決める労働協約を持たないものです。

有期契約労働は、従来、病気の人や妊娠・子育ての人の代わりのためなど明確な理由が必要でしたが、労働市場改革の中で理由は必要でなくなりました。最長、2年間で期限ですが、労働者は正規労働者になれる機会があるため、権利を主張しにくく、経営者が労働者を簡単に搾取するための道具として使われています。

派遣労働は、同一労働同一賃金の原則が確立されましたが、労使が労働協約を結んだ場合を例外とするということで、現在、労使の間で労働協約が結ばれています。

これに新たに加わっているのが請負労働、また

はにせの請負労働です。北ドイツの食肉加工業で、外国企業に下請けをさせ、その外国企業がにせの請負労働者を大量に連れてきて安い賃金で働かせ、賃金ダンピングが大問題となっています。商店のたな卸しをする職業や印刷業でもにせ請負労働が主要になり、時給6～6.5ユーロというその業界の半分以下の賃金で働かせています。

こういう貧困労働への対策として私たちは二つのことを提案しています。一つは全国一律の法定最低賃金の導入で、低賃金の労働をなくするための第一歩になります。

二つ目は、職場の労働者の代表組織である事業所評議会（Betriebsrat）に、企業が個別の労働者と請負契約を結ぶ場合に、その請負が必要なのか、正規労働者が働けるのではないかと検討し意見を出すことのできる共同決定権を与えることです。この二つで、最低限、低賃金やにせ請負を抑制することができると思います。（インタビュー終わり）

## 法定最低賃金への道、法改正で前進

ドイツでの法定の最低賃金の始まりは1996年11月の建設業だ。外国から参入し、労働者も一緒に連れてくるという外国企業を念頭に置いた法律で、外国企業の賃金ダンピングを防ぐという性格の労働者送出国が基本となった。

97年には、屋根葺き職に、2003年に塗装工に適用された。

05年に誕生したキリスト教民主・社会同盟（CDU・CSU）と社会民主党（SPD）の大連立政権により、法定最低賃金制の職種は拡大されたが、対立の構造は残ったままであり、進行はきわめて遅かった。ドイツ労働総同盟（DGB）などの労組は全産業分野での最低賃金制確立を求める運動を起し、左翼党はもちろん、大連立に加わ

る与党の社民党（SPD）もこれを支持。最低賃金制度に反対するもう一方の与党、キリスト教民主・社会連合（CDU・CSU）と対立した。

しかしDGBなど労組が全産業分野での法定最低賃金制確立を強く訴え、この労働者の要求に押され、法定最低賃金制に賛成するSPDと拒否するCDU・CSUの与党間で2007年6月に妥協が成立した。中身は最低賃金法導入ではなく、既存の労働者送出法、最低労働条件法の改正だった。

労働者送出法の適用対象を全産業部門とすること、1952年の最低労働条件法を現代化して、特定の産業部門の最低賃金を定める法律に変えることだ。

新たな最低賃金体制は、次のいずれかとなった。

第1は、労働者送出法では労働協約の適用率が産業全体の労働者の50%以上の業種で、労使で構成する労働協約委員会が最低賃金の決定や外国人も最低賃金制度の対象にできることなどを規定し、最低賃金を決める。

第2は、最低労働条件法の改正は、労働協約率が50%未満の業種において、最低賃金を最低労働条件の中に含めるかどうかを労使代表で構成する専門家委員会が判断し、最低賃金を決める。

この規定を利用して、個別産業ごとに最低賃金導入が進んだ。まず、07年4月、ビル清掃部門の労働者への労働者送出法の適用が決まった。

07年9月には電気工事職に最低賃金制が導入されることになった。全国の電気技師27万人に適用された。当時、旧東独部で時給7.7ユーロ、旧西独部で9.2ユーロとなった。

金属産業労組（IGメタル）のフーバー副委員長は、歓迎しながらも「われわれは賃金ダンピングではなく、質の高い効率的な競争が必要だ」と述べ、2010年までに旧東独部で8.2ユーロ、西独部で9.6ユーロへと増額することを求めた。

07年12月には郵便サービスが対象となった。

同年11月29日には郵便配達労働者の最低賃金導入で、与党の社会民主党（SPD）とキリスト教民主・社会同盟（CDU・CSU）で合意。合意では、統一サービス産業労組（ベルディ）が要求していた「最低賃金を郵便労働者全体に適用」は入らなかったが、郵便配達員の最低賃金を旧西独地域では9.8ユーロ、旧東独地域では8ユーロとすることで妥協が成立。08年1月から施行された。

ドイツでは郵便が自由化され、郵便公社から民間会社となったドイツ・ポスト以外に、PIN、TNTなどの新規参入の郵便会社がある。郵便配達員の賃金はドイツ・ポストが時間当たり10.54ユーロだったのに対し、PINが5.86ユーロと大きな差があった。

ベルディはこの合意を「主要な目的は達成した」と評価する一方、ドイツ産業連盟（BDI）は「（これまで低賃金で雇われていた）500万人分の職が危うくなる」と合意を批判した。

しかし、新規郵便業参入者の提訴により、2010年1月、最終審の連邦行政裁判所が原告の主張を認めたため、郵便業の全労働者に適用される最低賃金はなくなった。

こうした形での最賃は以後、警備、炭鉱作業、廃棄物処理業、林業、職業教育、道路清掃、クリーニング、廃棄物処理業に拡大した。

## 法定最賃制が選挙の争点に

法定最低賃金制は、次に08年の拠点州の州議会選挙、09年の連邦議会選挙で政治の熱い争点となった。

08年、社会民主党（SPD）が時間当たり7.5ユーロの法定最低賃金確立を選挙政策の前面に掲げ、年明けの1月2日から要求署名キャンペーン

を始めたほか、左翼党も時間当たり8ユーロの最低賃金を政策に掲げ、選挙キャンペーンをすでに開始。また職安が斡旋する仕事を失業者が拒否できにくくしている現行の失業保険制度が、賃金の安い労働者を大量に生み出しているとして制度の変更を求めた。保守のキリスト教民主同盟（CDU）は法定最低賃金を否定するものの、「産業別での最低賃金制の拡大は考えざるを得ない」（ラマート連邦議会議長）と追い込まれた。07年12月の世論調査（独公共第一テレビ）ではすでに国民の78%が全産業での法定最低賃金制の必要性を認めた。

09年9月27日のドイツ総選挙も法定最低賃金の確立が大きな争点となった。9月13日夜、二大政党の首相候補であるキリスト教民主同盟のメルケル首相と社会民主党のシュタインマイヤー副首相兼外相によるテレビ討論が開催。連邦レベルの最低賃金導入をめぐるのは、メルケル氏が雇用削減につながる恐れがあるとして反対。シュタインマイヤー氏は「最低賃金は人々の助けになる」と強調した。

連邦議会選挙の結果、SPDは敗北。左翼党は躍進したものの、CDU・CSUと自由民主党（FDP）が連立政権をつくった。

少し時間は飛ぶが、2013年4月にはドイツの理容師・美容師の最低賃金が8月から導入されることになった。統一サービス産業労組と理容・美容業組合が合意。13年8月からドイツで働くすべての理容師・美容師に適用され、賃金は1時間当たり旧西独地域で7.5ユーロ、東独地域で6.5ユーロ。2014年、15年にも引き上げられ、15年には、全国一律で8.5ユーロとなる。

### 派遣労働者のたたかい

ドイツでは、派遣労働者にも同一労働同一賃金

を保障する法律が2004年から施行されたが、労働者側と使用者側が労働協約を結んだ場合を例外としている。

派遣会社でつくる使用者側団体は、派遣労働者を代弁し、全国中央組織であるドイツ労働組合総同盟（DGB）と、労働協約を結んだ。ところが、使用者よりのキリスト教労組がつくった派遣労働者組織（CGZP）が不当に安い賃金で労働協約を結び、ドイツ全体で約90万人いる派遣労働者の低賃金固定化の原因となった。

この分野で転機が訪れたのは、2010年だ。ベルディなどがCGZPの労働協約の違法性を訴えたのだ。

判決は、10年12月14日にベルリン労働裁判所が、安い賃金で労働協約を結んでいたキリスト教労組系の労働協約に対し「同一労働同一賃金の原則からあまりにもかけ離れている」と無効を宣言した。

報道によると、清掃業への派遣労働者の場合で、時間当たりの最低賃金はDGBの労働協約が8.5ユーロなのに対し、CGZPの協約では5.5ユーロで、CGZP協約の賃金はDGBのわずか65%に過ぎなかった。

判決はCGZPの労働協約を結んでいた1600社の20万人を含め、約28万人に影響。該当する労働者は、DGBの労働協約の水準まで、追加支払いを要求できるほか、給与増額に伴い、企業側が支払う社会保険料も増額になった。

ベルディ、金属産業労組（IGメタル、230万人）、DGBなどはいっせいに追加支払いを要求。これに対し、使用者側は「20万～30万人の職が失われることになる」と、追加支払いを要求すれば解雇の脅しをかけた。

使用者側が実行を急がない背景には、11年5月からの東欧労働者への門戸解放があった。欧州



連合（E U）は04年にE U加盟した東欧諸国に、ドイツなどそれ以前の加盟国への労働者の自由な移動を保障したからだ。

ドイチェ・ウェレの報道によると、最低賃金が時間当たりわずか1.8ユーロのポーランドだけで、50万人の派遣労働者が独国内へ働きに来る可能性があった。比較的に高い賃金のドイツ派遣労働者は外国人労働者にとって代われ、失業に追い込まれるという観測が出ていた。

このため、労組側は、全国一律の最低賃金制度確立や派遣労働者の法定最低賃金制を政府に強く要求。また、産業別の労働協約に派遣労働者も含め、派遣労働者の賃金を保障しようという動きもあった。外国からの労働者に対しては、ドイツの国内法で保障される権利を知らせるキャンペーンを実施した。

ベルディのブジルスケ委員長は「法的最低賃金確立など国内労働者と外国からの労働者が同じ条件で働ける法律が必要だ」と強調した。

その派遣労働者に最低賃金を導入することが決まったのが11年12月。派遣労働者は職種別で11業種目となった。事実上、多くの派遣労働者の賃上げにつながるもので、企業側の「派遣労働者の賃金を上げる余裕はない」との論理を覆すものとして注目された。

2012年1月からドイツで働くすべての派遣労働者に適用され、賃金は1時間当たり旧西独地域で7.89ユーロ、東独地域で7.1ユーロとなった。

2013年9月には、ドイツの派遣労働者の権利を代弁するドイツ労働組合総同盟（DGB）と大手派遣会社でつくる派遣会社連盟は、派遣労働者の賃上げで合意。派遣労働者の最低賃金は旧西独地域では2014年に8.5ユーロ、16年に9ユーロに引き上げ、旧東独地域では、14年に7.86ユーロ、16年に8.5ユーロとなる。

一方、専門技術を持つ派遣労働者は16年までに旧西独地域で3%、旧東独地域で4%の賃上げが実施され、時給がはじめて20ユーロを超えた。

## 保守党の最低賃金案

2011年11月、メルケル首相が率いる保守与党、キリスト教民主同盟（CDU）がライプチヒで開かれた党大会で、最低賃金の新たな提案を採択した。

これまでCDUは一貫して全般的な最低賃金制導入には反対しており、ドイツ公共第2放送のニュース番組ホイテのアンカーは「いまやCDUは社会民主党になった」と刺激的に表現した。

提案は、労働協約が結ばれていない分野で、拘束力を持つ最低賃金制を導入するというもの。法定の最低賃金制ではなく、あくまで労使の合意に基づくものだ。地域別、産業別の最低賃金を労使の委員会で決めていき、500種類もの最低賃金ができるとの報道も出た。

これに対し、連立与党の自由民主党（FDP）は使用者側の立場から「認められない」と反対。結局、連立政府としては決定できなかった。

## 全国一律の最低賃金法

全国一律の法定最低賃金は2013年9月の連邦議会選挙の最大の焦点となった。

キリスト教民主・社会同盟（CDU・CSU）が大幅に議席を伸ばし勝利したものの、連立を組んでいた自由民主党は得票率5%の足切り条項に引っかかり、連邦議会から議席を失う結果となった。

逆に社会的公正を訴え、法定最低賃金確立を求めた3党、社会民主党（SPD）、左翼党、90年連合・緑の党が合計で議席を上回った。SPD、90年連合・緑の党は法定最低賃金8.5ユーロを、左翼

党は10ユーロ実現を掲げた。

その後、CDU・CSUはSPDと連立交渉をするほかはなく、SPDとの連立交渉では、国民の要求である全国一律法定最低賃金制など社会的公正の要求を受け入れざるを得なかった。

選挙結果判明から2カ月後の、連立協定で、全国一律の法定最低賃金を8.5ユーロとし、2015年から段階的に導入し始め、17年1月からは完全実施されることがうたわれた。

連立協定では、また、派遣労働者と正規労働者の「同一労働同一賃金」の原則をより厳格にし、派遣労働者が9カ月を超えて同じ職場にいる場合、正規労働者と同じ賃金に引き上げることや、これまで67歳から年金を受給するようにしていたのを45年以上働いた労働者は63歳から年金が受け取れることなどが盛り込まれた。

一方で、SPDが主張していた富裕税の導入は見送られた。

最低賃金法は、連邦議会（下院）で7月3日、法定最低賃金の導入に関する法案を賛成535、反対5、棄権61の圧倒的多数で可決した。

連邦参議院（上院）も7月11日に採決。8月に法文が公表された。労組側からは「例外なき最低賃金導入でない」と批判も出たが、その内容を見てみよう。

法は「労働協約自治を強化する法」とタイトルが打たれ、六つの章で、新法や現行法の部分変更の内容を示している。その第1条が最低賃金法だ。

内容は2015年から17年まで段階的に8.5ユーロの全国一律の法的最低賃金が実施。その後については、連邦政府が、設置する常設の最低賃金委員会が最低賃金額を2年ごとに決める。委員会は使用者団体、労働組合から各3人。また、使用者側、労組が共同で推薦する者を委員長とし、7人で構成する。

最低賃金法は、すべての被雇用者に適用されるが、例外として18歳未満で職業訓練を完了していない者には適用されない。1年以上失業していた者が再就職する際には、雇用から6カ月は最低賃金が適用されないとしている。

## 食肉加工業

政府が2015年から法定最低賃金8.5ユーロを段階的に導入することを決定したことを受け、低賃金がはびこってきた産業分野で、労使間の労働協約によって、最低賃金導入を先取りする動きが出てきている。

欧州で低賃金と不当廉売が問題になってきたドイツ食肉加工産業の労使が2014年1月、全国一律の最低賃金7.75ユーロを7月から実施することで合意した。

食品・飲料・レストラン労組（NGG）と使用者団体の食品・飲食業協会の代表が合意したもの。それによると今年7月から旧東独と旧西独の最低賃金の格差をなくし全国一律で7.75ユーロを導入、その後12月に8ユーロ、15年1月に8.6ユーロ、16年12月に8.75ユーロと段階的に最低賃金を引き上げることになった。

ドイツの食肉産業には、約10万人が働くが、労組側によるとうち1万5000人以上が請負労働者。派遣労働者を含めると3万人が非正規労働者と報道されている。請負労働者にはブルガリアやルーマニアからの労働者が多く、時給が4ユーロ前後に抑えられていた。

ドイツでと殺されるブタは約6000万頭といわれ、その3分の1が隣国などに輸出されている。2013年にはベルギーとフランスが不当な低賃金による不当廉売で自国の食肉産業が脅かされているとして欧州連合（EU）の執行機関、欧州委員会に訴えるなど問題となっていた。

## 法の実施を前に成果と問題点

全国一律の法定最低賃金 8.5 ユーロ段階的実現の影響は食肉業ばかりではない。一定の成果と問題点が明らかになってきた。

成果の第1は、ドイツで長年、問題になってきた旧東独地域と旧西独地域の賃金格差が大幅に縮んできたことが明らかになったことだ。

労組系のハンス・ベックラー基金経済社会科学研究所（WSI）によると、1991年に東独と西独が統合した直後は、旧東独の労働者の労働協約に基づく賃金は旧西独地域の60%にしかならなかったが、2014年半ばには97%に達した。WSIによると、最低賃金導入が大きな役割を果たした。

旧西独地域と旧東独地域の労働協約に基づく賃金の格差は、産業ごとに大きく違い、公務員、銀行・保険、鉄鋼、小売りなどではほぼ100%。しかし、建設業では92%、ホテル・飲食業では77%、農業では73%とまだ格差が大きい。

一方で、労働協約が定められていない職場での賃金は、旧東独地域は旧西独地域の83%でしかない。旧東独地域は労働協約が結ばれていない職が多く、全体としての格差解消にはまだ時間がかかりそうだ。

東西の失業率の差はまだ大きい。連邦雇用エージェンシーによると、2014年10月時点で全国6.3%、旧西独で5.6%なのに対し、旧東独地域は9%超で、ベルリン特別市は10.7%となっている。長期失業者は社会扶助を受け、失業者とは区別されるため、長期失業者が多い旧東独部と少ない旧西独部の実際の雇用の差はさらに大きい。

長年、問題となってきた旧西独地域と旧東独地域の賃金格差を、法律を先取りして全国一律の法定賃金を実現したのはゴミ収集・処理業の清掃

労働者だ。同業種は法定賃金がすでに決められている12業種の一つだが、14年10月1日からは、旧東独、旧西独の区別なく全国一律に1時間8.86ユーロとなった。

不当に安い賃金と、労組が批判してきた、美容師、クリーニング業などの労働者の賃上げも具体化してきている。労使の話し合いで美容師は来年8月に8.5ユーロ、クリーニング業は2016年7月に8.75ユーロとなる。

旧東独州の一つ、ザクセン州では15年には労働者の4分の1以上が時給8.5ユーロ以上を受け取ることになると報道されている。

一方で、問題点も明らかになってきた。その一つが最低賃金を守らない闇労働の取り締まり体制が追いついていないことだ。

税務署に属する闇労働監視員は現在、6500人体制だが、税務署の労組によると15年の最低賃金法施行後は2500人の増員が必要とされる。ところが、当局はいまのところ19年までに1600人増やすという計画しかない。法の網をかいぐる闇労働が横行する可能性がある。

マクドナルド、ピザハット、スターバックスなどのファストフード会社の“ブラック”ぶりも問題となっている。ファストフード会社などは、8.5ユーロの最低賃金を導入する代わりに、夏冬のボーナス、残業手当、夜間労働手当、日曜・祝日出勤手当などを一律に廃止するという労働協約案を労働者に提示。時給はあがるものの、労働者は平均で年1100ユーロもの減収となるため、労組は猛反対している。

さらに、最低賃金の引き上げを理由に、美容室料金やタクシー料金は値上げの予定だが、世論調査では、これまで料金にチップを上乗せして払っていたのを払わないと回答した人が増えている。

（かたおか まさあき・ジャーナリスト）

# 特集 「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合

## [韓国] 企業別組織から脱する労働組合の挑戦

安 周永

一口にグローバル化の進行や労働運動の危機といっても、その実態は国によって異なる。グローバル化が進み、国際競争が激しくなるなかで、労働組合の力が弱くなっているのは否定できないが、各国の労働組合の組織形態や産業構造などによって、危機の実態は異なっているのである。特に、韓国の労働組合は日本と同様に企業別組織という特徴的な構造を持っているため、雇用形態別・企業規模別の賃金格差が大きい。

労働組合は他の先進諸国とは異なる対応が求められるのである。それでは、韓国の労働市場にはどのような特徴があり、それに対して労働組合はどのように対応しているのか。本稿では、この点を整理することにした。

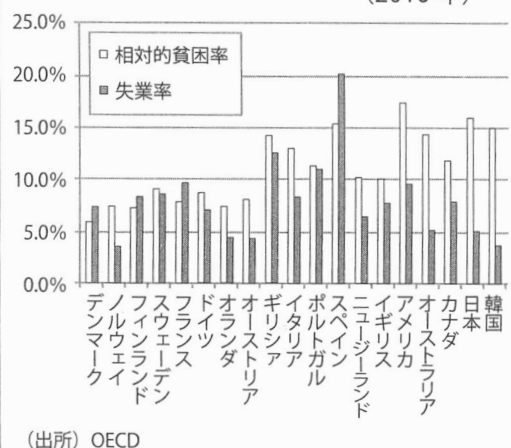
### 1. 労働環境とその変化

韓国においては、権威主義体制の下で労働組合や革新勢力の政治活動が制限されたうえに、財閥中心の輸出拡大に依存する経済成長戦略がとられてきたため、政府は、労働や福祉の充実を企業の競争力向上に反するものと考え、これを等閑視してきた。野党もそれに対抗する力とビジョンを持っておらず、労働と社会保障制度の環境は脆弱であった。

これは1987年の民主化以降もさほど変化することはなかった。OECD主要国の相対的貧困率と失業率について見てみよう(図1)。OECD

の相対的貧困率は、世帯収入から国民の所得を計算し、その所得が中央値の半分に満たない人の割合である。それと失業率を比較してみれば、韓国の労働と社会保障の実態が浮かび上がる。図1に示される通り、韓国は日本や米国とともに、失業率に比べ相対的貧困率が非常に高い。一方で、ヨーロッパには、相対的貧困率と失業率の差がなく、むしろ相対的貧困率が失業率よりも低い国もある。このことは、韓国では就労状態でも貧困に陥りうる脆弱な雇用が多く、非就労者に対する社会保障が脆弱であることを意味する。

(図1) OECD国の相対的貧困率と失業率  
(2010年)

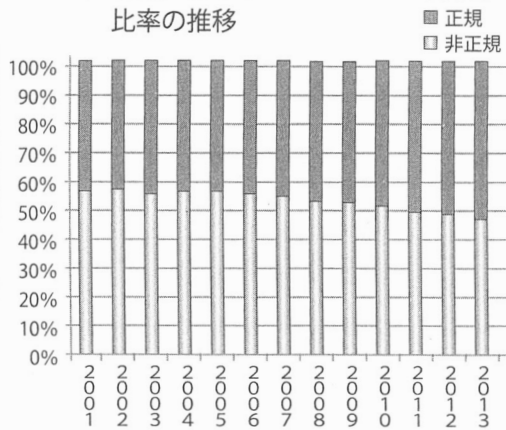


このような現状は、高度経済成長が続く中ではさほど問題にならず、1997年に生じたアジア通貨危機をきっかけに主な社会的争点として

浮上した。アジア通貨危機によって韓国政府は経済破綻に追い込まれ、それまで約2%だった失業率が6.8%にまで跳ね上がった。ここから社会保障制度や非正規雇用が主な社会問題になったのである。こうして1990年代末から非正規雇用に関する実態調査が行われるようになった。「経済活動人口調査付加調査」は、非正規雇用の就労形態、労働実態などを調査することを目的として、2000年から実施された。

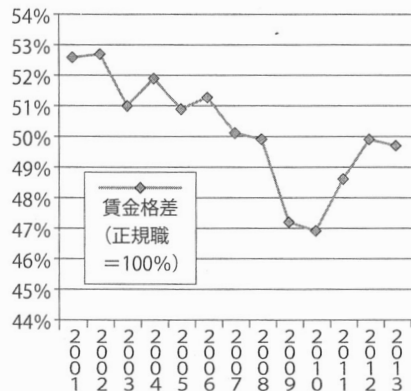
この調査結果による非正規雇用の統計をめぐって、政府は有期雇用であっても、契約更新をして一定期間以上雇用が継続している場合、それを「正規職」と算定するのにたいして、労働側は、一定期間以上雇用が継続していても、有期雇用でいつでも雇い止めの可能性があれば、「非正規職」に分類すべきであると主張する。その差異は大きく、政府と労働側の推算には約20%の差がある。本稿では脆弱な労働環境の変化に着目しているため、後者の定義に従って非正規雇用を算出したデータを利用することにしたい。図2のように、非正規雇用の比率は非常に高い。ただし、非正規雇用の推移は減少

(図2) 韓国における正規・非正規労働者の比率の推移



(出所) 金裕善 (2014) 『非正規職規模と実態』  
韓国労働社会問題研究所、4頁。(韓国語)

(図3) 韓国における正規労働者と非正規労働者の賃金格差



(出所) 金裕善 (2014) 『非正規職規模と実態』  
韓国労働社会問題研究所、17頁。(韓国語)

傾向にあることにも注目すべきであろう。

一方で、図3が示すように、正規労働者と非正規労働者の賃金格差は大きく、この格差はさらに深刻なものとなる傾向にある。非正規雇用においては、雇用安定が非正規雇用の最も重要な争点になり、賃金格差などの処遇問題は比較的軽視されてきたといわざるを得ない。

## 2. 労働問題に対する立法・司法・行政の変化

前述したように、韓国においては非正規労働者が多いうえに、正規労働者と非正規労働者の格差は大きい。こうした問題は韓国でも深刻に受け止められ、対応が求められた。この問題にたいする対応を、立法・司法・行政の変化から見てみよう。

### (1) 労働法改正の流れ

韓国においては、労働協約の適用率が非常に低く、企業横断的労働環境の改善にたいする労働組合の取り組みが弱かったため、労働市場の規制における労働法の比重は大きいといえる。

韓国においては、アジア通貨危機以降、労働市場に関する法改正が本格的に議論され、政労使の対立の中で改正が行われてきた。以下では、日本との比較の視点から韓国の労働法改正の流れを整理しよう。

「進歩政権」と言われた金大中（キム・デジュン）、盧武鉉（ノ・ムヒョン）政権の下でも労働市場の規制緩和は進められた。両政権の下で整理解雇制の明文化や労働者派遣の拡大が推進されたのである。しかしながら、両政権ともに政府案が後退する形で法改正は行われた。金大中政権下では整理解雇制の明文化や労働者派遣法の制定が決まったものの、規制緩和の度合いは政府当初案よりも後退した。政府案は、日本と同様に派遣対象をネガティブリスト方式にするものであったが、労働組合の反対によりポジティブリストが採用された。整理解雇については経営上やむを得ない場合に限られ、企業に対して、60 日前に労働者に整理解雇通告を行い、解雇計画を労働部（日本の労働省に該当）に申告する義務が課せられた。

盧武鉉政権下でも労働市場の規制緩和は進められたものの、政府の当初案が後退し、2006 年に非正規保護法案が制定された。「非正規保護法」とは、労働者派遣法の一部改正、期間制・短時間勤労者法の制定、労働委員会法改正（差別手続新設）の三つの法改正全体を指している。その主な内容は、①有期契約（期間制）と派遣労働の利用を上限 2 年とすること、②有期契約が 2 年を越えて継続する場合には、これを無期契約とみなすこと、③有期雇用、パートタイム（短時間勤労）、派遣労働、いずれにおいても正規労働者との差別を禁止すること、④労働委員会での特別な差別是正手続を導入すること、の 4 点である。

政府案は派遣労働の対象業種をネガティブリストにし、有期契約と派遣労働の利用上限を 3 年にすることであったが、いずれも通らず、ポジティブリストと 2 年が維持されている。労働組合が強く主張した非正規雇用の利用事由限定方式や労働組合が差別是正の申請の代理人になることは盛り込まれなかったものの、政府の当初案における規制緩和の内容が後退する一方で、規制を強化する内容が盛り込まれたといえる。

保守系の李明博（イ・ミョンバク）政権は、労働市場の規制緩和を大胆に進めようとした。民主労総は産業別労働組合へ転換し、経営側はそれへの対応が求められた。

李明博政権は、2009 年に「労働組合および労働関係調整法」の改正を行ったが、これは産業別労働組合の活動の抑制を狙いとするものであった。法改正の主な内容の一つは、企業レベルでの複数労働組合を許容することであったが、ここで事実上交渉の対象として産業別労働組合が排除されるようになったのである。

しかし、李明博政権が改正しようとした非正規雇用に関する規制は、当初の政府案（有期契約や派遣契約の締結を 4 年まで可能にする）が通らず、失敗に終わった。しかも、李明博政権は、政権末期には非正規労働問題に取り組まざるを得なくなり、自党の次期大統領候補の朴槿恵（パク・クネ）も労働市場の規制強化を公約として掲げるようになった。

以上のように、政労使の激しい対立が繰り返られるなかで、数回にわたって労働法の改正が行われた。労働環境改善のための法改正は不十分であるという労働側からの評価はあるものの、日本との比較で見れば、韓国では非正規雇用の問題を是正する形で法改正が行われてきたと評価できよう。

## (2) 違法派遣・偽装請負をめぐる判決

韓国では、製造業の直接生産工程への労働者派遣が禁止されているため、企業側はそれを回避するために「社内下請」といわれる請負形式の間接雇用を拡大してきた。つまり、請負業者に雇用されている労働者が、発注者の設備（生産ライン）に配備され、発注者が定めた業務指示内容、作業方式、作業時間、作業の速度に従い、事実上正規労働者と同じ仕事をしていた。

このような社内下請をめぐる論点は様々であるが、なかでも重要なのは、発注者と下請業者の労働者の間に労働契約関係が認められ得るかという点と、違法派遣の場合に派遣先（発注者）が下請業者の労働者を直接雇用する義務を負うかという点である。従来裁判所は、いずれの点についても、これを否定してきた。しかし、近年、裁判所の判決に変化が見られている。

2008年9月18日に行われたイエスコ事件に関する大法院（日本の最高裁判所に該当）の判決では、違法派遣の場合にも派遣先に直接雇用義務があると判示し、従来の判例を変更した。従来の裁判所は、適法な派遣の場合にのみ派遣先に直接雇用義務が発生すると判断してきたが、イエスコ事件において、これが「何の根拠もなく、合理的あるいは妥当であるとはできない」とされたのである。

こうした流れのなかで行われた現代自動車事件に関する判決も、韓国の労働環境に大きなインパクトを与えるものであった。現代自動車のチェ・ピョンスン氏は、現代自動車の下請業者の労働者であったが、労働組合の活動をしたため、下請業者から解雇された。チェ氏は、現代自動車に解雇無効の訴訟を起こしたが、二審までチェ氏と現代自動車との間には労働契約関係

がないとされ、敗訴した。ところが、大法院は、2010年7月22日と2012年2月23日の判決によって、現代自動車とチェ氏の間での労働契約関係は認めなかったものの、チェ氏が現代自動車から直接に労務指揮を受けるという労働者派遣関係にあったとし、このような違法派遣の場合に派遣先の企業（現代自動車）は派遣期間2年を超えた日からチェ氏を直接雇用していると見なすと判決した。

この判決は韓国の全ての製造業に該当し得るものである。2002年以後違法派遣が拡大するなかで、発注会社は請負の契約を偽装するために請負業者の「班長」という現場代理人を利用したが、社内下請業者の現場代理人が請負の労働者に指揮命令権を行使したとしても、それは発注者が決めた事項を伝達したに過ぎないと大法院が判断したからである。このような状況は、自動車メーカーはもちろん、部品業者、電子、鉄鋼などコンベヤーベルト・システムでの製造業の社内下請にも存在し得るものである。民主労総の傘下組織である金属労組は、この判決を受けて、同じ製造ラインの社内下請の労働者の組織化を進め、派遣先に対して、これらの労働者の直接雇用と未払い賃金の支払いをさらに積極的に求めている。

## (3) ソウル市の非正規雇用対策

保守系の李明博（イ・ミョンバク）政権の下で「公共部門の先進化」、公共部門の経営合理化が進み、公共部門の非正規雇用が増加した。2011年10月のソウル市長の補欠選挙で出馬した朴元淳候補は、公共部門の非正規雇用化を批判し、ソウル市の非正規雇用の改善を訴え当選を果たした。

この選挙を通して、非正規雇用がさらに重要



な社会的争点として浮上することとなった。李明博政府も2011年11月28日と2012年1月16日に「公共部門の非正規職雇用改善の対策と推進指針」を発表し、公共部門の非正規雇用の問題に取り組まざるを得なくなった。その意味で朴元淳市長の誕生は、公共部門の非正規化を食い止める一つの分岐点になったといえよう。さらに、ソウル市の非正規雇用対策は、政府案よりもはるかに高い水準のものであった。ソウル市は、2012年3月22日に「ソウル市一次非正規総合対策」を発表し、直接雇用の非正規労働者の処遇改善に取り組んだ。このソウル市案は、正規職への転換の対象、転換方式、処遇改善など全ての点において政府案よりも高い水準であったと評価できる。

転換の対象について、政府案は年中継続業務で過去2年間業務が持続し、これからも2年間持続する予定であるものを転換の対象としているのに対して、ソウル市案は年中継続業務で2年以上行政需要が持続すると予想されるものを対象としている。

また、年中継続する業務について、政府案は有期雇用の労働者が年間10～11か月を担当し、1～2か月を正規労働者が代替し担当する業務としているのに対して、ソウル市案は有期雇用の労働者が年間9か月を担当し、正規労働者が3か月以下を代替し担当する場合には年中業務として認めている。転換方式について、政府案は対象者の実績・職務・能力・態度を個別に評価し転換するのにたいして、ソウル市は原則的に全ての対象者を無期契約として転換する。

最後に雇用改善の点についても、政府案は雇用安定のみを対象としているのに対して、ソウル市は雇用安定だけでなく、賃金の改善も対象としている。

さらに、ソウル市は2012年12月5日に「ソウル市公共部門二次非正規雇用改善対策」を発表し、上述の直接雇用の非正規雇用問題だけではなく、派遣や請負などの間接雇用の労働者に関する処遇改善も推進している。自治体には総額の人件費や定員に関する規制があるため、新規事業は外注や委託業務に依存する傾向が強くなり、公共部門の非正規化が促進された。ソウル市は、このような傾向のなかにあつて、間接雇用の問題にも取り組んでいるのである。そのため、ソウル市の雇用環境の改善にたいする財政負担を心配する声は高まっているが、むしろソウル市の予算の削減効果も見られている。たとえば、ソウル市の掃除業務については、委託業務から直接雇用に転換し、そのコストは415億ウォンから254億ウォンに減り、39%の節約効果が見られた。従来の請負業者の利潤（全体経費の4.4%）や管理運営費（3.3%）、付加価値税（9%）などのコストが削減された結果である。

以上のように、ソウル市は、雇用環境を改善する一方で、財政負担を抑制する形で非正規雇用の改善に取り組んでいる。これは公共部門の非正規雇用対策の一つのモデルになり、中央政府や各自治体に対して対策を促す圧力となっているといえよう。

### 3. 労働組合の取り組みと戦略

上述の変化がなぜ生じたのかを分析するのは、膨大な作業を要するものであり、本稿の分量をはるかに超えるものである。以下では、労働政策の主な行為者の一つである労働組合の取り組みについて整理しておきたい。

グローバル化が進む中で、企業別労働組合とそれにあう雇用慣行の維持はさらに困難になっ

ている。政府と経営側は既存の雇用慣行を変化させるよう労働市場の規制緩和を進めたのに対して、労働組合はそれに対抗する形で対立構図が形成された。ここで、労働組合が政府・経営側に対抗する戦略としては、二つの選択肢を考えることができる。

一つは、インサイダー戦略とアウトサイダー戦略という選択肢であり、二つ目は、提携戦略の有無である（図4参照）。インサイダー戦略とは、政策アリーナで協議を通じて政策決定に影響を与える戦略である。アウトサイダー戦略は、集会やストライキなどの大衆行動を通じて政策アリーナの外側から圧力をかけて政策実現をはかる戦略である。提携戦略とは、政策アリーナに他の勢力を巻き込み、その勢力と一緒に共闘する戦略である。労働組合は提携戦略を遂行するために自己利益を追求するだけでなく、他の社会的勢力と共闘できる目的を掲げ、それらを政策アリーナに巻き込む必要がある。

日本と韓国の場合、労働組合の活動は大企業の正社員を中心としたものに限定され、社会的連帯を追求するインセンティブは低い（インサイダー戦略・提携戦略なし）。しかし、労働組合が既存の大企業の正社員を中心とした活動にたいして限界や問題を認識しているのであれば、提携戦略に乗り出すことになる。そのために、

労働組合は既存の企業別労働組合のあり方や方針から脱却し、非組合員や他の社会勢力との提携を実現するような組織構造を作る必要がある。

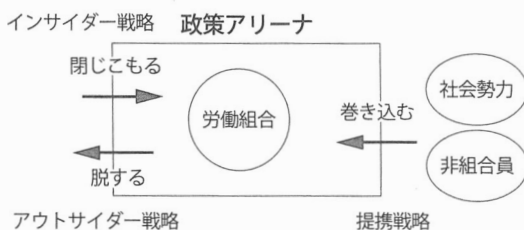
まず、このような労働組合の戦略から、立法過程における労働組合の取り組みについて検討しよう。韓国の民主労総は、産別労働組合への転換を進めると同時に、社会運動団体との連携も制度化してきた。十分とはいえないが、社会勢力とこれまであまり組織対象としてこなかった労働者を包摂しようとした試みを行ってきたと評価できよう（アウトサイダー戦略・提携戦略あり）。法改正においては、民主労総は非正規雇用の原則的な撤廃を掲げ、政府の強行採決を止めるためにストライキを行った。このような取り組みが、政府案を完全に止めることはできなかったものの、政府案を後退させ、非正規雇用の保護を強化する要因になったと考えられる。

次に、司法に関する労働組合の取り組みについて考察する。2003年から社内下請の労働者による労働組合の結成は活発になったが、企業側はこれを弾圧しようとした。現代自動車では、労働組合に加入したという理由で100人を超える非正規労働者の組合員が解雇され、GM大宇自動車では、下請労働者の正規職転換を求める闘争に対して、下請業者との契約が打ち切られた。非正規労働者の闘争は容易ではなかった

と想像できる。そのなかでも、現代自動車や起亜自動車では2005年に社内下請の労働者が非正規職分會を結成し、ストライキも起こし、正規雇用への転換を求めた。こうして企業側も非正規雇用の労働組合を認めざるを得ず、下請労働者の組合は産別労組の支部として加入することになり、正規労働者の組合との組織統合を成し遂げた。

また、上述の現代自動車の下請業者から解

図4 企業別労働組合の戦略



（出所）安（2013：33）

雇されたチェ・ビョンスン氏は、現代自動車から正規労働者として採用するという通知を受けたにもかかわらず、自分一人のみの採用に反対し、現代自動車工場の近くの送電鉄塔での籠城デモを続けた。このような非正規労働者の活発な取り組みは、既存の労働組合や会社側の変化を促し、非正規雇用問題を重要な社会的争点として浮上させたといえる。司法の判決はこのような社会的情勢の変化を反映したものと推測することができよう。図4の労働組合の戦略の点から見れば、非正規労働者の取り組みによって、労働組合が提携戦略とアウトサイダー戦略を強化せざるを得なかったといえよう。

最後に、行政に関する労働組合の取り組みについて考察する。行政の変化を促した朴元淳ソウル市長の誕生には、様々な背景がある。ここでは、労働運動に限ってその背景を検討することにしよう。

韓国においては、もともと労働運動のネットワークと福祉運動ネットワークの連携はなかったと言っても過言ではない。労働組合は企業内待遇改善を要求するにとどまり、社会保障に関する関心は低く、逆に福祉運動を推進する勢力は労働問題に積極的に取り組んだわけではなかった。

しかし、韓国で無償給食が政治的争点になった2010年から権利としての福祉を強調する「普遍的福祉」という言説が広がり、「普遍的福祉」の主要な柱の一つとして、非正規雇用の撤廃も至急の課題として認識されるようになった。このようにして福祉運動ネットワークと労働運動ネットワークの結合の可能性が見られたのである。

朴元淳候補は、労働組合だけではなく、市民団体とも政策協定を結び、それに基づき労働や

福祉問題に関する公約を掲げた。このような取り組みは、野党の民主党にも採用され、民主党は市民団体と労働組合との提携を強化し、綱領に「普遍的福祉を国民の基本的権利として保障する福祉国家を建設する」とともに「財閥と大企業に対する根本的な改革が必要である」という文言を挿入した。労働組合が朴元淳候補と民主党との連携で労働問題を争点化できたのは、労働組合が企業内の待遇改善にとどまらず、非正規労働者の問題に取り組むとともに、他の市民運動団体との提携を強化したからであったといえよう。

以上のように、韓国の労働組合は、企業別労働組合からの脱却に取り組んでおり、一定程度の成果を上げている。もっとも、前述したように非正規雇用の賃金格差や雇用不安はいまだに深刻であり、産別労働組合の転換は進んだとはいえ、経営側の反発により産別交渉はさほど進んでいない。しかも、保守政権が続くなかで、社会的連帯の試みも萎縮している状況にある。こうした困難な状況のなかで、労働組合がどのような戦略をとり、その社会的な存在意義を高めることができるのか。これが、今後の韓国の非正規雇用の改善を考える上で重要な点であると考えられる。

（あん じゅよん・常葉大学専任講師）

※本稿では、筆者の著書『日韓企業主義的雇用政策の分岐—権力資源動員論からみた労働組合の戦略』（ミネルヴァ書房、2013年）を部分的に利用したことをお断りしておく。

## 特集

# 「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合 前進する世界の最賃闘争

## ——全労連『世界の労働者のたたかい 2014』より

「働く貧困」が世界的な広がりを見せる中で、最低賃金引き上げをめざす労働者・労働組合のたたかいが、先進国、途上国を問わず、各地で力強く前進している。

ここでは、全労連が編集している「世界の労働者のたたかい——世界の労働組合運動の現状調査報告」（2014年6月、第20集）に掲載されている取り組みについて紹介する。

### 〈中華人民共和国〉

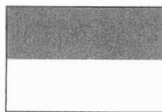


#### 最低賃金基準の引き上げ

中国の最低賃金基準は、全国に31ある一級行政区（省、中央直轄市、民族自治区）ごとに現地政府が決定し、少なくとも2年に1回は改定することになっている。2013年は26の一級行政区で平均約18%引き上げられた。これは、2012年（平均20.2%）、2011年（平均22%）の上げ幅よりは低下した。2013年末現在、全国で最低賃金基準の月額最高は上海の1620元、時給最高は北京市と新疆ウイグル自治区の各15.2元となった。

第12次5カ年計画（2011－15年）では、全国の最低賃金基準額を年ごとに平均13%以上引き上げ、各地域で当該地域の平均賃金の40%以上とすることが決まっている。

### 〈インドネシア共和国〉



最低賃金が10年で3倍以上に

この2～3年インドネシア労働者の最低賃金が大幅かつ急激に引き上げられ、世界の労働組合と労働者からは大きな注目を集めている。と同時に、日系企業をはじめとしてこの国に進出している外国企業からは懸念と警戒心を呼び起こしている。

事実、インドネシアの最低賃金は、この10年間に3倍以上引き上げられている。ジャカルタ首都特別区の最低賃金でみると、2004年に月額67万1550ルピア（Rp）だったものが、2009年には100万ルピアを超え、そして2013年には前年比44%の引き上げでいっきに200万ルピアを超えて220万ルピアに達した（当時の為替レートで約1万9000円）。

#### ■ 2014年の最低賃金

2014年の最低賃金引き上げについてインドネシアの労組は50%引き上げの要求を打ち出した。インフレの進行で首都の生活費が上昇したからである。

2013年6月、政府が財政赤字の削減をめざして燃料補助金の引き下げを実施。これによって燃料価格が44%値上がりし、インフレが加速。7月にはインフレ率が8.61%となり、4年半ぶりの高水準を記録した。また、ジャカルタ首都特別州の適正生活水準値は約400万ルピアと2012年の約198万ルピアから倍増した。組合は燃料補助金を引き下げた6月以降で労働者の購買力は3割低

下していると主張。物価上昇分も含めれば50%の質上げが「最低ライン」だとの見解を示した。

これに対して、ジャカルタ当局は、2013年の最低賃金が前年比で44%引き上げられた結果、1万人の労働者が一時解雇された、労働生産性の改善がすまないまま大幅な質上げが先行すれば、企業によるいっそうの人員削減を招くだけだと警告した。

11月1日、インドネシアにおける2014年の最低賃金率が発表された。ジャカルタ首都特別区は244万1301ルピアと前年比約11%増にとどまり、急激な上昇圧力が緩められた。工業団地が集中する西ジャワ州のブカシ県244万7445ルピア(22.3%増)、カラワン県244万7450ルピア(22.4%増)と、額としては大きく上がったものの、上昇率は前年と比べ比較的低めに抑えられた。

## 〈ベトナム社会主義共和国〉

最低賃金引き上げで生活は  
改善されたか



2013年1月1日から実施された各企業に適用する区域別の最低賃金引き上げは次の通りである——第1区域が現行の200万ドンから235万ドンに引き上げ、第2区域が178万ドンから210万ドンに引き上げ、第3区域が155万ドンから180万ドンに引き上げ、第4区域が140万ドンから165万ドンに引き上げである。適用の対象は、企業、協同組合、協同グループ、農園、労働力を雇用する家族経営、個人、各機関、組織である。この最低賃金は、職業訓練を受けていない、規定の労働時間で働いた労働者の最低賃金であり、職業訓練を経た労働者には少なくとも、この最低賃金より7%多い賃金を支払うこととされている(2014年1月19日現在の為替レートは1円が202.30ドン)。したがって200

万ドンは約9886円であり、ベトナムの最低賃金は月額1万円前後ということになる。

2014年の区域別の最低賃金は、2013年より25万ドンから35万ドン高くなる。約15%の引き上げである。しかし、ベトナム労働総連盟が事前に提起していた引き上げ幅は30%であり、最低賃金引き上げ幅は労働総連盟の要求の半分に抑えられた。

ベトナムの最低賃金の体系にはもう一つ「一般最低賃金」と呼ぶ最低賃金体系がある。区域別最低賃金が民間企業に適用されるのに対して、一般最低賃金は国家予算から支給される賃金に適用される。一般最低賃金は83万ドンに改定され、5月1日に実施された。対象は幹部、公職員、軍隊の構成員、国家機関、軍隊、政治組織、社会組織などで働く職員である。一般最低賃金は賃金等級、賃金表の計算の基礎とされ、各種の手当一出産、労働災害、定年退職、遺族年金などの査定の基準となっている。区域別最低賃金と一般賃金の関係では、区域別最低賃金の引き上げが先行し、それにつれて一般最低賃金も引き上げられることになる。

しかし、2013年1月1日からの区域別最低賃金の引き上げ、5月1日からの一般最低賃金引き上げ以降も労働者の生活の困難は続いている。ベトナム労働総連盟機関紙ラオドン5月10日付は「賃金が少ないので、労働者は残業を強いられている」との見出しで副業に精を出す労働者たちの生活の実態を伝えている。同記事によると、ホーチミン市トゥドゥック区にあるハサ会社の女性労働者ドー・ティ・ミーさん(53)は工場での仕事を終えて、帰宅し、夕食を済ませて、夜更けまで藤編み作業を続けている。「疲れるけど、無理をして稼いで、生活の足しにしている」——ミーさんは語った。同じ工場の労働者たちは「給料

が物価に追いつかない」、「給料は増えても、苦労は減らない」と語る。ミーさんの場合、給料は月に240万ドン（約1万2000円）で生活費に満たないが、会社も仕事がなく残業はないので、家で藤編みの副業をして、学齢期の2人の子どもを養っている。ホーチミン市ビンズアン区の工業団地のアインティン有限会社で働くグエン・ティ・フオンさんは7年間、この会社で働いているが、賃金は1か月280万ドン（約1万4000円）。結婚したばかりで、しかも夫がまだ定職がないので、彼女の稼ぎで生活している。残業を欠かさずしているので、毎月の稼ぎは450万ドン（2万2500円）になる。「これでも家族が食べる分がやっと」——フオンさんは語る。彼女の家では夕食を準備していたが、おかずはゆでた野菜と油で揚げた卵だけだった。「これでも今夜は卵があるだけましです」——彼女は苦笑した。

### 〈ネパール連邦民主共和国〉



#### 最低賃金の値上げ

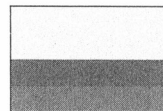
ネパールではインフレ傾向が続いており、経済成長や発展による結果だとされるが労働者・国民の生活悪化は引き続き継続している。

物価上昇はとりわけカトマンズ等都市部においては顕著であり、労組なども経営者、政府の3者間による協議最低賃金の値上げと賃金体系の修正が検討された。2011年3月24日に調印された3者間の協定によれば、一般労働者の最低賃金は月額6200ルピー（日額231ルピー）であったが、インフレの激しさから、現在全国に11ある労組団体では最高額で1万2500ルピーの要求をしている。最低賃金の適用が十分でないという指摘もあるが、労組が求める最低賃金の水準にはほど遠い。

7月に政府と主要労働団体は傘下にある労働者の最低賃金を改正することに同意した。従来の基準賃金は6200ルピーであったがこれを8000ルピーとした。マオイスト・バイデア派と同派の労組はこれを1万5000ルピーにするよう抗議した。

またこの最賃引き上げ合意を受けても、労働条件への不満は高い。南部テライ地区では労働争議が頻発した。ネパールの主な工業生産の拠点はインド国境にあるが、労組の活動も活発で、賃上げ、福利厚生改善などの要求で経営者側との交渉が激しさを増している。

### 〈コロンビア共和国〉



#### 最低賃金

2013年に最低賃金をめぐる経営側と労組側の交渉が不調に終わったが、政府は月58万9500ペソ（約333ドル）を4%引き上げると発表した。憲法により政府は労働、経営の双方の意見を踏まえて最賃を決めることになっている。

政府は2012年のインフレ率が2.65%だったことから実質的な引き上げだと説明したが、労働側は税制改正とあわせると格差をさらに拡大するものになると反発した。

労組ナショナルセンターのコロンビア統一労組（CUT）は、日に760ペソ（約43セント）の引き上げは、富裕層への税金控除に比べると微々たるものと批判した。経営側は当初、3.5%を主張した。これより引き上げると、非正規を増やすことになる。前年は5.8%の引き上げだった。

**特集****「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合  
女性の貧困とILO**

堀内光子

尊厳を持って生きることが基本的権利であるはずなのに、貧困は、先進国、開発途上国を問わず、今なお依然として深刻であり、まさに地球的課題である。この証左の一つに、国連で現在検討しているポスト2015年開発課題で、先行している持続可能な開発（SDGs）の目標の一つとして、開発途上国、先進国双方を対象に、「あらゆるところでのすべての形態の貧困の終焉」が提案されている。現行の2015年までのミレニアム開発目標（MDGs）は、開発途上国の貧困削減が数値目標である。同時に、グローバル化の進展に伴い国の間及び国内での格差に懸念が高まり、ジェンダー格差など不平等の是正を求める声が大きくなっている。

貧困は、ILOが目的としている社会正義の実現への大きな障害である。ILOは、その重要な解決策としてのディーセント・ワークを推進する中心的な国連機関である。当然、国連のポスト2015年開発課題に、ILOも大きく関わっている。本稿では、包摂的・持続可能な（経済）社会を志向している国連を中心とする国際社会の中でのILOの貧困との関わりを、ジェンダー視点から、その考え方・役割を含め、考察するものである。男女格差は、今なお執拗に残っている。したがって、貧困問題にジェンダーの視点は欠かせない。貧困問題の解決に向けて、男女を平等に包摂する社会の構築への基本的な課題についても提示

したい。なお、本稿は、私のILOでの経験とILO文書からまとめた私見であることを最初にお断りしておく。

**1. ILOと貧困への関わり****（政策視点についての歴史的考察）**

社会正義の実現を目的とするILOは、設立当初から貧困問題が個々人の困窮問題だけにとどまるのではなく、広く社会平和への脅威であるとの認識を有していた。

劣悪な労働・仕事や失業が貧困を生み、貧困の解決のためにはディーセント・ワークが必要との考え方を設立当初から明らかにしている（ILO憲章前文）。「労働は商品でない」との名言で広く知られているフィラデルフィア宣言（1944年）では、貧困は全体の繁栄に危険であることを再確認している。そして欠乏への関わりは、政府・労働者・使用者が同等に参加する継続的・協調的な国際的努力によって、遂行すべきと謳っている。なお、ILO憲章では、諸原則のなかに「女性の保護」と男女とは明言していないが、「同一価値労働報酬賃金原則」が盛り込まれている。ILOの伝統的・基本的任務は仕事に関する権利確保であるが、開発問題が特に重要視された1960年代（国連「開発の10年」がスタート）末、正確には1969年、ILO創立50周年に「世界雇用計画」を発表して、実際の活動に本格的に取り組むこととなった。し



かし、世界が女性と開発問題に取り組むようになるのは、70年代半ばである。「公正」だけでなく、「効率」という視点からも、女性の開発に果たす役割がその頃ようやく確認されたのである。90年代に入り、女性だけでなく、「ジェンダー」視点となった。

ILOも大きな役割を果たした国連「社会開発サミット」（1995年開催）は、三大テーマが、貧困の撲滅、生産的雇用の拡大及び社会的統合である。このサミット開催の背景は、深刻な社会問題－貧困、失業、社会的疎外－の存在と、社会的公正を生み出しているグローバル化の進展にあった。このサミットは、社会開発問題を総合的に取り上げた、初の元首・首脳級のハイレベル会合であった。サミットで採択された社会開発の原則には、ジェンダー平等・女性のエンパワーメントが組み込まれている（コミットメント5）。

## 2. ポスト 2015 年開発課題

90年代半ばからグローバル化の負の部分の理解が進み、急速に、公正な雇用・仕事への関心が高まった。新千年紀の始め（2001年）に、国連は、2015年を目標年として、貧困削減を優先課題とする8目標を定めたミレニアム開発目標（MDGs）を策定し、爾来推進している。MDGsの8目標の一つ、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントでは、具体的目標として全教育レベルでのジェンダー平等が掲げられている。なお、指標は、全教育レベルでの男子に対する女子の割合、非農業分野における賃金労働者の割合及び国会における女性議員の割合の三つである。このほかに、妊産婦の健康改善が8目標の一つであるが、この目標は改善がなかなか進んでいない。ILOは、貧困削減の目標達成に関わっているが、MDGs策定当初は、貧困削減に果たす雇用の役割について

の認識が低く、2005年になって始めて「完全かつ生産的な雇用及びディーセント・ワーク」の具体的目標が加わった。

国連は、「始めに」で述べたように、現在ポスト2015年開発課題を議論しているが、2012年に持続可能な開発会議（リオ＋20）（2002年地球サミットから20年）が開催されたため、持続可能な開発目標（SDGs）の策定が先行している。SDGsに関する国連総会オープンワーキンググループ（OWG）は、2014年7月、17の目標樹立に合意しているが、このなかで、「2030年までのあらゆるところでの、すべての形態の貧困の終焉」（目標1）「すべての人々への持続的、包摂的、持続可能な経済成長・完全・生産的雇用・ディーセント・ワークの推進」（目標8）及び「ジェンダー平等及び女性・女児のエンパワーメント」（目標5）が盛り込まれている。目標1は、2030年までに、現行MDGsの目標である1日1.25米ドル未満で暮らす人々の半減とあわせて、国の定義に拠る貧困層の半減を目指している。ILOは国連機関として、ポスト2015年開発課題の、特に貧困・雇用、ジェンダー分野で、積極的に関わっている。具体的には、前記OWG議長への技術的なサポートチームや国連機関のタスクチームの一員として、ポスト2015年の議論に貢献をしている。なお、開発における雇用の重要性の認識は国連機関で共有されてきており、このことは世界銀行が毎年発表する開発分野での最重要出版物である「2013年開発白書」の中心テーマが「仕事」であったことにも表れている。

## 3. 女性と貧困の実態

ILO・世界銀行は、MDGsで使用される貧困ライン－1日1.25ドル以下で生活している極度の貧困に苦しむ人々は、2005年時点で14億

人（注。2010年12億\*国連MDGs報告）、そのうち女性が57%を占め、「貧困の女性化」現象が続いていると指摘している。また、特に女性を長とする世帯は、貧困に陥りやすい。日本においても母子世帯の貧困率の高いことはつとに知られている。世界的にみて、女性を長とする世帯が増加傾向にある。また、ワーキングプアの6割は、女性である。なお、ILOによれば、世界のワーキングプアの全数（2013年）は、1日1.25米ドル未満で暮らす人々が3億7500万人、全就業者の11.9%、1日2ドル未満の人々が8億3900万人、就業者の26.7%と推計されている。この貧困ラインは、絶対値で、したがって、相対的貧困率を使用する先進国は含まれていないことに注意を要する。

女性は、男性に比べて、多くが自営業主や無報酬の家族従業者といった脆弱な就業形態に就いている。この結果、女性は、低所得で、権利が侵害されがちな労働条件の悪い仕事に働きがちである。また、適切な社会的保護（社会保障）もない。開発途上国での貧困の原因は、失業というより不完全就業にある。貧困で暮らす人々は、「働かない」オプションはなく、どんな仕事でもあれば就くことになるからである。さらに、貧困とは、低（無）所得や低消費だけの問題ではなく、力（パワー）のないことである。この観点から、意思決定や交渉の場での女性の参加を見る必要がある。雇用・就業の場で、女性は正當に代表されていない。企業の管理職層だけでなく、労働組合での女性の代表性も課題である。

#### 4. 女性の貧困の大きな原因としての労働市場での不平等・社会的排除

労働市場でのジェンダー格差は縮小してはいるものの、いまだに大きい。世界経済フォーラ

ムでジェンダー格差指数を毎年発表しているが、2014年の世界平均で雇用分野での男女格差は大きく、雇用平等を100とすると60（%）である。このジェンダー格差指数は、経済活動（雇用・就業）、教育、健康、政治の分野で格差を測っているが、雇用は政治分野（20%）と並び、男女格差が大きい。この指数は、世界各国の順位を示すことでも知られているが、2014年も日本は、104位と低迷していることが報じられているのでご存知の方も多いと思う。なお、日本の順位の低さの主要原因は、雇用と政治の分野での男女格差が大きいことにある。

このジェンダー格差指数に見られるように、女性は労働市場のアクセスが制約され、労働力参加も男子に比べて低く、職業・産業での男女の仕事の分離は、依然続いている。賃金格差も改善されていない。雇用の質を考えると、女性は、非正規、インフォーマルに多く働いている。これらは、女性に対する差別と女性が自ら仕事と家族的責任の双方を担っていることが大きく影響している。差別は、貧困で暮らす女性がより深刻である。この状況から、女性の貧困の削減には相当な努力が必要とされることがわかる。

#### 5. 解決に向けて

##### ——差別撤廃と女性のエンパワーメント

4でわかるとおり、女性が貧困から抜け出す、あるいは貧困に陥らないためには、女性がディーセント・ワークに就くことができればならない。そのために重要と思われて点を、何点か、手短かに指摘しておきたい。まず第一に、女性への差別の撤廃が不可欠である。より積極的に差別を撤廃するために、暫定的積極的措置（ポジティブアクション）や同一価値労働同一賃金の原則の効果の実施を図ることが必要である。男女平等を含

む非差別原則は、ILO諸条約のなかでも中核的労働基準と位置付けられており、この原則の徹底が不可欠で、その推進が急務である。

第2に差別の撤廃とも関わるが、社会保護の充実である。この中には、ワーク・ライフ・バランスやリプロダクティブ・ヘルス、母性保護も含まれる。さらに言えば、女性就業の「インフォーマリティ」の打開も図らなければならない。そのためには、まず女性グループを作ることも一つの有効なオプションであろう。それとともに、女性の声が届くことが必要である。

この問題は、基本的に参加の問題と関係する。インフォーマルな雇用に多く就いている女性に対し、労働組合への参加や、意思決定への参画を拡大する必要がある。最後に「女性のエンパワーメント」を強調したいと思う。近年は、貧困者の能力に着目し、その能力構築・向上に力が注がれている。この観点から、教育・訓練が極めて重要といえる。貧困と関連して、起業家の支援、特に貧困層へのマイクロファイナンスへのアクセスの拡大も重要である。途上国でのマイクロファイナンスの受益者は、女性が圧倒的に多く、これの女性の経済的エンパワーメントに果たす役割が評価されている。

ジェンダーは、「あらゆる領域・レベルで、法律、政策、およびプログラムを含む計画されているすべての活動」に関わるものであり、したがって、「すべての活動の企画、実施、モニタリング、評価においてジェンダーの視点を組み入れる」、すなわちジェンダー主流化が強調されなければいけない。ジェンダー主流化は、ジェンダー平等実現のための戦略として、97年国連経済社会理事会でその推進が求められ、ILOも推進しているが、課題は大きい。

## 終わりに

2015年は、国連第4回世界女性会議（95年開催）から20年になる（北京+20）。同時に、貧困削減を優先課題とする国際開発課題にとっても、MDGsの終わりの年であるとともに、新しいポスト2015の始まりの年でもある。ポスト2015年開発課題への国連事務総長報告は、2014年12月発表予定である。貧困に陥るなどのリスクが大きくなっている地球社会で、強靱性のある社会構築のためには、差別をなくし、全員参加が不可欠であることを強調したい。差別を受けている大集団は女性であり、ジェンダー平等は、公正な社会建設の鍵である。さらにいえば、世代を超えての貧困の連鎖を断ち切るために、親の役割、所得を自身で消費するより、子どもに投資するという実際のビヘイビアから、特に母親の役割の重要性が指摘されている。こうした観点からも、政策、行動ともに、ジェンダー視点が不可欠であり、男性に比べ不利な立場にある女性の平等に努力する必要性は極めて高い。女性の持つポテンシャルを開花させることが重要だが、男女不平等の基底には、伝統的な男女の役割分担意識が社会に根深く残っているという現実があり、その改革に持続的に取り組まなければならない。

（ほりうち みつこ・文京学院大学大学院特別  
招聘教授）

---

（＊）ディーセント・ワークは、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳される。4つの戦略目標で構成され、それらを極めて簡略に表すと、雇用促進、権利確保、社会保護及び労使対話・三者構成主義である。ジェンダーは全てにかかわる横断的な課題と理解されている。

参考文献（すべて英語文献。日本語タイトルは、筆者訳）

ILO [2003] *Working out of poverty A* (1) Report, ILC, 91thSession, Geneva,

ILO [2009] *Gender equality at the heart of decent work* (ディーセント・ワークの中心にあるジェンダー平等) Report VI, ILC, 98th Session, Geneva,

ILO [2009] *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work* (ディーセント・ワークの中心にあるジェンダー平等に関するILO総会決議)

ILO [2012] *Global Employment Trends for Women* (世界女性雇用動向) Geneva International Office

ILO [2014] *Resource guide on gender issues in employment and labour market: Working towards women's economic empowerment and gender equality* (雇用・労働市場政策におけるジェンダー問題への(資料)ガイド) Geneva

International Office

ILO [2014] *Transitioning form the informal to the formal economy* (インフォーマルからフォーマル経済への移行) Report V (1), ILC, 103rd Session, Geneva,

ILO [2014] *Transitioning form the informal to the formal economy* (インフォーマルからフォーマル経済への移行) Report V (1), ILC, 104th Session, Geneva,

UN [2014] *G A Open Working Group proposal for Sustainable Development Goals* (国連総会ワーキンググループ・持続可能な開発目標への提案)

OECD, ILO, IMF & World Bank Group [2014] *Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy* (ジェンダー経済を推進してのより強い経済成長の達成) (Report prepared for G20 Labour & Employment Ministerail Meeting 10-11 Sept. 2014)

全労連 (全国労働組合総連合) 編 最新版

# 世界の労働者の たたかい 2014

新自由主義に抗して  
賃金・労働条件の底上げで格差の是正を！



日本と世界の労働運動の共通性を認識し、教訓をいかすために。新自由主義的な政策とのたたかい、緊縮政策反対とのたたかい、労使関係改善に抗するたたかい、賃上げ、労使関係改善など、5大陸28か国、EUの運動、ILOの取り組みを紹介する。

↑韓国の鉄道労組のスト突入集会

一〇〇円十税

山田 敬男 (現代史家・労働者教育協会会長) 著

## 社会運動 再生への挑戦

社会運動  
再生への挑戦

一三〇円十税

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4  
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社 TEL 03-5842-5641  
FAX 03-5842-5645

## 特集

# 「働く貧困」に立ち向かう世界の労働組合 危機からの脱出をめぐって —— ILOの取り組みを中心に考える

布施恵輔

11月中旬にオーストラリアのブリスベンで行われたG 20サミット。安倍首相も参加した首脳会議宣言は以下の文から始まる。

「世界中の人々に対してより良い生活水準及び質の高い雇用を生み出すために世界の成長を引き上げることは、我々の最優先課題である。我々はいくつかの主要国において成長がより強固になっていることを歓迎する。一方で、世界的な回復は鈍くばらつきがあり、かつ、必要とされる雇用を生み出していない。」

世界経済危機の後、G 8では世界の危機に対処できないという問題意識から枠組みを広げて始まったG 20に対する評価はさまざまである。しかし少なくとも日本の報道ではこの首脳会議宣言に「成長」とほぼ同じ頻度で「雇用」が登場していることは報道されていない。

労働組合の国際連帯活動の経験から、近年の世界の雇用政策の流れ、特にILOの政策提起を振り返ることで日本の政策への参考としたい。

## 世界の雇用政策は何を重視しているか

近年特に、ヨーロッパでは欧州経済危機後進められてきた緊縮財政政策に大きな疑問が投げかけられている。2008～9年の世界経済危機の後、金融危機を防ぐとして行われた金融機関に対する財政支出のため、公務員の給与や年金、社会保障支出などを削減するいわゆる緊縮財政政策がと

られ、現在も規模や中身の差はあれ多くの欧州諸国で引き続き採用されている政策である。日本でも、社会保障一体改革など新自由主義勢力の政策メニューには多くの共通点がある。

ヨーロッパの労働組合はこれに当初から激しく反発してきた。国民の購買力を回復させてこそ経済は回復・成長するのであり、青年の職業訓練や再生可能エネルギー分野などへの投資の促進、社会サービスの充実が今こそ求められるという主張をしてきた。スペインやポルトガルなどの労働組合からは、すでにEUの枠組みで国内の製造業が失われ、雇用が崩壊しているだけでなく産業そのものが崩壊しているという声を聞く。両国は国内で就職できないために南米やアフリカなどの旧植民地国に若者が働きに行くという現実も生まれている。賃金と労働条件を引き上げ、雇用を生み出し確保することが必要という労働組合の要求は切実で、運動も進んでいる。

これは労働組合の主張だけにとどまらない。9月にオーストラリアで行われたG 20の労働・雇用担当大臣会合で報告したILOのガイ・ライダー事務局長は「雇用中心の成長戦略が必要だ」と演説している。ライダー事務局長は日本を含むG 20諸国での失業の長期化、特に青年失業の深刻な現実に警鐘を鳴らし「経済危機という一時的、短期の問題ではなく、長期的、構造的問題として取り組むべき」とした。働く貧困層の割合は、

中国を筆頭に平均では減少しており、その要因は最低賃金（以下最賃）の引き上げにあるとした。中国以外にもロシア、南アフリカ、ブラジル、アルゼンチン、インドネシア、トルコなどで最賃引き上げや賃金上昇政策が効果を上げているとしている。

そのうえで労働者の賃金と家計所得の引き上げのための提案を行っている。最賃など最低所得保障制度の改革や団体交渉の促進による賃金引き上げ策の実施、低賃金競争がもたらす害悪を認識し、生産性に見合った賃金支払いと給与水準の確保、技術水準の高齢層から若年層への移転と適切な移民労働政策の実施などである。

## ILOと青年雇用の問題

ILOは世界の雇用問題でも特に深刻な課題である青年の雇用についても発信を行っている。2005年のILO総会では青年雇用に関する一般討議が行われ筆者も参加した。当時の議論では、ILOでは青年の雇用・失業問題を従来の失業問題とは別の性格を持った問題と位置づけており、系統的な働きかけと社会経済政策の必要性を強調している。政労使の三者討論の結果、採択された結論では、新しい条約や勧告の方向性は示されなかったものの、ILOの今後の技術協力と予算配分などでの青年雇用対策の抜本的強化と、青年労働者に特にかかわりのある条約の批准キャンペーンなどの課題を理事会に提起した。2000年にILOは国連の中でも主導的な役割を果たし、若年雇用ネットワーク（YEN）を国連と世界銀行とともに結成。その後、「グローバル雇用アジェンダ」、「グローバリゼーションの社会的側面に関する世界委員会報告」、「国連ミレニアム開発目標」などの発展の中で、2005年の第93回ILO総会で青年雇用問題について

取り上げた経緯がある。

しかしその後の世界経済危機により事態はさらに深刻化する。ILOは2012年に理事会の提起で、集中的に青年雇用問題にかかわる様々な報告や政策提起を行った。当時の発表資料によると、20年前と比較するとはるかに厳しい雇用環境に置かれており失業者数は7340万人に達し、仕事を失う可能性は大人の3倍である。『Global employment trends for youth（世界の雇用情勢—若者編・英語）』2013年版によると、2013年の若者（15～24歳）の失業率は経済危機ピーク時の2009年の水準に近い12.6%で、上昇傾向は今後も続き、2018年までに12.8%になると予測している。

この報告書の概要日本語訳がILO駐日事務所のWebに掲載されている。一部を紹介すると、先進国では若者の失業率が高く、求職中の若者の3分の1以上が少なくとも6ヶ月間失業状態にあり、高学歴の若者がそこまでの学歴を要求されていない職種に就職するケースが増えている。EU（欧州連合）では10人のうち4人が臨時雇用契約の状態に追い込まれている。日本でも、労働者の3分の1がパート、アルバイト、派遣社員、契約社員などのいわゆる非正規雇用に従事しているが、とくに15～24歳の若年層でその数が大きく上昇している。

一方、途上国では、10人のうち6人がきちんとした雇用契約を結んでおらず、報酬は平均賃金より低い。しかも10人のうち8人がインフォーマル経済で働いている。こうした若者は将来に希望が見出せず、労働市場の縁辺に追いやられる恐れがある。若者に、ディーセント・ワークの機会を提供することは、貧困撲滅、民主主義の醸成、持続可能な開発の促進に必要不可欠であるとしている。

ILOでは不利な境遇に放置された「傷つけられた世代」である若者の雇用問題に、重大な危機感をもって対処することがいま求められていると強調している。ILOは、2005年に続いて2012年のILO総会で採択された決議（若年雇用の危機：行動の要請）に基づいて、様々な政策提起などの活動を行っている。

## ILOの原点、現在の到達から考える 日本の安倍「雇用改革」

グローバル化で資本が自由に国境を超え、搾取を広げている今日の世界において、ILOが国際労働基準を設定することそのものが、使用者グループからの攻撃の対象となっている。しかしILOは国連の専門機関でありながら、経済金融政策と雇用政策の調和や多国籍企業の行動規制・規範についてこれまでも多く議論されてきた。その到達点を体系的に示したものの一つに2008年6月の第97回ILO総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」があり、その後の総会では主要4分野に関してフォローアップの討論が行われている。

前述の文書同様、駐日事務所が日本語にすでに翻訳しWebに掲載されているのでぜひ参照いただきたいが、安倍「雇用改革」といわれる自公政権の雇用政策は率直に言ってこの方向と大きく矛盾していると言わざるを得ない。

ILOが重視している一つ目に最重要課題としてディーセント・ワークの実現があげられている。これは企業の儲けを最大化するために劣悪で危険な労働条件を放置し、安価な労働条件を求めて企業が横暴に生産拠点を移動させることなどで生じる雇用不安の拡大、また児童労働や強制労働などはあってはならないことであるという原則である。雇用、社会的保護、社会対話、労働における権利

を中心に置いた政策を行うことを求めている。

また完全雇用、最低限の賃金所得保障、結社の自由の確立、雇用差別の撤廃は最低限必要なこととしている。完全雇用とILOで言う場合、労働者が安定した生活を維持しうる雇用のことであり、不安定で低賃金の非正規雇用労働者を雇用の中心に置くことではない。臨時的・一時的業務に限定していた派遣労働の規制緩和を行い、生涯派遣の労働者を作り出すことは決定的な矛盾がある。さらに、すべての人への公正な社会分配を求めていることも重要である。一部の富裕層や大企業に「進歩の果実」が集中することや、高賃金と引き換えの長時間労働・過労死を生むような労働条件とは相いれない。また「働いた時間に関係なく成果に応じて賃金を払う労働時間制度」という、安倍政権が政策検討を指示している内容も、社会正義宣言と全く相いれないことは明確である。

2014年のILO総会での社会正義宣言に関するフォローアップ討論では、①不当な低賃金から賃金労働者を保護するための最低賃金の有効性、②人材採用の困難の多くは望ましくない労働条件、低賃金、「汚い」労働、魅力のない労働条件、仕事としての社会的評価の低さに起因していること、③雇用の場を広げるために経済全体の枠組みと労働者保護の均衡を取ること、④国内投資の低下を反転させ、雇用創出や経済多様性を推進することがある。これらの課題設定は全労連・国民春闘共闘などの提起や運動の方向性とも一致している。

## G20とILO

G20首脳会議にはILOのガイ・ライダー事務局長も参加している。ライダー事務局長は、「世界の需要を押し上げ、供給の制約に取り組む政策が必要」と訴えて、より多くのより良い仕事を通じて成長を推進する政策に焦点を当てることを出



席者に呼びかけた。そして、より多くのより良い仕事を実際に創出し、世帯所得を引き上げる成長がない限り、成長予測のさらなる下方修正があり得ることを指摘している。

事務局長の発言を要約した発表は以下のようになっている（抜粋）。

約5400万人分と見られるG20諸国の仕事不足は2007年以降増大を続けており、現下の成長趨勢が顕著に改善しない限り、需給ギャップの拡大は続く可能性がある。G20諸国全体で2018年までに国際通貨基金（IMF）の予測よりも2%高い国内総生産（GDP）の成長を達成するという目標を歓迎しつつ、これだけではギャップの拡大を止めるだけで失業者数の減少は見込み薄なことに注意を喚起した上で、雇用創出と雇用の質を改善する措置を回復努力の中心に据えたG20諸国の戦略をもってこの脆弱な状態に取り組むことができる可能性を指摘した。そして、高度に設計された雇用、賃金、社会的保護の諸政策を伴った対基盤構造投資の大幅増が、低成長→弱い雇用成長→低賃金成長→低投資という現在の悪循環を逆転させる可能性を説いている。

ライダー事務局長は、複数の国で見られる最低賃金、団体交渉、社会的保護などの政策を盛り込んだ国家成長戦略や雇用計画といったイニシアチブをG20諸国が共同歩調で進めたならば世界の需要を押し上げ、成長を再燃させる可能性があると呼んでいる。そして、目覚ましいプラスの波及効果を生む可能性が高い有望な例として、日本やドイツ、米国など主要G20諸国で最低賃金や全体的な賃金の引き上げに向けた取り組みが見られることや、中国やブラジルなどの複数の新興経済諸国で見られる社会的保護制度の拡大・強化の動きが低所得世帯の支出

力を将来的に高める可能性があることに言及した。さらに、「G20を人々のために機能させる正しい政策の組み合わせ」の必要性を説き、G20を強固で持続可能かつ均衡の取れた包摂的な成長路線に乗せる鍵を握るものとして、「社会対話、つまり企業、労働者、政府の効果的な協力」の重要性を訴えた。

日本が最低賃金や全体的な賃金引き上げに向けた取り組みがみられる国に入っていることの是非は別にして、ILOが三者構成で積み上げてきた議論の今日的な到達が示されている。繰り返しになるが日本の財界や政府の政策とは相いれない。

## おわりに

G20を前に国際労働組合総連合（ITUC）がG20参加国中日本を含む14カ国の労働者対象の世論調査を発表した。対象国の労働者に生活実感や政府の政策などを聞いている。この10年で世帯収入が落ち込んだか？ という問いに、14カ国平均で53%が落ち込んだと答え、日本は32%である。次の世代がディーセント・ワークを享受できるか？ では平均は51%だが、日本はわずか32%で「享受できないと思う」がイタリア、フランスについて多い。企業を国がもっと規制すべきという考えには平均62%が支持しているが、日本は45%とやや低い。項目はさらに続くが、日本はおおむね自身や家族の経済状況、労働条件をそれほど低く評価はしていないものの、将来の展望は乏しく、政府の雇用政策への不満も強いことがうかがえる。

要求を組織化し、集団的な力で対抗する、そして世界の仲間とグローバルにたたかう労働組合の重要性は、いま大事になっていると考える。

（ふせ けいすけ・全労連国際局長）

## 労働戦線 NOW

### 2015 春闘へ春闘 59 年の実質賃金を検証

#### 連合要求は「悪性インフレ」の懸念

6年ぶり連合、全労連などが国会同時座り込み 青山 悠

2015 春闘の要求にかかわり、連合は春闘 60 年で初めて物価上昇分を下回り、実質賃金のマイナスに加担する要求を決めた。春闘要求に変質をもたらし、当初から悪性インフレと生活、経済にも悪影響を与えかねない異常なワースト要求となり、歴史に汚点を残すことになる。

改めて春闘 59 年間の各年の特徴と物価上昇率と賃上げ要求、実質賃金などの歴史（表参照）を検証し、連合要求の問題と主要産別の動向に焦点を当てた。

一方、安倍政権の労働法制改悪阻止へ向け、連合、全労連、全労協などは組織を超えた同時多発行動で派遣法改悪法案の廃案を実現させた。2015 年の「残業代ゼロ」法案化の阻止へ向けた労働界の共同行動も前進し、総選挙後も安倍「暴走」政治と対峙している。

#### ■異例の実質賃金割れ要求

15 春闘で連合要求の異常さは、春闘 59 年間の実質賃金確保のたたかひの歴史に背いていることだ。これまで春闘で実質賃金の獲得にこだわったのは理由がある。

まず、第 1 は現行の賃金水準を維持するための「1 歳 1 年勤続」の賃金カーブ（定昇相当分）の確保である。そのうえで、第 2 は物価上昇にとまなう賃金の目減り補填の実質賃金の確保である。第 3 は生活向上のため実質経済成長率の上積

みである。要求としては「定昇・賃金カーブ維持分、プラス過年度物価上昇分、プラス生活向上分」となる。さらに、中小では格差是正分も考慮されることになる。

要求水準は、春闘をスタートさせた旧総評の賃金綱領案などを踏まえ、生計費原則から「全物量方式による実質賃金要求の達成」「最低保障の合理的賃金」（最低賃金）をはじめ、同一労働同一賃金などが掲げられた。

要求を検証すると、春闘開始の 1955 年以降、賃上げ要求は物価分と実質経済成長などを踏まえて 10% など二けたからスタートし、ピークは 74 年の 34.2% に達した。連合結成の 90 春闘後もベア要求を放棄した年を除き、物価分を下回る要求設定はしていない。妥結結果も景気変動や雇用リストラなどで苦闘しながらも、91 年までは実質賃金以上を獲得している。

連合は 15 春闘要求として、これまでの「定昇・賃金カーブ維持分＋過年度物価上昇分＋生活向上分」は変えていないとしている。とすると本来なら要求は定昇分 2%、物価分約 3% などで約 5% になる。ところが要求はベア 2% 以上（定昇 2% 別）となり、物価分を下まわり、実質賃金割れの要求となっている。

要求説明で連合は「物価の見方と消費増税の関係、景気、底上げ、すべの組合が月例賃上げに取り組めることなどを総合的に判断」「妥結結果に

むすびつけることが大事だ」としている。しかし具体的な内容は不透明であり、なぜ春闘 60 年で初めて実質賃金割れの異例の要求に変更したかの明確な理由にはなっていない。

## ■ 75 年「管理春闘」でも物価分以上回る

連合幹部は、春闘 60 年で初めて物価以下の実質賃金割れ要求を設定した理由の一つとして、75 春闘で鉄鋼労連（現・基幹労連）がインフレ抑制のため「前年マイナス・アルファ要求」を断行したことをあげている。「大きな状況変化のときには、75 春闘のように物価分を下回った要求もある」と述べ、実質賃金割れ要求の正当性の理由にしようとしている。

しかし、そのとらえ方は事実と反しており、75 春闘でも鉄鋼を含め労働界は物価分を上回る要求を掲げ、実質賃金は確保している。経過は 74 春闘で史上最高の 32.9%（2 万 8981 円）の賃上げに危機感を抱いた日経連は、賃上げ抑制へ初めて「大幅賃上げの行方研究委員会報告」（現在の経営労働政策委員会報告）を策定。政府はインフレ抑制へ「75 年は 15% 以下、76 年以降は 1 ケタ台」とする賃上げガイドライン（賃下げ指標）をうちだした。

労働界では鉄鋼労連の宮田委員長が「経済成長に見合った実質賃金向上をめざす春闘に転換」として、「前年マイナスアルファ要求」を提起した。いわゆる政官財労の「管理春闘」といわれ、賃上げは一挙に 13.1% へと 3 分の 1 に低下した。その後、経済整合性論による春闘の変質となり、春闘相場の財界主導と春闘相場の低位平準化が続くことになる。

注意すべきことは、75 春闘でも労働界は物価分以上の要求を設定。74 年の過年度物価上昇率が前年より 5% 高い 20.9% を踏まえ、総評は前

年より 1 万円高い 4 万円以上（30% 以上）、同盟は 27%（約 30000 円）を設定した。前年マイナス要求を主張した鉄鋼も要求率では前年の 31% よりも低い 26% を設定したが、物価分以上を掲げ、要求額では前年より 2000 円高い 3 万 2000 円（定昇 2800 円別・26%）を要求し、J C も物価分を上回る 25%（3 万円）を掲げた。妥結結果でも物価分を上回り、実質賃金は全体として 2% を確保している。

春闘変質の 75 春闘は、インフレ抑制とされたが、15 春闘は物価上昇期の春闘だ。しかも 75 年に「賃下げ」を強行した政府は、15 春闘では、「増税不況」などアベノミクスによる経済失政の回避へ、政労使会議などで「賃上げ」を要請している。連合幹部は 75 春闘の事実と 15 春闘との違いを直視し、実質賃金の低下を防止すべきだろう。

## ■ 賃金低下に消費増税分は無視

連合は実質賃金割れの要求根拠の一つとして、物価上昇分から消費増税分を除こうとしている。

14 年度の過年度物価上昇率は 3.2% と予測され、うち消費増税分は 2% 程度。連合の方針は「消費増税で消費の抑制や内需縮小への懸念があるのは事実だが、社会保障と税の一体改革のためにも負担を分かち合うことが必要」と指摘。賃上げではなく可処分所得の問題として、総合生活闘争とする方向だ。「賃上げとして経営者に求めるのはいかななものか」との見解もある。

連合内では連合方針に賛成する自動車総連などと、U A ゼンセンや J A M などは「国民は消費税込みの価格でモノを買っており、物価上昇分のなかにいれるべきだ」「消費税込みの正札要求とすべきだ」などが聞かれる。

政府の実質賃金統計は、消費税込みの物価上昇率に基づいて、名目賃金指数を消費者物価指数で

除して算出している。「税抜き実質賃金」という概念はなく、消費増税を含んだ物価上昇率でないと、これまでの実質賃金との整合性がとれなくなる。

消費増税と賃金との関係を実証的にみても、実質賃金が連続マイナスに陥っているのは97年の消費増税5%以降からである。とりわけ消費税が8%に増税された今年の4月から9月までは平均3.0%と低下し、春闘史上のワースト記録となっている。その結果、個人消費の低下で実質経済成長は年率マイナス1.6%へと景気悪化にも連動している。

消費増税を可処分所得の政策闘争にするとともに具体的な要求は不明だ。かつて消費増税は一般財源とされたが、今回は福祉のためとされているが、実態は医療、年金、福祉とも改悪されている。今回のように賃上げでもなく、福祉改善でもなく、働く人にはダブルパンチとなっている。

89年、97年の消費増税時には過年度物価上昇率として賃上げ要求に組み込んでいた。15春闘ではこれまではなかった理屈を展開しているが、要求根拠を変質させてはならない。

## ■物価以上の賃上げ示唆、連合総研

連合系のシンクタンクである連合総研が賃上げと消費増税の影響調査を10月下旬に発表した。

注目されるのは、物価上昇以上の賃上げがあれば消費増税の家計の影響は軽減との調査を発表したことだ。関東、関西2000人の勤労者調査では消費増税の影響は77%にのぼり、賃金が物価分以上に増加すると、75%が家計への影響は少ないと答え、物価分以下では消費意欲の減退がみられた。連合の物価分以下のベア2%とは異なる勤労者調査として注目され、連合総研は経済好循環へ向け4%の賃上げを試算している。

連合は要求説明で、すべての組合が取り組むべきベア・ミニマムを重視としているが、ナショナルセンターとしてのミニマムは実質賃金確保へ「物価ミニマム」が原則である。さらに賃金の上げ幅だけでなく、水準というが、具体的な賃金水準の設定はなく、産別まかせだ。

「賃上げと時短、政策制度」の3本柱の総合生活改善要求としても、これまで総合生活闘争で実質賃金割れの要求をしたことはない。

春闘討論集会では、自動車総連とJR総連がベア2%以上に賛成した。一方、UAゼンセンは14春闘のベア1%を上回ったことを評価しつつも、経済の好循環のためは「安定的な実質賃金の向上を」と、要求案では物価上昇を踏まえた3%を基準に少なくとも2%以上の検討を提起した。中小金属のJAMも物価分確保へ向けベア3%を検討し、実質賃金の維持をめざす方向である。交通関係の大手産別は経営者との交渉でこれまで堅持してきた実質賃金維持と物価分以上の要求根拠は譲れないとしている。

連合総研はかつて「賃上げ自粛はデフレに加担」と警鐘を鳴らした。今回、15春闘で物価分以下の要求を掲げることは、最初から実質賃金割れの要求となり、連合が物価だけ上昇して賃金が上がらない「悪性インフレに加担」することになり、景気回復への悪影響などを含め、組合の社会的責任が問われよう。

しかも要求で実質賃金の確保を放棄すると、物価分以下の目減り賃金を組合員に押しつけ、生活防衛の放棄となり組合の原点が問われよう。経営側に対しても物価上昇分の補てんをしなくてもよいという悪しき例を作ることにもなる。

来春は春闘60年。これまで実質賃金割れの要求をナショナルセンターが行ったことは皆無だ。消費増税は国民生活に重くのしかかっており、15

春闘はデフレ脱却の持続的成長か、賃金が上がらない悪いインフレかの分かれ目となっている。トヨタなど大企業の 15 年 3 月の経常利益は過去最高と予測され、内部留保も増大の一途である。

春闘ではスト実施や組織率など組合の組織力も影響するが、要求設定では生活を重視し、組合員の賃上げの切実さに応え、内需拡大への社会的役割を發揮すべきだろう。

## ■ 2 万円に引き上げ、全労連春闘

全労連、春闘共闘は 15 春闘の要求案として、2 万円以上を提案した。今春の 1 万 6000 円に 4000 円を上乗せした要求となり、1999 年の 3 万 5000 円以降、2 番目に高い水準となる。

要求根拠は、実質賃金の確保へ向け、過年度物価上昇と消費増税など 3 % 程度を踏まえて 1 万円を設定。それに底上げ 1 万円の合計としている。時間額は物価分 33 円プラス底上げ 100 円と格差是正分を含め 150 円を設定した。

15 年国民春闘の基調には「賃上げ春闘」「暴走政治ストップ」「職場の活性化」「地域春闘」の 4 つを設定。たたかいでは、職場のアンケート集約を強め、春闘ヤマ場の 3 月 12、13 日に大幅賃上げと労働法制改悪反対、安倍「暴走」政治ストップで全労働者決起の中央集会やストを含む最大規模の統一行動・国民共同の大行動として 50 万人総行動をうちだした。また 2 月中旬に内部留保の活用を求める集中行動も展開する方針だ。

「残業代ゼロ制度」阻止など労働法制改悪反対を含めた政策ストが実施されれば、04 年の年金 100 万人スト以来、11 年ぶりの決起として注目される。井上事務局長は「石にかじりついても成功させなければならず、本気でたたかおう」と呼びかけている。

春闘討論集会が 11 月 26 日から熱海で開かれ、

全労連の小田川議長は「全労連が先行し、物価分にもみたくない連合の自粛要求を打ち破ろう」と呼びかけ、同時に安倍「暴走」政治ノーの総選挙闘争の強化を訴えた。

討論では、J M I U の東京東部地協が 14 春闘で 30 年ぶりに 24 時間ストを実施し 5 次の上積み回答で 9000 円を獲得。「ストで職場は元気になる」と報告し、15 春闘でも大きな統一行動の強化を提起した。医労連は 4 万円要求と産別統一闘争の強化とともに、福祉破壊の安倍政権ノーのたたかいを訴えた。国公労連は全国的に内部留保還元のピクトリーマップの活用を提起し、秋田は全国一律最賃制の確立を訴えた。大阪、京都などは地域活性化の共同を追求し、北海道では組織拡大で前進し、福島などは原発再稼働阻止の共同を報告した。また安倍「暴走」政治に審判を下す総選挙闘争などの発言も相次いだ。

## ■ 派遣法改悪案が廃案

悪名高い派遣法改悪案を労働界と労働弁護団や学識者などの共同で廃案に追い込んだ。安倍政権は重要法案として、強行採決をもくろんでいたが、全労連、全労協などの雇用共同アクションや、連合など労働組合の組織の枠を超えた法案阻止の同時行動の成果といえる。第一次安倍政権下の 07 年にホワイトカラーエグゼンプション（残業代ゼロ）の撤廃以来の快挙となる。

派遣法改悪法案は通常国会で廃案となり、秋の臨時国会に再提出され、ゾンビ（呪われた）法案とされていた。内容は、派遣を「業務」から「人」に変更し、現行の原則 1 年・最長 3 年の期間制限を撤廃。臨時・一時的な働き方で、常用代替防止の原則を覆し、「生涯派遣で低賃金、解雇しやすい」派遣への大改悪となる。

臨時国会でも審議前に欠陥法案と認める修正案

与党・公明党が提示（後で撤回）したほか、塩崎厚労相の答弁が二転三転するなど無責任な姿勢に終始。安倍政権の解散・総選挙とあいまって悪法案の廃案に至った。

連合の神津事務局長は「ひとまず廃案させたことは我々の運動の成果」と評価し、2015年の国会への再々提出阻止を呼びかけた。全労連の井上事務局長らも法案の廃案後、「組合の枠を超えた共同の成果。来年の国会に再々提案させない闘いを」と呼びかけ、2015年の国会闘争が正念場となっている。

## ■「残業代ゼロ」導入で審議会激突

「残業代ゼロ制度」阻止でも連合と全労連・全労協との同時多発行動が展開されている。政府は「新たな労働時間制度」として「年収1000万円以上」と「職務範囲が明確で高度な職業能力を持つ」という2つの要件をみたす労働者を対象に、「1日8時間、週40時間」などの労働時間規制の適用除外を狙っている。日本をブラック企業化させる稀代の悪法とされている。

労働政策審議会の労働条件分科会でも導入の是非で労使が真っ向から対決。経営側は「労働時間と切り離した成果賃金とする新たな労働時間制の創設を」「適用職務などは詳細に列挙するのではなく、各事業所の個別労使の協議で対象を決められる仕組みが大切だ」と主張している。これに対して連合など労働側の委員は「なぜ年収1000万円なら、労働時間規制の適用除外となるのか」「職務、職種、業務も労働基準法に記載できないものを、労使で決めて、新しい労働時間法制とするのは問題だ。過労死防止や健康安全で労働時間管理ができるのか」と反論し、導入阻止へ大奮闘している。

労政審での検討課題は多岐にわたっている。長

時間労働の短縮などで労働側は残業の法的上限規制として、年間750時間（現行は指針で360時間）を提起した。さらにILO規定や欧州で実施されている一日11時間のインターバル休息の創設を求めているが、経営側は国際競争力の低下や事故対応などを理由に導入を拒否した。

労働者代表制についても、労働側は過半数代表組合がない場合、直接無記名選挙の法文化を求めたが、経営側は内容の周知徹底でよいと反論している。管理監督職の時間把握についても、労働側は「名ばかり管理職」などの解消へ法的規制を求めているが、経営側は慎重対応を主張し、労使対立が目立っている。

全労連と全労協などの雇用共同アクションは労政審の審議が本格化した9月以降、毎回、厚生省前で集会を開催。連合も厚生省前で波動的な集会を開き、「安倍政権の掲げる世界で一番企業が活動しやすい国へ向けた残業代ゼロ制度を阻止しよう」と呼びかけている。

## ■6年ぶり連合・全労連が 国会座り込み同時行動

連合と、全労連・全労協の雇用共同アクションは派遣法案改悪や「残業代ゼロ」、解雇自由阻止へ向け10月29日と11月12日、6年ぶりに国会座り込み行動を展開し、共同の成果をあげた。

連合の衆院前行動は10月29日の午前9時から16時まで500人（延べ750人）が参加。神津事務局長が「使用者にとって使いやすく、矛盾を拡大させる派遣法案は絶対に成立を阻止しなければならない」「阻止は世のため、人のため、社会のため」と訴えた。

一方、全労連と全労協の雇用共同アクションは同日12～14時まで参院前で座り込み行動を展開。全労協の金澤議長や全労連の野村副議長が「労

働者、国民の運動を広げ廃案に追い込もう」と呼びかけた。また安倍暴走政治阻止を掲げた全労連など国民大運動実行委員会など3団体主催の国会前行動も取り組まれ、350人が参加。全労連の小田川議長が「連合も国会前座り込みを展開しており、全労連、全労協との同時行動は画期的なこと。足並みをそろえ、廃案へ向け最後までたたかう」とアピールした。

派遣法改悪法案の廃案が濃厚となった11月12日にも連合は国会行動を展開し350人が参加。神津事務局長が「傲慢な法案であり、この怒りを次につなげていこう」と呼びかけた。同時に行われた全労連と全労協の行動には300人が参加。小田川全労連議長と全労協の金澤議長がともに「時の権力を追い詰め、廃案へ」と訴えた。

労働法制の解体阻止へ向けた連合、全労連、全労協との同時多発行動は、1998年の裁量労働改悪反対の連合国会ウォークに次ぎ、2002年の医療改悪阻止の連合ゼネラルアクション、08年の後期高齢者医療制度廃止以来の6年ぶり。大規模な行動は02年以来、12年ぶりとなる。

連合の古賀会長は同時行動について「正面からは、思想・信条の異なる団体とはともに行動しないが、働くこと、生活を切り口にして社会や地域組織の活動で可能な限りのアライアンスを基本とする」と述べ、同時多発行動への工夫を示唆している。全労連の小田川議長は労働団体の組織の枠を超えた共同の成果を評価し、さらに前進させる意向を表明している。

## ■安倍「暴走」政治ストップへ

安倍政権が大義なき解散・総選挙に踏み切ったことに対し、全労連は「安倍『暴走』政治に歴史的なノーの審判を下そう」とする井上事務局長の談話を11月18日に発表した。骨子は、安倍内

閣の解散は「経済成長率のマイナスや派遣法の廃案、沖縄知事選の大敗など、国民的な世論と共同の広がりで見え込めた解散・総選挙である」と指摘。安倍「暴走」政治にノーを下すチャンスであり、戦争する国づくりを加速させる集団的自衛権の行使容認など憲法が問われる総選挙で全労連は組織の力を集中して活動するとしている。

全労連は7月の定期大会で「安倍政権打倒・早期退陣」を打ち出し、9月9日から安倍政権打倒を掲げて第一弾銀座デモを実施。10月からは全国で憲法キャラバンを展開し、11月13日にも安倍暴走政治ストップ・悪法の阻止を掲げて東京で総決起集会を開き、小田川議長や市民団体、日本共産党などが「集団的自衛権行使反対や労働法制改悪阻止へ総選挙勝利を」とアピールした。全労連結成25周年の記念集会が東京で11月22日、200人が参加して開かれ、不屈にたたかうナショナルセンターの前進と総選挙での政治革新が訴えられた。

連合も神津事務局長が11月19日に談話を発表し、安倍政権の解散・総選挙は「アベノミクスの失政を隠そうとする言語道断で無責任極まりないものだ」と指摘し、生活者・働く者の立場にたった政策実現へ全力でたたかうとしている。

安倍政権は、「選挙で勝てば何でもできる」と言わんばかりの立憲主義の否定が目立つ。来年の原発再稼働、集団的自衛権の行使容認の法整備をはじめ、「残業代ゼロ」法案化、派遣法改悪法の再々提出などの阻止へ向け、引き続き安倍政権の「暴走」政治ストップの国民的共同の拡大が求められている。

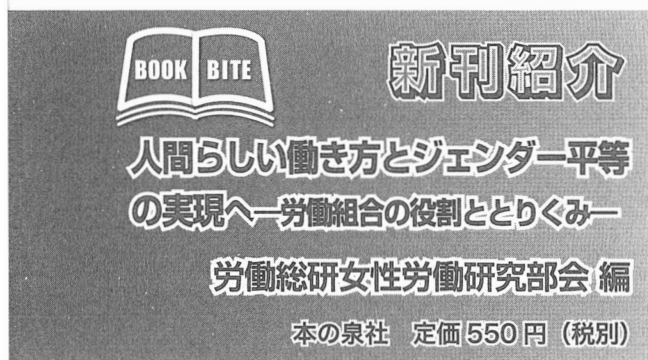
(あおやま・ゆう ジャーナリスト)



## 春闘59年の賃上げ・実質賃金など検証——堅持してきた実質賃金確保の要求歴史

年	春闘の特徴	物価 上昇 率	実質経済 成長率	賃上げ要求		妥結結果	実質 賃金	年間争議 (半日以上)
1955	春闘8単産共闘発足							
56	初の官民統一闘争	1・3	6・8	合化労連2000円(10%)など		6・3		
57	「春闘相場」の新語	2・5	8・1	各産別2000円前後(推計11%)		8・6		810
58	日経連・ベア廃止・定昇導入	▲0・4	6・6	各産別2500円(推計12%)		5・6		887
59	総評、中連で春闘共闘結成	1・8	11・2	各産別2000～2400円(推計10～13%)		6・5		872
1960	安保・三池闘争	3・8	12・0	2831円(推計14%)		8・7		1053
61	「屈服賃金」と日経連総括	6・2	11・7	4043円(推計19%)		13・8		1386
62	日経連が「安定賃金」提唱	6・7	7・5	5004円(推計21%)		10・7		1283
63	ヨーロッパなみ賃金要求	6・6	10・4	4815円(推計19%)		9・1		1068
64	政労会談で官の民賃準拠	4・6	9・5	5548円(推計21%)		12・4		1220
65	同盟も賃闘開始	6・4	6・2	6214円(推計21%)		10・6		1527
66	初の物価メーデー	4・7	11・0	6623円(推計21%)		10・6		1239
67	J Cも春闘に参加	4・2	11・0	7025円(推計20%)		12・5		1204
68	5ヶタ要求呼びかけ	4・9	12・4	8305円(推計21%)		13・6		1537
69	総がかり3000万人春闘	6・4	12・0	9840円(推計23%)		15・8		1776
1970	15大要求の生活闘争	7・3	8・2	1万1795円(推計24%)		18・5		2256
71	私鉄・公労協5月スト	5・9	5・0	1万3991円(推計24%)		16・9	7・7	2515
72	円高・不況下春闘	5・7	9・1	1万5432円(推計23%)		15・3	11・1	2489
73	年金統一ゼネストで成果	15・6	5・1	1万8897円(推計25%)		20・1	4・4	3320
74	国民春闘・32.9%賃上げ	20・9	▲0・5	総評3万円以上(約34%) 同盟30%、鉄鋼31%		32・9	6・2	5197
75	管理春闘・日経連15%ガイドライン	10・4	4・0	総評4万円以上(30%)、同盟27%、鉄鋼26%		13・1	2・0	3385
76	J C初の集中決戦	9・5	3・8	総評3万円(20%) 同盟13% J C 13% 鉄鋼12・7%		8・8	2・1	2715
77	労働4団体で要求一致	6・9	4・5	最低15%以上		8・8	1・2	1707
78	最賃で目安方式へ	3・8	5・4	最低12%以上		5・9	2・7	1512
79	春闘共闘要求なし	4・8	5・1	総評産別自決、同盟最低8%		6・0	1・1	1151
1980	労働4団体で8%要求	7・6	2・6	総評、同盟など8%		6・7	▲1・6	1128
81	労働4団体で10%要求	4・0	3・9	総評、同盟など最低10%、2万円前後		7・7	1・1	950
82	全労協発足・人勸凍結	2・6	3・1	総評、同盟など産別自決		7・0	1・7	941
83	日経連・ベア否定・定昇主導	1・0	3・5	総評、同盟など7%以上		4・4	0・7	889
84	初の賃闘連絡会春闘	2・2	4・8	総評、同盟、全労協6%以上		4・5	1・3	594
85	4団体と全労協減税集会	1・9	6・3	労働団体7%以上		5・0	1・1	625
86	三次産業共闘結成	0・0	1・9	労働団体7%以上		4・6	2・5	619
87	民間連合春闘	0・5	6・1	労働団体6%以上		3・6	1・9	473
88	バブル景気	0・8	6・4	労働団体少なくとも7%程度		4・4	3・1	496
89	賃金・時短パッケージ	2・9	4・6	労働団体少なくとも8%程度		5・2	1・3	359
1990	連合、全労連結成初春闘	3・3	6・2	連合 8～9%中心 全労連 3万5000円以上		5・9	1・4	283
91	賃金より雇用	2・8	2・3	8～9%中心 3万5000円以上		5・7	0・5	308
92	日本型経営見直し春闘	1・6	0・7	8%中心、2万円以上 3万5000円以上		5・0	▲0・1	261
93	連続3年「引き算春闘」	1・2	▲0・5	7%中心、2万円以上 3万5000円以上		3・9	▲0・2	251
94	パターン・セッター見直し論	0・4	1・5	5～6%中心、2万円以上 3万5000円以上		3・1	1・6	229
95	日経連・新時代の日本的経営	▲0・1	2・7	平均1万4000円中心 3万5000円以上		2・8	1・8	208
96	6年ぶり上向き春闘	0・4	2・7	平均1万3000円中心 3万5000円以上		2・9	2・1	189
97	消費税5%、賃金低下へ	2・0	0・1	個別賃金32万、平均1万3000円 3万5000円以上		2・9	▲1・0	176
98	連合・全労連の同時多発行動	0・2	▲1・5	個別賃金32・6万、平均1万5000円 平均3万5000円以上		2・7	▲1・7	145
99	純ベア1%史上最低要求	▲0・5	0・5	個別賃金32・3万、純ベア3100円 平均3万5000円		2・2	▲0・5	152
2000	日経連・賃下げ明記	▲0・5	2・0	個別賃金生産31・5万、事務職 誰でも1万5000円		2・1	0・5	117
1	賃金より雇用	▲1・0	▲0・4	純ベア1%以上 誰でも1万5000円		2・0	▲0・2	89
2	日本経団連発足・賃上げ論外	▲0・6	1・1	賃金カーブ維持+アルファ 誰でも1万5000円		1・7	▲1・8	74
3	経団連「春闘終焉論」	▲0・2	2・3	ベアゼロ 誰でも1万円		1・6	▲0・1	47
4	成果主義強まる	▲0・1	1・5	ベアゼロ 誰でも1万円		1・7	0・4	51
5	春闘50年・CSR春闘	▲0・1	1・9	ベアゼロ 誰でも1万円		1・7	1・7	50
6	新自由主義の矛盾露呈	0・2	1・8	賃金改善 誰でも1万円		1・8	0・5	46
7	経団連「生産性3原則」順守	0・4	1・8	物価分1%+賃金改善 誰でも1万円		1・9	▲1・1	54
8	経団連が企業と家計両立経済	1・1	▲3・7	実質1%以上と成果配分 誰でも1万円		1・99	▲2・8	52
9	世界同時不況・派遣切り	▲1・7	▲2・0	物価分+成果配分 誰でも1万円		1・83	▲2・4	48
2010	民主党政権交代の初春闘	▲0・4	3・4	ベアゼロ 誰でも1万円		1・82	1・6	38
11	東日本大震災下の春闘	▲0・1	0・3	ベアゼロ、97賃金ピーク復元 誰でも1万円		1・83	0・2	28
12	経団連「ベア論外・定昇凍結」	▲0・3	0・7	ベアゼロ 誰でも1万円		1・78	▲0・5	38
13	政労使会議で賃上げ合意	0・9	2・3	ベアゼロ 誰でも1万円		1・80	▲0・6	31
14	消費税8%、5年ぶりベア要求	3・2*	▲1・6*	ベア1%以上 1万6000円		2・19	▲3・0	
15	異例の実質賃金割れ要求			ベア2%以上案 2万円以上案				

(注) 物価、経済成長、実質賃金(14年は4～9月平均)は過年度。74年までの要求率は厚生省基準内賃金で推計。\*は予測  
資料：総務省「消費者物価指数」、内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、連合、全労連資料などから、青山悠作成



従来、労働組合が掲げてきた「男女平等」の課題は、「男女同一賃金」や「均等待遇」に代表されるように、低い女性の水準を男性の水準に引き上げて平等にしていこうことであった。ところが、近年の労働組合運動では「ジェンダー平等」を掲げるようになってきている。それは、人間が成長する過程で（押し付けられてきた）男女の役割・態度・価値観などの社会的な性差別を、男女双方からなくし、男女がともに人間として尊重され、権利や責任、機会の平等などが性によって左右されない状況を創り出すことだ。

本書は、「雇用におけるジェンダー平等の実現」を願って、学識者や弁護士、労働組合、女性団体の役員らで構成する労働総研女性労働研究部会が、集団的討議を経て執筆分担したものである。とりわけ、男女がともに人間らしく働き、生きるという観点から、長時間労働の是正など男性の働き方も改善し、男女ともにワーク・ライフ・バランスを図っていくこと、職場で男女の基本的な人権が尊重され、平等に働くことができる状況を実現することをめざして執筆されている。そのため、多くの女性労働者の組織化、労働組合の強化・拡大という運動の推進にも熱いエールを送っている。

本書は、わかり易い2部構成になっている。第1部は「雇用におけるジェンダー平等の現状

とその要因、今後の課題」である。

女性労働者の現状としては、6割近い非正規雇用、賃金は男性の半分、年収200万

円以下が4割を超えている。

国際比較では136カ国中、日本は女性国会議員数120位、女性管理職数106位、男女賃金格差87位（世界経済フォーラム「ジェンダー・ギャップ指数」）だという。これら日本の雇用差別、低賃金の現状と、国際労働基準や先進国との格差に愕然とするが、改善・獲得目標は明確である。

### 便利なチェックリスト付き

つぎの第2部は「雇用におけるジェンダー平等実現への運動と職場でのたたかい方」だ。主要単産の先進的なとりくみが紹介されており、貴重な経験と教訓を学んでほしい。誰にでもできるとりくみとしては、自らの職場を見つめ、性差別の有無、権利の行使状況を男女別に点検するチェックリストが入っており、実用的にも工夫されているのが特徴である。

本書が発行されたことによって、労働総研ブックレットは通算10冊を数えることになった。本書を含めた既刊シリーズの積極的な活用を期待したい。

（中島康浩・労働総研理事）



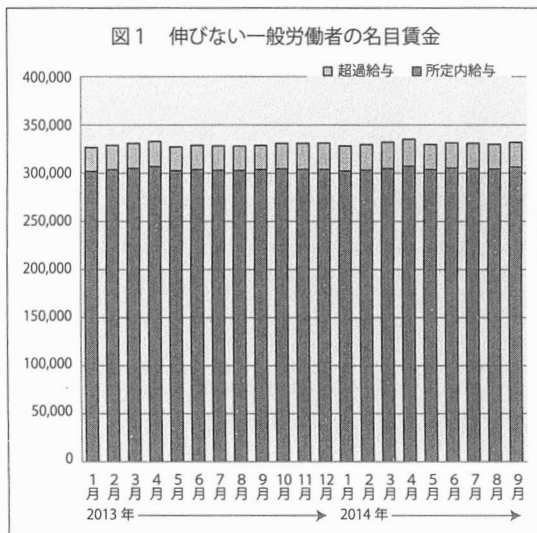


# 統計に見る労働経済

## 悲鳴を上げる労働者家計

アベノミクスの破たんはいよいよ鮮明になっている。アベノミクスは、日本を「世界で一番企業が活動しやすい国」にすれば、企業が活力を取り戻して収益が増える、そうすれば、労働者の賃金も上がり、雇用もよくなり、消費も増える、そうなれば、日本経済は好循環になり、景気が回復する——というものである。

しかし、現実是这样になっていない。大企業の2013年度決算は、「トヨタ6期ぶり最高益」「ソフトバンク最高益」など、企業収益は史上最高水準になった。ところが、賃金は上がっていない。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、所定内給与は、2013年1月以降、30万円前後にはりついたまま。超過給与をあわせても33万円にとどかない水準である（図1）。



しかも、アベノミクスの下で物価だけが上昇している。2013年1月と2014年9月の消費者

物価指数（2010年＝100）を比較すると、総合99.3→103.9、食料100.3→105.4、光熱・水道108.5→121.2など、ほぼすべてで上昇している。

名目賃金が増えず、物価が上がれば、当然、実質賃金は下がる。定期給与の実質賃金指数（2010年＝100）は、2013年1月99.3だったのが、2014年9月には95.0になっている（図2）。



苦しい労働者家計に追い打ちをかけたのが消費税の5%から8%への増税である。総務省「家計調査」で、すべての世帯を収入の低い順にならべ、世帯を10等分した10分位階級別に、それぞれの世帯が消費税増税の影響をどのくらい受けているのか、消費税増税前の2013年9月と消費税増税後の2014年9月を比較して試算したのが表である。特に深刻なのが、第I分位(年

収 277 万円) で勤め先収入が 1.5 万円以上減少し、消費支出を切り縮めているにもかかわらず、消費税負担は 5026 円増となっている。経常収入に占める消費税割合も 4.18% から 6.88% にまで跳ね上がっている。

2015 春闘で大幅賃上げを実現するとともに、消費税増税を先送りするのではなく、きっぱり中止させる世論と行動を大きく盛り上げていくことが期待されている。(M)

表 消費税増税が家計を直撃

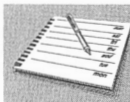
	平 均			I			II		
	2013年	2014年	14-13年	2013年	2014年	14-13年	2013年	2014年	14-13年
実収入	431,931	421,809	-10,122	228,908	212,513	-16,395	280,213	271,513	-8,700
経常収入	425,030	417,211	-7,819	224,643	209,624	-15,019	269,944	266,731	-3,213
勤め先収入	419,876	409,443	-10,433	218,918	203,655	-15,263	266,551	263,629	-2,922
世帯主収入	357,312	351,830	-5,482	196,501	184,175	-12,326	239,938	231,208	-8,730
世帯主以外の収入	62,565	57,613	-4,952	22,417	19,480	-2,937	26,612	32,421	5,809
実支出	397,797	383,569	-14,228	229,582	225,451	-4,131	280,152	261,695	-18,457
消費支出	315,443	303,614	-11,829	197,357	194,719	-2,638	236,417	220,457	-15,960
消費税負担	15,021	22,490	7,469	9,398	14,424	5,026	11,258	16,330	5,072
経常収入に占める消費税負担率	3.53	5.39	1.86	4.18	6.88	2.70	4.17	6.12	1.95
非消費支出	82,354	79,954	-2,400	32,225	30,732	-1,493	43,735	41,237	-2,498
可処分所得	349,578	341,855	-7,723	196,683	181,782	-14,901	236,478	230,275	-6,203
平均消費性向	90.2	88.8	-1	100.3	107.1	6.8	100.0	95.7	-4.3
年間収入(万円)	707	689	-18	281	277	-4	389	401	12

	III			IV			V		
	2013年	2014年	14-13年	2013年	2014年	14-13年	2013年	2014年	14-13年
実収入	302,612	325,541	22,929	350,513	349,761	-752	382,109	388,382	6,273
経常収入	298,099	321,726	23,627	347,219	343,198	-4,021	378,085	386,211	8,126
勤め先収入	292,790	318,573	25,783	344,006	334,832	-9,174	373,557	381,287	7,730
世帯主収入	262,852	283,260	20,408	303,276	287,037	-16,239	325,597	337,361	11,764
世帯主以外の収入	29,938	35,312	5,374	40,729	47,795	7,066	47,960	43,926	-4,034
実支出	287,422	284,908	-2,514	313,853	331,547	17,694	339,018	352,277	13,259
消費支出	237,919	234,419	-3,500	254,408	276,277	21,869	273,294	281,829	8,535
消費税負担	11,329	17,364	6,035	12,115	20,465	8,350	13,014	20,876	7,862
経常収入に占める消費税負担率	3.80	5.40	1.60	3.49	5.96	2.47	3.44	5.41	1.96
非消費支出	49,503	50,489	986	59,445	55,270	-4,175	65,724	70,449	4,725
可処分所得	253,109	275,052	21,943	291,067	294,491	3,424	316,385	317,933	1,548
平均消費性向	94.0	85.2	-9	87.4	93.8	6.4	86.4	88.6	2.2
年間収入(万円)	471	470	-1	537	534	-3	604	595	-9

	VI			VII			VIII		
	2013年	2014年	14-13年	2013年	2014年	14-13年	2013年	2014年	14-13年
実収入	451,673	395,521	-56,152	455,397	433,431	-21,966	503,245	483,991	-19,254
経常収入	427,140	390,736	-36,404	450,970	429,443	-21,527	498,850	474,991	-23,859
勤め先収入	424,224	386,298	-37,926	447,098	420,334	-26,764	496,918	470,161	-26,757
世帯主収入	372,501	347,250	-25,251	378,065	367,616	-10,449	416,416	399,358	-17,058
世帯主以外の収入	51,723	39,047	-12,676	69,033	52,719	-16,314	80,501	70,803	-9,698
実支出	380,154	366,884	-13,270	430,893	415,414	-15,479	487,404	442,805	-44,599
消費支出	296,570	294,558	-2,012	349,490	328,882	-20,608	383,082	347,606	-35,476
消費税負担	14,122	21,819	7,697	16,642	24,362	7,719	18,242	25,749	7,507
経常収入に占める消費税負担率	3.31	5.58	2.28	3.69	5.67	1.98	3.66	5.42	1.76
非消費支出	83,584	72,325	-11,259	81,403	86,533	5,130	104,322	95,199	-9,123
可処分所得	368,089	323,195	-44,894	373,994	346,899	-27,095	398,923	388,792	-10,131
平均消費性向	80.6	91.1	11	93.4	94.8	1.4	96.0	89.4	-6.6
年間収入(万円)	681	666	-15	770	742	-28	868	836	-32

	IX			X		
	2013年	2014年	14-13年	2013年	2014年	14-13年
実収入	588,557	577,948	-10,609	776,087	779,486	3,399
経常収入	584,205	574,929	-9,276	771,142	774,521	3,379
勤め先収入	571,613	568,461	-3,152	763,091	747,203	-15,888
世帯主収入	477,144	475,673	-1,471	600,825	605,362	4,537
世帯主以外の収入	94,469	92,788	-1,681	162,266	141,841	-20,425
実支出	529,605	486,818	-42,787	699,887	667,886	-32,001
消費支出	412,097	373,382	-38,715	513,801	484,016	-29,785
消費税負担	19,624	27,658	8,034	24,467	35,853	11,386
経常収入に占める消費税負担率	3.36	4.81	1.45	3.17	4.63	1.46
非消費支出	117,509	113,436	-4,073	186,086	183,870	-2,216
可処分所得	471,049	464,511	-6,538	590,001	595,615	5,614
平均消費性向	87.5	80.4	-7	87.1	81.3	-5.8
年間収入(万円)	1,017	977	-40	1,456	1,389	-67

(注1) 2人以上の勤労者世帯。  
2013年9月と2014年9月との比  
(注2) 消費税負担額＝消費支出  
×消費税率÷(100+消費税率)  
資料：総務省「家計調査」



Editor's note

## 編集後記

■労働総研では、新たな研究所プロジェクトとして「働く労働者の貧困化」に取り

組んでいるところである。今後2年間かけて、「働く労働者の貧困化」の現状分析を行い、その根本原因を分析し、局面打開の展望をめざしている。ところで、「働く労働者の貧困化」は日本だけの現象でなく、世界各国でも急速に進んでいる。そして、その打開をめざすたかいたが、各国でさまざまな形で前進し始め、目に見える成果を実現している国も現れている。今回の特集では、そうした世界の労働者・労働組合の取り組みのほか、世界の最低賃金をめぐる動向、ILOの貧困克服の取り組みなども紹介している。日本における「働く貧困」にたいするたかいたの課題を考える材料にしていきたい。

■本特集以外では、過去59年間にわたる春闘史の検証、消費増税で悲鳴を上げる労働者家計の状況等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S, N)

### お詫びと訂正

前号 (No.96) P.49 22～23 行目を、  
福地祥夫 (おおさか労働相談センター事務局長)  
宮武正次 (大阪労連副議長)  
に訂正し、お詫びいたします。

## 次号予告 (No.98 2015 年春季号)

### 【特集】徹底検証・消費税導入26年

消費税は日本経済に何をもたらしたか

財界戦略と消費税、日本の税制

消費税と深刻化する財政危機・社会保障

中小企業に厳しく大企業にやさしい消費税

統計で考える 労働者の暮らし破壊する消費税

日本経済を奈落の底に突き落とす消費税10%増税

木地 孝之

(内容は一部変更することがあります)

山家悠紀夫

安藤 巖

垣内 亮

藤田 信好

## 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 労働総研クォーターリー No.97 (2015 年冬季号)

2015 年 1 月 1 日発行 定価: 本体 1200 円+税 年間: 4800 円+税

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒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 ● 亜細亜印刷株式会社 製本 ● 株式会社村上製本所

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 Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) /HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0765-6 C9336

全労連・労働総研編

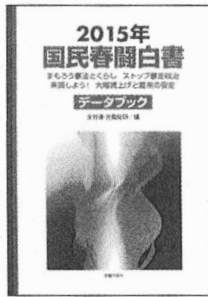
データブック

2015年

# 国民春闘白書

まもろう憲法とくらし ストップ暴走政治  
実現しよう！ 大幅賃上げと雇用の安定

安倍暴走政治にストップを！ アベノミクスの害悪、  
労働法制問題、消費税、TPP、大企業の内部留保や投  
機ファンド、地域経済問題などの最新の情勢を分析、  
ブラック企業とたたかい、職場、  
地域から賃上げとディーセン  
ト・ワークを目指す2015春  
闘を構築するための情報・デー  
タを網羅。



1000円＋税

吉崎祥司 (北海道教育大学名誉教授) 著

## 「自己責任論」をのりこえる

連帯と「社会的責任」の哲学

1600円＋税

萬井隆令 (龍谷大学名誉教授) 著

## 人間らしく働き生きる

労働者・労働組合の権利

1600円＋税

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4  
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

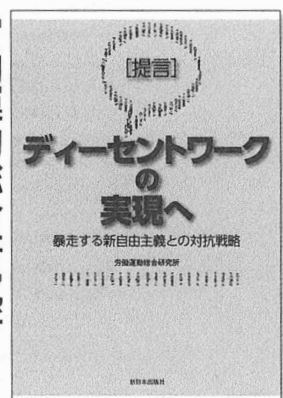
TEL 03-5842-5641  
FAX 03-5842-5645

# 〔提言〕ディーセントワーク の実現へ

## 暴走する新自由主義との対抗戦略

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築する  
ために、いま何が必要か——労働総研が総力をあげた  
プロジェクト報告の初刊行。  
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の  
改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。

労働運動総合研究所 編



●定価・本体1200円＋税 ●1400円

〔目次から〕

- はしがき——いまなぜ「提言」なのか
- 序章 労働と生活の現状とその原因・背景
- 第1部 安定した良質の雇用実現にむけての提言
  - 第1章 悪化する雇用と「提言」の持つ意義
  - 第2章 「雇用破壊」から「安定した雇用」へ
  - 第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策
  - 第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本

- 第5章 心身の健康を守る
- 第2部 社会保障再生への提言
  - 第6章 社会保障改革をめぐる対決軸
  - 第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言
  - 第8章 「安定した雇用」実現こそ財源確保の確かな道
- 終章 「提言」実現の条件と展望、労働組合の課題





9784780707656



1929336012008

ISBN978-4-7807-0765-6

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 + 税

発売： 本の泉社

## Featured Theme

### Trade Unions around the World Facing up to the Issue of "Working Poor"

- \*"Working Poor" Spreading All over the World and Trade Unions  
[United States] "Fight against Poverty" under the Obama  
Administration .....Norio OKADA
- [UK] "Working Poor" Recognized as "National Scandal"  
.....Shushi OKAZAKI
- [Germany] Impact of Statutory National Minimum Wage  
Introduced in the Country Where Wages Have Been Set Based  
on Labor Agreements.....Masaaki KATAOKA
- [Korea] Trade Unions Trying to Transform from In-House Unions  
into Industrial Unions.....An JUYOUNG
- \*Minimum Wage Struggle Advancing Worldwide – From  
"Workers' Struggle around the World 2014" Published by  
Zenroren
- \*"Poverty among Women" and ILO.....Mitsuko HORIUCHI
- \*Finding a Way out of the Crisis – With a Focus on ILO's Effort  
.....Keisuke FUSE

## Labor Front Now

- \* Looking at the Real Wage toward 2015, the 59th Year of  
Spring Struggle: Rengo's Demand Reflects Concerns over  
Runaway Inflation – Rengo, Zenroren and other Organizations  
Concurrently Staged Sit-in in front of the Diet Building  
.....Yu AOYAMA

## New Publication

- \* "Rodo Soken Booklet No.10 To Achieve a Humane Way of  
Work and Gender Equality – Role and Task of Trade Unions,"  
edited by Rodo Soken Research Group on Women's Labor  
.....Yasuhiro NAKAJIMA

- \* Labor Economy from Statistics – Workers' Families Over-  
whelmed by Difficulties in Making Both Ends Meet