

労働総研 ニュース

No.401

2023年9月号
(2023年9月5日)

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/>

一般社団法人労働運動総合研究所

アニュアル・リポート～2022年度

社会保障研究部会	責任者	日野 秀逸
2022年度中に取り組んだ調査研究テーマ 部会で刊行した『社会保障運動入門』が労働組合運動で活用されるために	メンバー人数	10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 部会では長年、労働組合運動において、社会保障に関する取り組みが弱くなっていることを何とかしたいという想いから、2021年11月に『社会保障運動入門』(学習の友社)を刊行した。労働組合員が社会保障を学習する際に、上記本を活用することを通じて、労働組合運動の中で、社会保障改悪の動きを阻止する運動へ広がるために取り組んだ。 2 年度期間中に明らかになった論点 2022年度は、部会を開催することができなかった。労働組合において、実際『社会保障運動入門』がどのくらい活用されたのか実態を把握しながら、組合員にどうしたら社会保障に関心をもってもらえるかを検討しなければならなかった。 3 その他 『社会保障運動入門』の刊行により、部会から労働総研に些少ではあるが寄附をすることができた。		

目

次

アニュアル・リポート～2022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・最低賃金問題研究部会…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 | |

一般社団法人労働運動総合研究所2023年度定時社員総会報告…9

研究部会報告ほか…10

賃金・最低賃金問題研究部会		責任者	山縣 宏寿
2022年度中に取り組んだ調査研究テーマ 国内外の最低賃金に関する研究レビュー 最低賃金が社会・経済に果たす役割		メンバー人数 10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 最低賃金が増えることにより、失業者が増える、あるいは、雇用が縮減するとの議論は古くから見られるが、そうした議論に対して修正を迫る論稿も研究誌上に蓄積されてきた。本研究部会は、特にそのような立場に立つ論稿について、詳細にレビューを行い、その根拠、ロジックを、より明らかなものにしようとしている。 また政府の統計資料を用いながら、2000年代以降における最賃近傍労働者の増加、低賃金労働者の量的・質的变化について明らかにし、そのような状況のもと、最低賃金が増えなければならないことの必要性を、より明らかにすることを試みている。 (木地孝之氏により)最低賃金が増えることによる経済波及効果を産業連関分析を行うことで、明らかにすることを試みた。			
2 年度期間中に明らかになった論点 誤解を恐れず言えば、最低賃金は、家計補助賃金、あるいは貧困最賃と言われるように、非正規労働者として働き、最低賃金近傍の賃金で、家計を維持する者は、(現にこれまでも存在していたが)あまり想定されてこなかった。しかしながら、2010年以降で見れば、非正規労働者として働き、かつ世帯主である労働者数の増加を確認することができ、そうした労働者を念頭においた最低賃金の位置づけ、役割強化を行っていく必要がある。 また、実際に各年度における最低賃金の金額と、各都道府県の転入・転出数には、きれいな相関関係が認められ、飽くまでも相関関係である点には注意が必要であるが、最低賃金の高い都道府県への転入超過傾向が確認できる。			
3 その他 本研究部会の研究成果は、例えば以下の形で、公表、公開され、あるいは調査等にも活かされている。 ・ 3月4日 Fight For 1500 神奈川実行委員会主催 最低賃金「労・使・研・弁」シンポジウム 部会責任者が基調講演。 ・ 日本弁護士連合会貧困問題対策本部、最低賃金PTによる高知県特定最賃調査への同行。 ・ 『月刊全労連』において「最低賃金と雇用」を執筆。 ・ 6月3日 社会政策学会 共通論題において「最低賃金制度をめぐる現状と課題」と題し、部会責任者が学会報告を行う。 ・ 6月24日 国公労連中部ブロック労働学校で、部会責任者が最低賃金について講演など。			

女性労働研究部会	責任者	中嶋 晴代
2022年度中に取り組んだ調査研究テーマ 雇用におけるジェンダー平等の実現にむけた課題	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男女賃金格差是正や女性の低年金の要因・問題点・課題 ②ジェンダー平等を阻害している実態と課題（ケア労働、欧米と日本の働き方の違い等） 2 年度期間中に明らかになった論点 ①「男女賃金格差の開示」一女性活躍推進法の省令改正で301人以上の企業に男女の賃金の差異の開示が義務化された（22年7月8日施行）。有価証券報告書への記載も復活される。厚労省のデータベースで公表されている会社を分析したが当時はまだ公表企業が少なく、実態は明らかにできなかった。一步前進であるが、多くの女性が働く300人以下の企業への適用拡大、格差是正計画の不履行等への指導・罰則や国としての実態把握、非正規女性をフルタイムに換算する算定方法の是正、男性正社員の賃金に対する非正規の賃金の割合の開示など残された課題は多い。フランス・ドイツ・イギリス等では使用者に労働者への賃金水準の情報提供、男女賃金格差の公表及び是正などを義務づける法律がつくられており、格差是正が達成されなければ過料を課す国もある。日本の大きな賃金格差を是正するために問題点の改善とともに、最賃引き上げ、労働時間短縮、間接差別の禁止、性別役割分担の打破等々、女性の働き方全体を見ることが重要である。 ②「女性の低年金の実態と原因・問題点」一女性の31.6%は月額5万円未満、86.8%は10万円未満の低年金で年金の男女間格差は大きい。低年金の要因は根強い性別役割分業、結婚・出産・介護等による雇用中断、パート等非正規女性労働者の増大、税制・社会保険制度の「壁」による雇用調整、男女の賃金格差、相次ぐ年金改悪、最低保障年金制度がないことなどにある。社会保障の後退禁止原則を定めている国連社会権規約、女性差別撤廃条約も踏まえて、憲法25条等を活かし、女性が一人で生きることができるよう年金に向けたたたかいを強化することが重要である。 ③「ケア労働と女性の働き方」一家父長制の思想の中で女性たちが担ってきた家事・育児・介護などのケア労働をどう位置づけるか、生活時間と労働時間をジェンダー視点でとらえなおすことが必要である。ケアが大事にされる社会に向けて、「ケアの社会化」と労働時間短縮を土台にし、若者と高齢者を対立させる「全世代型社会保障」のねらいを許さず、社会保障制度の拡充、労働法制の改正などのとりくみを強める。 ④「欧米と日本の働き方の違い」一客室乗務員を通して検討。日本の客室乗務員は過重なスケジュールで休暇や休憩も取れず、サービス業務に追われて健康破壊が深刻である。その根底にあるのは国家ライセンスが付与されておらず、保安要員としての地位が確立していないことである。欧米やアジアでも多くの国では国家ライセンスの付与、保安要員としての地位が確立されており、安全確保のため休日・休暇・休憩時間等が保障され、過重なサービスは実施していない。日本の客室乗務員は99%が女性で賃金・乗務手当等は低く、ジェンダー差別がある。客室乗務員を保安要員として位置づけ、賃金・手当等の職種間差別や恣意的評価制度等の解消、休憩・休日・休暇等の労働条件改善が安全な飛行のためにも必要である。 3 その他 今年度は日程調整が困難であったことや、やむを得ない事情での中止・延期などがあり、研究会の開催回数が少なかった。		

中小企業問題研究部会	責任者	松丸 和夫
2022年度中に取り組んだ調査研究テーマ 中小企業労働運動の活性化、地域・企業の持続的発展	メンバー人数	11人
1 研究経過 この間の特徴は、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、コロナ禍での中小企業の業績悪化・倒産と地域経済の疲弊がすすんでいることである。ここに来て、円安、インバウンド効果などから全体として経済活動が回復してきたが、中小企業では多くの産業で原材料やエネルギー価格の高騰、人手不足が顕著になり、事業活動に支障をきたす事態も見られる。 こうしたもとで当部会では、運営委員のほか、会員以外の中小企業関係の研究者や団体役員、全労連傘下の関係単産役員らの協力を得ながら、この間の研究成果を広めるべく、『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・日本型グローバル化と中小企業」を発行した。このため、前半の3回は非公開として書籍発行の具体化を協議、推進した。 2 年度期間中の研究テーマと執筆者 ◇『労働総研クォーターリー』No.125、中小企業特集号の発行について。 タイトル「特集 新型コロナ禍・日本型グローバル化と中小企業」 <主な内容> 巻頭言 松丸和夫 中小企業の存立危機と雇用・労働条件の悪化を生み出す日本型グローバル化 吉田敬一 全国一律最低賃金実現に向けた全労連が考える「中小企業支援政策」 秋山正臣 2022年最低賃金改定の経過と特徴 衛藤浩司 韓国の最低賃金引き上げと中小企業 呉 学殊 下請二法の新局面 相田利雄・中島康浩 景況調査から見た中小企業経営の現状 山本篤民 【単産からの報告】【中小企業の立場から】【政党の立場から】 3 今後の課題 中小企業労働運動をめぐる情勢の特徴は、電気・ガスなどエネルギー価格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。久々の春闘・賃上げが中小企業全体に波及するには最低賃金の引き上げを待たなければならない。加えて大企業のグローバル展開は、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、岸田政権が「新しい資本主義」を標榜して推進する、軍事費倍増や原発再稼働、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。 また、全労連が戦略的に強化する3つの要求＝①大幅賃上げ・底上げの実現と労働時間の短縮、雇用を守り、労働法制の改悪を阻止する、②医療・公衆衛生や公務・公共体制の拡充、社会保障の充実など、③憲法改悪阻止、憲法が活かされる社会を＝の実現に資すること。このため、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円の経済波及効果の普及、公契約条例の制定や、保険証・マイナカード一体化とインボイス制導入阻止、中小企業・地場産業の支援策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	責任者	佐々木 昭三
2022年度中に取り組んだ調査研究テーマ 1. テーマ ① なぜ日本の労働時間は長いのか～コロナ禍における労働時間の動向と健康問題 ② コロナ禍の働き方と政府・財界戦略 ③ 日本で過労死をなくしてゆく課題～労働安全衛生と国際労働基準もふまえて ④ 本格的な労働時間短縮をめざす運動課題「8時間働けばふつうに暮らせる社会」	メンバー人数	11人
この研究部会のこれまでの活動は、先の労働総研プロジェクト研究『ディーセントワークの実現』（新日本出版社）、「労働者の貧困問題」（『労働総研クォーターリー』）の「労働時間・健康問題」の章を担当してまとめた。 その後の活動は4つのテーマを柱に、①コロナ禍における労働時間の動向と健康問題、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・過労自死・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・雇用の働くルールをテーマに活動をすすめてきた。金属労働研究所と社会医学研究センターとも協力共同をすすめてきた。 これらの活動内容を広く共有化するために、2021年12月に金属労働研究所共催、社会医学研究センター協賛で公開研究会を開催した。（「労働総研ニュース」に公表）。 その内容は、 ①「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）は、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、 ②「コロナ禍の働き方と財界戦略」（藤田実）は、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、 ③「日本で過労死をなくしてゆくに～国際労働基準もふまえて」（佐々木昭三）は、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、 ④「本格的な労働時間短縮への挑戦をめざす運動」（生熊茂美）は、「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つのテーマの内容をさらに深め、課題解決の方向性を探求してきた。そして、この1年間の活動内容を広く共有化するために、前年同様に金属労研、社医研究センターと共同して公開研究会を2023年12月に開催した。その内容は、 第1部「日本の長時間労働の課題と労働時間短縮」で、「日本の労働時間の動向と労働時間短縮の意義」鷲谷徹(中央大学名誉教授)、「働き方の変化、政府・財界の雇用・賃金・労働時間政策と対抗軸」藤田実(桜美林大学教授、労働総研理事)、「いのちと健康を守る労働安全衛生と国際労働基準の活用」佐々木昭三(労働総研理事、社医研センター理事)。 第2部「労働時間短縮と運動の課題」で「日本の労働時間短縮闘争と労働組合の課題」生熊茂美(金属労研運営委員代表)、特別報告「国民春闘の労働時間短縮のとりくみ～所定労働時間短縮とジェンダー平等」清岡弘一(全労連副議長、労働総研理事)。 1部で鷲谷氏は、日本の労働時間・生活時間の現状、労働時間短縮の7つの意義と現状評価、労働時間問題の「常識」を問う、ディーセントワークへの道を、藤田氏は日本の雇用システムの変容、「新しい資本主義」での労働市場改革と雇用システムの造り替え、私たちの対抗軸、佐々木氏は1日所定労働時間をめざす意義、ILO労働安全衛生条約の中核条約の意味、労働組合の役割と労働安全衛生活動を柱に報告した。 2部で生熊氏は、この1年のJMITUの労働時間短縮をめざすとりくみの状況と前進面・課題、秋闘から23春闘での労働時間短縮の課題、清岡氏は全労連31回定期大会方針と23国民春闘方針の労働時間短縮、所定労働時間短縮闘争の意義、ジェンダー平等実現の観点での労働時間短縮闘争、最後に「賃上げ・底上げ」「所定労働時間短縮」「ジェンダー平等実現」を一体のたたかいとして取り組む23国民春闘をとまとめた。(報告は「労働総研ニュース」に掲載)。その後もこの4つのテーマを柱に研究活動をすすめている。		

労働組合研究部会	責任者	赤堀 正成
2022年度中に取り組んだ調査研究テーマ 労働組合の産業別機能と職場機能	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 労働組合の組織形態に着目して、日本の労働組合は企業別組合であり（だから弱い）、対照的に「欧米では」（と、十把一絡げにして）産業別単一組合である（だから強い）、ということがまことしやかに最近までよく言われてきた。 しかし、第1に、組織形態を労働組合の強弱の唯一のメルクマールにして、日本は企業別だから弱いと言っていると、1950年代から三池闘争を経てマル生闘争に象徴されるような職場闘争の強さを説明できない。また、1968年フランスのいわゆる「五月革命」の労働組合にとっての成果は企業別事業所別労働組合を単位組合として組織する権利を獲得したことだった。フランスに限らず、1970年前後のイタリア、イギリスでは産業別労働組合の官僚的統制に批判的な職場の労働組合運動、つまり職場闘争が盛り上がった。とすれば、労働組合の職場における機能と産業レベルにおける機能とをもっと有機的相関的に掴む必要があるだろう。 また第2に、組合主義的立場からは戦後日本の労働組合が“平和と民主主義”を掲げたことなど余計なことだったと評価されることがある。しかしそれでは、“平和と民主主義”を掲げた労働組合が、組合主義を掲げた労働組合よりも、組合主義的課題においてもより強かったという歴史的事実が説明できない。 こうしたことを問題意識の背景に持ちながらも、今日、日本は先進諸国のなかで「唯一ストライキが消滅した国」と言及されるほどで、職場の労働組合運動の再建強化は戦略的な課題であり、それは産業別労働組合の存在感、規制力をさらに発揮すべき必要性和結びついている。 そこで、文献調査と並行して、産業別労働組合の現役及びOBの幹部を研究会に招いてヒアリングを行い、今日の産業別労働組合の産業別機能と職場機能とに注目して、実際に果たしている機能、職場の組合機能を強化するための試み、また今後の課題、それら課題の実現のために直面している諸困難について検討することを課題とした。 2 年度期間中に明らかになった論点 濃淡強弱はあるが、産業別組合ごとに運動の歴史的な蓄積を土台に、傘下企業別組合に対し、春闘、団体交渉、協約・協定その他を通じて産業レベルにおける労働条件の平準化を目指す豊かな取り組みがなされている。産業別規制力を強く発揮している組合では職場で問題を解決する気風が薄れて“産業別組合だより”になることで組織の官僚主義化や職場活動家の育成に支障をもたらさぬような工夫がなされている。職場レベルと産業レベルの相互関係を踏まえながら、それぞれのレベルでの政策、課題、活動家（育成）に着目して、職場レベルと産業レベルにおける組合機能の課題を有機的に捉えた上で組合強化のための政策的研究につなげてゆかなければならない。 3 その他 “職場”とならぶ運動領域である“地域”は今回対象としなかった。職場―地域―産業の3つの運動領域を有機的に掴まえた政策的研究は今後の課題である。		

労働運動史研究部会	責任者	岡野 孝信
2022年度中に取り組んだ調査研究テーマ 医療産業別組織（日本医労協）の確立過程 (1957年～1973年頃)	メンバー人数 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 ②年度期間中に明らかになった論点 ③その他 ① コロナの影響や、経費の関係で当初の研究計画どおりにはいかなかったが、医療の労働運動史を中心に作業を進めた。今期は、ゆるやかな「連絡協議会」組織として1957年に発足した医療産業別組織・日本医労協が、約15年（1973年頃まで）のたたかいを経て、医療の産業別「単産」として自他ともに自負するに至る過程を検証した。何が、それを可能にしたのかという問題意識である。 ② この期間の医療労働者の「賃金闘争」の経過、初の医療産業別統一闘争となった「病院統一スト」、健保改悪反対闘争、看護制度改悪反対闘争、病院統廃合反対闘争、増員・夜勤制限（ニッパチ）闘争などの大闘争や、ねばり強い権利闘争、婦人部（女性部）運動、保育所運動、医療研究運動などの各経過を検証することによって、この間の社会情勢も大きい、紆余曲折を経た上記のたたかいを経ることによってこそ産業別組織の発展が成されたことを検証できた。 そして、その前進のポイントになったのが、職場闘争を基軸としたたたかいと産業別統一闘争、地域共闘を「統一」（いずれかへのもたれあいではなく）させた運動であったことが鮮明になった。 また、医療現場の切実な要求を実現するたたかいを、単組と共に産別本部（日本医労協）、全国組合本部（全医労、全日赤、全労災など）、県医労協がそれぞれもてる力を出し合って産別的な“共闘”を強めたことや、医療現場のイニシアティブをにぎる看護婦（看護師）が前述したたたかいや運動の中核的な存在となってきたことも検証できた。 さらに、日本医労協が加盟組合とともに要求実現のたたかいと組織拡大（具体的な「組織拡大三ヵ年計画」の大会決定なども含む）を常に統一して進めてきたことも注視される。そして、この時期の日本医労協の組織と運動の発展の根幹には、日本医労協大会(1961年、7回大会)で議論の末に決定された「産別強化」という組織方針とともに、医療労働者がたたかいの中で育んでいった「良い医療」と「医療労働者の生活と権利」を統一してたたかう運動方針があったことも再認識された。 ③ なお、他に、当研究会では次の3氏より報告を受け、討議をおこなった。 (1) 長野厚生連労働組合の「経営参加」の歴史について一仮題（渡辺一信氏） (2) 健保労組・JCHO労組とつづく60年の運動史（A4、約950頁）をまとめた教訓から（濱田實氏） (3) 1960年代の沖縄の祖国復帰運動と日本本土の連帯運動ーナショナルセンター総評の取り組みと文化運動の関連を手掛かりにー（南雲和夫氏）		

関西圏産業労働研究部会	責任者	伊藤 大一
2022年度中に取り組んだ調査研究テーマ コロナ禍での労働運動とプラットフォーム労働の実態解明	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。 2022年度は、2021年度に続き大阪府職労、京都府職労連、京都市職労への聞き取り調査や「33キャンペーン」をめぐる対談などをおこなった。また、本年度からの調査としてウーバーイーツに代表されるプラットフォーム・ワーカーの調査も開始した。 2 年度期間中に明らかになった論点 コロナ禍の中において関西の公務労働に大きな変化が生じている。その変化の中心に、全労連が推薦しているCOの影響があった。具体的には、大阪府職労の保健師増員キャンペーンに刺激され、京都府職労連や京都市職労も巻き込んだ「33キャンペーン」に発展した。「33キャンペーン」とは、労基法第33条の災害時の労働時間規制の適正運用を求める運動であった。 研究成果としては、近日中（8月下旬予定）に刊行される『労働総研クォーターリー』No.127（2023年夏季号）に掲載される次の論文と座談会と書評である。 ・伊藤大一 [2023] 「アメリカ労働運動とCOとの関係」 ・座談会 [2023] 「CO導入することで組合と運動が変わる—CO実践者達の対談」 ・近間由幸 [2023] 「書評 鈴木一著『小さな労働組合 勝つためのコツ』寿郎社」 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・丹下晴喜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部会で学んでいる。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。		

一般社団法人労働運動総合研究所 2023年度定時社員総会報告

一般社団法人労働運動総合研究所は7月30日(日)、2023年度定時社員総会を開きました(全労連会館304・305会議室+Zoomによるオンライン開催)。総会には会員(個人・団体)229人中156人が出席(委任状、書面決議を含む)しました。以下、総会の概要を報告します。

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。

議事に先立って、全労連の黒澤幸一事務局長が来賓あいさつを行い、全労連評議員会(7月28日、29日)での討論の特徴を紹介するとともに、労働総研の調査研究活動に対する期待と要望が語られた。

次いで議事に入り、

第1号議案(2022年度事業報告)が斎藤力業務執行理事から、第2号議案(2022年度決算報告および監査報告)が斎藤業務執行理事および渡辺正道監事から、第3号議案(2023年度事業計画)および第4号議案(2023年度予算)が斎藤業務執行理事から提案・報告され、満場一致で承認された。

続いて、第5号議案(理事・監事の選出)について斎藤業務執行理事が提案を行った。今年の総会は、2021年12月15日に設立された一般社団法人労働運動総合研究所にとって、「(理事および監事の)任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする」とする定款第24条(第1項および第2項)の規定に基づき、すべての理事・監事の改選時期に当たった。議長が議

案の賛否を議場に諮ったところ、全員の賛成で承認された(選任された理事・監事は後掲のとおり)。

第5号議案が承認された後、総会をいったん休憩として臨時理事会を開き、代表理事、業務執行理事の選任などを確認した。

以上で議案全部の審議を終了し、議長は午後4時に閉会を宣言した。

社員総会では、参加者から次のような意見が出された。

・『労働総研クォーターリー』について

①PDF化と、過去発行分も含めた公開……労働総研がより開かれた研究所となるためにも必要なことと考えるし、入手しにくい号を読むこともできるようになる。

②英文での発表……研究者や労働組合活動家との国際交流を推進していくため、予算措置も含めて英文化を検討すべきではないか。

・自由なディスカッションを通じた研究交流の場の設定、最賃制の前進に向けて

①かつては、研究者と労働組合活動家を交えた自由なディスカッションの場が設けられていた。現在は、オンラインで議論を行うことができるので、そのような場を労働総研が主導して設けることを考えたかどうか。

②全労連の要請を向けて最賃制の提言をまとめたところ、自民党議連の会合や日弁連シンポジウムに招かれる機会があった。最賃引き上げが少子化対策にも有効であるなどの議論が行われているなど意義のあるものであった。

定時社員総会で選出された理事・監事

【理事】赤堀正成、秋山正臣、伊藤大一、緒方桂子、小澤薫、清岡弘一、桑田富夫(代表理事)、斎藤力(業務執行理事)、佐々木昭三、中澤秀一、藤田実、松丸和夫(代表理事)、宮崎牧子、村上英吾、山縣宏寿

【監事】谷江武士、渡辺正道
(全員が再任)

企画委員会委員および顧問

・臨時理事会では、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、次の6人が選任された。

桑田富夫、松丸和夫、齋藤力、清岡弘一、中澤秀一、村上英吾

・顧問・研究員規程に基づいて、以下の5人に顧問として委嘱することが確認された。

大木一訓、大須眞治、小越洋之助、熊谷金道、牧野富夫

研究部会報告

・女性労働研究部会（6月22日）

「女性の低年金の実態と原因・問題点」について、年金引き下げ違憲訴訟東京弁護団の今野久子弁護士に話していただいた。わが国の女性の大半は生活保護基準以下の低年金で、高齢女性の貧困率はきわめて高い。基礎年金額は満額でも生活扶助基準額以下の低さで、最低保障年金制度はない。根強い性別役割分業、結婚・出産・介護等による雇用中断や脱退一時金での支払い、パート等非正規女性労働者の増大、税制・社会保険制度の「壁」による雇用調整、男女の賃金格差、高齢の就業者の増大等問題は山積している。こうした中で年金引き下げ違憲訴訟がたたかれ、年金生活者の実態が可視化された。不当判決が相次いでいるが、社会保障の後退禁止原則、女性差別撤廃等を定めている国連社会権規約、女性差別撤廃条約も踏まえて、憲法25条等を活かし、女性が一人で生きることができるよう年金に向けたたたかいを強化することなどが論議された。

7月の研究活動

7月22日 労働運動史研究部会

25日 労働組合研究部会

27日 女性労働研究部会

7月の事務局日誌

- 7月1日 全印総連大会へメッセージ
- 7日 郵政ユニオン大会へメッセージ
- 8日 JMITU大会へメッセージ
全日赤大会へメッセージ
- 9日 『労働総研クォーターリー』編集委員会（オンライン）
- 16日 企画委員会（オンライン）
- 18日 日本医労連大会へメッセージ
- 20日 『2024年国民春闘白書』編集委員会
事務局会議
- 24日 労働法制中央連絡会・全労連労働法制闘争本部合同会議
- 30日 2023年度定時社員総会
第2回（臨時）理事会
企画委員会