

労働総研 ニュース

No.405・406

2024年1・2月号
(2024年2月20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.yuiyuidori.net/soken/>

いのちと健康を守り人間らしく働くルール確立をめ ぎす労働時間短縮—労働時間短縮の意義と所定労働 時間7時間・1日8時間労働制の確立—

佐々木 昭三

はじめに

本稿は、2023年12月1日(金)に開かれた一般社団法人労働総合運動研究所の労働時間健康問題共同研究部会の公開研究会報告と討論をまとめたものである。内容は、これまでの公開研究会報告「日本で過労死をなくしてゆくために」(2021年)、「1日所定労働時間7時間と労働組合の労働安全衛生活動」(2022年)を受けて、この間の研究会活動をふまえ、労働時間短縮を柱に報告し、まとめたものである。(労働安全衛生については、協賛団体の社会医学研究センター季刊誌『労働と医学』160号に掲載した)

過労死・過労自殺(自死)・過労性疾病を

なくして健康で人間らしく生き、働くためには、国際労働基準の視点で見ると日本では以下の四つの課題が必要となると思われる。①1日8時間労働制の確立、そのための労働時間法制改正による法的規制、②すべての労働者の労働安全衛生体制の職場での確立とその実効性、③労働組合を強く大きくし、労働者代表制の実質機能による労使対等な労使関係、④労働者保護行政の民主的強化と推進体制の拡充、がそれである。

日本でも、過労死を予防し健康で人間らしく働ける企業・事業所はある。そこに共通する特徴は、①憲法に基づく労働者保護法(労基法・労安法、労契法など)が順守されていること、②労働条件・働くルールは賃金(生活給基本の年功型賃金)、労働時間8時間労働が原則で残業は36協定で規制、雇用は正規雇用(年功型賃金・一時金・退職金、労働保険・社会保険加入)が基本で、非正規雇用労働者でも均等待遇が原則、労安法基準の安全衛生体制と活動が定着していること、である。さらに決定的に重要なことは、③労使関係が対等で安定していることで、労働組合が

目

次

いのちと健康を守り人間らしく働くルール確立をめぎす労働時間短縮—労働時間短縮の意義と所定労働時間7時間・1日8時間労働制の確立—	佐々木 昭三	1
2023年度第4回理事会報告		8
研究部会報告、研究活動、事務局日誌		8

労働基本権に基づき対等に労使交渉し、また、労働組合がない場合には労働者代表制度が実効性をもって機能していることである。それに労働者・労働組合参加の安全衛生委員会が活動し、小規模事業所でも安全衛生推進者・衛生推進者の配置と労働者の意見が反映されていることである。そして、④事業経営者の企業の社会的責任の自覚と法令順守、「従業員を大事にする」「従業員が企業の宝」といった人権(労働者の人間としての権利確保)が事業活動に定着(人権とビジネスの確立)することである。

労働時間短縮の意義は、研究会の確認では労働者の安全と健康の確保、人間らしい家庭生活・家事・育児・介護と地域・社会生活、ジェンダー平等・男女共同参画社会、すべての労働者の自立・社会参加と成長(自由時間の確保拡大)、労働時間短縮で雇用拡大・人員増のワークシェアリング(労働の分かち合い)、人間らしい余暇生活充実とそれによる経済の活性化、ひいては生産性・品質の向上と優秀な労働力確保と公正で適切な国際競争につながるものである。

1 健康で人間らしく働き、生きるための労働時間短縮と2024国民春闘

春闘で大幅賃上げと労働時間短縮を勝ち取ることは、健康で人間らしく働き、生きるルール of 要である。

労働時間短縮実現のためには、賃上げと雇用の安定、格差是正・均等待遇と人員増が必要であり、雇用を拡大し、生活時間を保障することは男女ともにいのちと健康を守り元気で働き続けられる職場づくり、社会のジェンダー平等の道でもある。

所定労働時間7時間(週35時間労働)をめざす労働時間短縮は、健康で人間らしく働け

るルールの確立をめざすものである。加えて、残業は月35時間を上限とし、勤務間インターバルは11時間以上とし、夜勤交代勤務の改善、年休の完全取得、休日の増加などの要求を賃下げなしでおこなう。さらに、賃上げと格差是正・均等待遇(同一労働同一賃金)を実現することも合わせて運動をすすめることが必要である。

この間、労働組合は長時間過密労働の改善をめざして、残業削減、不払い残業解消、時間外労働の短縮(週15時間・月45時間・年360時間以内へ)、36協定の特別条項(過労死につながる月100時間・年間720時間)の撤廃、勤務間インターバル規制(11時間以上)、有給休暇取得の向上、休日増加を重点として実労働時間の削減を要求し、活動してきた。

しかし一方では、コロナ禍の下での残業時間削減やシフトカットの影響、物価高騰による実質賃金の低下もあり、「残業代がないと生活できない」といった切実な声がある。

重要なことは、賃上げと労働時間短縮を一つの柱にし、同時に格差是正・均等待遇のための運動もすすめ、国際労働基準であるディーセントワーク(人間らしい働き方)の実現をめざすことである。

そのためにも、賃下げなしの労働時間短縮に向けて、「所定労働時間7時間への短縮」が必要である。

国際労働基準である8時間労働制は、「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族の生活時間・社会的活動時間に」というものであり、「8時間労働制確立」のためには、拘束時間の休息・休憩の1時間を加えた「所定労働時間7時間」でなければならない。

一方、日本の「1日8時間労働制」は、実労働8時間で拘束の60分の休憩・休息を含めると拘束時間は9時間となり、これに通勤時間(往復2時間)、睡眠時間(8時間)を加

えると、残る生活時間は5時間となり、本来必要とされる自由時間8時間よりも1日3時間も少なくなってしまう(女性はそれよりもさらに少ないのが実態)。労働時間が長いために、そのしわ寄せが睡眠時間や自由な時間の削減になってしまうのである。

100年以上前に採択されたILO(国際労働機関)第1号条約(8時間労働制)を、日本はいまだ批准していない。批准すれば、労働時間を1日8時間拘束として、所定外労働時間の厳しい規制(1日・1週・1カ月・1年の上限規制の厳格化と、賃金の割増率の大幅な引き上げ＝平日50%、休日100%など)など労働時間法制の抜本的改正が必要となる。

いのちと心身の健康を守り、人間らしい働き方とジェンダー平等の自由な生活時間確保のためにも、今の日本では1日の所定労働時間7時間をめざす労働時間短縮が必要なのである。

2 8時間労働制(所定労働時間7時間に短縮)確立の内容

「8時間働いたらふつうに暮らせる社会の実現を!」はいま、労働者・労働組合の共通の要求であり、めざす旗印になっている。それは先に述べたように、国際的な労働時間基準であり、ILO第1号条約の基準である。

健康で人間らしく働き、生きるためには、①心身の健康を守るための8時間の睡眠、②健康を維持し元気に働き、生きるための栄養バランスのとれた3度の食事、③自分と家族の人間らしい生活と地域社会・社会的活動をすすめる自由な時間が必要であり、それはやりがいのあるいい仕事・労働をするためにも必要で、それを実現するのが8時間労働

制の確立なのである。

そのため8時間労働制の確立には、残業がなくても生活できる賃金確保と雇用の安定(解雇規制)と格差是正・均等待遇(同一労働同一賃金)、残業規制・年休取得ができる人員確保・増員が不可欠で、だれもが「8時間働いたら生活できる賃金と労働条件」が必要なのだ。

日本政府は、この労働時間の大原則である8時間労働制(第1号条約)はもとより、労働時間に関するILO条約を一つも批准していない。労働時間短縮のたたかいはILO労働時間関連条約の批准をめざすことが重要である。

心身の健康を守り、人間らしく働き、生きるためにも、いま日本では8時間労働時間制の確立による長時間な過重労働をなくすことが大原則であり、そのためにも第1号条約をはじめILO労働時間条約を政府として批准させ、国内労働法を改正することこそが必要である。それは、過労死をなくし、心身の健康障害を防止し、健康で人間らしく働き、生きることにもつながる。

過労死防止大綱推進協議会の評議員の意見書は、過労死をなくすためには「所定労働時間を7時間にすること」を提起し、過労死事例研究では過重労働の中心となっている長時間労働の削減と職場のいのちと健康を守る労働安全衛生体制の確立と実効性が必要とされている。

いま労働時間短縮は、労働者のいのちと心身の健康を守り、人間として自由な時間を確保し、社会活動・地域活動を保障し、家庭と社会に責任を持つ男女平等の就労と均等待遇、ジェンダー平等の実現につながるものである。労働時間短縮はさらに、失業者・不安定雇用労働者を減らし、雇用拡大につなげていかなければならない。

8時間労働制の実現(所定労働7時間)は、生活できる賃金、安定した雇用と均等待遇をすべての労働者に実現できる日本の社会のあり方、働き方へと変えていくことにもつながるのである。

3 当面する労働時間短縮の要求・政策と8時間労働制確立のために～国際労働時間基準も活用して

では、いま日本でいのちと健康を守り、人間らしく働き生きるルール確立のための労働時間法制にとって何が課題なのか。

(1) 長時間労働を削減する

まずは、長時間労働そのものを削減・解消させることが緊急な課題である。そのためには不払い残業の解消が急務だ。日本は9割の事業所に労働組合がなく、8割強の労働者が労働組合に加入していない。また、労働組合の多くが正規雇用労働者中心の企業別労働組合で、労働組合の社会的影響力に限界がある。

全ての労働者への対策としては、法律による規制と労働者保護行政の充実と権限強化で利潤最優先の資本の競争条件を規制することが必要だ。その場合、ILO条約・勧告やEU指令、先進諸国の労働協約などを参考にする。

当面は、労基法の残業・超勤の上限規制(罰則付き)月45時間、年間360時間を厳格に守らせることだ。

労基法は、第32条で1週40時間、1日8時間の原則を定めているが、36条で労使協定(36協定)の締結を条件に時間外労働や休日労働・夜勤労働を認め、さらにこの規制を超える特別協定もある。特別協定は労使協定(労働組合・労働者代表制度の同意)がないとできない。そのため、労働者・労働組合の

力で厳格に規制(協定を結ばないことを含め)することが重要である。

さらに時間外労働は、1日(2時間)、1週間(15時間)も加え、厳格な法的拘束力をもつ上限限度時間とし、例外・除外をなくし、特別条項の廃止をめざす。

過労死防止大綱で長時間過重労働の対象職種として指定されている自動車運転、教職員、IT、外食、医療、建設、メディアにおける労働時間改善が急務である。それに、これまで労働時間規制の例外業種とされていた建設産業、運転労働、医師などの超長時間労働に一定の上限規制・連続労働規制が今年4月から施行される(2024年問題)。これを契機に、いのちと健康が守られる働き方への抜本改善に向けて必要な具体策を講じることが焦点となる。

それに、「固定残業制」や「働かせ放題制度(公立学校の給特法など)」という不払労働の厳しい規制・法改正も必要である。

(2) 労働時間管理の強化

さらに、業務での拘束である準備、移動、自宅労働など実質的な労働時間を正確に労働時間として把握し労働時間管理をさせることである。コロナ禍で広がった在宅勤務などのテレワーク、職場外のオンライン業務も自己管理ではなく適正に労働時間管理させる。それに、「名ばかり管理職」の無制限長時間労働を規制する。

事業主は、労働時間の把握と管理を正確に行わなければならない。賃金台帳と労働時間管理簿が適合しているのか(不払い労働がないか)、労働時間記録保存(3年間)がきちんとされているのかなど、労働時間管理ガイドライン(厚生労働省)に沿って徹底されなければならない。

(3) 勤務間インターバル規制を義務化し 11時間以上とする

努力義務化された勤務間インターバル(勤務間隔)の義務化をめざし、11時間以上を法制化する必要がある。健康保持のための睡眠8時間と最低の日常生活を送るために11時間以上の間隔が必要だ。勤務間インターバルを11時間にすることは1日の最長労働時間が上限13時間(1日24時間-11時間)となり、1日の上限労働時間が規制できる。また、1日の仕事終了から次の仕事開始までの休息时间(インターバル制度・勤務間隔。最低11時間・夜勤は12時間以上)は、連続した労働時間(連続勤務労働)を規制することにもなる。

(4) 残業・深夜・休日労働の賃金割増率引き上げと規制

労基法37条の時間外労働・深夜労働や休日労働に対する賃金の割増率(時間外・深夜25%、休日35%)は、時間外労働を規制するには全く不十分(業務量増大分を人員増ではなく残業代とした方が人件費コスト削減となる)である。時間外労働・深夜労働や休日労働に対する割増率を大幅に(国際基準である時間外・深夜50%、休日100%へ)引き上げ、仕事・業務の増大は人員増につなげることが必要である。

残業上限規制と賃金割増率規制で、EUではワークシェアリング(労働時間の分かち合い・業務量の拡大には人員を増やす)で雇用拡大、雇用の安定につないだ。

(5) 有給休暇を確実に取得し、増やす

年次有給休暇は労基法改定で5日間の取得は義務化されたが、年次有給休暇日数、取得率は国際基準から大きく立ち遅れている。日本では、年休は現在平均18日で、取得率は

コロナ禍を経て増加傾向にあるとはいえ60%をやや上回った程度(2023年は62.1%)である。

年休を完全取得できるようにするために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、そのうち2労働週(10労働日)の連続休暇(ILO条約基準)をめざすことが必要である。ILO条約では、有給休暇は最低3労働週の付与と2労働週の連続休暇であり、この有給休暇取得・拡大も人員増につなげることである。さらに、日本ではILO条約にある有給の病気休暇制度の拡充や学習教育休暇制度の新設など必要だ。

(6) 夜勤交代労働の規制と夜勤労働者保護

日本では深夜労働、交代制勤務の規制と夜勤労働者保護が特に重要である。当面、夜勤・深夜労働の制限規制(日数、時間)と長時間の夜勤労働につながる「宿日直制度」の安易な拡大を許さないことである。

労働者も人間であり、生体(概日)リズム(昼間働き、夜眠る)で生きている。これに逆行する夜勤・深夜労働は心身の健康障害の要因となる有害業務の過重労働だ。そのため、夜勤・深夜労働をきびしく規制(労働時間・回数・年齢)し、夜勤交代労働者を保護(高賃金・労働時間短縮・社会生活保護)することが、夜勤の法的・社会的規制がない日本では絶対に必要なのだ。多くの過労死事例を見ても、夜勤交代の長時間労働が過労死を引き起こす要因となっていることが明らかである。

深夜労働を含む交代制勤務は社会的・公的に最低限必要なものに限り、労働基準監督署の許可制にすることをめざす必要がある。また、公益上、生産技術上夜勤労働がやむを得ない場合は、夜勤労働者の健康と社会生活を保護するために、労働時間や休憩・休息时间、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトを国際的な夜勤労働基準(ILOやEU)をふまえ

で法制度上規定すること(特に急がれるのは、勤務間インターバル規制・ILO夜業条約、勤務間隔EU指令:11時間以上、看護条約:12時間以上)が、1日8時間労働制の確立と合わせて、日本では労働者のいのちと心身の健康を守るために絶対に必要なことである。

(7) 裁量労働制拡大と労働法制改悪を許すな

裁量労働の規制緩和を許さないことが重要だ。政府・財界は「裁量労働制」の規制を緩和しようとしている。裁量労働制は、使用者による労働時間の把握・記録の義務を外し、実労働時間を実態と異なる「みなし労働時間」に置き換え、割増賃金の支払いを免れる制度である。

裁量労働制導入の職場は、評価連動型の賃金制度とセットにされ、労働者は評価の低下をおそれて実際の労働時間を申告せず、隠れ不払い残業という問題が起きている。厚生労働省の裁量労働制実態調査結果でも、裁量労働者は一般労働者に比べて長時間労働であったが、それを隠すためにデータ偽装を行うという問題まで生じた。

労働者を守るために必要なことは、裁量労働の規制を強化すること。そのため裁量労働制の適用対象業務の拡大や導入手続き、定期報告等の運用上の義務の緩和は行わない、裁量労働制の適用対象労働者には、労働時間の使い方だけでなく、業務量や納期を決定し、必要な人材を確保する裁量権も与えなければならないものにすることだ。

いま政府・財界は、「三位一体の労働市場改革」をねらっている。それは「リ・スキリング(学び直し)」、ジョブ型雇用人事の職務給賃金、労働移動(流動化)の推進である。これらはさらなるリストラ「合理化」(人員削減・労働移動、非正規雇用化や雇用によらない業務契約拡大など)や不当な解雇の金銭

解決も可能とする労働者保護の労働法制改悪をめざすものである。裁量労働制拡大もその一環で、これらは許してはならない。

労働時間の法基準変更(残業、夜勤交替、変形・裁量労働など)は、労働者・労働組合の同意による労使協定(36協定)が必要で、一方的な労働時間変更はできない。

労働時間短縮の要求実現は、それが労働協約として職場の働くルールとなり、それは労働協約に基づき就業規則、労働契約を変更しなくてはならない。

労働者・労働組合の運動とたたかいが、職場でいのちと健康を守り人間らしく働くルールをつくるのだ。

4 国際労働基準を日本で活用する

全労連主催の労働時間短縮運動交流会(2023年10月25日)で行われたフランスCGTからの報告は、EUの時短先進国では法定週35時間から週32時間への運動をすすめているという、私たちにとっては驚くべき内容であった。フランス・ドイツ・西欧諸国などは、1日所定労働7時間、週35時間で、年休取得は6労働週、連続休暇は夏のバカンス4労働週、冬のクリスマス2労働週、夜勤労働者保護、病気休暇制度や学習教育休暇も有給で充実している、というものである。こうした到達点はどうして実現されてきたのか。

EUの時短先進国では、ILOの労働時間条約・夜業条約を批准して、さらにEU共通の働くルールEU労働時間指令を基本に国内労働者保護法(労働法制)があり、産業別の労働協約で労働時間と夜勤交替勤務を規制している。

EUでは1日8時間労働(時短先進国では7時間)を厳格に守る残業規制が大原則で、

残業上限規制が厳格である。週労働時間は時短先進国では35時間（所定内）で、勤務間インターバルは最低11時間（健康確保最低基準）以上、年休取得4労働週（時短先進国では6労働週以上）、それに夜勤交替勤務規制（夜勤労働者保護）がある。

こうした水準の実現に導いた要因は、①ILO関連条約を批准し、さらにそれを上回る②EU労働時間指令などの内容を反映した③国内の基本法（憲法）や労働法（労働者保護法）があり、法的規制がしっかりしていることである。その上に、④産業別労働協約により、国内法を上回る基準を確立し、拡張適用によって産業界全体に広く及ぶ社会的規制となる。さらにこれらをふまえて、企業・事業所では労働組合（または労組がないところもすべての事業所設置の労働者代表制）と⑤労使協議をして労使合意に基づいて労働条件を確定していることである。

このようにILO条約、EU指令、国内基本法・労働法、産業別労働協約、企業・事業所の労働者代表制度の労使協定といった五つの社会的な働くルール規制（社会的バリケード）がある。これらは、労働者・国民による労働運動、社会運動によって到達したものである。

このような社会的規制を、日本でどのようにして確立するかが課題である。

最後に提起したいこと

日本でも、ILO第1号条約をはじめとする労働時間・夜業条約と労働安全衛生の基本条約155条約・暴力とハラスメントをなくす190号を批准し、この基準で労働法制を改正することによって、すべての働くもののいのち（安全）と心身の健康（衛生）が守られる働くルールを確立することが必要である。

それに、労働組合を強く大きくし、労使が対等な立場で交渉・協議して労働条件を確定していくことができるようにすることである。さらに、労働協約を業種・産業、地域で拡張適用させて労働組合の社会的規制力を強めていくことである。

労働運動と、過労死をなくし健康で働くルールをめざす市民運動・社会運動が共同し、こうした方向を政策に掲げる政党・政治勢力とも連携して、要求と政策を実現する政治の民主的変革をめざすことである。

私たちの運動とたたかいが未来への道をつくる。

（ささき しょうぞう 労働総研理事・社医研センター理事）

2023年度第4回(第2回通常)理事会の開催

一般社団法人労働運動総合研究所は2023年12月17日(日)午後、全国家電会館とオンライン(Zoom)の併用で第4回(第2回通常)理事会を開催し、理事12人(現在数15人)、監事1人が出席した。

理事会の議長は桑田富夫代表理事が務め、議案提案は齋藤力業務執行理事が行った。

理事会では以下の議案について審議し、すべての議案が全会一致で承認された。

第1号議案 「この間の活動報告」(6月～11月の研究活動及び事務局活動に関する報告)

第2号議案 「入会の承認・申請について」

3人から入会申請があった。このうち2人については、書面決議による理事会で承認(11月)されており、通常理事会では残る1人について承認した。

第3号議案 「事業報告」

①「経済・社会・労働問題に関する調査研究」事業について、②「研究発表等に関する定期刊行物の発行その他の出版活動」事業について、③「広報活動」事業について、④日常的な法人運営の整備について報告が行われた。

第4号議案 「会計中間報告」(6月から11月までの半期の予算執行状況についての報告)

会費納入が団体会費を中心に順調に推移していること、支出も予算内に収まっている等の報告があった。

第5号議案 「活動計画」

2023年度後期(2023年12月～2024年5月)の事業計画については、2023年度定時社員総会第3号議案に従って具体化を

図ることを基本に、新たに発足した研究委員会、出版・広報委員会の活動を促進すること、『労働総研クォーターリー』の出版元であった「本の泉社」から契約解消の申し出があったことを受けて、2024年4月以降の発行分については「学習の友社」と出版契約を結ぶことが提案された。

理事会の討論では、①公益財団法人・全労連会館と共同運営をしている労働図書資料室に関して、会員の活用を促進するための周知・広報を図ること、②『労働総研クォーターリー』についてはweb公開など、広く活用が図られるような方策を検討すべき、などの意見が出された。

研究部会報告

・賃金・最低賃金問題研究部会

(2023年9月1日)

岩佐卓也氏(専修大学)が、「法定最低賃金と労使関係」のテーマで報告を行った。ドイツ労使関係論を専門とする岩佐氏は、社会政策学会第146回大会(2023年6月、立教大学)での報告(「最低賃金の国際比較」)をもとに研究部会報告を行った。報告の要旨は以下のとおりである。

第1は、最賃と労使関係の動向を、最賃法がない国を含めて検討した。対象となる国はスウェーデン、イタリア、イギリス、アメリカ、日本、ドイツ、スペイン、フランスの8カ国である。第2は、各国とも低賃金労働が拡大しているが、最賃(法律)と労使関係(労働協約)の関係について、労使間の緊張関係などの理由から、制度上・運用上についてさまざまな形態になっている。第3は、その中で、最賃の決定方式に注目して検討した。

また、労働者にとって重要な最賃の基準である「生活賃金」(Living Wage) 論の位置づけが問題であるとした。(小越洋之助)

・賃金・最低賃金問題研究部会

(2023年11月24日)

11月の研究部会では、中澤秀一氏(静岡県立大学短期大学部)が「最低賃金制度の生計費視点からの見直し」と題して、また齊藤辰巳氏(全労連常任幹事)が「全国一律最低賃金制度の確立に向けた全労連の方針と取り組み」と題して、それぞれ報告を行った。

周知のように、中澤氏は県労連などのサポートを受け、全国各地の生計費を「マーケットバスケット方式」をもとに積算し、その結論として、①一人暮らしの若者が普通に暮らすには、「税・社会保険料込みで月額24～26万円」必要であること、②生計費には全国どこでも大きな差はみられないこと、を論証した。これは画期的なことで、全労連の「全国一律時給1500円要求」を明確な事実として実証し、運動の根拠とした。

今回の報告では、これまでの学会での最賃制の理解、最賃制の存在意義、最賃審議会の決定の推移などを挙げ、「労働者の生活」から見る現行最賃制の問題点(①貧困最賃②格差最賃)を具体的なデータなどで論証した。

結論として、全国最賃時給1500円の必要性・妥当性が明確になる中で、当事者が運動の前面に立ち、非正規労働者や女性労働者の声が審議会に明確に伝わる仕組み、全国一律最賃の直接的な影響を受ける中小企業への有効な対策、人口減少、地域経済の衰退に悩む地方自治体の打開策の必要性を挙げた。(小越洋之助)

・女性労働研究部会

(2023年11月30日、12月20日)

「ジェンダー視点から税制・社会保障制度のあり方を考える」(報告・中嶋晴代)について、2回にわたって論議をした。

報告者は、女性も男性も自立して人間らしく働き、生きることができるとジェンダー平等社会にするために、「性別役割分担の打破、労働時間の短縮や性・雇用形態差別の禁止など人間らしく働く労働条件の確立、保育や介護などをはじめとする社会保障の拡充等とともに税制・社会保障制度のあり方を検討することが必要である。配偶者控除・配偶者特別控除、第3号被保険者制度、配偶者手当等は女性を被扶養者の地位にとどめて有配偶のパート労働者の低賃金と低年金を生み出す要因になっており、女性を低賃金労働者として『活用』し、女性の経済的自立やジェンダー平等を妨げている」として、廃止に向けての具体案をたたき台として提起した。

被扶養配偶者を優遇するこれらの制度は、基礎控除や非課税限度額、扶養控除、社会保険の被扶養者資格等とも連動しており、部分的に改善しても新たな矛盾が生じる。「社会保障を充実させ、保育・教育・医療・介護・年金・住宅等は国や社会全体で整備・拡充して、だれもが安心して生活できる社会をつくることを基本にし、それを支える財政は累進課税を強化して大企業や高額所得者に応分の負担を課すとともに男性も女性も働ける人はみんなが働き、応能負担原則に基づいて税を負担する。雇用労働者は原則として社会保険に加入する」などの提起があった。

討論の中で、被扶養配偶者を優遇する制度の廃止は一致したが、わが国の貧弱な社会保障制度、悪政等を考えると理想と現実

の乖離が大きく、廃止への具体化については様々な意見が出された。(中嶋晴代)

・中小企業問題研究部会(2023年12月19日)

中小企業問題研究部会は12月19日に公開研究会を行い、佐久間貴大氏(中央大学大学院生)が「独占禁止法と中小企業組合」と題して報告を行った(参加者は8人)。

報告の「第1部・中小企業組合の歴史・制度(概観)」では、身近な中小企業組合の例として、俳優連合、赤帽運送、クリーニング組合、個人タクシーなどがあることをあげつつ、前史として古くはヤマト政権の「氏姓制度」=同業者集団(部民)まで遡った。2022年3月末時点において、日本の中小企業組合は、事業協同組合が2万7,979組合、商店街振興組合が2,456組合など全国に3万5,383組合が存在する。

「第2部・中小企業組合と独占禁止法・下請法との関係」では、労働運動にも関連する生協、農協、漁協などの組合は独占禁止法の適用除外であること、下請代金法では親事業者の義務(4項目)と禁止事項(11項目)を紹介した。その上で、親会社が特別剰余価値を得るために下請代金を引き下げ、下請から収奪する姿を図説した。

「第3部・公正取引の確保・実現に向けた中小企業組合の利用」では、経済産業省のパートナーシップ構築会議が設定した、取引適正化の5つの取り組みなどを紹介。報告のまとめとして、弱い立場の中小企業者が相互扶助、相互支持による事業活動の必要性を説いた。

報告レジュメでは「ご議論いただきたい内容」も提示され、参加者は日本経済の二重構造、改正中小企業法を補完する下請振興法の活用、フランチャイズ・コンビニ経営者やフリーランスなどの対策では、中小

企業組合を利用して、保護ではなく、中小企業対策としての育成などを議論した。この中で労働組合役員からは、公正取引委員会や中小企業庁とのこの間の懇談や要請活動などが披露された。(中島康浩)

12月・1月の研究活動

12月1日	労働時間健康問題研究部会公開研究会
19日	中小企業問題研究部会
20日	女性労働研究部会
1月27日	関西圏産業労働研究部会

12月・1月の事務局日誌

12月6日	事務局会議
8日	第2回研究委員会
11日	労働法制中央連絡会事務局団体会議
14日	第2回出版・広報委員会(全労連編集委員会に参加)
17日	第4回(第2回通常)理事会
1月10日	全労連・国民春闘共闘合同旗開き
11日	全労連会館理事会
27日	『労働総研クォーター』編集委員会
28日	企画委員会