

労働総研 ニュース

No.412

2024年9・10月号
(2024年10月30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
☎・Fax (03)3230-0441 <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・レポート～2023年度 (No.410の続き)

労働運動史研究部会	責任者	岡野 孝信
2023年度中に取り組んだ調査研究テーマ ① 医療労働運動史（1973—87年） 協議体から連合体組織への移行過程 ② 西村論文の検討	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

当研究部会は、主に我が国の医療労働組合の形成過程について研究会を行い、メンバー等の研究報告なども受けて討議をすすめた。

1957年に結成された日本医労協は、産別レベルの「看護制度改悪反対闘争」や「健保改悪反対闘争」、賃上げを中心とした「病院統一スト」（1960年）、「増員・夜勤制限（ニッパチ）闘争」などの大闘争を経て、わが国唯一の医療産別組織として1973年頃にほぼ確立する。今期は、この日本医労協が1973年から連合体組織に発展する1987年までの過程について検証した。

なお、研究会では、急ぎよ、西村健氏の論文（「労働組合は看護業務をどうとらえたか」）を検討することとなり、上記「調査研究テーマ」①の多くは次年度に引き継ぐこととなった。

2 年度期間中に明らかになった論点

日本医労協の協議体から連合体への移行は、労働戦線再編問題の影響が大きいものの、この期間（1973—87年）には、医療「合理化」に対する賃上げ闘争や増員闘争など職場からの多くの諸闘争とともに、「医療を守る全国キャラバン」に代表される健保改悪反対闘争など地域からの制度闘争、調査・政策活動、さらには医療研究集会運動（医療研）、アクト・イン・サマーにみら

目

次

アニュアル・レポート～2023年度 (No.410の続き) ……………	1
第4回社員総会（2024年度定時社員総会）報告 ……………	3
課題別プロジェクト研究報告 ……………	4
研究部会報告 ……………	4
研究活動、事務局日誌 ……………	7
大会・総会へのメッセージ ……………	7
お知らせ 「労働総研ニュース」のweb版化について ……………	8

れる産別の青年運動の高揚（2年に1回の1,000人を超える2泊3日の全国集会、各地方協や各県での青年集会）、組織拡大（85,000人→163,000人）、ILO条約批准運動、多くの権利闘争の勝利など、日本医労協の組織的、政策的発展があった。日本医労協が一条乱れず連合体に移行した基礎には、これらの産別に結集した医療労働組合の運動があった。

3 その他

西村健氏の論文「労働組合は看護業務をどうとらえたか」の検討では、「一見新規に見えるような『独自』（と氏が思い込んでいる）の論点を創造し、そこに強引に論述を収斂させていく手法によって成り立っており、飛躍と歪曲などを伴った論考となっているように思われる」という批判がされた。

また、氏の論文では、論点の賃金論に入る前に、歴史と事実を無視して「看護職」の中に「看護補助者（無資格者）」を勝手に含めたり、「先行研究では単組がなぜ増員要求をしたかが明らかにされていない」（要旨）と事実でないことを述べたり、「“職務”給化を回避したい日本医労協は…年功賃金を追及した」というような一面的な主張も見られる。

また、産別組織である日本医労協と日本医労協の傘下以外の1単組（他単産）のみ取り上げ、その増員や賃金要求を比較して、ことさら日本医労協の本部とその1単組の考え方の違いを述べるといった手法もとられるなど論証上の無理もある。

ちなみに、単組での増員・夜勤制限、賃上げ要求の主な理由が、「人手不足」「過重労働」「賃上げによる生活改善」であることはあまりにも明確なことであり、日本医労協傘下の単組・支部とその上部団体である全国組合本部及び県医労協、さらに上部組織の日本医労協の要求理由は概ね一致している。

一般社団法人労働運動総合研究所 第4回社員総会(2024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8月18日(日)、第4回社員総会(2024年度定時社員総会)を全労連会館304・305号会議室(Zoomによるオンラインと併用)で開きました。総会には会員(個人・団体)224人中149人が出席しました(委任状、書面決議を含む)。以下、総会の概要を報告します。

午後2時、松丸和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。続いて議長を選任を行い、桑田富夫代表理事が議長に就いた。議長より、議事録署名人として佐々木昭三理事、中嶋晴代会員を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、7月の全労連大会で新たに議長に選出された秋山正臣氏(労働総研前理事)から、全労連を代表して来賓あいさつが行われた。

次いで議事に入り、

第1号議案(2023年度事業報告)が齋藤力業務執行理事から、第2号議案(2023年度決算報告および監査報告)が齋藤業務執行理事および渡辺正道監事から、第3号議案(2024年度事業計画)、第4号議案(2024年度予算)、第5号議案(役員の補欠選任について)が齋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。

なお、第5号議案に関しては、前年度定時社員総会で選任された理事及び監事の任期は2025年度定時社員総会までであるが、秋山正臣理事、渡辺正道監事から役員の辞退届が提出されたため、補欠選任を行うこととしたもので、新たに

九後健治理事、布施恵輔監事が選出された(任期は前任者の任期満了の時まで)。

以上で議案全部の審議を終了し、議長は午後3時45分に閉会を宣言した。

なお、総会では出席者から次のような発言があった。

- ・ 最賃引き上げには中小企業の価格転嫁が不可欠であり、中小企業団体との対話などができたらと考えている。研究所プロジェクトではその点も含めて検討していただきたい。
- ・ 最低賃金に関しては、平均賃金あるいは中間賃金の50~60%というのが世界のすう勢であり、その点をしっかりと考慮に入れる必要がある。
- ・ 現在の最低賃金(地域別最賃)は政労使で決めるという制度になっているが、労働組合と企業側との団体交渉で決める全国一律の産業別最賃(同一労働同一賃金)も重視する必要がある。
- ・ 最低賃金は法律事項であり、どんなに経営状況の厳しい中小企業でも守らなければならない。その点で、価格転嫁を認めない大企業を違法行為として摘発するくらいの(労働組合の)取り組みが必要ではないか。
- ・ 世界のすう勢は平均賃金の50~60%と言われるが、日本の場合、その水準は本当に生存権に値するものなのか、検討する必要があるのではないか。
- ・ 会員同士の情報・意見交換の場としてホームページやwebの活用は有効であり、みんなの知恵を出し合って積極的に進めていくことを期待する。

課題別プロジェクト研究

今年度の課題別プロジェクト研究「日本におけるジョブ型雇用・ジョブ型賃金の実態とその対抗策についての研究」(責任者・藤田実)は、7月5日に第1回研究会を開いた後、8月28日に第2回研究会、10月4日に第3回研究会を行い、研究活動を進めてきた。以下では、そこで議論した内容を簡単に報告する。

7月5日の第1回研究会では、今後の研究の進め方について議論した。議論では、現在導入が進んでいる電機産業や情報通信産業でのジョブ型雇用システムの実態と性格を明らかにすること、政府・財界の労働市場改革とジョブ型雇用のねらい、日本的雇用システムとの関係などの検討が必要であるとされた。

8月28日の第2回研究会は、メンバーの三木陵一氏(JMITU委員長)が、労務理論学会統一論題での報告「ジョブ型賃金をどう考えるか 現場からの報告」に基づいて、報告した。その内容は、毎年、賃金上がる仕組みがなくなる、上のバンドに昇格しない限り、賃金は上がらない、技術・営業と製造現場で賃金の格差が生まれる、団体交渉の否定、ジョブ型賃金は退職強要などリストラに直結するなどが労働者から見たジョブ型賃金の特徴として指摘された。

10月4日の第3回研究会は、メンバーの森英一氏(電機・情報ユニオン書記長)が、「電機企業におけるジョブ型雇用の実態と問題点」として、富士通、NEC、日立製作所の事例をもとにして、その実態をニセ「ジョブ型」制度として問題点を指摘した。議論では、電機企業のジョブ型雇用が従来の役割等級制と同じでその名称変更には過ぎないのではないか、ジョブ型が賃金格差を拡大させること、欧米でも評価には細かい決まりはなく、上司とのミーティングで決まることが多い、労働組合の役割をどう考えるかなど意見が出された。(藤田実)

研究部会報告

・女性労働研究部会(7月11日)

「AGCグリーンテックスの男女差別訴訟の勝利判決」について橋本佳子さんが報告した。

この会社では、総合職はほとんど男性、一般職はほとんど女性で、総合職には借り上げ社宅制度(賃料の8割など)があるが、一般職には住宅手当(3,000円または6,000円)があるのみで大きな格差があり、一般職の男女での賃金格差もあるとして、一般職の女性社員が地域ユニオンに加入し、男女差別の是正を求めて提訴した。

判決では、①社宅制度については均等法第7条に間接差別として規定されている3類型以外にも違法な間接差別があるとし、総合職の社宅制度と一般職の住宅手当の差は大きく、転勤の有無が判断要件になっているのは女性に不利な間接差別に該当するとして、初めて間接差別の違法性を認め、損害賠償請求を容認する判決を下した(会社は控訴を断念し確定)、②男女賃金格差などその他の訴えについては却下された。

賃金格差についてなぜ控訴しなかったかとの意見もあったが、この事件では諸条件から間接差別を確定させることの意義の方が大きかったと思う。コース別雇用や非正規などの雇用形態によって「業務の内容と責任の程度」「人材活用の仕組みや運用」の違いがあるとして、賃金、教育訓練、福利厚生等の処遇で差別されるのは圧倒的に女性である。わが国の大きな男女賃金格差を是正するには、この判決を生かして間接差別の是正にとりくむとともに、均等法と同施行規則による3類型の限定を撤廃すること、差別を容認する雇用管理の仕組みの是正、企業に男女賃金格差是正を義務づける法改正などへの取り組みを強めることが重要である。

・女性労働研究部会（9月18日）

「オーストラリアにおけるジェンダー差別」について、澤木朋子さんがawardによる賃金設定を中心に報告した。

オーストラリアでは、1975年までの間に「同一価値労働同一賃金」を導入し、「家族賃金」も廃止し、2014年に職場男女平等法の報告義務が施行されて男女間の賃金差別は着実に減少している。しかし、職業や産業におけるジェンダー分離がこの30年間以上ほとんど変化せず、それが男女の賃金格差等に大きく関連している。また、オーストラリアの賃金設定方法は「モダン・アワード、労使協約、個別契約」があり、全従業員1,250万人のうちモダン・アワードは23.2%、労使協約34.0%、個別契約38.7%で、同じ職種でも賃金設定方法によって差がある。

モダン・アワードとは、特定の業界や職種ごとの賃金・労働時間・手当等について最低の雇用資格を定める法律文書で、国の雇用基準に追加する形で運用されており、現在はほぼすべての従業員をカバーする121のモダン・アワードがある。モダン・アワードに依存する従業員の特徴として小売、宿泊・飲食、教育・訓練、医療・介護、その他サービス等、といった労働集約的な産業に偏っており、女性や若者が多く、雇用形態もパートタイム労働や非正規により低賃金になっている。

オーストラリアでも家事・育児・介護等の多くを女性が担っており、女性のパートタイム労働率が高く、フルタイムの女性の収入は男性の89.2%、全従業員を含めると73.3%（2023年）であるが、パートも正規労働者でフルタイムとの相互の異動は比較的容易なこと、職業訓練により異業種への転職も可能など日本との違いも論議された。

・中小企業問題研究部会（7月4日）

「中小企業の公正取引実現について」をテーマに11人（うち部会構成員9人）が参加した。

研究会では、『労働総研クォーターリー』No.130（2024年春季号）掲載の、吉田敬一「中小企業の競争力・公正取引の国際比較と日本の課題」、唐澤克樹「価格転嫁・公正取引に向けた政府の中小企業政策」、中島康浩「公正取引・賃上げ分の確保をめざす全労連・全国一般の取り組み」をもとに、各執筆者から報告を受け、質疑応答と討論を行った。

吉田論文をめぐっては、中小企業の定義をめぐる量的基準と質的基準のあり方について、大量生産から多品種少量生産への転換の評価など意見の交換がなされた。中小企業の多様性と特徴付けの兼ね合いが重要との指摘もあった。

唐澤報告をめぐって、全商連の独自調査では2024年上期には単価の引き上げ率が若干低下しており、動向注視が必要との指摘があった。

中島報告をめぐっては、「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」の改定案に関してパブコメ募集があったこと、同法の「買ったたきの解釈・考え方」のいっそうの明確化が図られていることの意義について、議論した。最後に、JMITUから2種の文書が配付され、情報・意見交換に寄与した。

・労働時間健康問題共同研究部会（9月27日）

政府・財界・大企業の労働政策をテーマに、藤田実氏（桜美林大学教授・労働総研理事）が「日本のジョブ型雇用・ジョブ型賃金の実態とその対抗軸の研究」について、労働総研の課題別プロジェクト研究の内容をふまえて、2つの論稿（「事業構造の転換とジョブ型雇用システム—電機産業を事例に」『日本の科学者』9月号、「事業構造の転換と人事処遇制度改革—電機企業を

事例に) 及びレジメ資料を使って報告をした。

報告では最初に、労働総研の課題別プロジェクト研究の内容が紹介され、続いてジョブ型雇用をめぐる最近の動きを人事院「国家公務員にジョブ型人材の拡大」と内閣官房「ジョブ型人事指針」についてコメントがあった。

次に論稿(上記)を参考にして、①電機・電子企業の競争力の衰退と構造変化、②電機企業における事業構造の転換と人材戦略の変化、③電機企業における人事処遇制度とジョブ型雇用システム、④日本的雇用システムとジョブ型雇用について解説され、日本型ジョブ型雇用とジョブ型賃金の問題点が解明された。

ジョブ型雇用・ジョブ型賃金への労働者の立場からの対抗軸として、課題別プロジェクト研究の今後の活動が期待される。

研究会では、部会研究会のこの1年の活動報告(アニュアル・レポート)と今年度の活動計画を報告し、確認された。

・労働組合研究部会(9月27日)

鹿田勝一氏(ジャーナリスト)が「24春闘の特徴と残した課題、労働運動について連合、全労連の新提言」と題して報告した。研究会には4人が参加した。

・労働運動史研究部会(7月11日)

①『アメリカ占領下沖縄の労働史』(改訂版)の概要と課題(報告:南雲和夫)、②JCHO(地域医療機構労組)「2023年度人事院勧告『半減』撤回の闘いと2024年春闘の“ダブル賃金闘争”について」(報告:濱田實)、③医療労働運動史第6期(医療改善運動の前進)(報告:岡野孝信)の3つの報告が行われた。

・労働運動史研究部会(9月27日)

「増員・夜勤制限闘争(1970年代、80年代)」

をテーマに岡野孝信が報告を行った。

・社会保障研究部会(7月14日)

「介護保険制度の失敗」をテーマに、オンラインで6人が参加した。

伊藤裕輔氏(新潟青陵大学)、の報告では、格差、分断、税制という視点で4半世紀経とうとする介護保険制度について、賛成派と反対派の主な主張を整理し、介護保険制度の基本理念(利用者本位、選択尊重、自立支援)3つはごまかしの理念であるとのまとめがあった。

また、林信悟氏(中央社会保障推進協会)からは、介護保険制度の制度当初からあった4つの壁(保険料負担、利用料負担、介護認定、サービス上限額)について、これを人権保障の視点で洗い出してみたらどうか? なぜ保険料負担は税金ではダメなのか? 何のために、利用料をとるのか? なぜ要介護認定があるのか? という視点で、検討してみたらどうかという報告があった。

さらに、介護保険制度の欠点について洗い出しをしていくこととなった。

・関西圏産業労働研究部会(6月22日)

橋本陽子『労働法はフリーランスを守れるか』(ちくま新書、2024年)(報告:伊藤大一)、小松史朗『日本の生産システムにおける労働と管理』(ミネルヴァ書房、2023年)(報告:近間由幸)の2つの書評を行った。

・関西圏産業労働研究部会(9月7日)

植木洋(鳥取短期大学)「社会政策学会報告に向けて」、石丸暁彦(立命館大学大学院)「労働社会学会報告に向けて」の2つの報告が行われた。

7～9月の研究活動

- 7月4日 中小企業問題研究部会
- 5日 課題別プロジェクト研究研究会
- 11日 労働運動史研究部会
女性労働研究部会
- 14日 社会保障研究部会
- 8月28日 課題別プロジェクト研究研究会
- 9月7日 関西圏産業労働研究部会
- 27日 労働時間健康問題共同研究部会
労働組合研究部会

7～9月の事務局日誌

- 7月4日 事務局会議
- 12日 『国民春闘白書』第3回執筆者会議
- 22日 労働法制中央連絡会事務局団体会議
- 26日 全労連大会来賓あいさつ(松丸代表理事)
- 8月18日 第4回(2024年度定時)社員総会
- 28日 事務局会議
- 9月6日 労働法制中央連絡会事務局団体会議
- 11日 (公財)全労連会館理事会
- 24日 出版・広報委員会
- 26日 企画委員会

労働組合・団体の大会・総会等へのメッセージ送付

下記の労働組合・団体の大会・総会などにメッセージを送付しました。

自治体問題研究所、全日赤、全印総連、郵政産業労働者ユニオン、JMITU、日本医労連、教育研究全国集会2024、自治労連、全労連・全国一般、国公労連、福祉保育労、電機・情報ユニオン、生協労連、建交労、埼労連、国土交通労組、全損保、全法務、全生連、電機労働者懇談会、東京地評、自交総連

お知らせ

「労働総研ニュース」のweb版化について

「労働総研ニュース」はこれまで紙媒体で発行してきましたが、①ニュースとしての速報性が求められること、②『労働総研クォーター』とのすみ分けを明確にし、論文は『労働総研クォーター』に掲載すること、③近年の印刷経費や発送経費の高騰が労働総研の財政状況をいっそう厳しいものになっていること等から、紙媒体での発行は今号までとし、次号からはweb版(PDF)として発行することとします。

この点について、8月に開いた第4回(2024年度定時)社員総会では、事業計画の「広報活動」事業の項で「2024年度の広報活動事業では、以下のように①労働総研ニュースの情報提供・交流中心への転換とweb版への移行、②ホームページのリニューアルに重点を置くこととします」とし、「労働総研ニュースの改善・改革」として次のことを決定しています。

- ・現在の紙媒体からweb版に移行します。
編集体制の整備等も考慮し、年内移行をめざします。
- ・web版は、①会員の研究や諸活動の紹介・交流、②研究部会、研究所プロジェクト、課題別プロジェクト研究の活動報告、③労働総研活動に関する情報提供、④全労連や労働運動関係の研究団体の活動紹介などを主な内容とします。

web版も、発行は毎月1回を基本とし、必要に応じて追加発行することとします。

会員をはじめ、ご購入いただいているみなさんにはご不便をおかけすることになりますが、何卒ご理解の上ご協力をお願いします。

なお、web版は労働総研ホームページへの掲載および会員へのメール送信とします。

メールアドレスが登録されている会員のみなさんには10月中に本文と同じ趣旨のものを送信します。メールアドレスをお持ちの会員の方でメールが届かない方、メールアドレスをまだ登録いただいていない会員の方は労働総研事務局(rodo-soken@nifty.com)までメールアドレスをお知らせください。また、メールアドレスをお持ちでない会員の方は、その旨、本ニュース題字下の住所への郵送かFAX(03-3230-0441)でお知らせください。