

# 月刊 労運研レポート No. 37

2017年7月10日号

「巻頭言」	中岡 基明	2P
同一労働・同一賃金をめざす欧州労働運動	浦田 誠	4P
雇用改善と時短実現をめざす韓国新政権とソウル市	白石 孝	7P
最低賃金引き上げには何が必要か(日弁連集会)	編集部	10P
コンビニ大手3社へ最賃アップの「申し入れ」を行って	渡辺 啓二	12P
労契法20条裁判不当判決の検討と対策(全労協学習会)	編集部	14P
第5回労働運動研究討論集会に参加して		16P
総括会議延期のお知らせ		18P
<本の紹介>『平和資源』としての日中共同声明 内田雅敏著		19P
第9回研究会「水道事業民営化を考える」		20P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田 5-10-2 日港福会館 4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail [/rounkenj2014@yahoo.co.jp](mailto:/rounkenj2014@yahoo.co.jp)

## 巻頭言

# 崩れ始めた「安倍一強」体制に追撃を！

中岡 基明（労運研共同代表）

7月2日投開票が行われた東京都議会選挙は、小池都知事が率いる都民ファーストの会は第一党となり、自民党と袂を分かって小池知事と手を組んだ公明党などと併せて議会の過半数を確保した。共産党も議席を増やしたが民進党は5議席に減少し、いわゆる立憲野党の勝利を実現することはできなかった。

ところで、安倍首相の率いる自民党は57議席から大きく議席数を減らし、半数にも満たない23議席へと大惨敗となった。この惨敗は自民党にショックを与え、自民党内からも安倍一強体制に対する不満が漏れ始めている。

### 都議選における自民党敗北の要因は何か？

2014年12月の衆議院選挙、2016年夏の参議院選挙によって圧勝した自民党は安倍首相の悲願(?)である「憲法改正」を発議することができる衆参ともに2/3以上の議席数を確保すると共に、安倍首相の下で官邸主導政治を強め、「安倍一強」といわれるワンマン体制を確固たるものとし、権力の私物化と独善的独裁的議会運営は更に歪なものとなった。

憲法違反である集団的自衛権の行使容認を閣議決定によって強行した。そのためには内閣法制局長官を首相の息が掛かった者にすげ替え、集団的自衛権を実体化させるためには公明党と維新の会を両天秤に乗せて操り、戦争法＝安保関連法は両院で強行採決を繰り返し、問答無用という姿勢を明確にさせてきた。

安倍首相の権勢は頂点に達したが同時に腐敗をも進めてきた。官邸主導の下で自民党内に於いても議論は封殺され、官僚は「恐怖」と「忖度」によって閉塞させられ、あたかも下僕のように唯々諾々と官邸への忠誠を誓い、出世の道を探るように変質した。

今年春から噴出した森友学園や加計学園疑惑は安倍政権の性格を端的に物語っている。疑惑に登場するお友達内閣の面々には総理大臣夫人の安倍昭恵氏や下村元文科大臣とその夫人、稲田防衛大臣と夫が顔をそろえ、まるで古い宮廷政治を見るような皇帝とその取り巻きのごとくである。

そしてキーワードには「憲法を改正して明治の古き良き時代を再建する」という復古主義があり、第二次大戦の敗戦を拒否し、アジア侵略を正当化する歴史修正主義である。いま、安倍首相が都議選の大敗北によって窮地に陥る端緒となったのは「教育勅語」を児童教育の中心に据える学園を育成するために国政を私物化して優遇したことであり、そうした安倍政権への批判である。

## 森友・加計学園疑惑の追及、国政私物化糾弾の闘いを安倍政権退陣へ

森友学園問題では教育勅語を園児に斉唱させる教育を続けてきた森友学園に対して小学校を新設にあたって国有地を破格の低額で売り渡した疑惑、加計学園の獣医学部建設には国家戦略特区を使って便宜を図ってきたことなど、国政を私物化して側近の内閣と有識者によって審議会さえお手盛りで行い、誰はばかることなく友人や縁者を優遇して国費も投入してきた疑惑が噴出したのである。

安倍首相は政府への異議申し立てや反抗を事前に取り締まる新たな治安維持法として労働者市民、あるいは法学者の厳しい批判を無視して衆議院法務委員会採決の強行に続き、参議院では委員会採決さえ行わずに直接本会議で採決強行を行い共謀罪法を成立させるという暴挙を行った。共謀罪の強行成立と疑惑追求から逃れるために、国会を強引に閉会させて疑惑にふたをしようとしたのである。

しかし、次々に明らかになる疑惑は文科省前事務次官の告発や、下村元文科大臣へのヤミ献金、あるいは都議選における稲田防衛大臣の『自衛隊』を使った自民党候補への投票依頼という選挙法違反などが露呈するばかりか、豊田真由子議員の秘書への暴言・暴力問題まで明らかとなった。「安倍一強」といわれた自民党の隠されてきた腐敗墮落ぶりは誰の目にも明らかになり、労働者市民の怒りが爆発し、有権者の投票は小池都民ファーストの会へ雪崩を打って集中したといえる。7月1日投票日前日、この選挙で初めて街頭で演説した安倍首相には『安倍辞めろ』コールがわき起こった。都民の安倍自民党への憤りは小池都知事の都民ファーストの会が受け皿となったのである。しかし、小池氏は安倍首相と同じく日本会議の中軸的政治家であり、基本的な考え方に異なるところはない。いつでも自民党や維新の会と合流するのではないかという危惧は容易に持つことができる。

安倍政権は成長戦略を通して経済の好循環と労働者・市民の生活向上実現を謳い文句に高い支持率を維持してきた。そしてこの高支持率を背景に、強引で独裁的な政治手法によって様々な悪法を成立させ、憲法改悪に向けて直進してきた。しかし現実は大企業と一部富裕層のための成長戦略であったことが明らかになり、労働者市民も貧困と格差社会の拡大であったことを知ることとなった。アベノミクスの破綻が明らかになったのである。いま、それを糊塗するため安倍政権は「働き方改革」と称する新たな幻想を使ってもう一度労働者市民を取り込もうとしている。そして中国や北朝鮮を敵国と人々を煽り、軍事大国化と軍事産業育成を政策の柱に置き、憲法を改正して国軍と戦争遂行を合憲化しようとしている。

## 労働者市民の怒りを平和憲法を守る闘いに結びつけていこう。

5月3日、東京有明防災公園には55,000人の労働者市民が集まり、憲法施行70年を祝い「平和といのちと人権」を守る集いを開催した。全国各地で大規模な護憲集会が開催された。その一方、日本会議等を中心とした憲法改正を求める集会に安倍首相はメッセージを寄せ、「2020年には新しい憲法が施行される年にしたい」と表明した。そして年内には国会に改正案を提起する方向で検討することを表明した。次回総選挙には憲法改正のための国民投票を同時に実施することも検討されているという。

安倍首相は憲法を改悪することが全てに優先する課題であると頑なに考えている。しかし、政権の私物化による腐敗はもはや覆い隠すこともできず、労働者市民の激しい怒りに直面している。新たな受け皿があれば安倍自民党は脆くも瓦解するということである。都議会選挙の結果はそのことを明らかにしたのである。

私たちは労働者市民の安倍政権への怒りと憤りを政治腐敗批判に終わらせず、都議選で示された労働者市民の怒りが実は人権無視、民主主義の破壊と「格差と貧困」、福祉切り捨て政策政治的救済を求めているものであることをしっかり確認して闘いの中で方向付けをしなければならない。いま労働運動が求められているのは組合員のための利権擁護団体ではなく、人権の回復と公正・平等を実現するための組織として闘いの先頭につながることであろう。正規－非正規、性差別、民族差別を許さず、全ての労働者が 8 時間労働で生活できる社会を再構築する闘いが出発点になる。

**ソーシャルダンピングをなくせ！**

## **「同一労働・同一賃金」を求める欧州労働運動**

**浦田 誠（国際運輸労連 I T F 内陸運輸部長）**

### **ソーシャルダンピングの実態**

「ソーシャルダンピング」－西欧の労働組合が頻繁に使う用語だ。ダンピングとは、不当に安い価格で商品を販売し、市場の健全な競争を阻害することだ。それが、ソーシャル（社会的）であるとは、どういうことか。

一例を挙げよう。ポーランドのトラック運転手の平均時給は、わずか 3 ユーロ（約 370 円）だ。そうした外国人労働者をオランダのジャガイモ運送会社が国内で雇っていた。一方、組織化されたオランダのトラック労働者は、その 4 倍の賃金を団体協約で保障されている。このケースは、オランダの F N V（オランダ労働組合連盟）がポーランドの連帯労組と提携し、ストライキも含めて闘い、ポーランド人労働者の組織化に成功し、オランダ水準の賃金支給を会社に同意させて決着した。

だが、こうした実態は、枚挙に暇がない。西欧の会社が賃金の低い東欧にペーパーカンパニー（ダミー会社）を設置し、そこを通じてドライバーを雇っているのだ。東欧の労働者でも高すぎると、ウクライナやロシアから運転手を採用する会社もある。スウェーデンのある経営者はフィリピンから労働者を連れて来ていた。この 4 年間でベルギー人トラック運転手の 1 割が仕事を失っている。F N V やベルギーの B T B（ベルギー運輸労組）は、専属のオルグを使って休憩所を回り、丹念に聞き取り調査を繰り返して実態を把握してきた。東欧の組合と合同で行動することもある。

世界48カ国で家具の量販店を経営し、売上高が4兆円を誇るイケアも、コスト削減を追求する中、数年前からベルギーやオランダのトラック会社との契約を打ち切り始めている。イケアは、行動規範（企業の社会的責任）を明文化しており、児童労働などの根絶には取り組んできた。だが、運送業のソーシャルダンピングでは対策が後手に回っている。ITF（国際運輸労連）は昨年数回イケアと同社の査察システムの改善について協議したが、物別れに終わった。このため、国際行動日を設定して抗議運動を強化した。

この問題はBBCも特集した（注1）。インタビューしたルーマニア人の運転手は、①長い時には4カ月間、トラックで眠り、食事を取り、洗濯をして生活する、②イケアの商品を西欧諸国の間で運ぶ。最近ではデンマークに滞在した、③月平均の手取り収入は477ユーロ（約5万8000円）。デンマーク人の運転手の平均月収は2200ユーロ（約27万円）、④ノルウェーのトラック会社ブリング系のスロバキア子会社に雇われている。実際にスロバキアで働くことはないものの、就労地はスロバキアだとされて、スロバキア水準の給料を支払われている—などと実態を語った。また、「モルドバからの運転手たちが雇用主から受け取る平均月給は、150ユーロ（約1万8000円）」であった。BBCは、「イケアのサプライチェーンだけでなく、ほかの有名ブランドでも同じようなことが起きている」と付けえている。ITFは、「現代の奴隷制度」だと批判を強めている。



### 「同一労働・同一賃金」が原則

東欧などの安い労働力を西欧で使うソーシャルダンピング。西欧の組合の基本的なスタンスは、「同一労働・同一賃金」だ。例えば、英国のユナイト労組の前身である運輸一般労組は、ファーストグループという鉄道バス会社との労使交渉でこのことを同意させた。語学研修も含む内容だ。しかし、こうした原則が周知徹底できていないケースも多く、移民・移住労働者が仕事を奪っているという不満はずっと西欧社会にくすぶっている。

英国が国民投票で欧州連合（EU）離脱を選んだ今年の6月末、BTB労組のフランク・モリールス委員長は、「今こそもう一つの欧州を」と題する声明を發した。EUに愛想を尽かしているのは英国人だけないと指摘し、「かつての欧州連合構想には希望があったが、今日はソーシャルダンピングがまん延し、自由化政策で公共サービスが縮小され、規制緩和



によって社会的保障がないがしろにされている。普通の人々にEUの恩恵を納得させることは難しい」と断じた。

その例として、BTB労組がスロバキアにある運輸関係のペーパーカンパニー50社のリストを欧州委員会へ提出したところ、「対策の必要なし」と門前払いされたことや、交通運輸産業に最低賃金を適用したいドイツとフランスに対し、欧州委員会が法的措置で対抗中であることを挙げている。

そして、「反社会的なEUにノーと言える政治家や加盟国が今すぐ必要だ。離脱するのではなく、もう一つの欧州を追求するために」と呼びかけ、①社会的に労働基準を監督する「ユーロポール」制度の設立、②ペーパーカンパニーの取り締まり強化、③ソーシャルダンピングに関与する荷主の共同責任を問う法律の導入など、組合の政策を紹介した。

組合はまた、3月24日を「ソーシャルダンピング反対デー」に指定し、ベルギー各地の高速道路休憩所で情宣活動を展開した後、首都ブリュッセルで決起集会を開催し、早急に新法を設定してソーシャルダンピングを取り締まるよう政府に求めた。



### 反ファシズム闘争の教訓

ITFは昨年、スペイン内戦80周年を記念して、冊子「奴らを通すな—国際運輸労連と反ファシズムの闘い」を出版した(注2)。ITFは当時、スペイン第二共和政を支持し、英国、オランダ、ベルギーの港から、武器や弾薬がファシスト・フランコ軍へ輸送されるのを阻止した。背景には、第一次世界大戦の勃発と共に組織が機能不全に陥った苦い経験がある。英独仏の労働組合が自国政府の戦争政策を支持した時、労働者の国際連帯は忘れ去られたのだ。戦後にアムステルダムでITFを再建したエド・フィメン書記長は反戦・反ファシズムの闘いに全力を傾注した。

冊子は次の言葉で締めくくられている。「近代的なファシズムは、(中略)その本性を隠そうとしながら今世紀に生き続けています。ファシズムに刺激された思想信条は、労働者を分断し、人種差別や民族対立を煽り、労働組合を破壊し、人権を踏みにじり、戦争を引き起こす力を今でも持っているのです。世界の労働組合は、こうした脅威を前に警戒心を常に持ち合わせなくてはなりません」。

移民排斥や人種差別を公然と掲げる政党が跳梁跋扈する今日の欧州の政治情勢。飽くなき利潤追求に腐心してソーシャルダンピングを加速させる資本とこの問題に無策・無能を

露呈する本流の政治家たち。従来の労使協調型の国でも、その屋台骨が揺らいでいる。出口の見えないトンネルに放り込まれたような、働くものの不安と不満。

一方、東欧の組合には、ソーシャルダンピングという言葉が西欧の組合が使うことを不快に思っているものも多い。二級市民のように見下されていると感じているのだ。こうした時代に欧州の労働組合は、どのような形で働く仲間の国際連帯を実践していくのか。今そのことが強く問われている。

注1. BBC - 欧州のイケア運転手、トラック内で長期生活 低賃金で (2017年03月16日)  
<http://www.bbc.com/japanese/39276687>

注2. ITF - ¡No pasarán! The ITF and the fight against fascism  
[http://www.itfglobal.org/media/1550859/no\\_pasaran\\_en.pdf](http://www.itfglobal.org/media/1550859/no_pasaran_en.pdf)  
(日本語訳「奴らを通すな - 国際運輸労連と反ファシズムの闘い」あり)

## 雇用改善と時短実現をめざす韓国新政権とソウル市

白石 孝  
(NPO 法人官製ワーキングプア研究会理事長)

### 雇用改善をめざすムン・ジェイン新政権

韓国はいま大きく変わろうとしている。5月9日、ムン・ジェイン(文在寅)大統領が誕生した。日本の大手メディアは「反日、北朝鮮擁護のとんでもない政権」などとネガティブキャンペーンに終始しているが、「第19代大統領選挙公約」(マニフェスト)では、不正・腐敗撲滅、民主・人権「強国」、雇用など民主的で公平・公正な政権への期待が膨らむ。通常は大統領職の引き継ぎに一定期間が置かれるが今回は当選と同時ということもあり、100人からなる「国政企画諮問委員会」が70日間かけた政策検討を進めているのも特徴だ。

大統領第1号業務指示が「雇用委員会」(議員、労組、研究者など30人で構成)設置で、最初の訪問先が仁川国際空港だった。空港の公社には約1万人が働くうち8割が非正規労働者で、これまでも正規職化や待遇改善をめぐるストも行われ、非正規労働者問題の象徴的な職場だった。選挙の勝利もとりわけ都市部の青年層からの雇用政策への支持が大きく影響している。

「雇用創出」の4大マニフェストは、①大統領直属の「雇用委員会」設置、②公共部門中心に81万人雇用創出、③実労働時間短縮などワークシェアリングで民間部門50万人雇用創出、④性別・年齢別オーダーメイド型雇用対策で雇用不安解消、となっているが、日本ではほとんど紹介されていない。

で、労働政策の核心部分の多くは、パク・ウォンスン(朴元淳)ソウル市長が策定、実施中のものを採り入れており、首都ソウルで実現している政策が国レベルでも実現出来るかどうか、今後1~2年が正念場だろう。では、そのソウル市の労働政策をみていこう。

## 労働尊重都市ソウル

「やろうとすれば出来る」というのが今のソウル市だ。2011年10月、1980年代の民主化闘争に参加、以降は市民・社会運動の中心を担っていたパク・ウォンスン弁護士が保守市長に替わってソウル市長に就任し、労働政策をはじめ政策は大きく変化した。

まず手がけたのが、ソウル市や傘下機関で働く有期雇用非正規労働者の無期契約、正規職転換政策で2017年1月までの5年間で8,830人を転換した。12年秋、私はこの非正規労働者政策の情報に接し、ソウル市の調査に取りかかった。すると15年6月に再選を果たしたパク・ウォンスン市長は、すぐさま「労働政策基本計画」を発表、16年9月には「労働革新対策」を策定し、非正規労働者対策だけでなく、総合的な労働政策立案に踏み出し、ほぼ政策的には完結させ、以降順次実施段階に入っている。

今年2月、私たちNPO法人官製ワーキングプア研究会は龍谷大学脇田滋名誉教授らの研究グループと連携してソウル市労働政策策定の中心人物である韓国労働社会研究所のキム・ジョンジン(金鐘珍)研究委員を招聘した。氏から政策の全容を報告していただき、それをふまえて6月には韓国調査を実施した。以下、そのあらましを報告する。

基調は「労働尊重都市」、具体的には大きく7点を挙げている。

- ①非正規職の正規職転換~5年間で8,830名転換
- ②生活賃金拡大適用~公共部門労働者11,500名が対象。全国244自治体中85自治体で条例制定
- ③労働時間短縮~週40時間、年間1,800時間へ。残業をなくし、労働者不足へは正規職で補充、つまりワークシェアリング導入
- ④労働者理事制~100人以上の傘下機関13事業所で順次導入
- ⑤労働権益侵害ゼロ~労働権益保護官(労働オンブズマン)配置、感情労働者保護条例制定
- ⑥労働死角地帯解消~「脆弱」労働者保護(青年、女性、高齢、障がい、外国人)、青年手当、アルバイト権利章典
- ⑦政策を推進するネットワーク構築~労働権益センター1か所、労働福祉センター4か所開設

7課題のなかで非正規労働者対策はすでいくつかの媒体で報告しているので、今回は残業ゼロと外部委託から直営に戻す政策を主に紹介しよう。

## 日本とは真逆、2020年には残業ゼロ

日本は「36協定」を締結すれば上限は原則月45時間年360時間だが、「働き方改革」で年720時間以内、超繁忙期上限100時間未満が労使合意されている。韓国では「勤労基準法」で原則週40時間、当事者合意により延長上限12時間、つまり週52時間となってい



る。ただ、4人以下の小規模事業所や特定業務に例外があるなど全労働者の18%が基準超過というデータがある。やはり長時間労働社会だ。

それに対してソウル市長は、「市民に夕方のある生活を作る」として、公共部門が率先して時間短縮に取り組みを開始した。現在のソウル市公共部門では、52時間以上の超過勤務者が13%に達しているが、それを2020年にはゼロとするため、今年4月から3つの事業所で試行することとした。3か所とは、事務・営業系で日中勤務のソウル信用保証財団、24時間3交替制勤務のソウル医療院(病院)、清掃・警備など現業部門で高齢労働者職場のソウル地下鉄だ。筆者らは6月7日に信用保証財団労組(民主労総全国事務金融サービス労組財団支部、他に専門職の同財団ヒマン支部、ハナ労組の3支部共存)を訪問、現状と労使協議経過、時短計画についての説明を受けた。

一般職、専門職、業務職計213人の職場で、現在は正規労働時間が年間1,992時間、超勤388時間、休暇取得105時間分で平均年2,275時間、月29時間の超勤、未使用年休9日となっている。時短計画は、年1,891時間へと17%384時間短縮(1日1.6時間、週8時間)する。しかし、単に時短だけでは終わらない。何故なら業務をこなせないなので、37人分相当の補充が必要となり、業務改善などの内部努力をふまえ27人の正規職を順次増員する。同様の調査、分析と実施計画がソウル医療院とソウル地下鉄でも労使協議されている。

ソウル市は何をめざしているのか。「労働時間短縮でソウルの生活は変わります」「生活向上と雇用創出」だ。韓国では青年雇用3%を公共機関に適用しているが、青年求職者に希望をもたらし、最小の社会的経費でより良い公共サービスを提供、さらには余暇時間増加、仕事と家庭の両立など生活の質が改善される。まさに日本の働き方改革と真逆の方向に向かっている。

### 委託業務を直営に戻す取り組み

5月、120番を「ダイヤル」すれば繋がるソウル市のタサン(茶山)コールセンターが直営化され、2つの民間企業に雇用されていた400人の労働者が無期契約職に転換された。120番センターが扱う電話は、地下鉄やバスのリアルタイム運行情報、公共料金問い合わせ、駐車違反、行政への苦情や申し立て、さらには債務相談までと多岐にわたり、2016年段階で1日2万件以上、相談員一人あたり約100件、これを400人が24時間3交替で対応している。

しかし、民間企業による不安定雇用で業務内容が難しく、なおかつクレーマーやセクハラ電話も多く、頻繁に退職者が出る状況だった。2012年、共に生きる希望連帯労組タサンコールセンター支部を結成し、直営化と労働環境改善に取り組んだ結果、16年にソウル市議会でコールセンターサービス財団条例が可決、今年5月からスタートした。ただし、韓国では中央政府の力が強く、日本以上に地方自治体職員の定数管理が厳しく、新たに100%出資の財団を設立、そこへの無期契約職採用となっている。

他に水道検針員も直接雇用とするなど、業務評価や外部委託化の経過を個々に検討し、公共サービスの改善を進めていることも日本とは異なっている。

## 日本は韓国に学ぶのがよい

ソウル市公共部門の正規職転換した労働者を束ねる民主労総公共運輸労組ソウル地域公務職支部のイ・ウゴン支部長に 13 年 6 月以来 4 年ぶりで再会した。元韓国版海兵隊員だった氏は労働組合に生活の大半を割いている。再開して開口いちばん「もう日本の運動から学ぶものはないです」だった。128 人からスタートした同支部は現在ソウル市と 25 区で約 2,700 人、99%を組織する。

また、韓国では行政職が公務員身分で、現業職は労働契約という制度だが、当初「中期職」と揶揄されていた中途半端な正規職転換に関して、「公務職」という新たな呼称を発案、賃金表適用や福利厚生の同一待遇化を実現するなどの成果を上げてきたが、さらには新政権与党の「ともに民主党」国会議員による議員提案で「公務職法案」も実現しつつある。

6 月に調査したのは、この労組に前記信用保証財団、タサンコールセンター、さらには間接雇用問題に取り組む全国鉄道労組、さらには 2 月に招聘した韓国労働社会研究所のキム・ジョンジン研究委員、公共運輸労組からの委託研究で 450 頁の「公共部門非正規職政策評価研究書」をまとめた社会公共研究院のキム・チョル氏ら 4 人、そして新政権与党ともに民主党前院内代表の政策秘書イ・サンホ補佐官など。

いずれもソウル市や労組、研究者、国会議員などその先駆的先進的な政策に学ぶことが多い。ソウル市関連では、アウトリーチ「出前する福祉～チャットン」、福祉と雇用の視点を導入した公共住宅事業など「人権」と「市民参画」を基調とした自治体政策が着実に進められている。

マニフェスト選挙も日本のそれとは異なり、大統領選挙と自治体首長選挙ではほぼ 100%の候補者が、詳細な項目と説明に財政計画も付けて作成、公表している。大統領選挙でも有力候補 5 人の公開討論がこれに沿って行われていることは、日本ではほとんど知られていない。大手メディアは意図的なのかこういう実相を報道せず、日本の労組なども一部の方を除くと関心は高くない。もったいない話だ。7 月には自治体議員中心の調査を企画しているが、関心がある方は連絡いただきたい。

## <日弁連集会>

### 最低賃金引き上げには何が必要か？

日本の最低賃金はなぜこんなに低いのだろうか？ 日本弁護士連合会（日弁連）の主催による「最低賃金引き上げには何が必要か？ 法制度と運用面の課題を探る」と題する集会が、6 月 13 日、東京・霞が関の弁護士会館で開かれた。

日弁連は、2011 年に「最低賃金制度の運用に関する意見書」を公表した。その内容は、①人たるに値する生活を保障するのにふさわしい水準まで大幅引上げ、②生活保護と

の整合を配慮するにあたって子供養育世帯を加え月間150時間就労を念頭にする、③非正規労働者の生活実態調査と意見反映、④中小企業支援と公正取引確保などである。2013年には「最低賃金額の大幅な引上げを求める会長声明」を発表し、その後、毎年、最低賃金額の大幅な引上げを求めてきた。そして、昨年はアメリカに調査団を派遣するとともに、市民シンポジウムを開催してきた。今回の集会は、最低賃金の引上げは地域経済への影響や中小企業の経営や雇用への影響が大きいと言われているので、その実態を調査、分析するため、青森県と鳥取県を調査した報告も行われた。

集会は、加藤裕日弁連副会長のあいさつのあと、両県の調査報告を日弁連貧困問題対策本部の猪股正弁護士が報告を行った。猪股氏は「貧困問題を解決する上で、最も重要な課題のひとつが最低賃金の引上げある。最低賃金の大幅な引上げのために何が必要なのか、今回の調査を行った」と述べた。「青森県と鳥取県は、中小企業が多く、人口流失等の問題を抱えている。最低賃金はDランクで低く、青森県は最賃引上げの影響率が高いところである。また、鳥取県は審議を公開する『鳥取方式』を実現している」と両県を調査対象にした理由を説明した。調査団の訪問先は、労働局、経営者団体、労働組合、それに最低賃金引上げに向けた中小企業の支援を行う最賃総合相談支援センターである。

労働側の主張は「最低賃金は生活を支えられるだけの水準でなければならず、『雇用戦略対話』の合意事項である早期に全国最低800円をめざすべきである」というものであり、使用者側は「最低賃金は法9条の3要素を考慮して決定すべきであり、『雇用戦略対話』については前提の成長率が確保されておらず、中小企業への支援策も十分でない」というものである。最賃引上げに関する双方の具体的な主張は省略するが、私が注目したのは、中小企業支援策である。「『生産性向上のための設備・器具の導入』として従来は認められていたパソコン、営業車両等の購入が、2005年度から助成金対象から除外されたために申込件数が急激に減少している。最賃適用事業者はサービス業、卸売業が多く設備投資は必要ない。事業場内最低賃金30円以上引上げが要件だが、今の引上げでは利用困難である。赤字企業は法人税を払っていない。むしろ社会保険料の減免等の支援策を考えてほしい」などの意見があったという報告だった。「最低賃金の引上げによって、失業率が上昇していることはないが、新卒者が都会で就職する傾向が増えている。また、官公需の場合、下請法が適用されず、最賃が上がっても予算は上がらない。倒産したという話はなかった」とのことであった。

小川英郎弁護士のコーディネートにより、座談会が行われた。

鳥取大学名誉教授で鳥取地方最低賃金審議会の元会長であった藤田安一さんは、最賃の問題点として「日本の最賃は低すぎる。地域間格差が大きい。支払能力論が強すぎる。審議が密室で行われ決め方がわかり」と指摘した。「鳥取方式」といわれる最低賃金審議会運営の透明化について、専門員会を含めての完全公開、参考意見や異議申し立ての意見聴取の実質化、傍聴の自由化、審議会以外での水面下での交渉の排除を行ったことを報告した。

立教大学准教授の神吉知郁子さんは、最賃の決定方式について「フランスは平均賃金や物価を考慮したスライド方式、アメリカ、スペインは議会方式、日本、イギリス、オーストラリアは審議会方式」と説明したあと、「最賃を引き上げるには、生計費を下から積み上げる方式と平均賃金から逆算して引き上げる方式がある。標準生計費の算定方式で常に労使の意見が対立する、平均賃金の50%にすれば1000円になる」と意見を述べた。

エキタスの栗原耕平さんは、最低賃金1500円をスローガンに街頭でアピール行動をしてきた経過を報告した。「最低賃金が1500円になったら」というネットアンケートを実施したら「病院に行く」という回答が多かったことを紹介した。

討論の中では、「最低賃金審議会は30人未満の賃金上昇しか問題にしていない」「ランク制度によって賃金格差は拡大している」「生活保護と最低賃金を比較する方法がおかしい」「最低賃金を大幅に引上げ、見習労働者の減額を認めてはどうか」「決め方の良し悪しや引上げ効果を検証する方策をもっていない」などの意見が出された。

「最低賃金引上げには何が必要か」というテーマにふさわしい議論が出来たと思う。現行制度の問題点は理解できた。問題はどうか改善していくかである。生活保護を上回る最低賃金、そして最低賃金を上回る産業別賃金または職種別賃金という位置づけを明確にして、下から積み上げる方式で最低賃金を押し上げ、上から引き上げる方式で職種別賃金の引上げを考えていく必要があるのではないかと思った。公契約条例は職種別賃金モデルである。公契約条例が地域最賃レベルに落とし込められないようにしなければならない。

藤田さんが、「鳥取方式」を導入して議論が活発化した効果があったものの、審議会が本格的な機能を発揮しきれてない状況について「無責任な場当たりの審議ではなく、最賃法の目的である『賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図る』ことについて、最低賃金ギリギリで働いている人の声を大切にして、公労使が真剣に議論できるようにしなければならない」と語ったことが印象的だった。

最後に日弁連貧困問題対策本部副本部長の滝沢香弁護士が閉会のあいさつを述べて終了した。

## コンビニ大手3社へ最賃アップの「申し入れ」を行って

全国一般労働組合全国協議会書記長 渡辺啓二

10月には、今年も新たな地方最賃額が出揃う。

全国一般の16秋闘・17春闘では、「単なる最賃割れを企業に指摘し、労働者救済と組織化の運動を進めるだけでなく、新最賃額を起点に、非正規労働者の時給単価を見直し、生活実態からの切実な時給アップの職場要求と闘いを組織化しよう」と、また、「新最賃の街頭宣伝・ビラ・リーフレットの配布・SNSを使っただけの宣伝など、あらゆる方法で宣伝

し、非正規労働者を始めとした低賃金時給労働者の、16秋冬～17春闘・賃上げを組織しよう」と不十分ながら訴えてきた。

現在は、第48回（本年の第1回）中央最賃審議会に対し、中賃署名を全国の単組が取り組んでおり、7月12日の第1回「目安小委員会」に向け集約し提出の予定だ。

### ＜恒例となった大手コンビニ3社への申し入れ＞

こうした中で、全国一般全国協本部では、ローソン、ファミリーマート、セブンイレブンの本社に対し、今年で4回目となる、「申し入れ」を行った。最賃アップの取り組みとして、全国各地域の時給額の決定に大きな影響力を持つコンビニ時給の底上げの「申し入れ」が必要と位置づけ、毎年の「申し入れ」を行っている。

そして、毎年恒例でパイプを保ち、意見交換・話し合いの場を設けることの必要性を痛感している。（ファミリーマートでは、3年前の全国一般三多摩労組のFさんの争議解決や、一昨年からの長野一般の争議の本年度解決に多少なりと繋がり、役立つことができています。）

コンビニ3社「申し入れ」の柱としては、

『……地域別最低賃金の議論の中で、経営側が主張していたのは中小零細企業の支払い能力論でした。私たちは、御社のように利益を上げている企業が最低賃金に張り付いているような募集賃金を続けることは不当であると考えます。御社を含む大手コンビニエンスストア本社が「中小・小規模事業者の取引条件の改善」を決断し、地域のコンビニスタッフの賃金を大幅に引き上げることになれば、地域全体の労働者の賃金引き上げに影響を与え、そしてそのことが個人消費の改善に波及していくものとなります。』と訴えた。

とりわけ本年は、申し入れ内容にロイヤリティの減額を盛り込み、

- 1 全国全ての店舗において、1000円以下の求人をやめ、1500円を目指すこと。
- 2 上記1を実現するために、フランチャイズ加盟店のロイヤリティを減額すること。
- 3 上記について、\*\*\*\*までに文書回答をすること。

等々を、申し入れた。

「文書回答はできないが、最賃スレスレの額で募集し続けている都内店舗は指導する」。あるいは、文書回答はできないとの文書回答をしながら「9月からロイヤリティ（チャージ）を1%減額する」などと、新聞報道と軌を一にした返答をする企業もあった。

文書回答のあったローソンでは、『……、時給アップに耐えるような仕組みの簡素化・効率化につきましては、引き続き本部として努力してまいります』『加盟店のロイヤリティを減額するという点につきましては、弊社は電気代の\*\*本部負担や、廃棄額の部分的な負担などの（改善した）新しいパッケージでの支援を導入しており、……』等々、昨年より前向きな姿勢を回答し、一定の“リベラルな”対応を示す企業もあった。

三社で5万店を超える店舗・100万人を優に超えるであろう非正規労働者を抱える中で、「申し入れ」により、少なからずの働きかけを今後も続けたい。

### < 3%の25円アップでは足りない！ 100円アップで時給1500円の実現を！ >

現在、安倍政権は、経済財政諮問会議の中で言及した如く、「最低賃金の引き上げ率を年率3%程度引き上げていき、1000円を目指す」という目標を、3月28日の「働き方改革実行計画」にも盛り込んだ。しかし、年率3%程度では、1000円までに2024年を過ぎてしまい、2010年の民主党政権での政労使合意（当時の「骨太」に盛り込み閣議決定した）以下の代物だ。

何よりも中央最賃審で用いられている月173.8時間働いたとしても月額17,4万円にと届かず、年間では209万円弱である。憲法25条で保障された「健康で文化的な生活」には程遠く、貧困から脱出できない！最低賃金に張り付いた低額時給で働いている労働者が増大している。

大幅な最賃アップ、時給アップを勝ち取ろう！

### < 全労協学習会 >

#### 労働契約法20条裁判等、不当判決・判例の検討と対策

5月25日、全労協労働法制プロジェクト主催の表記学習会が中央大学法学部名誉教授近藤昭雄先生を講師に開催された。相次ぐ労働契約法20条を巡る裁判の敗訴判決をうけ、「非正規差別の解消」をうたった政策の背後にある攻撃の構造を全体的に把握し、これからの反撃の課題を考えようという企画だった。

近藤先生は、まず、「政策主体からする労働契約法20条の論理構造」を、「有期と無期の労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、20条に列举されている要素を考慮して『期間の定めがあること』を理由とした不合理な労働条件の差別と認められる場合を禁止するもの」、「正規・非正規間の労働条件格差を、直接禁止・是正しようとするものでなく、予定された現実的射程範囲は、厚生労働省平成24年8月10日付け基発0810第2号に示された、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについての労働条件の相違を抑制させる程度のものであった」と分析、評価する。

その上で、長沢運輸事件の地裁、高裁、ハマキョウレックス事件、メトロコマース事件、ヤマト運輸事件と、五つの判決の『法的意味』と正規・非正規間の労働条件格差の当否（不合理性）判断の視点を分析する。

長沢運輸事件一審判決（28年5月11日）は、衝撃的であった。「職務の内容、職務の内容および配置の変更の範囲が同一であるにもかかわらず・・・賃金の額について有期と正規の間に相違を設けることは、・・・これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理であるとの評価をまぬがれない」とし、差別の直接的禁止の方向を強く持ち、定年後再雇用という特段の事情の主張を排して、政策主体の目論見と異なった判断を下したか



らである。国・裁判所の反撃は素早かった。一審からわずか半年立たないうちに、高裁で、定年後再雇用制度に関連したものであり、特段の事情があり、格差を肯定する、全面逆転判決が出された。結論を分けたものは、格差を正当化する合理的理由を制度の合理性に求め使用者の証明責任を求めた一審判断と、格差の存在を前提にそれが不合理な例外的な場合のみ否定する立場に立つかだった。

以降、政策主体構想に沿った判決が、ハマキョウレックス事件、メトロコマース事件、ヤマト運輸事件と続き、20条が、正規と非正規の労働条件格差の存在を前提に『不合理な格差』のみを排除しようとするものであることが裁判上確立していくこととなった。

以上の分析から、20条が「平等化法」でも「差別禁止法」でもないことをしっかりと押さえなければならない。そもそも、正規と非正規間の労働条件格差は、正社員の長期雇用を中心としつつその周辺に非正規を配する、歴史的に形成された、日本的雇用慣行＝収奪構造に根ざすものであり、「民事労働紛争の法的解決装置」のみによって是正することを期待できる規模・性格の問題ではない、ととらえることの必要性を強調した。

併せて、『働き方改革』の目玉として掲げられている『同一労働同一賃金＝正規と非正規の処遇の改善、ヨーロッパなみの格差8割に』という政策の真の目的が、解雇の金銭解決＝肩たたき解雇容認と結びついた、雇用柔軟化攻撃であり、正規と非正規との賃金の平準化を狙ったものであること、日本的雇用慣行の中で護られてきた正規社員の解体・整理に向けたもの、としてとらえる視点が提起された。

正規と非正規の格差・差別撤廃の闘いは、差別の根源である日本的雇用慣行＝収奪構造そのものを解体に向けられねばならないことが強調された。具体的に労働現場にある正規と非正規の労働条件格差撤廃の要求と闘争の強化、その主体（正規、非正規労働者の団結＝組織）の形成、「天は自ら佑くるものを佑く」の気概を持って闘うことを訴えられた。

そのうえで、非正規労働者の20条を活用した格差を許さない闘いを繰り返し追求し、非正規労働者の闘いを拡大すること。20条の具体的活用については、メトロコマース事件での「住宅手当」の事例（都内にしか転勤場所がないのに『移動』のあるなしで、手当を支給しないこと）まで、「不合理ではない」との基準が認められるのか、そのおかしさを追求し、「不合理」の基準を拡大していくこと。「年金受給までの穴埋め」論を否定し、正当な再雇用制度の確立に向け、20条を活用していくこと。丸子警報器事件での「正規と非正規の賃金格差8割以上は公序良俗に反する」との判決を梃に、より不合理な格差の具体的縮小を求め、粘り強く追求すべきだと結んだ。

あらためて、日本的雇用慣行＝収奪構造＝に根ざした正規、非正規の労働条件格差・差別構造との根源的闘いの重要性を認識させられた学習会であった。

## 第5回労働運動研究討論集會に参加して

### 広岡法浄（ユニオンみえく三重一般労働組合）

日本の労働運動をいかに強化し、労働者の力を強めていくか。そのための活動を模索し、はや、40年になろうとしている。

私はいわゆる戦闘的労働運動と言われる労働運動のない地方で、全国一般の専従に採用され、配置されていた県評オログと日々、運動をめぐるたたかいを繰り広げつつ、三重一般労働組合の専従として、連合加盟、その後組織分裂により連合離脱＝コミュニティ・ユニオン加入、さらに全国ユニオン結成により連合には中央のみ加入（県連合には加入せず）と、地方で独自の運動を展開してきた。その運動について、個々の闘いではかなりの闘いをしてきたつもりではいるものの、日本の労働運動という視点からは、未だ十分な成果を上げることができないまま、今日を迎えている。

そんな中で、労供労組協でお世話になった全港湾・伊藤前委員長から呼びかけを受け、一昨年から労運研の集會に代表を派遣、今年は私が出席することになった。

今回、労運研集會に出席し、自治労や私鉄をはじめ、正社員・正規職員中心の労働組合の中で、非正規労働者の組織化に奮闘されている皆さんに接して、お話を伺うことができ、さらに、分科会のテーマも「最賃・非正規労働者との連帯・青年労働運動」と、日頃、取り組んでいる課題とマッチし、興味をそそられた。私は「非正規労働者との連帯」分科會に参加した。

田端先生の話で、世界的に新自由主義が広がるのに連動して労働組合の組織率が低下し、労働組合の影響力が低下していることを理解したが、日本の状況は特殊だ。単に組織率が低下しているだけではなく、個々の労組は企業別労組として労使対等に程遠い状況で、ますます労組の力が弱まり、その集合体の「産別」大労組は「産業報国会」に近づいている。まさに危機的状況と言っている。

この状況を打破することが、今日問われているが、組織的には企業別労組を解体し、真の産業別労働運動、地域ユニオンに再編するところから始めるしか、展望はないのではないかと思う。そのための新たな展開をいかに見通すか。これをゼロから作り出すことは不可能だ。連合・全労連・全労協の枠にとらわれず、すべての真面目に労働運動を推進しようとする労組に呼びかけ、たとえ発足時に小さくとも、日本に真の産別労組とナショナルセンターを作ることが求められているのではないか。全労連に結集する労組の実態も正社員中心主義で、連合とさほど変わらないということを考えると、残された時間はあまりないようだ。

そんな中で、労運研の果たす役割は大きいと思う。労運研が母体となって企業別労組を解体した形での産別と地域ユニオンのナショナルセンターを結成し、産業報国会に対峙していくことが求められているように思う。

第5回労運研集會の個々の感想からかけ離れてしまったが、労運研に期待したい。

### 堀 利宏（東京・足立区職労）

自分が進学のため上京したのは 1981 年。当時の都知事は鈴木俊一で、選挙権を得て初めての都知事選挙は、社会党は和田静夫を、共産党は畑田重夫を推薦し、革新統一の枠組みも崩れていた。卒業後、東京の区役所に就職したが、23 区の中でも特に行革・合理化が進んだ区で、学校給食などの学校現業の民間委託や土木現業の退職不補充が始まった頃だったと思う。既に現業系の民間委託はほぼ終了し職員は数ええるほどになった。今では戸籍や国保、会計管理に至るまで民間委託である。

記念講演の田端先生からのお話で、改めて自分が就職した頃からの新自由主義政策の現在に至る経過を思い返した。戦後は資本と労働の妥協体制で米欧の政治体制も形成され、経済成長を遂げてきたが、石油危機を経て登場した英国サッチャー首相が進めた新自由主義政策は、妥協体制を否定し労働組合を抑圧した。サッチャー主義は、国際競争に勝つために国際的に伝播し、社会民主主義は、労働運動の力を削がれ、「中間層市民」に接近し新自由主義、資本の支配が強まったという。

日本では中曽根以降、労働組合は弱体化と行革、規制緩和の進行、労働法の改悪が同時に進行し、労働者の敵のはずの小泉政権が、現在で言えば安倍政権がなぜこんなに支持率が高いのか納得できないのだが、労働組合が連合となり、社会党が社民党や民主党になる中で、労働者のための政策を実行できる勢力が無くなってしまった現実を改めて突きつけられた。大衆の不満を小泉や安倍は、中身は逆であってもこれを取り上げできたのである。

田端先生は、お話の最後に新しい運動の視点・価値の必要性として、①誰にでも理解される対抗的理念・価値、②民衆運動・民主主義運動、人権運動であるような労働運動、③可能な限り幅広い戦線の形成、を示された。もちろん、憲法改正への闘いを念頭に置いてのことである。憲法の価値を共有し、民主主義を大切に作る仲間の広がりを作ることが必要だ。

### 正林洋一（新潟県職労）

非常勤職員の組織化が思うように進まず、行き詰っていた。今回、初めて参加した労働運動研究討論集会では、迷わず第 2 分科会「非正規労働者との連帯」を選んだ。討論に参加して、この課題は今本当に大事だと、再確認した。あきらめないで取り組んでいこうと思った。

私が労組書記として勤める新潟県職労魚沼基幹病院分会は、県から同病院に派遣されている県職員と、同病院を管理運営する財団法人が雇用する民間労働者を、合わせて組織する混合労組である。2 年前の 2015 年 6 月、同病院が公設・民営の病院として開院すると同時に、分会を立ち上げた。派遣職員は、もとの組合員であるが、派遣先の民間労働者を組織するのは、県職労として初めての試みだった。

2017 年 6 月現在、財団のプロパー正規職員の組織率が 74%であるのに対し、非常勤職員のそれは 40%にとどまっている。勧誘をされていて言われるのは「組合費の負担が重い」、

そして「長く勤めるかどうか分からない」である。賃金が低いのは、こちらも重々分かっ  
ていて「無理は言えない」と腰が引けてしまう。

しかし、である。低賃金で雇用が不安定な彼ら彼女らにこそ、労働組合が必要ではない  
のか？ それとも労働組合は、正規労働者だけが享受できる贅沢品なのだろうか？

今、つくづく思うのは、我々既存の労働組合の組織と運動が、正規中心のものであって、  
非正規労働者の必要に合致していないということである。分科会の議論でも、問われてい  
たのは、正規労働組合の本気度だったように思う。

分科会で分会の現状について発言したところ、他の参加者から「前向きに捉えれば、面  
白い闘いができるのではないか」とコメントをもらった。集会後には、非正規で闘ってこ  
られた方から声を掛けられた。より厳しい中で頑張っている方々から励ましをいただいて、  
恐縮しながらも、自分の持ち場が、全国の一つひとつの闘いと繋がっていると思えて、少  
し元気が出た。

## 第5回労働運動研究討論集会 総括会議 を延期します

### 新しい日程は

■日時 9月3日(日)13時～18時

■場所 日港福会館 2階会議室

(住所：144-0052 東京都大田区蒲田5-10-2)

\*全港湾のホームページの地図参照のこと

■討論内容 ① 第5回討論集会の総括と今後の取組み  
② 会計報告と予算  
③ その他

■参加連絡先 労運研事務局

mail [roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

03-3894-6620 (TEL/FAX)

## <本の紹介>

### 内田雅敏編著 「『平和資源』としての日中共同声明」



内田雅敏弁護士が、日中両政府が結んだ4つの基本文書をたどりながら、日中間の平和で安定した未来を切り拓くため、ブックレット「『平和資源』としての日中共同声明」を著しました。

A5判128ページで、資料も充実しています。

1972年の日中共同声明、1978年の平和友好条約、1998年の平和友好協力パートナーシップ宣言、2008年の戦略的互惠関係声明、2014年の合意文書が全文収録されています。その当時の新聞記事も掲載されており、社会状況もわかります。また、井上ひさし作の「シャムーン」を引き合いに日中関係を見つめなおすことも資料に加えられており、政治文書の解説だけではなく、日本が中国とどう向き合うのかを問いかける内容になっています。

今年は、盧溝橋事件による日中全面戦争の開始から80年、南京大虐殺から80年にあたります。

二度と再び戦争はしないと誓い、平和国家としての歩みを宣言した日本国憲法の施行から70年にもあたります。安倍首相が「憲法9条を変える」と表明しているときに、私たちが歴史に向き合い、平和をどのように築くのか考えることは重要なことだと思います。

是非「『平和資源』としての日中共同声明」をお読みください。

日中労働情報フォーラムは、ブックレット「『平和資源』としての日中共同声明」の販売・取り扱いを行っております。ブックレットの定価は1000円＋消費税の1080円ですが、当会では消費税なしの1000円で販売をしています。また、5冊以上お買い上げの場合は送料無料といたします。

注文は、氏名、住所（送付先）、注文部数を明記して [info@chinalaborf.org](mailto:info@chinalaborf.org) にメールで申し込んでください。

（日中労働情報フォーラムのホームページから）

## ■ 労運研第9回研究会

# 水道事業民営化について考える

全水道東京水道労働組合 中川 崇

2017年3月、政府は水道事業の経営と事業基盤の強化に向けた「広域化」を目的とする「水道法の改正」を閣議決定しました。

国内の水道事業は、人口減少や節水による水量減による収入減、一方に浄水施設や配管の経年劣化による更新増で経営が難しくなっています。その対策として「官民連携推進」と「コンセッション」という民間委託契約手法が登場しているとのこと。

この間、新自由主義政策の強行で国民共通財産である「公共」が劣化し、社会の分断が進む日本ですが、世界では水道事業が民営化から再公営化にむかった流れにあるとの報告もあります

社会的労働運動の実践的取組みの渦中にある東水労の仲間から報告をうけ、水道事業の民営化を通して、公務労働運動の課題について考えてみよう企画しました。ぜひ、多くの仲間の参加をお願いします。

- 日時 8月25日(金) 18時30分～20時30分
- 場所 千代田区「和泉橋区民館」 \*地方自治研究会名  
東京都千代田区神田佐久間町1-1-1  
JR秋葉原駅 徒歩1分
- 報告 中川 崇(全水道東水労教宣部長)
- 会場費 500円(労運研賛助会員は無料)

