

月刊 労運研レポート No. 32

2017年2月10日号

・「巻頭言」過労死ラインを合法化する政府の長時間労働規制とは	中岡基明	2P
・最低賃金大幅引上げと結合した職場・地域の賃金闘争を	伊藤彰信	4P
・トランプ政権と闘うアメリカ労働運動	松元千枝	15P
・第5回労働運動研究討論集会を成功させよう	事務局	18P
・第7回研究会「一人前労働者のあるべき賃金」のご案内		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 /roukenj2014@yahoo.co.jp

巻頭言

過労死ラインを合法化する政府の長時間労働規制とは？

中岡基明（労運研共同代表）

過労死、うつ病を発症させる業務指示は「殺人・傷害」罪である。

政府は「働き方改革」の目玉に長時間労働の規制を盛り込むことに言及してきた。その調整方向について「年間 720 時間、月平均 60 時間とし、繁忙期は月の時間外労働を最大 100 時間」を認める方向であるとマスコミは一斉に報道した。この発表前には月平均 80 時間とすることも検討されていたという。月平均 80 時間残業とは、経済界の要望そのままとはいえ、過労死労働災害認定のラインを超えるものとして激しい非難を浴び、修正を余儀なくされたものという。

新聞でも報道されているように、過労死や脳・心臓疾患を発症する労災認定基準は発症前一ヶ月におおむね 100 時間、または 2~6 ヶ月にわたり概ね 80 時間を超す時間外労働を目安としてきたのであり、厚労省は 36 協定の指導基準を「月 45 時間、年 360 時間」としてきたのである。今回、時間外労働に罰則付きで規制を設けるとはいえ、指導基準を倍する時間外を容認して、最大 100 時間を許容するもので言語道断である。これでは日本経済界は月 100 時間まで許容されたと解釈し、合法であるとするのは容易に想像がつくのである。過労死や心疾患等、労働災害を更に増大することは明らかである。

過労やイジメによる疾患が業務命令を要因とし、心身に異常を来すことが容易に想像できるものであれば、明らかに「殺人」や「傷害」罪など刑法に問われてしかるべきものである。また、過労状況を認識しな

がら業務を見過ごして防止処置を執らなければ「不作為」の犯罪である。本来使用者には安全配慮義務が課されているのである。労災隠しは更に重い罪に該当するべきであろう。生産性向上のためにと労働者の長時間労働・過労問題を軽んじてきた日本の経営の感性こそ厳しく問われなければならないものである。

加えて、過労による自死や精神疾患を発症することによる当該被害者や遺族にも大きな後遺症を残すことである。息子、娘、配偶者の自死に直面した遺族には後々まで大きな精神的負担を持ち続けさせる。「なぜ会社を辞めさせられなかったのか」、「なぜもっと早く気づくことができなかったのか」など自己を苛む日々を一生背負わすことにもなる。幸いにも精神疾患から脱することができた労働者には常に再発を恐れ、十分な労働ができなくなることもなるのである。そして現状では労働災害の認定を得るためや賠償裁判に多大な時間と労力を必要としているのである。遺族は会社や行政の非協力によって厳しい攻防のために残された人生をその闘いに費やすことにもなる。

昨年（2016 年）10 月に遅ればせながらも過労死等防止対策推進法（過労死防止法）による初めての過労死白書が公表され、過労死撲滅を政府政策の柱にすること、経済界の責務としてきたばかりである。過労死防止法は 2013 年、過労死家族会や労働弁護団、労働組合等の長年の闘いを受けてよ

うやく議員立法で法案が提出され、その後2014年6月にようやく成立したのである。そして国に過労死撲滅の施策を義務づけたのである。電通における高橋まつりさんの事案はまさに長時間労働と過労問題の根絶を政府と経済界に義務付けている最中に発生したのである（電通の場合は二度目の過労死事案）

日本では長時間労働が当たり前とされ、「過労死」が日本特有の労働実態を象徴するものとして諸外国からも批判されてきた経緯がある。しかし、経済界は一向に改善を行わず、今年の電通の女性労働者過労死事件のほか、数々の過労を要因とする労働災害認定が裁判所で認められ、今、改めて日本の労働慣行が指弾されてきたのである。いま、政府は「働き方改革」と称して長時間労働の規制という耳障りのよい言葉をつかって実際には労働者の長時間労働を合法化させようとしている。過労死家族、鬱病などに罹患した労働者の声をまっとうに聞くこともなく、経営上の判断を

労基法改悪案を廃案にさせ、職場で36協定を点検し、過労労災の根絶を！

私たち労働組合は36協定によって時間外労働の青天井を許容し、合意してきた姿勢に対する批判から逃れることができない。労働組合は自己点検をしっかりと行わなければならない。再び過労死や過労によるメンタル疾病の発症を絶対的に起こさない取り組みが求められているのである。

政府は継続審議となっていた残業代ゼロ＝過労死促進（労基法改悪）法案の今国会で成立させることを虎視眈々と狙っている。院内外の闘いを起こし全力で廃案に追い込もう。安心・安全、健康に働ける職場を作ることは労働組合の最大の基本任務である。全ての職場で36協定を点検し（協定当事者である・なしに関わらず）私

ベースとした数字上の整合性のやりとりによって議論が進められることがあってはならないのである。長時間労働と過労死・精神疾患問題がもたらす悲惨な現実をしっかりとらえ返し、再び過労死問題を起こさないという緊張した議論が求められているのである。政府は先の国会に上程した労働基準法改悪案を撤回していない。この改悪案は承知のように高度プロフェッショナル制度など呼び名をつけて労働時間管理を除外することのできる、いわゆるホワイトカラーエグゼンプション制と、裁量労働制の適用職種を広げることを目指したものである。経済界の要望にそうように労働基準法の改悪を進めるものである。長時間労働が更に拡大することは明らかである。

労働時間は一日8時間、週40時間が基本であり、時間外労働は禁止という原則をしっかりと踏まえ、8時間労働で生活できる賃金を保障することが求められているのである。

たちの要求、健康的な職場を実現させる闘いに全力を挙げよう。

安倍首相は景気を回復させ、全ての労働者にその恩恵がもたらされるという幻想を振りまき、高い支持率を維持してきた。しかし、アベノミクスは完全な失敗が日々明らかとなっている。今、「働き方改革」と称して再び労働者に欺瞞と幻想を振りまこうとしている。政府の「働き方改革」のウソと欺瞞を見抜き、私たちの闘いによって過労死を根絶させ、貧困と格差、差別される社会から健康で安心して働くことのできる社会に作り替えよう。

以上

最低賃金大幅引き上げと結合した職場・地域の賃金闘争を

伊藤彰信（労運研事務局長）

1 最低賃金大幅引き上げキャンペーンの到達段階と今後の課題

昨年、労働組合が集まって最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会が結成され、「最低賃金時給1500円をめざして。いますぐどこでも1000円に」を共通スローガンに活動してきた。そして、昨年11月23日のまとめ集会でその活動を次のように総括している。

- ①最低賃金をめぐる労働運動の潮流を超えた初めてのキャンペーンができた。
- ②「時給1500円をめざして！いますぐどこでも時給1000円に」というスローガンを確立し、「〇〇円を上げる」という最賃審議会の枠組みだけを前提にした運動から、必要労働者の要求としての最賃1500円」を打ち出した。
- ③最低賃金闘争を職場の賃上げと結びつける運動の端緒をつくった。
- ④最低賃金引き上げ闘争を職場でたたかうということが、これまではなかなかイメージできなかつたことができるようになってきた。
- ⑤「いますぐどこでも時給1000円に。時給1500円をめざす」というスローガンを労働運動内に広げた効果ももった。全労協、連合東京、出版労連などは最低賃金時給1500円を全印総連は企業内最賃1500円を組織決定した。
- ⑥潮流を超えた運動特有のさまざまな難しさがありながらも、院内集会を4野党の国会議員参加で成功させた。

キャンペーンを始める前は「時給1500円は高すぎるのではないか」という意見もあったが、今や「時給1500円、これが常識」という声は違和感なく広まっている。今後の課題は、最低賃金大幅引き上げ闘争と職場、地域の賃金引き上げ闘争をどのように結び付け、非正規労働者と正規労働者の連帯したたたかいを組織できるかである。

最低賃金大幅引き上げキャンペーン2017はすでに始動している。昨年の地域別最低賃金引き上げを振り返り、今年の最低賃金引き上げ闘争について考えてみたい。

2 2016年地域別最低賃金引き上げを振り返って

(1) 政府主導による最低賃金の引き上げ

2016年の地域別最低賃金引き上げは、全国平均で25円（約3%）引き上げられて823円となった。最高は東京の932円、最低は宮崎、沖縄の714円である。

2016年の中央最低賃金審議会の審議は、今までの審議と全く違っていた。今までは、労働側委員と使用者側委員の最賃引き上げ額について主張の隔たりが大きく、最終

的には、公益委員が小規模事業所（従業員30人未満）労働者のその春の賃金引き上げ平均額を横持ちして地域別最低賃金の目安にしていたのである。昨年の小規模事業所労働者の賃上げは1,1%であったから、地域別最低賃金は9円程度の引き上げとなるはずだった。マスコミは、過去最大の引き上げ額であった一昨年の18円をこえる20円の攻防と書いた。

ところが、昨年の地域別最低賃金引き上げ額は、安倍政権の「最低賃金を3%引き上げ、2020年代の初めに地域別最低賃金の全国平均を1000円にする」という方針にもとづいて、結果として全国平均で25円の引き上げ、823円になったのである。政府の経済政策にもとづいて最低賃金の引き上げが行われたのである。目安に関する小委員会委員長は、地方最低賃金審議会で混乱するといけないので、補足説明で『『ニッポン一億総活躍プラン』等に配慮して、最賃法1条の『賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図る』という目的に鑑みて審議した』と述べている。

地域別最低賃金の水準は、最賃法9条2項にもとづいて、「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力」の3点を考慮して定めることになっている。昨年は従来の慣例を破り、支払能力にほとんど配慮しない形で、政府主導による引き上げが審議会で決定されたのであった。

（2）使用者側の不満と本音

使用者側の受け止めはどうだったのだろうか。2016年の地域別最低賃金改定は、従来に比較して高い水準となったので、常に支払能力を主張していた使用者の不満は大きいのではないかと思っていたが、さほど大きくないように感じられる。

まず、「経営労働政策特別委員会報告2017年版」に書かれている日本経営団体連合の見解を見てみよう。「最近の名目GDP成長率が3%に達していない中、時間額に一本化された2002年以降で最高的大幅引上げとなった」「各地域の結審状況をみると、『使用者側全員反対』が21件（前年度1件）に急増した」と書かれている。大幅引き上げに対する不満とともに、影響率が上昇（特に小規模事業所）していること、決定から発効日までの期間が非常に短いことを問題点として指摘している。また、「最低賃金引上げに至るプロセスに対して不信感・不満が高まっている」と述べ、支払能力などの決定原則よりも「時々の事情」が重視されるのであれば、「目安制度はもとより、『審議会方式』のあり方等について、抜本的な見直しを検討する時期にきているといえる」とまで記述している。さらに、特定最低賃金（旧産業別最低賃金）は、地域別最低賃金的大幅な引き上げが続いているのでその存在意義は薄れており、廃止すべきだと述べている。

次に、帝国データバンクが10月17日に発表した「最低賃金改定に関する企業の意識調査」の結果が大変興味深いので紹介する。

要旨は次のとおりである。最低賃金改定を受けて給与見直した企業は35%、非正規社員を多く抱える小売、運輸・倉庫、製造で4割を超えた。地域別では、北海道、九州、中国が4割を上回った。従業員を採用するときの最も低い時給は全国平均で958円と

最低賃金平均を135円上回った。東京では1097円と東京の最低賃金932円を165円上回った。今回の引き上げを「妥当」と考える企業が40.5%で最多であり、「高い」11.6%、「低い」18.1%を大きく上回った。自社の業績に対する影響では、「影響はない」が57.9%で最多であり、「プラスの影響」は1.7%にとどまった一方、「マイナスの影響」は21.7%であった。今後の消費回復への効果については、「ない」と考える企業が53.7%と半数をこえ、「ある」は10.2%であった。

この調査結果をみると、多くの企業は今回の改定を妥当なものとして受け入れている。人手不足の状況ではこの程度の引き上げは必要と考えているのであろう。引き上げに対してまだ余裕があり、消費拡大、景気拡大のためにもさらに引き上げる必要を感じていることもうかがえる。

(3) 定まらない労働側のたたかい方

労働側の受け止めはどうだったのだろうか。目安に関する小委員会報告を読むと、労働側は、「最低賃金のあるべき水準を重視した議論が必要」「地域間格差の縮減をはかるべき」と主張し、特に「2010年の雇用戦略対話で政労使が合意した『2020年までに最低でも800円、全国平均1000円』という到達目標に向けた道筋を示す目安額とすべき」と主張した。安倍首相の言う3%の引き上げで1000円に到達するのは2023年であるから、2020年までに1000円に到達するには毎年50円近くの引き上げが必要となる。また、今回の改定によって地域間格差は拡大している。その意味では、労働側の主張はひとつも取り入れられていない。

「2017連合白書」を読むと、去年の地域別最低賃金改定について「過去最高の25円となったことは是とせねばならないが、水準を見れば最高額でも932円と1000円に満たず、最低額は714円とようやく600円台を脱したに過ぎない」と述べている。そして、「特定（産業別）最低賃金が、地域別最低賃金を下回ってしまう状況が、東京・神奈川・大阪などで出来している」と指摘し「特定（産業別）最低賃金の維持・改定には、個別企業の労使が締結する企業内最低賃金協定の締結拡大、加えて協定額を適切な水準に保つことが、きわめて重要である」と述べている。さらに「春季生活闘争の成果を通じ、法目的に合致する水準への地域別最低賃金引き上げに尽力していく」と述べているので、個別賃上げ闘争、企業内最賃引き上げ闘争の成果を地域別最低賃金の引き上げに反映させるという方針であることが分かる。

全労連は、昨年7月に開催した定期大会で、「今すぐ最賃1000円以上」を求める「全国最賃アクションプラン」を採択した。同プランは、生計費試算にもとづき「時給1500円、月額22～23万円」が必要であるとして、4年をめどに最賃法を改正して全国一律最低賃金制を創設することをめざし、中小企業支援の強化、独禁法や下請二法の改正、公契約の制定、産業別・職種別の最低賃金制度の抜本的拡充などの実現を図ることになっている。そして「全国一律最低賃金制度の実現を求める請願署名」に取り組んでいる。

(4) 今回の引き上げは多くの労働者に影響

今回の地域別最低賃金の引き上げが、労働者にどのように影響したのだろうか。厚生労働省が示した2015年の影響率は、小規模事業所（従業員30人未満）の労働者では9.0%であった。また、経団連が作成した資料によれば、事業所規模5人以上の労働者では4.0%であった。したがって、約210万人に影響したと推定できる。影響率とは、最低賃金額を改定した後に最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合である。2016年の地域別最低賃金引き上げによって、さらに多くの労働者に影響したことは間違いない。

地域別最低賃金プラス何円という形で地域別最低賃金に張り付いて賃金が決められている労働者が多数いる。内閣府は、最低賃金プラス20円以下で働いている労働者は340万人、プラス40円以下で働いている労働者は510万人いると推計しているという興味深い数字もある。

最低賃金大幅引き上げキャンペーンは、大きく言えば、非正規労働者1980万人、ワーキングプア1130万人に影響を与える運動であり、最低賃金引き上げは日本労働運動にとって避けることができない重要課題になっている。

(5) 最低賃金は本当に生活保護水準を上回っているのか

2007年の最賃法改正で「労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係わる施策との整合性に配慮するものとする」という規定（9条3項）が追加された。そのご、生活保護の水準を踏まえて最低賃金を決めるようになり、最低賃金が生活保護を下回る逆転現象の解消が図られてきた。この10年ほどの最低賃金の引き上げは、労働者のたたかいによって引き上げられたというよりは、逆転現象の解消が引き上げの大きな後押しになったのである。

2016年の目安に関する公益委員見解は「生活保護水準と最低賃金との比較では、前年に引き続き乖離が生じていないことが確認された」としている。厚生労働省は2014年の引き上げで、逆転現象は解消したとした。その流れを受けて、今回の公益委員見解が出されている。

しかし、本当に乖離はなくなったのであろうか。最低賃金と生活保護の比較方法は極めて難しい。そもそも、最低賃金の額は個人単位、時間単位、都道府県単位であるが、生活保護の額は世帯単位、月単位、市町村ごとに定めた級地単位である。両者の比較方法については、2008年の目安に関する公益委員見解が採用されている。それは、最低賃金による月収（最低賃金×1か月の労働時間×可処分所得比率）≧生活保護による月収（生活扶助+住宅扶助）である。問題はそれぞれの項目の具体的数値をどこから持ってくるかである。

現在の中央最低賃金審議会の計算方法は、最低賃金が低くなるような計算方法になっている。1か月の労働時間は、173.8時間である。週40時間×年間の週の数（365日÷7日）÷12か月という計算式から導きだしたものである。厚生労働省の「毎

月勤労統計調査」の2015年分確報によると、フルタイム労働者の月間所定内労働時間は154.3時間である。この数字を当てはめれば、最低賃金は12.6%高くなる。月間所定労働時間が何時間なのかは極めて重要なのである。

賃金からは所得税・住民税、社会保険料などが引かれるが、生活保護から引かれることはない。賃金収入のうち手取り額は何%になるかを想定するのが、可処分所得比率である。可処分所得比率は、前々年度に最低賃金が一番低かった地域の試算を用いていることになっている。昨年改定では、2014年度の沖縄県の83.3%が採用されている。これより、最低賃金が高い地域では税・社会保険料が増え、可処分所得が下がるので、多くの都道府県で最低賃金が生活保護水準を下回る状況である。

生活扶助の基準額は6段階ある級地区分と世帯構成員の年齢構成によって違いがあるが、中央最低賃金審議会は、若年単身者（12～19歳）を想定し、冬季加算、期末一時扶助を加えた月額を級地ごとに算出し、それを各都道府県内の級地別の総人口で加重平均したものをその都道府県の生活扶助額としている。住宅扶助額は、その都道府県で支出された住宅扶助の実績総額を保護世帯総数で割ったものを用いている。その他、生活保護にある勤労控除、医療扶助は考慮されていない。

この間、最低賃金の引き上げが行われ、生活保護は引き下げられてきたので、逆転現象は解消したといわれてきているが、そうではないという読売新聞の記事（2016年12月2日）があったので紹介する。現在の東京都の最低賃金932円であるから、月間173.8時間働くと月額161,982円、税・社会保険料などを引いた手取りは131,252円になる。月間154.3時間働くと月額143,808円、手取り117,294円になる。20代単身者の冬季加算、期末一時扶助を加えた生活保護の月額平均は135,163円である。

3 最賃闘争と賃金闘争の結合を

非正規労働者は年々増加を続け、2015年には1980万人となり、雇用者に占める割合は37.5%となった。そして年収200万円以下のワーキングプアが1130万人を超えた。2014年の正規労働者の平均年収は478万円、非正規労働者は170万円である。

日本の労働者の賃金は、性別、年齢別、雇用形態別、企業規模別などのさまざまな差別構造の上に成り立っている。このような資本による労働者の差別分断支配を許さず、労働者の連帯を取り戻し、差別低賃金構造を打破していくことが労働運動の戦略的課題なのである。

法律にもとづいて最低賃金審議会が決める最低賃金と労使交渉によって決められる賃金とは性格を異にするものであるが、地域別最低賃金引き上げ闘争と職場・地域の賃金引き上げ闘争をどのように結び付け、非正規労働者と正規労働者が、民間労働者と公務労働者が、一緒になって賃金闘争の連帯したたたかいを組織できるかが労働運動の課題である。

(1) 非正規労働者を差別しない賃上げ要求

昨年も指摘したことだが、時給労働者と月給労働者の賃金引き上げ要求について、差別しないことが大切である。要求時から差別することは、たたかう以前に連帯を打ち壊しているからである。

連合の非正規労働者の賃金引き上げ要求は、「誰もが時給1000円」の実現をめざし、1000円超えの場合は37円を目安に要求することになっている。37円の根拠は、中小共闘の賃上げ要求6,000円を厚生労働省の平成27年度賃金構造基本統計調査の月間所定内労働時間の全国平均164時間で除した数字である。昨年私は「連合の労働時間短縮の目標は年間1,800時間なので、月間150時間労働である。連合は、非正規労働者の『昇給ルールを導入・明確化』を重点項目に掲げているのだから、6,000円ではなく定期昇給分4,500円を加えた10,500円から時間給を導くべきではないだろうか。また、連合は実総労働時間1,800時間をめざしているのだから、163時間で除すのではなく150時間で除すべきではないだろうか。連合の要求に沿っても、非正規労働者の時給引き上げは70円となる。要求の立て方で、すでに非正規労働者を差別した考え方になっている。安倍首相も『同一労働同一賃金』という時代である。正規労働者と非正規労働者の賃金格差をなくすのなら、非正規労働者の賃上げ要求に『格差是正分』を上乗せすることも必要だろう」と書いた（「労運研レポート」2016年2月号）。この記述は今年もそのまま通用する。いや、非正規労働者と正規労働者との賃金格差の是正が叫ばれ、「同一労働同一賃金」が議論されているときに、格差、差別を容認する要求を踏襲していることこそ問題である。

(2) 企業内最賃、産業別最賃の引き上げを

日本の労働組合は企業別労働組合であるから、企業内最賃、産業別最賃を要求して企業横断型の賃金協定を締結することは、賃金格差を是正するうえで重要なたたかいである。

私は「産業別最賃とは、その産業で働く主たる職種の労働者の最低賃金であるべきである。また、企業内最賃とは、雇用形態の違いのある直接雇用労働者だけでなく、下請労働者、派遣労働者を含めて、その企業で働くすべての労働者に適用される最低賃金であるべきである」（「労運研レポート」2016年2月号）と考えている。

連合の2017春季生活闘争方針では、企業内最賃の要求について「すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また、適用労働者の拡大をめざす。すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。（18歳高卒初任給の参考目標値170,100円）」と書かれている。この数字は連合主要組合の高卒初任賃金水準（事務・技術166,539円と生産166,938円の平均額に2%分上乗せしたもの）で、月間所定労働時間164時間で換算すると時給1037円、月間所定労働時間150時間では時給1134円である。なお、連合の組合用語として、最低到達水準とはすべての協定対象者が到達すべき水準、到達目標水準とは最低到達水準をクリアした組合が目標とすべき水準であり、参考目標

値は最低水準ではなく目標水準である。

私には「産業の公正基準を担保するにふさわしい水準」とは何なのかよく理解できないが、それはさておき、連合の主な産別の企業内最賃要求を紹介したい。なお、産業別最賃についても企業内最賃の項目の中に整理されているので、そのように扱った。設定年齢は18歳である。

自動車総連＝158,000円以上

電機連合＝162,000円（産業別最賃）

JAM＝法定最賃との差が50円に満たない場合に引き上げ

一人前ミニマム基準159,000円

基幹労連＝159,000円以上

UAゼンセン＝155,000円（正社員）、目標水準163,000円

フード連合＝時給800円以上、目標水準は時給940円、月額153,000円以上

自治労＝月額155,800円以上、日給7,790円以上、時給1,010円以上

サービス連合＝地域別最低賃金＋10%上乘せ 132,000円

月額＝時間給×165時間（100円単位切り上げ）

全労金＝月額146,300円以上、日額6,970円以上、時間額950円以上

電力総連＝月額163,600円以上、時間額940円以上

情報労連＝（1000円－地域別法定賃金）×3%の上積み

全国ガス＝142,000円（産業別最賃）

全水道＝月額160,400円以上、日給8,020円以上、時給1,003円以上

運輸労連＝地域別最賃＋20%以上（運転手以外の職種）

私鉄総連＝地域別最賃＋10%、最低水準131,200円の引き上げ

全自交労連＝時間額1000円以上

このように見てくると、企業内最賃という要求の考え方が統一されておらず、各産別によってバラバラであることが分かる。気が付いた点を列記してみたい。

第一に、連合方針の「誰でも時給1000円」を下回る要求を決めている産別があることである。

第二に、産業別最賃といっても、産業別の団体交渉が行われてその産業で働く労働者を対象とした協定が締結されているのではなく、個々の企業と交渉がおこなわれ企業内最賃として協定が締結されていることである。

第三に、企業内最賃協定の対象者が正社員の場合や全従業員も場合もある。同じ事業所内で働く派遣労働者や下請労働者は排除されていると思われる。また「対象者を非正規労働者にも拡大する」と書かれている方針もあり、現時点で正社員のみである組合が多くあることがうかがえる。さらに、正社員の初任給と企業内最賃の区別ができておらず、企業内最賃が企業内正社員の初任給にすり替わっていると思われるケースがある。

第四に、時間額換算の考え方が、産別の所定労働時間要求にもとづくものではなく、

法定労働時間173.8時間を使用している産別がある。最低賃金を低く抑えることになりはしないか、長時間労働是正の要求はどうなっているのだろうかと気にかかる。

第五に、「法定最賃プラス〇〇円、〇〇%」という要求をして産別もあり、法定最賃と連動したたかいを意識していることがうかがえる。月額のみで要求している産別の多くは昨年と同額要求あるいは上乘せしていてもわずかな額である。日額、時間給を協定している産別は、月額を含めて昨年を上回る要求になっているので、地域別最賃と連動していることが分かる。ただ、産別のたかいが法定最賃を引き上げのリード役になっているのか心配である。地域別最賃の引き上げ結果を後追いついて企業内最賃や産業別最賃が締結されているように思える協定も散見される。

第六に、上記で紹介したのは企業内最賃要求を掲げている産別であり、まだまだ企業内最賃要求を掲げていない労働組合が多く存在する。連合加盟組合の企業内最賃協定締結率は50%程度である。連合の最低賃金引き上げ方針は、個別賃上げ闘争、企業内最賃引き上げ闘争の成果を地域別最低賃金、特定（産業別）最低賃金の引き上げに反映させる方針だから、企業内最賃要求を掲げてたたかわなければ、最低賃金引き上げ闘争は始まらないのである。

（3）要求と闘い方について徹底した職場討議を

最低賃金大幅引き上げキャンペーンは、地域別最低賃金や特定最低賃金の法定最低賃金の引き上げだけを目的にしているのではない。非正規労働者の賃金を全体的に引き上げことが目的である。「最低賃金時給1500円をめざして。いまずぐどこでも1000円に」を実現するたかいを、個別の賃上げ闘争、企業内最賃引き上げ、産業別最賃引き上げのたかいと連携しながらどうたかえばよいのだろうか。

アメリカのように地方議会で最低賃金の引き上げを決めるたかい、あるいは韓国のように時給1万ウォンを掲げてゼネストを実施しながら実現を迫るたかいの事例はあるが、現時点の日本ではそのようなレベルの運動を想定することは難しい。あとで述べるように連合の賃金闘争の考え方は変化しつつあると思われるが、先にみたように企業内最賃引き上げ要求や非正規労働者の賃金引き上げ要求を見る限り、昨年とほとんど変わりがなく、たかい方においても新しい変化があるとは思えない。となると、今春闘で最低賃金引き上げのたかいが大きく展開されるのか、心もとない限りである。

そうであるならば、最低賃金大幅引き上げキャンペーンの大きな任務は、まずキャンペーンをつうじて労働組合リーダーと労働者の意識を変えていくことである。

「底上げ、底支え、格差是正」を実現する主体は労働者である。その団結組織である労働組合である。労働組合は応援団ではない。労働組合が、組合員のための運動だけでなく、組合に結集していない多くの非正規労働者のための運動も展開しているという自信がなければならぬ。それは、要求の持つ意義と非正規労働者の要求との大義と整合性を組合員が理解し、納得すること、たかい方においても共通した目標に向かって連帯してたかっている確信をもてるたかいを組織することである。

労働運動のリーダーにとって「最低賃金の引き上げ」「賃金引き上げ」という要求を

掲げることは、組合員の誰もが反対しないので楽なことである。総括をする段階になって「経済環境が思わしくなかった」「アベノミクスの恩恵はいきわたっていない」「十分なたたかいができなかった」などと総括していれば、執行部は安泰なのである。しかし、それはリーダーとして取るべき態度ではない。そもそも、アベノミクスの恩恵が非正規労働者に来ると思っていること自体が、アベノミクスに対する幻想であり、賃上げを政府に期待していることでもある。

今の組合員は、賃上げは政府が実現するものだと思っている。賃上げは自らのたたかいによって勝ち取るものであることをまず確認しなければならない。たたかいをつくるのはリーダーの仕事である。リーダーの役割は、要求をつくりあげる職場討議を徹底し、要求を獲得するためのたたかいを組織し、指導することである。だからこそ、リーダーの本気度が問われるのである。

「基本給一律〇〇円アップ」という要求は賃金格差を固定化するものであるし、「〇〇%の賃上げ」という要求も賃金格差を拡大するものである。このような要求の仕方が間違っているというつもりはない。このような要求にはらんでいる賃金格差を容認する思想を自覚しながら、賃金格差をどのように是正して行くのかという思想と運動が問われているのである。貧困・格差・差別をもたらす賃金構造を打破していく戦略的展望を持ちながら、運動は現実からしか出発できないので、賃金の現状を調査分析して要求設定と運動構築をはかっていくことである。組合員や産別・地域の仲間と徹底した議論をしてほしい。

（４）非正規労働者と連帯したたたかいを職場から、地域から

さて、今年の最低賃金大幅引き上げキャンペーンをどのように展開したらよいのだろうか。街頭宣伝、中央・地方での最低賃金審議会対策、衆議院選挙に向けて最低賃金引き上げを政治課題としていくこと、秋の改定最低賃金施行状況の点検など、やるべき課題は沢山あるが、力を合わせて可能なことを行っていくことが大切である。そして、職場で非正規労働者の賃金引き上げ闘争をおこない、公契約条例や下請単価に反映していく仕組みづくりを行うことが大切である。

まず、非正規労働者の賃金引き上げ要求をいくりにするか検討することである。その前に、正規労働者は自分たちの賃金の時間額はいくらなのか計算しておこう。地域別最低賃金には、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）、臨時に支払われる賃金（結婚手当など）、時間外・休日・深夜などの労働に支払われる割増賃金、精勤手当、通勤手当、家族手当は算入されない。また、所定労働時間は何時間なのかはつきりさせないといけない。年間の休日は何日か、深夜労働の場合は休憩時間が何時間か、固定残業代を含んだ賃金の場合は所定内賃金と割増賃金との区分がどうなっているのかなどをはつきりさせて、時間額が最低賃金を下回っていないのか計算してみることが必要である。そうすると、非正規労働者の賃金引き上げ要求に関する議論の土台が整理され、共通の意識で賃金引き上げ要求に関する議論ができるようになる。

つぎに、非正規労働者の賃金引き上げ要求を決定し、交渉先に提出することである。

企業に対して要求する場合に、非正規労働者を組織していなければ労使交渉の議題にならないかもしれないが、企業内最賃の要求は非正規労働者を組織していなくてもできる課題である。地域別最低賃金に張り付いている賃金の場合は、「地域別最低賃金プラス〇〇円」という要求の方式もあるだろう。ちなみに、U Aゼンセンの非正規労働者の最低賃金引き上げ要求は「正社員の18歳最低賃金額の時間換算額または地域別最低賃金110%とし、都道府県ごとに示す金額以上」である。自治労は37円+2%（格差是正分）、私鉄総連は60円である。非正規労働者にも一時金を支給すべきというガイドライン提言もあるので、遠慮なく一時金を要求しよう。非正規労働者に対する差別的な扱いの是正を求める要求をしよう。公務職場の非正規労働者についても賃金引き上げ、一時金の要求を出していこう。

雇用主に対する要求だけではない、最低賃金引き上げのたたかいは、個別企業の枠を超えた相手を交渉対象とすることが重要である。フランチャイズ店の場合は親企業へ、あるいは地域の業界団体に要求しよう。さらに、地域の労働組合などが集まって、商工会議所に要求することもやってみよう。地方労働局や地方最低賃金審議会へ要望するなど、考えられるところと交渉していけばよい。なにしろ、要求を出さなければたたかいにならないし、現状を変えるにはたたかいが必要なのである。

さらに、要求を獲得するために見えるたたかいをつくろう。最低賃金引き上げのたたかいは本来的に企業を超えたたたかいであり、産業別・職種別の要求を地域の労働者が寄ってたかってたたかうものである。非正規労働者の賃上げ闘争の決起集会を地域の労組の共同で開催し、お互いに情報交換しながら、支援する関係をつくってみよう。民間も公務職場も、最低賃金引き上げ、非正規労働者の賃金引き上げは重要な課題である。ナショナルセンターを超えて連携し、市民団体とも連携した運動をつくろう。公契約条例による賃金設定は職種別賃金の要素が大きいので、地域の民間労働者とも連携してたたかっていこう。介護労働者、保育労働者の労働条件が問題になっているが、資格をもった職業は職種別賃金を決めることが容易であるから、モデルケースとしてたたかうことができるであろう。

連合も、全労連も、全労協も「誰でも1000円」では一致しているのだから、力を出し合える関係づくりをすることが、地域別最低賃金をはじめ最低賃金引き上げ闘争を盛り上げることになる。是非、地域で共闘関係をつくる努力をしてもらいたい。

今年地域別最低賃金の引き上げがいくらになろうとも、施行される10月に合わせて、非正規労働者の賃上げを再度たたかおう。この時期は公務員の賃金確定闘争の時期である。業務委託単価、公契約単価などは、自治体予算との関係が深い。公務労働者は自らの賃金闘争に専念するのではなく、業務委託先の民間労働者の労働条件を担保できるように努力し、予算措置を確保するたたかいが必要になる。「いくら引き上げるか」ではなく「いくらにするか」のたたかいは、公契約条例や社会保障制度の水準と関係づける議論ができる。そのために、関係労働者、議員や市民を巻き込んだ闘争を組織することが重要である。

このような「秋闘」をたたかうことを想定して、春闘における民間労働者の賃上げ闘

争、秋闘における公務労働者の賃上げ闘争に、春闘、秋闘をつなぐ非正規労働者、中小下請労働者の賃上げ闘争をリンクさせ、通年的な賃金闘争を、地域共闘を軸に「公正な」下請単価の確保、公契約条例の制定・改定闘争と合わせてたたかい抜くのはどうであろう。

4 賃金闘争の深化のために

連合の今年の春季生活闘争方針の考え方は、例年と違い変化が見られる。少し長くなるが「2017連合白書」から引用する。「2017春季生活闘争方針にも『2%程度を基準』『定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度』とする『賃上げ要求水準』は記載されている。しかし、より重要なのはその前段で『名目賃金の到達目標の実現』『ミニマム基準の確保』である」、「昭和の時代の春闘においては、『賃上げ要求』＝『定期昇給相当分』＋『過年度物価上昇率』＋『生活向上分（一人あたりGDP成長率）』という方程式があった」、「この方程式が成立していた背景には、高度成長とインフレがあったことを忘れてはならない」、「われわれを取り巻く状況は全く逆である。低成長下でデフレからの完全な脱却をめざす取り組みにおいては『仕事に見合っているか』『同じ産業／地域の相場と比較して不合理な格差はないか』を各組合が点検し、課題があればそれを是正していくことが必要である」と述べ、「不合理な格差」を是正するために「2%程度を基準」とする要求が必要であるとしている。さらに「『物価上昇分』や『生活向上分』を賃上げの要素として考えるのは、まず賃金水準そのものが、そもそも生活できる最低限の水準、そして社会的相場、産業あるいは地域に照らして不合理な格差のない水準をクリアしてからである。また、『総人件費一律の伸び率』追求から、『個人別賃金水準改善』へ、要求の考え方を切り替えるべき時期に到来していると考えべきである」と述べている。これを読んで、非正規労働者が生活できる賃金を獲得することを最優先して春闘をたたかう決意を感じたのは私だけであろうか。是非、期待を裏切らないようにしてもらいたいものである。

連合総研が昨年9月にまとめた「雇用・賃金の中長期的なあり方に関する調査研究報告書」によると、誰もが生活できる賃金水準は、単に生存が保障されるだけでなく、社会的な生活を送ることができる水準であるとし、「一人前労働者」の「あるべき賃金」を「親一人・子一人」世帯の生計費にもとづいて決めるとしている。そして、連合が独自に算出したリビングウェイズから年収307万円余をはじき出し、年間労働時間1800時間として、時給約1700円を導いている。高校生アルバイトや中卒初任給を含む全労働者が対象である地域別最低賃金よりも相当程度高額に設定されることは当然であるとしている。さらに、同一価値労働同一賃金については、社会保障制度や雇用支援制度が充実した福祉国家において適用できるものであり、職務見合いで決めるものとしている。

最低賃金の水準を考える場合に、日本のように単身者を想定するのか、ILOのように「労働者と家族」を想定するのかという問題もある。非正規労働者と正規労働者が一緒になって賃金闘争をするためには、地域別最低賃金、企業内最賃、一人前労働者のあ

るべき賃金、職種別賃金と産業別最賃など、それぞれの意味付けと関連性について整理し深めなければならない。「不合理な格差」すなわち「差別」であるかどうかは、極めて労働者の主観的な問題であるので、「おかしい」といえる雰囲気をつくり、十分な大衆討議を行い、賃金要求についての理解を形成していく必要がある。

今、法定最低賃金の決定プロセスが問題となり、既存労働組合でも賃金水準のあり方が問題になっている。最低賃金引き上げ闘争をたたかう絶好の機会である。政府主導、資本主導の最低賃金水準形成ではなく、労働者の大衆的な運動で最低賃金水準形成を図っていかなければならない。そして、新しい賃金闘争論と運動の構築が求められている。最低賃金大幅引き上げキャンペーンは、そのようなたたかいをつくりあげていくことを共通意識として確認し、実践する運動である。いずれにしても、日本の差別低賃金構造を打破し、貧困・格差・差別を許さないたたかいを具体的に組織することが日本の労働運動に求められている。

以上

トランプ政権と闘うアメリカ労働運動

Fight for \$15 運動と移民との連帯

松元千枝（ジャーナリスト）

トランプはアメリカ大統領就任直後から、違憲とされる大統領令を連発している。ところが分断を強いるとされていたトランプ政治が、皮肉なことに業界や地域を超えて連帯を生んでいるのだ。

米国内では「嘆いている暇はない。連帯しよう」を合言葉に、市民や労働者が「アメリカの春」と呼ぶにふさわしい抵抗に立ち上がり、マイノリティを中心とした最低賃金引き上げキャンペーンも勢いを増している。

トランプ大統領によるアンディー・パズダー労働長官起用は、Fight for \$15（最低賃金15ドルをめざす闘争）の成果への挑戦とも言える。

弁護士を経てファストフードチェーンの「カールスジュニア」や「ハーディーズ」を運営する CKE の最高責任者となったパズダーは、雇用創出に力を入れる一方で最低賃金の引き上げに反対する。賃上げによって、企業は商品（またはサービス）の値上げを余儀なくされ、雇用が減少するからだと主張する。パズダーが在住するテネシー州の地元紙「テネシーアン」（注1）は、タイムカードを押した後に就業させるなど、最賃に張り付くファストフード労働者を搾取する者は労働長官には不適切であり、「賃金労働者の暮らしの促進、推進、発展のため」という連邦労働省の理念に反すると憤る。そのほか、カールスジュニアでは、ビキニを着た女性が特大ハンバーガーを食べる姿に「サ

イズは問題じゃないなんてウソだ」などとキャッチコピーをつけて宣伝したことや、パズダー自身も女性蔑視の発言を繰り返していることを指摘し、社会的にも問題だと伝えた。

パズダーは、ロボットは「常に礼儀正しく、休暇も取らない、遅刻もしない、転ばない、年齢・性・人種差別も訴えない」として労働の自動化・機械化も推進している。

クリントン、オバマ両政権下で労働長官を務めたカリフォルニア大学バークレー校のロバート・ライシュ教授も同様、「労働者の権利向上を職務とするこのポストに、彼ほど不適切な人物はほかにいない。彼の任命によって、トランプ支持者も含めてすべての労働者が苦しむことになるだろう」と自身のフェイスブックで記している。

パズダー任命を止めるべく、Fight for \$15 は、昨年11月29日に全米320都市においてデモで抗議した。今後も最低賃金の引き上げを阻止しようとする政治家や、差別的な政策には、市民的不服従で全面的に闘うと発表。同時に、移民の強制送還や健康保険の切り下げも断固容認できないとした。

その阻止行動のひとつが、カールスジュニアやハーディーズに対する州や連邦労働局への申し立てである。1月だけで33件にも上る（注2）。内容は、一カ月にもわたる未払い賃金や、パワハラ・セクハラ、報道機関との接触を禁止するなどの不当労働行為など多岐にわたる。これにより、パズダーの就任公聴会は4回延期された。

Fight for \$15 は「現代の公民権運動」と称される。これまでも人権や民主主義、平等性を掲げ、その要求と理念は全米だけでなく全世界に拡散した。ファストフード業界を超えて、介護業界や大学の非常勤講師なども巻き込んだのは、格差が拡大するアメリカで人々の不満が鬱積した反動だったと言えるのではないか。その成果も大きい。4年間で30州（注3）が、最賃を現行の7ドル25セント（連邦最賃）から引き上げるとし、そのうちニューヨークとカリフォルニア州ではインフレ率も自動換算して15ドルに届くこととなった。

この運動が、選挙期間中のバーニー・サンダースを支持する99%の運動にも連携し、現在各地で広がる抵抗の土壌を作ってきたのかもしれない。

トランプ当選のニュースと同時に就任式での抗議行動が提起され、1月20日の首都ワシントンDCにおける100万人の「Women's March on Washington（女性のワシントン大行進）」につながった。この大行進は世界同時多発で起こり、累計で500万人が連帯の声をあげた。60年代に公民権を求めて、黒人が立ち上がった「ワシントン大行進」を彷彿とさせる。

トランプが1月27日に移民入国禁止令を発令したことで、抵抗はさらに激化。

ニューヨーク、サンフランシスコ、シアトル、シカゴをはじめとする大都市の各空港では、一般市民が「移民・難民歓迎」などと書いたプラカードを掲げてシュプレヒコールをあげ、路上のデモにつながった。

Fight for \$15 の火種と言われている空港労働者だけでなく、グーグルやコムキャストといったホワイトカラーのIT労働者でさえ職場放棄でトランプの反移民大統領令に抗議した。IT業界では、イーベイやツイッター、マイクロソフトなど、移民出身の経営

者らも一斉にトランプ批判を始めた。

ファストフード労働者のストがはじめて起こったニューヨーク州では、アンドリュー・クオモ知事がまっさきに最低賃金引き上げに賛同したが、トランプの反移民令にも厳格な姿勢で抵抗している。クオモは、非合法であっても移民局に通報せず移民の安全と生活を保障する「サンクチュアリ・シティ」の特権を前面に打ち出し、「私はニューヨーク市民であるから、同時にイスラム教徒でありゲイであり黒人であり女性である・・・」と市民側に立つ姿勢をとった。

労働運動にとっての新たな試練は、トランプ政権がすでに「right to work」（ユニオン・ショップを違法とする法律）の導入を検討していることだ。

このニュースを受けて、ニューヨーク市立大学のステファニー・ルース教授（注 4）は言う。

「最低賃金は、職場を守り、労働条件向上のために闘う労働組合があってこそ偉大な力を発揮する。Fight for \$15 が限られた労働者のための既得権で止まってはならない。この運動を政策という結果につなげることも必要だが、それを組織化のツールとすることがいま求められている。この運動を賃金引き上げだけに限定するのではなく、運動の拡大と組織化を優先し、民主主義のための最重要課題として位置づけるべきだ」

少なからずともその種はすでに芽生え始めている。トランプが経営するワシントン・ホテルでは、2月1日に労働者選挙で組合結成 が可決（注 5）し、ユナイテッド・ヒアに加盟。2月15日には、南部サウス・カロライナのボーイング社（注 6） で組合結成承認の投票が予定されている。

注 1. テネシーアン紙（2017年2月4日）

<http://www.tennessean.com/story/opinion/2017/02/04/labor-secretary-nominee-poor-choice-protect-workers/97413520/>

注 2. フォーチュン誌（2017年1月27日）

<http://fortune.com/2017/01/26/worker-complaints-labor-secretary/>

注 3. ニューヨークタイムズ紙（2017年1月2日）

<https://www.nytimes.com/2017/01/02/opinion/what-donald-trump-doesnt-get-about-the-minimum-wage.html>

注 4. イン・ディーズ・タイムズ紙（ステファニー・ルース、ジェン・カーン 2017年2月3日）

http://inthesetimes.com/working/entry/19863/when_raising_the_minimum_wage_is_a_bad_thing

注 5. ワシントン・ポスト紙（2017年2月1日）<https://durangoherald.com/articles/133279-workers-at-trump-x2019-s-washington-hotel-vote-to-join-union>

注 6. 国際機械・航空労働者組合ホームページ

<http://www.boeingworkers.com/wp-content/uploads/2017/02/NEE.10-RC-191563.Revised-Notice-of-Election-Manual.pdf>

第5回労働運動研究討論集会を成功させよう！ 実行委員会が発足

事務局

5月に開催される第5回労働運動研究討論集会に向けて第1回実行委員会が、1月21日、東京で開かれた。第5回労働運動研究討論集会は、5月28日（日）、29日（月）の両日、神奈川県箱根湯本で開催される。今回の討論集会は泊まり込み、分科会設定など、今までの討論集会の持ち方と異なる形式で開催される。具体的な討論を行い、より親密な仲間としての関係をつくり、連帯して運動を担う関係づくりをしたいからである。

討論集会のスローガンは「貧困・格差・差別と闘う総がかり労働運動を実現しよう！」になった。「総がかり労働運動」とは何かという議論もあったが、いろいろな解釈ができる。「戦争させない・9条壊すな総がかり行動」は、貧困・格差問題にも取り組み、大きな社会的運動もつくりながら安倍政権を追い詰めようとしている。戦争、原発を許さないことはもちろん、そのような「総がかり行動」を労働運動の立場から担っていこうという意味合いが込められている。また「総がかり労働運動」には、企業を超えた労働者の運動、非正規労働者と正規労働者、民間労働者と公務労働者が一緒になった運動、そして地域共闘の強化、地域ぐるみの運動という意味合いも込められている。

世界はいま大きく変化しようとしている。イギリスのEUからの離脱、トランプ米大統領の就任にみられるように、グローバルな展開によって貧困と格差を拡大させてきた新自由主義の矛盾が、自国第一主義、差別排外主義を生み出している。貧困にあえぐ労働者や被抑圧民族の不満が右翼的な民族主義に取り込まれようとしている。今年、EU主要国で行われる大統領選挙や国会議員選挙は、世界がどのように変わろうとしているのかを見る上で、目を離すことができないものになる。日本では、憲法改正を行うと明言する安倍首相が、一億総活躍社会の実現に向けて「働き方改革」を打ち出している。

新自由主義と対決する労働運動を掲げてきた労運研は、国際的な観点から労働者の団結と連帯の視点をもって情勢を見ていく必要がある。このような課題について、東京大学名誉教授の田端邦博先生に記念講演をお願いした。「雇用の拡大」を叫びながら大衆の支持を集める安倍・トランプ現象をどう見るのか。本当に貧困・格差をなくすことができるのか。アメリカやヨーロッパの動向を踏まえながら、貧困・格差をなくす道筋は、そして労働運動の課題はなにか。田端先生に率直に話をさせていただこうと思っている。

労働運動研究討論集会は、各産別、各地方での取り組みを持ち寄り、参加者の今後の運動に生かせるように交流、討論することが目的である。今回は労運研が「新しい労働

運動の創造とその担い手の育成」に踏み込むことを確認して初めての討論集会になる。

具体的な討論を行うために、3つの分科会を設定することにした。①最賃闘争—最賃大幅引き上げと全国化の課題、②非正規労働者との連帯—非正規労働運動の現状と「働き方改革」の検証、③青年労働運動の現状と課題である。

最賃闘争では、最低賃金大幅引き上げキャンペーンの運動をさらに拡大すること、非正規労働者の賃金闘争と正規労働者の賃金闘争の連携をつくりだすこと、非正規労働者と正規労働者との共闘を地域からつくり全国化すること、春闘の成果と秋に向けたたたかひの議論をしたい。

非正規労働者との連帯については、長時間労働の是正、同一労働同一賃金などの働き方改革が職場でどのように扱われ、格差・差別の解消になっているのか検証し、格差・差別をなくすためにどのような取り組みが必要なのか、非正規労働者の団結の促進をはかるのか考えてみたい。

青年労働運動の現状と課題では、福島連帯さよなら原発キャラバン、沖縄現地闘争、平和友好祭などのたたかひの交流をはかり、さらに労働組合のなかで活動家育成がどのように取り組まれているのか報告を受け、青年運動の課題を探りたいと思う。

討論集会参加者は、是非、自らの取り組みの報告を用意してほしい。そして、意見交換したい課題を用意して参加してほしい。

「新しい労働運動の創造とその担い手の育成」に踏み込むのであるから、今後の労働運動を担う若い活動家に多く参加してもらいたい。若い活動家の意見は、今後の新しい労働運動を創造するうえで、必ずや参考になるし、若い人たちの横の連帯は、今後の運動を担う基礎をつくることになるだろう。実行委員会では、若い人の参加をはかるにはどうしたらよいのか議論した。呼びかけ人がそれぞれひとりの若い人を連れてくれば人数的には充足できるかもしれないが、組織的に活動家を養成する計画を立てることが重要である。また、自費で参加せざるを得ない若い活動家を援助するため、賛同金カンパを集めようということになった。是非協力をお願いしたい。

さらに、討論集会の前段で、2つの研究会を開催することにした。ひとつは連合総研が昨年9月にまとめた「雇用・賃金の中長期的なあり方に関する調査研究報告書」についてである。もうひとつは、昨年12月に総務省の「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」がまとめた報告書についてである。これらのふたつの労運研研究会は、3月13日と4月13日に開催することを予定している。討論集会の分科会で役立つ研究会にしていきたい。

討論集会を組織していくことが成功の基礎である。春闘をしっかりとたたかひ抜き、たたかひの中から参加者をオルグし、次へのたたかひの展望をもって箱根に集まろう。

■ 労運研第7回研究会

「一人前労働者」の「あるべき賃金」とは

連合総研「雇用・賃金の中長期的なあり方に関する調査研究報告書」の考察

連合総研は昨年9月「雇用・賃金の中長期的なあり方に関する調査研究報告書」をまとめました。終身雇用、年功型賃金などを特徴とした「男性稼ぎ手モデル」から転換して、「親一人・子一人」世帯の生計費にもとづく「一人前労働者」の「あるべき賃金」を提唱しています。

提起された問題は、法的最賃や社会保障給付の在り方と併せて、広義の賃金闘争、賃金闘争の社会化という新しい時代の労働運動の重要な課題です。17春闘で連合は、「総人件費の一律伸び率」追求から「個人別賃金水準改善」へと舵を切り始めています。

今回は、連合総研主任研究員として研究委員会のメンバーであった早川行雄さんに、報告書の問題意識を紹介していただき、賃金闘争をどのように変えるのか、日本における差別低賃金構造を打破していくことができるのか討論してみたいと思います。

(報告書は当日用意しますが、連合総研のホームページよりダウンロードできます)

日 時 3月13日(月) 18時30分～20時30分

場 所 三田いきいきプラザ 集会室C (定員50人)

〒108-0014 港区芝4丁目1番17号

地下鉄三田線・浅草線 三田駅A9番出口徒歩1分

JR山手線・京浜東北線 田町駅西口徒歩8分

報 告 早川 行雄 (当時=連合総研主任研究員、現在=JAM参与)



会 場 費 500円 (労運研賛助会員は無料)

申 込 込 込 資料準備の関係上、下記のメール
あてに申し込みください

会場の都合で先着50人で締め切ります。

労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

■ <http://rounken.org/>

■ 電話・FAX 03-3894-6620

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