

月刊 労運研レポート 号外

2021年2月20日号

第9回労働運動研究討論集会を成功させよう！

労働者・市民の共闘で、8時間働けば暮らせる働き方と社会の実現を！
地域から、企業を超えた新しい労働運動をつくり、21春闘を闘おう！

| | |
|-----------------------|------|
| 第9回労働運動研究討論集会 基調報告（案） | 2 p |
| 第9回労働運動研究討論集会 開催案内 | 12 p |

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■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

労働者・市民の共闘で、8時間働けば暮らせる働き方と社会の実現を！
地域から、企業を超えた新しい労働運動をつくり、21 春闘を闘おう！

第9回労働運動研究討論集会 基調報告(案)

1 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行が照らし出した社会の矛盾

- (1) 新型コロナウイルス感染症の拡大が止まりません。年明け早々、再度、緊急事態宣言が発出される事態になりました。感染防止の基本は、人と人との接触を避けることであり、感染者の早期発見と隔離を前提にしています。新型コロナウイルス感染症の世界的な大流行（パンデミック）は、人と人の関係、人と自然の関係、すなわち社会のあり方について改めて考え直す機会になりました。
- (2) 日本では戦前から、コレラ、天然痘、結核などの伝染病の予防が保健衛生の課題でした。行政改革により、1994年に保健所法が全面改正されて地域保健法となり、保健所の統廃合がすすみました。また、1998年に伝染病予防法などが統合されて「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法」（感染症法）としてまとめられました。これら政策によって、保健所、感染症医療・研究機関の人員・体制が大幅に縮小され、公衆衛生行政は後退しました。2009年の新型インフルエンザ流行の経験を踏まえて、2012年には感染症の爆発的流行の緊急事態に対応する「新型インフルエンザ等特別措置法」がつけられました。体制整備や行動計画は形式的なものにすぎませんでした。効率化のみを追求し、社会保障費の削減を行ってきた新自由主義政策の結果と言わざるを得ません。
- (3) 新型コロナウイルス感染症は、感染力が強い、潜伏期間が長い、症状が出ない人もいる、治療法がない（ワクチンが開発されつつあるが）という特徴を持っています。政府のこの間のコロナ対策は、脆弱な感染症医療体制を作り出した自らの責任を覆い隠すことを前提にしておき、検査を控え、市中感染を蔓延させ、陽性者を発見できても入院調整中、自宅療養とし、さらなる感染拡大を招いてきました。陽性者を隔離・治療させるのは知事の責務ですが、国と地方自治体とで財源と責任のなすり合いを続けている間に、事態はますます悪化してきたのです。
- (4) 菅政権は「感染防止対策を行い、経済活動を回復する」としていますが、そもそも貧困と格差が存在する社会では、いのちを守るにも経済を回すにも、非正規労働者は置き去りにされ、貧困と格差がますます拡大しています。エッセンシャルワーカーが感染の恐怖と隣り合わせで雇用不安に晒されながら低賃金で働き続けている一方で、旅行や会食を奨励する政策が実施されました。菅政権が考えている経済の回し方は、労働者のいのちや暮らしを守るのではなく、企業活動をできるだけ制限しない方法であり、感染対策は「自助」（自己責任）にしようとしています。為政者の責任は「公助」を充実させることです。雇用と生活を守る「共助」の闘いをいかに「公助」として制度化するが問われています。

- (5) コロナ対策は感染症医療体制の問題だけではありません。働く者には生活の問題があるわけですから、雇用と働き方の問題、医療保険制度、育児・介護など社会保障制度の問題など社会生活制度のあり方、「いのち、暮らし、働き方、社会生活環境」のあり方が問われる問題なのです。「コロナ禍」という言葉が使われていますが、社会保障制度の不備と行政の不作为が感染を拡大させた要因ですから「コロナ災害」と名付けてもおかしくありません。社会の主人公である労働者は、元の格差社会での生活に戻ることを夢見るのではなく、「コロナ災害」をなくし、パンデミックが起こらない社会、パンデミックを克服できる社会をつくっていかねばなりません。
- (6) 今年は衆議院選挙が行われる年です。リーマンショックによって民主党政権が実現しましたが、コロナショックによって自公政権が敗北する可能性がないとは言えません。問題は、野党が政権を取った後、どのような政治・政策を実施していくのか、政策を実行する統治能力とその信頼性が問われています。労運研は、総がかり行動を労働運動から担ってきました。労働運動がコロナ災害を克服する政策を職場や地域で担い切る能力と体制をつくり上げることが急務です。

2 労契法 20 条裁判闘争と最低賃金大幅引き上げ闘争

- (1) 労運研は、第二次安倍政権成立直後の 2013 年 4 月、第一回労働運動研究討論集会を開催しました。貧困、格差と差別をなくすため、①新自由主義と対決する労働運動、②労働基本権を行使する労働運動、③新しい労働運動の創造とその担い手の育成を基調に闘ってきました。この間、労契法 20 条裁判と最低賃金引き上げを軸に闘うとともに、「働き方改革」に反対して、2018 年春に行われた労働法制改悪阻止全国キャラバンを応援してきました。
- (2) 労契法 20 条裁判闘争
- 最高裁は、労契法 20 条裁判について、全日建のふたつの事件の判決に続いて、昨年 10 月、郵政事件、メトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件の判決を下しました。労契法 20 条裁判の判決から見えてくる非正規労働者の置かれている状況は次のようなものです。
- ① 年金支給開始年齢の引き上げ、雇用継続が行われる中で、高年齢労働者は賃金が低くても構わないとしました。
 - ② 賃金の本丸といえる基本給、一時金、退職金については歴然たる非正規差別が存在しています。非正規労働者は「多様な働き方」のためではなく、無権利・低賃金労働者として作り出されたことが明らかになりました。
 - ③ 賃金・一時金の引上げは、司法に頼ることなく、自らが闘い取る以外にありません。退職金についても退職金制度づくりを要求して闘う以外にありません。
 - ④ 大阪医科薬科大学事件に見られるアルバイト差別は、副業、兼業は労働条件が低いという社会通念を定着させようという意図があります。
 - ⑤ 5 年条項を採用しなかったことは、無期転換後の賃金格差を容認したものとと言えます。労契法 20 条が正社員間の職務の内容や配置の変更の範囲などによる、いわゆるコース別人事管理による賃金格差を認めていたこと、使用者の都合によって格差をつける

ことを認めたことを明らかにしました。

労契法 20 条は廃止され、パート・有期労働者法に繰り込まれましたが、以上のことから、もはや「格差是正」というのではなく「格差撤廃」、「非正規差別撤廃」のスローガンを掲げて闘いを構築する必要があります。

(3) 最低賃金大幅引き上げ闘争

- ① 昨年の地域最低賃金の引き上げは、中央最低賃金審議会の「現行水準維持が適当」の答申により、ゼロ円から 3 円に留まりました。安倍政権は最低賃金を年 3 % 程度引き上げ 2020 年代の早い時期に全国の最低賃金の平均を時給 1000 円にすることを目標にしてきました。しかし、昨年はコロナを理由に「雇用を守ることを最優先」として中小企業・小規模事業者の支払い能力を考慮したものになりました。
- ② 厚生労働省によれば 20 春闘の賃金上昇率は、一般労働者 1.0%、パート労働者 1.7% でしたが、全く反映されませんでした。連合は、賃金水準を重視し、賃金の底上げを唱えていたわけですが、「賃金よりも雇用」の論理に敗北したわけです。低賃金の非正規労働者が「雇用の調整弁」として存在しているからこそ、正社員の雇用と労働条件が守られているという正社員の本音のあらわれです。民間正規労働者の賃上げが、最賃審議会や人事院勧告を通じて波及していくという連合の波及論では最低賃金の引上げはできません。企業別労働運動の弱点が露呈してしまいました。
- ③ 菅首相は施政方針演説で「最低賃金は、雇用にも配慮しながら継続的な引き上げを図り、経済の好循環につなげていきます」と述べましたが、これは「企業の成長」の項目の一節です。アメリカのバイデン大統領は、約 200 兆円のコロナ対策のひとつとして、連邦最低賃金を現行 7.25 ドルから 15 ドルに引き上げる法案を議会に提出するとしています。菅首相の方針は中小企業の淘汰・再編を伴うものです。中小零細企業で働く労働者の雇用を確保・保障できる労働対策を要求しながら、企業の支払い能力論を突破する最低賃金大幅引き上げ闘争が求められています。

3 「働き方改革」とコロナ災害によって貧困・格差・差別は拡大している

(1) 非正規労働者の窮状

- ① リーマンショック時に取り組まれた「年越し派遣村」では、解雇され寮からも追い出された派遣労働者が大きな社会問題となりました。コロナショック時に社会問題になったのは、学校一斉休業に伴って子育てをしている非正規労働者やフリーランスでした。年末年始に労働弁護団や労働 3 団体による「年越し支援・コロナ被害相談村」が取り組まれました。正社員だったが会社が倒産して路上生活になったという相談もありましたが、若い女性非正規労働者や外国人労働者の窮状が深刻な状況です。貧困・格差・差別の働き方の実態が浮き彫りになってきました。
- ② コロナ災害によってテレワークがひろがる一方で、非正規労働者の解雇・雇止めが進行しています。厚生労働省は、コロナ関連の解雇や雇止めの人数が 1 月 8 日時点で累計 80,836 人に達したと発表しました。非正規労働者が半数を占めています。昨年 11 月の失業者数は 195 万人で前年同月より 44 万人増え、10 か月連続の増加です。非正規労働者は、62 万人減少しています。働き続けることを諦める人が増えています。

今後、雇用状況はさらに悪化すると思われます。

- ③ 非正規労働者は、雇用が維持されたとしても休業手当が支給されない、休業手当が支給されたとしても元々の賃金が低いので生活できない状況に置かれています。休業手当は常用労働者を対象につくられた制度ですが、使用者が「シフトに入っていなかったから休業ではない」などというように、休業手当が支給されない非正規労働者の存在、時給・日給で働く非正規労働者の日雇的・アルバイト的な働き方の問題が明らかになりました。
- ④ 野村総合研究所の調査によると、新型コロナウイルスの影響で休業を経験したパートやアルバイトで働く女性のうち休業手当を受け取れたのは 30.9%で、正社員の 62.8%と比べると半分、契約・派遣社員の 49.6%よりも約 20 ポイント低い状況でした。

(2) 社会保障における非正規労働者差別

- ① 雇用調整助成金は、余剰人員となった常用労働者を事業活動が回復するまで企業内に抱え込むために休業手当を助成するものです。リーマンショック時、一年未満の雇用期間の労働者には一般雇用保険が適用されず、派遣労働者には雇用調整助成金制度は適用されませんでした。その後、一般雇用保険の適用範囲を雇用期間 6 カ月以上、31 日以上に引き下げられ、非正規労働者にも適用されるようになりました。一方で、派遣労働者の派遣期限の上限を 3 年に引き上げ、非正規労働者が 5 年経ったら無期転換できるようにし、31 日から 5 年まで雇用期間の中に、雇用保険が適用される 2000 万人を超える非正規労働者群が出来上がったのです。その非正規労働者群は、一時的・臨時的労働ではなく、今では常時労働者として位置づけられるようになったのです。
- ② 非正規労働者に対する公的医療保険の適用は、傷病手当金の支給がある一般的な健康保険、傷病手当金の支給がない国民健康保険、配偶者が加入する健康保険の適用など様々です。月々の就労時間が変化することによって、加入条件を満たす場合、満たさない場合が出てきます。就労時間が週平均 20 時間未満の場合には雇用保険に加入できない、週平均 30 時間未満の場合には健康保険や厚生年金に加入できない場合があるなど社会保障制度上の差別があります。このことが、生活上の不安となり、コロナに感染しても安心して治療が受けられない状況になっており、検査を自己抑制する要因にもなっています。

(3) 「働き方改革」の問題点

- ① 安倍前首相は「『非正規労働者』という言葉を一掃する」と言って「働き方改革」を実施したわけですが、格差を固定化するものになりました。「働き方改革」の最大の問題点は、雇用の安定を図ることを目的とした雇用対策法が改正されて労働施策法となり、労働施策の目的が労働生産性の向上を図ることとされたことです。事業者が、職務とそれに必要な能力基準をつくり、人事評価するように定められました。これにより、ジョブ型雇用の導入や「正社員」の職務別管理がしやすくなり、労働者の分断を促進するものとなりました。
- ② 「働き方改革」については継続して議論されています。兼業・副業については労働時間管理が自己申告制になりました。「雇用類似の働き方」については、一昨年に検討

会の「中間整理」が出されています。「発注者から仕事の委託を受け、主として個人で役務を提供し、その代償として報酬を得る者」（約 233 万人）を対象に議論することになっています。契約内容の明確化、労災保険の特別加入などが優先議論となっています。労働弁護団も提言（案）を発表していますが、議論がかみ合わない状況をどのように克服していくのが課題です。

- ③ さらに、今後 1000 万人を超えるといわれるクラウドワーカーの働き方が問題になります。兼業・副業で働く人が多くなると思われますが、今の状況では請負契約として扱われることになるでしょう。
- ④ 「場所と時間に捉われない働き方」が推進されることによって、使用者責任がますます希薄になろうとしています。労働者保護をどのように確立していくのが労働運動の課題です。非正規労働者やフリーランスの雇用不安問題を生活保護の課題とすることなく、雇用保障制度の確立に向けて反貧困運動と労働運動が共闘をすすめることが重要です。

（４）デジタル化の促進を図る日本経団連

- ① 日本経団連は、昨年 6 月に総会を開き、「様々な分野でデジタル化を加速的に進めることが急務である。DX（デジタルトランスフォーメーション）を通じた Society5.0 の実現に向け、一気呵成に経済社会の大変革を成し遂げ、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に繋げていかなければならない」とし、「働き方改革」については「テレワークを定着させるとともに、裁量労働制やフレックスタイム制などの拡充・普及、社員の能力や仕事に着目した賃金制度など、働き手のエンゲージメント向上に資する働き方改革へと深化を図る」としています。
- ② また、「雇用調整助成金はじめ政府の支援策を活用しつつ雇用の維持に最善を尽くす」と述べる一方、とともに「倒産で職を失う方々がスムーズに他産業にも移行できるよう制度整備を進めることも重要である」と述べました。この機会にデジタル化を大胆に推し進め、失業を伴う産業構造の転換を図ろうとしています。
- ③ 日本経団連は、20 春闘で「日本型雇用の見直し」「働き方改革の深化」を打ち出していました。21 春闘においては、2014 年からのベア容認方針を一転させ「賃上げは難しい」として雇用重視の姿勢を打ち出す一方で、業績好調ならベアも選択肢としています。しかし、それは「利益あつての賃上げ」論であり、賃金水準の確保や雇用の安定とは程遠いものであり、産業構造の転換をセーフティーネットなき労働力移動で行おうとしていると言わざるをえません。
- ④ 産業雇用安定助成金制度が創設されようとしています。在籍出向は労働者供給に該当するもので、「業として行う」場合は職安法 44 条違反となります。しかし、労働者を離職せずに関係企業で雇用機会確保、技術指導、職業能力開発、グループ内人事交流などは社会通念上容認されてきました。バブル崩壊時にこのような出向が行われましたが、下請関連企業に受け入れを強要することが多く、玉突き状態となって失業者が生み出されるケースが見られました。産業別労働運動がほとんどない日本では、下請労働者を含めた産業別の雇用保障制度がつくられませんでした。産業別労働運動を志向する労働組合は弾圧の対象となっています。今回の産業雇用安定助成金制度は、企

業内で余剰人員が抱えられなくなったので、企業グループ内で抱えるようにするものです。おそらく、人材ビジネスが介在してくるでしょう。産業構造の転換に伴う雇用政策として打ち出されたものです。多角経営を行っているグループ企業の正社員の雇用を守るには有効かもしれませんが、非正規労働者の雇用を守る制度として有効とは思えません。低賃金労働者の雇用流動化を促進するものです。

⑤ 経団連は、地域資源とデジタル技術を活用した魅力的な地域づくりとして、「地方自治体は、地元企業や多様な主体を巻き込みつつ産学官金民による地域連携のプラットフォームを形成し、持続的な成長を目指す体制を構築することが求められる」（経労委報告）と記しています。産学官金民とは、地元産業界、大学・研究機関、地方自治体、金融機関、市民による連携です。地域と中小企業の活性化が、大企業の利益追求の下で生産性向上、競争力強化が図られることがないようにしなければなりません。住民参加の民主主義と労働者の統治能力が問われています。

(5) 企業別労働組合の発想では守れない非正規労働者の雇用

- ① 連合は、2021 春季生活闘争を「コロナ禍で明らかになった社会の脆弱性を克服し、将来に希望の持てる持続可能な社会の実現をめざす」とし、社会全体で雇用の維持・創出のセーフティーネットの機能強化を図り、失業なき労働移動を確実に進めつつ、賃上げの流れは止めないとしています。
- ② しかし、生産性三原則を掲げ、生産性向上を働くこと的前提とする労働運動で、コロナ災害を克服することが出来るのか疑問です。マイナンバーカードの普及などデジタル化を促進するなど、政府財界と同様の方針で、非正規労働者の賃金水準の確保や雇用保障が実現できるとは思えません。
- ③ 全トヨタ労組は、ベースアップ要求の目安額の提示をやめ、ベアを要求しない労組が出ることも容認しています。昇給についても、査定によってはゼロもありうることをすでに労使合意しています。労働の価値基準と評価を使用者に委ねたまま、「働きの価値に見合った賃金を」と叫んでみても、企業利益のおこぼれをねだることに終わります。
- ④ 「産別自決」と言っていた連合の闘い方は、「企業別自決」となってしまいました。連合は「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現と言っていますが、企業別労働運動を行っている連合に、すべての労働者の立場にたったナショナルセンター機能が果たせるのか疑問です。

4 非正規労働者の雇用と生活の安定を図る労働運動づくりを

(1) 利潤を追求しない経済活動

- ① 気候変動に対する「ポイント・オブ・ノーリターン」はあと 10 年といわれています。世界的には、脱炭素社会に向けたエネルギー転換、AI など技術革新による雇用問題への対応など持続可能な社会づくりが国際的な課題になっています。グリーン・ニューディールや SDGs の内実を吟味するとともに、誰ひとり取り残さない、利潤を追求しない社会的連帯経済づくりが課題となっています。
- ② 自由な競争こそが社会を発展させるという新自由主義と決別し、「社会的土台」の確

立と経済活動の「環境的な上限」を規制する社会的枠組みをつくる必要があります。エッセンシャルワーク（社会的有用労働）を基礎に社会生活環境を整備し、同時に環境と人権を破壊する経済活動を社会的に規制するシステムです。

- ③ 日本の実質賃金は先進国の中で唯一下落しています。それは、低賃金の非正規労働者、ワーキングプアが増大したからです。正社員が自らの雇用と労働条件を維持するために、リストラや外注化に応じてきました。高度成長時代のように経済全体が成長している時代には、下層労働者も含めて賃金は上昇していきました。バブルが弾けた以降、日本の企業は、労働者の賃金を下げることによって国際競争力をつける経営方針をとりました。資本は利潤を求めて、グローバルな市場展開をするために産業の空洞化を促進し、また、本来営利を目的としない公共サービス部門へも参入してきました。
- ④ 日本経済は、2019年10月の消費税率の引き上げ、米中貿易摩擦の影響によって、景気後退局面に陥っていました。オリンピック後の不況が予測されていたわけですが、そこにコロナ災害が直撃したわけです。デジタル化の推進による経済復興をめざすのではなく、貧困と格差をなくし、非正規労働者の雇用と生活の安定が図られる社会の実現することが必要です。

（2）コロナ災害下の労働運動の課題

- ① コロナ時代の労働運動の課題は、賃金・労働条件だけでなく、いのちと健康、雇用、公共サービス、ライフラインを含む社会生活総体に亘るものになりました。持続可能な社会（教育を受け、働き、ひとり一子以上を育て、安心して老後を過ごす）をめざして、いのちと生活を支える労働社会のミニマム形成が必要です。
- ② 貧困問題は生活保護・福祉の問題、社会保障制度は政治・選挙の課題と区分する労働組合主義的発想を止めましょう。労働組合は、企業に雇用された労働者の賃金・労働条件の向上だけを考えていれば良いと言う企業内、男性、正社員を中心とした企業別労働組合主義を克服し、「企業利益がなければ賃金は上がらない」という呪縛から解放されなければなりません。企業の枠を超えた産業政策、社会政策の視点を持って全労働者のために闘う新しい労働運動をつくらなければなりません。
- ③ 新しい労働運動は、2000万人非正規労働者を軸とした運動であり、これからの運動の主体となるべき、社会的インフラを支える下請現業労働者、暮らしを支える公務・民間を含めた公共サービス労働者など、エッセンシャルワーカーといわれる社会的必須を担う労働者などが中心となって活動していくように変わっていかなければなりません。そのためには、ナショナルセンターを超えた「非正規労働センター」のような機能と役割が求められています。
- ④ 労働者は団結することによって使用者と対等な関係をつくり、集団的労使関係の形成によって労働協約を締結します。それゆえ、労働組合は、協約適用労働者の意向が十分に反映される民主的システムでなければなりません。また、賃金差別をはじめ、ジェンダー問題、ハラスメント問題など労働者の分断攻撃を跳ね返し、差別を克服する組織でなければなりません。大衆路線の徹底が強い労働組合をつくります。少数派に甘んずることなく、多数派となって社会を変える力を持つ必要があります。

(3) 協同労働の促進

- ① 昨年末に労働者協同組合法が成立しました。組合員が出資し、それぞれの意見を反映して事業を行い、組合員自らが事業に従事する働き方です。これまでは法的根拠がなく、NPO や企業組合として運営されていましたが、NPO だと働く人が出資できず、企業組合は営利組織と見なされ、また、出資者は労働者ではないので労働基準法も最低賃金も適用されないという問題がありました。協働労働に法人格が認められ、組合員と労働契約を結ぶことによって働き手の保護を図るようになりました。労働者協同組合は「持続可能で活力ある地域社会の実現」を目的とするもので、労働者派遣事業を除いてすべて業種で事業活動が可能です。
- ② 労働組合がおこなう労働者供給事業は、労働組合法上の労働組合だけでなく、職員団体、地域組織でもできます。最近、労働組合を雇用主として社会労働保険料を納入することも可能になりました。職業教育の助成などへの可能性も開けてきました。労働者派遣事業による間接雇用ではなく、直接雇用で働くことは重要です。
- ③ 日雇労働運動の流れの中で培われてきた協同労働に拡大の可能性が生まれています。使用者責任を労働者に押し付けることになる危険性を自覚しつつ、使用者責任を十分に果たす労働者保護の事業体として、また労働ボスを生み出すことがない事業体として、労働組合の民主的運営を確立していかなければなりません。資本による労働者支配ではない、労働者同士で働く価値を発揮する団結形態の模索です。
- ④ 公共サービスを住民の手に取り戻すとは、公契約を価格競争による入札や民間委託によって働く者に低賃金を押し付けるのではなく、社会的に有用な働き方を評価できるものでなければなりません。これからの労働運動は、労働組合、労働者協同組合、労働者供給事業を組み合わせた、雇用労働と協同（協働）労働のハイブリッド型の働き方を展望する必要があります。

5 地域から非正規・正規労働者が一緒になって闘える「非正規春闘」の共闘づくりを

- (1) 21 春闘の課題は、資本の「賃金か雇用か」の脅しに屈することなく、「雇用も賃金も」獲得することです。雇用不安に晒される低賃金労働者を放置することなく最低賃金大幅引上げ、同一労働同一賃金の実現、生活時間の確保と労働時間の短縮など非正規労働者の労働条件の底上げを闘うとともに、非正規労働者の安定した雇用をつくりだすことを同時に闘うことです。
- (2) 非正規労働者をはじめ働く者の社会生活基盤をつくりあげるため、「8 時間働けば暮らせる働き方と社会の実現」をめざして、職場での闘いと共に、地域共闘の形成をはかり、市民運動とも協力して、地域の行政、地域経済団体への要求と交渉を実現するなど、広範な闘いを展開します。
- (3) そのために、社会的インフラを支える下請現業労働者、暮らしを支える公務・民間を含めた公共サービス労働者などエッセンシャルワーカーといわれる労働者が共通して闘えるよう、以下のような視点をもって要求づくりをすすめます。
 - ① いのちを守る
 - ・職場におけるコロナ対策の徹底を図ります。安全衛生対策には、正規・非正規の差

別があってはなりません。

- ・すべての労働者が参加する安全衛生対策が必要です。安全衛生委員会の設置が義務付けられていない 50 人未満の事業場の対策がすすめられるように、産業的、地域的な安全衛生管理体制の確立が求められています。
- ・PCR 検査、ワクチン接種などの健康管理対策においても非正規労働者が差別されないようにします。
- ・休む権利（病気休暇、介護・育児休暇）の獲得を闘います。

② 差別をなくす

- ・2021 年 4 月から、中小企業を含めて同一労働同一賃金が完全実施されます。労契法 20 条裁判の成果を職場で実現するとともに、基本給、一時金の引き上げ、退職金の制度づくり、諸手当の見直しを闘い、企業を超えた正規・非正規、元請・下請の横断的な労働条件の確立をめざします。
- ・非正規労働者の正規化を闘います。就労日数の少ない労働者は、18 日就労保障（週 20 時間就労保障）を要求して休業手当の支給対象労働者になるようにします。
- ・社会労働保険には、就労日数・時間、雇用期間、年収・月収（社会保険・厚生年金の年収 130 万円、月収 88,000 円の壁）などによって適用に差別がありますが、一元的な社会労働保険制度づくりをめざします。
- ・休業手当比率の引き上げを図ります。

③ くらしを守る

- ・最低賃金の引き上げについて、個別企業では企業内最賃の引き上げ 1100 円以上を闘います。
- ・地域最低賃金の大幅引き上げは全国的共通課題です。時給 1500 円をめざして、いますぐ 1100 円の実現、全国一律制の実現を闘います。
- ・最低賃金引き上げをためらう要因にもなっている、税制における扶養控除 103 万円を廃止し、基礎控除金額を大幅に引き上げるようにします。
- ・地域最低賃金と生活保護水準との整合性を図ると共に、事業者の支払能力を削除した最低賃金法の改正要求案づくりを急ぎます。

④ 仕事をつくる

- ・エッセンシャルワーカーの人員補充が必要です。また、コロナ災害下で働き続けることができるように特別手当が必要です。この種の手当は、正規・非正規の差別がない手当です。
- ・エッセンシャルワークを維持していくために、地域で公的な規制と援助を図ると共に、地域における職業紹介、職業訓練など、非正規労働者の雇用安定ならびに能力開発の制度を整備します。
- ・有償・無償のボランティアをやめ、フリーランスも所得が保障される雇用労働に切り替え、仕事づくりを図ります。役務の提供は奉仕ではなく働く価値の創造であるという自覚をもって、差別のない社会づくりをめざします。
- ・公契約条約などによる公共事業・公共サービス事業の社会的規整を図り、経済活動を労働者保護が完備した「公式な経済」になるようにします。

- (4) 職場から、地域から共闘づくりをすすめ、以下のとおり共闘の節目をつくります。
- ① 3月に「非正規春闘」の全国統一行動を設定します。
 - ② 4月に地域において拠点集会を行います。
 - ③ 5月、6月に地方ブロック単位の「非正規キャラバン」を実施し、行政などへの申し入れを行うとともに、最低賃金大幅引き上げキャンペーンを含めながら7月までの長期春闘として闘います。

6 新しい労働運動とその担い手の育成

- (1) 2019年12月に開催した第8回労働運動研究討論集会では、貧困・格差・差別をなくすため、非正規労働者と非正規労働者が団結して、地域から新しい労働運動をつくり上げようと確認しました。昨年できなかったこの方針を、コロナ災害下において、いやコロナ災害下だからこそ、実現しなければなりません。
- (2) 労運研は、新型コロナウイルス感染症の世界的流行を受け、その対策の基本と社会の変化を捉えるべく情報収集・交換を行ってきました。そして、労働運動は、コロナ災害のなかで新自由主義的な政策を終わらせ、社会を変えていく主体として先頭に立つべきだとの確信を強めてきました。
- (3) 労運研は、今までよりも現実の労働運動に責任と影響力をもつ研究会組織となるため、若い活動家を労運研の活動に積極的に参加できるようにすることによって、若手活動家の育成を図ります。労運研の地域での活動を強化・拡大しつつ、「労運研レポート」をみんなでつくる参加型のメールマガジンとして、活動の情報交換の場として、内容の充実、幅広い活用を図るようにしていきます。

以上

<第9回労働運動研究討論集会>

日 時 2021年3月6日(土) 13時～17時

場 所 林野会館 604会議室
〒112-0012
東京都文京区大塚3-28-7
電話 03-3945-6871

交通案内

- 地下鉄丸ノ内線「茗荷谷」駅下車徒歩7分
- 地下鉄丸ノ内線「新大塚」駅下車徒歩10分
- 都バス「千石三丁目」下車徒歩1分
上60(大塚駅-上野公園)、上58(上野松坂屋-早稲田・リーガロイヤルホテル)
- 山手線「大塚」駅下車(南口)徒歩20分(タクシーワンメーター)
(大塚駅南口に出てください。上野公園行きバスが便利です。)
- 有楽町線「護国寺」駅(3番出口)下車徒歩12分
- 地下鉄三田線「千石」駅(A4出口)下車徒歩12分

地図 <http://www.rinyakaikan.or.jp/access/>

内 容 基調報告
報告ならびに討論

参加費 無料
(正規労働者の方には、賛同金カンパを
お願いしています。個人一口2000円、
団体一口5000円)

申 込 参加希望者は3月1日までメールで事務局
にご連絡ください。オンラインでの参加
希望者も同様です。また、資料を事前提出
される方は、3月1日までにメールで事務局
にお送りください。

roukenj2014@yahoo.co.jp

* Zoomによるオンライン会議を併用した集会です

<呼びかけ人>

池畑 章伸 (全国地区労交流会運営委員会)
石岡 修 (日教組・広島県教組委員長)
石川 俊二 (自治労・高知県本部委員長)
井出 哲夫 (自治労・香川県本部委員長)
大谷 竹人 (自治労・徳島県本部委員長)
大野 義政 (自治労・兵庫県本部委員長)
垣沼 陽輔 (大阪ユニオンネット代表)
河添 誠 (元首都圏青年ユニオン書記長)
斉藤 悦男 (自治労・新潟県本部委員長)
佐々木史朗 (全統一書記長)
竹田 雅之 (自治労・山形米沢市職委員長)
中岡 基明 (全労協事務局長)
仲宗根 司 (日教組・沖縄高教組委員長)
中村 美彦 (千葉県市原地区労議長)
中村 知明 (郵政ユニオン本部顧問)
西澤 忠司 (自治労・長野県本部委員長)
長谷川武久 (全日建会長)
早川 行雄 (元JAM副書記長)
平賀雄次郎 (全国一般全国協委員長)
福元 勇司 (オール沖縄会議事務局長)
松川 聡 (国労委員長)
松本 耕三 (前全港湾委員長)
矢代 正人 (福島県・小名浜地区労議長)
吉岡 英明 (自治労・宮崎県本部委員長)
和田 隆宏 (東京都労連書記長)
渡邊 洋 (全水道・東水労委員長)

<五十音順>