

月刊 労運研レポート No. 103

2023年1月10日号

第11回労働運動研究討論集会を開催（報告）・・・・・・・・・・	伊藤 彰信	2 P
第11回労働運動研究討論集会に参加して（感想）・・・・・・・・		9 P
横川武志、後藤陽司、山崎武央、末利進、本村真、森迫信夫		
会計年度任用職員の給与も4月に遡及して上げろ・・・・・・・・	森 哲二	13 P
最低賃金の再改定を中央・地方の最低賃金審議会に迫ろう・・・	河添 誠	17 P
<資料>12/23 厚生労働省への最低賃金の再改定申し入れ書		18 P
12/23 中央最低賃金審議会への質問書		19 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

第 11 回労働運動研究討論集会を開催

物価高を上回るボトムアップの賃上げを

伊藤 彰信（労運研事務局長）

第 11 回労働運動研究討論集会が「物価高騰に対抗して、雇用と生活を守ろう！ ワーキングプアを一掃し、ボトムアップの賃上げを！」をスローガンに 12 月 4 日、都内で開かれた。オンライン参加を含めて 40 名以上が参加した。以下の報告は、議事録というよりは、討論集会後に加筆・補強した部分を含めて編集した。

開会あいさつ

全国一般全国協の平賀委員長が「23 春闘は日本の労働運動の分水嶺になるかもしれない。連合は、今までより要求を引上げて 3% ベースアップ要求を掲げているが、どのように多くの労働者を結集し、どう資本と闘うのか、全く見えない。インフレと闘い労働者の生活を守る



には、職場から地域から多くの労働者を結集した春闘を組織しなければならない。物価高とどう闘うのか。企業内（自治体内）最低賃金要求を正規・非正規の統一した要求にする。同一労働・同一賃金を実現するため、地域に広げていくという提起をしているので、しっかりと討論してほしい」とあいさつした。そのご平賀さんを座長に討論集会がすすめられた。

「23 春闘構想(案)」の提案

伊藤労運研事務局長が「23 春闘構想（案）」について次のように提起した。

新自由主義の弊害は貧困と格差・差別を拡大したことである。労運研は、新自由主義に対決する労働運動、労働基本権を行使する労働運動、新しい労働運動の創造とその担い手の育成を基調に活動してきた。平和フォーラムは貧困問題を闘うことができない。なぜなら貧困問題は労働問題である。平和フォーラムは連合が取り上げない課題を闘う組織であって、労働問題である貧困問題は、連合の課題である。

22 春闘において、連合は「官製春闘」を復活させた。野党共闘は後退し、めざすべき労働社会に向けた政策を提示できないでいる。正規・非正規労働者が一体になって闘う要求づくりが必要である。それは、「黄金の三年間」の闘いを方向付けるものである。「黄金の三年間」に政府・資本は、日本型雇用システムを見直し、社会保障制度改革を行う。賃金制度が大きく変わる。定年を延長し、下を引上げ、上を抑える賃金カーブがつくられるだろう。今

はパイが大きくなる低成長時代だから、すべての労働者の賃金が一緒に引き上げられることはないであろう。労働者の差別・分断を許さず、雇用と生活を保障しながら、賃金闘争を闘わなければならない。

物価高とどう闘うか

連合の 23 春闘の賃上げ要求は、賃上げ分 3%程度＋定期昇給分（賃金カーブ維持相当分）2%程度の 5%程度である。消費者物価指数にはいろいろある新聞などで報道される指数は「生鮮食料品を除く総合」であり、10 月には対前年同月比 3.6%に達している。実質賃金の計算に使われる「持家の帰属家賃を除く総合」は 4.4%である。すでに要求の賃上げ分 3%を上回っている。これでは、23 春闘の賃上げも実質賃金を下回ることになる。

1973 年のオイルショック時は「狂乱物価」といわれる物価高騰があった。74 春闘は「反インフレ生活防衛国民春闘」と銘打って「年金スト」を闘い、32.9%の賃上げと年金の物価スライド制を勝ち取った。日経連はこのような賃上げ攻勢に対抗して、日本的所得政策に乗り出し、「賃上げは生産性向上の範囲内」とし、75 年は 15%以下に、76 年は 10%以下にするガイドラインを設定した。また、職場における日本的労使関係（企業別労組、終身雇用、年功賃金）がしっかりしていれば社会は安定するという「職場安定帯」論を掲げた。雇用調整助成金制度を目玉とする雇用保険法を成立させ、男性稼ぎ手モデル（既婚女性は専業主婦）による「企業社会」をつくりあげていった。75 春闘の賃上げは 13.1%に終わり、全国全産業一律最低賃金制を要求した「最賃スト」は直前に中止になった。75 春闘では日本的所得政策に迎合し、「経済整合性」論を掲げる労組が多くなった。このような企業別労働運動を重視し、生産性三原則に基づく賃金闘争を推進する労組が主導して連合が結成された。

太田薫元総評議長は 75 春闘を「春闘の終焉」と言ったが、それは産別統一闘争としての春闘がなくなったことだと思う。JAM の早川さんが 19 春闘を「春闘の消滅」と言ったが、それは要求・妥結隠しであり、企業別自決・共闘無しのことだと思う。23 春闘は「労働組合運動の終焉」になる危険性がある。

最低賃金闘争を振り返ってみよう。1959 年に業者間協定としての最低賃金制度ができる。総評は「ニセ最賃粉砕」を叫び、全国一律最賃制を要求する。1968 年に公労使三者構成による審議会方式になり地域包括最賃制になる。使用者側は、地域包括最賃反対、産別最賃重視を主張する。労働側は全国全産業一律最賃制を主張する。「最賃スト」は実施されなかったが、1978 年から目安制度がはじまる。労働側は産別最賃を重視するが、使用者側は産別最賃廃止を主張する。総評は新産別最賃といわれる制度をつくったが、すでに労働運動の主流は企業別労働運動になっており、産別統一闘争なき産別最賃闘争は事実上消滅した。

連合が結成されて、しばらくは「定期昇給分＋物価上昇分＋生活向上分」という賃上げ要求の方程式があったが、賃上げ要求から「物価上昇分」がなくなり、「ベースアップ」が基本給一律引き上げでなく、平均賃金引上げ要求になってしまった。奥田日経連会長のベアゼロ宣言を受け、分配は「従業員重視から株主重視」へと変わっていく。ベースアップ要求が本格的に復活したのは 2014 年の「官製春闘」からである。連合の賃金闘争の考え方は、賃上げの原則は「生産性三原則」であるが、企業別労働運動であるので「企業の儲けあつての賃上げ」になってしまう。また、民間大企業の賃上げが中小企業に波及し、人事院勧告を通

じて公務員に、最低賃金審議会を通じて非正規労働者へ波及するというトリクルダウン論である。しかし、トリクルダウンは起こらなかった。大企業の内部留保が増えただけである。

企業内（自治体内）最賃の要求と闘い方

岸田政権の最低賃金引上げ目標は「2025年度も念頭に全国加重平均を1000円以上になることを目指す」というものであり、年率2%程度の引上げを想定している。安倍政権の引上げ率3%よりダウンしたものである。このような加重平均1000円という引上げ目標では、いつまでたっても格差は是正されないし「全国一律時給1500円」は実現しない。物価高騰で今年の最低賃金引き上げがどうなったかは、嶋田さんから後ほど報告がある。

欧米では最低賃金がこの間5~6%程度引上げられている。フランスでは物価スライド制があるので今年になって3回も改定された。ドイツは10月に14%引き上げられて12ユーロになった。シュルツ連立政権が最低賃金を賃金中央値の60%にするという公約を実現したからである。10月に成立したEU最低賃金指令は、賃金中央値の60%以下の最低賃金を不十分な水準と規定した。イギリスもフランスも韓国も60%を上回っている。

EUは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）を基礎的な指針として位置づけ、社会、環境、経済の3分野で目標の柱を立てて政策整備を行っている。「社会権の柱」の賃金の項では、「労働者とその家族のニーズを満たすような適切な最低賃金が保証されなければならない。就業中の貧困は防がなければならない」と書かれている。これにもとづきEU最低賃金指令がつくられた。なぜ、最低賃金指令が必要になったのか。産別労働運動が新自由主義の規制緩和政策によって弱体化し、労働協約適用率が低下してきたことが原因である。産別労働運動が強いドイツ労働運動は、週休二日制を実現するなど世界の労働運動をけん引していた。労働協約適用率は80%以上を誇っていたが、50%近くまで低下し、労働協約による産業別最低賃金が守られなくなってきたので、2015年に最低賃金法をつくった。

2021年の日本の最低賃金は賃金中央値45%である。賃金中央値60%以下をワーキングプアと定義づけよう。ワーキングプアをなくすには賃金中央値60%に当たる時給1240円以下の労働者をなくさなければならない。地域別最賃と企業内（自治体内）最賃の要求額を統一することによって、正規雇用労働者と非正規雇用労働者が一緒になって闘うことができる。トリクルダウンの波及先とされていた公務員や非正規労働者、いわゆる現場を担うエッセンシャルワーカーからのボトムアップの反撃である。今や地域別最低賃金が高卒初任給を上回るようになった。地域別最低賃金の引上げが波及する最賃近傍労働者は1000万人を超えている。最低賃金の引上げが翌年の春闘の賃上げをリードするようになった。

地域別最低賃金の引上げ目標を2025年までに全国一律で賃金中央値の60%に引き上げることである。例えば、1240円に国家公務員の月間所定労働時間の167.9時間を乗ずると208,196円である。国家公務員の現行初任給は154,600円だから3年間で208,196円に達成するには毎年月額18,000円程度の賃上げが必要である。さらにもうひとつの企業内（自治体）内最賃要求として基幹労働者の職種別最低賃金（いわゆる産業別最低賃金の考え方）を設定する。岸田首相が、賃上げが必要といている介護、保育、看護などの資格を持った労働者を先行させるのがよいと思う。

「同一労働・同一賃金」の実現

日本の「同一労働・同一賃金」は同一の使用者での差別禁止でしかない。企業を超えて「同一労働・同一賃金」を実現するためには、まず企業内（自治体内）最低賃金を委託先や下請にも適用させて「同一労働・同一賃金」を実現していく必要がある。そして、公契約条例で自治体内最賃を下回る賃金の労働者を雇用する事業者を排除すればよい。

そもそも「同一労働・同一賃金」を実現する条件は、育児、保育、介護、教育、医療、住宅、ライフラインなどの費用が無償、あるいは同一であるという条件が必要である。若い組合員から「同じ仕事をしているのになぜ先輩の賃金は高いのか。年功差別ではないか」と質問される。「賃金は生計費である。現実には子育てに経費がかかる。50歳ころになると一番経費が掛かる。出来高賃金を日給制にし、月給制にして将来も安心して生活できる賃金カーブをつくってきた」と説明する。欧米では、資格、ジョブにより賃金レートが上がっていく。「同一労働・同一賃金」を考える場合、非正規雇用労働者が声を上げることができるよう、非正規用労働者の雇用不安をなくすことが重要である。週20時間の雇用（賃金）保障を勝ち取り、社会労働保険を適用させることが必要である。さらに社会保障や教育、住宅などの改革を行う社会的労働運動を意識して運動をつくることである。

経団連は、Society 5.0 for SDGs を掲げて、技術革新による飛躍的な労働生産性の向上によってSDGsを実現するとしている。そして、日本型雇用システム（学卒一括採用、長期・終身雇用、年功賃金）を見直し、ジョブ型雇用を導入しようとしている。時間や場所に制約されない多様な働き方と称して、請負労働の拡大へと動いている。SDGsの基本理念は、世界から貧困をなくすことであり、誰ひとり取り残されないよう公平に人権が保障される差別のない社会の実現である。日本政府は、国際人権規約を批准しているが、公務員のストライキ権、中等・高等教育の無償化は留保している。ディーセント・ワークが実現していない中で、経済成長や生産性の向上が叫ばれている。

地域共闘の形成

共闘とは、一致した要求を獲得するために共に闘うことである。正規・非正規、民間・公務の違いを超えた、ナショナルセンターや労働組合組織の違いを超えた全国共通の要求をつくるのが共闘の第一歩である。もともと公務労働は生産性を追求したものではない。生産性を追求しない、地域公共サービスの充実が共通要求になる。労働組合の本来業務は賃金闘争である。貧困をなくす、ワーキングプアをなくす、賃金中央値60%以下をなくすという要求を掲げて、賃金闘争を闘うとともに社会保障制度改革を見据えた社会的労働運動を形成していこう。地域別最賃、企業内（自治体内）最賃、職種別最賃の闘いの結節点は、地域である。地区労、地域ユニオンと公共サービス労働者の連帯を強めて、23春闘を闘おう。

特別報告「最低賃金の再改定を」

わたらせユニオンの嶋田書記長が、最低賃金の再改定について特別報告を行った。

2022年の地域別最低賃金は、東京が1072円、最も低い10県は853円で219円の格差がある。引上げ額、率とも過去最高の平均31円、3.3%だったが、これは4月から6月の

物価上昇を参考にして決められたものである。7月以降はもっと物価が上昇している。

最低賃金を決める三要素は、地域における労働者の生計費、賃金、通常の事業の支払能力である。支払能力が要素にあるのは日本ぐら이다。今年の中央最低賃金審議会の公益委員見解は次のよう述べている。「消費者物価指数については、基本的には、『基礎的支出項目』及び『選択的支出項目』の双方を含む『持家の帰属家賃を除く総合』を基に議論すべきであるが、必需品的な支出項目を中心とした消費者物価の上昇に伴い、最低賃金に近い賃金水準の労働者の中には生活が苦しくなっている者も少なくないと考えられる。このため、労働者の生計費については、最低賃金に近い賃金水準の労働者の購買力を維持する観点から、必需品的な支出項目に係る消費者物価の上昇も勘案し、今年4月の『持家の帰属家賃を除く総合』が示す3.0%を一定程度上回る水準を考慮する必要がある。」さらに「消費者物価等の経済情勢に関する状況認識に大きな変化が生じたときは必要に応じて対応を検討することが適当である。」と。



生活保護と最低賃金はナショナルミニマム（憲法第25条にもとづく健康で文化的な最低限度の生活水準）の両輪とされている。中央最低賃金審議会では「最低賃金は物価上昇を下回るものであってはならない」という申し合わせもある。物価上昇よりも低い最低賃金の改定はあり得ない。

わたらせユニオンは、栃木労働局長に異議申し立てを行った。9月21日には地域別最低賃金の再改定を要請した。10月の消費者物価指数（対前年同月比）をみると、「持家の帰属家賃を除く総合」は4.4%、「基礎的支出項目」は5.5%の上昇である。

フランスは今年になって3回の改定を行い5.5%の引上げである。ドイツも3回改定して、25.0%の上昇である。日本円に換算すれば1600円程度の水準である。

最低賃金法第12条は「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は（中略）必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をしなければならない」と規定している。これは2007年改正の時に「決定することができる」であったものを「決定をしなければならない」と改正したからである。

厚生労働省に最低賃金の再改定を要請し交渉しているが、「最低賃金の改定は年一回と決められているわけではない」と認めながら「改定に当たっては三要素を考慮するので、関係指標の動向を注視している」と答えるのみで、まったく動く気配はない。すでに労働局長に再改定の要請を出したところは8都府県である。今後要請を予定しているところが多くある。厚生労働大臣や労働局長が年内に審議会を開けば、来年の4月に改定・発効する可能性は十分にある。最低賃金大幅引き上げキャンペーンはオンライン署名も行っている。岸田首相も「賃上げが物価に追いついていない」といって賃上げを企業に要請している。是非とも最低賃金の再改定を春闘前に勝ち取っていききたい。

討論

「物価高とどう闘うか」について

- 冬季一時金とは別にダメもとでインフレ手当を要求したところ、支給するという回答があった。10万円の要求に対して3万円の回答があった。
- 自治体の委託先の派遣労働者の場合も派遣元にインフレ手当を要求したところ、支給を約束した。5万円の回答があった。額は後日決めることになっているところもある。
- 最低賃金の再改定を実現しないと非正規雇用労働者の場合は生活が苦しくなる。本当に正月を迎えることができるのか、この冬を越せるのか心配だ。再改定は緊急の課題である。
- 今は最賃が上がらなければ賃金が上がらない時代だ。政府は「賃上げが物価上昇に追いついていない」というなら、物価上昇に見合う最低賃金の引上げを行うべきだ。
- 最低賃金の再改定を地方からも取り組んでほしい。もっとマスコミにも取り上げられる闘い方を工夫する必要がある。

「企業内（自治体内）最賃の要求と闘い方」について

- 地方公務員でも公営企業の場合は最低賃金法が適用される。そのため、最低賃金を下回る会計年度任用職員が生まれてしまった。
- 当局は、会計年度任用職員は人事院勧告の対象であることを認めながら「遡及措置はしない。来年度から給与改定する」と回答してきた。今まで民間労働者として争議権を行使して賃金闘争を闘ってきたのに、会計年度任用職員制度ができて公務員になった。争議権を奪っておきながら人事院勧告の遡及をしないことは憲法違反である。
- 会計年度任用職員にも遡及を勝ち取ったが、全国的な状況をみると来年度は遡及できないのではないかと心配だ。
- 会計年度任用職員にも期末手当が支給されることになったが、勤勉手当は支給されない。勤勉手当が支給されるようにすべきだ。
- ヨーロッパのように最低賃金は社会権だと考えてこなかった。非正規の人と連携を強める必要がある。
- 反貧困運動を行っている人には最賃引上げ運動と接点がない。労働運動が反貧困の思想を持つべきだ。
- 地域別最低賃金の要求は非正規労働者の要求、高卒初任給の要求は正規労働者の要求と思っていた。その関係性を考えたことはなかった。
- 連合春闘は終わった。この「23春闘構想（案）」を組織に持ち帰って議論してみたい。理解するの時間がかかるだろう。
- 2006年に地域手当が固定化された。最低賃金の地域間格差を生み出す要因になっている。
- 医療費は全国一律である。最低賃金も全国一律であるべきだ。
- 賃金中央値60%の議論をしたことがあるが、受けがよくない。自分たちは貧困でないと思っているから。でも、高卒初任給は60%以下である。
- いままでデフレが当たり前だと思っていたので、インフレを超える賃上げをどう闘ってよいかよくわからない。

まとめと閉会あいさつ

伊藤事務局長が次のようにまとめを行った。

「ビジネスと人権」の問題提起があった。WTO（世界貿易機関）がつくられようとする時、貿易ルールに労働者の権利を持ちこむため、国際自由労連などがILO条約の基本条約の批准を国際貿易の条件にするようにという「社会条項」を提起した。WTOの規定には取り込まれなかったが、国連の「グローバル・コンパクト」ができ、OECDの「多国籍企業ガイドライン」ができ、ILOの「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」が改訂され、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」がつくられてきた。内容は良くなってきている。企業の社会的責任を迫及する場合に国際的な労働争議で使わしてもらったが、基本的に労働者の権利保障ではなく、企業の倫理協定的な要素が強い。

今回、EU最低賃金指令を参考に、脱貧困のための「権利としての最低賃金」を打ち出すことができたと思う。連合のトリクルダウン論は失敗した。総評の産別労働運動をテコにしたプルアップ型の国民春闘は労働協約適用率が低く、労働組合が分断されている日本では難しいと思う。そこで脱貧困を掲げたボトムアップ型の賃金闘争を考えた。最低賃金が基本的人権であるといっているのは自民党の最低賃金一元化議員連盟ぐらいで、平和フォーラムにしても日本労働弁護団にしても最低賃金は権利問題であるという捉え方は弱い。日弁連は貧困問題対策本部が最賃問題を課題にしている。貧困は労働問題であるのに、貧困は福祉問題として捉えて労働運動とは関係ないと思っている労働組合が多い。労働運動の場合は、憲法第25条の「生存権」よりは、第18条の「奴隷的拘束及び苦役からの自由」を強調して、ディーセント・ワークの実現を求めることを運動根拠にしたほうが良いように思う。EUは「就業中の貧困は防がねばならない」としている。ワーキングプアの存在を許しているのは労働運動の恥である。今回、ワーキングプアを賃金中央値60%以下と規定して、その一掃を打ち出した。地域別最低賃金と企業内（自治体内）最低賃金の要求を統一して闘おうというものだが、貧困と格差・差別の拡大を容認し、デフレに慣れ切った労働運動しかしてこなかった日本で、今回の「23春闘構想（案）」の考え方を定着させていくには時間がかかると思う。職場から労働運動をつくっていく必要がある。

この4月から物価が高騰し、実質賃金は低下している。「地域別最低賃金の引上げ率は消費者物価上昇率を下回らないようにする」という中央最低賃金審議会の申し合わせ事項がある。物価上昇を上回る賃上げを獲得するのは当然のことである。政府も賃金引き上げを企業に要請しているときに、実質賃金の引上げの闘い、最低賃金の再改定要求はきわめて重要な闘いになっている。

今回は、「同一労働・同一賃金」の実現、地域共闘の形成については十分に議論できなかった。具体的数字を示しながら、最低賃金引き上げに取り組むことで、職場討議の活性化を図り、正規・非正規、民間・公務、労働運動・反貧困運動の接点を探りながら賃金闘争の再構築を図っていき、これらの課題についても議論できるようにしたい。

最後に前東水労委員長の前渡さんが「今日出された課題を職場に持ち帰り、持ち場持ち場で23春闘を精一杯闘い抜こう」と閉会のあいさつをして、討論集会は終了した。

第 11 回労働運動研究討論集會に参加して

◆横川武志(自治労調布市職労特別執行委員)

最賃引上げ闘争と公務員労働者

去る 12 月 4 日、第 11 回労働運動研究集會に参加し、全国で奮闘されている活動家の皆さんの報告と問題提起に改めて自治体労働者の立場からの問題意識を整理しなくてはならないと考えています。

伊藤事務局長の「23 春闘構想(案)」については、副題にあるインフレと賃金闘争と題して、労運研のめざす労働運動に対する立ち位置を明確にした上で、当面する生活関連物資の急激な値上げから雇用と生活を守り、ワーキングプアを一掃し、ボトムアップをはかる賃上げ闘争を問題意識として提起されました。今春闘は、アベノミクス下における「官製春闘(トリクルダウン論)」から脱却できない連合春闘と権力に分断された野党共闘の後退、「非正規春闘」の不発であったと指摘する。連合 2023 春季生活闘争方針においても、物価上昇を下回る賃金要求や企業内最賃要求の据え置きでは、インフレ期の賃金闘争はたたかえないということに等しいことは明らかです。

公務員労働組合は、戦後の国公法、地公法により「労働基本権制約の代償措置」としての人勸制度のもとで賃金闘争をたたかってきましたが、人勸体制打破から人勸完全実施に方針転換せざるを得ない状況に至っています。2009 年発足の民主党政権下の公務員労働者の労働基本権回復の機運も大きく後退し、賃金制度、賃金水準(ラスパイレス指数攻撃)は国、都道府県の制度、水準を上回ってはならないことが当たり前のように浸透しています。

これまで自治体労働者は、適用除外であることから最賃闘争に結集してきたとは言えませんが、国家公務員の初級(高卒)初任給や全国の自治体でも地域手当を含む換算で最賃をどうにか上回る実態が明らかになってきたことにより、最賃への関心が大きく高まってきました。さらに 2019 年度の自治体臨時・非常勤職員の会計年度任用職員制度への移行交渉の中で、賃金・報酬単価の引き上げなど攻防が繰り広げられました。その後の引き上げ要求は、多くの自治体で最賃改定の後追いによる改定でしかありませんでした。

かつて会計年度任用職員労組の役員から、「私たちは、何年勤務していても常に最低賃金に張り付いて働いている」と話していたことの意味を現在痛感しているところです。

今回の事務局長の企業内(自治体内)最賃闘争の提起や嶋田わたらせユニオン書記長の「最低賃金の再改定を!」を受けて、人勸制度に依拠し、ややもすると春闘期、人勸期、確定闘争期とスケジュール闘争に傾いている自治体賃金闘争から脱却していくためにも、会計年度任用職員の仲間と共に全国の最賃闘争に連帯し、再改定を求めいくことが現状を打破していく契機になるのではないかと意を強くしたところです。

全国から最賃闘争に関する課題など様々な報告や貴重な提案がありましたが、限られた時間とリモート集會という制約の中で十分な討論や課題整理まで至らなかったことが残念でし

たが、貴重な集会であったことは確かでした。主催者、参加者の皆さんありがとうございました。

◆後藤陽司(フリーランスユニオン)

「フリーランス」とも団結してたたかう春闘の再構築を！

労働運動研究討論集会には今回初めて参加した。

伊藤彰信氏の「春闘構想の提案にあたって」及び嶋田泰治氏の「最低賃金の再改定」の報告はいずれも刺激的だった。伊藤氏は、これまでの春闘を歴史的に総括しつつ、最低賃金闘争の新たな展望を見出そうとしており、嶋田氏は、最低賃金闘争を、まずこの異常な物価高騰に見合うだけの再改定の必要性と道筋を提起していた。

私は「フリーランス」という立場から発言した。これは伊藤氏の「春闘の終焉（太田薫 1975 年）から、春闘の消滅（早川行雄 2019 年）、さらに労働組合運動の終焉（2023 年？）—日本型雇用システムの見直し、労働者の請負労働者化？ 集团的労働契約から個別労働契約へ？」という問題提起を受けたものである。現在の岸田内閣の「新しい資本主義」も含めて、日本においては総体的に請負や業務委託という形式による「偽装雇用」「雇用類似」の「フリーランス」化が促進されている。

私が働いていたプラットフォーム型企業の時給は全国一律 1000 円であるが、現在の東京、神奈川、大阪の最低賃金を下回るものである。なぜなら業務委託の個人事業主扱いの為、最低賃金法をはじめあらゆる労働法・社会保障法の保護適用から除外されているからだ。世界の潮流は、このような「フリーランス」にも労働性を認めて保護を拡大する方向に向かっている。日本においては、この究極の非正規とも言うべき「フリーランス」も含めて、全ての労働者を組織して代表する労働組合運動への再生が必要である。

最低賃金闘争も、現下の物価高騰に苦しむ全ての労働者を組織しつつ、再改定運動などを展開することが大きな力となるはずだ。フリーランスを含めた非正規と正規が団結してたたかう新たな春闘構築をめざしてともに頑張ろう！

◆山崎武央(レインボーユニオン)

私は、1976 年生まれでオイルショックのことを知りません。今回のような物価高騰は人生初体験です。急激な物価高騰に対して、最低賃金の再改定という新しい方法による対決が報告されました。私たちもこれに呼応して取り組んでいます。新しい取り組みは手探りで進みます。全国の仲間との情報交換は欠かせません。

それなのに、一番身近なところが抜け落ちているものです。今回の討論集会では、同じ新潟の方に出会えたことは、大変貴重なことでした。これまで、新聞や資料の中に労組の名称が出てくるので知った気になっていましたが、実際の人に会うことは初めてです。今後、いっしょに取り組めることがあればありがたいと思います。

先日、社会福祉士を目指す大学生に講義をすることがありました。彼らは人権と社会正義を拠り所として働くことになるので、私もそこは強調しました。労組も、その成り立ちのう

えで、人権と社会正義を基盤としているはずですが、本当にそうなっているのでしょうか。最低賃金という貧困や人権の課題に対して、韓国のように団結せず、バラバラに運動していません。それは、最低賃金の分野だけでないから厄介です。その意味で、正規も非正規も共通の要求でたたかおうという今回の問題提起は重要です。

ただ、正規労働者も非正規労働者もいっしょにたたかえるためにどうするか、それをどう実践するか問いかけに対して、十分な答えが出せなかったのではないかと思います。報告を討論と実践に高める努力は今後も必要です。昨今の流行りで、学校でもやりますが、模造紙を前に共同で作業するといった方法を採用してもいいかもしれませんし、テーマごとに分かれて話し合いの場を設けるといった工夫をしてみてもいいのでしょうか。

◆末利進(労働と人権サポートセンター・大阪)

オンライン形式ですが今回初めて「労働運動研究討論集会」に参加しました。自己紹介と直近の取組み報告を通じて感想を送ります。

地方公共団体の民間委託企業の従業員労働組合で約 20 年間活動してきました。定年退職後の現在は職場の「中小派遣企業の派遣労働者」をメンバーとする連合自治労の民間労働組合(ユニオン)の役員をしています。公契約条例制定で公共サービス分野の労働者の職種別賃金確立を目指して「NPO労働と人権サポートセンター・大阪」に参画してきました。「サポセン・大阪」を通じて「労運研」と出会うこととなりました。

労運研のキャンペーンに背中を押されて、物価高騰を根拠とする臨時手当を派遣元企業に要求したところ、生活支援手当の名目で一時金を獲得することが出来ました。また連合のトリクルダウン型の賃金闘争の限界は、中小派遣労働者の組合活動を通じて痛感しています。最賃闘争を基軸するボトムアップ型の賃金闘争を共に模索していきたいと考えています。

◆本村真(ユニオン北九州)

春闘を、新鮮にたたかおう！

労運研の春闘討論集会に、はじめて参加させていただきました。

私は、ユニオン北九州という労働組合で活動しております。私たちなりの春闘というものの経験と認識から、23春闘に対する考えを少し述べます。

春闘という言葉自身が、労働者全体の中ではもはや「死語」となっています。その原因は、労働運動の連合を含めた路線や闘い方、非正規雇用による労働者の孤立化など多々あると思います。総体として16%しかない組織率と、世間と隔絶した運動や交渉の中で、春闘という言葉をしっている労働者は絶滅していると言っても過言ではないでしょう。

私たち合同労組は、相談から組織化というかたちで、大衆的接点をもち日常活動を行っています。また問題解決から職場での多数派をめざす努力は日常です。

実際のところ、「賃金は要求できるのですか」という言葉が、組合員からは聞こえてきます。「賃金は交渉できるのですか」と聞かれます。これが、日本の労働者の現状だと言い切れます。もはや賃金闘争は解体されている「荒野」に私たちはいるのではないのでしょうか。

しかし、これはとりもなおさず、新しい可能性だとも思います。労働者にとって、賃金闘争は、経営者に対し勇気をもって立ち上がっていく「新鮮」なものでもあります。

ユニオン北九州は、今期の賃金闘争への取り組みとして

- ① 賃金や労働条件の改善を求めるサイクルとしての職場活動への組織化＝これが「春闘」ですから、春闘を新鮮な出会いとして組織化・交渉・争議として取り組んでいきます。
- ② もう一つは、最低賃金闘争・インフレ手当のみならず社会的要求として、目に見える場所や地域での街頭行動を展開していきたいと考えています。

あたりまえの話ですが、これらを実際に展開するのはむずかしいことです。一般的な上部から降りてくる春闘スケジュールは形骸化するばかりで、誤解を恐れずにいえば「邪魔」です。手作り春闘をつなぎあって行けたらいいなと思います。

◆森迫信夫(前自治労大分県本部委員長)

第6回討論集会以来5年ぶりの討論集会、ウェブも含めて30名程度の出席でコロナ禍の影響の大きさを痛感。つい、7月の参議院選挙を思い返してしまった。コロナ前、私の出身組織自治労では、社民党と民主党系の二人の候補を擁立、それぞれ15万票程度、合わせると30万票以上の票を得ていた。今次参院選、立憲候補一人にしぼった結果、17万票強の得票に終わった。候補者を一人しか擁立できなかったことが大きな要因であることは言うまでもないが、コロナ禍で組合員が集まる「学習会」や「集会」を開催できなかったことも大きな要因だろう。自治労のような組織（オープンショップ）にとって、組織力強化は一にも二にも「学習会」に尽きる。コロナ禍の三年間、これが出来なかったことによる組織力低下は極めて大きい。

さて、5年前の第6回討論集会では、9条改憲を目指す国会軽視の「安倍政治を許さない」として、「労働者の共闘で、8時間働けば暮らせる社会の実現を」がスローガンとして掲げられていた。翻って今日、安倍から菅、岸田と政権は移り変わり、改憲を声高に唱える声は小さくはなった。しかし、岸田内閣は、防衛方針の大転換と原発推進、増税を宣言し、状況は5年前よりも一層悪化している。一方で、連合会長の言説は論外として、労働運動の側の力量低下と混迷も顕著である。統一教会問題、引き続く閣僚の不祥事等により岸田内閣の支持率が著しく低下したにも関わらず、野党による政権交代への期待感は一向に高揚しない。

そうした状況の中で、今回の基調提起であらためて春闘の歴史を学び、「かつて先輩たちから教えられたことが間違いではなく今でも生き続けていること」、「労使協調路線が今日の低賃金構造を作り出したこと」を再認識した。政府与党が賃上げの声を上げ、大手マスコミが日本の低賃金を報じ始めた今、日本の低賃金構造を変えていく環境は整いつつある。いずれにしても、低賃金構造を変えない限り、我が国の人口減少と国際社会での地盤沈下は止められない。そのことを発信し、心ある労働組合に働きかけることが労運研の役割ではないか。労運研の発信を受けて、コロナ禍でできなかった「学習会」を再度組織すること、そのことが労働組合の組織強化につながる。地道ではあるが、「学習会」の積み上げこそがまっとうな労働組合の組織強化の王道である。今回の討論集会に参加し、労運研運動の重要性と役割を改めて認識したところである。

会計年度任用職員の給与も4月に遡及して引上げろ！

会計年度任用職員制度と人勸制度の矛盾

森 哲二（自治労兵庫県本部）

1. 現場の実態とはかけ離れた法改「正」

会計年度任用職員制度は、地方自治体で働く64万人（2016年総務省調査）と言われている臨時・非常勤等職員が地方公共サービスの重要な担い手になっているに関わらず、任用や勤務条件が適切でない自治体が多く、抜本的に見直す必要があることから地公方法改正が行われた。法改正の国会審議のなかでは、「任用根拠の明確化」だけではなく「地公法の厳格適用（恒常的業務には正規職員を充てる）」「同一労働同一賃金」「処遇の改善」も法改正の主旨であることが確認されたが、実務として示された総務省マニュアルは各自治体現場の現状を無視したもので法改「正」後も違法状態を作り出すものとなった。

2. 法改「正」を未だ理解できていない自治体当局

会計年度任用職員制度の導入は、地方自治体および臨時非常勤等職員にとっては、大変大きな法改「正」であった。しかし、制度の根幹にかかわる部分については労使ともに理解不足のまま制度施行となった側面もある。

（1）公務員労働者の権利について

みなさんもお存じのとおり、公務員労働者は、労働三権のうち、労働協約締結権と争議権など労働基本権がはく奪されている（公営企業労働者と現業労働者については公営企業法により労働協約締結権は有する）。もちろん、憲法で保障された労働三権が認められていないことは憲法違反であり到底認められないことは当然である。

このことにより、労使交渉では賃金決定できないため、それらの代償措置として、国においては、人事院勧告制度が設けられている。人事院は毎年8月頃に、民間企業に勤める労働者と一般職の国家公務員の給与水準を比較検討して、給与の改定を内閣と国会に勧告及び報告を行う。

地方自治体では、地方公務員法第24条の給与決定の3原則（①職務給の原則、②均衡の原則、③条例主義の原則）により賃金決定が行われることになるが、都道府県及び政令市等には人事委員会が設けられており、9～10月に人事院と同様の取り扱いがされる。人事委員会が設置されていない自治体では、労使交渉の結果に基づき給与条例の改正提案が議会に対してなされるが、人事院勧告を基本に労使交渉が行われており、事実上、公務員の給与水準を決める役割を果たすのは人事院勧告となると考えざるを得ない状況である。

(2) 会計年度任用職員と人勸制度の関係

①国家公務員の非常勤職員・臨時的任用職員の取り扱い

国家公務員で自治体の会計年度任用職員に類するものは期間業務職員である。期間業務職員は、「各省庁の長が、1日につき7時間45分を超えず、かつ、1週間当たり38時間45分の4分の3を超え、38時間45分を超えない範囲内で任意に設定」とされており、給与についても「常勤職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する」とされている。つまり、各省庁の予算の範囲内で賃金や労働時間が決定されているということである。

上記の取り扱いのため、各省庁において給与及び賞与の取り扱いが異なる実態となっている。結果、国の期間業務職員は人事院勧告制度の範疇には入らないということで勧告が行われることはなく、報告の中でふれられるに留まっている。

②地方自治体での取り扱いをどう考えるか

これまで臨時・非常勤等職員の賃金については、ほとんどの自治体で前年度の正規職員の労使合意結果を受けて翌年任用時の賃金に反映されてきた。兵庫でも先行単組のいくつかは当該年度での反映をしてきたがそれも不十分なものであった。適切に地公法22条職員として採用されていた職員は、正規職員と同様に給与条例が適用され、賃上げの時には差額支給も行われてきた。

今回の法改「正」でほとんどの臨時・非常勤等職員が会計年度任用職員（地公法22条の2）とされた。これまで地公法3条3号3項で任用されてきた非常勤嘱託職員の労働組合は、労働3法が適用されていたことからいけば、労働基本権が制約されることとなった。

このことは、会計年度任用職員が地公法24条（給与決定3原則）により賃金決定が行われることを示している。であるならば、労働基本権制約の代償措置として人勸制度により勤務・労働条件が決定されると解すべきである。

総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」における質疑応答の中でも下記に示す通り「常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することが基本」ということを明らかにしている。

問13-8 常勤職員の給料表に改定があった場合、非常勤職員の給与改定についてはどのように取り扱いをすればよいか。また、会計年度任用職員の勤務条件は人事委員会勧告の対象となるのか。

回答 非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することが基本と考えているが、各団体の実情に応じて適切に判断いただきたい。

回答 会計年度任用職員の給与の決定について、人事委員会勧告が必須事項であるとはいえないが、各人事委員会において必要に応じ、給与をはじめとする会計年度任用職員の勤務条件に係る人事委員会勧告を行うことは否定されない。

③会計年度任用職員の法改「正」後の取り扱いはどうあるべきか

賃金制度のことだけ言っても法改「正」は、全く新しい制度に変わったと言っても過言ではない。

上記①②に記したように人事院勧告は非正規職員に勧告する制度となっていないし、都道府県・政令市人事委員会も会計年度任用職員の賃金・労働条件について勧告はしていない。地公法24条が適用されるということであれば労働基本権の代償措置として人勸制度が前提

になることが当然である。であるならば、都道府県・政令市の人事委員会は会計年度任用職員についてもきっちりと勧告をすべきである。その他の地方公共団体は正規職員も勧告制度はなく、基本的には人事院勧告をもとに労使交渉で決定されてきた。しかし、上記①に記したように国の勧告が非正規職員にふれていないことを前提に労使協議を行わなければならない。多くの自治体は給料表については行政職給料表を適用していることから、正規と同様の取り扱いになることが当然である。しかし、期末手当については、勤勉手当が出ていないことを考慮した取り扱いをしなければ平等な取り扱いとは言えないし、同一労働同一賃金の流れと大きく逆行することとなる。

こうした中でも、2020年、2021年勧告では、都道府県・政令市等の人事委員会は再任用職員のように独自の一時金の勧告はしなかったため、一時金削減が勧告され制度上、正規と同様に期末手当の削減を行うとの姿勢を崩さなかった。地方自治法 203 条の 2、204 条により期末手当のみが支給対象とされており、勤勉手当が支給されていない状況の中で、人事委員会が会計年度について再任用職員と同様に別途の勧告をしなかったことや「制度上の問題」とした当局の姿勢は疑問を持たざるを得ない。再任用職員は、一時金については独自の月数であり、生活関連手当についても支給されていない。

2020年、2021年の期末手当の削減を阻止したところでも、考え方は二つに分かれる。

(1)正規と同様の取り扱いをすべきところだが勤勉手当が支給されていないことや制度実施年度などを理由に会計年度任用職員のみ削減を見送る。

(2)会計年度任用職員は人事院勧告の取り扱いを1年遅れとすることから今年度は削減しない。

私たちが求めたのは、(1)であり、法律の解釈上も(2)になることはない。しかし、多くの当局が臨時・非常勤等職員制度の時のまま次年度に反映する考え方を持っており、労使ともに混乱をした。

当局（総務省も含め）は、地方自治法 203 条の 2、204 条により期末手当のみ支給対象とされており、勤勉手当については支給できないという姿勢である。

2022 賃金確定闘争では、人事院勧告で月例給の官民格差 0.23%、一時金 0.01 ヶ月引き上げの勧告が行われた。ここまで述べてきた考え方からも、給料表の改定については正規職員と同様に4月に遡って改定されることが当然で、焦点は一時金の引き上げが勤勉手当とされたことにより、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員は期末手当で正規職員と同様に引き下げられたにもかかわらず今回の引き上げは適用されないということが大きな焦点となるはずであった。

しかし、実際には、会計年度任用職員の取り扱いで各単組の交渉が進まなかった。その内容は、人事院勧告における給与の引き上げについて、会計年度任用職員の取り扱いを正規職員に準じることなく次年度4月以降とする回答が多く出されるとともに、一時金の引き上げが勤勉手当とされたことから勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員の一時金引き上げを拒むなど到底認められない回答が出され、各単組で厳しい交渉が進められた。

結果、ほとんどの単組で遡及改定は行われず、次年度からの取り扱いとされている。一時金についても多くの単組で引き上げが行われなかった。そうした中でも、いくつかの単組で一時金については、期末手当に上乗せを行わせることとなった。特に、芦屋臨囁共闘は4月

遡及改定、報酬加算として0.1ヵ月分を期末手当に上乘せを行った。

この3年間の結果は、会計年度任用職員の賃金の取り扱いについて、「曖昧なまま」進められているということである。

であるならば、改めてこれまでのたたかひの歴史に学びたたかひをつくり上げるしかない。法改正前も臨時・非常勤等職員の賃金・手当等の改善が困難を極めてきた。そうした中でも、労働組合を結成し、労使交渉を積み重ね、「自治体における臨時・非常勤等職員の役割が行政サービスにとって重要な役割を果たしている」ことを確認させ、処遇改善にむけた努力を求めてきた歴史がある。結果、法と実態の乖離を確認し、自治体労使が割増報酬・追加報酬という考え方を作り出し、賃金改善や手当の支給につなげてきた。総務省は、今回、こうした自治体労使の努力（工夫）に対して全く無理解な姿勢で指導を行ってきたのである。これまでは、総務省も追加報酬、割増報酬ということに対して指導はしてこなかったし、この間、こうした工夫を活用して総務省も超過勤務手当について割増報酬として支払うことを求めてきた。ご都合主義の極みである。

割増報酬・追加報酬という考え方は、現行法でも可能である、前述した様に、総務省は、パートタイム職員については、期末手当以外の手当の支給は認めていないが、超過勤務手当は割増報酬、交通費については費用弁償として追加報酬として支給できることとした。こうした当局都合だけの法解釈を許さず、勤勉手当分を追加報酬として支給させていくは可能である。フルタイムについても同様である。このまま法改正されず勤勉手当が支給されないのであれば、全国各地で勤勉手当分を追加報酬として支給させるたたかひを進めていくことが重要となる。

3. 今後のたたかひ

会計年度任用職員の多くは、いつ雇止めを言われるかと不安な状態で日々を過ごしている。このことは制度が変わっても何も変わっていない。業務が継続するにもかかわらず雇用期間に上限を設定し、働き続けたいと希望する職員の雇止めを行い、新たに会計年度任用職員を採用するということを繰り返す団体が増加している。多くの会計年度任用職員は、本来、正規職員が配置されなければいけない恒常的・継続的業務に就いており、会計年度任用職員がいなければ行政は一日たりともまわることはない。そして、誰にも生活がある。積み重ねた経験を生かし、働き続けたいと考えることは働く者にとって当然のことである。だからこそ、会計年度任用職員が均等待遇の対象は同じ職場で働く正規職員である。

改めて、「差別は許さない」「平等に扱え」など原点に帰った当事者運動を基本としながらも、正規職員の意識改革を進め、組織全体のたたかひへと変わっていかねばならない。

そして、会計年度任用職員制度の矛盾を明らかにし、「同一労働同一賃金」「処遇の改善」など均等待遇を求めた具体的な取り組みを進めていくことである。第1に労働基本権制約の代償措置とされる「人勸制度」に則り、賃金改定にあたっては、正規職員と同様の扱いとすること（引き下げの場合は格差解消のため実施しないという取扱いをすること）、第2に勤勉手当支給を認める法改正運動の強化、第3に最低限、年収減をさせないとりくみを強めていくことが求められる。

「物価高に対応した最低賃金の再改定」を

中央・地方の最低賃金審議会に迫ろう

河添 誠（最低賃金大幅引き上げキャンペーン事務局）

12月23日、最低賃金大幅引き上げキャンペーンは、3回目の厚労省要請をおこなった。過去2回の要請で強調した「物価高に対応した最低賃金の再改定」を厚労大臣は中央最賃審議会に諮問すべきだという論点に加えて、中央最低賃金審議会の藤村博之会長あてに、「物価高に対応した最低賃金の再改定」の必要があるというわれわれの立場からの質問状を提出しようとした。

（次ページ以降の資料参照）



ところが、厚労省は、中央最低賃金審議会の会長あて文書を「渡せるかどうかも含めて持ち帰って検討する」という驚くべき回答をおこなった。要請内容以前の、こうした異常な対応はどこから来ているのか、よくわからないところである。全国各地で地方労働局あてに「物価高に対応した最低賃金の再改定」の要請の申し入れが、ナショナルセンターの違いを超えて全国に広がっていることを気にし始めているのかもしれない。

さて、中央最低賃金審議会あてに最低賃金大幅引き上げキャンペーンが何を主張しているかという、厚労省が主導権をもって最賃の再改定に動いていないのであれば、中央最低賃金審議会が主導権をもって、審議会を開催していくのは当然の役割だということである。1970年代の狂乱物価の際には、中央最低賃金審議会が建議を出して、最賃引き上げの主導権をとったこともある。現在の異常な物価高の情勢下では、中央最低賃金審議会が主導して再改定を進めるのは当然である。

岸田首相も賃金引き上げの必要を主張していながら、最低賃金の引き上げを主張しない。1年に1回だけの中央最低賃金審議会の開催という慣例に、厚労省も中央最低賃金審議会も縛られている。異常な物価高という非常事態に対応して審議会が開催されないのだとすれば、それは厚労省も中央最低賃金審議会もサボっていると断ずるしかない。

最低賃金の再改定を求めて、地方最低賃金審議会へも全国の労働組合が申し入れを始めている。全国津々浦々から、「物価高に対応した最低賃金の再改定」という、まっとうな要求を掲げる運動を大きくしていこう。この再改定要求運動は、底辺からの賃上げ闘争ともいえるべきものである。ここで再改定を実現することは、全国一律、時給1500円以上の目標実現のためのステップとなることも確実である。なんとしても実現しよう。

<資料>

2022年12月23日

厚生労働大臣
加藤 勝信 殿

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会
<連絡団体> 下町ユニオン
全国一般労働組合全国協議会
全国生協労働組合連合会
郵政産業労働者ユニオン

最低賃金の再改定に関する申し入れ書

当委員会は、10月24日ならびに11月18日に貴職に対し「最低賃金の再改定を要請します。直ちに中央最低賃金審議会へ諮問することを再度求めます」と要請しました。貴職の回答は「最低賃金の改定は年度内に1回と決められているわけではない」としながらも「改定にあたっては最低賃金法第12条に定める改定の三要素を考慮する。物価上昇など関係統計の動向を注視している」というものでした。

当委員会が再改定要請の根拠としているのは、8月2日に中央最低賃金審議会が貴職に答申した「令和4年度地域別最低賃金額改定の目安について」の公益委員見解の「消費者物価等の経済情勢に関する状況認識に大きな変化が生じたときは必要に応じて対応を検討することが適当である」との見解です。中央最低賃金審議会が目安答申にあたって参考にした消費者物価は4月、5月、6月の指数です。7月以降の消費者物価はさらに上昇し、10月には持家の帰属家賃を除く総合は4.4%になりました。このような経済情勢は「状況認識の大きな変化」と当委員会は認識しておりますが、貴職は「大きな変化」と認識していないわけです。このような貴職の対応は、答申を尊重しない職務の怠慢であり、また最低賃金法第12条の不作為であると批判せざるを得ません。

そこで当委員会は、貴職との認識の隔たりを埋めるべく、公益委員見解の真意はどのようなものなのか知りたくになりました。あわせて、中央最低賃金審議会会長あての質問書を用意しましたので、下記のとおり申し入れます。

記

- 1、最低賃金の再改定を求め、直ちに中央最低賃金審議会へ諮問すること。
- 2、質問書を中央最低賃金審議会会長へ届けること。
- 3、当委員会と中央最低賃金審議会公益委員との面談の場を、貴職の責任で早急に設定すること。

以上

2022年12月23日

中央最低賃金審議会
会長 藤村 博之 殿

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会
<連絡団体> 下町ユニオン
全国一般労働組合全国協議会
全国生協労働組合連合会
郵政産業労働者ユニオン

質 問 書

当委員会は、10月24日ならびに11月18日に厚生労働大臣に対し「最低賃金の再改定を要請します。直ちに中央最低賃金審議会へ諮問することを再度求めます」と要請しました。厚生労働大臣の回答は「最低賃金の改定は年度内に1回と決められているわけではない」としながらも「改定にあたっては最低賃金法第12条に定める改定の三要素を考慮する。物価上昇など関係統計の動向を注視している」というものでした。

当委員会が再改定要請の根拠としているのは、8月2日に貴職が厚生労働大臣に答申した「令和4年度地域別最低賃金額改定の目安について」の公益委員見解の「消費者物価等の経済情勢に関する状況認識に大きな変化が生じたときは必要に応じて対応を検討することが適当である」との見解です。貴職が目安答申にあたって参考にした消費者物価は4月、5月、6月の指数です。7月以降の消費者物価はさらに上昇し、10月には持家の帰属家賃を除く総合は4.4%になりました。このような経済情勢は「状況認識の大きな変化」と当委員会は認識しておりますが、厚生労働大臣は「大きな変化」と認識していないように思われます。

そこで当委員会は、厚生労働大臣との認識の隔たりを埋めるべく、公益委員見解の真意はどのようなものなのか知りたくになりました。以下のとおり貴職に質問いたしますので、早急に当委員会との面談の場においてご回答くださるようお願いいたします。

- 1、「消費者物価等の経済情勢に関する状況認識に大きな変化が生じたとき」について
 - (1) 7月以降の消費者物価の上昇は「状況認識に大きな変化が生じたとき」に該当すると考えているのか。考えていないとするならば、どのような状況認識を「大きな変化」と考えているのか。
 - (2) 「消費者物価等」の「等」について、この間の実質賃金の低下、インフレ手当の支給、冬季一時金の例年を上回る支給などは、「状況認識に大きな変化」と考えることができるのか。
 - (3) 「等」には、「通常の事業の賃金支払能力」が含まれるのか。

2、「必要に応じて対応を検討することが適当である」について

- (1) この見解は「カ 地方最低賃金審議会への期待等」の項目のなかでの見解です。したがって、地方最低賃金審議会が「状況認識に大きな変化が生じた」と判断すれば、「対応を検討」することが期待されていると理解してよいのか。
- (2) 「対応を検討」した場合において、地域別最低賃金の再改定が必要だという結論になった場合は、地方労働局長に建議をすればよいのか。
- (3) 地方最低賃金審議会が「対応を検討」する場合、地域別最低賃金の「全国的なバランスを配慮するという観点」から、中央最低賃金審議会が目安を示す考えはあるのか。

3、緊急特別措置について

1973年10月に勃発した第4次中東戦争を引き金に発生したオイルショックで異常な物価高騰が起きた際、中央最低賃金審議会は1974年1月8日に「最近の物価の異常な高騰に伴う最低賃金改定のための緊急特別措置について」を労働大臣に建議しました。この緊急措置は、通常の場合における方式による改定ではなく、「消費者物価の動向」に注目した緊急特別措置でした。

- (1) 公益委員見解の「消費者物価等の経済情勢に関する状況認識」とは、通常の改定とは異なる「消費者物価の動向」に注目した改定を意識したものではないのか。
- (2) 中央最低賃金審議会は、現時点で「消費者物価の動向」に注目した緊急特別措置を建議する考えはないのか。

4、地域別最低賃金と消費者物価との関係について

1978年7月27日、中央最低賃金審議会第一小委員会は、目安を検討するにあたって「地域別最低賃金の引上げ率は消費者物価上昇率を下回らないようにする必要がある」と報告しています。

- (1) 中央最低賃金審議会は、現在でも「地域別最低賃金の引上げ率は消費者物価上昇率を下回らないようにする必要がある」という考えを維持しているのか。
- (2) 8月2日の公益委員見解は「最低賃金に近い水準の労働者の購買力を維持する観点から、必需品的な支出項目の上昇も勘案し、持家の帰属家賃を除く総合が示す3.0%を一定程度上回る水準を考慮する必要がある」としている。現在でも「持家の帰属家賃を除く総合が示す水準を一定程度上回る水準を考慮する必要がある」と考えているのか。

以上