

月刊 労運研レポート No. 106

2023年4月10日号

第12回研究会「転換期の春闘、連合はどう変わるのか」・・・早川 行雄 2P
会計年度任用職員問題にどう取り組むか
益田市職労/9P、新潟県本部/10P、高知県職連合/11P
秋まで待てない！最賃上げろ！厚労省前でアピール行動・・・事務局 13P

■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

■mail_roukenj2014@yahoo.co.jp (事務局への連絡はメールでお願いします)

3/8 労運研第12回研究会 報告

転換期の春闘、連合はどう変わるのか

＝「人への投資」よりも「労働の尊厳」を＝

早川行雄（元 JAM 副書記長）

労運研第10回研究会「転換期の春闘、連合はどう変わるのか」が、3月8日18時30分からオンラインで開催され、12名が参加しました。研究会は伊藤労運研事務局長の進行ですすめられ、元JAM副事務局長の早川行雄さんから講演を受けたあと、参加者から質疑討論を行いました。

23春闘に関して政労使そろって「転換期の春闘」と言っているが、何を、どう転換しようとしているのか。政労使そろって「新しい資本主義」「成長と分配の好循環」「人への投資」という言葉を使っているが、どこに違いがあるのか。早川さんは、「2023春闘で何が変わるのか」と問題提起し、春闘とは何であったのか、連合時代の春闘とはどうだったのか、「人への投資」ではなく「労働の尊厳」を掲げて春闘の再構築を図らなければならないと語りました。以下、研究会の報告です。（文責：編集部）

1.春闘とは何であったか

社会的波及力があつた春闘

春闘は消滅の危機にあるのが実態だが、何とか春闘を再構築するすべはないのかについて論議したい。労働者の賃金を巡る運動を簡単に消滅させてはならない。

春闘の歴史は、1955年の総評事務局長選において太田・岩井と高野で論争になり、全金の中軸の高野派が負け、賃金、労働条件の経済闘争を主軸の路線として総評運動が確立したことから始まる。8単産共闘（1955）で民間が中心となり、賃上げ相場を最初にたたき出し他産別に波及させる（パターンセッター方式）ことを目指した。太田・池田会談（1964）で公労委調停・公労協、人勸・公務員、春闘の賃上げ率による労賃算定・当時残っていた公定米価の決定で社会全体に波及させていった。

以上の分析は高木郁朗「春闘の歴史と社会経済的課題」（「DIO」2014.9）で簡潔に紹介されている。春闘は同じ時期に賃金闘争を設定し、スケジュール闘争の意味に捉えられているが、決して「暗い夜道」ではなかった。高度成長期の特徴は、労働力需給の逼迫と売り手市場で雇用不安がない、相場形成と波及が可能な客観的な時代背景があつたと思う。春闘相場で形成された賃金水準を出せない企業は市場から退場を強いられるが、技能がある労働者には働き口がいっぱいあるという状況があり一時的に明るい兆しが見えていたといえるのではないか。春闘は一斉要求・交渉というスケジュール+実質的に企業・企業別交渉を超えた総労働攻勢であり、中小でもとれるところは賃上げをとってきた。

こうした状況は 70 年代後半オイルショックを境に変わる。自分が働く企業が市場から退場したら働く場がなくなる状況が生じた。企業経営問題に組合から関与し、賃金を上げながら雇用も守るような転換があったのは 70 年代後半からである。

1975 年「春闘の終焉」

その意味では 1975 春闘が転換点であった。日経連により生産性基準原理と賃上げ抑制のガイドライン・経済整合性論と所得政策が登場した。相場形成に影響力があつた鉄鋼における一発回答で 15%以内というガイドラインに抑え込まれ、76 年以降は一桁賃上げが定着する状態になり、太田薫がいう「春闘の終焉」(1975) と言う状況に追い込まれる。何が起こったのか。1967 年に金属労協が春闘に合流し JC 春闘が始まった。その後、私鉄から鉄鋼へ牽引部隊が変遷する。1974 春闘では 32.9%の賃上げを獲得したが、物価上昇分を差し引くと 2~3%程度であり、戦後初の GDP (GNP) マイナス成長となった。大企業による中小収奪構造の強化が進み、中小において賃金が上がらなくなった。金属労協など大手労組主導の賃上げも、JC の集中回答日が注目されるようになるが成果はあがらず、中小による JC 回答前に決着を図る戦術も抑え込まれ、賃金相場が賃金低位平準化で定着した。連合結成後もこの構造は変わっていない。

2. 連合時代の春闘

インフレからデフレへ

1989 の連合結成にあつたってのは 1983 総評三顧問 (太田・岩井・市川 (高野派)) が右翼労戦統一に反対した。92 年を境に経済はそれまでのインフレからデフレへ変わっていった。インフレ下では実質賃金確保 (労) vs 実質賃下げ (資) という構造であり、資本から見れば賃上げ分をインフレで取り戻すという形でのせめぎあいであった。それがデフレになってからは、実質賃金確保だけだと賃上げ根拠喪失 (労) vs 賃上げ余力喪失 (資) の構造へと変わり、対立が鮮明になった。

バブル真っ最中の 1990 年 7 月に連合と日経連とで発表された「物価問題共同プロジェクト中間報告」では、連合初代山岸会長と日経連鈴木会長が「内外価格差解消・物価引下げに関する要望」として政府に要望した。①公的規制の緩和・撤廃、②市場原理の徹底・公正競争の促進、③消費者重視の徹底、国民生活の質的向上に貢献する産業構造への転換、④政府、企業、労働組合、消費者の連携・協力である。これは新自由主義そのもので、これ以降、新自由主義による規制緩和の下で、政労使の枠組みができた。この枠組みで春闘は、争議行為、街頭での圧力がなくなり、「闘」のない形だけのものにされた。

1986 年派遣法ができ、2004 年製造業派遣に拡大し労働市場の規制緩和が進む。1995 年新時代の日本的経営：雇用のポートフォリオ (日経連) が出され現在の非正規労働者の問題の深刻化が引き起こされた。バブル崩壊後、企業は損益分岐点の引き下げをはかり、固定費・人件費引き下げ (非正規の拡大) で売り上げが伸びずとも利益が出るようにしていった。一方労働組合は、賃金より雇用を優先し、リストラ・非正規拡大を容認していった。

連合発足後の大きな特徴として、80 年代までほぼ並行で進んでいた賃上げ率 (厚労省) と賃金構造基本調査 (厚労省) における所定内給与増加率が乖離するようになった。組織労

働者の賃金が上がっても、社会に波及しなくなったのだ。賃金の伸びがない非正規労働者の増大と中小収奪問題である。中小企業白書（2014年）によれば2000年以降付加価値生産性が著しく低下、価格転嫁率が大きく低下した。しかしその実態は、大企業による著しい中小企業への買いたたきがおこなわれたことによる。それは政府統計が指摘するほどにひどいものであった。

2002年ベアゼロ春闘に

2002年春闘は、トヨタ奥田ショックといわれるベアゼロにより、定昇がない中小は実質賃下げになり、JC春闘は終焉した。90年代は連合結成後の変化として、賃金が上がらず実質賃金が下がるだけでなく、組織率の高い労働者の賃金が全く社会的に波及しなくなった。その背景には非正規の拡大と中小に対する収奪問題がある。「組合が内需拡大のための賃上げと言い出してから、企業の経営論理の中の経済論争になってしまった。」と鷺尾元連合会長が2010年に指摘していたにもかかわらず、経済の好循環実現に向けた政労使会議2013-15の中で、まさにその路線がとられていた。いわゆる「官製春闘」である。それから8年たった現時点で、コロナ禍の克服として、芳野連合会長がまた同じことをやっている。

2002年の奥田ショック（ベアゼロ）によるJC春闘が波及力をなくしたことを「第二の春闘の終焉」とすると、2023年は「第三の春闘の終焉」といえる。2022年10月に神津前連合会長は、朝日新聞記者の、賃上げが政労使会議にゆだねられる状況に対して「忸怩たる思いはないのか？」という質問に対して、「春闘はインフレが前提。デフレ下では通用しない。昔の春闘スタイルでは限度がある。政労使でもっと踏み込んで認識あわせをするべきです。」「政労使三者構成の会議に参加することは労組冥利につきます。」と答えている。鷺尾が駄目だといった地点にさらに踏み込めと言っているのだ。芳野連合会長も「これまでの延長線上の議論にとどめることなく、労使が力を合わせて日本の未来をつくりかえるターニングポイントとすべきだ。」といい、金子JC議長（トヨタ労組）も「今までになく政労使が一致した思いで賃上げに臨んでいる。」と語っている。労働者と資本家が同じ思いになるはずもないのに。

今日の政労使が一致して目指す方向は、日本的に変形された「ジョブ型雇用」を媒介した「人への投資」の強化、「人的資本経営」の推進である。労働者を一人企業家として自らに投資することである。集团的労使関係の中で交渉するのではなく、労働者一人一人を分断させる究極の労働者分断である。

労組の弱体化と労働分配率低下は日本だけの現象ではない。日本はそれが極端な形で出ている。しかし米、英、独、仏の労働者は、反撃しようとしている。日本の労働者は、反撃もしようとしていないから実質賃金が低下している。労働市場・金融市場の規制緩和がすすみ、非正規化、カジノ化が進んでいる。

3.春闘再構築へ「労働の尊厳」が問うもの

「人への投資」と「労働の尊厳」

人的資本経営（1964年ゲイリー・ベッカー）とは、土地や設備のような固定資本と同様に、人にも投資して収益性の向上を図るものである。人の経済行為はすべて貨幣所得および

精神的所得としての消費に影響するとの観点から、成長戦略などの経済政策あるいは競争力強化などの経営戦略の従属変数として人的投資を考えている。一橋大の森川正之教授は「企業の教育訓練投資は投資収益に換算すると設備投資よりもはるかに高い」、慶応大の鶴光太郎教授は「従業員のパフォーマンスを向上させるのは人的資本の稼働率向上だ」とあからさまにのべている。ミシェル・フーコーが「新自由主義における経済人（ホモ・エコノミクス）とは企業体であり、ひとり企業家なのです。」と言っていたことそのままだ。

岸田首相も経済界も「人への投資」が中心課題といている。会社法が改正され、人への投資の開示が求められるようになった。資本主義の中核に「人的投資」が置かれるようになってきている。このことを警戒要素ととらえるべきである。労働組合が経済界と同じ文脈で「人への投資」を言い、要求することに強い違和感を持っている。「人への投資」が投資収益に換算されるものとされたり、人間が「稼働率」の対象にされたりしている。そう言われているのに、それに「投資してください」と言うのか。フーコーに見られるように、ひとり企業家のように扱われているのが実状で、賃労働と資本の関係を完全に否定している。

人的資本は労働者自身にとっては「能力資本」であり、「能力資本」は自然人としての労働者個人と分離できない。ひとり企業家とみなされた労働者は、自ら関与しないところで目まぐるしく変化する制度や技術に合わせて、自らの「能力資本」の仕様をバージョンアップすることに追われる。企業の競争力を高め、生産性を上げるためということで、企業にとってはいいことかもしれないが、労働者にとっては悲惨な状況である。それが新聞紙上などではもてはやされているが、これは本質において「疎外された労働」である。

人的投資という言葉で、リスクリングなど「人への投資」の義務化が中心課題とされてきており、自らと関わりのないところで振り回されている。資本の論理に取り込まれるもので警戒が必要である。労働組合が「人への投資」という用語を用いることが、この価値観を労働者内部に持ち込み、分断を広げている。にもかかわらず労働組合から要求している。連合がやっていることは労働者の分断を広げることに他ならない。

「労働の尊厳」とは、自らの労働の成果を何者にも奪われない「搾取されない権利」である。労働組合は労使交渉の中で搾取をできるだけ少なくしていかなければならない。労働は自らの構想と実践が一体となり目的意識的に必要を満たすもので、その成果は専ら公共の福利厚生を向上させることである。労働の成果は、共同作業の結果を私的な利益として持ち去られるのではなく、公共の福祉に用いさせるべきである。「搾取されない権利」の問題として、賃金交渉、公共の福祉の問題は税財政による再分配の問題になる。

失われた「労働の尊厳」の復権を目指し、労働力の供給独占を力の基盤とする労働組合を結成し、労働条件改善と労働基本権の確立を、使用者との労働協約および労働者保護と労働組合権確立を定める、政府による立法措置として要求した。こうした闘いは主として二つの領域で一定の成果を見た。ひとつは、マルクスが労働時間の短縮を強調しているが、「疎外された労働」への拘束を漸次縮減するための、一定の賃金上昇を伴った労働時間短縮（自由時間の拡大）である。いまひとつは、諸個人が必要とするベーシックなサービスに応じて算定され、政府財政により賄われる公的な給付、社会保障の充実である。

春闘再構築に向けた戦略転換と戦術配置

こうして勝ち取ってきた社会保障の充実も新自由主義の跋扈の中で奪い返されてきている。

1980年代以降の低賃金、不安定雇用の非正規の増大構造を打ち破るための春闘再構築に向けた戦略転換と戦術配置が必要である。「人への投資」をおねだり、人件費の価格転嫁をおねだりという集团的物乞いか、それとも争議行為を構え、街頭の圧力による労働力供給独占を背景とした団体交渉か。どう本来の形に変えていくのか、原則に立ち返るしかない。

組織労働者が賃上げしても波及しない状況とどう闘うか。中小の賃上げは価格転嫁ができるかどうかにかかっている。公正取引委員会は中小企業が労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるよう指導しているが、「労務費」については、企業の利益計算上はコストの一部であっても、その本質は労働が生み出した付加価値の労働側の取り分である。大企業に買ったたかれることは、中小に適正な付加価値が残らず大企業に持っていかれること。「労務費」を適正に評価させることは大企業の収奪構造との闘いであって、単なる価格転嫁の問題ではない。小売・飲食などサービス産業においては、大企業・親企業の資金力を背景とした過当競争を排して、店頭で適切な価格で販売することによって付加価値を確保することが収奪構造への対応となる。大企業は中小企業の付加価値を適正に評価した結果として上昇した原価については、販売価格に転嫁するのではなく、超過利潤の圧縮で吸収すべきである。買ったたかれるのは大企業に収奪されていることであり、収奪構造との闘いによる超過利潤の圧縮がないと、価格転嫁だけではインフレになり実質賃金の低下で返ってきてしまう。

企業規模間における賃金格差是正に向けては、賃金決定は個別企業の事情に左右されない企業横断的な産業別交渉によるべきであり、さらには男女間、雇用形態間を含むあらゆる賃金格差を解消するには、同一価値労働同一賃金の原則に立って、国民経済全体を通じた産業横断的な総資本と総労働間の決定によるべきことが究極の目標になる。

新自由主義を克服する労働運動の戦略として、フーコーがいうすべての人は企業であるという新自由主義のテーゼを逆転し、人はみな労働者であるとみなして、経営層が自己の「能力資本」を運用したりターンをも自己の労働の産物として捉え、付加価値はすべての労働者の共同的所有に帰させるべきという要求を掲げることができるのではないか。この分配のあり方を目標に定めるならば、企業経営の共同決定や一人一票の意思決定を原則とする労働者協同組合などの過渡的システムを媒介しつつ、最終的には賃労働と資本の関係を止揚することによる労働の尊厳回復が射程に入る。それはマルクスが述べた「人間労働と自然との物質代謝を回復させ、疎外された労働を目的意識的に自己の欲求を満たす労働本来の姿に立ち戻させる」ことにつながるのではないだろうか。

ホモ・エコノミクスの人的資本化は究極の「疎外された労働」であるが、一面において「疎外された労働」を自覚するに至った労働者に対する資本主義の範疇からのアンチ・テーゼ（実態は“やりがい搾取”）でもある。

ベッカー自身が精神的な充実、安定した生活、消費を満喫することによる精神的充足を強調し、「疎外された労働」でないとし「人への投資」を説く。人への投資で労働者を分断し、中小では実質賃下げの格差と分断が今春闘で明らかになる。2023年春闘では大手はそこそこの賃上げが獲得できるだろうが、中小は実質賃金の低下を克服できず、賃金格差で分断が明らかになる。「人への投資」と労働者の分断に流れているが、それに対抗するものとして「労働の尊厳」を対置させてもらった。

労働運動は資本主義の軛を超える「労働の尊厳」の旗を高く掲げねばならない。労働組合は、労働者を人間本来の姿である類的存在に立ち返らせる社会へのインキュベーター（孵卵器）である。「人への投資」から「労働の尊厳回復」へ転換しなければならない。

< 質疑討論 >

伊藤 三つの「春闘の終焉」についての的確に分析してもらいました。欧米の労働運動は生産性向上分は労働者の取り分という考え方です。それをやらなければ春闘の再構築はないのではないかという提起と受け止めました。岸田は「資産所得倍増」といって「貯蓄から投資へ」と言っている。「一億総投資家」になれということは「人への投資」と一致している。

早川 「一億総投資家」というのは「一人投資家」と同じこと。NISAとか、高校生から金融リテラシー教育が導入され、投資の授業がおこなわれるようになった。「人への投資」というイデオロギーが強められている。大がかりな戦略が動いてきている。それに労働組合は対抗していないどころか、自分への投資をおねだりしている状態で危機的な状況だ。

参加者 2023 春闘は命名するとすれば「物乞い春闘」と名付ければよい。連合結成後 1 年の 1990 年 7 月の連合初代山岸会長と日経連鈴木会長との「物価問題共同プロジェクト中間報告」は新自由主義路線そのもの。新自由主義路線は「労働者を競争させ、切り捨てる」ということで、労働運動に闘う方向性が最初からまるでなかった。連合の最大の問題点は産別自決でナショナルセンターとしての産別労組全体をまとめて運動を進めようとしていないところ。中小企業の価格転嫁力というのは、公正な価格になるように価格計算に入れなさいということでは大企業に対する交渉力は出てこない。全日建連帯の運動は事業協同組合を作らせ、そこが大企業と交渉しセメントの立米単価を上げるもの。中小企業の大企業との交渉力を強めることが必要だ。どうやって労働運動強化を図るか。闘う方針が全然ないという中で対抗する姿もない。いきなりストはできないので「蟹工船」みたいなサボタージュが必要なのではないか。

早川 まさに「物乞い春闘」にしかっていない。山岸・鈴木の要望は、今だったら言えないぐらいの新自由主義路線である。その後、新自由主義にもとづく構造改革路線が進められる。連合自体の産別統一闘争がないのもその通り。そもそも連合は、賃金・労働条件は産別自決で、連合は政策制度をやっていくということでスタートしている。75 年から春闘連敗である。連合発足時から眼目は政権交代で、春闘再構築など誰も考えていない。産別自決なのに産別統一闘争はやらないので、賃金、労働条件の向上が進まない。中小の賃上げも公取頼みではどうしようもない。全日建の関西生コン支部は先駆的な意義ある取り組みだから弾圧されている。これに連携し支えない労働運動とは何なのか。できないところは労組を名乗るべきではない。

参加者 労働組合の側に具体的に何をするのがない。労働組合が分断され交流がない、運動がされているところは旧地区労の運動が背景にある。旧地区労のような繋がり、労働者同士の連帯が必要だ。どこも合理化で困っている。地域の春闘交流会をやってきた。

伊藤 価格転化論は、中小企業と大企業との経済の二重構造の問題。中小企業はずっと収奪されてきた。これにどう対抗するかということ。関生の例が上がったのは、中小業者同士を

どのように団結させ、独占資本に対抗させるか。それを労働側が主導権をとってやるということ。中小企業がカルテルを結べば違反だが、企業横断的な統一労働協約は独禁法違反でない。いままでの春闘は要求と時期を統一しただけである。統一労働協約をめざすべきだが、企業別に戻ってしまった。中小企業闘争をもう一度総括する必要がある。中小業者を団結させる力がなかった。

参加者 資本、権力は言葉の使い方が上手だ。「人への投資」といえば労働条件を良くしてくれると思う。JAL 争議では2つの労組は業務委託で合意し、争議を終結した。雇用を奪われたと闘っているのに、雇用によらない働き方を受け入れた。労組への介入との闘いだをつくづく感じている。「人への投資」と一緒だな、なるほどなと思った。

伊藤 JAL 争議の分岐点が早川さんの話のようなどころにあると感じた。個人事業主でいくのか、「労働の尊厳」を掲げて労働運動として活動していくのかが問われている。

参加者 今の労働者の多くが、賃金は政府、企業が上げてくれると思っており、賃金は労働組合が闘いとるものとは思っていないのが一番の問題だ。労働組合が何のため存在しているかをだれも感じ取っていない。闘うという経験がないのだから、戦術的には労働組合としてやれることを何でもやるしかない。

参加者 労働組合が組合員の利益のためだけに闘うのでは限界があり誰もついてこない。組織された労働者として、労働者全体のために闘う、社会的な問題を闘うこと、国民的要求を掲げた「国民春闘」路線のようなものを率先して闘う方向性が必要だ。連合に合流した旧総評の組合による改革の取り組みは成果があったのか。労働者の要求実現のため統一闘争の提起はなかったのか。様々な運動が駄目になっているのは、連合が一番ダメだからと思う。

早川 政権交代が眼目の連合は、本来労働運動が論議すべきものを持ち込ませず、見せかけ上の一致を進めてきた。同盟系は日本会議と一体になり別の場で、総評系は反基地反原発を平和フォーラムでというように。連合では議論しようという問題意識がない。芳野連合は、その政権交代すら棚上げしてしまった。

伊藤 23 春闘は大手ではある程度賃金上がるでしょうが、中小では厳しいところは出てくる。異常な物価高はいずれ収まるので賃金上がるにしても一時的なもので終わってしまう。労働者全体の構造的な賃上げをどうつくるかが、本気で問われる春闘だと思います。

■労運研第 13 回研究会（オンライン）

欧州における社会権の柱

講 師 田端邦博（東京大学名誉教授）

日 時 2023 年 4 月 14 日（金）18 時 30 分～20 時 30 分

申し込み 事務局にメールで申し込んでください。Zoom の URL を返送します。

参加費 無料

会計年度任用職員問題にどう取り組むか

労運研は、1月25日に第11回研究会「会計年度任用職員の問題点と課題」を開催しました。その場に参加された方から、現場での取り組みを報告していただき、会計年度任用職員の問題点と課題を深め、共有していきたいと考えています。今回は、3名の方から報告を頂きました。（編集部）

■木東地翔太（益田市職員労働組合書記長）

益田市職労の臨時・非常勤職員組織拡大の取り組みを報告します。

結論から言うと、ここ最近、十分な組織拡大ができていないというのが現状です。益田市では常勤職員が約380人、会計年度任用職員は約200人が在籍しています。常勤職員の組織率はほぼ100%ですが、非常勤職員は35名と、2019年に臨時非常勤部を立ち上げて以降、十分な組織拡大ができていません。

立ち上げ以降、単組執行部で非常勤職員対象の学習会を開催したり、2022確定闘争では勤勉手当や遡及の課題を知り関心を持ってもらうため、朝ビラを組合員以外にも配布するなどの組織拡大に向けた取り組みを行ってきました。学習会から組合加入につながったケースもありますが、加入の多くは、個別の声掛けによるものでした。臨時非常勤部の役員も精力的に声掛けをする中で、微増ではありますが、年々組合員数が増えてきました。組織拡大に向けては繰り返し足を運び、繰り返し声をかけることが大事だと実感しています。

しかしながら、実際に声掛けをしているのは、単組執行部の中でも3役などほんのひと握りで、執行委員ですら動いていない状況です。なおさら、職場の常勤職員が声掛けをするようなことはありません。声掛けができないのは、非常勤職員の組織化の必要性を十分に理解できていない、さらに言えば、労働者思想が確立できていない、その原因は学習が足りていないからです。学習が足りていないのは、執行部がそういった場を十分に作れていないからで、私自身とても反省しています。今年は学習の場をしっかり作り、その中で、当事者だけの問題ではないこと、非常勤職員の組織化は労働組合全体の課題であることを常勤職員に伝えながら組織拡大につなげていきたいと思っています。

また、この3年間の取り組みを通して、臨時非常勤部の運営の難しさを感じています。臨時非常勤部の立ち上げ以降、基本組織も担当を決め、しっかりと関わりながら臨時非常勤部の運動をつくってきました。結成から3年目ですが、役員が全員変わるという出来事がありました。運動を継続していく観点から、数人でも継続してもらうよう声掛けをしましたが、結果的に叶いませんでした。臨時非常勤部の組合員の多くはこれまで労働運動に関わっていない方がほとんどで、そのため、人が変われば、運動も一から作っていくことになり、担当役員は苦慮することになりました。しかしながら、その教訓から4年目の役員交代では、臨時非常勤部と話をし、半数は継続してもらうことになりました。

益田市職労の臨時非常勤部のモットーは「数は力」です。組合員の人数を増やさなければ、私たちの要求はとおりませんし、この社会を変えることはできません。少しずつではありますが、組織拡大に向けた取り組みを強化していきたいと思えます。

■川崎 晃（自治労新潟県本部組織部長）

1. はじめに

2020年4月に新たな一般職非常勤である会計年度任用職員制度が始まり、新潟県内でも臨時・非常勤等職員の多くが会計年度任用職員に任用されました。会計年度任用職員の任用については、職務内容や適正な賃金・労働条件が確保されなければなりません。法改正の趣旨に沿っていない任用がされている自治体もあることから、公務労働に携わる会計年度任用職員の声を集め、現状をひろく発信し会計年度任用職員の思いを共有することが重要です。

2. 新潟県内における会計年度任用職員の実態

自治労新潟県本部が2021年4月に行った「会計年度任用職員アンケート」の調査結果では、会計年度任用職員の85%が女性、任用形態は70%がパートタイムとなっています。「改正前はフルタイムだったのに、自治体の都合で15分短いパートタイムにされてしまった。」「結局は業務が終わらずフルタイムと同じ時間勤務している。」等の声もありました。職種は一般事務職が33%、専門職16%、その他45%となっています。70%の会計年度任用職員が自身の賃金について不満があり、正規職員との待遇格差が大きいことを実感しています。

本来ならば正規職員が行うべき恒常的業務を担当している職員もおり、同一労働・同一賃金の趣旨から大きく逸脱した運用がされていることが窺えます。アンケートで、一番関心度が高かったことは雇用に関する事項で、2/3の会計年度任用職員が雇用継続を含めた働き方に不安を感じています。「今の職場は働きやすい環境にあり不満はない。しかし、雇用年限があることで、数年後に試験を受けても再度任用される保証がない。」等の理由から、他に職を求める会計年度任用職員がいるため人材の流出に繋がっています。

3. 取り組むべき課題

新潟県臨時職員労働組合（1986年結成）は、2003年7月に新潟県非常勤職員の「雇用年限5年の撤廃と採用待機期間6カ月の撤廃」を勝ち取るため、新潟県職労に加入、非常勤部会を結成して運動に取り組みました。当時、団体交渉に参加した非常勤職員組合員からは「新たな雇用の裏には新たに生まれる失業者もいる」「雇止めにあった後に新たな就職先が見つからなかったことを考えると夜も眠れない」との切実な声が出ましたが、人事課の姿勢は「多くの人に雇用のチャンスが与えられるべき」「制度の問題であり、撤廃は考えていない」との持論を展開し、組合要求を頑なに拒んだ結果、長年働いてきた非常勤職員組合員は失業を免れることはありませんでした。その闘いから20年が経過し、6カ月の待機期間は平等取り扱いの原則等から不適切とされましたが、非常勤職員から会計年度任用職員へと名称が変わっただけで、雇用に対する不安という部分はなに一つ変わっていません。我々、労働組合が取り組むべき一番の課題は「安心して働き続けられる雇用確保」です。不安・不満を声に出せる「労働組合の組織拡大」に対して力を抜いてはいけません。

■久松和彦（高知県職員連合労働組合）

高知県職員連合労働組合（以下県職連合）における非正規労働者の組織化の歴史は 1981 年からであり、以来 42 年間、先輩方や多くの仲間の力で継続されてきた。会計年度任用職員制度が始まる 3 年前までは、非常勤職員と位置付けられ勤務形態は月 16 日以内（常勤職員の 3/4 以内）、若しくは週 29 時間勤務が概ねである。現在もごく一部のフルタイムを除けば労働時間は「非常勤」時代とほぼ変わっていない。そのため、期末手当支給は 2020 年度から行われているものの、月額賃金は低位に抑えられたままであり、公務におけるワーキングプアの実態は解消されていない。全国的な取り組みの中で、一時金の勤勉手当支給が 2024 年度から支給になる方向であるが、年度を区切っての雇止め⇒公募による再度の任用など雇用不安は続いており、継続雇用の確保も今後の課題である。

私自身は現在、支部の書記として運動の端くれにいるが、2004 年 8 月～2020 年 3 月まで 15 年半、微力ながら評議会の前身である非常勤職員協議会の担当役員を担ってきた。その中で感じたことや成果と不十分、そしてこれからの課題について私見ではあるが記載したい。

協議会の歴史と賃金改善

非常勤協議会の取り組みを大まかに振りかえってみたい。

1981 年 7 月の県職労定期大会において非常勤職員の組合加入促進を決定し、主に福祉職場を中心にオルグに入った。当時から常勤職員との格差は大きく、通勤費の不支給改善、有給拡大、健診受診などが課題であった。通勤の実態があったにもかかわらず、県の認識は職場の近所に住んでいる方々が仕事をしているというものであり、交渉により全員に通勤手当相当分月額 140 円を基本賃金に加算させた。140 円はバスの市内基本運賃の最低額であり、片道分であった。健診も受診は可能となったが費用は自己負担となり翌年の交渉で使用者負担 1/2 を引き出した。通勤費については、その後も 10 円単位で増額させた。また、地公法の壁で手当支給ができない中、期末手当相当分との名目で月額賃金に少しずつ加算させるなど、労使交渉で改善を勝ちとっていったのである。退職時についても、退職手当は駄目であるが、退職時記念品料として、在職年数に応じて最高で 10 万円（交渉により 20 万円まで引き上げた）支給となったが、年配者が多い交渉では、「せめて墓を建てる費用くらいは支給せよ」と詰め寄った仲間も多かった。「一時金見合い」についても交渉で積み上げていき、最高で 6 月・12 月の賃金にそれぞれ 28,500 円支給まで積み上げたが、引き上げていく過程での交渉時に「子どものお年玉より遥かに少ない」と行政管理課長に迫る発言に誰もが肯いたのは、印象に残っている。

雇用不安の解消と継続雇用、そして行革合理化

労働条件などの処遇改善とともに、原則 1 年雇用であるところを交渉により、「職の継続」「本人の働く意思」「本人に瑕疵がない」という点を確認できれば雇用が継続する『雇用三原則』を確立させた。これにより 66 歳になる年度まで低賃金ながらも働き続ける担保をとることができたことは大きかった。

しかし、三原則の最初にある「職の継続」が当局の懐にあるために、2005 年から 2007 年まで雇用打ち切り攻撃に晒されていった。

改革派の急先鋒であった橋本大二郎は、これまでも労働組合への敵視から労使慣行改悪による時間内運動の禁止や賃金合理化、現業合理化を敢行してきた。組合費のチェックオフ廃止やストライキ参加者への全員処分など枚挙にいとまはないが、県職連合自体も組織率の激減など大きな痛手を被ってきた。

そして、2005年から始まる「高知県行政改革プラン」の実行により、県庁業務の見直し＝アウトソーシングを行い、大幅な人減らしを実施。常勤職員にとどまらず、非常勤職員も3割削減という大合理化を行おうとした。アウトソーシングによる職の廃止である。職場で複数配置されている職場は、若い方から打ち切る（若い方は職が見つかるだろうという理由）ことが多くみられた。合理化は3年間続き、168人の雇用が奪われた。県職連合も雇用確保を当局に求め、市町村や団体含めて、雇用先の確保を追求させたが、最終的に30人近くの方が職の確保ができず泣く泣く県を去っていった。労使交渉に留まらず、議会の場や県民、マスコミ含めて訴えて、県のやり方に異議を唱えさせたが、押し切られた感は否めない。県当局も高くついた合理化の認識は一定あり、以降理不尽な雇用打ち切りは行われていない。

また、合理化の結果、農業や畜産などの試験研究機関で技能職員や研究職員とともに業務を担っていた非常勤の職が委託となり、打ち切られた後は委託先の民間企業が雇用し、労働条件・賃金ともさらに劣悪となった。県職連合は自治労県本部とも連携して、「自治労公共サービスユニオン」に組織化するとともに、試験研究機関での偽装請負など問題点を議会の場等で徹底追及した結果、委託先企業も音を上げ、県としても再直営化の判断をせざるを得なくなり、1年後晴れて、元の非常勤職員に戻ることができた。当時の組織部長が昼夜を問わず職場に足を運び実態をつかんできたことが大きく、私自身はそんなにかかわりきれなかったが、非常勤職員に戻れた皆さんの表情は晴れやかであった。

以降も県の事情で職の廃止を余儀なくされるケースもいくつか生じたが、他の非常勤の職で雇用をつながせるなど、雇用確保に汗をかかせてきた。

そして会計年度任用職員評議会へ

毎年、少しずつ処遇改善を勝ちとりながら、組織強化も行っているが、組合員はなかなか増えない。その理由の1つは組合費であろう。組合費は賃金の1.3%（常勤は2%）であり、高卒初任給に届かない低賃金で生活を支えている者にとっては、1,800円といえども大きい。しかし、数は力であり、当局も組織力は常に見ているのである。自らのこととして労働組合を意識できるか、粘り強い働きかけが必要となっていく。会計年度任用職員制度になれば、現行の労働条件を上回るものを期待したが、期末手当が入り年収はトントンというところである。当初は休暇制度など大幅に値切られた提案であったが、署名行動や学習会、理不尽な当局提案を前面に出し、職場オルグを行いながら常勤職員にも連帯を呼びかけ、県職連合全体で提案を返させ、現行の労働条件は確保させた。

以上、不十分な表現で伝わり切れなかった面も多々あると思うが、非常勤職員協議会から会計年度評議会へ続いていく中で、苦難の歴史を振り返り、今後も長いとりくみや組織づくりにより、運動を継続させる思いで述べさせていただいた。

様々な事情で短時間を選択せざると得ない仲間まで、フルタイムや正職員化を求めようとは思わない。むしろ低賃金こそ問題であり、賃金の大幅な底上げにより、会計年度任用職員

でも誇りをもって生活できる賃金が必要であると思う。究極は会計年度任用職員でも不安なく生涯働き続ける労働条件の確保である。

本文で使用してしまったが、私はワーキングプアという言葉は嫌いである。貧困労働の解消こそ求めるものである。

厚生労働省前でアピール行動

秋まで待てない！最賃上げろ！

目安全員協議会の開催に対しても

<3月17日>

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会は、「物価高騰を上回る最低賃金の改定を！今すぐに！秋まで待てない！厚労省前宣伝行動」を行った。3月17日の夜6時、厚労省前に集まった。小雨の降る寒い日で、急遽の呼びかけにもかかわらず、20名近い仲間が集まり声を上げた。「最低賃金の再改定」に向けての厚労省の動きは鈍い。岸田政権の動きも鈍い。中央最低賃金審議会の動きも鈍い。私たちは「秋まで待てない！」と大きく訴えた。



3月15日、8年ぶりに政労使会議が開かれた。連合の芳野会長は「大企業の大幅賃上げの流れを中小のところまで継続できるようにしたい」と述べた。政労使会議では「最低賃金を2023年度中に全国加重平均1000円以上にすることを合意したようだが、最低賃金を1000円以上の水準にすることは、この異常な物価高騰が続いている状況では、今までの審議方法でも当然の結論であることは眼に見えている。

問題は、大企業は「満額回答」なのに、大企業の圧力によって価格転嫁をできない中小企業であり、最低賃金水準では生活できない非正規労働者が多くいることである。正社員の賃上げは広がっている。岸田政権も財界も、賃上げの必要性については合意している。ところが、ほとんどの非正規労働者など低賃金労働者についての賃上げは、後回しになっている。大企業の賃上げは、中小零細企業の低賃金労働者に「トリクルダウン＝滴り落ちる」などということはない。このことは、すでにだれもがわかっていることである。にもかかわらず、大企業を中心とした労使の賃上げ交渉では、正社員の賃上げ以外は視野に入っていない。相変わらずトリクルダウンまかせ、最低賃金引き上げの手を打たないことが明らかになった。

もはや、言うまでもないことだが、非正規労働者など低賃金労働者の賃上げは、最低賃金の前倒しでの再改定がもっとも効果的である。ところが、政府も厚労省も中央最低賃金審議会も動いていない。この間、私たちや多くの労働組合の動きを反映して、最低賃金の再改定

については、すでに国会で6回も取り上げられている。

正社員の賃金は、春闘で春から引き上げるのに、最低賃金については10月からしか引き上げないということ容認することは、非正規労働者、低賃金労働者への差別を容認することと同じである。

前倒しの再改定を勝ち取ることは、生活困窮、貧困の拡大をこれ以上させないための喫緊の課題である。給付金をいくら出そうが、賃金を上げなければ生活を安定化させることは不可能である。貧困解決のために、いまこそ、労働組合運動は、最低賃金の再改定を焦点化させた運動を全国津々浦々からさらに大きくしていく必要がある。

なかなかマスメディア報道がなかったのだが、毎日新聞3月28日付朝刊が1面トップでようやく報じた。「最低賃金 再改定を」「結婚も子育ても全部諦めた」「『年1回』物価高追いつかぬ」と大きく打ち出した。これから勝負である。

<3月30日>



第10回目安全員協議会が3月30日、厚生労働省で開かれた。中央最低賃金審議会の目安全員協議会は、5年に一度、中央最低賃金審議会の委員全員が目安制度の在り方について協議する会議である。昨年1月に「令和3年度中の取りまとめ」ることになっていたのを1年延期して「令和4年度中を目途に取りまとめる」ことにしていた。令和4年度最後の目安全員協議会なので、厚生労働省前に全

労連、全労協などの組合員50名ほどが集まり、アピール行動を行った。

全労連の黒沢事務局長は「最低賃金を全国一律制にすべきだ。最低賃金を段階的に引上げて1500円にすれば、経済効果もあり、地方の雇用も拡大する」、全労協の渡辺議長は「昨年の最賃改定は物価上昇を下回るもので不十分だ。賃金は生計費だ。いまずぐ最低賃金の再改定を」と訴えた。続いて、生協労連、全国一般全国協、自治労連、ユニオンお互いさま、郵政ユニオンが発言し、「大企業は満額回答だが、時給で働く労働者は賃上げがない。この物価高で生活できない。最低賃金の大幅引き上げが必要」、「この物価高でなぜ最低賃金の再改定をしないのかと最低賃金審議会に質問状を出したが、なしのつぶてだ。最低賃金審議会は三要素を踏まえた議論しかしない。目安全員協はそんな報告書しかまとめられないのか」、「地方公務員でも最低賃金割れの事態が生じた。総務省は、最低賃金を下回る賃金は適切な賃金といえないと昨年12月に通達をだし、最賃割れは改善されるようになった」、「非正規労働者は、この物価高の中、ダブルワーク、トリプルワークをして健康を崩し、働けなくなってしまっている。生活保護の支給まで時間がかかる。自死が頭をよぎる。これが日本社会の実態だ」、「この間の最低賃金の目安をみれば分かるようにランク制は意味がなくなった。今すぐ最低賃金の再改定を行い、大幅引き上げを勝ち取ろう」などと訴えた。

なお、第10回目安全員協議会では結論が出ず、4月6日に第11回目安全員協議会が開かれる。ランクが削減され3ランクに再編されるという報道もされている。