

# 月刊 労運研レポート No. 104

2023年2月10日号

雇用年限が入っている自治体への対策・・・・・・・・・・・・・・・・	森 哲二	2 P
第11回研究会報告「会計年度任用職員の問題点と課題」・・・	事務局	5 P
第10回研究会報告「最低賃金の再改定を地方から闘おう」・・・	事務局	9 P
物価高に対応した最低賃金の再改定運動をさらに広げよう・・・	河添 誠	17 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

■[mail\\_roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:mail_roukenj2014@yahoo.co.jp) (事務局への連絡はメールでお願いします)

会計年度任用職員の雇止めを阻止するために

## 雇用年限が入っている自治体への対策

森 哲二（自治労兵庫県本部）

自治体で働く会計年度任用職員は、地域公共サービスにとって欠かせない存在となっている。しかし、その労働条件は極めて劣悪であり、多くの組合員はいつ雇止めが言われるかと不安な状態で日々を過ごしている。

特に自治体では業務が継続するにもかかわらず、会計年度任用職員の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団体が増加している。

### 1. 雇用年限の設定は問題ばかり

#### ① 臨時・非常勤等職員の働き続けたい思いを踏みにじるもの

自治体で働く会計年度任用職員は正規職員とともに恒常的・基幹的な業務に携わり、一人ひとりが自分たちの仕事にほこりと責任を持ち働いている。そして、誰にも生活があります。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。

#### ② ともに働く正規職員も継続を求めている

同じ職場で働く正規職員は、業務に精通した会計年度任用職員が3年や5年で雇止めになることを求めている。一緒に働く職員の過重労働になるばかりか、業務の円滑な遂行に支障が出ることは明らかである。

#### ③ 行政サービスの重要な担い手

会計年度任用職員が、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、臨時・非常勤等職員がいなければ行政サービスは一日たりともまわることはない。定期的に働く人を入れ替えることによる住民サービスの低下はまぬがられない。

### 2. たたかう体制をつくる

多くの自治体で雇用の上限を決められており、そのことが組織化を難しくしていると言われている。しかし、上記したように会計年度任用職員の多くは恒常的・基幹的業務に就いており、決して臨時的業務を担っているわけではない。こうしたことから、雇用年限を設けていることが間違いであり、廃止させていかなければならない。そのためには、当事者を労働組合に組織することが第一歩といえる。そして、当事者の思い、正規職員の思いを共有し、労働組合として雇用年限の廃止し、行政サービスを安定的に担っていく体制を作っていくこ

とを求めていかなければならない。

厳しいたたかいであることは確かですが、雇用上限を突破する力は組織された臨時・非常勤等職員にしかない。労働組合があり、仲間がいてたたかう体制を築くことができる。「雇用年限という重たい扉を開けるためには、当事者とともに労働組合が声をあげるしかない。何も言わなければ何も変わらない。立ち上がり、たたかうことでしか重たい扉を開けることはできない」これは、これまでたたかってきた臨職闘争の歴史的総括である。

### 3. 働き続けたい思いをぶつける

#### ① 働き続けたい思いを共有する

会計年度任用職員が自分たちの仕事に誇りと責任を持ち働き続けたい思いを持っていることを正規職員とともに共有していかなければならない。ここから要求づくりがはじまり、たたかいにつながっていく。

#### ② アンテナを高く

雇用期間に上限を入れている自治体では、条例・規則、任用通知などに雇用年限が記載されていることがほとんどであるが、何を根拠に雇用上限を設定しているかを明らかにしなければならない。

新たに雇用上限を設定する場合には、任用通知などの記載事項を注視しなければならない。また、職場での管理職の言動、議会の動向などの情報収集を常にしておくことが重要である。

#### ③ 正規職員、会計年度任用職員がともにたたかう

雇用上限の突破は、正規職員と会計年度任用職員がともに要求、交渉することによって実現することができる。当局が行う雇用の上限による雇止めが理不尽であることを職場全体から突き上げていかなければならない。

#### ④ 会計年度任用職員が行政サービスの担い手であることを確認する

団体交渉では、はじめに、会計年度任用職員が担う業務について確認しなければならない。当事者が一人ひとりの担っている業務を訴え、決して臨時的業務を担っているのではなく、恒常的・継続的業務を担っていることを確認し、正規職員とともに行政サービスの重要な担い手であることを自治体当局、正規職員、会計年度任用職員の共通認識にしていかなければならない。

#### ④ 無駄な経費を使わせない

経験を積んだ会計年度任用職員を雇止めし新たな職員を採用することは様々なりリスクを負うこととなります。募集や採用試験等に係る経費、採用事務や研修、事務引き継ぎなどでの業務量増など無駄な経費等を使うことになるばかりか、定期的に入れ替えることにより人材確保にも影響が出ることが予測される。

自治体では、行財政改革の名のもとに多くの合理化が進められておりこうした無駄な経費

と業務量増を追及していかなければならない。

#### ⑤ 雇用期間の上限設定には合理的な理由はない

会計年度任用職員の雇用期間の上限設定による雇止めには、合理的な理由はない。特に業務が継続しているにもかかわらず期待権の発生などを避けるために雇止めを行うことは、働く者の生活を奪う理由にはならない。本来、正規職員で担うべき業務を会計年度任用職員に就かせていることが問題なのであり、そこで働く職員に犠牲を強いることはあってはならないことである。

また、条例や規則、要項などで明示している自治体もありますが、その根拠は明確ではない。ひどいところでは、明文での規定が定められていない自治体もある。こうしたことから、当局が示す雇止め理由を一つひとつ丁寧にやり取りし問題点を明らかにしていくこと必要である。

### 4. 取り組むスケジュール

#### ① 基本要件に掲げる

雇用期間の上限設定をしている自治体では、条例や規則などで明示していることが多く、労働組合の基本要件の中で雇用上限の設定の廃止を求めることが必要である。雇用期間は働くことの基本となりますので単発ではなく常に要求し廃止を求めていかなければならない。

#### ② 秋には継続雇用の交渉を

4月の任用を求めていくには最低でも12月末までには結論を出すように要求・交渉を行っていかなければならない。年が明けてしまうとお互いにせっぱつまった状態での交渉になり丁寧な協議を進めることはできない。労働組合、当事者が訴える内容を的確に議論するためにも十分な協議期間が必要なので、できるだけ早い時期に交渉を始めることが重要である。

#### ⑤ 年間を通じて意見交換を

正規職員と会計年度任用職員の思いを共有することはとても重要なことである。雇用への不安を抱える会計年度任用職員の思いを大切にするとともに、正規職員がともにたたかっているということを常に確認をすることが団結づくりとなる。また、当事者が持つ不安や不満を出せる場を作っていくことも重要である。こうした取り組みが「敵」が誰か(自治体当局)ということを明らかにしていく作業にもなる。

#### ⑥ 迅速な情報提供

雇用期限を切られていることへのたたかいとなるので、常に当事者と情報を共有しなければならない。労使交渉の状況などをニュースや集会などで的確に伝えていかなければならない。全員で雇用期限撤廃に向けて取り組みを進めている団結づくりが、当局の壁を打ち破る力になる。

1/25 労運研第11回研究会（オンライン学習交流）報告

## 会計年度任用職員の問題点と課題

＝組織化、雇用、賃金・労働条件の改善へ＝

労運研は会計年度任用職員制度発足を1年後に控えた18年12月に、制度発足に際して臨時・非常勤職員への雇止め阻止、処遇改善と、臨時・非常勤職員の組織化の促進を図るために全国の自治体、非常勤労組に呼びかけ研究集会を開催しました。会計年度任用職員制度発足とこの3年はコロナ禍が重なり、発足後の状況を交流する集会を開催できない状況が続きました。しかし23年3月は会計年度任用職員制度が発足して3年目になり、「3年目の公募」の時期を迎え、雇止め面に直面する自治体が想定される状況に直面しています。また人事院勧告で月例給のプラス勧告が出され、「正規職員」には給与増の差額が22年4月に遡及して支払われたにもかかわらず、多くの自治体において会計年度任用職員に対しては実施時期を翌年度4月にするという差別的取り扱いがされています。夏冬の一時金のうち会計年度任用職員には勤勉手当が支払われないことから、一時金が「正規職員」の半分程度しか支給されないなど会計年度任用職員への差別的取扱いは目に余るものがあります。

こうした状況を改善するためには労働運動としての組織的対応を強めなければなりません。それぞれの取り組みは一刻も早くしなければならず、今回準備が不足しつつも研究会を急遽1月中に開催することにしました。準備不足で十分目的を達成できなかった点ではありますが、50名を超す参加を得たことは、会計年度任用職員の置かれた状況が切迫し、その対処法を切実に求めていることが改めて浮き彫りになりました。研究会の間でも確認しましたが、引き続き会計年度任用職員問題の研究会を開催し、会計年度任用職員の課題、問題意識に対応できる場にしていきたいと考えています。

1月25日の研究会では、自治労兵庫県本部の森哲二さんから問題提起を受け、尼崎臨嘱共闘、益田市職労、高知県職労連の3組織からの報告を受けたのち、参加者からの質疑報告を受ける進行をしました。森さんからは、様々な課題がある中で賃金に絞ったところでの提起がされました。俸給引き上げ実施時期の問題、一時金の削減の取り扱いを巡る労使交渉において、労使それぞれが人事院勧告の理解が不十分であったのではないかと指摘し、労働基本権のはく奪の代償措置としての人事院勧告の意味を考えれば当該年度の4月の遡及するのが当たり前のことである、翌年の実施は勧告制度を逸脱しているし、総務省通知にも反すると断言。すでに妥結している組合も多いと思うが、今回を既成事実化させないためにも再交渉をすべきと問題提起しました（詳しくは「労運研レポート」2023年1月号森論文参照）。以下集会での発言を紹介します。（文責：編集部）

**芦屋市臨時・嘱託共闘委員会** 会計年度任用職員制度への移行時に、それまで30年間の取り組みで勝ち取ってきた退職金見合いの1年ごとの特別報酬がなくされ、年4か月支給されていた一時金が2.6ヵ月に減らされ、フルタイムがパートタイムに替えられた。こうした厳

しい状況に置かれて、組合として、全員が年収ベースで誰一人不利益にならないようにと取り組んできた。21年に期末手当の減額が出された時、制度導入にあたって「不利益なし」ということで妥結したのに、舌の根も乾かないうちにこのような不利益を与えることは認められない、格差が拡大するばかり、私たちの生活が懸かっていると訴え、一時金の減額分を賃金や割増報酬で支給するよう取り組んだ。その結果撤回はできなかったが、期末手当は今年度は引き下げず来年度引き下げる。会計年度任用職員の期末勤勉手当について割増報酬の支給につなげる「特別報酬検討会」を立ち上げることで妥結した。「検討委員会」がなかなか動き出さなかったため、22年6月割増制度の制度化を求める要求書を出し、7月「検討委員会」を立ち上げることができた。その結果2022年報酬加算として期末手当相当の支給が実現した。ただし過年度分の0.2か月の減額分は実現できず、新たに設置された「勤勉手当割増検討会」での継続協議になった。会計年度任用職員でも条例で報酬を決めれば割増賃金の支給に法的に何ら問題ないということで取り組んでいる。

**島根県益田市職労** 益田市は常勤380人、会計年度任用職員はパート約200人が在籍している。常勤の組織率はほぼ100%だが、非常勤職員の組合への組織は35名にとどまっており、十分な取り組みがまだまだできていない。当初の23名からの微増にとどまっている。臨時非常勤部会として活動している。組織化のために闘争期には、とにかく足を運び、声をかけることに心がけている。今賃金確定期には非常勤職員の課題が大きいので、非常勤の非組合員に対して賃金学習会を開催し働きかけを行った。しかし参加はたったの2名にとどまった。しかしそのうち1名が組合に加入し確定闘争後さらに1名が加入した。今回月例給の改定は、常勤は年度改定だが、会計年度任用職員は翌年度4月改定とされゼロ回答だった。2年にわたって一時金の削減を翌年度にさせてきたが、それをもって当局は「確認してきたルール」の一点張りだった。常勤職員は給料のアップが出て、多分「闘争は終わった」という意識だったが、山場まで常勤の意識を結集させるために腐心し、「一部が上がって一部が上がらないことはありえない」と差別賃金はありえないことを訴えて取り組んできた。近隣自治体の厳しい状況もあり12月実施で先行妥結した。非常勤職員の組織化は職場で一緒に働く常勤職員の声かけが重要だが、現状は基本組織の三役程度しか動いていない。

**自治労高知県職労連** 非常勤職員の組織化の歴史は古く1982年に非常勤協議会を結成し、本体の県職労と一体の闘いで雇用継続と労働条件の向上に取り組んできた。会計年度任用職員制度発足時には当時働いていた非常勤職員の人の66歳までの雇用継続は守ったが、それ以降に任用される、臨時職員は1年、専門職非常勤には3年ないし5年での公募が導入され、壁になっている。応募は可能といっても当事者はとても不安に感じており、こうした状況が続けるわけにはいかないので雇用の継続を求め取り組んでいる。非常勤職員は約1,000名いるが組織されているのは120名であまり増えていない。県内の様々なところにいるが、働きかけは行き届いていない。交流・学習を重視して取り組んでいる。協議会もアンケート活動などで声を集約し、問題を洗い出しながら要求につなげ取り組んできた。22年はこれまで無給だった介護、看護休暇の有給、賃金改定は格差をつけずに4月遡及をさせた。またパートの勤務時間を延長させることができた。組合全体の中で取り組んだのが大きい。勤勉

手当、報酬改善、雇用継続など当局の態度は固く簡単にはいかないがこれからが山場であり取り組んでいく。

**はむねっと** 院内集会では総務省や厚労省からは通りいっぺんの回答しか出てこなかった。総務省は12月8日マニュアルに1項目追加し「公募はそれぞれの自治体の判断でやっさい」との通知をおこなった。厚労省は「30名以上の退職者がでる場合に届を出さないといけない」という内容の「大量雇用変動通知」に触れた。自治体側も意識していると思うので3年公募時にうまく使ってほしい。3年公募で20数年働いてきた人が落とされるとか、組合を頑張ってきた人が落とされるとかの話が聞こえてきている。公募が恣意的に利用されている。

**堺ユニオン** 組合員が20年委会計年度任用職員に切り替わったが3年で雇用止め、公募を言い渡されている。65歳になるが、定年制はないが65歳以上の前例はないので雇えないといわれている。焼却施設も老朽化で2～3年で民間委託が予定されている。市職労にも相談したが闘ってくれない。ユニオンで何ができるかのヒントがあれば教えてほしい。

**森** 総務省は3年公募をやれとは言っていない。国では3年で公募していると例示しただけ。もし雇用止めする場合には他の職を提示せよとも言っている。当局は焼却施設がなくなるまで雇って問題ない。65歳で切る理屈にはならない。合理的問題としてやるべき。地公法の職員になったので年度を超えると闘えない。動かなければ不誠実団交で労働委員会（現業なので）に提訴すべき。

3年雇用止め問題、大量の雇用止めは現実的でなくほとんどの人は採用されるはず。病院や、保育園など人が集まらない職種では年限を設けていなかったりする。事務はほとんどに設けている。これは地公法の平等取り扱いの原則、差別的取扱いはダメというにことに反しており、明らかに違法行為。他の職種のことも調べて闘い方も考えるとよい。

**ユニオン北九州** 現在会計年度任用職員の教員の雇止めを闘っている。2020年のコロナによる休校時に仕事が少なくなり、正規は給料が減らされないのに、非常勤は授業のコマ数による賃金なので、コマ数が減らされ雇止めにあった。教育委員会に交渉を申し入れたが職員団体でないとできないと交渉を拒否されている。ユニオン北九州から本日5名が参加したのは、ユニオンでもこうした会計年度任用職員の問題に取り組んでいくべきとなり、今後3年雇止めで相談が入ってくるので、受け皿づくりをしていこうとなった。自治体労組がどのように相談に乗って取り組んでいこうとしているかを聞きたい。

**森** 教育職場の会計年度職員は様々な形で膨大な数を占める状況になっているが、教組でも手つかずの状況に置かれており、会計年度任用職員制度により労組法の対象から外され、ユニオンとしての交渉が拒絶される状況にある。今後の対処方法は大きな課題といえる。

**伊丹市立児童クラブ等指導員労組** ポンと異動してきた事情も分からない課長などからの嫌

がらせで、3月で雇止めされたり、学校職場で担当課から「(夏休みの間の) 1ヵ月は家族の扶養に入ったらよい」と言われる学期雇用が見つかった。会計年度期間すら雇われていない。人勸に対応しないとされ取り組んだ結果、会計年度任用職員全体の報酬を引き上げることができた。加えて学童育成量アップに伴い指導員の報酬の引き上げもされる。これまで他紙と比べて賃金低かったが人員不足解消につながるとよい。

**尼崎嘱託労組** 報酬引き上げは4月遡及できなかった。一時金の問題では勤勉手当が支給されないので勤勉手当の財源分で報酬を上げるという形をとった。当局は勤勉手当が出るようになったら引き上げた分を勤勉手当に戻すと言っている。雇用に関しては年齢条件は撤廃されたが、3年公募問題では、受けない人も出てくる、納得できない、なくすべきと主張し、当局も話をしていくとなったので妥結した。

**自治労新潟県本部** 新潟県職における非常勤職員への5年雇用止め導入に関しては、病院では部会を作り病院の非正規職員の組織化をし、現在も活動している。5年雇止めを一部は跳ね返したが残れなかった人も出た。組織化に関しては県下29単組中9単組で組織化がされている。組織率は5%未満。現在役員に重要性を周知している。3年目の雇止めがちらほら出ている。本人たちは雇用不安を抱えている。賃金低く、ワーキングプアの会計年度任用職員の問題は常勤に波及する問題であり、組織化を進めていきたい。

森さんが本日の交流会の報告、発言を受け最後に以下のように締めくくった。

雇用止め問題はもう1回機会を設けてやるといい。雇用止めに対しての取り組みは局面によって違う。事業ごと派遣会社に丸ごと売り渡すというのには対しては、半数を組織化することで勝利した。少数のところではそのままやられたこともある。任期がある人を組織化すると対応が大変だから組織化しないという組合がある(一人では当局に声を出すのは難しい)。働き続けたいと思っているなら組合しかその思いを伝える手段はない。勝ち負けだけではない。働きたいという気持ちをぶつけることができることが大事。働く者の人権を守りぶつけていくことが結果よりもとても大事なことと思う。労働組合を通じ、思いを伝えることの重要性がある。3、5年公募問題は重たい課題。扉を開けるためには、誰かが声を出さないとならない。働く者の誇りに依拠して組織化し、仕事があり続けるなら私たちは働き続けたいと当局にぶつけるのが労働組合の役割。それをしっかりやっている限り、何度も負けたけれど直接文句を言われたことはない。3年公募問題も「雇用止め」が先ではなく、「働き続けたい」の意思統一を共有し、労組としてぶつけることが大切。全国闘争として闘える場をつくっていかないとならない。自分は自治労だが、他の人たちとも連携しながら進めていきたい。教員の問題は専科を中心にコマ数毎の任用により悩んでいる人がいる。教組と十分つながりを持っていない状況なので別に深まった交流が必要だ。

最後に伊藤労運研事務局長から、今日は「労運研レポート」読者以外の参加者が多い。今後も連携を深めていきたいので、会計年度任用職員問題の研究グループをつくり、情報交換をするようにしたいという提起があり、研究会を終了した。



## 最低賃金の再改定を地方から闘おう

労運研第 10 回研究会「最低賃金の再改定を地方から闘おう」が 1 月 6 日 18 時 30 分からオンラインで開かれ、約 20 人が参加しました。研究会は労運研事務局長の伊藤さんを進行役にしてすすめられました。はじめに、わたらせユニオンの嶋田書記長から、去年の最低賃金の審議、再改定を求める理由、地方から闘う意味などの問題提起を受けました。最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会から厚生労働省交渉の報告、レインボーユニオンの山崎さんから新潟労働局との交渉の報告を受けました。そのご討論を行い、持ち家の帰属家賃を除く総合とは、実質賃金とは、ベースアップとはという用語の意味を確認した後、インフレ率を超える賃上げを闘い取るにはどうしたらよいか議論しました。以下、研究会の報告です。  
(文責：編集部)

**嶋田** 去年の地域別最低賃金は過去最高の引き上げと言われ、中央最低賃金審議会（以下「中賃」）の目安は、AB ランクが 31 円、CD ランクが 30 円でした。東京が 1072 円、一番低い県が 853 円でした。差は 219 円です。AB ランクは目安どおり 31 円でしたが、C ランクでは 3 県が 1 円上乗せ、D ランクではほとんどの県が目安に 3 円から 1 円上乗せる答申が続出しました。

今年の最低賃金改定の大問題は物価上昇です。中賃で審議したときの物価上昇率は 4 月～6 月の上昇率を参考にしたものです。消費者物価指数の取り方はいろいろあります。中賃が採用したのは「持ち家の帰属家賃を除く総合」ですが、最低賃金近傍で働く人にとっては、生活必需品の動向である「基礎的支出項目」が重要です。11 月には 5.7% 上昇しています。



最低賃金を決める要素は「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」（最低賃金法第 9 条の 2）です。生計費は物価です。賃金は従業員 30 人未満の事業所の賃上げ状況です。従来は第四表といわれる 30 人未満の賃上げが重視されていましたが、近年は「官製春闘」ですから、政府の政策で決められるようになってきました。支払能力ですが、世界では最低賃金を決める際に支払能力を考慮することはありません。政府の中小企業対策の問題だと思えます。11 月 28 日に全労連が最賃の集会を開きましたが、自民党の最賃一元化議員連盟事務局長の務台俊介衆議院議員が「支払能力は削除した方が良かったらう」と言っていました。

中賃の公益委員見解は目安についてどのような説明をしたか。生計費について「最低賃金近傍の労働者にとって物価上昇率は『基礎的支出項目』が最も重要な値である」と認めます

が、最低賃金の引き上げでは『持ち家の帰属家賃を除く総合』を採用しました。4月は3.0%だったので「今年4月の『持ち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。」という判断になりました。ことしの賃上げは4月に決まったわけで、「物価動向が十分に勘案されていない可能性がある」と述べています。支払能力については「コロナ禍からの改善傾向が見られるものの、賃上げ原資を確保することが難しい企業も少なくない」ということで、ABランク31円、CDランク30円という結論を出しています。公益委員見解は、地方最低賃金審議会への期待として「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は必要に応じて対応を検討することが適当である。」と言っています。地方最低賃金審議会で消費者物価について十分審議が行われてかというところ、地域格差とか隣県との格差が議論されているのがほとんどです。

物価上昇率よりも低い最低賃金の改定は大問題です。生活保護制度と最低賃金はナショナルミニマムの両輪です。最低賃金近傍者にとって物価上昇率は、生活必需品の「基礎的支出項目」が重要であって、それより低い最低賃金の改定では、実質的な賃下げです。1978年度の目安小委員会報告では「最低賃金引き上げ率は、消費者物価上昇率を下回らないようにする必要があります」と確認しています。1978年度は目安制度が発足した年です。全国一律最低賃金の要求に対して、中賃は目安をつくって全国のバランスをとるようにしたわけです。

物価上昇を下回る最低賃金の改定はあり得ないことです。「もし、このまま31円の引き上げが決定し、10月から施行されるのであれば、8月以降の物価上昇を勘案し、最低賃金法第12条に基づき、栃木労働局長は、今秋、再度、栃木地方最低賃金審議会に対し、改定を諮問すべきです」と異議申し立てで主張しました。9月21日に労働局長に再改定の要請をしました。

物価上昇は世界的現象です。フランスは物価スライド制になっていて、物価が2%上昇すれば最低賃金は改定されます。1月が定例的な改定ですが、5月、8月にも改定され一年間で5.6%引き上げられました。ドイツは、1月、7月、10月に改定されています。EUの最低賃金指令は、賃金中央値60%以下は不十分な最低賃金と規定していますので、ドイツ社民党政権は、それをクリアするために14.8%引き上げて12ユーロにした。昨年だけで25%の引き上げです。

最低賃金法第12条には「必要があると認めるときは、その決定の例により、その改定又は廃止の決定をしなければならない」とあります。年一回とか、10月とは書いていません。この条文は2007年の生活保護との整合性が入った改正が行われたときに改正されたもので改正前は「その改定又は廃止の決定をすることができる」となっていました。「決定をしなければならない」になったわけですから、改定しないことはサボタージュです。

栃木では10年ほど前から、生協労連のとちぎコーポ労組とわたらせユニオンが連携して最低賃金引き上げに取り組んでいます。わたらせユニオンは全国一般全国協に加盟していますし、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークにも加盟していますので、再改定の全国的な取り組みをお願いしています。最低賃金大幅引上げキャンペーン委員会という労働団体を超えた組織があって、厚生労働省に三回、要請を行ってきました。4月に再改定が行われることがなくても、10月まで待つことはない。最低賃金は労働局長が決めることができるので、労働局とも交渉しています。

厚生労働省や労働局の対応は、最低賃金の改定は年一回、10月と決められたわけではないとしながらも、3要素の動向を注視しているというもので、物価上昇の対策として最低賃金の改定を行おうという姿勢は見られない。中央から言われないと地方は動けない事情はあるかもしれませんが、労働局長が決定権を持っているのですから、労働局交渉は重要です。最低賃金近傍者の生活が苦しいこと、インフレ手当が支給されているのに最低賃金が改訂されないのはおかしいと訴えていくことが必要です。労働局長が判断できないなら、地方最低賃金審議会を開いて検討することが必要です。公益委員見解は地方最低賃金審議会への期待として「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は必要に応じて対応を検討する」と言っているわけです。地方最低賃金審議会で「期待」の議論がされている様子は全くない。7月以降、物価上昇は続いているわけですから、労働局長は早期に再改定を諮問すべきだと思います。さらに、地方最低賃金審議会会長あてに質問書を作成して、労働局を通じて届けさせることです。1974年の狂乱物価の時には、23%の物価上昇があったわけですが、そのとき中央最低賃金審議会は最低賃金の引き上げが必要だと建議しています。審議会は今の状況を「状況認識に大きな変化が生じたとき」と考えているのかどうか、どのような認識をしているのか質問することは、返事がないかもしれませんが、追いつんでいくことになると思います。最低賃金の再改定を労働局に申し入れ、交渉を続けていくことが重要です。最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会は再改定を求めるオンライン署名を行っています。これも活用してください。

岸田首相はインフレ率を超える賃上げを企業に要請していますが、これは大手企業に対してです。中小企業や非正規労働者の賃上げは、大手企業に任せては上がりません。政府ができる賃上げは、最低賃金の引き上げです。政府が最低賃金の再改定をする気になるように運動を続けていきます。労働組合の総力を結集して、最低賃金の再改定、全国一律1500円の最低賃金の実現に向けて頑張りましょう。

**伊藤** 嶋田さんから、地方で取り組むべき三点の提起がありました。最低賃金審議会は年1回と決まっているわけではないこと。公益委員見解の「地方最低賃金審議会への期待」に対して地方最低賃金審議会はどう対応したのか。特に物価上昇をどう認識しているのか。労働局交渉を通じて追及していこうという提起でした。

最賃キャンペーン委員会は12月23日に中央最低賃金審議会に質問書を持って厚生労働省と交渉しています。その経過を河添さんから報告してもらいます。続いて、山崎さんから新潟労働局との交渉経過を報告してもらいます。

**河添** 最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会は、最低賃金全国一律1500円を要求して活動してきました。この物価高の対応として最低賃金再改定を10月から取り組んできました。これまでは「厚生労働大臣は中央最低賃金審議会に再改定の諮問をしろ」と言っていたわけですが、三要素のデータ動向を注視していますという回答しか返ってこないのです。そこで視点を変えて「中央最低賃金審議会は建議をすべきだ」と言うことで、質問書をつくったわけです。審議会の事務局は厚生労働省労働基準局賃金課ですから、質問書を審議会会長に渡してほしいと厚生労働省に持っていきました。

普通だったら事務局は「会長に渡します」と言って受け取るのですが、「渡せない」と言ったわけです。「会長が受け取れないということはあるかもしれないが、事務局が渡せないとはどういうことだ」と激しい議論になったわけです。最後は「持ち帰り検討」になりました。結論は渡すことになったのですが、厚生労働省が激しく抵抗したのは、我々の主張に説得力があるからです。最賃の改定は年1回でない、去年の改定は物価高を反映したものではないことは認めているわけです。追い詰められているから抵抗していると思います。

**山崎** 昨日、新潟労働局に行ってきました。まだ、労働局交渉をしていないところの参考になればと思って報告します。最賃、物価高、賃上げは、いま注目されますので、テレビが2社、新聞社が1社、取材に来ました。担当者の回答は「新潟の引き上げは31円でかなり大きな引上げだった。そのごの物価高、生活苦は理解できるが、審議会を年複数回やった前例はないし、予算もないので、今年度中の改定は物理的に無理」というものでした。三要素を注視するという回答ではなかった。「全体の賃上げの前に最低賃金を改定することは制度的に難しい」「再改定の要請は初めてなので、再改定をするかどうかの判断材料はどのデータを注視すべきか分からない」「業務改善助成金は、賃上げ分の補填でなく設備投資への補助なので、設備投資できない厳しいところに行き渡らない」と言っていました。「厚生労働省が再改定の諮問をしると言えば地方最低賃金審議会は開くでしょ」と聞くと「開きます」と答えるので、不可能ではないのですが、すべて厚生労働省の指示待ちにして、責任逃れをしている様子でした。

## 討論

- 組合の議論では「最低賃金は関係ないや」という意見がありますが、そもそも実質賃金とは何か、消費者物価指数をどう見るのか、組合員にどう説明したらよいか。要求に対する組合側の認識一致を図っておかなければならないと思いますが。
- 実質賃金の計算に使われる「持家の帰属家賃を除く総合」とは何ですか。
- 「持家の帰属家賃」とは架空の数字なんです。自分が所有する住宅を借家だと仮定してその分の家賃を市場価格で評価するんですが、消費者物価指数としてはほとんどゼロに近いので、インフレの場合には物価指数全体を押し下げる働きを持っています。実際の市場取引は借家家賃なので、「持家の帰属家賃を除く総合」は、家賃が高い都市部では高めに、家賃が低い地方では低めになる傾向があります。
- マスコミで一般的に使われている消費者物価指数は「生鮮食品を除く総合」ですね。
- 岸田首相の発言が変化していますね。12月の「物価・賃金・生活総合対策本部」の会合では「物価高に見合った賃上げ」と言っているのに、年頭の記者会見では「インフレ率を超える賃上げ」と言っているんです。
- 来年度予算が見込んでいる経済成長率は1.5%です。消費者物価は1.7%増、賃上げは4%です。4%はベースアップと定期昇給を含んだ数字です。新聞は「ベースアップを2%程度と見込んでいるので、実質賃金はプラスに転じるとみている」と書いています。その新聞は「今年の春闘の賃上げ率は2.20%だった」と書いています。2.20%は主要企業の賃上げです。大企業の話ばかりしていて、中小企業労働者、最低賃金近傍労働者の

話は出てこない。連合の昨春闘の賃上げは 2.07%、ベースアップは 0.63%です。定期昇給は経済を押し上げるものではないので、ベースアップで論じなければならないのに、賃上げを定昇込みで使っている、大企業の話をしている、物価は「生鮮食品を除く総合」を使っている。

- 「持家の帰属家賃を除く総合」について執行委員会で議論したら、持ち家の人は「俺だってローン払っている」と言っていました。物価と生活支出が整理できていない。「総合」とはぜいたく品も含んだ数字だから、最賃近傍労働者は、生活必需品の「基礎的支出項目」を重視して、「基礎的支出項目を上回る賃上げを」でいくべきだと思います。
- 年末に労働局に申し入れを持っていったら、交渉はなかったのですが、「必ず厚生労働省に報告します。厚生労働省からも報告しろと言われてます」と言っていました。地方の動きを気にしていることが分かったので、「じゃやろう」とほかの県にも働きかけています。
- フランスの物価スライド制は定期改定後に物価変動があった場合の制度です。再改定をする場合にどの指標をみるべきかなどと議論していたら再改定はできない。再改定は物価動向で自動的に判断するとしていかないと再改定は実現できない。そのとき重視すべきは「基礎的支出項目」です。
- フランスの場合は、世帯所得の最下層の第五位分類の物価スライドと聞いていますが、日本ではそのような所得分類による物価調査をやっているのですか。
- 岸田は「賃金上げろ」と言っているのだから、内閣府に行って、岸田が本部長の「物価・賃金・生活総合対策本部」に「最賃上げろ」と申し入れたらどうだろう。
- 連合のベースアップ要求は 3%ですよ。11 月の「基礎的支出項目」の対前年同月比は 5.7%ですよ。最低賃金を上げる気があるのか。
- 新潟はマスコミが飛びついてくれた。9 月に栃木で再改定の申し入れをしたとき、マスコミに取材をお願いしたけど、どこも来てくれなかった。いまなら、行動すればマスコミは取材に来てくれる。
- 中小企業では賃上げができる要素がない。やはり、最低賃金が上がっているという状況がないと、労働者が賃上げを要求する気持ちにならない。最賃 1500 円という最賃を 50%引き上げろと言っているわけで、それが当たり前という空気をどうつくるかが大事だと思う。
- 中小企業が企業物価上昇分を価格転嫁できなければ、賃上げはできないわけですが、大企業にたたかれてなかなかできない。儲からなければ賃金は上がらないという「支払能力」の土俵に乗ると最低賃金は上がらないので、生産性が低くても最低生計費としての最低賃金を上げることが必要といわないといけない。
- 最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会は、1 月 16 日に全国交流会を開いて今後の闘い方について相談します。2 月に国会で院内集会を開催したいと考えています。

**伊藤** 中央でも国会の課題にしていきますし、地方でも今日の研究会を糧にさせていただいて労働局を攻めてもらうことをお願いして、研究会を終わりにします。

1/16 最低賃金大幅引き上げ全国オンライン交流集会

## 全国に広がりつつある「物価高に対応した最低賃金の再改定」運動をさらに広げよう

河添 誠（最低賃金大幅引き上げキャンペーン事務局）

1月16日に、最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会が呼びかけ、全国で最低賃金大幅引き上げに取り組む組合活動家がオンラインで議論した。

議論の中心は、「物価高に対応した最低賃金の再改定」運動の広がり確認と、各労組で取り込まれる春闘との連携をどうしていくかということだった。

この間、異常な物価高が続く中で、私たちが主張してきた「物価高に対応した最低賃金の再改定」という運動課題の重要性が、ナショナルセンターの違いを超えて理解され、広がり始めており、全国各地で労働局、地方最賃審議会への要請行動が取り組まれている。

ところが、厚生労働省、連合や中央最賃審議会の動きは、あいかわらず鈍い。2月5日のNHK「日曜討論」において、連合の芳野会長は、最低賃金について問われて「最低賃金は法的には8月から審議が始まるのですが」とまったくトンチンカンで問題意識に欠ける発言をおこなった。日本最大の労働組合運動のナショナルセンターがこの調子なので、事態は草の根から全国津々浦々で運動を作りながら攻めるしかない。

この広がりをさらにはずみをつけるために、2月22日（水）に院内集会を予定している。ここでは、「秋まで待てない！最賃上げろ！」「最賃の再改定は、非正規労働者の春闘だ！」というスローガンで社会的に大きく訴える予定である。詳細はこれから詰めていくが、野党各党の国会議員にもはたらきかけていく。

事態は、緊急を要する。生活困窮の拡大は空前であるが、まだまだ労働運動全体が、この最低賃金の再改定という重要課題に取り組めていない。この春は正念場である。本気で最低賃金の大幅引き上げを勝ち取ろう。そのためにも、「物価高に対応した最低賃金の再改定」を必ず実現させよう。

<予告> 労運研第12回研究会

### 転換期の23春闘、連合はどう変わるのか(仮)

—「人への投資」よりも「労働の尊厳」を—

日時 2023年3月8日(水)18時30分～20時30分 オンラインで開催

講師 早川 行雄(元 JAM 副書記長)

\* 後日「労運研レポート」の読者の皆さんに案内を送付します。