

月刊 労運研レポート No. 107

2023年5月10日号

会計年度任用職員雇い止め撤回闘争報告・・・・・・・・・・・・・・・・	戎 剛	2 P
会計年度任用職員の労働組合 現場からの活動報告		
伊丹市立児童くらぶ指導員等労働組合 /	4 P	
全統一千葉市非常勤職員組合 /	6 P	
尼崎市嘱託労働組合 /	8 P	
第13回研究会「EUにおける社会権の柱」・・・・・・・・・・・・・・・・	田端 博邦	9 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 (事務局への連絡はメールでお願いします)

伊丹市児童くらし指導員等労働組合

会計年度任用職員雇い止め撤回闘争

戒 剛（自治労阪神淡路ブロック共闘会議議長）

仲間の雇い止めは許さない

伊丹市児童くらし指導員等労働組合（以下「いたみ指労」）の組合員である補助員の S さんが、1月31日に子育て支援課から、22年度末での雇い止めを通告された。Sさんは、24年間繰り返し任用されてきた、ベテランの指導員である。本人も継続して働く意思があることから、雇用の継続の希望を伝え、雇止めの理由を求めると「総合的判断」「任用期間の満了」という回答のみで、とても納得のいくものではなかった。これを受けて、いたみ指労では、まず仲間の雇用止めを許さないこと、そしてこれは組合員全体の雇用に関わることを全体で共有し、雇用止めの撤回に向けてた闘うことを確認した。

2022年12月23日付け総務省通知「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」では、「複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと」とされている内容を蔑ろにする、今回の伊丹市教育委員会当局の対応について、怒りを込めた抗議とともに雇止めの撤回と今後の再度の任用のルール作りを求める要求書を2月13日に提出した。

当局は「任用期間満了は個人問題」と団体交渉を拒否

3月2日には自治労阪神淡路ブロック共闘会議（以下「ブロック」）も支援に入り第1回目の団体交渉を行った。伊丹市当局は「個人的なことは団体交渉事項としないのが伊丹市のルール」という屁理屈で、Sさんの雇止めの理由について一切説明しようせず、交渉は雇止め（当局は「雇止め」ではなく任期満了という姿勢を貫く）に関しての一般的な人事評価制度や当事者への説明の手続き等に多くの時間を費やすことになった。その中でも、前述の総務省通知の内容が十分に履行されていないことを追求し、「不十分であったのなら、改めて本人に直接説明する場を持つ」という回答を引き出した。さらにその回答に対し、その説明の場で人事評価の成績を開示するように求めると、「会計年度任用職員には、要綱で人事評価結果を開示しないことになっている」という、なんとも杜撰な制度の実態が明らかになった。これら人事評価制度の制定の経過の詳細や改めての雇用止め撤回を求めて、継続協議とすることとなった。

翌3月3日に、前日の交渉で明らかになった問題点に対して、改めて①雇い止めの通告を撤回し、雇用の更新については本人の意思を尊重すること、②人事評価制度の運用を改善（透明性、平等性、公平・公正性、納得性の確保）するとともに、当局の恣意的な雇い止めをおこなわないことを要求項目とした要求書を提出し、次回の団体交渉に臨むこととした。

朝ビラ行動を威圧する当局

3月17日の第2回交渉の前段で、ブロック内の単組からの支援者とともに庁舎前での朝ビラ配布を行った。朝8時15分に組合員が集合して組合ニュースを配ろうとしていたところ、既に担当課や職員課から大勢の職員が出てきており、辺りは物々しい雰囲気であった。管財課職員は、庁舎管理規則を根拠に敷地内ではニュースを配らないよう通告してきた。朝ビラ行動の情報を事前に当局がどこからか入手していたことや組合ニュースを敷地内で配ることができない伊丹市の対応に疑問を持ちながらも、周辺歩道に移動し、登庁してくる職員に配布をすることとした。配布していると、学童保育担当課の職員がメモを手に組合員をチェックし、名前のわからない組合員に対してはその名前を尋ねるといふ、言論弾圧とも取れる行為を始めた。名前を聞かれた組合員が、不利益なことがあるのではないかと、その後の仕事でも気が気でなかったと精神的な苦痛を訴えていたように、組合員を委縮させる狙いが明らかな行為である。さらに、同じ担当課職員が「とうせ後で回収するから」と言いながら、ニュースを受け取った人の手から取り上げている行為も組合員が目撃している。組合員を威圧し、組合活動を阻害することは、明白な不当労働行為であり悪質極まりないものである。

3月17日の第2回目の交渉は、本来の要求項目の前段で、朝ビラ配布での不当労働行為についての追及から始まった。担当部長は、組合員が受けた数々の行為について、行為を受けた側だけの言い分だけでなく、与えたとされる側の言い分も聞かなければ公平でないと言い張り、団体交渉を中断し、行為者である職員の自宅まで聞き取りに行く始末であった。長時間の中断の後、本人から聞き取った結果、そのような行為はしていないという回答があり、納得できないものの、本来の要求項目についての交渉を進める必要があることから、一旦その件については保留とした。相変わらず「個人的なことについては交渉しない」という姿勢を崩さない当局に、組合員である労働者の労働条件（雇用は勤務労働条件の最たるもの）が「義務的団交事項」であることは、法の解釈、判例からも明白であり、法律を超える内容を含む『伊丹ルール』は、誰が決めたものなのか、少なくともいたみ指労と当局との間には、そのような労使確認はないと追及。しかし「同じ発言を繰り返す」「黙り込む」などの「不誠実団交」や要求事項に対して「応じられない」とする「団交拒否」が繰り返された。年度内残された期日も少なく、交渉で前に進まなければ、次の行動を取る必要があることから、当局に対し「こちらが求めていることに対して、それ以上の答えが無いなら、席を立って帰れ」など、交渉決裂を促す言葉を投げかけ続けるなかで、やっと当局から「雇い止めの根拠の概略を述べる」という『伊丹ルール』から一歩踏み込んだ言葉が出され、ようやく団体交渉のスタート地点に立つこととなった。

団体交渉を認めさせ、雇い止めを撤回・謝罪を勝ち取る

当局から出された、雇い止めの理由である3点のSさんの行為について、交渉冒頭で行為者・被行為者双方の言い分を聞くことが大事だと言い張った部長に、Sさんから言い分を聞き取ったのかと追及すると「十分に確認できていない。確認したい」という回答があり、早急に確認し再度交渉することとなった。

この交渉が終了した時刻が午前3時40分であった。多くの組合員が待機していることで、

交渉団は粘り強く当局を追及できた。この交渉から早々に当事者Sさんが部長から呼び出しを受け、雇止めの理由となった行為について聞き取りが行われた。

3月23日に第3回団体交渉を行った。開始早々、当局から雇止めの根拠が不十分であったことから、雇止めの撤回と謝罪があった。雇止めの根拠となった3点のうち、2点については客観的事実の確認が困難であった、1点についてはSさんへの指導が十分だと言い切れないことから根拠としては不十分であったという内容である。指導も十分にせず、本人からの聞き取りもせず一方的に雇止めを告げるなど言語道断な対応がなされたのである。

その後、組合からは、雇止めは組合員が仕事を失うこと、そしてそれは生活が奪われるという命を失うことと同等の重大な案件であることを改めて訴えた。人事評価制度については、「人材育成が目的であり、クビにするためのものではない、あくまで前向きな制度」との当局見解を確認した。組合から、人事評価を再度の任用の根拠とするならば厳格に行われなければならない、曖昧な要素があってはならないと要求し、部長から人事評価を公平公正に行っていきたいと回答を引き出した。また、今回の当局の対応の杜撰さに不信感がでてしまったことを追求し、「継続雇用に関しては本人の意思を尊重する」との言葉を引き出した。

今回、いたみ指労は、組合員の雇止めを決して許すことはできないという強い想いを全体で共有し、「明日は我が身」と個人の問題ではなく会計年度任用職員全体の重要な課題として受け止め、あきらめずに粘り強く取り組むことで、大きな成果を勝ち取れた。まだ課題は残っているが、理不尽な理由での雇止めは聞けば撤回できるという実績は、ブロック内だけでなく、県本部に結集する非正規組合員の大きな力になったのではないだろうか。

<会計年度任用職員の労働組合>

現場からの活動報告

■伊丹市立児童くらぶ指導員等労働組合

私達は伊丹市の公設公営の放課後学童保育に務めている非正規職員です。児童くらぶは伊丹市立小学校17校全てに併設されています。当初は有償ボランティアの身分でしたが、1996年に嘱託化されました。組合は伊丹市職労の非正規三部会として指導員、小中学校の事務補助、伊丹市民病院の非正規職員の三つの部会が設置され活動していました。2002年には経験加算を要求して市役所での朝ビラ配布や市長室前の座り込みなど活発に活動し勝ち取りました。

しかし時の流れと共に親組合の活動がソフト路線へと移行し、なかなか思うような処遇が勝ち取れず悶々としていました。集まれば内向きな愚痴ばかり、他市の組合員に相談すると単組を立ち上げる事を進められましたが、踏ん切りがつかない状態でした。そのような中、単組の仲間が阪神淡路ブロックから推薦され兵庫県臨時職員評議会の議長に就任しました。地元兵庫のみならず近畿地連、全国協と活動の場を広げ全国の仲間と交流していく中で、会

計年度任用職員への移行の課題が明確に理解できるようになっていきました。「このままだと私達の希望は通らず当局の思うままにされてしまう。」と危機感に見舞われたため、組合員で何度も何度も話し合い単組を立ち上げることにしたのです。「自分たちの事は自分たちで交渉したい！！」その思いだけで市職を飛び出したのは2019年4月のことでした。その後も地元の仲間だけで無く、県臨職評、地連、全国協の仲間と会計年度への移行の課題を学び、総務省・厚労省と交渉し、集会を開き、集めてきた情報を共有し考えました。単組の仲間にはとにかく外に出て自分の耳で状況を聞いてきて欲しいと積極的に学習会や集会に出て貰いました。みんなの気持ちがしっかり固まると自然と組合員も増えていきました。

会計年度任用移行への課題を知れば知るほど、当局の都合が押しつけられていると憤りました。一番の願いの雇用の安定を守ることが出来ず、人事評価導入が首切りに利用されないか？短時間任用には期末手当しかつかない。フルタイム任用がそのままフルタイム会計年度職員に移行できるのか？超過勤務手当は正規職員の勤務時間を超えないと出ない、何より名前が会計年度任用職員という腹立たしい名前でした。「誰が好き好んで1年任期の仕事を選ぶ？しかも長期に渡って任用しているのにあんまりや！」1年雇用と言われながらも私達には経験加算や離職時に支払われる割り増し報酬の制度もありました。賃金表には25年以上の加算額が載っていました。20年以上も都合良く使ってきたのに、これからも使っていくだろうに会計年度任用なんて、失礼にもほどがあります。

私達元嘱託職員の離職時の割り増し報酬は整理され毎月の賃金に上乗せされました。ボーナスは年3.3月だったのが期末分2.6月になり、その後人事院勧告により2.4月に引き下げられました。しかし元臨時職員だった指導員はそれまでなかった期末手当を0.5月と提案されました。その事を総務省交渉で話題に上げたことで2.6月に引き上げられ年収が20万円ほどアップしました。そしてこのことで今まで一人しか組合員がいなかった臨職指導員が組合に入ってくれるようになりました。

私達は単組としての活動はまだ実績がありません。窓口と事務折衝のやり方もわからず、確認団交しかやったことがありません。当局にも一人前の労働組合と扱われずいいようにされていました。まだまだ「組合ごっこ」をしているような気持ちでした。それでも他市の仲間に教えて貰いながら何とか4年間の活動を続けていました。

今年の1月31日に一人の組合員が担当課に呼び出され、いきなり任期満了により次年度の任用をしないと告げられました。雇い止めです。24年間指導員として伊丹市の子ども達の放課後を守ってきたのに、保護者の安心と子どもの安全のために子ども達の将来のために指導してきたのに何故雇い止めに合うのか？理由を問いただすと担当課からは信じられない言葉が出ました。「理由は総合的判断です。アルバイトで採用試験を受けた人に試験に落ちても理由は言わないでしょ。」なんて差別的な発言でしょう。こんなに簡単に子ども達との時間を断ち切られるのか。まだまだ関わりたい子どもがくらぶに残っているのに、働きたいと言う気持ちはどうなるの？猛然と怒りがわいてきました。10分後には単組、県本部の仲間にLINEが回りました。仲間からの返信には「許されんことや、絶対に一緒に闘う！いつでも伊丹に駆けつけるで！」と心強い言葉が並びました。

その後抗議書の提出（受け取って貰えず）、要求書の提出、市役所でのビラ配り、団体交渉と重ねブロックや県本部にも入って頂きながら雇い止めは撤回されました。途中で何回か

くじけそうになり、食事がまともに取れず、眠れず 4 kg も痩せてしまいました。

雇い止めの闘いは、本人のメンタルが持たなくて離職してしまい、続けられないとよく聞いていましたが、本当に大変です。本人のみならず、当局はビラ配りをしてきた組合員にも名前を聞いてきたり、配布したビラを取り上げたり威嚇してきました。しかし、会計年度に移行して 3 年目、あちこちで 3 年ごとの試験導入などきな臭い話を聞いていたので、伊丹の雇い止めが引き金になり他市にまで火の粉が飛んでしまっただけでは申し訳ない、これは私達だけのことじゃない会計年度みんなの問題や！と踏ん張りました。特に団交に出る単組三役は雇い止めの理由を思いつく限り話し合い対策を立てました。担当課は一部の支援員に本人は伝えなかった雇い止めの理由を漏らしていました。そこから推測し事実を確認していったのです。担当課の主査は当人の周りの指導員を呼び出し、巧妙に日常の言動を聞き出し、都合の良い単語を拾いつなげて理由を作りあげていました。開示請求をして出してきた雇い止め理由を読んだ時に「こんな嘘で 24 年の指導員生活に泥を塗ろうとしていたんや！」と怒りが再燃しました。

今回の雇い止めの団交で私達はとてもししくなりました。今まで怖いと思っていた当局が実は一人一人はただの市役所の職員だとわかりました。団交はしっかりと事実を積み上げれば良いのに、勝手に自分の中で恐怖を作りあげていたのです。そして一つ明らかになった事があります。それは伊丹市の会計年度任用職員は人事評価の内容を開示する必要は無いと規則で決められていることです。これでは当局にとって都合の悪い指導員はいくらでも首切り出来ます。労使の合意も無く勝手に都合良くされていることがわかりました。事実今回の雇い止め理由でも「人事評価をした上で伝々。」となっていたものが途中から「週 3 日以内の勤務者の人事評価は標準とする。」と変わりました。当人は週 2 日しか勤務していません。当然人事評価出来ないのです。これ一つとっても適当なでっち上げで都合の悪い人間の存在を抹消しようとしていたことがわかります。

今回は労使で確認書を取る事が出来ました。そこには伊丹市の会計年度任用職員の再度の任用に際しては、本人の意思を尊重しつつ、人事評価やその他の能力実証等をふまえ、適切に対応する。となっています。そして人事評価については今後も人材育成や職員のモチベーションの向上を効果的に実現するためと言う文言が並んでいます。正規職員には当たり前の事を、非正規というだけで与えられていない私達も、しっかりと闘えば手に入れられると実感しました。私達は今後も情報を共有しつつ仲間と一緒に差別のない職場を作りたいと思います。(S)

■全統一千葉市非常勤職員組合

私たちは千葉市の図書館で働く会計年度任用職員です。職員団体であると同時に全統一労働組合という民間の労組の分会でもあります。私たちの願いはとにかく雇用の安定です。報酬や手当、有給休暇ももっと欲しいですが、失業したら元も子もありません。

そもそも組合を作った動機が、1995 年当時、1 年毎の雇止め制度（その後 6 か月間は応募できない。次も採用してもらおうため上司にメロンを送る人もいた）に疑問を持ったことで、交渉の結果当局はすぐにこの制度を廃止し、希望者は簡単な面接のみで空白期間なく更新を

続けられるようになりました。2004年には司書資格を持った非常勤嘱託職員で新たな分会を作りました。こちらは特別職だったので労働組合として一緒に活動し、雇用を守りながら交通費支給、残業廃止、労災、忌休、育児介護休、病休、時間休の制度化など、少しずつ働く環境をよくしてきました。

ところが当局は、会計年度任用職員への移行に伴い、今後は3年毎の公募を課すと言ってきました。それは私たちにとってまさに1995年以前に引き戻されるあり得ないことだったのです。もちろん反対しましたが当局も「総務省の指導に従う」「機会の均等のため」と引かず、結局移行時の公募はしないこと、また移行前からの在職者に限り最初だけ5年目に公募を行う「経過措置」をとることで妥結せざるを得ませんでした。

私たちは交渉の中で「選考においては実績を重視」「公募時期や人数等の組合への情報提供」「対象者への事前通知と説明」「不具合が起きた場合は協議する」等の確認書を交わしましたが、実際雇止めにあったら？それを覆すことは可能なのか？という不安は常にあります。

全統一に入る前、私たちは市の正規職員の組合を訪ねましたが加入を断られました。今回の公募も職員の組合が早々に合意をしており、図書館だけ特別扱いはできないと言われました。私たちは正規職員の組合と比べると規模も知識も経験も少なく、来年の保障のない者ばかりの組合です。労働組合法の適用もない今、公募を利用して組合潰しをされるのではないか、一気に民間委託をすすめるのでは、という不安の中で、この労運研や様々な集会で皆さんから情報をいただき、自分たちなりに対策を考えながら頑張っているのが実情です。

今年2月、経過措置対象者以外の公募が初めて行われました。組合員には対象者はおらず、結果的に継続希望者は全員任用されましたが、期待されていた人が公募を機に辞めてしまったり、応募者が大幅に減少したりと、先の見えない雇用形態が予想以上に悪影響をもたらすことがわかりました。退職した職員が応募し私たちと競合するという苦しい事態も出てきています。

2年後には100名を超える公募対象者が出ます。雇止めを嫌って大勢の人が辞める事態になったら、その人たちが一斉に有給を取ったら、業務は立ち行かずサービスは低下します。職員の業務量も半端ではないでしょう。職員は「経験者がいいに決まってるからまた採用されるよ」と言います。それならなぜこんなことをするのでしょうか？民間には5年を超えて働いたら無期転換の道を作り雇用の安定を促しながら、なぜ自らは「平等取扱いの原則」と称して3年毎に取り換えられる制度を作り、正義のようにふるまうことができるのですか。

賃金面では、職員の勤勉手当の引上げ分の期末手当への反映を求め、お陰様で0.1月分引き上げを勝ち取り、給料表の改定に伴い報酬も上がりました。（ただ職員のように前年度に遡ってはもらえませんでした。理由は「非常勤職員時代からの慣習」とのこと）

労働条件として今求めているのは、職員の初任給基準までという報酬上限の引き上げ、健康診断の対象者を現在の週29時間超から国レベルまで増やすこと、有給化された産休の代替職員の予算化などです。また、産休育休や介護休暇については「取得を理由に再度任用を行わないことはない」と確認しましたが、病気休職は、毎年条件付任用期間があるため年度をまたいでは取れません。病気休暇が無給で数日しかない私たちは、休暇を取りながら休職を検討する時間もないのが現状です。

何より、産休や病休中に公募の時期が当たり、面接が受けられなければ終わりです。

この1年、多くの方のおかげでメディアや議会で3年目公募の問題が取り上げられ、総務省が「公募なしの回数制限はあくまで自治体判断」と通知を出すなど動きもあります。私たちの望む雇用の安定の道のは遠いですが、それでも学習会で森さんが仰ったように「働き続けたい」は労組しか手伝えない。勝ち負けがあるのはしかたないが、労組によって気持ちをぶつけることができる」という思いを支えに、そこに私たちの存在意義があると信じて、連携して頑張っていこうと思います、よろしくお願いします。(Y)

■ 尼崎市嘱託労働組合

会計年度任用職員制度移行～おかしきことはおかしき！諦めない闘い

2020年度から制度改正される事で、尼崎市でも様々な協議や闘いがありました。大きく変わったことでは、それまで保育職のみ5年刻みの賃金表はあった中、何年働き続けても同じ賃金だった職種の方にも1年刻みの賃金表が創設されたことでした。どんな仕事も年々スキルアップしながら働き続けていると訴え実現でき、本当に良かったです。しかし均等待遇には程遠い賃金なので今後も賃金アップ目指し頑張っていきます。

尼崎市では会計年度任用職員のパート職員を、行政事務員（有資格）行政補助職員（無資格）としました。そして学童保育指導員の職種で有資格の加配指導員が旧臨時職員（行政補助職員）から行政事務員の枠になって嘱託労組に加入できることになりました。オルグ活動をすると、その方たちが健康診断を受診できていない事実を知りました「同じ職場で一緒に子どもたちの保育をしているのにおかしい！絶対に健康診断を受ける権利がある！」と声を上げ、市職や地公労そして阪神淡路ブロック、県本部にも相談しながら訴え続け、健康診断を受けることができるようになり、とても嬉しかったです。諦めずに声を上げ続ければ道は開ける！そう実感できた闘いでした。

旧嘱託職員には離職慰労金制度がありましたが、当局から廃止提案が出され12月末まで交渉、協議を重ねました。慰労金については阪神間で尼崎のみ制度があったので残す事は困難でした。このタイミングで3年に1回の試験制度が現職にも導入されると提示されましたが、試験自体納得できない！と訴え続け「2023年新規採用からとする。現職は試験を受けなくてよい」との回答を引き出しました。試験制度については納得できないので、これからも交渉で撤回を求めます。昨年の人勧で勤勉手当0.1月プラスについては今年度の賃金に振り分けるという事となりました。（勤勉手当が創設されたらその分は勤勉に戻すという事が条件）これだけ物価高騰の中、賃金が下がる事は受け入れられない！しかも賃金の4月遡及についても勝ち取る事が出来ず、今年度に反映となり悔しい想いをしましたが、泣く泣く妥結しました。

今年度も新たに学童保育の延長保育を19時までにする提案が出されました。保護者のニーズにこたえることも大切です。しかし勤務時間については、現職の介護や子育てしながら働く仲間が辞めることが無いよう丁寧に協議をしながら前に進めることができるよう組合員一丸となり頑張りたいと思います。私たち尼崎嘱託労組は、市職労、阪神淡路ブロック、兵庫県臨職評、たくさんの繋がりに感謝の気持ちを持ち今後も諦めない闘いをしていきたいと思っています。(I)

4/14 労運研第 13 回研究会 報告

欧州における社会権の柱

田端 博邦（東京大学名誉教授）

労運研の第 13 回研究会は 4 月 14 日、「欧州における社会権の柱」をテーマに東京大学名誉教授の田端博邦先生に講演をいただき、労運研事務局長の伊藤が司会をして質疑討論を行いました。硬いテーマにも拘わらず、20 人が参加しました。

田端先生には、2017 年 5 月に箱根で開催した第 5 回労働運動研究討論集会で「安倍・トランプ現象と貧困・格差とたたかう労働運動の課題」と題して講演していただいたことがあります。今回は、ギリシャ危機、欧州危機を経た中で、新自由主義による経済合理性を追求するのではなく、「人間のために働く経済」という考え方による EU の統合の視点について話していただきました。

また、専修大学の岩佐卓也教授が飛び入り参加し、昨年 10 月にドイツが最低賃金を 12 ユーロに引き上げた事情を説明していただき、活発な議論となりました。

以下、研究会について報告します。（文責：編集部）

1 EU の近年の動き

この 2 年近く個人的な理由で研究活動から遠ざかっていたが、何とか再開できる状況になったので、昨年より依頼されていた今回の講演を引き受けることにした。

「欧州における社会権の柱」とは、EU（欧州連合）の 3 つの機関である欧州委員会、欧州閣僚会議、欧州議会が 2017 年 7 月に出した共同宣言であり、経済社会政策の基本的考え方のひとつである。「社会権の柱」を実現する最近の事例としては、賃金の透明性指令案、企業のサステナビリティ報告（開示）指令などがある。昨年 10 月には最低賃金指令が成立した。

賃金の透明性指令案は、男女の同一労働同一賃金を実現するためのものである。これまでの労働条件開示だけでは同一労働同一賃金は実現していない。女性の賃金は男性に比べて 14% 低い。その企業や事業所における同じ仕事をしている労働者の男女比、格付けをブレイクダウンして平均賃金を示すようにしている。差別されていると労働者側が立証するのではなくて、差別にあたらないことを使用者側に立証義務を課している。

企業のサステナビリティ報告（開示）指令は、企業の財務報告に非財務情報を開示すべきという指令である。今回はさらに環境活動、人権活動などについても報告すべき細かな項目について報告義務を課している。日本ではとても考えられない。2022 年 6 月閣僚理事会のプレスリリースでフランスの閣僚は、この指令について「理事会と欧州議会との合意は、すべてのヨーロッパ市民にとっての朗報である。市民は今や、企業活動が人権や環境に及ぼす

影響についてよりの確な情報を得ることができるようになる。これは、企業が提供する情報がこれまで以上に読みやすくなることを意味するだけでなく、企業が社会における自らの役割を完全に果たさなければならないということの意味する。」と発言している。企業は、環境、人権、社会（労働条件や社会保障など）を含めて社会のすべての分野に責任を持つ社会的存在であるという考え方である。日本では、就業規則すら公開してないわけだから、このように全面的に社会に責任を持つ企業という考え方はとても考えられない。

個々の指令を検討すると実践に役立つものが多い。今日は、実践的な検討よりも、それを生み出している「社会権の柱」とはどのようなものかを考えてみたい。EUのこのような社会経済政策の考え方は、「社会権の柱」の性質に関係する重要なポイントである。企業に対するものの考え方は、「社会的市場経済」というEUの基本条約に規定されている用語であるが、その考え方に立った施策である。かつて「資本主義の多様性」をめぐる国際的な論争があったが、そのときに資本主義の型として「自由主義的市場経済」に対置されたのが「社会的市場経済」だった。EUの基本条約に入ったこの用語は、その論争の影響を受けていたかもしれない。日本の企業は明らかに「自由主義経済」的に振舞ってきた。それが「新自由主義」（ネオリベラリズム）の政策のもとでいっそう非社会的＝企業中心的になったように思える。EUと日本には大きな距離がある。

サステナビリティ指令の前文には、「欧州グリーンディールは、人々のために働く経済をつくり上げるという目標に貢献し、EUの社会的市場経済を強化するであろう。そしてそれは、社会的市場経済の未来を確実にし、安定と雇用、成長とサステナビリティ投資を実現する。」とより鮮明に改革の精神が述べられている。「人間のために働く経済」という考え方は、「社会的市場経済」の経済観である。「裸の市場経済」の考え方では、企業は企業のために活動するのであって、その結果として人々の生活や社会に役立っていると考えている。企業の目的は企業利益の追求であって、人々の生活の役立つことを目的にしたものではない。営利企業と公益財団の違いのようなもので、「市場経済」に対する見方の違いだと思う。

2 「社会権の柱」とはなにか？

（1）EU諸機関の共同宣言としての「社会権の柱」

「社会権の柱」は、欧州議会、閣僚理事会、欧州委員会の共同宣言として出されたもので、法律や規則ではない。法的拘束力のないこの宣言は、社会政策の将来の方向性を照らし出す羅針盤（ユンケル前委員長）としての役割を期待された、政治的な文書（同）である。

他方、社会権、あるいは社会的基本権についてはすでにいくつかの憲章があり、「社会権の柱」の新味はそれほどない。社会権という言葉を用いているが、内実は社会政策と同じと考えてよい。「欧州の社会的支柱」という場合もある。ただし、あえて社会権という用語を採用したのは、政府が行う社会政策ではなく、労働者や市民が権利として作り出す社会という考え方もあったかもしれない。このような「社会権の柱」というやや奇妙な名称の宣言が出されたのは、社会権が後退している、社会権を回復させる必要がある、という認識があったためである。

(2) 「社会権の柱」の前文

「社会権の柱」は、前文と本文から成り立っている。EU 指令などは、前文に基本的な施策の原則、現状、取り組み、何が問題か、解決するためにどうするかということが、要約的に書かれている。日本では法律にそのような前文がない。法律制定趣旨を市民に丁寧に説明する必要があると思う。「社会権の柱」の前文の出だしの部分を訳してみた。

前 文

(1) 欧州連合条約第 3 条によれば、連合の目的は、とくに、構成諸国の人々の well-being を促進することであり、バランスのとれた経済成長と物価の安定を基礎にしたヨーロッパの持続可能な発展のために努めることである。高度な競争力を有する社会的市場経済は、完全雇用と社会的発展、高い水準の環境の質の保護と改善をめざす。連合は、社会的排除や差別と闘い、社会的正義と保護、男女の平等、そして世代間の連帯と子どもの権利の保護を推進する。

EU 条約第 3 条は EU の目的を定めているが、この上記の規定は、第 3 条の 1 項、3 項 1 号、2 号の規定を圧縮してまとめたものである。2007 年のリスボン条約で加えられた「社会的市場経済」の伝統的な考え方が、環境や子どもの権利を含めて進化・深化したものといえる。このような理念を労働・社会保障の領域に限定的ではあるが現実化しようとするのが、「社会権の柱」の目的である。

前文第 7 項には、欧州議会の意見として、社会権実現の短期・中期的な見通しだけでなく、長期の政策方針として考える、「サステナブルな成長」、「経済的社会的進歩」をめざすことが記されている。「社会的発展」という言葉は、EEC が発足したときのローマ協約に書かれているが、「社会的発展」が再度課題となったわけである。

「社会的正義」という言葉も EU では重要な言葉である。「公正な移行」という言葉があるが、デジタルと環境問題で経済生産構造が大きく変わっていくだろう、このような構造転換は公正なものでなければならないというものである。フォン・デア・ライアン委員長になってから「公正な移行」にあたって「社会的正義」は EU の魂だと強調されるようになった。アメリカ労働運動でも「社会的正義」はよく使われる言葉だが、日本ではあまり使われない。なぜ使われないのかを含めてどのような内容なのか考えてみる必要はあると思う。

EU 全体が、EEC から単一市場へ移行し、マーストリヒト条約で EU になり、ユーロという共通通貨を採用した。EU は、もともと ECC の頃はもっぱら共通市場の問題を扱うところであった。社会的問題は国ごとで行うべき事項だと考えられてきた。統合のレベルが上がってくると、市場レベルだけでなく、社会的問題も EU で扱わざるを得なくなってきた。

北欧の労働組合が EU 最低賃金指令に反対した理由は、EU は社会的問題については補完的に行うもの、すなわち各国で扱いきれない問題に限るという原則があるからである。経営者団体も同じ理由で反対している。エコソックという欧州議会の補助機関があって、労働側委員と使用者側委員と市民の代表が意見を述べる場である。社会経済関係の指令づくり（立法）について三者構成で意見を述べる場である。使用者側は社会的問題をあまり扱うべきでないと主張するが、最近では労働者側の意見が強くなってきたように感じる。エコソックの意見が欧州議会に上げられるわけだが、3 分の 1 以上の意見は少数意見として付記される仕組みになっている。EU の社会ヨーロッパを支えている基盤は労使の対抗関係にあるといえる。

「社会権の柱」は EU 条約の「社会的市場経済」の理念をそのままなぞったものと言えないことはないが、実際はそれ以上の重要な意味がある。それは、「柱」が金融危機（世界的には金融危機、ヨーロッパではユーロ危機、ギリシャ危機）のあとに定められたという歴史的な位置に関係している。金融恐慌で新自由主義派が大人しくなったのかと言えば、必ずしもそうではない。ギリシャ危機における欧州委員会、欧州中央銀行、IMF（国際通貨基金）の「トロイカ」は、非常に保守的な緊縮財政をやって、年金、労働協約などはどうでも良いというような政策を行った。それに腹を立てて欧州委員会の委員長になったのが、ユンケルであった。

「社会権の柱」のこの点に関連する箇所をいくつか挙げておく。前文第 10 項「ヨーロッパは、金融・経済危機を克服する決意を示してきた…。しかし、危機の社会的帰結は途方もないもの一貧困につながる青年の失業や長期失業をはじめとして一であり、これらの結果についての対策は緊急の優先性を有する。」、前文第 11 項「社会経済的発展はねじ曲げられている。社会権の柱は、もっと包摂的で持続性のある成長モデルをつくり上げる…広範な努力の一部を担うものである。」、前文第 13 項「雇用と社会的な領域に力点を置いたのは、それが経済・通貨共同体を深化させ、強靱性を高めるためにとくに重要な役割を果たすからである。」などである。

「社会権の柱」は、前出の EU の目的から逸脱した金融資本の暴走とその帰結によってねじ曲げられたヨーロッパ経済の構造を是正する（変革する）ための政策の突破口として位置づけられた政治宣言であったといえる。

（3）「社会権の柱」の本文

「社会権の柱」は、3 つの章に分けられた、20 項目の原則（principles）からなる。

第 1 章「平等な機会と労働市場へのアクセス」は、①教育、職業訓練および生涯学習、②ジェンダー平等、③機会の均等、④雇用の積極的な支援。第 2 章「公正な労働条件」は、⑤安定し、適応力のある雇用、⑥賃金、⑦雇用条件に関する情報と解雇における保護、⑧社会対話と労働者の関与、⑨ワークライフバランス、⑩健康的で安全な、仕事に適した労働環境と情報保護。第 3 章「社会的保護と包摂」は、⑪子どもの看護と支援、⑫社会的保護、⑬失業保険、⑭最低所得保障、⑮老齢所得と年金、⑯健康、⑰障がいのある人びとの包摂、⑱長期のケア、⑲住宅とホームレスの支援、⑳エッセンシャルサービスへのアクセス。

各項目に数行の原則が書かれている。皆さんが関心をもつだろう部分を紹介する。⑤「安定し、適応力のある雇用」では、a 雇用関係のタイプや期間にかかわらず、労働者は、労働条件、社会的保護へのアクセスおよび教育訓練に関して公正かつ平等な取り扱いを受ける権利を有する。b 法律や労働協約に合致する仕方で、使用者が経済の変化に迅速に対応することを可能にする、必要な柔軟性は保障される。c 質の良い労働条件を確保する革新的な労働形態は、奨励される。経営者精神、自営労働は奨励される。職業転換は支援される。d 不安定な労働条件につながる雇用関係は、非典型雇用契約の濫用の禁止を含めて、防止される。いかなる名目の試用期間も、合理的な期間に止まるものでなければならない。⑥「賃金」では、a 労働者は、ディーセントな生活水準をまかないうる公正な賃金への権利を有する。b 労働者とその家族の必要を充足しうる、適正な最低賃金が保障されなければならない。c すべての賃金は、…透明で予測可能なかたちで設定されなければならない。⑫「社会的保護」

では、雇用関係のタイプや期間にかかわらず、労働者および、同等の条件において、自営労働者は、適切な社会的保護の権利を有する。

以上のように、20 の項目（principles）は全体として常識的なもののように見えるが、「社会権の柱」がおかれている歴史的な文脈と、これらの社会的権利を実現するためのとりくみに注目すべき点がある。後者に関しては、この宣言と並行して、経済財政政策の共同行動のための報告評価システムである「欧州セメスター」に、「社会評価表（Social Scoreboard）」が加えられたことに注目してよい。

（４）「社会権の柱のアクションプラン」による飛躍

「社会権の柱」の成立に尽力したユンケル欧州委員長（2014-19 年）の後任のフォン・デア・ライエン委員長のもとで「柱」の実現を加速するため、2021 年 3 月にアクションプランが策定された。EU では、委員長候補者になると施政方針を演説する。「次期欧州委員会への政治的方針（Political Guidelines）」において立てられた政策の柱は、1）欧州グリーンディール、2）人々のために働く経済、3）デジタル時代に適応するヨーロッパ、4）ヨーロッパの生活様式を護る、5）世界で強いヨーロッパ、6）ヨーロッパの民主主義を押し進める、というものである。社会権の柱の推進は、この文書の 2) に含まれる。

「社会権の柱」のアクションプランは 3 章に分かれている。第 1 章は「公正な移行と回復のための強い社会ヨーロッパ」、第 2 章は「2030 年への希望＝EU の三つのプラン」、第 3 章は「社会的支柱（「社会権の柱」と同義）の諸原則の実現」である。「社会権の柱」と言いながら、第 1 章で「公正な移行と回復」と言っている。「公正な移行と回復」とは、デジタルとか環境である。三つの目標とは、雇用率 78%、毎年の訓練への 60% の参加、社会的排除・貧困リスクの 1500 万人削減である。アクションプランは、「柱」の具体的な権利に沿った実行計画という枠組みを超えて、「公正な移行」と「三つのプラン」においては狭い個別政策分野を超える、経済を取り込む大規模でダイナミックな社会政策展開の文書になっている。そして、先に述べた指令がつくられている。

このアクションプランの姿勢は、同年 5 月のポルト社会サミットの宣言が、「社会ヨーロッパ」、「社会的次元」を強調し、次のように述べたことと共通している。「欧州社会権の柱は、経済回復の本質的な要素である。その実行は、デジタル、グリーン、そして公正な移行への連合の取り組みを強めるだけでなく、高い水準における平準化（格差解消）を実現し、人口の高齢化に対処することに貢献するであろう。社会的次元、社会対話と、社会的パートナー（労使）の活発な参加は、これまでつねに高度な競争力のある社会的市場経済の中心部分にあったのである。」

3 社会的支柱の制定過程

（１）ユンケルの候補者施政方針演説

社会的支柱の策定は、当時の欧州委員長ジャン-クロード ユンケルの構想に大きく依存する。そこでユンケル委員長の 2014 年 7 月の就任時の候補者施政方針演説を見てみる。「この数年来、ヨーロッパは第 2 次世界大戦以来最悪の金融的経済的危機の弊害をこうむっ

てきた。未曾有の措置が、EU 機関と構成各国の政府によって、各国の経済を安定させ、公財政を立て直すためにとられてきた。…最悪の事態は避けられた。…しかしながら、危機は犠牲を要求した。危機のあいだに 600 万人以上のひとが職を失った。若者の失業は記録的なものとなった。構成国のいくつかは、未だに持続可能な成長や適正な水準の投資からは程遠い状態に置かれている。多くの国で、ヨーロッパのプロジェクトへの信頼は歴史的な低水準に落ち込んでいる。危機のあいだにとられた措置は、飛行中に燃え上がった航空機を修理するようなものである。それらの措置は全体としては成功的なものであったとはいえ、いくつもの誤りが犯された。そこには社会的公正さが欠けていた。多くの新たな措置が EU の法的枠組みの外でなされたために民主主義的な正統性が傷つけられた。そして、数年間を危機の処理に集中していたために、ヨーロッパは、将来のグローバルな課題にしばしば準備を怠ることになってしまったのである。…」、「これからは、“トロイカ”を、より民主主義的な正統性を有し、より責任のある体制に置き換えることができなければならない。それはすべての EU 諸機関を基礎にして、議会のコントロールをより強めたものにしなければならないであろう。これは、構成国のレベルについてもいえる。いかなる支援・改革プログラムも、将来的には、財政安定性の評価だけによるのではなく、社会的影響評価をも考慮に入れるものでなければならない。構造的改革の社会的影響は、公に議論されなければならない。私は、社会的市場経済の強い支持者である。危機の最中に、船主や投機家がさらにリッチになり、年金生活者がもはや自活もままならない、というようなことは社会的市場経済のあるべき姿とは比べ物にならない。」

この演説について細かなコメントをする必要はないであろう。要点だけを挙げれば、まず、ユンケルがギリシャ危機において財政安定性を追求したトロイカに根本的な批判を行っていることが重要である。トロイカによる救済策が、保守的な緊縮財政論を基礎にして、年金財政など公財政の支出を大幅にカットし、労働協約を否定するようなネオリベラルな立場に立っていたとすれば、ユンケルの立場は正反対のものだということになる。このトロイカ批判は、欧州委員会を批判することにもなるから、非常に大胆な発言だったといえる。この大胆さは、しかし、ユンケルの欧州政策全体を見れば、彼が欧州委員会の“思想”を根本的に転換しようとしていたので、当然のことだったともいえる。

（２）ユンケルの施政方針演説

2015 年 9 月の施政方針演説のサブタイトルは、「正直と団結、連帯の時」というものである。「正直」とは何か。「公平、社会、集中、団結」という言葉が欧州委員会内の文書や会議において氾濫している。しかし、多くの場合には、それらは中身や実体のない空語である。そんなことはやめて、正直に行こう、そういう言葉を使うなら本当にそれを信じて実行するのだからなければならない。」という欧州委員会の官僚批判である。そのあとにユンケルは「私は政治的な委員長になる。」「欧州委員会は非常に政治的な委員会になる。」という。ここで政治的とは、規則通りの官僚の仕事と対置されるもので、良い意味で政治家的な、経済や社会、世界の動き全体を把握し、なすべき仕事の核心を掴むような姿勢を意味している。

ユンケルがそのような政治的視点を強調するのは、いうまでもなく欧州委員会の姿勢を根本的に変える必要があると考えるからである。トロイカに象徴される「社会的な公正の欠如」

はそれまでの委員会の根本的な欠陥でもあった。そのような視点の転換は、まず、単一通貨という純経済的と考えられやすい問題についての「単一通貨を単なるルールと統計だけから運営することはできない。そのためには、新しい経済的、金融財政的そして社会的な政策選択の基礎となる、不断の政治的な評価を必要としているのである。」というような発言にも見られる。

ユンケルは、欧州委員会が当面重視する5つの領域があるという。1番目は市民の預金を保護する。2番目は世界におけるユーロの発言力を強化する。3番目は財政監視システムを改正する。4番目は公正な税制。これは多国籍企業を念頭に置いている。5番目に「社会権の柱」が出てくる。「第5に、われわれは真に公正で汎ヨーロッパ的な労働市場のために仕事をステップアップしなければならない。この文脈において、公正とは、市民の自由移動をわが連合の基本的な権利として支援し、擁護することを意味する。もちろん、ソーシャルダンプの濫用やリスクは避けなければならないのだが。… 鍵になる原則は、同じ場所における、同じ仕事には同じ賃金が保障されるということである。」、「これらの努力の一部として、私はヨーロッパ社会と仕事世界の現実が変化していることを考慮した、欧州における社会権の柱を提案したい。それは、ユーロ地域における新たな平準化のためのコンパスとなるだろう。これは、われわれがEU内ですでに達成した労働者保護を補ってさらに完全なものにするであろう。」と。

これが社会的支柱の構想の初出箇所である。ここでは、「柱」が必ずしも、社会政策の一般的な強化を目的としたものではなく、主要な目標はユーロ圏内の構成国間の格差を解消することにあるように見える。ギリシャ危機のインパクトがまだ残っていると見える。それまでのEUの基本的な「柱」は市場統合、そして財政金融統合、通貨統合であった。社会は「柱」になっていなかった。G20がリーマンショック後に、3つの「柱」として、経済、環境、社会を打ち出している。ユンケルが2017年に打ち出す「社会権の柱」は、より一般的なものになり、EUを「グリーンで社会的な、フェアな」域内市場あるいは経済・金融共同体に変化させることになる。

< 質疑討論 >

伊藤 EUとアメリカの違いから入っていくと広がりすぎると思いますので、ふたつの切り口で見てみたいと思います。ひとつは、2015年のSDGsも経済、環境、社会の3つの領域で持続可能性を追求していること。ILOの2012年「社会的保護の土台に関する勧告」、2015年「非公式な経済から公式な経済への移行に関する勧告」などの動きの中で、EUの「社会権の柱」の重要性が高まっているのではないかということ。もうひとつは、日本では新しい資本主義実現会議で三位一体労働市場改革の論点案が示され、給与制度・雇用制度の透明化、企業の報告書に人への投資を記載する議論がされている。これはEUの最近の指令と同じ動きだが、最低賃金とか退職金の積立など賃金に関してはまったく取り入れられていない。日本では「社会権の柱」が話題にもならないのどうしてなのか。

○ 日本の新しい資本主義実現会議の議論とEUの議論はまったく違うのではないかという印象だ。リ・スキリング、労働移動の円滑化、「人への投資」などは、言葉だけが浮いてい

るようで、日本経済を立て直すとか、労働者の処遇を改善するものとは思えない。厚労省は別の研究会を省内に立ち上げている。新しい資本主義実現会議と対抗しようとしているのではないか。

岩佐 トロイカの反省として「社会権の柱」が生まれたというのはそうだが、2016年のブレグジットやEUに懐疑的な勢力が生まれてくる中で、EUは統合について真剣に考えざるを得なくなって、新自由主義的な方向からのシフトチェンジを迫られたという論文を最近読んだ。最低賃金指令については、労働者側は法的拘束力の強い指令を求めている。賃金中央値の60%、平均賃金の50%という指標はあるのだが、拘束力がない。最賃指令が各国でどのように影響を及ぼすのか注目する必要がある。

○ ドイツでは最低賃金は産業別の労働協約で決めるものであって、政府が介入すべきではないという原則があると聞きしたが。

岩佐 その通り。ドイツはもともと産別労働協約で最低賃金を決めていたが、サービス業の労働者が増えてきたので、カバーしきれなくなった。ドイツの最低賃金は政府が介入できない仕組みになっている。普通、審議会には政府委員が入ってくるが、ドイツでは入らない。労使の共同推薦で委員長を決める。この仕組みは、使用者が頑強に抵抗すれば最賃はなかなか上がらないという限界がある。2015年に最賃法が施行されたが、労働者側から見れば最賃があまり上がっていないという不満があった。昨年12ユーロになったのは、最低賃金委員会の審議の結果ではない。シュルツ社民党政権が議会で法律を変えて12ユーロにするようにしたからだ。その瞬間は、最賃を議会で決めるアメリカ型だった。

○ 日本の場合、内閣官房が政策を仕切っている。厚労省はEUの情報を持っているのだろうが、それを生かす場がない。政策決定プロセスに問題がある。

○ どうして「人権」でなくて「社会権」として強調するのか。「社会権」というと国家がやる仕事という印象があって、評判がよくない。

田端 日本では労働問題などの社会的問題が社会化していない。ヨーロッパでは第一次大戦後、労働組合の力が強くなって労働者政党ができ、政権を取るあるいは政権に参画することが当たり前の状況になってきた。労働運動は社会の主体であり、国家をも動かす主体であるという経験の上に、「社会的市場経済」の観念や、「社会的権利」という考え方が生まれてきたといえる。日本では、労働問題は企業内の問題であって外に出すべきものではないという意識が強く、社会に発信がない。そのことが当たり前だという空気を変えないといけない。SDGsにしても、これはめざすべきものとして上から与えられたもののようにになっている。EUでは、財政監視から、社会的問題を取り組むようになって、今ではさらにSDGsを入れるようになってきている。そして「社会権の柱」がどこまで達成できたか報告し合う。SDGsをどこまで達成できたか報告し合う。日本ではそのような政策検証する基盤がないまま、言葉だけが流行するような雰囲気がある。職場から国の各レベルで労働組合がどう発言力を高めるか考えなければならない。

伊藤 SDGsについても各国は2030年までに貧困をなくす目標値を立てている。日本のSDGsはデジタルと環境しかなくて社会分野がない。さらに具体的目標値はない。安倍の「日本を世界で一番企業が活躍しやすい国にする」という言葉があるが、政府は2030年までに企業活躍度をOECDで一番にするという目標は降ろしていない。企業が活躍すれば労

働者は幸せになるという考え方だ。

田端 アベノミクスはネオリベラルといえるものではないが、構造的にはそうとも言える。政府は統治している主体だが、企業が操縦している。思想以前に政治的構造が問題だ。アベノミクスの指南役だった元東大教授の浜田宏一が、東京新聞のインタビューで「金融緩和すれば物価が上がる、物価が上がれば賃金が上がると思っていた」と語ったが、彼は現場を知らなかった。労働者が賃上げを闘うと思っていたのだが、日本の労働者は闘わなかった。ヨーロッパは違う。いま、ウクライナ戦争によるプーチン・インフレに対してストで賃上げを闘っている。教科書の常識しか持たない人に日本の労働運動が分からない。

○ ナショナルセンターの問題は大きい。産業報国会の延長のような企業別労働組合になってしまった。産業別に組織された企業横断的で企業から独立した労働組合にならなかった。かつてのドイツでは、最低賃金は産業別労働協約で決めるものであって、政府が介入することには労働組合は反対していた。ところが産業別労働協約が適用されない産業分野、労働者が拡大してきた。いまでも IG メタルの労働者は「最賃は俺たちに関係ない」という人が多い。三者構成で物事を決める場合であっても、ストを背景にした労使交渉があつて、初めて動いていく。生産点对峙しながら運動で勝ち取っていく。それがあつてのコーポラティズムなのに、日本では、ストもなく労使交渉もなく、官製春闘で政府に賃金を上げてもらっている。

伊藤 労運研では「社会権の柱」を意識して「権利としての最低賃金」「権利としての賃上げ」を言い始めたのだが、労働組合の学習会で話をしても、全然反応がない。「成長と分配の好循環」の論理にはまって、企業の儲けをいくら分配してもらえるのかという意識が強いのではないか。

田端 日本ではどこからも手を付けられないという、どうしようもない状況だ。EU の展開の仕方に注目すべきだ。理念があつて、非常に計画的で、段取りを踏んでどう展開するか考えている。目の前の課題を何とかしろというのではなく、経済社会システムがおかしくなっているのだから、それを変える道筋を構想して、それにもとづいて個別の取り組みのストーリーを考える。日本の労働組合の組織率は低いけど、知的な力を集中する必要がある。賃金についても、財政、金融に影響される状況だから、社会問題を孤立させて考えても間に合わないと思う。

伊藤 今日は、非常に奥深い話になりました。田端先生、ありがとうございます。

時代の転換を切り開く労働運動の構築をめざして

第12回労働運動研究討論集会のご案内

23 春闘は、大企業では労働組合の要求どおりの「満額回答」が続いていますが、中小企業では賃上げもままならない状況があります。非正規雇用労働者の賃金水準に大きな影響を持つ最低賃金については物価高騰に対応した再改定が行われることはありませんでした。物価高騰は止まる気配がありません。低所得者層の生活は苦しくなるばかりです。23 春闘で格差は拡大し、貧困が増大したといわざるをえません。その根底には、日本経済の二重構造、大企業優先、非正規雇用労働者蔑視の「構造的差別」が存在します。この「構造的差別」が25 年間にわたる実質賃金低下の「構造的賃下げ」の元凶です。政労使とも「時代の転換」「構造的賃上げ」「人への投資」を唱えています。が、「構造的差別」を「転換」する兆しは見えません。

労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）は、現状を「春闘の消滅」と分析してきました。そして、現場から春闘を再構築すべく、昨年 12 月には「物価高騰に対抗し、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！」をスローガンに第 11 回労働運動研究討論集会を開催し、正規・非正規、民間・公務の労働者が一体的に闘う 23 春闘をつくり、私たちこそが、「労働の尊厳」を取り戻し、新しい労働運動を創造するのだと決意を固めてきました。さらに、全国的な共通闘争課題として、最低賃金の再改定と引き上げ、会計年度任用職員問題を取り上げ、取り組みを強めてきました。

23 春闘の総括を早めに主体的に行うことが、この夏、秋、そして来春の闘いに向けて重要です。第 12 回労働運動研究討論集会を下記のとおりオンラインで開催しますので、ご案内します。積極的にご参加ください。

■日 時 2023年6月25日（日）13時～17時

■場 所 ZOOM によるオンライン

■内 容 ① 23 春闘の総括と今後の闘いについて
②最低賃金大幅引き上げ引上げ闘争について
③会計年度任用職員問題の取り組みについて
④労運研の今後の活動について

■参加費 無 料（賛同カンパにご協力をお願いします）

■申し込み 参加希望者は6月21日（水）までにメールで事務局にご連絡ください。

事前に Zoom の URL、パスコードを送ります。

■事務局メール roukenj2014@yahoo.co.jp