

月刊 労運研レポート No. 120

2024年6月10日号

(労運研拡大運営委員会報告)

貧困・格差・差別をなくし いのちと生活を大切にする労働運動を作ろう

伊藤彰信 (労運研事務局長) 2 P

(特別報告Ⅰ) 最低賃金の今後の取り組み

—全国一般全国協議会と最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会の取り組み—

嶋田泰治 (わたらせユニオン書記長) 6 P

(特別報告Ⅱ) 会計年度任用職員の賃金アップと

官公需の取引条件の改善のために見逃されている取り組み

山崎武央 (レインボーユニオン) 9 P

(特別報告Ⅲ) 自治体非正規闘争の課題と労働運動に必要な「闘いの現場」

森 哲二 (労運研事務局) 14 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 店名(ゼロイチハチ)普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail_rounkenj2014@yahoo.co.jp (事務局への連絡はメールをお願いします)

貧困・格差・差別をなくし いのちと生活を大切にする労働運動を作ろう

伊藤彰信（労運研事務局長）

労運研は5月12日、13日、拡大運営委員会を開催しました。この間、対面での会議をなかなか開催できませんでした。コロナの流行も落ち着いてきたので、思い切って泊まり込みの会議を開催したわけです。

労運研は発足してから11年になります。多くのメンバーが現役を卒業して高齢化が進んでいます。労運研は、「新自由主義と対決する労働運動」、「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」を基調して活動してきました。この活動をどう若い人につないでいくのが課題になっています。今回の拡大運営委員会には、現役の人も多く参加しました。内容的にどこまで深めることができたか分かりませんが、企業別労働運動しか知らない活動家が、他の労働組合の取り組みを知ることができたことは、刺激になったと思います。

企業別労働運動の克服を

企業の利益を上げることが組合員の労働条件の向上につながるという考え方は、全体のパイが大きくなる高度成長時代の労働運動では、企業規模間格差はあったものの大企業においても中小企業においても通用する考え方でした。しかし、全体のパイが大きくなりえない低成長時代において、自分の企業の利益を追求することは、他の労働者の取り分は減ってしまうという貧困と格差を生み出す格差社会を助長するだけになってしまいます。もはや戦闘的経済主義だけでは労働運動の前進は図れない状況になっているのです。

24春闘では、大企業の賃上げは満額回答なのに、実質賃金は低下し続けています。労働者階級の中に上層労働者と下層労働者の分岐が固定化されてきたといえます。経済成長を追求し、生産性の向上を図って企業の利益を追求する政労使一体となった「官製春闘」は、大企業労働者中心の賃上げであり、格差拡大を助長しています。労運研は、下層労働者の雇用と生活の安定を優先する労働運動を追求し、もって労働者全体の労働条件、生活条件の向上に資する運動をつくっていかねばなりません。

最低賃金引き上げを正規非正規・官民一体の闘いで

今回の会議の狙いは、最低賃金引き上げ闘争を正規非正規・官民労働者一体の闘いにしていくことでした。企業別労働組合を超えて労働運動を全労働者のための運動にしていくために、全国共通の課題である最低賃金引き上げの取り組みは重要課題です。現在、最低賃金引き上げ闘争が、今一つ盛り上がり欠けているのは、最賃近傍労働者の主体的運動が形成されてい

ないこと、労働組合にとっても最賃問題は非正規雇用労働者、未組織労働者の問題であって、労働組合の賃金闘争課題ではないという意識が根強いことです。

労運研は、全国一律 1500 円以上を掲げて、地域別最賃の引上げを闘ってきました。さらに、企業内最賃と地域別最賃の要求を統一して地域共闘を形成していこう、職種別最低賃金を要求して官民の同一労働同一賃金を実現していこうという方針を立てていますが、なかなか踏み出しきれていません。

今のような最低賃金審議会のやり方、すなわち、年 1 回、春闘後、3 要件で決めるやり方では、時給 1500 円達成はほど遠く、ますます格差が広がるばかりです。

わたらせユニオンの嶋田さんの提起は、年 2 回の審議、消費者物価上昇の基準を生活必需品中心の統計数値に、賃金調査は従業員 30 人未満の事業場の賃上げを対象にするのではなく全労働者を対象にすべきだと審議会議論に切り込む内容でした。現に今年の春闘では、非正規雇用労働者に対する賃上げはゼロ回答、あるいは 9 月以降に再交渉という回答が増えています。下層労働者の賃金は秋に上がる状況です。賃金闘争は、秋の最賃引上げが春の賃上げに反映する賃上げ構造に変わりつつあります。

レイボーユニオンの山崎さんの提起は、地方最低賃金審議会の公開度の分析から見えてきた、官の取り組みの弱さを指摘しました。会計年度任用職員の賃金や公務員高卒初任給が地域別最低賃金を下回るケースが出てきていること、公契約において 10 月の最低賃金引き上げを考慮していないため結果的に委託先労働者の労働条件の引き下げを助長していること、下請取引の適正化などは議論されるようになったが官公需における取引条件の改善はあまり話題になっていないことなどが指摘されました。最低賃金審議会への意見書提出・意見陳述は、最賃法適用労働者以外の労働者でも可能なわけですから、自治体労働組合はもっと最賃闘争に積極的に取り組むべきでしょう。

職種別最低賃金の議論については、福岡市水道検針員の労組法 18 条適用のケースを素材にして自治労民間評議会でも議論されている内容を報告していただく予定でしたが、準備が間に合いませんでした。

自治労兵庫県本部の森さんの提起は、会計年度任用職員制度を廃止して、正規職員化をめざすという戦略の下での提起でした。

若手活動家が地域労働運動に参加できるように

若手活動家を育成するためには、新自由主義や資本主義への洞察力をつける必要があるとか、労運研は「資本論」や「賃労働と資本」の学習講座を行うべきであるという意見がありました。そのことも重要なのですが、活動家は運動のなかからしか育ちません。自分の運動を見つめ直すためにも、労働組合執行委員会の議論を活発にして内容を深め、地域に出ていって他労組との交流経験を積むことが重要です。「労運研レポート」読者会を開くのもアイデアです。地域共闘をどうやってつくるか、春闘学習会や春闘決起集会だけでなく、地域の労働者がもっと気軽に参加できる運動にすることです。そして、若手活動家の発想を活かすべきです。

「地域ゼネラル連合」は地域労働運動の発展に貢献できるのか

連合は、「地域ゼネラル連合」を 2026 年に発足させることを決定しています。「地域ゼ

ネラル連合」は、中小組合や個人加盟ユニオンなど産業別組織に属することができない労働組合の全国的な結集組織です。連合の会費は、連合本部の会費と地方連合会の会費に分かれています。これを本部会費に一本化して中央会費制度にし、中央に集めた会費を地方連合会に交付するようにします。

昔の地区労は上部組織に加盟していない労働組合も加盟できました。総評労働運動の足となって地域労働運動を支えました。連合は、産別労働運動を形成することもせず、企業ファーストの賃金闘争に純化してきました。連合の地方組織は連合加盟組合の地方組織によって構成されています。連合に加盟したユニオンや一般労組の結集体である「地域ゼネラル連合」は、大企業労組中心の連合労働運動を変えることができるのでしょうか。連合中央による中小労働運動への統制強化であり、地区労働運動を事実上解体するものになるのではないかと危惧しています。

今地域に必要な共闘は何なのか、どうつくるのか。連合加盟組合以外も結集できる課題別共闘の形成をめざし、運動形成を重視した地域共闘づくりを、若手活動家を中心に議論していくことが急務だと思います。

産業別労働運動の否定と労働者性の否定

欧米の労働組合は産業別労働組合ですので、その産業で働く中小企業労働者や非正規雇用労働者の権益を掲げる労働運動を展開しています。生産性向上による利益をその産業で働く労働者全体に還元せよという運動です。日本の場合は企業別労働組合ですから企業利益優先になってしまいます。中小下請けの単価を切り下げて利益を出そうとする大企業優先の利益追求ですから、大企業と中小企業の企業規模間格差が温存され、上層労働者と下層労働者の連帯は生まれず、むしろ対立する状況になっているのです。

日雇労働者を組織して産業別労働運動を展開してきた全港湾や全日建は、業者団体から産業別労働協約の締結を拒否されています。政府資本は、我々が思っている以上に産業別労働運動や地域労働運動を毛嫌いし、圧殺しようとしているのです。

会議で自治体労働者を派遣労働者にする提案があったという報告がありました。「働き方改革」が議論されていたころ、欧米で流行り始めた雇用業務代行会社のことを勉強したことがあります。日本の派遣会社は「日本では二重の雇用関係（共同雇用）は法的に認められない。でも派遣会社だから常用労働者のアウトソーシングができる」と言っていました。それが、現実味を帯びてきたわけです。もう一方で、フリーランス法が成立し、フリーランスは労働者ではないことになりました。日雇労働を請負労働にし、日雇労働者をフリーランスにする動きが強まってきました。

企業に雇用されたものが労働者であるという企業別労働組合のもとで、労働者概念の変更が行われようとしているような気がします。全日建関生支部との労働者供給事業契約を一方的に変更することを合法とした中央労働委員会の判断を批判し、行政訴訟に注目しておく必要があります。

公共サービスを取り戻そう

企業利益を追求する企業別労働運動がなじまない分野に公共サービスの分野があります。公共サービスは本来的には利益を追求してはいけない分野です。公務員の賃金は民間に準拠

するという考え方の下で公務員の賃金闘争は人事院勧告が出されたあとの秋に行われていました。公共サービスが市場化され、民営化あるいは民間委託が行われるようになって、公務員の労働条件が引き下げられてきているのに、民間準拠論のままで良いのでしょうか。

「公共サービスを取り戻そう」というスローガンは、公共サービスの在り方を問い、サービス内容とその質、サービス提供労働者の労働条件を決めていく労働運動です。サービスを提供される住民との合意形成をはかりながら、すなわち労組内外の民主主義を発揮しながら、公共サービスをとりもどす必要があります。

民間組織である「人口戦略会議」が、消滅可能性がある 744 の自治体の名前を発表しました。持続可能な社会というなら、出生率 2.0 を実現できる、ひとり一子で生きていける社会を実現しなければなりません。そのような労働政策、社会政策を提起できるのは自治体労働者です。自治体労働者が地域の組織労働者や未組織労働者と連携した、能動的・主体的な雇用闘争、賃金闘争を形成していくべきだと思います。

軍事大国化と職場統制

24 春闘の象徴的出来事は大企業労組に対する満額回答です。基幹労連では要求を上回る回答がなされました。防衛費の増額がその背景にあるとのこと。いま労働者の賃金を上げる最善の方策は軍需産業を強化することです。成長のカギは IT 産業を担う半導体ですが、半導体を使用した技術革新は、軍事にも民事にも通用するものです。その境目は不明確です。経済安保保護法は、軍事の視点から民間経済を統制しようというものです。民間人の身辺調査を行い、戦争に反対する人物を職場から追放するレッド・ページ法でもあります。地方自治法の改正案には、「国民の安全に重大な影響を及ぼす事態が発生し、または発生する恐れがある場合」には、個別の法律に規定がなくても国が自治体に対して指示を行うことができる規定が盛り込まれています。会議でも自治体労働者が国の指示に協力することが強要され、国家による国民支配が行われるようになることを危惧する発言がありました。軍事大国化へのこの間の動きは、いくらでも指摘することができます。成長を追い求めることが、いのちを蔑ろにする戦争への道に進むことになろうとしています。

多くの課題を抱えながら新しい労働運動の創造を

いま、日本の労働運動が大きな岐路に立たされています。貧困・格差・差別をなくし、いのちと生活を大切にす労働運動をつくりあげていかなければなりません。労運研は、ポスト新自由主義の展望を持ちながら、闘い続けるみなさんの交流の場、情報交換の場として活動を続けていきます。

最低賃金の今後の取り組み

—全国一般全国協議会と最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会の取り組み—

嶋田泰治（わたらせユニオン書記長）

1 最低賃金の根拠

<憲法第 25 条> すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

憲法第 25 条により、国には、国民がみな人間らしく生きられるように、積極的に救済（生活保障）をする義務がある。最低限の生活保障（ナショナルミニマム）には、具体的施策として、生活保護、年金、最低賃金、雇用保険、医療保険などがあげられる。

<憲法第 27 条> ②賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

労働契約は、近代市民法原理の大原則である契約自由の原則に基づけば、契約当事者である労働者と使用者との交渉によって決定されるべき事柄であるが、労働者と使用者の間には交渉力において大きな差があることから、契約自由の原則は2つの方向で修正されるようになった。1つは団結権などによる集団的労使関係の発展であり、もう1つは、国家が労働条件の最低基準に関して何らかの強制力を与えるという労働規制立法の導入である。（最低賃金と最低生活保障の法規制 神吉知郁子 2011年 信山社 抜粋）

憲法第 25 条、第 27 条に基づけば、最低賃金で得られる収入は、普通に働いて、人間らしい生活ができる水準でなければならない。しかし、現状は、別紙（下野新聞 4 月 27 日）にあるように、ダブルワークをしても生活保護基準に達しない「ひとり親の現実」がある。

2. 世界の最低賃金の現状

円換算は 2024 年 4 月末現在

国および地域	最低賃金	円換算	適用
イギリス	11.44ポンド	2,196円	21歳以上適用 他に20-18歳、18歳未満あり 2024年4月 (12.3%引上げ)
フランス	11.65ユーロ	1,913円	2024年1月 (1.1%引上げ)
ドイツ	12.41ユーロ	2,038円	2024年1月 (3.4%引上げ)
アメリカ(連邦)	7.25ドル	1,119円	2009年7月～
ワシントンD.C.	17ドル	2,623円	2024年1月 (3.0%引上げ)
カリフォルニア州	16ドル	2,469円	2024年1月 (3.2%引上げ)
ニューヨーク市	16ドル	2,469円	2024年1月 (6.7%引上げ)
カナダ(連邦)	16.65カナダドル	1,864円	2024年1月 (7.1%引上げ)
オーストラリア	23.23オーストラリアドル	2,306円	2023年7月 (8.7%引上げ)
ニュージーランド	23.15ニュージーランドドル	2,107円	2024年4月 (2.0%引上げ)
韓国	9,860ウオン	1,099円	2024年1月 (2.5%引きげ)
日本	893円～1113円(全国加重平均1004円)		2023年10月 (4.5%引上げ)

3. 日本の最低賃金の問題点

- ①絶対的な金額の低さ
- ②全国一律ではなく、地域別最低賃金による地域間格差の拡大
- ③審議会の議事が、金額審議の部分において公開されていないこと

これまでの最低賃金の取り組みは、最低賃金審議会に対する傍聴、意見書提出、意見陳述、異議申し出など、審議会に対する取り組みが中心であった。こうした審議会に対する取り組みでは、議事の公開の部分では一部前進があったが、最低賃金の水準の議論や、全国一律の議論は一向に進んでこなかった。こうした中で、一昨年（2010年）の10月、最低賃金の引き上げ率が物価上昇率が上回ったことから、最低賃金の再改正を求め、全国で60を超える団体が厚労省や、各地の労働局に要請行動を行った。こうした要請行動は、国会議員も巻き込み、大きな運動となったが、最低賃金運動のさらなる拡大のために必要な取り組みは、最低賃金近傍で働く当事者の登場である。

ここにおいて、公務員の初任給や、会計年度任用職員はすでに最低賃金割れを引き起こしており、最低賃金の当事者として組織化が求められる。特に会計年度任用職員は最低賃金の引き上げによる賃上げという構図がますます強まることが想定される。地方公務員法第58条1項（最低賃金の適用除外）の改正に取り組む中で、会計年度任用職員の組織化が求められている。

4. 最低賃金決定にあたっての3要素

最低賃金法第9条2項には「地域別最低賃金は、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を考慮して定められなければならない。」とあり、次の3つが最低賃金決定の3要素としている。

① 労働者の生計費

2007年の最賃法改正で、「生活保護との整合性」が導入され、生計費は生活保護基準との比較対象となったが、2014年以降は生活保護との逆転現象が解消されたとされているため、現状では、労働者の生計費は、物価上昇率が対象となっている。

② 類似の労働者の賃金

毎年6月に厚労省が従業員30人未満の企業を対象に「賃金改定状況調査」を行い、その結果のうち、「第4表一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率」を、最低賃金改定に当たっての最も重要な資料として採用してきた。

③ 通常の事業の支払い能力

福島みずほ参議院議員の最低賃金に関する質問に対する政府答弁書（2007.11.6）

「通常の事業の賃金支払能力」とは、個々の企業の支払能力ということではなく、地域において正常な経営をしていく場合に通常の事業に期待することができる賃金

支払能力をいい、これに関しては、例えば、経済産業省の実施した「工業統計調査」による付加価値額の状況、日本銀行の実施した「短期経済観測調査」による業況判断及び経常利益の状況等の資料を参考にしている。」

世界では、事業の支払い能力が最低賃金の決定要素に入っている国はほとんどない

清家篤慶応大学名誉教授は次のように述べている。

「実際には最低賃金が決められる際の実務上の問題としては、企業の支払能力等がかなり考慮されるということで、そもそも最低賃金を決めるという際に、これは実務上の問題かもしれませんが、企業の支払能力といったものがどの程度考慮されるべきなのかということが、経済学者としては若干疑問としてございます。」

最低賃金の在り方に関する研究会（2004年12月7日）

4. 全国一般全国協議会、及び最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会の取り組み

全国一律1,500円以上の最低賃金を早急に実現するとともに、物価高騰に対処するため、年2回の最低賃金の改正等を求めることを中心に、以下の通り厚労省に要請している。

(I) 物価上昇を上回る地域別最低賃金の引き上げを行うこと。

- ① 物価が年3～4%も上昇する中では、最低賃金の年1回の改正では、最低賃金近辺で働く労働者は生活に困窮する。毎年4月と10月の2回改正すべきである。
- ② そのために、賃金改定状況調査を6月と12月の年2回実施すべきである。
- ③ 最低賃金近傍で働く労働者は、4月よりも最低賃金の改定によって10月に賃上げになる労働者の方が多い。したがって、賃金改定状況調査を6月と12月に、年2回行うことには合理的な理由がある。
- ④ 賃金改定状況調査は、「類似の労働者」として、30人未満の中小零細企業を調査対象としているが、最低賃金近傍の労働者は、中小零細企業だけでなく、非正規雇用として大手の企業にも多数存在する。よって、調査対象を広げるか、もしくは賃金の中央値、あるいは平均値を指標とすることを検討すべきである。
- ⑤ 生計費の指標となる物価上昇率について、最低賃金審議会は「持ち家の帰属家賃を除く総合」指数を採用しているが、最低賃金近傍で働く労働者にとって影響が大きいのは、「基礎的支出項目」指数であり、「頻繁に購入する品目」指数である。物価指数として「持ち家の帰属家賃を除く総合」指数ではなく、「基礎的支出項目」指数を採用すべきである。

(II) 新たな最低賃金引き上げ目標を早急に決めること。

- ① 地域間格差をなくすため、直ちに全国一律最低賃金制度に向けた検討を行い、すべての都道府県で1,500円以上の最低賃金を実現すること。数年以内に実現する道筋を明らかにすること。
- ② 生活保護との整合性に関し、2014年にすべての都道府県で、生活保護と最低賃金の逆転現象は解消されたとされているが、生活保護との比較方法が問題である。

日本政府も批准しているILO131号条約やILO135号勧告では、最低賃金水

準の決定にあたり考慮すべき要素として「労働者及び家族の必要」を挙げている。この条約に基づけば、比較対象とするべきは、若年単身者世帯ではなく、「ひとり親世帯」の生活保護基準である。「ひとり親世帯」がダブルワークをしながらも、生活保護基準以下の生活を強いられている現状は、最低賃金の大幅引き上げにより、直ちに改めるべき

- ③ 全国一律最低賃金制度に向けた検討を行うべきである。

昨年の最低賃金改正の最大のトピックは、Cランクの引き上げ額がA・Bランクの引き上げ額を大きく超えたのである。目安全員協議会報告では、これまでの4ランクから3ランクにし、最高額に対する最低額の比率を高めることで格差を縮小としたが、地方では、比率ではなく絶対的な金額格差縮小を求める声が強くなりAランクに対し、Cランクは3円以上高い引き上げ額となった。地方では、最低賃金の地域格差により労働力人口が都市部へ転出する危機感が近年、特に高まっている。地方からの全国一律最低賃金制度を求める声が高まる中で、全国一律最低賃金制度に向けた検討を行うべきである。

(Ⅲ) 最低賃金審議会の審議を低賃金労働者の意向を反映できるものにする。

- ① 低賃金労働者からの意見聴取を行うこと。
- ② 中央最低賃金審議会・地方最低賃金審議会のすべての審議を全面公開すること。答申までの審議会の議事録、もしくは議事要旨を答申日から7日以内に公開すること。また、異議審までの議事録を、地域別最低賃金の発効日からおおむね1か月以内に公開すること。また、公労、公使の協議についても議事録を作成・公開すること。
- ④ 低賃金労働者の実態を調査せず、意向も聞こうとしない公益委員を罷免し、交代させること。

(Ⅳ) 最低賃金審議会の労働者委員に低賃金労働者の代表を入れること。

最低賃金は、会計年度任用職員を含め、労働組合が潮流や組織形態を超えて、共闘して取り組むべき課題。普通に働けば、まともに暮らせる社会のため、最低賃金の大幅引き上げに取り組もう！

以上

特別報告Ⅱ

**会計年度任用職員の賃金アップと官公需の
取引条件の改善のために見逃されている取り組み**

山崎武央（レインボーユニオン）

会計年度任用職員の賃金は、最低賃金の影響を強く受ける。年度途中で会計年度任用職員

の時給を最低賃金が追い抜く事例すら出てきた。

しかし、公務労組は、地域別最低賃金を決定する地方最低賃金審議会の委員になることは極めてまれで、当然、審議会の内部からそのことが話題になることはない。また、外部からの働きかけは一部に限られており、とても弱い。そのため、最低賃金の議論の中でタクシーやホテル、ビルメンテナンスなど、最低賃金に強く影響を受ける業界が具体的に上げられることがあっても、公務職場は取り上げられず、その実情は無視されている。

また、自治体職場の周辺を見れば、10月に最低賃金上がるために、人件費が大きく増加するにも関わらず、予算額を変えてくれないなどの問題が現れるようになってきた。官公需の取引条件の改善も必要だが、自治体独自の取り組みだけでは限界があり、国としての制度改善を求める必要がある。これは最低賃金審議会を通じて行われつつあるが、まだまだ少なく、見逃されがちなりくみである。まず、会計年度任用職員の賃金改善のための取り組みとして、地域別最低賃金の大幅な引き上げを求める意見書を最低賃金審議会に提出してはどうか。団体でも個人でも、労働者であってもなくても意見書は提出できるので、自治体職場の内情を明らかにすることができる。

ただし、現在の最低賃金審議会は、関係労使に大きな影響を与えるにもかかわらず、どのようにしてその金額が決定しているのかは非公開で行われている。ようやく、透明性が高く外部から見ても納得のできる環境になろうとする機運も生まれてきたが、まだまだ不十分な状況だ。私たちが提出した意見書が、どのように生かされたのかチェックして、次年度以降の取り組みを発展させる必要がある。

地方最低賃金審議会の労働側委員構成

産別	委員人数
地方連合	58
UAゼンセン	45
電機連合	29
JAM	24
自動車総連	21
基幹労連	12
情報労連	5
全国一般	4
運輸労連	4
フード連合	2
電力総連	2
JP労組	2
日教組	1
セラミックス連合	1
私鉄総連	1
JEC連合	1
*不明	25
合計	237

審議会は、公益委員、労働者委員、使用者委員を同数ずつで構成する。

審議会の内部から会計年度任用職員の実情を積極的に取り上げる委員はいない。

2023年度分を労働局ホームページから調査。東京と大阪は6名、他は5名ずつ。

都道府県



2023年度分を労働局ホームページから調査。これより多い可能性がある。

地方最低賃金審議会に対して公務労組が意見書を提出した都道府県

意見書を提出している公務労組は、主に自治労連（公共一般）である。審議会の内部から会計年度任用職員の実情を積極的に取り上げる委員はいない。審議会の外部か

ら会計年度任用職員の問題に触れる労組はまだ少ない。

逆に、知事、市町村長、地方議会からは多数の意見書が提出されている。内容は、主に地域間格差の是正を求めるものである。

会計年度任用職員の賃金改善に利用できているかチェックしたい。

地方最低賃金審議会から国への要望

「下請取引の適正化・価格転嫁に向けた環境整備」が 36 件なのに対して、「官公需における取引条件の改善」は 14 件に過ぎない。

2023年度

(1) 助成金等の支援策	39
(2) 下請取引の適正化・価格転嫁に向けた環境整備	36
(3) 官公需における取引条件の改善	14
(4) 税・社会保険料の減免	25
(5) 就業調整の原因となる税・社会保険制度の見直し	17

官公需・・・国や独立行政法人、地方公共団体等が、物品を購入したり、サービスの提供を受けたり、工事を発注したりすること。

意見書の提出方法

時 期 7 月中旬まで

提出先 都道府県労働局労働基準部賃金室

宛 先 地方最低賃金審議会会長

内 容 ・最低賃金をどうしてほしいか
・高卒初任給、会計年度任用職員の賃金と働き方の実態
・官公需の契約改善の要望を国へ

その他 ・団体でも個人でも提出できる（最賃法第 25 条第 5 項）

・労働者でなくても提出可能（最賃法第 25 条第 6 項）

○意見書の例文

現行の最低賃金は、8 時間働けば普通に暮らせる賃金額ではありません。

県職員の高卒初任給の額は、最低賃金をわずかに上回るものでしかありません。公務労働者の賃金は長年にわたって低賃金に抑えられている中、苦しい生活を抜け出すためには最低賃金の大幅な引き上げ以外にありません。

自治体の非正規職員である会計年度任用職員の実態は、より深刻です。その賃金は、職務と責任に応じたものとはほど遠く、これは制度的な問題によるものですが、官製ワーキングプアの状況を少しでも改善できるよう、最低賃金の大幅引き上げを強く求めます。

また、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備に関し、官公需における対応を含めた取引条件の改善が必要です。このことに関する実効性のある施策を行う

よう 国に求めてください。

意見陳述

意見書を提出したとしても、書面だけでは伝わりにくいことがある。このような場合には、直接審議会場で陳述する機会が与えられる場合がある。通常、5～15分。

この意見陳述には、生計費のデータを元にする場合と生活実態を元にする場合の2種類が見られる。意見陳述の申し込みは、意見書を提出する際に意見陳述を希望する旨を労働局へ伝える。

少数ながら意見陳述を認めない審議会がある。2023年度地方最低賃金審議会で、意見陳述が行われなかった地域は、東京、富山、福井、山梨、岐阜、静岡、愛知、三重、熊本である。

傍聴

審議委員に緊張感をもって審議に臨ませるためには、傍聴席を埋めることはかかせない。労働局のホームページに、参加希望の場合は申し込みをするようにと公示されるので、それにしたがって申し込みする。

コロナ禍の影響で、傍聴者を少数に絞ったところもあるが、必要に応じて傍聴可能な人数を増やすように交渉する必要がある。

異議申立

金額答申後、その金額に不服がある関係労使（個人でも団体でも）は、異議の申立てをすることができる。

受付期間は、答申日から15日間。答申日に異議申立の受付が公示されるので、都道府県労働局長あてに異議申出書を提出する。

答申された最低賃金額が低く大幅に引き上げてほしいため再審議を求めることと、なぜ低いと感じるかの理由などを中心に書く。

その年度の取り組みの総括と位置づける。

まとめ

会計年度任用職員のこと一つをとっても、最低賃金審議会で最低賃金近傍で働く労働者の仕事ぶりや暮らしの実態を議論させようとする取り組みは不十分だ。

労働組合として、労働条件の向上を上から引っ張り上げるなり、下から押し上げるなり、いずれもやらなければならないが、最低賃金の引き上げなら、すべての労働者に影響が出る。

大きな効果に対して、方法はいたって簡単で、一人でもできる。

ここでは触れなかったが、最低賃金審議会の運営に問題点は多くあるが、まずは意見書を出してみると、その課題に直面することになり、問題の深刻さがわかることになる。

<資料> 地方最低賃金審議会の議事の公開・非公開の状況

中央最低賃金審議会では、透明性と納得感を高めるため、「三者協議」は公開とする方針を出したが、地方最低賃金審議会では、それが守られておらず、多くの地方で傍聴者は排除されている。さらに、事務局も含め、公労使が馴れ合っているケースも確認されている。

2023年度地方最低賃金審議会の議事の公開・非公開の状況

都道府県	本審							専門部会								備考	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8		
01 北海道	○	○	○	○	○			○	×	×	×	×					
02 青森	○	○	○	○				○	○	○	○	○					
03 岩手	○	○	○	○	○			▲	×	×	×						専②:実地視察報告、意見聴取
04 宮城	○	○	○					▲	×	×	×						
05 秋田	○	○	○	○				×	×	×							
06 山形	○	▲	○	○	○			○	×	×	×	×	×	×			本②:意見聴取
07 福島	○	○	○	○				○	○	○							
08 茨城	○	○	○	○				▲	×	×							
09 栃木	○	○	▲	○				○	○	▲							採決時のみ非公開・未記載
10 群馬	○	○	○	○				×	×	×							
11 埼玉	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					
12 千葉	○	○	○	○				○	×	×	×	×					
13 東京	○	○	○	○				×	×	×	×	×	×				
14 神奈川	○	○	○	○				▲	×	×	×						
15 新潟	○	○	○	○				○	○	○	○						
16 富山	○	○	○	○	○			○	○	○	○						
17 石川	○	○	○					○	○	○	○						
18 福井	○	○	○	○	○			○	×	×	×	○					
19 山梨	○	○	○	○				○	○	○	○						専④採決は非公開だが傍聴者なし
20 長野	○	○	○	○				○	○	○	▲						運営小委で決定
21 岐阜	○	○	○	○	○			○	○	○	○						傍聴人を入れた専門部会は3回目以降
22 静岡	○	○	×	×				×	×	×							
23 愛知	○	○	○	○				×	○	○							
24 三重	○	○	○	○	○			○	○	○	○	○					
25 滋賀	○	○	○	○				○	○	○							
26 京都	○	○	○	○				×	×	×	×	×	×	×	×	×	
27 大阪	○	○	○	○	○			×	×	×	×	×	×				
28 兵庫	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○						本③:特賃意見聴取の部分は非公開
29 奈良	○	○	○	○				○	○	○	○	○					
30 和歌山	○	○	○	○				○	×	×	×	×					
31 鳥取	○	○	○	○				○	○	○	○	○	○				
32 島根	○	○	○	▲				○	▲	▲	▲	▲					
33 岡山	○	○	×					○	×	×	×						
34 広島	○	○	○	○				○	×	×	×						
35 山口	○	○	○	○	○			○	×	×	×						
36 徳島	○	○	○	○	○			○	×	×							
37 香川	○	○	○	○	○			○	▲	▲	▲						専②③:二者協議後公開、専④:冒頭あいさつのみ公開
38 愛媛	○	○	▲	○				○	○	▲							本③:金額審議非公開、専③:採決未記載
39 高知	○	○	○	○	○			○	×	×	×	×	×	×	○		専⑦:公益見解は公開
40 福岡	○	○	○	○	×	○		×	×	×	×						本⑤:特賃意見聴取のため非公開
41 佐賀	○	○	○	○				?	?	?	?	?					
42 長崎	○	▲	○	○	○			○	○	○	○						本②:実地視察報告のため
43 熊本	○	○	○	○				×	×	×	×	×	×				本①の前に全員協で検討
44 大分	○	○	○	○				○	○	○	○	○					
45 宮崎	○	○	○	×				○	○	○							本④:異議審のため、本③と専③に傍聴なし
46 鹿児島	○	○	○	○				○	○	○	○						
47 沖縄	○	○	○	○	○			○	△	▲	○	○	○	○			専③:意見聴取と実地視察報告・未記載

○二者協議を除き公開 ×非公開 △実地視察のため非公開 ▲一部公開 ?不明

自治体非正規闘争の課題と 労働運動に必要な「闘いの現場」

森 哲二（労運研事務局）

最賃法が適用除外の公務非正規

最賃と公務労働の関係がこれまでの報告でわかりやすく説明された。兵庫でも同じように取り組んできた。ただ注意が必要なのは公務員労働者が最低賃金の適用除外であるということ。会計年度任用職員に位置づけられたことで適用除外とされ今後審議会から排除される可能性があるなので注意が必要だ。

どういうことかと言えば、会計年度任用職員制度発足以前は地方公務員法 3-3-3 に位置づけられる特別職非常勤職員の学校給食調理員などには最賃法が適用されていた。制度発足で地公法 22 条の公務員となり適用除外にされた。総務省は適用除外の理由は「基本的に公務は最低賃金法を違反しないことを前提に作られている」と説明する。しかし現実には最低賃金がこの数年上がったことにより、自治体の中では高卒初任給で最低賃金を下回るものがでてきた。しかし、これが最賃法適用除外のため基本的には守らなくても違法にならないため、自治労などは「最賃以下の労働者が多いというのは違法状態だ」と総務省を攻め、総務省も「留意すべき」との文章を出した。

兵庫ではユニオンネット、自治労兵庫臨時非常勤評議会（臨職評）とで地区でパートユニオンネットワークを作り、10 年位前から審議会に対して意見陳述の機会を求めてきた。5 年位前から公民一人ずつ審議会に出せている。最賃が上がる 10 月に兵庫では各自治体職場で最賃以下の人がないか点検するように文書を出して、下回っていれば労使交渉をして是正させていくことにしている。また、審議会の中で意見陳述をしている。法改正で適用除外になったことが今後どう影響するかは懸念している。

昇給の上限の撤廃、差別を許さないを目標に闘いの再構築を

労運研の中で非正規闘争の強化ということで議論をしてきた。中長期方針で構成され、正規化と短時間公務員制度の創設を柱にしている。その中でよく言われるのが、「正規化され短時間にしろ公務員になると、人事異動が適用されているいろいろな職場に行かなければならなくなるのではないか」という不安があり、この方針では議論が進まないのではというもの。

これは専門職であれば専門職化し職種を限定すればよい話である。短時間公務員を制度化する際には、例えば「準職員」という呼称を作るなりし、「年度に任用を限る」ことを表す会計年度任用職員という人を差別するような名称を変えさせなければならない。

兵庫県では非正規にも 2000 年頃までに一時金も時間割で正規と同額出ていた。一番進ん

でいた宝塚、芦屋では正規の7割の賃金、退職金と、手当のほとんどが支給されていた。退職金も10年位出ていた。会計年度任用制度が出来て「退職金を支給できない」などという賃金の引き下げ問題が出た時「年収ベースで支給額を減らさない」という方針で対処して、ある程度の保障はさせてきた。

その中でも大きな問題になっているのが「賃金の上限設定問題」である。公務員の賃金は通常は「規則」で決められており、労使交渉の結果が総務委員会で承認され議会で報告という流れで決まる。それが会計年度任用職員に関しては賃金の上限が給料表の1-10上限とか、昇給限度が3年、5年を上限にとが「条例」で決められている。議会が関与する形にされている。これは法で決められているものではない。にもかかわらず総務省は「上限」を入れていない自治体に対して「助言」という形で強く条例化を迫った。この「上限」が条例化されることで自治体の中では3年、5年が上限だから、そこで任用（雇用）が終わり、リセットして公募して採用するという雇用問題が発生している。上限問題は上限を最高号給に設定すれば対抗できることだがそうはなっていない。

今年度から会計年度任用職員に勤勉手当が支給されることになる。年収が平均200万円くらいだった人がこの5年間で年収300万円位に上がり、組織化を進めようとしても「もう十分」といった感覚になりつつある。兵庫の臨職評のみんなと話しているのは、「次の課題を自分たちで明らかにしないとイケない」と。それを考えれば次の課題は雇用問題に直結する「上限」問題である。図書館司書、消費相談員、学童指導員、保育士、看護師などの専門職では本人も働きたいと思っており、郡部では資格を持っている人も他にはもういないから、その人に来てもらわないと困ると当局も思いながら上限を設定している。20年働いても5年しか給料が上がらない。こんな矛盾した制度はないし、総務省が言っているだけで何の根拠もない。

「上限」の突破は、それを目標にして闘いを構え、過半数の人が組織化され交渉すれば実現できる。そのためには労働組合が必要だ。もう一つは「会計年度任用職員」という人を馬鹿にした名称の撤廃運動を全国的におこなうべきだ。雇用の継続への期待権で中野区における非常勤の裁判で当局側が負けたため、総務省側が会計年度ごとで任用することをあえて明確にさせるための名称であり、当初から強い反発があった名称であった。こうした差別的な名称は認めないことは臨職評の運動の基本である。差別を許さないという声を当事者から上げていくことを常にやっていかないと運動は見えてこない。

闘いの現場が労働者を育てる

兵庫の自治労で言うところまで3年から5年に一度大きな「騒動」が起きてきた。朝来市臨職非常勤の職員250人を全員派遣会社に売り渡す提案とか、加西市でも200人くらいの臨時職員を派遣会社に出すとか、尼崎市の住民票の窓口で働く人たちの偽装請負を巡ってだとか、何年かに一度県本部を上げての闘いをやってきた。ところが加西市の闘いが終わってから10年位こうした産別としての闘いができていない。私は「闘いの中で人は育つ」と考えてるが、産別としての強さや良さを若い人が経験しなくなっている。加西でも1000人くらいの集会をした。200人の雇止めを言われて、それに対して徹底的に闘うという姿勢を示し、その闘いの場に若い組合員と一緒に参加するということをやってきた。この

10年若い人が闘う現場に触れることがなくなっていることが問題だと思う。「闘う労働運動を作ろう」とスローガンで言うが、闘う現場が作れているかということも我々の課題だと思う。

自分は採用されてすぐに全国一般の恵泉寮という労働組合が、国鉄型の解雇で15年かけて自治労や全港湾が支えて現職復帰を勝ち取った闘いに関わったりした。国鉄闘争の最終局面を経験した。今若い人たちはそういう経験をする場がなかなかない。だから兵庫で言えばユニオンがいろいろな闘いをやっているが、そうした場と自治労との関係をもう一度作り上げて、阪神淡路大震災の時の被災労働者支援の時のように、解雇撤回の交渉の場に若い後輩と一緒にいくとか出来ればと思う。その時闘いの現場に触れた人は、今も組合をやっている。労働組合の良さとか必要性を感じていきたいと思うので、言葉でなく運動で若い人を引き連れることを意識しないといけない。

それを考える際、いま情報の共有がすごく少なくなっている。以前は全港湾がストを構えるといえばおそらく自分たちも必ず行っていた。闘いの現場に仲間と一緒に連れていくとか若い人と一緒にいくとかがなくなっているので、総評労働運動の継承発展というが、今の若い人は総評自体を知らないのだから「闘いの現場を作っていく」ことが改めての課題と思う。闘いの現場があるなら、その場に労運研のメンバーで連携して参加する体制を作るとか、若い人がその場で学んでいくとかで、若い人に繋いでいくことが必要だ。それがあれば運動を改めて作り上げ再建ができるのではないだろうか。

兵庫で言えばユニオンは頑張っているのもそれと自治体労働者がつながっているのが課題と言える。自治体非正規の闘争と民間非正規の闘争をどうつなぐかも兵庫ではパートユニオンネットワークを作り繋いできたので、加西での1000名集会も、200人くらいは地域の人に参加するという連帯の力があつたから、そのことによって組織の中でも私たちの運動を認めさせるという経験をしてきた。連合の芳野会長をいくら批判しても運動は何もできないという状況はますます強まっている。自分たちの現場をどう作るかが優先的に議論されなければならない。

会計年度任用職員のことと言えば、勤勉手当が出たことで年収的には安定してきて、このままでは運動がつぶれていくような気がしている。このことを意識し、いま議論を始めているのはもう一度自分たちであらたな目標を作り上げる作業をして、「反差別」の闘いとして非正規闘争をどのように作っていくのかということだ。