

月刊 労運研レポート No. 127

2025 年 1 月号

新自由主義と対決する労働運動の新たな段階を闘おう

伊藤 彰信（労運研事務局長）・・・・・・・・・・ 2 P

2024 年特別区賃金確定闘争の到達点と課題

深澤 健一（自治体労働運動研究会）・・・・・・・・ 9 P

最賃大幅引き上げキャンペーン委員会が、3 回目（昨年内）の厚労省申し入れ

年 2 回以上の最賃再改訂で、早急に全国一律 1500 円の道筋を！

渡辺 啓二（全国一般全国協副委員長）・・ 17 P

労運研第 26 回研究会お知らせ・・・・・・・・・・・・・・・・ 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 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 roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)（事務局への連絡はメールでお願いします）

新自由主義と対決する

労働運動の新たな段階を闘おう

伊藤 彰信（労運研事務局長）

2025年が始まった。今年は戦後80年である。ウクライナ戦争、中東での戦闘、北東アジアでの武力衝突の危険性が、第三次世界大戦へ発展する可能性を否定できない。改めて、第二次世界大戦とはどのような戦争であったのか、世界秩序がどう変化しようとしているのか考えることになるだろう。

労運研は、第1回労働運動研究討論集会を2013年4月に開催して以来、13年目を迎える。12年前、「絶滅危惧種」の日本労働運動を何とかしようと思った有志が集まり、趣意書もない、会則もない、会費も取らない研究会を立ち上げた。2013年といえば、安倍第二次政権が始動し、「アベノミクス」による異次元の金融緩和などインフレ政策、官製春闘によって、日本労働運動も大きく変節してきた。そして、コロナ災害を経て、「新しい資本主義」に向けて官労資一体となって歩み始めた。ウクライナ戦争を契機とする世界的な物価高騰によって、新自由主義の問題点がより一層明らかになってきた。

情勢も労働運動も大きな変化の時期に差し掛かっているように思える。労運研のこの12年間の活動を振り返りながら、今後の活動について考えてみたい。

連合労働運動の衰退

労運研は、①新自由主義と対決する労働運動、②労働基本権を行使する労働運動、③新しい労働運動の創造とその担い手の育成を活動の基調としている。労運研発足当時から、これらのスローガンを掲げていたわけではない。数回の討論集会を経てまとめたスローガンである。第1回討論集会のスローガンは「正規・非正規の連帯で、原発も貧困もない平和な社会を切り開こう」だった。

2008年9月のリーマンショックで世界は大恐慌に陥った。新自由主義の帰結と言える。格差が拡大し、貧困層が増大した。アメリカでは「We are 99%」と叫んで、ひとにぎりの富裕層に対抗する労働運動が生まれてきた。連合は労働組合主義であり、経済闘争しか闘わず、反戦平和闘争はしなかった。制度政策要求は政党を通して実現していく方針であり、労働戦線の再編に続いて政界再編を行い、アメリカ型の二大政党をつくろうとしていた。連合が支持した民主党は、小泉政権がすすめる新自由主義にもとづく規制緩和を「生温い」と批判する急進的な新自由主義者集団であった。しかし、民主党は、格差が拡大し貧困が増大する状況において、「国民の生活が第一」と言って労働者の支持を取り付け、2009年8月に政権奪取に成功した。民主党政権は、「コンクリートよりは人へ」と公共事業よりは環境・人権を重視する姿勢を打ち出したわけだが、実際は財政健全化を重視し、歳出を抑える仕分け作業をおこない、公務員の賃金を下げる一方で、消費税を上げた。防衛費を削減す

ることはしなかった。民主党政権三人目の野田首相が登場したが、連合はあくまでも民主党政権を支持する態度を崩さなかったため、我々は労運研の結成を急いだのである。その準備過程で、野田首相は衆議院を解散し、2012年12月に安倍政権の誕生を許したのである。

連合は、福島第一原発の事故後、脱原発の方針を打ち出せなかった。電力総連組合員の雇用を優先するため、原発は廃止するのではなく維持・継続すべきであるというのが連合の立場だった。それだけでない、脱原発を掲げる原水禁・平和フォーラムの活動を妨害するようになった。労運研は、原水禁・平和フォーラムの活動を支えることを考えた。核兵器には反対であったが原子力の平和利用を掲げていた全労連が原発反対を唱えるようになった。その後の総がかり行動の結成につながって行く。

新自由主義と対決する労働運動

新自由主義と対決する労働運動をつくろうという意識は、発足当初からの問題意識である。イギリス労働運動がつくりあげた産業民主制による「ゆりかごから墓場まで」といわれた福祉国家政策を否定し、「小さな政府」を掲げ登場した保守党のサッチャーが労働党からの政権交代を果たしたのは1979年であった。市場原理に基づく競争政策を導入し、国家による規制を緩和・廃止し、新自由主義路線を実施した。サッチャー、レーガン、ナカソネと言われるように、新自由主義路線は、1980年代に世界的に広まった。中曽根首相は「戦後政治の総決算」を掲げ、憲法改正を実現するため、国労、総評、社会党を解体しようとした。新自由主義は「自由な契約」を妨げる労働組合の存在を否定するものであった。

新自由主義の問題は何か。市場経済の規制を緩和または撤廃し、ひとにぎりの富裕層が莫大な利益をあげ、富を集中するとともに、多くの貧困層を形成し、格差が拡大することである。新自由主義は、冷戦体制の崩壊によりココム（対共産圏輸出統制委員会）で規制されていた旧共産圏へも市場を広げ、さらに公務公共サービス、家事労働も市場化していった。

第1回討論集会で、各労組における規制緩和の状況の報告を受けて愕然とした。公務職場においても、規制緩和、民営化・民間委託が進行し、非常勤労働者が3～4割を占めるようになっていた。単に状況認識から反撃できるような労働運動の状況ではなかった。新自由主義と対決する労働運動をつくるため、共通の闘争課題を設定し、情報交換をしながら共闘を強めていく、その結節点として労運研を位置づけた。

最低賃金引上げ闘争と連合の賃金闘争論の誤り

当時の連合、全労連、全労協で共通している要求と言えば、「最低賃金時給1000円」であった。第2回討論集会で、官製春闘（政府主導の賃金引上げ）に対抗して「最低賃金時給1000円」を共通闘争課題にしようと提起したが、ユニオン系の労働組合からは「1000円では生活できない。もっと高い要求水準を設定すべきだ」という意見が出された。アメリカではオキュパイ運動に続いて最低賃金15ドル運動が起こっていた。そして、世界各国の労働者に最低賃金引上げ運動を呼びかけていた。2016年に日本においても「最低賃金時給1500円をめざして、いますぐどこでも1000円に」をスローガンに最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会が発足した。2019年には「全国一律1500円」を掲げるようにした。

官製春闘は、2014年春闘から始まった。安倍首相はインフレ目標を2%とし、賃上げ2%を提起した。また2016年には最低賃金を毎年3%ずつ引き上げ、2020年代前半に全国加重平均1000円以上を目標に掲げた。

連合は、この官製春闘に安倍と同じトリクルダウン論で対応した。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零細企業、非正規労働者に波及していくというものである。しかし、実際は、大企業の内部留保は増えたが、実質賃金は低下し、格差は拡大していったのである。

連合はトリクルダウン論の根拠として「生産性三原則」を持ち出した。連合は産別自決を掲げていたが、実際の運動は企業別自決である。連合の賃金論は企業利益の分配論であり、企業が儲からなければ賃上げはない。「生産性三原則」を企業別労働組合が企業内で対応している。結果、多くの大企業労組はバブル崩壊後、企業のリストラを受け入れてきた。正社員の雇用は守りつつ、分社化、下請化のアウトソーシングをおこない、下請単価を引下げ、中小企業労働者の賃金を叩き、非正規雇用労働者の増大を許してきた。2002年春闘ではベースアップゼロ要求となり、賃金低下のデフレ社会を招来させたのである。

連合結成に走った同盟やIMF/JCなどの労働組合は、1975年春闘で日経連の「賃上げは生産性向上の範囲内に」という報告を受け入れ「経済整合性論」を掲げたグループである。そして、雇用調整助成金制度による企業内の雇用維持を前提とした雇用保険法に賛成した。賃金闘争の主導権を取ろうと公労協は1975年11月にスト権ストを闘うが敗北する。その後、総評は官公労を含めて連合に流れ込む。連合結成は、企業別労働運動の完成である。

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会はボトムアップ論である。新自由主義によって生み出されてきた貧困層の賃金を上げ、まともに生活できる最低限の生計費を獲得するための賃金闘争である。当時のAFL-CIOの ترامカ会長は、新自由主義が労働者の生活を苦しめている。オキュパイ運動と最賃\$15キャンペーンを支持し、没落する中間層を救うためには、最低賃金闘争を闘い下層労働者の賃金引上げを闘うべきだというボトムアップ論を連合主催の講演会で展開した。連合はボトムアップ論を採ることはなかった。

総がかり行動と反貧困運動

平和フォーラムの正式名称は「フォーラム平和・環境・人権」である。2015年5月3日に結成された総がかり行動のスローガンは「戦争、原発、貧困、差別に反対する」である。このふたつを比べてみて気が付くことは、平和フォーラムの課題に「貧困」がないことである。平和フォーラムは、連合結成にあたって連合が総評労働運動の引き継げない課題を闘う組織である。貧困問題は当然にも労働運動課題である。だから連合は貧困問題を平和フォーラムが扱うことを許さなかった。労運研は「総がかり行動を労働運動から担う組織」と位置づけ、とりわけ差別と貧困を重視して闘うと自己規定した。貧困課題は最賃闘争を軸に、差別課題は労契法20条裁判闘争を軸に闘った。

総がかり行動は貧困を課題とする集会を二度ほど開催したが、最賃引き上げの課題は多くの貧困課題の one of them であり、労働運動と反貧困運動が連携して闘う運動をつくりあげることが出来なかった。

総がかり行動を契機として、市民連合が呼びかける形で野党共闘の気運が高まった。

2017年10月総選挙を前にして、「希望の党騒動」があった。民進党（前原誠司代表）は小池百合子東京都知事が主宰する希望の党への合流を決定したが、小池が憲法改正反対派を選別排除するとしたため、排除された議員や排除を好ましく思わない議員らが立憲民主党を結成し、枝野幸男を代表に選出した。市民連合は選挙のたびに野党間との政策協定を結ぶようにして野党共闘を実現している。

連合は自らを制度政策要求づくりの政策集団と位置づけ、賃金・労働条件については産別自決とした。制度政策要求を実現するためには、ロビー活動を中心に政党を通して実現する方針である。連合は批判勢力を選別排除して結成された。したがって、共産党が参加する野党共闘を認めていない。連合の制度政策要求は、国民民主党と立憲民主党と連携して実現するようにしている。市民連合と野党との政策協定は次第に抽象的なものになり、いまでは野党間の選挙協力すら危うい状況になっている。

非正規雇用労働者の常態化

2014年の派遣法改正によって、いままで臨時的一時的な存在であった派遣労働者が恒常的な存在になった。パート、アルバイト、嘱託、契約、派遣などと呼ばれる非正規雇用労働者が常態として働くことになった。いまや全労働者の37%が非正規雇用労働者であり、うち7割は女性である。

2018年の働き方改革の重点は、「長時間労働の是正」や「同一労働同一賃金」と言われているが、額面通り受け取ってはならない。重要な点は、雇用対策法を労働施策法に改正したことにある。雇用対策法は、失業を防止し完全雇用を目指す法律であったが、労働施策法は、生産性向上が働くことの目的になり、事業主が職務・能力による評価基準をつくり労働者を処遇することが努力義務になった。「同一労働同一賃金」は裏を返せば「異労働異賃金」であり、職務が異なれば賃金が異なることになる。また、また日本の「同一労働同一賃金」は「均等」待遇ではなく、「均衡」待遇を意味している。差別として禁止されているのは「不合理な待遇」であり、事業者が「合理的な待遇」と説明すれば許されるものである。

低賃金労働者からは長時間労働をしないと生活できないという声が寄せられ、労運研は「8時間働けば暮らせる社会の実現を」をスローガンに掲げることにした。

賃上げ重視から賃金水準重視へ

「働き方改革」は格差を前提とした労働社会をつくりあげるものであった。「働き方改革」は安倍首相の「企業が世界で一番活躍できる国づくり」、そのための「一億総活躍プラン」の一環として打ち出されたものである。それは、日本的労務管理（年功型賃金、終身雇用、企業別労働組合）のうち企業別労働組合を残し、企業別労働組合を通じて年功型賃金、終身雇用という日本型雇用システムを破壊していく壮大な見直し計画である。「働き方改革」は、労働者間の差別を残しつつ、労働基準法の除外対象を拡大し、「雇用によらない働き方」など個人委託・個人請負労働者などを増やそうとしている。

安倍は「働き方改革で、日本から『非正規』ということ言葉をなくす」と言った。連合は「働き方改革」法案成立以降、「非正規」という言葉を使わず、「有期、短時間、契約等労働者」という言葉を使うようになった。非正規雇用労働者の労働実態は変わらないわけだが、正規雇用と非正規雇用が常態として存在する労働社会を目指すようになる。雇用の二重構造が創り出された。労働者が上層労働者層と下層労働者層に分岐した。

連合は、2019年春闘から「賃上げ重視」から「賃金水準重視」へと方針を変えていく。しかし、2020年の地域別最低賃金の審議で「引き上げゼロ」を認めてしまう。「賃金水準重視」というなら、コロナ災害によって生活困窮に陥っている労働者の生活水準を引き上げることこそ必要だったはずである。

諸外国の労働者は新自由主義とどう闘ったか

ヨーロッパでは、新自由主義によって、産業別労働組合が解体または弱体化させられた。そして移民労働者を低賃金で使う社会がつくられてきた。2015年に制定されたドイツの最低賃金法は労働協約締結率低下の賜物である。ただ、ヨーロッパには「社会権」の思想があるので、EUレベルでの規制措置がつくられている。

韓国では、軍事独裁政権の崩壊以降、IMFによる徹底した構造改革指導により労働者のリストラ、労働条件引下げが行われた。闘わない韓国労総と決別して民主労総がつくられた。産業別労働組合の結成、非正規労働者の組織化を基本方針にして熾烈な闘争を闘い抜き、いまや韓国最大ナショナルセンターに成長し、政治への影響力を持つようになった。

アメリカでは、移民労働者の組織化、最低賃金の引き上げなどボトムアップの闘い展開してした。この間、パート労働者が闘争の前面に立った産業別労働運動が大きな成果を修めている。トランプ大統領の返り咲きを見ていると、労働者の民主党離れが窺える。中間層はトランプを支持し、下層労働者がハリスもトランプも支持しない傾向が生まれている。サンダーズは下層労働者に依拠する新しい政治勢力形成を急いでいる。

日本は経済のグローバル化に対して低賃金労働者を求めて海外進出し、産業の空洞化を招きながら低価格で国際競争力をつけようとした。欧米諸国は高付加価値生産を行ってきた。日本の連合労働運動は、リストラを受け入れ、非正規雇用労働者を増大させ、ベアゼロを受け入れてきた。その結果、先進諸国において唯一、名目賃金・実質賃金の低下を招いた。

持続可能な社会

労運研の現在の春闘方針は、2022年10月に提起した「23春闘構想（案）」である。付属討議資料として「非正規雇用労働者をなくすための制度政策要求（たたき台）」を提起している。

非正規雇用労働者とは、一般的に正規雇用労働者の雇用形態である、雇用期間に定めがなく、所定労働時間をフルタイムで働き、事業者には直接雇用されている労働者以外の労働者のことをさしている。非正規雇用労働者は、このような雇用形態のため、正規雇用労働者より職務内容において劣るものであると位置づけられ、賃金が低い、一時金がない、退職金がないという労働条件の差別が行われ、さらには社会労働保険の適用に差異があるなどの扱いを

受けている。したがって、賃金を引上げ、一時金、退職金を支給し、社会労働保険をすべての労働者に適用することが必要である。そのための基本的考え方は、「短時間正規労働者」の存在を認め、正規雇用労働者との差別をなくすことである。例えば、週 20 時間以上の雇用と賃金保障、最低賃金の引き上げ、非正規雇用労働者の退職金制度の創設、社会保障制度を世帯単位から個人単位へ、などを提起した。会計年度任用職員制度を廃止し、正規の公務員にすべきである。

「持続可能な労働社会」とは労働力の再生産（子育て）が可能な社会であり、最低限でも出生率 2.0 を確保できる社会である。保育、教育、医療、住居などの保障があり、最低賃金で働いて退職しても、安心して老後を過ごすことができる基礎年金を受け取ることができる社会である。「同一労働、同一賃金」もこのような社会生活上の保障があって実現するものである。SDGs（持続可能な開発目標）の基本思想は、世界から差別と貧困をなくすことであることを忘れてはならない。

「新しい資本主義」

岸田首相は「アベノミクスによる貧富の分断の弊害があった」と認め、「成長と分配の好循環」を実現する「新しい資本主義」を目指すとした。石破政権も「賃上げ」は最重要課題である。IT 産業など成長産業を軸に成長を続け、その果実を労働者の賃上げに回し、消費を拡大して、デフレから脱却していこうという戦略である。この戦略では、格差と貧困の増大を克服することは出来ない。

連合とりわけ大企業労組はこの戦略に同調している。24 春闘は大企業労組のほとんどに満額回答があった。防衛産業関連企業には要求を上回る回答があった。それでも、実質賃金の上昇はなかった。中小企業の賃上げが物価上昇に追いついていないのである。連合の 25 春闘方針を見ると、相変わらずのトリクルダウン論である。ただ、中小企業労組の闘いが重視されてきた印象を受ける。「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方に賃金水準検討プロジェクトチーム答申を踏まえた「賃金水準重視」が反映されていることが伺える。しかし、賃金水準を議論する場合は「平均」ではなく「最低」で議論しなければならない。地域別最低賃金、産業別最低賃金、職種別最低賃金の要求を設定して、企業横断の統一労働協約を獲得するために、企業を超えた統一交渉、統一闘争を配置して実現していくものである。連合の要求は、政労使による「官製春闘」の結果期待値にすぎない。

社会的労働運動

賃金は生計費である。1973 年の第四次中東戦争の勃発に伴い原油価格は 4 ドルから 12 ドルに急騰した。狂乱物価といわれる物価高騰があった。総評は大幅賃上げを掲げ、74 春闘を国民春闘と銘打って年金ストを実施し、32%の賃上げと年金物価スライド制を獲得した。75 春闘では労働 4 団体が最低賃金全国一律制を要求した。設定した最賃ストは実施できなかったが、現在の中央最低賃金審議会による目安制度を確立した。

社会的労働運動と言うと「労働組合が市民運動をすることである」と答える人が多い。それは間違いである。ウェブ夫妻の「産業民主制論」では労働組合の役割として、賃金・労働

条件、社会制度、共済の分野があると指摘する。これを分配論で言うならば、第一次分配、第二次分配、第三次分配に相当する。第一次分配は対資本との富の分配、第二次分配は国家との富の再分配（税と社会保障）、第三次分配は資本家・労働者の相互の分配（コミュニティにおける寄付）である。自民党流にいうならば、自助、公助、共助である。この三つの分野を労働組合が闘うことが社会的労働運動と言える。

現在の社会保障制度は、既婚女性は専業主婦という「男性稼ぎ手モデル」を前提につくられている。企業労使の安定を築いた企業別労働組合の賜物である。その後、女性の社会進出が当たり前の時代となり、いまや女性の7割が働いている。社会保障制度改革は、社会的労働運動の重要課題である。

労運研の課題

連合に賃金闘争を任せていては、格差と貧困を解消できない。高度成長期はパイが大きくなっていく時代だから、大企業労働者も中小企業労働者も格差はあったものの賃金は上がっていった。今は、経済成長が1%程度であり、パイは大きくならないのだから、富が一部に集中すれば、もう一方で貧困者が増大する。成長を追い求めて他人を蹴落とすのではなく、底上げを図り安定した生活を送れる社会を目指すべきではないだろうか。

産業別労働運動も「社会権」思想もない日本において、どのようにして社会的ミニマムをつくり雇用と生活が保障された労働社会をつくりあげていくのか大きな課題である。労運研は、この間、最低賃金大幅引き上げと会計年度任用職員の正規職員化を軸に運動を続けてきた。運動の基盤がないところで理念と組織を語っても無意味である。

労運研は、「新しい労働運動」を提起した。「新しい労働運動」は、2000万人非正規雇用労働者を軸とした運動であり、これからの運動の主体となるべき、社会的インフラを支える下請現業労働者、暮らしを支える公務・民間を含めた公共サービス労働者など、エッセンシャルワーカーといわれる社会的必須を担う労働者などが中心となって活動していく労働運動である。しかし、「新しい労働運動」の主体が労働運動の担い手として形成されておらず、団結形態も交渉形態もつくられていないのである。おそらく、高度成長期の賃金闘争、企業単位の賃金交渉、親会社・背景資本追及の企業別労働運動の発想では難しいであろう。企業横断的な統一労働協約をどのような範囲でくりながらつくりあげていくか。第三次産業に従事する労働者が多数になっている産業構造の変化も考慮しつつ、下層労働者からの全国的な制度政策要求を闘いつつ、地域的に、産業別に闘う工夫が必要だと思う。既存の労働組合は中小企業労働組合、ユニオン運動を含めて脱皮が求められている。そして、多数決ですべて物事を決めるのではなく、少数意見・当事者意見を尊重する民主的な労働組合をつくらなければならない。職場討議を大切にし、少数派で自己満足することなく多数派を、日本労働運動の主流を目指さなければならない。労運研として、まだまだ研究しなければならない課題は多いが、現実の労働運動に責任を持つ実践を通して、新自由主義を葬り去る社会をつくりたい。

2024年特別区賃金確定闘争の到達点と課題

深澤 健一（自治体労働運動研究会）

- 32年ぶりの月例給水準（11,029円 2.89%）も、中堅層（1級職30歳代後半・2級職40歳代以降）は僅か1,000円の引上げ
- 一時金は0.2月引上げ
- 職層構成比の適正化が引き続き課題
- 配偶者扶養手当廃止で「減収」も
- 再任用職員の賃金水準改善・有為な人材確保策は急務

はじめに

2024年の給与勧告（改定）は、8月8日に人事院が官民較差11,183円・2.76%を中心にした国家公務員一般職の人事管理に関する報告、勤務時間の改定に関する勧告、給与に関する報告及び給与の改定に関する勧告（以下：人事院勧告）を行って以降、政令市（特別区を含む 以下同じ）においては、9月4日の福岡市を皮切りに、10月20日の岡山市の勧告を持って出そろった。

また、都道府県の人事委員会勧告も、10月22日に出そろい、政令市とともに3年連続ですべての都道府県で月例給と一時金の引上げを求める勧告になった。政令市の月例給の公民較差（引上げ額）の最高金額は大阪市の11,631円（2.92%）、率の最高は新潟市の3.01%（11,130円）。金額・率ともに最低は京都市の8,921円（2.33%）だった。一時金（国は0.10月の増額で年間支給月数は4.60月の勧告）の引上げは、特別区が0.20月の増額以外は国と同様の0.1月の増額であり、特別区（4.85月）の一時金と国、政令市（4.60月）との差は0.25月に広がった。

都道府県で見ると、東京が0.2月の増で、青森や鳥取など5県が0.15月の増、残り41道府県が0.1月の増だった。支給月数は多くが国と同様の4.60月になり、昨年と同じく東京が4.85月で最も高く、鳥取が4.35月と最も低い。その差0.45月が0.50月にこちらも広がった。

焦点であった『給与制度アップデート』（社会と公務の変化に応じた給与制度の整備）に関しては、＜採用市場での競争力向上のため初任給を大幅に引上げ＞＜若年層に重点をおき

つつ>、原資配分されたことに加え、地域手当の「大きくくり化」が注目されたことと、配偶者に関わる手当を廃止し、子に関わる手当を増額した扶養手当の見直しが注目される。

そして、「5桁」の引上げ額がトピックス的に報じられた今年度の勧告も中堅層は引上げ額を抑制されるなど、昨年同様、物価高騰による実質賃金の減少を回復させるには、及ばない勧告と言わざるを得ない内容であること、採用辞退や早期離職、民間企業、国、地方公共団体間の人材獲得競争の激化など、受験者の負担軽減に向けた試験制度の見直し、インターンシップや業務内容説明会、現場見学会の積極的実施等々、定年年齢の引上げという「新たな時代」に「多様で有為な職員の確保」に向けて、どこの自治体でも創意・工夫が求められていることが共通して伺える。

特別区人事委員会勧告の「歪んだ」構造

特別区職員の賃金は、2018年の人事委員会自らが主導した行政系人事給与制度の見直し（改正）の結果生じた「歪み」から、「史上最大・最悪」の勧告（月例給 9,671 円・2.46%の引下げ、勧告を実施しないことで決着）となった以降、他団体と比してその水準は極めて低水準なものとなり、国公ラスパイレス指数が全国平均以下の 98.6 まで低下した。（2023.4.1）

特別区人事委員会勧告は、この 2018 年の労使の攻防を経て、2019 年から、給料月額が各級の最高号給を超える者（現給保障者）を公民比較の対象から除外して公民較差を算出するという「特例的」「一時的」措置を取っている。その結果、引下げ勧告であった 2019 年、2020 年、2021 年の 3 年間は、「特例的」「一時的」な措置を取らなかった場合に比べて、それぞれ 19 年 3,584 円（5,819 円→2,235 円）、20 年 2,914 円（3071 円→157 円）、21 年 2,253 円（2,347 円→94 円）と引下げ額が「圧縮」された。

2022 年の勧告は、896 円の引上げ勧告であったが、この措置を取らなかった場合は、逆に 1,007 円の引下げになっていた。23 年の公民較差 3,722 円も 2,526 円の較差しか算出されなかった。そして、今年度も公民較差 11,029 円（2.89%）を算出・勧告したが、「特例的な措置」を講じなかった場合は、10,268 円（2.68%）と明らかにされた。

公民比較方法が、役職段階、学歴、年齢階層別の平均給与との比較（ラスパイレス比較）であること、加えて民間の給与実態調査が人事院、都道府県人事委員会との共同調査であり、比較方法も全国統一基準で行われていることを踏まえつつも、労働組合（特別区職員労働組合連合会：「特区連」）の主張する、抜本的な「民比較方法の見直し、とりわけ職級統合に伴う対応関係の見直しは可能である」と考えるし、急務な課題である。人事委員会は、昨年の「報告」において、2018 年の「行政系人事・給与制度改正」から 5 年が経過をしたことから、その「現状と課題」について言及している。

その中で、「係の中心的な役割を果たす主任職においては、主要な職員の年齢構成が 30 歳台から 50 歳台と幅広く」「給与面においては、主任職が在籍する行政職給料表（一）の 2 級において、国や他の地方公共団体と比較し、高位号給職員が多く、特に最高号給適用者が多い状況」と認識し、「高位号給職員の増加は、職員の平均給与を高くし、公民比較にお

いて職員の給与水準に影響を及ぼすことから、今後注視していく必要がある」と、自らが主導した結果にも係わらず、その原因と解決策には触れなかった。

そして、この言は、6年目を迎えた今年、自らが主導して行った人事制度の改正にもかかわらず、「任命権者として改正を図ったもので、制度の課題解決には任命権者において具体的に行われるものとする」と責任転嫁とも取れるコメントを残すことになった。

2024 特別区人事委員会勧告の概要

特別区人事委員会は、10月9日、職員の給与等に関する報告及び勧告を行なった。公民較差11,029円(2.89%)を算出したとして、較差解消のため、給料表の引上げ改定を行うことが適当であると判断した。昨年に引き続き、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給での引上げになったが、初任給及びその周辺(1級:係員)の改定率が6.7%であることに比して、2級職(主任)で2.3%、3級職(係長職)で1.4%、4級(課長補佐)で0.9%と平均改定率(3.0%)には遠く及ばない。

とりわけ、1級職の概ね30歳代後半(1級97号以上)や2級職の概ね40歳以降(2級72号以上)の引上げ額はわずか1,000円(改定率0.3%)であり、3級職以上の最低改定金額3,100円(改定率0.8%)の引上げや、国家公務員の最低改定金額3,300円(改定率1.1%)と比較しても極端に低額・低率である。この「最低引上げ額1,000円」は特別区と東京都のみで他の人事委員会(道府県・政令市)では見られない。そして、特別区職員の給料表別、級別号給別での「1,000円対象者」は、1級で約4.4%、2級では実に46.4%の職員が該当する(2023.4.1現在)。一方、再任用職員の月例給については、1級職で2,100円、2級職で2,500円、3級職で3,100円(改定率1.1%)、4級職で3,400(1.2%)の引上げになった。

一時金については、年間支給月数を現行4.65月から0.20月引上げて4.85月とした(再任用職員は0.1月の増 2.45月から2.55月)。そして、昨年は増額分をすべて勤勉手当として措置されたものが今年度は、勤勉手当と期末手当に等分に配分される勧告であり、勤勉手当の支給比率を拡大させなかったことは成果と捉えられよう。また、扶養手当は、「配偶者に係る扶養手当」を廃止し、それを原資に「子の扶養手当」を3年かけて段階的に1,500円引上げる勧告を行った。特別区は、共働き職員が多く、他都市と比べて配偶者に関わる扶養手当受給者が少ない側面は否めないが、この扶養手当の見直しが実施されるとベースアップ(金額)との関係で実質的に「減収」になる職員が出ることにもなる。

『平均2.89%、11,029円 32年ぶりの5ケタの賃上げ』『すべての級、号給で昨年を上回る引上げ』『平均年間給は約26万7千円の増』などと報じられ、一見景気良く聞こえる今年の勧告も物価上昇率に及ばない、春闘結果を正しく反映したとは言えない、冷静に見れば到底納得も評価もできるものではない。

ちなみに、32年前の1992年(平成4年)の勧告は、10,699円(2.99%)の引上げで、一時金はその前年0.1月引上げられ5.45月になっており、1991年と1992年の2年間維持された(1978年特別区人事委員会を設置をされて以降最高水準)。この年に扶養手当の

支給を 22 歳まで延長した。

今年の勧告内容に話しを戻す。今年の最大の課題は、前述のとおり初任給及びその周辺の号給に重点的に配分した半面、わずか 1,000 円の引上げにとどまる職員（1 級職・2 級職）が多く存在することである。同じ給料表が適用され、同じ級に在職しながら、方や 23,900 円の引上げ、方や 1,000 円の引上げに止まる。最早「平均」という言葉に意味を持たない。扶養手当の見直しで「減収」になる職員もいるとなればなおさらだ。何度も言うが、この元凶は歪んだ職層構成比の是正（適正化）が一向に進まないことにある。

二つ目は再任用職員の賃金水準である。再任用職員の賃金は、2021 年の確定闘争において再任用時に任用する職務の級は退職時に任用されていた職務の級と「同等を基本」とする取扱いに変更された。それまでは「同等以下」としていたことから、そのほとんどが、退職時に受けていた級の 1 ランク下の級で任用されていた。この変更は賃金水準を引上げることに一定程度寄与したが、一時金の支給月数が、常勤職員のおよそ 1/2 であることに皆一様に憤りを隠さない。今年度の一時金から会計年度任用職員に勤勉手当が支給されるようになり、会計年度任用職員の一時金支給月数が常勤職員のそれと同じになり、再任用職員だけが不当にも低く抑えられている。

注目された『給与制度のアップデート』に関しては、「国の給与制度のアップデートを踏まえ、特別区の実情、国や他の地方公共団体の状況及び民間給与との均衡を考慮し、見直しに向けて検討が必要」と、扶養手当の見直し以外は具体的に言及したものはない。人事院勧告の焦点の一つであった地域手当の見直し（大きくくり化）については現行 20%の特別区は変更がない。

意見・報告事項を見ると、昨年に引き続いて＜未来を切り拓く人材の確保と育成が急務＞とし、選考に関する基準や任命権者への委任のあり方や、障害者雇用の推進、「特定任期付職員制度」の導入の検討、ハラスメント対策としては、「根絶の第一歩は正しい知識と理解」だとし、区の外部にも相談窓口の設置の必要性を述べている。任命権者において、これらをどう具体化し、実効性あるものにしていくかは労使間の問題になる。

闘争の到達点と評価

特区連は、賃金水準、一時金の改善、職層構成比の適正化等、課題 52 項目にわたる「2024 年度賃金確定に係る要求書」を提出し、11 月初旬の中間団体交渉を経て、改めて 5 課題 10 項目を「重点課題」として定めた。（以下参照）

中間団体交渉結果を踏まえた重点課題

- 1 急激な物価高騰が続き、実質賃金の引下げとなっていることから、物価高騰に見合った月例給の引上げを全ての職員に行うことを求める。
- 2 賃金水準の回復について

(1) 公民比較上の職層構成比の適正化に向けた具体的措置を、各区で行うよう求める。

- ① 1・2級高位号給者の縮減
- ② 主任職昇任選考種別Aの昇任意欲の醸成
- ③ 主任職のあり方について見直し

(2) 特別区人事委員会に対して、賃金水準の回復に向けて、行政系人事制度改正の影響を踏まえた公民比較方法の見直しを強く要請すること。

3 扶養手当の見直しについて

- (1) 働くことができない配偶者を廃止から除外すること。
- (2) 給料月額が1000円しか引上がらない職員がいることから経過措置を延長すること。
- (3) 一時金の引上げを期末手当で行うこと。

4 現業職員の処遇改善について

- (1) 現業給料表の処遇改善について
- (2) 担当技能長の設置と拡大について

5 高齢期職員の処遇改善について

- (1) 年金支給開始年齢までの生計費を支えるのに、十分な水準とすること。
- (2) 再任用職員の一時金の支給月数を定年前常勤職員と同月数とすること。

区長会の最終回答は、勧告の取扱いについて、月例給を平均11,029円、期末・勤勉手当を0.2月引上げる（再任用職員は0.10月）人事委員会勧告通り改定を行うというものであった。物価高騰に見合った引上げ（賃上げ）と、全国一の生計費を要する特別区に相応しい賃金、少なくとも国や他団体と乖離しない賃金水準の回復につながるよう求めて挑んだが、「勧告の壁」の重み（特区連声明）を打破することは今年もできなかった。

こうした「勧告の範囲内」での到達点はある程度予想はできるものの、2年連続で1,000円しか引き上がらない差別的な勧告給料表が適用される職員への改善と、国公ラスパイレス指数98.6（2023年4月）にまで落ち込んだ賃金水準の回復につながる、「職層構成比の適正化」をどう具体化するかという特別区における給与改定の構造的問題の解決にどう道筋をつけるかが喫緊の課題である。

これまで区長会は、職層構成比の適正化について、各区において「万策を尽くす」と繰り返し、方策の一つとして、1・2級の最高号給適用者の解消をめざして、係長職昇任能力実証（種別B）と、主任職選考（種別C）の対象年齢を引上げる特例措置を講じてきた。しかし、これらが各区において有効に活用されていないことから、より実効性のある具体的な対応策を全区で行うよう求めてきた。その結果、昨年確定闘争で区長会から、「職員が持つ多様な経験や専門性等の更なる活用を図る観点から、能力がありながら3級職へ昇任していない2級職の職員を主査等のスタッフ職として活用するため、令和6年度係長職能力実証から、差額支給者に係る合格後の取扱いとして、原則、合格の翌年度当初から主査等のス

スタッフ職として任用する」との回答があった。

このことは、部下を持ち、組織の「ラインの長」として、係長職昇任を躊躇している現給保障者（差額支給者）への対策としては一定の評価をした。そして、スタッフ職としての期間は各区交渉で定めることとし、期間を定めないこともできるとされた。しかし、行政系人事制度改正から6年が経過するにもかかわらず、職層構成比の適正化は思うように進まず、人事委員会からも適正な職員構成や職のあり方についての検討を任命権者に求めていることから、特区連は主任職のあり方（職の位置付け）の変更をはじめ9項目の要求を行った。

区長会は今年度で終了する予定であった、「行政系人事制度改正による切替に伴う経過措置としての特例の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長」を、さらに上限年齢の引上げ、実施期間の2年延長を提示した。また、昨年確定交渉で確認した「能力がありながら3級職へ昇任していない2級職の職員を主査等のスタッフ職として活用する」任用管理のイメージを共有するとともに、全区で取り組んでいくことを明らかにした。この他、「主任職昇任選考への前倒し受験方式の導入」や、「知識や経験の豊富な1級職が主任職として活躍することを可能とするため、主任職への昇任を促す取組事例の共有に加え、その能力を十分に発揮することができる環境整備に資する具体的な方策」について来年度に向けて協議することを表明している。このことは、先の「主任職のあり方（職の位置付け）」の議論にも影響を及ぼすものと考えられよう。

こうした方策が真に機能し、各区において、主任職選考の受験率低下に歯止めをかけ、係長職の拡大につなげることが極めて重要である。

技能・労務系職員の給与水準は、行（二）で新規採用され、制度値で順調に昇給し、1～4級のいずれの級で退職する場合でも、60歳超の7割水準の月例給が、再任用の月例給を下回る水準の給料表であることが明らかになった。行（一）給料表との対応関係から、昨年と同様1・2級において大量の900円引上げ改定にならないよう、行政系人事制度改正の影響で引下げられた水準の回復を求めた。

最終団交で示された業務職給料表は、勧告された行（一）給料表に準じたもので、業務職給料表の構造的な問題を解決できていないが、最低改定額は1級1,500円、2級1,200円、3級2,500円、4級2,900円となった一方で、再任用職員給料表の引上げは国行（二）に準じたものとなっている（1.2級3,300円、3級3,600円、4級4,100円）ことから、定年引上げ職員と再任用職員の逆較差は、更に拡大することとなった。また特区連が求めてきた「技能主任職・技能長職昇任選考の特例措置の延長」は行政系同様、上限年齢の引上げと実施期間の2年間延長が実現した。

高齢期職員の処遇については、定年引上げが開始され、60歳超の職員の給料月額は、60歳前の7割水準とされたが、再任用職員の賃金水準は、60歳前の6割にも達していない水準となっている。一刻も早く同一労働同一賃金に則った制度改正が求められている。60歳代前半の生活を雇用と年金で支えるという制度導入時の趣旨は、年金が支給されなくなった現在も制度変更がされていない状況である。

特区連は、区長会に対し、再任用職員の給料月額について、無年金期間の生活を支える給与水準とするため、国や総務省等、関係機関に働きかけるとともに、任命権者の独自の判断

で給料月額の上上げを行うよう求めた。今年度から会計年度任用職員に勤勉手当が支給されるようになることから、再任用職員と特別給（一時金）の支給額が再任用職員の特別給の低額さがより際立つ。再任用職員の一時金は勧告事項になっていることから、独自の労使交渉だけでは解決が難しい。国の制度が基本になっていることや、人事院が進めている「給与制度のアップデート」の課題にもなっていることから、法改正を含めた働きかけが重要であるが、いくつかの自治体ではすでに再任用職員と常勤職員の同月支給が実現しているところもある。次年度以降の闘いが重要になる。

その他、区長会提案事項について一点だけ触れる。区長会は10月22日の第2回団体交渉で、「再採用選考（カムバック採用）制度の導入について」を提案した。主旨としては、＜人材確保が課題となる中、公務を担う能力のある人材を積極的に確保するため＞、＜自区の退職者を再び採用できる＞制度を導入するというものである。医師や歯科医師等一部の職種を除外し、＜制度を必要とする区において導入＞できることとしている。

受験資格は、＜平成30年4月1日以降に退職＞したもので、在職時の＜勤務経験年数が1年以上＞、65歳未満（経過措置あり）の者で、選考方法も＜書類審査（在職時の人事評価を含む）、面接＞その他任命権者が必要と認める方法としている。結果として、提案どおり導入（令和7年度）されたが、特区連は対象者の在職期間が1年以上、退職理由も問わぬの内容に、こうした制度が若年層の離職が増加する中で、安易な退職を招きかねないことから、一定の制限をかけることを主張した。これに対して、区長会は、「近年における退職者の増加傾向等に鑑みると、例えば、公平・公正な採用選考の結果に基づき再採用されるものであり、再度の採用を確約するものではないことを強調した周知」が考えられるとしているが、今後、制度が必要な区における労使の協議が注目される。

課題の克服に向けて

特別区人事委員会は、今年も、特区連が求める抜本的な「公民比較方法の見直し」には応えず、前述したように、公民比較の対象から「現給保障者」を除外するという方法を取った。しかも、この措置を、6年前から「一時的」「特例的」と言いながら続けている。一般的に考えて、6年も行っているものを「一時的」や「特例的」とは言わない。

しかし、こう言わなければ、一部の公民比較対象職員を除外する理由がたたない。2018年の「史上最大・最悪」の勧告への抗議に対して、当時の人事委員会事務局長は、「皆さんからいただいたご意見は、来年の勧告にむけた検証・検討に生かしていきたいと考えている」と述べた。これ（この措置）がその証とも言える。このまま「一時的」「特例的」が継続され、「現給保障者」が存在しなくなった時、人事委員会勧告の意義が改めて問われることになる。

そして、その数は、あと2年もすれば解消される。ただ、「現給保障者」が解消されても、それを持って賃金水準の回復が図られるものではないことは言うまでもない。このことは昨年も強調した。

特別区人事委員会委員長は、今次の勧告談話の中で、「生産年齢人口の減少による人手不

足が深刻になっており、今後も人材確保競争が激化することが見込まれます。」「多様な職員一人ひとりが持つ力を最大限に活かし、組織力を高めていく必要があると考えます。」

「未来を切り拓く『人の確保』、高年齢層職員の能力・経験の活用や若手職員が成長実感を得ながら組織とともに発展していく『人の活用・育成』が重要と」述べている。そうであるならば、なおのこと抜本的な公民比較方法の見直しは必至である。

特別区という「共同」人事委員会のもとで任命権者も23人。「統一交渉」だけで問題が解決しないことはこれまで何度も述べてきた。益々単組の力量が問われる時代になっている。

※特別区の『行政系人事・給与制度改革』

管理監督職の拡大、係長職の適正な確保や、負担軽減などを目的に、2018年度に行った30年ぶりの大きな制度改革。職級（給料表）の統合が行われ、それまでの旧1～3級（1級・2級係員、3級主任主事）を廃止して、新1級（係員）と新2級（主任）に再編するとともに、係長級（新3級）のスタッフ職として『主査』を位置付けた。

見直しは係長職昇任選考（当時）の受験率が低迷し、係長職を確保することなどが難しくなっていたことなどが背景にある。職級（給料表）の統合で、それまでの給料月額が保障された（現給保障）まま、制度改革前の「級格付者」が下位の級（職）に位置付けられたことや、新2級（主任）の最高号給が旧3級（主任主事）の最高号給よりも8号（5700円）カットされたこと、旧主任主事層（旧3級）の職員が自ら「係員」（新1級）を選択したこと等から、新たに位置づけられた級の最高号給額を超える職員が数多く存在することになった。

結果として、名目上、公民比較（学歴・役職別・年齢段階別）の際に特別区職員の賃金が高く算出されるという現象が起きている。23区それぞれの運用に違いもあり、職層構成の違いは区によってもその差が大きい。人事委員会と任命権者である23区長（区長会）は、この「現給保障者」を「差額支給者」と呼んでいる。

最賃大幅引き上げキャンペーン委員会 3回目(昨年内)の厚労省申し入れ

年2回以上の最賃再改訂で、 早急に全国一律1500円の道筋を！

渡辺 啓二（全国一般労働組合全国協議会副委員長）

最賃大幅引き上げキャンペーン委員会による、2024年3月18日、6月3日に続く3回目の厚労省申し入れが、昨年12月10日に行われた。申し入れは、社民党副党首大椿ゆう子参院議員、日本共産党大門美紀史参院議員が同席のもとで進められた。2024年4月22日の全国一般全国協の「最賃署名提出」申し入れ、同6月26日の全労協申し入れも含めると、年間5回目の申し入れともいえる。

厚労省側からは、賃金課指導係長、同政策係、同最低賃金係、保険局保健課の職員らが出席した。厚労省の出席者は、昨年3月の申し入れ時点の出席者とほぼ変わらない中で、当方の主張を大筋理解しているにも関わらず、当初の回答はとおりにいっぺんの「回答」の域を出ていなかった。しかし最終的には、「年2回以上の最賃再改訂」「審議会の公開度を高める」点を強調する中で、一定程度押し込めたやりとりができたとの感触を得ている。

年2回以上の最賃再改訂を求める。本気になって最賃1500円実現のプランを！

石破政権の言う「2020年代に最賃1500円」に到達させるには、最賃の大幅引き上げが必要となっている。少なくとも毎年90円～100円の引き上げが必要だ。年に一回のお決まりの中央・地方最低賃金審議会を開く程度では到底追いつかない。そして、現行制度では、審議会を開かないことには最賃は上げられないこともハッキリしている。

「現在でも生活必需品の高騰に耐えられない最賃を、今後6年間でどう上げるのか！」、「チマチマした引き上げでは到底間に合わない」、「本気で政府の目標を達成する気があるのか！」との申し入れに、厚労省側は「1500円に向かって取りまとめていきたいという思いはある。我々としても取りまとめに努力したい」「総理から実現のプランを作成するよう指示もあり準備しているところ」「年2回の再改訂は承知している。ご意見として承る。」等々の回答を得た。

こうしたなか大椿議員からは、「15000円をどう計画的に引き上げるか、その実現プランは？厚生労働委員会の委員として通常国会で絶対質問するので、政府回答を用意しておくこと。準備しておいてください。福岡大臣にも言うておいて下さい。」とのダメ押しがなさ

れている。

また、最賃審議での生計費を考慮する上で重要な消費者物価指数は、物価の上昇を最も反映する「頻繁に購入する品目」指数を重要視すること、「類似の労働者賃金」の調査も対象を広げて適切なものとするなど強く訴えた。

なお、徳島での最賃引き上げ状況の受け止め方を質問したところ、「徳島に限らず、中賃めやすにに対し9円から30円の引き上げを地方最低賃金審議会で議論を尽くして決めていただいた」という、「地方の反乱」を認めざるを得ない当然の回答がなされている。やむにやまれず切羽詰まった状況に追い込まれている地方は徳島だけではない。「徳島ショック」に続き、最賃大幅引き上げを実現しよう。

最低賃金審議会の全面公開と、多様な意見を反映する民主的な審議会を求める

この間の申し入れおよび2024年に行われた2回の厚労省申し入れの成果として、議事録・議事要旨の公開度は、不十分ではあるが徐々に高まっている。しかしながら申し入れでは、審議会の経緯が分かるように「二者協議」の記録を残し公開すること、そしてすべての地方最賃審議会で、「異議申し立て」に間に合うように議事録・議事要旨を提出するよう強く指導することを求めている。こうした中、とりわけ公開度が低く傍聴制限をするなど閉鎖制の強い東京地方最賃審議会への指導を、強く行うよう求めた。東京は、2024年11月の調査時点で議事録はもとより議事要旨の公開すらない現状だ。これに対し厚労省側からは、「東京の傍聴（制限）には配慮させる。」というように、指導を強めるとの発言を得ている。

また、今回初めての要請内容として、中央最低賃金審議会への『意見書提出』『意見陳述』についての突っ込んだやりとりがされている。中賃の第一回審議会前に事務局へ意見書を提出し、本審での意見陳述を求める具体的な方策などの詰めたやりとりがなされた。結論として厚労省からは、「意見書を出してもらったら検討する」との発言を得ている。今後は、早急に意見書を中賃の事務局である厚労省に提出し、意見陳述を勝ち取るという新たな運動を強めることが問われている。

申し入れの最後に、保育士として働く下町ユニオンの石井運営委員長から、「困窮する女性労働者がたくさんいる。ご飯を食べていない子供がいる。ダブルワーク・トリプルワークのパート労働者・学生アルバイトが得ている賃金が最低賃金だ。こうしたすごく苦しい労働者の声が最低賃金審議会に届いているのか」など、「女性相談会」の活動も紹介し厚労省側へ訴えた。

以上、今回の厚労省申し入れは、次につながる申し入れになったと言える。なお、本年の最賃大幅引き上げキャンペーン委員会の活動は、1月に東京労働局への申し入れ、3月に厚労省申し入れと院内集会在が予定されている。本気で最賃大幅引き上げを勝ち取ろう。

<お知らせ>

労運研第26回研究会（オンライン）

税・社会保障システムを世帯単位から個人単位へ

～生協労連の提言を素材にして～

岩城 伸（生協労連副委員長）

所得税の非課税限度額「103万円の壁」が話題になっています。また、社会保険の「106万円の壁」、「130万円の壁」も問題となっています。政府は、103万円を123万円に引き上げ、厚生年金加入の年収や企業規模の要件を撤廃する案を提示しています。しかし、「壁」を引き上げたり、撤廃すれば問題は解決するのでしょうか。

いまや既婚女性の7割が働いています。労運研が実施した非正規雇用労働者（会計年度任用職員を含む）を対象としたアンケート調査では、「壁」を問題にしている人はあまりいませんでした。苦しい生活を何とかしようと必死になって働いているので、103万円の壁をとっくに突破しているのが実態です。

問題は「既婚女性は専業主婦」という「男性稼ぎ手モデル」を前提にしてつくられた現行の税制や社会保障制度ではないでしょうか。働く権利を保障せずに、「壁」といわれる「檻」の中で低賃金労働を強要してきた政府・大企業の労働政策ではないでしょうか。ILO（国際労働機関）は、貧困から脱するために公平な社会保障制度の適用を勧告しています。

パート労働者を多く組織している生協労連は、ディーセントワークとジェンダー平等社会の実現をめざしています。2024年7月「税・社会保障システムを世帯単位から個人単位へ」を提言しました。働く者の権利を保障しながら、暮らし全体の底上げを図る提言です。提言作成に関わった岩城副委員長から、提言作成の問題意識、作成過程での議論、今後の課題と展望などについて話をさせていただきます。お誘いあわせの上、ご参加ください。

■ 主 催 労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）

■ 日 時 2025年1月24日（金）19時～21時

■ オンラインで開催します

■ 申し込み 労運研事務局 roukenj2014@yahoo.co.jp に 氏名、所属、メールアドレス、住所を明記してメールで申し込んでください。（1月22日までにお願います）ZoomのURLを返送します。

■ 参加費 無料