

月刊 労運研レポート No. 129

2025年3月号

第25回研究会報告 労働者の不安に寄り添って 地域ユニオンの実践

鈴木 一（札幌地域労組副委員長）…… 2P

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会

最低賃金全国一律、大幅引き上げ 厚労省要請&院内集会

労運研事務局 …… 9P

■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

第 25 回研究会報告

労働者の不安に寄り添って 地域ユニオンの実践

鈴木 一（札幌地域労組副委員長）

第 25 回研究会は、地域の中で活動を続けてこられた、札幌地域労働組合で 35 年間専従を務めておられる鈴木一さんのお話を伺うことにしました。ユニオンの運動や医療、介護の職場の組織化は難しいですが、札幌地域労組では介護の人たちの組織化、医療労働者ではストライキを含めた闘いをし、近年は千歳のバスのスライキも指導するなど様々な形で労働者と向き合いながら闘いを進めています。今回の研究会では多岐にわたるお話をしていただきましたが、レポートでは千歳でのバス労働者の労組結成とその後の取り組みに絞り、事務局で要約したものを掲載します。なお詳しくは鈴木一さんが 2022 年に出された「小さな労働組合勝つためのコツ」（寿郎社）をお読みいただければと思います。

なぜ必要なのか労働組合 知床観光船事故はどこでもあり得る

労働相談や組合結成するとき、専門的な学者みたいな話をしてみんなのところにいけない。メンバーを見極め、話をするのも大事なことです。今回の話は、どんなふうに話をしていくとわかりやすいか、というところで参考にしてもらえればと思う。

まず組合結成にあたって「なぜ必要なのか労働組合」ということ。日本の労働組合の組織率は 16% ぐらいというが 16% の実態はないと思っている、日本の労働組合の多くは大企業を中心に御用組合で、名ばかり組合だから本当の意味での労働組合の組織率は数%ではないか。

知床の観光船遭難事故では船の上のハッチが壊れていた。しかも出航のわずか 1 日、2 日前に船舶検査を受けていた。船舶検査は、国交省の天下りが理事長やってる運輸局の下請民間検査機関から来て目視のみ。目視でなく船の甲板に上がって確認しただけで駄目だとわかり、人が死ななくて済んだ。もっと言いたいのはこの会社にはベテランの船員さんたちがその前年までいたが、社長の横暴で辞めていったということです。多分季節雇用だと思うが、本当のド素人の船長ともう 1 人の乗務員の方も素人で社長に逆らえないという中で船を出した。同時期にあったビッグモーターの件も組織ぐるみで犯罪集団です。ビッグモーターの外に植わっていた街路樹を全部切り倒した。言いたいのは、これらは極端なケースだが、こんなのもどこにもあるわけです。労働基準法違反、パワハラ、セクハラ、独裁政権みたいな会社ももう普通です。それは中小企業の社長が「俺が王様だ」というところだけじゃなく、大企業も含めてそういう実態だと思う。そこで経営者の横暴をどうやって軌道修正させるか、押さえていくのかというのは、憲法日本国憲法や法律を使って、抑え込むことができると話している。

千歳市のバス運転手からの労働相談は、私自身が手がけた組合結成のうちの一つで、13年前に相談を受けました。運転手職場の組織化は難しい。最初は燎原の火のように皆立ち上がるが、つまずくと運転手同士で仲間割れが始まる。だから千歳市のバス運転手からの相談のときも、最初はこちらも引いていた。どんな相談かと言えば、まず有給休暇取れない、残業代がごまかされている。長時間の運転を強いられる。危険でひどいのは、会社は千歳市の路線バスをやっているが、路線バスの仕事を終えて上がると、会社が「悪いけどこれからちょっと釧路までバスを回送してくれ」とか指示する。今なら高速道路で4時間半ぐらいで行けるが、当時は釧路まで7時間ぐらいはかかる。そして残業手当の仕組みを複雑にして、手当を煙に巻く。労働基準法違反だらけ。さらに所長がパワハラ親父で、その点はみんなが団結しやすい、また運転手同士、非常に仲がいい。これで私も「いける」とスイッチが入り、組合作ろうという話になった。

組合づくりの最初は理論武装

どうやって組合を作るか。これは組合を知らない人たちに解説するときに言うのですが、「隠れキリシタンのようにやるんだよ」と。みんなに「作るぞ」なんて言ったら、会社に潰される。まず準備会で仲間を作り、理論武装する。学ぶのは労働者の権利と弾圧への備えです。特に大事なものは弾圧への備え、不当労働行為対策です。これをしっかりしないと、組合作ったら相手はすぐに組合を潰しに来る。これを居酒屋の個室で、図解で説明する。使用者と労働者の関係性について、「みんなで団結して集団で向かっていく」、「これが労働者の団結権ですよ」と。そして、「団体交渉をしていくんだ」と。千歳とか恵庭は基地の町で、自衛官のOBがいっぱいいて、この組合結成準備会にいた人たちの半分ぐらいは自衛官OBでした。この人たちが「鈴木さんのこの説明はわかりやすい」と言ってくれた。それと自衛隊の中ってブラック、いじめがすごいかあるが、それでも最近事件になるようになり結構法律守られている。現地に住んでいる方は55歳前後で定年して、退官後民間会社に来る。民間に来て、びっくりする。労働基準法があるだろうって。だけど全然守られてないとびっくりする。そのうち「俺たちは奴隷みたいなもんだよ」と気がつく。知識のある人たちは、団結権ってというのが使えるじゃないかと。自衛官だったときは団結権を使えなかったが、民間人になったんだから団結権使えるはず、ということはもうみんなわかっている。それで一生懸命オルグする。

大切なことは何度も繰り返す

私は、説明はしつこく何回も同じ話をします。それは私自身が大学の先生の労働法の講習を何回も聞いたが、一度では頭に入らなかった。やはり同じ話を2回も3回も聞いて、身になっていったというのもあり、みんなにも同じ話を何回もする。どうやってこの団体交渉をやるのかという話をし、組合結成に持ち込む。不当労働行為、組合弾圧必ずやってくるぞってということも言ってそこに備えるわけです。

団体交渉で未払い残業を追求

組合結成時の新聞記事は、大見出しで「残業代請求労組結成 千歳相互観光バス 制度悪

用未払いで」ここは1年変形労働制なんです。皆さんわかると思いますが、1年変形を中小企業で使うのはほぼ無理です。1年変形をちゃんと運用できるのは大企業だけ。例えば7月の稼働の計画がどのくらいか、冬の稼働がどのくらいかとか1年間の年間カレンダーを作る必要がある。年間で予定できる人1人ひとりの労働者の労働時間の予定組むというのは簡単にはできない。それでどういうふうにするかという、うちは1年変形なんだと言って就業規則の中に書き込んで。残業手当もそこに書いてわけわからなくする。千歳バスの人たちも、俺たちはなんでこんなに長時間働いてるのに残業手当がこんな少ないんだろうと思って、所長に聞くと、「いや、うちは1年変形だから」と返ってくるわけです。それでみんなの労働時間をいろいろさかのぼって調べていくと、年間で数十万円から100万円ぐらいはごまかされていたという実態が明らかになった。

組合結成の通知は必ず自分たちで出向き、その社長（または幹部）に書面で渡す。「アポを取って」と必ず言われるが、アポ取ったら会ってくれないので、初回はアポなしでいきなり行く。向こうはすぐに犯人探しのように誰が組合員だと必ずやり始めるので、そういうことはやっては駄目、不当労働行為はやめてくださいと言って帰ってくる。しかしやはり所長は労務管理の書類を燃やす。労基法上労務管理の書類義務保管義務5年があります。しかし規制としては強くないので会社は証拠隠滅をしました。

当時10回ぐらい団交をやるが、会社は単に席に就くというアリバイ団交をずっと続け、なかなか尻尾をつかませず、一応団体交渉に応じているという体裁をとるため不誠実団交にはまるようなことがない。つらかったのは、組合員達は組合作ったらすぐ成果が上がっているが、そうならないので不満がつくる。1年間はずらいつらい低空飛行が続くが、団体交渉の20回目ぐらいにやっと向こうが油断したのか、完全に不当労働行為に引っかかるぼろを出した。

不当労働行為を足がかりとして攻める

バスの運転手のところでよくあるが、ハンドル持つ時間以外全部休憩時間の扱いする。これは不当。例えばバス停やバスのターミナルとかで待機するのは労働基準法上、客待ち時間で労働時間になる。それを休憩に扱う。運転手達はバスの中で待機してるが、労働から解放されているわけではなく、円滑な運航のために待機している。ダイヤでは運転してないようになってるが、全部労働時間だと言ったら、専務が、「俺は、そんなの知らんわっ」で言った。交渉事項で、しかも労働時間とか未払い残業の課題で団交しているのに、そこを知らんという者が団体交渉に出てきてはダメです。団交は会社が反論できる材料を持って臨むもの。不誠実団交として労働委員会へ救済申し立てし、証人尋問で所長を引っ張り出し、いかに会社が違法なことやっているかを追求した。

所長がパワハラ所長のため、みんなの怒りが所長に向いていた。1年変形労働制を使っているのに、1年変形労働についての原則や労働者代表との労使協定が必要なことを問い詰めた。所長はしどろもどろになり喋れなかったのだから「あなた、それでも所長ですか!」となかなか糾弾調に畳みかけ、大恥かかせた。証人尋問は糾弾の場ではないが、組合員らは休暇を取り傍聴に来ているので、見せ場も作らないといけない。所長は次の日から職場に出て来れな

くなって、組合員は喜んだ。そうやって少しずつ会社を追い詰めていった。未払い賃金は、労働時間の記録を取っているような人はいないので立証が難しかったが、ダイヤを見ていけば路線バスは時間外労働がある程度わかるので、組合員全体で大体 1000 万円から 2000 万円ぐらいはやっていたが、約 900 万円で和解が成立した。

このときのつらい思い出がある。900 万円の和解金を得たが、皆が納得いくように公平に分配するよう組合に任せるところ、内輪揉めが始まった。俺の方が社歴が長いとか、普段は組合運動に全く顔を出さないような者がもっとよこせとか。そのように言っていた人の方が、後に「もう組合なんかいやだ」「組合費が勿体ない」とかと言って辞めていった。逆にこの時未払い残業の和解金の対象じゃなかったスクールバスの車掌さんやバスの掃除の女性とかの方が組合に協力的で、その後も山あり谷ありだったが、最後まで絶対組合を裏切らなかった。だから、この時の分配で揉めたというのは本当に嫌な思い出だ。

良かったのは、この事態收拾のために、自分には組合対応は無理と悟った当時の社長が札幌市の局長 OB を組合との交渉役に会社に招き入れた。最初は部長で入り、専務を経て最後は社長になる。役所にいる人たちは、組合があって当たり前という感覚がある。組合なんか作りやがってけしからん、とかいう意識はない。自分たちも若い頃、多分組合員だったから基本はまず組合ありきのベースでこちらと話し合うので、いろいろ話が通じる。それで大きかったのは、組合ができる 3 年前に退職金が廃止されていて、普通、あとで廃止の仕方がおかしいとクレームつけても、会社は、「何年も経って労働者が文句言わないってというのは黙示の合意だ」とか主張してくる。この場合、法的に争うとけっこう危うい場合もある。退職金規定があったはずと調べると、知らないうちになくなっている。労働者代表の意見書をつけて廃止をしてるが、労働者代表どうやって選んだか、民主的に選出した事実はない。しかし法的には弱く、裁判所も重視しないため内心難しいなと思っていた。そうしたらなんと、当時の札幌市 OB 出身の新社長が、「鈴木さん、俺も調べてみたが、やっぱり会社のやり方はまずいよな」と言ってくれ、退職金制度を復活しただけでなく、以前の制度よりもずっと増額してくれた。大企業からすると少ないが、20~30 年勤めると辞めるときに 500 万円支給される制度。何十年も働いてもゼロだった状態とは全然違う。やっぱり誠実な社長だったし、良かったと思っている。組合の闘いによって、新たな社長を招き入れた成果です。この社長とは約 10 年の付き合いとなり、この間、労使関係はとても安定しました。ところが、オーナー一族の元社長がこの社長を追い出し、息子を社長に就け、労使関係は再び険悪になります。

絵に描いた餅の労使対等を現実のものにする労働組合

組合員たちと学習会し団結権の話をするときには、まず労働条件の労使対等決定の原則のことを話す。労働条件は、本当は労使対等で決めなさいとなっていると。法律では労働基準法第 2 条、労働契約法ではあちこちの条文に労使対等原則が出てくる。ところで、みんなのところでもそうになっているかと聞くと、そんなのは全然ないとなる。

例えば有給休暇は労働者の権利で、会社が取らせないって言っても労働基準法で保障するので「私は取ります」と言えば、本当は取れるはずなのに使用者側が「認めない」とか言

う。「サービス残業」という表現も本当は不適切で、割増し賃金未払いの犯罪になる。泥棒と同じです。これは労基法37条違反で刑事罰がついてる強行法規だ。だけど社長に向かって「お前、犯罪やってんだ」とは言えない。言ったら「明日から来るな」と言われる恐れがある。なので現実には絵に描いた餅だ。「絵に描いた餅を、食べられる餅にするのだ」と組合運動へ導いていく。

使用者と労働者は対等だと言うが、ぜんぜん対等じゃない。使用者の方がずっと権力いっぱい持ってる。だから、そこを何とかしたいと実現するのが団結の剣なのだ、と労使対等の話を図解し、説明する。権利の「権」だけど「剣」なんだよと。独裁者のような使用者がいて、労働者がバラバラにされている。団結できない労働者はこういうもの、だけど団結するというのはこうやってみんなが一つになって使用者に対抗すること、これが団結権だと。憲法28条の団結する権利だと話す。

団結権の話をするときには黒猫の話から話していく。新聞にも載ったエピソード。整備工場で野良の黒猫を飼っていた。作業中もバスの中に入ってきたりして、黒猫を中心にみんながなごみ、みんなが黒猫を大事にしていた。整備工場には廃油ストーブしか暖房がなくマイナス10度にもなる千歳市ではとても耐えられないと団交で暖房をつけて欲しいと要求した。専務は「金がない我慢しろ」と取り合わず、組合員が「なら、猫でも抱いてるか」って軽口を返したところ、「なにっ！お前ら猫飼ってるのか、そんなの捨てちまえ」という話になってしまった。組合員は「保健所にもっていかれ処分されたらどうしよう」と心配して相談してきた。そこで私が「猫も組合員にすればいいんじゃないか」と提案、黒猫の肉球スタンプを押した組合員加入証も作り、黒猫のヤマトを組合員にした。「ヤマトも組合員にしたぞ」とみんなで盛り上がり黒猫のヤマトを守った。ヤマトが亡くなったときは組合で葬式を出したりし、猫を中心に団結したというエピソード。猫を組合員にしたのは、たぶん世界初だと思う。

団体行動の意義 ストライキをやって本当によかった

次に団体交渉、団体行動する権利。組合ができたならば団体交渉をする権利があると話す。交渉は使用者側が断ることはできない強制力を持った権利だ、と説明をする。団体行動する権利は何かということです。千歳バスを例に話すと、千歳バスのストライキはちょうど2年前のクリスマスの日に始まった。知り合いの新聞記者から何か話題になることはやらないのか、赤い腕章とかつけたらサンタクロースっぽくていいんじゃないかみたいな話がでた。自衛官のOBが多いので、私は皆嫌がるのではと躊躇したが、組合の集会で話したら皆がやりたいとなった。私は内心「そんなことするなら組合やめる」と言われるかと思ったら、逆に「組合がそういう闘いするなら組合に入ります」、という人も出て驚いた。次の年の春闘でストライキ入ることになるが、バス会社のストライキは北海道内では私鉄総連も3~40年間実施してないので、マスコミもストライキを打つかもと会社の外でずっと待機する状況だった。社員は会社全体で100人位、組合員はそのうち20数名の小さな組合。観光バスもやっており、3営業所のうち、路線バスの本社営業所だけがギリギリ過半数代表を握ってるというところ。

ストライキ中は近くのコミュニティセンターにみんなで集まり、ノンアルコール・ビールと総菜コーナーの安い寿司で乾杯したりして、とても楽しかった。365日稼働してる職場で、みんなが一同に会することがそれまで一度もなく、ストライキのおかげで初めてみんなが一堂に会することができた。当時、組合の財政にゆとりがあり、ストライキの賃金カットの保障のほか、みんなに日当を1人1万円ぐらい配れた。やはりそれはみんなも嬉しい。「ストライキは楽しいな」という記憶をどうやって作ってあげるかということが大切だ。みんながストライキする直前まで本当に不安だった。専従の私たちは、どうやってストライキにならないようにするかと、ギリギリまで会社を説得した。しかし現場の方から、会社側の煮え切らない態度を目の当たりにして「もう駄目。やっぱりストライキだ」という声があがり、ストライキに入ることになるのだが、やっぱりやってみるもんだなと思っている。

会社の弱点を突くたたかい

その後も会社がのらりくらりするため、ゴミを不法投棄していた問題を持ち出し、千歳市に公益通報すると通告した。千歳相互観光バスは千歳市で路線バスを運行する会社で、千歳市から年間1億円近い補助金もらっている。組合は「補助金もらってる相手に不法投棄をするのか」と会社を攻めた。不法投棄されていた場所は千歳相互観光バスの敷地と隣接する千歳市の市有地にまたがる所。賃金などを巡って会社側と対立を続ける労働組合が不法投棄を指摘し、道と千歳市の立ち会で会社が廃棄物の撤去を始めることになった。本社営業所の目の前にある鉄道コンテナを移動し、その下を重機で掘り返すと、使われなくなったバスのファンベルトやタイヤなどの部品、バス停に使われていたコンクリートブロックなど大量の産業廃棄物が深さ3mほども出てきた。

また会社の整備工場でも、運輸局が認定した整備工場でなければ外してはいけないバスの保安部品（空気ばね）を外すなど、不正な整備を行っていた。これも運輸局に申し入れ、当初動きが悪かった運輸局だったが、知床で船が沈没した話や、違法に交換した現物を突き付けるなど揺さぶった結果、運輸局長の名で警告書が出た。こういうこともやりながら会社にプレッシャーをかけた。

ストライキをやり、会社の産廃不法投棄や不正整備を内部告発し、合わせて社長に対して退陣要求を突きつけた。「社長を辞めろ」という権利は労働組合にないが、社会に対するアピールとして、乗客のことも全然考えずにどんどんダイヤを削る、こんな無能な酷い社長はやめろと言った。普通、行政は民間の労使紛争に介入しないが、千歳市が市長の名前で会社へ要請の文章を出した。「組合の団体交渉で指摘されているが、不正整備や不法投棄をやっているが、乗客の命がかかっているのだから安全運行に努めなさい。路線バスは市民生活に必要不可欠なのだから、もっと真面目に経営しなさい」という内容。これが2023年7月のことで、その後も社長はのらりくらりやっていくが、ボディブローのように効き始める。社長の自宅の前でマスコミは待ち構え、取材し社長のコメントも取るので、社長は家に帰れなくなり、セキュリティが強いタワーマンションに移り住むぐらい取材に怯え逃げ回り、2024年7月頃に最後に白旗が上がり和解が成立した。私が和解協定書の最初の文案を起草したが、不当労働行為をほぼ認める内容で、「今後は、そういうことはもうしない。」「今

後は団体交渉の資料開示に応ずる」「コンプライアンス違反は今後しない。」そして「乗務員の待遇改善に努める。」さらにこれが画期的だと思うが、「乗客へのサービス向上に労使で協力しよう」ということを入れた。

公共交通機関の労働者としての矜持を持って

今、全国的にバスのダイヤが削られているが、千歳バスは最終便を削った。千歳駅発22時30分の最終便が奥地の団地まで約30分ぐらいかかっていくが、会社は、このバスの最終便を1時間前倒しし21時30分にした。千歳の町で酒を飲んだりすると、帰宅にはタクシーしかなく5000円ほどかかる。酷く乗客に不親切なことをやっている。会社が乗客に不親切なため、組合が最終バスのダイヤを復活させろと提案した。これは帰宅が遅くなる組合員の労働条件を悪化させることだが説得し、「嫌だな、と思ってるかもしれないが、労働組合はお客さんのことも考えるべき」「公共機関なんだから、自分たちの労働条件さえ良ければいいんだ、というのは駄目だよ」と説得して協定の中に明文化した。

36協定の締結を拒否する

36協定の締結拒否ってやっぱりすごいなと思った。中小企業では会社も儲からなければボーナスも出せないとか言って協定も軽んじられていて、36協定違反だろうがやらざるを得ないのが現状だ。しかし、こんな不当労働行為を受けてるときに、なんで36協定結ばなきゃいけないんだ、結ぶわけいかないよとなって締結を拒否した。最初会社も涼しい顔していたが、じわじわと効いていった。バス協会から星三つとか認定されないと、JTBや日本旅行などの大手の仕事が取れない。コロナが明けて客が戻り、インバウンドの仕事も増えるのにバスが走れないことにもなり、早く和解して36協定を結んでもらわなかったらもう駄目だとなった。だから30名足らずの少数組合でもこんな闘いができた。

組合の力が経営者をも代えた

和解が成立した後社長が変わった。そうしたら最初から「組合さん、よろしくお願ひします」みたいに平身低頭で、ボーナスの交渉も、バス会社のボーナスは低いのだが、最初から組合がここまでだったら妥結してもいいなっていう水準の回答を一発で出してくる。やっぱり社長変わるとこうなのだと思うのと、組合を怒らしたら大変なんだということも会社はわかったということ。バスターミナルのトイレが、今どき和式一箇所ではひどかったので、お客さんのことを考えて「車椅子で使えるウォシュレットつきの綺麗なトイレを設置せよ」と数年前の春闘から要求していた。今回、社長交代とともに工事が入り、綺麗なトイレが完成した。現在も一族の経営は続いているが、組合の力で社長を代えたと、こんなこともできるのだと思っている。

最低賃金全国一律、大幅引き上げ

厚労省要請&院内集会

最低賃金全国一律、大幅引き上げ 厚労省要請&院内集会 が3月7日に行われた。厚労省に対する要請行動では事前に提出していた別紙要請書への回答が示されたが要請に正面から答える回答は皆無であった。石破首相が明言した「2020年代に1,500円を実現する」道筋をを明らかにすることに関しては、「昨年暮れに今春までに取りまとめると赤沢産業再生大臣のもと検討中」と言うが、誰とど



のように話し合われているのかさえ示されなかった。その後のやり取りで明らかになったのは、2020年代に1,500円を実現するためには「過去最高を上回るものでなければならない」「政労使会議で総理からも大臣も求められている」と言いながらも、実現のためには毎年80円以上の最賃の引き上げが必要にも関わらず、毎年の上げ幅の目標値をもっておらず「(引き上げの)テンポについてロードマップはない。毎年考えるものと考えている」「審議会で労使もいる中で議論していただくもの」と言うばかりであった。審議会に任せっぱなしでは実現が不可能なことは目に見えており、政策的な目標を実現するためには厚労省は事務局としてリードする必要があることを畳みかけたが「岸田政権で2,030年代としていたのを石破政権で2,020年代と早めた。価格転嫁政策、生産性向上など今まで以上の支援策が必要で厚労省のみならず経産省なども含め検討には時間がかかる。」と政策実現のために厚労省として1,500円の必要性、道筋、支援策を示すなどの審議会の議論をリードしていく姿勢は全く感じられないものであった。1,500円への引き上げへの道筋の議論に時間の大半を費やしたが最後に審議会の公開の問題に関してはすべての審議を公開することと意見陳述に関しては「(各地方)審議会が決めること」との回答にとどまったが、全審議に関して「審議のプロセスがわかる記録は必要」と四今後の改善が見込まれる。今回の要請行動を通じ政府、厚労省、議会そして中央、地方審議会への様々な形の圧力を一層広範な運動でかけていくことが全国一律、最賃1,500円実現に向けての道筋にとって重要なことを再確認した。

要請行動終了後引き続き院内集会を立憲民主、共産、社民の衆・参議員8名も参加し行われた。集会参加者、参加議員の数から最賃の取り組みへの関心と広がりを感じる事ができる集会であった。

厚生労働大臣

福岡 資麿 殿

中央最低賃金審議会会長

藤村 博之 殿

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会

<連絡先団体>

下町ユニオン

全国一般労働組合全国協議会

全国生協労働組合連合会

郵政産業労働者ユニオン

低賃金労働者の意向を反映した最低賃金の改定を求める要請

＝ 年二回の改訂で、

早急に1,500円以上の最低賃金の早期実現を求めます ＝

1996年以來から30年もの間、日本の実質賃金が停滞している。そして急激な物価上昇が労働者の生活を直撃している。賃上げ、最低賃金の引き上げが物価上昇に追いついていない。こうした中、最賃格差の拡大によって、地方からの人口流出は顕著となり地方が疲弊している。労働力不足・人材不足も深刻な問題となっている。

政府は昨年12月の「総合経済対策」で、「2020年台に全国平均で1,500円」をめざすことを決定した。低賃金労働者の生活実感からは、「2020年代に」というのは遅きに失するが、新たな最低賃金の引上げ目標と、その道筋を早急に明らかにすることが求められている。生活苦をなくすために直ちに1,500円というのが切実な願いだ。

そのためにはまず、最低賃金近傍で働く人の声を聴き、低所得者層の生活実態に合わせた調査を行って、最低賃金の引き上げを行うようにすべきである。

以下、申し入れる。

1、全国一律1,500円以上を早急に実現すること。その道筋を明らかにすること。

一昨年に続き昨年も「地方の反乱」と呼ばれる中央最低賃金審議会目安を上回る金額を、地方最低賃金審議会が決定している。徳島の 84 円アップに続き、岩手も 59 円アップを勝ち取っている。中央最賃審の目安 50 円に対し、27 県が上積みし加重平均（51 円・5.1%）を押し上げている。このことはすでに A～C ランク制破綻していると言わざるを得ない。地域間格差を無くし、全国一律を求める流れはもはや止まることの無い流れとなっている。

労働者の生計費は、車の所有などを含めると全国ほとんど変わらず、また消費者物価の上昇率は C ランクが高めに推移している。24 年目安公益委員見解の「エ、各ランクの引き上げ額の目安」に有るように、「各ランクの目安額について、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることは理論上あり得る」との観点に立ち、直ちに全国一律 1,500 以上の道筋をしめすべきである。

（１）時給 1,500 円に至る道筋が明確に示されていない。ただちに、どのような水準・

内容・テンポで引き上げていくのかを示されたい。

（２）地域間格差を無くし、直ちに全国一律最低賃金制度に向けた検討を行うこと。

その際、全国一律に近づけるための手立てがどのようになされるのかについても示

されたい。また、地域間格差は、率でなく額での地域間格差縮小を目指すこと。

2、最低賃金の改定は年 2 回以上行うこと。そのための予算を確保すること。

非正規雇用労働者などの最低賃金近傍で働く労働者の賃金改定は、4 月よりも 10 月に行われることが多い。6 月調査にもとづく賃金上昇データの第 4 表①②③は、この点で小零細企業従業員の賃金を反映していない。したがって、10 月に最低賃金近傍で働く多くの労働者の賃金が上がっているならば、賃金改定状況調査を 6 月と 12 月の年 2 回行うことについては合理的な理由がある。

また、そもそも大企業と中小零細企業の賃金格差を前提とした最低賃金の決定の仕方は、同一労働同一賃金の原則に反するものであり、賃金格差を固定化すると考えに基づくものであり容認できない。

また、生計費の指標となる急激かつ深刻な物価上昇が続いている状況では、年 2 回の改定の検討が必要である。「地域別最低賃金の引上げ率は消費者物価上昇を下回ってはならない」、すなわち、「一定程度上回らなくてはならない」ということが極めて重要にも関わらず、現実にはそうっていない。なかでも最低賃金近傍で働く労働者にとって影響の大きいのは、「頻繁に購入する品目」指数である。物価高の激しい進行の下で、中央最低賃金審議会が最新の経済データを元にして引き上げの議論をすることは、審議会の責任であると考えられる。

（１）「類似の労働者の賃金」として、賃金状況調査は、30 人未満の中小零細企業（製造業

は 100 人未満）を調査対象としているが、最低賃金の影響率が年々上がる中で、指標と

して適当なものではなくなっている。最低賃金の影響率が 1～2%であった時から、現

在では、20%を超えている。最低賃金近傍の労働者は、非正規雇用として大企業にも多数存在する。中小零細企業の労働者の賃金引き上げ率を「類似の労働者の賃金」とみなすには無理が出ている。

急速に拡大する大手企業の非正規雇用労働者の賃金など、対象事業所を拡大し調査すべきである。また、賃金中央値や平均値を指標とすることを検討されたい。

(2) 最低賃金の改定を年2回、10月と4月に行うこと。10月に昇給する労働者が年々増加しており、一昨年の29%より増加し昨年は33%を超えている。賃金状況調査を6月だけでなく12月にも行うこと。そして、そのための予算を確保すること。

(3) 消費者物価指数の参考基準を低賃金労働者の生活実態に合ったものにする。

生計費の指標となる物価上昇率については、「持家の帰属家賃を除く総合」指数・「基礎的支出項目」指数を採用するだけでなく、「頻繁に購入する品目」指数を最重視すること。またこの間、諸団体が行っている生計費調査を参考にすること。

2020年を基準(=100)とする物価指数(総務省統計局)

年 月	「持ち家の帰属家賃を除く総合」指数	「基礎的支出項目」指数	「頻繁に購入する品目」指数	最低賃金 (全国加重平均)	東京都 最低賃金
2021年10月	99.9	102.0	103.1	930円	1,041円
2022年10月	104.3	107.7	107.9	961円	1,072円
2023年10月	108.4	111.6	116.9	1,004円	1,113円
2024年10月	112.2	114.6	118.6	1,055円	1,163円
12月	112.5	116.9	120.9		
上昇率	12.6%	14.6%	17.3%	13.4%	11.7%

「頻繁に購入する品目」指数は、他の指数と比べても数段に高く、物価の高止まりが続いています。こうした物価高騰が続く中では、少なくとも年二回、つまり半年に一回は最低賃金の見直しを行うことは、極めて当然といえる。

3、最低賃金は、生活保護水準を上回るようにすること。

2014年以降は、「生活保護との逆転現象はなくなった」というのが中央最賃審議会の見解だが、「生活保護との整合性」に対しては大いに問題がある。比較方法についてはいろいろな議論があるが、比較対象を「若年単身者」(18~19歳の単身者)の生活保護基準としている点は重大な問題だ。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少なくとも「ひとり親世帯」の生活保護基準とするのが適当だ。

また、2013年の国連・社会権規約委員会は「日本の最低賃金が最低生存水準及び生活保護基準を下回っている」と指摘し、日本政府に対して「労働者及びその家族が人間らしい生活を送る」ことが可能となることを確保する観点から、最低賃金の水準を決定するに際し考慮する要素を再検討することを要求する」と勧告している。

- (1) 最低賃金の水準は、ILOの基準に基づき、「労働者とその家族の必要」との観点で生活保護との比較を行い、ひとり親世帯の生活保護基準を上回るものとする。
- (2) 最低賃金と生活保護との整合性は2007年改正の趣旨である。時間給を基本とする最低賃金と月収を基本とする生活保護とをどのように比較することが整合性なのか問題点は多い。ILO131号条約は「最低賃金は労働者と家族の必要な生計費」と規定している。生活保護との比較では「成人ひとりと一子」をモデルにし、最低賃金水準は、生活保護では考慮されていない公租公課（税・社会保険など）を上乗せして、ひとり親世帯の生活保護水準の1.3倍を上回るものでなければならない。

4、最低賃金引き上げの妨げとなる要因を排除するとともに、要員排除に伴う不利益に対する援助・支援を行うこと。

- (1) 社会保険税率の負担軽減など、中小企業保護政策を推進すること。いわゆる「生産性向上」をリンクさせる事無く、中小企業補助・援助制度を進めること。
- (2) 最低賃金引き上げ分を価格転嫁できるようにし、発注者に受諾義務を課すこと。また、発注期間中の改定も行えるようにすること。

5、最低賃金審議会のすべての審議を公開するとともに、最低賃金に関する多様な意見を反映できる民主的な審議を行うこと。

- (1) 地方最低賃金審議会の審議を民主的に行い、最低賃金に関する多様な意見を反映できるものにする。
- (2) 金額審議に関係する部分について、以下のような場合は一般的に記録すべきかどうか答えること。
 - ① 公労、公使の二者協議
 - ② 労使委員のみの会議
 - ③ 公益委員見解を作成するために開かれた公益委員のみの会議
 - ④ 金額審議を行っているが、部会長から記録を止めるように言われた場面
- (3) 公労使三者が集まって議論を行う議事を公開しないケースがある。議事の公開が議論にな

るのは目安審議における議論のプロセスが見えづらいことが原因であり、審議の透明性や納得感を高めることが求められていることを理解していない対応である。都道府県労働局に情報提供を繰り返し行い、また、公開状況について調査すること。

- (4) 専門部会において二者協議だけで金額審議を進行させ、再開した全体会議においても審議の内容を報告せず、不透明なケースがある。議論の過程を明らかにした議事進行を行い、三者協議を公開にした趣旨を生かすよう、情報提供を繰り返し行うこと。
- (5) 審議会において意見を述べることを希望する者がいる場合は、直接陳述させる運営を心がけさせること。また、意見陳述者と質疑応答を積極的に行わせること。
- (6) 審議委員自らが事業場に出向いて視察するなど、外部からの多様な意見を得る努力をさせること。
- (7) 議事録や議事要旨の公開が速やかに行われていない。特に、異議申出に間に合うように専門部会の議事要旨を公開すること。ホームページなどでいつ公開されたか調査し、実態を把握すると。
- (8) 都道府県労働局は、議事録の情報公開請求に対して不開示にしすぎる傾向があるので、指導すること。

6、中央並びに地方の最低賃金審議会委員の選出にあたっては、最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会が推薦する者を任命すること。

すなわち、生活困窮者の支援等を行っている団体の出身者、及び社会保障法を専門とする学者、中小零細企業労働者・非正規労働者・外国籍労働者を数多く組織する労働組合の関係者、最低賃金近傍で働く労働者などを最低賃金審議会委員に任命すること。