

月刊 労運研レポート No. 87

2021年9月10日号

<巻頭言>	非正規労働者の賃金保障・社会労働保険等に 関する Web 調査を成功させよう・・・・・・・・・・	伊藤 彰信	2 P
	■アンケート調査へのアクセス・・・・・・・・・・		4 P
社会・労働条項で生まれ変わった江戸川区公契約条例・・・・・・・・		小畑 精武	5 P
コロナ禍における 2 度目の人事院勧告・・・・・・・・・・		横川 武志	7 P
8/30 最賃全国交流集会：労組のネットワークが広がった・・・・・・・・		河添 誠	11 P
第 10 回労働運動研究討論集会を 12 月 11 日、12 日に開催・・・・・・・・		事務局	12 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

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail roukenj2014@yahoo.co.jp

<巻頭言>

非正規労働者の賃金保障、社会労働保険等に関する Web 調査を成功させよう

伊藤 彰信(労運研事務局長)

労運研は、9月11日から10月10日まで「非正規労働者の賃金保障、社会労働保険等に関する調査」を Web 上で実施します。調査対象は、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員、会計年度任用職員など非正規労働者です。非正規労働者の運動づくりをめざす労運研にとって、まず非正規労働者の実態を知ろうという重要な活動です。Web 調査が成功するかどうかのカギはいかに回答者数を増やすことができるかです。すなわち、労運研がいかに非正規労働者にアプローチできるかにかかっています。

コロナ災害下で貧困と格差は拡大している

新型コロナウイルス感染症の流行によって貧困と格差はさらに拡大しました。解雇・雇止めは10万人を超え、パート・アルバイトなどシフト制で働く人に休業手当が支払われないことを含めれば「実質的失業者」は約150万人いるといわれています。変異株の出現により、今後も雇用状況が悪化することが予想されます。

今回、政府は、事業者の休業に際して従業員の雇用を維持するため、休業手当を助成する雇用調整助成金を受給資格者以外にも支給する大盤振る舞いをしました。しかし、休業手当や休業支援金が支給されない非正規労働者、雇用保険が適用されない非正規労働者がかなり存在しており、就労減少が生活困窮に直結する事態が明らかになりました。

貧民救済運動ではなく労働運動として

このような事態は雇用構造や社会労働保険制度に問題があるといえます。雇用保険の失業給付受給者は失業者の2割程度といわれています。雇用調整助成金制度は企業内の余剰正社員を解雇することなく企業内に抱え込む制度です。企業別労働組合にもとづく制度であり、非正規労働者といわれる労働者が存在しない時代にできた制度です。また、日本の社会保障制度は、女性は結婚したら専業主婦になることを前提につくられており、家計補助的な働き方には雇用保険が適用されない仕組みになっています。非正規労働者にはコロナに感染しても傷病手当がもらえない人が多くいます。そして、もう一つ事態を複雑にしているのは人材派遣会社の存在です。他人の就業に介入して利益を上げる企業が、労働市場を支配していることです。

コロナ災害下ですから緊急的な生活支援は必要ですが、起きている問題は、解雇・雇止め、就労減少に起因するものであり、明らかに労働問題です。リーマンショックの時の「年越し

派遣村」は、連合、全労連、全労協が共同して、派遣切りにあい、寮からも追い出された労働者たちと炊き出しをし、テント生活をしながら、文字通り生存をかけた「生きる闘い」をしました。コロナショック時の「年越しコロナ相談村」は、確かに連合、全労連、全労協が顔をそろえましたが、弁当配布と東京都が用意したホテルへの案内に終わりました。そして、「かわいそうな非正規労働者は、職業訓練をして正規労働者になりなさい」というリーマンショック時の政策しか提示していないのです。

今、労働運動に求められているのは、貧困問題を労働運動として解決していく制度政策づくりと運動づくりです。「雇用か賃金か」といわれて「雇用」を選択すれば、休業手当で生活できる正社員は、まだ暮らしていけるのかもしれませんが、でも、そもそも賃金が高い非正規労働者は休業手当では生活できないのです。まして、休業手当さえ支給されない非正規労働者が多数存在するのです。労働運動は、企業内の労使関係だけでなく、この雇用不安と低賃金の状況を変える社会制度改革の展望をもって挑むことが求められています。

制度改革をめざす労働運動

なぜ、新型コロナウイルス感染症の流行によって、雇用不安が起きるのか。安倍前首相は「非正規労働者という言葉を一掃する」といって「働き方改革」を実施しました。私たちは、「働き方改革は現存の格差を固定化するものだ。抜本的な改革にはならない」と批判しました。現行「働き方改革」では、貧困と格差を解消することにはならないことははっきりしています。

先に指摘した、雇用調整助成金と企業別労働組合、日本型社会福祉制度、人材派遣会社は、いずれもオイルショック後の1970年代後半から1980年代前半に成立・完成しています。当時は高度成長の名残があったし、バブルを謳歌するような時代でした。その後、バブルがはじけ、グローバル経済に巻き込まれていく中で、雇用破壊、労働時間破壊、賃金破壊が続きます。そして2000万人を超える非正規労働者が形成されてきます。その多くは、家計補助としてではなく主たる生計者として、エッセンシャルワーカーとして働いていながら、不安定な雇用の下で生活不安にさらされているのです。

非正規労働者のうち主たる生計者はどれくらいいるのでしょうか。20年ほど前のことですが、3分の1程度といわれたことがありました。現在では、主たる生計者が半数を超えているのではないのでしょうか。もし、そうであるならば、女性は結婚したら専業主婦になることを前提につくられた社会保障制度、すなわち高度成長時代につくられてきた「日本型福祉社会」と呼ばれる制度と「自助、共助、公助」の在り方を見直す必要があります。

そこで今回、労運研は、これまで闘ってきた最低賃金の引き上げ、同一労働同一賃金の実現、非正規労働者差別撤廃の運動を踏まえながら、非正規労働者はどのような社会労働保険に加入しているのか、被保険者加入条件や税制が賃金、労働時間にどのような影響を与えているかなど、非正規労働者の働き方の実態を調査します。

コロナ災害下での非正規労働者の解雇・雇止め、休業手当の不支給、収入減少などの調査は行われていますが、労働運動課題にひきつけた調査は少ないように思います。今回の調査にあたって、コロナ災害下で非正規労働者が、感染防止対策や検査、ワクチン接種、健康診断などで差別されていないか、職場において非正規労働者の権利が実現しているのか、労働

組合は非正規労働者の声をどう要求づくりに反映させているのかなど多くの調査項目の案が出されました。いずれも重要な問題ですが、Web 調査と職場調査と分離することにし、Web 調査は非正規労働者がどのような雇用契約や社会労働保険制度の下で働いているかに絞り、職場調査は各労組の春闘アンケート調査などに非正規労働者課題を入れた調査をしていくことにしました。

このような調査を実施することを通じて、非正規労働者と正規労働者が連帯して闘いを展開し、正規・非正規の差別をなくすとともに、すべての就労者に社会労働保険が適用される安定かつ良質な雇用制度づくりを進めることができますと思います。

労運研は、ひとりも取り残されることなく持続的に雇用と生活が保障される労働条件と社会保障制度づくりをめざします。

調査なくして発言権なし

労働運動にとって労働者の実態を知ることは、要求づくりと団結づくりの前提作業です。非正規労働者からの労働相談を待つという姿勢ではなく、非正規労働者にアプローチするという積極的な姿勢で調査することが必要です。非正規労働者問題を個別の救済問題にするのではなく、労働問題として集団的労使関係の課題として取り上げるためには、このような調査と労働現場での討論の積み重ねが重要です。今回は Web 調査ですが、労働組合が行っている春闘アンケート調査を組合員だけを対象にせず、非組合員や周辺非正規労働者も対象にして調査するようにしましょう。そして、非正規労働者を組合員として向かい入れ、非正規労働者の要求を前面に掲げながら「22 非正規春闘」をたたかおうではありませんか。

非正規労働者の賃金保障、社会労働保険等に関する アンケート調査について

■対象者 現在、民間、公務で働いている非正規労働者、および新型コロナウイルス感染症流行時に働いていた非正規労働者を対象とします。なお、今回の調査では、フリーランス、外国人技能実習生については対象にしません。

■調査方法 Web アンケート調査は、次の URL にアクセスして、回答を記入の上、送信ボタンをクリックしてください。

<https://kikimas.net/rounken-hiseiki/>

右の QR コードからもアクセスできます。



■実施期間 2021年9月11日（土）～10月10日（日）
（アクセスは上記期間中にお願ひします）

労働・社会条項で生まれ変わった江戸川区公契約条例

小畑 精武（江戸川ユニオン常任顧問）

（１）公契約条例とは — その背景と意義

国、自治体による道路、学校建設などの発注、学校給食、公的施設管理・運営を民間事業体に委託する際に国、自治体と民間企業・事業者が結ぶ契約が「公契約」といわれる。その契約に「最低賃金（最低報酬額）」「雇用継続」など労働者保護条項を設ける公契約条例第一号が 2009 年 9 月に千葉県野田市ではじめて制定されてから 10 年が経過した。

まだまだ少ないが公契約条例を求める声はこの 10 年間に全国に広がっていった。現在までに東京 23 区では千代田、渋谷、世田谷、目黒、足立、杉並、新宿の 7 区に続いて、江戸川にも懸案であった「最低報酬額」を規定する公契約が制定・施行され、多摩市、川崎市、越谷市、尼崎市など約 50 の自治体で制定されている。公契約条例制定の背景には、「最も安い入札が落札できる」という一般競争入札を原則とする民間委託の拡大、従事する労働者の労働条件悪化、さらに提供する公共サービスの質の低下をもたらす問題があった。

公契約条例の発想は ILO が 1949 年に「工事、役務（サービス）、製造にかかわる公契約に労働条項を設けること（第 94 号条約）」を条約化したところにある。日本は未だに批准をしていないが、2009 年の参議院における与野党逆転の時期に「公共サービス基本法」が制定され、その第 11 条で「公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備」が規定された。

（２）江戸川区公共調達基本条例の問題点

①江戸川区は 2010 年に「公共調達基本条例」を野田市、川崎市に続けて制定した。しかしその内容は学校建設における「一般競争入札」を問題とし「質」の面の評価を組み込む「総合評価方式」の活用であった。そこには肝心の「労働条項」が欠落していた。当時区議会民主党、共産党などが「労働条項」を含む条例制定への修正を求めたが入れられず、「公契約条例」としては“落第点”であった。それでも、他にみられない「区民の役割」として「区による公契約について不断に監視し・・協力を努めなければならない」が明記された。この条項は今のところ江戸川区にしかない先進的な内容である。今回の江戸川区公契約条例骨子案へのパブリックコメント（区民の意見）に生かされている。

②江戸川区の人口は今や 70 万人に達しようとしている。小中学校は新築から建て替えて移ってきた。その入札は総合評価方式になったとはいえ、公共調達基本条例の「労働条項」欠落の弱点が露呈してきた。

区議会では与党の自・公議員から「学校建設入札で社会的評価が低く価格点評価が高くて落札できる事例が問題になってきた。公共事業、公共工事建設を担う労働者の適正、公正、良好な賃金と品質確保をはかり、しわ寄せが労働者に来ないように」との質問が出さ

れ、区長は「労働者の労働条件を確保する制度が求められている。労働者の賃金を守ることは区民の生活を守ること。事業者にも負担軽減などメリットがあるようにしたい。公契約条例のメリットは優秀な人材の確保、職場への定着、賃金水準の確保であり、デメリットは書類作成など負担が増えることだ」と「低ければ落札できないよう見直したい」と本会議会で答弁した。

③20年11月に区は「公共調達基本条例改正について」を示し、12月には「条例骨子」を提示、翌21年1月7日までのパブコメ募集に入った。江戸川ユニオンは区内建設関係労組（東京土建江戸川支部、東京建設従業員組合、建設ユニオン、首都圏建設一般労組）、地区労センター、春闘懇などと公契約条例連絡会を開いて対応した。残念ながら連合江戸川は連合東京の「公契約条例」活動に集約され独自行動となった。

区議会では自・公を除く生活者ネット、立憲民主、共産党、無所属の議員有志による学習会が1月に地方自治総研の研究員を講師にして開かれ、連絡会も認定NPOまちぼっこの理事を講師に区側条例案の検討会を行った。

（3）パブリックコメント（パブコメ）への意見

パブコメへの意見は冬休み、正月休みにより時間がないため、連絡会としての意見集約は行わずに、各団体、個人ごとに区へ提出することにした。パブコメは4団体、個人31人から112件出された。江戸川ユニオンも独自に提出した。区はパブコメをふまえ以下のように整理した（要旨）

- ・ 条例制定に賛成、・ 男女共同参画、障がい者雇用・ 適正な価格設定の明示
- ・ 適用範囲（金額）の見直し
- ・ 適用されない労働者の範囲（ボランティア、見習、未熟練労働者の記載削除）
- ・ 最低労働報酬の下限額の基準
 - ・ 工事は国の公共工事設計労務単価（9割以上）
 - ・ 委託、指定管理は自治体現業職初任給（1職種）
- ・ 労働報酬等審議会では労働報酬下限額とともに重要事項を含める

連絡会是最終的に「適用範囲」「雇用継続」などを重点に区および各区議会派へ要請することにした。

（4）労働条項、社会条項による「公契約条例」の改正と今後

①今回の改正での最大の焦点は、これまでの条例になかった「適正な労働環境の整備」を理念として明確にするとともに最低報酬額など具体的条項を明確にすることであった。12月に区が示した条例案骨子ではSDGsの（持続可能な開発目標）の「誰一人取り残さない」理念を踏まえた「共生社会の実現」と同じ目標とし「労働者の賃金水準等を含めた労働環境の整備に関する取組、労働報酬下限額を設定する取組が求められている」と明記された。最終的にパブコメをふまえて「公契約条例の基本理念」として「雇用の安定」と「性別、性的指向や性自認、障害、国籍等の多様性」が条例に盛り込まれた。

- ①区民の福祉の増進
- ②事業者間の公正な競争の促進

- ③地域社会への貢献、地域経済の活性化及び地域環境の創造への配慮
- ④区内事業者の受注機会の確保
- ⑤適正な労働環境の整備等の確保を通じた雇用の安定への配慮
- ⑥性別、性的指向や性自認、障害、国籍等の多様性への配慮
- ⑦公平性及び公正性並びに透明性の確保
- ⑧不正行為の排除

②「公共調達基本条例」改正という形をとって新たな江戸川区公契約条例は21年6月区議会で全会一致成立、10月1日施行となる。生まれ変わった条例改正の目的は第1条（目的）に「公契約に係る業務に従事する労働者等の賃金水準を含めた適正な労働環境等の確保」と明記された。だが条例の適用範囲は（1）1億8000万円以上の工事請負契約、（2）4000万円以上の業務請負契約とされ、適用範囲が狭くなる。見直し条項が必要に思う。

雇用安定について、競争入札により受注者が変更になった場合これまでそこで働いてきた労働者が解雇される雇用不安に対して「公契約は、その公契約過程の全体を通じて、労働環境等の確保により雇用の安定への配慮がなされたものでなければならない」と基本理念で「雇用安定」が明記された。粘り強い要求が実を結んだものだが具体化が問われてくる。

「多様性への配慮」も他にみられない。「公契約は性別、性的指向、性自認、国籍、障害の有無といった多様性への配慮」を明記し、これらへの“差別”を禁止する画期的な条例である。

「最低報酬下限額」について、条例は「工事請負契約」については「国の公共工事の工事費の積算に用いるための労務の単価」を用いることを定め、「業務委託契約」「指定管理者協定」においては「会計年度任用職員の給与及び費用弁償」に関する条例に規定する報酬額を基準としている。すでに公共工事の積算単価は「大工、左官はじめ51種類の職能別単価」が示されている。業務委託においても「職種別賃金」の導入が野田市はじめ公契約条例を有している自治体でも始まっている。

地域における民間分野と公共サービス分野における職種別最低賃金を共同して追求する新たな最低賃金闘争を公契約条例運動は生み出しつつある。

コロナ禍における2度目の人事院勧告

横川 武志（調布市関連労働組合連合会議長）

1 コロナ禍で奮闘する公務員労働者の期待に応えぬ勧告

8月10日、新型コロナ禍における2度目の国家公務員に対する人事院勧告が政府および国会に報告・勧告されました。2年に渡るコロナ禍における2021春闘における民間賃金交渉結果を踏まえ、公務員連絡会等の人勧期要求にどうこたえるのか、コロナ禍で奮闘する公務員労働者の期待にどうこたえるのか注視されてきました。とりわけ事前の交渉等によって、昨年に引き続き「特別給」（以下、年間一時金）の削減か、月例給の据え置きと

なるのか、その他の処遇改善のためにどのような人事管理に関する報告を行うのかが争点となっていました。

本年の勧告は、無作為抽出した従業員 50 人以上の全国 11,800 事業所を対象に人事院と各人事委員会と共同調査した「民間賃金実態調査（民調）」により官民較差を算出したとされています。（回答率 82.7%、9,583 社回答）

勧告では、特別給の 0.15 月分削減と月例給については、官民格差が▲19 円（0.00%）であったことから 5 年連続の据え置き（給料表の改定なし）となりました。

また、国の非常勤職員の期末・勤勉手当の支給について、全省庁に向けた指針について、指導強化を求めたこと、テレワーク（在宅勤務）に関する給与面の対応に言及、さらに 2021 年 6 月 4 日の参議院本会議において「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法等の一部を改正する法律案」が可決・成立（国・地方公務員の定年延長法）を受けて「能力・実績を的確に反映させつつ 60 歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備」をすすめるとしています。

また、「公務員人事管理に関する報告」では、公務員志望者の減少や若年層の離職の増加に課題認識を持って「人材の確保と育成と確保」への対応、「妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援」として不妊治療のための特別休暇（有給、原則 1 年につき 5 日、頻繁に通院治療が必要な場合はさらに 5 日付加）を新設すること、「良好な勤務環境の整備」として長時間労働の是正、ハラスメントの防止等への対応、そして定年延長法案の成立を受けて、国家公務員の定年延長に関わる所要の人事院規則を改正するとしました。さらにとして「改正育児・介護休業法」に合わせた国家公務員への必要な法令改正を行うよう「意見の申出」を行いました。

< 期末手当の削減 >

2021 勧告の問題点は、第 1 に昨年に引き続き年間一時金 0.15 月の引き下げをすべての職員（正規職員、再任用職員及び会計年度任用職員）に影響する「期末手当」分から削減したことにあります。これまでの勧告と同様、増額勧告では、「勤勉手当を増額」、減額時には「期末手当の減額」とする徹底した「勤勉手当（査定分）の増額」を推進してきたことにあります。コロナ禍にあっても 2 年連続の引き下げにおいては、期末手当を減らすことにより、勤勉手当分の占める割合を増加させてきています。これまで推進してきた「人事評価制度」を通じた「能力・実績主義」賃金体系の強化をこのコロナ禍においても粛々と推進してきているといえます。

< 初任給据え置き＝最賃以下 >

第 2 に、国家公務員の初級（高校卒程度）初任給（150,600 円）が据え置かれたため、時間単価（時間換算後 925 円）において最低賃金を下回ることを黙認した勧告となっていることです。本年の中央最低賃金審議会は全国一律 28 円引き上げの目安を厚生労働大臣に答申しました。これにより全国平均 930 円となったにもかかわらず、この最低賃金さえさらに下回ることとなったものです。

このことは、国・地方公務員賃金水準が様々な企業や公社・公団、自治体関連団体の賃金水準に影響することを踏まえると、このコロナ禍にあっても人材確保や地域経済へ与える影響も極めて大きいと言わざるをえません。

2 人勸制度は、労働基本権の制約の「代償措置」

今回の勧告は、5連続の月例給の据え置きと2年連続の年間一時金の引き下げとなりましたが、コロナ禍で奮闘する国、地方自治体に働く労働者の期待に応えない勧告となっていないばかりか、労働基本権の「代償措置」としての機能が果たされているのか引き続き検証しなくてはなりません。

公務労協は、「一時金について、昨年に引き続き、2年連続での引下げとなったことは、民間賞与の客観的な支給実態に基づくものとはいえ、生活確保の観点から極めて不満な結果である。なお、支給月数の引下げ分を民間の特別給の支給状況（考課査定分の配分状況）等を根拠に機械的に期末手当から全額差し引くとしたことに対して、本年は、とくに民間における業種間の支給実態に増減を含めた差異があることを踏まえると、現在の調査方法そのものの適正さについて改めて課題があることを指摘する。」と「声明」の中で問題点を指摘しました。また公務労協等は、勧告日当日に全国人事委員会連合会への要請行動を実施し、今後の自治体勧告期に向けた取組みを開始しました。

我が国の公務員労働者の賃金決定は、1948年のマッカーサー指令部の公務員労働者から労働基本権を制限する書簡により、それを受けた日本政府の「政令201号」により公務員労働者から労働基本権をはく奪したことに始まります。「労働三権（団結権、労働協約権、ストライキ権（団体行動権））いずれにせよ、民間労働者に認められている労働基本権をはく奪、骨抜きにされてきた長い歴史があり、その「代償措置」として中立の第三者機関としての国家公務員法、地方公務員法に規定された「人勸制度（人事院勧告・人事委員会勧告）」が定められたこととなっていますが、官民較差を勧告されながら政府は、勧告の「不完全実施（勧告の値切り）」や「人勸凍結（勧告を実施しない）」など労働基本権の代償措置の建前さえも政府自ら放棄してきた歴史や時々の政治情勢の中で人事院、人事委員会が政府や首長の意向に沿って労使交渉事項に踏み込むなど「政治的勧告」と批判される内容も含まれてきました。

また、制度発足以来、その民調に基づく調査データの完全開示はされておらず、実際の較差の検証は困難になっていることや、比較対象企業規模についても調査結果を低位水準に算出するために公務員組合の反対を押し切って現在の「50人規模」まで引き下げてきました。

3 会計年度任用職員の処遇と人事院勧告

2017年の地方公務員法・地方自治法の改正により2020年4月から自治体の臨時・非常勤職員は、「会計年度任用職員」制度に移行しました。従来の自治体の非正規労働者は、地公法の適用のため民間の非正規労働者が適用される法律の適用が受けられず「法の谷間」にありました。そうした不安定な位置づけと処遇の改善を求める長年の運動を背景として、会計年度任用職員制度は、常勤職員と同様の期末手当（2020年当初2.6月）は支給できることとなりました。また「フルタイム会計年度任用職員」については、月額給与を基本とし地域手当など職員と同等な諸手当の支給も可能となり、地方公務員共済組合適用（短時間勤務の場合も2022年度から適用）など処遇面等で「一定の改善」が図られたともいわれますが、「短時間会計年度任用職員」については、引き続き時間単価報酬のまま、諸手当も限定的で

あり当事者にとっての評価は極めて低いままといえます。さらに「任期の定めのない任用継続」を求める強い要求がありますが、「公募を原則とする」ことが謳われ、多くの自治体で長年任用が継続されていたものがリセットされ、全員が「公募」から手続きが始まり「再度の任用は4回まで」としてスタートしました。また休暇制度も常勤職員が有給であるものが無給であることなど臨時・非常勤職員制度からの多くの課題が継続されています。

各地方人事委員会勧告はこれからとなりますが、明確に会計年度任用職員の給与、報酬などが勧告の対象とされていないにもかかわらず、今回勧告の期末手当0.15月削減勧告を踏まえれば、昨年に引き続き人事当局は当然のごとく会計年度任用職員の期末手当削減を提案してくることが予測できます。制度発足から2年目にして期末手当の削減により2.6月から0.2月の削減の勧告となったのです。

各労働組合は、会計年度任用職員への期末手当と勤勉手当の支給を求めています。会計年度任用職員制度は、国の非常勤職員制度を制度設計の基本としているが、国の非常勤職員には支給されている勤勉手当を同様に支給すべきであると言えます。今回勧告でも勤勉手当の支給が各省庁の判断に委ねられていることから、人事院は「指針改定」を行い全省庁が支給することを求めているように、地方自治体の会計年度任用職員への支給を早急に要請すべき課題となっています。

4 2021 人勸と「人事評価制度」の強化

2020年12月には、国家公務員に人事評価制度が導入され10年が経過しました。その成果が表れていないことから総務省内に「人事評価の改善に向けた有識者検討会」発足し、その報告書を公表しました。注目されるのは5段階評価（SABCD）の細分化を求めていることにあります。国家公務員の人事評価制度の結果においてSA評価が全体の60%を占めている実態があったことが公表されています。このことにより報告では、5段階評価を6段階評価へ細分化し、低位評価への誘導を図ろうとしているものと言えます。

2021人勸における期末手当の削減＝人事評価制度結果を活用する勤勉手当の増額は、昇給制度と年間一時金の勤勉手当への反映により、「能力・実績主義による人事評価制度の強化」に活用されていくことに警戒しなくてはなりません。

秋の自治体確定闘争にむけて各公務員組合は、2021確定闘争方針を定期大会方針により決定している季節です。3年目をむかえるであろうコロナ禍にあって、これまでの新型コロナ対策に要した莫大な経費は、来年度以降の自治体財政に多大な影響が出てくることが予測されます。またそのことを理由とした様々な賃金、人員削減や政府が強力にすすめている「2021骨太方針」で重点化されたデジタル庁の設置による「行政のデジタル化（自治体情報システムの標準・共通化）」等により、自治体行政は大きく変容されようとしています。これによる業務の「見直し」提案が用意されている可能性があり、これまでも業務の民間委託や移譲による定数の削減や特定部門の切り捨てがすすめられていることから、人事院に追随することなく主体的な都道府県・政令市人事委員会勧告を求めて自治体確定闘争の強化と来年度予算編成に伴う人件費・定数削減に十分警戒して2021年秋季年末闘争に臨まなくてはなりません。

8/30「コロナ危機だからこそ、最低賃金の大幅引き上げを！全国交流集会」

労組のネットワークが広がった

河添 誠（最低賃金大幅引き上げキャンペーン事務局）

8月30日に、「コロナ危機だからこそ、最低賃金の大幅引き上げを！全国交流集会」がオンラインで開催された。連合、全労連、全労協などナショナルセンターのワクを超えた労働組合から約30名の参加者が全国から参加して活動交流した。このオンライン交流集会は、6月21日に初めて開催し、今回が2回目である。

今年の中央最低賃金審議会は、目安を28円とし、地方最賃審議会では7県の審議会が目安よりも高い時給額を出した。これは、地方での世論と運動の反映だと評価できる。

今回の交流集会では、地方最賃審議会にいかにはたらきかけたかということを中心に交流された。地方最賃審議会の労働側委員として審議に加わった労組からは、審議プロセスについてリアルな報告があった。全国各地の審議会においても、審議会の中でも外でも引き上げに向けてのナショナルセンターを超えた労働組合の奮闘が推測される。各地での運動も、かなり多様であり、交流することでお互いが刺激を受けたと思われる。

全国的な傾向として、「地域間格差が広がりすぎて、若者が流出してしまう」という問題意識が広がりつつあり、審議会での議論にも反映していることも報告された。そのことを具体的な数字を示して審議会委員にはたらきかける活動が、全国で続けられてきたことの反映でもある。この間の運動の反映もあってか、地方最賃審議会の議事要旨の掲載などが以前に比べて迅速になされるようになってきているなど、審議過程の公開が以前よりも進んだことも報告されていた。さらに、今回の最低賃金引き上げの成果を職場や地域の賃上げにいかす活動についても報告された。

交流集会では、さらに、今後の運動の方向についても意見が多数出された。当面の運動では、「全国一律で時給1500円をめざす」としているが、その根拠となる基準をどこに求めるのかという点などについて、運動側で検討して考え方と要求をまとめていく必要がある。たとえば、EUなどで採用されているような標準的賃金（中央値）の〇〇%を最低賃金とするというようなことを考えるのか、子供の養育を可能とする賃金水準を考えるのかなどは議論が詰め切れていない。「最低賃金の水準はいかにあるべきか」という点についても、今回の交流集会で広がった労組で組合員を交えた議論を起こしていく必要があるだろう。

今回の交流集会では、最低賃金のあり方を閉鎖的な審議会などに任せるのではなく、労働組合が労働者の声を広く集めながら議論することの重要性と今後の可能性を感じる事ができた。この秋以降は、さらにこうしたうごきを強めながら、最低賃金制度の改革についての大きな議論を作っていく必要がある。

第 10 回労働運動研究討論集会

22非正規春闘をいかに闘うのか

オンラインを基本に 12 月 11 日(土)、12 日(日)に開催

第 10 回労働運動研究討論集会に向けて準備が始動しました。労運研は、先日、運営委員会を開催し、最低賃金引き上げの闘いについて、非正規労働者実態アンケート調査について、第 10 回労働運動研究討論集会の開催について、の 3 つの議題について議論しました。ここでは、第 10 回労働運動研究討論集会の開催をめぐる議論について報告します。

分科会も設定、顔が見える討論を

第 10 回労働運動研究討論集会の日程は、12 月 11 日（土）、12 日（日）の 2 日間とします。オンライン会議を基本とし、全体討論、分科会討論を配置します。

討論の主要テーマは「22 春闘を非正規春闘としてどう闘うのか」です。ですから、現場の活動家が多く参加し、なおかつ顔が見える状況で討論できるようにしたいと考えています。コロナの中で組織活動の工夫、非正規労働者へのアプローチと組織化、また、労運研がこれまで取り組んできた、最低賃金大幅引き上げ、同一労働同一賃金、非正規労働者差別撤廃などの具体的闘いなど、職場・地域で闘いの経験交流を行うとともに、非正規労働者の団結を作り出す戦略的な展望、制度政策課題の方向性を固めていくことができるような議論をしたいと思っています。

外に向けた運動づくりを

運営委員会の議論では、「コロナの中で労働運動が内に籠ってしまっている。春闘はすでに消滅している。このままでは労働運動が消滅してしまう。」と強い危機感が漂いました。

「コロナの中で頑張っている労組があるが、他の組合と闘いの共有ができていない。」「官民の経験交流も重要である。」「コロナによって時代も転換しているし、労働運動を取り巻く状況も大きく変わろうとしている。その点に関する学習も重要だが、それだけでは 22 春闘の具体的闘いに結びつかない。」「22 春闘を非正規春闘としてどう闘うのか。労運研がこれまで取り組んできた、最低賃金大幅引き上げ、同一労働同一賃金、非正規労働者差別撤廃などの具体的闘いを職場・地域で闘い、戦略的な展望、制度政策課題の方向性を固めていくようにすべきだ。」などの意見が出されました。

第 10 回労働運動研究討論集会では、現場で頑張りながら悩んでいる活動家が、このような問題を相互に討論することによって元気が出るように、現場の闘いに生かすことができるように、22 非正規春闘づくりに向けて準備をすすめていきます。