

# 月刊 労運研レポート No. 92

2022年2月10日号

## <特集> 最低賃金闘争

<巻頭言> 最賃闘争を軸に22春闘を闘おう	伊藤 彰信	2P
郵政ユニオン：22春闘のたたかいの方針	家門 和宏	5P
最低賃金決定方式の根本的な改定を求める	河添 誠	7P
生協労連「最賃署名」のとりくみ	渡辺 利賀	10P
最低賃金「全国一律1500円の実現」へ大攻勢をかけよう	渡辺 啓二	11P

### ■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](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

<巻頭言>

## 最賃闘争を軸に22春闘を闘おう

正規・非正規、官民労働者の連帯で共闘をつくろう

伊藤 彰信（労運研事務局長）

### 連合指導部は春闘を放棄？

岸田首相は「3%超の賃上げを」と言っている。賃上げを語るのは労働組合の専売特許だと思っていたが、政府が賃金を上げてくれるなら労働組合はもはや不用品扱いでしかない。安倍首相によって2014年から始まった「官製春闘」は、デフレ脱却の所得政策であった。2019年に連合が「賃上げ」よりも「賃金水準」を重視する方針を提起した。「官製春闘」から離脱して新しい賃金闘争を展開するのかわれられた。「賃金水準の重視」を打ち出したのだから、最低賃金の大幅引き上げを連合全体の課題として本気で闘う気だなどと思った。

2020年の中央最低賃金審議会で公益委員が「地域最賃の現状据え置き」を打ち出した。「コロナ災害によって企業は倒産してしまう、とても最賃を引き上げることはできない」という使用者側の「支払い能力論」に労働側は屈服してしまったのである。賃金よりも雇用を選んだのである。それもそうであろう。企業競争力を高めるためと言って、リストラ・削減を受け入れ、分社化・アウトソーシングを許してきた連合の労働側委員は、いまさら「生活できる賃金を」などということではできなかったろう。雇用された企業内従業員しか相手にしてこなかった企業別労働組合運動の限界性が如実に現れた。

連合の役員が交代して、今まで日本の賃上げをリードしてきた自動車、電機、鉄鋼などの金属労協が後ろに引いてしまった。連合は、生産性三原則を掲げ、民間大企業労組の賃上げが、民間中小企業労働者に、人事院勧告を通じて公務員に、最低賃金審議会を通じて非正規労働者に波及していくとしていた。しかし、トリクルダウンは起こらなかった。格差は拡大し、大企業の内部留保が増大した。コロナ災害によって深刻な貧困の現実が明らかになったが、連合の賃上げ方針は、相変わらずのトリクルダウン論である。しかも、金属労協は春闘戦線から逃亡し、有力労組は「要求額も妥結額も教えないよ」と言っているのである。連合が賃上げ目標を4%と掲げても、あとは企業労組ごとに勝手にやりなさいということである。労働者の連帯も共闘もない。

### 最賃引き上げは、失業増加につながらない

コロナショックによって、休業手当ももらえない実質的失業者が150万人も出現した。就労減少によって休業手当をもらっても生活困窮に陥る労働者がいる。働いても貧困状況のワーキングプアといわれる人たちがいる。労働運動がこのようなことを見過ごして良いのか。非正規労働者にとっては、雇用も賃金も保障されなければ生きていけないのだ。

新しく連合会長になった芳野会長は「企業が儲からなければ賃金は上がらない」と語っている。本気で「貧困と格差なくす」ことを考えているのだろうかと思いたくなる。今年は、またしても「官製春闘」が復活してしまった。賃上げをした企業の優遇措置である。中小企業の7割ほどは法人税を払っていないのだから、賃上げをした企業の法人税率を引き下げることが大企業の優遇策でしかない。

昨年のノーベル経済学賞を受賞したデビッド・カード教授（カリフォルニア大学、労働経済学）の研究は「最低賃金を上げると雇用の減少につながるとか失業率が上がるとかいう従来の常識は正しくなく、最低賃金を引き上げても雇用実態には差がなく、失業増加にはつながらない」というものである。

### 最賃闘争は最低生計費をめぐる闘い

連合指導部は、春闘を放棄したと言わざるをえない。では、どうするか。自分たちで闘うしかない。闘う仲間と企業を超えて共闘し、自分たちで春闘をつくるしかない。

なぜ、最賃闘争を軸に闘うのか。それは、就労減少によって生活困窮に陥る人を放置できないからである。そして、賃金は生計費だからである。最賃闘争は最低生計費をめぐる闘いである。利益分配の議論ができるのは、K字回復をしている右上企業の話である。物価上昇が続くこの春、賃金闘争の原点に戻って、必要生計費を獲得する春闘を闘わねばならない。

「生活困窮は生活保護の問題ではないか」と言う人がいるかもしれない。就労減少による生活困窮はまさに労働問題である。もちろん、賃金（雇用）保障やコロナ関連休暇の創設も要求課題になるだろうが、全国共通の要求課題は、最低賃金の引き上げである。最賃闘争は労働者が一致して闘う課題であり、共闘できる課題である。

いや、「最賃は、非正規労働者の課題であっても正規労働者の課題ではない」、「民間労働者の課題であっても公務労働者の課題ではない」と言う人がいるかもしれない。この間の地域最賃の引き上げで影響率が拡大している。地域最賃の引き上げで直接的に影響を受ける人は約350万人と推定される。後藤道夫（都留文科大学名誉教授）によれば、地域最賃の1.1倍以下で働く人は14%いるという。約800万人である。地域最賃近傍で働く労働者は増大しているし、地域最賃の引き上げがその人たちの賃上げに大きく影響している。

そして、地域最賃が高卒初任給を上回る事態が起きている。国家公務員の高卒初任給は150,600円である。これに地域手当が加算されるわけだが、年間所定労働時間2015時間で時給計算をすると23区を除く東京都では1040円となり、東京都の最賃を1円下回った。全国では340をこえる市町村で「最賃割れ」になった。労働者の模範たる公務員の労働条件がこのような状況では情けない。公契約条例制定運動は、ILO公契約条例（第94号）にもとづくものであるが、これでは運動の意味も薄れてしまう。

### 最低賃金時給1500円、全国一律制の実現を

最低生計費の調査をしている中澤秀一（静岡県立短大准教授）によれば、最低生計費は全国どこでも変わらない。都市部は、住居費が高いが、公共交通が整備されている。地方は住居費が安い、通勤には自動車が必要である。月額24～25万円は必要である。時給1500円で月150時間働けば225,000円である。1500円の要求は高すぎるものではない。

コロナ災害のなかでも、先進国では最低賃金の引き上げは続いている。最近発足したドイツの連立政権は、今年10月には最低賃金を12ユーロ（約1600円）に引き上げると発表した。ドイツでは、今年1月に9.82ユーロになったばかりだし、7月には10.45ユーロにすることが決まっている。年初から22%の引き上げになる。

地域間格差は狭まるどころか広がっている。自民党の最低賃金一元化推進議員連盟が3年前に発足した。都市部へ一極集中解消や地方創生が課題になっているが、コロナ災害によって全国一律制確立の声はさらに高まっている。そもそも、日本のような狭い国土で47都道府県別に最低賃金を決めている国は他にない。

1975年春闘で、当時の労働4団体は統一して全国一律最賃制の確立を要求した。総評はストライキを構えた。そのような経過で1978年には4ランク制と目安の答申という現行制度ができあがった。そして、2007年には、生活保護との整合性を配慮するようになった。

生活保護との整合性について触れるならば、月額的生活保護と時給の地域最賃を比較するにはいろいろな考え方があがるが、沖縄の単身者を基準とした生活保護水準をベースにすべての地域最賃は生活保護を上回っていると結論付けることは問題である。1970年に採択され、日本政府も批准しているILO最低賃金決定条約（第131号）には「労働者と家族の必要な水準と書かれている。

低すぎる最低賃金を引き上げ、地域間格差を解消することは、コロナ災害下だからこそ、喫緊の課題である。

### 職場、地域から最賃闘争の形成を

最賃闘争をどう闘うか。私は連合加盟労組に訴えたい。連合の22春闘スローガンは「未来をつくる。みんなでつくる」である。すばらしいスローガンである。本気で闘かおうではないか。まず連合加盟組合は、すべての職場で企業内最賃時給1150円以上の要求を提出する。もちろん、会計年度任用職員を含めてである。そして、要求獲得のためストライキを配置して闘うことである。ボトムアップがなければ、正社員の賃金低下も食い止められない。最賃の引き上げがあってはじめて正規労働者の賃上げも実現できる。連合指導部が闘いを放棄するなら、単位労組レベルで団結し、企業の枠を超えて、職種別共闘、地域共闘をつくって闘うしかない。この闘いによって、非正規労働者の共感と信頼を獲得できるのである。

最近、同一労働同一賃金を実現するためと称して、正社員の労働条件を引き下げる動きがある。正規労働者と非正規労働者を対立・分断を煽る攻撃に反撃し、派遣先や業務委託先との同一労働同一賃金を展望しながら、企業を超えた職種別最低賃金などを要求し、非正規労働者との共闘をすすめることが必要である。

賃金闘争を闘えない労働組合は、労働組合とは言えない。賃金は生計費である。企業利益をどう分配するか、企業優遇措置をどうするかなどという小手先の分配論に惑わされてはいけない。最賃闘争をしっかりと闘えば、生活保護の問題、社会労働保険の問題、保育、介護、教育、住宅などの問題が見えてくる。労使関係における賃金、労働時間など労働条件の社会的ミニマムをつくりあげることによって、社会制度改革の展望も見えてくる。そのような社会的労働運動づくりを展望して、22春闘を非正規労働者と正規労働者、官民労働者が連帯した春闘として闘おう。

## 22 春闘のたたかいの方針

家門 和宏（郵政ユニオン中央本部副委員長）

郵政ユニオンは、第10回中央委員会を2月4、5日に東京で開催した。3度目となるコロナ感染状況の中での春闘、オンライン参加も併用しての中央委員会となった。22春闘方針を確立し、ストライキも含めて全国で闘う体制を確認した。

### 賃上げ2万円以上、時給1500円以上

22春闘の課題として、第一に大幅賃上げ実現をめざしての闘いが求められる。過去、6年連続のベアゼロ回答に終始する日本郵政各社の姿勢を決して容認することはできない。「7年連続ベアゼロは許せない」を合言葉に、22春闘の闘いを強めていくという中央委員の発言が続いた。

昨年10月から職場でとりくんだ春闘アンケートの回答をみると、職場の不満、不安では「賃金が安い」「要員不足」「職場の将来」が突出して多い結果となった。正社員では、生活改善に必要な額として、賃上げ要求5万円が34%で最多、3万円、8万円以上と続く。非正規社員では、賃上げ要求、時給1000円が29%、400円18%、50円16%と続いた。少ない要員の中、正規・非正規問わず低賃金で働いている郵政労働者の切実な声が反映されたものといえる。アンケート結果をふまえ、22春闘の賃上げ要求額を2万円以上、地域別最賃と連動している時給制契約社員の時給を全国一律1500円以上、年間一時金を4.4月とすることなどを柱に賃金要求として交渉することを確認した。

コロナの感染拡大が続く中で、郵政労働者は、エッセンシャルワーカーとして働き続けている。郵便・物流、貯金、保険を担い、また通信病院では最前線でコロナと向き合いながら仕事に従事してきた。郵便局ネットワークを維持し、社会生活を支えている社員の奮闘に応えるためにも、全社員を対象にコロナ一時金を支払うよう、郵政ユニオンは申し入れてきたが、会社は応えていない。逆にコロナ禍で需要の減少を理由にした事業危機論が強まり、経費削減、賃上げ抑制といった機運がつくられようとしている。

安倍政権を引き継ぐ菅政権、そして昨年誕生した岸田政権も官製春闘、財界に賃上げをいうが効果はない。アベノミクスの破綻、それを引き継ぐ新しい資本主義に幻想を抱くのではなく、賃上げを勝ち取る闘いを強めていくことこそが今春闘で労働組合に課せられている課題といえる。

### 最高裁判決を踏まえた待遇改善を

さらに、郵政ユニオン非正規組合員の11人が原告として闘い抜いた郵政労契法20条裁判。一昨年10月、病気休暇や扶養手当など正社員との格差を違法とした最高裁判決を勝ち

取った。全国7地裁に非正規の組合員153人が原告として立ち、集団訴訟を展開。郵政ユニオンは、最高裁判決をより拡大し均等待遇実現にむけての闘いを進めている。

この間、会社は、最高裁判決を踏まえた労働条件改善の認識は言いながらも具体的提示はなかった。裁判で正社員と非正規社員の比較対象となったのが一般職と呼ばれる正社員。その一般職の住居手当を廃止したり、年末勤務手当そのものを廃止したり、非正規社の労働条件を引き上げるのではなく、正社員の労働条件を下げての「均等待遇」を会社は進めてきた。連合労組は会社提案を妥結、労使一体で、勝利した最高裁判決の消し込みを行ってきた。

昨年9月に会社から、「労働契約法20条最高裁判決を踏まえた労働条件見直しに関する基本的な考え方」が示された。無期転換した非正規社員には病気休暇を15日有給化、これまでなかった非正規社員の夏期・冬期休暇をそれぞれ1日など示されたが、現在、有給の正社員の病休を30日まで無給、生理休暇も無給に、各3日ある正社員の夏期・冬期休暇をそれぞれ2日になど、これも正社員の待遇を引き下げた上に、正規・非正規の格差をつくり、さらに非正規社員のなかで有期・無期の格差をつくる労働条件となっている。二重、三重に酷い内容だ。さらに今回の提案では勤続3年を超えた非正規社員は無期雇用に変換するとしているが、無期雇用を望まない社員、評価基準に満たない社員は雇い止めとしている点が大きな問題といえる。労働条件はそのまま、無期雇用にすることで、今後パートタイム有期雇用労働法の適応を防ぐ狙いがある。

今回の労働条件の改悪に対して、会社提案を前に連合労組は、正社員の労働条件の切り下げを組合員周知、組織討議を経て、今春闘で妥結、次期全国大会で承認というスケジュールを描いていたという。

郵政ユニオンは、会社・連合労組、労使一体となった労働条件の改悪を許さず、最高裁判決に従った非正規社員の労働条件の引き上げ、均等待遇の実現をめざして宣伝活動を強めた。労働条件の改悪はまだ決まっていない、と昨秋には全国ビラを配布、大きな反響が寄せられた。年末、会社から「祝日給の見直し」について、再提案があり、年始期間の非正規社員の祝日給が実現した。残された労働条件見直しを撤回させるとりくみも22春闘の重要な課題である。

**最高裁判決に背を向ける**  
**こんな「労働条件の見直し」提案は認められない!**

- 1 スキル評価Cで雇いどめなんて**  
勤続3年でアソシエイト社員に転換は良いけど希望しない場合や勤続3年でスキル評価がCで「解雇」はひどい!
- 2 病気休暇が有給でなくなるの?**  
正社員も含めて病気休暇は31日以上療養が必要となる時のみ使用可。病気休暇制度があっても使えないのであれば、労働条件の改悪そのものだ。
- 3 正社員の夏期休暇を削り改善!?**  
正社員の夏期・冬期休暇を1日ずつ削減するなんて逆行では? 正社員の休暇を削減し非正規社員の休暇にあてるなんて逆改善とは言えない。
- 4 格差は違法 会社持ち出しで是正を**  
年始勤務手当を増額するために正社員の祝日割増分を廃止して財源にあてるのは納得がいかない。労働条件の引き下げを伴う提案は見直しとは言えない。

郵政労働契約法20条裁判の最高裁判決は、5つの手当と休暇制度について正社員との格差が不合理であると認定し、正社員と同額の手当等の給付金支払いを命じました。これは正社員との労働条件を同等にしなければならないということであり、明確に格差を否定した判決です。  
判決から1年、日本郵政グループ各社から「労働条件の見直しに関する基本的な考え方」が示されました。会社の考え方は、  
●勤続3年を超えた時点でアソシエイト社員に希望しない場合及び転換時点でスキル評価Cの場合は雇止め  
●アソシエイト社員に有給の病気休暇が15日付与されるが、正規・非正規社員ともに病気休暇を申請できるのは暦日31日以上の療養が必要ときだけに変更  
●正社員の夏期・冬期休暇を各3日から各2日に削減し期間雇用社員に新たに各1日付与  
●正社員の年始勤務手当(1/2、1/3)について割増分を廃止(支給率を135/100→100/100に減額)したうえで期間雇用社員等の年始勤務手当を増額(正社員5,000円⇒6,500円、期間雇用社員等4,000円⇒5,200円)する  
というものです。  
郵政ユニオンは、最高裁判決にもとづいて、違法とされた非正規社員の手当・休暇を正社員と同様にすることを求めます。正社員の労働条件を引き下げた「均等待遇」は認められません。

2/7 厚生労働省要請行動

## 最低賃金決定方式の根本的な改定を求める

河添 誠（最低賃金大幅引き上げキャンペーン事務局）

貧困の拡大のなかで、最低賃金の社会的重要性は、ますます増している。このことを前提として最低賃金の決定方式は議論される必要がある。



今年は、中央最低賃金審議会の目安全員協議会で、最低賃金の決定方式について、根本的な議論がとりまとめられる予定であった。

「令和3年度中」（2022年3月まで）のとりまとめが予定されていた。ところが、今年1月26日の目安全員協議会において、「令和4年度中」（2023年3月まで）のとりまとめが提案された。

一日でも早く大幅な最低賃金の引上げが求められている情勢の中、

緊張感のない中央最低賃金審議会と事務局を担う厚生労働省とに要請をおこなった。要請は、2月7日（月）午前、約1時間25分にわたっておこなわれた。厚生労働省からは3人の担当者が出席。途中まで、厚労省との要請の設定をお願いした大門実紀史参院議員が同席してくださった。

要請書の内容は8ページの資料をご覧いただきたいが、審議会の公開の問題と最賃の決定方式の問題について重点的にやりとりをおこなった。

中央最低賃金審議会も地方最低賃金審議会も、公開の程度があまりにも低い。これは、厚労省管轄の他の審議会、たとえば社会保障審議会などと比べても閉鎖的である。最賃審議会は、目安や最終的な金額を決める重要な部分をほとんど実質的な公開がなされておらず、民主主義国家の政策決定としても問題である。

また、審議会に最低賃金に近い賃金水準で働いている当事者の代表が加わっていないことも問題である。これは、たとえば、女性政策の審議をするときに女性が審議に加わっていないとか、障害者政策を審議するときに障害者が審議に加わっていないということを想像してみれば、ただちにこの異常さは際立つ。

さらに、最低賃金の決定方式の改定については、以下の3点を指摘した。

一つ目は、使用者の「支払い能力」を考慮するという規定があるために、労働者の生活を

支える最賃の水準になっていないということである。これに対しては、厚労省側は、ILO条約131号条約にも「経済的要素」を考慮するとあるとして、「支払い能力」の規定の削除をむつかしいと回答した。

二つ目は、拡大している地域間格差をなくすために、ランク制を廃止して、全国一律の最賃をめざすべきだということである。地域間格差が拡大することにより、最賃の低い地域から若い世代の労働者が都市部に流れ、地域経済や地域社会の疲弊の要因となっている。これをなくすためにも全国一律最賃は不可欠である。これについても前向きな回答はなかった。

三つ目は、ILO131号条約において、最賃の決定要素として「労働者と家族の必要」が挙げられていることから、最賃を若年単身者の生活保護水準と比較することは適切ではないと指摘した。若年単身者とだけ比較しているわけではないという回答だったが、実際の議論は、若年単身者の最賃水準を上回っていれば問題をクリアしているかのような議論になっている。

以上、3点から見ても、最低賃金のあり方を根本的に考え直さないといけない社会情勢、経済情勢に合致した大きな議論がなされていないことがわかった。このことは、厚労省が何も考えていないというよりは、最賃大幅引き上げにつながるような最賃決定方式の変更に対して経営者団体側が抵抗しているのかもしれない。これは、この間の最低賃金の大幅引き上げを求める世論と運動の盛り上がりに対する経営者団体側の抵抗と考えるべきだろう。そのことが実感できた要請行動でもあった。

今年、さらに運動を強化して、全国一律で時給1500円をめざす運動を全国各地の津々浦々から起こしていく必要がある。まだまだ運動に求められていることは多い。

## <資 料>

### 要 請 書

厚生労働大臣 後藤茂之 殿

2022年2月7日

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会

(連絡団体:下町ユニオン/生協労連/全国一般全国協議会/郵政労働者ユニオン)

貴職の日夜にわたる労働基準行政に対する取り組みに敬意を表します。

貧困の拡大のなかで、最低賃金の社会的重要性は、ますます増えています。最低賃金のあり方が根本的に問われる情勢になっていると私たちは考えています。厚生労働省には、これまでの延長線上ではなく、最低賃金制度の根本的な改善に向けて大きく構えた行政を進めていただきたいと強く願っています。

#### (1) 最低賃金審議会目安全員協議会の開催について

1. 中央最低賃金審議会のみ安全員協議会の結論を令和3年度中にまとめることとされていたのが、突如として令和4年度中にとりまとめるという変更が提案されたことは大変問題があると思う。この提案通



りに変更されたのか否かの事実関係を明らかにされたい。もし、変更されているならば、全労働者の賃金水準、特に低賃金労働者への影響が絶大な最低賃金の決定方式についてのとりまとめが延期されたことについて強く抗議し早期の取りまとめが必要である。

2. 審議会の公開の不徹底の是正を求める。上記の延期についての情報も、目安全員協議会の開催される当日にホームページに突如として出されたもので、重要な議案についての発表の仕方として適切なのか。事前の告知を早めることを求める。

#### (2) 中央最低賃金審議会および地方最低賃金審議会の審議の公開について

1. 中央最賃審議会の公開の度合いは、厚労省管轄の他の審議会と比べても公開の度合いが低いのではない。たとえば、社会保障審議会は、議事録で全面公開されている。ところが、最賃審議会については、「目安に関する小委員会」など実質的な審議は非公開となっており、審議過程が不透明になっている。傍聴、議事録も含めて完全公開すべきではないか。また、国会中継と同様にインターネット中継と録画を検討すべきではないか。傍聴については、希望者全員の傍聴を認めるべきではないのか。

また、議事録が答申後速やかに公開されれば、それに基づき異議申し出ができる。答申後4～5日程度で議事録の公開を検討すべきではないか。

2. 審議会の開催、意見書や異議申し出の扱い、審議会委員の推薦公示など、最低賃金審議会に関する重要事項はすべてホームページに掲載することが必要ではないか。

#### (3) 中央最低賃金審議会および地方最低賃金審議会の委員の選定基準について

1. 最低賃金審議会委員の任命基準が不透明である。特に、低賃金で働く当事者が入っていないことは重大である。たとえば、障害者や女性についての審議会が開かれる審議会があった場合、その審議に障害者団体や女性団体からの代表が参加するのが当然である。にもかかわらず最低賃金審議会はそうになっていない。最低賃金に近い水準で働く非正規労働者なども委員に加えるべきではないか。

#### (4) 最低賃金の決定方式の改定について

1. 最低賃金が使用者の「支払い能力」を考慮するという規定が存在することにより、労働者の生活を支える最低限の水準になっていない現状がある。「支払い能力」条項は削除すべきではないか。
2. 全国一律ではない最低賃金制度を採用している国は、ごくわずかである。日本の最低賃金の地域間格差が、地方から都市部への労働力の流出を招き、地方の経済・社会の疲弊を招いているという指摘がなされている。しかしながら、現行の最低賃金の決定方式では、この格差を縮めることが困難となっている。ランク制は廃止し、全国一律の最低賃金制度にすべきではないか。
3. 日本政府も批准しているILO131号条約及び135号勧告には、最低賃金水準の決定にあたり考慮すべき要素として、「労働者と家族の必要」とあるが、「生活保護との整合性」において、審議会と比較しているのは若年単身者の生活保護基準である。ILO条約の趣旨に合致していないのではないかと。厚労省の見解を明らかにされたい。

以上

全国一律最低賃金 1500 円以上をめざして

## 生協労連「最賃署名」のとりくみ

渡辺 利賀（生協労連書記次長）

### 請願書名 10 万筆を目標に

全国生協労働組合連合会（生協労連）は、全国の生協及び生協関連ではたらくなかまを組織しています。現在の組織人数は、約 65,177 人で、うち 40,000 人余りの約 6 割がパートなど時間給で働くなかまです。運動方針の柱として、生協や関連企業で働くすべての労働者の組織化と均等待遇の実現、どこでもだれでも 8 時間働いたら暮らせる社会、全国一律最低賃金制度の確立と、最低賃金 1,500 円以上をめざしています。

### 単組ごとに目標を立て、毎月進捗状況を点検

生協労連では、重点課題でもある最低賃金の引き上げのために、2021 年度は「全国一律最低賃金制度の実現を求める」請願署名 10 万筆をめざしてとりくんでいます。2021 年 9 月 22 日には「最賃闘争交流決起集会」をおこない、全国のなかまと意思統一を図り、それぞれの地連、単組での署名目標を立てました。

あわせて、最賃のとりくみ状況は署名に限らず、駅頭などでおこなう宣伝行動、最低生計費試算調査のとりくみや、自治体要請行動、審議会にむけた行動など「最賃のとりくみ重点集約表」で毎月の進捗状況を把握しています。

### 「最賃署名チャレンジャー」が大活躍

また、今回のとりくみの大きな特徴として、最賃署名の推進のために「最賃署名チャレンジャー」50 筆、100 筆のエントリーも募り、現在まで 138 人がエントリーしてすでに目標の署名数を達成している人もいます。これまでも各単組で職場や地域などでもとりくんできた署名ですが、今回の「最賃署名チャレンジャー」は、同じやり方では目標に到達しないと、さまざまな工夫をおこなっています。とりくみの特徴を紹介します。

『現在、在宅勤務で事務所出勤の日程の制限などがあり、署名集めの時間が取れない、用紙を渡しても個人情報保護から不在の時の回収について不安がありましたが、事務所の出勤の日の昼休みに最賃署名のとりくみをしました。署名用紙を出勤している人に直接一人一人に手渡し、本人だけではなく家族の署名も記入してもらおうようお願いしました。正規の 2 年目の人の意見で「もっと給料が上がってほしい、使いすぎかな？」という声がありました。そこで「最賃が全体的に上がれば正規も上がるよ。だから署名お願いしますね」と声がけて記入してもらいました。』

『最賃署名チャレンジャーに 4 人（100 筆 1 人、50 筆 3 人）が登録しました。署名にとりくむうえで確認したことがあります。それは「チャレンジャーは労組員以外から署名を集

めよう」ということです。娘の働くデパートの従業員、孫の通う看護師学校の生徒たちやアルバイト先の同僚、夫の通う床屋さん、隣近所の人たちなど、家族や地域、職場 OB などのつながりを頼りに、頭に浮かんだ人に片っ端から声をかけて、現在目標の 100 筆を大きく上回って 180 筆！ 生協・九条の会の集まりでのこと。地域で人気の産直販売店を数店舗営む、生協 OB の経営者であるなかまに署名を頼んでみました。経営者なので遠慮気味にお願いしたのですが、「店長会議でみんなに書いてもらうから！」と持ち帰り、たくさん集めてくれました。これまで署名を頼んで断られた人はいません。「最低賃金を全国一律に！最賃の大幅引き上げを！」は、大人から子どもまでみんなの願いになっています。ダブルスコア 200 筆めざしてがんばります！』

『うちの単組では、新たに 1 分会が目標の「署名数」を達成しました。全体では、7.6% の達成率です。あと 764 筆で単組目標の 1800 筆を達成します。達成分会には引きつづき、お菓子をプレゼント。「最賃署名チャレンジャー」にエントリーしたなかま 5 人がすでに目標を達成しています。「最賃署名」は 2 月 18 日の集約をめざしてさらに声がけします。』

### 地元国会議員へ紹介議員のとりつけ要請

それぞれのとりくみの工夫はほんの一部ですが、これまでと違うのは、職場内だけの広がりではなく知人、友人をはじめ、地域にも最低賃金全国一律制度にむけた運動とその重要性がさらに広がったことです。

現在は、集めた「最賃署名」の紹介議員のとりつけのために年明けから地元の国会議員要請行動もおこなっています。2 月 8 日現在、「紹介議員にはならない」の回答をふくめて、24 人の国会議員から回答用紙が届いています。このとりくみは、昨年もおこないましたが、それぞれの地域の地元の国会議員事務所を訪問するため「東京の国会議員事務所訪問より話しを聞く時間を取ってくれる」「直接国会議員とも話しができた」など、手ごたえのあるものになり紹介議員も 100 人をこえることができました。各単組では春闘期の忙しい時期と、新型コロナウイルス感染拡大もあり大変な中ですが、郵送で要請文を送り、アポ取りからはじめて今回はさらに 200 人の紹介議員をめざしています。

**最低賃金『全国一律1500円の実現』へ大攻勢をかけよう！**

渡辺 啓二（全国一般労働組合全国協議会書記長）

全国一般全国協の 22 春闘は、賃金闘争を強化し大幅賃上げ・賃金の底上げを目指すことを第一に掲げ、その下で最賃の全国一律制・時給 1500 円以上を求める運動を、第 1 波・第 2 波の連続した取り組みとして進めることを決定した。

賃金闘争として、何よりもまず最賃近傍で働く労働者が先頭に立って賃上げを求め、非正規労働者が同一労働同一賃金・均等待遇実現を求め 22 春闘を力強く闘う。これらの闘いを

背景に、地域間格差拡大に歯止めをかけ全国一律最賃制を求める闘いを、最賃C～Dランクの「ご当地」労組が先頭で取り組む。各地で最賃アクション、最賃ブロックキャラバンを実施していく。労働局始め、各方面への申し入れ行動を組織し進める。22春闘を通して、これらの闘いを広く展開して行くことを確認した。

こうした中で、「最賃共闘」がとりわけ重要な役割を果たさなければならない。地道に地域共闘・「最賃共闘」を積み上げ、最賃ブロックキャラバン、ブロックアクションを成功させ、全国的に繋がった闘争・22春闘として仕上げていくことが重要だ。中小春闘を作り直し再生していく展望を、「最賃共闘」を実現させていく中で切り開き、そのスタート年として22春闘を位置づける。

法定最賃全国一律大幅アップの運動が、非正規労働者の賃金アップに直結し一体となっていることを十分に踏まえ、これらの闘いを力強く展開する中で、組織化・組織拡大の22春闘へと結実させていくことを目指している。

## 1、 全国協22春闘の最賃闘争の具体的取り組み

- ①中央最賃審議会委員全員に、全国一律最賃制度に向けての「意見書」を提出する。
- ②（年末）年始から、最賃改定の周知、全国一律最賃1500円以上の情宣を進めていく。
- ③「中央最賃めやす全員協議会」が開催される時点で、審議会会場前情宣に取り組む。
- ④中央最賃審議会・地方最賃審議会へ様々な申し入れ、意見書提出・働きかけを行っていく。
- ⑤早めの「中央最賃署名」に友誼労組と共同で取り組む。22年1月29日の各県代表者会議で確認し全国一斉に始める。
- ⑥22年2月7日の、第6回最賃大幅アップキャンペーン委員会キックオフ集会・全国ズーム交流を成功させる。事前に厚労省への「申し入れ」を入れる。
- ⑦第1波の行動として、「全国一律1500円以上、A～Dランク制見直し」を、22年2月中を目途に、労働局・行政・他への申し入れ書提出・要請行動を行う
- ⑧C・Dランクの「ご当地」最賃アクションを積極的に企画し、全国一律最賃制実現を焦点化する。コミュニティ・ユニオンの22年2月末の全国一斉最賃行動を共に取り組む。
- ⑨第2波の行動として、4月末～5月中旬に、統一キャンペーン、C・Dランク「ご当地」アクション、ブロックキャラバンに取り組む。あわせて、労働局・議会・行政・厚生労働省（署名提出）への申し入れを行っていく。
- ⑩「最賃での募集を行わない」等のコンビ二本社申し入れ、コンビ二地域本部要請行動を行う。

## 2、 全国一律最賃制を求め、とりわけCランク・Dランクを始めとした“ご当地”労働者・労組が、さまざまな角度から直接声を上げ、最賃闘争を牽引する。

- ①当初、最賃審議会・労働局申し入れは、「めやす全員協議会」が結論を出す22年3月度

前に行う必要があったので、22年2月中旬までに取り組むことを目標とした。「申し入れ書」の雛形を参考にし、全国協加名単組は、今後も最賃審議会・各県労働局・行政機関・議会・経営者団体・厚労省をはじめ中央の機関へ声を集め集中する。すでに、全国協本部からは「申し入れ書」を提出済みだが、加盟単組や共闘団体が協力して中央最賃審議会委員一人ひとりに、直接「手紙」（申し入れ書）を出していくことを追求する。

② コミュニティ・ユニオン、各地域共闘団体、地方議員や各市民団体と協力し連携を強め、幅広い取り組みとして、全国一律最賃、貧困・格差の解消に向けたブロックキャラバンを行う。

③ 具体的に四つの地域でのブロックキャラバン、ブロックアクションを準備し追求する。最賃近傍で働く労働者による“ご当地キャラバン”として準備していく。

i、東北ブロックキャラバン：東北は北関東も応援し、全港湾・他の応援も得てブロックアクションに取り組む。既に、22年1月18日に岩手・青森労働局に、19日には秋田・山形労働局へ申し入れ書を手交し、2月14日（月）には岩手労働局への申し入れと情宣行動が予定されている。岩手県は、一昨年全国最賃最下位の秋田県の後塵を拝し、本年度東北六県最下位の821円となっている。また、2月17日には情宣行動の後、宮城労働局への「申し入れ」が予定されている。共生ユニオンいわて・宮城合同労組が中心となって準備を進めている。これらを背景に、5月ブロックキャラバンに繋げる。

先行し牽引する、東北ブロックの取り組みに続こう。

ii、北関東アクション：北関東は、わたらせユニオンが北関東ユニオンネットの仲間と、昨年11月30日埼玉県、12月8日に栃木県へ申し入れ行動をすでに行っている。22年5月には、北関東3県の中で最も最賃が低い群馬県を中心に宣伝行動を強化し、5・21高崎集会を行うことを企画している。

iii、四国ブロックキャラバン：四国は、ユニオン労働運動センターの仲間の力をお借りし、全国協本部や全港湾四国地本の仲間からの応援もつり、大鵬薬品工業労組の仲間や大鵬労組OB、高知平和運動センター、高知のコミュニティ・ユニオンの仲間、郵政ユニオン四国地本・高知の仲間などの協力を仰ぎ取り組みを進める。

iv、九州・山口ブロックキャラバン：全国協が先頭となり22春闘を挟んで実現させる。既に、山口連帯労組は、昨年11月26日に最賃学習会開き、22年2月7日に「全国一律最賃・ランク制見直し」に向け集会を準備している。九州は、ユニオン北九州が、北九州共闘センターとしてとりくみ、全国一般福岡地方労組・同大分地方労組・同長崎地方労組、長崎合同労組、郵政ユニオン長崎、コミュニティ・ユニオンの仲間、他の多くの仲間の協力を仰ぎ、九州キャラバンができるよう取り組みを進める。

以上の取り組みを、全国一般全国協は昨年来より基本方向として打ち出している。「意見書」の雛形（14 ページ「資料1」参照）や「申し入れ書」のモデル（16 ページ「資料2」参照）を用意した中で、全国的な取り組みとして進めている。

## <資料 1 >

2021年 月 日

中央最低賃金審議会  
目安制度の在り方に関する全員協議会  
会長 藤村 博之 殿

東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム 3F  
電話 03-6779-8382  
全国一般労働組合全国協議会  
中央執行委員長 平賀 雄次郎

「目安制度の在り方に関する全員協議会」の審議に関し、以下の通り意見を述べます。

### 1. 近年の「時々の事情」による引上げではなく、最低賃金の水準を議論すべきです。

1954年に制定された最低賃金法では、労働組合がまったく関与しない業者間協定によって、最低賃金は中卒女性初任給をもとに決められました。1968年の法改正では、業者間協定から審議会方式に改められ、1971～1976年に、全国47都道府県で地域最低賃金が設立されましたが、実態は中卒女性初任給に貼り付いたままでした。

最低賃金法第9条2項では、「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」とされています。実際の金額審議では、30人未満の零細企業の賃上げ率（賃金改定状況調査における第4表）を最重要参考資料としてきました。その結果、引き上げ額は、前年度の金額に、第4表の賃上げ率を乗じた金額を算定基準として議論されてきました。最低賃金の対象となるのは、学生アルバイトや主婦パートの小遣い稼ぎとみなされて、自立して生活できる最低賃金の水準は考慮されてきませんでした。

しかし、非正規雇用労働者の増大や、ワーキングプアが社会問題になる中で、最低賃金の果たす役割は大きく変わってきました。正社員に代わって非正規雇用労働者が増え続け、従来の正社員の仕事を非正規雇用労働者が行うようになり、生産の主力であり、主たる生計の担い手である非正規雇用労働者が増えています。

2007年の法改正では、「生活保護との整合性」が導入され、それまでの「いくら引き上げるか」の議論に加えて、はじめて「いくらにすべきなのか」という最低賃金の水準が議論になりました。2014年に「生活保護との逆転現象が全国で解消した」と言われましたが、その後、政府からの「時々の事情」などによる第4表の賃上げ率を上回る引き上げが続きました。この「時々の事情」については、地方最低賃金審議会から、目安の根拠を明確にするよう意見が出されました。

なぜ「時々の事情」という根拠の不明瞭な引き上げが行われてきたのでしょうか。「生活保護との整合性」の議論に問題がありました。当時、比較方法についてはいろいろな議論がありましたが、真の問題は、比較対象を若年単身者の生活保護基準としたことです。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」を挙げています。この条約に基づけば、比較対象とするべきは「ひとり親世帯」の生活保護基準です。

2007年当時、若年単身者の生活保護基準との比較においても大きな乖離があり、その解消に3

年～5年が見込まれました。実際に解消されたと宣言されたのは7年後です。あるべき最低賃金の水準として「ひとり親世帯」の生活保護基準を対象にした場合、乖離解消にはさらに多くの年限が予想されますが、到達点が見えることで、「時々の事情」ではなく根拠のある引き上げが可能になります。これまでの最低賃金審議会では、引き上げの議論はしてきたものの、「いかにあるべきか」という水準の議論を本格的に行うことはありませんでした。「時々の事情」による引上げではなく、あるべき水準の議論が定まれば、以降はその時々の経済指標などをもとに、根拠のある議論ができます。

今こそあるべき最低賃金の水準について議論し、確定すべきです。

## 2. 全国一律最低賃金制度に向けてランク性を見直すべきです。

現在の地域最低賃金額は、最低で820円、最高で1041円で、差額は221円です。1ヶ月法定労働時間である173.8時間働くとする、38,410円もの差が付きます。年収では46万円もの差になります。最低賃金の地域間格差の拡大が地方の衰退を促進する要因の一つとなりかねないため、近年、多くの地方議会において全国一律を求める意見書が採択されています。前記1の「ひとり親世帯」の生活保護基準は、1級地の1から3級地の2まで分かれています。生活保護では自動車の保有が認められていませんが、地方では自動車は生活必需品であり、その自動車保有費用を考慮に入れると全国どこでも最低生計費は大きく変わることはありません。

全国一律最低賃金制度は、若年労働者の都会への流出を防ぎ、地方の疲弊を阻止する役割を果たすことができます。全国一律最低賃金制度に向けてランク性を見直すべきです。

## 3. 実質的な審議が行われる小委員会をはじめ、全審議会を完全に公開すべきです。

最低賃金審議会の審議の中心は実質的な金額審議が行われる小委員会です。審議は中央最低賃金審議会運営規定第6条によれば「原則として公開」であり、非公開は例外的事例となっています。しかし例外的事例が、目安審議などの重要な議論に対して適用されており、地方最低賃金審議会も中央にならって、ほとんどの審議会の小委員会は非公開となっています。答申が出たのちに異議申し出の制度がありますが、どのような議論を経て答申が出されたのかわからないため、意義申し出は意見書をなぞるようなものにしかありません。小委員会が非公開のままであれば、異議申し出制度は形がい化せざるを得ません。

ワーキングプアや、貧困が社会問題になる中、また、昨年来の新型コロナ禍の中で、最低賃金引き上げは大きな社会的注目を集めています。最低賃金審議会には、審議を公開し、大いに論争し、今日、要求されている最低賃金の水準、社会的に意味のある最低賃金制度とは何か、そのためには現行制度の何をあらためるべきか、などを発信していくことが求められています。審議を公開すれば、様々な意見が関係者からよせられ社会的関心も高まり、制度の改善にむけた世論も形成されます。

密室審議の時代は終焉させなければなりません。貧困が拡大する中、最低賃金の重要性が増して、大幅引き上げが社会的に要求されている中で、審議の公開に耐えられないような委員は、委員である資格にかけるものです。すべての審議会の議論を公開すべきです。

以上

## <資料 2 >

2022年 月 日

〇〇労働局

労働局長 〇〇〇〇 殿

東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム 3F

電話 03-6779-8382

全国一般労働組合全国協議会

中央執行委員長 平賀 雄次郎

### 要 請 書

貴職の日夜にわたる労働基準行政に対する取り組みに敬意を表します。

最低賃金問題に関し、以下の通り要請します。

1. 審議会の開催、意見書や異議申し出の扱い、審議会委員の推薦公示など、最低賃金審議会に関する重要事項はすべてホームページに掲載すること。
2. 最低賃金審議会委員の任命基準を明らかにすること。
3. すべての事業所において雇用する労働者に対し地域最低賃金の周知義務があること、特に特定最低賃金が適用される事業所では、派遣を含む当該事業所に働くすべての労働者に周知義務があることを徹底するよう対策を講じられたい。
4. 最低賃金の地域格差が、地方から都市部への労働力の流出を招き、地方の疲弊を招いていると思うが、労働局の見解を明らかにされたい。
5. 日本政府も批准しているILO131号条約及び135号勧告には、最低賃金水準の決定にあたり考慮すべき要素として、「労働者と家族の必要」とあるが、「生活保護との整合性」において、審議会と比較しているのは若年単身者の生活保護基準である。  
ILOの趣旨に違反していると思うが、労働局の見解を明らかにされたい。
6. 金額審議を行う小委員会が非公開となっているため、答申に対する異議申し出が中身の無いものにならざるを得ない。完全公開するべきと思うが、労働局の見解を明らかにされたい。  
また、少なくとも議事録が答申後速やかに公開されれば、それに基づき異議申し出ができる。答申後4～5日程度で議事録の公開ができないか検討すること。
7. 前年度の臨検件数、そのうち最低賃金法違反に関する監督結果、および送検件数を明らかにすること。
8. フリーペーパーなど求人広告を行う事業者に対し、最低賃金を下回るような求人情報を掲載しないよう指導すること。
9. 最低賃金の特例減額申請数、及び対象労働者数を明らかにされたい。
10. 審議会の傍聴席に制限を設けず、希望者全員の傍聴を認めること。

以上