

月刊 労運研レポート No. 99

2022年9月10日号

「官製春闘」をぶっ壊せ！・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	伊藤 彰信	2P
3年ぶりの引上げ勧告だがその内実は・・・・・・・・・・・・・・・・	三澤 昌樹	7P
働く者・市民が新たな社会創造の主体者に・・・・・・・・・・	田嶋 康利	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

■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

実質賃金低下の春闘をいつまで続けるのか

「官製春闘」をぶっ壊せ！

伊藤 彰信（労運研事務局長）

2022 春闘は「官製春闘」の復活

2022 春闘は「官製春闘」の復活といってよいだろう。「官製春闘」とは、労使間の賃金交渉に政府が介入し、政府主導による賃金引上げを行うことである。

昨年 11 月 26 日、「新しい資本主義実現会議」で岸田首相は、2022 春闘に向けて「業績がコロナ前の水準を回復した企業について、3%を超える賃上げを期待する」と述べた。政府が具体的な目標値を示すのは、2018 年春闘に向けて安倍晋三首相（当時）が「3%」を掲げて以来のことだった。

連合は、「中小組合が 2015 年春闘以降最も高い賃上げを獲得した」とし、「賃上げの流れはしっかりと引き継がれている」と評価した。そして、6 月 1 日の「2022 春季生活闘争中間まとめ」では、「労働組合が社会を動かしていく『けん引役』として一定の役割を果たすことができた」と自賛した。「格差是正は進んだのかは検証が必要」、「実質賃金はマイナスになる恐れがある」とも述べているが、連合は「官製春闘」を概ね肯定的に評価している。

安倍元首相が始めた「官製春闘」

「官製春闘」は、2014 年から安倍首相の主導のもとに始められた。2013 年 9 月、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を開催し、「2%程度の賃金引上げ」を要請した。安倍首相は、「世界で一番企業が活動しやすい国」^(註1) づくりのために、三本の矢（大胆な金融緩和、機動的な財政支出、民間投資を喚起する成長戦略）によるアベノミクスを推進し、「デフレからの脱却」をめざした。インフレへの転換を図るためには、賃金上昇は必要条件だった。特に 2014 年 4 月は消費税を 5%から 8%に引き上げるタイミングであったので、政府主導の賃上げ要請となったのである。

2014 春闘で連合は 6 年ぶりにベア要求を復活し、賃上げ率は 15 年ぶりに 2%を超えた。2014 春闘は 2.19%、2015 春闘は 2.36%と好調であった。2016 春闘ではトヨタ労連がベア要求を見送り、連合もベア要求を前年の「2%以上」から「2%程度」に変更した。結果は 2.14%の賃上げ率であった。「官製春闘」が軌道に乗ったのは、2016 春闘からである。それは、連合としての「底上げ、底支え、格差是正」の方針が定式化されたからである。

ترامカ AFL-CIO 会長の講演

ترامカ AFL-CIO 会長は、2015 年 5 月 7 日、連合が主催する講演会で講演した。「労働者のリーダーとして、われわれは大きな課題に直面しています。われわれ全員が、一人ひとり直面する課題です。それは世界中に広がる『格差の拡大』です。これを何としても食い止めなければなりません。そのためにすべての労働者は連帯し、賃金引き上げを求め、働く

者があまねく繁栄を手にするようにしなければなりません。」と切り出し、2016 年大統領選挙の課題は沢山あるが、究極的な答えはひとつ「労働者の賃金をあげろ」ということ、「ワーキングプアから中産階級まですべての労働者の賃金をあげることだ」と述べている。そして、「あらゆる国で、労働者は賃金の底上げのために闘い、そして、労働者の力を奪うための企業戦略であるところの非正規労働の多用に強く反対しています。」と述べた。そのご、ファストフード労働者の時給 15 ドルを要求する闘いを紹介し、多くの労働者が時給 15 ドル闘争に連帯して闘っていると述べている。さらに、「賃上げを求める運動は、もはや組織労働者だけの運動ではありません。(中略) 組織の外のグループとも連携する必要があります。例えば女性のグループ、市民団体、人権擁護団体、環境団体などとパートナーシップを結ぶということです。」と述べている。

2016 年の大統領選挙は、今まで民主党を支持していた中部ラストベルト地帯の没落する白人中間層がトランプ支持に回ったことが、トランプの勝因であるといわれている。一方、移民労働者、黒人労働者などの低所得者層の時給 15 ドル運動は、白人労働者とも連携して着実に成果をあげ、最近では、労働運動が組織外のグループと連携し、公共サービスの課題について「公益のための団体交渉」を行政と行うようになった。

筆者は、 ترامカの講演を「低所得者層の賃上げなくして中間層の賃上げなし」と理解したが、深読みであろうか。「没落する中間層」に対して“Make America great again”と呼びかけ、上から引き上げるプルアップ方式をとるトランプに対して、時給 15 ドルを目指す“Fight for \$15”による「底上げ」で「没落する中間層」の「底支え」をするボトムアップ方式をとるのか違いはあったが、中間層没落の防ぎ方が選挙戦の争点でもあった。

「生産性三原則」と一億総活躍プラン

ترامカの連合での講演の後、「日本労働研究雑誌」2015 年 8 月号の「提言」に高木剛連合顧問（当時）の「労使関係の背骨は『生産性三原則』」という短い文章が掲載された。その末尾には「『生産性三原則』を知らない経営者の増加と物わがりの良すぎる労働組合という批判を乗り越え、トマ・ピケティの格差拡大に対する懸念を克服していける日本を創っていくためにも、切磋琢磨の労使関係のもとで労使の責任を全うすること願うや切である」と書かれている。高木元連合会長は、「『官製春闘』を止めて賃金は労使交渉で決めるべきだ」と言いたかったのか、「『官製春闘』でも『生産性三原則』を忘れるな」と言いたかったのか、執筆意図は不明である。

だが、この文章の影響は大きかったといえる。「経済の好循環実現に向けた政労使会議」は開催されず、「官製春闘」は、政府が経済界に賃金引き上げをお願いする形になった。安倍首相は、2%程度の賃金引き上げを経済界に要請するとともに、2015 年 11 月 24 日に開かれた経済財政諮問会議で「最低賃金を年率 3%程度をめどとして引上げ 2020 年代の前半には全国平均 1000 円となることを目指す」と表明し、「官製春闘」は正社員の賃上げと地域別最低賃金引き上げの二本立てになった。連合は、「2016 連合白書」に突如として「生産性三原則」を登場させ、「賃金闘争の基本は『生産性三原則』である」と言って「生産性三原則」を社会に波及させることが重要だと言いだめた。

安倍首相は、「一億総活躍社会」の実現に向けて、アベノミクスの第二ステージとして少

子高齢化に正面から取り組む「新・三本の矢」（希望を生み出す強い経済、夢をつぐむ子育て支援、安心につながる社会保障）を打ち出した。労働分野で言えば、「新・三本の矢」を束ねる、多様な働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（生産性向上）、賃上げ・最低賃金の引上げ、非正規雇用の正規化を実現することであった。政府は、「ニッポン一億総活躍プラン」を策定し、さらに「働き方改革」の議論を開始し、法案の作成・成立につなげていった。「官製春闘」は「ニッポン一億総活躍プラン」に位置づくものであった。

連合の「底上げ」方針はトリクルダウン論

「底上げ」について、トラムカはボトムアップ論であったが、連合はアベノミクスと同じトリクルダウン論である。すなわち、民間企業労働者の賃金引上げが、最低賃金審議会で審議される地域別最低賃金の改定を通じて小零細企業労働者や非正規雇用労働者の賃金引上げに波及する。また、民間企業労働者の賃金引上げが、人事院勧告を通じて公務員の賃金引上げに波及するというものである。

2016年春闘の時の連合のスローガンは『「底上げ・底支え』『格差是正』で経済の好循環実現』というものだった。「底上げ」と「底支え」は分離しておらず、一体的なものであった。地域最低賃金の引上げ要求額は、中小共闘の賃上げ要求額の6000円を月間労働時間163時間で除して時給換算した37円であった。そして連合のマスコットキャラクターであるユニオニオンが「クラシノソコアグ応援団」の旗を掲げて“RENGOキャンペーン”を行ったのである。連合は「底上げ」の闘争主体ではなく「応援団」なのである。

＜「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方＞

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引上げていく	定期昇給分＋賃上げ分 （→地域別最低賃金に波及）
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす 男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引上げ （→特定（産業別）最低賃金に波及）

連合「2022 春季生活闘争方針」から

「官製春闘」が揺らいだ2019春闘

「底上げ」と「底支え」が分離したのは2020春闘からである。連合の2020春闘のスローガンは「私たちが未来を変える！すべての労働者の『底上げ』『底支え』『格差是正』と働き方の見直しで！」である。そしてユニオニオンは旗を持たなくなった。

連合の2019春闘方針が転機であったろう。連合は、中小共闘の方針を本体に取り込み、「中小組合や非正規労働者の賃金を『働きの価値に見合った水準』へと引き上げていくため、賃金の『上げ幅』のみならず『賃金水準』を追求する闘争の強化をはかっていく」とし、い

わゆる「賃金水準重視」に転換した。2019 春闘は、労働組合が要求額も妥結額も明らかにしない状況となり、共闘すらも見えなくなり、産別自決どころか企業別自決になってしまった。労運研は「春闘の消滅」と呼んだのである。

「賃金水準重視」の 2019 春闘を生み出した背景には何があったのだろうか。日本経団連の変化だと考える。リーマンショック、東日本大震災から立ち直ってきた経済界は、成果を上げないアベノミクスに見切りをつけ、独自の経済成長を模索し始めた。2018 年 5 月に日本経団連会長に就任した中西宏朗がリーダーシップを発揮し、デジタル革新による“Society 5.0 for SDGs”をめざした。労働政策では、働き方改革法案の成立を受け、「働き方改革フェーズⅡ」として、働きがい・やりがい（エンゲージメント）を高め、労働生産性を向上させることである。同時に、「場所と時間に捉われない働き方」を推進し、日本型雇用システム（新卒一括採用、長期・終身雇用、年功型賃金）を見直し、ジョブ型雇用の導入などを打ち出した。働き方改革法案の成立により、雇用の安定を図り完全雇用をめざす雇用対策法が労働施策法に改称された。同法の目的が「労働生産性の向上の促進」に改められたことは忘れてはならないことである。

連合は、働き方改革法案に基本的に賛成の立場であった。「生産性三原則」によれば、労働生産性の向上が賃上げの原資であり、賃金は企業の利益配分だからである。「賃金水準重視」への転換は、日本経団連の新たな方針に迎合したものではないだろうか。「企業が儲かなければ賃金は上がらない」（芳野連合会長）からである。連合指導部は賃上げ闘争を放棄しようとした。しかし、「賃上げ重視」に固執する連合内の勢力に押されてベースアップ要求は続けることになった。賃上げ闘争のリーダーシップは、大手企業労組から中小共闘に移行し、2021 年の連合大会では中小共闘から会長を、公務共闘から事務局長を選出した。

「賃金水準重視」と言いながら地域別最低賃金は据え置き

連合の 2020 春闘方針では、「底上げ」と「底支え」は一つの取り組みであるが、それぞれの目的と要求の考え方を前ページの表のように明確化した。「底上げ」は「定期昇給分＋賃上げ分」を地域別最低賃金に波及させる、「底支え」は、「企業内のすべての労働者を対象とした企業内最賃協定の新規締結、対象者の拡大、締結金額の引上げ」で産業別最低賃金に波及させるとした。「締結水準は、生活を賄う観点と初に就く際の観点を重視し、『時給 1100 円以上』をめざす」とした。また、18 歳高卒初任給の参考目標値として、主要組合の高卒初任給の平均額に 2%分を上乗せした額を提示している。

2020 春闘は、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行の影響もあって、ベア見送りの回答が続出した。地域別最低賃金も据え置かれた。使用者側の支払能力論が「賃金水準重視」を押し切ったのである。連合の「賃金水準重視」とは、「雇用か賃金か」と問われたとき「雇用」を選択し、雇用の安全弁としての非正規雇用労働者や下請労働者を存在させた上での正社員の「賃金水準重視」であることが明らかになった。「賃金水準重視」と言っても、トリクルダウン論では、地域別最低賃金や企業内最低賃金で踏ん張って闘う論理は生まれてこない。そして「賃金水準重視」は、かつての賃上げ要求方程式（経済成長＋物価上昇＋生活向上）とは異なり、物価上昇を考慮しない名目賃金の水準であることも明らかになった。

企業内最低賃金については、下請労働者や派遣労働者などを含めて「企業内のすべての労

働者を対象に協定を締結」することが、本当に行われているのか疑問である。同一雇用主に雇用された労働者の最低賃金ということになり、事実上、高卒初任給水準である。企業内最低賃金の位置づけの不明確さが、非正規雇用労働者切り捨ての賃金闘争になっている。

地域別最低賃金引上げが高卒初任給を上回る

トリクルダウンによる「底上げ」は実現しなかった。いま、賃金引き上げのベクトルはどこにあるのか。ひとつはIT技術者、もうひとつは外国人技能実習生である。IT技術者の大学院卒初任給は外資系企業であれば年収1000万円以上といわれている。外国人技能実習生の賃金は地域別最低賃金と連動している。「地域別最低賃金が上がらなければ、外国人労働者は日本に来なくなる」と心配しているのは経営者であろう^(註2)。国家公務員の高卒初任給が地域別最低賃金を下回るようになったので、今年は4000円引上げられた。地域別最低賃金が高卒初任給を引上げ、公務員の労働条件の改善を促すようになったのである。

連合は「企業内最低賃金を産業別最低賃金に波及させる」としている。産業別最低賃金の概念は基幹職種の最低賃金である。この要求を実現するためには企業を横断する統一闘争（産業別統一闘争）が必要であるが、すでに共闘は崩壊してしまっている。連合の「底上げ」「底支え」方針は誤りであり失敗している。

この25年間、日本の労働者の実質賃金の低下を招いたのは連合である。実質賃金は11%下落している。その総括・反省もなく、あいかわらず自らが主役と思い込み、トリクルダウン論に拘っていることが、日本労働運動消滅の危機なのである。非正規雇用労働者にしてみれば、「連合は名目2%程度の賃上げしかできないのに、政府は地域別最低賃金を3%も引き上げてくれる。長時間労働の是正、同一労働同一賃金も実現してくれた。労働組合に加入するより、選挙で与党に投票する方が生活は豊かになる」と思うのは当然のことである。「賃上げするのに労組はいらぬ。官製春闘があればよい」なのである。

オイルショックと「職場安定帯」論

労働者にとって、いま最大の問題はウクライナ戦争を契機とする物価高騰である。賃金は生計費なのだから、賃金引上げは実質賃金がいくら上がったかが問題なのである。実質賃金は対前年同月比で4月1.7%減、5月1.8%減、6月0.4%（速報値）減である。

戦争が始まれば物価は高騰する。1973年のオイルショックは第四次中東戦争がきっかけだった。原油価格は1バーレル3ドルから一気に12ドル近くまで跳ね上がった。1974年の消費者物価は対前年比23.2%増、卸売り物価は31.2%増であった。74春闘は、国民春闘と銘打って年金ストを闘い、32.9%の大幅賃上げと年金の物価スライド制導入を勝ち取った。75春闘では労働4団体が最低賃金全国一律制の実現を要求し、総評は最賃ストを構えて闘った。全国一律制の実現はできなかったが、現在のランク制に繋がった。

75春闘を前に日経連の桜田会長は、日本的労使関係の維持による「職場安定帯」論を唱えた。賃上げガイドラインを示し、賃金は経済成長の枠内に収めるべきだと提言した。一方で、政府は、「雇用調整助成金」制度を目玉とする雇用保険法をつくり、余剰人員を企業が抱え込むようにした。ここに、組織形態を企業別労働組合、賃金闘争方針を「生産性三原則」とする、世界でも稀な日本労働運動が完成し、「職場安定帯」（企業社会）が形成された。

ボトムアップの賃上げで労働運動の再構築を

いま非正規雇用労働者は日本の労働者の4割を超えるようになった。ボトムアップの賃上げ闘争をつくりあげるにはどうしたらよいか。非正規雇用労働者の雇用を安定させることである。雇用が安定しなければ賃上げ闘争は闘えない。今でも生活困窮に陥っているのだから、雇用保障闘争と賃上げ闘争を同時に闘うことになる。そして、正規・非正規、民間・公務の労働者が一体となって闘える要求をつくり、共闘をつくることである。そのためには、正規雇用労働者のトリクルダウン論の発想を転換すること、非正規雇用労働者への差別意識を止めることである。

先月号でEU最低賃金指令案を紹介した。「日本の賃金中央値60%は時給1240円になる」と説明したら、「お前は1500円要求を引き下げる気か」と叱られた。「1240円をベースに国家公務員の高卒初任給を計算すると208,000円程度になる」といったら、「それは高すぎる。国家公務員の高卒初任給が4000円引き上げられて154,600円になり、ことしの地域別最低賃金の最低額853円をやっとクリアーできるようになったのに」といわれた。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金に関する見方・意識の溝はかなり深い。溝を超える要求をつくらなければ、下からのボトムアップを「中間層の没落」を防ぐプッシュアップにつながりすることはできない。共通の要求がなければ共闘は生まれない。高度成長期のようにパイが大きくなり続ける時の要求・闘い方でなく、パイが大きくなり続けるノーマル期の要求・闘い方が求められている。経団連は日本型雇用システムの見直しを始めている。非正規雇用労働者はそもそも日本型雇用システムの枠外の存在である。現業労働者、エッセンシャルワーカーといわれている労働者がどのような要求を掲げるのか、それを職場闘争、地域闘争としてどう共闘をつくり上げるのかが、労働運動の再構築（新しい労働運動の創造）のカギである。

（註1）政府は現在でも「世界で一番企業が活動しやすい国」づくりをめざしており、2020年までに世界銀行の事業環境ランキングにおいて先進国3位以内、2030年までにG20内で1位を目指すとしている。2019年10月に発表された日本のランキングは、世界190か国中29位、G20内では8位である。

（註2）OECDの調査によれば、2020年の韓国の平均年収は\$41,960（約419万円）、日本は\$38,515（約385万円）である。韓国の最低賃金も日本の全国平均を上回っている。

3年ぶりの引上げ勧告だがその内実は

—自治体賃金闘争で人事院勧告のしほりを打破しよう—

三澤 昌樹（全国自治体労働運動研究会）

国家公務員の給与について、人事院は8月8日、国会と内閣に引上げるよう勧告した。「勧告は労働基本権の制約の代償措置として国家公務員に対して適正な給与を確保する機能を有するもの」と人事院が基本的考えと自ら示すのとは裏腹に、率・額とも少額であり生活

実感にそぐわない内容である。年末までに大幅な物価上昇が見込まれる状況の中、生活改善からほど遠いものといえる。コロナ下で2年連続「本給改定なし、一時金削減」から、3年ぶりの引上げとはなった。ただ内容は、①月例給を0.23%（921円）、②一時金は0.10月引上げて年間4.40月というもの。

本給の引上げ配分は若年層に限定

組合側は物価上昇などの影響や感染症対策の労苦に報いるためにも、本給引上げの配分を全世代へ配慮することを求めたが、勧告は初任給と若年層に限定したものとなっており、組合の要求とは相いれないものである。

初任給は高卒者が4000円、大卒程度を3000円引上げ。給与表については20歳台半ばに重点を置き、係長級若手にも改善が及ぶように、1級～3級の30台半ばまでの号給を改定し、それ以外は改定なしである。この背景には国家公務員試験申し込み者の減少、若手キャリアの早期退職の続出という状況への危機意識と、初任給（行政職（一）1-1で時給換算870円）が多くの地域で最低賃金を下回るという状況があり、若年層の給与改善を優先したことがある。（公務員は最低賃金法の対象外であるが、それは国や地方自治体が所轄する公務員においては最賃を下回るなどは想定外だからであって、最賃を下回る状況を放ってはおけないということである。）しかし30歳代半ば以上の引き上げがされないため、これまでの実質賃金の下落とこれからも続く物価上昇を考えどうして許されるものではない。

一時金は勤勉手当に、成績区分の原資にも

今回0.1か月の引き上げが勧告された一時金に関しても、引き上げ分はこの間の流れに沿って勤勉手当にあてられた。さらにその一部を上位の成績区分にかかる原資に配分するとしており、勤勉手当での引き上げに加えて、給与制度の成績主義による管理強化を一層強めるものになっていて看過できない。コロナ下の職場で懸命に奮闘している組合員の気持ちを顧みないものと言わざるを得ない。

20年、21年の引下げ勧告（2年で0・20月）では「生活給である期末手当」から減額されており、組合が強く要求してきた期末手当に引き上げ分は充当すべきものである。

自治体労働者の賃金確定闘争に継続を

人事院勧告は国公職員だけでなく政府関係法人職員、地方自治体労働者、そして地域企業労働者の賃金にも大きな影響を与えるものである。自治労はこれから出される9月末からの県・政令市の人事委員会勧告に向けて月例給・一時金の引き上げ、成績区分にかかる原資配分をさせないよう対策と労使交渉を進めるとしており、国会での給与法審議と並行して自治体労働者の賃金確定闘争が本格的に闘われていくことになる。この闘いにおいては人事院勧告を最低限に、人勧を超える、人勧打破の闘いを少しでも勝ち取ることを肝に銘じて闘うことが必要である。

会計年度任用職員の不利益回復の取り組みを強めよう

正規職員の一時金の内訳は期末手当と勤勉手当とで構成されている。しかし20年4月か

ら自治体で制度化された会計年度任用職員（非正規労働者）は、期末手当のみの支給で勤勉手当相当分は支給されない不当な制度下に置かれている（国の非常勤職員は勤勉手当も支給されており、地方自治体の非常勤職員だけが法により勤勉手当が支給されない）。

会計年度任用職員制度発足以降2年連続の削減は期末手当の支給にわずかな望みをかけた非正規労働者の期待を打ち砕いた。この間成績を反映した給与制度を作りたい自治体当局と人事委員会は、一時金に関して、引き下げは期末手当で行い、引き上げは勤務実績の評価が反映される勤勉手当で行ってきた。今回の人事院勧告も一時金の引き上げは勤勉手当に充てるとしており、地方自治体でも国準拠でいけば会計年度任用職員の一時金は引上げがされず削減されたままとなる。

勤勉手当が支給できなく期末手当は、人事院勧告準拠とされる現行制度では勤勉手当が引上げとなっても会計年度任用職員のこれまでの期末手当削減の不利益を回復することができない。早急に勤勉手当相当分の支給を可能とする制度改正の実現を強く迫ると同時に、法改正を実現するためにも労使交渉で期末手当しか支給されない会計年度任用職員の一時金（期末手当）の引上げ、常勤職員との均等待遇原則での処遇改善を闘い取らなければならない。

労働者協同組合法の施行を契機に、 働く者・市民が新たな社会創造の主体者に

田嶋 康利（日本労働者協同組合連合会専務理事）

1. 法制化された労働者協同組合（ワーカーズコープ）とは何か

本年10月1日、労働者協同組合法（以下、労協法）が施行される。

私たちは、自らを労働者協同組合として定義・位置づけ運動・事業を40年にわたって実践、また20年余に渡って法制化を求める運動を行ってきた。2020年12月に法制化を実現した現在、所轄官庁の厚生労働省のホームページに「知りたい！労働者協同組合法」というサイトが設けられ、全国7ブロックでの厚労省主催の労協法フォーラム、また47都道府県全てに労協法の窓口が設置、現在、周知・広報や相談・設立支援などを目的に自治体や市民対象の学習、相談窓口の設置などが進んでいる。

労働者協同組合とは、働く者や市民が自ら出資して事業・経営を主体的に担い、話し合いを深め、生活と地域に必要とされる仕事を協同でおこし、よい仕事へと高める—この“協同労働”という働き方を推進する協同組合である。

私たちは、法的根拠のない中で、労働者協同組合の原理・原則を定め、40年余にわたって協同労働の運動・事業に取り組んできた。それは、どうすれば働く者が“雇われ者意識”を超えて一人ひとりが主体者となり、人間的に成長・発達することができるのか—「失業した労働者はもう一度より良く企業に雇われるしか道はないのか」「労働者は企業の主人公に

なり得るか」と問い、労働者とはどういう存在か、労働とは何か、その価値や意味を問い直し、よい仕事に向けた格闘を通じて、協同労働を発見し、社会に問うてきた歴史でもあった（就労者 1 万 5 千人、事業規模 372 億円、2021 年度）。

1970 年代、戦後の失業対策事業廃止の後处理的な公園清掃や草刈など自治体の特別な配慮による仕事中心の前史から、1980 年代半ばに自らを労働者協同組合と位置づけ、「協同組合間協同」による病院清掃や建物総合管理、生協や農協などの物流センターの仕事を経て、2000 年の介護保険制度発足へ向けたヘルパー養成講座を全国で連続開催（約 4 万人養成）、講座の受講生や市民と共に「市民主体のコミュニティケアの拠点を創ろう」と在宅介護を中心に「地域福祉事業所」を全国的に約 300 カ所に設立。2003 年の地方自治法の改正に伴う指定管理者制度導入を契機に「公共の市民化・社会化」をテーマに、自治体・行政との協同事業として学童や児童館、保育園などの子育てや高齢者、障害者などの公共施設の管理運営（450 施設）に取り組んでいる。また、地域若者ステーションや生活困窮者自立支援事業、障害のある児童の居場所づくり（放課後等デイサービス）や就労継続支援事業など、困難にある当事者と共に働く現場を、保護者や地域と一緒に立ち上げてきた。2011 年の東日本大震災を契機に、被災当事者と共に被災地での仕事おこしに取り組み、F（食）E（エネルギー）C（ケア）の自給圏づくりをテーマに、全国各地で自然栽培などの小農や環境保全型小規模林業、BDF（バイオディーゼル燃料精製）事業などの第一次産業に挑戦している。

2. 労働者協同組合法の施行を迎えて

この労働者協同組合の運動・事業の歴史を踏まえて、労協法が設計された。

労協法のポイントとは何か、以下、概説する。

(1) 法の目的：第 1 条に「法の目的」が記載され、「この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び自らが事業に従事することを基本原理とする組織に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じて事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする」とされた。

(2) 組合による労働法制の遵守：組合は、その行う事業に従事する組合員（一部の役員（代表理事、専務理事、監事）である組合員を除く）との間で労働契約を締結しなければならないとされ、我が国のあらゆる労働法が適用されることになった。加えて、労働契約を締結する組合員が議決権を有する総組合員の過半数を保有することが義務付けられた。

(3) 準則主義による設立：設立手続きは他の協同組合とは異なり、許認可主義ではなく準則主義であり、「組合は、主たる事務所の所在地において設立の登記をすることによって成立する」とされた（3 人以上の発起人）。

(4) 組合員の構成：総組合員の 4/5 以上は組合の行う事業に従事し、組合の行う事業に従事する 3/4 以上は、組合員でなければならない（繁忙期のアルバイトやパート労働者の存在、

また疾病や介護休暇などを利用して法定期間を超えた場合による事業からの離脱などを考慮)。また、役員として理事及び監事を置くこととされており、理事の定数は 3 人以上、監事の定数は 1 人以上とされた（組合の最少人数は 3 人で設立可能）。

(5) 制限のない事業領域：事業の種類についての制限は設けられていない。しかし、「労働者協同組合は、働く意思のある者による就労の機会を促進するものであることから、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる労働者派遣事業は行うことができない」。

(6) 剰余金処分：剰余金がある場合は、準備金の積み立て、繰越金を義務付け、その他定款に定める。定款で定める額に達するまで当該事業年度の剰余金の 1/10 以上を準備金として、1/20 以上を就労創出等積立金として積み立て、1/20 以上を教育繰越金として次年度に繰越す。また、剰余金の配当は従事分量による。非営利性をより明確にするために、出資配当は行うことができない（協同組合においては、出資配当の有無が営利・非営利の基準ではない）。

(7) 連合会の設立：労働者協同組合連合会に法人格が付与され、「会員たる組合の指導、連絡及び調整に関する事業」を行うことができる（2 以上の単位協同組合及び連合会により連合会が設立できる）。

(8) 行政庁による監督：所轄官庁は、単位協同組合は都道府県知事、連合会は厚生労働省とされた。「成立に当たり行政庁の許認可等を必要としていないが、・・・組合が適切に運営されるよう、不適切な運営については是正し適切な運営を確保する必要があるため、都道府県知事による監督」（報告徴収や検査に加えて、措置命令や解散命令など）の仕組みが設けられることになった。しかし、監督や措置命令については、行政の恣意的運用は避けられなければならない。

(9) 移行規定：企業組合法人、特定非営利活動法人から労協法人への組織移行の規定が設けられた（法施行から 3 年以内）。

(10) 見直し規定：法施行から 5 年後の見直し規定が設けられた。

3. 歴史的危機の時代に、働く者が主体者となり持続可能な地域と仕事づくりを

(1) 法制定の期待に就いて

労協法の最大の特徴と意義とは何か。それは、働きたいと願う誰もが安心して働くことができる—「多様な就労機会の創出」による“完全就労社会”の創出と、人々の願いや思い、地域の課題を、仕事おこしを通して実現する「地域の多様な需要に応じた事業の促進」。そして、これらの実践を通して「持続可能で活力ある地域社会の実現に資する」という今日的な時代の要請に就いて、法の目的を第一条に明瞭に掲げたことだ。特に、主体である労働者（組合員）の主権を、“公益権の行使”として位置づけ、基本原理の中に「意見反映原則」として明記。持続可能な地域づくりの主体者たらんとする新しい労働者像—労働概念を社会に提起、制度化したことに就いて。

いま我が国においては、コロナパンデミックが露呈した新自由主義による不安定就労の増大と孤立・孤独など社会的排除の拡大、そして成長なき人口減少社会、超少子高齢化の中

で、持続可能な地域づくりが大きな課題となっている。これらの社会的困難や地域の困りごと、課題を持ち寄って、自らの手で解決したいという人々にとって「いつでも、だれでも、どこでも」協同組合を立ち上げることができる普遍的な協同組合法制度として登場する。

労協法の成立にご尽力いただいた国会議員から「時代が求めた法律」「コロナ禍で産声を上げたのは歴史の必然」など、労協法への期待が熱く語られている。すでに法施行を前にして、「生活の困難や失業の中にあって、相談できる居場所や自分を生かせる仕事がほしい」「障害や困難にある人を制度の利用者としてではなく、共にはたらく取り組みを進めたい」「子ども食堂や居場所づくり、不登校の子どもの学びの場・・・子どもの未来のために働きたい」「人生 100 歳時代、退職後は地域のために働き、元気な時からつながりを豊かにしたい」「ケア労働の社会的な価値を高め、利用者や地域の立場に立って、この仕事を充実させたい」「第一次産業や商売、ものづくりなど価値ある仕事を、新たな形で次の世代に継承したい」「環境や自然、地域のつながりや文化を大切に、自分らしく働き、暮らしたいを若い世代へ・・・」などの相談が寄せられ、これらの願いを実現するための懇談などを全国で進めている。

（２）労協法施行を迎えて、私たち労協連の運動・事業の中心テーマ

私たちは、労協法の施行を契機として、これまでの資本に従属した“労働”とその価値観・価値意識の転換を人々に促し、一人ひとりの人間的な成長・発達と、持続可能な社会を地域からつくる取り組みを市民主体の運動として展開し、協同労働の可能性と展望を社会に示していきたいと考えている。特に、環境や自然の豊かさを持続可能なものとする“ケア労働”の領域を拡大し、人々の生存に欠かせないあらゆる公共の領域を＜コモン＞の領域へと転換させること。そのために、協同労働を地域に届け、労働に対する価値意識の転換を呼び起こしていきたい。

現在、私たちは就労創出と地域づくりの拠点として、協同総合福祉拠点「みんなのおうち」を呼びかけ、設立に向けた運動に取り組んでいる。

それは、協同労働と社会連帯の運動を生み出す、地域づくりの拠点として構想・実践している。子どもや障害のある人、孤立や障害など困難にある人に開かれ、地域の困りごとや願い、取り組んでみたいなどの思いが集まり、人々が主体的にその実現に向けて取り組んでいく社会的な居場所である。最初は、困りごとや相談を通して、つながりが生まれ、お互い様の助け合い活動などが始まり、食や農、自然エネルギー、介護・福祉など、自らの意思で共に「はたらく」ことをめざして事業化していく。「みんなのおうち」は、この先 10 年を展望して、＜コモン＞（社会的共有財産）をめざし、“持続可能な地域づくり”に向かう多様な事業と産業を生み出す拠点にしていきたい。

多くの人々が協同労働－労協法に対する理解を深めて頂き、地域で積極的に活用いただければ、閉塞感ある社会を変えていく一つの展望を社会に示すことができのではないかと思う。ぜひ、共に。