

草の根からの賃上げ運動

—最賃・公契約・地域活性化を一体で—

全労連賃金・公契約対策局長 齋藤 寛生さいとう ひろお

低賃金（最低賃金）を濫用する行政

公務員賃金は、税金によって賄われているため、国民（住民）に納得される社会的妥当性を持つことが要求される。それは突き詰めれば、公務員賃金には「社会的規範性」があり、地域の賃金を善導する役割を担っているともいえる。ここでいう「規範」とは、「単なる事実ではなく、判断・評価などの基準としてのとるべきもの。準拠。標準。規格」とされている。つまり、その地域の標準的賃金だと見ることができる。

しかし実際は、保育や介護、学童などの公務非正規労働者の賃金が、民間同種の労働者の賃金を低く抑えており、“民間準拠”ではない逆効果を生んでいる。

地域別最低賃金が毎年引き上げられながらも自立できる水準に届いていないことは残念だが、ここ数年で大きく引き上げられている。それにとまって、毎年10月から適用される地域別最低賃金を下回る自治体の非正規労働者やアウトソーシングなどで働く委託労働者の時給が最低賃金を下回る実態が各地で生まれている。2017年8月に埼労連が行った自治体アンケートでは、県内63自治体のうち県都であるさいたま市をはじめとする24自

治体（12市12町）で働く非正規労働者の時給が、10月から実施される地域最低賃金851円を下回っていた。地方最低賃金が施行される10月から時給を引き上げて、最低賃金違反を解消したと聞いているが、最低賃金近傍の低賃金で働く労働者が公務・公共サービスに多いことを如実に表している。

東京春闘共闘の調査でも、2016年の東京都の最低賃金932円に対して、非正規労働者の賃金を940円以下としている自治体は、全体の56%にも達している。2017年改定では958円になっているので改定がなければ、多くの自治体が最低賃金に抵触する。

神奈川県は、県発注の委託業務で働く労働者の2016年11月～12月の賃金実態を調査し、その結果をホームページで公表した。それによると、庁舎清掃に従事する労働者の63%、受付・案内、電話交換は全員が最低賃金だった。さらに時給950円以下（県の最低賃金930円）の労働者が全体の3分の1を占めていることも示された（図表1）。

つまり、低賃金を濫用しているのは、公務・公共サービスに参入する民間企業に多く、行政の行為によって公務・公共サービスの労働の価値を貶められていることが明らかになった。

しかし行政に対して、公務・公共サービスに従事する労働者の賃金実態調査の実施を求めると、

図表 1 神奈川県発注委託業務賃金分布

最低賃金=930円

職種	労働者数	930円		950円未満		1,000円以上		平均(円)
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	
庁舎清掃	257	162	63.0%	172	66.9%	39	15.2%	977
警備	109	20	18.3%	24	22.0%	64	58.7%	1,144
ボイラー保守	17	0	0.0%	0	0.0%	17	100.0%	1,222
空調機保守	31	0	0.0%	0	0.0%	29	93.5%	1,410
消防施設保守	18	0	0.0%	0	0.0%	18	100.0%	1,763
電気設備保守	73	0	0.0%	0	0.0%	71	97.3%	1,740
エレベーター保守	23	0	0.0%	0	0.0%	23	100.0%	1,887
受付・案内	9	9	100.0%	9	100.0%	0	0.0%	930
電話交換	4	4	100.0%	4	100.0%	0	0.0%	930
その他	48	1	2.1%	5	10.4%	39	81.3%	1,799
合計	589	196	33.3%	214	36.3%	300	50.9%	1,258

神奈川県2016年度賃金実態調査／2017年3月公表
 調査時期：2016年11月～12月
 調査対象：県土整備部発注工事・県発注の一般業務委託契約284契約
 支払賃金等：調査対象工事の受注者・下請者が支払う賃金対象事業工事業者数：348社、回答件数175社、無回答173社
 回答率：50.3%
 委託対象事業所：144社、回答94事業者 回答率：65.3%

「民々契約だから官は介入できない」、「賃金は労使関係で決めるもの」などの理屈をつけて調査を拒否する。しかし実態は、「最低賃金さえ守れば合法」と言わんばかりに、最低水準の賃金で公務・公共サービスに従事させている。労働の価値にふさわしくない賃金で働かせていることを住民に知られたくないのであろう。

公契約条例が労働の質を担保する

全国19自治体で賃金下限設定のある公契約条例を実施している。アウトソーシングを含めて、最も高い時給を設定しているのは東京都世田谷区で、「1020円以上」としている。東京都の最低賃金が958円だから、62円も高い(図表2)。

公共工事で見ると、公共工事設計労務単価の「90%以上」と指定するところが8自治体ある。80%や85%としている東京都多摩市や千葉県野田市でも、市の公共工事に参加した職人さんが「こんなに高い賃金はもらったことがない」といい、受注業者も「安心して腕のいい職人を集めることができる」と喜んでいるという報告がある。

しかし国土交通省は「設計労務単価は積算のための単価であって、支払い額を拘束するものでは

図表 2 公契約条例下での労働報酬下限額と最低賃金

	自治体名	設計労務単価比率	委託等の最低額	地域最賃2016年
1	草加市	90%	890円	845円
2	越谷市	90%	930円	845円
3	野田市	85%	891円	842円
4	我孫子市	約79%	851円	842円
5	多摩市	80%	962円	932円
6	国分寺市	90%	946円	932円
7	渋谷区	90%	958円	932円
8	千代田区	85%	967円	932円
9	世田谷区	85%	1020円	932円
10	足立区	約80%	970円	932円
11	相模原市	90%	962円	930円
12	川崎市	約91%	995円	930円
13	厚木市	90%	954円	930円
14	豊橋市	75%	886円	845円
15	三木市	80%	870円	819円
16	加西市	90%	870円	819円
17	加東市	90%	860円	819円
18	高知市	80%	761円	715円
19	直方市	80%	852円	765円

※金額は2017年4月現在のもの

ない」と言い続けているために、特に重層下請けの現場では、異常な低賃金が横行している。そんな状況下で行われる公共工事では、住民の安心・安全、生命を守る公共施設ができるわけではない。1999年に起きた山陽新幹線のトンネル内のコンクリート片の崩落事故などを見れば、「安普請をすれば、出来上がりの質は低下する」ことは、明確な事実である。

先ほども述べたが、「公務員賃金には社会的規範性がある」のだから、公的な受付や電話交換、清掃、守衛などの賃金は、民間業者に言わせれば「公務員を手本にすれば最低賃金でよい」ということになる。つまり民間の低賃金を誘導しているのは、公務・公共サービスであり、それを根拠にされているのだ。

最低賃金は、それ以下ならば違法になる最低の“ドン底の賃金”である。公務・公共サービスは、住民の生活や権利、安全を守るという大切な仕事を担っている。社会的にも価値のある仕事であり、最低賃金でいいというものではない。

地方自治法第2条14項に「地方公共団体は、その事務を処理するに当つては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない」と記されている。「最少の経費で最大の効果」の部分を用いる

る人が多くいるが、その前提として「住民の福祉の増進に努める」ことを謳^{うた}っていることに触れる人は極めて少ない。公務・公共サービスをすすめる国や自治体には、「安かろう、悪かろう」という価格の“叩き合い”ではなく、労働の質に見合った賃金を設定し、それを社会に周知する責任があるのだ。その決意を示すためにも、公契約条例の制定は重要な意味を持つ。

自治体が公契約条例を制定することは、行政として適正な労働条件を整備し、公務・公共サービスにふさわしい「質」の確保を受注業者にお願いするために、適正単価による発注を自治体として実施する強い意思を掲げ、地域経済の活性化をめざすことを広く宣言することを意味する。

これは、自治体側から受注業者に対して“縛り”をかけることではなく、これまでの“受けっぱいい”という自由競争万能主義から、地域循環型経済の再構築に足を踏み出すための重要な政策変更となるという自治体の決意の宣言なのだ。

公契約条例は地域を育てるアイテム

「適正な労働条件の確保」がなければ、公務・公共サービスの質の確保は難しくなる。業者の理解を得るために、東京都多摩市や兵庫県三木市の公契約担当者は、必死になって業者に説明し、自治体の矜持^{きやうじ}を正す決意を伝え、受注者から高い評価を得ている。その結果、公契約契約に関わるすべて発注者・受注者・労働者が“ソソ”をしない「優れた制度」として、条例の適用範囲を拡大してほしいという要請も出るようになっていく。

公契約条例をつくるには、行政の決意、業界団体の理解、労働組合の力、住民の合意が必要だ。そういう力を集めてできた条例を守り活かすには、公契約に関わる幅広い団体の対話・合意づくりの取り組みが必要になる。職員と業者と住民が力を合わせて、住民の安心・安全を守り、地元業者の経営を守りながら地域経済の振興をすすめる、住み、働き続けられる地域づくりをすすめるのが

「公契約適正化」の取り組みである。

公契約条例の要件には一定の目安があるが、「モデル条例案」を真似るのではなく、自治体の契約・受注業者の特徴や傾向、非正規労働者の労働実態、市の財政規模などに基づいて、それぞれの自治体にふさわしい独自の公契約条例をめざす方向がベストだといわれている。実際に公務・公共サービスで働いている人たちの声、行政の調査結果、市場調査、行政サービス利用者の意見など、すべての住民が関与できる運動に育てることが必要だ。

「最低賃金アクションプラン」とは

全労連がすすめている「最低賃金アクションプラン」は、最低賃金を決定するプロセス、決定基準を定める根拠法を改正するたたかいである。

「最低賃金を1000円以上」「1500円の実現」は、現行制度のもとで、毎年行われる最低賃金審議のなかで要求し実現できる目標である。しかし、毎年の審議でそうならないのは、決め方、根拠の選定、審議の非民主的運営などに問題があり、それを定める最低賃金法に基本的な矛盾が生じているからだ。

最低賃金審議会は「公労使」による三者構成で審議されているが、実際の審議では、「支払能力」などの経営側の主張が尊重され、経営に寄り添う労働者委員も経営側の姿勢に妥協し、基本であるべき生計費の議論^{こうじん}は後塵^{こうじん}に追いやられている。中央最低賃金審議会は、政府の意向に“忖度^{そんたく}”した答申に終始し、地域活力を削ぐ地域間格差の問題は歯牙^{しが}にもかけず、格差拡大を放置している。

全国の1割を超える自治体が意見書や決議として、悲痛な叫びを上げていても、国の機関である最低賃金審議会はそこに注目すらしない。「労働者一般の利益代表」といいながら、特定のナショナルセンターだけを厚遇（差別）し、その他の組織は蚊帳^{かや}の外に放逐し、意見陳述すら認めない。

そうした異常な運営、地方・地域を無視した運

営形態を容認する最低賃金法を変える壮大なたたかいか「最低賃金アクションプラン」なのだ。

そして理想を実現するには、議会で多数派を結集できる運動に育てる必要があり、その基盤となるのが、圧倒的な国民との共同である。

国民の多数の支持を得るためには、すべての地方・地域組織、単産・単組、そして組合員が、最低賃金について学び、同僚、家族、友人、そして市民や各種団体などと日常的に対話・懇談し、地域経済を活性化する社会的合意を築いていく以外に道はない。それを、組織をあげて取り組む大運動が「最低賃金アクションプラン」なのだ。

あらゆる格差なくす草の根の運動を

「格差と貧困の拡大」が、大きな社会問題になっている。日本の子どもの6人に1人が貧困に陥るといふ貧困大国になっている。その背景には、極めて貧しい社会保障制度と非正規雇用労働者の急増による低賃金労働者の拡大などがある。

いまの日本の実態を見ると、あらゆる場面でさまざまな「格差」や「差別」が蔓延^{まんえん}している。安倍首相がいくら「同一労働同一賃金」といっても、それは空しいだけである。

実際には、男女の賃金格差（**図表3**参照）、正規と非正規など就労時の労働契約の違いによる賃金・処遇の格差、企業の規模による賃金・税金や補助制度の格差、収入差による教育機会の格差、住んでいる地域によって差別されるさまざまな地域間格差、沖縄に対する差別などなど……枚挙^{まいきよ}に暇^{いとま}がない。

そういうなかで最も恐ろしいのは、そうした格差が「当たり前現実」として容認され、その改善を求める国民の声が黙殺されていることだ。

日本国憲法第14条は「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と明記している。これは、基本的人権に属する極めて崇高な課題であ

り、国民や行政は、その理想に接近する努力を決して怠ってはならない。

職場や地域で、格差をなくす草の根の運動を広げることが、最低賃金を引き上げ、地域を元気にし、全国どこでも、安心して住み、働き続けられる地域づくりへ結びついていく。

最低賃金、公契約適正化、地域活性化の取り組みは、いずれも地域を共同の“主戦場”とする共通課題で結ばれた大運動である。

まさに「労働組合の社会性」とその役割について、見つめなおす必要性が高まった。

「人件費」のあり方を再考する

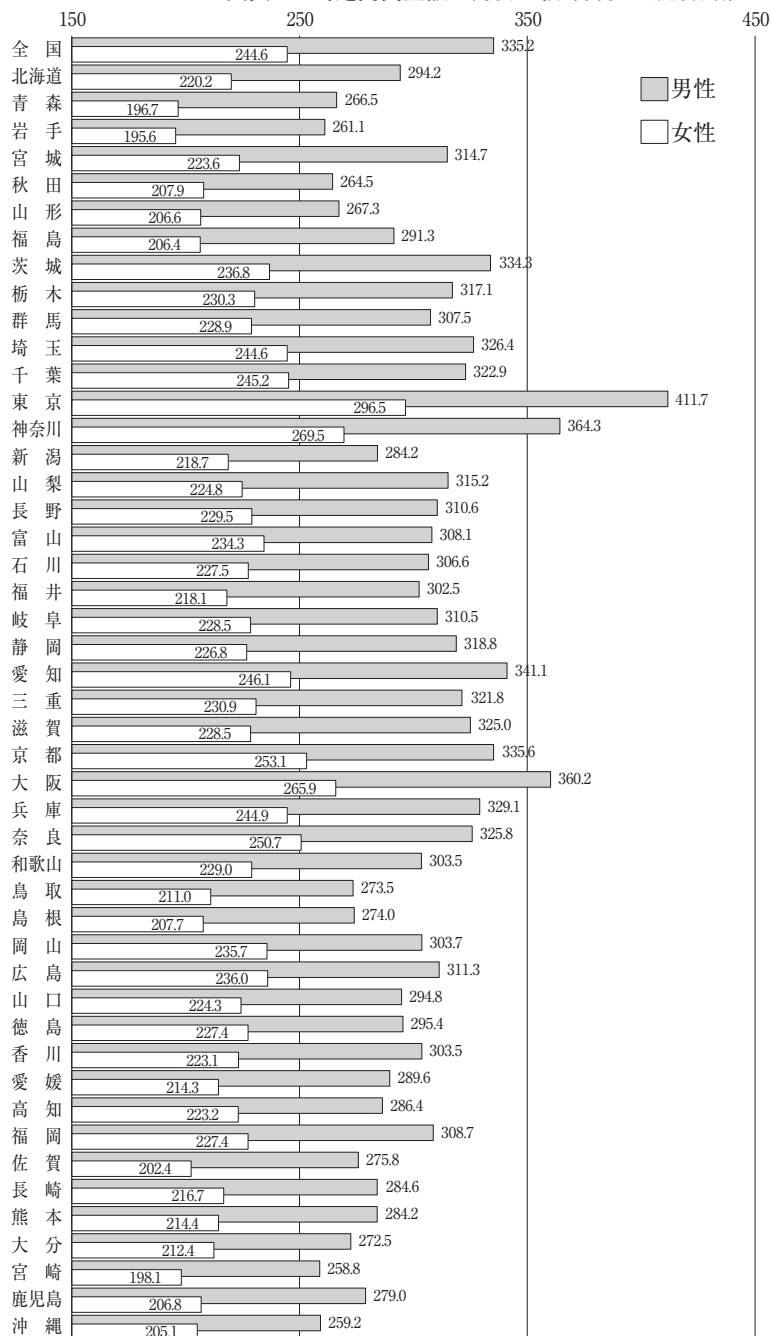
中小企業家同友会が、「働く環境の指針づくり」に取り組んでいる。そのなかで、決算書の中での給与や労働環境などについての位置づけを変革する必要について述べている。

……「近代の経営指標では、人件費も『コスト』のひとつとされており、思考が麻痺^{まひ}する原因となっている。コストとは、『生産のための費用、原価』であり、コストは『安ければ安いほどよい』『増やすことは悪である』と認識されている。では『給与も安ければよい会社なのか』。「『人件費』は、消耗費や燃料費などの費用支出とは異なるもので、『人』が生きるための尊厳ある支出である。また、企業活動の重要な目的のひとつでもある」と提言している。

大企業が「総人件費抑制」「コスト削減」を公言するなか、中小企業家同友会の提言は、「人件費」のあり方を考える上で、極めて重要な意味を持つ。これは、賃金に依存して生活している圧倒的多くの労働者の“尊厳”を保障するたたかいなのだ。

賃金とは、使用者が労働者に対して、労働の対償として支払うすべてのものをいうのであって、経営者や資本家が、善意で「与え給わる（給与）」ものではない。その意味では、「給与」には“上から目線”的な響きがあって、好印象はない。

図表3 所定内賃金額・男女比較 (千円・一般労働者)



法的には、民法の規定で、民間では「給与」は「賃金や報酬」と同義語で使われるが、地方公務員や船員では、各法で「給与」と規定されている。

そういう点も含めて、「働くこと」と「賃金とは」について、職場で、地域で、そして家族でも改めて話し合う必要があるだろう。

またその際に話題としていただきたいのは「生計費」である。全労連が取り組んでいる「最低生計費試算調査」は、憲法25条が求める「健康で文化的な最低限度の暮らし」をするにはいくら必要かという調査であって、「日々、ひもじくても食えているどうか」を検証する調査ではない。冷蔵庫などの耐久消費財が故障したときに、すぐ買い換えることができる生活水準を算出している。まさに「人間らしい尊厳」を保障する金額を求める調査なのだ。

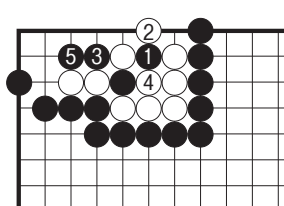
そういう視点に立って、自分の日常生活と収入を分析することで、春闘での賃金要求が定まってくる。賃金要求は「いくら取れるか」ではなく「人間らしく尊厳を保ってくらすためにはいくら必要か」という立場から見つめなおすことが必要だ。「取れる要求」から「ゆずれない要求」の議論を強めていこう。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

正解図 黒先、白死。

解説 黒1が妙手で、白2に黒3・5で眼を奪います。



詰将棋の解答と解説

解答 ▲3三角成△1三玉▲2四馬△同玉▲2五歩△1三玉▲2二馬まで七手詰。

解説 初手▲3三馬は△3五玉ですので▲3三角成は絶対です。ただ、△1三玉に▲2二馬は△2四玉で▲2五歩は打ち歩詰めですし、▲3三馬引は△1三玉で千日手です。3手目は▲2四馬が好手で△同玉に▲2五歩と打てば△1三玉に▲2二馬までとなります。