

なぜ「地域活性化大運動」と「社会的な賃金闘争」をすすめるのか

全労連賃金・公契約対策局長 齋藤 寛生さいとう ひろお

全労連と国民春闘共闘委員会が、「地域活性化大運動」と「社会的な賃金闘争」を打ち出したのは、2015年春闘の取り組みからである。

アベノミクスと円安政策によって、大企業と多国籍企業は大儲けしているが、国民・労働者のくらしと地域経済は“悪化のサイクル”から抜け出せていない。

少子高齢化と人口流出で、地方・地域経済は疲弊している。商店街は“シャッター通り”となり、駅前の大規模店舗も相次いで撤退している。高齢者を中心に“買い物難民”“医療難民”が急増し、高齢者施設では働き手がなく、施設閉鎖が相次ぎ、待機者が急増している。大企業の工場の移転・撤退、中小商店の休・廃業がひろがり、地域の拠点であった学校が統廃合され、地域コミュニティも失われ、孤独死が相次いでいる。

そこで全労連は、地域の活性化と国民経済の健全な発展のために、「大企業優先・輸出偏重の経済」から、「内需拡大・地域振興・中小企業中心の経済」へ施策を大転換し、雇用と労働条件を改善することが必要として、社会保障の充実と、安全・安心で住み続けられるまちづくりを掲げて「地域活性化大運動」を提起した。

そして、地域間格差の解消、地域循環型経済の構築、そして人口減少と地方・地域の高齢化・過

疎化に歯止めをかけ、どこでもだれでも安心してくらせる社会をめざす大運動に取り組み始めた。

社会的な賃金闘争が必要な根拠

地域活性化大運動の柱となる「社会的な賃金闘争」が必要とした根拠は、以下の3点である。

- ① 富裕層と貧困層の格差、正規と非正規の格差、男女間の格差、都市と地方の地域間格差、企業規模による格差など、さまざまな格差と貧困が「当然のもの」として存在し、拡大している。
- ② 少子高齢化、若年人口の流出、商店街の衰退、買物・医療難民の急増、労働力不足、学校など公共施設の閉鎖。工場移転・撤退、中小商店の休・廃業など、地域経済が疲弊している。
- ③ 物価上昇に届かない賃上げ、企業内闘争の厳しさ、春闘での低額回答の連続、労働組合組織率の低下、自己責任論の拡大、非正規・派遣労働者の増加など、企業内闘争だけでは突破できない深刻な事情が広がった。

そのため、社会的な賃金闘争として、以下の3点を当面の重点課題と位置づけた。

- ① **最低賃金引き上げの運動**
・ 全国一律最低賃金制度の実現をめざす最低賃金

図表1 水準が低すぎる最低賃金

■ まともにくらせない低水準
 ……月155時間働いたとして計算
 最高(東京) 958円×155時間=148,490円
 年収では148,490円×12ヵ月=1,781,880円
 最低(8県) 737円×155時間=114,235円
 年収では114,235円×12ヵ月=1,370,820円
 ……………

■ 生活保護との比較/25歳単身者
 (秋田市:2級地-1、最賃738円の場合)
 ・生活保護基準額:71,620円
 ・住宅扶助額(最高額):32,000円
 ・冬季加算:12,540円×7ヵ月÷12=7,315円
 ・期末一時扶助 12,640円÷12=1,053円
 ・勤労控除額:生活保護費111,988円を給与として
 みた場合:24,800円 計:136,788円
 ☆年収で計算すると
 136,788円×12ヵ月=1,641,456円

法改正のたたかい(最低賃金アクションプラン)。

- ・水準を引き上げ、直ちに1000円以上を実現し、将来の目標として1500円以上をめざす。
- ・地域間格差をなくす。

② 公契約適正化の取り組み

・地域経済に大きな影響を持つ公務・公共サービスを、住民の安心・安全、いのちを守り、そこで働く人たちに適正な労働条件を確保する制度に変え、公契約条例を制定し、地域経済を元気にして、人口流出を止める。

③ 公務員賃金の引き上げと適正化

・社会的規範性があるとされる公務員賃金(正規・非正規労働者とも)を引き上げることで、民間労働者の賃金引き上げに好循環をもたらし、引き上げられた賃金が消費に回ることで、地域経済を活性化させる。さらに公務員の労働基本権回復の取り組みも同時に追求する。



日本の最低賃金が抱える問題「3+1」

日本の最低賃金制度には、大きな3つの問題と1つの異常がある。

① 地域別最低賃金で地域間格差が拡大

・都道府県を“A～D”の4つにランク分けし、

都道府県単位に「地域別最低賃金」を定め、地域間格差は「あって当たり前」で審議されている。その結果、人口流出、過疎化、高齢化がすすみ、地方経済の疲弊は深刻化している。

② 水準が低すぎて、まともにくらせない

・加重平均額848円(2017年度)で、フルタイムで働いても、手取りで月13万円程度。憲法が定める「健康で文化的な最低限の生活」には到底及ばない。各県庁所在地を見ると、その地域の“生活保護水準”にすら届いていない(図表1)。

③ 最低賃金を決める要素に「支払能力」が

・最低賃金法9条2項で、最低賃金の決定根拠として「生計費」「賃金」「支払能力」の3要素が規定されている。要素に「支払能力」があるのは、先進国では日本だけの異常な基準である。

憲法が保障する労働者の最低限の暮らしを保障する労働基準である賃金を決める際に、企業活動の大小を考慮することは筋違いだ。

(1) 労働者委員の不正任命と秘密主義

・中央・地方の最低賃金審議会の労働者委員は243人。全員が連合推薦の委員で占有されている。それも大企業の製造業労組出身者が中心である。厚労省は、連合以外を「総合的判断」で全員を排除し、極めて閉鎖的な審議会で最低賃金を決めている。

これら「3+1」の問題と異常を解決するには、最低賃金法を改正し、最低賃金決定の根拠の見直し、非公開審議の禁止、委員の任命根拠を明確にすること、そして全国一律最低賃金制の導入がどうしても必要である。

法改正のためには、議会で多数派を占めることが必要になるが、その実現には、これまでになくような幅広い世論を味方につけて、社会的に包囲して行くことが必要だ。それには、粘り強く広範囲との懇談と対話、説明と学習、宣伝とアピールが欠かせない。その全面実践の方針として提起したのが「最低賃金アクションプラン」だ。

全労連では、アクションプランの全面実践に向けて、最低賃金の水準、法改正要綱、運動の具体化などについて、具体的な検討を進めている。



いま「公契約適正化」が必要な理由

公契約とは、公共工事や委託業務、物品購入、補助事業（補助金による事業）などにかかわって、国や自治体が民間事業者との間で結ぶ契約のことで、財政規模はGDP（国内総生産）の15%、額にして60～70兆円にもものぼる。それらに従事する労働者は1000万人とも言われている。

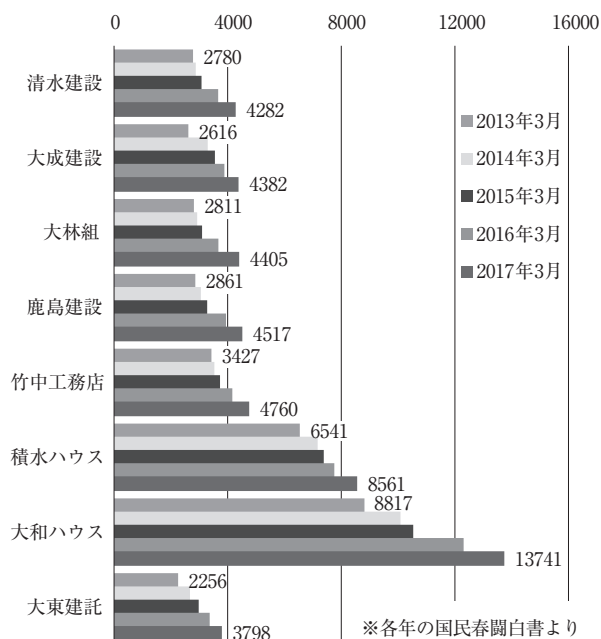
具体的には、「公共工事」「業務委託」「物品調達」に大別され、地方・地域によっては、その地域の最大の経済活動にもなっている。

しかし、新自由主義的施策による入札・競争により、「安かろう、悪かろう」の価格破壊が横行し、公務・公共サービスの質が著しく劣化し、官製ワーキングプアが急増した。その結果、本来、国民の安心・安全、さらにはいのちを守るべき公務・公共サービスが、国民のいのちをも脅かす事故を招く事態が相次いで起きてしまった。

さらに重層下請の放置、低賃金の横行などで、建設産業が高齢化し、後継者不足の深刻化で、インフラの維持管理に警鐘が鳴らされる事態となっている。それらを解決するために国土交通省は、公共工事設計労務単価を、6年間で5割近く引き上げた。しかし、現場労働者の賃金はほとんど変わっていない。その一方で、大手ゼネコンの内部留保は毎年順調に増え続けている（図表2）。

全労連がすすめる公契約適正化運動は、i) 公契約で働く労働者に適正な働くルールを確立する、ii) 公共事業を地域生活密着型に転換する、iii) 地域中小企業に仕事を優先発注する、iv) 地域経済と雇用を再生する、v) 自治体の税収増につながる施策をすすめることで、「住み、働き続

図表2 大手建設業者の内部留保の推移（億円）



けられる地域づくり」をめざす国民的な大運動である。同時に、公務員を増員し、官製ワーキングプアを解消し、“公”の復権をすすめていく。

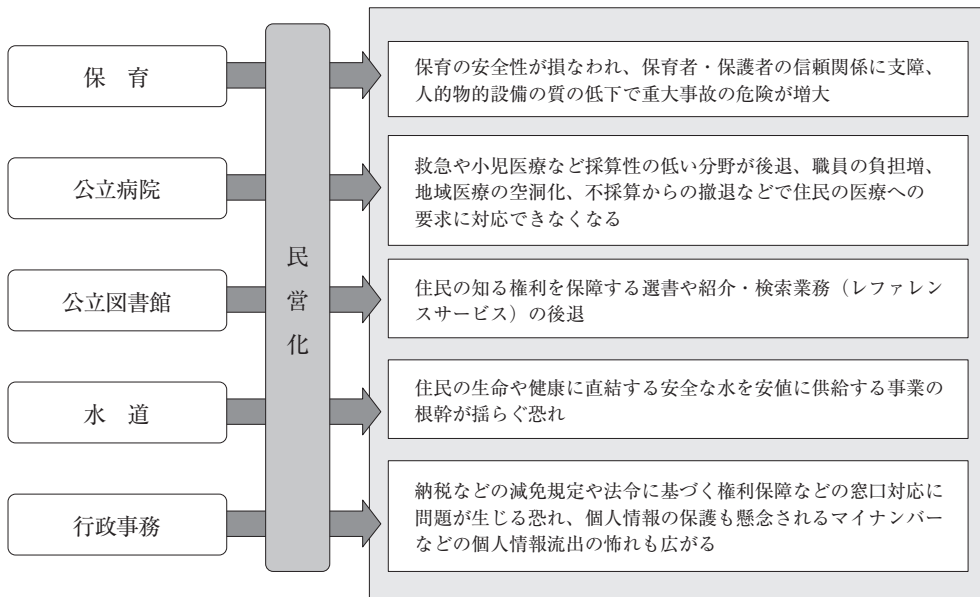


公契約条例は行政の姿勢を正す宣言

自治体は、地方自治法第2条14項の「最少の経費で最大の効果を挙げる」ことが「至上命題」と言われるが、その前提である「住民の福祉の増進に努める」ことが後塵に追いやられた結果、価格競争の嵐にさらされ、「民間活力の活用」とする民営化の促進で、公務・公共サービスが崩壊していった。国は、そうした誤りをまったく正そうとせず、“トップランナー方式”（地方交付金を民間委託したものとして計算して給付）を強引に推しすすめている。まさに、“企業が儲けるためには何でもあり”の政治が強引にすすめられている。そしてその犠牲者は、労働者であり、公務・公共サービスを利用する国民なのだ（図表3）。

「公契約条例」とは、公務・公共サービスで働く労働者の賃金を引き上げるための条例ではなく、「安かろう、悪かろう」の発注をやめ、住民に役立つ公務・公共サービスを取り戻すために、自治体として、公務・公共サービスの質を向上さ

図表3 民営化で低下する公的サービスの質



などの福祉関係、
③自治体関連が上がるようになった。

福岡県直方市は、公契約条例を実施しているが、市内の給食調理員の時給を100円引き上げたところ、近隣市町村の給食

せるために、適正に発注することを市民に矜持きやうじを正して公布する宣言が公契約条例であり、その目的を実現するためには、適正な労働条件の確保が必要になる。公務・公共サービスの質を確保するために、そこで働く労働者の賃金などの労働条件を適正に確保することを、発注者と受注者の双方の合意で約束しましょうという制度である。

最賃を多用する 公務・公共サービス

神奈川県が2016年11月～12月の県委託労働者の賃金実態調査を実施した。その結果、委託労働者の3分の1が最低賃金だった。なかでも、派遣労働者や指定管理で働く労働者の賃金水準が最低賃金に張り付いていることが明らかになった。

2017年の地域別最低賃金の改定にともなって、10月から時間給を引き上げた自治体は、東京都の54区市町のうち30自治体（東京地評調べ）、埼玉県でも、63市町村のうち31市町で引き上げられた（埼労連調べ）。このように、自治体に直接任用される非正規雇用労働者の賃金が、最低賃金に張り付いている。さらに、アウトソーシングまんとせんの現場で働く労働者にも、最低賃金が蔓延している。

このように、低賃金労働を多用する3大職場に、①コンビニ・ファストフード、②介護・保育

調理員の募集時給も100円引き上げになった。また学童保育の指導員の時給も100円以上引き上げになり、研修制度も実施できるようになるなど、職員のモチベーションが向上した。このように、公契約条例がもたらす波及効果は、多岐にわたり大きなものがある。

公契約条例の意義と効果は以下の通りだ。

- ① 現場労働者への周知と労働者保護制度に基づき、労働者への周知・徹底がすすめば、条例の遵守が広がる。
- ② 賃金に見合う“腕のいい労働者”が集まるため、工期も短縮でき、仕上がりもいい。
- ③ 賃金の下限が定められているため、余分な出費を避けるようになり、地元発注が広がる。
- ④ 元請責任で末端の労働者の賃金を確保するため、重層下請を避ける必要から、下請の簡素化がすすむ。
- ⑤ 適正賃金が支払われて仕事への誇りが生まれ、やりがいを感じモチベーションがアップする。
- ⑥ 公務・公共サービスに対する労働者の意識が変化し、福利厚生の上昇に資する公的仕事の重要性と従事する責任を自覚ようになる。
- ⑦ ブローカー、ギャング業者などが入札や請負等に参加できなくなり、元下請関係に介在してくる悪質な業者が排除でき、現場労働者の賃金が適

正に確保できるようになる。

⑧ 地元と周辺自治体の同種の民間労働者の賃金を引き上げる効果がある。

公務員賃金の引き上げがカギ

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みえる。それは、正規も非正規も共通である。その根拠は、地方公務員法第24条に見られる。

地方公務員法

第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

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「家事労働の延長」的な扱いで低く抑えられており、その結果、民間同種の労働者の賃金を抑制する影響を与えており、“民間準拠”ではなく、全体を引き下げるという逆効果を生んでいる。

さらに、地域の中小企業の事業主がパートなどを募集する際に、ハローワークに相談に行くと、募集時給の相場を聞くと、ハローワークの職員は「市の非正規が900円だから、それに50円ほど上乗せするといいのでは」的なアドバイスをするといわれる。自治体の賃金が地域の非正規雇用労働者の賃金相場を先導しているのだ。ここにも、公務員賃金の「社会的規範性」が見てとれる。

公務員には労働者保護法は適用外

国家公務員と地方公務員に労働基準法が適用されない理由は、公共性を一定水準で維持するために、公務員である以上、職種としては公共性を追求するもので、公共性が麻痺^{まひ}してしまつては私達の生活に支障が出てきてしまうからとされている。

労働基準法や労働組合法、最低賃金法などさまざまな労働者保護法に違反しても、国家公務員法のほうを優先して判断することが国家公務員法に^{うた}謳われている。労働契約法に至っては、法律すべてが適用外となっている。まさに「労働法のすきま」である。

国家公務員法第1条5項：この法律の規定が、従前の法律又はこれに基づく法令と矛盾し又ははてい触する場合には、この法律の規定が、優先する。

地方公務員法第58条：労働組合法、労働関係調整法及び最低賃金法並びにこれらに基く命令の規定は、職員に関して適用しない。

労働契約法第22条1項：この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

「公共性」を口実に、労働者保護が適用されない公務員の異常な労働環境に、「当たり前」の労働者保護制度を導入させることは、すべての労働者の労働条件を適正に運用する上で不可欠な重要な課題である。

このように、①最低賃金、②公契約適正化、③公務員賃金の3課題は、密接に関連し、相互に影響を及ぼしあっている。であるから、「社会的な賃金闘争」は、それぞれ別個の課題ではなく、統一的な視点を持った運動として立体的に実践することが必要なのだ。

〈訂正〉図表1（生活保護部分）は訂正したものを掲載してあります。