

ニュース

# 全関労

2022年  
1月5日  
VOL. 49  
No. 1

東京都台東区小島 1 - 8 - 7

Zenkan1972@yahoo.co.jp TEL 03(38863)3433

全関東単一労働組合本部

岸田政権の「新たな資本主義」に抗し

## 非正規労働者の生存権をかちとろう

最低賃金1500円獲得 「働き方改革」反対

「新しい資本主義」を掲げて登場した岸田政権は、昨年10月総選挙での自民党「絶対安定過半数」議席(261)獲得を受けて、第二次政権を發足させた。岸田首相は臨時国会の所信表明において、「成長も分配も実現する『新しい資本主義』を実現する」と述べ、その分配として、①介護、保育、幼児教育従事者の賃金を来年2月から3%、年間11万円程度引き上げ、②看護従事者の賃金を段階的に3%、年間14万円程度引き上げる、③賃金を引き上げた企業の税額控除を引き上げる、④赤字で賃上げする中小企業はものづくり補助金などの補助率を引き上げるなどの方針を打ち出した。

介護・保育労働者などの人手不足、低賃金が社会問題になり、その引き上げが打ち出されたのは今回が初めてではない。例えば介護職員については2009年、民主党政権時代の「介護職員処遇改善交付金」(以下「交付金」)にさかのぼる。その後、交付金は「介護職員処遇改善加算」(以下「加算」)に引き継がれ、現在に至っている。交付金や加算が一定の処遇改善につながっていることは事実だが、抜本的な改善になっていない。そのことは今回、岸田首相が打ち出した引き上げ方針からも明らかである。そもそも最賃ぎりぎり働いているワーキングプアの労働者にわずか年間11万円の引き上げでしかない。

また、賃金を引き上げた企業の税額控除もこれまで行なわれてきた手法だ。その結果、賃上げはどうだったのか。30年にわたる横ばいの低賃金水準がその結果を物語っている。とりわけ6割は赤字のため税を納めていないと言われている中小企業において減税による賃上げ誘導策は無縁だ。

## 非正規化・労組解体を

## 進めてきた政府・独占資本

貧富の格差が拡大し、賃金水準が上がらない最大の要因は非正規労働者の増加だ。1995年に20%の非正規労働者が現在は倍の40%になっている。そしてその多くは女性労働者だ。しかし非正規労働者の増加は自然現象ではない。すでに非正規労働者の増大を目指していた日経連(当時)は1995年5月、「新時代の『日本的経営』」を発表し、その中で「雇用柔軟型グループ」なる労働者層、今の非正規労働者層拡大方針を打ち出した。こうした資本家団体の「柔軟化」「流動化」「低コスト化」を実現すべく労働者派遣法や労基法の相次ぐ改悪を推し進めてきたのが歴代自民党政権だ。

労働者階級に対する強搾取と収奪によって、大企業の内部留保(利益剰余金)は484兆円(20年度末)に膨れ上がり、9年連続で過去最高額を更新しているが、独占資本はもちろん、政府も莫大な内部留保に一切手を付けようとしていない。また、労働組合敵視・解体攻撃も大きな要因となっている。

すでに労組推定組織率は16・9%(2021年6月:厚労省)となっていて下降の一途を辿っているが、特に1987年の国鉄分割民営化は当時の首相・中曽根康弘が回顧録で明け透けに告白しているように、国鉄労働組合の解体とそれを支持母体としていた日本社会党(当時)の弱体化を目標としたものであった。これによって戦後労働運動の主軸を担ってきた総評(日本労働組合総評議会)は解体して労使協調の総同盟(日本労働組合総同盟)に飲み込まれ、1989年連合(日本労働組合連合会)として発足した。連合は賃上げを自粛し、政府や資本との闘いを放棄したうえ、今や芳野連合会長は反共野党の結集を声高に叫んでおり、およそ労働組合とは無縁の存在だ。こうしたなかで政府が資本家に賃上げを「お願いする」という体たらくを招いているのだ。労働組合無き職場にあるのは資本の専制支配のみだ。

## 政府の「働き方改革」を打ち砕け

岸田首相は当初、分配を優先するかのような発言をしていたが、途中から「成長も分配も」に変え、また、「金融所得課税の強化」も引っ込めた。岸田首相自身が本部長を務める「新しい資本主義実現会議」は全体像と実行計画を今春までにまとめるとしている。この実現会議の有識者として15名が名を連ねているが、その内訳は経営者12名、学者2名、労組役員1名(連合会長)となっている。この顔ぶれからして出される内容は安倍・菅政権の微修正程度でしかないことは

つきりしている。当然といえは当然だが、岸田首相は現在が  
びこっている差別雇用制度に何ら手を付けようとしていな  
い。非正規差別―差別雇用制度の解体こそ急務だ。

政府・独占資本は現在、「働き方改革」―「新しい働き方」  
と称して、「副業・兼業の推進」、「フリーランスの推進」、  
「テレワークの促進」などを推進している。また「裁量労働  
制」拡大、「解雇自由」の法制化を目論んでいる。これらは  
いずれも「過労死」に至る長時間労働、そして低賃金の不安  
定就労を一層拡大するものだ。

## 職場・地域に闘いの拠点を

岸田政権は「新しい資本主義」を謳い、小手先の「分配」  
政策によって現存する貧富の格差、非正規差別―差別雇用制  
度を覆い隠し、批判、不満をそらすようとしている。われわれ  
は政府のペテンを暴いていかななくてはならない。

岸田政権の「新しい資本主義」に抗し、非正規労働者の生  
存権をかちとろう。全国一律最低賃金1500円を獲得しよ  
う。職場、地域に闘いの拠点、労働組合をつくろう。

## 労働者に届かない処遇改善

巻頭文でも報告されているように、介護職場では2009

年度から処遇改善交付金の支給が始まった。これは介護職員  
(常勤換算)一人当たり月に1万5千円の賃金アップを図る  
との目的で開始された。具体的には介護報酬に一定の率を乗  
じた額を、毎月の介護報酬と併せて支給し、事業者を通じて  
労働者に支給される仕組みになっている。この時点で、交付  
金は介護報酬とは別枠の予算として準備されたが、その後、  
交付金は加算になり、介護報酬本体と一緒に枠から支出され  
るようになった。事業者にとっては一緒に懐に入ってくるカ  
ネという意識が強くなった。加算額はこれまで度々積み増し  
され、現在一人当たり月額37000円となっている。

ところでこの制度の最大の問題点は労働者への支給方法に  
ついて事業者に大幅な裁量を与えられる一方で受けとる労働  
者には支給額などが適正か否かを確かめる術がないことであ  
る。加算は毎月の介護報酬と一緒に事業者に払い込まれるが、  
労働者に毎月全額支給している事業者は少ない。例えば、一  
時金(賞与)に似せて半年ごとのまとめ払いをしている事業  
者もいる。この場合、支給日に在籍しないと支給対象になら  
ず、支給日前に退職するとその分がフイになるのである。

この点について行政(東京都、労基署)に問い合わせると、  
「支給方法は事業者にお任せしている」「加算は賃金には当  
たらないので違反にならない」といった返答である。まるで  
事業者にかすめ取りを励行、黙認しているような対応である。  
だから政府が「賃金〇〇万円上げる」と言っても、それはあ  
くまでも表向きのことであって、実際に労働者に届くときに  
は見る影もなくやせ細っているのだ。こうした支給方法や行  
政の対応を変えない限り実効的な処遇改善にはならない。

## 市立東松戸病院廃止反対！患者・市民・労働者の権利を守ろう

### 松戸市立病院分会

松戸市（本郷谷市長）は、昨年8月、患者・市民・労働者の意見も聞かずに、市立東松戸病院と併設する介護老人保健施設・梨香苑を2024年3月末に廃止すると発表した。市は「地域医療構想」のもとで、救急・急性期医療を担う市立総合医療センター（旧松戸市立病）と連携して慢性期・緩和ケアを中心にした東松戸病院で市民にとって必要な医療を提供してきた。市議会も通さずに市長の独断専行で決めたと報道されたが、市議会では「赤字」や「経営形態」の話ばかりだ。2017年、市立総合医療センターの新築移転の時にも東松戸病院廃止案が浮上した経緯がある。公立病院は、民間では担えない不採算の医療を担うために税金を投入しているのだから赤字は当たり前。医療・福祉で黒字をめざすことは命と医療の切り捨てに他ならない。

政策によってつくりだされた「医療ひっ迫」が新型コロナウイルス感染症対策で明らかになったが、こうしたなかでも厚労省は医療費削減のため補助金を出してまで440もの公立病院の統廃合を推進しようとしている。その一方で感染拡大時には公立病院の病床確保を要請しているのだ。患者、市民、労働者に必要なものは東松戸病院のような慢性期の治療のためにかかれる病院であり、医療労働者の確保だ。

命と患者・市民・労働者の権利を守るために、医療現場で働く労働者こそ、職場から市立病院廃止反対の声をあげていこう。

## 無期雇用労働者に60歳定年制導入の解雇攻撃許さない

### 大橋病院分会

法人（東邦大学）は、派遣法の脱法的運用で大橋病院の看護補助労働者を「派遣」として低賃金で酷使していた。10年前、派遣先の大橋病院看護部長から派遣看護補助労働者に解雇攻撃がかけられ、組合結成して団交で偽装請負が発覚した。組合は、偽装請負の是正―大橋病院での雇用確保をめざして、東京都労働委員会のあっせんまで2012年に有期雇用3年ではあったが法人直接雇用をかちとり、期間の定めのない雇用に向けた労使協議を継続することを確認して、3年後に無期転換をかちとった。しかし、どこまでも差別雇用を続けようとする法人は、無期雇用労働者に60歳定年・退職金なしという新就業規則を提案してきた。

組合は、正規職員との同一労働同一賃金を要求し、組合員を先頭に署名や要望書を提出し、新就業規則案を撤回させて、現在、60歳定年・退職金・再雇用の就業規則条項が適用除外となっている。新たな雇用契約については、組合と「交渉が整い次第締結する」という確認をしているが、法人は昨年、今度は現行就業規則（60歳、再雇用65歳まで）適用を提案し、就労年齢制限を押し付けようとしている。

看護補助労働者は女性労働者が多く、派遣・請負で非正規低賃金に抑え込まれて年金額も少なく老後の生活は不安定である。人生設計すら建てられない非正規差別を許さず、60歳以降も働き続ける権利をめざして闘っていききたい。