労働研究所
静岡県

〒422-8062 静岡市稲川 2-1-33
清水起業ビル3階　静岡県評内
静岡県労働研究所
TEL054-287-1293　Fax054-286-7973
E-mail.kenpyo@mail.wbs.ne.jp
http//shizuokaroken.cool.ne.jp/

第２期第１年次研究課題への研究会が始まる

第1回（10月度）定例研究会好評の出だし！

静岡県労働研究所は、第2回定期総会において、働くものと県民のためのシンクタンクとして、労働運動に大いに役立って貰うために、今回の定例研究会を準備してきました。

この「研究会」は、毎月第3金曜日をつかい静岡労政会館5階第1会議室にて開催しており第1回は、10月17日（金）午後6時30分より、12名の参加者で、中沢特別研究員のテーマの発表を中心に、布川所長の司会で討論が豊かに進められました。

テーマは「ライフスタイルの選択に中立な社会制度」をレジュメに沿って発表し、特に「性に中立な制度」「個人単位化」が、一方では男女平等の観点から女性を中心にして提唱され、もう一方では企業はコストを削減する目的で、政府は財源を増やそうとする目的で提唱されている。この背景には、①70年代以降の経済社会の構造変化、②構造変化に伴う男女平等要求と運動の拡がり、③「新日本的経営」に代表される財界の新戦略やこれと一体化した政府の一連の政策などであった。

そしてこの中から「二つの潮流」が生まれ、第一の潮流は、男女平等要求と運動の拡がりの結果として、世帯別から個人別への制度改正要求の高まりがあり、第2の潮流は、財界・大企業の成果主義による賃金や昇進管理の「個人単位」化の徹底、税金・社会保障財源の逼迫に対して支え手を増やそうという政府の動きがある。この方向性の持つ危険性は、仮に、「性に中立な制度」「個人単位化」を実現させたとしても、誰もが自立した「個」として生きていける保障やそのための社会的な仕組みと手立てがない現状のままではまったく無意味である。

この方向の前提条件として、以下必要と考えられる。①家父長イデオロギーや伝統的な性別役割分業からの脱皮、②賃金の男女格差、昇進・昇格差別等の撤廃、パートなどの不安定就労層の均等待遇、③これまで私的領域として「世帯単位」で担保してきた労働力の世代的再生産の機構及び費用を社会的に補償する社会システムと制度の構築、④労働時間の短縮など、男女が仕事と家庭を両立できる労働条件の整備、これらの前提条件をふまえた当面の課題

として、社会保険方式でなく税方式による基礎年金の最低保障制度の確立と全国一律最低賃金制度の確立（パートの均等待遇と社会保険加入）が課題となる。

〝中澤報告〟から討論で出された主な論点！

①「個」として自立できる為には、どのような労働環境の整備が必要となるか、②同一価値労働・同一賃金における価値基準をどこに置くのか、③同一価値労働・同一賃金を実現するためには、何が前提条件になるか、④ジェンダー問題をどう克服していくか、⑤リビングウェッジの制度化・実現のために何が必要か、などが主な論点のとなった。

ここで「個」の自立できる為には、賃金の男女格差、昇進・昇格差別の撤廃、非正規労働者の均等待遇を求めていくことが提起され、次回定例会への報告を生協労連に依頼して第１回の研究会を終了した。

〝次回「第２回」定例研究会は１１月２１日（金）開催〟

【今後の日程表】

◆１１月２７日（木）第２２回所員会議
　会場：静岡県評
◆１２月１９日（金）第３回定例研究会
　会場：静岡労政会館５Ｆ第１会議室
◆０４年１月１６日（金）第４回定例研究会
　会場：静岡労政会館５Ｆ第２会議室

【用語解説】
リビングウェッジ＝生活保障賃金は、低賃金労働者をなくそうとアメリカで始まった運動。アメリカの７７の自治体で条例が制定されている。自治体等公共団体と契約、下請け、または補助金を受けている業者に対し、「これ以下の賃金で労働者を働かせてはならない」と、各州の条例で定めている。ケアーワーカー、警備員、駐車場係員、日雇労働者、窓口出納人、エレベーター操作者など公共団体との契約を結ぶ範囲も広く、補助金の交付や融資、税の減免など経済的援助を受けた企業も含んでいる。賃金水準は、各州の最低賃金の２倍近い水準で設定されている。