

月刊 労運研レポート No. 11

2015年5月10日号

- | | | |
|-----------------------------------|------------|-----|
| ・ 巻 頭 言「第3回労運研討論集会で大いに議論しよう」 | 伊藤彰信 | 2P |
| ・ 第3回研究会報告 | 事務局 | 3P |
| ・ 京都発 - 最賃闘争が見える運動に | 服部恭子 | 8P |
| ・ 東京発 - 地域労働運動の再生をめざす春闘期の取組み | 三澤昌樹 | 9P |
| ・ オピニオン 1-北京女性会議から20年 | 全労協女性委員会より | 10P |
| ・ オピニオン 2-大きく踏み出した5.3 憲法集会と課題について | 矢吹芳郎 | 11P |

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田 5-10-2 日港福会館 4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■発行責任者・伊藤 彰信 ■年間誌代:2000円

■<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

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail /roukenj2014@yahoo.co.jp

第3回労働運動研究討論集会以大いに議論しよう

伊藤彰信（労運研共同代表）

第3回労働運動研究討論集会以、6月6日、7日、「なくそう職場の差別、つかもう闘いのツール、つくろう地域の共闘」をスローガンに東京の全水道会館で開催されます。

いま、非正規労働者が雇用労働者の4割を占め、2000万人に及ぼうとしています。年収200万円以下の労働者が1100万人を超えています。日本の労働運動を考えるときに非正規労働者を抜きに語ることはできません。必要なことは非正規労働者に向かって「正規労働者になりなさい」と手をさしのべるのではなく、非正規労働者が労働者としての権利を確立・発揮し、自らのたたかいによって、正規労働者との差別をなくしていくことです。また、正規労働者は、非正規労働者の存在によって自らの労働条件が保たれていると思うのではなく、非正規労働者とどのように連帯してたたかうことができるのかを模索していくことが課題です。バラバラのたたかいではなく、共同してたたかうことが日本の労働運動全体の活性化につながると思うからです。

集会実行委員会（労運研）は、公務職場にも非正規労働者が広がっているなかで、民間労働者と公務労働者、非正規労働者と正規労働者が共同してたたかうことが重要と考え、共同してたたかえる課題、そのツールは何なのか研究してきました。労働契約法20条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を活用した職場の差別禁止、公契約条例の最低価格制限を活用した地域労働条件の引き上げ、最低賃金引き上げなどについて取り上げてきました。これら課題が、どのようにしたら共同したたたかいのツールにすることができるのか、全国から結集する現場でたたかい続けている労組活動家が、お互いの経験を交流しながら、具体的課題、取り組み方を探ってみたいと思います。

労運研は、メールマガジン「労運研レポート」を昨年7月から発行してきました。まだまだ、広がっているわけではありません。労運研の活動を財政的に支える賛同人も増えていません。労運研の活動をどう広げていくのかも重要な課題です。賛同人を含めて、地域や産別で頑張っている活動家が、自らが情報提供し、提言し、労運研に参加していくようにしていくこと、そして若い人や女性が参加するたたかいをつくることによって、さらに労運研の活動が豊富なものになるようにしなければなりません。2回の討論集会以を経て恒常組織とすることにした労運研がどのように活動し、発展させていくのか、みなさんとともに議論したいと思います。

労運研第3回研究会「公務現場での混合組合を考える」

第3回研究会は「公務現場で混合組合を考える」をテーマに大阪教育合同労組特別執行委員・山下恒生さんから報告頂き討論を行った。労運研レポートN010号（4月10日）に報告されている最高裁決定を素材とした公務職場の混合労組（公務員版合同労組）の可能性と積極性を探るというものであった。この最高裁決定は2010年2011年の臨時講師の雇用継続を求める団体交渉要求を松井大阪府知事・大阪府教育委員会が拒否したことに対して大阪府を相手に、不当労働行為での救済命令もとめたものである。大阪府労働委員会はこれを不当労働行為として認定し、中央労働委員会も追認したことに対する、大阪府による行政訴訟を敗訴とした東京地裁・高裁判決を最高裁が追認して大阪府の上告を棄却する決定を行ったのである。

この事件は地方公務員法、地公労法等複雑な「任用」関係が重なる公務職場の労働組合（職員団体）と非正規労働者の権利擁護に係わる古くて新しい問題を提起するものであった。特に中曽根政権以降の新自由主義の下で進められた行政改革と合理化によって拡大し続け、特に近年では官製ワーキングプアと云われる非正規公務員・非常勤公務員の権利をどう守り、団結を作り上げていくのかという労働組合として正面から取り組むべき喫緊の課題であった。そして大阪維新の会（橋下市長、松井府知事）が登場し、大阪の政治を制圧して激しい労組、労働者攻撃が加えられ、この攻撃に対決を迫られてきた大阪の労働運動の課題ともなっていたのである。

教育労働者の闘いと本工主義

山下さんはまず、日教組の女性教員の産休代替員要求運動を評価しつつ、一方で産休代替臨時教員の権利・労働条件に充分目を向けてこなかった本工主義を総括し、臨時講師の権利拡大にどう取り組むのかという問題意識から、正規教員、臨時講師、給食パートあるいはATL外国人労働者、その他臨時職員との団結のツールとして混合組合である大阪教育合同労組（以下合同労組）を立ち上げたことが報告されている。その後、私学や塾講師などへ組織化が拡大していった。

ところが混合組合として出発し、教育委員会へ交渉を申し入れるといわゆる登録職員団体であるか否か、労組法適用団体で有るか否かがまず問題となった。特に臨時職員の労働条件引き上げを要求する際には教育委員会から交渉を拒否され、当初（1992年）、大阪府労働委員会は組織人員の正規職員と臨時職員の数によって判断することに固執し、教育合同の申立人適格を否認したのである。行政訴訟に於いても大阪地裁・高裁がこれを追認するという壁に直面してきた。一旦、教育合同は、登録職員団体と労組法適用団体としてそれぞれ対応することを余儀なくされてきた。

しかし、本来同じ職場で働く労働者の団結権が適用労組法の違いによって分断され破壊されることの不条理が許されるわけもない。この壁を突破するための労働委員会闘争が続けられてきたのである。2002年には中央労働委員会はようやく教育合同を不当労働行為救済命令を求める労組として申立適格を認める決定を行った。

橋下大阪知事（大阪市長）との攻防

2008年、大阪府知事に就任した橋下大阪府知事は財政再建として矢継ぎ早に合理化策を打ち出し、職員の管理強化を全面化させた。そして2010年には大阪維新の会を立ち上げ、2014年には大阪市長へ転身して、大阪府知事には維新の会幹事長である松井現府知事をすえて大阪都構想の実現と市営交通、水道等の民営化と職員管理強化として労組つぶしを全面化させたのである。

橋下市長は労働組合事務所の市庁舎からの排除、職員基本条例、教育基本条例を制定し、労組対策として組合適正化条例の制定を計り、職員の労働条件について「管理運営事項」として労使交渉議題から排除すると言う暴挙にでました。維新の会による大阪府・大阪市の運営は労組との交渉を拒否し、公務員バッシングを煽ることによって人気を維持するという歪な構造が続いてきている。こうした中で教育合同は再び団交拒否に直面することとなった。2010年、臨時講師の雇用継続を求める団体交渉は拒否され、11年、12年とその後も続くことになったのである。

中労委命令、東京高裁・最高裁決定の画周期性

2010年上記、団交拒否事件について中労委は明確に混合組合である教育合同の申し立て適格を認めると共に、講師の雇用継続に係わる団体交渉を管理運営事項として拒否することはできないとした。即ち臨時講師といえども当然次年度の雇用継続を期待し、労働条件に係わる義務的団交事項であること明確に示したのである。

ところがこの中労委命令を不服として大阪府は東京地裁に中労委命令の取り消しを求めて行政訴訟を行ったのである。この行政訴訟は2013年東京地裁、2014年3月には2011年団交拒否と併合されて東京高裁から中労委命令を維持する判決がなされ、この2015年3月に最高裁が上告棄却・申し立て不受理を決定して確定したのである。

東京高裁は混合組合について大阪府の云う登録職員団体と労組法適用団体との関係について、組合員に適用される法律に従い複合的な性格であると判示したのである。そして、「一般職の地方公務員が労組法3条の「労働者」に該当することはその定義上明らかであり、地公法58条は一般職の地方公務員が労組法3条の労働者であることを前提としてその従事する職務の特殊性から、労働基本権について合理的な範囲を制限し、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用除外を規定しているに過ぎないと解される」と明確である。とすれば第三セクターなどへの出向や派遣されている公務員の労法適用へと道は開かれていくはずである。

また、2015年1月に大阪高裁は「地公法55条2項は地公法適用組合員に関する事項について団体協約締結の権限がないことを規定したにとどまるから、混合組合との間で労組法適用組合員に関する労働協約を締結することが同法に違反すると解することはできない」と判示したのである。

公務職場の闘いの拡大、非正規職労働者との団結促進につなげたい。

この一連の労働委員会命令や最高裁で確定した高裁判決は地方公務員の労働者としての基本的立場を改めて明確にしたものと云える。あたかも公務員は「任用」というごまかしによって「奉仕

者」や「公僕」などと労働者からは超越した存在のように扱われ、基本的権利ではなく「お上」から特別に与えられるもの、特権とされてきたのであり、民間労働者や市民と対立させられ、バッシングの対象にもされてきたのである。改めて労使問題として団体交渉を通じて権利拡大を計っていくことの重要性が問われるのである。

山下さんは公務職場で拡大する非正規職労働者との団結と単一組織として闘うことによって権利は拡大され、闘争力が強化されることが重要であることを強調された。臨調行革路損から新自由主義による公共サービスの民営化と合理化、労働者の非正規化に直面して停滞を余儀なくされている公務労働者労働運動の活性化に混合組合をツールとしてスト権を当然にも含む労働基本権の活用と共に、雇用形態を超えた労働者の団結の礎を再構築する一つとして各自治体や教育産別で上げていくことを訴えている。

大阪教育合同では「日の丸・君が代」の起立斉唱の強要についても労働条件に係わる問題として団体交渉を要求し続けている。思想信条の問題から広く組合員の労働条件に係わる問題として団体交渉を要求しているという。

混合組合と労組法の活用を議論

山下さんからの報告を受けて活発な議論が行われた。まず、専従職や職免など登録職員団体としての便宜供与について混合組合ではどのように考えることができるか、あるいは議会からの干渉、条例主義の壁にどう挑んでいくのかについて議論が行われた。基本的には行政との関係も労使問題として自主的解決を構築すること、議会の干渉を排除する力関係を不断に構築できる闘いが求められることは当然であろう。政府は自律的労使関係法など模索しているが、現状では公務労働者の権利剥奪・労働条件引き下げを狙っているに過ぎない。

また、労働契約法など公務員労働者を適用除外する多くの法律が存在している。報告された非常勤公務員の労働者性の確認などを基礎に適用除外とされる権利や、管理運営事項として交渉事項から排除されている権利を拡大する闘いの重要性も議論された。そして、出席者から、それぞれに非正規職員を労組に迎え入れた経験や、各地の闘いも報告され、研究会を締めくくった。

公務職場で新たな運動が始まる契機が確実に始まっている。非常勤職員と正規職員の団結した組織と闘いは、非正規職員の権利拡大のみならず、正規職員の権利防衛に確実に結びついていくことを確認することができた。

混合組合に関する最高裁決について

最高裁（2015年3月31日）は、大阪教育合同労働組合が2010年及び2011年度講師雇用継続断行を大阪府が拒否したことは不当労働行為であると認定した中労委命令の取り消しを求めて、大阪府が提起した行政訴訟に対する。混合組合に関する中労委命令に対する初めての最高裁の決定である。争点は、混合組合である大阪教育合同労組は「不当労働行為救済申立人適格」を有するか、また労組法適用者である非常勤講師雇用継続要求は「義務的断行事項」か、であった。

大阪府の主張

- ①労組法上の労働組合と地方公務員上の職員団体は現行法上峻別されており、混合組合は労組法上の労働組合として認められない。
- ②仮に、労組法上の労働組合として認められるためには、労組法適用組合員が過半数を占めていることが必要である。
- ③府公立学校の非常勤講師は、地公法3条3項3号の「臨時または非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員およびこれに準ずる者」のうち、これらに準ずる者」として採用される、特別職に属する地方公務員であり、**労組法が適用される。**
- ④個別の任用に関する問題は交渉事項ではないため団体交渉に応ずることはできない。

地方公務員が組織する労働組合には、適用法規を異にする労働者が混在している。地公法（地公法）適用される非現業職員、地方公営企業労働者関係法（地公労法）が準用される現業職員、地公労法適用の公営企業職員、労組法適用の非常勤職員が存在する。**現業の場合には、地公労法上の労働組合を結成することもまた地公法上の職員団体を結成もしくはそれに加入することのいずれも可能である。**しかし、**現実には、とくに規模の小さな地方公共団体においては、現業は非現業とともに同一地方公共団体に勤務しており、勤務条件も共通していること、従来から両者が同一の組織の下で活動してきていることなどから、混合組合形式をとることが多い。**この「混合組合」は「職員団体」である。多数が非現業だからである。これまでの解釈は大阪府が主張する①「単一性格説・一元適用論」による組合員の量的割合で組合の法的性格を決めていたからである。

最近では、この職員団体である「混合組合」の中に、現業や公企だけの組織すなわち現業・公企評議会が結成され、混合組合の中における相対的独自性を発揮する活動を展開している例もある。

90年代以降は、自治体内外の「民営化」が進行し、大量の低労働条件の労組法適用労働者が公務職場に存在するようになった。この官製ワーキングプアの実体が正規公務労働者の労働条件や公務の質の低下を引き下げていることから、非常勤職員や業務請負の民間労働者との「混合組合」の組織論が提起されてきた。しかし、「混合組合」として活動する場合には、登録制度、不当労働行為、団体交渉権、協約締結権などの関係で、その適用法規になにを選択するのかという点で困難な問題が生じてくることは否定できなかった。故に実際の組織化は、別個の「組織」として進んできた。

裁判所の判断

- ①地公法は、登録された職員団体を除き、地公法・労組法は、一般職の地方公務員が労働団体に加入することの制限を置いていないので、混合組合の存在を許容している。**混合組合は、地公法・労組法上の労働組合として複合的法的性格をもつ。**<複合性格説・二元適用論>
- ②地方公務員も一般職、特別職の別に関わらず、**憲法28条にいう「勤労者」**であり、**労組法三条の「勤労者」に該当することは定義上明らか**であり、地公法58条は、一般職の地方公務員が労働者であることを前提に、その従事する職務の特殊性から、労働基本権について合理的範囲で制

限し、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定している。

- ③労組法適用である特別職の地方公務員が、当該自治体において地公法が適用される一般職の地方公務員らより既に結成されている地公法上の職員団体に加入することは自然なことであり、他方で、特別職の地方公務員が単独で労働組合を結成し、これを維持することは現実的に困難であるという実情があることが認められるのであり、この点からも職員団体に加入したことにより、団結権・交渉権が制約されることはやむを得ないとするのは特別職公務員の権利を軽視するもの。
- ④組合が求めた交渉事項の「任用の保障」（雇用の継続）が義務的交渉事項に当たるかという点も争点になっているが、「任用が繰り返されて実質的に勤務が継続されている実態を踏まえて、任用の継続を前提とする勤務条件の変更または継続を求めるもので、被控訴人において処分可能なものであるから、義務的交渉事項に属すると解するのが相当である」としている。

今後の課題

非現業の場合には、職員団体に関する登録制度が存在し、登録団体でない場合には、在籍専従制度や団体交渉において不利益をうける可能性を有しているほか、不当労働行為制度に基づく団結権侵害行為の排除という利益を受けることができないのである。団体交渉権や協約締結権については、勤務条例主義の下で、協約締結権の避妊と書面協定の締結権の承認という複雑な構成のほか、団体交渉の方法・手続きについては現業に見られない規制が加えられている

■登録要件 - 同一の地方公共団体に属する職員のみをもって構成されていること。

■登録の効果

- ①適法な交渉の申入れがあった場合には、応じなければならない。
- ・交渉は、職員団体と地方公共団体の当局とあらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名するものと地方公共団体が指名するものとの間において行わなければならない。交渉にあたっては、職員団体と地方公共団体の議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行うものとする（地公法 55 条 5 項）。このような事前の取り決めに予備交渉という。
- ②職員団体運営にあたって在籍専従職員を置くことができる。
- ・在籍専従制度は、職員のもっとも基本的な義務であるとされる「職務専念義務」の原則から原則的に禁止されている（地公法 55 条の 2）。
 - ・職員は、条例（ながら条例）で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体のためその業務をおこない、又は活動してはならない（地公法 56 条）

以上が「混合労働組合」を困難にしている根拠の一つであるが、労働学者の中には、「労働組合を結成した場合には、地公法上の登録制度ではなく、労組法上の資格審査制度によることになるから、資格審査を受けたかどうかは団体交渉の拒否や在籍専従制度には無関係であると同時に、労働組合として不当労働行為の救済申し立てを行う場合など以外には資格審査を受けることさえ必要とされていない。」（中山説）との見解がある。今回の東京高裁で明示した「複合性格説・二元適用論/労働者性」は公務労働運動のあらたな地平を切り開くツールとして充分検討されなければならない。

きょうとユニオン洛南支部書記長 服部恭子

わがユニオンも参加しているユニオンネットワーク・京都では、最賃の課題に継続して取り組んできました。春になればネットワークに参加する労働組合に署名をまわし、街頭署名や宣伝にも取り組んできました。もちろん京都府の最低賃金審議会の傍聴、意見書の提出、答申への異議申し立てなども毎年続けています。

深まる貧困化と格差、非正規雇用労働者の増大の中で、最低賃金の持つ意味は年々大きくなっています。求人雑誌や街角の求人張り紙を見ても、最低賃金と同額か少しだけ上回る時給でのアルバイトやパートタイムの求人がたくさんあります。コンビニ・飲食チェーンのアルバイトなどが典型ですが、正社員でもタクシーや地場のトラック運転手では、最低賃金か場合によってはそれ以下のケースも少なくありません。



最低賃金という言葉は知っていても、どのように決まっているのか知らない人がたくさんいます。各都道府県で最低賃金審議会が毎年最低賃金の額を決めていることを知っている人は決して多くありません。自分たちの生活圏内で、手の届くところで審議され、意見表明のチャンスもある。東京まで出かけて行って政府や国会に働きかけなくても、賃金引き上げの交渉をする労働組合が職場になかったとしても、低すぎる賃金を上げるチャンスがあることを多くの労働者に知らせたい。

昨年、最賃運動の「見える化」をしよう！と、「最賃UP！UP！きょうと」というキャンペーン運動を“ユニオンぼちぼち”や“きょうとユニオン”、京都の学生たちとで立ち上げました。

昨年は、「光の最賃ショー」や「最賃カフェ」（屋外で飲食しながら、最賃のチラシ、署名、話込み、韓国の若者の最賃運動「アルバ連帯」を画像で紹介）、「最賃UP！UP！ドラム・デモ」「最賃ステッカー、などの取り組みを行いました。もちろん街頭での情宣や署名集め、ブログやツイッター、フェイスブックでの情

「最低賃金増額を」
キャンドルでPR
京の個人加入労組
消費税増税に伴って厳しさを増す非正規労働者の状況を訴えようと、個人加入労組「ユニオンぼちぼち」（京都市南区）が16日夜、中京区の鴨川河川敷でキャンドルを並べて最低賃金の増額をアピールした。
京都府の最低賃金は4月現在773円で、近年は微増傾向にある。しかし消費税増税やそれに伴う物価上昇の影響で、非常勤講師や運転手などが加入する同組合には4月以降「生活が苦しくなった」という声が多く聞かれているという。

午後6時から、組合員や学生たちが三条大橋付近で

「最低賃金の増額を訴えるキャンドル（16日午後6時頃、京都市中京区・三条大橋付近）」

ドラムを配り、最低賃金アップを求める署名を募った。日没後は、近くの河川敷で現行最低賃金と目標額にちなみ、紙コップに入れたキャンドルを「773→1000」の形に並べ、光の文字で通行人にアピールした。（北智也）

報発信、ネット署名も行いました。

今年は2月28日コミュニティユニオン全国ネットの最賃統一行動に合わせて、署名情宣や「最賃UP！UP！ドラム・デモ」（2回目）で最賃の取り組みが始まりました。4月に学習会、6月にデモをする予定です。

今、非正規労働者が労働者全体の3割を越え、(京都では4割以上)最賃に影響される時給で働いている労働者が増え続けています。特に若者の中に非正規労働者の割合が増えている現在、若者・非正規・女性が最賃闘争の主体として登場しなければ、と思います。

同時に、労働組合が職場での賃上げだけでなく、社会全体の賃金引き上げを先頭で闘わなければ、労働者の賃金は下へ向かっての競争圧力に流されてしまいます。

最賃引き上げを“もう一つの春闘”として、全国の街頭で見える運動にしていきたいと思います。

東京・練馬発

地域の労働組合の連帯を強め、地域労働運動の再生を目指す 春闘期の取り組み

練馬全労協は1995年に結成され、東京都練馬区内の全水道東水労練馬地区協、東京清掃労組練馬総支部、郵政産業労働者ユニオン、NTT関連労組東京支部、練馬地域ユニオン、練馬区職労、練馬区非常勤職員労組約5000名で構成されています。

練馬全労協では春闘期にストライキを構えて闘う郵政産業労働者ユニオン、NTT関連労組東京支部、全水道東水労練馬地区協、そしてJAL闘争団それぞれの職場状況と闘争課題の報告と各労組への激励を目的にした春闘勝利練馬総決起集会を3月に開催しました。この集会は激励という目的にとどまらず、各労組が置かれた状況を共有し、闘いを地域の労働者全体で包み込む態勢を作ることで、全ての構成労組自体を活性化することを併せて目的にしています。

集会は40名程度の参加ですが、各労組の労働者が置かれている状況と課題を知ると同時にそれをストライキで闘い、道を切り開いていく労働組合としての原点に参加者は触れることができます。また各労組の置かれている状況の凄まじさと、自分たちが置かれている状況との共通性＝労働者としての共通基盤を確認できます。集会に向けては、檄布に各労働組合で事前に組合員に寄せ書きをしてもらい当日集

会で手渡し激励を行っています。このことは集会に参加できない組合員に対してもストライキで闘う労働者がいることを知らせ、激励、支援することで組合員の意識を高めることにもつながっています。

練馬全労協は春闘勝利練馬総決起集会を3年前から開催していますが、その2年前から単組交流会を開催し、各労働組合での当局の攻撃に抗する取り組みと、各労組での若者に対する組織化の経験などについて交流をおこなってきました。単組交流会の開催に至る背景は、各労働組合が様々な困難な課題を抱え、それぞれは闘いや組織化に頑張っているにも関わらず、各労働組同士は互の労組の状況を「知っているようで案外知らない」状態にあったこと。一方でこの7～8年で活動家の退職が急増、合理化により組合員の数の減、とりわけ若年層の減も著しくなり、各労組とも組織の維持と闘いで困難に直面するようになったことにあります。

それまでは練馬全労協の活動は、練馬地域ユニオンの運動のサポートと地域の反差別の取り組みや原水禁運動などの平和運動への取り組みが中心でした。また各労組とも活動家が多く存在し、各労働組合の闘いはそれぞれに任せ

ていても順調な状況でした。しかしこれからの労働運動を考えたときに、このような取り組みでは各労組自体早晚立ちいかなくなるのではないかという危機感が次第に共有化され出しました。地域の労働運動を強化発展するために結成した連絡協議会である練馬全労協は、こうした状況下に対して組織強化の知恵や闘いを共有化して、地域の労組が支えあってそれぞれの労組の組織と闘いの強化を積極的に図らなければその存在意義が問われます。単組交流会や春闘決起集会はこうした中で開催されるようになりました。

単組交流会と春闘総決起集会で「職場の状況を共有し」「闘いから学び」「闘いを地域から支

えよう」ということを追求してきました。こうした取り組みを重ねる中で、地域労働運動という意識も次第に強まってきています。運動の前進のためには地域に見える運動を取り組んでいこうという意識も強まり、昨年春には労働法制に反対運動を区民に周知するために練馬全労協としての独自の駅頭宣伝行動を連続で行いました。またその後はより広範な運動にするために「労働法制の改悪に反対する練馬連絡会」の結成に携わるなど、地域労働運動への取り組みを深め、広がりや影響力も次第に強まってきています。今後も一層地域の労働組合の団結と連帯を強め、地域労働運動の再生を目指していきたいと考えています。

オピニオン 1

北京女性会議から20年～その成果と女性に人権をめぐる課題

3月20日におこなわれた院内集会の主催は国連ウィメン日本協会・女性人権機構・自由人権協会・日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク(JNNC)・国際女性の地位協会の5団体によるもの。

今年95年に北京で開催された第4回世界女性会議において、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されてから20年。これを契機として、国連本部で「北京+20」として、15年3月に第59回国連婦人の地位向上委員会(CSW)が開催され、これまでの取組状況に関するレビューが行われている。

弁護士の林陽子さんが日本初の女性差別撤廃委員会委員長に本年2月に就任(任期2年)されたが、その林さんとUN Women(※)本部人道部長ALIKOさん・女性差別撤廃委員(レバノン)HAIDARさんの3人から国連の女性差別撤廃の進展と課題の報告をうけた。

ALIKOさんはUN Womenは、30年までに意思決定機関に女性を5割にとの目標(プラネット50-50)をたてている、北京会議以降進歩はあったが女性差別撤廃に向けては脆弱である、複合的差別の課題や平和構築などの課題があるとの報告があった。翻って日本政府は30%の目標達成さえやる気があるかどうか疑わしい状況である。

*HAIDARさんは選択議定書の批准に留保している日本政府への批判も含めてか、女性差別へのバックラッシュや人権に対して脅威をもつ勢力があることを認識し、女性団体が闘いを進め、政府と建設的対話を進め、選択議定書を批准することが重要であり、国の説明責任を求めめるためにも、工程表を作らせる必要があること。さて安倍政権下での「女性が輝く社会」の提唱は女性差別の撤廃になるのだろうか。

中国電力の男女賃金差別裁判では最高裁は上告棄却し、男女賃金差別の判決は20年前に遡ってしまっている。この様な判決が出ていることを鑑みても、個人通報ができる選択議定書の批准を政府は速やかにすべきと思うのだが。

*林さんは、女性たちが教育を受けることに脅威を持っている人々がおりに学校に通う女子に対して、12年だけでも3千6百件に及ぶ攻撃・性暴力が世界中であったと報告。妊娠や出産で教育からドロップアウトされた女性の教育の権利(女子・女兒)が重要課題である。日本

の政党は政党助成金を貰っているのだから、政党クォーター制は取るべき、選択議定書の批准が大事、このままでは日本は世界標準から遅れてしまうと懸念を。

今内閣府では第4次共同参画基本計画の策定を進めているが、果たして北京行動要綱の理念に基いたものが策定されるであろうか?集会に参加しつつ、防衛費を増やし、戦争への加担を深めつつあるこの安倍政権に女性の人權の観点からも批判していかねばならないと思った。

(*)UN Womenとは2010年7月2日の国連総会決議により、DAW(国連女性地位向上部)、INSTRAW(国際婦人調査訓練研究所)、OSAGI(国連ジェンダー問題特別顧問事務所)、UNIFEM(国連女性開発基金)の4機関を統合して設立された、United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women(ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関の略称)

(全労協女性委員会通信No.217号より)

オピニオン 2

大きく踏み出した、5・3憲法集会と課題について

事務局 矢吹 芳郎

連休中に、友人のTさんと都下、五日市を訪ねた。目的は、明治の近代日本の黎明期に、ここ五日市にて「私擬憲法」がまとめられ、世に問うこともなく100年近く埋もれていたという事実、歴史に少しでも触れてみたいという気持ちからであった。詳細は報告出来ないが、学習結社の「学芸講談会」と自由民権運動が影響しあい、明治13年に作られたという。発見者の色川大吉教授によって「五日市憲法草案」と命名された。

全204条からなり、国民の権利にかかわる内容を多数盛り込んであり、現在の憲法にも相通じる点があるのが特徴ともいわれている。この憲法草案にかかわった人々は、「学芸講談会」

で学習をし、活発に討論を深めたといわれている。いつの時代も進取の姿勢は、変わらぬものがあるのか。かのご夫婦も郷土館を訪ねた折に、しきりに感心していたという。

さて、今年の5月3日の憲法集会は、憲法をめぐる情勢により、今までになく、大きく踏み出したと言える。例年ですと、中央における憲法記念諸集会は、三つに分かれて取組まれて来た。平和フォーラムによる集会、憲法会議を中心とする集会、日比谷公会堂の5・3憲法集会に大別されていた。安倍暴走首相の改憲への動き等を受けて、それぞれの主催団体の判断があり、一昨年よりの「秘密保護法」「集団的自衛権行使の変更への閣議決定」などの情勢もあり、

協力・協働の努力が関係者のなかで積み上げられた結果と率直に受け止めたい。集会は、横浜臨港パークに3万人の結集のなか、終始静かな雰囲気の中で進行していった。まさに、通常国会後半戦のたたかひの前の静かさであったと思う。

この間、私は市民運動サイから憲法問題に関わってきたが、改憲阻止へ向けて、三点ほど問題提起をさせて頂きたい。

- ① 職場・地域における運動とその担い手はどうするのか。さまざまな立場の個人・団体・労働組合が、その立場を乗り越えての共闘関係をどう強化・発展させるか。月討論集会へ報告して頂きたいのだが…。

- ② 改憲勢力の動きは「冷戦後の情勢の変化」を持ち出して、ありもしないことを「さも、あるかのように」宣伝している。この姿勢を暴露するためにも、理論武装とともに東北アジアの諸国民との善隣・友好構築と歴史認識が、改憲阻止の大きな力になるのではないかと。

- ③ やはり労働組合の果たすべき役割は大きいものがある。今日的情勢のなかで、もっと労働組合の動きがあっていいはず。労運研に理解と協力を頂いているみなさんとともに、協力・協同の行動に結びつけたい。

編集子のひとこと

「資本主義の作用」 “貧困と格差” とたたかえない原因は何か

私の経済学者であるトマ・ピケティの『21世紀の資本主義』（みすず書房）が話題になっている。日本では13万部を販売したそうだが、一つの社会現象だ。1月に来日し、東大で講演を行い、研究者の中では評価が分かれているようだが、6000円近いのもので、多くの人が買うということはそれだけ資本主義の在り方について新たな模索と転換を求める社会的背景があるのだと思う。

私は、この本も読んだわけでもないので評論する資格はないが、数世紀にわたる20カ国の経済統計の分析から、富裕層と一般国民との格差拡大を明らかにしたものと云われているようだ。わがレポートの読者の皆さんには釈迦に説法だが、カール・マルクスは、『資本論』で、〈富と貧困の原因〉をあきらかにし、資本が増大するにつれ、労働者の「貧困、抑圧、隷属、墮落、搾取」が増大する。同時にマルクスは、「資本主義的生産過程そのものによって訓練され結合される労働者階級の反抗もまた増大する」と、労働者のたたかひが、資本を規制し、資本主義経済を乗り越える原動力となることを示してきた。〈窮乏化と反作用〉、これが「資本主義蓄積の一般法則」と言われているものだが、日本では90年代後半以降、賃金が低下に転じて今日に至っているが、反抗の増大を底流にした労働運動の反転攻勢を築き上げるにはいたっていない。その結果、窮乏の進行は〈屈折した猜疑心〉となり、「リベラルなるものへの不信」と繋がっていると云われている。

米では富裕層への課税を求める主張が、世界では最低賃金の引き下げを求める声と運動が広がっている。日本ではなぜ、新自由主義に翻弄され続けているのだろうか。皆さんはどのように考えているのでしょうか。ぜひ、投稿ください。

(事務局 千葉)