

# 月刊 労運研レポート No. 63

2019年9月10日号

<巻頭言> なぜ賃金があがらないのか	伊藤 彰信	2P
「年金財政検証」－基礎年金は大幅な給付水準引き下げに	清水 英宏	4P
たたかひの成果を活かす新たな労契法 20 条のとりくみ	中村 知明	6P
資料「かんぽ生命の不適切営業に対する申し入れ書」	郵政ユニオン	8P
台湾でシャープ雇止めに抗議行動	神部 紅	10P

■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

■<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

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 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](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

# なぜ賃金が上がらないのか

伊藤 彰信（労運研事務局長）

月刊誌「世界」9月号は、「なぜ賃金が上がらないのか」という特集を組んだ。「政府によれば、日本の景気は2012年末から6年半以上にわたって拡大を続けているが、なぜそれが実感できないのか。明白である。賃金が上がらず、生活が安定せず、社会保障が充実せず、負担ばかりが増えているからだ。過去最高になっている企業の儲けが、働き手や社会に分配されてないからである。では、どうすれば賃金を上げられるのか。すでに日本特有の現象とすら言える賃金の『上方硬直性』のからくりとともに、その壁を私たち自身の手で突破するための方向性を考える」というのが企画の意図である。早速、内容を見てみよう。

## 日本経済の三つの悪循環－金子勝

金子勝氏の「新・賃上げ論」は、賃金が上がらない理由を、日本経済は三つの悪循環が起きているからだ指摘する。第一は、付加価値が高い製品をつくりだせず、日本企業の国際競争力が低下していくサイクル。バブル崩壊後の不良債権処理の失敗。第二は、輸出企業は円安と賃金引き下げで収益を上げようとするサイクル。賃下げと雇用破壊による内需低下によるデフレ。第三は、異次元の金融緩和の行き詰まり。需要喚起が企業の内部留保のため込みで終始していること。

これらの悪循環を断ち切る政策順序として、第三のサイクルは後回しにして、第二のサイクルを断ち切るために、最低賃金を引き上げることが最優先である、と金子氏はいう。さらに包括的な生活水準を引き上げるために住宅と現物支給を充実させる。そして、第一のサイクルである中身の無い政府の産業戦略を転換し、電力会社の解体と脱原発によるエネルギー転換、社会福祉の分権化改革を突破口とする地域分散ネットワーク型システムの創出を提唱している。

## 企業ファースト化が賃下げを推進－竹信三恵子

竹信三恵子氏は、三つの賃下げ政策を指摘する。第一は非正規労働者の拡大による人件費圧縮、第二は「官から民へ」のスローガンのもと公務部門の人件費削減による官製ワーキングプアの拡大、第三は正社員の賃金引き下げである。低賃金・短期雇用の働き方である非正規労働が「普通」の労働であり、残業・転勤が義務となる働き方が正社員となり、「雇用劣化不況」がおきた。さらに、残業ゼロの高プロや裁量労働制の拡大、格差を前提とした「日本型同一労働同一賃金」、「解雇の金銭救済制度」と「企業ファースト化政策」が続く。

賃上げのポイントは、「企業ファースト化」路線を直視し、働き手の権利を拡大するものかどうか「働き手への影響評価」という視点から、すべての政策を点検し直すことだと、竹信氏はいう。

## 企業内労働市場の視点を超えて—本田一成

「労働組合の意義はどこにあるのか」と本田一成（國學院大學教授）、鈴木剛（全国ユニオン会長）、河添誠（労働運動活動家）の三氏が座談会をしている。労働現場には、正社員の長時間過密労働と非正規労働者の低賃金・雇用不安というふたつの問題領域があるが、労働組合はこの問題の解決に役立つ存在でないと言うところから議論は始まる。「非正規は正規になれば」という発想が最大の差別であり、「誰もが非正規のまま堂々と生きていけるにはどうするか」という発想が必要というところまでは、共通認識になったようである。

本田氏は、既存の労働組合は企業別労働組合で企業内労働市場のことしか見えない位置にあると指摘し、外部評価を入れる、女性の視点から職場と家庭の両立をめざす「暮らし方改革」、組合員のデータを活かす現場の交渉力を課題として挙げる。鈴木氏は、労働組合を非正規労働者や社会活動家に開かれた組織にするため、連合内であきらめずに活動すると決意表明。河添氏は、非正規労働者による当事者組織が必要と述べ、個人加盟のユニオンや非正規労働者の労働組織をナショナルセンターや産別組織が支援する運動構造が大切と述べる。

## どうすれば賃金を上げられるのか

「世界」の特集は、「なぜ賃金が上がらないのか」というこの間の議論に対して一石を投じた企画であった。この間の議論とは、「人手不足になれば市場原理で賃金が上昇するのが経済学の常識であるが、人手不足なのに賃金は上がらない」という議論である。行動経済学者は「労働者は、賃金が下がることを嫌うが、実際に下がってしまうと、途端にやる気をなくす。賃金が下がりさえしなければ、上がることにはさほどこだわらない。企業は、賃金を上げた場合に、不況になると人件費がかさみ経営が圧迫される。賃金を下げると労働者はやる気をなくすので、下げたくても下げられない」という上方硬直と下方硬直が密接に絡み合っているというのだ。多くの経済アナリストは、非正規労働者の増加やデフレマインドが輪をかけているという。病気の症状と原因を混同して議論している。政府の「経済財政運営と改革の基本方針 2019」に「我が国の賃金水準が他の先進国との比較で低い水準に留まる理由の分析をはじめ、最低賃金の在り方について引き続き検討する」と書かれているが、この程度の議論に終始するのかと危惧していたところだからだ。

労働運動にとっては、「なぜ賃金が上がらないのか」というより、「どうすれば賃金を上げられるのか」が課題である。その方向性が明確になったとは言いきれない。それは、ジャーナリズムの限界性であり、雑誌に求めても仕方がないことである。それでも、参考になる指摘は沢山あった。本田氏の「企業別労働組合は企業内労働市場のことしか見えない」という指摘は重要である。「企業が儲からなければ、賃金は上がらない」という発想では、労働分配率の向上、労働生産性の向上のみ話になってしまう。だから、竹信氏が指摘する「企業ファースト化」するのである。

にもかかわらず、「上方硬直性の罠」にハマった労働者やロスジェネ世代に依拠しながら、運動を組み立てなければならぬ。官公労も企業内組合であることを自覚したうえで、企業を超えた運動をどうつくるのか真剣に考える必要がある。生活の改善、社会保障の充実という公共サービスを取り戻す運動をすすめ、労働者と市民の連帯をどうつくりあげるのか。労働組合は、組合員のためではなく、労働者のためにあるという哲学が必要である。

## 「年金財政検証」から考える

### 「年金 100 年安心」は詭弁だ！

# 基礎年金は大幅な給付水準引き下げに

清水英宏（全国自治体労働運動研究会）

厚生労働省は8月27日、社会保障審議会（厚労省の諮問機関）年金部会で、公的年金の将来の見通しを示す「財政検証」を公表した。財政検証は、公的年金の「定期健診」にあたるもので、5年ごとに100年先までの見通しを点検するために実施されている。今後の年金の給付水準を検証するも、年金生活者にはきわめて大きな影響を与える。

### 2004 年年金「改正」で決まる

2004年の年金法改正は、大きな改正であった。①保険料の上限の決定である。厚生年金では、2004年度年に13.934%であった保険料率を段階的に引き上げ、2017年度から上限の保険料率18.3%（労使折半）となっている。国民年金保険料は月額16900円（2004年度価格）と決められたが、今年度は16410円（2004年は13300円であったので3110円の引き上げ）となっている。②基礎年金国庫負担割合の二分の一への引き上げで、2010年度から実施されている。③マクロ経済スライド制度の導入である。マクロ経済スライドは、物価や賃金の上昇とはスライドさせず、保険料を支払う人より年金受給者が増えると年金額が減る仕組みの導入である。④積立金の活用である。

この改正以前は、5年ごとに財政再計算を行い、給付内容や将来の保険料水準を決めてきた。改正により、年金給付費の1年程度の積立金を保有し、2100年度まで100年程度をかけて積立金を取り崩しことにした（有限均衡方式という）。そして、それまでの間（財政均衡期間）、少なくとも5年ごとに年金財政の現況と見通しを作成・公表することも決められた。これを財政検証という。この改正を、自公政権は「年金100年安心プラン」と謳ったが、財政検証のたびに暗雲が漂い出している。

### 意図的に財政検証公表を遅らせる

財政検証に先立っては、「年金財政における経済前提に関する専門委員会」（社会保障審議会年金部会に設置）が、「年金財政における経済前提について」の検討を行うことになっている。専門委員会は3月7日に終了し、3月13日には報告書を提出している。以前は3カ月後の6月に公表していたので、今年も6月上旬には公表して当然であった。ところが、安倍政権は参院選を控え厳しい結果が出ることを想定し、参院選以降に先送りした。6月3日の金融庁審議会報告で「老後資金2000万円不足」も明らかになり、年金問題は参議選の争点にすべきであったが、逃げた。根本匠厚労相は「意図的に遅らせたわけでない。オプション試算

に時間を要した。」と反省もなく言い逃れし、「経済成長と労働参加が進むと 100 年間、持続可能」と開き直っている。

## 現在の年金水準は

注目すべきは年金の給付水準であるが、所得代替率と言う。所得代替率とは、モデル世帯（平均収入で 40 年働いた会社員と専業主婦）が 65 歳で受け取り始める時点の年金額が、その時の現役世代の平均収入の何%に相当するかを示す数値である。2019 年度は、夫婦の年金月額が 22 万円（夫婦の 2 人の基礎年金 13 万円+夫の厚生年金 9 万円）で、現役世代の平均手取り収入月額が 35.7 万円となっており、所得代替率は 61.7%になる。これはあくまでもモデル世帯であり、単身だと 15 万 5 千円になる。夫が正社員で妻が専業主婦という世帯モデルは、20 世紀の高度成長期の一般的世帯のモデルであり、今日は一般的とは言えない。モデル世帯の見直しを検討すべきである。

## 危うい所得代替率の確保

今回の検証では、本来の「財政検証結果」と併せて、「オプション試算結果」も出している。現行の年金制度を前提にした検証では所得代替率 50%を確保できないためである。オプション試算結果は、今後の制度改正を前提とした試算であり、世論誘導に利用される危険性が高い。

まず、本来の「財政検証結果」の特徴を紹介する。6 つのケースを想定（表参照）し、それぞれ毎に推計している。経済成長と労働参加が進むケース（ケース I～III）、一定程度進むケース（ケース IV、V）、進まないケース（ケース VI）で推計している。

検証ではどのケースでも、2045 年前後までは所得代替率が 50%を維持できるという結果になっている。経済成長と労働参加が高く進むことは考えられないため、ケース I～IIIは想定できない。

表にあるように、マクロ経済スライドが終了時の所得代替率は、一定程度進んだケース IV で 2053 年度 46.5%、ケース V で 2058 年度 44.5%、進まないケース VI で 36%～38%に下がる。所得代替率が 50%を下回る。ケース VI の場合、2052 年度には国民年金の積立金がなくなり完全賦課方式に移行すると所得代替率はさらに 1%下がる。厚生労働省の資料では、年金積立金は 2017 年度末で厚生年金約 155 兆円、国民年金約 9 兆 2 千億円（時価）である。積立金は、株式等に運用されており、いつ欠損が生じるか危うくなっている。

## 高齢者の就労延長を画策

政府は所得代替率 50%を守る約束になっている。そのために、オプション試算を行って何とか所得代替率 50%を維持しようと狙っている。経済成長は望むべくもないので、労働参加を増やす方策を模索している。

財政検証が示した、経済ケース別の「年金水準低下」

経済ケース	2029年度以降の……		マクロ経済スライド終了時の所得代替率
	物価上昇率	賃金上昇率(実質)	
I	2.0%	1.6%	51.9%
II	1.6%	1.4%	51.6%
III	1.2%	1.1%	50.8%
IV	1.1%	1.0%	46.5%
V	0.8%	0.8%	44.5%
VI	0.5%	0.4%	36～38%程度

一つは被用者保険の拡大である。厚生年金の適用者は、2017年度から501人以上の企業で週労働20時間以上月収8.8万円以上に拡大され、40万人になっている。これを、企業規模501人以下・月収8.8万円以上にすると125万人、企業規模と賃金要件をなくすと325万人、一定の賃金収入以上の全被用者に拡大すると1050万人を拡大できると試算している。低収入の人が厚生年金に加入されると、手取り収入は減らされ、しかも年金額は増えても少額である。非正規労働者の正規化などが行われないと、実効性はない。

もう一つは保険料拠出来年期間の延長と受給開始時期の延期である。基礎年金の加入期間を65歳まで5年延長、在職老齢年金制度の見直し（就労収入が多い人は年金額が減らされる仕組みだが、就労収入が多くても年金を減額せず就労を継続してもらうようにする）、厚生年金加入年齢の上限の引き上げ（70歳から75歳に引き上げる）、就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大を上げている。労働者は、老後も働けと言う宣言である。安倍政権は、早速、来年の通常国会に年金制度改正法を提案するために動き出している。

### 基礎年金は最低保障年金に

今回の検証で、最も影響を受けるのは国民年金基礎年金のみの受給者である。2017年度末の国民年金の平均受給額は51,565円となっている。国民年金のみの受給者は総数約716万人で、5万円以下は約311万人（43%）となっている。

今回の検証では、国民年金基礎年金は今後30%程度の引下げが想定されている。今でも生活できる水準ではないが、今も増える続ける高齢者の生活保護受給者、今後想定される就職氷河期世代の無年金・低年金などを考えると、現行制度での財政検証で済まず訳にはいかない。高齢者が最低生活を保障される制度を必要であり、最低保障年金の創設こそが求められる。立憲野党の年金政策はまだ足並みが揃っていない。政策の合意に向けた討議を積み上げ、年金制度の抜本改正に向けて奮闘することを望む。

## たたかいの成果を活かす新たな労契法20条のとりくみ 非正規組合員188人への手当等の支払いを求める

中村 知明（郵政ユニオン）

郵政ユニオン中央本部は日本郵便とゆうちょ銀行2社に対し、「労働契約法20条に基づき、手当等の支払いを求める要求書」（要求項目は別掲）を8月20日、提出しました。この要求は、郵政労契法20条裁判における東京高裁判決（2018年12月13日）及び大阪高裁判決（2019年1月24日）で労契法20条に違反し、不法行為と認定された手当と休暇の損害賠償の効力が東西11人の原告にしか及ばないことから、原告らと同様に働く非正規労働者にも損害賠償金の支払いを求めたものです。

両高裁判決は原告側が不合理な格差として訴えた 11 の請求項目のうち、それぞれ両地裁判決を一步前進させ、東京高裁判決では住居手当と年末年始勤務手当の 10 割支給、無給の病気休暇は不合理な格差として有給と認定し、167 万円の損害賠償を命じました（夏期・冬期休暇は不合理な格差と認定しましたが、損害賠償を認めませんでした）。また、大阪高裁判決では住居手当は 10 割支給、新たに雇用期間 5 年超という「基準」で年末年始勤務手当は 10 割支給、夏期・冬期休暇及び有給の病気休暇は損害賠償を認め、さらに祝日給は年始の「祝日に準じる日（2 日間）」の祝日割増賃金を認め、433 万円の支払いを命じました。



今回の要求書の最も大きな特徴は郵政ユニオンに加入する非正規組合員が個人として支払いを求めるもので、188 人（日本郵便 187 人、ゆうちょ銀行 1 人）の組合員一人ひとりの氏名、局名及び部署名が記載されていることです。「請求者名簿」に記載された組合員一人ひとりの住居手当、年末年始勤務手当、扶養手当、夏期・冬期休暇及び病気休暇の賃金相当額、祝日割増賃金、賞与の正社員との差額分の支払いを求めました。さらに、判決では法律上の時効は 3 年の枠のなかという“縛り”はあるものの、会社の経営判断としてそれを上回ることは妨げないという立場で、20 条が施行された 2013 年 4 月からの損害分の支払いを求めました。また、高裁判決をベースとしているものの、敗訴部分を最高裁に上告し、まだ判決として「確定」していないことから地裁では勝ち、大阪高裁では「負けた」扶養手当、それと高裁段階で最も立証に力を注ぎ不当にも認められなかった賞与についても要求しました。

しかし、高裁段階で負けているとはいえ、会社がこの要求に対して、誠意を持って応えてくる可能性は期待できません。これまで本部は地裁、高裁時と 2 回にわたって要求書を提出してきましたが、「要求には応じられない」が会社の回答でした。

今回、要求書の提出と合わせて、2 社に対し、差額と損害の支払いを求める催告書を内容証明で郵送しました。催告書は「裁判上の請求」を前提に損害賠償請求の消滅時効を停止させ、組合要求に全くの前進がない場合は、6 か月以内に新たな 20 条裁判を組織の総力を結集してとりくむことにしています。全国各地で集団訴訟が行われることを想定しています。

郵政 20 条裁判は東西とも現在、最高裁で争われています。原告、被告双方上告受理理由申立書を提出し、原告側はこの夏に「相手方への反論書」を提出してきました。今年 3 月 31 日には 3 回目となる東西弁護士会議を大阪で行い、最高裁での弁論準備等の対策も含めて東西代理人を双方の裁判の代理人に選任していくことを決め、最高裁での勝利に向けての体制を強化してきました。運動では 9 月 19 日には最高裁要請行動をとりくみ、東京地評争議支援行動の一環として日本郵政本社前集会も予定しています。東日本裁判では高裁判決以降の

原告 3 人の請求期間を拡張し、さらなる損害賠償の支払いを求める訴訟もこの 9 月から開始します。

労働契約法 20 条は有期を対象にした法律であり、郵政では無期転換した「アソシエイト社員」は対象外となります。労働契約法 18 条を前倒しし、2016 年 10 月から制度がスタートし、2017 年 4 月には約 8 万人弱の無期転換社員が誕生しました。20 条を根拠とした裁判では損害賠償も無期には適用されないこととなります。労働条件がほぼ全く同じにもかかわらず……。しかし、7 月 8 日の井関農機 20 条裁判において無期転換社員にも損害賠償を認める高松高裁判決が出されました。これをひとつの突破口に郵政でも無期転換のたたかいにチャレンジしていくことも視野に入れていきます。

郵政ユニオンは今、20 条裁判のたたかいの成果を活かすとりくみを開始しました。組織の力量、財政からも困難なたたかいとなることは承知しつつ、新たな権利闘争としてのたたかい抜く決意です。多くの方のご支援をお願いします。

#### □ 要求項目

- 1 住居手当は正社員と同額を遡って支払うこと
- 2 年末年始勤務手当は正社員と同額を遡って支払うこと
- 3 夏期・冬期休暇（各 3 日間）の賃金相当額に遡って支払うこと
- 4 年始の祝日に準じるに日に出勤した祝日割増賃金を遡って支払うこと
- 5 病気休暇は勤務実績を調査し、病気休暇と認められるものは有給による病気休暇とし、賃金相当額を遡って支払うこと
- 6 扶養手当は正社員と同額を遡って支払うこと
- 7 賞与（夏期・年末手当）は正社員との支給月数の相違による差額分を支払うこと
- 8 上記の要求の請求額は請求期間中に在職し、すでに退職した時給制契約社員及び月給制契約社員（アソシエイト社員を含む）にも支払うこと

---

#### < 資 料 >

郵政ユニオンは下記の「申し入れ書」を日本郵政、かんぽ生命、日本郵便の 3 社に対して、7 月 31 日に提出しました。会社からの回答はまだありません。

#### **かんぽ生命の不適切営業に対する申し入れ書**

かんぽ生命及び日本郵便における不適切な営業活動の実態が連日マスコミで大きく報道され、かんぽ生命に加入している顧客のみなさんから不安の声が広がっている。



簡易生命保険事業は1916年の創設以来、「簡易に利用できる生命保険」として全国の郵便局を通じて広く利用され100年以上が経過した。かんぽ生命は「被保険者数は全人口の約2割に相当し、その内約6割を女性が占め、年齢別構成では50歳以上の中高年層が約7割、お客さまは約2799万人」（2018年ディスクロージャー誌から）とされている。かんぽ生命の植平光彦社長はトップメッセージで「当社が担う社会的使命は、創業当時と変わらない」と述べているが、今回明らかになった不適切な保険販売手法は、「お客さまから信頼され、愛される会社であり続けるよう取り組む」とした経営理念からも大きく逸脱したものであり、郵政ユニオンは、日本郵便、かんぽ生命だけでなく日本郵政グループ全体の社会的信用を大きく失墜させる深刻な問題と受け止めている。

2007年の民営化以降、会社の誤った経営判断によりJPエクスプレス事業の統合による1185億円の経営赤字や、トール社買収により2017年3月期決算において日本郵政グループ連結の当期純損益で289億円の赤字を計上する事態を招いた。

今回の事態は、過去の経営判断の誤りによる事案と異なり、長年培ってきた「郵便局」への信頼を失墜させ、信用不安を引き起こし、多くのお客様に多大な損害を負わせたことにある。さらに最前線で真摯に業務に携わる社員を巻き込み、働く者の誇りを奪い去った。今後の世論の流れと会社対応によっては郵政事業におけるビジネスモデルに対して大きな疑念を生み、ひいてはユニバーサルサービスに対してさえ大きな損害を被らせかねない事態になることも予想される。

このような事態に至った背景には、最近の社会構造の変化に対する検証を欠いた旧態依然の経営判断による成績至上主義、ノルマ必達の会社風土、職場風土があることは明らかであり、郵政ユニオンがこれまでも繰り返し指摘してきたことである。年賀はがきやイベントゆうパックの自爆営業と同一の構図が保険職場でも行われてきた結果でもある。

一部の報道や会社による会見の中で個々の社員に責めを負わせるかの言及をしているが、郵政ユニオンはこれを看過することはできない。ノルマ達成のために、職場でパワハラが横行し、休職、退職に追い込まれる事態も数多く発生している。「低実績者」と位置付けられた社員には、人権侵害とも言える研修が繰り返し行われている。今回の事態は、営業「手法」として長年の慣行であり、職場の中で推奨すらされ、会社もその実態を見過ごしてきた。現在、現場の社員は経緯を含め会社からきちんとした説明もされず、手続きや具体的な指示が示されていない状況で、将来への不安を抱えながらお客様対応に追われている。会社内外で進行している事態は会社のモラルハザードそのものである。

積み重ねてきたかんぽ生命の信用、信頼を失墜させた今回の不適切営業問題は顧客への背信行為であり、経営への影響、株主への責任、そしてグループで働く労働者に与えるダメージは計り知れない。今回の事態は民営化以降、最大の危機と言っても過言ではない。以上のことを会社は認識し、事態の全容を解明し、原因を究明することが、公益性を課せられた郵

政事業を担う会社の責務である。その上で会社の経営責任を明確にしていかなければならない。

以上の観点から以下の点について申し入れるので、早急に回答することを求める。

#### 記

- 1 事態の全容を解明し、このような事態に至った原因を究明すること
- 2 保険商品を企画し日本郵便に委託している会社として経営責任を明確にし、誠実に謝罪すること
- 3 顧客の不利益を是正すること
- 4 経営責任を明確にし、社員に対して謝罪すること
- 5 成績至上主義の社内風土を払拭し、ノルマ体制を見直し抜本的な職場改善を行うこと
- 6 不利益是正に伴う新たな事務作業に万全を期すこと
- 7 一時金の削減など労働者に責任と犠牲を転嫁しないこと

以上

レイバー・ノーツ・アジア大会

## 台湾でシャープ雇止めに抗議行動

神部 紅（ユニオンみえ）

### レイバー・ノーツが初めてアジア大会を開催

レイバー・ノーツ（Labor Notes）は「労働運動に運動を取り戻す」を掲げ、労働組合員の教育や組合民主化のためにアメリカで40年ほど活動してきた。

アメリカの労働組合の主流、組合をビジネスのように運営する「ビジネス・ユニオニズム」にとっては、一般組合員は顧客に過ぎず、労働組合の主体としない。運動が停滞し、組織維持が主要な目標となり「おきまりのビジネス」としてしか組合が機能していない労働運動を変革するために、職場からの運動の再構築が、レイバー・ノーツの取り組みであり、「職場での組織化、譲歩と闘う攻撃的な戦略、そして民主的で組合員中心の労働組合を広める」手法を提示している。

レイバー・ノーツは「ビジネス・ユニオニズム」を口だけで、あるいは外から批判するのではなく、組合員自らが中から下から作り変えていくこと、草の根の一般組合員に対し労働組合を民主化し、官僚化した役員から組合員の手に取り戻そう、と呼びかけている。（※日本労働弁護団のホームページで販売されている「職場を変える秘密のレシピ 47 - Secrets of a Successful Organizer」に、その手法が詳しい。）

レイバー・ノーツは2年に1度、アメリカで2000人以上の労働者が集めた大会（大会といってもワークショップや行動参加など労働者教育と運動交流が中心）を開催している。今回紹介するのは、この大会のアジア版、8月16日～18日まで台湾で開催されたレイバー・ノーツ・アジア大会についてだ。字数の関係で大会中に行われた現地台湾での連帯行動に絞って紹介する。

大会そのものはアジアの平和と友好をテーマに、世界18か国から270名を超える参加者が集まり（使用言語は13言語）、日本からの参加は約40名であった。（平均年齢40歳）なお、レイバー・ノーツの大会がアメリカ以外の国で開催されるのは初めてのことだ。

私はユニオンみえの組合員でありシャープの工場で働いてきた労働者（昨年末3000人もの外国人労働者を雇い止めにした亀山工場に働いていた日系ブラジル人、今年4月の三重工場における大幅生産減によって収入が半減した日系フィリピン人労働者ら）と共にこの大会に参加した。



### ホンハイ本社前で国際連帯行動

大会の目玉のひとつは8月16日にホンハイ本社前（台湾，新北市土城）で行われたSolidarity Action（国際連帯行動）、私たちユニオンみえの仲間であり、シャープの工場に働いてきた労働者を支援し共に声をあげる行動であった。バス2台をチャーターし60名もの参加者が本社前で声をあげた。

「GO！GO！President Gou！」「郭董加油！我們挺你！」これはホンハイ本社に驚くほど大きく掲げられたスローガンだ。ホンハイの創業者であり元会長のテリー・ゴウ氏は台湾総統選挙に出るということで、現地では盛んに政界進出について報じられていた。

テリー・ゴウ氏が主導して行われた2016年のホンハイによるシャープ買収は労働者にとって良い影響をもたらしていない。例えば三重工場に300名働いていた日系フィリピン人労働者は、買収以降150名に半減させられている。前記の通り今年4月の大幅なシフトカットの強行により、労働者の賃金は半減。生活に困窮した多くの労働者が退職を余儀なくされている。

政界進出に浮かれるテリー・ゴウ氏がホンハイやシャープ内外に大きな影響力を持っていることは周知の事実であり、彼自身の責任も果たすべきだという訴えは不自然な主張ではない。しかし彼は経営者というよりマネージャープレイヤーであり、ホンハイ買収後にシャープで起きている問題についてもまるで関心を持っていない。こうした振る舞いについても行動参加者から怒りの声が次々とあがり、当初予定していた40分の行動が2時間に膨らむ事態となった。

闘いに連帯するアピールは台湾の3M労働組合、台湾勞工陣戦、香港アジアハウスキーピングユニオン、ミャンマーやフィリピン・ミンダナオ島のバナナ農園でスミフルと闘う労働者らからそれぞれの言語で行われた。



台湾3Mの代表者は、シャープの労働者の雇い止めの手口は3Mのそれと同じであると述べ、自分たちの闘いと共に連帯して闘い続けることを力強くアピールした。

中国語、スペイン語、英語、タガログ語、日本語によるシュプレヒコールの後、ホンハイに申し入れ書の手交を求めたが、それはセキュリティによってブロックされ一切の対応を拒否された。しかし、この行動と一連のホンハイの対応については地元台湾、そして世界各地のメディアで報道され、結果

としてホンハイが労働者の生活を顧慮しない、冷徹で不誠実であることが露呈される形となった。

## 旧日本軍兵士の孫たちが台湾で見た日本侵略の歴史

シャープの工場で働いてきた日系フィリピン人労働者らは、長い方で15年、三重県の松阪市周辺で地域に根ざして生活している。当人らが言うに、その90%以上は祖父が旧日本軍の兵士であり、戦場で戦死している。日本からフィリピンに渡り現地に溶け込んで生活をし、家庭を持ったが、戦争に引っ張られていったということだ。当然、そのパートナーである祖母は戦後家族を養うために大変な苦勞をしている。そうしたルーツを持つ仲間たちは現在においても、為政者や権力者、日本という国に翻弄され続けている。

今回の台湾渡航は、光復節（解放記念日）を翌日に控えた8月14日、日本台湾交流協会台北事務所（大使館に相当）で行われた、国際「慰安婦」メモリアルデーの日本政府に謝罪と賠償を求める集会の参加や、阿嬭家・和平與女性人權館／おばあちゃんの家・平和と女性人權館（2016年末に開館した日本軍「慰安婦」についての資料館）の見学など、シャープで働いてきた仲間にも日本の侵略の歴史とそれに向きあい闘う人々の姿を知ってもらうことも意識して予定を組んだ。

日系フィリピン人の仲間は阿嬭家に展示があったフィリピン人「慰安婦」の展示を見て、「私の街で女性たちが拉致され性奴隷にされた」ことに驚き、声をあげていた。こうした体験を通じて、自分のたちにも連なる問題として考える機会となったようだ。