

# 月刊 労運研レポート No. 64

2019年10月10日号

|                                   |       |     |
|-----------------------------------|-------|-----|
| <巻頭言> 全労協結成30年にあたって.....          | 吉原 節夫 | 2P  |
| 労働運動としての最賃闘争を闘おう.....             | 伊藤 彰信 | 4P  |
| 国際シンポ：企業のコンプライアンスと産業別労働組合の役割..... | 垣沼 陽輔 | 7P  |
| 全国一般全国協：第29回定期全国大会.....           | 渡辺 啓二 | 11P |
| 全国地区労交流会：沖縄で第40回交流会を開催.....       | 荒井 宏行 | 12P |
| 会計年度任用職員制度：来年4月に自治体でどのような形で.....  | 三澤 昌樹 | 13P |
|                                   | ..    | ..  |

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■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)

<巻頭言>

## 全労協結成 30 年にあたって

吉原 節夫（元「国際労働運動」編集長）

1989年12月9日、東京・東条会館で全労協は産声を上げた。まもなく満30歳になる。当時中学を卒業した人たち、満45歳くらいの男女を含めて、その詳しい経緯は知る由もないだろうが、日本最大の労働組合は総評と言った。日本労働組合総評議会の略である。総評は日本の労働者階級の生活と権利を守り、合理化に反対し、平和憲法（特に9条）を厳守し、未組織労働者を組織して労働者全体の生活底上げを図ることを大事にしてきた。

その総評内部の合意を得ることなく、問答無用と協議を打ち切って総評解散・連合発足へと持ち込んだ右派大手組合に強い怒りを燃やしたのが、総評の三顧問（太田薫、岩井章、市川誠）であり、労研センターを作って総評路線の正しさ訴え、さらに全労協を作って総評路線を守り、発展させようとした。全労協は総評路線の継承者であり、父は三顧問、母は良心的な単産、単組、地県評、地区労など全国に散らばる元気のよい仲間たちであって、少数派であることを承知の上で全労協に結集した。我々は当時、「(連合に)行けない、行かない」組合とも自称したが、それは運動路線上の問題であり、決して妥協できる問題ではなかった。

会社派の連合、共産党主導の全労連、そして総評路線の継承者全労協は等しく今年末に30歳を迎えるわけだが、この間の運動は一貫して保守勢力（資本と保守政権）の主導のもとにあった。春闘は瀕死の状態、労働者の組織率は17%をきる寸前、非正規労働者は全労働者の約4割に達し、就労者の34.1%（2256万人）が年収200万円未満、自営業者も54%が200万円未満の貧困状態である。この生活苦に異議を申し立て、改善を求めてストライキを闘う権利は労働者のみに与えられた権利だが、この30年間、最大勢力である連合の部隊からストの火の手は上がらなかった。『生産性の向上こそが賃上げの原資』と考える連合が労働者勢力の最大部隊である限り、超保守勢力の支配する現状では、労働者階級の望む大幅な賃上げは望めない。我々の努力を超えて、労使関係とは力関係なのである。

この30年間、全労協はよく苦境に耐えてきた。いまでは労働3団体の一翼を担って大衆行動の場に欠かせない存在になった。少数勢力なりといえども、全労協に対する期待は大きい。2020年代はその期待に応えるべき年である

いまや、国独資（国家独占資本主義）の支配する時代は終わり、多国籍企業が自由に世界の市場を飛び回り、利益を争う新自由主義に変わった。もはや、資本とはそこに働く労働者のことは一切考えず、利益を上げることにのみ精力をつかう。それならば、我々は発想の大転換をして、あらゆる国々の労働者との幅広い連帯を意識的に構築すべきである。

かつてマルクスが叫んだ「万国の労働者、団結せよ！」の再確認である。

近くは韓国の、あるいは香港の労働者、市民、学生らの闘いに学び、遠くは、キューバ、ベネズエラなどの闘いに学ぶべきである。アメリカや中国という世界一、二位を争う巨大

国家権力と闘ってなお屈しない彼らの抵抗力に学ばねばならない。30年前よりも、現在の我々には、新しい共闘目標が明確になっている。それを具体化し、広めるのだ。

まず何と云っても、20春闘において大幅賃上げを要求する産別組織の共闘体制を実現するべく最大の努力が必要だろう。今のままでは賃上げ要求は連合によってつぶされ、個別企業内の賃金体系交渉に変質してしまう。それを許すことは、労働組合の旗をまくことに等しい。連合700万が外れても、日本国内にはまだ数百万人の中立組合が存在する。これに本気で切り込んでほしい。春闘体制の大幅補強である。次に、全国一律最低賃金の実現をめざすキャンペーンに本気で取り組むことである。昨春闘で全労協は先鞭をつけた。今年、ごく一部ではあるが最賃一時間1000円が実現した。1500円に引き上げるためには、政府、総資本の意表を突く戦略・戦術が要求される。これには地域共闘の拡大、充実という大仕事が必要だ。地域、中小だけでなく、未組織、市民層との共闘が必要だ。

他にも共闘の課題と目標は数多くあるが、以上挙げただけでも一年ではできない。20年代の全労協の戦略的主要課題をまず明確にするべきだと思う。これらを闘う中から、おのずから新しい野党の登場も望めるだろう。反動・安倍自民党の改憲策動もこうした下からの力には対抗できないだろう。

全労協が担うこれらの使命を、全労協の職場の隅々にまで浸透させ、新しい使命感を持った、特に若い人々が労働運動再生のために頑張ってくださいを強く願って、全労協30年へのお祝いの言葉に代えたいと思う。

\* この文章は吉原節夫さんが全労協結成30周年に寄せたメッセージです。



乾杯の音頭をとる藤崎元全労協議長（右）



あいさつする渡邊洋全労協議長

# 労働運動としての最賃闘争を闘おう

「最低賃金9.30国会内集会」に参加して思ったこと

伊藤 彰信（労運研事務局長）

## 全労連の集会に自民党国会議員が出席

全労連・国民春闘共闘・東京地評・東京春闘共闘が9月30日、衆議院第二議員会館で「最低賃金9.30国会内集会」を開催し、220名が参加した。「19最賃改定、地域間格差是正、めざせ1500円」「各政党・国会議員が賃金政策を語る」と題したこの集会には、自民党国会議員も出席し、大いに話題になった。多くの都道府県では、10月1日から最低賃金が改訂される。その前日に開催されたこの集会は、タイミングの良さと、最賃法改正に向けた院内外の動きをつくるスタートとして非常に意義の大きい集会であった。

集会は、全労連の小田川義和議長が主催者あいさつを行い、国会議員からのあいさつ、静岡県立短期大学の中澤秀一准教授が「最低生計費試算調査が示したこと」と題して生計費調査の結果を発表、全労連の黒澤幸一事務局次長が「全国最低賃金アクションプランについて」と題して基調報告を行い、参加者から、生協労連、長崎県労連、東京地評・東京春闘共闘、日本医労連が発言した。

## 最低賃金引き上げは世界の流れ

小田川議長は「全労連の集会に自民党をはじめ与野党の国会議員が出席するのは初めてだ。全国一律制への共感は、弁護士会や知事会にも広がっている。全労連の最低生計費調査でも人並みの暮らしには時給1500円が都市でも地方でも必要である。アメリカ下院は2025年までに最低賃金を時給15ドルにする法案を可決した。EUはEU全域の最低賃金の設定を議論することになっている。最低賃金の引き上げは世界の流れ」とあいさつした。



あいさつする小田川全労連議長

## 各党が最賃政策を語る

自民党の最低賃金一元化推進議員連盟事務局長の務台俊介衆議院議員は「若い者が東京に行ってしまう。先進国で地方バラバラの最低賃金の国はない。交通が発達した国では、最低賃金はどこでも同じにしなければ、東京一極集中が加速し、地方は疲弊する。中小事業者の意向も聞き、世界の知恵も集めて、中小企業対策を実現する。外国人労働者が都市部に集中しないように、看護師や介護師の保険単価が地方によってバラバラである。こんな問題を解

消できるように、最低賃金一元化を図りたい。」と述べた。

**立憲民主党**の最賃チーム座長の末松義規衆議院議員は「実質賃金は下がっている。景気の底上げを図り、経済を好循環にするためには国民の消費力を増やさなければならない。それには最低賃金の引き上げが必要。中小企業支援を数兆円行い、5年間以内に全国一律1300円にする」と述べた。

**国民民主党**総務局長の奥野総一郎衆議院議員は「1500円は人間が生きていく上で最低水準。最低賃金を引き上げてみんなが安心して消費が増えれば、中小企業も潤う。その上で中小企業に必要な支援を行う。これが、日本経済を良くする、国民の生活を良くする最善の策である」と述べた。

**共産党**厚生労働部会長の宮本徹衆議院議員は「全国一律で直ちに1000円、速やかに1500円にすると参議院選挙で訴えた。社会保障のことを考えると最低賃金の引き上げは緊急の課題である。いまの最賃は生活保護より低い。労働者が人並みに暮らすには時給1500円は必要である。大企業には内部留保がある。政治が保障し、全国一律制にしなければならない」と述べた。

**社民党**副党首の福島瑞穂参議院議員は「いますぐ1000円、めざすは1500円を掲げて参議院選挙を闘った。非正規雇用は4割に達してる。最低賃金が上がらない限り、収入は増えない。地域の購買力も増えない。地域別の最低賃金制はカナダやロシアなどの国土の大きな国の話。コンビニ商品の価格は全国一律なのに最低賃金に格差があるのはおかしい。公契約条例も重要。世田谷区は1130円。公契約法もつくり、引き上げを図りながら全国一律最賃をつくっていききたい」と述べた。

ビデオメッセージを寄せた**れいわ新選組**の山本太郎代表は「いますぐ1000円にしてもワーキング・プア。さっさと1500円にしろ。それでも月額24万円。1500円にするためには中小企業が傷つかないように政府補償が必要。消費税を廃止するなど様々な策を用いて最低賃金1500円を実現したい」と述べた。

### 最低生計費は時給1500円程度必要

中沢准教授は「最低限度の生活とは、飢えなければ良いのではなくて、健康で文化的な要素を充たしたものでなければならない」としたうえで、最低生計費調査の結果、「都会は住宅費が高いが、公共交通が発達していない地方では自動車は必需品。都市と地方でも最低生計費はほとんど差がない。25歳の若者が普通の暮らしをするためには、月額22～24万円（税・社会保険料込み）が必要である。時給に換算すると、月173.8時間労働で1300～1400円、月150時間労働で1500～1600円ほどになる」と説明した。

### 来春には全国一律の法改正をめざす

黒沢事務局次長は「全国一律最賃制の実現を」と題する基調報告を行った。日本の最低賃金の問題点として、①水準が低すぎる、②地域間格差が大きい、③中小企業支援が貧弱の3点をあげ、「いますぐ1000円以下をなくし、1500円をめざす。全国一律制への法改正を来春通常国会で」と訴えた。

中小企業支援策として、①直接的な資金援助、②社会保険料・税の負担軽減策、③下請単

賃切り下げ規制など公正取引確立、④実効ある公契約条例の確立、⑤地域における雇用や仕事量の確保策などをあげた。

最後に最賃闘争の意義として、①貧困と格差をなくす人権闘争、②地域循環型経済確立による地域経済の再生、③労働運動再生の象徴的な闘い（労働組合が変わる）の3点をあげ、2020年春に全国一律最賃の実現への行動を呼びかけた。

### 最賃闘争の最大の敵は企業別労働組合

私は2013年の参議院選挙を前にして「野党は、『最低賃金1000円法制定』を掲げて参議院選挙を闘うべきだ」と主張した。アメリカのリビングウェイズ運動を参考に、審議会で最低賃金を決めるのではなく、議会で最低賃金を決めるアメリカ型の方式を日本でも取り入れたらどうかという発想である。どのような反応が返ってきたかというと「最低賃金は労働課題ではなく、福祉課題である」「組合員にはそんな安い賃金で働いている者はいないから要求にならない」「労働組合が最低賃金を要求することは労働者の賃金を下げることにつながる」「時の政権の意向で最低賃金が決められてしまう」「野党が少数派の議会で法案を出したら1000円どころではなく、もっと低い額を決められてしまう」（当時、維新は最低賃金を外国人労働者並みの時給300円を主張していた）というものだった。当時の野党は「最低賃金1000円」を選挙公約に掲げたところもあったが、誰が、どうやって1000円を実現するのか分からない公約なので労働者の心をつかむことはできなかった。

2012年12月に安倍首相が登場し、「デフレからの脱却」を唱えてアベノミクスを展開した。その一環として労使に賃金引上げを要請した。2014年から始まった「官製春闘」である。大企業労働者の賃金は2～3%程度上昇し、中小企業労働者は1～2%程度上昇することになった。地域最賃は3%程度上昇し続けている。それでも労働者の実質賃金は低下している。

最低賃金審議会の今までのやり方は、従業員30人未満の事業所の賃上げにもとづいて最低賃金を同程度引上げていた。それに従えば1.0～1.3%になるが、安倍は「支払い能力」論をやめて、政府の経済政策として最低賃金を決めるようにし、3%の引上げを実施した。当然、多くの非正規労働者の支持は安倍に集まり、組織労働者の賃上げしかない既存労働組合が支持している野党には支持が集まらなかった。

### 運動と政策の結合を

今私は、韓国型の最賃引上げ運動が必要でないかと思っている。韓国は日本と同じ審議会で最賃を決める国であるが、日本との違いは、二つあるナショナルセンターがともに最低賃金1万ウォン（日本円で約1000円）の要求を掲げていること、民主労総はストライキを実施して闘っていること、職場で非正規労働者をなくす運動と結合していることである。

運動と結びついた政策を公約として打ち出さないと選挙では勝つことができない。野党の数合わせとしての選挙協力ではなく、安保法制反対に留まらず、国民の一番の関心事である税と社会保障の課題でも野党の共同の政策づくりが、選挙で勝つ「野党共闘」のカギとなる。その意味で、全労連の提起は意味がある。しかし、フライング気味であることは否めない。

「来春通常国会で全国一律制への法改正を」と提起してみても、最賃法の目的を変えるのか、誰が、どのように決めるのか不明である。明確なのは全国一律制だけである。5年程度

の経過措置を設けて全国一律にするというわけだが、党派間調整が先行すれば、現場の労働運動とは関係のないところで、中小企業支援策がメインの法改正に終わってしまう危険性がある。

20 春闘では、すべての労働組合が最低賃金時給 1500 円を要求し、使用者から全国一律法改正の同意を取り、時給 1500 円以下の労働者を使用している企業とは取引をしない同意を取る。これが実現すれば、法改正は容易であろうが、問題は、このような闘いをどう組織していくのかということである。

このような闘いは今までの企業別労働組合の発想では闘えない。組合員の賃金引き上げしか頭にない既存の労働組合の指導者・組合員の意識を変えること。同じ職場で働く非正規労働者や定年後の再雇用労働者の労働条件改善の要求も掲げるようにすること。全国一律を要求しているのだから、企業内の正社員と非正規労働者の格差賃金をなくすとともに同一企業内の地域間格差をなくすこと。産業別最低賃金、業種別最低賃金、企業内最賃などの対象者を明確にし、企業内の賃金要求とリンクして闘うこと。公契約条例や地域最賃条例を地域の仲間と一緒に闘うこと。などの課題を一步一步クリアーしていかなければならない。全国一律をめざす最低賃金引き上げ闘争は、「同一労働同一賃金」を企業を超えて全国的に実現する闘いと一体なのである。

私はいままで企業別労働組合とは異なる労働運動、すなわち企業を超えて労働市場を規制する労働運動を「新しい労働運動」と名付けたいと思っているのが、まだその内容が固まったわけではない。全労連が、労働組合が変わるといふ労働運動再生の象徴的な闘いを労働現場でどう展開するのか興味をそそられる。

## <国際シンポジウム>

# 企業のコンプライアンスと産業別労働組合の役割

垣沼 陽輔（全日建運輸連帯労組近畿地本委員長）

9月14日京都社会福祉会館で13時より国際シンポジウム「企業のコンプライアンスと産業別労働組合の役割」が開催された。

主催者を代表して全日建中央本部菊池進委員長があいさつに立ち、「ゼネコンが行っている法律違反を調査し、改善を求める労働組合のコンプライアンス運動を、嫌がらせだとして刑事弾圧を滋賀、京都、大阪、和歌山県警が関西地区生コン支部（略・生コン支部）へ行って来ている。私たちは、この権力弾圧に絶対負けられない

企業間の競争激化で社会的責任とコンプライアンス（法令遵守）の違反は後を絶たず建設業界でも大手ハウスメーカーで大規模な欠陥・手抜き工事が発覚している。

こうしたコンプライアンス活動は、世界的に見れば、海員、港湾、建設などの国際労働組合組織で労働の安全と適正な雇用条件、産業別労働協約を守るための基本活動として日常的

に行われている。

生コン支部のコンプライアンス活動を、ヤクザ・暴力団による「嫌がらせ」やゆすり・たかり行為であるがのように歪曲し、次々に刑事事件に仕立て上げている。私たちは、正当な産業別労働組合の活動に対する重大かつ不遜な挑戦であり、コンプライアンス活動の必要性和目的、実態とその正当性を明らかにすることだ。本日の集会でITFやBWIをゲストに招き本集会を開催する。」と述べた。

## 第1部 各国・各組合への活動報告

(1) ITF（国際運輸労連）の藤木茂氏からITFインスペクターについて報告をしていただいた。ITFとは、交通運輸労組を国際的に結集する国際産別組織で146カ国（658組合）、450万人以上が加盟している。また、参加する全ての交通運輸労組を代表してIMO（船舶の安全に関する条約を国と締結している）

1974年にSOLAS条約（海上人命安全条約）を締結。内容は、①船舶の航行に必要な安全を確保すること。②そのために立ち入り検査を行う。（船舶が安全基準を守っているのか、メンテナンスが出来ているのか否かを調べる）

ITFは、1948年に便宜置籍船（FOC）システムに反対するキャンペーンを決定した。このFOCを、船主がコスト削減を目的に規制を逃れるため利用している。船主に対して船員労働者が「ITF標準協約」の遵守と「インスペクター制度」で立ち入り検査を行いコンプライアンス（法令遵守）違反の是正を求めている。

(2) 民主労総・韓国建設労組イ・ヨン Chol 首席副委員長からBWI（国際建設林業労組連盟）と韓国建設労組の活動」について報告をしていただいた。

韓国の建設現場は、非常に危険な場所が多くあり事故のほとんどが建設現場で発生しており建設労組は、法律違反（労働安全衛生）を摘発して建設現場に安全対策の履行を要求している。そのため建設現場は建設労組加盟の労働者を呼ぼうとはしない。そのため、直接労使関係のない建設現場にも出かけ産別労組として視察を行っている。大手ゼネコンの社前で、労災事故を告発するキャンペーンに取り組んだりしている。

2003年には、各建設現場で労働協約を締結していたが、権力が介入して雇用関係のない現場に労働協約締結を要求するのは脅迫だとして弾圧を加えてきた。これに対して直ちにILOへ提訴し、労組活動の正当性を訴えた。この時の弾圧では、150名近くの労働者が逮捕され、罰金も数十億ウォンも払った経験があり、多くの労働者が労組を去って行った。今では数万人の規模まで組織化が進んでいる。2015年には、クレーン支会の闘争で15人が起訴、5人が逮捕されたが労組活動の正当性が認められ無罪になった。

文在寅政権は、労働組合が参加する建設現場の安全点検チームの組織化を進める公約を行い、2019年は建設現場の立ち入りに労働組合も参加した。ただ、地方はまだそこまで進んでいないので、建設現場に立ち入ろうとすると警察が邪魔をしてくる。この背景には政治とゼネコンの癒着があり、どす黒いお金が動いている。



(3) 藤木貴史さん(帝京大学法学部法律学科助教)からは、「アメリカにおけるコンプライアンス活動」について報告がされた。

アメリカの特殊性について理解しないと、労働組合の権利関係が分からない。

労働法・社会権の不在/労働組合に対して不当労働行為の認定/排他的交渉代表制  
労働組合・産業別労働組合で構成されている/企業外部からの組織化に取り組む

#### 1. コンプライアンス活動と刑事的規制

RICO法の判例・・・組合のコンプライアンス活動を「恐喝」と判断した例はなし。

##### ①<警備会社>事件・連邦地裁判決(2008年)

財産的権利への干渉は、「財物」の「取得」にあたらぬ。

##### ②<制服販売会社>事件・連邦控訴判決(2009年)

会社は、批判されず経営する権利をもたないで、「恐喝」とはいえない。

そもそも、経済的損失を心配させること自体は、違法ではない。

##### ③<食品加工工場>事件・連邦地裁中間決定(2008年)

評判にかかわる損害については、組合に「現実の悪意」が必要。

#### 2. コンプライアンス活動と法的価値

コンプライアンス活動は、「公共の利益」にかなう活動である。

- ・【請願権】企業による法律違反を立法府・行政府へ通報する活動
- ・【言論の自由】企業のコンプライアンス状況を取引先・住民等に広報する活動  
(判例)・批判されずに形成される権利はない/評判に関する損害は厳格に  
(学説)・コンプライアンス活動は、「言論の自由」の価値を体現する。

労働組合法で保護される行為に、刑罰を科すべきではない。

コンプライアンス活動は「経済社会の自己統治」に資するとの理解がアメリカに存在している。

以上の報告がされた。

## 第2部 パネル討論

進行役に竹信三恵子さん(ジャーナリスト・和光大学名誉教授)が努め、活動報告を行った3名に加えて、小谷野毅さん(全日建書記長)、毛塚勝利さん(労働法学研究者)の2名が参加してパネル討論を行った。

藤木さんは、ITFが船舶に立ち入り検査に入っても名前が知られているので、妨害は少ない。

イ・ヨン Cholさんは、韓国内で建設労組が行うコンプライアンス活動に市民社会(学者・弁護士など)からの支持があり、2003年の大弾圧を受けてもそれを跳ね返し、現在の組織化つながっている。

小谷野さんからは、生コン支部はコンプライアンス活動で違反があれば指摘し改善を求めるだけでなく、行政などを活用して具体的に行ってきた。最新の逮捕事件では、5年前に解決した労使紛争であり、企業倒産や全員解雇を撤回させる闘いであった。何故、それが事件になるのか大変疑問に思う。

コンプライアンス活動の最初は、90年代に生コンなど建設現場に入る工事車両の過積載を告発する取り組みだった。生コンの安売りをして売り上げを上げたり、シャブコンの横行でコスト削減をしたり、週休2日制を破り稼働日数を増やしたりしてきた。

儲かるのは、ゼネコンとセメントメーカーだけで、中小生コン企業は薄利多売で倒産の危機に。しかし、これを変えさせたのが「阪神淡路大震災」で生コンの品質が問われ、生コンを安定させるには適正価格の実現に取り組む。

昨年8月に始まった逮捕で、79人の組合員と経営側8人で合計87人となっている。戦後、最大の労組弾圧だ。

毛塚さんは、こんなに大量逮捕者が出たのは初めてではないか。コンプライアンス活動は、業種別・産業別労働運動の取り組みであり、企業内労組にはなじまない。

ドイツでは、スーパーマーケットでの争議行為でコンプライアンス活動が認められている。生コン支部の生コン協同組合（中小企業）との連携した取り組みは、まだ社会的に認知がされていないと思う。

その後、会場からの質問に答えてシンポジウムは終了した。



### 全日建第36回定期大会を開催



9月15日に京都社会福祉会館で中央本部第36回定期大会を開催。議長に生コン支部から西田代議員を選出し、次第に従い大会が執り行われた。

菊池委員長の主催者挨拶の後、来賓の方々から挨拶をいただいた。勝島平和フォーラム事務局長、住野交運労協議長、大野全港湾副委員長、鈴木全国ユニオン委員長、服部社民党全国連合常任幹事、中岡全労協事務局長。

議事は、この一年間の活動報告、運動方針（案）、会計報告・監査報告、予算（案）、役員改選などを滞りなく可決成立し、新体制で2020年度に臨むことを決定し終了した。

## 第29回定期全国大会を開催

渡辺 啓二（全国一般全国協書記長）

第29回定期全国大会は、9月14・15日の二日間、大田区消費者生活センターで開催され、60名を超える代議員・傍聴者が参加した。

大会は、「8時間働けば生活できる賃金、労働条件を」実現することなどの4項目を柱とする「基本任務」と、今秋から20春闘への具体的方針を決定した。そして、二日間の討議と交流を通じて、職場から要求をくみ上げ、組織化を進めることを確認した。同時に、東京労組全労FAユニテッド分会の原職復帰の闘い、「あらかぶ裁判」「猪狩過労死裁判」をはじめとした被ばく労働裁判、そしてすべての争議を、全国協として全力で支援し、争議に勝利することを確認した。

### <最賃闘争への取り組み>

大会の討論では、改めて最賃闘争の重要性が確認され、全国協などが核となって、全国キャラバンの継続やコンビニ本部などへの波状的な申し入れ、地域最賃での闘いが提起された。遅々としてはいるが、「全国一律最賃制度の実現！最賃1500円を目指す！」は、確実に社会運動として共感を呼びつつある。そして大会では、20春闘の最重要課題である大幅賃上げと長時間労働規制、全国一律最賃制度・時給1500円の実現に向けた闘いとを結び付けて前進することを確認しあうことができた。

### <均等待遇の実現>

非正規労働者や外国人労働者の闘いを支え権利を守り、均等待遇を求める闘いに全力をあげていくことも確認した。東部労組メトロコマース支部の最高裁における労契法20条裁判など困難な闘いを余儀なくされているが、裁判闘争始めすべては現場からの闘いを抜きにして成果を勝ち取ることはできない。「働き方一括関連法」を職場闘争の課題として闘い、36協定の見直しと長時間労働を規制することが重要となっている。そのためにも、20春闘で早めに労働者代表選出の闘いを準備し、少数派であっても労働者代表選挙に立候補し、取り組むことを提起している。全国一般全国協にとっては、非正規労働者の均等待遇実現は重要課題だ。

### <業種別共闘の前進>

教育関連労働者の共闘が前進している。地域・産別の仲間の闘い、業種別で奮闘して闘っている仲間の先行した闘いが、ゼネラルユニオンから報告された。ALT契約アンケートを足場にしての対政府交渉と、20春闘要求を「最高の職場労働条件に合わせる」闘いなどが報告され、先進部分としての役割を果たし、大会でも共有された。また、語学関連4労組で、全国的に連続学習会の日程も組まれ、それぞれの地域で責任を持って実行されるようになっていることが報告された。

## <二つの決議>

大会では、関西生コン支部からのメッセージを読み上げ紹介し、『憲法28条、民主主義破壊の全日建連帯関西生コン支部弾圧を許すな』の決議、『歴史修正主義と対決し、安倍政権の「徴用工」・韓国バッシングを許すな』の二つの大会決議が上げられた。

今、日本は「徴用工問題」をきっかけに安倍政権の歴史修正主義が跋扈し、日韓関係は最悪の状態にある。韓国への政治的摩擦を容認する世論の圧力が6割を超える中、職場で地域で（とりわけ職場で）、戦争をする国作り・排外主義と具体的に対峙（集会・職場ビラ・その他訴え）することが必要だ。日本政治史上最長ならんとする安倍政権は、参議院選挙で3分の2を確保できなかったが、安保法制を自動させる自衛隊の9条明記など、改憲を果たすため政治生命をかけている。安倍政権を引きずり降ろすことが、改憲を阻止し、原発の再稼働をやめさせ、沖縄辺野古新基地建設を断念させることにつながる。今後ますます強まる排外主義勢力との対峙・対決が間近に迫っている。そのためにも運動を地域に拡げて、差別と分断、弾圧と戦争政策に反対することが重要となっている。大会では、全日建連帯関西生コン支部支援決議と共に、11・16集会への訴えがあった。闘う労働運動は正念場を迎えている。ナショナルセンターを超えた全国の労働組合に支援を拡げることが重要となっている。

## <全国一般全国協の組織強化>

全国協の組織強化の問題は、喫緊の課題となっている。来年の「30回大会を反転攻勢の出発点に」との方針で、拡大中央執行委員会などの実施が確認され、「組織強化」の具体性が全体の共通認識となりつつある。第30期に向けた若手組合員・女性組合員の中執参加のための具体的準備と、様々な組織的課題の改善と克服が重要となっている。

## 全国地区労交流会

# 沖縄で第40回交流会を開催

荒井 宏行（松本地区労組会議特別幹事）

9月21日（土）から22日（日）にかけて、第40回全国地区労交流会が沖縄県北谷町ザ・ビーチタワー沖縄で開催されました。沖縄での開催が3回目となる今年のテーマは「民主主義をとりもどす！沖縄から発信する、基地も原発もない平和な未来」。

折りしも台風17号が沖縄地方を直撃。開催そのものが危ぶまれましたが、全国の多くの参加者は前日には沖縄入りしており、16都県28地区労2県平和センターから100名余りが参加しました。しかしながら、21日は暴風雨のため、午後に予定した名護市辺野古での新基地建設埋め立て海域への船上見学やキャンプ・シュワブゲート前での座り込み現場見学などはすべて中止。中には台風を押し切って名護市辺野古まで足を運んだ仲間もいたようです。全国の仲間が結集した夕刻からの交流会。伊波洋一参議院議員をはじめ沖縄の仲間が準備した交流会では、各県から闘いの報告と全国の地酒で多いに盛り上がりました。

2日目は、受け入れ地区労議長の譜久山薫実行委員長、地元北谷野口町長の歓迎あいさつで始まりましたが、2005年の第26回長野集会から後援団体となったフォーラム平和・人権・

環境の勝島一博事務局長や闘争報告を予定した全日建やJAL争議団も飛行機が飛ばず欠席となりました。

記念講演では、沖縄平和運動センター山城博治議長から「安倍内閣の戦争政策に抗して」が行われました。山城議長は冒頭「2020年は憲法施行75周年だ。安倍改憲を許すなら地区労は解散だ。腹をくくれ！」と激。2006年自治労徳島大会で、自衛隊を合憲として歯止めをかけるとの「平和基本法」に反対した当時の話に触れ、「沖縄の自衛隊は合憲ではない。先島諸島の自衛隊基地建設は対中国に対する戦争の砦であり、沖縄戦で沖縄が犠牲となったように、沖縄に一発銃音が出れば沖縄の観光はゼロになり経済は破綻する。平和こそ経済発展の礎だ」とのべ、辺野古では土砂を入れない闘いが正念場だとし、全国からの連帯を呼びかけました。山城議長だからこそ言えるリアルティある講演でした。多くの参加者に共感を呼んだと思います。



全国地区労運営委員会からの提起では、加世田和志事務局長から総評解散後、全国の地域運動を継いできた地区労との交流を通じ、労働運動と労働組合の再構築を果たそうと提起がありました。全国的には主要産別の脱退等による地区労の解散もありますが、働き方改革をはじめ、最賃闘争や護憲・原水禁、市民と野党の共闘など地区労運動が果たす役割には大きいものがあります。中央及び県フォーラムの協力をいただきながら、まだ開催できていない各県での開催を目指すことにしています。集会では、最後に全日建連帯関西生コンの闘いに連帯する決議と沖縄集会アピールを採択して終了しました。

## 会計年度任用職員制度

### 来年4月に自治体でどのような形で姿を現すのか

三澤 昌樹（練馬区非常勤職員労働組合特別執行委員）

#### 1 制度の具体化は大幅に遅れている

2017年5月改正された地方公務員法および地方自治法の施行が2020年4月に迫っている。来年の4月からは臨時・非常勤・嘱託職員として自治体に任用（雇用）されていた非正規職員のほとんどが会計年度任用職員に置き換わる。当該である臨時・非常勤・嘱託職員にとっては、雇用が守られるのか、労働条件はどうなるのか気が休まらない日々が続いている。それにも関わらず、任用、賃金、報酬、休暇制度など、具体的な制度内容の決定が多くの自治体で決まっていない状況だ。

自治体は法律改正を受け、会計年度任用職員制度を条例化しなくてはならない。この条例化を総務省は2018年度中に行うことを想定していた。しかしこの作業は遅れに遅れ、早い自治体で2019年6月議会、多くは9月の議会に提出という状況である。12月議会になんとか間に合わせるとしている自治体すら存在している。（9月までに議会提出予定の自治体が86.4%（総務省4月調査））

## 2 なぜ条例化が遅れているのか

条例の制定が大幅に遅れている原因のひとつは財政上の問題である。会計年度任用職員制度への移行には、自治体において全職員数の4割近くを占める臨時・非常勤等職員に一時金を支給するだけでも多額の財政負担が必要となる。しかし国は制度を創設しただけで、財政措置に関しては具体的に示さなかった。ようやく2019年6月に財政制度審議会が総務大臣に「地方財政計画に適切に計上し、このための財源を確実に確保すべき」と勧告した。しかし財務省は給与関係経費の増額に後ろ向きであり、各自治体が先を見通せずいることが遅れにつながっていることは否めない。

さらに条例化にあたって必要になる「職の再設定」「任用」「給与」「労働条件」などの労使協議が、財源問題も加わり難航している。「職の再設定」とは、今回の法制化にあたり、「現に存在する職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性を十分吟味」すべきとして、総務省が職の厳正な見直を求めていることを受けてのものである。「任用」に関しては、これまで制度の趣旨を外れた運用をしていたとして「適正」な任用（雇用）の実施をもとめ、「会計年度ごとの（1年ごとの）任用」をこれまで以上強調してきている。「給与」「労働条件」は自治体ごとに決定できる事項であるが、国基準を上回らないことを求めている。これらはことごとく労使で見解が対立するものであり、労使交渉が都道府県の対応、周辺自治体の対応を横睨みしながら様子見をして長引くことになっている。

## 3 交渉の焦点はどこなのか

今回の法改正の動きの背景には、臨時・非常勤職員等の職員が労働組合を結成し雇用の安定、処遇の改善を求め、長年にわたり闘い続けてきたことがある。臨時・非常勤職員等の職員が職員数の過半数に迫る状況下、非正規労働組合の裁判闘争での勝利、ストライキ権を使った闘いなどが広がる中、このままでは労働基本権を制約した上に成り立つ公務員制度の足元が揺らぐという総務省の危機意識。一方でこうした取り組みにより公務員非正規職員の置かれた状況が「官製ワーキング・プア」として注目され社会問題化し、民間での非正規運動の前進と相まって、政府を「新たな制度」創設により取り繕わざるを得ない状況に追い込んだと見て良い。

しかし自治体の非正規職員は、総務省の人件費抑制方針により、業務増の一方での職員減を切り抜けるために各自治体が増やしてきたものである。「財源がないから非正規を使ってきたのに、新制度で金が掛かるようになったら意味がない。総務省は何を考えているのか」という管理職の声はある意味、的を射ている。自治体当局は黙っていたら処遇改善などは考えない。ここが今回の攻防点の肝である。

会計年度任用職員制度創設により困難に直面し苦戦しているのが、皮肉にも非正規職員の処遇改善のために先進的に取り組み、様々な壁をこじ開けて雇用の安定と処遇の改善を勝ち取ってきた非正規労働組合と自治体労働組合である。会計年度任用職員は、「フルタイム」と「パートタイム」に2分された。両者には給与に関して「給料」と「報酬」という大きな違いが設けられ、給料支給の「フルタイム」には、一時金、退職金、昇給も支給が定められているが、報酬支払いの「パートタイム」には一時金の支給しか定められていない。その上ど

ちらも1年ごとの任用（雇用）という雇用管理が強められた。自治体側は「フルタイム」として任用する考えがないので、雇用継続、昇給、一時金、休暇制度などで好条件をすでに獲得している自治体では会計年度任用職員制度への移行は、処遇の切り下げになる。

#### 4 懸念が現実

今回の最大の焦点は、制度発足にあたって雇用止めを許さないということにある。ここでは雇用止めといった場合2つのケースがある、ひとつは制度切り替え時2020年4月に現在の臨時・非常勤等職員が引き続き任用されるかであり、ふたつめには、1年ごとの任用（雇用）を繰り返し、任用回数に限度は設けておらず、これまで事実上期限のない雇用継続を勝ち取っていた扱いを維持できるかである。

2020年度に関しては、国会の付帯決議もあり、現在の在籍者は引き続きの任用されることは、ほぼ達成できているようだ。しかし「財政上の理由で必要な移行の抑制を図ることは法の趣旨に沿わない」との総務省見解に反し、簡素な行政実現するための既定路線として、委託に切り替えで職の廃止を進める自治体も存在している。

ふたつめの任用回数に限度を設けるという問題は苦戦を強いられている。多くの自治体で改めて選考に再申込することは可能だが、繰り返しの雇用は2回(国の非常勤職員制度並み)または4回までとしている。その選考は「公募」で行うというものである。総務省見解は「公募」に関しては要件ではないとしているが、制限のない繰り返しは制度上好ましくない、国は2回3年で行っているとし、事実上国に準拠するよう教唆している。実際の交渉では、当局側は特別職から一般職の公務員に切り替わるのだから任用も「平等取り扱い原則」と「公募」が適応されるとして、再度任用の回数限度と「公募」に関して頑として譲らない。「公募」はあまねく募集を行うものであり、現在任用されている人が引き続き働くことを前提にしていないもので、まさに雇用止めそのものである。当局はこれまで働いてきて人事評価も反映されるのだから新たに選考を受けたとしても心配ないと繰り返すが、当局による選考はブラックボックスであり、これまでもどれだけ煮え湯を飲まされたか、そんな甘言は通用しない。多くの自治体で同様の攻防を余儀なくされ、ほとんどの自治体で国並みの2度ないし4度の更新可、「公募」による再選考可が盛り込まれている状況である。交渉の結果「公募」を明記させなかった自治体もあるが少数にとどまっている。また現在の臨時・非常勤等には当面適用しないなどの内容で妥結をせざるをなかった自治体もある。2020年から回数限度が来る3ないし5年間で解決しなければならない最大の課題である。

#### 5 なぜ臨時・非常勤問題の改善がされなかったのか

法の趣旨である「任用の適正化と適正な勤務条件の確保」が当該から見て全く実現されていない状況がどうして生じているのか。根本問題は、総務省の公務員の人件費抑制、削減方針が自治体における脱法的非正規職員を生み出したということに、総務省が目をつぶっているからである。「公務労働は正規常勤職員が行うのが原則」と言いながら、それを可能とする人員を、財政的にも定数的にも総務省は認めてこなかった。その姿勢は今も変わらない。その根本問題をそのままにして、非正規職員は、恒常的でなく臨時的な業務に携わる者のみに限定し、単年度ごとの予算措置の中で設置される「会計年度」任用職員と位置づけた。実際

には継続的、恒常的業務をおこなっているにも関わらず、身分上は恒常的でなく臨時的な業務に携わる者に位置づけられており、適正な任用は絵に書いた餅でしかない。法と現実の乖離は今回の法改正でも解決されず、矛盾は放置されたままである。このため継続雇用の観点はなく、会計年度任用制度下でこれまでの処遇を守ろうとすれば脱法行為を続けざるを得ない。また業務の円滑な遂行を行おうとすれば、正規職員の定数削減方針は今後より強まるため、パートタイム会計年度職員を継続的、恒常的な業務に従事させざるを得ないという脱法行為を続けざるを得ない。

## 6 今後の課題と方向性

労働運動において「闘わずして得られる果実はない」ということを改めて感じざるを得ない。これまで自治体の臨時・非常勤職員等は法の狭間に置かれる中、差別、格差、不合理な処遇に対して、ストライキ、裁判闘争などあらゆる方法を駆使し、法の壁を突破しながら処遇改善を勝ち取ってきた。今回の法改正はあくまで単年度雇用 に立脚しており非正規職員の雇用不安という最大の課題に対して何ら解決になっていない。私たちは雇用の安定のために引き続き闘わなくてはならない。

会計年度任用職員制度の前進面である、手当の支給や昇給、正規職員との権衡待遇などに道が開けたことを最大限活用していかなければならない。今までならば法で認められないとの一言で、交渉の俎上にもものせることができなかつた案件が交渉事項できるようになった。労働基本権の制約は受けるようになるが、2020年を新たな一歩として位置付け、自治体の臨時・非常勤等労働者の組織化を進め、残された課題の解決に道筋をつけなければならない。

## 7 明らかになってきた会計年度任用職員の処遇動向

個別自治体の状況はまだ集約されていない。把握できている自治体から見た大まかな状況は以下のとおり。任用の問題については既に触れたが、多くの自治体で公募、再任回数限度の導入がされている。フルタイムは制度的にはパートタイムと同時に設置について条例化するが、ほとんどの自治体でフルタイムは設置しない。現在在籍中の臨時・非常勤職員等は2020年時点では引き続き任用する自治体が多いが、2020年時点で公募するとしている自治体もある。報酬は常勤の給料表を使うが、どこに格付けするか、昇給制度が有るか無いかは分かれている。前歴制度も同様である。また昇給がある場合でも限度額が大卒初任給頭打ちのように極端に低い水準であったり、現在の報酬額に届かなかつたりといった状況がある。常勤職員との処遇の権衡上の問題もあり、これで昇給制度と言えるか疑問である。期末手当支給の一方で報酬を減額し年収で若干現行を上回る程度の給与水準に抑える自治体も相当数に上る。休暇制度では国並みに抑え、現行水準を引き下げようとする動きもある。その他非常勤職の整理に伴い報酬額が減額されたり、委託の導入で職が廃止されたりなど自治体ごとに様々な問題が生じている。これまでの労働条件の到達水準を少なくとも下回ることがないように各労働組合は努力しており、妥結内容もそれに応じて多様になっている。他自治体の水準を下回れば有為な人材が流出する。そのため到達闘争が有効であり、重要になっているが、情報が不足している現状は残念である。