

月刊 労運研レポート No. 71

2020年5月10日号

<特集> 新型コロナウイルス対策（第2弾）

<巻頭言> 「勤労者」の「休む権利」とは・・・・・・・・・・	伊藤 彰信	2P
日雇労働者にも雇用調整助成金の支給を・・・・・・・・・・	太田 武二	6P
国民健康保険の傷病手当金支給をめぐる攻防・・・・・・・・	北 建一	8P
自治労兵庫：新型コロナウイルスをめぐって・・・・・・・・	森 哲二	9P
練馬区立図書館専門員労組：練馬区の図書館職場の状況・・	三澤 昌樹	11P
山梨ユニオン：いのちと暮らしを守るネットワークを・・	村山 誠一	13P
高松地区労：こんな時こそ出来ること・・・・・・・・・・	池畑 章伸	15P
準備OK！ 最賃キャラバン in 四国・・・・・・・・・・	河村 洋二	16P
書評：「労働組合やめろって警察に言われたんだけど～」・・	服部 一郎	18P

■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

「人を見たらコロナと思え」時代の 「勤労者」が「休む権利」とは

伊藤 彰信（労運研事務局長）

「休業」は誰の責任か

新型コロナウイルス感染防止対策の議論を聞いていると、「休業」要請の責任は誰が取るのか、国、地方自治体、事業者が責任のなすりつけ合いに終始し、対策の遅れと混乱が拡大をしている。「緊急経済対策」を盛り込んだ補正予算が成立し、緊急事態宣言が5月31日まで延長されことになったが、このような対策では不十分であることに変わりはない。現場から「勤労者に押し付けるな」ともっと声を上げる必要がある。一方で長期戦に備え、今後の新型コロナウイルスを根絶できない社会、「感染状況が厳しい時期」とそうでない「新しい生活様式」を合わせ持つ社会、すなわち「危機」と「日常」が併存する社会での生活と労働をどうつくるのか、社会経済活動の再開条件を含めて考える必要がある。

私は、憲法第27条の「すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」という条文の原点に戻って考える必要があると思う。憲法第27条については、関係法で国のサービスに民間が参入し、使用者の力が強くなる改正が続き、勤労義務は生活保護の受給を妨げる条文として使われているので、あまり良い思いをしていなかった。いま、雇用労働者だけでなく個人事業主も労働分野で支援の対象になるのだから、あらためて「休息」の権利について考える必要がある。先月号の『いの・くら・かん』を守る闘いを」のつづきを書いてみた。

■ いのちを守る — 有給病気休暇・自主隔離休暇の創設を

労働安全衛生法第68条（病者の就業禁止）は、感染症法にもとづき入院などの就業制限がかけられた労働者について、使用者は就業させてはならないことになっている。そして使用者の感染症法による就業禁止措置は、労基法第26条「使用者の責に帰すべき事由」にあたらぬというのが厚生労働省の基本的な考え方である。事業主が自主的な判断で労働者を休ませた場合は、労働基準法第26条にもとづき休業手当を支払う必要がある。

新型コロナウイルス感染症は、二類感染症に指定されているから、都道府県知事は患者を隔離し感染症指定医療機関に入院させなければならない。しかし、検査をなかなかしてくれない、陽性と判断されても感染症指定医療機関でない病院、ホテル、はたまた自宅で療養しなければならない状況である。

新型コロナウイルス感染症の医療費は公費負担である。実際は医療保険適用残額（自己負担分）を公費が負担している。健康保険では休業に対して傷病手当が支給される。傷病手当は、医師が「労働不能」と判断すれば支給される。入院した場合はもちろん、ホテル療養で

も自宅療養でも支給される。しかし、濃厚接触者、入国後の経過観察者や無症状感染者など症状がない人は、医師の「労働不能」という判断が下っていないので傷病手当は支給されない。事業者は、よほどのことがない限り、「労働不能」でない労働者に休業手当を払ってまで休業させることをしない。労働者は身体の具合が悪ければ仕事を休む。通常は「ノーワーク、ノーペイ」の原則だから欠勤扱いになるので、有給休暇を消化するか、健康保険の傷病手当の給付を受けて生活を支えているのが一般的である。

私たちには「自主隔離」する権利はないのだろうか。私が思いついたのは病気休暇である。ヨーロッパでは、普通の有給休暇やバカンス休暇とは別に病気休暇制度がある。日本では、公務員に病気休暇制度がある。韓国では、有給病気休暇の法制化運動が始まった。有給病気休暇の創設を経済活動再開の条件のひとつとして検討する価値はあるだろう。厚生労働省も「使用者におかれましても、発熱等の風邪症状がみられる労働者については休みやすい環境の整備にご協力をお願いします」といつているのだから。

全国労働安全衛生センター連絡会議は、新型コロナウイルス感染症を積極的に業務上疾病として認定するように要請している。新型コロナウイルス感染症で死亡した場合、労災保険から遺族補償が支給される。在宅勤務で感染した場合は、業務上として認められるべきであろう。労災請求は、現在の医療制度が感染症に対して十分に対応できているのか検証する有効な方法だと思う。

■ くらしを守る ― 勤労者の休む権利と所得保障

安倍政権が「社会経済活動の制約をしたくない。たとえ制約をしたとしても国は金を出したくない。金を出す場合でも補償ではなく、あくまでも景気浮揚のための給付である」と考えていることは、この間の対応でよく理解できた。

JILPTの濱口桂一郎研究所長は、「雇用維持を図るための休業手当の相当部分を国（雇用保険財政）が補填するというスキームは、アメリカを除く先進諸国ではほぼ共通した政策になった」と述べている。そして、濱口氏は、今回、日本の雇用調整助成金を活用した対策で、雇用保険被保険者でない労働者（パート、アルバイトなど）にも適用したこと、被保険者期間6カ月以上という要件を撤廃したこと、さらに小学校休業等対応助成金で雇用労働者でないとされているフリーランスにも適用したことに注目している。学校が一斉休校したら誰が子どもの面倒を看るのかと問われて、年次有給休暇制度とは別に特別有給休暇制度をつくり、助成金をだすことにしてしまったのである。

雇用調整助成金とは、「経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業者が、労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に労働者に支払う休業手当、賃金の一部を助成する」制度である。雇用調整助成金が助成する休業手当は労基法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」にもとづくものである。雇用調整助成金は、申請手続きが複雑であり、提出書類が多く、使い勝手が悪い。それは制度の基本設計に問題がある。支給要件となる生産指標要件は、事業活動の縮小の度合いを見ているのであって、休業させる労働者数の割合を見ているのではない。上限1日8330円の問題もある。

政府は「感染症法による就業禁止は、労基法第26条の使用者の責に帰すべき事由には当たらない」としていた。感染症法は個人への対処であるが、雇用調整助成金制度は事業者へ

の対処なので、今回「行政の要請を受けて事業所を閉鎖し、事業活動が縮小した場合」も「経済上の理由」に含めてしまった。にもかかわらず、厚生労働省の Q&A では「行政の休業要請がある場合でも、テレワークによる勤務なども検討した上で避けられない休業は、休業手当の支払い義務はない」という抜道をつくっているのが、雇用調整助成金の支給対象はかなり絞られる。そもそも雇用調整助成金は事業者を支援するための制度であり、雇用の調整弁である非正規労働者は救われない制度だといっても過言ではない。

政府は「地方自治体への臨時交付金は協力金に使ってはならない」と主張していたのであるが、「休業自粛要請と補償はセット」という声に押されて、都道府県が、臨時交付金を休業要請に応じた事業者への「協力金」に充当することも黙認する形になった。しかし、「協力金」が労働者の賃金補償に使われる保証はない。

労働者の所得保障制度として、使用者の解雇権を前提にした雇用調整助成金制度を使うのは止めたらどうだろう。東日本大震災のときに離職しなくても雇用保険から失業手当を支給した「みなし失業」を適用すべきだという意見もあるが、私は、労働者の権利行使である「休暇」制度を創設して、雇用保険財政を使うべきではないかと考えている。小学校休業等対応助成金、育児休業制度、介護休業制度、いずれも雇用保険財政である。どう名付けたらよいか分からないが、病気・育児・介護に使える休暇を恒久的な制度とし、緊急時には国が買い上げることができる制度としてつくるのはどうだろうか。

欧米の雇用維持制度がどのような制度設計思想なのか分からないが、デンマークを例にすると、政労使合意にもとづき、労働者の 50 人超または 30%以上の労働者を解雇せざるを得ない状況に陥った企業に対して、労働者の 5 日間の有給休暇の返上を条件に、国が賃金の 75%（時給労働者は 90%）を補助し、残りを雇用主が支払い、賃金の 100%を補償している。また、これとは別に事業者の固定費の助成制度もある。濱口桂一郎氏は、EU の「労働者と自営業者の社会保障アクセス勧告」に触れ、労災保険や失業保険の制度も自営業者に門戸を開けようとしている各国の動向を紹介している。韓国では、雇用労働者であろうが個人事業主であろうが、雇用保険に加入しているか、加入していないか関係なく支援している。

このように勤労者の休む権利による所得保障を考える必要があると思う。

■ 暮らしを守る 一 解雇禁止と自治体との共同雇用による雇用創出を

雇用調整助成金は、労働者の雇用の維持を図るものだが、解雇を禁止するものではない。事業者支援は解雇禁止を条件にすべきである。公的に賃金補償を行うのであるから、企業と地方自治体が労働者を共同で雇用するようにし、地方自治体が、休業中の労働者や仕事がないフリーランスに、新型コロナ対策で必要な職場を紹介し、あるいは地域住民サービスをつくりだして就労させるように、雇用創出を図ってはどうか。その場合、フリーランスとの契約は、労働基準法を順守できる働き方をすることを契約条件とし、元請の優越的地位の乱用を防止する手法を考える必要がある。

■ 暮らしを守る 一 とり残しのない生活困難者支援を

住居確保給付金は、家賃相当額を自治体から家主に支給する制度であるが、これまでの離職・廃業から 2 年以内の方に加えて、休業等により収入が減少し離職等と同程度の状況にあ

る方も対象にした。アルバイトやフリーランスも受給が可能になった。リーマンショック時のホームレス対策から生まれた生活困窮者自立支援法が、フリーランスにも適用されるようになるとは思ってもいなかった。さらに事業者の家賃補助が議論されるようになってきた。

生活困窮している日雇労働者、外国人労働者、失業者、学生アルバイトなどへの支援もきめ細かなに立てていかなければならない。

スペイン政府は、新型コロナ対策を契機に、低所得者層を対象にベーシックインカムを導入することを検討している。韓国でも導入を求める運動を起こそうとする動きがある。ベーシックインカムは、日本の生活保護のように労働と切断した形で考えるのではなく、労働と結びつけて考える必要がある。最低賃金制とのリンクの仕方も議論になるだろう。韓国の低所得者対策を見ていると、職業や雇用形態に関わりなく、低所得者の定義を明確にしながら救済策を打ち出している。税制とも関係する議論であり、多角的なアプローチが必要である。

■ 環境を守る — 健康に生きる権利を保障する社会経済環境の整備を

世界大恐慌によって失業者が街にあふれた時、どのような政策を取ったのか。日本は、台湾、朝鮮の植民地だけでは足りず、中国に侵略し、満州国をつくり、その後戦線を拡大していった。ドイツは、公共事業を拡大することによって国家が失業者を掌握し、労働は社会への奉仕であるとして、軍事産業を強化し戦争に突入した。アメリカは、ニューディール政策で公共事業を行い、労働組合の結成を奨励し、労働者の賃金を上げて内需を拡大した。フランスは、バカンス休暇などを創設し、仕事を分かち合うことで雇用を維持した。私は、公共サービスを見直し、生活・環境事業を拡大し、最低賃金引上げ、労働時間短縮・休暇拡大と勤労者の権利拡充による内需拡大、実体経済の立て直しが必要ではないかと考えている。

私は、国民（住民）への一律 10 万円の現金給付に疑念を持っている。いち早く生活支援が必要という主張は理解できるが、それなら、勤労者の年収の何割かを先に緊急融資し、雇用維持支援、事業維持支援、生活困窮者支援を確立してから、給付相当分の返済を免除する方法を取るべきだった。30 万円は生活支援であったが、10 万円は国民（住民）への「自粛協力金」であり、国への団結を強いるものになってしまった。

自粛は義務という考えだから、指示に従わない者に罰則をとという話になる。私は、安保健法、災害対策基本法と関連法、新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下「特措法」）は、私権を制限する危機管理法だと思っている。安保健法でも指示従わないことは違法であるが罰則はない。憲法第 18 条（奴隷的拘束及び苦役からの自由）の条文があるからである。特措法の指示に罰則を設けることは憲法に違反すると思うし、危機管理法に影響する問題である。

現金給付 10 万円は勤労者の団結のために使うべきである。今問われているのは、職場と地域で民主主義を発揮し、健康に生きる権利を保障させる社会をつくることであり、国のお恵みにすぎることではない。

「非接触式経済」などという言葉が生まれてきた。ホテルの案内もロボットである。テレワークの推進によって、みなし労働や裁量労働制など労働時間規制のあり方の議論、雇用類似の働き方の議論が沸騰してくることは確実である。労働運動のあり方を見つめ直しながら、「新しい生活様式」に対応した「新しい労働運動」づくりに邁進しよう。

日雇労働者にも雇用調整助成金の支給を

太田 武二（新産別運転者労働組合書記長）

アブレ手当認定の特例措置を

新型コロナショックドクトリンで感染拡大と経済社会不安が募る最中、我々の清掃・生コン供給事業にも大きな影響があり、組合員の不就労が増えてきている。

3年前から組合員は支部発行の不就労証明書無しで直接ハローワークに行き不就労認定を受けてきた。因みに、芝浦や河原町の労働出張所での認定は、朝早くから行われており、時間制限や一般被保険者との混在という問題はない。その一方、現在認定を行っている新宿、池袋、木場の認定時間が、かつては8時半から1時間だったのが、9時までの30分に短縮されているために、コロナショックに伴う失業者増で一般被保険者との「三密」状態が生じ、まさに感染拡大クラスターの危険性が高まっていると組合員からの懸念が寄せられていた。

そこで、組合員の感染防止、労働と生活を守るための緊急対策を求めて、去る4月15日に厚生労働省、翌週の23日には東京労働局それぞれの雇用保険課との交渉を行った。15日は、立憲民主党の近藤衆議院議員の立会いの下、河村適用係長、23日は白井給付係長と赤星給付係主任に対して、緊急事態宣言時期に限って認定時間の延長か前倒し、そして組合の不就労証明（メールかFAX）での認定を認めるよう強く申し入れた。とりわけ東京労働局では、高層ビルにある新宿と池袋に関してだけでも緊急対策を取るよう要求した。

しかし、厚労省は2日後に、東京労働局はその日の午後にゼロ回答を返してきたのである。その理由は、各職安に問い合わせた結果窓口での長時間混雑は認められないこととアブレ手当の認定は本人確認が法律上の規程で逸脱できないことの2点だった。

彼らのゼロ回答の根底には単なる事なかれ主義に留まらず、日雇い労働への差別と偏見の上に我々労供労組を無視する傾向が残っているとしか思えない。というのは、一般労働者へのコロナ緊急対策として池袋職安では「例年4、5月は繁忙期に当たり2時間以上待つことが多い上に、コロナ対策で窓口を縮小しているために、比較的空いている8時半から10時半に来てほしい」とHPで掲示し、職安全体では「都内ハローワークでは、利用者ならびに職員の感染拡大防止の観点から業務体制を縮小して運営しております。利用者の皆さまには大変ご不便をお掛けいたしますが、可能な限り来所をお控えいただき、ハローワークインターネットサービスを活用した情報収集、電話による職業紹介、電子申請・郵送による申請を活用いただきますよう、ご理解・ご協力をよろしくお願いいたします。」

と我々の主張通りの緊急対策が書かれているのだ。

文字通り、行政の事なかれ主義と差別と偏見によるゼロ回答に激しい怒りを覚えながら組合員の感染不安解消のために改めて喫緊の課題として行政を監視、正す役目の議員への働きかけを強めていく。

雇用調整助成金（雇調金）の日雇被保険者への適用を

今回の新型コロナウイルス感染拡大防止策として発令された緊急事態宣言、安倍政権の初期対応の無策ぶりへの批判に対して一人10万円の早期支給をはじめ多くの支援策の一つとして雇調金の特例拡充が実施される。その内容は、4月1日から6月30日まで（緊急対応期間）の休業等への適用として「*解雇等しなかった事業主に助成率の上乗せをします【中小企業は4/5から9/10へ】【大企業は2/3から3/4へ】*雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象とします。」との他にも特例助成内容が並んでいる。

そもそも雇調金は、1975年に第一次オイルショック後の雇用対策として「雇用調整給付金」として創設され、第二次オイルショック後の1981年に現在の雇調金となった。

そして、1998年前年の消費税増税から金融危機へと悪化した平成不況時にも雇調金の中に「緊急日雇労働者多数雇用奨励金制度」が創設され、「この制度は、日雇い労働者が集中する地域における日雇い労働者の雇用状況の改善を図るため、平成11年1月1日から平成12年3月31日までの暫定措置として、日雇労働被保険者を雇用し、下記の条件を満たす事業主に対して奨励金を支給するものです。」とあり、1就労5000円、上限が100万円というものだった。

今回のコロナショックは、これまでのオイルショックや金融危機、更にはリーマンショックをも上回るということで、「雇用保険被保険者」以外をも対象にする特例措置が実施される一方で、日雇い労働者への議論が全くない状況に組合として座視すべきではない。

この5月から6月にかけて、生コン就業組合員を中心にアブレ手当の無資格者が多くなることが確実視されているだけに、20年前の奨励金復活を緊急特例措置として政府に強く要求していかなければならない。

地方労働行政の拡充を

以上述べてきたとおり、厚労省においては、状況に即した様々な施策を打ち出しており、今後も経済情勢の変化などを踏まえた政策展開が見込まれます。しかし、内容面での課題も指摘されており、さらなる見直し等が求められるとともに、何よりも、こうした施策を担当する労働行政の拡充が喫緊の課題です。例えば、各種施策の具体的実務を担う地方労働行政（労働局、安定所、監督署）では、この4月に約120名もの定員削減が強行され、直近10年間でも約1,600人の削減となっています。こうした中、「働き方改革」を担う労働行政自らが過重労働に喘いでおり、メンタル疾患を含めた健康破壊も加速度的に進んでいます。こうした実態にある中で、新型コロナウイルス感染症対策の労働分野にかかる施策も進めていますが、「かつて経験したことの無い国難とも言える状況」（安倍首相）に相応しく対応するなら、厚労省の厚生部局（検疫等）はもとより、労働部局、とりわけ労働者・国民との直接的な窓口となる地方労働行政の拡充が速やかに図られるべきです。

* 「緊急日雇労働者多数雇用奨励金制度」に関する資料を太田さんから頂いています。必要な方は編集部にご連絡ください。

国民健康保険の傷病手当金支給をめぐる攻防

北 健一（出版労連書記次長）

新型コロナウイルス感染症の拡大は、フリーランスをはじめ雇用契約ではない形で働く働き手にルール（労働法）もセーフティネット（雇用労働者むけ労働保険、社会保険等）も適用されないという問題を改めて浮き彫りにした。具体的課題の一つが、新型コロナ感染やその疑い（発熱など）で仕事を休んだ場合の保障だ。多くの雇用労働者が加入する社会保険には傷病手当金制度があるが、国民健康保険にはそれがない。

発熱などで仕事を休むと無収入になるなら生活に窮するし、「それなら無理をしても仕事に出よう」となりかねず感染拡大防止にもそぐわない。厚生労働省は3月24日「事務連絡」を出し、各国民健康保険組合と後期高齢者医療広域連合に、新型コロナ感染症対応として「被用者」むけの傷病手当金支給を促した。費用は全額国がもつ（特別調整補助金を想定）。

背景にUAゼンセンのとりくみがあったことを、日本労働弁護団が呼びかけ4月7日に開かれたコロナ対策連絡会議で知った。パート労働者など就労時間の関係で国保加入となっている組合員の安心を確保するための要求が、緊急事態下に一部実ったのだ。

厚労省通知と4・7連絡会議で得た情報を受け、日本俳優連合、落語芸術協会、出版ネッツ（出版労連加盟のクリエイターの組合）は東京23区に、管轄する国保での傷病手当金支給について「要望と質問」を送付し、20区から回答を得た。私たちが、「被用者」かどうかを契約形式でなく実態で判断する対応の有無を質問したところ、「考えている」とした区はなく、考えない理由として7区が、厚労省通知が「所得税法28条1項の給与所得の支払いを受けている被保険者」を対象としている点を挙げた。

そこで私たち（前記3団体）は4月24日、厚労省に、①国保組合等での傷病手当金支給状況の公表、②支給の促進、③被用者の判断要素に「働き方の実態」（使用関係）含めること、④判断に迷う場合の労働基準監督署ないし労働局への照会、を要請した。要請後、所得税法28条1項の「給与所得」は雇用契約を交わして働く者には限られず、もう少し広いという裁判例を知った。

与野党議員のご尽力もあり、厚労省は5月1日、事務連絡「新型コロナウイルス感染症に感染した被用者等に対する傷病手当金の支給に関するQ&Aの改訂について」を発出。Q7の「国が財政支援を行う傷病手当金の対象者や支給額を超えて支給を行うことは可能か」に対し、A「対象者や支給額について、Q6においてお示しした要件を超える部分は国による財政支援の対象とはならないが、そうした支援を講ずることは可能である」とした（Q6で示した要件のうち対象者については「被用者のうち、新型コロナウイルス感染症に感染した者、又は発熱等の症状があり感染が疑われる者」）。

厚労省国民健康保険課によると「6割程度」の自治体がとりくむと言っている（要望①に関連）。要望②については「専決処分」もできる旨、連絡している。要望の③④へのひとまずの答えが前記Q7へのA（国はお金を出せないが国保組合独自の判断でできる）なのだろう。

できるだけのことをしたいという厚労省担当課の姿勢は、ひしと伝わってくる。ただ、国保組合の財政はどこも苦しく、この通知だけで傷病手当金支給が広がるとは考え難い。「誰が被用者か」の判断という問題も残る。中期的には、雇用類似就労者への傷病手当金の拡大が重要だが、私たちは当面、働き方の実質が被用者であるすべての人が傷病手当金支給から漏れることのないよう、再度の要望を出す予定だ。今の運動が、より安心して働ける「コロナ後の社会」につながると信じて、ともに頑張りましょう。

雇用調整助成金が適用されない自治体職場で

新型コロナウイルスをめぐって

森 哲二（自治労兵庫県本部書記次長）

◆ 非正規職員と正規職員を同等に扱え

新型コロナウイルス感染症拡大が止まらない状況の中で自治労も各種集会・会議を延期および中止としています。こうしたなか、自治労県本部は、各単組に対して「新型コロナウイルス感染拡大防止に対する緊急要請」を発出し、組合員の安全と生活、権利を守ることに奮闘することを要請しました。特に非正規職員と正規職員が同等の取り扱いになることを強く求めています。

休暇の取り扱い（特別休暇もしくは職専念義務免除）については、ほとんどの自治体で非正規職員についても正規職員と同等の扱いとなっています。しかし、学校休校などによる学校現場での対応については、会計年度任用職員について正規職員と同等の対応とすることを当局と確認するよう求めてきましたが、いくつかの自治体で、正規職員には出勤し研修や現場の清掃などにあたるように指示しながら、会計年度任用職員には休業をとという対応を取ろうとしてきました。同じ現場で働く職員として、同等の取り扱いとしなければ明らかな「差別」であり、「休め」と言っている自治体のほとんどは休業補償でさえ6割しか示されていません。ある自治体当局は「ノーワークノーペイが原則だが6割は補償する」とまで言っており、非正規職員への差別意識が如実になっています。

◆ 雇用調整助成金は地方公営企業以外対象外

あまり知られていないことですが自治体への雇用調整助成金の取り扱いは民間とは違っており、地方公営企業で働く職員以外は対象となりません。

2020年3月16日の参議院総務委員会で厚労省は次のように答弁しています。「地方公共団体につきましては、税財源により運営されており、その運営に要する経費が財政運営の中で自ら措置すべきものであることから、雇用調整助成金の対象とならないということがございます。次に、地方公営企業につきましては、原則として独立採算で運営されていることも踏まえまして、雇用調整助成金の対象となることでやらせていただいております。」

簡単に言えば、雇用調整助成金は、労働者に支給するものではなく、休業補償を行った事業者に対して行う制度であることから、税財源で運営されている自治体は対象とならないということです。しかし、パートタイム会計年度任用職員は雇用保険に加入しており、雇用保険積立金から助成金が支出されるということであれば自治体も対象とすべきであり、制度矛盾と言えます。

◆ 組合員の生活と権利を守る労働運動が問われている

4月7日に緊急事態宣言を発令されたことにより、該当県である兵庫県でも様々な自粛要請が出され、組合員の生活と権利を守る労働組合運動がどう動くのかが問われています。

私の出身の兵庫県職労委員長との会話で感じたことは、労働組合運動が非常に厳しい環境におかれているということです。顔と顔を合わせて議論し、職場に問題があれば赴くなど当たり前のことが制限をされてしまうことにより、労働組合がどうやってその存在価値を明確にしていくのかということです。役員が中心ではなく組合員と共に考え行動する運動を追求してきた労働組合にとっては、自分たちが問われることになっています。

特に自治体現場は雇患者が出るとたちまち市民生活に影響することから慎重な対応がとられていることもあり、組合役員が各職場に入ることも躊躇してしまう状況です。保健所や病院など新型コロナウイルス対策の最前線の職場の要望が労働組合に集約されない状況を作り出さないために、電話やメールなどで分会役員と連絡を取り合い職場の状況を把握し始めていますが、免許が必要で専門的な知識を要する仕事がほとんどでもあり、自治体当局も含め対応策に苦慮している状況があります。

県職労では、4月10日には、緊急事態宣言を受け、改めて「新型コロナウイルス感染拡大防止に対する緊急要請」を提出し県当局に対して対応を求めてきました。他自治体においても職員の安全衛生、勤務体制などについて要請書の提出を行ってきました。

◆ 国からの「指示」が明確でない

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、4月7日の7都府県への緊急事態宣言、4月17日の全都道府県への緊急事態宣言の拡大をするなど事態は悪化してきました。こうした中でも、国は、各自治体の勤務条件や危機管理体制などについて平常時と同じ対応を行い、人事院規則の改正案の周知など情報提供にとどまっています。特に、危機管理体制の強化については、基本的には全自治体で同様の措置を取らなければ意味がないにもかかわらず、「決めるのは各自治体」との対応に終始しています。住民や職員の生命にかかわることに対してこの曖昧さに危機感を感じます。

今回の国のコロナウイルスへの対応は危機管理から見てどうなのか。テレビでは、感染症の専門家のみが出て、同じことを繰り返すだけ、危機管理の専門家は出ていません。いま、この国の危機管理がどうなっているのか、どうすべきなのかが問われています。こうしたなかで、最前線の保健所や医療機関は、国の無策のため危機に瀕しています。また、国が臨時給付金や中小企業対策、フリーランスへの対応などで方針変更する度にマスコミから出される中途半端な情報が住民を窓口へ走らせ、混乱を招き業務を麻痺させてきています。

いま、「政治」が問われていることをひしひしと感じます。

練馬区の図書館職場の状況

三澤 昌樹（練馬区立図書館専門員労組特別執行委員）

新型コロナ感染症が拡大する中、職場では一体どのような動きになっているのか、練馬区としての職場における感染防止対策を、私が関わっている図書館職場という限定されたものですが、時系列で5月5日までの時点での報告をします。

新型コロナウイルス感染症にかかわる練馬区の職場対策（練馬区の対応は太字で記載）

- 2月16日 政府・専門家委員会が「国内発生の早期段階」との認識を示し17日政府は「不要不急の外出を控えること」などを呼びかける
- 2月18日 自治労中央本部 国内感染期を回避、自治体職員の社会的影響及び要員確保の観点から組合員に一般に広く参加を呼びかける各種会議・集会を3月15日まで中止または延期することを通知
- 2月27日 安倍首相 学校に3月2日から春休みまでの学校休業を要請
- 3月3日 練馬区職員・家族が感染の疑いがあり、職務に就くことが適当でない場合と学校等の臨時休業でこの世話をを行うためやむを得ず休む場合は欠勤（事故）とする
- 3月12日 **時差出勤制度の導入** 官庁執務型職場で臨時・非常勤含む職員を対象に組織運営に支障のない範囲で日毎単位での5シフトの時差出勤を認める
- 3月13日 **図書館業務貸出返却窓口のみに縮小**
- 3月27日 **図書館土曜、日曜完全休館**
- 4月8日 **図書館4月11日～5月6日 休館**
*10日までに区として対策の見直しをするも、施設の閉鎖、事業の中止以外での職員の健康・安全を守る具体策はない
- 4月13日 **職場における感染症予防策の充実と感染症対応に従事する職員の体制と健康確保を柱とする「新型コロナウイルス感染症対応に関する要請書」を練馬区に提出**
- 4月13日 総務省から地方自治体への出勤削減要請
- 4月16日 **練馬区が職員の出勤抑制通知** 常勤4割 会計年度任用職員7割の出勤抑制で区として5割の抑制 常勤職員は在宅勤務、会計年度職員は事故欠勤（有給）
- 4月27日 **図書館の休館5月10日まで延長**
- 5月1日 **図書館の休館と職員の出勤抑制を5月31日まで延長**

不安の解消要望に答えない当局

練馬区の光が丘図書館事務室は、かねてより密集化が指摘されており、職場環境調査で二

酸化窒素濃度が基準値を上回ることが度々有り、これまで異動者のなかで異動後咳喘息が発生し、急遽空気清浄機を数台導入した事例もある職場です。練馬図書館もまた地下の事務室の密集化、空調の不十分性などが指摘されてきた職場です。いわゆる「3密」職場の典型といえます。こうした環境下で今回の新型コロナウイルス感染症拡大という状況に直面しました。

こうした職場環境に加え、図書館は不特定多数の利用者を対象とし、窓口業務等対面での近接した接客が欠かせない職場であるため、感染者が一人でも出れば集団感染が避けられない状況と誰もが認識していました。したがって最低限マスクや消毒液等の必要十分な量の配置、カウンターへの「シールド」、マスクの配布、接触感染リスクを最大限防止できる設備の設置などがが必要です。しかし図書館長に対策を求めても、マスク、消毒薬は手に入らないなどとして対策が取られることはありませんでした。そのため職場では感染への心配、恐れが極度に強まっていました。

練馬区は3月3日に、感染・発症時と学校休校に伴い就労が困難な場合は欠勤（事故）とし、給与の減額免除をすると決定しました。持病等で感染・重症化リスクの高い職員からは感染の恐れ、現在自宅介護中の同居家族がいる職員からは感染した場合の被介護者への感染の可能性と介護が困難になる不安が寄せられていましたが、これらは対象から除外されていました。そのためやむを得ず年休をあて、年休が尽きた場合は欠勤で対応するという職員もおり、子どもの介護に限定せず、勤務できないあらゆる状況への欠勤（事故）扱いの拡充が必要でした。

休館となった各部署に所属する会計年度任用職員に対しても当初は全員出勤が求められていました。東京の他の自治体では3月中から図書館の閉館が相次ぎ、それに伴い自宅勤務、自宅待機による出勤の縮減が出張扱い、事故扱いでおこなわれる流れが出てきました。通勤時の満員電車での感染に対する不安から、政府や都から出勤縮減要請が出される中で、有給による時短や交代勤務等の勤務の短縮が職場の強い要望になっていました。しかし練馬区はこうした動きに対しても職員は区民生活を守るために今まで通り全力で働けといった姿勢で、労働安全衛生法第3条に定められた「(事業者)は快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」という責務を果たそうとはしませんでした。出勤の縮減が出されるのは国が緊急事態宣言を出してからになりました。

明らかになった課題

かねてから労働安全衛生委員会でも指摘されていた密集化による職場環境の問題が今回図らずも「3密」問題として表面化しました。しかし表面化し、それも緊迫した状況にも関わらず、その改善に向けた対応は従前と変わらぬ「何ら改善しようとしなさい」というものでした。ようやく動いたのが緊急事態宣言で出勤削減8割が呼びかけられたことによる「外圧」としての「出勤者の縮減」によるものでした。この点を反省しなければなりません。「普段動かないことは状況が変わったから簡単に動くものではない。普段から動かせる力をつけなければ状況が変わっても動かさない」ということです。

したがって私たちは今回の轍を踏まないためにも臨時休館終了後のことを今から準備しな

ければなりません。サービス再開直後は不特定多数の利用者が押し寄せる可能性があります。いまだ実施されていないマスクや消毒液等の必要十分な量の配置、近接した接客が欠かせない窓口業務職場のカウンターへの「シールド」等の接触感染リスクを最大限防止できる設備の設置を、サービス再開前日までにさせることが必要です。

また収束までには長期間を要すると思われるため、職場で感染・発症者が出ることを防ぐため、サービス再開後の密集状態の解消と、業務の縮小に最大限務め、引き続き時短、時差通勤を行わせ、状況によっては自宅勤務の実施、体調不良の会計年度任用職員が安心して休めるよう、有給による欠勤を認めさせることが必要です。

今回は自分の安全すら守られないような職場環境の中で、図書館の役割と安全の議論をする余裕もない中で、当初は予約窓口だけの開設、ついで土日の休館、そして最終的に全日閉館となりました。こうした事業体制を決めるに際して、当該職場での議論はなく、現場司書である図書館専門員の意見も全く反映されていませんでした。学校、博物館、図書館の開館の動きもある中、図書館の役割と安全の確保の両立を図る事業の実施体制にしなければなりません。その際には専門職の会計年度任用職員である図書館専門員を加えた議論と意思決定を図書館と練馬区にさせていく必要があります。

練馬区には多くの職種のたくさんの会計年度任用職員がいます。今回も保育園職場で、通園自粛で園児が減り仕事が減ったことを理由に年休を取らされるということが起きました。職員課への申し入れで是正されましたが、表に現れないところでこれに類したことはあるものと思われます。多くの職場を抱える中で、各職場で取り決めに逸脱した運用をさせないように目配せが必要です。

公共サービスの現場では、委託、指定管理に雇用されている多数の臨時・非常勤・派遣等のスタッフが勤務しています。残念ながらその状況はつかめていません。練馬図書館においては夜間休館により夜間の委託スタッフが出勤しない事態となりました。彼らが意に反して仕事を減らされるなど、生活困窮事態に陥らない様、事業者選定責任者として指定管理者および委託事業者で働く全スタッフの雇用を守る努力を練馬区には求めましたが、実効あるものにしなければなりません。

新型コロナ対策

全国的・地域的な

「いのちと暮らしを守るネットワーク」を！

村山 誠一（山梨ユニオン書記長）

安倍政権は、新型コロナ感染拡大がつづく中、「特措法」に基づき4月7日（火）7都府県、4月16日（木）全国に「緊急事態宣言」を行いました。

山梨県内では、「緊急事態宣言」前から、外国人旅行客に依存していた観光業・旅客運輸業、ホテル業などで仕事が急減し、ホテル業の労働者からは「2月から仕事がなく、1日4時間の

パートで働いていたが、ローテーションを10日で4時間労働にされ、お金も食べ物もなく1日1個のカップラーメンをすすって生きている。身体に力が入らない」という悲痛な相談がありました。さらに、4月16日以降は、他業種に休業が拡大し休業補償しない会社も出ていることから労働者の生活苦が危惧されています。

県社会福祉協議会は、新型コロナによる休業や失業によって生活苦に陥る世帯を対象に、「生活福祉資金特例貸付」を行い、「3月25日から4月24日までに、緊急小口資金1,175件、1億8,194万円、総合支援資金は10件、540万円の申し込みがある」とのことです。

安倍政権は、外出抑制や休業を要請するも、補償をすることもなく、中小零細企業主、自営業者、労働者の生活は深刻な事態になってきています。

■ 新型コロナ感染拡大によるいのちと暮らしの危機に対して3つの活動

第1に、職場で 労働者の権利を守る（第1は略）

- (1) 雇止め・解雇撤回、休業補償請求などの支援
- (2) 感染予防の安全衛生対策

第2に、地域で 労働者の雇用・生活、心の不安に対する「ワンストップサービス」の開催

山梨では、「NPO法人やまなしライフサポート」「NPO法人こどもサポートやまなし」「自殺予防ネットワーク山梨」「山梨ユニオン」の4団体が、5月1日（金）～2日（土）新型コロナ対策「雇用・生活ホットライン」を行いました。

山梨ユニオンは、2008年～2009年の「年越し派遣村」に学び、山梨県内で生活支援や自殺予防を行うNPO・市民団体を、呼びかけに応え仲間とともに一緒に結成してきました。「NPO法人ライフサポート」は、絆再生事業さらには生活困窮者自立支援法をも活用し、炊き出し・年末食事会、路上生活者見回りなど生活困窮者支援を行ってきました。また、「自殺予防ネットワーク山梨」は結成以降、ワンストップサービスである「生活・労働・心の悩み」相談会を、当初は年3回（9月、12月、3月）、その後年2回（9月、3月）開催し「NPO法人やまなしライフサポート」と一緒に行ってきました。

こうした活動の継続として、新型コロナ感染によるいのちと暮らしの危機が迫る現在、急ではありますが「ワンストップサービス」相談会を開催することができた、と考えています。

第3に、「いのちと暮らしを守るネットワーク」づくりは今後の課題

山梨では、食糧支援を「フードバンク山梨」が、法律等相談を4月27日（月）「県弁護士会」、5月3日（日）～6日（水）「労働者支援ネットワークやまなし」の弁護士グループが行っています。山梨ユニオンは、第2の活動を継続しつつ「いのちと暮らしを守るネットワーク」づくりを進め、情報共有、行政への要請などを進めていく考えです。

4月7日、労働弁護団が呼び掛けた「新型コロナ対策連絡会議」は、連合、全労連、全労協はじめ自治労、JAM、全国ユニオンや反貧困ネットワーク、東京労働安全センターなども参加し、労働組合、NPO・市民団体をトータルに包摂したのですが、県内でも労働組合のナショナルセンターを超えて、連携したネットワーク結成が可能か？どうか今後の課

題です。

いのちと暮らしの危機にあっても、自営業、フリーランス含めて、職場に労働組合がない労働者からも、残念ながら労働組合はあまり頼りにされていません。新自由主義が 1980 年代以降長らく続き、労働者にも「自己責任」意識が存在するのも事実です。

しかし、コロナ感染を経験した英・ボリス・ジョンソン首相がいみじくも「社会なるものは存在する」と述べたように、新型コロナ感染拡大を防ぎ、人々のいのちと暮らしを守るためには、企業利益優先の民営化一辺倒ではない社会的な政策が必要です。利益優先で、感染症病床を削減し続けてきたことが、PCR 検査が進まない要因でもあることは明白です。

山梨ユニオンは、米国の「ワーカーセンター」や韓国の「参与連帯」など、労働運動と社会運動の新たな活動に学び「いのちと暮らしを守る」には「社会を取り戻す」ことが必要であると考え、微力ですが仲間とともに労働組合と NPO・市民団体との全国的・地域的な連帯を追求していきたいと考えています。

■ 新型コロナ対策「雇用・生活ホットライン」相談対応 4 団体

NPO 法人やまなしライフサポート（生活困窮者への支援）

055-241-2545 yls@mx6.nns.ne.jp

NPO 法人こどもサポートやまなし（こどもの生活困窮などへの支援）

090-8031-9608 kimura.tema@dream.com

自殺予防ネットワーク（雇用問題、失業、生活困窮、心の悩み）

save-your-life-soudan@googlegroups.com

労働組合・山梨ユニオン（休業補償、雇止め・解雇、雇用問題全般）

055-287-8113 y-union@tenor.ocn.ne.jp

新型コロナ対策

こんな時こそ出来ること

池畑 章伸（高松地区労）

新型肺炎収束の兆しがみえない。国の支援制度も企業に対するものがほとんどであり、10万円給付についても生活支援の実感がわかない。空いた口すら塞ぐことのできない小さなマスクはいつ届くだろうか。こうしたなかにおいて私たち労働組合はどう運動をすすめているのか。私の周囲の状況を報告したい。

香川においては第 91 回メーデーをはじめ憲法集会などは感染拡大防止の観点から中止となっている。また、各種会議などについても参加人数を絞ったり、書面での開催となっている。新型肺炎をめぐる影響や対応について調査を行っているが、それに留まっている。役員が顔を合わす機会が減り、このままでは運動の停滞・後退が懸念される。高松地区労では常任委員会で議論し新たな運動をはじめた。

まず、開催を延期している春闘単組間交流会については、調査書を各単組に送付し、妥結状況のほか、新型コロナウイルスに関する交渉状況と課題などを報告してもらうこととした。また、未組織労働者対策として緊急の労働相談を実施することとした。これは定例の相談に加えて行うもので、今月2日に実施し、3件の相談が寄せられた。内容としては新型コロナウイルスによる生活不安のほか、有給休暇の取得などの関連するものであった。このほか、3月に行った春闘労働講座の様子を収録したDVDを各単組に配布した。今回は会計年度任用職員制度がはじまることから、民間を含めた非正規労働者の処遇改善など働き方全般を改めて学ぶ内容で行ったが、当日の参加人数は例年の4割ほどに留まったことから、事後学習の意味合いから家庭でも手軽に鑑賞できる方法だと考える。これらはいずれも初めての取り組みであり、総括も必要であろう。

すでに課題も見えている。各単組役員に電話連絡をしてみると、多くの役員が今の状況に苦悩していると同時に、諦めに近い声さえ聞こえてくる。こうしたことから大型連休中に2つのグループとオンライン飲み会をそれぞれ開催した。「休業を余儀なくされ、手当を含めた賃金が半分になる」「組合費の免除や闘争費の切り崩し」の切実な声や、「ユニオンショップの破棄提案」など組織の根幹にかかわる問題などが出された。公務職場からも現状を不安視する声も聞かれた。最初はオンライン飲み会に慎重だったいずれの参加者も4時間を超えても話は尽きず、深刻だったはずの表情からもいつしか「もう少しがんばってみよう」と伝わってくるものとなった。孤軍奮闘している単組役員を孤立させない取り組みが必要である。

全国地区労交流会にとっても厳しさが見え隠れする。今年の交流会の持ち方ひとつとっても悩ましい限りだ。延期なのか中止なのか、150人規模の全国集会であることから5月中旬にも一定の方向性を決めなくてはならない。さらに、ここにきて地区労存続に関する連絡が伝わってきている。組織人員の多い単組が脱退するというもので、全国地区労の中心的役割を果たしてきた地区労であることからどうにかならないものかと思案している。

国による緊急事態宣言は今月いっぱいまで延長されることとなった。私たち組織された労働者は「こんな時こそ出来ること」を考え、全ての働くものに寄り添う運動展開が求められている。「厳しい今こそしっかり組織強化」そう自分に言い聞かせ、明日からもがんばろう。

準備OK！ 最賃キャラバン in 四国

河村 洋二（徳島労働相談ユニオンセンター）

4月12日、「JAL闘争支援四国共闘会議」と「最低賃金大幅引き上げキャンペーン四国」は高松市で合同会議を開きJAL闘争と最賃闘争を支持する世論を高めるため「JAL不当解雇撤回と全国一律最低賃金1500円の実現を求める全国キャラバン四国実行委員会（略称・JAL闘争支援・最賃キャラバン四国実行委員会）」を結成した。共同代表に大谷竹人（自治労徳島県本部委員長）、中野勇人（高知平和運動センター事務局長）が就任し、所期の目的を

達成するために全力をつくすことを確認した。

「JAL 闘争支援・最賃キャラバン四国実行委員会」（30 団体・労組予定）は、JAL 闘争や中小春闘が山場（終結段階）を迎える 5 月 19 日から 4 日間、四国 4 県を一周するキャラバンを行う。キャラバンコースは、19 日（徳島）→20 日（香川）→21 日（高知）→22 日（愛媛）の予定。目的は「最賃 1500 円実現、J A L 165 名不当解雇撤回」に対する市民、労働組合、労働者の関心を高めることと支持の輪を広げることである

具体的には、四国 4 県都を中心に①街頭演説、②テープ街宣、③チラシ配布、④各県労働局交渉、⑤最賃学習会、⑥キャラバン隊との交流会、⑥財政は参加団体を中心に 1 口 5000 円カンパ実施などに取り組む。

なお、各県労働局交渉での要求内容は以下概略のとおり。

厚生労働省・〇〇労働局

局 長 〇〇〇〇 殿

JAL 不当解雇撤回と全国一律最賃 1500 円の
実現を求める全国キャラバン四国実行委員会
共同代表 大谷竹人（JAL 四国共闘会議代表）
共同代表 中野勇人（最賃引上げ CP 四国代表）

標記に関して下記のとおり要求、要請します。貴職の誠意ある回答並びに見解を示されるようお願い致します。

記

- 1、貴職の責任において「JAL 日本航空」に対し、「JAL 闘争団」との不誠意な団体交渉を改め、JAL 争議の早期解決を図るよう強力的に指導すること。
- 2、最低賃金を 1500 円に引き上げること。
- 3、現行の地域最賃制度は生涯で 2000 万円にもなる賃金格差を生じさせており、不合理で差別的で現実乖離している。全国一律とし現行制度は廃止すべきである。
- 4、最賃制度が東京一極（大都市）集中を助長しないよう最低賃金は全国一律にすること。
- 5、最低賃金の引き上げに伴う中小企業の経営圧迫には税負担、社会保険料などに対する政府援助を手厚く行うこと。
- 6、最低賃金審議会の開催日の周知徹底と審議会だけでなく専門部会も公開とすること。
- 7、最賃委員は全ナショナルセンターから最低 1 名選出できる仕組みとすること。

<書 評>

連帯ユニオン編著『労働組合やめろって 警察に言われたんだけど それってどうなの？』

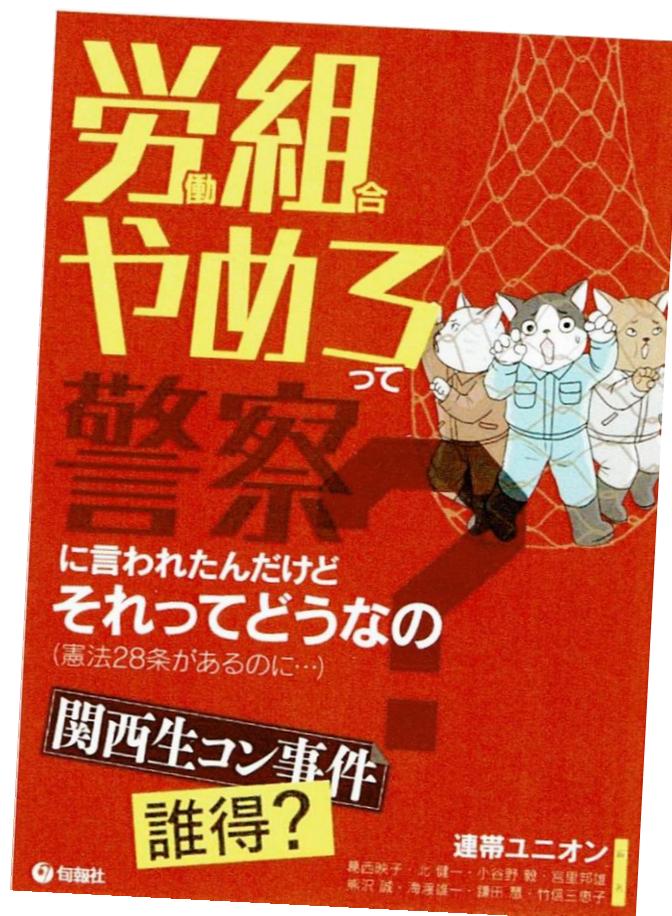
服部 一郎（東京統一管理職ユニオン）

関西生コン支部への弾圧については労働運動と関わりのある方ならば初耳だという人はさすがにないだろう。またこれが労働組合の活動に対する不当な弾圧であり、看過されてはならない問題であるということも当研究会に参加されている皆さんであればもはや説明する必要もないだろうと思う。

とはいえこの弾圧がいったいどのようなものなのか、どれほど不当であり、どれほど恐るべきものかということになると、自分たちの運動とはあまり関わりのないことだから、とそれほど深く関心を寄せておられない方もいるのではないか。または、もう十分に分かっているから、とこの問題に関する報告などを簡単に流してしまう方もいらっしゃるかもしれない。

もしそのような方々がいるようであれば、一度本書に目を通し問題の重大さを再確認していただきたいと思う。労働組合の活動領域を真っ向から否定するようなひどい弾圧が現実に行われているということをしつかりと認識し、このような動きとどう対峙するのかを真剣に考えることは今後の我々の運動にとっても非常に重要な課題だ。ぜひ皆さんもこの問題に関心を深めてほしい。以下本書について簡単に私見を述べる。

本書でも繰り返し触れられていることだが、関西生コン支部へと国家権力が繰り返し、波状的に行っている弾圧は戦後労働運動史を紐解いてみても極めて異例である。とはいえ労働運動に対する刑事弾圧そのものは決して珍しいものではない。過去、運動が高揚していた時期は全国金属や日教組など弾圧が繰り返し行われてきた歴史がある。しかし過去行われた弾圧と比べても今回は徹底している。



連帯労組は全国単産ではあるが組合員数は3000名ほどとされる。規模からすると中小単産だ。関西生コン支部は連帯労組の近畿地本関西生コン支部のことで組合員数は1500名ほど。連帯労組の中核をなしている組織である。この組織に対して役員のみならず一般の組合員までも対象として繰り返し弾圧が行われ数十人が逮捕、起訴されている。かつて労働運動に行われた弾圧が役員や活動家を狙い撃ちとして運動を委縮させようとするものであるとすれば、今回のそれは弾圧により組合機能そのものを停止させてしまおうとする極めて危険なものであることは明白だ。実際中心的な役員を根こそぎもっていかれてしまった結果、その組合活動は極めて厳しい状況へおかれることを余儀なくされてしまっている。

これほど過酷で厳しい政治的弾圧が加えられているのはなぜなのか。皆さんも色々考えるとところがあるのではないか。本書でも例示されているが、関西生コン支部がヤクザ顔負けの乱暴な恫喝を組合活動として行っていたことが原因ではないか、と考える人もいるかもしれない。しかしそれは重要なポイントではない。

今回の弾圧についてももう一度考えてみていただきたい。逮捕、起訴されているのは労働組合関係者だけではない。協同組合の関係者も含まれている。この点が最も重要なのではないか。関西生コン支部の運動について詳しく検討することはここで行わないが、彼らが自分たちと直接交渉する相手である使用者側を協同組合として組織化し、労働組合と協同組合とで協力しながら彼らの上流に位置する建設会社、ゼネコンへと生コンの納入価格引き上げを求めて対峙していくという独特な戦略が国家権力による弾圧の背景にあるのではないかと考えられる。本書で触れられる生コン業界のみならず、日本資本主義は基本的に巨大な独占資本を頂点として膨大な数の中小企業が重層的に存在する構造となっている。このようなピラミッド構造の下に置かれている使用者たちが労働組合とともに団結してその上に位置する巨大資本へと抵抗するという構図が経済界やその意向に忠実な政府にとって好ましくないことは言うまでもないことだ。この点を理解できると国家権力が前面に出て弾圧を行っていることは当然のことだといえるだろう。

ここで説明したような関西生コン支部特有の運動について、その是非を今考える必要はない。運動の在り方に関する議論はまた別の問題であり、それは今後進めていけば良いだけのことである。その点でいうと本書で熊沢が言うような、まっとうな運動だから弾圧された、という表現はあまり好ましいとは言えない。弾圧されていない労働組合はまっとうな運動をやれていない、というようにも聞こえるからだ。労働運動の在り方は多様であるべきであり、何が正解か、正しいのか、ということをやや安易に語るべきではないだろう。それはかえって運動内での分岐を招くことにならないか。多様な産業や業種、職種などに応じてまた多様な労働運動があるのはむしろ当然なのであって、関西の生コン産業で見事成功した運動をことさらに一般化することは今重要なことではないように感じられる。

ここで何よりも重要なことは、国家権力が前面に出てこれまで法律上当然に保障されてきた労働基本権を踏みにじり労働組合そのものの解体をもくろむかのような恐るべき弾圧を現実に行っていることである。本書では北健一が本件について法廷での様子を報告しているが、是非一読されたい。警察、検察、裁判所の理不尽さが証言などを追いつつ明らかにされている。これこそが国家権力主導の組合つぶしの現実である。国家権力による組合つぶしという現実には国家権力による労働組合の否認ともはや紙一重であることは言うまでもないだろう。

それは我々自身の活動領域が国家権力によって否定されることをも意味する。問題は極めて重大なのである。

もはや他人の庭での出来事だと傍観しているわけにはいくまい。しかし残念ながら労働界でのこの問題に対する反応は必ずしも活発ではない。関西生コン支部の窮地が逆に好機と目に映るようなライバルユニオンが存在していることも事実である。そのような組合を抱えるナショナルセンターが急進的にも見え、敬遠されがちな組合の危機について無関心を装うことは不思議ではないかもしれないが、それは事の重大さを果たして認識できているといえるのだろうか。

国家権力による組合つぶしと断固として闘うことは、この国における労働運動の存亡と直接関わる非常に重要な課題である。今、現実には起きている重大な事態を理解するためにもぜひひと本を一読していただきたい。

<編集後記>

新型コロナウイルスが蔓延する中、最前線で命を守り、労働者の雇用を守り、労働条件の引き下げに抗して闘っている仲間の皆さんに心から敬意を表します。

NHK スペシャルで東北大学の押谷教授が「都市封鎖はしない。経済活動は極力維持する。検査体制は脆弱であるという条件のもと『クラスターつぶし』という感染防止作戦を取った」と述べていました。検査体制や医療体制も整っていないため、「4日間 37.5 度以上の発熱」という条件を付けて検査を絞り込んだのでしょう。

5月号に掲載した原稿は、新型コロナの影響を受けての現場の悩み、工夫が寄せられています。今までの制度の枠を突破する成果も報告されています。対策に正解はないと思いますが、仲間の取り組みを知ることは勇気づけられるし、元気が出てきます。相互の情報交換が重要だと思いました。それが、これからの働き方、制度改革をつくる力になるからです。

「新しい生活様式」も怪しげなもので、働き方の対策として「テレワークやローテーション勤務、会議や名刺交換はオンライン」と説明されると、「専門家会議が働き方まで口出すな」と言いたくなります。労働者の現場の知恵で安全衛生対策を確立しなければなりません。接触を避ける、消毒をすることを基本に時間の概念を加えて考えます。労働安全衛生対策は、作業管理、環境管理、健康管理の三分野にわたって対策を立てます。こんな話をしたら、今の労働組合は、賃金闘争はするかもしれないが、安全闘争はしないから話をしても無駄だと言われました。

今後ますます重要となる現場の安全衛生対策、雇用維持対策、地域での労組やNPOとの連携など、具体的な取り組みを是非投稿してください。(I)