

労働者・市民の共闘で、8時間働けば暮らせる社会の実現を！
—地域から、企業を超えた新しい労働運動をつくり、20春闘を闘おう！—

第8回労働運動研究討論集会 基調報告（案）

1 われわれが20春闘をつくる

- (1) 「若者たちはあなたたちの裏切りに気づき始めている。私たちを見捨てる道を選ぶなら、絶対に許さない」（グレタ・トゥンベリ、国連気候行動サミット）。この言葉は日本の労働運動にも向けられた言葉として受け止めなければなりません。日本社会は未来を食いつぶしながら今の繁栄を追い求めています。「今だけ、金だけ、自分だけ」の社会を転換しなければ、未来はありません。
- (2) 日本の労働組合運動は、バブル崩壊以降、組合員の雇用と賃金を守ることに懸命であって、非正規労働者の増大、福祉・社会保障の切り捨てを容認してきました。気がついてみれば、老後の生活もままならず、子どもたちは正規労働者の道を閉ざされ、貧困と格差に覆われ、ハラスメントが横行する社会になってしまいました。
- (3) 労運研は、2013年に第1回労働運動研究討論集会を開催して以来、①新自由主義にもとづく構造改革・規制緩和路線との対決、②憲法が保障する労働基本権の行使、③新しい労働運動の創造とその担い手の育成を基調に、総がかり行動を貧困・格差・差別をなくす労働運動の立場から担ってきました。
- (4) 今年2月に開催した第7回労働運動研究討論集会では、連合の19春季生活闘争方針は「春闘の消滅」につながると批判しました。連合の方針は、生産性向上を果たした民間大企業の労働条件の引き上げが、人事院勧告、最賃審議会を通じて社会的に波及するという「トリクルダウン論」で賃金の底上げを図るものです。闘い方は産別自決から企業別自決になり、要求額、妥結額も公表しないという共闘の否定でしかありません。
- (5) 19春闘は、企業内の密室交渉となり、闘いが見えなくなり、統計数字としての賃上げ発表セレモニーでした。労働者の共闘である春闘は消滅しました。連合は「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動も前進を見せたが、社会全体への広がりはいまだ不十分」と評価し「2020闘争においても、引き続き、生産性三原則に基づいた『賃上げ』『働き方の見直し』を求めるとともに、働き方を含めた『サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分』に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な配分につなげていく」としています。
- (6) いま求められているのは、第7回労働運動研究討論集会でも強調されたように、「共闘」と「大衆行動」です。企業内で頑張っただけでは状況は変わりません。貧困・

格差をなくす闘いの重要な環は、非正規労働者の労働条件の向上をボトムアップの共闘で獲得することです。地域で見える闘いを、「未来に向けて、人間らしい生活を、みんなでつくる」春闘を、われわれが作り始めなければなりません。

2 20 春闘を取り巻く情勢

(1) 2020 年春における労働分野の課題

① 働き方改革推進法

- ・ 時間外労働の上限規制 (2019 年 4 月、中小は 2020 年 4 月)
- ・ 高プロ (2019 年 4 月)
- ・ 同一労働同一賃金の実現 (2020 年 4 月、中小は 2021 年 4 月)

② 柔軟な働き方

③ 会計年度任用職員制度の導入 (2020 年 4 月)

④ 外国人労働者の受け入れ (特定技能制度) (2019 年 4 月)

⑤ 解雇の金銭解決制度の創設、裁量労働制の拡大、派遣法の再改悪

⑥ 教員への変形労働時間制度の導入 (給特法改正案を臨時国会に提出)

⑦ 70 歳まで働く機会の確保

(2) 「働き方改革」は、生産性の向上を目的に、事業者の人事・評価権を明確にして労働者支配を強化するとともに、健康障害を起こすといわれる時間外労働年間 360 時間を超える長時間労働を容認し、均等ではなく均衡という日本的「同一労働同一賃金」をうたい文句に格差賃金を法的に制度化したものにはかなりません。政府も連合も『非正規労働者』という言葉は使わない」としていますが、格差・差別が解消したわけではありません。労契法 18 条にもとづいて無期転換した労働者の賃金は、正社員と同一ではなく今までのままです。正社員には歴然たる賃金格差が存在するのです。

(3) 今年の参議院選挙は、消費税率の引上げが大きな焦点でした。また、将来の年金水準がどうなるのかも問題になりました。これらの課題に加えて、子育て、教育、介護などの国民が関心を持っている社会政策について野党がまとまり切れませんでした。このことが、投票率の低下、既存野党離れになっていることは否めません。安保法制反対だけでなく、社会政策についても労働組合が職場からの要求を政策づくりに吸い上げ、労働運動と結び付けて闘うことが必要です。

(4) 安倍政権は、憲法改正とともに税と社会保障問題、「全世代型社会保障制度」を焦点に政局を運営しようとしています。「70 歳まで働く機会の確保」問題は、社会保障改革と大きく結びついています。労働者が 70 歳まで働くようにし、年金支給総額を減らそうとしています。公務員の定年を延長し、賃金を下げようとしています。一方で、パート労働者に厚生年金の適用拡大を図る、外国人労働者の増大を図るという政策です。さらに、会計年度任用職員制度を導入し、公務員の非正規労働者を制

度的に確立しようとしています。

- (5) 現在でも年金生活者は月額 26 万円必要であり、55,000 円不足しています。全労連の生計費調査によれば、25 歳の最低生計費は約 24 万円です。人間らしい生活をするためには最低でも 25 万円前後の収入が必要です。そもそも非正規労働者の拡大の目的は、低賃金で一時金、退職金もいらず、社会保険の適用がない労働者を増やし、労働コストを削減することでした。非正規労働者も安心できる老後を見通せる賃金・労働条件と社会保障制度をつくり上げることが求められています。
- (6) 先進国の中で、日本だけが経済成長できない、日本だけが賃金が上がらない社会になってしまいました。大企業優遇の政策をすすめたため、大企業の内部留保は増大する一方、実質賃金の低下、労働分配率の低下が進み、ワーキングプアが増大しました。今後、米中貿易戦争による先行き不安、消費税率引き上げに伴う消費停滞、東京オリンピック後の景気後退が予測されています。安倍政権は、日米 FTA 協定にみられるように、自動車の輸出を続ける代わりに農産物の輸入を拡大する対米従属の産業政策を続けています。このままでは、地方の衰退はますます進み、地方銀行の倒産、地方自治体の破産も懸念されます。
- (7) 日本労働運動の最大の弱点は企業別労働組合であることです。労働組合は、企業が雇用した者しか対象にしてきませんでした。「雇用か、賃上げか」と迫られたときに、結果的に雇用を守る行動をとってきました。非正規労働者が声を上げられないのは、声を上げて雇止めをされたら誰も守ってくれないからです。企業を離れても雇用を保障する制度づくりを闘わない限り、貧困と格差はなくなりません。企業ファースト意識と差別意識を克服し、労働組合は組合員だけでなく労働者のために存在することを確認する必要があります。
- (8) 全日建関生支部にかけられた弾圧は、安保法制反対をストで闘う労組への弾圧という面もありますが、中小企業者の団結体である事業協同組合と業種別団体交渉を行い料金確保と労働条件引き上げを闘い、労働者供給事業を行い労働者の雇用と最低労働条件を確保してきた労働組合運動への弾圧です。長澤運輸事件東京地裁判決では定年再雇用後の労働条件引き下げを無効とする画期的な判決を勝ち取りましたが、基本給の格差を容認する「同一労働同一賃金」を推し進め、高齢者の労働条件引き下げ、年金支給年齢引き上げを狙う安倍政権にとっては、許せない存在なのです。

3 新しい労働運動の創造を

- (1) 労運研は「労働運動の再生」という言葉ではなく「新しい労働運動の創造」という言葉を使おうと思っています。それは、総評労働運動の良い面を継承するというだけでなく、連合の結成を許した総評労働運動の弱点を反省し、同時に新自由主義が席巻する状況に対決できる労働組合運動をつくりあげようというものです。
- (2) イメージ的に言うと、企業内、男性、正社員、製造業、賃上げ中心の活動から、企

業を超えた労働展開、女性、非正規、第三次産業、最低賃金引き上げ、雇用と生活の保障、職業能力の形成などの活動を重視し、労働者が主体となる労使関係、社会システムをつくらうというものです。高度成長時代の発想ではなく、グローバル経済と先進国におけるゼロ成長という時代背景を受けて、競争から共存・共生へ、生産性向上の成果をすべての労働者に還元できる社会をめざしたいと考えています。

- (3) 「新しい労働運動」をつくるために、①地域に「共闘」をつくり、企業を超えた運動づくりをめざす、②公共サービスを取り戻すために、市民との連携を図る、③外国人労働者との連帯や「貿易戦争」に対する労働者の国際連帯をつくる、④労働者の団結の必要性とその基軸を見直し、民主的な労働組合運営を実践し、社会の担い手としての主体形成を図る、ことが必要です。実践を通じて新しい労働運動のイメージと内容を豊富化して、運動における多数派をめざします。

4 20 春闘の獲得目標

- (1) 「新しい労働運動」を展開する基盤をつくります。
- (2) 非正規労働者を組織する民間中小労働組合、コミュニティー・ユニオン、地区労と公務労働組合が団結して、企業を超えた労働市場の規制、要求づくり、共闘づくりをおこない、地域に「見える」労働運動をつくります。
- (3) 労働 NPO、市民運動との協力・連携を図り、貧困・格差をなくし、公共サービスを取り戻し、「8 時間働けば暮らせる社会」、人間として社会生活ができる社会をめざして社会的労働運動を模索します。

5 20 春闘の組織化

- (1) 現在の政府・資本の労働政策の基本は、「一億総活躍プラン」の一環として打ち出された「働き方改革」です。その内容は、①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、②賃金引き上げと労働生産性向上、③罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、④柔軟な働き方がしやすい環境整備、⑤女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備、⑥病気の治療と仕事の両立、⑦子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労、⑧雇用吸収力、付加価値の高い産業への転換・再就職支援、⑨誰にでもチャンスのある教育環境の整備、⑩外国人材の受け入れです。この「働き方改革」攻撃は、労働分野、社会保障分野、教育分野をセットにしたものですから、反撃する場合には、労働者の権利の確立と生活の向上の視点からトータルな戦略的な反撃視点をもつことが必要です。
- (2) 「働き方改革推進法」の参議院厚生労働委員会の付帯決議には「労働時間の基本原則は、労働基準法第 32 条に規定されている『1 日 8 時間、週 40 時間以内』であって、その法定時間の枠内で働けば、労働基準法第 1 条が規定する『人たるに値する生活を営む』ことができる労働条件ができることを再確認し……」と記載されています。

す。賃上げ一律引上げ要求が格差の固定化、%引き上げ要求が格差の拡大とならないよう、賃上げ要求づくりは、最低水準はいくらであるべきか、底上げをいかに図るのかという議論から、職場討議を始めなければなりません。自らの賃金、労働時間などの労働条件を再点検して、「8時間働けば暮らせる社会の実現」するための要求づくりを行います。

- (3) 貧困と格差をなくすために、全国的に網羅できるすべての労働者の共通要求は、「最低賃金の引き上げ、全国一律制の確立」です。最低賃金の引き上げは、ワーキングプアをなくす要求です。全国一律制の確立は、地域間の格差をなくすとともに、非正規労働者と正規労働者の格差をなくし、実質的な「同一労働同一賃金」の実現に通じる要求です。職場、地域の闘いを繋ぐ要求として「最低賃金時給 1500 円、全国一律制の確立」を掲げます。
- (4) 職場においては、まず、時間当たりの賃金を計算してみます。地域最賃をわずかに上回るだけであったり、1500 円を下回っていたりということが意外と多いのです。固定残業代などというサービス残業強要制度も見直す必要があります。その上で、賃上げ要求、非正規労働者を含めた企業内最賃要求、同一企業内における同一労働の地域間格差を含む賃金格差の解消の要求、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をつくりあげます。さらに産別最賃、業種別最賃の要求をつくり、企業ならびに産別・業種別の業界団体と交渉し、制度化をめざします。また、短時間就労者や短期間就労者には、就労保障制度（例えば、18 日就労保障、13 日就労保障など）を要求して、収入の安定を図ります。
- (5) 地域共闘の軸となるのが地区労です。地域における最低賃金の確立をめざして、地区労が地方自治体、地域の経済団体に要求を提出して交渉を行います。最賃条例や公契約条例による規制、地域経済団体の申し合わせや宣言による規制などを検討します。地区労がこのような機能を果たせない場合は、地域ユニオンを軸とした地域労組共闘を立ち上げます。非正規労働者が参加しやすいように、また、市民団体などとの連携が図れるように、ナショナルセンターの枠組みにこだわらない地域共闘づくりが必要です。
- (6) 「働き方改革」は、労働分野にとどまらず社会保障分野を含んでいます。公共サービスを取り戻す闘いは、社会保障、教育、住宅、交通・運輸などに対する住民ニーズを実現する闘いです。とりわけ、緊急課題である子育て・教育、介護などの課題に取り組むことが重要です。それを政策闘争として選挙闘争や議員工作に一面化することなく、公共サービス労働者の働き方と結びつけて闘うことが肝心です。公共サービス労働者の労働条件の向上が公共サービスの質を高めるという認識のもと、住民のために誇りをもって働ける職場づくりをめざすことです。正規公務員の労働条件向上だけをめざすのではなく、必要労働力の確保、会計年度任用職員や委託先労働者も含めた雇用と労働条件を確保するようにします。その場合に障害になるの

が自治体財政です。市民団体とも連携し、財源確保を含めて、主権者が主体となった運営できるよう自治権を確立する運動が必要です。災害が多発していますが、災害発生は公共サービスの問題点が明らかになる場面でもあります。労働者・市民の側から「公共サービスを取り戻す」運動をつくるようにします。

- (7) 地域振興にとって地域の雇用確保は重要課題です。それと雇用保障闘争を結び付けて闘うことが必要です。雇用保障闘争は、波動性への対応、景気変動への対応、産業転換への対応とそれぞれ対策手法が異なります。緊急の課題は、非正規労働者の雇用安定です。公契約条例や企業誘致条件で質の高い雇用と安定を保障させる方策、企業における先任権制度、事業協同組合と労働組合による労働者供給事業、地区労や自治体労組による労働者供給事業、職業訓練制度の充実、所得保障など、現行制度をなかでも活用できる制度を利用し雇用保障闘争に取り組みます。また、外国人労働者を組織化し、地域で安心して働き、生活できるように取り組みます。
- (8) 雇用保障闘争への踏み出しを躊躇している背景には、企業が雇用した労働者だけを相手にしていれば良いと思う労働組合の幹部・組合員の意識、労働ボスを作り出すだけの結果になるだけではないかという組合員の不安があります。それを克服するためには、労働組合の民主的運営と組合員全員が運動に参加できる大衆路線をつくり上げることです。現行の労働施策総合推進法（旧雇用対策法）、職業安定法、雇用保険法、能力開発法などの雇用保障法制には、問題点や不十分な点が多々ありますが、活用できるものは活用し、さらには、地方自治体の施策として必要労働力の確保と所得保障の施策をつくり、運動実践の中からつくりかえていくことが必要です。
- (9) このような 20 春闘を組織していくために、「共闘」と「大衆闘争」を実践する活動家の養成が必要です。「働き方改革」に反撃する戦略意識をもちながら、実践的方針を提起できる活動家がいなければ運動は展開できません。職場、地域での春闘学習会を開催し、企業を超えた新しい労働運動づくりの意志一致を図っていきます。そして、「共闘」を実のあるものにしていくために、統一情宣、統一集会、統一行動日の設定、全国最賃キャラバンを準備します。

6 労運研の今後の活動

- (1) 各地の闘いの情報交換ができるよう、月刊「労運研レポート」を充実するとともに、読者の拡大に努力します。
- (2) 活動家養成のため、研究会や泊まり込み労働セミナーを開催します。
- (3) 労働運動研究討論集会を毎年初冬に春闘討論集会風で開催します。
- (4) 新しい労働運動のイメージと内容づくりの検討をすすめます。

以上