

月刊 労運研レポート No. 54

2018年12月10日号

〈巻頭言〉 生産性か人間性か - 19 春闘で問われる課題	伊藤 彰信	2 P
11/10 第1回実行委員会報告	事務局	4 P
カルロス・ゴーンの逮捕 - コストカッターの罪状	匿名	6 P
フィリピン実習生の大量解雇・強制帰国を許すな	土屋 信三	9 P
ベトナム人技能実習生が福島で除染作業	佐々木史郎	11 P
11/30 19けんり春闘発足総会	事務局	14 P
第7回労働運動研究討論集会のご案内		16 P
第2回実行委員会のご案内		16 P

■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

生産性か、人間性か 19 春闘で問われる課題

伊藤彰信（労運研事務局長）

「心に寄り添う」とは「寄り添う気がない」こと？

朝日新聞の高橋純子編集委員によると、安倍首相が「心に寄り添う」という相手は、「沖縄の皆さん」「被災地の皆さん」「戦時下、尊厳や名誉が深く傷つけられた女性の皆さん」の三者だそうである。高橋編集委員は「寄り添う気がないからこそあえて寄り添うと言っているのかもしれない」と書いているが、私は「寄り添わなければ足蹴にできないので寄り添うと言っている」と思っている。

舌先で良いことをいっても、実際は全く異なっていることは沢山ある。出入国管理法改正案の審議で注目を浴びている外国人技能実習制度もその一つである。名目は日本の技術を海外に広めるための制度であるが、実際は低賃金の外国人労働力を供給する制度であることは、周知の事実である。職場移転の自由がなく、家族帯同を認めず、パスポートも取り上げられるような働き方は、「人身売買」「奴隷労働」と批判されている。その外国人技能実習制度を土台に新たな在留資格がつくられようとしている。骨太方針 2018 には「従来の専門的・技能的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要がある」と書かれているが、人手不足だから、単純労働の外国人労働力を活用したいという財界の要請であることは明白である。

連合の 2019 春季生活闘争基本構想を読んで、これもまた舌先だけの方針ではないかと思った。「連合、ベースアップ目標を示さず」といわれた基本構想であるが、「賃金の『上げ幅』のみならず『賃金水準』を追求する闘争の強化」という方針転換は、「すべての働く者の『底上げ・底支え』『格差是正』による所得の向上を実現」するものになるのだろうか。

片思いの「生産性三原則」

基本構想は「賃金決定メカニズムとしての『春闘』の形を再構築していく。具体的には、生産性三原則に基づく労使の様々な取り組みを未だ届いていない組織内外に広く波及していく構造を補強するとともに、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会の実現をめざしていく」と述べている。

生産性三原則とは、雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正配分のことである。以前、連合が「事業者は生産性三原則を守らない。株主を重視し、労働者を軽んじている」と批判したことがあった。企業利益が実体経済の生産性によってもたらされるより、株や為替の金融投資によってもたらされる「カジノ経済」になっていたからだ。連合は改めて生産性三原則を持ち出したわけだが、生産活動が正当に評価される経済になったのであろうか。それとも生産性三原則を軽視する事業者の思惑を打ち破る方策を見出したのだろうか。

生産性競争が破壊した労働者の連帯

生産性三原則を都合よく使ってきたのは、大企業の労使であったろう。

2017年の産業別就業者数をみると、第2次産業が24%、第3次産業が73%である。生産性が低いサービス分野で、どのようにして生産性を上げるというのだろうか。AIを導入してリストラをすすめること、どうしても人に頼らなければならない介護、保育、教育などでは低賃金労働者を活用するということなのだろうか。

公務公共サービスは、もともと利益が上がらない分野であるが、住民生活に必要なから「公」が担ってきた。新自由主義は「官から民へ」と煽って、「公」の分野に「民」が進出してきたのである。私企業は利益を出すことが目的である。儲からなければ撤退していく。

企業別労働組合が大多数を占める日本の場合、生産性三原則を「企業利益の追求とその配分」に矮小化されてしまった。大企業労働者は、非正規労働者の増大を黙認して自らの雇用を守り、格差の拡大を許してワーキングプアを増大させた。その反省もなく、生産性三原則を広めようとしている。

基本構想に取引の適正化として「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」も額面どおりに信じていることができない。下請単価の切り下げを要請し、下請企業労組の賃金引き上げが元請企業の賃金引き上げを上回ることがないよう指導した元請労働組合の反省はないのだろうか。

日本の経済はこの20年間ほとんど成長していない。しかし、大企業の内部留保は増え続け、労働分配率は低下してワーキングプアが増大したのである。「すべての働く者の『底上げ・底支え』『格差是正』による所得の向上を実現」するには、最低賃金の引き上げが最重要課題である。にもかかわらず、連合の方針は、企業内最賃の引き上げを前提としている。「組織内外に広く波及していく構造を補強する」という「波及論」、すなわち大企業労働者の賃金が上がれば非正規労働者の賃金も上がるというトリクルダウン論である。

基本構想は、個別企業内闘争を前提としたもので、「すべての働く者」のためのものではない。連合は「クラシノソコアグ応援団」なのであって、自ら底上げを闘おうとしない。その上で個別組合の妥結額を公表しないならば、どこに「連帯」や「共闘」があるのだろうか。企業別労働組合の弱さを克服するために始まった「春闘」という「共闘」が、完全に終焉することになる。

「働き方改革」による差別構造の秩序化

「働き方改革」は、同一企業内の正規労働者と非正規労働者との待遇差を解消しようというものであるが、「均等」ではなく「均衡」ならば良いとした格差容認制度である。そして大企業と系列企業との格差は容認している。また、生産性の向上が働くことの目的となり、事業主が職務・能力の基準、人事評価制度をつくることになった。

連合は、高度プロフェッショナルに反対したが、「同一労働同一賃金」などの他の部分は賛成した。生産性能力にもとづく賃金差別構造と事業主支配を認めたのである。基本構想は、この「働き方改革」体制を容認とした方針である、生産性による差別構造というべき「働き方改革」体制を支えるために生産性三原則を持ち出したとも思える。

生産性による競争社会か、人間性による共生社会か

私は、連合の方針転換そのものを批判するつもりはない。私は、以前から、ベースアップ引き上げ要求の手法に疑問を持っていた。一律引上げは格差の固定化であり、率（％）による引き上げは格差の拡大である。いずれにしても新自由主義がもたらした格差と貧困を解消しようという要求ではなかったからである。

現在の労働者にとって最大の問題は、格差の拡大と貧困の増大である。まさに「底上げ・底支え」が喫緊の課題である。パイが大きくならない中で、高度成長時代と同じような賃上げ至上主義を唱えても通用しない時代になった。生産性三原則が、格差と貧困を拡大してきたことを反省しなければならない。闘わないからダメだと批判しても問題の解決にはならない。むしろ、組織労働者と非組織労働者の乖離を拡大するだけである。格差と貧困をなくすために、17％の労働者が83％の労働者のための運動をつくり、闘うことである。

すでに、生産性による差別が拡大し、能力による人権侵害が起きている。格差と貧困の拡大を解消するためには、生産性の成果を企業の内部で処理するのではなく、すべての働く者に還元するシステムをつくることである。生産性の成果をすべての労働者への配分することを可能にするためには、労働時間を短縮し、産業別の雇用保障制度、社会的な雇用保障制度の確立が必要である。生産性向上で働くことを煽り、ついてこれないものを切り捨てるのではなく、最低賃金を大幅に引上げ、8時間働けば暮らせる社会の実現することである。社会保障を充実し、公共サービスを取り戻すことである。公共サービスを担う官民労働者が、住民ニーズに応える質の高いサービスを提供するため、生産性が低くても働くことに自信と誇りを持てる働き方を実現し、人間性の豊かさを共有できる社会を築くことである。

19春闘は、安倍による官製春闘の延長の上に生産性にもとづく競争社会をつくるのか、アベノミクスで破壊された労働と生活を人間性にもとづき支え合う共生社会に導くのかの選択を問われる春闘となる。

第7回労働運動研究討論集会のスローガンは

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！

第7回労働運動研究討論集会に向けて第1回実行委員会が11月10日、東京で開かれた。

賃金引き下げや民営化の攻撃

はじめに、6月の総括会議以降の取り組みについて事務局、参加者から報告があった。事務局からは、沖縄知事選挙、全日建関西生コン支部への弾圧、外国人材受け入れ問題など会員からの情報をメール発信したことが報告された。

最低賃金大幅引き上げキャンペーンからは、全国キャラバンで「いますぐ 1000 円、めざすは 1500 円」というスローガンは地方にも広まったこと、日弁連が最賃の大幅引き上げが続く韓国の調査を行ったこと、最賃の地域間格差が知事レベルでも取り上げられるようになり地域振興のためにも全国一律最賃制が必要だという意見が出てきたこと、地方最賃審議会の閉鎖性を問題にして公開度のランク付けをやらうとしていることなどが報告された。問題は「いますぐ 1000 円、めざすは 1500 円」をどう実現させるかという闘い方になった。

東京都 23 区で働く労働者からは、特別区人事委員会が平均 2.46%（平均月額 9671 円）の給与引き下げの勧告を行ったという報告があった。一時金の 0.10 月増を加味しても年間給与で平均 123,000 円、下位の級では引き下げ率が強められ年額 235,000 円のマイナスになる。勧告実施見送りを求めて闘っている。

練馬区には 12 の区立図書館があり、3 館が直営、9 館が指定管理者による運営をしているが、区当局から直営館 3 館の内、1 館を直営館として残し 2 館を指定管理者による運営にするという提案があったという報告があった。民間業者が適正な図書館運営をしているかを指導・管理する人材（非常勤の図書館専門員 57 名）の雇用問題、図書館に子どもに必要な本をそろえることができるかというサービスの質の低下問題があり、提案の撤回を求めて闘っている。

全労協からは、11 月 30 日にけんり春闘を発足させ、賃金引き上げ 2 万円（7%）、時給 150 円引き上げ、最低月額 20 万円、最低時給 1500 円をめざして闘うことが報告された。

3つの分科会を設定

続いて第 7 回労働運動研究討論集会の持ち方について議論した。2019 年の労働運動の課題としては、①「働き方改革」法案の施行にともない、労働条件の総点検をおこない、差別賃金を撤廃し、長時間労働をなくす職場の闘い、②地域における労働者の共闘を実現し、市民運動とも連携して、最低賃金を引き上げ、公共サービスの充実を職場と地域を結びつけての闘い、③安倍の 9 条改憲を阻止し、自治体選挙、参議院選挙で野党の躍進を勝ち取り、安倍を退陣させる闘いが考えられる。これらを結合して闘う意思固めを行う討論集会をどう実現するか、様々な議論があった。

特別講演をお願いすることも考えたが、問われているのは闘い方である。討論を活性化する意味で基調報告を提起し、議論することにした。分科会は、民間労働者、公務労働者に分かれるのではなく、それぞれの分科会が官民同数になるようなテーマ設定になるように考え、①「働き方改革」、②地域や全国的闘いの共通課題、③公共サービスを取り戻す闘いの三つの分科会を設定することにした。

基調報告の骨格について

さらに、基調報告の骨格について議論した。

連合は、相変わらず企業内労働運動であり、大企業労働者の労働条件向上が中小企業労働者や非正規労働者にも波及していくというトリクルダウン論である。ナショナルセンターとして「すべての働く者」の「底上げ、底支え」を図る方針ではない。横並びの賃上げ要求もやめ、妥結額も公表しないとすると、産別自決どころか、企業別自決となり、労働者の共闘

を破壊するものである。

「働き方改革」法案に反対して全国キャラバンを取り組み、全国的なつながりをつくることはできたが、職場討論は十分でなかった。長時間労働の是正については、高プロ導入反対、法令の上限を超える特別条項を結ばない、さらに労働時間の短縮を図るなどが考えられ、連合も3月6日を36協定見直しの日として取り組みことにしている。しかし、「同一労働同一賃金」の実現については、取り組みが弱い。非正規労働者と正規労働者の差別をなくすことのみならず、職場内の差別待遇を全般的に見直す取り組みが求められている。時給単価を計算して、格差があるかどうか職場点検が必要である。そのため、2月9日を時給・日給見直しの日にしてはという意見もあった。労働条件の総点検を行い、差別をなくし、労働条件の向上を図る「チェック&アップ運動」が必要である。

会計年度任用職員問題についても職場討論がすすんでいない。来年度は条例がつくられ、山場を迎える。学習会の開催も必要だが、組織化を大胆に行う必要がある。会計年度任用職員の要求を掲げて、成果を出すことが求められている。正規労働者の差別意識を克服する必要がある。

最低賃金引き上げは、すべての働く者の共通する要求である。最低賃金引き上げを全国的な運動、地域共闘の課題として取り組む必要がある。

保育、介護、安全対策など公共サービスの充実が住民の切実な願いである。公共サービスは生産性向上が伴わない分野である。官民の公共サービス労働者が協力して、労働条件の引き上げ、サービスの質の向上を図るようにする。そのことを選挙闘争の共通要求としていく。職場の要求を実現する野党候補を押し上げていく。消費税率引き上げ反対、法人税の引き上げ、企業の内部留保への課税、社会保障の充実なども課題にしていく。

このように、多くの課題について議論があった。正規労働者と非正規労働者、民間労働者と公務労働者が一体となって闘い、職場と地域を結んで市民運動とも連携したたたかいをつくることによって、選挙闘争を押し上げる統一的な方針と意思固めができるようにさらに議論を深めていくことを確認した。

第2回実行委員会は、12月23日（日）14時から、東京・蒲田で開催される。

カルロス・ゴーンの逮捕

コストカッターの罪状

匿名（金属労働者）

2018年11月19日朝日新聞の号外は、カルロス・ゴーン日産自動車会長（当時）が金融商品取引法違反（有価証券報告書の虚偽記載）容疑で東京地検特捜部に逮捕されたことを報じた。日産自動車は11月22日の臨時取締役会で、ゴーンおよびゴーンの所得隠蔽を主導し

たとして同時に逮捕されたグレッグ・ケリー代表取締役を解任し、代表権を外すことを全会一致で議決した（三菱自動車も 26 日の取締役会でゴーン会長を解任した）。本稿を執筆中の 11 月末段階でも、外形的な事実はこれだけであり、その他の情報は各メディアにおいて錯綜しているものの、今後特別背任や業務上横領の訴因が追加されるのか、そもそも起訴にまで至るのかを含めて真相は霧の中にある。

しかしカルロス・ゴーンの罪状を問うならば、些末な所得の隠蔽（有証不記載）ではなく、彼が前世紀末に日産の C O O（最高執行責任者）に就任して以降の過酷なコスト削減策をこそ糾す必要がある。1999 年当時、メインバンクの支援も得られず、債務超過による倒産の危機に瀕していた日産自動車は仏ルノーに救済を求め、ルノーは日産の第三者割当増資やワラント債を引き受けることで約 8000 億円を注入するとともに、当時ルノーの上級副社長であったカルロス・ゴーンを C O O として送り込んだ。実質的に日産の経営権を握ったゴーンは、日産リバイバルプラン（N R P）なる大合理化計画を策定し実行に移していった。その内容は大幅人員削減、一部工場閉鎖、系列下請の整理、有利子負債の削減などであったが、それは専ら労働者と関連中小企業に犠牲を転嫁することによる企業延命策であった。

日産自動車が経営危機に陥るに至った 1990 年代という時代は、バブル崩壊後の利潤圧縮が多く経営者に先行きへの危機感を醸成していた。ヒト（余剰人員）、モノ（過剰設備）カネ（過大な有利子負債）が三つの過剰などと称されていたが、大手企業では終身雇用や年功賃金による人件費の硬直性が利潤圧縮の元凶として槍玉に上げられた。経済成長の時代にあっては景気循環への対応として、メーカーである大企業は下請けへの発注調整で対応し、下請けは残業時間の増減で雇用を維持しながら繁閑を乗り越えてきた。その後、成長なき定常化経済への構造転換の時代に移行し、三つの過剰、本質的には過剰設備による減価償却負担の増加が利潤を強く圧縮する時代に移行すると、日経連（当時）は「新時代の『日本的経営』」の中で展開した雇用のポートフォリオを露払いに、非正規雇用の拡大に道を拓き、労働法制の面でも派遣法施行などの規制緩和が相次いだ。一方 90 年代後半以降、単価引き下げ（買い叩き）などによる中小下請けからの収奪も強化されていった。こうして売上げが伸びなくとも人件費や中間財購入費の削減で損益分岐点を引き下げる減量経営が蔓延してゆき、それがいわゆる「合成の誤謬」として今日の長期停滞の主因ともなっている。

ゴーンは、こうした大衆収奪型の利潤防衛策を、よりドラスティックに展開したもので、旧来の「日本的経営」を大転換し、新自由主義的な株式会社資本主義の延命という時代の流れに先鞭をつけるものには違いなかった。とはいえ、かくも強権的な「再建策」は、まともな労働組合が機能している環境では冒険主義的に過ぎる。来日前の 1997 年にルノーのベルギー（ヴィルヴォールデ）工場閉鎖に際して、フランス、スペイン労組の連帯抗議行動を含む「ユーロ・ストライキ」による手痛い反撃を経験したゴーンは、国際労働運動の最も弱い環である日本に注目し、当時欧州で最も効率的とされた英国日産サンダーランド工場への知見とも相まって、日産の経営危機をルノー復活に向けた千載一遇の機会と捉えたに違いない。

日産の業績は 2000 年 3 月期の連結当期純損失 6844 億円から 2001 年 3 月期には当期純利益 3311 億円と、対前年比 1 兆円以上の増益という V 字回復を実現している。これが多分に

帳簿上の操作によるトリックに過ぎないことは、従来から指摘されているところである。ゴーンは 2000 年決算に事業構造改革特別損失や年金過去勤務費用償却額など単年度に計上する必要のない費用を前倒しで計上して、ことさら赤字幅を拡大させることによって危機感を煽り立て、大合理化の道ならしをする一方、2001 年には費用の前年前倒しにより利益が嵩上げされたのに加え、巨額の「繰り延べ税金資産」の計上や減価償却方法を定率法から定額法に変更しただけで見掛け上の利益を捻出することまでしていた。これらはまったくのペテンであるが、資本が理想とする 21 世紀の収奪型利潤蓄積構造が確立されたことに違いはなく、2008 年のリーマン・ショック時においても、無慈悲な派遣切りなどにその神髄は遺憾なく発揮されたのである。そのようにして確保された利潤の相当部分は、「持ち分法投資利益」により日産株の 43.4%を保有するルノーに配分され、同社の純利益 51 億ユーロの約 5 割を占めるに至っている。おそらくこうした利益移転の構造が、今回のゴーン逮捕・解任劇のひとつの背景としてあることは想像に難くない。ヴィシー政権下の対ナチ協力企業として戦後接收・国有化されたルノーと軍国主義時代の軍需で財をなした日本産業の末裔たる日産という、血塗られた過去を持つ企業同士の見苦しい抗争である。

ただし事態の本質はそれほど単純ではないように思われる。ゴーンの企業統治は、グローバル経済下の典型的な市場原理主義に基づく収奪の自由を基調とするものだが、1980 年代以降国家は、規制緩和や民営化政策により、こうしたグローバル企業の放埒な活動を支援する企業主権国家になり果てた。ところが 2008 年のリーマン・ショックは、市場原理主義的な金融資本主義の破綻を世界金融危機として顕在化させた。この資本主義の危機は中央銀行を媒介とした国家が、金融機関に公的資金を大量注入することで当面先送りされた。これが今日に至るまで継続している資本主義市場経済の局面であるが、国家の介入が危機を救済したことから企業主権国家体制は国家主導的資本主義に一時緊急避難したような形成となっている。

世界金融危機は地球規模に拡散した格差や貧困に対する広範な民衆の怒りを掻き立てたが、アメリカ第一のトランプやフランス第一のマクロンのようなデマゴグは、メディアや SNS で扇動的文言（デマゴギー）を拡散させながら怒れる民衆の一部を取り込んで、権力を掠め取った者たちである。ルノー（ないしは三社連合）第一のゴーンとフランス第一のマクロンの間に軋轢や対立があっても不思議ではない。一方の安倍自公政権は「種子法廃止」「水道民営化」「入管法改正」などに顕著にみられるような、世界で最も堅固な形で企業主権を支援し続けている政府である。その一方でこの企業主権国家が、トランプの国家主導的資本主義に完璧に従属している。今般のゴーン逮捕事件の真相は、こうした複雑な方程式の中で解明されねばならないが、いまのところ未知数が多すぎて正解は得られない。確実に言えるのは、格差や貧困の根因が新自由主義的な緊縮政策や規制緩和にあることを自覚した青年や労働者の、新しい社会主義を展望した大衆的な運動の中にこそ、資本主義の終末を象徴する企業主権国家や国家主導資本主義による停滞と混迷を打破する最適解が存在するということだ。

フィリピン実習生の大量解雇・強制帰国を許すな！

土屋信三（スクラムユニオン・ひろしま委員長）

ユニオン説明会を開催

8月23日の朝日新聞は、日立製作所笠戸事業所において、技能実習不正の事実があることを大きく報道した。「本来の実習計画では、配電盤や制御盤を製作する『電気機器組み立て』の修得のために働くはずであった。ところが、実際には英国向け高速鉄道や日本の新幹線車両に窓や排水パイプ、カーペットやトイレを取り付ける作業しかしていなかった。このような実態に対して、法務省と外国人技能実習機構は調査に入り、事実確認を行ない、処分や指導を検討している。」という内容であった。

山口県下松市での出来事でもあり、注目はしていたが、その後の報道もなく事態は改善されたのかなという感じでした。その矢先、9月23日に下松のキリスト教会でユニオンの説明会を開いてほしいという依頼が来た。

当日、土屋みどり書記長が外国人技能実習生を支援する会の前会長である小松さんと一緒に、下松のキリスト教会に出かけた。そこには40名を超えるフィリピン実習生が集まっていた。彼らの口から出た訴えは、とんでもない事実であった。

99名の解雇と4次にわたる強制帰国

日立製作所笠戸事業所では約300名のフィリピン技能実習生が働いているが、そのうち99名の実習生たちが4次にわたって大量解雇され、強制帰国させられようとしていた。

第1陣の強制帰国対象者は20名で、すでに入管で「出国準備」のアプリケーションが行われており、在留期間は30日、在留カードにはパンチが開けられていた。この20名については就労もできない状態となっていた。帰国予定日は10月20日である。彼らについては9月20日に解雇、同日付で1か月分の解雇予告手当の支払い通知が出されていた。本人たちも何が起きているのか分からず、中には自分たちが帰国しなければならないことを理解していない人たちもいた。

まず、集まった技能実習生たちに現状の説明を行い、「技能実習生は3年間の契約で来日しており、今回のように実習生にまったく責任がなく帰国させられる場合には、会社は残りの期間の賃金を支払う必要があること、また、管理責任を果たせなかったフレンドニッポンには慰謝料を求めることが可能であること」を伝えた。

そして、この後の対応として、①会社にこれまでの経過説明をさせること。②会社に逸失利益の損害賠償をさせること。③全員で団結して会社との交渉に臨むこと。④スクラムユニオンに加入して闘うことを確認した。

60名のフィリピン実習生たちがスクラムユニオンに加盟

この場に参加していた40数名のフィリピン実習生たちは説明を受けて、すぐにスクラムユニオンに加盟した。集会に参加していなかったメンバーに対しても呼びかけが行われ、さらに加盟書が届けられた。年内に4次にわたって強制帰国させられる99名中6割のメンバーがスクラムユニオンに加盟した。(9月25日段階、後に80名となった)

時間が切羽詰まっているので、すぐさま日立製作所に組合加盟通知書と団交要求書をファクスと郵送で送付した。日立製作所からの回答はきわめて高圧的なもので、団交時間の制限、団交出席人数を3人と制限、組合加盟メンバーの名簿提出、団交内容の第三者への口外禁止など、ふざけたものであった。ただ、まずは団交を行うことが優先される状況なので、組合員名簿の提出だけを拒否して日立の要求を飲み、団交を設定した。10月4日には第1回団交が行われた。

団交では、この間の経緯と事情説明、なぜ、この99名が解雇・強制帰国させられねばならないのか?3年間の技能実習期間で本来獲得できたはずの賃金を補償させることなどが主議題となった。

損害賠償・慰謝料請求訴訟を見据えて

強制帰国させられるフィリピン実習生たちの多くは、「日立製作所」という大企業の名前を信じて、日本での技能実習を選択して来た。ところが、実際の仕事は単純肉体労働で、裏切られたという思いが強い。その上、わけも分からぬ中で、解雇・強制帰国が強行されようとしている。1年間の実習では、日本へ来るための実費を補填するだけで精一杯ということもある。日立製作所やフレンドニッポンは、契約更新が1年ごとに行われていることをもって、賃金補償などする必要はないと実習生たちに伝えていたが、わずか1か月の解雇予告手当で済む問題ではない。

われわれは、あからさまな不正実習を行っていた日立製作所とフレンドニッポンの責任を追及し、フィリピン人技能実習生たちの権利を必ず守るつもりである。何らの責任もないフィリピン実習生たちを解雇し、強制帰国させて問題をうやむやにしようとする彼らを許すことはできない。与えられた時間はきわめて少ないが、損害賠償・慰謝料請求訴訟も見据えて、今回の問題を社会的にも明らかにして闘っていくつもりである。(10月1日段階)

団交を重ねて基本的な合意が成立

10月31日、山口県下松市で行われた第5回の団交において、日立製作所笠戸事業所との間で基本的な合意が成立した。合意内容の主なものは、今回解雇されたフィリピン実習生たちの逸失利益に当たる22か月分の基本賃金100%を支払うというものである。

11月8日の第6回団交において合意書を交わす予定であったが、日立は印鑑も用意しておらず、後日同意文書に捺印することになった。11月12日付けで合意文書が交わされた。

今回の事案の概要

日立製作所笠戸事業所では約300名のフィリピン技能実習生たちが働いていた。その中で99名が解雇の対象となった。9月20日に第1陣の20名が、10月10日に第2陣の

20名が解雇となり、11月7日・8日には第3陣、第4陣の59名が解雇された。

そもそも、フィリピン実習生たちは制御盤や配電盤を作る「電気機器組み立て」の技能を学ぶ目的で入国していた。ところが、実際の仕事はパイプを運んだり、窓枠を運んだり、電線を一定の長さに切って車両の必要なところに並べて結束するといった仕事ばかりで、配電盤や制御盤の仕事は2号口への移行試験前に1週間ほどやっただけだった。

今年7月5日に、外国人技能実習機構が監査に入り、この実習内容について調査した。この結果はいまだに明らかとなっていない。不正実習があったと認定され、受入停止などの処分が下されれば事態は明確となる。

その後、日立製作所が実習機構に提出した実習計画は許可が下りず、実習生たちは2号口の実習に移れなくなった。日立は、「実習機構が許可を下ろしてくれず、その間に在留期間が来たので、とにかく帰国させるしかないので解雇した」と主張している。あくまでも不正実習があったとは認めていない。

だが、このことによって、最も被害を受けたのがフィリピン実習生たちである。何らの落ち度もないのに実習停止となり、突然の解雇・帰国という事態に直面してしまった。

フィリピン実習生の権利を守るために

団交を行うと、解雇問題についてはそれほど争点とならないことが分かった。実習機構が実習計画を認めて許可すれば、すぐにでも実習再開すると日立側が明言したからである。しかし、在留期限が来たので解雇せざるを得なかったという主張であった。それならば解雇するのではなく自宅待機という形で休業補償を行い、実習中止となれば残日数の賃金補償を行えばいいのではないかと主張したが、平行線のままであった。

ただ、団交の過程で、日立側から出てきた補償案が「実習中止となれば、実習ができなかった期間の基本賃金分は補償する」というものであった。ユニオンとしては、残りの実習期間＝22か月分の補償を、年内までに、あるいは実習中止の判断が実習機構から出た時のいずれか早い段階で行なうよう要求した。

結論として、日立製作所がこの要求を飲むことで結着した。

ベトナム人技能実習生が福島で除染作業

佐々木史郎（全統一労働組合書記長）

技能実習生の除染作業が社会問題に

2018年3月6日、岩手県の建設会社に雇用されていたベトナム人技能実習生が、来日直後から、福島県郡山市内で除染作業に従事させられていたことが大きく報道された。技能実習生と支援者から相談を受けた全統一労働組合は、新聞で報道された当日、担当する中央省

庁と交渉を行い、厚生労働省、環境省、国土交通省、技能実習機構などに対して行政の責任を迫及した。交渉の席上、各省庁の担当者は誰 1 人として、技能実習生が除染作業に従事させられることの是非について、明確な見解を述べるができなかった。

全統一は翌週 3 月 14 日、東京労働安全衛生センター、移住連と共同で緊急報告会と記者会見を開催、除染作業問題はテレビや海外メディアなどを通じて、さらに広く報道された。そしてこの報告会の当日、厚労省、法務省、技能実習機構の各担当部署が連名で「技能実習制度における除染等業務について」を各ホームページ上で公開し、「除染業務は、一般的に海外で行われる業務ではない」、「放射線被ばくへの対策が必要な環境は、技能習得のための実習に専念できる環境とは言い難い」として、除染業務が実習計画に含まれる場合は認定せず、また、除染業務に従事させない旨の誓約書を提出させると通知した。さらにこの内容は閣議決定され、政府見解としても公表された。

技能実習制度に関わる個別の問題が閣議決定されるような事態は、きわめて異例である。これは、技能実習生を送り込んでいる海外各国からの疑念に、政府として応える必要があったからであろう。事実、除染問題は発覚した直後から、ベトナム国内でも大きく報道され、不安が拡大していたのである。

別の会社でも 3 人が除染作業

技能実習生の除染作業禁止の通知から間もなく、郡山市内の建設会社で働くベトナム人技能実習生 3 人が除染作業に従事していたことが明らかになった。3 人は 2015 年 7 月に来日し、建物の新築・改修工事のほか、郡山市内と本宮市内での除染作業を行い、さらに避難指示が解除される前の浪江町においても、下水管敷設等の作業に従事させられていた。

彼らが契約を交わした技能実習職種は、1 人は「型枠施工・型枠工事作業」、他の 2 人は「鉄筋施工・鉄筋組立作業」だった。彼らは、インターネットでの報道などによって、自分たちの仕事が除染ではないかとの疑問をいただき、支援者とともに郡山市役所（原子力災害総合対策課）を訪れ、作業中の写真を示したところ、間違いなく除染作業に従事させられていたことを知った。

除染作業に先立つ安全教育などは、事実上なにも行われていなかった。彼らは十分な説明と同意なく除染作業に従事させられたことにショックを受け、とりわけ健康被害の不安を強く抱いた。

会社に団体交渉を申し入れ

相談を受けた全統一は、会社と監理団体に 3 人の組合加入を通知し、団体交渉開催を申し入れた。組合は会社と監理団体に対して、3 人が従事した除染作業等の放射線被ばく労働について、就労機関、就労場所、元請け企業、被ばく線量記録、定期健康診断記録、安全教育の実施状況などの事実関係を開示すること、また、実習計画書、雇用契約書、賃金台帳、出退勤記録、有給休暇取得記録などの提示を求めた。

全統一の申入書に対して、会社は代理人弁護士を通じて回答したが、除染作業については、（郡山、本宮等は）「人体に影響のない程度の低線量放射線残存地域である」、「土木等工事の前提として必然的に除染作業を行う必要がある」、福島県内における全ての建設関連会社にお

いて行われている」などと、あからさまに開き直った。

人体に影響がないなら、そもそも除染を行う必要もない。監理団体も、「郡山市、本宮市地域は、震災当時から居住可能」な地域であり、放射線に被曝するような地域ではありません」、「原発近隣地域での作業は一切していませんので、実習生本人の身体に放射線等の及ぼす影響はない」などと言いつつ放った。

会社から提出された作業記録から、3人は2016年3月から2018年3月まで、ほぼ毎月、郡山市住宅除染、隣接する本宮市住宅除染、本宮市森林除染の作業に従事させられていたことが明らかになった。さらに、2016年8月から11月まで、福島第一原発から最短4kmの位置にある浪江町において、3人は下水配管工事に従事させられていた。浪江町は2018年3月に避難指示解除準備区域と居住制限区域の指定が解除されたが、3人が働いていた時期は解除前であり、一般の立ち入りが禁止されていた地域である。

被ばく線量記録の開示を拒否

会社が提出した記録から、郡山と本宮の除染については、作業による被ばく線量が、1時間あたりの平均空間線量（地上1m高で計測、マイクロシーベルト/時）×労働時間で計算した値で示されていた。しかし、浪江町での被ばく線量についてはゼロと表記されていた。

原発から至近距離に位置する浪江町で、被ばく線量ゼロはあり得るはずがない。指定解除以前の浪江町は、除染作業は国直轄の事業として行われており、危険手当の支給と放射線管理手帳の交付が義務づけられている。3人が従事した作業が直接には除染ではないとしても、被ばく線量は当然計測し記録されなければならない。全統一は浪江町での作業の実態、発注主、元請け、被ばく線量等の記録を直ちに開示するよう要求した。しかし、会社は現在に至るまで資料の開示を拒み続けている。

会社との団体交渉、折衝を通じて、放射線被ばく以外にもさまざまな法違反、不正行為の疑いが出てきた（団体交渉は現在も継続中）。

そもそも実習種目（鉄筋施工、型枠施工）とは無関係な仕事が大半であった。会社は建設部門のほか、機械製作部門も併せ持つが、雨天の際などには工場で機械の溶接作業などにも従事させられた。また、雨や雪などで仕事がない場合は、日給に相当する5600円を給与から差し引かれた。

除染作業に必要な特別教育は、半日ほどビデオを見せられただけで、除染業務等に係わる特別教育を受講したこととされ、「労働安全衛生法による特別教育修了証」が交付された。電離則（電離放射線障害防止規則）は、除染作業に先立つ安全教育について、放射線の生体を与える影響、被ばく線量の管理方法、除染作業の手順、機器の操作、関係法令などの受講を義務づけている。厚労省は「除染業務等特別教育テキスト」を作成しているが、ベトナム語等の各国語対応はなされていない。

安あがりな被ばく労働者として

会社の社長は新聞の取材に対し、「震災から月日がたち除染作業の人手が不足する中、真面目に働いてくれるベトナムの若者たちの存在はありがたかった」と語っている。さらに、会社としては『「実習生」』との意識はなく、労働力として考えていた、「実習生というのは建前

で、技術を教えるという意識はなかった」とも明かしている（『日本経済新聞』2018年4月17日）。

この社長の言うとおりに、建設会社にとって除染作業者の確保は容易ではない。なるほど、日本人作業者の3分の1程度、日給5000円台（福島県の最低賃金は772円）で働く労働者は「ありがたい」存在に違いない。しかし、いったい誰が、技能実習生の健康不安に責任を負うのか。除染の作業現場の空間線量が比較的低レベルであったとしても、汚染土の身体への付着や、粉塵を吸入する可能性が皆無である保証はない。

除染や原発廃炉のための作業は、社会にとって必要な労働である。しかし、その労働は、安全基準と労働基準が確実に担保された条件のもとで行われるべきであり、技能実習生を使い捨てるような方法であってはならない。会社と監理団体の責任は当然だが、制度を「技能習得」「国際貢献」の建前から大きく乖離させ、事態を放置させてきた政治の責任は、さらに重大と言わなければならない。

追記：

2018年10月19日、法務省は技能実習生の除染作業について調査結果を発表し、郡山の当該企業に対して「受入停止3年間」（実習計画齟齬）及び「改善指導」（賃金等不払い）、監理団体に対して「改善指導」（監理体制不十分）の処分を課したと公表した。

2019年春闘はじまる

19けんり春闘発足総会

19けんり春闘全国実行委員会は、11月30日に全水道会館において「19けんり春闘」発足総会を開催し100人以上が参加した。

総会では「8時間働けば暮らせる社会を！大幅賃上げを勝ち取ろう！公共サービスを労働者、市民の手に取り戻そう！」を基軸に、「どこでも誰でも月20万円以上、時給1500円以上の最低賃金保障を！7%月20,000円以上、時給150円の賃上げ！非正規労働者の差別反対、均等待遇の実現！誰でもどこでも公平平等、質の良いサービスを！公共サービス関連労働者が安心して働ける賃金を！外国人労働者の処遇改善、入管法改悪反対、技能実習生制度の廃止！社会保障の切り捨て反対、セーフティネットの確立！労働者のための労働法制を！などの要求と9条改憲阻止、沖縄新基地建設阻止、脱原発社会の実現、武器、原発輸出反対、「貧困・格差・差別を許さない総がかり行動」の建設、消費税引き上げ反対などの社会的課題への取り組みを確認し、闘い方と組織、体制が決定された。

冒頭、全労協、全港湾、全造船、中小労組懇、大阪ユニオンネットで構成された共同代表から渡邊洋全労協議長が代表して挨拶を行い、「春闘はもういらぬ」と春闘を否定する経済

界の動きにふれ、「春闘がいるか、いないかは労働者が判断するもの、経済界から言われる筋合いはない」と今春闘に向けた決意と、今国会で審議されている「入管法改悪」に触れ、経済界と安倍政権が自らの利益のため、労働力不足を労働者の処遇改善ではなく、労働法制の改悪、外国人労働者の人権を無視し、奴隷状況を拡大することで解消しようとしていると述べた。

総会后、特別報告としてフォーラム平和・環境・人権共同代表の藤本泰成氏は現在の政治状況を、沖縄・一坪反戦地主会関東ブロックの与儀睦美氏は政府による辺野古への土砂投入の開始決定と差し迫った状況に触れ12月6日の沖縄集会をはじめ本土からの一層の支援を訴えた。

学習講演として日本労働弁護団事務局次長の新村響子弁護士は「職場のハラスメント防止法を作ろう」をテーマに話され、急増するパワ・ハラに対して世界的にも法的規制が遅れている日本の状況を指摘し、防止対策の検討会での議論の閉塞状況を打開するため、労働組合として立法運動を広げる必要性を訴えられた。

最後に4組合の闘争報告がなされた。東京清掃労働組合中里書記長は、平均月9,671円最大年額23万5千円もの賃下げになる特別区人事委員会勧告を組合員の団結した力で実施見送りにさせた。しかしこの闘いは終わったわけではなく、当然来年も出てくるものであり、人事委員会の勧告制度の改善を求める闘いは継続していくと報告された。全統一労働組合佐々木書記長は、入管法の改悪を政府が強行しようとしていることに関して、現在の技能実習生制度の現状から問題点を指摘し、今回の入管法改悪問題で外国人労働者の現状を広く知ってもらう契機にもなっている。外国人労働者を労働力として見るのではなく、労働者として人権を守り、職場環境を改善することが喫緊の課題だと訴えられた。練馬区立図書館専門員労働組合佐藤葉子さんは、区が基幹的業務を担う区立図書館に指定管理者制度を導入することで32名の非常勤職員の職場が奪われようとしている。同時にそのことで区立図書館は崩壊の危機に立たされており、現在提案の撤回を求め闘っている。回答によってはストライキも辞さないとの闘争報告がされた。

閉会の挨拶を兼ねて共同代表でもある大阪ユニオンネット垣沼陽輔氏は、関西地区生コン支部が正当な組合活動である輸送ゼネストが「強要」「威力業務妨害」だとして役員、組合員23名も逮捕するという大弾圧を受けていると訴えた。背景には中小事業者を巻き込んで生コン価格の適正化を進める運動の全国化を恐れる連中が、その阻止のためなりふり構わずレイシストと権力を使い運動の破壊を企んでいる。こうした労働組合つぶしを許してはならないと訴えた。

総会は共同代表である全造船関東地協労組宇佐美雄三氏の力強い団結ガンバロウで終了した。

第7回労働運動研究討論集会のご案内

- 1 日 時 2019年2月2日(土)14時～3日(日)正午
- 2 場 所 四季の宿 箱根路 開雲(箱根・湯本温泉郷)
箱根登山鉄道「箱根湯本」駅下車、徒歩8分
〒250-0311 神奈川県足柄下郡箱根町湯本 521
TEL 0460-85-6678
- 3 内 容
 - 基調報告
 - 分科会
 - 分科会① 差別賃金・長時間労働をなくす闘い
 - 分科会② 最低賃金の引き上げ、すべての労働者と連帯する闘い
 - 分科会③ 自治体非常勤労働者を組織化し、公共サービスを取り戻す闘い
 - 全体討論
- 4 参加費 15,000円(資料代、会場費、夕食懇親会、宿泊、朝食費用を含む)
- 5 申し込み 申込書に記入の上、ファックスまたはメールで、1月17日(木)まで申し込んでください。定員は90名です。定員になり次第締め切ります。

第7回労働運動研究討論集会の開催に向けて

第2回実行委員会のご案内

- 1 日 時 2018年12月23日(日) 14時～17時
- 2 場 所 日港福会館 2階 会議室
東京都大田区蒲田5-10-2
03-3735-1281
- 3 議 題 第7回労働運動研究討論集会の基調報告(草案)について
第7回労働運動研究討論集会の運営、任務分担について
第7回労働運動研究討論集会の参加者オルグについて
その他