

# 月刊 労運研レポート No. 3

2014年9月10日号

- ・巻頭言「平成25年労働争議統計調査の概況を見て」 中岡 基明 .....2P
- ・「研究会」報告 — 労契法20条訴訟 編集部 .....3P
- ・「立ち上がる非正規労働者とともに」 染 弘之 .....6P
- ・地方短信
  - 大阪発 「おおさかユニオンネットワーク」 垣沼 陽輔 .....7P
  - 山形発 「継続的な学習会をつくろう」 春川 広司 .....8P
- ・女性コーナー 「労働組合と女性 雑感」 藤村 妙子 .....9P
- ・「レイバー映画祭2014」参加記 河添 誠 .....10P
- ・書評「絶望の裁判所」三澤 昌樹 .....11P
- ・賛同人・賛同団体のお祝い .....12P

■発行・労働運動研究交流集会実行委員会(労運研)

(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 ■年間 2000円

■<http://rodoundokenkyu.jimdo.com/>

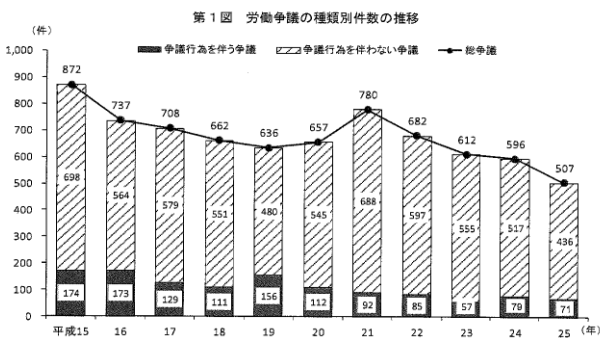
■郵便振替 00130-7-360171

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

7 月から各単産単組は大会シーズンを迎え、14 春闘の総括をはじめ、来年度に向けた中心課題が議論されている。新自由主義の台頭とリーマンショックなどによって、厳しい生活を余儀なくされてきた労働者市民の生活改善のために労働組合は役割を果たすことができているのか問われ続けてきた。特に 2012 年末、安倍首相の再登場から激しく動いてきた政治的経済的動向の中で生活と権利を守る闘い、平和と民主主義を守る闘いに正面から向き合うことが求められてきた。

8 月 25 日、厚生労働省から平成 25 年度 (2013 年) 労働争議統計調査の概要が報告された。この調査は資本に対抗するため労働組合に付与された争議権の実施状況が報告されているものである。日本労働運動の現状を鮮明に反映するものとして労組組織率と共に海外からも注目されているものである。



まず、2013 年度の争議行為を含まないものを含めた総争議件数は 507 件・総参加人員は 128,387 人であり、争議行為を伴う件数は 71 件・2,395 人となっている (2013 年 6 月時点の労組総数は 25,532 労組、組合員総数 987 万 5 千人)。即ち、争議行為に参加した組合員は 0.024% にすぎない。

日本の労働運動の歴史を振り返るとき、高度経済成長を背景に労働者市民の生活向上を

旗印にストライキが頻発した 1970~80 年代はともかく、1989 年の連合、全労連、全労協と労働戦線が分裂以降、争議は 1990 年の総争議件数 2017 件をピークに減少が続き、2012 年には 596 件と 600 件を下回り、13 年は 507 件と激減しているのである。14 春闘でもストライキが増加しているとの声は聞かない。

では日本の労働者は争議権を行使しなくても良好な労使関係の下で人間らしい生活を送ることができているのであろうか。また、基本的人権が守られ、平和で人間らしい生活が享受されているのであろうか。

先の通常国会は過労死防止推進対策法 (過労死防止法) がようやく成立した。政府が施策として過労死を防止する対策を求められることになった。しかし、未だイジメや長時間労働によるメンタル疾患に罹患し休業や退職に追い込まれる労働者は後を絶たない。そして、「ブラック企業」という言葉が日常の会話に使われるような状況が存在する。特に若年労働者、女性労働者には極めて厳しい労働環境であるのは衆知のことである。だとすれば労働組合の基本権たる争議権・ストライキ権が何故に実施されないのであろうか。根本的で深刻な問題である。

今、安倍政権は「世界で一番企業が活動しやすい国」を実現するとして労働法制の更なる規制緩和を行おうとしている。先人が闘いで築き上げてきた労働者の諸権利が奪い去られようとしている。労働者・労働組合が政府・資本に抗する武器は労働三権のみである。改めて、労働組合にとって争議権とはなにか、職場から再構築するときであろう。

中岡 基明 (労運研共同代表)

## 8月2日 労運研の研究会「労働契約法20条訴訟」報告

有期雇用労働者の差別をなくそう！

労働契約法20条を活用して格差解消を

労働契約法20条を活用した訴訟がはじまった。東京東部労組メトロコマー্স支部と郵政産業労働者ユニオン（郵政ユニオン）の訴訟である。労働契約法20条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を活用して有期雇用労働者の労働条件の格差を解消しようという訴訟である。

8月2日「労働契約法20条訴訟—内容の理解と活用を考える—」をテーマに研究会が開かれた。主催した労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）は、昨年4月、今年4月の2回にわたって労働運動研究討論集会を開催してきた。民間労働者と公務労働者が、正規労働者と非正規労働者が共通の課題について学習し、労働運動の現場で共同のたたかいを作り上げていくために研究会を開催していくことにしている。今回の研究会が第1回であった。

研究会では、東京東部労組の須田書記長と郵政ユニオンの倉林中執が提訴の内容と提訴に至ったたたかいの経過を報告した。

東京メトロの100%子会社メトロコマー্সが直営する駅売店「メトロス」48店舗の販売員は114人だが、正社員19人、契約社員A14人、契約社員B81人と3つの雇用形態に分かれている。組合員7人は契約社員Bだが、うち4人が提訴した。同じ仕事をしているのに、正社員の賃金は月給制。契約社員は、時給賃金、正社員に支給されている各種手当もなく、賞与も僅かであり、退職金はない。組合を結成してから、忌引休暇、食事補助券、労災上乘補償などを要求してきた。裁判では、正社員と契約社員Aの労働条件の開示を求めているが実態あきらかにする文書は開示されていない。労働契約法20条が施行された2013年4月以前の格差分は民法90条違反として請求した。

郵政職場では1960年に非常勤職員2万人を本務化したたたかいがあった。その後当局は日々任用制度をつくり非常勤職員を増やしてきた。非常勤職員は80年代、90年代の増加し、民営化の過程でも有期雇用労働者が増え

てきた。日本郵政（株）の社員構成は、昨年4月で正社員20万人、期間雇用社員180、300人（時給制契約社員167、600人、月給制契約社員11、200人、管理職の再雇用であるエキスパート社員1、400人）である。期間雇用社員は社員の47.3%を占めている。正社員の年収平均は606万円、期間雇用社員は227万円と会社は説明している。郵政ユニオンは労働契約法の改正にともなう要求書を提出して団体交渉をしていたが、会社は別途回答するとしただけで明確な回答はなかった。裁判では各種手当の格差分を請求しているが一人年額100万円を超えている。さらに社員給与規定、就業規則が適用される労働契約上の地位確認を求めている。東京、大阪につづいて訴訟を拡大していく予定である。

つづいて棗弁護士が解説した。20条は差別禁止規定ではなく、不合理な差別を禁止する規定である。雇用形態による差別で労働者が勝った裁判は丸子警報器事件だけである。労働契約法20条は、初めて労働者が手に入れた武器である。実態として差別がないようにするたたかいが重要である。条文の詳しい説明に加えて、

団交で勝ち取る内容、裁判を行う場合の注意など実践的な説明があった。

会社側も無期雇用にすることを検討している。低い労働条件のまで無期雇用に移行されな

いよう、日常的な団交で有期雇用労働者の格差是正、労働条件の引き上げをたたかっていくことが、裁判の支援にもなることを確認して終了した。

編集部 I

---

## 労働契約法 20 条の活用を

---

### 1. 日本で初めての有期労働契約規制、労働条件格差是正の法的根拠ができた！

民主党政権下で取り組まれてきた労働規制は、労働者派遣法 12 年改正(派遣事業法から派遣労働者保護法へ)から、有期労働規制へと進められてきた。真に臨時的、一時的業務に限り有期契約労働が認められるという、いわゆる入り口規制は見送られた。しかし、「有期契約労働者への無期転換申し込み権付与(5 年反復更新された有期契約労働者に付与)」と、「期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止」が新労働契約法 18 条、20 条として制定された。

有期契約労働者の労働条件は、力関係上、雇用主の一方的裁量で決定されてきている。そこでは、「正社員と同じ仕事をしているのに、なぜ処遇が極端に違うのか」という不満に有効に答える手段がなかった。繰り返し、均等待遇原則を求めてきたが受け入れられなかった。今回の労働契約法 20 条の新設は、ようやく正社員との労働条件の格差を是正させる法的根拠ができたのだ。

### 2. 条文の正しい理解で活用を

正社員と有期契約労働者の労働条件の相違は、業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容および配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、「不合理と認められるものであってはならない」。

① 対象となる労働条件に限定はない。賃金、賞与、退職金、各種手当、労働時間などと同時に、災害補償、服務規律、教育訓練、福利厚生など一切の待遇を包含するもの。

② 「不合理と認められるものであってはならない」の意義

「法的に否認すべき程度に不公正に低いものであってはならない」という意味ではない。

「不合理性」を特に程度が高いものであるとの見解はとられていない。

要件は単に「不合理性」のみである。

③ パート労働法 8 条との違い

通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止は、厳格な要件が課されている。「職務内容の同一性、雇用関係が終了するまでの全期間に置いて、その職務の内容および配置が通常労働者のそれと同一の範囲で変更されると見込まれるもの」と厳格な要件が課されている。結果、対象者がごく少数に限られほとんど活用できないとの批判が出されてきた。

20 条は、「職務の内容の同一性」や「通常の労働者の人事活用の仕組みの同一性」を要件としていない。従って、「職務の内容」が必ずしも「同一」といえない事案であっても、様々な事情を考慮して、労働条件の相違が不合理であるかどうかを判断される。適用対象は拡大され、かつ、柔軟な解釈が可能な規定になっている。

#### ④ 主張、立証 会社責任

主張立証の負担が有期契約労働者に一方的におわされるものではない。「不合理と認められるものであってはならない」という要件は、規範的要件であり、その裁判上の立証については、一方当事者がすべての責任を負担するものではない。

#### ⑤ 法 20 条は民事的効力を持つ

「法第 20 条は、民事的効力のある規定であること。不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解される」（施行通達）

### 3. 20 条裁判の勝利を勝ち取ろう！

① 財界、経営法曹 あげて 20 条の実効性をつぶそうとしてくる。不合理な労働条件の禁止が実質的効力を発揮することを財界は恐れている。2000 万人、36.7%におよぶ有期契約労働者を大量に生み出している要因は、正社員との圧倒的処遇の格差にある。この格差を許さず、均等待遇実現へ攻め上る 20 条活用を巡る攻防は、労使の鋭い対決の場となっている。経営法曹を中心に「不合理性」を厳格に適用し、20 条効果を無効化する動きを許さず、裁判所に法の趣旨に乗っ取った判断を求めていく闘いを強めなければならない。

② 職場から「不合理な労働条件の禁止」を求める戦いを起こしていこう。

今や、有期契約労働者がいない職場はほとんどない。労働組合が、職場の有期契約労働者の不合理な労働条件の格差を総点検し、それを要求として整理し、使用者に突きつけていく。団体交渉で是正できるものはどんどん是正させていこう。是正の成果を公表し、地域、産別に拡大していこう。

③ 全国一般東部労組メトロコマース支部、郵政産業労働者ユニオン東西の 20 条裁判を支援し、非正規労働者自身の決起を拡大していく。裁判闘争の前進と各職場での総点検、是正運動の広がりを結合させ、裁判所に公正判決を迫っていく。

### 4. 公務職場の非常勤労働者への波及・拡大にむけて

労働契約法の対象は民間労働者だ。公務職場の労働者は対象になっていない。しかし、今、完成ワーキングプアーといわれる公務職場の有期契約労働者が大量に存在している。「有期契約労働の反復更新の下で生じる雇い止めの不安を解消する」「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の格差を是正する」法の趣旨は、非常勤公務労働者にも適用されてしかるべきものだ。

労働弁護団の協力を得ながら、適用拡大の道を探っていく。

編集部 E

#### 差別に抗し！ユニオンを通し待遇改善を図りたい

おきたまユニオン希望が丘分会長 竹田憲一

知的障がい者施設に契約職員援助員として勤め7年目に入りました。「正職員」と「契約職」、名称は違っても仕事の内容は全く同じ、それに対して「報酬・待遇面」は格段の差があり、契約職は正職の三分の一にも達していません。正職と契約職の人員比率は、約半々で、契約職が「早番・遅番・夜勤」とまったく同じ支援内容で仕事上の線引きもありません。リスクを背負っての支援、正職と契約職、何が違っているのか疑問に思います。

契約職に対する「報酬・待遇面」、特に低賃金を大幅に改善し若者が将来構想を描き、長く努めることができるように直さなければと思います。おきたまユニオンを通して、我々契約職員の生の声を発し全力で取り組み考えです。

（「おきたまユニオン NO64」4月7日より）



## 立ち上がる非正規労働者とともに

染 裕之（東京清掃書記長）

正規職と同じ仕事をしているのに賃金や処遇で差別があるのはおかしい、と多くの非正規労働者が立ち上がり始めている。

期間の定めがあることを理由に、賃金や労働条件に不合理な差を禁じる「労働契約法 20 条（以下、労契法 20 条）」の施行から 1 年が経過した。この「労契法 20 条」を武器に、会社に対して正規職との賃金の差額や退職金などの賠償を求めて裁判を闘う東京東部労組メトロコマース支部や郵政産業労働者ユニオンから裁判闘争についての報告を受け、裁判を担当する橐弁護士から「労契法 20 条」の解説や裁判の意義について話を聞く機会を得た。

橐弁護士からは、「これまで有期契約労働者は、正社員との処遇の違いに異議があっても法律的に有効な対応策がなかった」「労契法 20 条は、正社員との労働条件の格差是正を求める法的な根拠となることは間違いない」「民主党政権が残した大きな成果だが、政権が替わり経済団体は巻き返しに必死になっている」と、裁判の意義や「労契法 20 条」についての解説を受けた。

自治体職場の非正規労働者はすでに 4 分の 1 をしめるといわれる。しかし彼ら、彼女らは労働法制の枠外にある。また、自治体から業務委託を受けた自治体関連委託会社の実態は非正規労働者がその大半を占め、官製ワーキングプアと云われるが、残念ながらこれの実態を把握できていないのが現状である。公契約条例の制定が急がれる。

安易な民間委託や使い勝手の良い「雇用の調整弁」としての非正規労働者の活用の結果として、東京 23 区の清掃事業は公共サービスとしての質の低下を招き、安い賃金と劣悪な条件で働かざるを得ない労働者を生み出し続けている。大きな社会問題となっている官製ワーキングプアは、対岸の火事ではない。

「労運研レポート NO1」でも報告したが、東京都特別区の清掃事業は、「区職員と運転手と区職員の収集作業員で行なう」作業形態と、「各雇上会社から清掃車両と運転手が各区の清掃事務所に配車され、区の収集作業員と一緒に作業を行なう」形態がある。最近急速に拡大したのが「車付雇上」と呼ばれる「収集作業員付の車両と運転手を雇上会社から配車する」形態である。本来は火災や引越しなどの臨時ごみに対応するための取扱であったが、区移管以降、正規職員の欠員を補うひとつの手法として恒常的に活用されるようになった。この雇上会社の運転手、車付作業員の 8 割は「労供労働者」であり、正社員のいない雇上会社も存在するようになった。

雇上会社で働く仲間からは、「労働者供給事業」で働く労働者の低い賃金や劣悪な労働条件、労供労組執行部問題等が報告されている。公務労働者・民間正規労働者・非正規労働者・労供労働者で成立する東京特別区清掃事業関連労働者がみな等しく、人間らしい労働条件のもとで誇りを持てる労働ができないものか、そのための武器がもてないものか、と日々苦悩しているところでの「労契法 20 条の研究会」であった。「労契法 20 条」を武器に闘う多くの仲間の奮闘に励まされ、勇気を得ることが出来た。問題は労働契約法等の枠外と言われる公務職場での取組みの強化である。まだまだ模索の段階だが、その実体化のためにも、正規・非正規、官・民の垣根を越えて、働く者の幅広いネットワーク化と協働作業・共働関係の具体化が重要となる。東京清掃の真価が問われる数年であることをあらためて確認させられた。

おおさかユニオンネットワークは、1989年に総評が解散したことに伴い、地域の中小労働組合を中心に結成されました。現在25労組が結集しています。

全港湾労組大阪支部、全日建連帯労組関西地区生コン支部、大阪全労協の3労組が中心となり大阪府下にある地域ユニオンや上部団体に属さない中小労組にも呼びかけ、毎年春闘時には総行動として統一行動に取り組み、労働争議組合への激励と争議支援の抗議を行っています。また、大阪市や大阪府に対して労働行政の充実や改善を要求して交渉を行い、不当労働行為企業への指導などを要請してきました。最近では、大阪教育合同労組が大阪府教育委員会との団交拒否事件で、春闘行動と併せてユニオンネットワークとしても抗議・要請行動に取り組んでいます。

JAL不当解雇撤回闘争では、ユニオンネットワークも共闘組織として加盟し支援活動や春闘統一行動のなかで抗議行動を行ってきました。労働法制改悪反対の取り組みでは、派遣

法やホワイトカラーエグゼンプションに反対して本年1月と4月にナンバ高島屋デパート前で街頭宣伝を行い改悪内容を示したチラシを市民に撒きました。

反戦・反核・平和運動では、しないさせない戦争協力関西ネットワークにユニオンネットワークとして共同代表を派遣し、毎年3月にはイラク戦争反対集会、さよなら原発関西集会、10月には「とめよう戦争への道 めざそうアジアの平和」関西のつどいを大阪平和人権センターと共催で開催しています。

労働運動のあり方について、産別運動の重要性と併せて地域の中小ユニオンが取り組む諸課題について討論する場を設けていきます。例えば介護職場で働く労働者を組織しているユニオンが集い情報交換の場をユニオンネットワークが設定して問題点を共有化出来るようにしていきます。

2014年8月

おおさかユニオンネットワーク代表 垣沼陽輔

### 【平和センターとの協力】

人と人との結びつきを大事にする学習会を作ろうと準備してきてようやく開催にこぎつけました。

第1期「社研セミナー」を、5月31日に第1回、6月14日に第2回を開催してきました。全5回のセミナーを通じて今の日本社会で起きている現実を身近な問題を通して知ること、その事実を考えること、そして行動することを学ぶセミナーです。またその中から、労働組合のことや社会のことをしっかり考えていける人を育てていきたいとスタートしています。

この準備を1月から動き出し3月に実行委員会を立ち上げました。

この間、どこの組織でも役員の後継者の悩みが出されていて、そのこともあって米沢地区平和センターや米沢地区勤労者福祉協会からの協力も得ることができました。広く若い世代を中心に参加者を募って開催にこぎつけ、現在登録人数は約30名です。これまで開催した2回のセミナーはそれぞれ20名くらいの参加で進めています。

5回のセミナー開催期間中の参加者交流も実行委員会の中で話し合っています。

### 【様々な切り口の講演】

セミナーでは、様々な切り口から社会問題や政治の問題、経済問題について講師の方から講演をいただき、意見交換をしています。

第1回セミナーは、自治体労働運動研究会運営委員長の清水英宏さんと労働運動研究フォーラム事務局次長の千葉雄也さんを講師に迎え、「知る・考える・行動する」と題してシンポジウムを行いました。第2回セミナーでは、目黒区職労書記長の上野義昭さんからアベノミクスの三本の矢について話していただきました。難しい話をわかりやすく話していただきました。

それぞれの講師の話を受けて、参加者からの自己紹介や意見交換をしました。参加者一人ひとりが異なる視点や問題意識を持っていて、真剣に考える姿が見られました。セミナーの後は、場所をかえて喉を潤しながら、さらに議論をし、交流を深めました。

【担い手の育成に期待】

### 【担い手の育成に期待】

今後も、第3回、第4回と続けて、最後が11月8日「日本の格差・貧困問題と社会保障破壊」について学んでいく予定です。セミナーの継続した取り組みをとおして、労働運動だけでなく、いろいろな運動の中心を担っていける人が生まれてきてくれることを期待し、私も一緒に学びながら、これからの運営にあたっていきたいと思います。

米沢地区「社研セミナー」事務局 春川広司

### ■労運研「2014 秋季合宿」のご案内

**日 時** 10月11日（土）13時～12日（日）正午

**場 所** 東京：蒲田 日港福会館（全港湾本部）  
（住所：144-0052 東京都大田区蒲田 5-10-2）

\*全港湾のホームページの地図参照のこと。

**参加対象** ・実行委員会呼びかけ人・賛同団体会員・個人賛同会員

\*定員がありますので参加希望の方は労運研までメールで申し込みください。

**内 容** 第一日目

13時30分 開始

#### ■研 究

「現段階の政治情勢分析」 講師依頼中

15時 各地・各単産の現状・取組み報告・討論

17時30分 事務局からの提案

18時 懇親会

第二日目

9時再開 報告・討論

正 午 終 了

**参加費** 2000円（一日のみ1000円） 懇親会 4000円

\*宿泊は各自でご準備ください。



労働組合の会議に参加することが多いが、いつも思うことがある。女性の参加が少ないのである。しかし、市民運動の会議では、時には女性の方が多きこともある。また、職場でも確かに女性管理職の数は少ないが、ある時期の「労働安全衛生委員会」は、労使双方の出席者の中で使用者側は女性の方が多かった。また、私の職場では、係長職の5人中女性は4人であるというように、労働運動の分野のように男女比において極端に女性が少ないことはないという実感がある。

#### 女性は、女性の問題を取り組めばいい

労働運動の現場に女性が少ないかと言えば、そうでもない。被解雇者などの「当事者」と言われる中に女性が多い。それだけ女性へ社会の矛盾が集中している結果である。従って女性がこの分野において活動していないことはない。しかし執行委員や組合三役が集まることが多い「会議」となると女性の数が極端に少なくなる。なぜだろうと考えてみたい。

私は、10数年前に区職労の執行委員になった。その時言われたことは、「事務部門からの執行委員は大田区職労結成以来二人目です。」そして残念ながら三人目はいない。23区職労では、現在3区の執行委員長は女性である。執行部や三役になっていく女性が最近になって増えているが、女性の執行委員の多くは、ほとんどが保育士や給食調理師などの分野から選出されている。しかし、事務部門となると女性の執行委員の数は極端に少なくなる。男女がほぼ同数いるのだが、組合活動ましてや執行委員になろうという女性は少ない。これは、女性の側の問題なのだろうか。女性は、女性の多い分野で起きている問題や女性であることに起因している

差別や抑圧と闘っている。ところで、男性は、男性であることに起因している「男らしさ」の重圧や「男の役割=妻子を養うこともできない労働環境と闘う」という意識の中に潜む抑圧性と闘いながら労働運動を担っているのだろうか？たぶん多くの男性は、そういう視点からではなく労働運動や社会運動を担っている。

女は、たえず女であることを意識させられ、男は男であることを意識していないのである。私は、労働運動を始めてすぐ「女性だから、女性部の活動をしてください」と言われたことがあった。この時感じた違和感を今でもずっと持ち続けている。「女性は、女性の問題を取り組め。天下国家を語るのは男の仕事」的な役割分担の押しつけ。もしかしたらこれが労働運動の分野に女性が少ない原因ではないだろうか。

#### 男性も女性も

##### ともに担う労働運動を創り出そう

また、「家事育児をしながら仕事をした上に組合活動なんかしていたら身がもたない」ということも女性たちや若い男性を、組合活動から遠ざけている要因だろう。だが、男性の活動家からは同じような発言をあまり聞いたことがない。家事や育児は家にいる女性に押しつけているからだろう。

最近、市民運動の現場では子供連れの参加者や子供連れでの参加者のための保育室などが設けられ、若いパパ・ママが揃って子連れで参加する姿を多くみかけるようになった。原発も改憲も男女の分け隔てなく襲いかかってくる。これらに対する闘いに男性も女性もない。

労働運動の分野においても、資本家たちの攻撃は男女の別なく行われているのだから男女ともに闘いを担っていくべきだろう。

しかし、そうっていない現実をとらえ返し、  
変革していく仕事は男性活動家と女性活動家

の仕事である。ぜひ、この問題に対する男性た  
ちの意見を聞いてみたい。

映画は娯楽だけではない。映画から労働を考えたたかう力をつける。

## 「レイバー映画祭2014」参加記

河添 誠（首都圏青年ユニオン青年非正規労働センター事務局長）

7月26日、東京・田町交通会館で、今年もレイバー映画祭が開かれた。「レイバー映画祭」と言われてもよくわからないかもしれない。「レイバー」は、英語で「労働」を指すので、日本語で言えば「労働映画祭」だが、さすがに「労働映画祭」だと硬すぎて誰も参加してくれないということで、「レイバー映画祭」にしている。

この映画祭は、労働運動や労働問題を描いた映画を上映して、参加者とともに労働問題を考え、労働運動の力にしていこうというイベントだ。実は、この手の映画祭は、世界各地で小さくさまざまに開かれている。多くは、上映だけでなく監督や出演者のトークをあわせている。労働運動のドキュメンタリーを観た後に、その労働組合の活動家が話すというような組立てだ。

このような海外の映画祭から影響を受けて、日本でも「レイバー映画祭」が始まった。12月に開かれる労働者文化祭「レイバーフェスタ」とともに、労働運動の文化イベントとして定着したと言ってもいいだろう。

さて、今年のレイバー映画祭では、『60万回のトライ』『あしたが消える』『A2・B・C』『続・メトロレディーブルース』『食欲の帝国』の5作品が上映された。

朝鮮学校の問題、原発問題2作品という、現代日本社会が抱える問題をテーマにした作品も上映した。労働問題だけではなく、幅広く社会問題を扱った映画も上映している。

最後の2作品が労働分野だ。『続・メトロレディーブルース』は、東京東部労組のメトロコマース支部のたたかいをドキュメントした作品で、昨年を引き続きの続編の上映だ。作品は観たものを励ますものだが、さらに、この映画の後のトークで出てきた争議をたたかう女性たちの元気がすばらしい。昨年の映画の中で、社前行動で悔しさと緊張で足を踏み鳴らして発言していた女性が、今年の舞台あいさつでは活き活きとたたかいについて発言していたのが、ほんとうにうれしかったし励まされた。労働組合の団結とたたかいは、労働者自身を明るく強くしていくのだと思った。

『食欲の帝国』は、韓国の大企業サムスンの労災・職業病問題を告発した衝撃作だった。たくさんの若者を雇用しながら、多数の職業病を出して深刻な障害を生んでいるサムスンだが、その企業責任をまったくとっていない。企業・国家ぐるみで被害の隠蔽がおこなわれていることを告発していた。非常に重い映画であるが、こうした映画が撮られて上映運動の中で上映されていることから私たちは学ぶ必要があるだろう。日本で労災・職業病問題のドキュメンタリーは、ほとんどないのではないだろうか。

映像は、運動を広げていくための「武器」でもある。労働組合運動がどのように映像を使ってたたかいを広げるのかという議論も労働運動研究討論集会のなかで必要になって来るのではないだろうか。

著者は30数年間にわたり東京地裁、最高裁などに勤務、2012年から明治大学法科大学院専任教授に転身した元裁判官。現在は裁判所の外に身を置くが、本人によれば「いかなる政治的な立場に与していない」「自由主義者」「個人主義者」である元裁判官による、裁判所の体制に対する「内部告発」の書である。

著者はあとがきで「私は、常に、学者の目をもった異邦人(その土地を熟知しているがその土地の者でない異邦人)として、日本の裁判、裁判所、裁判官をみてきた」「おそらく、そのような異邦人にしか見えてこない真実というのがあるはずであり」それを伝えたいと書いている。この書は、世間の常識では信じられないことが、裁判所の中では、あたりまえになっているという、私たちが考える裁判所とはかけ離れた、裁判所と裁判官の実態を教えてくれる。

この書は「自由主義者、学者まで排除する組織の構造」「表の顔と裏の顔を巧みに使い分ける権謀術数の策士たち」「精神的『収容所群島』の囚人たち」「あなたの権利と自由を守らない日本の裁判所」「裁判官の不祥事とハラスメント、裁判官の精神構造とその病理」「司法制度改革の悪用と法曹一元制度実現の必要性」の6章からなっている。

私自身はこの書を読むまで、最高裁をはじめとした日本の裁判所は反動的で、労働者、市民の立場に立っていないとは思っていたが、それがどういう仕組みと構造により貫徹しているかを考えたことはなかった。裁判官は憲法で「良心に従い独立してその職権を行いこの憲法及び法律にのみ拘束され」「公の弾劾によらなければ罷免されない」とされ、その地位と身

分は守られているのだからと、裁判官の良心の存在を迂闊にもどこかで信じていた節もあったかもしれない。最高裁の裁判官を任命するのは「内閣」だから、下級審で勝っても、最高裁では政権の意向を反映した判決で勝てないくらいの認識だった。

しかし、民主党政権の発足は、政権の稚拙さもあり、日本を支えていると言われた「優秀な官僚」が、結局のところ、原発でも外交でも、自らの利権のために、既定路線の変更にとことく抵抗する、「抵抗勢力」であることを明らかにした。その官僚制特有のヒエラルキーが、裁判所においては事務総局を中心に、より特異な形で貫徹しており、人事を介した支配により「背く」ことはありえない閉鎖社会を形作り、精神的「収容所列島」の囚人化しているという。裁判所の反動化、劣化はこうした構造の中で、実は生じているということには驚かされた。その結果、最近も新聞に載ったが、裁判官の不祥事は後を絶たない。また新しい判断をすることで目をつけられることを嫌い、和解を強要し、判決を避ける傾向も強まっているという。裁判に本来求められている判決自体を避けるという、それは裁判所として、あつてはならない絶望的な状況だという。このままでは誰のための、何のための裁判かわからないではないか? 著者の投げかけは深刻だ。

## 労働運動研究討論集会実行委員会

# 賛同人・賛同団体のお願い

- (1) 労働運動研究討論集会の呼びかけ人は、個人の資格で呼びかけ人となっています。討論集会を充実していくために、年数回の実行委員会を開催します。課題別の「研究会」も、当面東京での開催になりますが、暫時開催したいと考えています。趣旨に賛同する多くの皆さんに、あらためて「賛同団体・個人会員」になっていただくよう呼びかけます。
- (2) 実行委員会の活動を財政的に支えるために、賛同人は、年間1口2,000円(ワーキングプア免除あり)、賛同団体年間1口5,000円とします。
- (3) 賛同人、賛同団体に対してはメールマガジン「労運研レポート」を発行し、たたかひの情報を交換するようにします。
- (4) 労働運動研究討論集会のホームページを作成し、私たちの活動を広く知らせるようにします。

\*表紙のメールアドレスまたは、ホームページ(問い合わせ)より申し込みください。振替用紙をお送り致します。通信欄に①お名前(あれば肩書き・団体名)、②ご連絡先(必ずメールアドレス)をお願いします。賛同人・団体の氏名は公表しません。

\*納入金額は何口でも可です。(ワーキングプア免除は自主申告・納入金額もいくらでも可です。ゼロでも結構ですが記事を投稿ください。)

### 編集後記

▼「総資本と総労働の闘い」と「労契法二十条訴訟弁護団」 棄  
弁護士先の「研究会」での弁、▼この  
間、日本の労働運動は非正規化攻撃にき  
ちんと対応できてこなかった。民間の正  
社員にとっては、自分達を守る防波堤・  
安全弁だとする気分すらあった。私の属  
する公務職場でも近年まで他人事であつ  
た。▼しかし、非正規が総労働者の四割  
近くにもなる事態となつて自分の家族や  
正規労働者である私たち自身も危機を認  
識するようになった。だからどこの労働  
組合の運動方針にも「非正規との連帯」  
の文言が入る。▼しかし、非正規問題は  
多くの人々の関心問題ではあるが、それ  
を解決するツールを準備できないでい  
た。▼「二十条」は、無期雇用者(正社員)  
有期雇用者(非正規)の不合理な差別待  
遇の禁止である。▼これは日本全体の非  
正規制度に穴をあけ、実質、正社員化の  
ための武器である。非正規・正規の厚い  
岩盤を打ち砕くドリルは我々の手にあ  
る。▼今こそ、「総労働」の陣形構築でこ  
のチャンスを活かさなければならぬ。

編集部 C