

月刊 労運研レポート No. 66

2019年12月10日号

<特集> 第8回労働運動研究討論集会

第8回労働運動研究討論集会を開催	2P
開会あいさつ	平賀雄次郎 3P
基調報告	伊藤 彰信 3P
特別報告 全日建関西生コン支部への弾圧について	小谷野 毅 6P
全体討論	8P
まとめ	伊藤 彰信 18P
閉会あいさつ	松本 耕三 20P

■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

＜特集＞ 第 8 回労働運動研究討論集会

最低賃金大幅引き上げを掲げ、20 春闘を 地域から「共闘」と「大衆行動」で闘おう

第 8 回労働運動研究討論集会が 12 月 1 日、「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！」をスローガンに東京都文京区で開かれ、全国から 60 名が参加しました。

集会は、平賀全国一般全国協委員長の開会あいさつで始まり、座長就任のあと、伊藤事務局長が基調報告を提起しました。関西生コン支部に対する弾圧について全日建の小谷野書記長が特別報告を行いました。その後全体討論が行われ 15 名から発言がありました。まとめを伊藤事務局長が行い、貧困と格差をなくすために、全国の労働者の共通要求として「最低賃金時給 1500 円、全国一律最賃制の確立」を掲げて 20 春闘を地域から「共闘」をつくり「大衆行動」を展開しようと訴えました。最後に松本前全港湾委員長が閉会あいさつを行い、開会しました。

以下、編集部の責任で議事要録風に各発言を要約して報告とします。



<開会あいさつ>

平賀（全国一般全国協） 本集会は、20 春闘に向けてどのような闘いをするのかという具体的課題を持った集会です。いままで社会的役割を果たしてきた春闘は、役割を果たせなくなってきました。われわれが春闘をつくる以外にありません。われわれの力量も社会的状況も踏まえて、皆さんと一緒につくっていかねばなりません。われわれがつくる春闘が社会的な実体のある闘いになるようなものでなければなりません。賃金、労働時間をめぐっても労働者にとって厳しい状況があります。職場の労働者と一緒になってどう変えていくのか。職場で労働者の人権さえ侵害される事態になっている。労働組合がきちんと対応しなければ、労働組合の存在価値さえ問われる状況です。われわれがつくる春闘は、職場から地域からつくることを前提にしながら、社会的広がりを持った運動として、社会的運動のひとつを労働分野からつくっていく運動です。1 日限りの集会ですが、積極的な意見、建設的な意見を共有して、20 春闘の出発点にしたいと思います。

<基調報告>

（「基調報告」の文章については「労運研レポート」2019 年 11 月号を参照してください）

伊藤（労運研事務局長） 前回の労働運動研究討論集会は 2 月に開催しましたが、今回は 12 月に開催しました。19 春闘は産別自決から企業別自決になり、要求額も妥結額も明らかにしない。春闘という「共闘」が崩れてしまう。「春闘の消滅」と名付けたわけです。20 春闘を迎えるわけですが、連合の方針は全く変わっていません。春闘を闘うのはわれわれしかない。そこで 12 月に討論集会を開催することにしました。20 春闘をどう闘うか、これからの労働運動をどうするかという気持ちで基調をつくりました。



雇用主に対して賃上げ要求を提出して企業内で闘う春闘ではダメです。連合の考え方は、波及論（トリクルダウン論）です。我々は「共闘」と「大衆行動」で底上げを闘うのです。「共闘」と「大衆行動」が無くなったら春闘ではありません。

基調ではグレタさんの言葉を引用しましたが、これは、環境破壊に警告を発する発言というより、貧困と格差をどうなくすのかという世界に対する告発だと思います。温室効果ガスの半分を世界の所得上位 10%が排出しています。世界の富の半分を上位 1%の富裕層が所有しています。このような格差を放っておいて地球は存在し得なくなるという話です。地球自身の再生能力の 1.6 倍の生産と消費を人類は続けています。このままでは世界全体が立ちいかなくなる。2030 年には地球は再生できない衰退の道をたどります。富をいかに生み出すかという経済成長を求めるモデルではなく、富をどう十分に行き渡らせるのか、富の独占を許さない、持続可能なモデルを追求しなければなりません。富を追い求める資本主義システム自体を変えるべきといわれる所以です。

連合の底上げ論は、民間大企業の労働条件引き上げが、人事院勧告、最賃審議会を通じて社会に波及するという考え方です。1970年代なら波及したかもしれませんが、現在では通用しません。賃金を上げるためには、企業が儲からなくてははいけない。企業は成長しなければならない、という考え方です。

日経連は「デジタル革新」による新たな価値を創造が必要だと言っています。日経連の春闘方針は「Society5.0 for SDGs」です。技術革新立国をつくることによってSDGsが達成できると言うのです。「デジタル革新は時間や場所など労働における様々な制約から働き手を解放する大きな可能性を秘めている。働き方が多様化する中で、新たな価値の創造に寄与する働き手に対して、働いた時間の長さではなく、担っている仕事や役割、貢献度を適正に評価し、処遇に反映する」と中西会長は言っています。「脱・日本型雇用」です。連合の方針は、この日経連の方針に乗っていると思います。

連合の波及論で貧困を解決できるのでしょうか。連合結成30年になります。1989年結成当時の非正規労働者は800万人でしたが、2018年には2120万人に増えました。非正規労働者の75%1600万人は年収200万円以下です。この20年間、民間労働者一人当たりの賃金は、率で9%、額で56万円下落しています。イギリス87%、アメリカ76%、フランス66%、ドイツ55%、韓国250%賃金が上がっています。連合の組合員数は800万人から700万人に、労働組合の組織率は26%から17%になってしまった。このような連合に貧困と格差をなくすことができるのでしょうか。私が重視しているのは、労働協約の適用率が16%だということです。労働組合を組織しても労働協約を締結していない労働組合があることです。フランスは8%の組織率で労働協約適用率98%です。日本では労働組合の影響率がどんどん低下しているのです。このような中でどのような労働運動をつくるのかが問われています。

参議院選挙の時でした。非正規労働者の人に「なぜ労働組合に加入して闘わないのか」と聞きました。「賃上げを要求したら、解雇される、雇止めになる。労働組合は非正規労働者を守ってくれるのですか。解雇不当の裁判闘争をやったとしても、2年、3年、どうやって私の生活を保障してくれるのですか」という回答でした。彼女は、れいわ新選組の支持者です。非正規労働者は、労働組合に頼るのではなくて、政党に頼っています。れいわ新選組が、旋風を起こしたのは、非正規労働者の要求をストレートに吸い上げたからです。非正規労働者のもうひとつの傾向は自民党支持です。労働組合は2%しか賃上げできないのに、安倍は最低賃金を3%も上げてくれるからです。

われわれは、安保法制反対闘争で「野党は共闘を」と言いました。「選挙協力」はできたけど「共闘」はできていない。市民連合と5野党・会派で結んだ「共通政策」では、具体性がないから選挙は勝てない。労働運動の社会的政策がしっかりしていないから、野党共闘もまだまだ未熟なわけです。「共闘」しなければならないのは労働者、労働組合です。

景気が拡大していて人手不足で、賃金がなぜ上がらないのか。生活が安定せず、いつ首を切られるか分からない、雇用が不安だから、賃上げ要求が出てこない。「上方硬直性」というそうです。使用者側は、一時金も、退職金も、社会保険も払いたくないから非正規を拡大してきた。既存の労働組合は、自分の雇用が守られればと言って、それに手を貸してきた。非正規、アウトソーシングを容認してきた。非正規労働者は既存の労働組合を敵対物だと見えています。

雇用破壊、雇用劣化と社会保障の劣化が労働市場を壊して、底の抜けた労働市場の下に「非正規労働者」の労働市場をつくってしまった。高度経済成長の場合は、経済の二重構造（大企業・中小企業）が存在していたが労働市場としては単一であったので、トリクルダウンは通用したかもしれないが、今は通用しない。下部労働市場を労使が対等に賃金交渉を行い得る市場としてつくり上げるしか日本の労働運動の再生の道はない。下部労働市場からの企業を超えた運動をつくることです。連合は「非正規労働者」と言葉はつかわないと言っていますので、今度「非正規労働センター」を「フェアワーク推進センター」と名称変更するそうです。「非正規労働センター」を連合内につくったことが誤りだった。韓国のようにナショナルセンターの外につくって市民運動とも連携して運動するようにすればよかった。

「働き方改革」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。安倍の「全世代型社会保障制度」は、労働、年金、介護、医療の問題です。このような「働き方改革」に対して、社会的課題を含めて労働者の権利、生活向上の視点からトータルな反撃していく戦略的な視点が必要です。

企業別労働組合は、従業員である組合員の賃金労働条件しか考えていません。「地域最低賃金の対象になるような低い賃金の組合員はいない。非正規労働者は労働組合に入るか、自分で労働組合をつくれればよい」という発想です。もうひとつ日本的労働組合主義を指摘したい。「社会保障制度は福祉問題であり、政治課題、選挙課題である」という考えです。「最低賃金は生活保護水準と関係するので福祉問題である、最賃は労働組合運動の課題ではない」となってしまう。まず、労働組合が企業別労働組合主義、日本的労働組合主義を克服しなければなりません。

ドイツのボン大学のヴァルターマン教授は、「持続可能な社会」における最低賃金を考える場合に、労働分野、社会福祉分野、産業政策を見ていなくてははいけないと言っていました。最低賃金は、働いて、家庭を持ち、子どもを2人以上（ひとり一子モデル）育て、安心した老後を過ごすことができるものでなければならない、すなわち「持続可能な生活」を確保できるものでなければならないのです。老後26万円必要、単身者の必要生計費が24万円といわれるなら、時給1500円は必要になります。

また、「同一労働同一賃金」を考える場合の前提は、保育、教育、医療、住宅、年金などが保障されていることです。

新しい労働運動をどこからつくるかを考える場合、今までの労働運動は、民間大企業、民間中小企業、官公労の3つのセクターがあったと思います。民間大企業は新自由主義の成長路線ですから、そうではなくて、民間中小と官公労が非正規労働者と団結して労働条件を引き上げる底上げの運動をつくることだと思っています。

基調では最低賃金引き上げを強調しました。スローガンとしては「最低賃金時給1500円、全国一律制の確立」です。全労連は来春、全国一律制の最賃法改正案をだそうとしています。それに連動しないでどうするのですか。全国一律は誤りだ、1500円は高すぎるという意見がありました。労運研としては、1500円と全国一律を提起することによって議論を巻き起こすべきだと考えています。私は全労連の最賃法改正案については批判を持っています。運動が伴わないまま法案を提出したら、自民党と折衝して中小企業対策で終わってしまうのではないかと心配しています。

自民党の最低賃金一元化推進議員連盟の会長の衛藤衆議院議員は「最低賃金は基本的人権そのもの」と言いました。私は平和フォーラムの福山さんに「平和フォーラムは貧困問題は労働問題だから扱わないと言っていたが、最賃問題を人権問題として取り組んでほしい」と言いました。福山さんは「分かった。やろう」と言ってくれました。「ただし、取り組むことができるよう、ちゃんと運動をつくれるようにしてから持って来てくれ」と言われました。それをつくりたいのです。平和フォーラムが取り組むことになれば、総がかり行動は「戦争、原発、貧困、差別を許さない」と言っていますので、総がかり行動の貧困プロジェクトチームに持ち込んで、市民運動にも運動を広げられると思っています。そのような運動がなければ市民連合と野党の政策協定は意味を持ってこないのです。

私は連合の方針を批判していますが、連合加盟組合は連合の方針にもとづいて頑張ってください。自治労や日教組は、会計年度任用職員の最低賃金は1100円で統一闘争を闘ってください。企業内最賃1100円を要求するわけですから、その企業に雇用されてなくても、企業内で働くすべての労働者の賃金を1100円以上にしてください。「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」を実現するなら、賃金が1100円以下の企業とは取引をしないことを自分の企業に要求すべきです。これができないなら、公契約条例での規制、公的規制を要求せざるを得ないのです。最低賃金1100円だけでなく、労働法規を守っているのか、社会保険を払っているのか、セクハラしてないのかというチェック機能も働かせるようにすれば、市民運動と連携した運動をつくれるのです。雇用を守れる条件、下請いじめをなくす社会づくりになると思います。

企業を超えた運動をどうつくるかというところ、地方自治体に地域最賃制をつくろう、公契約条例で総合的な労働条件規制をして良質な雇用をつくろうと要求することです。産別運動が取り組まないなら、市民と連携してつくっていくことが必要だと思います。公共サービス労働者が働くことと結びつけながら行えば、公共サービスを取り戻すことができる運動だと思います。

非正規労働者の一番の問題は雇用不安です。良質な雇用を地域で支えることが必要です。いろいろな手法を書きましたが、これで十分だとは思っていません。雇用を地域から作り出す運動をしない限りこれからの運動はないと思います。いまある法律の手法を試してほしいと思います。ひとつの例として、災害に備えた臨時労働者を確保するようにして、災害に強い自治体をつくようにしてはどうでしょう。

成長の限界が見えてきた中で、新自由主義が席卷している社会をどう変えるのか、本当に底上げ・底支えをする運動をどうつくるか、真剣に議論し、その具体的な一歩として20春闘に踏み出そうではありませんか。

<特別報告>

小谷野（全日建書記長） 去年の1月ごろから始まった業界と警察が一体になった弾圧を総称して「関西生コン事件」と呼んでいます。従来あった警察の不当介入などとは異なるものだと、今年になって気づきました。鎌田慧さんが「労組壊滅作戦」と言っていますが、長期にわたる拘留、保釈されても組合活動ができないように裁判所が保釈条件を付けるとい

う壊滅作戦が行われています。



私自身は 1971 年に結成された総評の全日建で活動していましたが、1984 年に運輸一般から分裂した関西地区生コン支部と組織統合してできたのが現在の全日建です。関西地区生コン支部は、1965 年にセメント・生コンの業種別組織として 5 分会 180 人で結成された組織ですが、現在は近畿 2 府 4 県の 250 分会、1500 人の組織です。全日建の特徴は、個人加盟方式の労働組合であること、企業の枠を超えた業種別・地域別支部が交渉単位になって団体交渉し労働協約を結んでい

ることです。

生コン産業は戦後できた産業です。以前は建設会社がセメントを購入し、自分でコンクリートをつくっていた。それでは効率が悪いということで、セメント会社がセメント工場をつくった。中小企業でバブル崩壊時には全国に 5500 工場ありました。現在 3000 工場ぐらいですが、稼働率は 15%程度です。1960 年代でも稼働率 40%を超えたことがない。供給過多の受注生産だからです。値引きして赤字覚悟で売りまくるのが業界の体質です。建設会社は買い叩く。不況になれば倒産する。1 工場当たりの正社員の人数は 10 人前後です。製造、品質管理、事務、営業です。ミキサー車の運転手は下請運送会社の日雇運転手です。従業員 10 人前後の企業では企業としての体力を持っていない、経営感覚もない、社会的知識もない、目先の仕事に目を奪われる経営者相手に、コラと言おうが、机を叩こうが、賃上げできる体力がそもそもない。労働組合としては、中小企業を団結させることに力を入れてきました。

戦後、大企業に寡占化させないために、中小企業の保護政策として中小企業等協同組合法という法律があります。独禁法でカルテルは禁止されています。中小企業が協同組合をつくるとカルテルにあたりますが、中小企業等協同組合法でカルテルの除外を受けられます。そこに目をつけて、中小企業を協同組合に組織化することを労働組合の組織政策、産業政策の重点課題としてすすめてきた。中小企業も団結してゼネコンと対等な取引をできるようにしようと、共同受注、共同販売を行った。組織率が上がれば価格が上がるようになり、その収益を労働者に還元させて、正社員化させるなり賃金を引き上げるなりしてきたわけです。ちょっと上手くいくとゼネコンが協同組合をつぶしにかかり、協同組合の外に新会社を設立して安く仕入れる。これとの対決がわれわれの労働争議なのです。関西地区生コン支部は模範的な闘いをしてきた。

バブル崩壊後、中小企業は倒産したが、大阪府下で生コン会社も 50 社ほど倒産、廃業、閉鎖した。組合員も沢山失業しました。そこで、我々は、工場を存続させるために日雇として輸送会社で雇用を維持することにしました。閉鎖反対闘争では労資共倒れになってしまいますから。労働組合が出資して会社をつくったりして雇用を維持してきました。この延長線上で現在があります。

業側から労働組合の力を借りて協同組合を立て直したいという話があって、1994 年に大阪広域生コン協同組合を結成して、1996 年から営業を開始します。当時、業界と福利厚生資金を出す、価格が正常化したら運賃を引き上げて組合員を正社員化するなどの約束をしました。

2015年に大阪広域生コン協同組合は大阪で100%近い組織率を達成します。それ以降、生コンの価格は大幅に上がりました。当時立米12,000円ほどでしたが、現在では18,000円を超えています。大阪だけでなく近隣に広がっています。これは労働運動の成果です。

従来の約束を果たしてくださいと要求したのが、2016年と2017年の春闘です。業側は何も回答しないので、2017年12月にストに入る。セメント輸送車500台、ミキサー車1000台ぐらいがストに入る。これをきっかけに業界は牙をむき、「関生支部は組織犯罪集団だ。不正な金を要求して威力業務妨害をした」と言い出して、レイシストがユーチューブで組合の悪態をつくわけです。関生支部で検索すると「関生支部はゆすりたかりのプロ集団」と出てきます。関生支部の売りは「ひとりの首切りもみんなで闘う」です。そのあとに警察が出てきて弾圧が始まるわけです。

去年の7月に逮捕が始まりますが、現在までに18回の逮捕事件があり、延べ逮捕者は組合員81人、業者8人です。ひとりの人が何回も逮捕されている。委員長も副委員長も去年8月に逮捕されてから一回も保釈されていない。書類上保釈されても次々と別の事件で逮捕されるから出られない。もう460日拘留されています。どんな事件で逮捕されているかという、違法行為を許さない、産業別労働条件を守らせるコンプライアンス活動が恐喝未遂。大阪はストをしたので威力業務妨害。京都は労働争議ですが、3年前、6年前に円満解決した事案について業者を動かして被害届を出させて強要未遂、恐喝未遂にする。和歌山の事件は組合を組織したら、協同組合の理事長が暴力団を使って労働組合事務所の周りで威嚇するので抗議したら強要未遂、威力業務妨害です。

現在拘留されているのは3人で、ほとんどの人が保釈されていますが、保釈条件に誰と会ってはダメ、組合事務所に行ってはダメと書いてある。組合活動禁止を裁判所が言う。専従者にとっては政治的幽閉です。このようなことが平然と行われているので「労組壊滅作戦」と言っているのです。日雇の組合員は仕事を干されている。逮捕されたことをもって解雇される、という民事事件も10件以上発生し労働委員会で争っている。

これだけの弾圧を受けていますが、当事者たちは全くめげていません。関西生コンを支援する会がつくられました。個人会費2000円、団体会費5000円です。毎月ニュースを発行しています。是非、入会してください。また、弾圧された組合員を呼んで、学習会を開いて激励してやってください。

<全体討論>

柴田（ユニオンみえ） シャープは三重県で大きな工場をふたつ持っています。亀山工場と三重工場です。シャープは台湾のホンファイに買収されて子会社になっています。ホンファイはアップルの液晶を一手に生産しています。亀山工場でアップルの新製品の液晶を生産することになり、シャープは3000人の外国人労働者と1000人の日本人労働者を派遣会社を通じて集めました。半年ほどしたらホンファイは液晶生産を賃金の安い外国にもっていくことにしました。4000人は、1カ月、2カ月の有期契約でしたから、雇止めになりました。40人の外国人労働者がユニオンに駆け込んできました。現在は10人ほどになりましたが中南米労働者が組合員として残っています。

三重工場では150人ほどの中南米労働者が働いていますが、うち70人ほどが組合員です。解雇はできないので仕事を減らしてきました。今まで4勤2休でしたが、今年の4月から2勤2休、2勤3休に組み替えてきました。収入が25万円から15万円になってしまった。兵糧攻めで辞めていくように仕向けているわけです。休みの日は労働組合の労働者供給事業を活用しながら就労するようにしています。

コミュニティユニオンでは、争議が終われば7割はやめて行って、ユニオンに3割しか残らないじゃないかといわれています。非正規の労働者が生活を維持しながら闘争を続けられる体制をどうつくれるかが課題です。

本日の集会スローガンに「8時間働けば暮らせる社会の実現を！」とありますが、主語がありません。ここにいる人はほとんどが正規労働者だと思います。正規労働者の年収は平均で450~480万円ぐらいあります。時給にしたら約2300円です。正規労働者にしてみれば気楽にこのスローガンを掲げることができる。主語を「すべての日本で働く労働者が」とすると簡単な問題ではなくなってきました。年収200万円以下をワーキングプアと呼んでいますが、300万円以下は貧困層です。年収300万円を月になおすと25万円です。手取りは23万円です。時給は1500円です。これはギリギリの賃金だと思います。

ユニオンみえは、街頭宣伝、地方最低賃金審議会への工作、県や市へ申し入れをしてきました。単独でやっても力にならないので、三重労連や反貧困の市民運動などと一緒になって最賃共闘を三重県でつくりたいと大会で方針化しました。最低賃金1500円をスローガンに三重県での運動をつくらせたいと思います。

鳥井（全統一） 合同会社の使用者責任の追及で困っています。アメリカ資本のフォーエバー21が日本から全面撤退して、10月31日に685人が解雇されました。ガーナ人の組合員が働いていて、公然化して会社と団体交渉をしています。賃金、残業代の未払があるので、合同会社だと誰が使用者なのか分からない。正社員は30名弱しかいない。非正規労働者で転職できたのは10%程度です。どう闘ったらよいか分からない。非正規労働センターのような外国人労働者センターをつくらせたいと思っています。

中村（郵政ユニオン） 本集会の案内に「労働組合は、ナショナルセンターを超えて貧困と格差をなくすための闘いを展開しなければなりません」という一文がありました。労働契約法20条裁判が全国各地で闘われていますが、この一文を表現する闘いが20条裁判だと思います。2013年4月に施行されて、「期間の定めがあることによる労働条件の格差を禁止する」という条文を使って、郵政非正規労働者20万人の待遇を改善しようと闘いに立ち上がってきました。20条裁判の闘いは、メトロコマース、中央学院、大阪医科大、井関農機など様々あります。東西の郵政裁判、メトロコマース、大阪医科大は最高裁の上告審を闘っています。来年4月のパート有期労働者新法の施行を前に、判決が出てもおかしくないと思います。全国の闘いが、地裁、高裁と積み上げてきて、それなりの成果を勝ち取ってきている。最高裁でも勝利したいと思っています。

郵政の場合、無期転換しないで定期雇用のまま働いてる原告3人は、不合理な格差のまま働いているわけですから、損害賠償の請求期間を拡張して提訴しました。

また、裁判で勝ち取った成果は非正規労働者 11 人の原告しか適用されません。組合として非正規組合員に手当の支給を会社に要求しましたが、拒否されたので、100 人以上の非正規組合員が原告となって集団訴訟を起こします。統一訴状でいくつかの地方裁判所で起こす予定です。期限の来年 2 月 19 日までに提訴し、全国統一闘争として闘かいます。日本郵政は正社員の労働条件を下げて判決に対応しようとしています。職場で連帯をして裁判の成果を打ち立てていきたいと思っています。

郵政は、かんぽ生命、ゆうちょ銀行で社会的問題になっています。このような企業体質を厳しく批判をする社会的責任をもって、非正規労働者の格差是正を多くの皆さんと連帯して勝ち取っていききたいと思っていますので、ご支援をお願いします。

森（自治労兵庫） 来年 4 月から会計年度任用職員制度が始まりますが、それに向けた取り組みについて報告します。

今回の法改正は何だったのか。兵庫では 1989 年以來の臨職運動によって 2500 人の非正規組合員がいますが、その運動成果によって法改正が動いたのは事実だと思います。われわれの思うような法改正に動かさなかったのは産別の問題だと思っています。労働協約権が制限されている中で非正規職員の問題が発生していると捉えないといけない。労働基本権が剥奪されるという問題があるわけですが、非正規組合員のうち労組法が適用されている組合員は 1000 人もいないと思います。この間の取り組みでは、労組法が適用されなくなることをあまり重視してきませんでした。

法改正後の混乱の原因は何か。1 年雇用を変えなかったこと、フルタイム職員（給与）とパートタイム職員（報酬）をつくり処遇を変えなかったこと、総務省が財源問題を担保しなかったこと、総務省自身が自治体職員の採用抑制を進めてきた結果が 60 万人以上といわれる非正規公務員を作り出したという認識の欠如、法と実態の乖離の中で自治体労使が追加報酬など工夫をしてきたことへの無理解、フルタイム職員のみが退職金が適用されることになったこと、フルタイム職員とは正規職員ですがフルタイム非正規職員をつくってしまったことなどがあげられます。

交渉はどうだったのかというと、厳しい中で非常によく頑張ったと思います。各単組・評議会によって課題が違うものの、納得できる内容が提示されないことは共通していました。そこで 7 月の臨職幹事会で急遽私からメモを提起しました。それは、労使合意のないまま条例化はさせない、合意するにしても引き続き雇用の安定と処遇の改善について誠意をもって協議していくことを必ず確認して、個別の労働条件について妥結していくというものです。

年収ベースでの増額、休暇制度の現行制度の維持、保育園、幼稚園職場を中心にフルタイム導入など勝ち取りました。連日の交渉・事務折衝、初めての深夜までの交渉など、これまでにない取り組みは、必ず今後の力になると思います。宝塚市、芦屋市、加西市では 9 月条例化が行われずに 12 月になりました。この 3 つの市は常時組合の先頭に立ってきた組合です。簡単に合意できる現行制度ではなく、当局から現行制度の廃止提案が出されたことによります。

臨時・非常勤が組織されている自治体では、多くのところで正規・非正規が共に闘うことができました。非正規の単独組合のところは、正規が非正規の組織化を嫌ったところが多く

て、いままで仲が悪かったところです。県本部が数回にわたって単組代表者会議を開いて正規・非正規と一緒に闘うことを訴えた成果だと思えます。非正規労働者が前に出て闘ったことで、正規も応援するようになりました。

現在の大まかな処遇の現状は、年収ベースでは守られたけど、一時金が 2.6 カ月出ることによって月収が減ることになったところがいくつかあります。日々の生活は苦しくなることを闘いに組織することができなかったことが心残りです。当事者が一番怒っているのは退職金制度がなくなったことです。長年働いたことへの評価がないことが労働者としての経験と尊厳を傷つけられたように思っています。

この 4 年間で 1500 人ほど非正規労働者を組織化してきました。非正規の人とも話をしていますが、会計年度任用職員問題で具体的な処遇や制度のことをやってきましたが、あらためて原点に帰ろうということです。差別をするな、平等に扱え、均等待遇にしろとかいう、当たり前を今後の闘いの中でやっていこうということです。県本部の統一要求として、来年 4 月からの会計年度任用職員の取り扱いについて平等な取り扱いを行えという全単組で行って新たな闘いに入っていこうと思っています。また、勝ち取った成果を宣伝して、未加盟の非正規職員にも組合に加入するように訴えていこうと考えています。

宮川（私鉄 0B） 東北自動車道の佐野サービスエリア上り線のフードコーナーと売店を運営するケイセイ・フーズの労働者が、8 月 14 日から 40 日間ストライキを決行しました。事の始まりは、7 月 25 日頃からケイセイ・フーズの親会社である地元の建設会社の信用不安が発端で商品納入が滞るようになりました。労働者が会社の資金繰りを問題にすると総務部長が解雇されました。労働者がストライキに立ち上がったわけです。

私は 8 月 20 日に現地に行きましたが、NEXCO 東日本の職員が動員され、佐野ラーメンだけを販売していました。会社は解雇を撤回するとメールを送ったと言っていますが、営業再開に向けた業務委託契約の内容について説明を求めても、話し合いは持たれませんでした。ストライキは、世論の後押しもあって、社長交代、全員職場復帰になり、9 月 21 日に収拾しました。

しかし、新しい経営者は露骨な組合つぶし攻撃を仕掛けています。ストは違法だとして約 1 億円の損害賠償を請求し、加藤委員長が退職しなければ NEXCO 東日本との再契約はないなどと不当労働行為を行っています。組合も労働委員会に救済を申し入れ、11 月 8 日に時限ストを実施して、会社との話し合いの糸口をつかみたいとしました。当事者は全くの素人で、労働組合とは何か、不当労働行為とは何か、全く知らない人たちです。ストをしたら賃金がもらえないことも知らずにストをしているような人たちです。

加藤委員長は自宅待機命令が出され「解雇一步手前」です。組合は NEXCO 東日本に対して、ケイセイ・フーズを指導するか、従業員全員の雇用を守るかたちで委託先を見つけるよう申し入れましたが、雇用関係がないと門前払いです。このままでは全員解雇されてしまいます。支援をよろしくお願いします。

嶋田（全国一般全国協） 全国一般の地方組織では、2003 年から京都で地方最賃審議会に対する意見書提出、審議会傍聴、異議申し出に取り組み、その後、宮城、栃木、群馬、神奈川、

兵庫、山口において意見書提出、意見陳述、審議会傍聴などに取り組んでいます。

中央では、2013年から毎年中央最低賃金審議会に対する署名、意見書提出に取り組み、また2014年から下町ユニオン、郵政ユニオンなどと「最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会」として、議員会館での院内集会や、渋谷センター街などでのアピール、中央最低賃金審議会に向けた街頭宣伝に取り組み、最低賃金の大幅引き上げを訴えてきました。

日本の最低賃金の問題点は、金額の低さ、地域間格差の拡大、金額を議論する審議会が非公開であることです。

日本の最低賃金は、最高が東京の1013円、最低は790円です。国際的にみても低すぎます。イギリス1108円（21歳以上）、フランス1197円、ドイツ1097円、アメリカのカリフォルニア州1189円、ニューヨーク市1622円、オーストラリア1441円です。

日本の最低賃金は、労働組合が全く関与しない業者間協定として中卒女子初任給を対象にして始まりました。その後、審議会方式に変わっても、低いベースを維持したまま、引き上げ額は中小零細企業の賃上げ率を最も重視して決められてきました。長い間、最低賃金の対象者は主婦パートや学生アルバイト等、家計の中心ではなく家計補助の労働者と見なされていたため、最低賃金で生活できるのかどうかという議論が中心議題になることはありませんでした。2007年の最賃法改正で、生活保護との整合性に配慮することになり、あるべき最低賃金の金額が議論されることへの期待が高まりましたが、引上額の議論に終始しているのが現状です。近年は政府からの「時々事情」で引き上げられていて、引き上げの数値的な根拠が失われているといわれています。

地域間格差が拡大しています。日本のように各県ごとに最低賃金が決められている国は極めてまれで、ほとんどの国では全国一律で決められています。1975年に総評が中心となって全国一律最賃実現を要求してストを構えました。全国一律は時期尚早ということで目安制度が発足したわけです。何年かは格差が縮まったわけですが、その後は拡大してしまいました。1997年の地域最低賃金では、地域格差は最大100円でしたが、2019年では東京1013円と沖縄など790円の差は223円になりました。最低賃金の地域格差の拡大によって、若者が高い賃金を求めて地方から都会へ出て行ってしまい、地方の疲弊の要因になっています。自民党の中にも全国一律を求める議員連盟ができるなど、地方の疲弊に与える最低賃金の影響が大きな問題になっているので、今が全国一律最低賃金実現のチャンスと言えます。

審議会は、最低賃金法で原則公開とされていますが、肝心の金額審議をする専門部会（小委員会）は、鳥取と和歌山を除いてすべての審議会において非公開になっています。このため、何を基準に最低賃金が決まっているのか審議委員以外にはわからない。最賃法は答申に対して2週間以内に異議申出する制度がありますが、どのように決まったのか非公開では異議申し出のしようがない。議事録を公開しろと言っています。

2007年から栃木県の最賃審議会を傍聴していますが、そのころは傍聴者に資料もわたさない。「公開なのになぜ資料を渡さないのか」と文句を言ったら、2、3年して資料を渡すようになりました。審議委員に最低賃金で働いている労働者を入れろと要求したのですが、審議委員は連合が独占している状況です。意見陳述が認められなかったのですが、4年ほど前から認められるようになりました。全国一般と生協労連が意見陳述をしているのですが1団体5分と制限されています。私は15分ぐらい陳述しますが、傍聴席は6席しかない。6人を超

えると抽選で外される。傍聴席をもっと増やせと要求しています。傍聴席が埋まらないようでは、最賃引上げの運動が盛り上がっているとは言えません。

最低賃金の引き上げの影響率の問題ですが、2018年度の30人未満の事業所で影響を受ける労働者の割合は13.8%で、6人にひとりが直接影響を受けています。神奈川県の影響率が25%です。間接的な影響を含めれば、最低賃金の引き上げはおそらく1000万人に近い労働者の賃金引き上げに影響すると考えられます。

全国一般全国協の具体的取り組みですが、中央最低賃金審議会に対しては、署名を集めて6月ごろに意見書と合わせて提出しています。地方最低賃金審議会に対しては、署名を取り組むとともに、傍聴（7月~8月）、意見書提出（7月中旬）、意見陳述（7月下旬）、異議申し出（8月中旬）を全国各地で取り組んでいます。栃木では、10月の最賃発効に合わせて、県境キャンペーンと言って、栃木、群馬、埼玉、茨城の県境の近くで、各県の最賃を書いた横断幕を持って訴えます。

全国一般全国協では、コンビニに対する募集賃金引き上げ要請を行っています。アメリカの最低賃金引き上げ運動はファストフード労働者の賃上げから始まったのですが、日本では多くのコンビニ労働者が最低賃金で働いていますので、この取り組みを考えただけです。コンビニの募集賃金を調べました。2015年からコンビニ本社に募集賃金引き上げを申し入れています。合わせてロイヤリティを下げ、最賃以上の賃金を払えるようにしろと申し入れています。今年から、コンビニのエリア本部やオーナーを尋ねて、エリア本部には本社と同様の申し入れ、オーナーに対してはフランチャイズ契約を引き上げて労働者に最賃以上の賃金を払えるように一緒に闘いましょうとお願いしています。

正社員の人は最低賃金に関心がないわけですが、家族には非正規で働いている人がいるわけですから、家族を含めて署名をするといいと思います。栃木では、最低賃金審議会の日は生協労連の栃木コープと一緒に街頭宣伝、ビラ配りを行っています。最低賃金闘争を「目に見える」運動として、全国で取り組みましょう。

河添（最賃大幅引上げキャンペーン） 世界の動きは格差拡大に抵抗することだと思います。日本でそれに見合った運動ができていないのか問われている。連合、全労連、全労協ともスローガン止まりで、格差をなくす大きな運動をつくらせていない。労働組合の組織率は17%ですが、パート労働者の組織率が6%、非正規労働者の組織率はそれ以下だと思います。

非正規労働者にとって労働組合の交渉によって賃金が上がると意識することは困難です。非正規労働者の賃金が上がるのは地域最低賃金が上がった時です。地域最低賃金は審議会の密室で決められており、労働側委員は連合に独占されている。審議会の日には外でアピール行動をしていますが、実際は労働運動と無関係に決められています。

労組の活動家も最低賃金がどのように決められているのかよく知らない、関心がない。非正規の人が立ち上がって闘うべきだといって終わりにしている。最低賃金を引き上げることを労働運動の中心課題のひとつに掲げないと、組織されていない非正規労働者から労働組合は味方だと思ってもらえない。私は、「最賃を上げよう」と言う活動家を「最賃活動家」と言っています。皆さん「最賃活動家」になって下さい。最低賃金大幅引上げキャンペーンでは、全国一律最低賃金と時給1500円をめざすことを掲げています。

日本は 47 都道府県でバラバラの最低賃金ですが、それ自体、国際的にみて異常なことです。全国一律でない国は、カナダ、インドネシア、中国など国土が広い国です。バラバラが当たり前だと思っているからいつまでも全国一律にならない。自民党の議員も、地方から都会に労働力が移動しないために全国一律を言い出している。政治的に議論が出てきているわけですから、これを社会的に労働運動として後押しすることが重要だと思います。

日本で時給 1500 円というスローガンで運動が始まったのは 2014 年です。アメリカからファストフード労働者の世界同時ストをやると呼びかけられたときに、渋谷でデモをやりました。15 ドルだから 1500 円にしたのですが、その時 1500 円は高いかなと思っていました。今、1500 円は労働組合も政党も言い始めているので、要求として確定できると思います。それまでの審議会の議論は「いくら上げるか」でした。それではワーキングプアは無くなりません。非正規労働者が生活できる賃金として 1500 円を掲げたわけです。全国の労働組合が 1500 円を掲げることができないかと思っています。

最低賃金大幅引上げキャンペーンでは通称「お札チラシ」をつくっています。一番見られているのが都道府県別の最賃ランキングです。17 県が 800 円未満です。全国平均は 901 円ですが、加重平均なので 8 位以下は全国平均以下です。このチラシを 1 枚 8 円で売っていますので是非申し込んでください。

地域で労働組合や市民団体が一緒になって最低賃金引き上げの集会ができないかと思っています。韓国では「最賃連帯」というネットワークをつくって、最賃引上げを闘っています。日本でも最賃をテーマに日比谷野音を埋める運動をしたいと思っています。

小畑（江戸川ユニオン） 委員長を退任しましたので呼びかけ人も遠慮しましたが、気持ちは変わっていません。

公契約条例は自治体における最賃と考えることができます。競争入札によって労働者の賃金が下げられる。安上がりの民間委託を止めさせる運動を自治労時代に行ってきました。ILO94 号条約に公契約における労働条件条項があります。労働条件条項の基本は、その地域の労働組合が協定している民間の労働条件を下回らないようにすることです。残念ながら日本政府は批准していない。身のまわりでできることはないかと考えたのが公契約条例です。

2009 年に野田市が初めて公契約条例をつくりました。当時の千葉県の最低賃金を 100 円ぐらい上回っていました。今では 50 自治体ぐらいで公契約条例をもっています。しかし、金額を明示するような条例はその半分ぐらいしかない。労働組合として、まず自分のところの企業内最賃をつくるのが産別運動としてあると思いますが、地域においては公契約条例を自治労の組合員と一緒に取組めないかと思っています。

日本の最賃がなぜ低いかという問題のひとつに単身者を基準にしている問題があります。ILO131 号条約には「労働者とその家族の生計費」となっています。この視点も重要だと思います。1500 円に向けてですが、イギリスは年齢別に 16～17 歳、18～20 歳、21～24 歳、25 歳以上の 4 ランクがあるので、このような考慮も必要だと思います。

いまの最賃法でも産別最賃は可能です。地域最賃が高くなってきたので、本来、地域最賃より高いはずの産別最賃が追い抜かれてきている。産別最賃の位置づけを明確にして運動する必要があると思います。業種別最賃、職種別最賃も関連付けて考えていく必要があると思

います。

1986年にいまの消費税の前身である売上税ができた時です。春闘バザールをやったことがあります。地域で通用する商品券を労働組合に買ってもらって、地域の商店街で買い物をしてもらう。賃上げが地元還元される。商店街の人も売上税に反対してましたから、このような取り組みができました。商店街の会長が春闘決起集会に来て「春闘頑張ってください」と激励してくれました。私は「コミュニティー春闘」を考えてみたいと思っています。同時に外国人労働者の問題を含めて「アジア春闘」を提起する構想があっているのではないかと思います。

堀（足立区職労） 足立区では1985年から、地方行政改革ということで学校給食、児童館、図書館、学校用務員など学校関係現業職が委託されていきます。当時、学校給食で500名、土木関係で300名条以上、現在、足立区の現業職の定員は12名です。現業職の仕事は、民間委託や指定管理になっています。2000年過ぎから公務員改革があって、区立の保育園が63園あったのですが、いまは区立30園、公設民営（指定管理）17園、14、15園は民設民営です。最近では、事務系の窓口で民間委託が進んでいます。戸籍、国民健康保険、介護保険、会計管理室、保健所の窓口などが民間委託されている状況です。

公契約条例を2013年につくりました。東京土建が区長に要請をしてできたもので、区職労の運動でつくったという感じはありません。対象は1.8億円以上の工事、9000万円以上の契約です。労働報酬下限審議会が労働報酬の下限を審議しています。建設労働者の下限は設計労務単価の9割になっています。軽作業者は77%で1257円になっています。工事以外は臨時職員の単価と同額になっていて1030円です。指定管理の保育園の保育士は1030円に100円加算しています。公契約審議会もありますが、どう改善するか議論をしているようです。

足立区労協は全労連に加盟していますので、連合系労組との共闘はありません。今日の「地域に共闘を」とか「市民との共闘で公共サービスを取り戻そう」という提起は重たいなと感じました。

河村（徳島港湾ユニオンセンター） 階級的労働運動を追求するグループをつくらなければ、地域で運動する受け皿がない。それを急がなければならないと考えています。徳島で「労働組合の社会的役割を考えるワーカーズネット徳島」を結成しました。

労働運動をやる若い人がいない。総評を知らない人がほとんどです。連合を批判しますが、連合の役員は批判されている意味がわからない。連合30年ですが、闘うことが感じられない。運動が議論にならない。運動を知らない。言われたことだけをやっているのが労働運動の現状です。知っている人がいるうちにグループをつくらなければならないと思いました。

昨年の労働法制改悪反対キャラバンのときに気が付いたのですが、労働局に申し入れをしたら、最賃のことが書いてあるから担当者が出てくるわけです。向こうは受け止めてくれるわけです。夜は集会をやりました。人数は少なくとも、われわれも勉強するわけです。こうやって運動はつくれると感じました。このような運動の受け皿に階級的労働運動を追求するグループがなければならないと思います。このような運動を是非発展させていきたいと思っています。

階級的労働運動を追求しようということで、自治労、全港湾、農協労連が呼びかました。何を基準に呼びかけるかと考えて、2003年の連合評価委員会の報告書には「労働組合の意識を変えなきゃいけない」「企業内主義ではダメだ」など良いことが書いてある。階級的労働運動と言っては集まってきませんので、連合評価委員会の報告を勉強しようと、連合の組合も参加できるように呼びかけました。年に4回の研究会、年2回の研修会、年1回の総会をやっています。結成総会には伊藤さんに講演してもらいました。

選挙運動をしていると市民運動の人は「連合は何をやっているのですか」「連合を気にしなくてもいいじゃないですか」とよく言います。労働組合の存在感がないのです。労働組合の社会的役割を發揮できるように「労働組合の社会的役割を考える」としたわけです。

つくって3年になりますが、つくってよかったと思っています。企業内主義を克服すると言っても、自分のところでやるといってシビアになってきます。その時に最賃や8時間働けば暮らせる社会とか、関生の弾圧とか考えないと労働組合の存在価値を示せないと思います。最賃のキャラバンを全国的にやらないと社会的影響力を示せない。東京の提起を受けて地方でどう闘うか議論したいと思います。

西山（大田区職） 大田区職労は正規職員のみ組合です。3年ほど前に会計年度任用職員問題が起きた時に、非常勤をどう組織するかということで、当事者の声を聴こうということになりました。公務公共一般に入っている人がいるので、連携をとっていく必要があるのではないかという話があったのですが、それもできないまま、年収ベースで下がらないならいいじゃないかと妥結しました。妥結してから、公務公共一般が団体交渉を申し入れたところ、当局が拒否しましたため、都労委に救済を申し立てました。

労運研の今後の活動に活動家の養成と書いてありますが、自前だけでは厳しいと思います。職場に組合活動をしようとする人はいません。活動をするにも周りからの助けが必要です。先日、近江絹糸の映画を見たのですが、スマホのない時代にあれだけ多くの人が集まったのか不思議でした。多くの人支援していたのですがこれがなぜ今できないのか疑問です。昔の闘争に学ぶことが必要だと思いました。そのような場をつくってもらえれば、若い人も参加できると思います。

渡辺（東水労） 昨年、水道法の改正が行われ、公営企業の民営化をすすめるコンセッション方式が導入されました。いまのところ積極的に進めようとする自治体は、宮城県ぐらいしか現れていません。

全水道は10月18日に19大都市委員長会議を行いました。19大都市とは全水道だけでなく、自治労2都市、自治労連3都市が参加しています。組織統合をしようということではなくて、災害の時には協力しようということです。厚生労働省水道課長を呼んで勉強しましたが、コンセッション方式となっても仕事は減るわけではありません。課長はコンセッション方式が解決策ではないと言っていました。いま、局採用職員が少しずつ増えている。これは危機対応です。

東京都水道局が将来ビジョンを出しましたが、東京方式の第三セクター委託です。行政職は本庁の監督部局だけで、料金徴収の営業所、浄水場、監督管理する技術部門の現場は委託

しても構わないというものです。すでに委託は始まっていますが、全部委託するというのでびっくりしました。

考えなければならないことは、委託が始まったころに反対した理由は、公共性の高い仕事は民間にはできないということでした。働いている労働者に能力差があると言うのは間違っています。委託の目的は経費節減です。人員が減るわけではないので、賃金を低くするだけです。公務員の半分ぐらいの賃金で働いています。一生の設計ができないからやめてしまう。職場で技術の継承ができない、技術を蓄積することができない。すると会社はパワーで締め付けるしかない。益々いづらい職場になる。委託会社をまともな会社にすることが大事です。労基法を守らせる、労働条件を引き上げるということが、反合理化闘争の課題になると思います。今月、ストを構えています、来年にもつれ込み、長期の闘いになると思います。労働組合は会社と対等にものをいえるということに委託会社の労働者が気づいています。彼らと一緒に闘っていきたいと思っています。

岩村（練馬区立図書館専門員労組） 私たちは公共図書館で働く女性 57 名の労働組合です。学校図書館に 30 名程度移籍するという当局の提案を受けて、ストを構え皆さんのご支援をいただいて闘った結果、57 名全員が公共図書館で働き続けることができました。指定管理の導入は止められなかったのですが、これからも団結して公共図書館で働いていきたいと思っています。

会計年度任用職員制度の団体交渉を行いました。私たちは 1 年ごとの再任で働き続けられる雇用条件だったのですが、区で働く非常勤は一律 5 年任期という当局の提案を崩すことはできませんでした。去年は、市民の皆さんや他の労働組合の方たちとつながって、運動が展開できたと思います。会計年度任用職員制度に対しても、もっとほかの非常勤の人とつながって、全体の問題として制度の改定を働きかけていかないと解決していかないと考えさせられました。

最低賃金の話がありましたが、同じ職場で働いている人もダブルワークをしている人がほとんどです。非常勤で時給換算 1200 円、月給で 17 万円ぐらいです。他の時間は時給 1000 円程度で働いて生活しています。会場の皆さん、非常勤の実情を理解していただいて、これからも非常勤を支えていただいたら嬉しいです。

池田（全国地区労） 全国地区労交流会を年一度開催しています。今年、40 回目になりますが、沖縄中部地区労の受け入れで開催しました。14 都県、28 地区労が 100 人余り集まり、交流してきました。

私は高松地区労で事務局長をしています。全国地区労に関わって 12 年になります。最近、地区労を解散するところが出てきています。閉めなくても財政基盤が危うくなって活動ができなくなっています。総評運動を継承して地区労をやってきましたが、誤解を恐れずに言うと、自治労市職労が弱くなって運動が立ち行かなくなっています。

地区労で活動していますが、出身は私鉄の琴電で電車の運転手をしていました。2001 年に琴電は経営破綻し、民事再生法を適用した全国で初めての鉄道会社です。そのとき、電車はいるけど労働組合、労働者はいない、とマスコミを使って宣伝されました。あたらしい経

営者が来て一番最初にやらされたのが「企業主義研修」です。ピンと来たのは国労です。国鉄の民営化は中学生の時でしたので意味は分かりませんでしたけど、同じことをやらされました。「経営破綻したのは労働者のせいだ。お客様に親切丁寧な接客をしていなかったから破綻したんだ」とこんこんと説かれました。連合は支援共闘会議の一員でしたが「闘う労働組合ではダメだよ」と言うのです。地区労や平和センターは「労働者をしっかり守る」と言ってくれました。地域の運動が大切だと感じました。今後とも頑張りますのでよろしく願います。

井浦（新潟県職労） 新津地区労の議長をしています。11月20日にピンクのチラシを駅頭で撒きました。原発の再稼働は認めないというチラシを用意していたのですが、桜を見る会の話が大きくなりましたので、そちらをメインにチラシをつくりました。

新津市の時は議会で最賃について意見を述べたこともあります。新潟市と合併しましたのでできなくなりました。本来なら新潟地区労とひとつになれば良いのですが、鉄道の街の伝統を守って新津地区労でやっています。

参議院選挙では付度政治をなくそうと訴えて、自民党の現職を破り、森ゆう子を当選させることができました。新潟知事選も勝つことができました。平和センターとも連携して運動を行っています。

自民党知事からは財政危機ということで賃金削減の提案されていたのですが、それを押し戻すのが精一杯でした。非常勤職員についても組合に加入する人もいますので、頑張りたいと思っています。

<まとめ>

伊藤（労運研事務局長） 15名の方から現場の闘いを報告いただき、お互い理解が深まったと思います。

今回の労運研の討論集会は、春闘が無くなるから、春闘前に集まって、自分たちで具体的な闘いをつくろうと方針議論に踏み込んだわけです。実行委員会の中でも、戦闘的労働運動か階級的労働運動かという議論がありました。企業の中でいくら戦闘的に頑張ってもダメです。社会を変えていく労働運動にならないといけません。労働組合は組合員ために存在することを卒業して、労働者全体のための運動をしなければなりません。階級的視点が必要だと思います。

貧困と格差は、新自由主義が世界中にもたらしたものです。「働き方改革」法が問題にしている格差は企業内の格差をなくすこと、均等ではなく均衡なので、格差をなくす闘いは重要ですが、企業内解決に収斂される危険があります。全体の格差をなくしていくために、最賃上げを掲げながら格差をなくしていく。春闘要求について議論するときに、いくら賃金を引き上げるかではなくて、何のために賃上げするのか、どのような社会を目指すのか議論してほしいわけです。格差と貧困にあえいでいる人のために賃上げを闘うのです。

闘いのキーポイントは、最低賃金と地域闘争と考えました。なぜ地域闘争なのかというと、日本の労働運動の状況から言って産別闘争に転換することは難しいからです。ドイツで最低

賃金制度ができたのは2015年です。産別労組中心のドイツでは、労働協約適用率が60～70%でしたが、外国人労働者の流入で賃金が下がり、50%を割るようになった。そこで最賃法制定を求めるようになった。韓国でも企業別労働組合から産業別労働組合への転換を模索してきましたが、難しいので、最近、非正規労働者の要求を掲げて最低賃金引き上げ、差別撤廃を闘っている。民主労総は発足当時30万人ほどだったと思いますが、最賃1万ウォンを掲げてストを打ったキャンドル革命の闘争の過程で組合員が30万人ほど増え、100万人を超えたと言っていました。

労働契約は対等な労使が結ぶことが市民法的前提です。対等な交渉をするために労働者は団結するわけですが、非正規の場合はその前提が崩れている。対等な労使交渉をできる構図をどうつくるのか。非正規労働者の雇用保障が確立しなければ、組織化もできないし、労働条件の交渉すらできない。本来は産別組織がやるべきことですが、それができないから、地域闘争を復権し、支えていくという戦略です。当面の全国共通の要求として「最低賃金時給1500円、全国一律制の確立」を掲げたわけです。

自治体の会計年度任用職員問題も含めてやれば、公務労働者、民間労働者が一緒になって最賃闘争を闘うことができるのではないかと思いましたが、会計年度任用職員問題の取り組みは地域によってバラバラになってしまいました。20春闘で全国共通の運動がつかれなければ、日本の労働運動は無くなってしまわないかという危機感をもって方針化を図ってきたわけです。

最低賃金が上がったら労働時間を減らすとか、委託が増えるので最賃をあまり上げない方がいいのではないかと議論があります。委託先の雇用不安をなくす雇用保障の闘い、労働条件の確保も担保するための公契約条例や社会的規制の取り組みをやろうとしています。そこで官民連帯の運動がつかれると思います。使用者責任の拡大だけでなく、社会的に攻める新しい労働運動を考えています。非正規労働者の要求を中小企業労働者と公共サービス労働者が掲げて、一緒になって地域から攻めていく戦略です。共通要求となる最低賃金引き上げの闘いに取り組んでほしいと思います。

軸になるのは地域共闘です。首長にこの地域から1100円以下の労働者をなくそうと申し入れる、地域最賃条例のようなものをつくらうと申し入れるという運動になるわけです。会計年度任用職員問題についても、地域の最低賃金を引き上げる、雇用をつくっていくことにしなくてはならない。委託先の労働者と発注先の労働者に官民の優劣はないのですから、同じ仕事をしている労働者としてどのような労働条件にするのかを考えていくことが重要だと思います。

全建総連がいま進めているのは、公契約条例制定と労働者供給事業です。全建総連が労働者供給事業の許可をとったのは2011年の東日本大震災の時です。業界をまとめ、地方自治体と災害時協定を結んで仮設住宅、復興住宅を建ててきた。雇用をつくり上げながら公契約条例で労働条件を規制しながら行っています。また、参考になるのは全日建の闘いです。労働者が下請事業者を団結させて大資本と闘ったわけです。大資本の下請単価をさげろという横暴を食い止めるために、下請事業者を団結させて労働条件を要求する、それを保障するために公的な規制をかけていくわけです。

このような話をする、「最賃全国闘争、いいね」と言ってくれるのですが、「誰がやるの」

と言うのがこの間の議論です。やるのは皆さんです。難しい問題はあると思いますが、一歩踏み出してほしいのです。労運研だからこのような提起ができるのです。ナショナルセンターを超えた運動をつくりましょうよ。労働法制改悪反対の全国キャラバンのようなことはできないかもしれないけれど、地域で最賃の学習会から、会計年度任用職員問題の学習会から始めましょうよ。委託の問題からやりましょうよ。地域ごとに集会を行い、運動をつくって下さい。やれるところはあります。声をかける人がいないのです。あなたが声をかけてください。労運研は手助けします。地域で運動をつくっていただきたい。

「最賃活動家」の話がありましたが、企業を超えた運動をつくる活動家がないのです。企業を超えた運動をつくる発想がない、勇気がないのです。労運研は、活動家づくりを応援したいと思っています。地域における実践と情報交換を行いながら、激励し合いながら、20春闘に向けた運動をつくり上げていきたいと思っています。

最後になりますが、ILOのフィラデルフィア宣言に「一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である」という言葉があります。格差があることが、二度の世界大戦を生み出した原因ですから、格差をなくすことが平和をつくることだと思います。平和フォーラムを支え、総がかり行動つくって、労働運動から頑張っていきたいと思っています。

<閉会あいさつ>

松本（前全港湾委員長） 昔はどここの労働組合にも研究会がありました。労働組合は機関運営だけではなかなか変わらない。労働運動の閉塞状況から脱するためには、いろいろな立場の人が自由に議論して新しいアイデアをだす研究会が必要です。今日のような議論を積み重ねていきましょう。今日、いろいろなアイデアが出されています。

私は福島県のいわきに戻りましたので、小名浜地区労の労議長代行として地区労働など地域の運動に取り組んでいきたいと思っています。皆さんと一緒に、日本の労働運動をシャッキとしていきたいと思っています。ご苦労様でした。

<編集後記>

発行が大幅に遅れて申し訳ありません。年を越してしまいました。

第8回労働運動研究討論集会の発言を聞き返してみると、皆さん大変良い発言をしています。現状報告もあります。戦略的な話もあります。現場での悩みもあります。企業を超える壁になっているのが、産別の違いやナショナルセンターの違いのような気がします。組織論を先に掲げるのではなく、今、労働運動を一番必要としている人のための運動をどうつくるかという「労働者ファースト」で考えていきましょう。

企業の壁を越えるために、地域や産別で労運研的なものをつくって、実践的な議論を始めることが出発点になると思います。労運研は、壁を破って、闘いを繋ぐことで、お役に立てることは何でもやろう、と考えています。(I)