

月刊 労運研レポート No. 102

2022年12月10日号

インフレに対しストで闘う英労働者：大幅賃上げを獲得・・・	浦田 誠	2 P
10/30 なくそう官製ワーキングプア第10回大阪集会・・・	末利 進	6 P
東京特別区2022賃金確定闘争の課題・・・	深澤 健一	11 P
公務員にも最低賃金が適用される労働者がいる・・・	森 哲二	14 P
物価は高騰を続けている、最低賃金の再改定を再度要請・・・	河添 誠	16 P
<資料>11/18 最低賃金の再改定要請書（最賃大幅引き上げキャンペーン）		18 P
第11回労働運動研究討論集会開催要領		20 P

■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

インフレに対リストで闘う英労働者

がまんは限界、大幅賃上げを獲得

浦田 誠（国際運輸労連政策部長）

「がまんは限界」(Enough is enough) ——これは、ストライキ闘争が続く英国で、その先頭に立つ RMT（鉄道海運運輸労組）と CWU（通信労組）が立ち上げた共闘の名称で、英国の働く仲間の心情をよく代弁している。

困窮する英労働者

リーマンショック以降の英国では国の緊縮財政政策により、公務員の賃上げが抑制されてきた。これに今年、10%超という40年来の高インフレが追い打ちをかけている。公務員を主として組織する労組 UNISON によればこの間、実質賃金は25%も目減りしており、収入が最賃レベルまで下がった組合員も多い。PCS（公務・商業サービス労組）が今夏発表した組合員12,000人のアンケート調査では、①フードバンクを利用している（8%）、②通勤費がなく欠勤したことがある（20%）、③食事回数を減らし生活を切り詰めている（35%）など、目を疑う回答が並んだ。85%の回答者が心身に不調を感じており、37%が転職を考えていた。

官公労働者と同じくらい民間労働者も困窮している。RMT が組織する鉄道会社の下請け清掃労働者は、①フードバンクを使う（13%）、②食事を抜いている（28%）、③友人や親せきから借金した（50%）、④光熱費を節約している（62%）——という生活実態だ。

英国でフードバンクの数はいまやマクドナルドの店舗数を超えている。光熱費の高騰は著しく、この冬をどう乗り切るか途方に暮れる家庭は多い。

広まるストライキ闘争

一方、9月までの3カ月間で平均賃上げ（ボーナスを除く）は、官公部門2.2%・民間部門6.6%と、物価上昇にまったく追いついていない。こうした中、困窮する英国の労働者はコロナ禍を通じて自らが提供する労働が社会でいかに必要とされているかを自覚するようになっている。エッセンシャル・ワーカーと称賛されるだけで生活は良くなる。それに見合う対価をよこせ。そんな声が多く聞かれる。

だから、ストライキが近年にない規模で広がっている。9月の労働損失日は20万日を超え、過去10年で最多だ。穏健な看護師の労働組合、RCN（Royal College of Nursing）は、106年の歴史で初めてスト権を確立した。法廷弁護士は、9月5日から無期限ストに突入して15%の賃上げを獲得したが、これも史上2回目のことで、今回は半日ストだった。

PCS のスト権投票では、公務サービス労働者が86.2%という過去最高の支持率を示した。

CWU の電気通信労働者のスト突入は 35 年ぶりだし、個別の鉄道会社で多くのストを打ってきた RMT も全国ストは 30 年ぶりだ。マスコミ各社が、「今月のストはいつ・どこで？」と集約するくらいその数は多く、参加組合は多岐にわたる。

ユナイットの闘い

もう一つ見逃せないのは、1 年以上前から官民 19 産業の労働者を組織するユナイット労組が実に 450 件の争議を闘い抜き、その 8 割で勝利している点だ。昨夏の選挙で男性 2 候補を破ったシャロン・グラハム新書記長は、企業調査や争議対策に力を注ぎ、組合員がいつでもストで闘える体制を構築してきた。

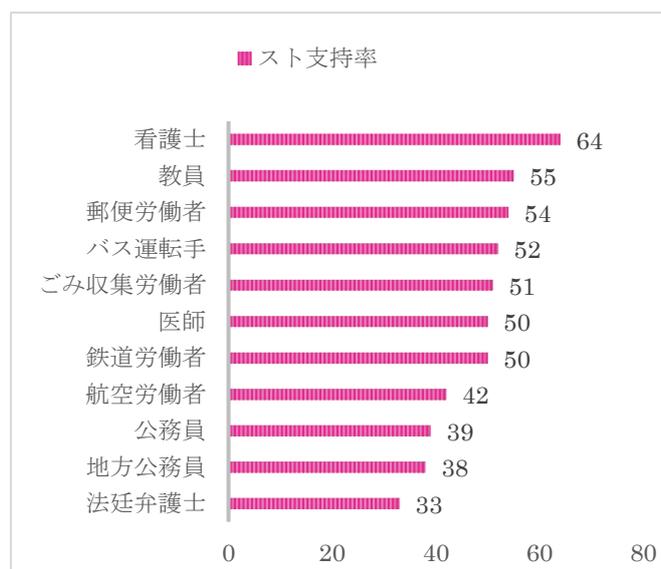
例えば、コロナ禍を口実に賃金を据え置いてきた大手バス会社ステージコーチに対しては、会社が利益を上げ続けている上、約 9 億ポンド*の流動資産を持っていることを調べ上げ、賃上げは十分可能と判断。ストを背景に 13 事業所で一斉に要求書を提出して相乗効果を図り、年収 1600 ポンド増を勝ち取った。ある地方の事業所では、組合が 17 日間のストを打ち抜き有額回答を叩き出している。このほかにも昨年、トラック、製造、建設、塗装、清掃業や海軍基地で働くユナイット組合員が賃上げを勝ち取っている。

ユナイットは 5000 万ポンドのスト基金を持ち、スト参加者には一日 70 ポンドの手当が支給される。組合はまた、1 万本の労働協約をデータベース化しており、どう闘えば労使交渉で最善の結果が出せるか組合員に助言している。組合員専用サイトには、一人でも要求づくりができるソフトがある。[*1 ポンドは今年 3 月末から 160 円台を推移。2～3 年前は 130～140 円台]

富を再配分せよ

6 月に 3 波の 24 時間鉄道ストを執行して、一連のスト闘争の先陣を切った RMT は、マスコミや保守党から「ストは迷惑」という大バッシングを受けた。しかし、ミック・リンチ書記長は「改めるべきは経営トップが天文学的な報酬を懐にする今の社会のあり方だ」と「富の再配分」を説いて世論の支持を得て、エスタブリッシュメントを震撼させた。実際、ロンドンの金融街シティの企業トップらの報酬は昨年比で 40% 近く上がっており、平均で 3,400,000 ポンドなのだ。

ユナイットのグラハム書記長は、賃上げ抑制論に対して、「企業がコロナ禍とウクライナ危機に便乗し、価格をつり上げてぼろもうけしているから、40 年ぶりの物価高が起きている。2% 台の賃上げのせいにするな」と、組合の調査に基づき、国や経営者を牽制している。こ



うしたリーダーがいるからこそ、組合員はスト参加をためらわない。

ストに対する世論の支持率は高く（表：BBC より）、労働運動への関心が高まっている。鉄道ストが始まった6月には、ネット検索で「組合加入」が184%、「ストの打ち方」が135%それぞれ増加している。

組合の闘いは、柔軟でもある。急きょ決まった英女王の国葬に際しては、ストを延期し、追悼の意を表した（鉄道3労組は、保守党大会に合わせてストを再設定している）。

一部で大幅賃上げ獲得

長い闘いが続く中、10%を上回る賃上げを獲得した主な事例は次のとおりだ。

- トラム労働者（ウエストミッドランズ州） 20%
- 法廷弁護士 15%
- 港湾労働者（リバプール港） 14～18%
- バス労働者（ケント州） 14%
- 空港従業員（ヒースロー空港） 13%
- ごみ収集労働者（イーストボーン市） 11%
- バス運転手（北ロンドン地区） 11%
- 鉄道運転手（スコットランド地方） 5% *休日割増手当増などもあり

これまで7波の24時間ストを打ってきたRMTは11月初旬、14社との集団交渉に進展が見られたとして当面のストを中断して2週間の集中交渉に入った。しかし、保守党政府が鉄道会社の仮妥結を認めないとして交渉の決裂を宣言し、新たに4波の48時間ストを設定した。7月以降、ほぼ毎週ストライキを打ってきたCWUの郵便労働者は11月17日、クリスマスまでに10波のストをさらに打つと発表。仲裁機関ACAS（調停・仲裁・斡旋サービス）でも労使の協議が続いているが、10%に満たない使用者の提示に組合員はノーを突き返している。

ストに向かう官公労働者

RCN、UNISON、ユナイト、GMB（全国都市一般労組）など、100万人を超える国営医療サービス（NHS）労働者を組織する6つの労働組合は最近、賃上げをめぐって担当大臣と初めて意見交換したが、両者の隔たりは大きい。4～5%アップを受け入れる組合はなく、このまま行けば第一陣としてスコットランドで救急車隊員を組織するGMBが11月28日に26時間ストを打つ。この闘争は年を越し、長期化するという見方が一般的だ。

PCSは12月中旬からクリスマス休暇に合わせて、内務省を含めた3省庁の職員をストに突入させる。その数は数千人程度だが、決行となれば空港の出入国審査などに甚大な影響が出る。大学教職員組合（UCU）の組合員は全国150の大学で、11月24、25、30日にスト突入の予定だ。全国教員組合（NEU）のイングランド地方高校教員は11月30日からストを構えている。

腕ずくの労務政策

英国ではここ数年、「首切り雇い直し」(fire and rehire)が、コロナ禍による経営悪化を口実として広まった。これは、使用者が労働者をいったん解雇した上で、これまでより劣悪な労働条件を押しつけて同じ仕事をさせる腕ずくの労務政策だ。新しい条件を拒否すれば、代替りの労働者を雇い入れる。最近では、P&O フェリーがこの手を使い、800人の組織労働者を一方的に解雇し、未組織の外国人派遣労働者と入れ替えた。昨年、ブリティッシュガスが最後まで新条件を拒んだガス労働者500人を解雇している。当該労組GMBは、15波43日のストを打ち抜いたが、押し切られた。

一方、ユナイトはブリティッシュエアウェイズが仕掛けたこの攻撃を跳ね返している。客室乗務員4.2万人のうち1.2万人を削減し、残る3万人の賃金・労働条件も切り下げるというリストは「やり過ぎ」と世論を喚起し、そういう会社がヒースロー空港の離発着枠で優遇されているのは「不公平」と与野党の国会議員に圧力をかけ、「首切り雇い直しは二度とやりません」という言質を会社から取りつけ、最高経営責任者を辞任に追い込んだ。グラハム書記長とは、「二度と関わりたくない」と公言する経営者は多い。

重役の高額報酬と株主の配当金を確保するために手段を選ばない企業が増える中、英国の労働組合は果敢に闘っているのだ。

闘いはつづく

10月18～20日に開かれたナショナルセンターTUC(英国労働組合会議)定期大会は、インフレを上回る賃上げを勝ち取るために、関係組合が横断的なスト態勢を構築していくことを決議した。賃金抑制や強引な労務政策に対して、ナショナルセンターとその構成組織はどう連携していくのか、運動の真価が問われている。

同じ10月20日。保守党政権は、交通ストを規制するため、スト中も最低限の運行確保を労働組合に命じる法案を議会に提出した。関係組合の反発は強いが、議会は保守党が安定多数を占める。

同時に保守党は前首相の失策による辞任などで支持率はガタ落ちだ。次の総選挙は3年後の予定だが、いま実施されれば労働党の勝算は高いとされる。だが果たして、労働党が政権を取れば、賃金は大幅に上がり、反動的な労働組合法はなくなるのか。ブレア政権がサッチャー時代の労働法改悪にほとんど手をつけなかったことはよく知られているし、いまのスターマー労働党党首はブレアの後裔だ。党内ではいま、「規約違反」をタテに左派を粛清している。

こうした中、ユナイトのグラハム書記長は組合員の課題を最優先して、職場から闘いを積み上げ、労働党に方向転換を迫りたい。一連のストライキ闘争を通じて英国の労働者階級は、「息を吹き返した」(RMTリンチ書記長)が、労働党を取り戻す闘いは続くのだ。

(11月24日記)

10/30 なくそう！官製ワーキングプア 第 10 回大阪集会

これで、守れますか！ 公共サービスの質 儲け追求の企業委託・担い手は有期雇用

末利 進（NPO労働と人権サポートセンター・大阪 事務局）

「なくそう！官製ワーキングプア第 10 回大阪集会」（主催 集会実行委員会）が、10月30日に大阪府立ドーンセンター（大阪府中央区）で開催された。集会には午前中の分科会と合わせると延べ146名（全体集会は74名）が参加した。共催団体は「非正規労働者の権利実現全国会議」「官製ワーキングプア研究会」「公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）」や「民主法律家協会」「大阪労働者弁護団」などの8団体。「サポセン・大阪」も共催団体の一員となった。

第 10 回大阪集会では、「会計年度任用制度その問題点と解決の方向を考える」「非正規労働者の解雇・ハラスメント・ジェンダー・均等待遇を考える」「公務非正規入門編～現状の学習～自治体議員と一緒に考える」をテーマとした分科会を開催した。

2020 年にはじまった地方公共団体の非正規公務員である「会計年度任用職員」の「雇用の不安定」と「不合理な賃金格差」（フルタイムの約 6 割が年間就労収入 250 万円未満「はむねっと」調査による）問題についての取組み報告と実践交流、課題の学習を行った。

会計年度任用職員 約 6 万 2 千人内訳	勤務時間	人員数	比率	性別	人員数	比率
	フルタイム職員	約 7 万人	11.2%	女性	約 47 万 6 千人	76.6%
	パートタイム職員	約 55 万 3 千人	88.8%	男性	約 14 万 6 千人	23.4%

NPO 官製ワーキングプア研究会 情報提供（2020 年総務省調査から）

「これで、守れますか！ 公共サービスの質」を基調テーマに 4 部構成で全体集会を開催した。全体集会のなかで「営利企業委託は何が問題か」をテーマとして講演とシンポジウムを開催した。学童保育事業（児童福祉法に基づく放課後児童健全育成事業）の民間委託の具体問題事例を持ち寄り、「質、委託費の実態、サービスの担い手」を検証して、公共サービスの営利事業化（産業ビジネス化）の問題について広く社会に知ってもらえる可視化の取組みをおこなった。放課後児童の権利としての学童保育が営利企業の儲け追求のための手段として変節しているのではないかの問題が照らし出された。以下、全体集会の概要をレポートする。

※ 学童保育（放課後児童クラブ）の概要（厚労省発表 2020 年 7 月現在）

登録児童数	設置クラブ数	児童支援員の人数	補助員の人数	(合計)	うち 公設公営クラブ数
約 131 万 1 千人	約 2 万 6 千か所	約 9 万 6 千人	約 6 万 9 千人	(約 16 万 5 千人)	約 8,100 か所 (30.4%)

たたかいの現場から

第1部「たたかいの現場から」では、堺労連地域労組さかいの尾下さんから「大阪医療刑務所の移送車両運転業務の偽装請負事件」について、堺学童保育指導員労組の谷口から「民間委託事業者による学童保育指導員の採用拒否事件」についての裁判闘争の報告と支援要請が行われた。

また関西単一労組の長束さんから労働委員会闘争の報告が行われた。「兵庫県病院当局による団交拒否に対して、組合は大阪府労働委員会に不当労働行為救済を申し立てた。府労働委員会は兵庫県立病院の会計年度任用職員は地方公営企業法が適用され、労働組合法の団体交渉権は保障されている、兵庫県病院当局の団交拒否を不当労働行為と認定し組合への誓約書の交付を命じた。しかし当局は救済命令取消を大阪地裁に提訴している。」

会計年度任用職員の雇止め問題をどのように闘うか

第2部 全体集会の中の学習会「会計年度任用職員の雇止め問題をどのように闘うか」で小野順子さん（大阪労働者弁護団）が、以下のように「雇止め問題の取り組み方向」を提起した。概要は以下のとおり。

- ・本筋は労働組合による交渉

労働基本権の制約はあるが労働組合は交渉が出来る。労働組合の粘り強い交渉で任用継続を勝ち取った例もある。総務省は「会計年度職員制度の導入に向けた事務処理マニュアル」で「国の期間業務職員については公募によらず再度の任用を行うことが出来るのは原則2回までとしている」との例示を示している。これを地方自治体がお墨付きとしているが「更新回数は2回まで」という法的決まりは無い。

- ・もう一つは人事委員会・公平委員会への措置要求、審査請求、苦情相談の取り組み

雇い止めに対抗できる手段として、それはおかしいと外部の委員がいる委員会に訴えていくことが有効な手段になりうる。総務省も人事委員会は会計年度任用職員の苦情相談機関であると明言している。但し職員の身分がある内が有効で、雇い止めになって、退職してからは申し立てができない。

- ・この取り組みをすすめるにあたっては、その自治体の議員と連携して欲しい。議員が議会で取り上げていくことは大きい
- ・各自自治体で闘ってその成果を次回集会で持ち寄って欲しい、と実践交流を提起した。

人権無視の労働基本権制限とのたたかい

関連した当事者発言として、大阪教育合同労組の酒井さとえさんが会計年度任用職員の任用期限問題の取り組み報告を行った。「組合結成の1989年から公務非正規組合員の継続雇用を要求して闘ってきた。2015年に継続雇用に係る事項は団体交渉事項であり、団体交渉拒否は不当労働行為に該当するとの最高裁判断を勝ち取った。しかし大阪府と府教育委員会は2020年に会計年度任用職員制度が導入されると、2021年2月に『次年度任用については管理運営事項』であると団体交渉を拒否した。そのため組合は大阪府労働委員会に不当労働行為の救済申立を行っている。」

人事評価制度の問題 当事者発言

続いて関連した当事者として、市役所の非常勤職員として12年勤務してきたSさんより不当評価と雇止めについての実態レポートが行われた。「会計年度任用職員となって、人事評価制度が取り入れられた。1次評価者にあたる上司により、総合的に評価して再任用にあたらぬと判定を受け、雇止めとなった。違う部署で採用となったがそこでも1次評価者にあたる上司による評定を根拠に雇止めとなった。2度にわたる雇止めを経験した。1次評価者の主観で再任用の可否がきまるのではないか。人事担当管理職への苦情処理制度はあるが、第三者のチェックでは無い。」1次評価者の職権濫用を抑止する機能は無いことを問題提起した。

新自由主義と維新の政治が自治体や住民にもたらしたもの

第3部 特別報告「維新、府、市政14年間で大阪の自治体はどう変わったか」で猿橋均さん（大阪自治体まるわかり研究会）は「府を含む44自治体のうち、18自治体が大阪維新の会の公認の首長である。また議会でも、府議会で過半数、大阪市議会で48%の議席数やその他の市でも占有率が25%を超える議会が8カ所となっている。ここまできると、維新首長でなくとも政治手法は『維新流』にシフトしている。」と大阪での地方政治の状況を示した。

そして大阪維新の会のメンバーが首長を務める大阪府、大阪市と5市の正規・非正規の職員数の2007年度と2020年度の比較データから「大幅な正規職員減がすすめられている一方で、非正規職員は正規の削減数に見合うほど増えていない。直営・非正規化ではなく、施設や業務の民間委託や、自治体病院の独立行政法人への移行が進んでいる」との実態を分析した。

営利企業に学童保育事業を民間委託した大阪府守口市において、受託企業が13人の非正規雇用の指導員（支援員）を雇止めしたことに対して同市の市議会議員が「人を人として大切にしない会社に保育という分野を任せていいのか」「社会的責任を取らない会社に委託を続けるというのはどうなのか」と質問したが、大阪維新の会所属の市長は「本市としては、児童クラブは適切に運営されており、市直営に戻すことは一切考えていない」と答えて事業実施者としての責任を放棄した。

新自由主義的な自治体行政は、事業に関わる経費の節減などの「自治体の都合」ではなく、「経済対策」として公共サービスの民間市場への開放と自治体そのものが「身軽」なること、つまり「民間委託」（市場化）することが目的となっている。

この政策のバックボーンに「公共サービスを経済成長のエンジン」とする政府の経済財政諮問会議の骨太方針がある。また総務省は「自治体戦略2040構想研究会報告」で「自治体はサービスプロバイダー（サービスを提供する組織）からプラットフォームビルダー（公・共・私の協力関係を構築する土台をつくる役割）に転換する」必要があると提唱している。

営利企業委託は何が問題か 質？ 委託費の実態？ サービスの担い手？

第4部 全体集会の最後に「営利企業委託は何が問題か」をテーマにして「質？ 委託費の実態？ サービスの担い手？」について検証する講演と市民・労働者が報告し、また映像

によるミニシンポジウムが行われた。

行政無責任を導いた思考と自治体労働

山谷清志さん（同志社大学政策学部）が政策評価の研究者として講演した。

「コロナ禍で住民が日常生活を送るために欠かせない、エッセンシャル・ワークの存在とその苦勞が目に見える形で注目された。しかしその担い手である労働者は非正規化と低い賃金・労働条件を押し付けられ、また働く人の気持ちや人格も無視されようとしている。」

「数字として表すことが出来る人員削減やコスト削減による効率化を政策評価基準として優先させた結果、かつての産業資本主義の公害、環境破壊と同様の『外部不経済問題』を引き起こしているのではないか。自治体のエッセンシャル・ワーカーの不利益待遇問題を新自由主義的な公共政策と政策評価による『外部不経済問題』として社会に目に見える形で示したい。」

運営委託料はどう使途されているのか？ 吹田市の学童保育の民間委託について

山口剛さん（市民・学保連）の講演の概要を紹介する。

大阪府吹田市は人口約38万人。人口増加は続いている。学童保育は38カ所に設置。入所児童数は2022年度4,758人。2014年度までは全て公設公営。2015年度に民間委託を政策決定。2020年度は民間委託箇所12カ所。

2019年度から仕様書に基づき、市に決算書を提出することとなる。そこで決算書を公文書開示請求（情報公開請求）して入手、分析した。人件費は委託料の8割で積算されていると推測するが、人件費比率が低い事業者ほど巨額の残金を残している。3年間で約1億5千万円の残金を残す事業者もある。人件費コストを抑えることで大きな収益を得ることが可能な構図が見える。そこで「運営委託料残金を返還させること」を求めて市に住民監査請求を行った。しかし、事情聴取で関係職員は「運営委託料の残金は、事業者の経営努力に対するインセンティブとして許容される」と回答。そして監査請求の結果は「棄却」となり「事業は適切に行われているので返還は必要なし」とされた。

社会福祉法人は決算のネット開示が義務付けられているため、運営委託料の残額が本部会計の繰入や法人内の他部門に移動していることも判明したが、営利法人はチェックすることも出来ない。

公務公共サービスと収益活動は相容れないのではないか。民間が担う場合でもサービスの質や水準の確保、労働者の雇用条件や賃金水準などを担保する仕組みが必要だ。行政当局に実態把握の責任を求めて、委託従事者の勤続年数や正規・非正規の区別や資格要件などを出させることから始めるべきだ。

委託のあり方、自治体の責任を問うことを中心に事例を交えて報告と発言を紹介する。

民間委託企業で保育内容はどう変わったか 守口市の学童保育の民間委託と雇止め事件から

守口市学童指導員組合の中尾光恵さんは民間委託企業で保育内容はどう変わったかの事例を報告した。「学童保育は民間委託しても儲からない事業だから民間委託は広がらないと認識していた。しかし2015年に政府が『子ども子育て新支援制度』をスタートさせて以降は

私企業が参入できる枠組みが出来てしまった。今では公設公営の学童保育は設置箇所数で30%を切っている。」

「守口市の学童保育は50年超の歴史の中で、子どもたちと保護者の願いに寄り添い、そして保護者と連携して学童保育を発展させてきた。」「受託を応募した(株)共立メンテナンスはこれまでの学童保育の内容は素晴らしいのでそれを継承するために指導員(支援員)を引き続き雇用し、賃金を保障すると業者選定委員会でプレゼンテーションし、それが高評価を受けて2019年に受託が実現した。」

「しかし共立社は受託後に契約社員となった指導員に対する研修で、会社にとっての第一のお客様は子ども達や保護者ではなく”守口市様”であり、指導員は会社の立場に立って保護者に向かうようにと指導した。指導員と保護者が連携することを会社はリスクと捉え、保護者会への参加を禁止、指導員の自主活動も禁止した。そして組合を嫌悪し団体交渉も拒否し2020年に13人の指導員を雇止めにした。その結果、組合員の大量脱退が生じた。」

「その後の労働委員会闘争で不当労働行為が認定され会社は各地域で入札参加資格停止処分を受けることとなった。そして裁判闘争で完全勝利和解となり雇止め事件は2022年4月に解決した。保護者の要望や声を守口市や政府そして会社に届けるために守口市学童保育指導員組合を継続させている。」

委託企業の不当利益返還を請求する春日部市の住民訴訟

学童保育の委託人件費と実態の差額の返還求めて保護者が市長を提訴した埼玉県春日部市の住民訴訟について自治労連埼玉県本部の林敏夫さんがオンライン報告した。

2019年4月から春日部市の40か所の放課後児童クラブ(学童保育)の指定管理(行政の代行)として(株)トライグループが運営を開始したが、トライ社が就業規則で定めている6時間以上勤務する常勤支援員(指導員)を必要数配置の3分の2程度しか確保できなかった。保護者は募集要項や指定管理基本協定で定める常勤支援員の配置を市に要望した。しかし市とトライ社は常勤支援員の定義を「1日3.5時間勤務」でも常勤とする解釈変更して事態スリカエして改善要望を無視した。そのため保護者は地方自治法に基づく住民監査請求を2度起こしたが2度ども棄却となった。

それをふまえ、保護者は2021年6月に2019年度及び2020年度の欠員でトライ社が得た指定管理料金との差額利益を返還請求することを市長に求める住民訴訟を提訴した。法律上はこうした主張になるが、実質は保育の質を継承するために市の募集要項どおりの常勤支援員の配置を求める目的だ。

市民と一緒に市民課業務委託を断念させた闘い

窓口業務の民間委託化を中止させた取組みを吹田市職労組が報告した。「大阪府吹田市で住民異動届や住民票の交付などを行う市民課業務の委託計画に対して、労組の職場討議で問題点を洗い出し、それを発信して、市民と学者・研究者・弁護士などに計画中止の賛同をひろげた。そして議会の論戦でも問題が明らかになり、当局は2022年度一般会計予算案の委託関連予算を削減し、委託計画を撤回した」

市出資財団で学校給食の公的責任を果たす

「東京都武蔵野市の学校給食共同調理場」では官製ワーキングプア研究会が制作したビデオ映像が紹介された。同施設は市が100%出資する「給食・食育振興財団」が受託して運営している。つくる人が見える、市内を産地とする野菜を食材とし、また現場の栄養士と調理師が運営に参加して手作り調理を守っている。利益を生むことが求められない財団（非営利法人）だからこそ経費の全額を食の質の維持に使うことが出来る。また夏休み中は設備を活用して地域のコミュニティ食堂の運営も行っている。

東京特別区 2022 賃金確定闘争の課題

深澤 健一（全国自治体労働運動研究会）

■はじめに

特別区の2022年度賃金確定闘争は11月17日夜妥結した。労組側（特別区職員労働組合連合会：「特区連」）から提出した要求は10課題56項目。使用者側（区長会）が提案した6項目と合わせて、その交渉の到達点を一つひとつ詳述することが本稿の目的ではないので、標題は「2022 賃金闘争の課題」としているが、この間もたらされた特別区職員の賃金水準が大幅に低下したことへの背景と、ある種特別区固有の問題といっても良い一時金支給回数の変更問題、今春合意に達した定年引上げについて若干触れることにする。

2022年の特別区人事委員会勧告は、月例給については、公民較差896円（0.24%）を解消するため、初任給（Ⅰ類：大卒程度4500円、Ⅲ類：高卒程度5000円）及び若年層の給料月額を引上げ、一時金については、年間支給月数をこれまでの4.45月から0.1月引上げ4.55月とする内容である（再任用職員は0.05月の引上げ）。月例給、一時金ともに引上げの勧告は2017年以来5年ぶりであり、数字をみれば、ほぼ、国（人事院勧告921円：0.23% 一時金0.1月引上げ）東京都（828円、0.20% 一時金0.1月引上げ）と同水準の引上げである。政令市も一部を除いて類似の数字が並ぶ。勧告どおり引上げられると、特別区職員の平均年間給与は、約5万4千円の増額になる。

■全自治体平均を下回る「低賃金」（ラスパイレス指数）

この勧告内容が、「急激な物価上昇率に遠く及ばず、実質賃金の引下げ勧告である」とか、「今回の月例給の引上げが初任給及び若年層に限定されたもので、職員の大半を占める中高年層の引上げがない」とか、「一時金の引上げが（勤勉手当として配分されたことから）会計年度任用職員には及ばない」などと言った批判は当然のものとして、より大きな問題は、全国一の生計費を要する特別区職員のラスパイレス指数が、昨年4月1日時点で、ついに全自治体平均を下回る98.9にまで低下し、今や基本給について言えば、町・村平均のそれすら下回る低水準にあることである。（総務省各年版「地方公務員給与実態調査結果」）何故そ

うなったのか。その元凶は、人事制度の改正で、職級統合に伴う公民比較方法の対応関係の見直しに人事委員会が応えていないことにある。したがって、「意図的につくられた低賃金構造」とも言える。

■公民比較方法を見直し賃金水準の回復を

詳細は省くが、特別区人事委員会は2018年、自ら主導し、労使協議の熟成（結果）を待たずに、人事制度の見直しの中で、職層を再編し、それまでの8層（8級）制から、6層（6級）制への移行を強行した。結果、月例給を平均で9671円（2.46%）引下げるという較差を算出した。さらに言えば、若年層の1.2級（係員、主任）では、引下げ率を強め、最大で1万8千円超（4.86%）の引下げになり、役職上位の者の3級、4級、（係長、課長補佐）より、下位の者1級、2級（係員、主任）の引下げ幅が大きいという「逆転現象」を生じさせる勧告でもあった。国や政令市、民間企業が、僅かとはいえ賃上げであった時にである（この年の人事院勧告0.16%、政令市が0~0.17%の引上げ勧告、春闘での民間の賃上げ率が2.07%：連合、国民春闘共闘会議）。ラスパイレス方式を用いる公民比較方法では、毎月決まって支給する給与（期末・勤勉手当等は含まれない）を「年齢」「学歴」「役職別」（「職種」）を同じくする者同士を対比させ、民間の給与に対し、その区分の公務員数を乗じて得た支給総額が、現に公務員に支給されている給与総額に比べてどの程度差額があるかを比較（公民比較）するものであり、先の職層の見直し（級の切替え等）で、「役職別」比較において、それまで比較されてきた役職よりも一ランク下位の民間の役職との給与比較になり、結果、理屈上は特別区職員の給与が民間給与より高く算出されることになった。その「後遺症」ともいえる「数字のトリック」が19年・20年・21年・22年と続いているのである。

そこには、一貫してこの比較方法の変更を求める労組に対して、一部最高号給適用者（現給保障者）を公民比較の対象から除くという措置を講じ、何とか他団体との均衡を装う人事委員会との「攻防」がある。しかもこの措置でさえ、人事委員会は、「特例的」「一時的」としている。ちなみに、2018年の「大幅引下げ（マイナス勧告）阻止」闘争は、人事委員会に対する度重なる抗議行動と、不当勧告の実施見送りを使用者（区長会）側に迫った結果、使用者側が「（人事制度の）改正の過渡期に生じた一過性のゆがみが主な原因」と判断し、「特別区の現在・未来を見据え、熟慮を重ねた結果」勧告の実施見送りになった。この勧告を実施しない判断は極めて異例であり、過去には人事院が、1982年に引上げ勧告（10,715円4.58%）を行ったが、政府は財政難を理由に勧告を見送り、特別区を含めた全国の自治体がこれに倣った。労組側が勧告の未実施を迫り、使用者側が勧告を見送った例はこれまでにない。翌年2019年は、使用者側からの意見や職員構成比の問題点などを指摘したうえで、先の最高号給適用者を公民比較の対象から除き、マイナスの格差を大幅に圧縮する措置がとられたものの、2年連続での勧告見送りとはならず引下げが行われた。（20年1月実施）今年（2022年）は5年ぶりの月例給引上げの勧告であったが、この「特例的」「一時的」な措置を講じなければ逆に1007円のマイナス較差であることも明らかにされている。こうした内容は「生計費原則」「均衡の原則」「職務給原則」という公務員給与の決定原則を著しく逸脱したものであり、公民比較法を見直して、賃金水準の回復を図ることが急務の課題である。

■「一時金」をめぐる課題について

他の課題について若干触れる。一つは今回、年間で0.1月（常勤職員）引上げられた一時金の支給回数の問題であるが、現状は年3回（3月・6月・12月）に分けて支給されている。

（現在3回の支給は特別区と広島市だけである）これまでも、「意見の申し出」として、支給回数の変更について、人事委員会が言及したことはあるが、使用者側もそれほど、「積極的」ではなかったこともあり、労使の交渉課題に載ってこなかった経緯がある。しかし、今回は「勧告」という形で出された。仮に今回出された「2回への変更」（6月・12月）になると、「支給期間」と「欠勤等日数」が変更されることから、4月新規採用者の6月支給分がこれまでの8割支給から、5割支給へと大きく削減されることになる。その額は大卒採用者で、凡そ8万5千円にも及ぶ。今回の勧告で引上げられる年収の増額分をはるかに上回る。労組側は当然反対である。「勧告の重み」を背景に使用者側がこれまでと違って、どこまで強気に出るか注目された。次に、昨年との給与改定交渉時にも協議（問題）になった会計年度任用職員の一時金の増額についてである。これまで引上げられる時は、「勤勉手当」で、引下げられる時は「期末手当」での勧告が慣例化されていることから、制度上、「勤勉手当」が支給されない（「期末手当」のみ支給されている）会計年度任用職員は、一時金が減額されることはあっても増額されることはない、という非合理性の基に置かれていた。今年の勧告説明会で、「会計年度任用職員は、勧告の対象か」との問いに、「会計年度任用職員を勧告の対象にすることは可能であるが、本年については勧告していない。常勤職員との均衡を踏まえて、決定されるものと理解している」と人事委員会は回答している。このことは、「労使自治」の範疇で決定することを妨げていないことを意味し、この非合理性については、23区の過半数を超える特別区がその改善の必要性を示していたことから、この間の協議で使用者側との間で共通の理解ができつつあり、今次の給与改定交渉において一定の改善が期待されていた。

■定年引上げの影響は

2023年度から定年年齢が引上げられ、それに伴ういくつかの人事・給与制度が改正される。（2021年度給与改定交渉で合意）骨子は、「定年前再任用職員短時間制度」「暫定再任用制度」「管理職選考制度」「役職定年制度」「年齢による昇給抑制の改正」（業務職）等であるが、「再任用」関連（「定年前」「暫定」）は現行の再任用制度をほぼ横引いた内容であり、「管理職昇任選考」については、昇任希望者（受験者）が少ない現状に鑑みて、一部選考に「指名制」を導入するというものである。「役職定年制」は60歳に達した管理職が「管理職群」から外れる（降任）というものであるが、それぞれの細部の運用は各区によるところが大きい。定年引上げが職場にどんな影を落とすか、具体的事象になって表れるのはもう少し先になるかもしれない。（2022.11.17記）

公務員にも最低賃金が適用される労働者がいる

森 哲二（自治労兵庫県本部）

中央最低賃金審議会小委員会は、2022年度の最低賃金改定の目安を、全国加重平均で31円と決定しました。目安通り改定されれば、時給961円となり、物価高騰などを背景に過去最大の上げ幅となります。兵庫県では、32円プラスの960円の答申が出されました。発効年月日が若干都道府県により違うものの概ね2022年10月1日より答申どおりの引き上げが行われました。

公務においても、2022人勸で民間企業における初任給の動向等を踏まえ、初任給について高卒者で4,000円、大卒者で3,000円の引き上げが行われました。しかし、国公の高卒初任給を時給換算すると950円（国公行(一)1級5号月額154,600円を月162.75時間で算出）と、政府がめざす時給1,000円に及ばず、2022年度の最低賃金・全国加重平均も下回っています。

1. 最低賃金の公務員労働者への適用について

厚生労働省は「最低賃金は産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用する」、すなわち正社員だけでなく、アルバイトやパート、臨時、嘱託、派遣などの非正規労働者にも適用されるとしていますが、国家公務員法や地方公務員法が適用される公務労働者は最低賃金が適用されません。しかし、一部の国家公務員や地方公営企業法適用（準用となる現業労働者）の公務員労働者には最低賃金法が適用されます。公務員労働者の中でも取り扱いが違う状態が発生をしています。

地方公営企業とは、鉄道事業、軌道事業、自動車運送事業、電気事業、ガス事業、水道事業、工業用水道事業、病院（公営企業会計が全部適用に場合）などです。地方公営企業法適用労働者は、10月1日から発効された最低賃金が適用となりますので、最低賃金以下の労働者の賃金の引き上げが必要となります。特に会計年度任用職員は、その多くが引き上げ対象となることは明らかです。また、最低賃金制度の主旨からすれば、労働者の模範たる地方公務員法適用の公務労働者にも適用されなければなりません。定められた最低賃金を公務労働者が違反するようなことはあってはならないことです。そして、地方公営企業法適用労働者の賃金引き上げが実施されれば、同一自治体内で働く労働者に地方公務員法適用労働者にも「平等取り扱いの原則」に則り引き上げられることは当然と言えます。

にもかかわらず、上記のように多くの自治体で高卒初任給については最低賃金を違反する実態となっているとともに、多くの会計年度任用職員も最低賃金違反となっていることは明らかです。

2. 地方公営企業法を活用したたたかい

自治労兵庫県本部は、賃金確定期のたたかいとして県市町振興課との交渉を行っています。この交渉の中でも、「最低賃金が連続して、特に本年大幅に引き上げられたことから、初任給基準の号給引き上げ（会計年度任用職員含む）を助言すること。」との要求に対し、県当局の回答は、「地方公務員の給与については、地方公務員法に規定される情勢適用の原則、均衡の原則、および条例主義によって妥当な水準が確保されるものと考えます」でした。これに対して、地方公務員法適用労働者について触れられていないことに強く抗議し、修正回答として「地方公務員の給与については、地方公務員法に規定される情勢適用の原則、均衡の原則、および条例主義によって妥当な水準が確保されるものと考えます。企業職員及び単純労務職員については最低賃金法が適用されることを踏まえ、適切に対応するよう助言します」を引き出しました。

こうした回答を全単組に周知し、最低賃金が発行される10月1日より、賃金引き上げを行う取り組みについて、地方公営企業法を活用した取り組みを要請しました。

しかし、2022 賃金確定闘争における会計年度任用職員の取り扱いで各単組の交渉が進みませんでした。その内容は、人事院勧告における給与及び一時金の引き上げについて、会計年度任用職員の取り扱いを正規職員に準じることとなる次年度4月以降とする回答が多く出されるとともに、一時金の引き上げが勤勉手当とされたことから勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員の一時金引き上げを拒むなど到底認められない回答が出され、各単組で厳しい交渉が進められました。

このことにより、最低賃金の課題について当初予定していたたたかいを進めることができませんでした。もちろん、最低賃金を下回ることを許されるはずはないことから、人事院勧告に基づく遡及改定ができなかったとしても、最低賃金を下回る10月1日に遡って賃金改定を行うことは当然であり、地方公営企業法適用労働者の賃金引き上げが実施し、同一自治体内で働く労働者に地方公務員法適用労働者にも「平等取り扱いの原則」から引き上げていくことを求めていくこととしています。

3. 最低賃金制度を守らせる取り組みの強化を

今年度の取り組みからも最低賃金を守らせる取り組みは、人事院勧告に基づくたたかいとともに、新たなたたかいとして進めていかなければならないことを痛感しました。

改めて自治体労働者が最低賃金法を正確に理解し、法違反が起こらない仕組みをつくっていくことを2023春闘期から進めていかなければなりません。

そして、自治体で働くすべての労働者の最低賃金以上の賃金確立を行うとともに、自治体最低賃金制度を確立し、委託労働者をはじめ自治体関連労働者へ適用する制度の確立（条例化）を行っていくことが必要です。

物価は高騰を続けている

最低賃金の再改定を再度要請

河添 誠（最低賃金大幅引き上げキャンペーン事務局）

11月18日（金）午後、「最低賃金大幅引き上げキャンペーン」として、厚労省に「異常な物価高に対応した最低賃金の再改定」を要請した。（要請書は18ページに掲載）

末松義規衆院議員（立憲民主党）、山添拓参院議員（共産党）、福島みずほ参院議員（社民党）のみなさんが、お忙しい中、同席してくださいました。立憲の末松議員は、別の予定があるということで、最初にわざわざ来てくださり、参加者



にごあいさついただいた。共産党の山添議員と社民党の福島議員には、厚労省とのやりとりと同席いただき、厚労省からいねいに説明を求めてくださいました。

厚労省とは、すでに10月24日に、最低賃金大幅引き上げキャンペーンとして同じ趣旨で申し入れ行動をおこなっていたので、厚労省側もこちらの提示する論点は承知していた。そのことを前提としたやりとりとなった。

まず、私たちは「最低賃金を全国どこでも時給1500円以上に」ということを求めるキャンペーンであるが、今回の要請の内容はそこにはないことを明確にした。異常な物価高と実質賃金の低下ということについて、厚労省はどのように考えているのか、そして、それに対応した最低賃金についての政策的対応を考えているのかということに集中したやりとりである。こうした要請は、いまのところ、私たちしかおこなっていないようだが、現状に対応した緊急措置としてきわめて重要性が増していることも強調した。

私たちが強調したことはきわめて単純な論点である。「物価高が毎月のように進んでいる状況なのだから、この2022年10月から適用されている最低賃金の水準は、実際の異常な物価高を反映していないことがはっきりしている。年に1回と縛られずに、中央最低賃金審議会に諮問して新たな最低賃金の再改定が必要だ」ということである。

そもそも、最低賃金法は、どのようなペースで最低賃金を改定するかということについて定めていない。厚労省賃金課は、「審議会を開くかどうかは、経済指標等を注視して判断し、厚労大臣が審議会に諮問する」と繰り返していたので、私が「では、来年の最賃審議会を開くのか？その場合の開く根拠は？」と質問したところ、厚労省賃金課は、しばらく沈黙していた。どうも、長期間にわたって、「1年に1回だけ最賃審議会を開く」ということが慣例化してしまっていて、1年に2回以上、最賃を改定することも法律上も可能だということが忘れられてしまっているようだった。



また、そのこととも関わるが、「経済政策としての最低賃金政策」という視点が少なくとも厚労省の現場ではあまり意識されていないのではないかという感想をもった。諸外国では、最低賃金をどうするかということが政治課題になりやすく、実際、世界的な物価高の中で政治課題になっているわけだが、どういうわけか日本ではなっていない。非常に大きな弱点であるように思われる。

厚労省が本気になれば、最賃審議会を開くことは可能である。私たちは「最低賃金を全国どこでも同額時給1500円以上に」と主張している。だが、今回の要請の主眼はそこにはない。そうではなく「異常な物価高が続いているのだから、今年10月から施行されている最賃はすでに低すぎる状態。最賃審議会を開催して、これまでと同様の審議をして再改定すべきだ」と繰り返し主張した。来年2023年10月まで最低賃金を引き上げないということは、物価高の実態を反映しない異常事態となる。

「賃金の引き上げ」が、労働者の生活防衛の観点から重要であるだけでなく、日本経済の内需拡大の観点からも必要であるというのは、専門家の意見を待つまでもなく常識である。

ごくごく当たり前のことをやっていないのが、現在の最低賃金をめぐる状況になっている。岸田政権はやるべきことをサボっていることは明白である。

労働組合運動は、この秋から来春闘にかけて、大きな賃上げ闘争を不可欠の課題としているが、その重要課題の一角を占めるのは、「物価高に対応した最低賃金の再改定」であることは間違いない。

そのために、ありとあらゆる力を結集し、運動を強化し拡大し、必ず実現したい。

(写真提供：最低賃金大幅引き上げキャンペーン)

最低賃金の再改定を！

オンライン署名を継続中

最低賃金大幅引き上げキャンペーンは、オンライン署名「最低賃金を上げてもらえませんか。来年10月までは待てないので」を引き続き行っています。現在の署名賛同者数は800名です。さらに増やしていきましょう。

署名は <https://chnng.it/K6trcPjHh2> から



<資料>

2022年11月18日

厚生労働大臣
加藤 勝信 殿

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会
<連絡団体> 下町ユニオン
全国一般労働組合全国協議会
全国生協労働組合連合会
郵政産業労働者ユニオン

2022年度内最低賃金の再改定を要請します 直ちに中央最低賃金審議会へ諮問をすることを再度求めます

当委員会は10月3日に貴職に「2022年度10月発効の最低賃金の再改定を要請し、直ちに中央最低賃金審議会へ諮問をすることを求める」要請をしました。10月24日には労働基準局の担当者と意見交換させていただきましたが、「物価上昇の推移を見守っている。最賃改定の三要素を踏まえる。最賃改定は年度内に1回限りでない。」というのが、厚生労働省の基本見解だったと認識しております。

その後の経済情勢に関する状況は、最低賃金の再改定の必要性が高まっているといわざるを得ません。それゆえ、直ちに中央最低賃金審議会へ諮問をすることを再度求めます。

本年度の地域別最低賃金が改定されましたが、この改定は、その後の消費者物価高騰の前にまったく不十分ものとなっています。まさに、最も影響のある基礎的支出項目の物価上昇率が最低賃金の上昇分を上回り、最低賃金近傍の労働者始め多くの労働者が生活困難に直面しています。

私たちは現下の情勢が、8月の『公益委員見解』にある『今後、公益委員見解の取りまとめに当たって前提とした消費者物価等の経済情勢に関する状況認識に大きな変化が生じたときは、必要に応じて対応を検討することが適当である』という、まさに「経済情勢の大きな変化」を迎えていると認識しています。

以下、10月以降の状況を踏まえながら、再改定を求める理由を述べます。

目安審議にあたって、当時の公益委員見解の基礎となった「日銀の今年度の物価値上げ見通し」も、10月28日に2.3%から2.9%に引き上げられました。更なる物価上昇が眼前に迫っていることを、危機感を持って受け止めざるを得ません。最低賃金の引上げは、物価上昇を上回るものでなければなりません。

2022年10月の東京都区部消費者物価総合指数中旬速報値(10/28総務省)では、前年同月比で3.5%と更なる上昇率となっております。食料は6.0%、ガス代は28.8%、電気代

は 26.9%もの上昇となっています。持家の帰属家賃を除く総合は 4.3%です。公益委員見解は、当時 3.0%程度であった持家の帰属家賃を除く総合を上回るものでなければならぬとして 31円 (3.3%) の引上げにしたと聞いています。物価は、消費税の影響を除くと 1982年 6月以来、まさに 40年 4ヶ月ぶりの上昇幅となっております。東京都の物価上昇率が、全国の先行指標として広く認識されている中で、物価高騰の更なる波が押し寄せてきていることが明らかです。「物価上昇率を見守る」との悠長な経済情勢ではないことを指摘しておきます。

こうした中今春の賃上げ状況を反映したと言われる賃金改定状況調査結果第 4表は、現下の経済情勢が全く反映されておらず、改定三要素の指標足り得ないことも自明となっているのではないのでしょうか。

一方で中小零細企業に対しては、充分かつ直接的な補助・保護政策が、関係行政機関の緊密な連携の下で緊急に必要であり、私たちも強く求めたいと考えています。この点は、政府によるなお一層の努力を求めます。すでに政府の経済対策が 10月末に発表されました。しかし、電気代引き下げのために電力会社への補助を 2023年 1月から行うとの内容など、間延びした企業支援政策以外の何物でもありません。石油元売り企業へは 3.5兆円にも上る補助金を投入しましたが、2割以上がガソリン価格引き下げ以外の企業資金に使われているということも言われています。ほんの一例ですが、いづれにしても現下の物価高騰対策足り得ません。

私たちは政府に対し、労働者に直接反映される物価高騰経済対策を求めます。政府が労働者の生活を、ひいては生存権を守るために行うべきは、最低賃金の再引き上げに他なりません。企業に賃上げ要請するのではなく、政府にこそできる賃上げ政策として、最低賃金の再改定と大幅引き上げを求めます。

最低賃金法第 12条には「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、地域別最低賃金について、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をしなければならない」とあります。異例のことではありますが、いまこそ、最低賃金法第 12条に基づき再改定に向けて厚生労働大臣が中央最低審議会への諮問を行うべき時だと訴えます。諮問を行う権限は厚生労働大臣にしかありません。手遅れにならないよう、直ちに諮問の決断をすべきです。

2022年 10月以降の物価上昇率、特に、最低賃金近傍で働く労働者に影響を与える基礎的支出項目の上昇率を勘案し、最低賃金法第 12条に基づき、中央最低賃金審議会に地域別最低賃金の再改定を諮問するよう再度要請します。

以上

<第11回労働運動研究討論集会>

■日 時 2022年12月4日(日)
11時～16時30分

■場 所 連合会館 404号会議室
東京都千代田区神田駿河台3-2-11

<交通機関>

東京メトロ千代田線「新お茶の水駅」B3出口0分
都営地下鉄新宿線「小川町駅」2分
東京メトロ丸の内線「淡路町駅」4分
JR「御茶ノ水駅」聖橋出口5分

■内 容

- ① 「23春闘構想(案)」の提起
- ② 全体討論
 - ・物価高騰下での賃上げ闘争
 - ・企業内(自治体内)最低賃金の引上げ
 - ・「同一労働同一賃金」の実現
 - ・地域共闘の形成 など
- ③ まとめ

■参加費 無 料
(賛同カンパにご協力をお願いします)

■申し込み

参加希望者は11月30日(水)までにメールで事務局にご連絡ください。オンライン参加希望者には事前にZoomのURL、パスコードを送ります。

■資料提出

資料提出を希望される方は、11月28日までに事務局にメールで送付してください。

■事務局メール roukenj2014@yahoo.co.jp

<呼びかけ人>

池畑 章伸 (全国地区労交流会運営委員会)
垣沼 陽輔 (全日建連帯近畿地本委員長)
河添 誠 (元首都圏青年ユニオン書記長)
幸地 一 (日教組・沖縄県高教組委員長)
佐々木史朗 (全統一書記長)
白石 孝 (官製ワーキングプア研究会
理事長)
新土居正志 (自治労・高知県職労書記長)
中岡 基明 (全労協事務局長)
中川 孝文 (自治労・徳島県本部委員長)
中村 美彦 (千葉県市原地区労議長)
中村 知明 (郵政ユニオン本部顧問)
西澤 忠司 (自治労・長野県本部委員長)
西山 直洋 (大阪ユニオンネット代表)
鳥井 一平 (移住者と連帯するネットワーク
代表理事)
長谷川武久 (全日建会長)
早川 行雄 (元JAM副書記長)
平賀雄次郎 (全国一般全国協委員長)
福元 勇司 (オール沖縄会議事務局長)
松川 聡 (国労委員長)
松本 耕三 (元全港湾委員長)
山下 忠之 (自治労・兵庫県本部委員長)
吉岡 英明 (自治労・宮崎県本部委員長)
和田 隆宏 (東京都労連委員長)
渡邊 洋 (前全水道・東水労委員長)

*五十音順

役職は2022年9月末現在のものです。