

# 月刊 労運研レポート No. 119

2024年5月10日号

## 24 春闘雑感—貧困・格差は拡大した

伊藤彰信（労運研事務局長）・・・・・・・・・・ 2 P

第23回労運研研究会（4月24日開催）

## 記者から見た労働運動の状況～取材の現場から考える労働運動～

東海林智（毎日新聞社会部）・・・・・・・・・・ 6 P

## 米国労働運動：活気で沸き立った2024年レイバーノーツ大会

山崎精一（レイバーネット国際部）・・・・・・・・ 11 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 店名（ゼロイチハチ）普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■[mail roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)（事務局への連絡はメールをお願いします）

# 24 春闘雑感—貧困・格差は拡大した

伊藤彰信（労運研事務局長）

## 1 物価高騰の原因は戦争である

現在の物価高騰は、ウクライナ戦争、パレスチナ戦争、中東戦争への拡大の懸念が要因です。近代戦争は、戦闘員の殺し合いに終始することなく、国民の総力を動員する戦いです。それゆえ民間人の生命を奪い、生活を破壊するものです。

アメリカの景気は活気を帯びています。インフレです。高金利です。武器や軍需物資を政府が買い上げ、ウクライナやイスラエルに提供しているのです。半導体は、自動車にも携帯電話にもドローンやミサイルにも使われます。平和産業と軍需産業の境目はありません。景気を良くするには戦争をすること、兵器や武器をつくって輸出することです。戦争をする政府にとって、平和産業の技術が敵国の軍需産業に利用されないよう経済安保は必須です。それは職場では反戦運動を抑圧・排除するレッドページとして現れます。

日本は戦後、朝鮮戦争のおかげで飢餓状態から脱して経済成長を遂げてきました。バブルが弾けた以降、低賃金、コストカットの規制緩和（構造改革）を行い、家事労働や公共サービスまでも市場化し、新自由主義の競争原理が席卷したわけです。しかし、世界的な物価高騰の中で低賃金路線を続けることは行き詰まりました。低賃金労働者は外国から来なくなり、技術労働者は海外に流出してしまうという、日本経済を支える労働者がいなくなる状況となり、グローバル経済から見捨てられる時期を迎えようとしています。

## 2 「33年ぶりの賃上げ」と言うけれど

24春闘の連合の賃上げ要求は、「賃上げ分3%以上」「定期昇給相当分（賃金カーブ相当分）を含めて5%以上」です。連合が4月18日に発表した第4回回答集計では、定昇込みの賃上げは15,787円・5.20%（昨年同時期比4,765円増・1.51ポイント増）、うち300人未満の中小労組12,170円・4.75%（同3,714円増・1.36ポイント増）でした。賃上げ分は10,827円・3.57%、うち中小労組8,674円・3.30%でした。賃上げの流れはしっかりと引き継がれていると評価しています。

また、有期・短期間・契約等労働者（連合は安倍元首相と同じく「非正規」という言葉は使わない）の賃上げ額は、時給66.44円（同9.79円増）、月給13,442円（同4,578円増）となりました。これまた一般組合員（連合は正規雇用労働者を「一般組合員」と呼んでいるらしい）を上回っています。

## 3 「物価上昇を上回る賃上げ」なのか

消費者物価指数にはいろいろな調査があります。マスコミでよく使われるのは「生鮮食品を除く総合」であり、2023年度平均は2.8%です。マスコミ（連合もそうですが）は、

「生鮮食品を除く総合」と「定昇込みの賃上げ」を比較して、すなわち 2.8%と 5.20%を比較して「物価上昇を上回る賃上げ」と言う場合が多いのです。賃上げと言うなら「定昇」を含めず「ベースアップ」分 3.57%を使わなければなりません。それでも連合は「物価上昇を上回る賃上げを実現した」というでしょう。

しかし、実質賃金（名目賃金/物価上昇）が低下し続けているとはどういうことでしょうか。実質賃金を調査しているのは、厚生労働省の毎月勤労統計調査です。従業員 5 人以上の事業所を 3 万あまりサンプリングしたものです。今年 2 月分の確定値が 4 月 23 日に発表されていますが、現金給与総額が 281,087 円で、前年同月比プラス 1.4%、26 カ月連続プラスです。しかし、実質賃金は前年同月比マイナス 1.8%で、23 カ月連続してマイナスです。実質賃金を計算するときに使う消費者物価指数は「持家の帰属家賃を除く総合」です。2 月の「持家の帰属家賃を除く総合」は 3.3%でした。2023 年の実質賃金はマイナス 2.5%でした。

労働組合の組織率は 16.9%、連合の組織率は 11.7%であり、連合の賃上げ発表は、労働者の 1 割程度の賃上げ状況として捉えておく必要があるでしょう。雇用労働者の 7 割は中小零細企業労働者であり、8 割を超える非組織労働者の賃金が上がらなければ、実質賃金の低下から脱することは出来ないのです。

#### 4 賃上げの価格転嫁は出来たのか

連合の賃金闘争方針は、大企業労組の賃上げが中小企業労組に波及し、さらに最低賃金審議会を通じて非正規雇用労働者や小零細企業労働者に、人事院勧告を通じて公務員に波及していくという考え方です。私は「トリクルダウン論」と呼んでいます。この波及論は「官製春闘」の根幹をなすものですが、すでに失敗したことは明らかです。アベノミクスによる「異次元の金融緩和」によって、市場のマネーは溢れたわけですが、設備投資や賃上げに回らず、大企業の内部留保がふえただけです。

24 春闘でトリクルダウンは実現したのでしょうか。中小企業労組を多く組織している JAM の安河内会長は「価格転嫁できた企業の賃上げは 5 桁にのせることができたが、価格転嫁率が低い企業の賃上げは低かった。価格転嫁できたところも、あまりできなかったところも精一杯の闘いをしてこの現実だ。賃金格差は拡大している」という趣旨の発言をしています。「官製春闘」によって「楽な賃上げ」（満額回答が続出）ができた大企業労組を暗に皮肉った内容です。

1960 年代、1970 年代は高度経済成長の時代でした。大企業と中小企業の企業規模間賃金格差はありましたが、大企業も中小企業も一緒に賃金が上がっていきました。2002 年の奥田経団連会長の「ベアゼロ春闘」を境にトリクルダウンは切断されたと言えます。企業の利益は労働者がつくりだすものではなく、株や為替によるマネーゲーム（カジノ経済）によって生じるものになりました。資本家にとって利益は労働者が生み出したものではないのだから、賃上げで還元することに消極的になったわけです。従業員重視から株主重視と言われるようになりました。大企業もホールディングス化していき、中小企業は「系列企業」から「協力企業」と言われるように変化していきました。しかし、大企業と中小企業の対等な関係がつけられたわけではありません。

## 5 「ステージを変えよう」は実現したのか

連合は「ステージを変えよう」というスローガンを、デフレから脱して賃上げが持続することと捉えているようですが、私は新自由主義がもたらしてきた貧困と格差の解消することこそ「ステージ転換」だと思っています。

日銀は3カ月に1回「生活意識に関するアンケート調査」を行っていますが、その調査項目に「1年前に比べ現在の物価は何%程度変化したと思うか」という質問があります。2023年6月の平均値は+14.7%、9月は+15.0%、12月は+16.1%、今年3月は+14.2%と15%前後を推移しています。私は生活実感を反映したものだと思っています。

日銀は、3月18日、19日の金融政策決定会議で、マイナス金利を解除しました。「異次元の金融緩和」を転換したわけですが、その進め方は非常に慎重です。4月25日、26日の金融政策決定会議では「今の金融政策を維持する」と決めました。中小企業でも賃上げが広がるのか見ていると思います。日銀も岸田首相も「デフレ脱却宣言」を出すことをためらっています。

岸田首相は、4月27日の連合メーデーで「今年は物価上昇を上回る所得を実現する。来年以降は、物価上昇を上回る賃上げを必ず定着させる」と述べました。4月29日、急激に円安が進行し一時160円台になりました。政府と日銀の為替介入によって円高に振れましたが、これによって円高に進行していくとは思えません。マスコミは、円安だから物価が上がると言っていますが、円高になったから物価が下がるとは思えません。問題は、低賃金構造が円安を招いているからです。

## 6 労働組合は賃金を上げてくれるのか

いま労働者は「賃上げは岸田首相がしてくれる」とと思っています。労働組合が賃金を上げてくれるとは誰も思っていません。欧米では労働組合が賃上げ闘争を闘っています。UAW（全米自動車労組）の闘いは、二層賃金の廃止を掲げ、ビッグスリーが足並みを揃えてストライキを闘いました。ストの前面に立ったのは非正規雇用労働者、パートタイム労働者です。この闘いを可能にしたのは、労組会長を全組合員による投票で選出したことです。

日本の労働組合は企業別労働組合です。しかも、正社員中心の労働組合です。連合は「生産性三原則」を掲げていますが、企業別労働組合は生産性向上による利益の分配を企業単位で考えてしまいます。すなわち、企業の利益がなければ賃金は上がらないと思込むのです。産業単位で考えれば、生産性向上による利益の分配を産業全体で、すなわち、その産業で働いている労働者全体の問題として捉えます。正規雇用労働者であろうと非正規雇用労働者であろうと、都会に住んでいようと地方に住んでいようとその産業で働く労働者の雇用の安定と生活の向上を目指して闘うものです。

このごろ、労働組合の戦闘性を強調するケースが多いことが気になります。労働組合の強さの指標として、組織率やストライキによる労働損失日数が用いられますが、私は、労働組合とは労使交渉をして労働協約を締結する組織ですから、労働協約適用率でみるべきだと思っています。

昨今、労働組合運動の劣化を嘆く人が多いですが、憲法で保障された団結権、交渉権、争

議権を総合的に見て、劣化の具合、強化の具合を見ていく必要があると思います。どのような団結（産業別なのか企業別なのか、全国単位なのか地域単位なのか、非正規雇用労働者を組織しているのか）をしているのか、どのような交渉（企業別の協定なのか、統一労働協約なのか）をしているのか、どのような争議行為（指令権は誰が持ち、どのような労働者が参加しているのか）の戦術を行使しているのかなどです。企業別労働組合の弱点を克服する指向性とその運動経験に注目しています。

## 7 公共を取り戻そう

下請けの構造が変わってきましたので、1970年代のような親企業追及、背景資本追及が通用しないケースが出てきました。一方で家事労働であった育児・介護が市場化してきましたし、派遣労働が常態化してきました。産業別就労者数の推移をみると1970年は第一次産業16%、第二次産業34%、第三次産業50%、2021年は第一次産業3%、第二次産業22%、第三次産業75%です。2020年のGDPに占める産業別の割合は、第一次産業1%、第二次産業26%、第三次産業73%です。

第三次産業の労働者の賃金が上がっていかないと低賃金構造を打ち破ることは出来ないのですが、第三次産業における賃上げの価格転嫁は非常に難しいのです。今までは審議会によって公共料金が決められていたのですが、規制緩和によって自由料金になり、公共サービスが競争市場に巻き込まれていったのです。公共サービスは、もともと生産性原理が通用しない分野です。「公共を取り戻す」ことが、成長を追い求める「新しい資本主義」に歯止めをかけ、競争ではなく共生と安定を取り戻す一歩になるでしょう。

## 8 賃上げを前提とした社会保障改革で良いのか

狂乱物価といわれた1974年の春闘は「国民春闘」として闘われ年金の物価スライド制が導入されました。現在の年金制度はマクロスライド制と言って、物価と賃金のスライド制です。物価は上がっているのに賃金が下がっているから年金給付額は物価上昇に追いついていません。今の若い人と話すと「年金はもらえないのだから」と言います。「でも、公的年金をもらえるようにすることは大切だよ。税金が投入される分、民間保険と比べて絶対得だから、年金がもらえるよう公的年金の制度改革を闘うべきだ。それとも新NISAで老後に必要な資産2000万円を稼げると思っているの。NISAに投資するお金も持っていないくせに」と言うと、「さあ」と答えるばかりです。

岸田首相は「賃金は上がったし、6月に定額減税を実施するので、可処分所得は増えたはずだ。子ども・子育て拠出金は国民の負担にならない」と言っています。来年は社会保障制度の改革が行われます。大企業労働者を前提とした社会保障制度ではなく、低賃金労働者の雇用と所得が保障される制度づくりが望まれます。労働組合は目先の利益ではなく、全労働者の利益を追求する視点で、自らの運動と組織を作り直す時期に来ていると思います。

## 記者から見た労働運動の状況 ～取材の現場から考える労働運動～

東海林智(毎日新聞社会部)

労運研第 23 回研究会〔記者から見た労働運動の状況－取材現場から考える労働が 4 月 24 日に開かれました。毎日新聞社会部の東海林智さんに報告していただき、参加者で討論しました。とても示唆に富むお話が聞けたので当日のレジュメにお話を加筆したものを掲載いたします。(文責は事務局)

### 24 春闘はどんな春闘だったのか

- ・ 久々の賃金上げがされた 23 春闘に引き続き賃上げを維持できるかが 24 春闘は問われた。春闘は 20 年近く無風で「春闘」の言葉すら忘れ去られる状況。日本の賃金は先進国では最低レベルになり、岸田首相になって政策的に賃金が低いと言い出した。そうした「同床異夢」の賃上げの流れを受けて大企業労組では“過去最高水準”という春闘での賃上げ回答が出される状況。先進国の中で最低レベルの賃金は上向くかといえ、わずかばかり物価上昇を上回る賃上げを勝ち取れた春闘だったのではないか。
- ・ 中小、非正規への広がりがあったのかという点では、UA ゼンセン（以下 UA）で過去最高のパート賃上げ率 6% 超は正社員のアップ率を上回る。しかし UA の組織するパートの多くがイオンなど大企業やそのグループの労働者であることを考えると、賃上げが非正規にも広がったとは簡単にいえない。“非正規までが正規を上回る賃上げを勝ち取った春闘”というのは早計。「他の企業への拡大は限定的か。」とはいえ、イオンの非正規賃上げに同業は人手確保のために賃上げに動く（非正規春闘の闘うベイシアなど）
- ・ 33 年ぶりの大幅賃上げだというのが、33 年前はバブルの真っ最中。今はそういう状況でないにもかかわらず賃上げできるということは、この 33 年間でも賃金を上げることはできたと思っている。労働運動の側の力量の問題ではあるが企業は賃金を引き上げる原資はもっていた。今春闘も回答前に使用者側が組合要求を上回る引き上げをアピールするような状況で勝ち取ったという感覚が持てない。連合の 23 春闘の 5% 程度要求から 24 春闘での 5% 以上の要求は本当に労働者の要求だったか。金属労協であった要求を超える経営からの回答を見た時に労使交渉は賃金決定の機能を果たしているのか疑問を感じる。労働者の司令塔としてのナショナルセンターが労働者を鼓舞して賃金を引き上げていくための目標として、賃上げ幅が春闘の目標としてふさわしかったのか。要求を上回る回答など緊張感ある労使関係ではありえない。
- ・ 2 年目の非正規春闘実行委員会は“生協労連”の参加で、参加組合員は数百人規模から 3 万人規模に拡大。とはいえ、生協労連はまだ半分の状態であり、メディアの注目は浴びつつ、実体をどう勝ち取るか、今後問われる（今は、非正規の春闘があることをアピールすることの方が重要ではあるが）
- ・ そうした春闘のなかでも JAM は一生懸命に闘ったと思う。JAM は労務費の価格転嫁が出来なければ中小は賃上げができないとして重視していた。下請けへの価格転嫁の実際はどう

だったのか。JAMは労務費の価格転嫁交渉を状況調査し、価格転嫁をやれたところは5桁のベアを獲得できたが、そうでないところは4桁のベアにとどまっているとしている。価格転嫁という言葉が先行しているが、規模が違う取り引き関係の中で、公正取引が行われているかどうかの問題だ。24年末の3月決算で、トヨタの営業利益は5兆円を超えている。大企業の不正なため込みをきちんと捉えるべきだ。中小零細にとって価格転嫁が賃上げの原資になりえることが明らかになり、今後の闘いの芽が出た感じさせた。

## ストライキ戦術の再構築

### 【ストなき時代を超えて】

・厚労省の調査でストライキの実施件数は、1974年の**5197件をピーク**に減少の一途を辿る。81年に1000件を割り、連合結成後、労使協調路線が推進され、さらに激減し、**近年は30件**台になっていて、ストなき時代に。特に連合幹部は、「法的権利の行使もありうる」などと述べ、ストの言葉さえ使わない。春闘の会見でも記者にストで迫らないのかと聞かれ「**ストは時代送れ**」（連合の前前会長古賀伸明）とハナで嗤う。

### 【スト戦術の見直し、再構築】

・ロシアのウクライナ侵攻で世界的な物価高騰の流れの中で、欧米では賃上げを求めたストライキが実施された。鉄道、消防、観光地までストライキで賃上げを求めた。街角にゴミが山と積まれたフランスの風景が映されたが、それでも**市民はそれを「迷惑」だとは言わず、権利行使と受け止める**と報道。ストライキは労働運動の大きな戦術だというのは世界の流れになっている。

・全労連が23春闘で「ストライキ戦術」を改めて提起した。ストを打てる組合にバージョンアップしようと呼びかけて**1500以上の組合**がスト権を確立し交渉に臨んだ。**全医労の40年ぶりの全国スト**を始め多くの労組が春闘でストを打ち、スト件数は一昨年の**3倍近い約340件**に達した（中身としては時限ストや指名ストなどが中心、厚労省のカウントにはならないケースも）。**ストの打てる組合にすることで組織強化**を図っている。その戦術は24春闘でさらに強化され、要求を出すほぼ全ての組合でスト権を確立して春闘に挑む（国公、全教などを除く）

### 【UAW メッセージの衝撃】

・連合が親しく付き合ってきたUAW（全米自動車労組）のショーン・フェイン会長から全労連にビデオメッセージが届く（3月13日夜の全労連のユーチューブ生配信番組・春闘回答速報の中で公表）。メッセージは「人権を求める私たちの闘いは国境を超えてつながっている。メキシコの労働者が搾取にあえぐ時、米国の労働者も搾取に苦しみます。米国の労働者が搾取されれば、日本の労働者が搾取に苦しむのも時間の問題です。だからこそ、企業の強欲に対して共に立ち上がる必要があります。資本に国境はありません。労働者にも国境はないはず。だからこそ、職場と家庭でより良い人生を実現するために立ち上がっている全労連と労働者のみなさんに、UAWが連帯していることを誇りに思う。みなさんの闘いは私たちの闘いです。みなさんが歩む道は私たちの歩む道です。企業経営者に目にももの見せてやりましょう。UAWがみなさんと共にあることを忘れないで下さい」と強烈な内容で、スト戦術を立てて闘う全労連に連帯したものの。

・メッセージは全労連の依頼で実現したものだが、保守派に取って変わった左派系で改革派の会長がきまぐれで出してものではなく、メッセージ内容も含め機関決定されたもので、闘う組合へと変貌したUAWの本音である。昨年UAWは4年で40%の賃上げを求めビッグスリーで労組が同時にストライキで闘い25%の賃上げを実現するとともに、非正規の正規化、時短など労働条件の改善も勝ち取っている。彼らは要求の根拠をわかりやすく示し闘い拡げ支持を集めている。闘うことでキーワード”企業の強欲に闘え”というメッセージを広げている。労働運動の世界的潮流の中では、スト権を立てて闘わないような労組は相手にされなくなるという流れができつつある。

## 非正規春闘・ストライキ

・非正規春闘（ナショナルセンターの違いを越えたユニオン）の果敢な挑戦が23春闘から取り組まれている。少人数ではあるが全国的に取り組まれており、ストライキを配置し10%の賃上げ最賃の即時1500円を統一要求として闘っている。合同ユニオン加盟のたった**1人の組合員のスト**で賃上げ（ABCマートで）を獲得し、全ての**ABCの非正規賃金の賃上げ**につながった。クリスマスの時期の賃金加給を中止した菓子販売の**会社に抗議のスト（組合員1人）、シフト拒否**（非組の非正規にも呼びかけ）し、加給中心の回答を撤回させた。こうした「**声を上げることと実力行使の重要性**」の認識を広げることが重要。

・非正規春闘は個人加盟の労働組合が中心となって結成したが、産別でも昨年は出版ユニオンの個人加盟労組が参加、今年は生協労連も加わり大きな動きになりつつある。

・全労連が昨年の春闘で「ストライキ戦術」を改めて提起、ストを打てる組合にバージョンアップしようと呼びかけ。**ストの打てる組合にすることで組織強化**を図っている。

・インパクトが大きかったのは連合傘下の**そごう・西武百貨店の労組**（UAゼンセン加盟）が8月31日に池袋本店で約900人の同店組合員が1日のストに突入（大規模百貨店では**阪神百貨店以来61年ぶりのスト**）したこと。賃上げを巡るものではなく、売却を巡るもので、ポイントは株式の売却撤回を求めたストではなく**情報開示を求めたスト**であったこと。そごう・西武は、セブン&アイHDの子会社（買収された）で、同百貨店の株譲渡はセブン&アイが外資のファンドと交渉していた。事業会社のそごう・西武と労組は団交を行うも、譲渡に関する情報は何も出てこない。**セブンは「そごう・西武従業員の使用者ではない」と団交に応じず**、売却が表面化してから1年半も情報なしの状態が続いていた。外資と提携するヨドバシが店のメインを占めれば雇用も危うくなるが、計画すら知らされずには判断できないと**組合員に情報提供を求めてスト権確立を提起**した。UAはストライキ権を立てて統一闘争を闘うが、百貨店グループはその統一闘争にも参加しないくらいにストを絶対やらない労使協調の労働組合だった。

・しかし、会社法の改正でHD化など会社組織が複雑化する中、**①団交権が無力化②労使協調路線で会社に“理解”を示しても、自らの雇用すら不透明③耐えて雇用を守るのか闘って雇用を守るのか**が問われる中で、団交権が無力化し労使協調では解決できずストライキ権を構えてやるしかないと彼らは考えた。

・ストの現場や会見に上部団体のUAは現れなかった。**UA幹部は「最後までスト回避の道を探っていた」と**言うが、回避の立場で動いた者がスト通告の会見には出られないという。



スト通告には高島屋や三越・伊勢丹など他の百貨店労組の委員長が同席、みんながみんなこの問題はストライキをしなければ解決しない問題だと連帯を示した。

・ストの効果として、売却阻止はできなかったが（しかし、そもそも売却阻止は労組の本音ではあったが、ストの目的ではなかった）、スト権を立てる前の団交では一切出てこなかった**売却に関わる情報が出てくるようになった**。さらに団交への出席を拒否し続けていたセブン&アイの井阪社長を始め、**セブン&アイ幹部が団交に出席**した。売却はされたが、新しい株主との交渉で、ストを打ち抜いた組合として相手の労組を見る目も違うし労組の心構えも違ってくる。**今後の雇用維持の闘争が戦いやすくなった**といえる。

・ストへの反応は、これまではマスコミも含め「**ストは迷惑**」が定番の反応であったが（スト権ストの影響でその意識は強いという「**神話**」が存在しているが、考えて見れば、50年近く前の話、ストを迷惑として体感した世代はどんどん少なくなっているのに）、**「神話、を信じる労組の愚かさ**。むしろ、他人の権利に対する不寛容さ（権利意識の浅さ）が大きく影響している。しかし実際のスト当日の反応は、▽「店が閉まって迷惑だけど、それは1日のこと。これから永久に閉まる迷惑を考えればなんてことはない」（50代主婦）▽「何も知らされず会社が売られるなんてあってはいけない。ストはやむを得ない」（40代男）▽「百貨店の形態が時代遅れなんじゃないの（ストの可否は言わず）」（20代男） 約20人に街頭でインタビューしたが、「**迷惑**」と言ったのは、**60代の女性だけ。多くはストに好意的**。労組のデモには拍手も湧いた

・そごう・西武労組はストを打つ際は記者会見するなどして、積極的に意義を説明した。その際に重要なのは、賃上げのみをアピールするだけでなく、賃上げすることがひいては日本の医療の充実や守ることになるなど**ストの社会的意義をアピール**するなどし、ストへの市民の理解を深める取り組みをしておくことが大切。このことは公共交通などのストの経験から言える。そごう・西武労組では、「池袋の街に百貨店を残しましょう」という署名活動を行い豊島区に署名を持って行ったり、ストライキの時も、雇用を守るためのものではあるが百貨店を残そうという社会的な課題として設定したりするなどした。ストライキを打てば市民の反発を買うという構造を打ち破ったことも今回大きなインパクト。

・全面ストだけではなく、指名スト、時限ストなどあらゆる抵抗を組合ができる能力を考えてながらやること。重要なのはストを真剣に検討すること

## 【理屈に合わない非正規誕生の歴史と背景】

・**1995年「新時代の日本的経営」**を当時の日経連（現経団連）が提唱

・その中身は、雇用を3つに切り分ける**①長期蓄積能力活用グループ**（いわゆる正社員）**②高度専門能力活用グループ**（専門型派遣、今はやりの言葉ではジョブ型雇用）**③雇用柔軟（流動）グループ**（パート、契約などいわゆる非正規労働者）こと

・正社員で採用し、定年まで働くという「日本型雇用」との決別を意味した

・乱暴に言えば、正社員を減らし、非正規を増やす方針→約20年をかけてその通り 非正規を拡大させて行った

・非正規は「不安定で低賃金」で使うと決めた→非正規が大幅に増えた結果として→日本の労働者賃金は低下し、「**安いニッポン**」になった。最賃、実質賃金……どの項目を見ても、

**G7など主要国の中では最低レベル**の賃金水準。大差があったはずの韓国にも実質、最賃共に追い抜かれる

・安い日本の背景で何があったか→大企業だけが内部留保（貯金）を大幅に増やす→20年間で内部留保は88兆円→242・1兆円へ約3倍近く跳ね上がる（大企業のデータ）→非正規は話してきたように、何かあれば生活できないような困窮に陥る

・1995年の時点で**少子・高齢化**の流れは明らかだったのに、労働者から**安定した賃金を奪う**ようなことをやった→少子高齢化の加速→人手不足で仕事があっても人がいない状況が現出し始めている→外国人労働者頼みだったはずが、いつまでも**外国人労働者の移民を拒み、人権を蔑ろにするような外国人政策**を続けた結果→円安もあり、安い日本は**選ばれない国**、となってしまった→人材倒産は目の間

・こんな状況の中で、私たちが**「最低賃金を1500円にしろ」と叫ぶのは、正義**以外のなにものでもない。

・軍事費を二倍にしている金があるなら、最賃1500円など容易に達成できる。→なのに、この国の指導者は未だに実現していない10年以上前の約束、時給1000円を達成するのに大変そうな顔をしている。

・新時代の日本的経営が全ての失敗の源。**経団連の政策起案者自身が「やり過ぎた」と震える**ような結果になっている。

・**労働力のジャストインタイム**は労働の部品化、商品化を完成させつつある。究極がUberやアマゾンに代表される、**非雇用化**（雇用責任から前端的に逃亡する許しがたいシステム）

・「会計年度任用職員」制度は新時代の日本的経営の公務労働バージョン→現状を改めさせることが役所の新自由主義からの脱却につながる　今や5割が視野に

## 新しい時代の働き方研究会の企図するもの

- ・研究会報告（2023年10月20日）→三位一体の労働市場改革と労基法改正
- ・三位一体→①リスクリング②仕事の実態に応じた職務給の導入③成長分野への労働力移動の円滑化など安倍以降の労働政策を継承
- ・労基法改正→ざっくり言えば、フリーランスを普遍化し、現行労基法の対象者を製造など時間と場所が決まっている現場労働者に限定していく？
- ・最低基準としての労基法の骨抜き→労使合意で適用除外を広げるなど
- ・研究会の監視と批判が必要

## 私たちは微力ではあっても無力ではない

- ・正規、非正規に限らず人間らしい暮らしへの要求を諦めない
- ・黙っていても誰も変えてはくれない。**自ら声を上げることでしか変わらない**
- ・帯のように連なって社会を変えていく、それが連帯であり労働組合の使命
- ・ILO（国際労働機関）のフィラデルフィア宣言は「**労働は商品ではない**」と宣言した。私たちは、人間らしい暮らしもできない低賃金で扱われる商品ではない、人としての尊厳をかけて、この状況を打開しよう。**そこに希望があり、そこにしか希望はない。**

米国労働運動:

## 活気で沸き立った2024年レイバーノーツ大会

【解説】 2年に一度のレイバーノーツ大会がシカゴで開催された。これまでで最高の4700人が参加した。昨年秋の自動車大手三社でのUAWの歴史的な勝利を受けて、活気に満ちた大会となった。編集長のアレクサンドラ・ブラッドベリーが速報しているのので、翻訳した。全体集会と主なワークショップの録画7本のリンクを最後に掲載した。日本語訳はないが、英語字幕も表示できるので大会の雰囲気を楽しむことはできる。(レイバーネット国際部 山崎精一)

\*レイバーネットに掲載されたものを転載しています

## 活気で沸き立った 2024 年レイバーノーツ大会

アレクサンドリア・ブラッドベリー (レイバーノーツ編集長) 2024年4月26日



2024年4月19日から21日にかけて開催されたレイバー・ノーツ大会には4,700人という記録的な参加者が集まり、活気に満ちあふれていた。この2年間で多くの画期的な成果を勝ち取り、新たなキャンペーンが始まったことで、楽観的な気分が満ちていた。

2年前の前回大会以降、スターバックスのバリスタたちは会社を全国交渉に追い込んだ。流通大手UPSの労働者は大幅な賃上げを勝ち取り、ストライキの脅しでトラック運転手の2層賃金を一掃した。各大学の院生労働者は数万人規模で組織化している。小売業やハイテク企業では独立系組合が広がっている。全米自動車労組UAWやチームスターズ労組に触発さ

れ、より民主的な組合を求める要求も広がっている。

そして何よりも、大会参加者は昨秋のビッグ3自動車メーカーに対する6週間にわたるUAWの「立ち上がれ」ストライキから発散されたエネルギーに乗っていた。4月29日の夜、テネシー州チャタヌーガのフォルクスワーゲン労働者4,000人が3対1の票差で組合認証選挙に勝利したというニュースが流れると、気勢はさらに高まった。大会のフィナーレでは、ショーン・フェインUAW会長が満員の聴衆を沸かせ、「移民労働者は我々の組合家族であり、敵ではない」と宣言した。

フェイン会長はレイバー・ノーツ発行の『トラブルメーカーズ・ハンドブック』を「もうひとつのバイブル」と呼んだ。そしてダイムラー社トラック工場でストライキが差し迫っていることをほのめかした。企業の強欲を打ち負かす力は、労働組合の指導部にあるのではなく、「団結した労働者階級」にあると主張した。「団結すれば私たちは勝利できる」と。

イタリアの金属労組リーダーであるミケーレ・ダ・パルマも、ビッグ3のひとつであるステラントイス社と闘っているが、同じようなことを主張した。「誰も我々を救いに来ない。イーロン・マスクは地球を離れて火星に飛ぶことを考えている。私たちが生きる社会を築くのは、私たちの仕事なのだ」。

## 超満員

大会では300ものワークショップ、パネルディスカッション、会議が開催され、そのほとんどが満席となった。その多くは、交渉、苦情処理、職場活動、組織化といった実践的なスキルを扱ったものだった。また、二層賃金、人員不足、民営化、AI、メンタルヘルスといった主要な問題で組合がどのように闘っているかを議論したものもあった。

12のワークショップでは、気候変動が職場にどのような影響をもたらしているのか、また私たちは組織化の中でどのようにこの問題に取り組むことができるのかを扱った。4つのワークショップと1つの会議ではパレスチナに焦点が当てられ、会議全体を通じて多くの発言者が、停戦と正義を求める要求に労働組合が取り組む緊急の必要性を強調した。

40のセッションがスペイン語またはスペイン語通訳付きで行われ、多くの移民労働者やメキシコで発展している独立組合運動の代表者が参加した。メイン・セッションの発言者だったアウディ社のメキシコ独立自動車労組のシーザー・オルタは、メキシコの自動車労働者の賃金を引き上げ、「米国の雇用を米国内で維持する」必要性について語った。

## 運動を取り戻す

大会には組合内の改革に取り組んでいる様々な活動家が沢山参加していた。組合内に一般組合員によるコーカスや組合役員候補者グループの結成を始めて間もない組合員から、役員選挙に勝利して組合執行部になり、組合の資源や目標を組織化に振り向けている組合員まで様々な人たちがいた。

多くのワークショップが、コーカスの作り方や民主的な組合の運営方法に焦点を当てていた。100人の建設産業の組合員が集まり、経営陣に立ち向かう、組合員主導の組合をどうやって構築するかについて議論した。鉄道組合（BMW）の組合員たちは役員選挙での1人1票制を推進し、郵便配達労組（NALC）の組合員たちは労働協約闘争への組合員参加の機運を高めている。食品産業労組（UFCW）の組合員たちは、大会代議員の公正な投票による選出を求めるキャンペーンを一段と強化し、組合本部に対する訴訟を発表した。

多くの主要セッションで組合改革派が発言した：ポートランド教職員組合のアンジェラ・ボニラ会長は最近の4週間ストについて報告し、デモインのチームスター労組第90ローカル委員長のアラノ・デ・ラ・ロサはペプシ社で組合末端から積み上げたストライキの威力について語り、カナダのCM俳優ケイト・ジグラーは一般組合員コーカスの一員でロックアウトとの闘いについて語り、ミネソタ州看護師副会長のシオリ・コンダ＝ムハマドは16の病院で大規模な労働協約キャンペーンから改革派役員候補者グループを立ち上げたことを報告した。

## 芸術と映画

「労働芸術大交流」の協力を得て、大会三日間を通して音楽と文化を盛り込むことができた。全体会議では衝撃的なパフォーマンスがあり、作曲、詩、ビジュアル・アート、演劇を組織化に活用するワークショップも開催された。会議の参加者は、スターバックスとアマゾンの組織化に関する2本の新作ドキュメンタリーの特別試写会を楽しみ、それぞれ映画製作者と関係労働者との質疑応答が行われた。

土曜日の資金調達晩餐会では、今年のトラブルメーカー賞受賞者が紹介された。マサチューセッツ州で「違法」ストライキを敢行した教員たち、ワーカーズセンター「Pescando Justicia（正義のための釣り）」、そしてUAWの「立ち上がれ」スト参加者たちである。

大会のために街へ向かう多くの参加者は、オヘア空港の客室乗務員やシカゴのトレーダー・ジョーズ店の労働者の集会に立ち寄り、他の参加者はローズモントのポーティロ・レストランの労働者の土曜日のランチタイム集会に参加するためにバスで向かった。

●記録動画のリンク（レイバーノーツのYouTubeチャンネル）

<https://www.youtube.com/@labornotes>