

月刊 労運研レポート No. 94

2022年4月10日号

公益のための団体交渉をめざして・・・・・・・・・・・・・・・・・・	レイバーノーツ	2P
連合「パート・派遣生活アンケート（自治労版）」の 結果から見える会計年度任用職員の課題・・・・・・・・・・	森 哲二	4P
3/20 公務非正規女性全国ネットワーク発足1周年集会・・・・・・・・	瀬山 紀子	8P
3/24 キステム裁判：同一労働同一賃金を求める原告が陳述・・	星野憲太郎	9P
書籍紹介：必要から始める仕事おこし「協同労働」の可能性・・	田嶋 康利	11P
汚染水海洋投棄反対！スタンディング、学習会、行政申し入れ・・	松本 耕三	13P

■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

公益のための団体交渉を目指して 労働協約改定交渉を協調して闘おう

レイバーネットより転載

【解説】 レイバーノーツ誌3月号は「公益のための団体交渉」という新しい考え方を紹介している。この戦略は労働組合が地域の様々な団体と共闘して、人種差別、気候変動、教育、人権などの地域の課題と共に取り組む。これまでの労働組合の社会運動、政治運動との関わりと異なるのは、社会的課題を団体交渉の課題として取り上げる点である。そのための具体的な武器として、地域の労働組合の労働協約改定期限を統一して、その改定交渉とストライキを同じ時期に行うことにより労働組合の力を地域で強めようとしている。(レイバーネット国際部 山崎精一)

公益のための団体交渉を目指して労働協約改定交渉を協調して闘おう

シシリー・マイヤートクルズ(ロサンゼルス教職員労組委員長)

グレッグ・ナマカー(全米サービス従業員労組ローカル26委員長)

パンデミックが3年目に突入する中で、労働者の立ち上がりの波が労働運動を揺るがし、世間の注目を集めている。この波は、かつてないほど重要な時に起こっている。COVID19により毎日何千人もの命が奪われ、社会的セーフティネットは限界に達し破れようとしており、超富裕層が記録的な額の富をため込んでいる今、より大きな闘いに、より多くの人たちを結びつける方法を見出すことが急務となっている。



2022年に労働運動は上昇局面を迎えている。2021年に立ち上がった全国の労働者と労働組合の勢いを利用して、新たな課題に挑戦することが可能である。そのための重要な戦略が「公益のための団体交渉」BCG (Bargaining for the Common Good) モデルで、労働者と地域社会が共有のビジョンのもとに団結するような組織化を追求するものである。

私たちの2つの労働組合、ロサンゼルス教職員組合 UTLA と全米サービス従業員労組 SEIU ローカル26は、全米第2位の学区の公立学校教育労働者と、中西部の大都市圏のビルサービス労働者という、全く異なる労働者を代表している。両組合の組合員は異なる仕事に従事しているが、企業社会とそのエリートという共通の敵を持っており、勝利のための共通の戦略を持っている。それは、公益のために闘う運動を通じて、人種・住宅・気候変動問題での正義を求める闘いと、組織労働者のストライキの力を結びつけるものである。

労働協約のための運動の大切さ

だからこそ私たちは、労働運動やその他の正義を求める運動の仲間たちとともに、「公益のための団体交渉」BCG ネットワークを結成している。

私たちの労働組合は、他の多くの組合とともに、2022年と2023年に期限切れを迎える労働協約の改定交渉を迎えている。この改定交渉の成功は、組合員の賃金や労働条件だけでなく、より広範な地域とそのニーズをいかに実現できるかによって測られると考えている。

最近の「公益のための団体交渉」運動を通じて、公立学校の移民の生徒の保護を勝ち取り、人種差別との闘いに老人ホームの管理者を参加させ、公営住宅を求める人たちと教育労働者が共闘して市に住宅を要求してきた。これらの運動は必ずしも勝利に終わったわけではないが、労働者階級全体のために闘う上で重要な一步を踏み出したと言える。

この地図を見よう

2020年、BCG ネットワークは全国の労働協約の期限切れを可視化するインタラクティブな地図ツール (<http://www.bargainingforthecommongood.org/mapping-landing/>) を発表した。このツールの目的は、地方、地域、全国の労働協約がいつ、どこで切れるかを確認し、地域運動の日程や計画を調整する機会を組合活動家やコミュニティ・オーガナイザーなどに与えることである。

この地図は、労働者や地域社会の人々がそれぞれの労働組合や組織の枠を超えて、団体交渉権がない、あるいは弱い州でも、民間部門でも、激しい経済混乱の時にでも、一緒になって集団的行動を計画するのに役立つ。ミネソタ州のミネアポリスとセントポール両市では現在、幼稚園から高校までの教育機関を含む複数の部門で1万人以上の組合員がストライキを準備しており、民間と公共部門の6つの組合の間で調整、計画、資源の共有が進められている。

カリフォルニア州では、労働組合と地域組織が一緒になって、人種差別と住宅問題での正義を求める闘いと労働組合の協調した協約改定闘争と組織化に同時に取り組むために数年先までの共闘計画を練っている。

情報更新に協力を

新しい年を迎え、BCGは労働組合、組合のリーダーやオーガナイザーに働きかけて、地図ツールに掲載されている労働協約の期限切れ情報を更新し、さらに2022年と2023年に迎える期限切れの労働協約を追加掲載するよう呼び掛けている。地図の初版に掲載された多くの労働協約は、2020年と2021年に期限切れを迎え、再交渉されている。

更新データを送信してもらいたい。2022年に向けて、労働運動全体で協力して攻勢に出よう。労働者とその地域社会がその要求を実現できる社会を求めている。しかし、そこに至るには、この危機の局面で私たちが何をするか、そして私たちの力を地域で、各産業で、課題毎にどのように構築するかにかかっている。私たちの闘いは本質的にすべて連動している。勝つために共に行動する準備をしよう。

連合「パート・派遣生活アンケート(自治労版)」の 結果から見える会計年度任用職員の課題

森 哲二 (自治労兵庫県本部書記次長)

連合は、パートタイマー、契約職員、派遣社員等非正規労働者の職場や日常生活における実態を把握し、非正規労働者の組織化と処遇改善につなげていくことを目的とし2年に1回「パート・派遣生活アンケート」を実施している。

自治労は、本調査に自治労独自の課題を追加し、2020年4月1日から導入された会計年度任用職員制度移行後1年を経過した実態を把握し、今後の課題を明らかにすることとして調査を実施された。

調査結果から見えてきた課題を見ていく。紙面の都合上、全体の報告とはなっていないので注意していただきたい。

1. 調査概要

- (1) 実施時期 2021年6月～8月
- (2) 調査対象 非正規労働者(自治労加盟単組がある職場の非正規労働者)
- (3) 配布数 【紙での自記入式アンケート】合計3500部
【Webアンケート】
- (4) 有効回答数 紙でのアンケートの回収は2,273件、Webでの回収は220件、合計2,493件。

2. 調査結果から明らかになったこと

(1) 雇用形態

雇用形態は、「短時間の会計年度任用職員」が47.9%、「フルタイムの会計年度任用職員」が31.2%で、会計年度任用職員が全体の8割を占めている)。それ以外は「臨時的任用職員」(2.2%)、「任期付職員」(2.3%)、「任期付短時間職員」(1.7%)。

(2) 職種

職種については、「一般事務」が25.5%、「保育士」(13.3%)、「図書館職員」(9.5%)、「学童指導員」(5.3%)、「学校給食関係職員」(4.6%)、「それ以外の職種26.8%」となっており、2018年調査と比べても大きな差はない。

なお、会計年度任用職員の勤務時間では、フルタイムで「保育士」、短時間で「一般事務」がそれぞれ多くなっている。

(3) 属性

性別は、「女性」が85.0%、「男性」(11.8%)で、2018年調査と大きく変わらない。ただし、平均年齢は50.2歳で、2018年調査から3歳ほど上昇している。

家族構成については、全体では「配偶者あり」(63.7%)、「独身」が21.7%である。これもこれまでの調査から大きな変化はない。

(4) 勤続年数

勤続年数をみると、「1年未満」から「20年以上」まで分散しており、10年以上の割合は41.2%と4割強を占める。平均勤続年数は10.3年で、2018年調査から1.5年長くなっている。

会計年度任用職員のフルタイム職員の職種別で平均年数をみると、保育士が10.4年で最も長く、図書館職員が平均7.5年でやや短い。また、短時間職員の場合は、学童指導員が12.2年、保育士と図書館職員が11.3年であるのに対し、一般事務は7.9年にとどまる。

(5) 1日の所定労働時間

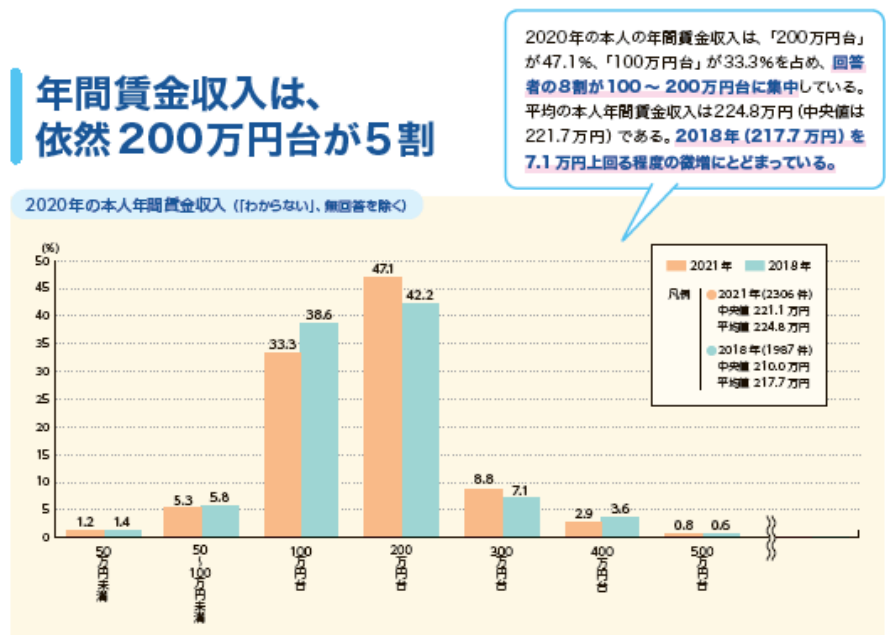
1日の所定労働時間については、「7時間以上(8時間未満)」が54.5%、「6時間以上(7時間未満)」が21.1%、「8時間以上」が8.3%などとなっており、平均は7時間1分、中央値は7時間15分である

会計年度任用職員の短時間職員では、1日の所定時間は「7時間以上(8時間未満)」が半数弱を占め、フルタイムではないものの、それに準じるような働き方をしているケースが多いことが明らかになっている。

(6) 諸制度や施設利用・健診などの有無と正規職員との違い

正規職員と同一かどうかについてたずねた結果では、「あり」の比率でみると、最も高いのは「年次有給休暇制度」で96.2%、これに「会社が実施・支援する定期健康診断」(93.3%)と「慶弔休暇制度」(90.2%)、「一時金の支給」(89.7%)が9割前後、「育児のための休業・休暇制度」(78.5%)と「介護のための休業・休暇制度」(77.0%)、「職場の食堂・休憩室・更衣室の利用」(73.1%)、「仕事に必要な研修や教育」(71.6%)も7割台となっている。これらに対し、「年金制度」(19.0%)や「退職金制度」(29.2%)等は2~3割と少ない。

次に、内容や基準が正規職員と同じの割合についてみると、「職場の食堂・休憩室・更衣室の利用」(59.5%)が6割、「会社が実施・支援する定期健康診断」(47.7%)が5割弱を占めるものの、その他の制度はいずれも少なく、制度はあっても内容や基準が正規職員と異なるケースが多く、「年次有給休暇」



(33.3%) や「慶弔休暇制度」(35.6%) でも3割台にとどまるほか、「一時金の支給」(8.5%) や「毎年賃金が上がる制度」(4.3%)、「退職金制度」(2.2%) については1割にも満たない。

(7) 年間賃金収入

2020年の本人の年間賃金収入（「わからない」、無回答を除く）をみると、「200万円台」が47.1%、「100万円台」が33.3%を占め、回答者の8割が100～200万円台に集中している。平均の本人年間賃金収入は224.8万円（中央値は221.7万円）である。2018年と比べると、一時金の支給がされるようになったこともあり、100万円台が減少、200万円台が増加しているが、平均では2018年（217.7万円）を7.1万円上回る程度の微増にとどまっている。

(8) 正社員との違い・差

正社員と比べた働き方について、正社員と同等かそれ以上の割合をみると、[残業・休日出勤] (14.7%) と [業務内容] (14.4%)、[配置転換や転勤の有無と範囲] (19.6%) はいずれも1割台だが、[仕事上で求められる責任] (33.0%) は3分の1を占めている。

会計年度任用職員では、短時間職員と比べてフルタイム職員で [残業・休出]、[業務の内容]、[配転や転勤] で正社員と同等かそれ以上の割合が多い。

[仕事上で求められる責任] は学童指導員で「正社員と同じか重い」が59.4%と割合を占め、保育士と学校給食関係職員も4割前後。また、[業務の内容] はフルタイムの保育士と学校給食関係職員で「正社員とまったく同じ」が3割台と多く、学校給食関係職員は短時間でも35.7%。また、[配転や転勤] は保育士と学校給食関係職員で「正社員と同じ」の多いことが目立ち、とりわけフルタイムの保育士は6割強に達している。

(9) 会計年度任用職員制度の導入による変化

① 週の所定労働時間の変化

会計年度任用職員制度の導入前から働いている人に、制度開始前（2020年3月以前）と比べた [週の所定労働時間] についてたずねた結果、「変わらない」が67.9%と7割弱を占め、「長くなった」は13.7%、「短くなった」は18.0%である。

いずれの勤務・職種についても「変わらない」が多い点は共通だが、短時間の職員について職種別でみると、一般事務で「短くなった」が37.5%と4割弱を占め、保育士と学校給食関係職員も「短くなった」が2割台である。これらは、所定時間を短くされて短時間職員になったと想定される。

② 1カ月あたりの収入の変化

会計年度任用職員制度開始前（2020年3月以前）と比べた [1カ月あたりの収入] は、「増えた」が38.5%で4割弱を占めるものの、「変わらない」が30.3%、「減った」が30.4%となっている。週の所定時間の減少などにより、月の収入自体が減少したということが想定される。

勤務でみると、短時間と比べてフルタイムで「増えた」がやや多いが、短時間・フルタイムともに「減った」も3割前後を占めている。

③ 1年間の収入の変化

会計年度任用職員制度開始前（2020年3月以前）と比べた [1年間（期末手当含む）

の収入]は、「増えた」が61.4%で6割強と多数を占める。ただし、「変わらない」が23.5%、「減った」が14.3%。勤務別では、フルタイムと比べて短時間で「増えた」がやや多くなっている。

④雇用に対する不安の変化

会計年度任用職員制度開始前（2020年3月以前）と比べた[雇用に対する不安]は、「変わらない」が63.7%、「増えた」が29.8%、「減った」は6.0%となっており、依然として雇用への不安は変わっていないか、むしろ増えていることが明らかになっている。

3. 労働組合への組織化を進め、「同一労働同一賃金」へ

会計年度任用職員制度は、地方自治体で働く臨時・非常勤等職員が地方公共サービスの重要な担い手になっているにも関わらず、任用や勤務条件が適切でない自治体が多く、抜本的に見直す必要があることから地公法改正が行われた。法改正の国会審議のなかでは、「任用根拠の明確化」だけではなく「地公法の厳格適用（恒常的業務には正規職員を充てる）」「同一労働同一賃金」「処遇の改善」も法改正の主旨であることが確認されたが、実務として示された総務省マニュアルは各自治体現場の現状を無視したもので法改「正」後も違法状態を作り出すものとなった。

2020年4月の総務省調査によると69.4万人（会計年度任用職員62.2万人、臨時的任用職員6.8万人、特別非常勤職員0.4万人）が臨時非常勤等職員として働いており、自治体職場の4人に1人が会計年度任用職員という実態である。まさしく、行政サービスにはなくてはならない存在である。

今回の調査結果からも、未だ「官製ワーキングプア」と言われる実態は改善されていないことが明らかとなった。引き続き、法改「正」の主旨の一つでもあった「同一労働同一賃金」にむけたたたかいが強く求められる。当然のことであるが、「同一労働同一賃金」の比較対象は同じ職場で働く正規職員である。このことを追求するには会計年度任用職員の労働組合への結集が不可欠であり、そこからしかはじまらない。

法改「正」のなかで問題となったひとつは、会計年度任用職員制度内にフルタイム職員（給与）とパートタイム職員（報酬）を作り、処遇を変えたことである。常勤の勤務時間よりも1分でも短ければパートタイム職員と位置付けるとの解釈には呆れて言葉も出なかった。そして、給与（フルタイム職員）と報酬（パートタイム職員）として同じ制度の中で賃金の支払い根拠を変えたことである。フルタイム職員には多くの手当が支給されることとなったが、パートタイム職員については期末手当のみとなったことにより、同じ制度の中で格差が生じることとなった。特にフルタイム職員が常勤職員として働くことで退職手当の支給対象となったことにより、各自治体がフルタイム職員ではなくパートタイム職員へ移行させた大きな理由となった。こうしたことにより、大きくは処遇改善につながらなかったということである。

特に一時金について、期末手当のみを支給としたことはまったく理由が見つからない。こうした中で、自治労は、処遇改善にむけて「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める自治労100万人署名」を中心とした取り組みを決定した。現場からの取り組みを積

み上げ、法改正につなげていかなければならない。そして、会計年度任用職員制度の矛盾を明らかにし、①フルタイム職員は正規化を、②パートタイム職員は短時間公務員制度の法制化をめざすことが必要である。

(注) 公務員(正規)の一時金制度

公務員に一時金は、期末手当・勤勉手当に分かれている。2022年度は、期末手当 2.40 カ月・勤勉手当 1.90 カ月の合計 4.30 カ月となっている。期末・勤勉手当の大きな違いは、在職期間の期間率の区分が勤勉手当の方が細かくなっていることである。また、勤勉手当には勤務実績の反映が求められているが、未だほとんどの自治体で行われていない。

公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと) 発足 1 周年ハイブリッド集会開催報告

瀬山 紀子 (はむねっと運営メンバー)

3月20日(日)に、公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)の発足1周年ハイブリッド集会を公益社団法人日本図書館協会、岩波書店の後援を受け、開催しました。開催にあたり、賛同を呼び掛けたところ、52団体、82個人と幅広い賛同が集まりました。賛同団体には、職能団体の全国組織や、労働組合、女性団体、市民団体などの幅広いグループが、また、ジャーナリストや研究者、弁護士、労働団体関係者、公務非正規労働従事者など、さまざまな個人に名を連ねていただきました。賛同団体・個人からお寄せいただいたメッセージをはむねっとのホームページに掲載しています。是非、お読みいただければと思います。

集会では、はじめに、はむねっとのこの1年間の活動を報告し、その後、オンライン参加の方を含む全国各地の様々な公務現場で非正規職員として働く方たちから、現場で働きながら日々、感じていること、この先に望むことなどを話していただきました。また、後半は、現場から、この先の展望を考えようとして、北海道の町立博物館の学芸員(正規職員)になられた方からの行動提起、また、日本図書館協会が提出した会計年度任用職員についての提言の紹介、そして最後に、官製ワーキングプア研究会の理事でもある弁護士の山本志都さんから、当事者による問題提起の意義や、今後への期待などをお話してもらいました。

当日は、ユーチューブのライブ配信を通じたオンライン参加者から随時コメントや質問が入り、熱気を感じる集会になりました。

集会の内容は、現在も、ユーチューブのアーカイブ配信で見いただくことが可能です(はむねっとのホームページにユーチューブへのリンクを貼っています)。よろしければ、是非、配信をご覧ください。

集会終了後に実施したアンケート（回答数 57 件）をみると、回答者の半数以上（56.1%）が「現職の公務非正規労働従事者」でした。また、性別では、女性が 8 割を超えました。年代では、4, 50 代が 6 割となりました。加えて、2021 年に実施したはむねっとの緊急アンケートに回答されたという方が約 4 割と、継続して問題に関心をもつ当事者が集会に参加されていたことがわかりました。

感想のなかには、職域は異なるが自分の思いや経験と重なることが多かった、発言者の方に感謝したい、孤独が紛れた、当事者の発言をきいて元気になった、現状を変えていこうという行動に勇気もらった、今後の現場での交渉をがんばっていききたい、など、多くの共感や、行動につながる声が寄せられました。

はむねっとは、コロナ禍のなかでスタートした、公務非正規労働従事者を中心とする職域や地域を超えたネットワークです。この活動をするなかで、公務非正規という領域はとても広く、全国に仲間がいることを実感してきました。そして働き手の多くが女性であることも、特徴です。

現在、公務非正規労働従事者は、不安定（多くが有期任用で、公務であるため、無期転換などの仕組みもない）で、ハラスメント被害にもあいやすく、多くの場合は低賃金で、病休も無給であるなど、休暇制度なども整っておらず、さらには、組合などの組織にもつながることができていない人も多いというのが実態です。

私たちは、この先もゆるやかにつながりながら、全国の、さまざまな団体、個人と手を組み、公務非正規労働従事者が置かれた状況の抜本的改善に向けて、果敢に取り組んでいきたいと思っています。

これからも、引き続き、お力添えをいただきますよう、よろしく申し上げます。

※はむねっとの集会・当日資料・調査報告などは HP の情報をご参照ください。

はむねっど HP <https://nrwwu.com/>

はむねっど twitter https://twitter.com/hamu_net

はむねっど Facebook <https://www.facebook.com/nrwwu>

3/24 第1回キステム裁判

同一労働・同一賃金を求める原告が意見陳述

星野憲太郎（宮城合同労組執行委員長）

裁判支援者が盛岡地裁前で高橋さんを激励！

3月24日、盛岡市は晴天に恵まれました。岩手と宮城の仲間ばかりではなく、16日の大地震で東北新幹線が不通であるにもかかわらず東京からも労働契約法20条裁判を闘いぬ

いた元メトロコマースの仲間たちと郵政ユニオンの仲間も裁判所前に駆けつけました。新聞社、テレビ局も大勢取材に来て社会的関心の高さを如実に感じ取ることができました。

支援者は10時から激励集会を行った後、傍聴券の抽選を行い、高橋さんと霜越弁護士を先頭に横断幕を掲げ隊列を組んで法廷に向かいました。

被告システム側は、答弁書で請求棄却を主張するのみで、裁判には弁護士も役員も誰一人姿を見せませんでした。



高橋さん、意見陳述で思いを語る！



原告高橋さんの意見陳述が始まりました。高橋さんは、証言台から自分がなぜ提訴に踏み切ったかについて、3人の裁判官に厚い心情を語りかけました。

今回は電話会議方式で4月28日の開催です。その1週間前までに、被告システム側が訴状に対する具体的な反論書面を裁判所に提出する旨の確認をし、裁判が終了しました。

このあと、岩手県民会館で記者会見が行われました。霜越弁護士が、パート有期雇用労働法8～

9条を根拠に同一労働・同一賃金を請求する訴訟は、知る限り初めてなので貴重な闘いである旨を述べました。

「同一労働同一賃金を求めて闘う高橋さんを支援する会」に入会をお願いします！

午後1時から県民会館で、結成総会が畠山副代表の司会で行われ、岩見代表以下、4人の役員が承認されました。

また、「多くの仲間でシステムを包囲し非正規差別をやめさせる」「裁判所が正当な判決を下すよう支援の輪を拡大する」「長期戦に耐える財政を確立する」などについて全員で確認することができました。その後、参加者一人一人から連帯挨拶をいただき、闘いの勝利を確信して結成総会を無事終了しました。

4月8日には、宮城合同労組が賃上げと夏季一時金の要求書をシステム本社に持参します。多くの皆様方が支援する会に結集して共に闘ってくださるようお願いします。

入会資料請求先 下記へ送付先の住所とお名前をお知らせください

宮城合同労組 メールアド roudou2000jp@yahoo.co.jp

FAX 022-222-7734

<書籍紹介>

「〈必要〉から始める仕事おこし『協同労働』の可能性」

田嶋 康利（日本労働者協同組合（ワーカーズユープ）連合会専務理事）

日本労働者協同組合連合会編による岩波ブックレット No.1059「〈必要〉から始める仕事おこし—『協同労働』の可能性」が2月に刊行された。本書は、40年余にわたる労働者協同組合の運動・事業の歴史、地域の中で市民と共につくり出してきた協同労働による仕事おこしの実践、そして10月1日に施行される労働者協同組合法とその可能性や展望を紹介している。

私たちは、働く者や市民が出資して事業・経営を主体的に担い、話し合いを深め、生活と地域に必要とされる仕事を協同でおこし、よい仕事へと高める—この“協同労働”という働き方に到達するまでに、戦後の失業対策事業の後处理的な仕事—前史的な取組みを含めて、40年余に渡って試行錯誤と格闘を重ねてきた（2020年度、就労者約1万6000人、事業規模350億円）。

それは、どうすれば働く者が“雇われ者意識”を超えて一人ひとりが主体者となり、人間的に成長・発達することができるのか—「失業した労働者はもう一度より良く企業に雇われるしか道はないのか」「労働者は企業の主人公になり得るか」と社会に問い、労働者とはどういう存在か、労働とは何か、これらの価値や意味を、実践を通じて社会に問うてきた歴史でもあった。

1970年代、公園の管理や草刈、土木など自治体の特別な配慮による仕事の前史から、1980年代の「協同組合間の連携」による病院清掃や建物総合管理、生協や農協などの物流センターの仕事を経て、2000年の介護保険制度を焦点に訪問介護員養成講座を全国で連続開催し

（約4万人養成）、講座の受講生や市民と共に「市民主体のコミュニティアの

拠点を創ろう」と在宅ケアを中心に「地域福祉事業所」を、全国の高齢者生活協同組合と共に全国的に約300カ所に設立（介護福祉事業の事業規模100億円）してきた。



2003年の地方自治法の改正に伴う指定管理者制度導入を契機に「公共の市民化・社会化」をテーマに、自治体・行政との協同事業として学童保育や児童館、保育園などの子育て支援や高齢者、障害者などの公共施設の管理運営（400施設）に取り組んでいる。また、地域若者サポートステーションや生活困窮者自立支援事業、障害のある児童の居場所づくり（放課後等デイサービス）や就労継続支援事業など、困難にある人と共に働く現場を、保護者や地域と一緒に立ち上げてきた。

2011年の東日本大震災を契機に、被災当事者と共に被災地での仕事おこしに取り組み、F（食）E（エネルギー）C（ケア）の自給圏づくりをテーマに、全国各地で自然栽培などの小農や環境保全型小規模林業などの第一次産業に挑戦している（東北被災地における仕事おこしの実践をドキュメンタリー映画「ワーカーズ～被災地に起つ」にまとめ、2018年に製作）。

そして、この“協同労働”という働き方に協同組合の法人格を与える「労働者協同組合法」が施行されることになった。法は「①組合員による出資（出資原則）、②組合員の意見を反映した事業の運営（意見反映原則）、③組合員自らその事業に従事（従事原則）」という協同労働の理念に従って事業が行われることを主眼とするものであり、労働者協同組合法では、これらの3つの原則を基本原理と位置付けるとともに、その趣旨を支え、あるいは具体化した規定を設けることで、協同労働の理念に従って事業が行われることを法律上担保」（衆議院法制局）し、目的（第一条）に「地域における多様な就労機会の創出」と「地域における多様な需要に応じた事業の促進」、もって「持続可能で活力ある地域社会の実現に資する」ことが掲げられている。

現在、法施行を前にして「生活の困難や失業の中であって、相談できる居場所や自分を生かせる仕事がほしい」「ケア労働を通して、障害や困難にある人が共に地域の主体者になる仕事をつくりたい」「子ども食堂や居場所づくり、不登校の子どもたちの学びの場…子どもたちの未来のために働きたい」「人生100歳時代、退職後は地域のために働き、元気な時からつながりを豊かにしたい」「第一次産業や商売、ものづくりなど価値ある仕事を、新たな形で次の世代に継承したい」「環境や自然、地域のつながりや文化を大切にし、自分らしく働き、暮らしたい若い世代へ…」など、200近い相談が全国から寄せられ、その実現に向けた取り組みを共に進めている。

私たちは今、コロナ禍が露わにした社会の分断と孤立、成長経済がもたらしている気候危機や戦争の危機、社会の持続性の危機の時代に暮らしている。私たちは、まっとうに働き、暮らし、生きていきたいと願う人々、地域の〈必要〉に応える仕事をつくりたいと願う人々との出会いを広げ、持続可能な地域づくりに資する仕事を多様につくり出していきたい。

私たちの取り組みは本当にまだまだ小さいが、その可能性やヒントが本書に描かれていると思う。ぜひたくさんの人々に読まれたい。

2022年 福島連帯キャラバン

汚染水海洋投棄反対！ スタンディング、学習会、行政申し入れ

松本 耕三（小名浜地区労副議長）

3・13スタンディングキャンペーン「汚染水海洋投棄反対！」150名

3月13日曜日、いわき市で最も人通りの多い小名浜のイオン前において、連合系労働組合から全労連系の市労連までの労働4団体と立憲、共産、社民の7団体主催で、約150人の労働者・市民が結集して、「汚染水海洋投棄反対」のスタンディングを行いました。



プラカードの配布やスタンディングの案内などこの行動を牽引したのは、福島連帯キャラバンの青年労働者でした。

参加者の半数は青年労働者だったことは言うまでもありません。

7団体共闘は次の通りです。いわき地区の労働四団体、いわき地方労働組合会議平和フォーラム（いわき地方労）、いわき市労働組合総連合（いわき市労連）、小名浜地区労働組合協議会（小名浜地区労）、いわき地区交通運輸労働組合共闘会議（いわき交運共闘）と野党共闘の立憲民主党福島県第五区総支部、日本共産党いわき・双葉地区委員会、社会民主党いわき双葉総支部です。

三単産共闘で福島連帯キャラバン始める

福島原発は2011年3月11日の過酷事故により、浜通りから中通りに至るまでの広範囲に放射能汚染をもたらし、数十万人の住民が避難生活を余儀なくされました。政府は、できもしない「早期の廃炉」を言いながら、原発事故を風化させようとしています。その裏には、原発再稼働と核エネルギー依存のエネルギー政策の推進のもくろみがあったのです。

福島連帯キャラバンの行動は、2013年12月、全港湾、全国一般全国協、全日建連帯の三単産共闘（通称、三単産と呼ばれている）の提案によって始まりました。原発事故から3年もたたないうちから、原発事故が風化させられようとしてきてきました。当時の安倍政権が再稼働を言い出したことに危機感をもって、原発事故を風化させないたたかいを作ることとしました。なおかつ、このキャラバンを通して、たたかう青年運動の作ろうということになったのです。

2014年の福島連帯キャラバンは、三単産の青年労働者20～30名が、福島の3・11県民大会を出発し東北から関東へキャラバン行動し、3月21日の「さようなら原発全国区集会」に合流するキャラバン行動を行いました。当初は、三単産が主催して、運動の輪を広げるために平和フォーラム及び福島、茨城、栃木、埼玉、東京の平和運動センターに呼び掛ける形で行動しましたが、2016年から平和フォーラムが主催し、日教組、自治労をはじめ多くの組合が結集するようになり今日に至っています。

昨年、コロナ禍の中、「原発事故は終わっていないアクション」を取り組む

2020年新型コロナウイルス感染が広まる中、キャラバン行動は中止となった。そして、昨年3月もコロナの感染は収束しなかった。しかし、自公政権によって「原発再稼働」や「汚染水の海洋投棄」の検討が始まるという報道の中で、感染対策をしっかりとって行動を取り組もうということになったのです。

昨年は、いわき駅前のスタンディングキャンペーンが提起されました。ところが、当日は、あいにくの暴風雨となったのです。急遽、近くの労働福祉会館での屋内集会に切り替えたのですが、200名収容の会場に入りきれず、150名のサブ会場を使わなければならないほど多くの人々が結集しました。

汚染水海洋投棄、菅内閣が閣議決定

2021年4月13日、突然、菅内閣は関係閣僚会議を開き、「トリチウム汚染水（ALPS処理水）の海洋放出」を閣議決定しました。すぐさま、小名浜地区労は、7団体共闘を再構築し、いわき市と福島県に緊急申し入れ行動を行いました。実は、この行動は「汚染水海洋投棄反対」の行動であるとともに、右往左往する野党共闘の再構築を目指すものでもありました。

同年10月の総選挙では、立憲民主党内の問題で候補者擁立が混乱しましたが、最終的に決定した野党共闘候補（共産党）を推薦し全力でたたかいました。

原発事故は終わっていない3・13アクション 青年よもっと頑張れ！

今年の福島連帯キャラバンの取り組みについて、青年部から声が上がったのは年末でした。しかし、今年も新型コロナウイルス感染の状況で、平和フォーラムの結論が遅れており、あわせて三単産共闘がなかなか方針を出さないこともあって、対応に苦慮しました。

全港湾青年部は何としても取り組みを行いたいとの主張を追い風に、小名浜地区労が1月末から労働団体、各野党への要請を始めました。特に、野党共闘のために「連合会長の反共宣伝と自



民党へのすり寄り」という極めて反動的な対応を許さないためにも、丁寧に進めてきました。実行委員会も三回開催し、申し入れ対応についても立憲民主党議員を中心に必ず共産党、社民党を同席しながら進めてきました。

このような準備をへて、今年の福島連帯キャラバンは下記の通りの三日間の行動を行いました。

3月12日（土）13時より、福島市において「福島県民大会」に参加。集会は人数制限があったために、青年部5名の代表参加となりました。

同日16時より、全港湾小名浜支部において25名で福島連帯キャラバン隊の結団式が行われました。そのなかで、福島連帯キャラバンの生い立ちや福島原発から出る汚染水の危険性などの学習会を行いました。学習会は13日朝9時から11時まで行いました。

13日のスタンディング行動は、11時30分から12時30分という短い時間でしたが、11時を過ぎると人が集まり始まりました。早めに、小名浜地区労の田久執行委員の司会で街頭宣伝が始まり、いわき地方労議長から実行委員長挨拶があり、立憲民主長県会議員から共産党、社民党の挨拶を受けました。各野党からの汚染水海洋投棄に反対する発言に多くの市民が立ち止まって聞き入っていました。福島連帯キャラバン隊は集会後、福島原発事故被災地のフィールドワークに参加しました。

14日は早朝08時から平和フォーラム藤本代表の行使による学習会を開催しました。10時から、福島連帯キャラバン隊と立憲、共産、社民の市会議員で、いわき市に申し入れ行動を行いました。いわき市は副市長が対応しました。終了後、福島連帯キャラバン隊は福島県庁のいわき市の出先機関である福島県いわき振興局に同じ申し入れを行いました。

12日の福島県民大会から福島県への申し入れまで駆け足の日程でしたが、福島連帯キャラバン隊は元気に走り抜けました。22春闘、参院選、そしてたたかう労働運動再編までしっかり走ってほしいと期待します。

<資 料>

2022年3月14日

いわき市長
内田 広之 様

いわき地方労働組合会議平和フォーラム(地方労)
いわき市労働組合総連合(市労連)
小名浜地区労働組合協議会(地区労)
いわき地区交通運輸労働組合共闘会議(交運共闘)
立憲民主党福島県第五区総支部
日本共産党いわき・双葉地区委員会
社会民主党いわき双葉総支部
福島連帯キャラバン参加者一同

(公印省略)

汚染水の海洋投棄に反対する申し入れ

2022年1月26日福島県沖で水揚げされた魚(クロソイ)から基準値(100ベクレル/kg)を超える1,400ベクレル/kgの放射性セシウムが検出されました。昨年も、2月と4月に基準値を超えて昨年12月まで出荷制限されて、出荷制限が解除されたばかりでした。放射性物質は蓄積します。福島県沖は、汚染水が海洋放出されるならば、より多くの放射性物質が蓄積していくのは明らかです。

それどころか、いまだ、原発事故により放出した放射性物質、デブリの回収はまったく進まず、廃炉作業の見通しも立っていません。このような状況にもかかわらず、自公政権は、菅内閣時の関係閣僚会議決定どおり「トリチウム汚染水(ALPS処理水)の海洋放出」を進めようとしています。

今、コロナ禍の中で、様々な街頭行動や市民運動の行動の自粛を余儀なくされています。一方で、政府の発表だけが強調され、原発事故が終わったかのような印象が一人歩き、「原発の再稼働、新規建設」および「トリチウム汚染水(ALPS処理水)の海洋放出」の流れが既成事実化されようとしています。

わたしたちは、脱炭素社会の実現の取り組みを進めることは重要であると考えています。しかしそのことを口実に、最も危険な原発を推進することを断じて認めることはできません。したがって、東日本大震災、福島第一原発過酷事故11年目の脱原発行動のとりにくさは極めて重要です。コロナ感染対策を充分にとったうえで、「原発事故は終わっていない」「原発再稼働反対」「汚染水の海洋投棄反対」の声を上げていかねばなりません。

「トリチウム汚染水海洋放出」反対は、原発被害に苦しんだ、そして今でも苦しんでいる浜通り自治体住民の願いです。わたしたちはいわき市内田市長に対し、「トリチウム汚染水海洋放出」に反対し、政府に「関係閣僚会議決定の白紙撤回すること」を要請するよう求めます。

以上

<編集後記>

アメリカの労働運動に変化がみられるように思えます。99%の運動をどうつくっていくのか。リビングウェイズや最低賃金など議会対策を軸とした運動から、「公益」を労使関係にひきつけて捉えていく運動が生まれつつあります。ビジネスユニオニズムは、医療や年金、不労などの社会保障を組合員の制度として築いてきました。ビジネスユニオニズムがなくなったわけではありませんが、移民労働者など底辺労働者の運動が、公務員労働運動と公共サービス労働者の運動と結びつけていく展開を模索しているように思えます。

貧困と格差・差別をもたらしてきた新自由主義は、気候変動問題に直面し、コロナとウクライナ戦争によって終焉が明確になってきました。資本家は、株式資本主義に替わる「公益」資本主義、あるいはステークホルダー資本主義などを唱えるようになってきました。新自由主義を克服する「新しい資本主義」の道なのかどうかは分かりません。

ですが「公益」をどう追求するかがこれからの課題になることは間違えありません。富の分配の問題です。労運研は第10回労働運動研究討論集会で、第一次分配(労使関係)、第二次分配(国家と市民の関係)、第三次分配(社会・コミュニティとの関係)を総合的にとらえる社会的労働運動、第一次分配を軸としながら第二次分配、第三次分配の戦略を持った運動論を提起しました。ウェッブが唱えた労働組合運動の三つの領域、賃金・労働条件の向上、社会制度改革、共済活動を踏まえたものです。雇用労働だけでなく、協同労働も考える時代になってきました。

まだ、社会的労働運動の内実にはせまる運動をつくっていませんが、高度成長時代の発想、企業別労働運動の発想を早く卒業して、社会の中で労働はいかにあるべきか考える時代になっていると思います。(I)