

月刊 労運研レポート No. 130

2025年4月号

第27回労運研研究会報告 会計年度任用職員 各地の状況・情報交流会 公募だけでなく 人事評価制度の導入でさらなる 雇用不安に直面する会計年度任用職員	2P
統一交渉と産業別労働運動 <第1回> 伊藤彰信 (労運研事務局長)	5P
全日建関西生コン支部弾圧 京都事件地裁無罪判決 組合・弁護団声明	12P
トランプ、連邦公務員の団結権はく奪の大統領令	15P

■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でお願いします)

公募だけでなく 人事評価制度の導入で

さらなる雇用不安に直面する会計年度任用職員

第 27 回労運研研究会報告 会計年度任用職員 各地の状況・情報交流会

第 27 回労運研研究会は、年度末を控え会計年度任用職員の雇用の継続や年度内賃金引き上げなどの課題に直面している会計年度任用職員問題に関係する活動家の交流の場として開催しました。任用回数制限、再任時の公募選考など雇用をめぐる問題、最賃近傍の低賃金、昇給がないか、あっても上限設定があるなどの賃金問題とまだまだ多くの切実な課題を抱えています。各地でそれぞれ抱えている問題を交流し、互の取り組み、経験を交流し解決につなげたいと考えています。

当日は北海道、新潟県からは道や県での全体的な状況の報告を受け、山形、千葉、東京、兵庫などから各々直面している課題についての報告と意見交換を行いました。短い時間でしたが会計年度任用職員が抱える身分的制度的問題点、課題が改めて明らかになりました。研究会で出された報告、意見の要旨を掲載します。 (労運研事務局)

北海道における会計年度任用職員処遇改善の状況

道内 180 自治体で会計年度任用職員の処遇は 180 通りあり統一闘争は困難だが、道本部の闘争方針として年内差額支給 4 月遡及、一時金の引き上げ、勤勉手当支給の条例改正の 3 点を達成目標として闘った。年内精算は 160 単組中 86 単組。一時金引き上げは 96 単組。勤勉手当支給は 90 単組。任用上限の撤廃は既に撤廃の 57 単組に加え 5 単組で実現した。上限撤廃は 24 単組で継続協議の状況。寒冷地手当を会計年度任用職員にも支給させるように求める署名を北海道公務労協として 68,031 筆集め人事院に提出した。雇止めをやられているところ、雇止めされても人がいなくてまた雇われるところなどもあり、各自治体で状況がそれぞれ違っており特徴的な傾向はない。

新潟県における会計年度任用職員の組織化の状況

県内自治労組合員は 23,500 名いるが、会計年度任用職員の組織化は進んでおらず 1,500 名しかいない。県内 21 単組あるが組織化はなかなか進んでいない。そうした中で、会計年度任用職員賃金の 4 月遡及引き上げを掲げて取り組みアピールをした。同一労働同一賃金の観点から保育士をターゲットに組織化に取り組む単組が増えている。しかし数年で退職するからと組合に入らないとか、他の自治体が距離的に近いこともあり条件の良い隣の市に転職し組合を抜けるとかで組合員は増えていないのが現状である。

一時金の支給を理由に業務内容の変更の提案 兵庫県 加東市

これまで正規職員のみが担っていた文書の起案、一般会計の調書作成、ひとつの事業の担当などを会計年度任用職員にもさせるという提案がされた。常勤の正規職員とは年収も違い、昇給も 2 号しかなく、給料表にも頭打ちがあり明らかに処遇が違うにも関わらず、交渉の中で人事課長は高卒 3 年目の水準のところだけと比較して、「同一労働同一賃金」という言葉

を平気で使い、強制的に業務内容の拡大をせまる提案をしてきた。年度内に決着はつかず継続協議になっている。会計年度任用制度導入時にフルタイムからパートに切り替えられたが、その時に、起案もさせられている非常勤職員がいたり、事務補助業務のみの非常勤職員がいたり、まちまちだった業務内容の整理をすべきだったと反省している。会計年度任用職員制度を理解していない提案といえる。兵庫権全体では、3年ごとの面接選考をしているところ、人事評価でC判定が出た者に対して雇い止めが出されているという報告も受けている。

給与が上がったから業務内容を変更しようというような、給与引き上げの目的とは違うことを考えたり、人事考課の導入で管理運営事項という大きな括りで雇用止めをしたり、60歳以降の賃金カット、離職手当の廃止をしたりする自治体などがあり、勤勉手当と給与の4月遡及が実現しても、それに代わる不安材料が次々当局から出されるため、みんなの気持ちが引き下げているの現状がある。

5年公募は廃止になっても1年任用の心配は解消しない 東京練馬区

昨年9月に5年ごとの公募による選考はなくなった。東京23区中ではこれまで4区程度で公募はなかったが、国、総務省の動きの中で雪崩を打ったように5年ごとの公募選考が廃止になっている。ただし任用自体が1年ごとということにはなくなったわけではないので、毎年任用が更新されるかという心配は残っている。保育園や学校で再任が決まるのが遅い。組合の説明会でも、仕事が遅いとかいう理由で雇い止めを受けているという話が出ている。組合としてどのように取り組み闘っていくのか悩んでいる。勤勉手当の成績率は当座導入せず今後の協議扱いになっている。病休、育児時間の有給化などの動きがある。23区では給与引き上げの4月遡及は昨年から実施されたが、市町村ではまだ4~50%くらいで勝ち取れてないところがある。組織化は会計年度任用職員が練馬区では2,700名いるが会計年度任用職員評議会加盟者は50名（別に図書館の非常勤職員の58名の図書館専門員労組あり）というのが一番の課題。

千葉市では3年目公募が廃止されたが人事考課で雇い止めも

3年目公募が昨年12月に廃止になった。また病気休暇に関しては、週3日勤務で年間5日から週4日で年間24日に拡大した。ただ無休なので、国が有給なので要求していきたい。給与改定については遡及はできなかった。来年度から改定される。

2点質問があります。1点目は公募廃止の代わり人事考課を厳格に行うということで、これまで3段階評価であったところを4段階評価にして下位2段階に関しては公募にかけると言ってきた。欠勤が多い人が公募にかけられるということになった。組合員ではなかったが結局やめてしまった。人事考課の評価項目や評価内容は教えて貰えるのか。2点目は、病気休職は条件付き任用期間は行政処分なので取れないとなっている。休職の期間が年度をまたぐ場合どのように対処しているのか。

*条例の中身は自治体ごとに決められており、条例がそのようになっていれば当局の言っていることは理屈としては通る。それに対してあれこれ言えるのは組合だけ。組合員にして交渉すればよい。まず組合に入ってもらうのが先。人事考課に関しては、管理監督者として不利益な評価を下すのならば、事前には是正するための指導を管理監督者としてしているかが重要。指導せずに評価を下すのはおかしい。組合として言っていける。

給食センターの新設委託による雇止めが出されている山形県おきたまユニオン

置賜ユニオンは米沢市の会計年度任用職員の学校給食調理員を組織している。そこに2027年3月から給食センターを作り民間委託することが決まった。雇止めに対しての要求が課題で、一時金、割増報酬は、退職金が制度上支払えないという壁を突破できず実現できずにいる。雇用の継続が難しい中、一時金をもらえる方法をみんなで考え対応しており、当局も前向きに検討すると言っており、今後の取り組みが重要と考えている。委託事業者は決まっており、他での運営実績を見ると、勤務時間は細分化、賃金は最賃近くということが明らかになっている。当局に委託後の労働条件の提示、説明を求め説明会が開催させるが内容には期待はできない。委託事業者のセンターで働く人ができれば組合として当然に取り組むが、条件が悪すぎてそこに行きたくて働く希望がある人はいないというのが現状だ。

勤務時間を上回る労働分を現在夏休みに振り替え休として処理しているが、それを時間外賃金として払うことを要求している。

*この報告をうけ、給食調理の会計年度任用職員は地公企法が適用なのでその権利を使い雇用責任を取らせ、優先雇用協定を結ぶなど、団結を大切にす方針を持つ必要がある。もう行き場がないのだからまとまって委託先に行き改善する道などを当局と交渉していくべきではなどの意見が出された。

臨時職員評議会や自治労は最賃ギリギリの賃金に対しどう闘おうとしているのか

公務員の労働条件は勤務条件条例主義だが人勤は民間準拠ともなっている。石破首相も最賃1,500円を2020年代に実現すると言わざるを得ない状況で、事務補助、給食調理員、保育士の賃金が、900円から1,000円以下が最多という最賃ギリギリという現状になっている。こうした状況から臨職評や自治労がどのようにして賃金の引き上げをしようとしているのか知りたいという問いかけがされ、兵庫県臨時非常勤職員評議会から兵庫県のユニオンネットに参加し街頭宣伝をしたり最賃審議会での意見陳述を行ったりしている。会計年度任用職員の賃金では、最賃に引っかけるところは上がっても、賃金表全体は上がりず上限があるため賃金表がいびつになっている。その改善のため賃金表の上限撤廃の闘いに力を入れているとの発言がされた。非常勤職員の賃金引き上げには定年後の賃金3割カットをやめさせる運動が必要である。これは正規職員の問題でもあり、非常勤だけでなく全体で取り組む必要も指摘された。また雇用に関し、これまで正規職員を削減し非常勤職員を配置してきたが最近是非常勤職員を削減して民間委託を拡大していると東京目黒区から報告がされた。

問題提起として、会計年度任用職員への能力主義の持ち込みの動きに対しては方針を持って取り組むことが必要、パートタイム会計年度任用職員の将来的方向性の議論の必要性、会計年度の賃金表作成上の課題などがだされた。他に再任において人事考課を活用している自治体、パートの中での処遇の格差の存在、埼玉県では週20時間の基準を満たさないものには一時金が支払われていない状況などが報告された。引き続き会計年度任用職員の課題に対しての研究・交流の場を提供していきたい。

統一交渉と産業別労働運動

< 第 1 回 >

伊藤彰信（労運研事務局長）

筆者は、2025年2月20日、MIC（日本マスコミ文化情報労働組合会議）の2025年春闘決起集会で「要求獲得のために～統一交渉の意義とは」というタイトルで講演を依頼された。筆者が過去に、全港湾の委員長として産業別団体交渉の経験を持っていること、また、労働者供給事業関連労働組合協議会の議長として労働者派遣法に反対し、労働組合による労働者供給事業を行った経験を持っていることが理由であろう。いずれも日雇労働者の運動にとって重要な課題である。非正規雇用労働者が4割ほどを占める現在の労働者の雇用状況において、筆者の経験が役に立つこともあるかと思い講演を引き受けた。

本稿は、講演で使用したパワーポイントをベースに、時間の関係で話せなかったことを含めて大幅に加筆した。「働き方改革」後の労働運動をどう闘うのか、企業別労働運動とは異なる労働運動、雇用によらない働き方の労働運動への問題提起をしたつもりである。

読者の参考になれば幸いである。

*今号から3回に分けて掲載します。（編集部）

1 私に与えられた課題

企業を超えた労働協約は独禁法違反なのか

第一に、企業を超えた労働協約は独禁法違反であるからという理由で労働協約締結を拒否されているのはなぜかという問題です。音楽家ユニオンが行っている民放との統一交渉は1973年から始まり、民放キー局の最低条件が設定され、業界全体に影響を与えていました。ところが2019年に民放側は「統一交渉はカルテルに当たる」と主張して、個別交渉しか認めていません。レコード協会も2024年から「統一交渉は独禁法に抵触する」として統一交渉を拒否しています。港湾産別団交においても、2014年に久しぶりに産別最賃を改定しましたが、2016年から日本港運協会（日港協）は「港湾産別最賃については独禁法に違反する恐れがある」として港湾産別最賃に関して協約締結を拒否しています。労働側が中労委に斡旋申請をしたところ、中労委は2018年に「産業別労使協定は独禁法上の問題とならないので労使双方は真摯に協議し解決の努力をすること」という斡旋案を示しました。それでも日港協は産別最賃の協定締結を拒否したので、今度は労働委員会に不当労働行為の救済を申請しました。2023年に中労委は「団体交渉拒否にあたり不当労働行為である」と命令を下しました。それでも日港協は締結を拒否し続け、行政訴訟を提訴しました。

経団連の方針は、「企業を超えた労働協約は認めない」、「ストをする労働組合は認めない」「労働者の範囲を狭くする」です。もうひとつ「戦争遂行を妨害する労働者、労働組合は認めない」という方針もありますが、話が広がりますから今日はお話しません。経団連の方針ですから、使用者側は、中労委や公取委に「企業を超えた労働協約は独禁法に抵触しない」と言われても、統一交渉を行うこと、労働協約を締結することはないでしょう。

第二に、フリーランスの生活向上を図るにはどのようにしたら良いかという問題です。2024年11月に施行されたフリーランス新法は、フリーランスは受託事業者であって労働者でないことを確認した法律です。今さらフリーランスの労働者性を追求するより、受託事業者として団結することを研究すべきだと思います。

第三に、統一交渉をどのようにして形成することができるかという問題です。我々が団結し、交渉相手を団結させることで統一交渉は成立します。統一交渉とは、単組の枠を超えた交渉ですから、企業別労働組合が主流の日本では、統一交渉を実現するにはそれなりの工夫が労働組合に求められます。

今日、お話しすること

今日は春闘決起集会です。本来ならば、要求内容を確認し、要求獲得まで団結して頑張ろうと意思確認するのが決起集会です。MICは「統一交渉を行なえ」という要求を今春闘で掲げていないのに、何で統一交渉の話をしなければならないのかと忸怩たる思いがありました。が、「MICは協議体組織なので要求は加盟組織で決定している。それでも良いから話をしてくれ」と頼まれました。協議体組織でも統一交渉は要求することは出来るのですが、MIC加盟組織での課題ということですので、学習会的な話になると思いますがお話しします。

今日、お話しすることは、市民社会における契約について、労働組合の団結、交渉について、全港湾の産業別全国単一労働組合としての運動について、全国港湾の産業別団体交渉について、労働者派遣法の成立と労働者供給事業関連労働組合協議会（労供労組協）の活動について、「働き方改革」について、25春闘の位置について、MICの課題について、です。

お断りしておきますが、私は退任して10年、現行の法律や制度について詳しくありません。私は労働運動活動家であって、学者、評論家ではありません。私の労働運動論は、労働運動を組織するための実践理論です。労働運動論は、労働法、労働経済学、労働（労使）関係論、労働社会学などを運動の立場から総合的に分析して組み立てるべきだと考えています。労働組合論について、学者は団結形態、交渉形態で分析する組織形態論者が多いのですが、私は労働三権（団結権、交渉権、団体行動権）が実態的にどのように機能しているか分析する必要があると考えています。

2 「契約自由の原則」と労働法

近代市民社会は契約関係で成り立っています。契約とは、一方の申し込みの意思表示に対して、相手方が承諾の意思表示を示すことで成立します。「契約自由の原則」とは、①契約の自由（契約をするか、しないかを選択する自由）、②相手選択の自由、③内容の自由（当事者同士の意志で決める自由）、④方式の自由（書面、口頭など）という4つの原則のことです。「契約自由の原則」が成り立つ前提は、当事者が対等であることです。対等であることによって、市場原理が公平に機能するのです。しかし、対等関係が崩れると、競争力が強い者が優位に立つ弱肉強食の関係になってしまうとか、差別を容認してしまう可能性が高いのです。

そのために、「契約自由の原則」の制限する必要性が生まれました。「契約自由」に対する規制とは「市場原理」に対する規制です。「公序良俗」に反してはならないという、個人の尊厳を害するものや社会的秩序を著しく害するものを規制することです。刑事罰や行政取締による規制をつくったわけです。例えば、消費者契約法、労働基準法、独占禁止法など

です。

民法上の労務の提供に関する契約は三つあります。雇用契約（当事者の一方が労働に従事することを約束し、相手方がそれに対する報酬の支払いを約束する契約）、請負契約（一定の作業の完了を約束し、その作業の結果に対して報酬を支払う契約）、委任契約（一方が他人に何らかの法律行為を代わりにおこなうことを依頼する契約）です。

労働法とは、労働力を売る以外に生活することができない人間のために、その生存権と労働権を保障するために、民法上の契約に関して一定の社会的規制（法的ルール）を定めた法分野の総称です。

3 労働組合の団結と交渉

労働者は、労働力を売り、賃金を受け取り、商品（財・サービス）を買って生活します。労働力は労働市場で売買されるものです。人間は、食べて、寝て、排せつしなければ活動できません。さらに、子どもをつくり、育てなければなりません。これを労働力の再生産といいます。労働力は、売り惜しみのきかない特別な商品であるので、労働市場における使用者との個別の交渉においては交渉力に格差が生じ、対等な関係ではありません。労働力に限っては、供給側である労働者に特別な権利を認めることによって、はじめて労働市場は対等・公正な市場となるわけです。

労働者は団結することによって集団的労使関係を形成することができ、非対称性の個別労使関係を克服することができます。その意味では、労働組合は、労働市場において労働力をより高く売るための組織であり、労働市場の規制・独占をめざすものです。

労働法について、具体的に見てみましょう。

憲法第 27 条【労働の権利・義務・労働条件の基準、労働酷使の禁止】

すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

②賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

③ 児童は、これを酷使してはならない。

⇒第 2 項にもとづき**労働基準法**が定められている

労働基準法

第 1 条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

②この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第 2 条 労働条件は、**労働者と使用者が、対等の立場**において決定すべきものである。

憲法第 28 条【労働者の団結権・団体交渉権そのた団体行動権】

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する。

⇒労使対等を保障する法律が**労働組合法**である。

⇒勤労者の団結とは、医師会、農協、漁協、俳優協会、落語協会などを含むものである。

⇒ストライキ権は勤労者に与えられた権利である。したがって、勤労者ひとりでもストライ

キをする権利はある。ただし、威力業務妨害罪に問われることがある。労働組合の正当な手続きもとづくストライキは労働組合法で刑事免責、民事免責が保障されている。公務員にもストライキ権はある。法律で団体行動が禁止されている。団体行動権が剥奪されているのではなく、制限されているのだから、代償処置として人事院勧告制度がある。

労働組合法

第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等な立場に立つことを促進すること（中略）を目的とする。

第2条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する**団体**又はその**連合団体**をいう。

労働組合の区分

単位組織組合とは、組織が労働者の個人加入の形式をとり、支部等の下部組織を全くもたない労働組合をいう。**単一組織組合**とは、組織が労働者の個人加入の形式をとり、その内部に支部等の下部組織をもつ労働組合をいう。また、単一組織組合の各組織段階のうち、最上部組織を本部、独自の活動を行いうる最下部組織（例えば支部）を**単位扱組合**という。

連合団体とは、組織が労働者の個人加入の形式をとらず、単位組織組合、単一組織組合を1単位とした団体加盟の形式をとる労働組合をいう。なお、連合団体のうち、加盟組合の連絡、相互援助等を目的とするにとどまるものを**協議体組織**、その決定が加盟組合を拘束し得るようなものを**連合体組織**という。

労働者とは

労働組合法と労働基準法とでは、労働者の定義が異なります。

労働組合法＝この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。（第3条）

労働基準法＝この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、**事業又は事務所（以下「事業」という）に使用される者で、賃金を支払われる者**をいう。（第9条）

⇒労働基準法では雇用関係が成立したあとの労働者を定義していますが、労働組合法では、労働力を売る以外に生活できない労働者、失業者や雇用が不安定な労働者を含めて労働者として定義しています。

労働組合の団結形態

労働組合は、2人以上の労働者が集まれば結成できます。労働者の団結の範囲、すなわち労働組合の組織範囲は自由に決めることができます。企業との雇用関係にある者による団結、産業別、業種別、職能別による団結、全国・地域別など地理的範囲による団結、性別や年齢別による団結、失業者・不安定雇用労働者による団結など、さまざまな形態があります。

また、オープンショップ、ユニオンショップ、クローズドショップなど使用者との関係における団結の違いもあります。

忘れてはならないことは、団結には統制が伴うことです。自治組織であれば当然のことです。労働組合の団結は、綱領または結成宣言と規約による団結です。共闘会議の団結は、要

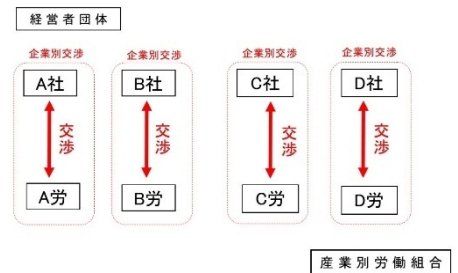
求による団結です。

労働組合の交渉形態

労基法第6条には「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体との労働協約の締結その他の事項に関して交渉をする権限を有する。」と書かれています。ここで重要なのは、要求書は誰が誰に提出するのか、誰と誰が交渉するのか、労働協約書に誰と誰が署名するのかということです。労働組合、労働組合の委任を受けた者、使用者、使用者団体という4つの組み合わせがどうなっているのかということです。

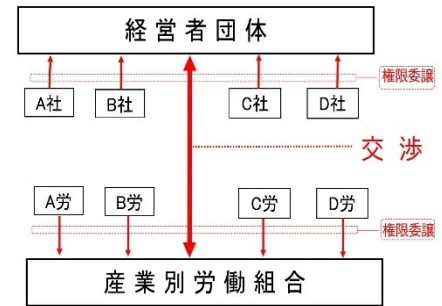
企業別交渉

一般的に行われているのが企業別交渉です。労働組合が企業別に組織され、労働組合の代表者が企業と交渉する形態です。右の図は、松村文人編著「企業の枠を超えた賃金交渉」（旬報社 2013年）からとったものです。



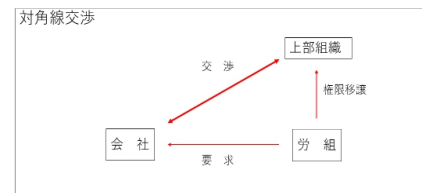
統一交渉

統一交渉とは、使用者団体と労働組合の連合団体との交渉です。別に「経営者団体」や「産業別労働組合」である必要はありません。交渉権を持っている単位労働組合（単組）や単一組織組合が交渉権限を労働組合の連合団体に委譲していること、使用者（会社）が使用者団体に交渉権限を委譲していることが重要です。



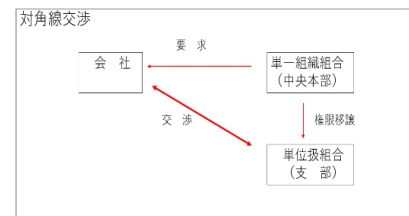
対角線交渉①

一般的に対角線交渉というと、単組が要求書を会社に提出しますが、交渉権限を上部組織に委譲し、上部組織が会社と交渉することを指します。



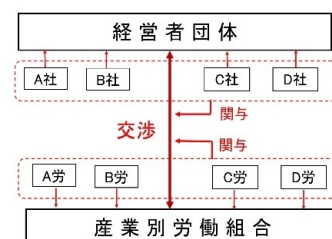
対角線交渉②

全港湾のように単一組織組合の場合、労働三権は中央執行委員長が持っています。交渉相手となる会社は500社ぐらいになります。中央執行委員長ひとりで500社と交渉できませんので、交渉権限を地方本部、さらには支部（単位扱組合）に移譲していきます。



集団交渉

集団交渉とは、使用者と労働組合が同一の場所で交渉することを指します。松村文人先生の図では、あたかも経営者団体と産業別労働組合が交渉しているように描かれていますが、交渉権限が委譲されていないので、交渉主体はあ



くまでも企業別交渉です。研究者が「関与」などという概念で説明することはいかなるものかと思います。かつての私鉄中央交渉は、集団対角線交渉と呼ぶべきものです。

労働組合の団体行動形態

労組法第5条第2項8には「同盟罷業（ストライキのこと）は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。」と書かれています。全港湾の場合は、ストをするたびに全国大会を開催するわけにもいきませんので、全国大会で年間スト権を確立するようにしています。そして、スト権の行使権限を中央執行委員会に委ねます。春闘の時には、組合員を対象に団結確認投票を行います。春闘要求を獲得するためにストライキで闘う意思確認を行います。

労働組合のスト権投票は、現在では回答を受けたあとに不満な場合にスト権投票を行う事後対処方式が主流となりました。一発回答（回答即妥結）が主流となったことにより、スト権投票を行うこともなくなりました。全港湾の場合は、中央委員会で春闘方針を決定した後、要求提出までに団結確認投票を行います。全港湾には運輸事業など労働関係調整法第8条の公益事業に該当する事業場がありますので、同法第37条1項にもとづき争議予告を提出しなければなりません。要求提出後に争議予告を厚労大臣と中労委に提出し、回答指定日以降にスト権を行使できる体制を整えます。

大事なことは、違法ストと指摘されないために、法的手続きにもとづいてスト権を確立すること、そして団体行動権の行使をどのような機関で決定し、誰が指令するのかということです。指令には、いつ（行動日時）、どこで（会社、事業所、地区など行動場所）、誰が（全面、部分、指名などの行動形態）、どのように（無期限、24時間、時限スト、時間外拒否などの行動規模）行うのか明記することです。組合員に指令するとともに、交渉相手の使用者にスト通告を行います。

事前にストライキ委員会を設置して、スト戦術と行動計画を立てること、会社側がスト回避措置をした場合の報復行動についても議論することは、会社に対してかなりのプレッシャーになります。

4 産業別労働組合と統一交渉

労働組合の強さ

ところで強い労働組合とはどのような労働組合を指すのでしょうか。労働組合の強さは、組織率やストライキ件数などで表すことが多いのですが、私はそう思いません。労働組合は団体交渉をして労働条件の維持改善を図ることが目的ですから、交渉力が重視されなければなりません。組織率もストライキも交渉力を高める手段であって、目的ではありません。交渉結果である**労働協約の適用率**こそ、強さの指標といえます。

日本の労働組合の組織率は16.1%、労働協約適用率はそれ以下です。団体交渉もしていない労働組合があるということですかね。フランスの労働組合の組織率は7%、労働協約適用率は90%です。職場に労働組合員がひとりでもいれば職場全体に労働協約が拡張適用されるからです。

企業別労働組合の限界性

企業別労働組合は、個別企業の枠内の問題しか解決できません。企業間競争に巻き込まれ、

自社の利益が優先されます。企業に雇用された労働者で組織されているため、雇用問題に取り組む意識が脆弱です。雇用形態が異なる労働者の権益を擁護する意識が希薄です。事業者が非正規雇用労働者を使用する理由は、賃金が安いからという理由もあるでしょうが、退職金、一時金、社会労働保険料を払わないで済むからです。企業別労働組合では、解雇撤回を闘う組合があっても、雇用保障闘争を闘う組合はほとんどありません。企業の動向、産業の動向は、社会的、政治的、国際的要因に左右されやすいのですが、企業内で解決能力を持たない課題には取り組まないのです。

産業別労働組合とは

産業別労働組合は、その産業に関係する全ての労働者の雇用と労働条件に関する事柄を課題にします。だから、産業政策を議論できるのです。

産業別労働運動の基本は、**産業別労使交渉**の確立です。そのために、労働三権が産業別に機能しているかで産業別労働運動の内実を分析すべきです。私は、運動論として「自社の業務を止めるのが企業別労働運動、同業他社の業務を止めることが産業別労働運動」と言っています。日本の産業別労働運動については、その形成過程において欧米の産業別労働運動とは異なる日本の特殊性（統制経済の残滓、経済の二重構造、日本的労使関係など）を踏まえて分析すべきだと思っています。

産業別統一闘争としての春闘

総評は企業別労働組合の弱さを克服しようと努力してきたと思います。高野事務局長時代は「地域ぐるみ闘争」を、太田－岩井ラインにおいては「春闘」、すなわち産業別統一闘争を展開してきました。春闘は、企業別労働組合が、産業別に要求、交渉・回答・妥結、行動をできるだけ「統一」して闘う共同闘争です。日本の労働組合が産業別単一労働組合であれば、「統一」という言葉を使う必要はないのですが、企業別労働組合を前提としているから「統一」という用語を使っているのです。

統一闘争が形ばかりのものであれば、要求提出日、交渉日、行動日などの日付を「統一」したもので終わります。産業別の「統一」性をより本来的なものにしようと真剣に志向すれば、労働協約適用対象組合員が参加して、要求の一致、交渉権限の委譲、行動権限の委譲、労働協約の批准という運動をつくりあげるものです。そして、労働協約の適用を拡大することです。

（以下次号に掲載 次号全港湾における取組に係る章）

問題を解決するという目的以外の目的を主としておこなったものであるとか、労務の不提供又は平和的な協力要請を超えるような態様での脅迫的な言動があったものではなかったとして、人を畏怖させるに足りる程度の害悪の告知、すなわち脅迫に該当するとは評価できないとして検察官の主張を退けた。

判決はまた、「そもそも、ストライキをはじめとする争議行為は、その性質上、労働組合が使用者に一定の圧力をかけ、その主張を貫徹することを目的とする行為であって、業務の正常な運営を阻害することはもともと当然に予定されているものであるし、そうした意味で使用者がストライキを避けたいと考えることは当然の前提となっているといえる」との確立した労働法理に立脚したまっとうな判断を示したうえで、京都協組の経営者らが関生支部の十数年も以前のストライキ以来「畏怖の念を抱いており、そのような畏怖に乗じて、ストライキや力を背景に自らの要求に応じさせるスキームを確立していた」などとする検察官の主張を一蹴した。

他の近畿生コン事件、加茂生コン事件についても、検察官の主張はことごとく退けられている。京都地裁判決は証拠をもとに公正な判断を示したものと評価したい。検察は判決を真摯に受け止め、控訴を断念すべきである。

この無罪判決は、膨大な証拠をもとに説得的な立証と弁論を組み立てた弁護団の熱意と労力、そして、粘り強い支援活動をつづけてくださった支援者のみなさま、無罪判決を求める署名活動に賛同してくださった学者、文化人、ジャーナリストのみなさま、各労組・団体のみなさまのご尽力の賜物にほかならない。厚く御礼申し上げたい。

「関西生コン事件」の一連の刑事裁判で出された無罪判決は、これで7件のべ19人となる。無罪を主張してきた組合員はのべ39人であることをふまえれば、すでに半数近くが無罪となったことからすれば、大阪広域協組と警察・検察が一体となって仕組んだのが「関西生コン事件」であることがさらに明確になったといえる。

私たちはこの無罪判決を糧にさらに反撃を組織していく決意である。

以上

京都事件弁護団声明

2025年2月26日

本日2月26日、京都地方裁判所第2刑事部は、関生支部の武前委員長・湯川現委員長に対して、ベスト・ライナー事件（企業閉鎖に伴う解決金要求が恐喝）、近畿生コン事件（企業倒産の際の工場占拠に関する費用要求が恐喝）、加茂生コン第1事件（就労証明書交付要求が強要未遂）、同第2事件（企業閉鎖に伴うプラント解体やミキサ一車1台譲渡要求が強要未遂・恐喝未遂）のすべてについて、無罪を言い渡した。

判決の無罪理由は、加茂生コン第1事件について会社事務所で抗議等した組合員（4月17日に差戻控訴審判決予定）に脅迫行為があったかどうかを問うまでもなく、組合員の具体的な言動について共謀が認められないとした以外は、すべて、生コン産業の実態、京都地区における生コン業界の状況、関生支部の活動、関生支部と協同組合との交渉経緯や協調関係等を適確に踏まえた上で、被告人らに脅迫に当たる実行行為そのものがないとしたものである。

検察官は、関生支部が「ストライキや威力を背景に自らの要求に応じさせるスキーム」

を確立していたとして恐喝罪の成立を主張したが、判決は「そもそも、ストライキをはじめとする争議行為は、その性質上、労働組合が使用者に一定の圧力をかけ、その主張を貫徹することを目的とする行為であって、業務の正常な運営を阻害することはもともと当然に予定されているものであるし、そうした意味で使用者側がストライキを避けたいと考えることは当然の前提になっている。」と判示し、検察官の主張を排斥した。判決には憲法や労働組合法という言葉はないが、争議権の趣旨を明確に摘示して労働組合として当然の行為についてそもそも脅迫に当たり得ないと判示しており、その意義は大きい。

一方、弁護人は、本件は労働組合つぶしを目的とした違法な起訴だったと主張したが、判決は、3事件とも無罪だからそれ以上の判断は必要がないとして、判断を示さなかった。しかし、判決は、検察官と弁護人いずれの側も大筋で争いのない事実を認定したうえで、被告人らにはそもそも犯罪に当たる行為がなかったと判示している。この点において、判決は事実上、検察官の起訴の誤りを示したものといえる。

関西一円の警察がゼネコンや大阪広域協と連携し、労働組合つぶしを企図して行った一連の弾圧は、実に18次のべ89人の逮捕と大阪・大津・和歌山・京都の各地裁への起訴が繰り返された。京都事件は一連の弾圧の最後に位置するものであり、検察官は懲役10年を求刑していた。

本判決の内容が示すとおり、そもそも本件起訴自体が誤っていたのである。検察・警察には猛省を促すとともに、控訴することなく早期に本判決を確定させるよう強く求める。

以上

トランプ、連邦公務員の団結権はく奪の大統領令

レイバーノート誌掲載記事から

翻訳：山崎精一

【解説】トランプ大統領は、ほとんどの連邦公務員の団体交渉権を奪う大統領令に3月27日に署名した。トランプとマスクにより強行されていた連邦政府の人員削減、省庁解体攻撃はこの大統領令により新たな段階を迎えた、全米の労働組合員の半数を占める公務員労組への直接攻撃である。レイバーノート誌は翌日、これを1981年の航空管制官全組合員11,000人の解雇の再来として批判する記事を掲載した。

(レイバーネット国際部 山崎精一)

2025年3月28日

ジョー・デマニュエル・ホール (レイバーノート・スタッフ・オルグ)



*2/19、FUNの呼びかけに応じて全米30市で数十の労働組合の組合員が集まり、トランプ政権による連邦公務員の人員削減攻撃に反対の声を上げた。

ドナルド・トランプ大統領は3月27日、連邦政府公務員とその労働組合に対するこれまで最も広範な攻撃として、連邦公務員ほぼ全員から団体交渉権を奪う大統領令を発表した。初期の予想では、退役軍人省、国防総省、エネルギー省、国務省、内務省、司法省、財務省、保健福祉省、さらには農務省を含む70万人から100万人の連邦政府公務員に影響が及ぶとされている。

この連邦公務員の権利の剥奪は、労働運動にとって極めて重要な、存亡に関わる危機となる可能性を秘めている。トランプ政権の連邦政府に対する暴挙が、労働組合という障害物にぶつかっていることを示す一歩である。

政府はこの命令をどの程度迅速に実行に移すのか？裁判所がこの命令をどの程度取り消すのか？それによりこの大統領令の被害の見通しは変わってくる。現在進行中の解雇と人員削減に抗議している連邦政府労組組合ネットワーク (FUN) は、3月30日(日)に緊急組織化集会を呼びかけている。

航空管制官労組 PATCO 解雇の再現

1981年にロナルド・レーガン大統領はストライキ中の航空管制官組合員11,000人を解雇し、連邦・公共部門の労働組合に対する攻撃を開始したが、今回のトランプ大統領の攻撃はその再現である。レーガンの動きは、官民を問わず労働運動に対する全面攻撃の合図となった。全米自動車労組のショーン・フェイン会長はトランプの大統領令に反対する声明を出し、その中で、PATCO解雇の後、「労働組合運動はその時に行動することができず、その代償をずっと支払ってきた」と述べた。「今日、トランプ政権がとった行動はPATCO解雇より何倍も悪い」。

トランプ大統領が団体交渉権を剥奪するために主張している口実は、連邦政府公務員の多くが労働組合の権利に「過敏」になり過ぎている、というものである。大統領令は、連邦政府の全労働者が「情報、防諜、捜査、国家安全保障を主な業務としている」と主張している。しかしこれまでは、この点についての解釈はもっと狭かった。CIAの工作人員は団体交渉の権利がなかったが、退役軍人省の看護師は団体交渉権があった。連邦公務員の団体交渉権は、1978年の公務員制度改革法によって認められたが、それ以前にも、1962年のケネディ大統領による大統領令を皮切りに、さまざまな形で認められてきていた。例えば、退役軍人省は連邦政府の中で軍人以外の公務員を一番多く抱えており、その数は48万6000人を超える。トランプの大統領令は、その全員を団体交渉権から除外すると宣言している。

100万人の労働者が影響を受ける

この大統領令の対象には、10の省庁の一部または全部、および機関や委員会のような他の8つの政府機関が含まれている。国防総省や環境保護庁のすべての文民職員から、疾病管理センター（保健福祉省の一部）や一般調達局のすべての労働者にまで亘っている。

連邦公務員の労働組合は直ちにこの大統領令を非難し、法廷で争うことを誓った。連邦公務員を最も多く組織する労働組合であるアメリカ連邦政府従業員連合AFGEのエベレット・ケリー会長は声明の中で、AFGEは「この前例のない攻撃から我々の権利と組合員、そしてすべての働くアメリカ人を守るために徹底して闘う」と述べた。

連邦政府とその諸機関が、労働協約とそれに付随するすべてのものをどれほど迅速に取り消すのか不明である。

ここ数週間で団体交渉権が剥奪されていた運輸保安局では、その影響はすぐに表れた。組合活動のために職務免除中の組合役員は職場に呼び戻され、苦情処理は取り下げられ、勤務時間に関する労働協約は投げ捨てられた。

すでに実施されている抗議行動は、連邦公務員の労働運動への全面攻撃に対する正当な怒りのはけ口になるかもしれない。

危機が深まるにつれて行動を開始した連邦労働者の組合横断ネットワークであるFUNのオルグたちは、一時解雇の影響を受けている連邦労働者のために「働かせろ」行動を各地で組織し、3月30日には日曜緊急組織化行動を呼びかけている。

4月5日にはトランプとマスクに反対する全国行動が「ハンズ・オフ」（手を引け!）をスローガンにして呼びかけられている。