

月刊 労運研レポート No. 91

2022年1月10日号

<巻頭言> 沖縄から全国のみなさんへ	福元 勇司	2 P
第10回労働運動研究討論集会		
最賃闘争を軸に地域から企業を超えた共闘を	事務局	4 P
法準拠方式から自律的管理にどう対応するか	飯田 勝康	12 P
第33回コミュニティ・ユニオン全国交流集会・静岡を開催	岡本 哲文	18 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

< 巻頭言 >

沖縄から全国のみなさんへ

福元 勇司（オール沖縄会議事務局長）

辺野古埋立に関わる設計変更を不承認

昨年 11 月 25 日、玉城デニー知事は、辺野古埋立に関わる沖縄防衛局の「設計変更承認申請」に対して「不承認」の判断をしました。

前年の 20 年 4 月、沖縄防衛局は軟弱地盤の改良工事の必要から沖縄県に対して「設計変更承認申請」を行いました。その後 1 年 7 か月、沖縄県は土木部や環境部を中心に、公有水面埋立法の基準に沿って沖縄防衛局との間で 39 項目 452 件におよぶ質問のやり取りを行い、申請内容を厳正に精査した上で知事の判断を仰ぎました。

不承認の根拠は、地盤の安定性に関わる最深部の調査が不足し、災害防止や環境保全への対策が不十分であり、かつ普天間飛行場の危険性除去という目的達成が不確実と判断されたことでした。更に知事は南部戦跡国定公園からの土砂採取計画も戦没者の遺骨が混じる懸念があり人道上許されないとしました。

知事が「変更申請」に対して「不承認」と判断した結果、沖縄防衛局は軟弱地盤の埋立工事ができなくなりました。しかし、県民世論の抵抗を削ぐように沖縄防衛局は今も設計変更箇所以外の工事を続けています。

沖縄防衛局は行政不服審査を申し立て

知事の不承認判断の翌月 12 月 7 日、沖縄防衛局は対抗措置として「私人」救済のための行政不服審査制度を用いて知事の決定を取り消すよう国土交通大臣に申し立てました。防衛省には国交省から設計変更に関わる職員が派遣されており、誰の目からも公正さを欠き、法の支配や法律の趣旨にも反しています。これまでも政府は、知事の埋立承認取り消しや撤回の度にこの制度を乱用し、知事権限を封じ工事を強行してきました。これまで裁判所もこのやり方を追認しています。

これに対して全国知事会は昨年 6 月、自治体の責任で行った判断に政府が審査請求などで介入する「裁定的関与」の見直しを求めることを決めました。沖縄県の求めに応じたものですが地方自治の立場から当然の要求です。

埋立承認撤回をめぐる県と国の争い

さらに、12 月 15 日には福岡高裁那覇支部から、国土交通大臣が県の埋め立て承認撤回（2018 年 8 月）を取り消した裁決（2019 年 4 月）は違法だとして県がその取り消しを求めた抗告訴訟の判決がありました。高裁は、県の埋め立て承認撤回の内容には触れず、また、国土交通大臣裁決が適法かどうかの判断もすることもなく、ただ県には訴える資格は無い（原告適格ではない）と地裁と同様に門前払いにしました。県の承認撤回は県民の利益を守

るためであり自治体として当然のことですが、司法は県の撤回の妥当性や国土交通大臣裁決の適法性の判断を避け続けているとしか思えません。県と国との法的争いはこれまで9回を重ねましたが、県の訴える中身が審議され判決に反映されたことはありません。入口が閉ざされて審議されなかつただけで、撤回が正しかったかどうか、大臣の裁決が正しかったのかどうか、これ迄も一審から最高裁まで判決で一言も触れられてはいません。結果として県の敗訴が報道され、県敗訴＝大臣の裁決が正しい＝国が正しいと世論に喧伝され印象操作されてきた感はぬぐえません。

裁判所が、国の辺野古新基地建設の正当性を認めた訳ではないことを、県内外の世論と共有できなければ、辺野古新基地建設を止める運動のさらなる拡大と進展は難しいと感じます。

一方で、同じ内容で大浦湾周辺に住む住民が起こした裁判では、4人の方が原告適格を認められています。基地ができると騒音被害や高さ制限での被害の恐れがあるとの理由です。大臣の裁決が審議され違法であるとなれば、すべての工事は止まります。住民訴訟も目標は同じです。今年4月に判決の予定です。

9月に沖縄県知事選挙

今年9月に沖縄県知事選挙があります。国が待っているのは新基地建設推進派の知事が誕生することです。玉城デニー知事を世論が支え続けられない限り、選挙でひっくり返されてしまいます。

日時 | 2022.1.8日 午前11:00
場所 | 21世紀の森公園 野外ステージ
(名護市宮里2丁目2)

- ▶ 感染防止のためのガイドライン（オール沖縄会議・HP掲載）に沿って行います。マスク持参でご参加下さい。
- ▶ 当日の体調によっては、無理な参加はご遠慮下さい。
- ▶ バスでの参加者は、出発前の検温など個人や団体での健康チェックをお願いします。
- ▶ 今後の県内の新型コロナウイルス感染状況により大行動を急遽中止することもあります。皆さまにはご迷惑をおかけしますが感染防止へのご理解・ご協力をお願いします。

沖縄では、県民は運動で、行政は裁判を中心に、それぞれの立場から補完しあいながら辺野古新基地を造らせない民意の実現を目指してきました。

2015年12月に設立されたオール沖縄会議は、政党のイデオロギーを超えリベラルな保守や企業とも連携して様々な取り組みをしてきました

たが未だ道半ばです。民主主義や地方自治を蔑ろにする政治が続き、労働者のくらしにゆとりが生まれない中での運動は容易ではありませんが、これからも大衆の力を信じてチャレンジを続けていきます。1月8日には名護市で「玉城デニー知事を支え、辺野古新基地建設即時断念を求める県民集会」を持ちます。

今年をより良い年にするために共に頑張っていきましょう。

第 10 回労働運動研究討論集会

最賃闘争を軸に地域から企業を超えた共闘を

22 非正規春闘を闘おう！

「地域から、企業を超えた共闘をつくり『22 非正規春闘』をつくろう！」「最低賃金を大幅に引き上げ、差別のない雇用と生活保障を闘い取ろう！」をスローガンに第 10 回労働運動討論集会が、12 月 11 日、12 日、オンラインで開かれ、40 名ほどが参加した。

集会は、座長に全国一般全国協委員長の平賀雄次郎さんと前全港湾委員長の松本耕三さんを選出し、開会のあいさつを平賀座長が行った。続いて伊藤彰信事務局長が集会の基調報告を提起した。特別報告はふたつ。オール沖縄会議事務局長の福元さんが「辺野古新基地建設をめぐる沖縄の現状について」、伊藤事務局長が「非正規労働者の賃金保障、社会労働保険等に関する Web 調査結果報告」を行った。



討論では、コロナ災害との闘い、職場活動、総選挙闘争の総括、最低賃金大幅引き上げ闘争、22 春闘の取り組み、労運研の今後の活動などについて活発な発言があった。伊藤事務局長がまとめを行い、松本座長の閉会の挨拶を受けて閉会した。

以下、集会での発言を要約して報告する。なお討論については項目別に整理して掲載する。

以下、集会での発言を要約して報告する。なお討論については項目別に整理して掲載する。

<開会挨拶>

すでに 22 春闘は始動している。連合は 4%、岸田首相は 3% の賃上げとっている。トヨタ労組は要求額も回答額も示さず、職種別に賃金を決めるとしている。春闘が社会的影響力を持たなくなって久しいが、これではますます企業内に埋没し、資本のいいなりの結果にしかならない。地方からの闘い、民間中小の闘いが 22 春闘では重要である。地方から全国へ、全国から職場へ、22 春闘を活発に取り組んでいきたい。総選挙では、野党共闘が一定の役割を果たしたが、改憲勢力が 3 分の 2 を占めることを許してしまった。労働運動はこのような情勢と無縁ではない。来年の参議院選挙では、労働者の力が発揮できるようにしなければならない。

<基調報告>

基調報告（案）の 6 P 下から 9 行目「経済整合性論の経済成長率」の「経済成長率」を「定期昇給」に訂正する。

コロナによる休業や就労減少によって生活困窮者が出るのは労働問題である。その原因は、高度成長期に形成されてきた企業社会と日本型福祉社会が、新自由主義がもたらした非正規労働者の出現によって崩壊しているからである。企業社会とは、企業が労働者の一生の生活を見る社会である。終身雇用、年功賃金とともに、社宅があり、職業能力は企業内で身に着け、福利厚生が完備し、退職金がある。企業社会を支えたのは、男性正社員中心の企業別労働組合であり、余剰人員を企業内で抱える雇用調整助成金であり、賃上げを経済成長の枠内に抑える日経連の賃上げガイドライン＝日本型所得政策であった。日本型福祉社会とは、雇用・非雇用の二分論を前提に働けない人を救済する社会保障制度である。自営業者や扶養家族は生活に困らない前提に立っている。だから、短時間就労者には雇用保険が適用されない。

連合の春闘 31 年は 3 つの時期に分けることができる。1990～2001 年が連合春闘、2002～2013 年が奥田春闘、2014～2019 年が官製春闘である。連合春闘の時期にバブルが弾けて経済整合性論は破綻した。奥田春闘によってベースアップが否定され、生産性三原則は破綻した。金融経済が主流になり、企業利益は株や為替によるようになり、ものづくりが利益を生み出しているわけではなくなった。企業は従業員よりも株主を大事にするようになった。安倍が再登場し、デフレからの脱却を叫んでアベノミクスを実施し、デフレ期の所得政策である官製春闘が始まった。賃上げをした企業の税制を優遇しようというのである。

われわれは 2019 年を「春闘の消滅」と総括した。トヨタ労組は回答も要求も公表しなくなった。春闘という共闘がなくなり、企業内賃金制度に閉じ籠ってしまった。2019 年は、連合が賃上げ重視から賃金水準重視へと方針転換した年である。日本経団連が「働き方改革法案」の成立を受けて、「持続する資本主義」を打ち出し、デジタル革新による SDGs の達成をいうようになった。時間や場所にとらわれない働き方を提唱し、メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用（仕事のある時に協同して働く）へと転換し、日本型雇用慣行（終身雇用、年功賃金）を見直そうとしている。それこそが飛躍的な生産性の向上をもたらすとしている。連合の春闘方針は高度成長期の賃金理論である生産性三原則を掲げており、民間大手の賃上げを人事院勧告と最低賃金審議会を通じて社会に波及させるというトリクルダウン論である。雇用不安が賃上げ抑制に働いているのだから、雇用のセーフティーネットをつくとともにボトムアップで全体の底上げを図る必要がある。低所得者層の賃上げなくして、中間層の賃上げはない。

日経連の「持続する資本主義」、岸田の「新しい資本主義」、連合の「新しい資本主義」は、ほぼ同じようなものであり、生産性向上＝成長である。成長や利益の分配論に惑わされず、賃金は生計費という原点から最低賃金大幅引き上げを軸に社会の分配領域に目を配った社会的労働運動をつくり、ワーキングプアをなくしていく必要がある。その主体は、生産性が低い、人間を相手とした公共サービス分野を担うエッセンシャルワーカーである。

<特別報告①> 「辺野古新基地建設をめぐる沖縄の現状について」

昨年 4 月、沖縄防衛局が大浦湾の軟弱地盤の改良工事の設計変更申請をした。沖縄県は 452 件の質問もやり取りをして、11 月 25 日に玉城知事が設計変更を不承認とした。主な理由は、公有水面埋立法の基準に照らして環境保全策や災害防止策が不十分である。埋立の合理性がない。飛行機が離発着するところ、軟弱地盤が 90m あるといわれている一番深いとこ

ろの調査がされていない。日本の技術では 70m まで改良した技術はあるが、90m の軟弱地盤を埋め立てる技術も船もない。調査もされてない地点の工事をどうするのか。環境保全面ではジュゴンの生育環境が問題で、以前は 3 頭ほどの生息が確認されていたが、この三年ほど生息は確認されていない。すでに国の環境への影響を最小限にした工事という主張は破綻している。

県は国との訴訟が継続することになるだろう。12 月 7 日に沖縄防衛局は国交大臣に不承認の取り消しを申請した。国は設計変更申請した以外の埋立工事は継続している。埋立承認の時も県が取り消した処分を国が私人に成りすまして国に取り消しを求めることは違法ではないかと裁判をしたが、違法ではないという最高裁判決だった。今回、国交大臣が不承認を取り消しても、県の承認が得られるわけではない。工事を承認する知事が出現しない限り、工事はできない。また、県は新たな理由をつけて再び不承認にすることも考えられる。国交大臣は承認しろと是正勧告をしてくることも考えられる。

7 月にサンゴ移植の最高裁判決があった。サンゴはよほど特別の場合でないと移植は認められないが、移植を認める判決だった。5 人の判事のうち 2 人は沖縄県の主張を認めた。これまで 9 件の県と国の裁判があるが、仲井真知事の 2013 年 12 月の承認手続きが不十分かどうか争われてきた。国が軟弱地盤の存在を正式に認めたのは 2019 年 1 月だが、2015 年の民間会社の調査で分かっていた。にもかかわらず、2018 年 12 月に埋立工事を始めた。これからの裁判は玉城知事の不承認の内容が争われることになる。

来年 9 月に沖縄県知事選挙があるが、国が待っているのは新基地建設推進派の知事が誕生することである。工事を止めることができないまでも、玉城デニー知事を世論が支え続けられない限り、選挙でひっくり返されてしまう。安倍、菅、岸田政権は事実の隠蔽、改竄の繰り返しである。私たちは、世論を操作されないように、マスコミの力も借りながら、科学的な事実をしっかり世論に伝えていながら、あきらめずに、国がやっていることは立憲主義や民主主義に反するものだと訴えていきたい。

<特別報告②> 「非正規労働者の賃金保障、社会労働保険等に関する Web 調査結果報告」

(すでに、調査結果報告書は「労運研レポート」号外として発行され、労運研のホームページに掲載されています。ここでは、運動的課題についての報告を紹介します。)

回答者数が少なく、調査の信頼度は低い。また、官公庁勤務の女性労働者が 3 分の 2 を占めているので、その傾向が反映している。それを踏まえながらも一定の傾向と課題が見えてくる。

回答者が少なかったことは、労運研が非正規労働者と接していないことの反映といえる。「労運研レポート」の読者は民間、官公庁の労働者がほぼ半々なので、民間、公務の回答数が半々になることを期待していた。ユニオンや一般労組では、非正規労働者の労働相談を受けたことはあっても、組織化できていない現実がある。

コロナ災害の下で「非正規労働者に休業手当が支払われるか」、「コロナに感染した場合に賃金保障があるか」、「コロナ対策で正規と非正規の処遇が異なるか」などの問いに「わからない」との答えがいずれも半数を超えた。働かせる側が労働条件を明示していないのか、働く側に権利意識がないのか、労働組合の関わりが弱いのか分からないが、不就労時の労働条

件について関心がなかったのではないだろうか。

社会労働保険に関しては大多数が加入しており、未加入者の意識やニーズの把握は困難だった。社会労働保険には「週 20 時間の壁」、「年収 130 万円の壁」や「103 万円の壁」があるが、このような「壁」をどのように意識しているのか聞いてみた。「壁を意識せずにそれを超えて働いている」57.9%、「壁のことはわからない」18.3%、「常に壁以下で働いている」6.2%、「壁を超えないようにしている」5.9%と続いている。さらに、現行の社会労働保険制度をどのようにしたらよいか、希望にあてはまるものをすべて選ぶよう求めてみた。多い順に「コロナ禍で仕事を休んでも生活に困らない制度」51.1%、「配偶者控除の引き上げや社会保険の年収制限など被扶養者が働きやすい制度」30.9%、「週 20 時間未満で働いている人、ダブルワークをしている人などにも雇用保険を適用する」27.2%、「勤務先や労働時間数が変わっても加入する社会労働保険を変更しなくてもよいように、働いた分をすべてカバーする一元的な制度にする」25.8%、「被扶養者とそうでない人が公平に加入できる制度にする」22.5%と続き、「現在のままでよい」と答えた人は 15.2%に留まった。

賃金に関して最も多い年収帯は「130~200 万円未満」で 38.8%であった。「賃金が上がる場合、最も影響を与える事情を選んでください」という問いには、「勤め先の判断」31.2%、「わからない」27.2%、「地域最低賃金の改定」17.7%、「労働組合の交渉」16.9%という順であった。非正規労働者に対する賃金保障制度があるかどうか尋ねたら、「ある」10.4%、「わからない」64.3%だった。賃金保障制度が必要だと思う人は 74.2%と高かった。

「世帯の中で一番収入が多い」が 27.2%であった。他の調査を見ても非正規労働者のうち主稼得者の割合は 3 分の 1 程度で推移している。以前、非正規労働者の賃金を上げようとすると非正規労働者の側から反対する人が多くいた。扶養の枠で働いているので「壁」を超えないで働きたい。賃金が上がれば労働時間を減らすという。しかし、今回、「壁」を意識せずに働いている人が多いことから、家計補助的な働き方は扶養の枠内での働き方だから失業しても生活には困らないというのは当たらないように思う。世帯収入のかなりの割合を占める非正規労働者が多くなっているのではないだろうか。

その意味では、最賃闘争を自信をもって進める必要がある。調査でも要望の高い賃金保障制度やコロナ禍で仕事を休んでも生活に困らない病気休暇や特別休暇制度をつくることは、22 春闘ですぐに取り組める課題ではないだろうか。

< 討 論 >

新型コロナウイルス感染症対策

- クラスタ発生職場の PCR 検査などを団交で要求したが、会社は PCR 検査の実施には非常に消極的だった。妊婦のテレワークや短時間勤務の実施などを勝ち取った。労働安全衛生委員会でも積極的に発言していった。
- 保健所で働いている人からみると、ぎりぎりの状況で使命感だけで働いているのにやっと乗り越えたと思ったら次の波が来る。コロナは都市部で流行したが、それに対応する都市部の保健師は圧倒的に少なかった。他の職場からの応援や人材派遣会社から派遣を入れ

て回してきた。労働組合として、アンケート調査を実施し、職場に足を運んだ。労組加入者も少し増えた。

- 地方の私鉄バスが東京オリンピックで選手輸送を担った。運転手のPCR検査は一切しなかったが、国会で取り上げて検査が行われるようになった。

職場活動

- 会計年度任用職員の導入にあたって対策本部を設置して対応してきた。未組織の自治体の組織化と合わせてチームを組んでオルグしている。実態把握のアンケートを実施した。労働者からみた問題点を含めた制度説明会を行い、当事者と意見交換をした。既存の役員から組織化できない、したくないという声が聞こえてくる。納得して組合運動をしてもらうよう説得に時間をかけている。
- JR東日本は2018年に「変革2027」という会社方針をだした。2018年は最大労組を崩壊させた。従業員の8割は労組に加入していない。会社は社友会をつくった。JRは柔軟な働き方を推進している。山手線は自動運転にする。副業を認める方針である。
- JR職場では過半数労組がなくなってしまったので労働者代表者選挙に委託職場を含めて必ず立候補するようにしている。多くの信任票を獲得しているが、組織化には結びついていない。様々な雇用形態の人が一緒に職場で働いている。非正規に軸足を置く意味では取り組みが不十分だと反省している。
- 地方の電車・バスでは、コロナによって収入が減り、合理化攻撃がかけられている。今まで駅の無人化で対応してきたが、今度の提案はワンマン化である。地域や産別で話をしても仕方ないのではないかといわれる。
- 昨年、非正規の正規化を勝ち取って若い組合員が増えた。時間外労働月間45時間以内を守っているので、組合員の平均賃金が下がってしまった。年収200～250万円である。基本給を上げていくことが必要だと思っている。
- 組合が元気なのかどうかというのは少数職場が元気なのかに関わっていると思う。非常勤の人とも雑談できる場、愚痴をいえる場があることが大切だ。非正規の人は常に正規の人の顔色をうかがっている。安心して愚痴がいえることが大事で、要求づくりにつながっていく。
- パート条例をつくったときには、パート労働者が街頭に出て署名活動をおこない、地域のパートの人とつながりをつくりながら運動を広げてきた。
- 高知JAユニオンは、2020年10月に45名で結成した。高知のJAが前年に統合されたが、労働条件の不利益変更や生涯賃金の大幅引き下げの新賃金制度の導入、非正規労働者の賃金上制限などが一方的に実施してきたので、少数でも労組を立ち上げた。労組への圧力がかかる中、組織拡大に努力している。今後、社会運動にもウイングを広げながら頑張りたい。
- 高知でも農業の技能実習生を受け入れている。以前は中国、ベトナムが多かったが、インドネシアが増えている。農家は少しでも安く使いたいという人探しをやっている。

総選挙闘争の総括

- 芳野連合会長の「共産党との共闘はあり得ない」という発言は、野党共闘を応援しない結果になった。芳野会長にこんなことを言わせない圧力をかけていかなければならない。反連合の運動を連合の中でどう構築するかという視点で頑張ってもらいたい。
- 沖縄の状況は大変厳しい。全国で沖縄を支援する取り組みを強化しなければならない。
- 市民連合の選挙総括の会議に出たが、市民連合も安保法制反対から立ち上げた組織だから、選挙で野党共闘を支援するにはどうしたらよいか悩んでいる。具体的に選挙を担う人たちが総括議論をしっかりする必要がある。
- 今回の選挙はやりにくかった。地域の平和労組会議は今まで社民党を支援してきたので、今までの方針を活かして選挙を戦うといっても、多くの労組はコロナを理由に動員をけななかった。運動をやらなかったけど当選してしまった。平和労組会議を脱退して連合でいくという労組も出てきている。

最低賃金大幅引き上げ闘争

- 非正規の問題は重要だと分かっているが取り組みにくい課題である。そこを横につなぐには、最低賃金は一番取り組みやすい課題である。最賃が上がってきているが、それ以外に賃金が上がる社会的影響力がないので、関心が高くなっている。非正規の人はほとんど労働組合に加入していない。しかし、賃金を上げようというのは労働組合しかできない。
- 最賃のランク制をどうするかという中央最低賃金審議会の全員協議会が始まっていて、2022年3月に報告をまとめることになっている。最低賃金は低すぎる、地域間格差をなくそうという声を上げて、組織されていない人に労働組合の姿勢を見せていく必要がある。
- 労運研のネットワークで草の根的につないでいかないとナショナルセンターを超えた運動はつukれない。2月7日夜に最低賃金大幅引き上げキャンペーンの主催で全国交流集会を行う。
- 非正規春闘を闘うには、雇用期間問題、所得保障問題などをパッケージで出していかないと非正規労働者の闘いにならないが、当面は最賃を突き出すことが重要である。
- 未組織労働者の組織化は春闘時期にできる。未組織を含めた要求を掲げ、闘う姿勢を労働組合が見せることだ。
- 3月の全員協議会の問題があるので、四国は1月にキャラバン実行委員会を立ち上げて、3月に労働局申し入れができるように集会を準備しようと考えている。徳島では2月の春闘講座で最賃の勉強を予定している。5月の下旬にキャラバンをやりたい。7月の審議会前に各県でキャンペーンをしたい。
- 全国一般全国協として、あなたの最低賃金どうなっているのというピラをつくって街頭宣伝をする。東京では県境に近い金町を予定している。春には厚生労働省へ申し入れをしたいと考えている。組織している非正規労働者の賃金が最賃のアップに追いつかない現象が起きている。10月に賃上げを要求することになった。
- 公務職場は最賃法から除外されている。公務職場が最賃を守らないことを想定していないからだ。当局も最賃に関する意識が低い。障害者を最低賃金以下で働かせる場合には届出が必要だがやっていない。10月に最賃が改定されたら、最賃の計算の仕方を伝えてク

リアーしているかどうか点検するようにしている。

- 地域の非正規の人とパートユニオンネットをつくって最賃引き上げキャンペーンを行っているが、臨時非常勤の取り組みに終わっている。公務員には春闘がないのだから、公務員労働者全体の課題として春闘時に最賃に取り組むべきだ。
- 最賃があと5円も上がれば、国家公務員の高卒初任給が最賃を下回ることになる。公務員本体も真剣に最賃のことを考えないといけない。
- 公契約条例を広めることが重要だが、自治体内最賃をつくってはどうか。公契約条例が前提だが、自治体内最賃時給1200円と決めたら外部委託も含めて時給1200円以上の契約にする。ワーキングプアをなくすためにも、この闘いは重要である。
- ユニオンネットでは、10月に改定された最賃の周知をかねて、最賃が守られているか、最賃を1500円にしようと1か月の行動月間にしている。「ユニオン非正規春闘」としているが、柱は最賃と有期雇用である。来年2月25～27日を統一行動日として、街頭に出て最低賃金引き上げを訴えることにしている。今年は、職場での最賃引き上げ、労働局、自治体への要請、地元経営者団体への申し入れのモデルをつくって各団体で取り組んだ。全員協議会で最賃の制度議論が行われているので、来年1月、2月に全員協議会に要請書をだし、労働局、自治体にも申し入れをすることを確認した。6月の中央最低賃金審議会に向けて、全国一般全国協の署名に協力しようと考えている。今のところ最賃に取り組んでいるのは12、13の都道府県なので、さらに広げていきたい。
- 47都道府県の地方最低賃金審議会の議事録を情報公開を通じて取り寄せ、どういう議論をしているのか調べてみた。意見書を書くにも異議申し立てをするにも議論の内容を知らないと自分の意見も言えない。最近は各労働局も議事録や資料を公開するようになったことは取り組みの成果だと思うが、肝心のところが非公開のところが多い。
- 労働運動をどう盛り上げていくのかという中で最賃闘争の取り組みを考えなければならない。地域相場づくりを考えて公契約条例や最賃をどうリンクさせていくのか。地域運動形成の課題として組合員をカバーできる形で参加できるようにしなければならない。自民党の最賃議連なども動かし、地域運動をつくっていく。
- 最賃法改正案をこちらからつくって運動していくことも必要だ。

労運研の今後の活動

- 社会的労働運動をどう具体的に展開していくのか。労運研発足時からの課題だが、当時現役だった人がOBになってしまった。非正規労働者の実態調査をする時にWeb調査だけでは数は集まらないが、労組調査を併用すればそれなりの数を集めることができるという発想だった。労組の現役世代をどう集めるのか、どう実践するのか議論してほしい。

<まとめ>

中西前経団連会長は「地球はもうもたない。経済活動が地球を持たなくしている。その中で生き残るには、技術革新で温暖化対策をする」としている。SDGsを儲けのタネにするのが「持続する資本主義」である。

社会的労働運動について、三つの分配領域に整理をしたうえで、労働運動としては労使関

係を軸に勝負をし、それを社会的に影響させていくと提起した。賃金とは生計費という原則に立って闘う。生計費を前面に打ち出せるのが最低賃金である。でも雇用に不安があったら賃金を上げろといえないのが非正規の問題だから、雇用を安定させながら賃金を上げていくことが、パッケージの話になると思う。

反連合の運動を連合に持ち込むという話があった。平和運動を連合に持ち込むことはできない。連合は労働組合主義で政治闘争は闘わないといいながら、連合の政策を政治に持ち込むために野党共闘を排除して政党と協力する。ではどうやって反連合を持ち込むのか。生産性の低い公共サービス部門できちっと闘う。保育、医療、教育、介護など対人サービスを行うところは生産性が上がらない。だから生計費論で闘うしかない。連合加盟組合は、連合方針にもとづき、企業内最賃時給 1150 円以上をストライキをかけて闘い、時給 1150 円未満の企業とは取引をしないと頑張っている。

自治労は人事院勧告で賃金が決まるから、賃金闘争の主体ではない。自治体内最賃の話があった。自治体という企業内の視点ではなく、契約先や委託先の労働者の賃金はどうなっているのか。同一労働同一賃金は実現しているのか、税金が使われているのだから適切な分配なのか。自治体内最賃、地域内最賃をつくってほしい。地域最賃条例の制定運動でも良い。同一の使用者を突破して同一労働同一賃金を実現していくためには、職種別の団結、地域別の団結が必要である。岸田が保育や介護の労働者の賃金を上げるといっているわけだから、職種別団結をつくり業界団体や政府を相手に闘えば良い。これは、第一次分配の労使関係の枠内の闘いである。労使関係を企業の枠で捉えるのではなく、企業を超えて産業別、職種別に捉える。最低賃金闘争も総労働と総資本の賃金交渉である。労使関係を広く捉えながら、税と社会保障制度改革や共済活動の運動をつくっていききたい。

22 春闘は多くの政策課題も抱えている。具体的方針は提起できなかった。今までの討論集会は連合方針の分析・批判をしていたが、今回の討論集会で反連合の労働運動づくりが実際に始まっていることを知ることができた。この闘いをつなぎながらどう運動を広く進めることができるのか。労運研は今後どのような役割を果たすことができるのか。ナショナルセンターを超えた非正規労働センターが必要だと思っているが、研究組織の労運研では結論を出せる問題ではない。野党共闘も選挙に勝つための選挙協力ではなく、政権を取った後にどのような政策を実施するのか見えるようにしなければならない。いずれにしても現実の運動の頑張りの中からしか次の運動・組織の展望はつくれない。最賃大幅引き上げを軸に、22 春闘を職場から地域から頑張らしましょう。

<閉会挨拶>

安倍政権は「企業がもうかる社会をつくる」といった。働く者の権利と生活を奪い、世界で一番賃金が上がらない国になった。国民の生活が疲弊し、経済が回らなくなって、岸田が分配などといい始めた。世の中を変えようという声が国民から盛り上がっているのに、連合会長が野党共闘を批判することは許せない。労運研は研究組織だが、批判の姿勢を堅持して運動をつくっていききたい。新自由主義によってズタズタになった社会を、本当に希望を持てる社会につくり替えるために、これからも一緒に頑張っていきたいと思います。

化学物質管理の 50 年ぶりの大改革

法規準拠式から自律的管理にどう対応するか

飯田 勝泰（東京労働安全衛生センター）

○化学物質体系の見直しと自律的な管理による規制

7月19日、厚生労働省は「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」報告書を発表した。（報告の概要は17ページに掲載）

検討会は2019年から15回にわたり開かれ、労使及び学識経験者から構成され、使用者団体からは経団連、日本化学工業協会等、労働団体からは連合が参加し、座長を労働安全衛生総合研究所の城内博氏が務めた。今後、厚労省は報告書ふまえて、化学物質管理に関する労働安全衛生法の改正作業に着手する。

報告書のポイントは何か。それは「化学物質への理解を高め自律的な管理を基本とする仕組みへ」という副題に象徴されている。これまで日本の化学物質規制は、法規準拠型で行われてきた。有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則、粉じん障害防止規則（以下、特化則等という）により管理基準が定められてきた。

しかし、大阪の校正印刷で多発した胆管がんの原因物質となった1,2-ジクロロプロパン、福井県の化学工場が多発した膀胱がんのオルトートルイジン、静岡県化学工場で発生した膀胱がんのMOCAは未規制物資だった。そのため事件発生後に特化則が改正され、特定化学物質に追加されたことは記憶に新しい。新規の化学物質により職業がんが多発しても、被災者や労働組合が告発しなければ健康被害は埋もれたままの状態であったことは、日本の労働衛生行政にとって深刻な問題を投げかけた。「日本の化学物質管理は後追いの対策であった」ことを真摯に受けとめ反省しなければならない。

報告書はこれまでの化学物質規制を見直し、「化学物質への理解を高め自律的な管理を基本とする仕組み」へと転換していくことを提起した。

以下、報告書の概要を解説しながら、化学物質の「自律的な管理」について考えてみたい。

○職場の化学物質管理の現状認識

報告書では、職場の化学物質管理の現状認識を次のようにまとめている。

- ①化学物質による労災の8割が規制対象外の新規化学物質によるものである。
- ②特化則等で作業環境測定が義務づけられている事業場のうち、直ちに改善を必要とする第三管理区分に評価された事業場の割合が増加傾向にあり、リスクアセスメントの実施率も53%（平成29年調査）にとどまっている。
- ③企業規模が小さいほど法令遵守が不十分。有害作業やラベル、SDSへの労働者の理解度が低い。

③ 化学物質管理の世界的システムである GHS（Global Harmonized System Classification and Labeling of Chemicals）では、「化学物質の危険有害性を世界的に統一された基準によって分類し、絵表示（ピクトグラム）等を用いて分かりやすく表示し、その結果をラベルや SDS（Safety Data Sheet：安全データシート）に反映させ、災害防止や人の健康、環境保護に役立てようとするもの」（厚労省）で日本も取り入れている。欧米では、GHS 分類で危険性・有害性のある全ての物質が、ラベル表示・SDS 交付の対象となっている。日本の特化則等のような法的規則はないが、危険性・有害性のある全ての化学物質のリスクアセスメントが義務化されている。

○自律的な管理を基軸とする規制への移行

報告書はこれまでの日本の化学物質規制体系を見直し、「自律的な管理」を基軸とする規制に移行すべきと述べている。長くなるが重大な論点なので引用する。

「職場における化学物質管理を巡る現状認識を踏まえ、有害性（特に発がん性）の高い物質について国がリスク評価を行い、特定化学物質予防規則等の対象物質に追加し、ばく露防止のために講ずべき措置を国が個別具体的に法令で定めるというこれまでの仕組みを、以下のとおり、国はばく露濃度等の管理基準を定め、危険性・有害性に関する情報の伝達の仕組みを整備・拡充し、事業者はその情報に基づいてリスクアセスメントを行い、ばく露防止のために講ずべき措置を自ら選択して実行することを原則とする仕組み（以下「自律的な管理」という。）に見直すことが適当である。」

「自律的な管理の導入を促進し、5 年程度を目途として中小企業を含め定着させることを目指して、国は、様々な業種、業態、作業において、現場の実態を踏まえた合理的かつ実行可能性のあるリスクアセスメントが行われるよう、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」を見直すとともに、化学物質管理を担う人材の育成や各種支援策の充実等を図ることが適当である。」

「なお、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、粉じん障害防止規則、四アルキル鉛中毒予防規則（以下「特化則等」という）は、自律的な管理の中に残すべき規定を除き、5 年後に廃止することを想定し、その時点で十分に自律的な管理が定着していないと判断される場合は、特化則等の規制の廃止を見送り、さらにその 5 年後に改めて評価を行うことが適当である。」

○GHS 分類された全物質のリスクアセスメント

こうした「自律的な管理」の新機軸は、国による GHS 分類で危険性・有害性が確認された全ての規制対象物質（約 2,900 物質）に対して、事業者に自律的なリスクアセスメントを実施することにある。具体的には以下のとおり。

- ・ラベル表示・SDS 交付による危険性・有害性情報の伝達義務（譲渡・提供時）
- ・SDS の情報等に基づくリスクアセスメント実施義務（製造、使用時）
- ・労働者が吸入する濃度を国が定める「ばく露限界値」（仮称）以下とする義務及びばく露をなるべく低くする措置を講じる義務（製造、使用時）

ばく露濃度を下げる手段は、①有害性の低い物質への変更、②密閉化・換気装置設置等、

③作業手順の改善等、④有効な保護具の使用の優先順位の考えに基づき、事業者が自ら選択することになる。皮膚への刺激性・腐食性・皮膚吸収による健康影響のおそれがないことが明らかな物質以外の全ての物質については、保護眼鏡、保護手袋、保護衣等の使用を義務づける。また労働災害が多発し、自律的な管理が困難な物質や特定の作業は禁止・許可制を導入するとしている。

現在、リスクアセスメントの対象物質は 674 物質だが、国がすでにラベル化し SDS を作成した約 2,900 物質に拡大される。今後、国が毎年 50～100 物質を GHS 分類していくため、将来は欧州や米国のように危険性・有害性のある全ての化学物質についてリスクアセスメントの対象にしていくことになる。新規化学物質が増加している現状に対応して、規制対象物質を拡大していくことは評価できる。

○労使による自律的な管理状況のモニタリング

報告書は労使による化学物質管理状況のモニタリングを提起し、以下を義務づける。

- ①事業場の衛生委員会で、自律的管理の実施状況、労働者のばく露の状況、保護具の選択、使用を含む措置の実施状況を労使で協議し、調査を行う。
- ②50人未満の事業場では、すべての労働者に対し自律的な管理の実施状況を共有し、意見を聞く機会を設ける。
- ③自立的管理の状況については、行政及び労使において事後の検証ができるよう 1 年を超えないごとに記録し、3 年間保存する。
- ④化学物質による労災を発生させた事業場は、労働基準監督署が必要と認めた場合に、外部の専門家の指導を受けて、その結果を報告する。

○健康診断を事業者の判断に委ねてはならない

特定化学物質、有機溶剤等を除き、化学物質による健康影響の確認等は次の仕組みとなる。

- ①健康診断の実施の要否は、リスクアセスメントの結果に基づいて（産業医がいる場合にはその意見を参考とする）、事業者が決定することとし、健康診断を実施する場合は、健診項目は健診を実施する医師又は産業医に委ねる。
- ②労働者がばく露限界値を超えてばく露した可能性がある等必要な場合は臨時の健康診断を実施しなければならないこととする。
- ③化学物質を製造し又は取り扱う作業に従事する労働者については、年に 1 回実施する一般定期健康診断の問診を行う医師は、化学物質の取扱い状況等を労働者から聴取した上で、健康への影響の有無について特に留意して確認する。

報告書によれば、事業者がリスクアセスメントを実施した結果に基づいて、健康診断の要否を決めてよいことになるが、あくまで労働者の意思が尊重されるべきであろう。

○事業場内の化学物質管理体制

事業場内の化学物質管理体制を確立するために、すべての業種・規模で「化学物質管理者」を選任し、保護具を使用する場合には「保護具着用管理責任者」を選任することを義務付ける。

○呼吸用保護具に依存するばく露防止対策

報告書は作業環境測定第三管理区分（直ちに作業環境改善を要する）が継続する事業場への措置の強化を提言している。

- ①応急的な措置として使用する呼吸用保護具について、より選定方法を明確化する。
- ②第一又は第二管理区分に環境改善する可能性、必要な措置について外部の専門家の意見を聴取する。
- ③専門家の意見に基づき設備や作業環境改善するための必要な措置を講じ、改めて作業環境の測定及び評価を行う。
- ④呼吸用保護具の概要、改善措置、評価の結果等について、労働者へ周知及び記録し 3 年間保存する。

作業環境改善が困難な場合には、個人サンプラー等による測定を行い、その結果に基づき、労働者のばく露濃度をばく露限界値（仮称）以下にするための有効な呼吸用保護具を選択・使用させる。また呼吸用保護具のフィットテストを行うこととしている。つまり専門家が「基準を達成できない」と判断すれば、呼吸用保護具の着用でよいとされ、結局のところ個人用の保護具に安易に依存する可能性を助長しかねないおそれがある。

また専門家の意見により対策を講じても第三管理区分の状態が改善されなければ、必要な事項を労働基準監督署に届出させることになるが、いまの労働基準監督署に化学物質対策の精通し、現場の改善指導ができる能力と経験があるのか疑問が残るところである。

この他、化学物質による職業がんの把握を強化するためとして、同一事業場において、複数の労働者が同種のがんに罹患し、外部機関の医師が必要と認めた場合や事業場の産業医が同様の事実を把握し必要と認めた場合には、所轄労働局に報告することと義務付ける。しかし胆管がん、膀胱がんなどの職業がんの発生状況をみるならば、国はもっと真剣に職業がんのサーバランス体制の確立に取り組むべきであろう。

○5年後に有機則、特化則廃止の是非を問う

もっとも問題と思われるのは、「自律的な管理」に移行後、5年後に有機則、特化則等を廃止する方向性を打ち出していることである。報告書では、5年後に十分に自律的な管理が定着していなければ、廃止を見送り、さらにその後5年後に改めて評価を行うこと適当と述べている。

これまで数十年蓄積されてきた日本の安全衛生法体系のなかで、化学物質管理の法規準拠主義の体制が、たかだか5年程度で「自律的な管理」に転換できるとは到底考えられない。

東京労働安全衛生センターは東京労働局の作業環境測定登録機関でもあり、毎年約40以上の中小事業場での作業環境測定を行っている。日々の活動のなかで、労働安全衛生法令を知らない、守れない事業場が少なからずあることも分かっている。胆管がん労災事件後から、厚労省も化学物質管理対策に力をいれ、有機溶剤を使用している事業場への臨検監督を強化した。その結果、労働基準監督署から作業環境測定や特殊健康診断の実施、作業主任者の選任等を指導された中小企業の事業者から、作業環境測定等を依頼される事案も増えている。

当センターの作業環境測定士は劣悪な作業環境を少しでも改善するために、作業環境測定の結果を事業者に報告し、改善提案にも取り組むようにしている。

特化則等を廃止すれば、事業者に義務付けられている作業環境測定や特殊健康診断の実施の法的根拠を失うことになり、事業場のずさんな化学物質管理の現状をさらに悪化させる可能性があると思われる。

○自律的な化学物質の管理をどう進めるか

厚労省は1972年労働安全衛生法が制定されて以来、化学物質規制のあり方を大きく変えようとしている。これをどう対応すべきか。化学物質規制体系を見直し、法規列举式の管理から自律的な管理に移行すること自体、後追いの事後対応から予防対策重視をめざすものとして評価できると考える。

国がGHS分類した全ての化学物質の危険性・有害性情報を共有し、化学物質のリスクアセスメントを実施し、国が定めるばく露濃度限界値（仮称）以下に抑える措置を講じて自律的な管理を進めること自体、否定すべきことではない。その意味で、今回の報告書に基づく法令改正は、化学物質規制体系のあり方に重大な問題を提起しており、私たちがこれにどう対応していくのかが問われている。

しかし前述したとおり、これまで依拠してきた特化則等の法令による化学物質規制を放棄し、作業環境測定や特殊健康診断の実施を事業者の判断に委ねることは許されるべきではない。たとえ自律的な管理に移行しても、労働安全衛生における事業者の法的な責任と罰則は明確にしておかねばならないと考える。

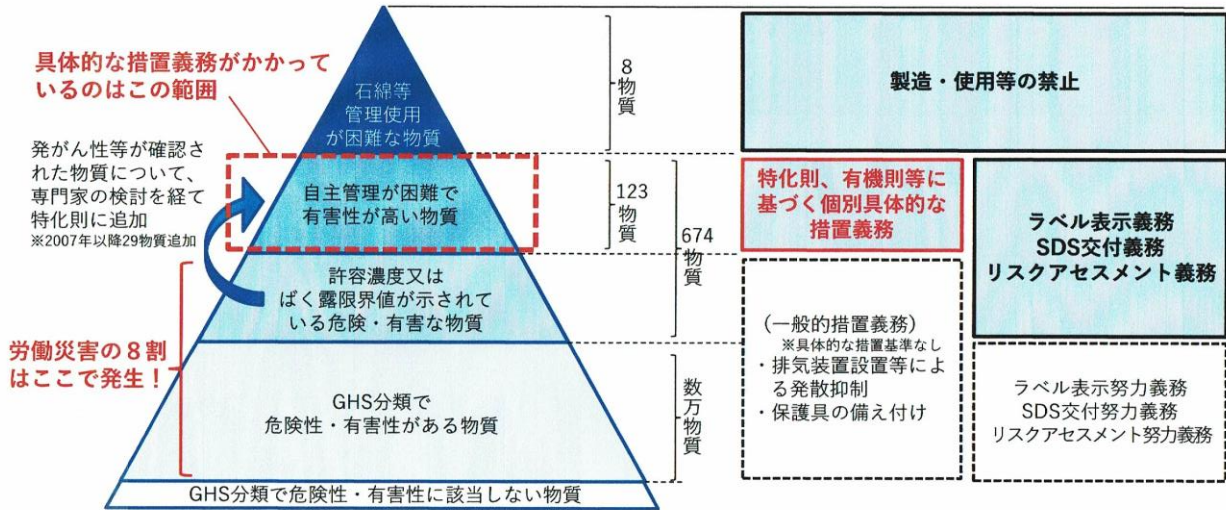
東京労働安全衛生センターでは、参加型・自主対応型の安全衛生活動を提唱し、中小企業の事業場で職場改善に取り組んでいる。労働者が自ら職場の危険・有害要因を洗い出し（リスクアセスメント）、低コストで実行可能な改善に取り組むことで、多くの困難を抱える小規模事業場の安全衛生を向上させることができる。化学物質規制の現状認識からみても、法規準拠か自主対応かといった二項対立的な問題設定はすでに陳腐化していると言えよう。労働者主導による参加型・予防対策重視のアプローチこそ労働安全衛生の質的なレベルアップにつながることを確信している。

今度の報告書は、たんに化学物質規制体系のあり方だけでなく、日本の法規準拠型の労働安全衛生管理をどのように変革するのかという課題にもつながっているのではないかと。

厚労省は年度内にも法改正作業を始める。化学物質の自律的な管理を基軸とする規制に関する国の動きに注目するとともに、私たちからも積極的な批判や提起をし、議論を巻き起こしていく必要があるだろう。

現在の化学物質規制の仕組み（特化則等による個別具体的規制を中心とする規制）

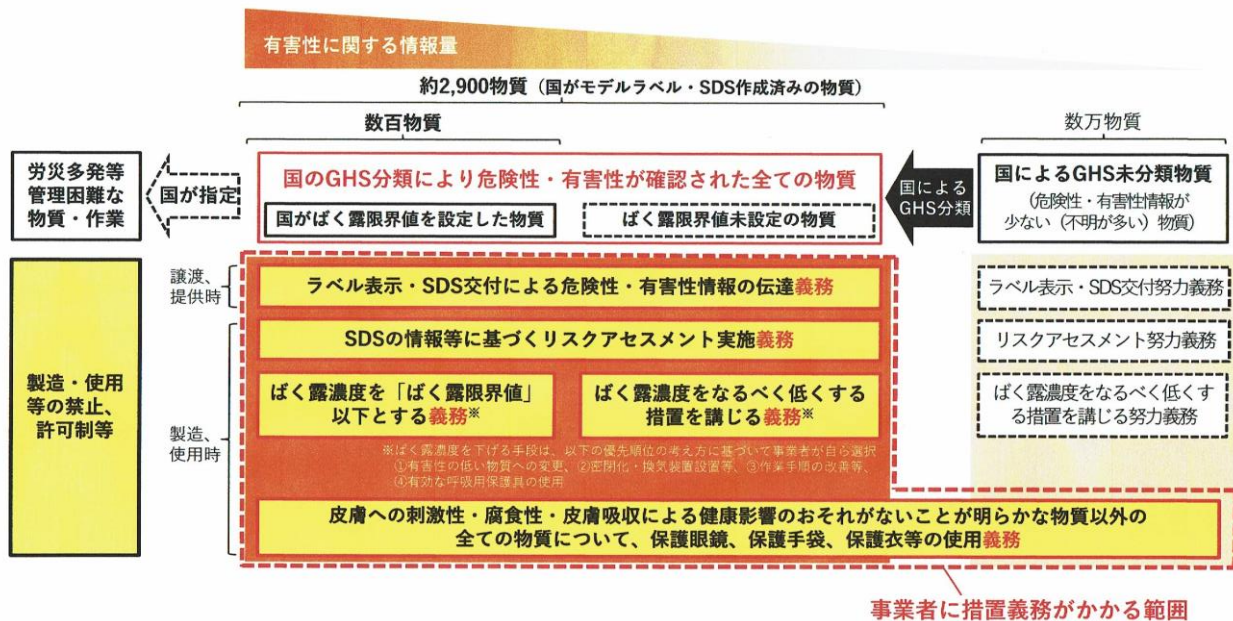
- 国によるリスク評価で有害性の高い物質に対し、法令で具体的な措置義務を規定。
- 化学物質による休業4日以上の労働災害の約8割は、具体的な措置義務のかかる123物質以外の物質により発生。
- これまで使っていた物質が措置義務対象に追加されると、措置義務を忌避して危険性・有害性の確認・評価を十分にせず規制対象外の物質に変更し、対策不十分により労働災害が発生。（規制とのいたちごっこ）



5

見直し後の化学物質規制の仕組み（自律的な管理を基軸とする規制）

- 措置義務対象の**大幅拡大**。国が定めた管理基準を達成する手段は、有害性情報に基づくリスクアセスメントにより事業者が**自ら選択可能**。
- 特化則等の対象物質は引き続き同規則を適用。一定の要件を満たした企業は、特化則等の対象物質にも自律的な管理を容認。



6

第33回コミュニティ・ユニオン全国交流集会・静岡を開催

岡本 哲文（コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク事務局長）

◎320名超の参加で「集う」ことの大切さを確認

総評が解散した1989年から毎年、各地持ち回りで開催してきたコミュニティ・ユニオン全国交流集会。第33回の今年は、12月4日から5日、静岡県立大学草薙キャンパスを会場にして開催された。

320名を超える参加と、オンラインでの20名の参加の中、恒例の夜の交流レセプションは見送ったものの、

1日目＝全国総会・3つの争議報告（東リ偽装請負大阪高裁勝利判決、神奈川・外国人労働者への暴行労災責任追及、北九州・組合活動への刑事弾圧）、全体集会（記念ステージとしてハーモニカ演奏、記念講演「コロナ禍において問われる労組の意義～憲法から考える」笹沼弘志静岡大学教授、参加ユニオン紹介）、2日目＝12の分科会、まとめの全体集会というプログラムでやりきることができた。



現地集会実行委員会は、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークに参加する静岡ふれあいユニオン、焼津地域労組を中心に、県内でユニオンネットワークとして連携する遠州労働者連帯ユニオン、清水合同労組、三島ふれあいユニオン、富士地区ふれあいユニオン、そして静岡県共闘、静岡県中部地区労、交通ユニオン、全日建連帯労組のなかまと、コミュニティ・ユニオン東海ネットワークで構成された。現地の温かい心遣い、ご尽力に心から感謝します。

現地集会実行委員会は、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークに参加する静岡ふれあいユニオン、焼津地域労組を中心に、県内でユニオンネットワークとして連携する遠州労働者連帯ユニオン、清水合同労組、三島ふれあいユニオン、富士地区ふれあいユニオン、そして静岡県共闘、静岡県中部地区労、交通ユニオン、全日建連帯労組のなかまと、コミュニティ・ユニオン東海ネットワークで構成された。現地の温かい心遣い、ご尽力に心から感謝します。

集会のテーマは「生きることはつどうこと コロナをのりこえ、連帯を深めよう！」。まずなによりも、このテーマを実感し、確認することができた集会であった。

昨年9月26日、コロナ禍ではあったが第32回コミュニティ・ユニオン全国総会・集会 in ヨコスカを開催した。オンライン参加の体制づくり、YouTubeでの配信、開催日程を短縮、参加者数の縮小という集会史上初めての取り組み、経験であったが、137名の会場参加の下、神奈川の運動を知り学びながら団結を強めることができた。集会

後には、オプション企画ではあったが夕食会では着席しての静かな争議報告と交流を深め、翌日「軍港めぐり」も行った。この集会を通じて、「コロナだからと諦めないで、一緒に声を上げよう！」とのメッセージを発信することができ、また、オンライン形式で開催するにしてもメイン会場を設け、そこにリアルで人がつどっていることが元気のなる集会の大事な要素であることを確認した。このヨコスカ集会を受けて今静岡集会があったと言える。

各ユニオンは、コロナ禍であっても日頃から現場での労働相談、団体交渉、なかまづくり、争議行動を重ねている。1年に1度、その活動、経験を持って一堂に会し、経験交流、共有化することで、元気をもらい、団結を強めると同時に運動的な連携をつくる実践的な場となっている。なかでも、テーマを特化させた10を超える分科会は大きな位置を占めている。オンラインの有効性は多々あるが、やはり闘い、連帯には、リアルに集う一体感、リアルに共に行動することが大事であることを痛感した。

◎労働相談、社会的連帯のネットワークの強化を確認

全国総会で提案した活動方針では、要のスローガンとして、「労働相談、組織化、社会的連帯のネットワークを強めよう！」を掲げた。

連合が労働相談を中央に一元化する方向で動いていること、労働相談スタッフ、専従オルグの世代交代・後継難に直面しているユニオンが増えていること、一方で世代交代が進んでいるユニオン間の相談、交渉、組織化ほかノウハウ交流のつながりの構築が必要であること、コロナ禍において可視化している雇用破壊・貧困への対策アクションに労働組合が参加していくことが喫緊の課題となっていること、元凶である新自由主義と対峙する地域労働運動、社会的労働運動の必要性がより増していることなどから、あらためてコミュニティ・ユニオン運動の原点から力を合わせていこうとのものである。あわせて、労働組合に対するあらゆる権利侵害を許さない強固なネットワークづくり、1日8時間働けば人間らしく生活できる社会をめざす社会的連帯づくりを確認した。

◎最低賃金1500円、生活できる賃金の実現にむけての運動展開

来2022年前半の運動として、今期も最低賃金キャンペーンとユニオン非正規春闘の取り組みを確認した。

第一に、現在、中央最低賃金審議会においてA B C Dランク・目安制度の見直しの議論のための全員協議会が招集されており、2022年3月にまとめを出すとされている。これに対して、2月までの期間、全員協議会宛に要請書を各地から送るとともに、各労働局に申し入れを行う。

第二に、22春闘期にユニオン非正規春闘をよびかける。①最低賃金今すぐ全国どこでも時給1000円以上！そして1500円に！残業もダブルワークもしなくて生活できる賃金を実現しよう！②必要のない有期雇用をなくせ！差別をなくせ！を統一スローガンとし、2月25日から27日を統一行動日として全国同時アクションに取り組む。

第三に、来夏の中央最賃審議会にむけては、全国一般全国協の全国署名に協力する。

◎初の大学キャンパスでの開催と情勢対応した記念講演

大学キャンパスを会場にしたのは33回の歴史の中で初めてであった。Wi-Fi、備品使用などでの制約はあったが、定員800人超の大講堂はコロナ対策上十分な広さであり、分科会会場もひとつの学部棟内ですべておさまり、各会場となった教室の広さも十分確保できた。また、鮮やかな黄色に染まったイチョウ並木の中庭、そこからの眺望なども含め、総じてよかったとの感想が寄せられた。

全体集会は、記念ステージとしてハーモニカ演奏でスタート。記念講演として「コロナ禍において問われる労組の意義～憲法から考える」を演題に、笹沼弘志静岡大学教授からのお話がメイン企画。野宿者のための静岡パトロールに取り組んできた、関西生コン支部への弾圧を許さない静岡の会の共同代表も務める実践的憲法学者である笹沼氏からは、自公政権の下で進む社会的排除、自助と相互扶助の強制、公助の抑制。それを体現する自民党改憲案の批判と関西生コンへの弾圧の本質、勤労の権利と団結権といった現情勢に対応した講演をいただき、憲法による権利実現と改憲阻止の重要性を再確認できた。

まとめの全体集会では「私たちには連帯という力がある。それは、それぞれの職場、地域に深く根を張った縦の連帯であり、全国に張りめぐらされた横の連帯である。コミュニティ・ユニオンの連帯がいまこそ求められている。連帯を深めよう」との集会宣言を採択。団結ガンバローで終了した。

集会終了後も、オプション企画として再開3回目となる女性交流会が開催され、女性のネットワークづくりが進められた。また、全国運営委員会の世代交代を進める中で、ユニオンを次世代につなぐ交流も初めて行われた。その意味でも意義ある集会であった。

次回第34回は、2022年10月15日、16日、北海道・札幌市で開催される。

<編集後記>

あけましておめでとうございます。今年も「労運研レポート」をよろしくお願いします。労働運動の月刊誌が少なくなっていく中、労働ジャーナリズムでは連合批判がタブーとされる中、皆さんに支えられながら、速報性はなくても労働運動に役立つ情報を無料のメールマガジンとして発信していきます。

昨年12月8日、ドイツではシュルツ政権が正式に発足しました。社会民主党、緑の党、自由民主党の三党による連立政権です。連立協定書の労働分野には、最低賃金12ユーロに引き上げ、公共部門における有期契約の削減、ミニジョブの改善、訓練施策の強化など11項目が記載されています。向こう4年間に実施する政策ですが、どのような方法で実施していくか、かなり詳しく書いてあります。ドイツの国の制度を知らないので、どのような意味をもつものなのかは分かりません。

言いたいことは、選挙における政策協定についても、スローガンの項目的羅列ではなく、どのような政策をどう実施していくのかまで詰めない和有権者に分かってもらえないのではないかということです。今の野党共闘は選挙のための野合です。野合の何が悪いんですか。自公の「連立政権合意」はA4版1ページ半です。野党共闘を野合から政権交代を担うレベルに高めていくには、国民の主権者意識を目覚めさせ、大衆に依拠しながら、現場の統治能力を運動の中で培い高めていくことです。

その努力が始まっていることを確認して、今年も頑張っていきましょう。(I)