

月刊 労運研レポート No. 113

2023年11月10日号

「これでいいのか公共サービス ～ 希望をつくろう」

なくそう！官製ワーキングプア 第11回大阪集会 報告	・・・末利 進	2P
兵庫県人事委員会勧告と今後のたたかい	・・・森 哲二	6P
2023年特別区人事委員会勧告の概要と課題	・・・深澤健一	10P
全米自動車労組ストライキ ビックスリーと暫定合意	・・・山崎精一	13P
韓国労働運動の動き 韓国サービス連盟流通産業労組発足	・・・	19P

■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 rounkenj2014@yahoo.co.jp](mailto:rounkenj2014@yahoo.co.jp) (事務局への連絡はメールでお願いします)

「これでいいのか公共サービス ～ 希望をつくろう」

なくそう！官製ワーキングプア 第11回大阪集会 報告

NPO労働と人権サポートセンター・大阪 事務局 末利 進

「なくそう！官製ワーキングプア 第11回大阪集会」（主催 公務・公共サービス分野の非正規労働者及び正規労働者、退職者、研究者、法律家で構成する集会実行委員会）が10月29日エルおおさか（大阪市中央区）で開催された。全体集会には77名（WEB参加40名）が参加、また午前の分科会、午後の全体集会と合わせると参加者（WEB参加者含む）は延べ205名と発表された。



「希望をつくろう」 運動論や組織論を模索

集会は「これでいいのか公共サービス」の問題提起として「2023年度も任用すると説明したにもかかわらず任用を打ち切られたとして今年6月損害賠償を求める訴訟を起こした福岡県小郡市の会計年度任用職員」からの訴え等のたたかひの報告や非正規公務員当事者団体の「VOICES（ヴォイセズ）」が実施したハラスメントアンケートの分析報告とVOICESが制作したドキュメンタリー「わたしは非正規公務員」の上映が行われた。同時に第11回大阪集会は「希望をつくろう」と明日への目標の言葉（スローガン）を掲げて、そのための運動論や組織論を模索する集会となった。

公共サービスの担い手全体と民間非正規を視野にいれた運動を

午前中の分科会「会計年度任用制度 総ざらえ」で研究者の川村勝則さん（北海学園大学）は課題整理のレジュメを提出し、そのなかで労働組合の現状について苦言を呈した。

「○労働組合にもっと大きな変化を求めたい 非正規問題に労働組合はどう対峙するのか問われてかなり年月が経ちます。では労働組合による取り組みの実際はどうでしょうか（中略）問題の深刻さを踏まえると、全体として、取り組みは不十分ではないでしょうか。非正

規職員に今なお門戸を閉ざしている自治体単組があることが明らかになっています。労働組合にも変わってもら意識的な取り組みを進めていきましょう」

そして「**公共サービスの担い手全体を視野に入れた取組みを** 会計年度任用職員・非正規公務員問題を中心に据えながらも、公共サービス従事者全体を視野に入れる必要があるのではないのでしょうか。建設工事や業務委託などの自治体発注の仕事で働く民間労働者が直面する諸問題（過度な競争入札制度等による雇用不安や低賃金・労働条件問題）です。この分野における賃金・労働条件に「適正化」の網をかけなければ、民間化の道が採用されることを危惧します」と提言した。さらに「**民間の非正規雇用制度を視野にいれて** 公務員制度ないし会計年度任用職員制度の特殊な問題を強調することはもちろん重要です。しかし加えて、民間の非正規雇用者の直面する問題や制度との重なりを意識することが、共同・運動を大きくする上で必要ではないのでしょうか。例えば私たちは無期雇用転換制度／無期転換逃れ問題をテーマに取り組んできました」公務と民間をつないだ非正規課題を押し出していく必要性を述べた。

非正規公務員の味方はたくさんいる！地域巻き込み型運動のすすめ

集会スローガンの「希望をつくろう」を受けてジャーナリストの竹信三恵子さん（和光大学名誉教授・官製ワーキングプア研究会理事）は全体集会の基調的な講演で「前へ進みたい、成果を出したい」「これからの運動をどのように進めていくのか」「味方を増やして多数派工作をどうやっていくか」についての地域巻き込み型「運動論」「組織論」の提起をおこなった。この概要についてレポートする。

新自由主義が生んだ公務員の二分化とジェンダー秩序

非正規公務員をめぐる状況と課題を竹信さんは論じる。公務職場では正規、非正規が官僚の世界の新しい身分制度となっている。サッチャー政権下のイギリスでは公務員を二分化するたとえ言葉として「かじ取りをする人」「船をこぐ人」があった。日本の公務員では「かじ取りをする人」としての「正規」＝「企画立案者」としての位置づけが2000年前後から登場し、それ以外の「船をこぐ人」は「非正規」であってもよいとの言説が生まれ、現在は「会計年度任用職員」による固定化されている。

同時にこの公務員の「正規」「非正規」の二分化は、男性カテゴリー＝活動の主体の「正規」、女性カテゴリー＝他者の活動を手助ける存在の「非正規」とするジェンダー秩序も生んでいる。

非正規公務員ハラスメント調査から見えてきたもの

一方「VOICES（ヴォイセズ）」の「非正規ハラスメントアンケート調査」はハラスメントを助長させるものとして、つぎのような点を明らかにした。①職務の実態に合わない短期契約を背景にした「優越的關係」による対等でない関係、②職務の公平で合理的な評価を難しくし、恣意的な評価を放置させている労務管理教育の欠如、③それらを背景にした、働き手の生活の命綱ともいえる雇用を脅かし使う「クビハラ」の横行と、これを監視する組

織外も含めた救済システムの事実上の不在。そしてその結果は非正規公務員の勤労意欲は減退し、公務サービスに大きな悪影響を与えて、住民へのサービスの劣化が生じようとしている。

無期転換・同一労働同一賃金・職務評価を実現させる運動主体の形成

非正規公務員の公務労働の回復へ向けた提案を示す。「定員管理から人件費・人財管理への切り替え」「異動しない公務員の創設」「長期の業務経験が必要な業務を中心とした無期転換」などの労働実態に合わせることを。公務は、税を住民のために活用するという意味から「仕事給」原則であり、同一労働同一賃金を適用させること。また研究者と連携した職場での「業務実態」をきちんと把握させ、これを評価させる職務評価を実施させること。しかし問題はそれらを実現させる運動主体の形成にある。

そごう西武スト、ABCマートの1人ストはなぜ可能になったのか

竹信さんは全く異なるタイプのストである、そごう西部スト、ABCマートの1人ストの事例を分析して成功のポイントの共通点として ①企業や外資の専横に対する世論・地域の共感の創出 ②ニュースセンスを生かしたメディアの巻き込みを上げた。そして「労働者は会社内だけの力関係では弱者なので、利害関係者（ステークホルダー）を幅広く発掘し、社会の後押しを得ることが必要である。狭義の労使交渉から利害関係者（ステークホルダー）巻き込み型労働運動の転換の必要性を強調した

国際連盟加入への「工夫」だった企業別労組

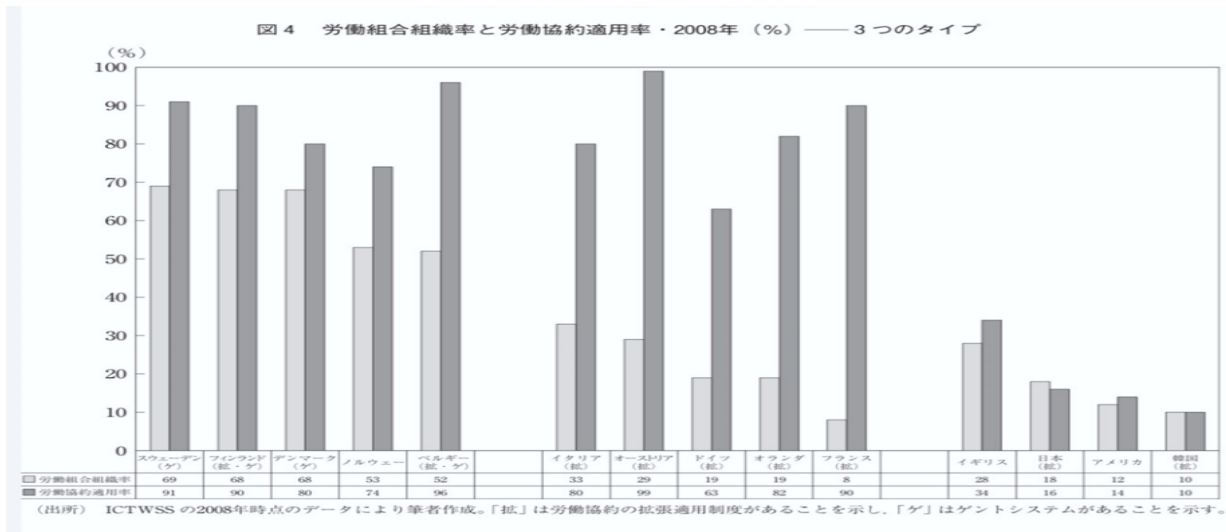
次に竹信さんは日本の労働組合の特異性を論じる。日本においては企業別労組が大多数で、また現在は労働運動の影響力が低い社会構造となっている。この原因ともなる企業別労組誕生の理由について経済史研究者の岡田与好（おかだともよし 1925～2014）の「日本労働組合運動の特異性」の研究言説を竹信さんは紹介した。

第二次世界大戦前の日本の労働運動は企業の別を越えた横断的組織が当然で、縦断（企業別や事業所別）組合は『黄色』組織と見ることが常識であった。一方、第一次世界大戦後の『国際連盟』への加入は労働組合を公認すること、労組法を制定することが条件とされるという雰囲気であった。そのため時の内閣は横断的組合こそが階級闘争の原因となると、横断的組合を敵視しつつ、治安警察法第17条（同盟罷業の『誘惑扇動』を禁止）を横断組合あるいは社会主義者等の外部者がストに関与する場合に適用し、工場内・事業所内の労働者だけによるストは適用しないこととした。同時に上から工場委員会制度を導入し労組を代位させようとした。

労組の類型とその社会的影響力 日本の企業内労組の危うさ

「OECD加盟国の労組の類型と社会的影響力」についての浅見和彦専修大学教授の研究言説を示した。労働組合の第一の類型はスウェーデン、フィンランドなどの「高い労働組合組織率と高い労働協約適用率の北欧型」（グラフ右）、第二の類型はイタリア、ドイツ、フランスなどの「組合組織率は中位だが労働協約適用率が高い大陸ヨーロッパ型」（グラフ真

ん中)、第三の類型は「組合組織率も労働協約率も低いイギリス、アメリカ、日本、韓国」(グラフ右)である。



新自由主義がより浸透している第三の類型のイギリス、アメリカ、韓国の労働組合は昨年
から今年にかけて大規模キャンペーンの展開 (イギリス) や労働NPOとの連携 (アメリカ、
韓国) とストライキで物価高騰から労働者の賃金低下を阻止する闘争を展開している。

一方日本では非正規労働者の増大を容認する企業内労働組合や自治体内労働組合の存在は
現状の企業や行政の新自由主義的な秩序 (人を商品として扱い、公共サービスを企業利益の
源泉として扱うこと) を温存増長させる危うさがあり、ますます労働組合の社会的影響力を
低下させていくのではないかな。

「外部の味方」さがしへ利害関係者をリストアップ

新しい身分制とジェンダー秩序に支えられ、かつ「任用」という「お上御用」型管理形態
の世界の中だけでは公務非正規員が対抗するのはハードルが高い。一方、非正規ハラスメン
ト調査からは現状では住民サービスの質は保障されないことが判明している。それでは巻き
込める利害関係者はだれか。「外部の味方」がいるのではないかな。「外部の味方」をさがし
て利害関係者をリストアップしてみる。

- ・ 公共サービスの利用者：住民 保育士運動や学童保育支援員の労働運動が親たちの支援を
得て勝つ例は少なくない。「子どもたちのために頑張ってくれている先生がひどい目にあっ
ていいのかな」

- ・ 納税者：但し安い方がいいと思いきまされているので教育が必要

- ・ 地域をよくしたいと願っている議員

- ・ 地域経済関係者 非正規公務員は住民でもある。住民の稼働力の引き下げは購買力の低下
をもたらす地域経済の弱体化をまねく また委託した大手の本社は大都市にある。税収が地
元外に流れていいのかな。

- ・ よりよい公共サービスへの視点をもつ記者たち

現状は「住民をめぐる行政（当局）と公務労働者との陣取り合戦」に負けているのではないか。「校長や教育委員会」に親をとられ「首長や財政削減を売りにする議員」に住民を取られた教員と公務員たちが負けているのではないか。この陣取り合戦に勝つためには、閉鎖的な組織の秩序外にいる味方をさがし、ステークホルダー巻き込み型の労働組合運動による包囲網づくりを提言したい。

この間の運動の前進とこれからの焦点

反「官製ワーキングプア」運動を非正規労働運動の一環に位置づけたい。非正規労働者は住民であるキャンペーンで、非正規労働者の低賃金化は住民への還元（再分配）を低め地域経済を弱体化させるという視点を焦点化させる必要があるのではないか。会計年度任用職員制度に対する巻き返し運動の事例として、相次ぐ女性非正規公務員たちの団体発足や調査活動、当事者制作のドキュメンタリー映画の国会上映会、そしてパート、派遣、契約社員、非正規公務員、ギグワーカーを対象とする日本共産党による「非正規ワーカー待遇改善法案」の発表がある。「労働組合の影響力が弱い日本社会の構造の下、労働組合と社会運動との連携を意識した非正規公務員当事者の運動を取り巻き、支える『外部』（研究者・メディア・議員など）の組織化が重要であるのではないか」と竹信さんは提言をまとめた。

兵庫県人事委員会勧告と今後のたたかい

森 哲二 自治労兵庫県本部

兵庫県人事委員会は10月11日、民間給与が職員給与を3,654円（0.95%）上回り、一時金についても、民間における年間支給月数が4.49月として、国に準じて引き上げるとともに、在宅勤務手当の新設を勧告しました。月例給は、初任給、若年層に重点を置きつつも、全ての世代の職員の号給について引き上げ改定を行うとされ、一時金の引き上げ分が期末手当にも配分されたことは、この間、全世代にわたる賃上げを求めてきたことから、一定評価できるものであった。しかし、中高年齢層の引き上げは十分でなく、さらに、現場から強く求めてきた通勤手当、再任用の処遇改善が勧告で触れられなかったことは不満が残る内容となった。

また、在宅勤務等手当の具体的な制度設計、会計年度任用職員の処遇改善は、労使協議の場に委ねられることとなった。

兵庫県職労は、これまでから兵庫県人事委員会の勧告にむけて、兵庫県教職員組合との対県共闘を組み、職員の生活・労働条件の改善につながる勧告を行うことを求め、兵庫県人事委員会に対すとりくみを進めてきた。人事委員長宛要請書名、人事委員会要請行動（各

支部代表からの要請)、兵教組との統一決起集会、自治労兵庫県本部市町職労からの FAX 要請行動などを行ってきた。

勧告が出されたことから、舞台は、今後、対県確定闘争へと移る。人事委員会との協議において確認した内容を最大限に活かし、この間の職員の努力や労苦に報いるためにも、兵庫県に働くすべての職員が誇りと使命感を持って働き続けることのできる賃金水準の引き上げ、諸要求の実現に向け、引き続き兵教組との共闘態勢をさらに強化し、たたかっていくこととなる。

2021年に維新推薦の斎藤元彦知事に変わり、労使関係も厳しさを増している。しかし、兵庫県職労は、これまで培ってきた組合員とともにたたかっていく姿勢に変わりはない。署名、決起集会、職場総対話など大衆運動を積み上げ要求実現に向け取り組みを進める。

兵庫県人事委員会報告と勧告概要

勧告

1 給与改正等

(1) 給料表

- ・若年層を重点にすべての世代で引上げ
平均改定率 1.0%の引き上げ(2級 5.0%~6級以上 0.3%)
- ・初任給引き上げ
行政(大卒程度) + 10,700円
行政(高卒程度) + 12,000円
- ・2023年4月1日実施

(2) 一時金

- ・年間 4.40月→4.50月(+0.10月)
- ・再任用職員
2.30月→2.35月(+0.05月)
- ・引き上げ分は、期末手当と勤勉手当で均等措置
- ・2023年4月1日実施

2 在宅勤務手当の新設

- ・国家公務員に対する措置の状況を考慮して、在宅勤務等手当を新設※1
(国:一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて在宅勤務等を行う職員に3,000円/月)
- ・通勤手当に関し、所要の措置を講じる

※1 具体的な制度設計については、国と異なる制度とすることも含め、労使での協議にゆだねられたものと確認

3 会計年度任用職員

- ・ 期末手当について、常勤職員との均衡を踏まえ、適切に対応する必要。※ 2
 - ・ 勤勉手当について、令和 6 年度から支給が可能となる。常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえた措置を講じるとともに、支給にあたっては、適切に人事評価を実施し、評価結果を反映する必要。※ 3
 - ・ 常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与について、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じることが基本である。総務省通知においても、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することが基本とされている。国の非常勤職員の取扱いも踏まえ適切に対応する必要がある。※ 4
- ※ 2 月数や実施時期についての言及は行っていないが、人事委員会としての考え方はこれまでと同様であり、基本的には常勤職員に準じた取扱いがなされるべきものと認識していると確認
- ※ 3 支給月数や実施時期について具体的な言及は行わないが、改正法の施行時期を踏まえることが基本との認識を確認
- ※ 4 常勤職員の取り扱いに準じて、遡及改定されることを基本と求めてきた組合の思いを踏まえた言及と確認

4 能力と実績に基づく人事管理と職員のモチベーション

- ・ 能力と実績に基づく人事管理や納得感のある人事評価の実施に一層努める必要がある。※ 5
- ※ 5 制度の公平かつ公正な運用は、納得感のある評価の前提となることを確認

5 長時間労働是正、超過勤務縮減

- ・ 超過勤務が多い職場においては、引き続き、要因分析を十分に行い、業務の縮減や平準化、仕事の進め方の見直しなどに取り組む必要がある。
- ・ 県庁組織全体として、組織のパフォーマンスを更に高めていくためには、業務量に応じた人員の確保や適切な職員配置、ICT の活用等による業務改革など新しい働き方の推進に努めていくことが重要。
- ・ 引き続き様々な災害対応が想定される。特定の所属や職員に業務が集中しないよう配慮するとともに、職員の健康障害防止に万全を期す必要がある。

6 仕事と生活の両立支援（フレックスタイム制）

- ・ 国家公務員においては、1 日の最短勤務時間数及びフレキシブルタイムについてさらに柔軟な設定を可能としたほか、現行では育児・介護をする職員に限り、勤務時間の総量を維持した上で、週 1 日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することができる措置を、一般の職員に拡大することとしている。本県に

においても、国家公務員に対する実施内容を踏まえ、より利用しやすい制度に見直していく必要がある。

7 高齢期の雇用

- ・ 高齢層職員の活躍を促し、知識や経験を活かしていくためには、60歳以降の働き方に対する職員の意向にも配慮した勤務形態による任用や配置等に留意するとともに、定年まで働き続けられる職場環境の整備に取り組むことが重要。
- ・ 若手職員を中心に給与水準の向上が図られる一方で、高齢層職員の高いモチベーションを維持していくため、勤務意欲と勤務実績にこたえる勤務形態や処遇が必要。

8 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

- ・ 新幹線鉄道や高速自動車国道等の利用に係る通勤手当については、人材確保やワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、今後の人事院の取組状況も踏まえ、引き続き検討していく必要がある。
- ・ 新卒初任給の引上げや若手職員の俸給額の最低給与水準の引上げ、地域手当の級地区分設定の広域化、扶養手当の見直しなど給与制度の整備について、今後の人事院の検討の動向（R6秋目途）を注視しつつ必要な検討を行う。

9 多様な人材確保に向けた職員採用の強化

- ・ 若者の就職観が多様化する中、「専ら公務員志望」に偏らず「民間・公務員を問わず」自分に合った仕事や働き方を求める層を呼び込む視点を

① 総合行政を担う人材募集を明確にした採用試験※6

② 民間企業を併せて志望する人も受験しやすいSPI方式の大卒程度への拡充

③ 採用予定数にとらわれない柔軟な採用のあり方※7

④ 高度な専門性を有する職種の非常勤職員について、人材確保の観点から専門性が蓄積されるような任用や処遇等について検討※8

※6 採用試験の手法が変わるわけではないが、「躍動する兵庫」の実現に向け、受験者へアピールする採用試験の実施を検討

※7 優秀な人材確保のため、柔軟な採用の取り扱い等のあり方を検討していくことであり、具体的な内容については今後検討していく

※8 具体的な職種を示したものでなく、具体的に各任命権者において個々に判断する

※印は組合としての確認事項

2023 年特別区人事委員会勧告の概要と課題

25 年ぶりの月例給引上げ水準（3,722 円 0.98%）も「物価高騰」に追いつかず
定年引上げの「新たな時代」 人材確保に創意・工夫を

深澤 健一 全国自治体労働運動研究会

<はじめに>

2023 年の給与勧告（改定）は、8 月 7 日に人事院が国家公務員一般職の人事管理に関する報告、勤務時間の改定に関する勧告、給与に関する報告及び給与の改定に関する勧告（以下：人事院勧告）を行って以降、9 月 1 日の福岡市を皮切りに、10 月 13 日の仙台市の勧告を持って、政令市（特別区を含む）の勧告が出そろった。総じて言えることは、月例給、特別給（一時金）の 2 年連続引上げで、平均年間給与が 10 万円前後の増額になるものの、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」（春闘相場）では、3.6%、連合の春闘結果では、平均賃金方式で従業員 300 人以上では 3.64%の引上げという数字にもかかわらず、物価高騰による実質賃金の減少を回復させるには、遠く及ばない勧告と言わざるを得ない引上げ幅であることと、採用辞退や早期離職、民間企業、国、地方公共団体間の人材獲得競争の激化など、受験者の負担軽減に向けた試験制度の見直し、インターンシップや業務内容説明会、現場見学会の積極的実施等々、定年年齢の引上げという「新たな時代」に「多様で有為な職員の確保」に向けて、どこの自治体でも創意・工夫が求められていることが共通して伺える。

政令市の公民較差の最高は、名古屋市の 4,102 円・1.06%、平均年間給与の増減は 10 万 6 千余の増額（41.1 歳 386,945 円）、最低は新潟市の 2,059 円・0.56%。7 万 4 千円（43.8 歳 368,753 円）である。人事院勧告における官民較差は、3,869 円・0.96%。10 万 5 千円（42.4 歳 404,015 円）であった。

<特別区人事委員会勧告の「歪んだ」構造>

特別区職員の賃金は、2018 年の人事委員会自らが主導した行政系人事給与制度の見直し（改正）の結果生じた「歪み」から、「史上最大・最悪」の勧告（月例給 9,671 円・2.46%の引下げ 勧告を実施しないことで決着）となった以降、他団体と比してその水準は極めて低水準なものとなり、国公ラスパイレス指数が全国平均以下の 98.8 まで低下した。（2022.4.1）

特別区人事委員会の勧告は、この 2018 年の闘いを経て、2019 年から、給料月額が各級の最高号給を超える者（現給保障者）を公民比較の対象から除外して公民較差を算出するという「特例的」「一時的」措置を取っている。その結果、引下げ勧告であった 2019 年、2020 年、2021 年の 3 年間は、「特例的」「一時的」な措置を取らまかった場合に比べて、それぞれ 19 年 3,584 円（5,819 円→2,235 円）、20 年 2,914 円（3071 円→157 円）、21 年 2,253 円（2,347 円→94 円）と引下げ額が「圧縮」された。2022 年の勧告は、896

円の引上げ勧告であったが、この措置を取らなかった場合は、逆に1,007円の引下げであった。今年の公民較差3,722円も2,526円の較差しか算出されなかった。公民比較方法が、役職段階、学歴、年齢階層別の平均給与との比較（ラスパイレス比較）であること、加えて民間の給与実態調査が人事院、都道府県人事委員会との共同調査であり、比較方法も全国統一的基準で行われている以上、労働組合（特別区職員労働組合連合会）の主張する、抜本的な「公民比較方法の見直し」を求めるにも自ずと限界がある。特別区人事委員会は、今回の「報告」において、2018年の「行政系人事・給与制度改革」から5年が経過をしたことから、その「現状と課題」について言及している。その中で、「係の中心的な役割を果たす主任職においては、主要な職員の年齢構成が30歳台から50歳台と幅広く」「給与面においては、主任職が在籍する行政職給料表（一）の2級において、国や他の地方公共団体と比較し、高位号給職員が多く、特に最高号給適用者が多い状況」と認識し、「高位号給職員の増加は、職員の平均給与を高くし、公民比較において職員の給与水準に影響を及ぼすことから、今後注視していく必要がある」と、自らが主導した結果にも係わらず、その原因と解決策には触れられていない。

<2023 特別区人事委員会勧告の概要>

特別区人事委員会は、10月11日、職員の給与等に関する報告及び勧告を行なった。公民較差3,722円（0.98%）を算出したとして、較差解消のため、給料表の引上げ改定を行うことが適当であると判断した。初任給及び若年層に（1級・2級）に重点を置きつつ、全ての級及び号給で1,000円以上の引上げになる。昨年の若年層にのみの僅かな賃上げに比べれば、再任用職員を含めたすべての職員の「ベースアップ」が叶うことは評価できるものである。しかし、「3,000円以上のベースアップは25年ぶり」（人事委員会）と自賛するほどの中身ではない。光熱水費をはじめ食料品などあらゆる物が値上がりしている中で、物価上昇率に遠く及ばない引上げでしかなく、そもそも、それだけ（3,722円）の公民較差を算出したというだけの話しであって、人事委員会の「お手盛り」で措置されたわけではない。初任給はⅠ類で8,000円、Ⅲ類で6000円の増である。人事院勧告は、それぞれ11,000、12,000の引上げで、初任給水準は国・他団体の水準を下回っており、今後の人材確保に支障が生じることにもなりかねない。

ちなみに、25年前の1998年（平成10年）の勧告は、3,426円（0.81%）の引上げで、管理職は10月からの実施とされ、6ヶ月分（4月～10月）がカットされた。東京都は3,448円（0.79%）の引上げ勧告であったものの1年間の「凍結」を余儀なくされている。以降の勧告を見ても、千円超（4桁）の引上げは、翌年の1999年（1,299円 0.30% ただしこの年は特別給が0.3月引下げられることになり年間の支給月数が人事委員会発足後初めて5.0ヶ月を割込み4.95月になった）、2015年（1,413円 0.35%）と25年間で2回のみである。

今年の勧告内容に話しを戻す。特別給（一時金）については、年間の支給月数を0.1月引上げ、4.65月とした（再任用職員は0.05月 2.45月）。引上げ幅は、今年の人事院勧告と同じ0.1月であるが、これまでの支給月数が国を0.15月上回っていたことから勧告後もこの差は維持できたことになる（特別区4.65月 国4.50月 政令市は全て4.50月）。

引上げ幅（0.1月）の割り振りは、勤勉手当に上乘せするとしており、政令市は人事院勧告同様、期末手当と勤勉手当に均等に割り振る（期末手当0.05月 勤勉手当0.05月それぞれ引上げ）としている（特別区職員も管理職は人事院勧告や政令市同様、期末手当と勤勉手当に均等に割り振っている）。人事委員会は、この理由を、職員の勤勉手当的要素である、民間企業における〈効果査定分〉が高いことが原因であると説明するが、特別区の勤勉手当の比率は、国の比率を上回っており、これ以上勤勉手当の比率を増やすべきではない。勤勉手当での増額は、今年は勤勉手当が支給されない会計年度任用職員のことを考慮すれば引上げは期末手当に配分すべきである（少なくとも政令市や管理職員がそうであるように均等配分は受忍限度である）。特別給（一時金）に関してさらに言及すれば、2024年度から会計年度任用職員にも、勤勉手当の支給が可能になることから、現在常勤職員の53%弱の支給に過ぎない再任用職員の特別給（一時金）は、会計年度任用職員と逆転するケースも出てくるのである。月例給と特別給（一時金）の引上げにより、平均年間給与は約10万2千円の増になるが、全国一生計費を要する特別区職員の生活実態に即さない、「生計費原則」から逸脱する内容では、到底納得できるものではない。

意見・報告事項を見ると、〈未来を切り拓く人材の確保と育成が不可欠〉とし、選考に関する基準や任命権者への委任のあり方や、障害者雇用の推進、「特定任期付職員制度」の導入の検討、ハラスメント対策としては、「根絶の第一歩は正しい知識と理解」だとし、区の外にも相談窓口の設置の必要性を述べている。任命権者において、これらをどう具体化し、実効性あるものにしていくかは労使間の問題になる。

＜課題の克服に向けて＞

特別区人事委員会は、今年も、労働組合が求める抜本的な「公民比較方法の見直し」には応えず、先述したように、公民比較の対象から、「現給保障者」を除外するという方法を取った。しかも、この措置を、5年前から「一時的」「特例的」と言いながら続けている。一般的に考えて、5年も行っているものを「一時的」や「特例的」とは言わない。しかし、こう言わなければ、一部の公民比較対象職員を除外する理由がたたない。2018年の「史上最大・最悪」の勧告への抗議に対して、当時の人事委員会事務局長は、「皆さんからいただいたご意見は、来年の勧告にむけた検証・検討に生かしていきたいと考えている」と述べた。これがその証とも言える。

そして、抜本的な「公民比較方法の見直し」を行わない人事委員会を批判しつつも、労働組合も「現給保障者」を除外する方法を「現給保障者が解消するまで継続すべきもの」と考え、実態として現行のやり方を「否定しない」一面もある。制度改正時に3,413人いた「現給保障者」が今年は864人になっていることが明らかにされた。このまま「一時的」「特例的」が継続されることも十分考えられる。あと2年もすれば解消されるか。ただ、「現給保障者」が解消されても、それを持って賃金水準の回復が図られるものではないことは言うまでもない。

人事委員会委員長は、勧告式で、「組織を担う『人』の成長が、特別区全体の更なる魅力向上につながり、選ばれる基礎自治体になることを期待している」と述べた。そうであるならば、なおのこと、抜本的な公民比較方法の見直しは必至である。

※特別区の『人事・給与制度改革』

係長職の適正な確保や、負担軽減などを目的に、2018年度に行った30年ぶりの大きな制度改革。職級（給料表）の統合が行われ、それまでの旧1～3級（1級・2級係員、3級主任主事）を廃止して、新1級（係員）と新2級（主任）に再編するとともに、係長級（新3級）のスタッフ職として『主査』を位置付けた。見直しは係長職昇任選考（当時）の受験率が低迷し、係長職を確保することなどが難しくなっていたことなどが背景にある。職級（給料表）の統合で、それまでの給料月額が保障された（現給保障）まま、制度改革前の「級格付者」が下位の級（職）に位置付けられたことや、新2級（主任）の最高号給が旧3級（主任主事）の最高号給より8号（5700円）カットされたこと、旧主任主事層（旧3級）の職員が自ら「係員」（新1級）を選択したこと等から、新たに位置づけられた級の最高号給を超える職員が数多く存在することになった。結果、公民比較（学歴・役職別・年齢段階別）の際に特別区職員の賃金が高く算出されるという現象が起きている。人事委員会は、この「現給保障者」を「差額支給者」と呼んでいる。

全米自動車労組ストライキ ビッグスリーと暫定合意

レイバーネット日本国際部 山崎精一

【解説 10月30日、全米自動車労組はGMとの暫定合意に達した。これで自動車大手三社ビッグスリーの全てと暫定合意に達し、9月15日から始まったストライキは終結した。4年半の間の25%の賃上げなど画期的な内容を勝ち取った。その中には二層賃金の廃止、臨時労働者の即時の本工化、工場閉鎖に対抗してストする権利などが含まれる。全組合員の一票投票によって会長に選出されてからわずか半年で、ショーン・フェイン会長はUAWを闘う組合へと改革し、独創的なストライキ戦術によって歴史的な勝利を勝ち取った。UAWの改革派指導部は次の協約改定交渉のこと考え、日系とドイツ系の自動車工場労働者や他産業の労働組合に対して、労働協約の期限を統一することにより、2028年5月1日を一斉ストライキの日にしよう、メーカーをアメリカで復活しよう、という大胆な提案を行っている。レイバーネット日本国際部 山崎精一】

UAW ストライキに屈したビッグスリー各社

10月31日 ダン・ディマジョ (レイバーノーツ誌副編集長)



* UAW ストライキ初日のフェイン会長

アメリカの自動車ビッグスリーは数日でドミノのように倒れた。

全米自動車労組 (UAW) はビッグスリーの各自動車メーカーすべてと暫定協約を締結した。新しい労働協約は、数十年にわたる譲歩からの 180 度転換した内容になっている。

各社が交渉の課題としないとしてきた問題に関しても、暫定協約は多くの人が想像していた以上に踏み込んだ内容となっている。ステランティス(元のクライスラー社)は、休止中のベルビデア組立工場の再開に合意した。GM とステランティスは、基本協約に新しいバッテリー工場労働者を含めることに合意したⁱ。

この暫定協約ではビッグスリーが賃下げを推進するために設けていた多くの二層賃金を廃止する。その結果、賃金が 2 倍以上になる労働者もいる。しかし、年金などの給付での格差はまだ残っている。

この勝利は新指導部の下での UAW の大胆かつ積極的な戦略の証しである。UAW はストライキを段階的に拡大し、最初はゆっくりと、そして企業が 1 社ずつ屈服するまで拡大して行った。このスト拡大戦術は労働者の力を発揮する素晴らしい戦術だったⁱⁱ。

10月30日、UAW は最後の抵抗勢力であった GM(ゼネラル・モーターズ)社と暫定合意に達したと発表した。GM のテネシー州スプリングヒル・キャデラック工場の労働者は、28日の夜にストライキに参加していた。

UAW は 10月28日、フォードとステランティスとの暫定合意を発表した。この合意は、UAW 組合員が両社の最も収益性の高いトラック工場ですトを行なった後に発表されたもので、同組合の 6 週間にわたるストライキの最新の拡大であった。

自動車ビッグスリー各社の UAW 組合員 14 万 6,000 人は、今後数週間のうちに協約の批准投票をする予定である。その間に、5 万人のストライキ参加者は職場に戻る。

フォードの暫定合意内容

10月29日の夜、UAWのショーン・フェイン会長とチャック・ブラウニング副会長はフェイスブックのライブに出演し、フォード協約の詳細を組合員に説明した。(詳細は、uaw.org/ford2023 から入手できる)。

フェイン会長はこの暫定合意による一年分の成果は2019年の協約全体で勝ち取ったものよりよりも大きい、と述べたⁱⁱⁱ。

協約では、4年半にわたる25%の賃上げが行われ、最初の年に11%引き上げられる。また、主要な目標であった賃金の生計費調整が復活する^{iv}。これを合わせると、2028年の協約終了時までにはライン労働者の最高賃金は現在の32.05ドルから42.60ドルに、熟練技能労働者の時給は50ドルを超えることになる。初任給は18.05ドルから28ドルに引き上げられる。

さらに、多くの労働者はもっと大きな賃上げを目にすることになる。(ライン労働者は)最高賃金にまで昇給するのに現在は8年掛かっているが、今後は3年に短縮される。現在、最高賃金になっていない組合員は、即座に20%から46%の昇給を受けることになる。

デトロイト地域の2工場、スターリング・アクスルとローソンビル・コンポーネンツの労働者は、フォードの他のUAW組合員と同じ賃金体系になる。この2工場の労働者は2007年から、初任給16.25ドルで最高給が22.50ドルの二層賃金の対象であった。二層賃金廃止の結果、53%から88%の昇給を即座に得ることになる。

勤続90日以上の上級労働者は直ちに正規工に転換される。将来の上級雇用者は9カ月後に正規工となり、その9カ月は在職年数に算入される。過去20年間、ビッグスリーは上級労働者を低賃金で何年も働かせてきた。最終的に正規工に転換されても、最高賃金を得るにはさらに8年待たなければならなかったが、(暫定協約により2年3か月に短縮された。)

二層賃金を完全になくすには、2007年以降に採用された二層賃金労働者にも、一層賃金労働者と同様に年金と退職者医療保険を与える必要がある。フォードは、長期的に大きな負担になるとして、この二つの要求を受入なかった。

その代わりに、フォードは各労働者の給与の10%を確定拠出年金401(k)に積み立てる予定で、これは現在の6.4%から大幅に引き上げられる。また、年金調整率(2007年以前に雇用され、年金を受給している労働者対象)の2003年以来の引き上げも勝ち取った^v。

フォードの上級労働者は2024年から利益配当の小切手を受け取れるようになるが、これは初めてのことだ。

また、休暇取得の選択権が拡大した。毎年恒例のモデル切り替えのための操業停止期間中、労働者に取らせる休暇は1週間に限定されることになる^{vi}。

フェイン会長とブラウニング副会長は妥結提案書の初めに、「要求していたすべてを勝ち取ったわけではないが、多くの人が可能だと考えていた以上のものを勝ち取った」と述べている。

ステランティスとGMも陥落

UAWとステランティスは10月28日に合意に達した。詳細については11月2日に発表

される予定だが、合意内容はフォードとの合意を反映したものとなっているようだ。

大きな争点のひとつは、ステランティスが今年初めに休止させ、1,200人の労働者に他工場への配転を余儀なくさせたイリノイ州ベルビデア組立工場の状況だった。

UAWによると、新しい協約によってベルビデア工場を再開し、同社は中型トラックを生産するために2シフトの雇用を約束する。また、ステランティスは同地の新バッテリー工場に1,000人の雇用を増やす予定だ。UAWのリッチ・ボイヤー副会長は、「新協約のもとで、ベルビデアの組合員は全国に散らばっていたが、地元に戻る権利を持つことになる」と述べた。

フェイン会長とボイヤー副会長によると、ステランティスは協約期限終了までにさらに5,000人の雇用を増やす予定で、交渉前には数千人規模の人員削減を脅していたことを考えると、大転換である。UAWは、製品の決定や投資、さらに工場閉鎖に対してストライキを打つ権利を獲得した。「つまり、これらの計画について会社が約束を反故にした場合、組合はストライキを起こすことができるのです」とフェイン会長は言う。

新協約では、ステランティスのモパー部品部門の二層賃金が撤廃され、その労働者は他のステランティス労働者と同じ賃金水準になる。

ビッグスリーの中で最後に屈服したGMでは、UAWが二層賃金に対してまたもや大勝利を収めた。GMは、アフターマーケット部品デポ(CCA)、部品工場(GMCH)、ミシガン州ブラウンスタウン・バッテリー工場の労働者を、すべてライン労働者と同じ賃金水準に引き上げることに合意した。

GM子会社の労働者は現在、条件の悪い別協約の下で働いているが、今後はGM基本協約の下で働くことになる。GMは近年、いくつかの工場で倉庫や資材運搬の仕事を賃金の低い子会社に移してきた。組合は電気自動車への移行を利用してさらに多くの種類の仕事を子会社に移すことを懸念していた。今回の合意は、この底辺への競争に終止符を打つものである。

GM協約の詳細は11月3日にUAWから発表される。

2028年5月1日

提案されている新協約はすべて2028年4月30日までの期限である。これまでのビッグスリーとの協約は4年期限が普通で、それよりも半年長い。

他の労働組合がUAWと協約期限を2028年4月30日に合わせて、2028年5月1日の国際労働者デーと一緒にストライキを打とう、とフェイン会長は呼び掛ける^{vii}。「億万長者階級に真に立ち向かい、経済を少数ではなく多数の利益のために機能させるために再構築するつもりなら、ストライキを行うだけでなく、同時にストライキを行うことが重要だ」と語る。

フェイン会長は、4年半後のUAWの協約キャンペーンの一環として、労働時間や週労働日の短縮を求める闘いが行われる可能性を示唆した。今回の交渉で組合が公にした要求のひとつは、賃下げなしの週32時間労働を実現することだった。自動車労働者は週60時間(1日10時間労働×6回)など、強制的な時間外労働を強いられていることに不満を抱いている。

「メーデーは、1日8時間労働を勝ち取ろうとするアメリカの労働者の激しい闘いから生まれた。この闘いは、1889年当時と同じように、今日も必要なものだ」と、フェイン会長は語る。同氏によると、協約期間半年延長のもうひとつの理由は、UAWが多くの未組織の自動車メーカーの組織化を計画しているからだと言う、テスラ、トヨタ、フォルクスワーゲン、メルセデス、BMW、ホンダ、日産などだ。「2028年に交渉のテーブルに戻るときは、ビッグスリーだけでなく、ビッグ5やビッグ6との交渉になるだろう」と言う。

レイバー・ノーツはその翌日、アラバマ州のトヨタ労働者から、経営陣が緊急会議を招集したというメッセージを受け取った。トヨタは明らかに恐怖に駆られており、最高賃金を32ドルに引き上げ、そこに到達するまでの期間を8年から4年に短縮する、とのことである。

EV 組織化

フォードでは、組合は合弁企業を含むすべての電気自動車工場を基本協約の下に置くという約束を求めていた。フォードから引き出したのは、労働者の過半数が組合承認カードに署名すれば、現在建設中のテネシー電気自動車センターとミシガン州マーシャル・バッテリー工場の2工場を組合を承認するという約束だった（組合はこれを「カード・チェック」と呼んでいる）。過半数のカードを集めることはUAWにとっては簡単なはずである。

フォードはテネシー州とケンタッキー州にも3つのバッテリー工場を計画しており、韓国のSKオン社と共同で所有し、2025年に生産を開始する予定だ。そこでは、組合はこれまでどおり組合認証投票の方法で組織化しなければならないようだ。

GMとステランティスでは、電気自動車についての合意内容はフォードよりも大きかった。それぞれ、合弁バッテリー工場の労働者を基本協約に含めることで合意した。「何年も前から、電気自動車への移行はこの国の自動車雇用にとって死刑宣告だと言われてきた」とフェインは言う。「この協定によって、それが間違っていることを証明することになる」。

伝統を破る

汚職スキャンダルで直近のUAW会長2人が刑務所に収監された後、今年の3月にフェイン会長がUAW初の組合員1人1票選挙で選出された。その勝利により、80年にわたるUAWの管理コーカスによる一党支配に終止符が打たれた。

フェイン会長は「汚職なし、譲歩なし、階層賃金なし」をスローガンとするメンバーズ・ユナイテッドの一員として会長選挙に立候補した。現職のレイ・カリーをわずか500票差で破り、ビッグスリーとの協約が切れる半年前に会長に就任した。

フェインは会長として、ついにUAWを再び攻勢に転じさせた。「何十年もの間、私たちは片手を後ろに回して闘ってきた。実を言うと、両手を縛られているように感じることもあった」とステランティスとの合意発表の際に語った。フェイン会長はインディアナ州ココモで電気技師としてキャリアをスタートさせたステランティス出身者だ。

UAWの新たな方向性を象徴するように、フェイン会長は会社役員との伝統的な握手により交渉を開始することを拒否した。その代わりに、フェイン会長と他のUAW新指導者は、開かれた協約キャンペーンを開始するに当たり、工場の入り口で組合員との握手を行い、そ

れが新たな伝統となることを期待している。

フェイン会長はまた、ビッグスリーの中から有力企業を1社選んで最初に交渉し、協約を勝ち取ってパターンを決めるというUAWの長期戦略パターンバーゲニングも放棄した。その代わりに、組合は三社すべてと同時に交渉し、ストライキを行った。

フェイン会長は、暫定合意に達するまでは情報を公開しないというUAWの前例を破り、フェイスブックライブを通じて交渉の最新情報を公開放送した。その透明性と大胆さは組合員を魅了し、フェインのビデオはフェイスブックで定期的に4万人から5万人のライブ視聴者を獲得、他のプラットフォームではそれ以上の視聴者を獲得した。

また、40%の賃上げ、週32時間労働制、ビッグスリーの全UAW組合員に対する年金と退職者医療保険の回復を要求して、組合員の期待を高めることを躊躇しなかった。

組合員の高い期待に見合うだけの成果が得られたかどうかは、組合員が判断することになる^{ix}。しかし、UAWは6カ月前とは大きく異なる場所にいる。攻勢に転じ、闘いを労働者階級全体のための闘いと位置づけ、ここ何年も行ってこなかったような力の誇示を実現している。

i これまでバッテリー工場を含むEV工場は子会社により経営され、その労働者はUAWの組合員ではなく、基本協約とは別の協約対象で低賃金だった。この新しい協約ではこれらのEV工場労働者にも基本協約が適用され、同じ賃金となる。後に触れられているようにそれぞれの手続きを経てUAWに加入できるようになる

ii 1936年から1937年に掛けてGMのフロント工場では工場占拠のシットダウン・ストライキを敢行してUAWは組合承認を勝ち取り、初めての協約を勝ち取った。この歴史的なシットダウン・ストライキを念頭に、今回のストライキ戦術はスタンド・アップ・ストライキと名付けられている。

iii 前回の2019年協約と比較して今回の協約の獲得内容は金額で4倍になるとUAWは発表している。

iv 賃金の生計費調整COLAは1946年に初めてUAWがGMとの協約で勝ち取ったもので、基本賃金が物価上昇率にスライドして毎年引き上げられる。2009年に当時のUAWが譲歩して奪い取られていた。

v 年金額は最終年収額×勤続年数×年金調整率%で計算される。

vi これまでは夏のモデル切り替え時に2週間以上の休暇を取らねばならなかった。

vii メーデーは1886年に起きたシカゴでのヘイマーケット事件がその起源であるが、アメリカでは労働者の祭典は9月のレイバーデーであり、メーデーは祝われてこなかった。このメーデーをゼネラル・ストライキの日としてアメリカで復活しよう、という大胆な提案である。

viii 妥結の判断は各社ごとに行われる。それぞれの組合の機関会議で諮られ承認されれば組合員による暫定協約の学習を経てから、全組合による批准投票が行われるので、数週間かかると見られている。

ix これまでは夏のモデル切り替え時に2週間以上の休暇を取らねばならなかった。メーデーは1886年に起きたシカゴでのヘイマーケット事件がその起源であるが、アメリカでは労働者の祭典は9月のレイバーデーであり、メーデーは祝われてこなかった。このメーデーをゼネラル・ストライキの日としてアメリカで復活しよう、という大胆な提案である。

x 妥結の判断は各社ごとに行われる。それぞれの組合の機関会議で諮られ承認されれば組合員による暫定協約の学習を経てから、全組合による批准投票が行われるので、数週間かかると見られている。

韓国労働運動の動き・・・「急変する流通産業、産別労組で対応しよう！」

サービス連盟流通産業労組発足

労運研第15回研究会「韓国労働運動から学ぶ」一日韓連帯活動の33年間を振り返って一でお話を伺った日韓民主労働者連帯の中村猛さんから、韓国で韓国サービス連盟流通産業労組が発足したというニュースが送られてきました。記事を添付します。

サービス連盟 2023年11月3日

民主労総サービス連盟流通分科に所属する労組が全流通労働者を代表する産別労組に集まった。コロナ禍後の流通産業の急変、労働権侵害を、企業別労組の形態では防げないという切迫感のためだ。彼らは流通産業労組五大闘争議題を発表し、全流通労働者の組織化に力を入れることを決議した。

サービス連盟流通分科マート労組、デパート免税店販売サービス労組と東遠F&B労組、農協流通労組など、様々な流通企業の労組が所属する組織だ。これら流通分科は21年2月から数回にわたる討論、共通議題闘争を経て、流通産別労組の設立を準備してきた。2日午後、開催された流通産業労組発足総会は長年の努力の結実だ。続いて午後3時からは発足記念討論会を開催し、流通産業の現況と、それに伴う労組の課題、流通産業労組の五大闘争議題と4年計画を発表した。

「政権の労働弾圧に対抗する一つの軸は産別労組です。既に、民主労総の93%が産別労組に転換されています」サービス連盟のカン・ギュヒョク委員長は総会挨拶で、産別労組転換の当為性を力説した。また、サービス連盟中央道流通産業労組が強固に定着するよう、心強い垣根になると約束した。

総会では投票によって流通産業労組の委員長に農協流通労組のイ・ドンホ委員長、首席副委員長に東遠F&Bのカン・ジンミョン委員長、事務処長にマート産労組のカン・ウチョル委員長が選出された。イ・ドンホ委員長とカン・ジンミョン首席副委員長、カン・ウチョル事務処長は、新たに発足した流通産業労組が定着し、すべての流通労働者が団結するよう知恵を集めていくという決意を明らかにした。

サービス連盟で先に産別労組を発足させた観光レジャー産業労組のチェ・デグン委員長も祝辞を述べた。チェ・デグン委員長は「産別労組転換後の闘争の目標、過程、組合員の姿勢が質的に変わった」として流通産業労組の出帆を祝った。

討論会は、サービス連盟のカン・ギュヒョク委員長の司会で行われた。民主労働研究院のキム・ソンヒョク院長はコロナパンデミックと第四次産業革命で、流通産業でオンライン流通と配送の重要度が日々高まっていること、それに伴って既存のオフライン売り場の収入の比重が減っている状況を説明した。これに伴い、流通産業就業者数も2016年に比べて40万人余り減った（23年9月現在）。特に、店頭販売従事員の数が著しく減少した。

キム・ソンヒョク院長はこのような技術、消費トレンド、流通方式の変化が、法の死角地

帯での労働搾取をもたらすとし、労働組合が積極的に対応すべきだと指摘した。これを土台に流通産業労組の主要課題として、オンライン化に伴う雇用不安定、高強度労働に対する対応、販売/営業職の職務分析、労働価値認定、早朝配送など死角地帯の労働者の労働権保障のために闘わなければならないと提示した。

韓国労働安全保健研究所のイ・ヘウン所長は、流通労働者が直面することになる様々な産業災害と疾病の状況とその原因を分析した。イヘウン所長は「21年、流通業界従事員の中から労災療養者数が2万569人、療養災害率0.63%」という数値を示し、この数値は全事業災害率の0.41よりも低くないということを示した。また、流通労働者が慢性的に苦しめられている低賃金、長時間夜間労働、不安定な労働時間、週末休息権の侵害が、労働者の健康を脅かしていることも強調した。流通産業労組はこの問題を解決するために、週末休業制の拡張、営業時間の制限など、規制の強化を積極的に牽引すべきだと話した。

サービス連盟のチョン・ハナ政策局長は流通産業労組の五大闘争議題を発表した。流通産業労組は今後、▲オンライン流通業での良質な雇用の拡散、▲流通労働者の週末休息権保障、▲元請けとの交渉権奪取、▲流通業の夜間労働の根絶、▲感情労働による弊害の根絶を中心議題とし、流通労働者全体のための闘いを進めていく予定だ。

また、2024年から2027年までの4年間の、流通産業労組の交渉闘争行程表も発表された。流通産業労組の主要戦略を、24年総選挙など政治地形の変動と関係させ、労組と対政府対話チャンネル作りのための青写真を提示した。以後の討論では様々な流通産業現場の労働実態が発表された。流通産業労組のカン・ウチョル事務処長は、マート産業労組委員長として、大型マートになんとか保障されていた週末休息権が侵害されている実態を話した。オンラインの販売量が急増すると、大型マートはオンライン配送労働者を特殊雇用労働者として契約して搾取し、既存のオフライン売り場の労働者まで、オンライン配送物品の準備のために、労働強度が日々高まっているということだ。カン・ウチョル事務処長は「マート労働者は、今日は締め切り勤務、明日はオープン勤務をしながら、不規則労働にも苦しめられている」とし、完全な週末休息権の保障が切実だと強調した。

お知らせ

第20回労運研研究会

12月18日（月曜日）18：30から zoomでの開催

「二人夜勤、月8日夜勤の制度化」要求を「実力」で勝ち取った

新潟県職労 県立病院「2・8闘争」から学ぶ

お話し 元・新潟県職労・医療部会長 高島 悟 さん（えちごユニオン）

*参加希望の方は労運研へメールで氏名と参加希望の旨お知らせください