

# 月刊 労運研レポート No. 115

2024年1月10日号

「協同労働」の可能性と課題—労働者協同組合法施行から1年を経過して

田嶋康利（日本労働者協同組合連合会 専務理事）……2P

「私と最賃闘争」（労運研第19回研究会報告）

伊藤彰信（労運研事務局長）……………12P

東日本大震災と労働組合による労働者供給事業

伊藤彰信（元労供労組協議長）……………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 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）

# 「協同労働」の可能性と課題

—労働者協同組合法施行から1年を経過して—

田嶋 康利(日本労働者協同組合連合会 専務理事)

## 1. 労働者協同組合法の施行後の特長—新たな組織の誕生とその可能性

### (1) 2022年10月1日の法施行後、60超の新たな労働者協同組合が誕生

与野党・全会派の一致で2020年12月4日に労働者協同組合法（以下、労協法）が成立、2022年10月1日に施行されてから1年以上が経過した。

労協法は、働く者が出資して協同組合の組合員となり（出資）、一人一票の議決権を行使して経営に参加して（『共益権の行使』による意見反映）、ともに働く（協同労働）という組織原理を基本とし、その目的を「多様な就労機会の創出」とそのための「地域における多様な需要に応じた事業の創出」、そして「持続化可能で活力ある地域社会の実現に資する」と定めている。

これにより、わが国が抱えている地域社会の課題や必要に応える事業を、地域で協同して市民自らの手で作り出すことができる協同組合の法制度が日本社会に登場することになった。

2023年12月13日現在、66の労働者協同組合、2の連合会が設立されている。私たちは、任意団体として44年に渡って活動してきた日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会を、2023年6月24日をもって解散し、同日新たに、労協法人を取得した16の正会員団体、23の準会員で構成される労働者協同組合連合会<sup>註1</sup>を設立した（2022年事業高378億円、就労者1万5千人）。

法的根拠がない中で、私たちは40年余にわたって市民や働く者が自ら出資して事業・経営を主体的に担い、話し合いを深め、生活と地域に必要な仕事を協同でおこす協同組合として自らの理念・原則を定め、加盟組織ではNPO法人や企業組合法人などを便宜的に活用して運動・事業を推進してきた。どうすれば、労働者協同組合で働く組合員一人ひとりが「雇われ者意識」を克服して「企業の主人公になれるのか」「よい仕事と通じて人間的に成長・発達できるのか」と実践の中で問い続けてきた格闘の歴史でもあった（そして、それは現在も続いている）。

そして、1990年代後半に、労働者協同組合で働くあり様を「協同労働」として定義づけ、協同労働とその協同組合の必要性を呼びかけ、協同組合や労働者福祉協議会など数多くの方々の賛同支援をいただきながら、協同労働の法制化に向けた運動を20年以上に渡って展開してきたのである<sup>註2</sup>。

## （２）労協法をめぐる国・自治体の動向

労協法成立後の 2021 年 4 月には、「労協法に基づく労働者協同組合の設立・移行を支援するとともにその活動をサポートする」ことを目的に超党派の協同労働推進議員連盟（通称ワーカーズ議連、70 人超）が結成され、また各政党においても協同労働を推進するための党内での委員会・プロジェクトを設置された（公明党「協同労働推進委員会」（委員長：中川康洋衆議院議員）、立憲民主党「新しい公共・協同労働推進議連」（会長：篠原孝衆議院議員、超党派議連共同代表）、自由民主党「厚生労働部会・協同労働推進プロジェクトチーム」など）。

また、労協法を所轄する厚生労働省や 47 都道府県においては、取り組みには温度差がありながらも、法の周知を目的とする Web サイトや相談窓口などが開設され<sup>註3</sup>、周知のためのフォーラムやセミナーなどを実施。基礎自治体においては、協同労働の団体の設立支援を目的に 2014 年度より先駆的に広島市で実施された「協同労働促進事業」と同様の政策が、京都府京丹後市（2022 年度）、茨城県つくば市（2023 年度）などで取り組まれている。

私たち労協連の加盟組織においては、法施行以前より全国各地で立ち上げてきた協同労働推進ネットワーク（約 20 の県・地域）を中心に、ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン（以下、WNJ<sup>註4</sup>）などと連携し、協同組合や労働者福祉協議会からの応援をいただき、労協法の推進と協同労働の活用、設立を市民に呼びかけるフォーラムや学習会を取り組んできた。

その中で、労協法を生かして国や地域で地域づくりに生かす政策づくりを進めたいと思う首長や地方自治体の政策担当者が登場し、協同労働を我が事として受け止め、協同労働を生かして事業を立ち上げたい、労協法を活用して持続可能な地域づくりの活動に生かしていきたいと考えている人々からの相談が寄せられている。

## （３）新たに設立された労働者協同組合から見える事業領域の可能性

新たに設立された労働者協同組合（62 法人）は、野営キャンプ場の運営／葬祭業、成年後見支援／メディア製作体験／地域集落での地元産鮮魚販売、給食の弁当作り／コミュニティカフェ・音楽フェスティバル／農業など第一次産業と 6 次産業化／高齢者介護・子育て支援などの地域福祉／家事代行サービス／生活困窮者支援と“共にはたらく”就労創出／オルタナティブな居場所—フリースクール／障害のある児童の居場所づくり／造園・緑化／空き家管理／IT・製造販売など、多岐に渡っており、それらは以下のような協同労働運動の新たなテーマ・可能性を指し示している。

（１）困難や障害、不登校・ひきこもりなど生きづらさを抱える子どもや若者たちが“共に集う”場—フリースクールなどのオルタナティブな学びの居場所の創出。

（２）中山間地域や過疎地などで、地域や集落などを基礎に、持続可能な暮らしのための生活関連事業の創出や農林業などの第一次産業とその製造・加工・販売などの 6 次産業化。

（３）地域の資源を生かした持続可能な環境保全、また自然体験など子どもから若者、高齢者などの多世代が集う交流拠点づくり。

（４）企業や組織の退職後の高齢期を地域でどう生きるのか、“シニア世代”の健康や生きがい・仕事おこし—シニアワーカーズコープづくり。

(5) 社会的困難にある当事者主体・地域づくりを目的に、子育てや高齢者介護などのケア、障害のある人の就労支援などを専門職が主体となって立ち上げ。

などである。そして、それらの就業形態においては、とりわけ地方において顕著だが、持続可能な暮らしや地域のために、自らの持てる力や技能・経験を出し合って、それぞれに生業を持ちながら兼業・副業的に労働者協同組合を立ち上げる流れが広がっている（上記、(2)、(3)のケース）。

これらは、地域経済の崩壊、格差や貧困、社会的排除・孤立が覆う新自由主義社会の中で、それらの現実をも直視しながらも、協同労働がそれらとは異なる価値を持った新たな社会を、主体性を発揮して自らの手で変革することができる可能性を社会に指し示しているのではないかと考えている。とりわけ最近の傾向としては、コロナパンデミックを背景とした社会環境の変化―「外出をほとんどしない状態が長期間続くいわゆる『ひきこもり』、15歳から64歳までの年齢層の2%余りにあたる推計146万人に上る（内閣府2022年11月のアンケート調査）―との背景もあり、ひきこもり・不登校の子ども・若者たちオルタナティブな居場所としてのフリースクール（ホームベースド・エドゥケーションなども）を労働者協同組合で立ち上げる動向やその相談が増えている。

厚労省はこれらの取り組みを踏まえて、「厚生労働白書2023」の中で労働者協同組合が5ページにわたって記載された。第3章「『つながり・支え合い』のある地域共生社会の実現を目指して」に、コラムにワーカーズコープちば、かりまた共働組合（沖縄県宮古島市）の労働者協同組合の事例を取り上げている<sup>註5</sup>。

#### （4）労働者協同組合の意義とは

労協法を制度設計した衆議院法制局は「労働者協同組合法は、特定非営利活動促進法（NPO法）と並び、今後の我が国市民社会にとって極めて重大な意義を有する法律。労働者協同組合は、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しています。この点が、他の協同組合やNPO法人との大きな違いといえます」（「時の法令」（株）朝陽会、2021年5月30日）と、その意義を述べている。

また、日本農業新聞は法施行日の2022年10月1日の「論説」に、「1人1人が主人公の働き方が始まる。労働者協同組合法が1日施行。みんなが出資し、話し合って運営し共に働く『協同労働』が特徴だ。食や農、福祉など多様な地域の困り事に向き合いサービスを届ける。仕事と暮らしを結び、地域につながりを取り戻す。新しい協同の風を興そう。…『協同労働』は、働くこと、仲間とつながること、地域社会で生きることを問いかける。それは新自由主義が招いた貧困と格差、分断と孤立、地方の衰退を食い止め、地域社会の再生を展望する道につながっている。仕事おこしと地域おこしの主人公になるのはあなただ」と協同労働の本質とその展望を呼びかけていただいた。

## 2. 労協法の目的—市民や働く者が社会の主体者となり、持続可能な地域社会をつくる

### (1) 労協法の最大の意義

労協法の最大の特徴と意義は、働きたいと願う誰もが安心して働くことができる社会—「多様な就労機会の創出」による完全就労社会の創出と、人々の願いや思いを「仕事おこし」を通じて実現する「地域の多様な需要に応じた事業の促進」。そして、それらの実践を通して「持続可能で活力ある地域社会の実現に資する」という労働者協同組合の目的を、今日的な時代の要請に応えて、法の第一条（目的）に明瞭に掲げたことだ。

### (2) 「意見反映原則」の意義—労働観の転換、労働（者）主権

そして、主体である労働者（組合員）の主権を基本原理の中で「意見反映原則」として明確に位置づけ、持続可能な地域づくりの主体者たらしとする新しい労働者像、新しい労働概念を制度化したことである。

特に、この意見反映原則は、組合員の主体的な意思に基づいて事業経営を行うことができるという原則を規定したものである。これは、私たちが長年にわたって格闘してきた「全組合員経営」という協同労働の原則を採り入れていただいたものであり、たいへん重く受け止めている。

法設計の段階で、衆議院法制局は労働者協同組合を「組合員による出資、労働（、経営者としてではないが共益権（総会での議決権）の行使を通じての経営への参加）が一体となった協同組合組織」として規定し、「就労する組合員が労働者として保護されるためには、労働者は使用従属関係の下、指揮命令で就労することを前提とされるため、法制度上は使用者の存在があり使用者と労働者は対立関係ではなく「共益権」で結ばれた関係にある」と共益権の行使を「意見反映」として整理いただいた。

意見反映の原則は、単なる話し合いや対話といったレベルではなく、労働者保護法制（組合員は労働契約を締結）に基づきながらも、就労に従事する組合員が事業経営に対する主権性を発揮してともに働くという“労働（者）主権”を法に明確に位置付けた画期的なものではないか。

それは、協同労働・労働者協同組合は、働きたいと願うだれもが安心して働くことができ、その働き方がディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）であるような、地域社会を持続的に創出していく可能性を持っているのではないかと思っている。

新たに設立された労働者協同組合では、立ち上げて以降の運営—とりわけ「組合員一人ひとりの意見を反映させるために、どのように運営していけばよいのか」など「意見反映原則」に基づいた。

## 3. 労働者協同組合の運営上の課題

運営に苦闘・苦悩している現実もあり、労協連ではその課題を共有しながら交流や研修などに取り組んでいる。

フリースクールと障害のある児童の居場所（放課後等デイサービス）を立ち上げた労働者協同組合の代表は、その思いを以下のように語っている。

「斎藤幸平の『「人新世」の資本論』を読んでいて、これが良いなと思っていたところ、労働者協同組合法が成立したことを知って立ち上げた。労働者協同組合を立ち上げて半年を経過したが、10人で立ち上げた仲間が5人辞め、新たに6人が参加、11人（常勤3、非常勤8）で運営している（協同労働による話し合いがうまく機能しなかった）。出資金は一口1万円、今後増資に取り組む）。運営で気を付けていること・大切にしていきたいことは、「一人で決めないこと」、「スタッフ一人ひとりの得意分野を活かすこと（苦手なことは、できる人がカバー）」、「情報の共有のための会議の開催」、「現場のことは現場に任せる、困ったことがあれば現場に投げる」（しかし、放任は禁物）、「属人化を避けるような体制づくりを構築すること」だと思う。

労働者協同組合法は、地域に安心して暮らせるコミュニティをつくることができる。それは地域力の再生につながり、資本主義経済から距離を置くことができる。お金に依存しない暮らし、誰もが自分らしく尊厳を持って生きていくことが可能になる。労働者協同組合法は、私にとって未来への希望だと思っている。NPO法人や一般社団法人では、代表の裁量で運営することになってしまい、事業の継続性が困難になるケースも見られ、労働者協同組合が最適だと思っている」と。

労働者協同組合法は、国家や市場（民間企業）では解決し得ない課題を、市民自らの手で解決しようとする人々に希望を与えている。しかし、その運営にあたっては、さまざまな課題も浮上している。設立時に立ち上げたリーダーが問題を抱え込まないで、一人ひとりの組合員がそれぞれ持てる力や得意を發揮でき、事業運営に生かし会える職場をどうつくっているのか、そのためにどう職場の自治力を高めていくことができるのか、話し合いを通して全組合員が主体者となって共に成長し合える関係をどう構築していくのかが、問われているのである。

これらのテーマを共に解決していくために、労協連では各種プロジェクト研修会議（子育て、共生ケア、共にはたらく、協同組合間連携、暮らしごと・なりわい）、また「協同労働リーダー基礎研修」（年間3回）、「加盟組織研修交流会議」（年2回）「協同労働実践交流全国集会」（年1回、11月）、「協同労働よい仕事研修交流全国集会」（年1回、3月）などに取り組み、またそれらを機関紙（日本労協新聞）に掲載するなど、40年余に渡る格闘の経験や交流を深めるための実践交流を行っている。

#### 4. ケア労働の社会的意義と価値の創造を

現代社会は今、2030年が未来への大分岐と言われる気候危機、民主主義の危機という歴史的な危機の時代にある。自然資源の限りない収奪と大量生産・大量消費・大量廃棄型の資本主義的な社会経済システムがもたらす地球環境の破壊—人類の生存条件を脅かすほどのレベルに達している温室効果ガスの排出一地球の「沸騰化」を抑制し、持続可能な社会に転換するためにはどうしたらよいか。

百年に一度と言われるコロナパンデミックによる緊急事態がもたらした社会の脆弱性が露呈し、ロシアによるウクライナの戦争、煽られる台湾有事などの戦争の脅威が覆う世界で、普遍的権利としての基本的人権、社会権としての生存権はどうすれば守ることができるのか。一人ひとりが安心して働くことができ、生きる社会に変革していくために何をどうしたらよいか。そして、自然と人、人と人との豊かな関係性をつくる協同・連帯は、どうすれば地域から育むことができるのか。新自由主義的な政治・経済・社会システムがもたらしている人類史的な危機とその歴史的な課題に、私たち市民一人ひとりが直面している。

コロナパンデミックによりリスクが一部の人、特に社会的困難な状態に置かれている人々にしわ寄せされ、新自由主義の矛盾と共にその脆弱性が露わになったこと。そしてその中で、エッセンシャルワークが注目される一方で、生活や社会に必要な不可欠の仕事に従事している人々の労働条件の劣悪さ、またリスクが不平等に分配されていることが誰の目にも明らかになった。

人類学者のデヴィッド・グレーバーは、著書「ブルシット・ジョブ〜クソどうでもいい仕事の理論」（岩波書店、2020年7月）の中で、エッセンシャルワークの市場化に抗して、「もしも『経済』なるものに何か実質的な意味があるのだとしたら、それは当然、人間が一身を守るためにも、活気ある生活のためにも一互いをケアする手段を指し示すものであるはずだ。…今日の必須の仕事（エッセンシャル・ワーク）のほとんどは、何らかの種類のケア労働であることが明らかになった。他の人びとの世話をし、病人を看護し、生徒に教える仕事、物の移動や修理、清掃や整備に関わる仕事。人間以外の生き物が繁栄していけるための環境づくりに取り組む仕事」と述べている。

今日、“ケア労働”は、介護や保育といった福祉の狭い領域にとどまらず、人々の生存基盤といのちを持続可能なものとする行為として位置づけられている。ケア労働は、地球環境・地域の自然、そして市民社会を守る、社会の再生産にとって極めて本質的な労働であり、地域に社会をつくる仕事として最も高く評価されなければならない。

私たち労協連の加盟組織は、このケア労働（介護や子育てにとどまらず、食や農などの第一次産業を含む）の事業分野を多く担っており、当事者と共に働く実践を深め、労協法と連動しながら社会的な評価をどう高めていくのかも大きな課題となっている。

## 5. 労協法制定時代における労協連に課せられた運動・事業の中心テーマ

現代社会の危機の時代に施行された労働者協同組合法の時代に、私たち労協連に課せられた最大のテーマとは何か。

特にコロナ禍で露呈された派遣労働やギグワーカーなど不安定就労の拡大により、労働が使い捨てられている時代に、労協法の施行を契機として、協同労働という働き方を呼びかけ、労働者協同組合の設立を推進し、これまでの資本に従属した“労働”とその価値観・価値意識の転換を人々に促し、持続可能な社会を地域からつくる取り組みを市民主体の運動として展開していくこと。そしてその中で、協同労働の可能性と展望を社会に指し示していくことだと考えている。

とりわけ、新自由主義経済と資本のグローバリゼーションにより自然環境や労働が破壊されている時代に、環境や自然の豊かさを持続可能なものとする“ケア労働”の領域を拡大し、人々の生存に欠かせないあらゆる公共の領域を＜コモン＞の領域へと転換させるために、労働者協同組合の設立運動を推進する中で、労働に対する価値意識の転換を呼び起こしていきたいと考えている。

現在、協同労働で仕事おこしに取り組んでいる団体（労働者協同組合など）や市民、NPO・市民団体、協同組合や労働者福祉協議会、また研究者や地方議員、自治体職員などとの幅広い連携により、17の県・3つ自治体・地域で「協同労働推進ネットワーク」を立ち上げ、協同労働の普及・推進・活用のための学習会やフォーラム、設立相談や支援などの活動を展開している。この取り組みを、全県・地域に広げていくことが引き続きの課題である。

労協法の制定は、我が国の協同組合法制に存在しなかった労働者協同組合法という一つのピースをただ単に埋め合わせるというものではない。新自由主義による失業と貧困、社会的排除の拡大の中で就労創出と仕事おこし、また成長なき人口減少社会、超少子高齢化の中で、持続可能な地域づくりが課題となっている現在、地域の願いや思い、困りごとや課題を持ち寄って、自らの手で解決したいという人々にとって「いつでも、だれでも、どこでも」意志ある仲間が3人以上集まれば協同組合を立ち上げることができ、働く人々が組合員となって主権性を持つことで、地域の主体者となることのできる普遍的な協同組合法制度である。

斎藤幸平氏は、ベストセラーとなった著書「『人新世』の資本論」でワーカーズコープを取り上げ「その力点は『自分らしく働くこと』だ。ワーカーズコープでは職業訓練と事業運営を通じて、地域社会へ還元していく『社会連帯経済』の促進を目指す。労働を通じて、地域の長期的な繁栄に重きを置いた投資を計画するのである。これは、生産領域そのものを＜コモン＞（社会の共有財産）にすることで、経済を民主化する試みにほかならない」と述べていただいた。

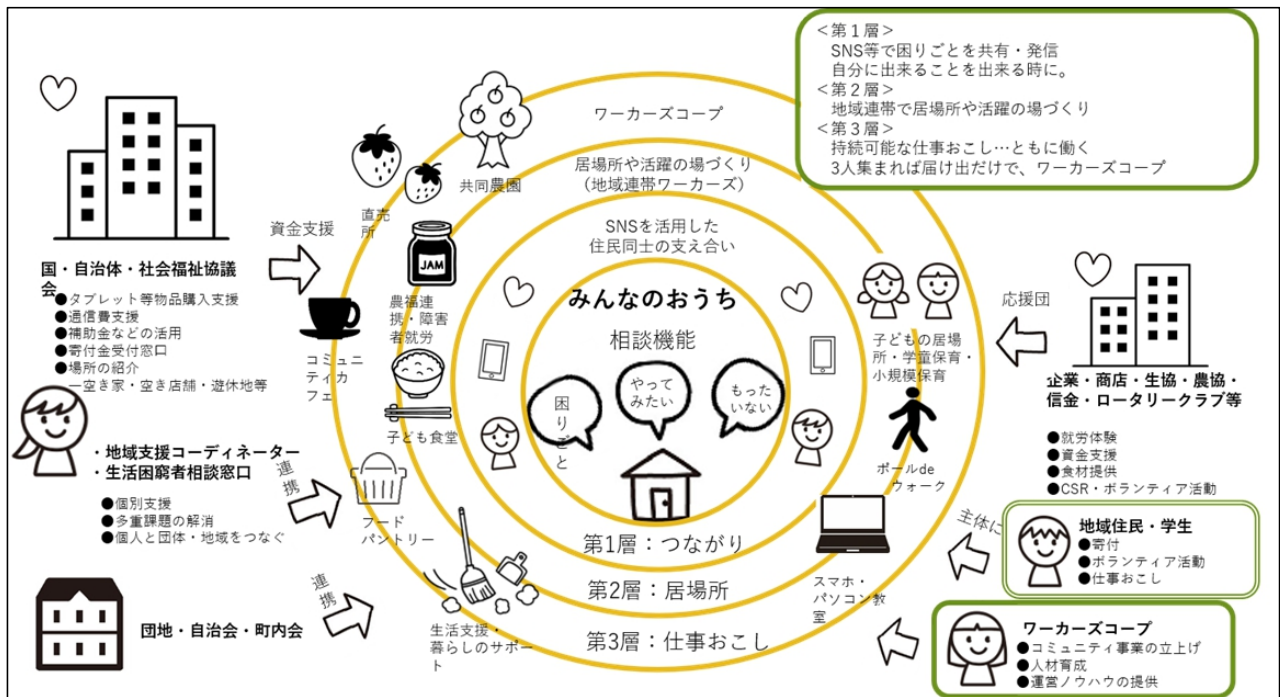
## 6. コモン創出の拠点として、地域に「みんなのおうち」づくりを

ワーカーズコープでは、「みんなのおうち」（協同総合福祉拠点）づくりを呼びかけてから5年、設立の運動が全国に広がり、65カ所で設立されている。

みんなのおうちは、労協法制定時代に協同労働と社会連帯の運動を生み出す、地域づくりの拠点として構想、実践している。子どもや障害のある人、ひきこもりなど困難にある人に開かれ、地域の困りごとや願い、やってみたいことなどさまざまな思いが集まり、人々が主体的にその実現に向けて取り組んでいく社会的な居場所である。最初は、困りごとや相談を通して、つながりが生まれ、お互い様の助け合い活動などが始まり、食や農、自然エネルギー、介護・福祉など、自らの意思で共に「はたらく」ことをめざして事業化していくことになっていくだろう。

みんなのおうちは、この先10年を展望して、＜コモン＞（社会的共有財産）をめざし、“持続可能な地域づくり”に向かう多様な事業と産業を生み出す拠点にしていきたいと構想している。





「ワーカーズコープちば」では、介護事業や病院清掃事業、また自治体からの委託事業として生活困窮者支援事業（相談・就労・学習支援、一時生活支援のシェルター）などに取り組む傍ら、「地域みんなで支え合うコミュニティ活動発信拠点」をコンセプトに掲げ、本部事務所隣の7年間空き家だった店舗兼住居を借りて「おとなりさん」を2021年10月2日に開所した。全県に広がるフードバンクや子ども食堂に加えて、“まちを上げての壮大なおさがり”活動として制服のリユース事業「ふなばし制服バンク」を立ち上げ、制服の名前の刺繍とりは、健康づくりに参加している高齢女性や就労継続支援B型事業所の利用者に、またクリーニングは市内のA型事業所に依頼している。制服の回収場所は地域の企業や商店、美容室など20カ所以上に広がっている。これらの活動にボランティアとして関わっている数人がワーカーズコープちばの組合員となって就労へとつながり、子どもの不登校を経験した親が集まり「不登校Labo『アッタナラ』」を2022年4月に立ち上げ、「ママ・マルシェ」などの交流会に取り組んでいる。

東京都江戸川区では、区より受託した児童相談所の夜間電話相談業務を行う中で、電話相談だけでは補えない孤立する親子、ひきこもり児童の居場所のニーズを、具体的に地域で実現する場として、「江戸川みんなのおうちベース nappa」を2021年12月にワーカーズコープ・センター事業団の仲間が地域に呼びかけて立ち上げた。すでに60人のボランティア（学生や市民）が参加し、日本財団の子どもの居場所に関する助成金も採択され運営に弾みがついている。空き家となった一軒家を借り上げ、子ども食堂、宿題ルーム、ママのお話部屋、カフェの併設、ひきこもりの方の社会復帰までの練習場所とした多様な機能を持った拠点として運営している。

今後、これら「みんなのおうち」の取り組みを後押しするような、労働者協同組合を自治体・行政の地域づくりの公共政策（地域共生社会など）に位置付ける働きかけを強めていきたい（前述の広島市の「協同労働促進事業」など）。

## 7. おわりに～2025年の国連国際協同組合年を焦点に協同労働運動の広がりを

2023年4月の国連総会において、欧州や南米で広がっている社会的連帯経済の実践を背景に、社会的連帯経済推進決議が可決された。決議では「協同組合や社会的企業を含む社会的起業が、貧困緩和を手伝い、社会変革の契機となる」として「雇用やディーセントワーク、医療や介護、教育や研修など社会的サービスの提供、環境保護、・・・ジェンダー平等と女性のエンパワメント、手の届く金融へのアクセスや地域経済の発展など各種の社会面・環境面でのメリットをもたらす」と協同組合に期待を寄せている（欧州・南米15か国の共同提案）。

すでに、欧州・南米では社会的連帯経済の一翼として労働者協同組合が大きな役割を果たしている<sup>註6</sup>。

また、国連は2023年11月3日の総会で2025年を、2012年に続き2回目の「国際協同組合年」（IYC）とすることを宣言した。「社会開発における協同組合」と題する国連決議のなかで行われたもので、協同組合の取り組みをさらに広げ進めるため、また持続可能な開発目標（SDGs）の実現に向けた協同組合の実践、社会や経済の発展への協同組合の貢献に対する認知を高めるために、国連、各国政府、協同組合が、この機会を活用することを求めている。

決議ではさらに、協同組合が以下の諸課題に一層貢献できるようにするための、協同組合の事業創出環境の強化を通じた、持続可能で成功している事業体としての協同組合への支援に焦点を当てるため、社会開発における協同組合に関する2023年の国連事務総長報告の勧告に各国政府の注意を喚起している。それは、人間らしい雇用の創出、貧困と飢餓をなくすこと、教育、社会的保護（すべての人が保健・医療サービスを受けられることを含む）、誰でも金融サービスを受けられるようにすること、都市地域・農村地域におけるさまざまな経済部門で、手頃な価格の住宅の選択肢を創り出すこと。

決議はまた、特に資本へのアクセス、自治、競争力、公正な課税の分野において、既存の法律・規制を改善すること、および／または新たな法律・規制を設けることによって、国内の法律・規制の環境を協同組合の設立と成長に資するものとするため、既存の法律や規制を見直すことも提言している。

ICA（国際協同組合同盟）のアリエル・グアルコ会長は国連決議の採択を歓迎し、「初めての国際協同組合年から13年を経て、新たな国際協同組合年が宣言されたことは、アジェンダ2030を推進し、すべての人にとってより公正でより豊かな世界を築くための協同組合の力を、国連と各国政府が強く認識していることを証明するもの」と述べている（2025年の国際協同組合年はICAの130周年に当たる）。

2025年は労協法施行3年目の節目の年（移行措置の期限）でもあり、労協法・協同労働推進の動きを全国からつくりあげる契機として位置付け、全国協同集会の開催などを計画し、IYCを活用して取り組んでいくことを確認した。

「2025年度までの3カ年を焦点に、47都道府県、加盟組織の事業所が所在する全ての自治体・地域で、協同労働運動の総路線—加盟組織、協同総合研究所、日本社会連帯機構—

の総合力を発揮して、『全国縦断労協法・協同労働推進フォーラム』（仮称）を、地域の課題、社会的テーマと結んで取り組み、労働者協同組合の設立運動を推進する」（2023年6月、労協連合会創立総会議案抜粋）。

「労働を協同のかたちで行い、実効的な社会保障を確立し、そうして徐々に、新しい倫理を生み出していくことができるだろう」とデヴィッド・グレーバーはその著書「民主主義の非西洋起源について」で語っている。協同労働の価値やその役割が、多くの市民や働く者の認識となり、この実践が全国に広がっていけば、新自由主義社会に対抗してオルタナティブとなる新しい社会を創造する主体形成を促し、「新しい倫理」を社会に生み出す契機になっていくことができるのではないだろうか。

註1) 日本労働者協同組合連合会

<https://jwcu.coop/>

註2) 雑誌「労働法律旬報」2022年10月下旬号「特集 労働者協同組合法の施行を受けて」、島村博／田嶋康利「労働者協同組合法成立までの歴史」

註3) 「知りたい！」労働者協同組合法（厚生労働省ホームページ特設サイト）

<https://www.roukyouhou.mhlw.go.jp/>

註4) ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン:WNJ

<https://wnj.gr.jp/>

註5) 厚生労働白書 2023

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/22/index.html>

註6) 工藤律子「ルポ つながりの経済を創る スペイン発『もうひとつの世界』への道」(岩波書店、2020年)

## 次回労運研第21回研究会予告

「全国の国立医療機関での31年ぶりの全国ストライキ闘争について」

野村 昌弘さん

(全日本国立医療労働組合(全医労)関東信越協議会書記次長)

深刻な人手不足の解消と賃金引き上げを求め全医労が2023年3月全国137病院で一斉にストライキを実施した。全医労の全国ストライキは31年ぶりのことである。

国立医療機関で労働条件が低く抑えられてきた背景とそれに対する取り組み、今回の全国ストライキに向けた労組内の議論、ストライキの成果と課題について研究会では報告していただく予定である。

■日 時 2024年1月30日(火) 18時半～20時半

■場 所 ZOOMによるオンライン

■参加費 無 料

■申し込み 参加希望者は1月29日(月)までにメールで事務局にご連絡ください。  
事前にZoomのURL、パスコードを送ります。

■事務局メール [roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

## 「私と最賃闘争」

伊藤 彰信(労運研事務局長)

労運研第 19 回研究会「私と最賃闘争」を 11 月 18 日にオンラインで開催しました。講師の伊藤彰信さんは全港湾労組の元委員長です。日雇労働者が大半だった港湾労働者の雇用恒常化をどのように勝ち取ってきたのか、産業別団体交渉の確立から港湾の産業別最低賃金協定の締結と改定、地域別最低賃金の引上げとの絡み合いを振り返りながら、個人史的に最賃闘争について話がありました。以下、第 19 回研究会の報告です。(文責：編集部)

### 物価上昇に追いつかなかった 23 春闘

大企業労組には満額回答が続発した 23 春闘であったが、実質賃金は 18 カ月連続で低下している。賃上げが物価上昇に追いついていないのはどうしてか。大企業労働者の賃上げは進んでいるが、中小企業労働者や非正規雇用労働者の賃上げが低いからである。賃上げと言った場合、定昇込みでなく、ベースアップで見なければならぬ。物価上昇と言った場合、生鮮食品を除く消費者物価でなく、持ち家の帰属家賃を除く消費者物価で見なければならぬ。そして、食料品の物価上昇が低所得者層を直撃している。定昇込みの賃上げと生鮮食品を除く消費者物価を比較しては、実質賃金の引き上げは実現できない。

民間大企業労働者の賃上げが、中小企業労働者、公務員、非正規雇用労働者に波及するというトリクルダウン論はとっくに破綻している。労働市場の二層化は一層進み、貧富と格差は拡大している。大企業労働者優位の考え方が差別と格差を支えている。トリクルダウン論は、元々は総評の賃上げ闘争方針である。高度経済成長時代は、大企業も中小企業も、格差はあったが同じように賃金が上がった。ところが、バブルが弾けて、リストラが進行し、分社化、アウトソーシングが行われるようになり、非正規雇用労働者が増大した。ソ連の崩壊、経済のグローバル化に対して日本は「商品を安く売る」ことで国際競争を勝ち抜こうとした。西欧先進国は、「良いものを高く売る」高付加価値生産を選んだ。日本の労働者の実質賃金が下がりはじめたのは 1997 年からである。2000 年に成立した小泉政権は、コスト 3 割削減を叫び、徹底して規制緩和を行った。それを、大企業労働者は、自らの雇用と労働条件を守るために容認した。

春闘は三度死んだ。1975 年春闘は、太田薫が「春闘の終焉」と呼んだように、賃上げは経済成長率の枠内という日経連の日本的所得政策に収まった。2002 年春闘は、日経連の奥田会長の「ベア・ゼロ」の号令で、賃上げはベースアップなし定昇のみになった。企業が史上最高の利益を上げてベア・ゼロに収まった。これ以降、名目賃金も低下するようになった。カジノ経済といわれる時代であり、モノをつくって売って利益を上げるのではなく、株や為替の金融資産で利益を上げるようになり、従業員重視から株主重視と言われるようになった。三度目は、2014 年から始まった安倍首相「官製春闘」である。デフレ脱却のために賃上げを促したのである。1975 年からはインフレ時の所得政策であったが、2014 年か

らはデフレ時の所得政策である。大企業は2%の賃上げ、2016年から地域別最低賃金は3%の引上げであったが、実質賃金は低下、大企業は内部留保を増大し格差は拡大している。

2019年春闘で連合は、賃上げよりも賃金水準重視を打ち出したが、コロナの中でうやむやになってしまった。2020年、日本の労働組合は「賃上げよりは雇用」を選び、連合の最賃審議会委員は地域別最低賃金を改定せず、「最賃引上げゼロ」に合意してしまった。賃金水準重視の方針を貫徹しようとはしなかった。

そして、連合の指導部は、日本の賃金闘争をリードしてきた大企業労組が去り、中小共闘から会長、公務共闘から事務局長が出る体制になった。賃金水準を重視して最賃引上げを闘うのかなと思ったら、「官製春闘」に戻って、自民党にすり寄るようになってしまった。岸田のいう「新しい資本主義」、「成長と分配の好循環」による「構造的な賃上げ」は、大企業中心の賃上げ政策、成長分野への労働力移動である。それを「人への投資」と言って支持しているのが連合である。

23春闘の課題は2つあった。一つは物価上昇で苦しくなった労働者の生活をどう守るのかという目の前の課題、もうひとつは四半世紀のデフレによる「構造的賃下げ」を打破する「転換期の春闘」をどう作り出すのかという「ステージ転換」である。連合はこの両方とも成功したと総括するだろうが、それは大企業労働者の総括であり、低賃金労働者から見れば失敗である。もはや、大企業労組中心の連合は低賃金労働者の敵対物である。私たちは、連合を批判することに甘んじていてはならない。連合に替わる「新しい労働運動」をつくらなければならない。

## 「雇用も、賃上げも」

日本の労働組合は、なぜ「雇用か、賃上げか」という資本の恫喝に屈するのか。それは企業別労働組合だからである。労働者は企業に雇用されて初めて労働組合の組合員になる。正社員だけしか労働組合に加入を認めていない労働組合も多い。連合の芳野会長は「企業が儲からなければ賃金は上がらない」と言っている。日本の非正規雇用労働者は、なぜ立ち上がれないのか。使用者の意にそぐわないことを言うと雇い止めされる恐れがあるからである。雇用に不安があるので賃上げを闘うことができない。

産業別労働運動とは、その産業に係わるすべての労働者の雇用と労働条件に関することを課題にする労働運動である。使用者団体と産業政策について交渉できる労働運動である。企業別労働組合は解雇反対を闘うが、雇用保障闘争は闘わない。産業別労働組合について組織形態論で語る人が多い。私は組織機能論で見るべきだと思っている。労働三権が、どのように産業別に機能しているかで判断すべきだと思う。その基本は産業別労使交渉である。

労働組合の強さについて、組織率やスト件数で語る人が多いが、私は労働協約適用率で語るべきだと思っている。フランスは組織率が7%であるが、労働協約適用率は99%である。日本は組織率17%、労働協約適用率は16%という珍現象である。産業別労働運動の課題は労働協約の適用範囲をいかに拡大するかである。

## 全港湾での日雇労働運動

私が全港湾中央本部の書記局に入局したのは1975年のことである。なぜ、全港湾に入っ

たのかというと、日雇労働運動、産業別労働運動に魅力を感じたからである。1974年11月、登録日雇港湾労働者を組織していた全港湾横浜港分会が26日間のストライキを闘い、月13日の就労保障を勝ち取った。書記局に入って1日目は書記長から規約と組織について説明があった。二日目から「全港湾運動史」を渡され、それを読むのが仕事だった。兼田富太郎前委員長は、全港湾が結成以来達成できていない課題として、全国統一労働協約の締結、中間搾取業者の廃絶をあげていた。

戦後の港湾労働者の状況は、6~7割が日雇労働者であった。港湾は戦時統制令により一港一社体制であったが、戦後、独占解体により業者が乱立し、多重下請構造になっていた。全港湾が組織したのは主に元請であり、下請（専業）は主にヤクザが支配していた。全港湾は、日雇港湾労働者の組織化をふたつの方策で行った。ひとつは港湾労働法の制定であり、もうひとつは労働組合による労働者供給事業（職安法第45条）の許可獲得運動であった。

旧港湾労働法は、職安に登録した日雇港湾労働者を優先的に当該港湾の港湾運送事業者を紹介する制度で、1966年7月に施行された。新港湾労働法は、港湾労働安定センターが常用雇用した港湾労働者を当該港湾の港湾運送事業者に派遣する制度で、1989年1月に施行された。2000年10月に改正され、港湾運送事業者が常用雇用する港湾労働者を当該港湾の他の港湾運送事業者に派遣する制度である。旧港湾労働法では不就労時に雇用調整手当が支給されるが、今でも参考になる制度がある。労働大臣告示賃金（平均賃金の算定）、退職金共済制度、一時金、交通費、港湾労働者住宅などである。日雇労働者には厚生年金がない。それをカバーするために労災保険制度を活用するようにした。

アメリカ西海岸の港湾労働組合は、1934年のストライキで労働組合が就労手配権を握る。労働組合が労働者供給事業を行っている。私は、彼らを世界一豊かな日雇労働者と呼んでいる。ILWUから多くのことを学んだし、一緒に闘った。港湾労働者の使用者は船会社であり、日米港湾労働者は共通の敵と闘っていること。労働協約の適用範囲（管轄権）が組合員の範囲であること。1934年ストの勝因は黒人差別を克服したこと。徹底した大衆路線・組合民主主義であり、この核心は組合役員、大会代議員、協約批准について組合員の全員投票で決めること。

## 港湾の産業別労働運動

全港湾は1946年に結成され、1949年に個人加盟の産業別労働組合として単一化した。1972年に日本港運協会（日港協）と全国港湾との産業別団体交渉が確立するが、全国港湾は、それまで共闘してきた全港湾、日港労連、検数労連、検定労連、全倉運、大港労組、全日通（オブ）が、産別団交の労働側の組織として結成したものである。港湾では72春闘で、事前協議制、共同雇用による就労保障、港湾労働者の定数策定と登録、最低保障賃金、年金制度の確立などの要求を、内閣、運輸省、通産省、船主協会、外船協、倉庫協会、日港協、貿易協会に提出し、東京港の大井コンテナ埠頭を46日間封鎖して日港協と産業別団交権を確立した。

共同雇用とは「港湾労働者の雇用の責任および就労と生活保障の責任は、港湾を整備拡充し、管理運営権を持っている国や地方自治体、港を利用する船社や荷主、それに港湾運送事業者の三者が負うべきである。」という考え方である。確立した港湾中央団交は、四者協議

ではなく二者二者協議（全国港湾⇔日港協：日港協⇔船社）となり、真の使用者である船社は後ろに引いてしまった。

1973年に採択されてILO港湾労働条約は、港湾労働者の定数策定、登録と収入保障、産業別労使交渉の必要性を明記した条約であり、前文には「港湾労働者が、新しい荷役方法（例えばコンテナ船）の導入がもたらす利益の配分にあずかるべきである」と書かれている。港湾産別労働運動は、合理化絶対反対でなく、生産性向上の利益を労働者に還元せよという運動である。

## 港湾産業別最低賃金

日港協との産別団交で1974年に産業別最低賃金制度をつくることで合意した。しかし、位置づけが不明確で、誰を対象に何を基準にどのように決めるのかという交渉は進まなかった。1978年の交渉では企業が当面責任を持ち常用現業港湾労働者を対象に個別賃金交渉終了後に産別最賃を改定することになった。

私は2011年にオランダのロッテルダム港を視察した。そのとき、日雇派遣労働者が港で働いていたのでどのような働き方をしているのか聞いてみた。「組合員であるが雇用保障はない、賃金は常用雇用労働者1.3倍である」という答えだった。日本では港湾労働者の常用化が実現し、日雇稼働率は6大港で2%程度、地方港で6%程度である。雇用保障よりは産業別最低賃金を重視したほうがよいのではないかと考えた。経団連によれば、所定内給与を100とした場合、総額人件費は165である。同一労働同一人件費であれば、日雇労働者の賃金は常用雇用労働者の1.65倍でなければならない。使用者は、社会保険料、一時金、退職金積立を払いたくないから非正規雇用労働者を使っているのだから。

港湾の産業別最低賃金は、規制緩和が行われた2006年から改定されていなかった。新規参入を防止するためにも産別最賃の引上げは重要であるという主張に業側も理解を示した。最賃法2007改正で生活保護との整合性が言われるようになり、地域別最低賃金は引き上げられていた。2014年春闘では、安倍首相が賃金引上げを口にしたこともあり、産業別最低賃金を個別賃金交渉前に回答するように迫り、3回の全国ストを打って、月額157,600円から2,400円引上げ16万円にした。最低賃金は生活保障賃金だから月額であるべきである。港湾では今まで月25日就労保障の考え方があったが、現実の就労平均日数は月21日だったので、中を取って23日で除して日額6,960円、一日の所定就労時間は7時間なので時間給994円の産業別最低賃金を妥結した。産別最賃が上がったことで組合員の賃上げは例年よりは引き上げられた。港湾産業別最低賃金は、2015年に月額164,000円に改定されたが、2016年春闘で日港協は「独禁法違反の恐れがある」という理由で産別最低賃金協定の締結を拒否した。2018年に中労委にあっせんを申請し、中労委は「産業別労使協定は独禁法上の問題にあたらぬので、労使双方は真摯に協議し解決の努力をすること」というあっせん案を示したが、日港協は今でも締結を拒んでいる。

## 最賃闘争を振り返って

新自由主義がもたらしたものは、貧困と格差である。2008年のリーマンショックを受けて2010年にアメリカではオキュパイ闘争が始まった。「1%の富裕層が世界の富の半分を

所有している。我々は99%だ。」というスローガンは、没落する中間・下層労働者の心に響いた。私は2013年参議院選挙を前にして社民党に最賃1000円法を提出してはどうかと持ち掛けた。アメリカの最低賃金は議会で決めている。連合も全労連も全労協も最賃を1000円にと要求していた。しかし、既存労組は最賃1000円法には反対だった。組合員の多くは「最低賃金があるから我々の賃金が低く抑えられている。低賃金労働者がいるから我々の雇用が守られている。」と信じていたからである。国会内で野党は多数派でない。修正案が出されて最賃300円になってしまうのではないかと心配していた。維新は今では最賃法廃止を主張しているが、当時は300円で良いと言っていた。何のことはない、労働組合は最賃1000円という要求を掲げているが、それは自らが闘う課題ではなかったのである。

アメリカではFight for \$15の運動が高まり、ファストフード店への世界同時アクションが呼びかけられた。日本でもそれに呼応してアクションが取り組まれるようになった。労運研でも「最賃1000円は低すぎる」という声が出るようになった。2016年に最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会がつくられた。スローガンは「最低賃金時給1500円をめざして、いまずどこでも1000円に」である。当時の地域別最低賃金の全国加重平均は800円に届いていなかったため1500円要求を掲げることをためらう人が多かった。最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会は2019年の参議院選挙時に「最低賃金時給1500円をめざそう。地域間格差をなくし全国一律制確立」を言うようになった。東京都の最賃が1000円に近づいたし、自民党の最低賃金一元化議員連盟が発足し、「最低賃金は基本的人権問題」と言うようになったからである。

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会が発足するとき、私は全国一律制を掲げることに反対した。総評労働運動の中で、全国一律制を主張するのは共産党系、産別最賃を主張するのは社会党系という捉え方があったからである。キャンペーン委員会にナショナルセンターを超えて

最低賃金制度	労働側の主張	経営側の主張
1959年 最賃法制定 業者間協定方式	ニセ最賃粉碎 全国一律最賃制	業者間最賃維持
1968年 公労使三者構成による 審議会方式 地域包括最賃	全国全産業一律最賃制	地域包括最賃反対、 産別最賃重視
1978年 目安制度の導入	産別最賃重視	産別最賃廃止
2007年 生活保護との整合性 産別最賃の事実上廃止	企業内最賃(連合) 全国一律最賃制(キャンペーン)	賃金相場、支払能力重視

労働者の結集を図るには全国一律制を言わない方がいいだろうと思ったからである。最賃闘争の歴史を振り返ると、労使間あるいは労労間で、地域別重視、全国一律制重視、産業別最低賃金制重視、産業別最賃廃止が錯綜しているのが分かる。

1973年10月に第四次中東戦争が勃発した。戦争が起これば物価は上がる。原油価格が4倍に跳ね上がった。1974年の消費者物価の上昇は対前年比23.2%、卸売物価の上昇は31.2%である。春闘共闘は、「国民春闘」と銘打って「年金スト」を実施、32%の賃上げと年金の物価スライド制を獲得した。75春闘は全国一律最低賃金制を要求して「最賃スト」を構えるが、最低賃金制度については審議会でも検討することになり、78年に全国を4つに区分けした目安制度ができる。賃上げは13.1%に留まり、日経連の総人件費抑制策に収まった。日経連の「大幅賃上げ行方研究委員会報告」による「日本的所得政策」とは別に、「職場における日本的労使関係（企業別労組。終身雇用、年功賃金）がしっかりしていれば



社会は安定する」という桜田会長がとなえた「職場安定帯論」も忘れてはならない。1974年に雇用保険法が成立している。総評は反対だったが、JCグループは賛成だった。雇用保険法の最大の目玉は雇用調整助成金であり、余剰人員を企業内で抱え込む制度である。企業別労働組合は確固たる基盤を得たわけである。その後、「企業社会」といわれる社会が形成され、1984年には男性稼ぎ手モデルを前提にした日本的社会保障制度が確立していく。

1974年1月には、最低賃金審議会が「物価上昇に見合った最低賃金の引き上げ」を建議し、各都道府県審議会で審議するようにした。当時、最低賃金審議会は毎年開かれてはいなかった。3月には社会党、民社党、公明党、共産党の4党共同の最賃法改正案が国会に提出された。全国一律制、産業別地域別に拘束力を持つ最低賃金の拡張適用、最低賃金の決定は労働者の生計費（標準家族の必要生計費）と一般賃金水準、政労使三者構成による行政委員会としての最低賃金委員会の設置、6ヵ月ごとの必要生計費に基く3%以上増減の物価スライド制がその内容である。1978年からの最低賃金審議会では、事業の支払能力は残ったままであったが、生計費については「地域別最低賃金の引き上げ率は消費者物価上昇率を下回らないようにする必要がある」、労働者の賃金については「労働省が実施した特別賃金調査（従業員30人未満企業）の結果を検討する（いわゆる「第4表」）」という申し合わせをした。

春闘共闘の1982年最低賃金闘争方針では「産業別最低賃金は、労働協約の拡張適用方式が基軸となるべきであるが、産業別労働組合の機能が十分遂行される状況ではないので、しばらくは産業別（企業内）最低賃金協定化闘争と最賃法第16条の産業・業種別最低賃金改定闘争を闘う」と書かれている。1986年には新産別最賃が発足する。私は過半数の労働協約の適用があって、労使が合意している場合に産別最賃として扱うものように記憶している。港湾産別団交で産別最賃の法制化を要求したが、業者から「現状の労使協定に何が不満なのか」と問われたときに返す言葉はなかった。

最賃法は2007年に改正され、生活保護との整合性が問われるようになったが、重要なポイントは、最低賃金の多面的（業種別、職種別、地域別）な決定方式から、すべての労働者の安全網として地域別最賃を第一義とするようになったことである。第15条では特定最賃（産別最賃）は労使合意にもとづいて審議されることになり、労働協約の拡張適用にもとづく産別最賃は事実上廃止された。いまや産別最賃は使用者主導の業者間協定のようなものになった言ってよいだろう。

## 海外の最賃闘争

アメリカの最賃決定は議会方式である。だから選挙闘争の課題になる。連邦最賃は時給7.25ドルで変化はないが、州や都市の最賃は時給15ドルを超えるところが増えてきた。UPSやUAWは「二層賃金の廃止」を掲げて、パート労働者と常用労働者が産業別労働組合の指導の下で闘い、大きな成果をあげている。

フランスでは物価スライド制がある。世帯所得分類第5位の消費者物価2%以上の変動を基準にしている。日本では所得分類して消費物価の変動を見る統計があるのだろうか。ドイツでは社会民主党が最低賃金を賃金中央値の60%以上にするという公約を掲げて総選挙に勝利し、2022年10月から12ユーロに改定された。新自由主義によって産別労働運動の

力が弱くなり、産別労働協約の適用率が低下し、最賃法が2015年に制定された。最低賃金審議会での議論は使用者側優位に進んでおり、12ユーロへの引上げは議会主導であった。EU最賃指令が2022年10月に発効した。最低賃金は労働者賃金の中央値の60%以下または平均賃金の50%以下では不十分であるとしている。

韓国は日本と同様の審議会方式である。民主労総、韓国労総から労働側委員が選ばれているが、非正規労働者の代表が参加している。民主労総は、企業別労働組合から産業別労働組合への転換を図っているし、最賃ゼネストを闘っている。最賃連帯という最賃闘争を応援する市民運動がある。

## 日本の最賃闘争の状況

昨年の最賃再改定運動では、最低賃金の引上げは物価上昇を上回るものでなければならぬという当然の主張をした。運動の広がりを見せたが、再改定を実現できなかった。2023年3月の目安全員協の報告は、向う5年間審議は、年1回、春闘後、三要素（生計費、賃金、支払能力）で行うという結論である。

今の最賃運動の弱点は、最賃近傍で働く労働者が運動に参加していないこと、既存労働組合は自分の賃上げしか考えず、最賃問題は福祉問題だと考えていることである。今、日本の最低賃金引き上げの因子は、生活保護との整合性、政府の経済政策、外国との賃金水準比較、隣の県との賃金格差であり、労働運動の闘いになっていない。

連合は、相変わらずのトリクルダウン論である。総評時代には、大企業と中小企業の労働者が一緒になって闘っていたし、地域的拘束力で労働協約を拡張適用しようしようとするブルアップ機能を使おうとしていた。労運研は、ボトムアップ型+プッシュアップ型を提起している。ボトムアップ型の賃金闘争とは、貧困と格差・差別をなくしワーキングプアをなくすこと、賃金は企業の利益配分ではなく生計費であること、名目賃金でなく実質賃金を重視すること、平均値で最賃を語るのではなく、これ以下はないという底切り・底上げを図ること、正規・非正規労働者と民間・公務労働者の共闘をつくること、そのために地域別最賃と企業内最賃の要求額を統一することである。プッシュアップ型の賃金闘争とは、事業主を超えた同一労働・同一賃金を実現するために基幹職種を対象とする業種別・職種別の最低賃金を形成していく。看護、介護、保育、教育労働者など資格をもつ労働者を先行して闘ったらい。岸田首相も介護・保育の労働者の賃金は全産業労働者の平均賃金以上にすべきだと言っているのだから。地域的拡張適用を活用するのか公契約条例で規整していくのか、闘い方はいくらでもあると思う。同一労働・同一賃金を実現するためには、育児、保育、介護、教育、医療、住宅、ライフラインなどが無償あるいは平等になることが前提である。最賃闘争は、ナショナルミニマムの確立をめざし社会的な生活基盤の充実をはかる社会的労働運動を担う闘いである。いままでの産別労働運動、地域労働運動、中小企業労働運動を総括して、互いの結節点を探りながら運動形成を図る必要がある。私は、最賃闘争を闘う組織的な構図として、最賃ユニオン、最賃共闘、最賃連帯をイメージしている。

# 東日本大震災と労働組合による労働者供給事業

伊藤 彰信(元労供労組協議長)

元旦に能登半島地震が発生した。今は救助・救援活動に全力をあげる時期だが、復旧・復興過程で労働者の雇用問題が発生してくる。東日本大震災時に労働組合による労働者供給事業をどう活用したのか。元労働者供給事業関連労働組合協議会（労供労組協）議長だった伊藤彰信氏から寄稿があった。職安法第 44 条では労働者供給事業が禁止されているが、第 45 条では労働組合による労働者供給事業（労組労供）が認められている。日雇労働者だけでなく、常用雇用労働者を他社に供給する手法も活用したことが分かる。（編集部）

## 組合資格証明の後日提出問題

2011 年 3 月 11 日、東日本大震災が発生した。厚生労働省は 3 月 23 日、労働者供給事業の業務運営要領の取扱いの特例として「被災した組合員の就労を確保するために労働者供給事業を実施したいと考えている労働組合が労働者供給事業の許可申請をする場合に、労働組合でないことが明らかである場合を除き、申請者に組合資格審査証明書の添付を後日提出することを確約させたいと省略することができる」とした。このことを知った労供労組協は、労組労供は職安法第 44 条の例外として労働組合にのみ認めているのに、労働組合資格があるかどうかわからない労働組合に労働者供給事業の許可を下すことは認められないと抗議した。厚生労働省も困り果てて「被災地の復興のためですから」というだけだった。そこで、申請したいという労働組合の名前を非公式に聞くと「全建総連」というので、「全建総連は労供労組協の加盟組合だから認可手続きを急いでやったら」という話になり、「では労働組合でないことが明らかであるかどうかの判断は労供労組協に相談します」ということになった。ただし、特例措置の期間は 8 月 31 日までだったので、筆者が知る限り、特例措置を利用したのは全建総連以外になかったと思う。

## 労組労供の活躍

5 月 30 日に厚生労働省は職業安定局派遣・有期労働対策部長生田正之の署名入りで労供労組協議長あてに「東日本大震災の被災者を対象にした求人情報についての『しごと情報ネット』の積極的な活用に関する要請書」を送ってきた。被災者の就労確保は、喫緊の課題であったことは間違えない。筆者が承知している労組労供を利用した被災者の就労確保について 3 つのケースを紹介する。

### <全建総連>

全建総連は、2005 年に成立した「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」の一部改正による「建設業務労働者就業機会確保事業」、いわゆる「建設労働者の送出」と言われる新たな労働者供給事業が議論されるようになってから、労供労組協と同法案の検討ともに労組労供についても検討を行っていた。東日本大震災は広域震災であったので、全建総連は急遽、

中央本部で労働者供給事業の許可を取ることにした。急がなければならないのは、仮設住宅の建設であった。地域の大工、工務店が仮設住宅建設を請負う仕組みをつくり、そこに労働者を供給しようということになった。規格の決まったプレハブ住宅ではなく、地域材を活用する応急仮設木造建設とすることにした。一般社団法人全国木造建設事業協会（全木協）を設立、業界並びに全建総連から役員に就任した。全木協は都道府県と災害時の応急住宅建設に関する協定を結ぶ。都道府県から発注された応急住宅建設を全木協傘下の都道府県災害時現地建設本部の幹事工務店が請け負う。その幹事工務店に全建総連が必要な技能を持った労働者を全国から供給するという仕組みである。全木協は福島県内4箇所にも木造仮設住宅400戸を建設した。述べ7287人工の雇用を創出した。福島県内の全建総連組合員200名強を含め、15県連から約500名の組合員が就労した。労組労供による就労は述べ6434人工であり、全体の88%を占めた。木造の仮設住宅は評判もよく、この経験は高く評価された。平時からこのような災害時協定を都道府県と結ぶことが広がり、熊本地震、西日本豪雨などの災害でもこのような労組労供が行われ、今や、全木協と全建総連の労組労供を活用した仮設住宅建設が当たり前の姿になっている。

#### <全港湾>

東日本大震災では、青森、岩手、宮城、福島、茨城の港湾施設に大きな被害を与えた。現地の港湾労働者は、手作業や限られた荷役機械を使って救援物資の荷役作業を行った。救援物資の荷役作業は4~6週間たつと少なくなった。港湾設備の復旧も時間がかかり、地域の工場はまだ稼働していないところもあり、荷役量は回復していなかった。そこで他港で就労することにしたが、港湾運送事業法では港湾運送事業者は許可を受けた港でしか港湾荷役作業を行うことができないので、労組労供を活用して他港就労を行うことにした。当初は貨物量の多い東京港や横浜港での就労を検討したが地元を長期間離れることの不安があった。そこで、いままで東北太平洋側の港で荷役されていた貨物が、被災後、日本海側の港で荷役されている状況を踏まえて、日本海側の港に就労することにした。小名浜支部組合員70名は、5月18日から6月30日までローテーションを組んで新潟港で就労した。宮古支部組合員10名は5月23日から28日まで秋田港で就労した。

#### <全日建>

全日建は、仙台地区で救援物資を輸送する労組労供を始めることにした。仕事がないバス運転手やタクシー運転手を組合員にして、仮設住宅への引っ越し、支援センターから被災住宅や仮設住宅への支援物資の配送を行った。

#### 労組労協に理解を

この過程で筆者が感じたことは、労組労供に関する行政の無理解である。宮城労働局の労組労供の担当者は一人であり、派遣事業と兼務である。しかも、自宅が被災し仕事どころではない状況であった。労働者供給事業の申請を受け付けた経験はない。日雇雇用保険について、例えば、日雇雇用保険の申請をしたいがどこの職安に申請すればよいのか、不就労の認定はどうするのかなどと聞いてみても、検討しますから待ってくださいというだけですぐに判断できない。なにしろ、失対事業が完全に終了した1986年以降、宮城県には日雇雇用保険手帳を所持する人はいないということであった。