

# 月刊 労運研レポート No.116

2024年2月10日号

全国一般労働組合全国協議会 春闘に向けた決意 平賀雄次郎（全国一般労働組合全国協議会中央執行委員長）	.....2P
郵政ユニオン 2024年春闘方針と闘いへの決意 家門和宏（郵政ユニオン中央本部副委員長）	.....4P
労運研第20回研究会報告 新潟県立病院ニッパチ闘争を振り返って 高島 悟（えちごユニオン）	.....7P

- 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）

## 24 春闘で新たな労働運動の出発を勝ち取る

全国一般労働組合全国協議会

中央執行委員長 平賀雄次郎

### 24 春闘の課題は、明らかだ

24 春闘が開始された。2 月初旬の民間大企業の春闘要求提出を前にして、連合・経団連会長は足並みをそろえて「賃上げへ労使“協力”春闘」を表明した。連合・経団連は、昨年春闘を「30 年ぶりの高い賃上げ」「デフレ完全脱却」と総括し、24 春闘を更なる「協力春闘」として位置付ける中、大手の基幹労連は月額 3 万円ペアを要求している。

しかし、その直後に発表された厚労省「毎月勤労統計調査」は 23 年の実質賃金の 2.5% 減少、2 年連続の実質賃金減たなっている。実質賃金 21 カ月連続の減少である。賃上げが物価上昇に追いつかない事実こそが現実だ。その下で、中小零細企業労働者・非正規不安定雇用労働者の賃金は、かつてなく格差拡大・固定化が進んでいる。総務省発表の 23 年家計調査によれば 1 世帯当たりの月平均消費支出は、物価変動を除く実質で前年比 2.6% 減、3 年ぶりのマイナスを記録している。大半の労働者には貧困との闘いが現実である

今春闘は、引き続きウクライナ戦争と過酷を極める人道危機にあるパレスティナ戦争、緊迫する台湾・朝鮮を巡る東アジアの戦争の危機の中で闘われる。欧米の抑制的な金融政策や世界的な政治経済情勢を反映した投資活動・貿易取引の低迷を受け、24 年の世界経済見通しは 3 年連続の減速(世界銀行 1 月 9 日発表)の見込みとされる。コロナ禍からの回復以降、世界的な格差拡大がすすみ「豊かな国ほど経済が良く際立った不均等が生まれている」と言う。日本では、労働者の賃金水準は下がり続け、G7 諸国で最下位、アメリカの約半分、OECD 平均を下回る現状だ。いっぽうでは、政府・日銀の財政政策は大規模金融緩和・円安政策を柱としたアベノミクスから抜け出せず円安、物価高が続き、金融緩和をすすめるため国債の大量発行が続いている。すでに国債と借入金、政府短期証券を合計した国の借金は 1286 兆円過去最高を更新した。結果、生じたのは金余り・大企業の内部留保と株価の膨張・上昇であり、株価はバブル崩壊後の最高値をつけ、ため込んだ大企業内部留昨年度は 11 年連続で過去最高を更新し 500 兆円を大きく超える天文学的水準とっている、軍事費拡大も歯止めもなく続いている。

貧困と格差の拡大をとめ、政治・社会の流れを変えるため闘いを広げることが 24 春闘の課題である。

### 全国協の闘い

こうした中、全国一般全国協は 1 月 27 日、28 日両日にわたり、24 春闘各県代表者会議

を開催し 24 春闘を開始した。大幅賃上げを目指し、3 月第 1 週の要求提出・4 月決着へ向けて、スト権確立を背景に取り組みをすすめる。また最低賃金近傍に集中する中小零細・非正規不安定雇用労働者の大幅賃上げを実現するために、同一労働・同一賃金、均等待遇実現を法定最低賃金の大幅引き上げと結び付け、職場から闘いを組織する。

具体的な要求基準として、

- ベースアップ：月額 2 万 6 千円（最低時給 1500 円、時給 150 円アップ）
- 労働時間短縮・要員確保
- 過労死につながる 36 条特別条項を認めない
- 勤務インターバル最低 11 時間以上

を中心に職場要求を提出、ストライキを配置する。

課題別・業種別に語学講師、介護労働者の権利確立の闘いを横断的に取り組む。均等待遇・同一賃金同一労働の実現を目指し裁判闘争・署名活動などを全国的に拡大する。

最低賃金大幅アップに向けて、全国各地の労働局（地域最賃の主務官庁）への要請行動を地域共闘で取り組むこととし、春闘後半での対政府・厚労省交渉につなげていく。

■ 均等待遇・同一賃金同一労働を、ジェンダー・外国人労働者差別を許さない闘いとして組織する。

### 労働基本権擁護の闘いを強化しよう

政府・厚労省は、現在、「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」を公表している。この報告は「新しい働き方」と称して、労働法による統一的保護・規制を緩和・廃止する危険性をはらんでいる。現にこの報告に合わせ、経団連は「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」（24 年 1 月 16 日）を公表している。この提言は、「現行労働基準法は、工場労働のような、1 か所に集まり始・終業時刻が固定的かつ労働時間と成果が比例する労働を前提とした画一的規制」と決めつけ、労使自治を口実に労働時間の法規制を外すものであり厚労省報告と同じ内容となっている。しかも、労使自治の要である労働組合による集团的規制を緩め「新しい労使交渉の場を選択的に設ける“労使協創協議制”創設を求めている。団結権を基礎にした労使交渉を否定する内容である。

政府・経団連の一体となった労働法改悪を許さない闘いの強化が必要であり、24 春闘での職場討論を深めていく必要がある。

**ウクライナ戦争・パレスティナ戦争の即時停戦、震災の危険にさらされる原発の即時停止・廃炉、軍備拡大・武器輸出反対など社会的政治的闘いを広げる闘いを組織しよう**

全国協は、様々な労働組合や社会組織と連携して、24 春闘を全力で闘い決意です。

郵政ユニオン

## 2024 年春闘方針と闘いへの決意

郵政ユニオン中央本部副委員長 家門和宏

### 物価上昇に負けない賃上げ

郵政ユニオンは、第12回中央員会を2月2日に東京で開催し全国の中央委員はオンライン参加の形式でおこなった。

賃上げ要求 30,000 円以上、非正規社員の時給引き上げ 200 円以上、全国一律 1500 円以上など 24 春闘方針を確立し、ストライキも含めて全国で闘う体制を確認した。

昨年の 2023 春闘では、「郵政グループ賃上げ 5.11%」「郵政民営化後最高」などの文字がマスコミをにぎわせた会社回答であったが、その中身はひどいものだった。正社員では、全員にいきわたる賃上げは 1,000 円、若年層を中心に 2,100 円、夏期冬期休暇各 1 日削減分 1,700 円、これを足した合計額 4,800 円をベアとして「1.62%」、定期昇給分「2.04%」、コロナ・物価高対策として出された特別一時金 70,000 円を「1.45%」、これらを合わせて合計「5.11%」の賃上げ、と言ったのだ。定昇はもとより、休暇削減分や一回限りの特別一金まで組み込み、盛りに盛った数字である。全員にいき渡った賃上げ額はたったの 1000 円、さらに非正規社員の賃上げ要求には全くのゼロ回答であった。その前年、日本郵政、かんぽ生命の 2 社は経団連に加盟した。政労使とも賃上げをいう中で、会社としても賃上げは至上命題であったことは容易に想像がつく。なんとか体裁を保つために数字を足して足した回答に、郵政ユニオンは当然納得できるわけもなく、ストライキで闘った。

今、2024 春闘は昨年にも増しての物価高が労働者の生活を直撃しているなかでの闘いとなる。厚労省が昨年 12 月発表した毎月勤労統計によると、実質賃金は前年同期比 2.3%減、19 か月連続マイナスとなった。

中央委員会では、正社員・非正規社員問わず、生活実感として受け取ることのできる賃上げをめざして、ストライキを構えて 2024 春闘を闘っていくことを確認した。

### 真の均等待遇実現の取り組み

郵政ユニオンは、2014 年、正社員と非正規社員の休暇、手当などの待遇格差が違法と、労契法 20 条裁判を展開。東京、大阪で 11 人の組合員が原告となり、裁判を闘いぬいた。2020 年 10 月、最高裁判決で勝利し、有給の病気休暇や夏期冬期休暇、住居手当や扶養手当などを不合理な格差と認めさせ、原告は損害賠償を勝ち取った。さらに、2020 年 2 月、全国 7 地裁 159 人の原告で集団訴訟を取組み、11 人が勝ちとった最高裁判決をさらに拡大

し、格差是正を推し進める闘いを展開してきた。集団訴訟は、新たな争点となっている寒冷地手当などを残して、ほぼ勝利和解し原告 159 人に和解金が支払われた。

司法の場で、郵政の労働条件、正社員と非正規社員の格差が違法と断定されたのだ。均等待遇を求めて郵政ユニオンは交渉、運動を展開。対して、会社は、裁判で比較対象になった正社員の住居手当を廃止したり、扶養手当制度の変更、さらには正社員に各 3 日あった夏期冬期休暇を各 2 日に引き下げて非正規社員も夏期冬期休暇を付与するなど、基本的に正社員の労働条件を引き下げた『均等待遇』を行ってきた。職場労働者の声に背を向け、最高裁判決を消し込むことに躍起になってきた会社の姿勢は厳しく追及しなければならない。奪われた労働条件を勝ち取っていく闘いが求められている。

ただその中であっても、有給の病気休暇 30 日または 60 日が実現できたことや、有給の生理休暇、年始手当など、非正規社員にこれまでなかった休暇・手当も実現できたことは、均等待遇に向けての重い扉を開かせることができた、と受け止めている。会社はこれまで、非正規社員に対しては「NO WORK, NO PAYの原則」と言い、労働条件、福利厚生などでの正社員との格差を正当化してきた。もう、この理屈は通用しなくなった。さらに真の均等待遇、正社員化をめざして、2024 春闘要求を掲げながら取り組みを進めていく必要がある。

## 圧倒的な要員不足の職場実態

日本郵政グループは 2021 年「JP ビジョン 2025」という中期経営計画を発表した。その中で 2021 年時点で 39 万人いた社員を、5 年で 3 万 5 千人の削減計画を出し、進行している。現場では、「全く人が足りていない」「退職者がでても、補充がない」と切実な声が蔓延している。組合で取り組んだ春闘アンケートでは、正社員・非正規社員問わず、職場での不満・不安の第一位は毎年「要員不足」となっている。「低賃金」よりも「要員不足」のほうが不満との回答が多い、深刻な要員不足の職場実態が反映されている。

さらに、昨年 6 月にヤマト運輸との協業が発表され、一部で業務が始まっている。ヤマト運輸が取り扱っているクロネコDM便や「ネコポス」を廃止し、日本郵便が取り扱う「ゆうメール」「ゆうパケット」を活用した新消サービスを展開。これらをヤマト運輸は配送せず、引き受けたメール便や小型荷物を郵便局が配達する、といった内容だ。関連してヤマト運輸は 1 月末で、委託契約で配達業務を担当してきたクロネコメイトの約 2 万 5 千人を契約解除、仕分け作業に従事するパート社員数千人に解雇通知を出した。契約解除、解雇で労働者を路頭に迷わすヤマト運輸の姿勢は、社会的に厳しく問われる必要がある。

郵便局が配達することになる「ネコポス」は日本郵便が取り扱う同様のサービス「ゆうパケット」とほぼ同数の取扱量がある。郵便局では現状でも要員が不足している状況で、このままでは職場が混乱することは明らか、大幅な増員が必須だ。

日本郵便はかつて、ペリカン便との統合、トール社の買収と、失敗を繰り返してきた。トール社は 2015 年に 6200 億円で買収したが 2016 年度決算で 4003 億円の減損損失。連結決算は民営化後初の 400 億円の赤字となった。放漫経営と言われても仕方がない郵便事業、「次はクロネコか」といった声も職場で聞かれる。日本郵便とヤマト運輸の協業が、ヤマト

で働く労働者のリストラであってはならず、郵政の職場を混乱させるものであってもならない。ヤマト運輸のリストラに反対する運動を支援し、職場労働条件改善の取り組みを進めていかなければならない。

### 郵政 3 事業のユニバーサルサービス

一昨年 1 月にゆうちょ銀行は大幅な料金改定、料金の新設を行った。それまで 520 円だった残高証明などが 1,100 円に、100 円だった定額小為替の振出料金が 200 円に、無料で行っていた硬貨の入金や新券の支払いが有料になった。硬貨 51 枚入金すると 550 円の料金が課せられることになった。ゆうちょ銀行は「お客さまに安定的なサービスを提供するため」を理由に大幅な料金改定を行った。つまり、このままでは経営が成りゆかなくなる、というのだ。

総務省は、「郵便の役務の安定的な提供を継続するため」として、定型郵便 84 円を 110 円、はがき 63 円を 85 円に案を情報通信行政・郵政行政審議会に諮問し、今秋以降実施の予定としている。2022 年度の郵便事業の営業損益は 211 億円の赤字となった。郵便物数は 01 年度がピークで 262 億通、22 年度には 45%減の 144 億通と郵便物数は半減している。

ノルマ至上主義、営業目標必達の職場環境が、カンポの不正営業や、年賀状や郵便商品を社員に押し付ける、いわゆる自爆営業に突き進み、職場が荒廃していった。現在、不正営業の影響で、かんぽ販売は不調、低金利の中でゆうちょは手数料収入に依存、郵便物数は減少と事業の先行きが不安視されている。

そのような中で、自民党内でも郵政民営化見直しのための動きがおこり、郵政民営化法、改正法案を議員立法として今国会に提出することをめざすとのこと。日本郵政と日本郵便を統合し、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の金融 2 社株を一定程度持ち続けるという。

郵政民営化の破綻は明らかとなっている、労働組合の立場からも、郵政 3 事業のユニバーサルサービスを守り発展させていく取り組み追求することが重要な課題だ。

会社は、経営の厳しさを理由にベア要求には応じてこなかった。民営化以降、2008 年 600 円、2014 年、15 年それぞれ 1,000 円、23 年前述の 4,800 円、とベアは 4 回だけにとどまっている。コスト削減で要員は減らす一方、利益は株価の維持拡大、株主還元を努めてきた。また、内部留保は実に 6 兆円を超えるに至っている。社会生活を支え、公共性のある郵政 3 事業のユニバーサルサービスを守る闘いと、大幅賃上げ獲得、労働者の権利拡大を勝ち取る闘いをむすびながら、経営の厳しさや、使い古された事業危機論に負けることなく、郵政ユニオンは、要求実現にむけて全国の郵便局で闘いぬく、そのような 2024 春闘を展開していく決意を固めている。

労運研第 20 回研究会

## 新潟県立病院「ニッパチ闘争」を振り返って

高島 悟 (えちごユニオン)

### 【はじめに】

「ニッパチ闘争」は、1968 年新潟県立病院の看護師が「夜勤は二人勤務、月 8 回まで」という増員と夜勤制限の要求を掲げて闘った闘争である。労働組合が自主的に夜勤二人勤務体制による勤務配置表をつくり闘争に入った。68 時間後、夜勤勤務者がいなくなる直前に要求どおりに妥結することができた。この「ニッパチ闘争」は全国の病院に広がり、月 8 日夜勤・二人勤務を、当たり前前の勤務体制にした。これにより看護師の賃金・労働条件も大幅に向上した。そして、国鉄や郵便局での「順法闘争」に引き継がれていった。

いま、保育、介護、教育、医療、交通など公共サービス分野で低賃金・長時間労働が蔓延し、人手不足によるサービスの質の低下が社会問題になっている。労働条件の向上なしに、人手不足も解消されない。

いまでは、「ニッパチ闘争」について、実際に闘った方で語れる方はいなくなった。高島悟さんは、「ニッパチ闘争」後に県立病院に入り、新潟県職労医療部会の部会長を昭和 62 年から平成 10 年まで務められた。当時はニッパチ闘争を闘った現場の組合員も多くおり、その時の話を高島さんは伺っている。

今、私たちが直面している問題は、非正規と正規の労働者の互いが一体的な闘いができないか、公務の労働者と民間の労働者の闘いが一体的にできないかということだ。研究会では闘争戦術についてももう一度振り返ってみようと考えている。特に公共サービス労働者の闘いは、法律で縛られながらの闘いのため、順法闘争のような形の闘い方は、今の労働運動の闘いの一つの選択肢として可能性があるのではと思っている。過去の闘争ではあるが、今日でも参考になると考え、高島さんの話を聞いて学ぼうと企画したものである。

### 【高島さんのお話から】

新潟県の県立病院で取り組まれたニッパチ闘争について戦術に焦点を当て話したい。県立病院は戦後、医療団から県に移管され病院局になった。新潟県職労医療部会は県職労の補助機関だが法律上は県立病院労働組合になっている。闘い方もそれによっている。名義上の各労働組合の執行委員長は県職労執行委員長となり、最終的な判断は県職労の闘争委員会で判断される。闘争を綴った「夜明けが来る」（労働旬報社）には、具体的な当時のやり取りが書かれているが、私が先輩から聞いている話もまさに書いてある通だ。

私はニッパチ闘争の後、医療部会の部会長を引き受け、1987 年から 11 年間医療部会長をした。その中でもニッパチ闘争で得た経験が闘いの中心に生きてきたと思っている。私は 30 歳までは県の行政の労働者で 1983 年に人事異動で、新築予定の県立ガンセンターに異

動した。当時新潟は大小 15 の県立病院があり、1 病院 1 分会という形をとっている。がんセンターの組合員は 350 人位で、その分会役員をやり、数年後 1986 年に医療部会の役員、翌年部会長（非専従）になった。

## 闘争から 20 年たった時点での県立病院の状況

異動したばかりのガンセンターでは、当初職場の中にはストライキで患者に迷惑をかけたくないという強い思いが充満していた。こんな分会がよくニッパチ闘争を闘えたなというのが正直な気持ち職場の状況でした。1967 年のニッパチ闘争から 20 年で相当後退し、力が衰えていたと思う。

幸いなことに、「夜明けが来る」等の記録が残っており、病院建て替えに向けた取り組みにあたり職場で取り組んできた経験が役に立ったのかと思う。

当時は新潟県職労はまだ 1、2 時間ストライキを頻繁に打っていたが、当ガンセンター分会では、患者に迷惑をかけたくないという組合員意識が強く、他の職場でストライキを打ってもガンセンターでは打っても外来は開いているとか、病棟に大勢保安要員がいて通常とあまり変わらないという実態だった。患者に迷惑をかけたくないから、ストライキ集会会場に出ることを拒んだり、当局はそれをよしとして、責任を放棄し患者対策をさぼるのが当初の状況だった。300 人以上の職場で 2 桁の組合員しかスト会場に参加をしないという状況で、出ない職場の筆頭が、ニッパチの中心となった看護師の職場、病棟、外来でした。

## 立て直しとニッパチ闘争の経験

その後の立て直しの方策としては、「夜明けが来る」の中にもあるが、とにかく「妥協」を重ねていくことになる。本来当局がやるべきことを、労働組合が代わってやる。患者対策では、外来の予約が入るとストライキをする理由や要求を書いて手紙を送り、「別の日に予約を変えて」とお願いする。こうしたことを精一杯やったから、ストライキで外来を閉めてくれと説得する。保安要員を大勢置いていた病棟については、何かあればすぐ行けるように、ストライキの集会場にポケベルとかありとあらゆる対応をとり集会に参加してもらうということを積み重ねた。新人にも同様に働きかけて、ストライキはそのようにやるのだ、組合員としてストライキには参加するが患者には迷惑をかけない、かえって要求内容からすれば患者のためにやっているのだと当該職場で認識できるようになり、他職場のストライキ並みの水準を保つことができた。

ニッパチ闘争を振り返り、医療部会の部会長になり取り組んだ内容からすると、ニッパチ闘争の一番の特徴は、彼女たち看護師の闘いだっただことだ。ストとか、労働組合の集会、闘いとかについてわからなくても、ニッパチだけはわかるというのが先輩たちの組合員だった。

## 看護師の共感がニッパチ闘争の肝

1967 年当時、本当に勤務は大変だったと皆言っている。そのため自分たちが困ったこと

を労働組合が本当に取り上げてくれるということが共感を呼び、ニッパチ闘争で開催した決起集会以降、動員指令を上回る人が参加し、普通勤務者や次に仕事に入る人は除くが、休みを取ったり勤務に入る前に集会に参加し、周りの仲間の声を聞きたいということで集まった人が多かったと、20年も経っても、そのときのモノクロ写真を見て、写ってる人が誇らしげに話をする。

何が違うのか。実はその前に44闘争というのをやっている。県職員の勤務時間が44時間の時代に県立病院の看護師は48時間労働だった。44闘争とは、同じ県職員の看護師も44時間という要求を取り組んで勝利した闘いだ。その闘い方は、闘う際にいろんな仕事を自ら削り減らしていく、44時間で働けない部分を残すのではなく、不要な労働として削る。労働者を増やすということではなく、本当は患者さんにその4時間分の労働をしてあげたいのに、自分が我慢をし、泣く泣く切り捨てる。切り捨てた部分に対して、当局も誰も責任を取らない。その分を患者さんにしてあげることにはしない。44闘争はそういった中で取り組んだちゃめ、精神的にきつく、組合の幹部が闘おうというから闘うという形だった。結果としては44時間になり体が楽だとか自分の働き過ぎの実態がわかるとかだが、なかなかストーンと来ない。それが44闘争とニッパチ闘争とは違ったというのが皆の感想だった。

ニッパチの後に県立病院は合理化統廃合の嵐が襲うが、その統廃合に対しては看護師自らの闘いにならない。その状況が続き、1983年頃の県立がんセンターの看護職場の実態になっていた。ニッパチが一旦途切れた形で進んでいた。

## 闘いの根拠としての「人事院判定」

もう一つ大きなのは、ニッパチも44闘争も闘えたのは、新潟の県立病院で闘ったときに「人事院判定」があったことだ。ニッパチは終わった後協定になる。しかしニッパチ闘争以降、当局は病棟の病床数が多くても、重症度が高くても複数あればいい、労働現場がどんなにきつくても、ニッパチさえ守ればいいと、ニッパチを逆に捉えていた時期がある。

「複数で月8日だ」、だからそれ以上はできないという回答を当局は繰り返し、要求が跳ね返された。そのため人員増ができない現場が先に参ってしまう。現場はそういう協約があるから仕方がないんだと、どんなにきつい労働でも、複数夜勤になっているからこれ以上の人員増はできないんだと、しばらくそれで流されていくことになる。

そんな中で私が気づかされたのは、協約はそうになっているが、現場でその大変な実態を前に出し共感を得られれば、前に進むことができるのではないか。これが本当の意味のニッパチ闘争の意義ではないか。協定をただけではなく、そういう要求の作り方、団結の仕方、団体交渉のあり方というのが一番のニッパチの財産ではなかったかと思ってきた。

## 現場の実態への共感に基づく闘いを

病院労働組合・医療部会では賃金闘争は県職労にまかせていて、人員増の闘いを中心に、病院の管理者に病棟のひどい労働環境や労働実態をもとに集会でぶつけ、共感を勝ち取るところから闘いを始めます。その後の職場団体交渉も、長時間、約3日間をかけて団体交渉

をし、朝から晩まで団体交渉をやる。その主役は現場の労働者で、労働組合の役員は舵取りをやる。訴えた現場の改善策を出せないなら、人を出せと当局に迫る。結果はそれほど前進しないが闘う側の気持ちが多まり団結に結びつく。闘ってよかった、労働組合って大したものだ、労働組合の集会・行動にはいかなきゃならないということで、定期大会などには、どんなに職場が忙しくても何人か送り出すという体制できてきた。ニッパチ闘争で何が一番の教訓かという、今で言うと、介護職場等で基準ができたのを足がかりに、基準に頼るだけでなくその職場の実態に共感を持ち団体交渉に臨み、そして職場に広げるといいう努力、手法が求められているのではないか。これだけ介護職場があり、大変な実態の中で、働いている人たちが組織できないのは、そういうところが不足しているのかと思っている。また介護職の人たちに看護師のような使命感があれば、みんな考えていくとなり違ってくる。しかし手を差し伸べてあげれば前に進む力ができてくるのではと考えている。

ニッパチ闘争で評価すべき点は、複数で8日の夜勤ということで、人員をとにかく増やして欲しいという現場での看護師の気持ちを捉えたことだと思う。また闘い方も、闘った当時の人の心に残っているのは、組合の幹部がやったというのではなく、患者さんと自分や仲間の労働の実態を、自分と仲間の言葉で、ひとつの集会の中で話せ、それが要求となり闘ったということであった。「夜明けが来る」の中にあるが、横山博さんという当時の幹部が、頭でいろいろ考えてやったが行き詰まり、こんな手順でやれるんのではとやって、できたのがこの闘い方。看護師の人に集まってもらい、集会で出された実態が仲間の共感を呼び、それを直接当局にぶつけ、当局が（当局の病院局長は医者で、その医者でさえ、医者だからか）答えられない責任を攻め、病院局でまとめられず、知事を引きずり出すことで、ニッパチが勝利し協定化できた。今もニッパチの協定については、毎年労働組合の大会議案書に残し、団体交渉では協定を確認してから団体交渉に入っている。そんな形でニッパチ闘争は医療部会の中でまだまだ現役です。

## （質問・意見交換）

当時は1人勤務で8回以上が普通だったのか

人事院判定がでてからは、怪しげな交代があった。10時以降が深夜なので、10時前に交代する。10時から5時までの勤務の変則ということで、10時前の勤務は夜勤と言わないという職場もあった。看護師の場合は8時間までは「仮眠なし」のため、深夜帯も準夜勤帯（12時まで）も、検査や診察がないので、1人でできるということだが、休む時間がなく身体が持たないので、やはり複数が必要となった。それがニッパチの2、ハチは、最低でも夜勤回数は月8回までの8、それが人事院で下した判定で、それによっている。

「夜明けが来る」の中で、闘いするとき地域で保安要員との体制を組んだとあるが、地域の医療関係の人で体制を組んだということか

厚生連や日赤の人たちの労働組合、新潟県医労連という医療労働者だけの団体が新潟にもあり、こうした医療関係の人に共闘を呼びかけた。これまで1人のところに2人ずつ勤務表に入れるので、勤務表が半分しか埋まらない。8回を守ると当然穴が開く。そのとき何か起これば他の病院の労働組合の人たちが代わりに保安要員として入り患者を守るから、看護師にあなたたちは我慢して闘おうという体制を組んだ。当時看護師に患者に迷惑をかけたくないという気持ちが強く、44 闘争のとき、幹部がごめんねと言いながら幹部責任で制度や人を勝ち取る取り組みをせざるを得なかったことを踏まえて取り組んだ。

実力行使が出たのは2回目の闘いのとき。一応人事院判定が出て守るということだったが、人がいない、金がないと、約束が絵に書いた餅ようになったので、実力でいつまでに人を入れるのか、2-8を実現するのかというのが質問の闘いです。勤務者がいなくなり、患者さんに迷惑になると悪いから我々が入るとやるのが、当局にとっては、県の職員でない部外者に入られるのは問題。そうしたことも労働組合側からも追求し、ギリギリ配置する人がいなくなる前に、協定を作り、計画を出させ、実力行使は中止になった。

**人事院判定は2-8をやれと言ったのか、人事院判定の重みはどの程度なのか。**

やれという内容。人事院判定は、あるべきにとどまる。努力していればよしいうもので、財政措置も、罰則もない。開き直られれば役に立たないため、ニッパチ闘争では、それに労使協定という中身をつけたのが前段の闘い。次にそれを実際年度計画で実現させたということ。今も退職者ができれば必ず埋めさせている。医療部会は、穴埋めを正規職員でおこなうことを今も守らせている。かつては正規の人がいないため、穴を臨時職員で埋めたりしていた。私の頃は、病院管理者が臨時職員を探しをし協定を守る。協定が守れない場合には誓約書で「貸し」とし、後で今までの配置よりも1人余計に配置させるようなこともさせていた。先の質問は具体的な計画を出させる時の実力行使の話。その連続の取り組みがあったがゆえに、新潟のニッパチが評価される。ニッパチが新潟県職労で評価されているのは、人員を埋めて、年次計画まで組ませ本当に実現したというところ。

**多くの病院があり意識の差があると思うが、それをどのように一定のところまで引き上げたのか。**

役員が各職場に回って夕方や昼休みに集まってもらいオルグで行った。ニッパチのときは看護師の場合3交代なので何回かおこなった。意識の差があるので、場所によっては1回で終わり、看護師が20人ぐらいの小さな病院ではかえって熱心に話をしたりした。ニッパチは一大闘争ということもありの影響はすごく大きく、県境の近くの小さい病院では、県職労病院でない人たちも行き話をしに行ったと聞いている。

**2-8の体制を組んで穴が開く前に当局が要求をのんだのか、それとも実際に穴が開いたのか。**

穴が開く前に終わった。職場の人たちが回数決めて自分たちで組んだ勤務表でやるので、いついつからはもう看護師がいないという状況で、患者さんどうなるんだろうと自分たちも怖かったそうだ。周りの応援もあって、結果として穴が開かなかったが確信はなかった。

**地域の応援体制はどのようなだったのか。病院の実力行使には、地域での反感も出ると思うが、それがあまり出なかったのはどうしてなのか。**

病院によってかなり差はあった。新潟の県立病院は大きな都市型病院から小さな病院、そしてその病院しかないというような地元に密着したところもあった。普段顔を合わせている看護師の世話になってるといふこともあり、密着度により違っている。

第1次のニッパチ闘争から始まり、だんだんと話をできるようになってきていた。前段の闘いがあって、話し合いを何回もやるので、ニッパチってのは自分たちのためだけではないというところまでこなれてきたと思う。

賃上げ闘争が一番いい例で、看護師の場合、自分たちだけが楽になるのは、なかなかよしとしないため患者さんと賃金では話ができない。その先にもっと良い看護ができるのだという方向が見えると、素朴に「そういったことも聞いてきた」という話の中で、共感を呼び、「そうだったら、いつもお世話になってる看護師だからお前たちの応援をしよう」となる。病院によっては管理者である医者と看護師がとても近く、先進的な医者がいて交流があったというようなこともあった。地元との関係がうまくできたところもあったということか。

**看護師の闘いを介護労働者の組織化に生かせないかについて少し詳しく**

介護労働者が組織化されていること、組織化することが前段で必要と思う。そうでないと民間で何も無い介護労働者では、同じことはできないと思う。組織されているところでは、自分たちの要求の内容になる。また介護労働者が介護をしている側に対してどれだけの思い入れがあるかも必要。看護労働者は、ナイチンゲール精神、奉仕精神を、患者に対してやっていくという教育があるという気がする。

介護の職場で、介護しているお年寄りに対しての思いは他の労働者とは違いがあると思う。自分をもっとやってあげたいが、やってあげられないもどかしさや、やれないことによる自分の問題なども取り上げて、自分の職場のこととして前に出すことで、改善要求や団結に繋がると思う。ただ基礎となる労働組合作りがなかなかうまくいかない。労働組合があるところは可能だと思う。

介護労働者から、物を言うと解雇される、職場を外されるという相談がある。それでも職場に残ろうとなるかということもある。看護師はニッパチのときには賃金が一定の水準まで回復をして、そこに集中できたのかもしれない。だからその後、賃金よりも人員だということ、取り組んでこれたのかとも思う。。

**岸田首相が介護、保育労働者の賃金は、全労働者の平均賃金と同等であるべきと国会で発言した。基本方針は法的拘束力はなく、労働者の手にわたる保証はないがその分の金を**

事業者に配る。配布の基準も不明確で、看護師資格に合わせれば、補助者はもっと低くていいとなる。介護労働者の場合は資格基準で平均賃金と合わせるのかもしれない。ニッパチで人事院判定というガイドラインがよりどころになったのなら、今の少子化対策を基礎に岸田発言を利用すべきで、それと定数や保育所の数を増やしていくことを関連付けた戦略を労働組合が出せば、組織化や運動ができると思う。ニッパチ闘争の経験を踏まえて考えはあるか。

組織された労働者ということで、例えば私立の保育園とかにもっと力を入れたらどうか。一定数の保育労働者がいれば、そこに責任を持たせ、そこが闘うという、自決する形があった方がよいのではないか。それが基準となる。ニッパチも、当局を相手にするとき、会社のように儲けだけではなく、行政としてあるべき姿を言われると弱いところをついたこともある。「そんなだったらやめてやる」みたいなことのない地域で、例えば新潟の病院の場合は県立病院が新潟県の医療の3分の1を担っていた。3分の1の病院が果たす役割は大きい。そこでニッパチがあったので、県内に同じことはできなくても真似ぐらいしなければならぬという広がりがある程度あった。県の方が、労働条件が良いから、民間から県立に流れていこうとなる。その時、流れを止めるために「県立病院よりも労働はきつくない」「ニッパチでなくても何とかやっていける」「少し金を高くする」「県立に行ったらもっと厳しいよ」と、転院しないように引き留める。県立病院と比べてどうかという基準があることで水準は上がっていく。その地域での水準になるようにどこかが中心になっていくことが必要。そういう成果があったところが逆に潰されるというのもあるので、公的などころから始めていくのがいい。指定管理にするようなときは、行政をターゲットに、こんな労働条件でいいのかということを対象を絞って取り組むということが必要。そうやることで、自分たちの味方は、労働組合だということの印象付けにもなるので必要。公共サービスから攻めるってのがいいと思う。

病院の看護師と介護士とでは、労働者側も、使用者側も、制度的にも違う。労働者が組織化されていない。奉仕精神がとても強く、権利意識は20~30代では全然ない。賃金も低く、昇給がほとんどなく、仕事内容もほぼ変わらないので、辞めて別の会社に行っても支障ないため職場に居続けようという気持ちが薄い。使用者は公でなく医療法人とか、株式会社で、建設会社が箱物を作るために作り介護会社を放り込むところまである。介護のためではなく金儲けのためにやってる。政策的に医療、介護を引き上げると言うが怪しい。介護士の賃金をあげると言うと、利用者負担の引き上げがすぐ出て利用者と対立する形になり難しい、介護労働者がニッパチ闘争のような闘いをできるためどうすべきか。

とにかく労働組合に入るか、権利意識がないので、あなたたちの水準は低い、賃金が上がるのが普通だという認識を広げていくしかないと思う。介護については公共が手を出してないだけ大変。会社、法人は金儲け、NPOのところを含め、少し権利について抵抗感をなくす働きかけが必要。そうでないと、心がすきみ、老人へのいじめ、介護労働者どうしのいじめとかに繋がる。介護に妙薬はない気がする。

ニッパチ闘争の財産は、私達が闘ってこの権利を勝ち取ったという成功体験というのがあると思う。その意識になるまで、2人勤務のシフトをどうやって実現できるかを自分たちで考えさせたり、「職場を変えていくにはあなたたちどうしたらできる」という投げかけをしたかと思う。そうした取り組みの延長で職場要求を討議し団体交渉するという闘い方があるのでは。

成功体験ということよりも、団体交渉のときに参加した人たちは、交渉でみんな泣くんです、職場の実態を話して、「この人員では」「こういう悲しみや、とてもつらい目にあった」と。管理者、病院局長として「どう考えるんだ」「こんな思いをさせないで欲しい、そのためには」と具体的な話をしてくれる。

各職場がそう言うので、そこに参加してる人たちは、職場を超えて一体になる。その人の職場の要求だけでも、「うんわかる」「そうだね」となる。ニッパチの時もそうだった。管理当局も泣く。苦しいし揺さぶられて泣くが出すものもない。そういう団体交渉をやめさせてくれとまで言う。出せる人数決まってる結果として人員はなかなか増えないが、そういう一体感を、各職場、病院から何十人も参加した人たちが持って帰り、自分の見方が変わったという形で次のとき繋いでくれている。それが1年で終わらなかったのが、ニッパチ闘争の成果と思っている。共感を呼んで、それをどうみんなに訴えて理解してもらえらるだろうと考える。そうするとそれは持って帰っても、他の人にも言える。

自分の職場の実態の大変さを改善する要求が、医療や看護の職場では、対象が人間で、将来的に良くなるわけで、敵がなくなる要求といえる。そうした話し合いが持てれば、モチベーションも含め、福祉の職場でもできる気はする。職場で直接力となるには、システムと組織が必要。そこが介護の場では抜けているので、業界を呼びそのことを権利意識として持たせる。手法としては、あなたの職場どうなってるの、書いてよ、言ってよとやるのが効くかと思う。

当局に対しこんなつらい仕事をひどい労働条件でやっているという訴え方もあるが、アメリカシカゴの教員ストライキでは、35人教室とか教育の質を高めるために、もっと労働条件を良くしなければいけないと当局に要求し共感を広げて、PTA、親、市民運動と一緒に闘った。共感の輪を、どこをどう広げ支持を得た闘いを作っていくかという問題と思う。当局に公共のための団体交渉という形で、市民、PTAも一緒になりおこなうという闘い方もアメリカにはある。

介護や保育問題は、市民や利用者の共感を得る条件がある。ただ組織する人がいない。ただし地域の問題で全国指導とかいう必要性はないので、地域的に取り組める可能性があるのではと考えている。手立てはないか。

今の情勢で当局だけに目を向けていても運動はあまり進まない。ニッパチ闘争の戦術は、国鉄の順法闘争に影響したか。

順法闘争というのは規則とかルールとか、決められたことをお互いに守ろうということ。当時、働いてる人がギリギリの要員で精一杯ギリギリのところで仕事をするのは安全とか命に関わる部分に影響し危険だという安全対策としての順法闘争というところで一致する。機関士や機関助士がいた頃は、2人で仕事をしていたが、機関助士を廃止し1人乗務にその後していった。その際には数年かけて、1人でも大丈夫だという対策、安全装置を設けるなどして、初めて1人乗務させた。危険箇所に対する速度制限とかも、決められたスピードできっちり曲がればいいが、それをギリギリでは危ない、何かあったら困ると、スピードを落として走らざるを得ない、安全を確認するので徐行する、法やルールを守り、人の命を守るという闘いに結びついたと思う。同時期なので、労働者同士の意識の高揚が互いにあったと考えられる。

**港湾でもクレーン操作を法律通りに動かせば取扱量が減る。いわばサボタージュ闘争。**

ニッパチ闘争もそうだが、常に順法でやるのは難しい。闘争としてやろうと目標がありやったのでやれた。その後の実力闘争は、新潟の県職労でもストライキ。クレーンと同じで、順法でやっていたら仕事にならない。順法へ持っていくと大きな一つの闘いになると思う。それは順法が先ではなくて、今の職場の実態を何とかしたいという思い、実態がひどいことへの共感があってのことではないか。

新潟でも、小規模な病院のように共感を呼びやすいところ、周りに他に病院がなく、患者さんも当てにして、交流のあるところは、共感を得て応援してくれる。そういった病院の方が地域に信頼されてるということで力強く集会にやってくる。労働組合という軸が必要だが、一定の広さの地域で、介護の職場でも入所者家族の共感を呼べると思う。ただ金儲けだけの経営者が、「そんなだったらやめさせる」「やめても閉じてもいいんだ」みたいな話になっていると難しい。地元の人がやれば共感は広がると思うが、他から来てやらざるを得ないような地域では少し考える必要がある。

以上

## 労運研第 22 回研究会案内

日時 2月17日(土) 18:30開催

### 地域的拡張適用を活用しよう

—福岡市水道検針員の最低時給統一を参考に—

大土 重義 (自治労福岡県本部)

労働協約の地域的拡張適用とは、労働組合法第 18 条に定められたもので、ある地域で労使が締結した労働協約が、一定の要件を満たすとその地域の同一業務で働くすべての労働者に適用される制度です。

今年 1 月 5 日、福岡県知事は、福岡市が民間委託する水道検針業務について委託先すべてのパート検針員の最低時給を同じ水準にすることを決めました。労組法第 18 条が、非正規労働者を対象にして適用されるのは初めてのことであり、最低賃金に関する決定は 65 年ぶりのことです。最低時給は 1082 円となり、労働時間と検針件数によって 1420～1605 円になります。今回、適用された内容は、最低賃金だけではありません。社会労働保険の加入や休暇制度など労働協約で決められている内容も適用になります。

今回の研究会では、申し立てを担当した自治労福岡県本部の大土重義さんを講師に、決定の内容を説明していただくとともに、労組法第 18 条を活用していくにはどうしたらよいか、討論してみたいと思います。また、同一労働同一賃金、職種別最低賃金、公契約のあり方などにも波及する問題ですので、大いに知恵を出し合いたいと思います。

■ 資 料 福岡県知事の公告、福岡県労働委員会の決議、小員会報告は、福岡県のホームページからダウンロードしてください。また、「労運研レポート」No105, 2023 年 3 月 10 日号の大土さんのインタビューを参照してください。労運研のホームページからダウンロードできます。

■ 日 時 2024 年 2 月 17 日 (土) 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 2 月 16 日 (金) までにメールで氏名、所属、メールアドレス、住所を明記して事務局にご連絡ください。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)