

月刊 労運研レポート No. 50

2018年8月10日号

〈巻頭言〉安倍「働き方改革」で沈む労働者の死……………	中岡 基明	2P
最低賃金大幅引き上げを統一地方選挙の争点にしよう……………	伊藤 彰信	4P
〈全国キャラバンを受け入れて〉		
兵 庫……………	塚原 久雄	7P
米最高裁「ジャニス対 AFSCME」で反労働組合の判決……………	山崎 精一	9P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田 5-10-2 日港福会館 4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■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>

安倍「働き方改革」で沈む労働者の死 ～「過労死等の労災補償状況」から見える日本の闇～

中岡 基明（全労協事務局長）

<可決成立後に公表された「過労死等の労災補償状況」>

7月6日、厚生労働省から2017年度「過労死等の労災補償状況」が公表された。続いて7月27日には新たな「過労死防止大綱」も発表された。6月29日の「働き方改革」関連法が参議院で強行採決され、成立した直後である。

政府は「働き方改革」関連法案を提出するにあたって、その趣旨を日本社会で拡がり続ける長時間労働を規制し、過労死をなくするために提出するものであることを説明してきた。しかし、時間外労働の上限を法律によって規制するというものの、その上限とされる時間が過労死認定基準を上回る時間外労働100時間未満を容認することや、あるいは裁量労働制の適用業種の拡大、いわゆる高度プロフェッショナル制度の導入が盛り込まれていることに大きな反対運動が起こっていた。そして説明するために使われたデータはねつ造されていたことも明らかになり、裁量労働制の適用拡大は撤回される一方、何としても高プロ制度の導入にこだわり、不誠実な対応を繰り返す政府に国会審議は大混乱に陥っていたのである。こうした状況にあって過労死の実態を示すこの「過労死等の労災補償状況」データは提出されず、「働き方改革」関連法が可決成立した後に公表するという姑息なやり方を政府は行ったのである。国会の審議では正確なデータの下で論議が行われ、真に求められる法律を成立、廃案にするとするものでなければならぬはずである。例年6月には公表されてきたこのデータを意図的に送らせてきたことは国会審議を妨害するものであり許されないことである。

<幅広い職種と働き方に拡がる過酷な状況>

平成29年度（2017年度）「過労死等の労災補償状況」は多くの労働者が置かれた過酷な現実と課題を労働運動に突きつけている。「過労死等労災補償状況」は過労死等防止対策推進法の施行に伴って「業務における過重な負荷による脳心臓疾患、精神障害の罹患、死亡状況をその要因として長時間労働、ハラスメントに関わる労働災害として認定している状況を調査し、その補償状況を公表、報告することとなってきた。加えて今年度では裁量労働制で働いているとされる対象者について特別報告もされている。

報告では脳心臓疾患と精神障害罹患と大きく分類し、それぞれに業種別状況、年齢別、労働時間の状況と共に雇用形態によって申請件数と決定件数、労災として補償決定件数がそれぞれ報告されている。

まず、注目すべきは申請件数と労災補償支給決定の乖離である。2017年度の脳・心臓疾患発症に関わる労災認定申請数が840件（2013年度784件）、精神障害に罹患したとして申請

された件数は 1732 件（2013 年度 1409 件）となっている。死亡（自死を含む）として申請された件数はそれぞれ、241 件（2013 年度 283 件）と 221 件（2013 年度 177 件）である。大変な数字である。しかし、この数字は現実の引き起こされた労災の一部に過ぎない。被災した労働者や遺族が業務上で起因した労働災害であることを認識し、補償申請を行うには多くの困難があることは周知の通りである。まず、全ての労働者が労災についての知識を持っているとは限らず、また使用者の協力が得られない場合が多くあるばかりか、妨害されることがしばしば起こっているのである。そうするとこの申請件数は現実の長時間労働やハラスメントによる労働災害の氷山の一角にすぎないことがわかる。そして残念ながら、労働組合の組織率は 17.1%に過ぎず、労働組合のない事業所が圧倒的多数であることも現実である。多くの労働者・遺族がこの数字に表れることなく泣き寝入りをしているのである。

ところで上記労災申請件数の内、労災として認定された件数は極めて少い現状になっている。脳・心臓疾患全体では 253 件（38.1%）死亡者は 92 件（39.0%）に過ぎない。精神障害では 506 件（32.8%）死亡者（自死含む）は 98 人（47.1%）となり、多くが認定を得られずにいる。再審査においてもほぼ救済されず、多くは裁判を求めることとなり、「裁判をしても」と二の足を踏むことになり、あきらめることになる。認定作業を労働者の労働実態をしっかりと踏まえて行うこと、決定は速やかに行う事を求める運動も重要である。そして何よりも労働災害への取り組みは労組として喫緊の課題である。なお、この数字には国家公務員・自治体労働者の数字は反映されていない。教育現場などでは更に過酷な状況が報告されている。

＜アルバイト、パート労働者にも広がる過重労働、過労死＞

「働き方改革」関連法案、高プロ制度導入反対の闘いの中で、私たちは労働時間管理を適用除外することに激しく反対してきた。そして専門職を高度プロフェッショナルと称して特別の一部の労働者が対象であるかのように偽装する政府財界の意図を暴露してきた。しかし、この「過労死等の労災補償状況」報告は更に深刻な労働者の現状が記されている。脳・心臓、精神障害罹患に関わる就労形態別の分類である。2017 年度に限っても労災認定が脳・心臓疾患で総数 241 件のうちには非正規労働者（契約社員、派遣、パート・アルバイト）が 10 件含まれている。精神障害では 459 件のうち非正規労働者は 41 件となっている。そして死亡者・自死した人もおられる事が明らかとなっている。

残念ながら、労働時間やハラスメント内容とのクロス関係が明確でないが、過労、過重労働が最早一部の労働者に向けられて問題ではなく確実に全ての労働者に蔓延し、低賃金労働と過密労働から逃れることができない日本社会が形成されてきたと言えるであろう。

そして更に隠された問題は低賃金であるが故に広がるダブルワークやトリプルワークである。既に多くのルポルタージュがあるが、シングルマザーの女性労働者は低賃金故に仕事を掛け持ちして家計を維持することを余儀なくされている。現状では労働時間管理は無いに等しい厳しい「働き方」が強制されている。こうした人たちの多くが労働保険・社会保険から排除されていることも知られている。コンビニ経営など特別加入者の被災もある。

また、技能実習生の死亡に関わる労災認定は 2014 年度から 2016 年度にかけて 22 名の死亡も明らかとなっている。この実態は日本人労働者全体の死亡事故率より遙かに高いのであ

る。もちろんこの死亡者の業務上の要因が過重労働ばかりとは言えないが、外国人労働者、技能実習生の置かれている労働環境が低賃金、長時間労働、ハラスメントが溢れる悲惨な状況であることは明確である。

「過労死等労災補償状況報告」は日本の労働者が直面している過酷な現状の一端を明らかにしている。一方、政府・財界は「副業・兼業の奨励」、あるいは「雇用関係によらない働き方」も進めようとしている。そして外国人労働者の拡大は2018年度骨太方針の柱とした。「8時間働けば暮らせる社会」の実現は労働組合の基本的任務である。今改めて私たち労働組合は、安倍「働き方改革」で沈む労働者の現状を直視して、要求を創り実現する大きな共同闘争のために奮闘することが求められている。

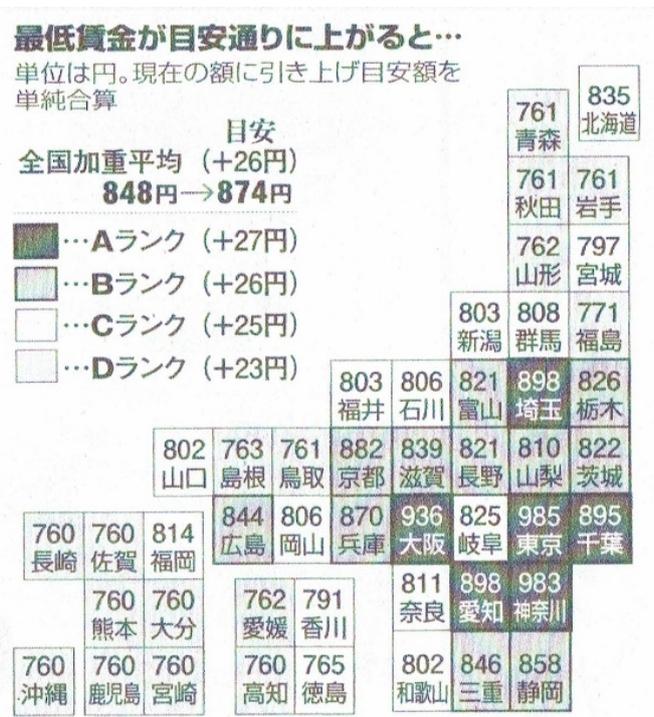
最低賃金大幅引き上げを統一地方選挙の争点にしよう

伊藤彰信（労運研事務局長）

中央最低賃金審議会は7月24日、最低賃金を政府目標の3%引き上げる目安を決定した。目安の引き上げ額は、Aランク27円、Bランク26円、Cランク25円、Dランク23円、全国加重平均が現行の848円が26円上がって874円になる。今後、各都道府県で地方最低賃金審議会が開催され、目安をもとに地域最低賃金をいくりにするか議論が行われに、今月中には決定され、10月から実施されることになる。

最低賃金大幅引き上げキャンペーンは、「最低賃金時給1500円をめざして、いままぐどこでも時給1000円に！」をスローガンに2016年から活動を開始し、「働き方改革」が話題になった昨年秋からは「1日8時間労働で暮らせる最賃を！」をスローガンに追加し、この春の「労働法制改悪阻止全国キャラバン」でも最低賃金引き上げを訴えてきた。

この間、日本の最低賃金の問題点として挙げられているのは、①水準の低さ、②地域格差の拡大、③決定過程の不透明の3点である。この3点に触れながら、秋からの最賃闘争を来春の統一地方選挙につないでいく視点について述べてみたい。



低すぎる日本の最低賃金

日本の最低賃金が先進主要国の中でも低いことは有名である。オーストラリア 18.93 豪ドル、フランス 9.88 ユーロ、ドイツ 8.84 ユーロ、イギリス 7.83 ポンド（25 歳以上）と日本円で軒並み 1000 円を超え、1300 円を超えるところが存在している。アメリカは連邦政府が定める最低賃金は 2009 年以降 7.25 ドルで変化はないが、州ごとに決めることができ、ワシントン DC 13.25 ドル、ワシントン州 11.50 ドル、カリフォルニア州 10.50 ドル、ニューヨーク州 10.40 ドルになっている。さらに都市ごとにも最低賃金を決めることができ、シアトル、ニューヨーク、ロサンゼルスなどは時給 15 ドルを目標に最低賃金の引き上げが続いている。

また、最低賃金の相対水準も問題である。相対水準はフルタイム労働者の賃金のメジアン（中央値）に対する％で表されるが、日本が 39％程度なのに比べて、フランスは 60％を上回り、イギリスが 50％ほどである。アメリカの 7.25 ドルは 35％程度である。

注目は韓国である。2019 年 1 月から 8350 ウォンになることが 7 月 14 日の最賃審議会で決まった。日本円にして 830 円である。現行の 7530 ウォンから 10.9％の引き上げである。昨年、6470 ウォンから 16.4％引き上げて 7530 ウォンになった時には、その大幅な引き上げ率に驚いた。韓国の最低賃金の相対水準は 50％を上回った。そして今年も 10.9％の引き上げである。にもかかわらず、文在寅大統領は 7 月 16 日に開かれた首席補佐官会議で「最低賃金を 2020 年までに 1 万ウォンにするためには来年 19.8％引き上げなければならず、事実上履行が困難な状況になった」と述べ、「大統領選挙の公約を守れなくなったことを国民にお詫びする」と表明した。

日本の最低賃金の全国平均は現在 848 円であるが、これは加重平均なので、848 円をオーバーしている都道府県は、東京、神奈川、大阪、埼玉、愛知、千葉、京都の 7 つである。そして、韓国の現行最低賃金約 750 円をオーバーしているのは 30 都道府県であるが、韓国の来年の最低賃金約 830 円をオーバーするのは、目安通りの引き上げが行われたとしても 13 都道府県になる見込みである。34 県の人は地元で働くより、韓国で働いた方が賃金は高いということになる。

安倍の「最低賃金を毎年 3％程度ずつ引き上げて平均時給 1000 円をめざす」という方針に従って、2016 年からこの 3 年間、政府方針どおりの引き上げが行われてきた。しかし、このペースで最低賃金を引き上げても全国平均 1000 円に到達するのは 2023 年である。2010 年の雇用戦略対話で政労使が合意した「2020 年までに全国平均 1000 円」という到達目標を達成することはできない。3％程度の引き上げではなく、大幅な引き上げが必要である。

広がる地域間格差

地域最低賃金が目安通りに引き上げられると、一番高い東京の 985 円と一番低い沖縄、福岡を除く九州 6 県、高知の 760 円との差は 225 円である。最低賃金の地域間格差は年々拡大している。この影響は地域経済にも影響を与えている。最低賃金の低い地域から高い地域へ労働力が移動し、地方活性化のブレーキになっている。

全労連が行った最低生計費調査でも、連合が以前行った調査でも、都市部と地方との最低生計費はほとんど変わらないことが明らかになっている。「最低賃金時給 1500 円をめざして、いまずぐどこでも時給 1000 円に！」というスローガンは、そのような現実から生み出され

た要求である。

福井県の西川一誠知事が、5月31日付けの東洋経済オンラインで「最低賃金は『全国一律1000円』にすべきだ」というタイトルの記事を掲載して話題になっている。サブタイトルは「地域別の最低賃金は世界の常識ではない」というもので、「『働き方改革』の議論で『地方と都市における賃金格差』の是正が語られていない。格差を容認している最低賃金制度の是正が必要である」と前置きし、地域間格差の弊害、最低賃金水準の低さなどを指摘し、全国一律1000円の必要性を述べている。実に説得力のある記事であり、知事がこのような見解を明らかにした意味は大きい。

審議過程を明らかに

地方最低賃金審議会には決定された最低賃金額に不服を申し立て制度がある。だが、どのような議論がされたかは公開されていないので（議事録が公開されたとしても数か月後）、反論のしようがない。もちろん、意見書の提出、意見陳述など様々な方法で広く意見を反映できる仕組みにはなっているが、意見を聞き置くだけであって、まったく機能していない。

地方最低賃金審議会の議事録調査を行った、にいがた青年ユニオンの山崎さんによると、「公開状況は局ごとにバラバラである」と述べながら、「傍聴者を入れずに審議を行う会議の非公開。情報公開制度を利用しないと入手できない議事録の非公開（入手しても黒塗りの箇所が多くある）。別室会議による非公開」などがあり、「委員がいくらくにすべきと主張したのか、その根拠はどのようなものだったのかは明確でなく、目安額に吸い寄せられて決まってしまう議論展開がよくわからない」のである。山崎さんの努力で47都道府県の審議会の議事録4500ページ分の情報開示資料が入手できたので、最低賃金大幅引き上げキャンペーンに問い合わせれば、いつでも提供してくれる。

今回の中央最低賃金審議会にパートタイム労働者の求人募集賃金の平均額、最低額を都道府県別に示した資料が提出された。全国の平均額は1018円、最低額は962円である。平均額の最高は神奈川1152円、最低は青森861円である。最低額の最高は神奈川1090円、最低は青森829円である。最低賃金を90～200円程度引き上げることは可能なのである。

最低賃金ギリギリで働いている人の声はどのようにしたら届くのだろうか。

最低賃金大幅引き上げの闘いを幅広く

最低賃金は地域活性化の課題にもなってきた。生活保護との関係も密接である。高卒初任給のレベルを超え始めている。「1日8時間労働で暮らせる最賃を！」実現していくためには、最低賃金の水準だけでなく、働き方、生活の仕方と合わせて考えるところに立ち至っている。

「働き方改革」における「同一労働同一賃金」の議論は、同一企業内の正規労働者と非正規労働者との格差をなくす議論に過ぎないので、地域間の格差、同一職種内の労働者間の格差、同一企業内の正規労働者間の格差を問題にしていない。地域最賃と会計年度任用職員の賃金、地域最賃と公契約条例や入札における適正賃金など、最賃闘争を軸とした賃金闘争の要求を労働者の共闘でつくり上げることが重要である。

私たちは、10月から実施される最低賃金の完全実施を監視するとともに、例えば最低賃金引き上げに伴う委託先企業の人件費引上げを可能にする契約変更、財源確保の補正予算の承

認などを公務労働者と民間労働者が一体になってたたかうべきである。さらに、このような秋における非正規労働者の賃金引き上げの闘いを、格差をなくす社会、差別をなくす社会をつくるために、最低賃金の大幅引き上げを労働運動の課題としても、選挙闘争の課題としても掲げて闘っていく必要がある。

8時間働けば生活できる社会を！

労働法制改悪阻止！ 全国キャラバンを受け入れて

〈兵 庫〉

「働き方改革法案撤回を」
県内の労組など神戸でデモ



街頭で働き方改革関連法案の撤回を求める
参加者ら＝神戸市中央区東川崎町1

国会で審議中の働き方改革関連法案をめぐり、ひょうご労働法律センター（神戸市中央区）やひょうごユニオン（同）などは11日、同法案の撤回を訴える街頭活動を神戸市内で行った。同法案について「過労死や長時間労働を増やす恐れがある」と通行人らに訴えた。

全国の組合やNPO法人などが1月、街頭活動の実行委員会を結成。4月下旬から5月中旬にかけて、各都道府県で順次行っている。同法案は、罰則付きの残業上限規制や非正規労働者の待遇改善を図る「同一労働同一賃金」のほか、高収入の一部専門職を労働時間規制から外す「高度プロフェッショナル制度（高プロ）」が盛り込まれている。国会審議では、高プロについて、野党が「悪用されれば長時間労働を助長する」と反発。一方、政府は「仕事の進め方や時間帯を自ら決める働き方が求められている」と必要性を訴えている。

この日、街頭活動に参加した組合員らは、東遊園地などで「労働者のための法案ではない」「長時間労働反対」と声を上げた。夜にはシニアレヒコルを上げながら、市内をデモ行進した。（末永陽子）

2014年1月、ひょうごユニオンなど5団体が呼びかけ結成した「労働法制総破壊に反対する兵庫県共同アクション実行委員会（ひょうごアクション）」は、2018年2月に開いた実行委員会で全国キャラバンの受け入れ主体となることを確認し、具体的な準備に着手することになりました。

コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの岡本事務局長から、「具体的な日程が決まった。宣伝カー用のマグネット式看板と街宣用CD・チラシ、そして労働局への申入書を送るのでよろしく」との連絡を受け、4月11日に実行委員会を開くことを決めました。この取り組みが最大の山場の取り組みと位置づけ、まず4月11日の実行委員会にできるだけ多くの組合から参加をしてもらうことをめざしました。結果は9組合・団体から10人が参加し、5月11日の全国キャラバン兵庫受け入れを中心に、どう取り組むか議論しました。

5月11日は、東西2ルートに分かれ、2台の宣伝車で神戸に向かい、16時から労働局前でのリレートーク、労働局への申し入れ、そして18時過ぎから三宮・東遊園地で150人規模のミニ集会とデモ行進を取り組むことにしました。また、5月22日は、県下一斉ター

ミナル行動に取り組むこと、日比谷野音での集会参加も追及することを確認しました。

また、女性ユニオンおかやまの室書記長に連絡を取り、岡山での取り組みをお願いしました。車がないとのことだったので、「兵庫の宣伝車を持ち込みます」とこちらの意気込みを伝えたところ、岡山でも議論していただき、岡山の西部を国労が中心となって社民党の宣伝車をお借りして街宣し、東部は兵庫の宣伝車で取り組むとの話を聞いて、兵庫としても“負けられへん”という気持ちを持ちました。

さらに、四国での取り組みについては、徳島の河村さんに連絡を取ったところ、後日、河村さんから「四国4県で実行委員会を作り、宣伝カーを確保した。中央実行委員会からは運転手と同乗者2名が対応する。各県実行委員会は、パイロットを出し、各県での取り組み終了後、運転手と同乗者は県実行委員会と交流し、宿泊する。そのためにお金も作る」という内容が届きました。これには驚きを隠せませんでした。

近隣県での取り組みに刺激を受け、何とか兵庫の取り組みを成功させようと、各組合へ集会への参加を要請していきました。

この間のひょうごアクションの実力で言えば、集会に60人集めるのがやっとという中で、150人を目標にしたため、これまで以上の呼びかけが求められました。そこで、労働法制改悪反対で連携を強めてきた自治労やJ Pネット、自立労連、兵庫労連にも要請を行いました。



その結果、目標には届きませんでしたでしたが、実力を超える100人が集会とデモに参加。久しぶりに元気の出るデモ行進を行うことができました。

4年半にわたるひょうごアクションの活動は、「労働法制改悪反対」という課題に対して、どうすれば大きな運動をつくることができるのかという問題でもありました。ナショナルセンターや労働組合の垣根を越えて、課題別の取り組みをいかに前進させることができるのか。東京での取り組みに学び、弁護士や学者に前へ出てもらうことで、一定の成果を作ることができたのではないかと思います。しかし、まだまだナショナルセンターや産別からの指示がなければ動けないという労働組合がたくさんあります。各労働組合が自分の頭で考え、一緒に取り組めるような関係を日常的にどう作っていくか。これは、地域労働運動再生の課題として大きく横たわっています。

(労働法制ひょうごアクション 事務局長 塚原久雄)

米最高裁「ジャニス対 AFSCME」で反労働組合の判決 ～どう跳ね返していくか

山崎 精一（レイバーネット日本国際部）

〔解説〕

レイバー・ノーツ誌7月号はいつもの形式ではなく、6月27日に出された「ジャニス対 AFSCME」（アメリカ州郡自治体従業員組合連合）事件の連邦最高裁判決の特集号である。この判決は41年前の最高裁判決を覆し、公務員労組が非組合員から組合費相当分を徴収することを禁ずるものである。ここ数十年続いてきた労働組合を弱める攻撃の集大成であり、アメリカの労働組合全体にとっては大打撃である。この攻撃をどう跳ね返していくか、これが今回の特集号のテーマである。



ここではその巻頭記事「これまでの歩み」を翻訳して掲載する。しかし、アメリカの労働事情にくわしくない人には分かりにくい内容なので、背景説明と判決そのものの解説をしてから本文を掲載する。

●アメリカの労働組合の現状

アメリカの総労働者数は約1億3600万人で、組織率は10.7パーセントなので、労働組合員数は約1400万人で、内半数約700万人が公務員で、残り700万人が民間労働者である。公務員の組織率は34.4パーセントで、民間の6.5パーセントの5倍以上である。今年にはいつまでストライキの波が続いている教員組合のように戦闘的に活動している公務員労組を叩き潰そうとするのが、今回の最高裁判決の意図なのである。

●労働権州とエージェンシー費

アメリカの労働法制では労働者の過半数の支持を得た労働組合だけが団体交渉権を持ち、使用者と労働協約を結ぶことができる。その労働協約は非組合員を含む全労働者に適用されるので、ただのりを許さないために非組合員から団体交渉のための費用を労働組合が徴収する制度がある。これをエージェンシー費と呼び、組合費の6割から9割の金額となっている。

このエージェンシー費を徴収することを認めるかどうかは州ごとに州法で決められる制度となっている。エージェンシー費を認めていない州を「労働権」州と呼び、現在は過半数の28州となっている。「労働権」州では組合に入るか入らないか選択の自由が労働者にあり、オープンショップであり、当然組合の組織率は低くなっている。

●「ジャニス対 AFSCME」事件の連邦最高裁判決

公務員労組については1977年の最高裁判決によりエージェンシー費制度が合憲とされ、認められてきた。その結果公務員労組の組織は高く維持されてきている。イリノイ州の公務員であるマーク・ジャニスは組合員ではないのに AFSCME にエージェンシー費を取られているのは表現の自由を認めている合衆国憲法修正第一条違反だと訴えた事件である。連邦最高裁判事は5対4でこの訴えを認めて、エージェンシー費制度は憲法違反だと認定した。これにより公務員労組は非組合員からエージェンシー費を徴収することができなくなり、組合費収入と組合員数の落ち込みが予想される。

●民間労組への影響

民間労組の組合員700万人の内、労働権州にいるのが200万人で、残り500万人が非労働権州にいて、エージェンシー費制度の下で活動している。今回の判決により非労働権州でも労働権州を目指す攻撃が強まり、アメリカの全労働組合からエージェンシー費制度を奪い、オープンショップ状態にして組合を潰そうとする経営側と右派の攻撃が一層厳しくなることが予想されている。

*アメリカ労働運動の翻訳記事は毎月25日前後に紹介します

オープンショップとなったアメリカで労働組合の力を築くこれまでの歩み



DEMOCRACYNOW

連邦最高裁判所の「ジャニス対 AFSCME」事件の判決が出て確定的となった。つまり、今後は700万人の連邦政府と地方自治体職員は「労働権」州で働く200万人の民間部門の組合員と同じ環境で働くことになる。今やアメリカは「オープンショップ」状態となったと言って良い。この結果、すべての人が影響を受ける。労働条件が引き下げられ、組合財政が枯渇し、労働組合の政治的力と地域での力が削減され、「労働権」州でない州、つまりエージェンシー費が認められている州で働く500万人の民間部門の組合員が強い攻撃にさらされることになる。

●脅威は本物だ

このジャニス事件判決は、経営側と1パーセントの金持ちが何十年にわたって労働者の力を弱め、富をより上に吸い上げようと仕掛けてきた攻撃の最新のものである。決して初めてでも二番目の敗北でもない。

この判決によって組合員を失うことになる労働組合指導部が恐れるのは当然である。組合員の数は既に減少してきており、組合が勝利することはめったになく、多くの組合員が組合がなんの役に立つのかと疑問に感じている、という労働組合の寂しい現状を知っているからである。また組合員の経済状況が厳しく、機会があれば組合を抜けようとしている人が多いことも知っている。この判決の恐ろしい危害を怖れて多くの組合は組合員とのつながりを強化しようと努めているが、そのやり方は不十分すぎる。必要なのは労働組合を上手に売り込むことではない。基本に立ち戻ることである。組合員を獲得する見込みは行動によってしか勝ち取れない。組合が力を持っていると確信しなければ組合に加入する人はいない。

労働組合の力はどれだけ数の労働者が一緒に行動し、どのくらい強い行動を取れるかに掛かっている。組合費を納入している組合員の数は潜在的な力に過ぎない。連帯の精神を持っている労働者がどれだけいて、職場で団結して立ち上がる人がどれだけいて、経営側の意図を見抜けるように仲間を教育できる人がどれだけいて、自らの組織である労働組合のために闘う人がどれだけいるのか、ということが大切なのである。

労働組合が労働者自身の組織になるのは、労働組合が「組合役員」のことではなく、「職場での権利を守るために日々一緒に行動して私たち」のことを指すようになった時である。労働組合とは労働者が団体行動によって、職制を抑えつけ、休憩を取る権利を行使し、上司の過剰な監視を潜り抜け、新規採用者を迎えてきちんと育てるようにすることである。

もし労働組合がこのような課題に取り組んでいるなら、オープンショuppだろうとなかろうと、労働者は喜んで労働組合に加入してくる。

●単純だが簡単ではない

労働組合を組合員にとって本当に必要なものにできるか、それは分かり切っている。しかし、だからと言って簡単ではない。基本に戻るためには、これまでの古い習慣を捨て、使っていない筋肉を強化し、傾聴に努めなければならない。もっとやさしい方法があると言うのは自らを欺くことになる。

この特集号は現状を振り返ることから始め、次にこれから起こることを予告する。反組合攻撃はオープンショuppを実現することでは満足しないからである。

次にあなたの労働組合の危険度を測る演習が続く。次の職場委員の集まりで「オープンショップ危険度チェック」を使って議論を始めてみよう。最後に核心に触れる。労働組合が経営側の最悪の攻撃に立ち向かえるようになるための処方箋（注）である。

●何が問われているか？

オープンショップ状況でも諦めてはいけない、もう一つの理由がある、諦めている暇などないからである。組合に忠実な人のことを考えてみよう。組合が個別課題や損得勘定以上の意味があるから組合に忠実なのである。その人たちは他の労働者の闘いを自分のものとして感じている。闘いを骨身に感じており、一番大事な価値と同じだと感じている。あなたもそうでしょう。

この世にはそのような人がもっと大勢必要なのである。職場での闘いは労働者一人一人を変身させ、経営側には元に戻すことはできない。闘いは労働者が力を持っていることを教え、力をどう使うかを教えるのである。

今のひどい現状を見てみよう。ほとんどの仕事は劣悪で、政府は解体され、パートタイムが当たり前になり、悪いやつらは金もうけで笑いが止まらず、地球は環境危機に直面している。これを全て変えるには何百万もの正義を求める人々が力を発揮しなければならない。あなたの職場、全ての職場はより良い世界を築くための練習場なのである。

(注) 「民主的であれ」を始め6つの処方箋を特集号で紹介している。その内容は日本労働弁護団発行の『職場を変える秘密のレシピ 47』で詳しく述べられているので参照してもらいたい。

<http://roudou-bengodan.org/secrets/>

<編集後記>

「労運研レポート」8月号をお届けします。「労運研レポート」も50号となりました。

さて「8時間働けば暮らせる社会を」実現するにはどうしたらよいのでしょうか。36協定は結ばず残業はしない、そして最低賃金を引き上げるとともに、少なくとも現在の所得（収入）は確保できる賃金引き上げをおこなう。簡単にはいかないでしょうが、結論から言えばこうです。

「働き方改革」の闘いは、職場での闘いへと移りました。今までの労働協約を見直し、高プロの導入は認めない、36協定の特例事項は認めないなど、私たちの「働き方改革」を実現することです。「働き方改革」法案には参議院で47項目の付帯決議が付いています。使える項目は大いに使いましょう。森ゆう子参議院議員、福島みずほ参議院議員、山井和則衆議院議員が上西充子法政大学教授の監修のもとでつくった「残業代ゼロ～これを読めば高プロの正体がわかる」（無料、著作権フリー）がインターネットで公開されています。

職場での討論を重ね、「働き方改革」の問題点を克服できる労働協約を結ぶため、来春に向けて要求づくりを行い、地域での共同行動をつくり上げていきましょう。是非、取り組みの報告を投稿して下さい。(I)