

月刊 労運研レポート No. 57

2019年3月10日号

<巻頭言> 働き方改革を機に、 職場から労働組合活動を再構築しよう・・・・・・・・・・	平賀 雄次郎	2P
2/8 関西生コン弾圧事件・緊急集会・・・・・・・・・・	事務局	4P
2/12 「図書館司書のストライキを掲げて」 練馬区立図書館専門員労働組合 経過報告会 「宣言」・・		6P
2/25 地方最低賃金審議会の公開度ランキング・・・・・・・・	事務局	9P
2/16 雇用共同アクション@新潟 結成1周年記念シンポ・・	東海林 智	11P
<第7回労働運動研究討論集会に参加して>		
船津まゆみ（練馬区立図書館専門員労働組合）・・		12P
オニール原田芽（練馬区立図書館専門員労働組合）・・		12P
山下忠之（自治労・兵庫県本部）・・・・・・・・		13P
石塚忠教（自治労・福島県職連合）・・・・・・・・		14P
井浦正敏（自治労・新潟県職労中蒲原支部）・・		14P
太田武二（新運輸東京地本）・・・・・・・・		15P

■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

■<https://www.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>

働き方改革法を機に、 職場から労働組合活動を再構築しよう

平賀 雄次郎（全国一般全国協議会委員長）

はじめに 労働時間規制を揺るがす規制緩和の強行

昨年6月安倍政権によって「働き方改革関連法」が成立し、本年4月から施行される。2005年日本経団連が「労働時間規制緩和」ホワイトカラーエグゼンプションを提言、第一次安倍政権が法案提出以来、数度にわたり成立が拒まれてきた労働法改悪が成立した。労働者保護の基盤・労働基準法の根幹である労働時間規制を無力化し、また雇用身分での格差の固定化する悪法である。昨年の国会審議においても、長時間労働実態の統計データ捏造が露見するなど杜撰な内容は明らかになったが、強引な強行採決によって成立した。過労死・過労災害を許さず8時間働けば安心安全な生活ができる労働時間規制の強化を目指し、取り組みを継続しなければならない。同時に、本年4月1日以降施行される関連法について、利用すべきは利用して職場での闘いによって可能な限り労働者・労働組合が労働時間規制に介入することが重要である。

時間規制を否定する高度プロフェSSIONナル制度は、労使協定による合意が必要であり、職場の労働組合活動によって導入を拒否できる。過労死ライン100時間の残業を容認する特別条項は、36協定の締結により認められることになる。月45時間年360時間を超える時間外労働に対する罰則が初めて明文化された。労働者代表、多数組合の意見添付が必要な36協定を巡り、労働時間規制へ労働組合の積極的に関与が問われる。同一労働同一賃金についても、法的拘束力はないが厚労省ガイドラインにより労使協議の基準ができる。不十分な法規定を克服するため、協定当事者である労働者、労働組合の取り組みによって労働時間規制、労働者の要求による本格的な時間短縮、健康安全管理を強化することを目指したい。

I. 働き方改革関連法、ここがポイント

(1) 36協定締結が焦点化～違反は処罰・協定実務の確認

高度プロフェSSIONナル制度は、労使委員会・労使協定が必要であり、労働組合の力で導入は阻止する。そして、従来、36条協定締結による時間規制の違反は、行政指導の対象とされ法的罰則がなかった。しかし、今改定により、月45時間・年間360時間は協定で特例を認めなければ罰則付きで使用者に強制される。これに伴い36協定の提出様式が変更され、一つは法定上限（月45時間年360時間）を守る様式9号、もう一つは上限を越え1か月100時間未満、2～6カ月月平均80時間を容認する特別条項を入れる様式9号の2となる。特別

条項は義務ではない。拒否できる。残業が常態化している職場の現実では、36協定の締結・更新は労使の定例作業であり半ば自動更新されている例が散見される。労働基準監督署の指導も新たな様式での提出を求めるだけであり、現実には2つの様式が必要だとして労働側に同時に調印を求められる事態が発生している。過半数組合がない場合でも、労働者代表が協定調印する必要がある。36協定に労働側の同意調印がなければ時間外労働そのものがない、命じられないという法の原則に立ち返り、労働組合の厳しいチェック、力を背景にした取り組みが必要だ。初歩的な問題とはいえ、職場労働者の認識喚起によって労働時間規制の重要性を訴える機会となる。

また、中小職場の労働組合では少数組合が多い現状があるが、協定調印のための労働者代表の選出に取り組むことも重要だ。これまで未組織職場や少数組合職場では使用者が指定する労働者が労働者代表になる現状がある。この是正について、従来労基署の行政指導が行われていたが、明文規定はなかった。しかし今回法改定に伴い上記協定様式の厚労省の記載例に「労働者の過半数を代表する者は・・・監督又は管理の地位にある者でなく・・・使用者の意向に基づき選出されたものでないこと・・・これらの要件を満たさない場合には、有効な協定にはならない」と明記された。労働者代表の民主的選出を通じて職場活動を強める機会である。

(2) 人出不足・労働強化の職場状況での職場闘争

一方で、中小企業職場とりわけ交代勤務職場や運輸関係職場などでは、人出不足・低賃金による労働強化が続いている。月45時間・年360時間での規制では業務が進まないと言われる現実もある。当然のこととして、残業規制の強化は適正な要員確保・人員補充と表裏一体として取り組まなければならない。可能な限りの人員確保を求めつつ、特別条項による特例時間は可能な限りの短時間規制が必要だ。賃金・労働条件改善と残業規制の一体的に取り組む職場闘争の強化が課題となる。

(3) 年休計画消化の導入～病休確保など積極的な取り組み

今回改定では、年間10日以上年次有給休暇付与者に対して5日の計画消化が可能となる。年休消化率が低迷している現実を前提にした対策である。しかし、有給休暇は自由使用が前提であることを踏まえれば、自由行使の権利を狭めることになる。計画年休には労働者本人の同意が求められていることを踏まえて組合員・労働者への関心を喚起したい。その上で、長期の病欠休暇制度が存在せず年次有給休暇のみで対応せざるを得ない現状について、長期の病欠障害休暇制度・リフレッシュ休暇の拡充・確立などへの政策転換こそ必要である。

(4) 安全衛生・健康管理の徹底

ハラスメントの横行が問題視される中、メンタル疾患・障害防止に向けて安全衛生法の改定もおこなわれる。残念ながら具体的な防止策に寄与できる内容には程遠いものであるが、安全衛生委員会設置・ストレスチェックをはじめ「雇用形態を問わず50名以上の事業所に適用」と明記された。職場の組合活動には不可欠の課題であろう。

(5) 雇用形態に関わらない公正な待遇確保・同一労働同一賃金の厚労省ガイドラインによる協議

今回、「不合理な待遇差の禁止」「ガイドラインによる待遇差の明示」「待遇について説明義務の強化」が明示された。職場での点検チェックを通じて非正規労働者の労働条件改善にと

もに取り組む職場活動のチャンスである。ガイドラインの不十分さを、この間の郵政労契法20条裁判大阪高裁判決、同東京高裁判決、メトロコマース東京高裁判決、大阪医科大学大阪地裁判決など到達水準を共同で確認しつつ職場闘争に取り組む必要がある。

(6) 企業規模での適用時期の相違～中小企業労組の取り組み

法改定の常として、大企業・中小企業への適用格差（使用労働者数・資本金）がある。今回もメインの時間外労働上限について300名以下の中小企業への適用は来年2020年4月1日、60時間以上の時間外割増率50%は2023年4月1日から適用とされている。企業間格差是正、基本法としての労基法確立のために、社会的運動として一斉適用に向け労働組合の取り組みが問われている。職場・地域からの大衆的取り組みの実現の機会としていこう。

II. 職場で始めよう！「働き方チェック！」～全国一般全国協の取り組み

(1) 職場実態の調査と対策

19春闘は、上記の取り組み課題の再スタートのときだ。職場労働者の生活と労働条件と実態の再調査・職場現場からの点検と活動再構築に取り組んでいく。そのために全国一般全国協は「職場で始めよう！『働き方』チェック！」リーフレットを作成し、職場闘争の武器にと全組合員への配布・学習に取り組んでいる。（リーフレットは労運研ホームページ<https://www.rounken.org/> に電子文書ファイルとして掲載）。

今後、職場の現状に即した改訂版も適宜発信することになっている。労働時間・非正規均等待遇を巡る攻防は、まさにこれから始まる。そして私たちの闘う力は、職場労働者の要求と組織力にある。

関西生コン弾圧事件・緊急報告集会

全日本建設運輸連帯労働組合（連帯ユニオン）の呼びかけで、「関西生コン弾圧事件・緊急報告集会」が開かれた。2月8日、18時30分、全水道会館（東京）の大会議室は、立ち見も出る満席（200人）の中で始まった。

冒頭に報告が2本あった。①小谷野書記長から、「権力弾圧事件の概要と特徴」、②弁護士の海渡雄一さんから「大阪現地調査の報告」。小谷野書記長は、「ゴーンとは比較にならない、長期拘留は6か月続いている。不当な接見禁止、今すぐに解除すべいだ。ストライキをしたら逮捕される。憲法28条で保障する労働組合法をねじ曲げている。『仲間たちをただちに保釈せよ』強く訴えるものであると訴えた。

そんな最中、2月5日、早朝5時に関西生コン支部への刑事弾圧が発生したことを紹介された。弾圧は、滋賀県警で起きた。県警は役員・組合員13名の自宅を家宅捜査され、「恐喝未遂」の容疑で逮捕した。さらに、長期勾留されている3名を再逮捕。役員・組合員16名

が不当に逮捕されました。この滋賀県警・検察・裁判所が連携した不当な刑事弾圧が続いている。小谷野書記長は、「怒りをもって抗議」と訴えた。



この事件は、産経新聞の朝刊（2019年2月5日）で、組合員の自宅家宅捜査や逮捕前の記事が掲載された。権力がマスメディアを使ったキャンペーンが続いている。これは、去年の滋賀県警による威力業務妨害事件のときも同様に産経新聞の朝刊（2018年11月27日付）にも掲載された。大阪の現地を訪れ、肌で弾圧の厳しさを知った海渡弁護士は、「マスコミな

どの報道は、検証もおこなわずに、警察発表をそのまま、垂れ流しに載せる、権力とマスコミの癒着構造は明かだ」と指摘した。

報告を受けた後は、8人から報告を受けた。「仲間の保釈金は100万円単位。支援が無ければ保釈もされない」（宮里弁護士）、「団結しないと資本に勝てない。憲法の下にストライキ権もある。不当弾圧に抗議する」（平和フォーラム藤本共同代表）、「関西生コンの闘いは弾圧に抗した闘い。中小企業の利益を追求してきた。経団連を筆頭に警察権力と一体に労働組合の解体を狙うものだ」（中岡全労協事務局長）、「沖縄の地区港湾労働者400人が自衛隊の不許可入港に抗議してストライキに入った。厳しさの中で勇気ある行動」（松本全港湾役員）。

去年の9月のストライキで、「威力業務妨害」のでっち上げで逮捕された。「不当弾圧」に抗して闘う関西生コン支部組合員2人が駆け付けた。23日間拘留され、期限が切れる寸前に別件で再逮捕され、さらに22日拘留された。どちらも起訴されて45日間の拘留になった。なんとか保釈されたが、保釈金は200万円、別件が50万円。大金の250万円になり、皆様のご支援をお願いします。私たちはまっとうな組合運動をしているだけ、平和と民主主義、働きやすい職場をつくろうと闘っている。そんな関西生コンの運動を理解する拡散をしてほしい。私たちの無実と未だ拘留されている仲間の保釈を求め頑張る決意です。よろしくをお願いします」と決意を語った。

最後に中央執行委員長の菊地進さんが集約をした。「関西生コン支部への攻撃が続いています。私たちは、共謀罪を先取りする弾圧に、くじけず闘い続けます。不当に拘留されている仲間を取り戻す闘いに全力をあげます。3つの取り組みをします。①不当弾圧反対の団体署名。②地裁、労働委員会に「接見申し立て」をします。皆さん団体の協力をお願いします。③闘いの多大な費用にカンパ協力。弾圧の背景に安倍政権があります。弾圧粉碎と政治を変えることは一体の闘い、選挙に勝利する。私たちの運動は正しい、自信を持って皆さまと団結して闘い勝利をします。頑張りましょう！」会場を大きな拍手が鳴り響いた。

編注：全日建連帯労組のホームページ <http://www.tu-rentai.org/>に関西生コン弾圧事件の問題点が連載されています。

私たちはなぜ練馬・石神井両図書館の指定監理化反対に立ち上がったのか

“図書館司書のストライキ”を掲げて

練馬区立図書館専門員労働組合 経過報告会

●これは 2019 年 2 月 12 日に行われた【 “図書館司書のストライキ”を掲げて 練馬区立図書館専門員労働組合 経過報告会】において配布した冊子内容から、読み上げ用に再構成したものです。



<宣言読み上げ原稿>

「宣言」をいたします、などと申しておりますが、何か大それたことをしてやろう、大きなことを言ってみようなどというような気持ちは無いのです。

ただ、今回の私たちの行動が、思いのほか大きな反響を呼び、様々な方に知っていただくことになりました。応援する、と言って下さるかたも、しない、と仰るかたも、どちらにする「何かを言う」ということは、心に刺さる、刺さるまでいかなくともその人の心に留まる何かがあったからだと思っています。そして、人の心にさざ波を立ててしまい、あれはどうなった、その後どうした、と考えて下さるかたがいるのなら、これこれこうなりました、そして、私たちはこんなふうに考えています、ということをお願いする機会を作らなければならない、と思うようになりました。それが本日のこの会です。沢山のみなさんにお集まりいただき感謝申し上げます。

今回私たちが最も心を砕いた、そして気にかけてのは、図書館専門員の雇用の問題を出した活動が、果たして区民や利用者の皆さんの理解を得ることができるのか、ということでした。署名活動を始めたのは広く区民・利用者の皆さんに問題提起し理解を求める為でしたが、自分たちの利益の為だけに要求を声高に叫んでいると思われて批判を浴びるのではないかという不安が、どうしてもありました。

しかしながら、私たちの問題は果たして、私たちだけの、この一自治体の非常勤職員 57 人だけの問題なのでしょうか。

東京 23 区の自治体は司書職採用をしなくなって久しく、資格を取得し司書の仕事をしたくとも、「正規職員」として 23 区の図書館に採用される道は閉ざされています。「司書職」を目指す人は自治体の非常勤職員か、指定管理者館の司書として企業に採用されるほかに道はありません。利用料金を徴収できない公共図書館に民間企業が参入して企業としての仕事をすれば、利益を生むために削ることができるのは、その多くが人件費だと言われています。

人件費が削減されるということは実態に見合わない報酬で働かざるを得ない人が増えるという事に他なりません。

私たちの身に起こっている事態だけでなく、図書館という労働の現場で起きている状況についても世間に広く問うていくことが重要だと私たちは早くから考えていました。そしてこのことを区民の皆さん、利用者の皆さんに知ってもらうことで、公共図書館に指定管理者制度が導入されるということがどういうことなのか、たくさんの人に考えてもらいたいと思いました。

「私たちは練馬区の図書館で働きたい」、「この職場と仕事を奪われたくない」、「私たちは図書館の役に立ってきた。これからも役に立ちたい」。

そう思うことは凶々しいことでも我が侘^{わがまま}なことでもないはずだと知るためには、何より共感や共鳴という心で、たくさんの人に後押ししてもらうしかないと思い区民、利用者の皆さんとの交流会も開催しました。私たちにとって、この会がひとつの自信になったことは、冊子にも記載してありますが、自画自賛ですがこの会は本当に私たちにとって宝物のような会になりました。私たちの仕事や存在を知って貰う機会になりましたし、公共図書館司書の仕事について皆さんに理解してもらうきっかけにもなったと思っています。

私たちは図書館業務に根幹と非根幹があるとは考えていません。カウンター業務も、選書、除籍業務も、レファレンスも、子供や乳幼児向けのお話会も、各種事業も、何もかも、ひとつつながりの図書館業務です。総てが図書館の大切な仕事です。何かひとつやっていたら良いというものではありません。そして、公共図書館にとって、日常的に利用者と接する窓、世間に開かれた大きな目である「カウンター」に立つことは、私たち司書が図書館業務を理解するために、無くてはならない仕事です。カウンターは私たち司書の大切な舞台なのです。図書館の仕事は、本が好きであること以前に人が好きでなければできないものです。司書なら誰でも、「良い本」が人の心に新たな「良いもの」「佳い風」を吹き込み、人を育て、人の命を救うことを知っていますが、その「良い本」を届けるためには人間が好きでなければなりません。子供のときに本の栄養を沢山もらったひとは、その先の人生で何か絶望するようなことが起こっても、つまずいても傷ついても、必ずそれを乗り越える力を得ている、持っている、と私たちは知っています。それは大人だって同じです。人はパンだけでは生きられない、お金がたくさんあってもそれだけでは本当に幸せにはなれない、本の魅力を知っているひとはそのことも理解しています。その本を人さまに届けたいおせっかいをしたいのが私たちです。図書館の門を潜^{くぐ}った総ての利用者に、とにかく「何か良いものを持ち帰って欲しい」という思いで、いつも仕事をしています。

それほど重要な役割を持つカウンター業務ですが、区が「付带的」で「付随的業務」であると考えて軽視していることは明白でした。だからこそ最初にカウンター業務を民間事業者に任せる発想が生まれるのです。

「カウンター業務」は区が考えるような「非根幹業務」ではない。カウンターを知らずに、カウンターで働かずに、公共図書館業務を語ることはできない。

私たちはそう考えてこの闘いを闘ってきました。

こんなに素晴らしい仕事を続けるのがこれほど困難な時代が、これほど難しい社会があっ

て良いものでしょうか。

今の職場に、今の働き方に疑問を感じる司書がいるとしたら、どうか私たちの闘いを思い出してください。私たちは特別な能力をもった図書館員ではありません。日本全国どこにもいる、ありふれた、ただ図書館で働きたいだけの非常勤の女性たちです。今回の「闘争」を通していろいろな人から「声を上げられない人が全国にたくさんいる」と聞かされました。声を上げられない事情は様々でしょうが、「あの人たちにできたのだから私たちにも何かできるかも知れない」と思ってもらえたら、これ程幸せなことはありません。私たちも、まだまだ道半ばです。

何故これほど全国の図書館に非正規職員が増えたのか、日本の公共図書館業務を非常勤職員の司書に任せきりで良いのでしょうか。地域の知の拠点であり、サードプレイスとして年々注目が集まる公共図書館を、経験とスキルを併せ持った自治体の正規職員に安定的に担わせることこそが、地域住民や利用者への本当のサービスではないのでしょうか。非常勤職員にスキルと経験だけ積ませ、何十年も安い報酬で雇い続けてきたどんな自治体にも、区民市民のためになる図書館への賢明なビジョンがあるとは思えません。

これは 1998 年 3 月 4 日、練馬区図書館協力員労働組合結成大会において発表された結成宣言です。読み上げてみます。

“私たちは「健康で安心して働きつづけられる職場」「明るい働きがいのある職場」「誰でも健やかに暮らすことのできる地域」をつくることを目指して、練馬区職労や図書館分会、そして自治労の全国の仲間とともに歩んでいくことを、本大会の名において宣言します。”

この宣言からちょうど 21 年、ここから更に一歩進めて、私たち練馬区立図書館専門員はもう一度、今度は全国の図書館員に向けて、新たな「宣言」をしたいと思います。

宣 言

私たちが、非常勤雇用の待遇改善と、「健康で安心して働きつづけられる職場」を目指し、練馬区立図書館専門員労働組合を結成して、21 年が経ちました。しかし、図書館をとりまく労働環境が、改善される兆しは見えません。

図書館は、地域に根ざし、誰もが平等に情報にアクセスできる、市民生活を支える基盤です。にもかかわらず、その現場の多くは、不安定な雇用条件のもと、低賃金で働く非正規の司書によって支えられています。その熱意と努力に、民間・直営の区別はありません。

この状況を変え、図書館で働くすべての人が、専門職としての誇りを持って、安定した待遇のもと力を尽くせる環境を作っていかなければ、図書館を守り、次の世代に引き継いでいくことはできません。

社会に広く問題を投げかけるきっかけとなった、このたびの労使交渉を経て、私たちは、すべての図書館員が力を合わせて行動していく必要性を強く感じています。

それぞれの現場が起こす小さな風が、全国の図書館員をつなぎ、やがて大きな力になって図書館の未来を変えていくことを信じて、私たち練馬区立図書館専門員は、以下のことを宣言します。

- 1 私たちは誰もが安心して暮らせる地域の拠点としての図書館作りを目指し、図書館を必要とする総ての利用者のために働きます。
- 2 私たちは司書の専門性に敬意を払わず、働くものを幸せにしない指定管理者制度には反対します。
- 3 私たちは日本全国、総ての図書館員が誇りを持って働けるよう、その地位向上と待遇改善のために活動します。そのためにあらゆる努力を惜しみません。

2019年2月12日
練馬区立図書館専門員一同



地方最低賃金審議会の公開度ランキング



最低賃金大幅引き上げキャンペーンは、2月25日、厚生労働省で記者会見を行い「地方最低賃金審議会公開度ランキング」を発表した。はじめに、最低賃金大幅引き上げキャンペーン2019の河添さんが「47都道府県すべての地方最低賃金審議会の議事録を取り寄せ調べたところ、都道府県によって、公開のされ方にきわめて大きな違いがあることがわかったので、地方最低賃金審議会公開度ランキングを作成した」と会見の趣旨を説明した。



続いて、にいがた青年ユニオンの山崎さんが、「最低賃金の引き上げを求めて、地方最低賃金審議会に意見書を提出したり、意見陳述してもみたが、具体的な金額審議は非公開の専門部会で行われ、それらがどう議論されたかわからなかった。地域によっては審議会議事録が労働局ホームページで公表されている。しかし、議論の途中で委員らが離席して調整する場面もあり、すべてを知ることにはできない。そこで、議事録を公表していない他の都道府県では、どのように議論さ

れているのか知りたいと思い、2017年度地域別最低賃金を決定した全都道府県の地方最低賃金審議会の議事録を2018年2月に情報公開法に基づき請求した。速やかに手続きされ資料が届いたところもあるが、最も遅いところは2018年5月に届いた。議事録を読むと、議事録の記載のされ方がまちまちであることに気づいた。また、明らかに黒塗りが不要である部分にまで、不開示部分がある議事録が何県かあった。不開示の部分については、行政不服審査法に基づいて、ただちに総務省情報公開・個人情報保護審査会に開示請求した。審査の結果、請求はほぼ認められた。青森分を除く1道3県の議事録が送られてきたのは、2019年1月であった。最低賃金額がどう決定されたか、議事録を読んで理解してから異議申出をしたいと思っていたが、結果的に意見を述べる機会を失うことになった。そこで、各審議会の公開度ランキングをつくることとした」と動機と経過を述べ、「①会議が公開されているか、②議事録が作成されているか、③関係労使の意見を広く聴いているか、④議事録に記載された労使委員の主張が明瞭か、⑤議事録の公開が適切に行われているか、といった点を議事録から総合的に評価して点数化し、2017年度47都道府県地方最低賃金審議会の『公開度ランキング』を作成した」と評価方法を説明した。

さらに、郵政ユニオンの浅川さん、生協労連の渡辺さんが非正規労働者の実態を報告した。

地方最低賃金審議会の公開度ランキング

ランク	点数	審議会
1位	44点	鳥取
2位	41点	和歌山、愛媛
4位	37点	高知
5位	36点	福岡
6位	35点	鹿児島
7位	34点	大阪、岡山
9位	33点	広島
10位	32点	山梨、長崎
12位	31点	福井、岐阜、徳島、佐賀、大分
17位	30点	宮城、栃木、兵庫、山口
21位	29点	岩手、秋田、石川
24位	28点	北海道、新潟、富山、滋賀、香川
29位	27点	神奈川、静岡
31位	26点	茨城、島根、沖縄
34位	25点	福島、群馬、京都、奈良
38位	24点	青森※
39位	23点	山形、愛知
41位	22点	三重、熊本、宮崎
44位	21点	埼玉、千葉、長野
47位	16点	東京

点数は、10項目を採点し、50点満点

* 青森は未採決のため順位が変動することがある

雇用共同アクション@新潟がシンポジウムを開催

「職場に人間らしく働くルールをどう確立するか」

毎 日 新 聞

2019年(平成31年)2月17日(日) 新潟

新潟

労組で作る「雇用共同アクション@新潟」が設立1周年を記念して開いた働くルールを考える集会—新潟市中央区で



労働時間どう規制

新潟の労組 国の「働き方改革」批判

政府が進める働き方改革に反対する労働組合で作る「雇用共同アクション@新潟」が16日、「職場に人間らしく働くルールをどう確立するか」をテーマに新潟市中央区で集会を開いた。同グループの結成1周年を記念して企画、共同代表で県労連の佐藤一弥議長は「労働時間規制の徹底にどう取り組むかが試されている」と話した。会場では約100人の組合員や市民が熱心に聴き入った。同グループは、政府

が導入を進める労働者を1日8時間などの労働時間規制から除外する「高度プロフェッショナル制度」などの働き方改革に反対、働く者に寄り添った働き方を求めて1年間活動してきた。この春からの制度導入を前に、港湾やトラック、学校、介護など各現場での仕事の現状が報告され、今後の取り組みを話し合った。

トラック職場からは月の拘束時間が428時間に及ぶなどの長時間労働の現状を、学校現場からは過労死ラインを超える残業が常態化していることが報告された。また、介護の現場からは、賃金が27万4000円(41歳)で全産業の平均賃金より9万2000円低く、1年間で6人に1人の割合で離職しているなどの報告があった。

タクシー職場からは最低賃金を下回る違法な状況での勤務が横行しているとの報告もあった。全港湾労組の元委員長伊藤彰信氏は「最低賃金の大幅な引き上げなどを共通要求として具体的に運動する必要がある」と訴えた。

【東海林智】

第7回労働運動研究討論集會に参加して

■船津まゆみ（練馬区立図書館専門員労働組合）

私の原体験のひとつはメーデーの光景です。父が小さな会社の労組委員長を長く務めていて、物心ついたときにはもうメーデーは「楽しいお祭り」として知っていました。すし詰め
の西武線で多摩湖畔に出かけるのですが、会場に到着したらもう一歩も歩きません。一日中
誰かの肩の上に乗って、お菓子は食べ放題、風船は貰いたい放題、子供には天国でした。家
とは違う父の様子も不思議でしたし、父の同僚の綺麗なお姉さんたちと遊ぶのも楽しみでし
た。

ですから、21年前に自分たちの組合を立ち上げようという段になったときも、躊躇も迷い
もありませんでした。浅薄な理解ながら、組合は「自分たちを守るもの」、「生活を良くする
ためのもの」ということを知っていたのです。

今回、全国の先輩諸氏にお会いできて、大きな問題の数々を目の当たりにし、衝撃を受け
るとともに、皆さんの真摯な活動に非常に感銘を受けました。組合活動に意味を見出さない
ひともしなからずいますが、私たちのように組合があったからこそ職が守られ命永らえた、
と実感しているものにとっては、長く活動してきたひとたちは、闇のなかで出会う灯りの
ように尊く輝く存在です。私の父はもう年寄りで闘士の面影はなく、肩車してくれたおじさ
んたちも殆どが鬼籍に入りましたが、当時の彼らの思いや心が脈々と続いていまでも全国に息
づいている、そう確認できたことは私たちの活動への強力なエールにもなりました。勝手に
「困ったらあそこにいた皆さんに相談しよう」「あの人たちならきっと助けてくれる」そんな
ことも思っています。僭越ながら「これからも一緒に頑張っていきましょう」と言わせてく
ださい。本当に有難うございました。

■オニール原田 芽（練馬区立図書館専門員労働組合）

私は、5年前に今の職場に入って、生まれて初めて「組合」に加入しました。入って最初
の定期大会で「団結ガンバロー」を目の当たりにし、「うわー！組合っばいな！」と衝撃を受
けたくらいに、組合というものに免疫がなかったと思います。

以前働いていた自治体の図書館では、数年のあいだに全館指定管理化の波が押し寄せ、私
達非常勤職員は、指定管理受託者に雇用されるか、別の場所で新たな職を探すかという選択
を強いられました。非常勤職員の組合加入率は低く（私も入っていませんでした）、当局との
交渉の機会もなく、まさに、今回の集會の中で話されていたような、「当事者抜きの妥結」に
より、私達の運命は決まってしまったわけですが、当時はそのことすらも知りませんでした。

無知だった自戒をこめて、あのとき、きちんと組合があり、今の練馬のように闘えていたら、もう少し結果は違ったのだろうか、時々考えることがあります。

今回はじめて討論集会に参加させていただいて、全国さまざまな職種、現場で、人間らしい働き方を求めて奮闘している人々がいること、また、こうした問題を、働く者の尊厳の問題として、立場の違いを超えて支援し続けてくださっている皆さんの存在を知ることができました。終わりの見えない闘いに、なぜ骨身を削ってそこまでできるのだろうと、驚嘆してばかりなのですが、「同じ人間同士」という正義感や他者への自然な敬意といったところざしもさることながら、すべての労働問題は、まわりまわって自分たちの問題だ、ということ、仲間たちとの切磋琢磨を通じて、知っていらっしゃるからなのだなあ、と感じました。

そして、やはり「自分たちには権利がある」と知ることの大切さです。今ほど、それが必要とされている時代はないのではないのでしょうか。私も、今回学んだことを、周りの人たちにちゃんと伝えられるよう、小さな力ですが頑張っていきたいと思います。

■山下忠之（自治労・兵庫県本部）

初めて労運研全国討論集会へ参加したため、意外に民間からも多くの参加があることに驚いた。

分科会では「差別賃金、長時間労働をなくす闘い」に参加したが、教組の参加者から、学校現場におけるブラック残業の実態と解決に向けた給特法見直しなどの課題、そして私から、時間外労働に焦点を絞って、今の自治体労働者の時間外労働に対する意識から36協定締結にむけた課題を文書報告していたため、議論の多くが労働時間に集中したのは申し訳なかった。

議論を通じて、労働時間に対する法規制を活かした取組みはやはり民間労組に一日の長があると感じた。公務労働組合は民間労組の取組みや、武器としての労基法を学びなおすこと。そして「30分や1時間程度は残業とっていなかった」と答える組合員が少なからずいる現状のなか、法改正を契機に労働時間の考え方が崩れだしている現場の実態から仲間と共に学んでいく丁寧さが問われている。

とはいえ、官民間問わず長時間労働の実態に差はなく、原因としてコストカットを前提にした使用者の姿勢（採用より長時間労働で手当支給の方が安上がり）以外にも、運輸部門での運転手が確保できない現状も長時間労働に拍車をかけていることも課題である。一方で労働力の移動が進まない要因として法規制（運転手でいえば免許制度の変更による部分）があるとしても、そもそも労働環境が厳しい現実やそれに見合う賃金実態にないこともある。この辺りは特別報告の関西地区生コン支部の生コン車の運賃改善の取組み課題とも一致している。二日目の外国人労働者問題の課題については、ニュースで聞きかじる程度ではいかに浅い知識であるかを恥じた。また、全体討論での練馬区立図書館専門員労働組合のストを構えた闘いの報告は、長年かけて取り組んできた組合員の団結のうえにたった現場に根差した報告で、運動の原点を思い返す契機となったことに感謝をしたい。全体を通じて色々と学びなおすことが出来る良い集会だった。

一つだけ見直しをお願いしたい点を挙げさせてもらおうと、参加者が旧知の仲である人が多

いようで、知っていることを前提で会議が進むのは、初めて参加する人にとっては少し丁寧さを欠くと思った。今後、世代交代も含めて新たな参加者が増えれば配慮をお願いしたい。

■石塚忠教（自治労・福島県職連合）

ぬるま湯の中の反行革闘争

1983年に県職員となり、先輩言いなりで、様々な労働組合の役員をさせてもらいました。地方公務員法の但し書きで5年が7年に伸びた専従期間も終わり、今年7月には、めでたく還暦となります。このような研究会に参加するのも、箱根の名湯につかるのも、初めてづくしでしたが、「いかに運動を組織するか」をみなさん真顔で激論を交わす雰囲気は、とても懐かしい思いがしました。

1980年代の出来事といえば、土光臨調行革、国鉄民営化、連合の誕生といったところでしょうか。私の経験したストライキといえば、人勧の凍結・値切りに抗議して春闘期に行う「何の処分も受けない29分の時間内食い込み集会」です。400人の合同庁舎で参加者は私を含めた3人でした。闘い勝ち取る組合と何も獲得できずシュン（春闘）となる組合への2極化。思えば現在の「格差社会」のはじまりだったかも知れません。

ところで、授業中に内職してしまう私が、しばしば頭に浮かんだのは、青年労働学校で聴いた「ぬるま湯でカエルを殺す方法」です。カエルを殺す方法は2つあり、石礫で一気に叩き殺す方法と、泳がせたぬるま湯をゆっくり温めてやがて煮殺す方法です。講師は語りかけました。前者は国鉄民営化、後者が地方行革ですよ。役所では遅れず・休まず・働かず・闘わず（組合運動しない）はいけません。やがて多くの自治体が、回り番での退職者一部不補充によって人員を削減し、どの職場も、いつのまにか酒飲み仲間も喧嘩相手もいなくなりました。講師の教えは本当だったのです。

護憲・反核・反戦・平和運動には語り部が必要です。やがてリタイヤする私にできることは「ぬるま湯の中の反行革闘争」の語り部でしょうか。

■井浦政敏（自治労・新潟県職労中蒲原支部）

労働運動研究討論集會に参加し続けるなかで ～ 基調(案)を有効活用 ～

私は、全国自治体労働運動研究会の運営委員会に参加しています。

自治体研が活動を始めた当初は伊豆の国労研修センターで「2泊3日」で開催してきた「全国自治体労働運動研究交流集會」も既に「21回」を数えますが、(全てが全日程ではありませんが)毎回欠かさずに参加してきた私としては、労運研「討論集會」への参加は自然なことであり、第7回まで参加し続けてきました。

第4回までは水道会館での開催でしたが、そこでの印象は、…「しゃべりたがりの方が大勢おられるなあ」というのが正直な感想でした。次から次へと手が挙がり、言いた

いことがたくさんあり、「報告時間が足りない」という感想も多かったのではないのでしょうか。

そうした中でも私は、「毎回、聞くだけではいけないのではないか？」と考えだし、「参加した以上は、自分もしゃべらなければ！」という思いに駆られ、終了時間が迫るなか無理して手を挙げてしまいました。しかし、きちんと準備をしていませんでしたから、まとまらない報告・発言で終わってしまい、「ムリしなければ良かった」と反省した次第です。それ以来、無理して報告しようとは思いますが、逆に「報告される皆さんの内容・中身が新鮮に感じ、考えさせられる」と思え、「素直に学べる集会・内容だなあ」と改めて感じられるようになっていきます。

それは、第5回以降から箱根湯元を会場にすることで、全体で宿泊交流するスタイルとなり、夕食交流会もさることながら「部屋呑み」（二次会）がとても大事な時間となっていることもあると思います。先輩諸氏の人となりや醸し出され、本音の語り合いは聞いているだけでもとても重要な中身です。

課題としては、この場に若い人たちからも参加してもらえませんが、この場に参加した私たちが、この集会で学べることを各地域でも同様に広めていく・繋げていくことだろうと考え、それを模索していきたいと思えます。

そのためにも、全国各地でたたかう皆さんのお陰をもって準備していただいている「集会基調（案）」であります。単組の大会等で連合路線に反対し「（補強）修正案」を準備し議論を進めている私にとっては貴重な「参考書」であり、とても助かっており有効活用させていただいております。（勿論、「理解できる」「自信と勇気のわいてくる基調案だ」という意味からです。）

そういう意味から、労運研の取り組みに「参加させてもらってありがたい」という思いもありますが、むしろ「自分も参加しているから、この集会が続けられている」と思えるように学び、交流を深めていきたいし、地元・地域での活動に活かしていきたいと考えています。

今、統一自治体選闘争の真っ只中です。「新潟ショック」と言わしめた「立憲野党と市民」の共闘を7月の参議院選（新潟＝1人区）に向けて再構築すべく、特に県議においては「無投票で保守現職」を阻止するために、『バランスのとれた県議会を実現する県民の会』を立ち上げ、各地で奮闘しています。

「情勢が厳しい」のは、主体的条件の弱さでもありますが、（攻撃が強いのは）敵側の相対的情勢も厳しいことの裏返しであり、攻撃が強ければそれだけ反撃できる条件は高まっているはず。共にがんばりましょう！

■ 太田 武二（新運転東京地本委員長、労供労組協副議長）

私は、労運研に最近会員となったばかりで、今回の合宿が初参加でした。

伊藤彰信事務局長との長いお付き合いにも拘らず、沖縄闘争と労供事業（労働組合が行う労働者供給事業）という自分の運動エリアの狭さを実感した次第。実際、他の参加者同士は旧知の間柄という感じの一方、私の場合はほんの数人知った顔が

いたぐらい。初日の全体会議では、練馬の図書館司書の非常勤組合のストを構えた闘いとストを闘った関西生コン支部への権力弾圧の特別報告それぞれに感動と怒りを覚え、伊藤事務局長の基調報告に連合に加盟しながら労供事業の拡充を目指す自分自身の取り組みの不十分さを痛感した次第です。

そして私が第三分科会を選んだ理由は、労供事業に取り組んで60年になる新運転東京の主な労供先が行政と請負契約をしている中小零細の清掃事業者で、文字通り公共サービスの一翼を担う非正規労働者として組合員が就労しているからです。しかも、清掃事業が東京都から23区に移管されて20年近くとなり、そのしわ寄せが現場で働く我々の組合員にのしかかっている現状を「公共サービスを取り戻す闘い」の我々なりの表現で「清掃現場のリバランス・再調整・再調和」を求めているからです。

分科会は、来年4月から導入される会計年度任用職員制度に対する臨時職員、非正規労働者の組織化の取り組みをめぐっての議論が中心だった中で、新運転の労供事業を紹介させて貰いました。その時の発言の趣旨は、学校現業公務員労組が労供事業の許可を取って学校現場での偽装請負下で働く非正規労働者の低賃金と請負業者の暴利、そして行財政の適正運営という「三方よし」を掲げて行政との直接供給契約を求めていること。また、私たちの組合が作った派遣事業体と行政が直接清掃労働者の派遣契約をして、清掃現場のリバランスに取り組もうとしていること。そして、連合東京の行政関連ユニオンが労供事業実施を決定し、いわゆる官製ワーキングプア問題を解決するとの方針を決定したことなどを挙げて、「官から民へ」という大きな流れに抗するために、公契約の当事者を民間営利事業者だけに任せるだけではなく、労働組合こそ積極的に参与すべきだということです。そのことを労供労組協が発行したパンフレットでは「派遣はダメ！労供を始めよう！」と表現してきたことを二日目の討論には参加できなかったもので、今後議論の方向性の一つとしてお願いして感想で締めくくります。

<編集後記>

第7回労働運動研究討論集會に参加された方から感想が多く送られてきました。率直な感想、ありがとうございます。

19春闘は、「働き方改革法」の施行、春闘の転換点での闘いとなります。労働条件の再点検、労働組合の原点に戻った運動づくりが求められます。現場の闘いを「労運研レポート」に投稿してください。

雇用共同アクション@新潟のシンポジウムの報告は、シンポジウムのコーディネーターだった東海林智さん（元新聞労連委員長）の記事の切り抜きを使わせてもらいました。新潟版の記事ですので、他県の人目に触れませんから。(I)