

# 月刊 労運研レポート No. 67

2020年1月10日号

<巻頭言> コミュニティ春闘の可能性・・・・・・・・・・・・・・・・	小畑 精武	2P
PFI・コンセッションは行政と公務員をどう変えるか・・・・・・・・	石田 誠	4P
第8回労働運動研究討論集会に参加して・・・・・・・・	西山 康彦	8P
	岩村 陽恵	9P
	鈴井 孝雄	10P
社会的連帯で貧困と格差をなくそう！自治体労働者、一步前に！	三澤 昌樹	11P
SDGs=これからの労働運動のヒント・・・・・・・・	稲場 雅紀	15P

■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 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](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

## < 巻頭言 >

# コミュニティ春闘の可能性

小畑 精武（江戸川ユニオン）

## 1、「春闘」は終わった—非正規雇用労働者の増加と低賃金化

「春闘」は 1955 年に 8 単産賃上げ共闘として始まった。その後高度成長とストライキを背景にした「大巾賃上げ」「ベースアップ」の春闘が続いた。しかしニクソンショック（円高ドル安）以降、パート雇用が拡大し雇用は 2 層となり「相場春闘」は徐々に崩壊。大企業正社員、公務正職員の賃金は上がっても底が上がらない「春闘」へと変質していった。

国内の低賃金化は、賃金の低い海外（当初は韓国、中国、東南アジアなど）への企業進出と平行して進む。同時に国内産業構造は重化学製造業からサービス・情報通信業へと転換していく。今や非正規雇用は女性労働者の半数以上 1451 万人（56%）、男女合わせても 4 割近い 2120 万人（37,9%）労働者を占めている。若年労働者（15～24 歳）でも 46.9% と半数近くで、高齢者（60 歳以上）では 70% と非正規雇用率が高い。

これらの非正規雇用労働者の多くは、保育、介護、医療（看護）、コンビニ、飲食・外食、清掃、警備など、地域に働く私的、公的を問わない生活関連サービス産業労働者であり、今も増加を続けている。これらのサービス産業は、地域で日常的に私たちにサービス労働を提供している。地域で毎日ふれあうことができる「地域を職場とする労働者」なのだ。

地域にはこうした不安定雇用で低賃金の労働者が厚い層をつくっている。最低賃金も、全国平均が加重平均では 901 円だが、1000 円以上は東京（1013 円）、神奈川（1011 円）に過ぎず、15 県が 790 円と東京より 223 円も安い。保育園の倒産（世田谷区）や保育士の集団退職（静岡）など介護、保育の劣悪な労働環境、低賃金は社会問題化している。

さらに問題は「地域を職場とする」生活関連労働者の組織率が極めて低いことだ。組織率は一けた台に留まっている。

	雇用者数	労働組合員数（女性）	推定組織率（女性）
総計	6,023 万人	10,016 千人（3,372 千人）	16.6%（12.4%）
製造業	1,021 万人	2,661 千人（466 千人）	26.1%（15.1%）
生活関連サービス	195 万人	130 千人（63 千人）	6.7%（5.4%）
医療・福祉	822 万人	516 千人（389 千人）	6.3%（6.3%）

（ ）内は女性についての数値。2019 年労働組合基礎調査より

## 2、地区労時代の「地域春闘」

私がオルグをしていた 70～80 年代の東京・江戸川地区労の春闘と地域共闘を「コミュニティ春闘」として、歴史的運動としてとらえ返したい。

冬から春にかけて春闘準備を行い、1月の旗開きで、その年の江戸川春闘共闘を結成し、春闘決戦を担う組合を激励し、中小労組には地域春闘共闘への参画をオルグしていった。東京東部では3月末に東部7地区労・春闘共闘が一堂に会し1000~2000人規模で春闘決起集会・デモを開催、春闘相場を地域に広げていく中小労組への激励と団交支援や職場決起支援集会を開いていった。

最賃闘争は、古くは1961年に「地域から1万円以下をなくす」区議会議決を実現し、区役所に働く30人ほどの1万円以下の臨時職員の賃金を1万円以上へ引き上げた。74年春闘では30%、3万円の春闘賃上げ相場が形成され、地方公務員は半日スト、中小労組もストに立ち上がった。官民の地域デモ隊が区役所周辺の中小企業が多い街を練り歩き、賃上げを訴えた。

87年には、売上税（消費税）反対で同一立場になった地域商店連合会と一緒に春闘バザールを歩行者天国で開催した。春闘決起集会で会長は「皆さん、春闘に勝利して、賃上げを地域商店に回してください。春闘ガンバレ」と激励。地区労は「消費は区内で」と区内商品券を購入し区内消費をすすめた。

勤労者対区要求と交渉も行った。72年には「区長は区民の手で！」と、区長準公選条例制定を求める運動が23区で展開され、江戸川は最も多い6万7千筆の署名を集めた。中野、品川区では条例が制定され、地方自治法改正は改正され75年に区長公選となる。

「一人の首切りも許さない」労働者の人権を守る運動は毎年のように東部地区全体で取り組まれ、75年には東京都の委託清掃水穂興業（江戸川区）の組合結成・委員長解雇に対しスト支援ピケを貫徹、大久保製瓶（墨田区）の不当解雇撤回争議支援に都バスを借りて回った。83年にはパラマウント製靴（足立区）の倒産・自主生産争議支援で「パラマウント製靴働く仲間の工場祭」を開いた。こうした闘いは今日も「東部総行動」として続いている。

### 3、市民運動と労働運動の連携

#### ①労働相談を広げる

70~80年代の地区労運動は、地域での労働相談、パート110番や生活相談、地域争議支援を展開し、そこから84年に「誰でも、一人でも入れる江戸川ユニオン」が誕生した。「労基法の適用がない」と当初は労働者扱いされなかったパートの解雇、ケガや賃金未払いへの110番が多かった。外国人労働者に対しては労働相談と共に日本語教室を開いた。こうしたコミュニティでの活動から32歳の区議会議員（社会党）を誕生させている。相談活動は今も続けられ、最近ではハラスメントへの相談対応が課題になっている。

#### ②最賃1500円キャンペーンとコミュニティ労働者の組織化

介護、医療、保育、警備、高齢者、コンビニ、飲食店など様々な生活・福祉サービス労働者の増加は著しい。江戸川区の人口も70万人を超え、ますます生活関連サービス労働者も拡大するだろう。「コンビニ店主もユニオンへ」の時代に入っている。江戸川ユニオンは、下町ユニオンの最賃キャンペーンに連動して、区役所から地下鉄駅までの約10店舗のコンビニ、駅周辺の店舗での「最賃1500円」キャンペーンに参加している。地域を職場とする労

働者を核に、地域コミュニティの新しい生活関連サービス労働者のユニオンへの組織化キャンペーンを粘り強く進めることが求められている。ここには外国人労働者も当然含まれる。

### ③地域の労働運動と市民運動の共闘

「生活できる 1500 円最賃」をめざす地域キャンペーンコミュニティ春闘にとって不可欠だ。そのために、自治体に向け生活賃金を含む公契約条例制定を進めることが必要だ。日本で最初に最低賃金・報酬額を公契約条例で定めた千葉県野田市は現在「委託職種の最賃」を定め、「施設の設備、運転管理」で時間額 1620 円を実現している。

労働 NPO 活動が盛んなアメリカではロサンジェルスのコリアンタウンで、市民運動によるスーパー労働者の賃上げを実現している。労働組合の承認選挙で負けた KIWA（コリアン移住労働者連合）がスーパー前でボイコット運動を展開し、経営側を追い詰め、リビング・ウェイジ（生活賃金）を勝ちとった。リビング・ウェイジ条例は市民と労働者の共闘により 150 を超える自治体で成立している。

改憲反対、反戦平和、環境、人権、市民団体からの呼びかけに積極的にこたえていくこと、地域におけるお互いの信頼関係をつくっていくことも必要だ。同時に、労働側からも訴えていこう。そして春闘期に、地域のデモやパレード、対自治体交渉や 1500 円最賃、ハラスメントをなくす対企業要請など、市民と労働者が一緒に取り組むコミュニティ春闘を夢で終わらせてはならない。

正月休みにケン・ローチ監督のイギリス映画「家族を想うとき」を観た。「家族を守るはずの仕事が、家族を引き裂いてゆく。いったい何と闘えば、家族を幸せにできるのか？」との訴えに何と答えるのか？ 「コミュニティ春闘」とともに「家族ぐるみ春闘」の時代が来ている。

## PFI・コンセッションは行政と公務員をどう変えるか

石田 誠

(PFI・コンセッション及び日本版 TUPE（事業譲渡と雇用保護法案）研究会)

### 1. 水道事業の PFI・コンセッション化は宮城から

宮城県が 11 月、全国で初めて上水道を含めた水道事業の運営権を民間に売却する条例案をまとめた。PFI（民間資金等の活用による公共施設等の整備等）法のコンセッション（公共施設運営権の民間事業への譲渡）推進のために、昨年 12 月水道法が改正されたが、その成果の第 1 号となる。

理由は、人口減少が進み水道の使用量は減り、料金収入の減少に加え老朽化した水道管など、施設の維持管理などにも費用がかさみ、水道料金を引き上げなければならないからだ。

県は、20年間で200億円の経費が削減できるとしている。

水道事業のコンセッションは、浜松市が去年4月から下水道で導入したが、上水道は、水質悪化や料金の高騰を懸念する市民の声の高まりを受けて、導入を延期している。

宮城県は、4年前から水道事業の運営を見直す検討していた。

## 2. 経済同友会、防災インフラ整備をコンセッションで

経済同友会の櫻田代表幹事は、11月12日、「台風などの災害が相次いでいることから、防災や減災に向けたインフラ整備に、PFIを活用する手法をもっと取り入れるべきだと強調した。11月にプロジェクトチームを設けて、2020年3月をめどに提言をまとめる方針だ。

## 3. 遅れる労働組合と野党の対応

1999年PFI法が成立してから、その分析をできないまま、2011年には菅直人民主党政権が、自治労出身の江崎道朗参議院議員の積極的な賛成意見などによって、PFI法改正をしてコンセッションが法制化された。

筆者が事前に自治労本部に出向いて、その危険性を指摘したが、「民主党政権は労働者の味方で、10年以上は続くので心配ない」という返事であった。

その背景は、自民政権の下で国土省、厚労省、総務省など関係省庁がコンサルタント会社とともに進めていた計画にそったものであった。

## 4. 行政・税金が投資化する

日本は資本主義であるため、利益を追求することに民間企業だけでなく、国や地方の行政側も「貢献」している。別な表現をすれば、行政・税金全体が間接的にも直接的にも「資本化」または「資本」に貢献することになる。この「資本化」という言葉が公共サービスに頻繁に使われるようになったのは、PFIであり、中でもコンセッションが法制化されてからだ。

## 5. 「積算書」と「投資化」

役所は、国も地方も契約する時には、原則的には複数の民間企業者が参加する「入札」によって契約が成立するが、その時に「積算書」によって、「予定額」を算定する。

「積算書」の内容は、どこの家庭でも行う「買い物」の「商品・価格」と変わらない。つまり、ジャガイモやニンジン、石油ストーブやテーブルを買う時のように、「貨幣」を支払うのと全く性質・内容が同じである。

役所は、「貨幣」として民間事業者インフラ整備・改築・修復について、「対価」として「契約」している。つまり「収益」「利潤」「剰余価値」を生むことを目的として税金を直接的に注ぐことはない。

## 6. 投資化は行政をどう変えるのか

ところが、PFI・コンセッションは、これまでの財政支出（支払い）とは大きく異なり、銀行、証券会社、インフラ企業らとともに「資金提供」して、「収益を求める」「資本の自己増殖する」ための事業に参加するという特徴を持っている。

これにより、これまでの有料道路をはじめ、公会堂、体育館、競技場、動物園等の料金を徴収できる収益性のある事業だけでなく、庁舎や公園、生活道路等の維持管理という収益性ゼロ、あるいは維持管理費がかかる、支出がかさむだけの分野でも、いかに収益を上げる事業に変えるのが目的化する。

「公共サービスを収益性のある事業」に転換することは、行政全体の「官から民へ」移行する可能性を加速度的に高める。

同時に、そこに働く労働者（公務員、非公務員を問わず）は勿論の事、関係する住民の意向が反映されることことが、いっそう困難となる。

## 7. 主導権握る民間の運営権者

PFI の I は、イニシアチブのことで主導権を意味する。公共サービスに民間の資金と技術や経験を活用するため、その主導権を民間運営権者に渡す。このため、ノウハウを民間の運営権者に独占される。

これまでも委託を通じて、民間がノウハウを積み重ねることは当然あった。しかし、一つの公共事業に企画立案から建設、維持管理、運営まで全工程にわたって「委託」すれば、自治体側は、民間の「受託者」「運営権者」から教わりながら、「形骸化された」コンプライアンス（法令遵守）、監視するためだけの組織に転落する。

事業の入れ口の「企画立案」から出口の「運営」維持管理までの工程は、資本化を前提にして進められるため、特に金融や経営の分野での作業などでは、公務員の持つ知識や経験では追いつけない。半年や1年の研修、3年間で異動では習熟できない。ここでも官と民の立場が逆転する。

## 8. コンセッションの無限性

コンセッションでは、無料の一般道路でも風光明媚な駅前や海、河川、森林の近であれば、カフェやレストラン、「道の駅」、駐輪場等の「収益施設」を、道路の一部または隣接する公有地に（後から）設置すれば、高速道路と同じように収益をあげられる。

先例がすでにある。浅草駅前の河川堤防（都建設局から委託され台東区が管理している箇所）のカフェ2店は、使用料（占用料）を台東区に支払ったうえに、隣接する隅田公園のトイレ等の清掃なども行っている。

以前は、維持管理するため「出費」のみであった施設が、区に「収益」をもたらすようになった。このようにコンセッション事業の可能性は無限に広がるのである。

## 9. 公務員が邪魔になり、雇用の流動化が進む

今回のPFI・コンセッションは、上下水道をターゲットにしているが、他の全ての公共サービスにも広がる。例えば、公園等の公的空間があれば、そこに保育所や介護、高齢者施設、児童館などの公共施設を併設して、コンビニやスーパー、ホテル、スポーツジムなどの収益施設を設置する。

「運営権」とは公共施設などの「管理運営」を超えて、そこで繰り広げられる公共サービスについて、民間資金と「民間の創意と工夫」を活用し、企画立案から建設、維持管理、運

営まで「全工程」にわたり、かつ20年～30年間遂行することを意味する。

このため、投資にあまり役に立たない公務員には、行政サービスから去ってほしいという力学が働く。公務員の非公務員への「転籍」、過員による「解雇」「分限処分」への大きな入口に近づく。

公務員は、こうしたプロセスとスピードについていけない。結果として、議会に「提案」するためには、担当の幹部（公務員）が事前に民間・運営権者からノウハウのレクチャーを受け、首長の問答集や議会答弁の資料を提供する。その実態は、受注者・運営権譲受者の民間からの「コピー」だといって良い。

結果として議会の形骸化が進む。民間事業者・コンサルタント事業者などから直接議員や幹部が事前に説明を受けることが恒常化すれば、議会での質疑応答の意味が薄まるからだ。

## 10. 日本版TUPEの必要を説く政府官僚

PFI・コンセッションが進むことによって、公務員の非公務員化（転籍）が起こる。さらに、公務員法から離れることによって、労働条件が根本的に変化する。これらにどう対応すべきかという問題にぶつかる。

このため、筆者は、1999年のPFI法成立から日本版TUPE（事業譲渡と雇用保護法案）を作成して、その必要性を訴えてきた。

自治労は君島一宇書記長（当時）の時代は、こうした試みを受け入れて対応していたが、その後、PFIの導入に同意していたグループにより反故にされて今日に至っている。

ところが、政府の官僚の中でも、日本版TUPEについて理解する動きが出てきた。宮城県の水道事業のコンセッション化のために取り組んできた福田隆之元官房長補佐官は、『規制改革のアイデア』（2013年12月）で「公務員の出向制度・転籍制度の整備」として「現在の官民交流法が、小規模で3年から5年程度の出向しか想定していないことから、新たに数百人規模、10年～20年程度の出向を想定した仕組みを設けるべきである。

また、公務員を転籍させる場合に、現在の労働契約承継の個別同意という手法ではなく、労働契約の包括的な承継（転籍前の条件で）を可能とする仕組みを導入すべきである（日本版TUPE）。

合わせて、転籍の場合には、公務員として加入していた共済年金の職域部分（平成27年10月以降の厚生年金との一元化以降は「年金払い退職給付」と、民間企業が用意する年金制度との年金資産の移管を可能とする制度も用意すべきである」と述べている。

こうした、問題意識は、厚労省の「病院の規制改革・PFIにともなう公務員の身分保障に関する報告」でも触れられている。

\*福田隆之：国内外のPFI／PPP事業に関する政府・投資家向けアドバイザー業務に従事。国土交通省「成長戦略会議」の委員としてPFI法改正やインフラファンド等の活用に関する提言作成に関わり、その他国土交通省「空港運営のあり方に関する検討会」等、国・地方公共団体のPPPや財政運営に関する委員会委員も多数務める。

『改正PFI法解説 法改正でこう変わる』より

## 11. 労働組合の後退を正面から受け止めよ

PFI・コンセッションを含むアウトソーシング（外部化）は、公務員だけでなく、民間で進む非正規社員化にも影響する。竹中平蔵氏が求める「雇用の流動化」だ。このため、官公労の労組は「雇用の流動化」について、官と民の労働者の労働条件を同時に考え、対応しなければならないが、全く対応ができていない。

民営化が進み、自治体の4割が非正規職員によって占められているが、「特別職非常勤職員（22万人）」、「一般職臨時的任用職員」（26万人）、「一般職非常勤職員」（17万人）の3つに区分されている。

しかし、この区分も職務内容で混乱が生じている。加えて、2020年4月1日より、「会計年度任用職員」制度が創設される。

こうした状況の下で、公務員とは何か、労働基本権と公務員法との関係がどうあるべきか、労働契約法をベースとして再整理されるべきだろう。

# 第8回労働運動研究討論集會に参加して

## 西山康彦（大田区職労）

討論集會の感想を求められましたので、正直な感想を書かしていただきました。

最初に、基調報告が行われましたが、話の内容が報告文には載っていないことが多く出てきて、「その内容がなぜ載っていないの？」という疑問が湧きました。

全体討論では、分科会も無いし、「討論」になるかは疑問でしたが、発言をさせていただきました。特

に私の中では、今後の活動について疑問があり、時間を気にして話したので、うまく伝わっていないかもしれませんので、改めて書いておこうと思います。



- 活動家養成や新しい労働運動のイメージと内容づくりのために、歴史から学ぶことはないのか？また、具体的な目標と達成時期は？
- 活動家養成や新しい労働運動のイメージと内容づくりには、次代を担う人たちが関わっていないかなければ、意味がないのでは？そしてなぜ、この集會の参加者に、若手や女性、非



正規労働者が少ないのか？

- 多くの労働者が、不安なく労働運動に取り組める環境を作らなくてはいけないのでは？
- 『1日8時間働けば』って、もっと大胆な要求をスローガンにできないの？

こうした疑問について、私は以下のように考えます。

活動家の養成や、新しい労働運動を作るためには、当事者（若手や女性、非正規労働者）抜きにはできない。しかし当事者たちは、時間や生活に対する不安などがあり、そうした問題に対しての打開策を考える余裕もない。経験もなかったり、少ない。そうした人たちに対し、労運研に集う多くのベテラン活動家が過去の経験を話したり、映像を見せて解説することで、当事者を養成できるのではないだろうか？ 近江絹糸の労働争議について DVD を観て驚いた話をしましたが、当時のことを知らない人にとっては、今の労働運動の様子から考えると想像をはるかに超えていると思います。当然、現代で同様のことはできませんが、少なくとも学びとすることはできるはずです。ベテランと若手のお互いの強みと弱点をお互いにフォローし合える関係になれば、活動家を増やしていけるのではないのでしょうか？ さらに、目標達成には「いつまでにどのようにしたいのか」が見えないと、いつまでたっても物事が前に進みません。

また、基調報告の際に、SDGs（持続可能な開発目標）についても触れていましたが、こうした新しいことについても積極的に学び、労働運動に反映していかなければいけないと思います。労働運動が少しでも発展していけるように、ともに頑張りましょう！

## 岩村陽恵（練馬区立図書館専門員組合）

今回初めて労働運動研究討論集會に参加させていただきました。全国各地で、様々な業種の現場で、運動を進めていく皆さんの報告を聞かせていただき、その力強さに圧倒される思いがしました。また、当事者ではない労働問題に対しても、問題意識を持ち、勉強し、親身になって向き合い続ける方が大勢いらっしゃることを目の当たりにして、戸惑いにも近い驚きを抱きました。全国で長く労働運動を続けてこられた方々に敬意と感謝を感じながら「非常勤である私たちも声をきちんとあげていかなければいけないぞ」と、背筋が伸びた気持ちがありました。

練馬区立図書館専門員組合は、2018年、指定管理者制度の導入の提案を受け、職を守るためストライキを掲げたたかいました。その結果、公共図書館での雇用を守り抜きましたが、2019年は会計年度任用職員制度の導入で、5年任期が一律で入ることが決まりました。現状よりも不安定な雇用条件を呑むこととなり、悔しくもあり、不安を感じています。一つ壁を乗り越えても、先にはまた新たな壁が立ちはだかり、暗澹たる思いが自分の中に広がるのを感じる1年でした。今までよりも組合の大切さが身に染みる経験をしました。

「同一労働同一賃金」からほど遠く、ひと時も安穩とはしてられない状況の中で、それでも何とか仕事と共に組合を続けることができるのは、暗闇の中でも心に灯がともるようなことが少なからずあるからです。自分が当事者でなくとも、会計年度任用職員の問題に向き合ってくれる人がいること、最賃活動家（！）と宣言される人に出会うこともその灯の一つ

であり、労働運動研究討論集会はそのような出会いの宝庫でした。普段であれば稀少な出会いが一日の中に凝縮されており戸惑いさえ覚えました。

また、今回は労働運動の横の繋がりを意識させられました。普段、私は先輩たちが立ち上げて、守り続けてきた組合の中にいて縦の繋がりを意識しています。そのような縦の繋がりに対して、この集会のような集まりは横の繋がりであり、縦と横の繋がりが綿々と連なっていくようになれば、今は小さく感じる灯が、いつかは明るく道さえも照らしてくれるような強い灯になるのではないかと思うことができました。

## 鈴木孝雄（静岡県平和・国民運動センター）

強く参加を勧められて初めて参加した。

伊藤事務局長の問題提起は、自分の問題意識と多くが重なっていた。基調報告で「労働者の共闘である春闘は消滅した」と述べている。私の言葉で言えば「労働運動の敗北」と捉えている。連合参加を巡って侃々諤々の議論を行い、私の参加する労働組合は連合に合流した。連合は産業報国会だ、として総評から分裂した全労連も、総評3顧問が提唱した全労協も結果的には日本の労働運動を再興するに至っていない。

総評時代、職場闘争を重視したが、職場末端まで闘いえたかと言えばそうはならなかった。まして、職場闘争を否定し、制度政策闘争を掲げていれば職場闘争を闘い得る労組が無くなっていくのは当然のことだった。だから連合は、労働者の不満を吸収する姿勢を取りながらも実は目をそらす役割を担わされたのである。

問題は、ではどのようにしてこの事態を転換し「新しい労働運動の創造」を果たすのか、ここに議論の集中点があったと思う。

結論は、共闘と大衆行動と規定している。私もここで少し「春闘交流会」の取組みを紹介させてほしい。連合運動に物足りなさを感じていた時、秋葉原殺傷事件が起きた。派遣労働がこの事件の背景にあると連日、報道された。そこで、地区労の取組みを思い出し、横の連帯を作りたいと思い旧地区労参加の組合に声をかけて始めたのが春闘交流会である。どこの労働組合も合理化提案を受けて孤軍奮闘しながら闘っている。だが同じ地域にいても他の労組が攻撃を受けていることを知らない。お互い困った時は助け合える関係を作りたいと思ったからだ。今、一定の信頼関係を作り出していると思うが、まだ不十分である。

最低賃金 1500 円とすることが強調されていた。全く異論はないのだが、我々は単に 1500 円を実現すればこれで事足りるのか？資本と政治権力が一体化して規制緩和を進め、労働者の権利を奪っているのだが、野党連合政権ができた時に政策実現を図るのか？そうではなくて、労働者が闘い取ることでできる条件を作ることではないか。不満を述べることさえ、許さない職場を変える、要求を出すことを当たり前にする。要求が聞き入れられなければストで闘いうる団結と組織。そのための労働者教育。我々の運動にはそれらが決定的に不足している、と感じている。

## 第 22 回全国自治体労働運動研究交流集会

# 社会的連帯で貧困と格差をなくそう！ 自治体労働者、一步前に！

三澤 昌樹（全国自治体労働運動研究会事務局長）

全国の自治体労働運動活動家の交流の場である第 22 回全国自治体労働運動研究交流集会在 12 月 21 日、22 日の 2 日間神戸市で開催されました。

集会是全体集会和グループ討論とから構成されています。全体集会是その後のグループ討論に繋がるように、①「今、労働組合役員をになって思うこと、考えること」をテーマに兵庫県職労の若手役員からの問題提起と、東京の区職労のベテラン役員から②「労働組合とは何かー労働



組合運動を通して思うこと」と題し、運動をする上で大切にしてきたことについて問題提起してもらいました。全体集会以での記念講演は、自治体で進みだした AI 導入の動きを受け、地方自治総合研究所主任研究員の今井照氏に「2040 年ー自治体の未来はこう変わる！ AI がやってきても、自治体の使命は変わらない！」をテーマに講演していただきました。ここでは集会以でも評判が良かった特別報告と、記念講演を中心に報告したいと思います。

### （問題提起①）

#### 全員組合を脱退した職場で 全員の復帰を勝ち取った取り組みに学ぶ

若手役員からの問題提起はなかなか示唆に富むものでした。現業の甲板員（船の仕事）で就職。組合は組織率 100% で何も分からず組合に加入。船員は船長の言うことが間違っても絶対で、別世界の働き方だった。おかしいなと思い相談もしたが、声としては上げられなかった。その後職種転換が提案され、職種内容は同じという妥結で海事職という行政職にされた。その時の職転を契機に神戸の海事職の 12 人全員が組合をやめた。それから何年か

一緒に働いて、その間に支部の役員から、「一緒にやらないか」と誘われ、このままの働き方では、これから入ってくる若い子がかわいそうだし、変えないといけないと思ひ組合の役員になった。

行政職に変わって一番違ったのは、現業の時は組合を通さずに上司に話せば直ぐに問題が解決した。それだけ組合の影響力があつた。行政職になったとたん、それができなくなり、これまで改善されていたことができなくなった。周りの非組の人たちもそれが不満であつた。「それなら組合に入って現業の時のような状況にしましょう」と話した。はじめその人たちも半信半疑だったが、何か不満があるたびに話し合いをして要求し、交渉し改善する中でまた皆が組合員になった。なんで組合に戻つたのかを聞くと、何かあれば不満や、疑問に答えてくれる人がそばにいて心強いとのこと、改めて組合ってそういうものかと思つた。現業の時は役員が来てくれて対応してくれた。そういう組合が必要なのかと思う。今それだけの対応ができていくかという出来ていない。自分の職場だけの対応で手一杯。今までの青年婦人部議長は専従で若い子の話を聞けていたが、20歳代の現状がわからなくなつてしまつた。

加入対策を支部役員で話しているが、若い役員は分会での活動経験がなく執行委員会で議論できない。組織強化は加入率を上げれば良いということではなく、役員になつてくれた人がこれからどれだけ活動の幅を広げ、人として成長していつてもらえるのかが、大きな組織強化だと思つている。危機感を持っていてやる気のある人を中心に積極的に関わつていきたい。しかし昔のやり方では若い子は潰れてしまふし、ついていけない。組合に関心がないのに、急に「学習しよう」とかいうのでなく、どのように自主的にそうなるのか考へないといけない。昔の役員は話を聞かない。もっと若い子の話を最後まで聞いて欲しい。そのあとで話したいことは話せばいい。聞いてもらえることが安心感につながる。労働者にとって労働組合は絶対必要。今の子は安倍さんが給料を上げてくれると思つている。その過ちをどう正していくかは、一緒に働いている人が日常会話の中に組合の話を手よく盛り込まないとならない。組合の話は普段からは出てこない。時代にあつた言葉で上手に伝えていつてほしい。この場にいる若い人は、この集会での刺激を忘れず、職場で絶対運動を続けてください。

## **(問題提起②)**

### **職場の中に労働組合の存在を明確にさせること、 組合を担う役員の一歩前に入る勇気を育む執行部をめざす**

1985年に役員になった。7年前から少数反対派であつた自分が書記長になった。組合執行部内で多数派の力量がガタ落ちの状況で役員を出せなくなった。その際どういふ運動をどのように作れば、労働組合が生き生きした活動をできるのかなと思つた。組織率がだいぶ低下しており、20代30代はほとんど組合に入らない状況だつた。組合を再生するために頑張ろう、職場、組合員に依拠した運動を作ろうと決意した。

自分の職場レベルから組織を作ろうと分会結成に汗をかけた経験がある。そのときは職場懇親会、学習会を行った。書記長になつてからは労働組合の「見える化」＝職場の中に労働

組合の存在を明確にさせようと努力した。機関紙の充実と、職場に根付かせることを目指した。そのための編集方針をきちっと立てて編集しようと思った。機関紙も担当者任せから、必ず複数で編集会議を開いて発行し、読んでもらえる機関紙にするため、組合員がいっぱい登場する紙面にした。職場訪問を行い、職場の問題を掘り起こし、どんな仕事をしているのか、職場の写真を載せる。変わった特技、趣味を持った人がいればその職場に行って機関紙に載せ読んでもらえるような機関紙にすることで労働組合の存在を意識させようとしている。

また組合を担う役員の一歩前に入る勇気。これは委員長、書記長任せでいいではなく、一人の役員として自分が責任を持って、これまで書いたことのない文書を書いてみる、職場で報告する、機関紙を一枚作ってみるとか、こういうことを一人ひとりが任務に責任を持ってやる組織運営に努めた。組織率が低い組合なので、職場内で少数なこともあり、役員一人ひとりを孤立させないことだと思う。執行委員会に来ると安心するが職場に戻ると半分位しか組合に入っていないくて、なんか役員をやっているのが恥ずかしく思っている役員がいたとすれば、その人は次には役員に立候補しなくなる。職場のみんなとうまくやるには、執行部内での団結を固める、ひとりひとりの役員が役割を担い、職場で執行部内の様子を楽しく話せるような執行部作りをしようと思った。暑気払い、忘年会もやり執行部の団結を固めようと思ってやってきた。職場の声を聞くのは大変、少し聞いたら「それなら私が誰それに話をしよあげるとか話を切りがち。それでは相談したいことが他にあって「もうそれならばしょうがない」となってしまう。解決しなくても丁寧に話を聞き、困ったことがあれば一緒に考える姿勢が必要だとつくづく思う、どこか私がやってあげているという感じがあると若い人は離れてしまう。

## (記念講演)

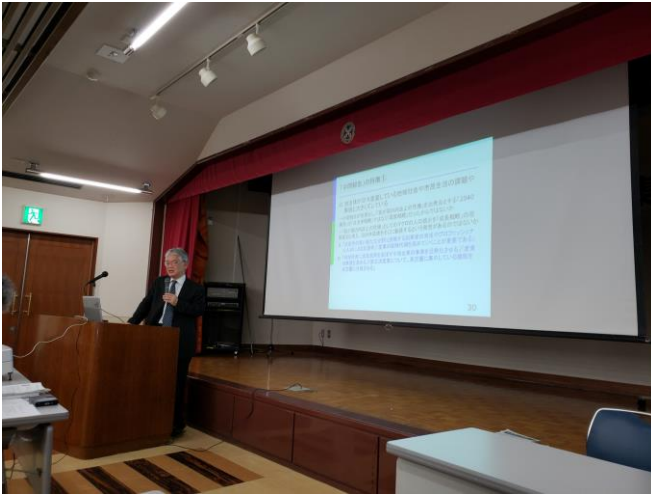
### 2040年—自治体の未来はこう変わる！ AIがやってきても、自治体の使命は変わらない！

今井 照（地方自治総合研究所主任研究員）

2017年10月に総務省の研究会として設置された「自治体戦略2040構想研究会」は2018年7月に「第2次報告」をおこなった。

その中で新たな自治体行政の基本的考えとして、①スマート自治体への転換として、「半分の職員数」「自治体行政の標準化・共通化」、②公・共・私によるくらしの維持として「担い手の確保」＝地域組織の法人化の推進、③圏域マネジメントと二層化（県・市町村）の柔軟化、④東京圏域全体でマネジメントを支える「プラットフォーム化」を提言した。

安倍首相は、構想を具体化するために2018年7月に第32次地方制度調査会に対し、「人口減少が深刻化し高齢者人口がピークを迎える2040年頃から逆算し顕在化する諸課題に対応する観点から、圏域における地方公共団体の協力関係、公・共・私のベストミックスその他の必要な地方行政体制のあり方について、調査審議を求め」た。2019年7月に中間報告がされた。



その内容の特徴は、④2040 構想が自治体戦略でなく、国家構想であるため地域社会や市民生活の課題や実感から大きくずれている。⑤どの分野、地域でも人材が不足すると語りながら、「技術」「枠を超えた連携」「公・共・私間の連携・協力」という概念で解決できるかのような幻想を振りまく。

「技術」でいえば、AI が判断するとすればプロセスが不可視化するので、例え不服申し立てしても「AI の判断だから」としかならず、AI は人権問題となる。働く者にとっては労働の質が高まり、労働強化になる。「枠を超えた連携」について、連携は枠があるから連携するもので、その枠をとることは住民を無視することで、連携の強要になると語った。

⑥国が自治体を統制するという意欲が前面に出ている。地方分権、地方創成という言葉がひとつも出てこないし、圏域拡大のために、業務、システムなど自治体の画一化を図る動きが進められている。

今井氏は人口減少で自治体が消滅すると総務省は煽っているが、人口減少で自治体が消滅することはありえないと強調し、講演の結論として、人口が何人になろうと、AI が来ようと、目の前にいる住民の生命と安全を確保し、市民生活や地域生活が明日も持続可能なものにすることが自治体の使命であることは変わらない。決して人口「規模」があってその自治体行政があるわけではない。AI に象徴されるイノベーションも市場原理も、社会にとっては重要な活動であり、自治体にも浸透するが、自治体が先導するものではない。また「利用」されてはならない。むしろそうした社会の進展からこぼれる人たちのセーフティーネットとして、新しい規制や保護こそが政府としての自治体の役割である。多様な地域を反映した多様な市町村の存在を保障する地方自治制度が今後も求められている。そうした多様な自治体に全国一律・画一的な負担を負わせることこそ、自治体の自立性を損なわせる要因であり、例えば「地方創生」のような全国企画の制作は通用しない。と現在検討されている「自治体戦略 2040 構想」を批判した。

労働組合的には大変後れを取っている分野であり、現場感覚だけでは見えづらいのが正直なところです。しかし間違いなくその動きと、影響が現場に現れ始めています。これからの自治体のあり方を大きく変える動きであり、集会を契機に労働運動的にも深めていかなければならない課題だと感じたところです。

## (グループ討論)

### 労働組合活動家が抱える問題意識が反映したグループ討議

グループ討論は、①当局との交渉や運動の後継者作りに悩む活動家の悩みと経験を共有し次の一步を見出すことを目的にした労働組合役員経験者交流、②2020年4月から始まる新たな非常勤職員制度である会計年度任用職員制度の到達状況の交流と今後の取り組みの課題の

意思統一、③自治体への導入が始まった AI に対しての対応を自治体の役割を再認識することから考えようと設定した「AI に自治体の仕事は任せられるのか?」、④現在の格差と貧困の拡大、社会保障の後退の社会状況を受け自治体労働者としての立ち位置を考える「子ども・子育てと社会保障のゆくえ」を考えるセミナー、⑤今回初めての開催となる、過重労働を抱えながら病院統合にさらされる自治体の病院職場交流、という5つのテーマを設定し議論を行いました。4時間弱に及んだ議論の詳細には触れることはできませんが、それぞれ貴重な経験の交流ができ、次への一步を踏み出すことに資することができた充実したグループ討論になりました。

今回の集会は当初10月開催予定が台風のため延期となったにも関わらず、かえって参加者が増えるという嬉しい誤算がありました。こうした活動家が抱える問題を議論できる場が見わたすところ本集会の他にないのが現状です。今集會に想定以上の参加者が集まったのは参加者各位の努力と問題提起、各グループ討議の課題設定が、それぞれ今自治体の労働組合活動家が抱える問題意識に沿ったものであった結果ではないかと感じています。

## SDGs = これからの労働運動のヒント

稲場 雅紀  
(SDGs 市民社会ネットワーク政策担当顧問)

この原稿は、2019年11月29日に開催された「20けんり春闘発足・学習集會」で稲場雅紀氏が講演した内容を、編集部で責任で要約したものです。

### SDGs とは

「SDGs」を「エスディーゼーズ」と読みます。最近ではSDGsがブームになっています。このバッジをつけている人、結構います。大企業の社員が会社にいわれてつけている。ゴールが17もあってよくわからないSDGsが、会社のイメージづくりの道具になっているのは危機だと思っています。SDGsがイノベーションによる楽しい、希望に満ちたもののように扱われていますが、そうではありません。

SDGsの日本語の正式名称は「持続可能な開発目標」です。「持続可能な」ということは「つづけられる」ということです。「つづくことが目標」だといっているわけですから、それを目標にしないと続かないということなのです。



深刻な話です。今のままでは世の中は続かないので変えなければならない。変えなければ続けられないということです。

なぜ、「つづくこと」、「つづけられる」ことを世界の目標に掲げなければならないのか。CO<sub>2</sub>、温室効果ガスが大量に排出されて、気候変動によって災害が発生し、2100年には気温が4度あがる。「地球の限界」です。豪邸とスラム街が併存する「貧困・格差」の問題です。格差はさまざまな「不公正」によって生まれています。グローバル企業はタックスヘイブンで税金を払わない一方、富の再分配を受ける方は国民国家に分断されているので、採られた税のほんのわずかしかで社会保障などの再分配を受けていないという状況です。デジタル化によってどんどん格差が拡大しています。このままでは世界全体が立ちいかななくなるという危機感から開発目標がつけられた。SDGsのバッジをつけている人は、この危機に目をつぶる傾向がある。私たちはSDGsを自分のものにしなければならない。

### SDGsはなぜ必要か

人類社会は、地球1個分の再生能力のはるかに上回る資源を使って生活しています。1.6倍から1.7倍です。大きなバケツがあって、1リットルの水が注がれているが、底から1.6リットルの水が漏れている状態ですね。そのうち水は無くなります。バケツは巨大なので自分が生きている間は大丈夫だろうと思っている。いつ頃、資源が無くなっていくのか。1970年代に計算したチームがあります。2030年から2040年の間に再生不可能になるという。資源を使いすぎるので、人口が減少に転じる。人類社会は70年代にいわれた「成長の限界」のグラフをこのままなぞってきています。

地球1.6個分を使っている我々の暮らしを地球1個分の暮らしにもどしていかなければならないという大きな課題がある。ひとりも取り残さない形で、貧困をなくすと同時に持続可能な社会にしなければいけない。そのためには「変革」しなければならない。現代世代の需要を満たしながら未来社会に世界を引き継ぐ変革です。「つづかない世界」、「つづかない日本」になっています。少子高齢化、格差と貧困、大量生産と消費、気候変動と災害など、持続不可能な状況と私たちは向き合っています。

### SDGsは世界を持続可能な社会に変えられるのか

私がSDGsに関わるようになったのは2012年です。ミレニアム開発目標MDGsが2015年に終わるので、その次の目標をどうつくるのかということで関わってきました。SDGsは3年間の議論の末、2015年9月に国連で世界193か国が合意して採択されました。2030年までに、17のゴールと169のターゲットがある。17のゴールを説明するのは大変なので、私はSDGsの目標をふたことであることを考えつきました。

ひとつ目は、世界から貧困をなくすことです。ふたつ目は、「つづかない世界」を「つづく世界」に変えることです。SDGsをやりますという人に、このふたつの目標がないことが往々にしてある。

もうふたつ付け足すと、三つ目は、日本を含む「先進国」も本気で取り組む必要があることです。地球1.6個分、1.7個分の暮らしをしている人は誰ですか。「先進国」の人たちです。「先進国」の人が地球1.6個分、1.7個分の資源を使っているのです。1.7個分使う社会にし



てきたのは私たちです。「先進国」主導の経済社会体制が、私たちに地球 1.7 個分使う暮らしを強いているわけです。

四つ目は、とても大事なことです。この計画は誰も取り残さずにやる必要があることです。いつも最後に来る人を最初に取り組み形でやらなければいけない。SDG s の宣言には書かれています。193 の国家の代表が「これで行きましょう」といったわけです。誰も反対していません。「誰ひとり取り残されることはない」と書いてある。世界の指導者に「あなたの政策は誰ひとり取り残されることはない政策ですか」と問えるわけです。そして「誰ひとり取り残されることはない政策を実施してください」といえるわけです。

### どのようにして SDG s は決められたのか

SDG s をつくろうと最初に言い出した国は、南米のコロンビア共和国です。コロンビア共和国のサントス大統領が外務省に小さなチームをつくって考え出した。コロンビア共和国の隣にはベネズエラがあって、チャベス大統領は「21 世紀の社会主義」を掲げて、アメリカからの真に独立しなければならないと頑張った。中南米で多くの国が左派政権になった。コロンビアはそうはできなかつた。ゲリラ組織のコロンビア革命軍と戦っていた。麻薬をつくっている人が沢山いる。麻薬をつくらせないためにアメリカ軍が国内にいる。アメリカの属国にならないようにし、中南米のリーダーシップをとるにはどうしたら良いかと考えた。環境目標、持続可能な経済目標を入れて、先進国を縛るような世界目標をつくるのが良いとチームは考えたわけです。

2012 年 6 月にブラジルのリオデジャネイロで開かれた G20 で SDG s が取り上げられた。SDG s を押したのが、途上国と新興国だった。国連で SDG s の議論をリードしたのが、ケニアのカマウ国連大使です。SDG s の文章を書いたのは、国連事務総長顧問のナイジェリア人のモハメッドさんです。

SDG s は今までの先進国主導の目標づくりとは対極的なものです。

### SDG s の 17 のゴール（目標）

ゴール 1 からゴール 6 は、**あらゆる貧困をなくす**こと、途上国の貧困問題です。ゴール 5 は「世界中の女性と少女の活躍推進、ジェンダー平等の実現」と書いてありますが、ジェンダー平等をいろいろな形でやる。差別撤廃、暴力排除、有害慣行撤廃、ケア・家事労働の評価、政治・経済・公共分野への参加、所有権、技術活用などを実施手段として位置づけてます。女性に対する包括的な差別禁止、平等促進の内容です。これに関して日本は全然できてない。日本は女性指数でいうと世界 115 位前後です。「女性の活躍」を主張している安倍政権の官邸の陣容に女性はいない。総理補佐官、官房長官、官房副長官、官房副長官補、官房審議官、すべて男性です。

ゴール 7 からゴール 11 は、「**つづく経済**」をつくることです。大事なことは、ゴール 8 の「すべての人の完全で生産的かつ適切な雇用の提供」ということで、全員のディーセントワークです。ゴール 10 は「国内と国家間の不平等の減少」。ゴール 11 は「包括的で安全、持続可能な都市と人間居住の実現」ということで災害対策が入っています。

ゴール 12 からゴール 15 は、**環境を守り育てる**環境目標です。

もうひとつ重要なのがゴール 16 です。世界の市民運動家、人権活動家が注目しています。「平和的で包括的な社会とすべての人の司法へのアクセスの実現」です。人権侵害を救済する社会にすることです。さらに「あらゆるレベルで効率的で説明責任ある能力の高い行政機構の実現」と書いてあります。そして参加型の意思決定が重要だと書いてある。ゴール 16 は参加型民主主義を実現する重要な目標です。

SDGs は、社会、経済、環境の三側面を調和させなければいけない。経済成長だけを追求するのはいけない。ゴール 8 の精神は、包摂的で持続可能な経済成長と完全雇用です。SDGs を使って、日本の環境技術を世界に売り込みをめざすことをやっていけば、ゴール 14 とかゴール 15 の生物多様性と矛盾してきます。

SDGs は、ゴールのどれかひとつをやるのではなくて、全部を 360 度検証してバランスよくやらなくてはならない。2030 年に SDGs の目標達成するために、高いレベルの目標を掲げて、いまの現実と照らし合わせて、どうやって達成していくかという戦略を描かなければならなりません。

### 日本の取り組み体制

日本は SDGs の目標を掲げてませんから、官僚も絵を描くことができない。ひとつだけ取り組むと他はどうするといわれるし、うまくいかないと責任を取らなければならない。目標を掲げる気がない。経済界や科学者を巻き込んで、非連続的なイノベーションを起こして SDGs を達成するという訳です。新しいイノベーションは起きるかどうかわからない。SDGs は、いまある技術と社会の仕組みをどう動員するかでやらなければいけないのに、日本は科学技術イノベーションで達成するというわけです。日本はそれでとおってしまう。

日本の取り組み体制ですが、政府に SDGs 推進本部があります。本部長は安倍総理、メンバーは全閣僚です。その下に幹事会があって各省庁の局長クラスで構成されています。実務は省庁間連絡会議の課長クラスです。事務局は外務省です。本当は日本でどう推進するかですから内閣府の仕事だと思いますが。外務省が、環境問題、経済政策、ジェンダー問題など、他の省庁に命令することができない。

SDGs は参加型でやらなければならないわけですから、SDGs 推進円卓会議があります。14名のメンバーのうち NPO・NGO の代表が 3 名入っています。私もそのうちのひとりです。労働組合は連合から 1 名出ています。消費者団体連合会、民間セクターとして経団連、グローバル・コンパクトとあって優良企業です。残念ながら、円卓会議は 1 年に 2 回、1 回 2 時間しかしない。市民団体としては、今回の実施指針の改訂にあたって意見書を出しましたが、他の委員も賛成しています。

### 日本政府の取り組みの問題点

日本政府は SDGs モデル構築のための三本柱を打ち出しました。

一本目が、SDGs と連動する「ソサエティ 5.0」の推進です。「ソサエティ 5.0」とは科学技術イノベーションによってできる社会です。科学技術イノベーションといわれているのは、AI (人工知能)、仮想通貨、電気自動車とかいうものですが、ものすごく電力を使うのです。AI は将棋指し 2500 人分のエネルギーを使う。仮想通貨は、シンガポール一カ国分の電力を

使う。これら電力を自然エネルギーで賄ったとしても、太陽光パネルをつくるのに沢山の希少金属が必要です。希少金属の多くはコンゴ民主共和国で採れる。コンゴでは、利権をめぐって紛争が起きている。科学技術イノベーションに依存してSDGsを達成することは無理な話です。

二本目が、SDGsを原動力とした地方創生です。これが一番進んでいます。SDGsに資する持続可能な取り組みをしている地方自治体をSDGs未来都市に指定してお金をつける。現在60都市が指定されている。環境問題に取り組んでいる自治体を未来都市に指定することは良いのですが、人口減少に悩んでSDGsどころではないという自治体をどうするかという政策がない。

三本目が、SDGsの担い手として「次世代」「女性」のエンパワーメントです。これが一番遅れています。

このように三本柱は問題だなと思っています。

### ソサエティ 5.0 を人間中心の社会に

ソサエティ 5.0 に関する内閣府のパンフを見ると、「必要な情報が必要なときに提供される社会」と書いてある。「いまの社会は、必要な情報の採集・分析が負担。リテラシー（活用能力）が必要」と書いてある。リテラシーが要らなくなるということは、あらゆる技術がフェイクニュースを作り出すことに躍起になっているので、スーパーリテラシーが必要な時代なのに、要らなくなると言っている。テクノロジー・ユートピアを平然と打ち出している。

ソサエティ 5.0 になっていく場合に何が起きるかという、地球の限界、AIによって雇用が奪われていく、人間疎外が生まれる。既に始まっていますが、科学技術の覇権をめぐる米中の戦い。日本政府は、ソサエティ 5.0 は自然に人間中心の社会になるといっています。なるわけないです。私たち自身が、ソサエティ 5.0 をどのように人間中心の社会にするのかが問われています。



### 労働組合への期待

地球1個分の暮らしを実現するためには、生産と消費を変えなければなりません。生産と消費を担っているのは企業です。企業が変わらなければSDGsは達成できない。

いま、非常に間違っただけで注目されているのはESG投資です。Eは環境、Sは社会、Gは

ガバナンスです。今までの投資は儲けるためでしたが、これからは非財務的な要素に関して、パフォーマンス・インディケーターをつかって、それを満たす会社に投資をする投資家ができています。大企業は ESG 投資をする投資家に配慮するために SDGs といっているのです。投資家が企業を良くすることはできません。投資家は儲ければ良いのです。

労働者が企業を変えていくことが大事です。もうひとつは、消費者が企業を変えていくことが大事です。企業が調達するサプライチェーンの供給元を変えることが重要です。その結果として、生産・消費セクター全体として「地球 1 個分」への暮らしに移行できるかが課題です。

4 つの部分が、これからの労働組合に問われてくると思います。一番目は、労働組合の本来の役割である賃上げです。労働分配率の向上ですね。そして、労働者の安全を守り、よりよい労働条件を確立することです。これは本来的に労働組合がやっていることですが、これを強化することです。二番目に、SDGs の特性ということで、包摂性、統合性、変化の時代であるという中で、持続可能性に向けた変革が必要です。たとえば、ビジネスと人権の視点、責任あるサプライチェーンの視点から、労働組合が先取りして、こうしたいといっていくことです。その時、SDGs を使っていただきたい。三番目は、非営利セクターとの連携です。NGO・NPO、協同組合、地域グループ、社会的に厳しい状況におかれた人々と連帯しながら、物事を進めていくことが大事です。四番目は、「つづく世界と日本」に向けてできることをすることです。

生産と消費の在り方が持続可能に変われば、SDGs は達成できます。そのとき「科学技術イノベーション」に私たちは立ち向かわなければなりません。立ち向かうための社会的な対応を私たちがしていく。ソサエティ 5.0 をいかに人間中心の社会にするのか。社会セクター全体が担っていくということです。

全体として、このような方向がこれからの労働運動に求められているのではないかと思います。SDGs を私たちの側に取り戻すことを一緒にやっていければと思います。

#### 編集後記

あけましておめでとうございます。今年もよろしくお祈りします。

グローバル経済に対抗して世界社会フォーラムが打ち出した「持続可能な世界」はどうなっているのだろうか。ウルグアイラウンド崩壊以降の知的財産を巡る貿易摩擦に対して労働者はどのような視点を持つべきなのか。ずうっと考えていた課題なのですが、稲場さんの話を聞いて、ヒントをもらった気がします。

第 8 回労働運動研究討論集会を受けて、「最低賃金時給 1500 円、全国一律制の確立」を求めて、各地で「共闘」と「大衆行動」をつくる動きが始まりました。いろいろな「壁」があるようです。労働組合を動かす仕掛け、共闘を動かす人のつながり、労運研でお手伝いできることがあれば、何でもしようとして事務局では考えています。「最賃活動家」養成講座もはじまるということです。20 春闘を、企業に埋没することなく、一歩でも前にでる闘いにしましょう。(I)