

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2024
夏
季号

特集

労働組合運動の アップグレードとストライキ

経営的打撃か、社会的包囲か —21 世紀日本におけるストライキの意義と戦略—

兵頭 淳史

そごう・西武労組のストライキ その背景と市民の反応

東海林 智

「よい医療」実現めざして —全医労2年連続ストライキを配置しての賃金闘争

前園 むつみ

ストライキを構えて要求実現へ JMITUにおける 24 春闘のたたかい

三木 陵一

ストライキを含むたたかいでNTTグループ労働者の賃金・労働条件の改善をめざす

宇佐美 俊一

春闘でストライキを構えて要求実現へ、さらに「第二の春闘」として

—郵政ユニオンのたたかい

上平 光男

RODO SOKEN

編集 一般社団法人
発行 労働運動総合研究所

発売 学習の友社

「非正規4割」時代の 不安定就業

—格差・貧困問題の根底にあるもの—

川村雅則 編著 [A 5判 164 頁]

(北海学園大学教授・労働経済学)

定価 1760 円 (税込)

(ISBN 978-4-7617-0746-0)

短時間就労、派遣・請負、有期雇用、日雇い、シフト制、フリーランスなど、「非正規雇用」はいまや4割。この不安定就労の実情を分野ごと、階層ごとに紹介しつつ、その原因と運動の方向を問う。

最新刊



[第一部・総論]

非正規労働問題を考える

川村雅則

[第二部・現場からの報告]

国の機関を支える不安定就業労働者

(国公労連・笠松鉄兵)

自治体に広がる不安定な働き方

(自治労連・嶋林弘一)

製造現場における非正規社員

(電機連合ソニー労組・松田隆明)

放送産業の不安定な働き方

(放送スタッフユニオン・岩崎貞明)

テーマパークの働き方

(なのはなユニオン・横田みつき)

研究者に広がる不安定な働き方

(日本科学者会議・衣川清子)

外国人労働者の働き方

(移住労働者ユニオン・本多ミヨ子)

高齢労働者の実態

(建交労東京高齢者部会長・赤羽目寛)

日雇労働者の労働・生活

(西成労働福祉センター労組・海老一郎)

西陣の下請け賃織労働者

(商栄企業組合・佐伯重雄)

エステ・化粧品販売を担う女性

(元エステティシャン・高橋かめ)

シフト制労働の経済機能

(首都圏青年ユニオン・栗原耕平)

追撃 自民党大軍拡 ・腐敗政治

—政権交代のために—

五十嵐 仁 著 定価 1210 円 (税込)

(全国革新懇代表世話人、法政大学名誉教授) (ISBN 978-4-7617-0750-7)



[四六判] 130 頁

安倍政権からの「モリ・カケ・桜前夜祭」など自民党による政治の私物化、さらに続く裏金問題！ … 自民党政治の「表紙」を変えて延命させてはならない！

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

目 次

特集

労働組合運動のアップグレードとストライキ

- 経営的打撃か、社会的包囲か —21世紀日本におけるストライキの意義と戦略—
..... 兵頭 淳史 2
- そごう・西武労組のストライキ その背景と市民の反応 東海林 智 11
- 「よい医療」実現めざして ——全医労2年連続ストライキを配置しての賃金闘争
..... 前園 むつみ 19
- ストライキを構えて要求実現へ J M I T Uにおける24春闘のたたかい
..... 三木 陵一 24
- ストライキを含むたたかいでN T Tグループ労働者の賃金・労働条件の改善をめざす
..... 宇佐美 俊一 29
- 春闘でストライキを構えて要求実現へ、さらに「第二の春闘」として
——郵政ユニオンのたたかい 上平 光男 36

-
- レイバーノーツ、米国の労働運動から引き出したいこと 布施 恵輔 40
 - レイバーノーツ大会参加者による座談会 46
 - 「レイバーノーツ大会」に参加して 生熊 茂実 60
-

〈労働戦線NOW〉

- 全労連大会で24年ぶり「運動の新たな飛躍提言」採択、「対話と学び合い」で
たたかう組合のバージョンアップ、最賃改定過去最大の上げ幅、都知事選後の連
合会長発言のきしみ 青山 悠 63

労働組合運動のアップグレードとストライキ

経営的打撃か、社会的包囲か

—21 世紀日本におけるストライキの意義と戦略—

兵頭 淳史

1 ストライキの本質と日本社会

「ストライキとは、労働力の集団的な売り止めであり、労働組合による強力な実力行使の手段である」。今日、「ストライキとは何か」という問いに対しては、おそらく多くの場合こうした回答が返ってくるであろう。こうした言明は、現代の日本を含む多くの資本主義社会・リベラルデモクラシー国家におけるストライキの説明としては、概ね妥当なものと言えるかもしれない。

しかし、より根源的なレベルに視点を下ろしてゆけば、ストライキの本質とはこうした説明によって語りつくせるものではないことは直ちに明らかとなる。人類史上最も古いストライキの記録として知られているのは、紀元前 12 世紀、古代エジプトで神殿の建築作業に従事していた職人集団による作業拒否行動であるが、言うまでもなく、この「ストライキ闘争」への参加者達は、今日「労働組合」という名で表現されるような自主的・恒常的組織のメンバーではなく、必ずしも奴隷ではなかったにせよ、労働力商品の売り手としての「賃労働者」「雇用労働者」とも全く異質な存在であった¹。日本においても、とくに第二次世界大戦前において

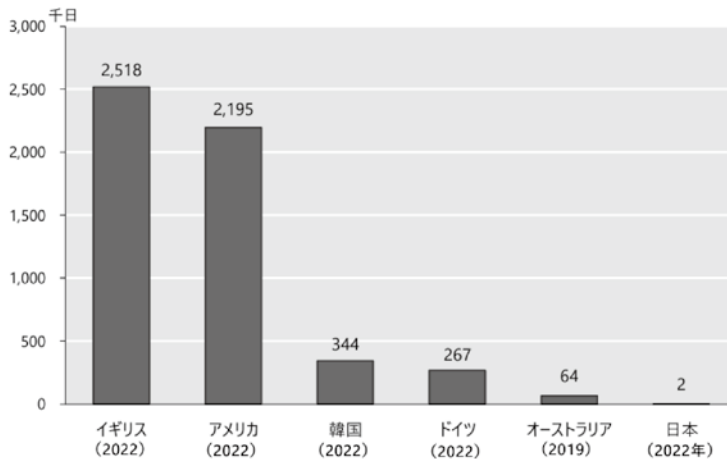
は、労働組合の法的立場が極めて脆弱な状況の下で、しばしば恒常的な組織ではない争議団によって実施されるストライキが発生したり、戦時下にあっては、強制労働に従事させられた徴用工、すなわち雇用労働者とは全く異なる、ある意味奴隷的拘束下に置かれた労働者によるストライキが決行されたりした歴史が存在することはよく知られている。

つまり、ストライキとは「労働組合」に組織された「賃労働者」「雇用労働者」でなければ起こしえないものではない。いかなる形態であれ、他者の指揮・命令の下で労働に従事している者たちの間に現状不満や疎外状況が存在するのなら、それに対する集団的な異議申し立てとして、与えられた仕事や作業を放棄あるいは停止するという行動は、いつでもどこでも、自然発生的にも起こりうるものである²。

あるいは、ここで今述べたようなことは言わずもがな、「当たり前」のことかもしれない。にもかかわらず、このことをあえて強調するのは、日本におけるストライキをめぐる状況や言説について考える際、このことはあらためて重要な点と思われるからである。

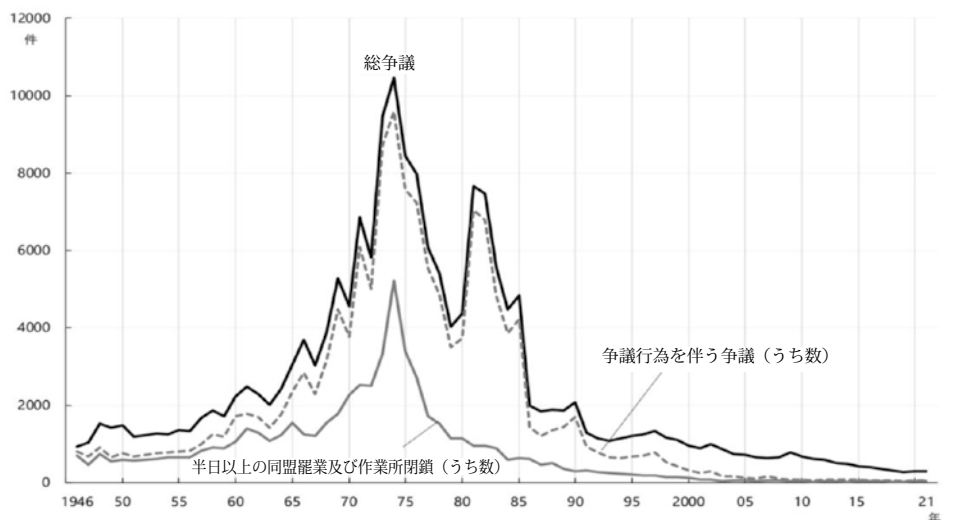
図 1 はストライキによる労働損失日数（スト件数×参加人員数）を主要先進各国間で比較したものであるが、日本はストライキがほとんど

図 1 労働争議による労働損失日数の国際比較



出所：JILPT『データブック国際労働比較』2024 年版

図 2 日本における労働争議件数の推移 (1946-2021 年)



出所：JILPT 統計情報 (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/>)

発生しない国であるというイメージは、今やよく知られたこうしたデータによっても裏付けられるものである。そして、こうした日本の「無スト」状況について、例えば筆者の勤務先大学で学生にその要因や背景を尋ねてみると、「日本人の国民性」といったものに求める答えがしばしば返ってくる。このような反応が現実を的確に認識したものではありえないことは、過去

に遡れば現代日本においてもいかにストライキが頻発していたかということを確認しただけでも明らかである (図 2)。しかしさらに問題なのは、日本においてストが起こりにくい状況について、日本の労働組合の多数が企業別労働組合という組織形態をとっていることに求める説明が、今なお有力となっていることである³。

先に述べたように、ストライキという集合行

動は労働組合という組織によらずとも実行するものである以上、そしてまた、文明史を貫いて普遍的に起こりうる事件であったということをも併せ考えても、日本においてストが根絶に近い状況となってきた原因を、「国民性」といったあやふやなものに求める見解は全く適切ではない。また労働組合の組織形態にそれを求めることもまた一面的な認識と言わねばならない。

確かに、日本において主流を占める労働組合組織が、こと1980年代以降においては、ストライキに向かおうとする労働者集団の意図を挫きそのエネルギーを封じ込める装置として作動してきたこと自体は概ね間違いないところであろう。だが問題は、労働組合が企業別労働組合という組織形態をとっていることに還元できるものではない。実際、1960年代～1970年代前半という日本におけるストライキ闘争の上昇局面にあって、その組織的主体となったのも企業別労働組合だったのであり、それが70年代以降急速な下降局面へと転じるにあたって、日本の労働組合の組織形態に劇的な変化が生じたわけではないことから、それは明らかである。

日本におけるストライキをめぐる今日的状況の要因と見なすべきものは、70年代後半以降における労使関係や労働組合内の権力構造・イデオロギー的状况の変容、そこから醸成されたストライキに対する異常なまでの否定的な社会的雰囲気や世論の包囲網に他ならない。そしてその背景にあったものは、経営側による違法な労務政策（労働組合への支配介入）をも通じた自律的な職場労働者集団の解体、そうした経営者の違法行為への黙認ないしは支援という形をとった公権力の行使、それへの労働運動主体の

側の不十分あるいは拙劣な対応にあったと捉えるべきであろう⁴。

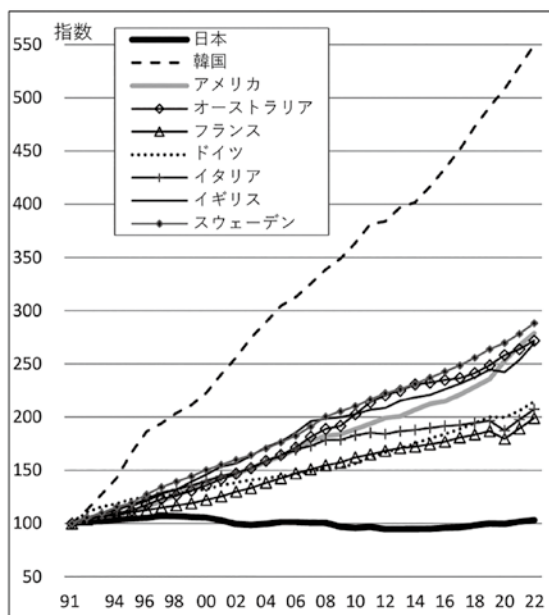
② ストライキの復活？

とはいえ、本邦におけるストライキをめぐる状況は、近年再び変化の時を迎えているようにも見える。2023年8月31日の、そごう・西武労働組合による、日本の百貨店としては61年ぶりとなるストライキが大きな反響を呼んだことは未だ我々の記憶に新しいところであるが、それ以外にもここ数年、スト決行によって全国的に注目される労働争議のケースは枚挙にいとまがない。例えば、2016年12月川崎・横浜の臨港バス、17年12月の九州商船、18年5月のジャパンビバレッジ（JR東日本駅構内などの飲料自販機オペレーション企業）、19年9月・11月の東北自動車道佐野サービスエリア、22年12月および翌23年12月の東海大学などにおけるストライキである。

そして瞠目すべきことは、これらのストをとりまく世論やマスコミ報道が、かつてよりもはるかにスト労働者側に対して同情的になっているように見えることである⁵。こうした世論の動向は、あまりにも長期にわたって極端な賃金抑制が継続していることに象徴される日本の労働情勢の異常さへの認識が（図3、図4）、ようやく一般にも浸透しつつあることを一因とするものであろう⁶。そしてこうした世論の動向そのものが、労働組合の戦術としてのストライキに、その規模や持続性から見て本来持ちうる効果以上の力を与えてきたと考えられる。

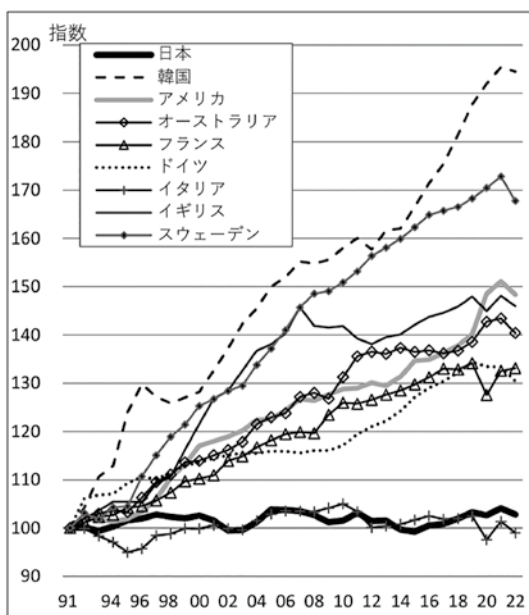
そもそも、ストライキの資本・使用者に対抗する団体行動としての有効性はいかなるところから来るのであろうか。筆者は本稿冒頭におい

図3 賃金動向の国際比較（名目 1991 = 100）



出所：『連合・賃金レポート』2023 年版

図4 賃金動向の国際比較（実質 1991 年 = 100）



出所：同左

て、ストライキを「労働力の集団的売り止め」とする定義に疑義を呈したが、にもかかわらず、近代以降の資本主義経済における自由な賃労働者・雇用労働者を前提とする限りにおいては、ストライキについてこのように定義することは概ね妥当なものと言える⁷。すなわち、労働者はストライキによって、生産過程の円滑な進行に不可欠な要素として日々の経営プランに組み込まれているはずの労働力の供給を停止し、そのことをもって資本・経営者に経済的打撃を与えることによって、自らの要求に対する譲歩を引き出すのである⁸。

実はこうした観点からすれば、上に例示したような近年社会的注目を集めたストライキの多くは、その意義は小さく、その効果も期待し難いものということになる。すなわち、これらのケースにおいては、運航旅客船の全便欠航ストを無期限で構えた九州商船のスト（経営側譲歩

により 1 日で解除）や⁹、比較的小規模の事業所にもかかわらず複数の職種にわたる 50 人近くの労働者が参加して 1 カ月におよぶ長期ストとなった佐野 S A の事例などを除けば¹⁰、ストの規模や継続期間そのものは、それによって企業経営に直接的かつ深刻な打撃を与えうるほどのものとは言い難いからである。

しかし現実には、これらのストライキ闘争は、そうした見方から想定されるよりもはるかに大きなインパクトをもち、要求事項にしても全面獲得とはならずとも、多くのケースにおいて経営側からの実質的な譲歩を一定程度引き出すことに成功している¹¹。このことの背景となったと考えられるのが、先に述べたような世論の動向、とくにソーシャルメディアなどを通じて形成された、1980～2000 年代には考えられなかったほどの、（欧米などに比較すればまだまだ冷淡だとは言え）スト労働者側に対する

好意的・同情的な社会的雰囲気、経営側に対して譲歩への圧力となったことである¹²。

すなわち、ストライキという行動によって、それが経営側に対して直接的な経済的打撃を与えずとも、異議申立ての意思を最も強固かつ明瞭に示すことが、経営側を社会的に包囲する世論や「雰囲気」を作り出し、要求の一部ないしは全部を獲得する、という戦略が採用されていると表現することもできる。それは、半ば意図せざる形で採用されたものではあるかもしれない。だが例えばそごう・西武のケースなら、労働側は、経営側の方針が貫徹することは西武百貨店本店の池袋からの消滅をもたらす可能性、そのことが池袋という地域に損失をもたらすことへの危機感を、住民や顧客に対してアピールする戦術を意識的に展開しており¹³、佐野SAの事例においても、スト主体はSNSを通じて、ストに踏み切らざるをえなかった背景に乱脈な経営体質が存在することを告発していた¹⁴。

このように2010年代以降、未だ限られた労働者によるものではあれ、経営に対する直接的な打撃は小さくともスト決行を通じて経営側を社会的に包囲するという戦略が、意識的にあるいは意図せず採用されることによって、ストライキが労働者の社会的・経済的要求実現のための武器たりうるという認識が、再び獲得されつつあると見ることができる。

③ 社会的包囲戦略の限界とオルタナティブ

では、こうしたストライキの「社会的包囲」戦略は、長期的にみて今後も有効性をもち、本邦におけるストライキをめぐる状況を一変させてゆくことにつながってゆくのだろうか。その

判断をめぐっては、なお慎重な見立てが必要であろう。

ストライキが「社会的包囲」を通じて労働側の勝利をもたらしてきた最も重要な条件の一つは、世論や社会的な「空気」と言えるべきものが、スト労働者に対して好意的ないし同情的である、という点にあった。ではこうした状況は今後も持続する、あるいは強化されてゆくとみてよいのだろうか。まず念頭においておかねばならない点は、こうした社会的な雰囲気は、逆説的にも、労働運動の力があまりにも弱くなり、そのことのコロラリーとして、労働力不足が深刻化しているにもかかわらず労働条件や賃金の改善が遅々として進まず、それが経済成長にとっても死錘として作用しているという認識が広がり、そのことを、自民党政府や『日本経済新聞』のような主流マスメディア、さらには財界団体でさえもが危機感をもって取り上げなければならなくなった、という状態が生み出したものだと言える。

今後、労働者が仮に実力行使の力を伴うような組織化を再び顕著に進展させ、スト性向を強めてゆくということにでもなれば、こうした支配的グループによって形成される論調は一転する可能性は常にあるとみてよい。なかには、権力主体やマスメディアがどのように世論誘導しようとも、ソーシャルメディア（SNS）が適切な世論を形成すると期待する向きもあるだろうが、そのような可能性にも懐疑的にならざるをえない。筆者自身はメディア論や世論研究の専門家ではなく、この点について正確な判断を下す知見には乏しいが、日本語圏のソーシャルメディアが、政府や主流マスメディア、企業社会が作り出す言説とは全く異なる方向性をもった、オルタナティブで「民主的」な言説的ヘゲ

モニ－を作り出す可能性に過大な期待をかける有力な根拠や材料は、少なくとも現段階では見当たらない。

また、社会的包囲を戦略とするストライキ闘争の意義と可能性を高く評価する労働運動家／研究者の今野晴貴は、こうしたストライキが、当該労働者を越えた幅広い人々に訴求する社会正義を掲げることによって有効となっている点を重視する¹⁵。確かに、ストライキが個別企業労働者などの狭い利害を超えて広範な人々にかかわる社会正義の実現につながるというアピールの重要性・有効性は否定しがたい。そのことは、アメリカで23年に実施された自動車産業ストが、「格差社会の解消」という社会正義の実現を訴えることによって世論の支持を得て勝利したことなどを見ても¹⁶、説得力を増している。

しかし、70年代中盤までの日本の労働組合運動やストライキ闘争が、賃上げや雇用にとどまらず、最低賃金制、社会保障、平和問題といった社会的課題を、他の先進各国と比較してもとりわけ積極的に打ち出すものであったにもかかわらず¹⁷、その後のストライキの低落ぶりは世界で最も著しいという事実は、幅広い階層にかかわる社会正義を前面に打ち出すことによってもおお、それだけではストライキの復権にとって十分ではないということを示唆しているとも言えよう。

では今後日本社会においてストライキが本格的に復活し、それが再び私たちの労働社会において「当たり前」の風景となってくるために必要な条件とは何なのであろうか。それはやはり、直接的に経営への打撃を与える実行使となるストライキを実施する組織力、すなわち要求実現のために、必要とあらば生産や操業をほ

ぼ全面的にストップさせるほどのスト権行使を躊躇なく行える意思と力をもった労働者が、労働現場において多数を占める状況を、あらゆる産業・企業において作り出すことだと思われる。

だが、ストが再び注目されているとは言っても、労働争議件数はなお史上最低水準で推移し¹⁸、職場はそのような状況からほど遠いという現状から、いかにすればそのような組織力の再生が実現しうるのであろうか。禅問答じみた答えと思われるかもしれないが、筆者は、それはストライキによってこそなしうと考える。ふざけているわけではない。別稿でも引用しているのだが¹⁹、ここで改めて参照されるべきは、下田平裕身による次のようなストライキ論である。

労働現場に内在する社会的、政治的エネルギーの解放という視点からみれば、〈ストライキ〉という行動は、要求貫徹のための手段を越えて、それ自身の固有の意味とそれ自身の発展過程を持っている。絶え間なく続けられる労働の〈日常〉とは、労働を支配している組織の論理が絶え間なく再生産されていることを意味する。個々の労働現場において労働する者は、それぞれの労働をめぐる関係性の日常のなかに呪縛され、より普遍的な社会に至る表現の経路を断ち切られている。〈ストライキ〉＝労働の組織的な停止行動は、たとえ部分的、一時的にせよ、組織の支配を断ち切る。労働現場における支配とは、一瞬も絶えることのない労働の継続を生命線としているからだ。ストライキによって、労働を支配する側は初めて労働する者を〈支配に服さないもの〉〈異質なるもの〉として認識す

る。そして、同時に、労働する者はストライキによって、一時的にせよ日常の労働に従事する存在とは〈異質な存在〉に変容する。労働をめぐる日常のさまざまな関係性の呪縛から離れ、生身の人間としての感性と社会的視野を回復する。言い換えれば、〈労働者であること〉と〈社会の中の人間であること〉との間に、一筋の大きな道が拓かれるのだ。〈労働の日常〉からの解放によって獲得される視野の拡大は、ストライキの政治的な発展の原動力となる。労働する者とそれに敵対する者との双方に生じた、この認識の変容は、これまでの関係の変革の可能性をはらんだ新たな社会的、政治的場面への移行を意味する。ストライキがはらむ、このような本質的特徴は、どのように小さな規模のストライキにおいても観察される。

……

ストライキと言う行動によってはじめて、労働現場にある者はその閉じた世界から社会的、政治的な領域への第一歩を踏み出す²⁰。

この下田平のストライキ論を敷衍すればすなわち、ストライキは単なる要求実現のための手段であるということにとどまらず、それ自体が労働現場における自律的な労働者集団を作り出す営みにほかならない、ということになる。したがって、ストライキがほぼ根絶されているという困難な与件の下で、だがそのような状態自体が、われわれの社会においてストを包囲・封殺してきた言説空間に一筋の空隙を作り出しつつあるこの情勢においてこそ、どれほど小さな規模からであろうとも、そしてこれまでストライキの「本来的」な有効性の発揮経路と考えられてきたものとは異質な、社会的包囲という戦

略に依拠したものであろうとも、ストライキを敢行すること自体が大きな意義を持つと言えよう。ストライキという行為そのものの積み重ねが、経営的な打撃を与えうる質量を伴うストを闘うポテンシャルを有する労働者集団を作り出すのである²¹。

このことを考えるにあたっての示唆的な歴史的経験として、ある地方公務員労組の運動史を瞥見してみよう。岡山市に雇用される公務労働者を組織する岡山市職員労働組合（岡山市職労）は、第二次大戦直後の1946年に結成されて以来の長い歴史をもつ自治体労組である。しかし結成からわずか4年後、全国的にレッド・パージの嵐が吹き荒れる渦中で1950年に産業別組織（自治労連）を脱退して以降はしばらくの間「冬の時代」と呼ばれる停滞期にあった。その後60年安保闘争への参加などを経て少しずつ「労働組合らしい労働組合」へと脱皮してゆく。しかし、もとより同労組は、非現業公務員から争議権を剥奪した1946年10月の労働関係調整法施行後に結成され、48年からは地方公務員法の適用を受ける職員団体であり、他の自治体労組と同様、合法的なスト権を持たない組織であった。にもかかわらず、自治体労組のなかには60年代半ばからストを実施する組織も再び増加しつつあったが、岡山市職労は、67年に市当局が「違法ストに参加した職員は処分する」という警告を発するなど抑圧的な姿勢を貫く下で、60年代末までストを実施することはなかった²²。

こうした状況に風穴を開けたのは、1969年11月13日に総評の組織した、佐藤栄作首相訪米抗議の全国統一行動である。岡山市職労は結成以来初のストライキによってこの統一行動に参加するが、このときのストの継続時間はわず

か4分間にすぎなかった。だがこのスト実施の経験は、同労組にとって重要な画期を成すものとなった。73年に年金の賃金スライド制実現等を求めて春闘共闘委員会の呼びかけで取り組まれた全国規模の年金統一ストにあたっては、岡山市職労は30分を超えるスト、その2週間後における春闘統一行動では1時間のスト、といった実績の積み重ねのなかで、ストを辞さない職場労働者集団が形成されていった。その末に、74年春闘にあたって同労組は、右翼団体の妨害に対峙しつつ半日にわたるストライキを打ち抜くまでに至ったのである²³。

この事例は、60年代末から70年代半ばという労働運動の高揚期におけるものであるという点を、重要な前提として認識しておかなければならないのはもちろんである。しかし他方では、公務労働者としてストライキが違法とされ、なおかつ使用者たる市当局がとくに強権的な姿勢をみせ、さらに組織としてのストライキの経験が皆無に等しいという、きわめて困難な状況のなかで刻まれた歴史であることには、いっそうの注意が払われるべきであろう。

今日われわれの社会で「労働」を取り巻く状況が極めて深刻な問題を抱え続けているなかで、そうした客観的な情勢を変革するためにストライキは不可欠な行動であると言い切ってよい。だが同時に、そうした変革をもたらす主体を形成するのもまたストライキである、という視角をもつことは、現状が強い閉塞感をわれわれにもたらしている今日においてこそ、とりわけ重要だと思われる。

最後に、先に長々と引用した下田平論文の、非常に印象的な締めくくりの一節をもって、拙稿の結びに代えたい。

「労働する者の人間的な解放は、自らを束縛する〈労働の日常〉を変革することを避けてはありえない。ここに、今一度、その突破口としての〈ストライキ〉の復権の問題が浮かび上がってくるだろう。／あらゆる労働現場で、ストライキの復権を！」²⁴

(ひょうどう あつし・専修大学経済学部教授、
労働総研会員)

※本稿の執筆にあたっては、濱口正幸氏（専修大学社会科学研究所特別研究員）より貴重な助言を得た。とくに記して感謝したい。

- 1 Jan Lucassen, *The Story of Work: A New History of Humankind*, Yale University Press, New Haven, CT and London, 2021（塩原通緒・桃井緑美子訳『仕事と人間—70 万年のグローバル労働史』上巻、NHK 出版、2024 年、202-204 頁）
- 2 この点については藤本武『ストライキの歴史と理論』新日本出版社、1994 年、12 頁を参照。
- 3 例えば、今野晴貴『ストライキ 2.0』集英社新書、2020 年、60-61 頁など。
- 4 参照、兵頭淳史「企業内組合体制の成立」『地域と労働運動』124 号、2011 年、33-37 頁、同「日本における新自由主義の起点に関する考察」鈴木玲他編『新自由主義と労働』御茶の水書房、2010 年、14-18 頁など。なお前者の論稿で具体的な検討の組上に載せられているのは、1960 年代前半の電機企業のケースであるが、この時期に一部の民間製造業大手という限定された分野で進められた政策展開とそれによる労使関係の変容が、70 年代後半にあらゆる産業やセクターへと全面化してゆく過程をめぐる考察を加えたのが後者である。また 70 年代における労働組合と職場労働者集団の変化については、同「職場闘争から地域主軸の運動へ—80 年代日本における労働運動の衰微と転形—」『社会運動史研究』6 号、2024 年、下田平裕身「戦後 50 年の労働運動—ストライキはいかに封殺されたか」『インパクション』91 号、1995 年をも参照のこと。
- 5 そのことは例えば、次のような新聞記事に象徴的に現れている。「闘わない労組」転機」『日本経済新聞』2023 年 8 月 31 日付、「スト規制法に廃止論議」『日経産業新聞』2024 年 2 月 22 日付、半沢二喜「労使はなれ合いより対峙」『日本経済新聞』2023 年 11 月 15 日付。とくに最後に挙げた論説記事（執筆者は日経論説委員）は、かつて航空労組のストを取り上げ、グローバル競争下においてストライキを行うことへの徹底批判を展開していた 1998 年の同紙社説「航空労使は頭の切り替えが必要だ」（4 月 11 日付）などと比較すると隔世の感があり、ストや労働組合の機能をめぐる主流マ

スメディア論調の変化を端的に示すものである。また、アマゾンモデルとした巨大物流企業を舞台に、物流の「闇」を描いて大ヒットした2024年8月公開の映画『ラストマイル』でもストライキが重要な場面となっており、その描かれ方は極めて肯定的である。

- 6 「世界は物価高く賃金上昇」『日本経済新聞』2024年1月19日付。
- 7 ただし、政治スト、ゼネストなどの場合はこの限りではない。
- 8 藤本前掲書、12頁。
- 9 「九州商船でスト準備」『朝日新聞』2017年12月22日付（長崎版）、「早急に解決、労使安堵」同2017年12月26日付。
- 10 今野前掲書、69頁。
- 11 そごう・西武労組によるストの直接的争点は親会社セブン&アイホールディングスによる百貨店の外資ファンドへの売却の是非であった。ストで労組が掲げた売却阻止は実現しえなかったものの、売却反対の最も重要な理由となる目標のひとつであった雇用確保はほぼ達成されている（寺岡泰博『決断—そごう・西武61年目のストライキ』講談社、2024年、「そごう・西武再建へ600億円」『日本経済新聞』2023年9月6日、「セブン&アイ、そごう・西武社員引き受け」同2024年3月7日付）。ジャパンビバレッジでは、ストの結果労働側は、事業外みなし労働時間制の廃止、過去の未払い賃金の支払い、休憩取得、有給休暇の取得、支店の労働者の増員といった成果を獲得した（今野晴貴「タダ働きが露見した「自販機品切れ闘争」の真実」『東洋経済 ONLINE』2020年3月31日配信（<https://toyokeizai.net/articles/-/340321>）。東海大学では22年12月ストの結果、教職員組合が要求していた非常勤講師の雇止め撤回を一部かちとった（東海大学教職員組合公式サイト <https://toukaunion.jimdofree.com/>）。
- 12 今野前掲書、48-49、68-76頁、「そごう・西武、ジェットスター、ヤマト運輸…覚醒する労働者たち」『日経ビジネス』2230号、2024年。
- 13 寺岡前掲書、299-301頁。
- 14 今野前掲書、69-71頁。
- 15 同前。
- 16 伊藤大一「今日のアメ리카労働運動から何を学ぶのか—アメリカの格差社会とストライキから」『学習の友』845号、2024年。
- 17 この点については、兵頭、前掲「日本における新自由主義の起点に関する考察」、同「戦後70年の労働運動と社会運動ユニオンズム」『季刊経済理論』52巻4号、2016年、同「組織労働者の反戦運動と経済闘争」『大原社会問題研究所雑誌』698号、2016年、同「社会政策の形成と労働者集団の役割」『日本労働研究雑誌』747号、2022年などを参照のこと。
- 18 厚生労働省『令和4年労働争議統計調査の概況』2023年。
- 19 兵頭、前掲「職場闘争から地域主軸の運動へ」。
- 20 下田平編、前掲論文、26頁。
- 21 その意味で、今日の状況にストライキをめぐる新たな段階が拓かれる可能性を見出す今野の議論は全く妥当なものである。
- 22 岡山市職労50年史編集委員会編『岡山市職員労働組合結成50年の歩み』同組合、1996年、岡山市職労公式サイト <https://ocwu.jp/wp1/>
- 23 岡山市職労編前掲書、122-123頁。
- 24 下田平前掲論文、32頁。

そごう・西武労組のストライキ その背景と市民の反応

東海林 智

「三越にはストライキもごさいます」

そんなビラが舞う中、大型百貨店では初めてのストライキと言われた、三越百貨店の全三越労組が48時間ストに突入したのは、1951年12月のことだ。それから70年以上の時を経た2023年8月、百貨店のそごう・西武労働組合（寺岡泰博委員長）が「そごう・西武」の売却計画を巡って、西武池袋本店で24時間ストを打ち抜いた。海外からは、「ストなき国」とも呼ばれる日本での突然のストは大きな注目を集めた。そごう・西武労組がストを打ち抜いた背景には何があったのか、そして市民はこのストをどう受け止めたのか、ストなき国、のこれからのストライキを考えたい。

1 大規模百貨店ストの端緒

昨夏のそごう・西武労組のストに至る経緯を簡単におさらいしておこう。経緯はこうだ。発端は、同社の親会社であるセブン&アイ・ホールディングス（HD）が、2022年11月に子会社のそごう・西武百貨店を米国の投資ファンド、フォートレス・インベストメント・グループ（フォ社）に売却すると発表したことだ。フォ社は家電量販店大手のヨドバシHDと連携していた。つまり、売却の後は西武池袋本店にヨドバシが入ることが予想された。そうなれば、現状は大きく変わる。グループの旗艦店の

西武池袋本店を始め、横浜など全国各地の10店舗はどのような形に変わるのか、雇用には影響があるのか。労働者は不安に包まれた。労組にとって、雇用問題は最も重要な交渉事項だ。売却の発表前から、労組は運営会社に対して団体交渉などを通じて、売却に関する情報開示を求め続けた。

ところが、団体交渉では期待した情報はほとんど出てこなかった。売却に伴うことや売却後の店舗計画など何を聞いても「分からない」「聞いていない」を繰り返すばかり。HD体制で、主導権は親会社が握っていることはある程度予想していたが、「ここまで何も知らされていないのか」（寺岡委員長）と組合側はショックを受けた。その背景には、百貨店労使の密な労使関係がある。

「労使協調」の言葉には、いろいろなイメージを持たれるかも知れないが、百貨店労組の関係者に言わせると「百貨店労組はまさに労使協調です」と説明する。客商売の典型的な業態で、労使が対立したり、ストライキが起きたりしたら「客商売は成り立たない」（同関係者）という認識からだ。寺岡委員長も「会社とは何でも話し合いで解決できる文化が百貨店の労使にはある」と語る。それが、象徴的に表れているのが、百貨店労組の春闘の闘い方だ。労組が加盟する連合傘下の産別「UAゼンセン」では、春闘時期に「統一闘争」を実施する。スト

権を立て、妥結権とともに本部に預けて交渉するのだ。産別の機能を重視した、今では少なくなった強力な戦術といえる。しかし、この統一闘争に、百貨店労組は参加していない。「万一にもストはやらないから統一闘争に参加しない」（同）というわけだ。いずれにせよ、労使協調で解決するという文化は強力だったのだ。

それだけに、そごう・西武労組のショックは大きかった。そこで、団交のターゲットを運営会社から親会社のセブン＆アイに変え、売却問題での団交開催、あるいは、運営会社との団交に同席して説明するよう求めた。だが、セブンは「（親会社であるセブンは）そごう・西武従業員の使用者ではない」として団交も同席も拒否した。売却のスキームなどの説明の求めにも「守秘義務がある」として応じなかった。結果として、労組は、自らの雇用に関わる問題なのに、団交が機能せず、一切情報を得ることができなかった。状況を知りうるのは、新聞や週刊誌の報道を通じてだったという。一般客や取引先、テナントなどに売却を巡る話を聞かれても、何も答えることができない。寺岡委員長は「売却となっても、それが自分たちの雇用に関わる事か否かを判断する材料（情報）も労組にはない」と振り返る。労組としての存在を問われる事態に直面していたのだ。

長年かけて培った信頼関係はもろくも崩れた。労働組合は、団結権、団体交渉権、団体行動権の全てを使わなければ、労使対等の交渉などできないのだとの考えに至り、戦術としてのストライキを真剣に検討するようになる。そごう・西武の問題は、百貨店業界の問題として看過できないと、同業他社の労組が陰に陽に支援をしてきた。1年以上交渉に寄り沿ってきた他

労組の幹部も「ずっと交渉を見てきたので、ストライキ権を立てて交渉をするというのは納得でした。もう、ストしかなかった」と戦術に理解を示している。

寺岡委員長は、前述したような百貨店の事情からスト権を提起することには不安があった。全国の各店舗を丁寧にオルグして回り、新入社員からベテランまで、討論を重ねスト権投票を実施した。その結果、93.9%の賛成でスト権を確立できた。寺岡委員長は「会社が合併してそごうと西武の労組も合併することになり、賛否の全員投票を行った時でも、賛成は8割ほどだった。スト権の賛成もそれぐらい行ってくればと期待していたが、予想以上の高率で賛成が得られた。仲間とストの重要性を共有できたことが嬉しかった。また、会社に組合員の決意の強さを示す意味でも力になった」と振り返る。

② 局面を開く力を求め

高率でのスト権確立を背景に、労組は会社との交渉を続けた。すると、さっそく効果が現れた。団交でこれまで出てこなかった売却に関する具体的な数字や店内配置などの情報が出てきた。毎回ではないが、出席を拒否していた親会社のセブンが団体交渉に同席するようになった。井阪隆一社長も複数回出席した。明らかに状況が動いた。スト権を背景にして交渉することが、団体交渉の力を保証することが改めて浮き彫りになった。

とはいえ、会社側の売却の動きは止まる気配はなかった。それどころか、交渉中にも関わらず、2023年9月1日には売却するとの情報が入ってきた。セブンは、そごう・西武の運営会

社の経営幹部にセブン出身者を送り込み、そごう・西武の社長も同百貨店出身の林拓二氏からセブン幹部を務めた役員に交代させるなど売却の準備を着々と進めていた。情報開示を求めてスト権を立てた組合だったが、もちろん本音は「売却阻止」だ。そのため労組は売却情報が流れる中で、9月1日の売却を阻止するため、8月31日にストに入ると通告した。ストは西武池袋本店で24時間ストだ。組合が求めたのは「9月1日には売却はしない」と明確に約束することだ。それが宣言されればストは回避するとした。前述したように、売却後の店舗契約や雇用問題はまだ話し合いが始まったばかりで、会社が説明したさまざまな数字を具体的に検討する時間もない中での売却を座視する訳にはいかなかった。

スト通告をした8月28日以降、会社側と断続的な交渉が続いた。寺岡委員長は「ストは回避したい」が両者の思いではあったという。しかし、会社とはストを巡る激しい攻防もあった。スト前日、会社側は労組にある文書を送ってきた。会社側が都労働委員会に対して、あっせんまたは調停の申請を行う予定を告げたもの。そこには「その間のストライキ実施は認められません」とあったという。労組と会社との労働協約に「労



スト当日、デモをして売却反対を訴える組合員たち（2023年8月31日、東京都豊島区池袋で） 撮影・東海林智（以下、同じ）

働委員会のあっせん・調停中はストは行わない」との一文があるのに会社は目を付け、ストをけん制したのだ。対応を協議した組合側は、事前に労働委員会のあっせんや調停は申請しな



百貨店前で「池袋の地に百貨店を残そう」などと書かれた横断幕を広げアピールするそごう・西武労働組合員たち

いとのかえ書きを会社と交わしているとして、「文書はスト妨害の不当労働行為にあたる」と警告した。同労組の支援に入っていた藁一郎弁護士は「ストを決行するのは生やさしいことではない。(経営側が)何かやってくるだろうと思ったら案の定だった」と話す。1日だろうと何時間だろうと、やはり会社はストを嫌がる。だからこそ、交渉になるのだ。

そんなやり取りの後、会社はメディアに向け、スト当日(31日)は全館休業にすることを明らかにした。寺岡委員長はスト前日の30日朝、井阪社長に連絡を取った。「回答期限(29日)が過ぎましたが、(スト回避要件の9月1日は売却しないとの)宣言はできないんですね」と確認した。井阪は「ストは回避しないのですね」と逆に聞いてきた。寺岡委員長は

「宣言しないのなら回避できない。ストを打ちます」と答え、ストの決行が宣せられた。

③ 労組員・市民に広がる共感

8月31日のスト当日、池袋駅の百貨店前は朝から騒然とした雰囲気になっていった。そごう・西武労組が登場する前から、勝手連的に同労組を支援する労組が「そごう・西武のストライキを支持します」などと言ったビラを配り、「売却を撤回しろ。池袋の街を変えるな」などの横断幕を広げ、連帯のアピールを行っていた。百貨店入口のシャッターは下り、「臨時閉館」を告げるビラが貼られていた。通勤客は足を止め、珍しそうにビラをながめたり、写真に収めたりしていた。寺岡委員長によると、こ

の日、組合員には自宅で休むよう指示を出し、デモやビラ配りには50人程度の動員を考えていた。しかし、朝から続々と組合員が組合事務所に集い、その数は300人に達していた。地方の店から駆け付けた者もいた。池袋の公園を出発点に駅前まで折り返して行われたアピールのデモは、昼時の駅周辺を練り歩く形になった。「池袋の地に百貨店を残そう これからもお客様とともに」などと書いた横断幕や「スト決行中」のプラカードを手にしたデモ隊に、「頑張れ」「負けるな」の声や拍手が湧き上がる場面もあった。そうした沿道の反応は、今回のストが市民からどのように見られていたのかを象徴的に示す場面だった。

一方、そのデモの最中、セブンは臨時の取締役会を開き、株売却を決議した。組合員たちはシュプレヒコールをあげながらその一報を聞くことになった。

結果としてストライキで売却を止めることはできなかった。「結局、抗議のストにしかならなかった」との冷めた意見もあった。しかし、寺岡委員長は「売却は経営側の専権事項」と、当初から表向きは「売却反対」ではなく、「売却に関する情報をきちんと出して、誠実に団体交渉を行うこと」が目的だと繰り返していた。本音はもちろん「売却反対」ではある。だが、売却の計画を明らかにしていくことが、池袋の顔である百貨店を存続させることにつながると考えていた。何より、自らの雇用、労働条件について、労働者は発言権を持ち、ストライキも行うのだということを改めて示すことができた意義は大きい。事業再編や株の売却が経営の専権事項だとしても、それは雇用維持や労働条件に大きな影響を及ぼす。労働組合は黙っている必要はないし、蚊帳の外に置かれていて良い訳

がない。そして、寺岡委員長は、ストを打ち抜いたことは、売却後の新しい会社の所有者との交渉にも必ず良い影響が出ると確信していた。社会を巻き込んでストライキを打ち切れる実力を見せつけた労働組合を、新しい使用者も軽々には扱えないからだ。

ストライキの波紋は経営者以上に、労働組合の心もざわつかせた。そごう・西武労組のある役員は、売却された悔しさをにじませながらも「スト権を立てずにやっていたら、何も知らない間に売られていた。仕事に誇りを持つ者ならそんな不条理を許せるはずがない。ストをやって良かった」と話す。他の百貨店労組の幹部たちにもその思いは伝わった。どの労組幹部も、そごう・西武労組の事態を我が事と考え、支援に入った。それは、ホールディングス体制などで会社の形が変わり、複雑化する中で、これまで通りの「労使協調」一本やりでは、雇用が守れないとの不安があるからだ。だからこそ彼らは、したり顔でスト戦術に眉をひそめる事もなく、そごう・西武労組が会社にスト通告をした際の会見には、共に会見者の席に座り、そごう・西武に連帯の意思を示したのだ。

4 「ストは迷惑」は「神話、か

同業他社の労組だけではない。多くの労働組合がスト決行にざわついた。労組のストライキがこれだけ注目を集めたのは、少し大げさに言えば、ストを禁じられていた公共企業体の労働者が1975年に行ったスト権スト以来ではないか。厚労省の統計（半日以上スト）では、国内でのスト実施件数は今や年間30件前後に過ぎない。そんな中で、著名な大手企業の全面ストライキ。しかもナショナルセンターとして

は、今や最もストライキとは縁遠い（ストを戦術化しないという意味で）連合傘下の組合だから、なおさらだ。前述したように、スト当日の朝、西武池袋本店の前は、支援の労組で騒然とした雰囲気となっていた。そのほとんどは、そごう・西武労組とは縁もゆかりもない労働組合のメンバーたちだ。支援の労組員に話を聞くと「ストを支持する仲間がいると伝えたい」「立ち上がる勇気に連帯を示したい」と口々に語った。そごう・西武労組の組合事務所には産別・ナショナルセンターの違いを超えて、連帯を表明するメッセージや檄文が次々と寄せられた。寺岡委員長は「これまでお付き合いのない労組からも次々とメッセージが寄せられ本当に心強く、励まされた」と話す。

現場で取材していた筆者は、顔見知りの労組員に何人にも出会った。そのうちの1人が大阪の定時制高校で教諭をしている渡辺国和さんだ。渡辺さんは全日本教職員組合（全教）の組合員でもある。業界も違えば所属するナショナルセンター（全労連）も違う。「今日は観光か何かで来てたの？」と問いかけると「ストの支

援で来ました」という。そごう・西武労組のスト通告の報道を見て、居ても立ってもいられず、定時制の授業を終えると夜行バスに飛び乗ったという。お昼までストを支援して、午後の新幹線で大阪に戻り、夜は授業をする予定だという。渡辺さんは「ストライキに立ち上がった人を孤立させてはいけないと思った。大阪から支援に駆けつけた人もいるよ、と伝えたかった」という。夜行バスでの強行軍に少々疲労の色も見られたが、ストの様子に興奮気味で「定時制は働いている生徒が多いから、今日の様子を見て『労働者はすごいんだ。声を上げることができるんだ』と伝えたいですね」と笑顔で話した。

組合員以外の市民はどんな目線を向けていたか。気になって、百貨店周辺で20人にインタビューをした。ストに肯定的意見が15人、肯定も否定もしなかった人が4人、否定的な人は1人に過ぎなかった。「スト＝迷惑」という図式があるのかと思っていただけにちょっと意外な結果だった。だが、考えてみれば、そんな図式が覆るのは当然かも知れない。ストが迷惑と

いう図式ができたのは、前述したスト権ストの頃からと言われる。長期間電車がストップして迷惑を被ったなどという「被害」は、もう半世紀も前のことだ。今はストの迷惑を知らない世代の方が圧倒的に多いのだ。そんな「神話」にとらわれているのはメディアだったり、大産別の幹部や役員だったりするのもかも知れない。

市民の声はこんな感じだった。「せっかく店に来たのに休みになっていて迷惑」（72歳・女性）が唯一

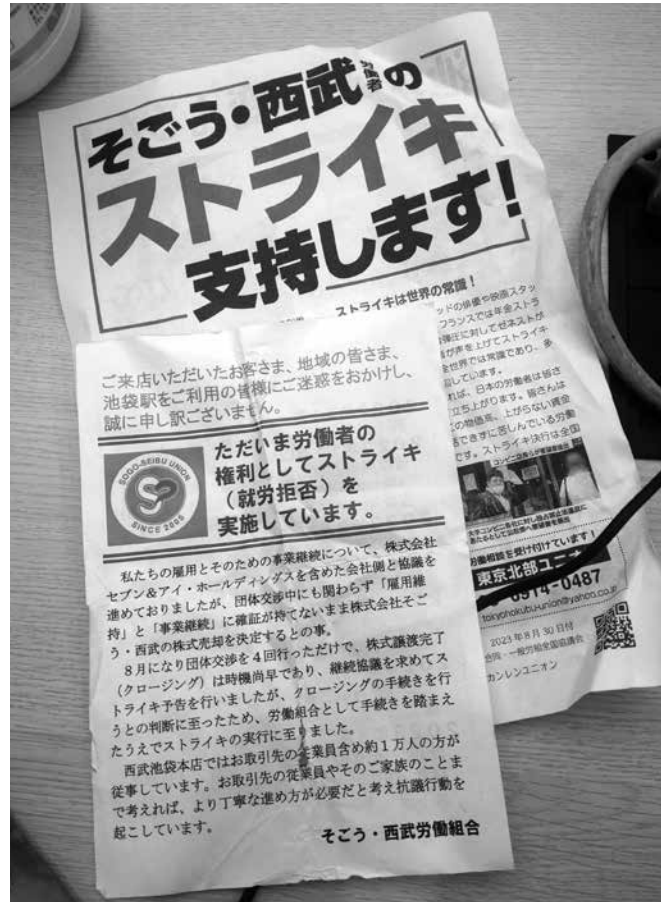


西武百貨店池袋本店入り口に張り出された臨時閉館を伝える張り紙

の否定的意見だった。「ネットで物は買えるし百貨店という業態がもう古いのでは」(21歳・男性)など業態や業界への否定的意見もあった。だが、大部分は「ストは百貨店を残して欲しいという利用者の声を代弁している」(35歳・女性)▽「説明もせず売却するなんて従業員をバカにしている。ストしか方法がないのであれば止む得ない」(41歳・男性)▽「(ストで)1日閉まるのなら我慢する。ずっとなくなるのは耐えられない」(50代女性)▽「ヨーロッパなど海外では、賃上げを求め消防士や警察官までストをするという。日本の労働者はおとなしすぎる」(30代男性)などだった。1日だけのストということを差し引いても、市民のストへの目線は好意的だったといえる。

5 社会・地域運動と結びつくスト

そごう・西武労組のストへの市民の目線が柔らかいには理由がある。同労組は、ストライキを実施する前に、実は長い時間を掛けて地域での活動を行ってきた。一つは、百貨店としての事業存続を求める署名活動。労組員が百貨店前に立ち、客や市民に語りかけ約1万4,000筆の賛同署名を集め、23年5月に豊島区に提出している。こうした働きかけもあってか、豊島区は土地・建物を所有していた西武鉄道の親会社西武HDに「池袋の文化戦略の中心が西武池袋本店だ」と存続の嘆願書を送っている。その他にも法廷戦術などのような取り組みを行っている。これは、労働組合の運動が、単に企業内の労使対決ではなく、地域社会、地域の市民運動と結びつく形で展開されることが重要であることを教えている。それは、前述した横断幕を見ても分かる。「池袋の地に百貨店を残そう」



「そごう・西武労働者のストライキ支持します」と大書されたビラが支援の労組により配られていた

がメインで「これからもお客さまと共に」と書かれている。そこに「雇用を守れ」の文字はない。自分たちの雇用は後ろに置き、街の問題、社会の問題として打ち出し、共感を広げていったものと見られる。

そごう・西武労組に限らず、近年、労働組合のストライキが目に見える形で復活してきた。全労連を中心に、大企業労組に限らず、中小企業や非正規労働者の加入する合同ユニオンまで多様なストが闘われている。特に非正規春闘ではたった1人の組合員でストに立ち上がり賃上げを勝ち取ったり、労働条件を改善したり

している。非正規春闘とそごう・西武労組のストの共通点は、社会問題や地域問題の視点を運動で押し出していることだ。そごう・西武労組は前述した通りだが、非正規春闘は、非正規労働者が立ち上がり、ストを打つ姿を見せ、「声を上げて良いんだ」「闘えるのだ」と、低賃金で苦しむ多くの非正規労働者を励ましている。ストライキを訴えたり、効果を話していると「ストを打つことが自己目的化している」などとしたり顔の批判を受けることがある。そんな方々は「ストを打たない理由」だけを熱心に探している方々なのだと思う。ストが打てない理由を探す前に、ストを打てる組合に力を蓄える

ことが重要なのではないか。これらのストはそんなことを考えさせてくれる。

三越での48時間ストライキ。当時の新聞は、ストの模様をこう描いている。労組は組合員を入りに配置してピケを張った。腕を結んだ10代の女性たちが、会社に雇われたピケ破りのヤクザ者たちの暴力に立ち向かった。震える声で労働歌を歌い、一步も引かなかった……。会社で一番虐げられていた者たちが一番勇敢に立ち向う姿はストの原点を映し出しているようだ。

(とうかいりん さとし・ジャーナリスト)

「よい医療」実現めざして

—全医労2年連続ストライキを配置しての賃金闘争

前園 むつみ

私たち全日本国立医療労働組合（以下、全医労）は2023年3月9日、31年ぶり、独立行政法人（独法）化以降初となるストライキを決行した。そして翌2024年は2波にわたるストライキを構えて賃金交渉に臨み、前進回答を引き出した。全医労結成以来の運動の経過と職場実態、ストライキの経過などを報告する。

① 不採算医療縮小反対、国立医療を守るたたかい

全医労は1948年11月、結成時2.7万人の組合員を結集させ、労働組合＝全医労を立ち上げた。以来、同一労働・同一賃金の実現に向け多くの組合員に全医労結集を呼びかけ、どんな攻撃にも屈することなく、要求前進のためには組合員数で力を示すことに力を注ぎ、一貫して国民医療をはじめとする社会保障制度の充実、働く者の権利確立をもとめ運動を行ってきた。全国47都道府県に設置される国立病院（ハンセン病療養所を含む）の充実強化が地域医療の拡充につながると考え、過去に国が進めた相次ぐ病院統廃合計画に対しても、国立医療の縮小は地域で医療を受ける権利が後退する問題につながることを訴え、地域住民とともに反対運動を全国で展開してきた。

2004年以降は国直営から独立行政法人化移行で国立病院機構（以下、機構）が発足、2010

年には国立高度専門医療研究センター（以下、NC）も独法移行され、国が直接運営する医療機関はハンセン病療養所（以下、ハ病）だけとなった。独法化の最大の狙いは国の医療費削減計画であり、そのため独法化された機構、ならびにNCでは各法人で独立採算による運営が追求されている。独法化以降も、機構・NCでは民間に委ねると事業の継続が見込めないとされる不採算医療となるセーフティネット医療を担っているが、最大の目的が黒字化とされている。

その結果、不採算医療の縮小につながっている。国内最大の感染症である結核病床は独法化された2004年には国立病院で4,408床あったものが2023年度には1,027床と、3,381床も削減され、県内で唯一の結核病棟の廃止、三次医療圏に結核病床がない空白地域も発生するなどの状況を招いている。2020年初頭から世界を席卷した新型コロナウイルス感染症による新興感染症対策への医療的対応の遅れも関係がないとは言えない、と指摘する専門家もいる。

② 独法化移行後経営優先の国立医療

独法化後の賃金労働条件も各法人の経営の影響が強く表れている。独法職員の賃金労働条件は、国が定めた通則法で「国家公務員水準（人勤）」「民間医療従事者の賃金」「法人の経営」

の3要素を勘案し決定されるとしているが、実際には経営が良くても人勤がマイナスであれば引き下げ、人勤がプラスとなっても経営が厳しければ見送りが繰り返されてきた。

不採算分野を担う国立病院機構、NCであるにもかかわらず、黒字化を追求する法人側は、支出の削減、その多くを占める人件費の抑制に固執し続けてきた。経営悪化を理由に賃上げに後ろ向きであるばかりか、配置する必要人員も基準を満たす最低限の人員に抑制し続けている。そのため今も、看護師配置は公的医療機関の中で国立病院が最も低く抑えられている。育児・介護制度が進む中であっても代替職員の配置も行われず、採用数も抑制し続けているため、短時間・夜勤免除等を申請しても、そもそもの人材が不足しており、カバーできる人員体制となっておらず、夜勤強要も続いている。そのため、育児・介護と両立して働き続けることができず、退職を選択せざるを得ないという状況も増えている。同時に、育児・介護制度を利用する職員を支える他のスタッフも疲弊し、職場の人間関係もぎくしゃくしたものとなっている。さらにコロナ禍後は、必要採用者数の確保さえもままならない状況となり、悪化の一途をたどっている。機構病院の看護師の新規採用(2024年4月)は必要数4,600人に対し、入職者数が3,375人で、未達数が1,200人と過去最大の深刻な状況となっている。

看護師不足で1人当たりにかかる業務量の増大による超過勤務・夜勤回数増などの影響が続いている。人員不足が重なることで週休が夜勤連動のみとなる、休日が連休とならないなど厳しい勤務シフトが強要される。さらに、勤務希望も制約制限がされ、年休取得の抑制につながるばかりか、社会・家庭生活にも影響を及ぼす

ことにつながる。勤務者確保を優先するあまり、就学前の子がいる看護師の夜勤免除申請不許可や保育時間取り消しなど制度を否定するハラスメント事案が後を絶たない。

欠員によるこのような影響は働く私たちの労働条件に直結するばかりか、病床・病棟削減、医療後退を招く深刻な状況につながっていく。

③ 国立病院の機能強化を求める大運動

賃金は上がらず、人員不足のなかでの過重労働、夜勤回数・超勤の増加、夜勤体制の縮小、年休取得もできずハラスメントが横行する職場。このような状況では患者に優しく寄り添った対応ができるはずもなく、そのことがさらに職員を苦しみ離職者を増やしている。

全医労が追求する「よい医療」を実現するためには、これら職場に渦巻く課題、制度・法律上の課題の改善に向け、各級機関がその役割を果たすことが何より重要である。私たちは「全医労4つの要求」の柱として、「2人夜勤の解消」「超過勤務の縮減と適切な勤務時間管理」「年休取得促進」「ハラスメントの一掃」を掲げ、要求前進のために増員要求を続けてきた。しかし機構は賃金同様、人員増さえも否定し続けてきた。

そのような中で新型コロナウイルス感染症が爆発的に広がり、まさに医療崩壊となり、救えるはずの命が消えていき、医療従事者として許せない状況が続いた。機構、NCともに、国や地域の患者受け入れ要請に応じ続けた。機構ではピーク時コロナ病床として140病院中110病院、約3,000床のベッドを確保してきた。国立病院は民間では実施することが難しいと言われる不採算医療を担い、地域医療とも連携を図り

ながら患者の命を守っている。

ところが新型コロナウイルスの感染拡大により、これまで行ってきた医療を縮小し、病床をコロナ病床に転用せざるを得ない状況となった。全医労はコロナ対応や派遣に応じることに反対はしない。国立病院で働く職員として感染症や災害時の対応への使命感を持っているからだ。しかし、今いる患者に十分に寄り添った医療・看護・介護ができない中で人員不足への対策もないまま、コロナ対応をはじめ職員の懸命な奮闘に報いる賃金の改善も行わないという姿勢は許せない。だが、コロナ禍で職員はそのことに憤りを感じる余裕もないほどに疲弊していった。

国立病院は年々運営費交付金が減らされ、今では機構、NCともに診療事業に関わる運営費交付金は支給されていない。この状況は機構、NCとの労使協議だけでは変えられない、組合員がやりがいを持って働き続けられる職場、国民の命を守り患者に寄り添える国立病院にしたいとの思いから、全医労は2020年から「国立病院の機能強化を求める国会請願署名」に取り組む大運動を展開した。国立病院の職場実態を様々な場面で社会的にアピールし、感染症拡大時や災害時に対応するため日常から余裕を持ったベッドや人員体制が必要であり、余力ある運営を支えるため国が責任を持つように、と訴えてきた。

4 31年ぶりのストライキ決行

全医労は独法化移行後、定期大会において「ストライキ権確立批准投票」を確認し、機構、NC支部で「ストライキ批准投票」を実施してきた。毎年高批准率でストライキ権を確立

させた上で、賃金交渉に臨んできた。特にコロナ禍の厳しい実態、これに報いる賃金改善は全医労にとって何より切実な要求であった。

2022年度の賃金交渉において、NCでは施設ごとに改定時期の違いはあるものの、人事院勧告通りの賃金改定を行うという回答が示された。しかし、機構はコロナ病床確保の補助金収益で過去最大の経常収支黒字を上げているにもかかわらず、経営の先行き不安を強調し一部若年層の賃金改定、全職員に一時金を支給するという回答にとどまった。その上病院の経営状況を職員賃金に反映する「病院評価制度の見直し」まで提示した。

一方、コロナ禍で職員が自らの生活も家族も犠牲にしながら、まさに命がけで奮闘する中に支給された補助金のうち422億円を軍事費に転用するため、国庫返納が決定された。

人員不足の中でも患者の命を守ろうとなんとか踏ん張っている職員の汗や涙の上に積み上がった法人資金を賃金に反映させることなく、軍事費に転用する政府、機構に対し、組合員から「使命感だけでは働き続けられない」「我慢の限界」の怒りの声が沸き上がり、全医労は22年度の全職員の賃金改定、非常勤職員の経験加算制度の創設等を求め、ストライキを構えた賃金闘争をたたかうことを決定した。

全医労のストライキは31年ぶり、独法化以降そして賃金闘争におけるストライキも初めてのことであった。31年前のストライキ経験者は少なく、組合員からは不安の声も大きくあった。31年前は国家公務員であり、多くの仲間が処分されたことに対する不安の声、患者の命を守る使命感から職場を投げ出してストライキに参加することを躊躇する声も数多く聞かれた。各地方協での各種会議での意見交換のほ

か、全医労本部と支部をつないでの3回にわたるweb学習会を実施した。話し合いを重ねるなかで、「機構からの前進回答がなければストライキを辞さない」という構えを意思統一し、ストライキの準備を進めた。

4回目の22賃金交渉となる23年3月8日、機構は私たちの要求に歩み寄る姿勢を見せないばかりか交渉を打ち切ったため、全医労はストライキ突入を宣言した。交渉終了後、web集会を開催し、全支部でストライキをやり切ろうと意思統一を図った。今回の「3・9ストライキ」は国立病院の厳しい労働実態と機構の不誠実な対応を社会的にアピールし、大運動とともに要求前進につなげることであった。

翌3月9日、124支部で1時間2名の指名ストを決行、スト後も終日宣伝行動等を行った。指名者以外にも、当日勤務者以外の組合員やNC・ハ病支部の仲間、日本医労連、国公労連をはじめとする全労連の仲間からも大きな支援を受けながら実行した。当日は、記者会見や宣伝行動の様子がテレビや新聞、ネットを通じて報道された。そこで発言する組合員は「患者の命をまもりたい。そのために人員確保は不可欠、人員確保のためにも賃金改善を」と、私たちの賃金改善要求はまさに「よい医療」につながる、との確信に溢れていた。

ストライキを背景にした賃金闘争において機構提案を一部見直させることにつながった。それまでの3倍強の金額となる一時金の支給。特殊業務手当の引き下げ・病院評価制度の見直しなど賃金の改悪となる提案を見送らせた。そしてスト後の3月27日に実施した23年度賃金の第1回目となる交渉において、機構はこれまで頑なに拒否してきた非常勤職員の経験加算制度の具体的検討を表明した。機構支部すべてがス

トライキ行動に結集できなかったことは今後の全医労運動の大きな課題として残されたが、コロナ禍の影響で労働組合活動の基本となる対面・対話が制限される中、ストライキ行動を通じ、組合員自らが声を上げたことは全医労の長い歴史の中でも大きな節目となったと考える。

5 二波にわたるストライキを構えての23賃金闘争

22年度賃金闘争における一定の成果はあったものの、職場の人員不足は解消されず厳しい職場実態は続き、退職者の歯止めとはならなかった。このような中での23年度賃金交渉において機構は、一次回答で全医労の要求である「全職員の基本給改定を行う」とした。これは「3・9ストライキ」をたたかった大きな成果であったが、改定率は若年層のみに厚い配分であり、中高年層以上は人勧水準の2分の1、改定時期も24年4月というもので、賞与改定も行わないというものであった。非常勤職員の時給は平均104円の改定は行うものの、経験加算については触れられなかった。機構は医業収支の赤字をことさら強調するが、コロナ病床確保の補助金収益で過去最大の経常収支をあげ、コロナ禍の4年間で2,000億円を超える法人資金を積み上げている。2度にわたる交渉で、組合員の思い、要求を書き込んだ賃金ポスター、病院長・機構理事長あてのひとこと署名に取り組み、全職員の基本給改定の上積み、改定時期の前倒し、非常勤職員の経験加算制度確立等を要求したが、機構は何ら応えようとしない姿勢であった。この機構の不当な姿勢は断じて容認できないと、二次回答を引き出すために全医労は二波にわたるストライキ配置を計画し、賃金交

渉に臨む春闘方針を確立した。ストライキ配置が全支部で行えるよう、各級機関での学習活動の強化も行った。本部では地方協専従者を対象に4回にわたる対策会議を実施、各地方協・支部においても闘争の意義についての学習・取り組みの準備を進めた。また本部・地方協でストを構えて賃金交渉をたたかいぬくことを記者会見や宣伝行動で事前に訴えた。

⑥ 団結の力で要求前進！「よい医療」をめざして奮闘していこう

3回目となった2月29日の賃金交渉において機構は、全医労からの強い要求があることを踏まえ、二次回答を示す姿勢に転じた。機構が一度打ち出した回答を再検討し、二次回答を示したことはこれまでなかったことである。

二次回答は基本給改定時期の見直しこそ含まれなかったが、これまでの常勤職員で基本給平均改定率1.5%、平均改定額4,200円から平均改定率2.9%、平均改定額8,324円と大きく改定額を見直すものであった。非常勤職員の経験加算制度創設については機構が必要性を認め、早期に判断すること、24年度賃金交渉について、誠実に対応することを確認したうえで妥結

することとした。翌3月1日のストライキは回避、宣伝行動に切り替え、全国各地で宣伝行動に取り組んだ。今回の交渉では、看護補助者の処遇改善特別一時金の支給、能登半島地震派遣手当新設、移転料の特例措置を確認。病院評価制度の見直し・特殊業務手当削減の時期延期なども確認した。

機構が姿勢を改め、二次回答を示したこと、しかも大きく要求が前進したことは、2年連続のスト配置で全組合員の力を結集させた全医労の団結の力がなければ成し得なかったことである。

さらに24年6月21日、衆議院本会議において「国立病院の機能強化を求める請願」が採択された。全医労組合員がストライキも含め宣伝行動や署名に取り組み、地元自治体、地元国會議員にも要請を行い、国立病院の機能強化の必要性を発信し続けた大きな、そして歴史的な成果である。全医労は今以上に仲間を増やし、引き続き団結の力で「誰もがやりがいを持ち働き続けられる職場」「よい医療」をめざして、国立病院の機能強化の実現に向けた具体的な要求を続けて奮闘していく決意である。

(まえぞの むつみ・全日本国立医療労働組合委員長)

ストライキを構えて要求実現へ JMITUにおける 24 春闘のたたかい

三木 陵一

① 93 春闘以来、31 年ぶりの 5 桁 の賃上げを実現！——24 春闘の 経過と到達点

(1) 「大幅賃上げ、今年こそ」を合言葉に積極的な要求をかかげてたたかう

昨春闘での賃上げでは物価高騰にまったく追いつかず、その後も異常な物価高騰がいちだんと深刻化するもと、24 春闘は大幅賃上げを求める組合員と職場労働者の期待が大きくふくらむもとでの春闘となった。JMITUは、こうした情勢をふまえ、「大幅賃上げ、今年こそ！」「物価高騰に負けない大幅賃上げを」を合言葉に、積極的な賃上げ要求の組織化に取り組んだ。職場組合員や家族の声を結集し、「物価高騰に負けない大幅賃上げを」の職場世論をつくる努力を行った結果、賃上げ要求額の全国平均は 33,290 円（11.44%）となった。N T T グループではたらく労働者で組織する通信産業本部（旧通信労組）では、「N T T 労組はもっとたたかうべき」「これでは（N T T）労組を脱退する」など要求アンケートに寄せられた切実な声を集めたジャンボビラを作成し、これを全国宣伝して職場世論を広げた。

中立労組の仲間と 24 春闘を共にたたかう金属労組懇談会を結成し、春闘前段の 3 月 2 日、3 日の両日には、「24 春闘を元気にたたかう金

属労働者のつどい」を東京都内、大阪市でそれぞれ開催した。コロナ禍でしばらく代表参加にとどまっていた茨城の仲間が久しぶりにバスをチャーターして職場からこぞって参加した。また、東京春闘共闘や中央単産本部など金属以外からも多くの仲間が参加してくれるなどして、昨年の参加者を上回る東日本集会 700 人、西日本集会 500 人の参加者が集まり、「大幅賃上げ、今年こそ」のかまえをつくる集会として成功させることができた。

(2) 93 春闘以来、31 年ぶりに全国平均が 5 桁を突破

5 月 23 日現在、賃上げ要求を提出した 144 支部分会のうち、129 支部分会が有額回答を引き出している。うち、53 支部分会が 2 次から 5 次の上積みを引き出し、63 支部分会が 5 桁を突破した。全国平均も、93 年以来 31 年ぶりに 5 桁を突破し、支部分会平均で 10,332 円（3.58%）、組合員平均は 11,252 円（3.92%）となった。昨年の最終結果に比べ 2,099 円上回った（支部分会平均）。

非正規雇用者の賃上げでは、兵庫・日本水産姫路支部が時間額 85 円（月額換算 13,186 円）を引き出したのをはじめ、これまでにない前進回答を引き出した。定年後継続雇用者の賃上げでも、大阪・北陽電機 7,000 円、大阪・田辺鉄工所 6,000 円など、これまでにない回答を引き

出している。大阪・日立建機ティエラ支部では、企業内最低賃金を6,600円引き上げさせ、18万100円とした。

初任給の引き上げも一段と広がっている。東京東部・日本ロール支部では+1万5千円の高卒21万円、+1万6千円の大卒25万円を引き出した。多くのところでは初任給引き上げをテコにして労働者全体の賃金を底上げさせているが、一部に、是正が若年層にとどまるところも生まれている。最近、40歳代以降のベテラン世代の賃金抑制がどの企業でも顕著となっており、今後、初任給や若年層の賃上げにとどめず、ベテラン層を含め、全世帯の賃金底上げをすすめていくことが課題となっている。

(3) 全国60支部分会がストライキに決起 CSPユニオン支部は警備業界初のストライキへ

24春闘のなかで60支部分会がストライキに決起し、ストライキ件数はのべ100回を超えた。とりわけ、東京西部・CSP（セントラル警備保障）ユニオン支部は、大手警備業では初となるストライキに立ち上がり、産別や地域の大きな支援を受け、新宿にある本社前で70人のストライキ支援集会を成功させた。

3月6日の回答指定日翌日7日の第一次統一ストライキ日には全国で39支部分会がストライキに決起し、9つの地本・地協がりれストライキや回答促進・職場激励の終日行動に決起した。また、その翌週3月14日の第二次統一ストライキ日には25支部分会がストライキに立ち上がった。東京東部地協では全支部で半日ストライキに決起し130人の参加で統一ストライキ集会を開催した。大阪地本も3支部が半日ストに決起したのをはじめ90人が大阪総行動

に参加した。

(4) 最後まで「流れ解散」とせず、産業別統一闘争を堅持

今春闘の最大の特徴は、春闘後半戦に入っても「流れ解散」とせず、産業別統一闘争を強め、職場激励と産別団交・回答促進の統一行動が前進したことだ。とりわけ、東京地本は4月3日と24日、2回にわたる大激励団による未解決支部分会激励統一行動を実施した。

4月10日には、全労連の提起を受け、「最賃ビッグアクション」に取り組んだ。JMITUは、この日を24春闘における第4次統一行動日と位置づけ、春闘解決と全国一律最賃実現の3つの課題で、ストライキを含む行動にすべての支部分会が総決起しようと提起した。その結果、全国で30を超える支部分会が「全国一律1500円の最低賃金実現」の職場決議、最賃ワッペン着用などを実施した。

(5) 春闘の原点である「全国统一闘争」が前進した

JMITUは24春闘にあたって、全労連・国民春闘共闘で全国统一闘争という春闘の原点を取り戻そうと提起し、JMITUがその先頭に立ち、産業別統一闘争を強化するとともに、地域から産業や企業の枠を超えた統一行動、共同行動をすすめようと決意した。その結果、地方・地域労連によるストライキへの激励・支援がこれまで以上に強まった。

2 24 春闘の成果と教訓——今後に いかすべきこと

(1) 賃上げの社会的世論をつくることの大切 さがわかった

24 春闘では「物価上昇に見合った大幅な賃上げを」の社会的世論が大きく広がり、大幅賃上げを勝ち取る力となった。これは、JMITU や全労連が 23 春闘以降、積極的なストライキで運動を展開してきた結果といえる。

とりわけ、24 春闘をつうじて、物価が上が
り生活費が上昇すればそれに見合っ
て賃金を上げることは経営者の責任である
ということが社会全体に共有され、多
くの経営者が「物価高騰に負けない大
幅な賃上げを」という労働組合の要求
を無視できなかったことは重要だ。「賃
金は利益の分け前ではない」という「賃
金の生計費原則」の正当性と重要性が
明らかとなったと言える。

(2) 要求への執念こそがストライキに踏み出 す勇気を与える

CSP ユニオン（セントラル警備保障）支
部は 4 月 3 日の東京地本独自の統一行
動日に結成以来はじめてストライキに
決起し、産別や地域の仲間の激励を受
けストライキ集会を成功させた。客先
での常駐警備という業務の性質上、ス
トライキは難しいのではという不安も
あったが、支部は「生活改善こそ優先
して考えたい。ストライキで会社の横
暴な考え方を変えたい」とストライキ
に立ち上がる決意を固めた。

会社はスト参加者への処分をちらつか
す警告書を組合に送りつけてきた。し
かし、支部はひるまず堂々とストライ
キを決行した。ストを

行ったらどうなるかという心配よりも、
生活を改善したいという気持ちを優先
することが大切であることがわかった。

(3) 統一闘争・統一ストライキが要求実現 へのたたかう力となることがわかった

ストライキを構えて団交に臨むなど、ス
トライキにチャレンジする支部が増え
た。東京地本では、「最後までたたかう
職場の闘争を孤立させない」という産
別の支援体制の強化を繰り返し意思統
一し、4 月 3 日、24 日の統一行動を
成功させた。東京東部の日本ロール支
部と小坂研究所支部では、それぞれの
ストライキでかならず相互に激励にか
けつけるなど、相互激励・相互支援が
強まった。こうした統一闘争・統一ス
トライキの強まりが職場の仲間を激励
し、たたかう力となることがわかった。

大阪地本では、ストライキの件数は増
えなかったものの、要求をあきらめず
ストライキを構えてかならず上積み
を引き出そう（一発妥結はしない）と
いう意思統一を行い、職場オルグを
行うことで、昨年 12 支部あった「一
発妥結」が、今年は 6 支部まで減った。
団体交渉も地本全体で昨年の 28 回
から今年は 44 回に増えるなど、粘
り強いたたかいを展開した。

いっぽう、これまで各地の統一行動
を牽引してきた拠点支部の力が弱まり
、統一ストライキや産別団交など産
業別統一闘争が十分に設定できなくな
っている地方本部が増えていることは
重大だ。25 春闘に向けて、それぞれの
地域の拠点支部を強化し、体制の弱い
地本でもどう産業別統一闘争を前進さ
せていくか、討議を深めていく必要が
ある。

4 月 10 日の最賃ビッグアクションで
厚労省前行動が行われた東京では、
鈴木シャッター、

小坂研究所、日本IBM、日本ロールの4支部がストライキに決起するなど全体で100人が参加した。とりわけ、鈴木シャッター支部や小坂研究所支部が、ストライキで組合員全員が行動に参加するなど「職場の外に出る取り組み」が前進した。職場の外の行動に初めて参加した組合員が「会社からの不当な攻撃を受けている仲間が、多くの支援を受けながらたたかっていることを知った」と感想を出してくれるなど、組合員の確信が広がった。

(4) 賃上げ・労働条件の改善でこそ、中小企業の将来展望をつくることができる

5桁を突破した支部のほとんどは中小企業だ。業績が厳しい企業でも労働組合の要求に応える経営者の努力が見られた。24春闘をつうじて、経営者が労働組合の要求に正面から向き合い、賃上げに努力すれば、中小企業でも大幅賃上げが可能であることがわかった。

中小企業で賃上げが前進した背景には、多くの企業で、人材の確保・定着が喫緊の課題となっていることがある。まじめに企業の将来を考える経営者はいま、若者が働きたいと思える職場をどうつくるか真剣に考えている。いっぽう、「業績悪化」「賃上げ原資がない」などを口実に低額回答に固執する経営者も少なからず見られる。こうした企業では、「業績の低迷→低額回答→労働者の離職・採用困難→技術・開発力の劣化→業績低迷」の悪循環に陥っている。企業の将来展望を切り開くうえで、大幅賃上げを含め若者が希望をもって働きたいと思える職場をどうつくっていくかが中小企業での重要課題となっている。

同時に重要なのが、「賃上げできない」という会社の主張を前に、要求をあきらめてしまっ

た支部分会も一部に見られることだ。労働組合が賃上げをあきらめていては企業の将来はますます暗いものとなって、若者の離職を止めることはできない。中小企業の経営環境が厳しいからこそ、労働組合の真価を発揮しなければならない。こうしたところに対しては、中央・地本が援助と激励に入り、産別団交を軸に労働組合の団結強化と合意協力型労使関係の前進をめざすこととする。

(5) 「ジョブ型賃金」の矛盾と労働者の怒りが職場に広がっていることがわかった

NTTなどすでに先行して成果主義賃金が導入された職場では、物価が高騰しても賃上げがすすまない「ジョブ型賃金」の矛盾が吹き出し、職場労働者の不満、怒りがひろがった。

愛知・川本製作所支部では、JMITUが長年要求してきた「成果主義賃金」のもとでのバンド幅（役割等級の上下限）の引き上げ要求に対し、はじめて5,000円の引き上げを実現させた。このことによって、バンド給の上限に達していた労働者にも5,000円の賃上げが実現した。

(6) 大企業での「満額回答」をどう見るか？

大企業では「満額回答」が相次いだ。こうした大企業での賃上げ回答をどう見たらいいか？

大企業の賃上げの多くは、実際の労働者の賃上げの実態を反映しない「見せかけ」だ。

大企業の賃上げの最大の理由は「若手の人材獲得」だ。そのため、初任給の引き上げや若手の技術系などは思い切った引き上げを図るものの、労働者全体の底上げにはなっていない。とくに「ジョブ型賃金（成果主義）」が導入されているところでは、40歳以降の労働者の多くは賃上げゼロや低額の賃上げに抑えられ、ま

た、低評価の場合は賃下げもある。こうしたところでは、大半の労働者は、回答どおりの賃上げとなっておらず、労働者間の格差と分断が一段とひろがった。

その典型がNTTだ。NTTの賃上げ回答は平均1万円。ところが、その内訳は、すべての労働者が上がる基本賃金の引き上げはわずかに700円にとどまり、残りの9,300円は会社評価によって決まる「成果手当」の引き上げとなっている。そのため、多くの労働者は平均1万円に届かない。非正規雇用者の多くも今年も賃上げゼロだ。NTTは、「最大7.3%、月額3万9,300円の賃上げを実施」とマスコミ発表した。この発表に対し、NTT社員から「嘘つき賃上げ」というインターネット投稿で炎上するなど、職場の怒りが沸騰した。

大企業の賃上げのもう一つの問題点は、それが、労働者を好きなだけはたかせる仕組みをつくることとセットとなっていることだ。

日本経団連は、今年の経労委報告と同時に「労使自治を軸にした労働法制に関する提言」を発表した。その内容は、労働規制（とくに労働時間規制）は「労使自治」の名のもと、労働者をどのように、どれだけ働かせるかは企業の自由にすべきというものだ。このように、財界は、いま、一定の賃上げを容認しつつも、他方で、労働者をとことん働かせる仕組みづくりをすすめている。大企業の「満額回答」もそうした財界のあらたな労働者支配の仕組みづくりとセットであることに注意しなければならない。

このように、大企業での「満額回答」は、政府・財界の都合の範囲内での賃上げでしかない。

（7）産別と職場での組織拡大・強化が待ったなしの課題

東京・宇野沢組鉄工所支部ではストライキ集会の翌日に1人の仲間が加入してくれた。JMITUのたたかう姿が仲間に伝わったなかでの成果だ。東京・ISB支部は、いままでの組合説明会でのやり方を変えて「新入社員が聞きたいことはなにか」を事前に話し合い、若手執行部を中心に加入を呼びかけたことで、5年ぶりに組合説明会当日に3人の新入社員が加入した。このように、24春闘をたたかうなかで、たたかう労働組合への関心と共感が広がり組織拡大につながっている。

24春闘では、31年ぶりの賃上げを勝ち取ることができたものの、獲得できた賃上げの水準は、全体としては物価高騰には見合わず、これでは生活の改善につながったという実感はもてない。24春闘をつうじて、要求を本格的に実現するためには、なんといっても、産別と職場での組織拡大・強化が待ったなしの課題となっている。夏季・年末闘争で不足分をとりもどすたたかいを強めるとともに、25年度の運動の柱に産別と職場の組織拡大・強化をしっかりと位置づけ、全力で取り組む決意である。

（みき りょういち・JMITU中央執行委員長）

ストライキを含むたたかいでNTTグループ労働者の賃金・労働条件の改善をめざす

宇佐美 俊一

はじめに

NTTグループは、電電公社からNTTへと経営形態が見直されて以降、2014年春闘までは、賃金引き上げ要求に対し「ゼロ回答」を続けていた。その後、基本賃金は毎年700円だけ引き上げるとの回答を今日まで続けている。しかし、基本賃金部分はその間も賃金制度の見直しとして、第1回目は2005年に年齢賃金を廃止し基本賃金を資格賃金のみとし、基準外賃金として成果手当を増額し、給与総額は平均1千円程度の減額とした。評価で変動する成果賃金で総額調整をしたことで、夏・冬一時金の賃金ベースが低下し、年間収入が大きく低下した。

2023年4月には「ジョブ型」人事・処遇制度を導入し基本賃金は標準賃金ベースで1万9,350円も低下し、2005年時の基本賃金とジョブ型処遇制度が導入された時点の基本賃金を比較すると、月額で4万9,860円も低くなっている。

その反面、内部留保のため込みは2021年度に769億円、2022年度は683億円と上積みを行っている。しかし、これまでの11年間の春闘賃金回答で改定された基本賃金は合計してもわずか7,700円で、評価格差が大きい成果手当を入れても29,200円にしかならず、今のNTTグループ労働者の生活実態が厳しくなっていることがわかる（表）。

1 アンケートで厳しい生活実態が浮き彫りに

NTT労働者の生活実態は、24春闘要求アンケート結果からも明らかである。多数の労働者が加入する別組合があるもとで、JMITU通信産業本部（以下、通信労組）が全国の職場労働者から集めたアンケートで、「生活が苦しい」と答えた社員は70%を超えており、不満の第1位は「賃金が安い」で、67%の社員がそのように答えている。さらに、非正規雇用労働

表 NTTの春闘での賃上げ実施年からの賃金回答状況

項目/年	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	合計/平均
NTTの賃金引き上げ回答額(円)	¥700	¥2,200	¥1,600	¥1,400	¥1,800	¥2,000	¥2,000	¥2,000	¥2,200	¥3,300	¥10,000	¥29,200
成果手当を含む平均賃上げ率(%)	0.22%	0.70%	0.64%	0.54%	0.70%	0.74%	0.73%	0.72%	0.79%	1.19%	3.60%	0.96%
基本賃金ベースアップ額(円)	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥7,700
基本賃金の標準基準で一律 or 平均	一律	一律	一律	一律	一律	一律	平均	平均	平均	平均	平均	

※基本賃金は各賃金ランクの一律引き上げから、2020年回答よりランク毎に格差を拡大した引き上げとしたことから「平均」としている。

者に至っては「生活が苦しい」と答えた労働者は83.3%にも上り、5割近い労働者が前年に比べ年収が減ったと答えたのである。

N T Tグループの職場では、「ジョブ型」人事・処遇制度への移行でさらに格差拡大が進み、その評価制度のもとで、恣意的評価による労働者の職場支配がますます強まっている。労働者個人対会社という構図が強められ、労働者や組合員の生活を守るためには、たたかう労働組合・通信労組が積極的に要求を聞き、個人への恣意的評価による賃金差別を許さず、会社と対峙して団体交渉で追及すると共に、賃金改善要求を掲げてストライキへの決起を呼びかけたたたかうことである。

24春闘要求アンケートでは、例年にも増して多くの労働者から「意見・要望」が書き込まれている。「賃上げは切実に願っている：20代」「昨年の春闘結果は酷いものだった。今年はストを実施してでも、大幅賃上げをしないと組合離脱も辞さない：20代」「前回の春闘の結果を踏まえると、組合脱退を意識しないといけない：20代」「インフレ目標を超える賃上げを望みます：20代」と述べているように、若い世代からの賃上げに対する強い要望と同時に、「闘って賃上げを勝ち取れ」という思いが込められていることがよくわかると言える。

黙って我慢することをよしとしない若者が増えていることに確信をもち、生活実態にもとづいた賃金改善要求を掲げ、「声を上げてたたかうことなしには要求は勝ち取れない」ことを訴え、たたかうことの意義に確信をもつことである。

② 要求での団結と回答前進を求めストライキ

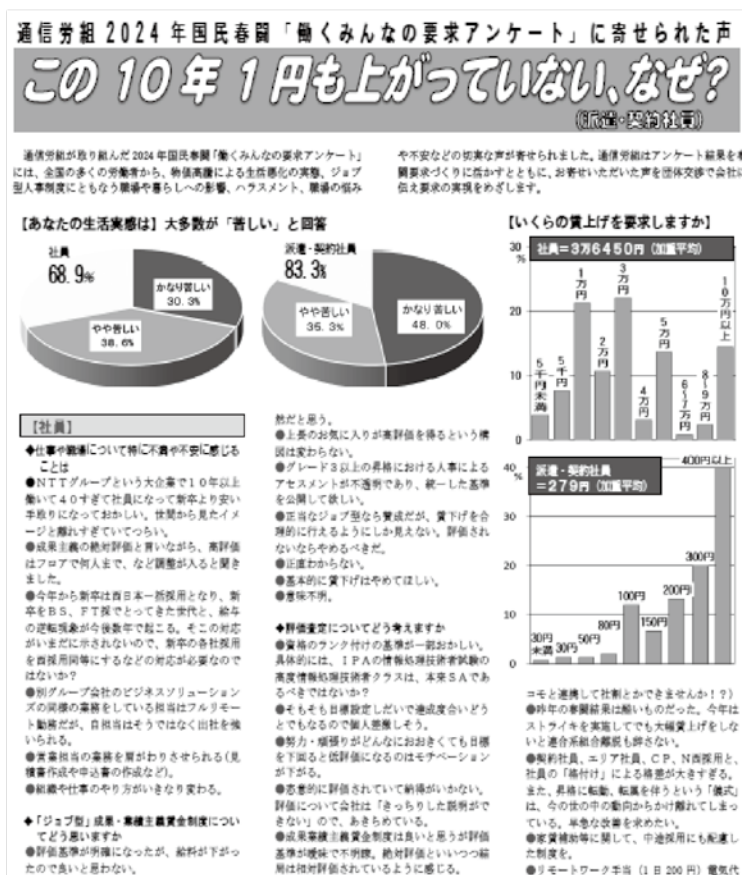
労働者一人ひとりから寄せられた「意見・要望」をA3両面ビラ（図1）にまとめて「ジャンボビラ」を作り、全国の職場に配布することで要求や意見の共感を広げ、同じ思いを共有してもらうことで、「自分だけが思っているのではない。勇気をもってたたかいに参加すべきだ」と理解してもらえる労働者を増やす取り組みとして実施した。賃金要求交渉でも会社「声ビラ」を示しながら賃上げ回答を迫った。

J M I T Uの仲間が統一ストライキを含めた賃上げ交渉をたたかう日程は第一次統一行動日を3月7日と決めた。通信労組は主要グループ会社及びグループ傘下の会社に対し、2月9日に「24春闘統一要求書」を提出。2月22日を回答指定日としてグループ各社に有額回答を求めた。

3月7日の第一次統一行動日は、大手回答指定日（3月13日）を前にして有額回答を団体交渉で示させることと、全国の職場労働者に奮起を促すための行動日と位置づけ、時間外労働拒否の通告と共に東京支部組合員を13時～15時までのストライキに指名した。東京・大手町のN T T持株会社前でストライキ突入集会を開催し、多くの支援者とJ M I T Uの仲間と共に地域へのアピールを含めN T T持株会社に対し要求に応え有額回答を示すことを訴えた。

24春闘で掲げた主な要求は、(1) 各グレード賃金（下限から上限まで）を一律月額38,000円以上・非正規雇用労働者の時間賃金を400円以上引き上げること、(2) 異常な物価高騰に対する生活援助の特別一時金として1人12万円を支給すること、(3) グループ会社の賃金水

図1 「働くみんなの要求アンケート」に寄せられた声



準および諸手当額はNTT本体と同額とすること、(4) 扶養手当の廃止は直ちに撤回すると同時に充実をさせること (①配偶者を欠く社員の第1子に対する手当額は30,000円を基礎とし、第2子からの手当額は20,000円を加算すること、② 配偶者以外の扶養家族に対する手当額は1人当たり15,000円を支給すること)、(5) 労働時間を、1日拘束7時間(午前9時～午後4時)週35時間とすること、(6) 賃金を引き下げることなく65歳まで定年を延長すること。定年延長を実現するまでの間、継続雇用者の賃金については60歳到達時の賃金を確保すること、(7) 貴社で働く非正規雇用労働者

の最低時間賃金は1,500円以上を保障する契約とすること、(8) 在宅・帰郷先及びサテライトオフィス、シェアオフィス、訪問先等でリモートワークを実施した社員(非正規雇用を含む)には、1日500円の手当を支給すること、などを共通要求として各グループ会社に要求書を提出。前進回答を求め2月25日～3月6日までの間を第一次団体交渉集中期間と位置づけ、主要グループ会社及びグループ傘下各社との団体交渉を実施した。

会社は「経営環境は依然として厳しい状況にある。要求に応じることは難しいが、事業動向等を総合的に勘案し、慎重に検討のうえ、別途

回答したい」などと述べ、有額回答すら示さなかった。

JMITU第二次統一行動日で全労連統一行動日となる3月14日では、有額回答を含む要求の前進に向けて闘争規模を拡大させ、3月11日～14日を時間外労働拒否と位置づけ、会社に通告した。同時に、東京支部を除く全国の都道府県支部に、始業時から10時までの時限ストライキとスト当日・前日での職場門前宣伝行

動を実施することと、ストライキ当日のスト突入集会の開催を指示し、職場労働者に要求の前進に向けてたたかう姿を見せると共に、要求に共感したたたかうことの必要性を感じてもらうことも大きな目的として運動をした。

3・7及び3・14でのストライキを含む全国統一行動は、11都道府県で140人もの地方労連・地協や各単産からの支援を受け、全国のNTTグループ職場門前でビラ配布を実施。通

図2 統一行動日当日に職場前で配布した通信労組のビラ



信労組が要求する正社員と非正規雇用労働者への大幅賃上げは、N T Tがため込んだ内部留保の4.69%を取り崩すだけで実現できることを示した3,000枚余のビラ（図2）配布で職場労働者への宣伝・アピール行動を展開した。

③ 多くの労働者の要求を力に前進回答

3月14日夕、N T Tグループ各社より賃金回答が提示された。「グレード賃金、成果手当及び子育て・介護手当を1人平均11,000円改善する」、内訳は、「グレード賃金（基本賃金）1人平均700円相当の改善。成果手当（評価で格差を拡大した基準外手当）は1人平均9,300円相当を成果手当支払基礎額で改定。子育て・介護手当は1人平均1,000円相当を改定する」との回答である。

金額的にはとても納得できる額ではないが、当方の組合しか要求していない「配偶者以外の扶養家族に対する手当額は1人当たり15,000円を支給すること」との要求に対し、子ども等へ1,000円を増額し、1人13,000円になったことは一歩前進と捉えるべきである。

また、リモートワーク拡大に伴う要求として「会社業務都合により他府県への配置転換で地元を離れ業務に従事している社員が、リモートスタンダード組織設定により、地元での業務実施が可能となった場合は、会社が責任をもって地元地域に戻るための旅費および移転費用は全額負担とすること」などの移転費用に関する要求を、職場労働者から通信労組に直接寄せられた意見をもとに要求し、西日本本社と交渉を行っていた。

しかし、当初の会社見解では「『元の生活拠点としていた住所』へ移転する際には、『過去

に居住していた住居の住所と完全に一致する必要がある』』としていた。そのため、「移転費を支給されないケースがほとんどです」と説明していた。その後、2024年5月に示した会社回答では「移転先が『元の生活拠点としていた住所』と“同じ市区町村”であれば、移転費は支給可能である」また「『元の生活拠点としていた住所』と完全一致しなくとも、近接する住所への移転費を支給できる」との改正案を示してきた。労働者からの要望を受けた要求が実現できたと言える。

経団連が発表した24春闘の定期昇給を含む月例賃金引き上げ率と額は、平均5.58%、平均1万9,480円となっており、今までの回答結果とN T Tグループ労働者の生活実態を理解していれば、多数を結集する別組合が今春闘でやっとスト拠点の準備だけでも実施したことは、私たちがN T Tグループ労働者からの多くの「声」を力にたたかう姿を見せてきた結果でもある。しかし、ストライキを打つことなく急いで妥結収拾するところは、残念ながら大多数の労働者の意思を反映したとは言えない。その程度の会社回答であったことは労働者の怒りの声からも明らかである。

通信労組は、「低額賃金等の回答に対する再検討要求書」をグループ各社に提出。「N T Tグループの業績は異常な物価高騰とコロナ禍が続くもとでも2020年度（2021年3月期末）決算で営業収益と当期利益が過去最高となって以降、2021年度、2022年度と営業収益、営業利益、当期利益は毎年過去最高益を更新し続けている。さらに株主には毎年増配当を安定して実施しており、当方が要求する月額一律38,000円以上の賃上げは十分可能である」と会社を繰り返し追及するも「経営状況は昨年以上に厳し

い。再検討はできない」との回答に終始したのである。

4 マスコミへの虚偽発表で批判が続出

しかし今年に限っては、特に政府・財界からの満額回答への圧力（見せかけでも？）が強く、NTTは実質的な満額回答で応えるのではなく、残念なことにマスコミ各社に対し賃金引き上げ額を3万9,300円（7.3%）と虚偽の発表を実施した。

マスコミ各社は「NTT、過去最高の賃上げ7.3%で妥結」等の見出しでNTTの妥結を大きく報じた。報道は「査定昇給を合わせると過去最高となる2万7,000円の引き上げ」で、「さらに『人事・人材育成・処遇等の見直し』制度による賃金増などを含めると3万9,300円の引き上げ」になっているが、何の根拠も示していない。

通信労組は団体交渉でNTTグループ会社を追及したが、会社側は「報道発表は持株会社だと考える。春闘回答とそれ以外も含めているようだが、当社が発表していないので不明だ」との回答であった。NTT持株会社に説明を求めるも、「検討したが説明はできない」と自らの発表に責任を持てないお粗末さを露呈した。

NTTの実態とそぐわないマスコミ発表に対しては、多くのNTTグループ社員やグループ関連企業社員も含め、ネット書き込みサイトでは厳しい批判が多く出された。

「この記事の数字は間違っています。ベースアップは平均で700円、評価によって変動する成果手当が9,300円（これはベースアップではなく、あくまで成果によるものです）。これに

子育て・介護している人は手当1,000円がプラス、これらを全部足しても7.3%になる根拠はどこにもありません。たった700円で妥結した組合にも、あたかも満額回答以上の数字を出したようにメディア発表する会社にも失望します」「社内の人間です。7.3%なんて大嘘です。実質700円です。成果（評価）9,300円と説明がありましたが、全員が9,300円貰えるわけでもなく、中央値がいくら分かりません。しかも最低評価だと0円。最低の春闘でした」「NTT社員です。嘘つくな」「会社発表と社員説明の乖離がありすぎてやばいね。何が7%だよ、ふざけるな！」などの怒りの声と、多数組合への不満の声が乱れ飛んだと言える。

NTTは2024年5月、2023年度末（2024年3月期末）連結決算を発表した。「増収・増益」決算で、前年度に続き4期連続で営業収入・営業利益・当期利益とも過去最高の更新である。2023年度期末配当は当初予定より0.1円引き上げ、1株当たり2.6円に増配し、年間配当を5.1円で14期連続増配予定だと述べ、同時に内部留保の大きな部分を占める連結利益剰余金は前年度より9,279億6,700万円も増やし、9兆780億8,400万円にまで増額させている。

NTTの株主最優先経営は、大株主の政府をはじめ海外企業株主等に高額配当を保証し、NTT持株会社の会長や取締役役員には「業績連動型株式報酬」で報酬の一部を株式で与えることで労働者の搾取を強めさせ、企業利益増大による役員への株式報酬を増やさせるように仕向け、自らも大きく利益を得るための経営が続いている。さらに、この制度を役員により意識させるために、2021年3月期末決算報告では役員報酬の業績連動割合を30%から50%へ拡大する見直しまで行っている。

この構造的利益還流を労働者の生活改善に向けさせるには、大幅賃金引き上げを掲げた要求を示し、職場労働者と共にストライキでたたかうこと以外にないことを訴え、多くの労働者がストライキに決起できる運動を2025春闘に向けて職場世論を強めることこそが必要である。

(注)「業績連動型株式報酬」とは、企業が役員に対して職務執行の対価として事前に設定した業績目標の達成を条件に譲渡制限付株式を事前に交付、業績の達成度合いに応じて譲渡制限が解除される報酬制度で、役員自身の会社への貢献度に応じて売却可能な株式数を変動させる仕組み。

(うさみ としかず・JMITU通信産業本部委員長)

春闘でストライキを構えて要求実現へ、さらに「第二の春闘」として

——郵政ユニオンのたたかい

上平 光男

① たたかう方針を確立し 24 春闘へ

郵政産業労働者ユニオン（郵政ユニオン）は 2 月に第 12 回中央委員会を開催し、①すべての社員に物価高騰分を上回る大幅賃上げ、②同一労働同一賃金を要求の柱とする非正規労働者の均等待遇の実現、③喫緊の課題である要員不足の解消に向けた大幅増員を勝ち取るなどの要求を掲げ、24 春闘を全組合員の参加でたたかうことを決定した。

24 春闘の賃上げ要求額については、郵政ユニオンと郵政倉敷労働組合が事務局団体の「郵政リストラを許さず労働運動の発展をめざす全国共同会議」（以下、「全国共同会議」）が、組合員以外の多くの労働者からも寄せられた春闘アンケート結果に基づき決定した。

郵政ユニオン本部は、2 月 14 日に 24 春闘要求書を郵政グループ各社に提出し、第 1 回賃金交渉を行って、24 春闘をスタートさせた。

また、中央委員会決定に基づき、ストライキを背景に要求の獲得に向けた交渉を推し進めるためにストライキ権確立の一票投票を取り組んだ。スト権は 70.21% で批准され、これを受けて、2 月 24 日の中央執行委員会を中央闘争委員会に切り替え、24 春闘のたたかいを展開した。

② 第一波行動

第一波の全国統一行動として、3 月 1 日に「郵政で働く非正規社員の均等待遇と正社員化を求める本社前集会」を「全国共同会議」主催で開催し、「郵政に働く非正規社員の均等待遇と正社員化を求める要請署名」を集会に先立って日本郵政本社へ提出した。

今回は、全国から寄せられた 1 万 5,519 筆を提出し、09 年からの累計で 40 万 1,853 筆となっている。集会には各地から組合員や支援にかけつけた友誼団体など 130 人が結集し、全労連の小畑雅子議長や全労協の関口広行事務局長、大椿裕子参議院議員（社民党）から連帯あいさつがあった。非正規雇用で働く東海・近畿・中国・九州の組合員が、深刻な要員不足の解消、均等待遇と正社員化、公正で客観的な人事評価、安心して暮らせる賃上げなどを訴えた。

同日、衆議院第一議員会館で院内集会を開催し、約 60 人が参加した。伊藤岳参議院議員（日本共産党）、福島みずほ参議院議員（社民党）がかけつけ連帯あいさつをし、建交労軽貨物ユニオンの高橋委員長は、軽貨物ドライバーの組織化とヤマト運輸問題について特別報告をした。

非正規社員からは、「土曜休配で週末の業務量が増え、要員が不足」「トリプルワークで働く深夜勤専門の労働者が亡くなった。掛け持ちして働く人が全国的に多いのではないか。時給1,500円以上になれば生活が楽になる」「育休を取らしても人を入れず、現場にその負担を転嫁している」「同じ仕事なのに正社員と時給が違うのは納得できない」「一般職の手取りは非正規と変わらず、非正規の方がまし」「寒冷地手当は最低賃金に含まれていると地裁では負けたが、地域最賃は生活できる最低レベル。ここで負けるわけにはいかない」「会社は何にでも格差をつけたがる。同一労働同一賃金にしてほしい」など切実な訴えがあった。

③ 賃金交渉経過

賃金交渉を6回行い、第3回交渉では①すべての社員の大幅賃上げ、②非正規社員の処遇改善と正社員化、③大幅増員の3つの要求を柱にダイバーシティ・ジェンダー平等に関する要求を加えて主張した。

3月7日の第4回交渉で会社は「貴労組の主張を踏まえベア実施に向け検討中」とベア実施の方向で動いていることを示し、12日には「ベア1.1%」「今回は定期昇給を完全実施する。ただし、23春闘で示した一般職と地域基幹職の統合に向けて、定期昇給の廃止を含めて、人事制度の在り方を検討していきたい」と現時点での考えを明らかにした。

回答指定日である3月13日に第5回交渉を行ったが、会社は「鋭意検討中」として要求回答を示さなかった。組合は、4日に争議行為の10日前通知を本社、厚生労働省、中央労働委員会に行い、11日に72時間前通知を実施した

ことに触れながら、会社に対し早期の正式回答を求め、争議については早期の回答を待って判断すると通告した。

翌3月14日21時の段階で会社からの連絡・回答はなく、翌日にストライキを配置していることから、本部はこれ以上待っても交渉ができていない状況ではなく、不誠実な対応と判断し、「ストライキ指令」を発出した。

日本郵政グループはその後、14日「21時30分オープン」として正式回答を提示、「社会情勢など賃上げの機運にある」との認識を示しながらも、経営環境の厳しさとコスト負担を理由に正社員のベアは低額、時給制契約社員のベアはゼロというものだった。

④ 第二波行動

第二波の全国統一行動として取り組まれた15日の全国的なストライキでは、「時給制契約社員へのベアゼロ回答」「物価高騰に追いつかない正社員等への低額回答」などに対する怒りの行動として、昨年を大きく上回る全国20職場で非正規22人を含む58人の組合員が各地で一斉に決起した。集会やストライキ支援早朝宣伝など全国各地で地域の仲間と連帯しながら創意工夫したとりくみが展開された。

日本郵政本社前でもストライキ突入集会が開催され、全労連、全労協の代表、支援者を含め90人が参集し、景気回復に背を向け大幅な賃上げの重要性が社会的にも指摘されているにもかかわらず、いまだ賃金抑制に固執する日本郵政グループの姿勢を批判した。

5 ストライキ後の第6回最終交渉

郵政ユニオン本部は、3月19日の第6回交渉で「争議行為予告通知を3月11日に行っていることから、会社からの早い段階での正式回答を待って、回答を分析・検討したうえで判断したいと考えていたが、会社側から検討状況の説明もなく『21時30分オープン』として正式回答が行われた。会社側もこの時間まで検討を積み重ねてきたことは理解するが、3月13日を回答指定日としている郵政ユニオンに対し、すべての項目に対して回答が出そろっていない段階であっても、第一次回答、第二次回答という形で文書回答することが『誠意ある交渉』『誠実な交渉』と言えるのではないか。他労組と妥結した内容をもって、郵政ユニオンに対する『正式回答』とするということは、交渉のあり方として問題があると考えている」と、会社の不誠実な対応に強く抗議した。その上で、シニアスタッフを含め正社員全員へのベア実施や全社員への特別一時金支給は一定程度、受け止めると表明した。

しかし、年間一時金について、これまで統一だったものが、「ゆうちょ銀行」のみ4.5月とした点や、要求の4.5月支給とならなかった点は大いに不満である旨を伝えた。非正規社員の時給引き上げについては「10月の最賃（改定）待ちでなく、4月段階で引き上げることを強く求め、「ゼロ回答に終始した点に到底、納得できない」とあらためて会社の姿勢を強く批判した。

本部は、「時給制契約社員のベアゼロをはじめ物価高騰に見合う賃上げとなっていないなど、要求と乖離・対立する部分が多くあり不満

であるが、これ以上交渉を積み重ねても進展が期待できない」と判断し、24春闘新賃金交渉をやむなく打ち切り、要求書について整理した。

6 日本郵便輸送との春闘交渉経過

郵政ユニオン本部は、日本郵便輸送本社に対しても、2月14日に春闘要求書を提出して3月7日に第1回交渉を行った。①初任給をはじめ基本給や時給の大幅な引き上げ、②労働安全の徹底、③計画年休制度の見直し、④「2024問題」での運転手不足など労働条件の改善、⑤ハラスメント防止策、⑥労使関係（協約の締結）、⑦物価高騰の中での特別手当の支給、⑧年間一時金4.5月支給などについて趣旨説明をし、3月13日までに回答するよう主張した。

会社からは、3月13日に1次回答、25日に2次回答、26日に最終正式回答があり、「社員1人25,000円の財源を用いての勤続給・職能給の改正」「年間一時金4.3月」などの要求前進を勝ち取った。

7 ストライキを背景に交渉で要求前進

郵政ユニオンは、「すべての社員への大幅賃上げを勝ち取る24春闘」として、ストライキを背景に回答を引き出すために交渉を積み重ね、定期昇給の完全実施、2年連続のベア回答などの成果を勝ち取った。

具体的には、①定期昇給は完全実施、②正社員1人2,900円（基本給2,800円）のベースアップ、③月給制契約社員の基本賃金5,100円の改善、④新卒初任給の1万円以上の改善、⑤全社員対象とした「特別一時金」15,000円の支給、

⑥自動車通勤手当のガソリン価格の平均額決定を過去2年から1年に短縮、⑦人間ドック受診を、35歳以上50歳未満の偶数年齢社員も助成の対象とする、⑧定期健康診断受診対象者のうち35歳未満（30歳を除く）における血液検査の必須化、⑨介護部分休業の取得上限延長、子の看護休暇の拡充、介護両立支援にかかる法改正の先行導入など、である。

要求が一步前進したことを受けて、春闘において要求を高く掲げてストライキを背景に交渉を積み重ねてたたかうことが重要であり、あきらめないことの重要性が教訓となった。25春闘へとつないでいく。

⑧ 最低賃金改定を第二の春闘、そして秋闘に位置付けて

日本で時間額1,500円未満で働く労働者は、正規労働者も含めて2,823万人、全労働者の49.8%を占めると言われている。郵政の職場でも社員全体の約47%が時給制で働く非正規労働者だ。

郵政ユニオンは春闘において、ストライキを背景に非正規社員の賃金引き上げ（郵政の最賃は、地方最賃の1円単位を切り上げ、それに20円をプラスするが、その20円を200円へ引き上げることを要求している）を繰り返し要求してきた。24春闘においても、春闘期における賃上げを拒否し、時給制契約社員へはベアゼロ回答であった。この回答に対し、郵政ユニオンは物価高に負けない賃上げを会社が率先して行うことを求めてストライキを構えて交渉を行ってきた。しかし、会社は姿勢を変えることなく、低待遇によって苦しい生活を余儀なくされる社員の思いに背を向け続けている。

何年も続く物価高騰は、経済的に脆弱な人たちに影響を及ぼし、職場からは「給料が減るからゴールデンウィークは嬉しくない」「3食きちんと食べられない、昼食はスーパーの安売りのカップラーメン1個」「エアコンがあっても使わない」「買い物は業務用スーパーでまとめ買いをしているが、牛乳は高いのでここ何年も低脂肪乳しか買っていない」「具合が悪くても医者に行けない」「住居手当がなく家賃が大きな負担になっている」などの、命さえ脅かされかねない悲痛な声が聞こえている。

この状況を打破するために、これまでも全労連・全労協・最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会が展開する最低賃金改定に向けた最賃運動に積極的に参加している。そして、最賃運動で「声を上げなきゃ」「声を上げていくことが、最賃大幅引き上げとなるよ」など、職場内外（社会的・地域的）での行動で、自らの利益と多くの労働者の利益を獲得するために、「第二の春闘、そして夏闘・秋闘」として位置付けて取り組んでいる。

最低賃金は、7月25日に中央最低賃金審議会で目安額全国一律50円の答申が出され、それをもとに地方最低賃金審議会で上乗せの議論を経て、8月にその年の改定額が決まり、10月上～中旬に地域別最低賃金額が発効される。

そのため、郵政グループの郵政最賃については、毎年8月末までに「時給制契約社員の最低賃金引き上げに関する要求書」を提出して交渉を行い、地域別最賃の発効と合わせ、郵政でも基本的に10月1日付で郵政最賃が改定される。この大きな流れの中で、地方最低賃金審議会への要請行動や、郵政最賃改定に向けた宣伝・行動に取り組んでいく。

（うえひら みつお・郵政ユニオン書記次長）

レイバーノーツ、米国の労働運動から 引き出したいこと

布施 恵輔

1 全米の労働運動の高揚が集結

2024年4月19日から21日まで、米国イリノイ州のシカゴ近郊でレイバーノーツ大会が開催された。1979年から米国の「労働運動に運動をとりもどす」ことを共通項に、様々な産別や地域で活動する労働組合活動家が「レイバーノーツ」という組織を結成。運動の交流、学習やトレーニングを行う組織として全米や世界の労働組合活動家をつなぐ役割を果たしてきた。2年に1回程度行われる「大会=Conference」は、方針や行動計画を決めるのではなく、職場や地域で実際に運動を進める活動家の経験交流の場として発展してきた。

大会参加者は近年急速に増加し、今年の大会には4,700人が参加。3月初めにすでに参加上限数を超えたために登録を締め切るなど、近年の米国の労働運動の高揚の中心点となっている。

全労連は2010年代からレイバーノーツ大会に代表を派遣してきたが、今回は1年以上の準備期間をかけ、加盟組織と一部弁護士、研究者、友誼団体の参加者を含め39人の代表団で大会に参加した。

今回、これだけの規模の代表を単産と地方組織、職場に近い加盟組織の役員を含め参加を組織したことには主要には三つの理由がある。一

つは、従来圧倒的に保守的、労使協調が主流の米国労働運動の改革の先頭に、レイバーノーツ大会に集う仲間が結集していること。

二つめに、近年のスターバックス、Amazon、ジャーナリスト、IT、大学院生などこれまでに必ずしも組織化されてこなかった新しい分野での労働組合の新結成が、特に青年労働者を中心に進んでいること。

三つめに、2012年のシカゴ教員組合のストライキに端を発する、既存の労働組合のたたかう労働組合への転換と、ストライキなどで果敢にたたかい、成果を上げていることがある。そのような米国労働運動のうねりを実際に作り出している労働組合、活動家と直に交流することによって、その方法、教訓や組織化のメソッドを学ぶことにあった。

大会から2カ月余りを経て6月25日に行われた大会参加者団の全労連の報告集会では、レイバーノーツ大会での学びを生かして、それぞれの組合の中で実践に踏み出していることが報告されたが、わずかな期間で実践に踏み出すことができていることに驚かされた。米国の4日間のレイバーノーツ大会参加と交流の中で、それぞれが受け止め、学び、米国やそれ以外の国も含めた交流と意見交換の中から持ち帰ったものの大きさがわかる。

2 米国労働運動の高揚の特徴とレイバーノーツ

近年高揚しているとされる米国の労働運動は様々な場で紹介されている。今回はレイバーノーツの視点からまず振り返ってみたい。

今回のレイバーノーツ大会では、青年を中心とした新しい分野での組織化と、UAW（全米自動車労働組合）に象徴されるような既存の労働組合の中での運動の高揚、という二つの側面が明確にわかった。

新しい労働者の組織化で象徴的なのは、スターバックスとアマゾンの労組新結成である。2021年12月に、カナダ国境に近いニューヨーク州のバッファローで、スタバの店舗として米国内で初の労働組合が結成された。このニュースが広がり、最初の結成から1年間で、「自分の店舗でも」と組合結成の申請が381件、そして81%の勝率で組合結成を勝ち取った。これは驚異的な数字である。

全労連が作った「変えるリーフ」にも登場してもらっているカイラ・クレイさんによると、カイラさんは当時、法科大学院の学生だったが、「労働組合」という単語を知らなかったそうである。スタバで労働組合を作る動きがあったときに、ユニオンという単語をGoogleで検索して、そこで、スタバに労働組合を作ろうと取り組んでいた「Starbucks Workers United」（SEIU加盟）にたどり着いた。そこに連絡をとり、自分が働くスタバの組織化に取り組み、3カ月ほどで組織化に成功した。

カイラさんは現在、大学院を休学してスタバ組織化のオルガナイザーとして働き、ボストン地域の店舗を一つひとつ組織化している。店

舗ごとに若い人たちが話し合って、「この職場はおかしいよね」「労働組合をつくるという動きがあるけど、やってみない?」「うん、やろう」と労働者自身が話しあって、組織化が進んでいる。これがスタバの特徴である。

もちろん、会社側からの攻撃もあり、つぶされる例もあるが、労働組合のことを全く知らない若者たちが、かなり面倒な手続きを乗り越えて、労働組合を結成するという前向きな動きが今、アメリカでは起きている。

3 2年間で2万人以上を組織化

これと似たような動きが、2023年9月に私が訪問したUE（米電気機械無線労働組合）でもある。UEはもともと、ゼネラルエレクトリック（GE）、ウェスチングハウスなど金属、電機製造業を中心的に組織した組合であった。前回大会時（2022年）は組合員が約8,000人ほどであったが、2年間で2万4,000人を新たに組織化し、このうち2万人は大学院生である。

具体的には、ニューメキシコ州大学、マサチューセッツ工科大学（工科系ではアメリカのトップ大学）やノースイースタン大学、ジョンズ・ホプキンス大学、シカゴ大学、ダートマス大学、ミネソタ州立大学、スタンフォード大学で合計2万人を組織化した。2023年11月には、コーネル大学の大学院生、約2,000人が新たに労働組合を結成してUEに加盟した。

ジョンズ・ホプキンス大学は、コロナ禍の最中に毎日、世界のコロナの感染者数を計算して発表していた、私学の医学系ではトップの大学。シカゴ大学は新自由主義経済学発祥の大学で、人類で初めて核融合実験に成功した超エ

リート大学。こうした大学で大学院生たちは、奨学金を返すために、理系の学生なら実験助手、文系の学生は論文の審査などの仕事に就いている。つまり、大学院生でありながら労働者でもあるグラデュエート・スチューデント・ワーカーと言うが、彼らを2年間で2万人組織した。

米国では私学の学生は富裕層の子弟が多いが、大学院生になると生活が苦しい人が多い。その中で、カリフォルニアの州立大学の大学院生労組（4万8,000人）が、2022年末から2023年にかけてストに立ち上がり、給料を30～50%引き上げるという大勝利があった。これがきっかけになって、大学院生の中に新たに労働組合を作ろうという動きが広がった。

4 きっかけは2018年の教員スト

これらの変化は、決して自然発生的に起きているわけではない。背景の一つは、アメリカでもストによって労働条件を勝ち取るという動きが少しずつ広がっていたことがある。

その一番のきっかけになったのは2018年の教員ストであった。アメリカでは1980年代に当時のレーガン大統領が航空管制官のストライキを徹底的に弾圧し、解雇者は1万人にのぼった。非常に苛烈な弾圧をして、公務員の組合をつぶした。それ以降、アメリカも労使協調の企業も多かったが、1980年代半ばから2000年代前半にかけては、経営者が組合つぶしに走った。労働組合にとっては冬の時代であった。新しい組織はほとんど結成されない。もともと個人主義が強い上に、さらに新自由主義のイデオロギーが浸透し、若い人たちには労働組合に入ろうという発想は無くなっていく。それが、

2018年に教員が突然、医療保険の継続加入、教育予算確保、教員不足解消などを求めてストに立ち上がった（紙数の関係で、このストの背景についての説明は省略する）。

連邦労働省による統計では、2018年に全米で48万5,000人の教員がストに参加した。スト参加者は2017年から2018年にかけて急激に上昇した。これは1日以上ストで、しかも1,000人以上でないとはカウントしていないため、小規模なストライキを含めると、その数はいくつと多くなる。アメリカでは、それだけの変化が起きていた。

この教員ストライキの特徴として、ストに参加した教員たちはスト権がほぼ禁止されている州で起こったことにある。議会も知事が共和党という、非常に保守的な州で多くのストが起きた。これは、「もう、これ以上失うものはないから、みんなでストをした」というパターンと言える。低い労働条件のため隣の州に働きに行ってしまう教員が増えて、とにかく教員が足りない。日本の学校でも同じ状況があるが、アメリカではストをしてたたかうようになった。そして勝利する経験が他の州に広がった。

新型コロナの感染拡大で、ストの数も下火になったが、2021年あたりから今度は民間でストが広がり始める。例えば、ジョンディア社は農機具メーカーの超老舗で、もともと労働組合があったが、協約交渉での経営側の提案が「3年間で時給1.7ドル（200円強）アップ」というもので、これに労働組合が怒った。「私たちはコロナの最中、怖かったけれど工場に働いた。なぜ時給が3年間で2ドル以下しか上がらないんだ。これほど物価が上がっているのに！」と。全米の拠点で1万人が、3週間にわたるストに立ち上がり、30%の賃上げを勝ち

取った。

コーンフレックで有名なケロッグもアウトソーシングが進み、製造拠点を海外に移している。それでも国内に4,000人ほどが働く工場があり、労働者たちがストライキで30%ほどの賃上げを勝ち取っている。

5 ストが拡大した3つの背景

このように、「コロナ禍で自分たちは命を顧みずに仕事を頑張ったのに、この協約の提案はなんだ?」と労働者の怒りがストにつながるのが2021年の特徴で、「Striketober」という言葉ができたほどである。10月に急激にストが増え、ストライキとオクトーバー(10月)を合わせた“ストの秋”といった意味の造語が主要メディアの見出しとなった。

背景の一つに、産業構造の変化、つまり製造業からサービス業への転換がある。グローバル化によって、1980年代の終わりから生産拠点が次々と海外に移った。

それまでの労働組合は製造業や公務員が多く、組合員であれば一生安泰と言われていた。どこかの国からの移民でも、組立工場や営業などで真面目に働けば、家族を養い、車が買えて、子どもは大学に行ける。これがアメリカンドリームの姿だったが、80年代のそうした常識はほぼなくなってしまった。労働組合員数は減り、賃金は下がる。非正規労働に急速に置き換えられ、賃金は時給単位の、最低賃金に張り付いた水準ばかり。こうした構造転換が背景にある。

その状況を、多くは仕方がないと思っていたが、コロナのパンデミックを経験して、2016年と2020年に大統領候補予備選挙に出たバー

ニー・サンダース氏が「最低賃金を15ドルや20ドルにする」「大学の授業料を無償化する」「医療保険は公的保険に」などの公約を掲げ、大きな支持を集める現象が起こった。政治の動き、変化から、「何かできるのではないか」という雰囲気が生まれる。こうした中で、新しい労働組合を作りたいという動きと、既存の労働組合の中でも「声を上げてたたかう」という流れが出てきた。これが背景の二つめである。

三つめは、若者たちが大きく変わったということである。アメリカでは、若い人たちがの方が労働組合への支持率が高い。ミレニアル世代やZ世代が社会主義に好意的なのもアメリカの特徴であり、Z世代の49%が社会主義に好意的という統計もある。少なくとも、現在の資本主義のあり方はおかしいと多くの若者が思っている。アメリカの若年層では、白人はマイノリティである。地域差は相当あるが、これまでアングロサクソンの男性が支配してきた職場や政治が、若い世代では変化してきている。加えて、30代以下くらいの人たちは、子どもの頃にリーマンショックを経験している。「サブプライムローン」が大問題となったが、住宅ローンが払えなくなり、家を追い出された世帯は1,000万世帯近くにのぼった。この頃、子どもだった彼らは、いきなり自宅から追い出され、トレーラーハウスで暮らしたり、ホームレスになった経験を持っている人が大勢いる。

資本主義の不条理を強く実感している上に、彼らが中学生・高校生の頃には、銃の乱射事件が多発した。数年前には、黒人への差別撤廃を訴えるブラック・ライブズ・マターなどの社会運動も目撃している。こうした世代が職場に出て行き、「この職場、おかしくない?」と思ったときに、政治家や経営者は何もしてくれな

い、だから労働組合が必要だと思う。これがおそらく三つめの背景である。

6 保守的だった労働組合も変化

こうしたことを背景に、アメリカでは今、大きな変化が起こっている。そして、それを受け止める労働組合の側も変化している。

UAWの執行部は、2年前まで非常に保守的だったが、改革派が執行部を取り返して、今回のストをたたかった。最初の賃上げ要求は40%で、全米三大自動車メーカー（フォード、GM、ステランティス）の労働組合がストをして、90日間のたたかいの末、25%の賃上げを勝ち取った。これは最低ラインで、労働者によっては30%くらい上がっている。

重要なのは、2階層賃金を撤廃させたことである。2階層賃金は、UAWが保守的な執行部の時代は労使協調で妥協し、新しく入社してくる人たちの給料は2段階の下層にする（まさに非正規扱い）ことをこの20年ほど続けてきた。

そのため、同じ仕事をしているのに、入社した年が違っただけで給料が4割も違うということが起きた。これには労働者の不満が強く、「2階層賃金の廃止」が組合員たちの強い要求であった。

ストを経て、三大自動車すべてで2階層賃金を廃止した。非正規労働者の中には、いきなり2倍近い賃金になった人もいる。しかも、25%の賃上げにプラスしてインフレ調整も勝ち取り、2028年5月1日までは、インフレで物価が上がると25%にプラスしてさらに賃上げをすることを経営側に約束させた。さらに、工場を閉鎖する場合にはストOKという、今までの

アメリカの労使関係では考えられないような協約も勝ち取った。EV車（電気自動車）を推進しているバイデン政権は、その生産現場に労働組合を作る協議を経営者側に義務付けることも約束させている。

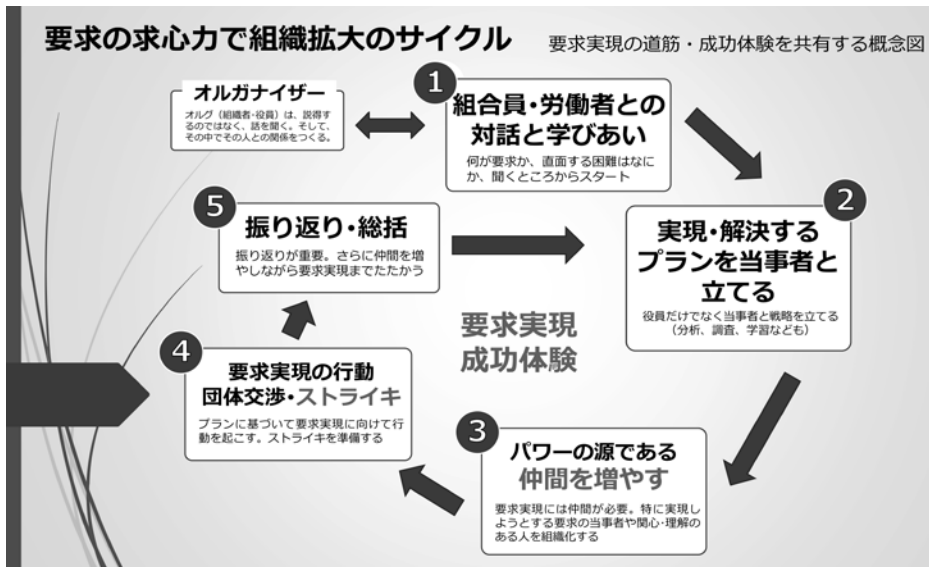
このように、アメリカの労働者たちはストでたたかい、実際に労働条件を改善させている。しかし、アメリカの自動車工場の中でも組織化されていないところがある。トヨタ、日産、ホンダ、韓国の現代、起亜など、外資の自動車メーカーはほとんどが未組織である。UAWは今、これらに新しい組織を結成する方針を立てている。その動きを察知した現代と起亜は、25%賃上げを早々に実施した。トヨタも10%以上の賃上げを実施し、労働組合のない職場にもたたかいが波及している。アメリカも日本と同様、自動車産業が基幹産業なので、アメリカの社会がだんだんと変わっていることが実感される。

7 組合員一人ひとりの力を引き出すために

日本でも労働者の状態はかなり似ており、アメリカと同じような運動を全労連でもやらなければならない。労働者の要求はすごく強く、人手不足も低い賃金の問題も、アメリカと同様であり、職場には不満と要求が渦巻いている。それを労働組合の力で打開するにはどうすればいいか、この間の春闘の前進を教訓に、全労連大会で「対話と学び合い」を全労連の文化にと提起した。

全労連加盟の組合員は現在100万人弱だが、この組合員たちのパワーを最大限活かすにはどうしたらいいか。全労連では2023年12月、マ

図 要求の求心力で要求実現と組織強化・拡大を目指すサイクル（全労連作成）



サチューセッツ教員組合（MTA）のバーバラ・マデローニ前委員長を招いて公開学習会を開き、アメリカの労働運動の現状や、労働者が立ち上がるためのオルグの役割などを学んだ。

これまでのアメリカの労使協調の労働組合は「サービスモデル」だった。そこでは役員やオルグが中心で、組合員が「お客様」になっている。一方、SEIUなど移民や女性労働者、不安定雇用労働者を大規模に組織化したモデルが、組合リーダーやスタッフが研究して戦略を作り、それに労働者の参加を促す形「組織化モデル」であった。

しかし、組合員も減少し役員・オルグの数も減っている現状では、役員の力だけで職場の組合員全てを組織して運動することは困難である。だから、今の活動スタイルを変えていく必要がある。

実現したいのは組合員が主人公の「組織化モデル」である。組合員との対話や会話から問題点を特定して、パワーを集めて、仲間を集めて集団的な行動で決定する。これまでやってこなかったわけではないが、もう一度見直して、組合員のことを信頼して「対話と学び合い」から組合の力を発揮しようというのが全労連の提起である。

例えば、コロナ禍の影響を最も受けた医療職場でも、職員数も労働組合の役員数も減っている。コロナ禍によって茶話会を開いたり、昼食を一緒に食べることができなくなったこの3年間を、どう取り戻すのかを考えたときに、やはり、一人ひとりと対話をして、その対話を集団化していくという努力に立ち返るしかない。アメリカでは実際に、労働者自身が考えて行動して運動を前進させていることに学びたい。

（ふせ けいすけ・全労連事務局次長・国際局長）

8 「組織化モデル」を実践しよう

レイバーノーツ大会参加者による座談会

今年4月に米国・シカゴ近郊で開かれたレイバーノーツ大会に、全労連の加盟組織、友誼団体等から39人の代表団が参加しました（前記・布施氏の原稿を参照）。本誌では、レイバーノーツ大会に参加したみなさんと、中澤秀一氏（本誌編集委員長）が加わったオンライン座談会を行いました。以下、座談会の模様です。

座談会の出席者は下記のみなさんです（敬称略）。

小松康則（大阪府職労）、富永華衣（首都圏青年ユニオン）、松崎実和（東京労連）、吉田美里（新潟民医労）、渡邊宏（福岡県労連）、名取学（全労連）、竹下武（全労連事務局次長＝司会）、中澤秀一（静岡県立大学短期大学部）

斎藤力（労働総研） きょうはお忙しいところ、レイバーノーツ大会参加者の座談会にご出席いただき、ありがとうございます。

労働総研は、全労連発足と同じ1989年に、労働者・労働組合の立場に立って労働問題・社会問題に関する調査・研究を行う団体として、研究者や労働組合活動家などによって設立されました。それから35年近くが経ちますが、活動の一環として、『労働総研クォーターリー』の発行があります。

『労働総研クォーターリー』の企画を検討している際に、全労連が4月にアメリカレイバーノーツ大会に参加者を募っているということを知り、『労働総研クォーターリー』の企画にできないだろうか」ということになり全労連に相談したところ、快くご了解をいただき、また、きょうご出席のみなさんのご協力も得て、ここにお集まりいただいている次第です。よろしくお願いします。

それでは、これからの進行を全労連の竹下事務局次長にお願いします。

自己紹介

竹下武（全労連） みなさん、お忙しいところありがとうございます。最初に、簡単に自己紹介をお願いします。

小松康則（大阪府職労） 大阪府職労の小松です。大阪府職労ではこの間、レイバーノーツ大会の報告会を2回やりましたが、みんなすごく関心を持って報告を聞いてくれています。「もっと聞きたい」とか「自分たちもいろいろ変えていきたい」という反応が特に若い人から出ていて、やって良かったなと思っています。

富永華衣（首都圏青年ユニオン S U J） メーデー当夜祭で、レイバーノーツ大会に参加した3人が報告をしました。ゆるいトークみたいで、結構楽しくできたなという感じでした。

7月にも、もう1人加えた4人で報告会をしようと思っています。

松崎実和（東京労連） 所属は東京医労連ですが、東京労連として参加しました。まだ報告会というものはしていませんが、日本医労連の『医療労働』に報告原稿を書きました（7月号に掲載）。6月の東京労連幹事会で15分程度の報告をすることになっています。

吉田美里（新潟民医労） 先日、いのちと健康を守る新潟県センター（いの健新潟県センター）の総会があり、15分時間をいただいて報告をしたのですが、とても15分では終わらず、30分ぐらい話してしまいました。でも、みなさん私の報告をととても楽しみにしてくれて、「面白かった」「リアルな報告でよかった」という感想をいただきました。

渡邊宏（福岡県労連） この間、福岡県国公の執行委員会、地区労連の幹事会、県労連の幹事会で、それぞれ10分ほど報告をさせていただきましたが、10分ではうまく伝えるのは難しい、と感じていました。今度、地区労連の評議員会でフルバージョンで報告をすることになっていて、今その準備をしているところです。私は、地区労連などの活動を通じて、「同じ運動を続けているだけでは変革は起こらないのではないか。運動がルーチン化していて、目標を達成するためには何かを変えなければいけない」という問題意識を持っていて、地区労連でも同じように感じている人がいて、それで今度は時間をとって話してほしい、ということになりました。

竹下 ありがとうございます。みなさんのお話を伺っていて、「手応えが感じられるな」と思いました。全労連でも5月の幹事会で、私の報告と、一緒に大会に参加した大久保なつみ

さん、名取学さんにフォローしてもらいながら幹事のみなさんと質疑を含めて45分くらいやり取りをしました。そこで、「参加して学んだことをどう生かしたいか」という質問がありました。今年は7月に全労連大会があるのですが、私は、「お金と労力と組織の力を使って、大勢を一カ所に集めて全体討論をするだけではもったいない。組合員同士が対話して、そのことを通じて組織の力をつけるという、アメリカの労働運動の取り組みから学ぶ必要があるのではないか」ということを話しました。今年の大会からすぐが変わるということにはならないと思いますが、参加者がもっと交流できるようにしていく必要があるのではないか、と感じています。

なぜレイバーノーツ大会に参加しようと思ったのか？

竹下 次に、みなさんが今回のレイバーノーツ大会に参加しようと思った動機や、職場や組合からの期待などについてお話しただけでないでしょうか。

渡邊 ここ数年、停滞気味だった運動を少しずつ前に進めていこうと思っていたのですが、そうした中で、レイバーノーツの「労働運動に運動を取り戻す」というのが、日本でもいま本当に必要なのではないか、ということを感じていた時に、みなさんから送り出していただいて今回の大会に参加させていただきました。運動が停滞気味だと、どうしても運動も考えも内向きになってしまう。そうなると、運動が小さくなっていくだけだし、未来もない。それでは、どうしたらみんなの力を開発できるのか、地域でみんなが力を出せるようになるのか、それに

はまだ時間がかかるというのが私の実感ですが、今回の大会から持ち帰ったものを、ていねいにやっていこうと思っています。

吉田 私は、新潟県労連の春闘学習会に全労連の布施（恵輔）事務局次長が講師で来てくれて、そこでレイバーノーツ大会のことや、アメリカでは職場から「労働組合が必要なんだ」という声が上がっているというお話を聞いて、「本当にどうなっているんだろう？ 行ってみようかな？」と思ったのと、周りの先輩方から「ぜひ行って、勉強してきて」と言われて、いろいろなことを学びながら吸収してこようかなと思ったのが参加のきっかけでした。

松崎 私はレイバーノーツのことをあまり知らなかったし、すごく行きたいと思っていたわけではないのですが、全労連の提起を受けて、「東京からも人を出していこう」ということになって、女性ということと、若手ということで声をかけていただいたのだと思います。実は、新型コロナが始まる前に、原水爆禁止の世界大会をニューヨークでやるということを聞いて、原爆を落とした国で落とされた国の人々が大会に参加するというのはすごいことだなと思って、もう行く準備をしていたのですが、コロナのために行けなくなり、すごく残念だったのです。そういう経過もあって、「アメリカに行ってきたさい」という感じで送り出していただきました。ただ、忙しくて事前の学習がなかなかできないまま行ってしまい、みなさんに申し訳なかったと思っていますが、貴重な経験をさせていただきました。

富永 私は2年くらい前に、自身が労働問題の当事者として首都圏青年ユニオンに組合員として入り、その後、パート専従として働いて、スターバックスやLUSHの立ち上げに関わっ

てきました。立ち上げたのはいいものの、組合への加入を勧めて、組合員を増やしていくことの難しさを感じて、自分としてもどかしさを抱いていました。そうしたときに、アメリカの労働運動に直接触れて、いろいろな人と話しあって吸収したり、何か感じることもあるんじゃないかと思ったのが参加の動機でした。

小松 2011年に大阪府職労の書記長になって、当時はすごくプレッシャーを感じていて、「日本一の労働組合運動をめざさなければ」と思っていました。でも、組合員は減少傾向でしたし、役員も減っていくし、維新府政のもとで公務員バッシングも激しくなり、とにかく必死にやっていました。だから、会議でも力いっぱい訴えていたのですが、みんな本当に疲れていて、「会議に来るのもしんどいよ」というような声が出されるようになって、どうやったらみんなが元気に、楽しく、主体性を発揮して活動できるんだろうかということをずっと考えていたんです。その頃、コミュニティ・オーガナイズング（CO）に出会って、学びながらいろいろなことを試しながらやってきた中で、もっと組合員の主体性を引き出して組合員が参加する労働組合にしたいという思いがありました。レイバーノーツの話は以前から聞いていて、アメリカの労働組合運動が高揚しているという話も伝え聞いていましたが、それは自然発生的に起きていることではなく、きっと組合員がパワーを発揮しているからできると思っていました。それをどういう風にやっているんだろう？というのを知りたいと思っていました。どうやって労働者の主体性を引き出しているのか、日本の労働組合はまだまだトップダウンな部分も多いと思っていたので、それを変えていく方法があるのではないかと思い、今回参加させてもらい

ました。

若い、みんな明るく元気がいい—— 大会会場に入って感じたこと

竹下 みなさんから大変興味深いお話を伺いました。次に、大会会場に入って感じた印象をお話しいただけないでしょうか。

渡邊 会場に入ってすぐに思ったのは、人が多いなということと、みんな若いなということでした。そして、参加させられているという感じではなくて、参加すること自体を楽しんでいるような。何かを持って帰ろうというようないわば受け身の姿勢ではなくて、自分から相手にも何かを渡そうという姿勢が至る所にある気がしたんです。自分たちはこういう実践をやっているんだということをアピールしたり、ものすごく勉強しているなという感じもするし、自分たちが自主的に動いて、そのノウハウをみんなで共有しようという雰囲気が本当に印象に残りました。

吉田 私も会場に入った瞬間、「若い人が多いな」と思ってびっくりしました。新潟もそうなんです。組合の大会という、どちらかというと高齢というか、ベテランの人がいっぱいいて、若い人はあまりいないというのが組合の大会のイメージだったのですが、レイバーノーツ大会に行って、若い人が本当に表情よく楽しんで参加しているというのが第一印象というか、非常に衝撃を受けました。

松崎 私は、「非常に女性が多いな」という印象を持ちました。そして、寒いのにTシャツ姿で、すごく元気だな、すごく若いな、と思いました。日本の組合の大会だと、全労連もそうなんです。始まるまではあまりガヤガヤしちゃい

けないとか、シーンとしている感じがありますよね。なんか格式高い場所なんだみたいな感じで、静かにしているんだけど、レイバーノーツ大会はワイワイって感じで、非常に元気で明るいイメージでしたね。

富永 会場を見て「デカっ！」というのが第一印象でした。今からここに入っていくのか、と思って。私は18日のアジア人交流会から参加していたので、スーツケースを持って一人で中に入ったんです。会場がめっちゃめっちゃ広くてちょっと迷っているいろんな人に聞いたりしてたんですけど、バングラディシュから来た方が声をかけてくれて案内してもらったんです。顔を知らない人同士なのに、軽くコミュニケーションをとる。そこで文化の違いみたいなものを感じて、なんかコミュニケーションのとり方がすごい好きだなって思いました。

小松 みなさんが言っていることと重なりますが、とにかく自由な感じで、みんなが楽しんでいるなというのをすごく感じました。日本のような、義務感で集まっているという雰囲気は全く感じませんでした。それと、ワークショップの設定がものすごく大雑把だと思いました。それはワークショップの中身が悪いということではなくて。誰が来るのか、何人集まるかもわからない。それでも成立してるのがすごいなと感じました。パワーポイントとかテキストなどの資料も何も用意されてなくて。現場の声からワークショップを組み立てるというか、ものすごいスキルだなあ、という印象でした。全体会の熱気もものすごかったです。スピーチをしている人を見ると、有色人種の女性が多いということも印象的でした。抑圧されている、社会的に弱い立場に置かれている人たちが「声を上げていこう」という場なんだということを強

く感じることができました。

大会に集まった人たちはどういう人 たちだったのか

中澤秀一 ここまででも、とても興味深いのですが、レイバーノーツ大会に集まっている人たちはどういう人たちで、どういう思いや関心を持っているのでしょうか。運動を変えようとしている人たちは、その人たちを動かしていかななくてはならない。その関心にどう応えるかということだと思うのですが、それについてみなさんはどう感じたのでしょうか。

小松 レイバーノーツ大会は、全体会もそうですが、いろいろな場面でスピーチしているのは現場の人ですよ。現場から立ち上がった人たち、という印象ですね。「今は委員長をやっている」という人がいましたが、もともとは現場で清掃労働者をしていて、というような。だから、その人がどんな仕事をしていたとか、その中でどんな苦しみがあったとか、そういうストーリーが常に語られるという印象が強かったですね。

渡邊 中澤さんの質問に答えられるかわかりませんが、現状で良いということであれば、たぶんレイバーノーツ大会に人は集まらない。「(現状を) 変えよう」というマインドを持っている人たちが大勢いるということがすごく大事だと思うのです。アメリカは日本より労働組合を作るのが難しいし、厳しい状況もある。そういう中でも、あきらめずに、みんなが関心をもって現状を変えようとするマインドの強さのようところにレイバーノーツ大会の大きな意義があると思っています。

富永 私が受けた印象としては、労働運動や

労働組合だけに関心があるのではなく、いろいろな市民運動などにつながっていて、その根源の部分に労働運動があるんだという意識があるな、と感じました。みんな当たり前にフェミニストだったし、LGBTQ+という人たちもたくさんいたし、パレスチナのパネルとかもありました。労働運動がいろんな問題に通ずるものなんだということを理解した上で、では労働運動で何ができるのか、その根源にある問題は資本主義だ、というところを理解しているから労働運動をやっている、という人が多かったのかなと思いました。

松崎 話がずれるかも知れませんが、最近はだんだんと落ち着いてはきましたが、新型コロナのせいでいろいろと停滞した部分が労働運動にはあって、医療関係だと人と話すこと自体が悪だとされたし、ご飯を一緒に食べるなんていまだに制限されています。そういったときに、「(労働組合運動の) 再構築をしていこう」という文言が出てくると、「再構築でいいのか」という思いがあります。労働組合が何をしなくても（と言っても、大先輩の人たちには失礼かもしれませんが）グリーンと伸びた時代というのはあったと思うのです。ただ、私たちの時代というのはずっと下降線をたどってきたし、あまり成功例も知らない。物事で勝てたためしはほとんどなくて、「負け幅をいかに減らすか」ということしか知らないというのが実情です。だから、コロナ禍でできなかったことを言い訳にして、コロナ前に戻そう戻そうとするのではなく、今何が必要で、何をすべきなのかを考えることが大切で、進んでいくべき道を持つことが必要だし、みんなにそうした問題意識を持ってもらう、ということだと思います。レイバーノーツはそういうところがすごく、以前の状

態に戻そうというのではなく、常に前に進むべき道をみんなで考えている。そしてみんなが、私の問題はあなたの問題だし、あなたの問題は私の問題だ、ということが徹底している。そういうことを一人ひとりから感じる事ができた、ということが非常に大きかったと思っています。

吉田 私もやはり、レイバーノーツ大会の参加者は当事者意識が強いというか、自分で何とかしようという姿勢がすごく強いなと思いました。私の身近でも他の組合でも同じようですが、「労働組合の人頑張ってるね」「応援しているよ」などという人は多いのですが、そうではなくて、「みんなで頑張ろうよ」というところにもう少し持っていければいいなと思っています。それができきれていない自分がいたりするのですが、レイバーノーツの人たちはみんなの要求を共有しながら、自分たちでそれを実現していくという力の強さを感じました。

竹下 この座談会には、一緒に大会に参加した全労連の名取さんも参加していますが、名取さんいかがですか。

名取学（全労連） 主催者の一人であるエレン・デビットさんと話をしていて、2000年代になって参加者数がすごく変わったという話をしていました。経済危機の後、アメリカはすごい格差社会になって、この10年、15年ぐらいで市民運動がすごく盛り上がったんですが、エレンさんは労働の場、労働組合を変えないと社会は変わらないと感じる人が増えてきたのではないかと話していて、さっきからみなさんのお話と共通するものがあるなと聞いていました。アメリカでも、以前から労働組合を民主化したいと思って頑張ってきた人たちもたくさんいるのですが、新しい人たちが多くて、そういった

人たちが目立たなくなっている、という感じでしょうか。

全体会議と分科会に参加しての感想

竹下 次に、みなさんが参加して特に印象が強かったり、これは学ぶことが多かったなと思うような分科会について述べていただきたいと思います。

小松 通訳を通してなので、全てが理解できたわけではありませんが、どのワークショップもすごく学びになりました。特に印象的だったのは、自分の関心とも一致したところがある「大衆教育を使ってトレーニングを再考する」というワークショップです。「大衆教育って、みなさん何だと思いますか？」という問いかけから始まって、そうすると「教えることではないです」という答えが返ってきたのです。自分たちが経験したことを共有し、学び合うことこそが教育なんだという話がありました。さっき、松崎さんが「成功例を知る機会がない」とおっしゃいましたが、「まさにそういうことだ」と思いました。僕たちはどうしても、労働者教育とか学習というと、知識のある人がない人に教えるみたいなイメージがあったし、自分もそうしていたんですけど、それは違うというか（そういう要素も必要かもしれないけれど）、そこが主ではないんだなということに気づきました。その上で、いくつか大事なポイントがワークショップで共有されていて、知識をためていくことが教育なのではなくて、現場で労働者が何を感じているかということ共有し合うことから始まるんだ、というのも印象的でした。リーダーというか、労働組合の役員は、そういう場をいかに作るかが大事なのであっ

て、知識を伝えるということが中心ではないんだ、ということもすごく強調されていました。あと、活動家をどう育てていくかといった話もあったのですが、そんなに簡単なことではなく、とても時間のかかるプロセスだけれども、そのプロセスにこそ意味があるんだということが話されていて、そういう場を粘り強く提供していく必要があるんだということもすごく印象的でした。ワークショップに参加して、大阪府職労の学習会のやり方も早速見直していこうと思いました。実は、7月から5カ月間連続で月1回くらいのペースで職場役員に必要な知識を学ぶ講座をやろうと思っていたのですが、その内容を根底から見直し、準備をしているところです。

冨永 私が印象に残った分科会は、「労働者の権利は障害者の権利：みんなのための組合をつくる」というワークショップで、ワークショップが始まる前に、参加者同士で何をしていったら参加しやすいのか、ということをみんなで出し合おうという時間を20分くらい作りました。例えば、(ワークショップに)出る人はマスクを着けよう、でも着けられない人もあるよねとか、車椅子の方もいたんですけど、車椅子が通りやすいようにちょっと道を空けよう、じゃあ椅子をこっちに動かそうみたいな感じでみんなで動かしたりとか。時間も長かったので、途中半分くらいのところで休憩を入れた方がいいんじゃないかとか、休憩だけじゃなくて例えば体を動かしたかったらストレッチしたりとか、飲み物を取りに行ってもいいよとか、動いていてもワークショップへの貢献度とか集中度とか関心の高さとイコールではないよね？みたいな。なんかゆるいんだけど、ちゃんとみんな話も聞いてるし、日本の学校みたいに姿勢

を正して「こうやらないと集中してない」みたいなのではなく、運営に頼るのではなくて、みんなで分科会を一緒に作り上げていこうという姿勢がすごく印象的だったし、すごく参加しやすいなと思いました。

もう一つ、「パレスチナと連帯する世界の労働者」という分科会があって、分科会が始まる前にみんなで、コールをやったんです。ファシリテーターがコールをして、みんなでレスポンスするみたいな。そのワークショップはすごい人気で、参加者がすごく多かったんですけど、会場の一体感というか、全員がコールして……。分科会とかワークショップというと、「学びの場」というのが私の印象としてはあったんですけど、学びだけじゃなく、ここにいる人たちでパレスチナのことも労働のことも変えられるんだ、みたいなパワーを感じられた。「みんながいれば大丈夫だ」というように、自分自身もエンパワーメントされたことが私にとってはすごく大きかったなと思い、けっこう印象的でした。

松崎 私も、「大衆教育を使ってトレーニングをする」というワークショップが非常に面白いなと思ったんです。日本で学習会というと、何かすごい人が来て高いところから喋って、参加者は聞きっぱなしでアンケートを書いて終わり、という感じですよ。私は、労働組合に必要なのは対話だと思っているのですが、現実には対話をトレーニングするということをさせてもらえないんですよ。私も組合員になって、いきなり職場で〇〇委員みたいなのをさせられて、何にも教えてくれないのに「職場討議をしてください」とか言われるんです。こっちは、「職場討議ってなんだよ？」という感じで、それについて説明もされることもなくて。たしか

に、仲間を増やしていくという意味では組織拡大なしには始まらないから、組織拡大は絶対に必要だけど、例えば、10人が10人に声をかけるのと、1人が10人に声をかけるのとでは全然違うと思うのです。まず、組織の拡大が必要だと考える人を本気で増やさないと。そういう意味で私は、組織強化が一番必要なのではないかと非常に思っています。レイバーノーツの大会のワークショップの進行をやっていた人たちは、何の学習でもいいんだけど、自分は社会のどこにいるのかということを常に意識して先を見据えることが必要だということを強調していたのがすごく印象に残りました。私にとっては、それは非常に重要だというか、なんというかこうガツンと来ました。

吉田 私は「医療労働者のストライキ」というワークショップに参加したのですが、そこでは対話が本当に大事だという話をしていて、自分たちの要求が叶わなければストライキをするんだということを組合員一人ひとりと1年かけて対話をしてストライキを実施する。自分たちは何を求めてストライキをするのかということを、みんなの共通認識にすることが非常に勉強になりました。そしてストライキをして勝ち取ったこともたくさんあるので、そこもまた共有をして、みんなに伝えていく。そのようにして、組織がどんどん大きくなっていくという発言もありました。組合員に、自分たちの要求だから、「自分たちが当事者なんだ」という意識を持たせることが本当に重要だということです。

小松 みんなで、「この場を有意義なものにするためにどうするか」ということを話し合うというのはすごく大事なことだと思っているんです。私たちの組合の定期大会では小グループ

の討論を取り入れて数年経つんですけど、参加者から「小グループ討論へのハードルがあるから参加したくない」といった意見があるという声が出てきて、それをどう解決していくかということをおみんなで話し合った結果、みんなが安心して話し合える場を作るために、みんなで約束ごとを決められたらいいんじゃないか、ということになって、大会の始めに「話したくないときはパスしていいよ」とか、「聞いているだけでも大丈夫なんだよ」ということを決めました。すると、これがすごく好評で、参加者の事後アンケートでは「大会の参加は初めてで、すごく緊張してきたけど、最初に約束ごとを決めたからものすごくリラックスして参加できました」とか「すごく気持ちが軽くなりました」といった声があったんです。みなさんの話を聞いていて、そういうことがすごく大事だなと思いました。

渡邊 私が出たワークショップで、「長期的視野で戦略を持つ」というのがあって、これがすごく良かったんです。先ほど富永さんが言われたのとつながると思いますが、労働組合はユニオニズムという労働運動の部分だけではなく、社会全体のことを考えなければいけない、長期的視野に立った戦略を持たないといけないという話がその中でありました。特徴的だったのはシカゴ教員組合の話で、公的教育がどんどん民営化されていって公的サービスがなくなっていくという問題で、公務員資格がなくなるという自分たちだけの問題として捉えるのではなく、それは住民の公共財が失われる、公共財のために私たちは闘っているのだ、ということでした。そういう運動をするのは大事だけれど、民営化を進めていく側はいろいろな妨害をするわけで、発言していた人は「安全ではない」と

いうことをさりげなく言っていたんですけど、実際にはいろいろと大変なこと、危険なこともあったらと思うのです。そうしたことを乗り越えながらシカゴ教員組合が保護者達と一緒に運動をやってこれたのは、自分たちの運動を社会的運動と位置づけて、これが必要だと思っているからできたことだと思うのです。

労働運動って、短期的な成果が見えづらい、出づらいいけれども、本当の味方は誰かということを見失わずに、しっかり戦略を立てて長期的視野というか、戦略を持つというのがすごく大事だと思います。そのときに、地域のいろいろな人たちとの組み合わせというのが大切で、福岡でもやっていきたいなと思っているところです。ただ、これまで私が運動の中で感じることは、日本の場合は労働運動と市民運動がすごく相性が悪いというか、よく喧嘩になるのです。これはなんですか？と前々から思っているのですが、労働運動の側に「教えてやろう」みたいなところがあったのも一因かなと思うのです。それをボトムアップ型、積み上げていく運動に変えていくべきだし、そういう立場でいろいろな人たちと関わっていくという目線が必要だろうなと感じています。

中澤 みなさん、視野が広いなと思いながら聞いていました。私は大学で組合活動をしていますが、今の話に比べると視野が狭いというか、自分の状況がこうだからそれを変えたいといった感じの話しにしかなく、大きい話をするとなんか「そんなのもういいよ」みたいな感じになってしまふんです。これまでの話を聞いて、視野が広い方が社会問題とかそういうところにつなげて物事を見ることができるんだなということを感じました。その点について、レイバーノーツ大会では日々の自分たちが置かれ

ている状況から、どういうふうにして参加者の視野の広がりにつながっているのか、その点について感じたことはあったのでしょうか。

富永 私が話したのは院生労働者が多かったのですが、「エリートだな」と感じました。視野が広いというのも、労働問題の当事者というか、労働者層でもあるんだけど、一方で、大学に通っているという部分で物事が見えている。自分がエリートであり、そこに特権のようなものがあるということを理解していて、それをどう使うかということを中心に考えているなと思いました。中澤さんは「(大学は) 視野が狭い」というふうにおっしゃったけど、一般の労働者とか一般市民の普通の感覚って多分そうだと思うし、エリート中心の運動ということになると市民運動とか労働運動の人たちを取りこぼしていきがちだなと思っているので、その点をちゃんと考えて視野の広さを持てるということは労働運動にとっても大事だなと思いました。その上で、社会のためにいいことだからやろうというのではなく、自分の生活とか労働と運動は関わっているんだよということを、一般市民の人たちが理解できていぬい方法、伝え方で対話をするということが重要なんだろうなと思いました。

小松 いま富永さんおっしゃったことはその通りだな、と思いながら聞いていました。僕は、レイバーノーツの主催者やオーガナイザーの人たちは広い視点でやっていると思うのですが、大会に来ている人みんなが初めから視野が広い人たちというわけではないと思うのです。現場の労働者が、自分たちの置かれている状況をなんとか変えたいとか、自分はなんでこんな辛い立場に置かれているのか、ということから始まっていると思うんです。清掃労働者がも

のすごく賃金を低く抑えられていて、もうこれじゃ生活していけないというところから立ち上がって、レイバーノーツに参加して自分たちで職場を変えていこうと頑張ってきた、というような。そうした自分の役割の問題と今の社会の問題がどう関わっているのかを、対話することで学んで、そこから長期的な視野に立つとか、もっと社会全体のことを見るということにつながっていったらと思うのです。

これは僕の感覚ですけど、日本の労働組合は現場から出発するというより、現場で「大変だ」と訴えている労働者に対して、「いや世の中が悪いんだよ。だから世の中を変えなきゃいけないんだ」みたいな、トップダウンで片づけがちな傾向があるから、労働組合は自分たちのものではないなということだんだんと組合活動に参加しなくなる傾向があるのではないかと感じたりしています。

アメリカの労働組合との交流で印象に残ったこと

竹下 ある研究者が「個人的なことは社会的なこと」というタイトルで本を書いておられましたが、今抱えている個人の困難さからいろいろな運動が始まってくるのでしょうか。レイバーノーツ大会に参加して、組合員の声から出発して運動を作ることの大切さをあらためて感じました。

それでは次に、レイバーノーツ大会への参加を機にアメリカの労働組合との交流も行いましたが、その点についての感想などを伺います。

渡邊 僕は、大学院生がなんでU E（米電気機械無線労働組合）という労働組合に来るのか

なということにけっこう興味があって交流の場に出たのです。日本の労働運動の弱い部分というのは、大学のような教育機関との繋がりがほとんどなく、大学院生を組織の対象にしていはいですね。U Eとの交流の中で、大学院生の組織化に成功して新たな分野の組織化が広がったという話があったのですが、その説明で、院生たちが金儲けのために研究するということに疑問を持って、そこから、自分たちは本来何のために研究をしているのかを考えたときに労働組合運動とつながった、という話があったのです。それはすごいなと思う一方、それを日本でできるかという、あまり自信はない。大事なのは、自分たちは労働者だという階級意識を持つということだと思うんですけど、日本ではなぜそうした視点を持つのが難しいのかと考えてみると、日本は企業型メンバーシップというか、みんな同じ枠というか、違う考えを受け入れにくいという面があるのではないかと。でも、難しいと思う反面、すごい可能性もあると思うので大学前で宣伝をやってみようかなとか、いろいろ考えているところです。

吉田 シカゴ教員組合の方から聞いた話が非常に興味深かったです。私も、地域の市民団体の人と一緒に運動する機会があるのですが、人口が減ったり、子どもが減って、学校統廃合や複式学級が増えてきたりという問題が地域にはけっこうたくさんあるんです。私の周りの人たちは、保護者というよりは、その上の世代というか、子どもが大きくなった人たちが一生懸命やっているんです。そういうこともあって、シカゴ教員組合の方の、保護者や子どもたちも巻き込んで関心を持ってもらって一緒に地域の運動として広げている、という話が非常に興味深かったです。

松崎 私も、地域とのつながりをものすごく大事にしているという印象を受けました。東京でも、地域を絡めて運動を作っていくんだという方針はあるんだけど、それがなかなか形になっていかないというのが実情ですし、私も実感としてよくわからないというところがあります。でも、地域のつながりというのがものすごく大きな変革の力になるということを、話し合いの中で強く感じました。

冨永 縦のつながりと横のつながりがちゃんとできているな、ということを感じました。それは、数の大きさの違いもあると思うんですけど、アメリカではこれまでどのような運動をしてきたのか、そしてそれがどういうふうに影響してきたのか、ということを引き継いでいるというのが、運動としてすごく重要だなと思ったし、日本ではそういうことが弱いのかなと思いました。アメリカでは、そうしたマテリアルがありつつも、一人ひとりがそれを改善した方がいいと考えたときは主体的に意見を出して、それを鵜呑みにするんじゃなくて自分たちで作り上げていくという姿勢がすごくあるなと感じました。私はアメリカのスタバユニオンとも交流をしたんですけど、コミュニケーションの質がすごく高いなと思いました。組合員同士ということもあるんでしょうけど、すぐ友達になるというか、友達になるスピードが早い。初対面の挨拶をして、いま自分の店舗ではこういうことをやっているとか、こんなことを不安に思っているとか、相手から引き出したいと思っていることをうまく引き出して、信頼を築いていくというような、ていねいなコミュニケーションの過程がユニオンにとってすごく必要なものだなと思いました。

小松 シカゴ教員組合に行った時に、改革派が組合執行部を取る前と取った後で、会議がどう変わったのかという質問をしたんです。すると、各学校の代表が100人くらい集まる会議が毎月1回、3時間ぐらいあるんだけど、改革派が取る前は執行部が一方的に報告する会議だったけど、執行部を取ってからは、各職場で何が起きてるかを話し合って、問題があれば、それをどう解決するかをみんなでシェアしているということを知って、やっぱりこんなふうに変化しているんだなということを実感しました。もう一つ、どうやって組合員をオーガナイズしているのかということも質問しました。コミュニティ・オーガナイズ（CO）を学んだオーガナイザーを専門家として雇って、組合員をトレーニングしているとのことでした。しかし、彼女たちが地域に入ってオーガナイズすることは一切やりませんと言っていました。なぜかというと、保護者や子どもたちのことを知っているのは現場の先生たちだから、オーガナイズは彼らがやるべきなんだ、と言うのです。自分たちの仕事は、その人たちがオーガナイズできるように援助することだ、と言っていたのがすごく印象的でした。日本の場合、住民との共同ということを考えると、既存の住民団体にお願いに行くとか、そういう枠から抜けきれないんですよね。地域の人を本当にオーガナイズしていくことがなかなかできていないと感じることもあります。だからこそ、そのためにもトレーニングがすごく大事なんだなと感じました。

大会参加の成果を、これからの運動にどう活かしていくか？

竹下 時間も迫ってきましたので、レイバーノーツ大会への参加をみなさんの今後の運動にどう活かしていくかという点についてお話しただけこうと思います。

渡邊 最初に言ったこととつながってくるんですけど、レイバーノーツ大会でやったワークショップみたいなものの学習、実践をして、その成果を再度持ち寄って、それをみんなで共有してさらに深めて次の実践につなげていくということは、たぶん日本でも行われているし、全労連もやっていると思います。当然、先輩方がいろいろな活動をしていて、参考になるのがものすごくたくさんあると思う。ツールとスキルの共有というのは全労連もできていると思うのです。ただ、圧倒的に違うのは、不十分な点を変えようという目線があれば他の県がやっていることにも目がいくし、いい点は取り入れようと思えるけれども、現状維持のルーチンでいいと思っているとそこは目に映らないから、せっかくツールとスキルを共有する仕組みがあってもそれを活かさないということが起こると思う。今の日本の労働組合が陥っているのはそこだと思うんです。つまり、マインドを変えようと強く思っている人がどれだけいるかということに僕は問題意識を持っていて、そうでないと、せっかくいいものが全労連にあっても、端的に言うと、それが全く機能しなくなるのではないのかと思っています。

レイバーノーツ大会のワークショップで、「組織化に必要なものは何か？」という討論をやったときに、僕は「覚悟を問うことです」と

言いました。「覚悟を問う」ということは変えたいという思いの強さを測るということで、僕は強い思いをもっている人が一人いれば、万の組織に匹敵する力になると思っています。これには異論があると思いますが、量より質というか、「変えたい」という強い思いを持った個人がいれば、そこから組織全体の運動の質が変わり、そのことで後から量として反映されてくると思っています。ただその時に思いを共有しながら全体の運動として組み立てていく過程が重要で、ていねいな論議や思いをぶつけあうような場面もときには必要だと思っていて、そこからお互いが育ちあう組織にするためにはどうしたらいいんだろうということを今は模索しています。

吉田 活かせるかというところもたくさんあるんですけど、ストライキの部分はやっぱり時間をかけて意思統一するというのは、これからも組合員と対話をしながらみんなでやっていきたいなと思いましたし、地域との関わり＝地域を巻き込んだ運動をどう作っていくのか、どこをどう活かすのかということとはなかなか難しいので、もうちょっと自分で落とし込んでいかないといけないかなと思っています。

松崎 吉田さんが言うように、今後にどう活かせるかというのは正直言って本当に難しいなと思っています。レイバーノーツ大会で一つ残念だったと思うのは、時間がすごくきつかっただったので、なかなか難しかった部分もありますが、みなさんとこのように話せる時間をもっと持った方が良かったのではと思っています。お部屋でお酒を飲みながら喋ったりもしたんですけど、「あれがどうだった」「これはこうだった」というように、日頃から

みんなで話していくということをやった方がいいなと思うし、参加した人は限られています。その限られた人たちの中でも、自分と全く違う意見を持っていたり、私にない気づきをしていた人もいるかも知れないので、まずは参加した人たちの中でそういう討論、振り返りをしていくというのが非常に大切なのではないかなと思いました。

もう一つ、今回「なるほどな」と思ったのは、「無関心自体にもものすごく原因がある」ということを言っていたワークショップがあったのです。無関心に原因があることに対してどんなアプローチをしていますか、と言われた時、日本では圧倒的に考えたことがないという人が多いと思う。日本人という枠で括っていいのかわからないけれど、自分の頭でしっかり考えていくということが正直すごく弱い部分があるのかな、と思うところがあります。無関心にも原因があるというのと同じで、自分の頭で考えなくなってしまったことにも原因があるんですね、きっと。労働組合って聞く力が必要だとよく言われます。もちろん、相談者が来て、そういう人たちが何を考えているのかを引き出すという意味では、聞く力は非常に重要だなと思っていたんですけど、引き出したり共感したりするだけではなく、共有しなければダメなんだ、ということをもどのワークショップでも言っていたのではないかな。そういう意味では、対話をするというトレーニングの中で、聞き出す力とか聞く力をつけていかないといけないし、その中で話す力もついていくのではないかな、と思いました。話す力というのは、何も上手に話すことではないし、知識を身につけて、その知識を教えることでもなくて、自分が何を考えているかということをお安心して話せる場だ

し、そういう機会を作ることで、「自分のことを話していいんだ」「自分の考えを話していいんだ」ということですね。私自身、「もっと今の形を変えていくことが必要なんじゃないか」というところで止まっているのですが。

富永 最初にも言いましたが、私は大学生の時にアルバイトをしていたところでユニオンに入って労働争議をして、そこから労働問題の当事者としてユニオンの専従になったという流れだったんですけど、労働者という当事者としての側面と、いわゆるエリートみたいな側面もありだったのですが、今はオーガナイザーとか専従として俯瞰的な視点を組合に広めるような役割が大きいのかなと思っています。でも、そういう同じ立場のユニオニストが日本にはいないなと感じていて、もっと同じような立場のオーガナイザーを増やしたいと思ってスタバとかLUSHのユニオンを立ち上げたのです。けれども、そこから組合員になってもらうのはすごく難しいなと感じていました。そうした時に、今回レイバーノーツの大会に参加して、コミュニケーションのノウハウとか、コミュニケーションの中で相手をどうケアするかというようなことを学んだので、これからは対話をもっと増やしていきたいなと思っています。先ほど松崎さんが言っていたように、横のつながり、縦のつながりを強めて組合の強化につなげていきたいです。また、日本ではほとんど接することのないユニオニストとしてのロールモデルというものを知ることもできたので、それを身につけていきたいなと思っています。

小松 みなさんがおっしゃっていたことと重なりますが、僕は労働者教育というか、労働者の主体性を引き出すためにどうしていったらいいのだろうか？ということに関心があって、そ

れが今回のレイバーノーツ大会参加の動機にもなったので、大会で学んだことを自分の組合でもやっていきたいと思っています。また、全労連がやっている「ゆにきゃん」¹などにも反映させていきたいという思いがあります。

あと、ファシリテーション（会議やミーティングを円滑に進める技法）のできる力を身につけることも必要で、そういうことができるリーダーを増やしていくことにも力を入れていく必要があると思いました。どのワークショップか忘れましたが、こんな事例検討がありました。いつも上手な人がファシリテーターをやっていて、他の人がやってもうまくいかないので、結局は上手な人がやってしまうのです。そこで、「みなさんは、どう変えますか？」という内容でした。そこでの結論は「一人でやりすぎいませんか？」ということだったんです。

それを聞いて、自分にも当てはまるどころがあって、「ああ、なんでも一人でやったらあか

んな」と反省しました。みんなができるような仕組みづくりというか、トレーニングの場を設けることが必要だと感じましたし、これからやっていきたいなと思っているところです。

竹下 レイバーノーツ大会は2年後にも開催されますが、全労連は2年後もツアーで参加しようという議論をしています。今日の座談会が、次の大会参加に向けても参考になるのではないかと思います。また、7月には全労連の定期大会が開かれますが、組織に関して次の中期計画（4カ年計画）を決定する予定です。そこでは、大衆教育モデルということを中心に据えて、対話のトレーニングと職場段階から出発する運動を組合員が作れるような学習教育システムを作ろうという話もしています。みなさんからお話ししていただいた内容、課題などもその参考にさせていただきたいと思います。

きょうはお忙しいところ、どうもありがとうございました。

1 全労連の、仲間と要求実現を目指す150万対話実践講座「ユニオンキャンプ」の略称（『月刊全労連』2021年8月号参照）

「レイバーノーツ大会」に参加して

生熊 茂実

はじめに

4月18日から24日の日程で、アメリカ・シカゴで行われた「レイバーノーツ大会」および、シカゴ教員組合、UE（全米電気機械無線労働組合）との交流等に、全労連を中心とする団体の一員として参加した。「レイバーノーツ」については、「圧倒される労働組合の集会」とか、「コミュニティ・オーガナイズングで労働組合が活性化し、組合員拡大がすすんでいる」などの事前のいくつかの評価を聞いていた。私は、「1回参加したぐらいでわかるものではないだろうが、自分の目で見て耳で聞いて、日本の労働組合運動に活かせることを貪欲に学んでみよう」という問題意識を持って参加した。

1 最も印象に残ったこと

最も印象的に残ったことは、資本主義の最先端であるアメリカでの労働運動、階級闘争の生きた姿を見たということである。

前提として共有しておきたいことは、アメリカの労働組合結成についてである。事業所の労働者の30%の賛同で労働組合結成の認証選挙を行うことができ、過半数の支持を得て公式の団交権、労働協約締結権が獲得できるという法

制度となっていることがある。

また最近の前進の典型としては、昨年秋からたたかわれたUAW（全米自動車労組）が、「改革派」が執行部を占めたことによって、三大自動車（GM、フォード、ストランティス＝旧クライスラー）の工場においてストライキでたたかって、4年半で25%の賃上げ、「2階層賃金」（リーマンショック以降雇用された労働者の差別的低賃金）廃止などを勝ちとった勝利の経験がある。これは有効期間が5年の労働協約協約終了にあたって、5年で40%の賃金引き上げを求めたものだが、ストライキで大きな前進を勝ちとったのである。このたたかいに励まされ、労働組合の組織化が困難であって、過去2回労働組合結成に失敗していた南部テネシー州のVW工場で労働組合結成に成功したことなどがある。

三大自動車労組のメンバーからの具体的な報告などを聞いて、私はアメリカの労働組合運動の要求実現の基本的な力はストライキであって、「力と力のぶつかりあい」が勝負を決めるという感想を持った。アメリカでは、要求を実現するまで「無期限ストライキ」でたたかう。私の参加したワークショップでは「1日や象徴的なストライキは遊びだ」という発言もあった。また「恐怖をどうはねのけるか」というテーマのワークショップもあった。それは、ストライキを行えば経営者の対抗策で職を失う恐

れがあるからだという。つまり、ストライキに入れば「勝つか負けるかの力勝負」なのである。

だから、勝つための「パワー」は何か、それをどう獲得するかという真剣な議論が中心的なテーマになっていた。ストライキでは、工場の操業を止める（すべての門にピケットをはる）ことができるだけの組合員の数と団結、ストライキ中の生活を補てんする財政力（今回のストでの生活補償はフォードで週 500 ドル、これでは生活が大変だった、やっと乗り切ったという発言があった）、世論の支持・連帯（今回は「2 階層賃金廃止」が世論の支持を受けたという発言があった）、政権・政治の動向（バイデン大統領もトランプもストライキ「支持」を表明し、バイデン大統領はストライキ現場に参加した。これは、この秋の大統領選挙で労働者の票がほしいという動機もあるだろう）、これらのすべてが「パワー」という認識で、この「パワー」をどうつくるかが「戦略」となっている。

これは、私が運動を続けてきた J M I T U の方針である「要求実現の力は団結・世論・大衆行動（ストライキ）」という考え方に似ているが、組合員の拡大と団結を強化するためにトレーニングを徹底するという視点には教えられることが多かった。

2 パワーの源泉である「組合員拡大が命」を学んだ

アメリカの労働運動の分類として「ビジネスユニオニズム」、「労働リベラリズム」、「階級闘争ユニオニズム」があるという。そのなかで従来型の専門的オルグが組織化をするやり方か

ら、「組合員が組合員を増やす」労働組合運動への転換、これは「サービス提供モデル」から「組織化モデル」への転換と言われており、これが前進のポイントであると提起されている。

この「組合員を増やせる組合員」、「運動をすすめる組合活動家」の育成、そのための「交流と学校」が「レイバーノーツ大会」ではないかと私は理解した。大会といっても方針を決めることはない。規模は、大会運営ボランティアもふくめて 4,500 人と発表されていた。会場での参加者は 2,000 人ぐらいだと思う。全体集会や比較的規模の大きい 200 人ぐらいの交流会は、成功体験の発表に対して熱狂的な声援で圧倒される。このような交流集会と元気な決起集会が一つのパターンだった。ジェンダー視点で言えば、女性が運営・発言でも主導的な役割を果たしていた。

もう一つは、毎日 30 ～ 40 もあるテーマごとの「ワークショップ」（規模は数十人）、これは学校の教室のようなものだった。ここでは大学教員やベテラン活動家による問題提起や講義が行われた。報告・問題提起の後に数人での討論、あるいは隣に座った人と感じたことを話させるなど、「とにかくお客さんにしない、ガヤガヤして聞き取れないが、口を開かせて参加意識を持たせる、考えさせる」、これも「コミュニティ・オーガナイズング」の一つなのだった。それぞれの「ワークショップ」では獲得目標をはっきりしており、誰に発言させるか、そしてどう考えさせるか、よく準備してすすめていたように感じた。

レイバーノーツに代表されるアメリカの労働運動改革派は、「組合員を増やせる組合員の育成」を最大の獲得目標として全力をあげている、その必要性のなかから「職場を変える秘密

のレシピ47]、「コミュニティ・オーガナイズ」などのノウハウやスキルが活用されているのだと感じた。大事なことは、単なる形式的なノウハウ、スキルではない、その土台にある考え方をつかむ必要があると思った。

「みんなが発言し、みんなが参加する元気な運動を」—これも私たちの経験と重なっている。無関心な人に働きかけることについても、私たちの仲間が言う「労働組合には無関心でも、自分の働き方や労働条件に無関心な人はいない」ということと同じだ。

「よく知らない人とも話をするには」、「まず自分のことから話すこと」、「コミュニティ・オーガナイズ」では「自分のストーリーを話す」とか「価値観を一致させる」とか表現されるが、日本語では「価値観」は「哲学・人生観」だから、訳し方に問題がある。労働組合で一致させることは「要求」であり、私が「要求討議を前進させるには、討議をすすめる側が自らの生活、要求を語れ」と言い続けていることと同じように思う。

3 労働組合の組織拡大・強化の「本気度」を学んだ

「レイバーノーツ大会」に参加していたUE（全米電気機械無線労働組合）との交流のなかで組織化方針について聞くことができた。労働相談があり、労働組合結成につながりそうなど

きは「労働組合組織化委員会」を事業所につくって組織するということであり、私たちの経験と一致した。

日本の労働者の重要な権利である「ひとりでも労働組合に加入できる」ことは大事だ。しかし「ひとりでも組合員として要求できる」ということと「ひとりでもいい」とことは違うと、私は思っている。過半数獲得はかんたんではないし、できないことの方が多い。しかし、職場に団結体をつくることを徹底して追求することが、いまこそ必要だと感じた。「ワークショップ」のなかには「多数になる前の活動」というテーマもあった。

そのままアメリカの経験をまねできるわけではないが、なぜ元気に組合員を増やせているかという深い見方が必要だという印象を強く持った。「トラブルメーカー」という標語には、何が示されているのだろうか。職場でおかしなことや要求があったら、「声を上げる」、「問題を提起する、問題を起こす」、「みんなで考えるようにする」、それが「トラブルメーカーズ・スクール」ではないかと感じた。

組合員拡大のとりくみが「やれるだけやればいい」という状態になっていないか。職場での拡大も未組織の組織化でも、情勢の変化を生かして前進を図れるようにしたいと背中をたたかれた気がする。

（いくま しげみ・金属労働研究所運営委員長、
労働総研会員）

労働戦線NOW

全労連大会で24年ぶり「運動の新たな飛躍提言」採択、「対話と学びあい」でたたかう組合のバージョンアップ、最賃改定過去最大の上げ幅、都知事選後の連合会長発言のきしみ

青山 悠

全労連は2年に1回の定期大会を7月25日から3日間、東京都内で開き、新たな運動方針として「対話と学びあい」を全労連運動の文化にするなど「4つの方針の柱」と、24年ぶりに「全労連運動の新たな飛躍提言」を採択した。たたかう労働組合のバージョンアップへ職場・地域を強め、単組・産別・全労連を強化し、春闘再構築と組織拡大、政治革新などをめざす方針である。新しい議長に秋山正臣氏(前副議長)を選出した。労働界では過去最高の最賃改定目安50円の地域引き上げが焦点。都知事選後、立憲・共産など野党共闘批判の連合会長発言も論議となった。

24年ぶり「全労連運動の新たな飛躍提言」

大会で注目されたのは、24年ぶりとなる「全労連運動の新たな飛躍提言」が提起されたことである。大会では黒澤幸一事務局長が冒頭に同提言を提起し、論議を呼びかけた。

提言の柱は3本。提起1では「産別強化へ企業内労働組合の限界克服、職場組織の強化、相場形成力をもつ産別、地域に『拠点』となる産別・単組・支部」「非正規労働者の運動強化」などである。提起2は「国民春闘の再構築、スト背

景の春闘再度復活、全国一律最賃、公務員の労働基本権回復」など。提起3は「組織強化拡大と学習・教育活動の再構築、新たな産業・職場の組織化、共済活動の強化」などである。

提言では、「100万人組合員の力の発揮」「オルグ育成」「『下から』のボトムアップで組織的な新たな飛躍」「職場組織の弱体化打開へ産別と地方・地域が一緒になった伴走型の支援システム」の確立なども提起している。

全労連は1996年に「総対話と共同」を提起し、全国約3万組合への共同申し入れや98春闘での約2万組合の直接訪問で運動を前進させた。2000年の定期大会では「21世紀初頭の目標と展望」を提起した。今回は24年ぶりの「新たな飛躍提言」となり、職場・地域の強化へ総対話と行動を重視。「サービス請け負い型」から、「組合員の自覚的な参加・組織型」などアメリカのレイバーノーツ型の労働運動も参考にしている。

重視される職場闘争は旧総評の「組織綱領草案」も参考になろう。職場闘争は「職場要求」に始まり要求は多種類。「職場組織」と「職場活動家」の層を厚くすることが車の両輪とされ、職場組織の空白地帯を作らないことや先進的な職場の労働条件の到達闘争の波及へ組織化を重視した。職場闘争の意義は、職場要求をみ

んなで闘い部分的にも成果を上げると、組合員の団結と統一が促進され、組合への関心は高まる。経営者との関係でも労働者の連帯と労働者階級としての自覚が芽生え、職場の民主化と労働運動の強化をめざした。

全労連の提言も「職場活動を強め、産別、地方、ナショナルセンター全労連の強化」などを軸に、日本の労働運動の前進を展望している

■「対話を文化に」の実践報告相次ぐ

大会では「対話と学び合いを全労連運動の文化にする課題」について実践報告が相次いだ。

千葉労連の千葉土建は、職場に入り組合員訪問で対話を進め、班会議再開と全員発言などで要求実現と組織強化の認識を深め、7年ぶりに全県で拡大の目標を達成し105%の実現と報告した。

福祉保育労は「全国600カ所、1万人の対話に取り組み、組合員の要求を引き出す『本音のトーク会』で活動スタイルを変える」と報告。岡山は「自覚的参加で自分の要求へ」と語り、愛労連は「トップダウンからボトムアップで活動に変化」と語り、高知は「働き方、家族、転職など社会変化を踏まえた職場討議と要求」を強調。神奈川労連は「解散したいという地域組織と対話し活動再開。地域活動のテキスト策定を」と提案した。

■24春闘総括とスト効果、最賃闘争前進

大会では24春闘の総括論議も焦点となった。全労連などは24春闘を「闘争バージョンアップの第2幕」として、昨年と同水準の賃上げ3万円以上(10%以上)の要求を設定。ストを

軸に「四半世紀の賃金低下を取り戻す」運動を展開した。

大会あいさつで小畑雅子議長は「27年ぶりとなる賃上げ獲得はストなどたたかいによる労働組合の力で勝ち取ってきた到達といえる。しかし実質賃金は上がらず、3%程度の賃上げでは物価高騰に追いつかない。24春闘のたたかいに確信をもち、25春闘に向けて、物価高騰を乗り越え、大幅賃上げ、底上げ実現の運動を」と強調。政府の構造的な賃上げや労基法解体を批判し、自民政治を終わらせ、要求実現政治への転換を呼びかけた。

回答水準は第8回最終集計(7月4日)で加重平均はベアと定昇込み10,163円(3.49%)で昨年比3,845円増(1.18ポイント増)で27年ぶりの高さ。単純平均は8,503円(3.23%)で26年ぶりの高さとなる。パート時給は46.0円(5.70%)、企業内最賃は1,074円(42.8円増、4.34%増)である。

闘争状況は調査組合2,485組合のうち要求提出1,623組合(65.3%)、うちベア獲得788組合(29.5%)、ベアゼロ245組合(15%)。スト権確立は調査組合の57.1%(昨年56.6%)、スト実施202組合8.1%(同10.9%)。産別ではJMITU 93組合、日本医労連63組合、生協労連12組合、福祉保育労14組合。ストゼロは7単産とばらついている。

★産別・地方一体の春闘支援などで成果 討論では、JMITUは3波のストを100支部・分会で実施。地域を含む大型激励統一交渉団などで回答は31年ぶりに5桁を突破し、「中小でも大幅賃上げは可能だ」と述べ、25春闘強化を提起。通信組織はNTTのジョブ型人事への闘いを報告した。

日本医労連は、政府にベア2.5%を認めさせ

たのは運動の成果としつつ、不十分と指摘。「要求4万円以上実現の闘いを強める」と強調。徳島労連や群馬県労会議は県労連と建交労など複数の産別で全医労ストを支援し高額ベア獲得の成果を報告。全労連・全国一般は「単組では非正規社員の格差是正を求めて正社員がストを実施し組合員を増やして、20年ぶりに1万円超の賃上げを実現」と報告した。

大阪は「24春闘結果は実質賃金確保になっていない」と指摘しつつ、「対話と学習」を強め、団交回数は平均1.7回から3.4回に増加と報告。道労連は「春闘要求提出100%をめざし、対話と学びあいの交流会を呼びかけ、要求提出は4割から5割へ、団交は2割から3割に増えた」と報告した。

栃木の代議員は「組合に再加入した組合員1人で昨春闘は15分スト、今春闘は半日ストを決行し、会社は全従業員に一律1万円の賃上げなどを行った」と述べ、「たかが15分、されど15分。少人数だがスト効果はあり、会社は変化」と報告。検数労連は「魅力ある港湾労働へ船主に価格転嫁を求めるよう日本港運協会に要請」と語った。

★最賃運動広がり、産別発言も増える 最賃闘争では地方労連に加えて、産別の発言が増えているのが特徴である。生協労連は全労連の「チェンジ全国一律最賃キャンペーン」で地元国会議員や地方議会意見書採択などに取り組んでいると報告。JMITUは「4.10最賃全国統一行動にはストで参加した支部や、政府に最賃職場決議を要請」と報告。全労連・全国一般は「諸組織との最賃共同」を提起し、郵政ユニオンは「時間制契約社員は春闘でベアゼロ。時給アップとなる最賃を重視」と述べた。

地方からは秋田が「道労連・東北最賃キャラ

バンで自治体などから最賃引き上げへの期待表明」などを報告。山形、岩手、茨城、埼玉、高知、長崎などが意見書採択や最低生計費再調査、東京は公契約などを報告。京都は「最賃で地方は反乱。中小企業支援政策で国への大運動を」と要請した。

★非正規・会計年度任用職員などで成果 官民の非正規闘争の成果も相次いだ。自治労連は会計年度任用職員について、人事院勧告による賃上げの4月遡及支給や「3年目公募」の見直しなどは「当事者が立ち上がり声を上げて政治を動かした到達点だ。処遇改善は社会的賃金闘争そのものだ」と発言。愛知は会計年度任用職員の処遇改善をめざす「非正規公務員組織化1万人プロジェクト」を立ち上げ、組織を増やしながら行政を動かしていると語る。生協労連は、パートの「年収の壁」打開の運動と社会保障制度の改革を訴えた。

■「方針4本の柱」「3つの要求実現」へ

大会では4本の「方針の柱」が採択された。骨子は①「組合員や労働者の『対話と学び合い』を全労連運動の文化にする、②たたかう労働組合のバージョンアップの継続、③すべてのたたかいに「ジェンダー平等」「最低規制の強化」と当事者の組織化、④たたかう労働組合の国際連帯を強めるなどである。「3つの要求の柱」は「大幅賃上げ・底上げの実現・労基法の骨抜きを許さない」「公共の再生」「平和と憲法を守る、憲法をいかす政治の転換」などである。

闘争体制では、企業主導のみせかけの賃上げではなく「ストで変える」労働組合主導の賃上げ推進。労働法制の改悪阻止へ労働界挙げての反対運動を提起し、ナショナルセンターの機能

強化へ政策立案力の強化などを重視している。

★「公共の再生」で発言相次ぐ 国公労連は国の定員合理化計画を縮小させ、合理化計画の撤回をめざしたいと発言。全教は長時間労働に歯止めをかけ、教育充実へ「教育大運動 1741」を展開。自交総連は「トラブルをドライバー任せにするライドシェアの全面解禁阻止」を強調。建交労は「2024年問題」でトラック規制を報告。特殊法人労連は日本学生支援機構の学生ローン問題を報告した。

病院統廃合反対運動では愛媛、滋賀、宮城などが報告。石川は「能登半島地震の復興・復旧の早期実現を政府に求める」と強調した。

★組織拡大、ジェンダー平等、リストラ告発

佐賀労連は「非正規労働者の実態調査や懇談会で対話を広げ、対話が対話と呼び、組織化の一步になっている」と報告。青森、福島、静岡、香川なども労働相談などによる組織拡大を報告した。ジェンダー平等では、映演労連や長野労連が「ジェンダー平等宣言」などの取り組みを語った。

リストラ反対闘争では、電機・情報ユニオンがジョブ型雇用の問題や東芝の4,000人リストラを告発。郵政ユニオンは3,500人削減を批判した。

★「戦争国家づくり」に反対し政治変革 岸田政権の「戦争国家づくり」反対闘争では、検数労連が「港湾を戦争・兵站基地にさせない」と発言。沖縄は少女レイプ事件を告発しつつ、「基地撤去を求める」。山口は「岩国基地のオスプレイ反対」を訴えた。自治労連は「戦争になれば労組の存在も許されない。『戦争国家づくり』に対して、国民的な反対運動が不可欠であり、全労連のイニシアティブ発揮で、政治を変える闘い」を提起した。

総括答弁した黒澤事務局長は「運動方針にかみあった発言となり、『対話と学び合いを文化』も具体的な実践に基づく発言が多かった。はじけるようなストで25春闘をたたかおう」と呼びかけた。

★秋山新議長ら役員が記者会見 秋山新議長はあいさつで「現場で苦勞している組合員一人ひとりの声を聞いて全体で確認して闘っていくことを貫いていきたい」と述べ、「全労連を社会的にも大きなものにしていくために、みなさんと手を携え合って進んでいきたい」と強調した。また記者会見では「女性初の議長となった小畑雅子前議長から引き継ぎ、ジェンダー平等をさらに推進していく」と抱負を語った。

黒澤事務局長は「全労連を強く大きくしていく大会になった。『対話と学びあい』などボトムアップの組織をつくることは、日本の労働運動を変えることにつながる」と抱負を語った。

■産別強化と「相場形成力」の構想

産別強化も提起され、注目されるのは「全労連運動の新たな飛躍提言」で、「相場形成力をもつ産業別労働組合」を展望していることである。

課題は賃金だけでなく、労働時間や労働法制などにも及ぶ。これまでも週休2日制(週40時間)を電機労連が春闘の労働協約で勝ち取り、法制化した歴史もある。全労連産別でも解雇リストラ規制による権利擁護や女性昇格賃金差別の是正、非正規闘争、医療・福祉、教育、民主的自治体運動、交通運輸、中小企業政策、最賃、公契約などがあり、全労連と産別・地方で連携しつつ「相場形成力」に挑戦している。また「憲法擁護は全労連の組織をかけた闘い」

として、「戦争法反対」ストに決起したのも「日本労働運動の積極的、戦闘的な伝統の継承発展」を掲げた全労連運動の優位性であり、現在の連合にはできない運動といえる。

全労連などナショナルセンターは構成組織だけでなく、すべての働く者の利益を構造的に代表する全国組織であり、空白のない闘いが求められている。そのため行動の統一と調整をはかるナショナルセンターの役割は決定的に重要となり、産別・地方を含め組織の強化拡大が求められる。

産別の強化と「相場形成力をもつ産別」について、新四役記者会見に出席した全労連副議長の数人に運動のイメージや構想を聞いた。

○三木陵一氏（JMITU委員長）＝賃金闘争では産別結成以来、産別ストを背景に、連合・金属労協より早期の高水準回答をめざし、中小金属として相場形成波及へ産別統一闘争を展開している。支部・分会だけの闘いでなく、地域の「拠点」組合を強化し、産別・地方・地域労連の激励支援を強め、組織拡大も重視している。

○佐々木悦子氏（日本医労連委員長）＝医療・介護労働者の低い賃金水準を世論化させ、政府もベアを保障したが、不十分であり、ストを追い風に運動を展開。単組だけでなく、産別統一闘争に結集して医療政策の充実と大幅賃上げの実現をめざしている。

○柳恵美子氏（生協労連委員長）＝企業別組合の活動から、地域・産別統一闘争を重視した運動をめざしている。非正規労働者の運動では最賃闘争も重視し、全労連の「チェンジ全国一律最賃キャンペーン」で地元国会議員や地方議会意見書採択など全国での取り組みを強めている。

○九後健治氏（国公労連委員長）＝賃金闘争

では春闘と人勧の両輪の闘争を展開している。大会でも焦点になった最賃闘争では、影響率（23年度21.6%と働く人5人に1人適用）が高まり、国公労連も全労働などを含め産別として最賃引き上げに取り組み、闘争をアシストしている。

○石川敏明氏（自治労連特別執行委員）＝「住民の繁栄なくして自治体労働者の真の幸せはない」などを基調に運動を展開している。大会で重視された会計年度任用職員の処遇改善も住民行政サービスの充実に関わる課題である。法的には地公法適用となって争議権が保障されなくなっても、労働基本権擁護のもとに組合に組織化し、賃上げや雇用保障で成果をあげ、影響力を拡大しているのも産別の相場形成機能の発揮といえる。

○高木りつ氏（全教中央執行委員）＝ゆきとどいた教育を進めるため、現在、すべての自治体を対象に「教育大運動1741」に取り組んでいる。組合員と保護者・生徒、地域を含め教育について考えたり、語り合う会に関心が寄せられ、「対話と学び合い」の重要性を実感している。米国レイバーノーツの大会に参加した運動も参考にしている。

○黒澤事務局長＝賃上げの相場形成波及に関わっては、地方組織が産別加盟の組合を支援していることが力になっている。職場に労働組合のない地域社会で、組合の交渉があり、賃上げがあることが地域相場の形成に大きな影響を与えている。

■連合「春闘メカニズム」評価、水準に課題

連合は7月19日の中央執行委員会で24春闘のまとめを確認した。総括では、目標とした実

質賃金を大手・中小とも確保し、「春闘メカニズムが効果的に機能した」と指摘し、「ステージ転換に向けた大きな第一歩」と評価した。

回答水準は最終第7回集計（7月3日）で加重平均 15,281円（5.1%）、昨年比 4,721円増（1.52ポイント増）。5%超えは33年ぶりとなる。ベアは 10,694円（3.56%）、昨年比 4,711円増（1.44ポイント増）。300人未満は 11,358円（4.45%）、昨年比 3,337円増（1.22ポイント増）。ベアは 8,256円（3.16%）、昨年比 3,274円増（1.20ポイント増）である。

産別では基幹労連やU Aゼンセンなどが大手先行で実質賃金確保の賃上げ相場を形成し、中小まで波及させた。連合全体でもベア獲得組合は 57.4%（3,130組合）となり、ベアゼロ（定昇のみ）は 2.4%と少なく、近年にない賃上げ傾向を示した。しかし中小は5%に届かず、格差は拡大し、今後、労務費の価格転嫁を強める方針である。

問題は、目標の第2に掲げた「分配構造の転換」である。高い回答とはいえ、23年度の大企業の労働分配率は前年度より 2.1ポイント低下の 38.1%となり、1960年度以降では過去最低となっている。

経団連の副会長の1人は「大企業の労働分配率が3割台で低すぎる。労働生産性も伸びており、まだまだ賃上げ余力はある」（日経新聞6月4日付）と、さらなる賃上げを提唱している。

記者会見では「経団連の副会長からも賃上げ余力はあると言われている。25春闘では、物価ミニマム要求でなく、実質賃金確保プラス公正配分も検討されるのか」「内部留保も過去最大となっており、還元への対応は」などの質問も出された。

芳野友子会長は、33年ぶりの 5.1%の回答を

評価しつつも、「実質賃金は上がっていきなく、ボーナス、一時金の結果を期待したい」と指摘し、「格差是正、労務費の価格転嫁の検証なども行い、2025春闘につなげたい」と語った。

■最賃目安過去最大の50円、上乗せ焦点へ

24年の最賃の改定目安が7月25日の中央最低賃金審議会で答申され、今後は各地域の上乗せが焦点となる。目安は現行水準を 50円（5.0%）引き上げ、全国平均で 1,054円となる。50円は引き上げ幅としては昨年の 43円を上回り過去最大、伸び率は 1982年（5.28%）以来 42年ぶりの高さである。

最賃の 1,000円超えは、これまでの 8都府県に北海道、静岡、三重、広島など 8道県が加わり 16都道府県と 2倍になる。最高の東京（1,163円）と最低の岩手（943円）の格差は 220円のままの目安であり、地域での上乗せと格差縮小へ中小企業への支援拡大策が重要となる。

審議で労働側は 67円（6.7%）増を主張、経営側は中小春闘回答の 2.3%を主張し、公益側は平均 5%台の春闘回答や物価高騰 5.4%をデータで示した。

改定目安は 1,054円（全国平均）の高さとはいえ、生計費からは低い水準だ。全労連の最低生計費調査では全国どこでも時給 1,500円以上が必要とされている。国際水準からみても、23年10月でオーストラリアは 2,225円、フランス 1,829円、ドイツ 1,906円、ニュージーランド 1,981円である（いずれも円換算）。また最賃水準と平均賃上げの関係でも EU（欧州連合）は「平均賃金の 60%基準」とされ、イギリスは 3分の2を掲げている。日本は 50.5%と低く、連合は賃金中央値の 6割をめざしている。

連合は改定目安について「春闘成果の未組織労働者への波及を評価し、格差是正と6割水準をめざす」と表明。全労連は「(引き上げ額は)最低生計費から1ケタ足りない目安だ。地域での引き上げと全国一律最賃制の確立を求める」とする談話を発表した。

最賃影響率は23年度で21.6%に上がり、働く人の5人に1人の賃金に影響し、国家公務員でも8都府県60市町村207機関の高卒初任給増へと波及する。世界のほとんどが全国一律最賃制であり、日本のような地域別は中国、カナダ、インドネシアなど数カ国にすぎない。日本も国際的な最賃水準と全国一律制の確立が求められている。

■野党共闘批判の連合会長発言のきしみ

連合の芳野会長が都知事選後に行った、立憲・共産など野党共闘に対する批判発言が論議となっている。都知事選は7月7日投票で行われ、現職の小池百合子氏が2,918,015票で当選し、次いで石丸伸二氏1,658,363票、蓮舫氏1,283,262票となった。

芳野会長は都知事選後の7月11日、立憲の泉健太代表と会談し、会談後、記者団に都知事選について「共産が前面に出過ぎて逃げた票もあったのではないか」との見解を示し、立憲に共産との選挙協力の見直しを求めたと報じられた。

共産の小池晃書記局長は7月11日の記者会見で連合の芳野会長発言に関して、「看過できない。何を根拠に票が逃げたと言うのか。根拠を示してほしい」「『共産党が前に出すぎて票が逃げた』というような選挙では全くなかった」と強調した。11日には立憲の長妻昭都連会

長が芳野発言を受け「私はそういう考えではない」とも明言した。

こうした動きの中で連合は、7月19日の記者会見で清水秀行事務局長が芳野会長発言についてコメント。「減少の証拠」として、2022年の参院選挙の東京での票などに触れつつ、「予想より減っている」と指摘。芳野会長も「減少している」と述べ、共産の小池発言には「コメントすることはない」「発言は立憲に申し上げたもので、共産には言及していない」と表明した。連合関係者は「共産がいなければ、もっと票を減らしただろう」と述べたという報道もある。蓮舫氏も「選挙後も圧力はあるが、黙らず、声を上げ続け、みなさんと一緒に歩いていきたい」と語っている。

芳野会長は「政治とカネで支持率低下の自民に代わる政権交代のチャンス」と語っているが、どこまで本気なのか。野党共闘批判は自民政権に「漁夫の利」を与えることにならないかどうか。

全労連は定期大会で、岸田政権の福祉負担増や軍拡増税、戦争する国づくりに反対して、「自民党政治の転換」を決定し、統一野党候補の勝利へ向け運動を強める方針である。

岸田首相は支持率の長期低迷など国民の世論と運動に追い詰められ8月14日に突如、9月の総裁選不出馬を表明し退陣に至った。後継争いの10人以上の立候補者はいずれも改憲・軍拡・増税・福祉改悪などではほぼ一致している。表紙だけ変えても自民党政治は変わらない。政治転換へ来たるべき総選挙では市民と野党の「連携と力合わせ」による大きなたたかいが求められている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)

Editor's note

編集後記

■今号は、ストライキについて正面から向き合った企画である。たたかひの事例を読み、ひさびさに胸が熱くなった。何故、このように素晴らしい“伝家の宝刀”を抜けなくなってしまったのか。たびたび活動家たちに尋ねると、返ってくる答えは「社会からの賛同を得られない」「世論の反発が恐ろしい」等であった。いま風向きは変わり、ストライキに対して理解を示す・応援する世論が広がっているのは事実である。だからといって、宝刀が抜きやすくなったわけではない。労働組合運動がアップデートしていかなば、本質的に状況は変えられない。今号のもう一つの企画であるレイバーノーツにはそのヒントがあると考えている。明日の運動を担う次世代が何を感じたのか、どうか耳を傾けていただきたい。

■このほかにも、24年ぶりに「全労連運動の新たな飛躍提言」を採択した全労連大会、「対話と学び合い」でたたかう組合のバージョンアップ、過去最大の上げ幅となった最賃改定、都知事選後の連合会長発言等の解説を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.132 2024年秋月号)

【特集】「異次元の少子化対策」とは何か？

真の少子化対策を考える

2024年12月中旬発行予定

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.131 (2024年夏季号)

2024年9月20日発行 定価: 1320円(税込) 年間: 5280円(税込)

編集 ● いっばんしゃだんほうじん ろうどうろうどうそうごうけんきゅうじょ 一般社団法人 労働運動総合研究所

発行 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
TEL・FAX.03-3230-0441

<http://www.yuiyuidori.net/soken/> E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 学習の友社

〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 平和と労働センター5F
TEL.03-5842-5641 FAX.03-5842-5645

<http://www.gakusyu.gr.jp/> E-mail: tomo@gakusyu.gr.jp

企画 ● 株式会社 プラス・ワン / DTP ● 木棕 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複写複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / Printed in Japan

たたかう労働組合のバージョンアップ 低賃金と物価高騰から
生活まもる大幅賃上げ・底上げを 軍拡・増税でなく社会保障の拡充を

2024 年 国民春闘白書

全労連・労働総研 編 [A 4判 80 頁]

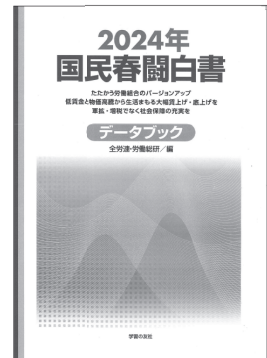
定価 1100 円 (税込)
(ISBN 978-4-7617-0917-4)

〈おもな内容〉

総論 2024 国民春闘の焦点

賃金上がる国を「労働組合主導」でつくる 24 国民春闘

- 1 私たちをとりまく経済情勢
- 2 物価上昇を上回る大幅賃上げで生活改善を
- 3 安心して働き続けられる職場の確立をめざす
- 4 公共を取り戻し、安心・安全な社会を
- 5 憲法を生かし持続可能な社会の構築を
- 6 主要企業の内部留保分析
- 7 春闘基本統計（時系列、地域別）



【発売】学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645

コロナ禍で問い直される日本の社会保障
その全体像と運動の焦点を分野別にコンパクトに解説

社会保障運動入門

労働総研 社会保障研究部会／原富 悟 編 [A 5判 135 頁]

定価 1320 円 (税込)
(ISBN 978-4-7617-0731-6)

【執筆】

相澤與一 福島大学名誉教授
小澤 薫 新潟県立大学准教授
唐鎌直義 佐久大学特任教授
公文昭夫 元中央社保協副会長
浜岡政好 佛教大学名誉教授
原富 悟 労働総研理事
堀 幾雄 元中央社保協事務局長
宮崎牧子 大正大学教授
山口一秀 中央社保協事務局長

〈もくじ〉

- はじめに
- 第1章 社会保障運動への接近
～私たちの暮らしと社会保障
- 第2章 制度の成り立ちと現状
～日本の社会保障制度
- 第3章 社会保障の必然性を考える
～理念と運動
- 第4章 現代の暮らしと社会保障の
争点～各分野の制度と運動
- 第5章 社会保障をよくする運動の場
～職場・地域からの運動
- コラム 10 項目／年表社会保障形成史



【発売】学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645



9784761700027



1920336012005

ISBN978-4-7617-0002-7

C0336 ¥1200E

定価：1,320円（税込）

学習の友社

<Featured Theme>

Upgrading the Labor Union Movement and Strikes

Blow to Business or Societal Siege –Significance and Strategy of Strikes in the
21st Century Japan Atsushi HYODO

Story Behind the Sogo & Seibu Labor Union Strike and Citizens' Reaction
..... Satoshi TOKAIRIN

To Realize "Good Medical Care" – Japan National Hospital Workers' Union
Went on Strike in the Wage Struggle for the Two Consecutive Years

..... Mutsumi MAEZONO

With a Resolve to Go on Strike to Realize Demands, JMITU's 2024 Spring
Struggle Ryoichi MIKI

NTT Group Workers' Struggle with Strike to Improve Wage and Employment
Conditions Toshikazu USAMI

Ready to Go on Strike to Achieve Demands in the Spring Struggle, Moving
Forward to the "Second Spring Struggle" - The Fight of Postal Industry Workers
Union Mitsuo UEHIRA

Learning from the Labor Notes, Labor Movement in the US Keisuke FUSE
Round-table Talks by the Labor Notes Conference Participants

Attending the Labor Notes Conference Shigemi IKUMA

<Labor Front Now>

For the First Time in 24 Years of Its History, Zenroren Adopted a Declaration for a
"New Leap Forward of the Movement," Resolve to Upgrade the Fighting Union
through "Dialogues and Learning," Record-high Increase of Minimum Wage,
Strains Caused by Rengo Chair's Comments on the Result of the
Tokyo Gubernatorial Election

..... Yu AOYAMA