

# 新宿における社会保障運動と労働組合の役割

——新宿社保協の組織と運動にふれて

高橋 博

新宿区労連は、終身雇用制度と年功序列賃金が崩され、雇用形態が様変わりするもつで、2000年12月に個人加盟の「全労連・新宿一般労働組合」を結成した。この結成を契機に、これまでの企業別組合の運動から「すべての労働者を視野に入れた労働組合運動」への転換をめざし、さまざまな努力が重ねられてきた。そして、地域での階層を超えた共同の発展と社会保障運動を重視した新しい運動の一環として、新宿社会保障推進協議会の運動に積極的に参加し、構成団体と共に奮闘している。

この間、医療や介護、くらしと営業、子育てや教育問題など区民の切実な要求を実現するため、宣伝行動や学習と交流のつどい、自治体交渉などにとりくんでいる。とりわけ介護問題で、幅広い団体と5年間にわたって共同を重ねるなかで、2017年12月に「新宿一般労組・介護ユニオン分会」の結成に発展させることができた。ここでは、新宿地域の社会保障運動を紹介しながら、新宿区労連・新宿一般労組がどう関わってきたか、その概要を報告したい。

## はじめに

新宿社会保障推進協議会（以下、新宿社保協）は、雇用と就労対策、くらしと医療、子育てや介護など、区民の切実な要求80項目を「2020年予算要望書」として新宿区長に提出、区長から受けとった文書回答をふまえ、2020年2月6日に新宿区との予算要望懇談会（対区交渉）を行った。この交渉には、新宿社保協から35人、区側の担当課長15人が出席して活発な質疑が交わされた。

安倍政権が「全世代型社会保障検討会議」を設置し、全面的な社会保障の切り捨てを強行し

つつあるもつで、労働者・区民のくらしと命を守る砦として地域から共同を広げる新宿社保協の役割が一層重要になっている。

一方で、新宿区労働組合総連合（以下、新宿区労連）は、2000年12月に個人加盟の「全労連・新宿一般労組」を立ちあげて以降、第1に「すべての労働者を視野に入れた労働組合運動」、第2に「地域での階層を超えた共同の発展」、第3に「賃上げだけに頼らない社会保障運動を重視した新しい運動」という3つの運動方向を明らかにしてとりくんできた。ここでは、新宿地域における社会保障運動を紹介しながら、地域にねぞした労働組合運動をめざす新宿区労連・新宿一般がどう関わり合い、どう

闘ってきたかを振りかえりつつ、今後の発展方向を考える。

## 1 新宿社保協の結成とおもな運動

### (1) 新宿社保協の結成

1996年2月に新宿社保協が結成され、会長に、地元住民である庄司博一さん（故人＝労働経済研究所所長・法政大学社会学部講師）、事務局長に東京土建新宿支部の専従役員が就任し、新宿における本格的な社会保障運動が始まった。

結成当時は、労働戦線の再編によって全労連と連合、そして全労協と3つの労働団体が新しい運動を開始して間もない時期であった。

新宿社保協の結成に関わったのは、医療関係団体・労働組合・商工業者・婦人団体・高齢者団体・政党など、地域にねざした運動をしている団体を中心になった。当時の政府は、本格的な国民の医療費抑制・医療制度の改悪をすすめる上で「土建国保・10割給付」を「目の上のたんこぶ」と言って攻撃を強め、土建健保の10割給付の存続が危ぶまれていた時期だった。こうしたもとの、東京土建新宿支部は「すべての健保は10割給付があるべき当然の姿」という旗印のもとに、社保協結成の準備段階から積極的に参加した。

新宿区は、大学病院等の大型医療機関が集中している全国的にも珍しい行政区であり、慶応義塾大・東京女子医大・東京医大、国立国際医療センター、社会保険中央病院・東京厚生年金病院（当時）など区労連加盟の労働組合も社保協結成と同時に参加した。

### (2) この間のおもなとりくみ

#### ① 社保協の存在と運動を広く知らせる宣伝行動

憲法25条に因んで、毎月25日を軸に区内の駅頭・大型スーパー前・新宿区役所前などで宣伝カーを配置し、ノボリを立て10数人から多い時は50人の仲間が参加する宣伝・署名行動を行ってきた。悪天候で中止した以外は結成以来26年間、この行動は今でも続いている。東京土建新宿支部の宣伝カーの看板を取り外し可能な看板に代え、当日は「社保協宣伝カー」に早変わりする。初代事務局長を務めたTさんは、当時の宣伝行動を振り返り「私は、社保協の宣伝行動で弁士をやったおかげで人前で話せるようになった」と感慨深げに述べている。

最近の特徴は、この行動で国保料の引き下げを求める署名を訴えると、わずか1時間のうちに30～40筆集まり、区民から切実な声が多く寄せられ、区民の方々の関心の高さ、要求の切実さが行動に参加している私たちに直に伝わってくることである。

#### ② 区民要求の実現をめざす対区交渉

社保協は毎年、税金と営業、くらしと住まい、医療や介護、子育てと教育など区民の多岐にわたる切実な要求をまとめて「予算要望書」として区長に提出し、区民の参加を得て対区交渉を行っている。同時に、区議会への働きかけを重視し、個別要求ごとに陳情書の提出や区議会各会派への要請と懇談、本会議・委員会傍聴など積極的に取り組んでいる。

#### ③ 共同を広げる中で労働者・区民の要求が実現

対区交渉の場ですぐに要求が実現するわけではないが、地域での署名など地道な活動と新宿

区への働きかけを重ねるなかで、3年・5年単位でみると少なくない区民要求が実現している。

最近実現した主な要求をみると、PTAなどから要望が出されていた「すべての小中学校体育館にエアコン設置」（2020年まで）、新宿区が委託する事業所の賃金・労働条件の底上げをはかる「新宿区公契約条例」制定（2019年10月施行）、不当な差別的言動を防止する「区の施設におけるヘイトスピーチ防止のための利用制限に関する基準」（2019年10月施行）の施行、さらに認可保育園や特養老人ホームの増設、学童クラブの定員増などが実現している。

#### ④学習を運動のちからに

介護保険制度をはじめ、医療や年金など社会保障制度は複雑で難しく、政府の改悪内容を理解するのもなかなか大変である。さらに、街頭での国保料引き下げや介護労働者の処遇改善の署名行動では、足を止めた区民からさまざまな質問、意見が寄せられ、それらにも答えなければならないことから、私たちが確信をもって活動をすすめるためには学習がどうしても必要となる。

新宿社保協は、その時々的情勢と運動課題をテーマにした学習会を重視してきた。講師は、地元の弁護士・医師・議員・労組役員、そして東京社保協などをお願いしている。3月27日に行う「新宿社保協第22回総会」での学習会では、「社会保障闘争に活かす最低生計費調査結果」と題してみんなで学ぶことにしている。

## 2 未組織の組織化運動に踏み出して——新宿一般の結成と組織化戦略

1995年、当時の日経連は、財界の21世紀戦略として「新時代の『日本の経営』」を提言、国際競争に打ち勝つために「終身雇用制度」と「年功序列賃金」の廃止を打ち出し、労働法制の大改悪を強行するなかで、これまでの雇用形態を大きく変化させてきた。こうしたもとの私たちは2000年12月に、誰でも入れる個人加盟の「全労連・新宿一般労組」を立ち上げた。一般組合員と協力組合員（サポーター組合員）の両方で組織を構成し、新宿に住み・新宿に働く労働者を組織化対象としてスタートした。

しかし、企業内組合の経験しかなかった私たちにとって最初の10年間は、模索しながらの組織化運動であり、一進一退の繰り返しで決して平坦な道のりではなかった。非正規雇用労働者のなかに格差と貧困が広がるなかで「正社員だけを対象にした労働組合運動でいいのか」、「すべての労働者を視野に入れた運動とはどのような運動か」、「なぜ賃金・労働条件の底上げが求められるのか」など、学習と討論を重ねながら最賃引き上げ運動や労働相談活動などにとりくみ、新宿一般は2013年3月に300人、そして2017年12月に念願の600人に到達した。

### (1) 介護ユニオン結成までの活動

2015年12月に「介護労働者組織化・プロジェクトチーム」を立ち上げた。メンバーは、ケアマネジャー・登録ヘルパー・看護師・新宿区職員・医療産別役員、そして区労連役員などで構成し、月1回の会議を15回ほど重ね、学習と調査活動、組織の立ち上げに向けた諸準備等に取り組んだ。

また、同時進行で区内の介護事業所で働く活動家を対象に2カ月に1回「介護現場の交流会」を開催し、介護労働者の生活と労働の実態

交流や、要求などを語り合う中で「実利を得る運動」をどうつくりだすかという政策的な話し合いを行ってきた。

## (2) 全労連・新宿一般介護ユニオン分会の結成

2017年12月に、地域にねざした新しい労働組合「全労連・新宿一般介護ユニオン分会」を結成した。

今日の産別組織による介護労働者の組織化パターンは、拠点となる医療・福祉職場の労働組合が、関連する介護事業所の労働者を組織する形態が一般的であるが、新宿介護ユニオンの場合は、地域の結びつきから点在する介護労働者を組織する運動をしている。

新宿には475の介護事業所・施設があり、1事業所7人としても約3,300人の介護労働者が存在し、その大多数は新宿地域に在住する未組織労働者である。

一方、高齢化が進行するもとの、区内の民主団体の構成員の多くは介護事業所・介護労働者と何らかのつながりをもっている。ここに着眼することによって、組織拡大の展望が広がっていくと考える。新宿区労連は、新たな組織化戦略の柱として、介護ユニオンの運動を全面的に支え推進していく。

### 3 介護ユニオンの立ち上げ ——2つの背景

#### (1) 「全労連・新宿一般介護ユニオン分会」立ち上げの背景

高齢化社会の進行によって、介護事業所・介護労働者は今後も増加していくと思われるが、その処遇改善がいま大きな社会問題になっている。

介護労働者が誇りをもって働き、より良い介護を提供する前提は、適正な賃金・労働条件が保障されなければならない。しかし、介護労働者の多くは未組織労働者・非正規労働者で劣悪な環境のもとで働いている。こうした問題を解決するためには、介護労働者を労働組合に組織し、処遇改善等の要求実現を図っていくことがどうしても必要である。私たちは、社会保障闘争の制度改善の運動だけでは、介護労働者の処遇改善が解決していかないことを運動のなかで学んできた。

#### (2) 地域から階層を超えた共同のとりくみ

##### ——新婦人新宿支部との共同

##### ① 両組織共通の思いが共闘へと大きく発展

新日本婦人の会新宿支部の会議で話題になっていることは、自分の息子や娘、孫が非正規雇用で長時間労働、解雇や雇止め、低賃金で「毎月生活費の援助をせざるを得ない」などの悩みが出されているということであった。区労連と新婦人は、「雇用問題を何とかしたい」という共通した思いが両組織の定期協議へと発展した。

この協議のなかで、「雇用問題」をテーマに共同した取り組みを行っていくことにした。第1回は「ブラック企業」問題を取り上げ、2013年9月に東京労音会館で「アールズセッション働くを考えるパート1 ブラック企業。大丈夫？ 息子・娘・婿・孫そして自分の雇用」をテーマに開催した。ゲストに、非正規雇用労働者と家族、労働相談員、ブラック企業弁護団を迎え、会場と一体となって活発な討論が行われ、ブラック企業や非正規雇用問題を身近に考える機会となった。

こうした学習と交流を重ねるなかで、少なく

ない新婦人の役員・会員が、私たち新宿一般労組の運動に理解を示し、協力組合員として新宿一般に加入した。

## ②「新婦人しんぶん」が新宿介護ユニオンの活動を紹介

2019年1月31日付「新婦人しんぶん」は、1・2面を使って、結成して1年が経過する介護ユニオンの活動を特集で報道した。

「高層ビルが立ち並び、東京都庁、日本一の繁華街がある新宿区。この大都会で、介護で働く人たちが労働組合をつくり、労働条件の向上、誰もが安心して利用できる介護保険制度をめざして日々活動しています」（記事前文より）

「区労連から新婦人新宿支部のS事務局長に『一人でも入れるヘルパーの労働組合をつくらう』と声がかかりました。区労連とは、日頃からさまざまな要求運動で一緒にとりくんできました。『区労連と連帯したら新婦人の力にもなると心が動きました。忙しくとも頑張っているヘルパーや看護師の会員たちの悩みも多い』とSさん。ヘルパーの会員に『働き方や困っていることを聞かせて!』と声をかけていきました」（記事から一部引用）

全国紙の「新婦人しんぶん」の報道は、各地から大きな反響があった。一例を挙げると、和歌山県の新婦人会員のIさんから、介護ユニオン分会の委員長宛てに連帯と激励のメッセージが届き、その後、自家製の新鮮なポンカンジュースを送っていただいた。介護ユニオン役員会は、こうした温かい励ましを受け、みんなですらなる奮闘を決意し合う機会となった。

私たちが長年掲げてきた「地域での階層を超えた共同の発展」のとりくみ、一致する要求課題での共同が大きな力を発揮することをこの運動から学ぶことができる。

## 4 介護保険制度の拡充をめざす運動

介護保険制度がスタートして本年4月で20年になる。いま、安倍政権のもとで介護保険制度が大きく後退し、介護労働者も介護保険の利用者も深刻な状況が広がっている。こうしたもとで新宿社協は、これまで5年間にわたって介護問題を中心課題にすえ、さまざまな運動を展開してきた。この運動を通じて、2017年12月に「全労連・新宿一般労組 介護ユニオン分会」の結成につなげることができた。以下、簡単に介護問題の運動を振りかえる。

### (1) シンポジウムの開催

2014年7月、「それぞれの現場で考える医療・介護の現在と未来」と題するシンポジウムを140人の参加で成功させることができた。これまで私たちと全くつながりのなかった区内の介護関係者が40数人参加する画期的なシンポジウムとなった。

私たちは、介護現場の深刻な実態と介護労働者の関心の高さ、新宿社協への期待を肌で感じ、この運動は継続しなければならないと、その責任の重さを実感したつどいとなった。

2015年11月には、「なくそう介護難民!現場から考える現在と未来」と題したシンポジウムを開催した。この開催にあたり、3日間・のべ17人の仲間が参加して100を超える介護サービス事業所を訪問して共同を呼びかけた。当日は120人の介護関係者と区民の参加を得て大きな反響を呼んだ。

### (2) 介護事業所の実態調査

2016年4月の介護報酬のマイナス改定を受

け、介護事業所の経営悪化と深刻な職員不足により区内でも事業所の倒産が増える中で、介護事業所の実態調査を行った。介護事業所・同施設 206 カ所に調査票を送付し、のべ4日間・47人の仲間が参加して159カ所の事業所・施設を訪問して、深刻な現場の実情を直接伺いながら調査活動への協力をお願いした。この結果、113の事業所からアンケート調査の回答が寄せられ、回答の集約と分析を大妻女子大の井上修一教授に依頼した。

2017年3月に、井上教授を講師に「介護事業所アンケートからみえるもの」と題した学習会を開催した。

相次ぐ介護報酬引き下げのもとで、社会福祉法人や医療法人、NPO法人などの小規模な介護事業所は経営難から撤退せざるを得なくなり、代わって利益優先を目的とする株式会社、とりわけ全国展開している大手事業所が広く参入しているのが特徴であった。私たちの調査した区内113事業所の経営主体をみると、75.3%が株式会社であり、新宿の介護は「大手営利企業が担っている」ことが明らかになった。

### (3) 区長へ要望書提出、対区交渉の実施

アンケート調査から学ぶ学習会を力に、4月から「介護政策検討会」を重ね、5月には新宿社協と新宿一般の連名で新宿区長に「介護事業所アンケート調査結果にもとづく要望書」を提出した。後日、区長名で回答が寄せられたが、いずれも現場の要望に応えるものではなかった。7月に福祉部長と懇談を行い、介護をめぐる地域の深刻な実情と要求の切実さを訴え、区として思い切った改善をするよう重ねて申し入れた。

新宿区内には、475の介護サービス事業所・

介護施設が存在する。私たちは、このすべての事業所を対象に、①介護事業所の訪問活動を重視し現場の実情を聞く、②学習会・シンポジウム等を企画し広く参加を呼びかける、③介護現場から出された意見・要望をまとめ、新宿区長に要望書を提出し、その改善を求める、④対区交渉の結果を区内の事業所に広く知らせる——こうしたことを中心に、宣伝行動や事業所訪問活動などに取り組んできた。

## 5 社会保障闘争と労働組合のとりくみ

### (1) 労働組合運動が広範な労働者・国民の目に見えない

これまでの日本の労働組合運動は、企業別賃金の引き上げを重点課題にすえてとりくんできた。しかし、今日、春闘で大幅賃上げを要求しても、企業側は「支払い能力」や「企業間競争論」「先行き不透明論」などを盾に、労働組合の要求に応えようとしていない。また、使用者に労働条件の改善を求めて運動している労働者・労働組合は、労働者全体からみれば少数派で限られた存在となっている。

さらに、企業内労働組合が勝ちとった成果は、労働組合のない職場・未組織労働者に影響を与えるようなことが現状ではできていない。企業内で勝ちとった成果・労働協約は、社内だけに通用するものであったり、組合員だけであったりする。したがって、労働組合の存在とたたかいが、広範な未組織労働者・国民の目に見えにくくなっている。

## (2) 社会保障の拡充で人間らしく暮らしている社会を

すべての労働者が共通する要求課題は、①最賃引き上げ、②医療費削減、③安価な公営住宅の供給、④安心して働ける雇用制度、⑤失業しても生活できる保障などがある。

ヨーロッパの先進国にみられるような医療費や教育費の無償化、安価な公共住宅、失業しても生活できる保障など社会保障の拡充を求める運動は、こうした視点から極めて重要になっている。(区労連 2013 年度運動方針一部引用)

私たちは、職場での要求実現の運動と組織強化拡大に取り組むと同時に、地域から社会保障闘争を発展させるために新宿社保協の運動に積極的に参加してきた。

## (3) 地域から一致する要求課題で共同を広げて

現在、新宿社保協には新宿区労連役員から、

1人が副会長、2人が幹事として重要な役割を担っている。

この間、公契約条例の制定やヘイトスピーチ防止の基準の制定などの実現にみられるように、社会保障拡充の運動が前進している。

いま、新型コロナウイルスの感染の広がり、WHOのテドロス事務局長が「パンデミックとみなしうる」と表明したように、国際的にも大きな問題になっている。

こうしたなかで、1日も早くこの感染拡大を押しとどめるために政府と自治体に必要な対策を求めるとともに、誰もが安心して暮らせる社会保障の拡充やセーフティーネットとなっている最低賃金の引き上げ・労働条件の底上げをめざす、社会保障運動と労働組合運動の共同が求められている。

(たかはし ひろし・新宿区労働組合総連合・特別常任幹事)