

## 労働運動再生の展望と課題

伊藤彰信 全日本港湾労働組合前中央執行委員長

### はじめに

私は、一昨年九月に全日本港湾労働組合（全港湾）の中央執行委員長を退任し、現在、労働運動活動家有志による労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）の共同代表兼事務局長を務めている。

よく「わが人生、悔いなし」と格好良く言う人がいるが、私は「わが労働運動人生、悔いだらけ」である。なぜ安保法制定の成立を許してしまったのか、憲法九条改正目前の状況にしてしまったのか、なぜ新自由主義にもとづく規制緩和が席巻し貧困と格差の拡大を許してしまったのか、悔しい思いで一杯である。私が労働運動を始めた時より事態は後退してしまった。いや、日本労働運動は取り返しがつかない危機的状況になってしまっている。

編集者から与えられたタイトルは「労働運動再生の展望と課題」であるが、私は戦後日本

に「再生」するべき労働運動が存在したのか疑問に思っている。私は労働戦線の統一に反対し、「総評労働運動の継承・発展」などと言つていた。「内部から改革する」と連合に参加した旧総評系の単産が連合を改革できたとはとても思えない。むしろ旧同盟系の色に染まってしまった。総評労働運動に「同盟的なるもの」「連合的なるもの」が存在していたから、総評労働運動は解体されてしまったのである。私が経験した労働運動を振り返りながら、今後の労働運動の展望と課題についてアプローチしてみたい。

なった。私が全港湾にあこがれたのは、労働者解放綱領をもつてること、日雇労働者も組織し、「共同雇用」を提言し、産業別労働運動を開拓していくことであった。

### 1 統一労働協約と日雇労働者の組織化

全港湾は、一九四六年七月に全日本港湾労働組合同盟として結成された。一九四七年には当時の港湾運送事業者の中央団体であった日本港運中央会と統一労働協約を締結する。しかし、GHQの命令により日本港運中央会は解散し、協約は失効した。一港一社体制の解体、零細港湾運送事業者の乱立のなか、組織攻撃に対抗するために一九四九年に全日本港湾労働組合と名称を変更し、連合組織から單一組織に組織改編した。そして、一九五〇年に再度統一労働協約の締結を日本港運協会（日港協）に求めたストを構えるが、朝鮮戦争の勃発によりGHQの命令でストは中止となつた。以後、全港湾は、組合員が存在する企業との地方あるいは支部との集団交渉を軸に労使交渉を行なつていている。

全港湾は、九つの地方本部をおき、原則として港単位に支部をおく、事業場単位に分会をしている。また、当時、港で働く労働者の六七割を占める日雇労働者を組織し、中間搾取を排除するため、労働者供給事業の実施、港湾労働法の制定運動を展開した。

一九七四年のオイルショック当時、私は横浜市役所の公務員であった。横浜港で全港湾の登録日雇労働者が二六日間のストをたたかい、雇用調整手当の受給資格である月一三日の就労保障を得たことを知った。その縁で、一九七五年一月、私は全港湾中央本部書記局員と

## 2 産業別団体交渉権の確立

日港協と全国港湾との産業別団体交渉権が確立したのは一九七二年のことである。一九六〇年代、全港湾を含む港湾関係労働組合は、様々な課題で共闘を重ねてきた。一九六八年のコンテナ船の就航により港の姿は大きく変わった。

企業交渉では解決できず、産業別交渉の実現が求められた。

一九七二年春闘で、全国港湾の前身である全国港湾連絡会議（全港湾をはじめ、日本港湾労働組合連合会、全国検査労組共闘会議、全日本海運労働組合連合会、全日本倉庫運輸労働組合同盟、日本海事検定職員組合、検定新日本職員組合、大阪港湾労働組合）は、内閣、運輸省、労働省、通産省、船主協会、外船協、倉庫協会、港運協会、貿易協会に対して「合理化によるの事前協議と労働組合の同意、共同雇用による就労保障、港湾労働者の定数策定と登録、港湾労働者生活保障基金の確立、最低保障賃金、港湾労働者年金制度の確立、職業訓練の充実と転職資金の支給、労働時間短縮と要員確保、労災企業補償の引き上げ、福利厚生の充実、中央・地方に政労使による港湾労働対策会議の設置」を要求した。大井コンテナターミナルを四六日間封鎖する闘争を経て、日港協と前記八労組とが労組法にもとづく団体交渉の確認書に調印した。

産別団交権の確立にともない、労働側も全国

港湾（当時は協議会、二〇〇八年に連合会）を結成し、これら要求の実現を求めてたたかっていいく。当初は名古屋港を除く六大港において、五〇時間以内、深夜労働月間三回以内などの労働時間、港単位の安全パトロール制度、標準者賃金、最低賃金制度の確立、さらに全国での最

低保障賃金制度、事前協議制度、港湾労働者年金制度、職業訓練・転職資金制度、港湾労働安定基金、週休二日などの産別労働条件、産別制度を勝ち取っていった。しかし、最低保障賃金に関しては企業責任において実施することとし、港湾労働者年金制度、職業訓練・転職資金制度の財源として港湾労働安定基金を確立することになった。

## 3 雇用保障闘争

重要なのは「共同雇用」の理念である。「共同雇用」は「港湾労働者の雇用の責任および就労と生活保障の責任は、港湾を整備拡充し、管理制度を持つて国や地方自治体、港を利用する船社や荷主、それに港湾運送事業者の三者が負うべきである」という考え方である。港湾労働者の真の使用者である船社が、団体交渉を日港協に委ねてるので、四者による協議を望んでいたわれわれは、この交渉体制を二者協議と呼んでいる。船社と日港協、日港協と全国港湾の交渉体制と言うことである。

一九六六年に施行された港湾労働法にもとづ

く登録日雇港湾労働者の雇用調整手当（不就労手当）は、船社・荷主が負担する港湾労働法付加金と港湾運送事業者ならびに登録日雇港湾労働者が負担する納付金、国庫補助を財源としていた。これをもつて、「共同雇用」は実現したと言う者もいたが、全港湾はそう考へてはいなかつた。

一九七二年、ILLOは港湾労働条約（一三七号）を採択した。前文には「港湾労働者が、新しい荷役方法の導入がもたらす利益の配分にあずかるべきであり」と書かれ、港湾労働者の定数策定、登録と収入保障の必要性を明記した条約であった。全港湾は、ILLO港湾労働条約と共同雇用の理念にもとづき、常用、日雇を問わず、すべての港湾労働者が、どこの港でも登録され、最低保障賃金が、国・地方自治体、船社・荷主、港湾運送事業者の責任において実現する雇用保障制度をめざしたのである。

港湾労働法は一九八八年に廃止され、新港湾労働法が一九八九年から施行された。旧港湾労働法は、職安に登録した日雇港湾労働者を優先的に港湾労働へ紹介する制度であったが、新港湾労働法は、港湾労働安定センターが常用雇用する港湾労働者を派遣する制度になつた。そして、二〇〇〇年に新港湾労働法が改正され、港湾労働安定センターの派遣が廃止され、港湾運送事業者が常用雇用する港湾労働者を他の港湾運送事業者に派遣する制度になつた。波動性が大きい港湾運送事業において、現在、自社が雇

用する常用港湾労働者以外の者の港湾運送事業への就労率は、六大港で二〇三%、地方港で五七%程度である。常用化はすんだが、規制緩和の進行のなかで、全港湾が望んだ産業別雇用保障制度の確立は遠のいてしまった。

#### 4 イギリス港湾労働運動の消滅

私は一九九七年にリバプール港の解雇撤回闘争を支援するために現地を訪れた。サッチャヤーは、新自由主義路線を断行し、イギリス国内の労働運動を徹底的に弾圧した。一九八九年には全港湾がモデルとしたイギリス港湾労働法は廃止された。港湾で働く者は、仕事があるときだけ呼びだされる派遣労働者が取つて代わつていた。リバプールでは、規制緩和攻撃のさまでさを知つた。それは、五〇〇名のTGWU（運輸一般労組）の組合員を解雇し、派遣労働者を雇つて港湾労働に就かせるというあくどさだけではなく、労働法の改悪によって、たたかう権利すら奪われた労働組合、解雇撤回闘争を支援することが許されない労働組合の実態であつた。

これに対抗すためには、産別協定順守はもろに規制緩和によって、港湾そのものが民営化されること、すなわち港湾は社会的公共財産ではなく利益を上げるための財産になつた。リバプール闘争は二年四ヶ月のたたかいを経て終結したが、解雇を撤回することができず、イギリスにおいて組織された港湾労働者は壊滅した。ニュージーランドにおいても一九九一年の雇用契約法施行にともない、ニュージーランド港

湾労組が消滅した情報も届いていた。現在のニュージーランド海事労組は、ゼロからつくりあげた労働組合である。

私は、新自由主義が労働組合の存在を許さないものであることを知つた。

#### 5 港湾運送事業の規制緩和と港湾の民営化

港湾運送事業の規制緩和によつて、需給調整規制が廃止され、参入規制が免許制から許可制に、運賃・料金規制が認可制から届出制になつた。二〇〇〇年から主要九港で、二〇〇六年から地方港で実施された。全国港湾は、新規参入に反対して全国スト、ダンピングに反対して荷役阻止行動を行なうなど、規制緩和反対闘争をたたかつた。

ダンピングは荷主が料金引き下げを強要することから始まる。新規参入は低料金で既存の仕事を奪うことができると判断するから参入していくのである。低料金を可能にするのは低賃金、労働強化である。

#### 6 有事法制と政治スト

日本で新自由主義路線を推進したのは中曾根であった。行政改革、国鉄分割民営化を行なつた中曾根は、教科書検定を強化して歴史認識歪曲し、国労をつぶして総評・社会党を解体し、小選挙区を導入して二大政党体制をつくり、憲法を改正して自主憲法を制定するというシナリオを描いていた。さらに、規制緩和を推進した小泉は、アメリカのアフガニスタン、イラク攻撃を支持し、日米同盟を強化し、周辺事態法、港湾福利分担金、港湾労働安定基金、港湾労働法付加金などの拠出金を維持することができた。

これら拠出金は料金に上乗せして徴収されていきるので、料金が届出制になることによって廃止されることが懸念されていた。

港湾の民営化に対しては、港湾管理者と地元振興・地元港湾労働者の雇用確保・雇用創出の協定、ターミナルオペレータとの港湾労働者の雇用確保・職域確保の協定を締結してきた。港湾版「公契約」による「民」の規制が必要であると位置づけ、自治労とも連携して二〇一一年の港湾法改正反対闘争をたたかつた。

規制緩和によつて産別協定はきわめて重要なものになった。産別協定は港湾運送事業者が船社と料金交渉するための道具という一面もあるが、労働現場からみれば港湾労働を律する拠り所となつた。同時に全国港湾には産別協定を確実に順守・履行する力が求められるようになつた。

国づくりは、一体となつてすすめられた。

海員組合OBの切実な反戦の訴えをもとに周辺事態法、有事法制に反対して陸海空港湾二〇団体の共闘が始まった。私は、集会やデモだけでなく、政治ストを行なうべきだと考えた。他の労組の理解を得られなかつたが、全港湾の中執も意見が真つ二つに分かれた。反対意見は「ストをすれば他社に仕事を取られる」と言うものである。生存権を否定する戦争は、基本的人権を制限しなければ実行できないものであり、労働基本権がはく奪・制限されることは自明の理である。労働組合は、政治ストをたたかえる力量を備えてこそ、生存権を実現する本来的な力を發揮できるのだと思う。

私は雇用保障制度づくりに関心を持つて活動してきた。全港湾の組合員であれば経済闘争は戦闘的にたたかうだらうと思い、中央本部は産別制度づくりに専念をしていれば良いと思つていた。有事法制反対で三〇分ストすら実施できない全港湾であることを知つた私は、まず、経済闘争をストライキで闘える組織に全港湾を鍛えなければならないと決意した。ストをすれば仕事を取られるという企業主義を克服するためにも、産別闘争を今まで以上に意識するよになつた。

## 7 産別闘争

産別闘争とは、その産業で働くすべての労働者のために、産業別の団結、産業別の交渉、産

業別の団体行動を行なう労働運動である。日本の場合、企業別労働組合の連合団体である産業別組織は存在するが、業界団体と産業別あるいは業種別の団体交渉権を確立している労組は少ない。産別闘争をたたかうには、交渉相手となる業界団体との団体交渉権の確立が必要である。集団交渉は組合員が存在する企業を一堂に集めて対角線交渉を行なう形態である。業界全体にて労働協約の適用が及ぶ産別団交、業種別団交を地域的でも良いからつくりあげる必要がある。

産業別統一闘争という言葉は、企業別交渉を同じ日に行ない、決裂した場合には同じ日に団体行動を行なうことを指すようになつてしまつた。産業別の団体行動とは、同業他社の事業活動も止めることである。全国港湾が年金闘争をたたかつたときに刑事弾圧を受けたが、裁判では、他社への説得活動は正当な産業別の団体行動として認められた。ストをすれば仕事を取られると心配するのではなく、仕事を取れることがないよう闘争を構えればよいのである。

## 8 アベノミクスとの対決

二〇年以上の長いデフレの進行は、全港湾の闘争力を低下させていった。二〇一二年一二月、第二次安倍政権が成立して、アベノミクスというインフレ政策が打ち出された。全港湾も久しぶりに「大幅賃上げ」を掲げた。現場をオルグしてみると、たたかうことを見失してしまつた、たたかわないと慣れてしまつた現場

指導者の悩みを聞くことになった。「若い組合員は、労働基準法が守られ、それを上回る条件を獲得していることに満足している」「賃上げ要求を持って行つたら『デフレだから賃下げしてもらいたいぐらいだ』と社長に言われた。だから、昨年並みの回答がでたらすぐ妥結してきただ」「組合役員としてストをした経験がないので不安だ」などである。

私が、産別闘争においても経済闘争を重視するようになったのは、二〇一一年にオランダのロッテルダム港を訪れた時のことである。派遣労働者が働いているので、「組合員か」と質問されたときには刑事弾圧を受けたが、裁判では、他社への説得活動は正当な産業別の団体行動として認められた。ストをすれば仕事を取られると心配するのではなく、仕事を取れることがないよう闘争を構えればよいのである。

## 二 労働市場の規制こそ 労働組合の使命

資本主義によつて確立した市場経済は、生産活動と消費活動が市場によつて調和されている経済である。市場では需要と供給が自由に出会い、価格を形成し、価格の変化を通じて需要と

供給が変動し、生産と消費が調和する。市場は労働力を売買する労働市場と商品（財・サービス）を売買する商品市場で構成される。労働者は、労働力を売り、賃金を受け取り、商品（財・サービス）を買って生活する。労働力は飯を食つて寝なければ発揮できない特別な商品であるので、労働市場で売り手と買い手が対等に出会うことはできない。したがって、労働力に限つては、供給側である労働者に特別な権利を認めることによって、はじめて労働市場は対等・公正な市場となる。労働組合は、労働市場において労働力をより高く売るための組織であり、労働市場の供給（雇用）と価格（賃金）を規制する組織であり、市場独占をめざすものである。ILOは「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」という憲章原則に示されるように、一国の労働条件の悪化が世界市場の混乱とひいては市場争奪戦争を引き起こした反省にもとづいている。「いざかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自國における労働条件の改善を希望する他の国に障害となる」（憲章）のである。

私は「核と人類は共存できない」と原水禁運動を指導した森滝市郎の「人類は生きねばならぬ」という言葉が好きである。平和的生存権の力強さがみなぎっている。日本国憲法を労働の視点から眺めてみると、平和的生存権が前文に書かれ、基本的人権（一一条）、個人の尊重、生命・自由・幸福追求権（一三条）を基

礎に、奴隸的拘束および苦役からの自由（一八条）を獲得した労働者に勤労の権利と義務を保障し（二七条一項）、同時に労働契約について当事者合意の「契約の自由」の原則に、法による労働基準、契約の規制（二七条二項）と労働基本権の保障（二八条）による規制を行なつている。さらに国の生存権保障義務（二五条）を定めている。

このように、人は労働を通して社会を構成し、生きるために労働力を売つて賃金を得るわけであるが、対等・公正な労働契約を保障するためには、憲法二七条二項にもとづく個別労使関係法を整備し、憲法二八条にもとづく集団的労使関係法を整備している。労働基準法一条は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」と定め、同条二項で「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」と定めている。そして憲法二八条の労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権の保障を具体化したのが労働組合法であり、同法二条には「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」と定め、労働組合の存在を保障しているのである。

労働者の定義について、労働基準法は「職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」（九条）と定めている。労働組合法は「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう」（三条）と定めている。私はこの違いに注目している。労基法九条は労働契約が成立した労働者を前提にしている。労組法三条は「プロ野球選手会も労働組合」という説明がなされているが、私は「失業者にも日雇労働者にも労働組合を結成してたたかう労働基本権がある」と説明している。

### 三 連合労働運動

#### 1 格差と貧困の拡大

総評が解散し、連合が結成された一九八九年は、新自由主義が世界を席巻する状況であった。さらに、ソ連、東欧諸国の崩壊により、社会主義に対する信頼が大きく揺らぐとともに、ソ連、東欧、中国をも巻き込む巨大な市場が形成され、経済のグローバル化が進行した。安い労働力を求めて製造業の海外進出が続き、産業の空洞化が進行した。また、金融の規制緩和が実施された。

正規労働者が増大したからである。「国際競争力の強化」を謳い文句に賃金を下げ、円高を招き、さらに賃金を下げるデフレスパイアルに陥つたのである。

## 2 たたかわない連合

大企業労組は、非正規労働者の存在は雇用の調整弁として必要と認め、彼らの無権利・低賃金を放置することによって、自らの雇用と労働条件を守ろうとした。系列企業の管理を強化し、下請け価格の引き下げを行ない、下請け企業労働者の賃金を抑制した。大企業労働者と非正規労働者、中小企業労働者とが、敵対関係と言われるほどの労働者分断を生み出した。

日本の労働組合の組織率が一八%を割り込んだが、もつと深刻に見なければならないのは、労働協約適用率が一六%であると言われており、組織率より低いことである。よく引き合いに出されるのは、フランスが組織率七%、適用率九二%、ドイツが組織率一八%、適用率六一%などである。日本の労働組合は社会的影響力をもつていいないのである。

一九七五年のストライキ以降、ストライキによる労働損失日数が劇的に低下し続いている。今年の春闘で要求提出率は六割である。要求を提出しても、団体交渉ではなく労使協議会で話し合いを行なう労働組合が多い。回答が不満な場合は団体交渉に切り替え、それでも不満な回答であればストライキでたたかうかストライキ投票

を行なうという「事後対処方式」が大企業労働組合のたたかい方である。しかし、実施されたことはない。企業の労務管理の一環としての労使協議会であり、労働基本権にもとづく団体交渉ではないのである。労働基本権を行使しようとした労働組合は「名ばかり労働組合」と言われても仕方あるまい。労働組合が言いだした「労働組合の社会的責任」というスト否定論を克服しなければならない。

## 3 連合労働運動の行き詰まり

一九九五年にAFL-CIOの会長に社会運動ユニオニズムを推進するニューボイス派のスウェニーが当選した。連合が彼を招待したころ、私はある連合幹部に「彼はAFL-CIO規約の共産主義者排除条項を削除して、マイノリティの組織化に乗り出したと聞いているが、連合は『連合の進路』の選別排除条項を削除する考えはないか」と聞いたところ「それは絶対にありえない」と答えた。選別排除条項は、連合が共闘を組織しない、支援連帯をしない大きな障害になっていると思う。

二〇〇九年に民主党政権が実現した。連合は、「力と政策」によって要求を実現するため労働戦線の再編を起爆剤に政界を再編し政権奪取をめざしたのであるから、まさに結成時の目的を達成したのである。しかし、民主党政権は、リーマンショックにより格差と貧困の拡大に不安を抱いた国民の期待に応えることなく瓦解した。

連合は、民主党政権について十分な総括ができるよう思える。

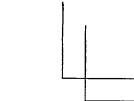
二〇一一年に福島原発事故が発生した。連合

が脱原発に反対する理由は、加盟組織の電力会社や原発で働く労働者の雇用を脅かすからだという。私は、石綿対策全国連絡会議の事務局長をしていた一九九二年に「アスベスト規制法案」を国会に提出したが、そのとき連合が同法案に反対した理由とまったく同じである。この論理は、組合員の雇用を守るために兵器生産もいとわないことになる。

## 4 「生産性三原則」と「労働組合主義」

日本労働運動の最大の弱点は、企業主義であると考えている。それは、企業別労働組合の役割を、企業という労働市場いわば内部市場の規制に限定し、内部労働市場を超えた労働市場全体、あるいは同職種、同業種の労働市場を規制しようとする意識を持たない考え方である。連合の結成によつて、大企業労組だけなく、中小企業労組、旧官公労までも企業主義に埋没していくことになつた。そして、系列下請を通じて職場の隅々にまで企業主義の考え方が蔓延・浸透し、資本の労働者支配が徹底された。

たたかわない労働組合の本質的な問題は「生産性三原則」と「労働組合主義」だと思う。連合は「生産性三原則」にもとづいた労使関係の強化をめざしている。「生産性三原則」とは、



一九五八年に始まつた生産性運動で掲げられた「雇用の維持・安定」「労使の協力と協調」「成果の公正配分」の原則のことと、当時の同盟が掲げ、総評労働運動を批判した労働運動路線である。「労働組合主義」とは、労働組合の目的を主として労働者の経済的条件の改善に限定する立場である。

「生産性三原則」は、企業の生産性向上に協力し、企業利益の枠内での賃上げで求めるものである。雇用の維持・安定といつても企業内の雇用である。成長期での生産性向上は、労働者の賃金引下げ、下請けコストの削減が大きな要素であり、結果として、格差と貧困を生み出すことになつた。非正規労働者や下請労働者の賃金が低いのは当たり前という社会通念をつくりあげた。高成長期では全体的に生活レベルが向上したので、格差があつても大きな不満にはならなかつた。

企業利益が生産性に裏打ちされず、カジノ経済と言われる株価や為替差益などの金融取引の要素が大きくなつたこと、生産性の成果が現やすい第二次産業の就業人口比率は二四%、現れにくい第三次産業は七四%と産業構造が大きく転換したことをふまえるならば、今や「生産性三原則」は有効性をもたない。「企業利益が労働者利益」という思想に収斂され、「労使協調」を超えて「労使一体」になつてしまつた。そして企業を超えた課題については、選挙で勝つて実現するとした日本の「労働組合主

義」が、現場闘争や大衆運動を弱体化させた。彈圧対策を考慮しなければならないが、職場からどのような運動をつくるか常に志向することが労組指導者の任務であるとあえて言いたい。

## 四 労運研の結成と課題

### 1 労働運動の危機を共有すること

連合に反対した全労連、全労協の運動があるが、連合運動に反対しているという立場性に安堵し、労働運動全体を覆つている企業主義を克服することには成功してこなかつた。いわゆる総評時代の戦闘的経済主義であり、多数派になると挑戦せず、当面する政治闘争、政策反対闘争に終始していることなどが問題として指摘できる。

田中正造は「亡国に至るを知らざれば、これ即ち亡國」と足尾鉱毒の惨状を訴えた。「今の労働運動は労働運動でない」という認識を共有することが、新しい労働運動の出発になるに違いない。今必要なものは、労働市場を雇用（労働力供給）の面からも賃金の面からも規制し、

連合結成から二六年、連合的運動が定着し、これが労働運動だと思われていることこそが労働運動の危機である。

田中正造は「亡国に至るを知らざれば、これ即ち亡國」と足尾鉱毒の惨状を訴えた。「今の労働運動は労働運動でない」という認識を共有することが、新しい労働運動の出発になるに違いない。今必要なものは、労働市場を雇用（労働力供給）の面からも賃金の面からも規制し、

### 2 労運研の基調と位置

労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）を二〇一三年四月に結成した。その基調は、新自由主義と対決する労働運動、労働基本権行使する労働運動、新しい労働運動の創造とその担い手の育成である。

安倍政権の原発推進、特定秘密保護法、集団的自衛権合憲の閣議決定を経て、憲法九条改正とどう対決するかが運動側の課題となつた。労働運動と市民運動が軸となつて「戦争をさせない・九条壊すな総がかり行動」が結成された。二〇一五年五月三日、横浜で開かれた憲法集会で「戦争・原発・貧困・差別を許さない」をスローガンに掲げた。労働運動として「戦争・原発を許さない」たたかいをすることはもちろんであるが、労働分野の課題である「貧困・差別を許さない」ことこそしつかりとたたかわなければならない。平和フォーラムは「フォーラム平和・環境・人権」が正式名称である。総評から連合に継承できない課題である「平和・環境・人権」のたたかいを担う組織であり、総がかり行動の「戦争・原発・差別」の課題に符号する。残された「貧困」問題は労働問題であり、労働組合が担わなければならない課題である。

### 3 非正規労働者の労働運動

非正規労働者は、日本の労働者の四割を占め、多くの職場で中心的労働力になつてゐる。非正規労働者は、家計補助的な働き方ではなく、主たる生計者が半数と言われてゐる。労運研は、非正規労働者が労働組合に結集し、企業主義を克服する運動をつくりあげていくことが、日本の労働運動を新しく創造していくための課題であると認識している。非正規労働者の運動をつくりあげることを基礎に、労働運動のあり方を考えることである。

私は「非正規労働者の組織化」という言葉を使わないようにしてゐる。労働運動を行なつてゐる側から眺めて、こちらに来いといふわば上から目線ではなく、彼ら・彼女らがつくりだす団結が既存の形態とは異なることを想定して、私は「非正規労働者の団結の促進」という言葉を使うようにしてゐる。そして、組織とカネと経験を持つ既存労働組合が、内部労働市場に留まることなく、広く労働市場を見渡し、非正規労働者に積極的に支援連帯を行なうべきである。労働組合は、組合費を払う組合員の利益のためにのみ活動するのではなく、労働者全体の利益のために活動する連帯と団結をつくりあげるべきであると考えてゐる。

### 4 活動から見えてきた課題

労運研が提起した「非正規労働者のためのユ

ニオンキャンペーン」は「貧困・差別」を課題としている。「貧困」の課題では、働いて生活できる賃金が得られるようになることであり、最低賃金の引き上げが重要になる。また、「差別」の課題では、賃金差別、女性差別、パワハラなどの差別をなくすことであり、労働契約法二〇条を活用したたかいが重要である。そして、もっとも克服しなければならない労働分野における差別の課題は「非正規労働者は雇用の調整弁であり、非正規労働者が存在するから、自らの雇用と労働条件が確保されている」と考える「本工主義」ともいわれる正社員の差別意識であろう。

最後に、この間の議論とキャンペーン運動から私が個人的に感じている課題について記載する。今後、運動を開拓しながら新しい労働運動を模索していきたい。

#### 〈最賃闘争〉

最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会が結成され、「最低時給一五〇〇円をめざして、いますぐどこでも一〇〇〇円に」を共通スローガンに、非正規労働者の賃上げと地域最低賃金の引き上げを求めて活動をはじめた。今まで、最賃闘争は労働運動の傍系においやられてきた。しかし、新自由主義がもたらす格差と貧困をなくすためには最賃闘争が重要である。地域最賃の影響率は拡大して、高卒初任給に影響を与える状況になつてゐる。最賃の引き上げは、既存

労働者のベースアップと直結する課題になつた。産別最賃要求、企業内最賃要求の適用範囲、時間当たり単価などを再点検して、非正規労働者と正規労働者の共闘の道を探る必要がある。

地域最賃プラス〇〇円と地域最賃に連動してはどうであろう。公務職場の労働組合は、

いる労働者は多い。新しい地域最賃が実施される一〇月を期に、非正規労働者の賃上げ闘争をしてはどうであろう。公務職場の労働組合は、

公務職場の非正規労働者の賃上げ・一時金を要求する。秋は公務員の賃金確定闘争の時期である。一二月の地方議会では、次年度の委託契約の予算が決まる。民間委託先の労働者の賃上げ闘争を秋の段階でおこない、低額委託をなくす

ようとする。公契約条例の制定も、首長主導型が多いが、地域の最賃闘争と連動させてつくりあげる。さらに、保育労働者、介護労働者などの官民統一労働条件を確立させる運動がいまこそ問われている。

この間の最低賃金の引き上げは、労働者のたたかいによつて上がつてきたのではない。生活保護との関係で、引き上げられてきた。ILO最低賃金決定条約（一三一号）は、最低賃金水準の決定にあたつて「労働者と家族の必要であつて」と書いている。東京都の生活保護費の母子ケースの場合は月額二〇万四八〇〇円（生活扶助一四万八〇〇円、住宅扶助六万四〇〇円）である。月一五〇時間で割ると時給一三六五円になる。シングルマザーの貧困解消のため、ひとり一子モデルの水準も検討していかなければ

ばならない。

産別労働協約が主流であったドイツでは、労働協約の適用率が下がってきたため、全国一律最低賃金が二〇一五年に施行された。昨年、日本弁護士連合会の招待で来日したボン大学のライムント・ヴァルターマン教授の意見は「労働者は、働いて、家庭を持ち、二人以上の子どもを育て、安心した老後を過ごすことができるようにはべき」と述べ、「児童手当は三人目以上の子どもを対象にすべきで、一人までは賃金で育てることができるようにはべきだ」「最低賃金は年金基礎給付額を獲得できるものでなければならぬ」として、ドイツの最低賃金をさらに引き上げる必要があると述べていた。そして、労働分野、福祉・社会保障分野、産業政策分野を区別したうえで、その関連づけを行ない、持続可能な社会づくりを検討していく必要があるという非常に示唆に富んだ話であった。最賃闘争をたたかえば、地域最賃の決定プロセスの問題、福祉、社会保障のあり方など検討すべき課題が見えてくる。

### 〈差別撤廃闘争〉

企業が非正規労働者を雇う理由は人件費の削減である。雇用形態の違いを理由に賃金差別がまかり通ってしまった。雇用期間の違いによる差別を禁止した労働契約法二〇条を活用することが重要である。五月一三日、東京地裁は、定年後に嘱託として有期雇用し、以前と同様の労

働に従事させていた事業者に対して、賃金を下げたことは労契法二〇条違反であるという画期的な判決を下した。

安倍は、非正規労働者の賃金が正規労働者の賃金と比較して低すぎるから「同一労働同一賃金」を言いだしたのである。格差を残した均衡待遇や正社員の賃金引き下げで終わらせてならない。一九六〇年代の労働運動のスローガンは

「同一労働同一賃金」「ヨーロッパ並みの賃金を」であった。しかし、職務給、職能給の導入が「非同一労働非同一賃金」を可能にした。そして、職務評価、能力評価を使用者が「査定」として握ることによって労働者を分断支配していった。「同一価値労働同一賃金」を主張する人がいるが、「価値」を誰が評価するかが問題である。「あいつと俺の賃金が違う」と思つても、労働者が納得すれば「区別」であり、納得しなければ「差別」なのである。したがって「価値」を評価するのは労働者でなければならぬ。賃金に関する労働者の自己決定権を取り戻すことが重要である。

かつて、日雇労働者の賃金が高いのは当たり前だった。一時金、退職金、厚生年金の掛け金などがないのだから、その分を自己責任でカバーするため、正規労働者より時間当たりの賃金が高いことは当然であつた。日本経団連の「経営労務政策特別委員会報告」(二〇一六年版)によると、「所定内給与を一〇〇とした場合の総額人件費は一六七・五まで高まる」書かれて

いる。逆に読むと、非正規労働者的人件費が賃金の一・六七五倍になつていなければ、なんらかの非正規労働者差別が存在することになる。

私は、「同一労働同一賃金」の概念を支払賃金ではなく、人件費の面から捉えて「同一労働同一人件費」の視点から差別撤廃にアプローチしていくことも必要であると考えている。

### 〈雇用保障闘争〉

非正規労働者の雇用を守る方策を確立することである。安定した雇用があつてはじめて安定した生活ができる。将来の人生設計を描くことができる。雇用が安定しなければ、権利を主張し、労働条件の改善を求めることも躊躇してしまう。非正規労働者の雇用保障制度の確立なしに労働運動の基礎はつくれない。日本の労働運動は、資本の「雇用か賃上げか」という脅しに、「正社員の雇用」を選択し、非正規労働者に雇用不安と低賃金を押し付けてきた。雇用を重視するあまり企業主義に取り込まれていった。合理化絶対反対論も然りである。雇用は企業が守るものという企業主義が、雇用保障闘争の発展を拒み、非正規労働者の増大を招いたことは事実であろう。

日本の労働運動は、アメリカ的レイオフ方式、ヨーロッパ的ワークシエアリング方式などの実践に向かうことはなかつた。いまワンオペが問題になつてゐるが、私は一九六八年の新潟県立病院の「二八（ニッパチ）闘争」を思い出すべ

きだと言つてゐる。

景気変動にともなう波動性は存在するものであり、一時的、臨時の労働はなくならない。日雇派遣を禁止し、非正規労働者に「正社員になりなさい」と言うだけでは問題の解決にはならない。企業における非正社員比率の規制を行ない、短期就労労働者の雇用保障制度づくりに労働組合が取り組むことである。

検討すべき課題は多い。①雇用保険制度の充実。産業構造の転換にともなう労働力移動については長期の職業訓練。②違法な労働者供給事業である労働者派遣法の廃止。職業安定法を活用した労働組合が行なう労働者供給事業、無料職業紹介。③不就労時の所得保障措置。使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合の休業手当の確実な支給。日雇雇用保険への加入。③組合員の優先雇用契約、入札の総合評価方式導入、民間委託現場での継続雇用協定など。

#### 〈労働組合の組織の見直しと民主的運営〉

非正規労働者の労働条件の向上を図る運動を展開するためには、労働組合が必要である。組合規約を点検し、非正規労働者を迎えることができるものにしなければならない。地域ユニオンにおいては、個別の労使関係から集団的労使関係を行使できることをめざすべきである。派遣労働者も含めながら、事業場での労使協定を締結できる労働組合、その共闘をめざすことが必要である。単組内の企業支部を廃止して、

地域支部、地域業種別支部に再編して、企業を超えた交渉体制を確立していくこと、さらに業界団体、地域経営者団体との交渉権確立をめざすべきである。また、地公法適用労働者と労組法適用労働者が加入する混合組合も検討すべき課題である。

組織は運動の必要性からつくられるものである。労働市場規制をどこから、どのようにしていくのかと考えるのは労働者である。あるべき組織論から入るのはなく、労働組合、共闘組織を常に可変的に捉えておくことが必要である。

職場討論の不足と民主的な役員選挙の欠如が労働組合の弱体化の要因である。関係当事者の意見を反映できる組織運営、組合費の見直しと透明な会計制度も課題である。職場を基礎とした民主的討論を保障し、大衆闘争を開拓することである。

さらに活動家を養成するために青年女性部の活動を強化することである。労働法規や賃金論の学習だけでは活動家は育たない。反戦平和、脱原発などのたたかいを通して、「世のため人のため」に活動することの素晴らしさを自覚した人間が、企業主義に陥ることなく労働運動のリーダーに育っていくと思う。

「官から民へ」といわれて規制緩和が進行しているのだから、公務・公共サービス労働者は「民から公へ」と公共を取り戻してほしい。地域労働運動の軸となつて公正公平な「社会正義」の実現に邁進してほしい。「伊藤さん、このごろ自治体労働組合に入れ込んでいますね」とよく言われる。私は「港に軍艦を入れさせるのも、港湾運送事業者に業務従事命令を持つくるのも自治体労働者だから」と答えていた。

(いとう あきのぶ)

## おわりに

私は、日雇労働運動、港湾産別運動を経験し、雇用保障闘争を行なつてきた。すでに雇用保障

闘争という言葉も死語になってしまった。労働運動の原点はやはり賃金闘争である。非正規労働者の賃金闘争を軸に、雇用保障闘争を引き寄せながら、賃金と雇用を切り結ぶ闘いを開拓し、その運動を担える労働組合を形成していく必要がある。そして、可能なところから地域運動として展開していくことではないだろうか。その中心に公務・公共サービスの労働組合がなるのではないかと思っている。

労働市場を統制し労働力配置と賃金決定を行なった例はある。それは戦時体制である。われわれが望むものは、国家による統制ではなく、労働者が市場規制できる社会である。「企業あつての労働者」から「労働者あつての社会」をつくることである。労働組合が、新自由主義によってつぶされるのか、戦時体制によつてつぶされるのか、はたまた、たたかわづして「名ばかり労働組合」になるのか。

「官から民へ」といわれて規制緩和が進行しているのだから、公務・公共サービス労働者は「民から公へ」と公共を取り戻してほしい。地域労働運動の軸となつて公正公平な「社会正義」の実現に邁進してほしい。「伊藤さん、このごろ自治体労働組合に入れ込んでいますね」とよく言われる。私は「港に軍艦を入れさせるのも、港湾運送事業者に業務従事命令を持つくるのも自治体労働者だから」と答えていた。