

6月27日 千代田労働学校(第4回)を開催

講師 黒澤 幸一(全労連事務局長)さんを迎えて

6月27日に千代田区春闘共闘の労働学校(第4回)が開かれました。以下、講演の内容です。

労働組合と民主主義を考える

ジャンケンで役員を決めるって民主的？

はじめに

私は、札幌から出てきて、7年目で単身赴任です。医労連の出身で、北海道勤医協の民医連の事務職をやっていて、その労働組合の書記長、委員長をやった。道労連の議長をやって、全労連の事務局長をやることになった。私がいた単組の病院は職員が4000人超えで、組員は3000人近くいる大きな職場だった。



組役員を「じゃんけん」「あみだくじ」「くじびき」「順番」で決めていた職場
スト権投票の賛成率が90%超え → 執行部への信頼か、でも…

どちらが民主主義？

A 民主主義とは多数決だ。より多くの人々が賛成したのだから、反対した人も従ってもらう必要がある。

B 民主主義の下、すべての人間は平等だ。多数派によって抑圧されないように、少数派の意見を尊重しなければならない。

民主主義は、そう簡単な話ではない。面倒なシステムではないか。

労働者の実態

四半世紀に及ぶ実質賃金の低下、歴史的な物価高、企業の内部留保は歴史的な増加、ケア労働者、女性、非正規にしわ寄せ、人手不足の広がり、低い最低賃金と広がる地域間格差。

労働者実態と日本の形と世界の労働者

「低賃金の上に物価高騰で食べるものを削らないと生活できない」、「20年間も賃上げは一度もない」、「残業代の未払いがなくなる」、「残業しないと食べていけない」、「期限付き雇用で雇止めが常に不安だ」、「子どもたちのため、患者さんのために良い仕事をしようと思ってもあまりにも人手が足りない」、「ハラスメント、パワハラがひどく、いつもびくびくしている」、「職場には労働組合も相談先もないので電話した」

これが、労働相談で日々寄せられる日本の労働者の実態である。

そうした働き方を労働者に強いておきながら、大企業などは、企業利益を過去最高に上げ、内部留保をため込み、株主配当を増やす、他方、政府は社会保障費や教育予算を削り、大企業優遇税制を繰り返し、危機をあおって軍事費を莫大に増やして増税する、これが今の日本の形である。

25 国民春闘での賃上げも、大企業労組が「満額回答」、「歴史的な高水準」としたが、四半世紀を超えて続く実質賃金の低下(日本だけ、他の国は上がっている)、歴史的な物価高騰でかき消されているのが現実であ

る。やっと、1997年位に賃上げ水準はもどってきたところです。2020年から戦争によって物価が上がってきた。

一方で、米国や欧州、韓国などでは、多くの労働者が労働組合を新たに作り、あるいは、既存の労働組合でも組合民主主義を取り戻すことで、数カ月間に渡るストライキに立ち上がっている。

賃金上がらず、物価高騰

◆物価高騰、4年で110.8%

前年比3.7ポイント増

◆食料品 138.0%

前年比8.8ポイント増

◆光熱水費 114.2%

前年比6.8ポイント増

◆実質賃金指数の国際比較

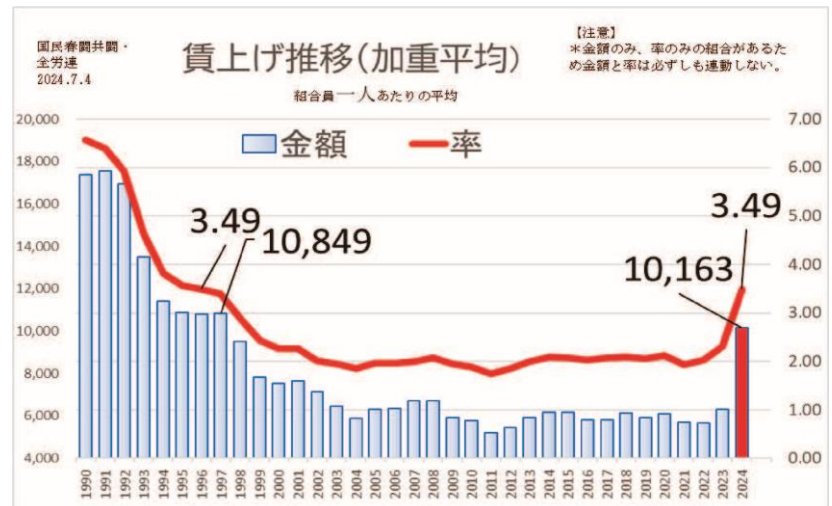
日本 87.8

韓国 158.7

アメリカ 121.9

イギリス 133.6

1997年=100



労働分配率 38.1%(大企業)で過去最低

大企業、賃上げ余力大きく

大企業を中心に「賃上げ余力」が大きくなっている。財務省が2024年6月3日発表した法人企業統計をもとに企業の利益などが賃金に回る割合を示す労働分配率を算出したところ、2023年度は38.1%と過去最低だった。企業の利益水準は過去最高で人材の確保に向けて、どう賃金に分配するかが経営課題になる。

◆労働分配率、統計実施した1960年以降過去最低になった。

◆23年度は高い水準で賃上げが行われたが、それ以上に利益の伸びが大きい。

◆労働分配率が低いことは、賃金配分余力が大きいことを意味する。

◆基本給の引き上げは、退職金や社保の引き上げになり、いまだきぎょうは、賃上げに躊躇している。

私たちは、最も搾取されている時代に生きているのではないか。

最低賃金 2024年10月改定

全国平均1055円 前年比51円増(5.1%増)

最高額 東京1163円 最低額 秋田県951円

地域間格差は、昨年より8円縮小212円 18.2%差

27県(57.4%)が中央最低賃金審議会目安を上回る

徳島県 84円増(目安50円+34円)

25国民春闘の賃上げの特徴

●賃上げは昨年の27年ぶりの賃上げ水準を維持するも、これでは実質賃金をプラスに変えさせることはで

きない到達。

●非正規労働者の賃上げが、最低賃金引上げ分すら超えられていない。

●ケア労働者の賃上げが歴史的にも厳しい到達となっている。全体は1万円を超えるが、医療・介護労働者は5000円～7000円程度の賃上げに留まる。定期昇給のみが多い。平均で、前年比11万円マイナスだ。

●人手不足を背景に初任給の引き上げが手当されている一方で、中高年の賃上げや非正規労働者への置き換え、請負型の低賃金労働者が増やされている。総額人件費は増やさない対策が徹底されている。

●大手大企業の労働組合が低い要求を出し、「満額回答」と早々に妥結することで、賃上げ相場が実質賃金すらプラスにできない水準で決着している。

たたかうことなしに民主主義は作れない

「たたかう労働組合」がスタンダード

◆大半の職場に労働組合があることが求められる。

◆憲法28条「労働三権」の行使をする。

◆労使対等決定原則が貫かれる。

◆資本 VS 労働者階級のたたかいである。

◆労使協調ではなく、たたかう労働組合が必要。

Q あなたにとって労働組合ってなに？ なんでやっているの？

資本主義社会のしくみ

労働できる力＝労働力 労働力（商品）＝賃金

資本家（使用者）：賃金支払う⇒労働者へ

労働者：労働力を時間決めて売る⇒資本家（使用者）に対して

利害は一致しない 日本は大変弱い認識である

企業あつての労働者？ 思いこまされている。

労働者あつての企業？ 労働者が元気に働くことによって会社が成り立つはずだ。

賃金はどうやって決まるか

●労働力も商品（資本主義社会） 労働者は、使用者に労働力を時間売りしている。

●給与か？ 賃金か？ 「給わる」、「与える」？という字が使われる 資本家の側からの目線。

セーターは、金を払ってから、着てから支払いはしない。 労働者は働いてから後で賃金をもらう。

●黙っていたら、賃金は下がる。

使用者は、労働力を買ったきもうける。

労働者は、**労働力を安売りしてはいけない。**

⇒賃金は労使の力関係で決まる つまり、たたかっていかなければならない。

労働条件の労使対等決定原則

●労働基準法（労働条件の決定）

第二条 労働条件は、**労働者と使用者が、対等の立場**において決定すべきものである。

●労働契約法（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が、**対等の立場**における合意に基づいて締結し、または変更すべきものとする。

上記の内容は、日本では全く形骸化している。

対等の立場とは？

個別ではなく集団的に労働契約を結ぶ。

労働者が持つ唯一の力は「数の力」

労働組合以外に対等になる方法はない。

憲法28条 労働三権

- ① **団結権** 労働組合を作る権利
 - ② **団体交渉権** 団交する権利
 - ③ **団体行動権** 労働組合活動する権利 ストライキする権利
- 憲法は労働組合で団結し行動を促す。
公務は、スト権をはく奪されている。



呪いの言葉

- ◆「うちの会社は儲かっていないから、要求してもムリ」
- ◆「会社がつぶれては、元も子もない」
- ◆「生産性（＝働きが悪い）が上がらないと、賃金が上がらない」
- ◆「コロナだから、仕方がない」

これが、賃金デフレの真相

これらを乗り越えるのが労働組合

ある組合の団体交渉

日本の賃金下落の原因

労使対等原則の形骸化

「資本主義社会では、労働者は労働力の売り手、使用者は買い手。労働条件は労使対等の下で決められるのは当たり前のこと。しかし、日本においてはこの**労使対等の原則が形骸化**している。このことが日本で賃金が上がらない最も大きな原因」と述べた。また、日本では労働者の側が「**労働争議を避け、納得のいく回答がなくても交渉を納めてしまう傾向が強く、このことが努力しない企業をつくり、日本経済をも冷え込ませている原因となっている**」と指摘した。

ちなみに、製鉄産業で日本最大手の日本製鉄の平均賃金は年460万円なのに対し、韓国最大手の製鉄所ポスコは960万円と倍以上違う。しかし、韓国の企業は、**たくましく、つぶれるどころか、世界で最も競争力の高い企業へと成長**している。(2022. 1. 12 国民春闘共闘単産地方代表者会議での労働政策研究・研修機構の呉 学殊さんの講演)

賃金が上がらない背景

「価格転嫁できない」、「赤字だ」、「企業物価が高い」、「コロナ禍やむを得ない」、「生産性が上がらない」上記のことを労働組合も受け入れてしまっている。

合成の誤謬（経済整合性論）がふりまかれている。

ミクロレベルでは合理的な行動が、マクロレベルでは不合理な状況（経済全体では悪い状況）がつくられる。

どうするか

一斉に賃上げする ➡ 春闘、統一闘争、最低賃金など。

価格転嫁を発注元に要求する ➡ 中小はおびえている。

どんなに、良い使用者でも「労働者らしく、経営者らしく」

私たちは労働者の立場に立ちきる 労働組合も

これまで築き上げてきた教訓

■生活と働く権利を守るためには、労働組合でたたかうしかない。

■権利は、与えられるものではなく、たたかい勝ち取るもの。

■たたかうためには仲間が必要。

労働組合は民主主義の学校

「労働組合民主主義」が貫かれる

◆基本的人権を享有するために欠かせない団結が労働組合。自主的な勤労大衆組織。

◆民主主義の大きな学校。

◆自分たちの力で自主的に実現させていく。

労働組合の価値について考えてみる

Q もし、あなたの職場に労働組合がなかったら何が起きている？

民主主義(文科省著作教科書) 1948年から1953年まで中学高校で用いられた。

民主主義の反対は独裁主義

資本主義の社会では、労働者の経済上の立場は、とかなおざりにされる。不当に低い賃金で、不当に長い時間働くことを余儀なくされ、生産の価値の大きな部分が、資本の手に吸収されることを免れない。

資本家の都合のよい条件を、労働者は生活の必要上から受託しては、その契約は本当の意味で自由ではない。

民主主義の根本精神は、人間の尊重。すべて人間は、生活の福祉を享有する権利を有する。人間として生きていくだけの衣食住にこと欠くことがあっては一大事だ。

すべての人間は、自分と自分の家族と

第十章 民主主義と労働組合

一 労働組合の目的

資本主義の社会では、民主主義の原則が確立し、各人がそれぞれ幸福を求めてその生活を経営する自由と権利とが認められている。国民の努力次第で、日常生活はだんだんと豊かになってゆくべきなのである。しかし実際問題としては、かならずしもそう簡単にはゆかない。ことに経済的民主主義がじゅうぶんにゆきわたらない状態においては、労働者の経済上の立場は、とかなおざりにされる傾向がある。なぜならば、そこでは資本がしだいに比較的小数の資本家の手に集中し、その持つ経済的な力が、やがて資本家だけの利益のために、一方的に用いられ、その反面、労働に従事する国民の多数は、不当に低い賃金で、不当に長い時間働くことを余儀なくされ、したがって一般に不利な生活条件に甘んぜざるを得ないことになりがちだからである。

つまり資本がほとんど無制限にその力をふるい出すような経済社会では、労働者は、だいたいの資本家が決めた条件によって工場などに雇い入れられる。このような事情のもとでは、労働によって得られた生産の価値の大きな部分が、資本家の手に吸収されることを免れない。もつとも、そういう社会でも、労働の条件は、法律上は雇い主と労働者との間に取りかわされた契約によって自由に決められることにはなっている。しかし資本家の方は自分たちだけにつこうがよいような条件を持ち出し、つては、その間に結ばれた契約は、けつしてほんとうに自由なものであるというふうではできない。また、そういう状態をそのままにしておくことは、民主主義の原理に反する。

なぜならば、民主主義の根本精神は、人間の尊重である。人間は、だれであらうと、すべて生活の福祉を享有する権利を有する。それなのに、まじめに働いている人々が、人間として生きてゆくだけの衣・食・住にことを欠くようなことにならなくては一大事である。だから、すべての人間は、自分と自分の家族のために働く権利を持ち、その勤労によって一家の生活をささえるだけの収入を得ることを、平等に要求できるはずでなければならない。それが、国民のすべてに対して等しく認められている基本的人権である。基本的人権を何にもまして重んずる民主主義が、経済生活のいろいろな弊

のために、働く権利を持ち、収入を得ることを、平等に要求できなければいけない。それが、基本的人権である。

労働者の地位向上、労働問題の根本からの解決にとって、労働組合は、最も重要な意味をもった組織なのである。

もしも労働組合がなければ、企業主に個別に雇われ、一人ひとり孤立した立場で賃金やその他の労働条件を取り決めなければいけない。それでは、賃金が適正なのかも知る道がない。解雇すると言われても、抗議しようもないし、取りあってももらえない。すぐさまパンに困る。

一日の大部分を工場で働いて、安い賃金をもらって、家に帰れば疲れて寝るほかないというふうであっては、教養を高めて施策をすることなど、まずもって思いもよらない。

しかし、おおぜいの労働者が団結すれば、少なくとも一部は克服してゆくことができる。

労働組合は、勤労大衆の自主的な団結である。労働者の立場から基本的人権を守ろうとする民主主義的な運動である。労働組合は、経済上の民主主義を実現するための大衆組織に他ならない。生活原理として発展させてゆくための、不可欠の条件なのである。

労働組合の理想は、正しい労働条件を、自分たちの組織の力で自主的に実現させていくところにある。「上から」の命令でなく、「下から」の組織と、盛り上がる力によって経済民主主義を図るところにこそ、労働組合の大きな使命がある。

国民自らの力により、国民自らの手によって、国民のための政治を行うのが、真の民主主義である。それと同じく、政治的な野心家や労働者の後に隠れているボスの力によって、働く者の

生活条件を向上させていくのが、労働組合の本当の在り方ではなく、労働者自らの力により、勤労大衆自身の団結によって、向上させていくのが、労働組合の本当の在り方である。そういう自主的な組合の活動によって、労働者は、自分自身を社会的に、また、政治的な組織をもった**民主主義の大きな学校**であるということができよう。

そして、労働組合の任務は、決して賃上げや時短だけではない。社会的・文化的な任務を担っている。

人間は、食べ物だけを食べて生きてゆけばよいというものではない。心の糧を得る平等な権利を持っている。それを大企業中心の経済組織が、妨げる恐れがある。労働者が教養を身につけ、新しい文化を吸収できるようにすることは、労働組合の大切な使命である。

ストライキでたたかえることが労働組合の民主主義をつくる

「ストライキでたたかえること」

◆賃上げには、ストライキが不可欠。



◆総合力が必要＝「合意」「団結」「量」「賛同」。

◆なぜ、ストライキができないのか？

◆変わる別な方法がある？

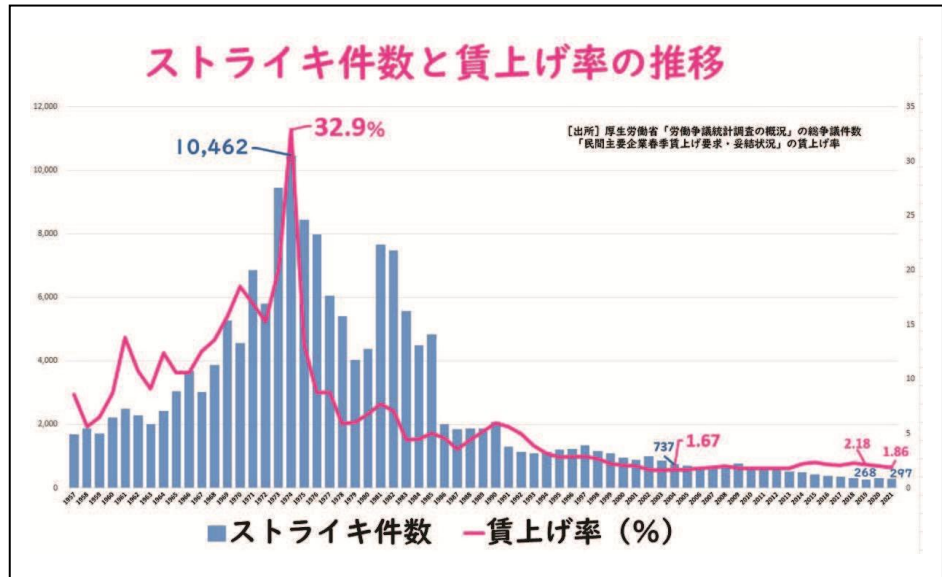
ストライキ国際比較

ストライキによる各国の
労働損失日数

2016年

日本	3千日
アメリカ	1543千日
イギリス	322千日
ドイツ	209千日
フランス	1739千日
スペイン	389千日

国際的にみて、日本のストライキは、異常なほど少ない。



ストライキとは

労働組合は、労働者の要求をまとめ、経営者に要求を出し、その要求を実現するために団体交渉をすることができる。さらに、労働組合は、その団体交渉で満足できる回答が得られない場合は、ストライキを打つことができます。ストライキの権利は、憲法 28 条で保障され労働組合の団体行動権の代表的なものである。ストライキは、労働者が労働力を使用者に売らないことで、会社の生産を止めることである。使用者にとっては、大きな損失を招くことになるので、労働組合の要求を飲むことを考えざるを得なくなる。

これが労働組合の力であり、労働条件はこの力関係によって決まるものである。

スト権確立→要求提出→団体交渉→スト決行→団体交渉→妥結 労働組合が実行していくことが必要

Q なぜ、ストライキが起きないの？できないの？

必要がないの？別な方法があるの？

ストライキ

労働組合の総合力が必要 「合意」「団結」「量」「賛同」

回転寿司ユニオン(首都圏青年ユニオン)

スシローで賃上げ求めスト

回転寿司ユニオンと各県労連では、25 春闘で 3 月 16 日、スシローの宮崎県の店舗で働くパート・アルバイト計 11 人がストライキを決行。朝からピケをはり、組合員の説得によって 3 人が新しく加入した。

会社側は、九州の店舗から正社員（役職者を含む）をかき集めたので営業はされたが、シフトに入っていたほとんどがストライキに加わった影響はかなり大きいようだった。当該店舗は、時給 1000 円と、同じ地域のスシローやほかの飲食店よりも時給が低くされている。団交では、ささやかだが、1200 円への引き上げを求めている。

しかし、会社は、「この春闘期での賃上げには応じられない」とゼロ回答を繰り返した。宮崎県労連に加盟し、様々なサポート、自治労連、公共一般、生協労連の県組織から 10 近く人応援に駆けつけてくれ、スピーチ。徳島県労連の県組織でも宮城県労連でも、地方での行動をするたびに、現地の組合からの支援が心の底から感謝している。現在、宮崎県はすでに組合員が 20 人になり、5 月 4 日にも二度目のストライキを成功させている。最近、60 円の時給の引き上げを勝ち取った。たいしたものだ。回轉ずし分会は、全国で 40 人を越えた。

「定昇のみ」打破へ 60 人がストライキ

和歌山県労連の和歌山県連労（県農、経済連、中央会、信連の 3 支部）は、2024 年 5 月 9 日、24 春闘でベアをめざして、団交を重ねてきたが、「定期昇給のみ」と一時金も低額回答にとどまったことから 1 時間のストライキに踏み切った。

J A ビル組合員 60 人全員は、16 時 10 分ホイッスルを合図にストライキに入った。農労連の平岡委員長は、「労働者の賃上げによって、輸入食料でなく国内の生産者がつくった安心な農産物を消費することにつながる。賃上げを求めることに自信を持って闘おう」と激励した。清水委員長は、「この物価高騰下でストライキを決行して交渉する構えがなければ、県下 1 農協への組織再編で組合員の処遇を守ることはできない」とスト集会で述べた。

JMITU 小坂研究所支部 一回きりの手当支給は目くらまし 基本給アップ求めて交渉

J M I T U 小坂研究所支部（さいたま）は、23 国民春闘で 6 万円（20%）の賃上げを要求した。初回交渉で 9000 円（3.1%）の賃上げ回答と、同時に要求していないインフレ手当 36 万円を支給するとしてきた。支部は、一回きりの手当支給は、目くらまし手当だとして、基本給のベースアップを求めて交渉した。

7 回の団体交渉、その度の半日ストライキや一週間の超過勤務拒否などの戦術、産別統一交渉など、組合員の団結を固めながら前進回答を求めた。8 回目の交渉で 1 万 1800 円の賃上げ回答を引き出し妥結した。生計費原則を基にした要求と、支部を孤立させず、解決まで寄り添い、激励しあう産別統一のたたかひの結果である。

全労連・全国一般 TW 分会 東京水道委託

やった！とうとう 24 春闘で賃上げ ベア 5000 円 定昇込み 1 万 2000 円

全労連・全国一般 TW 分会は、東京都水道局から水道料金徴収システム管理などを委託された職場の労働組合。2015 年には新たな専任社員制度（いわゆる限定正社員）を労働組合との協議がないまま強行導入した。専任社員など 40 人超えが組合加入。労働組合は、労働委員会を活用し、「労働条件の協議に誠実に応じる」ことを約束させ、交渉を粘り強く続け、2019 年に専任社員の処遇を年俸制から月給制に、定期昇給 4 号俸昇給、退職金支給など、正社員とほぼ同じ同処遇に改善させた。

22 春闘では、20 年間賃金のベースアップがないこと、退職金の不利益変更に対して、ストライキの前々日から約 50 人が組合に加入した。新宿の超高層ビル 37 階のオフィスに 160 人余りの組合員が集まって、45 分間の時限ストライキが決行された。

23 春闘でも、ベアを求めてストライキ。とうとう、24 春闘でベア平均 5000 円、定昇込みで 1 万 2000 円を第 1 次回答させた。

全医労 全国 124 支部でストライキ 31 年ぶり

23 国民春闘を象徴する奮闘

全医労は 23 春闘で、春闘全国統一行動日に 31 年ぶりにストライキを決行。国立病院機構 140 施設 137 支部中、124 支部で実施された。各支部 2 人ずつの指名ストだが、大きな前進と反響を生んだ。

スト決行後の交渉では、22 賃金交渉の一方的な打ち切り姿勢に対し、「労使関係の正常化に向け努力する。処遇改善に向けて職員の声を受け止めていく」と姿勢を改めさせることができた。また、国会議員からの問い合わせも増え、国立病院機構の労働環境や積立金国庫返納の質問につながった。

報道は、全国でテレビ局 18 社、新聞社等 54 社に取り上げられ反響を呼んだ。地方・地域組織の仲間や他の組合からの支援が膨らみ、全国で 1000 人以上がこのストライキに結集した。地域春闘の実践となった。

「X」では、1 万 5 千ツイト超えの連帯と応援メッセージがあった。

全医労・神奈川地方協では、「コロナ禍の苦闘、看護師賃金は民間より 4 万円も低い、構造的な人手不足。夜勤は月 11 回。職員の怒りはマックスだ。2 回のスト練習で 3 回目本番。「このやり方だ」と思った。これからの全医労運動につながる。今回は、第一弾。見えてきた課題「組合員の意識不足、組織率の低さ」。(学習の友 2023. 6 月号の記事)



全医労 ストで労働組合が元気になって組合員 1.5 倍化

2.29 に 2 度目のスト 137 病院で構え交渉 回答「ベア 1.5%→2.9%」で妥結

全医労は 2 月 29 日、昨年の 23 春闘で賃上げ要求に対する 3 回目の団体交渉を全国 137 病院支部でストライキを構えて臨んだ。その結果、機構側は、「平均改定率 2.9%、平均改定額 8324 円」を回答。これまでの改定率 1.5%、4290 円から大幅な前進回答を示した。次は、24 春闘で 4 万円の要求へ。

官民共同で大幅賃上げ 職場・地域から 名古屋市職労と名古屋港管理職労

夏季闘争から秋闘にかけては、公務員賃金の確定闘争をめぐる、官民共同による行動がかつてなく強められた。名古屋市職労と名古屋港管理職労は、10 月 13 日、「正規も非正規も賃金アップと人員増を求める決起集会」を 4 年ぶりに 800 人で開催するなど、広がりを作りだしている。

また、同様に京都総評、大阪労連でも公務単産と民間労組との共同のたたかいが繰り広げられ、公務員賃金の引き上げにつながった。

参加してくれない 仲間が減っていく

「要求の求心力で仲間を増やす」

◆組合員・労働者、職場や地域の困難・要求。

◆実現のためのプランを共につくる。

- ◆要求実現のために仲間を増やす。
- ◆当事者闘争と成功体験で自覚を高める。
- ◆サービス提供モデルからの脱却＝脱請負。

一般紙の見出し

闘わない労働組
合に激 →

いま労働組合の 活動で困っている ことはなに？

ある労働組合の執
行委員などに聞いた。

「活動上で困ってい
ることを出してもら
う」 なに？

●労働組合員が増え
ない、入っている
けど、労組活動に参
加してくれる人が少ない。

●団交への参加が少ない。来ても発言しない。

●なかなか声をかけられない。声をかけてもキツイことを言われて、心が折れることもある。

●若手が執行委員になって、上の層と若手の参加は増えたが、中堅層の参加が少ない。

●団交・大会に来てもらいたいが、なかなか来てもらえない。

●定期大会への誘いで「懇親会あるので出ましょう！」と一言入れても委任状だらけ・・・

●共通しているのは「労組の活動にどうやって仲間を増やしていくのか」

●やっぱり私も、声をかけても「組合費引かれるだけでしょ。どんなことやっているの」

自分がうまく説明できない部分もあるが、一生懸命説明しても「ふーん」と聞き流されてしまう。

●日常の業務で「人に仕事を振る」ということがきちんと考えられないままに行われていることが多い中で、労組が労働条件交渉（自分の希望に変えさせるだけ）の業務委託先的感覺になっている人もいないか？自分の事として考えてもらえていない。

●専従がないということの悩み。兼任しかいないなかで、どう活動を行っていくか。



Q 職場の同僚がなぜ労働組合に参加しないの？

京都生協労組 「職場の駐車場代を無料にせよ！」

「身近な要求だからこそ結集し行動に結びつく」

全労連のレーバーノーツ大会の報告会で話されたこと。

京都生協労組の中嶋萌さんは、今年春に専従になったばかり、「職場の組合員にあれやって、これやって」と言わなければならないと気持ちが焦る中、LN大会に参加した。

帰ってきて、なかなか結集が弱かった職場に語りかけた言葉が、「いま何が一番困っていることですか、

こうなったらいいなあと思うことは何か」だった。そうしたら、職場のみんなは、「職場の駐車場代が有料で高い。無料にしてほしい」ということだった。

じゃあ、どうやったら実現させられるか話そうと提案したら、職場の人たちから署名を集めて経営者にぶつけようとなったそうだ。

いつもの署名は集まらない職場だったのに、駐車場無料を求める署名は瞬く間にほぼ職場全員分があつまり、経営者と交渉しているそうだ。ついこないだ、2回ストを打った。

「共通の不满には結集できるんだ」と思った。レーバーノーツに参加して、当事者闘争の重要性を学んだことが本当に役に立った。

◆ひたすら分会まわりをして話を聞く。「対話」が重要。

◆一番困っていることは何か。こうなったらいいなは何か？

◆どうしたら実現できると思う？署名集めてみたらと一人の組合員から。

◆身近な要求、自分ごとにできる要求には結集できる。

自治労連・名古屋市職労 福祉支部保育園部会

1 か月で市内 90 か所の保育所で会計年度任用職員保育士に声かけ「一緒に 4 万円増実現させよう」

13➡63 に組合員を拡大

要求の求心力で仲間を増やし春闘に勝利

フルタイム非正規・保育士の均等待遇 賃金月 4 万円アップ要求を実現させた。

自治労連・名古屋市職労福祉支部保育園部会は、フルタイムで働く会計年度任用職員の保育士の賃金が、正規職員の保育士よりも月 4 万円も低いとして、23 春闘を通じて交渉してきた。早番、遅番勤務、担任も持つ、時間外の職員会議にも出る、事務処理も行う、延長保育の対応も行う、ほぼ正規職員と同じ働き方をする非正規公務員である。

保育園部会は、当事者 13 人の組合員では、市は動かせないと市内 90 か所ある保育所に働く会計年度任用職員一人一人に声をかけることを決めた。「月 4 万円の賃金アップを実現しよう。あなたの組合加入で実現できる」と訴えて、組合員を一カ月余りで 60 人を超えるまでに拡大し、交渉に臨んだ。その結果、3 月、見事に月 4 万円の賃上げを実現した。要求の求心力で仲間を増やし、春闘に勝利する実践である。全労連のケア労働者大幅賃上げアクションと愛労連プロジェクトチームへの結集が力になった。このたたかいを実践したのは、保育士の女性組合員の皆さんだった。

「労働組合に入って交渉しよう」と対話

たかまつ学童保育ユニオンを結成

自治労連・かがわ公務公共一般学童保育部会

自治労連かがわ公務公共一般学童保育部会の実践。香川県下の学童保育事業が公設民営化されるなかで、たかまつ学童保育ユニオンの結成にこぎつけた。学童保育事業の民営化が次々にやられる中で、賃金や労働条件を切り下げさせないかが問題になった。話し合った結論は、「組合員を増やして団体交渉する」しかないということになった。学童保育所で働く組合員は、数人だったが、職場の意見を聞くアンケートをつくって、直接、市内の事業所を何度もまわり、職員と直接話し、要望を聞きながら労働条件を切り下げさせないように「労働組合に入って交渉しよう」と話して歩いたそうだ。

その結果、少数だった組合員は、8 倍となる 40 人近くになり、交渉に臨んできた。2 人の女性組合員の直接の対話活動が力になった。

◆2 人の女性組合員が市内に数百ある学童を丁寧に回り直接「対話」。

◆組合員を8倍化し、労働条件の切り下げを阻止。

「対話と学びあい」を組織文化にする 「要求の求心力」で仲間を増やす(組織拡大)

「対話」 「対話」は、単なるおしゃべりではなく、対象者との認識の深め合いであり、要求実現の実践そのものである。具体的には、職場の隣に座る同僚の一人ひとりと話すこと。説得ではなく、良く聞き、質問し、引き出し、話す中で問題を特定し、解決の道を共に深めて、実践に結ぶことである。こうした対話が日常活動となるようにすることである。

「学びあい」 「学びあい」は、主体性を奪われ、厳しい生活は無批判に受け入れるよう慣らされている多くの労働者と学びあうことで、自らと向き合い抑圧の意識化、その背景にある社会構造を知り、主体性をとりもどし、課題解決の行動をつくりだす活動そのものである。

数値等で競わされる競争主義的な教育、教育における「政治的中立性」が押し付けられてきたもとの、学びあうことを作りあげることが容易なことではない。しかし、労働者であることの意識化なしに自覚的な組合活動への参加を作り出すことはできない。「対話」とともに「学びあう」ことが文化となるほどに広がっていくということである。

「対話」 認識・価値観の深め合い 互いを認め合う(承認) 問題点・困難の特定 要求を共有する⇒**実践をつくる**

「学びあい」 自らと向き合う 抑圧の意識化 背景の社会構造を知る 労働者階級の意識化⇒**主体性の獲得**
声を上げる＝人権 労働組合への参加⇒参加型の民主主義(ボトムアップ)

「対話と学びあい」から「要求の求心力で組織拡大」

オルガナイザー：オルグ(組織者・役員)は、説得するのではなく、話を聞く。そして、その中でその人との関係をつくる。

- ① 組合員・労働者 対話と学びあい：何が要求か、直面する困難は何か、聞くところからスタート
- ② 実現・解決する プランを当事者と立てる：役員だけでなく当事者と戦略を立てる(分析、調査、学習なども)
- ③ パワーの源である 仲間を増やす：要求実現には仲間が必要。特に実現しようとする要求の当事者や関心・理解のある人を組織化する。
- ④ 要求実現の行動 団体交渉・ストライキ：プランに基づいて、要求実現に向けて行動を起こす。ストライキを準備する。
- ⑤ 振り返り・総括：振り返りが重要。さらに仲間を増やししながら要求実現までたたかう。
- ⑥ 要求実現 成功体験

方針を実践するにあたって、最近大切だと思うこと

- ◆要求を持ち込むのではなく、組合員の要求、現場の要求から出発する。
- ◆その要求に回答できる決定権者は誰かが見えているか。
- ◆回答させるまでのプロセス(戦略)は見えているか。

新自由主義にどう立ち向かうか

- ◆新自由主義への対抗軸は、労働組合による民主主義の実践。
職場でも、地域でも、社会的にもつくること。
- ◆声を上げることが普通な社会。
- ◆対話と学びあい たたかう労働組合が日本の労働運動を変える。

大切にしたい「小さな話し合い」

福島県農協労連の職場

福島県農協労連の職場の話。農協職場は、全国で地域合併が急速に進められ、組合の職場活動も困難を抱えている。「全員参加型」と「集まる活動」を重視。変化はここから起きた。「小さな単位での話し合いを大切にしたら、職場の問題や組合への要望が具体的に、寄せられるようになり、理事会への交渉につながった」という。

ある職場では、2021 秋に未加入者も含めて職場集会を開催したところ、「なぜ、うちの職場は給与が低いのか」と直球の質問が出され、「労働組合が小さく、声を上げてこなかったからだ」と説明して、「じゃ、みんなで労組に入ろう」と議論になり 10 人が加入した。会議の定例化の中で、「賃金が後輩より低い逆転現象、計算ミスがあるのではないか」となった。理事会は、まともに取り上げなかった。団体交渉を重ね、そのたびに職場に状況を知らせる中で、さらに 10 人が組合に加入したそう。結局、全体の賃金を是正させ、この問題の解決の間に、20 人以上の組合員が増えた。(2023. 7. 28 全労連 64 回評議員会での発言)

若い人集めてみたら劇的な変化

京都総評に加盟する化学一般労働組合の職場の話。低賃金などで退職者が続出。特に若い人が辞め、組合員も 3 人に激減。ところが、22 春闘のときに、若い 2 人の職員から相談。「あまりに賃金が低くて生活できない。労働組合で交渉できないか」ということになった。自分たちだけで賃金を上げてと言ったら、わがままと取られて終わってしまうと考え、組合員を 10 人増やした。そして、要求書を出して、団体交渉を重ね、その間も職員に声をかけて、仲間を増やした。さらに 20 人が加入して 30 人を超える労働組合になった。春闘アンケートや給与明細書を持ち寄っての議論を続け、学習を繰り返し、賃金比較グラフも出し、団交のやり方も学んだ。その結果、賃上げ回答は「ベアなし」。それでも粘って交渉を繰り返し、最後は、物価高手当、家族手当の増額を回答させた。

23 春闘が終わってみれば、3 人が 10 倍超えの組合にできた。「転職でなく、職場を変える」。そのためには労働組合が不可欠であることを確認した。

- ◆春闘要求をつくるために、若い仲間を集めて話を聞いた。その中で、10 人が組合加入。
- ◆団体交渉の過程の中で組合員がどんどん増える。
- ◆春闘が終わったら組合員が 10 倍に！

最近の生活どうですか？ 調子はどう？ 最近どうしてる？ 子どもたち元気？

そのぶつかっていること、その要求、労働組合で(みんなで)いっしょに解決しませんか。

本当は無関心ではない

- 少し掘り下げてみたら真実でないことに気づく。
- 実際にはモノを言うことを恐れ、自らを非力と感じている。
- 現状を変えられると信じられない。

- いまと違う職場を想像できない。
- 労働組合の課題ではない。
- 解決策は組織化。

近道はない

- ◆職場での力関係は、関係性を築き、課題を見つけ出し、運動をするという我慢強いプロセスをすることでのみ変えられる。
- ◆民主主義の文化を育てること。
- ◆運動のリーダーを育てること。

力がすべて

- その力を、だれが持ち、どのように使われるかの問題。
- 力がもたらす対立や不快なことを避けようとする。
- 労働者が力を求めようとしないことを理解する。

一対一の対話

- 加入数を増やすことに執着するよりも、人間関係をつくること。
- 相手の目を見て話す、目は二つ、口は一つ。
- 話すことより、聞くことが大切。「聴く8割、話す2割」。
- よい聞き手になる。相手に敬意を払うところから、深い対話へ。

課題・問題(要求)

- ◇たくさんの人が感じている課題を選ぶ。
- ◇勝てる課題を選ぶ。
- ◇労働組合の強化、組織化に結び付く課題を選ぶ。

小規模の集まりをもつ

- みんなを一堂に集めたいという衝動。
- 大規模な会議は会話のハードル。
- 小さな集まりを重ねる。



6.27 千代田労働学校

対話のきっかけづくり

- ★ビラも、アンケートも、対話のきっかけづくり。

組織化の出発点 (レーバーノーツ バーバラマデローニ)

組織化モデル

- ① 組合員との会話から問題点の特定。
- ② パワーの評価。仲間を集める。
- ③ 運動方針を集団で決定、行動 ➡ 決定権者（ボス）とたたかう。

サービスモデル(官僚的)

- ① リーダー、スタッフ、オルグの集団が問題を特定。
- ② リーダー、スタッフ、オルグの集団が運動の計画を決定。
- ③ 労働者を事前に決めた計画に導くことに焦点が置かれる。➡ 狭義の集団的パワーの強化。しかし、労働者のパワーを引き出すことを最初から排除してしまう。
自らの可能性の自覚を生まない。自ら「責任を担う」のではなく、次にすべきことを持つようになる。

約100万人の組合員

今私たちはパワーを最大限に生かせていないのではないか？ ➡ 現場からは動かないので、上から精密なプランを提示して参加するよう説得することになってしまっていないか。会社組織と同じになっていないか。

バーバラマデローニ

○労働運動の打開のカギは、「いかにして、再びたたかうことを学ぶか」だ。

○資本主義社会とは正反対の「民主的なプロセス」が必要。

○労働者が再びストライキする方法を学ばない限り、組織率を高め、効果的なパワーを獲得できない。

自主的、自覚的な参加による労働運動

「組合員が自覚的に力を発揮する」

- ◆世界で労働者が声を上げ資本と対峙し要求実現。
- ◆たたかう労働組合の潮流に連帯する。
- ◆当事者闘争を重視する。
- ◆100万人組合員の力を引き出し発揮する。
- ◆民主主義の構築、モノが言える職場・地域づくり。

パウロ・フレイレ(1921~1997)

ブラジルの教育者、哲学者。ブラジル軍事政権の成立とともに亡命した後、アメリカ、ヨーロッパに渡り、各地の大学で講演。ブラジルに民主政府が成立後、帰国しサンパウロ市教育長などを務めた。主著は、「被抑圧者の教育学」

パウロ・フレイレ

「劣悪な環境に置かれた被抑圧者は、その環境に順応し、怒りを覚えなくなる」と分析すると同時に、「この抑圧からの解放のために自分たちが闘わなければいけないのだ、という被抑圧者たちの確信は、変革の指導者によって与えられるものではなく、自らの意思化によってもたらされるものだとしっかりわかっておく必要がある」

「抑圧されている人たちよりも、抑圧的な社会の恐ろしさを理解できる者がいるだろうか？抑圧される者から生まれる力だけが、両者をともに解放する力を持ちうる。解放は偶然にもたらされるものではなく、解放を求める実践を通じて、その闘いの必要性を認識することによってはじめて解放に向かう。」

エンパワーメントとは

一般的には、個人や集団が自らの生活への統御感を獲得し、組織的、社会的、構造に外郭的な影響を与えるようになることであると定義される。

20世紀を代表するブラジルの教育思想家であるパウロ・フレイレの提唱により社会学的な意味で用いられるようになり、ラテンアメリカを始めとした世界の先住民運動や女性運動、あるいは広義の市民運動などの場面で用いられ、実践されるようになった概念である。

湧活 人が本来持っている生きる力を湧き出させること。

広義のエンパワーメント(湧活)とは、人々に夢や希望を与え、勇気づけ、人が本来持っているすばらしい、

生きる力を湧き出させることと定義される。1980年代に、ウーマン・リブなどの運動の中で使われるようになった言葉である。

労働者のグループを「飛び越してしまった」ことに気づくこと

信頼し合い、互いに傾聴し、共同による計画立案などの基本的な要素が欠けていると、運動には勝利できるかもしれないが、変革の力を秘めた未来の勝利に向けた基礎を固められない。決して焦ることなく、基本的な段階を省略しないために、訓練と明確な目的が必要である。(バーバラマデロ—二)

(講演の編集：千代田区労協事務局長 小林秀治)



Labor Union College 2025
レバカレ2025
2025年
10月11日(土)~13日(月・祝)

だれもが大切にされ、安心してくら
せる社会や職場を実現したい。その
ためにも労働組合が大切だと、日々
活動しているみなさんが、実践や経
験、悩みから学びあい、語りあえる
集会に参加しませんか

**たたかう労働組合の
バージョンアップを学ぼう**
100の参加型分科会
全国各地の経験が直接聞ける
アジアや米国の労働者と交流も
「対話と学びあい」の実践

**東京で
ハイタッチ！
レバカレ2025**

ここからはじめよう。
日本の労働運動の新たなステージへ!!
全労連事務局長 黒澤幸一

2025年10月、全労連は「労働運動交流集会 Labor Union College (レイバー・ユニオン・カレッジ) 通称“レバカレ2025”」を開催します。
これは今まで私たちが企画してきたものとは一線を画す、まったく新しい“当事者参加型”の交流集会です。みなさんが労働組合で声を上げた経験を持ち寄って、共有し、互いに刺激し合い、職場に持ち帰って労働運動に新たなエネルギーを注ぎ、労働運動をバージョンアップさせることを目的としています。
世界では多くの労働組合がストライキに立ち上がり、要求の実現を勝ち取っています。労働者が団結し、不正義に立ち向かう、たたかう労働組合こそが希望です。
この集会はみなさん一人ひとりによってつくられるものです。新たなステージへの第一歩をみなさんと共に！10月にお会いできることを心から楽しみにしています。

メイン会場：ビジョンセンター東京・京橋
サブ会場：ビジョンセンター東京・八重洲

東京駅 八重洲側出口
東京駅から徒歩5分 京橋駅直結

主 催：全国労働組合総連合
問合せ：レバカレ2025担当
東京都文京区湯島2-4-4
☎03-5842-5611/email:luc@zenroren.or.jp

※皆さんからの投稿、感想・ご意見などお待ちしております。

* 千代田区労協通信バックナンバー / http://www.chyda-kr.org/kuroukyou_news2023.htm