



社会的運動としての春闘

全国コミュニティ・ユニオン連合会 会長 鈴木 剛氏

1. 2023 年春闘方針について

Q まず、2022 年春闘までの成果やこれまでの経緯からみえてくる課題、また、春闘における貴組織の強みや特徴について、お聞かせください。

全国ユニオンは結成以来、とくに中小企業や非正規労働者の均等待遇およびディーセントワークの実現を春闘方針に掲げています。もともとコミュニティユニオンの構成員には、パートタイマー、派遣労働者、移住労働者など多いのですが、最近ではフリーランスなど「あいまいな雇用」と言われる働き方の人びとも非常に増えています。そのような人びとの職場では、労働組合はほとんど未組織です。また、法令を無視するようなブラック企業も依然として少なくありません。そのようなところでは、ストライキ権を確立するような力強い運動を展開しなければ組合が屈してしまう可能性があります。このような問題意識のもと、連合方針に沿いつつ、労働条件の底上げ、格差是正に力を入れて春闘に取り組んできました。

私たちの構成組織である派遣ユニオンでは、長年にわたって企業内最賃の取り組みを継続しています。2022 年春闘では、地域最賃を上回っている企業で、企業内最賃のさらなる引き上げ

を獲得したところもみられ、成果を出しています。ほかの加盟組織でも集团的労使関係のなかで大幅な賃上げが実現できたところもあります。一方、コミュニティユニオンは人数の少ないところが多く、大手に比べると集团的労使関係が発揮しにくいことは難点といえます。それでも、「一人ひとりの相談を丁寧に受ける」という私たちの強みを大事にして取り組んできました。

Q 2023 年春闘の方針について、スローガンやポイントをお聞かせください。

2023 年春闘では、インフレが進むなか、たとえば、連合は全体で5%程度、UA ゼンセンは6%程度の賃上げ目標を掲げています。私たちも連合の運動に参加していますので、物価高を上回る賃金改善は、当然重要な課題です。

全国ユニオンの春闘方針は、①物価上昇を上回る賃上げの獲得、②ストライキ権の確立、③賃金・労働条件の底上げと雇用形態の格差是正、④ハラスメント対策、法令遵守、⑤長時間労働の是正とワークライフバランスの波及、⑥職場の基本である労働法制や平和憲法の改憲を許さない取り組みを進めること、⑦どこでも誰でも時給1500円以上の実現、の7点を掲げています。

政策面でのポイントは、フリーランスが偽装

請負のような状態に置かれていることの是正、無期転換ルールの脱法的な部分の修正です。このほか、ジェンダーや様々な要因での均等待遇の問題、高度プロフェッショナル制度を導入させないこと、裁量労働制の適用範囲の拡大を阻止することなどもポイントと考えています。

厚生労働省との交渉も、例年春闘の時期に必ずおこなっており、今年も実施予定です。これまでは、労働者にかんする法制度の問題（裁量労働制、解雇の金銭解決制度など）に反対する運動を展開したり、コロナで被害を受けている方のための緊急的な助成を要請したりしてきました。そのほか、春闘集会の開催など、様々なアクションを実施する予定です。また、1日に複数の企業を回って要求や申し入れをするといった可視的な取り組みなどもおこなっていきたいと考えています。

Q 全国ユニオンでは、春闘を「社会的な運動」と位置付けておられ、春闘の役割を考える上でも大変重要であると思います。「社会的な運動」という観点から、とくに意識されていることや、重視されていることはどのようなことでしょうか。

春闘そのものが集团的労使関係を拡大させる機能をもっているといえると思います。2021年9月にはUAゼンセンに加盟する3つの労働組合が「労働協約の地域的拡張適用」の申し立てをおこない、翌年4月より茨城県内の家電量販店に従事するすべての正社員の所定休日を年間111日以上に増やしました¹。同産業、同業種の労働組合どうしが協力して約30年ぶりに労働時間の制限をおこない、労働条件を向上させる動きが地域に波及した素晴らしい取り組みであり、私たちもこのような事例から学んでいきたいと思っています。

私たちの組織の母体は「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」で、約80の団体・2

万人が参加しています。このネットワークに属する仲間たちも含め、全国ユニオンがアプローチの対象にしているのは、集团的労使関係がほとんど確立していない組織や、労働組合が未組織であるところ、非正規雇用の労働者、権利を十分に行使できていない労働者などです。このように会社側と十分な交渉ができない立場にある労働者を守る取り組みが重要であると考えており、様々な社会運動に取り組んでいます。

その1つが2020年から3年連続で取り組んだ「年越しコロナ・被害相談村」です。年末年始にかけて新宿区の大久保公園を借り、フードバンク、弁護士、医者、ソーシャルワーカー、反貧困運動の方々などと連携して支援をおこなってきました。相談内容によっては、組合に加入して交渉したり、生活保護や簡単な医療相談につなげたりするなど、より踏み込んだ対応もしてきました。現在は複合的に困難を抱え、物価高・円安・コロナ禍の「三重苦」で非常に厳しい生活を余儀なくされている人が多く、実際に、去年は2日間で400人強が相談に来られました。野宿者もかつては労働者であったわけですから、広い意味で言えばそのような人びとの自立支援にもつなげていくために、労働組合も活動のレンジを広げなければならないと認識しています。

このような社会的労働運動の考え方は、アメリカでは非常に進んでいます。労働運動の民主的改革および再活性化を目指す草の根のネットワークであるレイバー・ノート（Labor Notes）という団体では、ボトムアップ型の組織化のための啓蒙的教育をおこなっており、日本の連合にあたるAFL-CIO（アメリカ労働総同盟・産業別組合会議）や主要産別にも影響を及ぼしています。そのリーダーの一人である女性の活動家のジェーン・スローター氏とは私も対談したことがあります。このような組織と直接交流し、良い部分は真似たり学んだりしています。

かつてアメリカの労働組合も白人男性の既得権益のための団体だと思われてきた経緯があり、それを20～30年かけて女性、非正規、黒人、ヒスパニック系などマイノリティであった労働者をリーダーにして組織化し、職場の多数派にしていくというかたちで運動を変えてきました。Black Lives Matter 運動はこの一環であり、一見すると人権や市民運動の領域に思えますが、実は労働組合の活動家が大きくかかわっていたのです。このBLM運動を経て労働組合が復権したとする見方もあり、アメリカの報道によると、世論調査で労働組合を支持すると答えた割合が1965年以来最高になったとのこと²。

社会的労働運動とはつまり、職場内の労働問題にとどまらず、職場を超えて、社会的な困難を抱えた労働者の問題にも領域を広げていくということです。未組織の労働者には、子どもの貧困、劣悪な教育条件、親の介護、地域のインフラの未整備、医療の貧困など、複合的に絡み合った困難を抱えている方も少なくありません。そのため、「年越しコロナ・被害相談村」に代表されるような社会的な取り組みを、私たちは春闘の一環として位置づけています。

Q 春闘に関する中長期的な展望や課題意識について、お聞かせください。

課題と感じていることのひとつは、政労使の枠のなかで協調していくことは、もちろん私たちの運動でも連合の運動でも重要である一方、連合を中心とした労働運動のなかで「力」の部分が弱まっていることです。2000年代には「ニュー連合」と銘打ち、均等待遇、パートタイム・有期・派遣労働者に関する立法化など、社会的労働運動の視点が取り組みに盛り込まれるようになりました。連合の綱領でも「力と政策」のフレーズが強調されるようになり、全国ユニ

オンもこれを契機に連合に加盟したという経緯があります。

この「力」というのは、多くのひとや組織が大団結し、その交渉力を行使して問題解決に取り組むということです。この象徴的な取り組みの一つが、2008年末から2009年始の「年越し派遣村」であったと思います。これは全国ユニオンが本部を担い、当時の連合の高木剛氏や笹森清氏にも支援いただきました。厚労省や国会への包囲行動をはじめ、色々な方の尽力によって幅広いかたちで当時の新自由主義経済の問題を可視化し、実際に政権交代につながった運動だったと思います。しかし、このような社会的運動も、一度民主党政権になったあとに「力」を行使する部分を削いでしまいました。これに対して私は反対で、たとえ労働組合が支持する政権であったとしても、組合は是々非々でもものが言える立場であるべきだと思います。日本では、民主主義や中間組織が未成熟であり、やはりヨーロッパ、アメリカ、韓国などでは大衆運動、社会運動がすぐれていると思います。私たちも小さい組織ながら、交渉する力を行使することなどを日本の運動で広げていく必要があると思っています。

もうひとつは、国民春闘としての力の発揮に限界があるということです。日本の労働組合の組織率は16.5%で、80%以上の人たちは労働組合の傘下ではありません。その人びとに対してどのようなアプローチをするのかということに最大の資源を投じ、それに沿って春闘のかたちを考えていかなければ、中長期的には春闘の意味が薄れかねません。いまは春闘を含めた労働運動を“化石”にしないための大事な過渡期であるといえ、正社員の中年男性が中心の組織を変えていくことが重要であると考えています。そのためには、組合を若い人や女性、非正規の人たち一人ひとりが主役になるような仕組みに変えていく必要があると思っています。

2. 近年の取り組みに関して

Q 近年の貴組織の取り組みから、社会的な課題および労働運動の課題について、どのようにお考えでしょうか。

1) アマゾン配達ドライバーの組織化

アマゾン配達ドライバーの雇用問題や組織化については、連合本部とも連携し、重点的な取り組みとして全力を挙げています。アマゾンには様々な階層の労働者がいて、ホワイトカラー、倉庫での派遣労働者に続き、三層目にエンドユーザーに届けるドライバーがいます。このドライバーは、表向きはフリーランス（個人事業主）ではあるものの、実態はアマゾンのアプリ（AI）によって直接指示されており、裁量のない“雇用労働者”であるといえます。集合時間、配達場所なども全部 AI で指示され、トイレに行く暇もなく、また、請負であるために事故や負傷の補償もありません。加えて、このコロナ禍でドライバーを取り巻く環境は悪化しました。以前は荷物1つにつき170円程度の歩合制でしたが、AIの導入の時期と前後して日給になりました。コロナ禍で荷物の量が倍になり、8時間で100個配っていたのが200個になり、過密なノルマを課されている状況です。ガソリン代や置き配のためのビニールの費用もドライバーの自腹です。コロナに罹患しても傷病手当が払われないため、所得がない状態になってしまいます。

また、コロナ禍で仕事を失った運送業、バス、タクシーの運転手の方などで、アマゾンの配達ドライバーに転身する方も多くみられます。雇用関係は、アマゾンと直接の雇用関係を結んでいるケースもあれば、下請けの運送会社と契約しているケースもあります。二次下請け、三次下請けになると事業への新規参入や準備のために借金をしている場合もあり、毎月の返済で自

転車操業に陥る人も少なくありません。全国ユニオンがおこなったドライバー向け電話相談会では、長時間労働の常態化や配達中の事故の多発など労働環境に関する相談が続出しました。

このように、アマゾンの配達ドライバーは、厳しい状況におかれており、裁量のない雇用労働者であるという立て付けで組織化を進めました。また、フリーランスの課題解決に向けて、連合本部とも協力して「Wor-Q」という仕組みをつくりました。なかでも「Wor-Q 共済」は国民共済が組み立てているもので、年会費3000円で加入でき、所得補償や団体生命の共済（病気や不慮の事故等への補償）がオプションで付けられるなど、とてもすぐれた共済となっています。これを武器にさらなる組織化を進め、現在は、横須賀と長崎に労働組合が結成されており、他の地域でも、三鷹、成田、宇都宮、埼玉などで組織化に向けて準備中です。

世界各地で組合結成の動きが広がりつつある一方、アマゾンの会社側は交渉を拒否しています。最近では、ブラックフライデーに合わせ、アマゾンで働く労働者のストライキや抗議が世界30ヶ国で見られました。2022年11月には日本でも同様に、アマゾン本社前での抗議活動をおこないました⁴。潮流、歴史、経緯が様々な全国のユニオン運動ですが、私たちのような小さい組織でも大同団結をスローガンに掲げ、メディアや記者会見、SNSで発信しつつ、労働弁護団の協力も仰いでさらなる組織化を進めています。

2) 「年越し支援・コロナ被害相談村」

コロナ禍で3年続けてきた前述の「年越し支援・コロナ被害相談村」ですが、2023年は組合主体での開催を見送ることを決定しました。今年は、「一般社団法人反貧困ネットワーク」や、「認定NPO法人自立生活サポートセンター・もやい」といった生活困窮者支援の団体が中心

でおこなうこととなり、労働組合の関係者たちは有志で参加するかたちに切り替えました。

この判断の背景に、この3年間と比較して2022年は法律相談、労働相談が激減したことが挙げられます。一方、食糧支援や困窮者支援の課題や要望が増えているのです。そのためフードバンク型の支援の需要が高まっているものの、相談者の顔ぶれが固定化しているなど、自立支援につながっていない可能性も懸念されます。「年越しコロナ・被害相談村」の取り組みは今後も継続し、複合的な困難を抱える相談者のニーズをくみ取ったうえで自立につながるような仕組みにしていくべきだというのが私の考えです。

3) 「いたみワーカーズコープ」

生活困窮者支援に関連して、私たち全国ユニオンの加盟組織である「いたみワーカーズコープ」の取り組みを紹介します。この組織は、1951年に前身となる市民団体が発足し、2012年に労働者協同組合として設立されました。ここでは、生活困窮者自立支援制度を利用した事業を展開しています。たとえば、20年引きこもっている方や、10代で親の介護を余儀なくされ、ほとんど学校に通えていないようなヤングケアラーの方、生活保護を受けている方など、様々な背景をもつ10～50代の幅広い年代の人びとに対して、市と連携したアウトリーチをおこなっています。

「いたみワーカーズコープ」が引き受ける仕事は、市内や地域に根差したものであり、草刈り、造園、学校給食の運搬・配膳、さらには選挙の開票作業など、その内容は多岐にわたっています。このような仕事を派遣会社に委託している自治体も多いですが、伊丹市の場合はこの組織が引き受けることで雇用を創出しています。ここでは、現金を即日で手渡すことも労働者のやりがいになっており、3～6ヶ月のプログラ

ムを経て就職活動につながっています。また、実際にワーカーズコープに就職するケースもあります。この取り組みの成果は、実際に市の生活保護費の削減などのかたちで現れています。

協同組合の場合は理念上、営利の追求ではなく社会的ミッションに沿った社会的企業体としての役割を担っています。労働組合も本来、市民参加による助け合いの組織であり、カンパや食料支援ももちろん大切ですが、このような活動にもっと関与していかなければならないと思います。一方、子どもの給食の完全無償化、ナショナルミニマムな最低賃金の確立、社会保障の充実など、長期的には国の公的な支援としておこなうことが望ましいものの、行政のみでは基準や制約があって現状では難しいテーマもあります。私たちのような運動体が、公的な制度・支援の枠組みと、それを実行する民間の営利会社の間にあるようなことを組み合わせ、持続的な取り組みをおこなっていくということが重要であると考えています。

3. 今後の展望、課題意識

Q 運動への思いや、今後の展望や課題などについて、春闘に限らずお聞かせください。労働組合以外の団体との協働や、貴組織が方針に掲げられている「伝統的な労働組合主義の外へ踏み出す」という点についても、ぜひうかがえると幸いです。

「伝統的な労働組合主義の外へ踏み出す」ということは、まさにアメリカのAFL-CIOでもこのような方針のもとで改革を進めています。世界的な労働運動の流れを踏まえてこの方針を掲げており、日本も過渡期だと思います。従来のしくみから転換しなければ、春闘をはじめとした労働条件の向上につながる社会的な波及力およびシステムとしての機能は急速に後退していくだろうと懸念しています。私たちもその後

退に抗うような取り組みをしている一方、数は力、政策も力なので、連合の役割はやはり大きいと思います。連合は日本最大のナショナルセンターですし、多くの政策において政労使に加え、シンクタンクとのパイプをもっています。この組織をもっと外に開いていく必要があり、そのためには私たちのような運動がより大きくならないといけないと思っています。歴史的経緯でバラバラになっている組合を組織化するなどによって拡大できれば、連合のなかで影響力が高まることも期待できます。それが連合運動にとってもよい影響をもたらすのではないかと考えています。

現在、全国ユニオンが構想しているプロジェクトは大きく3つあります。①アマゾン配達ドライバーの組織化を連帯しておこなっていくこと、②都道府県の労働委員会の機能性を向上させること、そして、③「次世代オルガナイザープロジェクト」です。③に関して、他組織も同様だと思いますが、運動を担う人材の枯渇が課題となっています。企業では、大学のゼミの

OB会などで学生の就職相談をおこなったり、寄附講座を開講したりしています。まず労働組合が学生に知られていないので、このような取り組みを労働組合もおこなう必要があると思います。その中で恒常的に労働組合やその役割を伝える仕組みを作らないといけません。そこから職業の選択肢として労働組合やオルガナイザーが身近なものになっていくべきです。このような職業を選択しないとしても、労働組合がある企業に入社する、トラブル時の相談先として労働組合が選択肢になるといった意識を醸成していくための権利教育が必要であると考えており、大学の先生、弁護士、ジャーナリストの方々とプロジェクトを始めています。このプロジェクトは全国ユニオンを超えて様々な組合と横断しておこなっており、もちろん全国ユニオンを担う人材が現れると嬉しいですが、そうでなくとも組合の活動や組織化の動きを若い世代にも広げたいという思いで企画しています。

(インタビュー日：2022年12月22日)



インタビューの様子

注釈

¹ UA センセン「労働協約の地域的拡張適用がスタート！」(2022年4月1日)

<https://uazensen.jp/2022/04/01/63743/> (最終閲覧：2023年1月12日)

² McCarthy, J. (2022). "U.S. Approval of Labor Unions at Highest Point Score Since 1965,"

2022.8.30, GALLUP.

<https://news.gallup.com/poll/398303/approval-labor-unions-highest-point-1965.aspx> (最終閲覧：2023年1月5日)

³ 「フリーランスのための Wor-Q 共済」<https://jtuc-network-support.com/worq-kyosai/> (最終閲覧：2023年1月11日)

⁴ この取り組みの動画は、鈴木氏の Twitter (@jcuf_t_suzuki) でも発信されている。