



あらゆる職場に労働組合を 一人の百歩より百人の一步

月刊ちば合同労組ニュース(第158号)

(発行) ちば合同労働組合

(住所) 千葉市中央区要町2-8 DC会館

(電話) 043-225-2207

(HP) <http://union1.strikingly.com/>

(メール) union1@outlook.com

(郵便振替) 00280-1-96870

(発行日) 2023年9月1日

ストライキは労働者の武器

ストできる
労働組合を
つくろう!

●ストライキ復権の兆し

スト決行前日の8月30日からワイドショーなどで終日、西武ストの報道が流れた。

確かにこの数十年、スト報道は何度もあり、SNSなどでストが可視化された時代になった。しかし、80年代の分割・民営化以降、労働組合のストがこれだけトップニュース

で報じられたことはない。他方、地元の豊島区長などが「ストは迷惑」の声を散見された。しかし迷惑をかけるのがストライキだ。ある意味、これまでは「社会に迷惑をかけていなかった」のだ。

8・31西武池袋本店でストライキ

61年ぶり百貨店ストに大きな注目

「西武本店を守ろう!」「池袋に百貨店を残そう!」——東京・池袋で300人の組合員が声をあげた。自分の職場

をシャッターで「封鎖」し、デモや駅頭宣伝など終日、池袋を揺るがした。一連の行動は青年や女性など一般組合員が担った。35度の猛暑の中、自らの雇用と地域を守ろうと真剣に訴える彼らの姿に共感の輪が広がった。

「ストライキを初めて見た」「実際に起きるとは」「池袋の雰囲気を守って」「応援しています!」——駅頭に立つ西武労組の組合員に次々と通行



影響を与え、テレビ報道で数千万単位の労働者の価値観にインパクトを与えた。

●スト続く海外と同じ構造
今回は61年ぶりの百貨店スト。同様に米欧でもストが50〜60年ぶりの高揚。労働者の集団的決起の時代に入りつつある。今回のさとう西武のストは単発ではなく、これから

もこういったストが始まるとの時代認識が必要だ。「欧米ではストが頻発している。ロシアのウクライナ侵攻などに伴う高インフレに加えて、人手不足の影響も大きい。低賃金のエッセンシャルワーカーでも『売り手優位』が強まっている。米財務省は8月、労組の存在が賃金を10〜15%押し上げるとの見通しを示した。」(8・30『日経』) 行き過ぎた新自由主義社会



千葉そごう前でもストライキ応援行動

人から声が寄せられる。

地方から駆け付けた人、ジュースを差し入れる高校生、ストの張り紙の写真と一緒に撮る若い人など、一様に表情は明るい。「スト迷惑」という客はわずかだ。

の中で労働組合が経済を動かす「力ある存在」として社会から認知され始めている。「賃上げなどの手段として、ストを活用しようとする労組が増える契機になる」(呉学殊氏)と見る識者も。今回のストで「自分でもやってやろう」「労働組合には力がある」という機運が若い労働者に広がった。ちば合同労組も、会社に対してストが打てる組合として成長しよう。

メディア各社が大々的に報道し大衆的にストライキが話題となった。「実力で資本にモノを言う」集団的行為が目の前で実行された事実の持つ意味は大きい。さとう西武労働組合には全国4000人の組合員。7月31日に94%の圧倒的賛成でスト権を確立。一切、売却の情

報を明らかにしたかったゼンHDが直接対話に追い

労働学校へご参加を

テーマ 資本主義とはどういう社会か

日時 9月16日(土) 13時〜

講師 鎌倉孝夫(埼玉大学名誉教授)

実践的に考える職場と労働法



深刻化する教員不足と長時間労働

教員の働き方をめぐり中央教育審議会（中教審）の特別部会が8月28日、危機的な状況にあり、社会全体で取り組むべき」とする緊急提言を取りまとめた。

具体的には、「登校時対応」「校内清掃」「休み時間の対応」など14業務について、地域やスタッフなど教員以外への分担や負担軽減を進め、年間の授業時間が国の標準を大幅に上回る1086コマ以上の学校は、来年度から見直すこ

と、学校行事の準備の簡素化などを盛り込んだ。

また授業や事務作業をサポートする「教員業務支援員」の全小



“定額働かせ放題”改善を訴え

中学校への配置や小学校高等学校での「教科担任制」実施の前倒し、保護者からの過剰な苦情に教育委員会が対応するなどの対応策を挙げている。

中教審は「教育の自由化」や「愛国心教育」などを掲げ、学習指導要領の改悪や権力介入を行ってきた。その中教審が教員不足や過剰労働への緊急提言を行わざるを得ない所に危機の深刻さもある。

実際、学校をめぐる状況は極めて危機的状況だ。「過労死ライン」と言われる月80時間を超える労働をしている教員が中学校で36・6%、小学校で14・2%、依然として長時間労働が深刻である。

そもそも教壇に立つ教員が足りないのだ。教員のなり手も激減し、校長や副校長、教頭が授業している。70代の教員も教壇に戻っている。

緊急提言に対し「焼け石に

水」などの批判が強い。提言や施策にはまともに予算も付かず、教員増の必要性も弱い。

教員不足の問題は本当に深刻だ。担任を配置できないまま新学期を迎えるなど、この10数年、非正規教員の犠牲の上に成り立ってきた教育現場は限界に達している。

教員は自分の健康や生活時間を犠牲にして働いている。休日どころか休憩時間の概念も実質的に解体されている。

給特法の制定

教員の長時間労働の背景には「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（給特法）の問題がある。

この法律は、教員の賃金や労働条件を決める法律で、教員の勤務態様の「特殊性」に踏まえて時間外勤務手当や休

日勤務手当を支給しない代わりに、給料月額額の4%に相当する教職調整額を支給することを定めた法律だ。

簡単に言えば、教員の残業代を支払わない代わりに基本給の4%上乗せする仕組み。

この法律ができた1971年当時、公立学校教員の時間外勤務手当の支払いを命じる（自治体側敗訴）の判決が相次いだ。最高裁での敗訴判決も予想された状況で時間外勤務手当の支給を免れる目的で作られた法律だ。

給特法の制定以前は、原則として公立学校教員も労働基準法37条が適用され、36協定がなければ、校長は残業や休日勤務をさせることができなかった。当然残業代が支給されるべきであった。

しかし、実際には36協定も締結されず、長時間の時間外勤務が行われ、残業代も支給されないのが実態だった。

そこで66年から日教組は全

国で訴訟を起こし、労働者側の勝訴判決が続いたのだ。人事院は63年に、教員の超過勤務については労働基準法に従って残業時間に応じて超過勤務手当を支払うべきであるとの見解を示した。

67年には、当時の文部省は残業時間に応じた超過勤務手当を支給する方向で検討していたが、自民党文教部会の強い反対で、教職調整額による一律の手当支給と引き換えに労働基準法を適用除外する枠組みが作られていった。

日教組は、法律の制定には反対をしていたが、結局、歯止めをかける方向の交渉で妥協し、時間外勤務を命じ得る場合を「超勤4項目」に限定する合意をした。

時間外勤務を命じることができる場面は限定されるはずだが、実際には建前だけ。超勤4項目以外の業務は「自主的」「自発的」な業務への取り組みという形で労働時間と

しての管理も行われない状況となった。現在、「定額働かせ放題」と言われる状況が生み出されていったのだ。

残業代が未払いだけでなく労働時間の管理も全くなされない。職務の特殊性で正当化できる問題ではない。

当事者の闘い必要

もちろん法律の廃止は必須だ。36協定を締結して時間外労働については職場ごとに集団的労使自治で規制されるべきである。残業代の支払いは長時間労働の抑止のためにも絶対に必要だ。そもそも労働時間として把握されていないことをなんとかしなければならぬ。労働時間の把握が徹底されなければならない。

いずれにせよ、給特法の廃止だけの問題ではない、教育予算を徹底的に削り、教員の犠牲の上に進められてきた教育行政の変革が必要だ。強権的で右翼的な文科省と中教審に対し、当事者である教育労働者と教職員労組が声を上げなければならない。

給特法の撤廃—労働時間の把握と増員は必須

汚染水の海洋放出に世界中で抗議

いわきで
抗議行動

全港湾など地元労組が先頭で

8月24日、福島第一原発から汚染水海洋放出が強行された。岸田首相は、「関係者の理解なしに処分しない」との文書で確認した2015年の約束を破り、地元の漁業関係者と会わずに放出した。

これは日本と福島の問題を超えて全世界的な問題になっている。中国だけでなく、フィリピンやマレーシアなどの東南アジア、フィジーなどの太平洋諸島の国からも巨大な反対行動が起きている。韓国では最大の労働組合である民主労総が5万人の汚染水反対行



地元4労組を土台に「国・東電による海洋放出反対! 8・27全国行動」が行われた。小名浜イオンモール前の歩道には500人超が集まった。

地元の労組が声

何より福島の人たちは怒っている。放出後、いわき市の

発言には、地元の市議や国会議員、漁民の怒りのこもった発言もありました。韓国の議員や漁民の代表が参加し、連帯の意を表明しました。

ヤマト運輸、日本郵政に配送業務を委託

突然の発表
現場の怒り

現場に矛盾おしつけるな

日本郵政とヤマト運輸は6月19日、「物流2024年問題」を前に、ヤマトのネコポス・クロネコDM便を10月から順次終了し、日本郵便に業務委託すると発表。ヤマト運輸が顧客から荷物を預かり、日本郵便の配送網で届けるシステムを6段階に分けて作りあげる。

配達員切り3万人

同時にヤマトは来年1月31日で一斉に個人事業主の契約を打ち切ると通知した。対象となる配達員は全国で約3万人にのぼる。

突然の発表に現場では衝撃が走っている。そもそも人手不足と記録的猛暑で現場はクタクタだ。これ以上の物量の配達はこなせない。増加量は、

特徴的だったのは、全港湾の青年組合員約100人が集会を支えていたこと。海は彼らの仕事場。それが30年間も放射能汚染される。全国の港湾労働者が我が闘いとして立ち上がっています。

2020年の英映画。素人の俳優を使い低予算で5年かけて撮影された。ロンドンの倉庫会社や建設現場で働く電気工事士マークの孤独な日常を描く。

映画紹介 『電気工事士 Electrician』

障がい者が職を奪われる。ヤマトからは日本郵便や次の職場の紹介などは一切ない。

毎朝起きて出勤し、黙々と仕事をこなし、粗末な食事をして帰宅して寝る姿が淡々と描かれる。彼は徹底的に無口、同僚に飲み誘われても交わらない。対照的に同僚たちの下らない会話がやたら多い。本当に下衆な内容で、マークの悪口から始まり、無銭飲食や隣人の車を盗んだ話など、それが妙に映画に独特のテンポを与える。みんな、まともに働かず、マークだけが淡々と静かに仕事をしている。

10月1日施行のインボイス制度や物流24年危機も含めて、この秋から労働者の環境が大きく変化しようとしている。労働者を無視し、数字上の効率だけを「不採算部門」として切り捨てられるやりに怒りの声が高まっている。

最近、マークは咳がひどい。咳き込んでしまい仕事を中断する場面も。さすがに病院で精密検査を受ける。明言されないがどうもアスペクト疾患のようだ。電気工事の仕事は天井や壁に穴を開ける作業も多い。職業病だ。

次第に、2年前に別れた妻が連れて行った息子のことが思い出されるように。マークは息子への思いを募らせ、精神的に追い込まれていく。これもはっきりとはわからないが、かつて義兄と一緒に犯罪に手を染め罪を被って服役した過去があり、それが離婚の原因なのだろう。なかば脅迫気味に元妻の連絡先を知る義兄に息子に合わせて欲しいと何度も頼む。

病気をきっかけに離れ離れになった息子に会いに行く話かと思いきや、ラストはあまりに衝撃的。まあ英映画っぽいかな。

障がい者支援施設や作業所が多く請け負っていた。全国320カ所、約1200人の

徹底的な無表情や無口さ、主人公の視点に密着したカメラワーク、抑え気味の色調などが醸す緊張感。巧くないが素人とは思えない演技。ラスト2秒は思わず「えっ。」と声を出してしまった。



ハリウッドで無期限スト続く

AI導入に俳優・脚本家の強烈な危機感

米国の「映画俳優組合／アメリカ・テレビ・ラジオ芸術家連盟(SAG-AFTRA)」が7月、映画会社やテレビ局、ネットフリックスやディズニなどが所属する全米映画テレビ制作者協会に対して、賃上げと労働環境の改善、AIの規制を求めてストライキに入った。

1960年以來のダブル・ストライキとなった。

近年、俳優も脚本家も収入が減り、インフレの影響で契約金も目減りしている。仕事はより短期間で不安定になっている。「われわれに起きていることは、あらゆる労働市場で起きていることだ」

特に動画配信サービスの拡大が俳優や脚本家たちに大きな影響を与えている。

以前は、映画公開後のテレビ放映時や映像ソフト化の際に「二次使用料」が支払われてきた。ところが動画配信サービスが拡大し、DVDなど映像ソフトの売り上げが大きく減少。他方、動画配信サービスは1度の支払いで何年も配信を行うが再生回数を公表しておらず、二次使用料は極めて小額だ。



さらに大きな問題と

なっているのがAI(人工知能)だ。近い将来、AIが書いた脚本を人間が手直しする時代が来るとも言われている。組合はAIによる脚本の学習の規制を求めている。

俳優組合は、エキストラ俳優をAIがスキャンして許可なく無料で永遠に使用を可能にする仕組みを見直すよう求めている。

強い組合の統制力

労働組合の統制力はかなり強い。ストライキ実施中、組合員はオンカメラの仕事(演技や歌、ダンスなど)、オフカメラの仕事(ナレーションや声優)、プロモーション活動に従事しない。つまり映画やテレビ、ラジオ制作などに関わる仕事はできない。

さらに、俳優らが自分たちの作品について話すことも禁止している。映画の宣伝はNGだが、インタビューでストに参加している理由について語ることはできるなどのルールを徹底している。

トム・クルーズも俳優組合

に所属しており、映画宣伝で7月に来日予定だったが、組合の指令で宣伝活動に参加できなくなった(報道によれば、彼は交渉にも参加し、組合の要求を主張する一方、妥協点として宣伝活動には参加できるように提案したらしい)。

組合員のスト破りには厳しい処分が課される。非組合員がスト対象企業で仕事をした場合、将来的に組合に加入できなくなる。

俳優や脚本家の危機感は強く、「ここで退けば労働者の未来はない」とスト継続の決意を固め、ストは年内は続くと言われている。ストで発生する損害は5000億円を超えるとも言われている。

他方、協会側幹部も「組合員が家を失い、家族が飢えるまで続ける」と発言しているそう。

63年前の前のダブルスト時には、労働組合側は、健康保険制度や年金、二次使用料の支払いなどの権利をかちとった。今回のストは実に重大な局面にある。

千葉 最低賃金1026円に

大幅引き上げ求め審議会に
ちば合同労組が異議を申立

千葉地方最低賃金審議会が8月、千葉県の最低賃金を42円引き上げる時給1026円の答申を行った。中央審議会が示した目安41円を1円超える42円は前例がないようだ。タクシー業界団体(使用者側)は「企業の支払い能力を超える」との異議申し立てもしたようだ。

各都道府県で39〜47円の引き上げとなり、全国の平均時給は22年度より43円高い1004円となり、初めて1000円台を突破した。ちば合同労組は、千葉最低賃金審議会に対して全国一律かつ大幅な引き上げを求め、少なくとも時給1500円以上とすることなどを申し立てしました。

海外と比較しても日本の最低賃金は極めて低調で、この間の物価上昇への対応や労働環境の改善などの前提として、最低賃金の大幅な引き上げが絶対的に必要です。

千葉県は、東京都(1113円)と比較して87円も低い状況です。労働者の生計費に大きな差があるわけでもなく、地域別の設定は、格差を生み出し、低い地域の固定化、全体としての最低賃金の抑制の悪効果をもたらすものとして、地域別の設定について反対を表明しました。

最低賃金法の制定は1959年ですが、直後から高度経済成長が始まったこともあり、社会的に大きな焦点になったのは実は最近のことです。生活保護受給額との比較からも日本の最低賃金の水準は低く、労働者の生計費の算定の不透明も指摘される状況です。

最低賃金制度について、労働組合として大いに注目し、理論化や運動化も必要だと思います。継続的な検討と取り組みを行いたい。

島根 904	鳥取 931	福井 931	富山 948	石川 935	新潟 954
山口 926	広島 970	岡山 932	兵庫 1001	奈良 948	和歌山 1028
福岡 941	香川 918	徳島 931	高松 948	愛媛 950	山梨 938
大分 899	愛媛 897	高松 967	静岡 984	東京 1113	山梨 938
宮崎 897	徳島 896	大阪 1064	愛知 1027	神奈川 1112	三重 973
鹿児島 897	高知 907	高知 936	三重 973		