

たたかう労働組合のバージョンアップ
低賃金と物価高騰から生活まもる
大幅賃上げ・底上げを
軍拡・増税でなく社会保障の充実を

はたららく女性神奈川県集会

非正規全国集会プレ企画

講演

いま欲しいのは、 安心して働ける職場と社会



2023.2.5 全労連 事務局長 黒澤幸一

Q

23国民春闘がスタート

あなたの春闘要求は

なんですか？

いま一番、改善させたいこ

と、怒っていること

なんですか？

NEW

NYの大病院でストライキ
人手不足の解消など訴える

ストライキ

ニューヨークの2つの大規模病院で
看護師らが人手不足解消など訴え

労組が最大規模ストライキ

 スターバックス

労働組合員

ストライキに参加した

私の時給はたった16.45ドル(約2,300円)
このインフレでもう限界

英看護師“史上最大”10万人スト



ストライキ

労働組合所属の看護師“最大10万人”
英・公的医療制度(NHS)史上最大規模の見通し

THE TIME

フランス全土で抗議デモ・ストライキ

年金受給年齢の引き上げ案に



海外の労組で物価高騰と年金改善などで

海外の労組「ストがストを呼ぶ」

- ・イギリスでは、物価上昇率10%上回る賃上げ要求し相次ぐスト
- ・ドイツ金属は7%賃上げ獲得。金属産別は6月警告スト、8月6.5%賃上げ。
- ・フランスでは25万人スト。物価高騰に見合う賃上げと年金改悪阻止。
- ・イタリアでは、労働総同盟など2大労組が賃上げと年金で8時間のゼネスト。
- ・アメリカでは、「ストがストを呼ぶ」状況。全米自動車労組の農機具大手労組1万人は、14カ所の工場ですト実施。20%の賃上げと医療手当を獲得。ミネソタ看護師連盟の15病院1.5万人は30%賃上げと人員不足の解消掲げ3日間のスト実施。民間では史上最大のスト。



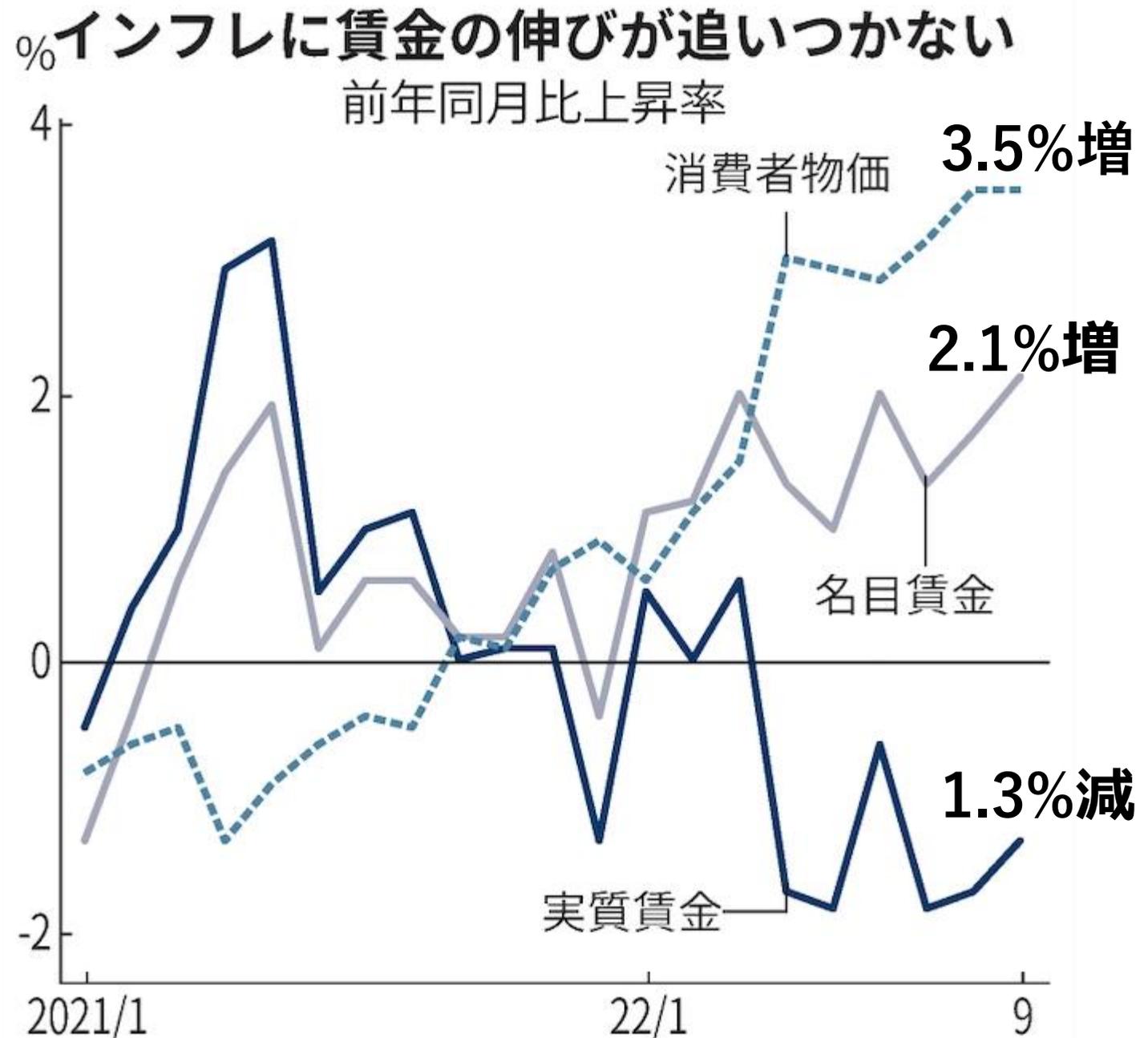
実質賃金1.3%減 9月、6カ月連続マイナス

厚生労働省が8日発表した9月の毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上）によると、1人当たりの賃金は物価変動を考慮した実質で前年同月比1.3%減少した。6カ月連続のマイナスとなった。資源高や円安で加速する物価上昇に賃金の伸びが追いついていない。この状況が長引けば家計の購買力が下がり、景気回復の足かせになる。

足元では名目賃金は緩やかに増えている。22年9月の現金給与総額は27万5787円と2.1%増えた。それ以上にインフレが進んでいるため、実質賃金が減る構図だ。賃金の実質水準を算出する指標となる物価（持ち家の家賃換算分を除く総合指数）の上昇率は3.5%に達している。

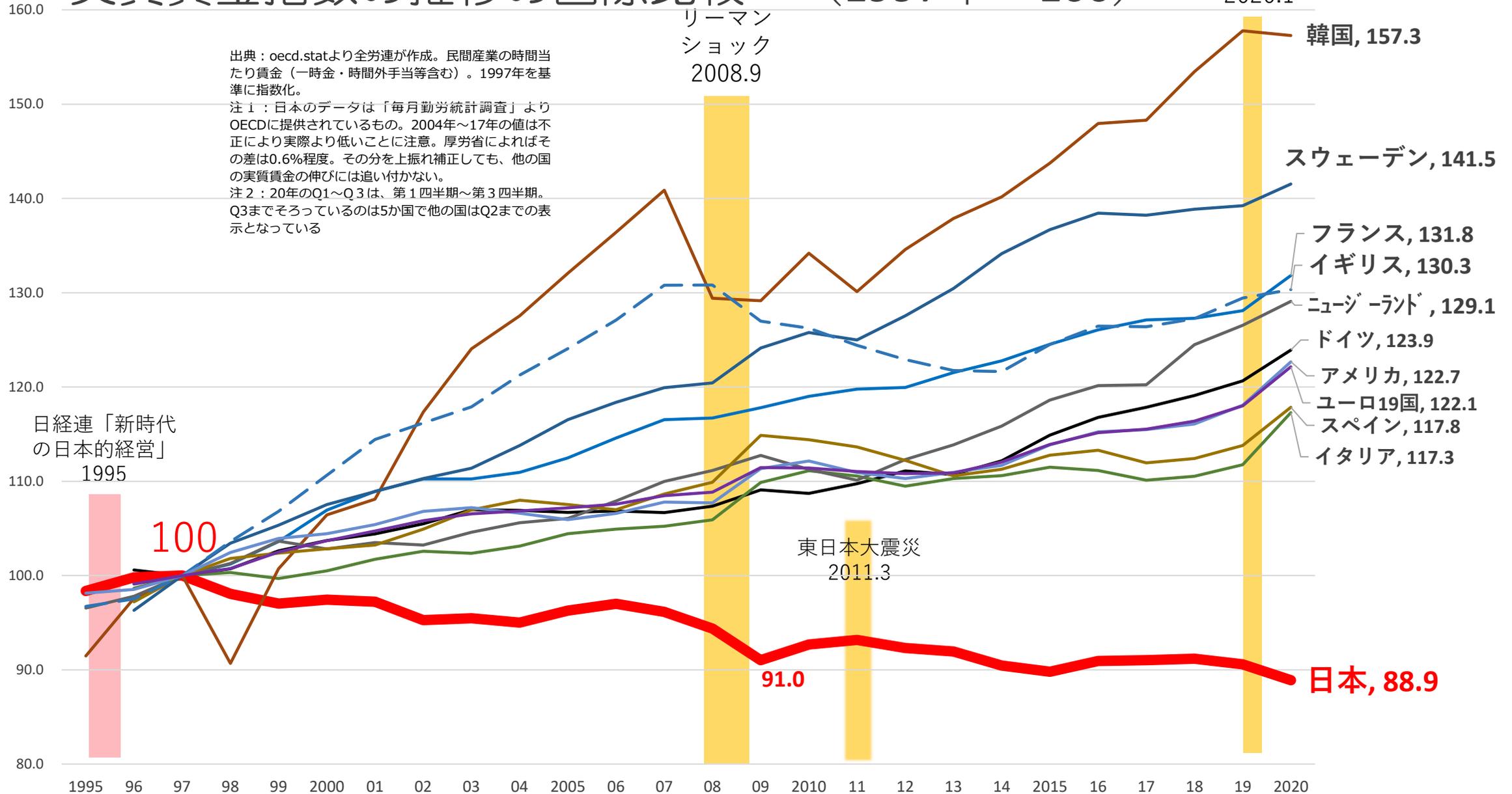
日経2022年11月8日 配信

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA074X90X01C22A1000000/>



実質賃金指数の推移の国際比較 (1997年 = 100)

コロナ危機
2020.1

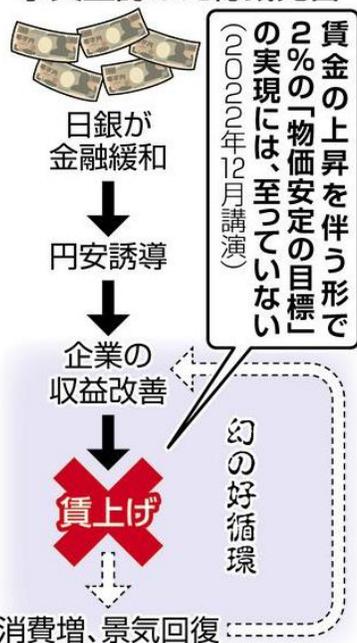




10年間の日本経済の変化	
実質賃金指数	104.6 (12年12月) ▶ 98.1 (22年11月)
物価上昇率	-0.2% (12年12月) ▶ 4.0% (22年12月)
円相場(ドル/円)	83.64円 (12年12月) ▶ 134.93円 (22年12月)
国債残高	705兆円 (12年度末) ▶ 991兆円 (21年度末)
実質GDP	515.4兆円 (12年) ▶ 546.8兆円 (22年)

※実質賃金指数は2020年平均=100。物価上昇率は対前年同月比(生鮮食品除く)。円相場は月中平均。実質GDPは12年10~12月、22年7~9月を年率換算

好循環が実現しなかったと事実上認めた総裁発言



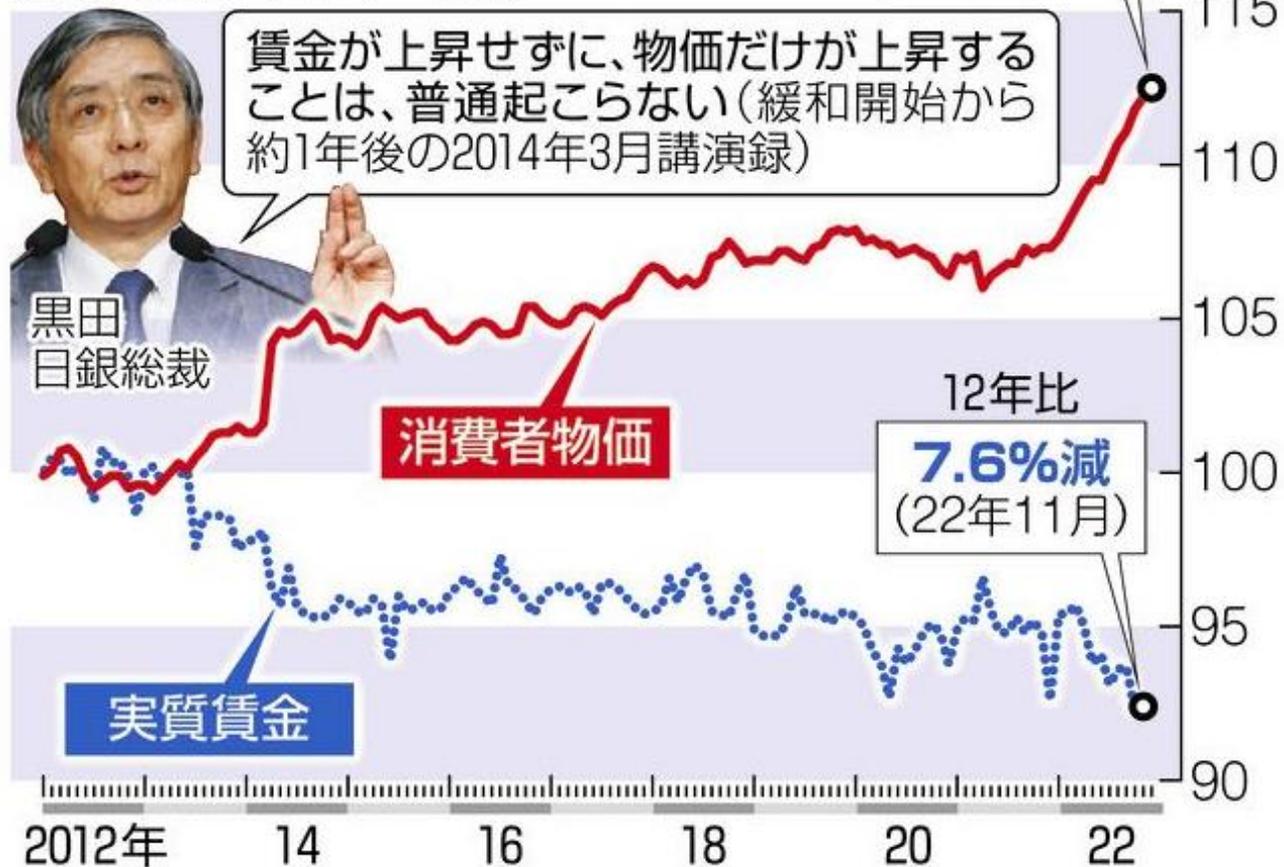
「物価が上がれば賃金も上がる」はどこへ…

4月8日の任期満了を前に、賃金を巡る日銀の黒田東彦はるひこ総裁の発言が変節している。就任当初は「物価が上がれば賃金も上がる」としていたが、昨年からは物価が急騰しているのに「賃金の上昇が伴っていない」にすり替わった。物価上昇に伴って賃金も自然に増えるとした「経済の好循環」を実現できなかったと事実上認めた形で、10年に及ぶ金融緩和策の挫折を象徴している。

(東京新聞2023.02.01)

異次元緩和後の消費者物価と実質賃金の水準

(指数:2012年平均=100)

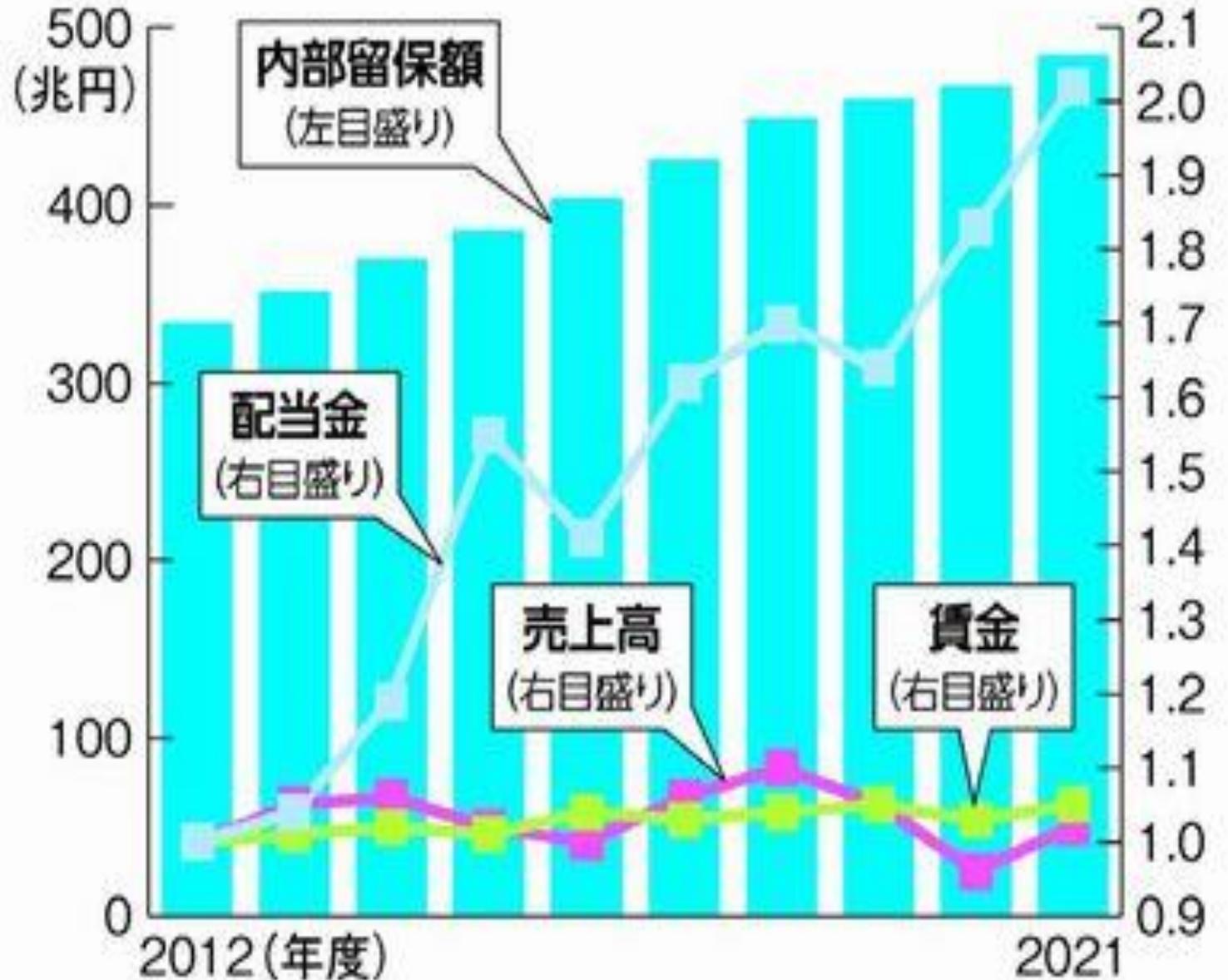


※消費者物価は「持ち家の帰属家賃を除く総合」。実質賃金は現金給与総額の季節調整値。政府データを基にニッセイ基礎研究所・上野剛志氏が作成

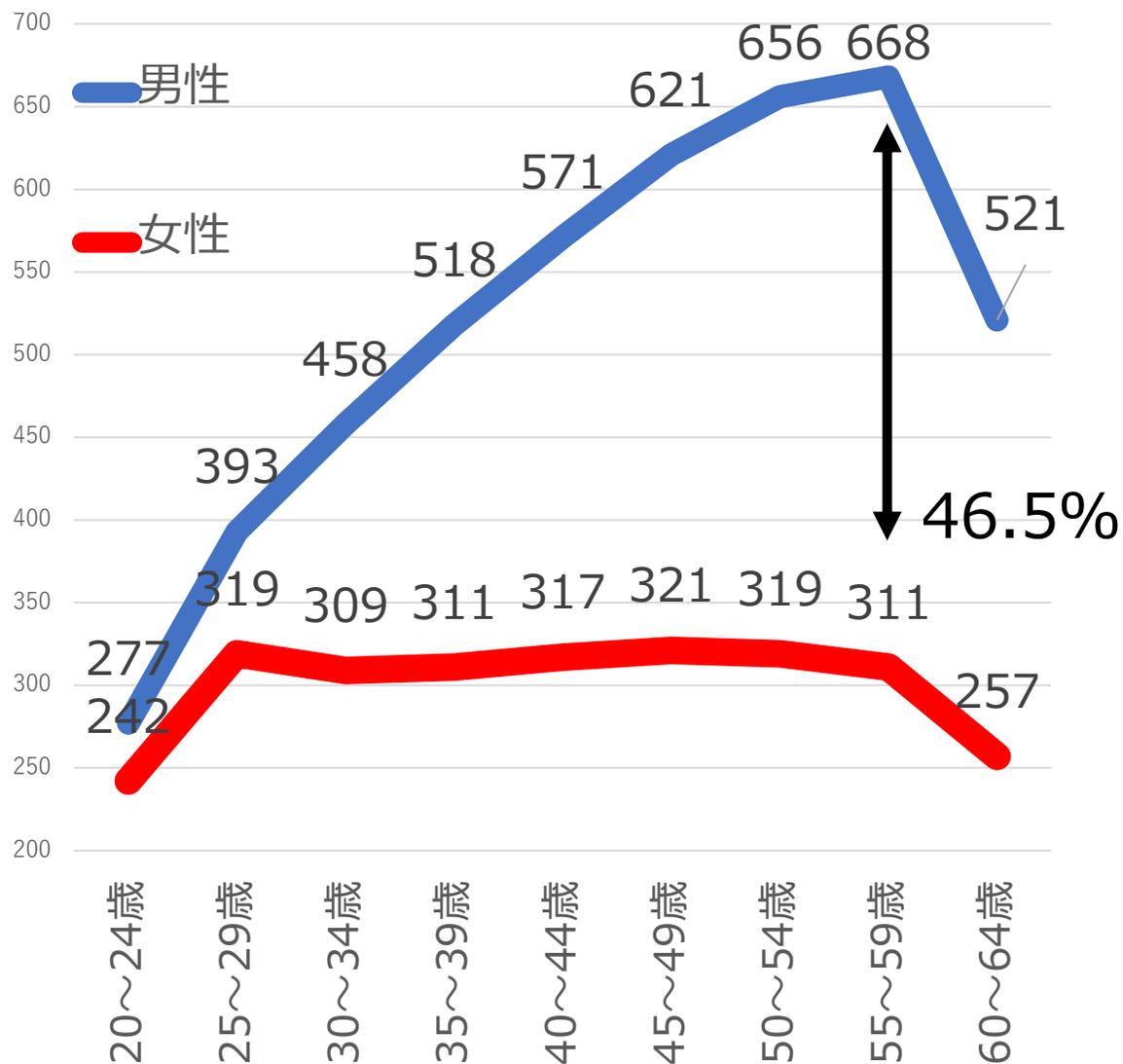
大企業の 内部留保 500兆円迫る

大企業の内部留保が500兆円に迫っています。財務省が9月1日発表した法人企業統計で、大企業の内部留保は2021年度末で484.3兆円となり、前年度末と比べ17.5兆円増えました。輸出大企業を中心に円安の恩恵を受け、経常利益が過去最高を更新し内部留保も増加しました。

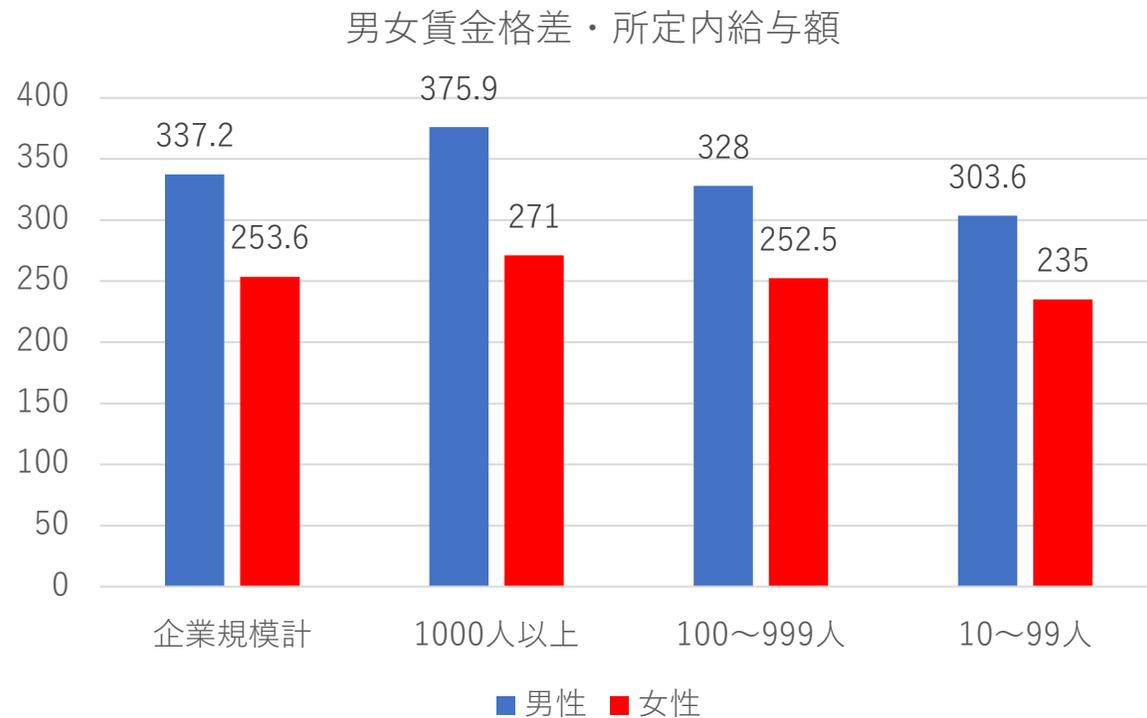
大企業諸指標の推移 (伸び率は2012年=1.00)



男女・年齢別平均給与 (民間給与統計調査結果・国税庁)



男女の賃金格差は3割



所定内給与額【産業計・令和3年賃金構造基本統計調査】

	企業規模計	1000人以上	100～999人	10～99人
男性	337.2	375.9	328	303.6
女性	253.6	271	252.5	235
差・額	83.6	104.9	75.5	68.6
率(男性100)	75.2	72.1	77.0	77.4

賃金透明性の確保を

岸田文雄首相は20日に開いた「新しい資本主義実現会議」で、企業に対し、**男女間の賃金格差の開示を義務づける**ことを明らかにした。賃金格差を解消することで女性活躍を促し、首相が目指す「成長と分配の好循環」につなげる狙いだ。

この夏には制度を始められるよう準備を進めるといふ。朝日新聞
2022.5.21

政府は**301人以上を常時雇用する企業**などを対象。公表が義務付けられる事業者数は2021年度末時点で、約1万7650社（非上場企業も含む）。101～300人の事業者についても、施行後の状況で検討する。

公表方法は企業単体ごとで、持ち株会社（ホールディングス）自身の情報も対象になる。賃金額そのものではなく、**男性の賃金水準に対する女性の割合を開示させ、その差を明確にする**方針。正規・非正規雇用別でも示す。**自社のホームページに掲載**することを想定している。今後、労使の代表が参加する労働政策審議会（厚生労働相の諮問機関）で具体内容を議論する。東京新聞2022.5.21



最低賃金マップ 2022改定確定

全国平均 961円 (加重) プラス31円 (3.3%増)

東京1072円 最低額10県853円

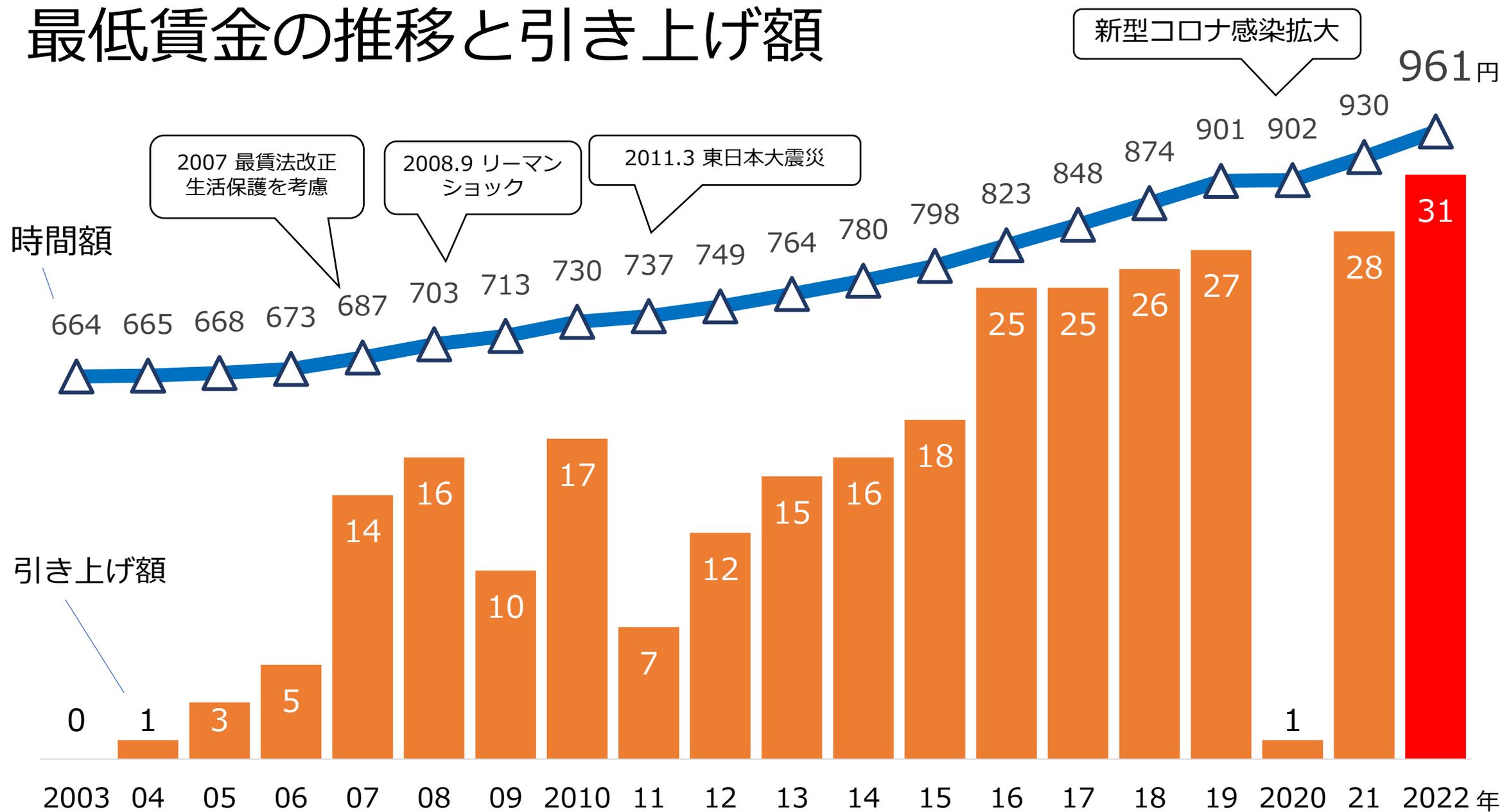
地域間格差は219円 (2円縮減) 20.4%差

地域別最低賃金マップ

- Aランク
- Bランク
- Cランク
- Dランク

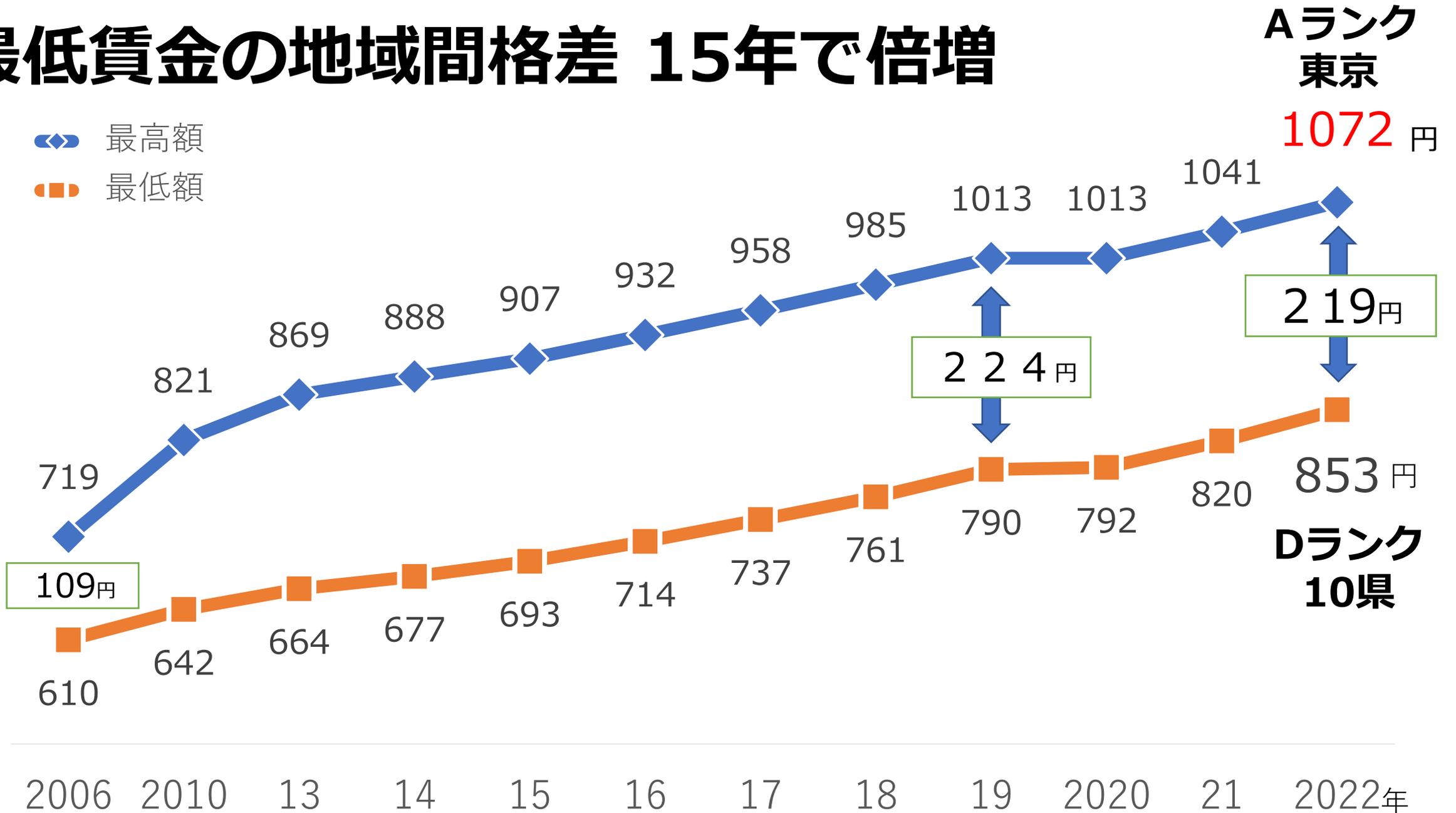


最低賃金の推移と引き上げ額



最低賃金の地域間格差 15年で倍増

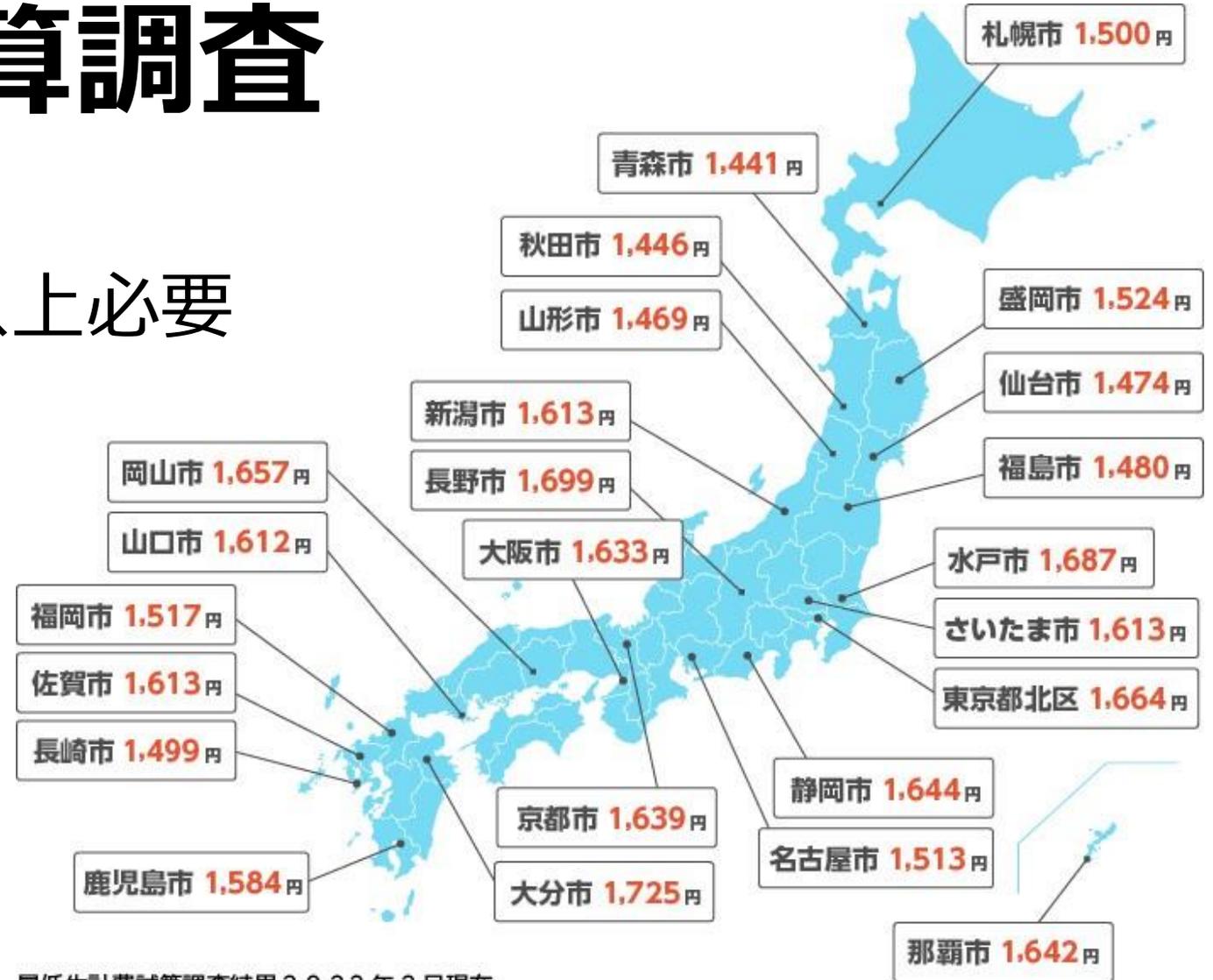
最高額
最低額



最低生計費試算調査

全国どこでも
時給1500円～1600円以上必要

全労連と地方組織などと静岡県立大学准教授・中澤秀一先生が行っている最低生計費試算調査は25地方組織で4万5千人を超える組合員などの協力で、単身の若者が暮らしていくのに必要な生計費を明らかにしてきました。2020年7月には、長野、茨城、岡山、沖縄、21年6月には大分県で実施され調査結果が公表されています。2022年2月には大阪労連が9501人の協力で調査をやり切りました。いずれも、月額24万円～25万円（税込）、時間額で1600円以上（月150時間）が必要との結果が得られています。



最低生計費試算調査結果2022年2月現在
(静岡県立大学短期大学部 中澤秀一准教授監修)

経労委報告2023

2023年版 経営労働政策特別委員会報告 2023.1.17

- 「賃金引き上げのモメンタム」維持・強化の必要性
- 賃金と物価が適切に上昇する「賃金と物価の好循環」
- 政府が掲げる「新しい資本主義」と軸を一にする「サステイナブルな資本主義」の実践

- 各企業が自社の実情に適した対応を行う「賃金決定の大原則」に則って検討する方針に変わりはない。（自社の業績、総額人件費の管理、労使協議で決める）
- 企業労使は、相互理解に努めてきた。その結果、労働組合による集団的な労使争議、特に「闘争」行動を具現化する「ストライキ」等にまで発展するケースは大きく減少している。こうした実態を世の中に正しく理解してもらうことが大切。対立的な関係ではなく「経営のパートナー」である労働組合との話し合いで決めていく。

- 最低賃金については「目安制度に対する信認が揺らぎ、審議会による決定方式に対する不満がくすぶっている。制度自体のあり方や地域別最低賃金の決定方法についても見直す時期にきている。」



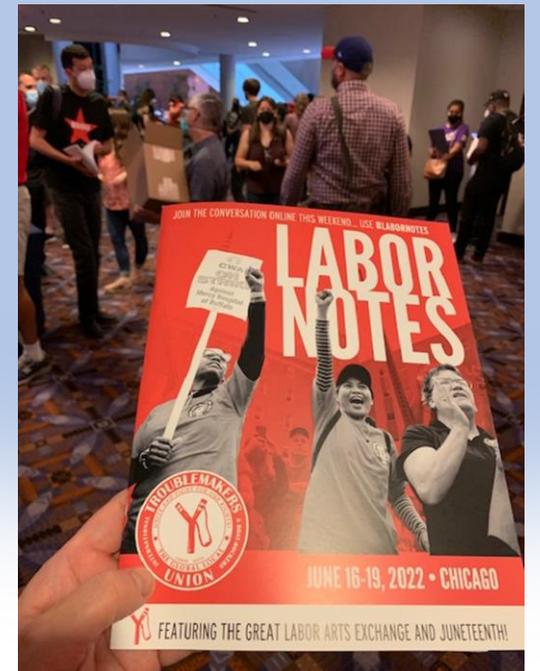
「アメリカのスタバ、アマゾンなどで 何が起きているの？」

アメリカの非正規労働者の正義と賃金アップ運動

— いま欲しいのは労働組合 —

レイバー・ノーツ大会2022Inシカゴから
いかせる教訓は何か

It's Union Time



「アメリカでの労組結成の動き加速」

コメンテーター

渋谷和宏

しぶや・かずひろ

作家、元「日経ビジネスアソシエ」創刊編集長



- ☞ 労組結成を「Z世代」若い人たちが支えている
- ☞ 若者や低所得層の77%が労組に「好意的」
- ☞ アマゾン労組結成はイギリスにも波及 賃上げでスト
- ☞ 経営者側と労組側が緊張感を持って対峙
- ☞ 日本では動きなし「30年間賃金伸びていない」「労組結成の動きが加速していいはず」「若い人、非正規への働きかけ弱い」
- ☞ 日本は最低賃金を1000円に、アメリカは3000円へ
- ☞ 労組は労働環境を良くするソリューション
- ☞ アメリカから若い活動家を招いて交流してはどうか

TBSラジオ
FM90.5+AM954

月～金曜日
6:30～8:30

森本毅郎 スタンバイ!

※ 1:31～1:42 11分間

2022年08月11日



Q

アメリカの労働運動の高揚する状況を聞いて何を感じましたか？

どんな疑問が浮かびましたか？

出し合ってみましょう

米国労働運動の基礎知識

- 1986年AFL誕生→1935年全国労働関係法（ワグナー法）制定
- CIO（産別会議）の結成 1938年公正労働基準法制定
- 1947年にタフトハートレー法制定（スト権制限、クローズドショップ廃止）
- 1955年AFLとCIO合併 AFL-CIOに マッカーシズム（進歩派排除）
- 組織化の波→世界大恐慌期の組織化、第二次対戦後の組織化、公民権運動

* 排他的代表性/exclusive representation 協約は3-4年に一回改定

* 労働権法/right to work （過半数の27州で組合に入らない「自由」が）

* 組織化するには = 全国労働関係法は排他的交渉単位制度を採用しており、この制度の下においては、労働組合を組織する場合には、交渉単位の労働者の30%以上の賛成署名を集めるとともに、選挙において労働組合は過半数の支持を得なければならない。

レイバーノーツ/Labor Notes大会

- レイバーノーツ = 1979年創立
 - 雑誌発行、労働学校・ワークショップ
 - 2年に一回大会（交流集会） **次回は2024年4月1日**
 - 2012年から全労連は参加
 - 「労働運動に運動を取り戻す」がスローガン
 - 職場民主主義、rank-and-file組合運動
 - 教員、製造業、医療などあらゆるたたかう活動家が参加
- **間違いなく今年の大会が最高、4000人参加、250のワークショップ**



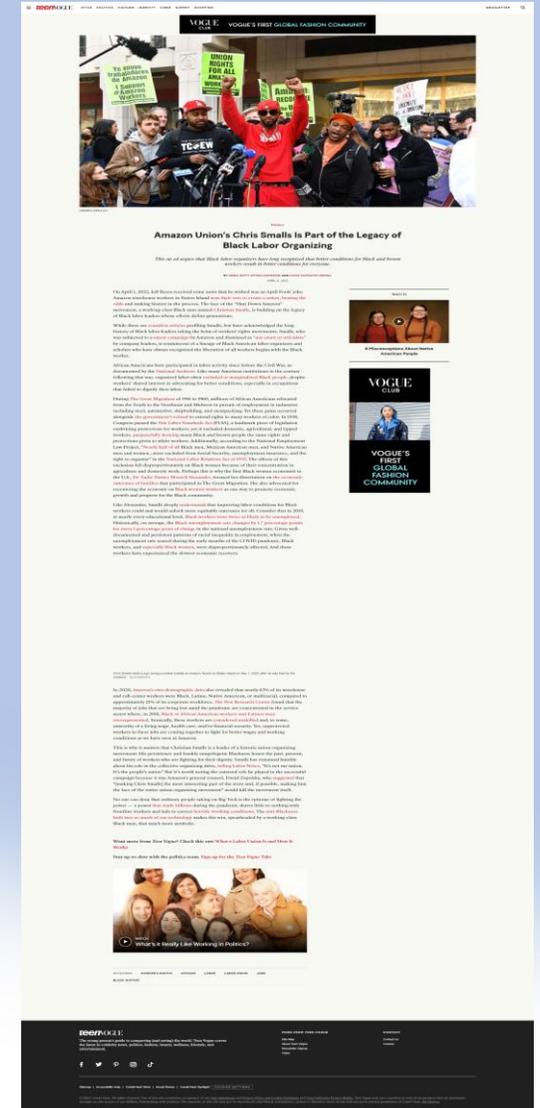
この間の組織化成功の事例

teenVOGUE

- 2022年前半で、認証選挙申請が57%増
- 組合への支持が60年代以降最大、71%
- 特に青年層での組合支持が高い

組織化の広がり + 組合のたたかいの活性化

- Googleの親会社AlphabetなどIT関係
- MIT、コロンビア、UCなど院生講師
- メディア、芸能
- 自然史博物館、シカゴ美術館、、、
そしてスタバとアマゾンの組織化







レイバー・ノーツ大会と米国労働運動から いかせる教訓は何か（1）

- 「いま米国労働者は、賃上げや労働条件の改善、差別解消もさることながら、それ以上に“労働組合”が欲しい」
- 「労働者を労働組合に組織化することが、職場でも社会的にも民主主義の構築となり、“変化をつくる”ことができる」
- 「小さな成功体験を積み重ね、労働者階級の最大の武器である“ストライキでたたかえる”ところまで高めあうことで、協約獲得など大きな変化を作ることができる」
- 「上からの官僚的な運動から脱却して、下からつくる運動に徹すること、その為には労働者が声を上げるスペース“場”を作っていくこと」。



ググったら労働組合に —スターバックスの青年たち

スターバックス、アマゾン、アップルストア…急激な物価上昇が続くアメリカで青年が労働組合に次々に加入しています。スターバックスではバリスタ（スタバの従業員）たちが最低賃金並みの時給に我慢できないと1年で約250の店舗で労働組合を結成。人間らしい働き方と権利を獲得しようと活動しています。ボストンの店舗で労働組合をつくったカイラ・クレーさんは語ります。

組合って何？

すぐにググって調べた

きっかけは、2021年の夏の終わりごろにスタバの労働組合のニュースを見たことです。その時、私は大学生で労働組合について何も知りませんでした。会社が労働組合を恐れていることはわかったし、私たちバリスタに対する会社の扱いに怒っていました。それで、労働組合についてググって連絡をとったんです。

労働組合がほしい

会社側はバリスタの不满を全て解決すると言っていましたが、何も進んでいません。それに「労働組合は第

三者＝よその」だと言いますが、それは違います。労働組合は私たち自身です。労働組合で声をあげ、労働組合で交渉して賃金、労働条件を引き上げる。私たちは労働組合が欲しいんです。

私 たちには力がある

交渉を拒否する会社側に圧力をかけるため、1年で一番売り上げが高い「レッドカップデー」に全米でストライキをしました。こういった行動や組合結成が成功しているのは、労働者の自発的な行動を重視しているからです。私たちが組合を結成する力には会社もかきません。



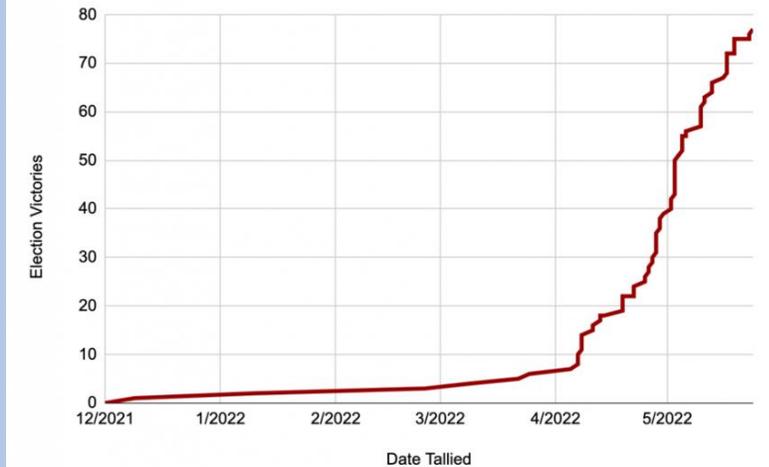
レイバー・ノーツ大会と米国労働運動から いかせる教訓は何か（2）

○「労働者階級としての自覚をもつ労働者を増やすこと。それは、従来型の労働組合のプロ専従者による組織化ではなく、その職場の労働者自身が組織化に立ち上がることが必要だ。労働者教育で力をつけていくこと。また、官僚的な会社のための既存の労働組合組織に対し、下から労働者自身が組織化と運動をつくることに挑戦して行かなければいけない。それが、社会正義をつくることにつながる」（スターバックス労働組合の若い女性組合員の発言）

スターバックスの組織化

- 21年12月にニューヨーク州バッファローで最初のスタバ店舗で労組結成
- 選挙申請は21年に14件、22年に入って5月22日までに263件（1日1.9店舗のペース）
- 5月24日までの89の選挙で77店舗で勝利、勝率87% 2300人以上、現在約230店舗で組織化
- Starbucks Workers UnitedはSEIUに加盟
- ボストン市内の店舗のカイラ・クレイさん→「昨年11月まで組合を全く知らず、ググった」「組合は第3者」という攻撃を乗り越え組織化

Cumulative Union Wins at Starbucks Since December 2021





VE
are PH
shimamoru.net

MORE LOVE

「俺を解雇した事を後悔させてやる」

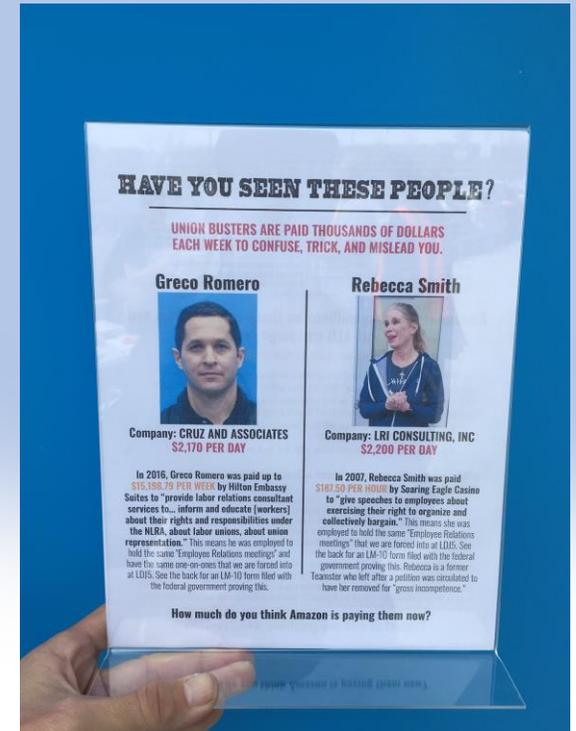
アマゾン労働組合ALU (Amazon Labor Union)
代表 クリスチャン・スモールズ

「俺を解雇した事を後悔させてやる」と語ったのは、アマゾン労働組合ALU (Amazon Labor Union) の代表、クリスチャン・スモールズさん。レイバー・ノーツ大会inシカゴのセッションでの報告でのこと。カリスマ感たっぷり。しかし、実際、全米150店舗を超える店の従業員を一つ一つ組織化していったのは、パートやアルバイトで働く若い女性店員らだ。組織化の手解きを受けてのことだった。労働組合は「いま時給18ドルの最低賃金を30ドル（約3900円）に引き上げるよう求めている。かっこいい。そうこうしている間に、米アップルで初の労働組合結成の報告が入り集会は最高潮に達した。2022.6.20シカゴより



アマゾンの組織化

- 22年4月、ニューヨーク市スタテン島のAmazon配送倉庫JFK8で認証投票に勝利（賛成2654票、反対2131票）し米国初のAmazon労組結成
- 8000人以上が組織化され、隣のLDJ5の組織化に着手
- 100の配送センターに広がる動き
- 激しい組合攻撃（昨年430万ドルを組合潰しに支出）を跳ね返した「組織化」
- 独立労組のたたかい



Amazonでの組織化、その後

- 徹底した関係構築・対話 労働者主導 (Worker-led organizing)
- 職場の人間関係を把握、関係作り、対話と教育
- ユニオンバスターに対抗し家族的な雰囲気を作って働きかけ
- 結成後→労働組合の支部活動の構築

10月に入って相次いだ火災→JFK8で650人がシフト放棄
事実上の抗議ストで60人が停職



**The ALU's Position on Strikes:
Look at Their Own Words**

THEIR WORDS ON STRIKES:
"Y'all seen all the strikes across the nation. We're playing our part. You know, **we're not able to go on strike yet, but that's what we are trying to get to.**" – ALU President Christian Smalls outside the National Labor Relations Board office, October 25, 2021.

Did You Know?
The ALU President's twitter handle is @Shut_DownAmazon
How will shutting down Amazon help you?

Amazon's View:
If the ALU makes you go out on strike, Amazon does not pay you. You could also be permanently replaced.

Is the ALU being honest with you about their intentions? They haven't even been elected and they are already talking about strikes.

レイバー・ノーツ大会と米国労働運動から いかせる教訓は何か（3）

○「最も高い戦術であるストライキを組織する過程でこそ組合民主主義は高まり、交渉力を高めることができる。リーダーも鍛えられる。要求の決定、ストの配置、戦略・戦術、ストするのকাশないのか、妥結の是非に至るまで、すべて3000人の全組合員投票で決める。手のかかるプロセスをはぶかないことが大切。ストライキは、ただのイベントでなく、歴史をつくる瞬間であり、そのプロセスである」（コロンビア大学職組の女性リーダー「ストと民主主義」セッションでの発言）



レイバー・ノーツ大会と米国労働運動から いかせる教訓は何か（4）

○「米国の最低賃金運動“fight for \$15”は、最賃引き上げの機運を高めることでは成功した。しかし、組合員の本格的な組織化は行えなかった。運動で成果を上げて組織化に結ぼうとしたが、成功したと言えない」。

○彼らは「労働者を組織化することを先行して行う方向に運動の舵を切り直した結果、この間のスタバやアマゾンなどの大企業での組織化につながっている」

（UEの組織局長の発言）



Q

スタバやアマゾンでの組織化の話から学んだこと、感じたことは何ですか？

出し合ってみましょう

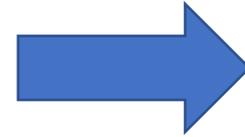
「米国の進歩的労働運動における組織化＝オーガナイズिंग
の実践とその教訓」より 月刊全労連2021年1月号

組合員教育が組合のあり方と 運動のパワーを支える能力を 決定づける

レイバーノーツ（教育担当）
バーバラ・マデローニ

約100万人の組合員

いま私たちは
パワーを最大限にいかせて
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。

労働組合の力 パワーは何か

- ①パワーは何か
- ②そのパワーをどう使うか
- ③パワーを使って何をめざすか

1対1の対話

労働者同士の対話

説得でなく質問

組合員の拡大

組合員にこそ パワーがある

- 会社のデマに耐えうる組合員集団となること
- 組合員の能力を最大限に発揮すること
- 職場のマッピングから労働者のリーダーを特定し、組織する必要がある



最大限にパワーを発揮する行動が

ストライキ

組織化の出発点

レイバーノーツ 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
(その問題点を解決する力は何か)
- ③ 運動方針を集団で決定行動



決定権者（ボス）とたたかう
この資本と直面する行動を通じて変化する

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、次にすべきことを待つようになる

会話し行動を実践している労働者
のグループを「飛び越してしまっ
た」と気づくこと

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。



CAMPAIGN
Action to reach
Movement to spark change
Strategy/
Escalating Plan to Win
Tactics

ISSUE

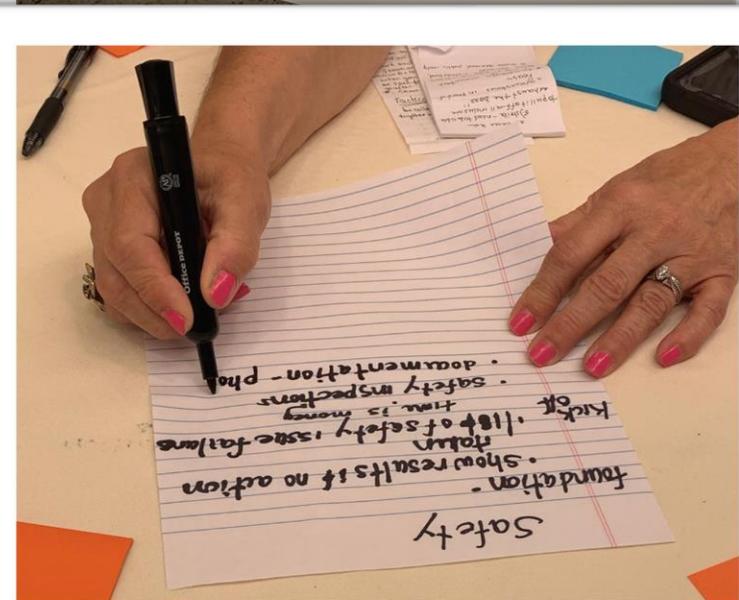
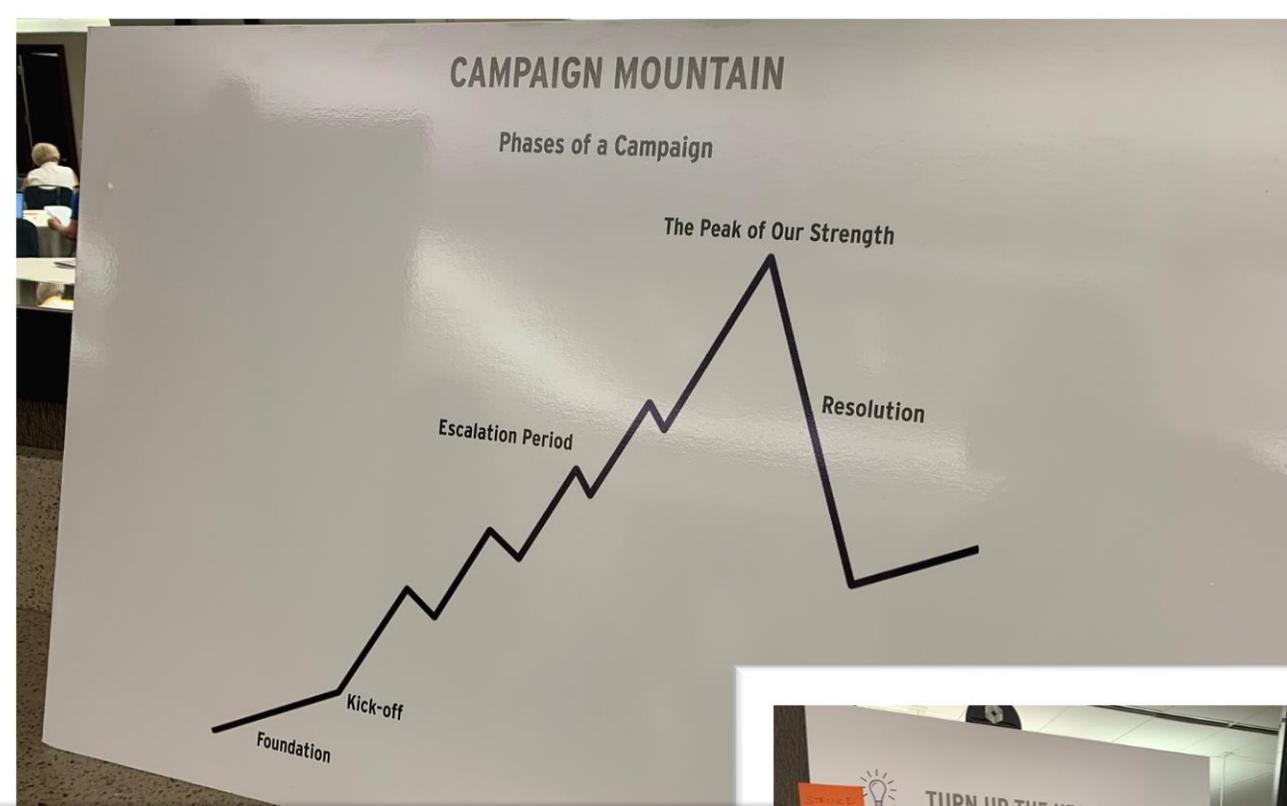
- pay
- favoritism
- work load
- healthcare
- safety
- widely felt
- winnable
- deeply felt
- build the union

TACTICS
Collective
Visible/public
Confrontational

Button
Info Packet
Walk ins
Taking buses one two

John Lewis
CEO Chadwick Boseman
@JAMESCAGNEY

HONEST AND FREE



ORGANIZING MODEL VS SERVICE MODEL

A democratic, member-led union is essential to making the media industry more vibrant, sustainable, diverse, and equitable. We reject the "service model" that has come to dominate so much of the business-as-usual labor movement, and we are committed to growing and strengthening our union through organizing model principles, which are rooted in the immense power we have together as workers.

	ORGANIZING MODEL	SERVICE MODEL
ATTITUDE TOWARD EMPLOYER	Defending our rights, enforcing our contract, and growing our collective power are what is most important.	Good relationship with management is most important.
MEMBERS ATTITUDES TOWARD UNION	Members see themselves as the union. Self-organized activity openly encouraged. Members take personal responsibility for success of the union.	Little turnover in leadership. Members see leadership or staff as the union. Wait for the union to do something.
GRIEVANCE HANDLING	Collective action is primarily used to address issues.	Staff and leaders try to settle issues with little involvement or even without members.
SETTLING GRIEVANCES	Members are given concrete ways to participate.	Members are told to sit and wait while staff or leaders use slow grievance process.
SELECTION OF STEWARDS	Election or selection by co-workers.	Appointment by union leadership.
BARGAINING	Large bargaining committee, open bargaining, constant flow of information to members.	Small committee, negotiations often kept secret until a settlement is reached.
STRATEGY AND TACTICS	Encourage initiative and creativity of members.	Reluctant to involve members in bringing pressure on employer.
ORGANIZING THE UNORGANIZED	Union represents all workers: organized and unorganized. In a constant state of organizing to grow our power in the industry.	Unwilling and unable to organize, feels threatened by newly organized.
VIEWS TOWARD THE LABOR MOVEMENT	Members feel connected to broader labor movement and show up in support of other unions.	Views union as a professional association rather than part of a movement.
BOTTOMLINE	The union is transformational—we are changing our workplace and changing the world for the better.	The union is transactional—a business that provides a service in exchange for dues.



米国で広がる組合の組織化モデル VS サービスモデル

(ジャーナリストギルドの資料参照、一部抜粋)

	組織化モデル	サービスモデル
使用者への対応	権利、協約を重視し、集団的な力の行使に集中	使用者との良好な関係が最重要
組合員の組合に対する見方	自身が組合そのもの、自主的に活動を組織し活動に参加する	役員が長く変わらず、役員や組合スタッフのことが組合だと思っている
組合とは	組合員が広い運動につながっていると思える。労働組合で職場を変え、世界をより良くすると思える。	組合な専門集団で運動体ではないと考える。組合費に見合ったサービスを提供するもの

労働者自身が考え、行動し、運動をつくる

Q

さー

あなたの労働組合など、
あなた自身の運動参加、
と比べて何が違いますか？
感じ取ったことを
出し合ってみましょう

米国 教員3万人 ストライキで 賃上げ要求

2019.1.15

米ロサンゼルスで14日、公立学校の教員3万人以上が、昇給や学級規模の縮小、教員数の増加を求めてストライキを決行した。生徒50万人に影響



米国民 労働組合を支持する

68% 不支持28%
労働組合の組織率11%

米国民の意識に変化。ギャラップ社の世論調査（2021年8月2～17日）で、労働組合に対する支持が68%、不支持が28%。労働組合の組織率が11%という中、労働組合への支持率は1960年代末や90年代末と同じ水準に引きあがってきている。

米ナショナルセンター AFL・CIO

ストライクトーパー

米国 広がるストで賃上げ実現

「ストライクトーパー」（ストライキとオクトーバー10月を掛け合わせた言葉）の運動が米ナショナルセンター（AFL・CIO）で展開されている。食品製造業の労働組合「製パン製菓タバコ製造製粉労働組合（BCTGM）」に加盟するシリアル製品大手のケロッグの労働者によるストライキが10月5日に始まり、1か月半以上に及んでいる。西海岸3州の大手医療保険組織「カイザーバーマントンテ」の施設で働く看護師・薬剤師、医療従事者約3万人が賃上げ等を求めてストを構えたところ、11月13日に会社側と合意に至った。



私たちは古い世界を終わらせるためだけでなく、 新しい世界を作っているのだ

バーバラ・マデローニ



月刊全労連
21年8月号より

組織化、たたかいを通じて、互いの社会的関係と知識を得る方法を変革し、自分と他人との関係、自分と世界との関係を作り変える。…尊厳と民主主義に根ざした関係構築を目指すことは小さなことに見えるかもしれないが、その小さな取り組みが可能性を生み出し、条件が揃えばより広い行動につながっていく。

資本主義の核心は、人間性と尊厳を奪っていくこと。組織化はその場にいる人間の尊厳に対する変わらぬ敬意を構築するスペースを作り出すことから始めなければならない。…組合員は運動構築の取り組みの主体であり、正義をもたらす世界の変革の主体だ。

12月に来日予定 12月22・23日に学習講演会を予定しています！！

23 国民春闘

2023国民春闘 国民春闘共闘・全労連

賃金引き上げ4つの要求（案）

- （1）産業・企業内の最低賃金の引き上げ
誰でも、どこでも時給1500円以上、月225,000円以上
- （2）賃上げ 要求 「平均10%増」を求める
月30,000円以上（昨年 25,000円 平均8.19%）
時給190円以上（昨年 150円 平均10.6%）
- （3）雇用形態や男女間格差の根絶、均等待遇を求めます。
- （4）法定最低賃金を全国一律1500円以上

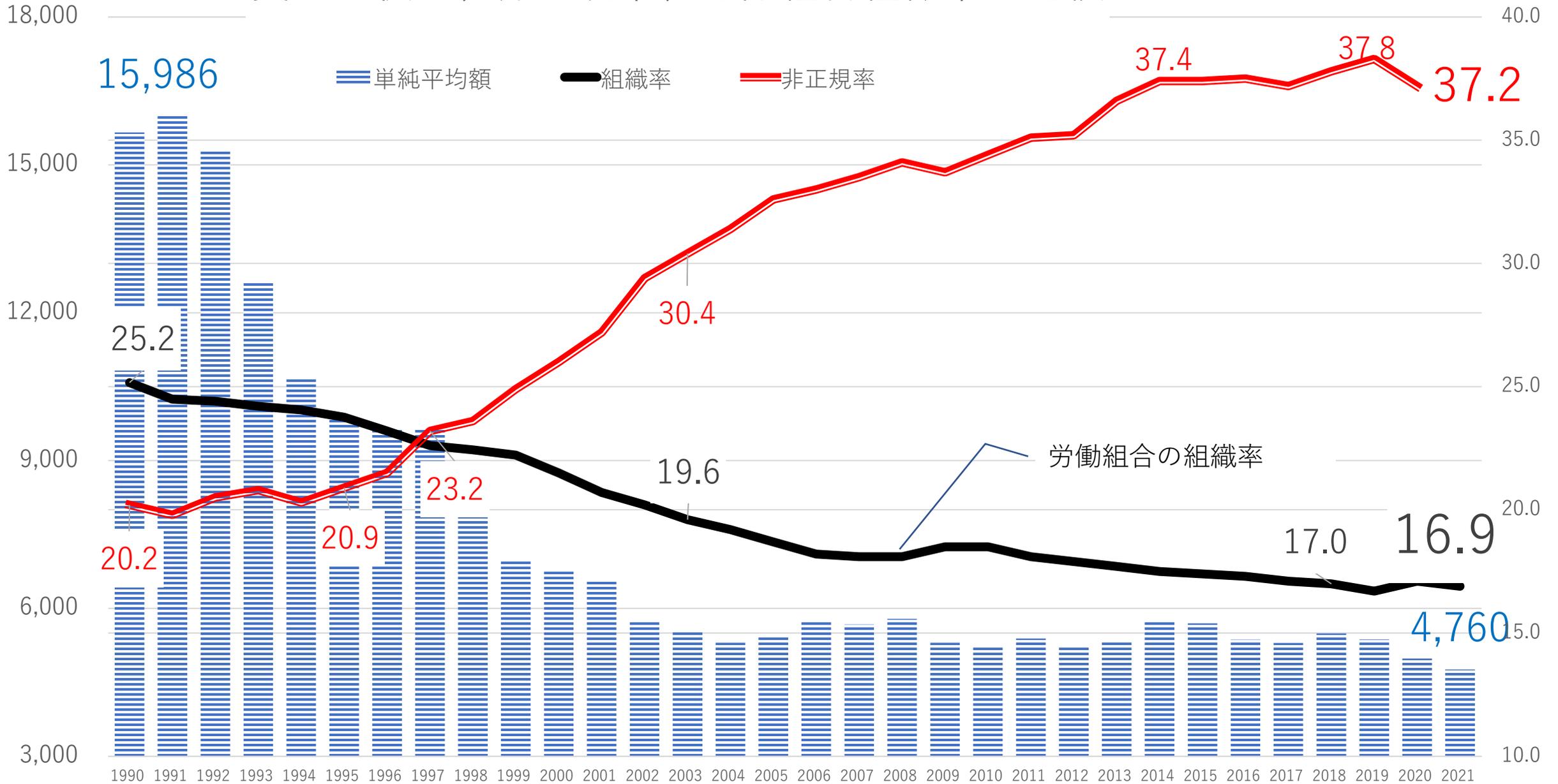
労働時間・働き方 4つの要求 (案)

- ①所定労働時間を1日7時間、週35時間をめざす。
- ②時間外労働の上限は、週15時間、月45時間、年360時間までに、36協定の特別条項の廃止を求める。
- ③勤務時間インターバルを連続11時間以上にすること。
- ④深夜勤務や変則勤務、対人労働の場合は、労働時間を短縮すること。

Q

日本の労働者の賃金は、なぜ上がらないのか

賃上げ状況、非正規率、労働組合組織率の比較



雇用者5973万人

就業状態別15歳以上人口2021年

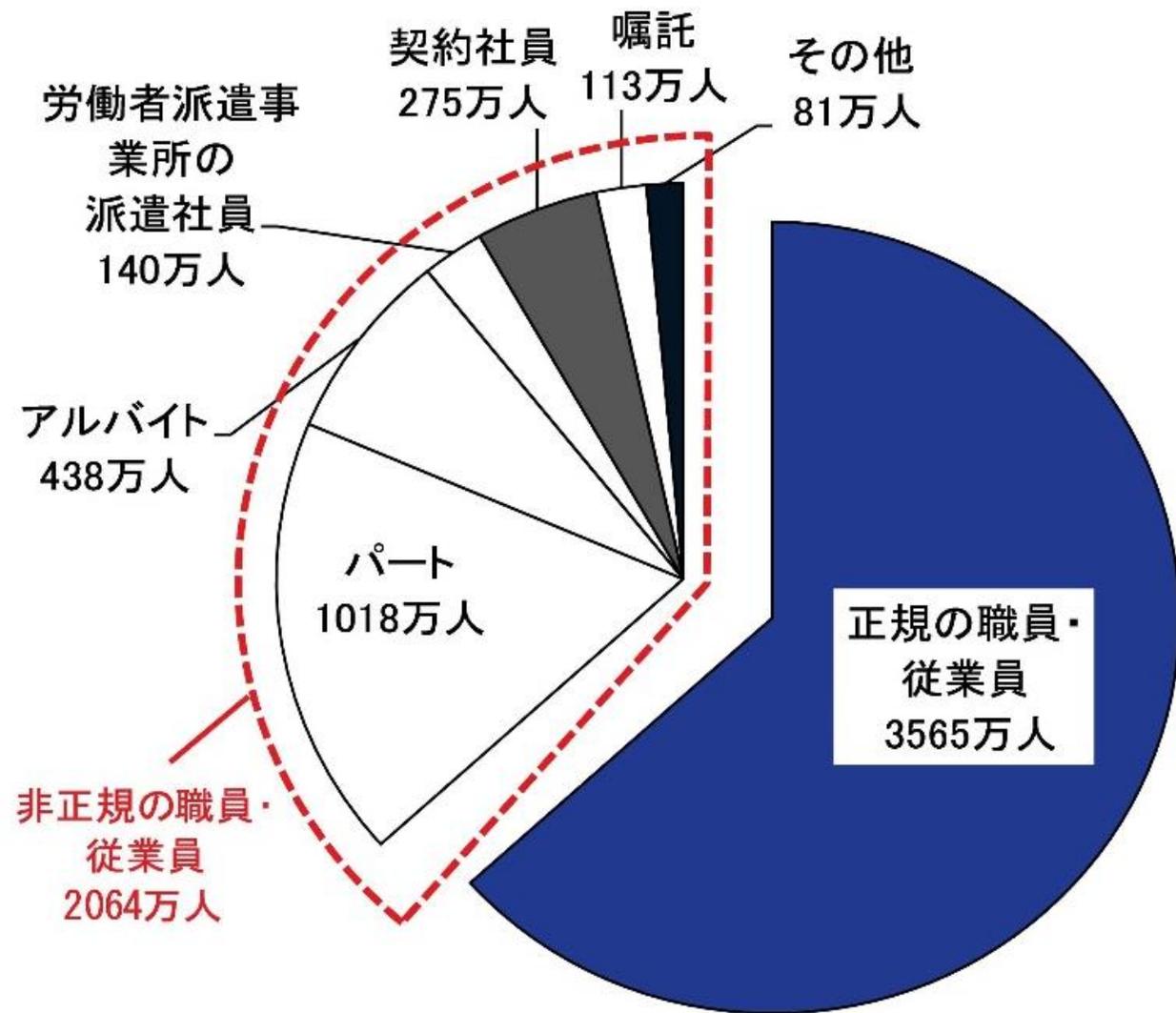
非正規労働者

2064万人 **34.5%**

+

フリーランス

462万人



資料出所 総務省「労働力基本調査2021年平均結果」
フリーランス 内閣官房「フリーランス実態調査2020年2月」

提起していること

一、賃上げを必ず勝ちとる腹を固めあう集会にしよう

- ・賃上げ世論の高まりと個別企業内主義とのたたかい
- ・「社会的な世論で包囲する」ことと「職場での労使交渉」

二、これまでの春闘からバージョンアップすることで実現させる

- ・①ストライキ、②統一闘争、③仲間づくり
- ・労働者の生活と雇用を守ることは「使用者の雇用責任」

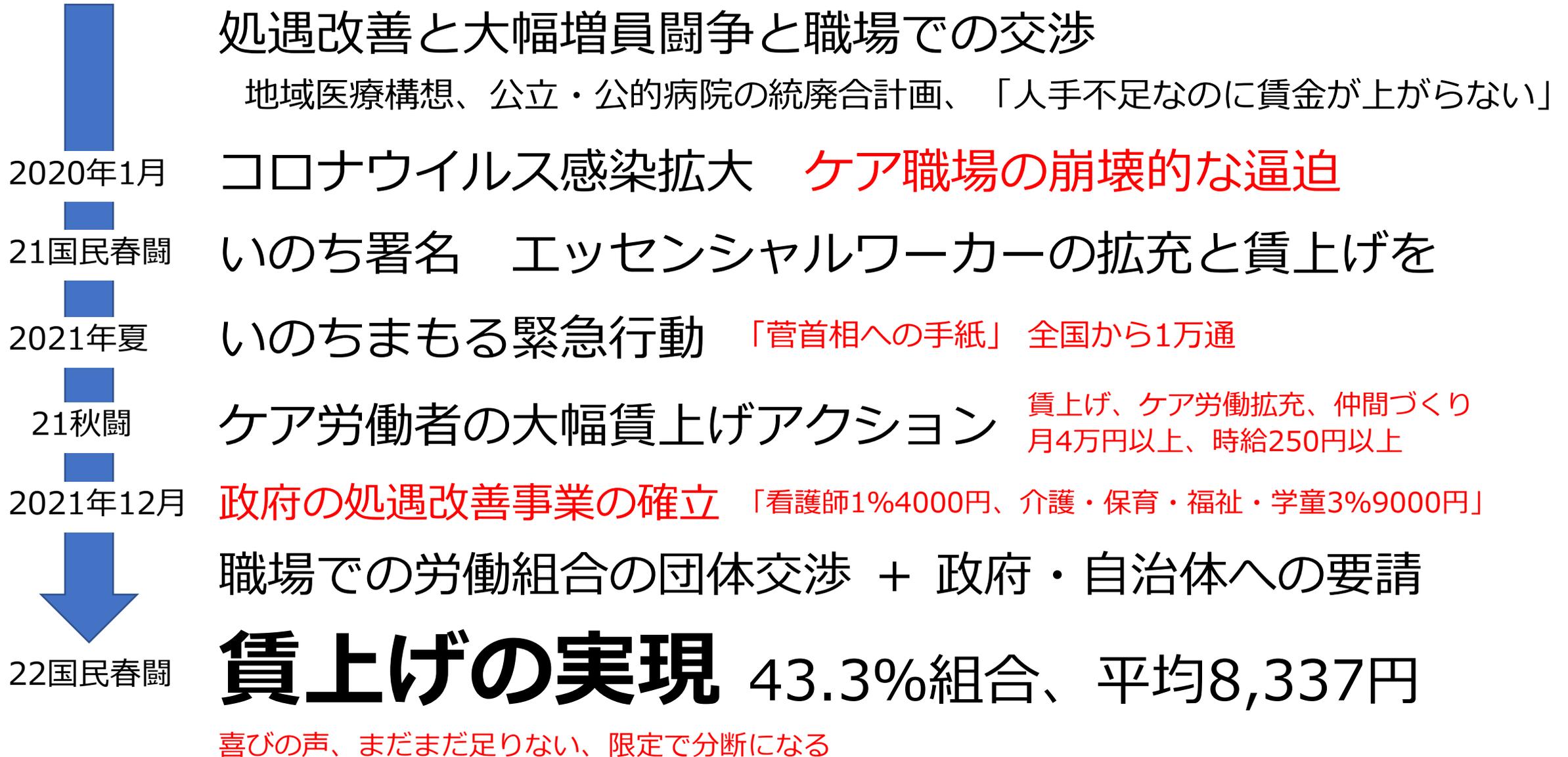
三、仲間を増やして春闘に勝利する

- ・要求の求心力で組織するスタイルの確立
- ・当事者による闘争重視

四、政治の転換にもつなげる

- ・「軍拡と増税」は、防衛でなく「米国と戦争できる国」づくり
- ・組合員との共有とともに声上げることなしに運動できない

ケア労働者の賃上げを実現するまで



22秋季年末闘争の制度的な成果一覧

■ ケア労働者の賃上げアクション

① 看護師の賃上げ12000円を1年前倒し

政府による、コロナ対応の大病院の看護師の賃金引き上げ4000円の12000円への改善を1年前倒しで実施させた。

② 保育士等の賃上げ10月以降も新規申請可

保育士、福祉職員、学童保育職員など処遇改善について、2022年10月以降に新規の申請も可能とさせた。

③ 国家公務員医療職俸給表の改善で看護師の賃上げ実現

看護師の国家公務員医療職俸給表（三）の見直しをさせ、公務職場で働く看護師の賃金引き上げを実現。看護師長や専門看護師だけでなく、一般看護師の賃上げにもつながる内容とさせた。人勧準拠の病院等への波及も期待される。

■ 非正規差別NG、最低賃金、3Tアクション 自治労連

① 会計年度任用職員への「最低賃金の考慮」実現

② 会計年度任用職員に「勤勉手当支給」に道

12.23総務省は、「会計年度任用職員の適切な給与決定を」とする通知を出した。「地域の実情等をふまえ、適切に決定する必要があること。地域の実情には最低賃金が含まれることに留意すること。」と通知させた。「勤勉手当の支給ができる」と通知され検討が始まった。

子ども予算、国会も争鳴

多子世帯ほど税負担軽減・育休給付を賃金100%分…

各党が主張した主な少子化対策

岸田文雄首相が「異次元の少子化対策」を打ち出したことを受け、各政党が少子化対策を競い合っている。児童手当を拡充する方向は重なるが、拡大の対象や力を入れる分野では異なる点も多く、百家争鳴の様相だ。

朝日新聞デジタル 2023年1月28日

○保育士の処遇改善、配置基準の見直しは、ほぼすべての政党が政策に

○一斉地方選挙の争点に浮上



各党が主張した主な少子化対策

自民党	<ul style="list-style-type: none">児童手当の所得制限撤廃、多子世帯へ加算保育人材の処遇改善子育て家庭の相談や一時預かりのサービス拡充
公明党	<ul style="list-style-type: none">児童手当の対象年齢、所得制限、金額の見直し医療費の高校3年までの無償化保育無償化の所得制限緩和、第2子以降の無償化給付型奨学金の対象を年収600万円まで拡大育児休業給付の対象外の人への給付保育士の配置基準見直し、研修体制の強化
立憲民主党	<ul style="list-style-type: none">児童手当の所得制限撤廃、高校3年まで対象拡大高等教育や学校給食の無償化「出世払い」など奨学金制度の改革育児休業給付の賃金100%分の支給児童扶養手当を月1万円加算、ふたり親にも支給
新日本維新の会	<ul style="list-style-type: none">子どもが多い世帯ほど税負担を軽減する「N分N乗方式」の導入幼児教育・保育、医療費、給食費の無償化で所得制限撤廃出産に公的保険を適用、自己負担分の実質無料
国民民主党	<ul style="list-style-type: none">児童手当の所得制限撤廃、高校生まで対象拡大、多子世帯への上乗せなど子育て、教育、障害児福祉の所得制限の撤廃子育てする人の税負担が減る年少扶養控除の復活「N分N乗方式」の導入給付型奨学金のさらなる対象拡大保育士の配置基準見直しや処遇改善
共産党	<ul style="list-style-type: none">学費や大学入学料、給食費など教育費負担の軽減給付型奨学金の大幅拡充保育士の配置基準見直し、処遇改善
新選組	<ul style="list-style-type: none">保育従事者の月給10万円アップ保育所、学童保育や病児保育などのインフラ整備

全労連・全国一般PUC分会 22春闘 20年間ベアなし スト160人

「労働組合に加入してくれた多くの専任社員の力が経営を動かしました」。全労連・全国一般PUC分会は東京都水道局から水道料金徴収システムの開発管理などIT業務を委託された職場の労働組合です。2015年には新たな専任社員制度（いわゆる限定正社員）を労働組合との事前協議に応じないまま強行導入。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。賃金や労働条件の改善交渉を粘り強くつづけ、2019年に専任社員の処遇を年俸制から月給制に、住宅手当を月二万円、扶養手当一万三千五百円、定期昇給4号俸昇給、退職金支給など、正社員とほぼ同様の待遇に大きく改善させました。この実現の力となったのが、専任社員など40人超えが組合加入するなど、当事者が労働組合に入って交渉したこと。22春闘では、20年間賃金のベースアップがないこと、会社の合併を機に申し入れてきた退職金の不利益変更に対して、ストライキを構えて交渉に臨んだ。「皆さん、PUC分会に加入し、皆で現行の退職金を守り、更に向上させましょう」と訴えると、ストライキの前々日から我も我もとなんと約50人が組合に加入しました。そして、交渉が合意に至らず、「20年間ベアなしとは許せない」と新宿の超高層ビル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ました。交渉は9月の今も続いている。



全労連・全国一般PUC分会

22春闘 20年間ベアなし スト160人



岩手医大教職員労働組合（日本医労連）

21年末一時金引き下げ阻止

岩手医大教職組が人勧準拠の**21年年末一時金の引き下げ回答**に対し、「ボーナス減額はあり得ない」と**労働組合の組織力をフル活用**した戦術を具体化し、撤回させました。具体的には「①**ストライキの通告と準備**、②大学側へ提出する**要請署名の学内外での取り組み**、③**地域での宣伝行動**、④**職場玄関前での組合新聞配布活動**、⑤7回にわたる役員研修会と**職場での意思統一**、⑥36協定改廃を申し出て「回答いかなでは**36協定未締結もあり得る**」との交渉戦術としました。

いわて労連は「**変えるリーフ**」と「**新しいのち署名**」と「**コロナ禍で頑張ってきた公立病院や保健所の職員などの一時金が引き下げられようとしている**」ことを**訴える手紙**を入れて、大学周辺も含めて1万1千セット配布しました。回答が不調なら毅然とストライキを打ち抜こうと意思統一し、大学へ回避に向けた決断を迫りました。

「引き下げはしない」という回答を引き出しました。この成果が、組合への信頼や組合員としての自信となっています。（2022.1全労連第61回評議員会のいわて労連発言より）



かがみ田苑労働組合

6人⇒**24**人
職員 150人

ストライキ通告

- 横須賀市社会福祉事業団（100%横須賀市）
- 6期連続の赤字、2021年は1.5億円の赤字
- 期末勤勉手当（ボーナス）の半減
契約社員の契約日数削減による退職金除外
提起商況の凍結、事実上の賃下げ
- ストライキ通告、団体交渉、市役所前での抗議集会、ビラ配布、記者会見
- 不利益変更のすべての撤回



障がい者施設

名古屋市職員労働組合 保育士ら

自治労連 ケア労働者の賃上げ A C T、
3 Tアクション

13人⇒53人



- 岸田首相が昨年、「公立保育園の保育士も賃上げの対象」市と交渉
- 会計年度人用の保育士は、著しい低賃金。
- 市の職員の人事院勧告で決める、行政職給与表で保育士だけとはならない
- 声を大きくする以外ない「組合員の拡大に着手」⇒ 手分けをして1対1の対話で
- 「月が4万円アップを獲得するために、組合に加入しよう」（ビラにも掲載）
- 1か月で40人が組合加入、誰が誰に声をかけるか年密な計画
- 会計年度職員の保育士の組合員が直接参加しての集団交渉
- 名古屋市職員の超過勤務時の時間単価の引き上げを回答させた



名古屋市職員労働組合福祉支部保育園部会より
保育所ローテーション勤務会計年度任用職員の皆さんへ

給料月額を4万円上げるチャンスです！
そのために、いま、みなさんの組合加入が必要です！



**現在50人のローテ保育士が
組合に加入しています**

名古屋市他職場においてフルタイムで働く会計年度任用職員には、毎月の給料に約3万円加算されています。本来、この加算は、ローテーション保育士にも支給されるべきものです。いま、この加算が獲得できそうな状況です。市職労の試算では、ローテーション保育士の加算額の右の表のようになります。(市職労試算)

この加算を実現させるためには、労働組合で交渉すること、さらに、多くの人が組合に加入し、数の力で「みんなの要求です！」と市に伝えていくことが重要です。そのためにはみなさんの加入が必要です。現在50人のローテーション保育士が加入しています。賃金を上げるために、あなたもぜひ加入してください。

年齢別 毎月の賃上げ額 (試算)
この引き上げを実現しましょう

世代	毎月の引上げ額
1991年4月2日～	40,500
1992年4月2日～1993年4月1日	39,800
1993年4月2日～1994年4月1日	39,100
1994年4月2日～1995年4月1日	38,500
1995年4月2日～1996年4月1日	37,800
1996年4月2日～1997年4月1日	37,100
1997年4月2日～1998年4月1日	36,400
1998年4月2日～1999年4月1日	35,500
1999年4月2日～2000年4月1日	33,700
2000年4月2日～2001年4月1日	31,900
2001年4月2日～2002年4月1日	30,800
2002年4月2日～2003年4月1日	29,900
2003年4月2日～2004年4月1日	29,000
2004年4月2日～2005年4月1日	28,200

名古屋市職員労働組合加入申込書 (保育所ローテーション保育士用)

加入日 年 月 日

執行委員長 津田 康裕 あて 職員番号 職場 生年月日

氏名 住所 支部名 福祉支部

※上記の必要事項を記入して職場役員へ提出してください。

- ・組合では3か月に1回程度、市の情報をお伝えし、意見交換の会をします (参加は任意です)。
- ・職場でニュースなどを配布し、賃金や労働条件の変更などの必要な情報をすばやくお届けします。
- ・個別の相談もできます。組合費は給料の額に応じて毎月天引きされます。(最高額は約2700円)

名古屋市職員労働組合福祉支部保育園部会より
保育所ローテーション勤務会計年度任用職員の皆さんへ

給料月額を4万円上げるチャンスです！
他のフルタイム会計年度任用職員と同様に
勤労手当の経過措置加算分(約4万円)をつけるため
いま、みなさんの組合加入が必要です！



市役所や区役所で働くフルタイムや週30時間勤務の会計年度任用職員のみならず、職員の勤労手当が月額約3万円支給されていることをご存じでしょうか。この加算が、ローテーション保育士には1円も支給されていません。同じ市役所で働き、正規保育士と同じようにクラス担任をもち、子どもの命を育む責任の重い仕事をしているのに、ローテーション保育士だけが支給されていないのは、納得いきません。加算を勝ち取るためには、労働組合で交渉すること、さらに、多くの人が組合に加入し、数の力で「みんなの要求です！」と市側に伝えていくことが重要です。他の会計年度任用職員のみならず、労働組合の交渉で、来年度以降もこの加算の継続が決まりました。ローテーション保育士への加算を勝ち取るにはこのタイミングがありません。ぜひこの機会に労働組合に加入いただき、私たちの声を大きくしていきましょう。

★月額約4万円上がったならこうなります★ (※これは、31歳以上の方の試算です)

2022年度 加算が 今年度の賃金引き上げ交渉の結果、12月から月額が460円上がります	月額			経過措置加算	年収 約342万円 約400万円
	基本給	地域手当	経過措置加算		
2022年度	243,455円	211,700円	31,755円	0円	
今年度の賃金引き上げ交渉の結果、12月から月額が460円上がります	283,955円	211,700円	31,755円	40,500円	

名古屋市職員労働組合加入申込書 (保育所ローテーション保育士用)

加入日 年 月 日

津田 康裕 あて 職員番号 職場 生年月日

氏名 住所 支部名 福祉支部

※上記の必要事項を記入して職場役員へ提出してください。

- ・組合では3か月に1回程度意見交換会をします。職場でニュースなどを配布し、職員として必要な情報をお届けします。
- ・職場でニュースなどを配布し、賃金や労働条件の変更などの必要な情報をすばやくお届けします。
- ・個別の相談もできます。組合費は月々約2,700円が給料から天引きされます。加入していることだけでも改善の力になります。



軍拡・増税

原発の建替え

戦後政策の大転換

◆岸田文雄首相は2022年11月28日、防衛費を2027年度に国内総生産（GDP）比2%に増額するよう関係閣僚に指示した。科学技術費などの国防に有益な費用を合算し、省庁横断の防衛費と位置づける。装備品を含む向こう5年間の予算規模と財源確保を年内に同時決着させ、戦後の安全保障政策の転換に道筋をつける。

◆経済産業省は28日、今後の原子力政策に関する計画案を審議会に示した。「新たな安全メカニズムを組み込んだ次世代革新炉の開発・建設を進めていく」と記し、まずは廃止が決まった原発の建て替えを具体化させていく方針を盛り込んだ。現行法で最長60年と定めた運転期間を延長できるようにすることも明記した。

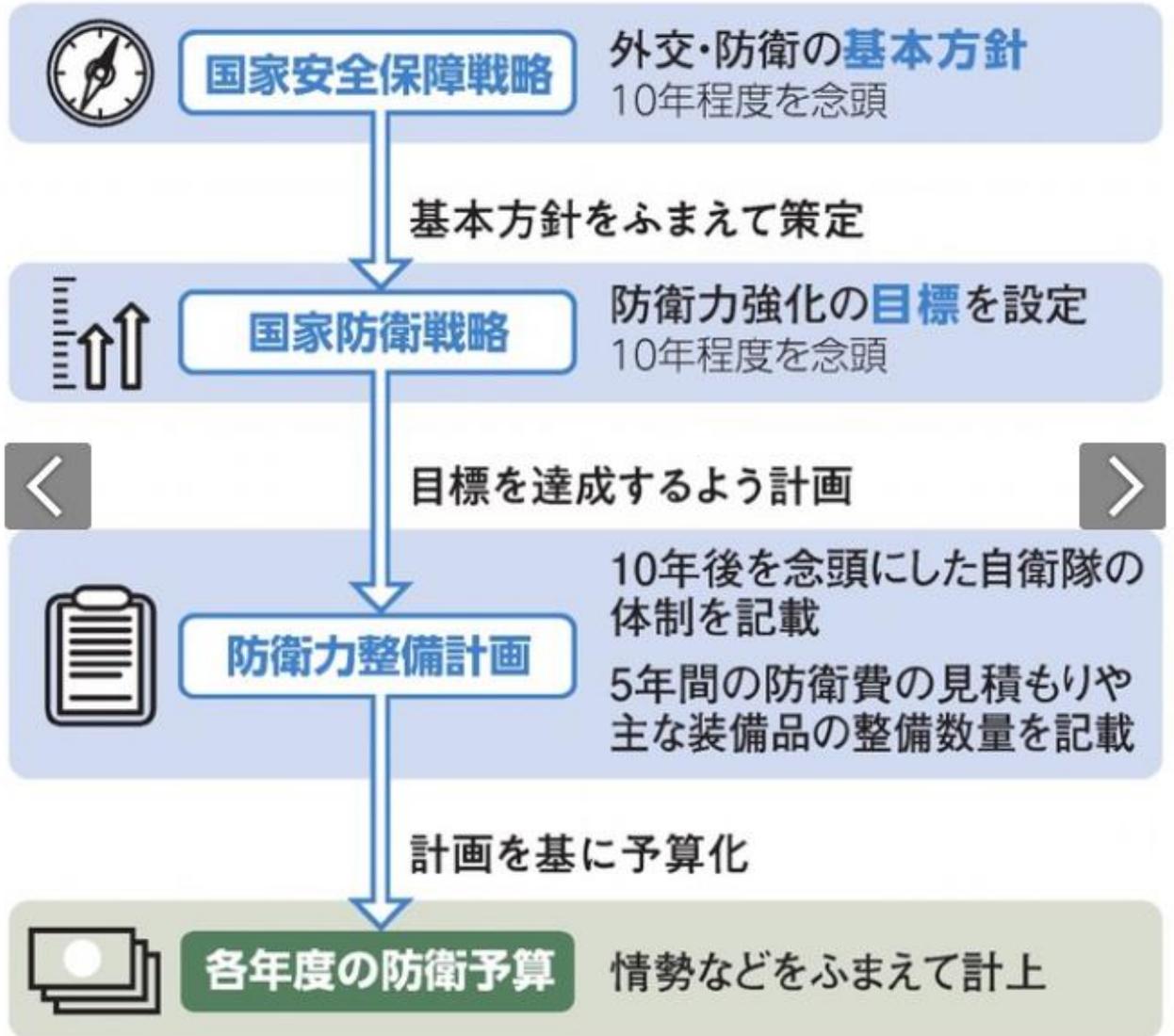


安保3文書

安保関連3文書は、国家安全保障の基本方針である「**国家安全保障戦略**」、防衛力の戦略的な在り方を示す「**国家防衛戦略**」、10年間の経費総額や装備数量などを示す「**防衛力整備計画**」で構成。「**国家安保戦略**」では、隣国である中国の軍事動向を「最大の戦略的な挑戦」とし、情勢認識を米国と横並びにさせた。「**国家防衛戦略**」は、防衛力整備の指針「**防衛計画の大綱**」に代わる文書で、敵のミサイル発射基地などをたたき「**敵基地攻撃能力**」を保有することを明記している。2022.12.16改定

2 / 3

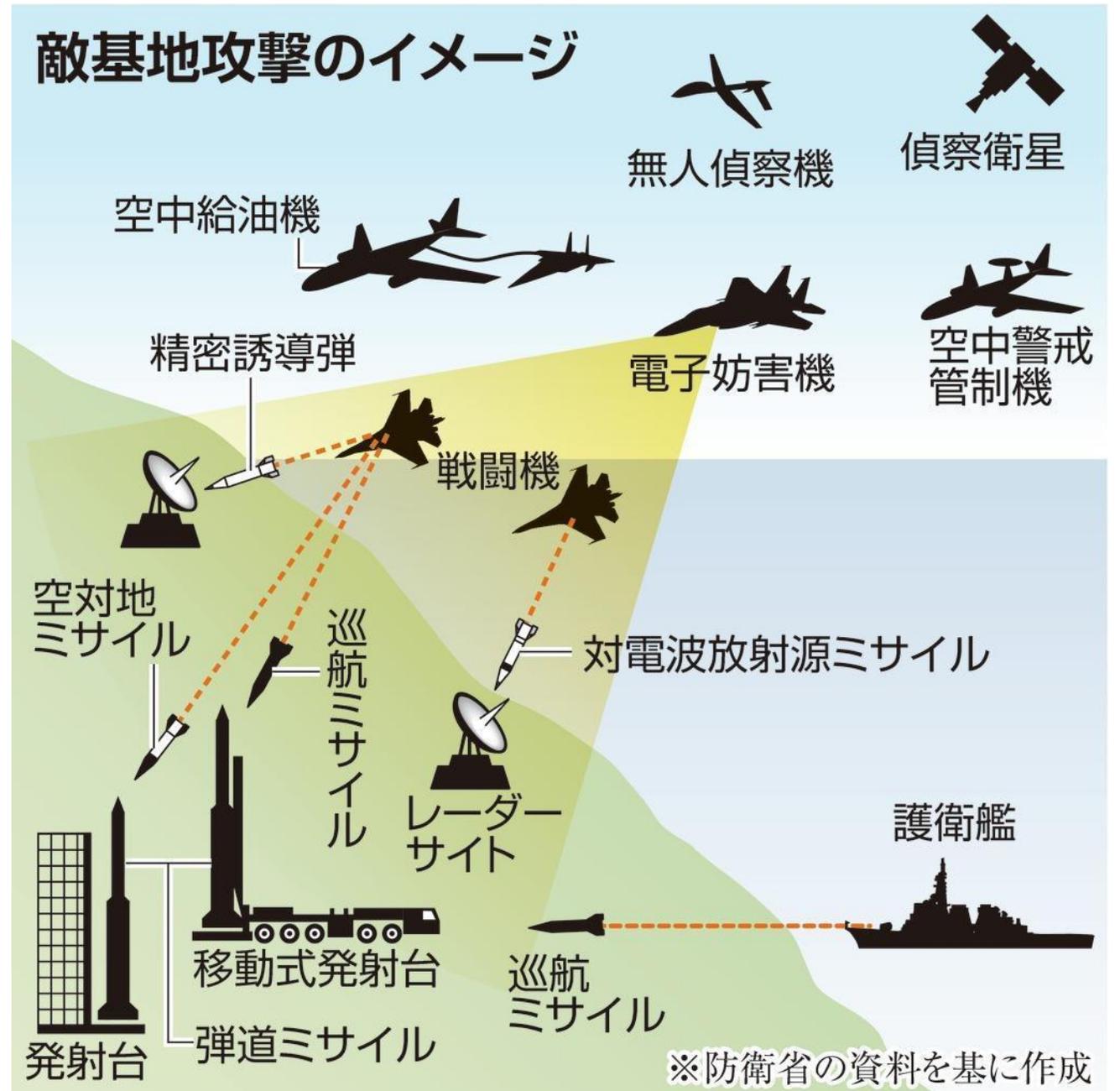
「安保3文書」と各年度予算の関係



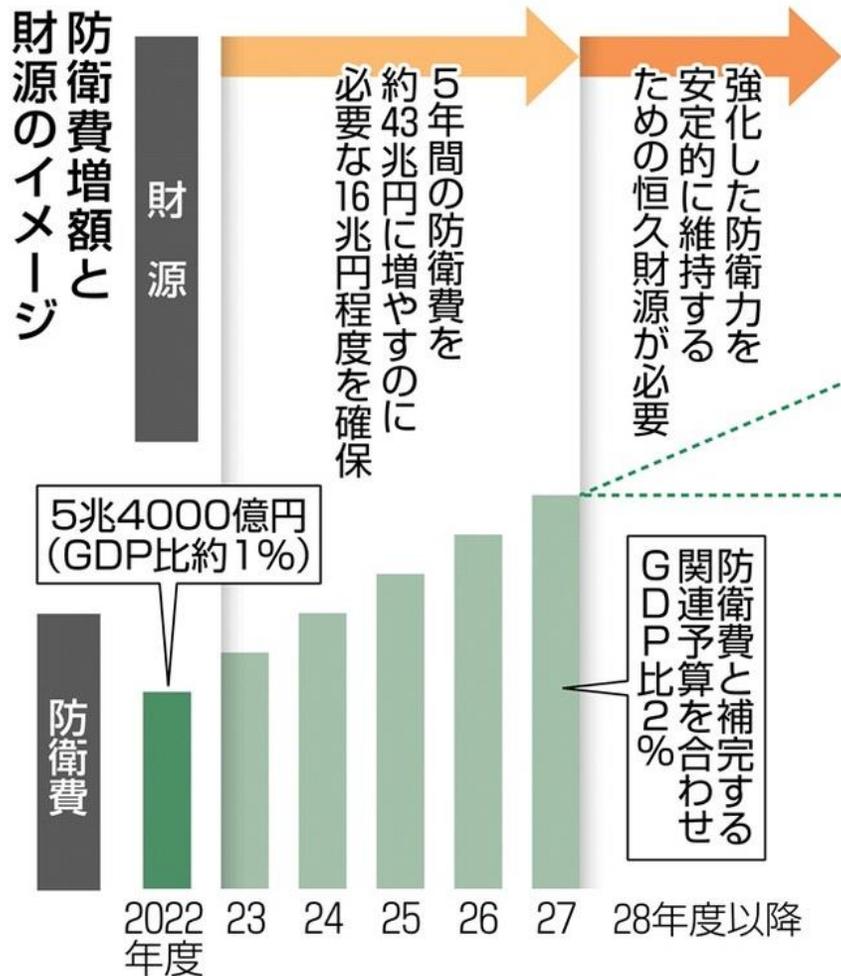
敵基地

攻撃能力

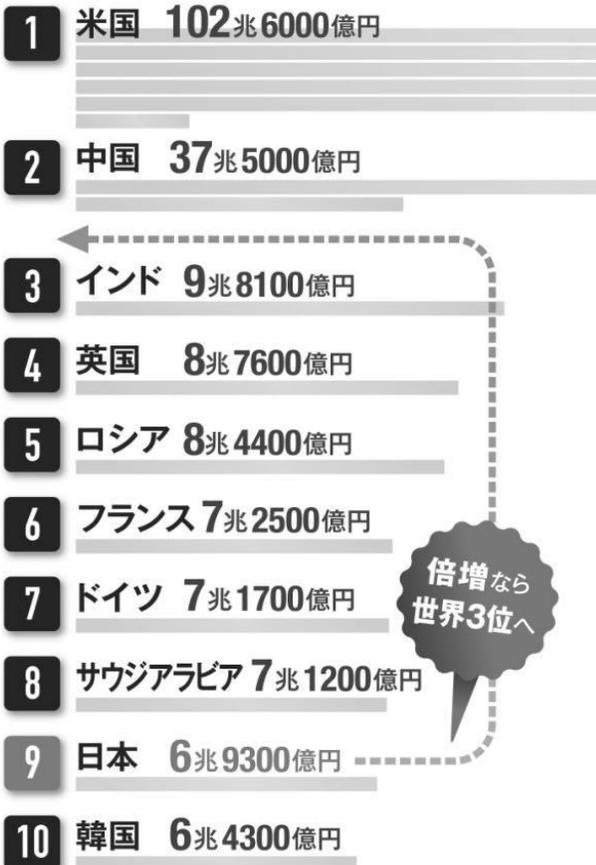
- 敵基地攻撃は専守防衛の趣旨を逸脱する
- 新たなミサイルの取得などに巨額のコストがかかる（世界第3位に）
- 周辺国に脅威を与え、軍拡競争に拍車をかける
- アメリカの戦争に巻き込まれる（集団的自衛権／台湾有事は日本有事）



軍事費 2倍化 5年で43兆円



各国の軍事費 [2021年]



ストックホルム国際平和研究所の資料から

23～27年度の5年間の防衛費を「43兆円程度」とし、敵基地攻撃能力の保有と軍事費の「GDP比2%」＝「軍事費2倍化」を明記。国会での議論も経ずに閣議決定だけで推しすすめようとしている。この軍拡が強行されれば、日本の軍事費はアメリカ・中国に次ぐ世界第3位の軍事大国になる。

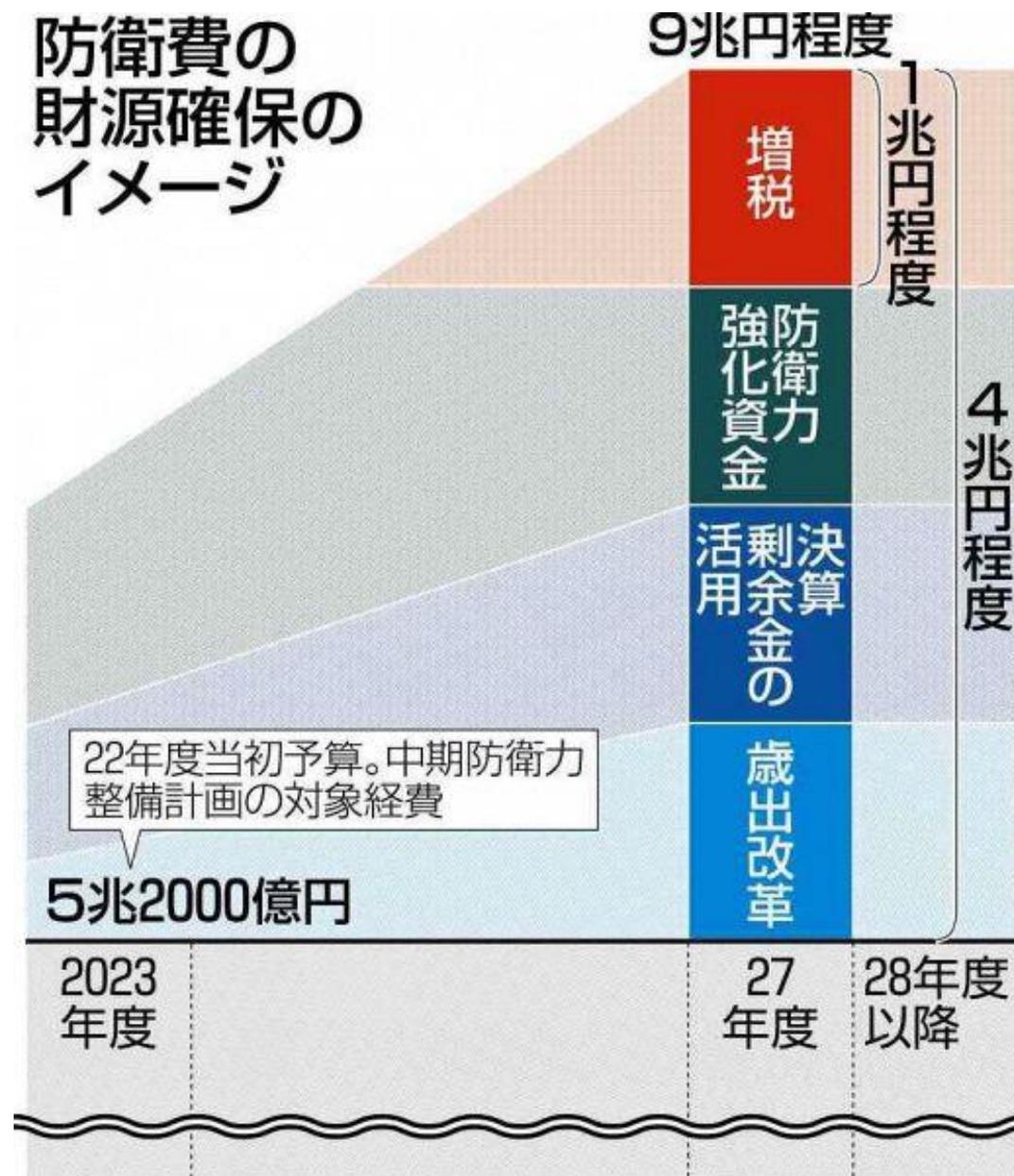


財源は大増税

増税以外で財務省が検討する防衛費の財源

財源	見込み額
外国為替資金特別会計の 剰余金	未定 (2022年度一般会計への 繰り入れは約1.4兆円)
財政投融资特別会計の 積立金	約 1.1兆円 の一部
大手町プレイスの売却収入	4364億 円の一部
病院運営の独立行政法人 にあるコロナ補助の積立金	約 1500億 円
一般会計の決算剰余金	21年度は 約 1.4兆円 (財政法は2分の1以上 を国債の返済財源に 充てると規定)

防衛費の 財源確保の イメージ



岸田政権の狙い

日本の防衛ではなく
「米国の戦争に参加
できる国づくり」



実質改憲



憲法9条の改悪



岸田政権の退陣 解散総選挙を 求める

全労連は1989年の発足以来、軍拡に反対し、社会保障制度の拡充を求めるとともに日本国憲法の改悪に一貫して反対してきた。今回の安保関連3文書の改定とその閣議決定は、**実質的な改憲**とも言えるものであり、私たち労働者・国民の要求に真っ向から対立するものである。

- 安保関連3文書改訂の閣議決定撤回
- 安保3文書は憲法違反。実質改憲
- 実質改憲を許さない。改憲に反対。
- 武力や抑止力で平和はつukれない

【全労連事務局長談話】安保関連3文書改定の「閣議決定」に抗議し、撤回を求める

2022年12月16日
全労連事務局長 黒澤幸一

本日12月16日、岸田内閣は国家安全保障戦略など安保関連3文書の改定を閣議決定した。敵基地攻撃能力（反撃能力）の保有が明記され、米国製の長距離巡航ミサイル・トマホークの導入も示している。そして、5年間で総額43兆円の大軍拡予算が盛り込まれた。全労連は、この閣議決定に満身の怒りをもって抗議するとともに、ただちに撤回するよう求める。

安保関連3文書は、国家安全保障の基本方針である「国家安全保障戦略」、防衛力の戦略的な在り方を示す「国家防衛戦略」、10年間の経費総額や装備数量などを示す「防衛力整備計画」で構成されている。そのうち「国家安保戦略」では、隣国である中国の軍事動向を「最大の戦略的な挑戦」とし、情勢認識を米国と横並びにさせた。そして「国家防衛戦略」は、防衛力整備の指針「防衛計画の大綱」に代わる文書で、敵のミサイル発射基地などをたたく「敵基地攻撃能力」を保有することを明記している。

岸田内閣はすでに、23～27年度の5年間の防衛費を「43兆円程度」とした。敵基地攻撃能力の保有と軍事費の「GDP比2%」＝「軍事費2倍化」を明記、国会での議論も経ずに閣議決定だけで推しすすめようとしている。この軍拡が強行されれば、日本の軍事費はアメリカ・中国に次ぐ世界第3位の軍事大国になる。敵基地攻撃能力の保有は、日本国憲法9条1項の「武力による威嚇」に該当する点で憲法に反するものであり、容認できるものではない。集団的自衛権の行使を可能とする安保法制のもとでは、他国の戦争に集団的自衛権を行使する形で加担することにつながる危険なものである。

軍事費拡大の負担は国民生活に大きな影響を与え、国民生活のあらゆる分野を「国防」と結び付けている。例えば、空港や港湾などのインフラ整備や科学技術にかかわる研究開発予算なども防衛省の予算に加える。また、独立行政法人の国立病院機構（NHO）と地域医療機能推進機構（JCHO）の積立金、約1,500億円を早期国庫返納させて防衛費に活用しようとしていることや、東日本大震災からの復興予算に充てる「復興特別所得税」の徴収期間を20年程度延長することを検討するなど、国民との約束を逸脱して軍事費に転用しようとしており、まったく許されるものではない。

全労連は1989年の発足以来、軍拡に反対し、社会保障制度の拡充を求めるとともに日本国憲法の改悪に一貫して反対してきた。今回の安保関連3文書の改定とその閣議決定は、実質的な改憲とも言えるものであり、私たち労働者・国民の要求に真っ向から対立するものである。

全労連は、日本政府に対し、憲法を遵守し憲法に基づく政治、労働者・国民が平和に安心して生活を営める政治の具体化、安保関連3文書改定の閣議決定撤回を強く求める。同時に、岸田政権の退陣を求めるとともに、「軍拡より暮らしを」の声を全国から上げ、平和とくらしが守られる新しい政治への転換を図る運動を大きく展開する。

3.2

賃金上げろ！最賃全国一律！軍拡・増税許さない！憲法いかし、社会保障の拡充を！

中央総決起行動

中央集会

日比谷野外音楽堂

23国民春闘

全国から2000人の
結集で埋め尽くそう

- ・中央決起集会（日比谷野音）
12時10分 スタート 50分
- ・国会請願デモ 45分
- ・国会行動
最低賃金署名の提出など
- ・部会・単産等の独自行動

3.8 賃上げ

団体交渉

23国民春闘
回答集中日

3.8 全国中継！特別ネット番組

どこよりも早い 19時スタート

賃上げ回答を速報

2.21 春闘回答特番プレ企画番組



- ・国民春闘の可視化で、全体をリードする
- ・賃金決定の公開
- ・賃金は労働組合の交渉で決る見える化
- ・元気の出る春闘

3.9

23国民春闘

ストライキ

全国統一行動

全国の仲間とともに連帯！

- ①納得いかない回答にはストライキで声上げる
- ②地域住民、利用者、顧客などにも知らせる
- ③地域組織のスト支援などで連帯して立ち向かう



It's Union Time

いまこそ労働組合