

2024

04

Vol.79 No.4》

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

# Int'lecowk

通巻1139号

巻頭言

史上最高値の株高と国民生活とのギャップ

国際経済労働研究所

会長

古賀

伸明

特集

## 産別トップに聞く 国際公務労連(PSI)加盟 5組織へのインタビュー

全日本自治団体労働組合 中央執行委員長 石上 千博氏

国公関連労働組合連合会 中央執行委員長 武藤 公明氏

全日本水道労働組合 中央執行委員長 古矢 武士氏

保健医療福祉労働組合協議会 会長 上間 正彦氏

全国消防職員協議会 会長 須藤 洋典氏

## 史上最高値の株高と国民生活とのギャップ

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

去る2月22日の東京株式市場で、日経平均株価は1989年末の最高値(3万8915円)を約34年ぶりに更新し、終値は前日比836円52銭高い3万9098円68銭となった。上げ幅は一時900円に迫った。3月には初めて4万円を超えるなど、金融界は活況に満ちている。

私が30歳代後半に経験したバブル期は、不動産の売買で膨らんだ巨額のマネーが株式市場に流れ込み、企業や富裕層による投機的な取引が過熱した。当時、好景気にわき、株価や土地の価格が下がることは想像もしなかったことを思い出す。しかし、89年末にピークを迎えた株価バブルは90年に崩壊過程に入り、91年には地価も下がり始めた。バブル景気はこの年に終わり、後に「失われた30年」と呼ばれる長い低迷期に突入した。2009年3月にはリーマン・ショックに伴う世界的な金融危機も重なり、株価は7000円割れ目前まで落ち込んだ。

それにしても、今何故このような株高が続いているのか。確かに上場企業の利益は低金利と円安を背景に、過去最高水準が続いている。資源高により物価も上昇し、本格的なデフレ脱却による日本経済復活への期待も高まる。米国の株高の影響や、中国経済が不動産不況や米中対立で不透明感を増す中、相対的に日本株が目立った一面もある。

しかし、日経平均が最高値を更新したとはいえ、国内景気の現状は深刻だ。内閣府が公表した23年10月～12月の国内総生産(GDP)は、2四半期連続のマイナス成長となり、景気の停滞感が強まっている。GDPは23年通算でのドル換算で、ドイツに抜かれて世界4位に転落した。潜在成長率はバブル期と比べて低迷が続いていて、株価は日本経済の実力を反映したものではない。

米国の優良株で構成するダウ工業株30種平均が、同じ期間に14倍に成長したのとは大きな違いがある。最高値とはいえ、日本の株価は約34年前に戻ったに過ぎない。

また、昨年、東京証券取引所が「株価を意識した経営」を要請したのをきっかけに、株主還元の動き

が強まったことも株高の要因と指摘される。しかし、株主だけを重視する姿勢が株価を支えているのであれば、従業員や取引先など他のステークホルダーとの均衡を欠いている。

この株価史上最高値は一部の株式投資家や企業にとっては喜ばしいのかもしれないが、普通の国民にとっての実感は極めて乏しい。何よりも月例賃金は物価上昇に追いつかず、23年の実質賃金は前年比マイナス2.5%で2年連続して減少し、1月で22ヵ月連続してマイナスを記録した。そのことから、GDP統計では内需の伸びが3四半期連続前期比マイナスとなるなど、国民生活はマクロの平均数値の上でも決して良くなっていない。政府が発表した2月の月例経済報告書は景気判断を3ヵ月ぶりに修正し、日本経済の5割以上を占める個人消費について「持ち直しに足踏みがみられる」と指摘した。

国民の生活は改善せず、株高だけが際立ついびつな構造が続いている。物価高に伴う個人消費の低迷といった懸念は足元の株高でも変わっておらず、好調な株式市場と国民の生活実態との乖離が広がっているのだ。

日銀の昨年12月の「生活意識に関するアンケート調査」結果でも、この1年で家計の実態が「良くなった」は9.3%で3ヵ月前の12.5%から低下、「悪くなった」と感じる人は3ヵ月前の55.0%から58.9%に増加している。

市場に流入した膨大な資金を、物価高騰に苦しむ国民の暮らしの向上にどう反映させるかが産業界や政府の役割であり、小手先の経済刺激策を繰り返しても、国民の将来不安の解消にはならない。格差の是正に本格的に取り組み、国民生活の改善を図ることが急務だ。

企業は設備投資や従業員の賃上げを通じて企業価値を高める取り組みを一段と進め、民間主導の経済の実現により経済の底上げを図り、国民の生活向上につなげる努力が求められる。

国民が豊かさを実感できないような株高は、決して持続可能ではない。

**CONTENTS**

**Page**

特集：産別トップに聞く 国際公務労連(PSI)加盟5組織へのインタビュー 巻頭言	(2)
史上最高値の株高と国民生活とのギャップ 古賀 伸明	
地球儀 民間ロケットカイロスの事故に関する経営陣の発言の怖さ 本山 美彦	(3)
■特集 産別トップに聞く 国際公務労連(PSI)加盟5組織へのインタビュー	(4)
石上 千博 氏(自治労 中央執行委員長)	(6)
武藤 公明 氏(国公連合 中央執行委員長)	(10)
古矢 武士 氏(全水道 中央執行委員長)	(14)
上間 正彦 氏(ヘルスケア労協 会長)	(18)
須藤 洋典 氏(全消協 会長)	(23)
リサーチファイル 第44回:中央労働委員会によるあっせん(4) 本田 一成	(28)
論壇ナビ2024 第4回:人手不足 松浦 司	(31)
所員コラム 雪国 坪井 翔	(32)
主要経済労働統計	(33)
Project News	(34)
Information	(35)

地球儀



民間ロケットカイロスの事故に関する  
経営陣の発言の怖さ

2024年3月13日午前11時に発射された日本発の人工衛星打ち上げ用民間ロケットが点火後数秒で自己破壊した。ロケットの町にしたいと全力投球していた和歌山県串本の人々は複雑な表情を浮かべていた。翌日、当該企業が開いた記者会見を見て、私は非常に大きな衝撃を受けた。当社には失敗という言葉はない。何が起こったのかを検証することが重要であることは当然であるが、検証結果が出てくるまで、待っていては激しい競争に生き残れない。新製品開発は瞬時も手を緩めてはならない、等々。

この威嚇ともいべき開発姿勢が、世界中の全産業で見られる。とくに、遺伝子編集に邁進している食品産業で顕著である。

例を養殖サバに見よう(NHK、クローズアップ現代、2019年9月24日放送)。

ゲノム編集の技術を使えば、肉厚のマダイや栄養価が高いトマトなどを短期間で開発することができる。

サバの陸での養殖が難しいのは、餌が不足すれば、共食いをしてしまうからである。

ハサミと呼ぶ特殊な酵素がある。この酵素を魚の受精卵に注入する。すると、受精卵の内部で遺伝子変化が生じる。サバの攻撃性を司る遺伝子部分を、酵素がピンポイントで切断したことで、攻撃性が抑えられ、共食いににくい性質に変化する。

それまで1割程度であった稚魚の生存率が4割にまで上昇した。難しいとされてきたサバの養殖の可能性を広げると期待されている。

実はこれまでの自然に委ねていた品種改良というのは、天然の放射線などでゲノムが切れることによって起こってきたものである。ゲノム編集というのは、これをピンポイントで起こすことによって品種改良のスピードをアップするものである。その発明の凄さは賞賛されてよい。1つの遺伝子が除去された後も、サバは同じ姿を取り付けるだろうか？新しい無秩序な姿を自然は見せるはずだ。無秩序に見えるのは開発者という狭い枠の中で生活されている人たちだけ。

このまま安全性に関する治験がおろそかになってしまえば、私たちは自然の大規模な抵抗力によって、大混乱に見舞われる。虚心に、治験を繰り返して、自然の複雑さを虚心に追って行くしかない。

本山 美彦(国際経済労働研究所・所長)

# 特 集

## 産別トップに聞く

### 国際公務労連(PSI)加盟5組織へのインタビュー

#### 1. 企画の趣旨

本誌では、例年4月号において「産別トップに聞く」と題した特集を掲載している。各産業を取り巻く状況や産別組織としての課題認識や展望等について広く発信することで、働く人々が今後を展望し得る一歩につなげたいという考えのもと、継続してきた。

本企画は、①産別トップの方々からの寄稿(紙幅の都合上、主要産別のみ)、②アンケート(連合加盟の全産別組織)、③特別企画(①②とは異なる内容を企画)という3年ごとのサイクルを進めており、今年は③の年にあたる。

今回の特集では、公共サービスに関連する組織を取り上げることとした。日本における公共サービスは、とくに近年は新型コロナウイルス感染症拡大への対応等、非常に厳しい環境であったといえる。「エッセンシャルワーカー」に注目が集まったが、コロナ禍は、公共サービスが私たちの命や暮らしを守り安心と安全を支える基盤であるということが再認識される機会となった。そして、質の高い公共サービスが実現されるためには、公務労働者の公正な労働条件を決定する自律的労使関係が重要になるが、日本では公務員に対する団体交渉権をはじめとする労働基本権が制約されているという現状がある。これは国際的にみても特異な例である。

このような状況を踏まえ、公共サービスにおける労働運動の現状や課題、国際的な連帯などを明らかにし、広く発信するため、今回の特集を企画した。

#### 2. インタビュー内容

国内で公共サービスに関連する組織は複数あるが、本特集では国際公務労連(PSI, Public Services International)に加盟している5組織にインタビューをおこなうこととした。この5組織は、PSI加盟組合日本協議会(略称PSI-JC)を構成している(PSIについては後述)。昨年2023年には第31回世界大会がジュネーブにて開かれており、その内容についても今回のインタビューでうかがっている。<sup>1</sup>

インタビューには、自治労・石上千博中央執行委員長、国公連合・武藤公明中央執行委員長、全水道・古矢武士中央執行委員長、ヘルスケア労協・上間正彦会長、全消協・須藤洋典会長にご協力いただいた。

インタビューでは、①組織の概要(発足の経緯、加盟組合数、加盟組合の特徴、組織率、組合員数など)、②運動方針、重点的な取り組み、③国際公務労連をつうじた運動(とくに、世界大会で感じたことや大会での各組織からの主張)、④非正規労働者にかんする取り組み、⑤ジェンダー平等、⑥政策制度要求の6点を中心にお話をうかがった。

#### 注釈

<sup>1</sup> 第31回世界大会において、日本の加盟組合が提出した決議案は以下の3点であった。

第21号「韓国・香港・フィリピンおよびカンボジアの労働者との連帯」

第22号「日本の公務員の労働基本権、消防職員の団結権・団体交渉権を求める」

第35号「ミャンマーで続く労働者のたたかいを支援する」

<sup>2</sup> PSIのHPを参照 (<https://publicservices.international/resources/page/about-us?id=5428&lang=en>)

<sup>3</sup> PSIのHPを参照 (<https://publicservices.international/?lang=ja>)

<sup>4</sup> 公益社団法人国際労働財団のHPを参照 ([https://www.jilaf.or.jp/nc\\_data/guf/page-1426/](https://www.jilaf.or.jp/nc_data/guf/page-1426/))

<sup>5</sup> 4と同じ。

### 3. 国際公務労連 (PSI) とは

今回取り上げる国際公務労連 (PSI) についても概要を紹介したい。PSIは、世界150か国以上で重要な公共サービスに携わる労働者3,000万人を代表する世界的な労働組合連盟であり、約700の組合が加盟している<sup>2</sup>。2023年9月の大会により新体制となり、新会長にブリッタ・レジョン氏、新書記長にダニエル・ベルトッサ氏が選出された。ブリッタ氏は2012年から現在までスウェーデンの公務員組合 (The Union of Civil Servants (ST)) の会長であり、ダニエル氏は、前PSIの書記次長 (PSIの経済政策活動を中心に、政策、アドボカシー、ガバナンスを管理してきた) である。<sup>3</sup>

略史は以下のように説明されている。PSIは、ドイツの自治体労働組合がオランダの自治体労働組合のゼネストを支援したことから、第2インターの会議の際に、デンマーク、ドイツ、ハンガリー、スウェーデン、スイス、オランダの組合が参加して1907年に国際公務従業員 (Public Servants) 連盟として結成された。1925年にこの組織と競合する国際官公労 (Civil Servants) 連盟が発足したが、1935年には両組織が統一し、国際官公従業員 (Civil and Public Servants) 組合連盟となった。戦後になって、1958年に、現在の国際公務労連 (Public Services International) に名称を改めた。1981年に本部をロンドンから現在のフランス、フェルネイ・ポルテールに移し、ILO (在ジュネーブ) への働きかけを強めてきた。<sup>4</sup>

主要課題・活動方針は、人権、労働組合権の確立がPSIの第一の活動課題とされている。ILOに関する活動では、ILO第151号条約「公務における団結権などの条約」の制定を始め、公務全般、保険社会サービス、消防、水・エネルギー部門などの合同委員会への参加、労働基本権の確立、質の高い公共サービスを確立する運動も中心的課題の一つである。また、女性組合員に対する教育プロジェクト、女性、ゲイ、少数民族労働者等の機会均等活動等も行なっている。ほかに、環境、エイズ禍追放、保健・社会福祉、廃棄物、年金、移民労働者等各々の専門分野の作業グループが中心になり世界的な政策提起を行っている。<sup>5</sup>

本特集にあたって、ご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

#### 参考: 直近の「産別トップに聞く」特集の紹介

##### ○2022年4月号 (寄稿)

本号では、主要な産別組織からご寄稿いただいた。

##### ・寄稿いただいた組織 (組織規模順)

UAゼンセン、自動車総連、自治労、電機連合、JAM、基幹労連、JP労組、生保労連、電力総連、情報労連、運輸労連、JEC連合、フード連合、損保労連

##### ・寄稿テーマ

1. コロナ禍における労働運動
2. SDGs に関する取り組み (方針、課題、展望)
3. 今後の中長期的な運動の展望

##### ○2023年4月号

本号では、連合に加盟する産別組織45組織の会長・委員長の方々にアンケートを依頼し、21名よりご回答いただいた。

##### ・アンケート内容

1. 2023年春季生活闘争について
  - ・今年の取り組みにおいてとくに力を入れていること、ポイント
  - ・物価高への対応についての取り組み方針
2. 運動方針における、注目テーマの位置づけと内容  
テーマ: 「人権デューデリジェンス」「リスクリング」「Well-being (ウェルビーイング)」
3. 組織トップとして大切にしていること

## 全日本自治団体労働組合(自治労)

中央執行委員長 石上 千博氏

### 1. 組織について

— 貴組織の概要について、お聞かせください。

【石上】自治労は、全国の県庁、市役所、町村役場などの地方自治体で働く職員によって結成された労働組合です。このほか、公社・事業団、自治体事業を受託している民間企業などで働く労働者も多数組織しています。単組数は2,569、組合員数は約74万人（2023年8月時点）です。

組合員における雇用形態の比率は、正規職員が約9割、非常勤職員や再雇用・再任用職員が3～4%台などとなっています。また、組合員における女性比率は46.8%です。加盟組合には病院や保育所も多く、そこで働く看護師や保育士の大半は女性のため、全体的に女性の比率は高くなっています。

— 組織率はどのくらいでしょうか。

【石上】自治体の労働組合の組織率は63%です。民間の加盟組合の組織率は公表していません。

### 2. 運動方針

— 現在の運動方針について、その内容や背景を教えてください。

【石上】2024～25年度の運動方針のメインスローガンは「声を力に、一歩前へ」です。このスローガンには、組合員一人ひとりの「声」を集め、それを組織の「力」に変え、日常的な組合活動を展開し、職場の課題を「一歩前へ」と進めていく

— そうした組合活動を積み重ね、運動を現状よりも前進させることをめざそう、という思いを込めています。

このスローガンの背景には、コロナ禍で運動自体が停滞してしまっただけの反省があります。それを取り戻すため、「単組の運動を再構築する」「自治体や地方自治のあり方を問い直す」ということが必要です。組合員が一体となって自治労全体の組織力を底上げし、運動を強化していくことが必要と考えています。

また、近年コロナ禍の対応やマイナンバー制度など、国が主導で進めた政策で現場（自治体）が混乱するという事態もみられます。このような状況には問題意識をもっており、あらためて自治体や地方自治がどうあるべきかを問い直すということが重要だと考えています。

— 重点的な取り組みについてもお聞かせください。

【石上】重点課題として、①「日常的な組合活動の活性化と組織強化・拡大」、②「公共サービスの充実に向けた取り組み強化」、③「すべてに関わる政治、その必要性と取り組み強化」の3点を掲げています。

①は、あらためて「多くの組合員の思いを集め、



自治労  
中央執行委員長  
石上 千博氏

要求・交渉し、課題を解決する」という基本的活動の強化をめざすものです。賃金水準の底上げや会計年度任用職員の処遇改善など、多岐にわたる課題があるなか、職場実態や組合員からの意見をもとに要求を積み上げ、当局との交渉などの取り組みを強化することとしています。

②は、「すべての人が平等に恩恵を享受するための質の高い公共サービス」の実現に向けて、広く内外に強い発信をしていくために「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの通年展開に向けた取り組みを強化しています。また、安心して暮らし続けられる地域や誇りを持って働き続けられる職場をつくりあげるために、地域のニーズを汲み取った質の高い公共サービスが実現できるよう、自治研（地方自治研究）活動をさらに展開していく予定です。

③については、住民の命と安全を守る公共サービス労働者、民主的な組織である労働組合として、人権や平和を守るための取り組みの必要性や意義を共有し、運動の強化へとつなげていくことが不可欠です。そのためにも、社会の問題を個人の視点に置き換えて共有するために学習などの機会を設けるほか、市民団体などと連携して政府・国会対応を強化することなどに取り組んでいます。また、自治労は先ほどお話したとおり地方公務員が多く、公共サービスの仕事は法令や条例で決まることが多いため、自分たちの労働条件や仕事はすべて政治とつながっています。その意味で、今年だけのポイントではなく、自治労が継続して掲げている本質的な課題といえます。

### 3. 国際公務労連 (PSI) をつうじた運動

—2023年10月にPSIの第31回世界大会がジュネーブで開かれました。この大会について、どのような印象をおもちでしょうか。

【石上】今回の世界大会では、「多重危機の世界において利益よりも人々を優先する」というスローガンが示されました。新自由主義的な流れの中で、公務労働の民間への委託は世界で広く起こっており、日本でもとくに現業職で民間委託が進んできました。あらためて公務労働を再構築していく闘いを世界で展開しよう、ということを確認した大会だったと思います。自治労も加盟している国際

公務労連加盟組合日本協議会 (PSI-JC) からは、第21号決議案「韓国、香港、フィリピンおよびカンボジアの労働者との連帯」、第22号決議案「日本の公務員の労働基本権、消防職員の団結権・団体交渉権を求める」、第35号決議案「ミャンマーで続く労働者のたたかいを支援する」の3つの決議を提案し、すべて可決されました。

—自治労から発言・提案された決議について、詳細を教えてください。

【石上】まず、コスタリカの労働組合から提案された第7号決議「PSIにおけるLGBT+労働者の代表性」に対し、自治労の組織内調査でLGBT+の組合員がハラスメントを受けていることが明らかになったことを踏まえ、性的指向や性自認を理由に命や生活が脅かされ、権利が侵害されることを許してはならないこと、PSIがLGBT+を包摂する組織として取り組みを強化することを求め、賛成の立場で発言しました。

2点目は、ケア労働への社会的保護を求め、トルコの労働組合から提案された第18号決議「世界の家事労働者との連帯」について発言しました。世界的にみても高齢者介護などのケア労働は、“女性が家庭内で担うもの”という性別分業が続いてきた経緯から、今でもボランティア労働のように見なされ、賃金は抑制され働き手も不足しています。家事労働者を「労働者」と位置づけ、権利を保護することは、ケア労働者の労働条件の向上と人員確保につながるものであり、家事労働者の権利保障、社会的保護を強く求めました。

3点目は、PSI-JCの働きかけによりアジア太平洋地域として提案することになった第35号決議「ミャンマーで続く労働者のたたかいを支援する」を提案しました。自治労は20年以上にわたりミャンマーの民主化を求めて支援活動をしてきました。今の軍事独裁政権を断じて許すことはできず、ミャンマーの労働者が勝利し、民主主義が回復するその日まで、連帯して支援し続けることを約束するという内容を世界の仲間たちに呼びかけました。

#### 4. 非正規労働者に関する取り組み

一貴組織の取り組みについてお聞かせください。

【石上】自治労は、非正規労働者の処遇改善や雇用安定を進めるため、当事者の声や思いを大切にしてきました。当事者が自ら活動する「臨時・非常勤等職員全国協議会」は自治体やその関連職場で働く会計年度任用職員・任期付職員・有期雇用職員等で構成し、全国に約 35,000 人の仲間がいます。

自治労ではこの間、年次有給休暇、夏季休暇、結婚休暇、育児・介護休暇など休暇の制度化、「期末手当」の支給などの取り組みを進め、処遇は一歩前進しました。しかし、依然として正規職員との均等・均衡からは程遠く、とりわけ短時間の会計年度任用職員に「期末手当」以外の手当が支給できないなど、法律上の制限がありました。自治労は、すべての会計年度任用職員に「勤勉手当」が可能となる、地方自治法改正に取り組み、会計年度任用職員が中心となって「法改正を求める自治労 100 万人署名」や議員会館での院内集会、衆議院・参議院の総務委員会傍聴行動などに取り組んだ結果、地方自治法の一部を改正する法律が成立し、2024 年 4 月 1 日に施行されます。

2020 年 4 月、新たな一般職非常勤職員である「会計年度任用職員」制度がスタートしました。会計年度任用職員は、名前の通り 1 年ごとの任用です。この制度は、男性が正規職員、女性が非正規職員という前世代的な考え方が残った制度だと感じており、今のままでは会計年度任用職員のなり手がなくなってしまうと思いますので、引き続き取り組みを強化していきたいと考えています。

一当事者の皆さんの行動が、成果につながったのですね。会計年度任用職員の方々をはじめ、非正規労働者の組織化はされていますか。

【石上】もちろん進めているのですが、どうしても取り組みが雇用期間に限定されてしまうこと、雇用を守る取り組みの難しさがあることも事実です。組織化は単組の力量による差も大きいので、単組の力を高めていくことが大切だと思っています。

#### 5. ジェンダー平等

一貴組織の方針についてお聞かせください。

【石上】男女平等参画社会実現の重点課題として、①労働組合運動への女性の参画を拡大し、男女がともに担う自治労運動を推進、②自治労産別の組織運営体制における「クオータ制」導入に関する議論の開始、③採用・登用・配置・昇任における男女間格差など職場実態の点検、職場における両立支援制度、ハラスメント対策等の整備による誰もが働きやすい職場の実現の 3 点を掲げています。

①は、「機関会議をはじめ、集会等について、時間・場所・方法を工夫し、30%以上の女性の参加を目指す」ことや、「単組・県本部・本部の執行体制における女性の積極的な選出をはかり、30%以上の女性役員配置を目指す」としています。②は「本部役員割合を 30%以上とする『クオータ制』の導入」、③は、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法などに基づいて対応を図ることや、ハラスメントの一扫に取り組むこととしています。

一組合役員の方のジェンダー比率はどのくらいですか。

【石上】自治労では、女性役員比率は約 4 割です。女性比率を高めていくことは重要だと思う反面、性別によらず、組合役員の働き方や仕組みを検討しなければならないと思います。私は北海道出身ですが、単身赴任が 20 年になりました。このような働き方ができる人を探し続けるということは難しくなってくると思うので、別の仕組みを考えていくことが必要だと思います。ヨーロッパでは労働組合系の組織のトップの多くは女性ですので、海外からも学ぶ必要があると思います。

一日本でも連合で初の女性会長が誕生し、労働組合から発信されるジェンダー平等にも注目されるようになりました。これを一つのチャンスととらえて、可能なしくみを労組の側がつからないといけないということですね。ジェンダー平等に関連して、課題と感じておられることはありますか。

【石上】ジェンダー平等について取り組みを進めてきましたが、課題と感じているのは、男女の賃金格差の問題です。2022年から、企業も自治体も男女の賃金格差の公表が義務付けられましたが、そこに格差があったとしても、管理職の登用の問題にすり替えられてしまうということが起こっています。本来は、管理職が少ないこと自体が格差である、ということから考えないといけないのですが、その視点での議論が不十分です。

これまで、組合員の間では男女の格差を縮めてきたので、役所でいえば係長くらいまではほぼ差はないと思います。しかし、管理職登用の格差の問題はあまり力を入れて取り組むことはできてきませんでした。あらためて、自治体が公表した賃金格差について、きちんと議論をしないといけないと思っています。

## 6. 政策制度要求

一 取り組みのなかでとくに力を入れている点についてお聞かせください。

【石上】まず、大前提として「地方財政の確立」のために、予算案の確定に向けて取り組みをおこなっています。このほか、時々の法案に対する取り組みもおこないます。要請する省庁は、地方財政は総務省、医療・介護・保育などの社会保障関連は厚労省です。コロナのときに問題になったように、中央省庁で法律が作られますが、実際にそれをもとに動くのは市町村ですので、省庁としては現場（市町村）の意見を聞きたいという意向があり、要請も前向きに対応いただいていると感じています。

一 いま注目されている政策はありますか。

【石上】地方自治法の改正です。この法案は、新型コロナウイルス対応をめぐる調整が難航するなどの課題が明らかになったことから、国と地方の関係を見直すことを柱とするものです。大規模な災害や感染症のまん延など、国民の安全に重大な影響を及ぼす事態が発生した場合、個別の法律に規定がなくても、国が閣議決定を経て、自治体に必要な指示をおこなうことができるとする特例を設けるとされています。ちょうど、組織として対策をし

ているところです。

このように、国が主導して各自治体に同じことをさせるという仕組みは無駄が多いこともあります。たとえば、待機児童の問題を例にとると、全国的には子どもの数が減っていて、待機児童の問題が起きていない自治体の方が実は多いのです。国が主導するのではなく、自治体自身が考えて柔軟に動けるようにするほうがいいこともたくさんあると思います。

そのためにも優秀な人材が必要ですが、公務員のなり手が減少し、民間が大幅に賃上げをおこなうなかで人材確保が難しくなっています。公務員のなり手をどのように増やしていくことができるのか、いままでの常識から変えなければいけないと感じています。住民が一人でもいればそこには行政が必要ですので、仕事への誇りをもち、安心して働くことのできる環境を作っていきたいと思っています。

一 労働運動としても、また私たちがその町で公共サービスを楽しんで暮らしていく上でも、今日おうかがいしたような問題は大切だとあらためて気付かされました。危機的な状況になってからではなく、普段から自治体の機能を維持できるような仕組みを考えないといけないと思いますし、そのように考えることが、暮らしている地域をどう維持していくかということに直結していくのだと思います。

### 経 歴

#### 石上千博氏

1964年北海道生まれ。1983年富良野市役所に入庁。自治労富良野市職労青年部長、自治労北海道上川ブロック青年部書記長、自治労富良野市労連書記長、同委員長、自治労北海道中央執行委員、自治労本部総合政治政策局長、連合本部副事務局長などを経て、2023年9月より現職。

(インタビュー日時：2024年3月1日)

## 国公関連労働組合連合会(国公連合)

中央執行委員長 武藤 公明氏

### 1. 組織について

一貴組織の概要や発足の経緯について、お聞かせください。

【武藤】国公連合は、国の機関（府省庁及び出先機関）や独立行政法人、政府関係法人、在日米軍基地で働く労働者で組織する組合など、オブザーバー加盟組織を含め、11構成組織、約64,000人で組織された公務職場で働く仲間が参加する労働組合です。

発足の経緯は、1996年に第2次橋本内閣のもとに設置された行政改革会議により1府22省庁から1府12省庁に再編する中央省庁再編や実施部門の独立法人化が進められました。当時はナショナルセンターである連合へは、旧総評系の全農林や全財務などは国公総連として、旧同盟系の国税労組や税関労組などは単独で加盟していました。早く激しく構造改革が進められるなか、この変革に対応していくパワーをつけるため、21世紀のはじまりに新たな産別組織を立ち上げる必要があり、国公関係労組の大同団結ならびに連合加盟一本化を目指し、2001年10月26日に国公連合が発足しました。

一組織率はどのくらいでしょうか。

【武藤】組織の強化・拡大は喫緊の最重要課題と位置づけ、各構成組織で加入促進に全力を挙げていますが、組織率は加盟構成組織ごと、また職場、職域、ブロック間によっても異なりますので、国

公連合全体としては算出していません。労働組合への加入はオープンショップですので、コロナ禍に対面での活動ができず、組織化が進められなかったことは痛手でした。とくに中央省庁はなかなか組織化が進みません。また、正規職員の組織化も厳しいなか、非正規職員の組織化は同様かそれ以上に厳しくなっています。

最近では、若い方を中心に労働組合の必要性を感じていない人も多くなっています。私は1981年に農林水産省の出先機関に入り、同時に全農林にも加入しましたが、当時は“鉛筆一本、長靴一足”など、業務に必要な消耗品などを要求しなければならぬほど、環境が整っていませんでした。そのため、要求すべきことも獲得したのも多く、組合活動の意義を実感しやすかった面がありましたが、今はそのような困りごとは少なくなっていることが背景にあるのではないかと思います。

さらに、完全週休2日制を民間よりも先に官で実施するとともに、夏季休暇や育児・介護休暇の新設など、今でいう働き方改革（かつては労働時間短縮）に向け積極的に取り組むと同時に、これらの制度が各職場できちんと取得できるように関係当局に働きかけてきました。このように、労働組合があるからこそ使用者側と話し合うことができるのですが、先ほどの消耗品などの話と同様に、



国公連合  
中央執行委員長  
武藤 公明氏

処遇や労働条件も当たり前のことになってしまい、わざわざ労働組合に結集しなくてもいいと感じている人も一定数みられます。

—ジェンダー比率はいかがでしょうか。

【武藤】組合員における女性の比率は24.8%です。以前は、そもそも女性職員の採用人数が少なかったのですが、採用人数が増えてきたため、組合員の比率も上昇してきました。一方、組合役員比率となるとなかなか厳しく、女性中執は全駐労、政労連、全財務で各1名ずつ、合計3名にとどまっています。連合では「女性組合役員比率30%」という目標を立てていますが、PSI(国際公務労連)の目標は50%であり、世界の標準からすれば日本はまだまだ遅れています。私は九州出身で10年以上単身赴任をしていますが、これに象徴されるように、組合役員の働き方も女性の活躍を阻んでいる要因なのかもしれません。

## 2. 運動方針

—現在の運動方針について、その内容や背景を教えてください。

【武藤】昨年の大会で確認した運動方針について、ポイントとなる内容をお話しします。まず一つは、「賃金、労働条件の改善」です。現在、国家公務員の労働基本権には制約があり、団結権と団体交渉権は保障されている(編注:ただし、警察職員など団結が禁止されている職種もあり、また、当局と交渉はできるが団体協約を締結する権利は有しないこととなっている)ものの、団体行動権(スト権)はありません。国家公務員の給与は、この労働基本権制約の代償措置として、人事院勧告制度により定められています。この制度の基本的な流れは、毎年「職種別民間給与実態調査」が企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の事業所を対象に実施され(4月下旬~6月中旬)、それをもとに官民比較、配分の決定、人事院勧告(8月上旬)と進みます。これを受けて秋の臨時国会で給与法改正案が提出され、給与の改定、賃金の決定となります。そのため、春闘期、人事院勧告期、確定期の3つの闘

いとなります。なお、独立行政法人や政府関係法人とは自律的労使関係にあるため、春闘期に交渉・決着を目指して取り組みを強化しています。

—昨年(2023年)の人事院勧告では、国家公務員の給与改定が約30年ぶりの高水準となりましたが、どのように受け止めておられますか。

【武藤】昨年の人事院勧告は、月例給を平均3,869円(0.96%)、特別給(ボーナス)を0.10カ月引き上げるという内容でした。しかし、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえると、納得のいく水準とはいえません。

また、公務員の賃金は、翌年の中小地場の労働条件に影響します。公務員の給与が上がらなければ、中小地場の給与も上がりにくく、逆に公務員の給与が上がれば中小地場の後押しになります。日本経済をよくするためには、全体的な底上げが必要であり、そのためには中小地場の賃上げが必須だと思いますので、この観点でも賃金の引き上げは重要な運動の柱といえます。

この人事院勧告に関連して、注意が必要だと思っている動きがあります。それは、国民が物価高に苦しむ中で特別職の増額は不適切との野党からの指摘を踏まえ、首相と閣僚は増額分の一部を国庫に自主返納しました。さらに、与党のほか、立憲民主党や国民民主党などでも国会議員の期末手当(ボーナス)の増額分を寄付する方針が示されました。たとえ首相であろうとも、第三者機関である人事院が勧告して給与法改正案が成立したのですから、それに従わなければ、この制度自体がおかしくなってしまう。また、これまでの歴史を踏まえると、まず首相や議員から給与の削減が始まり、指定職や特別職、管理職と進み、最後には一般職にも削減の流れがくるので、組合員への影響が懸念されます。公務員の給与を政争の具に決してさせてはなりません。

また、2023年の人事院勧告と同時期に「公務員人事管理に関する報告」のなかで「社会と公務員の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」の骨子が発表されました。人材確保、組織パフォーマンスの向上、働き方やライフスタ

イルの多様化への対応に向けて、様々な立場から納得感のある、分かりやすくインクルーシブ（包括的）な体系を目指そうというのですが、ここに労働組合の立場で意見を反映させられるよう、協議・交渉を強化しているところです。

—ほかに運動のポイントや課題と感じておられることについてお聞かせください。

【武藤】「定員削減計画への対応」も大きな課題です。2014年に「国の行政機関の機構・定員に関する方針」が閣議決定され、対基準年度末定員比で毎年2%（5年・10%）以上の合理化を進めてきました。これは国家公務員の定員削減ですが、同じように地方公務員も削減されてきました。日本では、国や地方自治体の財政再建のために人員（公務員）を削減する、民間でいうリストラが進められてきたのです。

諸外国（先進国）と比べても、日本の公的部門の職員数は少なくなっています。人口1,000人あたりの中央政府職員でみると、日本は2.92人ですが、アメリカは4.42人、フランスは23.5人、イギリスは6.12人、ドイツは3.22人などとなっています。日本のこのような人員体制では、日常の公共サービスも職員一人ひとりの負荷が大きくなるばかりでなく、東日本大震災や今年の能登半島地震のような激甚災害が起こったときには公共サービスが麻痺してしまう懸念さえあります。平時から、公共サービスにはある程度の余裕をもった人員配置が必要であり、過去の閣議決定を見直す時期にきていると考えています。現在、内閣人事局は次期の定員削減計画の策定に入っていますので、政党とも連携しながら、要請を進めています。

このほか、「労働基本権の確立」もポイントです。ILOから日本政府にたいして勧告もおこなわれていますが、公務員に労働基本権をいかにして取り戻すかというのは我々の悲願であり、今年6月のILO総会にも提起する予定です。ILOの勧告を満たした労働基本権の確立に向けて、連合や公務労協と連携・協力しながら取り組んでいきます。

また、先ほどお話した組織化とも関連しますが、「組織の強化・拡大」は最大の課題です。コ

ロナ禍にはできませんでしたが、毎月一回、公務労協と一緒に、霞が関や虎ノ門で出勤の時間帯にウェットティッシュを配布するといった取り組みもおこなっています。さらに、個人加盟の労働組合（国公ユニオン）を2004年に結成し、連携して組織化を進めています。

### 3. 国際公務労連(PSI)をつうじた運動

—2023年10月にPSIの第31回世界大会がジュネーブで開かれました。貴組織からはどのような発言や提起をされましたか。

【武藤】今回の世界大会では、国公連合から2名が代議員として発言しました。まずは第一号決議案「第7.5章 国家行政」に賛同・補強する趣旨で、税関労組より発言しました。具体的には、コロナ禍において、人員不足の中で自身も感染のリスクにさらされながら対応をおこなったヘルスケア産業に従事する労働者と同様に、税関で働く職員も、マスク・防護服の感染対策を講じながら限られた人数で水際対策への対応を行ったことを述べ、連帯の意を表しました。

また、もう1名からは、財務関係の部署において、いずれの職場も業務に見合う人員が配置されていないこと、これによって慢性的な超勤を余儀なくされて心身に不調をきたし休職する人がいること、休職者のかわりにきた人もまた超過勤務になること、という負の連鎖を示し、人員不足への対応の必要性について発言しました。

—2. どうかかった内容とも関連しますが、公共サービスの職場での人員不足は大きな問題だと思います。このほか、世界大会で印象に残ったことはおありでしょうか。

【武藤】私も世界大会に参加しましたが、国による考え方の違いを改めて感じた大会でした。たとえば、LGBTQ+に関連する討論の際、ある地域の国から反対の趣旨の発言があり、採決はボイコットして会場を出ていくということがありました。反対意見であったとしても、採決の場にいたというだけで、帰国後に批判されたり、ひどい場

合には自身の身に危険が及ぶような懸念があったのかもしれませんが。日本はこのような心配をする必要はなく、平和憲法のもとに基本的人権が保障され、我々は主義主張ができ、労働運動も集会もおこなうことができます。これは日本にいと当たり前のように思われますが、世界ではそうではない国々があるということ、あらためて実感しました。同時に、日本の平和憲法をしっかり守っていかなければという思いを強くしました。

## 5. ジェンダー平等

一貴組織の取り組みについてお聞かせください。

【武藤】連合本部の方針をふまえ、ジェンダー平等推進委員会を設置し、職場の課題等の抽出や人事院との交渉・協議を通じて解決・改善を図ることとしています。また、国公連合の機関運営に女性組合員が積極的に参画できるよう環境整備に努めるとともに、構成組織における女性役員の比率を上げることが重要です。

また、ユース層等を対象とした研修会「さんかくスクエア」を開催し、構成組織間の情報交換・交流をおこなっており、ジェンダー平等・多様性推進に関する学習等にも取り組んでいます。コロナ前までは一泊二日で、各構成組織から集まって学習と交流をおこなっていましたが、コロナ禍は実施できず、昨年、日帰りでの取り組みを再開し、今年は30名程度の参加により宿泊型に戻して実施します。

## 6. 政策制度要求

一とくに重要と思われる政策についてお聞かせください。

【武藤】私は連合の執行委員、政策委員会の副委員長も務めています。第213回通常国会に四半世紀ぶりの“農政の憲法”とされる「食料・農業・農村基本法」改正案が提出されます。連合も重点法案として対策を強化しています。

この改正は、ロシアによるウクライナ侵攻や気候変動などを背景に、食料安全保障を強化するためのものであり、法律の基本理念に「食料安全保障

の確保」を新たに加えたうえで、農産物や農業資材の安定的な輸入を図るほか、農業法人の経営基盤の強化やスマート技術を活用した生産性の向上に取り組んでいくとしています。また、食料不足への対応を盛り込んだ新たな法案では、政府が食料がひっ迫する事態を未然に防ぐ必要があると判断した場合、内閣総理大臣をトップとする対策本部を設置し、コメや小麦、大豆など重要な品目や関連する資材の確保すべき数量を設定したり、生産者に生産の拡大を要請したりできるとしています。

「食料の安定供給」という意味では、食料自給率をいかに伸ばすかが課題であり、この間、自給率の目標は45%でしたが、37～38%が続き、目標に届いていません。また、スマート農業自体は否定しませんが、規模の小さいところには難しいので、担い手が農業を続けられるよう、付加価値や必要経費分の負担を消費者に認めてもらうということが重要です。つまり、「安心、安全」な食料にはそれに見合うコストが必要であるということについて、国民にたいする啓発が必要だと思えます。さらに、超少子高齢化が進むなか、農業の担い手・人材確保の問題があります。これは、外国人労働者の問題などもかかわってくる大きなポイントです。

また、震災などに備えて、国民の命にかかわることでもありますので、国が回転備蓄を整備することが必要だと考えています。東日本大震災のときに10日間ほどボランティアに行きましたが、無洗米が備蓄されていれば、配給や給水車によってペットボトルの水でそのまま炊くことができます。無洗米を一定程度備蓄し、賞味期限が切れる前に子ども食堂や学校給食に利用するといった形にすれば回転備蓄が成り立ちます。そのために予算をつけたり、ブロックごとに備蓄基地をつくらしたりする、といった議論も必要ではないかと思っています。

### 経歴

#### 武藤 公明 氏

2012年7月 全農林労働組合中央本部入り

2020年7月 全農林中央執行委員長就任

2020年10月 国公連合中央執行委員長就任  
〔全農林中央執行委員長（兼務）〕

（インタビュー日：2024年3月5日）

## 全日本水道労働組合(全水道)

中央執行委員長 古矢 武士 氏

### 1. 組織について

— 貴組織の概要について、お聞かせください。

【古矢】全水道は、水道・下水道・ガス事業等に携わる地方公営企業、民間企業に働く労働者が集い、組合員やその家族の生活や権利の維持・向上をはじめ、平和と民主主義、水環境を中心とした環境問題に取り組んできました。現在、国内に8ブロックの地方本部（北海道、東北、北信越、関東、近畿東海、中国、四国、九州）を置き、110の単組で構成しています。登録人員は約15,000人です。

— 組織率はどのくらいでしょうか。

【古矢】2023年度では、平均で73%です。

— 発足の経緯をお聞かせください。

【古矢】運動の歴史は古く、実は明治時代までさかのぼります。日本が鎖国から開国へと転換し、海外との交流・交易が増えるなか、コレラなどの伝染病の流行がみられるようになりました。また、火事も頻発したため、市民からは水道の敷設を求める声が高まり、水道の普及事業が進められると同時にこの事業の従事者の数も増加しました。

水道普及事業に従事していた労働者の労働諸条件の待遇改善を目指し、水道整備が早くから進んだ自治体を中心に労働組合が結成され、当時の雇員（こいん）、雇人（ようにん）などの臨時的な職員の本採用を要求する運動の拡大がおこなわれ

ていました。1940年代までは、各都市の連合体に加盟して運動を行っていましたが、1947年にナショナルセンターが結成されるなど労組の合同が進むなかで、水道関係労働組合においても、大都市の労働組合を中心に、全国一本の水道労組の結集に向けて協議が行われ、1951年に全水道の前身である、全国水道労働組合連合会（全水連）が結成されました。結成時、単組数は15組織、組合員は5,000人でした。また、結成大会のスローガンは、「首切り行政整理反対」「全国水道労組の即時統一」でした。その後、組織内の再編が行われ、1961年3月に全水道が結成されました。



全水道  
中央執行委員長  
古矢 武士 氏

— 全水連の結成大会のスローガン、まさに“闘う組合”ですね。明治時代からの運動とのこと、連帯の歴史を感じました。現在の雇用形態、ジェンダーの比率はいかがでしょう。

【古矢】組合員のうち、正規職員は約13,500人、非正規職員は約1,500人です。ジェンダーの比率については、女性の割合が約12%です。職種は大きく分けて事務職と技術職があり、技術職が大半を占めます。現場作業が多く力仕事が必要だったため女性は少なかったのですが、最近は技術職に従事する女性職員が増えてきました。

## 2. 運動方針

—現在の運動方針について、その内容や背景を教えてください。

【古矢】市民生活に欠かすことができないライフラインである、水道・下水道・ガス事業の基盤強化・安定した事業運営を目指し、全水道政策方針を確立し、運動を展開しています。具体的には、人口減少など社会情勢が変化するなかで、各事業を担う職員の人材確保、技術継承など、各地域の現場で培った経験を活かし、市民目線に立ち、各課題の解決に向けて取り組んでいます。

各事業を担う人材の確保・技術継承をいかに行っていくか、というところがポイントであり、そのうえで、適正な施設や水道管等の管理、更新、また料金の設定など公共サービスの在り方にかかわる課題の解決に向けて「市民に知ってもらう、市民とともに考え行動する」といった「市民協働」の取り組みを進めてきています。

この取り組みでは、持続可能な水道・下水道を目指し、水をみんなの共有財産ととらえ、水道・下水道事業への住民参加を求めてきました。産別組織の議案書では、「水は究極の自治」という表現で示しているのですが、市民生活の根幹を支える各事業の現場で働く者の労働組合として、地域で「水の自治」を実践するためには、現在起きている問題や課題に向き合い、その解決のため市民との協働が必要であると考えています。

—共有財産である水やその事業について市民に情報が開示され、ともに検討していくという協働は、運動のあり方として理想的なかたちの一つのように思われます。どのように実施されているのでしょうか？

【古矢】たとえば私の出身地では、水道・下水道の状況（管の新設・老朽施設の更新など）、決算状況、今後10年の計画などを市民に定期的に報告し、意見を抽出する場を設けるといったことをおこなっています。市民協働の取り組みへの参加者は地域によって異なるのですが、有識者や市民団体をお願いすることが多いです。

—水道料金についても議論されるのでしょうか。

【古矢】はい、料金にかかわる議論ももちろんおこないます。水道、下水道の料金は議会の承認が必要なのですが、市民に議会の結果だけを伝えても理解は得られませんので、このような場で丁寧に説明をしていくことが大切だと思います。

また、日常の業務においても、現場で市民から理解・納得が得られる、真摯な対応を行い、しっかりとコミュニケーションを図っていくことが、市民協働につながっていくものと考えます。

—まさに、現場での活動が事業や運動を支えているんですね。

## 3. 国際公務労連(PSI)をつうじた運動

—2023年10月にPSIの第31回世界大会がジュネーブで開かれました。大会の印象はいかがでしょう。

【古矢】まず、参加者について印象に残っていることがあります。PSIの方針もあり、全水道からも2名の女性が参加したのですが、参加者の半数以上が女性であり、世界では多くの女性が労働運動に取り組み、活躍されていることを改めて認識しました。

—確かに、PSIのHP等に掲載された写真などを拝見しても、ジェンダーバランスを大変意識されていると感じました。大会では、貴組織からどのような発言をされましたか。

【古矢】全水道からは、PSIの運動プログラム（運動方針）第6章「民営化との闘いと質の高い公共サービスの推進」についてなど、いずれも世界の仲間たちを支援する立場から、賛成の立場で発言をし、連帯を図ってまいりました。

水に関する内容では、世界で相次ぐ異常気象により、記録的な猛暑や干ばつ、大雨による洪水など、世界各地で極端な異常気象が起きている現状などについて報告がされました。—昨年、ヨーロッパでは「過去500年で最悪の干ばつ」に見舞われ、パキスタンでは「国土の3分の1が水没した」ともいわれる洪水が発生しました。この20年とそ

の前の20年を比較した場合、干ばつは1.29倍、洪水は2.34倍も増えています。とりわけ、干ばつに見舞われた地域では、大地はひび割れ、ダムが干上がるなど、深刻な水不足も起きています。

また、人口の増加も水不足に拍車をかけています。国連は世界の人口が80億に到達したと発表しました。WMO（世界気象機関）が昨年公表した予測では、地球温暖化や人口増加などによって2050年までに世界で50億人、2人に1人が水不足の状態に陥ると言われています。

社会が脆弱な国では、豪雨の影響も水不足の影響も受けやすく、日本では同じような豪雨・干ばつにたいしても、一定程度対応できる基盤を作ってきましたが、今後は、その知恵や経験・技術力を水で困っている地域の人たちに教え、世界全体の水の安定に各国が協力していくことが重要であると改めて認識しました。

一 私たちが当たり前のように生活できているのも、日本の知恵・経験・技術に支えられているからなのですね。国際的な貢献や連帯につながっていけばいいと思います。

#### 4. 非正規労働者にかんする取り組み

一 貴組織の取り組みについてお聞かせください。

【古矢】臨時・非常勤職員の労働条件改善に向けては、公務公共サービス労働組合協議会に結集しながら、その改善に向けて取り組んでいます。来年度より、会計年度任用職員に勤勉手当を支給することが可能となる改正地方自治法が先の通常国会で可決・成立しました（2024年4月1日施行）。これは、これまで求めてきた制度変更であり、取り組みの成果として確認できますが、現実的には自治体財政が厳しい状況では、その財源をどうするかという問題があり、各自治体間で差異が発生する可能性があります。

また、休暇・休業にかかわる制度についても、常勤職員との格差が依然として残っており、引き続き常勤職員との格差是正に向けて労働条件の改善を求めていかなければなりません。

引き続き公務労協地公部会に結集しつつ、総務省への対策を強化し、地方交付税の拡充などを通じて財政基盤の厳しい自治体であっても、法律の

本旨に沿った対応が進むよう取り組んでいく決意です。

#### 5. ジェンダー平等

一 貴組織の取り組みについてお聞かせください。

【古矢】公務の職場においては、制度上、性別によって賃金水準や昇給・昇格に不合理な格差がつけられていることはありませんが、特定の業務に女性が就くことが困難な状況などがまだあり、改善すべき点はまだあると考えています。

全水道の組合員における女性の割合は、1.でお話ししたとおり、約12%で、組合員の9割が男性という偏った職場状況になっています。単組・地本・本部の役員に女性が少ないかまたは存在せず、女性の声が組合組織に届きにくい状況があります。

女性が少数だからこそ、その声をしっかりと組合活動に反映させ、交渉などでも訴えていく必要があります。ただちに改善できる課題ではありませんが、最近では、全水道青年女性部の活動で女性組合員も活発に参加をいただいていますし、少しずつではありますが、各単組において女性執行委員も誕生してきており、その広がりを見守りながら、さらなる女性役員登用の実現を目指していきたいと思います。

#### 6. 政策制度要求

一 とくに重要と思われる政策についてお聞かせください。

【古矢】2024年度より水道行政が国交省に移管されると同時に、「ウォーター PPP」<sup>1</sup>など官民連携への導線をより明確にして推進される懸念があります。

そもそも官民連携にあっては自治体側において、しっかりと技術力を確保し、計画を立て事業基盤の強化に向けて何が必要なのか判断できることが重要であり、まずは官側の人材確保と技術の継承が必須です。

官民連携のすべてを否定するものではありませんが、官民連携とは、公共部門と民間事業者がともに「広く住民の福祉と地方自治の発展に寄与する」ためのものでなければならず、この間進めら

れてきた、「公務員定数の削減などを目的とする官民連携」では、事業の持続可能性を確保できるか疑問が残ります。

各事業の官民連携が、市民・エンドユーザーの安心・安全となり、さらには民間労働者の労働条件の改善をはじめ、地域の公益に資するものとなるためには、安易な官民連携に向かうのではなく、官側・自治体側の人材強化が必要であると、関係省庁などに対し要請を行っております。

一安易な官民連携に向かうのではなく、官側の人材確保と技術の継承が必須であるという点、その通りだと思いますし、私たち市民もその視点をもたなければならないと感じました。今回の「ウォーター PPP」の導入までにはどのような動きがあったのでしょうか？

【古矢】もともと2019年10月から改正水道法が施行され、コンセッション方式が可能になりました。平たく言えば、運営を民間にゆだねることができるようになった、ということです。ところが、水道事業でコンセッション方式を採用したのは宮城県の県営水道1箇所にとどまっております、下水道事業では浜松市、須崎市、宮城県、三浦市の4箇所となっておりますが、改正水道法で出された民営化の路線はあまり進んでいません。

コンセッション方式は、長期契約（10～20年）が求められますが、今回出された「ウォーター PPP」は、これよりも短い（10年）委託が原則となっています。このほか、運営権設定（抵当権設定）や利用料金の直接収受が含まれないという点が異なります。

一官民連携は必要な動きかもしれませんが、古矢さんがおっしゃったように、本当に自治体や市民のためになるのか、見極められる職員の方が、官の側に必要だと思います。そのためにも、最低限の人員の確保と技術継承は重要ですね。

【古矢】加えて、業務委託によって同じ現場で働く人のあいだで、給与に格差がみられることも問題だと考えています。自治体の職員の給与は人事院勧告に準拠して決まりますが、民間事業者で働いている方には適用されません。そのため、業務

委託をするほうが全体として人件費を抑えることが可能です。しかし本来は、2024年春闘で連合が発信しているとおおり、「人件費（労務費）も転嫁できる価格設定」でないといけません。このような、産業で働く仲間の処遇・労働条件についても、産別組織として取り組みを進めていきたいと考えています。

一最後におうかがいしたいのですが、今年の元旦に発生した能登半島地震について、水の確保が困難になってしまっているというニュースもありました。全水道で取り組んでおられる支援や、支援に行かれた方からの声など、お聞かせいただけるとありがたいです。

【古矢】全水道の多くの組合員が復旧に向けて奮闘しており、早ければ1月2日から現地に入って活動をしています。また、はじめは近隣地域からでしたが、現在は九州・北海道など遠方も含め全国から現地に入っています。

能登半島地震による水道・下水道の被害は甚大で、被災自治体の職員だけで対応できるものではありませんが、一日でも早い復旧を目指す為には、やはり、今日のインタビューの中で強調したとおおり、有事の際にも、その地域の特性を理解し対応出来る、職員の確保と育成、技術の継承が大切だと改めて感じました。

#### 注釈

<sup>1</sup>「ウォーター PPP」とは、水道、工業用水道、下水道などの水道分野を対象とした官民連携方式で、コンセッション（公共施設等運営事業）方式と、「管理・更新一体マネジメント方式」を併せた総称。国による造語である。

(<https://project.nikkeibp.co.jp/atclppp/PPP/433786/092600035/>)

#### 経歴

古矢 武士氏

2010年7月 全水道函館水道労働組合執行委員長

2015年9月 全水道北海道地方本部執行委員長

2019年7月 全日本水道労働組合副中央執行委員長

2023年7月 全日本水道労働組合中央執行委員長

(インタビュー日時：2024年3月7日)

## 保健医療福祉労働組合協議会(ヘルスケア労協)

会長 上間 正彦氏

(全済生会労働組合中央執行委員長を兼務)

全済生会労働組合大阪府支部 執行委員長 炭谷 かおり氏

### 1. ヘルスケア労協について

—まずは組織の概要について、教えてください。

【上間】保健医療福祉労働組合協議会（以下、ヘルスケア労協）は、保健医療・福祉産業で働く労働者（看護師、介護士等）によって組織された連合加盟の産別組織です。医療従事者の地位向上に向け、広報活動、政策提言、他労組との意見交換などに取り組んでいます。

前身は「全国医療等関連労働組合連絡協議会(全国医療)」で、9つの産別組織が中心となって1989年に発足しました。その構成組織のうち、日本赤十字労働組合（日赤労組）、全済生会労働組合（全済労）、北海道社会事業協会病院労働組合（協病労組）の3単組は産別組織に加入していませんでしたが、定期懇談会・学習会等の共同行動などの実績を重ねるなかで、保健医療・福祉関係労働者のための運動をさらに発展させるために、新たな組織の発足を決意し、2002年11月、連合内の医療産別としてヘルスケア労協を結成しました。かつての全国医療については、2007年12月に発展的に解散しています。

病院には大きく分けて公立病院、公的病院、民間病院がありますが、ヘルスケア労協は、そのうちおもに公的病院で働く人びとを組織しています。現在は、日赤労組、全済労、協病労組、さらに健康生活協同組合労働組合の4単組と、神奈川県、茨城県、岡山県の3つの地方組織が加盟しています。

ヘルスケア労協の組合員数は全体で約1万1千人（2022年時点）です。推定組織率について、

労働組合基礎調査によると医療・福祉産業の平均は5.8%ですが、本日のインタビュー場所の済生会野江病院の労働組合では約40%です。組合員の8割程度が女性で、そのほとんどを看護師が占めていますが、最近では、看護師のほか、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士などのコメディカルにおいても女性が増加傾向にあります。また、男性の看護師も少しずつですが増えてつあります。



ヘルスケア労協会長  
上間 正彦氏

—組合員の組織化はどのようにおこなっておられるのでしょうか？

【上間】野江病院では、新入看護師のオリエンテーションの際に、労働組合から説明と案内をする時間を設けています。新入職員の75%程度の加入を目指していますが、離職者も多いため、コロナ禍では脱退者が加入者を上回ってしまいました。これは、対面でのオリエンテーションが実施できなかったことも大きな原因と考えられます。若い世代からすると、身近な先輩が組合に入っていたら自分も入ってみようと思う方もいると思いますので、組織の維持・拡大のために、今後も力を入れていく必要があると思っています。

## 2. 運動方針

一運動方針について、方針の内容、問題意識などをお聞かせください。

【上問】私たちは協議会ですので、ヘルスケア労協としての運動方針は出しておらず、年間の活動方針を総会で決定しています。また、病院・介護施設や地域ごとに労働条件が異なるため、賃上げ要求などは構成組織でそれぞれ取り組むこととしています。

一構成組織ごとに取り組まれているのですね。単組の方針や取り組みについてもお聞かせいただけますでしょうか。

【上問】私は全済労の執行委員長も務めていますので、全済労の2024年春闘方針の策定を例にお話しします。賃金については、2024年4月1日より基本給を5%+一律3000円引き上げること、公務員の賃金水準を上回る賃金制度を確立すること、生活補助手当を改善することを要求案に盛り込んでいます。労働条件については、完全週休二日制の早期実現、勤務間インターバルを最低でも12時間以上とすること、交替制勤務の場合は三交替を基本として、夜勤の実労働時間が一勤務12時間を超えないことなどを要求しています。

## 3. 重点的な取り組み、課題

一組織としてとくに重点的に取り組んでおられることについて、お聞かせください。

【上問】まず前提として、介護施設の職員を含む病院の職員の賃金は、診療報酬（介護報酬）に基づいて決定されます。そのため、医療・介護産業の労働組合では、毎年の診療報酬の改定に合わせ、診療報酬を引き上げるよう上部団体や厚生労働省に要請しています。

処遇改善に関連した取り組みとして、毎年連合が開催している「医療・介護フェス」に積極的に参加しています。2023年は、フェスに合わせた学習会を4年ぶりに対面で実施することができ、看護協会から講師を招いた講演とディスカッションでは、参加者から好評を得ました。

また、他の産別組織との連携にも力を入れています。たとえば、UAゼンセン総合サービス部門に属する医療福祉系の労働組合や自治労の衛生医療評議会との意見交換を実施しており、UAゼンセン（本部）とは合同でカスタマーハラスメントに関する調査を実施するなど、医療・福祉産業の地位向上をめざして連携しています。

一運動に取り組むうえでの問題意識や、現場で直面している課題などはございますか。

【上問】課題は、やはり人員不足です。コロナ禍を経てこの1～2年のあいだに、多くの病院で看護師の離職が相次いでいます。ヘルスケア労協では定期的にアンケートを実施しており、その結果をみると、人間関係の問題や労働時間、業務の多さなどが離職の一因になっているのではないかと考えています。

近年の看護師の業務は複雑化・多様化し、時間当たりの業務量が増大しています。ナースコールが鳴れば患者のもとに向かいますが、多くの看護師は会議や資料作成など、ほかの事務作業で手一杯になってしまっている現状があります。そして、自分の理想と実際の仕事のあいだにズレを感じて、数か月程度で辞めていく方も少なくありません。コロナ禍でさらに離職者が増え、人員補充もままならない状況が続いています。

最近では転職も当たり前になっていますので、ひとつの病院に長く勤めるといった感覚をもっている看護師は多くはないと思います。職場への帰属意識というよりむしろ「看護師」として一人前になりたいなど、職業自体に誇りをもっている方が多く、病院側が、組織への帰属意識や愛着をもってもらうために、組合員向けの広報も力を入れていることもありますが、組合員の心にはなかなか響いていないように感じています。

また、10～20年前と比べると看護師の数自体は増えているとはいえ、介護施設の看護師、企業看護師、学校の養護教諭など、病院以外の現場で働く方が増えているため、多くの病院では人手不足であることに変わりはありません。

—人員不足はほかの産業にも共通する問題だと思われませんが、医療・福祉産業の特徴はどのような点でしょうか。

【上問】「2025年問題」といわれるように、2025年からすべての団塊世代が75歳を迎え、日本の人口の5人に1人が後期高齢者となります。現在の後期高齢者は元気な方が多く、病院にかかる方はそれほど多くはない状況だと思いますが、さらに5年経つと団塊世代も80代に突入することから、医療体制の維持が大きな課題になると考えられます。

全済労の臨時大会でも力説しましたが、2023年9月に厚労省が出した令和4年人口動態統計(確定数)によると、2022年の日本の出生数が約77万人と、過去最少を更新しました。出生数が増えず減少し、超高齢社会に向かっていくなか、病院や介護施設で働く職員の賃金が上がらなければ、5～10年後も医療介護提供体制が守れるわけがないという危機感をもっています。さらに約20年後には、この少ない77万人の労働力を全産業が取り合うこととなりますので、需要と供給のバランスが大きく崩れていくことが懸念されます。

#### 4. 国際公務労連(PSI)をつうじた運動

—2023年10月にPSIの第31回世界大会がジュネーブにて開かれました。この大会において、印象に残ったことなどをお聞かせください。

【上問】第31回PSI世界大会に参加して印象的だったことは、先ほどお話ししたような、コロナ禍後のバーンアウトや労働環境の悪化により離職者が増え人員不足がさらに進んでいるという、日本と似た状況が世界の看護師たちから聞かれたことでした。オーストラリア看護・助産師労働組合との意見交換でも、人員不足や夜勤の問題は共通の課題であることが分かりました。ただし、日本とは異なり、オーストラリアでは病院でもストライキを辞さないことや、政権交代の追い風もあって今後は労働条件・労働環境が改善される見込みがあるそうです。

この例のように、海外ではストライキも手段の一つとしながら医療現場の労働条件・環境の改善

のための取り組みが積極的に行われている一方、日本では医療労働者から改善を求める声を上げることもなかなかできていません。また、日本は近年、賃上げに力を入れて取り組んでおり、日本で3%の賃上げを獲得したとなると高く評価されると思いますが、他国では同じ3%であっても「たったの3%しか勝ち取れていない」と、低い評価しかされていないこともあります。このようなエピソードからも、日本の労働組合運動の弱さを感じました。

—このほか、PSIをつうじて注力されている取り組みがあればぜひお聞かせください。

【上問】PSIの学習会、シンポジウム、意見交換会などに積極的に参加しています。また、直近では、新型コロナウイルス医薬品の知的財産権免除の要求に関して、PSIから加盟組合に署名の呼びかけがあり、参加しました。この署名活動の背景には、一部の製薬会社によるワクチン製造の独占などによって、グローバルサウスを中心にワクチンの接種率が低いことや、医療従事者にすらワクチンが不足している地域があることなどがあります。PSIでは、すべての国にワクチンが公平に行き渡るよう、ワクチンなどの知的財産権の適用を除外することを加盟組合をつうじて各国政府に働きかけています。

また、PSIには、ILOに働きかけができるという点で期待しています。たとえば、1977年にILOで「看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約」(看護職員条約、第149号)が採択されていますが、日本は未だに批准していません。これに関して、世界大会でもPSIの行動プログラム第7章「保健および社会サービス」にたいする発言で触れましたが、長時間労働・夜勤を規制する条約ですので、批准された場合、先ほどの夜勤の問題が改善されていくのではないかと考えています。このように、PSIをつうじてILOに要請をおこなうということにも力を入れています。

## 5. 非正規労働者にかんする取り組み

一病院で働く方々のうち、非正規労働者はどのくらいおられるのでしょうか。

【上問】20年ほど前までは、病院で非正規雇用という形態はほとんど見られませんでした。この20年で、事務職の補助（派遣職員）や、外来勤務の看護師にパートタイムの方も少し増えましたが、看護師は大半が正規雇用であり、他産業に比べると非正規雇用の割合は少ないと思います。

看護師の雇用について問題だと思っているのは、自身の希望であればよいのですが、病院側の都合で非正規雇用の形態で働かざるを得ない方がいるということです。「夜勤ができない」という理由でパートとして働くことを求められるという話も聞かれ、対応が必要だと思っています。

【炭谷】就業規則に明文化されているわけでもなければ、入職時に伝えられることもありませんが、「夜勤をしてこそ一人前の看護師だ」という看護師の文化、風土がまだまだあると思います。ひどい場合は退職勧告を出して退職させるケースもあるため、これには労働組合も抗議しています。

一先ほど、看護師のほとんどが女性だとおっしゃっていましたが、正規の職員でも短時間の働き方を選ぶ方もいらっしゃるかと思います。これに関して、現状や課題意識等がありますか。

【上問】最近では短時間正社員の制度が整備され、育児のために1時間早く退勤する方はたしかに増えています。しかし、一方で、たとえば16時に帰る職員が多いと16時から17時の時間帯の人手が足りないといった状況に陥っている病院も少なくなく、若い世代からすると、労働組合が子育て世代を優遇しているのではないかという印象を持たれているかもしれません。

## 6. ジェンダー平等

一管理職登用や賃金など、産業・業種におけるジェンダー格差はどの程度みられますか。これについて、課題や今後の展望をお聞かせください。

【炭谷】看護師は女性がほとんどを占めていますので、看護部長・副部長への昇進は問題ないでしょう。ただ、病院にたいする発言力は強くなく、“名ばかり”になってしまっている印象もあります。その理由は、看護部長は経営に関わるといふより、看護師の人事や労務管理を中心に担っているためです。そして、院長に関しては、いまだに女性はほとんどおらず、女性副院長も過去に一人だけでした。

【上問】副院長も、経営決定権がそこまであるわけではありません。管理職は依然として男性が多くを占めており、そういった意味では、病院における女性管理職の登用は道半ばです。

一病院では女性組合員が比較的多いとのことですが、執行部における女性の割合、人数についてはいかがでしょうか。

【炭谷】全済労では、執行部のメンバーを男女同じ人数ずつ選出していますが、ほかの組合で同様の取り組みをおこなっているところはまだ少ないと思います。

【上問】単組単位では女性の執行委員も増えており、たとえば全済労大阪府支部では、かつては一人もいなかった女性の執行委員が4～5人いるという状況に変わりつつあります。しかし、上部団体では女性の執行委員の割合は少なく、ヘルスケア労協の執行部に女性はほとんどいません。女性の執行委員が単組で増加している流れが上部団体にも波及し、5～10年後には上部団体の役員にも女性がさらに増えていることを期待しています。

## 7. 中長期の課題と展望

一貴組織における中長期の課題、および今後の取り組みなどについて、お考えをお聞かせください。



全済労大阪府支部  
執行委員長  
炭谷 かおり 氏

【上問】PSI-JCに加盟している組織の領域は、まさしく災害時にもっともニーズが高くなるインフラです。本来、公共サービスは、災害時や感染症流行期など、いざというときのために存在しているにもかかわらず、社会的に十分に守られているとはいえません。すべての人の健康と生命を守ることが私たちの使命であり、健康が維持されることは基本的人権です。そのために病院や介護施設の存在が欠かせませんし、私たちの労働条件も守られる必要があります。医療や介護の産業で働く人たちの安全は、労働安全衛生法、労働基準法でしっかり保護されるべきだと思っています。

それにもかかわらず、病院の統廃合が全国的に進められ、とくに地方においては深刻な状況になっています。地方において、病院は雇用を生み出し、地域の経済を動かす重要な存在です。大都市はある程度の統廃合が必要かもしれませんが、地域に病院が1つしかないとなると、災害時に機能しなくなった場合は住民の安全と生命に関わります。コロナ前から病院の統廃合の計画がなされ、それが進もうとしたタイミングでコロナ感染拡大が起きました。感染拡大初期に患者を引き受けたのは公立・公的病院でした。統廃合が進んでいたら、コロナでの死亡者数はさらに多かったのではないかと思います。そのような状況に直面してようやく公立・公的病院と公共サービスのあり方が見直されたという対応の遅さも問題だと感じました。

【炭谷】2024年4月から「医師の働き方改革」として医師の時間外労働に上限が設けられますが、看護師やコメディカルへのしわ寄せも心配されます。人材不足で現場の看護師が少ないなか、医師の業務が看護師に移管されると、看護師の長時間労働、時間外労働が助長されることになります。その看護師をフォローするのもまた看護助手ですので、看護助手の業務量と労働時間の増大も問題になってきます。

【上問】医師の増員は困難なようですが、それを抜きにしても看護師や看護助手を安い賃金で働かせたいという思惑を感じます。他産業労働者にも言えることですが、そもそも賃金が高くないということが原因だと思います。

—本日はありがとうございました。さいごに、社会に向けて発信したいことがございましたらお聞かせください。

【上問】公共サービスとしての側面が大きい病院事業において、本当に黒字を出すべきなのかどうかという観点から、連合をはじめ、皆さんにも考えていただきたいです。全済労の臨時大会でも強調しましたが、病院や介護施設は収支を黒字化することが目的であってはならないと思います。コロナウイルスが流行した当初は、採算が取れないという理由で、民間病院のうちコロナ診療をおこなう法人はほとんどありませんでした。その分、公立病院や公的病院がコロナ患者を診ていたのですが、医療を提供するうえで、採算性の観点だけで事業をおこなうことの是非を考える機会になったと思います。私たちの使命は国民の健康と生命を守ることであって、そのための医療・介護サービスを適切なかたちで提供していくことが大切だと思っています。

病院では、診療報酬、介護報酬という枠組みのなかで賃金交渉、労働条件改善の要求をおこなわざるを得ず、経営側は「ない袖は振れない」ということになります。これは各単組、各法人だけで解決できる問題ではありません。組合運動の理想は、この産業で働く仲間が皆労働組合に加入して、一人ひとりが自分たちの労働条件のことを考え、病院をより良くしていこうとするようなあり方だと思います。各組合も、地域医療の維持・発展のために尽力したり、他の病院とスクラムを組んで上部団体に働きかけたりするといったことが重要だと思います。その意味で、医療・介護産業における組合運動を一層強化していかなければならないと思っています。

#### 経歴

##### 上間 正彦 氏

1986年 済生会野江病院に診療放射線技師で入職  
2007年 全済生会労働組大阪府支部執行委員長就任  
2012年 全済生会労働組中央執行委員長就任  
2017年 ヘルスケア労協会長就任

##### 炭谷 かおり 氏

1992年 済生会野江病院に看護師で入職  
2014年 全済生会労働組大阪府支部書記長就任

(インタビュー日：2024年2月27日)

## 全国消防職員協議会(全消協)

会長 須藤 洋典 氏

事務局長 川北 研人 氏

### 1. 組織について

— 貴組織の概要について、お聞かせください。

【須藤】全消協は1977年8月に結成しました。学習・研究活動や情報の共有化をはかり、民主的で働きやすい職場をつくるために活動しています。現在、約12,000人の仲間が参加しています。また、日本では消防職員に団結権が認められておらず、その獲得にむけて、自治労と協力し、ILO（国際労働機関）などへの働きかけも進めています。この団結権の獲得が全消協の活動の第一の目的です。

— 組織体制はどのようになっていますか。

【川北】体制は、会長、副会長などの四役のほか、幹事が11名（9の地域ブロック、女性連絡会、ユース部より各1名）います。地方によって課題が異なりますので、広く意見を聞くために2か月に1度、幹事会を開いて話し合いをしています。

— 雇用形態はどのようになっていますか。

【川北】消防職員の雇用形態は、正職員（消防吏員）、再任用職員（もともと消防職員であった方）の2種類です。そもそも消防吏員になるには、採用試験に合格後、消防学校で半年間専門的な教育を受けなければならない、消防の現場では一定の権限（①

優先的な道路通行権、②特定区域の通行制限権、③現場における一般人に対する協力命令権など）も付与されています。このような職務の特性からも、消防吏員は全員が正職員となっています。



全消協会長  
須藤 洋典 氏

### 2. 消防職場における課題

— 職場における課題として、どのようなことがありますか。

【川北】大きく4点あります。

#### ①救急体制（体制のひっ迫、救急車の到着時間、救急体制の強化）

救急出動件数が過去最多となり、2022年は約723万件でした。救急件数が重なってくると、現場への到着時間が遅れます。2021年の現場への到着時間は平均9.4分でしたが、2022年は10.3分になりました。10分を超えると救命率はほぼ0となり、助かる命も助かりません。多発する119番要請に対し、東京消防庁では「救急車ひっ迫アラート」（9割以上の救急車が出動した場合に発動）、名古屋市では新救急車（Blue EIGHT）の配置（救急車の体制が手薄な

空白地域が生じることを防ぐため、市内全域を機動的にカバー)などの取り組みがなされています。しかし、このような取り組みは政令市のように人員に余裕のあるところなど一部に限られています。

## ②消防隊員の殉職事故

全国各地の火災現場において、消防隊員の殉職事故が多発しています。救急要請のひっ迫に加えて、現場対応以外の業務が忙しく、訓練の時間も減っています。実際の現場での経験も不足し、火災の建物の中に隊員が取り残されてしまうなど、痛ましい事故が起っています。

## ③地方公務員の定年年齢の引き上げ

法改正により、2023年度から10年間かけて地方公務員の定年年齢が段階的に65歳まで引き上げられることになりました。隔日勤務体制の深夜勤務の負担は体力面や健康面への影響があるため、公務災害の増加の可能性が懸念されます。実際、60代の消防職員が深夜勤務の帰りに交通事故に巻き込まれてしまうという事例もありました。このほか、軽量資機材の導入が望ましいものの、小さな消防本部などは予算確保が難しく、昔ながらの重量がある資機材を使用している現状にあります。さらに、定年延長の導入にあたっては、各職場での労使の話し合いが不可欠ですが、消防職員は団結権が制約されているので、現場からの声を伝えることができません。「消防職員委員会」という仕組みはありますが、多くの消防本部で十分には機能していません(編注:消防職員委員会については後述)。

## ④ハラスメント

報道されたものもありますが、パワハラ、セクハラ、マタハラなどのハラスメントが起きています。発生要因は大きく2点あると考えています。1点目は、消防の職場は24時間勤務体制のためともに過ごす時間が長く、相手との距離

間を見誤り一方的な感情を抱くことがあるという点です。2点目は上意下達な文化および階級制度があるため、命令口調や強要させるような関係性となることがあるという点です。



全消協事務局長  
川北 研人氏

— いずれも、働く方々にとっても、また社会にとっても緊急性が高い課題だと思います。課題をもとに、どのような取り組みを行っておられますか。

【川北】全消協はこれらの課題を取りまとめ、総務省消防庁に対して要請行動を行っています。具体的には、年2回、予算要求時期にあわせて、要望書を提出して現場の声を届けています。また、単協代表者(消防本部単位で組織している協議会の代表者)が集まって、協力議員と意見交換する場を設けています(2024年3月時点の自治労消防政策議員懇談会の国会議員は114名)。ここでの意見交換を踏まえ、国会議員が発言や質問として取り上げた結果、国から前向きな回答を引き出すことができたという成果もあります。

【須藤】このような課題は、今後ますます深刻化する懸念があり、職場の民主化を果たすことで解決につなげていきたいと考えています。そのためにも団結権の回復が必要です。

## 3. 消防職員の団結権について

— 団結権の問題について、詳しくお聞きしたいと思います。日本で消防職員の方に団結権が認められていない理由は何でしょうか。

【須藤】理由は2つあります。国は、日本の消防は歴史的沿革や任務・権限等から、ILO87号条約

第9条の「警察」に含まれるという考え方をとっています。確かにもともとはそうでしたが、途中から消防は市町村色が強くなりました。管轄する省庁が分かれ、警察は警察庁、消防は総務省になり、この時点で警察とは分離したといえると思います。しかし国は今でも「警察」に含まれるとの見解であり、話し合いは平行線でなかなか進んでいません。

また、災害時には警察・自衛隊・消防が共同で対応にあたりますが、そのとき、消防にのみ団結権を与えると、命令系統が機能しない、活動が円滑に行えないという懸念があると主張しています。もちろん、消防は人命救助が第一なので、職務をまっとうしますし、労働組合があるからといってそのようなことが起こるとは考えにくく、偏った考え方には憤りを感じています。

【川北】日本の公務員の労働基本権の回復および消防職員や刑事施設職員への団結権付与について、ILOより日本政府に対して11回の勧告がされています。2018年の11回目の勧告がされた際、日本政府に対し、自律的労使関係制度の措置や消防職員は警察とみなされるとの政府見解およびこの見解と条約適用の関係などについて社会的パートナーと定期的に協議を行い、勧告実施のための行動計画の策定・報告をおこなうよう要請がありました。この社会的パートナーは自治労が担っており、私たち全消協もオブザーバーとして参加しています。協議ではこの団結権の問題を中心に協議を重ねてきました。

一定定期的に協議が行われるようになったということは、歴史的にみれば前進ですね。この成果についてもお聞かせください。

【川北】団結権の議論については平行線です。国は、いっこうに考えを改めようとしません。ただ、私たちは決して諦めていません。2024年6月に開催されるILO総会・基準適用委員会における個

別審査にかけられ、日本政府に12回目の勧告がされるよう、自治労の協力を得ながら、連合・公務労協と連携して対策を進めてきました。OECD加盟国の消防職員は、団結権、団体交渉権を付与されています。お隣の国、韓国では2021年7月に団結権および団体交渉権が付与されました。日本の消防だけが置いてきぼりの状況を何とかしたいと考えています。

— 団結権の回復に向けて、最近の動きがあれば教えてください。

【川北】コロナ禍で消防職員は大きな打撃を受けました。感染のリスクから搬送先がなかなか決まらない事案が発生し、とくに救急隊は大変な状況でした。しかし、コロナ終息後も具体的な解決策はなく、このままでは将来また新しい感染症等が発生した場合、同じ事態が繰り返されるということになってしまいます。そのため、全消協としてILO条約勧告適用専門家委員会へ意見書を提出し、感染症という危機への対応は労使が協力して具体的な対策を講じる必要があること、それに備えるためにも消防職員の団結権が必要不可欠であるということを指摘し、そのうえで、日本政府に対する断固とした措置を講じるよう要請しました。

【須藤】これまで国際的には韓国と日本が力を合わせて団結権の要請をしていました。先ほども述べましたが、2021年7月に韓国では消防公務員に対して労働組合の結成を認めており、OECD加盟国の中で、団結権がないのはあとは日本だけという状況です。韓国の消防労働組合と意見交換を行ったところ、団結権が付与されたことにより、手当支給や勤務体系の改善など多くの課題を解決できたと聞いています。今後も韓国の組合と交流を図って、活動を進めていきたいと考えています。

—全消協の組織化はどのようにされているのでしょうか？

【川北】オルグ活動が基本ではあるのですが、最近、相談から組織の結成・全消協への加盟につながるが増えてきました。たとえば、全消協のHPを見て事務局に電話相談がありますが、全消協はできる限り対応しています。また、新聞社などマスコミに相談があり、マスコミから全消協につながるということもあります。SNSの普及も、相談が増えている背景の一つだと感じています。しかし、せっかく組織を結成しても、団結権がないため時間的制約や活動資金にも余裕がなく、活動が停滞してしまうというケースもみられ、課題だと感じています。

#### 4. 国際公務労連 (PSI) をつうじた運動

—2023年10月にPSIの第31回世界大会がジュネーブで開かれました。全消協からはどのような発言をされましたでしょうか。

【川北】PSI全国大会には、全消協から4名が参加しました。なかでも印象的だったのは、全消協の女性役員の発言に対する世界の反応です。アメリカの労組から提案された第4号決議案「性と生殖に関する権利と女性の保護」に賛成する立場から、長谷川亜純事務局次長が発言しました。まずはその発言内容を引用します。

「日本では、差別待遇に関するILO 119条批准に向けた政府の政策により、女性消防士も採用されるように環境整備が進められてきました。それにより女性の割合は3.4%となりました。一方で離職者が後を絶たず、昨年1年間で27%の消防士が離職しました。消防職場において、女性は結婚や妊娠する可能性があるという理由で希望しない部署に配属されたり、妊娠を控えたりするように言われるということが平然と行われています。住民の命を守りたいという憧れと強い使命感から消防士になったにもかかわらず、女性であること

を理由に、リプロダクティブヘルス&ライツが守られず、人権が侵害されることは許されません。女性消防士が増えることで、女性に配慮された消防・救急サービスを受けられるようになります。女性が当たり前働き続けられる職場の環境整備が求められるとともに、いかなる職業であったとしても性と生殖に関する権利と女性の保護が守られるべきだと考えます。」

—当事者の女性から世界に向けてこのような発言があったということをお聞きして、改めて日本は遅れていると感じました。

【川北】この発言を受け、現地で、フィンランド、スウェーデンの消防職員の労働組合から意見交換の要請がありました。そのなかで、「日本の消防職員における女性の取り組みにこれほど課題が多いとはどういうことなのか」「日本は働く女性の権利を大切にしていると思っていた」という意見が聞かれました。日本の現状と課題が正しく伝わり、海外からも一定程度受け止めてもらうことができたと思います。

【須藤】私はPSI-JCとして提起した、第22号決議案「日本の公務員の労働基本権、消防職員の団結権・団体交渉権を求める」について発言しました。そのあとに応援発言をいただいたのですが、韓国、メキシコなど大変多くの国から団結権の獲得を支援する発言をいただきました。先ほどの第4号決議での長谷川の発言が各国に響いたことも大きいと思います。

#### 5. 政策制度要求

—政策制度要求に関して、1.で要請行動や国会議員との意見交換についておうかがいしました。現在、「消防職員委員会」という制度があるということですが、こちらについてはどのように受け止めておられますか。

【川北】消防職員委員会は「消防職員からの意見を幅広く求めることにより、消防職員間の意思疎通を図るとともに、消防事務に職員の意見を反映しやすくすることにより、職員の士気を高め、もって消防事務の円滑な運営に資することを目的」とするもので、1995年の政労合意により創設されました。消防職員委員会の委員の半数は消防長が指名し、残りの半数は職員の推薦により指名されます。職員から提出された意見を委員会で審議し、委員会から消防長に意見が渡され、「実施することが適当である」と判断された場合は消防長が市長部局に対し予算要求や調整を図ることとなります。これまで自治労と連携して、消防職員が意見を出しやすい形にする（編注：告示改正として実現）などの取り組みを進めてきました。しかし、委員会の決定を最終的に判断するのは消防長ですし、最終市長部局との予算折衝のハードルもあるので、職員が必要だと思っても結局は意見が通らないことがあり、制度的な課題があります。国は、消防職員に対する労働基本権制約の代償措置として、消防職員委員会制度を位置づけていますが、団結権の代償措置には足りるものではないと感じています。

【須藤】消防職員委員会ができた経緯も、ILOからの勧告によるものです。総務省は、告示改正後、消防職員委員会の運営についてどのくらい改善したのかの調査も行っていますが、当局側のみのお返事となっているため、全消協としては実態を明らかにするためにも、職員側にも調査をおこなうよう要請しています。

—現場の意見を伝える仕組みはあるものの、実現までのプロセスには課題があるのですね。あらためて、全消協の活動の大切さを感じました。

## 6. 全消協の活動にかける思い

—最後に、お二人がどのような思いでこの組織の活動をされているか、お聞かせください。

【須藤】消防職員は皆、「誰かの役に立ちたい」という思いでこの職業についています。困っている人に手を差し伸べ、自分の身を危険にさらしても人のために職務を全うしようとしています。そういう仲間が、今日お話しした課題にもあったとおり、さまざまな問題が原因で離職してしまう。また、使命感の強さから、離職せず自殺してしまう仲間もいます。自治労はじめ、ILO、PSIのような国際機関とも協力しながら、全国の仲間と職場を守る活動にこれからも力を注いでいきたいと考えています。

【川北】昨年の七夕、短冊に子どもが「消防士になりたい」と書いてくれていました。子どもたちに憧れをもち続けてもらえる、日本の消防でありたいと強く思います。そして、将来消防士になった方々が、「人の命を助けたい」という思いを大切にしながら働き続けることができるよう、この活動を継続していきたいと考えています。

### 経 歴

#### 須藤 洋典 氏

1998年高松市消防局入庁と同時に高松市消防職員協議会へ加入

その後、高松市消防職員協議会会長、香川県消防職員協議会会長を歴任、全国消防職員協議会副会長を経て現在に至る。

#### 川北 研人 氏

2005年4月、四日市市消防本部へ入庁

2017年から2020年、四日市市消防職員協議会の事務局長等を務め、2021年から活動の場を全国消防職員協議会へと移す。

(インタビュー日：2024年3月7日)

## 三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第44回】中央労働委員会によるあっせん (4)

武庫川女子大学 経営学部  
教授 本田 一成

中労委のあっせん打切りで第二波ストに突入した近江絹糸労組本社支部では14日午前7時半から支部組合員約60名が17日ぶりに大阪東区瓦町3丁目本社前にピケを張り、スクラムを組んで労働歌を歌い氣勢をあげ同9時の出勤時間までいっさいの出入を止めた。

同8時ごろ出勤してきた西村専務は組合側の阻止にあい体当りでこれを突破しようと何回も押問答したが一向にラチがあかず遂に同専務は興奮のあまり北隣の川島商店(近江絹糸傍系会社)からはいろいろと同店の入口にあった棒キレを振り上げ「俺の店を壊すのが何が悪い。ソヴィエトの憲法しかしらん君たちに話をしてもわかるか」とばかりにドアのガラスをコナミジンにたたきわり、はては椅子をふりあげて組合員をおどすなど一騒動となったが、同9時組合員は正門玄関前に2列に並び狭い通路をつくって「ひきょう者」「悪夢から醒めよ」と怒号を浴びせながら会社側の社員を1人ずつ社内に入れた。

続いて組合員は本社2階で座り込みに入り、11時すぎから代表者が2階重役室で西村専務と会見、給食問題、協定書の確認を迫った(『読売新聞』1954年8月14日付)。

### 3. 1954年8月(続)

8月10日:

前日9日に指令を受けた各支部が早朝から一斉に就労闘争に突入した。その模様は各支部各様であったが、大要としては、会社側が職場を閉鎖して就労を阻止しようとするのに対して、労組側は実力で職場に入り機械の手入れをしたり、座り込みを続けた。その過程で地労委が介入したり、会社側が警察出動を要請したが不介入に終わったりした。その間に団交が開催

されたり拒否されたりしたが、団交した場合も成果は不調であった。

16:00、中労委の中山会長が小坂労働大臣を訪問して事態の報告と打開の打ち合わせを行った。

19:30、中労委があっせん委員会を開催し、事態の収拾策とあっせん内容を協議した。あっせん委員会は、第2次あっせん案の審議を断続的に翌8月11日1:30まで続けた。

この間に中労委は、全織同盟から代表者を招いたが、ちょうど全国大会の開催日程にあたり執行部は開催地新潟市へ出張中であった。このため、全織同盟本部に常駐している山口組織部長、近江絹糸労組の仲川副組合長、木村書記長、鈴木執行委員ら、また会社側は西川東京営業所長らが出席し、労使と個別に就労日時の決定、立上り資金、給食の実施について協議した。

この日の夕方、前日9日に全織同盟の洗足寮にいた東京営業所支部の組合員が目黒寮に戻り、女性組合員2人を留守番に残して就労闘争に出かけ帰寮したところ、植木屋と称する暴力集団が女性組合員2人を追い出し、他の組合員の入寮を阻止した。

このため、木村書記長、東京営業所の支部長田所光夫、書記長山内熊次郎らが目黒寮に駆けつけ、西川東京営業所長と組合員の入寮について交渉した。しかし拒否され、老朽した五反田寮へ入るよう回答されたため、当初は目黒寮前に座り込んだ労組側が実力で入寮し、給食がないので炊き出しを行い、翌朝就労闘争へ出かけた。

8月11日:

14:35、中労委が労使を集め、「第1次あっせん案に基づく協定書の処理事項に関する申入れ」として第

2次あっせん案を提示した。出席者は、中央委が中山会長、飼手事務局長、あっせん委員、労組側が全織同盟の山口組織部長、近江絹糸労組の仲川副組合長、木村書記長、鈴木執行委員、会社側が夏川英三郎常務、西川顧問、池原取締役であった。

中山会長は、第2次あっせん案の趣旨について、労使に団交もしくは話し合いによる解決の自主的努力を求めると命令は避けたい、第1次あっせんは生産再開の開始を求めたのに停滞している、などと述べた。

第2次あっせん案の回答期限は8月13日12:00とされた。このため、全織同盟は、新潟市で開催中の全国大会で最終的な回答の諾否を決定することとなった。

15:00、第2次あっせん案の提示を終えた中労委の中山会長は、あっせん委員とともに労働省の小坂労働大臣を訪問し、3人の財界あっせん人も合流して、会談を行った。会談後、小坂労働大臣は記者会見を開き、会社側は小事にこだわらず大局的な観点から、労組側は過去の行きがかりを捨てて受諾して欲しい、などと述べた。

中労委第2次あっせん案の全文は、下記の通りである。

#### ＜中労委第2次あっせん案(申入れ)＞

あっせん案受諾以来、すでに1週間を経た現在、会社組合間の話し合いが一向に進捗せず、解決案の眼目であった生産再開の態勢が、今日に至って尚、整うに至らないことは、まことに遺憾である。会社は、組合の出荷阻止やデモ行進等をとらえて、協定の精神を蹂躪するものと難じ、組合は操業開始の時期をすらすら、会社の一方的な意思によって決定しようとするやり方を誠意なきものとし、現在までの交渉は、全く相互の協定違反を指摘することに終始している。およそ60日をこえる争議のあとに、互いに指摘し得る違反事項の絶無を期することはそもそも無理である。紛議がありとしてもその解決の最短の途は争議に行きがかりをすてて、争議そのものの解決をめざす努力の中に求められなければならぬ、小事にこうでい(原文ママ)して生産の再開を遅滞せしめることは、協定の実を全く没却するものと断ぜざるを得ない。この点は、本争議が国際的関心をひくに至っている現在、特に両当事者の意を喚起したいところである。この非常事態に鑑み、本あっせん委員会は左記事項(原文ママ)を労使に勧告する。

#### 記

一、会社は、協定書第10項の金額として、組合員1人当たり金3500円を8月25日迄に、可及的速やかに支給することとし、この金額は組合を通じ、組合員に配分すること。

一、会社は、組合員を8月14日より就業せしめること。

一、会社は、即時組合員に対する給食を開始すること。なお8月3日提示のあっせん案受諾後、給食開始に至るまでの食費についてはあっせん案第3項の規定により別途措置すること。

一、会社は、協定書第6項により、専従者に関する協定を締結するまで仮に専従者の組合交渉委員20名(組合三役3名、各工場2名、本社並びに各営業所1名)をおくことを認めること。

一、争議状態の速やかなる收拾をはかるため、組合は物資の搬出入を阻止しないこと。

この日、会社側は、目黒寮に応援に入った第二組合員役員9人(東京営業所の田所支部長、山内書記長、教宣部長野崎修平、近江絹糸労組の仲川副組合長、木村書記長、執行委員宇野道雄、本社支部執行委員坂田忠夫、森清、津支部執行委員平松次郎)に対して、暴力による不法侵入であるとして解雇を通告した。労組側は直ちに解雇通告を不当だとして一括返上した。

このため、労組側は、この目黒寮事件と、各支部で給食が再開されず、岸和田支部と長浜支部でハンストに突入している事態を重くみて、全織同盟滝田会長、近江絹糸労組渡辺組合長名で中労委中山会長宛に、このような状態では8月4日の第1次あっせんに対する会社側の態度について重大なる意思決定を行う旨の申入れを行った。

#### 8月12日:

新潟市開催の全織同盟全国大会第2日目開始後冒頭で、挨拶と決意表明を行った近江絹糸労組の渡辺組合長が万雷の拍手で迎えられた。この後の全織同盟書記長斉藤勇による近江絹糸争議報告と質疑応答と討議では第1次あっせん案の受諾に集中し、全織同盟執行部に対して厳しい意見と批判が集まった。

20:10、大会第2日目の終了後に緊急中央執行委員会を開いて、前日11日の中労委第2次あっせん案の諾否を第3日目に上程することを決定した。また、近江絹糸争議対策と争議資金計画について討議した結

果、第2次あっせん案を拒否し、近江絹糸争議に対して全力で闘う、夏川一族の退陣を求めるなどの方針を決定した。

#### 8月13日:

9:00、中労委の中山会長が非公式に夏川社長と会談し、目黒寮事件の9人の解雇を撤回しない場合は、仮に会社側が第2次あっせんを受諾した場合にも中労委は受諾と認めず、受理しないことを伝えた。夏川社長は、9人の解雇は取り消してもよいが岸和田工場、長浜工場の閉鎖を認めて欲しい、と回答したため、中山会長は会談を打ち切った。

11:45、全織同盟の全国大会最終第3日目で近江絹糸争議に関する本部緊急提案が上程され、中労委第1次あっせんおよび第2次あっせん案は空文に等しくともに拒否して中労委の責任を問う、夏川一族を除く株主に争議の根本解決策を強力に要請する、日本紡績協会、化繊協会、羊毛紡績会へ原料割当の停止と経営者団体へ除名処分を要求する、ILOに対して争議の調査団の派遣を要請し、国際自由労連、国際繊維労組同盟に融資などの協力を求めるなどの方針が満場一致で決定された。また、目的貫徹まで断固たたかうという大会声明書を出した。

12:30、東京に残留していた全織同盟の山口組織部長が中労委を訪問し、中山会長と面会し、全国大会で中労委の第2次あっせん案の拒否を決定したことをもってあっせん拒否回答を伝達し、スト体制の再開を通告した。

14:50、中労委があっせん委員会を開催し対策を審議したが、もはや手を引かざるを得ないとの判断から、あっせんの打ち切りを決定した。

15:00、第二組合全支部に対して、全国大会の決議により就労闘争を即時打ち切り、7月27日以前の状態に戻すスト体制確立の指令が出された。これを受けた各支部は第二次ストライキを再開した。

15:30、中労委の中山会長があっせん打ち切り声明と談話を発表した。中山会長は、第2次あっせん案の回答前に会社側が労組役員9人の解雇を通告して争議解決をご破算にするよう労組側を挑発したことは遺憾である、中労委の責任を問うのは会社側の不誠意が大きいとこれに当たらない、争議行為のみにとらわれた会社側の反省なくして解決は望めないと思う、などと述べた。

#### 8月14日:

15:00、近江絹糸労組が全織同盟本部で執行委員会を開いて、近江絹糸争議の闘争強化方針について検討した。その結果、中労委あっせんに関わる必要上暫定的に東京に移していた労組本部を8月16日から再度大阪の日紡会館内に移すこと、渡辺組合長、仲川副組合長、平野教宣部長、田所東京営業所支部長は東京に残り他は大阪本部常駐とすること、労組の本部の専門部長と副部長を拡充することなどを決定した。また、夏川一族を追放する方法、本部と支部の組織体制、第三組合の粉碎方法などを議論した。

#### 8月15日:

16:30、近江絹糸争議対策本部は、全織同盟のみならず全労会議、右派社会党などとともに合同戦術会議を全労会議本部で開催し、第2次スト体制の組織強化と長期化を見込んだ対策について検討した。全織同盟から滝田会長、山口組織部長、間宮法規部長、全労会議から副議長古賀専、書記長和田春生、海員組合から組合長中地熊造、右派社会党から書記長浅沼稻次郎、組織局長三宅正一、情宣局長河野密、上條愛一、井堀繁雄、赤松常子らが参加した。

その結果、組織固めと資金充実、組合員に対する臨時生活資金2000円(全織同盟計画の1500円に500円を上乗せ)の支給、支部オルグ団の派遣、労働講座による労働者教育、真相発表会の開催、合同戦術会議連絡本部の全労会議書記局内設置などが決定された。

この日、夏川社長が東京から彦根工場を訪問し、社宅で事務部長から彦根工場の実情の報告を受けた後に、夏川家の墓参のため長久寺を訪れた。その後、彦根工場に移動したがピケ隊に阻まれて入れなかったため、大阪本社に向かった。

#### 本田 一成(ほんだ・かずなり)

武庫川女子大学経営学部教授。博士(経営学)。

人的資源管理論、労使関係論専攻。

近著に『メンバーシップ型雇用とは何か 日本の雇用社会の真実』(旬報社)、『非正規という働き方と暮らしの実像』(旬報社)、『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)など。

# 論壇ナビ 2024

## 第4回:人手不足

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

2023年平均の有効求人倍率は前年の1.28倍を0.03ポイント上回る1.31倍となって、人手不足が深刻化してきている。旭海太郎(帝国データバンク)「急増する人手不足倒産建設と物流で半数」(『週刊エコノミスト』2024年2月6日)は、人手不足を要因として事業を畳むケースが急増していることを紹介している。この状況を打開する方法として、「労働投入量の増加」と「生産性の向上」に絞られ、労働投入量の増加については外国人労働者の拡大の期待なども一部にあるが大きな寄与になっていないとする。

また、人手不足により倒産している業界の半分は、建設・物流業で占める。両業界は2024年4月に時間外労働の上限規制が適用される「2024年問題」で、さらに人手不足が深刻化することが懸念されている。

### 建設・物流・介護

そこで、人手不足倒産の半数を占める業種である建設業、物流業に加えて介護業に注目する。建設業に関しては、梅咲恵司(週刊東洋経済編集部)「迫りくる残業規制問題:人手不足もいっそう深刻化」(『週刊東洋経済』2023年12月23/30日)は、地方の中小企業で残業規制への取り組みを難しくしている背景として人手不足があるとする。そのうえで、工期の適正化や外国人の積極雇用は、変革の乏しかった建設業界の構造を変える要因になるかもしれないとする。

物流業については、田邊佳介(週刊東洋経済編集部)「技能実習に追加されても人手不足は解決しない」(『週刊東洋経済』2023年12月2日)は、特に長距離ドライバーの人手不足が深刻になり、荷物が運べなくなる「物流の24年問題」を取り上げている。人手不足の要因として、待遇が悪く労働時間が長いことを挙げ、労働条件を改善しないと外国人ドライバーの採用が難しいとする。

介護業に関しては、井艸恵美(週刊東洋経済編集部)「他業種に流れる!法改正で特養は大打撃」(『週刊東洋経済』2023年12月2日)は、特定技能の制度改正でこれまで介護に来ていた人材が別の業種に流れてしまう可能性を指摘する。また、「ケア労働者の待遇のよい欧州に行って働く友人も多い」というフィリピン人女性の言葉を引用し、日本が選ぶ側でないという自覚が必要であるとする。

### 外国人労働者の受け入れ

このような状況を打開する1つの方法として、外国人労働者のさらなる受け入れがある。野中大樹(週刊東洋経済編集部)「日本に外国人労働者が来なくなる日」(『週刊東洋経済』2023年12月2日)は、技能実習生が3年間は受け入れ先を変更できない「3年縛り」は中小企業にとって安心して初期投資をできるメリットがあったものの、悪用して違法な低賃金しか払わないとか、劣悪な労働環境を強いたりする状況があったとする。1年超就労することを条件に転籍可とする新制度案を紹介している。

さらに、鈴木貫太郎(ジャーナリスト)「増加する高度人材で真の国際化につながるか」(『週刊東洋経済』2023年12月2日)は、現状でも旧態依然とした企業文化が根強く、日本企業は国際化していないとし、世界一流の高度人材に選ばれるために、日本独特の企業風土を改善すべきだとする。

### まとめ

バブル崩壊以降、日本では長らく失業が大きな問題となっていた。しかしながら、最近では人手不足が問題視されることが多くなり、人手不足による倒産も目立ってきた。人材確保の方法としては、AI技術の活用といった「生産性の向上」による省力化、外国人を含む人材の確保といった「労働投入量の増加」などが考えられる。ただし、現在の日本では外国人にとって魅力ある労働環境でなくなりつつあることも留意が必要である。

一方、労働者側からみると、人手不足は悪いこととは限らない。太田聰一(慶応義塾大学教授)「経済を見る眼:転職希望率の急上昇は何を意味するのか」(『週刊東洋経済』2023年12月9日)が指摘するように、転職希望率の上昇が示すように、人手不足という状況は労働条件を改善するチャンスである。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

# 所 員 コ ラ ム

## 雪 国



研究員  
坪井 翔

長い繁忙を抜けると雪国だった。

私は主に働きがいについての分析を担当する研究員として国際経済労働研究所に勤務しているが、ここ数年で組合員の働き方は大きく変化した。最も目立った変化としては、コロナ禍をきっかけとしたリモートワークの急速な浸透があげられるだろう。2024年現在ではWith コロナのフェーズに移行し、今後はオフィス勤務に回帰していく組織と、テレワークを積極的に活用していく組織に二極化していくと予想している。どちらの働き方にも一長一短あり、これらの働き方が組合員の働きがいへのどのような影響を与えていくのか、今後のデータの蓄積が楽しみである。

リモートワークの急速な浸透に対して、私が抱く率直な感想は「なんだ、やればできるんだな」である。リモートワークの歴史を調べてみたところ、アメリカでは1970年代、日本でもサテライトオフィスの形で1984年には導入されていたらし

い。リモートワークが働き方の選択肢の一つとなるまで、約半世紀の時間を要したのである。IT環境の発達や社内・社外の制度整備が重要な貢献をしていることは疑うべくもないが、コロナ禍以降の環境の変化はあまりにも速く、やればできることというのは存外が多いのかもしれない。

こうしたなか、私は石川県小松市に移住して、フルリモートでの生活に挑戦しようとしている。というわけで、冒頭の一文である。新しい生活、新しい環境、新しい働き方に不安は尽きないが、「なんだ、やればできるんだな」となることを願いつつ、今後も運動に資するような分析に励みたい。

所員コラムでは、毎月1名ずつ、事業や日ごろの仕事を通じて感じていることなどを発信しています！

主要經濟勞働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金給与総額	実質賃金指数	総実勞働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勞働者世帯家計収支 (168都市町村)	
	雇 用 勞働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人数	有 効 求人 倍 率	(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京 都 区 部	全国167 都市町村	実収入	実支出
	万人	万人	千人	倍	円	2020=100	時間	2020=100		円	円
2019	6,004	162	2,737	1.60	322,612	101.2	139.1	99.9	100.0	586,149	433,357
2020	5,973	191	2,161	1.18	318,387	100.0	135.1	100.0	100.0	609,535	416,707
2021	5,973	193	2,196	1.13	319,461	100.6	136.1	99.8	99.8	605,316	422,103
2022.11	6,053	165	2,567	1.35	288,071	86.5	138.7	104.0	103.9	502,259	402,410
12	6,055	158	2,534	1.36	567,916	170.1	137.2	104.7	104.1	1,150,808	552,778
2023.1	6,034	164	2,562	1.35	276,984	82.5	128.0	104.1	104.7	495,706	421,913
2	6,667	174	2,624	1.34	271,143	81.4	133.0	104.4	104.0	557,655	392,498
3	6,036	193	2,629	1.32	292,546	87.4	138.0	105.1	104.4	498,581	431,413
4	6,057	190	2,490	1.32	284,595	84.3	140.8	105.1	105.1	553,975	435,917
5	6,063	188	2,436	1.31	284,998	84.4	133.6	105.0	105.1	469,992	436,295
6	6,109	179	2,443	1.30	461,811	136.8	142.4	105.5	105.2	898,984	471,839
7	6,085	183	2,427	1.29	380,063	111.9	138.6	105.6	105.7	637,866	431,090
8	6,088	186	2,448	1.29	281,714	82.7	131.8	105.8	105.9	544,043	406,276
9	6,124	182	2,456	1.29	277,700	81.3	136.5	106.8	106.2	487,499	400,473
10	6,089	175	2,508	1.30	279,232	80.9	138.3	106.5	107.1	559,898	427,044
11	6,100	169	2,481	1.28	289,905	84.3	138.3	106.5	106.9	494,181	392,200
前月比(%)	-0.6	-3.8	2.1	0.8	0.6	-0.5	1.3	-0.3	0.8	14.9	6.6
前年同月比(%)	0.8	2.4	-3.4	-5.2	0.6	-2.5	-0.3	2.4	2.9	-1.6	-2.5
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計					厚生労働省 毎月勤勞統計調査		総務省 家計調査	

年 月	生産指数 (鉱工業)	生産者製品在庫率指数 (鉱工業)	稼働率指数 (製造工業)	機械受注 (船舶・電力 除く民需)	工作機械受注総額	建築着工総計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計		
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	輸出	輸入	差引
	百万円									
2019	111.6	89.5	114.8	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	-1,667,845
2020	100.0	100.0	100.0	95,570	901,835	113,744	7,773	68,399,121	68,010,832	388,289
2021	105.4	89.8	108.5	102,086	1,541,419	122,239	6,428	83,091,420	84,875,045	-1,783,625
2022.11	105.5	99.0	111.8	8,446	134,186	9,568	581	8,836,797	10,894,435	-2,057,638
12	104.9	101.2	110.1	8,489	140,544	8,967	606	8,786,947	10,245,506	-1,458,559
2023.1	100.8	103.2	103.9	9,296	129,087	9,278	570	6,550,578	10,057,008	-3,506,430
2	104.5	101.5	108.0	8,880	124,095	9,016	577	7,654,316	8,574,207	-919,891
3	104.8	102.8	107.9	8,529	141,019	8,598	809	8,824,000	9,582,845	-758,845
4	105.5	104.6	111.1	9,000	132,688	10,298	610	8,288,973	8,725,330	-436,357
5	103.2	106.2	104.1	8,315	119,523	8,994	706	7,292,020	8,674,166	-1,382,146
6	105.7	105.3	108.1	8,540	122,025	9,177	770	8,743,844	8,704,627	39,217
7	103.8	106.4	105.7	8,449	114,340	9,261	758	8,724,332	8,788,063	-63,731
8	103.1	105.3	106.2	8,407	114,760	9,310	760	7,994,528	8,937,706	-943,178
9	103.6	103.5	106.6	8,529	133,942	9,200	720	9,199,082	9,133,722	65,360
10	104.9	103.2	108.2	8,587	112,053	10,859	793	9,147,119	9,814,268	-667,149
11	104.0	105.1	108.5	8,167	115,899	8,513	807	8,819,553	9,604,737	-785,184
前月比(%)	-0.9	1.8	0.3	-4.9	3.4	-21.6	1.8	-3.6	-2.1	17.7
前年同月比(%)	-1.4	6.2	-3.0	-3.5	-13.6	-11.0	38.9	-0.2	-11.8	-61.8
資料出所	経済産業省		内閣府 機械受注統計調査	日本工作機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工リサーチ	財務省 貿易統計			

## 研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

### 働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことが重要である。これまでにワーク・モティベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

#### 内容

2021年9月20日

「正社員・非正社員の均等・均衡待遇と仕事への主観的評価  
齋藤 隆志 氏(明治学院大学経済学部 教授)  
「同一労働・同一処遇における短時間労働者のワーク・モティベーション」  
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年9月4日

「WM研究会実施企業のDX推進に関する一考察 —— RPA導入推進と心理的安全性の関係に着目して——」  
西村 知晃 氏(九州国際大学現代ビジネス学部 准教授)  
「コロナ禍における学生の孤独感・孤立感について」  
杉浦 仁美 氏(近畿大学 経営学部 キャリア・マネジメント学科 講師)

2023年1月13日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係」  
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)

2024年1月25日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係 追加調査の結果」  
山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)  
「若年者の勤続意志の推移～若年者は勤続意志が低下しているのか?」  
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年3月23日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係(続き)」  
「コロナ禍前後の組合活動」  
「コロナ禍前後の働きがい」  
向井 有理子 氏・坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 研究員)

### 「労働組合組織と活動の機能」研究プロジェクト

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

労働組合の組織構成や活動の方法、運営状況の実態について、上部団体等が限定的にまとめているもののほかに体系的にまとめられたものはない。また、これらの機能性についても、個々の組織が時々の時代背景や労使関係、執行部の経験則で運営を担ってきたといえる。本研究PJでは、このような“労働組合組織と活動の機能”を整理・検証し、得られた知見を各組織のより活発な運動推進に活かすことを志向している。2017年以降、基礎的な情報収集と協力組織のオルグ、情報・宣伝に特化したパイロット調査をおこなった。2023年度には共同調査(第52回共同調査)として第一弾の発信をおこなった(教育、労使交渉、組織内活動の領域)。

### ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

#### 内容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2023年3月30日

「日本労働組合の『本質』論を問い直す  
一歴史的検討と国際比較の視点から」  
兵頭 淳史 氏(専修大学教授)

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取り組み紹介」日立製作所労働組合  
「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2023年9月4日

「三ノ本なしでも当選できる!新しいスタイルの選挙運動」  
川久保 皆実 氏(つくば市議会議員)

2022年4月2日

「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」  
イオンリテールワーカーズユニオン

2023年12月22日

「労働運動における『拮抗力』の回復』を考える」  
篠田 徹 氏(早稲田大学社会科学総合学術院教授)  
「一般有権者における労働組合への信頼の分析」  
稲増 一憲 氏(関西学院大学社会学部教授)  
「ポスト動員時代の政治活動」  
新川 敏光 氏(法政大学法学部教授)

2022年5月25日

「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合

2022年11月14日

「多様化する意識のもとでの『連帯』とは?」  
一政治意識調査からの問い——」  
国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

### 21世紀型成熟社会の理論

主査：新川 敏光(理事)

産別組織11組織が参加し、2022年より開始した。労働政策の理論的・思想的基礎について理解を深め、政策形成・発信能力を高めることを目的とする。政治学、公共政策学、政治哲学などの研究者を講演者に迎え、研究者と労働組合がともに学ぶとともに、その時代において求められる政策やビジョンについて討議・外部発信する場を形成する。

#### 内容

2022年10月3日

「研究会発足基調報告」  
新川 敏光 氏(法政大学教授、京都大学名誉教授)

2023年8月29日

「貧困の現場から社会を変える～生活困窮者支援の現場から～」  
稲葉 剛 氏((一社)つくろい東京ファンド代表理事、認定NPO法人ビッグイシュー基金共同代表、立教大学大学院客員教授)

2023年3月1日

「資本主義、気候変動、そして経済成長」  
諸富 徹 氏(京都大学大学院経済学研究科 教授)

2024年1月23日

「公正な社会とは何か」  
一人新世の時代に、ケイ・シリシティ・アプローチから考える」  
神島 裕子 氏(立命館大学総合心理学部 教授)

2023年5月11日

「社会運動への視点から労働運動・労働組合運動を考える」  
富永 京子 氏(立命館大学准教授)

## 第59期総会開催

日程: 2024年6月28日(金)

スケジュール(予定)

会場: TKP心齋橋駅前カンファレンスセンター  
(大阪メトロ御堂筋線 心齋橋駅 3番出口 徒歩2分)

・総会 13:30～15:00  
・講演会 15:20～17:10  
・運動会※ 17:30～19:00  
・二次会 19:20～20:50

### ◆総会記念講演会「これからの日本の展望と、『運動』の可能性」(仮題)

講師: (株)日本総合研究所 主席研究員  
(株)日本政策投資銀行 地域調査部 特任顧問 藻谷 浩介氏

「日本経済は衰退している」「民主党政権は失敗に終わった」

・・・よく聞かれるこのような言説。

“多くの人が言っていること”は、本当に正しいのでしょうか? 「思い込み」により作られる「風潮」とその危険性——鋭い視点から、日本経済の現状と将来について、藻谷浩介氏よりご講演いただきます。

さらに、労働運動をはじめとする社会運動の可能性や果たすべき役割についても提言いただきます。

講演会以降は、非会員の方もご参加いただけます。

正会員の方には、総会案内も含めたご連絡をしておりますので必ずご確認いただきますようお願いいたします。

※「労働調査運動交流会」の略

## SRC 研修コースのご案内

### ON・I・ON2 入門セミナー

・Web 開催: 5月15日(水)(Zoom)  
・会場: 6月6日(木)(エルおおさか)

講師: 八木 隆一郎  
(国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員)

時間: 13:30～17:00 ※各回、時間・内容は同じです。

内容: 集団のメカニズムを扱う社会心理学の視点から、組合員の意識の現状を解説。労働組合の向かうべき方向性を提言。

### SRCのための調査活用セミナー

・Web 開催: 5月21日(火)(Zoom)  
・会場: 6月17日(月)(エルおおさか)

講師: 向井 有理子、鈴木 文子(国際経済労働研究所 研究員)

時間: 13:30～17:30 ※各回、時間・内容は同じです。

内容: 意識調査の設計から活用までの基本的な考え方を習得し、組織的な問題解決に役立てるため、調査に関する正しい知識と方法を学ぶ。  
※詳細は、研究所 HP をご覧ください。

## 「中高生リサーチキャンパス」国際協力入門講座のご案内

### 【国際協力 × リサーチ運動】

#### ▼リサーチ運動って?

「運動」は、みんなで同じ方向に向かってアクションを起こすこと。

SDGs や寄付は、「この問題を解決したい」と感じた皆さん自身が実践する「運動」です。

「運動」を進めるために必要なのが「情報」。

あなたが学んだことを、あなただけが知っているなんてもったいない!

世界のみならず「シェア」する。そんな「運動」が『リサーチ運動』です。

#### ▼参加対象 中高生

※興味がある方は小5～大人までご参加いただけます(1家族チケット1枚でOK)。

※総合学習などで国際協力の授業をする教員の方は無料で傍聴できます。

※労働組合の方は、組合員への周知にご協力をお願いします。

#### ▼今後の実施内容

##### 第3回「貧困」

2024年4月21日(日) 10:00～12:00

講師: 柳原透氏(元拓殖大学国際学部/国際協力学研究科教授)

##### 第4回「紛争と人道支援 —守られるべきものとは—」

2024年5月25日(土) 10:00～12:00

講師: 篠崎順治氏(日本赤十字社事業局国際部企画課企画係長)

##### 第5回「食糧」

2024年7月27日(土) 10:00～12:00

講師: 国連 WFP 協会

##### 第6回「ソーシャルビジネス—途上国に光を当てる国際協力の新しい形—」

2024年8月25日(日) 10:00～12:00

講師: 北村美月氏(株式会社マザーハウス成田空港店長)

##### 第7回「地域開発 —愛知用水に学ぶ住民主体の地域開発—」

2024年9月28日(土) ※時間未定

講師: 柴田英知氏(歩く仲間 代表)

##### 第8回「まとめ」2024年内開催予定

講師: 大芝亮氏(広島市立大学平和研究所 所長・特任教授)

#### ▼問い合わせ先

(公社)国際経済労働研究所 吉浜  
090-1242-1058 / 06-6943-9490 yoshihama@iewri.or.jp  
※詳細は、研究所 HP をご覧ください。

## 次号予告(特集テーマ)

### 「研究プロジェクト『ポスト動員時代の組合政治活動』まとめ」

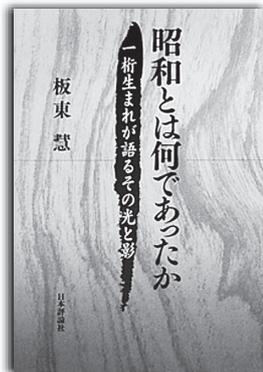
執筆者(敬称略)

- ・新川 敏光(法政大学法学部政治学科 教授、京都大学名誉教授)
- ・篠田 徹(早稲田大学社会科学総合学術院 社会科学部 教授)
- ・稲増 一憲(東京大学大学院人文社会系研究科・文学部 准教授)
- ・佐藤 直周(イオンリテールワークスユニオン 中央執行南関東グループ副議長)
- ・南澤 宏樹(帝人労働組合 特別参与)
- ・川井田 貴志(パナソニックグループ労働組合組合連合会 中央執行委員)
- ・半沢 美幸(日立製作所労働組合 中央執行委員長)
- ・山本 耕平(国際経済労働研究所 労働政治研究事業部 研究員)

## 編集後記

今年の「産別トップに聞く」では、国際公務労連(PSI)加盟の5組織に話をうかがいました。人びとの暮らしと安全を守るためには、まずその現場で働く方々の権利を守る必要があることを改めて認識しました。また、PSIの世界大会に参加された各組織の皆さんが現地でも感じられたこともうかがい、他国の労働者や国際機関と連携していく重要性も感じました。(K)

【発行遅延のお詫び】 本号の発行が予定より遅れてしまい、ご迷惑をおかけし申し訳ありません。深くお詫び申し上げます。



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

# 昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

### ◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)  
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁  
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

# 人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸福感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/>

TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

\*図書目録送呈 \*価格税別

Int'lecowk

Vol.79-4 No.1139

April. 2024

International Economy and Work Monthly

Interviews with Presidents of Organizations Affiliated with Public Services International-Japan Council (PSI-JC)

年間購読料 15,000円(送料込)  
定 価 1,500円(送料別)