



## ひょうご姫路集會に 536 名参加

第 31 回コミュニティ・ユニオン全国交流集會が 2019 年 10 月 5～6 日、姫路キャッスルグランヴィリオホテルで開催され全国から 536 名が参加した。

第一日目の全体集會では、主催者を代表して上山史代全国ネットワーク代表が「阪神大震災の翌年に開催した神戸集會と比べ、い

じめ・パワハラ・セクハラが激増し、長時間労働や貧困で苦しむ労働者が格段に増えている。たまたかう労働組合への弾圧も強まっている。今こそ労働組合のつながりと労働者の国際連帯が必要である」と訴えた【写真上】。来賓あいさつは連合非正規センター代表、自治労本部代表、福島瑞穂参議院議員から、コミュニティ・ユニオンへの期待が語られた。

総会では、岡本哲文事務局長が活動報告と方針案を提案し、「現在の 79 団体 2 万人の組織をもっと拡大し、100 団体 3 万人のネットワークに広げよう」という運動方針を満場一致で確認した。役員体制はこれまで長い間共同代表を担ってこられた柿本清美さん（札幌地域労組）、上山史代さん（武庫川ユニオン）、故・小野博文さん（大分ふれあいユニオン）が退任され、4 人の新代表を選出した。

特別闘争報告として、①住友ゴムアスベスト訴訟（ひょうごユニオン）、②外国人労働者の闘い（ユニオンみえ）、③非正規労働拡大に反対する闘い（韓国非正規労働団体ネットワーク）が発表された。

総会後は、松元ヒロさんの爆笑ライブ。安倍政権をネタにした辛口トークは会場を笑いの渦に巻き込み、憲法を擬人化して演じる『憲法くん』の



ヒロさんの憲法前文暗唱は圧巻だった。さらに地元兵庫からは『兵庫県パート・ユニオンネットワークのあゆみ』が映像で紹介され、本集會のスローガン「どこかで誰かが声をあげれば、みんなで駆けつける闘うネットワークを！」は、この活動のなかで生まれた合言葉である。そして、休憩時間を利用して開かれた争議報告集會では 7 つのユニオンから闘いの報告がされた。

レセプションのオープニングは、全港湾神戸支部山陽バス分会によるビートルズナンバーのバンド演奏。来賓スピーチのあと中野麻美弁護士（全国ネット顧問）による乾杯の音頭。参加団体の紹介はブロックごとにプラカード先頭に登壇する方式で時間短縮がはかられた。そのあと県ネットによる歌とサンシン演奏、そして、最後は全員参加のダンス「カジヨ」とインターナショナル合唱でレセプションを締めくくった。

2 日目は、12 の分科会に分かれて学習と交流。閉会集會では全員を一堂に集め、「関西生コン支部への大弾圧を許さない」特別アピール、集會宣言が採択された。そして最後に次回開催地、横須賀の仲間からあいさつを受けて、2 日間にわたる姫路集會を終了した。

# コミュニティ・ユニオン全国交流集会を取り組んで

ひょうご実行委員会事務局長 細川雅弘 (姫路ユニオン)



2019年10月5日～6日の日程で第31回コミュニティ・ユニオン全国交流集会を姫路市内で開催した。集会には全国から536人の仲間が参加し、元気で明るく、多彩な交流を深めることができた。また、今回集会では韓国非正規職労働団体ネットワークから14人の参加があり、現下の複雑な日韓関係の中でも「労働者は一つ」という国際連帯の重要性を確認した。

## ■2年がかりで受け入れを準備

兵庫での全国集会の受け入れが正式に決まったのは2017年5月である。以降、準備会を重ねて、2018月に実行委員会を発足させ本格的な準備に入った。現地実行委員会のメンバーには「兵庫県パート・ユニオンネットワーク」(略称「県ネット」)に加えて、自治労県本部や地区労からも委員を選出していただいた。実行委員会は計6回開催し、集会の企画および役割分担を決め、都度の会議で進捗状況を確認した。

まず私たちが最初に取り組んだのは、集会テーマと講演を誰に依頼するかということだった。講演はいくつか候補が出された中から、関西らしく「お笑いの要素」を打ち出そうということで、一人芝居『憲法くん』でお馴染みの松元ヒロ氏に依頼することとした。

実行委員の頭を悩ませたのが集会テーマだ。会議を開いても妙案が出ないまま越年した。5月には全国運営委員会で決定する運びとなっており、タイムリミットが迫っていた。ちなみに、ここ最近のコミュニティ・ユニオン全国交流集会テーマ

は、東北いわて集会が「ユニオンの30年を振り返り新たな一步を！」(2018年)、福岡集会が、「バリカタ絆！諦めんたい！」(17年)、広島集会が「希望としてのユニオン・明日へ！」(16年)。

ない知恵を絞り最終的に落ち着いたのが、「どこかで誰かが声をあげれば、みんなで駆けつける闘うネットワークを」だった。この言葉は「県ネット」の闘いのなかから生まれたスローガンである。自治体で働く非正規の仲間とユニオン・地区労でつくる「兵庫県パート・ユニオンネットワーク」の活動を全国の仲間にぜひ知って欲しいという願いが込められている。同時に、このスローガンは「今だけ、金だけ、自分だけ」という安倍政権とは対極の価値観に立つ、ユニオン運動の理念と気概を示すものと自負している。

## ■兵庫独自のネットワーク「県ネット」

兵庫におけるユニオン、非正規労働者の運動の特徴として、「県ネット」の存在を挙げるができる。県ネットは、民間パートと公務パートとの交流を図り、県下の非正規労働者の権利向上をめざす組織として1991年2月、地域ユニオンと自治労臨職評、そして「パート110番」運動を進めてきた地区労が集まり結成された。兵庫県や自治体当局への非常勤職員の格差是正の申入れ、ILO175号条約批准の議会決議、公契約条例制定の要求運動などを進めてきた。こうして、一つひとつのたたかいを支援し共に闘う活動を30年近く積み上げてきた。



集会の企画案を練るなかで「全国の仲間に県ネットの闘いを知ってもらおう」ということになり、『県ネットの歩み』を紹介するDVDを作成することとした。だがこれが想像以上に大変な作業だった。当初は、これまでの特筆すべき闘いを年代順に並べ紹介する案だった。ところが、出来上がったDVDを見ると、県ネットの闘いを「ぶつ切り」にしたような構成になったため、急遽、編集をやり直し、ようやく『歩み』と呼べる内容に仕上がった。完成したDVDが集会会場に届いたのは、上映開始直前であった。

### ■入念な準備で「最上級のおもてなし」？

集会準備は、各実行委員が分担して名簿作成や受付、会場設営、集会・レセプションの進行、教育宣伝、財政、渉外などの任務を担った。今集会で忘れてならないのは、なんとと言っても「ステージバック」の存在だ。縦3m超×横6mのサイズの布に年齢・性別・職業・国籍を超えた人々の笑顔がカラフルに描かれたイラストは、ホテルの会場入口ドアを開けた瞬間、目に飛び込んでくる迫力があつた。この制作は、原画を描いたユニオンの組合員がマジックで輪郭を描く作業に丸一日と、

翌日10時から夕方5時半までの色塗りにのべ20人を超える仲間が参加した。余談であるが、集会開催に便宜を図ってくれた姫路観光コンベンションビューローの部長が集会当日、「ちょっと様子を見に来た」と会場に来られたが、参加者の多さと「ステージバック」の見事さにとても驚かれていたのが印象的だった。

振り返ってみると、全国交流集会の受け入れ準備に、一体どれぐらいの時間を費やし、身体を動かしてきただろうか。私は1日目夜のレセプションの司会を担当したが、全港湾組合員によるビートルズ・ナンバーの演奏に始まり、武庫川ユニオンのサンシン演奏、そして県ネットによる韓国の律動（ダンス）「カジヨ」は息がそろって見事だった。

司会者として一番気がかりだったのが時間配分だ。予定通り終わるかどうかが心配したが、最も手間取ると予想された各参加団体の紹介コーナーがスムーズに進行したのは、入念に打ち合わせを行なった成果である。そしてインターナショナルの合唱で締めくくったレセプションは、参加者の胸の内に印象深い思い出として刻まれたのではないだろうか。







集会2日目は12の分科会に分かれ、全国運営委員が責任をもって運営することとされていた。地元実行委員会は、分科会の会場設営、マイク、プロジェクター等の準備、受付、記録（録音）などを担当した。また、地元実行委員会企画の分科会「平和行政」は、加西市・西村和平市長から貴重な問題提起をいただいた。なお、分科会の運営に関しては、「参加人数が多すぎる」「進行について事前の打ち合わせが不足していたのでは」など、アンケートでもいくつか課題が指摘されている。全国運営委員会で検討され、今後の交流集会にぜひ生かしてほしい。

現地実行委員会としては、上山史代実行委員長の「最上級のおもてなしを」という強い決意を受けて、名刺広告による資金作りや、姫路三大名物『お城・駅そば・御座候』のタイトルで現地実行委員会ニュース発行（計4号）にも力を入れてきた。姫路の見所やグルメ、播州弁など地元PR原稿は、姫路ユニオンの組合員が執筆した。

#### ■組織、運動は強化されたか

参加者数を見ると、県外参加者が約300人、目標としていた200人を大きく上回った。県内の参

加目標は250人と設定し、地域ユニオンから100人、自治労と地区労関係から150人としたが、若干下回る結果となった。県下の地域ユニオンは地元開催とあって、参加者の拡大に全力を挙げた。また、自治労臨職評の取り組みも目を見張るものがあったが、課題も残った。それは、既存の正規職員中心の労働組合からは期待したほど参加が得られず、ユニオンの活動を身近に感じてもらえなかった点は残念である。

とはいえ、今回の全国交流集会では自治労臨職評の仲間の頑張りは特筆すべきものがあった。「ユニオンと臨職評の距離が一段と縮まった」と、何人もの実行委員が感想を口にしている。私たちはこの全国集会を受け入れるにあたり、その獲得目標を、①県ネットや地区労の活性化につなげる、②県内ネットワークを拡げる、③労働運動の担い手を厚くしていく、ことに置いた。

全国交流集会の成功を踏まえて、その目標が実現するかどうかはまさに今後の私たちの活動にかかっている。



24人が参加。はじめに、よこはまシティユニオン・神奈川労災職業病センターの川本が、精神疾患の労災認定基準の解説をした。

精神疾患の労災認定は難しいと思われがちであるが、長時間労働が明らかな場合は、比較的労災認定されやすい。ただし、成果物が少なかったり、何をしているのか必ずしもはっきりしない場合や、待機時間についても労働時間としてカウントしない傾向が最近目立つ。厚生労働省が平成29年＝2017年はじめの通達で、「労働時間については、明確な指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かによる客観的に定まるものであること」という方針を出したためと考えられる。実際に何件認定されているかについては、脳・心臓疾患と併せて、毎年六月下旬に発表される。都道府県別の件数や出来事別の件数も発表されるが、地域によって請求数はもちろん、認定率が大きく異なる。労働時間以上に、いじめいやがらせや退職強要などは過小評価されることが多い。労災保険給付担当者は、監督官と異なり、個別労使紛争などに関与することが皆無であるので、労使関係の問題は丁寧に説明する必要がある。

続いて関西労働者安全センターの田島さんが、事例の報告をした。

ゴルフ場の名ばかり役員のケースでは、例えば本人の計算では、症状が悪化する直前の月に245時間というすさまじい長時間労働であった。ところが労働基準監督署は、実態を無視し、なんと139時間しか認めなかった。審査請求で追加の意見書

や証拠を提出した結果、審査官は212時間と認めて、既往症があった（発症前の労働時間記録が全くないので私病扱い）にもかかわらず、月160時間以上という「特別な出来事」があったとして逆転労災認定された。

銀行員が同僚から胸ぐらをつかまれて揺さぶられたケースでは、「ひどいいじめ・嫌がらせ、暴行を受けた」として、労災認定された。その日のうちに病院を受診し、警察にも相談したこともあり、すみやかに労災認定された。加害者が事実を否定することも多く、医師の診断が事件よりも遅れる場合などは労災認定が医学的なことを理由に認められないこともあるが、きちんと証拠があったので、主治医の意見がそのまま採用された。

派遣労働者の事例では、上司から無視される（あいさつしても全く返ってこない）、威圧的な態度、責任のないことでの叱責といった多くの事例が、ほとんど認められなかった。本人らが悪意を否定し、心理的負荷が大きいという評価につながらなかった。専門家の意見書も提出したが再審査請求も棄却された。

JP労組大阪西分会から、今年の3月、29歳の集配職員が局内で自殺したことが報告された。他局でパワハラ事件を起こしたことがある管理者たちに日常的にいじめを受け、配達中の小さな交通事故で激しく叱責されて、その数時間後に安全たすきで首つり自殺したという。分会ではご遺族と相談して労災請求を進めるとともに、集会を開催するなどして会社の責任を追及している。

労働相談は人格が異なる者同士が向かい合います。日常的に相談を受けている者にとっては切実で共感できますが、ユニオンにいじめ問題で相談をした者にとっては刺激的です。

はじめに、NPO法人ひょうご労働安全センターが作成した「職場のいじめパワハラ相談ホットライン 相談マニュアル」が紹介されました。「4. 相談ノウハウについて」の「受容と共感」の項です。相談をしてくる方は「自分が悪いんじゃないか」ととらえていたり、「多くの場合は誰にも相談

しておらず、『自分の立場を誰もわかってもらえない』と悩んでいます。ですので、相談者の相談内容がどのようなものでも、決して否定してはいけません。まずは、相談内容を受け入れるのです。」「焦点の当て方」の項です。「私たちが取り組む相談活動は、「悩みの相談室」ではありません。働く者の労働条件、労働環境の問題から発生していますのでそこをいかに変えていくのかから取り組む必要がありますし、傷ついた心を癒し働き続ける力を回復してもらうことにあります。これが労働



組合の相談では大切です。そうすると多くの相談者は、自分は悪くなかったということに気付いてもらえると思います。」

9月7日～8日に開催された「全国一斉 職場のいじめパワハラほっとライン」の報告です。東京・名古屋・神戸の相談ポイントに73件の相談が寄せられました。類型に分類すると、圧倒的に多いのは言葉の暴力などの「精神的攻撃」です。成立した法律の定義には当てはまらないものがあります。例えば同僚同士とか、部下から上司などの相談が増えてきているなど感じられます。

つづいて職場を取り巻く状況について問題提起がありました。

現在は生産性向上第一の職場です。その中ではコミュニケーションがとりづらく人間関係のほころびが生まれています。個別管理、分断管理がおこなわれ、自己確認の機会が持てません。ゆとりがありません。トラブルが発生するのは必至です。被害者が加害者だったり、加害者が被害者だったりします。

もうひとつ。パワハラという言葉が使われますが、管理する側もされる側も人間の感情・認識をパターン化して枠にはめています。本質が見えにくくなっています。

最近の労働相談では、労働者が表現方法を失っていて、受けている被害についてきちんと説明できない、切実な思いが伝わらないことが多々あります。パワハラという言葉を使わないで、具体的に起きていることを表現すると少しは本質が見えやすくなると思います。

この後、質問、意見交換に移りました。そのいくつかを紹介します。

ある労働組合は、これまでいくつかの問題を解決してきましたが、いつも疑問を持つのは、相談を受けて聞き取りをし、パワハラをした上司、同

僚等からも聞き取りをする中で一番ネックになるのは、周りの人が口をつぐんでしまうことです。発言することで評価が下がるという思いがあります。いじめは未然に、小さなうちに摘み取ることが大切です。しかし労働安全衛生委員会が半年に1回ほどしか開催されなくて小さなうちに摘み取るというところが放置されています。その人が言いやすい環境をつくる難しさがあります。

出された意見です。

労働組合を含めて解決をどう財産にしていくかが大切です。それを積み重ねていくといじめというつまらないことが起きたけど、それを契機に分かり合えたんだよねというようになれます。そうするとトラブルの芽が大きくなる前のBeforeの段階で解決できる職場ができるし、そうでないと問題が大きくなってなかなか解決しないAfterの問題になってしまうんだと思います。

AさんBさんがいる職場で発生した問題はCさん、Dさんもいるもいるところで発生したということ認識しながら進めていくことが必要です。そうすると評価制度も職場環境をどう改善していくのかを抜きにはできなくなります。

すでに活動している組合への相談と、ユニオンにくる相談とは対応が違ってくるのではないかという意見が出されました。ユニオンに事態が深刻になってからくる相談は多くは孤立していて大変です。会社を追求したい、報復したいという思いが強くあります。

出された意見です。

目指す解決は本人が希望する方向です。ただしユニオンは万能ではありません。そのことを相談者に自覚してもらう必要があります。ユニオンとしては相談者が希望する方向ですめることがいいことかどうなのかの判断が必要です。

体調不良に陥っている場合、抗議行動をする、

裁判をやる等の長期的闘争をすることでフラッシュバックを起こし症状が悪化します。そのことをふまえたアドバイスはユニオンの任務になっていくと思います。

また、いじめの証拠集めについても議論されました。振り返ってみたいいじめを受けてい



たということもあります。やられている時にとれといわれても無理です。あらためていじめを受けるのは体調を悪化させます。

解決とは、相談者が職場復帰でも、退職にいたっても社会復帰のために一緒に納得できる方法を探

ることだという体験談も語られました。明確な回答を探れるテーマではありませんが、それぞれが抱える問題意識を出し合えたということは有意義な議論でした。参加者は54名でした。

【千葉茂／いじめメンタルヘルス労働者支援センター】

### 第3分科会 ■ 外国人労働者とともに作る、より良い労働環境

担当／笠井弘子（きょうとユニオン）

25名が参加。最初に、外国人労働者問題の取り組みについて、甄凱さんと本間高道さん（岐阜一般労働組合）、土屋信三さん（スクラムユニオンひろしま）から事例をもとにご報告いただきました。また、きょうとユニオンが初めて取り組んだベトナム人実習生問題について、担当の松尾彰執行委員から報告していただきました。

岐阜一般からは北島委員長の講演録が資料として配付され、そこで外国人労働に関する法制度が詳しく説明されていたので、参加された方々にはとても参考になったと思います。

外国人労働問題に取り組むにあたり、大きな課題となるのは通訳者の確保と、当該外国人労働者の身柄を守ることが紹介されました。強制帰国、暴力などから本人たちを守り、生活を確保するためにはシェルターが欠かせません。ただ、岐阜一般のように自前でシェルターを持つことはなかなか困難ですが、スクラムユニオンひろしまでは反貧困ネットワークがシェルターとして利用している民間アパートを活用させてもらうなどの工夫をしていることが報告されました。

今後、実習生や労働者として来日する外国人の国籍や言語も多様化することから、大学等との連携も必要と思われます。

実習生や特定技能等の外国人は、滞在ビザの関

係から早め早めの対応が重要になります。

また、相談できる場所（岐阜一般やスクラムひろしま、ユニオンみえなど）を知った労働者は遠方から相談の電話を掛けてくることも多く、相談対応のための移動が大きな負担となっていることも報告されました。

日系など、定住している外国人でも、日本国内を移動して就労していることもあり、ユニオンと繋がっても解決したらそのまま脱退してしまうケースが多かったが、最近は組合に定着することも増えてきているようです。

実習生も、ユニオンに相談して問題解決した人が帰国後に母国でユニオンを紹介し、新たに来日した人が相談に来るケースもあるとのことでした。

外国人労働者をユニオンに迎え入れるにあたっては、ユニオン組合員が多文化共生の意識をしっかり持つことが大切。考え方や物事の捉え方の違い、言葉での意思疎通の困難から排除してしまうことがないようにユニオン内部で確認しておくべき。

外国人労働者問題に経験の無いユニオンも、他の経験のあるユニオンとの連携と協力でこの問題に取り組んでいこう、ユニオン相互の協力で、外国人労働者とともに、よりよい労働環境を作っていこうと、参加者で確認しました。

### 第4分科会 ■ LAの労働運動と参加型ワークショップ

### 第5分科会 ■ 公務パートの現状と課題

### 第6分科会 ■ 平和行政

### 第7分科会 ■ 労働組合への権力弾圧

寺山早苗（連合福岡ユニオン）と相良良介（大分ふれあいユニオン）が担当し、26ユニオン33人が参加した。

### 1. ユニオン全国の組織と活動（2018年）より

まず、毎年、全国ネットが実施している各ユニオンの組織実態調査「ユニオン全国の組織と活動」2018年版の調査結果の一部を紹介した。

回答数は34組合で、加盟ユニオン70余りのうち約半数が回答している。組合員数ごとに予算額と専従者人数を集約すると下記のとおり。回答した組合のうち半数が組合員数100人未満であること、組合員数100人未満の組合は（当然のことながら）専従者がいないかボランティア専従に頼っている、という厳しい実態が明らかとなった。

回答数:34組合

組合員数	組合数	予算平均(円)	専従数(人)
50未満	9	147万	0
50～99	8	287万	0～3
100～199	6	400万	0～1
200～299	4	988万	1
300～399	2	1380万	3
400～499	1	1300万	2
500以上	2	3000万	3～4
未記入	2		
	34		

注1) 専従者は全員ボランティア

注2) 専従者3人の内訳はフルタイム2、パート1

各組織の「財政や活動の現状と課題」の設問に対しては、「財政が厳しい」「若年者が少ないため将来の活動の担い手づくりが課題」「日常的に活動に参加できる役員、相談スタッフが不足している」が上位3位を占めていた。

本アンケート結果及び参加者の希望により、財政強化、若手の育成、活動の活性化を論点として意見交換した。

### 2. 各地からの報告（抜粋）

- ・財政組織委員会、ニュース委員会、レク委員会を設置し活動の活性化をはかっている。（ユニオンネットお互いさま）
- ・「相互支援の会」（月1回の機関紙発送に合わせて）、「在職者の会」（仲間づくり）、「ヘルスケアユニオン」（介護職場の組織化）、「女子会」（女性組

合員を対象に一品持ち寄りの交流会）などを定例開催して交流推進をはかっている。（東京ユニオン）

- ・毎年1回の合宿を継続している。神奈川ユニオン協議会で「元気の出る集会」を開催しており、争議中の組合員はこれに参加してアピールし支援要請をしている。（よこはまシティユニオン）

- ・全労済（現こくみん共済C O O P）加入や労金の口座開設等を促し、組合員のローン対策も行っている。組合員の裁判闘争は自治労からの支援を受けている。メンタル不調の組合員も多いことから、障がい者就労支援事業所を立上げ、国からの助成金を受けながら職業訓練、就労支援を行っている。（自治労全国一般福岡地方労組）

- ・ユニオンみえと名古屋ふれあいユニオンの若手の組合員で「ユースユニオン」を作った。大学と連携しユニオンインターンシップ（ユニオン活動を経験してもらう）も行っている。（ユニオンみえ）
- ・執行委員任せにせず組合員自身が主体的に動くことをめざしている。「月間まなぶ」の読書会を定例開催している。（えひめユニオン）

- ・当センターのスタッフ人件費は国からの助成金で賄っており、若者にとっては「悪くない給料」であり、明確な目的意識を持たず「悪くない仕事」として就職する者も多いため、運動の継続という点で不安がある。（韓国非正規労働センター）

- ・組合歌を作りたい。（ユニオンネットお互いさま）
- ・活動に必要な組合費を徴収するのが難しい。「手取り」給与の1%の設定にしているものの月額1500円がやっとである。（あかし地域ユニオン）

### 3. 座長より

座長の事前準備が不十分で、論点を絞った討論とならず反省しています。言うまでもなく、「お金と人」は密接に関係しており、運動の活性化、活動の担い手づくりのためにはお金も人も必要なわけで、財政作り、組織拡大が全国ネットの最重点課題であることを再認識させられました。

また、毎年「ユニオン全国の組織と活動」調査は、各ユニオンの組織運営状況の分析に有用です。現状、アンケートにご回答いただいているのは約半数ですが、回答数が増えれば、もっと今後の活動に生かしていけると思います。できるだけ多くのユニオンのご協力をお願いするところです。



参加者 31 人。はじめに、中島光孝弁護士から、賃金の考え方の歴史から、ハマキョウレックスの裁判と労働契約法 18 条・20 条、4 月から始まる新たな法律について説明を受けた。

### ■ 法律の歴史

「格差は戦争につながる」という考え方から 1919 年ベルサイユ条約で「同一価値労働同一賃金」が規定され、同年に発足したILOでも、憲章に「同一価値労働同一賃金」の原則が規定された。

ただし、日本ではヨーロッパと同じにはならず、戦後に生活保障的賃金という考え方があったが、その後雇用の調整弁として非正規職化の流れが急速に広がった。その中で、丸子警報器事件が「同一価値労働同一賃金」の裁判になった。主に男女格差についての問題だったが、判決は「賃金格差が 80% を下回ることは不合理」とした。それでも判決には法的な根拠はない状態で、法整備をしていく視点から「パート労働法」が法制化され、有期労働契約の審議が厚労省で始まり、「労働契約法」につながった。

### ■ ハマキョウレックスの裁判

原告は、ハマキョウレックスの下請け会社（A社）で働いていたが、A社が撤退することになり、ハマキョウレックスから誘われて、入社することになった。原告は正社員を希望していたが、ハマキョウレックスから「すぐに正社員は無理。半年～1年で正社員として採用する」と言われ、入社することになった。正社員は制服で、非正規職労働者は私服で仕事をしていて、原告は制服を貸与されていた。仕事内容も正社員と同じ仕事をしていて、1年が経過しても正社員として採用されないため、労働組合に加入し交渉を繰り返したが、ハマキョウレックスが「正社員にする」という回答が得られなかった。それでも、支店は「正社員にする」という発言をしたことを認めため、その内容を確認書で交わすことになった。その確認書に基づいて提訴した。

1つは、確認書に基づいて正社員であることを確認する。2つめに、労働契約法 20 条に基づいて正社員であることを確認する。ただし、もしも正社員であることが認められない場合は、労働契約

法 20 条に基づいて労働条件が正社員と同じであることを認める。それができない場合は、労働条件の格差について請求するという組み立てだった。

裁判は大阪地方裁判所彦根支部で行われた。地裁では、通勤手当だけが認められる判決になった。この内容に対し控訴したが、地裁判決に事務的なミスがあり、差し戻されて、再び高裁で争った。高裁判決では、「有為人材論」が判決内容に含まれ、「会社が、将来見込みがある人材に必要な手当を支払うことは合理的」と判断された。2018年6月の最高裁判決では「有為人材論」についての判断がなかったため、考え方については明確にされていない。

しかし、日本郵政の裁判では、大阪地裁で「扶養手当は生活保障の一部」と判断されたが、「非正規職労働者に扶養手当を支給しないことは不合理ではない」と大阪高裁が判断した。そのうえ、「非正規職労働者はイヤならやめればよい」と判決文に記載されていたという。

生活保障と同一価値労働同一賃金の整合性をどうするのかは、難しい課題ではあるが、労働者（労働組合）の考え方を明確にしていくことが大事だと問題提起された。

### ■ 新たな法律のメリット

4月から施行される「パートタイム・有期雇用労働法」では、格差について、納得するまで説明を求めることができる。参議院の付帯決議で「（使用者は労働者が）理解できるように説明しなければならない」と定められた。きちんとした説明をせず、格差を放置して裁判になった場合、説明をしなかったことをもって不合理だと判断されると説明された。説明を求めていくこと、わからないのであれば何度でも繰り返し質問することが必要。

そして、無期転換の5年ルールについても、「無期転換後も労働条件はこれまでと同じ」となっているが、これでは格差がなくならないこと、無期転換された労働者の労働条件について、正規職労働者との格差の是正を規定する法律がないことを指摘された。

就業規則を、正社員と有期契約労働者の2種類作成している企業で、有期契約労働者用の就業規則に「無期転換された労働者にも適用」すること

を記載しているが、このことが、無期転換された労働者には不利益であると説明された。

#### ■参加者からの発言

きょうとユニオンから、実際に取り組んでいる問題について報告があり、おきたまユニオン・江戸川ユニオン・あかし地域ユニオン・なにわユニオン・東京東部労組から発言があった。

きょうとユニオンでは、有期労働契約から無期転換された組合員の報告だった。正社員より5分短い労働条件にされ、会社は格差に合理性があると開き直っているという。交渉を続け、住宅手当と家族手当は正社員と同額を勝ち取った。会社は正社員の就業規則を開示しない。現在は、基本給等の格差是正を求めて交渉を継続中。

アドバイスとして、段階的でも労働条件を見直し格差是正していく労働協約を締結することで、労働委員会での争いで有利になる可能性がある。正社員の就業規則を開示しないことについて、格差についての説明が義務化されるので、正社員の就業規則を開示し説明責任を果たすよう求めていくこともできる。

おきたまユニオンから、無期転換された職員と正規職員の格差について、法律的視点からの説明があった。「労働契約法第18条1項では、労働条

件は別段の定めがない限り従前と同じとなっている。別段の定めは、①正社員の就業規則、②労働協約、③個別の労働契約となり、すべてない場合に労働契約法3条2項の『均衡考慮の原則』になる。これは、憲法14条の『平等原則』に基づいている。

しかし、格差を是正するという明確な法律はない。労働組合が『同一価値労働同一賃金』を掲げて、運動を強化していくしかない」と、これからの労働運動についての方向性、格差是正を積極的に労働組合がやっていく必要性を、問題提起された。

神奈川シティユニオンから、派遣労働者の同一労働同一賃金について、「誰と比較するのか」という質問があった。座長の広岡さん(ユニオンみえ)から、「派遣先の労働者との同一労働同一賃金になるが、派遣元会社が派遣先企業に対して、すべて開示することを要求することは困難である。そうならば、労働組合が派遣先企業に対して要求し、交渉して、労働条件を明らかにさせることも可能になってくるだろう」とアドバイスした。

企業との交渉で「法律的な根拠」を知っておくことは1つに武器になり、交渉への自信につながる。参加した派遣労働者から「派遣先と交渉できることがわかった。地元でがんばる」という感想もあった。準備不足は反省するところがあるが、勉強になった分科会だったと思う。

## 第10分科会 ■ 女性と労働

担当/屋嘉比ふみ子(女性ユニオン東京)

北海道ウィメンズ・ユニオン、パープル・ユニオンが協力。司会は大竹香奈子(女性ユニオン東京)が務め、22名が参加。ハラスメントをテーマに取り上げました。

まず、屋嘉比さんから趣旨説明があり、続いて女性ユニオン東京の谷さんから「ハラスメント実態調査アンケート」の報告、北海道ウィメンズ・ユニオンの近藤さんから「ハラスメント事例報告」がありました。次に、ハラスメントをテーマに、参加者全員から1分ずつ発言をしてもらいました。皆さん参加にあたって強い思いがあったようで、1分と言わず2分くらい発言していました。次に、屋嘉比さんから「ILO190号条約」について説明がありました。続いて全体討論になりました。全体討論で議論した後、最後に司会の大竹から、分科会全体の総括をして、分科会は終了しました。

まず会議冒頭の「ハラスメント実態調査アンケート」から、組合員の多くが女性の労働組合では、相談全体に占めるハラスメントの割合が8割前後なのに対し、組合員が男女共にいる労働組合ではハラスメントの占める割合が2割前後(セクシャルハラスメントに限っては数%)であることが報告されました。ハラスメントの被害はあるのに、労働組合側で受け止めきれていない実態があるのではないかと推察されました。

次に、「ハラスメント事例報告」から、一人の人をターゲットにした会社ぐるみ・組織ぐるみのセクシャルハラスメントやパワーハラスメントの実例報告がありました。息をのむほど凄惨な実態でした。一個人の人格を奪い、尊厳を奪い、健康を奪う事例報告でした。

また「参加者がお客様になってはいけない」と



いう趣旨で、参加者全員に発言をしてもらいました。時間の関係で、ひとり1～2分しか発言いただけませんでした。常日頃ハラスメントについて考えていることを語った方や、ご自身の辛いハラスメント体験を語った方や、分科会の参加の意義を語った方など、様々な意見、発言がありました。22名の参加者の内、男性は2名でしたが「この分科会で得られたものを所属する組合に還元したい」と発言していました。持ち帰れるものがあつたのであればいいなと思います。

屋嘉比さんから「ILO190号条約」について説明がありました。仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶について、ILOが行っている実態調査や取り組みの説明、日本におけるハラスメントの実態、日本がILO190号条約を批准すると仕事はどう変わるかなどの内容でした。

最後に全体討論になりました。最初に、パール・ユニオンの佐藤さんから「ハラスメント防止の指針の策定に当たって、指針が実効性のあるものになるように、各労働組合からの意見を、労働政策審議会雇用環境均等分科会宛にできるだけ早く送ってほしい」との要望がなされました。佐藤さんに対する質問や、ハラスメント実態調査の報告についての質問など、様々な発言が参加者から続きました。討論も佳境になるころに残念ながらお時間となりました。

司会から、分科会全体の統括を数分して、分科会は終了しました。ILO190号条約批准をめざし、ハラスメントをなくすために、今後も女性たちが力を合わせて運動を進めようと、確認しました。最後には拍手が起こるほど、全員参加の分科会となりました。【大竹香奈子／女性ユニオン東京】

## 第11分科会 ■ 生活できる賃金を！最低賃金を引き上げよう 担当／加瀬純二(ふれあい江東ユニオン)

報告者の野村實さん(きょうとユニオン)、嶋田泰治さん(わたらせユニオン)を含め、25名が参加。

まず、野村さんから、「京都意見陳述メモ」と「最低賃金制度について」(別紙レジュメ)、最賃制度の歴史と問題点や地方審議会への取り組みの話をしていただいた。次に、嶋田さんから、栃木の地方審議会に対する取り組みを報告して頂いた。お二人の報告を受けた後に参加者からユニオンの取組みの紹介や自由に意見を出してもらいました。

### ■野村さんの報告

- ・ 争議の中で賃金を最賃まで下げられたのが最賃運動に取り組むきっかけだった。
- ・ 2004年頃から京都最賃審議会にユニオンネットワーク・京都は民間中小の当事者組合として取り組む。
- ・ 小零細企業の組織率は1%。どうやって賃金をあげていくのか。
- ・ 2007年の最賃法の改正ではじめて生活保護との関係で「水準」の話になった。
- ・ 最賃がなぜ全国一律にならないのか。生計費がちがう⇔ちがわないの議論。
- ・ 地方経済の疲弊。労働力の都市への流入。一律を求める自民党の議員連盟の発足。
- ・ 「ランク制」の根拠が偽装。19指標があるが問

題だらけ。生活に関わる指標は③④⑤の3つだけ。労働者は賃金が安い、収入以上の消費支出はあり得ない。

- ・ 傍聴者に資料を渡さない審議会に抗議したら、資料が配布されるようになりマイクも設置された。
- ・ 審議会の議論が分からない。専門部会の議論が公開されず、議事録も簡単なもので、公益の委員も「伝書バトのようになっている」と一言。
- ・ 労働側の委員も非正規雇用で厳しい生活をしている労働者のことを知らない。

### ■嶋田さんの報告

- ・ 2007年から審議会への傍聴行動に取り組む。資料配布もされず、傍聴席は8席しかない。専門部会は完全非公開になっている。
- ・ 最賃の引上げの影響が大きくなっている。直接影響を受ける労働者は全国で375万人。
- ・ 多くの労働者が影響している。ユニオンで運動を積極的に取り組んでほしい。
- ・ 逆転現象が解消されたというが生活保護基準との比較方法に問題がある。各地で実際に比較してみしてほしい。

### ■参加者からの意見(一部)

- ・ 少子化が問題。生活できる賃金が必要。少子化

を防ぐためにも最賃をもっと引き上げるべきと宣伝すべき。

- ・「8時間働けば生活できる社会を」の根本は賃金だ。最賃 1500 円は必要。年収 300 万は確保されるべき。反貧困、まずは社会から貧困をなくす。格差を組み込んだ社会はおかしいと訴えること。
- ・審議会を公開させる。審議員を代えて当事者をいれること。傍聴行動に取り組む。
- ・市や県、大企業に申入れ行動している。いくらかで雇用しているのか回答させる。
- ・審議会での意見陳述でパートの人など当事者から発言し、工夫している。
- ・最賃改定後はキャンペーンと最賃違反の摘発運動をしている。違反求人写真を撮って社名は隠してネットで公開したりしている。
- ・審議会への圧力、世論化を図ること。デモ行進など目に見える取り組みをしたい。
- ・地方最賃審議会の取組み、一地域では限界がある、全体で運動を進めていきたい。
- ・介護ヘルパーをしている。シングルマザーで子ども 3 人。月給はずっと 15 万 4 千円。ゆとりとやりがいとか尊厳が感じられる社会になってほしい。

- ・最低賃金が上がらないと初任給も上がらない。若い人が入ってこない。賃金カーブも変わらないので最賃を上げていきたい。
- ・店先でドラムデモ等をして周りの注目を集めた。
- ・目に見える形の運動。全国一斉で取り組める統一行動をぜひ全国ネットで。
- ・最賃の署名は家族に協力してもらっている。タクシーやトラック運転手、コンビニまわりなどもやったらどうか。
- ・全国署名に取り組みにあたって目標を決めたらいいと思う。
- ・最賃を上げていくことはどういった社会を作っていくのかということだと思うので積極的に取り組んでいきたい。
- ・最賃改定のポスターに最賃の周知義務の一文を入れるよう栃木労働局に要請したら、検討すること。特に産別最賃が適用されるか分りづらい。周知義務 <使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲及びこれらの労働者に係る最低賃金額、算入しない賃金並びに効力発生年月日を常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により周知する必要があります。>

## 第12分科会 ■ 非正規労働の拡大にどう取り組むか

担当／浅野文秀(名古屋ふれあいユニオン)

韓国の非正規職労働団体ネットワークから 6 名が参加し、全体で 45 名が集まりました。簡単な自己紹介の後、浅野文秀さん(名古屋ふれあいユニオン)から、日本の非正規雇用の実態について報告がなされました。

### ■ 日本の非正規雇用の実態

- 1、非正規雇用・・・有期契約、短時間、派遣
- 2、現状と課題・・・全雇用者の 37.9%に増加、低賃金・不安定雇用が蔓延
- 3、国の改善策「働き方改革」・・・無期転換、同一労働同一賃金
- 4、新たな動き・・・限定正社員、雇用関係によらない働き方、外国人材の受け入れ
- 5、非正規雇用センター

次に、韓国の労働状況と韓国非正規職労働団体ネットワーク(略称/韓非ネ)の活動について、パワーポイントを使って、韓非ネ議長のイ・ナム

シンさんが報告されました。

通訳は、韓国の運動の歴史、現在の韓国社会や雇用情勢などに詳しい呉学殊さん(労働政策研究・研修機構)に担っていただきました。

### ■ 韓国の非正規労働の実態と解決

- 1、ロウソク抗争・・・セウォル号の惨事を招いた労働実態、共同体の崩壊は全社会的課題
- 2、非正規労働者の実態・・・最賃水準で働く学校非正規職、若者バイト、清掃請負労働者、単なる賃金差別ではない構内下請け労働者、感情労働者、死んでも差別される非正規職
- 3、非正規労働者の問題解決・・・規模を減らす、正規職との格差解消、法の保護を受けられるように組合の組織化条件を作る
- 4、韓非ネの役割と課題・・・地域を中心に労働



問題の継続的な改善と解決の礎を作る、地域間交流と連帯、当事者の目線で実践を通じ運動の革新を図る、新しい運動の展望を考える

#### 5、運動の精神原点であるチョン・テイル烈士と、その母イ・ソソン氏の闘いを忘れない

韓非ネは労働組合ではなく、40団体のネットワークです。そのうち半数が各自治体から委託を受けて（非正規職問題対策費用）、精力的に活動しています。労組や組合員への教育、労働実態調査、キャンペーン活動などを通じて、非正規職の立場に立って運動を進めているとのことでした。

各地域で行政を巻き込んで活動を進めていること、若い活動家や女性指導者も多く、教育や修練会が工夫されていて、楽しく活発に活動している様子をうかがい、みな興味津々でした。

また、すべての活動の原点に、70年代に「労基

法を守れ」と自分の身を投げうったチョン・テイル烈士と、息子の死後もずっと闘い続けた母イ・ソソンオモニの言葉「非正規と正規職はひとつになれ」があるとのことでした。脈々と続いている韓国の労働運動の深さを感じました。

その後、参加者からランダムに質問を受けました。「社会問題を学習する場はどのように持っているのか?」、「特定の支持政党はあるのか?」、「ナショナルセンターとの関係は?」、「正規職からの抵抗はないのか?」、「具体的取り組みのポイントは?」、「仲間を増やす努力はどのように?」等。

時間いっぱい質疑応答を行いました。限られた時間であり、消化不良に終わった感もありましたが、日韓連帯の気持ちはますます高まった分科会となりました。今後も継続して相互交流を深められたらと思います。

【平田淳子／よこはまシティユニオン】

## 女性交流集会 ■ 職場のハラスメント

担当／女性ユニオン東京、北海道ウイメンズ・ユニオン



昨年のいわて集会から再開された女性交流集会。姫路集会でも30名を超える参加者が集い、3時間に及ぶ熱心な討論・ワークショップを実施した。

女性交流集会は、女性労働者特有の困難な課題を全国の仲間たちと共有し、闘うネットワークの実現を目指して呼びかけられている。昨年のいわて集会後、1月にシンポジウム「未来を拓く女性と労働組合」が東京で開催され、日本中の女性労働者の連帯と共闘で厳しい状況を変えていこうという動きが始まった。

今回の女性交流会のテーマは「ハラスメント」。ILO総会で「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約が採択され、日本国内でも女性活躍・ハラスメント規制法が成立したものの「禁

止」は明記されず、ハラスメントを定義するガイドラインを巡って攻防が続いている。

自己紹介の後、午前中に実施された第10分科会「女性と労働」の報告（女性ユニオン東京・大竹さん）と、ハラスメント実態調査のアンケート報告（女性ユニオン東京・谷さん）が行われた。その後、5つのグループでワークショップ形式の話し合いが進められた。まず、①職場でのハラスメントの実態、②労働組合での取り組みが話し合われ、ILO190号条約の採択の経過と国内の対応について説明があり（女性ユニオン東京・屋嘉比さん）、その後、条約批准を目指し、具体的に何ができるか、③行動提起のためのディスカッションが続けられた。討論の一部をご紹介します。

### ①職場のハラスメント

- ・特別養護老人ホームでは利用者からのセクハラが多い。基本的に同性介護をするが、施設利用者は女性が多いため、夜勤は女性職員が担当することになり被害が発生。性的サービスまで介護支援を要求されるのか。上司は取り合ってくれない。
- ・女性支援の現場であまりにも不法・違法な労働実態が当たり前になっている。労働と奉仕は違う。理不尽な人員削減に抗議してようやく団体交渉による対話が始まった。
- ・セクハラ、パワハラで声をあげたことによる二次被害・三次被害をなくしたい。
- ・ハラスメント裁判事例が増加している。多くの弁護士が最高裁まで争うことを躊躇する。勝訴の見込みがないと法テラスは支援を拒む。訴えることすら難しい。司法の救済とは何か。負けを恐れず、本人の権利回復を闘いとうろ。

### ②労働組合の取り組み

- ・男性執行委員からのパワハラ、セクハラが横行している。女性ならではの闘い方を編み出してい

こう。とにかく女性の執行委員を増やしていく。

- ・ユニオンの研修内容をジェンダーセンシティブなものにしていく。
- ・ハラスメント団交のスキルを共有しよう。
- ・就活セクハラホットライン、先輩たちからの運動の継承を追求。

### ③働く女性たちができること

- ・ハラスメントは女性差別だというキャンペーン。
- ・具体的な声を届けるため、全国の女性たちが連帯しよう。女性ユニオンの全国ネットワーク、未来を拓くシンポジウムの2回目を準備して。
- ・ILO190号条約の絵解きパンフを作り、セミナーを展開する。全国一斉キャンペーンができないか。

白熱した議論のほんの一部しかご紹介できないが、3時間があまりに短く感じられるほどの交流集会であった。女性労働者が直面する課題は山積し続け、さらにその厳しさを増している。私たちがよりよく生き延びるために、すべての女性たちと手をつなぎたい。

## 次は「ヨコスカ」で会いましょう！



ただいま、神奈川の仲間が力いっぱい準備中！

\* 第32回全国交流集会は、2020年9月26日(土)～27日(日)に神奈川県横須賀市で開催されます。



## 特別決議「全日建連帯関西生コン支部への大弾圧を許さない！」

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（「関生支部」）に対する、警察権力による弾圧が続いています。建設現場の法違反を告発するコンプライアンス活動やビラまきを「恐喝未遂」「威力業務妨害」、ストライキを「威力業務妨害」、アルバイトの正社員化要求を「強要未遂」、保育所へ提出する就労証明書の発行催促を「強要未遂」といった具合に、当然かつ正当な労働組合活動を「犯罪」にでっち上げ、さらには、ストライキ現場にいなかった役員を共謀共同正犯で逮捕するなど、滋賀・京都・大阪・和歌山の4府県の警察・検察が競うように不当な逮捕・起訴を繰り返しています。昨年7月以降、これまでに再逮捕を含め延べ90名近くが逮捕され、うち50名以上が起訴。委員長・副委員長は再逮捕を繰り返して1年以上にわたり長期勾留され続けています。逮捕された組合員本人ばかりか家族にまで組合脱退を促すなど、組合の組織破壊をあからさまに意図したものです。

関生支部は、中小企業がほとんどの生コン企業を協同組合に組織し、集団交渉と共同受注によって交渉力を高め、ゼネコンやセメント大手などの大資本と対抗。賃金などの労働条件や安全衛生環境の大幅な向上を勝ち取るのみならず、いわゆる「シャブコン」問題や過積載などの法令違反が横行し、暴力団が暗躍していた業界の近代化にも大きく貢献してきました。また、戦争法制や共謀罪法、労働法制改悪に反対する運動や沖縄の米軍新基地建設を阻止する運動など、政治課題にも積極的に関わってきました。

この関生支部への刑事弾圧を、商業マスコミは警察発表を垂れ流し、誹謗中傷宣伝の片棒を担いでいます。しかし、こうしたデマ宣伝に惑わされてはなりません。甲南大学名誉教授・熊沢誠氏は、「およそ民主主義国家の法的な到達点を無視する、常軌を逸した組合つぶしの試みであり、労働運動史でもまれに見る公然たる労働組合運動の否認」だと厳しく指弾しています。また、共謀罪対策弁護士共同代表の海渡雄一弁護士は、「労働組合の日常的な活動の一部を『犯罪』事実として構成し、これに関与した組合員を一網打尽に検挙し、デジタル情報の収集によって関係者間の共謀を立証することで犯罪としようとしている点において、共謀罪型弾圧の大規模な開始を告げるものだ」「政治的な系列や労働運動上の方針の違いを乗り越えて、最初に共謀罪型弾圧のターゲットにされた生コン支部を幅広い勢力によって支援することが、弾圧拡大を食い止める上で、決定的に重要である」「この弾圧を見過ごしてはならない」と訴えています。

私たちは、すべての労働組合、社会運動への弾圧であると受け止め、警察・検察に強く抗議するとともに、今なお勾留されている組合員をただちに釈放するよう求めます。そして、関生支部を支援し、あらゆる弾圧を許さないために闘うことを、ここに決議します。

2019年10月6日

第31回コミュニティ・ユニオン全国交流会 in ひょうご姫路 参加者一同

## 集会宣言

私たちコミュニティ・ユニオン全国ネットワークは10月5日～6日、姫路市で第31回全国交流集会を開催した。第1回の全国交流集会は1989年青森県弘前市で開催され、翌90年の大分集会でコミュニティ・ユニオン全国ネットワークは結成された。今年の全国集会は30周年の集会でもある。

ここ兵庫県で全国交流集会が開催されたのは、阪神大震災の翌年である、1996年11月であった。阪神大震災直後、全国の仲間の全面的な支援体制の中で「労働・雇用ホットライン」を開設し、結成した「被災労働者ユニオン」の活動は、ユニオンが全国統一闘争として闘ったはじめての闘いであり、ユニオン運動に自信と確信を持つことができた。

23年ぶりの兵庫開催となった2019年10月は、川崎造船所の労働者たちが、日本で初めて8時間労働制を闘いとしてからちょうど100年目を迎える年でもある。

安倍政権は、働き方改革と称して8時間労働制に風穴を開けた。相対的貧困率はOECD諸国の中でも高い水準にあり、非正規雇用労働者は40%に近づき、年収200万円以下の労働者数は1000万人を超えている。賃金水準が下がり続けているのは先進国の中では日本だけである。また、労働組合法を否定しまともな組合運動を威力業務妨害だと全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部の仲間たちを次々と逮捕し長期に拘留し続けている。憲法・労働組合法違反の国家的不当労働行為を絶対にゆるしてはいけない。政府はこうした現状を覆い隠そうと統計の偽装まで行ったことが明らかとなった。森友・加計学園の不正を一切認めず、政権の不正は覆い隠している。

さらに、韓国大法院の徴用工に関する賠償判決に対する経済報復である韓国への輸出規制措置を一方向的に発表し日韓の関係を意図的に深刻に悪化させている。

私たちは、本日の集会に、韓国非正規職労働団体ネットワークの仲間を迎えて交流を深めた。今、私たちに求められていることは全世界の労働者が団結と連帯を深めることだ。労働者には国境はない。安倍政権による労働組合つぶしや民主主義の否定、差別・分断の攻撃を許さないことを確認した。

私たちは、世界の労働者たちが命を懸けても民主主義を守ろうとする闘いや沖縄の闘いに学びたい。

ひょうご姫路集会で誓い合ったことを全国各地に持ち帰り実践し、来年はもっと力を付け、神奈川の地で再会することを約束しよう。

2019年10月6日

第31回コミュニティ・ユニオン全国交流集会 in ひょうご姫路参加者一同