

# ねりまユニオン

編集発行：練馬ユニオン編集委員会  
 連絡先：練馬区 練馬1-16-16-101  
 サポートねりま内  
 TEL 03-3994-2088  
 E-mail : [support@nerimaunion.org](mailto:support@nerimaunion.org)  
 HP : [www.nerimaunion.or/](http://www.nerimaunion.or/)

## 2023年練馬全労協春闘総決起集会報告

2023年3月13日（月）18時30分から練馬区役所20階交流広場で練馬全労協春闘総決起集会が開催されました。

集会は眞下事務局長の司会で始められました。

五十嵐練馬全労協議長より主催者挨拶があり、コロナ感染は3年が経過しており収束は見えませんがコロナ感染予防と経済活動を両立させる状況になっています。

■来賓として 東京全労協の大森議長からは、反戦平和の闘い、物価高に追いつかない連合の5%賃上げ要求に対する批判と最低賃金を大幅に引き上げる事、などが話されました。

北部労協小泉議長からは30年間に内部留保を500兆円とため込んだこと、連合をはじめとして雇用第一とした30年間で、経営側は首切りの代わりに人件費を削減して来たわけです。世界で日本だけが実質賃金が目減りしています。また、非正規未組織労働者は最低賃金に張り付いた時給でワーキングプアになつて。これを放置すれば、労働者間の格差が広がっていく一方。春闘という原則的な労働運動を皆さんと共に闘いぬく決意です。

続いて

■東水労練馬地区協職場報告

■練馬区立図書館専門員労働組合職場報告

■郵政産業労働者ユニオン報告

■JAL 争議団の報告と4つの報告がありましたが、誌面の都合上以下の2つの報告をさせていただきます。



### ■練馬区立図書館専門員 労働組合職場報告

当組合は光が丘図書館と練馬図書館で働いている19名の主任図書館専門員と38名の図書館専門員により構成されております。私たちは練馬区で働く会計年度任用職員です。2020年度に会計年度任用職員制度がスタートして来月には、4年目を迎えます。官製ワーキングプアが社会的に問題化する中で始まった制度ですが、その発足にあたって、同一労働同一賃金、常勤職員との著しい待遇格差の是正を求め辞退をしました。しかし3年が経過しても格差是正には程遠い状況です。一番の心配は雇用が不安定という事です。これまで、図書館専門員は任期1年とされているものの再度の任用の回数に制限を設けず65歳までは働き続けられる慣行を作り上げてきました。そのおかげで、翌年の任用を希望する人は全員が再任され長く働き続けることができました。

会計年度任用職員制度が導入されて、成績主義や平等取り扱いの原則などを理由に再度の任用は4回までに限定され5回ごとの公募を行うことが開始されました。

これまで、図書館専門員の欠員が出た時のみの募集だったものが5年ごとに全員が公募による選考を受けることになりました。これは、私達の雇用の安定を揺るがす重大な事態と言えます。

図書館専門員は、図書館サービスが継続発展していくために継続的な任用による経験の蓄積が求められている職種です。そして、図書館を運営していくために必要な存在だと認められてもいます。しかし、制度の枠組みの中に組み込まれ5年ごとの公募が不利益な変更となり重くのしかかっています。

昨年11月の要求の回答書交渉では公募に際してはこれまでの実績を総合的に評価していきたいという表現にとどまっており、公募をするのが前提で雇用年限の撤廃には至っておりません。5年公募の原則は職場の不安定化、人材の流出、区民サービスの質の低下を招くものです。公募まで実質2年を切っており引き続き撤廃を強く要求していきます。

2番目に報酬の問題があります。この制度が導入されて私たちは初めて一時金、ボーナスを受け取りました。私は20年ぐらい働いていますが初めて受け取りました。

当初年間は2.6ヶ月の支給とされていたのですが現在は2.4ヶ月分に引き下げられています。一時金は期末手当と勤勉手当で構成されていて、常勤職員は両方受け取るんですが、私たちは期末手当のみです。一時金を引き下げる時は期末手当、上げる時は勤勉手当という傾向が続いています。昨年10月に5年ぶりとなる月例給と一時金引き上げの特別区人事院勧告がありました。確定闘争の結果月例給は常勤職員の初任給及び若年層に相当する部分を引き上げ一時金は0.1ヶ月引き上げられることになりました。常勤職員は4月にさかのぼって給与改定がありますが、私たちは翌年度からになります。さらに一時金の引き上げは勤勉手当の話であり私たちに支給される期末手当はそのままです。経験加

算や定期的な昇給制度がない私達にとっては、常勤職員との賃金格差は開くばかりで矛盾にみちた不公平な制度です。

3番目は光が丘図書館の1館体制についてです。2018年石神井図書館と練馬図書館への指定管理者制度の導入に係る妥結の際、ニュースになりましたのでご存知の方も多いかと思えます。私たちが、断腸の思いで決断したのは、図書館専門員全員を光が丘図書館に配置しカウンター業務を含む図書館業務に従事させることを当局が示したからなのです。当初の予定では2021年度に練馬図書館の大規模改修が行われるため練馬の図書館専門員が光が丘図書館に移動し光が丘図書館の体制が始まるはずでした。そして、新たな体制に向けて小委員会を設置し具体的な協議を進めるはずでしたが、コロナ感染症の影響で大規模改修工事が延期になりまして、現在も練馬図書館は直営の図書館として図書館専門員が主体となって運営しております。改修工事が延期されている間今の運営体制が継続されることは確認していますが、肝心の光が丘図書館1館体制の協議は2022年度から止まったままなのです。昨年11月要求書回答の際に必要な内容については検討を進めていくとする回答があったのですが、その検討が始まる気配は一向にありません。様々な問題が山積している状況ですが私たちの組合のスローガンがあります。「健康で安心して働き続けられる職場、明るく働き甲斐のある職場、誰でも健やかに暮らすことの出来る地域を作る」ことを目指して来年度も活動してまいりますのでこれまで同様お力添えをお願い致します。

## ■郵政産業労働者ユニオン報告

昨年3月17日18日のストライキに練馬全労協の皆さんの檄布と連帯挨拶を頂き誠にありがとうございました。

23春闘ですが郵政産業労働者ユニオンは第11回中央委員会を開き23春闘のスタートが切られました。本部は2月14日東京支社へ要求書を提出したところです。郵政の場合は7年ベア0です。今年8年連続でベア0になるかどうかです。物価高にかかわらず、郵政の中では8年ベア0を許せない闘いを進めていきます。

私達の賃上げ要求額は、正社員が29000円、非正規は時給1500円以上を掲げて闘っています。内部留保は6兆円あります。その6兆円の3.21%出せば正社員29000円以上非正規1500円以上を出せます。

春闘に向けてのアンケートを職場の中で取りました。一番の要求は要員不足です郵便局は人が足りない。少ない人数で毎日仕事している訳です。

東京支社の団体交渉の窓口では「現在の要員で業務はできている」と言っています。現場と大きな隔たりがあります。それは残業を見れば一目瞭然です。コロナがあったから残業が増えたかもしれませんが郵便局の36協定はJP労組ですが、1日4時間、1ヶ月45時間、年間360時間そしてそのほかに特別条項を結びます。適用された郵便局は複数あります。

協定を超えて働いています。350時間を超えている社員は大勢います。日本郵政グループはそれに輪をかけてJPビジョン2025と言って2025年までに3万5千人の要員を削減するんだと打ち出しています。

今回の春闘で第1回から3回の交渉で会社側は「減収減益あり回復している状況で順調に推移しているが、まだまだグループ連結では予断を許さない状況であり対前年比で見れば厳しい状況にある」と言っています。内部留保6兆円もため込んでこんなことを言っています。組合としてはスト権一票投票を行

い、71.51%の投票率でストライキ体制を確立し日本郵政とそれぞれの郵便局にストライキの指名通告を行いました。

もう一つのお知らせは、労契法20条裁判ですね。最高裁で勝ったんですが、郵便局は姑息な手を使ってきて勝ち取ったものを奪い取ることをやってきました。

会社側とJP労組が結託して就業規則を変えてきた。そうすると最高裁判決がひっくり返されてしまいます。そのような姑息な手を使ってきました。

集団訴訟の本陣は最高裁を闘った仲間が11人いるわけですが、最高裁判決が出る前に全国で集団153人、東日本で57名が裁判を起こしました。東日本の集団訴訟の和解が3月6日に行われて、3860万円が提示された金額です。

労契法20条裁判で勝ち取ってきた中で会社側がなにをやろうとしているか。夏休みと、冬休みを取り上げるという事、提案したのはJP労組なんです。夏休み、冬休みは3日間あるんですが休みを取らず財源にして賃上げに回したらどうかと提案した。会社側の持ち出しは0円。JP労組の中で反発が大きく、中央委員会で否決されました。この時はさすがに正社員の労働組合だなど思いました。

最後に今年の春闘の第2波の闘いですが、チラシにあるように3月17日をストライキの拠点の日としまして、すでに全国にストライキ体制を整えることを発信しております。

東京では新東京郵便局になりました。新東京、東京多摩、東京北部郵便局のその一つの新東京郵便局で、ストライキに入るという事で今日スト指名通知をしました。私達は小さな組合ですが、当局に向け抗議の声を上げ今春闘でベアゼロ8年は絶対許さない立場で闘っていきますのでご支援よろしくお願い致します。

## 練馬区労協・練馬全労協が労働講座

## 賃金中央値の60%まで最賃の引き上げを

練馬区労協、練馬全労協の企画・運営による練馬区立勤労福祉会館労働講座が2月27日に行われ、全日本港湾労働組合の元委員長で、現在、労働運動研究討論集会実行委員会事務局長を務める伊藤彰信氏が「物価高騰に対抗する大幅賃上げを実現するために—最低賃金の引き上げと私たちの賃金」のテーマで講演しました。当面の目標として賃金中央値の60%への最賃引き上げに向けて、正規・非正規・民間・公務の幅広い労働者の共闘を訴えました。

まずは、日本の賃金の現状を解説。1997年の賃金水準を100とすると、2021年の日本は88.6で、OECD加盟国で日本だけが賃下げになっています。また、日本は、2019年には平均賃金が韓国にも追い抜かれました。

EU最低賃金指令では、指標として労働者賃金の中央値の60%（または平均賃金の50%）以上を挙げています。日本の最低賃金、2021年の全国加重平均930円は、中央値の45%にすぎず、60%にするには1240円にしなければなりません。

現在は、最賃の近傍で働く労働者が増えており、2020年には労働者全体の14.2%、正社員の3.8%が最賃の1.1倍以下で働いており、正規労働者の「最賃割れ」も現実の問題となっている

ことを指摘しました。公務員も例外ではありません。

こうした現状を打開するためには、ボトムアップ型の賃金闘争、脱貧困のための「権利としての最低賃金」を旗印として闘うこと。賃金は企業の利益配分ではなく、生計費であるという考えの下、正規・非正規労働者、民間・公務労働者が共闘し、地域別最低賃金と企業内（自治体内）最低賃金の要求額を統一する。当面の統一要求として最低賃金を賃金中央値の60%まで上げることを目指して闘う。さらに、最低賃金の全国一律1500円を目指すことを提起しました。

企業内（自治体内）最賃要求と地域別最賃の統一要求の具体例も示しました。2021年度の国家公務員高卒初任給は150,600円。企業内（自治体内）最賃を賃金中央値の60%の1240円とすると、 $1240 \text{円} \times 167.9 \text{時間} = 208,196 \text{円}$ 。現行から3年間で達成するとしたら、毎年17,865円の賃上げとなります。この要求を自治体内、企業内、地域の統一要求とすることを示しました。

地区労や地域ユニオンの役割としては、地域別最賃、産業別最賃、職種別最賃の闘いの結節点になること、企業、官民、ナショナルセンターを超えた地域共闘の形成に尽力することなどを訴えました。



## ウォーキング運動のすすめ

### ウォーキングの勧め

新型コロナウイルスの感染拡大によりデスクワークや在宅勤務が増え、多くの方の身体活動量がコロナ禍前より減少しています。身体活動量の減少により、体力低下や筋力低下、肥満・生活習慣病などの健康トラブルへのリスクが高まります。今回は、減少してしまった活動量を上げるため、手軽にできる運動「ウォーキング」について期待できる効果や習慣化するための工夫について取り上げていきます。

ウォーキングは有酸素運動と呼ばれる種目の1つで、主に心肺機能の向上、脂肪燃焼効果があります。その他にも生活習慣病の予防・改善にも効果が期待でき、糖尿病の予防・改善については、アメリカの大学の健康調査でもウォーキングをすることで糖尿病の発症リスクが減少するという結果が得られています。

令和元年（コロナ禍前）の国民健康・栄養調査結果の概要によると日本人の一日あたりの平均の歩数は男性が六七九三歩、女性が五八三二歩と少なく、厚生労働省では日本人の平均歩数の目安を八〇〇〇歩と推奨しています。

ウォーキングは道具や場所を選ばないため、誰にでも手軽にできる運動ではありますが、無理して長時間歩いたり、悪いフォームで続けていたりすると、膝痛や腰痛といった怪我に繋がることもあります。

千里の道も一歩から」という言葉のように、生活の中で無理なく出来ることからコツコツと行うことが重要です。ジムに行くのも良いですが、外出機会がない方は、散歩や買い物などなるべく多く歩くこと、階段や坂道など少し息が上がるようなコースを選び、最低10分程度の運動を心掛けるなど、身体活動量を増やす習慣を身に付けていきましょう。

特定非営利活動法人 ヘルスフランニング