（草　　稿）

「介護労働者の権利宣言」

水　野　博　達　（ワーカーズユニオン特別執行委員）

「介護労働者の権利宣言」草稿発表にあたって　１頁

【第１部】　起ちあがる　介護労働者　2頁

【第2部】　介護労働者 団結の道　６頁

（資料編）　討論のための解説と幾つかの論点　１０頁

「介護労働者の権利宣言」草稿発表にあたって

「介護労働者の権利宣言」私案を 2018 年 6 月 16 日の第 6 回福祉・介護・医療労働者組合（ワーカーズユニオン）定期大会の後の交流会で発表した。その後、友人らの助言やコメントを得て何度も修正を加え、（第１部）「起ちあがる　介護労働者」に、（第２部）の「団結する　介護労働者の道」を追加して「草稿」とした。

定期大会前に書き上げた私案を読み直すと「何と硬い男の文章だ！ケアワーカーの 8 割近くが女性であるのに、これは上手くない！」と感じた。少し修正を加えたが、労組活動の先頭に立っている仲間、介護現場の仲間に検討していただき、労働者自身の宣言文に仕上げてもらう以外にないと考えている。

この「権利宣言」（草稿）は、日本の介護労働者の仕事の現状やその労働の意味、介護労働者が起ちあがることの歴史的意味とその運動･組織の意義及びその可能性を描くことを心がけた。「宣言」は、介護労働者の利益につながることになると信じている。

第 7 期介護保険事業で国･厚労省は、自治体に介護給付を抑制する管理･統制の役割を担わせ、地域包括センターと介護関連事業所のケアマネージャを統制・誘導して高齢者自身の自己決定や自主性を無視して、「自分らしい安心･安全な老後を過ごす」権利を奪う方向へと走り出した。事態の転換にとって、介護労働者の起ちあがりは決定的な役割と意義を持つと考える。

ことは急がれている。そこで不完全ではあるが、「介護労働者の権利宣言」私案を草稿として発表することにした。この草稿が検討され、労働者自身の宣言文に仕上げられることを希望している。皆さんの検討をお願いしたい。

「第１回　起ちあがる　介護労働者交流会」に寄せて

2018 年 11 月　11 日

福祉・介護・医療労働者組合（ワーカーズユニオン）特別執行委員

水野　博達

（注）「介護労働者」とは、「ケアワーカー」が中心だが、それに限定せず、2000 年の介護保険法の実施以降大量に生み出された高齢者や障碍者に対する介護事業所などで働く多様な職種の労働者を想定する。

＊＊＊「第１回　起ちあがる　介護労働者交流会」にあわせて編集・印刷した 11 月 11 日発行の（第１刷）に幾つかの校正ミスがあました。2019 年１月５日の（第２刷）は、それを修正したもので、内容上の変更はありません。＊＊＊

（第１部）

「起ちあがる　介護労働者」

（はじめに）

仕事を奪われ、先が見えない『介護地獄』に引きずり込まれていく。
この苦行から解放を願って女たちは起ちありました。願いは「介護の社会化」。
あれから四半世紀以上の時が過ぎました。

私たち介護労働者は、今、その権利と社会的評価とを求めて、一人ひとりの尊厳に基づいて起ちあがります。
「介護労働者の権利宣言」は、私たち介護労働者自身の権利の宣言です。と同時に、介護や社会的支援を必要としているすべての仲間へ、また、日々使い捨ての労働現場で苦吟している兄弟・姉妹への連帯の挨拶でもあります。

１、私たちは、仕事に生きがいと誇りを持つ　～（ケアワークは、「共感の労働」）

ケアワークは、人類の誕生以来、ドメスッティック（家族や部族）な場で日々行われてきた贈与的・互酬的な人間の「お互い様」の営みでした。それは、極めて脆弱な種である人類が、厳しい自然環境と他の種との生存競争の中で培われてきたものです。

ケアワークには、幼き者、弱き者、病気の者、障碍や困難を抱えた者、年老いた者達に、無条件に手をさし伸べ、助け合って生きてきた人類の「応答責任」の情動や意識が組み込まれています。
人は、他者に依存して生命を維持し、やっと生活する人の姿を自分のことのように受け止め、寄り添うことができます。育児や介護にたずさわるケアワークは、自己犠牲を強いる厳しい環境や労働条件のなかでも、ケアする者とのかかわりの中で生きがいと自己実現の喜びを生みます。介護・ケアが、類的・本質的な人間の相互関係の基礎である「共感の労働」であるからです。

私たちは、他人を使って自己の利益を最大化しようとする関係ではないケアの仕事に生きがいと誇りを感じています。

２　ケア労働は、なぜ評価が低いのか　～（ジェンダーの存在）

ケア労働は、家庭や地域の内側で、ながらく無償の労働として行われてきました。原始社会の男女の分業の下で、そして有史以来の家父長的な家族制度の下で、ケア労働は主に女・子どもの仕事でした。
近代に入ってもそれは続きました。かの有名なナイチンゲールの「看護覚え書き」（第１版・1859 年）も職業的な看護婦のためではなく、中産階級の女たちに向けて書かれていたのです。

ケア労働は、農業や商業、工業の労働とも異なり、近代社会が生まれた後にドメスティックな枠組みからはみ出して労働市場に最後に表れてきました。対人サービス労働であるケア労働は、労働市場に登場しても「共感の労働」の性格を変えていません。しかし、同時に、その性格を利用して劣悪な労働条件と安価な報酬で使おうとする社会的な環境が待ち受けていました。

「家事・介護・育児は、日本男児の仕事にあらず。女・子ども（娘）の仕事」「足りなければ、外国人を使え」「安上がりでよい」とする頑迷な家父長的な考え方が壁となって立ちはだかっています。

３　ケア労働は、なぜ適切に評価されないのか　～（「労働第１価値説」の罠）

近代社会は、富の源泉が「労働」にあることを発見しました。右も左も共通な「労働第１価値説」です。

しかし、「労働が社会的価値を生む」との考えは、働けない者、労働能力が低い者、高齢者、障碍者、傷病者、子どもは、「一人前」とはみなしません。生産活動の邪魔者として扱われ、「穀つぶし」として社会的排除の対象とされがちです。2017 年、神奈川県「やまゆり苑」の障碍者虐殺事件は、こうした社会的排除の考えと機運が根強くはびこっていることを見せつけました。

他者に依存し「価値を生まない」とされる者をケアする者も、ケアされる者と同じように社会的に排除される位置に追い込まれます。他人の助けがいる者をケアする者は、多かれ少なかれ、この社会の中で自らの社会的位置を維持し、確保したり、あるいは、上昇させたりする「競争」に参加する機会をあきらめなければならい状態にあったり、そうした事態に直面するからです。

かつては『介護地獄』に落とされた女たち（母・嫁・娘など）が、社会問題となりました。今も、年老いた夫婦や親子の心中事件となって、社会から排除され孤立させられた者たちの悲劇が繰り返されています。

介護労働者は、全産業の平均賃金より月 10～11 万円低い。高齢者や障碍者、子どもをケアする労働者も、社会的に排除されている現実です。

４　高齢者の権利と介護労働者の団結権　～二つの権利と新たな価値観の創出

1950 年代後半、アメリカの公民権運動は、新しい社会運動を生みだしました。有史以来のジェンダー文化の抑圧構造への造反も始まりました。1980 年代後半から日本の女たちの「介護の社会化」を求める運動もこの流れの一つであったといえます。

介護保険の制度化は、介護を強いられる女たち（母・嫁・娘など）の「介護の社会化」要求運動が原動力でした。しかし、高齢者自身の要求と運動によって生まれたわけではありません。ですから、どんどん高齢者にとって煩雑で、使いにくい制度になってしまいました。

今や、「その人らしい老後」を支える介護から、高齢者が望んでもいない『自立支援・重度化防止』を強いる制度へと変質しています。

結局、女たちの「介護の社会化」の要求による介護制度は、保険システムによる国と地方自治体の介護責任を「免責する装置」として成長してきたのです。介護労働者の劣悪な賃金・労働条件は、国と地方自治体の「介護責任の免責装置」として組み立てられてきた介護保険制度がもたらしたのです。介護労働者の働く権利の要求は、劣悪な賃金・労働条件を押し付けている介護保険制度の抜本的な改革・再編の活動とも結びついています。

制度の抜本的な改革・再編の力の一つは、介護労働者の団結です。もう一つは、高齢者自身の生存権、すなわち「自分らしい老後」を求める当事者の権利闘争です。

労働の価値を高める介護労働者の運動と、他者に依存して生きる者の「生存権」を堂々と主張する当事者運動です。二つの運動の連帯・連携が新しい社会の価値観を生み出すものとなるでしょう。

5、介護労働者は、三つの束縛から解放を　～（新自由主義との闘い）

介護保険は、「官から民へ」「多様な事業主体による競争でサービスの質の向上と効率化へ」「市場原理の導入で選択できるサービスへ」「自己決定と自立」・・・様々な謳い文句で飾られて出発しました。しかし、現実は介護労働者の犠牲の上に、そして、幼き者、弱き者、病気の者、障碍や困難を抱える者、年老いた者達の願いと権利を巧みに管理・抑圧しながら、介護保険は、国と地方自治体の「介護責任の免責装置」として機能してきました。だから、介護労働者は、三つの束縛から解放を求めることになります。

一つは、「仕事の生き甲斐と誇り」の縛りからの解放です。

介護労働者は、利用者への「応答責任」に縛られます。「共感の労働」で結ばれた利用者を見捨てることはできないのです。利用者との繋がりは、そこに私たちの労働の意味があり、私たちの存在証明でもあるからです。でも、その労働の社会的評価は低い。仕事への生き甲斐と誇りは、現実の社会によって剥ぎ取られています。

今、人手不足を解決する介護ロボットが脚光を浴びています。認知症を持つ人に「おしゃべりロボット」が応接し、夜間の安心・安全を「監視ロボット」で代替させ、さらに、全国のケア実践のビック・データをＡＩが分析し、どんなケースにも適合する科学的な「標準ケアプラン」を作成すると言っています。

私たちは、築き上げてきた「一人ひとり、その人らしい生活と死への道程」を伴走する「共感の労働」の成果と誇りを掘り崩す「科学的介護」のペテンを見抜きます。

私たちの仕事への生き甲斐と誇りが、この社会によって剥ぎ取られる現実を見据え、一人ひとりの労働者として権利を自覚し、私たちの労働の社会的位置を引き上げるために荊の道を切り切り開きます！

二つは、介護事業者が振りまく「福祉幻想」の罠からの解放です。

労働者の権利と要求に関心を持ち、配慮する経営者も確かに存在します。しかし、多くの経営者は、労働者の権利と要求には無関心です。職員に「福祉の心」「ボランティア精神」を説いています。サービス残業や無報酬の社会貢献を求め、それが社会福祉だと言い張っています。

経営者の良識の枠内に、あるいは、経営者の管理・統制の下に労働者の意識や活動を留めることは、その事業所の経営と運命共同体を強いられることになります。

私たち労働者は、個々の法人や事業から独立した活動と組織を持つことによって、自らの誇りと権利を勝ち取る第１歩を踏みだすのです！

三つは、国や地方自治体の政策、規制・統制からの解放です。

「官から民へ」「市場原理の導入」と言われてきました。実際は、介護労働者や利用者を利するようには市場原理は働いてはいません。介護関連市場は、行政権力の規制・統制が働く「准市場」です。

介護保険制度ではどうでしょうか。提供されるサービスの種類やサービス基準（施設基準、人員配置と内容など）、介護保険料や利用料金なども細かく法令で定められています。要介護認定システム（訪問調査、医師意見書、コンピューターによる一次判定など）やケアプランン作成過程でも個々の当事者の生活条件や要求・希望は、公平性等の論理で排除されます。介護財源の不足を言い立て、サービス供給の抑制圧力が年々強まり、国と保険者である地方自治体は、ケアマネージャにサービス提供の規制・抑制の役目を押しつけ始めています。

労働力が不足しているのに、値切り倒される介護報酬によって、賃金・労働条件を押し下げる介護労働市場。だから、募集はすれども人は来ない。介護人材は枯渇し続けていくのです。

もはや、介護労働者は、高齢当事者は、国や地方自治体の言いなりになってはおられないのです。制度・政策とその運用を批判的に点検し、あるべき制度の模索を開始しましょう。それ以外に道はない！

６、　介護労働者の団結は、日本の労働運動を転換する　～（虐げられた労働者の団結の力）

介護労働者は、この劣悪な賃金・労働条件を生み出した労働政策にも目を向けます。労働者相互の競争と分断を図る労働力の流動化政策が世界を席巻しています。多様な働き方と称して、短時間労働者、パート、アルバイト、契約職員、派遣労働者・・・ありとあらゆる働かせ方が生まれました。

２０００年以降、介護職場も非正規職員の比率が急増し、介護労働者は分断され、流動化させられてきました。そして、今や、介護労働市場はやせ細り、募集しても人は来ないのが現実です。

私たちは、流動的労働市場を規制するため、企業別、事業所別、職種別の組合ではなく、資格や事業所の別を越えて、誰もが個人で加盟できる横断的なユニオンに団結します。もちろん、国籍や出自を問いません。一人の介護労働者が、差別され権利を侵害されたら、個人加盟のユニオンの総がかりで権利回復の闘いを組織します。「一人は万人のため、万人は一人のために」身をもって実践できる組合の建設です。

介護労働者は、エリートや上流階級にのし上がることを望んでいません。世の中で孤立し、悔しい思いや経験をいっぱいして生きてきました。だから、信頼できる仲間を求め、ケアの仕事の誇りが仲間との連帯意識に結びつく夢を実現したいのです。
ユニオンは、労働者自らが権利に目覚め、生活を変え、一人ひとりが社会正義を実現する社会の主人公として生き、活動できるよう仲間意識を育てたいと考えます。

介護労働者のユニオンは、企業・事業所や職種を超えて非正規や労働市場の底辺で苦吟する仲間と連帯します。社会の底辺から、一人ひとり仲間が集まり、連帯し、個人加盟のユニオン労働運動を展開します。

やがてこの流れは、企業別で組織され資本のクビキから逃れ得ない日本の巨大企業労働組合のナショナルセンターの非力さを越えていくことになるでしょう。

日本の、世界の虐げられた者たちの連帯・団結で、社会の底辺から、世界の隅々から、人たる権利と生活を打ち立てるために私たちは闘います。

世界のケアワーカー、団結せよ！

（第２部）

「介護労働者　団結の道」

（はじめに）

「起ちあがる　介護労働者」(第１部)を踏まえて、私たち介護労働者は、どのように団結を勝ち取っていくことができるのでしょうか。

ここでは、当面する介護労働者の賃金･労働条件などの要求や制度･政策要求には触れていません。それらは、ワーカーズユニオンをはじめ介護労働者の組織の中で検討され、定められるべきであるからです。組織が掲げる要求は、組織の機関討議を通じて、その時その時の政治の動きや労働市場の動向と私たちの組織力量に踏まえて定められるものだからです。

ここでは、組織論や闘いの戦略・戦術に関る「how　to」を示します。

１　介護労働者の組織化の構想

圧倒的多数の介護関係労働者は、未組織です。労働組合の存在や役割について知らなかったり、考えたりしたことがなかったりする仲間がほとんどです。現在、私たちの組織は、大海原に浮かぶ流木のような存在です。しかし、明日の仲間を求めて、確実に成長する組織です。

①　私たち介護労働者の組織は、基本的には個人加盟のユニオンです。

「介護労働者」とは、「ケアワーカー」が中心ですが、それに限定せず、2000 年の介護保険法の実施以降大量に生み出された高齢者や障碍者に対する介護事業所などで働く看護師、保健師、セラピスト、相談員や事務系の職員も含めた多様な職種の労働者を想定しています。

私たち介護労働者は、企業の別、事業所の別、職種の別ではなく、資格や職種、事業所の別を越えて、誰もが個人で加盟できる横断的なユニオンに団結します。一人の介護労働者が、差別され権利を侵害されたら、個人加盟のユニオンは総がかりで権利回復の闘いを組織します。「一人は万人のため、万人は一人のために」身をもって実践できる組合の建設です。

なぜ個人加盟の組織なのか？

介護事業は、国･地方自治体の強い統制･管理のもとにあります。しかも、低コストで介護サービスを提供させるために、介護報酬は、きわめて低額におさえられてきました。一部の大きな法人を除き、経営は不安定な状態に置かれており、その結果、そこで働く私たちは、不安定な雇用環境に置かれています。賃金･労働条件の悪さや仕事のし辛さ、職場での嫌がらせ等のために一事業所から他の事業所に仕事場を変えざるを得ない状態が蔓延しています。さらには、介護の仕事から他の仕事へ移っていく仲間も多いのが現

実です。低い賃金･労働条件のもとに置かれた介護労働市場で、介護労働者は、安定した仕事を確保することが困難で、流動化させられているのです。

このように流動化する介護労働市場を規制することがユニオンの最も大きな役割です。企業別あるいは、事業所別に組織された組合では、一人ひとりの労働者の権利を守ることが困難です。企業別、事業所別の組織は、労働者の要求や権利がその企業･事業所の事情に左右されやすく、労働者の独自な要求や考えを生み出しにくいからです。流動的労働市場の中では、労働者が互いに競争･対立させられ、企業･事業所の枠組みの中では、本来の介護労働者が持つべき権利意識や要求を組織することが難しいのです。

② 個人加盟のユニオンの力を広げる手立ては？

個人加盟のユニオンを基盤的組織としますが、その力を広げていくために幾つかの手立てが必要です。

- ユニオンは、他の労組（企業別組合など）に加盟している個人の二重加盟を認めます。また、介護労働者を組織している他の組合との共同・共闘や恒常的な協議会や統一運動体等を生み出し、闘いの輪を広げます。
- ユニオンの規約を認め、共に闘う意思のある地域密着型の小規模介護事業所の経営者も「准組合員」として組織します。【注－1】
- また、外国人のケアワーカーの加盟を歓迎します。技能実習生やアルバイトで介護の仕事をする留学生も労働者として加盟を勧めます。【注－2】

【注－1】中小企業基本法第二条五項で、おおむね常時使用する従業員の数が 20 人（商業又はサービス業に属する事業を主たる事業として営む者については、5 人）以下の事業者を、「**小規模企業者**」と定義している。

【注－2】EPA による特定在留資格の研修生や技能実習制度の技能実習生、「留学⇒介護」資格の留学生・介護士も多くは、送り出し国での日本語教育や日本の受け入れ先を斡旋・仲介する業者へ多額の借金を抱えて渡日しています。かつて日本で地方から都会に出て看護職を目指した多くの人材が多額の前借金とお礼奉公に縛られ、低賃金と権利侵害を受けていた歴史が新しい形で繰り返されています。

③ 新しい仲間の拡大に向けて

介護の仕事に従事するほとんどの仲間は、労働組合の存在や役割について知識がなく、考えたりした経験がないのが現状です。世の中で孤立し悔しい思いや経験をいっぱいして生きてきました。ユニオンは労働者自らが権利に目覚め、生活を変え、一人ひとりが社会正義を実現する社会の主人公として生き、活動できるよう仲間意識を育てたいと考えます。

そのため、一人ひとりが介護の仕事に誇りを持ち、仲間を信頼し、仲間との連帯する喜びを生み出す機会と場をユニオン所在の周辺地域につくり、さらに、地方的なつながり、全国的なつながりを生み出していく努力をします。

- 労働者が何でも相談でき、愚痴を言い合える交流の機会や組織を作ります。

この交流の機会や組織は、労働法に定められた労働組合の活動ではありません。イタリアのチルクロやイギリスのパブのような労働者の階級的な仲間意識を生み出す役割を持つものです。日本では、創価学会の「座談会」の活動を参考にして見ることも良いと考えます。

このユニオンの支援による交流の機会や組織は、労働者の自主的な集まりであり労働法に定められた労働組合の活動ではありません。しかし、結果として緩やかな介護労働力の『調整池』あるいは『後方貯水池』の機能も持つことになります。労働者相互の情報伝達や交換が生の声で自然になされていくからです。

・　飲み会、カラオケ大会、演劇・映画会、読書会やスポーツ大会、ハイキングなど労働者の多種多様な自主的な集まりによって、労働者の仲間意識を育てる文化的活動も大切にします。

・　さらに、基層社会での連帯と社会的位置確保のため、地域社会の様々な活動とも連携を持つことを追及します。

このように働く仲間の輪を広げるユニオンの外延的活動は、駆け込み寺的な『争議組合』から地域の介護労働者の権利や市場に影響を与えられる組合へと成長していくための条件を作ります。

２　労働市場の逆統制を可能にする団結の道

私たちは、介護労働力不足の中でユニオンが力を発揮できる条件に着目します。
どの事業所も介護労働力が量的にも質的も欠乏していることに悩んでいます。働く労働者には、時間外労働が増え、休暇が取れないなど厳しい勤務条件が強いられています。この状態を放置すれば、心身の疲労を深め、職場の人間関係をギスギスしたものに変え、休職や退職に追い込まれることになります。

このような現状の中では、私たちは、仕事の未来に希望を持つことができません。しかし、介護労働力不足は、介護労働者の権利獲得の闘いに有利な条件をもたらしています。労働者の権利や人権を無視する事業所・職場を辞めても他に幾らでも仕事があるからです。解雇を恐れず、私たちの要求と権利を主張できるチャンスが来ているのです。

①　私たちは、先人が築き上げてくれた労働者の団結権をはじめ労働法を十分活用して、私たちの生活と権利を守っていきます。

労働者の権利や労働法などについて、公教育のなかでも十分に教えられていません。また、労働組合を敵視する経営者も少なくありませんし、「ブラック企業」と言われる労働法無視の経営がむしろ蔓延しています。労働基準監督署の労働関係法を遵守させる役割も極めて限定的です。

しかし、私たちは労働関係法を仲間とともに学習し、私たちの生活を守り権利を獲得するための要求と組合活動は法に基づいた正当なものであることを学び、確信をもって活動を進めます。介護労働力が不足している今日、労使の力関係は働く者の側に優位な位置を与えます。労働運動に対する偏見や逡巡を乗り越え、私たち一人ひとりが働く者の自覚と自信をもって、正当な権利を要求する仲間を広げていきましょう。

この出発点にあなたが立つことで、介護労働力不足の中でユニオンが力を発揮できる道を開きます。

②　私たちは、民衆の闘いの伝統から学び、運動を組織化します。

戦国時代には、「逃散農民」という農民の抵抗に領主は苦しみました。領主の圧制から逃れるため他の領地に逃亡する闘い方です。今日、介護労働者は、悪質事業者のもとから集団で脱走し、新しい職場へ移動することにより、労働者の権利を押さえつける悪質事業者を懲らしめことができます。

もちろん、脱走の前に、実質的に仕事を止めることになる年休取得の「順法闘争」や指名スト、時限ストなどの柔軟なストライキの行使による闘いもあります

１００年前の米騒動は、米の値段を吊り上げる商店･米蔵への押しかけ、安売りをさせたりしています。その初発は、富山の肉体労働に従事する下層の女や漁師の妻たちの起ちあがりでした。今日、介護労働者は、悪質事業者の下へ集団で押しかけ、不当労働行為、いじめ、権利侵害などに抗議し、争議解決を迫ることができます。

戦前の 1933 年、松竹少女歌劇のレビューガールたちは、劇団の横暴に抗議しストライキにはりました。当時 18 歳の水の江瀧子（ターキー）を争議団長に、分裂攻撃を受けながら伊豆･湯河原の貸し別荘に立てこもり争議を勝利させました。韓国においても、軍事独裁政権下でのストライキ闘争は、教会などに立てこもる方法が取られました。資本･権力、あるいは家族･親族からの闘争妨害と分裂攻撃を防ぐための方法でした。

今日、介護労働者は、悪質事業者の解雇･人権侵害に対してユニオンなどの組合に駆け込んできます。組合が「駆け込み寺」の役割を果しています。できれば、一人だけで駆け込むのでなく、複数で、集団で、事前の相談･準備のもと労働者の組織化を進めることが、資本･権力、あるいは家族･親族からの闘争妨害と分裂攻撃を防ぐことになります。

③ 私たちは、労働者の権利や人権を無視する事業所・職場を辞めても他に幾らでも介護の仕事がある今日の労働市場の有利な条件を積極的に利用します。

集団的か、単独かは別にして、職場離脱した労働者を支援するだけでなく、新しい仕事口を斡旋・紹介する活動も開発します。職場を辞めたい、変わりたいと希望する仲間の相談に乗り、労働者の権利を尊重する事業体へ転職する活動です。

私たちは、企業別組合の伝統・習慣から解放されています。ひとつの職場に固執することはありません。労働組合が主導権をとって介護労働力の「移動・流動」を組織します。このことによって、ブラック事業所からは、介護労働者はいなくなり、ましな事業所へ労働者が集まっていく流れを組織します。そこで、よりましな経営体を組合の力で組織し、経営者を教育する取り組みを進めます。

こうしたユニオンの取り組みは、資本・権力が生み出した「労働力の流動化」を逆手にとった労働力市場を逆統制する新しい闘い方です。

３　非正規の労働者との連帯を追求します。

2000 年以降介護労働者の正規雇用率は急速に低下し、パートや短時間契約職員、派遣職員などの非正規化が進みました。通所サービスを担うホームヘルパーは、2000 年以前の有償ボランティアの「登録」の制度が生き延び、『登録ヘルパー』という形の非正規就労が多数を占めています。

私たちは、こうした介護労働者の現状を踏まえ、他の業種の非正規労働者の権利闘争と連帯・連携する活動にも参加していきます。