

こみゅーと

< ラテン語で「流れを変える」 >

「コミュニティユニオン東京」ニュース NO-058号 2014年9月25日
 170-0005 東京都豊島区南大塚2-33-10 東京労働会館5F
 TEL 03-3946-9277 FAX 03-3943-0936 E-mail staff@cutokyo.jp
<http://www.cutokyo.jp/> 「こみゅーと」はホームページで読めます

200人で定期大会成功を！ こうとう支部

江東区労連大きな役割果たす、労働相談通し組合員拡大

全労連地域労組こうとう(CU東京こうとう支部)は9月27日、第6回定期大会を迎えます。200人で定期大会をと、組合員拡大に大奮闘。労働相談の体制強化、組合に迎え入れ解決、「駆け込み寺」の役割を發揮。特集しました。

◇結成に江東区労連が大きな役割

地域労組こうとうは2009年9月19日、31人で結成しました。結成には江東区労連が大きな役割を果たしました。区労連は当時1万人を超え、東京土建、区職労、都教組の大きな組織が加盟、運動の屋台骨を支えていました。区労連は東京地評の「新しい個人加盟の地域組織を確立する」方針を受け、07年5月28日の定期大会で地域組織確立の検討委員会を設置、9回の検討委員会



結成大会

の討議を経て翌年(08年)5月の大会で「江東地域ユニオンの結成についての討議案」を決定、1年間の下部討議を行い09年5月の大会で、「江東のローカルユニオン結成に向けた具体的取り組み」を打ち出し、CU東京の結成大会(09年6月14日)以降「ローカルユニオン結成準備会」をつくりすすめてきま

した。

個人加盟組織の受け皿として「建交労東部一般労組」がありましたが、新たな個人加盟の地域労組の結成に賛成をえ、専従体制をつくるため区労連加盟組織からのカンパも決定。こうとうは、独自の規約を持ち、CU東京の支部として結成せず、CU東京に第1回定期大会で「加盟する」との形をとり、10年1月都労委から法内組合である「資格証明」の交付を受けました。

◇非正規労働者の組織の課題

厚労省の調査で労働組合の組織率は、2005年18.7%、06年18.2%、07年18.1%、08年18.1%、09年18.5%、10年18.5%と20%を下回る状態が続き、1985年に30%を割り下がる一方です。

低迷の一つに非正規労働者の増大があり、今では雇用労働者の4割に達し約2千万人(13年)、ほとんどが未組織労働者です。千人以上の大企業の組織率は65%を超し、千人未満の組織率は13%、百人以下は1%、中小零細企業の労働者は未組織状態です。

労働組合の組織率の前進は、非正規労働者と中小零細企業の労働者の組織化が必要です。ここに地域ユニオン、CU東京の役割があります。

◇CU東京は「駆け込み寺」の役割

労働諸条件は産業別に規定・規制され、最賃が地域ごとの賃金抑制の側面を持っています。産業別の統一した団体交渉機能がない現在、産

業別の団結で産業全体の労働諸条件の向上をはかることが春闘などで取り組まれています。産業内の組織率の低下と民間の全労連組織の少なさが全体の労働条件引き上げの隘路になっています。したがって、地域ユニオンが「駆け込み寺」として、労働相談に訪れた労働者の問題の解決に当たり、労働条件低下のハドメの役割を果たしています。

◇労働条件改善勝ちとり組織拡大

こうとうの組織の推移は表の通りです。50人を超したのが2010年2月、100人が12年2月、150人が13年7月、今年9月の大会で200人かどうかという到達です。年間の拡大は20人から30人、多いときで50人、労働相談を通して増えています。相談は年間100件位。必ず複数（区労連と「こうとう」の専従者。地域労組の専従者は当初2年、あとはボランティア専従）で対応します。相談内容は、解雇・雇い止め・退職強要が第1位、労働契約や賃金・労働条件に関するものが第2位、第3位が嫌がらせ・いじめ・セクハラ・パワハラの順です。相談は複数で行うことで、方針を迅速に打ち出せること、内容の聞き漏らしを防ぎ、丁寧に接すること、解決の行動をスピーディーに行えること（団交申入書の文書作成などを分担）などの利点があります。

解決にむけ、①団体交渉、②労働相談情報センターの斡旋・調停（相手方が労働組合を嫌悪、相手方にユニオンショップの企業内組合がある、相談者が労働相談情報センター経由で相手方と交渉中）、③労基署への申告（残業代未払い、賃確法の申し立て。申告に当たっては労働組合が同行すると対応が親切）、④労働審判申し立て（2010年日本ビルディング経営企画の懲戒解雇事件、11年森下運送の

解雇事件、・佐川急便の懲戒解雇事件、・四葉観光の解雇事件、12年^{みやび}雅の解雇事件、・総合保険サービスの解雇事件、・西口物流の解雇事件、・共栄オーメックの懲戒解雇事件、・東名運輸の残業代未払い事件、・TNTエクスプレスの懲戒解雇事件、13年サンキョークリーンサービスの解雇事件、・ちびっ子園の残業代未払い事件、14年中原運送店の解雇事件ならびに残業代未払い事件）、⑤本訴申し立て（2012年明乳・山口さんの損害賠償、・光通信の賃金切り下げ、13年第一興商のパワハラ・残業代未払い、14年共栄オーメックの懲戒解雇事件）、⑥都労委申し立て（11年明治乳業団交斡旋、12年平昭の不当労働行為事件）、⑦少額訴訟（12年総菜倶楽部の賃金未払い事件）を行ない、いずれも和解・解決金で解決しています。

◇最寄り駅の宣伝行動が解決の力に

特筆すべきは、平昭（中央防波堤で粗大ゴミの破碎処理の仕事を23区一部事務組合から請け負っている極東工業の下請け会社）の不当労働行為事件。組合員・Iさんの定年後の再雇用の際、面接で組合攻撃、労働日数を減らし賃金を定年前の4割に引き下げたのは不当労働行為として都労委に提訴しました。

労働委員会の公益委員は不当労働行為性の根拠が薄いとの態度でした。出勤の労働者が利用する最寄り駅で「平昭は穴の空いた安全靴の交換にも応じない酷い会社だ」のビラを配布。ビラが23区一部事務組合と極東工業に渡り、社長が呼び出され「このような状態を改善しないと事業継続は難しい」と警告され、会社から和解に応じました。宣伝行動のビラが解決に結びついた典型的なケースでした。

定期大会時組織人員の推移

第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回
2009年9月	2010年9月	2011年9月	2012年9月	2013年9月	2014年8月
33	67	98	118	164	192
(注)第6回は9月11日現在					

◇労働条件改善したいと分会結成

この間、2010年に銀座ステファニー化粧品、アンビカトレーディング、11年に平昭、栄泉交通、12年に白鳥興産、13年に共成荷役、エクスプレス21、楽天地セルビス、14年にナカジマトーケンの九分会を結成しました。

現在は、銀座ステファニー、栄泉交通、共成荷役、エクスプレス21、楽天地セルビス、ナカジマトーケンの六分会です。

銀座ステファニーは建交労東部一般からの移籍です。平昭と白鳥興産は相談に来た労働者が自分の要求を同じように職場の人達も感じていると相談、仲間を増やすことを提起、3ヶ月で結成に。共成荷役とエクスプレス21は社長の横暴を正し経営の透明化に組合をつくりたいと相談を受け、一気に分会を結成（共成荷役は20人、エクスプレス21は5人）。楽天地セルビスは錦糸町駅前では拡大宣伝の時、パワハラで3人の女性から相談、後日組合に加入し分会を結成しました。ナカジマトーケンは、組合員の労働者が重労働を改善したいと仲間を増やし結成。分会のある職場では、組合員が組合員を増やしているのが特徴です。

◇組合員が企画し楽しいレクなど

ニュースは月1回ハガキニュース（送料節約のため）を発行（大会報告はA4版で）、組合員交流会兼執行委員会を月1回開催（手づくり料理で参加費500円、飲み放題・食べ放題）、独自の権利問題学習会を年1回、春秋の区労連学習会に参加（10人から15人の組合員が参加）、レクリエーション活動として、



浜離宮散策

バーベキュー交流会（全印総連東京地連の行事に参加）、浅草・浜離宮散策（2010年

5月）、ビデオ鑑賞（14年8月）など、組合員が企画し多くの仲間が楽しめるレクリエーションを増やす必要があると感じています。

◇体制強化し要求実現の力を

組合員が一人の労働者として成長し労働相談に参加できるように学習を強める、財政基盤をつくり次を担う専従体制を確立する、分会が自立し団体交渉できるオルグ団を確立強化する、楽しいレクリエーションなど、点在組合員の福利厚生の一つに行政に対し助成を求める運動の具体化も必要です。

（地域労組こうとう 書記長 川村好正）

CU東京江東支部が、200人に到達したことをお祝いします。この成果は、江東地域の成果にとどまらず、「地域労組」の未来を示す全国的意義があります。地域で働くすべての労働者に「労働組合加入の窓口を開き、労働基本権」を提供する地域労組が、「駆け込み寺」的労働組合から「集团的労働関係」の確立を展望する方向での到達という意味で地域労組の未来を照らすものです。組織化の教訓を学びながら、すべての地域を網羅する「地域労組、CU東京」確立に向けて、地域労連、産別組織の協力を期待します。 平山和雄副委員長 談

大会30人で迎える 早期に50人の組合に CU東京練馬支部

8月27日練馬支部は第5回大会を、練馬労連事務所で10人の参加で開きました。大会は30人の目標を達成し迎えました。労働相談は10件にのぼりました。争議中の松本さんの裁判闘争が始まるなど、個人加盟の労働組合の存在が重要視されていることを確認しました。終了後、交流会は盛り上がり、「楽しかった」の感想が寄せられました。役員には支部長・金田安夫、副支部長・市瀬正樹、書記長・伊藤悦子、会計・中井川齊至、執行委員・松沢正一、大友玄、土屋勝利、松本茂、阿部弘明の各氏を選出しました。

《Q&A》

連載

労働組合がなぜ必要か

No.2

(前号「こみゅーと」No.57のつづきです)

3、労働組合は憲法の労働基本権を保障する「特別な団体」

憲法28条では、「団結権」がすべての労働者に保障されている基本的権利となっています。この団結権は、憲法21条の「結社の自由」の権力から自由で自主的な団体という意味にとどまらないで、使用者（及び使用者団体）に対して団結権の行使（労働組合の団体の交渉、ストライキなどの行動）を国が保障するという踏み込んだ内容となっています。

憲法の権利保障を具体的に実現するために労組法の各規定があります

労組法第1条では、「使用者との対等な立場での交渉の促進」

「使用者からの独立と団結権の擁護」

「労働協約の締結を助成」などを通じて労働者の地位向上を図っているなど、団結権（労働組合の

参加）の行使が保障されています。このように労働組合は、「労使関係」の問題解決に対して、「契約、競争の自由」などの市民法に「制約」を加えることで「対等な労使関係」に導くものとなっています。

労働組合には特別な権利が付与がされています

労働組合の正当な行為、団体交渉、争議行為などに対して民刑事免責や不当労働行為制度などの特別な権利が保護が定められています。

労組法第8条では、ストライキなどでの損害賠償がされないこと、刑事事件にはしてはいけない（労組法第1条2項）ことが定められています。



労組法第7条では、使用者が労働者と労働組合の正当な活動を妨げるような行為を「不当労働行為」として禁止しています。不当労働行為があった場合、労働組合は労働委員会に申立てて、原状への回復や不利益の是正、ポストノーチス（謝罪文の掲示）などの救済命令を出させる権利が定められています。

【労働組合法】

第一条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。2 刑法（明治四十年法律第四十五号）第三十五条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

（以下略）

第八条 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。