



「コミュニティユニオン東京」ニュース NO-062号 2015年1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」ラテン語「流れを変える」
「こみゅーと」バックナンバーをホームページで読めます

CU東京1000人組合めざし、力合わせ奮闘しましょう！ 平和憲法守り、労働法制改悪反対の共同の前進を！

CU東京委員長 小倉一男



新年おめでとうございます。本年もよろしくお願いいたします。昨年はみなさんのご奮闘でCU東京は組織を前進させ、652人の組合員で新しい年を迎えることができました。また、賃金の未払い、不当解雇撤回など解決することができました。ご奮闘に感謝申し上げます。年末の総選挙で自公政権がひきつづき国会で3分の2を維持しました。国民無視の暴走政治が危惧されるどころです。一方、沖縄の小選挙区の4選挙区すべて自民党が全敗し、さらに自民党と厳しく対決してきた共産党が2.6倍の議席に躍進するなど、国民の世論が示される結果ともなりました。今年は平和憲法を守る運動や労働法制の改悪を許さない共同のたたかいが重要です。賃金引き上げ、働くものの権利を守る運動を強めていきます。CU東京の1000人組合の1日も早い到達めざし仲間を増やします。また、三多摩はじめ、新しく支部の結成にも力を入れていきます。「憲法と社会要請に応える」労働組合がますます期待されています。力を合わせ、ともに頑張りましょう。

地域から労働運動の再生を CU東京の役割と重要な位置づけ 井手口事務局長を招き学習



(12月25日CU東京第6回執行委員会で、東京地評井手口事務局長を招き学習。以下、概要を掲載します)

東京地評の地域労働運動の中期構想について

総選挙では、与党が3分の2を超える議席を維持し、「政権の延命」に成功し危険な状況になりました。安倍首相は憲法改悪なども「国民の信を得た」と強弁し、財界の要望に応じて暴走を加速しようとしています。一方、共産党の躍進、「オール沖縄」の圧勝など、この間の国民的運動の前進が反映しました。とくに、労働組合として重要なのは、憲法改悪と労働法制の大改悪です。通常国会には集団的自衛権行使にむけた法整備とともに、労働者派遣法と「残業代ゼロ」にむけた法改悪が同時にされる見通しです。15春闘を大きく前進させ、

国民世論を背景に、憲法と労働法制の歴史的改悪を阻止する運動に全力を尽くしましょう。

労働運動における地域の位置付け

最初に労働運動における地域の位置付けについて、地域は単産の集合体であり、単産の協力なしには、「地域の問題」は解決しません。単産に改めて位置づけてもらうことです。単産に理解を深めてもらうために、(東京地評の)中期構想の検討と並行して、「春と秋の地域運動の強化期間」の設定や春闘での単産・地域統一闘争や官民共闘の強化、最賃闘争と公契約条例制定運動の推進、憲法キャラバン等にとりくんできました。同時に、単産の組織拡大にむけて、拡大運動強化にとりくんできました。単産の理解がすすみ、多くの単産で地域への支援体制が整備されつつあります。

地域の現状と問題解決の緊急性

地域の中には、自分の地域の組織や運動の後退・停滞を直視せず、「地域は頑張っている」「このままで十分だ」「自分のいる間は全労連の旗を守りたい」という現状維持の考えが根強くありました。そこで、「地域は危機的な状況になりつつある」「いま改善しなければダメだ」という情勢判断をハッキリさせたのです。

地域労働運動の中期構想

一つは地域の戦略目標です。制度政策要求実現に必要な、地域労働運動のあらたな目標・政策・戦術と、そのことによる要求実現・政治革新の展望です。地域を再生させる作業は、自分の弱点を改善したり、組織拡大と財政改善などの課題に挑戦したり、大変重い課題であり、高い水準で決意を固めないとうちが立ちません。そこで都知事選などを頼りに力を入れてきました。

ポイントは最賃と公契約で例示した「共通政策」です。ここを理解しなければ経済的問題では本格的な共同をつくることはできません。「本当にできるのかな」と考える向きもありますが、世田谷区の公契約条例運動では9年前から実践され、議会の全会派、幅の広い労働団体、関連する業界団体が賛同する「オール世田谷」という状況がつけられています。墨田区や足立区でも共同がつけられてきました。今後、公契約条例が全都的に展開されます。最賃の地域運動も西部や東部ブロックではじまりました。世田谷のような運動が、全都的に広がっていくという流れが始まっています。

二つ目には地域組織の活性化にむけたポイントです。第1のポイントは新しい専従配置です。単産もそうですが、地域は職場に点在する組合員を束ねるため専従者が特別に重要です。いつ行っても組合事務所に専従者がいるという「駆け込み寺」の機能も重要です。そこで、OB専従と若い専従の2人体制を提起しています。CU東京やユニオンで70人以上いる地域は新宿も江東も八王子も複数の専従者がいる地域です。

第2のポイントは個人加盟の前進を踏まえ、全地域に結成し、5年計画で200～300人にして財政を確保し、専従者を新しく採用する方針を提起しました。自力で作れるところは、かなり作りまし

たのでこれからが大変です。「誰かが、田んぼに足を入れ、苗を植え育てる」ことが必要と考えています。第3のポイントはそれでも展望が持てない地域が10地域以上残ると思います。その地域には、全労連の旗を残しつつ組織規模を確保できる「地域協議会」などの方策を提起しました。

地域構想のスケジュールの歴史的意義

中期構想は地域からの労働組合運動の再生、新たな社会運動構築への挑戦です。夢を持って取り組んでいきたいと思っています。その中でのCU東京の役割は、特別に重要な位置づけとなりました。CU東京には、すでに三多摩オルグを配置するなど対応をしていただいています。東京地評とCU東京と二人三脚で進んでいきたいと思っています。

(原告のFさんからの訴えを紹介します)

どこも最低賃金ギリギリの時給で人格まで否定されるような働かせ方

12. 13神奈川最賃裁判学ぼう 最賃学習会
原告のFさんの訴え

私は20歳の春、短大を卒業、就職課から紹介された財団法人に入社しました。その法人は大変な男社会、いまでいうブラック企業でサービス残業は常態化、有給休暇も満足に取れず、ロボットのように働かされていました。そんなある日、身体に異変が襲い、うつ病と診断されました。5か月の休職のあと、復職したものの、以前にも増して職場で冷たい扱いを受けるようになりました。1年間我慢して働いていたものの、耐え切れず退職。しばらく引きこもりのような生活に、医師の勧めもあり近くの食品工場でアルバイトを始めました。8時間立づくめで商品の袋詰めをする過酷な職場で1週間で辞めました。幾つかの仕事を転々とししました。どこも最低賃金ギリギリの時給で人格まで否定されるような働かせ方でした。

その後2002年から短大で取得した資格が役に立ち、政令指定都市の高校図書館の司書に採用されました。仕事は楽しかったのですが、市が指名入札制度のため、毎年会社が変わり、その都度労働条件が引き下げられました。疑問に感じてい

たものの8年働きました。2010年3月突如雇用を継続しないという通知を受けました。行政に相談しても相手にされず、時を同じく父が亡くなり、経済的に頼る人もなくなりました。精神的に絶望のどん底に陥りました。幼ない姪の存在が私を立ち直らせてくれました。弁護士の紹介で労働組合に加入し、市の教育委員会に改善を求めました。組合を通じて多くの人たちと知り合うこともできました。明るく気遣いを忘れない人たちがばかりです。現在、公共図書館で働いていますが仕事はやりがいがありますが、1年契約のため全く将来に希望が持てません。私が今回最低賃金裁判の原告となるにあたって、『金額ではなく、人間の尊厳の問題だ。』という言葉に強く惹かれた。安い牛丼チェーンや衣料品店を支えているのは、非正規労働者であり、企業の体質の問題ではなく、社会のシステムそのものの問題です。すべての人が尊重され、楽しく働ける世の中が一日も早く実現されるよう願ってやみません。(実行委員会からいただいた原稿を編集部で抜粋掲載しました)

賃金未払いで団体交渉 CUみなと

賃金の未払などで昨年11月上旬に相談された「グリーン環境」(以下「グリーン」と略)で働く仲間が解決を求めて14人加入、CU東京みなと支部(CUみなと以下組合と略)は7月に大会で目標にした「早期に50人のCUみなと」を達成しました。(昨年の12月現在)

グリーンは太陽光発電の工事などを行っている会社です。会社の設立はスターホールディングス(証券会社)が作り、創業以来5年連続の経常赤字でした。昨年の3月決算で初めて単年度の黒字になりました。ところが、親会社のスターホールディングスはcanal financial holdings(香港の投資会社)の子会社に売却、8月よりcanal取締役がグリーンを取り締まりを兼務、グループ内の資産管理会社が資産を管理することになりました。8月上旬からcanalがグリーンを管理会社に

移動、取引先に対しては売掛金の強引な入金催促で予定していた工事もなくなりました。その結果、10月分の賃金が未払になりました。この間、従業員は社長と交渉してきました。支払の約束をことごとく反故にされ、組合を訪ねてきました。10月末日、これ以上グリーンで働くことが出来ないと全員が退職届を提出しました。

組合は経緯を聞き、賃金の仮差押えが必要と考え、弁護士と相談、売掛金を差し押さえるととも組合に加入を訴えました。相談に訪れた3人はその場で加入、他の従業員にもすすめ、14人が加入しました。(東京、大阪、福岡の労働者)

11月中旬には法的な措置とともに団体交渉を申し入れ、グリーン代表と賃金の未払分などで交渉。団体交渉では「10月分は12月30日に払うなど」で合意、議事録や「合意書」の作成をすすめている矢先、グリーンに匿名で「情報提供」され、組合加入者で「新会社」を設立していることが発覚しました。グリーンは新会社設立を盾に難癖をつけて未払分の支払いを拒み、団体交渉で約束した「12月30日までの支払い」は年を明けても支払わず、実際はグリーンには資金がなく、親会社が責任を取る以外に支払いはできない状況でした。団体交渉に参加したメンバーからは「合意書を結んでもおそらく払わないのでは」との感想が現実のものになっています。

組合は組合員の生活がかかっているので「新会社設立問題と未払分の支払いは別の事」で約束とおり支払うよう再三再四要請しました。こまかでも法的に差し押さえていた賃金未払分の支払いの執行を求めて1月23日裁判がおこなわれます。

この争議は、グリーンを売却した元親会社・スターホールディングスの残業・休日出勤の未払問題も抱えています。組合はスターホールディングス(本社:福岡、実際は港区芝浦)に対して団体交渉を申し入れましたが、「すでに売却したので当事者ではない」「労働条件などに関与する立場にない」と回答。現在、賃金未払問題を先行させながらスターホールディングスへの要請・行動を考えています。

CUみなと支部書記長 高橋 孝

《Q&A》 労働組合がなぜ必要か

No.5

連載

6、まとめ（CU東京の役割）

1、労働者の権利を守るのは、労働組合の役割

憲法を中核とした、戦後の民主化の中でたたかいたった労働者の「権利」や「労働条件」は、常に「資本」から改悪攻撃にさらされてきました。この攻撃とたたかうのが労働組合の役割であり、その労働組合の役割・機能を法的に保障し、支えるのが憲法で保障された「労働者の団結権」です。この労働者の団結権を実効あるものにするには、より多くの労働者を組織化することが重要です。

「数は力なり」です。団結は労働者にとってかけがえのないものであり、団結した組織である労働組合が「労働者の権利を守る砦」となることは憲法精神そのものです。

2、憲法と社会の要請に応えるCU東京

安倍政権は成長戦略の目玉に「雇用・労働法制の改革」を置いています。その中心は、労働基準法の根幹「週40時間、一日8時間労働の原則」の「破壊」（残業代ゼロ、過労死促進）と、派遣労働の自由化（正社員ゼロ、生涯派遣）などです。日本中が総ブラック企業化する大改悪です。

日本の労働組合の多くが組織を減少させ、「大企業の企業内組合」が圧倒的多くの労働者の労働条件悪化に対応不能に陥る中、CU東京が「労働者の地域におけるよりどころ」の役割を果たし、結成から5年半で650人を超え、地域に14支部（準備会）を確立したことは、「憲法と社会の要請に応える労働組合」が地域に存在していることを示すものです。

3、CU東京役割と存在意義

第1に、CU東京が地域労働者の「職場の悩み」を、正面から受け止め「労使関係の問題を解決する」労働組合の役割（団結権、団体交渉権）を未組織労働者に提供して、地域における「労働者のよりどころ」、「駆け込み寺」となっていることです。



第2に、CU東京が、地域において、労働者の要求を結集し、正常な労使関係（集团的労使関係）を構築する、労働組合の機能（労働協約、福利制度など）を担う組織をめざして「未組織の組織化」に立ち向かっていることです。

4、CU東京発展の条件と可能性

地域の未組織労働者が「労働問題」を解決するには、労働組合に加入し「団結権、団体交渉権」などの「権利」を獲得することが必要です。この労働組合の機能を労働者に提供がCU東京の役割です。

労働組合の機能を地域の労働者に提供

CU東京地域支部が労働組合の機能を確立するには、この運動を支援する地域労連、単産・単組の地域組織の協力が必要です。更に労働組合OBなどの協力組合員による相談や団体交渉等の具体的に対応する態勢、組合員教育や組織活動など実務や組織運営などを担当する活動家の確保が必要です。これらが地域ユニオン確立の最小限の条件です。

CU東京本部の役割

CU東京本部は、地域において労働者の要求に対応して「運動の中核を担う地域支部」の共通する活動と実務をバックアップし「ネットワーク化」する役割を担います。組織管理システム、組合費・共済費の徴収、共済の運営と給付、たたかひの応援や相互支援等の活動を担います。

職場分会の必然性と可能性

労働相談活動が増加し、CU東京の認知度が広がる中で、個別相談から職場に複数の組合員が生まれ、事業所における労働条件改善をめざす要求が生まれています。

この動向は「駆け込み寺」「法律の遵守をもとめる」「個別的労使関係」から労働条件の改善を求める「集团的労使関係」への変化であり、「正常な労使関係」（労働協約関係）の確立をめざす労働組合の本質的で必然的な発展方向ともいえます。

「個人加盟の原則」を生かしながら、「職場分会」の可能性を追求していきます。

CU東京副委員長 平山和雄