



ユニオンの 30 年を振り返り、新たな一歩を！

第 30 回

全国交流集会報告集

日 時：2018 年 10 月 6 日（土）～7 日（日）
会 場：岩手県盛岡市つなぎ温泉「ホテル大観」
参加者：290 名
司 会：大崎勝弘・中川理恵（ともにパートエオ盛岡）

東北
いわて
集会



【全体集会】

- ・実行委員長あいさつ／伊澤昌弘
- ・CUNN 共同代表あいさつ／木越陽子
- ・地元歓迎あいさつ／野中靖志氏（平和環境岩手県センター議長）
- ・ご来賓あいさつ／達増拓也氏（岩手県知事）
／谷藤裕明氏（盛岡市長）
／石黒生子氏（連合本部非正規労働センター総合局長）
／亀崎安弘氏（自治労本部中央執行委員）
／棗 一郎氏（日本労働弁護団幹事長・弁護士）



＜第 30 回定期総会＞

議長団：木村文貴子（神戸ワカズエオ）、阿部哲巳（パートエオ盛岡）

- 2018 年度経過報告・2019 年度活動方針／岡本哲文事務局長
- 2018 年度会計報告・2019 年度予算案／塚原久雄運営委員
- 会計監査報告／西田広美会計監査
- 会則改正案／岡本哲文事務局長
- 役員体制案／川本浩之事務局次長
- 特別闘争報告／①スガノ農機の解決御礼（東京管理職エオ）
②日本通運雇止め解雇撤回争議（エオネットお互いさま）
③井関労契法 20 条裁判（えひめエオ）



■東日本大震災被災地報告 「教育環境復興の現状」／中嶋敬治さん（岩教組）



仮設住宅が建設された学校において自分らしい支援を模索する中で「教育環境の復旧を記録し、足りないこと、こういうことがあったということを話せるように」と記録をつけ始めた。語り部になろうと思い、依頼のあった労働組合などで話したり、沖縄県の教職員を被災地に2年連続で案内した。

応急仮設住宅は撤去され、校庭が戻ってきた。大船渡市で作られた応急仮設住宅742戸が今は全て無くなった。一般仮設住宅は1,050戸作られ、現在40世帯だけ残っている。隣の陸前高田市は学校に733戸作られ、まだ51世帯が学校の仮設にいる。一般仮設住宅は1357戸でまだ258世帯がいる。

大船渡市は校庭が戻ったことで2017年に「教育復興宣言」をした。

震災後、東北各地の学校から様々な支援を受けた。赤崎中学校には秋田の大曲中学校が支援交流をした。陸前高田には市民体育館に避難して亡くなった方が多数いる。市民体育館は夢アリーナ高田との名称で高台に再建している。

高田小学校は18年4月着工で来年8月供用。復興交付金の期限内に建設終了しなければならないと早く決まった。市役所が来るといってグラウンドが消滅。当初案では学校に避難所機能を持たせるために体育館に家庭科室と保健室を設置する青写真が示された。先生方の要望でこの案は設計変更になり、普通の校舎設計となった。

今後の課題として、震災前から老朽校舎の課題があり、復旧を機会に学校統合が進められた。まだ古い校舎で勉強している生徒もいるが、不便なまま統合方針に飲み込まれた。大船渡は中学校8校が

3校に、陸前高田は7校が2校になった。遠くからスクールバスなどで通う。中学校は自宅から6kmの場所、小学校は4kmの場所に作られている。この基準は子供たちが自分の足で通える距離で、これ以上はスクールバスを整備しなければならない。スクールバスで連れて行くことに本当の教育の姿があるのか疑問がある。新築校舎の維持管理、設計がどんどん来たので、学校側の意向よりも設計側の思想が優先された校舎になったことが多い。斬新な形になっているが無駄が多い。東向きに立てて全体に明かりが通るようにするが、反対向きの校舎になったり、使いづらくなっている。県道などの整備が遅れているので通学路をダンプなどが多数走っている。これも課題である。

多くの支援をいただき有難かったが、多くの不安を持ちながら学校生活を送ることになる。これからも被災地を見守って欲しい。

■記念講演 「全国交流集会30年 コミュニティ・ユニオンに期待する」／^{オハクス}呉学殊さん（JILPT）



1997年から厚生労働省の研究機関で労働政策の企画立案をしている。個別労働紛争が多発する中、その解決のプロジェクトに取り組んでいる。労働紛争はどのように起き、どのように解決しているか

調査・研究を行った。紛争解決にユニオンがどのように関わっているか明らかにする必要があった。

地域ユニオン、ローカルユニオン、全国一般、コミュニティ・ユニオンの4つを対象にアンケート調査を行った。コミュニティ・ユニオンは紛争解決力、予防力が高い。自主解決率74.5%で、行政機関の和解あっせん率より高い。解決件数は年間推定1,335件。全体で推定2,387件。労働審判が3～4000件の間。かなり高い件数だ。

解決内容も良すぎる。ユニオンで解決した人たちはもう一度仕事

をしたいと思える。労働局で総合労働相談コーナー、紛争調整委員会があるが、そこで解決できない紛争をユニオンは解決している。

ユニオンは紛争を解決するだけでなく、予防もする。紛争解決にあたって合意書あるいは協定書を結ぶが、その中に再発防止の内容を盛り込んでいる。それが再発防止につながる。また、会社側は交渉の過程で労働法の内容を知り、法律にそった労務管理をすることになる。

なぜ紛争解決力が高いか。1つはプロ性。紛争は労働法を知らな

いから発生する。労働法をわかりやすく説明することで大分減る。その役割をユニオンが担っている。ユニオンは、労働者の尊厳を守る最後の砦である。行政機関は、公正でなければならないという側面もあり、ある意味冷たい対応をされるが、ユニオンに行けば「良かった」「自分の尊厳を守るところはユニオンしかない」と思う。

半日以上のストライキは年間約30件。組合は約2万5千あるが、やっているのはユニオンである。組合員の主張を貫く最後の手段としてストライキをする。その前段階で労働委員会に調整をお願いする7割を合同労組が占めている。

また、個別労働問題を解決するだけでなく、問題を可視化し、そこから法律につなげることもある。

非正規労働者が増えると過半数組合でなくなる。組織化が必要。パート労働者の組織化が進んでいるのもユニオンの活動のおかげ。会社の分割でも労働契約承継法を使い、理解と協力を得る労使交渉をしている。

ユニオンは、不特定多数の労働相談を受け付ける。紛争が解決したら6割が辞める。遵法意識を持たせる、守らせるのは厚労省の役割だが、ユニオンが肩代わりしている。年間500万円の公的支援があっても良いなと思う。厚労省で

も話したが「呉さん、どうすればそれができますか」と言われたが、それを実現するのは君たち（厚労省）だと言った。

皆さん、ユニオンの紛争解決率が高いことに気付いて欲しい。存在意義を共有化し、組合員を勧誘して欲しい。ユニオンはすごい経験と知識を持っている。それを共有するため、ユニオンセミナーなどに参加して欲しい。

戦略的に運動していくことも私は期待する。望ましいユニオンの姿を展望し、戦略的に必要な課題は何か明らかにし、必要であれば海外の好事例を参考にすることも必要ではないかと思う。



【闘争報告会】 司会：加瀬純三（江東エネオ）

①東リ偽装請負事件／なかもエネオ、②北海道インターナショナルスクール支部／札幌地域労組、③メルモ製薬雇い止め・解雇事件労働審判／東京東部労組、④日立製作所笠戸事業所技能実習生解雇／スクラムエネオひろしま、⑤非常勤の産休差別裁判／よこはまエネオ



【歓迎レセプション】 司会：及川隆浩（パートエネオ盛岡）

歓迎あいさつ／佐藤伸一（連合岩手事務局長）・細川光正（社民党県連合副代表）、
ご来賓あいさつ／福島瑞穂（社民党副党首）、乾杯の音頭／佐藤清蔵（実行委員会副実行委員長）、
地元紹介DVD上映、各ユニオン紹介

【全体集会II】

集会集約／柿本清美（CUNN 共同代表）、集会宣言／及川隆浩（実行委員会事務局長）、
次回開催地決意表明／市原直尚（ひょうごエコ事務局長）、閉会あいさつ／上山史代（CUNN 共同代表）

第31回全国交流集会は、
10月5日（土）～6日（日）に
兵庫県姫路市で行われます。



＜現地実行委員会総括＞

全国から290人の仲間が結集し、全国交流集会在開催され、無事終了したことは私たちの今後の運動の糧になるものです。集会成功には東北ネットワークの協力があつたことを忘れてはいけません。参加者の集約には、おおだてユニオンの全面的な協力を受け、当日はおきたまユニオン、おおだてユニオンの受

付任務への協力があつたからこそ参加者のスムーズな受け入れを可能としました。支援の重要性、ネットワークの大切さを実感したところでもあります。

分科会での討論でも明らかのように、働く者の孤立は労働者全体の地位を大きく引き下げるものであり、支援の輪、ネットワークの重要性は今集会で確認

されたところです。一方で、私たちの働き方自体も大きく変えられ、労働者の尊厳だけでなく生命までも奪われかねない状況が広がっていることも分科会での討論で明らかになりました。今集会で学んだことを共有し、教訓となったことを活動で克服するよう実行委員会として確認しましょう。



下町ユニオンの天野理が担当し、座長はあかし地域ユニオンの西山和宏。23名が参加。メンタルヘルスやパワハラ、セクハラに関連する労災補償問題に焦点をあて交流を深めた。まず、精神障害の労災申請手続きや複雑な労災認定基準のポイントなどについて西山が報告。その後、具体的な労災事例と教訓が報告された。

天野さんからは、カンボジア人技能実習生がパワハラによる精神疾患で労災認定を受けた事例が紹介された。カンボジア人のNさんは技能実習生として来日し、受入団体の建設会社で水道管の埋設工事等に従事。安全教育も無いまま、相次いで大ケガを負う労災事故に遭ったが、会社は労災手続きを行わなかった。しかも、入院後に職場復帰すると、上司から「バカ」「アホ」「死ね」「仕事が出来ないから国へ帰れ」と怒鳴られ、ヘルメットの上からぼうきや熊手で殴られることも。更にエスカレートして激しい暴行を受け、日本で暮らす姉の元へ避難し、労働組合へ相談。団体交渉を通じて、業務中の労災事故を会社に認めさせ、うつ病に関しては会社は暴言・暴行があったことを部分的に認め、労災申請に協力することを約束した。

外国人労働者の場合、言葉の問題があり、如何に詳細な事実の聞き取りができるのかがポイントになる。また今回のケースでは、労働組合の団体交渉を通じて、会社側に認めさせた具体的な事実

を労災請求に活用したことが認定につながったとの報告があった。

きょうとユニオンの服部さんからは、①タクシー会社事務員がパワハラと長時間労働によりうつ病を発症した事例、②金属スクラップ工場で働く労働者がパワハラと長時間労働によりうつ病を発症した事例、③レストランの調理場に勤務する女性が上司のパワハラと同僚の無関心によりうつ病を発症した事例が紹介された。

これらの事例の共通点として、「労災申請から決定までに時間がかかりすぎる」と指摘。長期間になると就業規則の休職期間を超過し退職扱いとなる。傷病手当の手続きを行っても収入は6割となり、受給から1年半を超えると無収入になる。経済的不安から病状が更に悪化し、「生きていくこと全般に行き詰まる厳しい現実が突きつけられる」。労働組合の役割として、「休職期間については法的規制が無いので、うつ病などの回復に時間がかかる病気の場合は長い休職期間を獲得する団体交渉が必要」と訴えた。

参加者からは、メンタルヘルスやパワハラ関連する労災請求は、時間を要するにもかかわらず認定が厳しいため「敬遠しがち」という報告も。具体的な報告を聞きながら、団体交渉と労災請求とを有機的に結合させる取り組みが大切であることを確認した。

(1) はじめに／この数年間、全国交流集会の分科会では、メンタルヘルスやパワーハラスメント問題を2つの分科会に分けて開催してきた。今年の第1分科会はメンタルヘルスやパワハラの労災認定をテーマとした。一方で第2分科会では、課題をメンタルヘルスなどに絞らず、労災職業病の企業責任を追及するという課題で労働組合の役割を改めて問い直す内容とした。いろいろなユニオンでの経験を共有できればと企画したが、事前にはどこのユニオンからも報告や問題提起が寄せられなかったため、制度や経験を話すことと質疑が中

心になるかもしれないと思っていた。しかしふたを開けてみると、具体的に取り組んでいるユニオンからの積極的な参加があり、大変有意義な経験交流となった。

(2) 参加者の経験紹介／10ユニオン11名が参加。自己紹介や活動紹介から始めた。

- ・メンタルヘルスの相談が多い。
- ・同僚が、上司のパワハラが原因で体調を崩し、退職届を出した。交渉の結果、撤回することがで

きたが、復職は実現していない。

- ・腰痛で労災請求したが不支給となり、審査請求も棄却された。会社が事実と異なる主張を労働基準監督署にしている。

- ・頸肩腕障害を発症したが、職場に戻って頑張っ

- て働いてきた。勤務時間内通院なども獲得する一方で、理解ない同僚から嫌がらせを受けたりも。
- ・パワハラと長時間労働が原因で自殺した同僚のご遺族の訴えを聞いて、自分も労働組合に加入し支援してきた。労災認定されたので、会社の責任も追及する必要がある。

- ・建設労働者が転落し、後遺障害1級で労災認定された。会社に損害賠償請求を検討している。

- ・パワハラでうつ病になり休職期間満了後に解雇された。労災認定を勝ち取り、解雇を撤回させ、会社に休業補償上積み、職場改善を要求し、一定の成果があった。本人はなかなか良くならない。

(3) **労災保険と民事損害賠償の一般的な解説**／よこはまシティユニオンが、労災保険制度と損害賠償を比較しながら、法的な側面に加え、労働組合での取り組みについて報告し、問題提起した。

(4) **ゴンチャロフ労働組合から**／ゴンチャロフ製菓で20才の若者が、現場のみんなに聞こえる強い叱責を含むパワーハラスメントと長時間労働が原因でうつ病になり、電車で飛び込み自殺した。遺族であるお母さんはうつ状態となったが、同じ現場で働いていた同僚の紹介で、労働組合（なんと竹村委員長一人が35年間も頑張っていた）に相談。弁護士さんのアドバイスで資料や証拠を必死で集めて労災請求。同時に街頭で署名集めなども行った結果、6月に業務上認定を勝ち取った。分科会に参加した書記長は、支援集会でのお母さんの訴えを聞いて、組合加入を決意。さらに2人が加入し、4人の組合となった。9月にこの問題についての団

体交渉が開催され、13項目の要求を提出。社会的な取り組みも含めて、闘いを継続している。

(5) **東京ユニオンから**／牛乳などを工場から販売店に運ぶ明治乳業の子会社の下請け会社で、運転及び運搬業務に従事。腰痛になってヘルニアと診断されるが頑張っ

て働いてきた。いよいよ休業を余儀なくされて労災請求。運転ばかり、運搬ばかりだと労災認定されたかもしれないが、両方とも負荷が大きいと決めつけられた。会社は嘘ばかり並べた。同僚もそれに沿った証言をするしかなかったようだ。自分がしていた仕事を今は3人でやっている。労災は不支給、審査請求も棄却された。再審査請求するつもりだが、結果がどうであれ自分の仕事のこと、腰痛のことをきちんと記録として残したい。

(6) **よこはまシティユニオンから**／アパレル会社の販売店で働く女性が、上司からのパワハラが原因で休業を余儀なくされた。休職期間1ヶ月で退職を促されたことに納得できず、ユニオンに相談。会社はパワハラを認めず、解雇を強行。しかし労災請求したところ、多くの同僚がパワハラの実態を証言してくれたもよう

で業務上認定された。再開された団体交渉で解雇撤回、上積補償の支払い、研修の実施などを確認した。まだ復職できる状態になっていないが、家族と一緒に頑張っ

(7) **反省と課題**／大変有意義な経験交流となった。しかし経験や認識の開きも大きいため、なかなか突っ込んだ議論にまでは至らなかった。次回同様の分科会を開催する際には、経験の共有と併せて、一定課題を絞った議論（例えば損害賠償の算定方法、職場復帰・改善の戦術など）をした

分科会3

女性と労働 - セクシュアルハラスメント禁止の新たな法整備へ -

性暴力被害当事者がノーベル平和賞を受賞するなど、セクハラ被害を告発する #MeToo 運動が世界を揺るがしている。6月のILO総会は、労働現場におけるあらゆる形態の暴力やハラスメント

を禁止する条約を制定すべきであるとの方針を採択した。こうした世界の動きがあるにもかかわらず、日本のセクハラ被害は減少することなく、被害者の多くが適切な回復支援につながらず泣き寝

入りさせられ、心身を病んで退職を余儀なくされている。職場の性暴力セクシュアル・ハラスメントは、被害者の労働権を奪い、生活権を侵害し、ときには生存権を脅かす。セクシュアル・ハラスメントは、女性労働者にとって最重要課題である。

分科会参加者は25人。職場における具体的な暴力やセクハラ事例を出し合い、労働政策審議会におけるパワハラ・セクハラ対策の議論を視野に入れつつ、実効性のある法整備に向けて話し合いを進めた。最初に、#MeToo #WeToo #Withyou運動にかかわった佐藤香さん（パープルユニオン）から、財務省のセクハラ問題の経過や、いくつかの自治体で明らかになったセクハラ告発とその闘い、職場における深刻な被害実態、明らかになった均等法の限界などが報告された。

続いて、屋嘉比ふみ子さん（女性ユニオン東京）から、ILOが新たに制定しようとしている「仕事の世界における暴力とハラスメント」条約について説明があった。ILOは、あらゆる形態の暴力とハラスメントが対象となる包括的な定義を行い、その根絶のためにはジェンダーの視点が必要不可欠とし、批准国はあらゆる形態の暴力とハラスメントを法的に禁止する措置をとるよう、としている。日本には、職場における暴力とハラスメント全般を規制する法律がない。雇用機会均等法は、事業主の雇用管理上の措置義務を定めたものであり、セクハラの実態を禁止する規定がなく、実効性のある被害者救済システムが動いていない。

こうした現状のなかで、セクハラ被害当事者はどう闘っているのか。

「次のあなたを泣かせない！闘い切った3年」。なまユニオン阪神分会からは、マリーマール・セクハラ争議の感動的な報告があった。ブライダル企業の社長と親会社の社長が2名の新入社員を研修と称してホテルに連れこみ性暴力に及んだ事件である。会社側は2人を退職させようとした。

団交決裂の後、名誉棄損で訴えてきた会社側と法廷で闘い、署名活動、社前行動、デモなど、あらゆる行動に取り組み、勝利的和解を勝ち取った。ここまで3年。当事者の想いは「セクハラNo！プロジェクト」に引き継がれている。

さらに、女性ユニオン名古屋からは、セクハラでパニック障がいを発症した女性労働者が労災認定を受け、会社がセクハラ防止規定を強化したという事例や、歓迎会で上司からのレイプ被害にあり、提訴したが、相手は恋愛関係を主張し、迎合メールなどの理解がえられず敗訴した事例、テレビ局の社員がセクハラ・パワハラにより退職させられ、精神疾患を発症し、民放労連に支援を要請したところ「放送業界ではよくあること」とされ、独自に係争中の事例などが報告された。

パープルユニオン岩手支部からは、被害日本大震災のあと、復興支援の団体からセクハラ・パワハラを受けた事例が報告され、被災地では、いまだに、若年女性の性暴力被害や性的搾取が続いているとの報告があった。

全体の意見交換では、学校教育に「労働と人権、ハラスメント」の講義内容を広めたいとの意見があった。また、多くの被害当事者が非正規職員であるため、退職を余儀なくされたあとは、闘いたくても明日の生活費を稼がなくてはならず、長期にわたる交渉や裁判を選択できない、との困難が訴えられた。

セクハラ被害の深刻さは女性労働者全体の困難を象徴している。雇用機会均等法にセクハラ禁止規定を明文化し、被害者が働き続けられる回復支援システムの構築が急がれる。分科会としては、現場の声をまとめて労政審議会に届け、実効性のある改正につなげようということになった。（その後、分科会を担当した北海道ウイメンズ・ユニオン、女性ユニオン東京、パープルユニオンが中心になり、セクハラ困難事例を集めた資料と共に「男女雇用機会均等法改正に向けた要望書」を提出した。）

分科会 4

公務パート問題を考える

兵庫県自治労本部の森組織部長から「兵庫における臨時・非常勤の組織化現状と課題」と題して講演後、自己紹介を兼ねて現状などを報告し、共

有した。まず、森さんより「会計年度任用職員への移行については、この時期ある程度の話が出来るものと思っていたが、当局は様子見をしている。」

との話から講演は始まった。正規職員から非正規職員へ置き換えられた現状を総務省実態調査より説明された。11年間で非正規は約18万人増え正規がそれだけ減らされている。自治体職場では3人に1人が非正規職員として市民サービスを担っているとのことであった。地公法では恒常的業務は正規職員が行うとなっている。法改正をしてもこれは変わらない。ということでやはり法と実態の乖離は解決されないということであった。

兵庫県の組織化の現状は、1990年に臨時職員協議会を結成以来、2018年現在は52単組2500人の組織である。臨職評幹事会は当事者が中心に運営し、県本部は関わり過ぎない。非正規職員が自分たちの運動として活動し、オルグも行っていると紹介された。

会計年度任用職員制度導入に関しては、「現状の任用は違法行為だ。違法な雇用をしているのは当局であり、働き続けたいという思いや現場の実態で闘うことが大切。法律を変えないと現場の実態は変えられない。まずは一步踏み出せた。非正規の組織化が進んでいけばこんなに悪い法改正ではなかったかもしれない。正規・非正規と一緒に闘うことが大切。」と述べられた。

続いて自己紹介では、おおだてユニオンの病院の検査技師の方より「市の合併で2年間だけ市立

病院に異動したら、給与表を獲得しており賃金が上がった。しかしもとの病院に戻ったら賃金も元通りとなった。真夜中に働いても1時間は1時間と昼間に代休を取るようと言われる」と報告があった。また「30年臨職として働いてきた。こんなもんだと我慢してきたが、これからは頑張りたいと思う」「定年制を引かれ退職後に補充が無く、職場が民間委託になってしまい組合の解散に追い込まれた」「地公法上の職員団体と労組法上の団体を経験してきた」などの経験と現状の悩みを話された。

おきたまユニオンからは、嘱託の調理師さんが参加され、「組合活動を事務局任せで当事者がしない。子育て中の職員などはそれを理由に参加しない。嘱託職員の私たちが参加して自分たちの事だと皆に言おうと思う」と熱く語られていました。

コミュニティ・ユニオン全国運営委員の山本さんより「組合を作ったのは市町合併がきっかけ。フルタイムで働いているのに雇用保険もなかった。活動の中で仲間の雇い止めを阻止することもできた。子育て中の家庭もあるだろうが、家族を味方に活動して欲しい。」とアドバイスがあった。

最後に、おきたまユニオンの齋藤書記長から「会計年度職員制度導入については今年度末が山場、十分な対応をしてくれるか不安は大きいですが、情報を共有して頑張っていこう」と、まとめがされた。

分科会5

組織運営

－みんなで知恵を持ち寄り、各地で活かそう－

1. 担当／大島利広（札幌地域労組）
座長／柿本清美（札幌地域労組）

2. 参加者／22名（18組織）

3. 分科会のねらい

これまで、ほぼ毎年のように皆で様々な知恵を持ち寄って議論してきた「組織運営」だが、なかなか「これ」という特効薬は見いだせてない。しかし、この問題は避けて通ることができない。ユニオンを運営していくにあたり、「人・もの・金」が付きもの。各ユニオンで、その工面をどうしているのか？ いろいろな知恵と努力が生かされ、日々の活動に結びついているはずである。組合費の額や徴収方法、レクレーションや機関会議など魅

力ある組合活動とは？ 皆で議論しながら実践する民主的な組合運営は？ 課題は満載だ。今回は、2～3の論点に絞り、各地でどんな工夫がなされているのか、自慢話しや失敗談など、各ユニオンの豊富な経験を持ち寄り、知恵を出し合い、各地で生かしていけるよう議論を進めた。

4. 組織実態

(1) 組合費の徴収内容及び方法

①入会金／1000～10000円と、金額の幅は広い。
徴収しない組合も半数

②組合費／一定額の場合1000～6000円。一定率の場合1%～2%

・二重加盟組合員が多い組合があった

・闘争組合員と一般組合員の分けをしている

- ・正規か非正規かで金額を変えている
 - ・サポーター組合員は低額徴収（500円～1500円）
 - ・年単位の納入を安くしている（一括払い割引）
 - ・組合費のほか共済費（500～1000円）を徴収
 - ・カンパ金を徴収しているユニオンが多い
- ③徴収方法／ゆうちょ自動振替、振り込み、手集金、分会ごとで手渡し、チェックオフなど。機関紙を送るときに振り込み用紙を同封
- ④解決金／解決金額の1割～2割をカンパ
- ・トラブル防止のため最初から文書で確認
 - ・規約に特別組合費として記載している
 - ・徴収はケースバイケース、徴収しない場合も
 - ・組合費にして納入してもらう
 - ・特別会計を設け一般会計に入れず運営している

(2) 専従者の確保

- ①年金生活者4名が専従、人件費は掛からない
- ②完全専従4名と半専従1名。闘争後の組合員が無報酬で特別専従に。特別会計（闘争資金等）を取り崩しながら運営
- ③専従3名、ほぼボランティア
- ④上部団体の専従がユニオンの面倒をみている
- ⑤専従2名とパート1名体制、極めて厳しい状況
- ⑥事務所費のねん出が精一杯、専従費は出せない
- ⑦専従者補充のため組織内公募を実施したが応募ゼロ。HPに求人を出したら応募3件で1名採用

(3) 組織拡大やアピールの工夫

- ①HPの更新を心掛けている
- ②個別の争議の場合、ビラまきをするが、裏面に組合の宣伝を必ず入れる
- ③個別闘争では組織拡大は無理。集团的労使関係を作るため、職場ごとの組合結成を目指している
- ④職種に応じた長期的戦略を立て、各職場に支部の結成を目指している

- ⑤地域の労働組合から回ってくる相談は、ほぼ個別紛争なので組織拡大には繋がっていない
- ⑥労働問題以外の問題とセットにした相談会を設置し繋がりを拡大している
- ⑦ブログをマメに更新。相談が拡大している
- ⑧地域労働相談センターを立ち上げ活動している
- ⑨ユニオンカフェを作り、相談活動や組合員の交流の場として活用している
- ⑩組合脱退者を減らすため、皆で手分けして飲み会への参加を呼びかけている
- ⑪組合員の闘争をまとめた冊子を作製し、販売の傍ら組織拡大のための宣伝を行っている
- ⑫ツイッターなどSNSを活用し、組織拡大

5. 呉学殊先生の感想

社会の水準を図るうえで、重要なのは人権の水準だと思う。それを上げることが社会の発展を表すこと。その意味からユニオンの活動は人権の水準を上げることに繋がっている。人権を上げる仕事は国の仕事だ。韓国では大統領直属の機関として国家人権委員会があり、そこが人権の問題に全て口出しし、人権を上げる努力をしている。国がやるべきその仕事をユニオンが担っているのだから、公的資金が支給されて当たり前だと思う。そのために自分も研究を深め公的支援の在り方を国に提言していきたい。

6. 座長から総括

どこのユニオンも人材、お金、組織拡大は課題が多いが、ボランティアばかりで長く続けるのは難しい。しっかり継続していける組織を作るため知恵を出し合っていきたい。我々ユニオンはどの地域でも必要とされているので、皆で協力して頑張っていきたい。何かあればお互いが連絡を取り合い事例を見ながらやって頂きたい。

分科会6

参加型活動家育成 - トラブルメーカーになろう -

組織化のためのワークショップを、ユニオンみえの神部さん、札幌地域労組の三苦さん、名古屋ふれあいユニオンの鶴丸の3人で行った。

(1) グランドルールを決める

「否定しない、発言は短く……」などのルールを

決めることで、参加者全員が自由に発言できる場を保障するためのもの。これがなければ真にみんなが参加したグループワークは困難。

(2) セッション①「目的」～「声かけの手法」

まず「どうしてこの分科会？」ということで、参加者全員に分科会参加のきっかけ（理由）を聞いた。「トラブルメーカーという言葉にひかれた」、「これまでと違う分科会だと思って」など肯定的な意見のほか、「すでに（自分の意志ではなく）決まっていた！」といった発言も（笑）。

では、「もっと積極的に、目的意識を持って参加してもらうためにはどうしたらよいか？」、ふせん・模造紙・カラーマジックを用いたグループワーク。出た意見をいくつかのテーマでまとめてグループごとに発表。“〇〇系”（たとえば“問題解決系”など）でまとめたグループ、「声かけの方法（How to approach）、内容（Contents）、利得（Benefit）」と端的に（しかも英語付きで）まとめたグループと、それぞれ特徴的なまとめ方、内容も具体的なものから包括的なものまで様々。

次は「声かけのロールプレイング」。来年の全国交流集会に、三苦さんが同じ組合員の私を誘う、という設定。いかに集会に参加したほうがよいか、あの手この手で誘われた。その後参加者が進行役を誘ったり、参加者同士が声をかける側とかけられる側に扮してロールプレイしたり。それぞれ持ち味を活かした声かけで興味深かった。この声かけ、意識すべきことのひとつに「操作」がある。特にベテランともなれば、相手に“イエス”と言わせることはそう難しくないかもしれない。しかし、そうやって導かれた返事は本当の合意ではない。いかに本当の合意を得るか、非常に難しい。

(3) セッション②「組織づくりの第一歩」

「どうしてグランドルール必要か？」という問いから入り、「自分の組織で一般組合員が参加しやすい工夫は？」、「みんなが活発・自由に発言できるように何が必要？」、「自分の組織でやるとしたら？」といったことをグループで話し、模造紙にまとめ、そして発表。時間の関係でその場ではほんのいくつかしか紹介できなかったが、改めてその時の写真を確認したところ、「団交の予定を交換し合う」や「結論を出さない会議を設定する」、「幹部へのハラスメント教育」など、興味深い取り組み・提案がたくさんあった。特定の人に支配された会議ではこうも多彩な案は出ないだろうと再認識。

(4) まとめ

実は、今回のプログラムは、数ヶ月前に分科会要旨を作った際に考えていたものとは内容を大幅に変えた。当初は、直接日常業務に活かせることも考えていたが、いや待てよ、と。そもそも分科会って何なのか？この集会って何なのか？必要か？といったところから議論を始め、「発言が保証され新しい提案を受け入れる土壌がなければ、何をやっても意味がないのでは？」という極めて根本的な問題、まずはここからだ。参加者の様子や感想を見ると、練り直した甲斐があったようだ。

私自身まだまだ経験不足で試行錯誤中だが、今回も一緒にやっていただいた神部さんや三苦さん、そのほか全国の方々と意見を出し合っただけでこうした取り組みを進めていきたい。

分科会 7

有期雇用労働者

【座長】 きょうとユニオン 笠井弘子

【参加者】 ユニオン組合員 24 名、朝日新聞・澤路記者、連合通信社・渡辺記者、福島みずほさん

「有期雇用」をテーマとする第 7 分科会は、17 のユニオンから 24 名の参加、福島みずほさん、朝日新聞、連合通信社から各 1 名記者が参加した。

多種多様な数多くの職場において欠かすことのできない基幹労働を担う有期雇用労働者の雇用は不安定で、そのほとんどは低い処遇が固定化され

ている。このような状況を打破するために、ユニオンは何ができるか、何をすべきかについて、各地での取り組みの報告や意見交換を行った。

まず、自治労公共サービスユニオン支部・ウォーターエージェンシー（以下 WA）から、有期雇用労働者の無期転換と、転換後の処遇改善の取り組みが報告された。WA は公共部門の民間委託の草分け的で、地方公共団体の上下水道部門を受託している企業であり、その業態ゆえに入札の結果による雇用不安が常態化していた。企業側も有期雇用労働者を「雇用の調整弁」と明言していたが、

ユニオンの粘り強い交渉によって無期転換とその後の処遇改善を勝ち取ってきた経過が報告された。

また、きょうとユニオン日本タブレット分会からは、定年後再雇用の有期雇用労働者に対する不当解雇に対する裁判闘争と、労契法 16 条・19 条を根拠とする勝利和解の経緯と、不当解雇撤回の闘いの流れが報告された。

参加者からは、指定管理制度や競争入札制度の拡大に伴う有期雇用労働の増加と、その雇用不安、不利益変更や雇止めへの対応についての苦慮や、労働者が無期転換をためらうような条件を提示する使用者への対抗に関する声が多く出された。また、「契約書の書式が変わったから」などと言って労働者の錯誤を誘うような言葉でもって無期転換できない雇用契約に署名させたケースや、外国人労働者が日本語を理解できないことに乗じて雇止め・不利益変更をさせようとした事例とそれに対する取り組み、ならびにその結果などが報告された。

全体集会でも報告された、ユニオンネットお互いさまの日本通運争議、えひめユニオン井関農機分会からは当該組合員が参加し、それぞれの取り組みについて報告があった。両ユニオンならびに当該労働者は、有期・非正規雇用であることから、それぞれの職場における多数派労組である正社員中心の労働組合から排除されてきたという経緯がある。分科会に参加した郵政ユニオン組合員からの「大きな労組（職場において多数派となる正社員中心の労使一体型労働組合）」に対する批判もあり、有期雇用労働者が「大きな労組」から無視され切り捨てられている現状への問題提起がされた。これは非常に残念なことではあるが、やはり看過できないことと思われる。

労働人口の減少に伴う人手不足がいよいよ深刻

になってきた現在、あるところでは積極的に、また別のところでは嫌々ながら、有期雇用労働者の無期転換が推進されている。安定した雇用は必要だが、まっとうな生活ができる処遇こそが不可欠である。その実現のための取り組みの中で、外国人労働者に対しても無期転換と処遇の改善を勝ち取った静岡ふれあいユニオンの取り組みには大いに勇気づけられた。

「働き方改革関連法案」が可決され、法律の改定とその施行が迫っているが、その関連諸法の中でも労働組合が使えるものはいくつか存在する。コミュニティ・ユニオン関西ネットワークの学習会での中島光孝弁護士の講演はそれを示すものとして、自治労公共サービスユニオン WA 支部から概要が報告された。この講演録はコミュニティ・ユニオン関西ネットワークからパンフレットとして刊行したので、ぜひご参照いただきたいと思う。

外国人労働者の日本語能力や知識の不足につけ込んだ雇止め、国籍を問わず有期雇用で働く労働者に対して不更新条項を含む契約書に同意しなければその場で雇止めというような労働契約を強要する、といった事例はまだ数多く存在することが各地から報告された。そのような相談事例があったときには、ぜひ全国ネット事務局にご連絡をお願いしたいとのことが CUNN 事務局の岡本さんから表明された。

ユニオンネットお互いさまの日通分会、えひめユニオンの井関農機分会の闘いをはじめ、各ユニオンはそれぞれに、それこそ「命と生活をかけて」の闘いを続けている。それぞれの苦闘と、そこで勝ち取ってきたこと、勝ち取りたいこと、勝ち取るための知恵と意見の交換ができたことを、参加された皆さんに感謝したい。

分科会 8

団交拒否、不誠実団交を打開するために

【概要】 ネットワークに属する各ユニオンは日々、様々な問題について団体交渉を繰り返している。交渉のノウハウは蓄積されても、やはり団交拒否や不誠実団交に直面することがある。あからさまな団交拒否はまだしも、形式的な対応が繰り返される「不誠実団交」に困ったことはありませんか。労働委員会を活用しても「誠実な団交」とは何か

の判断が難しく、実効的な救済になってない、判断が出るまで待てないと感じた経験はありませんか。そんな時の打開策について知恵を出し合った。

【担当】 寺山早苗（連合福岡ユニオン）

森本康仁（連合熊本ユニオン）

【助言者】 鈴木一（札幌地域労組副委員長）

【参加者数】 21 名

【報告】 本分科会は、あからさまな団交拒否はもとより、形式的な対応に終始する、最初から合意達成の意思がない不誠実な団交対応をする使用者に、どうしたら「本気で紛争解決をしようとする気を起こさせるか」「労使協議を前に進められるか」について、皆さんの経験や疑問を出し合い、明日からの活動にいかすことを狙いとした。

そして、分科会の参加募集要項で、現に団体交渉において交渉を担当しているなど、労使間に横たわる団体交渉拒否や、不誠実な使用者の対応等といった不条理なストレスに晒されている（もしくは晒された、晒される恐れがある）方々をメインターゲットに据えた。ここに排斥の意図は全くなく、全国集會に参加する方々には様々な立場（経験値の違いなど）の方がいらっしゃるため、本分科会の中で置いてけぼりになる方がでないようにしようとの思いからである。（かくいう私も数年前に初参加した際には、キョトンとなった口である。）

はじめに、連合福岡ユニオンの寺山書記長から本分科会の趣旨説明を行った後、(1)不当労働行為への対応策、(2)不当労働行為の審査手続き、(3)団交拒否、不誠実団交の具体的な内容とその分類について、同氏の経験を交えながら話をした。(3)では、使用者の態様に応じて5つに分類をした。

- ①団交申し入れに応じない
- ②形式的な対応に終始：責任者不在、回答のみで根拠等の説明無し等
- ③合意達成意思の欠如を最初から明確にした交渉姿勢：組合嫌悪姿勢を露わにする、実質的な議論に入らない
- ④団交応諾に条件を付す：開催地などで条件をつける、協議事項に条件をつける等
- ⑤一方的な交渉決裂宣言

そのうえで、自由に参加者からの発言を求め、都度議論をした。以下、その一部を紹介する。

上記②について、14回の団体交渉の中で社長出席は1回のみという事案が紹介された（名古屋ふれあいユニオン）。ここで、不当労働行為救済申し立てを出すタイミングは、サッと見切りをつけて早いほうが良いのか、やれるだけのことをやった後の方が良いのか？と話が展開し、やれるだけのことをやった後が基本だが、場合によっては見切

りをつけて早期に救済を申し立てた方が良いのではないかとの意見が出た。

上記④について、地方ではあまり出てこない問題ではあるが、都市部では都府県をまたいで経済（生活）圏が形成されていることから、団体交渉の開催場所について、本社や支社等において何れの場所を団体交渉の地とするかで問題になるといった事案が紹介された。（複数のユニオン）。これについては、裁判でいうところの管轄といった概念はないので、基本は当該労働者の勤務地（その周辺）で行うべきであろうとの意見が大勢であった。

また、会社が団交応諾に条件を付してきたので、当該対応策として不当労働行為救済申し立てを行い、和解で解決をみた事例を連合熊本ユニオンが報告した。この和解においては、その協定書の中に、会社が不適切な対応をしたことを認め、以後は、団交中の交渉姿勢を改める旨や、団交場所を社内にする等具体的な内容を盛り込んだ。救済申し立てを行い、労働委員会という目を入れたことで会社はその実は不本意かも知れないが否が応でも誠実な労使対応を迫られ、結果として前述した「労使協議を前に進められるか」という命題に資するものとなった。

【まとめ】 本分科会では、21名と比較的少人数で意見を交換、議論をすることができた。これは、当初の狙い通りの結果で、ここで紹介したのはごく一部であり実際には3分の2以上の方の発言があり正に全員参加型の会となった。一様に、対使用者での苦しみを経験している仲間たちの、実践経験に裏打ちされた話はいずれも今後の活動にいかせるものであった。

また、一部代理人弁護士のミスリードによって、団体交渉があらぬ方向に誘われてしまいそうになるといった話はすべてのユニオンの共通課題であること、最近は一頃よりも減りはしたが一部社会保険労務士による交渉の実質的な妨害も引き続き全体の共通問題であることが確認できた。

こうした、ユニオンの正当な活動を不当に制限しようとする「力」には、やはり、労働組合であるが故の「力」で対抗していくしかない。もちろん、その「力」源となる、法律の勉強や、交渉力の向上は私たちの不断の努力によってのみ習得できるものであるので、より一層「がんばらねばな」と身が引き締まった。

各ユニオンでは様々な企業と団体交渉を経験し、着実に交渉ノウハウは蓄積されているが、最近「交渉に会社役員が出てこない」「出てきても、特定社会保険労務士や弁護士が交渉を仕切り、会社役員は一言も発しない」というケースが増えている。インターネットでは「ユニオン対策」として、経営者に交渉のすすめ方をアドバイスするページも。そのため、『「ユニオン対策」に対する対策』を共に考えあった。上山・全国ネット代表委員に司会をお願いし、初めに担当の塚原から、相談から交渉、解決に至るまでの注意点やポイントなどをまとめたレポートを配布、「誠実団体交渉」について説明。その後、3つのユニオンから報告を受けた後、各地での報告を出し合い、活発な経験交流を行った。

■東京東部労組／初めて要求書を提出する際、「ドド路線」で取り組む。支部組合員全員と担当役員、カメラマンが帯同しアポなしでドドドと会社に押しかけ、その場で団体交渉・協定化までもっていく。その際、要求書等を読み上げ、一項目ごとに全員が拍手をし、決意を固めていく。ユーチューブや

ブログで公表し、組合員自身も腹を固めさせる。

■ユニオンみえ／会社側代理人として交渉に出てきた弁護士が交渉をぶち壊し、組合員の脱退工作や団交拒否など不当労働行為を繰り返した件について、県弁護士会に懲戒請求の申立を行った。その結果、県弁護士会は「戒告」の懲戒処分を下したが、これではぬるいので弁護士資格はく奪、少なくとも一定期間の活動禁止処分を求めて記者会見を行うとともに、日弁連に異議申立で徹底的に闘っている。また、特定社労士が会社側代理人として交渉に登場し、交渉をぶち壊した事件についても、県社労士会に懲戒請求を行い、3ヶ月間の会員権停止の処分を勝ち取った。

■スクラムユニオンひろしま／「労組法上の労働組合か」「電話ではなく書面で」など、交渉引き延ばしによる組合弱体化をもくろむ悪徳弁護士の実例を報告。不当労働行為については労働委員会で争うとともに、未払い賃金は裁判で争い、マスコミ発表して事件を公然化させた。

【テーマ】「働き方改革」に対抗し、過労死をなくし長時間労働・過重労働の社会を転換させよう！

【参加者】25名

【進行】加瀬純二（ふれあい江東ユニオン）

浅野文秀（名古屋ふれあいユニオン）

【報告】中野麻美（コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク顧問弁護士）

本分科会は、働き方改革一括法案が、高度プロフェッショナル制度や過労死基準を超えた残業時間設定により、労働時間の規制をなくすことの問題点を、日本の長時間労働の現状をふまえ検討した。最初に中野弁護士から問題提起をしていたのち、事前に行った長時間労働・過重労働対策に関するアンケートの特徴を報告し、全体討論を行った。

1. 中野麻美弁護士からの報告

働き方改革は何を目指しているのか、労働時間の短縮の闘いの意義は何か、という問題意識から報告がされた。報告の要旨は下記の通り。

安倍政権が目指す「働き方改革」は個人の尊厳より、労働を国家の道具、経済の道具とするものであり、「一億総活躍」とは「一億総動員」である。日本の企業組織は日本軍と同じ。労働を道具化し統率し集団主義であり、思想、信条で差別することもある。この間、労働環境は、生活のための時間が年代が進む毎に短くなっている。不払い労働が非常に多く1970年から違法労働が増加。非正規の方が労働時間が短いというのは間違いで、生活維持のため年間3000時間働いている現状だ。

アベノミクスとは新自由主義と復古主義であり人間を国家のしもべにする。安保法制強行採択後、

「難民問題受け入れは人口問題」との発言、労働時間短縮は「労働生産性の向上」などの観点のもと、労働政策は政労使ではなく閣議決定が優先されるようになった。これに対しどこでどのように闘うのか。36協定は人権のための武器である。8時間を超える労働は例外的と考えることが大切だ。

2. アンケートの特徴について報告

事前に行ったアンケートでは、労働時間に関するユニオンの取り組みとして、残業代未払い分の請求や身体をこわした労働者の救済に取り組んでいる回答が多くあった。一方、各ユニオンが職場で少数であるために、長時間労働や過重労働をなくす取り組みが困難であること、残業代が生活給の一部になっていることや業務が過大であることが、時短の取り組みの阻害になっていること、などの課題も指摘されていた。

3. 会場からの意見・討議

- ・上場企業の70%は高度プロフェッショナル制度は必要なしの声が多く、裁量労働に流れる動き。
- ・中野さんから裁量労働について現行の労基法では要件が厳しいとの指摘があったが、固定残業も裁量労働制の一形態ではないか。
- ・ハローワークで「一週45時間とか60時間という募集がなぜ認められるのか」と抗議したら「固定の時間を超えたら払う」と明記する、との対応であったが全く不十分だ。
- ・36協定は上限で結ぶのが当たり前、残業がないと収入が減るといった意見が職場に蔓延している。

人は一日8時間しか働いてはダメと最初に教える必要がある。

- ・36協定を結ばないのは労組が悪い、残業手当は生活の一部になっているという意見が出てしまう。
- ・先輩が労働時間を考えず働いていると、若い人はそれを見ている。常日頃から8時間労働が当然、という習慣をつける必要がある。
- ・神戸の労基署では36協定を「一年単位でしか受け付けない」という対応や、企業に対しては特別条項をつくって長時間残業を容認するような指導が行われている。
- ・東京の労基署でも、36協定を1ヶ月では受け付けないと言われた。
- ・運送業の下請などで、直接雇用から個人事業主に変更され「雇用によらない労働」が強いられ、長時間労働が蔓延。マスコミも雇用によらない働き方を奨励するようなコメントが流布されている。
- ・若い人の中には、サービス残業が求められるからと正社員にならず、副業で稼ぐ傾向も。

4. 討議のまとめ

会場の議論をふまえ、中野弁護士から以下のようなコメントをいただいた。

社会のしくみ、労働とコストの配分が適切かどうか。自分が関わっているところだけ見ているとわからない。労働の社会的価値について「学び」が必要だ。36協定の協議は8時間を超える労働は例外的と知る機会になる。新自由主義は一人一人を分断する。それに対し労働者は歴史と社会に責任を持ち手を結ぶこと、それが今問われている。

分科会 11

東日本大震災を働く者の立場から検証する

パートユニオン盛岡の阿部哲巳さんを座長に33人の参加で進められた。参加者の自己紹介、全体会での中嶋さんの報告に対する意見交換が行われ、ユニオンとしての災害支援の方法、震災から得た教訓などが報告された。発言趣旨は以下のとおり。

- ・「(中嶋さんの報告に対し)労働組合は被災にどう関わり、何ができて、何ができなかったのか、労働組合としての取り組み検証を聞きたかった。校舎改築の進捗により子どもや保護者などメンタル

面や生活の回復はどうなっているのかも聞きたい」との質問に対し、中嶋さんから「ネットワークを活用した支援の確保、連合や各労働組合がいち早く支援活動に取り組んだ。子どもや家族が犠牲となり学校現場での精神的ショックは大きく、教育委も毎年子ども達のメンタル調査を行っている」。

- ・「東日本大震災で避難の際に助け合ったところと、我先に避難したところとの状況の違いはあるか」との質問に対し、中嶋さんから「『津波てんでんこ』

という言葉があるが、自分だけ助かるという状況では無かった」

・宮古市議の竹花氏より、震災直後に市役所で被災した実態報告。「誰も巨大津波が来るとは想像せず、そのため流された人もいる」「高齢者は『大丈夫』と言って逃げない。聴覚障害者は無線が聞こえないなどの課題も明らかになった」「労働組合の支援として震災後1カ月で自治労支援団が入り、その他沢山のボランティアが入った」「市民所得は復興事業で震災前の220万円から280万円まで上がっている。一方で雇用保険被保険者が震災前18,000人いたが、震災直後3,000人減っている」

・静岡の参加者より、「地震津波は対策できるが、原発は難しい。地震津波で電源喪失すれば原発被害が起きる」と反原発を訴えられた。

・阪神淡路大震災の際に被災者ユニオンが立ち上がり、雇用保険に加入していないことを理由に給付を国が認めなかったが、「経営者がかけなかった問題を労働者のせいにさせない」との趣旨で取り組み、6カ月遡って資格確保をさせ、雇用保険を支給させた。また、電話相談を行うためにコミュニティの仲間が集まったことなどが報告された。

・岩手の共生ユニオンの仲間より、ボランティアのためのボランティアの取り組みが報告された。寝る場所、朝夕の食事提供をボランティアで来た人に支援として行った。一部から一つのネットワークの形であると評価されている。

・東京管理職ユニオンの仲間より、東日本大震災の復興ボランティアでの苦労が報告されるととも

に「共生ユニオンの取り組みは大事」「ユニオンは日本中ありとあらゆる職種がいる。現地から要請があればできることが沢山ある」とユニオンの支援に係る問題提起がなされた。

・司会の阿部さんより、「被災地に派遣された市職員が自死。被災地への派遣職員の安全衛生に係る面談が『3月に1度、希望者面談』から『1月に1度、帰省と面談が義務付け』られた」と報告。北海道からの参加者より、「北海道地震でも職員のメンタル面の対策が必要」と報告された。

・兵庫より、阪神淡路大震災の処理業務による「アスベスト健康被害」が公務災害に認められなかったことに対する訴訟支援活動の報告がされた。

・宮城の参加者より、阪神淡路大震災、東日本大震災での和尚さんとして被災者支援した際の報告がされ、阪神淡路では「なぜ坊主が来るんだ。縁起が悪い」と言われ、東日本では「なぜ坊主が動かない」と状況の違いについて報告され、被災者の声、支える人の声を聴くことの重要性にふれられた。また、女川原発再稼働中止を求める県民投票条例化の署名運動も報告された。

共通して言われたことは、コミュニティユニオンの原点でもある支援のネットワークをつなげる点、支援が必要となる仲間の声を聞くということ。また、私たちの生活、暮らしを阻害する原発には毅然として反対の取り組みをする、という意見は共有されたと思う。その意味で、安倍政権や改憲に『No!』を訴える取り組みも不可欠だ。引き続き東日本大震災の復興で働く者が置き去りにされないよう検証と取り組みを進めていく。

女性交流会

10月7日(日) 13:30 ~ ホテル大観 水明館1F片富士

1. 分科会「女性と労働」の報告

地域からの報告で、アルバイトや入社したばかりの女性にセクハラの被害が多い。法律の限界があり、被害者が退職するケースがほとんどで復職率は低い。全国の事例を労政審等に要望として出している。ILO条約批准のためと国内法を整備

するための運動が必要だ。

2. 2018年問題アンケート集約

非正規労働者は女性が多い。5年経過しても無期転換にならないケースが多い。派遣は3年以上同じところにいられない。

3. 各ユニオンでの事例を紹介

2018年の無期雇用転換制度（労働契約法18条）逃れにより雇い止めになった日通の原告から報告。

・訪問介護をしている組合員の事例

シフト制だが、小さな事務所で変わりがいない。年休が取れない、シフトによって手当がつかないなど、労働時間が非常に不規則でばらつきがある。これは労基法ではなく介護保険制度の問題。

・私立大学の事務職の事例

2017年3月雇い止めを通告されたが、団体交渉により無期転換を勝ち取った。医療現場の清掃員の事例では、9年間働き続けていてベテランが職場の労働条件の改善のため2人で分会を作った。退職勧奨後1年近く給料をもらって自宅待機。地位保全の仮処分をし、労働委員会において解決金で解決したが、今は別の職場で働いている。現在もユニオンの組合員。

4. フリーディスカッション

■2018年度問題／大学の事務は5年以前に雇い止めだが次々と応募はある。夫の稼ぎで生活できる範囲の給与設定。

■労働相談について／・東日本大震災以降、長時間労働が増えた印象。相談者はネットの影響か、電話で簡単に答えを求める（人に知られたくない、地位保全、金銭解決など）。相談で組合員が疲弊するので、メンバーを大事することにした。相談者は面談に来てほしい。

・面談は二人で対応して1時間と決めている。電話相談の半分以上は面談に来る。自分の思いを聞いてほしいという相談者が増えたように感じる。必要があれば、精神保健センターの自助グループを紹介。10-20代の方は、黙って座って答えが出るのを待っているような人が多い。

■若い世代について／不安定雇用が当たり前で権利主張ができていない。労基法を知ってほしい。ハンドブックを使って大学や高校、女性センターなどで出前授業を行っているユニオンもある。

■ハラスメントについて／セクハラの実態を知ってほしい。労政審への要望を行っていく必要がある。リアリティのある要求を政策化しなければいけない。法律は事業主の義務が主で、加害者の扱いや被害者が生きるための権利について明記されていない。退避する権利、復帰する権利など、被害者がどうすれば生きられるのかを、事例を詰めて考えるべきだ。社会が分断されている。回復のために支援する人とされる人双方にとってよりよい方法を考える必要がある。支援に対する社会的な価値が見いだせない。支援者が疲弊する。ユニオンの活動は一人の人を支え続けるという意味で、価値のある活動である。

5. まとめ

北海道から関西までのユニオンメンバー28名が参加し、職場や活動の実態について意見交換をし、充実した交流会となった。来年につなげていけるように連絡を取り合いたいと締めくくられた。

