

CUNN



通算 69 号 2023 年 1 月

東京都江東区亀戸 7-8-9
松基ビル 2 F 下町エサ内
TEL 03-3638-3369
FAX 03-5626-2423

コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク

第34回コミュニティ・ユニオン 2022/10/15～16 全国交流集会 in 札幌

HIKKURI
KAESE

50 ユニオン 250 名が北海道自治労会館に集結

2022 年 10 月 15～16 日に、第 34 回コミュニティ・ユニオン全国交流集会 in 札幌を行いました。全国から 50 ユニオン 250 名が北海道自治労会館に集結しました。

1 日目は、日本労働弁護団常任幹事の棗一郎氏、今年再選を果たした社民党参議院議員の福島みずほ氏、移住者と連帯するネットワークの鳥居一平氏から連帯のあいさつを受け、全国総会を開催。22 年活動報告の後、23 年活動方針が提起、承認されました。特別報告では、よこはまシティユニオンより三菱電機労災パワハラ事件、なかまユニオンより東リ偽装請負事件、札幌地域労組より花畑牧場ベトナム人スト報復事件の報告があり、各々の闘いを全国の仲間と共有しました。

特別講演は、ラポロアイヌネイション鮭捕獲権確認訴訟弁護団長の市川守弘弁護士に、「先祖のように自由にサケを獲りたい」という演題でお話し頂きました。近年、ウポポイ開設など文化面の支



講演を行ったアイヌサケ捕獲権確認訴訟弁護団長の市川守弘弁護士

援が目立つ一方、150 年前に和人が北海道への“開拓”を始めてから現在まで、日本政府はアイヌの先住権を認めていません。国連の先住民族権利宣言に批准した日本政府は、アイヌへの現在までの迫害の歴史を認め、謝罪し、アイヌが本来持っている先住権の行使・発展を認めるべきです。夜は全体交流会こそなかったものの、各ユニオンで北の幸を味わっていただけたと思います。

2 日目は、10 の分科会が開催されました。各所で熱い議論が交わされましたが、参加者数では、今年度“公募制”3 年目を迎える会計年度任用職員の分科会や、ハラスメント相談対応の分科会が突出していました。地元札幌の運動として道警ヤジ排除事件の分科会も開かれました。

最後に、2023 年 11 月に開催する熊本集会での再会を誓い、それぞれの地元へ集会の熱を持ち帰りました。集会終了後には、昨年につき、女性交流会が開かれました。



初の CUNN 旗もお披露目されました

全国交流集会 in 札幌に取り組んで

札幌集会実行委員会

2022年10月15日、16日の2日間、北海道自治労会館にて「第34回コミュニティ・ユニオン全国交流集会 in 札幌」が開催されました。

コロナ禍で活動が制限される中、全国から50団体約250名の仲間たちが参加しました。また、集会運営については、札幌地域労組が事務局となり、コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク運営委員会のご協力のもと、トラブルもなく終了することができました。ご協力くださった皆様、参加者の皆様には、この場を借りて感謝を申し上げますとともに、札幌集会のご報告をさせていただきます。

1. 集会テーマに込められた想い

札幌集会では、なにかと敷居が高く見られがちな労働運動をわかりやすい言葉で表現し、少しでも多くの人たちに共感をしてもらい、私たちが尊厳を持って生きるのに欠かせない運動が、それを求める人に届き、そして、運動をやっているのが当たり前な社会になってほしいという想いを込めて「しる・おこる・つながる・ひろがる・かわる」を集会テーマにしました。また、札幌集会を通じて、参加者の連帯感を高めるために、資料入れのトートバッグにも、誰もが感じている閉塞感のある社会に対し、「HIKKURIKAESE！（ひっくり返せ！）」というメッセージをプリントしました。

テーマ、バッグのメッセージ共に、実験的な試みではありましたが、参加者の皆さんには、「シンプルでわかりやすい」「柔らかくて親しみがある」などのお言葉を頂き、テーマとメッセージに込められた想いが伝わり、共感して頂いたことを実行委員会一同、嬉しく思っております。

集会のメイン講演である市川守弘弁護士による「先祖のように自由にサケを獲りたい」においては、権利を主張することの大切さ、それぞれの価値観を尊重することの大切さを共有できました。このことは、私たちが取り組んでいる労働運動、人権を守る運動に通じるものがあります。とても印象深い講演となりました。参加者それぞれが、何かしらの想いを感じて頂いたかと思えます。

2. 団結の力との再会

横須賀集会、静岡集会に続き、札幌集会においても、コロナ禍の情勢に鑑み、交流会を行わないという限定的な開催となりました。実行委員会としては非常に残念に思っておりましたが、実際に集会を終えて感じていることは、「形はどうあれ、集まり、繋がり、互いの存在を確かめ合うことに意義がある」ということです。このことは参加者の多くの方も感じて頂けたのではないのでしょうか。

たくさんの仲間が集まるだけでも、大きな力に





しかしながら、その一方で、集会を通じて、緩やかに繋がり、和やかに交流するコミュニティ・ユニオン全国ネットワークの存在が私たちにとって、道標となる光であることが感じられました。

皆が集まり、声を上げ、繋がることで、大きな熱量を生み、このような社会情勢を打破できる可能性を感じました。この熱量こそ、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの真の価値あり、存在意義だと強く感じました。

これからの10年は、これまでの10年とは比べ物にならないくらい大変なものになるかと思

なる。これこそがコミュニティ・ユニオンの力の源泉だと考えます。そして、年に1回の全国交流集会は「団結の力との再会」であり、開催地としては、今回その一端を担えたことを非常に誇らしく思っております。

コロナ禍で活動が制限され、孤独を感じている方もたくさんいたかと思いますが、手を携え、歩みを共にする仲間たちとの再会は、私たちにとっても、今後の活動の活力になりました。

3. これからのこと

現在の社会情勢は、私たち労働者にとって悪い方向へ進んでいます。ロシアのウクライナ侵攻を機に起こった世界的な物価高騰による経済不安、国内においても物価上昇が著しく、私たちの生活を逼迫させています。それにもかかわらず、賃金はほとんど上がっておらず、もはや「生存」が脅かされていると言っても過言ではありません。

また、安倍元首相が暗殺されて以来、国葬問題、政界と旧統一教会の癒着問題が明らかになり、東京オリンピック・パラリンピックをめぐる巨大贈収賄事件が発覚し、現在進行形で問題が拡大しています。さらに、依然として、新型コロナウイルスの終息を見通せない状況にあります。正に、私たちの行き先は、出口が見えないトンネルの中を迷走していると表現できるでしょう。

います。そんな中、全国組織を維持、発展させることは様々な困難が伴うと思いますが、困難を切り開き、これからも全国の仲間が集い、互いに励ましあい、団結力を強め、混乱する社会情勢や政治・経済に振り回され、泣いている人々を守っていきましょう。

4. 熊本集会に向けて

次回の全国交流集会は、2023年11月25日、26日に熊本での開催が予定されています。

今回、私たちは札幌集会で実行委員会として、集会開催を通じて、たくさんの貴重な経験をさせて頂きましたが、熊本集会では、参加する立場として、集会を盛り上げていければと思います。

開催地の熊本の皆さんは、集会開催に向けて、色々とお苦勞もあるかと思いますが、私たち参加者にとっては、コミュニティ・ユニオン全国交流集会在1年の始まりであり、互いの存在を確かめ合い、心をひとつにする、かけがえのない機会です。来年熊本で、笑顔で再会することを楽しみに、1年間頑張っていこうと思います。

熊本集会の成功とコミュニティ・ユニオン全国ネットワークの発展を心よりお祈り申し上げますと共に、繰り返しになりますが、札幌集会にご協力、ご参加頂いた皆様に厚く御礼申し上げます。

5. 実行委員会スタッフの感想

最後に、簡単ではありますが、札幌集会実行委員会スタッフの感想をご紹介します。

(1) 札幌地域労組・副委員長 北真泰利

久しぶりの地元札幌開催ということで、裏方としての参加となりました。コロナ禍ではありましたが、ご参加頂いた全国の皆さんには喜んで頂けたと実感しております。私は、札幌集会で議長と最後の団結がんばろうの唱和をさせて頂きましたが、皆さんのとても熱い気持ちを感じました。とても思い出に残る集会となりました。

話は変わりますが、以前、北海道で全国交流集会を行われたときに参加した分科会で、元参議院議員の相原久美子さんを初めて知りました。私の記憶が正しければ、当時相原さんは、札幌市の非

常勤職員だったと思います。その後、相原さんは活躍をされました。今回の札幌集会からも羽ばたいていく方がいれば嬉しいです。

(2) 札幌地域労組・組合員 I

全国各地の労働者の闘いを具体的に知ることが出来て、とても有意義でした。労働者の生命、権利、生活を守る、全国各地の合同労組の重要性が益々明らかになったと思います。

議事進行もスムーズに行うことができ、大会スローガンもシンプルで良かったかと思います。議案・資料を入れるトートバッグ、会場までの誘導等も良かったとのことのお言葉を頂き、嬉しく思います。その一方で、集会において、政治課題と賃上げ・反貧困へのアピールや意思表示等、また、現在の停滞する労働組合運動に対する問題提起等も積極的に行うべきでした。



札幌集会実行委員のみなさま、お疲れさまでした！

ありがとうございました！





分科会報告

第1 分科会 ■ 精神障害の労災認定

天野 理 (ふれあい江東ユニオン)

今回の分科会には、各地のユニオンから約15名が参加し、精神障害の労災認定の現状分析や事例共有が行われました。

厚労省のデータでは、精神障害の労災申請はこの10年で約1000件増加し、年間2300件余りと増え続けていますが、認定件数は600件前後にとどまっています。認定率は全国平均で30%ほどと低い状況が続いており、東京(22.6%)や愛知(21.6%)など、労働局によってはさらに低い認定率にとどまっている現状があります。

このように認定率が低い背景には、複雑な認定基準や労働時間などの立証の難しさなど、労働者にとってハードルが不当に高い現状があります。例えば、長時間労働でうつ病になった場合、労災の認定基準で定められた残業時間に達しているかどうか、労働者が立証する必要があります。特に現状では、持ち帰り残業やテレワークでの労働時間の立証が極めて困難です。労働者がメールやSNSの記録を証拠として出しても、「そのメールを作成した5分のみしか労働時間と認められない」といった事案も発生しています。会社との団体交渉で、労災申請手続きへの協力や、労災申請に必要な資料を引き出すことも重要になってきます。

労災事例の共有では、パワハラで精神障害を発症したトラック運転手、利用者の自死に遭遇した訪問介護の職員のケースなどが紹介されました。

また、退職強要やパワハラが原因の精神障害として労災認定を受けた当事者の方も参加し、ご自身の体験を話されました。

労基署で不支給決定が出た後も、ユニオンが粘り強く支援し、審査請求や再審査請求で逆転して労災認定を勝ち取ったケースも報告されました。時には数年がかりの闘いとなるので、ユニオンによる支援体制も重要になります。また、団体交渉で、労災補償に加えて企業賠償などを勝ち取った事例も紹介されました。長時間労働やセクハラ・パワハラが横行する職場を変え、労働者の検討と安全を守るために、企業の責任を追及する取り組みも大事だと感じました。

精神障害の労災認定基準については、現在、厚労省の専門検討会で見直しの議論が進められており、この動きも分科会で共有されました。今回の見直しの目的は、いまの複雑な労災認定基準を整理し、労基署の労災調査の負担を軽くすることにあるようです。ただ、労基署の負担を軽くしようとして、労災の調査・検討作業が不十分なものになってしまうと、労働者が切り捨てられる危険があります。これまでの専門検討会では、委員から労働者を不当に軽視するような発言も見られます。議論の展開を注視して、労働者の実態に沿った認定基準が作られるよう、労働運動が声を挙げていく必要があると思います。

第2分科会 ■ ハラスメント相談対応

川本浩之（よこはまシティユニオン）

全国各地でハラスメントの労働相談が増えていることもあり、@ユニオン@人が参加した。

■相談対応マニュアルの解説

はじめに、ひょうご労働安全衛生センターの西山さんが、職場のいじめパワハラ相談ホットラインなどで活用している「相談対応マニュアル」を解説した。まず大切なのは、相談員の心構え。質問に即答しようとするのではなく、まずは相談内容に寄り添い、よく話を聞くことが大切だ。だからと言って、延々と話を聞き続けると終わらなくなるので、最大でも50分にして区切りをつけることも必要。電話相談は表情もしぐさもわからないので、対面よりも難しいことを自覚しないといけない。

受容と共感、話をまとめること、事実確認、必要に応じて専門家につなぐことといった相談の流れや、気を付けたい＝言ってはいけない言葉、電話の切り方、相談終了後の対応方法まで具体的な説明は、多くの参加者に好評であった。

■裁判や交渉事例の報告

続いて、よこはまシティユニオンが取り組んでいる大樹生命のセクハラ損害賠償裁判、日本生命

のハラスメントをめぐる団体交渉、病院のハラスメントの一定の解決事例などの報告があった。ビラや実際の要求書などに基づく具体的なやりとりが説明された。ハラスメントの多くが、被害者が声を上げることから始まるが、労働組合として、職場の改善を求めていくことの重要性を共有した。

■各地からの報告

参加者からも、病院での看護師長からのパワハラ、警備員の上司によるハラスメントなどの事例報告があった。また、電話が長時間になること、交渉をしても言った言わないの平行線をたどること、退職してからの相談が多いこと、加害者とされた労働者からの相談対応の難しさなどがあげられた。各地で労働審判や団体交渉などで工夫をして解決を図っていることが確認できた。

■来年に向けて

寄せられたアンケート結果は、おおむね好評であった。時間が足りないのもう少し議論を深めたい、労働委員会の活用について知りたいといった声などがあった。一つの事例を深く掘り下げて議論する、模擬団交や模擬相談会をするといった工夫も考えていきたい。

第3分科会 ■ 労働組合におけるインターネット活用

三苫文靖（札幌地域労組）

前年の静岡集会に引き続き、web 経験が豊富な札幌地域労組の三苫文靖書記長、連合福岡ユニオンの進藤勇志書記次長が、労働組合におけるインターネット活用について、実際の取り組みの紹介、組織化に繋がるテクニックやツールの知識共有を主に行いました。

情報収集・発信の場が紙媒体からインターネットにシフトしている昨今、ホームページを持つことの重要性は高まっています。スマートフォンの普及もあり、老若男女問わず誰もが手軽にweb利用をすることが当たり前になっています。その結果、ホームページの重要性はより一層に高まり、まだ私たちの活動や組織を知らない方々に深く知ってもらえる重要なツールとなっています。ホームページの有無は組織の信用にも大きく関わって

きています。また、SNSを通じて発信した場合も、その受け皿となるホームページが存在しないことで効果も半減してしまいます。

そこで、まず分科会では、ホームページやSNSの持つ性質を解説することから始まり、webを最大限に活用するテクニックとして、一般企業や広告業界ではごく当たり前に使われているツールや、無料で使えてちょっとコツをつかめば組織運営に大きく役立つツールの紹介、webを通じた集客方法などの解説を初歩から参加者全員で共有しました。

団体交渉、抗議活動、団体交渉申入書等、どれも改良を加えて、最善のものが完成されていくものです。webの場合も同じく改善を重ねて最大限の効果を目指していく必要があります。分科会

では、とりわけその改善を容易に行うことが出来る無料ツール「Google アナリティクス」の活用方法を中心に踏み込んだ実践的な情報共有を行いました。並びに、無料で検索上位に表示することができる Google マイビジネスの紹介をしました。

質疑、意見交換のパートでは、参加者から活発に質問や意見が飛び交いました。また、自身の組織における web を用いた活動状況の報告もあり、その状況を改善するための具体的な手法の例示し、全体で共有しました。

分科会終了後も、参加者各組織からインターネット活用に関する相談が寄せられており、分科会を機として、各組織の web 活用状況は改善されてきて

ています。来年の全国集会でも、引き続きインターネット活用に関する分科会を開催し、各組織の知恵を振り絞り、ユニオン運動におけるインターネット活用術を高めていく予定です。「次回はこれをやってほしい!」「SNS を中心で!」などのリクエストがあれば対応を検討しますので、ご連絡をお待ちしております。

最後に、報告と合わせて、重ね重ねになりますが、充実した公式ホームページを持つことは、web を活用するにおいて、SNS による発信よりも前に行うことが肝要です。ホームページという受け皿をしっかりと作り、私達の素晴らしい運動を多くの人に知ってもらえる活動を展開していきましょう。

第4分科会 ■ 労働とジェンダー

仁田裕子（女性ユニオン東京）

長引くコロナ禍の中で、女性労働者の実態は一段と悪化し、仕事を失うと蓄えがなく生活できず、健康を害するケースも出ています。しかし、女性たちは労働組合に相談する余裕すらなく、社会から見えにくくなっている現状があります。

昨年の全国交流集会・静岡で行われた分科会「女性と労働」と女性交流会に参加した有志が、この一年間オンラインで情報交換しながら札幌での分科会・女性交流会の準備を進めてきました。この分科会では、女性労働者が抱える多岐にわたる問題は、社会のジェンダー差別が根底にあることを明らかにし、全国のユニオンのメンバーがこの問題にそれぞれの場で、全国で連帯してどう取り組むかを一緒に考えることにしました。

分科会には、11のユニオン・団体から23名が参加。まずグループに分かれて、「性差、ここが頭にくる!」ことを各自がポストイットに書き出し模造紙に貼って、各グループ内で共有。頭にくることは模造紙からはみ出し、話し始めたら止まらないほど次から次へとでてきて、そうだ、そうだの共感があふれました。最後に、参加者全員で各グループを回り、報告し合いました。

「男女の賃金格差ありすぎ」、「女性が多い職種は低賃金」、「勤勉に働いてなんで10万?」「先に首を切られるのが女性、コロナのしわ寄せも女性」「なんで非正規は女性が多いの?」「セクハラに気づい

ていない職場」「小さな子供がいると半人前としか扱われない」「男は家事をすると褒められる」「社会でも職場でもリーダーは男」「女性の執行委員を増やしたい」「女性議員が少ない」「政策決定の場に女が少ない」など、性別役割分業が根底にある社会で女性の置かれている具体的状況が見えてきました。

続いて、ユニオンの女性たちができることを意見交換。男性の「女性と労働」分科会への参加を促す。増加するフリーランスは、働く「労働者」であるにもかかわらず、個人事業主のため労働法から守られていない。今臨時国会に保護法案が上奏されているので監視して声をあげていこう、育児・介護の制度は整備されてきたが、職場復帰に苦労する労働者が多い。男女雇用機会均等法は弱く、均等室に相談しても、結果として企業にお墨付きを与えているので、全国の女性たちの力で声をぶつけていこう。

最後に、働く女性の現状を変えるために女性たちのネットワークを強化して、声を大きくしていきたい。日本のジェンダーギャップ指数は116位。その背景は、女性労働者の地位が低く、男女の労働格差があまりにも大きい。女性労働者を守る労働三法から女性は排除され、労働者ですらない状況に押しやられている。労働運動の中のジェンダー平等を作り上げていこうと確認し、続く女性交流会でより議論を深めることになりました。

第5分科会 ■ 会計年度任用職員の処遇改善にむけて 山本三千子（兵庫県自治労臨職評）

会計年度任用職員制度になって3年目をむかえ、正規との均等待遇、格差是正していくはずが、未だ問題が山積している中、全国から集まった仲間情報交換をしました。18団体29名が参加しました。

北大阪ユニオンからは、一般公募試験で現職も新規と同じ試験を受け（面接は免除）、7年以上勤務しているにもかかわらず不合格となった。公平委員会にも相談したがやめる人には権限がないと言われ、不合格理由の情報開示を請求したがほとんど黒塗りだった。毎年、A評価を受けながらそれが試験に反映されず、まじめに働いた人が雇止めされるのか！ 納得がいかない報告に参加者も憤りを感じました。

山形おきたまユニオンの学校調理員からは、当局から出された学校調理業務の民間委託化提案に対して雇用の確保が最大の問題だが、交渉が進んでいないと報告がありました。会場からは「自分たちの雇止めがかかっている問題だから、もっと必死にならなくては！」「声を上げることが大切。最初は団交の後ろの席から相槌を打つだけでもい

い」とアドバイスがあり「決まったことだから仕方ないと思いがち。皆さんの話を聞いて今後は声を上げていこうと思った。」と、前向きな発言がありました。

山形庄内ユニオンからは、会計年度任用職員の問題はユニオンだけでは解決できない！全国的に統一闘争の運動を！と、提案がありました。

公務非正規女性全国ネットワーク（はむねっと）からは、公務非正規労働に従事する働き手が連帯していくために作ったホームページや調査報告の紹介と、各自自治体によって違う条件を勝ち取っている状況の共有・発信が必要と、発言がありました。

この会計年度任用職員制度の問題を解決していくためには、正規職員組合の協力や未加入者への呼びかけ、地域住民を巻き込んだ運動が重要であり、全国的な統一闘争を組んでいく必要があると確認しました。諦めないで「おかしいことはおかしい！」と声を上げ続け、粘り強くたたかう事の大切さを共有して分科会を終えました。

第6分科会 ■ 外国人問題の取り組み

参加者は20名でした。

最初に、ユニオンみえの遠藤さんから、「外国人労働者を労働組合に組織化するための課題」と題して報告がありました。ユニオンみえでは、コロナ禍の中で相談件数が70%～80%減り、組合加入も減少しました。コロナ禍で生活していくのも困難な状況で、労働組合だけでは対応できず、フードバンクなどを活用しましたが、労働者もユニオンに来るのでなく、行政の補助などを頼っていく状況がありました。さらに、「組合に加入すると仕事ができなくなる」といううわさや、「組合に入るのが怖い」、「ブラックリストに載る」などのうわさもあって組合に向かわない状況もあるといいます。しかし、ユニオンみえがこれまで様々な労働問題を解決出来たのは、工場前でのアピール行動やパンフ配りなど団結した力で闘ってきたからで

土屋みどり（スクラムユニオン・ひろしま）

あり、こうした団結力を深めることが大事であると強調されました。

次に、「移住者と連帯する全国ネットワーク」の鳥井さんの講演を受けることができました。ひとつの分科会で行ってもらうにはもったいないほどの内容でした。

鳥井さんは、日本の現状がすでに移民国家となっていることを事実として明らかにしました。日本政府がいかに日本には移民はいないと強弁しようとも、日本には多くの移住労働者が存在しており、働き、生活しています。このことを歴史的にたどりながら、現在日本は多民族国家として存立しており、彼らの存在、労働がなければ、日本の社会は存在し得ないことを鋭く指摘しました。

深く心を打たれたのは、労使対等の原則の下、移住労働者を受け入れるべきであること、単なる

労働力としてではなく、生きた人間として、労働者として受け入れることだという指摘でした。そして、鳥井さんは、現代の奴隷制、人身売買制度としての実習生制度について深く言及しました。技能実習生制度が建前としては立派なことを言いながら、実際には低賃金の労働力確保のための制度となっていること。さらには、人のいい事業主までも人格を変えてしまうような「おそろしい制度」であることを具体的な事例を交えて指摘しました。このような実習生制度は廃止する他はないと熱く語られました。

われわれが多民族共生、多文化共生を語り、外国人労働者との連帯を語り、ともに闘う仲間として肩を組んでいくためには、まず、現在の日本の状況を正しく認識するところから始めなければなりません。そして、実際に日本社会の底辺で劣悪な労働条件を強いられ、差別にさらされながら懸命に生きている彼らのところに行き、手をつながなければなりません。鳥井さんの講演は、実習生制度廃止という大きな大衆運動の流れの中で、日本の労働者、労働組合が何をなすべきかを突きつけてくれました。

第7 分科会 ■ 同一労働同一賃金

鶴丸周一郎（名古屋ふれあいユニオン）

神戸ワーカーズユニオンの木村さんと私が担当者として進行を務めました。

(1) なのはなユニオン・オリエンタルランドユニオン
オリエンタルランドはディズニーランド等の運営会社で、そこで働く非正規労働者がユニオンを結成しています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機とした休業時、当初正規は100%補償なのに非正規は60%補償、ユニオンの要求によってやっと80%補償を勝ち取ったとのこと。その他、ユニオンは様々な待遇格差について対照表をつくり、毎年春闘で粘り強く改善を求めています。やりがい搾取で成り立っている会社に対し声を上げ続ける姿勢に感銘を受けました。

(2) 全国一般福岡地方本部福岡支部

西部ガス・カスタマーサービスで、嘱託検針職労働者の不適切な労働条件が多数発覚、そこから分会結成。過去の昇給分の遡及支払、年収の正社員並みへの引き上げなどを要求し、一定の成果を得ました。しかし、待遇格差については、労働条件改悪となる新たな制度の導入を会社が試み、実際に不利益を受けた非組労働者も出ました。ある非組労働者は「会社に騙された」と組合に加入。組合は「条件を変更させない闘い」と「変更されたことに対する補償を求める闘い」の2つを融合して闘争をより強化。「組織力（数の力）と団結力」という原則を追求し、いかにそれらを高めるかを模索する姿勢に勇気づけられました。

(3) 中島光孝弁護士からの報告

ハマキョウレックス事件や日本郵便（西日本）事件で待遇格差是正のために闘ってきた中島弁護士から総論的に説明いただきました。旧労働契約法20条とパート有期法8条の違い、パート有期法における事業主の説明義務、正規・非正規の待遇格差に関する最高裁判決をもとにそれぞれの項目がどう判断されてきたのかなど大変分かりやすく示されました。労働組合の役割は、待遇の差について事業主に対ししっかり説明させることだと力説されました。これには同じく参加された全国ネット顧問の中野麻美弁護士も強く同意されました。

中島弁護士の著書『Q & A 労働者視点でめざす同一労働同一賃金 最高裁判決を踏まえた交渉・手続きのポイント』（日本加除出版、2021年）もとても参考になるので紹介します。

質疑では、職務評価に関することや休業補償問題などをはじめ、話は多方面に広がりました。

有期契約から無期転換後、パート有期法をもって格差是正できるかという問題は、法施行後に判例もなく簡単ではないようです。しかし、中野弁護士からは、「そこに差別があるのだから声を上げるのは当然」「無期転換の制度自体が差別を温存するもの。皆でキャンペーンをやってみては!？」と、ユニオンとして運動へ転化するよう激励がありました。私たちは法律論じゃなくて運動をやっているのだと、改めて考える機会となりました。

10名ほどの参加者でした。座長の札幌地域労組の鈴木一副委員長が「労働組合のいろは」について報告しました。

鈴木さんがある人から聞いた話です。日本の法律で守られない三法がある。まず1つは道路交通法。道路を制限時速どおり走る人はほとんどいないと思います。もう一つは公職選挙法。日本のどこで何の選挙が行われようとも、公職選挙違反のニュースを聞かないことはないと思います。最後の一つは労働基準法（労働法全般）。

労働者を守る法はたくさんありますが、法をきちんと守られなければ、それは絵に描いた餅です。労働基準法では第1条で、労働条件について次のように定めています。「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」第2条では、労働条件の決定について次のように定めています。「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」法律では労使対等と書かれています。実際は皆さんご存知の通り、対等ではありません。そこで、労使対等を実現するためには、労働者が集まり団結し、団結という名の剣（つるぎ）をもって使用者と闘うということを丁寧に説明されました。

労働者に剣があるなら、使用者にも不当労働行為という名の剣があります。鈴木さんは、使用者からの攻撃に対し労働者が構える盾として「楽し

むこと」をあげました。使用者が不当労働行為を行うことは明々白々です。ならば、組合員に前もって丁寧に今後起こりうる不当労働行為を説明し、使用者からの攻撃を受ける準備をする。公然化する前に、組合員が不当労働行為に対し理解と対策を行ってれば、団結も維持されるし、不当労働行為救済申立もすぐさま行うことができる。労働組合は法で守られているから安心だとは簡単には言えません。不当なことは起こりうる。それを理解した時、自ずと覚悟はできている。そうなれば組合員たちは、早く不当労働行為をやってくれないかな、こういうことをやってきたなどと話し出すそうです。こういう気持ちがあれば組合は成功する。嵐が来るのを楽しみにすることが盾ということでした。

鈴木さんは、自身が結成に携わった組合の実例、社会福祉法人・ネイルサロン・百貨店・和菓子屋など様々な事件と解決方法を紹介されました。どの事例も組合員たちが「楽しんでる」からこそ勝ち取れた事件だと思いました。

イギリスでは学校教育の中で必ず着衣水泳を教えるそうです。なぜなら着衣水泳を学んだ場合、水死者が大幅に減少するからです。服を着たまま泳ぐことは困難ですが、服を着ているからこそ服の中に空気を貯め、浮き輪袋を作れます。それと同じで、社会に出る前・出た後に労働者の基本的な権利を学べば、社会の中で沈まずに済みます。

そういったことを教育の中に盛り込むことが必要だと仰いました。労働組合がその役割を担える存在だと思っています。「いろは」の「い」からコツコツと実行することが重要だと再認識しました。

「のぼり旗」絶賛販売中！

1枚2,000円（送料別途）

お申し込みは

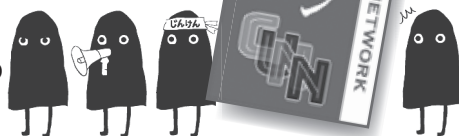
- ・団体名（担当者氏名）
- ・送付先（住所・電話番号）
- ・注文枚数

を明記の上、全国ネットまで。

FAX 03-5626-2423

メール shtmch@ybb.ne.jp

各地の
ユニオンの
行動や集会で
大活躍！



18 ユニオンから 21 名が参加しました。

労働委員会は、労使紛争を簡易迅速かつ的確に解決するため、調整や不当労働行為の審査などを行う機関です。かつての労働委員会には、労働争議を経験したベテランが労働者側にも、経営者側にも委員として選出されていたこともあり、労使紛争解決に役立っていました。しかし最近では、組合を結成したこともない、当然、不当労働行為の経験もしたことない労働側委員が増え、また、労働委員会事務局を担う職員も労使関係の構築の重要性について理解する人が少なくなっていることなどから、各地で様々な問題が報告されています。

そうした中で、兵庫、山形、神奈川から報告を受けて全体で討論を行いました。

兵庫からは、経営側に立つ公益委員が増えており、労働側委員は連合が独占しており、労働側委員としての意識が低いことから欠員を放置したこともあったことを報告。そんな労働委員会を変えていこうと改選期に労働側委員を出す努力をしたり、問題が起こるたびに県労委へ申し入れを行うなどの取り組みについて報告。

山形からは、東北芸術工科大学をめぐる救済申立が数ヶ月も受理されなかった件で、全国ネットワークと連名で県労委に申し入れを行った報告がされました。その中で、労働側委員から「中立の立場なので労働組合とは会えない」と発言があり

ました。労働委員会がなぜ三者構成なのかということすら知らない労働側委員の存在が明らかにされました。

神奈川からは、70年代前半は労働委員会は「労働運動の墓場」と呼ばれ、裁判所や東京都労働委員会を選択していましたが、70年代後半から「労働委員会民主化運動」を提起し、数多く救済申立を行うと共に事務局（県職労）との関係を構築。また、労働側委員に全造船出身者を送り出すなどしながら改革に取り組んできました。そして、労働委員会による立会団交（全国でも珍しい）や労働側委員との事前打ち合わせ、事務局や労働側委員との意見交換会などを通じ、全国で最も解決能力を持つ労働委員会にしてきたと報告されました。

その後の意見交換では、いずれの労働委員会でも「並行して裁判闘争が行われている場合、その進行を見ながら審査が進む」「労働委員会としての独自判断をしない」など労働委員会が裁判所と同化している実態も報告されました。各労働委員会が全国7ブロックごとに交流会を行っており、その中で審査のあり方などについて意思統一がされているとのこと。

各地で、他労組などと協力して労働側委員を選出したり、連合や都道府県労委への申し入れなど、先進的な地域の取り組みから学び、民主化を推し進めていこうとまとめました。

道警ヤジ排除事件とは、2019年参院選で安倍首相（当時）の札幌街頭演説中に、「安倍辞めろ！」「増税反対！」のヤジを飛ばしたり、プラカードを掲げたりしただけの市民を、警察という公権力がその場から排除し、1時間以上つきまとった事件です。詳しくは、youtubeなどでHBC放送「ヤジと民主主義」、または2022年11月発売の書籍「ヤジと民主主義」を参照してください。

2022年3月、札幌地裁で、道警による排除行為を違憲・違法と認定し、道警へ損害賠償を命じる完全勝利判決が出ました。

分科会には26人が参加しました。はじめに、道

警ヤジ排除事件の当事者で裁判の原告である桃井が、事件の概要や、ヤジ排除事件の問題点や社会的影響などを報告しました。特に、ヤジ排除裁判の勝利判決の後、安倍晋三の襲撃事件を受けて、「ヤジ排除に違憲判決が出たために満足な要人警護ができなくなった」とする言説が流布した点について。当然ながら肉声のヤジと銃撃は全く異なる行為であり、市民の表現の自由を守りながら要人警護をすることは可能です。しかし、要人警護の名目のもと、街頭での表現の自由の幅を狭めようとする動きに抵抗するためにも、ヤジ排除裁判の重要性は増したと思います。

続いて、ヤジ排除弁護団事務局長の小野寺信勝弁護士が、ヤジ排除事件についての法的見解を解説。肉声でのヤジは選挙妨害にならないことはもちろん、警察が市民に対し実力行使するための要件は厳格に定められており、ヤジを飛ばしただけで要件を満たすことはできないとのお話でした。

報告の後の質疑応答の場で、「自分には一人でヤジを飛ばすような勇気がない」という参加者の話が印象的でした。桃井自身は勇気があるからヤジを飛ばした訳では全くなく、むしろ「勇気がない」と言う勇気が無かったために、(はじめにヤジを飛

ばして排除された友人の後を追う形で) ヤジを飛ばすことになりました。マッチョになりがちな運動の場できちんと弱音を吐くことは、自分自身の心の健康を守るためにも、運動を長く続けるためにも、本当に重要なことだと思います。

北海道はヤジ排除違憲判決を不服として控訴し、現在、舞台は札幌高裁に移っています。裁判費用は全て税金ですが、知事は控訴した理由を道民に何ら説明していません。ヤジという最も単純で基本的な社会運動の権利を守るための闘いをぜひ応援してください！

女性交流会 ■ 出会い、つながり、ひろがる

山崎菊乃 (北海道ウイメンズ・ユニオン)

女性交流会では、分科会「女性と労働」での議論「性差、ここが頭にくる」をさらに深め、ユニオンができることは何かを考えた。全国交流集会閉会後にもかかわらず、分科会を超える26名が参加。自己紹介の後、5つの組合・団体から活動報告があった。

■東京管理職ユニオン／女性委員会を作るための一環としてアンケート調査を行った。200名から回答を得た。アンケート結果は、組合の大会が終了してから報告する。

■なかまユニオン／組合内での無意識の性差別を放置すると、相談者が離れたり組合員が傷ついたりする結果になる。活動を日々点検してアップデートする必要があることから、アップデート講座を開始した。

■北海道ウイメンズ・ユニオン／DVや性暴力被害女性の支援と組合活動を支援の両輪として活動している。2年前から仕事を失った女性やシングルマザーを対象に支援物資の配布を月に1回行っている。物資配布だけでなく、社会資源につなげている。

■女性ユニオン東京／女性による女性のための相談会実行委員会に有志が参加。労働をはじめ様々な相談を行い、カフェ、ヨガ、支援物資を配布。今年は1月と7月に実施。相談内容は複合的で構造的な女性差別が浮き彫りになった。11月7日に報告と政策提言の院内集会予定。

■はむねっと／会計年度任用職員に関してアンケート調査を実施。公務職場の非常勤の80%は女

性。年収100万円程度の人も多い。今の法制度が女性に非正規就労を強いている。扶養家族内で働かざるを得ない働き方に矛盾を感じている。

その後、グループに分かれ、「ユニオンができること」の話し合いから出された意見。

①組合が当事者の問題解決の選択肢に入っていない。労働教育が必要。

②組合加入後、継続しない当事者が多い。家庭でのケア労働や、ハラスメントによる精神的ダメージの影響で相談する余裕がない。組合活動アップデートの努力が必要。

③セクシャルハラスメントなどで精神的負荷を負った当事者の団交は、別室で控えてもらうなど、通常の団交ではないやり方を取らざるを得ない。組合は個人の代理人ではないが、自分のこととして行動する。

④産休・育休は、法律で守られているが雇用が切られるリスクが高い。CUNNのマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントの事例を集めて、行政交渉を行う。

⑤フリーランスの問題も深刻。組合として、新しく作られようとしている法律を監視していく。

女性交流会では、全国のユニオンの女性たちが多くの経験や情報を共有できた。これからはリモートでの女性交流会を継続的に行うべく、準備を始めることとなった。

集会宣言

2022年10月15日、16日、我々コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの仲間たちは、「しる・おこる・こえあげる・つながる・ひろがる・かわる」をテーマに掲げ、人間が尊厳を持って働くために欠かせないユニオン運動の重要性を互いに確かめ合った。

今年は、ロシアのウクライナ侵攻、安倍元首相の国葬問題、旧統一教会と政界の強烈的癒着、靈感商法被害、東京オリンピック・パラリンピックをめぐる巨大贈収賄事件など、くすぶっていた社会問題が次々と顕在化した年であった。平和、自由、公正、正義、人権、民主主義が危機的状況にあることは明らかであり、我々は強い怒りを感じている。

本集会で我々は、尊厳を取り戻すために声を上げたラポロアイヌネーションの闘いに連帯する決意を持ち、道警ヤジ排除問題においては、表現の自由を守る闘いに共感した。互いの経験や闘いを共有し、ひとりひとは弱くとも、力を合わせて連帯し、運動をつなげることで、少しずつ社会は変えていけることを学んだ。

本集会で得たものを地元を持ち帰り、この社会で共に暮らす人々みなが尊厳を持ち、安心して暮らせる社会の実現のために、働きすぎに注意しながら、また1年頑張ろう。これまでユニオン運動により、得てきた経験と教訓を生かしつつ、いまの時代の労働者と共に歩むため、職場の不正に泣いている人々の声を聞き、「あなたはひとりじゃない」と伝え、ともに声をあげる運動を続けよう。

来年は熊本で、ここにいる仲間たちと再会し、ここから1年の成果を報告することを宣言する。

2022年10月16日

第34回コミュニティ・ユニオン全国交流集会 IN 札幌 参加者一同

*第35回全国交流集会は、23年11月25日（土）～26日（日）に
熊本市内で開催される予定です。





報告

第8回

ユニオンセミナー

「分会を作る、育てる」

7/30～31 大阪で開催

12ユニオン 20名参加



大阪は北大阪ユニオンの鈴木です。今年7月末に大阪で第8回ユニオンセミナーを開催しました。もともとこの大阪でのユニオンセミナーは2020年開催の予定で準備していたのですが、あれよあれよという間に新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、なんと2年越しの開催となりました。

大阪での開催が決まってから、大阪府内に事務所を置くCUNN加盟の4ユニオンの若手7名で実行委員会を作り、月1回の会議を開いて準備をしてきたのですが、せっかくなので、開催延期が決まっても、それぞれのユニオンの現状共有や屋上ビアパーティーなどして「CUNN 関西青年部」を名乗り、月1回の集まりは継続してきました。

そしていよいよ2022年、なんとか開催できそうということで本格的な準備に取り掛かることに。まずは、テーマの設定。そもそも月1の集まりで問題意識は共有されていたので、「分会をどう作り、維持拡大していくか」ということにあっさりと決定しました。

講師については、実行委員会メンバーで担当を割り振り、打診。コロナの関係で直前まで変動しましたが、なんとか分会運営の経験豊富な札幌地域労組の鈴木一さんと、大阪のなかまユニオンと交流のある韓国の希望連帯労組にお願いすること

ができました。

そして本番当日。札幌の鈴木さんもコロナの関係で来阪できなくなってしまったので今回は完全リモート開催！ 長めの自己紹介から始まり、講師の話を受けてからグループディスカッションをし、質疑応答という流れで進行しました。同じ話を聞いても参加者によって関心のある部分が違うことを想定して、ディスカッションは参加者のユニオンへの関与の程度(専従の執行委員から一組合員まで)を基に分けた3つのグループで行いました。ランダムにグループ分けするよりもこっちの方が良かったんじゃないかなと思います。

リモートには僕が使っている中古のノートPCに各ユニオンからかき集めてきた機材を接続して臨みましたが、いかんせんマイクの性能が会場全体の声を拾うには足りておらず、発言するときはいちいちPCの前まで来なければならなくなってしまい、参加者の皆さんにはご迷惑をおかけしました。リモートの場合は設備が大事ですね。

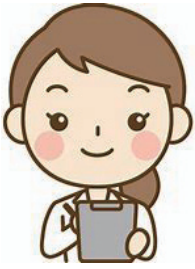
内容のある話も聞けましたし、夜の交流会も含めて大いに全国各地の仲間と交流することができ

ました。ぶっつけ本番でごちゃついた場面も多々ありましたが、お許しいただけたら幸いです。とりえず次回も大阪開催という方向で調整しているので、来年はもっと良いものを作れたらと思っています。皆さん、ありがとうございました。

【鈴木耕生/北大阪ユニオン】



参加者の感想



組合員になって2年目、名ばかりですが執行委員にもなり、初めてユニオンセミナーに参加させて頂きました。講師のお話からは「生身の人間力」の重要性を感じ、参加者の話からは、置かれた状況の厳しさ、それでも活動をしていく必要性を感じました。私は職場の同僚の雇止めをきっかけにユニオンにつながり、労働問題について知るようになりましたが、これまでの労働者の闘いの歴史や現状を知ることができました。労働問題にはわが身のこととして関心がありつつも、まだ何ができるか考え始めたところです。闘争により現状を変えようとするエネルギーに刺激を受け、できることから取り組んでいこうと思いました。【和田さん／よこはまシティユニオン】



人付き合いに苦手意識を持っていた私たちに、ユニオンセミナーは救いの手を差し伸べてくれました！ コミュニケーションをスキルとして学ぶことでより良い人間関係を築くことが可能だと分かり、目からウロコがポロポロ落ちました。このセミナーを受講したことで自分の進む方向が見えてきました。受講された皆さんも気づきがあったことと思います。もっともっとたくさんの方々に、コミュニケーションは難しくないですよ～って知って頂きたいと思います。【渡邊さん／ユニオンおおさか】

セミナーに参加するのは初めてで、かなり緊張していましたが、最初に冗談を交えながらの自己紹介や、話しやすい雰囲気もあり、リラックスして受講できました。このセミナーを通じて、団結力を持つことが非常に重要だということ再認識しました。一人ひとりでは難しいことでも、皆が同じ方向を向いて力を合わせつつ活動することが非常に重要だということ学べた2日間でした。



【前田さん／ユニオンおおさか】

札幌地域労組の鈴木さんの話は、経験豊かな鈴木さんならではの、勇気が湧いてくるような内容でした。韓国の希望連帯労組の話はオンラインのうえ通訳を介しての講演でしたが、気分をそがれることもなく聴き入りました。「一人分会は寂しいが、そんな時ほど強い信念を持ってほしい。辛い時は労組執行部が大きな力を注いであげなくてはならない」「自分の行動と闘う意思は誰かのお手本となる。いつか他の同僚たちも分会の構成員となり、強固な労働組合の一員となる」など、日本の同志たちに向けたソさんの言葉が心に残りました。

【飯田さん／武庫川ユニオン】



鈴木さんのお話は分会結成や組織化に関するものの他に、専従が病気にならないためのコツや、組合活動に必要な知識の話もあり、とても勉強になりました。ソさんの話も、韓国と日本の違いなども知ることができてとても興味深かったです。また、両日とも白熱したグループディスカッションでした。初日の最初に行われたセミナー実行委員会の自己紹介が楽しく、このセミナーが一貫して良い雰囲気で行われた一因になっていたと思います。【鈴木さん／名古屋ふれあいユニオン】



【鈴木さん／名古屋ふれあいユニオン】

主催：全国労働安全衛生センター連絡会議

職場のメンタルヘルス・ハラスメントほっとライン

10月9～10日



これまで全国労働安全衛生センター連絡会議は、9月10日の世界自殺予防デーに合わせてホットラインを取り組んできましたが、今年は10月10日の世界メンタルヘルスデーに焦点を当て「職場のメンタルヘルス・ハラスメントほっとライン」を開設しました。ハラスメントの相談は、企業との団体交渉の必要性が生じる事案があるため、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの皆さんにご協力いただき、10月9～10日を中心に全国11カ所（北海道・東京・山梨・神奈川・名古屋・京都・大阪・兵庫・岡山・広島・福岡）で行ないました。

◆全国で97件の相談

職場でのパワーハラスメントは様々な事例が発生していますが、相談内容を6つに類型すると、

- ①身体的な攻撃：4件
- ②精神的な攻撃：53件
- ③人間関係からの切り離し：10件
- ④過大な要求：2件
- ⑤過小な要求：3件
- ⑥個の侵害：2件でした。類型に分類できない相談や、複数に該当する相談もありました。

性別では、男性36件、女性57件。年代別では40代が一番多く25件、次が50代の17件、60歳以上の12件でした。雇用形態別では、正規51件、非正規18件で、無職が4件でした。

相談者の職業は、事務職（12件）、福祉・施設

（12件）、病院（9件）、運輸（6件）、学校（7件）、物流（5件）、製造業（4件）、公務員（3件）、サービス業（3件）など様々な職種からの相談が寄せられました。また、ハラスメント行為者は、上司（38件）、同僚（8件）、所長（7件）、社長（7件）、正社員（4件）、年下の部下（3件）、校長（2件）との訴えがありました。

◆信頼できる相談窓口、拠り所に

先ほど相談内容を6類型し紹介しましたが、実際には「パワハラ防止法」の定義には該当しないと思われる事例が多くありました。しかし、相談活動を通じて、職場のギスギスした人間関係や雇用形態の多様化により「就業環境が害される」状況が浮かび上がっています。

ハラスメントの相談は、1件聞くだけでも多くの時間を要しますし、組織化にも、団体交渉にも繋がらないケースが多く有ります。問題は、この労働環境を如何に改善して行くのか、その取り組みです。厚労省の発表によると、ハラスメントの関する相談は全国で130万件に上ります。130万人からの相談を組織化しようとするならば、安全センターやユニオンが如何に信頼される相談窓口となるのか、そしてハラスメント被害者の拠り所となる場所を如何に提供できるのかがポイントになるのではないのでしょうか。

【西山和宏／あかし地域ユニオン】