

愛知労働問題研究会



会報 第 13 号 2020 年 2 月 26 日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3 階 愛労連内

H P： <http://www.roren.net/romonken/> Email: aichiromonken@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第 13 回定例研究会	1
Ⅰ 報告：地域労組きずな－その過去・現在・未来－ 後藤陽司さん（愛知地域労働組合きずな書記長）	2
Ⅱ コメント：國村忠文さん（全労連・全国一般労働組合 愛知地方本部 名古屋地域支部 執行委員長）	14
Ⅲ 質疑応答など	15
報告要旨・資料	33
運営委員会からのお知らせ	49

第 13 回定例研究会

* 2020 年 1 月 18 日（土）13 時～16 時、労働会館本館 2 階第 3 会議室

参加者 12 名（個人会員 7 名、非会員 5 名）、＜文責在編集担当者＞

司会（浅生代表）

ただいまから第 13 回定例研究会を始めます。司会は代表の浅生が務めます。今日の予定は手元の資料にありますように、愛知地域労働組合きずな（「きずな」）の書記長・後藤陽司さんから「地域労組きずな－その過去・現在・未来－」ということで 1 時間程度の報

告をしてもらい、その後、全労連（全国労働組合総連合）・全国一般愛知地本執行委員長の国村さんから、10～20 分程度のコメントをいただき、休憩の後、最大 16 時まで質疑応答と意見交換をする予定にしております。それでは早速後藤さんから報告をお願いします。

Ⅰ 報告：地域労組きずなーその過去・現在・未来ー

後藤陽司さん（愛知地域労働組合きずな書記長）

はじめに

ご紹介いただきました「きずな」の書記長をしている後藤です。最初に私の経歴ですが、就職した当初から、県立学校の教員を長らく勤めていました。今から 20 年位前に病気をし、かなり動揺したのですが、教員を辞めて、その後、一宮に在住しておりましたので、一宮市の建築リフォーム会社に勤めました。そうこうしているうちに、「きずな」に加盟したのが 2012 年です。東日本大震災の翌年です。当初は役職のない組合員だったのですが、職場で僕はよくそういうのですが、「名ばかり正社員」ということで、基本給が毎月「最賃（最低賃金）張り付き」で、昇給も賞与も退職金制度もないので、唯一収入を増やす方法として、職階というか職場のサブリーダー、リーダーというように上がっていくとその分の手当がつくというようなことです。ただ、営業の人たちは営業の売上を上げればその分の手当が沢山付くのですが、事務の人に対しては、お前らは富を生まないから「最賃張り付き」という状況でした。



（＊上の写真は、左から浅生さん、後藤さん、国村さん）

労働組合に入って、職場で勧誘もできるのですが、必ずしも公然化を前提としない組合です。公然化をしてから、私の場合、政党のメンバーだということが判明してから、所謂パワーハラスメント（パワハラ）というか、職場の上司から毎日のように怒鳴られることがありました。ある時、会社からの帰宅途中で 50 CC バイクに乗っていて交通事故・通勤災害に遭い、大腿骨複雑骨折になりました。1

か月くらい入院して、職場に戻ったら、以前から私にパワハラをしていた上司ともう一人の上司が私を別室に呼び出して、1 時間以上、「お前は辞めろ」と言われ続けて、それが 1 週間続いてとても辛いなあとは思いました。「お前は辞めろ」というパワハラは、上司自身が「法律を調べたらお前を解雇できないことがわかった」（おそらく労災後 1 か月以内には解雇できないという労基法の定めによるものか、しかし厳密には解雇規制は通勤災害には適用されないの、あるいは労契法の「客観的合理的な理由」「社会的相当性」がなければ解雇できないというものか）と言って終わりましたが、その後も上司の結婚式にグループ会社を含めて私 1 人だけが呼ばれない、招待されないことが 2 回あるなど、陰に陽に退職するまでパワハラが続きました。

そうこうしているうちに、2015 年になると、前に「きずな」の書記長をしていた大竹という人が辞めることになり、前の委員長の石川悟という人が後藤を次の書記長にという話がありました。私はそれを真に受けて、上述の酷い会社を辞めて「きずな」に書記長として就職しようとしたら、1 年半くらいの間に、専従職員は置かないということになって、現在は書記長ですが専従役員ではありません。ではどうやって生活しているかと言えば、「きずな」から勤務員ということで組合の仕事に出た日に一日当初 2,000 円、今は 3,000 円ですが、出た日数分だけ日当が支給されます。それでは生活ができないので、愛労連（愛知県労働組合総連合）労働相談センターに週 2 日、月 47,000 円、それから一宮地区労連（一宮地区労働組合総連合）の事務局長もやっていますので、そこから手当が月 2 万円出ています。その他に私自身の障害年金が月 12 万円、以上でまあ何とか食いつないでいるという状況です。私の働き方は、厚生労働省の推奨している「働き方の未来 2035」にあるような「雇用によらない働き方」でやっています。私の経歴については以上です。

1. 「きずな」の過去

本日は、「地域労組きずなーその過去・現在・未来ー」という大それた題名（マルクスの「労働組合ーその過去・現在・未来ー」に倣いました）で報告します。報告要旨ですが、後半はやつつけ仕事で書いてあります。「きずな」の歴史について用いた資料は、「きずな 20 年の歴史」という小冊子と月刊の機関誌 50 号までの縮刷版、さらに前の前の書記長の河井孝徳という人が残した愛知労働問題研究所の「所報」に載ったものなどを参考にしました。

「きずな」は個人でも職場単位でも、解雇された状態でも入れる地域労組です。一般的に全労連系では地域労組またはローカルユニオン、連合（日本労働組合総連合会）や全労協（全国労働組合連絡協議会）系ではコミュニティユニオンという呼称になっています。

「きずな」は 1981 年 6 月に結成されました。報告要旨の最初に結成宣言の一部を引用してあります。読み上げますと、「『手取り 8 万 5 千円、2 年間にわずか数千円の賃上げしかなく、売上げで昇給一時金がきまる』『退職金制度もなく将来が不安だ』『健康診断は入社以来やったことがない』『アルバイトを 2 つも 3 つもやってようやく生活している』等切実です。しかし、中小零細企業労働者、臨時・パート労働者はほとんど未組織で、現状に不満を持ちながらもその解決の道を見いだせずにはいました。こうしたなかで労働者の『労働組合があったらいいですね』という声の高まりのもとに仲間と団結することが、私たちの生活や労働条件を改善することだと知りました。私たちは、誰でも安心して入れて、実利のある労働組合を自らの手でつくるために、立ち上がったのです。」ということで、大体「きずな」の性格がここに書かれています。当初から不安定な有期雇用の労働者を対象とした労働組合です。

（1）結成 20 年まで（1981～2001 年）：前進から停滞へ

6 月 28 日に「きずな」が結成されたのですが、今年はたまたま 6 月 28 日に定期大会を開催しようと思っています。会場として労働会館の予定が埋まっていたたまたまそうなったのですが、全国で 4 番目の地域労組として結成されました。全県単一、約 280 名の組合員、専従者を配置しました。10 月にはナショナルセンターを目指していた統一労組懇（統一戦線促進労働組合懇談会）に入りました。健康診断の実施もしました。

私は勘違いをして、1983 年と思っていたのですが、81 年の結成当初から最賃闘争を行ってきました。今、愛労連がやっているような一か月最賃で実際に生活できるかどうかという実験もやっています。それから、報告要旨の 1 頁に「1 万 5000 人の署名」とありますが、

この署名は「きずな」単体で集めたのか他の労組と提携して集めたのかはわかりませんが、愛知労働局に提出して交渉しています。別刷り資料の2頁にある「月刊きずな」1988年5月No.19ですね。「生活できる最賃と労働者全体の賃金底上げへ」、「今年も13万円の要求で5月25日労働省交渉」とあります。当初から全国一律最低賃金制というのが私たちの要求であったといえます。これ自体は総評（日本労働組合総評議会）のあった時代から継承されてきています。地域最賃は13万円、単身者の課税最低限を120万円にすること、中央・地方の最賃審議会の公開と現場の声を反映させることも要求していますので、現在の愛労連が要求していることをすでに先取りしています。このように署名活動を中心に最賃闘争を行っています。15,000筆の署名数は、今でも愛労連で集めても1万筆に達するかいなかなので運動量としてはかなりのものだったということがわかります。

1982年には「きずな共済」が発足し、名古屋法律事務所を顧問法律事務所にしています。1983年には、個人加盟で公然化を前提としないということだったのですが、職場での賃金労働条件の改善をするために職場に組合をつくっていかうと方針転換をしました。これらについては、組合費改定も含め全組合員の批准投票を実施しました。

1984年には「トマホーク来るな！5・27 依佐美行動」に全支部から100人参加しています。また、スキー祭典やキャンプなどのレクリエーション、子育て懇談会などを行っています。もともと、若い青年労働者ばかりだったからです。地域の民青同盟（日本民主青年同盟）の青年たちが核になって地域労組を立ち上げていったので、当初、皆さん若い人ばかりということで、その中でも今でも残っている人達が、現在の本部役員などです。

このころから解雇撤回闘争が始まります。ある組合員への解雇から組合を公然化して解雇撤回を闘うということで、そういう中で本部・支部の支援で交渉し成功していったということです。知多などで地域分会ができ、業種分会としては学童保育分会ができ、3種類の機関誌「月刊きずな」「月刊きずな情報」「本部情報」を発行したりします。

1985年には、組織現勢500名を突破し、最初の組合員教科書を発行します。そして、密接な関係を持っていました「臨時教員問題の改善を求める会」が社会保険・雇用保険の適用を勝ち取るということがありますが、臨時教員の組合員は非公然という形で活動しました。臨時教員は、既存の名教組（名古屋市教員組合）や愛教組（愛知県教員組合）に加入させてもらえなかったという事情がありました。現在では愛知、名古屋合わせて85名くらい、組合員がいます。そして、この年、名古屋市長選挙で革新候補・海保孝さんを支援して、5,500人の支持拡大をするなどしました。大体この辺までに、現在の「きずな」の形や闘争課題などが出来上がってきたと言っていると思います。

1986年以降ですが、職場に1人であっても要求を実現していこうということで、「私の要求書」運動を提起し6割の組合員から集約しましたが、その膨大な要求をどうやって実現するのか、その手立ても模索し始めます。2頁に移りますが、最賃闘争のスローガンは、「誰でも10万円以上の賃金保障を」ということでした。6,600人の署名を集約し、4月労働省交渉をしましたが、労働省係長が「私も最賃生活実験をやります」と返答するということもありました。交渉の回答自体は、「ああそうですか」というそっけないものだったらしいですが。

1987年には職場闘争をさらに前進させようということで、東部支部では「花一輪運動」を始めました。一気に賃上げは難しくても、会社に出させて職場に花一輪でも飾らせようという運動です。成果として時短や（有休+隔週土曜日休暇）など勝ち取っています。機関紙「きずな」を有料化して組合員以外にも読者拡大をして組合のサポーターにするという運動です。88年には解雇撤回闘争があり、組合の中に独立した組織として「きずな共

済会」を設立しました。また、機関紙読者で 1300 人を突破し、その後もたびたび出てくるのですが、日本機関紙協会コンクール優秀賞を受賞しました。

1989 年には要求実現運動が前進しているのですが、これは東部支部の花一輪運動から発展して行って、最初は職場でたった 1 個のゴム手袋を支給させることから始まって、春闘での 2 万円の賃上げ実現につながったという運動でした。この年の 11 月には「階級的ナショナルセンター確立」のために愛労連に加盟しています。1990 年には「きずな」が中心となって、愛知共済会が結成されています。

1990 年・1991 年頃には、「1、組合員一人ひとりと周りの労働者の要求実現 2、1 人組合でも、支部・分会の支援で要求実現 3、組合員拡大、支部・分会確立。4、共済、機関紙、最賃闘争で成果」を上げ、分会・個人で 1 万 5 千円、1 万円から 2 万円の賃上げを勝ち取っているようです。週休制などでも前進し、労災認定闘争に関して地域で支援する会を結成しています。

1992 年にバブルが崩壊して、この頃から要求闘争で少し頑張れば要求実現できるというような経験主義と、その逆のあきらめの両面の揺れがあって、当初目標からは不十分な結果になっていきます。この年に、貯木分会が 17 人で結成されましたが、団交拒否、分会長解雇などの攻撃がありました。

1993 年は不況攻撃のなかでも、11 職場で賃上げを勝ち取り、貯木分会では解雇撤回を勝ち取り、分会を認めさせる闘いでは、本部・支部・地元で 3 つの支援組織ができ、地労委（地方労働委員会）、裁判で地位確認仮処分決定、団交実現で組合を認める等の確認書を締結することができました。

1994 年以降も解雇撤回闘争が 2 件ありますが、石川前委員長が指導して金型・木型・町工場で働く仲間が「はぐるま分会」を結成して、愛知県や中部通産局と交渉しました。

1995 年には、現在の労働会館に本部が移転し、1 月、阪神淡路大震災、2 月、オウム地下鉄サリン事件などが起こり、解雇撤回・職場復帰が 2 件ありました。東洋学園分会結成（94 年 11 月）での組合つぶし攻撃には、未払い賃金請求裁判、地労委救済命令申し立てを行いました。この頃から、組織拡大が停滞し、これを打破できずに、「名古屋地方に有力な地域労組はまだない」（中日新聞）と書かれたりしました。それまでは地域の民青同盟に行けばメンバーが増えたりしていたようですが、「きずな」が目に見えない状態になりました。1996 年は、解雇撤回や雇用継続・賃金保障勝ち取ることなどがあり、東洋学園分会では労務屋により不当労働行為が頻発しましたが、「荒木先生を学校に復帰させる会」が結成されて、裁判、地労委などで闘いました。

1997 年には、小野現委員長が 1 人職場で公然化して、団交で未払い賃金を勝ち取ることがありました。ニュートン学院分会の 97 春闘では、賃上げ回答で、当初 1 万円から 1 万 5 千円への引き上げを勝ち取るということがありました。

その後の経過は、ざあっと見ておいていただいて、最後に 2000 年のところですが、解雇事案で、愛労連の労働相談センターと共同するようになりました。愛労連の労働相談から「きずな」に加入するようになってきました。その中に NTT テレメイトの派遣労働者を含む解雇事案と賃金未払い問題があり、すべて解雇撤回、職場復帰、賃金補償を勝ち取りました。

以上の経過を見ると、ウェッブ夫妻が『産業民主制論』という著書の中でまとめている労働組合の 3 つの機能に当たると思います。一つは、争議や春闘の中で行われる「団体交渉」です。2 番目は「制度改善」です。最低賃金や臨時教員の制度の問題です。3 つ目が、「共済活動」で、「きずな共済会」、健診などを行ってきたことです。これらの 3 つの機

能を確立してきたのだと思います。それから、労働組合の3つの闘争領域（全労連「わくわく講座」テキスト）で活動を推進してきました。一つは、経済闘争で賃金・労働条件の改善です。2つ目は、政治闘争で制度政策要求と併せて政治革新の運動です。3つ目は、イデオロギー闘争で学習教育、宣伝活動を重要視してきました。

活動のスタイルとしては、自立した地域労組として「一人ひとりを大切にみんなでたたかう」ということで、職場で1人組合でも、職場の仲間、支部・分会の対策会議をつくって支援し、団結して要求実現を求めていくというスタイルです。当初から、「個人プレーはやめよう」「会議で職場の状況を出し合って」いこうということを重視してきました。3頁にある「R分会」は、失業者が出ると「困む会」「励ます会」開催してみんなで支えあうということ、これは地域支部でも同様です。

次に組織形態ですが、「地域でも職場でも組織を確立」ということで、当初は「職場での公然化や組合結成を加入の条件にせず、だれでも一人でも安心して入れる」ことを強調してきましたが、「きずな」は「たたかわない組合」「職場の外に組合をつくって何になる」という疑問、批判が出されて、第4回大会で職場組織の確立へ方針転換しまして、職場分会を確立してそれを複数結成して、貯木分会や東洋学園分会では組合つぶしの攻撃に対して組織をあげて裁判闘争、勝利的和解を勝ち取りました。この中で「職場組織を地域支部や仲間が支えてたたかう」という関係ができてきました。

共済活動については、「入って実利ある組合」をスローガンに1981年以降、毎年健康診断、旅行の割引制度、無料法律相談などを行ってきました。1988年には「きずな共済会」が発足し、保険法が改正されて組合員以外にも加入者を拡大しました。レクリエーションや親睦行事での交流も行い、愛知共済会設立の中心的役割を果たしました。前の書記長が愛知共済会の事務局に入るといことも相まってですね。

「雇用を守る」ことでは、「ひとりの解雇も許さない」というのがこの頃のスローガンでした。中小零細企業労働者、臨時・パート・派遣など不安定雇用労働者が中心の組合ということです。1988年には解雇撤回闘争が本格化しました。「石井さん解雇事件」では解雇通告の翌日、支部の「全員集会」が開かれ、当時は東三河の地域労組懇の支援で団体交渉を行い、「守る会」が発足し、各支部はカンパや裁判傍聴などで支援をして、地位保全の仮処分を勝ち取ることができました。その結果、「1人組合でも組織的にたたかえる」「支部が機敏に対応することが大切」「他の労組にも支援を求め地域全体のたたかいにする」ということが確認されました。

4頁で*のついた文は、私の個人的な感想で役員にも図っていない内容ですが、1990年代まで、職場での春闘賃上げが実現していましたが、特に1980年代はバブル景気で比較的「楽に」勝ち取れた傾向があったのではないかと、例えばいちいち団体交渉しなくても少し社長に言えば賃上げが勝ち取れたような状況ですね。日本全体の賃金が低下し始める1998年以降は、ほとんど賃上げは無くなったような状況で、直近では2014年にあまりに低賃金で職場に座り込んだ経験がありますが、申し入れをしたら最後にまあ何とかあったというようなこともあったが、それ以外は聞いたことがないですね。ですから、職場闘争の困難性が増しているのではないかと考えています。

機関紙活動ですが、「組合と仲間を結ぶメディア」として重視してきました。多様な職場で、かつ、1人ずつの職場ということもあつたりするので雇用形態の違いを乗り越えていくために組合活動を伝え、組合員の思いや意見を交流する機関紙の役割を重視してきました。「きずなニュース」を隔週発行し、84年6月からは「きずな」として組合方針・活動を伝え、さらに「きずな情報」を仲間の話題を伝えるために毎月発行してきました。1986

年 11 月からは上記 2 紙を合わせて「月刊きずな」として発行し、機関紙コンクールで何度も入賞してきています。1987 年からは「月刊きずな」を組合員以外にも読者を広げ、650 部を拡大して読者数が組合員数を上回るようになり、地域労働運動の一つの方向を示せたと思います。しかし、地域労組は全国で最高時 72 の労組ができましたが、2000 年代初頭までにほとんど消滅してしまいました。「全国地域労組連絡会」、「地域労組全国交流集会」が 3 回開催されていますが、これは全労連ができた後か前かはっきりしません。「きずな」は、結成当初から全県単一の労働組合であり、本部事務所、専従者配置、自前の財政、機関紙、共済も自力で作ってきました。雇用と権利を守るたたかい、組織建設も、自立した労働組合をめざしていますし、未組織労働者の受け皿としての地域労組の可能性はあると思います。

（２）結成 35 年頃まで：停滞から衰退へ

2001 年頃～2014・15 年頃まで、つまり結成 35 年頃までの時期ですが、だんだん停滞から衰退傾向になってきました。2000 年代以降、多分、書記長が大竹という人に代わりました。愛労連の労働相談から個別労働紛争の事案での争議や「きずな」への加入、そして最賃闘争も継続しますが、春闘賃上げがほぼなくなるという中で、本部に勤務していたパート事務員 G さん（尾西支部）が「きずな」から不当解雇されたとの紛争が起こり、そのことで混乱・消耗し、つい昨年まで裁判闘争をしていました。そういう中で地域支部が消滅し、「空白」地域が発生しています。組織は漸減し、特に 2010 年代は毎年減ってきているという状況です。2015～2016 年にかけて、大竹書記長が組合を辞めるということに伴い、組合の組織体制をどうするかという議論の中で、3 回の全組合員集会と 1 回の臨時大会を経て、2016 年には専従役員を配置しないことを決定しました。大まかな理由は「財政問題」ですが、1 回目の組合員集会で「専従役員の害悪」という発言もなされました。私も衝撃を受けたのですが、そうした発言を受けて身の丈に合った活動をすればよいのだということになりました。

2. 「きずな」の現在—結成 40 周年へ：反転から模索へ

「きずな」の現在ですが、来年 2021 年が結成 40 周年になります。反転から模索へということですが、2015 年 6 月定期大会時点では、組織現勢が過去最低の 197 名になっています。しかし、非専従体制の中ですが、その後、前進に向かい、2020 年 1 月 17 日現在 260 名です。本部直属の組合員といいますが、支部のない、例えば、豊田市などですが、非正規が 4 割近い状況で全部を把握できていない状況で、地域支部の中には 8 割近い人が非正規というところもあります。職場分会は、2015・16 年から 6 つぐらい結成しましたが、いずれも未払い残業や賃上げなどの問題解決の後、職場を辞めたりして、全員が組合を脱退して短期間で消滅しました。専従役員未配置などで浮いた予算を、支部・分会の活動に補助する制度である「活動費」が増大しています。これは本部の提起する活動に参加すると 1 回 1,000 円とかを支給するのですが、しかし、1 支部が機能を停止し、2 支部は細々とやっていますが、支部大会を開催できない状況です。

5 頁に入りますが、財政問題として非常に深刻なことは、労働相談からの新規加入者の組合費滞納が多いことです。2018 年以降これが急増しています。現在では 30 か月以上滞納という人もいます。規約上は 3 か月の滞納で権利停止、6 か月の滞納で除籍できるとなっていますが、支部の中にはまとめて一挙に除籍した支部もあります。労働相談から「団体交渉」へというのは毎月数件以上あります。私は勤務日誌をつけて毎月本部に提出するのですが、2019 年 11 月には 7 回団体交渉に行っています。団体交渉で解決しない場合は、未払い賃金

や残業代の場合などで労働審判に行かれる方もいます。退職金未払いなどでは裁判に進まれる方もいます。これも6件ありました。現在、解雇・未払い残業代は1件で、ほとんどは解決しました。

最賃闘争、R活動（名古屋市の常勤・非常勤講師の問題）などは「制度改善」が継続・発展し、大幅に改善されることがありました。NHKで取り上げられた非常勤講師の未払い残業代の問題は労基署に提訴しましたが、そうした活動は前進しています。「共済活動」として、春と秋に行事をしているのですが、この参加者が漸減してきています。年齢が高齢化して、以前行われていたスキー祭典やキャンプファイヤーなどはもうありません。参加者は多くて30名くらいですかね。共済会の総会は、本部の総会と別に開くのは非常に煩雑だということで、2019年を最後として、2020年から総会の開催は廃止しています。それなりに共済給付としてあるのですが。

経済闘争は、個別紛争（解雇、未払い残業代、パワハラなど）が主で、春闘賃上げはほぼ無い状況です。政治闘争は、制度改善を求めて政治革新（愛知県知事選挙、名古屋市長選挙など）にも取り組んでいます。イデオロギー闘争では、学習教育・宣伝に本部でも支部でも不十分かもしれませんが取り組んでいます。

組織化の取組では、本部直属から地域支部へということで取り組んでいます。労働相談からの加入者が圧倒的に多い現状のなかで、自分の個別紛争が解決したら組合から脱退してしまう「回転ドア」状態にあるのですが、これを少しでも改善し、組合活動に参加して組合に残ってもらうために、労働相談からの加入者は従来本部直属でしたが、できるだけ地域支部や分会に所属してもらうようにしています。紛争解決後のフォローは、必ずしも十分にできていません。個別紛争解決後、折を見て当該組合員の現状を聞き、職場で新たな問題が発生している場合は、対応します。これは一旦解雇されたなどしているので新たな団交も含めて対応しています。

SNSの活用については、「きずな」のLINEグループを作っていますので、そこに招待します。ほとんどの人は入ってくれます。組合の学習会や共済会のイベント、他人の団交の案内などを流すなどしている中で、興味のある人は参加してくれます。

学習活動や親睦行事などでの交流ですが、2018年に直属組合員も含めて「合同新組合員教室（わくわく講座スクーリング）」、2019年に支部組合員も参加できる「直属組合員交流集会（わくわくカフェ&しゃべり場）」の開催と参加を呼びかけ、これまで5回開催してのべ42名が参加しています。労働組合の基礎、「そもそも」を学ぶと同時に、職場の問題などで交流を深めたということです。わくわく講座や勤労者通信大学などの受講により学習と交流を深めています。各支部は、折々に親睦行事を開催して交流と団結を強めています。東南部支部は支部会議で鍋パーティーを行っています。この支部は、一昨年から支部会議を開いていなかったのが、組合員から苦情が出てまた開くようになりました。原則的な活動はまだ難しいところがあるのですが。

共済を勧める活動をしています。「第2の賃上げ」と言われる共済を活用します。「きずな」では、新規加入者は全員「基本共済」に加入、失業者は1か月300円で「助け合い」と「実利」ある任意共済の加入も勧めて、組合への定着を図ります。例えば、2018年以降、個人賠償責任保険&自転車保険ですね。交通災害共済に、今のところ9名が加入しています。「きずな」では新組合員に2口プレゼントしており、2017年11月から最大2020年4月まで実利を語って5名が満口加入しています。火災共済キャンペーンでは、4名が新規加入し、年金共済でも学習会などをして10名が新規加入しています。

次に、「きずな」20春闘の方針案骨子ですが、改めて、賃金生計費原則に基づいて賃金

闘争に立ち返るべく、愛労連・最低生計費調査結果に基づき、時給 1,500 円、月額 22 万 7 千円以上を、要求しています。主要な目標として、「格差是正」「大幅賃上げ・底上げ」をめざすとしています。そのために「1 人 1 行動」「1 人 10 対話」をしようとしています。最賃闘争では、署名活動に取り組んで 100 筆チャレンジャーを募集し、各支部で学習・宣伝活動も取り組んでいます。また、これは全労連の出しているものですが、「非正規差別 NG リーフレット」を全組合員に配布して総学習運動を行っています。いわゆる 5 年ルール無期転換による雇用の安定などをめざし、これにより、非正規労働者の組織化もめざしています。6 頁です。職場における賃上げ・労働条件改善闘争にもチャレンジするということですが、これはまだまだ現実には厳しいものがあります。憲法闘争・平和活動では、3,000 万署名+「改憲発議阻止」緊急署名に取り組んでいます。NPT（核兵器不拡散条約）再検討会議や原水爆禁止世界大会ニューヨークへ向けて「ヒバクシャ国際署名」にも取り組んでいます。

組織拡大・強化については、7 月定期大会までに 40 名の組合員拡大を目標として、団交・争議などの担い手を増やしていきます。財政問題＝組合費滞納者一掃めざす取り組みをしながら、原則的な支部・分会活動の再構築を目指します。また、共済活動の充実・見直しもします。総がかり作戦もにらんで地域労連への結集強化をし、2.20 地域総行動などへ積極的に参加していきます。

課題として、以下の 5 点をあげます。

1) 労働組合は、個別紛争の「請負」「代行」業ではありません。「労働組合」の本質を伝えて、団体交渉に、当事者が支部や本部の組合員とともに参加して、要求実現に奮闘する、皆で取り組んでいくところから労働組合の底上げをしていきたい。

2) 労働相談が多くなりすぎて、争議態勢が追い付かず、案件対応が後手、後手になり、不満を持つ組合員も多い。どうしても声の大きい人を優先してしまうということがあり、担い手を増やすことが急務です。

3) 労働相談からの加入者は、支部に所属しても、問題解決してから脱退する人が一定数います。僕は個人加盟のローカルユニオンですから、いろいろと名古屋の組合とも交流していますが、今月 20 名入りました、しかし、17 名脱退しましたなどということも聞きます。半数近くが辞めていってしまいます。こういうことはどうしてもあるということですね。在籍しても支部会議に不参加、組合費滞納など未結集の人がかなりいます。特に財政問題は解決すべきだと思います。

4) 組織拡大は、本部の労働相談が圧倒的です。例えば東部支部などは一生懸命ですね。しかし、支部・分会の活動が残業代未払いなどや制度改革で運動が前進しても、それが組合員拡大にあまり結びついていません。地域にあれば根を張って活動している東部支部でさえ、組合員拡大の対象者を出せないという実情があります。最後までそういう状況でした。それはどういうことなのでしょう。

5) 職場での組織化は、先程申し上げたように分会をつくってもすぐに消滅してしまい、うまくいきませんし、職場での春闘賃上げもありません。個別の紛争は解決できても、職場の中に入って職場の労働条件を改善していくことができない実情です。

3. 「きずな」の未来―結成 40 周年以降を新たな前進で

「きずな」の未来についてです。2021 年で結成 40 周年になりますが、それ以降を新たな前進で迎えたいと思います。そのためには、以下の 5 点が必要だと思います。

①1 人 1 人の組合員を出発点にし、原点に立ち返り、支部・分会が主役で要求実現をする中

で、組織拡大をしていくことです。

②今はどこの組織でもそうですが、若手が育っていない中で、若い世代への継承ですが、若手を育て担い手が決定的に不足しているのでこれを増やし、原則的な組合活動の再建をしなければいけません。

③職場での組織化にチャレンジしなければいけない、春闘賃上げをしながら、労働条件の改善を図ること、集団的な労使交渉を構築しなければなりません。

④最賃闘争、R活動のさらなる前進をしなければなりません。

⑤共済活動の充実をしなければなりません。

地域の広範な未組織労働者、特に非正規労働者に働きかけをしていかなければなりません。資料(省略)としてつけてありますが、全労連・労働者教育協会が編集して学習の友社から出している『実践労働組合講座第3巻 地域労働運動と新しい共同』の88頁に、地域における「総がかり作戦」が言及されています。今回は、こうしたものを吟味する時間がないのですが、全労連の組織拡大「総がかり作戦」へのエントリーについては、2020年に予定しています。竹内・愛労連事務局長代行が、12/8 全労連東海北陸ブロック総会で「地域の未組織、非正規労働者を対象にしたものを、愛労連として1つはエントリーしたい」と、「きずな」を念頭に発言しています。このエントリーについては、1)愛知県医労連(愛知県医療介護福祉労働組合連合会)の「総がかり作戦」が12月で終了した後、愛労連からエントリーする単産を募集中です。2)全労連で「重点計画」に認定されれば、100万円を上限として活動費が支給されます。

「きずな」としての取組計画のイメージは、以下の①～⑪です。

①特に、地域の非正規労働者をターゲットとします。

②そもそも20周年の時点から地域の未組織労働者を組織化することに取り組んでいますが、既存の地域支部などが、主体的に大々的に組合員を増やします。そして、地域労連を単位として「空白」地域に地域支部を再建・創設します。「空白」とは、組合員がいても、地域支部が無く、直属となっている地域を主に指します。名古屋市西区、中村区、中川区、港区、南区、中区や西三河エリアなどです。取り組み過程で、港区と南区などで再編することもあり得ます。小牧市や北名古屋市は現状尾西支部ですが、尾中支部とするなどです。

③取組期間は、1年をめどとします。(愛知県医労連も1年がかりで取り組みました。)

④今後50名近い除籍や脱退も見込まれる中、あらたに地域支部などが主体的に100名以上の組合員を拡大します。300名を実現し、さらに500名への橋頭保を展望します。

⑤どのように組合員を増やしていくのですが、新組合員獲得作戦として、労働組合の「見える化」「見せる化」から組織拡大をめざします。

具体的には、おもに地域支部が主体となり、以下の取り組みi)～vi)をします。

i) 市民講座・学習会の開催

地域支部などが、地域労連と連携して、「最低賃金」問題や「非正規差別NG」「同一労働同一賃金」などで、パート・有期雇用法、改定派遣法、残業上限規制・新36協定などを学習、活用する。「市民講座」などの学習会を開催して、地域の未組織の非正規・正規の労働者に働きかけます。この時に軽食や飲み物を提供します。そして、広く事前に宣伝します。

ii) 「きずな労働相談ブース」の出店

・地域労連が主催する地域のイベント(中川フェスティバル、瑞穂夏祭り、千種名東桜まつりなど)に出します。

・上記の地域も地域労連のイベント以外の時期と、+ (プラス) 上記以外の地域は、地域の

マルシェ、フリーマーケットその他のイベントなどに、地域労連と共催で出します。例えば、日本最大級フリーマーケット「マンモスフリーマーケット」名古屋市国際展示場は、2019 年は 11 月 16 日（土）、17 日（日）に開催されていますが、その時には、軽食なども提供します。

iii) 子ども食堂・50 円食堂への労働相談員派遣

※上記 ii)、iii) は、+ i) も必要に応じて、

- ・来客の労働相談に乗ります。状況により、組合加入を勧めます。当初は業種により他の単産も紹介するということでしたが、「きずなリーフレット」の配布などを行って、とりあえず「きずな」に加入してもらうことです。「きずなリーフレット」と「権利手帳」のセットを愛労連のティッシュに入れて配布します。

特に、ii) は、

- ・最賃問題やその他のタイムリーな労働問題でシール投票も行い、職場実態などを「見える化」します。

- ・必要なら同じく署名活動も行います。

- ・最近よく行われているパブリックビューイングも行います。「きずな」のプロモーションビデオ（後述）、もしくは全労連の「最賃ビデオ」、愛労連の最賃上げろピアガーデンデモの様子などを編集して、上映します。

- ・なお、労働相談ブースには、社労士も呼べるとよいです。

*「きずな」で議論して出た意見は、子ども食堂には、必ずしも親は来ませんし、来てもそのような需要で来るわけではありません。つながりのないところにいきなり行っても、労働相談などできません、というものでした。また、50 円食堂は、たとえば、瑞穂みんなの家（マイハウス）にて開催しており、R 愛や R 名の人がボランティアに行っている、加藤さん（東部支部組合員）の子（？）が開催しているところ（「あらぐさ」クラシック喫茶）、他に中村区役所付近のおにぎり食堂、もある。さらに、子ども食堂は、南医療生協・当知診療所（港区：第 1 土曜日 300 円）などがある。こうしたところには、まず、ボランティアなどに行き、つながりを作り、労働相談が実施できる条件を醸成します。

iv) 大人食堂の開催

GW、お盆前後、年末年始の長期休暇の時期に、特に非正規などの人達で、会社が休みで居所や生活等に困っている人達に、実際に東京の方で食事を提供して、その他の生活支援や労働相談に乗るということが行われました。

v) 「ユニオンカフェ・しゃべり場」、「きずなを知るサークル」などの開催

- ・本格的な労働相談には至りませんが、職場のことなどを気軽に交流したいと言う労働者向けに、ミニ学習会+交流会という形で、これは医労連がやっていた形ですが、地域で実施します。必要なら、学習協などとも連携します。

- ・組合員+サポーターで、サークルの集いなどを実施します。これは過去に中川支部が行っていました。この時に「カフェ」ですから飲み物、お菓子、ケーキなどを出します。

以上、i) ～ v) は、各地域支部などが、実情に応じて、どれか 1 つ、ないし複数を選んで、複数回実施します。これらはどれも地域の中に組合を「見える化」「見せる化」するという活動です。なお、各支部で、昼間日中活動できる人の確保も必要です。年金者世代などに依頼します。

vi) 地域労連やその加盟単組などから、対象者を紹介してもらいます。その時に紹介カード、紹介リーフレットを作成しますが、これは愛知県医労連が既にやっているのをそれを参考にします。紹介者、紹介支部にはクオカードなどを進呈します。

⑥既存組合員のスキルアップ、ほか連携交流など組織を強化し、先程からずっとやっているように、担い手増やしと団結強化をめざします。要は英語と同じで、文法を教科書で一生懸命勉強していても、いざ外国人と話そうとしたらハローしか話せないというのと同じですから、実践で役立つことを、できるだけ全員で共有し、実践でいかしていきます。具体的には以下の i)～vi) です。

i) 新組合員の団交などに、全員で取り組む態勢づくり。少なくとも担い手を増やします。わくわく講座や勤労者通信大学、新組合員ないし直属組合員の交流集会、その他の組合の学習会に積極的に参加します。これはいわゆる座学講座やティーチングです。団体交渉の勉強会を開催します。実際にあった事例をアレンジして、ロールプレイングを行います。

上記も含めて、「コミュニティオーガナイズング」、「トラブル・メーカーズ・スクール」（『職場を変える 47 のレシピ』参照）などの手法にも学んで、職場の労働問題などでワークショップを行います。これは実践講座でコーチングです。

ii) 他のユニオンなどとの連携推進

団体交渉の情報交換をして、都合がつけば相互に参加します。

iii) 労働争議で抗議宣伝活動などを行う場合、該当する内容のチラシと「きずなリーフ」、ティッシュも配布して、当該争議と「きずな」の宣伝を、当事者とそれ以外の複数の組合員で行い、支援の輪を広げます。労働争議で、また「きずな」そのものでも、争議資金などを、SNS など活用して最近言われているクラウドファンディングなどで組合外からも広く募る。人手なども、他の労組・ユニオンの応援を期待します。

上記 i)、ii) については実践的な手法を学ぶということで、労働法を学んでも、いざ他の組合員の団交に参加したら、「タイミングがつかめずに、何も話せずに終わってしまった」とならないように、場数を踏んで実践的なトークスキルを磨く、あるいは職場を集团的に変えていくヒントをつかみ、実践的なスキルを身に着けることなどを目的とします。

報告要旨の 9 頁に入りまして、他の組合の団交の進行方法や決め台詞など、良いところは取り入れます。もちろん、他の組合と共同・共闘して団交勝利をめざす、要求実現をめざすことが第一です。「きずな」も、他のユニオンや組合も団交の参加者が増えてウィンウィンの関係になっていくことを期待しています。

次に、愛労連の新春大学学習会のときに提起されていた新しいストライキの形態ということと関係するかもしれませんが、他のユニオンなどと情報交換して、同業種の組合員同士で分会を作ります。直ちにはできませんが、産別ユニオンへの足掛かりとします。コンビニエンスストアなど既存の産別組合が無い業種や、企業内組合がありますが、雇用形態、短時間勤務などによって加入できない人たちなどを想定しています。

かつて、石川前委員長が、金型・木型職人労働者の分会「はぐるま分会」を組織していました。また元・豊田支部委員長の大工だった河合さんが（現在、豊田支部はありませんが）、大工さん+αで「建築職人分会」を組織する展望を語っていました。一人親方でも加入できる保険事務組合の結成をめざしていました。これらの経験にも学びたいと思います。

iv) 学習協などとの連携強化。

わくわく講座、勤労者通信大学などの全員修了をめざし、学習支援体制を強化します。今年 2020 年全国学習交流集会が愛知県で開催されるので、これへの積極的参加によって、学習を深めると同時に、他労組、他団体、個人との交流を拡大し、「きずな」の組織拡大と組織強化の一助とします。

以上の ii)、iii)、iv) については、単に「きずな」の組織拡大強化ばかりでなく、他のユニオンや団体などとも交流や相互支援を拡大し、愛知の労働組合運動全体を盛り上げ

たい。

v) 任意共済の加入促進キャンペーンを新たに企画して行います。今はあらゆる人に適用するということです。

vi) 共済会行事の充実を図ります。そのために話題性のある行事、タイムリーな企画と、すべての組合員に参加呼びかけを届かせます。そのための創意工夫を練ります。

⑦メディアの活用

i) SNS の活用

- ・組織拡大+組織強化の両面に生かすために、組織の内外に情報発信、「ゆるいつながり」を構築します。

- ・組織拡大では、組合員以外でも、レクリエーションや学習会に興味を持った人が気軽に参加できる雰囲気を作ります。

- ・「きずな」の公式ホームページの再開充実、今のページはチャッチイので、必要なら新規作成をします。総がかり作戦の費用を使ってもよいので、多少のお金をかけてもよいと考えています。

- ・「きずな」の公式 Facebook ページ、公式 Twitter アカウントを開設します。昨年 2019 年には、以前から後藤と Facebook の友達だった人が複数、「きずな」に加入した経験もあります。

ii) マスコミの活用があります。

上記①、②の取組、企画や、最賃引き上げ、労働争議等の宣伝行動などをする際に、「しんぶん赤旗」や愛知民報に声を掛けて取り上げてもらい、また、赤旗や中日新聞に折り込み広告を入れることなどで、「きずな」の知名度をアップし、当日の参加なども広く訴えます。

⑧その際、宣伝物の作成があります。

- ・「きずな」の新しいリーフレットを作成して、5,000 枚用意します。「きずな共済会」のリーフレットも作成して、500 枚用意します。これらには多少のお金をかけてもよいです。「きずな」のプロモーションビデオを製作します。これにも多少のお金をかけてもよいのでホームページ、Twitter、Facebook、YouTube にもアップします。春闘などでの宣伝行動などを動画撮影して、YouTube など SNS にアップします。マスコミに報道してもらいます。参考になるのは、「ありさんマークの引っ越し社」のパワハラ事件です。これは、宣伝行動の様子などを YouTube にアップして、それが一般の朝日新聞などマスコミ報道により、当事者が所属している「プレカリアートユニオン」が一挙に知名度が上がって、組合員が 100 名程度から約 300 名に急増、私が見たときには倍増していました。年末年始に公開された映画「アリ地獄天国」（土屋トカチ監督作品）が、貧困ジャーナリズム賞 2019 受賞しました。

⑨2 月いっぱいで大綱をつくり、愛労連から全労連にエントリーして、3 月には全労連の承認を得る段取りです。

⑩全体として過去の経験にも学びます。「温故知新」です。i) 学習会や職場相談会の開催 ii) マスコミの活用、iii) 業種別・横断的組織、iv) 交流の場としての「きずな」、v) その他の試みです。

⑪先行してできることから始めます。

1 月 1 日（元旦）に、原水協の元旦宣伝と合体して、「きずなリーフレット」と全労連の「権利手帳」を愛労連ティッシュに入れて配布しました。熱田神宮前で、約 300 部配布し参加は 10 名でした。そのときの配布物は、「きずなリーフレット」を薄い紙に印刷して、

「権利手帳」といっしょにティッシュに折り込みました。「ティッシュ」は愛労連から手配したもので、1箱3,000円。「権利手帳」最新版も愛労連から手配したもので無料（500部）。このとき二つの最賃署名にも取り組んで、全労連・全国一律最賃制を13筆、愛労連・愛知県1,500円を20筆、それぞれ集めました。

今後も本部でこうした宣伝行動を複数回実施します。支部なども積極的に行います。これは、地域総行動で他の組合といっしょにティッシュなどをまくのもよいですが、「きずな」単体として、組合旗を立てて、ハンドマイク宣伝で取り組むことが望ましいと思います。

あまりまとまっていない話で、特に後半はやっつけ状態でしたが、私が思っているのは、若い人を中心とした新しい組合活動をいかに作っていくか、職場の賃金・労働条件の改善などをどうしていくかということです。以上、長くなって申し訳ありません。ご清聴ありがとうございました。（*以上、報告時間約60分）

司会

ありがとうございました。では、國村さんからコメントを10分～20分程度でお願いします。

II コメント：國村忠文さん（全労連・全国一般労働組合 愛知地方本部 名古屋地域支部 執行委員長）

全労連・全国一般労働組合愛知地方本部名古屋地域支部で執行委員長をしている國村です。長い間、全労連・全国一般労働組合愛知地方本部で専従の書記長をしていました。私が労働組合運動に関わり始めたのは1979年で、「きずな」の発足時期と重なります。未組織労働者の組織化を探究していく新しい地域ユニオンができるということ、職場で組合の公然化をしないということで、私たち民間労働組合の中でも話題にもなりました。発達した諸国の中でも、労働者の意識が階級形成と言えるレベルまで至っていないのではないかと疑問があり、未組織労働者を労働組合に結集していく軸を増やしていくことや、新しい形式の組織化の探究をしていくということは、ずっと、日本の闘う労働組合運動にとっても課題ではないかと思ってきました。なぜなら、欧米に比べて日本の労働組合が決定的に違うことは、既存の労働組合のほとんどが企業内組合で、要するに、資本への従属性が極めて強いということです。

こうした状況の中で、全日本商業労働組合に最初入ったのですが、この組合は、基本的に産業別個人結集という形式です。その前から総評の全国一般のように中小企業で働く人の組織化のために、愛労連や総評などは専従者を配置して中小企業における組織化運動に特化して取り組んできたということもあります。もっとさかのぼれば、戦前も全協（日本労働組合全国協議会）や評議会（日本労働組合評議会）など、日本の未組織労働者の組織化を非常に大きなテーマとして持っていた組織も、戦前の職人組合など一部の組織化はありましたが、本格的に成功したことは一度もなく、今でもそうです。なぜ、そういうことを申し上げるかというと、先程後藤さんが報告された内容、悩みと同じなのです。未組織労働者を闘う階級的な労働組合に結集して、これを定着させて強大な組織にするという同じ目標を私たちの組合も掲げているし、「きずな」も掲げています。そういう点でいくと全く兄弟組合だと思います。

私たちも、40年近い活動の中で未組織労働者の組織化についてはいろいろな経験もしてきましたし、いろいろなことも考えてきました。「きずな」がこれからいろいろ取り組んでい

こうとしている中で、どうしても組織化に成功していく経験を積み上げていかなければいけないし、未組織労働者の階級的な労働組合への結集は、闘う労働者・労働組合にとって、さらに現代の労働運動の最大の課題なのではないだろうかと思っています。

「きずな」ができた時期に組織された全国のローカルユニオンの中では、現在2つしか残っていません。「きずな」が残っていることは、愛知の労働組合運動にとって、重要であり、貴重であり、その経験は闘う労働運動を前進させる観点からいうと大事にしていかなければならないと思います。報告では組合員が1人しかいない職場のことが出されていましたが、「きずな」は、できた当初から私たちがうらやましいと思う一面が組織としてありました。それは、臨時教員などのインテリジェンスの高い人の結集体、他の青年運動などで組織経験を持たれている人たちの結集体、さらに地域組織としてつくられたという優位性です。そういう中で組合員の実利を守ってきたこと、「きずな」の組織を維持してきた力は、今日でも存在していると思います。

「きずな」と同じように、私たちのところでも、高齢化や後継者難とか、個人加盟で入ってきた人たちを定着させていこうとするときの悩みはずっと続いています。これは今までと同じことをやっていたのでは多分成功しないと思います。この場合、一番大事なことは、全労連の総がかり作戦の中で位置づけることが可能かどうかです。ここに全労連の真価が現れてくるような端緒というか糸口を見出すことができると思います。この問題では、単一労働組合の中でも医労連（日本医療労働組合連合会）が成功しています。医労連が成功したのは、全医労（全日本国立医療労働組合）という大きな組合が背後から、個人加盟の中小の医療労働者を支えてくれているからだだと思います。

JMITU（日本金属製造情報通信労働組合）や全国一般はなかなか難しいところがありました。愛自交（愛知県自動車交通労働組合）は独自の道として、連合に片足を突っ込んで、頑張っておられるし、タクシー協議会には1,000名が結集しています。組織化を前進させるためには、全労連が掲げているように、大量宣伝と労働相談、そして共済制度ですが、闘う労働者をどのように結集してこれを拡大維持していくかということは、私たちも同じような課題です。組織活動がかなりしっかりしておられる「きずな」は、点在する個人加盟ということで大変な状況になっていて、結集できない人の整理や課題がどうしても出てきますけれども、活動家を養成していくことが共通の課題になっているのかなと思います。10分以上過ぎましたので、あとは議論の中でコメントさせていただくということで終わります。

（*以上、コメント時間約10分）

司会

どうもありがとうございました。ここでひとまず休憩をとります。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約8分）・・・・・・・・・・・・・・・・

III 質疑応答など

司会

それでは、再開します。後藤さんの報告と國村さんのコメントについて、最初は質問を中心にみなさんの発言をお願いします。その前に國村さんからコメントの補足をしていただきます。

國村さん

全国一般と「きずな」の違いについて述べます。コメントで少し触れましたように、全

労連・全国一般は、労働戦線分裂の中で、愛知では連合・全国一般と協議離婚という形で別れましたけれども、もともとは、伊勢湾台風の後で総評が組織化オルグということで人員を配置して作った労働組合が全国一般であると聞いています。中小企業における組織化に関しては、職場を超えた団結ということ言えば個人加盟制であること、それから独占的大企業が敵で中小企業は味方だという統一戦線的な労働組合としての全国一般でなければいけないということが理念としてあったのだらうと聞いています。

現在は、大阪府本部のように、民医連（全日本民主医療機関連合会）関係が組織化されているところとか、愛知以外ではほとんど生協（生活協同組合）が中心部隊で、宮城一般労働組合にしても宮城生協が中心、高知一般労働組合もまあ生協が中心ということで、全国一般の大きい地方本部は生協や民医連などを背景として、3分の1くらいが個人加盟というところが多いです。違うのは東京や神奈川です。神奈川は、金属産業分野における反合理化闘争で解雇の金銭解決された方々が組合専従になったりしています。大木寿さんという方がそういう人で、委員長や書記長をやられた方です。東京は個人加盟の地域ユニオンで1000名くらいでしょうか。そのほかにも歴史的経過の中で全労協系の個人加盟生制の全国一般があったりしますし、全労連ができてからも、全国一般ではありませんが、新宿ユニオンなどができたりしています。ですから、組織形態では、一言で言えないほど雑多な状態です。

愛知はどうかと言いますと、「きずな」との違いは、日本アクリル化学やナトコなどの職場支部があることですね。昔は丸善や明治屋や文祥堂など、今でもエレックヒシキなどのように個人加盟ではなくて、職場単位で結集した企業支部があり、そういう人たちが組合費を拠出しているので、未組織労働者の組織化に専従をおくことができるという状況がありました。しかしこの間、「きずな」と同じように組織がどんどん後退して、要するに成長産業でない老舗ほどつぶれていったのです。あるいは、M&A（企業の合併・買収）で丸善ですら、100年前は芥川龍之介や夏目漱石の原稿用紙をつくっていたことで有名ですが、その丸善が大日本印刷に吸収されました。明治屋も住友商事に、東洋プライウッドも住友林業に吸収されました。このように、ほとんどが大きい企業に飲み込まれてしまって組合自体も存続できないという状況にあります。そうした中で、今の全国一般も主流を占めているのは企業内組合ということになり、「きずな」のような組織体ではないという面があります。

司会

それでは、質問・ご意見等ありましたらお願いします。

発言者

初めて参加させていただきました。初心者なのでよろしくお願いします。初心者的な質問で恐縮ですが、後藤さんの報告要旨6頁、「課題」というところで、「労働組合は、個別紛争の「請負」「代行」業ではない。やはり、「労働組合」の本質を伝えること。」と書いてあるのですけれども、労働組合の本質とは何ですか。どういう風に考えておられるのですか。

後藤さん

ここでの労働組合の本質とは、その前に書いてある、「代行」とか「請負」ではないということの反転ですね。労働相談などで組合に加入される人などには、組合に入ったら何々をやってくれるのですか、これこれをいつまでにやってくれるのですか、というように、要は自分の要求の実現なのですから、それを組合に丸投げされて、その問題が解決すればOKなんだと考える場合があります。そういうことではなくて、労働者の要求はそ

れ以外にもあるだろう、労働組合の本質は労働者が団結して自分たちの要求実現のために、「きずな」だったら自分たちの職場での要求実現のために、職場の仲間と一緒にになり、支部やその他の人たちに助けられながら、要求を実現することではないかなと思います。だから、ただ単なる自分だけの要求実現ではない。「きずな」の役員は、「きずな」は駆け込み寺だとよく言います。まず、駆け込んできて自分の要求を実現して、そこから次の段階に進んで他の労働者としての要求も実現していくという、そういったことなのかなと思います。

発言者

非常に分かりにくかったのですが、とくに労働相談で来られた方からすると、労働組合の存在意義はそういうことを解決してくれるところ、労働組合が何のために存在するかという労働債権の奉仕のためにあるのではないかと、そこに期待して入って来られるのだと思うのです。問題を解決するというのが第一義だと思うのですが、今のお話だと、いやそこではないのだと、他の理解を求めていかなければいけないというように聞こえたのですけれども、そこはちょっと違うのではないかと、現実と離れているというか、ちょっと難しいというか、違うのではないかと思ったのですけれども。

後藤さん

個別紛争、つまり自分の解雇事案や未払残業代などの問題で組合に入ってきます。日本国憲法第 28 条に、勤労者の団結権・団体交渉権・団体行動権などの保障が書かれていますが、勤労者とは何なのかということですね。個人の問題解決で「きずな」などに入ってくる方は、それが第一でしょうけれども、やはり、職場の賃金労働条件の改善をみんなで図る、そういう職場の賃金改善などになれば自分一人ではできないのでそういう方向に向かってほしい、一人では団結できないので団結権や団体行動権を行使できるように、組合として他の人と一緒になってやっていってほしいということです。指名ストライキもありますが、基本的には一人ではできません。個人加盟だから個人の問題を解決するのが筋ではあるのですが、組合がやってくれるのではなくて、いっしょにやるということです。そういう意味で、請負や代行ではないと申し上げているのです。

発言者

勤労者の団結ということは分かります。個別の案件ではなくて勤労者の、従業員の労働条件の改善のために団結しなければいけないということを言われたと思うのですけれども、一人の問題をみんなで解決していこうということは地域の労働組合としては大切だと思います。しかし、「請負ではないのだ、代行ではないのだ」ということで、これは切り捨てるまでのお気持ちではないのだと思うのですが。

後藤さん

切り捨ててはいません。

発言者

「代行ではないのだ、請負ではないのだ」と言うのではなくて、何も知らなくて大きな相談の窓口があるわけではないので、代行だとか請負だとかということも含めて手厚くやっていかなければいけないのではないかなと思うのですけれども。

後藤さん

単に代行や請負ではないという意味です。

國村さん

現実はどういう風にやるかということは、いろいろとあるでしょう。相談窓口の人が個別問題を抱えてやってきた人たちに対応していくのだと思いますが、代行や請負ではない

ということは、「全部何々してくれよ」ということではないという意味ですね。

後藤さん

何々してくれるのが組合ではなくて、自分で何々するというのが組合なのです。

発言者

自分でと言いますが、自分で何をしたらいいのかわからないから組合に相談に来るのです。労働者・従業員からすれば何をしたらいいのかわからないから、弁護士に頼むか、労働組合に頼むか、知り合いの詳しい人に頼むしかない状況で来られるわけで、弁護士と言っても誰に頼んだらいいかわからない、誰に相談したらいいかわからないという状況でいるわけです。労働組合だったら何とかしてくれるのではないかと、労働組合だったら相談に乗ってくれるのではないかとという気持ちで来るわけです。組織の拡大もしなければならぬという中で、そうした相談者の気持ちを汲み取っておくことが労働組合のファンを増やしていくことにもつながるので、そうした感覚の中でやっていかなければいけないのに、そのあたりがどうなのだろうと思います。

後藤さん

ここの文章は今日昨日ではなく、大分前に書いたものです。その時に 2.3 人こういう方がみえたのですね。相談にみえました、組合に入りました、解決のために団体交渉をしました。ほとんどの場合、当事者に団体交渉に出てもらわないとわからないわけですから、その中の 1~2 名の方が「私は何々で出られません、やっておいてください」というわけです。交渉に行きましたら、後でわかったのですが、会社側が嘘をついたのです。交渉の場に本人がいないので、会社側から突然言われても困るわけですが、まさに今問題になっている「雇用によらない働き方」というわけです。本人の仕事に対する報酬は「外注費」という扱いになっていて、つまり個人事業主で、労働基準法の指揮命令権などの及ばない契約だと。働き方の実態はそうではなかったのですが、本人が交渉の場にいなかったため、その場で反論できなかったのです。交渉の結果、本人が毎月支払われなければ困るということでしたので、4 分割位で未払い賃金が支払われることになりました。交渉の当初、フリーランスではないという組合の主張が通らなかったことがあり、多分そういうことが念頭にあって、この文章を書いたのかなということを思い出しました。

発言者

「きずな」は地域の個人単位で加盟する組合で、できた当時はかなり先進的な組合だということで覚えています。今まで組織を維持されてきたことに敬意を表したいと思います。報告要旨 9 頁の上の方に「他のユニオンなどと情報交換して」と書かれています。首都圏青年ユニオンというのがありますね、今は都道府県単位の地域ユニオンが全部にあると思うのですが、「きずな」は、地域の個人単位のユニオンとどう違うのか、名前が違うだけなのですか。もう一つは、問題が解決したら組合を辞めていくということですが、他の組合でも同じような問題を抱えているのかどうか、教えていただきたいと思います。三つ目は、報告されたように「きずな」が結成された頃は若い人が多かったということでしたが、最近は相談者や加盟する人の年齢構成はどうか。

後藤さん

お配りした二つ目の資料（『地域労働運動と新しい共同』の抜粋：省略）の 93 頁に、全国でそれぞれの県労連などが面倒を見て結成されたローカルユニオンの状況図があります。にいがたユニオンとか埼玉ユニオンなどですね。これは全労連系のローカルユニオンですけれども、そうではない、例えば、名古屋コミュニティユニオンのような連合系の（という語弊があるかもしれませんが）組合や、その他にも個人加盟制の組合は沢山あります。

連合系は地域組織がないので、個人加盟のようなユニオンをつくりませんから、何らかの事情で結成されたユニオンがあとからネットワークに入ってくるということだと思います。成り立ちとしてはそういう違いがあるのかなと思います。「きずな」はできた当初から地域労組ということで、地域で個人加盟の労組としては、当時4つできて4番目かなと思います。その辺はちゃんと確証しないといけないのですけれども、愛労連の労働相談に来た人を「きずな」に紹介するという意味では、愛労連の中のローカルユニオンと考えている人もいます。愛労連が直接面倒を見ている感じですから。

報告要旨9頁に書いてあることは、これからこんなこともしたらどうですかということ（提案）で書いているものです。もちろん全国一般やJMITU（日本金属製造情報通信産業労働組合）などは、愛労連の民間部会で一緒ですから情報交換がなされています。その他のコミュニティユニオンなどは連携がないので情報交換がありません。業種によっては、その中に分会などができないかなという目論見で「きずな」が他のコミュニティユニオンなどと連携することがあります。何か現実的な手掛かりがあるということではありません。

年齢構成ですが、本部の役員は7人いますが、一番若い人が自分で58歳です。あとは60歳や63歳という年齢層の人ばかりで、昔、「きずな」に入ってそのまま役員になって続けているという感じでしょうか。『月刊きずな』の編集長も大学を出て編集長になり、20年以上経過していますが、そのあたりの年齢層が多いということです。役員の新陳代謝はそれほど多いとは言えません。また、相談に来て加入される方は必ずしも高齢の方とは限らず、職場も色々です。あらゆる年齢に対応できないといけないですね。

発言者

問題が解決したら辞めていくということですが、そのあたりのことをお聞きたいのですが。

後藤さん

最近もありましたが、コンビニに働いているパートで女性の方で、退職しようとして有休（年次有給休暇）を取ろうとしました。店長は正社員で、その店長に退職するので有休を取りたいと言ったら、「そんなとろいことを言ったらあかん、正社員でも有休なんて取ったことがないのと、バイトなんか取れるわけがないだろ、辞めろ」と店長に言われて労働相談にられました。たまたま、一宮地域の方だったので「きずな」の支部があるから組合に入られたらどうですかということで加入したのですが、この人の場合は団体交渉もせずに申し入れただけで、有休については買取してくださいということで解決しました。また、そのコンビニはタイムカードを使っていて、パソコンで管理しています。本人の勤務時間は例えば9時出勤14時退勤となっているのですが、9時5分くらい前に来て準備をして、14時過ぎに退勤するという実際の勤務時間を改ざんして9時から14時にしていたのです。それをわざわざ修正前、修正後と残してあったのです。そうした記録を3ヶ月くらい当事者がとっていました。本人は5年位働いているのです。そこで、組合がよくもそんなことをしたねと申し入れたら、すみませんということになり、組合で全部計算して5年間分の未払い賃金を全部払いました。労働基準法で遡れるのは2年ですが、この場合は、働いていた期間全部にわたって未払い残業代を払わせることができました。

ということで問題は解決したのですが、本人はわくわく講座（全労連の労働組合入門講座）を受けて、それが修了すると全労連からクオカードがもらえるので、そのクオカードが届くか届かないかの時期に本人から組合に電話がかかってきて、組合を辞めたいと言うのです。尾西支部に所属していたので、本人から支部長に連絡してもらおうと、支部長が本人に、他にも困っている人がいるのでもう少し一緒に頑張りませんかと言ったら、もうそ

れはできませんということでした。このように、駆け込みで組合に入って未払い賃金が払われたら辞めてしまうケースは結構ありますね。私が経験しただけでも 35 人くらいはいます。解決したらすぐに辞めてしまうというケースですね。

発言者

そういうことはあると思いますが、関連して労働相談や団体交渉で不満を持ってしまう、そのあたりにも原因があるのではないかと思うのですが、どうなのでしょう。

後藤さん

それは実態を精査しないとわかりません。

発言者

実際にありますよね、例えば、金額はもらえたけれども、金額が気に入らないとか、あるいは、結果も出なかったというようなこともあり得るでしょう。そうしたことにに関して、金をもらって辞めていったということだけではなくて、組合側としても解決した後も継続してもらおう努力や反省をしていかなければいけないと思うのですけれども。

後藤さん

それは今後考えます。

発言者

そこは大事なところだと思うのですが、今までは余り考えては来られなかったということでしょうか。

後藤さん

そういうことは必ずしも毎度、毎度あったわけではないので。

発言者

そういうことは実際にあったわけですね。

後藤さん

具体的に何をおっしゃっているのかわかりません。

発言者

そういう不満を持って組合を辞められた方もおられたわけですね。

後藤さん

どういう不満なのか具体的に考えてみないとわかりません。

発言者

去年の 4 月に「きずな」に入られた女性の方で不満をもって辞められた方がおられたと思うのですけれども、その辺の経緯についてお話してもらえますか。

後藤さん

そういう個別のことについてはお話しできません。私の対応が遅かったとか、こうだったから辞めますとか、本人から一切聞いていないので、何が原因で辞められたのか私としてはわかりません。

発言者

何が原因だったのかということもあまり検証されておられないということですか。

後藤さん

こういうトラブルが原因ではないか、私の対応が遅かったので辞められたのかなど、いろいろ思いますよ。しかし、その人からのメールでやりとりしたり電話で話したりしましたが、「わたしは怒っています」というメールの文章があっただけで、話を聞いても何に怒っているのか具体的にはよくわからなかったというのが事実です。「きずな」を辞める前にその人からいろいろな苦情を直接、具体的に聞いていないので、あいまいな形でしか

伝わっていないのです。

発言者

具体的な例になっていなかったから、それは無かったことにするということですか。

後藤さん

無かったことにするとは言っていない。

発言者

でも、実際にそうしたことにに関して検証されたり、総括されたりしていないということですね。先程の話で団体交渉に本人が出られなくて、新たな事実が出てきて対応できなかったとか、あるいは本人がいても、聞いていない話が出て団交がうまくいかなかったということもあると思うのですが、そうしたことにに関して、何が原因であったのか、職場で困って相談しに行った方に対して、何が原因で不満を持つとか、そういうことになったのか、自分に有利なことばかりではなく、負い目もあると思うので話にくいことも当然あると思うのです。そういうことを、ではどうやって聞き出すとか、話してもらうとか、またどういう対応をするとか、やはり組合の中で検討して対応していくようにしていかなければいけないと思うのです。今の話では、そういうことになったのは、相談者が組合に任すばかりでちゃんと話さなかったのだということで、さきほどの請負ではない代行ではないという話につながると思うのです。そこは、私の認識と違うと思います。

後藤さん

その場合ですが、当事者が同伴者と一緒に組合に来た時に、私は使用従属性について、根掘り葉掘り聞きました。その時、同伴者が、組合にこういうことをやらせてというようなことを言いました。私はちょっと不愉快だったのですが、話を聞かなければいけないと思って聞きました。組合にやらせるという感覚だったのですね。だから、そういうのは問題ではないですかと思いました。団体交渉の前に、ある程度事前に聞いてはいたのですが、交渉の場に本人がおられないので明確には反論なりがうまく言えなかったということです。

他の場合でも、団体交渉をしているときに、会社側から「いや、この人は実はこうですよ」ということはいくらか出てきます。その場合、いちいち組合に問題があったとか、その人に問題があったとかという話にはなりません。それはケースバイケースで、そういう人の場合でも聞き取りとかしているわけですが、そうしていても団体交渉の場に出て来るということはあると思います。それを組合の努力不足だと言われてしまうと、現実的には対応できないと思いますね。もちろん、あとから実はこうだったとか、最初から話せなかったとか、自分に不利なことはあまり話したくないというようなことは人間だからあると思うのですが、予測のできないことが多々ありました。何回もそれなりに時間をかけて聞き取りとか打ち合わせをしているのですが、それでも分からないことは結構ありましたからね。

発言者

労働相談から組合員を拡大していく場合が多いということで、そこに対する対応が出来ていないのであれば、そこで組織拡大を目指して安請け合いをしてしまったら、どんどん大きな問題になってしまうし、組合にとっては1つや2つの事案の話であっても、相談者にとっては人生をかけた相談なわけで、それこそ命を懸けた相談なわけですから。そこをもっと真剣に考えてもらわないといけないのではないかと思います。

後藤さん

現状は、組合がなんでもかんでも請け負うわけにはいかないし、報告要旨にも書きまし

たが、対応するには活動家を増やさないとはいけません。今すぐにはできませんが、地道にやるしかありません。組合として期待に応えられなかった人には大変申し訳ないと思います。これからいろいろと改善しないとはいけないということです。現状でできないのだったら、対応できる体制をつくらなければいけません。どこかの組合では参議院選挙の対策費だけでも一人 6,000 円くらい取っているようですが、我々の場合、失業者の場合は組合費として月に 1,000 円あるいは 500 円しかとらないとか、そういうこともあります。それなりの財政的基盤も必要です。そういうことも含めて、報告要旨に「総がかり作戦」とか書きましたが、いろいろと対応していかなければいけないということです。

発言者

報告では、組合専従の害悪があるという意見が出たということでした。専従の方がいて対応していただく方が安心だし、そうしてもらう方がいいと思うのですが、害悪だという意見について教えていただければと思います。

後藤さん

私も良くわからないです。その人のことをよく知らないし、多分、それまで専従をやられた方が指導されている中でいろいろの関係の中で軋轢を生んでしまったのではないかなと思います。普通、支部の人に対してお願いをしなければならぬところを、上から何々しなくてはならないというような説教を深夜までするとか、話が長引いてしまって翌日まで持ち越されてしまったとか、多分、そのようなことがいろいろあったのだと思うのですが、詳しいことはわかりません。

発言者

東京にいた時は全国一般の倒産争議などを支援してきましたが、1981 年に愛知に来てからは身近な争議の支援をしてきました。その時と比べると、今は状況が全然変わって来ています。女性が増えているのと、世界的にもそうですが、産業構造が変わりました。「きずな」の場合、女性はどうなのですか。私大教連の場合、教員の組合では、年寄を相手にしないでいいから若い教員と女性教員を相手にし始めたら変わりました。やり始めたらすごく活気が出てきて、若い人同士集まって飲み会をやったりすると非常に盛り上がるのですね。対象をよく見てやっていかないと絶対に沈滞していきますね。

後藤さん

戦略的にそこまで考えていませんが、女性の割合は多いです。役員の中では、女性はある程度には多くはないですが、現状の執行委員会では 3 名ですか。愛労連の幹事会もほとんど男性ばかりで、私と同じくらいの年齢かそれより上くらいです。

発言者

「きずな」の組織化は、非常に難しいなと思いますが、組合が違って、ほとんどの課題は同じですから一緒にやっていかないとだめだと思います。労働者は絶対に手をつながないと勝てないです。それが力なので、それをどう追求していくかということです。最低賃金制の問題で言えば、日本では全国最賃の実現が課題になっていますが、ヨーロッパでは全国最賃ではなくて産業別最賃です。最賃制をどう決めていくのかで全体の話し合いになるのですが、日本ではそれが抜けて全国最賃で食えるか食えないかという話になってしまい、運動が全体に広がらないのです。そういうことも含めて議論をきっちりやっていかないと運動が前進しないのではないかと思います。

後藤さん

最賃については、今では高校生でもアルバイトしていて、最賃と言います。かなり認知度が上がって来ていると思います。最賃プラスアルファか最賃きっちりか、いずれにせよ

最賃レベルで働く労働者が増えてきています。非正規はもちろん、正社員でも最賃で働く人が増えてきているので、最賃で底上げされる企業が増えてきています。

司会

まだ質問されていない方、いかがですか。ないようでしたら、先ほどからの組合に沢山入るけれども沢山辞めるという問題について、外国人労働者の場合、JMITUなどにみられるように、そういう傾向が顕著です。それにはいろいろな要因がありますが、私が知っている一要因として地域を超えた移動が激しいです。つまり、一定の地域に定着する人が少ない、だから、大量に入って大量に辞めるという現象が大きくなるのですが、全国一般や「きずな」の場合は同じ職場にいるのだけれども辞めてしまうという場合が多いのか、あるいは別の職場や地域に移ってしまって、そこに分会や支部がないから 1 人になってしまって辞める傾向が強くなっているのか、その辺はどうなのでしょう。あるいは、最初に國村さんが、未組織労働者一般の意識が未成熟であるということを、企業別組合が圧倒的だということとの関わりで言われましたけれども、そういう意識の問題なのか、それとも、先ほどの方の質問のように、個人の問題もあるでしょうが、対応する組合が手に負えない部分にまでつい手を付けてしまうことに問題があるのか、言い方がおかしいかもしれませんが、善意でつい引き受けてしまうのだけれども、結果的にうまく体制がとれていないので取りこぼしてしまう場合が出てきてしまうと、もちろん、解決できる場合もあるのですが、すべての要望に応えることができないという組織体制の問題なのか、その辺のところを補足してもらえますか。

後藤さん

私が書記長になってから労働相談で来る場合、だいたい解雇や退職勧奨で、そもそも職場に仲間がいないという場合が多いです。その方は解決すると次の職場に移ってしまうわけです。そうすると続ける人もいますが、解決したということで組合にカンパを払って辞めてしまうのです。数年間組合に入っている人ももちろんいます。同じような問題があるから解決しようということが入られる方もいますが、会社で 1 人組合で社長とも対立しなければいけないということになってくると、どうしても続けられなくなって、その職場自体を辞めてしまうという人もいますし、組合に残る人もいますし、問題が大体解決したら辞める人もいます。ここ 1 年くらいでは、私が少し手を広げすぎて面倒見切れなかった場合がいくつかありますが、一般的な傾向としては、解雇されてから組合に相談にくるものですから、そもそも職場にいないわけですね。それで解雇に関する何かの要求について解決すると辞めてしまうわけですね。もちろん不安定な人たちが多いので、組合に残る人もいます。

司会

解雇されても次の職場が決まっている場合はよいのですが、決まっていない場合に、「きずな」は失業者でも加入できるわけだから、共済などの保険金が給付されるのですか。

後藤さん

申請すれば、給付されるはずですよ。「きずな」共済会は、組合の中で独立してありますが、給付について周知していないとわからないですね。

司会

釈迦に説法かもしれないですが、労働組合の発祥の地と言われるイギリスでは熟練工が中心になって組合をつくったと言われています。当時は公的な失業保険がないので、組合員の失業中は組合が面倒を見なければならぬ。そういう精神を鑑みるならば、失業中の組合員の生活について何らかの支援を組合としてやるということは大切なことです。少し飛躍す

るかもしれませんが、日本では組合が職業紹介や労働者供給事業をするというケースは少ないですね。法律上は組合が労働者供給事業をやることはできるのですが、組合が職業紹介機能を実際にどの程度できるかは別として、そういう方向も検討されると良いのではないかと後藤さんの話を聞いていて思いました。他にいかがでしょうか。

発言者

現在、沢山の外国人が日本に働きに来ていますが、日本人以上に厳しい中で、その方が解雇された場合に、労働相談でうまく解決したならば、ここに相談してみたらというように逆に外国人の組合員が増えていくのではないのでしょうか。お話を聞いていると外国人はすぐにどこかに行ってしまうようになっているようですが。

司会

外国人が全部そうだと言っているわけではないのですけれども。

発言者

やはり、広げる手立てはあるのに、うまく対応というか、方法を見つけていないというか、問題があると思うのです。國村さんのお話ですごく共感したのですが、成功体験ですよ。後藤さんの話を聞いていると、駄目な理由は沢山出て来るのですが、こういう風にすればいいじゃないか、こういう風にしていこうという話はなかなか出て来ません。報告で言われた「こうしていこう」という話も他のところから出てきたことで、挑戦して成功したという体験がないのではないかと、あったとしても何 10 年前の成功体験で、それを引きずったりしていることがあるのではないかと。だから、若い人が何か言っても、「それはやったけどダメだった」と。それはいつやったのと聞くと、30 何年前だったということではね。やってみて失敗しても一生懸命やればそこから得られるものも多いし、認めてくれる人もいるので、そういう心構えというか、それで大分変わってくることがあるのではないかと思います。

私も労働組合に関わっているのは最近ですが、そういうところで窮屈というか、どうなのだろうかというのがあったりして、この勉強会も出てみようということで来たのです。例えば、労働相談で「きずな」に行ってもうまくいかなかった場合、「きずな」って駄目だよという話になって、さらに労働組合ダメだよ、愛労連ダメだよ、全労連で何だよ、ということになってしまうので、そこは 1 つ 1 つの組合の話だよ、ということではなくて、もっと広く全体のために、それこそ憲法 28 条で全体のためだという話が出ましたが、やはりもっと広く考えていかなければならないし、個別の案件からもすごく学ぶことが沢山あるだろうし、逆に考えなければいけない、考え方や意識を転換していかなければいけないところがあるのではないかと若輩ながら感じております。

発言者

言っていることはその通りですが、多くの場合、みなさん自己犠牲でやっているのですね。先ほど財政問題も絡んで専従問題が出されました。私大教連（東海地区私立大学教職員組合連合）の専従もそうですが、ワークライフバランスとか、働き方改革と言われるけれども、日曜まで仕事しているのをみていると、どれくらいできるのか、私はなるべく倒れない程度にやるという他ないのです。言われたように、組合にとっては 1 つの問題であっても 1 人 1 人にとってはそれがすべてなので、みなさんすごく悩んでいるのではないかと思います。そういう意識のある人は、ぜひ頑張ってもらいたいと思っているのですが。

発言者

ボランティアだから、無報酬だからということを知っているのですが、そういうことではなくて、報酬をきちんともらって報酬に見合う仕事をしようということだと思います。何かあ

った時にボランティアだからと言われてしまう、失敗したらボランティアだからということで、それを逃げ口上にされてしまうと、「なあ、なあ」になってしまうのではないでしょうか。ボランティアではなくてみんなでやろうとか、資金の配分や、人を配置するのに何人の組合員が必要なのかを計算して、それに合わせて人員の拡大をするとか、いろいろやることを考えていかなければいけないと思うのです。でも、残念ながら、一般企業だったら経営的に考えなければいけないことを、ボランティアだからとか、労働組合だからということで、あやふやになっていたりすることが沢山あるのではないかと感じています。

発言者

責任は委員長や書記長の問題なので、専従に責任を取れなどとは言わないと思うのですけれども。

発言者

責任を取れというのもちっと違うと思うのですが、みんなで守って育てていかなければいけない、そこがすごく難しいところです。組合は利益を追求しているわけではないし、意識の高い人が集まっていると思うのですが、だからこそ無理しないというのはやり方の面でもそうです。例えば、みんなやってくれないというのですが、伝わっていないこともあるでしょう。解雇されました、失業しましたということで組合に来れば、その人は仕事がなく来るのだから時間はあるのではないかと、その場合、その人に声をかけて仕事を手伝ってもらおうとか、あるいは悩んで苦しいばかりでいるのではなくて、無報酬でも何か話し相手でもいいし、何か買ってくるだけでもいいし、そうすれば組合に対して気持ちが生まれてくるのではないかと、そこまで手が回らないこともあると思いますが、気づいていないことがあると思うのです。そういう小さいところから、心がけからやるのが大事なのではないかと、時間をかけてここまで半年・1年とか、まず、外部の人に自分たちの考えを伝えとか、やれることがあると思います。

司会

「きずな」の場合、地域支部や職場支部はいくつありますか。

後藤さん

地域部会が6つで職場支部はありません。臨時教員部会はありますが、これは地域支部とは違って、本部に直属している組織です。臨時教員部会には、愛知県に雇われている人の分会と名古屋市に雇われている人たちの分会があります。

司会

地域支部で比較的よく組織されているところはどこですか。

後藤さん

多分、東部支部ですね。

司会

どうして東部支部はそうなっているのですか、他の地域支部との違いは何ですか。

後藤さん

多分、支部長がしっかりしているからではないでしょうか、原則的な支部活動を徹底して追求しているとか。

司会

リーダーの資質によるということですね。先ほど、若い人があまりいないということでしたが、40代以下は何割くらいいますか。

後藤さん

最近はやや増えていますが、年齢をいちいち集計していないので、直ちにはわかりませ

ん。

発言者

報告要旨 8 頁に「大人食堂の開催」とありますが、どういう取り組みですか。

後藤さん

東京の方で実施されていますが、名古屋でいえば、越冬支援の 1 つです。なお、今年予定している組織拡大の「総がかり作戦」は、「きずな」における、単に過去の成功体験、10 年以上前の成功体験をもとにそれを反復再現しようという取り組みではありません。わたしがこれを常任委員会、さらに執行委員会や中央委員会で提案した時、古くからいる役員やメンバーは誰も「ああ、これは昔やったことの焼き直しですね」という反応はしませんでした。逆に「きずな」は、かつてこれこれの取り組みもしてきたので、そういった取り組みを再度思い起こしてみる、参考にする「温故知新」も必要だという意見が出ました。つまり、今回やろうとしている「総がかり作戦」は基本的に新しい取り組み、新たなチャレンジとして受け止められており、まさに、まずは「きずな」の組織をあげて取り組む運動であるわけです。例えば、地域支部が、地域労連と連携して「公開市民講座」や「労働相談ブース」を開催するというメニューは、現在行われている、全労連の他の地方組織や、コミュニティユニオンの取り組みをヒントに考えたものです。

司会

先ほど、いろいろな組合が一緒になればよいのではないかという発言がありました。多分、ナショナルセンターの違いを越えてというニュアンスが強いと思いますが、全国一般と「きずな」が一緒になる、そうしたことをかつて検討したことはありますか。

後藤さん

組織としてはありません。私は歴史が浅いので、個人的にはあまりこだわりがないのですが、古い組合員の中には、自分たちがつくってきたものを他の組合と一緒にするなど毛頭考えられないという人もいます。

國村さん

私の個人的意見は、みんな全労連に加盟しているので民間部会一本でやった方がよいのではないかと思います。本来の力の集中にも役立つだろうと思います。また、先ほどの議論に関して、労働相談の心得や立場は、本当に救われない人々たちに対して自分が救済者のような立場に立ったらいけないのです。相談者と同じ立場なのですから、同じように経験を追体験して分からないことは、すべて相談者から教えてもらってそれで取り組んで行くのであって、相談者から聞いたことを漏らしたとすれば落ち度があるということになるのですが、一緒にの立場で取り組んでいくのだから、どこに落ち度が生まれるかというのは分かりやすいと思うのです。結局、教育者自身が教育されなければならないということはまさにそういうことを言っているのであって、労働相談に取り組む立場の人と、相談する人とは同じではないかと思うのですが。

発言者

それはそうだと思います。私も相談を受けたり、他の方の問題で団体交渉に参加したりということもあるのですが、団交ほど面白いものはないと思います。それは、組合側が 100% 正しいことについて、経営側にどうなっているのだと正論を言える場だからです。

國村さん

使用者に違法行為があったり、労働者に対する不当な保護義務違反があったりする場合、それを的確に事実として指摘するというのが原則ですね。例えば、団体交渉について首都圏青年ユニオンでは、それをネットで流したこともありましたが、私たちも音声を録った

りということはありませんが、やはりロジックとして相手方の間違っていることを、きちんと解決に向けて、要求実現に向けて、論理構成があるわけですね、そういう取り組みをきちんとしていくことが労働相談を受けている立場としてはやっていかなければならないことです。相談者が団体交渉をするには一旦組合に入っていた方がいいので、組合員になられますが、問題が解決して組合を辞めていく場合でも、その人たちにとって労働組合が良い印象であったり、労働組合が良い経験になっていたりするならば、大体そういう人からは、他の人を紹介してくれたり、別のところで問題が起こった時には組合にもどって来られたり、相談を受けたりすることもあるわけですから、組合員が定着しないということ自体は、それを上回る組織化をすればよいというのが私の考えです。

ただ、それを上回る組織化をすることは、ある職場で多数派を目指す、労働者階級の多数派を目指すという基本的な考え方だとすれば、その職場で 1 人でも立ち上がった人がいるならば、その立ち上がった人の要求は他の人々の要求と一致しているはずで、他の人々のために立ち上がったという一面も持っているわけです。解決金をめぐるトラブル、相談者と被相談者の間でのトラブルで、人間社会ですからいろいろな軋轢や、こいつ気に食わんとかいろいろあり、いろんなことが起こりうるんだけど、そういうものに対して、私たちは、さきほど後藤さんが言われたように、そういうことが起こったこと自体に対して申し訳ないという立場でしかないのです。

その上で今後、未組織労働者の結集軸をどう作るかという課題は、なお成功していないのです。その辺、個人の力量や個人の自己犠牲に頼っているなどということは、全くおっしゃる通りで、ある意味それでは価値が生まれないし、報われないし、組織化の大きな前進にはその事だけでは向かえないと思います。どこの組合でも、ある意味で専従が一番犠牲になっていますが、専従には経験がすべて蓄積されるので、ずっとやっていけば力になっていくことがあります。だけど、それは、一般に職場活動家や組合役員にはすごく理解が難しいと思うのです。

組合員の定着のために今後どうしたら良いのかということについては、これまで 4 つのシーズンごとにバーベキュー大会などいろんなことをやりましたが、正直言って、結局そういうのは役に立ったのかなという感じです。岐阜県労連の皆さんのように共済を軸に組織化できないだろうとか、全労連の総がかり作戦というのがありますが、コンビニユニオンをつくったらどうかとか、愛知では 25 の地域労連があるからその地域労連が全部 1 つずつ地域ユニオンをつくるとか、「きずな」や愛労連のローカルユニオン支部という形で結集した方がよいのではとか、いずれにしても全労連全体の組織拡大に貢献していくことを、それぞれの産業別組織や労働組合も考えていかなければならないし、力を合わせなければいけないし、力の集中をどう効果的にやるかということは現代の課題ではないでしょうか。

発言者

組合は組織的に複雑で、愛労連や県労連などと言われても分からないのです。私は愛労連に相談に行って、「きずな」という組合があると聞いて、訳も分からず、愛労連ではないのかと思いながらも、「きずな」に入ってもらわなければならないと言われて、入ったのですが、よく分からない状況になってしまったということなのです。「きずな」でうまくいかなかった場合、他の組合だったらどうだったのか、そういう風に思うところもあったりするし、それこそ組合というのが駄目ではないかとなったりします。それぞれの組合で個別に取り組まなければならないこともあると思いますが、平均化というか、団交だったらある程度は同じというか、代表してもらったり、情報交換したり、ものすごく団交で

頑張っているところもあるし、他の面で頑張っているところもあるので、そういうところから学んで、ある程度の水準を保って行けるように是非取り組んでいただきたいと思います。

後藤さん

総がかり作戦などでは、組合員をただ動かすだけでなく、組織の中で担い手を増やすとか、報告要旨にも少し書きましたが、みんなに実践的なスキルが蓄積されると、ある水準以上の活動家がそれなりに生まれていくという、そういうことを考えています。あなたの場合、所属した地域支部が「月刊きずな」も送っていないとか、支部会議の案内もしていないなど、ほとんど組合についてお知らせしていない、そういうこともあったのかなと思います。多分、もし、あなたが東部支部に所属されていたら、すぐに支部の役員さんが連絡してきて、こういう取り組みがあるので来ませんかとか、そういう話はあったと思うのですが、たまたま、あなたが所属した支部は、支部大会も開けていないようなところだったので、組合とは何かということが伝わっていなかったのかなと思います。

発言者

「きずな」に関して、あまり個別の話は控えていたのですが、後藤さんが一生懸命やっているのは分かります。ただ、後藤さんがいろいろの問題を役員に訴えなければいけないし、それこそ専従とか報酬の問題でも、きちんとしなければいけないと思います。そういう雰囲気がないのか、後藤さん自体が遠慮しているのか、分らないですが、労働組合は、他人の問題を解決しなければいけないわけだから、「きずな」として、そういうことはきちんとしなければいけないことだと思うのですが、それができていないのは、問題だと思います。そういう状態でずっと来ているわけですから。

後藤さん

それは、執行委員会や常任委員会で、きちんと意思統一しないとできないわけですから、とりあえず提起していきますが、現在の常任委員会の人たちは、それぞれ仕事をしていて、大体、午後 8 時過ぎに組合事務所に来てから会議などをしているので、多分、労働相談のフォローをするなど無理です。だから、そうではない人たちでフォローの出来る人たちを増やさなければいけないと言っているのです。

國村さん

労働組合も人間集団ですから、うまくいっている時にはそういうことは問題にならなくて、たとえば、絶対にうまく行くということかというと、組織化に成功するとか、やはり、皆が沸き立つような状況をつくることの方が重要で、こまごまとしたことを追求し始めるといくらでも出て来ます。だから、解決の仕方としては、常任委員会に問題があるという、それはどこでもありますよ、となってしまう可能性があります。

発言者

あの人たちは仕事で忙しいからとか、他のことがあるからというのですけれども、そういう駄目な理由を挙げるだけではなくて、300 名近い組合員がいる中で、みんながそういう状況ではないはずで。そういうところに目がいかなくて、駄目だ、駄目だと諦めて、仕方がないということで、実際に困っている人が相談に来た時に迷惑をかけたりしているわけなので、そこを何とかできないのかなと思うのです。

発言者

組合活動の支援者に関してですが、労働運動に携わった人たちが、ときに政治活動に移ってしまう場合があります。健康センターでもそうですが、労働運動を経験してきた方で、その活動に関わってほしい、相談にのって欲しい人が、いなくなっている気がします。私

は退職して 7 年経ちますが、元の職場を解雇された人を支援する会に関わっています。労働運動のベテランがそこから外れたことをやるのではなく、もう少しやることがあるという気がします。

司会

そういう方は地域労連に結構いるのではないですか。

後藤さん

地域労連も担い手がいなくなってきたとか、活動が出来なくなってきたとか言われているので、とりあえず昼間に動ける人、とくに年金者世代が 1 人でも 2 人でも関わってくれとよいと思っています。

司会

「きずな」として、サポーター募集ということで訴えてみたらよいのでは。

後藤さん

そこはまあ、ぼちぼち個人的にはやってみますが。

発言者

皆さん、労働組合は特殊な世界だ、例えば、労働運動をやっていた人でないと関われないという意識が強くないでしょうか。もっと普通の、皆、普通の人なので、そういう人を入れてやっていかなければと思うのです。法律の知識などは必要ですが、労働運動をやってきた人たちがばかりだと煮詰まってしまって、なかなか新しい人が入ってこれないのではないのでしょうか。

発言者

それはそうですが、労働運動を経験してきた人が退職して普通の年金者になって、労働相談に乗るという場合にどうなのかということもあるのです。私も、仕事を辞めた後は、非正規で働いている人やパートで働いている人ともよく話しますから、昔の意識をずっと引きずっているかということ、それは個人によって違います。

司会

アメリカの労働組合や非営利組織などには、日本のインターンシップに似たような制度を活用して、かなり学生が関わっています。最近では、日本の多くの大学でインターンシップという授業科目で単位が取れるようになっていきますから、「きずな」でインターンシップをしませんかと言って、学生を募集するのはいかがですか。

発言者

そういう人を募集するのであれば、そういう体制をつくってからでないと、インターンシップで組合に来たが、もういいですとなっては逆効果です。

司会

そういう可能性はありますが、学生の中には組合に関心を持っている人もいないかもしれないので、検討する価値はあると思います。

発言者

例えば、組合のことを勉強できる「わくわく講座」があります。組合に入って、何か手伝うことはありませんかと尋ねた場合、では「わくわく講座」を手伝ってくださいと言われても、いや結構ですとなってしまうと思います。もっといろんな、例えば団交のやり方を見たり、他の人の頑張っている姿を見たりすれば、そういうことが必要ですとなる、それが正当であって、それを、いきなり勉強しないと駄目だ、勉強しないと発言権がないのだという話になると、それでうまく行かなかつたら、勉強しても役に立たないということで、どんどんマイナスの方になってしまうので、そこは違うのではないかと思います。

後藤さん

先ほども言いましたが、普通は支部の会議とか取り組みなどをするわけですが、あなたの場合は何もしないで、私がいきなり「わくわく講座」を勧めたからです。普通は支部の何らかの集会に出たりするわけで、そうしたら違う見方ができたのではないかと思います。「わくわく講座」に出たからといって何かできるわけではないので、そういうことではないのです。もう少し「きずな」としての原則的な活動をやると、違う面を見ることができたはずなのですが、あなたの場合、負の連鎖があったかなと思います。

発言者

少し違うのです。私は組合活動に興味があったし、一生懸命やったのですが、「わくわく講座」と言われて、エッと思い、テキストを見て抵抗感がありました。ましてや組合について何も知らずに入ってきた、ちょっとした興味で入ってきた、そういう人たちがそうした講座から活動に入れるでしょうか。

後藤さん

皆がそうした講座から活動に入るわけではなく、他の人はそこから入ってはいません。

司会

あまり個別の話になるとまずいので、それは終了後に話し合ってください。

発言者

私は、1990年代初めから2010年まで西三河地域労連（西三河地域労働組合総連合）の議長をやっていました。その後は、地域労連の顧問としてサポートに徹するということで、ちょうど10年になります。だから、合計30年間を地域の労働運動に関わってきましたが、やはり、日本の労働運動は弱点や欠点が沢山あります。先ほどの議論に関連しますが、通常の組合役員からすると、なぜ地域労連の会議に出席しづらいかという、常人からは近寄り難いような論議をして時間が過ぎていくので、1年の任期を終えたら次の任期はやりたくないというような意見がすごくあります。たまに10人に1人くらいは趣味的にピラマキとか熱心に活動する方もいますが、一般的にそうではないわけです。そういう人たちが退職していく中で、地域労連の活動がどんどんやせ細っていて、今はどういう状況かというと、自治労連（日本自治体労働組合総連合）や全国一般はなくなりました。愛高教（愛知県高等学校教職員組合）ももうすぐなくなります。全トヨタ労働組合と年金者組合は残っていますが、生協労組（全国生協労働組合連合会）は、県本部の書記長や副委員長が年に1回くらい会議に来るという状況です。この先、運動体が持つかどうか、辛うじて持っているのは退職者で年金者組合にも入らないような人の関わりもあって、全労連や愛労連の課題に対応しているから何とか目に見えています。誰かが声をかけて阿呆らしいから辞めようかと言ったら何もできなくなってしまうようなところまで来ているのかなと思います。

そういう意味では運動の骨組みをもう一回論議しなければいけないと思います。そうした論議の場として、毎年春闘の前に単産地域代表者会議があります。そこで、1月～3月にかけて単産と地域労連が一緒になってやっていくのにどういう点で困っているのか論議をし、調整やすり合わせをやっていけるようにすべきだと思うのですが、そういうことを言うと、何を言っているのだと言われるような雰囲気があって、実際は各単産の実践発表会、愛高教はこういうこと、自治労連はこういうことをやっています、医労連はこれだけ拡大しましたということだけで、地域労連の活動は最後に少しという状況です。どういう風にやっていくのかを、もう一度論議をしなければいけない、それをやらなければ、最後は空中分解するのではないかと思います。某政党の大会決議案を見ても、国民という言葉ばかり

りで労働者という言葉は 2 か所くらいしか出てきません。国民中心の運動に変わってきているのだと思いながら、革新政党からも労働運動が見放されてきていると捉えられかねないような状況ですから、労働運動がしっかりしなければいけない、先ほどの議論は自分にも跳ね返って来るような問題だから、あとどのくらい生きるか分からないけれども頑張っていこうと思っています。

発言者

「きずな」は、元々民青同盟が地域労組をつくろうと提起をして、その同盟員が中心になってつくったものです。当時、私も関わりましたが、全国的につくられました。現在は大阪と愛知だけ残って、あとは全部壊滅状態です。地域で労働組合をつくるという問題提起はすごく良いことで、そういう中で「きずな」がいろいろあったけれどもずっと残って、頑張ってきたということはすごいことだと思っています。しかし、上部機関からつくれと言われてつくった労働組合ですね、残念ながら、愛労連のローカルユニオンなども、全労連・愛労連から言われてつくられた労働組合です。先ほど労働三権の問題が出されましたが、労働者の団結権があるわけですから、本当は労働者が自分たちで労働組合をつくるということでないといけなないのです。

「きずな」に限りませんが、自分たちが労働組合をつくっていることを確認するのが出発点だと思っています。その上で、未組織労働者はそこら中にいて可能性は無限にあるのだから、それぞれの労働者の得意分野を生かす、不得意分野は他の人がやるとか、そういうことを研究していかないと、特に地域労組は難しいのではないかと思います。また、総がかり作戦で、地域労連や他の単産も含めて協力すれば、愛労連はまだ底力があると思うので、そういう力も借りて、地域労組として飛躍というか若い人たちに働きかける、労働者として自覚を持って団結したいと思っている人もいると思うし、職場で不満を持っている人も沢山いるので、そういうところで力を発揮してほしいと思いました。さらに、職場を退職したけれども「きずな」に残って頑張っている人や、年金者の力を借りることも研究する必要がある、そういうことも含めて頑張してほしいと思います。

私も労働組合の専従をしていたので分かりますが、変な言い方ですが間尺に合わない仕事です。しかし、労働者の自覚が深まっていくことを見られることが働き甲斐というか、他の労働者にはできないことだと思うことがあります。後藤さんは、専従ではないけれども書記長として頑張してほしいなと思いました。

後藤さん

「きずな」としては 1 人 1 人を大切にするというか、よく言われるように、原点は何から、そこから出発して、皆でどうやるのかということをもう一遍よく考えて、役員だけでなく全組合員的に議論してやっていくことが必要ではないかなと思いました。

発言者

「きずな」の活動は、1980 年代の初めら始まって 40 年の歴史がありますね。80 年代から 90 年代初め頃までは、労働組合らしさが無くて青年のサークル組織が歌って踊ってみたいな形でやってきたのですが、90 年代半ばくらいから職場の中に踏み込んでいく中で争議などが生まれてくるわけです。そういう中で鍛えられてきたという部分があるので、確かにいろいろな問題点があるのですが、40 年の間にずいぶん変わってきたと思います。そこを大事にしながら、これから 5 年・10 年をどうしていくのかということを組織内で、あるいはいろいろな人の意見を聞きながら、深めていただきたいと思います。

司会

時間が過ぎていきますので、最後に後藤さんと國村さんから一言、お願いします。

後藤さん

抽象的ですが、とにかく現実をよく見て、皆で議論を広げ、どれだけ担い手を広げていけるかですね。

國村さん

私は、労働組合運動がもっともっと大きく変わっていかないと、私たちが目指している要求実現の運動から未来を切り開くというような労働組合の役割、労働組合の未来をつくることは難しい時点に来ているし、一方ではそれはチャンスでもあるという問題意識をどれだけ働く人の中に広げ、そして実際に労働相談に來られたり、労働相談の解決に尽力したりしている組合員を結集できる力に変えていくかということだと思います。これからますます、いろいろ課題としても広がっていくのではないかと、全労連はその中で中心的な役割を果たすだろうし、果たすように私たち自身が運動を通じて変わっていかねばいけないと思います。均等契約・均等待遇の問題然り、全国一律最賃 1,500 円をナショナルミニマムの基軸として作り上げる、基礎年金とか中小業者や下請単価の問題と関連して国民共同の中心に労働組合がなるのはナショナルミニマムをつくり上げていく、つまり、要求運動を通じて実現できるのではないかと思います。全国一般としては東京地方本部が専らそういう方向を出していますけれども、全国一般全体としては、まだそこまでないし、愛知では、それをつくろうとしてつくり切れていないという面もあります。だから、私たちも失敗、失敗の連続だけれども最後に成功すればいいのではないかと、楽観的に行くしかないのかなと思っています。

司会

以上で本日の定例研究会を終了いたします。皆さん、どうもありがとうございました。

(＊以上、質疑応答等の時間約 102 分)

報告要旨・資料 (33 頁～48 頁に掲載)

報告要旨（10頁）

愛知労働問題研究会 第13回定例研究会報告 2020.1.18 @労働会館本館

☆テーマ 「地域労組きずな—その過去・現在・未来—」 報告者：きずな書記長 後藤陽司

（1）きずなの過去

・きずな＝誰でも一人でも職場単位でも失業中でも加入できる地域労働組合（ローカルユニオン）

1981年6月28日、愛知地域労働組合きずなは結成されました。以下に、きずな結成宣言の一節を紹介します。

「『手取り8万5千円、2年間にわずか数千円の賃上げしかなく、売り上げで昇給一時金がきまる』『退職金制度もなく将来が不安だ』『健康診断は入社以来やったことがない』『アルバイトを2つも3つもやってやっと生活している』等切実です。

しかし、中小零細企業労働者、臨時・パート労働者はほとんど未組織で、現状に不満を持ちながらもその解決の道を見いだせずにいました。こうしたなかで労働者の『労働組合があつたらいいなあ』という声の高まりのもとに仲間と団結することが、私たちの生活や労働条件を改善することだと知りました。私たちは、誰でも安心して入れて、実利のある労働組合を自らの手でつくるために、立ち上がったのです。』

（きずなの「組合員教科書」より）

①結成20年まで（1981～2001年）：前進から停滞へ。

1981年6月28日、全国で4番目の地域労組として結成。全県単一、約280名の組合員、専従者を配置。

1981年10月、統一労組懇加入。

12月、未組織労働者組織化全国交流集会

秋～、「中小零細企業の健康を考える運動」→健康診断の実施

☆最賃闘争開始＝最賃生活実験開始、1万5000人の署名を愛知労働局に提出して交渉

1982年4月、「きずな共済」発足、名古屋法律事務所が顧問法律事務所に。

1983年10月、公然化を前提としない職場組織の確立を、という方針転換。組合費改定も含め全組合員の批准投票実施。

1984年5月 「トマホーク来るな・5・27 依佐美行動」—全支部から100人参加。

☆スキー祭典、キャンプなどレク。子育て懇談会など。

☆職業病認定を求めるたたかい（労働相談活動）

☆解雇撤回闘争（解雇・異動攻撃への反撃）・・公然化交渉、本部支部支援で成功。

☆2つの地域分会、1業種分会（学童保育指導員）

☆3種類の機関誌 「月刊きずな」「月刊きずな情報」「本部情報」

1985年10月 組織現勢500名突破。最初の組合員教科書を発行。

☆「臨時教員問題の改善を求める会」が社会保険・雇用保険の適用勝ち取る。

☆名古屋市長選挙で革新候補・海保孝さん支援。5500人の支持拡大。

☆「私の要求書」運動を提起。

1986年 円高不況倒産→解雇、倒産などの労働相談11件。

☆「私の要求書」運動。6割の組合員から集約。要求実現のために職場活動強化を。

- ☆最賃闘争：スローガン「誰でも１０万円以上の賃金保障を」。6600 人の署名。4 月労働省交渉→労働省係長「私も最賃生活実験をやります」
- 1987 年 職場闘争の前進。東部支部「花一輪運動」。時短（有休+隔週土曜日休暇）など勝ち取る。
☆機関紙「きずな」有料化・読者拡大を。
- 1988 年 解雇闘争。「きずな共済会」設立。機関紙 1300 人読者、日本機関紙協会コンクール優秀賞。
- 1989 年 1 人の要求を仲間が支えてたたかう。要求実現前進。東部支部「ゴム手袋の支給から、春闘 2 万円賃上げ実現」
☆11 月、「階級的ナショナルセンター確立」のため、愛労連加入。
- 1990 年 3 月 「愛知共済会」結成。
- 1991 年 10 月 1、組合員一人ひとりと周りの労働者の要求実現 2、1 人組合でも、支部・分会の支援で要求実現 3、組合員拡大、支部・分会確立。4、共済、機関紙、最賃闘争で成果。
☆91 春闘。分会・個人で 1 万 5000 円、1 万円から 2 万円賃上げ。時短：週休制などで前進。
☆労災認定闘争：地域で支援する会結成。
- 1992 年 バブル崩壊明白に。「圧倒的多数の仲間が要求を実現する 9 2 春闘」。時短：5 職場で休日増加勝ち取る。
しかし、経験主義とあきらめの両面の揺れで、当初目標からは不十分に。
☆貯木分会：17 人で結成。しかし、団交拒否、分会長解雇の攻撃。
- 1993 年 不況攻撃の中、1 1 職場で賃上げ。
☆貯木分会・解雇撤回、分会認めさせるたたかい。本部・支部・地元で 3 つの支援組織。
地労委、裁判。地位確認仮処分決定、団交実現で組合認める等の確認書。
- 1994 年 解雇撤回 2 件。
金型・木型・町工場で働く仲間「はぐるま分会」結成、愛知県・中部通産局と交渉。（石川前委員長が指導）
- 1995 年 4 月 労働会館に本部が移転。 ※1 月、阪神淡路大震災、3 月、オウム地下鉄サリン事件。
解雇撤回・職場復帰 2 件。
☆東洋学園分会結成（94 年 11 月）に組合つぶし攻撃。→未払賃金請求裁判、地労委救済命令申し立て。
☆組織拡大停滞打破できず。「名古屋地方に有力な地域労組はまだない」（中日）。
- 1996 年 労働者派遣法改悪などで不安定雇用拡大。
☆解雇撤回・雇用継続・賃金保障勝ち取る。
☆東洋学園分会：労務屋により不当労働行為頻発。「学校に復帰させる会」、裁判、地労委など。
- 1997 年 住専問題など、金融不祥事・破綻。神戸児童連続殺人事件。
☆1 人職場で公然化、団交で未払い賃金勝ち取る。（小野・現委員長）
☆ニュートン学院分会 9 7 春闘、賃上げ回答：当初 1 万円→1 万 5 0 0 0 円へ引き上げ。
- 1998 年 解雇闘争。
☆ニュートン学院分会 賃上げ、職場の民主化。
☆東洋学園争議 不当労働行為救済命令（地労委）

☆組織建設総合計画 ほとんどの支部・分会が作成したが、微減に。

1999 年 労働者派遣法・職安法改悪など。年俸制、変形労働時間制。愛労連労働相談、373 件倍増→きずなへ 20 人以上加入。

要求実現は不十分だったが、、、。

☆ニュートン学院分会 3 年連続で 1 万円の賃上げ。

☆東洋学園争議 不当労働行為認定（地労委、学園も）、懲戒解雇撤回・解決金支払い、勝利的解決。

☆他の職場 解雇撤回、職場復帰、倒産問題など。

2000 年 非正規 1200 万人超。リストラ「合理化」で年功賃金崩壊、成果主義賃金導入。

愛労連労働相談、427 件→いくつかきずな加入。支部のビラ・諸団体の紹介でも労働相談多数。→愛労連と「きずな」の共同で解決図るケース。解雇事案、賃金未払事案が多数。ハラスメントも。→すべて解雇撤回、職場復帰、賃金補償勝ち取る。（NTTテレメイトの派遣労働者を含む）

全支部が宣伝行動。愛労連・地域労連のいっせい労働相談活動にも参加：地域労連との連携強化。

★労働組合の 3 機能（ウェッブ夫妻著「産業民主制論」）の確立

①「団体交渉」争議・春闘、②「制度改善」最低賃金・R 教員制度、③「共済活動」きずな共済会、健診など。

★労働組合の 3 つの闘争領域（全労連「わくわく講座」テキスト）の推進

①経済闘争（賃金・労働条件）、②政治闘争（制度政策、政治革新）、③イデオロギー闘争（学習教育、宣伝）。

★自立した地域労組として。

○活動スタイル 「一人ひとりを大切にみんなでたたかう」

・職場で 1 人組合でも、職場の仲間、支部・分会の支援で団結して、要求実現を。

「個人プレーはやめよう」「会議で職場の状況を出し合って」

R 分会：失業者出ると「困む会」「励ます会」開催してみんなで支えあう。→地域支部でも。

○組織形態 「地域でも職場でも組織を確立」

・当初「職場での公然化や組合結成を加入の条件にせず、だれでも一人でも安心して入れる」ことを強調。→「たたかわない組合」「職場の外に組合をつくって何になる」という疑問、批判。

・第 4 回大会で職場組織の確立へ方針転換。→職場分会、複数結成へ。

・貯木分会、東洋学園分会 組合つぶしの攻撃→組織をあげて裁判闘争、勝利的和解。

：「職場組織を地域支部や仲間が支えてたたかう」

○共済活動 「入って実利ある組合」

・1981 年～毎年健康診断。旅行の割引制度。無料法律相談。

・1988 年、「きずな共済会」発足。組合員以外にも加入者を拡大。

・レクリエーションや親睦行事で交流。

・愛知共済会設立の中心的役割。

○雇用を守る 「ひとりの解雇も許さない」

- ・ 中小零細企業労働者、臨時・パート・派遣など不安定雇用労働者が中心の組合。
- ・ 1988 年～解雇撤回闘争が本格化。
- 「石井さん解雇事件」 翌日、支部の「全員集会」、地域労組懇の支援で団体交渉、「守る会」発足。各支部はカンパや裁判傍聴などで支援。地位保全の仮処分勝ち取る。
- ：「1 人組合でも組織的にたたかえる」「支部が機敏に対応することが大切」「他の労組にも支援を求め地域全体のたたかいにする」
- * 90 年代まで、職場での春闘賃上げが実現していたが、特に 80 年代はバブル景気で比較的「楽に」勝ち取れた傾向がある？ 日本全体の賃金が低下し始める 98 年以降は、ほとんど賃上げは無くなった。職場闘争の困難性。

○機関紙活動 「組合と仲間を結ぶメディア」

- ・ 多様な職場、雇用形態の「きずな」→組合活動を伝え、組合員の思いや意見を交流する機関紙の役割を重視。
- ・ 1981 年 7 月創刊「きずなニュース」、隔週発行。～1984 年 5 月の第 35 号。
- ・ 1984 年 6 月～「きずな」組合方針・活動を伝える、「きずな情報」仲間の話題を伝える。毎月発行。
- ・ 1986 年 11 月～「月刊きずな」上記 2 紙を合わせる。機関紙コンクールで何度も入賞。
- ・ 1987 年～「月刊きずな」を組合員以外にも読者を拡大へ。650 部拡大。読者数が組合員数を上回る。

○地域労働運動の一つの方向を示す

- ・ 地域労組 全国で最高時 72 労組。「全国地域労組連絡会」、「地域労組全国交流集会」3 回
- ・ しかし 2000 年代初頭までにほとんど消滅。
- ・ 「きずな」 結成当初から全県単一の労働組合。本部事務所、専従者配置、自前の財政、機関紙、き共済も自力で。雇用と権利を守るたたかい、組織建設も、自立した労働組合をめざす。
- ・ 未組織労働者の受皿としての地域労組の可能性。

②結成 35 年ころまで：停滞から衰退へ

- ・ 2000 年代以降 労働相談から個別労働紛争の事案での争議や加入は継続。
- ・ 最賃闘争は継続、が春闘賃上げはほぼなくなる。
- ・ 本部パート事務員 G さん（尾西支部）との紛争で混乱、消耗。
- ・ 支部が消滅→「空白」地域発生。組織は漸減へ。特に 2010 年代。
- ・ 2015 年～16 年にかけて、3 回の全組合員集会と 1 回の臨時大会を経て、専従役員を配置しないことを決定。理由は「財政問題」（が、1 回目の組合員集会で「専従役員の害悪」発言も）

（2）「きずな」の現在

①結成 40 周年へ：反転から模索へ

- ・ 2015 年 6 月定期大会 組織現勢過去最低へ：197 名。
- ・ 非専従体制。だがその後、前進に向かい、2020 年 1 月 17 日現在 260 名。
- ・ 非正規が 4 割近い。
- ・ 職場分会は 6 つ結成したが、いずれも問題解決などの後、短期間で消滅。
- ・ 専従役員未配置などで浮いた予算を、支部・分会の活動に補助する制度「活動費」が増大。
- ・ しかし、1 支部機能停止。2 支部大会開催できず。

- ・労働相談からの新規加入者の組合費滞納が、2018年以降急増。
- ・労働相談から「団体交渉」へ：毎月数件（以上）。→労働審判・裁判へ、も6件。現在は解雇・未払い残業代で1件。
- ・最賃闘争、R活動、などは「制度改善」は継続・発展。
- ・「共済活動」 行事参加者が漸減。共済会総会2019年で廃止。
- ・経済闘争：個別紛争（解雇、未払い残業代、パワハラなど）。春闘賃上げはほぼ無い。政治闘争：制度改善。政治革新（愛知県知事選挙、名古屋市長選挙など）。イデオロギー闘争：学習教育。宣伝。（本部でも、支部でも。）

◎組織化の取組

- ・本部直属から地域支部へ 労働相談からの加入者が圧倒的な現状、自分の個別紛争が解決したら組合から脱退してしまう「回転ドア」状態を少しでも改善し、組合活動に参加して組合に残ってもらうために、労働相談からの加入者は従来本部直属だったが、できるだけ地域支部や分会に所属してもらうようにしている。
- ・紛争解決後のフォロー 個別紛争解決後、折を見て当該組合員の現状を聞く。職場に新たな問題が発生している場合は、対応する（新たな団交も含めて）。
- ・SNSの活用 「きずな」のLINEグループを作っているの、そこに招待する。ほとんどの人は入ってくれる。組合の学習会や共済会のイベントや、他の人の団交の案内などを流す。→興味のある人は参加してくれる。
- ・学習活動や親睦行事などでの交流 2018年、直属組合員も含めて「合同新組合員教室（わくわく講座スクーリング）」、2019年、支部組合員も参加できる「直属組合員交流集会（わくわくカフェ&しゃべり場）」の開催と参加を呼びかけ。これまで5回開催してのべ42名参加。労働組合の基礎、そもそもを学ぶと同時に、職場の問題などで交流を深めた。
- /わくわく講座や勤労者通信大学などの受講により学習と交流を深めている。
- /各支部は、折々に親睦行事を開催して交流と団結を強めている。東南部支部は支部会議で鍋パーティーを行っている。
- ・共済を勧める 「第2の賃上げ」と言われる共済を活用する。「きずな」では、新規加入者は全員「基本共済」に加入、「助け合い」と「実利」ある任意共済の加入も勧めて、組合への定着を図る。
- ex) 2018年以降、個人賠償責任保険&交通災害共済9名加入。「きずな」で新組合員に2口プロゼント（2017年11月から2020年4月まで）→実利を語って5名は満口加入へ。火災共済キャンペーン4名加入。年金共済10名新規加入、など。

◎きずな 20 春闘（方針案骨子）

- ☆賃金闘争＝賃金生計費原則：愛労連・最低生計費調査結果に基づき、時給1500円、月額22万7000円、以上を、要求。
- ☆主要目標＝「格差是正」「大幅賃上げ・底上げ」をめざす
- ☆そのために「1人1行動」「1人10対話」をしよう。
- 1) 最賃闘争：署名活動—100筆チャレンジャー募集。各支部で学習・宣伝活動も。
- 2) 非正規差別NGリーフレットの全組合員・総学習運動、5年ルール無期転換による雇用の安定、などをめざす。これにより、非正規労働者の組織化もめざす。

- 3) 職場における賃上げ・労働条件改善闘争にもチャレンジする。
- 4) 憲法闘争・平和活動 3000 万署名+「改憲発議阻止」緊急署名。NPT再検討会議、原水爆禁止世界大会ニューヨークへ向けて「ヒバクシャ国際署名」
- 5) 組織拡大・強化 7 月定期大会までに、40 名組合員拡大。団交・争議などのにない手増やし。原則的な支部・分会活動の再構築（含む・財政問題＝組合費滞納者一掃めざす）。共催活動の充実・見直し。
- 6) 地域労連への結集強化（総がかり作戦もにらんで）。2/20 地域総行動などへ積極的に参加。

●課題

- 1) 労働組合は、個別紛争の「請負」「代行」業ではない。やはり、「労働組合」の本質を伝えること。：団体交渉に、当事者が支部や本部の組合員とともに参加して、要求実現に奮闘するところから。
- 2) 労働相談が多くなりすぎて、争議態勢が追い付かず、案件対応が後手後手になり、不満を持つ組合員も。にない手を増やすことが急務。
- 3) 労働相談からの加入者は、支部に所属しても、問題解決してから脱退する人は一定数おり、在籍しても支部会議不参加、組合費滞納など未結集の人がかなりいる。特に財政問題は解決すべき。
- 4) 組織拡大は、本部の労働相談が圧倒的。支部・分会の活動が前進しても、組合員拡大にあまり結びついていない。
- 5) 職場での組織化がうまくいかないし、職場での春闘賃上げもない。

(3) 「きずな」の未来 結成 40 周年以降を、新たな前進で。

- ①支部、分会が主役で要求実現、組織拡大を。
- ②若手、にない手を増やし、原則的な組合活動の再建を。
- ③職場での組織化、春闘賃上げを。
- ④最賃闘争、R活動のさらなる前進を。
- ⑤共済活動の充実を。

☆地域の広範な未組織労働者、特に非正規労働者に働きかけを。



◎全労連の組織拡大「総がかり作戦」へのエントリーについて。2020年に予定。

(※竹内・愛労連事務局長代行：12/8全労連東海北陸ブロック総会での発言

「地域の未組織、非正規労働者を対象にしたものを、愛労連として1つはエントリーしたい」)

- (1) 医労連の「総がかり作戦」12月で終了後、愛労連からエントリーする単産を募集中。
- (2) 全労連で「重点計画」に認定されれば、100万円が活動費として支給される。
- (3) 「きずな」としての取組計画のイメージ。

- ①特に、地域の非正規労働者をターゲットとする。
- ②おもに地域支部が、地域労連と連携して、地域の未組織労働者を組織化する。

→既存の地域支部などが、主体的に大々的に組合員を増やす。

→地域労連を単位として「空白」地域に地域支部を再建・創設する。

*「空白」とは、組合員がいても、地域支部が無く、直属となっている地域を主に指す。名古屋市西区、中村区、中川区、港区、南区、中区や西三河エリア。

→港区と南区などで再編することもあり得る。小牧市や北名古屋市は現状尾西支部だが、尾中支部とするなど。

③取組期間は、1年をめどとする。（医労連も1年がかりで取り組んだ。）

④今後50名近い除籍や脱退も見込まれる中、あらたに地域支部などが主体的に100名以上の組合員を拡大する。→300名を実現し、さらに500名への橋頭保を展望する。

⑤新組合員獲得作戦－労働組合の「見える化」「見せる化」から組織拡大をめざす－

☆おもに地域支部が主体となって。

i) 市民講座・学習会の開催。

・地域支部などが、地域労連と連携して、「最低賃金」問題や、「非正規差別NG」「同一労働同一賃金」などで、パート・有期雇用法、改定派遣法、残業上限規制・新36協定などを学習、活用する「市民講座」などの学習会を開催して、地域の未組織の非正規・正規の労働者に働きかける。

※軽食や飲み物を提供する。※広く事前に宣伝する。

ii) 「きずな労働相談ブース」の出店。

・地域労連が主催する地域のイベント（中川フェスティバル、瑞穂夏祭り、千種名東桜まつりなど）に出す。

・上記の地域も地域労連のイベント以外の時期と、+（プラス）上記以外の地域は、地域のマルシェ、フリーマーケットその他のイベントなどに。地域労連と共催で出す。

e x) 日本最大級フリーマーケット「マンモスフリーマーケット」名古屋市国際展示場（2019年は11/16（土）、17（日）開催。

※軽食なども提供する。

iii) 子ども食堂・50円食堂への労働相談員派遣。

※ii)、iii)は、+i)も必要に応じて、

・来客の労働相談に乗る。→状況により、組合加入を勧める。業種により、~~他の単産も紹介する。~~（きずなリーフレットのほか、~~他の単産リーフレットももらって持参する。~~）

→紹介で他の単産ともウィンウィンの関係に。）

・きずなリーフ+権利手帳のセットを、愛労連のティッシュに入れて配布。

特に、ii)は、

・最賃問題やその他のタイムリーな労働問題でシール投票も行い、職場実態などを「見える化」する。

・必要なら同じく署名活動も。

・パブリックビューイングも行う。→きずなのプロモーションビデオ（後述）、もしくは全労連の「最賃ビデオ」、もしくはエキタスの最賃上げろデモ、黒沢全労連事務局次長や中澤静岡県大准教授の講演、（愛労連の最賃上げろピアガーデンデモ）の様子、などを編集して、上映する。

・（労働相談には、社労士も呼べるとよい。）

*意見：子ども食堂には、必ずしも親は来ないし、来てもそのような需要で来るわけではない。

つながりのないところにいきなり行っても、労働相談などできない。

*（50円食堂）→瑞穂みんなの家：マイハウスにて開催。（R愛やR名の人がボランティアに行っている）、加藤さん（東部支部組合員）の子（？）が開催しているところ：「あらぐさ」クラシック

喫茶、他に、中村区役所付近のおにぎり食堂、

+（子ども食堂）→南医療生協・当知診療所（港区）：第1土曜日 300 円、など。

→まず、ボランティアなどに行って、つながりを作り、労働相談が実施できる条件を醸成する。

iv) 大人食堂の開催

・GW、お盆前後、年末年始の長期休暇の時期に、特に非正規などの人達で、会社が休みで居所や生活等に困っている人達に、ある場所で食事を提供して、その他の生活支援や労働相談に乗る。

v) 「ユニオンカフェ・しゃべり場」、「きずなを知るサークル」などの開催。

・本格的な労働相談には至らないが、職場のことなどを気軽に交流したいと言う労働者向けに、ミニ学習会+交流会という形で、地域で実施する（必要なら、学習協などとも連携する）。

・組合員+サポーターで、サークルの集いなどを実施する（過去：中川支部が行っていた）。

※飲み物、お菓子、ケーキなどを出す。

※i)～v) は、各地域支部などが、実情に応じて、どれか1つ、ないし、全部を選んで、複数回実施する。

※各支部で、昼間日中活動できる人の確保も必要。→年金者世代、など。

vi) 地域労連やその加盟単組などから、対象者を紹介してもらう。

* 紹介カード、紹介リーフレットを作成（Ref：医労連のものを参考にする）

* 紹介者、紹介支部にはクオカードなどを進呈する。

⑥既存組合員のスキルアップ。ほか連携交流など組織強化。→担い手増やしと団結強化をめざす→

※英語と同じで、文法を教科書で一生懸命勉強していても、いざ外国人と話そうとしたらハローしか話せないというのと同じ。実践で役立つことを、できるだけ全員で共有し、実践でいかしていく。

i) 新組合員の団交などに、全員で取り組む態勢づくり。担い手増やし。

・わくわく講座や勤労者通信大学、新組合員ないし直属組合員の交流集会、その他の組合の学習会に積極的に参加する。（座学講座・ティーチング）

・団体交渉の勉強会を開催する。実際にあった事例をアレンジして、ロールプレイングを行う。

・上記も含めて、「コミュニティオーガナイズング」、「トラブル・メーカーズ・スクール」（『職場を変える47のレシピ』参照）などの手法にも学んで、職場の労働問題などでワークショップを行う。（実践講座・コーチング）

ii) 他のユニオンなどとの連携推進。

・団体交渉の情報交換をして、都合がつけば相互に参加する。

iii) 労働争議で抗議宣伝活動などを行う場合、該当する内容のチラシ+きずなリーフ+ティッシュも配布して、当該争議+きずなの宣伝を、当事者+それ以外の複数の組合員で行い、支援の輪を広げる。

※労働争議で、きずなそのものでも、争議資金などを、SNSなども活用してクラウドファンディングなどで組合外からも広く募る。人手なども、他の労組・ユニオンの応援を期待する。

※i)、ii) は、

労働法を学んでも、いざ他の組合員の団交に参加したら、「タイミングがつかめずに、何も話せずに終わってしまった」とならないように、場数を踏んで実践的なトークスキルを磨く、あるいは職場を集団的に変えていくヒントをつかみ、実践的なスキルを身に着けることなどを目的とする。

※他の組合の団交の進行方法や決め台詞など、良いところは取り入れる。もちろん、他の組合と共同、共闘して団交勝利をめざす、要求実現をめざすことが第一。

- ・きずなも、他のユニオンや組合も団交の参加者が増えてウィンウィンの関係に。
- ・他のユニオンなどと情報交換して、同業種の組合員同士で分会を作る。→産別ユニオンへの足掛かりとする。（コンビニエンスストアなど既存の産別組合が無い業種や、企業内組合があるが、雇用形態、短時間勤務などによって加入できない人たちなどを想定。）

※かつて、前委員長が、金型・木型職人労働者の分会「はぐるま分会」を組織していた。

また元・豊田支部委員長＝大工が、大工さん+αで「建築職人分会」を組織する展望を語っていた（一人親方でも加入できる保険事務組合の結成をめざしていた）。

→これらの経験にも学ぶ。

iv) 学習協などとの連携強化。

- ・わくわく講座、勤労者通信大学などの全員修了をめざし、学習支援体制を強化する。
- ・2020年全国学習交流集会（愛知県開催）への積極的参加によって、学習を深めると同時に、他労組、他団体、個人との交流を拡大し、きずなの組織拡大と組織強化の一助とする。

※ii)、iii)、iv)は、きずなの組織拡大強化ばかりでなく、他のユニオンや団体などとも交流や相互支援を拡大し、愛知の労働組合運動全体を盛り上げたい。

v) 任意共済の加入促進キャンペーンを新たに企画して行う。

vi) 共済会行事の充実を図る。→話題性のある行事、タイムリーな企画とすべての組合員に参加呼びかけを届かせる。そのための創意工夫を練る。

⑦メディアの活用

i) SNSの活用

- ・組織拡大+組織強化の両面に生かすために、組織の内外に情報発信、「ゆるいつながり」を構築する。
 - ・組織拡大では、組合員以外でも、リクレーションや学習会に興味を持った人が気軽に参加できる雰囲気を作る。
 - ・きずなの公式ホームページの再開充実、必要なら新規作成を。（多少のお金をかけてもよい）
 - ・きずなの公式 Facebook ページ、公式 Twitter アカウントを開設する。
- （2019年には、以前から後藤と Facebook 友達だった人たちが複数、きずなに加入した経験もある）。

ii) マスコミの活用

・上記①、②の取組、企画や、最賃引き上げ、労働争議等の宣伝行動などを行う際に、しんぶん赤旗や愛知民報に声を掛けて取り上げてもらうことで、及び、赤旗や中日新聞に折り込み広告を入れることなどで、「きずな」の知名度をアップし、当日の参加なども広く訴える。

⑧宣伝物の作成

- ・きずなの新しいリーフレットを作成。5000枚用意する。（多少のお金をかけてもよい）
- ・きずな共済会のリーフレットも作成。500枚用意する。（多少のお金をかけてもよい）
- ・きずなのプロモーションビデオを製作する。（多少のお金をかけてもよい）

→ホームページ、Twitter、Facebook +YouTube にもアップする。

■宣伝行動などを動画撮影して、YouTube などSNSにアップする。マスコミに報道してもらう。

Ref) ありさんマークの引越社のパワハラ事件は、宣伝行動の様子などを YouTube にアップ→一般のマ

スコミ報道により、当事者が所属している「プレカリアートユニオン」が一挙に知名度が上がって、組合員が約100名程度から約300名に（？）急増。（映画「アリ地獄天国」：土屋トカチ監督作品、貧困ジャーナリズム賞 2019 受賞。より）

⑨2020年第42回定期大会前、GWくらいまでに具体的な計画を立てる。

⑩全体として、過去の経験にも学ぶ。「温故知新」

・ 1. 学習会や職場相談会の開催、2. マスコミの活用、3. 業種別、横断的組織、4. 交流の場としてのきずな、5. その他の試み

⑪先行してできることから始める。

→1／1（元旦）、原水協の元旦宣伝と合体して、きずなリーフ+権利手帳を愛労連ティッシュに入れて配布。@熱田神宮前。

（配布物：「きずなリーフ」を薄い紙に印刷する+ティッシュに折り込む。→約300部配布した？

「ティッシュ」は愛労連から手配済み。1箱3000円。

「権利手帳」最新版：愛労連から手配済み。無料。500部。）

（最賃署名：全労連・全国一律制 13筆。愛労連・愛知県 1500円 20筆。）

参加（10名）

→今後も本部で複数回実施する。支部などでも積極的に行う。＝地域総行動でティッシュなどをまくのもよいが、「きずな」単体として、組合旗を立てて、ハンドマイク宣伝で取り組むことが望ましい。

はたらく

今回は、新川町に住む山本真由美さん(34歳)「月刊きずな」の読者です。

建築模型をつくる会社に勤務、勤続8年。ご主人と3人の子供をもつ母親でもあります。

男の人と対等に仕事できない

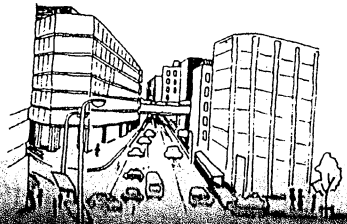
— どういうお仕事ですか？
山本 マンションや公共施設などの建築模型をつくる仕事です。

— 細かい作業の仕事のようですね。
山本 そうですね。2〜3人のグループでつくるんですけど、小さいもので1週間、大きいのは2〜3ヶ月かけてつくることもありますよ。

— 失敗することもありますか？
山本 エエ、サイズや縮尺が違っていて初めから作り直すこともあるんですよ。

— それは大変だ。それだけに出来あがった時の喜びも大きいでしょうね。

山本 自分がつくった模型が、実際の建物になったのを見たり、コンペ(競技会)で、その作品が入選したりするとうれしですね。



給料が安く
結婚できない人のためにも
労働組合は必要だと思う



— とここで、家庭と仕事の両立というのは、大変でしょうね。

山本 去年、一番下の子が、小学校に入學して、送り迎えの仕事がなくなったので、パートから正社員になったばかりなんです。有給休暇がつくようになって、収入も少し安定しましたが、残業はできないので、男の人となかなか対等に仕事できないのが残念ですね。

— 男性は、残業が多いんですか？

山本 納期が近づくと徹夜でやってますよ。

— 大変な仕事ですね。そういうこともあって、以前、労働組合をつくりたいという相談を、きずなにもちかけられたんですか？

就業規則も
退職金もない

山本 あの時、休日がはっきりしないとか、就業規則もない、退職金もない

ということで、若い男の子が「労働組合をつくりたい」と話をもちかけてきたんです。結局、その子が会社をやめたので、たち消えになってしまいましたけどね。

今でも不満は、いっぱいありますよ。特に給料は、専門的な技術を必要とするのに、残業がなかったら12万円そこそこだし、ボーナスも1ヶ月分もないんですよ。「寸志じゃないか」って言うてますよ、みんな。

— 労働組合をつくる条件はあるんですね。山本さんとしては？

山本 男の人たちは、仕事が終わってから飲みに行ったりしているようで、私はそういうつきあいができないのが、残念ですね。

それでも、若い人の中には、給料が安いので、結婚もできない状況がある

んですよ。そういう人のためにも労働組合は、必要だと思ってます。

— ぜひ、頑張ってください。最後に仕事以外のことで今関心のあることは？

山本 手話サークルに入って活動してるんですけど、近く奉仕員資格の試験があるので頑張っています。今、手話のできる人が少ないので、ここでは、自分の力がいかせるし、周りの人にも喜んでもらってるんですよ。

職場でも、これぐらい期待されなきゃだめなんでしょうね。

— じゃー、手話の試験も頑張ってください。今日は、ありがとうございました。

取材メモ

今回は、働く婦人のご苦勞を知ることができました。「働く婦人の組合活動」私たちの課題でもあります。私たちが頑張ります。

飛躍を誓う

‘88きずな旗びらさが、1月10日おこなわれました。

まず、年頭のあいさつに立った石川委員長は、昨年のINF全廃条約、売上税粉碎、産業の空洞化、労働組合問題にふれながら「今年は、きずなにとっても正念場をむかえており、組合員拡大の前進が求められている」と奮起をよびかけました。

来賓の方からは、「一見厳しい情勢だが、頑張れば必ず前進できる情勢だ」という激励と期待の言葉をいただきました。

カンパイのあとは、支部・分会の代表者が、抱負や決意を述べ、参加者とともに飛躍を誓いました。来賓には、中原県統一労組総代表、田中産党県会議員、小島産党名古屋市議員、西民商山本さん、衆議院議員の田中美智子さんからメッセージをいただきました。



年頭のあいさつをおこなう石川委員長

生活できる最賃と 労働者全体の賃金底上げへ

今年も13万円の要求で5月25日労働省交渉

私たちの要求

- ◎全国一律最低賃金制の制定。
- ◎'88年度の地域最賃は、13万円に。
- ◎単身者の課税最低限を、120万円に。
- ◎産業別最賃の適用除外を拡大せず、大幅に引き上げること。
- ◎中央、地方の最賃審議会を公開し、現場の労働者の声を反映させること。
- ◎最賃違反をなくし、最賃の周知徹底を。
- ◎「毎年の引き上げをやめろ」など、日経連などの不当な申し入れを拒否せよ。
- ◎円高不況対策、下請工賃切り下げの規制など、中小零細企業の振興を図る事。



最低賃金の引き上げは、家内労働や下請け工賃、生活保護費などの引き上げにもつながるんです。
国民生活を守るかな×になるんですよ。

へー「最賃」ってすごいね。
労働者みんなが力を合わせられるわね。

パートで働く人にとって最低賃金の引き上げは、切実なのよねー

「最賃」以下の人も 東部支部、団地で署名行動

東部支部は、4月3日、守山区の県営山下住宅に入り、最低賃金署名をまわりました。支部書記長の城下さんに反応を聞きました。「パートで働いている人が多いのにびっくりしました。課税限度額が低いことで苦勞しているようで、「120万円に」というのは、好評でした。それから、最賃以下で働いている人もいました。最賃の引き上げの大切さに、あらためて確信をもつことができました。支部目標達成へ引き続き頑張ります」



読者のみなさんへ「さずな」は、5月の労働省交渉までに1万人を目標に署名をまわっています。ぜひご協力をお願いします。

4.10春闘宣伝行動で花見客に署名を...

行楽ガイド

ゴールデンウィークはこれで決まり

- 岐阜・白川郷— 1泊2日コース
- ▶ 荘川の里は、白川郷の南に接する荘川村にある施設。寄棟式入母屋造りが独特。
 - ▶ 萩町は、白川郷観光の中心地。この山峡の集落には、60戸ほどの合掌造りが建ち並び、すばらしいふる里の風景を見せてくれる。
 - ▶ 明善寺民俗館は、5階建てで、養

蚕具や農具、家具など展示されています。

- ▶ 白川郷合掌の里は、集団離村して廃村となった加須良・馬狩・大窪・島などの集落から民家や小屋などを移築して保存・公開している施設。園内には、川・池・滝があり、みどりのトンネル・さえずりの森・ささやきの森など、緑もいっぱいです。



—飛騨古川—

高山の北にひろがる古川盆地の中に、高山そっくりの美しい城下町。

- ▶ 古川町は古川盆地の北部にある町で、出格子の民家や商家が並び、古城下町の面影をとどめています。
- ▶ 本光寺は、木造建築とし

ては飛騨で一番大きいといわれる本堂があるお寺。野麦峠を越えて信州の製糸工場へ働きに出た工女たちの名を刻んだ玉垣があります。

- ▶ 起し本鼓会館は、昔のまゆ蔵と繰糸工場を改装した展示館。2階は猫大博物館になっていて、約300体を展示している。

組合員 祝結婚 3月に結婚したR分会のYさん。新婚旅行の沖縄では、地元の人も知らない戦争の傷あとをめぐり、古戦場では何かに撞きつて大怪我をとり、組合員の入った旅行大そうずです。



あらい反響

申し込みのあらい反響

6月1日の「ぎぎな」新共済発足を間近に控え、加入申し込みや電話による問い合わせが殺到するなど反響をよんでいます。

無認可の障害者作業所の職員として働いています。2人だけの職場ですけど、組合もあわせて加入を検討します。

ウチのカミさんの相談はものってくれますか？ (北区)

「グリーフでも入れるんですか？—3人以上でしたら団体で加入できますよ。」「じゃー近くの仲間と相談します」(瀬田・婦人)

「うちの亭主の会社は、組合がないんですが、1人でも入れませんか？—もちろんです」(春日村・男)

加入もぞくぞく

兄弟で入りたいんですが…。組合にも入れませんか？ (尾張旭市の方)

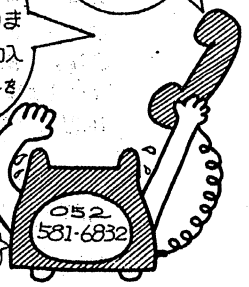
正社員10人、パート27人の会社で働いています。会社の制度として加入を検討したいので資料を送ってください。 (豊田・男性)

知りあいの会社の全員(3人)に加入してもらいました。(本部・山室)

ウチは、両親と女房の家族全員で加入します。(R分会・Kさん)

資料をいただきました。さっそく加入します。近くの人にも加入をすすめますよ。(犬山市・男性)

共済会の電話番号です



あなたもあらい反響

気軽に

キャンプ・マキ、仲間と共に夏のキャンプ、冬のスキー、楽しい催しや行事にお誘いします。

安い掛金
月々700円、年一括だと8000円に。
1人でも、団体(3人以上)でも加入できます。

幅広い一い共済利用
交通事故や火傷、入院、休業保障(1日1000円)をはじめとして、死亡、重度障害、住宅災害など幅広い給付、結婚、出生、就学などのお祝い金制度もあります。

※くわしくは「共済会」加入リーフレットをご覧ください。

生活・労働・法律
お困りな方、無条件に生活の中でのトラブル、困りごとに仲間が弁護士が親身になってお答えします。組合づくりもお手伝いします。

充実・格安の健康診断
充実した健康診断と健康相談がセットで、ナント4千円(88年)。毎年、日曜日に実施しています。

旅行サービス
旅行のあつせん、ツアーの企画など無料サービスを行います。
生命・火災・交通共済
愛知労災が行っている共済事業を扱います。

この～木
なんの木。

私の母

ピンクのセーター

東部支部 桜井さん(51)

私の母は、二十年前に六十七歳で亡くなりました。八人もの子どもと頑固な父と貧しさに、年吉には言いづけないほど苦労して、命を絶めたのでした。

母のことで思い出すのは、小学六年生の修学旅行の時のことです。旅費が百円必要だったのですが、貧しくてその百円がどうしても工面できなかったのです。どうしても行きたいと頼んだら、母は、「おまえは身体が弱いから、今度はどうしてでもやめてほしい。その代わり、セーターを編んであげるから」と、約束してくれました。

そして、中学三年になった春、母はピンクの毛糸を買ってセーターを編んでくれました。私は、そのセーターをまるで宝物のように手に抱いていたことを、今でも覚えています。貧しくて約束したことを実行してくれたことが本当にうれしくて、今でも胸にジーンとするものがあります。

人生のオアシスに

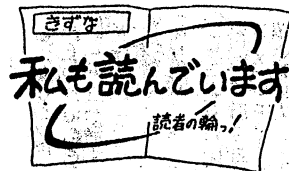
城北支部 加藤さん()

母の世代は、女が家庭にしがられて生活するのが当然でした。私の母も、悲しいほど古いタイプの女で、家からはほとんど出たことがありません。私たち三人の子どもを育てることがすべてのような生活をしてきた人です。

私は次女だったので、ながいしるに育てられてきたなと思っていました。しかし、自分が親になり、わけあって夫と別れ、一人の子を育て生活する状況におかれたとき、私の人生の大きな変えになっていったのは、母の生きざまでした。

母は、人を大切なおこなを人一倍そうい子どもに對しても、きちんと節を通す人です。また、女であって、一人の人間として堂々とした大げな教をくれました。貧しい中でも精いっぱい親が生きれば、子どもは必ずまじめに育つ、ということを身をもって示してくれたのも母です。母の生き方が、私に社会を見る目を開かせ、社会の矛盾から目をそむけることのできない私をつくったのだと思います。

名古屋法律事務所の法律講座の第3回のテーマです。白鹿厚木事件の判決を学びます。5月27日PM6時30分～8時30分於名古屋法律会館(名古屋市中区) (052-451-7746)



今回はインタビュー形式で、中部電力人権無視・思想差別撤廃等請求事件(略称: 中電人権裁判)を闘っている塩川頼男さんに、地域での運動について聞いてみました。

——中電人権裁判について
塩川 原告は90人いて、75年に提訴してこの間いろいろ揺れ動く時もありましたが、普通に仕事して不法・不当な差別をなぜうけなければならぬのかという思い、会社に謝らうせない、泣き寝入りしないことのでんばっています。来年には停年(60歳)の人がいるので、来年の2月頃までに勝訴を勝ち取りたいと思っています。

——地域に入った理由は
塩川 最初は支援してほしいの一点張りでしたが、地域の労働者や労働組合、民主団体など知っていく中でいっしょにやろうじゃないかという話になったのです。

それで地域の運動もやりながら、その中で私たちの闘いを理解してもらう。私たちの闘いは世論を高めて中電を包囲することです。地域での運動との関わりは重要なんです。

地域に入ること、支援する会が労働組合や民主団体の人たちとともに作られ署名・カンパの広がり、参加組織の運動との共闘もできるなど、お互いに前進しています。

争議団の闘いも ポンポン 地域 職場に入っていく ニトが大切

14年間、1人も
 落ちこぼれなく
 頑張ってます



塩川 頼男さん

——地域での経験は
塩川 おとしの春闘の時、職場の周りの未組織労働者の実態をニュースにして運動をすすめたことがあります。その時未組織の労働者から「自分たちは参加できないけど、みんながやって賃金が上がれば、自分たちの賃上げにもなるからがんばってほしい」とおびん共感を受けたことがあります。

今の労働組合は自分の所ばかりに目がいくでしょう。そればかりじゃなくて、周りの労働者に目を向けた運動と職場の中のたたかいが、しっかり結びついた時、その労働組合は前進していくのではないのでしょうか。

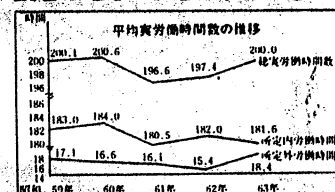
昭和63年 中小企業賃金等実態調査(愛知県)

残業代(賃金)の1割超す!

平均25万1200円

愛知県下の中小企業における常用労働者の平均賃金(88年7月の支給総額)は25万1200円とい調査結果が、県労働部より発表されました。これは前年度に比べて3.8%上昇しているものの、残業代の基準外賃金が大幅に増えたことが大きな要因です。事実、実労働時間数は、前年に比べて2.6時間(月)も伸びています。

これにより基準外賃金(2万6200円)は、平均賃金に占める割合が10.4%と1割を超えることになりました。



大幅な男女格差

一方、男女別にみると、男子の基準内賃金(時間相当などの給与)が25万1600円なのに対して女子は14万4400円となっています。所定内労働時間の比較

男女別平均賃金等

	平均年齢	平均出勤日数	平均実労働時間数			平均賃金		
			総実労働時間数	所定内労働時間数	所定外労働時間数	基準内賃金	基準外賃金	総額
男女計	39.4歳	23.6日	200.0時間	181.6時間	18.4時間	225.1万円	26.2万円	251.2万円
男	40.4	23.7	204.4	182.7	21.7	251.6	32.0	283.6
女	36.4	23.3	186.5	178.1	8.4	144.4	8.3	152.7

が男子を100として、女子は97とそんなに開きがないのに、賃金は男子を100とすると女子は57と大幅な格差があることがわかります。

「同労働、同一賃金」の労基法の規定に違反してんじゃない。



女子パートタイマー
 平均時間単価 640円

次に県下中小企業の女子パートタイマーの平均賃金は、8万6400円で、その内、所定内賃金は3万4500円、超過労働賃金は1900円となっています。

なお、1日の所定労働時間は、6.2時間となっており、1時間当たりの賃金は640円となっています。

調査対象

運輸業、通信業、建設業、金属・保険業、卸・小売業、飲食店、サービス業、製造業、の10～100人規模の企業2000社、卸・小売業の10～300人規模。

このふんばりが 労働運動の未来を切り開く

9月20日現在
36名

9月1日から始まった「さすぞろ大運動」は、20日現在36名の新しい仲間を迎え入れています。

「もっと力強く要求を実現できる組合に『歴史的な新しいナショナルセンター確立にふさわしい奮闘』と県下各地で拡大行動が、精力的に取りくまれています。

いよいよ勝負はこれからです。そして、すべての組合員の参加が、目標達成のカギをにぎります。力をあわせて頑張ろう。



仲間をふやすゴッは 労働者を固定的にみないとか

—大運動が始って3人を拡大、頑張ってますね。

加藤 いやー、まだまだですよ。それでも入ってくれた人は3人とも若い人だね。これで支部の管理費は変わるんじゃないかと思ってます。3人にあたって3人とも入ってくれましたから、他の組合員もビックリしているよね。

—拡大の様子を教えてください。

加藤 パートで働いている19歳の女の子の場合ですが、給料は安いけど職場にはそんなに不満はないということでした。あ、ちょっとお休みがなまらと思ったんですけど、近く自動車免許を取って、ちゃんとした仕事に変わりたいということだったので、「労働者にとって労働組合は必要じゃないか」って話をしたら前向きに考えてくれて、入ることを決意してくれました。この人は、今度は自分のうながりのある人に「さすぞろ」を訴えて頑張っているんですよ。

—どうですか。じゃー、もっと早くからやっていたらと後悔してるんじゃないですか?

加藤 そんなことはないんですけど、以前は、僕自身が残業の毎日で、帰るのは夜の11時とか2時でしたからね。やればできるという自信はあっても、なかなか力がわいてこなかったんですよ。今は部署が変わって7時頃に帰れるから、家族と食事までできるので、気持ちのゆとりができましたね。

—どうですか。最後に拡大の教訓を

加藤 まだ、これからだけど、やってきて思うのは、労働者を固定的にみないということかな。その人がどういう人かは、訴えて判断すればいいわけで、思いきって話しかけていくしかないですね。

—ありがとうございます。ひさつを頑張ってください。



外国人労働者

▼ここ数年、東南アジアなどからの外国人労働者の受け入れをめぐってさまざまな問題がおきていますが、先般のいわゆる「偽装難民」問題によって、外国人労働者の受け入れ問題がいつきに大きな社会問題になりました。いちがいに議論できない複雑さがありますが、私たちとしては、このことで職場にどのような影響が出てくるのか心配されます。▼「さすぞろ」の組合員の職場にもブラジルからきた人が働いているそうです。この組合員の話では、ブラジル人といっても日系二世で言葉は通じるというものでした。しかし、なにせお金だけの目的で働きにきているから話が合わないし、それに加えて、会社で直接雇用されるのではなく派遣労働者として入っているから仲間意識も生まれにくいそうです。▼文句を言わず安上がりの労働者は、企業にとって実にうまい味のある話ですから放っておくことはないでしょう。マスコミなどでは、日本人の勤務感が変わったとして、肉体的にきつい仕事や手先の汚れる仕事を外国人労働者にとりわけ論議されてきています。要するに、これまで大量のパートや臨時など不安定雇用労働者を作り出すことで企業は大もうけをしてきた

したが、外国人労働者の受け入れでさらに大もうけをするという狙いがあるようです。また、きつい仕事や汚れる仕事は、日本人と高い賃金を保障しなければならぬが、外国人労働者なら低賃金でも確保しやすいという思惑です。かつて朝鮮人の人たを無理やり日本に連れてきて働かせ、日本人より低い身分として扱ったように、外国人労働者を日本人労働者より一段下におくことで受け入れようという意図が感じられます。▼低賃金、不安定雇用労働者の増大は、労働者全体の賃金や労働条件を切り下げる役割を果たします。すでに土木作業場とか部品工場などで違法なかわちで外国人労働者を雇っているところが少なくありません。そして多くの場合、手配師などにピンはねがれ10万円そこそこ働いているのが実態のようです。こうしたことを野放しにして既成事実化し、いずれは容認していくやり方は、日本労働者間の雇用形態による格差や差別的実態をそのままにして、さまざまな問題を持つ外国人労働者を受け入れようという考え方は、あまりにも問題が大きすぎると思うのですが、みなさんはどのように考えますか。(O・H)

1990.10.14

『まずな』は頑張ってます

「第11回さすな本部定期大会議案」より、90年度の要求実現の主な成果

支部	実現した要求	とりくみの内容など
昭天陽	1万5千円	・看護会場で自分の給料の低さを実感。勇気を出して2万円の賃上げを要求し1万5千円の賃上げを実現した(煉工業・Iさん)。
城北	8千600円	・「人がやめていくのは給料が低いからだ。私も困っています」と社長に賃上げを訴え、8600円の賃上げを実現した(玩具卸・Yさん)。
尾西	1万9千円	・看護会で2万5千円を要求して1万9千円のアップをからとる(電機・Kさん)。
水戸商店分会	1万5千円	・2万円(平均8%)の要求書を提出。平均1万5千(6%)の賃上げを実現した(土建業7人の分会)。
R分会	時給110円	・粘り強い交渉の結果110円の時給アップ。また通費の支給も実現した(名古屋)。
R分会	時給引き上げ	・待遇改善を要求し、臨時職員の時間給を400円上げた(名古屋市内のA社)。
R分会	一時金引き上げ	・勤続6年以上の職員は12万円アップ、1~5万円のアップ(A社)。
瀬戸旭	労働手当保障 休日3日増 安全施設改善	・賃上げの要求の中で、労働手当保障と休日3日増の要求を強く主張して実現させた(動物医薬品製造業)。
東部	残業なし2日	・残業が強制されるなか週2日の早帰(化学・Nさん)。
東部	ロッカー設置	・ロッカーを要求してカラーボックス(派遣・Sさん)。
瀬戸旭	1万5千円~2万円	・組合員3人の職場。役割を分担して朝礼で賃上げを要求してからとる(動物医薬品製造業)。
東部	2万1500円~4万8千円	・組合員2人の職場。本社要請で大幅賃上げ、住宅手当を要求。住宅手当は付かなかったが、大幅賃上げを実現(医療器具製造販売)。
東部	1万円	・新入社員は賃金とあまり変わらないほどの低賃金であるため、大幅の引き上げを要求した。
東部	7千円	・通常5千円アップであったが1万円を要求して、7千円の賃上げ(マンション管理組合・Yさん)。
東部	時給引き上げ	・時給50円では低すぎると大幅の引き上げを要求して50円アップさせた(パート・Sさん)。
東三	社会保険適用 パートを正社員化させる	・パートで給料が低いため社会保険に加入していなかったが、病気の治療のため保険が必要となり、支部が会社と交渉。正社員にし、社会保険加入と待遇を大幅に改善させた(産業廃棄物処理会社)。
東三	有給休暇を復活させる	・夜勤の休憩時間が1時間増え、昼勤の時間が短くなったことを理由に有給休暇をなくした。支部の支援をえて、職場の労働者と改善を要求して有給休暇を復活させ、お盆と年末年始の休暇を増やす(病院・Kさん)。
瀬戸旭	自主的な看護会をする	・看護会で「有給休暇を実現したい」と話していただけで社長が解雇をちらつかせて圧力をかけてきた。しかし、支部の激励と組合員の奮闘で看護会を守った(倉庫業・Tさん)。
岡崎	休日4日増	・職場会議で休日を増やすよう要求し年間4日の休暇増を実現した(薬品販売・Fさん)。
新橋	特殊健康診断	・有菌菌など危険物質を扱っていたが、一般健康診断のみ。危険性を訴えて実施させた。
城北	残業時の夜食	・残業時に夜食をつけさせた。

給料のこと話しあえる職場に

(本部常任執行委員 山室 34歳)

給料が4万円以上もあがって自分でもびっくりしました。はじめ何かのまちがいじゃないかと思い、同僚にも素直に話せないほどでした。しかし、他の人も大幅に上がっていて安心しました。一番喜んでくれたのは女房ですね。家のローンもあって毎月のやりくりは苦労していましたが、ウチの会社は、本社が東京で全国各地に営業所があるのですが、名古屋営業所は給料のことや何か困ったことがあれば話しあえる雰囲気があるんです。組合員が2人いることもそうですが、これまで小さなことでもいれから働きやすさ職場づくりに取りくんできた成果だと思います。

「月刊さすな」の読者も1人いるんですよ。

しかし、僕が「さすな」に入って良かったと思っていることは、仲間の中で自分自身が人間として成長できたことです。営業マンですから、つい自分よがりの考え方をすることが多かったのですが、仲間のことを思いやる大切さを身をもって知ることができたと思います。



まずな話入って良かった!

なんでも出来るよう気が...

(瀬戸旭支部 佐藤 30歳)

僕は、わりといろいろな会社で働いてきましたが、職場で組合活動に取りくんたのは初めてです。会社には3人の組合員がいて、春闘では3万円の要求で一致したので朝礼のときさすなについて要求しました。結果は、1万5千円から2万円の賃上げでしたが、やっただけのことはありました。

その他、作業場の改善や休日を増やすこともやってきましたが、仲間がいるとなんでも出来るような気がしてくるんですよ。友達も増えだし「さすな」に入ってから良かったと思っています。

励まされることです

(昭天陽支部 稲葉 40歳)

「さすな」に入ってから良かったなあと思うのは、みんなの頑張りに励まされることです。自分のことだけでなく仲間が要求を実現できると自分もうれしくなるんです。

そんな仲間から私もおおいに刺激を受けて、今年の春闘では1万5千円の賃上げを実現することができました。「さすな」に入った当初は、お義理で活動していましたが、今は力をいれてやっています。

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 13 号です。これまでと同様に、第 13 回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（romonken-committee@googlegroups.com）までお寄せください。

2. 2020 年の運営委員

すでにメーリングリストでお知らせしたように、2020 年の運営委員会は下記のとおりです（敬称略）。

代表：浅生卯一（元愛知大学東邦大学教員）

副代表：浅野和也（三重短期大学教員）、櫻井善行（西三河労連顧問）

委員：田巻紘子（名古屋南部法律事務所弁護士）

知崎広二（愛労連議長）

三浦奈津子（愛知県・特別支援学校教員）

なお、運営委員会は、これまでと同様、原則として、電子メール等で情報共有・意見交換・合意等を得ることとします。

3. 協力金のお願い

「申し合わせ事項」にあるように、愛知労働問題研究会では会費を徴収しないかわりに、毎年、任意の協力金（1 口 1,000 円で何口でも可）をお願いしています。協力していただける会員の方は、下記の口座に振り込んでいただくか、運営委員にお渡しくださるようお願いいたします。

名義：愛知労働問題研究会

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

4. 会員および会計状況

2 月 26 日現在の会員数は 34（30 個人、4 団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上