

# 愛知労働問題研究会



## 会報 第18号 2021年4月15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

HP: <http://www.roren.net/romonken/> Email: [aichiromonken@gmail.com](mailto: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18回定例研究会	1
Ⅰ 報告：愛知におけるユニオンの活動—名古屋ふれあいユニオンの歴史と現在の課題 浅野文秀さん（名古屋ふれあいユニオン副委員長）	2
鶴丸周一郎さん（名古屋ふれあいユニオン運営委員長）	6
Ⅱ コメント：植木日出男さん（愛知争議団連絡会議事務局長）	10
Ⅲ 質疑応答など	13
報告資料1（浅野さん）	26
報告資料2（鶴丸さん）	49
コメント参考資料(植木さん)	52
運営委員会からのお知らせ	54

### 第18回定例研究会

- \*2021年3月6日（土）13時30分～16時30分頃、労働会館本館4階会議室
- 参加者12名（個人会員4名、非会員8名）、<文責在編集担当者>

### 司会（櫻井副代表）

時間が来たようですから、愛知労働問題研究会の第18回定例研究会を開催します。この

研究会は2か月に1回のペースでやってきました。基本的には労働運動・労働組合運動を中心に上げてきました。今回は名古屋の地でもユニークで原則的で従来の労働組合運動が組織できない分野に食い込みながら、成果を上げてきている名古屋ふれあいユニオンの活動について、ご報告をしていただき、討論をしていこうと思います。今日はお2人に、創始者というか、結成当時から関わってきた副委員長の浅野さんに歴史を中心にお話していただき、さらに、運営委員長の鶴丸さんから現状の闘いを中心に報告していただきます。お2人で1時間前後ということで、そのあと、愛知争議団事務局長の植木さんからコメントをいただき、論議を深めたいと思います。それでは、まず、浅野さんからご報告していただきますでしょうか。よろしくお願いいたします。

## 1 報告:愛知におけるユニオンの活動—名古屋ふれあいユニオンの歴史と現在の課題

### 浅野文秀さん(名古屋ふれあいユニオン副委員長)

#### 名古屋ふれあいユニオンの歴史

皆さん、今日は。初めてお会いする方もおられると思うのですが、私は名古屋ふれあいユニオンの副委員長をしています、浅野と申します。今日は、現委員長の鶴丸さんが後半お話をさせていただきます。今日、今回ここにお招きいただいたときに、名古屋ふれあいユニオンの歴史と現在の課題ということで、私が先ほどご紹介があったように立ち上げに関わりましたので、そこから22年間専従をしてきたもので、歴史のところをお話させていただきます。2018年に鶴丸さんが委員長になられて、それからは鶴丸さんが中心になっているので現状の闘いを中心に報告していただきます。

私は昨年9月に専従を引退しまして、今年6月に65歳になります。しっかり高齢者の方に入りますので、そういう意味でも、私の考え方としましても労働運動は現役の方が中心となってやるべきであると考えています。20年ほど前に、私が組合を結成したときは43歳の年でした。偶然ですけれども、ちょうど20年を経過して世代が変わったということで、これからは鶴丸さんたちの世代がユニオンの中心になり、私たちはサポートの側で支えていきたいと思っています。



(写真:右から浅野さん、櫻井さん、鶴丸さん)

ユニオン全国ネットワーク(全国ネットワーク)というものをご紹介していきたいと思

早速ですが、歴史の方をお話しさせていただきます。資料として「名古屋ふれあいユニオンのあゆみ」というものがあります。実は2年前に20周年の催しをやりまして、その時に、こういう冊子を作りました。20年の歩みというものをまとめたものです。資料の最終頁に「数字とグラフで見る名古屋ふれあいユニオンの20年」とあります。それからもう1つ、コミュニティ・

まして、その資料を入れておきました。ついでに、今日は触れませんが、名古屋大学の和田肇先生、賛助会員ですけれども、大学や弁護士の先生などと書かせていただいた「コロナ禍の労働相談とコミュニティ・ユニオンの活動」（和田肇編著『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』日本評論社、2021年1月刊、所収）という文献もありますので、参考にさせていただければと思います。

まず、基本として名古屋ふれあいユニオンというものは、紹介にありましたけれども、特に上部団体のない独立系の労働組合です。ですから前身はないのですね。ただ、何も無いところから突然にということではないので、そのところから紹介します。私自身、20歳代の頃から横浜の方で労働組合の結成に関わってまして、そこでパートタイム労働者の解雇問題とか、工場閉鎖の取り組みとかがありました。50名くらいの職場の組合だったので、非常に厳しい会社の攻撃があったりして、自分たちだけでは自分たちの権利を守れないということで、当時、総評（日本労働組合総評議会）というものがありましたので、総評全造船機械労働組合（全造船機械）関東地方協議会という組合に入って、その支援を受けながら、工場閉鎖の取り組みを行ったことが私の30歳代前半です。たまたま委員長をやっていたので、職場での労働運動の経験はあります。ただ、閉鎖闘争が激しかったこともあり、それが解決をみたということもあって、区切りをつけて、生まれ変わったものとして名古屋に戻ってきました。

名古屋でモラトリアム的な生活をしていたのですが、そういう中で、ある会計事務所を解雇された女性（森みゆきさん）がいました。その方が自分の解雇事件を解決するにあたって、弁護士さんのアドバイスもあり、「ユニオンなごや」という個人加盟制の組合をつくって自分の解雇事件も闘っていたのです。私はまだ知らなかったですけれども、1995年阪神淡路大震災のときに阪神地方でパートタイマーが沢山解雇されたのですが、これをユニオンが応援するという取り組みがあったのです。そこに森さんが全国ネットワークに参加して取り組んだのです。あと、私が横浜時代に全造船機械というところで取り組んだ関係で、そこに全国ネットワークに参加する組合があったものですから、その連絡の中で「森さんと連絡を取れば労働運動に関われると思うよ」という話があって、彼女と喫茶店でお会いしていっしょにやりましょうということで、名古屋で参加することになりました。ユニオンなごやには3年くらい所属したのですけれども、少し違うかなと思ひまして、そこは辞めました。

しかし、その3年間の中で全国ネットワークの交流集会などで全国ネットワークの考え方を学びまして、森さんと鈴木さん（現事務局長）とその3人で立ち上げようかなということで「名古屋ふれあいユニオン」を始めました。それからずっと全国ネットワークのお世話になっていますので、全国ネットワークについてご紹介したいと思います。

全国ネットワークのホームページからとった資料（「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」）を見てください。1981年くらいに、当時の総評がつくっていた地区労はあくまで組合の相談活動で、正規の労働者のある意味余力をつかってパート労働者の悩みを聞こうという活動でした。それではだめであって、パート自身が組合をつくらうよということになります。江戸川ユニオンという組合が出来ました。当時は非正規という言葉はなかったですが、不安定な雇用の下に置かれている労働者自身が個人でも参加できる組合をつくらうという機運がありまして、1989年に全国の小さな組合が集まって全国交流集会が開かれ、1990年に全国ネットワークができました。

その資料の裏側（次頁）を見ていただきたいのですけれども、全国ネットワークは、あくまでネットワークでありまして、中央があって加盟組織があるわけではありません。あ

くまで横並びの中央を置かないネットワークというあり方です。私たちは全国ネットワークに入っはいますけれども、特に何か指示を受けてやっているというわけではありません。経験交流を深めて、あとは自分たちでやっていくという形です。資料に全国の組合の結成状態を載せておきました。78 団体くらいありまして、愛知では私ども名古屋ふれあいユニオンと女性ユニオン名古屋が参加しています。愛知・三重・静岡では「東海ネットワーク」ということで地域的つながりをつくっています。

その全国ネットワークの考え方に共感していっしょにやりましょうということで、1999 年 1 月 31 日が名古屋ふれあいユニオンの結成大会でしたけれども、1998 年に準備会を立ち上げて、そこに東京ユニオンとか武庫川ユニオンという中心的に活動されていたところから 2 度ほど講師を招いて学習会をやり、下準備をして 1999 年の結成に至りました。どのようにレベルアップを図ったのかということですが、もちろん森さんたちの力だけで立ち上げが出来たということではなくて、当時、私が名古屋に戻ってから市民活動などをやっている中で、愛知県は男より女の方が元気だなと思いました。当時、女性の均等法（男女雇用機会均等法）の成立なんかに関わり、それを求めていく愛知の会などがあつたのですけれども、ワーキングウーマンやDVに取り組んでいる団体もありましたし、いっしょにやりませんかという話をしました。彼女たちは労働運動についてあまり詳しくはないのですけれども、職場で困っている声なんかについて切実に感じていて、共感していただけました。僕らはいわば労働運動畑なのですが、そういう僕と森さんもそうなのですが、それと女性たちの運動がつながって結成大会を開くことになったのです。

ですから、結成大会の時の役員は私と鈴木さんは入っていますけれども、あと 8 人くらいは女性の方で結成されました。それ以外に幸運だったのは、最初から私が半専従として活動できたことです。というのは、これも全国ネットワークとの関係もあるのですが、名古屋市の八事に杉浦医院という病院があつたのですけれども、そこに杉浦裕という先生がおられ、ホームレスの支援などを行っていました。その方と比較的早い時期に知り合いになりまして、そういうことやるのだったらアルバイトしたらということで、午前中に杉浦医院で仕事をして、それだけで 1 人分の給料というような破格のアルバイト代をいただきまして、午後にはユニオンから 7 万円のパートという形でした。最初に組合が出来た時は 28 名でしたので、そんなに少ない人数で専従などは置けないのですが、そういう事情で私が半専従という形で活動を始めました。構成がそのようなものでしたので、私どもの最初のスローガンは、不安定雇用の拠り所をめざしますというようなキャッチフレーズをつくりました。それで中日新聞の方が結成を大きく報道してくれまして、最初の年に労働相談も多くて順調な船出でありました。

そういう船出でしたので、最初の交渉が女性のセクハラ事件で、2 回目の交渉は女性のパート労働者の解雇問題でした。そこから始めて、最初の頃は派遣労働者、パート労働者の問題を取り組むことが多かったです。1 年目で 50 名を超える組織になり、安定した活動を続けることができるようになり、1 年目は私の部屋を事務所代わりにしていたのですが、2 年目からは金山に独立した事務所を借りることが出来ました。7 年目くらいがターニングポイントだったと考えているのですが、最初のうちは 50 名から 100 名まではいかない数で推移していったのですけれども、当時は女性のパートという事務系の派遣という形が多かったので、ウーマンスタッフだったかピープルスタッフだったのでしょうか、女性の派遣労働の闘いが多かったと思います。男の方の闘いもポチポチということで、労働相談の中から、年 10~20 件、月に新しい交渉が 2、3 件という形で入るようになりました。

私は半専従でやっていたのですが、局面が変わるのは、2008 年のリーマンショックの少

し前、これは愛知県の特事情があると思いますが、愛知県は外国人労働者が多いですね。2006年くらいだったと思いますが、豊橋の職場で派遣の外国人の管理者、外国人を外国人に管理させていたのですが、派遣労働者ではなくて派遣労働者を管理する側の外国人労働者で労働問題に関心を持つ方がいて、その方がたまたま私たちの組合にアクセスし、彼がどんどん組合員を増やしてくれました。外国人労働者は日本人と違って相談するところがないのですね。日本人だったら行政などを使ったりするのですが、外国人労働者の場合は、ユニオンでやったらこういうことが出来ましたよと言うと、どんどんそれで広がって、外国人労働者の組合員がいつぺんに100人くらい増えました。

そこでは単なる職場の賃金不払いというようなことだけではなくて、一番のきっかけはその2年後に来たリーマンショックですね。大量の派遣労働者が解雇されて、皆さんご存じのように年越し派遣村などが開かれました。テレビなどでは日本人の派遣労働者の問題が取り上げられたりしたのですが、愛知県では外国人労働者の派遣労働問題が大変な状況でした。雇い止めではなくて契約解除、解雇ですね。これが大量にあり、その人たちが1人ではなくて5人、6人、10人と大量に組合に加入して、何とかそれを耐えぬきました。先ほどの外国人を管理する外国人労働者の方にも運営委員になっていただいて、若い日本人労働者の元気な人も参加するという、そういう幸運もあったのですが、それまでとは違う運動をつくることが出来ました。

そうした中で、全国ネットワークの仲間たちや杉浦先生たちから、「そんな状態なら浅野君、半専従なんかではだめですよ、専従にならないとだめですよ」と言われました。闘争はありましたが、財政的には厳しかったので、組合だけの専従をするというのは少し怖かったのですけれども、「だったらいいですよ、マイナスしたらうちが持ちますから」と言っていただきまして、それに後押しされて私が専従になったのが2007年でした。専従になって朝から1日、相談を受けて対応できる人がいるという体制になると、全然違うのです。私の能力という問題ではなくて、それまでは電話してもつながらないとか、対応できなかったものができるようになり、全然違ってきました。それが相談件数の増加につながっていきました。これは2007年に私が専従化して、組合員が増えたことがきっかけだったと思います。そのあと、東日本大震災などがあり、2014年頃に組合員が300人くらいになったときに、専従をもう1人増やして、1人はパート専従という形になり、誰かが交渉をして出かけていても誰かが残って労働相談を受けられることができるという状態になりました。

もう一つのきっかけは、2015年に刈谷で全国交流集会を開いたことです。全国ネットワークの仲間が愛知県の刈谷に集まって交流する機会を持つことが出来ました。その時に、全国から仲間が集まったということ以上に、東海の仲間と集会を開くことが出来ましたので、そのとき、名古屋ふれあいユニオンだけではなくて、愛知ユニオン・愛知連帯ユニオン・女性ユニオン名古屋など愛知全体のユニオンが集まり、岐阜一般労働組合なども、こぞって大会の成功に向けて協力してくれたことによって、地域のユニオンの結束が固まったと思います。そういう意味で2015年がポイントになったとは思っています。

以上の経緯を経て、うちの組合が大事にしたいことは、行政や弁護士さんなどとのつながりができていることです。今は、いろいろな相談が単にホームページを見てくるだけでなく、弁護士さんからの紹介とか、行政からもここに行った方がいいですよとか、これは本来、表向きではやってはいけならしいですが、あそこに行ったら助けてくれるかもしれないよとか言ってくれるハローワークの職員の方もいらっしやいまして、そういうことで、いろいろな人たちが来るようになりました。

私たちは個人加盟の組合ですが、個人で職場にいることが目的ではなく、多くの問題が

職場で仲間を集めなければ解決できないことは分かっています。有給休暇を使わせてくれないとか、残業代を支払わないといった労働基準法に違反するような問題は、1人でも解決できるのですが、給料を上げるとき、不況などを理由に解雇されたときには1人では会社と闘っていくことはできないので、職場で仲間づくりをして、同じ立場で声を上げないと要求を実現できないということを、組合として相談に来た方には常々言っています。たとえば、少し若い人で就職したばかりの会社で給料が安いので、ユニオンに入ったら給料を上げることが出来ますかということに来る人がいるのですが、まだ試用期間中で給料を上げてくれというのは無理だろう、1人では無理だということを言い、もう少し頑張っただけで職場で仲間をつくってからのしよう、勉強などはできるけれどもそれ自体はもう少し時間が経ってからのしようと言っています。そういう活動もしてきたので、この間、百数十名の分會も組織してきました。

今後の事については鶴丸さんが報告すると思いますが、専従は、私と当初からいた鈴木さんが事務局長で2人、それに鶴丸さんが職場の闘いを通じて委員長になって、今、3人の専従体制で取り組んでいるところです。鶴丸体制になってから、名古屋ふれあいユニオンに職場のより多くの仲間の声を反映できる取り組みをしていきたいと思っています。東京の仲間や全国ネットワークの仲間との交流もさらに深めて、これまで私がやってきたような取り組みとは違った、さらに広げてやってくれることを期待できると思います。私の報告は以上です。

司会

では、続いて鶴丸さん、お願いします。

## 鶴丸周一郎さん（名古屋ふれあいユニオン運営委員長）

### 組合の取り組みと今後の課題

お待たせしました、鶴丸です。浅野さんから名古屋ふれあいユニオンの歴史についてお話がありましたので、直近の取り組みや今後の課題について、私が特に思っていることを中心に話したいと思います。

実は昨日、組織強化会議というものをやりました。例年は4月に定期大会をやって、今後1年間の方針を決めたり、運営委員を決めたりしているのですが、それに向けて毎年3月くらいの時期に、組織強化会議を3回に分けてやるのです。来年度の専従体制や運営委員をどうするかということを議論します。昨日の組織強化会議では専従体制をどのようにするか、時間をかけてやったのです。率直に言うと、私の世代の次の若い世代を用意できているかということと出来ていない状況なので、そこをどうやって育てていくのかということと、来期をどういう形でやるかということを集散的に議論しました。まず、そういうことが大きな課題だと思っています。浅野さんからは、昨年引退して別のかかわり方というお話が先ほどありましたけれども、私個人としては、来期も変わらず積極的に関わっていただければなと思っています。それぞれ事情があるので折り合いをつけながらやっていきたいとは思っていますが。

パワーポイントで作成した資料を用意しているので、これを見ながら話をしていきます。まず、私の名古屋ふれあいユニオンとのかかわりです。私は、X商事という食品加工会社で開発の仕事をしていました。会社が就業規則を変更する時に、従業員の代表を決めて意見書をつけて労働基準監督署に届け出をするという決まりがあるので、その代表者に私があ

ったところ、会社の社長が選び直せと言いまして、他の先輩のメンバーもそれはおかしいではないかという、まず、私が解雇になり、先輩も解雇になって、どうしたものかということで、私たちはみんな名古屋ふれあいユニオンに一斉に加盟して、争議に入ったのです。2014年の5月でした。結局、この争議で愛知県労働委員会に不当労働行為で2回申し立てをしました。1回目の申し立てに関して、会社が中労委（中央労働委員会）に異議申し立てをして、中労委から会社に和解をしろという勧告が出ました。しかし、それを会社が受け入れないというような争議が最終局面に来ている状態で、この写真は、地域の皆さんに声をかけて会社周りで抗議行動をしている様子です。この3か月後くらいに中労委で和解をしました。私自身は和解で退職をしました。その後、2018年4月にユニオン（組合）の定期大会があって運営委員長になり、そこで中心的に組合と関わるようになっていきました。

組合の活動としては、個人の労働者が加盟をしてそれぞれの問題を解決するために交渉して解決していくということを日常的にやっています。また、個人だけではなくて同じ職場で5人、10人、20人の組織をつくって職場の労働条件改善のために会社と交渉してすすめていくという2つのやり方を並行して進めています。職場単位でも個人単位でも労働組合員の中にはかなり多くの外国人労働者がいます。今では、4割以上、40%から45%以上の割合で外国人労働者の方がいます。近く半分以上が外国人労働者になっていくのではないかと考えています。この地域の特性として、トヨタをはじめとして自動車産業が盛んで、その2次、3次下請けなどで沢山の外国人労働者が、契約社員や派遣社員として働いています。僕らに相談がある以上にたくさんの労働問題が起きています。その中の一部が組合に入ってきて会社と交渉しているということです。日本人の非正規で働いている方もたくさんいて、本来的には会社と交渉して解決していかねばいけないこともたくさんあると思うのですが、私が見ているかぎり、日本人よりも外国人労働者の方が権利意識をきちんと持っていて、これは黙ってはいけな、ちゃんとものを言わなければいけない、組合に加入して交渉しなければとなっていくのではないかと思います。

交渉などは日常的に行っていますが、それとは別に組合の中でいろいろな活動をしていて、その中の1つとして、この写真は、三河地域で忘年会をやっているところです。特に外国人労働者の人たちは、自動車産業が集まっている三河地域に多いのですね。皆でこういうふうに数10名が集まって食事を自分たちで作って交流を深めています。2019年の末はこういうふうに忘年会ができましたが、この後からコロナの問題ですごく状況が変わってきました。

そこで、コロナ禍でどういう問題が起きたのかということに触れていきたいと思います。2020年に入ってから、碧海工機というスバルやジェイテクトなどに部品を納めている会社で、大規模な雇止め問題が起きました。契約社員と派遣社員を含めて非正規労働者が200名程度いたのですが、内100名くらいが契約社員で、一気に4月、5月くらいで雇止めにするという話が出てきました。そのうちの3割くらいが名古屋ふれあいユニオンに加入をして会社と交渉していきこうということで、これは実際の団体交渉の様子です。左下の写真は、赤と黒のチェック柄の外国人労働者の方が話をしている様子です。僕ら専従者も会社に対して日本語で抗議などをしますが、ポルトガル語の通訳を交えながら、本人たちもしっかり発言をして「こんな雇止めはおかしいではないか」と自分たちの権利を勝ち取ろうと交渉を続けてきました。こうした中で深刻な問題の1つは、会場がなかったことです。コロナ禍で公共の会議場が4、5月くらいから使えないような状況だったのですね。三河の方で月に1回定期的に会議をやっていたのですけれども、通常使える場所が全然使えない状態

でどうしようかという中で、広い公園があって、その公園ならいいかなと、その公園にみんな集まって会議をやるということもありました。これはそういう様子の写真です。特に団体交渉をやっていた碧海工機の仲間が集まって、どういう風に交渉をやっているかというように話を話していました。

つぎの写真は組合の定期大会のもので、定期大会は例年4月だったのですが、4月だとコロナ禍の真最中で、大変な状況で定期大会なんてできない、実際に会場もない状態でしたので、大会を9月に延期しました。刈谷の産業振興センターを借りて、ちょっと会場代はかかるのですが、広めに借りてこういう風に間隔を空けながら大会を行いました。碧海工機に対する抗議活動も、写真にあるように会社の前に立って横断幕を広げてみんなで行いました。

個別の話から全体の話になりますけれども、去年は、電話相談が非常に多かったのです。例年は200~250件程度でしたが、2020年度(2月~翌1月)は例年の倍、500件くらいの電話相談がありました。棒グラフ(電話相談件数の比較)を見ていただくと分かるのですが、本当に2月くらいですと2019年度と2020年度はそんなに差がありません。コロナが何か話題になっているなという感覚だったのですが、3月になったら1.5倍くらいに相談が増えてきました。実際にコロナに関連しているのかどうか、私たち自身良く分からなかったのですが、数字を見てみると何かしらの影響があったのだらうと思います。4、5、6月というところで急激に相談の数が増えてきて、その後若干減ったりもしているのですが、10月とかすごく相談数が多いですね。全体を見てみても、全部の月で2019年度より2020年度の方が電話相談の件数が多いという状態でした。5月などは電話に出るだけでも大変な状況でした。相談者は全部話をしたいわけですね、当然、僕もそうでしたし、ですから1件30分はかかるのです。それが10件などになると300分だから5時間ですね。それをやりながら交渉もやるし、面談もやらなければならないし、かなりきつきの状態だったなと振り返ってみれば思います。

「2020年5月と10月の相談内容」の棒グラフを見てください。相談内容をすべて書き取られているわけではないのですが、今、確認できるところでお話すると、数としては5月も10月も多いのですが、中身としては全然違います。報告に備えてグラフを作ってみたら、ああこうだったのだと初めて知ったのですけれども、5月は、一番左の休業補償が非常に多く、続いて解雇や退職勧奨というように、この3つがすごく多いということが分かります。休業補償では、4月、5月に、製造業の場合ですが、企業が生産をストップさせて、労働者を休ませる、そのときに給与を補償しないという問題が多くあったということです。また、特に派遣労働者の場合に多かったのですが、すぐに首を切るということです。正社員については、もう辞めてくれないかという退職勧奨が結構ありました。一方で10月の相談内容では、休業関係は少なかったです。もう10月というと、緊急事態宣言は出ていないわけで、特に自動車関連の製造業は生産が安定してきていたのですね。そんなに休業補償というものはなかったです。解雇や雇止めは5月と同じくらいでしたが、一方で、労働条件の切り下げやハラスメント・パワハラ相談が結構寄せられてきました。他には、労働災害や損害賠償請求などですね。

数字を見るとこういう状態ですが、どういう人が相談を寄せてきたかということ、5月の頃は非正規労働者や外国人労働者が圧倒的に多かった印象です。しかもコロナに関連したものが多かったです。10月の時点では、解雇や雇止め、退職勧奨という問題はある程度コロナに関連するものが多かったのですけれども、ハラスメントについては全然関係ないですね。しかも、外国人労働者ではなくて日本人の労働者がパワハラにあったというのが結構

多かったです。僕の感じたところですが、多分、コロナの問題が起こってから、ユニオンや労働組合がメディアやインターネット上でも広く知られるようになったのではないかと思います。それによって、何か自分の身に労働問題のようなことが起こった場合には、ここに相談してみようという意識が、これまで労働組合などというものを考えなかった労働者の中に、そういう意識が少し広がり始めたのかなと、そのことが10月のハラスメントの相談につながっているのではないかと、そういう風に思っています。

浅野さんの話にもありましたが、組合員数の推移について別に準備した折れ線グラフを見てください。大きな経済危機として、リーマンショックと直近のコロナの問題があります。2008年ごろと、2019年度から2020年度の初めくらいのことです。うちの組合の場合、そうした危機が起こったから組合員数が増えたのではないということが言えると思います。その前に急激な右肩上がりがあります。そこに何があったのかというと、非正規労働者と外国人労働者の増加があり、そのことに重要なメンバーが関わり始めたということがあったのです。浅野さんの報告にありましたように、2005年の頃に、派遣会社の1人の労働者が組合に加盟することにより、組合員が増えていきました。2016年から17年には、別の組合員（日系ブラジル人）ですね、今はもう副委員長としてやってくれていますけれども、本人は普通に勤めていて、夜や土・日に労働組合の相談に乗って、それで組合にたくさん加入してくるということがありました。「自分の時間を割くことはもう少しセーブした方がいいじゃないの」といっても、本人は、「いやあ、私はこういう活動が好きなのだ」と言ってくれて、組合員の増加につながっているということがあります。だから、組合に単純に窓口がありますというだけでよいのかということとそうとは言い切れないですね。組織化を意識してやるメンバーがいるかないかによって、結構、組合活動は影響を受けると思いました。

次に現在の課題について私が思っていることを、一応3つ挙げています。これとは別に、特に長期的な課題として、労働組合として活動するだけでなく、いろいろな社会活動と積極的に関わって運動をつくっていくことが必要だと思っています。そういうことを思いながら、名古屋ふれあいユニオンの内部として今課題だと思っていることを3つ挙げています。まず、次世代の育成ですね。これは冒頭に触れたとおりです。2番目が外国人労働者への対応で、3番目が強い組織づくりです。

それぞれについてみると、次世代の育成では、運営委員が、私たちを含めて今11人いるのですけれども、その中で、50代以上が7人で40代が4人います。専従者は50代が2人で、私が40代です。10年後、20年後を考えた時に30代以降の参加が必要だと考えています。2019年に、私はロサンジェルスでの労働運動を学んで来る機会があったのですが、労働運動や労働問題に参加している人は20代、30代が中心で、40代はかなり歳がいつているということでした。学卒者をそのまま中心メンバーに据えるという、向こうのやり方があるのかもしれないので若干違うところがありますが、若者を中心にすることで新しい活動をどんどん展開できているのかなと思います。そういうことを目指したいなと思うと、やはり30代の参加が求められます。また、自分の問題で交渉があると、結構組合活動に積極的に関わろうという意識が出てくるのですが、自分の交渉が終わってしまうと、その後も継続的に交渉に参加していこうということが難しくなっていく組合員が多いのかなという印象を受けます。組合として必要なことは、活動に参加しやすい環境をどのようにつくるかということ、自分の交渉がなかったとしても、参加してみようかなと思える活動をまずつくっていかなければいけないと思います。

二つ目に、外国人労働者への対応です。組合員の40%以上が外国人労働者で、先ほどの

日系ブラジル人の方は平日の昼間は仕事をしているわけですが、平日の昼間にも相談の電話がかかってきます。その時に僕らはどうしているかというと、「彼女の空いている時間にかけてください」と対応しています。彼女任せになってしまっているのですね。非常に良くないと分かってはいるのですが、現状、それ以上の対応が出来なくて、その負担を何とか減らさなければいけないということで、今、まさに議論しているところです。確実な方針は定まっていませんが、緊急の対応をしなければいけないと思っています。何しろ半分近くは外国人労働者ですから、その窓口を安定的にしなければいけないと思います。

三つ目に、強い組織づくりですが、強いと言っても色々な意味があると思います。強い交渉力とか、ガンガン抗議するのも強いという意味合いかもしれません。ここでは、組織の中でどれだけ強いつながりをつくっていけるかということ想定して「強い組織づくり」と書いています。1人でも組合に入れるので、当然1人の問題を交渉などで解決していくということ、その影響もあると思いますが、組合員同士のつながりを持つ機会が少ないのです。だから、そういう意味では組合員同士の結びつきが強いとはいえないですね。そういう機会がなければ結びつきが強くなるわけがないのです。もちろん、学習会・交流会・忘年会など、あるいは交渉ミーティングと言って、交渉中の人が集まって交流することやっていますが、そこに皆を引き込んでうまくできているかということ、なかなかうまくいっているとはいえない状況かなと思います。

また、自分の問題が解決すると脱退する労働者は少なくないと思います。これは、私たちだけではなくて全国の個人加盟の労働組合の共通の課題だと思います。たくさん加盟するけれども、毎年、同じ数だけ脱退するということですね。問題解決を交渉で単純に請け負って活動を回していくという、そういう状態になりがちです。そこはもちろん組合員の意識をどうするのかということもあるのですが、私たち自身もどうやって組合員同士の接点をつくるのかということもあるし、組合員であることに意味があれば、自分の交渉が終わったとしても残り続けるわけだから、そこが何なのかということを見出して僕らも考えて、組合員に意味付けをしてもらい、意味を見出してもらいという、そういうことを考えていかなければいけないと思います。

課題として、以上のように打ち出してはいますが、明確な方針を持ち切れてはいません。本当に現在進行形で取り組み中の課題です。最後に、組合結成のときには女性組合員が圧倒的に多かったのですが、現在、女性の運営委員は11人中3名しかいません。立ち上げた時は非常に多かったのですが、そこもどうにかしなければいけないところです。昨日もそのことで議論していたのですが、皆さんからも組合員の運営をこうしたい方がいいよというようなアドバイスをいただけたら、組合活動に取り入れていきたいと思います。良い組合というか、継続的に発展できるような組合にしていきたいと思っていますので、ご意見、アドバイスをよろしくお願いします。以上です。 (\*以上、報告時間約66分)

## 司会

ありがとうございました。次に争議団の植木さん方からお2人の報告についてコメントを10分程度していただいて、休憩に入りたいと思います。

## II コメント：植木日出男さん（愛知争議団連絡会議事務局長）

どうも、ご苦勞様です。愛知争議団の植木です。参考資料を配付していますが、私の方から何をコメントするかと考えた時に、最終的にユニオンに対して何を期待していくのか

ということだと思います。

資料にある「ふれあいユニオンのグラフ」の横に、いろいろなユニオン、愛労連に加盟している個人加盟のユニオンをいくつか記してあります。他にも、全国一般という個人でも加盟できる組合がありますが、現在十分な活動が出来ていません。私自身は日立製作所でずっと働いていましたので、その大企業労働組合、「連合」加盟ですが、昔は「中立労連」に入っていました。中立労連という同盟と総評との関係で「中立」みたいですが、決してそうではなくて、現在の派遣労働の基礎をつくったのがこの中立労連です。そういうことがありまして、電機産業で結成した電機・情報ユニオンに関わりました。

大企業労働者の状況ですが、私は今も現役の日立の労働者と付き合いがあるので、今年の春闘要求書などももらい、それを読んでいます。今年の日立の春闘で特徴的なことは、コロナ禍ということもあり、リモートワークをやっていますので、リモートに対する要求が出ています。月 1 回くらい日立の職場にビラなどを撒いているのですが、職場の管理職の多くがリモート対応になっているので、管理職はほとんどいない、そういう現状があります。

その中で企業内労働組合はどうかということですが、連合（日本労働組合総連合会）の大企業労働組合はほとんど企業内組合です。日立では、企業と組合があまりにも親しすぎて、強すぎるきずなというのがあります。そのため、会社側の部長などが、来年度の仕事に影響するから、組合役員に立候補する前に相談してもらわなければ困るというのです。組合役員に立候補する場合は、会社役員に事前相談して立候補するのが現実です。これが今の企業内組合です。トヨタなどでは、労働協約に「団体交渉」の文字はなくて、トヨタの組合は企業との「話し合い」ということでやっています。これは一見良いように見えませんが、企業の方もきちんと要求を出してくるのですよ。それでお互いに話をしましょうと。組合が団体交渉で労働者の要求を一方的に出すのではなくて、かなり会社からも要求が出てきていると思います。

また、これは企業内組合の一番悪いところだと思いますが、大企業労組は個人の問題を扱いません。だから、個人が、会社から不当な扱いをされましたと、組合に相談に行っても、「上司と相談してください」、「上司と相談するルールがありますから、組合も参加しますよ」という形になるのです。しかし、上司と職場の組合役員と本人とで相談してうまくいくかということ、職場の苦情処理委員会等は、組合役員もその職場の上司の部下ですから、個人の問題にほとんど対応できないような状況がどこの組合でもあります。大企業労組の大半がそういう状況です。これはやはり、組合が労働者から信用されるかという点で大きな問題です。

トヨタでは現在過労自死の裁判を行っています。トヨタの過労死裁判の弁護士は豊田市に事務所がありますので、その弁護士に「トヨタに反対していて、トヨタの労働者が相談に来ますか」と尋ねると、「よく来る」といいます。なぜかということ、トヨタ（会社）に紹介される弁護士のところに行きたくない、トヨタと関係の無いところに行きたいということです。つまり、本来あるべき信頼関係が完全にはないと思っていいいわけですよ。自分の問題で、会社から紹介された弁護士に相談に行くと、会社に筒抜けになるという不安があるのです。そういうことで、会社が宣伝する弁護士や紹介する弁護士のところにはいかないというのが現状です。それは組合に対しても同じです。たとえば、アンケートで何か職場で問題があったら組合に相談に行きますかと聞くと、ほとんどが行かないと答えます。組合に行っても会社から言われるのとほとんど同じで、両方から言われるということになりますから、これではたまったものではありません。このように大企業の企業内組合の問題

点があります。

さらに、日本の大企業は色々な形で企業の再編成をしています。特徴的なことは、持株会社を一番中心にして、あとは独立採算制でやっていくという形です。そういう中で組合員は70年代から激減しています。組織率で言うと半減、最高時から3分の1ですね。そういう現状の中で、企業内組合は再建できるのだろうか、会社とのなれあい関係をきちんと切れないと労働者から信頼されないのではないかと思います。組合員の組合離れということではなくて、現実的にはなかなか組合が組合員に寄り添わないようになっているのです。

以上のような中で、現在ユニオンに相談される内容は圧倒的に個人の問題です。自分がパワハラを受けたとか、いろいろな問題があって相談に来ます。そういうところで、ユニオンが最後の受け皿になっています。ただ、問題があるとすれば、ユニオンも組合ですから、若い人の間で、組合というのは自分たちの独自の意見を持っているのではないかとという一種の誤解があるのですね。だから、組合＝ユニオンをもっと知ってもらわなければいけない、ユニオンをどのように理解してもらって前進させるのかということが課題になると思います。これは私たち自身もかなり考えていることで、鶴丸さんが報告されていたような問題提起は非常に素晴らしいと思います。名古屋ふれあいユニオンなどでは、「コースユニオン」のように若い人に対する取り組みもされていることですし、期待が出来るのではないかと考えています。

ユニオンに対する当面の期待ですが、私たちが電機・情報ユニオンに参加して、何をするかといいますと、労働者に対する情報の提供とやはり向こうからのやりとりなのです。電機・情報ユニオンでは、毎年春闘前にしつこくアンケートを配って集めています。その結果をピラにして、労働者や組合に流していくことをやっています。たとえば、企業内組合が5千円という賃上げ要求をしていますが、職場の声では生活費が足りないので3万円ですと、そういう実態から要求は出すべきではないかという問題提起を、電機・情報ユニオンの活動としてやっています。やはり、ユニオンが情報をどう集めて、どう発信するのかということが非常に大切になってくるのではと思っています。

現在、特に既存の組合が新しいことに対応できなくなっています。たとえば、今「ウーバーイーツ」などが広がっていますが、これにどこまで対応できるかと言ったら、既存の組合では対応できなくなってきました。また、「プラットフォーム」と言われる大企業、たとえば、アップルなどは自分のところで工場を持っていない会社です。企画をアップルが握り、販売もアップルが握っていて、その中間の労働者を安くたたいて利益を出しています。これが今の「プラットフォーム」のやり方です。そういうところとどう闘うかということが今後の課題になっていくと思います。

最近の新聞報道でびっくりしたことは、コロナ禍で外国人労働者が減るのではなくて、順調に増えていることです。外国人労働者の問題への対応は、これからの労働運動で絶対に必要なことだと感じます。これは政府の考え方とは全く逆です。政府＝菅さんなどは、外国人労働者とは言わなくて、外国人労働力といっていますが、外国人も人間ですから、人として扱いなさいと、それが出来るのは仲間同士の組合ではないのかということです。ですから、外国人労働者ことは大きな問題になりますし、避けて通れないユニオンの課題になってくると思います。

最後に、何よりも同じ労働者としてどのように闘っていくのかということが非常に大事ではないかということです。多様な労働者を総合的に組織出来るのは、残念ながらユニオンくらいしかないと思います。古い組合が十分に対応できていないということです。私が名古屋ふれあいユニオンに期待することは、地域のハブ的な役割です。地域にハブ空港があ

りますよね、それと同じで、いろいろな情報がそこに入り、そこから発信することが、地域を結びつける大きな力だろうと思います。それは、おそらく次の組合同士の結びつきの基礎になるだろうと思います。その結果、両方から情報が入ってきて、全体の結びつきにつながっていくのではないかと思います。たとえば、今、愛知県労働委員会はあまりよくないのです。労働者委員は連合加盟組合が独占しており、公益委員にしても労働法の専門家が 1 人もいないというところで、非常識な命令を出すのですよ。ふれあいユニオンでも私たちの組合でも、労働委員会の命令をもらった組合が感じているはずですが、やはり、そこに声を集めることが必要ではないかと思います。こうした情報発信や協力などは、労働組合の組織を超えてできるはずですよ。労働者の要求を反映させる労働委員会をつくれというような、そうしたことが今後とも一緒にできればと思っています。どうもありがとうございました。（\*以上、コメント時間約 16 分）

#### 司会

ありがとうございました。それでは、10 分ほど休憩して後半に入りたいと思います。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 10 分）・・・・・・・・・・・・・・・・

### III 質疑応答など

#### 司会

それでは再開します。これから質疑・討論をしたいと思いますが、最後に報告者のお 2 人から 5 分程度でまとめをお願いします。まず、質問等ありましたらどうぞ。

#### 発言者

お 2 人がそもそも、こういう問題に関わるようになったことについて、浅野さんは横浜での組合活動がきっかけで、鶴丸さんは会社での自分の労働問題から組合に入ったということですが、それ以前からどういう風に組合活動などに参加されていたのか、そういうきっかけがあれば、どういう活動で組合に関わるようになったのか、お聞かせいただければと思います。

#### 浅野さん

私が学生の頃に鎌田慧さんの本で「自動車絶望工場」というのがありました。トヨタの話ですね。それを読んだのがきっかけで、学生時代にはそれなりにそういう年代ですから、学生運動には関わりました。卒業後、横浜の小さな製造業の会社に入りました。実際に現場に入りまして、20 代の前半でしたが、いろいろ若い人達に声をかけたら、当時はまだまだ貧しくて、新潟や福島から来た高校出の人たちが寮の相部屋であったり、給料がほんとに低かったりしたので、率直に職場を変えたいという話をする中で組合を結成することができて、そこで地域の魅力的な全造船という多分、既存の組合より先進的な活動をしているところがあり、肌があって労働組合運動にずっとかかわるようになりました。

#### 発言者

浅野さんが、組合のことで働きかけたということでしたが、その時の他の方の反応はどんな感じだったのですか。

#### 浅野さん

あの頃は若かったから、今では絶対にできないと思いますが、結構、仲間づくりというか、最初から会社と交渉しようなどと言っても絶対に乗って来ないですから、結構、普段

の話から仲良くなってという形から始めました。そうすると上司の対応の話とか、給料の安い話とか反応するようになって、横浜の町工場ですから、本社は東京にありましたが、工場自体は社員 60 人くらい、パート含めて 100 人くらいの小さな会社でしたが、2 人、3 人、10 人と集まりました。東京の方だとあるのですが行政が作成している「組合づくり」というようなものを手に入れて、職場で声をかけて仲間を増やしていったパッと組合を立ち上げてという感じです。職場で仲間に話をしてというやり方が今の状況にピタッと合うのかどうかわかりませんが、当時そういうことは珍しいことではなかったです。ちょうど僕らが組合を立ち上げた頃に、他に横浜の小さい会社でも組合がいろいろなところでできて、若い人が中心になって立ち上げたものですから、その時代でも地域の人が歓迎してくれて、その全造船の人たちも「頑張っているね」ということで支えてくれたので、できた部分もあったと思います。今の時代は、何でもいろいろネットで調べることができるので、皆が話し合っ、て、こういうことを変えていこうと職場でやれるのではないかと思うのですが、ちょっと付き合い方は違つかもしれません。

#### 鶴丸さん

僕は自分の問題が起こる以前は、労働問題も、もちろん労働組合も当然そうなのですが、全く関心がなく、社会運動みたいなものにも全然関わったことはなかったです。子どもの時には、昆虫が好きで、昆虫博士になろうと思っていたのです。それで大学院までいきましたが、その時に父親が死んだこともあって、市役所に就職しました。しかし、病気になり何回も病院に行くことになったので、研究をしたかったよなと思い直して、市役所を辞めて、大学院に入り直したのです。そこで教授と上手くいなくて折り合いがつかなくて、大学院を辞めて、争議に入ることになった X 商事という会社に勤めました。市役所に入所した時、僕以外の人は皆組合に入りましたが、僕は組合というものに関心がなかったので入らなかったのです。昆虫以外に関心がなかったです。会社で自分自身に問題が起こった時、行政や労働基準監督署に相談に行くわけですが、現実問題として解決できないわけですね。そこでいろいろと訪ねて調べたりした結果、問題にすぐに取り組み、て、解決できる方法は労働組合、ユニオンしかないということが、初めて分かったのです。それで労働組合と関わることになりました。

#### 浅野さん

少し補足しますと、鶴丸さんのことで印象的なことがありました。鶴丸さんと先輩の人が解雇されて、組合に相談に来たのですが、闘うには仲間がいないと駄目だということで、確か、喫茶店に集まったのです。その会社の社員は 10 数人でしたが、そのうちの 7、8 人の人が解雇されている人のために集まって来ました。鶴丸さん達を守りたいということで、社員 10 数人のところで、割と人気があったのです。今時、解雇されている人を支えてくれる人がいるのだなあ、という逆の驚きがありました。最近も、産業廃棄物の会社で組合をつくりましたが、30 歳代の人が中心で仲が良くて、みんな「頑張ろう」と言って、会社から組合切り崩しにあっても、不当労働行為救済の裁判などをして、捨てたものじゃないという感じですね。職場の仲間に信頼されている人が居れば、その人が核になって職場での仲間づくりもできなくはないと思います。

#### 司会

ありがとうございました。他に質問がなければ討論に入っていきたいと思いますが、何か聞いておくことはありますか。

#### 発言者

組合費はいくらくらいですか。

**鶴丸さん**

組合費は去年の 9 月に改定しましたが、給料の総額から交通費と残業代を引いた金額の 1%です。その金額が月 25 万円の人であれば月 2,500 円になります。あと加入金が 2,000 円です。

**浅野さん**

ただ、分会をつくってそこで頑張るということになれば 1 人上限 2,000 円です。

**発言者**

安いね。

**鶴丸さん**

分会は、多いところは 20 人くらい、少ないところでは 2 人、3 人です。

**発言者**

組合費は一般的にはどのくらいですか。

**植木さん**

大企業の場合ですが、3%から 5%です。

**発言者**

3%から 5%ですか、すごいですね。

**植木さん**

だから、私は組合費を月に 1 万数千円払っていました。

**司会**

愛高教（愛知県高等学校教職員組合）の場合は、正規職員の場合、上限 7,000 円から 8,000 円くらいですが、日教組（日本教職員組合）系の組合だともっと高く、50 歳代になると上限 1 万円前後ですね。

**発言者**

さきほどのような組合費の額ではただ取りみたいなものですね。

**植木さん**

組合幹部と会社幹部のゴルフコンペの予算も入っていますからね。

**司会**

はい、どうぞ。

**発言者**

組合費について、テレビで見たことを思い出しました。外国人労働者の人が組合費まで天引きされていて、5,000 円と言っていたと思うのですが、何にもしてくれない組合なので、返してほしい、ほんとに嫌だ、お金だけ取られてと。外国人労働者の組合費が 5,000 円というのは高いなと思います。

**発言者**

名古屋ふれあいユニオンの専従者は 4 人でしょうか。

**鶴丸さん**

フル専従は 2 人、パートタイムの専従者が 2 人です。浅野さんは一応退職したことでありますが、去年の途中まではパートタイム専従が 2 人ということです。

**発言者**

正規の専従に換算すると、ほぼ 3 人になりますね。1%の組合費と分会の場合 1 人 2,000 円が上限で、組合員 500 人くらいですね。それで 3 人の専従体制が維持できることにびっくりしました。私が以前から聞いていたことは、正社員が中心の組合の場合ですが、大雑把に言って、組合員 300 人でフルタイムの専従 1 人が安定的に確保できると。名古屋ふれ

あいユニオンの場合、正社員の方もおられますが、非正規の方が多いと思われるので、先ほどの組合費で専従 3 人ぐらいを維持できているということですが、どのような工夫があるのででしょうか。

#### 浅野さん

1つは、専従費が低いことです。本当は、働く場所として組合の専従というものがあれば、若い人にとっては就職先として選ぶ対象になりますが。しかし、金額が水準にいていません。鶴丸さんの給料は世の中の新入社員の給料と変わりません。そのレベルで上がらないのです。事務局長も同じ金額です。あまり良いことではないのですが、専従費がかなり安いこと、それと問題が解決した人たちからカンパをいただいています。組合にとって大きい出費は専従費と事務所経費ですが、組合費とカンパで賄っています。

#### 発言者

今、事務所経費のことにふれられたので、ついでにもう1つ。企業内組合の場合、組合事務所は会社から無料で貸与される場合が多いので、その場合に事務所の維持費はあまりかからないわけですが、企業の外に組合事務所を設ける場合、その費用も組合が全て負担しなければならないので、よくやっておられると感心します。

#### 鶴丸さん

浅野さんが言われたように、収入は組合費とカンパくらいです。カンパがなくて、組合費だけだったら組合は成り立ちません。他の地域ユニオンも同じような状況です。組合の運営を安定させるためには、本来は組合費だけで成り立たせるのが理想ですが、そうすると組合費のレベルが今のレベルでは全然追いつかなくて、今の倍くらいになってしまいます。非正規労働者の受け皿として活動しているので、組合費をそこまで値上げすることはできないですね。現状を維持しながら、どうにか安定させる方策を見つけなければと思っています。

#### 浅野さん

他方で、冒険することも大切ななと思っています。最初の組合の事務所は 1DK だったかな、3万とか 4万円のところでした。それが確か 2DK になって 7万円、2年前に名駅近くの 14 万円のところに引っ越しました。これは、ちょっと冒険かなと思いました。鶴丸さんが専従になって委員長になった時だったと思いますが、一緒に探しました。その時、専従費は増えるわ、事務所費は倍になるわ、で大変でした。しかし、組合員も増え、名駅に近いので、今までは相談を 1 人しか受けられなかったけれども、同時に 3 つくらいの相談を受けたり、相談を受けながら団交をやったりすることが出来るようになったので、あの時に思い切って良かったなと思っています。やってから金の心配をするというぐらいの思いで、これまでやれてきたのかなと思いますね。そういうことで、守りに入ったら駄目だとは思いますが、でも、財政を安定させるためにはカンパに頼らないのではいけないし、組合員の対応が多いのでそれを 100% 近くやりたいので、さらに組合員を増やせば専従の人たちも安心して働くことが出来ると思います。

#### 発言者

もう1つ、本部と分会の位置づけですが、それぞれの役割はどうなっていますか。

#### 鶴丸さん

他の組合の場合、分会で独自に問題を解決するところもあるかもしれませんが、ふれあいユニオンでは、分会独自で問題を解決するところまではいていません。分会として一応職場に数名の仲間がいて組織を作ってはいますが、基本的には私たち専従者が一緒に行って、会社と交渉をして文書をつくるなど、こちらである程度引き受けてやっているよう

な状態です。ただ、分会には必ず中心的なリーダー、分会長を置いているので、私たちが、基本的には分会長と連絡を取り、分会長から他のメンバーに連絡してもらって、意見の集約も分会長にってもらうことを大事にしています。交渉に当たっては打ち合わせを入れて、分会長だけではなく他のメンバーも参加してもらい、会社に対する文書を確定させて会社に出しています。交渉には他のメンバーもなるべく参加してもらっています。そういう状態です。

#### 発言者

質問というより意見ですが、私は、ずっと社会運動をやっている、ほとんど労働運動の経験はありません。ですから、ユニオン系の労働運動については知らないのですね。ずいぶん前に起きたカメラのペトリ争議なども中小企業の正規労働者の運動であって、非正規労働者の運動はほとんどなかったのではないかと、あるいは隠れていたのかなと思います。そういう意味ではユニオンの運動はものすごく可能性があるのかなという感じがします。もう1つは、やはり外国語でしょうね。ポルトガル語はある程度できると思いますが、皆さんが勉強してやるしかないのではないかなと思いますね。

#### 鶴丸さん

外国人の本人も組合も通訳の人を確保できないときには、スマホのグーグル翻訳などを使いながら、本人にゆっくりしゃべらせて日本語にして、私たちも日本語を翻訳しています。それで日常会話はある程度できますが、交渉の時には通訳が必ず必要です。

#### 発言者

労働委員会については勉強中で、鶴丸さんの争議は労働委員会の命令が出されました。私は、鶴丸さんが勤務していた会社の取引先の会社に関わったことがあり、株主総会に行ったりして、労働委員会の命令が出ているが、こういうことは労働環境を悪くするのではないかと、それについてどう思うかと質問したら、「そう思います」と答えていました。結局、鶴丸さんの争議は特異な例なのか、あるいは、かなり一般的なことからなのか、一般的だとすると、そうした運動の賛同者が増えるのではないかと、組合運動はものすごくチャンスがあるのではないかと思います。

また、組合事務所の利用についてですが、読書会や勉強会などをやっていると思いますが、活用していけば、すごくいいと思うし、空きスペースをレンタルで貸したらいいと思います。私は、名古屋市内の栄にあった空き部屋を会議場として貸していたことがあり、これはすごく確かりました、時間貸しとか定期貸しとかですね。自分たちでプログラムをつくって語学を含めて勉強会や読書会をやる、そうすると昭和30年代のような活動になると思います。

#### 鶴丸さん

スペースの話ですが、実は転居したときに、部屋がいくつもあるので、使わない部屋がありました。だから、貸し出すことも含めて皆で議論していたのですが、その後どんどん相談が増えて、3つの部屋を並行して使うこともあり、なかなか貸し出すことが難しくなってきました。

#### 発言者

運動というのはデモや集会ではなくて人の結びつきで、人間の結びつきがないと、ほぼ運動は成立しなくなりますね。明治時代や大正時代の労働運動や社会運動を勉強していると、社会主義の赤い本を積んで全国に行くわけで、それをみんなが待ち受けるわけ、ワーワーと言って人の結びつきです。今の労働運動の多くは、産業や生産に関わるという意識がないのではないかと思います。鶴丸さんたちが仮に経営に入ったらどうなるでしょうか、

そのときにどのように労働運動や労働問題に対処できるのだろうかと思います。そこもヒントになると思います。下ではなくて上を向くような運動、これは一気に広がると思うし、プラスのことが多いのではないかと、僕は1人プラス思考ですが、今はこんなことをやってもといったマイナス思考が蔓延っています。僕は自営業者だから自由にモノが言えるのだけれども、僕の仲間などは工夫がない、面白くない、歌がない、文芸がない、ないないづくしですよ。それでは運動は広がらないと思います。

**司会**

他の方で質問などありませんか。

**発言者**

鶴丸さんは、市役所に勤務された時に組合に入りませんでしたと言いましたが、組合は、入らなくてもいいのですよね、だから、私、5,000円を天引きされている外国人労働者の話を聞いて、組合に入らないという選択肢もあるよと教えてあげたらいいのにとおもいます。

**司会**

職場にユニオンショップ協定があると、組合に入らないと解雇されてしまいます。

**鶴丸さん**

その場合、外部の組合員であればよいので、例えば、協定を結んでいる組合を抜けて、名古屋ふれあいユニオンに入ればよいのです。ただ、元の組合と対立関係になるかもしれませんが。

**発言者**

名古屋ふれあいユニオンに入る人は、会社の組合を辞めてくるのですか。

**鶴丸さん**

二重加盟になっている人もいるし、会社の組合に入っていない人もいます。

**発言者**

組合費、高いのにね。

**発言者**

よくわからないのですが、組合員でなくなると会社との雇用関係にものすごく影響がでて、首になるということですか。

**発言者**

今の話は、ユニオンショップ協定と言って、日本の大企業労組の大部分は、企業と組合と間でユニオンショップ協定を結んでいます。ユニオンショップ協定を結んでいる場合、その会社の従業員になった場合は自動的にユニオンショップ協定を結んでいる組合に入らなければならないという建前です。もちろん、全ての組合がユニオンショップ協定を結んでいるのではなくて、例えば、公務員関係の組合はオープンショップです。オープンショップは、組合に入っても入らなくても自由ということ。先ほど、鶴丸さんが言われたように、ユニオンショップ協定を結んでいる組合を抜けて同時に別の組合に入れば、解雇されることは、原則としてないのですが、それが問題になることがあります。会社から、または組合から当該ユニオンショップ協定に違反しているからということで、いろいろな形で嫌がらせを受けたり、場合によっては解雇のようなことをされたりすることがあるということを念頭において対応しないと、「えっ」ということになりかねないので、そこは慎重にやらなければいけません。

諸外国では、と言っても全てを調べたわけではないのですが、例えば、ドイツではユニオンショップ協定は違法と言われていています。それはナチス時代の経験にもとづいて、組合に強制加入させることは違法であるという考え方があると聞いています。また、もっとさ

かのぼると、労働組合はイギリスの産業革命の時代にできてくるのですが、組合の力が非常に強かったところでは、ユニオンショップ協定よりももっと強いクローズドショップ協定というのがあります。クローズドショップ協定は、会社が従業員を雇う場合、組合員の中から従業員を雇うという仕組みです。これは、もっとも強力な組合による職場規制と言われていたのですが、日本ではクローズドショップを持っていた組合は1つもないと思います。このように3つくらいの、クローズドとユニオンとオープンというショップ制があります。日本では民間大企業労組の多数はユニオンショップ制で、それ以外のほとんどの組合はオープンショップ制だと理解していただいて良いと思います。

**発言者**

組合の組織率がこんなに落ちているのは、オープンショップ制を採用しているからということですか。

**司会**

そうではありません。ユニオンショップがあってもこんなに落ちているのだから。ユニオンショップを外してしまえば10%以下になってしまいますね。

**発言者**

そもそもユニオンショップ制というのは何のためにあるのですか。

**発言者**

先ほど言ったように組合の力を強めるためです。

**発言者**

逆に言うと、企業にそれが課されていたということですか。

**発言者**

歴史的には労働組合側がユニオンショップ制を要求したのです。日本では、戦後の労働組合運動の中で、そのことによって組合は組織的に安定しました。

**司会**

現在では、必ずしもユニオンショップ制を擁護しているのは右派系の組合だけではなくて、左派系の組合でも、たとえば、全印総連や新聞労連あるいは生協労連の中には、ユニオンショップによって、実際に100%の組合加入率を維持できているとおっしゃるところがあります。しかし、それは内部から組合運動を弱体化させているのではないかと、私は思いますが、まあそういう現実があります。

**浅野さん**

先ほど、外国人労働者の方の声が紹介されていました。組合費5,000円を天引きされている外国人労働者は、もしかしたら非正規の方かもしれないですね。普通、ユニオンショップは正社員で構成されている組合が採用しているのですが、最近、トヨタなどでは、非正規の期間工で一定の勤続年数を超えた人は組合に入ることになっています。そうすると、そういう非正規の外国人労働者の方もユニオンショップが適用されるので、組合から抜けられない。だから、全然権利がなくて、金だけ取られているというような現状が多分増えているのではないのでしょうか。

**発言者**

今、発言されたように、トヨタ労組も期間従業員の組合員化を進めているので、多分、賃金から組合費を天引きされていると思います。トヨタ労組の場合、期間従業員をなぜ組合員にするのかと言うと、若槻さんたちが全トヨタ労働組合をつくったからです。非正規の期間従業員がトヨタ労組以外の組合に入ると、組合なので会社（トヨタ）に団体交渉を申し込めば、当然応じなければならないので、会社側に言わせれば鬱陶しい存在になり

ます。そういうことを最小限にしたいから、期間従業員の組合員化ということがすすんだと思います。

先ほどの話で言うと、組合費が天引きされているので紛れもなく組合員ですね。ということは、少なくとも組合の要求書に、私たち外国人労働者のことも考えて入れてくださいと言えるわけです。昨今、トヨタの春闘などでは、かつてのようにベア（ベースアップ）と定昇（定期昇給）がそれぞれいくらという出し方はしていません。全組合員トータルでベアや定昇その他も込みで、たとえば、1万100円とか、そういう要求の出し方をしています。なぜ、内訳を公表しないかと言えば、賃金の企業間格差を縮小したいからだ、トヨタでベアいくらと要求すると、サプライヤーはそれよりも低い数字を見積もって出してしまうので、要は、トヨタに忖度するので、企業間格差は永久に縮まらないと、そういう言い方をするのでですね。したがって、トヨタ労組が要求して獲得した分の中で、非正規にどれだけウエイトがあるかも言わないわけです。下手をすると、ゼロの可能性もあります。また、トヨタでは、組合が、頑張る人にもっと手厚く賃金を配分してくれということで、査定をもっときちんとしてくれと、こういう言い方をしています。では、非正規の人たちで頑張っている人たちに手厚く配分してくれるのかということ、日本の場合、正規と非正規の差は身分差でしかない、多分上げる気なんてさらさらないと思います。トヨタはここ数年そういうやり方をしていて、正規の人でも若干ベアゼロを出すので、正規の人でさえ上がらなくなったら、非正規の人は絶対に上がらないわけですね。企業内組合はそもそももたれ合いなので、非正規から組合費を取っても、正規と非正規の連帯は無理ではないか、ということです。

ユニオンショップの話では、勤めている会社の組合には入らないで、外の組合に入る場合、多分会社がいやがらせなどをしてくるのが常道だと思います。最近のネット・ニュースが新聞記事だったか忘れましたが、非正規の人で多分ユニオンショップ協定でしようが、非正規の人が会社の組合に入っていたのですが、それが嫌で外の組合に入ったということで、会社側がそれは認められないと、労働者側はそれを認めなさいと、裁判になっているということでした。非正規の人たちで組合費を天引きされているのに春闘の状況が全く分からないということについて、どのように受け止められているのか、どのようにお考えなのでしょう。

#### 鶴丸さん

僕自身はトヨタの状況を具体的には知らないのですが、実は組合費が何なのかということさえ知らない人がいるなと率直に思います。非正規で働いている人たちの中には、自分の賃金明細をよく見ていない人が多いと思うので、本当に意識的に考えている人でないと、差別されていることさえ気づけないと思います。非正規の方が組合費を取られていて、自分たちの意見が反映出来ないという場合、非正規の人でできることがあるのかなと思いつつ聞いていました。例えば、アメリカの UTLA（ロサンゼルス統一教組）という大きな教員の労働組合があります。そこでは、直近でかなり活発にデモやストライキをやったりして、自分たちに良い労働条件を勝ち取っています。そこでは、数年前に執行部をガラリと変えたのです。その際、組織の中にこういう方針で自分たちはやるというまとまり、コーカスをつくり、そのコーカスで執行部を大きく変え、組織の方向も変えました。そういうことが非正規の中でできればいいなということを思いながら聞いていましたが、非正規で労働契約の年限が決まっていると、まとまりをつくるのは現実的には難しいなと思います。

#### 発言者

トヨタの期間従業員の場合、契約期間は2年11か月ですからね。

**発言者**

この10年余りで組合員を随分増やして頑張られた、外国人労働者が半分という難しさも分かります。コミュニティユニオン全体でそうだと思うのですが、非正規の組合員が多いので問題が起きた時には相談をしてくるけれども、問題が済むとやめてしまうという、ほとんどの組合がこの問題を抱えていますね。組合がその時だけの付き合いで終わらないで、何らかの形で継続できるようなつながりというのか、何か工夫されていますか。

**浅野さん**

つい最近、組合員現況調査をやって、今の職場どこですか、住所変わっていませんかなどもろもろのことを書いてもらいました。調査票を送るときや回収するときに見ていると、意外に、昔関わった方、10年以上続けている方が多いです。組合に残っている方が多いのです。組合活動に参加していないのですが、ずっと残っているのですね。それが組合の土台になってくれていて助かるのですが、それに対してどれだけ積極的なことをやっているのか自信はありません。機関紙で毎月1回いろいろな活動を紹介したり、週に1回はメールを発信したり、情報発信をずっとやっていますが、組合費の上限は2,000円とか、少ない人は1,000円程度ですから、続いているのはそこもあるかなと思います。他の組合は3,000円や4,000円というところがあるので、自分の問題が解決した人で毎月3,000円払い続けるのは難しいかなと思います。何かあったときに割と頼りになるかなということで組合に残ってくれているのかなという意味では、適当な組合費であると思いますね。本当になんて言うのかな、意気を感じて続けてくれている人がいるということでしょうか。でも、そういう人たちにお任せするのではなくて、いろいろな比較とか、情報提供などをして職場に1人でも残れるように、これからも努力していかなければいけないのかなと思います。

**発言者**

具体的にはどのようなことですか？

**浅野さん**

具体的にはそんなに積極的にできていないかな。もちろん職場に組織がある限りは残りますね。今、3人の分会がありますが、その3人は10何年間組合員で、何も問題はないのですが、大会の時に代表を送ってくれます。このように職場に仲間がいると続くということですが、個々の人に対する働きかけはまだまだ弱いところかも知れません。実際に今年200人が組合に入っていますが、一方では何十人と辞めています。その辺りは、ある意味割り切らなければいけないこともあります。労働者の中には組合に対する期待として、組合に残ることではなくて、被った問題を解決したいということであって、解決することができたら抜きたいという人も一定程度はいるので、そういう人たちに無理やり続けてよということに力を注ぐと、他のことができなくなるかなと、その辺のバランスがあるのではないかなと思います。

**発言者**

前回の定例研究会で、愛知県医労連のケアユニオン、個人加盟のユニオンの報告をしていただきましたが、その中で、分会単位でおしゃべり会などを活発にしているところでは、自然に職場の悩みが話題になり、交流もできて組合に結集するということでした。

**鶴丸さん**

それは非常に参考になります。

**発言者**

どこかに所属するのは人のつながりだと思います。ユニオンと個人のつながりだけでは

なくて、たとえば、3人の分会でも、1人、1人だったら誰かはいなくなっているのではないのでしょうか。やはり、個人と個人の横のつながりをつくっていくことが大事ではないかと思います。

#### 発言者

名称がいいと僕は思うのですね。ふれあいユニオンがコミュニティーセンターで忘年会をやった時、そこに「ふれあいなんとか」という大きな看板が出ていて、その上に名古屋ふれあいユニオンの看板がありました。ソフトというか幅広いというか、外国人労働者はそういうところを無視しないというか、ソフトな人が多いのだけれども、交流を無視しないというか、昔の労働運動や社会運動とそっくりです。自分たちでつくっているというふれあいユニオンのやり方を今後もすすめていただきたい。

#### 発言者

鶴丸さんの話で、今後の課題として、社会活動との連携も考えていきたいということをおっしゃっていたと思いますが、どういうことを考えておられるのですか。

#### 鶴丸さん

ロサンゼルスでいろいろな運動体を訪問したことがきっかけですが、労働運動をやっているのは労働組合だけではないのです。いろいろな団体が労働運動に関わっていて、例えば、ある職場の労働条件を改善するためにデモをやる場合、その労働組合が参加するのはもちろんですけれども、いろいろな団体が支援に来ているのですね。労働組合以外に労働運動をつくっている大きな団体として、何と言う名前だったか、労働組合や他の組織が出資している団体がありますが、そういうところが、運動の中心的な役割を担っています。あるいは、宗教団体がそこに加わるとか、いろいろな活動が一体的に労働運動に取り組んでいるのを見て、大きな運動をつくっていくためには、いろいろな運動と関わっていかねばいけないうことを感じたことが一つです。

また、最近ではコロナ禍で、労働問題と貧困問題が関わって来ているので、ただ単に個別の労働問題を解決すれば、その人の問題がすべて解決するというわけではないのですね。生活にはいろいろな問題がつながっているのです。ただ単に労働組合の運動だけをやっているだけではいいというわけにはいかないだろうと思っています。もちろん、人や資源の制約があるので、労働組合としてできる範囲は限られているわけですが、そうだとすると、この問題を解決したら次はこういう段階があるのだから、こういう人につながってこういう問題に取り組んでもらおうとか、そういうことが必ず必要になって来ると考えています。

#### 発言者

ふれあいユニオンがそういうことをやるというのではなくて、他の団体とつながっていいということですか。

#### 鶴丸さん

まず、出来る範囲でつながっていいということです。

#### 発言者

僕としては、ユニオンにはユニオンとしての役割があるのだから、逆にそこをきちっとやってほしいと思います。市民運動や社会運動などいろいろあって、昔からの労働運動、例えば愛労連などもそうですが、そっちに流れて行って肝心なところが動かないということを見ているので、名古屋ふれあいユニオンがものすごく強力になれば、逆に向こうから話が来ると思うのです。だから、そこを強化してほしいというか、市民運動とかではなくて、他の労働組合との連帯というか、そういうことをやってほしい。コミュニティユニオンもいろいろありますし、トヨタの社内組合でも、皆が今のままでいいと思っているわけ

ではないし、中にはいろいろと思うところのある方もいらっしゃるだろうし、そういう人たちとの連携というか、そういうことです。もっと言えば、今団体交渉もできないような労働組合が沢山あるわけで、そういうところと顧問契約などをして、団体交渉をしなければいけないときは、動きますと、その代わり顧問料などをいただければ、収益にもなるし、自分たちの宣伝にもなる、場合によってはそういうところから応援に来てもらって、勉強会などもしていけば、良くして行けるということが沢山あるのではないかと思います。

**司会**

はい、どうぞ。

**発言者**

地域によっては、NPOなど外国人労働者の支援をしているグループやボランティア活動をしているところがありますが、そういうところとのつながりはあるのでしょうか。

**浅野さん**

今、密につながっているのは、ヘルプライン東海かな、通訳の派遣をはじめ何かもしていただいている、そこは一昨年くらいから通訳を派遣してもらっています。それ以外にも当事者というか、フィリピン人労働者のグループ（FNC）とか、そういう市民の活動とももっとつながっていきたいと思っています。組合のできることでできないこと、得意分野があると思います。例えば、医療の問題や貧困の問題など、組合でやるということではなくて、そういう団体とつながることにより、共闘関係をつくってサポートしてもらうことで、双方にとってメリットがあるし、運動も広がるし、これはこれから大事にしていきたいなと思っています。これからサポートをしていくうえで、そういうところに力を向けたいなと昨日も話をしたところです。

**鶴丸さん**

さきほどの発言にありました他の組合との関わりを強くするという点について、僕自身はこのところ、あまり節操なくというか、結構、コミュニティユニオンのネットワークではない組合の方とも、なるべくつながりをもって、声が掛かれば集会などに参加するようにしています。実際、労働相談を受けている中で、愛知であれば名古屋ふれあいユニオンに相談に行ってくださいと、東京にある組合から紹介を受けましたという相談が少なくはないですね。おっしゃられたようにつながりを増やすことは重要で、単に組合の活動だけではなくて、全体のユニオンの活動を強めていくうえで大事だと思っています。

**発言者**

労働組合に相談したらと言われてもどこか分からなくて、それがたまたま、ふれあいユニオンだったら解決するかもしれないけど、全然何もやってくれない組合に相談してしまうと二重三重に嫌な思いや苦しい思いをしてしまうので、労働組合業界としてキチンしてもらわないと、結局いくら頑張っても労働組合って、あんな奴らだぜという話になってしまいます。そうすると100個良いことがあっても、1個悪いことがあると、その1個が強い力を持ってしまうのではないかと、厳しいのではないかと。だから、そういうところで何かアクションを起こしてほしいのです。それは、ふれあいユニオンというよりも、こういう研究会やネットワークなどでやっていかなければならないのかな、そういうことを、是非皆さんも含めて考えていただけたらなと思いました。

また、今後の課題として次世代の育成をあげられました。例えば、鶴丸さんが次の人に変わる場合、その受け皿も必要ですね。そうしないと次の方も安心して組合活動ができないと思います。そこで思ったことは、事務所を立ち上げておいて、例えば、過労死などの問題で勉強してみんなで資格を取れるようにしておいて、組合役員を引退したらそこに入

ってもら、あるいは、コンサルタントや飲食もありかな、そういう仕組みがあるとよいのではないのでしょうか。

もう 1 つ、外国人労働者の問題について、今は、日本人の経営者が外国人従業員を雇っていますが、外国人の経営者で外国人を雇うということになっていくと、同じ国の中でなにああでやっていたことが、それはおかしいと問題になることも出てくるので、そういうことも考えておいていただく必要があるのかなと思いました。

**鶴丸さん**

外国人の方が経営者で交渉相手になることもたまにあります。例えば、今、係争中のもので、これは派遣会社ですが、ちょっともつれてくると、これは違法ではないかということが問題になってきます。

**発言者**

経営者も従業員も違う考え方の外国人が入ってくると、多分難しい問題が今後出てくると思いますね。

**鶴丸さん**

増えていきますね。

**発言者**

ユニオンの場合は団体交渉の規模が小さいので、人数は 20 人とか 10 数人くらいかもしれないけれども、コアになる団体があって、集団に関連する人たちがいる、そういう集団交渉が成り立つと実感を持ったことはありますか。

**浅野さん**

組合員が団体交渉に出ることで勉強になることがあります。例えば、20 人の分会でも全員が交渉に出ることが好ましいので、そういう交渉をします。全員参加という条件がないかもしれませんが、分会長と書記長と 3 人で交渉するのではなく、組合員が交渉に参加する中で、交渉で一体どういうことを言うのか、本当の気持ちが分かるとか、学ぶことがあるので重視していきたいと思います。ただ、会社の方が当然人数制限をしてくるので、その辺の攻防はよくあります。

**発言者**

実感としてはいろいろと経験があるのでですね。

**浅野さん**

特に外国人の方は絶対に、「私は交渉に出たい」と言います。

**司会**

よろしいでしょうか。それでは、最後にお 2 人に感想やまとめ的な発言をしていただいて、僕も一言だけ話したいと思います。まず、浅野さん。

**浅野さん**

報告で全国ネットワークを紹介しました。ユニオンについてよく言ってくれたり、希望だと言ってくれたりするのですが、実は全国的に組織が伸びているわけではないのです。結構、苦闘していて下がっているところもあります。たまたま、今、名古屋ふれあいユニオンは上昇していますが、簡単にそうでなくなることもあるので、常に変えていくような努力をしていきたいと思います。企業内組合の場合、組合員は定年などで会社を辞めれば、組合から離れるので、後継者をつくらなければ当然組合はなくなっていくわけです。ところが、ユニオンの場合は、ずっと続けていくことができるので、60 歳でも 70 歳でもやれるわけです。それに甘えて高齢化が進んでいるところが結構あるので、それは良くないところです。人は役につくことで変わることもありますが、役につけてほったらかすとつぶれ

てしまいます。実際、委員長に 20 代の人をつけたのですが、なかなかできなくてつらい目にあわせてしまったことがあります。そういうことも大事にしなければいけないのですが、若い人や女性の登用ということを意識的にやらないと、自然に任せているだけではだめですね。

**司会**

それはどこの組織も大事ですね。では、鶴丸さん。

**鶴丸さん**

いろいろな質問やアドバイスなどをいただき、すごく参考になったなと思います。僕の世代以下は、浅野さんの世代とは違って、本当に労働組合に関心がなかった、接点のなかった世代だと思います。今後は、僕のように、接点がなかったけれども、たまたま組合の専従になり、関りを深めながら、新たに活動を展開していくことができればいいなと思っています。そういう話をしている時はすごく楽しいのですが、現実に戻ってくると、どうやってやるのかもどかしい思いをしながらも、展望を考えてみたいので、また、いろいろと相談させていただきたいと思います。よろしくお願いします。

**司会**

最後に、少し感想を言わせていただきます。僕は長い間、全労連・愛労連の運動に関わってきたし、今も関わっています。全労連の組織局長や政策総合局長などをしていた寺間誠治という人がいます。彼は、「希望はユニオン」ということで様々な視点を持っており、東京東部労組の石川さんや書記長の須田さんも一目おく人だったのですが、2019 年に惜しくも亡くなりました。彼なんかの影響を受けながら、ずっと関わってきました。

僕は、最初から名古屋ふれあいユニオンの賛助会員ですが、周囲では、初期の段階から、ユニオンとは何だということ偏見がありました。でも、今はかなりなくなって、先ほどの 20 代で委員長になった方も、最初は労働会館に来ることに恐々としていたのですが、そのうち愛労連の事務所などに平気で来るようになったので、時間とともに変わっていくのかなと思います。また、最近になるほど、様々な誹謗や中傷などもやらないようになり、相手の存在を認め合うような運動、互いに主義主張の違いのあることを前提とした共同ができるわけで、そういう姿勢をもたないと日本の運動はできないし、前途もありません。そういう意味で、今日のような機会を設けることが出来たのはよかったのかなと思います。

ただ、近年でも愛労連の労働相談担当者が、ある相談者にふれあいユニオンさんを紹介したことを、文書の中で「連合系のふれあいユニオンに」と、そのような書き方をしていたので、まだ分かっていない人がそれなりに多いと思っています。愛労連にもいろいろ難しいことありますが、ぜひ先入観なしに注文をしていただければ、まだ変わっていく側面、発展していく側面もあると思いながら、2 人のお話を聞かせてもらいました。本当にありがとうございました。これで本日の定例研究会を終了いたします。

(\*以上、質疑応答等の時間約 84 分)

**報告資料 1 (浅野さん、26~48 頁に掲載)**

**報告資料 2 (鶴丸さん、49~51 頁に掲載)**

**コメント参考資料 (植木さん、52~53 頁に掲載)**

# 名古屋ふれあいユニオンのあゆみ

名古屋ふれあいユニオンは、個人加盟制の労働組合であるユニオンの経験者と、男女の均等待遇を求める活動を行ってきた女性たちが声をかけあって、結成された。結成準備の段階で、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの仲間を招き、ユニオン活動の目的や組織運営等について学ぶ2回の準備会を行った。

## 1999年(1期)

### 1月 結成大会

1999年1月31日「名古屋ふれあいユニオン結成大会」を開催した。大会では、女性労働者やパート労働者の闘いを支援してきた大脇雅子弁護士に記念講演をしていただき、「不安定雇用労働者のよりどころ」をうたった大会宣言を採択した。結成当初の組合員は女性25人、男性3人。ユニオン活動の経験のある森みゆきを初代委員長に選出した。

事務所は浅野文秀事務局長宅の一室を間借りし、浅野が半日専従となることで活動をスタートした。組合の結成は、幸い中日新聞に大きく取り上げられ、結成直後から多くの相談が寄せられることとなった。

記念すべき一件目の交渉はセクハラ事件（電興社事件）であった。団体交渉には女性組合員が多数駆けつけ解決に至った。そして一年の間に20件の新しい交渉に取り組み、組合員が倍増した。

### 8月 コミュニティユニオン東海ネットワーク設立

同年8月7日、当ユニオンが設立されたことをふまえ、ユニオンみえ、静岡ふれあいユニオンの代表が名古屋に集まり、交流を図った。そこにコミュニティ・ユニオン全国ネットワークから高井晃事務局長、岡本哲文首都圏ネット事務局長も参加。東海地区のユニオンの連携を深めるために、「コミュニティユニオン東海ネットワーク」を設立することになった。

以来、東海ネットの仲間と共に名古屋ふれあいユニオンは活動を続け、今日まで東海ネットの事務局を担っている。

### ピープルスタッフ闘争

初年度から2年目にかけて、ピープルスタッフで働く2名の女性派遣労働者が派遣先名古屋商工会



定期大会で講演する大脇弁護士



結成を伝える中日新聞記事

議所の都合で中途解約された事件は、派遣先・派遣元に対する抗議行動を行うなど、大きな闘いになった。最後は東京のユニオンやユニオンみえからの支援も受けて円満な解決にいった。

当該の2名の労働者は、豊橋の派遣会社とやはり中途解約を争っていた女性労働者とともに、愛知大学の労働法の授業で報告を行う機会も得た。そしてそのときの労働者2名は2期目以降運営委員の一員になって活躍した。

## 2000年(2期)

### 2月 第2回定期大会開催

#### 坂委員長を選出

試行錯誤の1年をへて第2回定期大会を迎え、長年銀行でパートとして働き、労災認定闘争にも取り組んできた坂喜代子が委員長に就任した。以来4年間委員長として、ふれあいユニオンの初期の活動を先頭で担った。



在りし日の坂委員長(2017年逝去)

### 3月 事務所開き

活動2年目にして、金山総合駅からすぐのビル「メゾン金山」に事務所を借りることになった。広さ8畳程度のワンルームだったが、相談・会議・交流等を行う場所を確保することができ、ユニオンの活動も本格的になった。



事務所・メゾン金山(写真中央)

### 4月 派遣ユニオン東海結成集会

初年度のピープルスタッフをはじめとした派遣会社との交渉経験と、非正規雇用の代表格として台頭してきた派遣労働と向き合うために、名古屋ふれあいユニオンとユニオンみえの共闘組織として、4月15日「派遣ユニオン東海」が結成された。

結成集会では、「派遣労働ネットワーク」代表の中野麻美弁護士に講演をしていただいた。以来、派遣労働に関する様々な情報提供や学習会の開催など、派遣労働を取り組む際の拠点として、今日まで続けてきている。



結成集会で記念講演をする中野麻美弁護士と報告をする組合員



ホットラインも開設

### 11月 均等待遇2000年キャンペーン・シンポジウム

名古屋ふれあいユニオンの初期の重点活動として、「女性の均等待遇」を求める取り組みがあり、ふれあいユニオンのメンバーがその一翼を担った。11月15日には、名古屋市女性会館大ホールで「イギリスに学ぶ間接差別」をテーマに、イギリスからのゲスト2名に報告していただいた。

このキャンペーンはその後も継続的に取り組まれ、「均等待遇アクション21」として現在も取り組まれている。

# 2001年(3期)

## 2月 名古屋労災職業病研究会結成

～事務所一部を共用～

2月、ユニオン結成前より、サポーターとして関わっていただいていた、名古屋市八事の杉浦医院の杉浦医師が、労災職業病に取り組む団体として、名古屋労災職業病研究会を結成し、当労組事務所を連絡先とし、協力して活動を進めることとなった。

ちょうど労災相談が増える中、労災問題に関する学習会を定期的に行い、労災問題への取り組みを拡大していった。



杉浦裕労職研代表(2012年逝去)

## 6月 デニーズ交渉円満解決し、勝利報告会を行う

デニーズの副店長で働いていたとき、重量物を扱う際にぎっくり腰になり、労災認定を受けた労働者が、認定された後遺症に基づき、会社に対し損害賠償を求める要求を行った。会社は弁護士をたてて交渉に臨んできたが、全国のユニオンからの労災交渉に対するアドバイスや、デニーズの各店舗に対する要請行動が功を奏し、高い水準で交渉を終えることができた。6月16日にはお店を借りて闘争勝利を祝う会も実施した。

このときの経験が、その後の労災事件の補償交渉に生かされ、多くの解決を導いている。

## 派遣スタッフ学習会を開催・12月には人材派遣協会と協議

2000年に結成した派遣ユニオン東海の主催で、3回にわたり「派遣スタッフ学習会」を開催するとともに、「派遣トラブルホットライン」という名で集中相談活動を行った。

派遣労働は2000年に紹介予定派遣が導入され、2004年には製造業へも解禁される、という時期で、派遣労働を巡るトラブルが多発していた。

12月3日には、派遣ユニオン東海として、派遣会社の業界団体である「人材派遣協会中部地域協議会」との協議が行われ、派遣労働の改善を求めた。



関根秀一郎氏を招いた学習会

# 2002年(4期)

## 2月 組合員数85名で第4回大会を迎える

結成時28名だった組合員数が、3年で85名までに増えたなかで大会を迎えた。そして、三役を除く運営委員の過半数は、結成後に加入した組合員となるなど、組合活動が序盤を終えて、さらに前進していくことが感じられる大会となった。

## 分会活動がはじまる

組合結成以来、組合参加者は1名から数名にとどまっていたが、職場の従業員がまとまってユニオンの「分会」として活動するケースが出てきた。

この年活動したのは、会社破産に直面した労働者達が急遽立ち上げた「オイルギア分会」と、病院の給食部門で働く栄養士、調理師による「杉石病院分会」。分会長を選出して、職場の仲間同士が問

題解決に向けて取り組む形ができてきた。

## 5月労職研と共同で、9月派遣ユニオン東海で学習会を開催

名古屋労災職業病研究会や派遣ユニオン東海の協力で学習会をたびたび開催し、労災問題や派遣労働といった、専門性を要する問題についての知識を共有化することにつとめた。

## 「全国ユニオン」「連合」への参加について検討

この年、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークに参加する組合が「全国ユニオン」という産業別組合を結成して連合（日本労働組合総連合会）に加盟する、という動きがあった。これに合わせて当ユニオンも全国ユニオンに参加すべきか否か、の議論を行ったが、検討不十分で見送られた。

## ユニオン旗ができた

結成4年目にして、ユニオンの旗を作成、現在も集会や大事なときに登場している。



## 2003年(5期)

### 6月 労基法・派遣法改悪に反対し、労働局交渉を開催

この年の国会において、労働基準法で解雇ルールを導入、裁量労働制の規制緩和等、労働者派遣法で派遣期間の延長、製造業務への派遣解禁等の改悪が提案され、全国の労働団体や弁護士会が反対の声をあげたにもかかわらず採択された。

ユニオンは6月6日、愛知労働局に対し「労働法制改悪に反対する申し入れ」を行い、労働現場で起こっている安易な解雇やサービス残業の実態などを報告した。

## 労働法研究会をつくり連続学習会を企画

また上記労働法制の改悪に対し、組合内に「労働法研究会」を設置し、8月以降毎月1回のペースで研究会を行った。

## 2004年(6期)

この年から委員長は浅野文秀に交代した（9期まで）。

## 石川商店・NTTネオメイト事件、勝利的和解かちとる

病気休業後の復帰を認めず労働者を解雇した会社（石川商店）との闘いは、抗議行動と地位保全仮処分裁判をへて勝利的和解解決、NTTネオメイトで「臨雇」という特殊な雇用で2度も解雇された労働者の闘いは、抗議行動をしつつ労働委員会でのあっせんでやはり勝利的解決をかちとった。

## 8月 争議報告・支援の集いを開催

上記2件の事件以外にも交渉に取り組んでいる労働者が集まり、



8月21日争議報告・支援の集いを20人の参加で実施。問題を抱える労働者同士が意見交換したり、担当弁護士から裁判のポイント等を指摘してもらい、出席者が大いに励まされた

## 「ユニオンの運営および組合費等検討会議」の開催

個人加盟制のユニオンの活動を進めてきて、組合員数が80人台になってから、新規の相談・交渉に取り組んでもなかなか組合員が増えず、財政的にも厳しいことから、上記検討会議を開催することになった。

# 2005年(7期)

## 第7回定期大会で組合費改定と納入方法の変更を決定

～分会組合員1% 郵便貯金口座からの自動引落を決定～

3月13日に開催された第7回定期大会は、季節外れの雪が降る中行われ、結成以来はじめて組合費の改定に踏み切った。また4年間組合員数が80人台で横ばいの組合員を拡大するための組織運営の改善も併せて提案された。

組合費の郵便貯金口座からの自動引落は、その後の組合費回収に大いに役立っている。

## コミュニティユニオン東海ネットワーク、「スタッフ養成合宿」を初めて実施

結成の年から毎年1回会合を開いてきた東海ネットワークが、はじめて泊まり込みの会議を行うことを決め、4月23日～24日に三重県の長島町で行われた。この催しはその後毎年「交流合宿」として定着し、東海ネットワークのメイン企画となっている。



東海ネット交流合宿を開催

## 6月と10月に「組合員全体会」を開催、学習会も活発化

定期大会決定に従い、大会とは別に組合員全員に参加を呼びかける催し「組合員全体会」がこの年からはじめられた。1回目17名、2回目16名が参加し、組合員同士の交流に寄与した。2回目の全体会にはその後の組合員拡大の芽となる外国人組合員の参加もあった。

また、ユニオン事務所でも定期的に学習会が開催されるなど、運営委員の積極的な取り組みがみられるようになってきた。

# 2006年(8期)

## 外国人組合員が大量加入

豊橋の派遣会社ラポールサービス（派遣先武蔵精密）で働くブラジル人労働者9名が日本人労働者との均等な労働条件を求めて組合に加入した。中心になったのは、その派遣会社の「管理通訳」であった平良マルコスであった。

マルコスは同社ばかりではなく、三河地区で働くブラジル人から多くの相談を受け、組合加入に取り組んでいった。その結果、この年から3年間に200人近くの外国人労働者の組合加入を果たす



武蔵精密に直接雇用要求行動

中心となった。

## マルコス解雇事件・裁判闘争へ

### 11月には仮処分裁判で解雇無効決定

マルコスの職場での活躍に対し、ラポールサービスはマルコスが「上司に暴言を吐いた」ことを理由に、その年6月解雇を通告してきた。マルコスはただちに地位保全等仮処分の申立を行い、その年11月には賃金仮払いの決定が出され、その後本訴でも完全勝利を勝ち取った。マルコスはその間も精力的にオルグ活動を行った。



事件はテレビ放映された

## 東芝グループの多重・偽装請負に対する闘い

東芝四日市工場に就労していた労働者は、派遣会社TPSの従業員として東芝グループのITサービスに派遣されていることになっていたが、実態は何社もの会社が介在する多重・偽装請負であった。労働者がこれに抗議したところ、TPSから解雇された。

組合は、団交を拒否する偽装派遣先ITサービスに対し労働委員会に不当労働行為救済申立を行うとともに、同社のある東芝四日市工場に対し抗議行動を行うなど、その後さまざまな闘いを進めることとなった。

そしてTPSに対しては解雇に対する慰謝料・損害賠償の裁判を提訴し、2008年、「解雇は強度の反社会的行為」と断罪され、全面勝利を勝ち取った。



東芝四日市工場に申し入れ行動

## 2007年(9期)

### 専従体制の確立

前年度、外国人労働者の参加などにより組合員数が増え、職場分会も増えたことに対応し、それまで午後2時以降の「パート専従」であった浅野がフルタイム組合で活動することとなった。専従をはじめて置くことについては、財政上の問題があったが、東海ネットや労職研からの支援を受けて走り出すこととなった。

この年、先のマルコスらの活躍もあり、1期だけで191人の組合員が参加し、交渉件数も増えたことで、専従化を支える財政確立が可能となった。以来、相談・交渉体制の充実を図っていくことになる。



多国籍の交流が盛んに

## ラポールサービス裁判闘争と武蔵精密直接雇用行動

ラポールサービス相手の裁判は、前述のマルコスの解雇事件に加え、派遣期間制限を逃れるため、派遣労働者が一斉に派遣先にいったん直接雇用され、3ヶ月後に再度派遣社員となる際に雇用を排除された労働者の解雇事件が平行して行われることとなった。



裁判に向かう弁護団

そしてその他の労働者について、派遣先武蔵精密に対し直接雇用を求める行動や愛知労働局への申し入れを、外国人組合員を中心に展開し、直接雇用を実現させることとなった。

## 愛知製鋼闘争始まる

トヨタグループ愛知製鋼の二次下請「三築」で働く労働者が2名解雇された。しかし労働者は愛知製鋼から指揮命令を受けていた。さらに「愛知製鋼→一次下請アイチセラテック→三築→10数社の下請」という実態が明らかになった。解雇事件を闘うなかで、「三築」とその下請で働く労働者が多数加入し、「知多分会」を結成。その後雇用や労働条件を巡り、抗議行動、裁判闘争、労働委員会闘争等さまざまな闘いを行うこととなった。

そして愛知製鋼の偽装請負は、朝日新聞やNHK、週刊金曜日にも大きく取り上げられた。



知多分会会議



弁護団と愛知製鋼へ申し入れ



週刊金曜日も取材

## 2008年(10期)

### 委員長に20代の酒井徹が就任

第10回大会で、新しい委員長に酒井徹が選出された。当時24歳の若さだったが、人一倍の正義感と突破力でその後3期つとめることになった。その間、外国人労働者の雇用問題、技能実習生問題等に精力的に取り組んだ。



集会で発言する酒井委員長

### 三河支部が結成される

三河地区の様々な職場の外国人労働者が組合に参加してきたこととともない、相談体制や組合員の定着のために、6月27日はじめての地域支部として三河支部を結成した。会合は勤労センター等の施設や喫茶店を使って、次々と寄せられる外国人の相談に応じ、交渉を行うと共に、定期的に学習会も行うようになっていった。

現在では、月1回の割合で、支部会議を岡崎で、学習会を豊橋で開催している。外国人組合の参加が多いが、最近では日本人組合員の取り組みも増えてきており、支部会議には毎回多くの組合員が参加している。

### トウエンティファースト分会の闘いを支援

三河支部が中心の最初の大きな闘いになったのが、トウエンティファースト闘争である。同社の派遣社員としてトヨタ系部品メーカー「アンデン」で働いていたブラジル人がトウエンティファースト分会を結成。

この年、組合員への一方的な給与減額について団体交渉を申し入れ、その後は様々な労働条件について交渉を継続していった。



アンデンでの抗議行動

## 外国人実習生問題への取り組み

この年は、海外から「奴隷労働」と称される外国人技能実習生からの相談も相次いだ。愛知県は技能実習生の数が全国一だが、相談内容は最低賃金以下や高額家賃請求、労災隠しなど、違法状態にあふれていた。稲沢のトヨタ系部品会社で働いていたベトナム人労働者数名の事件は裁判闘争となった。

## リーマンショック

この年の秋、米国のリーマンブラザーズの経営破綻に端を発した、世界的な大不況が日本にも及び、大量の派遣労働者が解雇・雇い止めにあつた。その影響は同年末を越え、翌2009年も引き続き大量の相談を受けることになった。

全国のユニオンは全国非正規雇用ホットライン等を開設し、名古屋では「首切るな、生きさせろ！12・23緊急行動」「愛知派遣切り抗議大集会」が行われ、ユニオンからも多数参加した。



12・23緊急行動



愛知派遣切り抗議大集会

## 2009年(11期)

### リーマンショックのリストラ等で交渉件数、年間で最多

リーマンショックの影響は数年続き、特に2009年度は中途解約や雇い止めが相次いだ。3月の失業率は4.3%に跳ね上がった。

解雇された労働者、特に外国人労働者が大挙相談に来るケースがあとをたたず、この年の組合加入は一年で151人を数えた。なかでも派遣会社ネクロスは様々な関連会社をつくって外国人労働者をたらい回しにして雇用保険や社会保険の加入を免れていたが、派遣先フタバ産業の生産調整により大量の派遣切りが行われた。ユニオンに加入した十数名の労働者は派遣先との団交に臨み解決を図った。

他にも整理解雇を撤回して分会を結成した丹羽金鉄工の闘いなど多くのリストラ事件に取り組んだ。



フタバ産業の仲間達

### 豊橋・岡崎・知立などで一日派遣村相談会が行われる

各地で活躍する労働団体やNPOが実行委員会を作って、一日相談会が開催された。ユニオンも労働相談のブースで相談活動を行うなどして協力した。相談者の7割を外国人が占め、派遣労働者や外国人が「雇用の調節弁」に利用される実態が明らかになった。

## 7月 三河地区で初の組合員全体会を開催

7月25日、外国人組合員の急増に対応し、組合員全体会を南米人の多い三河・岡崎市で始めて開催した。当日は外国人組合員と家族・知人が参加し、部屋の定員45名を上回る52名が参加した。

## 9月 組合事務所を移転 ～明日のユニオン委員会での議論をふまえ～

9月、相談が急増し様々な活動に取り組むためには、8畳のワンルームでは到底間に合わず、同じ建物で、15畳の会議スペースと6畳の事務スペースが確保できる部屋に移転を行った。

移転に当たっては「明日のユニオン委員会」で議論を行い、厳しい財政のなか、部屋の改装を組合員の協力で行った。

## トゥエンティーファーストとアンデン相手に裁判申立

トヨタ系の部品会社アンデン岡崎工場で、請負会社トゥエンティーファーストに雇用されて働いてきたブラジル人組合員が、アンデンに対しては直接雇用の、トゥエンティーファーストに対しては男女賃金差別の損害賠償の裁判を相次いで起こした。

多くの外国人労働者が置かれた偽装請負や男女差別賃金をテーマにした裁判闘争と社前の宣伝行動は、三河支部の中心的課題として取り組まれた。

## 反貧困ネットあいち結成集会

リーマンショック・派遣切りであきらかになった「貧困問題」に取り組む団体として、「反貧困ネットワークあいち」の結成に向け、2010年2月、「なくそう貧困、つながろう愛知集会」が名古屋市中区で開催され、反貧困ネット代表の宇都宮健児氏や事務局長の湯浅誠氏から報告があった。結成集会は2010年5月に行われた。



反貧困ネットワークあいち結成

## 2010年(12期)

### 定期大会で若い運営委員会が成立 300人体制をめざす

4月18日に開催された定期大会では、若い組合員が3名新たに運営委員として立候補し、承認された。

その結果、委員長の酒井と併せ、これまでになく若い力で構成された運営委員会が成立した。そして前年度過去最高の交渉件数に取り組み、組合事務所も移転したことをふまえ、組合員数300人をめざすことを決定した。



若い運営委員を選出

### 豊橋でさわらび会裁判勝利報告集会を開催

豊橋の知的障害者更正施設の施設長が横領の嫌疑をかけられて懲戒解雇された事件の裁判は、三河支部の支援のなかで勝利和解を勝ち取った。その解決報告集会は、三河支部の仲間を中心に開催された。その後、さわらび会の仲間が経営する喫茶店が豊橋学習会で使用されるなど、豊橋地区に長らく寄与することになった。



さわらび会裁判報告集会

## 愛知製鋼不当労働行為事件が愛知県労働委員会で勝利的和解

トヨタグループの愛知製鋼構内で下請で働く労働者の労働条件や雇用について、愛知製鋼に対し団体交渉の申し入れを行ったにも拘わらず、団交を拒否したことについて、愛知県労働委員会に不当労働行為として救済を申し立てた。名古屋共同法律事務所とタッグを組んで取り組み、「構内社外労働者」との協議を認めさせ、解決金を支払わせる、という勝利的和解となった。



愛知製鋼闘争報告集会

## 名港陸運分会、興和工業所分会が結成される

派遣社員から直接雇用の正社員になった労働者が、労働条件の向上をめざしてつくった名港陸運分会は現在も健在である。

# 2011年(13期)

この年から委員長は初代委員長であった森みゆきが再度就任した(14期まで)。

## 3. 1 1 東日本大震災が発生

4月の定期大会を準備していた3月11日、東日本大震災が発生。多くの犠牲者への支援が求められ、原子力発電の危険性について大きな警鐘が鳴らされた。また、リーマンショック時と同様、企業の生産調整が行われる中で、派遣や契約社員に対する解雇・雇い止めが多発し、相談・組合加入とも上昇した。

そして3月26日、全国いっせいに「雇用を守る震災ホットライン」を開設、またユニオン東海ネットワークとして休業手当の支払いの明確化を求める申し入れを行った。



雇用を守る震災ホットライン

## 専従体制を強化

この年より組合規模の拡大に対応するために、1名のフルタイム専従に加え、1名が半専従として午後事務所に常駐し、主に事務処理を担うこととなった。これにより、フルタイム専従者が相談や交渉に専念できることとなった。

## 7月 公開学習会で原発問題を考えた

7月、公開学習会「福島第一原発事故は何をもたらしているか～フクシマから私たちが学ぶべきこと～」を開催、長くこの地域で反原発の活動を続けてきたチェルノブイリ救援中部の河田昌東氏をお呼びし、上記テーマについて話していただいた。会場である女性会館の集会室は組合員と一般参加の方でいっぱいになり、関心の高さが示された。



原発問題の公開学習会

## 全体会では杉浦裕医師と水谷研次氏を招き開催

この年の全体会は2回開催され、それぞれ多くの組合員が参加した。

8月27日の第1回には、ユニオンを結成以来支援していただいた、名古屋労災職業病研究会・前代表の杉浦裕医師から「これからのユニオンにのぞむこと」と題し、自らの労災や労働運動の関わり



とした合宿形式のセミナーがこの年初めて開催された。その後毎年開催され、運営委員が一人以上毎年参加し、組合組織化や組織運営・団体交渉の進め方など、多くのことを学び、ユニオンの活動に生かしている。

## インターネットの利用違反問題が発生

定期大会で、組合員に不利益が生じないように「インターネット利用の原則」を確認したが、それに反する行為が繰り返されたことについて、弁護士を入れた「インターネット利用違反調査委員会」を行った。この事件で組合員間で一定の軋轢が生まれ、組合活動が全体的に停滞を余儀なくされたが、長い議論を経て組合の団結を維持・強化することができた。

## 2013年(15期)

この年から、前年度まで事務局長であった浅野文秀が委員長に就任した(19期まで)。

### 定期大会で組織運営の問題を議論

第15回定期大会において、14期の活動中、一部運営委員のインターネット利用上の行為が他の組合員のプライバシー等を毀損することになったことについて、「1年間の権利停止」処分とすることが決議された。また、立候補をそれまでの大会の時に募る方式から変更し、事前に期間を定めて立候補者を募り、それをもとに大会時の投票で決定することにした。

### 三つの分会が争議行為・裁判に取り組む

職場組織がそれぞれの要求の実現に向け、裁判闘争に取り組んだ。ブラジル人労働者による**トゥエンティファースト分会**は派遣先アンデンに対し雇用責任を追及、**派遣会社ベストマン**の管理労働者に対する未払い賃金・解雇無効要求、**ワールド分会**は解雇撤回に続く組合敵視をやめさせ、超長時間労働への賃金未払の支払いを要求した。裁判について、すべて勝利判決または勝利和解を勝ち取った。

### 労働分野の規制緩和を問う公開学習会開催

この年の8月には、公開学習会として名古屋大学の和田肇教授をお呼びし、「新たな労働分野の規制緩和を問う」と題して、アベノミクスが労働分野の規制緩和を通じて雇用破壊を招く状況を報告していただいた。

また12月には日本弁護士連合会が主催した「規制緩和と貧困問題を考える市民大集会」にも参加した。その後も、ユニオン内で労働法制について学習を重ね、地域の労働組合と共に「労働法制改悪反対実行委員会」をつくり、全国の仲間と共に取り組んでいる。



講演する和田肇名大教授

### 外国人による職場分会が新たに二つ

日本人の相談の大半が個人的であることに比べ、外国人の相談は職場の仲間と一緒に相談に来ることが少なくない。さらに仲間を増やすことにより、分会活動へと発展する。この年、高周波熱錬で働く南米人15人、CNKで働く南米人6人が分会活動を開始し、労働条件の改善に取り組んだ。いずれもリーダー的な存在がいて、ユニオンの運営委員にもなって数年間活躍した。



団交後の高周波熱錬の仲間達

# 2014年(16期)

## 組合員数が300人を越え、二名専従体制へ

リーマンショック以降、年間の組合員加入数は、組織内問題が発生した2012年度を除き、毎年100人を越えていたが、それに近い脱退者もあって組合員数は200人台が続いていた。しかし、2013年度脱退者が少なかったことで、第16回定期大会を300人越えて迎えることとなり、大会では「組合員300人体制を維持・拡大」することを確認した。また専従体制を強化し、二名のフルタイム専従体制で臨むこととなった。

この年の5月は新規交渉が10件を越え、30数件の個別交渉、8つの職場交渉、10件の裁判闘争、2件の不当労働行為申立事件に取り組む、という多忙な局面となったが、ボランティア交渉スタッフとともに相談交渉活動を進めていった。



定期大会に多数の組合員が参加

## 一心商事分会を結成

5月、労働者代表選定をめぐって、社長から2名の労働者が解雇通告を受け、一心商事の従業員の大多数がふれあいユニオンに加入。早速2名の解雇撤回などを求めて団体交渉開催を申し入れた。しかし初めての申し入れで会社はいきなり警察を呼ぶなどのエスカレートした対応。一心商事闘争のはじまりであった。

7月には愛知県労働委員会に不当労働行為救済申立、その後組合員が社長から刀で脅され退職を余儀なくされる事件が発生。団交・裁判・労働委員会など様々な闘いが展開された。

闘いの先頭に立った鶴丸周一郎分会長は、その後4年間の闘いを経て、2018年度から名古屋ふれあいユニオンの運営委員長となり、現在に至っている。



一心商事本社前抗議行動

## 8月 ユニオン東海ネット交流合宿を名古屋で開催

コミュニティユニオン東海ネットワークの交流合宿は毎年1回開催が積み重ねられる中、愛知・岐阜・三重・静岡が持ち回りで開催することになった。2014年は愛知県が担当し、全労働省労組の委員長から労働規制改革の問題点を提起いただき、大内裕和中京大教授から貧困化する若年労働者と奨学金の深刻な状況について報告いただいた。



## 財政検討会議・組織強化会議をへて組合費等の改定へ

組合の規模が以前より大きくなり、取り組む課題も格段に増えた。組織の持続的発展には、職場の組織化(分会結成)の強化が不可欠、さらに世代交代を実現するには、専従者の労働条件も見直す必要がある。そうした問題を解決するために財政検討会議及び組織強化会議を開催し、組合費・解決カンパについて、議論を深めた。

# 2015年(17期)

## 組合費の改定を通じ、分会活動の世代交代を推進

前年度からの検討をふまえ、組合員を「分会組合員」「個人組合員」「登録組合員」に分け、解決金カンパの水準を見直すことにより、分会結成の促進と世代交代に向けた財政確立をめざした。また、ユニオンの法人化に向けた手続きについても確認した。

## 6月 名古屋共同法律事務所と法律顧問契約

6月、ユニオンの結成以来、個別の労働問題や職場闘争において、法律的な助言や裁判を担っていただいていた名古屋共同法律事務所と顧問契約を締結し、今日までお世話になっている。具体的には、組合員に対する無料法律相談、学習会の講師、裁判受任などである。

同法律事務所は労働問題以外にも平和・人権の活動にも取り組んでいる。今後もよりよい関係を築いていきたい。

## 9月 コミュニティ・ユニオン全国交流集会を刈谷で開催

～全国から400人が参加～

2014年から愛知県のユニオン・団体に呼びかけ、コミュニティ・ユニオン全国交流集会の刈谷開催に向けた実行委員会を結成し、8回にわたる会合をおこなってきた。そして9月26日・27日の両日は、刈谷市産業振興センターに全国から400人を越える仲間が参加した。

集会は、中谷雄二弁護士・大内裕和中京大教授の講演や、全国のユニオンからの争議報告、14のテーマ別分科会など予定通り行うことができ、成功裡に終えることができた。

また本集会の開催を通じ、愛知県内のユニオンとの関係が深まった。



刈谷市産業振興センターに全国のユニオンが結集した

## 三つの職場で分会を結成

会社内で一定の影響力を持ち、継続的に活動する職場分会の結成を追求するなかで、この年三つの職場（日興サービス、三豊化工、阿石金属）で分会を立ち上げた。翌年以降も毎年複数の職場で新しい分会を立ち上げているが、数年で解散するケースも見られる。

分会の結成で労働基準法すらまともに守らない労務管理の改善で一定の成果を上げて、その後も労働条件の向上に毎年取り組んでいく職場分会を増やしていくことが今後問われている。

## 社会的問題に対する取り組みの強化

安倍政権になって以降、毎年のように、特定秘密保護法や安全保障関連法など、平和と民主主義を脅かす動きが進められている。ユニオンも従来から問題意識をもって集会等に参加してきたが、この年から方針にも明記して取り組んでいくこととした。

## 2016年(18期)

### 5月 労働法制改悪反対！ 総決起集会を開催

5月13日ウィンクあいちで「労働法制改悪反対！ 総決起集会」が開催され110人余りの労働者市民が集まった。この集会は東海労働弁護団が事務局になり、コミュニティユニオン東海ネットワークも参加する実行委員会が呼びかけた。その後この枠組みで、東海地方で労働法制改悪に反対する活動を継続的に取り組むこととなった。



労働法制改悪反対！ 総決起集会

### 8月 名古屋ユニオンセミナーがはじまる

この年から、全国のユニオンセミナーや他ユニオンの取り組みを参考に、ユニオンが取り組んでいる相談・交渉や職場の組織化を、詳しく実践的に学ぶセミナーを開始した。

一年目は「ワークルールの習得」と「相談・交渉の実践学習」を並行して行い、模擬団交にも取り組んだ。二年目からは、「参加型学習」を取り入れ、参加者が自ら発表する機会を増やしたり、合宿を行って、気軽に参加できる方法を工夫している。



セミナーで参加型学習

### 7月 一心商事事件で愛知県労働員会が全部救済命令

一心商事社長一族による組合への誹謗、組合員に対する不当配転、脅迫行為、差別的な取扱等について、愛知県労働委員会に救済を求めている事件は、7月8日、委員会がユニオンの主張通り会社の不当労働行為を認定し、会社はその事実を事業所前に掲示する（ポストノーツ）ことなどを会社に命じた。愛知県労働委員会が救済命令を出したのは何年ぶりのことであった。

会社はその後組合員に対し、様々な不利益行為を続けたが、一心商事分会の仲間は一步も引かず闘いを続け、2018年2月に全面和解が成立した。

### 盟和精工、丸進青果で分会結成

この年も二つの職場で分会が結成され、いずれも今日まで様々な課題に取り組んでいる。丸進青果は何度も団交を重ねたが、賃金未払い等については裁判にも取り組んでいる。

## 2017年(19期)

1月25日、2000年から4年間ユニオンの運営委員長をつとめ、その後「女性ユニオン名古屋」を結成して活躍されていた坂喜代子さんが逝去された。

## 非正規雇用の課題への挑戦

非正規労働者にとっての大きな課題である「安定した雇用」と「賃金格差」。それまで雇い止めや未払い賃金の支払いには取り組んできたが、なかなか雇用形態の変更や正社員との賃金格差への取り組みまでには至らなかった。しかし、長年職場で交渉すること、職場の多数を組織することにより、この大切な課題への取り組みが進んできた。

契約の無期転換や、正社員との不合理な差別を禁ずる法律や判例も背景にして、準社員の正社員化、有期雇用の無期転換、不合理な賃金差別の是正への取り組みが重ねられ、一つ一つ実現してきた。



全国地域の仲間と労働法改悪に反対

## 交流企画を積極的に企画・機関誌も充実

運営委員のなかの交流担当者の取り組みにより、多彩な企画が行われるようになった。花見や忘年会以外に、花火やホテルを見る企画、事務所での映画上映会、ハイキングなどを、担当者中心に企画・運営している。女性交流会の話も出され、実現は翌2018年から行われるようになった。

また機関誌の誌面も、活動報告以外にも多様な記事が掲載されている。30回を越えて連載されている映画評、組合員が働いている職場を紹介する「働く! ふれあい組合員」、「私のオススメ」の連載なども始められた。

## 竹屋 浅賀井製作所で分会を結成

この年、竹屋と浅賀井製作所で分会を結成した。竹屋分会はもともと二百人以上いた従業員が、経営の無策により数十人にまで激減した企業で働く労働者たち、浅賀井分会は契約社員のブラジル人労働者たちである。



ブラック企業竹屋との闘いは続く

## 2018年(20期)

### 2月 一心商事事件、全面解決

一心商事では、組合結成以来、社長が従業員を刀で脅し刑事罰を受けたり、鶴丸分会長を一年以上「隔離部屋」で働かせるなど、様々な不当労働行為が行われてきた。その長い闘いも、2月13日、中央労働委員会和解勧告書に労使双方が合意・調印を行い、3年9ヶ月ぶりに全面解決した。

4月の定期大会開催後、解決報告集会を行い、支援いただいた組合員・地域の仲間達に勝利の報告をすることができた。



解決報告集会で分会員を祝福

## 大会で鶴丸新運営委員長を選出

大会では、長い闘いの中で鍛えられた一心商事の鶴丸周一郎分会長が、名古屋ふれあいユニオンの新運営委員長に選出された。大会直前の2月に長い争議を終え、委員長職に専念できるいいタイミングであった。そして20年を迎えるこの年にユニオンの活動を大きく進めるために、事務所の移転・ホームページの刷新、SNSの利用、分会活動の促進、などを行っていく方針が採択された。

## 8月末に事務所移転

～新たな活動ステージへ～

大会翌月から移転先事務所を探しはじめ、8月になってやっと現在の事務所と出会い、契約にこぎつけた。予定以上に広いスペースが確保できたので、今後有効利用を考えていきたい。



角部屋の2階及び3階を使用



地域の仲間と事務所開き

## 大会決定に基づき、ホームページ刷新、ロゴマークの決定

事務所移転と軌を一にして、ホームページを全面的に刷新し、スマートフォンにも対応した画面、SNSとの連携機能を入れた。今後、ユニオンの新しい顔として、よりよいものにしていきたい。

また、名古屋ふれあいユニオンのシンボルマークを組合員に募集し、決定した。今後さまざまな場面で使用していきたい。

## 12月 外国人中心の忘年会を開催

三河地区を中心に外国人労働者の組合加入が進んでおり、その中心になっている浅賀井分会のある安城市で、外国人中心の忘年会が38人で行われた。組合員の家族や、これからユニオンの加入を検討している方も参加し、歌に踊りに大いに盛り上がった。

## 2019年1月、ユースユニオンをたちあげ

鶴丸新委員長とユニオンみえの若い役員が中心になり、名古屋と三重が共同で、学生を含む若い労働者が参加できる「ユースユニオン」を立ち上げた。立ち上げ時には名古屋と三重の津で記者会見を行い、新聞紙上でも紹介された。

事務局は名古屋ふれあいユニオンに置き、主に3階のスペースの利用が予定されている。多くの若い力が自ら労働組合活動に取り組む受け皿として、積極的に取り組んでいく。



ユースユニオン結成記者会見

## 新たに3つの職場で分会結成、組合員が350人を越える

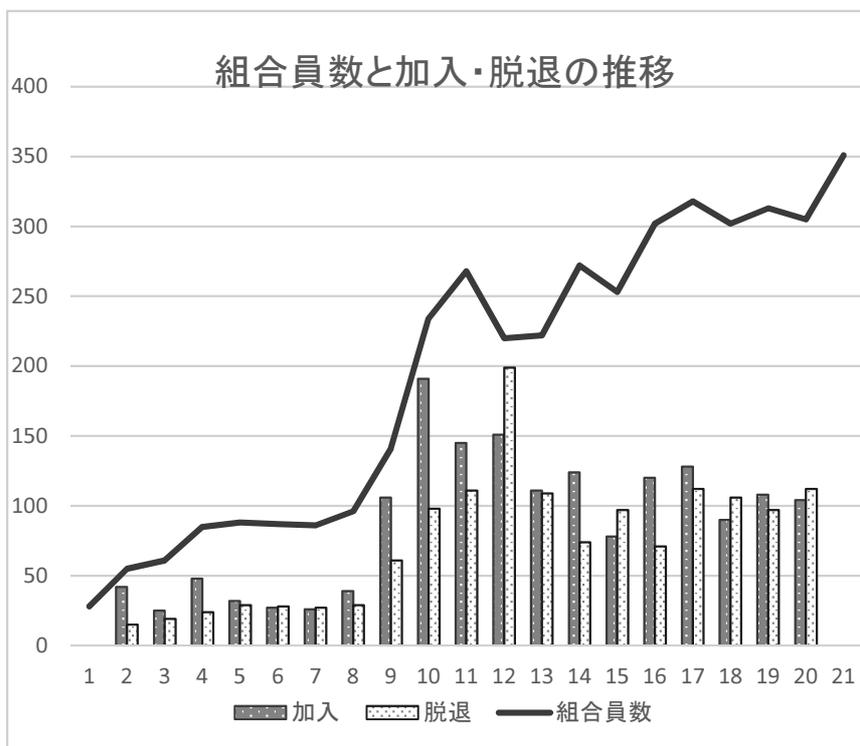
2018年度にも新たに3つの職場で分会が結成された（協同プラスチック、ティラド、ヒサダ）。ティラド分会はフィリピン人労働者の分会だが、会社が有期労働者の無期雇用転換を嫌って行った雇止め通告を撤回させた。協同プラスチック、ヒサダはともに結成直後に起きた混乱を克服し活動を続けている。

また1年間で、「新規交渉件数82件、新組合員加入数151人」はリーマンショック時以来の高い水準であった。その結果、2018年度終了時、組合員数が350人を越え20周年を迎えることになった。

# 数字とグラフで見る名古屋ふれあいユニオンの20年

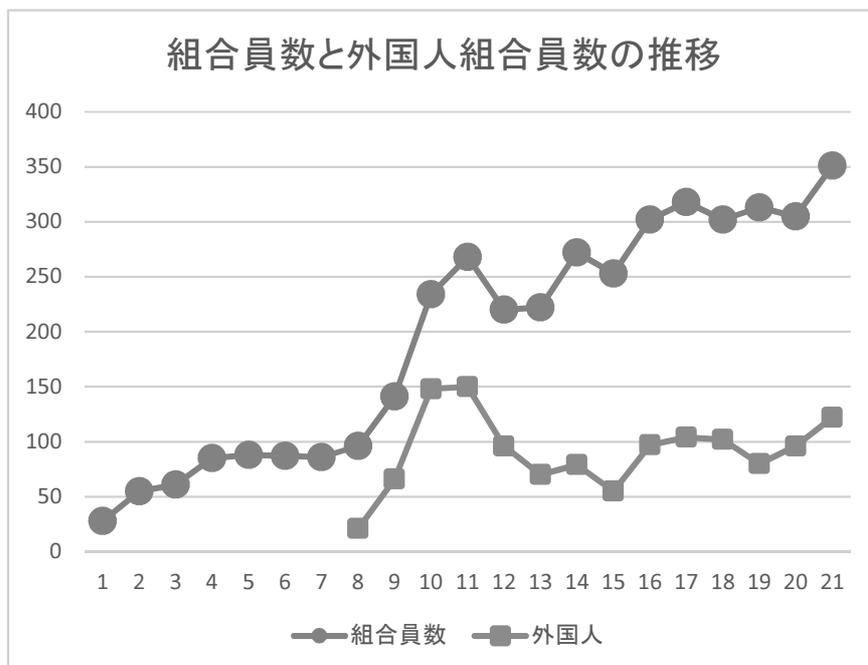
## 1. 組合員数と加入・脱退の推移

年	期	加入	脱退	組合員数
1999	1			28
2000	2	42	15	55
2001	3	25	19	61
2002	4	48	24	85
2003	5	32	29	88
2004	6	27	28	87
2005	7	26	27	86
2006	8	39	29	96
2007	9	106	61	141
2008	10	191	98	234
2009	11	145	111	268
2010	12	151	199	220
2011	13	111	109	222
2012	14	124	74	272
2013	15	78	97	253
2014	16	120	71	302
2015	17	128	112	318
2016	18	90	106	302
2017	19	108	97	313
2018	20	104	112	305
2019	21			351



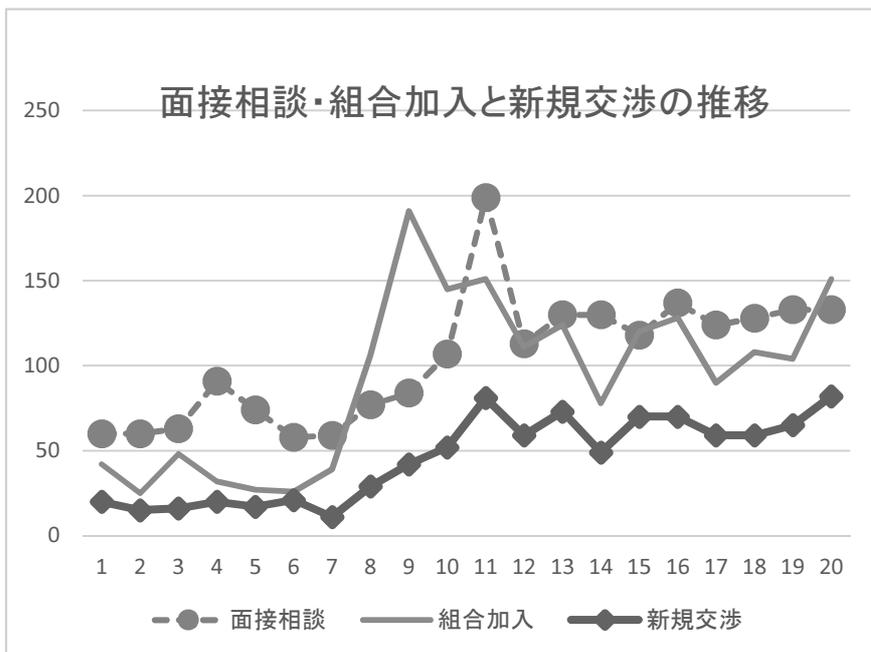
## 2. 組合員数と外国人組合員の推移

年	期	組合員数	外国人	外国人比率
1999	1	28		
2000	2	55		
2001	3	61		
2002	4	85		
2003	5	88		
2004	6	87		
2005	7	86		
2006	8	96	21	21.9
2007	9	141	66	46.8
2008	10	234	148	63.2
2009	11	268	150	56.0
2010	12	220	96	43.6
2011	13	222	70	31.5
2012	14	272	79	29.0
2013	15	253	55	21.7
2014	16	302	97	32.1
2015	17	318	104	32.7
2016	18	302	102	33.8
2017	19	313	80	25.6
2018	20	305	96	31.5
2019	21	351	122	34.8



### 3. 面接相談・組合加入と新規交渉の推移

年	期	面接相談	組合加入	新規交渉
1999	1	60	42	20
2000	2	60	25	15
2001	3	63	48	16
2002	4	91	32	20
2003	5	74	27	17
2004	6	58	26	21
2005	7	59	39	11
2006	8	77	106	29
2007	9	84	191	42
2008	10	107	145	52
2009	11	199	151	81
2010	12	113	111	59
2011	13	130	124	73
2012	14	130	78	49
2013	15	118	120	70
2014	16	137	128	70
2015	17	124	90	59
2016	18	128	108	59
2017	19	133	104	65
2018	20	133	151	82



※相談が新規交渉につながる比率が前半が25～30%に対し、近年は50%程度に増えている

HOME > ユニオン全国ネットとは？

## ユニオン全国ネットとは？

### コミュニティ・ユニオン全国ネットワークってなに？

1975年頃からサービス業、卸・小売業、飲食店などでの雇用が急速に拡大しましたが、その多くが不安定雇用・低賃金の主婦パートでした。

こうしたなかで、1981年頃から労働組合の地域組織（地区労）を中心にして、「パート110番」などによる労働相談活動が広がりました。ある日、江戸川区労協の「パート110番」の相談に訪れたパート労働者が「私たちでも入れる組合があればいいのにね」と言ったのがきっかけとなり、1984年に「ふれ愛・友愛・たすけ愛」を合言葉にした江戸川ユニオンが結成されました。コミュニティ・ユニオン運動のはじまりです。



「コミュニティ」とは「社会」「生活協同体」、「ユニオン」は労働組合です。これまでの日本の労働組合の多くが企業ごとに正社員だけを対象に組織されてきたのに対して、コミュニティ・ユニオンは、地域社会に密着して、パートでも派遣でも、外国人でも、だれでも1人でもメンバーになれる労働組合です。

**どの企業に勤めるどのような雇用形態の人でもメンバーになれるのが、  
コミュニティ・ユニオン**



Community  
社会・地域・生活共同体



Community Union  
誰でも1人でも入れる労働組合

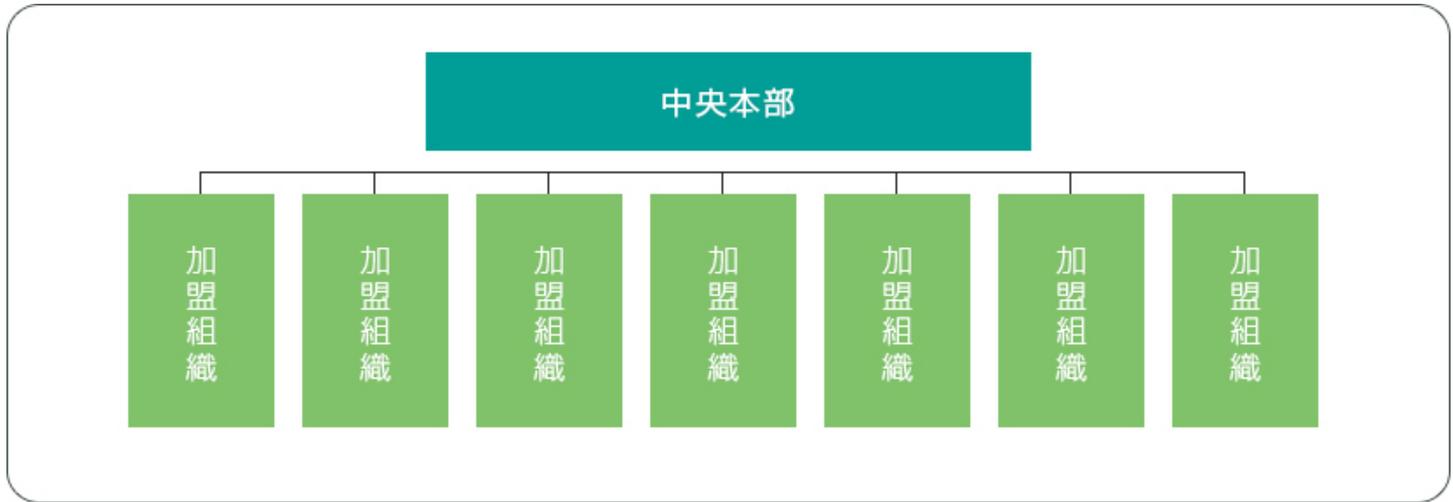
働く事業所はさまざま、職種はもちろん、雇用形態も正社員、パート、アルバイト、派遣、契約、嘱託、フリーター、そして失業者もいます。だから、どこまでいっても同じ顔しかでてこない金太郎飴ではなくて、それぞれのユニオンがさまざまに豊かな「顔」をもっています。「コミュニティ」とは「社会」「生活協同体」、「ユニオン」は労働組合です。これまでの日本の労働組合の多くが企業ごとに正社員だけを対象に組織されてきたのに対して、コミュニティ・ユニオンは、地域社会に密着して、パートでも派遣でも、外国人でも、だれでも1人でもメンバーになれる労働組合です。

## コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの結成

そんなユニオンが集まったのが、「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」（ユニオン全国ネット）です。1989年に、初めてユニオン独自の全国交流集会在青森県弘前市で開かれ、翌1990年の第2回全国交流集会在大分市で全国ネットワークの結成が確認されました。

各ユニオンは、それぞれ地域で自立した労働組合です。それが「ネットワーキング」しているのがコミュニティ・ユニオン全国ネットワークです。通常の労働組合全国組織（単産）のような「中央本部」はありません。中央－地方、上部－下部という上下関係ではなく、横並びの組織です。

### 通常の労働組合



## コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク



各地方ごとにも、地方ネットワークをつくって運動を進めています。全国ネットには、北海道から鹿児島までの32都道府県の76ユニオン、約2万人が参加しています。

そして、毎年秋、加盟ユニオンの持ち回りで、全国各地ユニオンの所在地で総会と全国交流集会を開いています。

それぞれのユニオンの活動については、各ユニオンのホームページをご覧ください。そして、私も相談したい、加入したいという人は、[近くのユニオンに気軽に電話してみてください。](#)

# ユニオン全国分布



# 報告資料 2 ( 鶴丸さん )

愛知労働問題研究会  
第18回定例研究会 報告

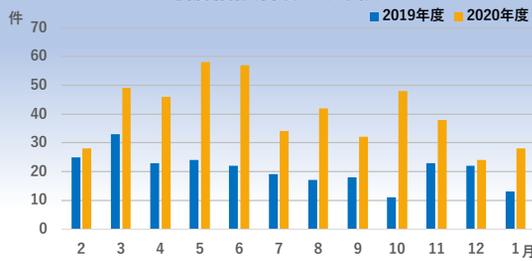
## 愛知におけるユニオンの活動— 名古屋ふれあいユニオンの 歴史と現在の課題

2021年3月6日  
名古屋ふれあいユニオン  
浅野 文秀  
鶴丸周一郎

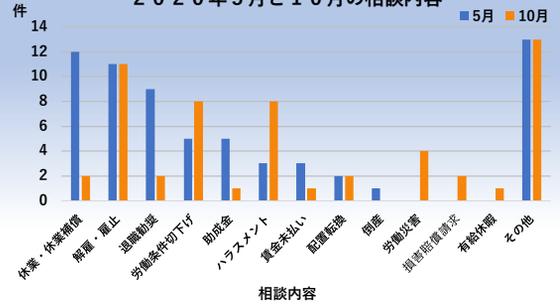




電話相談件数の比較



2020年5月と10月の相談内容



組合員数の推移



## 現在の課題

- 1 次世代の育成
- 2 外国人労働者への対応
- 3 強い組織づくり

## 1 次世代の育成

- 運営委員は50代以上が7人と40代が4人。うち専従者は50代以上が3人と40代が1人。
- 10年後・20年後に向けて活動を維持していくには、さらに若い30代以下の参加が求められる。
- 交渉中にはある程度活動に関わっていても、自身の交渉が終わると活動から離れていく組合員が多い。

→活動に参加しやすい環境づくり。

## 2 外国人労働者への対応

- 組合員全体の40%以上が外国人労働者。
- 組合事務所には常駐の通訳がない。「ポルトガル語でいいですか？」という相談には、日系ブラジル人の副委員長1人がほとんど対応している（1人へ負担が集中）。

→負担軽減策を講じる必要がある。  
※ポルトガル語相談日の設定など。

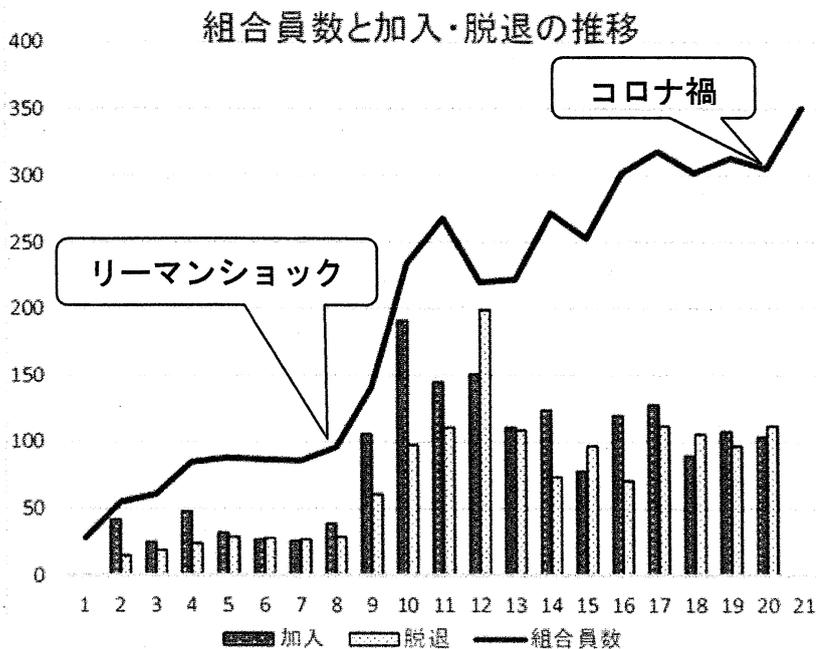
## 3 強い組織づくり

- 1人でも入れる労働組合として、非正規労働者を含め労働者一人ひとりの問題解決に対応している。
- 組合員それぞれが個別の交渉をしているため、他の組合員と関わる機会が少ない。組合員同士の結びつきが強いとは言えない。
- 交渉で問題が解決すると、（おそらくは組合員である意味を感じず）脱退する労働者も少なくない。

→いかに組合員同士の接点をつくるか。  
組合員に意味を見出してもらうための施策。

# コメント参考資料

## ふれあいユニオンのグラフ 資料



- ・ 郵産労 (1982 年結成) ⇒ 郵政ユニオン (2012 年結成)
- ・ 銀産労 (1991 年結成) ⇒ 金融ユニオン (2012 年結成)
- ・ 電機ユニオン (2000 年結成) ⇒ 電機・情報ユニオン (2011 年結成)
- ・ 全トヨタ労働組合 (2006 年結成)
- ・ 重工産業労働組合 (2006 年結成)

## 1. 労働組合の再建

労働組合とユニオンは同じ意味ですが、一般的に労働組合＝企業内組合、ユニオンは個人加盟の組合と考えている人がいますので、混乱しないように「企業内組合」と個人加盟の「ユニオン」、そして組合全体を表す時は、労働組合とします。

### ・「企業内組合」の組織的衰退

日本においては、労働組合の中心は大企業の「企業内組合」が中心で進んできました。これは、韓国と日本の状況であり、世界的には特殊な状況です。しかし、大企業の組織率は、企業のリストラなどで低減しています。その上、全体としては 1000 人以上の大企業の組合の組織率は 4 割を超えていますが、99 人以下の企業では 1% 以下という状況です。2019 年では全体の組織率 16.7% となっており、1970 年代の組織率 3 割以上の状況からみると半減という状況になっています。

また、大企業の「企業内組合」では、組合としての交渉力の低下とともに・組合員個人の問題を取り上げない、・ストなどの争議行動を放棄し会社のリストラや人員整理の追認、・賃上げについても個人の大幅な査定を認めている等、組合員にとっての利点が少なくなっているため、組合員の組合（組合幹部）離れが進んでいます。

### ・労働者は「ユニオン」に何を求めるか

「企業内組合」では企業に入ると自動的に入ることが多いのです。しかし、個人加盟の「ユニオン」に相談する場合は、上記グラフを見てもわかりますが、解雇・雇止め・労災・パワハラ等で、労働者個人が追い詰められた状況の時が多いのです。大企業の「企業内組合」では、基本的に個人の問題に対応しません。その為、企業の大小にかかわらず、ユニオンに相談することが多いのです。

簡単に説明すると、労働者が「ユニオン」に頼るというのは、圧倒的に個人（自分）の問題を解決するために相談するのです。現状では、この入り口から「ユニオン」を知るのです。

### ・「ユニオン」運動を前に進める

労働者が「ユニオン」に相談するのは個人の問題解決ですが、これを「ユニオン」運動への参加に結び付けることは、大変だと思います。それは、社会的に労働運動の認知があまりにも小さいからです。労働組合で圧倒的に多い「企業内組合」は、社会的な運動には無関心であり、社会的には自分たちの利権を守る集団とさえ思われているのです。

運動を進めるためには、相談に来る労働者に対して「ユニオン」を理解してもらい、運動に参加してもらう必要があります。「ユニオン」の拡大は必要なことです。そのため

◎自分の問題解決にきちんと参加してもらう

（これは争議団でも同じですが、頼めば解決してくれるものではない。一緒に運動するということが大切です。）

◎多様な学習の強化（これについては、ふれあいユニオンは積極的に行っていると思います）

◎成果は共有する

◎社会的運動への参加

等が考えられます。

### ・今後の「ユニオン」運動への期待

今後の「企業内組合」は、運動としては低下していきます。大きな理由としては「労使協調路線」として、必要以上に企業の寄り添っているため、組合員から信頼を得られていないからです。

また、大企業ほど組合の役員人事に管理職が関与してきており、組合役員と企業との一体感が大きくなっているからです。

そのため、企業と一定の距離を置いて交渉する「ユニオン」が期待されるのです。

今後、「ユニオン」には、外国人労働者、ウーバーイーツ等のプラットフォームの偽装請負相談等、新しい形の問題が出てきます。これらに対する対応力が要求されるため、常に広い情報収集が要求されます。ぜひ、ネットワークを広げて情報の収集と発信を行う「ハブ的」な役割を期待したいと思っています。

愛知争議団 植木

## 運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 18 号です。これまでと同様に、第 18 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（aichiromonken@gmail.com）までお寄せください。

### 2. 会員および会計状況

4 月 15 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