

V 新宿労連加盟の幾つかの労働組合の組織と特徴的運動

1 自交総連・グリーンキャブ労働組合―計画的な組織強化と学習活動の取り組む区労連の中心組合

(1) グリーンキャブ労組のたたかいの歩み

グリーンキャブ労組は、東京のハイヤー・タクシー企業、グリーンキャブに働く従業員2,847人のなかに組織された組合員1,623人の組織である(09年12月現在)。全労連傘下の全国単産・自交総連の東京の組織である自交総連東京地連、新宿区労連に加盟している。

1) 57年～60年代＝3労組鼎立からグリーン連合、そしてグリーンキャブ労組結成へ

組合が結成されたのは1957年4月、今年(2010年)まで53年の歴史をもつ。57年から68年までは、買収などで拡大してきたグリーンキャブ内には、①東京交通労働組合(380人。のちにグリーン労働組合。全自交東京地連の前身の関東同盟に加盟)。②企業内労組としてのグリーンキャブ労組、③グリーンキャブ労組から63年に分裂したグリーン交通労働組合(世田谷のみ)の3つの労組が存在していた。3労組は、67春闘でははじめて共闘態勢がつくられ、68年には連合組織グリーン連合(グリーン連合労働組合)へと発展した。69春闘ではグリーン連合としてはじめて24時間ストを3回にわたりうちぬき、70春闘では、運賃値上げでノースライドを認めさせ4,500円の賃上げを獲得した。こうした共闘体制の前進のなかで71年2月に3労組の統一組織として、1,500人の組合員のグリーンキャブ労働組合が発足した。グリーンキャブの労働者の賃金は、産別平均より低く、労働者の切実な賃上げ要求が組織の違いをこえて3労組の統一や地連への産業別結集を発展させたのである。以前から地連に加盟していた東京交通労働組合の活動家たちの献身的な統一の努力も大きかった。

2) 70～80年代＝運送収入管理闘争からノースライド闘争、自交総連結成へ

結成直後グリーンキャブ労組は、企業が事実上の倒産状態におちいる経営危機に直面した。労組は、賃金・労働債権確保をするため1年4か月にわたる運送収入管理闘争を展開した。このたたかいは、営業権は会社にかかせながら営業収入のみを労組が管理し在籍者・退職者すべての労働者の労働債権を確保するという独特の形態をとったもので、自交労働運動でも名を残す大闘争となった。しかし倒産状態のなかで、管理職もふくめ退職者があいつぎ73年には、組合員は624人と一気に40%に減少した。会社は、規模を縮小して経営再建をはかったが、折しも「日本列島改造計画」政策がすすめられるなかで、所有する土地が高額で売却が可能となり、その後比較的順調に再建が軌道にのっていった。

70年代のグリーンキャブ労組のたたかいで特筆すべき点は、ノースライド闘争と自交総連という新しい労働組合を結成したことである。タクシー運賃の値上げは、60～90年代では、64年、70年、72年、74年(2回)、77年、79年、81年、84年、89年、90年、92年、95年、97年、07年と数年おきに行われ、中型タクシーで64年の100円から07年の710円となった。最初の64年の運賃値上げでは、全乗連(事業者組織)は、増収分はすべて企業の収入増となる指針を全事業者に指示した。全自交加盟の大手の組合もこれに追随する動きを示した。しかし、中小の多くの労組は、「これでは賃上げ改善につながらない」と「ス

ライド反対＝ノースライド」(プラスα)の要求をかがけてたたかいを組織した。その後の運賃値上げのたびに展開されたノースライドのたたかいは、「運賃値上げは会社側の問題で労組が介入すべきでない」という大手労組などの見解にたいして「公共輸送機関として適正な運賃にするとともに、それを担うにふさわしい賃金・労働条件であるべき」という考えを対置して、賃金闘争として位置づけてたたかったもので、多くの労働者・労働組合の支持を確実にひろげた。

74年の全自交山形大会では、大手組合の意向を反映したノースライド闘争を否定する「年度別賃金」と称する賃下げスライド方針とこれまでの政党支持の自由を変更して「社会党一党支持」路線がもちこまれ、大会は紛糾し事実上分裂状態となり、10地連が組織的に排除される事態となった。東京地連も事実上分裂状態に陥り、76年3月に中小70組合を中心に地連再生の大会を開催した。全国的にも共闘会議が結成され、政党支持の自由をかがげるとともに、ノースライドで賃金引き上げを実現した実績をふまえ、運賃引き上げの際に賃金・労働条件の改善引き上げをはかる闘争を位置づけた(「運賃に関する4原則」)。こうして1978年10月、全自交労連から排除された約2万5,000人の労働者によって自交総連の結成大会がもたれた。その後東京地連も大会をもち自交総連東京地連とあらため文字通り自交総連の運動を東京で開始した。

労働者の要求にそったノースライド闘争は、東京地連の権威を高め76年の9,000人から88年に17,378人と組合員を倍加させ、連合東京の組織(全自交や交通労連)を大きく上まわった。自交総連という新しい労働組合のもとで、グリーンキャブ労組は、準大手3労組共闘(グリーンキャブ労組・東都自動車労組・日の丸自動車交通労組)を組み、地連のノースライド闘争の牽引車的役割を果たした。そして産別平均を上まわる賃金・労働条件を獲得した(運賃値上げのないときは春闘で賃上げ要求)。こうしてグリーンキャブ労組は、70～80年代のノースライド闘争や労働戦線右傾化に抗するたたかいのなかで、自交総連東京地連の「中核組合」といわれるほど、組織的にも前進をとげることになる。

3) 90年代～今日＝規制緩和反対のたたかいのなかで

90年代から今日にいたる20年近くグリーンキャブ労組は、規制緩和反対闘争に全力をあげて取り組むとともに、この攻撃に耐えうる組織づくりを目的意識的に追求してきた。規制緩和は財界の強い要求で80年代半ばから開始され、タクシー事業についても運輸省の運政審で答申としてうちだされはじめたが、当の運輸省は決断を下せない状態がつづいていた。しかし政府・財界の強い圧力のなかで、運輸省は、96年12月に「タクシーの需給調整規制を3年ないし5年で撤廃し、2001年までに規制撤廃をめざす」行政の大転換をはかった。こうして2000年5月に道路運送法の改定が成立、02年2月から施行され、タクシーの運賃や増車の自由化が強行された。これ以降タクシー台数は、乗客減少がつづいているにもかかわらず全国で2万台近くも急増し、各地域で複数運賃制度がとられ、実車率は大都会などの流し地域では大幅に減少し、直近では40%以下までに低下した。タクシー労働者の賃金・労働条件が急速に悪化し、生活保護以下の労働者が生まれるだけでなく、激化する競争のなかで事故の急増など安全が脅かされる事態へ急変したのである。

この規制緩和攻撃にたいして自交総連も東京地連も組織をあげて取り組んだ。自交総連は、4回にわたって欧米のタクシーの実態の調査団を組織し、とりわけ自由化がすすんだアメリカでのタクシーの実態を紹介しながら、「安全で利用しやすいタクシーをめざす」政

策、「タクシー運転免許構想案」など多くの政策を提起し、たたかいを組織した。

東京地連はこの全国組織の先頭に立ってたたかい、霞ヶ関界限での宣伝行動、タクシーデモもふくめた大規模な運輸省への請願、国会請願などの諸行動にくりかえし取り組んだ。地連のなかで組織率が約3割をしめるグリーンキャブ労組はじめ準大手の3労組は、ノースライド闘争につづいて規制緩和反対の共同行動を強め地連の産別闘争の牽引車の役割を果たす意思統一をはかった。99年4月16日の統一行動では、営業中の時間帯にストライキという形で運輸省への抗議・請願を行うというもので、車両に「スト決行中」「ただいま請願中」のステッカーを貼り、タクシー2,000台ふくめて3,000人が参加した。グリーンキャブ労組でも「はたして仕事の途中から参加してくれるだろうか」との心配をよそに、出番者400人のうち、323人と80%も参加する成果をあげ、役員もスト参加者もたたかいへの確信をひろげるものとなった。

04～09年の毎年の中央行動には毎回300～400人のグリーンキャブの組合員がタクシーとともに参加した。05年には地連が20人の原告団を結成して国にたいして規制緩和の弊害と失敗の責任を問う国家賠償請求裁判を起こしグリーンキャブ労組も原告を擁立して裁判支援活動に取り組んだ。

タクシー労働者の怒りや声がやがてテレビや新聞で報道されるなかで、東京の業界は自民党を中心にした要請活動を開始し、自民党のハイヤー・タクシー議員連盟が「規制緩和の破棄・修正」をうちだすようになる。こうして規制緩和のゆきすぎが大きな社会的問題となり世論も変化するなかで、2009年6月にタクシー活性化新法がついに成立し、運賃や増車の規制など行政の指導がはじまった。東京では「5%減車」の指導のもとで前年比4.7%の減と徐々に改善がはじまっている。しかし、タクシー減車規制の実現＝実車率の向上（業界の労資間では適正実車率は52%）など活性化新法を実効あるものにしていくためには、業界をまきこんだ地連をふくむ今後の産別のたたかいが重要となっている。

グリーンキャブ労組は、この規制緩和の闘争のなかで鍛えられた。役員・活動家の政策能力を高めることがとりわけ求められた。グリーンキャブ労組は、そもそもタクシーとはどんな職業なのか、その主役は誰なのか、21世紀のタクシー像など「タクシーの展望を切り開くために」という政策をみずからも作成し、タクシー産業がもっと若者にとっても魅力ある働き場所に、そしてもっと乗客の要請に応えられる産業へ転換をはかることとグリーンキャブの職場改善を結びつけて職場で討論を重ねている。そのためにも地連など産別の強化が欠かせないことを討論しあっている。

（2）グリーンキャブ労組の組織活動・学習活動の特徴

グリーンキャブ労組が現在どのような組織活動を展開しているのか、その特徴を以下整理してみたい。

1) たたかいと学習活動の力で10%をこえる力のある活動家を擁するグリーンキャブ労組

グリーンキャブ内には、組合員数1,623人、組織率57%のグリーンキャブ労組のほかに、連合・交通労連に加盟するグリーンキャブ江戸川労組、交通労連から脱退したグリーン新町労組、全自交加盟の国分寺など少数の連合加盟労組など5つの労組計805人（28%）が存在している。また未組織労働者は427人（15%）となっている。タクシー職場独特の年間

200 人近くが入れかわる流動の激しい職場である。

正規以外に 65 歳の定年退職者が中心の嘱託・定時制の労働者が 200 人近くいるが、ほとんどグリーンキャブ労組に組織され正規と同じ賃金規定を勝ちとっており、東京地連のなかでは珍しい例となっている。グリーンキャブ労組の組合員の職種別内訳は、タクシー乗務 1552 人、ハイヤー乗務 46 人、整備など技能職 22 人、とタクシー乗務員が圧倒的多数を占めている。従業員の平均年齢は 54 歳（東京平均は 58 歳）、平均勤続 8.6 年（タクシー経験 10.7 年。大半が他職種・他のタクシー企業の経験者）。営業所別では、組合員の多い順に、新宿（本社・整備機能ももつ）519 人、世田谷 275 人、板橋 232 人、弦巻（世田谷区）189 人、王子 156 人、狛江 88 人、蒲田 55 人、新町 38 人となっており、それぞれグリーンキャブ労組の支部を構成している。グリーンキャブ労組本部と新宿支部は新宿区労連に、また板橋区労連、北区労連、世田谷区労連、大田労連などの地域組織に加盟している。また地連の西部ハイタク共闘会議に所属して地域共闘も組んでいる。連合の交通労連や中立など他労組は、江戸川 400 人、新町 275 人、国分寺 90 人などの営業所に集中している。

グリーンキャブ労組は、91 年にユニオンショップからオープンショップに切りかわった。90 年のノースライド闘争・秋闘・春闘で 24 時間ストなど激しい闘争を展開したことから会社側からの報復措置として打ち出されたものだが、結果的には、オープンショップ制は 1 人ひとりの自覚にもとづいた組合づくりを促進する結果となった。組合費は、チェックオフ制をとっており、定額 4,700 円、春闘財政として 750 円、闘争積立金 6,000 円（個人名義で積み立てて退職時には返金）、ほかに厚生共済費 600 円（慶弔見舞金）と道交法共済 100 円（事故・違反などの金銭負担）と正規のタクシー乗務員で 1 万 2,150 円を徴収する。

労働組合の大会は年 1 回開催（組合員 4 人に 1 人が代議員）、中間決議機関として中央委員会は年 6～7 回開催（組合員 25 人に 1 人。中央委員約 60 人）、執行委員会は月 1 回以上開催（執行委員は 28 人＝新宿 5 人、他支部 2～1 人、特別執行委員など）などの機関活動が展開されている。委員長と書記長の 2 人が専従体制をとっており、新宿本社に事務所をおいている。組織・財政・青年・教宣・文化・労金・厚生（共済）・道交法（共済）などの専門部を月 1 回程度開催し執行活動を分担している。労組の規約で単一組織と規定しており、支部には支部独自の要求闘争などを扱う執行委員・中央委員・ときには職場委員などを中心にして構成される支部役員会議がもうけられている。

なおグリーンキャブ労組のユニークな機関の活動が 2 つある。

1 つは、闘争時だけでなく、職場集会を月 1 回定期的にきちんと開催しつづけている点である。執行委員会で討論して「○月度職場集会議案書」（情勢と団交の経過など闘争課題と行動計画。B4 で 4 枚程度）を作成し、この議案にもとづき各支部で 2 日間（出番と明け番との関係で同じ提起と討論を 2 回開催）開催している。執行部三役から春闘や秋闘など要求をめぐる情勢、団交の状況はじめ行動の提起など議案にもとづき、組合員間で討論を行う。質疑では営業所独自の要求が出される場合も多く、切実な賃金関係では活発な意見も出され 2 時間近くに及ぶ場合もある。欠席者には議案が必ず手渡される。こうして出された意見は執行委員会や中央委員会に必ず反映させられる。眠くて休みをとりたいのを我慢しながらの参加なので、出席率は 3 割程度であり、参加組合員を拡大するために食事を用意するなど工夫を重ねている。

2 つは、中央委員と同数程度の 53 人の職場委員を支部からのすいせんで任命している点

である。規約に明記された機関の役員ではないが、80年代はじめ組合活動家の層を厚くするために設けたものであり、少ないが手当も支給している。かつての役員やこれから活躍してもらいたい次世代層に重点をおいて組織しており、次期の中央委員候補となる場合も多く、職場委員は、たたかいや日常の組合の諸活動の「協力者」的な役割を果たしている。グリーンキャブ労組には、こうした現役の役員以外にも、かつてのノースライド闘争や24時間ストをたたかった役員OBの組合員も職場にいる。彼らも職場で熱心な「協力者」となっている。以上のように、組合員の討論や行動など組合民主主義の貫徹を徹底して重視をしていること、徹底した学習活動を展開していること（後述）も加わり、力量をもった組合活動家が、職場委員もふくめて約10人に1人以上存在していること、これらは、グリーンキャブ労組の強固な組織力をつくる上できわめて大きな役割を果たしている。

このグリーンキャブ労組の組織活動・学習活動の特徴を以下整理してみよう。

2) 職場労働者の要求実現のために、組合民主主義を徹底して重視して職場討論・ストライキなどの行動を位置づけ、奮闘していること

企業内に連合・交通労連に加盟する労組（江戸川）や中立労組（新町）が存在するなかでグリーンキャブ労組は、一貫して要求にもとづく共同行動をよびかけてきた。規制緩和反対の潮目の変化が生まれてきた2005年、2006年には主要3労組主催の共同決起集会（05年は大口割引運賃導入反対381人、06年に規制緩和300人と運転者資格制度などタクシースタッフ150人などの学習会として開催）を3回にわたり成功をさせた。09春闘では、3労組連絡会議を結成、一致する要求である「防犯対策や乗務員負担の撤廃」をかかげ要求を提出、春闘中も情報交換を重ねるところまで到達した。ここに60年後半のグリーンキャブ内の3労組の統一の教訓が見事に生かされている。

グリーンキャブ労組は、地連など他の労組と比較してやや高い賃金・労働条件を勝ちとっている。多くのタクシー会社では、一定の水揚げ（足切り）に届かない場合減給されるが、グリーンキャブでは、隔日勤務の実労働時間で平均14時間半を確保していれば、水揚げが悪くとも賃金は水揚げの58%と諸手当の支給が保障されている。これは92年に協定化されたもので、労組はそのなかで労働モラルも重視した取り組みをおこなっている。週40時間制などさまざまな労働条件改善も勝ちとってきている。これらは、春闘やノースライド闘争などここ20数年間の24時間ストライキをふくむたたかいの積み重ねで獲得してきた成果である。春闘では、毎年時限ストや24時間スト（組合結成後53年間に24時間ストをうった春闘は17回を数える）を要求が実現するまで数回にわたってうってきた伝統をもっている。そしてこのようなストや行動をかまえて闘争を成功裡に導いた原動力こそ、単一組織としての執行委員会の強力な指導性ととも、職場集会・中央委員会などでの大衆討議を中心にした組合民主主義の徹底した重視にある。規制緩和攻撃のなかで要求がなかなか実現しない近年は、時限ストや職場集会が多くなっているが、秋季年末闘争や春闘の年2回、スト権投票を必ず実施し95%前後の賛成をえて闘争を構える。かつて24時間ストをうちつづけた戦闘的な伝統は今日まで受けつがれている。

3) 企業の枠をこえた産業別の共同闘争、地域の共同行動、未組織労働者の組織化を重視し、たえず「全労働者を視野に」おいた活動を目的意識的に追求していること

「全労働者を視野に」は、グリーンキャブ労組がたえず念頭において追求している課題である。企業内の全労働者をたえず視野におきながら、企業内の他労組との要求にもとづく

共同をねばりづよく追求してきている。年間 200 人の入退社が激しく動くなかで毎月組織部会を開催し、新しく配属されてきた新人の名前・人柄をおぼえ、声をかけ、暮らしをまもってきた労働組合のメリットを率直に訴え組合員拡大を日常活動として、あらゆる場所で目的意識的に追求している。組合加入の働きかけは、役員だけでなく多くの組合員の協力をえて総がかりですすめている。「世話焼き活動」を一貫して重視しているグリーンキャブ労組の持ち味がここでも発揮されている。「組合より稼ぎ」となかなか組合に入らない層にもねばりづよく働きかけをつづけている。嘱託の定時制で働く層をほとんど組合員に組織している点も特徴的である。

東京地連の組合員は 88 年に最高 17,378 人であったが、多くの単組が規制緩和攻撃のなかで組合員を減らし 07 年には 10,573 人となっている。このなかでグリーンキャブ労組が組織人員を 88 年比で 1.4 倍に拡大しほぼ現状維持に保ち今日過去最高となっている点はきわめて貴重な取り組みといえる。

また自交総連本部・東京地連への結集を強めることこそ要求闘争前進のカギとして位置づけ、産別結集を強めてきた。グリーンキャブ労組は、地連の西部ハイタク共闘会議に所属し、また組織率が約 3 割をしめるグリーンキャブ労組・東都自動車労組・日の丸自動車交通労組の準大手の 3 労組の共同行動を強め、地連のなかでもずば抜けた行動力を持ち地連や自交総連本部の統一行動を常に支え、牽引車の役割を果たしている。またグリーンキャブ労組は、非正規労働者の組織化の重要性を位置づけ、グリーンキャブ内の未組織の組織化だけでなく、地連が結成した個人加盟の組合を大きくひろげていくために力を入れている。

またグリーンキャブ労組は、新宿区労連に加盟してさまざまな産業の労働者のなかでの活動を企業意識克服のためにも特別に位置づけている。新宿区労連が提起する行動や学習活動へ積極的に参加し区労連の中核組合となっている。新宿一般の組織を支えるために、20 人の協力組合員を組織し、役員の配置もおこないながらその発展を支えている。

4) 組合員を信頼し組合員に信頼される大衆的労働組合づくりを追求していること

組合員は、いろんな職種やタクシー会社の体験をへて入社し、仕事中は個人労働となる。また地方出身者も多く、労働組合とはじめて接点をもつ人も多く、「孤独な稼ぎ人」感をもっている場合もよくある。また組合員の多くは生活上の悩み（病気・家庭問題・交通事故・子どもの教育・金銭問題など）をかかえている。グリーンキャブ労組は、「相談するなら組合へ」を合い言葉に、生活相談や仲間づくりなど団結の土壌となる「日常的な世話焼き活動」を特別に重視している。その典型は例えばタクシー事故の対策にみられる。現場確認、弁護士もつけた警察や裁判対策、上申書や嘆願書（免許取り消し回避）づくり、会社側への対応、生活対策、共済活動など多方面にわたる救済の取り組みは、事故を起こした当の組合員だけでなく、多くの組合員が組合への信頼を高める一因となっている。サラ金問題や住宅で困っている組合員への世話焼きも行われている。また仲間どうしの交流・レク活動（文化活動）は、ソフトボール、釣り、ゴルフ、ボウリング、日帰り家族旅行など多彩であり、また趣味のクラブ・サークルの育成などが、支部・本部などで位置づけられ、組合役員はその世話役活動に徹し、組合員が組合への親近感を強める媒体の役割を果たしている。

5) 計画的に活動家を養成するための学習活動を徹底して重視していること

この点こそグリーンキャブ労組がもつたぐいまれなる組織力の最大の源泉である。グリ

ーンキャブ労組は、組合員 10 人に 1 人の役員を擁している。役員層の厚みだけでなく、学習活動を日常的に計画的に展開し多数のすぐれた職場活動家を養成してきた。

この強力な学習活動には原点となった活動がある。1970 年のグリーンキャブ労組統一に力を発揮した東京交通労組（当初 380 人。グリーン労組）は、かつて組織を分裂させられた苦い経験から学習活動を一貫して重視してきた。当時の東京交通労組の組合員は 30 歳前後が多数を占め、会社の大原寮を利用した泊まり込みの学習会をくりかえし開催した。春闘など当面の課題の学習も行ったが、なによりも労働組合運動の基礎理論の学習を重視し、1 週間にもおよぶ夏季学習会を徹底して行った。賃金・賃金体系とはなにか、憲法と労働三法、世界と日本の労働組合運動の歴史、組合民主主義、職場闘争、産業別闘争と産業別組織、などの基礎理論とそれにもとづく討論は、若い組合役員を育てる格好の場所となった。この経験は、その後グリーンキャブ労組が学習活動を徹底して重視をする原点となった。

76 年に全自交から排除された地方組織によって全国組織である自交総連が結成されるが、結成された自交総連東京地連は、組合員の階級教育をただちに重視し、地連や地連ブロック主催の労働学校が開催された。また地連は、83 年から勤通大の受講を組織して援助する活動に取り組み、独自のスクーリングも開催した。こうした地連の学習活動にグリーンキャブ労組も積極的に取り組んだ。

90 年代以降グリーンキャブ労組は、学習活動の飛躍的な強化をはかってきた。その契機となったのは、組合を結成し産別組織を確立する担い手となっていた第一線の幹部活動家の退職時期に直面したこと、さらに第 2 世代の活動家も数年後に退職の時期にさしかかり、活動家を計画的に育成していく課題に直面したことにある。折しも規制緩和という大攻撃が姿をあらわしはじめた時期であり、激しい攻撃に対応する力をもった活動家をつくることが焦眉の課題となっていたことがある。

92 年に、10 年という一つの時代を展望して、「米百俵」（山本有三の戯曲「米百俵」の小林虎三郎の「学を興し、材を育し、以て経綸の務めをなすに及ばず」）の精神に学んで、組織強化のためには、学習活動が戦略的にきわめて重要となることを機関で討論し、具体化をはかった（「第 1 次学習活動 10 ヶ年計画＝第 1 次米百俵運動」）。(1) 役員・活動家の力量の向上をはかること、そのことを通じて要求闘争の前進や世代交代をはかっていくこと、(2) 学習活動を日常活動にすえ財政措置を講じ（3,900 円から 4,700 円へ 4 回にわたって定額組合費の引き上げ）、役員みずからがその先頭に立つこと、(3) 学習内容は、①「基礎理論」、②「実践的基礎理論」、③「情勢（闘争課題）の学習」におくこと、などが確認された「学習活動の視点」である。

①「基礎理論」の学習は、従来積み重ねてきた勤通大の基礎コースと労組コースを活用することとし、1992 年から 2008 年までに 685 人が受講し、スクーリングにも多くの受講生を参加させ修了させている（1 回だけでなく複数回。受講料は組合負担）。ともすれば、情勢・闘争課題の学習に流れがちな組合の教育活動のなかでこうした基礎理論学習を一貫して位置づけている点は、たいへん注目に値する。

②「実践的基礎理論」の学習は、タクシー労働者の賃金とたたかひの歴史、労働組合の役員活動家のあり方、グリーンキャブ労組の歴史、労働基準法と権利・就業規則、労働組合法と権利・労働協約と組合規約、労働時間と自動車運転者の労働時間等の改善のための

基準（改善基準告示）、道路運送法とタクシー業務適正化特別措置法および旅客自動車運送事業運輸規則（運輸規則）、道交法とそのたたかい方、共済制度規定、タクシー活性化新法や交通政策、などタクシー労働者が要求闘争をおしすすめていく上で欠かせない、さまざまな実務もふくめた権利・政策にかかわるそもそも論などの内容である。実利的な内容にとどまらず、過去のタクシー労働者の要求闘争の教訓、日本の労働組合運動前進のカギなど今日の運動への確信を与える内容も織りこむ。この学習会の講師には組合三役およびOBがあたる。なおグリーンキャブ労組には、かつて労組の役員をしていた幹部のOB会がつくられており、たたかいを担った先輩たちの知恵や教訓も組合活動の中に生かされている。

この「実践的基礎理論」の学習会の場として設定したのが幹部・活動家養成の集中学習会である。各支部から目的意識的に現役をふくめ若い層（支部の役員や若手なるべく20歳台から40歳台を基本に）を対象者として選抜して、全4回の学習会（1回20～30人。2泊から5泊、計15日間の継続参加が資格要件）を行う。受講生が集中して学習できるように賃金100%の保障をしている。

支部ごとの学習会も「実践的基礎理論」を中心に開催されている。新宿・板橋・世田谷・弦巻・王子・蒲田・狛江の6支部では、執行委員や中央委員（職場委員ふくむ）を対象に集中学習会に似た短期の1泊2日の泊まり込み学習会を開催している。

今日、自交労働運動を前進させるためには政策的力量と組織的力量をもった幹部活動家役員がもとめられている。それを促進させる場所として執行委員や中央委員などを対象にした学習会も重視し、近年では執行委員を対象に年2回の泊まり込みの学習会を強化している。また『学習の友』の普及と活用も位置づけている。地連の討論集会への参加、新宿区労連の学習会への参加などへの参加もよびかけている。

③「情勢と闘争課題」の学習は、一般組合員もふくめさまざまな場所でもっとも広範に行われている学習活動である。全組合員を対象にした月1回の職場集会は、要求闘争をすすめるための欠かせない職場討論の場所だが、ここでも学習的要素を重視している。執行委員会で討論し作成した「〇月度職場集会議案書」の執行委員による提起と組合員間の討論は、まさに大衆的な学習の場所にもなっている。支部の学習会でも、春闘などで要求闘争と結びつけた大衆的な学習会が行われている。

またすべての組合員に「組合員必携」（規約・共済規定・協約・就業規則・賃金体系など現在4版）をわたしている。また組合に加入した新人へは対話をしながら「組合加入のしおり」（組合の歴史・賃金体系・労働時間・共済など。または同じ内容をハンデイにした支部作成の「組合加入のしおり」）を手渡し、説明会を定例化するようにしているが、説明会の主催は、現状では十分ではない。

地連の「東京における新しいタクシー像」にもとづき、乗務員の質と社会的地位の向上をめざして、地連主催の「2級ヘルパー資格取得講座」（全6回＝うち2回は単組独自で、会社の協力をえながら本社と狛江で開催）へ参加する活動も位置づけ、全6回の講座に150人以上の資格者をつくりだした。会社と共同で「救急救命講座」にも取り組み83人が受講した。またひろく組合役員を対象に「サラ金問題解決のための基礎知識」など要求に応じた学習会も開催したりしている。

03年の大会では、「10年間の学習会と組織強化・拡大の取り組み（米百俵運動）」を総括し、「学習の重視と組織の強化・拡大は車の両輪」と成果を確認して、「第2次学習活動10

ヶ年計画」(第2次米百俵運動)を決定し、現在は幹部層を厚くするべく、この計画の7年目をとりくんでいる。

もちろんすぐれた多数の活動家は、こうした学習活動からだけでなく、グリーンキャブ労組がおしすすめる日常的な活動・闘争のなかで養成されてきたことはいうまでもない。なお、機関紙活動として、月1回の機関紙や春闘速報の発行、地連と本部の機関紙配布、新宿支部などの壁新聞などの宣伝活動も重視していることも指摘しておきたい。

6) グリーンキャブ労組が今日直面している課題

すぐれた組織力をもつグリーンキャブ労組とはいえ、今日いくつの重大な課題をかかえている。規制緩和攻撃のなかで実車率が40%を切る状況がつづき、ストを構えても賃金要求がなかなか実現しない問題はきわめて大きな課題である(水揚げ44万円で歩合率60%として26.4万円、手取りで20万円程度の収入)。そのため少しでも水揚げを上げようと、組合員のなかには、公休出勤など休みを返上して働き、長時間労働になり健康破壊や交通事故などが多発してきている。これらは規制緩和攻撃の影響である。この課題は、産別機能をより強化するなかで解決していく課題でもある。この産別機能の強化が十分すすまない問題、例えばこれ以下の賃金・労働条件では働かせないといった産別の統一労働条件の協定や減車その他事業者団体との集団交渉などが進展していないこと、産別で未組織の組織化や組織拡大が進んでいないこと、タクシー免許構想などもふくめ規制緩和闘争を総括しながらタクシー政策活動の実現を着手していく活動がまだまだ不十分なこと、などは、グリーンキャブ労組が今日力を入れている課題である。

グリーンキャブ労組は、組織形態としては、日本に圧倒的に存在する企業別組合の1つである。しかし、長期にわたる要求闘争の積み重ねのなかで、またそのなかでの目的意識的な組織強化の取り組みを通じて、多くのすぐれた活動家を育て、その組織力と学習の力で労働組合の階級的民主的強化を一貫して追求してきた。企業別組合が陥りがちな企業内の狭い視野、企業意識を克服して、団結を固め、「全労働者を視野に」おいた運動を目的意識的に追求している。今日新しい労働組合運動を構築していく上で、グリーンキャブ労組が作りだしてきた経験は、多くの示唆を私たちに提供している。

2 日本医労連・東京女子医科大学労働組合―従業員過半数代表選挙、組合役員が90%前後の支持で代表権獲得

(1) 東京女子医大労組の組織的位置

日本医労連(日本医療労働組合連合会)は、自己規定しているように病院や診療所、福祉施設などの職場で働く労働者・労働組合で組織している日本で唯一の医療の『産業別労働組合』で、7全国組合・47都道府県医労連が加盟し約17万人を組織している。

東京女子医科大学労働組合(以下・東京女子医大労組)は、その傘下の東京医労連(100病院・160施設、13,000名)への加盟を通じて日本医労連の構成組織となっている。

東京医労連は、医療機関等の性格別に部会を構成し日常活動を行っている。その中心は大学部会・精神部会・民医労・一般部会・官公労部会などである。都内の大学病院の労働組合は『大学部会』参加で、慶応義塾労働組合四谷支部、東京女子医科大学労働組合、東

京医科大学病院労働組合、順天堂大学教職員組合、日本医科大学労働組合、杏林学園教職員組合、日本大学教職員組合医学部支部が結集している。その中で慶応義塾大学と日本大学の組合組織は、全学的な教職員組合の支部組織となっている。

これらの労働組合の地域組織への加盟は自主的判断に委ねられるが、現在、新宿区労連に加盟している医療関係労働組合は、慶応労組四谷支部、東京女子医大労組、東京医大労組、健保労組社会保険中央病院支部、厚生年金病院労組、東京民医労東京健生江戸川橋診療所分会、全医労国立国際医療センター支部、都庁職病院支部大久保病院分会の8組織である。この医療関係組織は、区労連内で同一産業・職種等による特別の部会や連絡協議などの運営組織は設置されていない。

(2) 歴史と現状

東京女子医大労組は、安保闘争の真最中の1960年6月4日に結成された。結成10周年にあたる1970年11月に荒川区にある第二病院労組と組織合同を行い、中央執行委員会と支部体制の確立など組織体制を抜本的に見直し、運動と組織の強化を図った。こうしたもとで、74年春闘ではストライキを中心に『13年目の大闘争』をたたかい、600名を超える組合員を組織し、産別統一闘争をリードする役割を果たした。

このように区内の労働組合として、存在感のある組織として、総評時代の新宿地区労に加盟していたが、1979年地域共闘組織として発足した『新宿労組連絡会』の運動にいち早く参加、1989年11月の『新宿区労連』結成に参加・加盟し今日に至っており、同労組出身の高橋博氏が長年にわたって区労連議長を務めている。

組織の最盛時から30数年の歴史が経過し、その間、政治と経済、医療と社会保障など国民生活をめぐる情勢の激変と既存の労働組合運動の停滞・後退という厳しい環境のもとで、東京女子医大労組も大学当局の労働組合敵視政策と相次ぐ『合理化』攻撃に直面し、組合員数は大きく減少・後退して労働組合として組織的力量を発揮できない、少数組合に陥っている。

東京女子医大の教職員総数は4,401名で、その内医師を含む教育職が998名、看護職員が1,826名など、教職員の約70%が何らかのライセンスを有する専門職である。教職員の平均年齢は36.6歳で平均勤続年数は10.7年となっている(2009年4月現在)。

看護師の新規採用は、09年4月に282名、10年4月採用内定が12月1日現在、272名である。これも見ても明らかなように看護師の15%程度が毎年入れ替わっている。従って、看護師の平均勤続年数は5年弱であり、青年層が圧倒的に多いのが特徴である。労働法制が改悪されるもとで非正規職員が急速に増えている。検査・医療事務・調理師・ボイラー技士・看護助手・清掃・寝具要員などが派遣や委託の対象となり、教職員数の約10%近くが非正規職員となっている。

(3) 組織拡大の取り組みと従業員過半数代表制度選挙

労働組合の運動方針では、組織の拡大強化を重要な課題として確認している。例年、300名近い新入職員のオリエンテーション会場入口での『加入パンフ』の手渡し、組合機関紙『組合だより』や春闘など闘争時に発行する週1回のビラ配布、学内6ヵ所にある掲示板でポスターや組合ビラを使って『自らの要求実現と国民医療を守るために労働組合に加入

を』と機会あるごとに組合加入を訴えている。しかし、組織拡大のための宣伝活動だけでは、若い職員を労働組合に加入させることはできないというのが現実であり、青年層が圧倒的に多い職場の中で大幅賃上げや一時金闘争だけでなく、青年層の多様な要求に応える労働組合の多面的な活動展開や一人一人の胸に響く加入呼びかけなど、大胆な日常活動の改善が求められていることを重要課題としてとらえている。

それでは、圧倒的多数の教職員が労働組合について全く無関心かということではなく、『労働組合の存在意義』を認め『労働組合の主張に賛同』し『労働組合に期待』する意識が持続的に保持されていることを示す重要な事実がある。

3年に1回実施される就業規則や時間外協定締結等の当事者となる『労働者過半数代表選挙』において、大学理事会が教育職・事務職等の管理職層をバックに候補者を擁立し、労働組合の擁立する候補者と一騎打ちの争いとなった時には、労働組合の候補者が毎回80%近い得票を得て勝利している。これは労働組合の存在意義と役割を広範な職員が広く理解していることを示しているといえよう。しかし一方では、多数の職員が労働組合に加入してまで労働条件の改善を図ろうとすることにはなっていない『他力依存』の意識状況に留まっていることも事実であり、それが労働組合の取り組みの消極性と相まって、組合員の拡大に繋がるものとはならず、小数組合員による労働組合運動から抜け出せない主要な要因と思われる。

医療現場の過酷な実態から、最近、労働組合にさまざまな相談や訴えが寄せられているが、看護師の平均勤続年数が5年弱と短いため、病院の中で最大勢力である看護師層に対する労働組合の影響力を広めることができていないことも一因と組合は見ている。また、組合費（一律3,300円）もチェックオフでないため、担当者が組合員から『直接手集め』という形態を取っており、複雑な交代制勤務の中で『大変苦労して何とか集めている』状況にあるのも組織の弱体化の一因と述べている。

組織強化の一環である組合員に対する学習・教育活動については、ここ数年はほとんど取り組めていない。どこの職場でも長時間勤務の常態化が進み、休憩時間も充分に取れていないという環境の中で、学習会等を企画してもなかなか人が集まらないことが続き、学習・教育活動が消極的になってきているという悪循環を生んでいる。また、東京医労連の学習活動（労働学校・各種学習会等）には参加しているが、ほとんどが組合役員中心の対応に終わっている。こうした状況の中では、組合役員・活動家の後継者育成も思うように進まず、将来に向けて深刻な状況にあることを当該役員も述べている。

労働組合としての諸行動についても、執行委員や一部活動家の決まったメンバーでの取り組みに終わっていること。医療産別の運動（ナースウェーブ・駅頭宣伝・国会議員要請等）には、看護師を中心に一定の参加者を組織しているが、区労連が提起する諸行動には区労連役員の参加のみで終わっていることも率直に述べている。

（４）組合機関の運営

東京女子医大労組は、規約上、本部と事業所毎の支部を設け、支部は規約に反しない限りで独自の規約を定めることができるとしている。（現在、第1支部と第2支部の二つ）組合の目的は『組合員の自主的、民主的団結により労働条件を維持改善し、社会的・経済的地位の向上を図ると共に国民の健康を守る事業に寄与することを目的とする』と定めて

いる。組合機関としては、中央大会・支部大会・中央執行委員会・支部執行委員会と職場委員会（諮問機関）が設けられているが、規約では支部大会は大会に次ぐ決議機関としての性格を有するとともに、大会を開催できない場合は、支部毎に支部大会を開催し、その議決の集計をもって大会に替えることができるとしている。支部大会は組合員の全員参加が原則で、代議員大会とすることも可能である。組合大会は、秋（9～10月）に定期大会、春（3月）に春闘臨時大会の2回が定着しており、重要な経済闘争の開始段階であることから全組合員のストライキ権確立投票を実施しており、これまですべて80%以上の賛成で成立している。以前は、このスト権を行使して春闘・秋闘で年2回以上は1～2時間の早朝ストを決行していたが、ここ6～7年は実施していない。

現在の機関は、支部執行委員会・支部三役会議・中央執行委員会、現在の実情は中央執行委員9名（第1支部5名・第2支部4名）で構成、専従書記は不在である。役員は毎年定期大会で改選するが、現在の役員は10年以上と長期にわたって信任投票で再選されている。三役は執行委員の互選で運営している。

（5）労使関係制度とその運用

労使関係制度は、団体交渉と関連する事務折衝が基本で、それ以外の労使協議制のようなシステムはない。団体交渉は企業別交渉で、本部団交と支部団交の二つが開催される。本部団交は中央執行委員・支部執行委員と大学本部（労務担当理事・人事部長・病院事務長・その他）の間で行われ、支部団交は第1支部は本部団交と兼ねており、第2支部のみ独自要求で支部団交を行っている。本部団交は、春闘時に6～7回、秋年末闘争時に4～5回開催され、労使の出席数は、労使の確認で『双方8名以内』となっているが、実態は労使双方とも6名前後の出席である。

春闘・夏季一時金闘争と秋年末闘争の終結にあたっては、後で紹介するように回答内容をはじめ未解決の諸要求の今後の取扱いなどを文書による労使協定で確認している。これが重要な拘束力をもった文書であることはいままでもない。

就業規則の制定、改廃問題では、『労働者過半数代表』を本部でも支部でも労組役員が担っていることから、大学当局から事前に労働者代表に対し『意見を求める通達』があり、労働組合としてその時点で改廃内容の適否を検討し、意見をまとめ必要な対応を行っている。

（6）女子医大労組の運動の状況

08年10月の第27回中央定期大会の議案書から、最近の職場の状況や賃上げ・一時金闘争、要員確保闘争、組織拡大の取り組み状況、問題点や今後の運動方向などを見てみよう。

①春闘・夏季一時金闘争、秋年末闘争関係は、日本医労連・東京医労連や全国医科系大学労組との共同の取り組みを通じて、賃金・諸手当・一時金闘争を闘っている。とりわけ各大学の経営者を回って大学部会のメンバーが要請を行う経営者要請行動は、各大学の要求前進に大きく寄与している。東京女子医大労組は、この間の春闘で諸手当関係では貴重な前進を勝ちとっているが、賃金・一時金については厳しい結果に終わっている。

諸手当関係の前進面は、1)看護師闘争のここ数年来の要求だった『助産師手当（月額3,000円）』を新設させる（08年春闘）、2)『嘱託職員の危険手当（月額5,000円）』を新設

〈08年秋闘〉、3)『臨時職員の時間給引き上げを1,000円以上に引き上げる』〈08年秋闘から09年春闘〉、4)『就業時間外に開催される医療安全講習会を時間外手当支給の対象にさせる』〈08年秋闘から09年春闘〉など貴重な成果をかちとっている。

②最近の春闘の推進経過をみると、1月から2月にかけて東京医労連及び大学部会の方針と要求を決定、3月に自らの組合の両支部臨時大会での春闘方針と要求の決定を経て、大学理事会に要求書を提出し春闘本番となる。3月の要求趣旨説明から7月中旬まで9回の団体交渉を重ねて『春闘・夏季一時金、労働条件改善に関する協定書』を締結して終了となる。

なお、4月の新賃金の給与支給日や6月の夏季一時金の支給日、および12月の年末一時金支給日の前日には、必ず『仮払い協定』を締結するが、これは支給日を迎えても賃金や一時金の交渉は未解決のままであり、交渉を継続する意味合いも含めて協定を結んでいる。その後の交渉で回答の前進があれば、それに基づく清算払いがなされるとのことである。

この間、日本医労連・東京医労連の統一行動、大学部会としての各大学の経営者に対する要請行動、組合代表者会議、交流集会、地域の諸行動など、さまざまな取り組みが行われている。こうした取り組みに対する東京女子医大労組の対応について、今回の聞き取り調査においては、ほとんどが組合役員レベルでの取り組みに留まっており、一般組合員にまで運動を広げるには至っていないことを率直に述べている。

③東京女子医大の労使関係において、労働組合は毎年、春闘・夏季一時金闘争と秋年末闘争の終了段階に、それぞれ中央執行委員長と大学理事会代表との間で『協定書』を締結しているが、その『協定書』の内容は、回答金額、制度の改定内容、労使の継続課題、労使双方の主要な要求や提案をめぐる主張、継続、懸案事項解決への誠意ある努力姿勢を明記したものとなっている。ちなみに08年春闘・一時金闘争時の際には20数項目、08年秋年末闘争の際には18項目の協定内容となっている。

④職場の状態と組織化のとりくみについて、東京女子医大労組は次のように述べている。「今、どこの職場でも人手が足りない、休みが取れない、仕事がきついなどが共通した要求であり、同時に低賃金・一時金の押しつけや大学理事会の教職員無視の姿勢に対して、教職員のやり場のない不満と怒りが広がっている。それにも関わらず残念ながら組合員の拡大に繋がっていない。それは、私たち労働組合の側に問題があると言っても過言ではない。『労働組合の存在意義』を多くの教職員に知らしめていくことが組織拡大の大きな前進につながるものと考えている」

また、大学当局の労働組合に対する態度については、「特に組合活動に対する表立った規制や攻撃はみられない。しかし、大学当局は、理事会メンバーや主要事務部長クラスに大手銀行や商社など外部からの人材導入をすすめ、労務管理体制の強化を図り労働組合を無視する態度を強めている。そしてこれまでの労使協議をないがしろにする賃金・労働条件の一方的な切り下げや不利益変更等が以前より目立ってきている」とみている。

(7) 厳しい看護職場、改善の基本要求

09年春闘の運動方針から～『大幅増員・労働条件改善のたたかい』『医療ミス・事故をなくし、安全・安心の医療・看護を実現するたたかい』について

① 看護職場にはこびるサービス残業の実態を再度調査し改善に結びつける、年休取得

状況の実態調査と改善、各種休暇の拡大・新設、終業時間 20 分延長の即時撤廃、年間所定内実労働時間の短縮など『働くルール』の労使対等での決定。

② 看護職場の変則 2 交代制のもとで『月 4 回以内の夜勤』『仮眠の完全保障』の実現、病棟ごとの配置人員と夜勤体制を明確にした『夜勤協定』の締結、日本医労連・東京医労連の『医師・看護師増やせ』の法改正を求める国会請願署名や国会議員要請行動への参加保障など。

（８）09 年秋年末闘争における年末一時金の回答にたいする組合の対応

東京女子医大労組は、09 年 11 月 20 日の年末一時金回答が出された直後に『組合だより』でこう述べている。「大学理事会は、月数で昨年を 0.13 ヶ月もダウンした回答を示し、年末一時金は過去最低の 06 年水準まで下がりました。ここ数年、女子医大全体で必要な看護師の確保ができていません。東医療センターでは、看護師不足から病床削減を余儀なくされ、今年からは看護基準を 7 対 1 から 10 対 1 に落として対応するという深刻な事態まで生まれている。このことを理事会がどう考えているのでしょうか。組合が再三指摘してきましたが、看護師確保が困難な最大の要因は、劣悪な賃金や一時金、厳しい労働条件の実態にあることは言うまでもありません。ここを改善せず、今回のように又一時金を下げれば『看護師確保がさらに遠のく』という認識を大学理事会は全くもっていないのでしょうか」と厳しく大学理事会を批判している。

3 全印総連・東京地連西部地区協議会—印刷出版関連企業の訪問聞き取り調査活動の実施

全印総連・東京地連（全国印刷出版産業労働組合総連合会・東京地方連合会）は、印刷・出版・製本・デザインなど印刷関連産業で働く労働者でつくる労働組合が、横断的な労使関係を築き、団結してお互いに援助しながら中央・北部・西部の 3 つの地区協議会があり、日常の活動はこの協議会で運営をしている。西部地区協議会は、新宿・渋谷・中野・杉並区を中心とする東京西部地域にある企業ごとの 11 の労働組合と企業には 1 人、2 人、または非公然だが組合に加入したいという個人が加盟する地域分会として「中野・杉並分会」「西部新宿分会」の 13 組織 600 人ほどで構成している。

（１）印刷出版関連産業の危機的現状

新宿区労連・全印総連加盟のほるぷ分会、三晃印刷労組、新日本印刷分会、光陽メディア労組の各組合も西部地区協議会の加盟組合としてこの運動を担っているという関係にある。

加盟する組合・分会は、新聞、書籍やチラシなど一般印刷、デザイン、製版、製本、流通など様々な業種の企業があり、組合員が 100 人以上の組合は 2 つで、20 人以上が 4 つ、あとは企業規模も小さく数名規模である。

印刷出荷額が 90 年代に 8 兆 9000 億あったものが 7 兆 1000 億になり、9 年連続のマイナス基調の印刷業界は、事業所数も 90 年代のピーク時には約 4 万事業所が 2007 年では 3 万

2千事業所にまで28.8%減り、従業員数もピーク時の48万人から36万人と23%も現象である。出荷額は20%減であることから、事業所数や従業員数の減り方が多く、小さな事業所が潰れ、1事業所あたりの売りあげが増えている状況。また出荷額の半分を大手2社が占めており、残りの半分以上を3万2千事業所が分け合っている構図である。

全印総連では労働組合運動の中に産業課題を掲げ、自分たちの働く産業の発展のために、各区の広報や便利帳などの行政が発注する印刷物の単価や契約内容などの入札制度の改善要求を自治体との懇談、公契約条例制定運動や経営者と共同での産業発展のためのシンポジウムやスキルアップセミナー等を行っている。

新宿地域の中には、印刷関連産業が地場産業である新宿区牛込地域があり、多くの中小零細の印刷、製本・加工業者が密集している。近くには大日本印刷や凸版印刷、そしていくつもの出版社や取次ぎ会社が軒を並べており、路地を入ると朝早くからフォークリフトが忙しく動き回り、印刷用紙や刷り本が出し入れされている光景が見られ、インクの匂いとあちらこちらから聞こえる印刷機の音を聞いていると日々忙しく稼動しているようにも思える。

しかし、先述のとおり、印刷製本関連産業の出荷額の統計を見ると、どこをみても年々下落し大変厳しい産業の実態が見られます。チラシや書籍などの「一般印刷」業界については、印刷関連産業の2008年の工業統計速報（4人以上）によれば、出荷額は前年比4%減、従業者1人当たりの年間給与は409万円で1991年、17年前の水準となっている。

2008年秋からの大不況は印刷関連業界も直撃し、08年10月から09年9月までの印刷情報用紙の国内出荷額は前年比23%減、新聞用紙は5%減、一般インキは13%減と急激な落ち込みで、中小印刷関連企業の多くでは、仕事量の減少やさらなる価格破壊から業績悪化・利益減が続き、08年6月出荷分から製紙メーカーは15%の値上げを実施。それに比べて、一般印刷や製本の料金は5年間下がり続けている。

「出版」業界は、2008年の書籍・雑誌販売金額は2兆0,177億円で昨年に比べ676億円(3.2%)減、4年連続で前年を下回っている。内訳は書籍は8,878億円で1.6%減り、雑誌は1兆1,299億円で4.5%減っています。また雑誌は98年から11年連続の落ち込みとなっていて、書籍の返品率も2年連続で悪化し、前年比0.7ポイント増の40.1%となっている。また、雑誌販売金額は4.5%減となっていて過去最大の落ち幅を記録したと言われている。

「新聞」業界では2008年新聞業の売上は2兆1,400億円で前年比で4.8%減り、内訳は販売収入が前年比で0.9%減り、広告収入は14.9%も減っています。その他収入が0.6%増えていますが、発行部数は3年連続減り続け、2008年は前年比1%マイナスの5,149万部(新聞協会)。大手新聞社も含めて新聞の発行部数が減少し、専門紙のページ数や版数、発行回数も減ってきている。

2008年のインターネット広告費は6,983億円、前年比で16.3%の増となっていて、2009年には新聞広告(2008年8,276億円)を上回ると予測されている(電通)。

こうした状況の中、夕刊の廃止と発行頁の削減。印刷工程時間の繰上げによる経費削減がおこなわれている。また、大手新聞社間での相互委託印刷・共同輸送・地方支局縮小の動きがあり、系列印刷会社や新聞販売店の統廃合など様々な動きが出てきている。新聞労連の統計によると昨年の一時金の回答額は80年代の水準にまで落ち、産業内の賃金格差も

拡大しています。分社化された印刷工場は組織化が進まず組織率が低下しており、組織拡大にどう取り組むか課題としてある。

全印総連への加盟の有無にかかわらず情報交換をしながら同じ業種で働く労働者という立場から「雇用を守る闘い」が必要だとおもわれる。

（２）印刷関連企業訪問聞き取り活動

全印総連では、業界団体・業者との懇談し、官公需問題についての学習会やシンポジウムを行ったり、円卓会議や労使合同研究集会で印刷出版関連産業が抱える問題が、労使間でも一定の共通認識になっている。この問題をより広く呼びかけるとともに、労働組合の無い企業へ「労働組合」が訪問し、「全印総連の産業課題の取り組み」を紹介すると共に、魅力ある産業にするために現状を知る「アンケート」活動を行うことにした。

2008 年秋、新宿牛込・文京区関口地域に事前にアンケートを送付し、回収をかねた聞き取り、対話を重点企業訪問を取り組んだ。結果として両地域の印刷製本企業を訪問し、96 のアンケートを回収でき、対話による聞き取りも 67 件実施できた。多くの経営者は労働組合のこうした取り組みを快く迎えてくれ、経営の現状や大企業による下請けいじめの実態など 2 時間近くも語ってくれた。

回収したアンケートの主な特徴としては、1 年前との比較で「単価は下がった」が 50%、「仕事量は減った」が 84%。材料費の値上分の価格転嫁は、「転嫁できたが 3 割以下」と「全く転嫁できなかった」の合計が 77%。とても困っていることは 1 位低価格 78%、2 位原材料の高騰 62%、3 位短納期 30%。聞き取りでは総数 67 件のうち 31 が仕事減を訴え、廃業が 7、廃業を考えているが 2 で、多くの中小印刷製本業者で仕事が減り、企業の存続さえ困難になってきている実態があらためて明らかになった。経営者からは、次のような意見や要望が寄せられた。

○ 材料価格が値上げされるが製品価格に上乗せできない。業界団体でメーカーの材料価格値上げにストップをかけてほしい。

○ 新宿区の行政は印刷関連業を地場産業として認識しているのか、もっと振興してほしい。

○ 必要経費、原材料の上昇分をきちんと価格に入れ、標準価格を広く伝える必要がある。

○ 仕事量は最盛期の 5 分の一。道楽で仕事しているようなもの。今日にも、明日にも廃業しようと思っている。

○ 今年から特に仕事が減った。取引先に常駐していないと仕事が取れない。長年付き合っていた人が定年で辞めると仕事が切れる。大きい所に持って行かれる。下請けの下請けでは赤字でやっていけない。電子入札のやりかたが分からず参加できない。

○ 出版が止まると我々の仕事も止まる。

○ 商店街の 500 枚のチラシを大日本印刷が持って行った。信用金庫で貸し渋り、三井住友は回収できないので印刷業には貸さないとやっている。

○ 一定の仕事量は確保している。定期物の部数は減っている。出版から受注している仕事の単価は良いが、印刷からの仕事はどんどん下げられている。大日本、凸版価格もひどい。

○ 15年前から厳しくなった。製本新宿支部は1300が750に減った。大日本からの仕事は半値。下請けの下請けでは利益は出ない。

○ 大手印刷は中小の面倒をみるべきだ。仕事を切られた業者がある。10円の単価が8円、7円に今はもっと下がっている。

○ 請求書を出した後に見積額を値切られる。材料費の値上げ分を得意先に要請しても価格転嫁できない。

これらのアンケートの結果を、東京春闘共闘が数年に渡って実施している自治体との懇談会「自治体キャラバン」の実施日に新宿区に対し報告・要請したところ、新宿区は印刷産業が地場産業だと認識をもっているようだが、実際に印刷関連産業に対する助成制度も含めた制作や官公需の入札制度の状態を見る限り、政策が存在するのか感じられなかったため、「新宿区は印刷製本を地場産業とは考えていないとしか思えない」といった「声」があることを伝え、実施したアンケート集約の結果データーを手渡し、改善を求めた。この時に、指定管理者制度の件で「労働環境モニタリング」を試行していることが語られ、社会労務士に委託して、指定管理者及び業務受託者などの労働環境の調査、聞き取りをし違反があれば是正指導をすることをはじめたとのこと。この制度を広げ、自治体の発注物が労務費を含む適正単価が実現し、受注した企業の労働環境を一定水準に保つことができれば、底上げもできることを伝えた。

しかし、発注物は予算がある、税金を使うのだから少しでも安いほうがいいと考えているとのこと。安ければ良しとしたのでは、低単価で受注した企業は赤字を圧縮するために労働者の賃金を抑制したり、無理をすれば倒産し、失業者が増え、失業保険なども含めて税金が使われ、これ以上失業者や路上生活者を増やすことになる。自治体が貧困を増やすのか。それよりも、適正単価で受注できれば企業が成り立ち、法人税も支払い続けることができるし、労働者も所得税を支払うことができ、税収が増えることになる。自治体の責任をどう考えるかということではないかと伝えた。

印刷業界の先行きは右肩さがりできているし、将来展望は明るい材料がないと思われる、しかし、「印刷は」ゼロにはならない、印刷というと「紙メディア」を思い浮かべるが、「印刷」は「紙」だけの世界にとどまらず、紙媒体の技術を電子メディアに活用したり、他にも世の中をみると私たちの日常生活には「印刷」された様々な製品・メディアに「印刷」は存在する。大手の印刷所には、味噌、醤油、お菓子や化粧品が納入され、パッケージ印刷のラインの最終工程にそれらの材料（中身）があり、完成品は、食品や化粧品会社の工場からの出荷ではなく、印刷会社から出荷されている。

中小企業では、印刷の技術力を磨いた他社との差別化、紙メディアとデジタルメディアとの融合、大企業で対応が難しい小ロット対応、ワンストップサービスなど企業の生き残りをかけて様々な「業態変革」をしようとしている。

大企業は圧倒的な資本力で様々な囲い込みを行い、なりふりかまわぬ企業戦略で、賃金を抑制し、正規労働者をいつでも調整できる非正規労働者に置き換え、内部留保を溜め込んでいる。全印総連の凸版印刷労働組合では、少数組合ではあるが、団体交渉を通じて様々な要求をし、大企業は中小企業いじめをやめ、印刷のリーディングカンパニーとしての企業責任を果たすよう追及している。

(3) 印刷出版関連産業を魅力ある産業にしていく運動の基本的要求

「労働組合」の一員として印刷産業を魅力ある産業にするために次のような運動をしていきたいと考えている。

①「印刷物の適正単価の確立」として適正な賃金と労働時間を含む人件費と原材料費など積算による算出と下請け単価の問題、商取引の改善をめざすとりくみ。

②「官公需印刷物の適正単価と入札制度の改善」として、地場産業である中小印刷振興と優先発注や入札業者の規制（設備を持たない業者、法律違反がある業者の排除）、改正自治法施行令の適用、内訳明細書の提出することで人件費も含めた積算見積もりになっているかをチェックすることができること。印刷官公需の物品を製造請負へ変更すること。予定価格の設定や事後公表をさせること。最低制限価格制度の導入や価格だけによらない「総合評価方式」の採用、下請代金支払遅延防止法と下請中小企業振興法（下請二法）、独占禁止法の官公需への適用などをめざすとりくみ。

③地場産業としての中小印刷の支援と振興、さらに業界団体やリーディングカンパニーである大日本印刷などがイニシアティブを発揮すること、さらに倒産・廃業を回避するセーフティーネットの確立をめざす「印刷関連産業の育成と振興」のとりくみ。

④野田市、尼崎市、国分寺市の取り組みを広げ、民主党・共産党などが掲げている公約を実現させ「公契約条例（法）制定」をめざすとりくみ。特に、2009年に千葉県野田市で成立した公契約条例は、入札に際して、最低賃金や「総合評価方式」を採用し、官製ワーキングプア根絶に踏み込んでいる点で評価できるが、工事や業務委託に限定されているので、印刷物にも適用出来る条例作りが課題となっている。

⑤2010年国民読書年や毎年の文字活字文化の日、読書週間、公立図書館の拡充を掲げ「文字・活字文化振興法」を活用するとりくみ

製造業である印刷・製本現場にも沢山の派遣労働者が働いている。2008～2009年の年末年始の「年越し派遣村」で可視化された「貧困と格差」問題、この年の派遣村は労働組合と市民団体や個人が食事を提供し「命」をつないだ。1年かけ国や自治体へ「貧困と格差の解消」をめざす運動をしたが、2009～2010年の年末年始は「公設派遣村」として国や自治体が「越年のための食と臨時の居住場所」だけを提供したが、生活再建のための相談は昨年同様に労働組合や市民団体などがフォローして「命」をつないだ。相談会場には派遣会社に登録し、主に印刷・製本現場で働いていた人が登録抹消され働く場を失い相談に訪れた。この相談者を通じて、労働組合からは見えない無権利の労働者の姿が見える。そこに働く労働者は自分に「権利」があることを知らされていなし、「労働組合」も見えていないのである。

モノのように使い捨てされているこの状況を変えるために、そして「貧困と格差」を解消しすべての労働者が人間らしく働きつづけられる社会にするために、組織された労働者が本気ですべての労働者を視野に入れ、「労働者の権利」を知らせると共に、「労働組合の取り組み」が国民的な合意を得られるように、「力」を入れなければならない。「雇用を守れ」の第1のセーフティーネットは、「労働組合」の存在意義が明らかになること。労働組合に結集している者が近くに相談できる組合のあることを知らせる行動（未組織宣伝）を定期的に行い続けることが重要だと考えている。

4 日本光電工業労働組合—非正規労働者の組織化と待遇改善の取り組み

日本光電工業労働組合は、50年以上の歴史を持ち、新宿区労連に常任幹事を派遣する地域の中心的組合の1つである。産業別組織に加盟しない独立組合であるが、多面的な労働条件改善に継続的に取り組み、非正規労働者への取り組みには注目すべきものがある。

（1）組織の概要と歴史

1) 日本光電工業労働組合の概要

1951年6月に設立され、事業内容は、医療用電子機器の開発・製造・販売である。本社は西落合と東中野の各事業所、工場は、群馬県の富岡事業所（日本光電富岡株式会社）、埼玉県深谷市の川本事業所その他にあり、販売子会社は全国に10社ある。また、上海、フィレンツェなどで海外製造や研究開発も行っている。

2009年3月時点の従業員数は、3552名（他に臨時従業員、428名）内、国内が3065名（410名）、海外が487名（18名）である。また、本体の従業員数は、1436名（115名）で、平均年齢40.2歳、平均勤続年数14.4年、平均年間給与812万7360円である。

労働組合は、日本光電工業労働組合（534名）の他に群馬県富岡市の光電労働組合（108名）がある。

2) 日本光電工業労働組合の歴史（聴き取りと、日本光電工業労組創立50周年記念誌『私達の組合』などによる）

日本光電工業労組は、1959年4月に結成された。2年前に、前身の「日本光電株式会社従業員会」が結成されていたが、会社側に賃金要求が蹴られたことから、「私達は、会社が労働者に認められている団体交渉権すら認めようとせず、懇談会しか応じないことに憤慨して、団体交渉権が認められている労働組合の結成を目指して従業員会を解散する」とし、労働組合を立ち上げた。

1961年には新宿区労働組合協議会に加盟した。労働組合の結成にあたっては、区内の東亜電波などの労働組合の指導もあったということで、全国金属加盟の組合との付き合いも多く、60年代末には全国金属への加入も話題として上がったが、実現しなかった。業種別共闘組織の電波共闘には参加し、現在も月1回の定例会で情報交換を行っている。

60年代の後半には、春闘などでたびたびストライキを実施し、1969年には3ヶ月におよぶ長期ストも行った。1973年には新人事制度の導入に反対して長期ストを決行するが、新人事制度は導入される。組合への関心が弱まり、「組合より査定」という風潮が広がり、組合の冬の時代となったとされる。

1996年には、新宿区労連に加盟する。地区労からは分裂の際に脱退しており、新宿区労連に対しても当初は加盟せず様子を見る姿勢だった。一部には政治的立場の面について強い反対もあった。しかし、新宿区労連には、東京女子医大や慶応など医労連加盟の有力組合があり、医療の現場との交流のメリットもあるということで加盟することとなった。

2001年、パート・嘱託社員の待遇改善が始まり、2002年には、パート社員の雇い止め強行を裁判により解決した。2004年から、外勤職の負荷軽減に取り組み、2006年には定年延長問題の検討を開始する。2007年には、非正規雇用から正規雇用への登用など、パート、嘱

託社員の待遇改善が重点項目となった。

（２）労働組合の機関と運営

①大会は年１回、職場委員会、執行委員会、専門部会はそれぞれ月１回開催されている。

大会は代議員制ではなく、全員参加で、10～12月頃に会社のホールで就業時間中（１時～５時）に行われる。成立要件は、「全組合員数の３分の２以上出席及び委任状」と「委任状を含まない出席者が西落合組合員数の３分の２を超えなければならない」ということになっている。2009年11月27日に開かれた第52回定期大会では、直前に日本光電が販売するAEDで事故が発生し、全社的にその対応のための緊急態勢となっており成立が危ぶまれたが、出席数は成立要件を満たし成立した。

職場委員会は議決機関であり、執行委員会の方針について職場委員会で決定が行われる。執行委員会の「妥結」方針が職場委員会で覆されることもある。

専門部は、総務、組織、教宣、財政、福利厚生、調査の６部が置かれている。最近は教宣と調査を便宜上合併して運営している。

②執行委員会は定数15名であるが、現在は、落合２名、東中野・所沢・鶴ヶ島各１名、外勤職３名（郡山・埼玉・京都）の合計８名と、定員を大幅に下回り、厳しい状況である。

（３）労働組合の活動状況

現在の主要な課題は、正社員の残業削減・外勤職の負荷軽減、非正規労働者の待遇改善、子育て支援などである。

①大会の「活動報告（案）」では、１．春闘、２．外勤職の負荷軽減、３．長時間残業を減らすために、４．パート、嘱託社員の待遇改善、正社員化促進について、５．改正高年齢者雇用安定法について（定年延長問題）、６．外部活動、以上６項目が取り上げられている。

春闘では、アンケート、職場集会、職場委員会で議論を重ねて要求をまとめ、団体交渉を行う。2009年３月９日に出された、「2009年度賃金引き上げ要求書」では、パート・嘱託といった非正社員の待遇改善への取組みを優先的に取り上げ、その他、負荷軽減の進展を要望した。具体的には、１、賃上げ。定期昇給＋ベースアップ5000円（正社員・嘱託の組合員）、時給一律100円アップ（パート）。２．諸手当。地域格差調整手当、役職手当の増額など６項目。その中に、「富岡の嘱託社員にも住宅手当・家族手当を支給せよ」の項目。３．諸要求。パート・嘱託社員の待遇改善、外勤職社員の負荷軽減、時短、残業基礎額の増額、希望者全員の再雇用、育児のための短時間シフト勤務を小学６年まで認めよ、など17項目があげられている。

外勤職の負荷軽減では、全国10地域ごとの集会で不満が噴出し、労使協議会でも取り上げ、会社としても負荷軽減の方向で対応策を検討し始めている。また、残業問題では、労使が同じ方向を向いて対応している。

②非正規労働者に対する取組み。

非正規労働者に対しては、新宿区労連の方針にそって取組みを強めている。

非正規労働者の労働条件は、１年契約の嘱託社員の場合、40歳で基本給20万円（正社員の大卒初任給）ほど。一時金の月数は正社員と同じで、年収は400万円ほどで、正社員の

平均賃金の半分程度。パート社員は時給 800～900 円（地域ごとに異なる）、一時金は夏冬各 1 ヶ月。さらに、労働条件の最大の差として、非正規労働者には退職金がない。

2001 年に嘱託社員の解雇問題が持ち上がったが、別事業所への移動により解雇させなかった。また、2002 年にはパート社員の雇い止め問題が発生した。そのパート労働者は 8 年間継続して働いており、裁判闘争に持ち込み、地裁で和解解決することができた。

このころから、非正規労働者の待遇改善の取組みが本格化するが、日本光電工業労組の規約では、労働組合への加入資格が「日本光電及びその資本系列企業に所属する労働者」となっており、正社員に限られていなかった。そこで、非正規労働者の組合加入の取組みをすすめる。組合のニュースでは、2002 年から表題を、「パート、嘱託も入れる日本光電工業労働組合 組合 NEWS」とし、パート、嘱託社員も加入できることを強調している。

（４）富岡工場の嘱託社員の住宅手当・家族手当問題の取組み

主力工場である富岡工場には、連合傘下・電機連合加盟の第二組合があるが、加入資格は正社員に限られている。そこで、富岡工場の嘱託社員の組織化に取組み、10 数名が加入した。そして、春闘アンケートにより、富岡工場の嘱託社員にだけ住宅手当・家族手当が支給されていないことが明らかになった。そこで、2009 年春闘では、この富岡の嘱託社員の住宅手当・家族手当問題が重点課題として取り組まれた。

春闘の「要求書」では、非正規社員の待遇改善の意義を以下のように述べている。

「また、パート・嘱託といった非正規社員の待遇改善への取組みは年々、大きな問題になっています。非正規社員の待遇改善は社会の要請であり、待ったなしで解決されなければなりません。我々労働組合の調査の結果でも、富岡工場では扶養家族を抱えながら低い基本給で手当もないという状態で、しかも正社員並みに働いている嘱託社員が少なからず存在することがあきらかになりました」として「パート・嘱託社員を積極的に登用することが重要です」とし、具体的な要求項目の中で、「富岡の嘱託社員にも住宅手当・家族手当を支給せよ」との要求を掲げた。

団交の結果は、全体としては、「諸手当や諸要求については、育児のためのシフト勤務に対する回答が出たことは評価されますが、他の項目に対する会社の説明は説明になっていないものばかりで、到底納得できるものではありません」とし、「特に我々の要求の中で最も切実度の高い、富岡嘱託社員の住宅手当と家族手当を強く要求します」と、この要求を第 2 次団交の中心課題とした。

第 2 次回答の結果については、「賃上げ、一時金については、納得は行かないまでも業績の見通しを鑑み、止むを得ないという判断に至った。しかしながら、諸要求、特に富岡・藤岡地区の嘱託社員の家族手当・住宅手当が支給されないことに不満が集中した」として、

「早期解決のために、賃上げ・諸要求の中でも特に切実で不満の多い、富岡・藤岡地区の家族手当・住宅手当に絞って要求することに決定した」。

この問題について、他の地域の嘱託社員には支給されているのに、富岡・藤岡地区の嘱託社員にはごく一部の例外を除いて支給されないことが到底納得できないとした上で、以下のように主張した。

「また、富岡・藤岡地区の嘱託社員の賃金はごく一部の例外を除いて 30 代から 40 代で年収が 350 万円から 400 万円と低額であり、その収入で配偶者や子を扶養している嘱託社

員はワーキングプアさながらの状態に置かれている。格差社会に対する批判が高まっている昨今、社内にワーキングプアに近い状態の労働者が存在することを労使共に許してはならない。対象者全員に家族手当・住宅手当を支給したとして、配偶者に子2人で年間約80万円、対象者が10人いたとしても800万円である。これだけの金額を毎年支給したところで、会社を経営的打撃を与える心配は全くない。一方、年収350万円から400万円の労働者にとっての年間80万円は生活向上に大いに寄与する。その結果、日本光電の生産ラインを支える労働者のモチベーションも上がれば、労使共に大変喜ばしいことである。」

しかし、要求は認められず、労使で継続協議することになった。その後の労使協議会では結論は出ることなく決裂し、日本光電工業労組は、この問題を来春闘で前面に掲げて闘うことを定期大会で決定した。

日本光電工業労組も日本における大多数の労働組合と同様に正社員中心の企業別組合であるが、職場内における非正規労働者を組織化し、その要求を春闘における重点課題として取り上げた。この取組みが持つ意義は大きい。それは、新宿区労連と新宿一般労組が追求してきた、すべての労働者を視野に入れた運動を実際の形にしたものであり、そのひとつの到達点とも言えるものである。

（５）課題

日本光電工業労組は、賃金に限らず、労働時間・残業、営業職の負荷軽減、雇用延長、子育てなど、労働・生活上の切実な要求を丁寧に取り上げて労使協議や春闘における団交で実現をはかっている。とくに、非正規労働者の問題への取組みは特筆されるものである。

しかし、労働組合の組織活動の面では困難も抱えている。執行部は、現在、定員15名に対して8名である。かつては、3名の執行部ということもあったということであるが、恒常的に定員が満たされない状況のもとで執行部には過重な負担がかかっていると思われる。また、正規労働者の中での組合組織率は20%程度であるが、若い労働者の中では就職が困難な時期であったこともあり、労使協調的な意識が強く組合への加入率も低くなっている。その中で、執行部をはじめとする組合活動家の奮闘によって上記の活動が支えられていることは言うまでもないが、他方で、日本光電工業の主力分野が医用電子機器の開発・製造・販売ということで、業績が安定していることが、安定した労使関係をもたらしめている面もある。その条件に変化が生じた場合を考えると、この組合組織の状況には不安な面が残る。

グローバル競争の激化の中で、労働組合の側は産業的に団結することが求められる。電波共闘会議やフクダ電子労組との交流会などは行われているが、産業別組織への結集という課題を避けることはできない。また、地域的に、新宿区労連や新宿一般労組の行動により多くの組合員が直接参加することが、組合の基盤を強化する上で不可欠なものであろう。

その中で、新たに参加してきた嘱託社員の組合員の存在は大きな可能性を示すものである。組合大会に、群馬県富岡工場からバスで参加した嘱託社員の組合員から聴取したところでは、10数人の内、多くは30代とのことであった。これまで、会社との関係は一方的で交渉の余地はなかったが、労働組合に入ることによって初めて会社 zu 思っていることを伝えることができたこと、組合の意義について語られていた。嘱託社員の実情が知らされていないし、嘱託社員にも労働組合のことが知らされていないということで、この取組みは「とっかかり」であり、全員が組合に入るようにしたいと期待が述べられていた。この嘱

託社員の住宅・家族手当問題の取組みの今後の展開と、嘱託社員の組合員化の進展は、日本光電工業労組の今後を決定づける重要な取組みとなるように思われる。

5 出版労連・C&S日本支社労働組合—外資系企業による組織拡大に対する不当労働行為と果敢に闘う労働組合

新宿区労連に1999年に加盟したC&S日本支社労働組合は、1978年に会社が存在した港区青山において結成され、出版労連と総評系の地区労組織—港区労協に加盟、その後、本社の豊島区への移転に伴い豊島区労協に移籍、さらに新宿区への本社移転で新宿区労連への加盟組織となり、近年、組織拡大運動によって久々に新たな組合員を加入させたことを契機に、会社側のさまざまな組合活動の妨害、団体交渉拒否など「労働組合破壊」の連続的な攻撃が加えられたことに対し、50歳台の20余名の組合員が団結を守り、産別・地域の仲間と連帯して不屈に闘い続けてきている労働組合である。その新宿区労連を中心にした闘いの状況を報告する。

(1) 1978年組合結成時の報復解雇に対する5年半のたたかいを経験

C&S（コミュニケーション&スタディーズ）日本支社は、カスタマーサービスと配送業務（倉庫）、ワールド・ファミリー（株）は、ディズニーの英語教材を輸入販売を業務とし、日本ファンド（株）は消費者金融の会社であるが、この三社とも、ラーニング・テクノロジー・リミテッド（LTL）という米国企業の子会社で、マイケル・R・バッテン社長、森隆司副社長（2009.12月退職）、大野富司統括総務部長（当時、現在副社長）が兼務しており、資本・業務運営・労務管理とも一体のグループ会社である。従業員数は、A社、B社、C社、トータルで約150名である。

1978年、C&Sが従業員75名の時に余りにも長い労働時間で休みも取れず、一時金の査定幅の酷さ（ゼロから14カ月）に対して、労働組合を立ち上げて、その改善を求める団体交渉を申し入れた。

会社側は、団体交渉を拒否して逃げ回った挙句、組合役員10名を解雇してきた。これに対して労働委員会闘争、裁判闘争など5年半にわたって撤回を求めて闘い、7名の職場復帰、3名の退社で解決することとなった。

この争議の途中で、会社は別会社を設立したが、その後10数年間は労使関係の平穏の状況が続き、労働組合員の新規加入のための特別の努力をすることもなかった。

1995年の日経連の新時代の日本的経営路線が推進される頃から、1998年頃にかけて、また組合への敵対的態度が見えはじめ、2000年に組合員の別企業への転籍、隔離などが行われるようになった。

こうしたなかから、組合活動の姿勢を転換させ、組合員の拡大に積極的に取り組むようになる。新宿区労連の08年12月の新宿一般第9回定期大会でC&S労組の書記長は以下のように報告している。

「組合結成30周年の年に、正規職員1名、契約社員2名を組合員に迎え入れた。正社員だけで組織していた自分たちの組合は、これまであまり問題なく働いてきたし、率直にい

ってこのまま静かに定年をむかえていきたいという消極的な気持ちでいた。このようななかで区労連・一般労組の方針を組合で5年に亘って何度も議論するなかで、関連会社で働く労働者に対して、組合の原点に立ち返り組合への加入を進めていく必要があるとなった。そしてボーリング大会や昼食会、レクなどさまざまな催しの案内を送り、そうして交流をはかり関連会社の職場の実情をつかむことができ、組合員拡大に結びつけることができた」。

翌月の新宿区労連第2回常任幹事会では、その後の会社の対応が組合代表から以下のよう

に報告されている。

「…新規加入者3名の内二人はパワハラで一人はメンタル不全であったことから、相談できる組合が職場にあるということを知ってもらうために、母親になった気持ちで労働者に接して加入にむすびつけた。非正規・未組織の組織化の組合の動きは、会社も敏感に察知し、組合にこれ以上加入させないために非正規職員を正社員化し中間管理職に昇進させている。職場平社員11人に対して管理職11人となっているが、厳しい職場・暗い職場となっているが、だからこそ楽しく明るい活動をやっていくことが、いま労働組合には求められている」

(2) 出版労連・新宿区労連 C&S 日本支社労働組合の組織と活動

組合は、08年から1年間に組合員を3名増やし、09年7月にさらに1名増の24名で第173回定期大会を開催し、10月の09年秋季年末闘争方針の決定とストライキ権確立の第175回臨時大会は、強い加入の動機を語った仲間が1名参加して25名の組合員で開催している。

同労組の執行部と運営体制は、執行委員長、副執行委員長2、書記長、書記次長、委員の6名、専門部は文化・教宣部（部長以下5名）、組織・調査部（同9名）、女性部（同3名）で、そのなかで、以下の組織・団体にも積極的に委員を派遣して、運動を推進している。出版労連中央執行委員、出版女性会議副議長、西部地協委員（副議長）・西部マスコミ幹事（副議長）、平和共闘委員、憲法・教育基本法改悪反対特別委員、マイスタッフ支援共闘会議（副議長）、マイスタッフを支える会幹事、新宿区労連（副議長）、同女性センター（議長、委員）、新宿一般（副委員長、協力組合員6名）、外資共闘。

執行委員会では、ほぼ同日に業務終了後、2時間～3時間開催。大会には、20数名の少数組合員で、どこにこれほどに充実した活動経過報告と大会議案書を準備し、提出できる経験と力量があるのかと感嘆する文書が用意されている。大会や執行委員会等の機関会議を傍聴することはできなかったが、おそらく、限られた時間のなかでも、事前配布の整理された文書をもとに、自由で民主的に率直な議論が行われて意思統一がなされているものと思われる。組合大会の開催は、昼休み時間の45分間と終業時間後の1時間30分間の合計2時間15分である。

C&S 労組の聞き取り調査に対応してくれた組合幹部は、新宿一般の協力組合員として副委員長である伊藤書記長と、新宿区労連の常任幹事および女性センター議長の松竹副委員長で、組合結成以来30年の少数組合としての経験のなかからの信念と共同で闘う運動感覚、リーダーシップを備えた方という印象を受けていたが、そうしたものがこのような決して手抜きしない運動スタイルを作り上げてきたのではないかと思われる。

議案書の構成内容は、以下の通りである。

（３）出版労連・新宿区労連 C&S 日本支社労働組合第 173 回定期大会議案書議事次第 くはじめに＞

I 一般報告

1) 組合員数 2) 日程経過 3) 個人・団体署名 4) 2009 年度 役員・派遣要員・部体制 5) 専門部活動報告【教宣部】【女性部】【組織調査部】【派遣役員活動報告】—①西部地協、西部マスコミ、②新宿区労連、③出版女性会議、④平和憲法特別委員会、⑤平和共闘委員会

II わたくしたちをめぐる情勢

1) 政治・経済・社会の状況 【国内外の情勢】【出版産業】【教育をめぐる情勢】【教科書をめぐる状況】

2) 職場の状況 【カスタマーサービス (CSD)】【コレクション課】【配送課】【プロマテ】【システム】【職場状況のまとめ】

III 2009 春闘中間総括案

1 2009 春闘経過 2 中間総括

IV 2010 年度運動方針

- 1 たたかいの主調
- 2 たたかいの課題
- 3 たたかいのかまえと秋季年末闘争準備
- 4 当面の日程

以上の「たたかいの課題」においては、柱として組織拡大・強化と LTL に働く全ての労働者の労働条件向上・改善のためにたたかうこと。日常的な交流・学習や文化・スポーツ交流を行い新入組合員教育や組織強化につなげる。平和と民主主義を守り、憲法・労働法制の改悪を許さないとりくみをおこなう。争議団・争議組合支援の強化—などを掲げている。

（４）会社側のパワハラ裁判闘争と本社分散移転との闘い

日本ファンド社の 3 名の労働者が、職場における上司の「パワーハラスメント」を告発・是正のために C&S 労組と出版情報関連ユニオンに加入し、団体交渉でパワハラを認めて謝罪を要求した。そのパワハラは、真冬でも扇風機の風を当て続ける、日常的な罵倒、暴力の行使、休日のサービス出勤の強要、聖教新聞の購読の勧誘、強要、配偶者の人格的侮辱などであった。会社はいくら団体交渉を重ねても、被害者からの事情調査はせずに「パワハラはなかった」「訴訟でも何でも起こせ」と開き直り、全面的に否認し続けたのであった。そのため被害者は、組合の支援を得て、2009 年 4 月 8 日、東京地裁に損害賠償訴訟を提訴した。

会社側は、組合のこのような当然の基本的対応に対して「売られた喧嘩は買う」として報復的な組合に対する不当労働行為を連発してきた。それは「団交時間を就業時間内から時間外に一方的に変更」「組合ニュースの配布妨害」「組合員の関連会社への入室禁止措置」「会社施設利用・1 時間 1 万円の有料化」「08 年末と 09 年夏季一時金大幅切り下げ」「社内連絡用 WEB 掲示板の組合員の閲覧制限」など組合破壊の露骨極まる攻撃であった。

さらに、5月26日には、突然、経営一体の三社がテナントとして入っている新宿モノリスを解約し、年末までにはまったく違う地域5ヵ所へ会社を分散移転すると通告、しかもC&S日本支社は10月中旬に千葉県浦安市、日本ファンドは五反田、ワールド・ファミリーは中野坂上とする計画を通告してきた。その理由は、「家賃を半分に削減し業務の効率化を図る」ものであった。

これについて、組合側は「これまでの経過を見れば、関連会社への組合拡大の阻止、C&Sと日本ファンドの組合員の分断、現在進行中のパワハラ訴訟や、今後の不当労働行為に対する産別・地域の組合活動や、闘争の阻害を狙った、極めて悪質な組合攻撃と言わざるを得ない」と分析し、計画の撤回、変更を求めて、団体交渉を行い、7月24日にこれら一連の不当労働行為について、東京地方労働委員会に救済を申し立て、さらに8月28日には「誠実な団体交渉なしには社屋分散移転をしてはならない」との実効確保を求める申し立てを行った。

その求めた具体的な内容は、以下のようなものである。

- 一方的に会社の事務所を分散して移転しないこと
- 賃上げ、夏季及び年末一時金要求を議題とする団体交渉において、経理資料等具体的な資料を示すなど誠実に協議すること
- 団体交渉の就業時間中の開催時間を一方的に変更したり、人数を一方的に制限し、あるいは組合員の傍聴を制限してはならない
- 日本ファンド株式会社の従業員である組合員に対し、警告書や始末書の提出を強要してはならない
- 組合員が関連会社の職場に立ち入りや通行を妨害してはならない
- 組合員が業務上使用する社内WEBを閲覧することを妨害してはならない
- 組合員が勤務する職場への組合ニュースの配布を妨害してはならない
- 日本ファンド株式会社の組合員の昼休み時間の変更に応じないことにより、組合大会への参加など組合活動を妨害してはならない
- 日本ファンド株式会社の組合員がC&S日本支社労働組合の組合事務所へ自由に通行することを妨害してはならない
- 組合が労働協約により届け出た会社施設の無償利用について業務上の支障がない限り拒否してはならない
- 陳謝文の掲示（略）

以上の闘いを重視したC&S労組は、上部組織や地域組織、弁護団と協議し、2009年6月4日、出版労連・新宿区労連・出版情報関連ユニオン・C&S労組・弁護団でC&S関連労組支援対策会議を結成し、その後、ニュースの発行、宣伝活動、三会社への抗議行動、裁判傍聴、労働委員会闘争への共同行動を展開していった。しかし、10月24日、25日C&S日本支社の浦安市への移転は強行され、日本ファンド社の組合員は五反田に移転させられた。組合は、再度同一職場で働かせることを要求して引き続き継続していることにしている。なお、この闘いのなかで、10月13日のパワハラ裁判の報告集会で、日本ファンドから新たに労働者1名がC&S労組に加入するという前進がみられ、組合員は25名となっている。

6 国公労連・統計センター労働組合―要求で“多数派”をめざす女性組合員のたたかい

独立行政法人統計センター労組は、政府の国勢調査など国勢の基本に関する統計調査を企画・実施し、その集計の業務処理を扱う新宿区若松町にある統計センターの職場に組織された労働組合である。国公労連の統計職組の中心組合である。

統計局は戦前から存在していたが、戦後 47 年に総理庁統計局に、49 年に総理府設置により総理府統計局に改組された。84 年の総務庁設置により総務庁統計局と総務庁統計センターに改組、01 年中央省庁再編により総務省管轄となり総務省統計局と総務省統計センターとなった（付属施設として図書館と統計研修を扱う統計研修所ふくむ）。独立行政法人化法成立により、2003 年 3 月統計センターの多数を構成していた製表を扱う現業部門は国家公務員身分の特定独立行政法人として独立行政法人統計センター（統計研修所を除く）へと切りかわった。かつての総理府統計局は、今日、総務省統計局と独立行政法人統計センターの 2 つに分かれている。この統計センターの製表現場には、政府のなかではもっとも早くからコンピュータが導入され、古くはキーパンチャーそして今日では PC による入力データ処理作業を行う 8 割近くの女性労働者が働きつづけている。

（1）女性労働者の要求実現のためにたたかってきた伝統

1) たたかう労働組合への激しい 62 年～64 年の組織分裂攻撃

今日の労働組合の母体となった総理府統計局職員組合は、戦後直後 46 年に全官公に所属する内閣統計局の労働組合として結成された。レッド・パージで組合活動家が職場から追放された後は、職制を中心に執行部が組織されたほとんどたたかわない労働組合であった。しかし、50 年代に統計局にコンピュータが導入され多数の若い女性の臨時職員が雇用されるなかで、労働組合は大きく変化をとげた。50 年代末から 60 年代はじめ労働組合は、女性たちの切実な要求であった生休闘争、他省庁並みの待遇改善、頸肩腕障害罹病者の公務災害認定のたたかい、臨時職員の定員化闘争にねばりづよく取り組んだ。そして連日デモ参加者が国会をとりまいた安保闘争の波は、職場にも押し寄せた。60 年末には、長い間つづいてきた職制を中核とした執行部がついに総辞職し、61 年 4 月の大会ではじめて職制をふくまない執行体制が確立された。こうして統計センターの職場に、封建的な労務管理、劣悪な職場環境を改善するために、「官庁の近江絹糸をなくそう」を合言葉に職場闘争が一気にもえあがった。

しかし、この立ち上がったばかりの若い女性たち中心の労働組合に激しい攻撃が襲いかかった。62 年から 64 年にかけて、国公共闘傘下の労働組合である全建労、全国税、全税関、総理府統計職組にかけられた全面的な第二組合結成の攻撃である。その背景には 60 年安保闘争や三池闘争など労働組合運動の高揚が国公職場に急速に浸透してきた問題があった。自民党内閣のもとで管理者教育の徹底、信賞必罰、組合活動の制約、思想調査など強力な労組対策がとられ、人事管理を抜本的に強化した 65 年 5 月の国公法改悪につながっていった。国公法改悪以降も総理府に人事局が設置され、政治的デモ等への参加禁止通達、全省庁にわたる庁舎管理規則の制定による組合活動のしめつけ、公務員「服務宣誓」の改悪、勤務評定の政令施行と、労組対策がつぎつぎと強行されることになる。

こうした一連の攻撃を背景に、62年から64年のあいだに総理府統計局職員組合へ激しい分裂攻撃が展開された。年休を取得しての職場大会参加者に賃金カットがだされ、これらに抗議するため国公の仲間が連日1500人もかけつけ、警官隊が導入されるというきびしい対決状況が生まれた。61年12月には、委員長らの免職など6人に処分が強行され、これを口実に交渉拒否、組合活動のしめつけがますます激しくなり、ついに62年5月に第二組合が結成された。しかし、その後もねばりづよいたたかいによって、その年には臨時職員全員の定員化を勝ちとることに成功した。65年の都議選で組合のビラ配布が国公法違反として組合員ら4人が逮捕されるという弾圧もあり、組織破壊攻撃はますます加速していき、総理府統計局職員組合は、60年代後半には少数組合となった。

2) 頸肩腕障害認定はじめ、育休・介護休暇制度、女性の昇任・昇格差別是正のたたかい

総理府統計局職員組合は、少数組合という困難に直面しながらも、同じく困難に直面していた国公産別の全建労、全国税、全税関の労働者たちのたたかいに励まされながら、女性たちの切実な要求に依拠して活動をすすめた。

その典型は、国公運動史上でも名を残す頸肩腕障害の公務災害認定のたたかいである。総理府統計局は、公務の職場のなかでも、コンピュータ導入と「合理化」が急速にすすんだ職場である。65年と70年の国勢調査時期に、キーパンチャーや一般事務員のあいだで、あいついで頸肩腕障害が発生した。それまでにキーパンチャーについては68年に、国家公務員ではじめて2人の公務上災害認定を勝ちとり、その後もキーパンチャーや他の一般事務系の罹病者がつぎつぎと認定申請を行い最終的に申請者は36人にたった。国公共闘は、68年に同じく罹病者が多かった速記官とタイピストをかかえていた全司法と総理府統計局職員組合などによる職業病交流集会を開催するなど全面的な支援態勢をとった。しかし統計局当局は、この申請を長いあいだ握りつぶし、法律上の実施機関である総理府本府に正式に届けでたのは、2年半もたった72年3月であった。しかし、総理府本府は申請から7年半も経過した76年と77年に全員に「公務外」をいいわたした。これを不服として、77年10月に25人が人事院へ不服審査請求を行った。以後5年間、統計局職場をはじめ全国の国公労働者のたたかいとしてもはじめての公災認定闘争が展開された。この闘争は、①申立人の健康を破壊し、その生存と生活の基礎をおびやかして、苦痛と損害をくわえた責任を明らかにし、その損害を補償させる、②公務災害認定手続きを民主化する、③公務上災害の範囲を拡大（それまで一般事務の頸肩腕障害の認定は前例がなかった）させるという意義をもってただけに国公共闘から75年に国公労連を結成したばかりの重要なたたかいとして位置づけられ、全国の仲間につつまれた運動となった。80年と81年には、人事院に統計局の職場で審査のための職場実態調査をおこなわせ、82年には公平局長にたいし口頭での意見陳述を実現させるなど、数多くの成果を勝ちとった。82年10月に人事院は、全員の審査の申立てを棄却する不当な判定をおこなったが、頸肩腕障害対策を統計局で具体化させる画期的なたたかいとなった。

統計局の女性たちのたたかいは、国公産別に結集しながら、女性の権利拡充や昇任・昇格差別是正へと発展した。85年の改悪労基法とセットで男女雇用機会均等法の成立時に人事院が提案した女性の深夜・時間外勤務の規制の全廃・生理休暇廃止にたいして国公労連婦人協を先頭に総務庁統計局・統計センター職員組合の女性たちもたたかい、部分的におしかえす成果をおさめたほか、90年代の育児休業や介護休暇制度への取り組みでも統計セ

ンターの女性たちも人事院への要請行動はじめ国公の統一行動に加わり民間を上まわるさまざまな成果をあげた。

均等法施行後 90 年代に、国公労連は、昇任・昇格での女性差別是正問題を重視し、①男性なみにだれでも 7 級まで昇格させること、②少なくとも 3 級・4 級での定年退職は即刻一掃して、だれでも定年退職時 5 級以上とすること、③女性にも係長・専門職の発令をすること、などの要求をかかげてたたかいを組織した。統計局・統計センターの職場での差別は、他の省庁とくらべてもひどい状態にあっただけに、統計センター職員組合は、この問題に国公労連の支援をえながら組織をあげて取り組んだ。人事院交渉がくり返され、多数の係長以上職と 3 級・4 級での定年退職の一掃、退職時 5 級以上を実現する成果をあげる画期的なたたかいとなった。

（２）今日の統計センター労組などの組織とたたかい

かつての統計局の職場は、90 年代の省庁改革や独立行政法人化によって今日、総務省統計局と独立行政法人統計センターの 2 つに分かれている。統計局の職員は約 500 人（統計研修所や非常勤職員 200 人ふくむ）、独立行政法人統計センターの職員は約 900 人（非常勤職員ふくむ）である。総務省統計局・統計センター職員組合も、この組織再編に対応し、独立行政法人統計センター労働組合（略称＝統計センター労組）と総務省統計職員労働組合（略称＝統計職労）の 2 つの労働組合に分かれている。そしてこの 2 つの労組の連合体組織として統計関係職員労働組合連合会（略称＝統計職組）を構成し、産別では国公労連、総理府労連、地域では新宿区労連に所属している。2 単組はともに少数組合であるだけに、それぞれの職場では執行委員会を構成して団交その他の要求闘争を展開しているが、それ以外の国公産別の行動、新宿区労連の行動には、統計職組として一体となって参加している。とくに少数組合だけに新宿区労連の仲間とは強い信頼感でつながっており、お互いに支援しあい学びあっている。

統計職組は、女性部を設けて 2 単組の圧倒的多数を占める女性労働者の要求や関心にこたえる多様な大衆的な文化活動や 2 単組と共同して『学習の友』の学習会を月 1 回開催している。若い未組織の労働者も参加するなど楽しい学習会の雰囲気生まれている。2 単組はさらに統計職組に結集して職場に「九条統計の会」を 06 年に結成して憲法 9 条の大切さをひろげる活動を展開している。これまで伊藤真氏、安田純平氏、中村悟郎氏などの講演会を開催し職場の未組織の仲間の参加を組織している。また新宿原水協などが毎月 6 日または 9 日に新宿西口で行っている核兵器廃絶を求める署名行動に参加している。

これらの労組のなかで、総理府統計局労働組合（その後総務庁統計局・統計センター職員組合、総務省統計局・統計センター職員組合）の時代、少数組合ではあったが、女性たちの切実な要求実現のたたかいをすすめてきた伝統をもち今日大衆的な労働組合活動を展開している独立行政法人化された統計センター労組の組織と活動状況を以下にみてみよう。

1) 少数組合のなかで「要求で多数派」めざす取り組み、組織拡大が最大の課題

少数の組合員といえども、大会は年 1 回、代議員会は年 3 回（春闘、大会議案、秋闘）、執行委員会は毎週昼 1 回夜月 1 回、職場委員会平均月 1 回など機関運営をきちんと運営している。現在約 900 人の職員のうち組織率約 5%の少数組合となっている。かつて存在した第二組合は、独立行政法人に移行後消滅し、95%の圧倒的多数が未組織となっている。した

がって統計センター労組は、たえず全労働者を対象にした宣伝活動を重視し、賃金・労働条件その他にかかわる要求課題について全職員むけの教宣ビラを年間 30 回近くも発行している。組合員の多くは、少数組合に長く加入しつづけ、かつてのたたかいに参加してきた経験をもっており、その意味では芯が通った組合員で構成されている。

独立行政法人化されて以降、国家公務員時代と異なり、労働基準法が適用されるとともに、労働組合活動を新たに展開できる有利な条件が生まれた。統計センター労組としての団交が年に 3 回くらい、執行委員などが交渉委員となって行われている。03 年 11 月には、団交のルールを定めた「団体交渉の方法及び手続きに関する協約」を最初の協約として締結した。こうした新しい条件を活用して、要求で多数派を形成し、組織でも多数派の展望をどう切り開いていくかが今後の最大の課題となっている。

03 年の独立行政法人化の際には、統計センター労働組合として、労働条件確保のたたかいを労働者全体によびかけるなかで 2 ケタの新しい組合員を迎えた。春と秋に加入よびかけリーフを活用して加入書とあわせて全職員に配布している。労働者代表選挙では、統計センター労組として労働者代表を推薦しその立候補者は全職場での宣伝やオルグ活動に取り組む。労働者代表の支持の訴えに拍手が出る職場も生まれている。その結果統計センター労組推薦の労働者代表候補が全職員の 90% 台の得票で信任され、その選出は継続されている。

「要求で多数派」は、労働者代表選挙だけではない。後に述べるが、拘束労働時間の延長問題、昇任・昇格での女性差別是正問題、など職員の賃金・労働条件にかかわる運動にも未組織の職員から大きな支持を得ている。さらに公務員型の独立行政法人維持のたたかいでは、非公務員化に反対する署名は職員全体の約 8 割の賛同を獲得するほど影響力をもっている。また前にのべたように統計職組女性部として展開している文化活動、『学習の友』の学習会、「九条統計の会」の学習会などでも未組織の仲間との接点をつくりだしている。

非常勤職員の場合も似た状況にある。統計センターには、非常勤職員が約 100 人つねに存在してきた。独立行政法人化以降の春闘時に要求アンケートの回答に協力してもらったら、「賃金が安い」「職場や仕事なくなるのではないかと心配」「常勤職員で働きたい」の 3 つが不満・不安のベスト 3 であった。統計センター労組は、こうした非常勤の女性労働者の時給改善なども団交で要求し、実現させる成果もあげた。非常勤の女性たちの組合への心情的な支持は強いが、現実にはなかなか加入はすすんではない。

こうした職場で圧倒的多数を占めている未組織の職員の変化は、「要求で多数派」を形成し将来組織的にも多数派となる展望をもっている統計センター労組にとって大きな確信を与えているが、具体的に組織拡大がすすんではない。職員の多くが長年にわたって組合の経験がなく、組合費支払いへのためらい、少数組合の「たいへんさ」のイメージを強く与えていること、などが原因と思われる。

2) 全労働者を視野におき、切実な女性労働者の要求実現のたたかいを組む

国家公務の職場が 06 年 7 月から休憩時間廃止、休憩時間が 1 時間になったため、当局は統計センターにおいても拘束時間を 30 分間延長する就業規則にしたい旨、組合に伝えてきた。育児・介護を行っている職員も多く帰宅が遅れる問題は組合員にとって深刻な問題となった。またもともと長時間の過密労働であるだけに深刻な肩こりなど疲労の蓄積やメンタルヘルス問題が職場で問題になっていたときでもあった。PC 入力業務に追われる作業の

時間延長は健康破壊にもつながると統計センター労組は、「誰もが健康で働き続けられる職場を！」をスローガンにかかげて要求化して、ねばりづよく団交を積み上げた。その結果、勤務時間変更実施を3か月延期させた。09年4月には08年人勸に準拠し拘束時間は7時間45分と15分短縮するところまで前進した。

近年の人勸による実質賃下げがすすんだなかで、さらに統計センター職員の給与水準はまだまだ低く、国公平平均の約9割、独立行政法人平均の約8割となっている。女性の多数は、いまだ4級どまりとなっており、4級昇格では他省庁と比べ約10年の差がある。統計センター労組は、いま女性の昇任・昇格改善をさらに前進させるたたかいに力をそそいでいる。長年にわたって改善を要求してきた女性差別の温床ともいべきコース別人事管理の一環であった主任制も、08年には原則廃止させた。

規制緩和攻撃のなかで統計センターの業務の市場化テストや民間開放の動きが強まってきた。07年7月総務省統計局は、「独立行政法人統計センター業務の民間開放に対する考え」を整理し国勢調査などさまざまな調査の民間開放をすすめる方向を打ち出した。統計センター労組は、統計職組に結集して、「統計は国民の共有財産であり、信頼される統計を過不足なく、迅速に、継続安定的にかつ公平に提供するためには、公務として位置づけるべき」という立場を明確にして、運動をすすめている。

しかし、03年の独立行政法人化以降、国家公務員身分の特定独立行政法人として当局も維持してきたが、総務省評価委員会などからの圧力も加わり、07年12月全独立行政法人の整理合理化計画で統計センターの非公務員型への変更が閣議決定された。国会へも非公務員化を明記した独立行政法人統計センター法改正案が上程された。統計センター労組は、規制緩和・民間開放の動きと連動して、「統計は公務として位置づけるべき」「この攻撃は職員の身分・労働条件の切り下げにつながる」を前面にたて、「公務員型維持」の署名活動を職場で旺盛に展開し7割近くの賛同をえた。そして統計局・総務省への上申行動に取り組んだ。法案にたいしても各党へ要請し、理解と協力を求めた。衆議院総務委員会の審議では、国民の財産である統計の重要性、非公務員化のデメリット、統計組織の一元化などの発言が野党議員からえられた。「統計業務は国で行なうことが重要」が質問議員、答弁者全員の一致した見解であった。各政党も統計の公共性を強調し非公務員化をはかる改正案は09年7月に審査未了となった。しかし、非公務員化をはかる攻撃は、今後も強められる可能性をもつ。さらに09年4月から能力・成果主義的な人事評価制度が試行され、10年1月から本格導入された。民間並みの攻撃が今日強化されつつあるが、同時に独立行政法人化のもとで、労働基準法や労働組合法を活用できる条件のもとで、いま統計センター労組は、新たなたたかいを開始しようとしている。

7 特殊法人労連・日本学生支援機構労働組合―臨調「行革」路線に一貫して反対し、国民のための奨学金制度をめざして活動する労働組合

(1) 学支労の歴史と組織の現状

日本学生支援機構は2004年に日本育英会の事業を引き継ぐ形で設立された文部科学省所管の独立行政法人である。日本学生支援機構労働組合（以下、学支労）はそこで働く労

働者によって組織される労働組合である。学生支援機構のいわば前身に当る日本育英会は戦中の1943年に財団法人大日本育英会として創立されたが、学支労の歴史は1947年にさかのぼる。当初は育英会の職員組合として結成されたが、1958年2月の第12回大会で職員組合と臨時職員労働組合の組織統合がなされ、組織名も日本育英会労働組合（以下、育英労）となった。翌年には総評、千代田区労協に加盟している。1960年政労協結成と同時に加盟、1966年本部が新宿区市谷本村町に移転すると同時に新宿区労協に加盟した。その後、産別では、1989年、国鉄分割民営化を認めた職員の受け入れ方針に反対し、撤回させ、政労協を脱退、翌年特殊法人労連結成と同時に加盟した。地域では大日本印刷争議支援などを契機に「統一と共闘をすすめる新宿労組連絡会」（1979.11）に加盟、引き続く右翼的労働戦線再編反対のなかで「新宿区労働組合総連合」結成と同時に加盟した（1989.11）。

2003年6月、小泉内閣の特殊法人改革によって日本育英会を廃止する「日本学生支援機構法」が成立した。当初原案には、「職員はいったん退職、身分関係は継承しない。国鉄方式の選別採用を行う」とされていた。2003年3月、育英会は労働組合が50年間積み上げてきた全労使協定の破棄を通告した。執行部は職員の全員雇用を最優先するとの判断から、2003年11月ほとんどの労使協定破棄に合意した。2003年11月の第59回定期大会において組織名称を「日本学生支援機構労働組合（学支労）」に改定した。

特殊法人「日本育英会」は4つの財団法人（日本国際教育協会、内外学生センター、国際学友会、関西国際学友会）と統合し日本学生支援機構に移行した。財団法人側にはそれぞれ3つの政労連（連合系）加盟の労働組合があり、移行時に組織統合し、日本学生支援機構・日本国際教育支援協会統一労働組合（支援労）を結成した。日本育英会時代は管理職以外はほとんど育英労組合員（2003年10月時点260名 組織率99%）であったが、独法化により企業内に複数組合が存在し、かつ人材交流と称する大学や文科省からの出向者、非常勤職員、派遣労働者など多様な職種の未組織労働者が働く職場となった。有利子の拡大による業務量の増加（奨学金事業予算1998年2,655億円→2009年9,475億円）と、独法組織に定められた総定員・人件費削減（2004.11第1期中期目標決5年間で一般管理費16%削減）という矛盾した政策の中で職員の長時間過密労働が常態化した。組合は交渉するものの賃金・労働条件は「国家公務員準拠」とされる中で有効な改善策を引き出せなかった。こうした職場状況から組織率も低下（2004年70%、2005年50%、2006年42% 2007年39% 2008年35%）した。組合脱退者の主な理由は①オープンショップになったので組合員でなくても支障はない。②職場の状況は厳しいが組合は力がない。③組合費が高い。というものであったが、柳沢淳委員長という強力な指導者を失ったことも大きかった。（柳沢委員長は体調悪化のため2004年3月末退職 2006.9.11没 享年62才）

学支労はそのような状況の下でも、失われた労働条件を少しでも復活させる交渉を続けた。特に女性の多い職場であることから育児・看護・介護などの休暇・部分休業などの要求を重視し、2006年春闘で子を持つ親の部分休業（1日1時間）を小3から小学校卒業までに上げた。定員削減のもとで機構は定員外の非常勤職員や派遣労働者を大量に採用し、事業の外部委託をすすめた。2009年4月現在、機構の正規職員は457名でその内奨学事業関連が165名、非常勤職員が210名となっている。一般的な非常勤の時給は1,100円、派遣労働者は800円であった。組合は非常勤・派遣・外部委託等が増えたことから08年春闘より、非正規の待遇改善要求を提出し、2009年11月の第64回定期大会において、労働組

合規約の木工規定を削除し、非常勤職員を組合員対象とした。スト権は例年確立し、2009年は、対投票総数比で98.1%、対組合員数比で81%の賛成でスト権を確立している。直近の第64回大会議案書においても、『行革方針』撤回、奨学金制度改悪反対、機構改革あるいは統廃合などの合理化反対・組織防衛・賃金一時停止をはじめとする春闘要求貫徹・権利侵害反対・天下り人事反対・反戦平和擁護・地方移転反対、等に関するストライキ権確立のための全員投票を、規約に従って行う」と記されてある。

（２）第二臨調「行革」以降の「奨学金ローン化」との闘い

1) 中曽根第二臨調行革による「奨学金有利子化」との闘い

育英労は1960年代前半からそのメインスローガンに「真に国民のための奨学金制度を確立しよう!」を掲げてきたが、これまで三度『奨学金ローン化』の大波と闘っている。その最初の一波は1980年7月に大蔵省が「歳出百科」の中で①奨学金の有利子化、②返還免除制度の廃止、③返還期間の短縮等を打ち出したことに始まる。1981年の第二次臨時行政調査会（第二臨調一土光敏夫会長）の中間答申は①外部資金による有利子制度導入。②教育職の返還免除制度廃止を指摘した。育英労は総評、日教組、政労協、文部共闘と共同し、10月26日「育英奨学制度の抜本改悪に反対する（議長連絡会議 榎枝元文総評議長）」を結成し「奨学金制度の改悪阻止・制度の飛躍的發展を求める請願書名」に取り組んだ。育英労（委員長 柳沢淳氏 当時の組合員345名）は組合員1人13万円の特別闘争資金を集め、北海道から沖縄まで全員参加の地域オルグを行い、一人100筆の署名集めを行った。組合員は自ら、銭湯やスーパーの前で署名を集め、53万個人、23,000団体という請願署名を提出した。1984年2月には『教育費が危ないー奨学金制度の灯は消さない（創林社5000部）』を出版し、ガーデンパレスにて出版記念レクチャーをおこなった。これらの運動は国会内外の世論を動かし、当初1ヶ月で成立予定の「育英会法改正」法案を7ヶ月の長期にわたり審議を継続させ、国会通過に当たっては、当初青天井であった有利子金利に3%の上限を付け、「奨学事業は、無利子貸与制度を根幹として…有利子貸与制度は、その補完措置とし、財政が好転した場合には廃止」という付帯決議（1984.7.26）をつけた。

2) 小泉「構造改革」による「日本育英会廃止」との闘い

育英奨学事業に対する二度目の攻撃は、橋本内閣の「行政改革」における「行政機能の減量・効率化」で示された独立行政法人化であり、「金融改革」における財政融資資金の積極的運用であった。その財投運用という政府方針を「育英会は小口金融機関」という川村恒明育英会理事長（当時）が真っ先に採用し、外部資金を使った新たな大型選択制の有利子奨学金（きぼう21）の原案には①有利子金利の上限撤廃、②在学中から利子付加、③返還猶予制度の廃止等が盛り込まれた。同時に1996年12月の会計検査院による「年内に返還すべき奨学金滞納が200億円」という虚偽の報告（実際は53年間に3兆円を貸与した内の200億円 滞納率2%）を使ったマスコミの「滞納過多論」と雑誌『諸君』による組合攻撃（「日本育英会で何がおこっているのかー並外れた組合支配」田沢拓也1997.11）。など、国労悪玉論と同様のキャンペーンが行われた。育英労は上部団体である特殊法人労連をはじめ学者・文化人と共同し、「特殊法人『行革』を考える国民会議」を結成し、国会周辺でのビラ配布、全政党に対する要請行動、育英会庁舎内のステッカー闘争

等を展開し、事態の告発をおこなった。これによって政府与党内にも一定の世論がつけられ、「有利子上限は守る」との自公合意を得るが、1999年「きぼう21」が導入され、急激に拡大していく。

2001年4月に誕生した小泉内閣は「構造改革」を掲げ、行政改革の総仕上げを行うとして入り口に特殊法人改革、出口に郵政民営化を唱えた。2001年6月6日の衆議院内閣委員会では、石原伸晃行革担当相が「日本育英会が組織として民間金融機関と競合している」と発言し、「官から民」「小さな政府」という新自由主義政策を鮮明にする中で日本育英会は廃止し国民金融公庫へ統合、職員は国鉄方式の選別採用を行うという方向が複数の国会議員等から指摘された。育英労は公的奨学金制度の廃止反対・拡充を求める運動を各団体に呼びかけ、2001年11月「日本育英会の奨学金制度廃止に反対し、拡充を求める各界連絡会議（各界連・議長 三輪定宣千葉大学教授）」を結成し、「日本育英会の奨学金制度の廃止に反対し、拡充を求める請願署名」に取り組んだ。育英労は20年前の有利子反対闘争に学び、組合員自ら全国オルグを行い、自治労・日教組など連合系の地方組織も含め要請した。「〇〇系」の違いを知らない一般組合員が飛び込みで訴えるなかで、ナショナルセンターの垣根を超えて署名を集めた。また、署名用紙・返信封筒・チラシを20万セット作成し、東京の巨大団地の全戸配布を組合員が行い、国鉄闘争の共闘の中から北海道・九州にいる国労闘争団が地域に全戸配布するなどの熱い支援によって市民からの署名が多く寄せられた。2002年7月には「私にも言わせて！日本育英会の奨学金制度を守り、拡充させる父母と学生・生徒 市民のつどい」を全労連会館で171名を集めて開催し、2003年1月には『亡国の「奨学金つぶし」を告発する（健有館 5000部）』を刊行、私学会館において出版イベントを行った。組合員は全国各地で行われる学習会へ積極的に参加し訴えた。その結果1年半で50万筆の署名を集めた。こうした運動の中で「奨学金の灯を消すな」の世論が広がり、当初「廃止の方向」であった奨学金事業が日本学生支援機構に「継承」され、「職員はいったん退職、身分関係は継承しない。そっくり人が移るならどこが改革か（2002.8.9文科省要請）」といわれていた職員の雇用も全員継承させることができた。2003年6月10日「日本学生支援機構法」は成立したが、その付帯決議には「憲法・教育基本法の精神にのっとり、教育の機会均等の実現のため、無利子奨学金を基本」とすることが盛り込まれた。

3) 独法化の下での「奨学金ローン化」との闘い

独立行政法人化後、政府は奨学金事業を「金融」と位置づけ、教育ローン化をすすめた。2006年7月小泉内閣の「骨太方針2006」は「回収の抜本的改善」と「3%有利子上限撤廃の検討」を指摘し、安倍内閣のもと2007年12月末に閣議決定した「独立行政法人整理合理化計画」には、「3%の貸付金利見直し」「回収事業などの民間委託」「2008年度中に回収率向上の改善策」等が盛り込まれた。学支労は今回の奨学金ローン化を阻止するためには、教育無償化をめざす国民的な運動が必要であると考え、これまでより広い共同の運動を呼びかけ2007年12月14日「国民のための奨学金制度の拡充をめざし、無償教育をすすめる会 略称・奨学金の会（会長三輪定宣・千葉大学名誉教授）」を結成（2010年1月時点の加盟団体 全労連、全教、日高教、私教連、全院協、全学連、医学連、特法連、首都圏大学非常勤講師組合、あいち公立高校父母の会、学支労）した。奨学金の会は請願署名運動を中心にパンフレット発行、シンポジウム、学習会の開催、国連人権理事会への意

見提出とそれに対する学者・文化人の賛同アピール等に取り組み、2008年6月に請願署名4万5000筆を提出し、「3%上限の撤廃」を阻止した。しかし政府は機構内に民間金融関係者を多く含む「奨学金の返還促進に関する有識者会議」を設置させ、その会議の報告(2008・6)に「滞納3ヶ月で個人信用情報機関に通報」「初期の延滞債権回収の民間委託」「法的措置の早期化」「延滞率の高い大学名の公表」等を指摘させた。2008年12月、機構は2010年4月より個人信用情報機関への通報制度を導入すると発表し、奨学金利用者に同意書の提出を迫った。同意しなければ貸与を打ち切るという暴挙に対し、奨学金の会は「ブラックリスト化反対」の署名運動を行い全大教、日本私大教連の協力も得て、署名をひろげ2009年6月には大臣答弁で貸与中の学生に対する同意書の強制を撤回させた。学支労は奨学金の会以外に各専労協、首都圏なかまユニオンなどの全労協系組合と共同し、シンポジウムや院内集会を行いながら“世界一高い教育費”の負担軽減と給与制奨学金を求める世論を作り出した。こうした運動の結果、2009年8月の総選挙では教育費政策が主要な争点となり、すべての政党が「教育無償化」や「給付制奨学金の導入」を掲げた。新政権下で「公立高校の授業料無償化」など新たな前進も生まれているが、有利子枠の拡大やブラックリスト化など「奨学金ローン化」の方向性は変わっていない。学支労は新たな奨学金の会の請願署名を広げ「真に国民のための奨学金制度」の実現のために奮闘している。

(3) 学支労における闘いの課題と方向

2009年11月の第64回定期大会では膨大な業務量と人員不足による過重労働と、それに起因するメンタルヘルス、パワーハラスメントなど職場の荒廃が代議員から語られた。特に増え続けている派遣を含む非正規労働者の労働条件について「せっかく仕事を覚えたのに低賃金で生活できずにやめていく」「奨学金事業の職場であるのに非常勤職員が奨学金を返せずに猶予申請をしている」等の実態について、同一労働同一賃金の原則と均等待遇実現の観点から非常勤労働者の待遇改善・正社員化をめざして組織化することを決定した。

また、奨学金のローン化について「機構は『生き残るために仕方がない』というがローン化こそ自殺行為だ」等の議論の中で、「奨学金の会」を中心とするローン化反対、給与制奨学金の導入を実現する運動の重要性が強調された大会となった。小泉「構造改革」路線によって「格差と貧困」が拡大したことが国民の強い怒りとなって政権交代が実現したものの、行革刷新会議による「独立行政法人見直し」など、「官から民へ」の流れは続いている。労働組合が50年来掲げてきた「真に国民のための奨学金制度を確立しよう」というみずからが携わる労働の社会的意義を強化する課題を、広く国民・労働者のあらゆる層との連帯を強化し、すべての段階での教育無償化という新しい社会を切り開く運動につなげていくことが求められている。

8 都庁職(東京都庁職員労働組合)本庁支部一区労連にオブ加盟し、副議長組合として地域労働運動を重視する労働組合

新宿区労連に参加している都庁職本庁支部は、東京都庁職員労働組合の一支部で、地方公務員関係の全国的組織(単産)に加盟していない中立組織である。

（１）労働戦線再編の中で、産業別組織に対して「中立」を選択

地方公務員関係の総評内唯一の全国単産であった自治労は、1989年11月のナショナルセンターの再編成一連合と全労連の結成、全労協という全国的協議体の結成へという流れが進行していくなかで、日教組とともに組織的に分裂し、全労連加盟の自治労連が発足。自治労加盟の労働組合に脱退、自治労連加盟問題をめぐって各地で対立、抗争の混乱が発生した。

この頃、政令都市の労働組合・代表者一東京都の都職労、都労連、都庁職、特区連の各委員長、横浜市従、名古屋市職、名古屋市労連、京都市職労、神戸市職労、広島市職労、北九州市職労、福岡職員労の委員長クラスが連名で、「全国の仲間みなさん！『連合』への吸収合併に反対し自治労綱領にもとづく団結を 私たちは『連合』に参加しません 入ってかえられるなら、入らずにかえられる」というアピールを出していた。

自治労加盟の東京都庁職員労働組合（都職労）は、このように連合・自治労派と全労連・自治労連派の二つの流れが組織勢力の拡大をめざし活動を活発化させている中で、1990年10月30日、第78回臨時大会で、①自治労を脱退し、ナショナルセンター、産別と関わりを持たない中立組織となる、②11月1日以降、都職労内に結成される二つの協議会が自治労と自治労連に加盟することなどを決定した。これは、自治労派、自治労連派に二分され、都職労としていずれを選ぶことも難しい状況を打開するための組織的な措置であった。

この方針に対する56支部の組合員全員による批准投票が行われ、その結果、自治労協議会＝22支部・66,138人、自治労連協議会＝21支部・47,491人、中立＝5支部・4,207人となり、この他、批准失敗＝5支部・約12,000人、方針未決定＝3支部（約500人）が産別組織を選択出来ずに残ることとなった。

都職労本庁支部は、当時、組合員総数2,643名で、都職労の自治労離脱・「中立」の組織路線について、批准投票を行い、投票総数2,523名、棄権数120票、賛成1,677票、反対589票、白票197票、無効票60票、批准率63.45%、賛成率66.47%で、自治労離脱、「中立」を確定させた。

本庁支部は、投票結果を「速報あらぐさ」で、批判票、白票の重みを受け止めつつ皆さんのご支援に感謝します」とし、「都職労13万人の団結の要として『中立』本庁支部は、反連合を基本として、賃金、生活、権利、平和に引き続き奮闘します」と報告している。

（２）都職労という組織の構成について

自治労と自治労連に「中立」の立場を選択した都庁職本庁支部は、その後、1992年3月1日付で、新宿区労連にオブザーバー加盟し、以後今日まで副議長組合として、区労連運動の発展に積極的に活動してきている。区労連の選択については、規約上の批准投票の手続きは求められず、組合機関の討議で決定したとのことで、新宿区労連は本庁支部所在地の地域組織であり、また全労連加盟の組織であったことが選択基準としたところである。なお、新宿区労連には、自治労連都庁職加盟の教育庁支部本庁分会、港湾支部港湾分会、東水労本局支部、経済支部本局協議会が加盟している。組合員数は小規模である。

本庁支部の組織実数は、09年1月1日現在で23分会、組合員数884名である。内訳は、一般組合員の再任用職員（58人）と特別組合員の再雇用職員（61人）、非正規の非常勤職

員（25人）を含んでいる。1990年の「中立」路線選択時は2643人の組合員数であったが、その後、定数削減、各種の人件費削減、雇用形態の変更、組合加入者減などが続くなかで、組合員数の減少となったという。

東京都庁職員労働組合（都庁職）は、本庁支部の他に、労働支部、経済支部、教育庁支部、建設支部、衛生局支部、都立学校支部、住宅支部、福祉保健局支部、都市整備環境支部、中央市場支部、港湾支部、養育院支部、共済支部、病院支部、税務連合支部、大島支部、三宅支部、八丈支部、小笠原支部の合計20支部があり、各支部は、上部組織として自治労連都庁職と自治労都庁職を選択した組織と中立無所属の組織に分かれるが、都庁職は、さらにその上の上部組織となる「東京都区職員労働組合協議会（都区職労協）」と「東京都労働組合連合会（都労連）」のレベルで共同の運動組織として繋がる関係となっている。

前者には自治労連都職労、自治労都区職労、特別区職員労働組合連合会（特区連）、後者には都庁職と、都教組、東交、全水道東水労、都高教、首都東京大学、の六単組が結集している。

（3）本庁支部の組織と運営

上部組織なしの「中立」路線の本庁支部の組織は、支部長、副支部長、書記長ら5名、執行委員15名、書記局2名、22分会長、女性部（部長以下6名）、現業評議会（議長以下4名）、有楽会（中高年・再任用部会一会長以下21名）、新青会（再雇用部会一会長以下10名）、新有会（退職者部会一会長以下25名）。

都庁職大会代議員7名、都庁職本部委員4名、都庁職執行委員1名、都労連執行委員1名、選挙運営員（委員長以下15名）。

本庁支部の最近の定期大会について、組合資料から要点のみ報告しておきたい。

第77回定期大会は、2008年2月14日、石原都政3期目、有給職免制度の廃止、無給職免制度下で、初の大会として開催されている。これについて、組合は、無給職免や年休の取得を含め個々の代議員の努力とともに、それを支えた職場の協力のもとに開催されたとした。

大会は、組織の改編、定数削減の結果、職場の疲弊が限界に達し、勸奨退職のひそやかな増加、「こころの病」にかかる職員のゆるやかな増加が進行し、「やる気のある」一部職員と、沈黙を強いられ「とにかく仕事をこなす」多数の職員の二極化が静かに、しかし確実に潜行しているなかで、その職場と組合員の状況や要求を明らかにして、提案された運動方針をめぐる討論では、「時間短縮の取組みの強化を」、「派遣ではなく職員確保を」、「青年労働者への働きかけ強化を」、「現業賃金の改悪阻止を」、「多様な雇用形態の財団職員の労働条件改善を」、「病院統合・廃止阻止、医療制度改悪反対を」、「指定管理者制度廃止の運動を」、「子育て世代が働きやすい職場環境づくりを」、「共済給付の申請漏れに注意を」という要求、要望が提起された。執行部は、これらの発言を積極的に受け止め、全力をあげて取り組むことを表明している。大会は、新役員を選出し、諸決議を採択して閉会したが、大会宣言の末尾は、以下の通りである。

「支部は、新たな役員のもと固く団結し、時間内組合活動の全面的な制限という未だ経験したことのない状況下ではあるが、職場にあるさまざまな要求に耳を傾け、運動を展開する。都庁職や各支部とも連携をはかりながら、都庁に働く職員の労働条件の改善をめざ

し、若い職員や女性職員、中堅の職員等の声を聞きながら運動を進めるものである。同時に非常勤や臨時職員、財政管理団体等の職員の労働条件の改善をめざし、関連団体とも連携をとりながら運動を進めるものである」。

(4) 本庁支部の運動方針——要求と課題

都庁職本庁支部の運動方針の「Ⅰ この1年間の支部活動の主な取組み」には「地域運動・新宿区労連等のたたかい」の項には「区労連の大会は9月29日に一日かけて開催されました。地域では労働者に対する無権利状態がはびこり、相談が多数寄せられています。所属組合員の権利や賃金も改善される状況にあり、たたかいは大変です。格差社会にあって、賃金と権利の悪条件を断つには、地域や産業全体で運動をすすめ、改善させなければなりません。支部は官民一体のたたかいで公務員・民間の生活を改善していく立場で地域運動を担っています。区労連大会の成功、地域春闘行動、争議支援バザーの開催など行っています」と記述し、運動方針の「Ⅳ たたかいの進め方」の「4 地域活動の推進と各種共闘を進めます」の項では、以下の5項目を確認している。

①オブザーバー加盟している新宿区労連の活動を積極的に推進し、リストラとの闘い、春闘、雇用と営業をまもるたたかいなど具体的な運動を通じて地域・民間労組との交流をはかります。

②東京争議団に結集する争議団との交流を強め、全ての争議の勝利的解決をめざします。未組織の組織化を本格的に進めるために、新宿一般との共同・交流を強めます。

③「革新都政をつくる会」とともに都民本位の都政実現をめざします。

④メーデーは、全労連、国民春闘共闘主催のメーデーに参加します。

⑤都労委の労働者側委員の非民主的やり方を改めさせます。

さらに「Ⅴ 要求と課題」の「14 地域の運動」でも以下の闘いの推進を明確にしています。

①不況が長期化するもとで、新宿区内の多くの職場でリストラの嵐が吹き荒れています。地場産業の印刷や出版、医療、交通などの分野で、さまざまなリストラが提案されています。中小企業や業者の倒産も増え続けています。こうしたもとで、これまで以上に地域のなかで、一つひとつの攻撃に力をあわせて反撃することが求められています。引き続き新宿区労連とともに地域の運動を進めます。

②新宿は、「国鉄分割・民営化反対国民会議」発祥の地です。全動労と国労が国鉄問題で共同してきた新宿の伝統と西部地域の国鉄闘争における共同闘争を発展させ、JRと政府の責任をあいまいにすることなく1047名の職場復帰をめざして国鉄闘争をたたかいます。

③不当解雇や組合差別とたたかう争議団を中心に支援・連帯行動を強めます。

④一致する要求で、政治課題や平和、民主主義、営業を守る運動を進めます。

⑤公害、薬害、職業病、自然保護等の市民・住民運動の共闘を進めます。

本庁支部の対組合員の活動として注目されるものは、教育宣伝活動として、機関紙『あらぐさ』新聞版（表裏2ページ以上もの）と『速報 あらぐさ』B4版が定期的に刊行されていることで、とくに後者が注目される。

これについて、定期大会で一代議員が「週3回発行と驚異的な活動をしている」と評価

しているが、大会直後の08年2月18日の1号から次年度大会直前の09年1月30日の138号まで出されており、内容は、労働組合活動の状況、東京都政、平和、自由、人権、民主主義など政治、経済、社会、文化の動向、政府の重要な施策のポイントなど広範囲に亘っている。

大会でこの教宣活動を評価した組合員は、「各分会での職場問題での交渉・所属長との話し合いも重要であり、この点での活動の強化が今後の支部活動向上に寄与すると思う。各分会の活動内容の交流もこの大会の場で紹介してほしい」と要求している。

以上のような最近の運動方針からも、都職労本庁支部が、地域における労働組合運動の組織として新宿区労連の存在と活動を如何に大きく評価し、重要視しているかは、明白であるが、この点について、新宿区労連の屋代事務局長は以下のように語っている。

「本庁支部は、地方公務員の労働組合運動が組織的に二つの潮流が存在し、その状況から、都職労の運動も単純ではない複数の諸関係が交差しているなかで、中立の立場から地域組織として新宿区労連に加盟して以来、この間揺らぐことなく、オブザーバーという形態ではあれ最大の組合員数を擁する副議長組合として、運動の重要な一翼を自覚的に担って頂いている。

本庁支部の定期大会には都職労委員長とともに、新宿区労連事務局長は来賓として挨拶を求められ、多くの労働、民主団体が招待される新年の旗開きの集いでも、挨拶する立場にたたされているが、毎年の春闘学習会は講師として指名される関係が続いている。

新宿区労連が運動で重視している非正規労働者の自らの労働組合への組織化や労働条件の改善や不当な格差是正、例えば非正規労働者への交通費不支給の是正などに取り組み、成果を収めている。

新宿区労連は、5ブロックの地域単位の活動の場を設定しているが、本庁支部は西新宿ブロックに属し、ブロック会議の場所に組合事務所等の利用を提供するなどして支えており、また国鉄闘争支援活動にも、その姿勢も明確にして積極的に関わり、「全動労を勝たせる新宿の会」の活動に役員を出すなどしているし、また、新宿区労連の財政活動として特別に行うバザーの本庁内での開催にも便宜を図って、その売上げの総額を提供して頂くという協力も得ている」。

（５）都庁職と都側との団体交渉事項

なお、都庁職と都側と交渉している労働諸条件と中心とする項目は一賃金要求・人事制度の改善、休暇制度の改善、夏季休暇、特殊勤務手当、労働時間縮・勤務時間縮減、職員住宅、制度・政策要求、再任用・再雇用・非常勤職員に関する要求、欠員補充・採用計画、東京都予算や職員定数に関する取組み、職場環境・庁舎改善、労働安全衛生の確立、研修要求、分野別組合員（現業・女性・障害をもつ組合員、島しょ）となっている。