

# 「JMIUにおける組織拡大の取り組みと非正規雇用労働者のたたかい」

報告者 三木陵一氏

この報告は金融・労働研究ネットワークの研究会（2013年7月）における報告を文章化したものです。JMIU（全日本金属情報機器労働組合）は、2016年に通信産業労働組合と組織統合しJMITU（日本金属製造情報通信産業労働組合）となっています。報告者の三木氏は、報告時はJMIUの書記長でしたが、現在はJMITUの委員長に就任されています。報告時から時間が経過し、この間日本IBMのロックアウト解雇とのたたかいなど、大きな前進が勝ちとられています。そうした経過は別の機会に報告したいと考えていますが、金融ではメガバンクの非正規雇用労働者の比率が正規労働者に匹敵するまでになっている中で、今後リストラ計画が明らかにされています。この時の三木氏の報告は、雇用構造が激変している中でどうたたかっていくかについて、非常に示唆に富んでいます。なお組織統合でJMITUとなっていますが、ここでは報告時のままJMIUと表記します。（金融・労働研究ネットワーク 田中）

## 1 はじめに— JMIU はどういう労働組合か

### (1) 1989年2月労働戦線の右翼再編に反対して結成

今日は、一つはJMIUにおける組織拡大をどういうふうに進めているのかについて、もう一つ後半は、その中でも特に非正規雇用労働者の組織化とたたかいについて、二つの柱でお話をさせていただきたいと思います。

JMIUも率直に言って今、組織拡大が非常に困難に突き当たり、なかなか組織が増えないのであまり偉そうな話は出来ないんですが、金融のみなさんと一緒に考える立場でご報告をさせていただきます。

まず、そもそもJMIUはどういう労働組合なのかについて大雑把に理解していただきたいと思います。正式名称は全日本金属情報機器労働組合で、金属機械の産業別の労働組合です。私たちは大産別と言っているんですが、自動車とか鉄鋼だと造船とか、日本の金属の産別労働組は中産別でくくる産別が多いんですけれども、そういった中産別ではなくて、すべての金属産業全体を網羅する大産別を目指すということを綱領・規約に掲げている組合です。

1989年に当時の労働組合の右翼的再編に反対をして、総評時代の全国金属の組合を中心に、それまで単産未加入だった中立組合も合流をして結成をされました。今年度（2013年度）が25周年にあたる労働組合です。89年に結成した当時は8000名で立ち上げたのですけれども、その後、合流に間に合わなかったところも順次入ってきて90年代半ばには大体1万2000名くらいまで行きました。しかし、それがピークで、その後減少傾向になっています。

2008年のリーマンショック後の派遣切りの攻撃があつて、そこでかなり組合員が増えたのです。2008年から2010年くらいまでは、減少に歯止めがかかったと言っていたんですが、2011年くらいから再び減少が始まって、今現在は組合員数でいうと約7000名を若干切る状況です。そういう意味では率直に言って非常に厳しい組織実態にあるということです。

### (2) 個人加盟の産業別労働組合

それからJMIUの組織の性格で言うと、JMIUそのものが個人加盟の労働組合です。全労連関係の他の単産でも、連合会的な性格を持った産別で個人加盟労働組をその中に作っていくところは結構あると思うのですが、私たちは建交労さんなどと同じで、JMIUそのものが個人加盟の単一の労働組合であるという規約上の性格を持っています。

ただ、完璧な個人加盟かと言うと財政的には各支部が単独の財政を持っていて、連合会と同じように上部への本部費を払っていくという形になっています。

次に運動的なJMIUの性格を説明しますと、私たちは春闘と秋闘を二本柱にして、さらに夏季一時金、年末の一時金を中心にした夏季闘争と年末闘争を柱にすえて年間4大闘争という言い方をしていますけれども、そういった年間闘争の組み立てをしています。春闘は、どこの組合でも取り組んでると思いま

すが、秋闘は、賃上げ以外の労働諸条件や権利要求を中心に交渉します。労働時間短縮とか、安全衛生の問題とか、今の情勢の下ではそういう労働条件の改善要求だけではなく、リストラ反対や雇用を守れと言った権利要求とか、経営改善の要求とかを秋闘で要求提出して交渉することになっています。

それに加えて5月に夏の一時金の要求を出し、10月の末には年末一時金の要求を出す。1回の春闘とか一時金で、まず要求団交があり、それから回答の団交があって、一発では基本的に終わりませんので、そのあと2回、3回団交をやりまします。ですから一回の闘争で少なくとも3～4回の交渉をやる。それを年間4回やりましますから、1年間で言うと対経営者の交渉が少なくとも10数回は行われていて、そのたびごとに職場討議を行い、場合によってはストライキに取り組む。ということを経年繰り返しているということです。今ほかの単産のお話聞くと労働組合の日常活動がなかなか困難になっているということがあります。JMIUも傾向としては同じですけれどもJMIUの場合は、先に述べたように、毎月のように要求を作って、追われるように交渉をやっているという状況があります。そういう意味では職場での日常活動は活発に行われていると言えると思います。

### (3) 年7回の金属反合理化共同行動

それから金属製造業の産業からくる特徴の一つだろうと思うんですけれども、倒産・リストラとの闘いが労働組合活動の中で大きな比重を占めているということです。金属製造業というのは景気・不景気の波が激しいところですから、景気後退面になると特に中小企業ではリストラだとか、あるいは倒産というのが出てきますから、そのたびに色んなたたかいが起きます。この雇用闘争、リストラとのたたかいが、JMIUの運動の中では大きな比重を占めています。

JMIUが設立される前からですけれども、総評全国金属が70年代後半ぐらいから労働運動右傾化で争議を闘わない状況が生まれました。その中で、自らの力で争議を勝たせなければならないと争議団のなかに自主的な運動が生まれてきて、それが発展をして金属反合理化委員会という組織が生まれてきます。ある意味ではこれがJMIUという産別ができる運動上の母体になってくるわけです。

ご承知だと思いますが、当時は池貝鉄工のたたかいとか、今日も一緒に来ている日本IBMの当時は差別撤廃の運動などもあり、そういう運動の中から金属反合理化共同行動が取り込まれるようになります。これは今でも運動が継続されていまして、年間で7回、金属反合理化共同行動というのが行われています。

金属反合理化共同行動はJMIUの闘いの中で大きな比重を占めています。運動方針の中でも強調していますが、この金属反合理化共同行動にそれぞれの職場から行動参加者を出すということが、それぞれの職場でリストラを防ぐ抑止力になっています。経営者はよく見ていて、金属反合理化共同行動に積極的に人を出して参加をしていると、自分のところでリストラをやって争議状態になった時には、当然、自分の本社とか背景資本に押しかけられると学ぶわけです。

そういう意味で非常に大事なたたかいだと思います。それから組合の主体的な問題で言うと、こういう学習も大事なんですけれども、現場の労働者というのは、勉強はそんなにしないですから、一番手っ取り早い労働運動の学習の場は、争議支援だと思ふのです。年間7回、なかば嫌々でも行動に参加をして、朝から夕方まで歩いて一つ一つのところでビラを受け取って、演説や訴えを聞くことを1日やると、労働組合の運動というものがどういうものなのか若い人も学んでいく。それは非常に大きな力になっていると思っています。

それからレジュメに「二方面のたたかい」と書きましたけれども、職場における対経営者の闘いだけでは自分たちの要求は実現しません。政治や社会を変える闘いも大事です。これは方針で掲げただけでは、職場でそういう運動って作ることはいけません。JMIUの中で、政治課題の運動をどうやっていくのかで大きな比重をしめているのは原水爆禁止などの平和運動です。広島や長崎の原水爆禁止世界大会に代表団を送って、そこで学んできてもらうということもありますが、それは数が限定されます。

私たちは東京から広島まで国民平和大行進で「金属労働者の平和の旗」をつなぐという運動に毎年取り組んでいます。金属労働者の平和の旗というのを作って、それをリレーでずっと渡していくことをやっています。これは東京・広島コースだけですが、地域で平和行進が通るときには、必ず職場から参加をして行こうと話合っています。のべで言うと600人前後くらいの組合員が平和行進に参加をする。600人ですから、組合員の大体1割くらいの人が一、二日、平和行進に参加をするという状況になっている。これは定着をしてくると産別への結集の弱い支部でも、その時期になったら平和行進だけは参加しなきゃいけないということで参加してくれる。そういう意味で言うと平和の課題の取り組みとして大きな力になっていると思っています。

## 2 JMIUにおける組織拡大方針と実践例

## 2-1 未組織労働者の組織化

### (1) 正規、非正規すべてを組織拡大の対象に

初めに JMIU の全体的な性格、組織の紹介をさせていただきました。そのことを前提にして、JMIU における組織拡大をどう進めているのかについてお話をします。一つは未組織労働者の組織化です。全く労働組合のない職場で、労働相談からどう組合を立ち上げていくのかという話と、もう一つはすでに JMIU の支部がある職場の中での組織拡大ということに分けてお話をしたいと思います。

まず未組織労働者の組織化の問題です。先ほど言いましたように JMIU は、そのものが個人加盟の労働組合ですから、当然組織対象についても正社員だけではなくて、非正規雇用の労働者の方も含めてすべての労働者を組織拡大の対象にするというのが大前提です。レジュメの 2-(2) のところで未組織宣伝の取り組みと書きました。これは駅頭などで労働組合に加入をしましょうとか、なにか困ったことがあったら JMIU に相談をしてくださいとビラ宣伝をしていくという取り組みです。10 年くらい前から重視をしてやり始めています。一時期は、全国で年間のベ千回を目標にしようとして、一時期はそれに近づいたんですけども、今はそこまではいっていません。それでも恐らくは 200~300 回くらいやっているといます。地方本部が都道府県ごとに 15~16 くらいあるんですね。東京は、それをさらに 4 つの地協に東西南北で分けているんです。だから大体 20 くらいの中間機関があるわけです。その中間機関で大体平均して、月 1 回は駅頭で未組織のビラをやるということです。

積極的な支部では、支部独自でも最寄りの工業団地とか駅頭でビラをまく。最初方針を提起した時にはかなり抵抗感があったんですね。普通の全労連などからおりてくるビラをまくのは、そんなに難しい話じゃないのです。現場の人たちが一番不安に思ったのは、「何でも相談に乗ります」というビラをまくと、相談に来られた時にどうしようかという躊躇があって、最初はかなり抵抗もあったんです。今はだいぶ定着をできていますが。昔は、労働相談や未組織の組織化は、本部や地域支部が専門的にやる仕事だと思われていたんです。最近 JMIU 全体として、未組織の組織化も含めて組合員拡大を全体でやっていこうと言う立場から、この未組織宣伝を重視してやっています。そういう意味で言うと、一人一人の組合員あるいは一つ一つの職場の支部も JMIU という単産を大きくしていくんだという意識づけにもなっていると思っています。

ただ、率直に言ってこの未組織の宣伝のビラを見て、労働相談で来られるという方は比重としては多くはありません。もちろん無くはないんですけども。やっぱり相談のルートとして大きな比重を占めるのは二つあって、一つは地域労連からの相談です。それぞれの地域で、地域に開かれている窓は地域労連なんですね。地域労連にいろんな労働者からの相談が集中をしているのが実情です。だから如何に地域労連に来た相談を JMIU に回してもらうのが大事なことだと思っています。地域労連とよくコンタクトをとって金属関係、製造業の関係の労働相談は必ず JMIU に回してくださいと言って、それで、うまくいっているところは未組織の組織化も進んでいる。地域の運動にあまり積極的に参加をしていないところは、組織拡大もなかなか進まない。そういう傾向があるように思います。

もう一つのルートは口コミです。これは結構馬鹿にならなくて、やっぱり組合員さんや労働相談を受けた人が、あそこの組合は一生懸命やってくれた、面倒見がいいよというふうに思ってくれたら、それが周りに広がるんです。だから JMIU でも増えるところは増えるんです。増えないところはいつまでたっても増えない。それはいろいろな原因はあるんですけども、口コミの力も大きいですね。地域で一つ労働組合作りが成功したら、そこの組合員さんが周りの友達とか親類に、うちに新しい組合が出来てよかった、みたいな話になるとじゃあ私も相談してみようかなって話になったりする。

地域労連との関係でもそうです。JMIU が組合づくりを成功させたとなれば、じゃあ次も JMIU にやらせてみようかな、という話になるので、口コミというのは大事にしていく必要があると思っています。

### (2) 職場に組織を作ることを徹底して追求

次に、実際に相談に来たところから、どう組合を作っていくのかということになります。

今から 10 年くらい前、先ほどの未組織宣伝の方針を打ち出したのと同じ頃に、本格的に組合を増やさなきゃいけないということで、未組織宣伝とあわせて、一つはそれぞれの地域ごとに地域支部を作っていくということと、もう一つ「オルグ」を育成して配置をしていくという方針を出したんです。

全国を OB の方を中心に、50 人前後くらい未組織の組織化を担うオルグ担当者を地域ごとに配置をして、その人たちを中心にして、未組織の組織化に取り組む。そういう体制を作っています。大体 8 月に

東西に分けて、それぞれの地方本部の組織担当者と、未組織の組織化を実際にやっていただいているオルグ担当者を集めて意思統一の会議を行っています。

JMIUは「事件解決型から組合作り型へ」というのをスローガンにしているのです。他の単産とか地方組織でも同じ悩みがあると思うんですが、相談に来るけれど、それが職場での組合作りにつながらない。結局その事件の解決で終わってしまって、その本人の要求がある程度実現すれば、はいさよならで終わってしまう。これをどうするのが、JMIUでも共通の悩みなんですね。

JMIUは労働組合ですから、職場に労働組合を作ることが労働相談の最終的な目的であり、その立場から労働相談に取り組むということを繰り返し意思統一しています。実際には相手ある話ですから、なかなかうまくいかないんですが、そこをどれだけ問題意識をもってやるかということです。

JMIUは「未組織労働者の組織化マニュアル」を作っています。これは労働相談を来たところから組合を結成し公然化して組合づくりを成功させるまでの色んなノウハウ、やり方についての教科書です。その概要を示したフローチャートを資料として配布しました。1で労働相談が来て、2のところでオルグは組合作りの可能性を分析しようということです。要するにこの2つで事件の性格を分析しようということです。一つは働き手と言いますか、労働組合を作るには核になる人が必要ですね。その核になる人が作ることができるのかどうかということが一つ。もう一つは共通の要求ですね。職場での共通の要求を作れるのかどうか。この2つを一つの指標にして、組合作りの可能性を考える。可能性が無いのであればそれは事件解決としてやるしかないけれど、可能性があれば徹底して組合作りを追及していこうということです。例えばサービス残業、不払い残業の労働相談が結構きます。こういう相談が来た時にどう対応するのかきちっとした議論がされてないと、その相談者が「残業代不払いなら、労基署行って申告をすれば解決をします」と、オルグと相談者で労基署へ行く。何か月分か不払いがありますよとバックペイは出る。本人は喜ぶけれど、結局それでおしまいになる。でもサービス残業というのは、相談に来た人だけが不払いになってるはずはないわけです。そういう相談があるということは、その職場全体が不払いになってるはずなんです。そこですぐに労基署に申告するのではなくて、仲間を作って5人でも10人でも集団で「問題を解決していこう」という議論を、相談に来た人含めてやれるかどうか。それが出来れば組合作りにつながっていく。これは解雇や退職強要でも同じことがあると思います。

例えばY県に大手電機メーカーの下請け企業で、残業代の算定基礎がおかしいと労働者が相談に来たんです。当初、地元の県労のかたは、相談者と二人で労基署に行くということでした。当然労基署の指導があり、一応改善はされたけれど、そのあと嫌がらせで残業をさせないという攻撃をしてきた。そうするとたちまち収入が減ってしまうので不満が出てくる。そこで議論をして、組合を作ろうということになり組合を結成しました。今は減ってきていますけれども、結成当時は60人くらいの組合を作れたということがありました。

### (3) 組織の核となる働き手づくり

だから相談が来た時のやり方によって、組合作りのチャンス・条件があるんだけど、労働相談の事件解決で終わらせてる事例がたくさんある。これはJMIUの中も含めてです。だからそうしない経験をどれだけ積み重ねていくのが非常に大事だということです。そういうことで組合づくりが始まった後、どうしていくのかということです。大きく言って4つのことがあります。一つは組織の核になる働き手を作っていくということです。

私たちは「殺されても死なない人間を作る」という言い方をしています。何が何でも組合を作るんだというぐらいの決意を持った人を中心にするということです。これも言うのは簡単です。実際に実践の場になっていくと、妙な基準で中心メンバーを作ってしまうことがよくある。例えば実務能力とか、おしゃべりが上手だとかを基準に中心にすえてしまうことが結構ある。ワープロ・パソコンが出来るから書記長にしようとか。それは出来たほうがいいけれど、それを基準にして中心メンバーにしてしまうと、攻撃があった時にあつという間に崩れてしまう。だからどんなに会社からの攻撃があっても崩れない人を中心にするかというのが非常に大事だということです。団体交渉とか職場討議でおしゃべりが上手とか自分の意見をぱつと言える人は大事です。大事だけれども、絶対崩れない人のほうが組織というのは持ちます。そこが非常に大事だということです。

次に、職場全体の要求をどう作っていくのかです。相談に来た人は自分の要求で来ますから、それで組織を作っていこうと言っても成功しませんから、そこを一つの切り口にしながら職場全体で労働者が結集できるような要求をどう作っていくのか。オルグの側とか産別側の仕事として色々な話を聞きながら職場全体を結集できる要求を作っていくということが大事だということです。

それから学習ですが、これはもう当然のことです。

4番目に職場の過半数を目指した組合員を増やすということを上げておきました。これも当然のことだと思います。注意しなければいけないのは組合員の増やし方です。よくあるのは相談に来た人に、「とにかく職場で声をかけろ」と言う。組合を一緒にやろうと声かけてこいと言っちゃうわけです。これは失敗のもとなんです。そう簡単に組合に入ろうと言って、分かったと言うのなら苦労しないのです。

職場の人は会社が怖いし、本当にうまくいくのかっていうこともある。そうすると最初はその気になった相談者も、声を何人かにかけてみんな断られると、もうやる気をなくしてしまうわけです。だからあまり安易に職場で声をかけろと言わないほうがいいと思います。

実際に声をかけ始める前に、よく議論をして職場ではどういうふうな要求があって、どういう働きかけをしたら職場の人たちが賛同してもらえるのかという意味統一を事前にして、誰に声を掛けたいのかとまで含めて、相談をしながら一人ずつ働きかけていくことが大事です。

#### (4) 会社への結成通告

そういうふうにして組合員が増えてきたら、今度は会社への結成通告ということになるわけです。これも単産によってやり方が違うのかもしれませんが、JMIUは会社への結成通告を非常に重視しています。結成通告がうまくいかいかないかで、その後に組合が残るかどうかを決定づける瞬間です。

したがってJMIUは原則として必ず結成通告は事前アポ無しに突然行きます。大体月曜日の朝、要するに休み明けっていうのが多い。なぜかという通告の後に休みがあると、休みの間に崩されちゃうんです。だから休み明けにやるのを基本にしているわけです。朝一番に産別の代表が行ってやるわけです。

それともう一つ、結成通告の時に労働組合としての基本事項について必ず確認を取って、出来れば議事録確認、協定書とまでは言わないけれど議事録確認を文書でとるのを目標にしています。基本的な事項とは、一つは当然ながら労働組合を認めて不当労働行為や支配介入をしないと約束しなさいということ。それから二つ目は団体交渉にはちゃんと応じなさいということです。それに付随をして労働条件の変更とか、雇用の問題について今後は労働組合を通して、労働組合と協議して決定をしなさいということ。それから組合事務所とか掲示板あるいは就業時間内の組合活動とか労働組合の権利にかかわる問題については、きちんと協議をしていきましょうということです。

概ねこの4点くらいについて通告の時に説明をして、あとの団体交渉でということではなくその場でそれは当たり前のことだから、この場で合意をしようと詰め切って、議事録確認、文章でも確認をさせることを目標にしています。うまくいく場合とうまくいかない場合がありますけれども、やっています。

私が経験した中で一番面白かったのは派遣切りの時にいすゞ自動車で組合をつくったときのことで、いすゞ自動車の栃木工場に行って、「ここにJMIUの支部が出来ました」と通告に行ったんです。大企業相手でも組合員は数人です。通常やり方でやってもうまくいかないだろうということで、事前に、マスコミに流してテレビカメラだとか記者がわーっとくる中で結成通告やったんです。その結成通告の場面がテレビでもよく流れました。会社から出てきたのは総務の人でした。それでも一応議事録確認とったんです。議事録確認取ってサインまでさせて、今、裁判で争ってますけれども、我々は今回の雇止めは議事録確認にも違反すると主張をしています。そういう争いにもなることもあります。だから非常に大事だと思います。

#### (5) 新入組合員をお客さんにしない

もう一つ重視しているのは、結成通告をしたあとです。これもね、JMIUの中でもそういう傾向があるんですけども、労働組合を結成した後、入ってもらった組合員が何もしない、お客さんになってしまう状況になりがちです。それはよくない。結成までの準備の間は当然非公然で、ずっと組合作りをしますから、会社にはバレないようにして、職場の中では組合員であることも隠しているし、当然何の活動もできないわけです。しかし、いったん組合を結成した後は公然と組合活動をやるというのを基本にしていくことが非常に大事です。

昔はどこでもやってたと思うんですけども、組合の結成大会の時にはスト権の確立を必ずやっていた。最近ではJMIUの中でも労働組合の結成大会のときに、スト権の確立をやらないうところが増えているんですね。新しい組合だからストライキは、どうせやれないだろうという感じなんです。これはよくないですね。実際にやるかどうかは別にして、やっぱりきちんと労働組合というのはストライキをやるものなんだという意識付けを最初からすることが大事です。

私が非常に意識してやっているのは、団体交渉の報告集会とか、職場討議とかは極力、職場内でやるということです。例えば会社の食堂でやる、会議室を借りてやる。非公然の時の習慣がついちゃって、

なんでも会社の外でやってしまう傾向ができる。そうではなくて職場の中で公然と、会社にも目に見え、職場のまだ組合員になっていない人に目にも見える活動をやるということです。

機関紙・ニュースの発行も重要です。機関紙・ニュースも組合準備の過程で、作り方を必ず教えておかなければいけない。公然化してから急にビラだとか支部の機関紙を作れと言われても作れませんから。だから準備の段階でビラの作り方はきちんと勉強をして訓練をして、公然化したらもう次の日からビラを作れるように、発行できるような体制にしておくことが大事だということです。

## (6) 悪質弁護士への介入に警戒

これはちょっと強調しておきたいのですが、今組合づくりで新しい問題が出ています。JMIUでも、全労連のほかの単産でもそうですけれども、新しい労働組合を作った時に、必ずと言っていいほど弁護士とか社労士が入ってくるようになっていきます。彼らは徹底して労働組合を職場の中で増やさせない、あるいはつぶす攻撃をしてきて、ちょっと異常になってきています。これから新しく労働組合を作っていくときに頭の中に入れておく必要があると思うんです。

もちろん昔からそういう傾向はありましたけれども、最近特にひどいということです。それとJMIUにも最近出てきているのですが、いわゆる合同労組論みたいなものがはびこってきていて「企業内労働組合以外は労働組合として認めない」みたいな極めて乱暴なことを弁護士が平気で言うようになってきている。要するに企業の外部の者がいるような労働組合は労働組合として認められないんだということです。だから団交も拒否していいんだと。これは非常に注意をしなければいけないです。彼らは表ではそういうふうなことを言い団交拒否をし、団交を受けたとしても、非常に形式的な不誠実団交を繰り返しながら、裏では組合の脱退工作を非常に激しくやる。

JMIUでは最近千葉で組合の組織化が進んだのです。この1年間で、三つくらい組合ができたのですが、3つとも弁護士が入ってきて、非常に困難に直面しています。特にひどいのは、千葉のN社で弁護士が二人もついて何をやっているかという組合員の机の後ろに、監視カメラを一人ずつつけて、朝から夕方まで監視をする。休み時間でもちょっとしゃべるとそれを盗聴して「社長の悪口言っただろう」とか「組合の話をしただろう」とか脅しをしてくる。あげくのはてに、委員長が9年前に報奨金をもらって簡単な礼状を社長に出しているのですが、その9年前の手紙を現場の作業机の上に置いて一ヶ月くらい置きっぱなしにしてあるので、委員長は自分が出した手紙・私信ですが、それが机の上ずっと置いてあるので委員長持って帰った。それを会社がすかさず警察に被害届を出した。その警察も警察で、それを理由にして社内で組合員一人一人を呼び出して、事情聴取をして全員の指紋まで取っていった。最後は委員長を警察署に任意出頭させて、立件するぞと恫喝する。これに対して、私たちは3週間に一回くらい立件するなど抗議行動やっているのです。相当乱暴な組合つぶしが進んできているということです。

だから組合を作る時には、そういう組合つぶしの攻撃があるということを前提にして、「殺されても死なない」くらいの強い思いを持ったリーダー（核になる人間）をどう作るのかくらいの準備段階での取り組みが必要です。

それから公然化した後はオルグの張り付きの体制をつくるのが極めて重要です。かならず、毎日なにもなくても支部と連絡を取り合うようにして、ちょっとした変化があっても放置をせずにすぐに対応ができる体制を作っておくことが原則です。いうことをやっていかないと新しい職場に組合を作るのが非常に困難になってきていると思います。

## 2-2 職場における組合員拡大

### (1) 組合員を増やす＝力関係を変える

次に職場における組合拡大です。JMIUは、今お話ししたような状況が日常茶飯事で行われているものですから、かなりところが少数分裂支部なんです。したがって、どう職場で組合員を拡大していくのが、極めて重要な課題になっています。率直に言って、みなさん方にご披露できるような優れた経験はあまり無いんですけれども、今年、少し手掛かりとなる経験があったので紹介をします。

この議論は現場から始まりました。労使の力関係を変えないことには要求の本格的な前進は無い。そして職場での労使の力関係を変えるのは、組合員を増やすことなんだ。そのためには労働者との結びつきを広げ、強めることだ。このことをしっかり押さえよう。春闘を頑張る、ストライキをやるのは大事だけれども、それだけじゃダメだと。最終的に労使の力関係を変えるのは、組合員を増やすことなんだ。ということで、どれだけ職場の中で意思統一が出来るのかが大事だと。

そのために何をやるのかということで、今年の（2013年）春闘で強調されたのが、要求アンケートと一言メッセージです。一言メッセージというのは4～5年くらい前からJMIUで始めたことで、一人一人の組合員とか労働者に賃上げに対する思いとか、生活の困難をメッセージに書いてもらう。そのメッセージを団体交渉で読み上げたり、職場で宣伝したりする。そういった要求アンケート、一言メッセージを使って、新しい労働者と結びつきを広げる。そして新たに結びついた仲間組合加入を訴えようということ強調する。

例えば品川のS支部は、百数十人いる従業員のうちJMIUの組合員は3名しかいない少数組合ですが、ここで27年ぶりに組合員が一人増えました。ここは今言ったことをやり始めたのですけれど、この要求アンケートも今までは大体集めても10枚くらいしか集まらなかった。2年くらい前から、それじゃだめだ、目標をもって集めようと2011年春闘では20枚目標をもって集めた。2012年春闘では35枚まで増やした。今年の春闘で45枚。3年間で倍以上のアンケートを集めるようになって、一言メッセージも今まではやれていなかったが、3年くらい前からやり始めて、今年の春闘では19人にメッセージを書いてもらう。それを春闘の中で、団交のたびに3回やった。そういうことをやる中で27年ぶりに一人組合員が増えた。一番ポイントなのは真正面から「JMIUに入ってくれ」と訴えることですね。これが意外に出来ないんですよ。だからそこを強調しています。

### 3 非正規雇用労働者の組織化と運動

#### (1) 丸子警報機のたたかい 非正規の組織化が出发点

次に、非正規雇用労働者の組織化と運動についてお話をします。これについては「労働法律旬報」に書いた論文がありますのでご参照ください①。JMIUは個人加盟の単一労組ということで、正社員だろうと非正規雇用だろうと、誰でも入れる労働組合だと結成当時から強調をしてきました。その中でJMIU結成直後の非正規雇用労働者のたたかいで、有名になったのは丸子警報器のたたかいだと思います。

丸子警報器というのは長野県の当時丸子町、今は上田市に合併されていますが、にあるトヨタの下請けの会社です。自動車の警報器を作っているのですが、もともと正社員だけの中立の労働組合があった。そこが1990年にJMIUに加入しました。その職場に多数の女性を中心にした臨時社員と言われる人たちがいました。その人たちを放置して要求の前身は無いと、JMIUの指導の下にその組合が臨時社員の組織化を始めて成功します。そのあと非常に大きな賃金の開きがあるので、これをやろうと裁判闘争に出ました。それで1996年の有名な判決例ですけれども、長野地裁上田支部で「均等待遇は人格の価値を平等とみる市民法の普遍的原理であり、正社員と比べ不当に低いパートの賃金は違法である」という判決を勝ち取りました。そして、臨時社員の賃金が、正社員と比べて8割以下だとダメだという判決が出ました。これは非常に有名な、その後のパート法の制定にもつながる判決となりました。

裁判は会社が東京高裁に控訴をして東京高裁で、和解で解決して、地裁上田支部の判決は確定されました。上田支部の判決は8割以下だとダメだという判決でしたが、和解ではこれを9割まで引き上げさせて確定しました。

その後、1995年に経団連が「新時代の日本的経営」を発表して、本格的に非正規雇用が拡大をしていくわけです。1990年代後半になると、JMIUの職場でも派遣の問題だとか、非正規雇用の問題が顕在化してきます。東京では日本電子でパートの解雇事件がありました。日本IBMでも当時藤沢工場のアルバイトの問題というのをIBM支部が積極的に取り上げて、労働局交渉をしたりしています。しかし、実態を告発して、労基署なり職安に行って「何とかしろ」ということで留まっていた。そうすると結局どうなるか。例えば違法派遣だと言うと、じゃあ作業服を変えましょうか、派遣の人たちが働いている職場の上に「〇〇会社」という看板をつるせばいいとか、そういう馬鹿らしい指導でとどまる。要求の前進につながらなかったのですが、それに風穴を開けたのが、徳島県にある光洋シーリングテクノのたたかいでした。

#### (2) 光洋シーリングテクノのたたかい 全員の正職員化を実現

光洋シーリングテクノはトヨタの孫会社にあたる場所です。正社員は少数分裂組合のJMIUの支部と、連合のJAMの多数派組合があったのですが、偽装請負で働いている人たちはどちらの組合にも入っていない状況だった。ここで2004年に、偽装請負で働いている人たちがJMIUに相談にきました。それをきっかけにして約30名の方が徳島の地域支部に加入してきました。JMIUはさっそく、その偽装請負の直接の雇用主である、コラボレートという請負会社に団体交渉申し入れました。最初、例えば安全靴

は正社員には無償で貸与されるが、偽装請負の人たちは金を払わないといけなかったの、そういう福利厚生との差別を是正しろというところから要求を前進させていきました。

一番大きかったのは、非正規雇用の労働者は一時金が出ない、だから年越しのお金が欲しいんです。しかも給料日が月初めの毎月5日です。そうすると年末・年始は1月5日が給料日です。年末一番お金が欲しい時に、お金がない。そこを見越してコラボレートは、年末に給料の前貸しをしていた。1月5日に支払われるお金を年末に前貸しをしてくれる。前貸ししてくれるだけならいいんだけど、それがすごい高利だったんです。利子をつけて貸すわけですね。これは法律にも違反をするということで追及して、やめさせるのに成功したんです。当然法律違反なのですが、コラボレートは全国でやっていたんです。

これに成功したので組合として大きな前進があって、翌年の春闘では初めての賃上げも勝ち取る。しかし、コラボレートは請負会社ですから光洋シーリングテクノという派遣先から請負の料金があって、それが限度だと労働者は知るわけですね。

請負会社相手に交渉をやっているだけでは、本当の意味での要求の実現はないことがわかってきて、半年くらい議論をして直接雇用の要求を派遣先に対してやろうとなりました。2005年の年末に徳島の労働局に対してと、中央でも厚生労働省に対して直接雇用を求める申告を行いました。

ところがコラボレートと派遣先である光洋シーリングテクノは、それに対する報復措置をとってきません。表向きは、労働組合の申告はごもつともです。これは偽装請負でした、しかしきちっとした請負にすることは出来ませんので撤退しますと。コラボレートは光洋シーリングテクノから撤退をしますと一方的に通告して、雇っていた労働者全員を年末に解雇してくるという報復措置をとったわけです。これが大闘争になって一ヶ月くらい闘争をして、コラボレートは撤退をするんですが、シーリングテクノは組合員を別の請負会社に再雇用させて雇用を維持させるということで決着がつかしました。

これは大闘争となり社会的にも非常に注目をされることになりました。この年の正月早々には毎日新聞がこのコラボレートとシーリングテクノのたたかきを一面トップで報道してくれました。これで毎日新聞は損害賠償で訴えられるんですけども。その頃にちょうどNHKがフリーター漂流のドキュメントをやったり、関西方面では関西テレビが積極的に取り上げたりしました。それで社会的にこの光洋シーリングテクノのたたかきが注目されるようになってきます。

### (3) 徳島県に全国から 300 人動員

そういう下でこの2006年の夏に、一つの転機を作ろうと徳島県内と全国からの動員で、徳島県藍住町で300人規模の大集会を成功させ、その翌日に徳島の労働局とか、県庁への大要請団で要請行動を展開しました。ちょうど同じ次期に、朝日新聞なんかが「偽装請負」の問題を大々的にとりあげてくれ、このなかで、光洋シーリングのたたかきも報道してくれました。これが一つのきっかけとなり、全員ではないんですが19名の組合員を光洋シーリングテクノに直接雇用する合意を勝ち取ることが出来ました。

そのあと引き続き支部として、最後の一人を直接雇用するまでたたかいはやめないという意味統一の下、全員の直接雇用を要求し続けて、秋とその後春闘の時に新たに17名の直接雇用を勝ち取りました。さらに組合員も14名増えました。同時に単に直接雇用するだけではなくて、正社員にしろという要求も出して、正社員の登用試験も実施をさせるまでいって、最終的には昨年9月に組合員43名全員を段階的に正社員化することを実現しました。組合を結成した2004年から9年越しのたたかいで、43名の組合員全員を正社員化できました。年収も200万いかなかったのが今はその倍の大体400万前後くらいまで前進をさせた。

この光洋シーリングテクノのたたかきは、職場に労働組合の組織を作って、団結を基礎に地域や産別の支援のもとにたたかえば非正規雇用のたたかきも必ず要求は前進できるという貴重な教訓を作ったと考えています。このたたかきに学んで広げていくという運動を目指していきたいと思っています。

この戦いで教訓的なことは大きく言うと二つあって、一つは何と言っても産業別労働組合、産別が果たす役割というのは非常に大きいということです。先ほど言った300名の集会も含めて産別の支援無しには要求の前進はなかつただろうと思っています。

もう一つは、組合員と話をして実感するのは正社員と同様にあるいは正社員以上に、仕事に対する誇りが大きく強いということです。仕事では正社員に絶対負けない、そういう自負があって、賃金や雇用の問題で不当に差別されている。それは許せないっていう気持ちがあるものすごく強いんですね。

これは資本の攻撃の矛盾であって、乱暴な言い方すると、10年前20年前の非正規雇用は補助的作業、補助的労働っていう側面が大きかったわけですけど、「新時代の日本的経営」以降は中核的な基幹労働



働にまで非正規労働が広がっていく中で、労働者の強い怒りが広がって来ていると言えるのではないかと。そこに我々のたたかひの契機があると思います。

この光洋シーリングテクノのたたかひについては、大阪経済大学の伊藤大一先生が「非正規雇用と労働運動」という本を書かれています。伊藤先生はこの組合を結成した直後から光洋シーリングテクノに通って、調査をされています。関心のある方は読んでいただければと思います②。

#### (4) その他の非正規のたたかひ

私の「労働法律旬報」の論文には、他の非正規雇用労働者のたたかひについていくつか紹介をしておきました。労使関係のあるところの経験ですので「労働法律旬報」では、みんなイニシャルになっています。

神奈川のE支部は、少数で多数組合は電機連合なんですけど、08年に派遣請負満了に近づいた派遣労働者の方から支部に相談がありました。女性の方ですけど彼女は二重派遣だったのです。ある会社にいったん派遣されて、さらにそこからE社に派遣されていました。それは違法です。本人もJMIUに加盟して、そのことを追及した結果、パートとしてですけど直接雇用を実現します。そのあとJMIUの方針に基づいて、そのパートの賃上げ、一時金の要求をして、まず実現したのは正社員と同率の賃上げを勝ち取ったことです。去年の秋には、新しくできた労働契約法に基づいて、正社員とパートの手当や特別休暇の差別を撤廃させます。今年の春闘では最終的に正社員化も勝ち取ることが出来ました。

それから京都のK支部は工作機械作っているところで、JMIU中央の副委員長も出している労働組合の力の強い職場ですけど、ユニオンショップ協定があって圧倒的多数の労働者は正社員なのです。それでも百数十名いる従業員のうち、10人くらい非正規雇用の派遣社員などがいたのです。それを何とかしなきゃいけないということで、春闘の時に要求にかかげて、同時にストライキを打つということをやりました。そのストライキの効果で「希望者については正社員化をする」となり、派遣社員2名、有期社員1名が正社員になるという前進を勝ち取っています。

それから大阪のH支部は、有名な大企業の100%子会社ですけど、ここも組合は分裂をしています。大阪の工場はJMIUが多数派ですが、主力の別工場は連合JAMの組合が多数なんですね。だからユニオンショップ協定もないのですが、基本的には大阪の現場では全員がJMIUに入っているところです。しかし、リーマンショックの時には契約社員全員が雇止めをされてしまいます。そのあと生産が急速に回復をしていく中で、組合は以前働いていた契約社員の有期雇用者を職場に戻せという要求を掲げて協議をした。この組合の偉いところは単に要求を出すだけではなくて、組合自らが辞めてしまった契約社員一人一人に連絡をとって「職場に戻ってきてほしい」という働きかけをするんです。その中で6名の方が職場に戻りたいと意思表示をして、組合推薦という形で「この6名を職場に戻せ」という交渉をする。そして、それが実現します。そのあと契約社員の正社員化の要求をして、去年あたりから一人二人と正社員にさせることが実現し始めている。

その次の東京のS支部は組合が分裂はしていないけれど、少数支部で現場にかなり多数の非正規雇用の労働者が働いているところです。したがって組合の団体交渉を通じて正社員化を図るといのはなかなか困難だという支部の判断もあった。この支部の特徴は、職場の力を使ったたたかひをやったということです。S支部は職場で非正規雇用の労働者にまず「組合に入れ」と働きかけて一人二人と増やしていく。入った直後は当然非公然にしておく。同時に、組合員が、現場の管理職に「こいつに辞められたら、仕事が滞る。困るんだ。だから長く働いてもらうために正社員にしてやってくれ」というのを（団体交渉ではなく）現場の交渉でやるわけです。管理職のルートを使って会社に「この人を正社員にさせられないか」と言わせて、そういうことをやりながら最後のダメ押しで、団体交渉で正社員化をやらせる。まだそんなに多くはないですけども3名～4名くらいの有期雇用労働者を正社員化させるという前進を勝ち取ってきています。

群馬のT支部は、職場の6割くらいを組合が組織している多数組合です。ここも組織拡大を熱心に行っているところで、パートの人たちが入ってくれば必ず組合員にして、正社員への転換制度を作らせたり、派遣社員の直接雇用を勝ち取ったりという前進が出てきています。ここは女性が中心のところなのです。非正規雇用の要求を取り上げることに對して、当初、正社員の特に年配の女性の抵抗が結構あったのです。女性労働者に多い不安だと思うのですが、ある意味で正社員自身が常に雇用不安にあるといえますか。年取ってきて段々目が悪くなってくるとか、作業の能率が落ちると、自分が若い労働者に置き換えられるのではないかと不安を抱えていて、若い派遣社員を正社員化すると「代わりに自分が職場から追い出されてしまうのではないかと」という不安が当初はあった。

そういう雰囲気職場を一掃したのは、リーマンショック後経営が困難になった時に希望退職のリストがあって、その時 JMIU の支部が頑張ったんです。その頑張ったことが「うちの組合は正社員も見捨てることは無い」と体で感じたのだと思います。

同時にその書記長さんは「一番得したのは会社じゃないか」と言っていました。パートの人たちが正社員化し始めてから、パートの募集をする度ごとにね、応募が殺到するようになってきたとこのことです。地方に行くとそういう噂は地域に広がるんですね。あその会社はパートの待遇が良いぞと。場合によっては正社員になれるぞって地域で広がって。そういうふうな成果を勝ち取ると、パートの応募が殺到することで一番会社が得してるんじゃないかと言うのです。

もう一つだけ付け加えておきたいのはいすゞ自動車です。ご承知のとおり、JMIU は、いすゞ自動車の解雇された労働者を中心に組合をつくり、「非正規切り」(解雇撤回)の裁判をたたかっています。同時に、いすゞ支部の組合員には職場にまだ籍のある労働者もいたことから、裁判と並行して職場対策を重視しました。毎月定期的に行った門前ビルでは争議解決だけでなく、職場の問題を取り上げ、また、春闘などではかならず職場の要求を出して団体交渉を行いました。雇止めが行われたのは 08 年の年末から 09 年にかけてですが、そのあと急速に業績を回復させ、会社は契約社員と有期雇用の労働者を 2010 年から採用を再開し始めるんです。採用を再開し始めるのですが、結局 2 年 11 ヶ月つまり 3 年を超えて契約更新はしないという就業規則で、2010 年から入り始めた人がそろそろその三年を迎えて、雇止めが始まる。そういうことで「引き続きいすゞで働きたい」という要求が職場の中で広がってきました。この間、JMIU は団体交渉で非正規雇用労働者の雇用の安定と正社員化という要求をずっとやってきたのですが、その要求が職場の中でかなり共感を得るようになって、この 7 年間で実は組合員が 6 名増えました。いすゞの期間社員(非正規雇用労働者)です。ここでも大きな変化があるということです。

最後に 08 年以降、JMIU では日系ブラジル人の組合員の組織化がかなり進みました。非正規切りの中で減っているのですが、一時は日系ブラジル人の組合員が 1000 人近くまで、愛知県から静岡県にかけて組合員が増えました。ブラジルの政府も JMIU の組織化に注目をして何年か前には生熊委員長がブラジルのナショナルセンターの大会に呼ばれています。日本とブラジルで「社会保障協定」が結ばれたんですけれど、そのときに向こうから大臣が来たんです。そのレセプションに JMIU の代表が呼ばれて、大臣と生熊委員長が意見交換をさせてもらうということもありました。

注)「社会保障協定」とは、2カ国間で、公的年金制度をつなぐという協定。たとえば、ブラジルから日本に来て働く場合、日本で年金保険料を払ったならブラジルの公的年金に加入していたとみなして、帰国後、ブラジルの年金を受けられるようにする。

## (5) 非正規雇用労働者のたたかひの教訓 支援に駆け付けた仲間が激励される

非正規雇用労働者の組織化とたたかひの教訓は何かということです。レジュメに 3 つほど書いておきました。一つは春闘での統一要求ということです。JMIU では 10 年くらい前から、春闘の統一要求で非正規雇用労働者の要求を、必ず出そうと取り組みを始めて定着しました。春闘の中で非正規雇用労働者の賃上げを要求するという。合わせて正社員化、雇用の安定の要求も統一要求として取り組んでいます。この統一要求書に取り組むことと、職場で非正規雇用労働者の運動をどう作っていくのかという議論に結びついたということです。それが一点目です。

それから二点目は、どんな困難な課題でも労働者の要求実現のために全力をあげるということです。率直に言って JMIU というのは現場主義的なところがあるのです。とにかく職場だとか地域で労働者から相談があったら、やっぱり相談を受けて組合を作って、とにかく要求をぶつけて、「何とかしよう」というところから始まるわけです。そして、いろいろ試行錯誤をしていく中から、方針が生まれてくる。光洋シーリングテクノも、今だから整理をして報告できるんですけども、10 年前にやっていたときには本当にもう何から手を付けていいのかわからない状況でした。その中で、とにかくやってみようということでやり始めたというのが現実です。しかし、そういうことをやっていく中で、少しずつこうやっていいんじゃないか、ああやったらいいんじゃないかって経験も生まれながら、方針が生まれていくのではないのでしょうか。最初から頭で考えて、方針が出来ないと足が踏み出せないということではなくて、まず要求があればその要求を前進させていくために、みんなで頑張ると。頑張ればなんかやっぱり、方向性が見えてくると思うのです。

それから三つ目は激励と支援ということです。色々な所の組織化の話をしてきましたが、そういう運動にそれぞれの職場で取り組み始めたきっかけは、一つには中央の方針として統一要求出そうといい、じゃあ、その中央の方針どうするんだと議論があったのです。もう一つは光洋シーリングテクノとか、今日触れませんでした。光洋シーリングテクノのたたかひを追いかけるように徳島の別の会社でも「偽装請負」ではたらく若者たちが JMIU の支部を結成したたたかひに立ち上がりました。この組合は潰され

てしまいましたけれども、そのシーリングテクノとかこの組合たたかいを支援するために何回も全国動員をかけたのです。全国からみんな徳島に行くわけです。そこで若い二十代の青年が頑張ってるのを見て、みんな感動して「ああ、やっぱり支援しなきゃいけない」って思う。そういう思いを持って職場に戻ってみると、同じような若者が実は自分の職場にもいたことに気が付く。自分の職場の若者達の要求の実現のためにも、なんかしなきゃいけないってところから議論が始まっていくのです。だからこれは産業別労働組合の成果の一つだと思うんです。激励と支援というのは単に困ってる、たたかっているところを何とかしようということだけじゃなくて、何とかしようっていう思いから、逆に激励されるというのが非常に大きいと思います。そういう意味でも統一闘争というのは非常に大事だと思います。私からの報告は以上にさせて頂いて、あとは討論の中でご質問があればお答えします。

- ①「JMIUにおける非正規雇用労働者の組織化と運動」三木陵一 労働法律旬報 No. 1783+84 2013年1月合併号
- ②『非正規雇用と労働運動－若年労働者の主体と抵抗』伊藤大一 大阪経済大学研究叢書