



高水地協ニュース

〒383-0025 中野市三好町 1-1-19 Tel.0269-23-0505 Fax.0269-38-0575

連 合 長 野
高水地域協議会

○ 発行責任者 荻原 公和

○ 編集責任者 宮本多喜広

2018 春季生活闘争開始宣言集会開催



底上げ・底支え、格差是正と全ての労働者の立場にたった働き 方の見直しを同時に推し進める 2018 春季生活闘争スタート

春季生活闘争開始宣言集会は、議長挨拶のあとオブザーバー参加の北信州森林組合職員労組役員より、組合結成に至る経緯等について紹介しました。また、構成単組においては役員の短期交代が常態化し、組合運動の停滞が見られることから、前段で根橋事務局長より「いま労働組合が全力すべきこと」をテーマとした講演をいただき、引き続き連合長野地方委員会が決定した春季闘争の連合長野方針や取り巻く諸情勢の分析などのオルグを受け、最後に闘争開始宣言を採択しました。引き続き、第2部として参加単組交流会を行い、各単組における春季闘争の取り組みや組織運営の課題などについて順次発表していただきました。

日 時：2018 年 2 月 10 日（土）午後 3 時～

会 場：魚がし（中野市内）

参加者：23 単組 60 名 ※このほか、オブザーバー参加の北信州森林組合職員労組 3 名



あいさつ

議 長 荻原 公和

ご参集の皆さん、本日は大変ご苦勞様です。三連休の初日にも関わらず、大勢の構成単組・組合員にお集まりいただき誠に有り難うございました。また本日は、昨年労働組合を結成した「北信州森林組合職員労組」の仲間の皆さんにも参加していただいておりますので

後ほど紹介し、ご挨拶を賜りたいと存じます。

本集会は、昨年の地協総会で役員改選があったこと、あるいは各単組も役員交代があったことを踏まえ、前半は組合役員研修会、後半は春季生活闘争オルグという二部形式とさせていただきます。集会の講師として、昨年と同様に連合長野の根橋事務局長をお迎えしておりますが、名古屋の出張先から直接お越しいただいたところであり、ご多忙のなか恐縮とは思いつつも、根橋事務局長より経験豊かなご講話を拝聴したいと思います。

さて、連合長野は先月 19 日に開催した地方委員会

において「2018 春季生活闘争方針」を決定しました。要求水準としては、定昇相当維持分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で「底上げ」「底支え」「格差是正」をめざし、10,500 円以上の賃金引き上げを求めていくというものであります。具体的は、この後根橋事務局長から話していただきますが、今春闘も安倍首相が経営者に対し賃上げを呼び掛けるといふ、いわゆる「官製春闘」の 5 年目になると一斉にメディアが報じています。もともとアベノミクスは「日銀がお金をたくさん供給すれば消費が上向き、物価が上がる。物価が上がれば企業が儲かり賃金が増える。賃金が増えれば消費が上向き」という上昇スパイラルのシナリオですが、そのアベノミクス効果が一向に表れておらず、安倍首相は単なるパフォーマンスを繰り返しているだけであり、余計なおせっかいに過ぎません。2018 春季生活闘争は、それぞれの単組において月例賃金に拘ったしっかりと交渉を展開していかなければなりません。

次に「働き方改革について」です。現在開会中の通常国会の冒頭に述べた施政方針演説で安倍首相は「働き方改革」を断行するとしています。「罰則付きの時間外労働の限度を設ける」と言いながら、一方では「高度プロフェッショナル制度の導入」や「裁量労働制の拡大」する法案も抱き合わせて提出しようとしています。

「高プロ制度」は、高度の専門職残業代をゼロにするものであり、当初は 1,075 万円を超える収入のある人に限定するとしていましたが、いずれこの適用金額が下げられていくことは容易に想像が付きまします。また、労働者派遣法は、当初専門性の高い 13 職種に限定されていたものの、今は製造業を含めてほぼ全職種に拡大し、非正規雇用が増加した大きな要因となっています。更には、裁量労働制についてであります。これには収入の要件はありません。電通の高橋まつりさんの過労自殺が社会問題を起こしましたが、これと同じようなことが起きても、企業は責任を問われないという危険な法律です。

最後に、『アベノミクスによろしく』という本を紹介いたします。明石順平弁護士のプログを書籍化したものであり、ぜひ読んでいただきたい一冊です。2018 春季生活闘争は、連合に組織された私たちがしっかりと闘い、未組織の人や公務員のみなさんに相乗効果が生まれるよう、各産別・単組で積極的な交渉を展開していただきたい。本集会は、各単組が春闘を開始する重要な起点であり、構成単組・組合員相互の貴重な交流の場となりますので、格段のご協力をお願いし召集の挨拶とさせていただきます。

研修「いま労働組合が全力すべきこと」

講師：根橋事務局長

労働組合の役員研修は、堅苦しい話が多いと思いませんか？ 研修は「ありたいことを形にする」ということが目的です。いま大学で「労働組合って何？なにをやっているの？」をテーマに講義や対話をしている内容も含め、私が学んできたことについて話したいと思います。



根橋事務局長

学生の皆さんにお話する際、まず「これから社会に出て、何のために働きますか？」を質問します。皆さんからは「お金を得るために就職したい」「彼女のために稼ぎたい」「生活・暮らしのため」という反応が大半ですが、そんなとき「働くことで、社会と繋がっていることを是非学んでほしい」ことを伝えています。「自分の働きが社会の役に立ち、社会や人とつながることで世の中を回しているということ、それは自分のためを超えた社会的な意義がある」ことを理解してもらうためです。

では「労働組合って何？」という問いには、名前は分かるが、実際に何をやっている組織かほとんど理解されていません。「何か偏った歪な団体ですか？」「会社に文句ばかり言っている団体だ」という反応もあります。ただし講義終了後には、労働組合は各職場で目に見えない重要な取り組みを行っていることを理解頂き、「労働

組合のある企業に就職したい」「労働組合がなければ自分がつくる」という力強い感想がある一方で、私たちが当たり前にやっている組合活動は中々理解されていません。実際、職場で働く組合員の皆さんも、日々懸命に仕事をしている中で、大半の方に労働組合の活動が理解されていないのではないのでしょうか。

ようやく「働き方改革」が注目され、私たちが長年主張してきたことが世間で理解されつつあります。しかし、今現場では、この間の景気低迷による低賃金雇用、雇止めの不安、職場内でのイジメ・嫌がらせなど苦痛を伴う環境で働き続けていかねばならず、会社を辞めたいと思っても生活のために働かなければならない、といった現実に向き合い、お困りを解消し、働きがいを追及していくことこそが、労働組合に課せられた中心的な役割であると考えています。

大手企業での長時間労働に伴う様々な痛ましい事件が、社会から注目されています。先日、当該の労組役員と話す機会がありましたが、事故を契機とした対策は、全く業務内容を見直さずに個々の帰宅時間を決めただけで、近くの喫茶店や家に持ち帰って仕事を続けている実態があるとの事ですが皆さんはどう思いますでしょうか。「労働組合はこうした現実を直視し、経営側と向き合い、業務実態と対策について論議し

行動に移していかなければなりません。今、当該企業ばかりが非難されていますが、労働組合としても悩んでいる仲間に寄り添えなかったのか、事故になる前に対策が講じることができなかったのかなど、私たち労働組合自身も反省していかなければならないと思っています。

また、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）も認知されるようになり、県の五カ年計画にも盛り込まれるなど注目されていますが、実効性ある取り組みには、働くうえでのシッカリとしたルールづくりが必要です。今国会で働き方改革関連法案も審議されていますが、法律も大切な一方で、現在の法律・ルールがしっかりと守られているのか？の視点が何よりも重要となります。例えば、36 協定を締結していないと、時間外労働ができないという法律、全国で 36 協定が締結されていない組織は実に 44.8%です。未締結企業においても、当たり前のように時間外労働が横行している現実をどう受け止めるのか。「仏作って魂入れず」ではないですが、働くためのルールをつくり、そのルールを守る、そしてルールをつくる際には働くものがしっかりと参画していくことが必要です。

国の機関として、労働に関するルールについて政・労・使が議論する労働政策審議会があり、また都道府県にも地方労働審議会があって、長野県では労働者側として連合長野が参画し、働く側のルールについて議論しています。各企業・組織においても、すべての働くルールについては、各労働組合が経営側と向き合い働く側の実態に沿ったものにしていくことこそが労働組合の役割であることを確認し合いたいと思います。

労働組合の日々の活動について、消防署を例に挙げて説明しています。当然消防署ですから火事や怪我人がでるとすぐに現場へ駆けつける、一方で日常未然に防ぐ活動、地域においては、各消防団が災害を未然に防ぐ取り組みを行っています。災害時は「すぐに駆けつけられる体制」を整備する幅広い組織をつくる、そして関係法令を整備し災害が起こらないためのルールをつくらなければなりません。このことを労働組合活動に置き換えると、職場で組合員のお困りごとや事故が起きれば労組役員が直ちに駆けつけて手立てする、一方で原因を究明し経営側とシッカリ交渉して、解決策を実践していく。そして「未然に防ぐ」ために、組合員のお困りや悩みを吸い上げて経営側とシッカリ協議して解決を図っていく、このことが労働組合の日常的な活動となります。そのために労働組合は、職場を網羅した労組の役員や委員を配置し、職場の困りごとなどの声がシッカリと届く体制の構築が必要です。こうした「働くこと」に対して各企業の労使間でルールをつくり、日常的な安全衛生対策・働きやすい職場づくり・職場巡回・職場チェックなどの取り組みを行っています。

こうした皆さんが当たり前にやっている活動を学生の皆さんに話すと「労働組合はそんなことまでやっているのですか」との感想も寄せられています。

また、労働組合を身体に例えれば「神経」みたいな存在となります。「傷ができた」「病気になった」などの情報は、神経を通して頭部に伝達されますが、それを認識なく放っておくと致命傷にもなりかねません。身体の頭部を経営者に例えると、会社の職制では伝えきれないことも、神経という労働組合の機能をつかって、しっかりと経営側に伝えていく。ただ、組合員の皆さんの声がシッカリ届けられているのか？。労組や役員が信頼されていなければ、本音は話していただけません。組合員が労働組合や役員を信頼しているか、腹を割って話してくれるかの大前提に立ち、労働組合に「声が届く」ための信頼関係の構築も重要な点です。

職制から職場の情報を社長に届けることを否定してはいません。職場で起きていることが会社の組織を通じてシッカリ経営トップに届いていれば良いのですが、会社の組織を通じては社長に届く過程で薄まってしまい、時には「全く問題はない」と受け取られてしまうこしも多々あります。それが労働組合であれば、直接社長・経営トップへ職場の問題を伝えることができ、素早い対応につながるということです。こうした現場観を届けるためにも、基本機能を高める活動に力点を置かなければならないと考えます。

企業は、ヒト・モノ・カネを投じて事業経営しますが、多くの企業はカネの方を着目しています。しかし、労務管理を怠るとヒトは定着しませんから経営が成り立ちません。従業員が働き続けられることも労働組合の本来の役割だと言えます。経営側に対し、常に文句ばかり言っている、利益が出せない会社では雇用も賃金もなくなりますので、会社をシッカリと存続させていく、そしてその成果の配分をシッカリしていくことが、労働組合の最終的な役割の一つです。「会社はこの先、どんな人財を求めていくのか」ということを確認し、将来像・人材像を共有するために、労使共に真摯に協議を重ね行動していく、といった経営対策活動もいま重要な取り組みであると考えています。

先日、労組の専従役員を就任した経歴をもつ経営者と話す機会があり、開口一番に「最近、労働組合は物分りが良過ぎる。意識的に物分りの悪い労働組合に養成していった方が良い」「いま職場で起きている真の問題が中々伝わらないのは、経営者にとって不幸なこと。それをシッカリ伝えてくれるのは労働組合ではないか」と言われました。

こうしたことを念頭に、「労使関係とは何なのか」「どういった立ち位置が望ましいか」について考えてみます。労使関係と一言でいいますが、その形は「正

面きって経営側と対立する形」「経営側の横に寄り添って協力し合う形」、協力ではなく「常に経営の横で言うことを鵜呑みにしている形」という 3 つの見方があります。労使関係は対立ばかり、おもねるばかりではダメであり、時には経営側の 90 度の視点に立ってシッカリ提言するという、3 つの形が合わさった労使関係を築かなければならないと思います。

連合長野の 2018 春季生活闘争方針に 5 年間継続して「労使協議の定例化」を盛り込みました。そして、役員よりご指摘もいただきながらも、あえて「労使関係の基本」を明文化しています。今、それぞれの組織における労使関係はどうか？、信頼感と緊張感のある労使関係がいま必要であり、信頼感があるというのは経営側におもねる労働組合ではなく、職場の息遣いや不満などを労組が日常的に把握しそれを経営側に伝えていく、そうした中で経営側と緊張感や信頼感を築き、対等な立場で議論し職場を、組織を、労働条件を良くしていくことが必要なのではないでしょうか。

残念ながら、県内の労働組合組織率は 19.8%であり、8 割の人たちは労働組合員ではないのが実態です。今、働き方改革が社会的に注目されていますが、その際はすべてに労使の確認や協定が原則化されています。まさに労働組合の原点である日常的に経営側と対等に協議・対話ができること、実効性ある働き方の見直しにつなげていくことを、未組織労働者の皆さんに胸を張って言えるよう、日々体現していくことが重要です。

「労使関係は形骸化していないか」「労使で決めたことを経営側が平気で破っていないか」「日常的に労使間で議論が行われているか」について、いま一度、検証してみることも重要です。よく「労使協議会へ経営側委員が出てこない」という話を聞くことがあります。こうした緊張感のない形骸化につながりかねないような事象

を確認し、見直していく取り組みも必要なのではないでしょうか。

先日、ある大学の先生から「連合長野は組織ですか？」という質問を受けました。「組織？…と言われれば組織でしょうね」と答えましたが、先生は「組織とは、人が集まっているだけでは組織と言わない。共通の目標に向かって力を合わせて動き出す時が、初めて組織となる」、例えば、東京駅で電車を待っている人たちを組織とは言わない。電車がいくら待っても来ず、ある人が「駅長室に行って聞いてこようか？」と言い、連れ添って皆が動き出す時「それが組織になる」と言うことです。連合長野という組織も改めて振り返らなければなりませんが、さて、皆さんの組織は「組織でしょうか？。また、昨年末にタレントの三四六（サンシロウ）さんと話す機会があり、「労働組合として、どういった思いで活動されているのですか」と尋ねられ、「あなたに会えて良かったという組織にしたい」と答えたところ、三四六さんは「有り難うが集まる人になりたい」ということでした。皆さん、有難うの反対語は何かわかりますか？。有り難うは「あり得ない」という意味、その反対語は「当たり前」のことです。要は「当たり前」のことをやっていたのでは、人は有り難うとは言ってくれない。あり得ないことを感じ取り手を差し伸べて、解決できたとき初めて「有り難う」と言ってもらえるのです。これも「会えて良かった」の思いと一緒に結論にさせていただきました。

最後に、労働組合が感謝状をもらえるためにどうするか。私たちはそれぞれの立場で、解決すべき課題に正面から向き合い、「こうありたい」という思いや気持ちをシッカリ持って、労働組合の取り組みを進めていくことこそ、私たちの役割なのだと思います。

連合長野と北信州森林組合職員労組の意見交換会

集会当日、別室にて連合長野（根橋事務局長、日比野副事務局長）と北信州森林組合職員労組（大田副執行委員長、尾淵書記長、武田執行委員、※平田執行委員長は不在）による意見交換会を開催しました。



連合長野ユニオンから、組織化に向けた勉強会や今後の進め方について指導を受け、私たちの組織名を「北信州森林組合職員労働組合」と命名し、昨年の 5 月 21 日（日）に結成準備会委員による労働組合結成大会を開催しました。大会以降は、職場において労働組合結成趣意書を提示しながら、職員への組合加入活動を推進し、有資格者職員 52 名中 50 名が組合員となり、労働組合法の「過半数労働組合」となりました。

以上