

〈労働組合運動に関する論点提示論文〉

非正規労働者の組織化活動から見えてきたもの

生熊 茂実

2008年秋から激増した非正規労働者の組織化

非正規労働者の労働組合への組織化が、2008年秋の「派遣切り」「期間工切り」と称する「非正規労働者の大量解雇」とのたたかひのなかで、従来になく前進した。ただ多くの場合は、「解雇」された後での労働組合加入や結成であり、その後の非正規労働者の労働組合活動としての発展や組合員の動向については、まだ確定的に述べることができる状況にはない。

こういうなかで JMIU（全日本金属情報機器労働組合）は、いすゞ自動車栃木工場での JMIU 支部結成を皮切りに、多くの職場と地域で非正規労働者を JMIU に結集して、解雇撤回、雇用継続、賃金支払い、解決金、住居の保障など、派遣先の責任を果たさせることを基本にしながらも、派遣元との団体交渉、そして宣伝・集会など、必死になってとりくんできた。対象者には、数百人の日系ブラジル人など外国人労働者もあり、本当に悪戦苦闘し、あまりに背伸びして倒れるのではないかと心配する状況まで生まれた。

先の2008年12月3日の JMIU いすゞ自動車支部の結成大会は、マスコミ注視のもとでおこなわれ、当日夕方のニュースで「ついに労働者が立ち上がりました」と、テレビニュースでは聞きなれないフレーズで全国に放映された。マスコミは、「企業内部」から立ち上がる労働者を探していたのである。いずれにしろ、いすゞ自動車での JMIU 支部結成の報道は、全国の非正規労働者に「あきらめずに、労働組合に加入してたたかおう」というメッセージを発信したので

あり、ひとつの流れをつくる契機になった。

同時に、全国各地で地方労連やそれと一体になったローカルユニオンが、非正規の仲間を組織し、派遣会社との団体交渉、派遣先への申し入れをはじめ、宣伝や集会などでも大きな力を発揮して、従来に見られなかった組織化と運動の前進を勝ちとってきている。これらのとりくみから、非正規労働者の組織化から何を学ぶか、JMIU の経験を中心に述べてみたい。

JMIU の「偽装請負」や派遣労働者の組織化への挑戦

JMIU が本格的に非正規労働者のたたかひと組織化にかかわることになったのは、徳島・光洋シーリングテクノでの「偽装請負」とのたたかひであった。それまでにも、派遣労働者が労働相談のなかで JMIU に加入することもあったが、個別の事件への対応で終わっていた。こういうなかで、派遣労働者の組織化は、企業横断的・職能的な「派遣労働者支部」という形でしか組織化できないのではないかという議論が、JMIU では支配的であった。

ところが、光洋シーリングテクノの「偽装請負」労働者が JMIU に加入してたたかひはじめたとき、私たちの認識は変わり転機が生まれた。「偽装請負労働者」は正社員と混在して、いっしょに働いている。派遣労働者や「請負」労働者という雇用形態でも、集団的に製造現場で働いている労働者は、これまでの組織化の経験が活用できるという問題意識が共有された。非正規労働者の場合も職場を基礎に要求で団結できることが明らかになったのである。非正規労働

労働組合運動に関する論点提示論文

者の職場での組織化にあたって、「雇用主が違うので、要求実現が困難」とか「契約を破棄されないか」など、団結や権利問題での心配があることは事実だが、基本は「要求にもとづいて職場で団結する」力を土台にして要求実現をはかるという原則は生きている。「偽装請負」労働者は「請負先」では「非正規」労働者だが、派遣（請負）会社においては、「契約社員」という有期雇用の繰り返しになっており、長期に働いている実質的な「正社員」といえ、職場で団結することでたたかいの力を生むことができる。

光洋シーリングテクノの「偽装請負」の仲間たちは、職場で20数名のJMIU徳島地域支部の分会という団結体をつくり、JMIUの全国的とりくみと全労連の支援のもと「偽装請負」解消のたたかいを始めた。社会的たたかいとともに、職場で長く働き製造の根幹をにぎっていた「請負労働者」としてかんたんに解雇できない状況もあり、またストライキなどで直接生産に影響を持ったたたかい方ができた。そして2006年10月、ついに直接雇用を勝ちとった。それは、就労した順に集团的に「偽装請負」から直接雇用を勝ちとるという、画期的な到達点だった。2009年、組合員44名のうち22名が正社員、9名が契約社員、13名が「請負」労働者という構成となっているが、たたかいをすすめるなかで、2010年1月1日付で「請負」労働者13名の直接雇用を勝ちとることができた。ついに44名全員の直接雇用を実現したのである。しかし、まだ半数が正社員になっていない。今後も、全員正社員化めざしてたたかいをすすめていく。

この過程で、以前から正社員で組織されているJMIU光洋シーリングテクノ支部の労働者のなかでも、「請負がいるから、正社員は高いボーナスがもらえる」など、「非正規労働者＝安全弁」などの議論も繰り返し出てきた。しかし「偽装請負」の労働者がたたかいに立ち上がると、正社員の組合員のなかでも、「本当は、ボーナス支給日は1年で一番うれしい日のはずなのに、

いっしょに働いている『請負』労働者が支給ゼロだと、自分もうれしい顔もできなくなる」などと、働く者の連帯を大事にする意見が強くなっていったのである。「偽装請負」とのたたかいの経験があったから、JMIUは「非正規切り」にも機を逸せずに対応できたといえる。

またJMIUでは、職場にいる派遣労働者の組織化や待遇改善にもとりくんできた。鈴木シャッター支部では、派遣労働者が来ると、まずJMIU組合員が声をかける。事情がよくわからずにきた職場で、だれが最初に声をかけ、だれが親切に教えてくれるかは、労働者の信頼感をかちとるきわめて大事なとりくみだ。そして、仕事を教え信頼をかちとるなかで、まじめに長く働く気があるならJMIUに加入して正社員をめざそうと呼びかけ、加入してもらう。そして管理職にも働きかけ、労働組合としても要求し、会社にとっても必要な人材になることも説得し、直接雇用や正社員化をかちとっている。このとりくみは、JMIUの方針にある「すべての仲間の賃上げを」、つまり雇用形態の差別なく、職場で働く労働者全員の待遇改善をめざすという方針を真剣にとりくむなかで生まれたものであり、JMIUの少なくない職場でとりくまれてきた。

しかしJMIUでも、2008年秋の時点では、自分の職場以外での非正規労働者の組織化にとりくんだ経験は、一部の地方、一部の組合員だけにとどまっていた。そういうなかでおこなった2008年11月末の組織建設全国会議で、私はこう提起した。「非正規労働者の大量解雇が出てきている。相談をうけたとき、非正規労働者だからと、権利の弱さを心配して組織化をためらうことが生まれるかもしれない。しかし仮に思うような結果にならなかったとしても、当事者といっしょに誠実にたたかえば必ず納得できる解決をすることができる」、だから、「結果を恐れるな」と呼びかけ、非正規労働者の組織化に積極的にとりくむことを呼びかけた。

「非正規労働者」など、未組織労働者の組織化の方向について議論が必要

JMIUはこの間、未組織労働者の組織化について、JMIUという産業別労働組合への加入を土台にして、可能な限り職場に「団結のとりで」をつくるために組合員を増やすことを追求してきた。私はJMIUの組織化の経験について各地で話す機会があるが、「職場に労働組合組織をつくる」ことを重視する問題提起をすると賛否両論という状況がでてくることがある。非正規労働者をはじめ、いま未組織労働者の組織化について、ここ10数年なかった大きなチャンスを迎えているとき、あらためて労働組合の組織化をどういう方向で追求するかについて、積極的な議論をおこない、今後の組織化のとりくみに生かしていくことが必要ではないだろうか。

いま従来になかった多様な組織化のとりくみがすすんでいる。労働組合の組織化は、現実にはぶつかりながら、実践的に解決していく必要があるもので、さまざまな試行錯誤や意見の違いがあつていい。しかし、労働組合の組織化の方向について正面から組織論を議論しないでいいのだろうか。労働組合の組織論についていまこそ議論すべきではないかと考える。

その場合、どんな議論の視点が必要なのだろうか。第1は、自らの経験は大事だが、狭い経験だけにとらわれていてはならない、つまり日本の労働組合運動の先達たちの血のにじむような貴重な経験や教訓を学んで、労働組合運動強化のための組織論を考える必要がある。

第2は、日本は世界有数の発達した独占資本主義経済のもとにあるなかで、独占資本の労働者に対する攻撃と有効にたたかううえで、日本における労働組合組織のありかたをどう考えるべきか、こういう視点で検討することが求められている。

現在検討しなければならない論点は何か。私は、当面二つの論点の整理が必要であると考え。

その第1の論点は、職場に「団結体」＝労働組合組織をつくることの重要性である。すでにふれたが、私が言うところの「職場に労働組合組織をつくる」という意味は、産業別労働組合の組織をつくるということだが、とりあえず、「職場に労働組合組織をつくる」というように一般化してもよい。

第2の論点は、当面の入り口はさまざまあつたとしても、私たちのめざす労働組合組織の方向として、全国的な産業別労働組合への結集の必要性、重要性をどう考えるか、ローカルユニオン（地方・地域労組）の役割をどう考えるかという問題があると考え。以下、二つの論点について述べる。

職場に「団結体」をつくる－「共通の要求」と「仲間をつくれる人」がそろえば職場に組織はできる

1) 第1の論点は「職場に労働組合組織をつくる」ということである。労働相談として単産や地方労連に寄せられるものは、解雇、退職強要、賃金（残業代）未払い、労働条件切り下げなどが多い。つまり多くは、雇用関係をもつ労働者である。相談があつた場合、多くのところでおこなわれているのは、相談者の「要求」を解決するために、相談者を労働組合に個人加入させて、当事者の問題について団体交渉や行政への申告をして「解決」するやり方である。場合によっては労働審判や裁判になることもある。そういうなかで労働相談担当者は、団体交渉や場合によっては裁判所、労働審判などに走り回らなければならない状況にある。そういう場合、一過性の労働組合組織はできるが、職場に労働組合組織が確立することはほとんどない。

だから、「労働相談から労働組合の組織化はできない」という結論を出す人さえいる。私は、「労働相談から組織化はできる」、問題は

労働組合運動に関する論点提示論文

労働相談に対応する視点であり、やり方であると思っている。また職場に労働組合組織をつくると「企業内労働組合」になるので、職場に労働組合組織をつくるべきではないという考え方もある。

さらに異なる考え方もある。一人ひとりの事件を解決すること自体が大切なのであり、職場に労働組合組織をつくることを追求する必要はないという考えもある。労働相談は人生相談的にもなることがあるが、その「人助け」こそ喜びであり、労働組合の組織化は必要がないという考えさえある。そうなってくると、労働組合運動の本質の流れからずれた人生サークルのようなものになっているという気がする。

こういう状況のなかで、労働相談から職場に労働組合組織を確立するという意識的とりくみは、きわめて弱い状況にあると感じている。

2) 労働相談での事件は、違法であることが多い。だから、ひとりの労働組合加入でも、団体交渉や行政への申告で解決できることもある。違法を是正すること自身が、労働組合に加入しなければできないという事態があることも事実である。しかし、そこにとどまっていればいいのだろうか。労働組合にとって違法を直させることは重要だが、それで満足していいとはとても思えない。

直接的にどんな問題が起こるかというのと、職場に労働組合組織を確立し、ともにたたかう仲間がいなければ、事件が「解決」したとしても、勇気をもって違法を告発し立ち上がった労働者が、経営者のいやがらせなどによって、職場から追い出されたりする可能性が高いし、現実にもそういう事例は後を絶たない。また、いったん違法な状態がなくなったとしても、職場に労働組合の組織が確立できなければ、再び違法が繰り返されることも少なくない。これでは、根本的な解決にならない。

3) もっと強調したいことは、労働組合運動を

「違法」をなくすことだけに「矮小化」させてはならないということである。労働組合運動の本質は、「労働者の団結の力」で、労働条件や権利の向上、経済的社会的地位の向上をはかることである。「違法」をなくすだけでなく、法律で決められている最低限を上まわる労働条件や権利などをかちとらなければ、労働組合の本来の意義を失うといってもよいのではないだろうか。

残念なことに現在の日本では、主要な労働条件や権利は、企業ごとに決定されている状況にある。それは、日本の大多数の労働組合が企業別に組織されており、企業の枠を超えて労働条件を決定する方針をもっていることが少なく、またそれを実現する力ももっていない。またヨーロッパなどと異なり、日本ではそのシステムがない状況にある。もちろんJMIUは、全国的、産業別的、地域的に労働条件の統一水準をめざしているが、その実現はかんたんなことではない。そういう条件のもとでは、産業別労働組合とともに、職場で団結した力を確立し、経営者に対して労働条件の改善を求める力と組織をつくらなければ、労働条件や権利の向上は不可能ではないだろうか。

「事件解決型」から「組合づくり型」へのとりくみ

1) JMIUは、4年ほど前から「職場に団結体をつくる」ことを重視して、「事件解決型」から「労働組合づくり型」へという方針を提起している。この方針は、職場に労働組合組織をつくることによって、違法の是正だけでなく、労働条件や権利を向上させようという基本的な考え方がある。同時に事件解決だけに終わっていたら、多くの労働者を組織化し労働組合組織を拡大強化するチャンスがあるのに、それをみすみす失っていることをふまえて

てスローガン化された方針である。

- 2) 労働組合は要求で団結する。つまり職場の労働者に共通の要求があれば、労働者の団結の土台があるということであり、労働組合づくりの可能性の第1段階が準備されているということになる。だから、労働相談があったときに、相談者の話をよく聞くと同時に、「その問題はあなたひとりの問題ですか」と必ず問う。相談者の話だけでなく、相談者の後ろにある「職場を見る」ことを意識的に追求することが大事である。そして他の労働者にも同様の要求があるならば、ひとりの問題だけで団体交渉や行政への申告をするのではなく、要求で一致する仲間を集めて労働組合を組織化してたたかう準備をすることが先決である。「解雇」など緊急性のある問題でも、いったんは組織化の可能性を追求してみる姿勢が必要ではないか。

- 3) もうひとつの課題は、「仲間をつくれる人」を見つけることである。相談者が組織者になれば、事態は大きくすすむ。しかし相談者が組織者に向かないような場合は、職場で相談者が信頼できる人につながりを持ち、相談者と同様な要求を持っていれば、そこから組織化の可能性がぐっと広がる。

「職場に共通の要求」があり、「仲間をつくれる人」を見つける。この「二つのキーワード」がそろえば、職場に労働組合組織をつくれる可能性は一気に広がるが、とくに「仲間をつくれる人」が決定的に重要である。そして、しっかりした労働組合組織をつくれば、違法を是正させるだけでなく、労働条件や権利の向上を勝ちとり、労働者の団結権が大きく拡大していくのである。

- 4) 「そんなことは当たり前」という人がいるかもしれない。しかし事態はそうっていない。このテーマを真正面から議論すると、先に述べたように「労働組合組織化よりも、いま困っている人をどう救うかが大事だ」という反論が返ってくる。JMIUで論議を始めたときも、

「困っている人を見捨てるのか」「JMIUはそんな冷たい労働組合なのか」などの批判があった。「困っている人を救うな」などと言っているのではない、ひとりの事件だけやっていたら、一時は違法が是正されたとしても、結局は、当事者も職場にいらなくなるし、根本的な解決にならない。だから、労働組合を組織化するという視点をもって労働相談にあたろうということなのである。JMIUでも提起して以降3年ぐらいたったら、みんなが「事件解決型から組合づくり型へ」と口をそろえるようになり、全国でとりくんでいる。実際には、こういう立場で相談にあたっても、組織化につながるのは20件〜30件に1件しかないかも知れない。しかし、組織化の視点がなければ、労働組合の組織化は限りなくゼロにとどまる。つまり、労働組合の組織化は自然発生的にしかできず、相談者が「労働組合をつくりたい」と言ってきたときにしかチャンスは生まれないことになる。

職場での組織化、同時に職場を超えて産業別・地域的にも、たたかう労働組合の力を大きくしていく。こうして大きな労働組合組織ができなければ、労働者の経済的社会的地位の向上はない。

実践的経験の事例

- 1) Tという職場、これは大手電機メーカーの構内下請け企業である。労働者は、下請け企業の正社員と派遣社員がいる職場だが、実際には同じ仕事をしており「偽装請負」的要素も強い。この職場で、就業規則上は実働8時間であったが、請負先の業務と合わせるため実働7時間45分を続けてきた。しかし残業代の計算基礎は8時間になっていた。おかしいと気づいた労働者が地方労連に相談をして、その結果労働基準監督署に申告した。そして労働基準監督署の指導により、いったん是正

労働組合運動に関する論点提示論文

されたが、次に会社は、就業規則どおり実働8時間とするとして、実際には労働時間が延長されてしまった。

- 2) そこで数人の労働者が、もう一度相談にきてJMIUに結びついたのである。JMIUのオルグは、当事者の怒りを受け止めながら、少数で告発するとか、急いで労働組合をつくって団体交渉をしても、なかなか要求実現に結びつかない。多くの労働者が不満をもっているのだから、少し時間をかけてしっかりした労働組合組織をつくろうと呼びかけた。当事者は一日も早く会社と団体交渉し是正させたいという思いがあるが、労働者の団結の力で要求を実現しなければならないことを説得した。

最初におこなったのは、集まっていた仲間の「労働組合とは何か」の基本的学習である。労働組合をつくることへの確信を持つことが重要である。それに少しずつ参加する仲間を組合員として増やしていった。残業が多い、自動車通勤がほとんどというなかで、集まること自体がたたかいであった。

そして、職場の要求をつかむ、「実働7時間45分にもどせ」とともに、職場の切実な要求をつかむ努力をした。そのうえで、絶対に公表してはならないが、要求がまとまってくるなかで、仮の「労働組合結成の訴え」をつくってみる。この作業のなかで、自分たちの要求の正当性や多くの労働者が共感するアピールの仕方などを学んだのである。

- 3) しかし、上記のような労働や通勤の実態があり、組織化は遅々としてすすまない。あせりもでる。こういうとき大事なことは、どういう力をつけたら、公然化＝会社と団体交渉ができるかということをはっきりさせることである。

JMIUでは、これを定式化している。①何よりも大事なのは、組織化の中心的働き手＝「核」の確立である。できれば複数が望ましい。どんなに数が多くても、中心がぶれたら

組織は崩壊する。何よりも核の確立が第1である。②第2は、基本的な学習や討論のなかで、労働組合づくりは正当なものであり、労働組合づくりへの妨害は不当労働行為という犯罪であるなど、労働組合づくりへの確信がどれだけでもたかである。③第3に、組合員の共通な要求を明確にすることによって、組合員の団結がどこまで強くなっているかが重要である。④そして最後に、組合員対象者の過半数を目処としながら組合員がどこまで増えたかである。職場が分かれている場合は、できるだけ空白をつくらないなども考慮の要素となる。しかし、あくまでも数だけでものごとを判断してはならない。繰り返すが、いくら数がそろっても、中心的核がなければ労働組合組織はあつという間に崩壊する。

- 4) 2009年1月に35名で公然化し、団体交渉を申し入れた。構内下請け会社ということも配慮し、中小企業を発展させる労使関係の確立を重視した。そういうなかで、実労働時間を7時間45分にする、土曜休みを復活するなどの要求を実現し、その後、これまでほとんどなかった夏季一時金を1か月分獲得することができた。これらのとりくみをすすめるなかで、いま組合員は64名まで増えて、過半数を達成した。

最近、病気休職をしている組合員から、こんなメッセージが届いた。「労働組合ができてよかった。もしできていなかったら、病気をすれば退職に追い込まれていただろう。ありがとう」というものであり、私はこのメッセージを感動をもって受け止めた。

「事件解決型」から「組合づくり型」への実践として、私たちはこの経験をいつそう確信にしてとりくんでいきたい。問題は、最初の相談のときの視点である。そして相談について、複数の担当者が組織化の可能性があるかどうかを徹底して論議し、追求することが必要だと考えている。

組織化戦略の基本は、産業別全国組織への結集

1) 第2の論点である。現在、「非正規切り」とのたたかいで、地方労連の活躍が目立っている。そのなかで、地方労連が中心に組織化するローカルユニオンの組合員が増えている。これは重要な成果であるが、だから「いまや未組織労働者の組織化は、ローカルユニオンが中心だ」という議論が出てきているが、これは早まった議論だと私は思う。ローカルユニオンが奮闘していることを評価すること自体に異論はない。ローカルユニオンは、身近な地域に存在し、敷居が低く団結しやすいという条件をもっている。また労働者がまとまって働いている状態にないなど、労働実態によってはローカルユニオンが組織しやすいということもある。

しかし、日本の労働組合組織を「ローカルユニオン」強化という方向のみに位置づけることが、日本のたたかう労働組合運動の前進に有効かどうかは、しっかり検証しなければならない。あらためて、日本の労働組合の組織化についての歴史的経験の検証、発達した独占資本主義経済にある日本という二つの面から、労働組合の組織論を理論的にも検討する必要性が高まっている。

2) 戦後日本の労働組合運動のなかでも、その転機となった1959年から1960年にかけてたたかわれた三井三池闘争、このたたかいから教訓をくみだすことは、現在でも重要である。このたたかいは、アメリカ主導の日本経済支配強化のためにおこなわれた石炭から石油へのエネルギー転換が背景となっていた。一方では、当時日本最強の企業別労働組合といわれた三井三池炭鉱労働組合と炭労つぶしをねらった1200名もの指名解雇、とりわけ400名もの活動家排除をおこなおうとした日本の財界と労働界の正面からの激突であった。

全国の労働者・労働組合の支援のもと、きわめて戦闘的にたたかわれた三池闘争であったが、資本による卑劣な分裂攻撃や国家ぐるみの攻撃のなかで、ごまかしの中労委あつせん案によって三井三池闘争は「敗北」的な解決を余儀なくされた。

その要因は、石炭積み出しに使うホッパーの争奪をめぐる物理的局地戦に闘争が集中してしまった戦術上の誤りがあるが、根本的には、国家独占資本主義のもとでの「合理化」攻撃には、職場を基礎にたたかうとともに、企業内や地方でのたたかいにとどまらず、全国的産業別統一闘争としてたたかう、そして国民的要求とも共同する全国的なたたかいに発展させきれなかったことにある。

三井三池闘争は、資本の全国的な攻撃とのたたかいでは、地域だけにとどまるたたかいでは勝利できない、産業別に全国的闘争としてたたかいを広げること、国民的な要求とともにたたかうことが不可欠であることを明らかにしたのである。

3) 日本の労働組合運動においても、未組織労働者の組織化のために、繰り返し「地方・地域合同労組」がつくられ、さまざまな形で労働者の要求実現のためたたかってきた。これは、現在ローカルユニオンと言われている労働組合と本質的には同じといっていいたいだろう。しかし結果としては、多くの場合、それらの組織は全国的組織への統合という形にならざるをえなかった。

国家独占資本主義のもとでの産業再編をふくむリストラ攻撃には、産業別労働組合を軸として全国的統一闘争でなければ対抗できない。こういうなかで、全国的な統一闘争としてたたかおうとすれば、地域を土台としながらも全国的組織にならざるをえないのではなかろうか。全労連が産業別と地方で構成するという意味でいう地方とは、いうまでもなく地方労連であり、ローカルユニオンではない。

労働組合運動に関する論点提示論文

全労連は、ローカルユニオンの連合体ではない。

また世界的に発達した資本主義各国において、産業別労働組合に属さない「ローカルユニオン」という労働組合組織が、どんな状況でどんな位置づけになっているか、調べてみることも必要だろう。

これらを考えると、実践的にも理論的にも、日本のような国家独占資本主義国での労働組合の組織化は、産業別全国労働組合を基軸にし、全国的統一闘争、国民的闘争としてたたかわなければ、資本の攻撃に対応し得ないという基本的な方向を明確にすることが必要になるのではないか。そのためには、すべての全国単産の労働組合にとって個人加盟が可能な地域組織をつくりあげることが求められている。

- 4) では、ローカルユニオンはどんな役割を果たすべきなのだろうか。その役割として、地域での労働条件の水準を引き上げるたたかい、地域の労働者の要求をもとにした自治体への要求闘争、地域の労働組合との相互支援などがあるだろう。同時に、地域の未組織労働者の組織化の前線に立つ役割を担っている。

現在、全労連のもっている力にも限界があり、すべての産業別労働組合組織が全国に組織化されているわけではない。また多くの単産で個人加盟が可能な組織をつくってきているが、まだすべての単産や地域に網羅されていない。地域で労働相談があった場合に、職場に労働組合を組織化するとしても、ローカルユニオンが対処することは少なくないし、大事な役割でもある。ローカルユニオンは未組織労働者の組織化に対処する重要な位置にあることは明らかである。「地域が組織化の焦点になっている」といわれているが、それはローカルユニオンに組織して終わらせることと同じではない。体制が十分にとれてはいないが、産業別労働組合も具体的には地方で組織するのである。

重要なことは、ローカルユニオンで「完結」させないことではないだろうか。将来的には全国的産業別労働組合組織への結集を念頭においてとりくむことが必要ではないかということをおしは強調したい。それぞれの産業別組織のもっている情報やノウハウと地方での身近で具体的な組織力、これが結び合ったときに全国的に労働組合の組織化がすすむという実感を持っている。

いま、今後の労働組合の組織化に向けての活発な議論と組織化の前進が期待されている。

新たな政治状況のもとで

2009年8月の総選挙の結果、民主党を中心とする政権が誕生し、戦後長期に続いた「自民党政治」の崩壊が始まった。新政権への評価は、まだ確定的にいうことはできないが、「自民党政治」ではできなかったことに着手している面もある。しかし「日米同盟を基軸とする」という基本方針のために、安保・基地問題では腰が定まらない状況にあるし、大企業の横暴を許さないという立場にたちきれないため、雇用・労働問題へのとりくみがすすんでいない。いまこそ労働者・労働組合の要求とたたかいにとって、民主党がかかげたマニフェストをふくむ雇用・労働対策の実行を迫るたたかいは、いっそう重要になっている。何よりも、これまでは、ほとんど法改悪とのたたかいであった労働者・労働組合にとって、世論とたたかいを背景に大きな運動を起こせば、真の意味での「法改正」を勝ちとる可能性が生まれていることは重要である。それは、民主党が労働者・国民に背を向ければ、次の選挙では政権からひきずりおろされることがわかっているからである。つまり、民主党政権に対する大企業とアメリカの圧力、それを打ち破る労働者・国民のたたかい、この運動による力関係と世論がどう変化するかが、私たちの要求実現の程度を決めるのではないかと思う。

労働者派遣法抜本改正でいうと、2009年末に労働政策審議会から出された答申は、きわめて問題があり、今後のたたかいで抜本改正を勝ちとる必要がある。問題点は、①登録型禁止についても、実際は専門業務でないものも含む26業種などを除外、②製造業への派遣も「常用型」は除外されたが、有期雇用の繰り返しでも「常用」とみなされており、実効性がうすい、③①②とも3～5年先まで先延ばしとされ、絶対容認できない、④違法派遣の場合「みなし雇用」も「違法と知っていること」が前提とされ、また「直接雇用を申し込んだものとみなす」ととどめられ、さらに派遣のときの条件をひきつぐものとされ雇用安定にならず、⑤「均等待遇」や「派遣先の団交応諾義務」も保障されていない、など多い。

これらの問題点を労働者・国民に訴えて、改正を勝ちとらなければならない。このところ、労働者派遣法抜本改正の宣伝をすると、従来に

ない反応がかえってきている。運動と要求の前進は、必ず未組織労働者の組織化につながる。また多くの労働者が働く中小企業への直接支援、金融支援なども、運動と世論によって実現させていかなければならない。これらのとりくみも、労働者の団結を広げるとりくみに生きてくる。労働者や中小企業をまもる運動をすすめている労働組合に対する信頼は、着実に強まっている。

このように、職場での要求実現のたたかいとともに、政治状況の変化を生かして労働者・国民のくらしと雇用や中小企業の経営を改善する要求を積極的におこない、たたかいをすすめることが求められている。「要求したって、どうせダメ」というあきらめもあるかもしれないが、この政治状況の変化は、他ならぬ労働者・国民、私たちがつくりだしたものであり、このチャンスを生かすかどうかは、私たちのたたかいにかかっている。

(いくま しげみ・JMIU委員長)

労働総研設立20周年記念労働総研奨励賞 論文募集

募集要項

<応募要領・応募資格>

- ①個人部門は、40歳未満（2010年3月末現在）、応募論文は2009年1月1日から2010年3月末日までに作成されたもの、または発表されたもの。
- ②団体部門は、労働組合調査部などによる調査研究活動で、2009年1月1日から2010年3月末日までに作成されたもの、または発表されたもの。

<応募時期・発表>

- 個人部門、団体部門とも2009年9月1日から2010年3月末日までに、労働運動総合研究所事務局に郵送またはメールで提出する。提出は本人の責任でおこなう。
- 入選者は、2010年7月の下旬頃に本人宛に通知し、7月下旬予定の2010年度労働総研定例総会で表彰する。

<表彰・賞金>

- 労働総研奨励賞1席1編、賞金 30万円（個人部門、団体部門それぞれ同じ）
- 労働総研奨励賞2席2編、賞金各15万円（個人部門、団体部門それぞれ同じ）

<選考委員>

委員長 日野秀逸 常任理事・東北大学名誉教授

募金のお願い

表彰事業をすすめるのに必要な資金について、多くの方々のご協力をお願いする次第です。募金は1口2000円で何口でもかまいません。事業の趣旨をご賢察の上、募金いただければ幸いです。なお、ご送金の際には、下記の口座をご利用下さい。

郵便振替 00190-8-706685 口座名 労働運動総合研究所
三菱東京UFJ銀行 滝野川支店(普) 0220498 口座名 労働運動総合研究所