

# 月刊 労運研レポート No. 58

2019年4月10日号

<巻頭言> 「非正規春闘」を組織し、新しい労働運動の陣形を・・・	伊藤 彰信	2P
郵政ユニオンの19春闘のたたかい・・・・・・・・・・・・・・・・	中村 知明	5P
フクシマ連帯キャラバンに参加して・・・・・・・・・・・・・・・・	武田 陽介	8P
東京・葛飾4労組が初の春闘共同集会を開催・・・・・・・・	須田 光照	11P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田 5-10-2 日港福会館 4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail [roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

＜巻頭言＞

## 「非正規春闘」を組織し、 新しい労働運動の陣形をつくらう

伊藤 彰信（労運研事務局長）

連合は3月15日、第一次集計結果を発表した。春闘の賃上げ率は前年と同じ2.16%である。自動車や電機など大手製造業では前年割れが多かったが、人手不足が深刻な外食や流通業では前年を上回る回答が多かった。今後、中小企業の回答が注目される。

19春闘の課題は、連合のトリクルダウン型の「クラシノソコアゲ」ではなく、非正規労働者、ワーキングプアといわれる労働者を結集して闘う文字どおり「底上げ」を図るボトムアップ型の非正規春闘を組織し、新しい労働運動の一步をつくり上げることである。

### アベノミクスに見切りをつけた財界

マスコミは19春闘を「脱官製春闘」といっている。その意味についてはあまり説明されていない。私なりの解釈では、財界がアベノミクスのインフレ政策に見切りをつけたということではないかと思っている。安倍は、「脱デフレ」をスローガンに、アベノミクスという経済政策を掲げて登場した。そして、インフレ誘導するために、財界にも賃金引き上げを要請したのである。それ以降、「官製春闘」といわれる政府（官邸）主導の賃金引き上げが行われてきた。

今年の春闘は一変した。第二次安倍政権成立以降の経済は戦後最長の景気拡大といわれている。しかし、景気拡大の実感はない。景気拡大といっても儲かっているのは大企業だけである。統計数値にも意図的に操作があったのではないかという疑惑が向けられている。さらに、世界経済の先行き不安、日本経済の減速傾向が明らかになってきた。大手企業、とりわけ輸出産業の企業は賃上げ抑制に動いている。その一方で、人手不足といわれるサービス産業など一部の企業で昨年以上の賃上げを獲得している。

生産性の低い現場では、女性、高齢者、外国人などを低賃金で働かせようとしているわけだが、人手不足の状況もあって、低賃金といってもある程度の賃金水準を確保せざるをえない状況である。そのことは、非正規労働者の賃金引き上げにとって有利な局面でもある。この局面を利用しながら非正規労働者の賃金引き上げを勝ち取る必要がある。

### 新たな労務管理「働き方改革体制」を撥ね退けよう

19春闘でもうひとつ押さえておかななくてはならない点は働き方改革法案の施行である。時間外労働の上限規制は今年4月（中小企業は来年4月）、同一労働同一賃金の実現は来年4月からである。さらに外国人労働者の受け入れは今年4月から、公務労働における会計年度任用職員制度の導入は来年4月からである。

「働き方改革」は、労働生産性の向上、労働参加率の向上を図るもので、職務・能力の基準とそれを評価する人事制度を事業者が握ることによって、社会的に規制する労働基準は極めて緩やかなものにしておいて、弾力的に運用しつつ企業が意図する労務管理を実現しようとするものである。そのような枠組みができたがゆえに、「官製春闘」によらない「労使自治」による労務管理体制をつくり、非正規労働者を低賃金で活用しようと日経連は考えているのである。

「働き方改革」は、「長時間労働の是正」「同一労働同一賃金の実現」といわれているが、実際は、「長時間労働の是正」といっても長時間労働を前提にその上限を定めたものであり、「同一労働同一賃金の実現」といっても同一企業内の正規労働者と非正規労働者の賃金格差をバランス（均衡）のとれたものにするものである。いままで正規労働者には「コース別人事管理」という差別があった。それを企業内の非正規にも適用し、格差を正当化するものである。だからといって、「働き方改革体制」におもねることはない。労働側から「長時間労働の是正」「同一労働同一賃金の実現」を掲げて、その本来の意味の実現を強く迫っていくことである。

多くの労働者は「働き方改革」に期待をしている。長時間労働をなくすために、36協定をしっかりと活用すること。その時に、時間当たりの賃金がいくらであるか点検すること。労働条件格差の総点検と不合理性の有無の検証を行うことが重要である。それを非正規労働者の労働条件改善要求にまとめ上げ、団体交渉をおこない、協定化を図ることである。この闘いは、企業内に収斂されされやすいので、そうならないよう、非正規労働者の団結によって、正規労働者と非正規労働者の団結によって、企業を超えた集团的労使関係づくり、共闘関係づくりを意識的に図っていかなければならない。

### ビジョンと戦略を持った新しい労働運動を

企業別労働組合の弱点を克服し、企業をこえた闘いの陣形づくりには、「共闘」と「大衆闘争」が不可欠である。多くの労働者が結集できる企業を超えた共通の要求づくりと「8時間働けば暮らせる社会を」というスローガンにもとづく労働社会のビジョンづくりが必要である。それは、連合が考える大企業の労働条件が中小零細企業の労働者、公務労働者、非正規労働者に波及していくというトリクルダウ的な運動のつくり方ではなく、貧困と差別に苦しむ労働者が主体的に闘えるボトムアップ的な運動をつくり上げる中から生まれてくるであろう。

人間性豊かな生活と働き方の実現をめざすためには、育児、教育、医療、介護、住宅、交通、ライフラインなどの社会生活基盤を形成する公共サービスの充実が重要である。ディーセントワークの確立をめざす闘いと「公共サービスを取り戻そう」とする闘いを連携させて、幅広い陣形をつくっていかなければならない。

貧困と差別を許さない闘いは、最低賃金の大幅引き上げ、労働契約法 20 条裁判闘争として展開されてきた。昨春の労働法制改悪反対実行委員会による全国キャラバンに結集した力を「働き方改革体制」下の闘う力としてまとめ上げ、さらに市民運動とも連携した運動をつくりあげなければならない。

## 最賃 1500 円を掲げる候補を応援し、貧困と差別をなくす闘いの陣形をつくろう

4 月には統一地方選挙、7 月には参議院選挙が行われる。衆参同時選挙となる可能性も否定できない。貧困をなくす労働運動の基本的要求は、最低賃金の大幅引き上げである。「最低賃金を大幅に引上げて 1500 円に」を公約に掲げる候補者を応援していこう。

日本の最低賃金は、水準が低いこと、地域間格差が大きいこと、最低賃金審議会の議論が閉鎖的であり形式的なのであり低賃金労働者の声が反映されないことなどの問題がある。

今年 2 月 7 日、自民党に全国一律最低賃金の法制化を推進する「最低賃金一元化推進議員連盟」（会長＝江藤征士郎元衆議院副議長）が発足した。「デフレの完全脱却、10 月の消費税率引き上げを乗り切るためにも賃金の引き上げが必要だ」としている。「若者が都会に出ていくので、最低賃金は全国一律にすべきだ」と発言する知事もいる。このように地方の疲弊は進んでいる。統一地方選挙においても保守分裂の状況を見ると、アベノミクスが大企業と都市部の繁栄しかつくりなかつたことへの不満が鬱積していることがわかる。せつかく今後 5 年間で 35 万人の外国人労働者を受け入れる制度を整備したのに、外国人労働者が、最低賃金が大幅に引き上げられた韓国に行ってしまうように、また日本の大都市に集中しないようにしなければ、地方の労働力を確保できないし、地方の衰退に歯止めがかからないという危機感が感じられる。

江藤自民党最賃議連会長に「最賃は人権問題である」といわれてしまうと、労働運動が最賃課題をどのように捉えていたのか、非正規労働者の賃金は正規労働者よりも低いものである、下請労働者の賃金は元請労働者よりも低いものである、という差別意識を日本の労働運動は克服できているのか、と改めて考えさせられてしまう。

「地方創生」をどのように実現していくのか、社会生活基盤をどのように整備していくのか、地位間格差をなくす政策が問われている。労働者にとってみれば、最低賃金の大幅引き上げ、全国一律最賃制の確立、一定の賃金水準と雇用が安定した公共サービス労働者の確保が前提になる。

会計年度任用職員の労働条件は、地域の良質な労働力の労働条件の見本とならなければ、地域経済振興の役割は果たせないであろう。会計年度任用職員制度導入に関する条例を制定するにあたって、たとえば「この条例に規定する会計年度任用職員の勤務・労働条件については域内のすべての勤労者の処遇の目安にする」などの、地域の民間労働者と自治体非常勤労働者の労働条件を関連させる条文を入れさせることによって、官民労働者の地域における共闘体制をつくることのできるし、市民とも連携した住民自治づくりに役立つのではないだろうか。

中小企業労働者、非正規労働者にとって 19 春闘はこれからが本番である。会計年度任用職員制度の導入を控え、「公共サービスを取り戻そう」と闘っている公務員労働者との連携を深め、企業を超えた共闘をつくり上げ、選挙闘争においても市民との連携を図り、新しい労働運動をめざす陣形づくりを築いていこう。

# 郵政ユニオンの19春闘のたたかい

中村 知明（郵政ユニオン本部顧問）

## ■はじめに

郵政ユニオンは2月9・10日に開催した第7回中央委員会において、19春闘方針を決定し、18日の第1回賃金交渉で賃金引上げ要求書の提出及び主旨説明を行い、春闘をスタートさせた。3月14日に会社回答があり、19日の全国統一ストを挟み、26日までに計8回の交渉を積み上げ、組合要求の獲得をめざしたたかった。

アベノミクスが底割れをし、6年目を迎えた「官製春闘」が“息切れ”するなかで、本来なら各労働組合が基本給を底上げするベースアップをめざし交渉力を高め、団結してたたかっていくことが求められていた19春闘だったが、その形を見ることはなかった。「春闘」を報じる新聞記事があまりにも少なかったことがそのことを証明している。

約40万人の社員が働く日本郵政グループ4社（日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命）のなかで、組合員1600人の郵政ユニオンは残念ながら少数派であり、一方で約24万人の組合員を擁する最大労組であるJP労組が存在する。現実的な労使関係のパワーバランスのもとで春闘における“規定力”という点では圧倒的な不利な条件のなかでも、労働者の要求を組織化し、行動をとりくみ、ストを背景に交渉を展開してきたのが郵政ユニオンの19春闘であった。

## ■春闘アンケートからはじまる

郵政ユニオンの春闘のとりくみは約半年間にわたる長丁場となる。そして、それは郵政ユニオン単独ではなく、2012年に組織統合する前から継続している文字通り「郵政リストラに反対し、労働運動の発展をめざす全国共同会議」、郵政倉敷労働組合との共同のとりくみとなっている。全国共同会議で春闘アンケートをつくり、10月から12月まで春闘要求書の基礎となるアンケート調査をとりくむ。毎日、組合員だけではなく、職場の一人ひとりの労働者に声をかけ、協力してもらう職場での活動が続いていく。「話し、協力してもらう」ことはアンケート集めだけではなく、組織拡大のきっかけにもつながるものであり、結果その



3・19 郵政ユニオン本社前集会

とりくみが組織拡大につながれば組合員の自信にもなる。

現場の組合員からは職場状況が大きく変わるなかで「毎年毎年やるのはしんどい」、「マンネリになっている」、「年末の忙しい時にやるのは苦労が多い」との声も聞かれるが、やはり大切な職場活動としてやめるわけにはいかない。19春闘アンケートは正社員2,132人、期間雇用社員2,193人、短時間社員44人、再雇用社員238人、合計4,607人のアンケートを集約することができた。このアンケートをベースに各社員の要求額を決定した。

#### ■ 要求書の提出と交渉を担う本部役員

「2019年4月1日以降の賃金引上げに関する要求書」は前述したとおり、2月18日に提出した。要求内容は第一に期間雇用社員（非正規労働者）の処遇改善要求で、基本賃金の引上げ、一時金の4.4月の支給、正社員と同様の制度及び手当を求める要求、正社員登用に関する要求となっている。第二に正社員の処遇に関する要求で、賃金引上げ要求、一時金要求、手当の改善で、第三に高齢再雇用社員の処遇改善要求と続いている。毎年悪化している労働条件関係では①要員不足の解消と大幅増員、②長時間労働の是正を求める要求を柱としている。どの要求も労働者にとって切実な要求であり、交渉のなかで各要求項目について時間をかけて組合主張を行い、会社に誠意ある回答を求めていく。

余談ではあるが、現在の郵政ユニオンの中央役員には専従役員はいない。日々仕事をしながら交渉の日は「勤務解除」（それでも約30分程度）で大手町（昨年末に霞が関から移転）の本社に駆けつけ、中央交渉を行うのが実情である。休みの日には担当となった要求項目の主張づくりを行い、役員間の意見を集約し、最終主張となる。交渉後はその日の交渉内容をまとめ、「中央闘争ニュース」を発行し、全国に発信する。また、交渉状況を見ながら、大衆行動をとりくみ、ストの準備を整えていく。近畿在住の副委員長（ゆうちょ銀行）は午後からの勤務解除で交渉に参加し、終了後遅くの新幹線で帰っていくことの繰り返しとなる。中央交渉と運動を担う本部役員の献身的ながんばりが郵政ユニオンの春闘を支えていると言っても過言ではない。

#### ■ 4年連続のベアゼロ回答

日本郵政グループは昨年度決算では4,600億円、そして今年度は2度の上方修正を行い、第3四半期決算でも大幅な黒字となり、最終的には通期予想を上回る4,300億円の当期純利益を計上する企業である。内部留保は約11兆円に上る。詳細は省くが、3月14日に示された会社回答は、正社員は4年連続のベアゼロ回答で、一時金も前年からの上積みはなかった。期間雇用社員の基本給の引上げもなかった。19春闘では各企業が前年割れであってもベースアップを実施するなかで郵政の回答はまさに“異常”としか言いようがない。

2007年10月の民営化以降の12年間で有額回答があったのはたったの3回（2008年、2014年、2015年）だけである。会社の主張は毎年「経営環境が厳しい」、「後年度負担となるベアは困難」の繰り返しである。組合は「一体いくら黒字になれば賃上げできるのか」、「賃金原資そのものを増やすべきだ」等、労働者の切実な声を反映させながら反論を展開した。JP労組は昨年と同様に膨大な当期純利益には一切触れずに「限られた財源・原資」を理由に回答日当日に「妥結・整理」した。

## ■均等待遇要求と「制度改訂春闘」

このような賃金引上げ交渉を横目に、昨年来から郵政の春闘交渉は「制度改訂春闘」の様相を呈している。18春闘において、「働き方改革」関連法案の動向とはじめてJP労組が「同一労働同一賃金の実現」から5つの手当と3つの休暇に関する均等待遇要求を提出したこと、そして何よりも郵政ユニオンの労契法20条裁判における東西地裁判決で勝ちとった成果から非正規社員の「処遇改善」を行わざるを得なかったことから生まれたものだった。18春闘で社会的に注目され、同時に大きく批判された同一労働同一賃金とは程遠い内容の非正規の処遇「改善」の制度改訂、その「財源確保」を理由に正社員の処遇の引き下げに伴う制度改訂が会社から提案され、交渉の中心課題になった経過がある。

今春闘でも扶養手当について正社員の配偶者手当の半減（1万2千円⇒6千円、5年の経過措置）とアソシエイト社員（無期転換社員）への支給制度の新設（正社員の8割支給）が提案された。この提案について会社は昨年の正社員の処遇を引き下げて非正規の処遇「改善」というやり方に対する郵政ユニオンの批判と社会的指弾を意識してか、正社員の手当の見直しは子の手当を倍額した「コストイープン」であり、アソシエイト社員の手当新設とは別の原資によるものだと主張した。その意味では、会社がアソシエイト社員の手当新設に伴う新たな原資を持ち出さざるを得なかったのは、郵政ユニオンのたたかひの成果とも言える。しかし、手当に関しては再び有期と無期を分断する提案に対し、組合は「不満を表明」し、春闘交渉の整理とは切り離し扱うこととした。今回は「65歳定年制」と「勤務時間ガイドライン」（更衣時間を勤務時間とするもので郵政ユニオンは裁判で係争中）も新たに提案され、要求書とは切り離して扱うことになった。

## ■全国統一ストを軸とした春闘行動のとりくみ



長崎中央支部のスト突入集会

4年連続となるベアゼロ回答、均等待遇に要求では扶養手当をアソシエイト社員に限定し、非正規全員への支給要請に応えなかったことに強く抗議したストとなり、全国での拠点ストは地域の多くの労働組合、団体、支援者に支えられた。

14日の会社回答を受けて、翌日の15日の第6回賃金交渉で回答に対する反論を行い、再検討・再回答を求めた。18日に行った第7回賃金交渉において会社は「精いっぱい回答でお受けできない」との考えを表明したため、本部は会社に対して19日のストの実施を通告した。今春闘のスト権は過去2番目に高い77.86%という批准率で確立された。19日には全国13拠点25職場でストに突入した。非正規組合員17人を含む63人が参加し、実施会社は日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の3社となった。



新東京支部のスト突入集会

春闘行動としては3月3日に全国から非正規組合員を結集して「非正規のつどい」(今回は労契法20条裁判の意義と裁判到達点をテーマに宮里邦雄弁護士の講演)を開催し、翌4日に「19春闘勝利! 郵政に働く非正規雇用労働者の均等待遇と正社員化を求める」本社前集会と院内集会を行った。あいにくの雨のなか本社前集会に150人が結集し、これまでとりくんできた「均等待遇と正社員化を求める」署名、25,858筆を非正規の代表3人が会社に手渡した。

### ■ たたかいはまだつづく

19春闘は3月26日の第8回賃金交渉で「これ以上交渉を積み重ねても進展が期待できないこと」から賃金交渉を終了し、「整理」した。昨年提案された制度改定に「18春闘要求書に対する回答に関わる要求書」を提出し、春闘後も継続したとりくみとなったが、今年も同じようになる。まだまだたたかいは終わらないのが郵政の春闘の特徴である。



長崎中央支部のスト突入集会

## フクシマ連帯キャラバンに参加して

武田 陽介 (全港湾小名浜支部)

3月14日から21日の8日間、フクシマ連帯キャラバンに団長として参加しました。6年目となる今年も各労働組合、民主団体の青年層が中心となり、福島、茨城、新潟、東京で現地視察、自治体要請、東電への申し入れや省庁要請を行ってきました。

14日は結団式を行い、15日は福島県いわき市の放射能市民測定室「たらちね」を訪問し、いわき駅前で行った街宣行動及び街頭アンケートを行いました。この施設は2011年に開所され、

放射能から子供や家族を守るために作られた事の説明を受けました。スタッフの方から「目に見えない、臭わない、感じないからこそ、これからも可視化して子供の安全、安心を守っていきたい。」との話もありました。いわき市は福島第一原発から直線距離で 30km 圏外から 60km 圏内に位置しています。国が指定していない地域でも、まだ放射能の危険性に恐れている人たちがいる事を知り、やはり原発事故がもたらした代償は 8 年経った今でも大きいと感じました。

16 日は、「福島 2019 原発のない福島を！県民大集会」への参加、福島駅前で街宣行動及び街頭アンケートを行いました。集会の中で、高校生平和大使の「今も、これからも原発事故について考えて行かなくてはいけない。」との言葉を聞き、廃炉が確定していても、保障の問題や、中間貯蔵施設などの問題がまだまだ山積していると改めて感じました。

2 日間の街頭アンケートでは「原発は必要だと思いますか？」という内容で、延べ 320 名のアンケートを取り組みました。

いわき駅前も福島駅前も昨年より原発について「わからない」と言う方が増えた印象でした。当時小学生や中学生だった子供たちが「原発はどんなものなのか」を、事故を経験した大人たちがしっかりと伝えなかったからこそその結果だと思います。

17 日は、双葉町出身の方の案内により、浪江、富岡と現地視察してきました。帰還困難区域は震災時と何も変わっていませんでした。安倍政権は、原発事故が無かったかのようにし、

保障の打ち切りや帰還困難区域の解除を進め、避難している人たちや、住民を苦しめている実態があることをわすれてはなりません。

18 日、19 日、茨城班は「東海第二原発 30km 周辺自治体への要請」、新潟班は「福島県庁要請・柏崎刈羽原発見学」の 2 班に分かれました。私は茨城行動に参加し、周辺自治体へ「再稼働・広域避難計画」についての要請書提出をしてきました。しかし、県や市町村が考えている避難計画には、福島原発事故の教訓が生かされているとは感じず、もっと住民を第一に考え計画を策定してほしいと感じました。



街頭アンケートを行うキャラバン隊



高校生 1 万人署名活動の皆さんと記念写真

20日は、東電、省庁申し入れを行いました。被災地を見たからこそ、話を聞いたからこそ  
の想いを意見する事が出来ましたが、各省庁はマニュアル通りで国民の事を本当に考えてい  
るのかわからない回答でした。しかし、同世代の内閣府原子力防災担当の方は、「原発は動い  
ていても、止まってもリスクを伴う発電所なので、しっかりと安全について考えていき  
たい。」と意見を聞いた時は、国もしっかりと考えてくれていると感じましたが、経産省の方  
に「脱原発を求める声が半数を超えていますか？」と質問に対しては、「例え、10割が反対  
しても廃炉になるという問題でもないし、7割が賛成しても再稼働をするのかといってもま  
た難しい問題」との回答に、自分たちの声が国に届いていない事の悔しさと、これからもつ  
と行動を起こさなくてはいけないという気持ちになりました。

最終日は「3.21 さようなら原発全国集会」に参加し、フクシマ連帯キャラバン隊の経過報  
告、想いをステージで話す事が出来ました。



最後に、こ  
の8日間を経  
験して、やは  
り「人と核は  
共存できない  
」と改めて感  
じることが出  
来ました。「福  
島  
県は復興し  
た。」と言わ  
れていますが  
、  
実際、除染土  
や放射性廃棄  
物は、まだ福  
島  
県の間貯蔵  
施設に保管  
されています。

3.21 さようなら原発全国集会で発言する武田さん

廃炉が決まった

からと言って、これから考えて行かなければならない問題がたくさんあります。

私は福島県いわき市の出身で福島第一原発から 50 キロ圏内の場所に住んでいますが、市  
には避難者と呼ばれる方がまだ帰れずに住んでいます。帰れない人がいるという事は福島  
の現状は何も変わっていません。国は帰還困難区域を解除し、避難者への保障の打ち切りなど、  
国は原発事故を無かった事にしようとしています。脱原発社会を実現する為には、労働組合  
として国に訴えることが一番大事かと思いますが、私自身、まずは一番身近にいる家族、友  
達に「自分が原発に対してどんな思いで、どんな考えなのか。キャラバンで何をしてきたの  
か。」をしっかりと伝えることが大事なのではないかと感じました。やれる事はたくさんあり  
ます。全国の原発の再稼働を阻止し、廃炉になるまでキャラバン行動は続けていきたいです。

# 東京・葛飾4労組が初の春闘共同集会を開催

須田 光照（全国一般東京東部労組）

全国一般東京東部労組の地元である東京・葛飾地域の労働組合4団体が3月19日、共同の春闘集会を葛飾区内で開催しました。

4団体は、東部労組が加盟する葛飾区労協のほか、葛飾区労連、葛飾区職労、東京土建葛飾支部です。それぞれ所属するナショナルセンターや潮流は違いますが、2016年に「戦争法」反対をきっかけに共通の政治課題をテーマに学習会や署名運動などに取り組んできました。その共闘の積み重ねを踏まえ、今回初めて共同の春闘集会を地域で持つことになりました。



この日の集会には、各団体の組合員約80人が参加しました。葛飾区労連の菅野事務局長が司会を務め、主催者を代表して葛飾区労協の三浦議長が「それぞれの団体の取り組みを共有し、4団体の共闘を発展させていきたい」とあいさつしました。

4団体からは以下のとおり報告しました。

①葛飾区職労・・・昨年秋の人事委員会勧告による大幅賃下げを阻止した経験、会計年度任用職員制度や区役所業務の委託化、区役所の建て替え問題

②葛飾区労連・・・公立学校の教員の長時間労働と「教職員給与特別措置法（給特法）」の問題、文科省が導入を検討している1年単位の変形労働時間制の問題

③東京土建葛飾支部・・・公契約条例の制定を求める運動、建設アスベスト被害の解決を求める署名運動の要請

④葛飾区労協・・・3つの争議（東部労組メトロコマース支部の非正規差別なくせの闘い、全労ユニテッド闘争団の不当解雇撤回の闘い、ユニオンネットお互いさまの日通不当雇い止め撤回の闘い）の紹介と支援要請



争議組合の紹介

続いて、JAL不当解雇撤回争議団からのアピールを受けました。その後、葛飾区職労の島田前副委員長が「平和と生活を守る行動に取り組んでいく」とする春闘アピールを読み上げ、参加者全体の拍手で確認。東京土建葛飾支部の滝沢書記次長による団結ガンバローで集会を締めくくりました。

## <本の紹介>

# 「これは共謀罪のリハーサルだ」

逮捕者のべ56人! 7か月もの長期勾留!  
空前の権力弾圧事件、なにがおきているのか

『ストライキしたら逮捕されまくったけど  
それってどうなの? (労働組合なのに…)』



頒価 1200円  
(送料無料)

連帯ユニオン編 (株)旬報社刊  
小谷野毅(連帯ユニオン書記長)  
葛西映子(漫画家)  
安田浩一(ジャーナリスト)  
里見和夫(弁護士)  
永嶋靖久(弁護士)

注文先 連帯ユニオン(全日本建設運輸連帯労働組合)  
電話 03-5820-0858 FAX 03-5820-0870  
〒111-0051 東京都台東区蔵前3-6-7 蔵前イセキビル4F

## <編集後記>

マスコミから「春闘」が消えてしまった。労働者にとって大事なことは差別・分断を許さず「団結」すること、そして企業を超えて「共闘」することである。それを「大衆闘争」として示すことである。非正規労働者が参加できるような「見える」闘いを組織しなければならない。

今回はストライキで闘った郵政ユニオンを紹介したが、非正規労働者の労働条件の改善要求を提出して闘っている労働組合は少なくない。そのような闘い、さらに地域での工夫と実践を編集部にお知らせください。そして、「労運研レポート」の読者を増やし、闘う仲間を増やしていきましょう。(I)