

国労東日本

東京都港区新橋 5-15-5  
交通ビル 3F  
国労東日本本部  
発行責任者 高野苗実  
編集責任者 伊藤隆夫  
(組合員の購読料は  
組合費に含まれます)

NO. 701  
2010年  
8月31日  
B別組織拡大  
対策会議報告

<http://www.e-nru.com>



携帯用ホームペ  
ージはこちらの  
QRコードから

# グロッキー別組織対策会議

## 報告集



2010

国鉄労働組合東日本本部

# も く じ

<b>発刊にあたって</b>	執行委員長 高野苗実	..... 3
<b>集約と提起</b>		
	新規採用者獲得の取り組みからさらなる拡大を目指して	..... 4
	1. 東日本本部の組織状況とこの間の取り組みについて	
	①点から線へと広がる拡大の流れ	
	②2010年度新規採用者獲得の取り組み	
	2. 拡大の共有化と今後の取り組みについて	
	①拡大の意義共有化について	
	②今後の具体的取り組みについて	
<b>分散会報告</b>		
	平成採用者分散会	..... 7
	貨物分散会	..... 9
	東日本分散会①	..... 10
	東日本分散会②	..... 11
<b>組織拡大報告</b>		
	郡山駅連合分会	..... 12
	高崎地本	..... 15
	柏駅分会	..... 16
<b>講演会報告</b>		
	国鉄の「分割・民営化」から23年、いま、日本の労働者は	..... 18
	—勝利的解決から次に向けて考えること—被正規雇用労働者と共に闘う労働運動へ	
	新自由主義の意図で行われた国鉄の「分割民営」化	..... 18
	労働者が自己責任・自由競争に放り出された—20数年—	..... 19
	派遣村に象徴される非正規雇用労働者の実態	..... 20
	正規と非正規雇用労働者	..... 21
	労働者派遣法「改正」案をどう考えるか	..... 23
	有期雇用労働者を守り、労働者の権利を確立しよう	..... 24
	労働者の雇用は無期雇用を原則として	..... 25
	23年の闘いを活かし労働運動発展のために	..... 26
<b>アンケートから</b>	感想と意見	..... 27

# 発刊にあたって



国鉄労働組合東日本本部  
執行委員長 高野 苗実

私たち国労の最大の課題である「JR不採用問題の早期解決」をめざす闘いは、昨年の政権交代と共に大きく前進し、6月28日に最高裁判所において鉄道・運輸機構との間で「和解条項の確認」が行われ、雇用問題は残されていますが、「裁判上の和解」解決まで到達することができました。

こうした状況を受け、私たちは、今後の国労の将来を展望しもう一つの最重要課題である組織強化・拡大の取り組みに全力を上げなければなりません。

国労東日本本部も、団塊世代の大量退職期の中で、組織の強化・拡大を最重要課題と位置づけ取り組みを進めてきました。

2006年の中央労働委員会での係争事件一括和解以降、組合員の皆さんの奮闘により多くの仲間を国労に迎え入れることができました。国労に加入する仲間も平成採用者からシニアまで幅広い層の加入となっています。

組織強化・拡大の課題で重要な事は職場・分会活動の活性化にあります。定例的な分会集会等の取り組み、「仕事・安全総点検運動」を通じて職場の活性化を図り、「技術力の維持向上」「安全・安定」輸送確立に向けた取り組みを通じ、職場において働く者一人ひとりの目線に立った労働組合、他労組組合員から選択される労働組合となるために全組合員が自信と展望を持って共に日々奮闘することが重要であります。

将来を展望する上では、若い世代の加入は重要な課題であります。一方で、JR不採用問題の解決を機に脱退していった仲間への復帰加入についても大胆に訴え拡大を図って行かなければなりません。

国労東日本本部は、更に取り組みを前進させるべく5月～6月に4つのブロックでの「ブロック別組織対策会議」を開催し、報告集を発行するに至りました。各分会での活用をお願いいたします。

本報告集発行にあたって、国労東日本本部執行委員会としての決意とご挨拶とします。

# 新規採用者獲得の取り組みから

# 更なる拡大を目指して

## 集約と提起



### 1. 東日本本部の組織状況とこの間の取り組みについて

#### ①点から線へと広がる拡大への流れ

私たち国労東日本本部は、組織の強化・拡大を最重要課題と位置づけ取り組みを進めてきました。

2006年の一括和解以降、平成採用者からシニアに至るまで、幅広い年齢層の仲間が国労へ復帰・加入を果たしています。今年度に入ってもその流れは継続し、4月には八王子で退職を機にエルダー社員が国労加入。5月にはブロック交流集会の実施にあわせ水戸で47歳の仲間の復帰。上野では27歳のグリーンスタッフの加入。そして高崎では国労として初めての社会人新規採用者の加入が実現し、新規採用者の獲得は4年連続となっています。

これにより、一昨年定期大会以降では、23ヶ月連続で加入が継続されており、一括和解以降の拡大は81名を数えています。

この間、東日本本部は分会アンケートなどを取り組み、和解の主旨を周知徹底し、公正、公平に扱うよう会社に是正を求めてきました。また、日々

の効率化合理化に対し、仕事総点検、安全総点検運動を通し、職場実態にこだわり、ひとりの悩みや怒りを全体のものとし、労働条件の改善にむけ職場から運動を創り上げてきました。それらの取り組みが継続した組織の拡大につながっていることは間違いありません。

復帰・加入した仲間は、「職場の問題をきちんと取り上げ改善させるために運動している国労の姿を見て決意した。」「やむなく一旦国労を離れたが、最後は国労で退職したい。」など加入にあたって話しています。まさに国労に対する信頼と期待が大きく広がっていることを裏付けるものです。

#### ②2010年度新規採用者獲得の取り組み

2010年度も東日本、貨物会社含め1800人以上の新しい仲間が希望と不安を胸に入社し、現場に配属されています。

東日本本部は、新採へ国労をアピールするために東京地本の協力を得ながら入社式宣伝行動を実施し、多くの新規採用者にクリアファイル、チラシ、ティッシュペーパーを配布してきました。また現場段階で取り組みをしやすくするためにポスターやチラシなどを準備し現場配属日にあわせ準

備を進めてきました。

私たちは、公正、公平な労働組合の加入条件を作るために、労働組合の説明会の実施やアドバイザー、サポーターへの国労指定、現場配属後の食事会への参加など本社、支社、現場長に対して求めてきました。

現場長への要請は、昨年までの取り組みを大きく上回り、多くの職場で取り込まれました。その結果、労働組合の説明会の実施を認める現場長も昨年よりも増加しています。仙台や長野、そして東京の各職場では、会社施設を利用したの労組説明会も認められ一定期間労組加入せず、国労の取り組みを紹介する機会を作ることが出来た職場も出てきています。

これは、今回だけで実現したのではなく、一括和解以降継続し現場長への粘り強い要請から実現しているものであり、全体が学びあい取り組んでいくことが今後の課題です。

今日の状況は、個人情報保護法やつば八事件などにより他労組も入社前に新規採用者の情報を入手することが困難になっています。いかに新採の状況をつかみ他労組よりも早く新採と接触を図るか、配属日に接触を図り国労を説明をし、加入を促すかということが重要になっています。

長野では一昨年、昨年、情報を事前につかみ現場配属日に説明会を実施したことが国労加入につながりました。そして今年も高崎で、身近な所にJR 東日本に入社するという情報を入手し、家族も含めて献身的に国労を説明することによって社会人採用者が国労加入を決めました。

一方で、管理者が新入社員に対し他労組説明会への参加に便宜を図っていた。新採更衣室と他労組説明会が同じ会議室になっていて他労組が先に加入させてしまった。白河での研修中に、支社研修後の他労組説明会に参加を促していた等看過できない事象が見られ、支社や職場によって対応に違いが見られるなど、和解の主旨の更なる徹底を会社に求めなければなりません。



## 2. 拡大の共有化と今後の取り組みについて

### ① 拡大の意識の共有化について

ブロック別交流集会では、各地方から先進的な取り組みが数多く報告されています。

※2年前に各労組15分の説明会が認められたが何をしてもよいのか悩んだ。分会情報を出していたので、取り組みを紹介しようと分会で決め説明会に望んだ。そういう経験が新採対策だけでなく、通年でつながりのある仲間に対して地区本部として国労の説明会の開催につながっている。継続することによって分会が対象者に呼びかけ参加してくれるようになっている。そこから拡大に結びついた。(神奈川)

※拡大なんて無理だと思っていたが、それぞれが個人的につながりを持っていて何気なく分会で話したらみんなが意識していることがわかった。それをつなぎ合わせ、お互いにつながりのある仲間呼びかけるようになり組織化されていったことが3名の拡大につながった。(八王子)

※国労が自分のことを会社に話してくれていたのを見ていて加入を意識していた。国労に加入したら他労組が言っていたこととは違い国労は職場実態にこだわり運動をしていた。またいろいろな組合とのつながりを持って労働者全体の運動をしていて素晴らしいと思った。そういう国労の良さを広めるなかで自分に続く加入に至った。(自動車)  
※連合分会なので職場には4人しかおらず色んなことは出来ないが、現場長との話し合いを取り組みそれをニュース化し広めている。そういう習慣が新採説明会を現場長に認めさせることにつながり、3年連続で説明会が実施できた。分会としての取り組みは旅行会と大会くらい。そこに若い人を誘って交流していた。国労も試験に合格し、仕事の上でも信頼関係が出来たと思う。そこから加入につながった。(上野)

このように拡大している職場でも最初は何から始め呼びかけていくのか試行錯誤を繰り返しながら活動をしています。分会の組織人員数や職場の規模によっても取り組みや拡大の意識に温度差があるのは当たり前であり当然のことです。

しかし取り組みの報告でも明らかなように、一つ一つのつながり、取り組みをつなげることによって拡大の意識が全体のものとなり具体的な拡大に結びついています。これらの取り組みを教訓化し、拡大の意識を共有化することが今求められています。

## ②今後の具体的な取り組みについて

新規採用者への取り組みは、年々着実に広がりを見せています。それらの取り組みを通じた拡大も毎月継続され、81名に至るまでになっています。

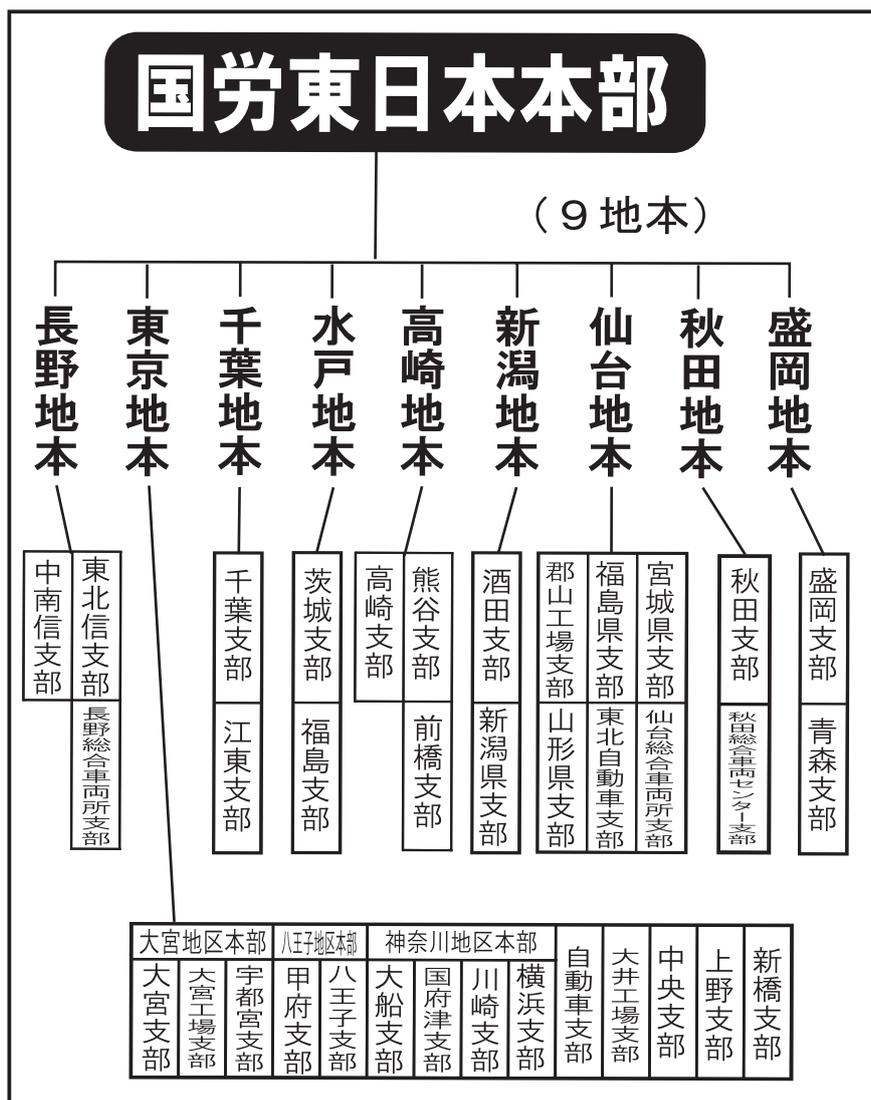
交流集会の分散会では、全参加者が個人的につながりを持っていることが報告されていました。報告だけを聞けば300人の拡大が明日にでも可能である状況になっています。しかしそうならないのは、取り組みが役員任せになっていたり、個人的なつながりから抜けきれないということも報告されています。また、今も差別されたらかわいそうという意識や最後まで責任がもてないなど何とかしたいけれども一歩踏み込めないということも言われています。それらを克服するためには個人的なつながりや取り組みから組織的な取り組みにするしかありません。再度国労全体が組織拡大を最重要課題と位置づけ、なぜ組織の拡大に取り組むのかを明らかにし強化していかなければなりません。

一括和解、そして不採用事件の解決と進んだ流れを生かし、点から線へと広がる拡大の流れをさらに面へと広げていく絶好のチャンスと位置づけ、国労運動の継承・発展に向け奮闘しましょう！

①各級機関の会議では組織拡大

の議題を設け、組織の状況を把握するとともに組織拡大を全体化する。

- ②個人的なつながりを組織的なつながりにしていくために情報を共有化する。
- ③各地方・地区本部・支部は、節目において組織拡大会議などを設定し、取り組みの教訓化と意思統一を図る。
- ④各地方・地区本部・支部はそれぞれの状況に応じて国労説明会などを開催し、国労加入を呼びかける。
- ⑤グリーンスタッフの社会人採用試験の合格に向け、現場長要請を行うなど正社員化に向け取り組みを強化する。
- ⑥再雇用者、嘱託社員の継続加入を働きかけていく。
- ⑦12月までに和解以降100名の拡大を目指し各地方・地区本部は2名の拡大を勝ち取る。



## 分散会報告

### (平成採用者分散会)



## 青年の交流を進めよう

不安・悩み  
国労の印象  
加入して感じたこと  
他労組の若い人  
国労に望むこと

**座長** 青年部長の因泥です。今日は若手が多く出席しているということで、若手の分散会を準備しました。国労に加入しての思いや先輩方に言いたいこと、国労に対して思っていること普段は言えない事など何でも話してもらい今後の国労の運動の参考にしていきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。まずは自己紹介をお願いします。

**Nさん** 長野駅で出札をしています。将来は運転士が希望です。今年1回で車掌試験に合格しました。

**Tさん** 長野駅で改札をやっています。勤務は泊まりです。乗り鉄です。

**HIさん** 信号通信区で事務をやっています。国労に加入して4年たちました。

**HAさん** 大宮車両所で台車の検修をしています。班長をやっています。

**Oさん** 今年採用されました。加入から1ヶ月です。よろしくお願いいたします。

**座長** 仕事で困っていること、不安、悩みなどありますか？

**Nさん** 新規採用者にどう教えるか悩んでいる。自分もまだ切符を出すのに苦労している段階で、教えるのも大変です。研修が多すぎる。新人研修、フォロー研修……。意味がないと思う。

## 参加者

座長	因泥青年部長	
長野地本	Tさん	19歳(加入2年目)
	Nさん	20歳(加入3年目)
東京地本	HIさん	28歳(加入5年目)
	HAさん	29歳(加入2年目)
高崎地本	Oさん	31歳(新規採用者)

**Tさん** 新採が入ってきて上になったが、仕事を教えられないでいる。なめられないようにという感じで接している。そんな感じなのに何かあると責任と言われるのは困る。提出物がやたら多い。提案、小集団、時代に伝えるメッセージなど。職場を良くするためならわかるが、評価の対象にするためにやっけておかしいと思う。

**Oさん** 入社から2ヶ月。今は仕事を覚えることに集中している。国労に加入してから東労組は何もしてこない。ただ役員で一人だけ挨拶もしてくれない人がいる。他の人は普通に接してくれている。

**HAさん** 賃金が安いこと。手当でもなく大変。講演で話していた貧困率でいえば下のほうだと思う。

**座長** 国労に対する印象はどうでしたか。

**HAさん** 研修中に貨物労組に強制加入させられました。職場に行ってプライベートで国労の人と付き合うことが多く、国労のことを知っていきました。貨物労組は何もしていなくどっちが良いのかと考えたときに国労のほうがまともな組合だと思っていました。

**Nさん** 最初から国労なのでわからないが、若い人が頼りにしているのは国労ということはわかる。

**Tさん** 自分も国労に入ったので、仕事が出来て面白いというのが国労の人の印象です。中にはいい加減な人もいますが、それは東労組も同じ。

**HIさん** 国労のほうが職場で言いたいことを言っている。当たり前のことを言っていたので、印象は良かった。

**Oさん** 色々悩んで国労に加入した。職場に行っただけで感じたのは、国労は助役や主任など肩書きをもった人が少ないということ。肩書きも主任まででそれも少数ということで、心配したし怖かったです。

**座長** 国労に加入して感じていることはありますか

**Nさん** 組合費が高いと思います。それに若い人が少ない。東労組も分け隔てなく接してくれますが、同期の人との交流が減ったのは少し困る。先輩、後輩とは楽しく過ごしています。休みがなくなるほど集会などに行くのは困ります。

**Tさん** 同期とのつながりが少なくなってしまうのは残念です。仕事では分け隔てなくみんな接してくれています。今感じているのは、今日のような集会などがあると年休で参加となるので大変です。青年部での交流は楽しいです。

**Oさん** 試験の募集があり、国労の先輩は受けていなかった。なぜ受けないのか聞いたら「あんなもん受けない」と言っている。それには疑問を感じた。

**HAさん** 試験で言えば、和解したんだから考え方を覚えてもらわないと国労が大きくなれないと思う。差別を受けていたからというのも理解するが、態度で見せてもらわないと若い人は躊躇すると思う。

**座長** 他労組の若い人は国労にどんな印象を持っていると思いますか

**Nさん** 自分が東労組にいたら抜けられないと思う。色々言われそうだから。イメージは悪くないので何とかなるとは思います。

**HAさん** 職場で仕事を仕切っているのは国労。班長も国労が多い。それだけ国労が仕事できる。イメージ良いのは明らか。そこを出していくことが良いと思う。

**Tさん** 組合の話は同期とはしたくない。親がJRという人もいますので……。レクなどには誘ってみたい。休みが変更されている人もいます。不満を言っているのでも、そういう人と話してみたい。国労がメインの飲み会に参加する若い人がいます。参加すると東労組の分会からいろいろ言われている人もいますので気を使う。それでも参加するのは国労の印象が良いからだと思う。

**Nさん** 若手だけだと何かする時に自分も誘ってくれる。東労組の年配の人がいると誘われたい。こっちが誘うと来てくれる人が何人かいる。そこは違うところ。

**座長** 国労に望むこと。今後やりたいことはありますか

**HAさん** 報告にあったように郡山のようなことが出来ればよいと思う。大宮も今年は国労が先に新採に接触が出来た。そこは支部の意識だと思う。加入しなくても次につながると思う。意識を変えなければならぬと思う。特に先輩方。

**Tさん** 青年部の交流は若い人が国労にも多くいることが分かり良い経験になった。また参加したい。

**Nさん** 車掌になるが、仕事を覚えががんばりたい。

**Oさん** まだ何も分からない状態。仕事に集中しががんばる。

**HIさん** 各地方や職場など様々な場に出て行って、今日のことを伝え仲間を増やすために訴えていきたい。

**座長** 国労に若い人が多くいることが改めて確認できた。青年部としても交流会などを開催しているが、今後も継続していく。そして仲間を大切に、職場を働きやすくするために今日の話参考に一緒にがんばっていきたくと思います。ありがとうございました。

## 分散会報告

# (貨物会社組合員分散会)

職場にある  
アキラメムードと

堂々と文句を言いたい意識

## 国労に自信を持って進もう

第6分散会は貨物の組合員4名と東京地本副委員長、エリア執行委員の2名が加わり、貨物職場における組織拡大に向けた展望と今後の取り組み方について議論をしてきました。

まず始めに自己紹介を行い、運転職場からは黒磯機関区、秋田総合鉄道部、検修職場の長岡車両センター、駅職場の梶ヶ谷ターミナルの仲間より参加したそれぞれの職場の状況について、報告を受けました。

議題として、今国労全体で機関をあげて組織拡大に取り組むようになり、東日本会社で若者を中心に組織拡大が相次いでいる中、貨物職場の拡大が完全に止まってしまっていることについて何が原因であるのかを分析してみました。

共通して出てきた意見として、貨物会社の国労組合員が大量退職時代を迎え、職場の社員構成が、貨物労に所属する青年にとって代わられ、毎年若返っていること。そして、貨物は賃金、労働条件から福利厚生にいたるまで、JR最低を更新し、今年は、定期昇給カットまで踏み込まれているにも関わらず、不満はあるが、職場全体の志気が低下しアキラメムードが蔓延していることがあげられました。また、その背景として、若手社員は常日頃から会社から赤字の宣伝を聞かされ、所属している貨物労までもが、春闘前から、闘うどころか、会社の危機、と雇用不安を声高に叫び、会社を黒字化しなければ、我々の未来はない、共に血と汗を流して、貨物労組合員の雇用を守ろうなどと、宣伝していることを

信じきっている若手社員が多いことが伺えました。

しかしながら、そうはいつでも、こんな期末手当じゃやっつけられない、組合は何で闘おうとしないのかと、自らの所属組合に怒りと不信を抱くものがあることも事実であり、貨物労から心が離れている者も少なくありません。こうした、怒りや不満、職場と自らの生活を何とかしたい。堂々と会社に文句を言いたいという要求を代弁してくれて、しかも加入による不利益がないとなれば、まさに国労こそ、若者が真に求める、まともな労働組合であると自信を持つことが必要であり、堂々と国労加入を訴えようという意見でまとまりました。

これからの組織戦に打って出るには、退職間際でいまさらというアキラメや、どうせそのうち国労はなくなる、などと、悲観的になったのでは前に進まない、国労は、貨物会社が抱える構造問題をよく分析している。このような取り組みを若者に分かり易く話して納得してもらい、貨物労や、会社の思想攻撃を跳ね返し、我々の運動にいつか加わせたい。いままで、自分の職場で加入したことはなかったが、加入した分会の話を知ると、なんだか職場が楽しくなりそうでいいな。などと分散会の最後には参加した仲間から加入させたいという理想や想いが、いままでの遠慮がちなたまから、一筋の光が見えたような明るい笑顔もみうけられました。組織拡大への取り組みの一步として有意義な時間がすごせました。

報告者：座長 因泥青年部長

## 分散会報告

### 第2分散会報告

# 組合員ひとり一人が行動しよう

第2分散会は秋田地本の座長ではじまり秋田地本、神奈川地区本部、東日本本部からは武田組織部長の8名が参加し、それぞれが自己紹介後、

1. 執行委員会の開催状況と主な議題。組織拡大、職場の問題点改善に向け取り組んでいること。
2. 新採対策についての取組み状況。
3. 拡大対象者について個人的、分会として取り組んでいる人がいるか？加入を呼び掛けているか？などの問題提起にそれぞれが職場や分会、支部、地本などの状況報告をして学び合い意思統一しました。

1項については秋田地本からは支部、分会執行委員会は月1ペースでしている。集会もたまにしている。一方組合員が少なくなり連合分会のため班集会は開いているなど報告されました。

神奈川地区本部からは毎月第2土曜日など期日を決めて執行委員会を開催している。分会執行委員会も月1で行っているところや駅職場は分会執行委員会はしていない分会の方が多いが朝昼晩の飯作りをしているのでその食事中に情報の共有化等は出来ている。分会大会も開催出来ない歓送迎会が唯一の集まる場。分会執行委員会を年間50回している大会にも50人中ほとんどの人が参加してくれるが発言はない。

2項と3項についてです。組織拡大、新採対策については入社式後直ぐに東労に加入してしまうので何も出来ない。若い人が配属されない。(秋田地本)などの一方で、国労過半数以上の職場で一昨年から社会人2名翌年プロフェッショナル2名と配属されるようになり地区本部組合説明会にも参加して貰える関係になっている。2年前から社会人が来るようになったのでゴルフや旅行と一緒にいる。分会で議論し、会社レク、小集団など若い人が参加することにも積極的参加し分会全体が組織拡大を意識しているなど小集団に参加し若い人と繋がりを作り組織拡大を模索している(神奈川)という報告もあった。新採対策行動は殆どの人がやり切れていない。上部機関任せになってい

るのが実態で分会ではやり切れていない。組合説明会開催の申し入れはしているがさせてもらえない。申し入れすら出来ない。(神奈川)などの一方で国労とJR労組の職場では国労二人しかいないがここ2年で主任職に合格し、組合説明をしても良いと会社が変わってきた(秋田)という職場もある。まだまだ職場から昇進試験問題など国労差別選別が無くなっていない実態があるので今の若い人たちは飲み会や遊びは国労、仕事を教えて貰うのも国労なのに何故一線を越えない「良い所取り」の状況。国労の人はいい人だけで終わってしまっている実態。そこから先になかなか進めないのは、やはり「あっせん申請」したように助役、科長が東労組合員というのがネックになっている。(神奈川)職場のイニシアチブを取るために国労からも主任、助役、科長を出すために受験資格がある人には受験するように訴えお願いしている。職場の中に入り何かしらのリーダー(小集団など)になり接点を作り組織拡大の芽を増やす努力をしている(秋田)など何処の職場からも組織拡大を意識し何らかの行動、レク、旅行会など利用して若い人との繋がりを作るために取り組みをしていることが報告されました。

第2分散会の意思統一として組合員ひとり一人がアクションを起こし、趣味や世話役活動、会社レクなどを通じて若い人との繋がりを持ち信頼関係を築いて組織拡大運動をしていくことを確認しました。

報告者：神奈川地区本部 小澤



## 分散会報告

### 第5分散会報告

# 自信を持って国労加入の「呼びかけ」を

第5分散会では、この間職場で取り組んできた新採対策、職場での新採とのかかわり等について各職場から報告されました。

水戸の仲間から分会の組対会議は、3ヶ月に1回程度開催していますが、新採が配属されたときには、東労組と話し合い説明会を開催し、組対グッズ・ビラ等を活用しながら国労加入を呼びかけていることが報告されました。さらに、日常的な世話役活動を行ない「個人的に繋がりを造りことから始めて組織全体の活動として取り組んでいる。」「レク・飲み会などに誘い交流を探めるなかから信頼関係をつくり、国労加入をすすめていきたい。」「駅職場に配属され、ある程度の信頼関係をつくるが車掌試験に合格し車掌になると、いままでの繋がりが白紙になってしまう。引継ぎを充分におこない今後の組織対策に繋げていきたい。」等の報告がされました。

東京の仲間からは、「新採は毎年配属されるが東労組の若手にガードされており、なかなか話しが出来ない。会社主催のレクレーションに国労も積極的に参加して、信頼関係を造り、さらに国労のレクにも参加を呼びかけ参加してくれるが、加人には至っていない。」また東京地本では、「奇数月に職場周りを行い現場で働く組合員の『生の声』を聞く行動を続けている。」と報告され、「新採対策として分会では、一昨年は業務終了後、昨年は東労組と相談して組合説明会を開催し、今年は駅・東労組・国労の三者で相談して組合説明会を行ってきた。」など具体的報告がされました。

仙台からは、分会レクに東労組の若い社員の参加を募ると、3～4年目の社員が参加してくれ、新採対策として歓迎会を開催しました。3名の参加があったが、加入には至っていませんが、昨年は加入ビラ・パンフレットなどを流すことが出来たが、「今年は会社が新採を一日会議室にカンヅメ状態にしており、接触することが出来なかった。」など攻防の実情が語られました。

それでも2～3年目の社員に、「組合は自分で

選択して加入するものだ」と事あるごとに言っています。しかし職場の特情とし、二世社員が何名かいますが「東労組以外に加入しようとする」と反対される。自分の意思で選べない。」と不満をもらす東労組の社員がいる事もこれまで築きあげてきた「日常的な付き合い」のなかから明らかにされてきています。

次の課題として、「いかに新規採用者を獲得するか」の議論となりました。

各地方から出された意見として、「日常的な繋がりから信頼関係をつくり関わって行く事が大切である」、職場では東労組の若い社員が立場上言えない事を、彼らに代わり会社に対し意見していくなど、若い東労組組合員に「国労の人は自分達をキチンと見てくれている」「国労の人は頼りになる」等の共感させられる運動を展開していく必強があると考えられます。

今までの世話役活動を継続していくことも大切なことです。さらに一歩進んだ行動を展開していく事が必要となっています。私たち国労が思っているほど彼らは弱くはありません。自信を持って国労加入の「呼びかけ」をしていく事が大切だと思います。

最後に今回の組織対策会議に参加して感じたことは、各地方・職場で創意工夫をして組織強化・拡大運動を取り組み、一定の成果をあげている報告を受けて、自分も職場でより一層頑張っていこうと思いました。

報告者：新橋支部 田中



## 組織拡大報告

# 継続することが

# かに!!

## 郡山駅連合分会

## 新規採用者獲得行動を取り組んで

### 1. 組織拡大に向けた分会活動

郡山駅連合分会は、郡山駅を中心に新白河、白河、矢吹、須賀川、安積永盛、本宮、小野新町、船引、三春の各駅、郡山運輸区、郡山総合車両センター郡山派出、ビジネス駅ネットセンター、JRテクノサービスに所属する組合員70名で構成しています。広範囲に組合員がいることから執行委員会の定例化、分会集会、分会家族交流会など計画的に集まる場を設定し、分会の運動を全体化する努力を重ねてきたところです。

この間、国労の最重要課題である組織拡大を実現するために、労働条件の改善に向け、職場訪問の実施、他労組の仲間の声も取り上げながら職場改善要求の集約などを行い、それをもとに現場長要請などを取り組み、ニュース化し仲間に戻すという基本的な運動を繰り返し行ってきました。そうした運動を続けていく中で、一括和解以降、郡山駅連合分会に関係する仲間が5名、国労に復帰・加入してきています。

分会では、3年前から新規採用者の獲得に向け、

組合説明会の実施やサポーターの国労指定などを現場長に要請してきました。

3年前は、組合説明会を行うために会議室利用を申し込みましたが、前例がないので説明会は認められないという対応に終始し、説明会どころか新入社員と接触することも出来ませんでした。

昨年は早くから現場長に要請を始め、何とか駅の会議室を借り説明会を実施しました。しかし、すでに東労組に加入している状況で、国労の存在を知らせるといった説明会でした。

今年は何としても国労が先に説明会を行い新採用者を実現するために、1月の執行委員会から議論を重ね意思統一を図ってきました。しかし、これまでの状況があったことから執行部をはじめ仲間の気分は、「どうせ取れない」「国労に入れても大変だ」というものであり、「なぜ組織拡大が必要か」という私たち自身の根拠を明確にすることが求められていました。



## 2. 組織拡大の意義の確認

執行委員会や職場で意見を聞くと、さまざまな声が出されました。

- ①あと10年で職場に国労がいなくなる。自分が退職するまで職場は今のままで推移していくと思う。新採を取らなくても特に困らない。
- ②新採を入れたら大変だ。どうやって面倒を見るの？
- ③国労には愛着がある。しかし、「国鉄労働組合」というネーミングは変えたほうがいい。JRになって23年。若い人に説明するのは大変だ。
- ④国労は「反革マル」でJRユニオンと合併しJRで多数派を握るべきだ。
- ⑤国労運動を継承しないとだめだと思う。今は俺らがいるから職場の競争はこんなもんだが、俺らがいなくなったらもっと労働者同士の競争が激しくなる。
- ⑥国労のような労働組合がなくなったら、護憲・平和運動が消えていく。
- ⑦俺らが退職して年金暮らしになったとき、若い世代の運動がなければ、年金制度さえ維持できない。国労運動がJRからなくなれば改悪がもっと進む。
- ⑧組織拡大は俺らの意地だ。国労を増やして力関係を変えなければ。
- ⑨職場で運動することにより国労の存在感をアピールし拡大に結びつけることが基本だが、革マルの本性をもっと暴露する必要がある。
- ⑩国鉄採用組みがいなくなったら、革マル指導部の東労組が会社を牛耳っていく。素直な子たちがそんな組合にいるのはかわいそうだ。  
などさまざまな意見が出されました。

執行委員会としては、「組織として組合員の拡大は最重要課題であり、国労運動を継承・発展させるために新採獲得行動を取り組む」という方針を再確認し、この間取り組みを行ってきました。まだまだ「なぜ

新採を取らなければならないのか」という根拠は、組合員一人一人に確立されているわけではありませんが、取り組みを通じて国労という組織に対して、組合員の自信が拡幅されたような雰囲気が職場で感じられるようになりました。

## 3. 2010年度新規採用者獲得行動

分会全体の意思統一のもと、新採獲得に向け具体的に3月中旬から準備を進めてきました。時系列で紹介します。

### ※3月中旬

会社側に新採獲得行動の一環として「組合説明会」実施のため、駅会議室の便宜供与を申し込む。しかし会社は「本社からの指示があり、新採への組合勧誘において特定の組合に便宜を図ることは出来ないので貸せない」と断ってきた。その後の議論で、「三組合で実施するなら便宜供与してもいい」と返答。

### ※4月はじめ

分会長が、東労組とユニオンの代表に「新採が組合勧誘で股さきになるのは可哀相なので、三組合合同で組合説明会をやらないか」と打診。ユニオンはOKするものの東労組は返答なし。

### ※4月12日

突然東労組が「新採配属日に会議室の便宜供与を申し込む」が、会社は「国労に断ったので、東労組にだけは貸せない」と返答。

### ※4月13日

東労組の代表が来て、「4月22日は三組合で説明会を実施したい」と口頭で申し入れをしてき



た。国労として、「4月22日に歓迎会を行うことを決めているので持ち帰り協議し返答する」とした。

#### ※4月15日

東労組に三組合の組合説明会に同意する旨を文書で回答。

#### ※4月17日

三組合の代表が集まり、組合説明会の順番と歓迎食事会の日程を覚書で確認。

#### ※4月19日

会議室便宜供与申し込み

#### ※4月22日

午前中、東労組が「組合説明会は出来ない。4月17日の確認は破棄してほしい」という申し入れ。16時頃に東労組から「やはり説明会を行う」という連絡があり確認通り勤務終了後、東労組、国労、ユニオンの順番で30分ずつ説明を行った。※東労組は本部組織部長、本部青年部が来ていて、ユニオンの説明が終わるまで監視していた。

#### ※4月26日

東労組歓迎会。18時開会予定であったが、本部組織部長が新採を支部事務所に連れて行き、加入手続きを行い、歓迎会の開催が1時間遅れた。(後日談)

#### ※4月27日

国労歓迎会。新採11名全員が参加。サポーターの一人が、4月28日のユニオン歓迎会には「新採が出られない」とユニオンに断りを入れた。そしてユニオンは歓迎会中止を決定。その後ユニオンから「国労の歓迎会に出席させてもらえないか」と相談され、分会で協議しユニオンの代表が参加。また、歓迎会の別室では、東労組が監視していた。

#### ※4月28日

ユニオン歓迎会中止。正式にはこの日に加入したと思われる。

## 4. 取り組みを終えて

新採獲得の行動は今年になって急に出来たわけではありませ

ん。説明会が出来るまでは2年かかり、歓迎会は3年かかりました。それは、3年掛かりで会社と東労組の対応を変えたということだと思っています。

はじめに紹介した通り、現場長との意見交換など日頃から話し合いが出来る状況を作ってきたことも、新規採用者の説明会の要請や歓迎会の実施結びついたと思います。それが和解の主旨の周知にもつながっていると思います。

今回の行動では、何よりも新採の皆さんに国労という存在を知ってもらうことが出来たこと、そして歓迎会では、出席してくれるのかどうか不安がある中で、新規採用者11名全員が出席してくれたことにより、分会全体が情勢の変化の確認と国労加入を勝ち取れるのではないかという自信につながりました。

残念ながら今回の行動で新規採用者の国労加入は勝ち取れませんでした。1週間未加入の状態を作り出し、現場で国労の働く姿、運動する姿を見ることが出来ました。

和解以降、新規採用者は真っ白なままで職場に配属されるようになっていきます。東労組でさえ自分たちが動かなければ情報もなく加入させられない状況になっているということが今回の行動で明らかになったと思います。分会としてさらに組織拡大の意義を全体で話し合いながら今後も運動を続けていきたいと思っています。

報告：郡山駅連合分会千葉敏弘書記長



## 組織拡大報告

# 躊躇しないで前に進もう

高崎での活動と大和田さんの加入を受けて学んだことを報告したい。組織拡大に様々頭を使ってきたがなかなか数に結びつかなかったが、今年の2月に前橋支部・沼田分会のおかげで太田さんの拡大。このことで地本、各分会・各班が本気になった。

これを機に組織拡大の交流集会、機関会議を開催する折に、「叫んでいたが本当に本気になっていたか？」という思いがあった。国労の状況や思いを伝え、最終的に大和田さんに加入していただくことになった。はじめは加入してもらって大丈夫だろうか？と思いました。だが、国労にいたからといって試験に受からないとか受かるとか、彼の人生がどうのこうの、じゃあ何が出来るのかなどと思うと、大国労のときだって試験に合格しない人はいた！和解の前だって試験に合格した人はいた！んです。私たちが若い人に責任を持ってなんて言えるわけない。職場で若い人たちに国労の



組合員は仕事も遊びもちゃんと教えている。だとするならば躊躇する必要はないし自信を持って加入を進めなければならない。これは大和田君の加入で勉強させられた。更には、元国労の皆さんにも呼びかけをしています。彼らは抜けて行ったという思いを彼ら自身が持っています。だからなかなか来ると言いだせない。気が向いたら来てくれるでは絶対来ない。一定の時間を決めて説明をして呼びかけて、最後は加入用紙を持っていかねばだめだと思います。今、高崎では地本・支部がオルグ活動に入っています。少しずつ盛り上がっています。私たちの攻め時は今。問題が解決し、そしてこのことを持って、元国労の組合員、若い人達にも、全てがフラットになった今の状況を訴えて、国労に来て職場で働くことが一番幸せであり安心して働くことなんだ！と自信を持って進めるべき。頭で考えることも必要ですが、今は一歩手を伸ばして相手の懐に手を入れるくらいの気持ちでやらなければ組織は戻らない、また若い人の拡大もできない。それを高崎の地でひとつずつ実行し、数字をエリアに報告出来るように現場でがんばります。皆さんもぜひ現場で突きつけましょう。「国労に来い・入れ」と突きつけましょう！

報告者：高崎地本・尾臺組織部長



5月28日付けで柏駅連合分会の柏駅で、伊藤君・27歳のGS（グリーンスタッフ）社員の青年が東労組から国労に加入となりました。職場の状況含めて報告をします。

1、職場の状況です。

柏駅は、常磐線の中でも大きい駅で、社員は67人（以下、4月現在の数字）。組合の内訳は、

国労4人・ユニオン1人・残りは駅長以外すべて東労組です。

社員構成では、契約社員のグリーンスタッフ（GS）24人・正社員43人（駅長・助役11名）で、平均年齢35歳という非常に若い社員中心の職場で、会社にすれば自分たちの言うことを聞かせやすい、非常にやりやすい職場です。

更に、GSが24人と多い中で、彼らの希望は正社員採用ですから、会社には文句が言えない、むしろいかに自己アピールするかで正社員試験に有利にしたいと考えるのが、ある意味普通で、何が査定に結びつくかわからない中では先の見えない競争をさせられています。会社は巧みで、こうしたGS社員の状態を利用し、一方で若手の正社員の尻をたたくといった、いわばやりたい放題の職場です。

2、国労の取り組み

こうした若手中心の職場で、この間国労として何をやってきたのかというと、2～3ヶ月に1回程度の現場長との話し合いと、不定期ながらニュースの発行、そして、組対という部分では休憩時間を使用しての新入社員配属日の組合説明会（3年連続）や、花見などの分会の親睦会くらいでした。

**NRU 柏連合分会だより No.38 2010/ 6/ 1**

**祝 国労加入 伊藤 宗雄 さん (27才) 柏駅 GS**

5/28付で東労組を脱退し、国労に加入。分会は同日会社側に、「不利益を課さないよう」申し入れ、翌日には東労組分会長に、「嫌がらせ等しないよう」申し入れた。  
雇用と生活の心配をすることなく、健康に人間らしく働き続けられる職場・会社を作るために、勇気ある決断をされた伊藤君を励ましていこう。

**解決へ大きく踏み出した JR 不採用事件**

4/12、国労など4者4団体は、4/9に民主・社民・国新・公明各党が政府に申し入れた政治解決案を受け入れることを表明し、国労は4/26の臨時全国大会でこれを確認した。  
分割民営化による不当な採用差別から23年、原告団への支払総額は、約200億円。JRへの200名位の雇用は、残された課題である。  
なお、闘争団生活援助カンパは、6月及び夏選手当まで徴収されます。

第78回 臨時 全国大会  
高橋伸二 委員長あいさつ より

JRに採用された国労組合員が自ら厳しい差別を受け続けたにも拘わらず、解雇された仲間・家族を物心両面から支えるカンパを継続してきた『仲間を守る』その思いと信念こそが国労組合員の連帯を指し示すもの

**10 春闘で、多くの署名をいただき、ありがとうございました！**

分会は10春闘で、「5等級までの昇格は勤続年数と面接試験のみとすること」「55歳以上の賃金減額措置廃止・昇給見直し」「勤続1年以上の契約社員の正社員化」などを要求する国労東日本本部の「制度改善要求」署名活動を取組んできました。4駅で、東労組所属の皆さんを含め、計43名の方（国労以外の社員21名）から署名をいただきました。国労は要求実現に向けて頑張ります。

**当面の予定**

- 6/03 上野支部野球大会 1200～ (次回6/17)
- 6/11 分会財政部長会議 1000～、1800～ 地本
- 6/12 国労東京労働講座 1330～ 王子岸町ふれあい館
- 6/12～6/23 全国・エリア大会代議員選挙
- 6/18 支部連協交流会 1030～ 地本
- 6/26 支部分会長会議 1030～ 地本
- 7/14 常磐地区協分会代表者会議 1030～ 松戸労働会館
- 7/28～7/29 国労全国大会

※ 3/21付 分会執行委員会報告を中心としたニュースは、No.37 とします。

また、分会運動といっても、4 駅からの連合分会でなかなか勤務を合わせることも大変で、全員の結集も年 1 回の旅行と大会くらいで、労働条件や日々の諸問題も各職場での対応にならざるを得ないのが実態です。ただ、この 2 年くらいは分会役員のがんばりで、執行委員会で分会行事もスケジュール化し呼びかける中で、徐々に組合員の集まりもよくなり、情勢の変化や、機関紙などで頻繁に組織拡大報告がされる中で、「拡大」を意識しだしていたことも事実です。

### 3、仲間の拡大

さて、今回の加入ですが、彼は今年で 3 年目 (GS2 期の採用)、以前は塾の講師・先生をしていました。若手の面倒見もよく、そうした性格から、東労組の GS 分科会発足とともに役員も担っていました。

ところが、ある時、東労組内の問題をきっかけに彼を取り巻く状況が一変しました。

精神的に疲れているのは誰の目にも明らかで、国労としては個別に悩みを聞いてあげるくらいの関わりでした。

こうした中で、今年に入り、東労組を辞めると言う噂が出始め、当然そんな状態で東労組を辞めるということは、非常に厳しい立場に追いやられるのは目に見えていますから、呼び出して本人に話を聞き、国労を選択する道もあることを彼に訴え、その後交流を深める中で決意してもらいました。

### 4、加入後の状況

加入後の状況です。当日は、彼は休みでした。東労組分会長や GS の役員からの電話はありましたが、あらかじめ想定される東労組の行動について教えていたので、そんなに動揺もなく、今は何もありません。

むしろ、私自身が一番心配だったのが加入後の周りの、特に同じ職場の若手の反応でした。

東労組は緊急の職場集会、上部役員参加のもとで、3 日間開催したものの、集まりは悪く中には、内容がくだらないと途中で帰る若手や、組合

所属は付き合いに関係ないと集会を欠席する若手など、・・・考えていた以上の様子でした。

裏を返せば「今まで何もやらなかった東労組分会が何をいまさら・・・」と、いうことなんだろうと思います。

現に、昨年 1 年で、職場では 2 名の GS 女性社員が精神的に疲れてしまい退職するなどの事象が起きています。

その意味では、職場での労働組合の意義はますます強まっています。今回の伊藤君の加入は、困っている仲間・悩んでいる仲間を放置しない、正直言って今の分会には問題解決する力はないかもしれないけども、一緒に考える事、労働組合の基本の大切さを教えてくれました。

### 5、最後に

自分の職場での「拡大・加入」は夢にも・・・思いませんでした。

しかし、きわめて少数の国労ですが、この間の職場でのささやかながらも、職場の問題を取り上げての、現場長との話し合いや、不定期ながらもニュースの発行、取り組みで、労働組合、働く仲間としての信頼、または、試験に合格する中で会社も仕事の責任も公平・公正にしていますから、月報などの仕事もやらされる仲間がいるなど、その意味では、仕事の信頼も得ていたんだろうと思います。

今回の加入は分会にとって一番の活性化であり、大きな一歩です、同時に GS の仲間を迎え入れ、新たな責任と課題も出てきました。

6 月 5 日、歓迎会を開催しました。本人から「知らずに東労組加入の印を押し、気が付いたら青年部の役員になっていた。職場の問題に東労組は何もせず、自分の力のなさも感じた。国労はいろいろ考えてくれて、自分も国労でやっという決意した。」と、報告されました。

どこにでもある問題だと思えます。国労予備軍はたくさん存在します。

ともに頑張りましょう。

報告：柏駅連合分会伊藤隆夫

# 国鉄の「分割・民営」化から23年

## いま、日本の労働者は

勝利的解決から  
次に向けて考えること

## 非正規雇用労働者と共に闘う労働運動へ

国鉄の「分割民営」化から23年、採用差別問題に対する闘いも、熾烈を極め、長期の闘いとなりました。その間、国労東日本本部顧問弁護士である福田護弁護士、海渡雄一弁護士には言葉では表せないほどのご尽力を頂きました。両弁護士には国労東日本本部の企画した「ブロック別組織拡大対策会議」にもお忙しい中をお二人が分担して参加し、貴重な提起をして頂きました。

福田弁護士からは、「弁護士になったのが今から28年前、国労の闘いと弁護士としての仕事・生活をご一緒させて頂いて、私にとってもライフワーク」、日弁連事務総長に就任された海渡弁護士からは「国鉄の「分割・民営」化の時32才、最初はデモの付き添い、その後「国鉄の「分割・民営」化に反対する国民会議に関わり、以降、新宿車掌区事件に関わり、賃金差別問題を中心として多くの国労事件に関わってきました」と話され、国労と共に歩んでこられた歳月を共有し、そのことをともに喜べる日が来たことに感謝申し上げます。

両弁護士には同じテーマでお願いし、4回に亘って講演して頂き、貴重なレジュメも頂きました。今回は紙面の制限もあることから、その内容を国労東日本本部の責任でまとめさせて頂き、組合員の皆さんに報告することと致します。

### 新自由主義の意図で行われた 国鉄の「分割民営」化

国鉄闘争の解決を迎えるに当たって、この闘いが今日の労働者の置かれた状況と、歴史と労働運動の中でどのように考えていくのか。何を、今後活かしていく必要があるのかという点に触れながら話していきたいと思います。



福田護弁護士



海渡雄一弁護士

#### 【資料1】規制緩和と国鉄分割民営化

○国鉄分割民営化

★1982.7.30 第2次臨時行政調査会第3次答申が国鉄分割民営化を提唱。

1985.7.26 国鉄再建監理委員会答申

1987.4.1 分割民営化、JR各社発足

★中曽根首相

「戦後政治の総決算」「国鉄分割民営化は行政改革の203高地」

「国労が崩壊すれば総評も崩壊するということを明確に意識してやった」

民間活力の導入、企業人教育、親方日の丸意識の払拭、意識改革

膨大な国鉄所有地の民間企業への払い下げ

★職員の大量整理と新規採用方式

32万人→27万人→21.5万人

「余剰人員」整理と同時に組合差別をする仕組み

★採用差別の具体的方法

①職員管理調書による「勤務成績評価」

「職場規律の是正」への態度、「現状認識」ができたか

懲戒処分歴（1983年4月以降の処分のみを評価対象とした点）

②停職6か月以上又は停職2回以上の者の排除（定員割れの本州・四国で）

#### 【資料2】新自由主義改革は不安社会を生み出した

競争が激化することで、落伍者は解雇され、生活していくことが困難とされ、最後は犯罪を犯して社会から隔離されてしまう。このような競争社会では、自分も落伍者となるのではないかという根深い不安感が蔓延し、他者を敵と見なさざるをえないぎすぎすした社会となっていく。パワーハラスメントの横行やうつ病・メンタルヘルスの悪化、自殺が激増する労働社会の現実、新自由主義が生み出した不安社会そのものである。

今立っているのではないかと思います。

実際に、一大転換点になるかは、我々がこの闘いを活かし、努力していくことにかかっています。そういう意味では、大変にやりがいのある時期を迎えていると思います。

国鉄に対する規制緩和政策は、ヤミ・カラ攻撃から始まり、1982年の「第2臨調」で国鉄の「分割民営」化が言われ、1987年に強行されました。【資料1】戦後政治の総決算の「203高地」といわれ、国労を潰すことで総評を潰すと、当時の中曽根首相が明確な意図で行ったことが明らかになっています。

このことは、労働法制の改悪とも密接不可分なのですが、労働者派遣法が成立したのは、国鉄の「分割民営」化攻撃の最中の1985年です。一昨年の年越し派遣村【資料4】に象徴される労働者派遣が公に認められるようになりました。それが、規制緩和・新自由主義の象徴であり、格差と貧困の象徴でありました。このことが、国鉄の「分割民営」化と軌を一【資料3】にしていたことは、今改めて振り返って位置づけておく必要があると思います。

そして、国鉄の「分割民営」化は、単に国鉄を分割民営化し、「民間活力」「企業人意識」を導入し、「親方日の丸意識」を払拭し、「余剰人員」と言われる人たちの「首切り」「人員整理」をする為の手法だけの問題ではありませんでした。膨大な国鉄私有地を民間に払い下げ、新自由主義【資料2】の規

制緩和政策を進めました。大変な土地の高騰が始まり、バブル経済へと導き、あの狂乱経済のスタートも、国鉄の「分割民営」化が拍車をかけました。規制緩和・新自由主義経済の象徴というものが、ここに現れています。

そして、企業整理の手法・手段【資料15】として、新会社の設立新規採用方式、所謂国鉄方式が右にならえと、民間企業でも次々に行われるようになりました。

## 労働者が自己責任・自由競争に放り出された—20数年—

国鉄の分割民営化、派遣法の成立から20数年、不安定雇用労働者も大量に膨大な数に膨れあがってきました。それまで、日本の社会は「終身雇用」「年功序列」と揶揄されましたが、企業内である程度の社内教育を通じ、一生涯生活していけるような知恵というのが、日本型雇用形態に包摂をされていました。一人ひとりがバラバラにさせられ、自己責任と自由競争の社会に放り出されているような今の社会と旧来の雇用形態とは全く違った状況でした。当時、日本は一億総中流意識と揶揄的に言われ、日本の労働者は自分も普通の生活ができていたという意識を

### 【資料3】労働法制の規制緩和

#### ★労働者派遣法

- 1985 派遣法成立（常用型、登録型。13業務に限定）
- 1986 派遣法施行
- 1996 派遣対象業務を26業務に拡大
- 1999 対象業務のネガティブリスト化＝原則自由化  
臨時的・一時的兼務解禁（期間1年）
- 2004 期間制限緩和（26業務は無制限、臨時的業務は3年）  
製造業解禁（期間制限1年）、紹介予定派遣位置づけ明確化  
直接雇用申込義務
- 2007 製造業派遣 期間制限緩和（1年→3年）

#### ★労働基準法等

- 1985 男女雇用機会均等法制定と労基法的女子保護規定の緩和
- 1987 週40時間制、3種類の变形労働時間制導入、フレックスタイム制、事業場外労働・裁量労働制の導入
- 1988 高度専門労働者等の契約期間緩和（3年）、企画業務型裁量労働制。他方、退職理由証明書、年休の増加等
- 1999 職業安定法改正、民間職業紹介事業解禁
- 2003 有期雇用契約期間1年→3年、高度専門労働者等は5年へ

### 【資料4】年越し派遣村その後

2008年12月31日～2009年1月5日まで、住む家が無い派遣労働者や元派遣労働者らを支援するため東京都千代田区の日比谷公園に設けられた。昼食の炊き出しや、弁護士らによる各種相談活動、仮設テントによる寝場所の提供が行われた。入村者は最終的に500人程度に達し、収容可能人数を越えたことから、主催者が厚生労働省と掛け合い、同省の講堂施設の提供を受けたほか、閉村となった1月5日以降も、東京都などの施設の提供を受け、引続き寝場所が提供され、生活保護や雇用のあっせんなどを受けることができた。

2009年末には連立政権のもと、ワンストップサービスが全国で展開され、政府主催の派遣村が実現した。

### 【資料5】非正規雇用の急増と格差・貧困の実態

★非正規雇用の急増 2008年平均1760万人、34.1%（2009年平均33.7%）

※労働力調査（2009年10～12月平均）

雇用者5107万人 うち非正規1760万人

パート826万人、アルバイト361万人

派遣111万人、契約社員・嘱託社員318万人

★年取200万円以下の世帯1030万人

★相対的貧困率（中位所得の半分以下）15～17%

OECDでアメリカに次ぐ2位ないし4位

★貯蓄ゼロ世帯 約3000万人

※1944年ILOフィラデルフィア宣言

「労働は、商品ではない」

「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」

持っている人が大部分でありました。日本ほど平等な社会は無いと言うほど、戦後の日本の民主化の中で基盤が削られてきました。

この20数年間に雇用社会、企業社会に何が起こったのかです。国鉄の「分割・民営」化が行われ、その後の差別に対する闘いの過程で、国労がやってきたことの意味とこれからの展望を汲み取っていく必要があると思います。

派遣労働者は、いわゆる能力主義、年功序列、終身雇用という社会とは別の次元で別のベクトルを向いており、そういう労働者の働き方とは全く違うものを象徴しています。労働者供給事業というのは職業安定法の44条で禁止【資料17】をされています。何故かと言えば、そこに中間搾取、ピンハネが入ることは勿論ですが、企業社会では異質なものとしてみられていました。最初は13業務だけが、労働者派遣法で認められましたが、あくまで臨時的一時的な働かされ方とされてきました。派遣労働は「例外ですよ」だから「本来の姿では無いのですよ」と位置づけされていました。しかし、それが少しずつ間口が広げられ、なし崩し的に拡大されてきました。

#### 【資料6】格差と貧困と雇用危機—歴史の転換点へ

○リーマンショックと非正規労働者問題

##### ★2008年9月のリーマンショック

→非正規雇用労働者への集中的解雇・雇止め、「派遣切り」  
2008年10月～2009年6月の失業者 実態は100万人規模  
規制緩和によって、派遣に象徴される非正規雇用の増大  
いつでも首を切れる雇用の一般化 →リーマンショックによる集中解雇

##### ★2008年12月～2009年1月 年越し派遣村に労働者500人とボランティアが殺到

ワーキングプワの問題が日本を変える原動力に  
一度陥ると這い上がれない負のスパイラル  
非正規（低賃金・貯蓄なし）一日雇い派遣→失職・住居なし→ホームレス

##### ★2009年9月民主党等連立政権の成立

##### ★労働者派遣法改正案 2010年4月6日国会提出

##### ★厚労省の有期労働契約研究会、2010年3月17日「中間取りまとめ」発表

#### 【資料7】非正規雇用とは

非正規雇用とは、短期・短時間契約等で雇う雇用形態であり、期間を定めない雇用契約＝正規雇用の対義語である。非正規雇用にはパート（パートタイマー）、アルバイト、契約社員、派遣社員等が含まれる。

#### 【資料8】権利性を明確にした生活保護の改正を

日弁連は生活保護法改正要綱案を公表している。

その内容は

- (1) 水際作戦を不可能にする
- (2) 権利性を明確にする
- (3) 保護基準の決定を国会で行う

最低限の乗用車を保有していても、生活保護を認めるべき

- (4) ワーキングプワに対する積極的な支援に取り組む

労働者派遣法の「改正」【資料16】は、次の国会に先送りとなります。JRにはそれ程派遣労働者はいませんが、非正規雇用労働者、不安定雇用労働者の象徴としての労働者派遣法が「どうあるべきなのか」ということは、他人事ではなく我々自身の問題として理解をし、取り組んでいってもらいたいと思い、話します。

労働者派遣法は13業務から出発した限定された性格のものでしたが、1999年から逆に限定された業務だけを禁止をするという「ポジティブリスト」から「ネガティブリスト」へと変更されました。【資料19】これにより、原則が180度変わり、「原則自由」になってしまいました。2004年には26業務は「臨時的一時的」という性格を取り払われ、無期限にされ、製造業派遣が解禁されました。このことにより「単純労働」も派遣労働者が担うことが出来ることになり、数百万人に激増しました。派遣労働者という存在が、年越し派遣村など報道される中で、日本の多くの人たちにも派遣労働者の実態が知られるようになりました。

## 派遣村に象徴される 非正規雇用労働者の実態

2008年のリーマンショック【資料6】で非正規雇用労働者の中でも派遣労働者は真っ先に首を切られ、失業者は100万人を超えています。2008年の年越し派遣村には群馬県前橋から、首を切られ、まる1日かけて自転車で駆けつけた労働者もいたといいます。それ程までに、「明日の生活をどうしたらよいか」という労働者が2008年の

#### 【資料9】日本の貧困

OECDによる相対的貧困率の定義は等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯員数の平方根で割った値）が、全国民の等価可処分所得の中央値の半分に満たない国民の割合のことである。

絶対的貧困率と違い数学的な指標なので主観が入りにくいとされるが、他方で絶対的貧困率と異なり国によって「貧困」のレベルが大きく異ってしまうという可能性を持っている。

相対的貧困率の高い社会はまさに格差社会である。

日本の最新の相対的貧困率は、2007年の調査で15.7%、子どもの相対的貧困率は14.2%となっている。

OECDの2000年なかばの統計によれば、日本の相対的貧困率は14.9%で、メキシコの18.4%、トルコの17.5%、米国の17.1%に次いで4番目に貧困率が高かった（OECD加盟国の平均は10.6%）。逆に、西欧諸国は大半が10%以下であり、全調査国中もっとも低いスウェーデンとデンマークの5.3%を筆頭に、北欧諸国の貧困率が低い。

暮れに現出しました。派遣に象徴される非正規雇用労働者【資料7】として、何時でも必要が無くなれば首を切れる労働者が集中的に作り出されました。

大学、高校を卒業しても就職出来ない状況では、まず臨時的な仕事（パート、アルバイト）をせざるを得ません。しかし、企業からは職業訓練もなく、非常に不安定な状態で解雇されると、住むところも無くなってしまいます。貧困ビジネスの餌食となりドヤ街に押し込められ、賃金の半分近くも家賃に取られ、残りで生活せざるを得ませんから蓄えもできません。家も追い出され、仕事が見つからない中でホームレスとなるしかない状況に追い込まれていきます。ピーク時には年20数万人の自己破産者が生まれ、家族も含めると100万人近くの労働者が経済的に破綻し、ワーキングプアという人々を作り出しています。

これが、この20数年の間に新自由主義、自己責任の中で作り出された現実です。底辺まで行くと、そこからはい上がる手がかりさえもない状況に追い込まれてしまい、日本の最低限のセーフティネット

と位置づけられてきたはずの生活保護【資料8】さえも、「水際作戦」と言って窓口で追い返されてしまいます。労働組合等が「一緒に窓口に行くと認める」という状況があり、派遣村の影響で行政もやっと申請を少しずつ受け入れつつあります。

現在、非正規雇用労働者【資料5】が労働者の3分1を超える状況です。1984年では15%でしたから、様変わりしています。いまや、ワーキングプアと言われる世帯が1000万人を超え、貯蓄ゼロの世帯が3000万人とも言われています。貯蓄ゼロ世帯に何らかの出費が必要になれば、サラ金から借りるしかありません。規制が行われましたが、借りられない世帯がどうなっていくかと言えば、自己破産者が増える結果になるのではないかと思います。

## 正規と非正規雇用労働者

相対的貧困率【資料9】は、絶対的貧困率と違い、その国の格差の指標となります。日本は15%を超え、生活保護水準以下で生活している人がOECDでは4番目となり著しい格差社会といえます。

1944年のILOフィラデルフィア宣言【資料5】では、「労働は、商品ではない」「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」と言われています。しかし、派遣労働者はまさに商品として扱われています。人件費でなく物件費として処理され、トヨタが車の製造部品のジャストインタイムという在庫調整をしています。派遣労働は人間のジャストインタイム

### 【資料10】 正規雇用労働者の労働条件と労働契約法

#### 1 労働者保護法制はなぜ必要とされたのか

労働契約は対等なものではない。

正規職員の労働条件はどのようにして守られてきたのか

整理解雇の規制＝解雇自由の制限

整理解雇の4要件を定めた判例

就業規則の不利益変更の原則禁止

期間雇用の制限

年次有給休暇

時間外労働の規制

労働組合の結成と活動の自由

#### 2 労働条件の決定・変更の法的根拠

(1) 労働契約

(2) 就業規則

(3) 労働協約・労使協定

(4) 労働基準法などの法規

(5) 判例法理

### 【資料11】 労働契約の原則 (労働契約法)

#### 第3条 (労働契約の原則)

- 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

### 【資料12】 労働契約は一方的に変更できない (労働契約法)

#### 第10条 (就業規則による労働契約内容変更の要件)

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

### 【資料13】 合理的な理由のない解雇は無効 (労働契約法)

#### 第16条 (解雇)

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認め、無効とする。

ムです。労働力商品は特殊な商品であり、人間はストックができません。それに逆行するのが、派遣労働者であり、非正規雇用です。

非正規雇用は有期雇用です。パートで有期で無い方もいますが、大体は雇用の期間を定められています。一般の正社員は、JR社員もそうですが、期間の定めのない雇用労働者【資料10・11・12・13】です。正社員の地位についてですが、まず、むやみに解雇されない【資料14】ということです。従来から判例法理が確立していますが、10年ほど

**【資料14】 整理解雇・希望退職募集と労働組合のできること**

(1) 整理解雇の4要件

- 1) 人員削減の必要性
- 2) 解雇回避の努力
- 3) 人選の合理性
- 4) 説明・協議義務

※労働組合との協議義務—使用者に求められる信義則上の義務

※労働組合の団体交渉権—労組法にもとづく誠実交渉義務（「誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務」カールツァイス事件・東京地裁平1.9.22労判548号）

(2) 団体交渉応諾義務と誠実交渉義務

- 1) 団交応諾義務—「正当な理由」がない限り、団体交渉を拒否できない。

2) 誠実交渉義務とその内容

- ①交渉権限のある者が出席すること。
- ②交渉の内容、姿勢が誠実であること。

・交渉の回数、時間—予め決めたスケジュールに固執しない、一方的実施を表明したりしないこと。

・十分な説明と説明を裏付ける根拠や資料の提示

・再検討・修正・譲歩の可能性—組合要求についての誠意をもった検討

・組合との交渉中に直接組合員に働きかけたりしない。

③誠実交渉義務の限界—妥結義務までを含むものではない（交渉の決裂）

←争議行為、あるいは裁判など法的な手段

(3) 団体交渉事項について—義務的交渉事項

- 1) 組合員の雇用・労働条件、待遇に関する事項（賞罰や福利厚生なども含む）

2) 組合と会社の集团的労使関係の運営に関する事項（組合事務所・組合掲示板の貸与、在籍専従、時間内組合活動、組合費のチェックオフ、団体交渉や争議行為のルールなど）

(4) 団体交渉事項（義務的交渉事項）に当たるかどうかをめぐる問題

- 1) 使用者はできるだけ交渉事項を制限しようとする—単独決定領域の確保・拡大

2) 団体交渉の実効性は交渉事項の範囲と結びついており、できるだけ広く捉えられる必要がある。

①「人事権」行使をめぐる問題

・個別人事（配転、出向、懲戒処分、降格など）

・人事考課（査定）

②合併、事業譲渡、事業所の閉鎖、縮小など「経営権」「管理運営事項」をめぐる問題

※労働条件との関連性という点から団交事項となる。

〔日本プロ野球選手会事件・東京高裁H16.9.8労判879号〕

球団統合は「組合員の労働条件を左右する部分」があり、組合員の労働条件に係る部分は、義務的団体交渉事項に該当する。

前から労基法で、現在は労働契約法で規定されています。合理的な理由がなければ解雇されないという労働契約上の地位が保証されているのです。

では、有期雇用労働者はどうかと言えば、契約の期間が終了すれば「更新しません」ということで辞めさせることができます。法律上は、期間の更新は、基本的には新たに採用するということになってしまいます。基本的にはこういう事ですが、判例法理の積み重ねで違う考え方もありますから、後で紹介します。

次に、期間の定めのない無期雇用の労働者は2週間前に申し出ればいつでも退職できますが、有期雇用労働者は、契約期間中は一方的に辞職できないという理屈になっています。JRの契約社員の方も同じです。

更に、正社員は、一応平均的な賃金と労働条件を得られていることが多い。しかし、非正規雇用労働者は正社員の約半分の賃金、しかも何時辞めさせられるかわからないので、権利主張ができない状況に置かれています。前東日本本部委員長の伊藤さんから聞いた話ですが、契約社員の方から「伊藤さんはいいですよね」「時間が来たら帰れるから」と言われたそうです。契約社員は時間が来ても帰れないし、仕事が無くても残っていて、上司の様子をうかがいながら帰らざるを得ないとうことでした。

正社員への登用ルートがあるとなおさら、契約社員は上司の評価を気にしなければならない立場に

**【資料15】 企業組織再編と「雇用」**

(1) 雇用承継の有無

①合併—雇用承継。ただし、「合併」前後に「余剰人員整理」問題が出てくる可能性。

②事業譲渡—雇用が承継されるかは譲渡契約によって決まる。

事業は譲渡されるが、雇用が承継されない場合（「不承継」合意）もある。不承継の場合、譲渡企業側において「余剰人員整理」問題が出てくる可能性。

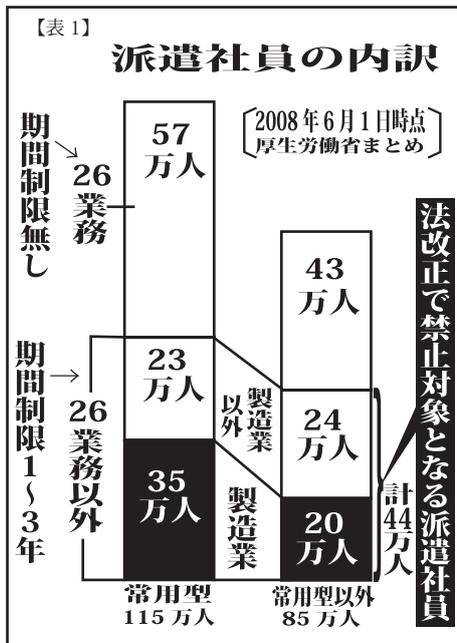
③会社分割—分割会社の分割される事業に主として従事する労働者の雇用は承継会社に承継（労働契約承継法）。それ以外は、当然には承継されない。

(2) 企業組織再編と団体交渉

①合併、事業譲渡、会社分割等の企業再編は、「経営権」事項であるが、労働条件と関連する事項については、団交事項である。

※日本プロ野球組織・団交拒否事件・東京高裁H16.9.8労判879号「球団統合は組合員の労働条件を左右する部分があり、労働条件に係る部分は義務的交渉事項に該当する。」

※会社分割については、「労働者との協議」が義務づけられている（商法附則5条）—この協議は労働組合に委任することができる（指針）。また、労働契約承継法7条の「分割に当たり、その雇用する労働者の理解と協力を得るように努める」も、労働組合との協議を求めるものとされる。



置かれています。国労に入ります。国労がそうした契約社員、弱い立場の労働者の気持ちを大切に、そのことを理解した上で国労に迎え入れる運動が必要なんだ

と思います。弱い立場の人が少数派である国労に入って大丈夫かなと思うでしょう。自分の評価を気にして必要以上に自分を犠牲にして働く、セクハラ、パワハラをされても「言えない」で我慢をしよう、そうなりがちな状況にあります。ましてや、労働条件に対する要求などは言えないということになります。

パワハラ等で労働相談に来る人の場合職場で孤立無援で、周りもパワハラされていることを知っていても、巻き添えを食わないように寄りつかないとい

う様なことがあります。

だから、国労の人たちが、自分たちの問題として、相談に乗り、解決のために取り組む事が大切だと思います。労働組合がそういう人の相談に乗りその解決を果たしていくことが重要です。労働者が個別にバラバラに分断され、地位が低下し、何時でも首を切れる労働者が3分の1を超えてしまったのが今の現状です。JR職場も同じで、外注が進み嘱託社員も増えています。こういう労働者が、雇用調整弁とされ、低賃金労働者が増え、鉄道の安全が脅かされています。このような全体の規制緩和がもたらした事実を日本社会全体でもう一度捉え返していく事が必要です。

## 労働者派遣法「改正」案をどう考えるか

労働者派遣法改正案【資料16】が廃案となりました。抜本的改正案ではあるが、その限界も大きいと言えます。とりあえず成立させることは反対ではないですが、目的ではなく中間的解決であることを十分に認識して欲しいと思います。非正規雇用の象徴である派遣労働者の地位・労働条件がどのようなものであるかは、非正規雇用労働者全体の足を引っ張るかどうかという問題となります。

今回の派遣法改正案で禁止の対象となるのは、常

- 【資料16】労働者派遣法改正問題
- (1) 派遣法改正（規制強化）へ
- 偽装請負、派遣問題、ワーキングプアの社会問題化  
リーマンショック
  - 2008年11月 自民党政府法案
  - 2009年6月 3 野党法案
  - 2009年9月 3 党連立政権の政策合意
  - 2009年12月28日 労働政策審議会答申
  - 2010年4月6日 政府法案の国会提出
- (2) 政府改正案の内容と残る問題点 <参考資料：【表1】>
- 登録型派遣の原則禁止（原則として常用型派遣のみ可）  
※ 専門26業務・産前産後代替等は登録型もOK - 派遣期間の制限もない
  - 製造業への派遣禁止  
※ 常用雇用の労働者は製造業派遣もOK
  - 日雇派遣の原則禁止（日々又は2カ月以内の期間の派遣は禁止）  
※ 例外を政令でポジティブリスト（日雇派遣が常態で保護に問題がない）
  - 賃金等の均衡待遇 - 「均等待遇」ではない。派遣元は、派遣先の同種労働者との均衡を考慮すること
  - マージン率の情報公開  
派遣料金と賃金の差のマージン率、1人当たりの派遣料金額
  - 違法派遣の場合の派遣先との直接雇用みなし規定  
違法派遣（禁止業務、無許可派遣、派遣期間違反、偽装請負等）を知りながら派遣受入れの場合
  - ①と②の施行は3年以内  
①についてはさらに2年間適用猶予の暫定措置（計5年）

- 【資料17】労働者派遣の問題と改正案
- 労働者派遣の問題点
- ★労働者供給事業の禁止（職安法44条） 人出しによるピンハネ
  - ★請負、出向との違い
  - ★労働者派遣=使用者と雇用主の分離
  - ★使用者（派遣先企業）は、物のように、必要なときに必要なだけ派遣を受け人間の「ジャストインタイム」（在庫を置かない）
  - ★登録型（許可制）と常用型（届出制）  
専門26業務（ソフト開発・機械設計・放送関係等。秘書・ファイリング等）は派遣期間制限なし  
若干の特定業務も期間制限なし  
その他 原則1年・最長3年  
禁止業務 - 建設、警備、医療
  - ★問題点
    - ▼未来の使用者が雇用主としての責任を負わない
    - ▼不要になったら派遣契約を解除すればよい（解雇制限法理が働かない）
    - ▼登録型は、派遣の仕事がないときは派遣元との雇用関係もなし
    - ▼派遣先の団体交渉義務に問題あり（団交機能の制約）
    - ▼派遣元がマージンを天引（派遣料金と賃金の差額の中間搾取）
    - ▼一時的な労働力商品であり、労働者として養成・維持されない  
→あくまで臨時的・一時的な就労形態として制限されるべきもの  
当初、専門的13業務について始まったが、どんどん拡大・一般化・恒常化

用型以外の約半分、全体では5分の1にすぎません。大部分の派遣労働者はこれまで通りに働かされます。製造業への労働者派遣がワーキングプアの核であることは確かですが、全体の解決ではないということなのです。

常用型というのは、派遣元が常用労働者として雇用し、派遣先に仕事がないときも賃金を払い続け、登録型は派遣先の仕事がある時だけの雇用です。何れにしても派遣先との雇用関係はありません。そういう建前になっています。ですから「登録型の製造業派遣の禁止」が原則ですが、「常用型ならいいよ」というものですから、「なんだ」となってしまいます。【資料18】しかも、この法律が通っても、それから3年間は猶予期間、登録型原則禁止は更に2年、合計5年間は猶予期間となります。従って、「改正案」が成立しても、3年～5年間は今の状態が続きますから、極めて限定的な内容であるということなのです。

前進面として、マージン率の公表、違法派遣を知りながら行った場合は派遣先が正社員として受け入れることを表明をしなければならない事になり、その点はかなり前進であることは間違いありません。



**【資料18】法案の不十分性**

改正法案のままでは、労働者保護に値する抜本改正にはほど遠い。

第1に、改正法案では、登録型派遣について原則禁止としながら、政令指定26業務を例外としている。登録型派遣は全面的に禁止すべきである。仮に例外的に専門業務について許容するというのであれば、真に専門的な業務に限定されなければならないにもかかわらず、現行の政令指定26業務の中にはもはや専門業務とは言えない事務用機器操作やファイリング等が含まれており、専門業務を偽装した脱法がなされるなど弊害が大きい。また、これらの業種は女性労働者の占める割合が高く、女性労働者の非正規化、男女賃金格差の温床となっていることから、厳格な見直しが必要である。

第2に、改正法案では、本来全面禁止されるべき製造業務への派遣を含めて「常用型」派遣は認められている。ところが、改正法案では「常用型」についての定義規定が定められておらず、期間の定めのない雇用契約のみならず、有期雇用契約も含まれる運用がなされる危険性がある。また、行政解釈では、有期契約であっても更新によって1年以上雇用されている場合や雇入れ時点で1年を超える雇用見込みがあれば、常時雇用として取り扱ふとされており、登録型派遣を禁止する意味がない。「常用」については「期間の定めのない雇用契約」であることを法律に明記すべきである。

第3に、団体交渉応諾義務等派遣先責任を明確にする規定が今回の法案には定められていない点も問題である。派遣労働者は、派遣先の指揮命令下に日々業務の提供を行っているものであり、派遣先が自ら使用する労働者の労働条件改善について一定の範囲で責任を負うべきである。

## 有期雇用労働者を守り 労働者の権利を確立しよう

派遣以外の有期雇用労働者（非正規雇用）の問題【資料20・21・22】ですが、企業にとって一時的・臨時的と言うよりは、一言で言えば「便利だから」というのが本音としてあり、本来の有期雇用である必要性が有りません。

今、政府の有識者会議で今後の有期雇用労働者の法制度の在り方の「中間とりまとめ」が出されていますが、有期雇用を「止めよう」と言う画期的な内容ではありません。フランスでは、業務性格上の必要性が明確で「入り口」規制がしっかりしています。日本は「入り口」規制が全くなく、「出口」規制といえる「雇い止め」「解雇」などに対する何らかの制限しかありません。

有期雇用労働者の実態を考えると、入り口での規制がどれだけできるか議論し取り組んでいくことが、避けて通れない社会的課題となっています。

それは、JRの職場においても有期雇用労働者をどうしていくのかは密接な問題だと言えます。

**有期雇用労働者の保護規定【資料23・24・**

**【資料19】雇用破壊の元凶・労働者派遣法の再改正に向けて**

- 1 雇用の危機をもたらした労働法制の規制緩和
- (1) ポジティブリストからネガティブリストへ、そして製造業派遣の公認で雇用の底が抜けた
- 1985年 労働者派遣法の制定 ポジティブリスト13業務 専門職派遣 新しい働き方 高い時間給が保障され、あこがれの働き方
- その後の改正の経過
- 1996年 13→26業務に拡大
- 1999年 ネガティブリスト化へ
- 2003年 さらに製造業派遣の解禁
- 製造業派遣労働者に「派遣の品格」を求めることは無理
- (2) 派遣労働者の雇用問題は労働者の自己責任ではない。自分を責める派遣村の村民たち。
- しかし、この悲惨な状況は制度によってもたらされた政策災害とみるべき

**【資料20】正規雇用と比較した非正規雇用の特徴**

- 非正規雇用が拡大した背景は正規雇用労働者の雇用保障が確立するに従い、このような雇用保障のない労働者の雇用を企業側が求めたことが挙げられる。
- 時間あたりの賃金が安い
  - 労働時間が短いケースも多い
  - 契約期間が短い
  - 福利厚生が不十分
  - 雇用の不安定
  - 正社員になることが困難
  - 女性が多い
  - 中高年が多い
  - 男性は、結婚率が低い

26】ですが、労働基準法14条では3年を超えてはいけなくなっていますが、以前は1年でした。企業側の要望を受け、労働基準法の規制緩和がされ長期が3年となりました。

有期雇用労働者の保護に取り組む場合に、「更新の有無と判断基準」「雇い止め予告」「雇い止め理由証明書」「厚労省告示357号」などの法律・告示を参照してください。裁判で争う場合も「理由証明書」が重要となりますし、企業は出さなければならぬ事になっています。更に、雇い止めと契約期間途中の解雇では違います。期間途中の解雇は、労働契約法17条で規定されているとおり、単なる合理性だけでなくもっと高度な理由が必要となります。

更に、繰り返し更新されている場合は、形式的に期間の定めがあっても、実質的に期間の定めのない雇用と変わらない、あるいは更新が予定されている等として、雇い止めにも合理的な理由が必要だとする判例法理があります。【資料24】これも交渉や裁

判で活用すべきです。

## 労働者の雇用は無期雇用を原則として

基本は、労働契約は期間の定めのない雇用【資料25】である正社員の無期雇用が大原則でなければならないと思います。そうでないと、低賃金で労働者の中でも一段と弱い立場であり、言いたいことも言えない不利益な立場に置かれる労働者が増大し、正社員の足を引っばることになります。

法律上の「入り口」規制も正社員の無期雇用を原則として、労働組合が労働運動の基本に据えていって頂

### 【資料21】非正規＝有期雇用の問題と課題

○不安定雇用の中心問題としての有期雇用

- ・無期雇用＝合理的理由がなければ解雇 されない  
いつでも退職できる  
相当の賃金・労働条件
- ・有期雇用＝いつ期間満了で雇止めされるかわからない  
期間途中で退職は「やむを得ない事由」が必要  
低賃金、低労働条件
- ・JRの契約社員・嘱託社員、関連会社の社員等  
今後さらに拡大の可能性  
その置かれている立場の理解が必要

### 【資料22】有期雇用の実態と問題点

- ・有期雇用には、契約社員・嘱託社員、パートタイマー・アルバイト、派遣労働者等が含まれる（非正規の多くは有期雇用）。
- ・有期雇用者数：下記実態調査では751万人（パート以外）。
- ・有期（多くは1年以下）であることが、不安定雇用の基礎にある。
- ・何かあれば雇止めされるという、極めて弱い立場。そのため権利主張ができない。  
労働条件改善、賃上げ、残業代請求、セクハラ・パワハラの告発等
- ・低賃金・低労働条件の固定化の実態  
賞与を除く年間賃金（2007年） 正規382万円：非正規231万円（60.5%）
- ・有期とする必要性がない場合が大半（名ばかり有期）  
使用者側の便宜（下記参照）。そのリスクの労働者への押しつけ。
- ・未組織労働者が圧倒的。  
<参考>厚労省「平成21年有期労働契約に関する実態調査」
- ・事業主が有期雇用をとる事由  
人件費を低く抑えるため（約4割）  
業務量の中長期的な変動に対応するため（約4割）
- ・恒常的に存在する業務についても有期雇用が利用されている実態  
契約更新回数11回以上の事業所、勤続年数10年超の事業所が1割  
雇止めをしたことのない事業所が7割

### 【資料23】有期雇用に関する法制度

#### ★民法627条（雇用契約の解約）

労働者は、期間の定めなければ2週間前に申入れて解約（退職）できる。

民法628条（期間の定めのある場合）

期間の定めがある場合、「やむを得ない事由があるとき」直ちに解約できる。

#### ★労働基準法14条（労働契約の期間）

①原則3年以内

特例5年まで・専門的知識等で厚労大臣の定める基準の該当者、60歳以上の労働者）

②厚労大臣は、有期雇用契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を定める。

（平15・10・22厚生労働省告示357号）

・契約締結時の明示事項

更新の有無、更新するしないの判断基準

・雇止めの予告

3回以上更新、又は1年以上勤続→30日前までに予告が必要

・雇止めの理由の開示

雇止めの予告に対して理由の証明書の請求

更新しなかった（雇止め）理由の証明書の請求

③行政官庁の助言・指導

#### ★労働基準法15条（労働契約締結時の労働条件の明示）、労規則5条2・3項

賃金、労働時間、期間の定めによる明示義務

#### ★労働基準法20条（解雇予告制度）

解雇予告制度の対象外として

2か月以内の期間の定め（これを超えたら予告必要）

季節的業務で4か月以内の期間の定め（同上） ほか

#### ★労働契約法17条（期間の定めのある労働契約）

①「やむを得ない事由がある場合でなければ」期間途中で解雇できない。

②使用目的に照らして、必要以上に短い期間を定めて反復更新しない配慮。

### 【資料24】雇止め（更新拒否）に対する解雇権濫用法理の類推適用（判例法理）

① 形式的に期間の定めはあるが、実質的には定めがないと変わらない場合

② 期間の定めがあっても、更新が当初から予定されている場合

③ 契約更新による雇用継続が合理的に期待される場合

### 【資料25】有期労働契約法制のあるべき方向性について

★無期雇用の原則化

★有期雇用ができる場合の制限（入口規制）

★更新回数・継続可能期間上限設定（入口規制と同時に行うことが必要）

★雇止めの予告義務化

★雇止めに対する解雇権制限法理の法制化

★均等待遇

★正社員への転換制度

きたいと思います。外注化、関連会社への派遣、出向がJRの中でもどんどん増えてくる状況になってきています。皆さんの職場の労働条件を良くしていくために、非正規雇用をどうやって減らしていくのか、また、現にいる非正規雇用労働者の権利について、皆さん方の組合が仲間として、労働条件の維持改善をどう図っていくのかということです。その時に地位の問題と労働条件の問題を一体の問題として、取り組んでいくために、その為の手がかりとなる考え方と法制度を提起しました。【資料23・24・26】

## 23年の闘いを活かし 労働運動発展のために

最後に、規制緩和と国鉄の「分割・民営」化が時期を同じくして、その象徴として取行されました。この格差と貧困の社会に対して社会の基本的構造を作り直していかなければならないと思います。現在はそういう、局面・転換点に立っています。そうだとすれば、そこで果たすべき国労の役割が見えてくると思います。

採用差別が、基本的に勝利的と言って良い解決を

迎え、残されている闘争団の雇用の実現を支えながら、皆さん方の職場と一体となって取り組んでいく展望が開かれています。今までは国労に入れば差別されるという壁が何十年も続いてきました。それが、体質としてJRの職場、社員の人達に染みつくだけの長すぎるほどの期間でした。

しかしもう一度、違うベクトルに向かわせていくのは、可能だと思います。中労委和解から5年間、80人近くが東日本だけでも国労に入ってきています。最後は国労でと、定年前の社員が戻ってくる国労の伝統は20数年の国鉄闘争の中でも残っています。人数は少なくなったが、その伝統はまだ残っていますし、国労が本流だと思います。

私達も国労との関わりは弁護士のライフワークとなりましたし、労働運動全体の発展のために皆さんと共に歩んでいきたいと思っています。

### 【資料27】規制緩和の企業社会から労働者の権利中心の社会へ

★規制緩和＝国鉄分割民営化の行きついた先としての格差・貧困社会

★現在、その問題点が顕在化

同時に、国鉄闘争の解決

★解決後の運動の目標を、どう見定めるか

国労組織の拡大強化

非正規労働者の組織化

日本の労働者全体、労働組合全体の地位の向上と運動の発展

★弱者・働く者が、安心して生存、生活できる社会のあり方とセーフティネット

競争原理・弱肉強食でなく、個人と労働者のための経済と社会

★正社員の無期限雇用の原則

企業の雇用責任の確立、人材育成、企業内でのセーフティネット

当面の派遣法改正問題、期間雇用制度改革問題

★国・地方自治体の役割の再評価・再構築

経済統制・規制の必要、政治・行政の役割、公企業の運営

★社会全体としての労働組合の役割の再評価・再検討

### 【資料26】有期雇用における雇用保障（パート、アルバイト、契約社員）

1 中途解雇にはやむを得ない事由が必要

第17条（期間の定めのある労働契約）

使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

\* 「やむを得ない事由」は「客観的合理的理由」よりは厳しい事由である。

\* 2項は使用目的からみて必要以上に短期間を設定して反復更新をするような不安定な短期労働契約を締結しないよう配慮を求める趣旨の規定（短期雇用の濫用防止）と解される。この規定の趣旨に反する短期雇用の更新拒否については、解雇権濫用の判断にあたり、その合理性、社会的相当性がより厳しく判断されるべきことにはなるのではないか。

2 更新拒絶について

\* 反復更新されてきた期間雇用の雇止めは解雇に近づいていく。雇止めにも解雇法理が類推適用されると判示した判決例もある。

日立メディコ事件 最高裁昭和61.1.12.4

5回更新後の更新の期待は保護される

\* 龍神タクシー事件 大阪高裁平成3.1.16

初回更新でも過去に更新を拒絶された例がないとして特段の事情がないかぎり更新拒絶は信義則違反とした。

\* 配慮規定のもつ意義

明治図書出版事件・東京地判平14.1.2.27判例861号

アトピー性皮膚炎の子の育児上の不利益を強いる転勤命令について、育児介護休業法26条の「労働者の配置に関する配慮」規定の趣旨に反するとして権利濫用になると判断している。

### 【資料28】労働者保護法制の再統合

1 基本的な考え方

同一価値労働同一賃金

パート労働者の均等待遇の保障

派遣労働の再規制

派遣労働を導入し、これを切り捨てた使用者は社会的責任を放棄し、自らの経済的な利益のため派遣労働者に対する社会保障コストを国に転嫁している。

このような使用者に対して何らかの経済的な制裁を科すべき。

そして、正規雇用を維持するため努力している使用者に対する政府補助が必要である。

2 参考となるEU諸国における非正規労働者保護

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の均等待遇

同一労働同一賃金

1981年フランス差別禁止法

1985年ドイツ差別的取り扱い禁止法

1997年EUパートタイム労働指令発令される。

パートタイムを理由とした差別の禁止

時間比例の原則

# アンケートの感想と意見

参加者全員がアンケート記入に協力され、多くの意見を頂きました。今後の運営に活かすとともに、紙面の許す範囲で掲載させて頂きました。

## 講演を受けての感想を聞かせてください。

- 新自由主義にもとづく、規制緩和で労働法制が改悪されてきた実態がわかった。地域で協議支援などを取り組んでいるが、これ以上の改悪を許さず、労働者の連帯した力で労働法を良いものに変えなければならないと思った。
- 不採用問題の解決をはじめ、政権交代、社会は動いているとの話に、なるほど、その動きを止めずに運動することが大事だと感じた。
- 直接職場で役に立たないことでも、こうした知識は若い人達と話す中で、実態はともかく基本はこうなんだという、国労としての知識を持っていたい。
- 労働派遣法と分割民営化が同時期だったとは思わなかった。職安法や労基法が重要なことを確認した。

## 拡大報告で感じたこと、参考になったことはありましたか

- 組織拡大するには、職場を活性化、分会も活性化しないと仲間は拡大できないと思う。
- 若い新採社員にパンフレットを配布、日常職場で仕事のこと、試験、小集団などにかかわり続けている。この間、差別され続けて反目してきた自分には、考えられないことです。
- 多少時間はかかるが、常に関わりをもって根気よく、加入に向け努力が必要。
- 拡大は、改めて呼びかける側の意識が問題であると思った。
- 4月22日以降の新規採用についての資料を見て、何年前とちがい各職場で取り組みをしており、びっくりした。自分自身もがんばらなければと感じた。
- 考えていることは一致している。もう一步踏み出すことが出来ないで考え悩んでいるように感じた。

## 分散会で中心になった議論は何ですか。

- 何故加入を呼びかけられないのか。
- どうしたら新採、東労組の人に国労の良さをアピールするか具体的な取り組みをどうするか。
- 仕事以外での人間関係の継続つながりを大切に、仲間の世話役活動、強化。
- 職場の問題と組織拡大をどう結びつけて、一歩前に出られるのかを分散会で学びました。
- 拡大に向けての障害と決意。ここ2～3年どこの職場でも変化してきていることが確認できた。
- 拡大となるとなかなか出来ないが、やはり話しをすることが大切。世話役的に若い社員に声かける。仲間の不満を聞き出すことも大切になっています。

## つながりを持っている仲間に国労加入を話せますか。

- 未加入の人に直接加入を話をしたが、いろいろなわだかまりがあり、まだ、その時期でないとされた。
- 2年以上話をしてきて、加入となった。
- 対象者をリストアップしているがまだ足場が固まっていない。
- 信頼関係が出来ていない。分会で意思統一できていない。
- 一人ひとり個人差があります。気楽に話せる人もいれば、悩みを聞かせてもらう人などその人に合わせた対応をしている。
- 国労の正当性は理解できているが、若い人が少ない。主任試験等で差別を受けている。
- 好意的に聞いてもらえるが、そこから先にすすまない。
- 一度目の話は「うーん」とそっけないものが、しだいに私たちの目を見るようになった。

**拡大に対する自分の気分や障害があれば具体的に書いてください。**

- 職場のなかで会社に対して、自分では色々と文句を言ったりして作業を変更させたりしているが、若い人を国労に加入させて組織を維持していかないと会社のやりたい放題になってしまうので、自分たちが退職しても労働者の権利を守る組織としての国労を残してゆかなければならない。
- 組織拡大へという気分組合員になっていない。何とかこの気分を変えて生きたい。
- 対面で話すように心がけている。
- 国労に対して、まだまだ職場で差別があり昇進試験などの問題を解決しないと前にすすめない。
- 若い社員の接点が少なく、話をする機会がつかれない。

**支部・分会で組織拡大にむけた具体的な取り組みはありますか。**

- 組織対策会議を定例的におこなっている。
- 執行委員会での議論になっていない。
- 地区ごとに分会間の交流を設けてすすめている。
- 支部では組織検討委員会を毎月各分会参加のもとやっている。
- 毎月の執行委員会で個別にターゲットをしぼり、どの程度話が進んでいるか報告している。
- 組合説明会の開催。歓迎会の開催。
- 執行委員会、全体集会などで、組織拡大の話をざっくばらんに話すようにしているが、具体的かつ全体的な取り組みになっていない。
- 地区本部主催で4月に国労説明会、8月頃にも職場でおちついた頃説明会を行い、支部・分会がそこに向けて取り組みをつくってもらっている。

**今職場で一番問題になっているのは何ですか。また、改善にむけた取り組みはありますか。**

- 国労組合員に対する昇進差別や資格取得を伴う研修への差別が依然として続いている。点呼での追求や現場長申し入れを行って謝罪や改善を勝ち取った事柄もあるが、会社の国労差別の姿勢は基本的に変わらない。
- 年々の要員不足が多くなっている中、一人ひとりへの労働強化になっている。特に仕事のよく分からない若い人への押し付けが多くある。
- 若手社員が半数を超え、異常時に対応できる能力が無いので、ダウンタイムが長くなっている。
- 会社は安全とは口先、紙面を出してきているが現状では逆のことを行っている。現場長には言っているが、なかなか聴き入れていない。粘り強く行っていきたい。

**集会全体で感じたことや東日本本部に対する要望や意見があれば書いてください**

- 組織拡大するのは、難しいかもしれませんが、一人ひとり真剣に取り組んでいかなければなりません。長い道のりかもしれませんが、地道にやっぴいこう。
- 各地の事情を聞くことができ、今後の組合運動の参考となった。
- 国労加入の呼びかけに対して「この人と一緒に組合で頑張ろう」と思われるように自分自身を磨く必要を感じた。分会内の組合員にも同じようにしてもらおうため、話し合いが出来る環境を作っていきたいと思う。
- 職場の中で国労組合員が何をやるのにも中心になり、行動していかないとだめである。それは自分達が働きやすい職場を作るのと同時に、効果が後からついてくると思う。