

自民党4議席減、公明党と合わせ現状維持 共産党21議席に躍進 安倍暴走政治許さず、共同のたたかいの前進を

**「与党圧勝」は虚構 自民党は4議席減、
沖縄小選挙区は4選挙区オール沖縄
共産党2.6倍の21議席区**

総選挙の結果は、自民党は改選前より4減の291議席、沖縄県の4小選挙区は全敗、公明党は4増の35議席、公明党とあわせ公示前の与党の議席を維持しました。民主党は11議席増やし73議席、次世代の党は大幅減の2議席、維新の党は1減の41議席でした。社民党2議席、生活の党2議席でした。



沖縄1区で当選した赤嶺政賢氏

共産党は躍進し2.6倍の21議席を確保しました。「与党圧勝」の報道とは異なり、自民党は比例代表の得票率は33%、絶対得票率は17%弱にとどまり、沖縄の小選挙区の4選挙区全敗という厳しい審判が下されました。第3極といわれ、自民党補完勢力の

役割を果たしてきた、これらの党は、離合集散を繰り返し、党の解体と壊滅的激減しました。また自民党と対決した共産党は、2.6倍の躍進で批判的な世論を明確に示しました。

暴走政治を許さず

共同のたたかいの前進を

CU東京は、安倍首相は「選挙公約」が信任されたと、「アベノミクス」をはじめ、集団自衛権の行使を含めた安全保障体制について来年の通常国会に法案を提出、成立を果たしたいし、沖縄の新基地建設について「大変残念な結果だ」とのべ、移設方針に変わりはないとしています。原発の再稼働なども支持を得たとしています。さらに改憲を狙っています。暴走によって引き起こされた国民との矛盾は何一つ解決できていません。国民多数が反対する政策を強行すれば、さらに国民との矛盾は深まることは避けられません。CU東京は暴走政治を許さず、労働法制大改悪、社会保障大改悪、消費税10%への増税などに反対する共同のたたかいを東京地評に結集し奮闘します

CU東京組織現勢652人に！(12月22日現在) 大会後72人の実増で新しい年へ

CU東京の組織拡大は、拡大のテンポととりくみが広がっています。12月22日現在652人になりました。7月の大会を580人で迎え、脱退を乗り越え半年で72人の実増です。各支部の労働相談の体制と学習会はじめ対応力の強化、支援・協力団体の協力組合員の組織、争議をたたかう組合員の激励会、レクリエーションなど継続し

た結びつきを強める活動、共済の魅力など相乗的に発揮されています。

今、多くの組合で、加入しても継続しない、組合に結集がはかれない、体制・財政問題など報告されています。ひきつづき労働相談の体制、支援・協力体制など、組合員にえられる組織を強化し活動をすすめます。

今年度は組合員拡大5名 で総会を迎えました

CUあだち支部第3回総会



12月6日
(土) 13:00からCUあだち第3回総会を東京土建足立支部会館

で行いました。9月末現在の組合員総数は25名で、参加実数8名プラス委任状が6名で総会成立という状況でした。

総会は前半の1時間が「ガイアの夜明け」で放映された青年ユニオンなどのたたかひの模様のDVDを借用して、みんなで学習しました。後半の1時間で2014年の総括と2015年度の運動方針の討議をしました。

労働組合が職場にもなくて労働者の権利も知らないまま、低賃金、残業してもきちんと支払われない、有給休暇も取得できず、挙げ句の果てにパワハラをうけて、精神疾患になって出勤できなくなってから、人づてにCUに相談に来る労働者が増えています。

2014年、あだち支部も6月から毎月組合員全体会議を定例にして労働者の基本的な権利について学習会を4回実施してきましたが、組合員には大変好評で、喜ばれています。そんななか組合員が同じ職場や同業の仲間を拡大する経験も出ています。

この学習会の1週間前には駅前学習会の参加呼びかけとCUあだち独自のパンフレットを配布して宣伝行動をやってきました。

2015年度もこの取り組みには力を入れています。

・個別争議の紹介

1 〈竹の塚図書館契約更新拒絶〉2012.3.8加盟

契約更新と賃金支払いの請求

2012.9.30に支援共闘会議を結成し、団交を繰り返してきたが、不誠実な経営者の態度。

2013.8.20裁判提訴

2014.12.2 裁判長幹旋第2回和解交渉も相変わらず不誠実な経営者の態度。

団交及び裁判と並行して指定管理者トミテック社の問題点を足立区に告発し、来年度からの新規指定管理契約から外すよう要請を重ねた結果、不合格とさせることができた。

2 〈要興業パワハラ時間外賃金未払〉2014.1.24加盟

パワハラで休職、3カ月期限で退職を迫る。残業代、パワハラ慰謝料会社都合の退職金支払いを要求。経営側は普通退職を主張していたが、会社都合退職に相当する金額を含む金銭解決で合意。

あたち支部 館 書記長

CU品川支部初めてのレクリエーション

紅葉どころか 満員電車並み

CU品川は、組合レクとして初めて、11月23日の日曜日に高尾山ハイキングを行いました。駅に9時半に集合した、総勢10名の組合員、友人は紅葉真っ盛りの高尾山のケーブル駅で60分待ちでまずガックリ。

参道に変更して、これまたメーデーの人並みで頂上へ。途中トイレも30分待ち。70代の組合員は青息吐息。頂上では座れず、5分降りた所にやっと宴会場所を確保。(写真)

ここで、背負ってきた冷たいビールで交流会をやり、近況報告とレクの感想を語



り合う。とにかく紅葉だけはきれいだ一致した。

下りもケーブルは80分待ちなので、人を追い抜けないほど来た道に戻る。船津委員長は登りも下りも、CU品川の「のぼり」旗を掲げ歩き、何人かの人から「一人でも入れる組合があるんだ、うちらないから、入るか」「争議やってんのか」などと言われ大変目立ちました。

へとへとで高尾山口駅についたのは16時となり、駅周辺では店が混んでいるので、皆で北野駅まで行き、19時まで酒類が安いことをいいことに、深く交流しました。もっと組合員を増やすことと、今度レクをやるときはゆっくり出来る所でやろうと確認し帰路につきました。

CU品川 佐藤書記長

12.13 神奈川最賃裁判学ぼう 最賃学習会に65人!

過酷な労働と生活・・・原告2人訴え

12月13日、「神奈川最低賃金裁判に学ぼう!」学習会が文京シビックセンターで開かれ、65人が参加しました。冒頭、東京地評副議長の松本さんは最賃のたたかひの重要性と運動への支援をのべました。つづいて日本テレビ系で報道されたNews zeroの映像を紹介、つぎに2人の原告が仕事の実態とたたかひを報告。女性の原告は図書館の司書、「市は金額のみで業者を選定する指名入札制度、・・・毎月3月になると不安でした。同じ仕事をしているのにころころと会社が変わり、その都度労働条件が引き下げられてきました。・・・「安さ」を保障しているのは労働者、それも「非正規」と呼ばれる1000円にも満たない時給で働いている人たちです。・・・組合を通じて多くの人たちと知り合うこともできました」と報告しました。また、もう一人の男性の原告は職場の低賃金の実態と職場環境の劣悪さを

告発、原告からは組合を知っていればもっと違った対応もできたと思う」と

報告しました。「生存権をかけた神奈川最賃裁判のたたかひ」について原告団事務局長の福田神奈川労連議長が報告しました。

最後に実行委員会から、非正規や派遣の労働者はじめ、最賃の引き上げが重要な課題であること、今後さらに最賃の運動をすすめていくこと、活動への参加をよびかけました。



CU東京共済は組合員の 病気・事故の入院をサポート

- 《入院共済》65歳未満までが対象です
 - ★入院を保障、入院連続4日以上について1日目から1日5000円の入院見舞金の給付です
 - ★病気・ケガどちらでも入院は入院見舞金の対象になります。
 - ★1年間に60日が限度です。
 - ☆申請書はCU東京のホームページからプリントアウトできます。
 - 《交通災害共済》
 - 組合員全員が全労連共済加入
 - ★国内の交通事故を保障します
 - ★交通事故による死亡200万円
 - ★身体障害 8万から最高200万円
 - ★入院1日3000円、実通院日額1500円
 - ☆交通災害共済の申請書は全労連共済のホームページからプリントアウトできます。
- ※規定・必要事項をCU東京のHPで確認ください。
またはCU東京事本部にお問い合わせ下さい。

《Q&A》 労働組合がなぜ必要か

No.3

連載

5、団結権の関連事項（団交権、共済制度）

団体交渉権について

労働組合が労働条件決定の関与する法的仕組みが労働協約であることはNO4で明らかにしました。労働組合の関与の方法は「団体交渉」ということになるので、団体交渉権の具体的保障を考えてみます。労働組合が労働条件に関与できるのは、就業規則による労働条件の決定・変更の場合と、労働協約による労働条件の決定・変更の場合です。

就業規則の変更は、過半数組合の意見を聞かなければならない（労基法90条）。過半数に満たない組合にも「団交権」があるので関与は可能です、団交交渉拒否は許されません。労働契約法は、就業規則の変更の合理性があるかの判断基準に「労働組合との交渉状況」を挙げています（契約法10条）。

労働協約は、「労使合意」による労働条件の決定であり、労働組合が持つ有力な労働条件決定の手段です。その前提に使用者側の「団交応諾義務」が認められることが必要です。その1つが義務的交渉事項です、雇用・労働条件・待遇（賞罰、福利厚生）に関する事項で使用者が処分可能な事項はすべて義務的事項となります。

労働組合は原則として組合員ために団体交渉権を行使します。組合員の労働条件に影響があれば「非組合員」に関する事項でも交渉事項になるが、基本は組合員であることが団体交渉の対象となります。さらに使用者には、合意をめざして誠実交渉義務があり、団体交渉権が担保されます。団体交渉の結果合意が成立したにもかかわらず「労働協約」締結を拒否することは許されません。「不当労働行為」として禁止され、労働委員会の「救済命令」や労働争議として「斡旋」の申請などで「団体交渉」の実効が担保されています。

労組法第7条は「使用者は次



の号に掲げる行為をしてはならない」とし、その二号で「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと」

憲法28条の団結権に基づく労働組合の共済制度

労働組合の助け合い「共済」制度は、憲法28条で保障された「団結権」を法的根拠してと「労働協約」を補完する制度です。労働組合の活動分野は3つあります、第一に労働者の経済的地位の向上、経営者に労働条件改善を迫る活動。第二に労働組合としての助け合い労働組合共済の活動。第三に政治的に解決を迫る制度政策活動です。このような労働組合の活動は憲法28条が「団結権、団体交渉権、団体行動権（ストライキなど）を規定し、認められた権利です。

団結権の重要な構成要素が共済活動

労働組合活動の重要な構成部分に「共済活動」があります。この活動は組合員の「福利厚生」を充実させることによって、団結を強化し「暮らしを支える」役割を果たします。この活動には経営者からの寄付が「労働組合法」で認められています。このように共済制度は「労働協約」の対象となる、経営側からの「負担」が認められている、労働条件などの「協約の一部」といえる活動です。

労組法第二条3,4号、第七条3号

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体という。但し、次の各号の一に該当するものは、この限りでない。

三 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの

四 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

さらに労組法では労働組合の共済事業の基金をその他の組合活動に「流用」するときは総会の決議が必要としています。労組法9条

このように労働組合の共済制度は、保険や生協とは法的根拠が違って、憲法28条、労働組合法に法的根拠を持ち、団結強化のために欠かすことができない労働組合が自主的に取り組む事業です。

