

東京統一管理職ユニオン

機関誌 『ふくろう便』第 29 号(2016 年 1 月 1 日)より

職場に根ざす運動を広げ、自立したユニオン確立を

執行委員長 大野 隆

皆様、明けましておめでとうございます。なかなか労働者・労働組合が報われない時代ですが、ともかく心を新たに、さらに運動を強めていきたいと決意しております。年頭にあたって、今年目標などを述べようと思います。一般にこのような「抱負」は、自分がやろうと思えば必ずできることと、相手との関係で結果が得られない可能性があることの両方があると考えられます。その観点から、まずユニオンとして必ず行なうべきことだと私が考えることを挙げてみたいと思います。

昨年 11 月の大会で、我がユニオンとしては、労働相談を増やしかつその内容を充実させることを最大の運動方針としました。それを実現させるためには、まず相談を受けることのできる組合員を飛躍的に増やさねばなりません。そのため、これまでに蓄積してきたノウハウをまとめ、組合員が協力してその力を身につける勉強会を継続的に実施しようと思います。かつて結成直後の管理職ユニオンでは「昨日相談にきた組合員が今日は相談を受けている」と比喩的に言われていましたが、今またその状況を作り出したいと思っており、そのための勉強会を地道に行ないたいのです。

特に、昨今の相談者にはメンタル面の疾患を抱えている人が多いことから、メンタル面の相談に対処する基礎知識を身につける機会を必ずもちたいと考えています。このことは、社会情勢や運動の進展具合とは別に、ユニオンの独自の活動としてやり抜けることですので、必ず実施したいと思っております。

その上で、安部政権における、労働者の権利を剥奪し尽くそうという動きに対して、他の労働組合などと協力しながら、断乎たる反対運動を組織していかねばならないと考えます。労働時間法制の改悪は、単に「残業代ゼロ」に留まらず、労働時間規制をなくして 1 日 8 時間労働という仕組みそのものを破壊しようとするものですし、「解雇の金銭解決」は、権利を主張する労働者をいつでも追い出せる仕掛けを作ることです。

これらに関しては、夏の参議院選挙後に具体的に国会等で議論が始まると言われていますが、年のはじめから反対運動をはじめたいと思います。これは最重要の課題であると考えます

そうした活動・運動の中で、これは結果を約束できることではありませんが、ぜひ 30 名以上の組合員拡大を実現したいものです。個人加盟を広げながら、職場に根ざす支部の運動も広げ、自立したユニオンを確立していきたいと考えています。