

要求実現の力をもった労働組合をめざす

— J M I T U の産業別統一闘争—

2025年1月16日

J M I T U 中央執行委員長 三木陵一

JMITU の自己紹介

今日はJMITUのストライキを中心にした産業別統一闘争について話してほしいということでしたので、25 春闘に向けてというところは意識せずに、毎年やっているベーシックな話を中心にやっていきたいと思います。今春闘の闘いについて何か話せというのであれば、また改めて質問があれば出していただければと思います。

まず JMITU の自己紹介を簡単におきたいと思います。2016 年に通信産業労組と統一をして JMITU となりましたが、もともと私が所属していたのは旧 JMIU で、1989 年に総評全国金属から別れて旧 JMIU を結成しました。当時は組合員が 8,000 名ぐらいいて最高時 12,000 名ぐらいまでいきましたけれども、残念ながら今の組合員は約 5,000 人を切っているという状況で、そういう意味では非常に小粒と言いますか、数から見ると弱小の労働組合です。組織の大半は中小企業で、一部に IBM とか大企業職場にも組織がありますけれども、圧倒的多数は中小企業だということです。

(1) J M I T U は春闘をどうたたかっているか

今日の学習会は特に春闘をどう闘っているのかということを中心にしなが、その春闘の闘いというのは春闘だけでは終わりませんので、その他のところについても時間のゆるす限りお話をしていきたいと思います。まず JMITU は春闘をどう闘っているのかということですが、今日は現役の役員の方はあまりいらっしゃらないと思いましたが、全労連が作っていただいた JMITU のストライキの紹介をした動画がありますので、最初にそれを見ていただければと思います。

<https://www.youtube.com/watch?v=jbxavXqTGuo>

今見ていただいたのは東京にある小坂研究所支部というところにスポットを当てたストライキの様子です。JMITU は統一要求・統一交渉・統一ストライキを徹底するというので、概ね 1 週間ごとぐらいに統一ストライキや統一行動日を設定して闘っているということです。特に JMITU が重視をしているのは回答指定日です。というのは回答指定日がバラバラ、初回回答がバラバラだと春闘全体の統一行動が崩れてしまうからです。そういう意味で去年の場合だと 3 月 6 日が回答指定日で、今年の 25 春闘は 3 月 5 日ということになりますけれども、その日に必ず団体交渉を持って回答を出せということを相当強く会社に申し入れをして行動しています。事前申し入れと私たちは呼んでいますけれども、1 月下旬から 2 月上旬にかけて、産別として手分けをして各経営に回って、団体交渉の日程などを説明すると同時に、「今年の春闘を JMITU はこういう考え方で闘いますよ」という説明もし

ながら、必ず回答指定日に回答することを申し入れています。要求日後も回答日までの間に、今度は回答確約行動と呼んでいますけれども、やはり同じように産別の役員が手分けをして「必ず回答日に回答を出せ」という念押しの行動をしています。

それから回答指定日翌日の第1次統一ストライキですけれども、この第1次統一ストライキの位置付けは、回答指定日も要求の一つだということで、回答が延期をされた場合でもストライキで抗議をするという方針を持っています。従って会社が「回答指定日の準備が間に合わなかった。だからちょっと遅らせてくれ」と言った場合も、それに対する抗議のストライキをやるという方針でやっています。例えば去年の場合、日立建機ティエラ支部、ここは名前からわかるように日立建機という日立グループのところですが、毎年きちっと回答指定日に出してきましたが、去年の24春闘では初めてかもしれないですが、親会社がまだ回答が出ていないということをお口実にして回答指定日に回答してきませんでした。それに対して翌日抗議をして、そのストライキ行動の中で他の支部の産別の仲間と一緒に、会社に猛烈な抗議をして、その場で回答を出させるということもありました。回答指定日翌日の統一ストライキですけれども、JMITUはストライキの件数が多いですが、なぜストライキを打てるかという、統一ストライキということをもっと大事にしているわけです。統一ストライキというのは要するにストライキを打つ日を決めて、全国で一斉にストライキに決起をするということです。とりわけ回答指定日翌日の統一ストライキを重視して、去年の春闘だと39支部がストライキに入っているということです。

その統一ストライキ日のストライキの仕方ですけれども、それぞれの支部がバラバラでストライキをやるということではなくて、一斉にストライキをやることによって、お互いに支援や激励をするということを重視しています。東京の東部地協の事例ですけれど、日本ロールという所から朝一番のストライキをやって、激励団が2コースに分かれて時間をずらして、それぞれの支部が順次ストライキに入って行って、そこをずっと1日かけて、産別の激励団が多い時には20人から30人という数になるわけですが、そういう激励団が回っていくというやり方をしております。ここからはそのリレーストライキの様子を写真で紹介したいと思いますけれども、写真1のように中庭などでストライキ集会をやったりしています。写真2は京都のカシフジ支部というところの食堂でのストライキ集会です。写真3は埼玉のそれぞれの所でも、同じようにずっと各支部を回ってストライキをしています。写真4は東京の東部の大東工業支部という所で、後ろの方で私が激励の挨拶をしていますけれど、前の方にずらりと激励団が並んでいるところです。写真5は東京の南部というところ、日本IBMの社前でストライキ集会をやった時の集合写真です。写真6は東京の北部の鈴木シャッターという所でやっているストライキ集会です。写真7は大阪で、さっき紹介した日立建機ティエラ支部という所です。第1次統一ストライキはJMITUは全労連・春闘共闘よりも1週間日程が早いので独自になりますけれども、第2次統一ストライキは全労連行動日と一緒にになるので、地域の仲間と一緒にストライキ集会をやっています。写真8は東京の東部という所で、全支部が半日ストライキを打って、足立区の北千

住の公園に集まって集会をやって、その後デモ行進をするという取り組みをやっているところだ。

4月段階になると妥結する支部が少しずつ増えてくるわけだ。その困難な中で闘いを継続している支部に対する激励行動を組織したりしています。写真9も東京の取り組みですが、これは団体交渉の様子です。数十人で団体交渉をやって早く解決をしろということをするわけですが、少しいかつい顔の仲間が1列目に座っていますが、これは当該の支部の組合員ではなくて、各支部から集まってきた仲間です。そういう人たちが10人〜20人規模で団体交渉に出席をして、産別として早期解決を求めていくという取り組みをしています。

あとは「金属労働者のつどい」ということを毎年やっています。これはJMITUということではなくて「春闘を元気にたたかう金属労組懇談会」というものを中立の労働組合などと一緒に結成をして、春闘での共同を広げて賃上げの社会的議論を広げる目的でやっているということです。東西に別れて、東の方は必ず東京でやりますが、西の方は大阪と京都と神戸を毎年順繰りに回ってやっています。25春闘で言うと、今年は3月上旬に東日本集会を東京の青山公園で行います。西の方は京都の岡崎公園丸山音楽堂でやるということで、JMITUとしては全員参加を基本に取り組みをしています。実態としては東西あわせて千人くらいが参加しています。写真10が去年の集会の様子ですが、右側が東日本集会、左側が西日本集会で去年は「エルおおさか」でやりました。

JMITUが春闘で重視をしているのが産別団交です。各支部の団体交渉に地方本部の役員、場合によっては中央の役員も入りますが、そういう役員とか、それから春闘の臨時大会で統一交渉委員という人を選出するところもありますので、そういうメンバーが各支部の団体交渉に毎回出るということは難しいですけれども、可能な限りそういうところに出て行く、一般的には「対角線交渉」と言われますけれども、イメージとしてはそういう感じだと思います。団体交渉も各支部が職場の労働組合だけで交渉をして春闘を闘うということではなくて、JMITUという産別全体として春闘を闘っているんだということを可視化すると言いますか、職場に対してもそうですし、経営者に対してもそういう取り組みをしていくということです。この産別団交というのは非常に効果があると言いますか、大きな力を発揮するわけだ。当然ながらその職場の中だけの団体交渉だと、日常の仕事上の上下関係がその団体交渉に持ち込まれるわけだ。社長が組合の委員長に対して君付けで読んだりしたりするわけですが、企業の外から団体交渉に参加することで、そういう横柄な態度を取らせないですし、やっぱり労使対等な交渉に一步でも近づけさせることができるということです。それから2つ目に使用者にJMITUという産業別労働組合を意識させるということです。この春闘を始めとする団体交渉が、これは企業内の労働組合との交渉ではなくて、全国5,000人いるJMITUという全国組織を相手に交渉しているということ意識させるということです。3つ目に産別の役員が参加することで、産別の方針で団体交渉を進めることができることで、産別の政策力なんかを発揮させるこ

とができるということです。そして最後に参加する交渉員自身も自分のところの交渉だけではなくて、いろいろな支部の団体交渉に参加をすることによって、役員自身が学びの場になるという効果もあるということです。

実は小坂研究所支部というのは工場が2つあって、そのうちの1つの三郷市というところの三郷工場にある労働組合ですけれども、三郷工場では過半数以上を組織する多数組合です。ただしJMITUの場合はそういう職場で過半数を取っている労働組合というのは非常に少ないです。どちらかというところ少数で分裂をしていて、連合系は主にはJAMですけれども、そういう多数組合もあるところで闘っているという所も少なくありません。

例えば京都に畑鐵工所分会というところがあります。ここはJMITUの組合員も2人しかなくて、企業内組合が40数名いるという所です。昔は企業内組合が一発妥結ですぐに春闘が終わってしまうという状況だったですけれども、ずいぶん分会も頑張ることによって、ここ数年は上積みの回答を引き出すようになってきています。例えば去年の春闘では一次回答が9,500円だったけれども、企業内組合の妥結を許さずに、二次回答の1万円超えを実現させることができました。その力になっているのが外からの激励です。畑鐵工所では先ほど言ったように組合員が2人しかいないので、2人だけでストライキやるわけですけれども、写真11のようにJMITUの京都の仲間や地域の京都総評の仲間もたくさん駆けつけて、数十人で門前のストライキ集会をやるという中で、職場の中にいる企業内組合の組合員に対して、ハンドマイクを使って「妥結をしないで一緒に闘おう」という呼びかけなどを行っています。

去年、『赤旗』でも大きく紹介されましたけれども、警備保障会社でセントラル警備保障という所があります。テレビのコマーシャルに出てきているJR系の警備保障会社で、略称CSPと言います。ここには従業員は3,000人くらいで、労組員が60人くらいいますが、全国に点在をしている組合です。実は組合は10年くらい前にできて、当初は連合に入ったわけです。ところが連合は全く闘わないと、「そういうのは嫌だ、せっかく組合を作ったのに」ということで、連合を抜けて、全労連の紹介でJMITUに入ってきた所ですけれども、ここが去年の24春闘で初めてストライキを行いました。新宿の高層ビルの中に本社がありますけれども、先ほど言いましたように60人くらい組合員いますけれども、全国に散らばっていて北海道から沖縄まで、実は沖縄の組合員というのは辺野古の警備もやっています。そういう風に全国に散らばっているんで、全国一斉にストライキをやるというのは非常に困難なので、在京の支部の三役数名で指名ストの形で行いました。しかしストライキの時にはJMITUの東京地本の仲間や地域の仲間呼びかけて、新宿の高層ビルの前に70人くらいの方が集まって、ストライキ集会を成功させることができました。そういう中でなかなか賃上げには結びつかなかったわけですが、労使関係を大きく前進させることができるようになりました。

まずJMITUは産別の方針を全支部・全組合員に徹底するということを重視しています。JMITUは春闘パンフを作っています。この春闘パンフが春闘方針になります。この春闘方

針を組合員全員で読み合わせようということを提起しています。11月末には全国の春闘討論集会を行いますけれども、それぞれの地方では年内に1回、それから年明けにさらにもう1回という風に春闘討論集会をやって、そこでどうやってストライキを打つのかということなども議論しています。そういう春闘方針に加えて、必要に応じて「春闘達示」という形で補強方針を随時出すということをしています。そしてもちろん方針を出しただけでは、その方針通りに行動ができるわけではないので、その意思統一をするために中央や地方本部の役員が手分けをして、できるだけ職場に足を運んで、そこで各支部の組合員と議論をしながら、今年の春闘をどう闘っていくのかということと一緒に議論しています。これが春闘の闘いということになります。

(2) 秋闘 JMITU独特の統一闘争

実はJMITUは年間闘争という考え方を持っています。どういうことかと言うと、春闘と秋闘を年間闘争の二本柱に位置付けて、そして夏季一時金の闘い、年末一時金の闘いを加えて四大闘争と言っています。だいたい各地方本部や各支部は7月から8月に定期大会が行われますけれども、その定期大会が終わると9月～10月に秋闘を闘います。秋闘が終わったら直ちに年末一時金の交渉に入ると、交渉が終わった12月になると、すぐに春闘の準備に差し掛かって、春闘がだいたい4月に終わるわけですが、春闘が終わると直ちに5月から6月に夏季闘争に入るということです。それぞれの闘争ごとに要求日に団交をやって、それから回答日に団交をやって、年間でだいたい20回ぐらいの団体交渉をやるのが珍しくないということで、非常に忙しい労働組合というのか、年がら年中交渉をしています。ストライキはさすがに春闘ぐらいでしかやらないですけども、そういう取り組みをしています。

春闘と並んで年間闘争の二本柱に位置付けているのが秋闘です。どういう交渉をやっているかと言うと労働時間短縮を始めとする賃金以外の労働条件をやっています。それから2つ目は安全衛生の問題、3つ目が事前協議・同意約款協定など労使関係や労働組合の権利要求それから職場政策、そして職場の総ざらい要求です。トイレをきれいにしろとかいった類の職場の総ざらいの要求などもやっていて、JMITUとしては秋闘を、1つは労働組合の原点になる闘いだという位置付け、それからもう1つは秋闘をしっかり闘うことによって労使関係を前進させて春闘につなげていくという意味では、春闘の前哨戦という位置付けもあります。写真12は日本ロールというところのちょっと古い2022年のビラで、手元にあったので紹介しようと思いますけれども、「秋闘が始まります」、「アンケートに協力してください」というチラシです。こんな感じでやっているわけです。日本ロールという所が秋闘で過去どういう前進があったのかということですが、例えば年間の総労働時間が短縮をしました、半日の有給休暇制度が導入されました、それから新入社員にも入社6ヶ月以内の特別休暇3日付与させましたとか、継続雇用者の労働条件を改善させました、AED（自動体外式除細動器）を設置させました、軍手の支給だとか、冷暖房設置だとかいろいろ

ろなことが書いてあるわけです。下の方に奨学金の返還支援制度の実施および対象の拡大ということがありますけれども、今年の正月に『赤旗』が日本ロールの奨学金の返還支援制度のことについて記事を書いて頂きました。日本ロールでこういう取り組みをやって、今では日本ロールだけではなくてJMITU全体でも奨学金の返還支援制度の取り組みについて非常に重視をしてやっています。こういう風に賃上げだけではなくて、いろいろな職場の要求を積極的に取り上げて交渉していくというのが秋闘だということです。他の産別だとこういう要求を春闘の時に附帯要求の形で取り組んでいる所が多いと思いますけれども、JMITUはそうではなくて春闘は基本的には賃上げと最近では労働時間の短縮に集中してやろうと、秋闘は賃上げ以外のこういう職場のもっと身近と言いますか、そういう要求を重視するという取り組みをしていて、私はやっぱりJMITUの労働組合の力の源泉と言いますか、土台になっているものに、この秋闘の取り組みがあるのではないかと考えています。

JMITUは金属製造業の職場です。金属製造業というのは非常に景気の変動に左右されます。景気が良い時には利益は上がりますけれども、一旦不況になると全く仕事がなくなってしまって、リストラだとか人減らしが出てくるという産業です。ですから常に今の企業の状況はどうなっているのか、そういう中で雇用と職場を守る政策的な要求をきちんと持つことが非常に大事になっていますけれども、そういうものを統一闘争として秋闘で取り組もうということにしています。それからJMITUは偽装請負との闘いで全国的にも有名になった労働組合で、特に徳島の光洋シーリングテクノというところの闘いが大きくなったわけですが、こういう偽装請負だとか、派遣の労働者の要求だとか、こういうものも秋闘で取り組んだりしています。それから定年後継続雇用者の要求です。これも非常に今の職場では切実な要求ですけれども、これもJMITUは10年~20年ぐらい前から、毎年定年後の再雇用者の要求、最初の頃は定年になった時に再雇用できる人とできない人ということで会社が選別をしていたわけですが、そういう選別をするなど、希望する人全員を再雇用しろという闘いから始まって、それが統一闘争の中で1歩ずつ前進を始めてきました。次の要求が再雇用者の賃上げです。昔は再雇用者の賃金というのは、再雇用する時に賃金契約で決めるわけだから、その後は賃上げなんかないという所が圧倒的でしたけれども、これも毎年繰り返し定年後の再雇用者の賃上げ要求を出して、春闘でももちろん賃上げですから出していく中で、今では多くの所が正社員と同じように再雇用者の賃上げもやるようになってきています。それから最近ちょっと注目されているのが、さっき紹介をしました奨学金を返還しなければいけない若者が増えてきているということで、奨学金の返還支援制度を会社に求めていくという取り組みを重視しているところです。

(3) 倒産・リストラ・組織攻撃とのたたかい

それから先ほど言いましたように非常にリストラ・人減らし、それから倒産・工場閉鎖、労働組合に対する組織攻撃、こういう闘いが極めて重要になってきています。例えば倒産をしてしまった会社から、人減らしだとかリストラの提案があったという時は、その職場

の労働組合だけでは絶対闘えないので、そういう時こそ産業別の労働組合として力を集中して闘うことが非常に大事になってきます。そういう意味では倒産、リストラ、組織攻撃との闘いというのは、JMITU の労働組合の団結力の重要な結集軸になっていると言ってもいいと思います。過去 JMITU が闘ってきた主なリストラとの闘いとして有名な所では、倒産・工場閉鎖では日産がフランスのルノーに統合した時に、ゴーンという経営者がやってきて大リストラをやりました。リバイバルプランと当時言われましたけれども、そのリバイバルプランとの闘いなどがありました。

それから非正規の闘いでは丸子警報機の闘いはよくご承知だと思います。この丸子警報機で働く臨時社員と言われていた女性の闘いで裁判闘争をやりました。この時、丸子警報機の裁判を何としてでも勝たせようということで署名を集めたりしたわけですが、この時には非常に大事な取り組みだということで、当時丸子町という自治体だったのですが、今は長野県の上田市というところに合併してしまいましたけれども、丸子町の町民から過半数の署名を集めようということで、全国から丸子町に集まって丸子警報機の裁判を支援する署名を、全戸訪問して署名を集めるという取り組みをしました。光洋シーリングテクノの闘い、派遣切りのいすゞ・日産などの闘いなどもよくご承知ではないかと思います。

それからやっぱり JMITU の看板の争議と言うと日本 IBM です。こういう闘いをそれぞれの支部だけで闘うのではなくて産別として闘うということです。

その典型ですけれども、写真 13 は茨城県の結城市という結城紬（ゆうきつむぎ）で有名な所ですが、結城市というところにあるオリジン電気の結城工場という所が閉鎖されるということで、この工場閉鎖を許さないという決起集会を開きました。実はこのオリジン電気の結城工場の JMITU の組合は組合員 2 人しかいないです。そんなに大きい工場ではなく数十名ぐらいの工場ですけれども、他の従業員は別組合で、会社から工場閉鎖で会社を辞めるかあるいは通勤時間が 3 時間かかる埼玉工場に遠距離通勤で通うかどちらかを選べと言われた時に、早々にそれに合意をしてしまったわけです。しかし JMITU の 2 人の組合員だけは納得できないということで工場閉鎖との闘いに立ち上がって、この時の 6 月 30 日が工場閉鎖の日でしたけれども、1 週間前に 2 人の組合員を激励しようということで、地域もそうですけれども、関東一円から 2 人の組合員を激励するために JMITU の組合が集まって、この集会に 50 人の参加者がありました。そういう風にリストラと闘う、あるいは倒産と闘う組合の仲間がいれば、みんなが支援をすると、これが JMITU の闘う伝統というか歴史にもなっているし、そういう団結力が春闘でストライキを軸にした闘いを支えているのではないかと思います。

（４）組織の強化・拡大、職場活動・職場闘争の強化

それから最後に組織の強化・拡大、職場活動・職場闘争ということですが、JMITU は単にストライキをやっているだけではありません。ストライキを軸にしながら様々な職場の組合員が参加するような大衆行動を展開しています。例えば兵庫にある甲南電機支部

ですけれども、一言メッセージと呼んでいます。春闘時になると一人一人の組合員が賃上げにける思いだとか生活の苦しさということメッセージとして書いてもらう、それを集めてニュースにして、これを連日のようにビラをまいて経営者にも見せて、そして賃上げの職場世論を作っていく取り組みをしています。写真 14 は小坂研究所支部のストライキ集会の時のシュプレヒコールです。こういう風にシュプレヒコールをやってはいますが、シュプレヒコールを挙げている先には事務棟があって、その事務棟の 2 階に社長室があるわけです。その社長室に向かってシュプレヒコールを挙げているところの様子です。職場ビラを出すというと、通常は支部の執行部がビラを書いて、執行部が門前でビラを配布したりとか、あるいは機関紙部とか教宣部があって、その教宣部がビラを書くということが多いと思いますけれども、JMITU の活発に活動している所では、もちろんそういった機関紙ニュースも発行しますが、春闘などの闘争時になると職場ごとに日替わりでビラを出して、一般の組合員が交代で門前ビラを配布するということをやったりします。そのように一人一人の組合員が春闘の闘いに参加をしていくということです。写真 15 は職場ごとに寄せ書き文みたいなものをみんなで作って、これを工場の窓だとか壁に貼り付けていくという取り組みをやっていくということです。

最後ですけれども、強い労働組合とか団結力のある労働組合というのは、支部分会・職場まかせでは絶対に前進をしない、やっぱり産業別組織がしっかり指導力と言いますかイニシアチブを持って、支部分会を援助したり激励をしたりしていくということが非常に大事だということです。JMITU では産別の対策会議は、各支部の困難にぶち当たっている問題とか、いろいろな攻撃を受けたとか、あるいは特別に手を入れて組合員を増やそうという時に、産別が入った対策会議をやって、解決を図っていくということをやっています。それから職場の外に出る取り組み、これを非常に重視しています。支部の役員だけが外に出るのではなくて、職場の一般の組合員ができるだけ参加をするということを重視しています。例えばさっきの茨城の工場閉鎖の集会ですけれども、実はこの時 50 人集まったと言いましたけれども、そのうちの 5、6 人が埼玉県川越市にある鈴木シャッターという所の組合員です。鈴木シャッター支部から実は夏の一時金闘争でストライキを打って、この集会があるというのを聞いて、4 月に入った新入組合員を中心に、この決起集会に参加しています。委員長を先頭に若い人たちを引っ張ってきて、産別の闘いを実践を通して学ばせると、まさに全労連が言う対話と学び合いというのを、こういう形で進めていっているということです。そういう取り組みをしながら JMITU は闘っているということで、私の報告を終わりたいと思います。どうもありがとうございます。