



No.12

mi.ra.i.e

つなごう・未来へ

出版に働くものだからこそ、できること

2016年1月10日発行

編集・発行 出版労連（日本出版労働組合連合会）〒113-0033 東京都文京区本郷 4-37-18 いろは本郷ビル 2階

TEL 03-3816-2911 FAX 03-3816-2980 E-mail rouren@syuppan.net URL <http://www.syuppan.net/>

私たちはなぜ闘うのか



企業再編との闘い

豊 楊子（桐原ユニオン副委員長）

外資「ピアソン」との闘いの始まり

桐原書店が英国資本ピアソン傘下に入ったのが、2001年。その外資との闘いに備え、桐原ユニオンを結成したのが2004年。実際、2010年以降、ピアソン支配が強まるにつれ、組合と経営との関係は対立の度合いを深めていったが、その勝負は五分五分？ 少なくともリストラは阻止してきた。

ピアソンからの名ばかり独立

2013年、ピアソンの世界戦略の変更によって、桐原書店はMBO (Management Buyout) という形で、12億近くのピアソンからの借り入れ付きで、(形式的な)独立を果たすことになった。これは、闘う組合の存在が、事業閉鎖や売却にストップをかけたことでもあった。

しかし、ピアソンからタダ同然で株を譲り受けた6人の桐原書店の経営者には、桐原を

売り飛ばす使命が与えられていたのだった。

社員を売り飛ばす事業譲渡

MBOから2年後の2015年8月18日、都労委における不当労働行為の審査中にもかかわらず突然、TAC株式会社への全事業譲渡の発表がなされた。全社員を解雇し、TACの採用試験に合格した者だけが生き残るという悪質なものであった。結果は、140人中、不採用者が32人。内26人が組合員。その中には10人の執行委員全員が含まれていた。あからさまな組合排除であった。しかも、採用された者の労働条件は抑えられ、年収は3割以上のダウンを提示された者もいた。この機に、組合排除と労働条件の引き下げを一気に行おうとした経営の意図が丸見えであった。

事業譲渡の中止

ところが、10月1日の譲渡日当日、譲渡は中

止された。主要な著者の著作権移転が不可能になったためである。著者、労働者をおきざりにし、企業の都合だけを優先させた結果である。

ピアソンは桐原から完全撤退？

ピアソンから TAC に移された 12 億弱の債権は事業譲渡撤回後もピアソンには戻らず、債権者は TAC のままであった。その TAC の債権を桐原は 11 月中に全額返済したという。つまり、ピアソンは TAC に対して相当額の債権を棒引きしたということだ。このことによって、ピアソンは桐原との関係を断ち切り、組合の追及から逃れた形にしたのである。

組合結成から 10 年、ピアソンジャパンの分社化、MBO、そして事業譲渡—中止と続いた騒動の代償は大きく、組織率は 3 割弱、80 人を超えていた組合員は 31 人までに落ち込んだのである。

私たちはなぜ闘うのか？

食べるためである。生きるためである。自分の手で稼いだものを自分たちで分け合うためである。一緒に働く人の涙を見たくないた

めである。だから会社に勝手なことをされたくない。単純な理由しかない。

一方、企業は、株主利益のため、会社経営陣の保身のため、従業員に対する責任を放棄してまでも、企業再編に抵抗がない。またそれを後押しする会社法の存在も大きい。

「違法でない」ことが「正しい」のか？

今回桐原がやろうとした事業譲渡は会社法に照らして違法ではなかった。多くの社員は、自分たちの雇用が知らないところで売買されるような事態に対して唯々諾々と受け入れるしかない。「違法じゃないから仕方ない」と。

会社に縛られ、法律に縛られ、自らの感情を押し殺すしかないのは、弱い存在の労働者としての身の処し方なのだ。だからこそ、組合にいる私たちは闘うしかないと思っている。おかしいことはおかしいと声をあげ、抵抗を示し、胸のつかえを吐き出したい。それがもう 1 つの闘う理由だ。しかし、それは常に逃げ出したい気持ちとの相克でもある。

ブラック企業によろしく

不当な扱いからあなたを守る 49 の知識

笹山尚人 著



価格 1000 円 + 税
発行 KADOKAWA
03-3238-8521
(カスタマーサポート)

世の中に労働法を解説する書籍はあふれている。そんな中でこの本を作る意味は、企画案に漫画『ブラックジャックによろしく』の絵を活用できるとあり、この漫画を手取るような 20 代、30 代の青年労働者にわかりやすく労働法を伝えることができるなら、と考えた点にあった。危惧したことは、「労働法の内容をいくらわかりやすく伝えても、使えなければ絵にかいた餅」ということだった。労働時間には上限がある、残業代は支払ってもらえる。そんなことをいくら言っても、現実にはそのことを労働者が使用者に問題提起できなければ意味はない。

だから、この本の中では、「同僚と語り合っ」て」というフレーズを多用した。ブラック企業との対決には、労働組合が必要。そんなことが伝わればよいと思って書いた。

(笹山尚人)



争議解決への処方箋

長谷川 隆也（廣川書店労働組合）

廣川書店は 1926 年創業、「日本薬局方」の出版をはじめとする薬学・化学の専門出版社です。現在は創業者の孫に当たる三代目が社長で、当初からワンマン的体質の強い会社でした。現在の組合は、現役 3 人と、定年退職し非組合員と同等の継続雇用を求めて都労委・中労委で闘っている 3 人の計 6 人で構成されています。

今から 43 年前、社員有志がベースアップの要求書を提出しましたが、会社は組合結成を嫌い、中心的に活動した組合員を解雇しました。この解雇闘争は、2 年半後に和解が成立し、被解雇者は原職復帰を勝ち取りました。

その後、労使関係が安定し、賃金・労働条件などの基本的な労働条件は年々上昇し、社員も 50 数人、組合員も 23 人までになりましたが、労務担当役員として三代目（現社長）が登場したことにより、労使関係は再び組合敵視・労使対立の構図へと変わっていききました。

1998 年夏期一時金の引き下げを手始めに、事前協議協定の破棄、腕章闘争、ステッカー闘争などを処分警告するなど矢継ぎ早に組合攻撃を開始し、1999 年には、長野分室閉鎖を理由に組合員を 1 人解雇しました。この第二次解雇闘争は、出版労連本部、医書共闘、北部地協などを中心に支援対策会議を結成し、さまざまな闘いを展開する中で、東京地裁で、金銭和解となりました。

廣川経営は 17 年間にわたる賃上げ・定昇ゼロおよび一時金の超低額回答、日常的に行われている組合差別などにより労働条件は著しく悪化し、理由のない団交拒否、具体的な財務資料を開示することなく会社回答を強要する極めて不誠実な団交を続けています。組合は誠実な交渉による労使間での解決を求めています。会社が応じないため、やむなく

2010 年に再度支援対策会議を結成し、東京都労働委員会に救済命令申立を行いました。

この第一次申し立ては、和解により、一部組合員の賃金是正などが行われました。しかし、和解成立後も、会社は、以前と全く変わらない「賃上げゼロ」「一時金低額」回答押しつけという不誠実な対応に終始しました。

そして 2014 年 3 月、定年退職に伴う劣悪な継続雇用制度を組合員にのみ適用したことへの都労委第二次申し立ては、不当労働行為が認定され「救済命令」を獲得。また和解後の団交拒否や、不誠実団交の第三次申し立ても、2015 年 10 月「救済命令」を獲得することができました。会社はそれぞれ中央労働委員会へ再審査申し立てを行い、第二次申し立て（継続雇用問題）は 2016 年早々には命令発出の見込みです。

長期にわたる労使紛争の中、会社は 20 数年新人採用も行わず団塊世代の組合員の退職を待ち望み、組合員の継続雇用も認めず、社内には 3 人の組合員が残るのみとなっています。

2015 年 10 月、組合員 6 人全員が出版情報関連ユニオンに「二重加入」し、幅広い運動を展開する体制を整えました。

社員も 10 人まで減少し、社長の経営に対する意欲も感じられず将来展望も見出せない中、この闘いは「健全な労使関係を築く」ことはもちろんですが、何より「会社存続に関わる闘い」に変わりつつあります。

過去 2 回の解雇闘争、パートの社員化や差別的継続雇用制度の問題、そして現在も団交拒否と不誠実団交を繰り返す廣川経営との終わりの見えない闘いは、対策会議を中心とした多くの仲間の支援に支えられています。

この運動の輪を今後とも大きく広げ続けていくことが、争議解決の処方箋だと信じています。



争議を通してみた労働組合

櫻岡 仁（出版情報関連ユニオン／中山書店）

「私たちはなぜ闘うのか」という内容で原稿を依頼されました。これは、私としては、「???」でした。というのは、私は「闘っている」つもりはなく、会社が理不尽な、おかしいことをしていることを「おかしい」と指摘しているだけなのです。

中山書店は、今年で創業 68 年の医学書の出版社です。私は 1998 年に入社しました。当時は 50 人程度の社員がいましたが、評価制度や年俸制の導入と共に、退職者も増え、中途採用した人もほとんど残らず、現在の従業員は 30 人を切っています。

過去の争議

昨年 9 月に定年退職された山本敦子さんは、契約社員として 6 年以上勤務していた 2001 年に突然雇い止めされました。彼女が、出版ユニティ（現出版ユニオン）に加入して、会社と交渉を開始したのが、出版労連とのかかわりの最初です。山本さんは、すぐに正社員として会社に戻りました。

2003 年には町田常高さんの解雇事件が起り、東京地裁で金銭和解をしました。

2005 年には、3 人の年俸制社員が不当な年俸減額を裁判所に訴え、2008 年に東京高裁の和解で解決しました。

そして 2011 年、不当労働行為、すなわち不誠実団交と組合員に対する差別的扱いで東京都労働委員会へ救済を申し立て、2015 年 3 月に和解で終結しました。しかし、会社の嫌がらせは今でも続いています。

会社が評価を導入すること

中山書店には、年俸制が導入されています。最初は、管理職に導入されましたが、すぐにすべての社員を管理職にしました。私は、そのときに「おかしい」と思い、出版ユニオンに加入し、交渉したので、現在は、私以外のすべての社員が管理職です。部下のいない人は、「一般管理職」と呼ばれ、「自分を管理する」のだそうです。これは、冗談ではなく、団交で会社が本当に言

ったことです。

中小企業の評価制度は、必ず好き嫌いになります。ここでは細かくは書きませんが、結局のところ、上司に逆らわない、会社の決めたことを批判的に吟味せず、ただ従う社員だけになってしまい、最終的には会社として何の成長も見込めなくなってしまうのです。

中山書店にあった労働組合

年俸制導入時には、中山書店には労働組合がありました。組合員は 6 人でしたが、その人たちも管理職にされ、組合を脱退しました。なぜ、そのときに闘わなかったのでしょうか？

管理職への登用は、会社の業務命令と捉えてしまい、逆らえないと思い込んでいたためです。これは、私を含めた当時の労働組合が外に出ず、自分たちだけで思い悩んだ結果でした。

今のように出版ユニオンや地協などに顔を出し、いろいろな会社の状況を見聞きしていれば、会社の管理職への登用が、組合つぶしであり、不当であるとその時に指摘できたでしょう。

労働組合とは何でしょうか？

他の職場でも、個人加盟組合に加入して会社と交渉する形ができてきています。労働者を守るためには、たいへん重要だと思います。しかし、労働組合の本来の目的は、会社に争議を起こさせないことだと思っています。これは、問題が小さい芽のうちに、会社に是正させ、それ以上の被害を出さないということです。そのためには、社内に過半数の組合員を組織し、会社の好き勝手にはさせないことが重要です。

中山書店に起きたことは、特別なこととは思っていません。労働組合のない会社はもとより、労働組合があっても、現在の日本の状況では何が起こるかわかりません。ブラック企業も蔓延してきています。

あらためて、労働組合の活動を見直すときにきているのではないのでしょうか。



UPS 閉鎖命令に対しての UPS 労組の闘いの軌跡

堀口 勇太 (UPS 労働組合副委員長)

UPS (United Publishers Services Ltd.) は、1958年に発足し、2007年にイギリスのケンブリッジ大学出版局に買収された、おもにイギリス、アメリカの大学出版局が発行する洋書を輸入販売する取次書店です。

2015年6月2日、当時UPSの代表であった深田良治会長より、社員全員に11月末日をもってUPSの事業を停止するという発表がありました。理由は示されず、「本国の決定」という一方的なものでした。同時に希望退職の募集が行われましたが、黒字経営を続けていた会社としてはあまりにも少ない額の退職金上乘を提示され、しかも、希望退職に応じない場合の選択肢がなく、希望退職とは名ばかりの全員解雇に近い内容が提示されました。

我々はその日のうちに出版労連に連絡を取り、東京法律事務所の弁護士も参加した対策会議を設定してもらい、すぐに団体交渉を経営陣に申し込みました。

しかし、日本人の取締役の深田良治、益田耕二、弁護士の植田統3人との団体交渉はあまりに不誠実で、我々の意見を何一つ受け入れてもらえませんでした。

その間、当時8人だったUPS労組も27人まで組合員を増やし(UPS系社員のほぼ全員を組合員に。ケンブリッジ系社員はケンブリッジ・ジャパンへ移籍)、社員一丸となって経営陣に対して謝罪の要求、雇用の確保、希望退職条件の改善等を軸に交渉をすることとなりました。

しかしながら、日本人との交渉は遅々として進まず、我々はイギリス本国に抗議文を直接送り、イギリス本国から取締役、James Cunningham、Mark Whitehouse 2人を引

っぱり出し、直接彼らと団体交渉をすることとなりました。

これが転機となり、今まで聞いてもらえなかった我々の話も徐々に聞き入れてもらえるようになりました。

しかし、我々が要求する希望退職の条件と、彼らの提示する条件とはかなりの隔たりがあり、その点に関して何度となく組合員との職討、出版労連との相談を繰り返し、自分たちの条件を経営陣に要求し続けました。

そして2015年10月28日8回目の団体交渉で何とか我々の要求することを経営陣に飲ませることができ、合意に達しました。

6月から始まったUPS闘争は、労働争議としては短い5か月という期間で何とか合意に達することができましたが、この5か月の苦悩は想像を絶するものでした。しかし、組合員全員が誰一人として欠けることなく、一丸となって闘えたこと、出版労連への連絡が早かったこと、そして何よりも出版労連傘下の組合・組合員の皆様の支えがあってこそ、合意に至ったものだと確信しています。残念ながら雇用確保はできず、これから新しい職場探しです。

最後に、現在労働争議されている方々へ。

労働者の権利を無視し、労働者の生活を踏みにじっている経営陣に対して決して屈することなく、強固な気持ちを持って闘ってください。自分たちだけで闘おうとせず、まわりの人たちを頼ってください。

そして、いつの日か完全勝利を勝ち取る日が来ることを願っています。



涙のあとの笑顔が……

一定年前後 10 数年を振り返って

森島 伸弘（出版労連 組織・争議対策部）

岩波書店を定年退職して 10 年になる。その数年前、出版労連は七つの解雇争議を抱えていた。その一つである H 書店の T さんの争議に組織・争議対策部員として関わった。

長野に小学生の娘さんを残して、単身上京しての一人争議である。対策会議のあと、居酒屋で胸のうちのうちを聞く。意に沿わない行動を迫られることに随分悩んでいた。

長野に置いてきた娘さんへの心配、争議の展望の不安などが混ざり、よく泣かれた。辛いとき、悲しいときには、がまんしないでおいに泣いてください、と慰め励ました。

この争議は職場復帰できず金銭で結着した。

この後、三一書房争議の会議に入ってほしいと依頼され、メンバーに加わった。その三一書房争議の解決前に「定年」を迎えた。しかし、労働組合も「定年」というわけにいかず、出版情報関連ユニオンサポート支部に加入して支援を続けた。

その頃、出版ユニオンの執行委員をしている C 社の N さんが解雇通告を受けたと報告があった。この問題にも関わることになった。

C 社の社長は 1970 年代初頭に出版労連の中央執行委員を経験している。

解雇理由はミスが多いということだった。

交渉の中で、彼が再三主張するのは、大企業は労働基準法を厳格に守る必要があるが、中小零細は解雇が許されているという二重基準である。

会社は N さんの業務のミスをことさらにあげつらい解雇の正当性を主張し、だからやめてもらうのだと言った。そうした交渉内容を逐一「対策会議」で報告するので、N さんは辛かっただろうと思う。当時は C 社の若い人たちが出版ユニオンに加入していて対策会

議にも参加していたので、なおさらのことだったろうと思う。よく涙した。

この件は解雇通告から 8 か月かかったが、交渉の積み重ねで撤回させた。それ以後も、仕事の取り上げや嫌がらせが続いた。解雇時専務だった現社長に会談を申し入れると、ようやくそれが止まり今につながっている。

最近の労働相談で、G 社の編集部で雇われていた人の件がある。相談者は、会社で雇用されていたわけではなく、きちんとした契約書もなく、彼女自身が算出した週給金額を再三提出していたという。しかし、求めに無回答の状況が 2 年近くにわたって曖昧なまま働き続けていた。その間振り込まれた金額はどの期間のものであるか説明を求めても返答がなかった。

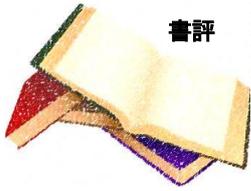
辛くもあり、悔しかったのでしょ。私たちに説明を終えると、こみ上げる涙を抑えきれなかった。

この件は出版ネットのトラブルチームの 2 人と本人を含め交渉に臨んだ。

会社の無回答がこじれた要因なので善処してほしいと主張し、回答を迫った。相手が道理のわかる人たちだったので、一度の交渉で解決した。

この 10 数年たくさんの相談を受け交渉を行ってきた。

G 社のようなケースはまれである。経営者の理不尽さを放っておけないという憤りと涙のあとの笑顔がこの支援活動の支えになっている。



書評

『プロテスト・ソング・クロニクル 反原発から反差別まで』

2011年8月 1429円+税 (株)ミュージック・マガジン

3・11直後に編まれた反原発から反差別までのプロテストソングを集め、紹介する本である。「原発、核兵器の廃絶を訴える歌」「戦争を憎み、平和を願う歌」「大国の横暴に怒る歌」「国家、体制の抑圧に抗う歌」「人種差別を許さない歌」「性差別、同性愛差別を糾す歌」「自然破壊を嘆く歌」の7章、全130曲。

ゴールデン・ゲイト・カルテットの「アトム・アンド・イーグル」に始まり、Coccoの「ジュゴンの見える丘」で終わる。また1939年のビリー・ホリデイ「奇妙な果実」から3・11直後の制服向上委員会「ダッ！ダッ！脱・原発の歌」までと70年以上の幅があり、かつ世界中の歌が集められている。超有名な「風に吹かれて」から、ほとんどの人が知らない歌まで。この古今東西の抵抗歌はどれも良い

が、特にフランス発新世代デモ歌の「オランシャヤーン（あきらめないぞ）」は探して聞いてほしい。

かつて労働組合の集会、とりわけストのときなどは、歌唱指導があってみんなで「がんばろー、つきあげるそらにー」と歌ったものだが、最近ではめったにない。デモや集会のときにみんなが歌える歌がほしい。この本には載っていないが、最近辺野古や国会前で歌われる「座り込めここへ」は歌詞・メロディーともに良く、その第一候補か。辺野古で闘う人やメトロコマースの組合員が歌っている姿をYoutubeで見ると感動的だ。

これらの歌をぜひチェックしてほしい。みんなで歌おう！ プロテストソングを！

(伊豆野 潔)



2016年も いっぱいあるよ！

もうすぐ5年

安達 忍（大沼郡会津美里町在住）

東日本大震災からもうすぐ5年になろうとしているが、ここ福島では約10万人が県内外でいまだ避難生活を送っている。

昨年9月、避難指示が解除になったばかりの檜葉町を訪ねた。住宅も、学校も、医療機関もまだ整っておらず、帰還者は少なく、閑散としている様子だった。

私の住む会津美里町には檜葉町の仮設住宅があり、借上げも含めると180人ほどの方が会津で5度目の冬を迎えている。避難当時小学6年生だったRちゃんは、昨年会津の高校に入学した。お母さんは「卒業まではこっちで暮らさなきゃ」と子どもの気持ちを優先させた。帰らない理由は様々だが、帰還を急がせるあまり、帰還者以外の支援がなおざりにされるようなことがあってはならない。

「福島の復興なくして日本の再生なし」政治家たちは何度となくアピールするが、うすっぺらなスローガンのようにも聞こえてくる。昨年夏、原発は再稼働し、さらには外国への輸出、日印原子力協定合意などと、原発事故などまるでなかったかのように動きだしている。事故の原因と責任の特定もまだなのに、どうして前に進めるというのか。福島が復興するという意味は私たち自身がどのような未来を選択し、行動するかにかかっている。

福島県は2040年までに県内で必要なエネルギーと同じ量を再生可能エネルギーで賄うという目標を掲げ、原子力に依存しないことを決めた。エネルギーと食料を自給できれば、他国から搾取しなくても済み、外的なリスクが軽減されるはず。「安全・安心で持続可能な社会の実現は可能だった！」フクシマからグッドプラクティス（成功例）が発信されたときこそ、「真の復興」と呼べるのかもしれない。

🍷 編集後記 🍷

世界の、日本の社会の動きが筆者の心をざわつかせます。「対テロ戦争正義論」が声高に叫ばれ、安保関連法を強行制定したことなどなかったかのような涼しい顔で「挑戦」を空叫びする嘘つき権力者★「嘘つきは泥棒の始まり」とは、嘘についてはいけないという教えです。本号は一味違う争議特集です。社員に嘘をつき、従業員を組合員というだけで色眼鏡で見、差別することを何とも思わない経営者に仕掛けられて争議を闘っている人たちの声を集めました。出版労連では、夏と冬の一時金支給時に合わせてカンパを要請しています。「争議支援カンパ」です。争議組合名は回覧袋で目にすると思いますが、「経営者から何をされたの?」「この争議はどうなってる?」と思いながらカンパしてくれる方も多いでしょう。本号では「なぜ闘うのか?」の問いに、現に闘っている仲間が気持ちを振り絞って語ってくれています。心の揺れを感じさせる文章は、怒りと哀しみをまとった書き手の力を感じさせてくれます★『ブラック企業によろしく』の著者自身による書き下ろし紹介文も唸らせます。(h)