



No.6

# 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

2015年7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/>

## あなたにとって「組合」とは



### 未来系労働組合かもしれない出版ネッツ

#### 千葉 潮（出版ネッツ）

#### 雇用の多様化とフリーランサー

派遣労働、パートなど、非正規雇用者がずいぶん前から増えていきますね。就職先がないから起業というケースも増えているように思います。今後ますますそんな働き方が増えるようにも思います。起業したところで奴隷的と思える長時間拘束やギャラの不払い、支払い遅延など、珍しくありません。出版ネッツは、フリーランサーが加入する労働組合です。時代の先を走っているのかもしれないですね。

#### 様々な職能の人がいます

一口に出版フリーランスといっても様々。働き方や職能も様々です。出版ネッツは関東・関西の2支部体制で運営されています。出版産業のおそらく9割以上を首都圏で占めています。首都圏のフリーランスは、一社専属の方も多いです。かたや、関西では商業出版の割合はそれほど多くなく、行政、学校、

出版以外の企業、広告、また印刷会社などクライアントも多岐にわたります。また、自宅でひとりで働いている人もいれば、小さな会社を作っている人もいます。教師のかたわら、問題集や参考書の執筆をしている人もいます。私は1995年からフリーで編集をしていましたが、2009年に法人登録し、小さな出版社を営んでいます。

#### 毎日が春闘

雇用されているわけではありませんので、賃金闘争もストライキもなし。まずは仕事を取ってこなくちゃ。そして、報酬の交渉に入る。ですから出版ネッツは仕事起こしが大きな活動の一つになってます。驚かれることが多いのですが、この業界は納品後に「やっぱりお金ないから、値引きして？ それも半額に！」ということも大して珍しいことではないのです。フリーランスは毎日が条件闘争、

賃金闘争みたいなものなんです。

### いきなりフリーランスが増えてきた？

以前は、出版社なり、広告会社やデザインスタジオでそれなりに専門職としての経験を積み、人脈も得たうえでフリーランサーになるケースが多かったのですが、今は職業人としての経験がほとんどないままに、フリーランスのイラストレーターやライターとして働いている人が珍しくなくなりました。それはそれでいいのですが、業界知識がないまま、別の意味でフリー（タダ働き）になったり、権利侵害されたり、あるいは自分が権利侵害を知らずに犯してトラブルになったり……。出版ネッツは編集スキルをアップさせ、仕事上の知識や技術、知恵を伝える教育機関としての役割を果たしています。

### 大切なのはやはり仲間

日がな一日、ひとりの部屋でじーっと PC

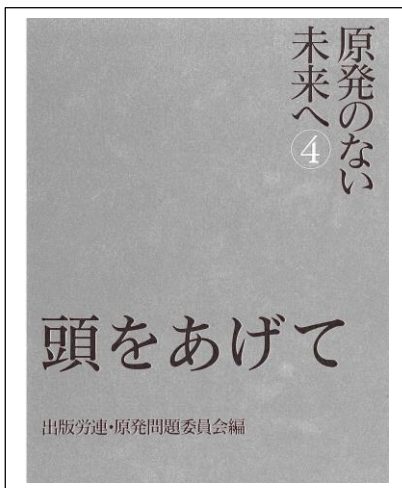
に向かっている、そういうフリーランスは少なくありません。おしゃべりすること、みんなでお花見やハイキングに行くこと、ちょっと飲みに行くこと、その中で仕事にまつわる話をする事、同業の友人を作ること、これらが、フリーランサーの精神的な安定に大きく役立っていると思います。わたしが 20 年近く出版ネッツに加入しているのも、結局これが大きな理由です。出版ネッツ関西支部を立ち上げた山崎亮一さんは「お決まりの労組活動だったらやらない。楽しいことばかりの組合しかやる気はない」と宣言して組織化に取り組みました。言い換えれば、内発的な活動でなければ、組織に向いていないメンバーで長期的な活動をするのは困難だからです。「楽しいことばかりしかしない」。いかがでしょうか？ これって企業内労働組合であっても必要なキーワードかもしれませんよ。

最新刊

原発のない未来へ④

## 頭をあげて

出版労連・原発問題委員会 編 著



「……想定外の津波と地震のせいであの事故が起きてしまったが、安全性を高めればあんな事故はそうそう起こるものではない。まあ、万が一起きてしまったら頭を下げればいい」……「ムラビト」たちの説く原発必要性の理由も「経済」である。再稼働については「原発ゼロの場合、企業は海外移転も……」、輸出に関しては「原発そのものの輸出を通じて国際的な貢献が……」という発言が……日々大きく強くなっている。……毎月発行を続けてきたニュース「原発のない未来へ」は三集を数えるブックレットと形を変え、今号で第四集となる。主張の綴りであり、闘いの記録である。この四年間、私たちは国策としての原発推進と利権構造の真相や深層にメスを入れ、言葉を紡ぎ「原発のない未来へ」一歩でも近づくようにたたかってきた。掘り下げていけばいくほど、現代社会そのものが抱える問題性が見えてきた。

「はじめに」より

価格 700 円＋税  
(組合員頒価 500 円)  
発行 日本出版労働組合連合会  
TEL 03-3816-2911  
FAX 03-3816-2980



## 出版ユニオン加入から約5年を迎えて

### M（出版情報関連ユニオン西部支部）

私が出版ユニオンに加入したのは、以前勤めていた会社でのトラブルが原因です。社員20数人程度の小さな業界出版社でした。会社の経営状況が悪くなり、会社は社員の整理解雇に手をつけました。「あらゆる努力をしてそれでも避けられない場合、整理解雇はやむを得ないのかもしれない、でもその前に会社は果たすべき努力をこれまですべて果たしてきたといえるのか？」そのようなことを口にしたのがいけなかったのでしょう。社長をはじめとする社内の主要グループから日々執拗な嫌がらせを受けるようになりました。出版ユニオンに相談をしたものの、社内では完全に孤立してしまい、最終的に人生の時間をより有効に使うことを最優先と考え自主退職を選びました。現在は、業界専門の新聞社に転職し、充実した日々を送っています。

出版ユニオンに加入してから5年近くなります。月1回の支部会議（職場状況の報告や学習会など）への参加を中心に活動し、今年度からは執行委員として出版ユニオンの執行委員会にも参加。会議での発言などを通じて活動に取り組んでいます。

出版ユニオンで活動していて、加入してくる新組合員の方々の置かれた状況が、自分と似ていることに驚かされます。企業の規模はそれほど大きくなく、経営が徐々に厳しくなっており、ほとんどの方は頼れる人もなく社内孤立しています。メンバーの多くも同じような境遇を経験しています。私はここに出版ユニオンの一つの特徴があると思います。

一人の組合員が自分の苦しい状況を語る時、必ず「私もそうだった」「実はうちの会社も今同じ状況だ」といった共感の声が寄せられます。出版ユニオンでは、「相談者一人だけが困っている」という構図はまず存在しません。加入組合員の多くが今まさに困難と

向き合っている「当事者」あるいは「当事者だった」という連帯感があります。問題を自分のこととして捉える共感力、当事者意識が非常に強い。ここに個人加盟の出版ユニオンであるからこそその団結力の強さがあると思います。

出版ユニオンには、会社に組合員であることを公表し、社内の組合員とともに要求を提出して直接的に労働条件の改善に取り組んでいるメンバーと、組合員であることを会社に公然化していないメンバーが混在しています。個々に様々に異なる職場環境や経営状況、考え方を持つメンバーが集まっていることから、出版ユニオンは、いわゆる「労働組合」的な色彩が比較的薄い組織だと思えますが、特に若い世代への働き掛けを考えたとき、そのことは一つの利点になると私は考えています。

現在の生活に焦点を置く若い世代に組合活動を理解してもらうには、社会や政治、憲法の問題について「悪い」「反対」と方針をただ言い聞かせるのではなく、なぜ問題なのか、どのように将来に悪影響を及ぼすのかを理解してもらう必要があると思っています。彼らを仲間にするには、まずは職場環境や賃金の改善など身近で生活に直結する問題から関心を持ってもらい、そうした問題を改善するためには最終的に政治や法律の面から変えなければならないということに自分で気づいてもらう必要があるのではないのでしょうか。というのは、私自身が、特に押しつけられることなく、出版ユニオンの活動を通じて自然にそうした考えを持つようになった一人だからです。

このように、出版ユニオンとしての活動方針を理解しつつ、一方で社会一般から労働組合の活動がどのように見えているかを冷静・客観的に認識したうえで、より建設的な活動の実現に向けた提案を行うのも、比較的若手である自分の役目だと考えています。



## 組合に育てられた私の人生

岩波 一吏（出版労連 組織・争議対策部）

社会人になる前に労働法や労働組合の意義を学ぶ機会のある人は、皆無に近いだろう。ましてや入社した会社に労働組合が存在しているかなどは、入社して初めて知ることになる。しかし労働組合があるのかないのか、あるいはその組織率、経営と対等の関係にあるかどうかは、そこで働く労働者の人生を左右すると言っても過言でない。

私は労働運動に育てられた。知識を得ることも、仲間を増やすことも、そしてもっとも強調できるのは、立案力、統率力、交渉術等の能力を身につけられたと思っている。

40数年前、私は何の躊躇もなく組合に入った。組合に入ることが当たり前だった時代。労働組合が、賃金や労働条件の向上のためにたたかい、労働者のいのちと人権を守る組織であること、そして運動の基本に団結と連帯があることなどを学んだ。これらが現在でも私の労働運動の原点となっている。さらに政治的課題を労働運動としてとりくむことにも共感した。政治的課題は、実は身近な生存・生活課題だからだ。かけ離れたものではない。

組合加入の当時は賃上げが毎年 20～30%と春闘絶好調の時代。組合には勢いがあった。元気な先輩諸氏の言動から、組合の存在を肌で感じられたし、組合員もいわゆる同志的な関係にあった。「職場の主人公は労働者だ、職場を基礎にした運動が大切」ということも教えられた。労働組合が職場にしっかり根付いていれば、現在社会問題化しているブラック企業やブラックバイトなどは生じないはずだ。

また労働運動の基本となる3原則「要求を団結してたたかう、資本からの独立、政党からの独立」、これも古臭いと言われるかもしれないが重要な点だ。企業内組合であっても会社とは別組織、労使対等の原則を堅持しなければならない。

またこの点も重要だ。現在の賃金や労働条件の水準は、労使対等による交渉の結果から積み上げられた、いわば労使で築きあげたもの。そのくらいの自負を持っていい。ただしその維持・向上には、要求と交渉を継続していかなければならない。だから労働組合は持続的に存在することが求められる。

出版労連本部や全国的な組織である国民春闘共闘の役員経験も私を大きくした。単組からみていわば「外部」と思われる組織は、例えるなら「よろい」のようなもの。目にみえない存在ではあるが、守ってくれる存在。

ここ8年間ほど、私は出版労連の組織争対部に所属し、組織拡大や争議支援を担っている。組織拡大は喫緊の課題。それは内部だけでない。出版労連に加盟していない労組にも加盟を呼び掛けている。同じ産業で働く労働者の連帯の輪を大きくしたいからだ。

出版産業における唯一の産業別組織である出版労連。加盟組合の多くで世代交替を迎え、組織人員減少あるいは高齢化・組合解散などの事態にある。運動の継承が困難となり、労使関係の悪化なども招いている。こうした時だからこそ出版労連を頼りにしてほしいし、活用してほしい。必ず役に立つ。

一方、国民春闘共闘のような全国組織の役割は全労働者の生活と権利を守り、また国民的な課題や目標を提起する組織として一回り大きな「よろい」となる。「連帯」が広がることで労働者が守られていくと信じている。

私は労働運動大好き人間になってしまった。「大」でなくてもいい、労働運動「好き」人間がたくさん出てきてほしい。労働運動には魅力がいっぱいある。いろいろな知識も能力も身につけられる、仲間も増える。もちろん義務や犠牲もある。でも私はこう思っている、「労働運動ってやはりすばらしい」。





# 活動の継承が中堅世代の使命

宮下 敦司（医学書院労働組合）

## 組合員であることの特殊性

厚労省の発表によると、2014年6月時点での労働組合の組織率は17.5%、毎年減少傾向にある。労働組合の中にはいわゆる「御用組合」も多く含まれ、健全な労使関係にある組合員はさらに少ないと思われる。たしかに、自身の経験上、社外あるいは組合関係ではない知人との会話の際、組合が話題になることは滅多にない。もはや組合活動に携わる者は、希有な存在なのかも知れない。

## 医学書院労組の現状

こういった情勢を反映してか、ここ数年、労働組合活動の衰退を実感する機会は、残念ながら増えた。それは、医学書院労組においても例外ではない。当労組の賃金・労働条件は、世間相場の比較において、かなり恵まれたほうだ。組合活動も順風満帆かと思われる向きもあるようだが、私としては現状に満足していると言えない。20年程前の入社当時と比べると、大きく変わってしまった。経営側にも変化はあったが、それ以上に組合側の変化のほうがはるかに大きかった。

ここ数十年、当社では経験者採用の割合が高くなってきた。組織の硬直化を防ぐという意味で経験者採用は不可欠だが、彼らの話を聞くと、組合観は大きく2つに分けられる。それは「これだけの労働条件を獲得できたのは、組合活動の賜物」という肯定派と「これだけ恵まれた環境にありながら会社に反抗するのは言語道断」という否定派である。両者とも一理あるのだが、経営との交渉に臨んだ経験から明確に言えるのは「現行の労働条件は、会社が自発的に提示したものではない」ということだ。経営の基本姿勢として「持ち出し」を抑えようとするのは当然であり、労働側の利権とベクトルは正反対に向く。重要なのは労使の両勢力が拮抗することである。

一般に、組織の中で勢力が偏ると組織全体としてのパフォーマンスは低下する。例えば政権においても与野党が拮抗する状況が望ましく、数の力だけで与党勢力に偏ると、概してろくなことがない（現政権はまさにそうだ）。会社経営においても同様で、ワンマン経営は組織内に病巣を抱えるケースが多い。医学書院労組では、経営側の理解もあって労使間のパワーバランスは維持されていると思われるが、以前に比べると組合側勢力に活気がなくなつたと感じざるを得ない。社会情勢も背景にあるが、組合を構成する人々の意識の変化、あるいは組合活動の作法の伝承が十分でなかったことも要因としては大きい。

## 今後の組合の課題

ここ数年の新卒世代は、「ブラックバイト」にも象徴されるように、権利意識に乏しい傾向にある。また、不景気や労働法制の改悪を背景とした買い手市場の優位性から、正規雇用で雇ってもらえるだけでありがたい、といった意識も強まっている。労働者の持つ権利=労働三権について、言葉では知っていても、行使の仕方や場面について具体的に学ぶ機会は乏しい。我々中堅世代がしっかりと伝えていかないと、権利意識の継承は途切れてしまい、組合活動は衰退していくだろう。

また、若手にばかり負荷が偏るという話を耳にする。自分も若手と言われる年代だったときに同じように感じたことはあったが、経験に裏打ちされた交渉力や毅然とした態度、説得力は中堅世代以上でないと持ち合わせていないものであり、それに対する期待の裏返しとも言えるのではないかと、この年になって思うようになった。

結成60周年を迎え、先人たちの努力に感謝しつつも活動を継承していくことが、我々中堅世代に与えられた課題かと思っている。



## 組合は組合員の願いの集合体

藤岡 泰介（筑摩書房労働組合）

残念なことに筑摩労組では脱退者が相次いでいる。人の数だけ考え方はあるので、やめたい人を説得することなどできないと思うのだけれど、ひとつ気になるのが、「組合の論理についていけない」という脱退理由があることだ。「組合の論理」ってなんだろうか？

経営サイドもこの言葉をよく使う。「組合の論理ではそうなのでしょうけれど、安定経営のために再雇用従業員の賃上げは受け入れられないことを理解していただきたい」といった具合に。

経営者がただの人であるのと同じように、組合もまたただの人間（ふつうではないかもしれないが）の集まりでしかない。そんな集団が「論理」なんて立派なものを持っているだろうか。

昔は違ったかもしれない。筑摩労組もご多分にもれず活動家が立ち上げた組織だ。だから当初に、ある運動のスタイルが持ち込まれたということはある。また学生運動の華やかかなりし時代だったから、各セクトの出身者が自らの思想信条を組合に持ち込もうとしたこともあっただろう。

しかし、当たり前なことだけれど、組合はその職場で働く人のために存在しているのであって何かの組織のために存在しているのではない。ましてや組合それ自身のために組織されているものではない。そんな組合ならさっさとなくなったほうがいい。

組合はその職場で働く人たちが、働くうえでこんなところが改善されたらいいなと抱く願いの集合体なのだと思う。その願いを実現させるべく向き合っていくのが、組合の存在意義なのではないだろうか。

だから現場からあがった声を排除することなく取り上げることが、組合のあり方としては自然なのだと思うのだけれど、その姿勢が

もしかしたら、「組合の論理」と言われているのかもしれない。

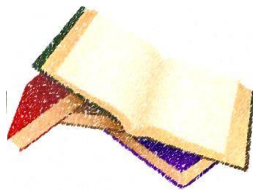
しかし、だとしたら、組合の論理についていけない、というのは、現場からあがった声すべてに取り合う必要はない、という意見なのだろうか？ 組合の要求を、受け入れられない「論理」として片づける経営は、聞きたい話だけしか聞く気がないという集団なのだろうか。

私はあまり想像力が働かず、自分の都合ばかりでものを考える。だけれども、総会や職場会で、自分には今まで切実に思われなかった願いに触れ、はっとすることがある。自分では考えたことのないこと、発することのなかった声。そういう自分に今あるものだけでは生じえなかったことに出会った時は、ひとつきちんと取り組んでみようと考えている。

筑摩労組では今春闘で、子育て世代から寄せられた育児時短の拡充を求めた。人生いろいろだし、ライフスタイルはさまざまだ。大変なのはお互いさまで、独りは独りでまたいろいろあるんだよ、という声もあるだろう。

それはそれで、そのことも考える必要はあると思うけれど、ひとまず眼の前の働く仲間の口から発せられた、そうなって欲しいという切実な声。子どものいない私だけれど僕だけれど、この要求には当事者としてかかわっていききたい。

論理だとかなんとかしちめんどくさいことではなく、さらには社内政治的なことにかかわるのでもなく、働く現場であげられた声を取捨選択することなく取り上げる、それが労働組合というものだと思う。



4年を過ぎて：

信じるに足る手掛かりを求めて書店をさまよう

『**原発の安全性を保証しない原子力規制委員会と新規制基準**』奈良本英佑 著 eシフト  
(脱原発・新しいエネルギー政策を実現する会)  
編 2015年6月 741円+税 合同出版

規制委と名前を変えたものの、その目的や実態は何か。再稼働に向けた緩い規制基準をはじめ、福井地裁判決でも批判された組織の問題点をコンパクトにまとめている。

『**原発事故 未完の収支報告書 フクシマ 2046**』  
烏賀陽弘道 著 2015年3月 1200円+税  
ビジネス社

1979年のスリーマイル島原発事故はチェルノブイリ事故に較べてその規模は小さく、健康への影響はほぼなかったとされてきた。しかし実際には法廷の外での和解解決により可視化されなかった実態があった。現地での

取材から同じ35年後のフクシマを考えると、収束作業、賠償、健康への影響調査、総額コストなど、総じて嘆息せざるを得ない内容だが、向き合わねばならない事実だ。

『**日本が“核のゴミ捨て場”になる日 震災がれき問題の実像**』沢田嵐 著 2015年5月  
1600円+税 旬報社

ブログ「あざらしサラダ」で知られる著者が「震災がれき広域処理問題」をめぐる愛知県など全国各地の運動の経緯をまとめた本。いきなり東北の震災がれき＝放射能汚染という文脈で始まり、強く抵抗感も感じる。しかし紹介される各地の取り組みから、国策としての震災復興費による遠隔地での焼却施設建設と既成事実化など、民主主義をネグレクトした行政実態が見えてくる。(北林岳彦)

### ✿ 編集後記 ✿

組合は「政治」に関わるべきではないという話は、よく耳にするところです。しかし、近年の労働関連法案や税制の改革、秘密保護法の制定や憲法解釈の変更などは、好むと好まざるとにかかわらず、まさに私たちの仕事を直撃してくるものではないでしょうか。そしてそれは、言うまでもなくまさに政治の場で決められるのです。したがってそうした動きを傍観し、やり過ごすのは、単に不誠実というにとどまらず、知的怠惰に身を委ねるという意味で不道徳ですらあると言わざるを得ないでしょう。もちろん、だからといって、組合が全体として、いきなり特定の政党や政策を積極的に支持すべきだということではありません。そうではなく、組合員の権利と生活を守るという視点から、「政治」のどの部分に、どのように関わるべきかを絶えず意識し、議論の俎上に載せていく必要があると思うのです。出版労連に限らず自律的な社会運動の問題点として指摘されることの多い、構成メンバーの減少や継続上の不安定性という現象も、その遠因の一つとして、運動を進めるうえでの視野の限定もしくは自閉ということが挙げられるのではないのでしょうか。今号に掲載したどの文章も、そうした私たちの現在の足場が、それに直面している筆者の切実な気分が、率直に描かれていると思います。

## 報道されなかったこと、報道されないだろうこと

S

私は、2011年夏まで25年半の間、福島県内で県立高校の教員として生活し続けてきた。2011年8月に私は、原発事故による区域外避難者として、北海道に避難した。

全国には避難者を支援する人も組織も多数存在するのに、福島県内では全く報道されていない（現在形だ）。原発事故に関しては、全国からの、いや、世界中からの避難支援情報が、被災地に届いていない。

私たち家族が支援情報を知ったのは、ボランティアの人たちが発する SNS の情報だった。避難後私は、北海道だけでなく他の地域の人からも「なぜ原発の近くの人たちは避難して来ないの？」と質問された。その原因の少なくとも一部は、避難支援情報をシャットダウンした福島県庁と、それを放置したマスコミにある、と私は考え続けている。

紙面や放送時間には限界があるとしても、原発事故に関する支援情報をホームページとリンクすることさえ、行われていない。福島県から県外への避難や保養を計画しても、福島県内で公共施設を用いた説明会は開催を拒否される。そのため、子どもの被曝を不安に思う保護者は、保養に関する情報に接する機会の公平性までも奪われている。

「原発事故を福島県内の学校や児童生徒はどう受け止めたのか」という疑問への私の答えは単純だ。「避難指示地域以外では、何も起きない」と国や福島県庁の意向を受けて語る言葉ばかりが流布されたから、他の言葉は語れない。

「不安を感じることも許されない人」と、「事実に基づく推測をしたのに『デマを流す』と罵倒される人」と、「福島は『普通の福島』だと主張する人」に分断されたまま、今、被害者は国から見捨てられようとしている。



人命軽視の伊方原発審査