

労評クリーニング労組

委員長 宮廻(みやさこ) 満

労評の組織と組織化戦略

- ・1979年に結成した合同労組であり、2000年に組織名称を「日本労働評議会」(労評)に改称。主たる事務所は新宿区高田馬場にある。
- ・東北、関東、東海、関西などに地区本部がある。
- ・組合員数は約400名。もともと製造業の中小企業の労働者が中心だったが、近年、産業分野は拡大してきている。
- ・昨年10月に開催した定期大会で、産業別組織の建設に着手することを決議した。労評は「日本労働運動の再興と創造」を戦略目標として掲げ、全国総労働の形成を目指しているが、そのためには産業別職業別組織の建設は避けては通れない。(資料1)
- ・今年に入り、年内に結成する産業別組織を、建設、クリーニング、交通・運輸の3分野と再設定し、5月から7月にかけて、3分野での産業別組織を立ち上げた。クリーニング労組の正式名称は「日本労働評議会生活衛生クリーニング労働組合」。

クリーニング労組の取組み(資料2 「労働と経済」指宿昭一弁護士の記事)

- ・NPO法人クリーニング・カスタマーズサポート(以下、「CCS」)の鈴木和幸代表との出会い。2014年、ロイヤルネットワークを退職した労働者から、未払い残業代などの相談がCCSに寄せられ、鈴木代表から労評に相談があり、労評として残業代請求など行う。(資料3 FACT記事2本)。その後も退職した元パート労働者3名から同様の相談があり、労評として取組む。
- ・ここで、CCSの鈴木氏と結びつきができたことが、その後のクリーニング労働者の組織化において決定的な条件となった。労働運動と消費者のための運動の2つが結びつき、労働者にとっても、自らの労働条件の改善だけではなく、顧客のために納得できる仕事ができるよう、事業活動の改革を求めていくことになった。
- ・こうしたロイヤルネットワークでの取組みについて、郵送などで東北・関東の各店舗に宣伝したところ、2016年5月、同社茨城ブロックの店舗で働く正社員労働者から労評に連絡があり、同年7月、独りで、労評ロイヤルネットワーク分会を立ち上げ、団交要求した。
- ・同時期、千葉県にあるグローバル社の労働者から、CCSに相談があり、鈴木氏から労評を紹介され、労評分会の建設を進めた。3名の労働者が労評に加盟し、

やはり7月に分会結成、団交申入れなどした。(資料4 グローバル団交申入書など)

- ・その他、やはりCCSの鈴木氏からの紹介で、東京の加賀谷商会(スワローチェーン)でも1名が労評に加盟し、独り分会として活動している。

- ・2017年6月29日、3つのクリーニング業の分会が結集して、労評クリーニング労組結成。(資料5 労評クリーニング労組綱領・政策綱領)

資料1 労評第17回大会議定書「2016年度活動方針」の一部

(2) 産業別、職業別労働組合の組織化発展をめざす

当面、トールエクスプレスジャパンを中心にした交通・運輸、さらに産廃、生活衛生サービス（クリーニング）、医療・福祉、これら4部門における産業別・職業別労働組合、すなわち単産をつくり上げよう。

今年5月30日に公然化した労評トール広島分会の闘いは、全地本—各地本という組織の軸をもって闘われており、広島や大阪のみならず、東海や関東の各地区の地本が動いている。それによって、トール広島の闘いを全国の支店に波及させ、全国のトール労働者を団結させ、労働組合建設に起ち上がらせると共に、同業他社のみならず交通・運輸業界に働く多くの労働者を団結させ、起ち上がらせていく前衛労組と単産の建設を戦略的にめざした、労評の闘いの新たな歴史を切り拓く画期的な闘いとしてある。

経済闘争を基礎に、各工場・事業所単位で結成された分会は、まず同一産業における連帯と団結を築く必要がある。労働者階級はそれぞれの産業、職業において働いている。労働者階級は各産業、各業種における特殊な階級利益があり、まずもって産業別、職業別に団結し、同一産業、同一業種の総資本と闘わなければならない。そのためには、同一産業における様々な工場・事業所の条件と制度を比較、対照し、業界におけるすべての工場・事業所で、その搾取の形態と特徴が同一であることをつかみ、資本家との衝突に際して他の労働者の経験も借りて闘い、そうすることによって同一産業における労働者の結束と連帯を強める必要がある。

また、労評の産業別・職業別労組、すなわち単産は、労働者の意識を一つの産業の中に閉じ込め、同一産業労働者の特殊な権益を守ることに終始し、全産業、勤労者全体に関心を寄せ、闘う総労働を身につけていく、労働者の階級意識の発展過程を遮断するものではない。労評の単産は、それぞれの産業の労働者の闘いを相互に学びあい、どの産業、職業においても資本家階級の搾取、抑圧があることをつかみ、自らの労働を社会的総労働の一環として認識し、普段に全産業の労働者との階級的結合、連帯を目的意識的に強め、労働者階級としての階級存在を自覚し、総労働としての力を自覚的に組織する役割を果たすものとしてある。

そのために、各単産を組織的に系列化し、全地本のもとに単産建設委員会を設置し、強化・拡充する。この単産建設委員会がすべての単産（産業）を系列化し、社会的総生産、総労働の闘いを組織することが必要である。これは同時

に、各単産が自らの産業が社会的総生産、総労働の一翼を担っていることを、組織活動を通じ、自覚、認識できるものとしてある。

当面は、トールエクスプレスジャパンを中心にした交通・運輸、さらに産廃、生活衛生サービス（クリーニング）、医療・福祉、これら4部門における産業別・職業別労働組合、すなわち単産の結成に向けた条件をつくり上げていく。来年の18回定期大会までに各単産またはその準備会を立ち上げる。それゆえ、今後の分会建設においては、前衛労組をめざすと同時に単産をめざして闘っていこう。

資料4 グローバル分会団交申入書など

団体交渉申入書

2016年7月26日

有限会社 グローバル
代表取締役 友野 晃夫 殿

東京都新宿区高田馬場3-13-3-404
日本労働評議会中央執行委員会
委員長 長谷川清輝

当労働組合の結成に伴い、下記の通り団体交渉を申入れます。

記

- 一. 日時 8月3日（水）～5日（金） 時間は何時からでも結構です。
2時間ほどは見ていただきたいと思います。
日程でご都合が付かないなどの場合は、貴社のご都合を提案下さるよう、お願い致します。
- 一. 場所 貴社松戸本社における会議室を希望します。
- 一. 出席者 当組合は分会長と本部役員3～4名が出席予定であります。
貴社は代表権を有する方又は責任を持って回答できる方に出席いただかないと話合いができませんので、よろしく申し上げます。
なお、弁護士の出席は構いませんが、補佐的な形で参加下さい。

- 一. 議題
- 1) 労働協約事項の提案
 - 2) 要求事項についての説明と貴社からの回答
 - 3) その他

団体交渉申入れの回答は、7月30日（土曜日）までに、当組合にファックスで送信されるようお願いいたします。問合せなどは電話でも結構ですので、よろしくお願いいたします。

連絡先

電話 03-3371-0589

ファックス 03-6908-9194

担当：田中、宮廻

以上

組合結成通知書

2016年7月26日

有限会社 グローバル
代表取締役 友野 晃夫 殿

東京都新宿区高田馬場3-13-3-404
日本労働評議会中央執行委員会
委員長 長谷川清輝

この度、日本労働評議会グローバル分会を結成しましたので、通知します。
労働組合の結成に伴い、会社の労働条件については、今後は組合を通して交渉することになりますので、よろしくお願ひします。

なお、労働組合に対する交渉をはじめ、労働組合活動について正しく理解していただかなくてはなりませんので、別紙「不当労働行為禁止の申入れ」を良くお読みになって、法律を遵守して対応されるようお願ひします。

労働組合名称

日本労働評議会グローバル分会

略称 労評グローバル分会

役員

分会長 ○○ ○○

執行部 △△ △△

執行部 ×× ××

当組合は合同労組の形態を取っていますので、交渉権、妥結権は組合本部が有しております。当面、交渉の窓口は関東地区東京都本部の田中、千葉・茨城県本部の宮廻が担当しますので、ご了承下さい。

連絡先

電話 03-3371-0589

ファックス 03-6908-9194

担当：田中、宮廻

不当労働行為禁止の申入れ

2016年7月26日

有限会社 グローバル
代表取締役 友野 晃夫 殿

東京都新宿区高田馬場3-13-3-404
日本労働評議会中央執行委員会
委員長 長谷川清輝

不当労働行為について

当組合は、貴社がすべての法律に則り、社会的常識と良識に沿って考え、行動していただくことを願っています。ご承知かとは思いますが、労働組合をつくる権利は、憲法や法律で保障されています。以下の諸行為は不当労働行為（労働組合法第7条第1号～第4号）と言い、憲法で保障された労働者の団結権、団交権、団体行動権を使用者が侵害する行為であり、労働組合の正当な活動を不当に侵害するものとして禁じられております。

1. 労働組合への支配介入

使用者は労働組合活動に対し意見することはできません。「誰が組合員なのか」「君は組合員なのか」等、組合内部の状況に対する詮索。「組合へ加入するな」「組合の会議には参加するな」等、組合活動への妨害。「組合は認めない」「組合は信用できない」等、労働組合への誹謗・中傷。朝礼などの全体の間や労働者個人に対しても、これらの言動を取ることはすべて労働組合への支配介入であり、不当労働行為となります。

また、団体交渉として申入れている事項に関し、組合との交渉や同意なく、組合員と個別に話し合いの場を持つことも、労働組合への支配介入です。

2. 不利益扱い

組合員であること、組合活動をしていることを理由に、その労働者を解雇、雇い止めや出勤停止、賃金や賞与などの差別、条件の悪い配置転換等、不利益な扱

いをする事は許されません。

3、団体交渉の拒否及び不誠実交渉

「使用者は正当な理由がなければ団体交渉を拒否することができない。」(労働組合法第7条第2項)と定められています。団体交渉申入れがあった場合は、速やかに団体交渉を開催して下さい。また以下のような理由は「正当な理由」にはあたりません。

(1) 組合員の名簿や規約等を提出しないと交渉できない。

これは、組合への内部干渉であり、団交開催にあたり、名簿などを提出する義務はありません。

(2) 組合の要求が不当である。

組合の要求に異論、反論が出ることは当然のことと思います。しかし、それは交渉の中で話し合うべきことであり、交渉を拒否する理由にはなりません。

(3) 忙しくて交渉をする暇がない。

「忙しい」だけでは拒否の正当な理由にはなりません。万が一、指定した期日内に開催が難しければ、別の日程を指定することが必要です。

(4) 従業員以外の者(組合役員や他の会社の組合員)が交渉に出席する。

上記説明した通り、日本労働評議会の分会として結成されました。貴社の従業員ではなくても、組合員であれば団体交渉に出席する権限があります。組合役員はもとより、他の分会の組合員が団体交渉に参加することも可能です。

(5) 出席人数の制限

団体交渉開催にあたり、法律に*人以内という定めはありません。交渉をスムーズに進めるための人数は、今後決めていくべき問題です。会社側から、出席人数を「今後は何名にしてほしい」という要求は出してもらって構いません。しかし、初回の交渉において、人数制限を設けて、それが守れないなら交渉できないとすることはできません。

当組合もいたずらに問題を大きくし、騒ぎ立てるつもりもありません。組合員の労働条件の向上を目的に、誠実に使用者と交渉していきたいと考えています。しかしながら、労働者に保障された諸権利を侵害し、法を犯すならば、その限りではありません。

以上

労働組合活動についての申入れ

2016年7月26日

有限会社 グローバル
代表取締役 友野 晃夫 殿

東京都新宿区高田馬場3-13-3-404
日本労働評議会中央執行委員会
委員長 長谷川清輝

当労働組合が貴社事業所において労働組合活動を行うにあたって、相互の取決めが必要とされます。以下の内容をもって労働協約を締結したいと思いますので申入れます。

1. 会社と労働組合は相互の立場を重んじ、労使対等の原則の下、健全な労使関係を築くことに尽力する。
2. 会社は労働組合を尊重し、組合活動に対する不当労働行為をしないことを約束する。
3. 組合は会社の名誉を毀損したり、業務の支障になるような行為をしないことを約束する。
4. 組合の活動は就業時間外とし、会社施設などを利用しようとする場合は会社の許可を得て行なうものとする。
5. 組合は会社に対して次の便宜供与を要請する。
 - ①組合掲示板の設置
 - ②組合宛て郵便物の受領
 - ③組合会議の施設利用と上部団体役員の構内入構
 - ④その他、必要な事項が生じた時にその都度要請する
6. 会社は5の項目について、業務上差し障りがない場合はこれを認める。
7. 労使間の問題が生じた場合は、速やかに話し合いを行なう。

以上

要求書

2016年7月26日

有限会社 グローバル
代表取締役 友野 晃夫 殿

東京都新宿区高田馬場3-13-3-40

4

日本労働評議会中央執行委員会
委員長 長谷川 清輝

当労働組合の結成に伴い、労働条件について協議すべき項目を要求書として下記の通り申入れます。労働条件の改善についての要求は、緊急に改善が必要とされることと、団体交渉である程度双方が主張を述べあつて時間をかけながら検討することがあります。

本要求書のうち、第1項「西日対策・暑熱対策」は、毎年、何人もの労働者が熱中症で倒れるなど、労働者の生命・健康に直接かかわる改善事項であることから、団体交渉を待たず、早急な対応を要求いたします。また、第2項「人手不足の解消」も、9月、10月にはパート労働者の扶養控除賃金枠103万に達する者が多数いるため、このままではパート労働者が働けなくなり工場が稼働できなくなるという事態が想定されるため、緊急の課題として解決しなければならないものと考えます。

そこで、第1項のうち①～③の課題については、本日の申し入れの3日後までに改善策を検討のうえ組合に回答し、7月中には改善措置を取ることを求めます。

また、第2項については、第1回目の団体交渉の場で、すぐに約束していただくことを求めます。

さらに第3項は、労働基準法に基づいた処理がなされているか否かを確認するものであり、即座に回答できるものですから、資料の提出を含め、第1回団体交渉当日の回答を求めます。

その他の第4項～第6項については、第1回目の団体交渉では要求内容の説明を行い、すぐに決定できることは結論を出して頂き、それ以外は2回目以降に順次検討していきたいと思っております。

【緊急改善事項】**1 西日・暑熱対策**

岩瀬工場では、工場2階部分の道路沿い（南西側）が全面ガラス張りであるため、夏の午後はボイラー熱による高温多湿の中（特に2階は48度くらいまで上がります。）、夏場の温室の中で仕事をしているのと同じです。毎年何人かのパート労働者が仕事に気分が悪くなり、3階の休憩室で休みますが、人手不足なので病院に行くことも帰宅することもできず、しばらく休むと我慢して再度仕事に戻ります。また、その3階の休憩室も、道路沿い（南西側）は大きなガラス窓で直射日光が降り注ぎますが、その窓には日除け1つありません。私たちは、何年も前からカーテンを取り付けるよう工場長を通して会社に要求してきましたが、マネージャーは、「人から見られていないと手を抜く」「見栄えが悪くなる」という理由で却下し続けてきました。今年の5月くらいから、2階の工場部分には、ようやく簡易の日除け布を一日のうち数時間のみ取り付けることが許可されましたが、ホームセンターで売っている一般家庭用の簡易な日除け布なので効果も限定的で、耐久性も弱く、また熱に弱く工場内の配管に触れると溶けるような材質ですから、クリーニング工場には適しません。さらに高所に取り付けるため社員が台に乗って取り付けており、取り付け時の転倒事故の危険もあります。

また、先日は、少しでも暑さを和らげるために、社員が工場長を通じて機械の排熱ダクトを外へ出すよう、マネージャーにお願いしましたが、それも却下されました。このままではいつか人が死ぬのではないかと皆内心不安を感じながら仕事をしています。会社側の早急な対応を求めます。

具体的には、①2階と3階の南西側ガラス面に、日除けのカーテン若しくはブラインドを設置すること、②日除けの使用は、従業員が自由に、床面から操作できるようにすること、③機械の排熱ダクト延長し、建物の外に出すことを要求します。

また、クリーニング工場の暑熱対策として、④作業場内への冷房設備の設置を求めます。ただし、冷房設備の設置には一定の費用がかかるため、これについては、第2回団体交渉以降に順次検討することとしたいと思います。

2 人手不足の解消

岩瀬工場では、パート労働者が概ね30名程度必要なところ、現在は20名しかおらず、圧倒的に人手不足です。最近パート労働者3名が相次いで辞めましたが、その主な理由が、「作業場の48度にも達する夏の暑さに堪える自信がない。」ということでした。第1項で要求した「西日・暑熱対策」を怠

っていると、ますます人手不足になる可能性があります。

また、9月、10月には扶養控除賃金枠103万に達するパート労働者が多数いるため、このままではパート労働者が働けなくなり、工場が稼働できなくなります。

当組合は、会社が、自らの責任で、人手不足を解消する対策をとることを要求します。この「自らの責任」という意味は、「労働者に対して違法行為や不誠実・理不尽な対応をすることなく、会社の責任で、人員を確保する」という意味です。

3 労働基準法に基づく適法な処理

(1) 就業規則について

常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則の作成義務があります(労基法89条柱書)。岩瀬工場は、常時25人以上の従業員が就業しているので、就業規則の作成が法律上義務づけられていますが、同工場の労働者は、誰も「就業規則を見たことがなく。」「就業規則があるのか、無いのかさえも知りません。」。

また、就業規則は、労働者への周知が効力要件となっており(労基法7条、10条)、労働者が見ようと思えばいつでも見られる状態にしておかなければ、効力が生じません。

そこで、当組合は、①岩瀬工場に就業規則が存在するのか否か、②存在しているとすれば、どのような方法で周知しているのかを回答することを求めます。

また、もし就業規則が存在するのご回答であれば、労働組合として今後貴社と労働者の労働条件、労働環境等を団体交渉するうえで必要となるので、③当組合への就業規則等(付属規定を含む)の交付を求めます。

(2) 36協定の締結について

労働基準法は、法定労働時間を定め、1日8時間、週40時間を超えて労働させてはならないと規定し(労基法32条)、違反に対しては刑事罰を定めています(同法119条1号)。そして例外的に、法定労働時間を超えて労働しても刑事罰が科されない場合として、労基法36条の「協定」を過半数労働者代表と締結した場合を規定しています。すなわち、36協定を締結せずに労働者に「法定労働時間」以上働かせることは、刑事罰をもって禁止されている「犯罪行為」となります。

貴社は、今まで労働者に時間外労働をさせていましたが、①36協定を締結していたのか否かの回答、②締結していたとすれば、誰と締結していたのかの回答、③締結していたのであれば、団体交渉において当組合に36協定書の提示をすることを求めます。

(3) 労働時間管理について

労働基準法は、長時間労働を抑止するため、使用者に労働者の労働時間を適切に管理することを要求しています(労基法32条、36条、37条)。そして、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」によると、労働時間の管理は、「タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し記録すること。」とされていますが、貴社では正社員についてはタイムカードがなく、出勤簿等にも時間を記録する欄が無いなど、正社員については全く労働時間を把握する手続きがありません。

また、労働基準法では、使用者には事業場ごとに賃金台帳を作成し保存する義務があり(労基法108条、109条)、賃金台帳には労働時間数を記録しなければなりません(労基法施行規則第55条様式第20号)。

そこで、貴社が現在行っている正社員の労働時間管理の方法を回答することを要求します。

また、パート社員についてはタイムカードを用いて労働時間管理を行っていることから、正社員についてもタイムカードに基づく客観的な記録による労働時間管理は可能です。そこで、即日、正社員に対しても、タイムカードによる労働時間の管理を行うことを求めます。

(4) 残業代の支払いについて

貴社において労働時間が管理されていない結果、正社員に対しては、時間外労働した分の賃金が反映されず、多くの未払い賃金が発生しています。

この点について、貴社が未払い賃金の発生を認識しているのか、それとも、時間外労働の事実自体を否定するのか、回答を求めます。

(5) 有給休暇の取得

年次有給休暇は、算定期間内に「所定労働日数の8割以上出勤」という要件を満たすことで当然に発生する労働者の権利であり、具体的な年休日は、労働者が時季指定権を行使すれば発生します。そして時季指定権の行使の際に、年休取得理由を開示する必要はありません。

使用者は、労働者の要件を満たした年次有給休暇の請求に対して、年次有給休暇を認めないという取り扱いはできず、時季変更権が行使できるだけです。

貴社では、有給休暇の要件を満たした労働者からの有給休暇申請をしても、マネージャーが「今、(有休が)必要?」「必要ないでしょ。」などと勝手に判断して有給休暇の申請用紙を渡さないため、労働者が有休を取得できなかったという苦情が出されています。実際に有休を取ろうとしても、断られたり、言いにくいので申請しなかったり、およそ労働者の権利であ

る年次有給休暇の権利行使ができません。年次有給休暇の取得に対する定めを作って、全労働者に周知することを求めます。

その上で、今後、要件を満たした労働者からの年次有給休暇の申請を妨害しないことを要求します。

【順次検討事項】

4 休憩時間の確保

正社員の休憩時間は、契約上1時間30分ですが、実際には45分程度しか確保できていません。特に繁忙期には、昼食を取る暇もありません。

休憩時間は、契約書のとおり、必ず1時間30分を仕事の合間に取れるようにして下さい。

これは、繁忙期の人手不足を解消しなければ解決しない問題なので、第2項で約束した人手不足対策を確実に履行することを求めます。

5 昇給

貴社がパート労働者に対して、年5円の昇給で、しかも25円で頭打ちになり、以降は、何年勤めても昇給がないという状態は、労働者を大切にしないという端的な表れです。

また、正社員についても、年1000円～1500円程度で、20年勤めても2万円程度の昇給では、とても将来の生活設計をしていくことができません。

現在の雇用情勢からすれば、正社員は基本給を毎年2000円～5000円、パートは時給を毎年10円～30円を基準に昇給することが社会的常識として求められていると考えます。そこで、具体的な昇給の在り方について、団体交渉の中で協議したいと思います。

6 年齢による賃金額の差別について

現在の貴社の給与体系では、パート労働者は60歳を過ぎると、今までと全く同じ仕事をしているのにもかかわらず、賃金が下がることになっています。

しかし今年5月13日に出された東京地方裁判所の判決では、60歳定年後に再雇用された社員の給与が減額されるという事案で、業務内容が全く同じなのにもかかわらず賃金格差を設けることは不合理だとして、労働契約法20条違反を認めています。

この判決に基づくと、記者の60歳を過ぎたパート労働者の賃金を引き下げる措置も労働契約法20条に違反することになるので、即刻、このような年齢による不合理な賃金差別をやめるように求めます。

これ以外にも課題はありますが、順次提案します。

以上

資料5 労評クリーニング労組綱領・政策綱領

日本労働評議会生活衛生クリーニング労働組合綱領

一、われわれは労働者階級である。労働者階級は、日々の労働において社会生産を巨大に発展させている偉大な階級である。しかし、資本主義社会において労働者は、唯一自身が所有する労働力を資本家に売って社会生産に就き、賃金を得て生活をせざるを得ない。

一方、膨大な貨幣を所有する資本家階級は、労働者が懸命に働いて生み出した価値と労働者に支払われる賃金との差額を搾取して利益を得ることを階級本質としている。労働者が社会的労働を通じて生み出した価値と賃金との差額が大きければ大きいほど、資本家はより多くの利益を得る。それゆえ資本家階級は常に労働者をより安い賃金で、より多く働かせて、より多くの利益を得ようとする。

一、この強欲極まりない少数者による多数者への搾取は、労働者が反抗という同一の考えで結合する団結の志向をつくりだす。資本家階級は、労働者が団結して反抗することを最も恐れる。そのため資本家階級は、労働者間の競争を煽り、労働者が団結できないように常に試みる。それと共に、搾取を正当化するための論陣を張り、資本家に従順に従うよう労働者を思想的に支配しようとする。さらに資本家階級にとって都合の良い法律や制度や政策を、政府を使って作り出し、労働者を政治的に支配しようとする。

階級矛盾、階級闘争は、こうした搾取する資本家階級と搾取される労働者階級の間の経済的、政治的、思想文化的対立と闘争である。資本は、より多くの利益を得るために資本の増殖を止めどもなく追求することを使命としている。それゆえ資本家階級自らが搾取を止めることはなく、労働者階級と資本家階級との階級矛盾は非和解的である。

一、労働組合は、歴史的には労働者の資本家との階級闘争を通じて生まれた。労働組合は、資本家からの絶え間ない侵害を撃退し、労資の日常の闘争に打ち勝つために、労働者の団結を目的につくられたものである。この労働組合の目的は、^{きょうがい}狭隘で利己的なもので

は決してない。労働組合は、踏みにじられた幾千万人も勤労被搾取大衆のために、組織された労働者の団結の力を発揮する責務がある。さらに、勤労被搾取大衆全般の利益を代表する労働者階級は、労働組合を自らの階級利益を守る武器とするとともに、すべての勤労被搾取大衆のために役立てなければならない。

一、われわれ労働者階級は様々な産業で働いている。どの産業における労働者の労働も社会的に必要不可欠な労働である。労働者の社会的労働こそが、社会の富、価値を生み出し、社会を根底から支え発展させている。決して資本家階級が社会の富をつくり出しているのではない。

われわれクリーニング労働者は労働者階級の社会的総労働の一翼を担い、人民の生活の基礎である衣食住のうちの「衣」に関する労働であり、衣服や布団、リネンの清潔、衛生を保持する社会的仕事に従事している。衣服のクリーニングは、日々の生活で用いる普段着だけではなく、学生服、労働で使うスーツやワイシャツ、作業着、さらに着物や浴衣のように文化的側面ともつながっている。

一、このように重要な社会的労働を担うクリーニング労働者は、低賃金で、権利を侵され、搾取されている。それは、薄利多売の過当競争の中で、労働者をより搾取する資本家が市場獲得をしてきたからである。非正規労働者に対して賃上げや一時金支給をほとんど行わない、残業代未払い、社会保険未加入などが当たり前の業界である。また、資本家の悪行は労働者の搾取にとどまらず、「洗っていないクリーニング店」にみられるように消費者すらだまして不当な利益を獲得している。

にもかかわらず、クリーニング労働者は、女性、非正規が多いという特徴などから、既存の労働運動の蚊帳の外に置かれてきた。クリーニング業において労働組合はほぼ存在せず、ほとんどの労働者は未組織の状態であり、クリーニング資本からの搾取、抑圧の数々に対して成す術がない状態に置かれている。

一方で、クリーニング資本の経営者団体などは存在しており、資本家間の横の流れはあるため、搾取、抑圧の方法は資本家間ですぐさま共有される。

一、クリーニング業は、「生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律（生衛法）」に基づき生活関係営業 18 業種に指定されている。厚生労働省は「これらの営業の経営の健全化、衛生水準の維持向上等を図ることにより国民生活の安定に寄与することを目的として、生衛法により営業者の自主的活動の促進、経営の健全化の指導など各種の行

政施策を講じています。」として、その下で全国クリーニング生活衛生同業組合連合（全ク連）を結成している。しかし、厚生労働省がクリーニング業の労働問題の是正に取り組むことはなく、むしろ全ク連を票田や天下り先としている。

一、今日の労働運動情勢において、クリーニング労働者は、自らの階級利益を真に守る労働組合を切に求めている。この要求に応え、クリーニング業で働く労働者の権利と利益を守り、実現していくために、クリーニング業で働く労働者自身の団結の組織として日本労働評議会生活衛生クリーニング労働組合（略称：労評クリーニング労組）を結成する。

労評クリーニング労組は、クリーニング業の店舗、工場、配送、さらに営業や事務労働者の労働条件を改善、向上させるために活動する。

労働者には各産業、各職業における独自の階級利益がある。それゆえ、まずもって労働者は産業別に団結し、同業種産業の総資本と闘わなければならない。そのために労評クリーニング労組は、クリーニング業で働く労働者の組織化に取り組み、その結束と連帯性を強め、相互支援するために活動する。

一、労働組合の恒常的活動は経済闘争である。労評クリーニング労組は組合員の生活と権利を守るために大いに民主を発揚し、組合員の日常的な要求を吸い上げ実現するために活動しなければならない。しかし、経済闘争の真の目的はその闘争の全過程を通じ労働者の団結を広げ、かつ強化し、労働者の意識を政治的社会的階級意識に高めることにある。労評クリーニング労組はこの経済闘争の積極的優位性から離れた、経済要求の実現のみに経済闘争の価値を落とし込める経済主義とは一線を画する。すなわち、労評クリーニング労組は経済闘争の積極的優位性に依拠しその限界性を突破していくために活動する。

経済闘争の限界性には二つある。①自分達の労働組合の経済闘争だけをやっていけばよいという限界性（経済的限界性、経済主義）。②自分達の労働組合のことだけしか考えないという限界性（組織的限界性）。これらの経済闘争の限界性を積極性に変えるためには、階級意識の形成が求められる。先に述べたように、資本家階級は搾取を正当化するための論陣を張り、資本家に従順に従うよう労働者を思想的に支配しようとし、さらに資本家階級にとって都合のよい法律や制度、政策を、政府を使って成立させ、労働者を政治的に支配しようとする。それゆえ階級形成は現在の社会体制に対する政治的、経済的、社会的階級自覚である。労評クリーニング労組は階級形成を軸として、経済闘争の積極性と限界性を識別し、経済闘争から政治社会闘争への転化を視野に入れた活動を推進する。

一、労働者の階級利益の上に個別の労働組合組織の利益を置く組織主義は労働組合を腐敗させ、労働貴族官僚が支配する労働組合に変質させる。労働組合は労働者全体の階級利益を守るために、その力を発揮しなければならない。労評クリーニング労組はクリーニング労働者の独自の階級利益を守る闘いを通じて、クリーニング労働者の団結、結束、連帯を強化するとともに、産別に組織された自らの組織的力を、産別を超えた労働者階級の総労働の一翼として発揮する。どの産業、職業においても資本の搾取、抑圧は同じであり、産別を超えて労働者の階級利益は一致している。労評クリーニング労組は他の産業の労働者とも固く団結して闘い、相互に学び合い、どの産業、職業においても資本の搾取、抑圧は同じであることをつかみ、不断に全産業の労働者との階級的結合、連帯を目的意識的に強め、労働者階級としての階級自覚をもって産別を超えた労働者階級の総労働の力を組織するための活動とする。そして、労評クリーニング労組は総労働の力を全勤労被搾取大衆の共通の願いを込めて大きく社会的に開花させていくために活動する。

一、労働者の真の団結は、資本家によって普段に引き起こされる労働者への分断、圧迫、侵害、抑圧、搾取の強化に対して、共同の力でもってはねのけ、階級利益を守り抜くことによって、その基盤を得ることができる。労評クリーニング労組は、物取り主義の労働組合ではない。労働を愛し、労働者階級であることに誇りを持ち、相互に助け合い、協力し合い、労働者の団結・連帯した共同の力で困難を解決していく堅固な階級団結をつくりあげるための活動として前衛労組建設を推進する。

日本労働評議会生活衛生クリーニング労働組合 (略称：労評クリーニング労組) 政策綱領

労評クリーニング労組は以下の政策を掲げて、当面の活動を推し進める。

1. 労評クリーニング労組はクリーニング労働者を対象として労働組合を作り、その団結の力を増大させる。対象である労働者の性別や年齢、雇用形態、国籍は問わない。労評クリーニング労組は①大企業及び中小企業の労働者、②個人事業主として働くオーナーを対象とする。
2. 労評クリーニング労組が組織する労働者の労働条件の改善の取り組みは、およそ次のようなものである。①クリーニング労働者の職種は主に、店舗、工場、配送、営業、事務に分かれる。その中でも人数が多く矛盾が激化しているのは店舗と工場であり、この2職種が主要な対象となる。工場と店舗を結ぶ配送も含まれる。②クリーニング業では大企業であっても労働組合がなく、労働条件が悪く、無権利状態に置かれている、1店舗あるいは1工場の規模も小さい。他の産業に見られるような大企業と中小下請けとの二重構造はなく、大企業で働く労働者も劣らず搾取されている。ゆえに、大企業も中小企業も主要な組織化対象である。③職種、企業規模の違いがあっても、労働者は無権利状態に置かれており、残業代未払いをはじめ数々の法律違反があることや、低賃金であることは普遍的である。これら普遍的かつ労働者の不満の強い問題からまずは取り組んで行く。クリーニング業界は、労働条件、労働環境、消費者問題など問題だらけで、クリーニング資本に対して叩きどころは満載である。しかし、経済主義、改良主義になってはならず、数ある問題に対して労評クリーニング労組は何のために闘うかを明確にして臨まなくてはならない。
3. クリーニング業は、労働組合が存在せず、業界としても薄利多売の方向にある。どの地域においても、クリーニング労働者の賃金は最低賃金すれすれの低賃金である。さらに、非正規労働者が多く、一時金や賃上げがない企業も多い。残業代未払い等も横行している。労評クリーニング労組はまず経済闘争を強力に打ち抜き、クリーニング労働者の生活と利益を守らなくてはならない。
4. 現在のクリーニング業は無法地帯と化している。労働基準法違反で言えば残業代未払い、36協定不締結や協定違反の長時間残業、社会保険未加入、休憩時間が取れない等が業界全体で当たり前のよう存在する。さらに建築基準法違反、消費者契約法違反など法律違反を挙げればきりが無い。労評クリーニング労組は、まず労働者の権利を守るために労働基準法などに則った適法な労働条件への改善を行う。

そして、合法闘争は労働者の権利を守るだけにはとどまらず、消費者、社会に対して責任を持ち、消費者契約法違反をはじめ数ある法律違反を1つ残らず是正する。洗っていないクリーニング店、はじめからシミ抜き料金を取ることに、トッピング商法、セールスの乱発による二重価格などの資本による消費者への違法行為に対しては、社会的生産を担うクリーニング労働者として協力や見逃しをしてはならず、徹底して闘わなくてはならない。

5. 現在のクリーニング価格は、過当競争の中で低く抑えられすぎている。この過当競争の中で利益を得て市場を拡大できるのは、残業代未払いをはじめ労働者の権利を侵す悪質な資本である。一方、労働基準法に則って適法な経営を目指す良識的な資本は市場競争の中で淘汰される、もしくは良識的であることをやめて労働者の権利を侵していく方向にある。現在の過当競争、過度な低価格の土台を是正しなくては、クリーニング業全体の改良はあり得ない。そして、それは1つの分会で取り組める問題ではない。労評クリーニング労組は産別労組としての地位を活かし適正価格への改良を目指す。
6. クリーニング業において産別労組はこれまで存在しなかったが、経営者団体は以前より存在している。数々の法律違反や搾取の手口は1つの資本から始まり、経営者団体を通じてクリーニング業界全体に普及されてきた。これに対して、労評クリーニング労組は未組織で無権利状態に置かれたままのクリーニング労働者と団結し、経済闘争や改良闘争の成果や、労働組合の意義を伝えていく普及の闘いに取り組むことが重要な役割の1つである。
7. 労評クリーニング労組は、オーナー店の個人事業主や外国人技能実習生の組織化を通じて、クリーニング業に関わる全ての勤労被搾取大衆の地位改善に取り組む。クリーニング資本は、さまざまな搾取形態を作り出している。オーナーと言う形態をとっていること、あるいは稼働の年月を限られた外国人技能実習生であるからと、われわれが無視するならば、資本による分断策に乗っかることになる。われわれは、働く者すべての生活と労働に関心を寄せ、仲間として組織し、共に闘わなければならない。
8. クリーニング業の監督官庁は厚生労働省である。生活衛生法という、個人事業主による経営を前提として作られた法律は、クリーニング業のみならず現状には合致していない。他の産業はともかく、クリーニング業においては労評クリーニング労組が結成された。産業別を代表する労働組合として労評クリーニング労組を発展させ、クリーニング労働者全体の権利向上のために、厚労省に働きかけられるようにしていく。また生衛法のもとに全ク連が存在しているが、こうした業界団体に対しても労働者の権

利向上のための申入れをしていく。

9. 以上の状況からして、大企業、中小零細企業に関わらず、クリーニング労働者は無権利の状態に置かれているのであり、強い不満とともに労働組合建設のエネルギーを秘め、団結の志向を持っている。労評クリーニング労組の組織化の闘いは、まずもってこのクリーニング労働者の切なる要求に依拠しなければならない。労評クリーニング労組の闘いは労働組合の息吹を伝えることから始めなければならない。無権利状態のなかで団結の志向を求めている労働者に、労働組合の新風を吹き込むことである。一点の火花を数多く作り上げることを念じ、どんな小さなきっかけでも、知人友人関係でも見逃すことなく、労評クリーニング労組に結び付ける活動を地道に進めていかななければならない。