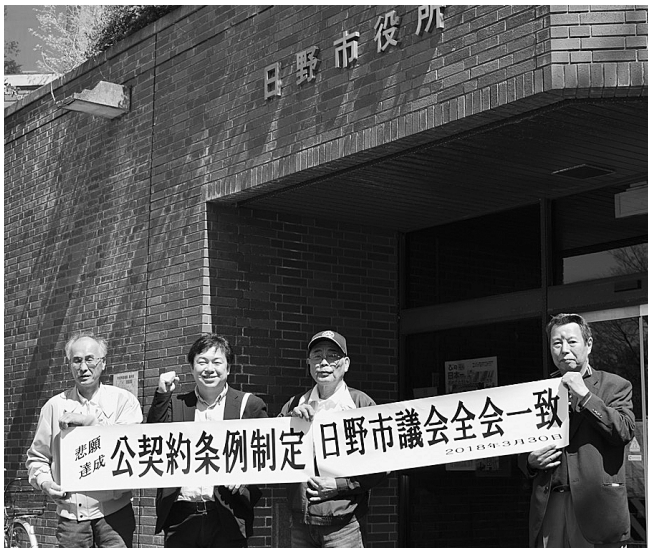




条例制定を喜ぶ日野支部の仲間



奈良さん

日野市では、3月議会に公契約条例案が提案され、本会議にて採択される見込みとなっています。これまで、私たちの「公契約条例制定の要望」に対して、日野市側は「総合評価方式で公契約条例の概念が網羅されている」との一貫した答弁でした。しかし、私たちは「総合評価方式だけではだめなん

だ。公契約条例が必要なんだ」と、この数年の間、議員への働きかけ、担当課への働きかけ、東京土建と建設ユニオンと日野市商工会で作る日野市建設業3団体による公契約制定の要望書の共同提出などの運動を重ねてきました。その動きに呼応するかのように、日野市議会全会派による「公契約推進議員連盟」が発足し、内外で動きが活性化してきました。そしてやっと一昨年の12

71大会報告 日野

総合評価方式から公契約へ

いました。その席上で「公契約条例案作成作業は自治体職員だけでやるのではなく、検討委員会を設置して学識経験者や事業主団体代表、労働者団体代表を入れるよう」強く

奈良 晴義
(委員長、産対責任者)

を受け、8月から12月まで計5回の公契約条例検討委員会に東京土建も労働者団体代表として参加してきました。公契約条例案を一から作る作業ですので、一進一退けん

たえば、発注者である市の責務として「適正な積算、適正な工期設定」を条例案に盛り込ませました。これは建設労働者の労働環境向上にとって重要です。また他の先行自治体に習って「市内業者育成」や「地域経済の発展」発注者と受注者が対等と信頼関係」という文言もきっちり漏らさず盛り込ませま

けんがくが大変な作業ではありましたが、私たちの主張の多くが網羅されたものとなりました。公契約条例可決後に設置される公契約審議会では、労働報酬下限額だけではなく、公契約全般を議論する審議会とすべきだと、検討委員会の中で重ねて発言をし、「必要に応じて当然議論をする」ということを審議会への申し送り事項として確認しました。私たちは公契約審議会の中で、労働者団体代表の役割を十分に発揮し、全国の仲間へ、いい流れのバトンを渡していけるよう奮闘する決意です。

特に、2017年拡大で一気増加した事業所との関係強化へ、要求聞き取りを組織的に進め、分会が分会内の事業所従事者を対象化するための工夫をさらに進めていかなければなりません。

これら組織拡大・強化と並行し、市議会全会派と懇談を交わした2017年度の取り組み(自治体による公共工事従事者実態調査の要望)など自治体要求運動を中心に、より発展的・大衆的に予算要求や憲法・平和、仲間の健康を守る運動を展開して、新たな経験と仲間の確信を獲得していきます。

分会・群の主体性を重視した組織活動

久保 哲也 書記長

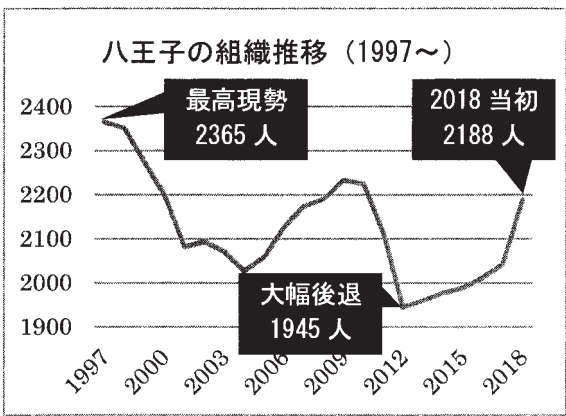


久保さん

迫力もって要求する自治体、議会対策に力入れ

八王子支部はこの十数年間、1997年当初の最高現勢(2365人)回復を緩やかに志向し、時には中期計画を織り交ぜ、ゆつくりと組織数の積み上げを続けてきました。建設不況による2012年当初の大幅後退後、「このままではマズイ」と危機感をバネに組織回復を進め、新たな試みにもチャレンジしてきました。その組織運動について経過を簡単に振り返り、中心の取り組みについてご報告します。

八王子支部はこの十数年間、1997年当初の最高現勢(2365人)回復を緩やかに志向し、時には中期計画を織り交ぜ、ゆつくりと組織数の積み上げを続けてきました。建設不況による2012年当初の大幅後退後、「このままではマズイ」と危機感をバネに組織回復を進め、新たな試みにもチャレンジしてきました。その組織運動について経過を簡単に振り返り、中心の取り組みについてご報告します。



れたことから、その既成事実を突破するための自治体・議会対策に注力してきました。しかし懇談できる会派が野党に留まるなど遅々として進まない状態に直面し、「地域建設従事者の声を代表」し迫力をもって迫るためには、全都最下位クラスの組織率への対応はもとより、早期に2000人支部を回復することが必要だと痛感しました。



数十年ぶりBBQの第1分会

(2016年度)を推進しています。社会保険加入促進の山場と支部50周年の節を重ね、組織の高揚をつくることと、団塊世代の定年後継者確保課題が差し迫る中、分会再編後2度チャレンジした中期計画から生まれた経験を、よりの発展的に活かすのが狙いです。

現在、2018年度をスドに3回目にあたる中期計画第3次中期計画では、大幅

事業所と関係強化へ2200人支部へ上方修正

2018年度は前年度のような飛躍的拡大が望めない中、「中期計画」最終年度にあたり、この間積み上げてきた分会の力量が試される年となります。また、4月の50回大会を経て周年事業の実施も本格化します。

このもとで私たちは、着実な1%実増を前提に「中期計画」の組織人員到達目標を2200人支部へ上方修正し、①「年2回の『大型補助』活用分会レク」の全分会実施へ

後退からの2000人回復を主眼に、①春・秋の月間につなげる「大型補助(5万円)」活用分会レクをはじめとした、分会に一定の裁量をゆだねる実践での経験づくり、②取り組み格差解消へ全分会の力量を引き上げる、徹底的に工夫を凝らした交流・共有の機会づくり、③群を中心とした要求運動への結果確立と事業所分会・直結組合員の運動参加を軸に据え、より具体的な実践を進めています。中期計画2年目の2017

年度は、1年目に大胆に踏み出した実践で生まれた経験・確信から、自信をもって中身を充実・発展させ前進点を築く方向性を追求しました。

ブレずに目標を貫徹

これら以外にも、「地域分会組合員の支部窓口納入原則禁止(群結集強化)」「分会財政ガイドライン策定(分会運営民主化)」など、綿密な取り組みがあったことも到達に影響したと言えます。拡大

実践が遅れている分会を励ましてさらに協力者獲得の経験をつくり、②「交流・共有機会」での「新たな視点(群活動と協力者掘り起こしの現場)」の取り入れで充実目指し、③群到達の視覚化(要求運動到達明示)で群役員の役割発揮求め、事業所分会確立へ複数役員候補確保し、直結組合員の運動参加を進めていく方向です。