

■ 労働運動再生への挑戦 ■

特別インタビュー

石川源嗣さん(全国一般全国協議会副委員長)に聞く

**東部労組と全国一般全国協を語る**

《労働運動活動家全国ネットワーク「LANN」2009年春号掲載》

■ 労働運動再生への挑戦 ■

特別インタビュー-

石川源嗣さん（全国一般全国協議会副委員長）に聞く  
東部労組と全国一般全国協を語る

## 目 次

■東部労組の成り立ち(基本性格)について……………	1
■東部労組のタケエイでの経験……………	4
■労働組合づくりの課題……………	6
■全国一般全国協への結集……………	7
■資本独裁が強まっている……………	8
■労働運動再生の戦略……………	10
■労働組合運動の次の一歩……………	11

特別インタビュー

# 東部労組と全国一般全国協を語る

石川源嗣さん（全国一般全国協議会副委員長）に聞く

（編集）09年は恐慌の凄まじい雇用破壊とともに明け、この中で労働運動の飛躍も大きく問われています。この要となるであろう全国一般全国協の展望と現局面は、08年<冬>号で遠藤書記長に語っていただきました。今号では、近年、全国協に参加し、その牽引役となっている東部労組について、いろいろ教えていただきたいと思います。

またLANNは、活動家のネットワーク準備誌という性格を持っており、東部労組の歴史的な性格と今後の展望などとあわせ、階級的労働運動創建にあたっての石川さんのご意見なども広く聞かせていただければ...と思います。



## ■東部労組の成り立ち(基本性格)について

（編集）最初に東部労組の成り立ちというが、石川さんから見たところの東部労組の基本性格を教えてください。

（石川）東部労組ができたのは1968年の12月26日です。いわゆる1968年という時代の影響もあったんですが、内容的には最初から独立した地域合同労働組合です。東京東部地域というこのあたりは、南葛魂（\*なんかつたましい）といわれる労働運動の伝統がある地域なんです。そういうのがあって、足立実さん（東部労組初代委員長）が中心になって結成されました。

僕は、その後遅れて参加してきて、結成のころは知らないんです。本当の地場の労働組合っていうか、東京東部地域の中小零細の労働組合、というのが性格のひとつです。よね。

\*南葛魂「1922年の末に結成された南葛労働会は、翌23年9月の関東大震災

の際に官憲に破壊されるまで約一ヶ年の存在しか持たなかったものであるが、然し之が我日本の革命的労働者運動の上に遺した巨きな〔大きな〕足跡を見逃すことは出来ぬ。〔略〕南葛労働会なる名は、全国の闘争的な労働者、農民の渴望の的となり、宛然〔さながら〕その中心をなすかの如くであった。支配階級がこの一握りの労働者団体を、最大の仇敵視していた理由はここにある」（齊藤久雄）

（編集）全国一般運動とは関係なかったんでしょうか。

（石川）結成時はまったく関係なかったですね。東部地域では、総評、東京地評系統の労働組合の運動もあり、われわれはそれらの潮流とは違う独立系の流れでした。1968年ということ言えば、10・8羽田闘争とか、新左翼の流れがあるとか、パリの5月革命ですとか、連動した流れがあって、私は新左翼系じゃあないんですが、

そういう世界的な新しい運動が起こる中で、やっぱりそういう潮流と連帯しながら、運動を作っていかなきゃいけないというのが、歴史的な位置づけとしてあったんですね。

そして労働運動が右傾化しているということがあって、それに対するアンチテーゼ的な、やっぱり労働者に直接依拠した労働運動をつくらうというのが、出発点としてありました。

(編集) 結成のきっかけになった大きな闘争は、何だったんでしょうか。

(石川) それは大久保製壇闘争です。障害者差別ということで運動が始まって、現在、東部労組副委員長をやっている長崎さんが中心になって、争議状態が続いてきたんですが、21年9ヶ月の闘いによって、最終的には全面的に解決しました。東部労組の初期のころは、この大久保製壇闘争が軸ですね。

それと政治闘争には結構出てました。反戦闘争とか三里塚闘争に参加するというのが特徴だったですね。

僕が専従になったのが1980年です。80年代から、職場に依拠した労働運動というのが少しずつできるようになってきました。それまでは活動家組合という側面が強くて、人数もそんなに多くなかったです。

高砂産業という、これは化粧品のキャップなんかを作っている会社ですが、ここでの支部結成も東部労組が大衆的労働組合に変わる契機になったと思います。その後、倒産しましたが、今でも組合が自主生産をずっとやっています。今、なかなか自主生産を本当に自立して経営できている労働組合というのはあまり多くない中、珍しい事例です。プレス産業はなかなか大変で、小さい工場が全部淘汰されて、ほとんどなくなってしまったので、隙間産業的にもっているという面があります。経営基盤が浅いので、景気の動向にもろに左右されるから経営はなかなか難しいところがあります。

また組合員の高齢化問題が大きいですね。僕より高齢の人間が居りますから。

東部労組委員長の岸本さんの職場は永柳工業といって、ビールの王冠やパッキンなどを作っている会社で、もともと地場の産業です。

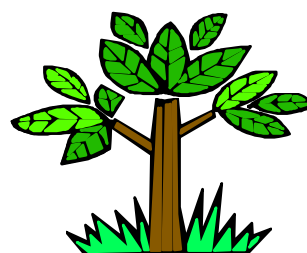
そういうので何だかんだ、東部労組もやっと地域の労働者に足場をもつ大衆的な労働組合になってきたというのが、80年代ですね。

(編集) 80年代というと連合問題ですね。地域共闘などで、連合問題について真剣な討議が交わされた記憶がありますが、東部では、どうだったんでしょうか。

(石川) 労働戦線の右翼再編反対の問題ですか。それはずっと課題にしていました。現在はほとんど聞かれませんが、「労働戦線の右翼再編反対」は今こそもっと警鐘を乱打されないといけない課題だと思います。

1970年代から大阪集会というのがあって、労働情報ができていく。その一翼を担ったんですね。そこで、いわゆる左派の労働運動といいますが、そういうところとの連携といいますが、運動の広がりができたと思います。現在まで続いている運動の大きな枠組みが出来たのがこの時期だったのではないのでしょうか。

東部労組は、もともと労働運動の右傾化に対して、中小零細労働者に直接依拠した労働組合を作ろうとしてきました。その組織的性格というと二つあると思います。一つは、階級観点であり、もう一つは、大衆路線です。東部労組の基本性格は、この二つじゃないかと思っています。



階級観点ということと言うと、東部労組は新しい組合（支部）を作ると、必ず作る前か、作った直後に、労働学校をやるんです。第1番目は「労働者と資本家」というものです。僕がやることが多いんですが...、結局、階級観点なんです。労働者と資本家は違う、労働者と資本家は、メシの食べ方が違うということをお話します。

はじめて労働組合を作る方々は、経験が少ないので理解しづらいかもしれないけれど、モノの見方・考え方、メシの食べ方と感じ方、ぜんぶ違うんだと。中小零細の場合は、労働者と経営者が、一緒に現場で一緒に働いていることが多いんですよ。家族経営的なところも多いんです。だけど、人の労働でメシを食べている人間と、労働者とは全然ちがうんですよ。そして皆さんは労働者、そこを理解しないとイケない、と。

経営者は、本当に組合をつぶさないとダメだと思ってますから、なんでもやるんですよ。泣いたり、謝ったり、土下座したり、しょっちゅうやるんです。そういう人間なんだとよく分かっておかないと、コロコロとだまされるんですよ。労働者はね、人がいいですから...。そうなる前に、こちらで事前に、予防注射的に“それは違うんですよ”と。労働者と資本家はメシの食べ方が違うし、生産手段のことをよく話するんですが、生産手段を持ってるのは経営者で、身一つで働いているのは労働者ですよ。そういう話をして、理論武装して、組合結成直前や直後にやるということが、階級的観点の中味なんです。

それともう一つは大衆的路線でやるということです。というのはブルジョア思想というのは私たちの中に根付いていますから、大衆闘争と大衆路線とをよく理解していないと、大衆団交などをやっていけば大衆路線なんだ、と誤解しやすいのです。そう思っている組合員も居ます。

大衆路線とは何か。大衆路線とはモノの考え方なんだと。思想の問題なんで、大衆闘争とイコールじゃないんですよ。

大衆路線とは何か、ということ、歴史を動かしているのは、労働者なり大衆であって、英雄とか個人が動かしているんじゃないよ、ということなんですよ。これは直接、組合運営に絡む話なんですよ。というのは、組合活動は委員長とか書記長だけがやっていたらいいじゃないか、と必ず、そういう話になってくる。「あなたが責任者なんだから、周りのことを気にせずに来てくれたらいいんだ」と、組合員も言いますし、経営側からも、「アンタが委員長なんだから決めてくれ」「みんなで相談するなどとは優柔不断で無能の証だ」などと脅したりすかしたりするのが出てくるんですよ。そういうのはブルジョア思想だから、けっこう根深いんですから、本人もその気になって、周りもその気になって、みんな個人で決めていくというのが、組合がバラバラになっていく原因でもあるんです。

これはけっこう大きい問題なんです。最初は恐いから、皆良く相談してやるんだけど、だんだん慣れてくると、委員長の独裁的な采配という風になってくる。歴史を作るのは労働者全部なんだよ、全部でやらなくちゃいけないという大衆路線が少なくなり、団結がもろくなり、組合がだんだん弱くなり、最後にはつぶされます。

全日自労というのがありましてね、その中西五洲さん、この人がよく言っている言葉で、「みんなで討議、みんなで決定、みんなで行動」がある。労働組合で大衆路線を実行する時は、これが大事なんですよ。私も労組づくりでは、「みんなで討議、みんなで決定、みんなで行動」というのを強調します。それを組合結成時だけではなく、組合で活動している間、全部そこを頭においてやらないとダメなんですよ。これが大衆路線なんですよ、という話をしますよ。これらが東部労組の根幹の性格だと

思います。

階級観点と大衆路線、それで東部労組は作ってきた、という自負もあるし、他と違う性格だな、という感じはしています。

(編集) 大衆路線というときに、雇用形態の違いなどで、要求が違って来る時とかありますよね。雇用形態によって、置かれている社会的な位置とか保障が違って、結びつくことが難しく、争議の中で苦悩した経験があるんですが、そういうのは、どう解決されてきたのでしょうか。

(石川) 当然、置かれている状況は違うから、利害も違ってきます。例えば東部労組で言えば、デイベンロイという労働組合は、正社員とパートと嘱託で作られています。当然、いろんな矛盾はあるけれど、そんな大きな矛盾にはなってないですね。東部労組の一つの特徴として、地域という枠がある。上手くいったかどうかは別にして、その枠の中で、ずっと追求している、ということです。

## ■東部労組のタケエイでの経験

(編集) また階級観点の内容のことなんですが、昔と比べ、変化している点とかありますでしょうか。階級の力関係が変わると、労組の結集の仕方も変わってくる。その辺もお聞きしたいなと思います。

(石川) 初級労働学校の話を少ししておきます。第1課目が、いま言った「労働者と資本家」、なんですよ。第2課目が「大衆路線」ですね。そして第3課目が「団結」。最後に、「敢然と闘い敢然と勝利する」、というのをやるんです。

よほどの事情が無い限り、初級学校は、組合結成した全支部でやっています。大枠で見て、初級労働学校をちゃんとやっているところは比較的うまくいっている傾向が強いといえるのではないのでしょうか。

今後力を入れて続けていきたいな、と思います。

本(『ひとのために生きよう! 団結への道 - 労働相談と組合づくりマニュアル』)にも書きましたが、問題があって労働相談にやってこられる労働者に対して、「皆さんの置かれている状況は、社長の言うことを黙って聞いて黙々と働くか、文句を言っ

てケンカして辞めてしまうか、どちらかですよ、今は。けれど、労働組合を作ったら、第三の道がありますよ」と言うんです。それまでは自覚していないんですが、言われて見れば「まったくその通りだな」と自覚させるのに、これは効きますね。その上で、経営者と労働者のメシの食い方の違いの話をやっていく、という風になるんです。

最初、労働組合も運動も何も考えなかった労働者がですね、労働組合を作って闘わなきゃいけないということになるために、この話がそれぞれ自分の経験に響いてくるところがあるようですね。

もう三年ぐらい前になりますが、東京にあるタケエイという産業廃棄物の運送会社で組合を結成しました。

タケエイというのは、ゼネコンの工事現場で廃材が出ますよね、建設現場の木材なんかの廃材。それをトラックなんかで運んでいく都内で一位、二位の企業なんです。その労働者は、だまし討ちにあったんです。相談に来る一年前に、みんな車持込で、請負的な雇用関係だったんですね。それが一部上場するんで、みんな社員になって貰いたい、と言ったので、みんな喜んだんですよ、正社員になれるって。ところが気が



5月24日夕方、雷雨の中、組合を認めよと立ち上がったタケエイ支部の組合員と支援の仲間250名

ついたら、一年間の契約期間の有期雇用社員だったんですよ。雇用期限の切れる一年目のチョット前に、みんなで相談に来たんです。というのは、会社は、次の一年間の雇用契約をするのはいいが、前の一年より労働条件は悪くなる、それでもいいなら再契約しよう、不満の方は契約しないでけっこうです、と。ふざけるな、ということで、最初は一人で、次には6人で相談に来たんです。

この東部労組事務所の会議室の向こうは道路になっていて、そのガラス戸が開く。それをほみ出して60名を超える労働者がここに座って、熱気むんむんの組合説明会をやったんです。僕が労働者の置かれている立場と初級労働学校の出だしをしゃべったんです。せいぜい15分くらいですが。みなタケエイのトラックの運転手ですよ。僕がしゃべっているのが、まったく共感を呼んでいるな、というのが、伝わってくる場になりました。みな初めてなんですよ、こういう場は。「闘争」も「団結」も「労働組合」も何の経験もない。成功するか、失敗するかも分からない。東部労組の人間は信用できるかどうか分からない。一年間の雇用契約がつながるか、なくなるか分からない。ふざけるな、という気もあるが、こわい、というのもある。まだ30~40代で、家族もあるし子どもも小さい。

労働者の不安な気持ちを踏まえつつ、労働組合とはどういうもんか、というのを、ここでやったんですよ。その時は、120個を超える目玉でのみんなの視線が僕に突き刺さってくるんですよ。チリチリするような。僕の言葉をひと言も聞き漏らすまいとの気持ちが伝わってきました。あれはオルグ冥利につきますよね。しゃべるのがスーッと入っていくのが分かるんですよ。その場で、支部を結成して、団交申し入れをし、今、組合員が150名に増えています。

申し入れ行動で、70~80名が会社にダートと行ってね、大衆団交やって、そこで一年間の有期雇用から、雇用期限のない正社員にするという協定書を取ってしまった。もう一つは、不当労働行為とかいっぱいあったんで、嵐で大雨と雷の中、支援にも来てもらって250人で社前抗議行動をしました。あと東京都は、産業廃棄物関係をけっこうガンジガラメに法律で押さえ込んであるんですよ。だから行政が、とても効く。それが分かったもんだから、東京都の環境局と産業労働局に、支部代表といっしょに要請に行きました。「よろしく」とだけですが。東京都の方も「なんだ」と思うわけですよ。けど「よろしく」ということで、それをピラにして、バーっとまいた。許認可事業なんで、会社の方は、へたなことをやると、産廃事業が出来なくなるんじゃないかと、プレッシャーがかかったんですよ。だから大衆団交、社前行動、そして東京都、この三つで、組合結成直後のタケエイでの基本的な労使関係を確立できたのではないかと思います。

(編集) それは地域労組の強みですね。現場・大衆団交と地域共闘と行政とで押さえっていく...

(石川) そうですね。そういう意味ではタケエイの闘いはひとつの典型かも知れません。それと、組合説明会が組合結成にあっては最初の勝負所と言えるでしょう。説明

会がうまくいかないと後に続かないですから。そこで初級労働学校のエッセンスをバーンと出して、気持ちをガシャッとつかんでしまう。そこで労組結成を決める、第三の道を選択させる、ということが大事です。その時が勝負です。労働組合を作ろうと決意する労働者は自分たちとそれぞれの家族の生活がかかっていますから、命がけです。我々もその気持ちにこたえられるが問われる

わけです。「東部労組と一緒にやれば出来るんだ」という自信と信頼関係を、みんなに持たせられるかどうか、そこが勝負です。

説明会で、「組合作ってもね、潰されるかもしれない」とか思われたら、「大丈夫か」という話になる。そういう意味では組合説明会の一回一回が勝負ですね。

## ■労働組合つくりの課題

(石川) 労働相談から労組結成、あるいは争議解決には、やはり経験がいると思います。企業内労働組合というのは、活動家だと言っても、いくらその中での組合活動の経験があっても、労働相談の仕方、労働組合の立ち上げ方、新しい会社との交渉の仕方などはどうやっていいのかわからないのです。経験がないのでわからないのは当然なのです。とくに倒産争議などを経験した企業内労組の活動家はほとんどいません。わからないことは分かるように、経験を積み、勉強すればよいのです。何も恥じることではないのです。

(編集) 経験の問題は大事ですよ。日本の主流は企業内労組でしたから、ユニオンショップ協定でも結んでしまったら、労基法や労働委員会の使い方というのは、あんまり関係なくなってしまう。交渉術と組織的まとめ、という風になりがちなんです。

(石川) そうなんです。組合結成の当事者も自分の経験しかなければ、狭く経験主義的になってしまう。自分のやった少ない経験が金科玉条になって、教条主義になる。自分のやり方だけが正しいとなる。

だから僕は、労組結成をした支部の人に、よその労組結成をやるのが大事だと言っています。でないと教条的になる。僕自身がオルグとして支部をつくったのが100

件ちょっとですね。個人争議ということでの会社との交渉は250件くらい。それでも経験主義の危機感がある。それを含めてそういう経験をちゃんと伝えていくのが課題と思っています。

そこが今、「ワーキングプア」「金融危機」「派遣村」の時代になって、労働組合として、ユニオンとして解決しなくちゃいけないという風潮が今までになく高くなっている。だから新しいユニオンの流れも出てきている。ただ経験が圧倒的に不足していて、ずれが出ている。ユニオンの必要性は主張するが、どうやったらいいのかわからない。頭では考えるのだが、身体が動かないとなっているのではないのでしょうか。それを埋める仕事がいま非常に大事になっているという気がします。

新しく経験を積んでいくというのは、それはそれで覚悟の要ることなんです。

確かに労働組合で解決して行こうという風潮は高まったんだけど、それを労組なりユニオンで現実的にやるのは難しい。

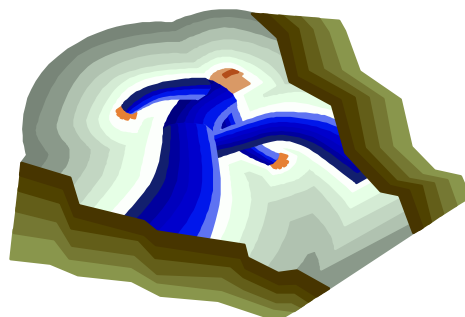
それを超えていくのが今後の課題だと思います。

(編集) 日本の労働組合の主流は、企業内労組だったんですから、それが組織的・工業的にできるようになったら、再生の一つのメドもつくということでしょうね。



(石川) そうですね。官公労でも当然のこととはいえ、組合結成当時のメンバーなんてもういないですしね。そういう意味では、経験がないということを実感することが先ず大事だと思います。

でも、自覚を持つというのは、けっこう大変なことですね。自覚して勉強していくことと、闘ってノウハウを獲得していくことは大事だと思いますよ。



## ■全国一般全国協への結集

(編集) そして全国一般全国協への結集について、教えてください。

(石川) 東部労組は、独立組合で何十年もやってきたので、全国協に参加することには反発もありました。全国協に入ったら、東部労組じゃなくなるんじゃないかとかね。そこで執行委員会として文書を出して、組合員全員に配って、大衆討議にかけました。この文書出して、組織討議をして、組織的結論を出したということです。これを軸に臨時大会を開いて、圧倒的多数で全国一般全国協加入を決めました。その後の経過に照らして、入って良かったと思います。

2004年12月12日付けの執行委員会名の文書で出していますが、東部労組に提案した文書では、全国協への結集ということで4点あげています。(以下、抜粋)

### 1. 中小企業労働者の生活破壊に対する全国的反撃を強める

「労働者の課題で職場、地域レベルで解決できるものとできないものがある。また全国レベルの課題でも、官公労をふくむ全労働者の課題を追求する全労協がすべてを担えばよいということでもない。

先述した1995年大会決定の指摘にもあるように、中小企業労働者と非正規労働者つまり下層労働者には、大企業正規労働者をふくめた労働者一般に解消できない独自の利害と独自の課題は、より

いっそう強まっている。つまり、中小企業と非正規労働者の独自課題を解決するための、独自の全国的組織の必要性が、ますます望まれているということである。

それが全国一般全国協ということだ。全国協には、全国一般東京なんぶがすでに中心組合として存在している。東京労組もこれから加入しようとしている。また全国一般全国協自身、我々と同じ全労協のメンバーである。

東部労組は全国一般全国協に加入して、中小企業労働者と非正規労働者の全国的課題の解決と地位の向上を全国の仲間とともに追求し、また全国一般の闘いから学び、東部労組に生かす必要がある。東部労組は以前から労働者、労働組合の全国団結をかかげ、共同行動を実践してきた。しかし共同行動にとどまらない組織的団結が必要となっている。」(全国一般への組織加入の意義)

### 2. 憲法改悪阻止の中小企業労働戦線の統一が急務である

「中小企業労働者と非正規雇用労働者にかげられた生活破壊攻撃への反撃の闘いと政治闘争を結合させること、憲法改悪阻止の中小企業労働戦線の統一が急務である。それが全国一般全国協加入の第2の理由である。」

### 3. 首都圏中小労働運動の統一

### 4. 全国一般運動への東部労組の提起

「第1は、NPO 法人労働相談センターによる相談活動の全国展開である。

第2は、組織化の経験と総括教訓の共有化である。

第3は、職場闘争の質の普及である。

第4に、高砂産業支部の自主生産闘争の意義の紹介である。

第5に、サービス残業追放キャンペーンへの取り組みである。」

という感じで提案しました。

(編集) これは大衆的なリーフレットになって討議にかけられているんですね。民間中小の結集について、もう少し話してください。

(石川) 一つは、全国的に中小零細労働者というのは、木下武男さんの言葉を借りれば「周辺の正社員」です。それにプラスして非正規雇用労働者の問題なんです。そういう意味でいえば、「周辺の正社員」と非正規雇用労働者をあわせれば、日本の労働者の3分の2以上の圧倒的多数の問題になるわけです。それが生活できない、食っていけないという状態になっている。中小零細・非正規というのは特殊な層ではなくて、格差が拡大していく中で、日本の労働者の圧倒的多数の下層を構成しているわけです。そこに全国一般全国協が対応するという

問題になる。下層労働者の地位向上が我々の基本的な仕事になると思います。

(編集) そうですね。東部労組が入って、全国協は圧倒的に存在感が増したね、という話はよく聞きます。

(石川) さっきの経験の問題とも絡むんですが、僕たちは東部労組がやってきた組合結成のやり方が唯一普遍的だとは思っていないんですが、それも一つのやり方だと参考にしていただければ、新しい流れを作り出すことができるんじゃないかと思います。

首都圏での中小労働運動の統合、ですね。東京労組、南部、東部労組が集まれば、中小・非正規という枠では首都圏でも量的には最大勢力になるんじゃないでしょうか。連合、全労連と比してもね。それを背景にして、「周辺正社員」と非正規、いわゆる下層労働者層の運動を作っていくという点では、舞台は整っているんじゃないかな、と思いますよ、一番ね。労働組合運動だから、量の問題が大きいです。そこを基盤にして、どういう運動を作っていくかが、肝心なところですね。

## ■資本独裁が強まっている

(石川) 今の階級的労働運動の創建というのにも関わることなんですが、資本主義の土台が崩れだしたという側面は強いと思うんですよ。それこそアメリカ発の金融危機・恐慌というのは、そういう問題だと思うんですけど、一方で、サービス残業の統計とか有給の統計とか見て、とりわけストライキ件数の推移ですね、それを見れば資本独裁というのが、ますます強くなっていると感ずますね。

内部留保の問題とかキャンペーン的に言

われていますが、資本は当然、吐き出す気もなく、派遣切りなんか先行してドンやられている。それに対する社会的包囲の闘争というのが始まっているんですが、労資の力関係というのが、資本独裁という言葉どおり、圧倒的に資本家の方が強い。企業職場の完全制圧ですね。サービス残業・有給休暇・社会保険未加入・自殺者・職場のイジメ・過労死・生活保護・ストライキ...、全てが悪化している。今まで思ってきた以上に、資本の支配は強固なんじゃないかという感じは強いですね。

とくにストライキ件数のことで、戦争中と最近のストライキ件数の推移を見たら、1939年というのは日中全面戦争の2年後くらいなんですよね。完全な戦時、軍国主義体制なんだけれど、それでも7万人くらいの労働者がストライキに立ち上がっています。今は、2005年の統計なんですけど、2万5千人とか3万人とか、そんなものですよ。労資の力関係ということを中心にして、日本の社会分析をした場合に、一番、労資の力関係が分かるのがストライキ件数じゃないですか。それが戦争中よりも悪いのはなんじゃい、という感じです。

今の資本の労働者支配体制強化による閉塞状況というか、労働者を締め付けているものがメチャクチャ強いということから見ないと、例の秋葉原事件、ああいう労働者のおかれている状況をホントに理解できないんじゃないでしょうか。あれは特殊な犯罪という風に見られることが多いんだけど、日本の労働者全体がおかれている状況の反映であるわけで、資本独裁の結果、青年には「暴走」か「屈従」しか選択肢がないのではないかな。

ストライキ件数が、戦争中で軍国主義で、中国に攻め入っているという時代より少ない。僕なんか戦争直後の教育を受けていますから、余計そう思うのかもしれないけど、「暗黒の戦前・明るい戦後」という教育を受けてきた人間には、今のストライキ状況なんか、そんなはずはないというくらいの差ですよ。その現状の労資の力関係というのを、冷静に判断しておかなくちゃいけないと感じますね。

(編集) 石川さんの「人のために生きよう」という冊子の中に、「現在の状況は労資の階級攻防の結果が規定する」というのがありますが、まさにそういうことなのでしょうね。戦後の労働運動が問われますね。

(石川) 運動をやっていると、アジテーシ

ョンを加味するわけですよ。今、メチャクチャな世の中になっていると言ってシュンとさせるのじゃあなく、こういうこと・ああいうこともできると、力づけようとするのは運動の原則ですよ。

しかし同時に、そればかりやっていると、ちゃんとした正確な労資の力関係を判断できなくなるのではないかと思います。そういう点で見たとき、今の力関係は五十嵐仁さんという法政大学大原社研の所長をやられる方が、主に労働政策というか、政府の労働政策の変化を見ていて、「2006年の転換」という言い方をしているんですが、今までの規制緩和一本やりから厚生労働省を中心に規制強化の側面が出てきた。それは2006年からだ、というのを出してましてね、それはそれで当たっている面はあると思うのですよ。

間違いなしに新自由主義の政策は破綻しているわけで、そこから抜け出すという政策に切り替わっているのは事実なんだけど、それがイコール労働者の力の増大とはならないわけで、そこを勘違いするとマズいんじゃないかな、と。そこは資本独裁の状況が、ますます強くなっているというところで、今の労働運動の再生を考えないと、間違っんじゃないかな、というのが最近の認識なんですよ。

そういう意味で言うと、ここの相談でもそうなんですけど、3年前のタケエイのように150名くらいの労働組合をバツと組織するというのは、僕らとしては追求する課題なんだけれど、実際問題、個々バラバラに分解された労働者が、個々バラバラに相談に来るとというのが、しばらくは続かざるを得ないのではないかな、という感じがするんですよ。だから普遍的には、個々バラバラに分断された労働者の労働相談をどうするのか、というところで問題を立てるよりほかはない。

大量の相談、大量の宣伝という風に問題

を立て、大量の団体交渉とか、個々の問題を個々に、大量に解決していくというシステムを作り上げていくことで、相談に来た労働者をすぐ辞めさせないで鍛えていくっ

て方向を考えるべきだと思いますよ。

## ■労働運動再生の戦略

(編集) 木下武男さんの「格差社会に挑むユニオン」という冊子に、「...戦後をくくってみるならば、その歴史は、戦後の一瞬の高揚と、それ以降の長い下降線とらえることができる。長い下降線だから、石が坂道を転がるように、自然現象のように錯覚しかねない」とあるんですが、ここは論議のあるところですよ。石川さんも言われているように「現在の状況は労資の階級攻防の結果が規定する」ですよ。その経験の上に、再生戦略が作られていかなければならない、と思いますが、どうでしょうか。

(石川) 時代の転換期には、戦略的思考が不可欠だと思います。労働相談はひっきりなしに来る、新しい支部結成がある、組合つづし攻撃が来るという中で、日常活動に追われがちですが、それ自身は大切でも、それだけではダメですね。

5年、10年先を見すえた確固とした闘いの戦略を打ち立てることが今こそ求められていると思います。

例えば、中国共産党の指導者だった毛沢東の論文に1938年に発表した「抗日遊撃戦争の戦略問題」というのがあります。

1938年というのは、前年に起こった盧溝橋事件により日本帝国主義の中国全面侵略戦争がはじまり、中国共産党としてはその侵略に対し、いかなる「抗日」闘争を組み立て、いかなる闘争形態で勝利をかちとるのが問われた年でした。まさに時代の転換期における戦略が求められたのです。

これに対する毛沢東の回答がこの論文なのです。毛沢東は、ゲリラ戦軽視を批判して、抗日遊撃戦争の中国革命における戦略

的な意義と発展方向を明らかにしました。中国革命の主な闘争形態を、中国の状況を踏まえ、ゲリラ戦に確定したこの論議の意義は大きく、1938年当時に4万だった赤軍は、1945年には100万人になったといわれています。

今の日本はまさに当時の中国と同様に、時代の転換期にあって労働組合運動の新しい戦略が求められていると思います。

今、労働者の個人分断と閉塞感が強まる中、新しい闘争条件が生まれていると思います。企業ごとに「賃労働と資本」の関係が貫徹し、競争原理の中で、放っておくと合同労組の支部・分会も企業内化する。その意味では、中小では企業内労使関係が基軸と言える。

だから、職場闘争の復権をめざし、ある意味での「送り込み」、要するに集团的労使関係の確立と、職場支部をめざす労働組合の戦略が必要だと思いますね。少数派労働運動は、このままだと何年かで消滅の危機にあると言えるのではないのでしょうか。



今は、新しい「企業内労組」と「職場闘争」の捉え返しの時だと思えますね。そして、それが出来る労働組合としての実力が必要だと思えます。

(編集) 去年の秋から労働相談が増えています。どこも争議解決を労働組合への定着へと振り向けていく仕組みに悪戦苦闘していますね。そういう問題と絡みますね。

(石川) そうですね。一つは、“居場所”ということ、よく言いますよね。労働組合の中に“居場所”というのは、僕は大事なことだと思います。ただ労働者の基本的な“居場所”というのは、職場で、労使の緊張関係の下で、労働組合を作って、そこに居ると。

個人相談でやった場合には、退職金をとるとか、残業代や未払い賃金を取るとか、謝罪を取るとか、そういう案件で解決するところが多いです。それをやっている間は、資本との緊張関係はあるんだけど、終わると緊張関係がなくなってしまう。それ自身で持続する要素はないんですよ。

そのときに、別の居場所をどのように考えられるのか。サークル的なことでは、なかなか続かないですよ。僕らとしては、相談に来て解決する、その人を即時に新しい職場に入れる。解雇なり退職なりしている

から、次の職場は必要なんです。これは必然性があるんです。

もう一つは、ボランティア。労働相談ボランティアの方で、大量相談・大量交渉をやると思っています。今の状態では、専従が6～7名居ますが、てんてこ舞いですよ。だから個人相談なんてできない。そのあたりの事情を労働相談ボランティアの方に理解していただいて、手伝ってもらおう。最初は、レクチャーする必要があると思いますが、団体交渉もやってもらおう、そういう中で大きな枠組みを作っていくって、新しい循環を作れないか、というのが、今、一番の問題意識なんです。

僕は、日本の労働組合運動において、実質的な個人加盟のユニオン、地域合同労組が始まったばかりだと思うんです。その実質を、どう作っていくのか、それが一番の課題じゃないかな。



## ■労働組合運動の次の一步

(編集) “居場所”は、どこも苦勞されていると思うんですが、ちょっと角度は変わりますが、産別というのがありますよね。全港湾や全日建連帯は産別、全国協の遠藤書記長は一般労組の重要性を主張されています。また社会運動ユニオニズムというのが、今、新しい形で言われています。そのような中で、“新しい「企業内労組」と「職場闘争」の捉え返し”、というものの位置を、もう少し教えてください。

(石川) そうですね。僕が思っているのは、今の企業内労組を規定する、今の大企業労組ですね。これが右傾化しているの、企業内労組を否定するのはよく分かります。でも、今の大企業御用組合と企業内組合をイコールで規定するのは、ちょっと違うと思うんですよ。

というのは、賃労働と資本の関係は歴史的に形成されますから、日本の場合には、企業内で自己完結しているんですよ。それ

は大企業であり、中小であり、零細であり、賃労働と資本といった場合、賃金・労働条件すべて企業内で決着させられてきています。だから企業内組合ができる必然性というのが、経済的に規定されてある、と僕は思っています。それを産別的な言葉でいくら置きかえても、経済的規定からくる組織形態は、企業内組合しかないと思っています。だけど企業内組合万々歳という意味じゃないですよ。

けれど何か産別的要素をつくったとしても、最終的には企業内労組に落ち着かざるを得ないですよ。今の日本の現状では、そういう形で賃労働と資本が規定されている以上、そこから出てくる結論は、企業内労組しかあり得ない、というのが今の僕の認識なんです。

(編集) 前号で遠藤書記長から、一般労組運動の歴史を聞かせていただいたんですけど、中小労働者と非正規雇用労働者を団結させていく新しい仕組みとして、注目に値するんじゃないかと思いました。

全国一般については、昔の中小企業の組合の連合であった地域合同労組の延長というイメージで考えていて、そこに個人加盟もできるという認識でした。けれど個人加盟ユニオンには、他方で、流動的に働く労働者を団結させていく仕組みが要るな、と常々、考えていたので、産別機能というか業種別というか、タテの機能と、地域というヨコの機能がうまく結合できる労組が登場したら、もっと労働者の連携性や団結も発展するだろうな、と。

(石川) 労働組合運動として、全国一般全国協として今の段階から何を指すのかということでは、個別の、できるだけ多くの企業内労働組合を作っていく、というところに一番、基礎を置くべきじゃないかと。

そこはね、逆に企業内組合という形で立てないと、かえってアイマイになるんじゃないか。

ないか。できるだけ多くの下層労働者の企業内組合をつくっていく、ということに基礎を置くべきじゃないか、と思いますね。それを、どうするのか、ということで、部会的なところで産別的に結び付けていくように志向する、というのが大事で、いま、萌芽的には部会というのが「カギ」になると思っているんです。

(編集) 先日、京都で「介護労働戦略会議」というのが行われたんですが、ここでは業種別介護組合を組織せよ、ということが提案されてます。「ベンツに乗っているような経営者は団交でやっつけよう」ということも提案されましたが、介護ヘルパーなどは、国の介護保険制度の中で運用されていて、賃金・労働条件もここに規定されています。ヘルパー労働者の多くは、介護現場に派遣されるだけで、ホントに個人でバラバラにされている、メールで指示だけされる、抱えている問題を話す同僚どころか上司もいない、という状況です。

このような状態にある労働者たちが結集できる仕組みとして、産別的なものも必要だと思いますが、どうでしょうか。

(石川) うちでもね、東京都と千葉県にまたがる介護施設の臨床心理士が集まって、支部をつくらうという話になってまして、それは企業を超えているんですよ。企業を超えて団結する基盤があるなら、それはそれでかまわない。むしろそうすべきだ。登録制ヘルパーとか、新しい課題ですね。ただ、日本の全体を見回した場合、典型的なものは企業内で、対資本との団結の基礎は企業内にあるのは確実だと思います。

企業内労働組合ってというのがね、えらい嫌われて、産別志向というのは、それはそれでいいのだが、実際やってるのは、とりあえず企業内なんですよ、現実はね。僕らも合同労組だから一人でも入れるし、しかし実際問題、組合結成やるのは、例えば、先ほどのタケエイのように企業の中での労

使関係を確立すると、いうことしかないんですね。もし産別的に、職種的に産廃業者の会社がいくつか出来ればね、それこそ部会的にやって、地域的な制圧ができて、そこで統一的賃金体系をつくるということが可能かもしれない。それは志向しなければいけないけれど、それはあくまでも現状ではなくて目標でしかないわけですよ。けっこう時間がかかると思うんですよ。

(編集) 確かに産別だけでは拾えない問題は多いですね。08年のLANN<秋>号に、韓国の一般労組のチョウイホンさんが、韓国労働運動を語って、産別転換だけではダメで地域一般労組が必要だと、述べておられましたね。

(石川) 読みましたが、あれはあれでビックリするような意見なんだけど、やっぱり問題は落ち着くところに落ち着くな~という感じが強かったですね。我々の問題意識と共通するところが多いので、逆にビックリしましたよ。

(編集) 私たちも企業内労組を抱えていますが、一つの組合しか結成したことがない、経験が少ない、さらに問題は中々そこから、抜け出せないということなんですよ。これを克服する仕組みと一緒に作っていかないと、階級的団結ということに実際に行きつかない。

(石川) 枠組みとして、それぞれがユニオンをもって、うちであれば東部労組という入れ物をもって企業内労組をやるということ。そういうのを何もなしに、企業内労組をやるというのは、全く違うと思いますね。それを見ておかないと、無条件に企業内組合じゃないんです。そこが大事だと思います。地域ユニオンの枠組みがないと、企業内労組でも何でも作ったらいいよ、とはならない。これはハッキリしておかないと誤解を生むところだと思います。

やはり賃労働と資本関係の枠組みがどこにあるか、と不可分なんです。どんなに人為的にやろうとしても、規定される根本のところ、企業内にある限りはね、実際のところ難しいと思いますよ。

(編集) 石川さんからお話をうかがって、総評解散から20年、労働運動の生き残り、そこにとどまらない労働運動の新たな再生をめぐって、今やはり、新しい実践と議論が起きていると感じます。それぞれの労組や単産が、それぞれの歴史的な実践や組織を背景に、再生戦略が語られ始めています。これが、評論やおしゃべりになっては仕方がないという、ご指摘はその通りだと思いますが、それぞれが持つ「産別」や「ユニオン」や「地域合同労組」などの歴史的な言葉をぶつけ合い、そこから共通の言葉と戦略が生まれてきたらいいな、とあらためて感じます。

東部労組は、やっぱり迫力ありますね。ぜひ全国行脚でもしていただいて、全国各地で労働組合作りと再生戦略の議論をして欲しいですね。日本社会が、ここまで荒廃して、独占資本の「戦争と貧困、労働者支配が深まる中で、労働運動の再生はこれからの「力仕事」です。

LANN読者たちに、実力ある労働組合づくりの意義を確認してもらうために、この記事が参考になればと思います。

ありがとうございました。



LANN(Labor-movement Activist's National Network) 準備会

東部労組に入って職場に労働組合を作ろう！

# 全国一般東京東部労働組合

(全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合)

National Union of General Workers Tokyo Tobu

〒125-0062

東京都葛飾区青戸3-33-3野々村ビル1階

TEL 03-3604-5983/FAX 03-3690-1154

郵便振替 00180-3-88328

銀行口座 りそな銀行青戸支店普通0092494

口座名義 東京東部労働組合

Eメール info@toburoso.org

【ホームページ】

全国一般東京東部労組

<http://www.toburoso.org/>

NPO法人労働相談センター

<http://www.rodosodan.org/>

ジャパンユニオン

<http://www.jca.apc.org/j-union/>

