

RODOJOHO

[労働情報] No.1000



1000号 一次世代へのメッセージ

仲間を鼓舞し、時代を動かすエネルギーを発信し続けてきた『労働情報』。
1000号はその終点ではなく、次世代の“起点”となる——。

12
2020

『労働情報』43年とわたし

鎌田 慧 (労働情報顧問、ルポライター)

『労働情報』が休刊になる。遂にというべきか。残念に思う。活字離れがすすみ、出版界は構造的な不況だ。雑誌の売れ行きはさらに芳しくない。休刊はそのような一般的な背景ばかりか、労働運動の停滞が根本的な原因である。労働運動が可視化しなくなった。若ものたちが社会運動に関心をもちなくなった。そして少数から多数へ、を指し示した労働情報も、休刊せざるを得なくなったのだ。残念だ。77年、右翼的に再編された、大企業労働運動JC (国際金属労連日本支部) 路線のなかでの、少数派運動と果敢な中小労働運動の時代を背景に労働情報が出現した。そのころ、南大阪の全金港合同・田中機械支部で、労働運動に対する資本側の先制攻撃「ロックアウト」に対抗する工場占拠闘争があった。その支援闘争の熱気がつくりだした、全国労働者活動 (全労活) が創刊を担った。

わたしは、その年の1月の集会に参加して、三菱長船第三組合、IHI労組少数派など、多くの知人と再会した。そのあと、大和田孝治委員長が率いる、大阪港合同労組のいくつか取材して、その地域闘争を紹介した。(『職場に關いの砦を』所収)

そのころからの付き合いである。それから18年経って、大阪で開催された「協同センター・労働情報」新たな出発の集い」の講演会で、わたしは、「総評が解散したが、『労働情報』は残った」と発言した。そのあと労働情報

は、全国の活動家に守られて発行し続けてきた。

創刊号で、わたしは知人の炭鉱労働者・畑中康雄さんの『年刊労働者』を紹介した。それ以降も畑中さんは、北海道の炭鉱で働き、閉山後、自動車工場で働きながら、炭鉱労働運動のなかでの労働者の生活を、個人雑誌で40年間書き続けてきた作家である。

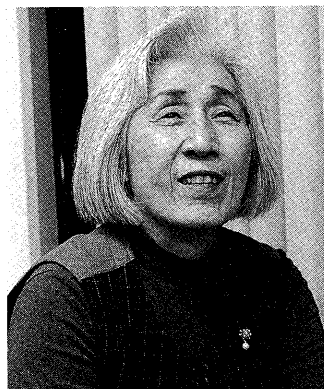
労働情報によく執筆するようになったのは、2008年10月、東京・上野での総会で、発行存続が決まってからだ。国鉄民営化反対闘争、国鉄清算事業団、4047人の解雇反対闘争など、ほかの雑誌にも書いたが、労働情報も重要な発表の場だった。三里塚闘争の元青行隊員のインタビューや座談会などは、編集長の江藤正修さん、その後を引き受けた浅井真由美さんの企画で連載した。

少数派労働運動、国鉄闘争、三里塚闘争、反原発運動。70年代からのほぼ半世紀、労働情報は運動の最先端で闘うひとびとと一緒にいた。そこに揺るぎはなかった。

初代編集長の樋口篤三さんの熱弁が懐かしい。彼の労働者生産協同組合に対する関心ははかかった。国鉄闘争のなかで、音威子府闘争団の生産活動は、よく知られている。取材にいったあと、わたしも購買でお世話になっていた。

労働運動と市民運動の繋がりも、アジアの労働との連帯などが、労働情報の重要なテーマだった。運動の現状はたしかに低迷している。しかし、このままでは死に切れない。あらたな再生がはじろうとしている。それにバトンをつなぐ。

- P3 『労働情報』43年とわたし……………鎌田 慧 (労働情報顧問、ルポライター)
- P4 (座談会) 職場から築き上げる男女平等
柚木 康子 (前全石油昭和シェル労組最後の副委員長) + 大久保 なつみ (日本機関紙印刷所労働組合副委員長) + 柴田 あかり (全芝浦屠場労組青年部)
- P14 (座談会) 4・28処分から郵政ユニオンへ
中村 知明 (郵政ユニオン前書記長) + 真下 宗治 (東京清掃労組) + 北 健一 (MIC事務局長)
- P28 (座談会) 巨大企業vs.少数組合の対峙
持橋 多聞 (全造船関東地協) + 鈴木 圭子 (JAL不当解雇撤回争議団) + 渡辺 学 (全国一般労働組合東京南部書記長)
- P12 『労働情報』廃刊の風土と季節……………熊沢 誠 (甲南大学名誉教授)
- P25 大阪都構想を否決 次世代にどうつなぐか……………竹林 隆 (大阪全労協)
- P34 労契法旧20条最高裁判決について 批判と今後の課題……………宮里 邦雄 (弁護士)
- P10 99%が社会を変えていく……………大椿 裕子 (社民党常任幹事)
- P11 闘う人を繋げ、働く人を応援してきた……………池田 幸代 (駒ヶ根市議会議員)
- P20 昭和シェル 外資系企業での“レッドパージ”……………月野和 陽右 (元昭和シェル労組組合員)
- P21 国鉄闘争の一翼を担った労働情報……………関口 広行 (国労高崎地方本部)
- P22 関西生コン 労働情報と私、今後の労働運動に向けて……………垣沼 陽輔 (全日建連帯近畿地本委員長)
- P23 労情とボク、再編・反抗、「ラッキー」な世代……………名古屋 哲一 (旧「郵政四二八ネット」脱職者)
- P24 女性たちの闘いに見る希望の灯……………谷 恵子 (女性ユニオン東京)
- P36 「三重苦」の熊本から……………神田 公司 (くまもと市民センター事務局長)
- P37 若者とともに未来を拓くために……………川口 英治 (労働情報福岡支局)
- P38 ユニオン結成の一助となった『労働情報』……………山本 秀彦 (労働情報京都支局)
- P39 当たり前の人権のある運動へ……………望月 吉春 (静岡県中部地区労)
- P40 『労働情報』と私 来た道行く道……………中路 良一 (労働情報郡山分局)
- P41 新世代の労働者 国際連帯の兆し……………喜多幡 佳秀 (APWSL日本)
- P42 韓国を通じて日本の労働運動の未来を考える……………安田 幸弘 (レイバーネット日本国際部)
- P43 沖縄を真の「希望の島」へ
真喜志 好一 (沖縄市民連絡会) + 花輪 伸一 (沖縄環境ネットワーク) + 米倉 外昭 (team rodojoho)
- P44 「バイデンの防火壁」は労働組合……………山崎 精一 (レイバーネット日本国際部)
- P47 労働弁護士と労組の連携強化へ……………岡田 俊宏 (日本労働弁護団常任幹事)
- P48 活動家集団の結集軸……………高幣 真公 (労働情報元事務局長)
- P49 現場の闘いと怒りを伝え続けた……………今井 明 (元事務局員・カメラマン)



——非正規の差別、女性差別などに対して、みんなを平等にという意識はどこから？
 柚木 1985年以前には男女平等法を求める運動が盛り上がり、総評婦人部の取組で全国からいろんな組合の女性たちが交代で霞が関に集まった。厚労省を取り巻く座り込みや、日比谷公園ではテントを張って女性たちがハンガー・ストライキをやり、私も応援で参加した。
 男女雇用機会均等法は成立し

座談会

職場から築き上げる男女平等

柚木 康子（前全石油昭和シェル労組最後の副委員長）
 大久保 なつみ（日本機関紙印刷所労働組合副委員長）
 柴田 あかり（全芝浦屠場労組青年部）

——全石油昭和シェル労組の闘いは、大企業のなかで結構激しいものだったようですね。

柚木 私は1948年生まれだけれど、シェル石油（85年から昭和シェル石油）は、会社としてはいい職場だった。石油会社は同じ商品を販売していて新しい製品を開発しなければという切迫感がないため、競争の少ない業界だった。

だからシェル石油は道楽みたいに労使紛争ができたのかもしれない。企業の運営が大変だと思ったら、労使紛争なんかにかまけてられない。75春闘から日刊紙を発行し、毎朝、エレベーターホールでビラを撒いた。78春闘から組合活動の妨害がひどくなった。組合は10人くらいしか来ないと思ったら、管理職と第二組合幹部も合わせて50人にもなり、取り囲まれてドンパチした。

私も「触るんじゃない！」と、言いながら妨害をはねのけた。日本で最初の超高層ビルだ

った霞が関ビル内で、背広やネクタイも破れるほど激しくやりあった。そして始業時間になると、管理職も組合側も職場に戻って何事もなかったように仕事をする。1人や2人だったらすぐくしんどいかもしれないけれど、それなりの人数がいたら、それほど深刻じゃなかった。小さくても一つの塊になって、初めて闘える。

70年代にはゼネラル石油で解雇争議があり、職場で少数人数だった組合員が囲まれて暴力を受けていたという話を聞いたり、80年代までは日産や東芝でも同じように職場でも暴力に発展する争議が多かった。「嫌だねえ、暴力だつて。あんな風になりにたくないね」なんて話していたけど、うちも結局そうだった。

70春闘では24時間ストを打った。まず朝早くからエレベーターホールでピケを張り、管理職にはストに協力を呼びかけ同時にカンパのお願いした。そのときはまだ良好な労使関係だった

のでカンパしてくれる人もいた。会社は昼ごろまでは待機させて、最終的に「今日は仕事ができないから」ということで帰宅させた。当時はまだ激しいぶつかり合いがない時だったの

で、朝の時間が過ぎると、霞が関ビルのエレベーターホールでギターを奏でて、歌を歌ったりした。

自分たちの職場で歌なんか歌うのは解放的。こうした経験があるから、私たちは組合活動を楽しいと思えるのかもしれない。

組合では、毎日、B5版の組合ニュースを発行し、重要な情報を伝え続けた。時には管理職の不祥事などを実名で報告することもあった。毎日5時に終業だったので、仕事が終わってからニュースづくり。仕事中に原稿を書いたりもした。90年代はVDT端末反対闘争とか電子化に伴う合理化反対運動とかしていたけど、今はパソコン無しでは仕事は進まない。私がパソコンでタイプできるようになった

たけれど、役に立つ法律にしようとうと北京世界女性会議を経て96年1月には「変えよう均等法」という団体を立ち上げて仲間と運動していた。99年には弁護士も含め、いろんな女性たちとヨーロッパへ調査に行き、ILOなど欧州諸国を回った。「均等待遇」という言葉を初めて聞いたのもこの時だった。

2000年から均等待遇の運動を始めようと、各地でシンポジウムを開催するなどキャンペーンを張った。すると翌年の連合メーデーでは笹森清会長が均等待遇という言葉を使った。マスコミにも浸透した。これはいけると意気込み、数年内の実現を目指し、「均等待遇アクション2003」というネットワークを作り、今均等待遇アクション21になった。それなのに、21世紀になっても実現する兆しもない。日本は

世界から3周くらい遅れている。10月13日労契法20条裁判の一連の最高裁判決にも見られる。

大阪医科薬科大学と東京メトロコマースの売店で働く女性たちが原告だが、それぞれ高裁が認めた賞与と退職金について最高裁は棄却した。15日に出された郵政事件では請求したほとんどの手当が認められた。

住宅手当はシングルなら支給されるが、パートナリーがいる女性労働者は住宅手当の対象にはならない。結局、女性の賃金は上がらない。

ほとんどの企業は住宅手当や扶養手当は、世帯主の男性が支給対象だ。私の職場でも労働実態に関係なく、男性は女性よりも支給額が10万くらい多かった。よって年金の額も増える。

女性は手当がつかないから、最終的に低く抑えられたまま。手当だけの差別を違法としても、

女性の賃金を上げることは繋がらない。最近労働組合の会議でこの点を発言したら、男性の役員に理解してもらえなかったと聞いた。そういう意味でも、様々なところに日本は性差別が潜んでいる。

労働組合が非正規差別を許さないという姿勢と視点を持てば、職場が変わっていく。

——改めて、労働組合として活動することの意義は何だと思えますか。
 大久保 なつみ 仕事をするのは当然のこととしてあるけれど、労働組合があるからこそ、自分がどういう状態で働きたいか、今よりよい未来がある、とその道筋を想像しながら働いていく。柚木さんのような先輩たちの話を聞くと参考になることが多く、自分たちでも実践していることもある。だから労働組

均等待遇——3周遅れの日本（柚木）

一人では戦えないし、勝てない(柴田)

合のなかで活動しながら生きていく、仕事をしていくことが大事だと思う。

柴田あかり 高校卒業して肉屋の事務員をした時は、組合がないところだった。芝浦屠場では、「組合とは何か」から始まって、先輩にいろいろと教えてもらいながらやっていく。これまでわかったことは、会社に対抗するには、一人では絶対に闘えないし勝てないこと。みんなが抱える悩みや問題をまとめ、小さな力だとしても人数を集めて雪だるまのように大きくなって会社につけていく。周りも自分も孤立させないように気配りをするのも重要だと思っている。

シングルで子どももいない女性には私だけ。育児とか出産とか、どう道筋を立てていくのか。女性から発信して、切り拓いていかなくてはと思う。

育児休業も看護休暇もあるが、事実婚の人に対しては、子どもがいても休みが適応されない現実がある。

柚木 女性も働きやすい職場にすることで、女性を増やしていくことが重要だよね。男職場に女性が入っていくときは、まずはトイレの問題を解決することから始まる。

均等法ができて女子の深夜業務が解禁された時、最初に問題になったのが郵便職場の深夜勤だった。トイレだけでなく、セクシュアルハラスメントを防止するために、女性をたった一人でシフトに入れるな、また駐車場には電灯をつけろと全通信労働組合が要求した。女性が深夜業で働かざるをえない場合は、どうしたら安全で快適に働ける環境を作っていくか考え交渉するのは、労働組合の重要な仕事。

職場の女性比率が3割になると、職場の雰囲気が変わると言われている。要求を実現し、「こうあつて欲しい」と描く職場が作れるという。

もともと女性が働けるはずだから、東京都も屠場に女性を増やしていく努力すべきだし、労組からも、どうやって増やしていくつもりなのか問いただしていくのも重要。今は若いから気にならないかもしれないが、いま働きやすさを追求していくことで長く働きたいと思うか、働けるかが決まる。

大久保 柚木さんの楽しかった40年の労働運動の話はすごく好



きで、柚木さんの軸になっていると思う。たくさんの仲間と子育て中に、育児時間を保証するストライキをやってきたという。うちの労組では、子育てに関しては女性部が中心になって要求するが、いまは職場に子育てしている女性があまりいないので、実は男性が要求の中心。女性部の要求だったものをどうやって全体の関心にするか、どうやって男性たちが要求として立てられるかを検討している。子育てしている男性は、割と中堅層で頼られ、責任ある存在。子育てのために早く帰りたいとは言いがたい。でも今どきの男性は子育てもやりたいと。そこをどうやって組合で取り組むかー！。

木さんの時代はどうでしたか。

最近「子育てパパに聞く会」という子育て中の男性から苦労話を聞く機会を作ったり、子育て世代のみの要求討議の時間を設けるなどしている。柚木さんからは、要求の中心でなかった人たちがどうやって巻き込んでいくか、何かヒントになることを聞きたい。

柴田 うちの職場でも子どもが生まれたばかりで育児を取っている組合員が一人いる。道を切り開いたのは確かだが、復帰したときに職場から反発があるんじゃないかと心配している。職場の理解をえるにはどうしたらいいかが問題。

育児休業は男女ともに取れるけど、生理休暇の取得もまた別の問題。申請する時の空気感というか圧力が……。課長に明日明後日生理休暇を取りますと申告するだけでいいが、札を掲げるので、誰がどの休みをとっているかがわかる。生理休暇の札はないけど、空気感でバレるという。いい気持ちはしない。柚

柚木 あったけど、民間企業でだんだん取れなくなってきた。私たちの頃は生理休暇をしつかり取りましよう、取らないとダメだとキャンペーンをした。休む連絡をして、出勤後に出勤簿に記号を書いていた。

社会的に「生理休暇を取りましよう！」という運動は次第に廃れていった。事務作業はそんなきつい職場ではないだろうとか。でも生理時にきつちり休養を取るの大事。

大久保 キャンペーンはうちの組合でもやっています。入社したら女性部が学習会を開いて、生理休暇は1周期に連続して2日取れるので、ぜひ取りましよう、と。私が入社したときも先輩達が「上司がダメと言ったら、私が言つてあげるから」と言ってくれて心強かったのを見ています。

柚木 今の働き方で、みんなすごく疲れている。私たちの頃よ

り働き方がきつくなってきた。私たちの頃は10時3時にお茶飲んでおせんべい食べて、楽チンだった。私は働きながら夜学に行っていたので、試験の時は会社で勉強してた。上司には「試験中だから今忙しい。」などと言って。

全員(笑)

柚木 シェル石油は、アメリカ系企業ではないのでのんびりしていた。労働組合も一つしかなかった。そのあと分裂したが、どちらかといったらゆるやか。外国人もいたし、社長も含めて、2カ月くらいホームリブで帰国しちゃう。日本人も2週間は休暇を取つてと言われ、休暇は取るのが当たり前だった。

大久保 私は意外と有給は消化している。旅行も行っている。職場では、休みはみんな取ろうという雰囲気が出てくる。残業が多いときは休暇を取るとか、何日か連続で休もうかと促す職場の雰囲気がある。これは先輩たちが築いてきたもの

だと思ふ。

柚木 休暇を105%消化とかもあった。出勤簿に自分で書けばいいので、書き忘れたりすると、最終的には取りすぎたということもあった。会社が昭和石油と合併してからは、日本の企業に特有の、休暇を取ることがいけないような雰囲気もできてたけど。

柴田 屠場では、休みを余している方が評価されるという噂がある。本当は使っている人の方が評価されるべきだと思うけど。いま、新型コロナウィルスの影響で、密にならないように早い時間に終わるが、どこへもいけないから休みを取らず、休暇日数が溜まっている。

——全石油昭和シェル労組は、育児時間の延長を求めたストライキでも有名ですね。

柚木 東京の通勤時間は長い。保育園のお迎えに間に合わないければ、保育園に迎えに行き親が帰るまで預かってもらう二重保

子育て要求、

どう男性に広げるか（大久保）

育になって大変だから、とにかく1日2時間の育児時間をと会社に要求した。その時「男女ともに」としたことが先進的だった。法律はそのあと成立したが、法律に先行したことになる。

社内結婚が多かったことも理由だが、少数組合だったため、社内で「喧嘩」しないといけないうし、子どもの世話もしなければいけない。運動的には女性だけが育児時間を取るのにはナセンス。男もとるべきだという考えだった。育児時間のためのストライキは81年2月から始まり、霞が関界隈を地域の労働者と共に登デモもした。

79年には会社から暴力攻撃を受けていた時もあり、昼休みには千代田区労協などが連帯して霞が関ビルの裏側に700人も集まって集会を開いたりした。

千代田区では、最初に千代田総行動を始めた。中通りのデ

モ。現在、国際郵便局近くの合同庁舎の広場にちちからデモが集まって壮観だった。千代田区は、各企業の本社がひしめいていて、いろいろな争議が本社攻めにも来るような場所だった。

こうしたネットワークを通して、昭和シエルの暴力のひどさを広く知ってもらうことができた。

育児時間のデモは、マスコミに何度もと取り上げられている。広く知られるようになったことで、会社が不当な扱いをできなかったのだろう。組合を潰したかったけれど、潰せなかったというのが事実だと思う。もうひとつ大きな力となったのは、合併後に男女賃金差別裁判で会社を提訴したこと、全国で裁判を闘う女性たちと繋がったことだった。

柴田 地域との連帯といえは、



化には地域との繋がりが今でも重要で、むしろ積極的に作っていかなくてはと思う。

昭和シエルでは、労組役員の不当配転が続き、職場で一人組合員となることもあった。地域では孤立させまいと、地域の労働組合と繋がった。社前抗議行動に何十人と仲間が集まってくると、50人ほどじゃない支店なのに、それを上回る仲間が集まってくると心強いよね。

そうして私たちは、地域全体で闘いを支える重要性を学んだ。だから、どこの闘いにも昭和シエル労組の旗が立つようしてきた。

現在の労働条件は、当たり前と思うかもしれないけれど、そこに至るまでには闘いがあつ

た。いつまでもそのまま守られていると思っはいけない。守る力が弱まったら奪われていく。非正規労働者の条件があれだけ悪いのに。10月中旬の一連の20条裁判判決でもわかったが最高裁は非正規労働者の人権なんて考えてないことが分かった。法律も重要だけど、法律だけでは守っていけない。労働組合が非正規労働者の問題についてとつと闘うべき時代。今こそ労働組合が大事。

柴田 内蔵や臓器分会には外国人労働者もいるし、時間給の人もある。

柚木 屠場は職務評価しやすい性質の仕事。職務の評価が性別や民族差別がないと言う前提であれば、点数配分によって均衡（均等）に評価できる。男職場だから女性も増やしていく。どうしたらもつと女性が働きやすくてできるかと言うことを話しかけて欲しい。

機関紙印刷労組のようにユニオンショップの労働組合が、労

組合つぶしハネ返した地域ネットワーク（柚木）

働組合として機能しているのは珍しい。健全に会社に対してのチェック機能をきちんとして欲しい。

健全な労使関係があれば会社にとつても絶対にいいはず。会社がおかしいことをやっていたら、率直に「これはおかしい」という姿勢が大事。

大久保 ショップだからこそ、組合がちゃんと機能してないと、不満に思った人が別の組合を作るという危険性はある。だからこそ、不満な声を聞いたら、職場まで行ってちゃんとその声を聞いて解決するようにしている。

二組が入ってくるとか、経営状況が悪くて団交もできないところもあつて、そういうのを聞くと、それと比べたら健全な組合活動ができている会社だと思ふ。

毎日組合ニュースも発行して

を払うことがもつとも重要な活動。

あの人はこれをしてない、あれをしないなんて言っていたら組合なんておしまい。私みたいに好きでやっている人と好きじゃない人がいる。好きな人はどんなやればいい。

柴田 勉強会や飲み会は、来る人が固定している。顔を出してくれていない人に参加してもらえないいい案があれば。

柚木 月1回、昼とか終業後に、ただのおしゃべりでも情報交換でもできる時間を作るのはどう。私たちは、「女の60分」という会をやっていた。女性たちが弁当持ってきて、会社の会議室でおしゃべりしながら要求を決めて行く。それが「だいたい」という機関紙で報告された。話す機会があることは仲間がいることを確認できる機会だし。

99%が社会を変えていく

大橋 裕子（社民党常任幹事）

「あんた、グチ言いたいだけなん？ 仕事ができない奴がクビ切られるのは当然やろ？」

夕方の駅頭で街宣をしていると、ある女性にケンカ腰で詰め寄られた。39歳、仕事は何かわからないが経営者のようだ。彼女は、私が配布しているビラに書かれた「労働者の使い捨てを許さない」という言葉を目に留め、その瞬間、苛立ちを滲ませながらそう言い放ったのだ。

街頭に立っていると、新自由主義の恩恵を受けた1%ではなく、明らかに99%の側にいるだろう人々から自己責任論をぶつけられることがよくある。「仕事ができないければクビを切られてもしょうがないやろ」「権利ばかり主張するな」「世の中そんなもんやで」と流される。1

%が手を下さずとも、自己責任論はすっかり99%の人々の内面に巣くい、結果的に99%を搾取する1%の手先となっている。

「雇った限りは、仕事ができないからという理由だけで簡単に解雇することはできませんよ」という私の言葉が、彼女をさらにイラつかせた。彼女は反論を続ける。「でも、やっぱり人は簡単に解雇されてはいけません。解雇を当たり前のことにしてはいけません」その点に関して、クビを切られた元非正規労働者としての私の確信は絶対に揺るがない。

その揺るぎない確信を、言葉にする訓練の機会を与えてくれたのが「労働情報」だった。私は、上限4年の有期雇用を理由に、兵庫県西宮市にある関西学院大

学で雇い止め解雇に合い、3年9ヵ月闘った末、原職復帰を勝ち取ることができなかった経験を持つ。怒り、空しさ、その吹き出すような無念の気持ちを、思う存分綴らせてくれたのが労働情報だった。大阪教育合同労働組合が世代交代をし、三役全て女性になった時には表紙を飾り、未だ男性中心の労働運動の中で、30代の女性たちが感じていることを率直に語らせてもらった。「若者が変わる 若者と変える」のコーナーでは、大阪全労協青年部の仲間とともに、若者から見える労働問題を発信した。橋下徹元大阪府知事・大阪市長が行った数々の労働組合弾圧に対峙する大阪の闘いを、発信し続けてくれたのも「労働情報」だった。闘いの現場にい

る当事者が、当事者の言葉で発信していく、それが「労働情報」の魅力だった。

この度、「労働情報」が43年の歴史に幕を下ろすことになった。リアルな労働運動の現場を伝える媒体がまたひとつ消えていくことは残念だが、その思いを引き継ぎ、私自身がその媒体でありたいと思う。労働運動の必要性和可能性を確信し、そこにある生々しい労働者の生き様と闘いを発信し続ける1人でありたい。

私は今、労働運動から政治の世界に足を踏み入れ、来る衆議院選挙に向け活動が続けている。しかし、根幹にあるものは変わらない。スローガンは常に、「労働者の使い捨てを許さない」だ。99%が1%の手先になるのではなく、99%が社会を変える主役になる。みんなとともに、そんな社会に近づくための地道な歩みを、これからも続けていきたい。

闘う人を繋げ、働く人を応援してきた 労働ジャーナリズムに感謝

池田 幸代（駒ヶ根市議会議員）

20代はじめの頃より新宿で野宿を余儀なくされている女性たちのお茶会を共にやってきた松元千枝さんから「チーム労働情報に参加しない？」と声をかけてもらったのが10年近く前だったと思います。

現場で労働運動取材したり、労働組合に参加しているジャーナリストの方々のお話はと

ても興味深く、また、労働情報が企画する集会もエッジがきいていて、その都度ありがたく学ばせて頂いてきました。誌面を通じて、闘いを繋げてくれたのだと感じます。

3年前に地元に戻り、昨年自治体議員になり、活動の中で今年地元で解雇案件に遭遇しました。自分に何ができるのかと考えましたが、やはり専門家の力をお借りしようと松本市にある個人加盟ができるユニオンの長野一般労働組合に相談したところ、労働争議を引き受けてくれました。

地域でも職場に労働組合がある人は少ないと思われ、これまでもどうしていただろうか？と考えると、きつと相談する場が殆どなくて泣き寝入りしてきた

人が多かったんだろうと推測します。声を上げる人を支える場やネットワークがなければ、個人で職場とやりとりをするのはさすがに荷が重いでしょう。

今回、労働争議の過程で、広い長野県内にはもつと個人加盟のユニオンの活動が必要なのではないかという声が争議に関わった人たちから上がり、長野一般労働組合の上伊那支部を結成しました。

私たちの支部の特色は郡内各市町村の議員が組合員なこと。特に行政が関係しているような労働争議ではやはり相手側が嫌がっている感じがします。

今、あちこちの自治体議員の仲間たちにも労働組合の結成や参加をお勧めしていますが、自

治体議員は比較的自分の裁量で動ける時間があるので、労働運動に向いている気がします。

支部を結成して1週間で、新型コロナウイルスの影響による賃金切り下げに関する上伊那地域の労働相談がもう1件入り、早速本部に支部の私たちも加わって団体交渉を3回行いました。当該案件は先方から交渉妥結に向けた案も出て、ご本人も納得したため交渉は終わりましたが、職場側と交渉を進める委員長や書記長の姿を並びで見ながら毎回学びつつ、交渉の場に座ってきました。

11月からは解雇案件に関する労働審判がスタートするため、その準備をしているところで、栗一郎弁護士、新村響子弁護士という最強の二人のお力をお借りしながら、当該労働者は職場復帰を目指します。職場で困った時にはすぐに労働組合を思い出してもらえるよう、この地域に根ざした活動をしていきます。



『労働情報』廃刊の風土と季節

熊沢 誠 (甲南大学名誉教授)

イギリスの労働組合運動がとて強靱だった70年代末か80年代初めの頃だったか、私の記憶に深く刻まれているこんな出来事があった。

ロンドンのあるブティック。女性店員Jが上司から執拗なセクハラを受け、それを拒むと解雇通知を受けた。悩んだJが親友のKにどうしたらいいかと相談をもちかけたところ、KはそのことをTGWU(運輸一般労組)の活動家だった兄に話した。そしてブティックの新装開店の朝、ドアを開くと、路地はそこに抗議のためシットダウンする、女性たちばかりかトラック運転手や工場労働者さえふくむTGWU組合員でいっぱいだった。ブティックは困り果て、Jを復職させてセクハラ上司の

ほうを解雇した……。

今ではもう資料出所が定かではないけれども、私がこのエピソードにふれたとき感じたのは、こんなことも可能なのだという感銘とともに、日本ではとてもこんな連帯の発揮は難しいだろうという、あきらめの混じった羨望であった。

私たちの国でこれと類似の営みを担ってきたのは、主流派の企業別組合の組合員ではなく、地域コミュニティユニオンなど企業外の広義「ユニオン」の人びとである。その主要な役割は、解雇、賃下げ、パワハラなど、選別の労務がもたらす個人の受難Vを、団交や門前行動を通じて救うことだったと思う。その成果の度合い、個別労働紛争の解決率は、労働委員会、裁判

所、労働局、労基署など公の機関よりも遙かに高いことを、ユニオンの活動家は誇りにしている。とはいえ、当のユニオンも知悉していることながら、「紛争」の結末は、たいてい受難の本人へのバックペイや解雇撤回や会社の謝罪であり、その人が実際にそこで働き続けることも、会社の労務の基本を変えることもできなかったという限界はまぬかれなかったということができてきよう。

その限界を突破できる条件は、受難者を擁護するなかまが職場内で増えること、そうした人びとの言動の自由を外から守るユニオンがTGWUのような力を備えることである。そう考えると、私たちはどうしても国民意識に、わけても若者たちの

日常意識に、忌憚なくいえば、どう批判的に切り込むかを問われることになる。日本ではなぜアメリカのように、マクドナルドの店員のストライキに呼応して、ケンタッキーフライドチキンやダンキンドーナツの若者が街頭にあふれ出さないのか。

若者に限らず現時点の日本のふつうの人びとは、日常的には、職場、学校、ネット上の友だち関係などの「界限」に属している。その界限では総じて、権力に無批判な俗論を声高に語るオピニオンリーダーに、ふつうの多数派は「KY」とみなされることを恐れ、「なにもとがったことを言わなければ大丈夫」と悟って追従する。そこには、忖度の「空気」濃厚なつよい「同調圧力」が働いている。だから、その空気のなか、人権に敏感な誰かがあるとき、追従するのはおかしいなあと感じたとしても、(若者言葉の)「そっち系の人」とみなされれば、いじめ

やハラスメント、排除の憂き目に遭うと怖れて、何があっても寡黙のまま行動しないのだ。それに棹さして、街頭で政治関係のビラは受けとらないようにと「指導」するふぬけの教師もあるという。結局、労働生活の軌道を外れないサラリーマンやOL(その一部は企業別組合のメンバーだ)、教室での孤立を怖れる中高生、就職を心配する大学生、「ママ友」を失うまいとする主婦……などにとって、ストライキや激しい団交で企業労務に抗うユニオンや、政府の施策に抗議してデモやスタンディングをする、いうならば「労働情報系」のおじさん・おばさんは、できればかわりたくない「そっち系」の人たちなのである。

しかしながら、正社員の働きすぎと非正規労働者のワーキングプア化の相互補強関係に閉じ

込められる現代日本の労働状況が、とりわけ若者のそれが「大丈夫」でないことは、今さらいうまでもない。そんなとき、結局は逃げられない労働の現場を働き続けられる居場所とする労働組合運動を若者が忌避し続けるとすれば、それは悲劇的というほかあるまい。また労働者に限らず、若者をふくむふつうの人びとの界限に、同調圧力に靡く「空気」が瀰漫し続けるならば、日常生活のしんどさに深く関わっている、憲法には保障されているはずの人権尊重や民主主義の空洞化はあきらかなのだ。ぞの空洞化はすでに、12年頃から加速度的に進行している。

静かなファッショズムへの接近ともいうべきこうした日本の状況のもと、『労働情報』が廃刊になるのは、ある意味でやむおえないとはいえ、深い挫折感にとらわれる。折しも私個人も、

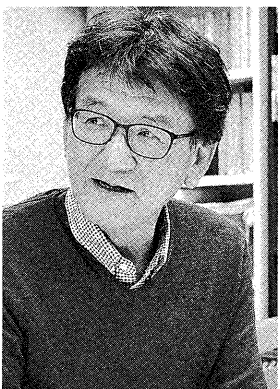
加齢のためもう発信の新鮮な感性と能力を失いつつある。とはいえ、ほとんど絶望的にこの日本の状況を診断しながらも、私はなお、香港やアメリカの若者たちの勇氣に憧憬のまなざしを注ぎ続ける。日本でも2015年には、自分のこれまでのKYの姿勢こそが間違っていたのだと語る女子学生を目の当たりにしたのである。

あのシールズの運動でなにも変わらなかったという思いが、若者に社会運動への希望を失わせたという分析がある。そこを考慮して、これからの労働・社会運動論は、香港やアメリカの若者の行動のような、非暴力ながらももう少し身体を張った運動形態の議論にも踏み込むべきだろう。私の夢みるどころ、労働運動ではスト・サボタージュ・ピケなど、社会・政治運動では長期のシットダウンなどが

ラディカルを忌避しすぎると得票さえ失いかねない

それだ。議会のルールや最低限の政治倫理すら意に介さない安倍・菅政権のもとでは、あえていえば、人びとの怒りの熱量に比例しない議会内外のあまりに「秩序」を守った抗議行動に、労働や政治の現状にわずかでも疑問を感じるようになった潜在的な運動の参加者はさして魅力を感じないのではないか。ラディカルを忌避しすぎると選挙時の得票さえ失いかねない。

権力のあまりの非道がまかり通るとき、いつもはとかく秩序に靡いて抗議に立ち上がらない庶民たちも、ついに正義(JUSTICE)なくして平穩(PACED)なしと思ひ到りもする。香港やアメリカの若者たちの「秩序暴乱」さえ一部にふくみもった生き生きとした社会運動はそうした思想の顕現にほかならず、それこそがふつうの人びとの心に灯をともし、両国の直近の国政選挙において、リベラル派・民主党に勝利をもたらしたのである。



座談会

4・28処分から郵政ユニオンへ

中村 知明 (郵政ユニオン前書記長)
真下 宗治 (練馬全労協事務局長、東京清掃労組)
北 健一 (本誌編集人、M I C事務局長)

「1979年の年賀状4億5000万枚が配られなかった郵政反マル生闘争に当局は4月28日、大量処分を通告しました。中村さんはその頃の入局ですね。中村知明 大学を卒業して郵便局に入ったのが1978年、ちょうど反マル生闘争(生産性向上に名を借りた組合攻撃とのたかひ)の年です。」

私が入った蒲田郵便局(大田区)は東京で「3K職場」と言われてました。3Kとは蒲田、京橋、小石川で、当局にとって「都合の良い局」で、蒲田は管理者はいてもいないような局でした(笑)。同期が8人入って、当時の0局長が引き連れ、伊豆かどこかで1泊の研修。研修といっても反全通教育ですが、数カ月するとみんな全通に入ったと記憶しています。

入局してすぐに輸送合理化とのたたかひのなかで当局は全郵政と一体となつて暴力事件をデッチ上げました。当時の支部長、書記長、青年部副部長が不

当逮捕され、52日間、蒲田警察署に勾留されました。組合員は仕事が終わるとすぐ近くの蒲田署に毎日駆けつけ、激励の声を挙げました。刑事弾圧は当時でもめずらしいことです。それから年末に反マル生闘争に突入していきます。

新人だった私もどんどん即決処分を食らい、ほとんど仕事をせず初めての年賀(状配達)もしないで年を越しました(笑)。毎日、職場は物溜め闘争で、管理者が現認といつてメモをとり、週1くらいで処分を乱発する。私は新人なのに処分が重なり「このままいったらやばい」という組合の判断で闘争から一応外れましたが。

次の年の4月28日、蒲田では、青年部長と青年部常任委員が懲戒免職となりました。300人ほどの局に全通組合員は200人ほどでしたが、私が入って1年で職場の中心的なメンバー5人がいなくなりました。ほかにも停職1年が2、3人など

かなりの処分者が出ました。私は減給5カ月の処分でした。「4・28」処分当日の光景は今でも忘れません。

2年目で青年部常任委員となり、その後、副部長、青年部長をしました。反マル生闘争の次の年の年末繁忙交渉に交渉委員として参加しましたが、闘争のために年賀を全くやらなかったのが「年賀繁忙」を知らずの交渉でした。その当時の年賀交渉(12月1月の年賀繁忙期の条件交渉)は「36協定」締結を背景とした交渉で、職場でのたたかひと交渉のイロハを学ぶことができました。

200人の組織で、青年部も70、80人いた。だから反マル生闘争から何年かは、職場で腕章をしつぱなし。定期昇給は4号俸ですが、ずっと処分受けてたから、数年間は4号俸の定期昇給はありませんでした。

4・28処分が出た関係で「8日行動」といって、8日、18日、28日に、早朝職場に集まっ

事終わると東京郵政局前にいっぱい集まりました。盛り上がりがありました。

ところが全通は方針転換をします。静岡で開かれた大会には、私たちも朝から行つて会場前で抗議行動をしました。が、「4・28」を切り捨てる方針が決まりました。「第2の首切り」です。会社からも首を切られ、全通からも切られた。

転換は予想されていたんですか。

中村 処分が出た後、全通本部は労使協調に路線転換したもので、そういうことをするのは必然的だったと思います。そのような本部分針に抵抗し、反対する力は残念ながら弱かったと思います。本部分針案を議論する地区委員会で独自のビラをまいたのは蒲田だけでした。外では何かできるかもしれないけど、全通の機関のなか、職場の

なかに結集して自分たちの陣地を作っていくかといふ反撃する力になりません。長崎とか広島、

東京では多摩西は、労働情報派といつたらいいのか、こちらが機関を取つていたので原則的な運動をしましたが、全通からは統制処分されました。

その後、4・28反処分闘争は機関(組合)から離れて、独自のたたかひ・運動となつていきました。

蒲田は、自立して闘う被免職者を支えていこうと「蒲田4・28支える会」を独自に作り出した。最盛期は組合員の四分の一、50人近くの会員がいました。当時、反処分のたたかひは「4・28連絡会」があり、そこからいわゆる労働情報系の「4・28ネット」が分岐していききました。どうしてそうなったのか、その経過はあまりわかりませんでした。それともう一

つ、協会系の「守る会」という組織がありました。

そうした中で、蒲田・支える会は運動的にはどこにも属さず原告団を支えていくことを基本方針としていました。職場に「色」は持ち込まないで。会費と毎月給料日に職場を回つてカンパを集めて、原告団の裁判闘争費用の4分の1近く(700、800万)は蒲田が集めました。

私たちは運動が分裂することには反対でした。職場に根を張らないで外に出てやるだけなのはダメだと言って、その代わり職場の中で、首を切られた仲間を支援し、支えるという大義名分はあるのだから組合員に依拠して運動を作りました。支える会一人ひとりの自立した意志とフラットな組織で全通からすると明らかに独自活動でしたが、私たちの活動に口出す人はほと

目の前で弾圧、処分……それが原点(中村)

ていねいな仕事で職を守る(真下)

んどいませんでした。会員は全
員組合員で、現職の役員もいま
した。結果として、この会がユ
ニオン結成の母体となりました。

蒲田郵便局での郵政ユニオン
結成は1997年4月28日でし
た。4・28反処分の日に合わせて
しました。

郵便局は同じ地域に長くいて
覚えてなんぼでしたが、当局が
人事交流という施策を導入しま
した。人を入れ替えて職場を活
性化していくというのが、
職場の団結の切り崩しが狙いで
した。

当時すでに首都圏に郵政ユニ
オンはありましたが(1989
年結成)、規模も小さく、組合
員は職場でも1人ないし2人、
いても数人程度でした。4月28
日、蒲田と小石川で同時に旗を
上げました。二つの職場で、し
かも23区内の局での2ケタ組合

員の「決起」で当局と全通に激

震が走りしました。蒲田では、私
から後、7人の青年部長全員を
含め10数人でユニオンに加入し
ました。全通は大慌てで地本の
役員が来て集会をしていまし
た。メインスローガンは「人事
交流反対」です。

職場での信頼関係があったの
で、ユニオンになってからも全
通の組合員から相談も受けてい
ました。それから支える会は
残って、そこには全通の組合員
もユニオンの組合員もいる。職
場の送別会もユニオンが仕切っ
ていました。

支部結成後、中心メンバー
5、6人がすぐに人事交流で飛
ばされました。深川、葛飾新
宿、高輪、目黒と。蒲田から他
局に飛ばされても、ユニオンを
辞めた組合員はいません。
最高裁で勝った労契法20条裁

判の原告に浅川君がいるでし

よ。同じ職場から証人に立った
柳君は正社員のユニオン組合員
で、蒲田支部の結成当初のメン
バーですがすぐ飛ばされて、強
制配転反対の人事院闘争(代理
人は20条裁判の栗弁護士)で鍛
えられ、深川局で浅川君と出会
った。当局が種を蒔いてくれた
のだから少しでも花を咲かせま
しょうと、飛ばされた先でもみ
んなが頑張りました。

私が若い人に言ってきたの
は、できるだけ組合的な感性じ
やなくて労働者の感性でつく
っていくうね、組織でも運動で
も。全通に入ったときも官僚的
な体質とか上意下達が好きじゃ
なかった。だから、「組合的
であるよりも労働者であるよう
にしようね」ということは青年
部の会議でも言ってきたし、そ
の結果が蒲田支える会になり、



その後組織的な攻撃があるなか
で郵政ユニオンの支部を立ち上
げにつながったと思います。そ
の観点と組織活動のイロハはど
こに行っても通用します。

——組織分裂が激しい対立にな
った他の組合とは違った？

中村 全通時代は、全郵政とは
だいぶぶつかりましたけど。殴
り合い寸前までね。昼休みに全
郵政の事務所に殴り込みに行き
ましたからね(笑)。当時は若
かったし。

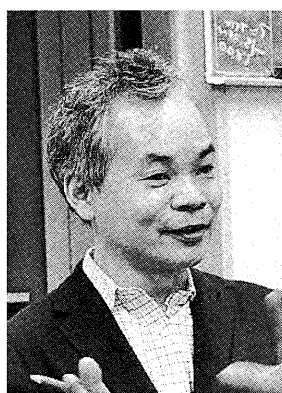
ただ、2人目の子ができた
時、初めて育児休業を4日間取
りました。男性で1日休業を取
ったのは初めてかもしれないの
ですが、総務課にいた全郵政の
女性たちがほんとに良くしてく
れました。ユニオン結成時は対

立はありませんでした。

真下宗治 清掃の職場は、ぼく
が入った当時、年配の人なんか
はあんまりいいような仕事して
なかったんで、反発もありまし
たね。だからそういう話を聞く
と、昔もそういうことあったん
だなとつくづく感じました。今
は全然ないんですけど。

高校卒業して8年は民間にい
て、就職したのは景気が悪かつ
た時でした。91年11月に清掃局
に入りました。勤めた民間職場
には組合がなく、最高で1日10
時間、残業しました。これでい
いのかなというのもあって、週
休2日導入するので清掃局の募
集に応じました。

われわれ若くして入った人間



は、しっかりした仕事をしないと
職場が残らないという気持ち
が強かったんです。都でやって
いた清掃事業が区に移管される
と、全員の雇用が守られるのか
といった心配がありました。

昔、先輩によく言われたのは
「酒場から仲間づくりに入っ
た」(一同笑)。組合員をどうい
う風に拡大していったのか、そ
れが知りたいですね。

中村 青森の全通支部から連絡
があつて、上野駅まで新規採用
者を迎えに行つたこともありま
す。彼が目印に、カバンに白い
手ぬぐいまいとくからと。寮に
行つたりもしました。当時、全
郵政はいろんなところから情報
が入つて、職場に入る前に組織化
しちゃう。それに負けないため
にはぼくらも対抗した。正しい
とは思いませんよ。だって、職
場に入る前に組合入るなんてお
かしいでしょう(笑)。

——清掃には全郵政的な存在は
ないですよ。

真下 そうですね。ごみ収集の
場合、パッカー車(今はプレス
車)に職員が2人乗って1人運
転なんで、「3人1チーム」で
動く。組合も安全作業でやりま
しょうとか、発信していました。

私は色が付いてなかったんで
すが、先輩には学生運動経験者
もけっこういて、いろんな話を
聞きました。職場に入ると組合
役員がすぐ来ました。加入に躊
躇はなかったですが、「動員行
つてくれ」とかは嫌だなという
気持ちも(笑)。

区移管闘争の渦中で、1人1
00筆以上、反対署名を集めよ
うと言われた。仕事で担当した
問屋・商店街の現場を、1軒1
軒回って、200以上集めました。
た。飲み屋さんに行くと、簡単
に応じてくれないで食事しな
がらいろんな話をする「じゃ

あ、署名やつてあげるよ」と言
つてくれたり。

のめりこんじゃうたちなん
です。首になっちゃうと困るから
何か資格取るうと、夜1年半学
校に通って調理師の免許を取
った。職場の雰囲気がいまい良
くなかつたんで、それを変えてい
こうと。配属された石神井清掃
事務所にも若い連中が増えてき
たんで、「俺が副部長やるから
お前青年部長やれ、書記長や
れ」と。本部にいた先輩が面倒
みてくれ、1から10まで組合運
動を教えてもらいました。

支部では29歳で書記次長を
し、31歳で副委員長、34歳で書
記長をしました。当時は新規採
用もけっこうして、だんだ
んと若い人たちが増え組合の担
い手にもなってきたので職場も
変わってきました。いまは練馬
清掃事務所勤務(今の組合は練
馬支部)ですが、平均年齢は50

潮目変わり

〃権利主張〃 あたり前に(北)

思い切って次世代に役割を（中村）

歳をこえています。区にもありますが、新規採用をあまりしないので。

頭で考えるより行動をして、いろんなことを学んできました。石神井支部時代に2泊3日で広島の水原大会に行ったんです。「遊びにいくんじゃないの」という陰口もあったんで、分科会で聞いたことをメモに書いて職場にファックスし、青年部の仲間がワープロで打って冊子を作った。それがきっかけで練馬水原大会で報告集を作ったようになったんです。

地域でも組合関係の泊まり込みがあるんですが、40、50の先輩たちは「何でもこんな若造が来たんだ」と驚かれ、かわいがってくれました。たいへんだったけど、楽しかったですね。

北健一 公営は非効率だという宣伝で国鉄などの民営化が強行されたたかう組合も激しい攻撃

投書を朝日新聞に載せてもらったり。12月31日、年賀の真つ最中のお昼休みに、私が局長に会って署名を渡した。解雇撤回は

できませんでしたが、その後の労政事務所と一体となったとりくみで雇用保険に加入させ、それをきっかけに東京郵政局ではアルバイトも社会保険が適用されるようになりました。その元アルバイトとは今も付き合いがあつて、人事交流の人事院闘争にも支援に来てくれました。

「郵便局で働く非正規労働者の権利ガイド」という冊子を独自に作り、郵政全労協の前身の郵政全協が開く全国職場交流会で配ったら、全通の地本からも問い合わせがきました。その時の経験が郵政ユニオン結成を経て、非正規の格差是正を求めた労契法20条裁判につながったなと思います。

真下さんは由緒正しい組合で王道にいくけど、私は全通にいたから、組合に頼るのではなく自立して作っていかないと勝負

に遭いますが、郵政の民営化はどうだったんでしょうか。

中村 民営化のときは郵政ユニオンでした。まだ統一前でしたが、課題別共闘で郵産労と一緒に民営化に反対しました。国会議員も巻き込んで。組合の多数派は民営化に賛成に転じましたが、私たちはユニバーサルサービスを脅かすと主張しました。郵政の場合「さぼってた」といった攻撃はありませんでした。

北 不当な合理化に反対することと、住民のための仕事をしっかりすることとは、実感としてどのように折り合う感じですか。真下 ていねいな仕事をしなきゃいけない。今は地域班というのがあつて、環境学習とか戸別収集（高齢者や身障者の自宅前まで行つてごみを収集する）もしています。住民にも適正に組みを出してもらいたいのので、組合も啓発活動にとりくんではいま

できなかった。最終的には郵政ユニオンを作ることと解決していく。

蒲田でユニオンに来たのは、半分は青年部長ですけど、もう半分は私の遊び仲間です。

「どっちに付くんのだ？ こっちに付きます！」切った張ったみたいな世界で（笑）。遊び心がある、競馬とかやつてる奴は、勘どころが鋭い。こっちに賭け、来たら一所懸命やる。

4・28の解決後、ある免職者から蒲田支える会に大口カンパがあり、会費も残っていたので、当時の会員、ユニオンとJP組員、蒲田に住み親しくしていた亡くなった国労の佐久間さん、5人の免職者にも来てもらつて、神奈川の三崎で、「金に糸目を付けず」にマグロ食べ放題の大宴会をしました。これまでにいろいろあつたけど、「最高裁勝つて良かったね」と締めました。

——最後に次世代へのエールと
うかメッセージを。

す。「そこまでやんなきゃいけないのか」という声もあります。ただごみを（プレス車に）積みむけだけでは誰でもできる。清掃労働者の地位を上げるために、そういう運動もしてきました。

中村 集配労働者だって、いい加減に仕事している人はいないです。早い遅いは別にして、ていねいにしつかり、ミスのないように仕事をする、利用者に迷惑をかけないようにするという仕事に対する考え方、価値観は、真下さんが言つた清掃労働者と一緒です。郵政民営化は、民営化前にはもう止めていたのに、「民営化でうちよマネーが財投に回るのを止めれば日本はバラ色になる」という小泉のデマキャンペーンが口実で、仕事ぶりが問題にはなつてはいません。

活動家も、何かミスして処分

真下 いま練馬の地域で、練馬全労協の事務局長をやつてもう15年経つんですけど、定年まであと5年です。われわれはJAL不当解雇撤回を求めて運動を進め東京北部集会をしていきます。私たちは職場復帰を望みます。コロナ禍ということもあつて、労働者が簡単に首を切られる状況を打破したい。もつともつと目を外に向けないと自分たちの運動が見えてこない。若い人には、いろんなところに顔を出して広く見て運動を進めてもらいたいなと、期待を込めて思っています。

中村 若い世代がどうこうというより、見守るばかり先輩の活動家が、ある程度大胆に、次世代に必要な役割とポジションとを与えていく。私は昔から役員についてはなるべく交代していくべきだと思つていました。自分の集中力から考えても2年がいい。郵政ユニオンの書記長は3年間しましたが、バトンを渡せば、最初は不安があつてもそ

されたら当局側が喜ぶだけだからていねいに仕事もするし、若い人たちにも伝えていきます。そのことが地域に信頼される仕事になっていく。逆に年賀状販売なんて、郵便局の制服を着た「押し売り」と一緒なんだから（笑）、そんなのはやらなくていい。かんば生命の問題とか投資信託販売の問題は、民営化したことで利益至上主義に走つた必然的な結果ですよ。今の会社には、労働者の仕事をとやかく言う資格はまったくない。労働者はまじめに働いています。

——その考え方は労契法20条裁判の非正規差別是正ともつながっていますね。

中村 そうです。ただ、昔は本工主義で非正規問題には取り組んでいませんでした。1990年頃、仲良かったアルバイトが雇い止めになったことがありました。これも独自で運動しました。集配課の同僚9割から署名を集め、毎日新聞に記事を書いてもらつたり、職場の若い人の

んなには変わらない。若い世代が経験を通じて育っていくのを邪魔しないで、世代交代を進めていかなければと思います。

北 世代交代についてはほんとうにそうですね。それと、氷河期世代で就職した社員は会社への過度な忠誠心を持っていたりしますが、少し潮目が変わつて、当たり前に権利主張をしてみようと考える人が増えた気がします。組合の執行部が「どうせダメだ」とあきらめないで、若い人にいろいろやつてもらつたり投げかけたらできることもあるんじゃないでしょうか。

真下 うちもだんだんそうなつてきました。そこにいる組合員がやれることをやればいい。「昔はどのようの」つて、自分では言いません。

中村 等身大の運動がいいですね。郵政ユニオンの労契法20条裁判原告たちはこの6年間、すごい成長しました。今も昔も、運動と組織が人を育てるのだと思います。

月野和 陽右 (元昭和シェル労組組合員)



『労働情報』が1000号で休刊になると聞いて、創刊時期からしばらく関わってきたものとして本当に残念でならない。最近私は私も高齢になりなかなか目を通すのも苦労しているが、『労働情報』の培ってきたものを何等かの形で引き継いでくれる人が出てくることを期待してやまない。

私は夜間高校から紹介されたシェル石油(株)に19歳で入社した。会社は学校から徒歩7、8分の所にあつて、学業と両立するためには良かった。最初は「ボーイ」と呼ばれるいわゆる「給仕」の仕事させられた。社員は「スタッフ」とよばれており、社員とは区別されていて、特に外資では若い男性を社員の前段階として多く雇っていた。

時は1950年、朝鮮戦争の前後にGHQの指示により「レッドパージ」が行われ、全国で総計1万人以上の解雇者が出た。会社には労働組合あり、会社に要求をつきつけていて、びっくりにしたが、僕も少し左翼がかったので、嬉しかったのを覚えてる。

入社間もなく、「統制物資」だった石油が自由化され、国内外での石油の需要は高まっていた。連合国側(米・英・ソ・中)としてのシェル石油(Royal Dutch Shell)は有利な立場から日本国内の石油流通に参入していた。

「自由化」と社員的大幅増員とシェル石油労働組合の運動はこの流れの中で必然的に生じたものだった。昭和26年の秋にはボ

ーナスやベースアップを要求して、数日間のストライキを敢行した。それは、当時の外国人職員との極端な給与格差(日本人社員は外人社員の30分の1)の是正を求めたものだった。

現在も格差で苦しむ人々は多いが、かつて戦後まもなく就職時期を迎えた若い労働者にとって、この格差に敗戦の結果、勝者が敗者から搾取する構造のみならず、資本主義の根本的な欠陥を洞察させ、貧しい者の存在の上に成り立つ、富者のいびつな世界観を肌で感じさせるものだったのだ。

その後、労使の対立は先鋭化し会社側は第2組合を全国に作り、以前から存在した第1組合を解体しにかかった。第1組合には日本共産党員であることを

国鉄闘争の一翼を担った労働情報

関口 広行 (国労高崎地方支部)

私が国鉄に入社したのは1976年、当時の国労は25万人を組織する組合だった。職場は労働組合が主導権を握り、労働条件や安全問題などは労組が決定的な力を握っていた。国鉄以外の官公労の職場も同じような状況だったと思う。25万人の組織は全国の職場や地域で大きな影響力を持っていた。

しかし1987年、国労つづしを政治目的としていた国鉄分割民営化が行われた。国労組合員への凄まじい差別と不当労働行為により国労の組織は数万に切り崩され少数派組合へ追い込まれた。国と国鉄当局による徹底した攻撃に対して、国労は少数にはなったが1047名の解雇争議を通じて組合を残すことができた。

当時の経過については社会評論社の『時代へのカウンターと陽気な夢(労働運動の昨日、今日、明日)』に執筆しているもので御一読いただければ幸いである。

労働情報へ本格的にかかわったのは国鉄闘争のころからだったように思う。1047名の解雇争議がはじまってから国鉄闘争が誌面に載らないときはなかった。4・党合意問題などの大きな局面では特集を組んでいた。25年、紆余曲折を経て国鉄闘争は解決したわけだが、争議を側面から応援し解決までを見守ってきた労働情報は争議の一翼を担ってきたといえる。

国鉄分割民営化以降、90年代から今日、新自由主義という言葉

葉があちこちで聞かれるようになった。自己責任、小さな政府、福祉・公共サービスなどの縮小、公営事業の民営化、規制緩和による競争促進、労働者保護廃止などによる資本主義経済政策が新自由主義といわれる。そのような社会がいま推進されつつある。

事は経済だけの問題ではない。新自由主義は保守主義をも排除した。結果、異論をつぶし、癒着、忖度による独裁体制を産み出した。権力にとって都合のいい法律の解釈が堂々とまかり通り、冷酷な政治が進められている。原発、米軍基地、外国人労働者、非正規労働これらに共通している点がある。それは「反人権」ということではないか。

新自由主義、それは国鉄分割

公言する積極的活動家を含め、主たるメンバーが11人いたが、会社の人事部がロンドン本社などに送る公式な報告書ではそれらの人々を明確に「Eleven (イレブン) Red (レッド) s」とよんでいた。

11名の内「共産党員」を公言していた3名は解雇された。シェルが「配給公団」から民間会社に移行したころには、世間のレッドパージは終わっていたが、時を半年から1年遅らせて、いわゆる便乗したパージが行われたのだ。

あのころのことを知っているものはもう、そう多くないだろう。運動は何等かの形で脈々とつながっていると思う。

民営化から始まったといっても過言ではない。戦後75年、政治や社会が、雇用がこれほど歪められた時はないのではないだろうか。戦後の歴史認識も歪められようとしており、政権批判に対して「反日」のレッテルを張り、排除しようとする行為や言動が繰り返されている。過去の過ちを顧みない政治、外交では攻撃的な言動が目立つ。

今日、憲法改悪に向け、すでに共謀罪、安保関連法などの地ならしがされてきている。憲法の改悪に手を染めることを許してはならない。自死を選択せざるを得ないような社会は変えなければならぬ。自由に生き生きと活動できる社会、不条理なことに抗い、多様性や社会的マインリティーが尊重される社会に向けて今後とも歩みを続けねば。

労働情報と私、今後の労働運動に向けて

垣沼 陽輔（全日建連帯近畿地本委員長）

私が、『労働情報』を知ったのは関西地区生コン支部内で1982年12月に発生した日本共産党による労働組合への組織介入による分裂策動が一段落し、84年11月全日建連帯労組を結成する時に当時の労働情報編集人樋口篤三さんと出会ったのが最初でした。

大阪では、港区で倒産争議を闘っていた全国金属労組田中機械支部の敷地内で全国労働者集会を開催し関西地区生コン支部支援決議が採択され反撃の口火を切る反転攻勢の闘いが始まりました。権力は関西地区生コン支部を孤立させようと画策してましたが、『労働情報』を通じて関西地区生コン支部の名が全国に知れ渡りました。

に於けるセメント・生コン業界での産業別労働運動の成果が具体的に前進しようとした2018年に、再び国家権力による不当弾圧が繰り返されました。今回は、大阪広域生コン協組を牛耳る一部役員がレイシスト集団やヤメ検弁護士を使い警察権力と一体となって関西地区生コン支部を葬り去ろうとしました。今回は、憲法28条（団結権・団交権・団体行動権）に基づいた正当な労働組合活動そのものを犯罪だと決めつけ逮捕する。とくにひどいのが建設現場での法律違反を指摘して改善を求めたコンプライアンス行動が「威力業務妨害」だとか、組合員が子どもを保育所に入所させるため会社社に就労証明書の提出を申し入れたら「強要未遂」だとか、

事件にもならないことを事件にデッチ上げ80名近い組合員と役員を逮捕しました。私たちは、このような不当弾圧に屈せず産業別労働運動の成果と経験を生かしてこれからも労働組合活動を進めて生きたいと思っています。



『労働情報』が1000号で休刊となることは残念でなりません。労働運動の右翼再編の流れに抗して再出発できることを祈っています。

労情とボク、再編・反抗、「ラッキー」な世代

名古屋 哲一（旧「郵政四・二八ネット」免職者／「10月会議」事務局）

「労情」の起点、1977年1月「第一回全国労働者討論集会」に27歳で参加した。「郵政4・28首切り撤回」28年間争議・2007年原職復帰勝利後、東京総行動事務局のお仕事をしてきたが、体調不良等々でそろそろ潮時。でも、皆さんへの応援は続けさせてもらうからね。

ボクらの世代は、「明日にでも世界的な世直し」との夢を抱けた、幸せな時代を体験。世知辛い今の世、次の世代には、「明日は無理でも明後日くらいには」との夢を……きちつとした総括提出できずスミマセン。

1978年以降、「労情」にでかく掲載の出来事をいろいろ経験できた。

「3・26三里塚空港開港阻止、空港包囲突入／管制塔占拠」闘

争。9月「全通三里塚救援会」(80年1月「労情全通交流会」)も形成。

00年・01年の国鉄闘争「4党合意(労使協調への転換)問題」で「闘う国労闘争団」の登場。ボクは張り付いた。また労働再編に続く90年代の政党再編(社会党解体)との闘いも。

郵政内左派の「伝送便」など全国結集は、労情創刊とほぼ同時期に進み、「郵政全労協」等を経て現在の「郵政ユニオン」へと連なっている。

そして78年末から約2ヵ月間、全国の郵便局での30万組合員による物ダメ「反マル生越年闘争」。職場は解放区。だが79年に「郵政4・28処分」。半年後、全通本部の労使協調「10・28確認」への転換、免職者への強制

配転・弾圧へと変わった。

85年秋、「全国労組連」の一人人事務局に就任した。それまでは「労情三多摩(読書会)」の集金管理係やチリ紙交換などをしていた。

「労情」系の労組・活動家による「全国労組連」は、翌年「労情」事務所へ居候移転。そして88年・93(95)年の「10月会議」へ衣替え。皆がまず教授してくれたのは「赤提灯」。皆フレンドリーだった。ボクはよく事務所に泊まった(寝る前に仕事するときだっただけ)。

「全国労働者討論集会」は、88年より大阪から東京へ移して毎年10月に開催。「10月会議」が継承しての略称「10月集会」は、参加千数百人、分科会、宿泊交流等、「労情」は毎年、大

特集」を掲載した。連合反対を掲げ、89年全労協結成に大きな役割を労情は担った。

*組合費の400億円流用・会館問題で86年全通会館の泊まり込み占拠闘争が労情の表紙に。以降、全通は「労情」の取材拒否。

*91年6月、全通本部が全免職者を組合から首切。「提訴取下げし郵政省採用試験を受ける」の騙しに、誰もが驚き怒ってくれた時代だった。

*91・92年結成の「4・28ネット(4・28共に闘う会)。「東京総行動」へも参加、郵政民営分社化反対等も闘った。

*最高裁は07年2月、原告7人全員の原職復帰決定(全通相手の裁判でも勝利)。「労情」の尽力にも大感謝。「争議解決のための総仕上げ」活動は、「4・28ネット基金」形成等を経て11月に祝勝終結した。

【運動の成功の秘訣「是非、デイトでなくデイスカッションを」

女性たちの闘いに見る希望の灯

谷 恵子 (女性ユニオン東京)

コロナ禍の年、『労働情報』が43年の幕を閉じると聞き、時代の転換を実感している。コロナ禍の直撃を受けて非正規労働者が前年比123万人も減少したように、非正規労働者の大半を占める女性労働者が劣悪で不安定な状況におかれている。1995年に結成した女性ユニオン東京は、女性たちが誇りをもつて働き続けられるために活動してきたにも拘わらず、女性労働がより劣悪な状況にあることに、忸怩たる思いだ。

日々寄せられる相談からも、結局、女性労働者は「子どもがいれば休みがち」「長く働かない」「だから責任ある仕事を任せられない、半人前の労働者」と決めつけられている。また、女性職と言われる業務を始め、女

性労働者の仕事は「単純・補助労働」とされ、いくら専門的知識・スキルを要しようとも低評価に置かれ、主たる生計者の女性も多いのに家計補助労働者とされてきた。まさに、日本の企業社会は、世帯単位の性別役割分業の構造と意識を根強く再生産してきたのだ。女性労働者の実態は、こうした構造の矛盾がコロナ禍で顕在化したものである。

このような女性労働に対する予断による「断定」は、労契法20条裁判の最高裁判決の、差別容認の論理と通底する。これまでに女性たちは、宮々と声を挙げて闘いを積み重ねてきた。例えば、丸子警報器のパート女性たちの賃金格差是正判決、職務評価に基づく京ガス地裁判決、

多くのコース別賃金格差裁判等々。今回の最高裁差別容認判決は女性たちの闘いの成果を踏みにじったのだ！

雇用の多様化は、かつて女性たちが味あわされたコース別雇用管理による差別や均等法制定時に導入された派遣労働をはじめ非正規雇用が、労働市場全般に拡大してきたと言えるが、コース別雇用管理による差別や派遣労働、パート労働問題に労働運動が全力を挙げて取り組んだと言えるか？労基法改悪により深夜労働が規制緩和され、その結果、長時間労働が拡大、家事・育児を担わされている女性は非正規という構図が確立した。均等法見直しと深夜労働の解禁に対する闘いもほとんど女性たちによって担われた。私は、女性

労働の問題は本質的に男性労働問題であると考えているが、労働運動が女性労働に表れている問題を捨象してきた結果、矛盾の直撃を受けるのは女性労働者であることに、あらためて怒りを覚える。女性ユニオン東京の活動もまた、女性労働の劣悪さを反映して厳しい状況にある。声を挙げる余裕すらない状況が拡大し、低賃金と長時間労働は、組合活動の時間や財源に打撃を与えている。

しかし、私は女性たちの闘いの中に希望の灯を見る。「あきらめない！闘いはこれから！」と不当な最高裁判決に対する原告女性たちの熱い思い、フラワードモ・Ku-tooをはじめハラスメントに対してこれまで挙げることでできなかった声を挙げる女性たち、ケアワーカーの国賠訴訟等々。女性労働者たちの闘いは、連携を拡げながら、しなやかに未来を拓いていくに違いない。

大阪都構想を否決 次世代にどうつなぐか

竹林 隆 (大阪全労協)

今となつてははつきりと覚えていないが、1979年●月ごろ、私は大阪の全金田中機械で開催されていた労働運動の全国の活動家たちが参加する集会の場にいた。たしか、一日中雨がそぼ降っており建物の周りの地面がぬかるんでいたというようなことだけは鮮明に記憶に残っている。

当時の私は、今はなき書評紙『日本読書新聞』の一編集者として社会運動の紙面を担当しており、取材で来ていた。直感的に、この集会在公労協スト敗北以降ようやく、三里塚闘争や反原発闘争と連帯しながら新しい日本の労働運動を創出する流れが出てきた、と感じたからこそ東京から取材に来たのだろう。そのころ20代半ばの私はあまり

よく知らなかったが、この集会を主催した潮流がまさに当時の『労働情報』草創期を支えていた人たちによって担われていたということとは、後知恵で知った。

そして、それから10年経った1989年、私は、すでに編集者を辞めて公立学校教員となっており、総評・日教組の軛から離脱して全労協に結集する大阪教育合同労働組合の結成に参画していた。けれども、新左翼系の学生運動を経験した私にとって、「総評労働運動の継承・発展をめざす」ことを標榜していた全労協に対して、参加はしたけれど「今さら総評の継承かよ」となんだか食い足りない気分もないうけではなかった。また、80年代から90年代にかけては三

里塚闘争の主体の分岐という問題が連携する大衆闘争全般に影響を投げかけていて、私は当時の組合に結集していた多くの人たちとは異なる側の反対同盟を支持していたため、ときには軋轢も生じていた。

そんなこんながありながらも、労働運動の担い手としては自分自身まだまだ未経験だったため、当時の教育合同の先輩たちに一から教わりながら、徐々に労働運動というものの肌触りを実感し、少しずつ自分の体の中に運動というものを吸収していくようにした。そういう時に、自分の知っている世界以外の世界に目を開かせてくれ、また時には具体的な闘いのノウハウを提供してくれたのが『労働情報』だった。

いわゆる「労働戦線統一」で揺れ全労協が結成された1989年当時、党派機関誌やミニコミ誌を除いて書店で入手できる労働運動関係の雑誌といえば、この年に総合雑誌『新地平』が終刊した。教育労働や福祉労働に関わる個別領域の雑誌はあつたけれど物足りない、日本共産党系の『労働運動』は言わずもがなである、という標なき状況だったから、『労働情報』がもたらしてくれる情報は本当にありがたかった。

また、教育合同に加入し全労協に参画して当時の大阪全労協の中心であった前田裕悟さんや山原克二さんと出会うことで、皮膚感覚でイロハを教わるようになった。その、つい最近まで『労働情報』を支えてこられたおふたりが相次いで逝去されたことは非常に残念で他ならない。そして私は言えば、結成当初物足りなさを感じていたその全労協で、今役員を務めている。その懸隔を埋めたのはやつ

ぱり『労働情報』だったのだと思う。

ところで私は、公立学校の現場で働きながら、10代のころから感じていた「差別はなくなさあかん！」という思いを具現化

すべく教育課題としての解放教育運動に関わり、さらにそれを労働運動として焦点化させて少数職種、非正規労働者、女性労働者に対する差別をなくさせる闘いを現在の組合結成以前の日教組の時代から訴えていた。

80年代から90年代にかけて、近畿地方とくに大阪では部落解放運動、障がい者解放運動、女性解放運動、在日外国人の運動などがようやく具体的な成果を勝ち取るようになって、街にはスロープが設置され、看板の表

示には漢字に振り仮名やハングルがつけられ、女性の連れ合いのことを「家内」とか「嫁」と言うのは問題だという意識が広がりつつあった。そしてそのような社会全体に浸透し始めた社会意識をギョッと凝縮し教育課題として系統化させようとしたのが当時の解放教育運動であった。



そういった取り組みの先鋭的な事例として当時マスコミでも取り上げられたのが「順位をつけない徒競走」「全員でリレー」「男女混合出席簿」「女子も男子もみんな「さん」づけ」「高校進学時の地元集中運動」などであった。これらは、その後無事に定着していったものもあれば、今では過去の話として語られるようなものもある。けれど、私は現場経験者として断言するが、子どもたちの切実な実態と要求に応えるためそういう方法を選択しようとした実践者の問題意識はけっして今でもまちがっていない。

まして、貧困と格差の現実が焦点化し、女性や非正規労働者、マイノリティの人々が一層生きづらくなってきた今日、こういった実践の問題意識は再び共有される必要がある。

おそらくこれらの現場での取り組みの中で、順位で評価されて褒められる価値観に馴れきつた子、地元高以外の高校に進学したかった子、「みんなと同じことをする」ことに同調しにく

ことよって、そういった不満がどつと社会の表に出るようになった。

そこに飛びついたのが、当時の自民党大阪府連内の新自由主義者たちだ。これらが後に政治勢力としての維新を組織することになる。維新創設者の橋下徹は、中学生のころ大阪市内の同和教育推進校に通学し当時の教育に反発していた。

この後、2008年橋下徹が大阪府知事に初当選、2010年大阪維新の会結成、そして彼らの看板として「大阪都構想」が打ち出され「大阪の成長を止めるな！」が合言葉となる。けれど、それらの看板はどうであれ、根底に彼らが秘めている心性とは、「弱い者のために自分が我慢するなんてまっぴらや。人より少しでも自分が上位に立ちたい。差別されるのは自業自

得や」というものである。「土人」暴言容認の松井大阪市長、「慰安婦問題」でのサンフランシスコ市との姉妹都市関係解消の吉村大阪府知事、「君が代」口元チェックの橋下元府知事、彼らに共通するのは男社会の成功者の論理であり、そのためには「差別」や「人権」を理由として批判されることを意に介さない。

「大阪都構想」（正しくは「大阪府廃止構想」）は、これで2015年と今年の2回、住民投票にかけられ2回とも「反対」が投票総数の過半数を取って、本当に私たちはホッとした。とくに今回は開票結果が判明するまで厳しい結果が出ることを覚悟していただけに、「反対多数確定」のテロップがTV画面に出たときは思わず快哉を叫んだ。

今回の開票結果の分析を見て

外に目を開かせノウハウ提供してくれた『労働情報』

なるほど、と感じたことがある。実は言われるほど「高齢者反対・若者賛成」でもなかった。10代・20代では賛否がほぼ5割ずつ拮抗している。他の年齢層でも女性に関しては全年齢層で反対が上回っている。問題は、賛成が6割ほどを占めた30代・40代男性だ。この世代は、前述の90年代・00年代に中・高校生であった世代だ。

この層が維新のコア支持層である。しかし同時に、この世代は労働運動の未来にとっても大事な世代であり、非正規労働の矛盾を一身に浴びている世代でもある。この層の維新支持は住民投票以後も変化は見えない。この層を何とかして組織していかなければ、と思う。その時にはもう『労働情報』はない。けれども、もう紙のメディアだけの時代でもないのだから方法はあるだろう。労働運動では「気長」と「ポジティブ」は重要な要素だ。その世代につなぐため、もう少しだけ私のがんばりたい。

巨大企業vs.少数組合の対峙

座談会

持橋 多聞 (全造船関東地協)
鈴木 圭子 (JAL不当解雇撤回争議団)
渡辺 学 (全国一般労働組合東京南部書記長)

—今日はかつて全造船日本鋼管分会で少数でも大きな成果を積み上げてきた持橋さんの闘いを聞き、JAL争議団の鈴木さん、全国一般労働組合東京南部の渡辺さんとの経験交流をしてみたいと思います。

持橋多聞 私は1967年に日本鋼管の造船部門に入社しました。当時は全造船の労組でしたがすでに御用組合化しており、68年には浅野工場で全造船脱退の提案があり、反対のピラミッドも多数に従うとの方針で脱退が決まりました。反対の核になる部分がなく丸ごとの脱退でした。翌69年には鶴見でも同様の提案があり、一度は否決しましたが会社側はさらなる工作をし、70年には脱退。私も反対派のグループでしたが、どうやって反対派を組織したらいいのか解らず、組合指導部はすべて御用組合派が握っており社会党系を含め手も足も出なかった。

案してきたのが完全実働化の新勤務制度でした。現場についた時間を始業時間として、着替えや準備、風呂などは労働時間とみなさない実質的な労働時間延長であり、私たちは職場闘争に入りしました。提案に対して導入するならまず採決しろと主張し、職場で採決すると結構勝ちました。ところが反対した活動家を会社は狙い撃ちし脅しをかけてきた。残念ながら「弾圧には抵抗して耐えろ」(笑)だけで、勝つ手段を知らなかった。経験が浅く、別組合を起ち上げるという発想が無かったわけです。

長・工長・班長などの職階制度があり、その選び方も定員内連記制という指名定数で決まっていた。反対派が立候補しても絶対に当選できないシステムで、活動家もどんどん消耗していききました。

やつと反撃ができたのが79年に人減らし合理化提案があった時で「組合員の解雇を認めるような組合は労働組合ではない」と主張し、あらためて全造船の分会を起ち上げました。追い詰められての苦渋の決断でしたが、われわれが生き残る道はそれしかないと思ったわけです。

御用組合3千人の中のたった6人、しかも20代でしたが、会社はまずユニオンショップ制で解雇をしてきました。会社には「裁判すれば会社は負けるよ」と言いましたが、会社は「覚悟の上でやっています(笑)」と。

解雇されてからは何でもやりました。東京総行動が活発な時期で、多くの皆さんと一緒にやって会社と闘い、労働委員会の

独自の分会結成、生きる道だった(持橋)

緊急命令や裁判などで6年かかって勝利し、85年に職場復帰。「頭の上から何が落ちてくるかわからないぞ」と言われましたが、労働運動にもかなり習熟し、労働組合の旗を掲げ、「不当労働行為は許さないぞ」ときちんと権利主張ができるようになりました。もともと前にこれをやっておけば良かったとつくづく思ったものです。そして石播造船など4分会200人で全造船関東地協を起ち上げました。

当初は労働条件の情報交換などをやりましたがまったく力にならない(笑)。力になるのは何かということでも新たな組織化を開始しました。当時は他産別の労働者に手を出してはならないとの「闇協定」(?)もあつたそうですが、鉄鋼だろうが電機だろうがお構いなく進めて、結果、後藤製作所という電機部

品の工場で組合が立ち上がり、さらに東芝アンペックスなど次々に仲間が増えていきました。しかし、企業内の組織化だけでは限界も感じ、さらなる拡がりに向けて地域合同労組を起ち上げようと、今の神奈川県イユニオンの結成に向かいます。鋼管分会の村山書記長が会社から履歴書詐称などの言いがかりで解雇されていたので、ユニオンの専従に送り込みましたが、それが当たり、横浜、横須賀、湘南などにもユニオンが拡がり組合員が1500名にもなりました。

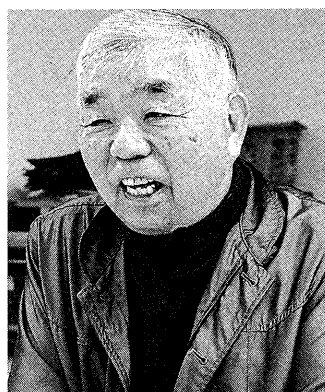
品が、全労協などの諸行動で顔を合わせ、様々な原稿も寄稿しています。

—若い方々にとっては初めて聞く話だと思いますが、どうですか?

渡辺学 私たちの世代にとって回りを見回すと大企業の労働組合はほとんどが御用組合に見えます。戦後の一時期戦闘的だった組合も資本側からの切り崩し工作などで変わっていったのでしょうかね。

持橋 やはり60年安保の発効以降、日本が高度成長に向かっていく中で変化していったと思います。63、64年にかけて米国の生産性向上運動を学ぶツアーが多かった。三菱重工からフォアマン制度がスタートし、職場権力を企業側が掌握していくなかで、全造船脱退もその延長線上に仕掛けられました。造船では

全国金属(現JAM)などでも脱退工作がなされ、同盟系の造船重機労連(現在の基幹労連)に集約されていきます。その時期は月収が2、3万円アップしたこともあり、権利よりもそちらの方に労働者の目がいってしまつた。そして電機・造船・自動車・鉄鋼によるIMF-JC(金属労協)が賃上げを支配することになる。職場には会社側が様々なパンフを置き「生産性向上によって利益が生まれ、その利益を分け合うことによって労働組合も発展する」など美辞麗句が書かれていました。「マルクスの本は資本側のコストがまったく入っていないなど間違いだらけだ」とも……(笑)。



労働側に資本の生産性向上運動に対抗する理論が欠落していたのも事実です。総評だつて大幅賃上げを掲げていました。また社会主義諸国と呼ばれるソ連などを見ると、例えばレーニン号という貨物船を見たことがあるが作りが雑で、これでは勝負できないと痛感しました。

鈴木圭子 日航でも似た経緯があります。私が入社したときは客室乗務員組合（現在はキャビンクルーユニオン）は多数派でした。その前は組合が一つだった時に労働条件があまりに悪かったのでストライキを含め闘って様々な成果をおさめるようになりましたが、75年に新たな組合が会社の介入のもとに作られ分裂させられました。山崎豊子さんの『沈まぬ太陽』でも描かれましたが凄まじい脱退工作で、ご存知の整理解雇もあり今は約6千人の客室乗務員の中で私が所属するキャビンクルーユニオンは200人しかいません。持橋さんの組合は横との繋

がり地域合同労組などで組合員も増やしてきたそうですが、元々の日本鋼管では組合員数はどうなっていますか？

持橋 そこは悩ましいところで企業自体がどんどん合併等を繰り返して、造船部門は石播や住重など大手三社と合併しジャパンマリンユニテッドという社名になっていきますし、鉄鋼部門は川崎製鉄と一緒にJFEスチールになり、業界再編は凄まじい勢いで今も続いています。先進資本主義国家はほとんど金融資本化し、ITの影響もあり製造業自体がどんどん減っています。今は製造業の労働者は1千万人程度で、サービス業など第三次産業の5分の1です。労働組合の組織戦略もしつかり変えていく必要がありますが、未だに製造業主体のやり方になっている。元鋼管の職場に組合員は残っていますが、かつてのような基盤や影響力はないし、もっと大きな拡がりの視点が必要だと思います。

ちなみに全造船という産別本部は2016年に解散し、私たちは勝手に全造船関東地協を名乗っています（一同、驚き）。

鈴木 確かに国労などを見ても思いですが組合の維持・拡大というのは難しい課題ですね。私たちの組合員は昇給・昇格差別をされているので抜ける人はいても、入ってくる人はなかなかいません。ただ、職場で別組合の人と話をすると要求内容はまったく一緒です。しかし組合を変えると昇級も昇格もできないと思わされているから組合を変える人はほとんどいない。組合が分裂する前は昇格試験がきちんとあり、経験重視の職責で下の人が上を追い越すことは全くなかった。しかし会社が組合差別をするために試験もやらずに上司の評価だけで、会社の言うことを聞く人が昇格していく。しかも労働強化がどんどん強まり飛行機の中で話することもできないし、かつてはフライト先で先輩の部屋に集まって組合

や労働条件など色々な話もできたが、今は疲れてすぐ寝るだけです。仕事を忙しくすることは、労働組合運動を潰すことですね。さらには小グループ管理制度で、かつてはフライト毎にメンバーが変わっていたのが、固定化しその中で管理を厳密にしています。私もフライト中にアンケートを配ったら誰かにチクられて注意文書をもらう羽目になりました。

渡辺 中小企業でも組合つぶしはよくありますが、大企業の場合は陰湿で体系的なことに驚かされます。しかし中小の場合は規模が小さいゆえに同業他社の組合だつたり、地域の仲間目目を向けることになります。そうしないと乗り越えられない。またそれが全国一般の運動であり強みだと思います。口で言うほど簡単ではありませんが、労働者の繋がりとというのは同一職場では完結しないし、殻にこもるわけにはいきません。

持橋 私たちの運動が拡がった

連帯の大切さ、解雇争議で実感（鈴木）

もう一つの要素は、労災職業病に着目したことです。御用組合化すると労働密度が強化され、労働時間が長くなり、健康破壊が必ず起きます。そこで労災職業病闘争をわれわれの柱の一つに据えることにし、職場で分会結成の前に「労災職業病を考える会」を起ち上げました。O君という仲間は自分の腰痛は労働強化のせいだとハンストをやる。それに影響を受けて自分も同じだとグループに参加して仲間が出る。さらに、この問題は職場だけではなく地域にもあると、79年に全石油ゼネラの仲間と一緒に「神奈川労災職業病センター」をつくった。そして何かが欠けている……医者にだ！となった。労災を申請するのに診断書が必要ですが、医者は尻込みして仕事の原因だと書いてくれない。そこで東大の青

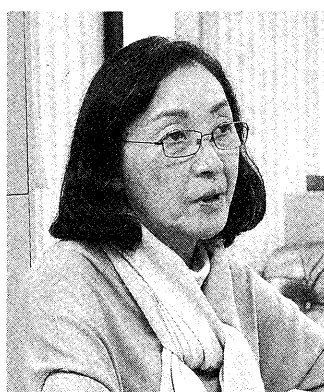
医連の方々と相談し81年に港町診療所を開設しました。これがまた当たって、全港湾も本格的に協力してくれて、資金も集まり今のような立派なビルもできました。ビルができることと事務所という拠点ができ、さらに人が集まってくる。

渡辺 経営や御用組合がけつしてやらない、嫌がる課題を逆に率先的に進めていくことがやはり重要なんです。

鈴木 JALでも腰痛や頸腕が多発しました。私が所属する組合が大きかった時は労災認定闘争に積極的に取り組み、その数が多いので労基署などから会社は注意され是正勧告もありました。第二組合はまったく取り組まないの、会社は労災申請をさせないようにするわけです。労災が取れないと結局会社を辞めざるをえないので、

腰痛で悩んでいる人を支える取り組みをしました。労基署にも一緒にいて行つて申請をサポートする取り組みもやりました。……ただヘルプだけして貰って組合に入らなかった人も沢山いました（笑）。

航空（業界） のつながりは連合系とそれ以外に分かれてもそれなりにありました。しかし、航空以外の横の広がりが弱かったのは事実です。私たちが解雇され、全労連・全労協・全国港湾・日本マスコミ文化情報労働会議（MIC）などで支援共闘会議をつくっていただき、やつと外の労働組合とのつながりができ、東京総行動などにも参加してまったく違う世界を知りました。それまでは「海老取川を越えたことのない航空労働者」（笑）と言われるほど、航空の世界だけで運動していた。職場



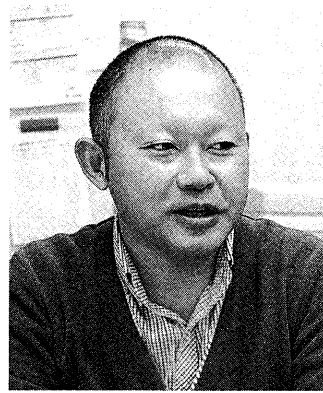
で多数派を占め、ストライキを構えれば勝ち取れた……しかし、そんな時代ではなくなった時にどうすればいいのか、他の様々な労働者と一緒に闘うことがどれだけ大事か、「連帯」の重要性をいま実感しています。——その意味で「地域共闘」や「総行動」という取り組みは重要でした。かつて昭和シエルなどでも少数派労組の活動家は会社から地方配転の攻撃を受けると、異動先の職場では組合員一人だけで孤立する。そこで支えになったのがその地域の労組で、「職場では少数でも、地域では多数」がスローガンになった。全国の『労働情報』読者もそのネットワークの大きな力で

した。

渡辺 私は当時の運動は知りませんが、自分の出身地である山梨でも富士吉田地区労があつて、地域のような運動を担っていたと聞いています。

——造船は地域共闘の力で様々な大闘争を繰り広げましたね。

持橋 岡山の住友重機玉島造船の争議では79年の17人指名解雇で全国から1万人を集めて現地抗議集会がありました。また大分県臼杵鉄鋼佐伯造船所の閉鎖・84人の指名解雇争議では80年に1万5千人で現地集会を開催し、東京からは船一隻を借り上げて数百人の労働者が参加しました。東京総行動では毎回、親企業である石播の本社があつ



た新大手町ビルに押しかけ、ビルの中をデモ行進したものです。

東京総行動の最初は72年の千代田地区労による千代田総行動でした。全国の争議団の親会社が千代田区に集中していて背景資本に争議責任を取らせるための支援要請があり、ホワイトカラーばかりの千代田区がその時ばかりは数千名の熱い労働者のシュプレヒコールで溢れましたね。当時は日本中争議だらけで、東京総行動のおかげで地方の争議がずいぶん解決できました。昼デモも数千名の規模でしたし、そういう運動をやりきる時代でした。

——それではこれからの労働運動なりの展望について提起があれば語って下さい

持橋 私の問題意識はポスト資本主義をどう展望するか、です。かつての社会主義は国有化によ

って労働者が「安心」してしまいい働く意欲が薄れ、生産性が著しくダウンし、国際競争力もなくなり、資本主義に負けて崩壊してしまつた。ではわれわれは国有化ではなくどのような経済を目指すのか、未だに描ききれ

ていません。資本主義の問題点は全世界にまたがった資本の支配であり、これをどう覆っていくのかその仕組みがない。労働委員会だつて日本国内しか通用しない。フィリピン・ヨタは全造船関東地協に加盟しています。が、労働委員会にかけても何の強制力がない。今はどうしても世界的仕組みが必要だと思っています。ILOだつて大きな限界があり、今の資本主義を丸ごと引き受け変えていくきちんとした代案を持つ必要がある。経済や社会の仕組みをどうするか積極的に提案し、運動と世論によ

経営が嫌がること、率先して進めれば（渡辺）

論すべきだと思います。その主体はやはり労働組合であり、一般の人を巻き込んでいかないと変わりません。世論をつくる、議論を巻き起こしていくことが大事です。

渡辺 求められていること、やるべきことは今でも多分同じだと思ひます。全国一般東京南部でもかつてはそのような活動がもつと多かつた。そういう意味では後退しているのかもしれない。執行委員会では議論できても、職場レベルでは独自の課題を持つている支部・分会は別として、なかなか難しい。結果力自体も低下しているのが現状です。しかし、例えば介護とか

ケア・福祉はみんなが地域で当事者となる普遍的な課題であり、そんな課題からでも展望なりを議論できるはずで。介護職場の仲間を先頭に全国的な共同行動をさらに進めていく決意です。

持橋 コミュニティユニオンで最賃の引き上げ闘争や全国キャ

ンペーンをやりました。これに参加して運動は活性化し、効果もあつたと思ひました。ああいう面白い運動を他の分野でも企画して展開したいですね。いろんな人が集まつているのが労働組合です。企業内組合の時代と違い、様々な人と繋がることで

できます。何を共通項として頑張るか、しっかりとそれを創つて、実現するために行動しようよと呼びかける。それでチャンスも生れるし、元気になると思ひます。

鈴木 客室乗務員とパイロットが解雇されたと言うと「今までいい思いをしてきたんでしょ」という反応が多々ありました。それでも話をしていくと、「やはり同じ労働者なんだね」と分かってくれる。私たちも支援されるだけでなく、自分たちも他の仲間を支援して行動に出て行く。それで信頼されることをこの10年の闘いで学んできました。どこにでもJAL争議団の旗があるねと言ってくれます

し、それが重要だと思ひます。

そして今、コロナ禍もあつて航空業界はさらに厳しい状況を迎えています。10年前の解雇争議どころではないと言われる不安を抱え宣伝行動を再開したら、自分も明日解雇されるかもしれない人が多く、共通の問題として理解してくれる人が増えていきます。厳しいからこそ共闘して闘えるチャンスなのかもしれない。

——最後に『労働情報』や今後にむけて一言ずつお願いします。

渡辺 お二人の話を初めて聞いて、このような機会や繋がりがもつとあればと思ひました。先ほど高度成長期に賃金上がるとかえって骨抜きになつていったのお話がありました。権利を守り、どんな状態であつても尊厳をもつて生きていくためには社会的な運動の力が必要で。コロナ禍の中で競争や民営化、医療崩壊などかどんどん顕在化し、この社会がいかに脆弱だったか思い知らされていま

って社会を変えていく力をもたなければならぬ。そのためにはやはり全国に根を張る労働組合の力と組織が必要だと思ひます。

『労働情報』が始まつた頃はまだ社会主義国が健在で、社会主義を目指す勢いがあつたが、その幻想がどんどん崩壊して今の現状になつてしまつた。労働組合にとつてどんな社会を目指すのかという展望がないと労働条件の改善だけでは済まないはずで。

渡辺 ソ連が崩壊した時は小学生でしたし、なかなか実感がわきません。

鈴木 お話はわかりますが、今の職場では政治的・社会的なことについて議論することが難しいのが現実です。

持橋 本来はシンボジウムなど様々な機会を設けて積極的に議

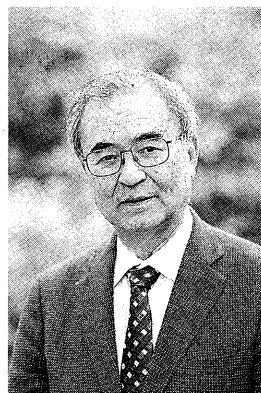
す。それをみんなで議論し、職場・職種を超えて繋がっていくことをめざしたいと思ひます。

鈴木 今まで全造船の方とは様々な場所でご一緒してきましたが、どのような歴史を担つていらしてきたのか初めて知りました。いま厳しく酷い状況であるからこそ、ピンチをチャンスに変える時だと確信しました。職場でも批判するだけでなく、どんな職場・社会をめざすのか、地域で様々な方と繋がり、自分たちの主張を整理・精査する必要があります。『労働情報』は休刊するそうですが、そのような機会はぜひ続けて下さい。

持橋 自分がそうだから確信しますが、人間というのは主観的な動物だと思ひます。自分の希望や思いで世の中を見てしまうが、それを是正するのは他者とのネットワークです。そんな歪んだ画像を是正してきた『労働情報』に感謝し、今後の取り組みに期待します。

労契法旧20条最高裁判決について ―批判と今後の課題―

宮里 邦雄（弁護士）



はじめに

最高裁は、去る10月13日と15日、正規（無期）と非正規（有期）の労働条件の相違が旧労働契約法20条によって禁止される「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違」に当たるか否かが争われていた大阪医科薬科大学事件など5件について注目すべき判決を言い渡した。

最高裁判決の結論と批判

大阪医科薬科大学事件判決は、

賞与の不支給が20条で禁止する不合理な労働条件の相違に当たるとの一般論は述べているが、結論としては、賞与の不支給は不合理ではないと判断した。

メトロコマース事件判決は、退職金支給に係る相違も、不合理と認められる場合はあり得るとの一般論は述べているが、結論として、退職金の不支給は不合理ではないとした。

一方、日本郵便事件の3判決は、年末年始職務手当、病気休暇、夏期冬期休暇、祝日給、扶養手当についての相違は、いずれも不合理であり、20条に違反すると判断している。

最高裁判決の判断手法は、前記ハマキョウレックス判決もそうであるが、正規の労働条件の

趣旨・目的は何かを検討したうえで、その趣旨・目的は非正規にも妥当するか否かという点から不合理性の有無を判断するといふものである。

例えば、日本郵便事件判決は、扶養手当について、「郵便の業務を担当する正社員に対して扶養手当が支給されているのは、正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的による」として、この目的は、扶養家族があり、継続的な勤務が見込まれる契約社員にも妥当するとして、扶養手当の不支給は不合理と判断する。それでは、何故、最高裁判決は、

賞与と退職金の不支給については不合理性を認めなかったのか。賞与の趣旨・目的、退職金の趣旨・目的について、判決が強調するのは、賞与や退職金は「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図る目的にある」という点である。一般論としては、賞与も退職金の不支給が不合理となり得るとしながら、結論としてこれを否定した最大の論拠は、この「正社員人材確保・定着論」である。使用者側が正規と非正規の労働条件の格差処遇を行ってきたのは、このような正社員論に基づくものであったが、最高裁はこのような年来の使用者の主張を容認したものといえよう。

そもそも、労働雇用法20条の制定趣旨は、正規と非正規と雇用形態の相違が生み出している労働条件の不合理な格差を是正することにあつたはずである。とくに、賞与、退職金は、賃金の後払いとしての性格を持ち、労働者の生活を左右する重要な

労働条件であるだけに、諸手当・諸休暇と区別し、不合理性を否定した判決は、20条制定の趣旨・意義を大きく損なうものと強く批判されるべきである。

今後の課題

先ず指摘しておきたいのは、今回の判決は、当該企業にかかわる事案についての個別判断であるということである。判決も、退職金や賞与であっても、不合理と判断されることがあり得るとしたことについては留意しておく必要がある。

退職金や賞与の決め方によっては、相違が不合理となる場合があるということである。

また、今回の判決からすれば、現に多くの企業で存在する諸手当等の相違は、不合理と評価される場合が少なくないであろう。今回の判決を厳しく批判するとともに、活用できるところには大いに活用すべきであろう。

労働契約法20条の均衡処遇は、新パート・有期労働法8条に吸

収され、2020年4月1日（中小企業は2021年4月）から施行されている。また、新パート・有期労働法9条は、均等待遇を定めており、有期については、8条の均衡と9条の均等の両面から規制されることになった。一連の最高裁判決、新パート・有期労働法8条、9条をふまえて、基本給、賞与、退職金、諸手当などすべての労働条件の格差の合理性について、総点検をする必要がある。非正規労働者は、今や約4割を占めるに至っており、非正規労働者に対する不当な格差処遇の是正は、労働運動総体のもっとも重要な今日的な権利闘争の課題である。労働組合の組織率は、16・7%（19年）と低下傾向に歯止めがかからない状況が続いているが、組織率低下の主たる要因は、非正規の組織化が進まないことにある。非正規の組織化推進のためにも、非正規労働者を活用しながら、雇用調整弁とし、処遇格差を行うという従

来の人事・労務政策の抜本的転換を求める視点に立つて、団結分断の壁となつている正規と非正規の処遇格差を是正する取り組みは必要不可欠である。加えていえば、正社員中心の労働組合の場合、非正規の処遇格差を容認してきたことは否めず、この取り組みにあたつては労働組合にも自己変革が求められる。

非正規の処遇格差是正の取り組みが強まると、使用者側からは、総人件費の配分論を理由に正規の労働条件を切り下げなどの対抗措置がなされる可能性があるが、非正規の不合理な労働条件を是正するにあつて、正規の労働条件を不利益に変更することは、新パート・有期労働法に反し、不当な変更である。いうまでもなく、労働条件決定の主戦場は、団体交渉を中心とする集団的労使関係である。今こそ、非正規に対する公正な処遇、同一労働同一賃金の実現を目ざして、労働組合が正規・

非正規を問わない労働者の連帯組織としての役割を発揮することが求められている。

このたび、「労働情報」誌が1000号をもって廃刊になると伺いました。

「労働情報」誌への最後の執筆になるかと思うと、寂しい限りです。長い間、ほんとうに御苦労さまでした。

誠に残念というほかはありませんが、長年にわたつてその時々々のテーマを取り上げ、権利闘争の前進、労働運動の強化発展を願つて刊行されてきたことに對し、改めて心から敬意を表します。

私も幾たびか執筆の機会を与えられたことを懐かしく思い出しています。

今後の労働運動において「労働情報」誌に長年にわたつて綴られた編集者、執筆者の熱き思いが受け継がれていくことを願っています。

「三重苦」の熊本から

神田 公司

(くまもと市民センター事務局長、前合志市議会議員、熊本県学童保育連絡協議会会長)

私が『労働情報』の熊本支局を引き受けたのは確か1983年からだったと思います。くまもとの市民運動の拠点を作るというところで「くまもと市民センター」を立ち上げたと同時に、引き受けました。

この「くまもと市民センター」には三里塚闘争に連帯する熊本の会、苓北火電阻止連絡会議、反基地・反原発運動体などがあり、『労働情報』も月2回、配布・発送していました。

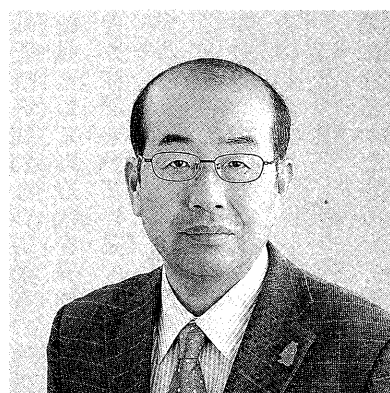
ですから『労働情報』配布・発送は、「業務」の一環として当たり前のように行っていました。ところが、「第三種」としての発送や集金作業は時として煩わしくもありました。

て『労働情報』は、全国の労働運動の動きを知る大きな手掛かりとなり、国鉄「分割・民営化」反対の闘いや派遣法の改悪反対の闘いに、地域で、あるいは衆議院議員のスタッフとしてかわりました。

こうして振り返ってみると『労働情報』とも38年間の付き合いということになります。

さて、今私の住んでいる熊本県は熊本地震、新型コロナウイルス、そして今年の7月豪雨と「三重苦」の只中にあります。

本県、NGOとの連携での仮設学童保育(放課後児童クラブ)施設の建設や被災した世帯の学童保育に通う子どもたちの保育料(利用料)の減免措置を2年間熊本県に要請し実現しました。今年2月からの新型コロナウイルス感染拡大による安倍首相(当時)の突然の小中学校の一斉休校要請に始まる学童保育(放課後児童クラブ)開設に伴う混乱の中で、感染予防に忙殺される現場の支援員への支援と行政への要請活動を行ってきました。そして7月の球磨川流域を中心として大きな豪雨災害では、熊本地震同様に減免措置を熊本県に要請し、10月28日に熊本県は減免措置を発表しました。



おり、経済活動の停滞を理由として「非正規」といわれる労働者の解雇が行われています。労働実態の厳しさは、学童保育がなければ働けない保護者にも影響を及ぼしています。また、学童保育の現場を支える支援員も多くが女性で、そのほとんどが年収150万円以下です。こうした実態に今後もかわっていかるとともに、学童保育で働く支援員の労働条件の改善に向けて、『労働情報』にかかわり続けた者としてこれからも活動を続けていきます。

若者とともに未来を拓くために

川口

英治 (労働情報福岡支局)

10月24日に第46回福岡オルターナティブ研究会「資本主義を問うーポスト資本主義とは?」翌25日には緑の未来塾(第5回)「未来への大分岐ーコロナ・ショック後の社会を私たちが作る!」という講演会に参加しました。共通しているのは、斎藤幸平氏がオンラインで講演を行ったことです。

その一か月ほど前に、斎藤幸平氏の『大洪水の前に(マルクスと惑星の物質代謝)』と『人新世の「資本論」』を読んで、本当に感動していましたので、願ったりかなったりの企画でした。私はほとんど一気にその2冊を読み上げました。私をそこまで引き付けたのは、きちんとした資料に基づく斎藤氏の聡明な論理展開や明快な問題提起も

ありますが、それ以上に、自身のこれまでの45年にわたる社会活動を振り返り、その原点へと連れ戻してくれるものがそこにはあったからだと思います。

20歳過ぎに理不尽な社会の改革を求めて三里塚闘争に参加し、獄中でできた時間でマルクスを知り、社会の根本的な変革のために労働組合の活動に参加しました。国鉄闘争支援では多くの方々との出会いがありました。企業内組合の限界を乗り越えるために全くゼロから地域労働組合を組織し、1999年12月にシアトル予定されていた世界貿易機関(WTO)の総会が全世界から集まった労働者市民のデモによって中止されるに至り、私もNGOの世界にも足を踏み入れました。そう、この社会を



何とかしなければという思いからです。

しかし、ここ数年、私は明らかに行き詰っていました。正確には、「若者に語り掛ける言葉をなくしていた」ということだと思います。

私自身は、労働組合や地域でのNGOの活動を通して、20代の学生たちや30代の若い労働者との直接的な接点はありません。彼らが自由に生き生きと活動できる場を作ることを目指して、様々な取り組みを行ってきました。何とかそうした取り組みは功を奏してはいるのですが、いま一步、足りないものがあると感じています。それはたぶん、未来への具体的な展望ではないかと思っています。

社会の様々な矛盾や問題点は、日夜発信される情報を知るだけで充分です。アメリカの大統領選ですら、実にばかばかしい主張と何とか社会を変革しようとする主張が入り乱れています。いわば、そうした大量の情報に振り回されているのが現状です。こうした現状を乗り越えていくには、やはり未来への具体的な展望ではないかと思えます。そう教えてくれたのが、斎藤幸平氏でした。

私は今、私が社会運動に目覚めた原点に立ち返り、社会を根本的に変革するにはどうすればいいかを、若者とともに語り合いたいと考えています。それが、若者に語り掛ける言葉だと思ふようになりました。1000号を超えた労働情報の役割も、もしかするとそこにあるのかもしれません。前田さん、石田さん、江藤さんそして山原さんなど、多くの方々の意志を引き継ぎたいと思います。

ユニオン結成の一助となった『労働情報』

山本 秀彦 (労働情報京都支部)

過去の記憶がはなはだ不鮮明
なっていることを実感するこ
こ数年です。些細なことも含め
て、断片的に『労働情報』に関
しての光景や事柄がいくつかあ
ります。

・1978年冬、田中機械闘争
勝利！ 全国労働者討論集会
(正確な主催者とか集会名称と
か思い出せない)が開催されま
した。会場は構内の大きな資材
置き場のようなだだっ広い工場
建屋の周りをテント地で囲った
ものでした。冬のこととて、寒
風が吹きさらしていました。が、
集った支援の仲間の熱気でムン
ムンしていました。この集会に
参加して初めて『労働情報』創
刊準備号を目にしました。
・全国から集う人々との交流に

よって、視野が広がって行きま
した。例えば全国一般東京南部
支部の運動方針は、当時の産別
などのそれに比べ大変新鮮に感
じました。

・時期不明ですが、雑誌『世界』
にコラムのような形で『労働情
報』紹介の記事が掲載されまし
た。労働運動情報誌として、1
0,000部となったという内
容でした。

・次に、ポーランド大使館への
とつきの抗議行動でした。都内
で開かれた労働情報の集會途中
にポーランド連帯のワレサ議長
が逮捕されたというニュースが
飛び込んできました。ポーラン
ド大使館に抗議をしようという
緊急提案・行動提起がなされま
した。無我夢中で地下鉄とか利
用して、大使館めがけて走りだ

しました。改札口を飛び越える
人たちもいました。

・1987年に、はじけたバブ
ルで、株取引で多額の損出を被
った会社・経営者による業縮
小・閉鎖に反対して、少数派労
働者による柳本合同労組が結成
され、一部の社屋占拠で対抗す
る柳本闘争が起りました。地
域で支援共闘会議が結成されま
した。支援共闘会議には労働情
報の個人・団体読者も多く、地
域共闘の活動がきょうとユニオ
ンの結成の一助になりました。

1980年代中頃に京都支部
の運営を任せましたが、現在
は開店休業のような状態です。
この仕事を引き受けてから20
00年をはさむ前後、あまり定
かではありません。労働問題を

扱った雑誌が次々と廃刊に追い
込まれていきました。労働情報
の総会でも、このあたりから雜
誌の性格(運動誌か理論的情報
誌)めぐって論戦が続いていま
した。経営的にも多大の問題を
抱えていました。改めて出資者
を募る再建を経た後も、あらゆ
る経営努力(情念や善意)がな
されてきたと思われれます。み
ずからは何らの定見もなく、最
後までできることで付き合おう
と思つてやってきました。昨年の
総会で、1000号でいったん
休刊が決まった時、様々な思い
を超えて、ほつとしました。

心から読者の皆様に感謝申し
上げます。労働情報に関わつて
こられたすべてのみなさんに感
謝いたします。今は次の企画が
成功されんことを祈ります。

最後に関西の地にしながら、
山原さんがなくなられたことを
労働情報誌で知りました。ご冥
福を祈ります。

当たり前の人権のある運動へ

望月 吉春 (静岡県中部地区労)

労働運動とかかわったのは約
40年前、総評があったことと、
企業別組合が田中機械やペトリ
などで倒産争議、また分裂など
と闘った時期を目撃しました。

その時期、労働情報も大きな
企業内や公務員職場の労組に支
えられていたこと、そして、そ
の闘いを全国規模でつなげ、支
えていました。

しかし、国労への国を挙げて
の攻撃、そして総評解体によつ
て、労働者の抵抗は個人加盟の
ユニオンによって続けられてき
たと思っています。

こんなに働く人が抑圧されて
いるのに、おとなしく耐え忍ば
なければならぬ、あるいは自
死へと追い込まれていく、これ
からも運動を続けていく中での
自分の反省と、次の世代に謝ら

なければならぬのは、運動の
中の民主主義を育てることがで
きなかったことに尽きます。

20年くらい前でしようか、セ
クシャルハラスメントの学習会
に出た時、それまで「直接的」
なもののしか知らなかった私が、
「間接的」なものがあることを
知りました。そのことによつて、
被害者の多くが自分の持つてい
る能力を発揮することができな
い、ということが頭の隅に残り
ました。

職場でのハラスメントや権威
によつて、企業が「大きな損害」
を受けているということ、あの
頃はもやーっとしていたこと
が、いやな形でくつきりしまし
た。—DAYS JAPANの

広河氏や立憲民主党静岡一区の
青山氏など、こちら側の運動関
係者が、とてつもない加害者で
あることが明らかにになり、告発
されてもまともに反省しないこ
とを目の当たりにしたのです。
これでは「民主主義」の担い
手である女性たちが生き生きと
活動することができないのは当
然です。

しかし、こんなしようもない
世界の中で奮闘してきた女性た
ちにはひたすら頭が下がります。
大変なエネルギーを使わせ
ました。

毎日新聞で明らかになった
「女性を踏み台にするデモはい
らない」運動の正しさに女性た
ちが押しつぶされてきたことが
明らかになっています。

ここで間違つてはいけな
いのは運動のプラスになるから変
えるのではないことです。結果と
してそうなることを期待しない
といえ、うそになります。目
的は人権を生き生きとさせるこ
となのです。

*

*

*

『労働情報』と私 来た道行く道

中路 良一 (労働情報郡山分局)

気がつけば40年余、読者獲得、配布、郵送、集金、支払いなど基本活動を担い、郡山分局、福島支局のとりくみを進めてきました。

『労働情報』出発時、私自身は高校生のとき沖縄闘争で逮捕・停学処分を受けたのが幸いして、「工業団地に赤旗を林立させるぞ」とデジタル時計の部品工場に入り、全金の支部を作

って労働運動人生をスタートさせていました。1978年の3・26三里塚開港阻止闘争から帰ってきた日に倒産攻撃を受け、3カ月にもわたる工場占拠で労働債権を確保、組合員の再就職を確認した後、教組書記の職に就き主任制度反対闘争を手始めに教組運動に携わることになりました。

主任手当の拠出を全職員に要請する手紙の宛名書きが初仕事でした。今では信じられないでしょうが、9割の組合員が拠出に応じ、日教組の統一闘争の支部総決起集会には組合員半数以上700人が結集、ストライキ参加者も回を追うごとに増え、県教委交渉時には支部青年部の独自隊列を登場させることができました。

が、この時期、全通労働者の首切り、全電通の組合員再確認攻撃等で公労協組合弱体化が一挙に進められ、郡山でも国労の拠点分会に大量処分が下されました。続く国鉄分割民営化・首切り強行、労戦の右翼的再編、地区労運動の解体、小選挙区、消費税導入など戦後社会構造の基盤が次々と掘り崩される中、

国鉄闘争に連帯する会や電通労組・鉄産労・合同労組と歩みを共にし、地域共闘の強化に懸命に努めました。県教組郡山支部と国労郡山工場支部を軸に「働く者の権利を守るメーデー集会」を1991年以来開催し続けられたのはこれらの運動の積み重ねの成果です。

この間の労働法改悪、規制緩和による派遣・臨時、非正規労働拡大と公務現業部門の民間委託、指定管理制度は団結を破壊し、組合員を激減させました。現在、非正規労働者の組織化と運動が重要課題となっていますが、リーマンショック時にパナソニックの派遣切りを撤回させた共闘、地域労組の運動、臨時採用教職員組織化、PTA雇用の学校司書の組織化などの経験

を反転の契機として生かしていきたいものです。



第30回 冬 2020

新世代の労働者 国際連帯の兆し

喜多幡 佳秀 (APWSL日本)

本誌の「世界から」では海外情報を翻訳・要約して紹介するにあたって、なるべく読者の関心に応えるトピックを探し、テーマ・地域のバランスも考慮してきたが、英語で入手できる情報という制約(中国語については稲垣豊さんにお世話になりました)もあり、筆者自身の関心に偏ってきたことは自覚している。

連載の第1回はタイのケーダ1社(玩具工場)の火災(1993年5月10日、188人が死亡)を取り上げた。前年にパンコクでAPWSL(アジア太平洋労働者連帯会議)の総会があり、そこで交流した労働者たちからも詳しい情報と支援要請が届いていた。この悲劇は1991年3月25日にニューヨークで

起こったトライアングル社(衣料工場)の火災(146人が死亡)や2013年4月24日にバングラデシュで起こったラナプラザ(衣料工場ビル)の倒壊とも共通する問題として、世界の労働組合や消費者団体が関心を寄せた。ラナプラザの悲劇についても毎年4月または5月に続報記事を紹介してきた。それぞれの悲劇が、衣料産業の女性労働者を支援する国際連帯の運動の中で記憶に刻まれている。

最近では、世界的に労働組合運動の沈滞が伝えられる中で、新しい運動が各地で生まれ、たちまち世界に広がるという例が増えている。マクドナルドやウォルマートの労働者は地域の労働組合や社会運動団体の支援を得て、自分たちの課題を社会問

題化し、広い共感を集め、ついには待遇改善を勝ち取りつつある。物流・倉庫の労働者は、今やグローバル化したサプライチェーンの「弱い環」を押さえ、反撃を始めている。教育、医療、介護などのエッセンシャル・ワーカーたちは、特にコロナ危機の中で、職場の安全、労働の尊厳、地域とのつながりを訴え、新自由主義によってズタズタに切り刻まれたコミュニティの再生の先頭に立っている。「世界から」では、なるべく現場の労働者の声が伝わる記事を選んで紹介してきた。「レイバーノーツ」をはじめ多くの媒体が伝えているし、英国「ガーディアン」や米国「ザ・ネーション」などでは優れた労働問題記者が読み応えのある記事を書いている。

筆者のもう一つの関心は中国・香港である。日本の労働者、特に先進的な労働運動活動家こそが香港の民主化運動や中国の独立的な労働運動を支援するべきであり、それが東アジアの平和をもたらす最も確実な道だと考えてきたからだ。幸い、若い人たちの間で衣料ブランドの問題への関心(「フアッション・レボリューション」運動など)や香港への関心は高いし、世界に広がる新しい分野の運動とつながっていく回路や行動力も今後蓄積されていくだろう。

問題は、それが必ずしも既存の労働組合運動との「相性」が良くないことだ。労働組合運動の側に反省材料が多いと思う。新世代の労働者国際連帯の兆しを感じ取り、信頼し、ともに試行錯誤していくことが大事だ。私たちの世代も、そうしてくれただ先輩たちに守られてきたのだ。

韓国を通じて日本の労働運動の未来を考える

安田 幸弘 (レイバーネット日本国際部)

歴史的な経緯もあり、韓国の社会は日本の社会とよく似た構造を持っている。

日韓政府も互いの法制度を研究して自国の政策に取り入れている。たとえば日本が外国人労働力のために導入した技能実習制度を韓国政府が取り入れて産業研修制度を作り、問題点が指摘されて韓国が外国人労働者の労働許可制度を作ると、これを日本政府が取り入れて現行の研修生制度を作った。企業レベルでの日韓の交流は言うまでもない。

労働関連の制度も日本とよく似ていて、労働運動の分野でも共通する課題は多い。不当解雇や団交拒否などはもちろん、セクハラやパワハラ、性差別、サービス残業、過労死、外国人労働者の搾取、そしてスラップ訴訟や偽装派遣・偽装請負などは日韓に同じ様相で表れている。

その背景には日本の法体系を導入した韓国の法体系があり、労働の柔軟化や非正規雇用の増加、少子高齢化、二極化といった共通の社会問題がある。こうした課題に対応すべき労働組合の問題として、労働組合の影響率の低下、低い組織率や、大企業・本工主義、ジェンダーパランスの悪さなども日韓共通だ。

日本と比べて歴史の浅い韓国の労働運動は、積極的に日本や欧米の労働運動を取り入れ、韓国社会の現実にあわせて発展してきた。韓国の労働運動の美点は、常に自分たちの運動の欠点を認識し、それを組織の変革に変えていく力だ。

たとえば韓国でも、最近では地域ユニオンや特定の職種を組織するユニオンがユニークな活動をしているが、これは日本のユニオンがモデルになっている。

雇用構造の変化で既存のナショナルセンターの手が届かない労働者が誕生すれば、労働運動の活動家が新しい形の労働組合を作り、ナショナルセンターはそうした動きを支援し、中央にもそうしたシステムを取り入れていく。

そのような変革の努力は組合員数で表れる。1990年代に設立された民主労総は今年、組合員数が既存の韓国労総を抜いて韓国最大のナショナルセンターになった。新しい組合員の大部分はこれまで組織化できなかった派遣・請負やパート・アル

バイトなどの労働者だ。

100年の歴史を持つ日本の労働運動も、時代にあわせてそのスタイルを変えてきた。少々逆説的だが、新自由主義的な労働政策で雇用が破壊され、既存の労働運動に限界が見えてきた今こそ、新しい労働運動の変化が始まる時期だ。大企業本工主義を取ってきた韓国の民主労総が90年代後半の非正規職の導入以後、最悪の時期を迎えていた時、新しい動きが始まったように。

日本の中で答が見つからなければ、欧米や韓国、あるいはアジア、アフリカの労働運動にも興味深い運動は多く、年寄りが眉をひそめるような若い人たちの無謀な試みも、多くのインスピレーションを与えてくれる。

経験豊かな日本の労働運動家諸氏はぜひ、どうすればそんな新しい動きを触発できるのかについて悩んでほしいと思う。

沖縄を真の「希望の島」へ

連載「沖縄から」執筆メンバー

『労働情報』と私(真喜志)の関わりは、1996年1月に編集長だった浅井真由美さんと出会ってからだ。四半世紀になった。沖縄タイムス元編集局長であったジャーナリストの由井晶子さん(2020年4月没)が浅井さんの計らいで、沖縄からの通信を1997年1月から毎月送った。由井さんが沖縄の運動の現場に立ち、アリの視点で、あるいは鳥の目でつづった通信を一冊にまとめたのが『沖縄アリは象に挑む』(七ツ森書館・11年6月23日発行)である。

辛淑玉さんが本書の帯に寄せた文を書き写す。——沖縄の人々の強さは、国家に対して「正しい被害者」になったことだ。国家と共に、加害を隠蔽することと拒んだ歴史が、いま、ここに継続してある。そこに、日本

のこの社会の希望がある。——

由井さんは2015年春に軽い脳挫傷を患い、現場に立てなくなり執筆もかなわなくなった。出版後の由井さんの執筆分(11年8月〜15年5月)と14名のリリース執筆(15年6月〜16年7月)を一冊にまとめたのが『希望の島 沖縄——アリは象に挑むII』(七ツ森書館・16年8月1日発行)である。この本の帯を書き写す。——沖縄の土地も海も国のものじゃない、沖縄のものだ。勝手に戦争のための基地をつくるな、とはつきり民意を示したのである。それも、これまでになく新しいやり方で。その態勢を維持して、全く新しい地平を開き、発展させうるか、試されていると思う。——本のタイトルは、病床の由井さんの希望であった。

この2冊は、沖縄の県知事選挙、国会議員選挙、県民投票で名護市辺野古の軍事空港と軍港工事を許さない民意を、日本政府が踏みにじり、工事を強行している状況を知る日誌でもある。

連載「沖縄から」は花輪伸一、米倉外昭と私とでリリースしてきた。その場が消えることは寂しい。今後も、欄外で紹介するブログなどで沖縄の状況を知っていただき、ともに平和な日本を作っていく。

真喜志 好一(建築家・沖縄平和市民連絡会)

辺野古新基地、高江・安波のオスプレイ訓練場、自衛隊の南西シフトなど、沖縄の島々では平和が脅かされ、人権が侵害され続けている。サンゴ礁の海、緑豊かな森も傷つけられ痛々し

い。沖縄の平和、人権、環境そして自治を守るためには、沖縄から全国へ、世界へと発信し続けなければならない。伝える場が変わり人が代わっても、希望があるかぎり、リリースは続けられ、バトンは再び巡ってくる。ともに歩み続けよう。

花輪 伸一(沖縄環境ネットワーク)

日米両国の政権が変わった。中国敵視を背景に南西諸島の軍事化が進む。沖縄は再び戦場にされようとしており、危機は深まっている。辺野古の埋め立てに戦没者の遺骨が残る本島南部の土砂が投入されようとしていることにも、県民の怒りは高まっている。

2021年は衆院選をはじめ、重要選挙が続く。沖縄を本当の「希望の島」にするために、住民の主体性による民意を掲げ、全国、世界の人々と連帯しながら立ち向かっていきたい。

米倉外昭 (team rodojoho)

「バイデンの防火壁」は労働組合 新政権下で飛躍の予感

山崎 精一 (レイバーネット日本国際部)

初めに

新型コロナウイルス感染者が1000万人に達しようとする中で行われたアメリカ大統領選挙は投票日から10日経つてようやく全州の投票結果が出て、バイデン候補の勝利が確定となった。

11月15日の現時点ではまだ不確定なことも多いが、バイデン候補の勝利の要因を分析し、労働組合がどう選挙に対応し勝利に貢献したか見てみたい。

バイデンの勝利とトランプの善戦の要因

今回の選挙の投票率は66・7%に上ると予測され、1900年以来的の歴史的高さとなる。その影響もあり、バイデンの得票数は7866万票、得票率で

50・8%を取り、その結果選挙人で過半数の270人を上回る306人を獲得しトランプは232人だった。その勝利の要因は何だろうか？

AP通信が有権者調査を行い、その結果は国内マスコミでも既に報道されている。バイデンはトランプに対して、女性票で11%上回り、黒人で82%、ヒスパニックで28%、都市部で32%、郊外で10%、大卒で16%リードした。これに対してトランプは男性で6%、白人で12%、地方で22%、非大卒で4%上回った。得票率では僅差での勝利に貢献したのは4年前にトランプに投票した人の内6%がバイデンに入れたことである。クリントンからトランプに変えた人は3%であった。

以上の要因分析に付け足す必要があるのは、バイデンが若者の支持を獲得している点である(30歳未満で61%、45歳未満で54%)。

2016年の選挙ではヒラリー・クリントン候補は投票率では2・1%トランプを上回りながら選挙人獲得数では232人と今回のトランプと同数で、敗北した。前回のクリントンと今回のバイデン票を比較することで勝利の要因がさらに鮮明となる。全有権者の37%を占める白人男性でバイデンの得票率はクリントンの得票率を7%上回り、トランプは1%下げた。このトランプの岩盤支持層で8%差を縮めたのは大きい。一方バイデンの支持層である黒人票ではトランプは前回より票を伸ば

し、差を6%縮め、ヒスパニックでも5%縮めたことはトランプ善戦の要因と言える。

もう一つの大きな変化は有権者の26%を占める無所属層でバイデンは12%伸ばし、トランプは5%下げたことである。その結果、リバタリアンや緑の党など第三政党の得票率が3分の1ほどに減ったことにも示されるように、ヒラリーを嫌って第三政党に投票した人の多くが、トランプ再選を阻止するためにバイデンに票を集中したことが伺える。(以上はワシントン・ポスト紙の分析による)

激戦州を制した要因

以上はアメリカ全土の投票率の分析であり、実際の勝敗は激戦州での選挙人の獲得数により決まることは前回のクリントンの敗北で明らかである。

今年の選挙では43Pの地図で←がついた5つの州で前回結果が逆転したことがバイデンの勝利を決定した。ウィスコンシン、

ミシガン、ペンシルベニア3州はいわゆるラスト・ベルト地域であり、白人の労働者と郊外の票が戻ってきたことが逆転の要因と言われている。

アリゾナ州はヒスパニック人口が増えており、隣のネバダ・ニューメキシコ・コロラド州などと合わせてブラウンベルトと呼ばれる始めている。トランプに追い詰められながらもヒスパニック票を固めたことがバイデンの勝利に結びついた。一方フロリダ州ではヒスパニック票でトランプが伸び、ほぼ半分を獲得したことが勝利に結びついた。南部ジョージア州で24年振りに民主候補が勝利したことが今回の選挙を象徴している。この州では非白人が人口の4割に増えており、その81%をバイデンが獲得した。ジョージ・フロイドさんの虐殺を契機に、黒人など非白人を対象に選挙登録と投票運動を広げてきた成果と言える。

AFLCIOリチャード・トラムカ会長は11月5日の記者

会見でバイデンの勝利が労働組合の力によるものだと言った。労働組合員の58%はバイデンに投票し、トランプ票との差は全体では3%だが組合員の間では21%である。特にラスト・ベルト3州での勝利に大きく貢献し、「バイデンの防火壁は労働組合員が築いたものだ」と発言した。

労働組合が勝利に貢献

またもう一つの逆転州アリゾナではホテル・レストラン産業の労働組合UNITED HEREの選挙活動が注目される。バイデン陣営はコロナ禍のため個別訪問しない方針だったが、アリゾナ州のUNITED HEREは80万軒を訪問し、25万人と対話した。同労組はネバダ、フロリダ、ペンシルバニア州でも戸別訪問を展開し、4州で300万件の戸別訪問をした。もう一つ注目すべき動きはトランプの「クーデター」に備える動きである。10月8日にニュ

ーヨーク州のロチェスター市労働組合評議会はトランプが平和的な政権移行を拒否した場合に「ゼネストを含む行動を準備する決議を上げている。同様の決議を24のAFLCIOの地方組織や構成組合が挙げている。この動きがその後、開票妨害活動に対抗して「全部の票の開票」を求める運動につながっている。

このように今回の選挙では労働戦線はバイデン支持でまとまって動いたと言えるだろう。前回には多くの有力な組合がサンダース支持を決めていたにもかかわらず、AFLCIOは2016年6月にクリントン支持を決議し、その後もサンダース候補は予備選挙を闘い続けた。またAFLCIOの中にも警官労組や国境警備労組などトランプ支持で動いた組合も存在していた。その後7月にサンダースはクリントン支持を表明したが、労働組合の票は分散してしまつた。クリントン支持の組合でも多くの組合員が雇用を取り

戻すというトランプの約束に惹かれ、トランプに投票した。今年はその反省もありサンダースは4月の段階で予備選を撤退してバイデン支持を表明した。その後の5月になってAFLCIOはバイデン支持を決議し、労働組合の足並みが整った。民主党はサンダースら左派の政策を取り入れた選挙綱領を7月の党大会で決定して選挙戦に臨んでいた。

今回の選挙の投票率が歴史的な高さになった理由は非白人の票が飛躍的に増えたことである。前回と比較し白人は270万票増えたのに対してヒスパニックは800万、アジア系は360万、黒人は190万に増えている。これは単に人口増によるものではなく、コロナによる健康不安と雇用不安が投票への関心を高め、さらに労働組合を初めとするバイデン陣営が激戦州の非白人に対して、登録し、事前に投票するよう草の根の選挙活動を集中したことが大きい。

労働組合陣営の2021年

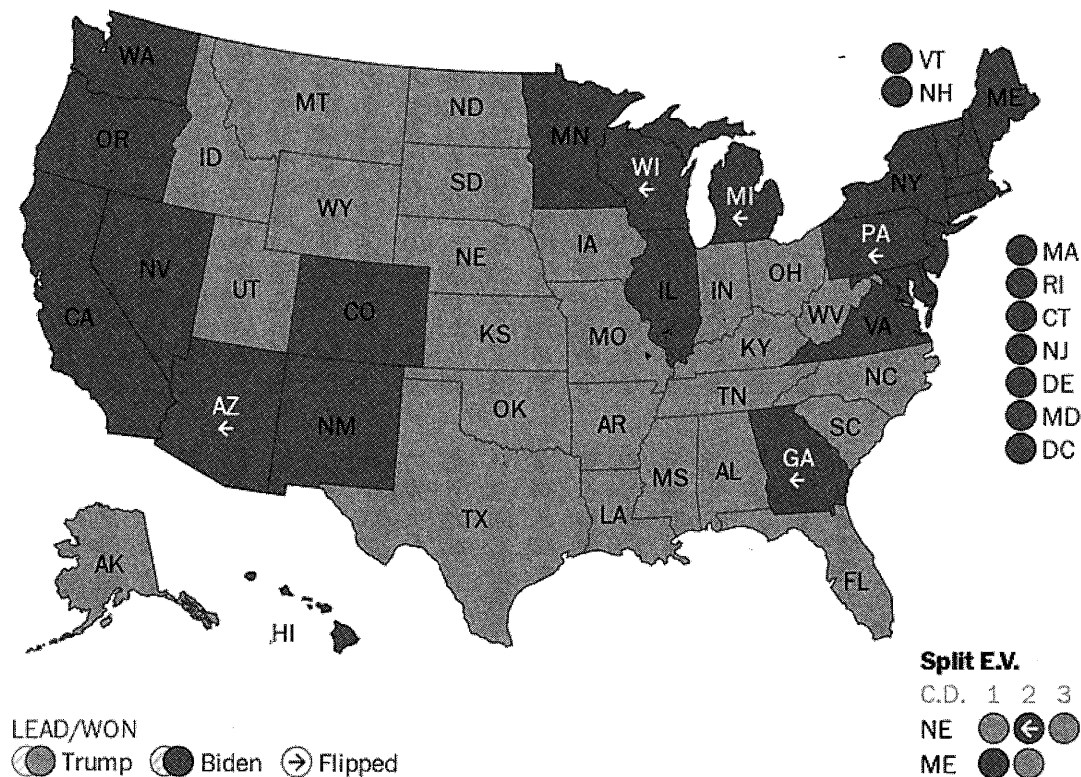
選挙の闘いはまだ終わっていない。トランプを退場させ、平和的政権移行を実現する闘いは1月20日まで続く。また1月5日のジョージア州での上院選の決戦投票には全国からの応援を含めた熾烈な選挙戦が予想されている。すでにバイデン新大統領の政権移行は始まっているが、サンダースの労働長官就任や他にも労働組合からの入閣が想定されている。バイデン新政権の下で労働組合の権利を保障する労働組合法改正を実現して組織化を拡大し、連邦最低賃金を15ドルに引き上げるなど労働組合の攻勢が期待されている。さらに2021年はAFL-CIO会長選挙の年であり、26年振りに2回目の競争選挙が予測されている。有力視されている2候補とも40歳代の女性であり、アメリカ労働運動はバイデン新政権の下で新時代を迎えようとしている。

トランプ後の二極化

トランプは選挙で敗北したが、政治から消え去りそうにない。2024年の大統領選挙に再出馬する可能性もある。トランプを政権につけた経済不安、人種対立、政治の二極化はトランプが去っても残る。

国民はバイデン新大統領を選んだが、民主党を選んだわけではない。民主党内ではその責任を巡って左右対立が激化し、「社会主義叩き」の口実を与えたと左派攻撃が始まっている。しかし、警察予算の削減やグリーンニューディールを掲げた左派は選挙を勝ち抜いている。

バイデン新大統領はトランプに投票した7300万人との和解をめざさるうが、中道政策で分断と対立を弥縫することは容易ではない。コロナ禍の歴史的選挙でトランプを拒否した非白人、女性、若者たちが下から政治を作り変えられるか問われている。



Sources: Edison Research, Associated Press

労働弁護士と労組の連携強化へ

岡田 俊宏 (日本労働弁護団常任幹事)

『労働情報』が月刊化された

2017年4月から、「労働弁護士事件録」の連載が始まりました。私は、コーディネーター役としてこの連載に関わってきました。連載は、計43回続きました。途中、2017年11月から2019年11月まで日本労働弁護団の事務局長を務めましたので、「事件録」の連載期間と重なります。これを機に、改めて過去の連載を読み返してみましたが、当時の様々な記憶が甦ってきて、感慨もひとしおです。

最初、労働弁護団本部の若手の事務局メンバーが、後半は東京支部の事務局メンバーなどにも執筆に加わってもらいました。連載にあたっては、若手の労働弁護士が事件を担当した際に考えたり悩んだりしたこと、

事件をどのように解決したのか、事件から何を学んだのかなどを、労働組合や市民の皆様に分かりやすく伝えることを心がけました。当初は、編集部の方から「固すぎる」などというご意見もいただきましたが、少しずつ改善をし、読者の皆様に関心を持っていただけの内容になったのではないかと思います。

労働事件を担当するにあたっては、個々の事件を個別の問題として終わらせることなく、それを職場全体の問題、さらには社会全体の問題として広めていくことが重要だと考えています。しかし、連載が始まった当初は、労働組合と連携をして解決をしたケースや、個々の事件を組織化に繋げたケースなどは、必ずしも多くありませんでした。

活動家集団の結集軸

高幣真公（労働情報元事務局長）

私は1977年の創刊から1991年まで16年間『労働情報』スタッフとして参加した。振り返ってみれば、総評が全盛期を終え、労働戦線の右翼的再編を経て連合と全労協、全労連が結成されて解散するまでの激動期だった。その間の『労働情報』の主な活動は同僚で当時の編集長・樋口篤三さん右腕だった江藤正修さんが遺稿集『社会的労働運動の摸索』（2017年刊）で書き残している。

益には、海外労働者人民への搾取と抑圧、国内の男女差別、外国人差別、原発や公害反対などの社会的な目標も含まれるものであった。

いた。そうした中で労働運動の強化によってもう一度権力と対抗しようとする勢力が『労働情報』に結集したのである。

『労働情報』に結集したのはかつての新左翼、社会党、無党派左派など労働戦線の活動家であった。当初発行部数3000部を目標にしたが、1年後には8000部を超え、そのうち1万1000部まで伸びた。そして、月1回から2回へと発行を増やした。このような拡大の背景は左翼の結集、労働戦線の強化への情熱が高まっていたのである。1970年の日米安保条約の反対闘争が警察権力によって封じ込まれ、街頭闘争を主導した新左翼諸党派は敗北と分裂・内ゲバの後退を強いられて

したがって、『労働情報』は情報媒体というより活動家集団の結集軸となった。読者は支部（県単位）や分局（市・組合単位）などに結集し、情報誌を配布すると同時に記事を書き、反戦、労働再編反対、などさまざまなデモに『労働情報』の旗を掲げて参加した。60年代の新左翼各派に代わる労働者の統一戦線の役割を果たしたと言える。

『労働情報』には元新左翼（私も元ブンド＝共産主義者同盟）だけでなく、総評の高野実（元全国金融、総評事務局長）さんを支持する活動家も多く、その代表である市川誠、清水信三、

当時の私たちの主なスローガンは、「労働戦線の右翼的再編反対、階級的労働運動の防衛」であった。労働組合が独占資本の帝国主義的な侵略と抑圧に加担して、労働者の階級的（政治的）な利益や権利を放棄するの

に反対したのである。政治的利

代表である市川誠、清水信三、

現場の闘いと怒りを伝え続けた

今井 明（元事務局員・カメラマン）

江藤正修さん（2017年没享年72歳）が病と闘いながら執筆した「闘う労働運動の軌跡―『労働情報』運動を振り返る」の冒頭に「ミニコミ誌としての『労働情報』は現在も継続して発行されていて、その奮闘には心から敬意を表するが、私が今回執筆しようとしているのは現在の『労働情報』誌と相対的に区別された『労働情報』運動」と記したのは、1977年から89年の時期である。

労働者と労働組合への攻撃が始まっていた。今日につながる新自由主義政策が動き出していた。その結果、200人余の労働者を自殺に追い込みながら強行された国鉄分割民営化と1047人解雇。そして、1989年に連合、全労協、全労連が結成されるまでの10年余は雑誌の編集・発行に止まらず極めて政治的であり、その後の協同センター・労働情報とは違うものであった。労働運動の運動誌から情報誌へと性格を変えて43年、1000号の発行を続けられたのは一貫して流れる『労働情報』のある姿勢があったからと思う。

筆であつたが、それを写植文字に変更した。「港合同のおぼちやんたちが表紙をみて『これは、私たちの労働情報じゃない』と怒っている」と嬉しそうに語っていた。題字ひとつにも拘る労働者に支えられ、読者の顔が見える『労働情報』であつた。

私が専従事務局員として活動をしたのは、この時期であつた。初めてカメラを持って向かった現場は、郵政反マル生闘争。年賀状配達を飛ばして58人が首を切られた。1970年代後半には沖電気、造船での指名解雇など労働戦線再編をめぐる闘う労働者と労働組合の闘いを伝えることに徹していたことだと思ふ。いま

江藤さんが酒を飲むと何度も話すことがあつた。創刊から表紙題字「労働情報」は兼田富太郎さん（元全港湾委員長）の毛

『労働情報』の一貫した姿勢は、労働者と労働組合の声を職場・地域の闘いを伝えることに徹していたことだと思ふ。いま

起きていることは、労働組合の活動を犯罪として弾圧されている関西生コン支部（写真右）。非正規労働者差別を容認する最高裁判決（写真左）と労働者と労働組合を取り巻く状況は厳しく、いまも『労働情報』が果たしてきた役割は重要である。新たに発足するウェブメディア『アンフィルター』が、労働者と労働組合の闘いを伝え続けることを願っている。



労働情報創刊から43年間 大体ずっとこんな政府でした



壹花花(いち はな はな)

編 集 後 記

台割(何ページにどの記事を書けるかをまとめた表)もない。紙の版を内製し、印刷会社の営業さんに渡す。出会った頃の本誌には?なこともありましたが、熱と魅力も感じ、いつの間にかはまってしまいました▼時代と共に本誌と、そこに拠った人たちのミッションは変遷しますが、労働現場のたたかいとともにあったことは今号に掲載した先輩たちの文章が活写するとおりです▼大椿裕子さんは今号に「闘いの現場にいる当事者が、当事者の言葉で発信していく、それが『労働情報』の魅力だった」(10ページ)と書いてくれました。雑誌が旗であり、寄る辺であり、広場でもある。「共同の機関紙」みたいなものだったかも▼同じ形が難しいのは確か。それでも、と思います。「自分の知っている世界以外の世界に目を開かせてくれ、また時には具体的な闘いのノウハウを提供してくれたのが『労働情報』だった」。竹林隆さんが書いています(25ページ)。働く場から声をあげ、つながり、働き方や社会を変えていく。その時必要なものは、昔も今もあります▼これまでバトンをつないできたたくさんの人たちに、心から感謝します。そして、本誌の末端を担えた経験にも▼窓の外はすっかり暗くなりました。休刊号の編集もそろそろ校了を迎えます。読者のみなさん、コロナ禍を共に生き延び、働く人が大切にされない世を力を合わせて変えましょう。そのために、またどこかで!

(編集人 北健一)

半年くらいかけてブラック・ライブズ・マターの共同創始者であるアリシア・ガーザが執筆した「The Purpose of Power」を共同翻訳しました(12月出版予定)。それには、アメリカの黒人が差別されてきた歴史だけでなく、貧困や格差から抜け出せない社会構造や犯罪者としてレッテルを貼られ簡単に命が奪われるような背景が綴られています。ガーザは、「運動はハッシュタグからは始まらない」と繰り返すと同時に、これは21世紀型運動だとも言います▼SNSから団結は生まれない。膝を付き合わせるこそ労働運動だ。泥臭い運動こそが変革を起こすもの——。運動の先輩たちからよく聞く言葉は、気がつくといつしか自分の口癖になり、魂になっていました▼1000号発行を記念して、紙媒体としては今号をもって「休刊」となりますが、その息吹は「Unfiltered.coop(アンフィルター)」として引き継がれます。ウェブ媒体ですが、これまで労働情報を介して培ったつながりは広がり増し、運動の精神は拠点を変えてもさらに研ぎ澄まされていくはず▼ブラック・ライブズ・マター運動のガーザによると、21世紀型運動とは、デジタル化で拡散することを指すのではなく、これまで主流ではなかった女性や外国籍やクイアの人たちが中心的に担うことだそうです。アンフィルターはそんな拠点となることをめざしています▼先輩たちから受け継いだ土壌に新たな運動の種を植え、仲間とともに変革の芽を育てていけたらと願っています。

(編集人 松元千枝)

勤	勞
報	情

1977年5月26日 第3種郵便物認可 毎月1回1日発行 2020年12月1日発行

勤勞情報 No.1000 December 2020

定価740円(税込み)