

2003. 4. 19 第2回労働運動シンポ

報告 飯島氏 (郵政)

——討議録——

主催 実行委員会

司会＝阿部) シンポを始めていきたい。代理司会なのでシンポの目的や位置づけについて、たぶん各職場や産別の活動家を招いて自分の経験や日本の労働運動の階級的な再生などについて、日頃思っていることなどや構想など提起してもらいながら、それをたたき台に皆で議論していこうという場だと思う。それを積み上げて共同の実践などもつくり出して行ければ、というのが主旨だと受け止めている。

今日はその1回目で、郵政のなかで活動してきたワーカーズの飯島さんに来てもらっている。

旭) 経緯としては去年の一月に国労の坂本さん、8月に国労の野田さんを招いて議論してきた。それを定期的な開催にしようというのがひとつ。それと飯島さんから活動報告だけでなくもっと路線的なものを議論していきたいという提起があって、その両方やっていきたいというのが主旨だ。

阿部) それでは始めます。

飯島) 『ワーカーズ』112号を読んでいるという前提で簡単に問題意識を提起したい。

私は千葉の郵便局、全通のなかでかつて社労党の一員として活動してきた。パンフの記事は労働運動総体の総括ではなく、日本的労使関係の盛衰という限定されたテーマに即して、今後の運動のあり方を考えていきたいという主旨のものだ。以下、レジュメに沿って話をさせてもらいたい。

この記事を書いた問題意識は、政治状況も含めて労働運動の閉塞状況があり、なぜこうなるのか普段から考え苦勞してきた。その中心的な問題として日本の労働者が会社人間、会社主義、企業依存がこのほど強い。ヨーロッパの労働者と比べても際だって強いと感じている。

私が日本の労使関係について考えるようになったのは、25年ほど前のロッキード事件に関連して出てきたいわゆる「桜田テーゼ」が出たあたりからだ。田中元首相が刑事被告人になるなど、政治的にも揺れていた時期だ。左翼の世界でも第4インターなどは政府危機なんだと言っていた。首相の犯罪ということでマスコミからも糾弾されていた。そうした状況のなかで出てきたのが桜田テーゼだった。それは議会政治、議会や政府が揺らいでも労働現場、労使秩序が安定していれば、それと官僚組織がしっかりしていれば、資本主義体制は安泰なんだ、というものだ。政権交代があっても体制はびくともしない、というのが基本的なスタンスだった。われわれの相手側、敵側の一人の代表がどういうことを考えているのか、関心があった。

私はその時期に時郵便局に入ったばかりだったが、その前に東京電力という民間大企業で働いてきた。そこでの職場状況や労働者の問題意識について体験してきたので、労働者がいかに会社に従属しているか気がつき始めた時期だった。一方で政治が揺れている、そうは言っても他方で職場では職場秩序、職制秩序は確固たるもので微動だにしない、という現実があった。両方見ながら考えてきた。その中で自民党内のたらい回しや野党に政権交代するだけでは社会変革に結びつかない、企業社会は変わらないという感じを持って以降、労使秩序に関してずっと問題意識を持ってきた。

個人的に結論めいたことを言えば、日本の労働運動がだめになる、逆に言えば日本の資本主義体制が確立するのは1955年あたりからの高度成長期だ。60年を挟んで55年から65年の間に確立した。その時期の日本の労働運動は次第に、完全に企業体制に組み込まれた。その辺をきちんと総括しないと、21世紀の体制変革の闘いは進められないし、革命主体の形成のために欠かせない作業だ。そういう問題意識があった。そうした問題意識から、最近いわれる日本的労使関係の崩壊という状況のなかで、どういうスタンス、どういうアプローチが今後の見通しを切り開いていけるのか、考えながら労働運動に関する記事など書いてきた。

この小論『日本的労使関係の崩壊と労働者の主体形成』自体は手抜き作業で内容は納得していない。むしろ後半の賃金体系の記事のほうが、日本の労働者がいかに企業に統合されてきたか、賃金をめぐる領域で問題点を良く整理できていると思っている。

日本的労使関係についてはある程度共通の受け止め方ができていると思う。西欧の労使関係とは全く違う。中身は終身雇用、年功賃金、それと企業内組合の3点セットだ。それが崩壊したのが1990年代だ。労働戦線が再編されたのが国鉄分割民営化された時期だ。経営側からすれば労使協調的な路線で労戦再編がされ、連合が全国制覇したまさにその時期から日本の労使関係が崩れ始めた。特に終身雇用・年功賃金が90年代後半に大きく変わってきた。

日本的労使関係が形成されてきたことにも、またそれが崩れてきたことにも理由がある。それらのなかに労働運動を再生させるカギが隠されていると思う。一言で言えば、これまで日本の労働運動は企業の壁を越えられなかった。それがいま階級的な意味での団結が形成できる基盤ができてきている。だが残念なことに、それが労働者の主体的な闘いではなく、経営者の危機感、相手側からやられている。それにしても時代的な流れとしては大きなチャンスのある時代が来ている。そういう時代認識をいかにつかみ取るのかがカギだ。

そうした流れを順序に即してみてもいいのが10ページ以降の部分だ。そこでは大きく分けて4つの項目を立てて分析している。その問題の建て方については異論もあると思う。後で議論していきたい。

第1は〈経営権を確立した資本〉だ。戦後50年の流れがすべて必然だというわけではない。それぞれの局面で激烈な攻防戦があった。一つの大きな柱が労働者に対する支配権を経営者がどういうふうに確立していったのかを検討することが大事だ。戦後、財閥など中心的な経営者が追放され、若手の経営者が台頭してきた。桜田武や産経新聞の鹿内信孝など階級的使命感を持っている経営者もその時期に出てきた。彼らが日経連などをつくって日本の産業政策や階級政策を作った。戦後5年、10年で日本の経営者が労働者に対する支配権を確立していった事情を見ておかなければならない。その時期に起こった朝鮮戦争による特需で、日本資本主義の復興が軌道に乗っていった。経済史で見ても一つのターニングポイントだった。それまで労働者に握られていた職場支配権も経営者が奪還して、それ以降の資本攻

勢や経営攻勢の基盤が作られた経緯はみておく必要がある。後は書いてあるとおりだ。

第2は〈企業内組合の問題〉だ。日本の組合がなぜ企業内組合として作られたか、その背景を考えると、今後の労働組合の組織問題を考えていく手がかりになる。産別会議時代でも組織実態は企業内組合の寄せ集めだった。数少ない産別組織も日本では定着できなかった。占領軍の意向や企業内組合であれば受け入れるという経営側の意向があったからだ。自然にできたわけではない。逆に考えれば企業内組合はそれだけ体制にとって資本にとって都合がよい組織形態だった。労働運動を考えるとそういう組織形態の問題にぶち当たらざるを得ない。当時の総評も問題意識がなかったわけではない。清水真三氏などが中心になってとりまとめた組織綱領草案もあった。書かれていることは納得できる組織観に貫かれているものだった。ただ草案に止まって総評の方針にはならなかった。それは総評の単組ではすでに産別統一闘争や産別統一組織という実態がすでに解体されていた事情があった。で、企業内組合でいくという声が総評内部で増えて採択に至らなかった。そうした経緯の背後で各単産、単組のなかで企業内組合が実体化されてしまった、そのあたりが組織問題の大きな分かれ道だった。これは国労にも同じようなことがいえる。国労が最初に分裂したとき、全国一本の単一組織を守っていくのか、あるいは会社ごとに分割するのかという議論があったが、何十年後も間を置いて考え方の違いが国労のなかでも出てきていた。

全通も一応全国単一組織だが、それは全国で一つの会社という国有企業の特异性で、国鉄も公社の時代は会社としては一本だった。だから普通の会社、全国金属や合化労連などのような産別とは違っていた。単産と単組の性格を併せ持つ特殊な位置にあった。一つ一つの会社を横断して作られているという意味での産別組織は日本では海員組合を除いてなかった。それを一つの組織にしていくのは生半可なことではできない。そうした組織の問題が一点、これは議論のテーマになるのではないか。

第3は〈企業に統合される労働者〉で、これが日本的労使関係がなぜ形成されてきたかの中心的な領域だ。ここでは近代的な労務管理と平時の分裂に関連して、ハードな攻撃やソフトな攻勢などの資本攻勢があつて、日本的な労使関係が作られてきたことを述べている。

第4の〈官公労〉については、国鉄分割民営化攻撃を中心にして振り返っている。全通などは闘う前に白旗を掲げてしまったという情けない位置にいて、内部にいてがっかりした。全通は今では労資協調という以前に、当局に対して手も足も出ない状況だ。その官公労も連合の結成あたりから実質的には力を発揮できなくなった。そこで初めて日本の官民の労働戦線が資本に制圧されたといえる。

次の〈高度経済成長〉について、日本的労使関係の3点は、高度経済成長という背景抜きにはあり得なかった。高度経済成長自体が純粋に経済領域だけで可能だったわけでもない。企業内で労働運動が資本攻勢に屈服してきた結果でもある。東洋の奇跡と言われた劇的な展開を辿った高度成長との相互関係のなかで、独特な労使

関係が形成されてきた。

労働者の闘いの再生や復権を考える場合、高度成長の基盤が失われ、グローバル化のなかで長期の平成不況のなか、反対の意味で再生の基盤が生まれてきた、というのが私の問題意識だ。

次ぎの〈エネルギーは政治に向かった〉という部分。日本的労使関係、企業内組合の寄せ集めという限界のなかで、総評は世界でも例外といえる政治主義、政治闘争を戦闘的に闘ってきた。それをどう評価すべきか。企業内の労使関係が押さえ込まれる実態が一方にあり、でもベトナム反戦闘争など果敢に闘ってきた。両側面を見ることで、今後の新しい方向性が見えてくる。そういう問題意識で書いている。政治的闘いと関連についても議論していきたい。

次の〈様変わりした企業社会〉。日本的労使関係がなぜ崩壊したか、どういう方向から変えられてきたか、というテーマだ。日本の高度成長はアメリカ中心の世界市場で、日本の低賃金を武器にしてアメリカやアジアへの輸出をテコにして経済成長が可能になった。いま日本は逆の立場に置かれている。昔の日本は今の中国の位置を占めていた。今後の日本は見通せる範囲で高度成長は無理だ。グローバリゼーションで世界市場が統合されるなか、日本は逆に追いつき追い越される位置になった。これが日本的労使関係崩壊の大きな要因になった。それが〈グローバリゼーションと構造不況〉の部分だ。

次の〈労使安定帯の基盤の喪失〉は、日本の階級支配のなかで、労使の安定帯が喪失しつつあるのが現在進行している事態だ。逆に言えば、安定帯が解体されつつあるわけで、労働者の闘いの可能性としてはむしろ開けてきている。問題は主体形成を進めるわれわれ側の力量であり、労働者の意識状況だ。闘い方如何によってこれから労働者階級は新しく生まれ変わる可能性が確実に大きくなっている。それを生かすも殺すも我々次第、自分たちの責任に返ってくる。そういう視点で書いた。

〈無法地帯に追い込まれる労働者〉は、日常的にわれわれの周りで起こっていることで、いま労働者本体の周辺部から、徐々にではあっても闘いの芽が出てきている。それをいかに拡大するのが大きな課題になっている。こうした問題意識で闘っていけば、必ず展望も見えてくる。

この記事全体もそうした問題意識で書いたつもりだ。

後半の賃金について書いた文章は、1955年から65年あたりまで、賃金体系がいかに企業側の要求に沿ったものとして形成されてきたかについて書いたものだ。

……テープ交換……

坂本) ……権利の全通にかなり期待した。全通というのは物だめ闘争などを含めて長期闘争をやって権利闘争、職場闘争をやったと。そういうイメージがあった。が、国労の敗北の過程で全通も後退した。その点が不思議だった。答えられればその点を聞きたい。

司会) あと一つか二つあれば出してほしい。

飯島) 権利の全通。これは私の一世代上の世代の話。かつての団交権再開闘争とそれにまつわる評価が権利の全通という評価を高めた。当時全通の要求に対し、当局が当時の離籍執行部との交渉を拒否し、それに対して全通は物だめ闘争を闘い、最終的に交渉のテーブルに就かせた。

司会) いつ頃の話か。

飯島) 1960年代だったと思う。最終的には執行部の三役は後退するが、交渉を認めさせた。この闘いで物だめ闘争、職場闘争を背景として交渉を認めさせた。権利というのは団交権のこと。

坂本) 確か支部団交権と言ったと思うが。

飯島) 支部団交権はもっと後の話。権利の全通という評価の下敷きになったのは中央本部の交渉権のことだ。支部団交権というのは、国労の現場協議制と同じもので、それが問題になったのはスト権ストの敗北以後。スト権が拒否されて、そのあと都城判決という支部団交権を認める判決が出た。それを根拠として……。

旭) それはいつ頃か。

飯島) スト権ストが1975年だからその直後だったと思う。その都城判決を根拠として支部団交権闘争が全国化していった。でもそれはスト権ストに敗北してスト権確立の見通しが無くなったなかで、本部とすればスト権闘争からの逃げ道として、渡りに船といった印象を受けた。個人的には裁判所が政治と結託して全通の方向を誘導するような判決を出したと感じた。そういう経緯があったから実際には支部団交権闘争はどんどん形骸化していった。当局も支部団交権は認めていくが、それもかなりの制限付きで認めていくという経緯を辿った。最終的にはコミュニケーションルールという民間の御用組合などがやっている労使協議の方向に収斂していった。

全通がだめになったのはスト権闘争のあとの第2次反マル生闘争以降だ。国労の反マル生闘争は勝ったと言われたが、全通の第一次反マル生闘争は痛み分けだと言われた。

旭) それはいつ頃か。

飯島) 1960年代の後半だと思う。ボクはまだ郵便局に入っていなかった。第二次反マル生闘争は年賀はがきを跳ばした闘いだが、時期的にはスト権ストのあとだ。スト権ストの敗北後に当局側が強硬になって、現場段階で差別人事、全通組合員を徹底的に差別する。全郵政には田舎にUターンさせる、早く昇進させるなどマル生攻撃がやられた。東京地本など、全郵政と数が競っていた地域では差別攻撃はかなりひびくから、東京地本などでは当局のマル生攻撃への反発が広がっていった。その反発の拡大に中央本部が抗しきれなくなって大会で再度反マル生闘争を闘うという位置づけをした。それで1978年に反マル生闘争を闘った。結果的には年賀を跳ばした段階で、翌年の1月に要求を解決しないままに闘争を終結した。その年の4・28に大量の首切りが行われた。

旭) 79年だ。

飯島) 79年の4・28に大量処分が出た。63人だったかな、懲戒免職と解雇に

なった。それはいまでも闘っている。その年の10月に労使正常化確認をやった。「10・28確認」だ。それを転機にして我々の言う事業防衛路線に転換していったという経緯がある。60人以上首を切られれば、当然それをどうするんだという話になるが、実際上は新しい労使関係をつくるという作業が平行して行われて、10月に手打ちが行われた。それを転機にして地滑りの骨抜きにされていく。10・28確認のポイントは、それまで権利とか人事政策で争っていたものを事業を挟んだ労使関係、郵政事業を立て直すことを柱に据えて労使関係を取り結ぶこと、労使協議をしていくという方向性を打ち出したことだ。それに対してボクらも含めて郵政内部の活動家グループは、全通の事業防衛路線に徹底的に対決してきたが、結局は段階的に拠点を明け渡していく流れになった。

権利の全通がなぜ無くなったかといえば、一つはスト権スト自体の中身、それに全通の場合はスト権ストの決着の付け方。それと年賀を跳ばした年の1月に当局と全通は別個に方針を議論していた。郵政側は来年もう一度反マル生闘争があった場合の封じ込め方針をつくっていた。それに対し、全通側はもう二度とあのような闘いはできないんだと武装解除を決めた。だからそこですでに決着は付いていた。スト権ストでは秋にストをやったが、春先の時点から当時の穏健派の三木首相への三木幻想があった。公労協はその三木首相に救いの手を求めるかのように流れていて、スト権ストを打った段階で敗北していた。当時の国労の富塚書記長も、ああいうストはやっちゃだめなんだ、伝家の宝刀は抜いてはだめなんだ、と言っていた。だから始まる前から勝負の決着は付いていた。当時のストは、ピケなど張らないで別の会場にストライキ集会として組合員を集めるというやり方だった。スト権ストの場合はその前段階のストから自宅待機方式のストになった。その理由も情けない話で、国労がストをすれば出勤できないだろうと、だから自宅で待機していなさいと、そういうスト指令だった。ストの形態自体かなり後退した。だから現場段階では、これではスト権はとれないなという雰囲気があった。

なぜ権利の全通がなくなったのかは、スト権ストの敗北、その直後の反マル生闘争の敗北で大量首切り攻撃を掛けられたこと、それに対して組合側が白旗を揚げてしまったことにある。それを決定的にしたのが事業防衛路線への転換だ。それは郵政事業を発展させて、その中で労使がうまくやってみようというもので、民間で言えば労資協調路線だ。戦後労働運動が辿ったのと同じだ。2~3周遅れで追従したもので見通しはなかった。

旭?) 民営化は関係あったのか。

飯島) 当時?

旭?) 事業防衛路線だが。

飯島) いや、全然関係なかった。民営化はそのあとで出てくる。当時クロネコなど出てきていたから、すでに競争状態になりつつあった。宅急便などと競争していかないと郵政事業自体がおかしくなる。その時期にちょうど国鉄の分割民営化など、中曽根の行革が出てきた。他方で市場的にはクロネコなどの競争相手が初めて出てきていた。小包などもシェアを奪われていくなかで、やはり事業を守っていかない

どだめだという姿勢を郵政は全面に出してきた。全通もそれになびいていくなかで、個人的には、これはやられていくな、という見通しをもってかなり深刻な思いを抱いた。民営化はそうした企業間競争がずっとやられてきたあとの話で、実際に民営化されるのかどうか危機感が広がったのは、橋本政権の頃からだ。

全通が事業防衛路線に巻き込まれていった大きなきっかけは、国労との共闘を拒絶する事件があって、それを転機にして公労協は実質的に解体した。

旭) いつ頃か。

飯島) スト権ストのあと、反マル生闘争のあとだ。その時ボクらは職場レベルでは、国労との共闘を維持せよと主張していたが、全国レベルでは、国労の二の舞にはなるなという逆宣伝が行われていた。当時は一般の組合員の中にも、国労は果敢に闘って孤立しているという印象があって、全通としては同じコースを歩みたくないという意識状況もかなりあった。

坂本) それはだいぶ後だ。

飯島) 後だったか。

坂本) 時代的に言えば、70年代を前後して国鉄の反マル生闘争があった。72年に国鉄の反マル生闘争は勝利した。勝利したのはベトナム反戦と沖縄返還闘争との接合という過程で、権力の側が引いて国労が勝利する。そのマル生闘争が勝利する過程で、国労はいわゆる権利の全通を見習ったかたちで現場協議制をつくっていく。それを上り詰めていったのが75年のスト権ストだった。

飯島さんは闘う前から敗北だといったが、72時間の反復ストというのが公労協の一致した見方だった。それに対して国労の富塚が民主的な三木内閣だからスト権はとれるんだと言って8日間ストを打った。その8日間ストについては、国労のなかでもいろいろな意見があった。要するに無期限的に打ったとしてもとれないだろうと。反復ストを打つべきだと。ところが結局打たされた。で、8日間ストを打ったにもかかわらず世の中はどうにもならなかった、ということで国労幹部や公労協は8日のストでとれなかったから今度打つときは一ヶ月打たないととれない、だから実際にはストはできないんだと。そういうなかでボクらは職場籠城ストを打った。職場占拠だ。当時ストライキ本部は全通本部にあった。ボクらはそれに防衛隊として取りまいた。蒲田では青年部として右翼に対する防衛隊をつくった。武装対処だ。75年のスト権ストの総括が一定程度その後の労働運動の後退局面につながっていく。

国労が8日間ストを打ってもだめだったんだから、それ以上の闘争を組まない限り勝利の展望はない、というなかで全通の年賀を跳ばず闘いをやった。確か歴史的にはそうだった。その後に来たのが国労へのヤミ・カラ攻撃だった。そのヤミ・カラ攻撃は全通の職場団交権と国労の現場協議制というのは、管理者つるし上げの…。ボクが期待したのは権利の全通の実戦部隊は集配労働者だ。全通の知り合いに聞くと、その集配労働者の闘いを全通中央がいつさい認めないで、なおかつ集配労働者の中心的活動家を当局が一本釣りして営業に上げていく。いま全通の集配労働者はどうなっているのか。たぶん全通が闘わなくなってきたのは、国労との関係もあるだろうけれども、全通内部の階層分裂があって、実戦部隊の集配労働者の実権

が剥奪されているのではないか。国労もそうだ。組合活動家とか役員を管理職に一本釣りしている。そうすると国労組合運動をやっている人間が向こうの管理職として出てくる、こういう構造になってくる。その辺で日本的労使関係に持っていく。結局現場労働者が現場労働者として生きるということを資本がさせないで管理職に組み込んでいく。こういう攻撃に組合がどういう対抗軸を持っていたのか。党派もやらなかったし、資本の側はそれをうまく吸い上げて、現場の活動家、役員クラスを全部資本側に組み込んでいく。結局組合OBが会社側になって組合側が勝てない構造になっている。

飯島) 全通の場合は活動家を管理職に引き上げていくようなことはあまりやっていなかった。むしろ現場の青年部や支部・分会の役員は地方出身者が多くて、Uターンさせることで組合から切り離していった。

羽山) 国鉄の場合は車掌だったら運転手にしてやる、そういう試験を積極的に受けさせる。郵便局の現場は集配・郵便が現場だが、そこから管理職ではなく保険に回す。そこは歩合制だ。保険と貯金に配転する。革マルだって一定の年齢になった目玉になっている人は保険に回されていく。これは80年代の土光臨調行革の絡み、宝樹路線との絡み……。現場を金で釣る、郵便局は。基本的には保険・貯金・営業に回す。これはすごい。一ヶ月の給料が何百万だ。その代わり募集エリアを無視するなど、がんばっちゃう。普通の労働者の倍ぐらいすぐ稼げる。組合運動などまじめにやっていたらなくなってしまう。

旭) 郵政は本工で30万人?

飯島) いまは29万人を割っている。

旭) 非正規労働者は20万ぐらい?

飯島) 現時点で11万人ぐらいか。管理者を除く26万人ぐらいのなかで全通が15万人ぐらい、全郵政が10万ぐらい、未加入者が1~2万ぐらいか。郵政の政策自体がどちらかに入れるというものだった。

坂本) 機械化、近代化しても、たとえば国労はかつて60万と言われた。JRは20万だ。しかし膨大な下請け労働者が現場に入れられた。そうすると構造的には正規と同じぐらいの数がある。にもかかわらず同じ労働者が分断されている。そこでは現場労働者が組織する労働運動ではなく、上層に移っていく、そこが問題だ。

パンフでは企業別組合はいけないと言っているが、ボクは企業別組合でいいと思っている。国労では企業別か単一組織なのか、何回も論争が割れている。会社は企業別労働組合でなければ団体交渉を持たないと。国労で言えば歴史的にはゼロ号指令だ。共産党は主流でやると。すると首を切る。職員ではない役員がいる組合とは団体交渉は持たない。経済要求では交渉しなければならないので、働いている労働者が代表を送ることになる、その代表は認めると。日本的労使関係に資本の側が誘っていき、労働者の側はそれに従わざるを得ない。総資本に対しては産別統一組織しかない。しかしそれは実践的にやってみないと。労働者は相手にしてほしいとなる。

ボクが日本的労働組合でいいというのは、平時の労働者の要求は分け前をよこせ

という運動だ。日本の場合は相対的窮乏化はあったにしても絶対的窮乏化は終わった。絶対的貧困がない以上、賃金闘争で戦闘力を発揮する時代は終わったと思う。でも労働者の権利となれば、企業別組合はソビエトに転化するだろうし、レーテに転化するだろう。だから組織論的にはあまり実践的なテーマではないと思う。労使関係というのは、もめ事が起こればそこで闘争することが労使関係だ。闘争を構えて資本をどう引きずり出すか、引き出すためにどういう戦術を組むのか、あるいは管理職ユニオンの設楽さんのようにああいう現場闘争を構えてみると。そういうことを実践的に追求していくなかでどういうふう全体構造を変えていくかをもっとボクらがやるべきだ。そういうときに一番迷惑なのが、ボクは革共同の内ゲバ、暴力的党派闘争だと思う。蒲田時代に国労として全通に挨拶にいつても、国労には中核も革マルもいる、ゲバやっている、と。で、対外的な共闘関係もできなくなる。中にいる人間はどっちにも見られたくない。そうすると組合運動を嫌悪しても当たり前だ。

結局、資本の攻勢もあったし、主体的な問題もあった、幹部の腐敗もあったというが、問題はもう一度現場労働者をどうしていくかが大事だ。経済問題を解決したとしても、権利問題もひどい。リストラもそうだ。ヨーロッパやアメリカでは若年労働者からリストラする。日本では中高年からやる。なぜか。向こうは同一労働同一賃金だからだ。日本では中高年がリストラされると大変だからみんなしがみつく。

日本の大幅賃上げ闘争は、同一労働同一賃金にするためのものだった。ところが賃上げ妥結だという場合の賃金交渉は配分交渉だった。この配分交渉が資本による労働者差別の基本だった。細分化していくと、若い人は配分交渉で阻害されるから、だんだん組合が減っていく。共産党も社会党の我々もそれを実践的に暴露し、是正できなかった。

同一労働同一賃金がいいが、生活給的なものを軸とすべきだ。活動家や主義者はあおり行為はやったが労働者教育はやらなかった。それをやったのは向坂協会だ。が、彼らは働くことは資本を増やすことだから働くなといった。国労も共産党もそうだった。民同や新左翼は支持された。職場でまじめにやってくるから。その辺の基準は左翼の活動家にもなかった。その辺もいまの労働運動がおかしくなっている理由だ。労働者が良い意味で仕事も律していくという哲学も必要。賃金配分も分け前の要求から自分たちで管理するんだと。中小では賃金で勝っても次の展望がない。社会的展望がないのが問題。それで党派側が労働運動はだめだとしているからまずい。80年代、第4インターなどが労働運動はもうだめだと言っていたが、そうは思わない。

司会) 企業別組合の総括が飯島さんと少し違う。権利の全通がおかしくなった理由も。賃金論では違わないのか。

旭) 配分交渉は官公労でもやっているのか。

飯島) やっている。

坂本) 定期昇給制度がある。これの配分交渉を幹部が握っている。

飯島) 俸給表がある。ベースアップでどこを厚くするのかの配分交渉がある。

清野) 国家公務員に則ってある。

坂本) 定期昇給制度というのがある限り、同一労働同一賃金にはならない。

司会) 国労や全通のなかでは言葉として同一労働同一賃金が言われていたのか。

坂本) 言われていた。

司会) 最近言われている意味でか。

坂本) 賃上げ闘争をやる限り大幅賃上げをいうが、実際の賃上げは配分交渉だからそれは反映されない。だから若年労働者は不満を持つ。能力給など要求するのは青年だ。だから青年部と親分会が対立する。青年は自分が出世できれば良いと会社側になっていく。青年部が組合運動をやらないのはそういうことがある。

飯島) 全通では同一労働同一賃金が現実的な土俵に昇ったことはない。通し号俸制があつて右肩上がりの俸給ラインがあるのが現実だから。年功賃金の土台の上で配分交渉をすると上に厚くならざるを得ない。若年と中高年の同一賃金はあり得ないということで、現場ではあまり議題にはならない。不満として常に底流に流れているが。

清野) 生活感覚として子供もいる人は若い人と同じでは困るということもある。

坂本) 最低賃金が生活できる賃金ではないのが問題。年輩者は生活できる賃金が無くしては困る。若年層の最低賃金を抑えた上で上に厚くするから青年部は頭にくる。

飯島) 権利の全通で坂本さんと違うのは、反マル生後の事業防衛路線からだめになるが、それ以前は郵便の仕事は独占だった。競争相手がいない。赤字になれば……、

——テープ終了——

坂本) 在職の社員で新たな執行部をつくって当局と交渉する。……レッドページ……  
今もそういう構造がある。

飯島) 先ほどの問題に戻るが、何で、職員\*\*がない人と交渉しないかという、企業、経営者の側では、自分の会社の業績を前面に出して、それに阻害する運動なりを排除する姿勢を徹底している。たとえば、管理職ユニオン……、中小のように、社員ではない人が団体交渉をバンバンやることはゆるされない。それをゆるしてしまうと、経営基盤が揺らいで、労働者に主導権をとられてしまうということで、それに対する拒絶反応が強い。強い背景には、企業内組合でうまくやってきたという実績なり歴史がある。

坂本) 社会的に労働組合の独立性を国内法で決める、そういう次元でやらないとなかなか解決しないのではないか。ヨーロッパでそういうことをやっている。

旭) 法律化?

坂本) 労働組合の代表……その企業の中に一つあつて、何にせよ認めろ、みたいな。それを決めない限り、社会的労働運動として法的に勝ち取らないと、日本型労働

使関係を変えて行くことは出来ない。

そういう形で経営者を規定しないと、常に\*\*\*\*\*にはして、会社側が気に入らない人間、執行部のクビを切って排除するということを、撤回できないその意味では、総評型労働運動は、そうした社会的運動にほとんど手をつけなかった。

その辺をやってゆけば、中小未組織で在籍していない人も、組合員として、もっと合法的に出来る。

今は力関係でやっている。管理職ユニオンなどは。

あるいは、押しかけられると困るので、早く解決して、ということ。

?

合同労組は昔から。それでないと成立しないから。

坂本) 会社側の方も、争議解決して、その代わり組合員は排除と。負けるけれども排除すると。

飯島) 労政事務所もそうした指導をする。

坂本) 問題なのは、労働運動とすれば、勝つと同時に、その職場に組合を残さなければ意味がない。そこを、日本の労働運動は、ほとんど取り上げてこなかったのではないか。

旭

大来さん

大来) 団体交渉?

旭) 外部介入とか

大来) 外部介入はありました。

うちの会社は1970年頃に出来た民間の臨床検査会社で、職場には親睦会しかなかった。組合を作ろうという動きは正規職員の中に何回かあったようだが、30年目に、自分が初めて非正規の組合を作って、会社はびっくりして、その、もと親睦会の代表を、団体交渉の責任に置いたのですけれども、あまりにも無能だったので、団交拒否して、もう一回やって団交拒否させて、労働委員会で、会社もおれて、弁護士をつけるようになった。強硬派の弁護士で、国鉄5月28日判決で……イトウマサキとかいうやつで、その間も会社は約束を破ったというので、協会派の専従に、助言者とかたちできている。5年間やっているが、賃金交渉まで入っていないが、少しずつ、まともに賃金交渉させるにはどうするか、ということいろいろ考えているが、非正規なので、賃金交渉そのものがなかなか出来ない。それでも少しボーナスが上がったり、最近では育児休暇とか、介護休暇とか、これまで一年契約の繰り返しでも、一年契約という形では取れなかったのが、法律では、もうそろそろ取れるのではないかということですが、先行してとれるようになった。会社は外部の人がいた方がいいということ、逆に。民間は違う。ただ、私自身に関しては何とかして外したいそぶりは見せているけれども、クビになるようなことはない。まあ、クビにしてもらうことが一番良いのだけれど。

前は良く差別があつた。職場配置上のものもあつた。最近はない。まあ、あまり相

手にされていないということがある。

阿部) 坂本さんと飯島さんとで、企業別労働組合の功罪の問題で、微妙に意見が違うというか、力点の置き方が違う感じがして、いまいち、そこが自分の中でも整理できないが、他に意見のある人がいれば出して欲しい。

旭) 一つ質問。

企業別組合が良いかどうかはともかく、一つは年代の差別。もう一つは大企業と零細とか。大企業を辞めたら賃金が三分の一とか、ちょっとずつ違うという問題がありますが、後者の問題、ぜんぜんわからないが、たとえば同一労働同一賃金といいますが、僕はアルバイトをやっていたが、労働がすべて機械に付属しているでしょう。オートメーションの機械を操作するとか。その機械から離れてしまったら、その人は熟練がないと思うので、そもそも、同一労働同一賃金がどういう範囲で成立するのがよく分からない。この人は旋盤だから、旋盤をやっている人は……それはたぶんあると思うんです。運転とか。だけど、同一労働同一賃金なんていうのは、零細企業に行ったら、それに付属する労働があるでしょう。だから、どこまで成立するのがよく分からない。これが一つ。疑問だね。

実際に、ヨーロッパやアメリカはどういうふうにして……。大企業同士の労働の……。

たとえばドイツでは資格試験があるでしょう。はじめから。

飯島) よく分からないが、職業学校を通過して就職するというのが普通のコースのようですね。

坂本) ヨーロッパでいわれているのは、労働組合が派遣事業をやるということ。産別の場合は。だから、その地域に行くと、日本では職業安定所に行くことと同じことを、その地区の労働組合がやっていて、その労働組合が職業を紹介する。その労働組合が経営団体との団体交渉を持っていて、大体、賃金を決めて行く。

旭) その場合に、商工会議所が職業訓練の職業資格の試験をやるというから、ある種の国家試験的な要素を、はじめから労働者が持っている。資格について。いわゆる旋盤だとか。しかし、客観的な強制力があるのではないかと見ている。それがないと……。

飯島) ヨーロッパの組合の作られ方とか賃金の決まり方日本とは全然違う。今でいえば中小のいろいろなユニオンや地域ユニオンというものがあるが、あのよきことの積み重ねを、それを百年も二百年もやってきて、賃金も決まって行くし、社会システムも決まって行くし、組合も職業別組合ということで、経緯してきた。日本は、昔ポツダム組合などといわれて、作られた組合ということで。食糧難とか給料が出ないなどというときに、会社の中の労働者が全部バーンと集まって組合を作ったわけだから、作られ方、歴史的経緯が全然違う。

だから、坂本さんと僕との、産別組合か企業別組合かという、その言葉で言うと、対立もあるのだけれども、さっきの話を聞くと、その会社の職員ではない人を、交渉に参加させる権利を如何に勝ち取るかという点でいえば、同じなのです。その会社に属していない、別のところで賃金なり権利なり規制力を労働者・労働組合が獲

得してゆくという問題だから。それを、今の企業内組合というのは、あくまで会社のかごの中で話をして行く。それが企業別組合のスタイルだから。そうではなくて、企業のかごを取っ払って、横断的に組合、運動がつくられないと、労働条件を確保できないというのが僕の意見です。それが企業に所属している人以外の、たとえば単純な話では、離籍した組合員は駄目だとか、あるいは同じ組合の上部団体の役員は来ては駄目だとか、そういうものを突破していかないと、組合の形態などと関連づけた……うまくいかないというのは同じです。

坂本) 企業別組合について一番主張しているのは日本共産党。日本共産党は、とにかく賃金要求をするときには、儲かっているのだから賃金上げろと。儲かっているという発想は、これは企業の中での配分交渉でしょう。労働者はこれだけの生活のためにこれだけの賃金が必要という要求ではない。共産党の場合は。だから、そうすると、労働者の大体の意識構造が、儲かったから下さいということは、儲からなかったら我慢するという発想だから。これは企業別になる。総評労働運動の方が、中身はともあれ、一定程度的大幅賃上げを産業で統一すると。僕はその方が……。問題なのは、なぜ日本的経営なのか。そこに相手のいる話だから。相手のいる話しに対して、どのように規制して行くのか、それは個別の労働組合運動では限界だと思う。それが、ナショナルセンター辺りが軸になり、社会的な問題として規制をかけて行かなければ、どうしても。中小未組織では、たしかに、そういう企業別を越えたとしても、それは争議行為として越えるけれども、組合運動としては定着しないと思う。この間一貫して。要するに、資本は、そこで争議が起こったら、資本主義だから、金で解決するのであれば、この争議は負けても良い。そのかわり、職場における組合は排除すると。それはずーっと続いているわけだから。その意味で、日本的労使関係を……するのであれば、社会的な規制的なもので、経営者に自主的な労働組合(が団交を?)を求めてきた場合には応じるべきだということを、罰則規定も含めてやらんかぎり、その問題をいくら議論してもどうにもならないし、左翼の……共産党がそういうまさに組合、日本的労使関係を軸とするような経済的要求しかなしない以上は、労働者がそこを取っ払って……できない。

阿部) 大体分かってきた。同じ部分と、ちょっと違う部分とが。

旭) 横断的賃金などいいけれども、日本では自主的にできないのではないかと。或る程度運動がなければならぬけれども。パット決めないと。

坂本) やはり底上げだと思う。

大来) これを見ると、欧米流の職務給は、そうした賃金体系を支えている社会的な横断的労働者が形成されていることで日本とは全然違うと書いてありながら、最後の賃金論の結論では、同一価値労働同一賃金プラス社会保障。結局、欧米モデルになっている気がする。

底上げというのであれば、逆に、共産党の組合がときどき掲げている要求で、一律に上げるスローガンがある。

坂本) 僕も一律で上げるべきだと思う。一律で上げていけば最低賃金が上がって行くわけだから。



旭) 昔60年代に一律というスローガンがあった。

坂本) 総評労働運動も。今でもそう。大幅賃金一律要求。要求はそうだ。しかし、妥結は違う。

飯島) それは少し違うところがあって、一律(一率?)と同額とがある。一律だとパーセントだから。

同額は、春闘で一万円要求し一万円勝ち取ったという場合、だれでも一万円の賃上げになる。同額要求は続けていけば格差が縮まる。同率だとどこまで行っても格差が同じ。

だから、日本の春闘は、最初はタテマエでは、一応ナショナルセンターレベルでは同額といていた。ところが単組レベルまで行くと、同額がいつの間にか同率になって。春闘がずーっとやられてきて、それ自体が後退。例の組織綱領草案の産別統一闘争とか産別統一要求に相反する運動なんですけれども、それが一般の労働者の中にはあまり浸透しないで、幹部だけの間の空中戦でやられてきたところに、問題があったと思う。

旭) 横断組合といっても、簡単に賃金が増える気遣いはないからね。

坂本) 今、資本が定昇も廃止しよう。逆風だけれども、労働運動を再構築する上では、良いことだと思う。剰余労働者の権利が長く続けば、切って、もう一度日雇い労働者に戻す。いまそういう局面です。だから、今までの日本の、良い意味でも悪い意味でも、全部資本の側・・・そのときに、・・・の労働者がどういう闘いをしていくのか、そこにかかっていると思います。

旭) 非正規組合労働者が増えて、それを底上げするということですか。

坂本) 資本の側。帝国主義本国労働者が経済的にはあまり苦勞していない。相対的には厳しい。しかし絶対的貧困はもう無いのだから。だから、しゃかりきになって賃金闘争をやる気がない。しゃかりきになって賃上げ闘争やるのならアルバイトした方が良いというのが日本の労働者。そうすると、そこで何を守るか。社会的な制限の問題とか、権利の問題。日本の労働者はどれだけ豊かになれば気が済むんだという話し。だから、一定の党派は、日本の労働者はダメだと言っているだけの話で、そうではないんだということだ。日本の労働者は、アジアから見ればブルジョアでしょう。だからといって、ブルジョアだからといって労働者も闘わなくても良いという話にはならないし、経済的には豊かでも、日本のおかれる状態で労働者は、人間的にどれだけ処遇されているのか、ファックス一枚でクビ切られるというそういうことに対してどうするのか。そういう、自分たちが一定程度恵まれているということであれば、国際的な問題であるとか、虐げられた人にどうするのか、その辺の問題も考えて、だから、日本の労働者は、良い面は、たしかに賃金は上げたけれども、全体的な問題はほとんど無関心。確かに、賃金は上がったけれども、豊かではない。豊かではないが、我慢できない賃金ではない。切り詰めれば生活できるという。総評型労働運動、春闘再構築といつて、大幅に上げる上げるといっても全然共感がわかない。自分たちの権利、クビさえ守りきれないで大幅賃上げする労働者はいない。極端な言い方だが。

飯島) 坂本さんの議論は分かる面もある。たしかに、日本はアジアなどから収奪して、或る程度、それをばらまかれて飼育慣らされているという側面が確かにあるから、その通りなんだけれども、もう半分は、事実認識として、何で日本の労働者は賃上げ闘争に向かっているのか。賃金は闘い取るということで、われわれは、若い頃は先輩に教えられた。今は、賃金は闘い取るのではなく、賃金は会社が決めるということになっている。何でそうなるかという、やはり、査定ということで、自分の賃金がいくらになるのか、ということが、査定で決まってしまう、この後の方にも書いてあるのだけれど、賃上げということが、500円玉一枚という時代ですよね。今、春闘闘って、一ヶ月に500円上がるかどうかという。しかし、民間の会社の中では、年収というのがある。要するに、一年間の賃金総額。それが、後の方に書いてあるのだけれども、格差としては、少ないところは50万円とか、何百万円も違ってしまうところもある。年間百万違ふと、ボーナスでいうと毎月5万以上違ふ。自分が5万円少なくなるか多くなるかは査定が握っているのだけれど、毎月5万円の差が一方でつく、それで、そのなかで、500円玉を一つ余計に貰うためにストライキやるかといったら、やるわけがない、これは誰が考えても。俺が個人的に考えても、そんな労力よりも同僚の中で自分が如何に遅れないようにしていくのか、というところに気が行くのだけれども、そこがむしろ経営者側の狙いであって、そういうシステムを、この戦後の中で作り上げてきたというその事実を見なければ、なぜうまくいかないのか、なぜ春闘ではストライキが・・・春闘は普通の会社員が組合におまかせですよね。よく新聞に、春闘で組合に期待し増すという記事が出る。春闘は、組合に期待するものではなく、自分がストライキで闘うもののはずなのだけれども、現状はそうならないというのは、そういう賃金システムが、査定システム・・・来てしまっているから。この問題を考えないと。それともう一つ、世界の中での日本の位置、ということが両方にある。話が大きくなった。

守田) オリジンは、産別、といつても産別ではなく、組合の連合だが、産別に入ったら——、全金に入るとのことだが——全金に入ったら、春闘は、一時金闘争とは別にして・・・オリジンは、今もそうだが、賃上げ闘争をやつて、一時金闘争を、春と冬とやる。全金に入っていると、一時金闘争と別に賃金闘争をやるのはまずい、一緒にしろという。オリジンは、春闘と一時金闘争を一緒にやるのではない、賃金を年間で決める・・・おかしいと、実際、夏と冬に一時金闘争を別にやるというので、止めてしまった。

今の問題、産別か産別でないかは、企業組合が連合して産別になつても、賃金を・・・という発想が全金の幹部にはない。生活給とは別に一時金はまずいと、一緒にしろと。だから、オリジンの闘いには邪魔だからと全金を止めて、自分の組合でやる、とやってきた。また一度はいった。これは第四インターに入った部分が全金に入つ

たが、迷ってまた止めてしまった。

われわれはむしろ、企業組合で、企業別に本当に闘う組合を作ってそれを増やして行く他はない。今、産別にはいるという形では、日本の場合、企業別の連合でしかないし、むしろ企業組合で闘う組合を作って、それを増やしていくという形で産別を作らないと。

今の労働運動の指導部は、代々木でも、全体的に見て左翼の発想からいって、産別に入ったらどうかということではなく、産別自身も、企業組合の連合であるということをはっきりさせるべきで、その上で、どう産別を作るかという問題になる。今の産別は産別ではないということをはっきりさせて、その上で、どう産別をつくるのかという問題になる。闘う組合の連合をどうやって産別にするかという方法で考えなければ、日本の労働運動を、産別を作るという一般的なことでなくて、具体的に産別とは何か。企業組合を闘う組合にすることを具体的にやっていく以外にない。

阿部) 言い方、表現はかなり違うが、いわんとしていることは、飯島さん、坂本さんとあまり変わらないのかな、という気もしますが、

飯島) 組織形態のことをいうと、両方が違うから、

坂本) 分析することは良いんだけど、現実の中からいうと、たとえば「鶏からアヒルになった」ということは、ある種の企業別組合だから、危機のときには、ソヴィエト的機能を発揮して、全階層の代表として戦闘化した。それが安定すると、階層分化して機能しなくなる。たしかに、産別か企業別かということでは、具体的には相手のある話だから、それでは、どこに依拠するのか。昔の言葉で言えば、ホワイトカラーに依拠するのか、現場労働者に依拠するのか、と。今の連合の組合は、ホワイトカラー、あるいは上層に依拠している。しかし、600万の中には、そればかりではないわけだから、あまり、帝国主義的労働組合といっても厳密ではないだろうし、国労に於いても全通においてもそうだけれども、先ほど、飯島さん・全通どうなっているんだという話で組合・・・・僕は逆に、国労の中において、はっきりいって、国労の危機なんです。なぜ危機かということ、あと5年か10年は持つだろうと。組合が無くなるわけです。青田刈りをした部分で国労に入ってくる部分がない。そうだとすると、右派だといわれている部分、革マル組合だとしても、革マル組合は距離を置いたとしても、右派の組合に入っていってやり直すしかないだろうと、それを個人的にやれるか・・・・を持ち込めるかは別にして、もう一回、はじめからやり直さない限りはなりたないだろうと。もちろん、国労としては最後まで、炭労は炭労で終わったよ、国労は国労で終わったよと。

阿部) そういう問題意識もあるわけですね。

坂本) それはわかるけれども、自分は国労として止めたとしても、国鉄労働運動全体から見れば、退却してもう一回再攻勢するために右に与せざるを得ない。で問題は、与して、成功するかどうかは結果の話であって、そういうことも想定に入れないで、とにかく連合が悪い、何が悪いといくら言ったって、日本の労働者が救われているなら良いが、救われていないならば、組合が右翼になった、何になったと

いったって、現場の労働者に依拠して、もう一度労働運動を再構築するために、それでは、どういうところに依拠してどういう運動をするのか、なおかつ合法的に国労的なものを構築しながら、なおかつどうするのか、そうすると、国労、JR内部における第二組合との共同、統一するしかないだろう。あわよくばなだれ込んでしまおうと、そのくらいまでやらないと、だから、郵政の中で確かに全通はおかしくなったけれども、独自に組合として2~3万いるなら良いのだけれども、2千~3千位だったら、悔しいけれども、なだれ込んで、もう一回、全通を再活性化する、全通をもう一回組合運動として成り立たせることができるのか、できないのか。僕は、今、左翼は皆絶望していると思う。自分の党は利害しかないから、自分の指示するグループだけをどうして大きくするか、全体の全通をどうするのか、国労をどうするのか、日教組をどうするのか、そういう発想が無くなっている。みんな自分たちのセクト利害だけになっている。共産党もそうになっている。自分たちの落とし前だけなら国労で終われば良いという話になる。しかし、現場で働く労働者がいる以上は、もう一回、右に行った部分をニワトリからアヒルにするのにどうすればいいのかを議論しないとダメなんではないのか。

飯島) それはわかる。そういう発想、問題意識があることは分かる。そういうのもありうるのかな、と。坂本さんが言うのは、戦略的・戦術的的角度から言っていると思うが、僕がここで書いているのは、一種の分析と言うことが中心で、なぜ産別組織が出てくるかということ、会社なり当局と闘えれば良い、闘う主体として自分たちを形成してゆければ良いのだけれども、主体として自立して行くためには、どういう運動が必要なのか、それにどういう組織が対応してやって行くのか、という観点で。そういう問題意識です。その場合に、この9pの一番最後に書いてあるが、日本の労働運動の決定的弱点というのは、企業の利益、企業の業績に身を委ねるといふか依存してしまう、それが決定的こと。

坂本) 労働運動、組合運動はそんなものだと思っている。

飯島) ただ、それから自立するといっても、あくまで相対的なことで、完璧には自立は出来ないが・・・・

坂本) 組合運動は、基本的には、資本に対して分け前をよこせという運動。組合運動を労働運動化するということが、その企業の中で分け前をよこせという運動を越えなければ労働運動にならないというのが僕の立場なのです。

飯島) そこはわからないが、それとは少し違った意味で、たとえば分かりやすいので賃金を取ってみると、賃金は、日本の場合は、会社の利益の中から配分して貰うということになっている。そうではなくて、ヨーロッパの組合の作られ方というのは、企業の業績がどうあっても、労働者の賃金額というのは前提条件になっている。その前提条件で、会社がつぶればつぶれたっていい、と。労働者は、また、近くの隣の会社に入れるから、結局、賃金水準は下がらないことになる。それは何かということ、賃金とは会社の業績とは独立したものだというシステムが出来ている。日本では、会社の業績に従属したのものとして賃金が出てくる。会社が赤字だったら・・・・

坂本) 革マルや共産党は、企業倒産運動をやる。今国労が、企業倒産運動をやっていると革マルから批判されている。民間に於いて、共産党の強いところは、企業倒産を60年代、70年代にずっとやられている。僕は、飯島さんの書いたことは否定していない、前提にしている。僕らの共通認識にそれがあつたとしても、それを越えて、団結しなければいけないのではないかと。そういうことすらわからない党派の労働運動がいっぱいあるのだから。

直木(?)

坂本) 日本では、労働運動をやっている左翼の人間が、すぐに、自己矛盾無く資

坂本) 日本では、労働運動をやっている左翼の人間が、すぐに、自己矛盾無く資本の側に行ってしまう。執行部を離れると労働運動をやらないという、その辺の・・・労働・・・をみると、やはりひどい。さんざん煽っておいて、命かけて労働者がやっているのに、煽った人間は向こうのテーブルについているなんていうことがざらにある。

直木(?) 自分は教祖だが、日の丸・君が代反対の闘争動員で、間近になると、ころっと変わって・・・いっていいことになったりする。

旭) 飯島さんが行った、労働者の賃金が払えないならつぶれても良いという点は難しい問題。たぶんヨーロッパにはちょっとあると思う。どの程度有るのかは分からない。日本でそのようなものが生まれたのは、1980年代に、全国一般の南部が言っていた。労働者は一生の内に何度も職場が変わるのだから、会社はつぶれてもしょうがない、だとか。日本の労働運動ではあのくらい。

坂本

旭

日本では、最も戦闘的かつ争議運動でしかできなかったという問題。

それ以外に、会社がつぶれてもしょうがないという論理はないと思う。

阿部) それは、理論とか心構えの問題ではなく、社会的なシステムの問題

旭) そのシステムをどう作るか、これは難しい問題。

飯島) 先ほど言ったことは、戦術としていったのではなくて、実態としてそういうシステムがあつて、ヨーロッパでは長年作られてきた。今の日本では・・・

旭) 今の日本では全くない・・・

飯島) いや、無いのではなく、事実認識として違うのは、今、パートとか有期とかの世界では、そういう時代になってきている。唯一、大企業とか公務員関係とか、昔の年功序列の世界が残っているというだけであつて、今の非正規などの世界は、一方的に、企業横断的に賃金が決められてしまっている。時給800円とか、パート1000円とか。そのレベルで、パートとか・・・は全部やられている。年功序列は孤立して崩されている。そこでわれわれの課題が出てくる。企業横断的に低賃金の労働者が大量に作られている。これは何なのか。それをどうやって、自立した運動、賃金闘争に形成して行くのか。これはまさにこれからの課題。

阿部) 社会横断的な賃金は、今、資本の側、国の側も、自分たちに都合の良い形でだけれども、労働力の流動化をスムーズに勤めて行くためには、労働に対する、

賃金に対する社会的な評価、基準を或る程度はつきりさせなければいかんというふうなことを言い始めていて、非常に矮小な形ではあるけれども、間接的に聞いた話なのでどこまで本当か正確か調べてみないと分からないが、福祉職場などでは厚生労働省が、福祉のいろいろな資格に対応した賃金の基準を、ここの特別養護老人ホームで働いている人と、あそこで働いている人とが賃金が違うというのではなくて、一定の資格に対してはこれだけの賃金という、そういうことをきちんと保証していかなければということを、言い始めているという、そういう話も聞いたことがある。そういうものが、資本の側からも国の側からも出てきている。

坂本) 資本や国が、年功序列型の賃金を解体を進めても、あまりに解体しすぎると、たとえば社会保障制度、年金問題を含めて、非正規の労働者、フリーターが・・・その辺の問題を消費税に転嫁せざるをえないと、資本の方も矛盾を含む事実。我が方もそうだし、飯島さんが言うように、非正規労働者を、本工型労働運動でくれない以上は、違った意味でくられる。だけれども、現にある本工型労働運動を解体にまかせて良いのか、というのが、僕の問題意識にある。確かに分かる。欠点は色々ある。欠点はあるが、だから、組合運動はナンセンスなんだという形で、言っているのが、今の左翼の常識。欠点はあるながら防衛しつつ、他に出てきた問題に、どのように産別的にやるのかということをやっていかなないと、本工はやってもしようがないので本工は解体させる、これはスト権スト以来の本工労働運動の解体過程。言い面も悪い面も全部すててしまうという・・・

飯島) そんなことは全然考えていない。

坂本) 飯島さんではなく、左翼の現実を言っている。

飯島) 組織論を先行するのは良くない、というのは両面がある。企業内組合の全員参加型の組合というのは、危機の時代の組織手段だと思う。政治的にも経済的にも。企業も、組合員が全員参加する組織というのも、これは将来的にもなくなっていかないし、たぶん残るでしょう。ただ平常的かというと、歴史的スパンで考えると、労働者の闘いの基礎的な部分として、組合ということでは、労働条件獲得を含めて、自分の給与の・・・解決不可能な時代に・・・相手の企業もある、今で言えばアジアもある、低コストの工場もあるわけだから。あるいは・・・それとのリンクで今の日本の経済が成り立っているのだから。それを、賃金でも労働時間でもいいのだけれども、それを企業内で解決しようという発想から突破していかないと、今の労働運動を脱皮できないという、そういう基本的な発想がある。企業内組合はすべて悪でマイナスで。こわせば何とかなるなどということはないと思うが、現に、ヨーロッパで、一世紀も昔に起こった事態は、今、日本の労働現場で進行中だから、それを、労働者が、どうやって、主体として——独立した主体として形成して行くのか、団結を広げて行くのかを考えて行く必要がある。そのことを考えれば、今の劣悪なレベルを含めても、今の企業横断型のシステムというのは、賃金だけではなくて、労働時間を含めて、どうやって、主体形成に活かしていくのかという発想で取り組むことが必要ではないか、というのが僕の意見です。

阿部) 労働運動の要求とはどうあるべきか、というところから議論を始めていけば、組合の組織の形態の問題は、自ずと、力点の置き方は今もあると思うし、簡単

には氷解しないと思うけれども、或る程度目途はついていくのではないかと、賃金論であれば、議論に出ている……

坂本) あまり厳密ではなく、どうでも良いと言ったのは、現場毎によって、一定の……をする必要はあるだろうけれども、労働組合と労働組織というものは、資本と闘う組織だから、そこで考えればいい。ただ、企業別組合であつたらいいということではないが。

旭) 木下の本と熊沢の本がある。どちらも、日本の企業別組合を批判しているが、熊沢が言っているのは、ゆとり、仲間、決定権。木下は横断賃金論と福祉国家、この組み合わせ。賃金論だけを取つたら、同一労働同一賃金だとか、

面倒くさいから……企業別賃金格差の廃止とか、正規、非正規の賃金(格差の廃止……?)とか、これはオランダでやっている。こういう風に行くのではないかと、いう感じはあるのだけれども、だけれども、いかんどうかはまったくわからない。熊沢は、もっといろいろなことを言っている。ゆとりとか、自己決定。賃金体系をそれなりに決めるとか。労働時間とか……を決める力をもつとか。どのように進行するか分からないけれども、賃金体系だけはすつと行く感じはない。

坂本) 防衛的な闘い。こっちから求める話ではない。

資本が差別分断して、如何に安く上げよとするかということに対して、最低限を保障せよというのが賃金闘争なのだから。

旭) 大来さんのところで独自の要求、非正規労働組合の要求があるところもある。私の知っているところでは、やはり中小企業だけれども、パート労働者が入ってくるという、はじめは拒否していたが、増えてしまって、一緒にやらざるを得ないという、どうするかという関係が生まれてくる。だから、運動の中で生まれてくる関係が重要だと思っている。木下的なイメージを念頭に一方で置きつつ、実際はそういう関係が進行している。オリジン電機をこの前呼んだときに、賃金体系の決定権を組合が持っているという。100パーセント持っている。一切職務給を認めない。良いかどうかは別として。そういうシステムも、良いかどうかは別としてあるけれども、それはそれで結構強い組合……賃金体系は……それは崩れてくると思うけれども、そういう、熊沢的な意味における仲間、ゆとり、仲間、決定権、これは労働運動の……あれではないかと思っている。そういうことをやりながら、非正規労働者が出てくる場合は、どうするかという問題とか。ゆとり、仲間、決定権、その力関係を背景に、そういう問題を……という関係が当分進むのではないかと。念頭におくこととしては木下、俺は、企業別賃金格差もやめてしまえというのが最終的。こういうことも含めて念頭に置きながら、実際には熊沢的な過程が進行するのではないかと

テープ中断

飯島) 俺は全通だとか、非組だとか、郵政省職員かどうかといったことは関係ないといった、特殊な状況だった。大多数は企業連みみたいな枠組みのなかで春闘だとか、動員、集会とかやっていた。その企業別組合の頑丈さはいまゆれているが、それのもっている戦後の労働運動の役割はかなり大きい。現場レベルでは企業連のしめつけなり統制は強烈で、反旗をひるがえすと会社にいらなくなる。企業別組合の悪弊は深刻に考えないと日本の労働運動の再生は、極端にいうとありえない。ただじゃあどうするんだといわれると。

羽山) 法律では何がしばられているわけ?労働組合の二重加盟が認められないとかどういう法律があるわけ?

飯島) 法律的なものは二次的でそういう決まりはないでしょ。組合で二重加盟きめちゃえばかのうだし、既存の大手の組合は多分認めてないでしょ。

大来) うちの従業員3000人くらいの会社で、小さい非正規だけの組合作つたら、それに対抗して会社の親睦会が組合化し、2000人くらいの組合ができて、(いまは事業を外注化して減っているが)、それで八王子の組合組織率があがっちゃった。ただ少数でもいるとユニオンショップは防げる、そして団交権はある。だから組合にはいっていない小生意気な社員に、おまえがいられるのはおれたちがいるからだ。

阿部) 僕らの組合は二重加盟認められている。ほかの組合で役員になることはできない。

坂本) 長船の左翼少数派組合は、財源的に二重加盟、公然化すると会社側にきらられる、きられるまでいるかという労働者もいかない、それが長船のジレンマだ。国労の場合もそういう議論はある。単一組織なのかそれとも下請けもふくめてくれるのか。実際には規約でみとめられても入れない。職場のなかでやれんということで、企業別になっちゃう。

大来) 面白い問題があつて。正規なんだが派遣も入っている、派遣のほうが給料安い場合、外部労働市場ですから、直接に非正規に入ってくる。それを会社はいやがる。これは憲法22条違反ですから、できない。

ようするに非正規使つて、さらに派遣使つて、派遣のほうが給料安い、で一回派遣やめて直接雇用の非正規に入ることがある。そのときに会社がすごくいやがる。

ぐちゃぐちゃで会社のなかにべつの会社が、連結決算で、企業集団みたいなかたちで。このまえうちの会社が住友の子会社を吸収した、で正社員にも2種類ある。その住友のほうに派遣が入って、われわれのような非正規jは一人しかいない、われわれのほうは非正規一杯いて、派遣もいる。住友の派遣が夜夜中働いているのに時給1000円じゃひどい。というわけでうちのほうに入ってくる。うちも1000円だけど深夜割り増しが35%だから、いいということで。組合にいて、団体交渉に出席させて、圧力かけて。会社以外の人間がはいっていると、弁護士がはいって

いるから話は早い。結果はうまくゆかなかったが。

憲法 22 条の、雇用流動化というけど、本当に流動化させてみるよ、と。あと最賃法の問題がある。アメリカではあまり安い賃金の企業は受注しない、という法律が、州レベルで。

阿部) リビングウェッジという。

坂本) 法的な規制をしないかぎり・・・そういう闘いは日本にはない。

大来) 州では、都市かな、900、とか1000円とかあるらしい。

均等法とかいろいろあるが、それは大変だから。そういうちっちゃなところから。

坂本) 連合でも一時、労働者派権事業法ができたとき、これで産別組織できると騒いだが、実際なにもやっていない現状だ。労働組合は派遣事業やって、雇用させるという力関係がなければ、資本のほうに組合からの派遣お断りなら、単なる派遣事業だ。

坂本) 力関係とか部分的にできているけど、社会的規制がないから、全体化しないということだ。

飯島) 法的規制と社会的規制とは、かねあいでは考えられない。法律でもしりぬけはあるし、法律をつくるためにはそれなりに力、闘わないと法律もつけれない。

坂本) そういうつけが今まわってきている。

飯島) 解雇規制法といったって、法律をつくれれば規制できるかということとんでもない。首きり反対闘争やらないとね。

大来) やりやすくなった、というのが実感だ。

飯島) 日本は基本的には解雇はなかった。争議でページ、レッドページはあるが。人がいらなくて首きりというのは周辺的にはあるが、基本的にはなかった。それが今の時代には中心的部分に解雇・リストラが広がっている時代で、労働者一人一人にとってみれば首きりなんてはじめてでてきた問題だ。民間ではいったん入れれば定年までいられるというのがふつうだった。

阿部) 大企業、本工の場合はね。中小、零細の場合は首きりはあたりまえだった。

飯島) 昔は中小でも成長しているほうが多かったから。今は大企業でも中小でも会社がいつかたむくかわからないという時代だから、首きりというのも何回も経験するという時代だ。

大来) 能力主義が定着しなかったというのは、中堅の会社にはいると学歴とか能力とか関係なしで。うちの会社もむかしそうだった。

本当に能力主義でやってほしいという気持ちもある。

坂本) 能力主義でやる場合には最低賃金制が保証されていないと悲惨だ。日本で最低賃金制ないから、能力主義でやられたら中高年齢層はばたばただ。

そのへんの矛盾は戦後労働運動はほとんど手をふれてこなかった。逆にいうと労働者にとって年功序列のほうがいいわけだ。我慢して年功でもらえると。若いやつで能力あるやつは管理職へ。そういったわけで労使ともに手をふれてこなかった。年功序列が50年続いたおかげで資本にたいしての賃金比率が高くなったところに、年

功序列賃金解体の資本の攻勢がある。資本にとって賃金が高いということは国際競争力にゆく。なおかつ若年層からすれば年功序列は能力主義からする弊害がある。外国人労働者問題をふくめて、資本からすれば年功序列賃金を解体するチャンスだ。そのときに左翼、労働組合がそれに迎合するようなかたちで無抵抗ないし、是認するとかたちで、そういう状態が日本労働運動の現状だ。

飯島) 日本の最低賃金制は経済効果だ。民間大企業が賃上げやって、それが社会的に中小に波及するという過程で最低賃金はきまった。景気がいいときはある程度上がった。今は停滞している。そういう経済効果で決まった最低賃金が、労働者が闘って上げてゆくというのはひとつの課題といえる。

旭) 飯島さんのは産業別最低賃金をイメージしている。両方ある。最低賃金は基本賃金みたいな意味だ。

飯島) 現実の最低賃金は絶対額が低い。産業別だっかわらないけど。1日5,6000円じゃないの。

大来) 東京で750円。(時給)

飯島) あれはアルバイトの賃金だ。それでも昔は人手不足で賃上げの波及効果はあったが、その効果がなくなると同時に波及しなくなった。

旭) ということは日本にはなにもないということだ。

大来) 労基法にほとんど使われていない条文で、地域別最賃法をどうしようかという議論は八王子のほうではある。

飯島) 共産党などとりくんでいるが力をいれているとはいえない。

阿部) 労働運動の側からだしてゆく問題としては最賃金制の問題とか、同一労働・同一賃金の問題とかある、企業内の問題としてではなく社会横断的なものにむすびつけてゆく、というたてかた。これまでの労働運動とたいぶ発想が違ってくるが。そういうのが避けられなくなっている。

坂本) 労働者の権利の問題だ。経済的にめぐまれて良い、といった問題だけでなく、労働者がどうあつかわれているかにかんして、日本の労働運動は無頓着だ。

阿部) ゆとり、仲間、自己決定。

坂本) リストラなんか聞くと人間としてあつかわれているのかといったやられかただ。仲間うちでも自分がいきのびるためには、そいつを犠牲にしてもいい、という、そこまでやるかというくらいにやる。

たとえば国鉄で人活に代表されるように、やめてゆくようにいじめる。国家、企業の労働現場だけでなく社会的にそういう構造があるのではないか。そのへんの問題にたいして労働運動はほとんどふれない。

飯島) 労働者は会社が違っちゃうと敵だというのが、それが企業のなかにも波及して、となりの人を競争相手として見る。連帯意識が本当に弱い。連帯を強化するというのが難しい。

坂本) 僕は交流ということだと思う。労働者が常に交流していないから競争にかりたてる。昔は労働者の誇りが自分の基本だったが、今は排外主義的なものになっている。いい意味の競争ならいいけど相手を追い落とすとか、落とし込めるよう

な中味になっている。

俺なんか家で仕事しているとビジネスマンが一番たちが悪い。こんな紳士がというのが俺達に欲求不満をたたきつける。改札にいと。

飯島) それだけビジネスマンというのは会社で厳しいということだ。

坂本) それだけ土方のほうが人間的だ、からんでくるが。一見紳士風なのが一番たちが悪い。

飯島) 郵便局などでもそういう芽が出はじまっている。今の会社員は組合には入っているとは思いますがその組合というのがまったく組合じゃないみたいなものだ。

守田) 今は言っても良いということがある。

坂本) 昔の国鉄労働者はおいこらだったから。それはわかっているが。だから鉄道の第三者会議でも、両方がわからない。とっくみあいの喧嘩になるし、やらねばなした。

おれなんか相手にしないが、まじめな労働者は相手にするからぶん殴られる。

世の中すさんでいる、本来なら労働組合が労働者の連帯のなかで解決しなくてはならないのだけれど、労働組合ですらそういうことをやらない。

阿部) 具体的なとっかかりとしては・・・

旭) 同一労働同一賃金はたてまえは良いけれど、大企業の労働者は反対するでしょう。

大来) 同一労働同一賃金は、異種労働異種賃金と同じことになってしまう。ロックの思想だからどうにもとれる。

坂本) 別にいうと格差賃金要求になる。

旭) 木下武男さんは同一価値労働、同一賃金と言っている。

坂本) 同一価値同一賃金といったばあい、最低限の生活が保証されてはじめて同一労働同一賃金といえる。そうでなければ格差賃金要求になる。

阿部) ある程度労働の内容による格差要求を認めようという、ずっとそのまま行くということではないのだけれど、同じ仕事をしていて女性と男性ではちがう、年寄りと若い人では違うというこういう格差は絶対によくはないということだ。

旭) 格差づけに対して決定権がないとだめだ。だから同一労働同一賃金とは革命に近いくらい難しい。

大来) 同じ難度でもちょっと違うと、その格差づけはすごい。

旭) お宅のような格差は認めないから、せいぜい30%ぐらいだ、今零細企業と大企業の労働者はもっとけたがちがうのだから、これの撤廃を要求するというのはすぎまじいことだ。念頭におきながらもきついことだ。最低賃金はあるが。

飯島) きちんとあるべき位置にいちづければ成立すると思う。

旭) 論理としては成立する。格差づけはエンゲルスが言っている労働力の養成費、これだけだ。それ以外認めないという論理を作って、格差づけは決定権を与える、労働者に対して。

大来) 格づけするのは資本家でいいの。労働者は底上げを。

羽山) 土方の世界でいうと、5000円くらいからある。たこ部屋はふえている。

そういのは4、5000円だ。みんなひかれて。灰皿、茶碗までひかれる。いま2年がかりで問題にしているのは最低賃金7000円なら7000円にしよう。とりあえず自分の会社で。そのうえで資格がいっぱいある一とびとか30位資格がある、あと世話役できる、親方やれる人とかで、格差つくるのだけれど格差は自分たち内々で解っている。一つの会社で100人くらいで誰がなにをやっているか。だけれど基本的には会社に決めさせる。

大来) 配分交渉に入っちゃうと癒着しちゃう。一回やったことある、そして断った。

旭) 交渉しないというの？

阿部) 配分交渉というのとはちょっとちがう。

大来) 君たちの要求は少し認めるから、アルバイト感覚で働いているのとちゃんと働いているのとは分けて考えると・・・

阿部) それは同一労働同一賃金とはちがう、同一労働同一賃金とはアルバイトでも正社員でも同じ仕事をしていれば同じ賃金よこせという・・・

飯島) 大事なものは、ここで自立と生活を・・・と書いてあるけど、自立というのは決定権のことを言っている。生活保証というのは賃金のレベル、賃金のことをいうときこの二つのことを考えてゆかないと企業にいいようにやられる。だから決定権をどこで握るかということ、会社のなかに入っちゃうと会社にとられちゃう、そうでなく会社の外で個々の経営者が支配・左右できないところで、決定権をつくってゆかないと、夢ものがたりだ。社会的にきめてゆかなくては決定権はつくれないし、労働者が資本から自立するなんてできない。この表題はそれを象徴して言っている。

同一労働同一賃金はレベルのことを言っていない。あくまで労働者仲間での賃金格差のことを言っていて、できるだけ平等化してゆこうという思想があるわけだから。生活レベルのことをいえば、昔ならマーケット・バスケット方式とか、購買力平価とかいって、どのくらいの生活レベルをもとめるのか、と。賃金といって両方ある。

主体形成ということで大事なものは決定権、どこで労働者が握っているかという、戦術的課題としては大事だ。生活レベルというのは社会的限界をこえることはできないわけだから、年収2000万なんていうのは日本では不可能なわけだから。

同一労働同一賃金というのは異種労働異種賃金ということで、資本主義体制に見合った考え方だから、将来の社会主義の賃金というのは異種労働同一賃金だから。

大来) 社会主義までゆかなくても異種労働異種賃金でも、この仕事はありませんよとかわりの良い仕事とかね、それできまってしまう。

旭) あと歩合給の問題がある。タクシーの場合歩合給と一律給をどのように配分するかが、労働組合の団結のかなめだとか言っている。

ただ異種をどうするかという問題はいまからある程度やっておかないとまずいんじゃないの。

阿部) 木下さんは同一価値同一賃金と言っていて、労働組合も介入して職務分析もやって、労働組合で決定してゆくということだ。そういう訓練ぬぎに将来の社会

主義といたって・・・

旭) 日本の労働統計を全部分析して、これは1.2倍とかやっただけじゃない。

大来) 価値とか名がついているけど、たんに平準化、均等待遇のことだ。

阿部) われわれは労働力の再生産費を基準にして。

飯島) 同一労働同一賃金とは格差づけることだから、それが戦後の運動のなかで失敗してきた歴史がある。同一労働同一賃金というのは簡単なことではない。あんたは30万、20万、10万、というのをわれわれが決めなくてはならない、相手のむのまないは別として。その作業をやるいろいろなあつれきがある、日本の運動は蓄積がないから、あなたはあたしより多い、納得できない、とかまとまりがつかなくなる。ヨーロッパは実際やってきている。日本はやろうとしても内輪もめでば一になるという経緯をたどっている。だから同一労働同一賃金をいうのは簡単だけれど、運動のなかでそれを実効あらしめるというのは大変なことだ。

阿部) あんたがあたしより給料高いのはおかしいという議論を抑圧しないでぶつけようというのを一回くりぬけないと、労働者の団結なんてね。

旭) ビッグビジネスの労働者が社会主義になったら給料減るから蜂起反対なんていうかもしれないから、ある程度訓練しておかないと革命もできない。

阿部) 労働者は客観的に合理的に根拠のある賃金格差は、資本主義のもとでという前提のうえでだけでも認めるんじゃないか。大きな目でみればそれは労働者の団結を保証する礎になるということが、簡単にはわからないけど。

坂本) 情報を公開するとうということだ。

大来) あまりにも闇のなかだ。

飯島) いまいわれている格差は資本主義のルールで、労働力の再生産費で、そういうのもさげられないがあとみんながやりたくない仕事とか、の基準もとりのる。

バキュームカーの運転とか危険な仕事とか。

坂本) 賃金問題は基本的には資本の分断政策だから、一定程度やむをえない。その場合に労働者が納得するかたちで交渉するのが賃金交渉だ。その場合公開する。

その場合おまえは運転手だしおれは旗振りだから多少はしょうがないといった職場の合意というか、一定程度職種によって多少の賃金格差はやむをえないと、しかしその格差がひどいんじゃないかと労働組合がどうチェックするかと。そういったことは資本主義でも社会主義になってもさげられない。賃金問題では100%正しいとか納得するといったことはないと思う。

大来) 賃金だけじゃない、たとえば身分とか、同じ賃金でもなぜあいつは運転手でおれは旗振りなんだというのが、すごい。

坂本) 動労が強かったというのは、俺達1000人の命をあずかって運転しているのに、駅の旗振りとか保線の労働者といっしょにされてたまるか、だから5万円要求すると、そういう差別的賃金要求になっている。だからといって保線労働者、駅の労働者が低賃金でいいのかと。一定程度手当のかたちで運転手にやってもいいけれど、だけど動労の場合は一切自分たちの賃金要求と。そこに資本の分断がある。

どこの職種にもある、責任とかあるが、あまりにもひどいとおかしいと。労働組合

はだれがみてもそうだなともってゆく。

飯島) 同一労働同一賃金というと、賃金制度のわくだけでは解決できなくて、一番金かかる教育費とマイホームを賃金の枠組みからわけて、社会的にだてにしてゆくといいセットでない。今の日本の賃金システムを前提にして考えたのではなかなか見通しすらできない。

坂本) 日本の場合手当要求として戦後やってきた。税制面でも扶養手当の問題をめぐっては問題があって、扶養の枠内におしこめることによって婦人労働者の賃金をおしこめている。それは組合運動では解決できない問題だ。120万こえると税金がかかって、120万以下なら扶養になるといった。

阿部) 労働組合運動ではなくて労働者運動として社会保障要求として。

飯島) それを労働組合が中心となって担ってゆくという発想の転換だ。だから住宅手当が会社からくるのだが、これを切りはなして社会的な機構をつくって、それをつうじてやらしてゆくということで、それを組合がになってゆくという問題をたてれば、戦術というか課題にもなってゆく。

いまいろんな動きがあるからそれをうまくとらえて促進するような取り組みをやってゆくというのが課題のひとつだ。

今会社は児童手当とか住宅手当を出さないような方向にきている。それを社会化してゆくといった方向に展開すればむしろやりやすい。昔は企業が囲い込んでおこうとして企業内福祉としてきたが。

飯島) 今確実に個人単位という方向にすせいとしてはなっている。

大来) あと職住近接化ということがある。

坂本) それは資本のほうがいまやりだしている。

阿部) あとは転職がこわくない社会。

坂本) それを一からはじめるのか、既存の合法的障地でいろいろ問題はあるけど巻き込んでやってゆくの、またわれわれだけでできる問題でもないし、同調者つものって既存のものも活用しなくては。

飯島) 方向性をはっきりうちだせばそういう方向になってゆく。

阿部) さっきから出ている話は、共産党系の労働運動とか協会系の労働運動とも、新左翼の労働運動論ともぜんぜん違いますよね。

坂本) 新左翼の労働運動は反戦派労働運動でしかないけれども。それはある種の反幹部闘争でもあるし。ぼくは全共闘、反戦だったけれど、ポツダム自治会つぶして学生運動つぶした。がポツダムみたいなものはなるべく残しておいたほうがよいと思う。いくら自分たちが正しくても大衆がいなくてがんばってもしようがないし。右のなかで頑張ってそこで主流派になってゆく、という長期的視野がないと。

飯島) 道筋を考えると両方ある。何が正しいか言いきれないということがあって、たとえば韓国の民主労総は新しい組合をつくった。ポーランドの連帯だって既存の官製組合のなかに新しい組合つくって、それを波及させるという取り組みだった。日本のなかでそれができるかというとなかなか難しく、そういった要素もあるだろうし、

既存の枠組みを活用して内部変革することもある。どっちか全てということは日本のなかではないのじゃないか。

坂本) 僕もどっちかということはないと思う。ただ新しい事態にたいして対処しなければいけないけれども、日本の場合だと、労働情報なんかもそうだが新しいものばかり追いついていく。既存のところにかんしてはあれはだめなんだという、自分の活動の不十分性を既存の運動のデタラメさでもって合理化して、新しいことやって、新しいことも中途半端になってゆくということになってゆく。

飯島) 郵政でも郵政全労協とかあって、少数派組合作ってやっているんだけど、良い面と悪い面あって、自分たちはすべて正しいと思う、全通はすべて間違っている、それによりかかりたくなっちゃう。で何やっているかということあまりたいしたことやっていない。組織というのはあくまで手段だからどっちがいいとか、どっちじゃなくってとはなかなか言えない。

阿部) 置かれている条件が違うからいろいろな方向から複合的に新しい方向を。

坂本) オリジンなんかは少数派が多数派をのみこんでやった、それはひとつの教訓といえる。

阿部) 同一労働同一賃金にしても論者によって幅がある。飯田ひろゆきさんはラジカルで同一労働同一賃金はうちではやれない、年配の人にふくろだたきにあう・・・というように言うひとは労働組合運動やめろ、と言う。そういうラジカルさで突破しようとするひと、そういう条件をもっている職場であればやっていってもらえばよい。うちの職場ではできないという職場では時間をかけてじょじょにまわりから。

目指している方向が同じであればやりかたはいろいろで。

.....  
(テープ中断で一部つながりません)

飯島) 熊沢誠が言うんですけどね、まわりの人より仕事をしないと、まわりの人よりさばらないと、それは連帯思想だから、それは大事で、僕なんかもそういつているんだけどね。

飯島) 熊沢誠でまずいと思うのは、既存のシステムで、たとえばQCサークルでも、それを使えっていうんだよね、おれはそういうの使うの不可能だって思うんだよ、ある現実をうけいれてそんなかでやってゆくというスタンスをとっているんだけど、経営者の決意ということからすればかなり難しいな、現実的ではないなと。

坂本) そのへんは率直にいうとケース・バイ・ケース。ぼくもいまそういうことやっている。職場のなかに経営者がサービス勉強会というのをやっている。月一回、2時間。これは会社側が意志を貫徹するために超勤をやっている。これにたいし全員参加しろ、参加しなければチェックすると。まえば組合の要求は現場協議制、職場団交権のなかでやっていた、それがいま少数派になっている、おれがやっている

のはそのサービス勉強会を軸にして、そこに全員がのりこんでゆく、それを団交権にしると。一般化はできない、力関係のなかで、有利に活用できるのだったら、そこに行けば他労組の組合員もいるのだから。

そうすると大衆団交の場になる。われわれがおさえこまれて会社の先兵になる可能性もある。熊沢誠はそれいっちゃまえとっているが、ぼくは、いってもいいし、場合によって考えると。やらざるをえないときはそこにはいって行ってやる、危険だったら引き上げる。いまのところこちらのヘゲモニーで管理職の糾弾の場所になっている。むこうも最近言わなくなっている。そこに一人の活動家がいるかどうか、日産なんかの場合それも許さなかった。一般化、普遍化する必要ないと思う。利用できる場所は利用する、といったことを共有すればよい。普遍化しちゃうとやらなければいけないということになってしまう。JRのなかでもやれるところとやれないところがある。

旭) 宝船はQCに積極的に参加しているそうだ。

大来) 坂本さんみたいこといっていたらすごいきられるんじゃないですか。

坂本) だからむこうはきってくる場合もある。

旭) 一応国労を背景にしているからだよ。

大来) うちの会社は一切やらなくなって、個人的にこい、と。俺が行くと、逃げまわるんですよ。電話で会社中おっかけまわして。最後胃潰瘍で入院している。

坂本) 協会派なんかは一切拒否なわけだ。おれなんかは条件によってやって、やりすぎてむこうがしめてきたらゆるめて、と。かっこよくいえばゲリラ戦やっている。

飯島) 結局は労働者一人一人をどっちがとりこむせめぎあいだ。そういう路線がはっきりしていればその場の対応というのは便宜主義でいいと思うが。

大来) 最終的に資本は個別個別でやっちゃおうとする。その個人個人が意識もつちゃうとだいたいぶちがつっちゃう、5年組合やっているとね。すごいこわがる。1対1になっちゃうと。そういうことはよくなったかなと。卑屈じゃない人が増えた。マキャベリじゃないけど1対1だと殺せちゃう。

坂本) 会社も全体として管理できればそれに超したことはない、全体でこちらが押しつければむこうは個別に分断してくる。それはケースバイケースだ。

守田) オリジンの場合25人はいったら半分しか組合に入らない。昔はほとんど入った。今は組合はいる率が減っている。若い人・・・という部分を、そういう意味では学生運動の再建・・・。昔は8割はいった、はじめは全部はいった、だんだん減っている。そういう問題もある。

?) 社会の背景が

大来) それに関してですが、これエネルギーは政治にむかったと書いてありますけど、日本共産党史読むと、日本共産党がダメになったときに限って、社会党・総評がやるわけですよ。そのエネルギーが職場にむかったんじゃないかと思う。政治から職場にむかったんじゃないかと思う。

大来) 経済闘争から政治闘争へ行くのではなくて、政治闘争から経済闘争へと、



飯島) いつの局面かということがある。もう一つは政治闘争の基盤という、なにを砦にしてうってでるかという場合の立脚点が、日本では解体されてきちゃって、街頭でははなばなしくやっけていても、会社ではただ仕事をしているだけとか、そういう構造があったんじゃないかと。

守田) 政治から経済、というけど、政治というのは権力に反対ということだ、会社の賃金で食えるという発想が違う、賃金とは・・労働者はたえず抵抗するという方向にしなくては。さっき産別か個別企業かといったが、現場労働者が自分たちの生活をどうするかという、現場の労働者を軸にして闘いをつくってゆくという発想にたたくては、いまの組合幹部をというより労働者の全体の意識をどう変えるかという問題がないと、政治から経済へをなんとかするという問題を含んでいる、だから学生運動はすごく重要だと思う。学生運動というか若い人をどう、次の労働者へどうかえるかという問題をふくんでやらくてはいけないと思う。

飯島) 学生運動は大事なものは大事だとは思いますが、ぼくらの世代は全共闘世代ですけど、学生時代華々しくやっていた連中が、職場に入ると頭をきって短くして入るわけですね、これが日本の学生運動にしても労働運動にしても決定的な弱点で、この問題をクリアしないと、一概に学生運動・・といえない気がしますけどね。

わかいうちに政治党派にかかわることは必要なことは必要だと思いますけど。

守田) 坂本君がいったように使えるものは使うと、使えないものには反対するけど、むこうが準備したもので内部から反乱おこせるものならと、それから新しい労働者をどう資本に反対する方向で組織するかという問題でやらなくてはかわらないと思う。

坂本) ぼくは全共闘、反戦だったけれども、ポツダム自治会をつぶすという意味ではよかったと思う。だけど結果として悪いことは、人々を説得することをあきらめて、自分たちだけの運動をやった。それが自治会でも組合運動でも 反対派とか自分たちと違う部分を社会変革に参加させられなければ打倒の対象でしかなかったという、そのことが結局全共闘世代が労働現場にはいったら、自分たちの利害で管理側にやっていた。国鉄労働運動でも、ぼくらの世代が一番反動的だ、利にさとい、よくいえば日和見に徹している、自分の利害にかなうことなら何でもやる。大衆の一番わるいところも全共闘・反戦が体現している。ただ一面的にはそういうものもあるけれども多くの全共闘・反戦世代は社会運動でがんばっていると思う。

阿部) 市民運動のほうではね。労働運動のほうでは定着しなかったけれど。

坂本) ぼくが思うのは欠点というのは世の中を変革しようとしているのに敵ばかりつくってきた。全共闘・反戦というのは自分は闘ってきたけれども、人々をどう説得してきたかという、企業社会では自分がそこで出世している。そのへんの反省が必要だ。

阿部) 学生運動も昔のよう、全共闘運動のような質ではだめだと思いますね。

坂本) 人を説得して多数派になる苦勞をしないでやりたいことやった世代だ。

阿部) かれらの悪いところを見せられたという・・・

多数派になるためにあげつないことをやってきている。

学生運動も大事なんだろうけれども、労働者が職場にはいって、そこに魅力的な労働組合があるかどうか、若い労働者が問題が生じたときよりどころになるような、そういう組織が見えているかという。

旭) 学生は労働運動なんてしらない。

阿部) 学生運動の経験はないほうがいいのではないかと。

旭) ちゃんとした労働組合がないと学生だって成長しないと思うけど。

坂本) 自分たちの主張を作り出してゆく点では、ラディカルなんだけれども、どう人々を説得して多数派になってゆくか、この間左翼は組合運動もそうなんだけれども、切り捨ててきたのではないかと。

守田) 反幹部闘争というのは、幹部をやっつけるけれども、大衆にたいしてものをいうという方向で、大衆に問題を提起することで考えてゆかなくては。一次ブンドなんか組合幹部を批判するというのが革命的だという感じでさ。

坂本) われわれは社共粉砕、民同粉砕といってきたけれども、いなくなったら何もなかったという、そうなったら主体的にどうするかという、国労運動なんかもそう。いつまでも反幹部で打倒の対象をしぼっても世の中は変革されないというわけだ。

飯島) 賃金といったときに、反幹部といった図式が成立しない構造があった。だから幹といわれた民同の幹部がなんとか同一労働同一賃金に近づけようとして努力しようとする、でも一般組合員がそんなお互いが自分の賃金をきめようとか、格差つけようとか、とんでもないだとか、まじめに働いているひとが多少多く賃金もらうのはあたりまえじゃないの、といった現実がある。だから幹がそういう現実を嘆いている。現場の組合員からうけいれられていない。ということを見ると新左翼の構図というのは組合員は闘おうという気持ちがある、だから幹がそれをおさえつけている、という構図で反幹部闘争やるんだけど、そういう構図と現実とはぜんぜん違う。そういうことを見ないでやってきたのが新左翼の急進主義・

反幹部闘争で、それを見直してゆくというのも大事だと思う。

坂本) いまの労働運動をみるとまだ民同型運動のほうが正しかった。まだ積極性があった。民同型運動の功罪を総括して、もうちょっと大衆に依拠して、世の中の変革としてつきだしてゆけるかどうか。

国労なんかそういう基盤がなくなりつつある。新規組合員がほとんど入ってこない状態だ。そうすると自爆するまでゆくの、右だといわれてもなだれこむか、なだれこむといっても相手があるから、なだれこむこともできない、そういう苦渋にあるのが国労運動だ。

羽山) いわゆるプロレタリア独裁だとか、社会主義だとか、共産主義だとか、いうことと大学の自治会、町内会、労働組合とかと違うと思う。新左翼は自治会をどう維持してゆくか、団地の自治会でも労働組合でもいいけれども、大衆運動をどう指導してゆくかということにはなかったと思う。オリジンだとかM氏だとか、会社をつぶさないようにやる、賃金だって会社つぶすまでの要求はしない、会社は維持できる、設備投資はできる、再生産構造をつくったうえで自分たちはどうするかと、

問題は労働組合として労働者の団結をどう維持してゆくか、技術者も事務員も工員だろうとみな同じに教育はする。そういう労働者の団結を基準においてオリジンもやっているし、M氏の場合もタクシーだから歩合制だとかいろいろ権利問題と近いから調整が問われる。

新左翼は二重写しで活動家ができるのと街頭化して、街頭化すると共産主義者同盟にいれるとか、・・党派にする。党派闘争で動員合戦する。そこで内ゲバやる。中核派が内げばをやるのは1967年の10月7日の夜だ。法制大学で青解のヘゲモニーをすべて奪還すると、・・・・そこで5寸釘・・・・と。そこで共産主義運動と大衆運動を二重写しにしている。そういう意味で労働組合運動の方針ない。しょうがないから当時大学2、3年でやめ連中を協会派にいれた、指導できないから。当時二重権力なんかなるわけない。当時労働者は職場をこそっと休んでデモにきた状態で、いずれにせよ労働組合にたいする方針なんてない、ヘゲモニーとろうなんて気持ちない。

(中核派は)一次ブンドの7割組織して、社会党の専従として、中核派として、地区反戦としてつくってゆくわけだが、中核は高田馬場以降全面的に街頭化した。唯一革マル派はすべて温存した。革マル派は当時われわれが新聞・牛乳配達労組をつくったときも、経営して金・活動家をつくるものと馬鹿にした。

われわれがそういう時代のなかで精一杯がんばって現在があるのだからすべて悪かったとはいえない、が新左翼といわれるグループは、フラクをつくることと、それを全部まるごと革命化しなくてはならない・共産主義者にしなくてはならないということとは別、という価値判断がなかったのではないか。

これからは大衆運動という観点からすると、大衆運動とは現場のことだが、刑務所だって現場(東大闘争以降本もはいるようになった)だが。大衆のいるところどこだって現場だ。日本の歴史で大衆運動は自由民権運動と大正デモクラシーと60年安保だが(戦後の激動期をのぞいて)、みな景気のいいときで希望のあるときだ、不況になると鈍するということありうる、景気がよかろうと悪かろうと、革命組織と大衆運動をどうつなげますかということは意識ある人間の集団・グループの考えでゆくことだ。これから学生運動だろうと、労働組合だろうと、地域だろうと人々のいるところで、現場で、基本的には生活と権利の防衛・人間的尊厳をふくめてがんばられるような文章を書いたり、努力したり、やっていただきたい。

阿部) 時間がすぎたのでそろそろお開きにしないでほしい。日本的労使関係の崩壊をむしろチャンスとして生かすようなかたちで、新しい労働者の団結とか、労働者の闘いをつくりだしてゆくには何が必要かとか、議論してゆきたいと思えます。労働組合の組織形態の問題とか、要求の問題、最賃の問題とか、同一労働・同一賃金の問題とか、具体的にどこからとりかかったらいいのか、そういうことをふくめてかなりつっこんだ討論ができたのではないかと思います。

郵政の飯島さんに話してもらったのだけれど、郵政だけの問題ということじゃなくて、労働運動全体にとっての本質的な問題の議論ができてよかったと思っています。

2003年12月5日発行

2003年第2回労働運動シンポ

実行委員会

100円