

## 連合の構造問題と運動変革——正義の労働運動ふたたび・最終章



元連合大阪副会長 要 宏 輝

### いま、なぜ、連合大阪訴訟なのか

おはようございます。まずは最初の自己紹介ですが、いつもこの様な場では少し粋がった自己紹介をしてしまいます。「昔、私はストライキと賃上げのセールスマンをやっていた」。しかし今はほとんど賃上げもパツとしないし、ストライキもほとんどない。集団的労働紛争は激減し、厚生労働省の調べで、1974年のピーク時（半日以上ストライキ 5197 件）から比べると 1%（54 件、2007 年）になっているのです。ほとんど争議がなくなっているのです。

春闘も、もう何連敗かを数えるのが嫌になるくらい連敗が続いています。連敗の最初は 76 春闘でした。国が成熟するように労使関係も成熟すると思うのですが、ストライキもなしに定昇を割り込むとか、賃金構造（賃金

カーブ）が崩れるのを、組合の幹部がどのようにして組合員を説得されているのかと思うと心配でたまりません。その<sup>あた</sup>辺りは後で細かく触れたいと思います。

2 番目の自己紹介ですが、佐藤副委員長から紹介もありましたように、「連合大阪訴訟」原告です。「なぜ、連合を訴えたんや」「あんたも連合の片割れやないか」という批判をよく受けます。私は、「連合が悪しく弱かれ、では困るからです」と応えます。確かに私も総評全国金属から分裂の血を流して連合にはせ参じた、統一の旗を振った一人なのです。

ですから、なおのこと、連合の内外に向けて問題提起をしたい。連合内の人にも分かってほしいし、連合外の人からも支援もいただきたい。これが私の基本スタンスです。それで裁判を提起したのです。

具体的な話になりますが、刑事訴訟法では訴因というのですが、民事訴訟法では請求原因。私の訴訟ではこの請求原因が四つあり、それらは①論文弾圧事件②出版妨害事件③大阪府労働委員会労働者委員就任妨害事件④不

当労働行為企業モリタへの謝罪事件です。四つのうち、①～③の三つは、その展開が時系列的につながっています。

## 偽装請負批判論文に大労組から抗議

論文弾圧事件（①）の端緒は、2006年秋、労働基準監督署関係者にかなり読まれている季刊誌「労働経済情報」（畑中労働経済研究所発行）に掲載された、偽装請負批判の「究極のコストパフォーマンス・雇用のない経営」という論文です。事件の内容は後で触れますが、この論文の内容をコメントします。

「雇用のない経営」というのが流行っています。「雇用のない経営」とは雇用関係のない派遣や下請したうけを使うということです。アウトソーシングと並んで「雇用のない経営」が流行っている。

ご案内のように、10人の労働者を直接雇用すれば、一人分の給与相当額の社会保険料等の負担が発生します。10人雇うと実際は11人分の人件費コスト、リスクが発生する。だからみんな雇用のリスクから逃げたい。直接雇用を抱えて、不景気になって人員整理する経営者は確かにしんどいですよね。だから「雇用のない経営」が流行るのです。いまひとつ、流行っている「雇用のない経営—その2」に労働者の「非労働者化」があります。

労働者の「非労働者化」とは、労働者の「委託労働者」化のことです。労働者が「一人親方」つまり事業主にされることです。これは、

運輸関係からどんどん流行りました。彼らは、その会社の従業員と同じように制服を与えられ、時間管理され、指揮されて働いている。独立事業主なのに他の会社の仕事はできない。委託労働者とは名ばかりで、実態はその会社の従業員労働者なのです。しかし、外形上は従業員労働者ではなく、健康保険も国保、税金も確定申告という労働者が増えているのです。

こんなことを許していたら、組合員が増えるはずがありません。ヨーロッパでは、非組合員がいくら多くても、労働組合が従業員全体の代表者性を体現しているから、会社と労働組合が締結した労働協約が労働者全体に拡張適用される。フランスの場合、労働組合の組織率が日本（18%）より低い10%前後であっても労働協約の拡張適用力があるから、労働条件の社会的な波及、平準化に大きく寄与している。

日本は組織率も年々低下しており、フランスのように協約の拡張適用もない。「雇用のない経営」や「偽装請負ぎそうけおい」が流行れば労働運動は大変なことになるとの危機感から、偽装請負批判論文を書きました。

この論文のなかには、朝日新聞や東洋経済の偽装請負報道記事に登場した、松下電器・東芝・日立製作所・キヤノン・ニコン・トヨタ・いすゞ自動車・コマツといった日本の名だたる大企業の会社名を羅列られつしていました。松下プラズマディスプレイ（松下PDP）の行なった偽装請負「ウルトラC」についても取り

あげました。

私は松下電器、いまのパナソニックを特別にやり玉に挙げたわけではありませんが、電機連合大阪地協から抗議を受けるのです。私の論文に抗議の向きがあれば松下PDPの会社が抗議してくるべきところですが、なぜか電機連合が抗議してきたのです。松下電器の組合がさすがに抗議できないから電機連合の名前をかたって抗議してきたのでしょう。

私は事務局長になって間もない若い女性、若いといっても私より若い、50台後半ですが、脇本ちよみ事務局長（日教組）のことも慮<sup>おもんばか</sup>って、コトを小さく、早く収めるために謝罪文に替えて、自分で顛末調書<sup>てんまつちようしょ</sup>をつくって提出しました。不本意でもありましたがそれなりに早く収めたつもりでした。2006年の秋です。

ここで、「派遣法改正案」について触れておきます。民主党・社民党・日本新党の与党案は、登録型派遣禁止、製造業派遣原則禁止などを盛り込んでおり、正論です。舛添厚生労働大臣も昨年夏から一貫して「製造業の派遣禁止」を主張しています。問題は連合で、電機連合を先頭に一部の大手単産が「製造業の派遣禁止」反対で、連合の統一見解がまとまりません。

製造業はなぜ派遣禁止なのか、非製造業はなぜ禁止でないのか述べよとか、そんな議論になっています。日雇派遣を禁止したら、また手配師がはびこって、暴力団のしのぎにされるだけやないかとか、いろんな議論が出ています。

## 戦前の「検閲制度」のような「内規」が

論文事件は一件落着とっていたのですが、新たな展開（第2ステージ）となるのです。翌年の新年早々、連合大阪の三役会議にいわゆる「内規」、就業規則みたいなものが提案されて決定されます。その内規の内容を見てびっくりしました。戦前の検閲制度みたいなものだったのです。

つまり、今日のように講演に呼ばれてしゃべる場合、事前に上司の許可を取ること、レジュメや資料を提出することを義務付けている。さらに新聞社の取材に応じること、論文の執筆……つまり、「喋る」「書く」「取材」の事前許可、事前検閲<sup>じぜんけんえつ</sup>です。戦前の治安維持法<sup>ちあんいじほう</sup>まがいのものが、連合大阪、つまり民主主義の中心の労働組合のなかに登場したのです。

「今どき、こんなものをつくってどうするつもりや」「こんな治安維持法みたいなもんつくって、世間に笑われるぜ」「三役会議で誰も意見を出さなかったのか」、私は上司である、若い、坂副事務局長（関西電力労組）に質すと、彼曰く。「いや、三役の皆さんはよく分かっているんじゃないですか」「連合の常識が分からん人がおるから、つくったんです」と。(笑)

「連合の常識が分からないのは、あんた、要や」と言わんばかりの若い事務局長の言説に啞然としました。連合の常識と社会の常識とはずいぶん違う。(笑)

そんなことで、連合大阪版「治安維持法」がつくられてしまいます。そして事態は「第3ステージ」の②出版妨害事件に移ります。

2007年秋、私は『正義の労働運動ふたたび 労働運動要論』（アットワークス刊）を出版します。

そこで、私の同僚の労働相談員の2人が気を遣って、「要さん、本を出すんやったら、連合でどんな協力をもらえるか、声だけ掛けとくわ」と言ってくれました。

早速、女性事務局長が「ゲラを出せ」と申し向けてきました。そして、その日の夕方、善意の同僚の相談員二人共ども、会議室に呼び出されましてね。机の上には、朱を入れたゲラが置かれていて、全部、検閲が加えられているのです。そこでのやり取りはまさに「語るに落ちる」内容でした。

まずは、本に頭名で登場する「連合の関係企業名すべてを仮名にせよ」と言うのです。松下電器はM、トヨタはT……と。

私は、「仮名にすれば、判じ物を読むようなもので、おもしろくもないでしょう」「自費出版なのに、そこまで指図を受けんといかんのか」と反論しました。私は、出版本を連合で組織的に捌いてもらうことは一切考えていませんでしたし、善意の同僚諸氏も出版パーティ開催準備のために連合大阪の電話を利用したり、出欠葉書の返送先に「相談センター」を使うことになるので、その「お断り」を入れただけでした。

「語るに落ちる」やり取りに話しを戻しま

す。件の女性事務局長は曰く。「いや、三役会議で決めた『内規』があるじゃないですか」「それに従わないのだったら、調査委員会を開いて統制処分をかける」「労働委員会の委員も、相談員も辞めてもらう」と息巻かれましたね。現役の機関役員を引いて、囑託の身分になると情けない話しです。会社も連合も一緒ですね（笑）。

## 訴訟の眼目は「連合よ、正しく強かれ」

「内規」はどんなものをつくろうと確かに自由です。公法、公の法律に反するような就業規則はいっぱいあるのです。しかしね、それに基づいて処分をしたら、やはり、その内規とか就業規則に基づく処分は無効ですよ。ね。「人を殺しても死刑にならない」といった内規をつくっても、人を殺したらどうなるか。そんなことを考えたらすぐ分かる話しじゃないですか。

さて第4ステージ、私の「連合大阪訴訟」の眼目は「連合よ、正しく強かれ」を連合内外に喚起することです。連合大阪の役員のかなには、「要の訴訟目的はカネや」と口汚く言う者もいます。私はカネが目的ではありません。当時、私は囑託の身分ですから執行委員会に出席して発言できません。「できの悪い」役員から理不尽なことを仕掛けられても、「攻撃」「防御」（注：訴訟上の用語）もできませんでした。やられ放しだったのです。問題もあるでしょうが、結局、損害賠償を求め

る民事訴訟しかなかったのです。民事の訴訟物は、外形上はすべてカネに換算される、カネに換算しないと訴訟が成立しないのです。私は、「カネを取るのが目的と違う」と、私の訴訟代理人の井上二郎弁護士に言いましたが、井上弁護士は「それなら、簡易裁判所にも行って」と。「だけど、あんたが考えているような、会長や事務局長といった偉いさんの証人調べをするようなことは（簡易裁判所では）できませんよ」と言われました。そんなことで、民事の本訴になってしまいました。

さて、私は連合大阪の「できの悪い」役員から、後で訴訟となる不法行為や不当な取扱い（①論文弾圧事件②出版妨害事件③大阪府労働委員会労働者委員就任妨害事件④不当労働行為企業モリタへの謝罪事件）を受けました。これらの事件（請求原因）をプロモートし、指揮したのが伊東文生会長（松下電器労組）です。

法律的な話しに走りますが、個人の不法行為責任（民法709条）の時効は3年です。私に対する「攻撃」の首謀者は伊東会長でした。しかし、彼の不法行為責任が問えない事件もあるのです。3年以上経過している事件ですね。私が裁判を提起したのが2009年1月20日、事件によっては個人の不法行為責任が時効になってしまったものもあるのです。「罪を憎んで人を憎まず」ではないですが、このような「罪」を犯した役員を使用してきた組織つまり連合大阪の使用者責任を問うことに

したのです。

ちなみに、使用者責任の時効は10年です。使用者責任の典型的なものが安全配慮義務違反などで、その債務不履行責任（民法415条）・損害賠償責任（715条1）が問えます。私も今、うつ病の相談をよく受けますが、会社の上司にいじめられてうつになり自死するケースも少なくない。3年以内であれば、上司個人の不法行為責任を追及できます。3年以上経過していれば、会社の「使用者責任＝損害賠償責任」（10年の時効）の追及です。通常、上司個人と会社を重ねて訴えます。

私は、いま、和歌山の労働局で労働相談の仕事をしているのですが、時効になった相談案件を扱いました。「なんとかしてくれ」と泣きつかれました。<sup>あっせん</sup>斡旋という制度があるのです。個別労働関係紛争解決促進法にもとづく斡旋制度。2001年10月から、全国の労働局で「総合労働相談員」制度がスタートし、斡旋とか助言、指導をやっています（監督署やハローワークの、いわゆる「相談員」は昔からいますがこれとは役割がちがいます）。和歌山労働局では私も含めて8名の総合労働相談員が展開しています。

その、時効になった事案であっても、裁判所ではだめですが、労働局の斡旋では扱うことができるのです。しかし、斡旋は相手方が出頭しなかったら「終わり」なんです。斡旋には出頭命令はないのです。

しかし、この事案はうまく行きました。「出来のよい」会社は、厚生労働省の出先機関「労

働局」つまり「お上」の呼び出しにチャンと  
応じてきます。それでチャンと解決するの  
です。JR七社もそうでしょうが、社会的に名  
前の通った大企業は世間体を気にするじゃな  
いですか。

さて、本題の「連合大阪訴訟」の話に戻  
りますが、連合評価委員会の提言のように「連  
合が悪しく弱かれ」では労働者人民が困るの  
です。

## 労働組合は企業のチェッカー

「連合評価委員会報告」（座長：中坊公平弁  
護士）が2003年に出され、2005年に「連合  
行動指針」が大会決定されています。これを  
読んだら、「目から鱗<sup>うろこ</sup>」じゃないですが、そ  
の序文はすばらしい文章です。その第4条は、  
「私たちは、企業や使用者による不正や不公  
正を見逃すことなく、その社会的責任を全う  
させる運動を推進する」。

「連合評価委員会報告」には、「連合は自己

の内部に、この社会の矛盾が反映するという  
ことを見出し、それに厳しい異議を申し立て  
なければならない。…連合は…自己を変革す  
ることによって、この社会の危機を変革する  
歴史的使命を果たさなければならない」。

労働組合には三つの基本的な役割がありま  
す。労働者の保護者、会社の批判者、社会の  
変革者の三つです。労働組合が「会社の批判  
者」の役割をしっかりと果たさなかったら、会  
社はろくなことにならないですよ。JR西日  
本の会社みたいに。

やっぱり、労働組合は健全なチェッカー、  
批判者でなかったらダメです。労働戦線が統  
一して連合になり、旧同盟の人との交流の場  
で「うちの組合にはアカが一人もいない」と  
いった自慢話しをよく聞かされる。そんな時、  
私は決まって「ゴキブリのいない台所はきれ  
いか、危険か、どっちやと思う」と投げかけ  
ます。逆説みたいな話しですが、やっぱりゴ  
キブリがいる、その台所は安全なんです。薬  
漬けにして、虫一匹、ばい菌一匹いないよう

### （※注）「連合行動指針」

- 第1条 私たちは、「連合の進路」のめざす社会の実現に向け、労働運動の担い手として求められる高い志と倫理を堅持し、行動する。
- 第2条 私たちは、組合員の視点に立った運動を展開するとともに、全ての勤労者・市民に共感される運動をめざす。
- 第3条 私たちは、法令や社会的ルール、自らの規約・規則に基づき、民主的な意思決定、適正な会計・財政運営、近代的な事務局運営、信頼される事業活動など、透明・公正な組織運営を行う。
- 第4条 私たちは、企業や使用者による不正や不公正を見逃すことなく、その社会的責任を全うさせる運動を推進する。
- 第5条 私たちは、人権を尊重し、人種・性別・身体的特徴・年齢・思想信条・門地等による差別を行わず、またそれを許さない。
- 第6条 私たちは、組合員や社会に対する積極的な情報公開を推進するとともに、個人情報保護に努める。
- 第7条 私たちは、社会の一員であることを自覚し、地域および国際社会において、平和・人権・福祉・環境・教育・安全など、広範な社会貢献活動に取り組む。

〈2005年10月6日、連合第9回定期大会決定〉

な、無菌室みたいな台所は、本当はやばいのです。「ゴキブリとアカと一緒にするな」と後で共産党に怒られましたけどね。(笑) 組合も会社もいろんな人が集まってできあがっているのです。

## 「労戦統一」の論理、レトリック

労戦統一の議論のときは、私もいろんな論理、レトリックを使いました。今でも抵抗が残るのが「あるがままの統一」論です。

総評系の多くの単産では、労戦統一の、さまざまな論理を駆使して、苦勞して統一にもっていったのです。分裂の血も流れました。

JAMは「あるがままの統一」、つまり「裸統一」でした。私もそれをやった張本人で、悔いが残ります。私が用いた論理は、「全体は部分の総和より大きい」とか「どんな理由があろうとも分裂は労働者の利益にならない。労働者の中に敵を作らず、すべてを民主的、大衆的に進めるならば労働組合は常に発展する」(1958年2月、産別会議「解散宣言」)。

皆さん方はレールの世界ですからよく分かりますと思いますが、線路は地球の上に敷くもの、つまり労働組合の路線(方針)は組合員大衆や組織の上に敷くもの。しかし、党派は線路の上に地球や世界を担いで走る。

私が手本にしたかったのは、70年代、イタリアの統一労働組合連合(CGIL,CISL,UIL)の三つのナショナルセンターの連合会が進めた「労戦統一」でした。向こうは右も左も

「全的統一」することでした。以下は、片桐薫さんの『ヨーロッパ社会主義の可能性』(岩波現代選書)の230ページから引用です。

「労働者の経済的、職業的同一性と政治的イデオロギー的異質性のなかに、労働組合の統一と自立という決定的契機があり、それに対して政党は、労働組合が持たないし、また持ちえない政治的・イデオロギー的同質性にもとづきながら、経済的、社会的異質性を超えて未来社会への諸要求をトータルに表明する」。

労働者の経済的、職業的同質性が統一(団結)の基礎なのです。政治的・イデオロギー的なものはみんな異質です。同質性と異質性が「ごった煮」になっているのが労働組合です。労働者の経済的、職業的同質性が基礎にあるからこそ、労働組合の統一が可能であり、労働者の団結が「強制」されるわけです。

政党は違います。くどいですが、「政党は、労働組合が持たないし、また持ち得ない政治的・イデオロギー的同質性にもとづきながら、経済的、社会的異質性を超えて未来社会への諸要求とか政策をトータルに表明する」。これが政党ですよ。

経済的、職業的同質性に労働運動の統一とか、労働者の団結の根拠がある。一方で労働者みんな、主義・主張も違います。労働組合のなかにはイデオロギーの異質性も同居している。自立というのは厳密に言うと政党からの自立です。労働組合の統一と政党からの自立というのはそこに根拠付けられているので

す。イタリアも労働運動が非常に活発なところ  
です。

## なぜ、労働運動が押さえ込まれたか

自分の反省も含めてということを当然前提  
に申し上げるつもりですが、なぜ労働運動は  
負け続けてきたのか。一言で言うと、やはり  
抵抗すべき労働運動が抑え込まれてきたから  
だということです。

80年代後半から、ニュージーランドは84  
年からですが、いわゆる新自由主義の実験が  
始まるのです。行財政改革、民営化。私もニ  
ュージーランドへ、中央労働委員会の団員と  
して2004年に行ってきました。労働関係法  
の改悪の視察でしたが、ひどかったですね。  
まず鉄道、地方路線はもうズタズタでした。  
「最良の福祉国家」といわれたニュージーラ  
ンドは人間の尊厳に対する実験＝人間の市場  
化実験までやったのです。

ニュージーランドは400万人。大阪府800  
万人の半分の人口です。就労人口はその半分  
の200万そこそこです。ニュージーランドは  
イギリスの女王陛下の国ですが、イギリスに  
先駆けて、大々的に民営化をやった。事の始  
まりは港湾ストです。島国のニュージーラン  
ドで、港湾ストが150何日も続いた。そうし  
たら船に乗せている食料は腐ってしまうし、  
生産資材が輸入できないし、国がつぶれかか  
るぐらいにまでなったのです。

その反動で経営者、資本家がえらく過激に

なりましてね。それで労働法が改悪されて雇  
用契約法となった。保護から契約と、法理念  
と法理が<sup>へんせん</sup>変遷していった。当然、「団結強制」  
もなくなってしまいます。ニュージーランド  
は一番早く行なわれた市場化実験だったとい  
うことで評価され、自民党議員団が次々と視  
察に行きました。

1980年代の、シンボリックな組合つぶし  
はレーガン、サッチャー、中曽根です。レー  
ガンはストライキに入った1万1359人の航  
空管制官を全員解雇しました(1981年8月)。

サッチャーは1年間にわたる、イギリスの  
炭労のストライキをつぶしました(1985年)。  
イギリスの炭労は、かつての日本の炭労のよ  
うに最強の労働組合です。スト当時、炭労の  
指導者が逆オルグで大阪にも来ました。みん  
な勝つと思っていましたよ。本人も負けると  
思ってなかった。負けると思ってケンカする  
人はいませんが。しかし負けてしまったので  
すね。イギリス労働運動の研究者の熊沢誠さ  
んが、皆様方の浦和電車区事件の本『鉄路の



1980年代の各国首脳＝東京サミット(1986年)  
第12回先進国首脳会議(東京サミット)が5月4日から6日まで  
東京で開かれた。右から2番目が、サッチャー英首相、4番目が中  
曽根首相、5番目がレーガン米大統領

7人』(白順社、柳原周治郎編、p187～)のなかでこの炭労ストのことにふれていますね。

## 中曽根の告白、国鉄民営化=国労つぶし

問題は日本ですが、レジュメに「そのまま」載せていますが、これは中曽根元首相が、2005年11月20日のNHK「日曜討論」でしゃべった内容です。ニュースキャスターがリードし、中曽根が語るという展開です。

中曽根が自民党幹事長の時、1975年11月26日から8日間、スト権ストが打ち抜かれます。その8日間、テレビは電車が止まっている場面を流し続けました。あの時は本当に革命が起きるのかと思ったほど、それはすごかった。その後は、202億円の損賠請求、1987年には国鉄民営化といった展開になる。

問題は、中曽根が、NHK「日曜討論」のなかで「スト権スト以来、計画的、意識的に国労つぶしをやった」と得々と告白したことです。不当労働行為という犯罪行為を自供した、衝撃的な事実です。

不当労働行為の除斥期間(時効)は、その事実を知ってから1年ですから、その直前の2006年11月16日、俗にいう「中曽根元首相不当労働行為事件」の提訴が府労委になされました。救済を求めた内容は、①中曽根元首相は謝罪すること、②国と安倍首相は謝罪の上、事件を解決すること、③JR各社は1047名を原職復帰させること。被申立人は中曽根元首相、当時の安倍首相・国、鉄道建

設・運輸施設整備支援機構ほかJR7社、そして申立人は国労の組合員5名と4組合(おんな労働組合、港合同、全日建連帯といった応援団の組合)。

しかし、なぜか国労本部は途中で関与しなくなり、その所為もあつてか、8ヵ月後に却下になり、負けてしまいます。しかし、「中曽根元首相不当労働行為事件」はそれなりに意義があつたと思います。

いま、「自治労つぶせ」「日教組つぶせ」と、右翼でなく、自民党の片山虎之助とか森元総理大臣が公然としゃべり、マスコミが記事にしています。あのスト権スト(1975年)の時でも、当時の為政者は「国労をつぶせ」といった類のことは口にしなかつたし、マスコミも記事にしなかつたですよ。…今はひどい世の中です。

## 立証が難しい1号違反(差別扱い)の不当労働行為

「組合つぶし」は最も端的な不当労働行為です。「組合つぶし」は労組法第7条にうたわれた方法で実行されます。同条1号違反の「差別扱い」、同条2号違反の「団交拒否」、同条3号違反の「支配介入」。

三つのなかでも立証が一番難しいのが1号違反の「差別扱い」です。1号違反「差別扱い」の事実認定判断を勝ち取るためには、相手方(使用者)の不当労働行為意思の立証が必要なのです。相手方の差別の意思、つまり使用者の心の中をどうやって立証するんで

すか。「悪魔の証明」と言いましてね、大変難しい立証作業です。賃金差別事件や組合間差別事件で勝つのが難しい理由はここにあります。泥棒に入るのに、「今から泥棒に入らせてもらいます」と言って、泥棒に入る泥棒はいないように、「これから不当労働行為をやりまします」と宣言して不当労働行為をやる経営者はいません。しかし、経営者の心の中のある、不当労働行為意思を立証しないと1号違反「差別扱い」事件は勝てないのです。

私は、「中曽根元首相不当労働行為事件」は「勝てる」と思いましたね。中曽根は「意識的に国労つぶしをやりましましたよ」と告白しているじゃないですか。「悪魔の証明」以前の話しで、実行行為者が「自供」しているじゃないですか。だからこれは「勝てる」と思ったんです。

ところが申立てから8ヵ月後、却下になってしまいました。却下になった原因は、国労本部の腰が据わってなかったこと、これには困りましたね。国労の弁護団長で、日本労働弁護団会長の宮里邦雄さんとは古い付き合いで、私の出版本『正義の労働運動ふたたび』の推薦人になってくれています、彼曰く、「本の推薦人にはなりますが、本に所収の論文『却下決定という名の不作為の罪 中曽根元首相不当労働行為事件』については、要さんとは意見を異にします」。

本事件は非常に意義があったのは事実ですが、結局「却下」という門前払い。時間稼ぎのためとしか思えない調査を8ヵ月もやっ

て、何の証人調べもせずに、不意打ちの却下です。私は事件を担当した参与委員でしたので「却下決定」に納得できず、府労委会長に対してきつい抗議もやりました。

ここが不当労働行為事件のしんどいところで、裁判所の事件であれば民事、刑事に関わらず相手方が出頭して来なかったら、訴状にそった判決が出るのですが、労働委員会は違うのです。相手が欠席しても労働委員会の公益委員会全員の合議に諮<sup>はか</sup>って決定されるのです。驚くべきことですが、府労委の公益委員11名のなかには労働法の専門家が一人もいないのです。

私は、「中曽根元首相不当労働行為事件」の総括論文「却下決定という名の不作為の罪」を、批判の意味を込めて、中央労働委員会の月刊「労委労協」（2007年8月号）に掲載しました。

## 思想、論理、行動で負けてしまった

2番目です。労働運動はなぜ負け続けているのか。話しは、春闘のレジュメまで一気呵<sup>いっきか</sup>成<sup>せい</sup>に進んでいきます。

やはり、労働運動が思想、論理、行動で負けているのです。行動が負けているのははっきりしています。定昇割れの回答が出て、ストライキ一つ、抗議行動一つ打っていない。どんなに立派な運動方針であっても「言うだけ」「書くだけ」だったら人畜無害、経営者は痛くも痒くもないのです。どんな労働

組合でも運動方針はマトモなことを書いています。しかし実行しない、行動しない。これでは労働運動としては困るのです。

春闘を勝利するために私どもは何をすべきか。まずは、組合員を怒らせないといけない。次いで、経営者も怒らせたなら、もう勝ったようなものです。組合員と経営者が怒れば争議になりますからね。

春闘を前に、民間では、組合役員と社長が頭をつき合わせて悩み込んでいます。「売上げが上がらん、仕事がない、どないしよう」と。そんな民間企業では、労使で雇用調整助成金の申請に走っています。中小企業が休業すれば、国の労働保険特別会計（雇用勘定）から休業労働日の賃金の5分の4（中小の場合、大手では3分の2）が雇用調整助成金として給付される。労働局の職業対策課が申請窓口です。この助成金を受給している200万人が潜在失業者といわれている。今年、大手、中小と問わずに春闘にならなかったのは休業の所為<sup>せい</sup>です。休業操短・教育操短・出向操短、いずれかの名目で「雇調金」をいただいて、賃上げをしていたら「お上」に申し訳ないということで、みんな、賃上げ自粛です。

思想、論理、行動の面で、労働運動が負け続けているのですが、責任は産別つまり産業別労働組合にあります。私も総評全国金属以来ずっと産別のオルグ、役員をやってきましたが、産業別労働組合は統一要求して統一妥結しても独禁法に引っ掛らないのです。統一ストや統一行動を展開して春闘相場を作るこ

と、労働力商品のカルテルは独禁法違反ではないのです。

「もともと、産業を超えた春闘相場や、産業ごとの共通の賃上げ率が形成されたのは、労働組合の統一行動によるだけでなく、経営側が労働側の強い賃上げ圧力に対して、結果して対処するという経営側の統一行動があったから。日経連がその中心的な役割を果たした。日経連のガイドゾーンやガイドラインによって大手と中小の賃金格差の縮小も進んだということが後に明らかとなる。」（『現代の理論』2009年春号掲載の筆者論文「連合よ、正しく強かれ」P144）。

日経連も日本経団連に吸収合併されてなくなったことを知っていますか。遅れて去年、関西経営者協会もなくなりました。

私は、公労使の審議会で関経協の役員とも会うことが多かった。最近、聞いた話しはJR西日本（株）の脱退問題で、関経協の偉い人がえらい、怒っていました。私は、「そんなもん、あんたらが寄って、たかって組合を弱くしてしまったから（関経協の必要性が無くなって）会員会社が次々と脱退して行くんや。組合弱体化もほどほどにしとかなあかんのや」と言って、冷やかしてやります（笑）。

次に、私どもが労線統一して、JAMになってどんな現象が起きているか、報告します。いわゆるカンパニー組合、御用組合の相次ぐ脱退です。このような組合が相手方（旧同盟）には多かった。信じられない話しですが、組合費を会社が支払っていたところもあった。

なぜか。私ども、総評全金（正式名は総評全国金属労働組合）は「泣く子も黙る全金」などと言われて、世の経営者からは怨嗟<sup>えんさ</sup>的でした。JR 総連の一部前身が「鬼の動労」と評されたように。御用組合は、総評全金の組合ができたなら困るから、会社と同盟が一緒になって作ってきたのです。統一によって、真の組合リスクがなくなったから、御用組合が脱退していくといった現象が一時期続いたのです。脱退は中小にとどまらず、大手組合も続き、1 プラス 1 = 60 万人の見込みは大きく外れて、組織組合員数は 40 万人を切っています。

## 個人加盟方式と二重加盟方式の採用

こんな事情の拡大もあって、私は「連合の改革」の一つとして提言していますが、個人加盟方式と二重加盟の大胆な採用です。

ここで、労働界の組織構造について述べます。日本の場合、単位労働組合（通常「単組」と言い、企業別労働組合）は会社に対して弱く、上部組織である産業別労働組合（通常「単産」という）に対して強い。「御用組合」であるほどに会社に弱く、組合員の多い大単組であるほど単産に強い発言力を持つ。また単産は大単産であるほどに上部団体であるナショナルセンターやローカルセンターに影響力行使できる。大単産のトップ（連合副会長）と連合会長の関係は、大株主と雇われ社長のような関係というのが実態です。ちなみに私

の「連合大阪訴訟」はこんな脈絡のなかで起こるべくして起きたのです。

総評全国金属は、その結成以来、個人加盟方式が原則でやってきました。何万人の支部（単組）だろうが、少人数の支部だろうが対等・平等なのです。その組織運営<sup>ようてい</sup>の要諦は、労働組合の規模・大小により、労働組合の権利を差別しない労働組合法の基本的立場にあります。大企業の組合費も中小企業の組合費も、一組合員が納めている組合費は大差ない。平均で 5000 ~ 6000 円か、大体、そんなものじゃないですか。大企業労組の組合員だから、役員だからということで、特別に優遇されたりすることはなかった。単組単位の組織加盟方式が原則になると、組合員数の多い単組やその役員が大きな顔をするようになり、組合（員）民主主義がおかしくなる。

合併時、JAM 結成時、個人加盟方式をどうするか、議論になったんです。しかし個人加盟方式には旧同盟系に抵抗が強く、規約には盛り込まれませんでした。理由は、組合分裂や組織脱退といった組織問題<sup>ざい</sup>を御すのに個人加盟を認めると厄介<sup>やっかい</sup>なことになるからです。総評系も同盟系も、総同盟分裂以来 50 年の分裂・抗争のなかでそのことをよく知っているのです。「平和は戦争の始まり」と言われますが、「統一は新たな分裂の始まり」でもあるのです。労線統一の水面下ではそんな駆け引きが存在しました。

私の属した総評全国金属の大阪地本（全金大阪）は、70 年代後半に倒産の嵐、刑事弾

圧の嵐、大手組合の脱退の嵐という三重苦に見舞われました。当時、倒産・分裂・刑事弾圧の三つの闘いを組織、指導できなければ一人前のオルグではありません。全金大阪の組合員は4万近くいたのですが、あっと言う間に2万を切るぐらいになりました。全金大阪は経営者団体の怨嗟的でしたから、攻撃されたのです。

個人加盟が規約原則の単産では（全国金属がそうでしたが）、組合が分裂し、多数派が脱退した場合、単産（全国金属）に残った少数派が組合事務所、闘争資金等の組合財産を承継することになる。浮気して出ていった夫みたいなものです。多数派が居座っても無駄な抵抗で、明け渡しの仮処分がすぐ出ます。規約が個人加盟だからです。

以上が、組合分裂に関わる組織論その1です。

## XYZ論とは？

組織論その2。

私がオルグになった頃、三池闘争で「XYZ論」といわれる組織論が盛んだった。ユニオン・ショップは一企業一組合が建前で、組合員は企業籍がなければいけない。クローズ・ショップは辞めた人とか、首を切られた人でも組合員にできる。

「XYZ論」とは何か、ざくっと説明します。組合のなかには、組合のコアともいうべき組合派（X）が3分の1、会社派（Z）が3分の

1、そして中間派（Y）が3分の1、大体そんな割合です。つまり、中間派を押さえたら勝ちです。「XYZ論」は、中間派をどう掴むかの組織論でした。

日産の塩路さんがクーデターに遭<sup>あ</sup>って一夜にして飛んでしまいましたよね。あのときは中間管理職が動いて中間派を押さえてしまったからです。労働組合の大衆集会とか学習会でも、誰をターゲットにして、意識してしゃべるかということです。対象は中間層です。中間層をつかんだら勝ちということじゃないですか。

## 家計から企業への所得移転、下がる一方の労働配分率

産別の組織論のことばかり言い過ぎましたが、次は敗北のケース・スタディ「春闘〇連敗」の話です。負け続けてきたのは、「みんなが同じことを考え、同じ行動をする」ことができなかったからです。

- 〇連合：マクロ政策で闘うこと
- 〇産別：公認カルテル（統一要求・統一闘争・統一妥結）で闘うこと
- 〇単組：ミクロ（企業）の論理に負けないこと
- 〇労働者：団結すること

レジュメにありますが、連合・産別・単組・労働者（組合員）が一つの目標に向かって、それぞれの役割発揮ができていない。春闘が

まともな成果を上げられなくなっている。

資料的説明が続きますが、この1995⇒2008年間（02～08年は長期好況）の一人当給与額を比較すると、中小・非製造業は365万円⇒315万円（－13.6%、年率－1.2%）、大企業は年率＋1.0%だが労働分配率は低下している。

日本のGDPは約500兆円。その半分が企業の生み出した付加価値総額です。2001年の企業の生み出した付加価値総額は257兆円で、このうち63.6%にあたる163兆円が賃金や福利厚生費として支払われた。5年後の2006年には企業の付加価値総額は291兆円に増えたが、付加価値分配率が同じ63.6%が人件費等として支払われたなら、185兆円となっていたはずだが、実際は172兆円である。総企業は、差し引きで13兆円の人件費を節約したことになる。そしてこの13兆円は、株式配当金として12兆円、役員賞与として1兆円、つまり人件費の削減分は、その全額が資本家階級の取り分を増やすために使われたのです。

ご案内のように、今は金利がほとんどゼロでしょう。家計から企業への所得移転というのは金利操作、金融政策できっちりこの間やられているじゃないですか。皆さん方に本来入ってくる利子収入がほとんど今ゼロになっています。金融政策によっても労働分配率が下げられていることが問題です。

ここで脱線しますが、GDPと「豊かさ」とは無関係、について述べておきます。GDP

というのは過密化が進み、ゴミ処理、公害対策の費用がかさみ、そして住宅が遠く通勤費が高くなればなるほどGDPも増える。GDPはマイナスの付加価値もプラス・カウントします。

日本はGDP大国ですが、ブータンはGDP最小国で、一人当たり国民所得は100ドルそこそこです。しかし、暮らしはどちらが豊かか、ブータンのほうが豊かです。土地のない農民はいないし、建坪200平米の三階建ての農家が並ぶ。なぜか。ブータンには公害対策の費用がなく、物々交換の経済はGDPにカウントされないからです。珍妙な、GDP神話の話しです。

## カネで譲歩するなら権利の押し込みを

私は、労使協調が悪いとは思いません。テーマによって、会社の状況によっては組合が協調する場合もある。賃上げの場合だったら逆に会社が組合に協調する。その<sup>あんばい</sup>按配が問題ですよね。協調とか協力がダメだという訳ではありません。

しかし、この間の団体交渉は<sup>じょうほ</sup>譲歩交渉なんです。ほとんど譲歩交渉に終始していると思います。譲歩は構わないが、金（賃上げや一時金）で譲歩する代わりに「権利の押し込み」をやらないといけない。「権利の押し込み」とは、例えば事前協議同意約款<sup>やっかん</sup>を作るとか。あるいは一時金の代わりに株をもらうとか。

そこで、レジュメのESOPについて説明

しときます。ESOPは「株式を使った社会革命」と評価されています。アメリカで増えています。いま、日本の政府も検討に入っています。ESOPは「イソップ」と読んでもいいのですが、EはエンプロイメントのEですから、正確には「エソップ」ですね。その定義は「企業が従業員の報酬制度として導入する企業拠出（損金扱い）による従業員への税制優遇自社株配分制度」です。

これは本山美彦さんの『金融権力』（岩波新書）という本からの引用ですが、「企業が従業員の報酬制度として導入する企業拠出」、つまりこれは損金扱いになるから会社も助かるのです。企業は利益を出してもその半分は税務署に持って行かれるのです。

余談ですが、勲章が欲しい中小のオーナー経営者は利益を労働者に回せばいいのに、勲章が欲しくて労働者を泣かせても納税したいのです。

「従業員への税制優遇自社株配分制度」つまりESOPで取得した株式は、これは退職するまで売却処分できない。これが日本の持ち株制度と違うところですが、団交のほかに株主としての発言権を持つことができます。

また余談になりますが、組合の闘争資金も退職まで取り崩されることのない定期預金みたいなものです。これが他の銀行にはなく、労金の強みの取り扱い「商品」です。その労金が困っていることが起きています。規約では定年もしくは退職まで返還されることのない闘争資金が途中解約されて、組合員に返還

されるといった事態が起きています。新聞に報道されるくらいですから、大企業の労働組合の珍事ですが、賃上げや一時金の不足分の「穴埋め」に組合員に闘争資金を還元しているのです。譲歩交渉に終始し、闘争資金を使って経済闘争をマトモに闘わないで、闘争資金の返還で「穴埋め」をする、おかしな話です。労金は労働運動の<sup>へいたんきち</sup>兵站基地、闘争資金は「鉄砲の弾」だったはずなのに。

また、組合員も自らに積み立てた闘争資金の残高をよく知っていて、一時金の実績割れの時はローンの支払いに困り、「闘争資金を返して」との悲鳴があがるといった事情もあります。

これまた余談ですが、闘争資金は定年後にも役立ちます（！）。組合が組合員から感謝される。定年になれば、生活は年金だけで精一杯。皆、自分の小遣い、孫の小遣いに苦労すると嘆いています。定年後、闘争資金がへそくりに転じるのです。それで組合が感謝されるのです。組合員を定年まで無事の送り届けるのが労働組合の究極の任務。闘争資金＝へそくり、の感謝は「付録」みたいなものですが。

## なんで、団結できへんのや

<sup>れいじゅう</sup>隷従と団結というのはメダルの裏表です。団結が大切ということはみんな分かっています。しかし、団結できない。

以下は、私が労働組合の学習会でいつも行

う、団結問答（Q&A）です。

Q：なんで、団結できへんのや。

A：職場や社会の問題をちゃんと捉えられんから、認識の共有化ができへん。だから、団結も連帯もできへんのや。

Q：なんで、職場や社会の問題をちゃんと捉え、認識の共有化ができへんのか。

A：問題を解析する力を養う余裕、時間、体力があらへんから。だから、団結できへん。

「団結せよ」「団結は力」と、念仏のように唱えても無力です。いまは、圧倒的多数の労働者が競争と差別、長時間労働と低賃金で身動きできなくされているのです。

昔、週休2日制が提案された頃、「一日の時間延長（8hに）せず、土曜日は半ドンに」という要求と闘いをやった。土・日が休みになれば、また一日の労働時間が延長になれば定時後の組合集会在開催しにくくなり、それだけ組合員が顔を合わせる機会が少なくなるとの理由からでした。案の定、週休2日制は、実労働時間の減少にはつながらず、組合の団結の面でもマイナスでしたね。週休2日制の定着で、組合も組合員みんなが寄り合う機会が減ってしまった。

私は、一時、「労働組合は創価学会を見習え」と言ったことがあります。創価学会はよく集まる。それに負けないぐらい、組合も寄り合うことが必要です。

## 強い労働組合の宿命的課題

そこでどう反転していくかということです。

レジュメには「強い労働組合の宿命的課題」とあります。率直に言いますと、JR東労組を念頭に置いて話しをさせていただきます。

資本家とか経営者の怨嗟の的になるような強い労働組合、例えば私が所属していた総評全国金属。それはひどい刑事弾圧を受けてきました。強い労働組合だから刑事弾圧を受けるのですが、しかし、刑事弾圧を耐え忍び、これを超克できるのも強い労働組合なのです。JR東労組の皆さんも浦和電車区事件で苦勞されているじゃないですか。軟弱な労働組合には攻撃もかからないし、刑事弾圧のリスクを背負うこともない。浦和電車区事件では、梁次さんらには最終的に脱退強要という被疑容疑だけが残った。労働組合からすれば、「団結強制」することはあっても脱退強要するということはありえない。脱退強要というのは言語矛盾です。

「団結強制」の話に移ります。「団結の自由」はあっても「脱退の自由」はないのです。「今般、私儀ながら脱退します」というような脱退届をよく受け取りました。個人加盟ですから、脱退の可否を組合本部が判断しなければなりません。私が会社に赴いて脱退希望の組合員と面接します。「私儀ながら、とありますがどんな事情ですか」と聞くと、「個人的な事情です」とか「（組合費を払うと）

生活が苦しくて」とか、答えます。

私は「労働者はみんな、個人的事情を抱えて、苦しい生活を改善するために組合に加入している。あなたの脱退理由に正当性がないので脱退は認められません」。会社は組合の内部問題に支配介入できませんから、そのままチェックオフを続けるか、組合費を毎月法務局に供託するかしかありません。どちらにしても傍<sup>はた</sup>迷惑な話で、大抵の場合、脱退をあきらめてしまいます。

## 団結強制をめぐって

労働学校でしゃべることですが、「未組織」というのはどういう状態か。入社時の面接場面の状態、その力関係が続いている状態が未組織労働者の状態ということになります。労働者は雇って欲しいばかりに、労働条件の一方的な提示を受け入れ、「一生懸命、働きます」と誓約させられます。労働者は組合に加入して初めて、「未組織」状態を脱するのです。労働者は一対一では経営者と対等じゃない。対等交渉を担保するために、団結権が保障されているのです。

使用者に対抗して闘争することを任務とする労働組合は、外部から切り崩しを受けやすいし、内部分裂も起こりやすいから、強力な内部統制が法から要請されています。対組合内部の関係において、内部統制も団結権の機能なのです。

団結の自由もあるが、脱退の自由もあるや

ないか。この説は「消極的な団結権」として概念化されています。団結強制は「積極的な団結権」の範疇<sup>はんちゆう</sup>です。

積極的団結権とは団結する自由、団結する権利。団結権保障の理念は労働者の生存権の実現にあり、それは積極的に団結することによって達成される。積極的団結権を前提として団結強制（組織強制）があり、その典型的なものがクローズド・ショップやユニオン・ショップです。クローズド・ショップは外国でよく見られます。

企業危機のとき、希望退職で辞めていった人を優先的に戻すためにクローズド・ショップをつくったのです。だから、企業籍がなくても組合員として抱えられる。会社との契約関係においてもそれが実効性をもつということになるわけです。だから団結法理から言えば、「脱退の自由」というのは認められないという認識を確固として持つべきだと思います。

司法試験の演題で、「阪神タイガースの応援団と労働組合の違いを述べよ」というのがありました。どこが違うか、すぐ分かりますよね。阪神タイガースの応援団は出たり入ったり自由にできますが、労働組合は出たり入ったり、自由にできませんよね。

## 刑事弾圧といかに闘うか

2番目は、刑事弾圧といかに闘うか。刑事弾圧との闘いは一番うっとうしい課題ですよ。百点満点になるような闘いじゃないので

す。マイナス（被疑者扱い）からゼロ（無罪）に戻す闘い、すなわち原状回復させるだけの消耗戦です。不起訴、起訴猶予になればホッとして終わりというケースが多いです。不起訴になったから、国家賠償を求めることはままない。昔は国家賠償を打った労働組合もありましたが。

結局、一番、しんどいのは拘禁状況に置かれることです。それは拘留の拘禁ではなく、労働組合、労働運動が拘禁されるということです。裁判が続く間、累犯、重犯行為は大抵しませんよね。窃盗で捕まって保釈中に、あるいは裁判中にもう一回窃盗するアホはいません。

組合運動が拘禁されるのはつらい。労働運動で逮捕される場合、昔は現行犯逮捕が通常でしたが、今はほとんど令状逮捕です。そのほうが「でっち上げ」しやすいからです。また、令状逮捕がなぜ必要か。暴力団のように、被疑者に逃げられたり、高飛びされたら困るから、抜き打ちの令状逮捕をやるのです。

組合役員は逃亡の恐れもないのに、抜き打ちで朝一番に自宅に押しかけて、家族の前で仰々しい逮捕劇ぎょうぎょうをやるわけです。なぜなら家族にもショックを与え、家庭争議にするのが狙いだからです。私たちも活動家を何人もつぶされました。

最近、郷原信郎という、検事上がりの弁護士が『検察の正義』（ちくま新書）という本を書いています。警視庁の公安部にいて過激派を取り調べて転向させた自慢話を書いてい

ます。暴力団なんかを相手にするような検事ではなく、左翼を転向させるのが「思想検事」だそうです。

JR 浦和電車区事件のような権力弾圧については無条件防衛、無条件連帯です。それを労働組合が放棄したら、もう労働組合じゃないですよ。

ただ JR 総連に対する、連合内の評価は私も承知しています。今日、私がここで講演した情報は間もなく権力に流れることになると思います。それは覚悟の上で私もここに来ているわけです。

私の出版本『正義の労働運動ふたたび』の出版パーティが東京で開催されました。その1週間後に JAM の本部から私に連絡がありました。その出版パーティーに JR 総連の役員の方が来てくれていたのですが、その情報が、公安から JR 連合、JR 連合から JAM 本部、JAM 本部から私に連絡がありました。連携の密なのがすごいですよね。

連合のなかにもいい幹部がいると思うんですが、組合役員は権力との一線を越えたらいけない。いくら組合間憎悪ぞうおがあってもね。連合のなかでも、警察権力との関係はちゃんと議論できるようになるべきです。

JR 浦和電車区事件については『週刊金曜日』とか月刊『自然と人間』とか、そういうメディアがちゃんと対応している。『週刊金曜日』2009年7月3日号の山口正紀さん（「人権と報道・連絡会」世話人、ジャーナリスト）の記事「不当判決に目を閉ざす司法記者」。

それに対する<sup>とくめい</sup>匿名の投書記事「労働組合の記事を読んで疑問」(『週刊金曜日』7月31日号)。またそれに対する、四茂野修さんの『労働組合の記事を読んで疑問』の匿名希望さんに反論(『週刊金曜日』8月21日号)。その三つを並べて検討したら、その当否はすぐ分かる話しじゃないですか。そういうメディア対策、世論工作というのは非常に重要だと思います。

## 全会一致しなければ労働者も見殺し

ついでに申し上げておきますと、CO<sub>2</sub>の話で、排出量規制 25%を鳩山さんが公言した。麻生前首相がヨーロッパの G8 で公約したのは 8%でした。それを一挙に 25%の排出量規制を鳩山さんがやってしまった。麻生前首相が 8%の公言の直後、「8%では困る」という新聞の意見広告を電力、鉄鋼などの会社・組合が連名で出しましたよね。覚えていますか。「排出量規制は当面は 4%ぐらいに」といった意見広告でした。

最近、といっても一昨年、2007 年秋の近畿 2 府 4 県の連合大会で、府県連合の会長か事務局長ポストに関西電力労組が一斉に手を挙げるといった事態が発生しました。連合奈良ではその人事抗争で後遺症が残りました。私は連合の役選は、無風よりは立候補して争う方が好ましいと思います。

しかし、関西電力労組の<sup>いっせいほうき</sup>一斉蜂起は一体何が狙いだったのか。これは『現代の理論』(2009

年春号)に掲載した私の論文「連合よ、正しく強かれ—連合労働運動の過去・現在・未来」(P148)のなかでも触れていますが、プルサーマルの原発稼働や CO<sub>2</sub> 排出量規制対策を考えた動き、そしてまずは連合をおさえるための動きかなと分析しています。

皆さんもご存知のように、連合は「一致しないことはやらない」のです。最大限綱領主義なのです。最大限綱領主義なんて言うと党の綱領みたいな話しですが、いわゆる最大公約数。要するに、三役会議で誰かが反対したら何も決まらない。国連の安保理の拒否権発動みたいなものです。

大阪府では、橋下知事の行政改革というか、合理化がいっぱい出ていますよね。今は WTC への府庁の移転問題が焦点化しています。府庁の移転問題に絡んで、今、地上げ屋が<sup>ばっこ</sup>跋扈しています。大阪城を「コ」の字型に囲む、東・南・西の周辺に開発の網がかけられようとしています。東は森ノ宮電車区の広大な操車場、南は青少年会館やピロティホール・NHK 跡地、そして西は府庁・府警本部。大阪の都心部では最後の大型開発です。橋下が最終的に考えているのはそれではないかと思っています。

橋下知事はメディアの露出がすごい。選挙でもそれで勝負がつくのです。橋下知事のファンは浪速の<sup>なにわ</sup>おばちゃん、圧倒的な支持です。

大阪府には、府職員が 1 万、教師が 2 万、それから警察官が 2 万いる。合理化に関しては警察だけは手がかず、聖域でした。とこ

ろが橋下知事は警察も含めて10%の賃金カットをやってしまいました。さらに公務員では本邦初、府職員の退職金5%カットもやってのけたのです。公務員の労働条件が特別に好いというよりは民間（中小）が悪すぎるのです。その賃金水準は大企業よりは低く、中小企業よりは高い。こんな水準で人勧（人事院勧告）が出ていたのです。今ではそれも崩れてきています。

大阪府の「労働者いじめ」合理化や、大阪市職員労働組合に対するチェックオフ停止といった「組合バッシング」に対して、連合大阪は抗議行動一つ取り組んでいません。こんな重大な問題を前にして、三役会議で意見がまとまらないのです。その三役会議の意見も語るに落ちる内容です。同じ連合の組合員でありながら、大阪市と大阪府の職員は可哀相に見殺しです。それも「一致しないことはやらない」という、ケツタイな連合ルールがあるからです。

## いかに権利を守り、職場を残すか

最後、いかにして権利を守り、職場を残すか。強い労働組合は、「金で譲歩したら、権利を押し込む」のです。一口に企業危機といっても4段階あり、それに対応した適正な合理化かどうか見極めなければなりません。

- ①限界企業（倒産寸前）かどうか。
- ②高度の経営危機（3期連続の赤字）かどうか。

③将来の危機を回避するための「予防型合理化」ではないのか。

④株価を吊り上げ、生産性の向上を目指すための「攻撃型合理化」ではないのか。

会社提案を鵜呑みにして、譲歩交渉ばかりしていたら困るということを言いたいのです。

真に倒産寸前といった危機状態であれば、協力してやるべきだと思います。戸塚秀夫さんから『試論 動力車労働組合運動の軌跡について』（国際労働総研 2009.7.15）という本をいただいたのですが、その中にJR東日本の皆さん方の取り組みがいろいろと書かれていますよね。

交渉力の強化につながる経営分析から始まって、「組成的QC」とも言われる経営改善運動。それから職業能力開発、経営に対する参加と統制。倒産と失業、リストラの嵐のなかで「いかにして権利を守り、職場を残すか」、これが現下の労働運動の最大の課題です。

「会社を牢固<sup>ろうこ</sup>として守り、生活を守る」から、「会社を変え（改革し）、生活を守る」というスタンスに切り替えなければいけない。労働組合がしっかりしないとこの課題は不可能です。

企業不祥事が起きたとき、その企業には連合の組合があったかどうか、いつも気になることです。今はJR西日本が焦点になっていますよね。

労働組合の基本的役割は三つ、①労働者の保護者、②会社の批判者、③社会の改革者。

連合の行動指針に書いてあるとおりです。②  
 の会社の批判者の役割が発揮できなければ、  
 会社は大きな「事故」を起こすんじゃないで  
 すか。「明日も昨日と同じように生きていき  
 たい」が並の経営者の考え。革新的企業家は  
 「明日は昨日とどう違えて生きていくか」、必  
 死です。

時間が来たようです。レジュメ通りという  
 わけにはいきませんでした。欲張ってレジュ  
 メ資料を作ってきましたので読んでいただ  
 ければ幸いです。どうもご清聴ありがとうご  
 ざいました。

(文責・編集委員会)

以 上

かなめ ひろあき

■要 宏輝氏のプロフィール

- ・1944年2月1日生、香川県坂出市出身
- ・1967年 横浜市立大学商学部経営学科卒業
- ・1967年 総評全国金属労働組合大阪地本部  
入局
- ・1991年 全国金属機械労働組合大阪地方本  
部書記長
- ・1999年 連合大阪副会長(専従)・JAM大阪  
副委員長
- ・1999～2008年  
大阪府労働委員会労働者委員
- ・2003年 連合大阪なんでも相談センター相  
談員
- ・2009年 連合大阪退職(1月)

◇著書の紹介

- 共著『倒産労働運動—大失業時代の闘い方、  
生き方』(柘植書房、1987年)
- 共著『大阪社会労働運動史 第六巻』(有斐閣、  
1996年)
- 単著『正義の労働運動ふたたび』(アットワ  
ックス、2007年)
- 共著『ワークフェア—排除から包摂へ?』(法  
律文化社、2007年)

# 正義の労働運動ふたたび 労働運動要論



労働運動要論

要 宏輝  
Kaname Hiroaki

雇用破壊に挑む人間と労働組合に  
グローバル化の闇を抜ける光を見た

弁護士 中野 麻美

労働運動の最前線で40余年。渾身の一冊

- 要 宏輝 著
- アットワックス刊
- 定価 1,800 円 (+税)

「団結せよ」「団結は力」と、念仏のように唱えても無力だ。今は、圧倒的多数の労働者が競争と差別、長時間労働と低賃金で身動きできなくされているのだ。

その「処方箋」はなにか。毎年、組合大会に提案される運動方針を実践し、行動することである。御用組合でもない限り、労働組合の運動方針は一応立派なことを書いてある。問題は、それが「言うだけ」「書くだけ」に終わっていることである。方針は実践されてこそ実質化、現実化されるのである。今、労働運動のあり方に関わって、実態と建前(方針)が乖離しているもの、ほとんど運動が形骸化してしまっているものは少なくない。「あとがき」より

目 次

- 第1章 連帯をつむぐ 労働運動の可能性
- 第2章 労働運動の躍動と頂上  
「西高東低型」春闘、ゼネストと労働者自主管理
- 第3章 労働運動の砦 労働委員会