

# 労働戦線再編から30年、JMIUの軌跡と課題

生熊茂実

## はじめに

1989年の労働戦線再編から30年、1989年2月28日に全日本金属情報機器労働組合（以下、略称のJMIUを用いる）は結成された。JMIUは、たたかうナショナルセンター・全労連の結成をめぐる労働戦線再編のなかで、単産としてのナショナルセンター選択ではなく、旧来の組織から分かれて新しい単産を結成した数少ない単産という特徴を持っている。その中心を担った方々は、ほとんどが鬼籍に入られた。私は当時、東京・大田区の職場・地域で活動していたので、生の資料に触れる機会も少なかった。言うならば「JMIU結成1.5世代」ともいうべき立場である。ここでは、私自身の体験から「なぜJMIUを結成したのか」、そして「結成後30年の活動の教訓と課題」について述べたい。なお2004年に『JMIU・金属連絡会の歩み』（全日本金属情報機器労働組合〈JMIU〉編、学習の友社）が発刊されているので参照されたい。

## 1 なぜJMIUが結成されたか

JMIUを結成した中心的な勢力は、総評全国金属労働組合（以下、全金という）に所属していた組織であった。全金という労働組合は、

総同盟系からの総評全国金属が産別金属と統一するという成り立ちを持っていた。統一時に「政党支持の自由」を認め、産別金属と共通する要素を発展させつつ、産業別単一組織や個人加入原則、企業の枠を超えた地域支部などの方針を持つようになった。その後「政党支持問題」は、地方によって濃淡はあったが、「組織内候補」という形で日本社会党支持を押しつける傾向が強まった。しかし、中小企業職場の組織が多くを占め、要求実現に向けて戦闘的にたたかっていたこと、さらに労働争議が多いなかで組織をあげてたたかい勝利させるという伝統を持っていた。そのような特徴を持った全金という労働組合は、金属大企業を中心とする財界・資本にとっては、やっかいな存在となっていた。そのため、資本とそれと一体となった同盟系労働組合や一部労働者による激しい組織破壊攻撃、弱体化がねらわれた。

いくつか例をあげると、1966年に国策による日産自動車とプリンス自動車との合併を契機にして、日産資本と日産労組による全金プリンス自動車支部への暴力をふくむ、すさまじい組織破壊攻撃がおこなわれ、7,500人の全金支部が200人を切るまでに切り崩された。さらに1970年代初頭からは、東京南部の全金をけん引してきた1千人を超える拠点支部への組織破壊攻撃が連続した。最初に北辰電機支部が、資本と同盟による「企業ファシズム」と名づけら

れた激しい暴力的組織破壊によって分裂させられた（その後、会社は横河電機に吸収される）。しかし、組織分裂という形ではたたかう支部を残してしまうという資本側の教訓から、「会社派」労働者によって支部組織を丸ごと乗っ取る「丸がかえ」攻撃がおこなわれるようになった。そのために、一部労働者を買収して反共攻撃を中心とし執行委員会を転覆して、山武支部や東京計器支部などを「組織ぐるみ」脱退させるといふ組織破壊攻撃がおこなわれた。この過程では「富士政治学校」に系統的に労働者を派遣して、反共教育と組織破壊攻撃の訓練がおこなわれていた。

これらの攻撃のなかで、全金の組織構成は土台から変化した。従来の、潮流による意見の違いではなく、資本を背景にした「会社派労働組合」が、たたかう労働組合としての全金を乗っ取り、変質させるという戦略による財界ぐるみの攻撃であった。そういうなかで、会社の「合理化計画」には協力すべきという論調が押しつけられ、「会社の倒産は労働組合が悪いからだ」など、資本の利益に労働組合運動を従属させる攻撃が強まった。労働組合つぶしや「人減らしリストラ」とたたかう労働争議に対しても、支援しなくなる傾向が生まれ、「政党支持の自由」を主張する争議支部は支援しないと露骨に差別が持ち込まれた。また、春闘の賃上げでは「経済整合性」論が持ち込まれ、春闘を産業別統一闘争としてたたかう方針は大きく後退した。組織攻撃のもう一つの特徴は、全金大阪地本を中心として「親中国派」による日本共産党に対する執拗な反共攻撃が繰り返され、組織に「踏み絵」を踏ませる分断が持ち込まれた。

こういうなかで引き起こされた労働戦線再編問題であった。組織的困難が生まれたなかで

も、何とかしてたたかう労働組合としての全金をまもろうとして奮闘したのが、当時の全金中央執行委員長の佐竹五三九氏を中心とした人たちであった。総評副議長の任にあった佐竹氏は、総評にさまざまな問題提起をおこない、同盟との合併につながる「労戦統一」に異論を唱え、一定の影響を与えた。残念だったのは、その佐竹氏が1977年に死去したことであった。これにより、全金のなかの「右翼労戦統一」派が勢いを増した。

その結果、「労戦再編」の強行勢力と反対勢力との対立が強まり、1981年12月には全金中央委員会は「統一準備会参加」を強行決定した。しかし、「全金路線をまもる会」が積極的に活動していた全金の最大地本である東京地本の1982年2月の大会では、採決の結果「統一準備会参加不承認」という衝撃的なできごとが起こった。このようななかで、労戦再編をめぐるたたかいは、1982年9月の第50回全国大会での委員長対立選挙に発展した。たたかう全金路線をまもろうとする勢力は、さまざまな違いを超えて、故佐竹五三九氏の後継者と目されていた当時の中里忠仁副委員長を委員長候補に擁立してたたかった。敗れはしたが、たたかう路線をまもる勢いはいっそう強まった。中里氏には、その後、全金から名誉や利益をともなう多くの誘惑があったが、たたかう金属労働運動の再生をめざす「左派結集」に身を置いた。そういうなかで1982年12月には、「右翼労戦不参加、金属機械労組連絡会（略称・金属連絡会）」が結成され、会長が中里忠仁氏、事務局局長が生井宇平氏（全金中央委員）となった。このような経過のなかで、「たたかうナショナルセンター」結成への大きな動きと連携しながら、「たたかう金属労働組合」結成の胎動が始

まった。この流れのなかでは、地方では「統一労組懇」に加盟している組織も少なくなかったが、たたかう金属労働者の大同団結という経過から、最後まで「左派結集」を追求する路線を貫くという特徴を持っていた。

新たな産別労働組合結成への動きを強める契機となったのが、1983年6月に発生した池貝鉄工での指名解雇であった。この事件は、「会社派」に乗っ取られた全金池貝鉄工支部執行部に対する批判グループへの「指名解雇」であり、池貝鉄工支部執行委員会は解雇を容認した。そして全金も、不当な指名解雇とのたたかいを支援しなかった。こういうなかで、金属連絡会を中心とし、全国の統一労組懇などに支援を訴えて共闘会議を結成、解雇撤回闘争勝利への力強い運動が広がった。いっぽう春闘では、金属連絡会としての独自の春闘方針を持ち、討論集会などもおこなって積極的にとりくみ、金属連絡会が単産機能を持てるように前進した。

全金は1987年8月の第60回全国大会で、2割にのぼる反対を押し切って「民間連合」への参加を決定した。これに対して金属連絡会は「たたかう産別結成」の方向性を打ち出し、1988年10月の金属連絡会第11回総会で、1989年2月に新たな金属産別労組の結成をめざすことを決定した。

1988年12月末、池貝鉄工の指名解雇撤回闘争が、解雇撤回・原職復帰の全面勝利解決をかちとることができた。そして、1989年2月28日に新たな金属産業の労働組合である全日本金属情報機器労働組合〈JMIU〉の結成大会が行われた日と合わせて大勝利集会を開催し、その翌日に復帰する工場ごとに復帰激励行動をおこなった。

全日本金属情報機器労働組合〈JMIU〉の

結成にあたっては、初代中央執行委員長に中里忠仁金属連絡会会長、書記長に生井宇平金属連絡会事務局長が就任した。そして、同年11月の全労連結成にあたって正式に加入し、また同日結成の全労協にも参加した。

## 2 JMIUの基本方針の確立と前進

### 春闘のたたかいかた

全金が後退させた春闘方針は、JMIUではどのようになったのか。89春闘は、JMIU結成直後の「初仕事」としてとりくまれ、3月10日を統一要求日とし、回答指定日は3月23日とした。全金方針と異なった一つは、夏季一時金闘争を春闘とは別途にとりくむこととしたことだった。3月24日、31日のストライキをふくむ統一行動をおこない、4月6日が88組織参加の最大のストライキとなり、3割の支部が5月にたたかいを継続した。まだ「バブル景気」の余韻もあるなかで前年実績を2千～3千円上回る組合員平均13,797円で連合金属を2千円程度上回った。

90春闘では、①「4月からの賃金は3月中に決めるべき」、②金属大企業（JC）の低額相場を乗り越えるために3月に大きなたたかいをという立場から「3月決戦」方針が提起された。しかし最大の統一ストライキは100組織が参加した4月10日であり、4月決着となった。91春闘は、1週間日程を早め、3月1日統一要求日、回答指定日3月14日とし、半日統一ストライキを回答日翌日の3月15日に設定し、結果として117組織がストライキに参加した。この91春闘に向けては、1990年12月24～25日に春闘討論集会を開催、回答指定日翌日の統一ストライキの提起について議論をし

た。方針へのためらいや疑問が出されるなかで、「やれるかやれないかではなく、どうその態勢をつくるかだ」という決意で、春闘に臨むことになった。その結果、「バブル経済崩壊」により大企業は「初任給」凍結、賃上げ抑制を打ち出し軒並み前年マイナスになるなかで、JMIUの組合員平均賃上げは17,013円で連合大手より2千~3千円上回り、東京では「JMIU」相場をつくったと評価された。

93春闘では統一ストライキの「リリーストライキ」への発展があった。「リリーストライキ」とは、一定地域にあるJMIU各支部が、時間をずらして連続して時限ストライキをおこない、それを激励団が激励する「地域リリーストライキ」である。目的は少数組合のストライキもふくめて元気にたたかうことである。ある少数支部での「リリーストライキ」では、広い会社敷地の前で「ストライキ決行中」の看板を掲げた30数人のストライキだったが、それに100人を超える激励団をふくめたストライキ集会は、会社全体がストライキに入ったような雰囲気をつくりだした。これは、少数支部を激励したとともに経営側にもインパクトを与え、同時に地域の労働者・労働組合にも影響を与えた。

### 秋闘と年間闘争の組み立て

秋闘は、全金以来の金属労働者の重要なとり組みである。秋闘は、賃金以外の労働諸条件や権利を前進させるとり組みとして位置づけられているが、実際には形骸化していた。その秋闘の重要性を再確認し、JMIUの年間闘争の柱とすることを土台にして、年間闘争の組み立てをすることになった。春闘は賃上げ闘争を中心にしてたたかう、秋闘は賃金以外の労働条件や権利の確立をめざす、この二本柱のたたかい、

そして夏季一時金闘争、年末一時金闘争を独自に要求してたたかうという、現在にまで続く「年間闘争の基本的考え方」を確立した。

秋闘を産業別統一闘争として再生させるために、統一要求としての「労働条件の最低基準と当面の目標」を提起した。これは東京南部の目黒・品川・大田の三地域支部が「どこの職場で働いていても、少なくともこれだけの労働条件と権利を」ととりくんでいたものだった。秋闘の統一要求日の要求提出は、89秋闘の46から、90秋闘で111、92秋闘では163と統一闘争の実態を備えた。JMIUには秋闘があるからこそ、労働者の権利をまもるとりくみが前進していることは歴然としている。

### リストラとのたたかいと新たな方針定式化

1990年の「バブル経済崩壊」後の1992年秋以降、大企業を中心に乱暴なリストラ攻撃が始まり、工場閉鎖や海外への生産移転などが連続した。JMIUでも、日本IBMやNCRなどで、分社化転籍、工場閉鎖、「早期退職」「退職強要」がおこなわれたが、JMIUや全労連などの支援のなかで、雇用をまもる、組合員を増やすたたかいを前進させた。産業構造の変化のなかで、リストラとのたたかいが、JMIUのきわめて重要な課題となった。

こういうたたかいを総括するなかで、1994年7月開催定期大会の「95年度運動方針」において「3K主義（経験主義・企業主義・経済主義）の克服」と「二方面のたたかい」という二つの方針を定式化した。「3K主義の克服」は、「これまでの経験で判断しては情勢の変化に対応できず、企業内だけでは展望が持てず、円高や不況、大企業の横暴などを解決するには政治を変えることが必要」とされたか

らで、情勢の変化を分析し、対応する要求・政策を持つことが強調された。「二方面のたたかい」も「政治や経済の仕組みを変えるたたかいと職場の要求闘争を、それぞれ強化しつつ結びつける」とりくみとして提起された。

### 「均等待遇」を求める先駆け——丸子警報器

長野・丸子警報器の臨時者が賃金・待遇差別撤回を求めて1993年7月に長野地裁上田支部に提訴し、今でこそ当たり前になった「均等待遇の理念」を根拠に「正社員の8割以下は違法」とする判決をかちとった。たたかいのスローガンが「パート・臨時だって労働者」だったことをみれば、いかに時代に先駆けたとりくみだったことがわかる。臨時者のたたかいに力をつくして援助した正社員のとりくみ、地域・全国の大きな支援のなかで、東京高裁で和解をかちとり、丸子の臨時者組合員は「全国のパートの星」となり、全国の学習会に引っ張りだこになった。

### 原水禁世界大会、組織建設（組織拡大と教育）

1995年被爆50周年を契機にして原水禁世界大会に大型代表団派遣を決定し、毎年数十人を超える仲間の代表団を派遣し、広島への平和行進は1996年からは組織のない地域を金属反合の仲間たちが行進をつなぐなどして、毎年500人近い仲間が参加するようになり、規模は縮小したものの現在も継続している。

組織建設については、1995年8月の定期大会で「3～5万人の組織をめざす3～5カ年計画」として、初めて数字を明確にした組織拡大計画を提起し、オルグのための組織拡大基金の確立などにとりくみ、空白地方に新たな支部を結成するなど、一定の前進をかちとった。同

時に、組織強化のために2000年度を「教育元年」とすることを決め、1999年8月には「くらし・職場・政治と労働組合—金属に働く仲間」の学修テキストを発行し、「中央労働学校」を2泊3日でおこなった。

## 3 経済的、組織的困難を乗り越える挑戦の連続

### リストラとたたかい、「合意協力型労使関係」

JMIUは結成以来、多くの倒産やリストラに直面してきたが、とりわけ1999年以降、巨大なリストラとのたたかいに直面した。日産のカルロス・ゴーンによって主導された「日産リバイバルプラン」による東京・日産村山工場等の閉鎖、さらに富士通による長野・高見沢電機信州工場閉鎖、外資・タイコフローコントロールによる埼玉・北村バルブの人減らしなどの攻撃が多発した。しかし、JMIUと全労連や地方労連が一体となって全力をあげた支援連帯のたたかいをすすめ、相当の犠牲を強いられたが、基本的には雇用と権利をまもる大きな前進をかちとった。

いっぽう春闘における賃上げは長期にわたって低迷が続くようになった。そういうなかで「春闘を元気にたたかう」をスローガンにして「99年春闘をともにたたかう金属労組懇談会」が結成され、まじめに春闘にとりくむ共同のとりくみができて現在につながっている。

JMIU組合員にとって賃上げ要求とともに企業の将来展望に不安をもつ状況が強まり、雇用確保への要求が目立つことになった。「春闘アンケート」でも、要求のトップが「企業の将来展望」となった。そのような状況のなかで、2002年春闘では「くらし、雇用、将来展望、

労使関係」の4課題をスローガンにし、賃上げをめざすとともに、雇用をまもる、企業の将来展望をつくる、この課題を「労使関係」の前進でつくりだすことをめざした。この「労使関係」は「合意協力型労使関係」と位置づけられ、その土台は「経営者には労働者のくらしと雇用をまもる責任がある」ことを前提として、そのうえにたって重要な経営施策や労働条件変更についての「事前協議同意協定」を求めること、そして経営努力とともに労働組合としても「企業分析・職場政策（経営改善の提言）」にとりくみ、必要な企業施策に対しては協力するという労使関係である。

しかしながら、いかに賃上げが困難であっても、いつまでも超低額の賃上げのままではいはずがない。そこで2004年春闘では「何が何でも賃上げを」というスローガンをかかげ、「攻めの春闘」への反転攻勢をめざした。そして賃上げの支部平均が4,501円（1.57%）と前年比+271円、組合員平均が5,264円（1.80%）前年比+678円と、きわめて低額ながら、2003年春闘まで下がり続けた賃上げが前年を上回ることができた。

### 「産業別統一闘争」を「産業別統一ストライキ」と「産別団交」で前進させる

これらのたたかひのなかで、2003年度運動方針では「産業別統一闘争を産別団交と統一ストライキを軸にたたかう」という方針を決定した。産業別統一闘争によって、賃上げの社会的産業的水準を引き上げ、すべての職場の賃上げを前進させていく、その中心的戦術が産業別統一ストライキであることは、JMIU結成から確認されていた方針である。しかし、そこに「産別団交」が加わったのはなぜなのか、どう

してできるようになったのだろうか。

前述したように、「バブル崩壊」、「生産拠点の海外移転」、そして1997年の「消費税5%への引き上げ」によって消費不況に突入するという、製造業、中小中堅企業にとっては困難な経営局面が続くようになり、賃上げはきびしい状況が続いた。それまでの春闘では「賃金の1歳間格差（約6千円）」は、なんとか獲得したので、「賃上げ回答に不満はあるが、一定の前進をかちとった」という総括で終わっていたが、そんな春闘ではなくなった。それどころか、2千円～3千円という、実質的賃下げが次々に生まれる状況となった。

こういうなかで、賃上げだけでなく「企業の将来展望」を労使交渉の議題とする団体交渉が重要になるが、そのためには産業別労働組合としてのJMIUの力を発揮し、団体交渉にもJMIUの中央・地本の役員が参加することが不可欠となった。JMIU結成直後のように賃上げが順調にすすんでいたら、「団交は支部だけで十分、産別役員など参加することはない」と、多くのところで一蹴されたことだろう。もちろん、「賃上げがきびしくなったから産別団交」という考え方は誤りである。それぞれの職場の賃上げも社会的相場に制約されてしまうことは明らかであり、すべての職場で十分な賃上げをかちとるために、それぞれの職場の団体交渉でも、すべての職場の賃上げを前進させる役割を果たすことを追求する、それが「産別団交」である。それによって、産業別労働組合としてのJMIUの一体感がつくられてきた。

### 新たな組織方針——「新たな地域支部」、非正規雇用労働者、外国人労働者の組織化

2001年に、東京北部で未組織の組織化めざ

して北部地域支部が結成された。すでにJMIUには、全金以来の地域支部、また地方金属労働組合からJMIUに加入した組織があったが、60歳定年になった組合員がJMIU規約の個人加盟による地域支部を新たに結成したのである。全体的に組織力が低下する状況のなかで、60歳定年になった活動家の活躍できる舞台をつくることを追求する必要もあった。そういう状況から、2003年には「3つのなぜ」として、①なぜ定年になったら組合員でなくなるのか、②なぜ管理職になったら組合員でなくなるのか、③なぜ倒産などで会社がなくなったら組合員でなくなるのかと問題提起し、定年になっても退職しても組合員として活動を続けることを呼びかけた。

これを力に、各地で新たな地域支部が結成された。その後の経済情勢の変化や乱暴な経営者が増えるなかで、現在も、労働相談や未組織労働者の組織化に大きな役割を果たしている。ただ、事業所に分会を組織するという点では、従来から存在する地域支部に比べると、ほとんど成功していない。また65歳までの雇用延長が一般化し、事業所支部での役員後継者の確保がなかなかできないなかで、新たな地域支部の役員・働き手の維持に困難が生まれている。この課題の解決のためにも、個別事件対応とともに、事業所分会を組織することが課題となっているように思う。

いっぽう、労働者の構成の変化とも関連して、新たな組織化への実践が生まれてきた。2004年には、徳島・光洋シーリングテクノで「偽装請負」労働者の組織化とたたかいが始まった。

20数人を組織した団結の力、徳島地本および正社員の支部とJMIUの全国的支援のなか

でたたかいを大きく発展させることができた。また当時のマスコミでの「偽装請負なくせ」キャンペーンなどの力が合わさり、徳島県労働商工部が話し合いを仲介するという事態が生まれた。困難な交渉の積み重ねのうえで、ついに2006年「勤続順に直接雇用する約束」が実現した。さらに時間は要したが、2012年秋闘で、ついに「元偽装請負労働者」の組合員43人全員を正社員化させるという成果をかちとった。これは、非正規雇用労働者のたたかいで特筆すべき到達点である。さらに、自動車、電機をはじめとする産業で、ブラジル人をはじめ外国人の労働力が多数利用される状態になり、しかもほとんどが派遣・請負などの非正規雇用という事態が広がった。こういうなかで、劣悪な労働条件のもとで、さまざまな問題が起こり、JMIUでは静岡・愛知を中心として外国人労働者の組織化が大きく前進した。

## リーマンショックによる非正規雇用労働者のたたかい

2008年秋のアメリカの「バブル経済崩壊」によるリーマン・ブラザーズ証券の破たんをきっかけにした世界的な「金融危機」が発生し、実体経済にも大きな悪影響を与えた。このなかで、「派遣切り」「非正規切り」という非正規雇用労働者に対する大量解雇・雇い止めが発生した。2008年12月に栃木・神奈川でいすゞ自動車支部が結成され、続いて神奈川・日産関連、兵庫・日本トムソンなどでも支部が結成された。外国人労働者にも、この嵐は襲いかかり、多数の外国人非正規雇用労働者の支部が結成された。2008年12月の春闘討論集会で、各地で労働相談が相次いでいることから「やったこともない非正規雇用労働者の問題にどう対処

するのか」という質問が続出した。私は、「JMIUには光洋シーリングテクノや外国人労働者組織化の経験がある」、「失敗を恐れるな」と激励した。大量の「非正規切り」へのとりくみで2千人ぐらいがJMIUに加入し、一時的ではあるが1年で500人の組合員増という結果をもたらした。

たたかいの結果としては、和解で一定の成果を獲得したものもあったが、裁判もふくめて長期闘争になった争議は困難を強いられた。しかし、「10年争議」になったいすゞや日産関連争議も労使対等で和解する形で解決をすることができた。私はJMIUという労働組合だからこぞできたと言いたい。

「リーマンショック」による非正規雇用労働者の大量解雇、それが「年越し派遣村」によって「可視化」されたこともあり、自公政権への批判が大きく強まった。労働問題が社会問題の中心になるなかで、第1次安倍政権が「残業代ゼロ法案」などで2007年参議院選挙で惨敗、それに続く2009年の麻生政権による解散・総選挙で惨敗し、民主党政権が誕生する大きな契機になった。

## 2009年度運動方針「真の産業別労働組合への前進を」

JMIUの2009年運動方針では、「結成20年を期して、真の産業別労働組合へと前進しよう」というスローガンを掲げた。「真の産業別労働組合へ」というスローガンを掲げた根拠は何だったろうか。

その一つは、すでに述べたように団体交渉が企業内だけでおこなわれるのではなく、産業別組織としてのJMIUが関与するようになった。この「産別団交」が当たり前のようにな

り、JMIU全体に浸透してきたことであった。同時に春闘を中心とする「産業別統一ストライキ」も、しっかりととりくめる態勢がつけられたことである。

もう一つは、全国の地本・地協でも、未組織労働者の相談に応じ職場に団結体をつくること、当たり前になったことである。未組織の組織化とは、労働者の団結を企業内だけでなく社会的に広げる組織化のことであり、そのことによってJMIUを大きくし、産業のなかでも社会的にも影響を大きく広げて要求実現の力にすることをめざす。「企業内労組の連合体」という状況から脱皮する指標でもある。

## 2011年「春闘再生元年」を提起、東日本大震災の困難のもとでも前進

賃上げへの努力のなかで一時期には前進することがあったものの、春闘の低迷が続いていた。そういうなかで、「春闘を前年比較などの1年単位での総括でいいのか」という議論がされるようになった。

JMIUは「2011年春闘を春闘再生元年に」という方針を提起した。これは論議を呼び起こした。「なぜ、いま春闘再生なのか」、「なぜ元年なのか」など、前向きの議論は少なかった。しかし「本当に春闘を前進させるには、いまのままのやり方でいいのか」と反問し、真剣に討論を呼びかけ、2010年12月の春闘討論集会では、「春闘再生元年にふさわしいとりくみをするには、どうしたらいいか」、「春闘再生は労働組合の再生につながる」という活発な発言が相次ぎ、実り多い討論集会となった。

「春闘再生元年」への準備がすすみ、3月9日の第1次回答日には、回答引き出し支部数、回答額・率とも前年より大きく前進した。そこ

に突然起こったのが、2011年3月11日の「東日本大震災」であった。「大震災」被害の深刻さが、だんだんと明らかになり、職場で停電や燃料不足などで操業にも悪影響がでるなかで、JMIUは再度意思統一会議をおこない、「賃上げを早期に解決して、くらしと職場をまもる」方針と「被災者支援」を二本柱にして、2011年春闘をとりくんだ。結果は「東日本大震災」の悪影響があったものの、賃上げの支部平均4,929円（1.79%）で前年比+416円、組合員平均で5,401円（1.96%）で前年比+519円という前進となった。

これは、「春闘再生は労働組合の再生」という立場で、要求やたたかい方についても大きな前進があったこと、またスケジュール的には連合大企業の回答より1週間早い回答指定日が「大震災」の前だったことが、この結果をもたらしたと言えるだろう。

### 「アベノミクス」のもとでのたたかい

2012年12月の野田首相と安倍自民党総裁の「党首討論」での取り引きによる解散・総選挙で、民主党は惨敗し、安倍自公政権が誕生した。安倍政権は「アベノミクス」を打ち出し、3本の柱として①異次元の「金融緩和」、②機動的な財政出動（公共事業）、③「規制緩和」による成長戦略を掲げた。

「金融緩和」は異常な低金利をつくりだし、世界経済の状況もあり大幅円安となり、輸出関連大企業に莫大な利益を保証し、また「株式市場」への資金流入や不動産価格の値上がりで、大企業や資産家に巨利をもたらした。いっぽう2014年には、いったん延期した「8%への消費増税」を強行し、国民のくらしは悪化、労働者の「実質賃金」は低下、地域経済は疲弊をす

ることになった。「東日本大震災」からの復興のための公共事業は必要なことだが、それだけでなく安倍自公政権は、国の1千兆円を超える莫大な国債をよそに、さらに国債を発行し巨額な公共事業を拡大し、ゼネコンなどに大もうけを保障した。

こういうなかで、安倍政権は2014年春闘に向けて「財界への賃上げ要請」をおこなった。これは、後に「官製春闘」と揶揄されることになったが、この背景には、隠しきれない大企業の巨額の利益に対して、労働者・国民の不満が大きく高まったこと、大企業・資産家と労働者・国民との「格差」が看過できないほど広がったことを糊塗しようとするものであった。

JMIUの春闘でも、引き続き積極的な春闘へのとりくみを強化し、とりわけ統一ストライキを活発に展開したことが力となり、また上記の矛盾を大企業や経営側も無視できなかったこともあいまって14春闘の賃上げは支部平均で5,670円（2.11%）前年比+756円、組合員平均6,250円（2.25%）+923円となった。この流れは、15春闘の賃上げで支部平均5,942円（2.16%）前年比+272円、組合員平均6,625円（2.33%）前年比+375円と続いた。

### 「平和といのちをまもる二方面のたたかい」

この期間は、度重なる「労働法制改悪」とのたたかい、「安保関連法制（戦争法）」阻止のとりくみが、大きな課題であった。

2006年暮れに労働政策審議会で容認され、翌年強行されようとした「残業代ゼロ法案」に対しては、職場でのとりくみとともに、駅頭・地域宣伝、マスコミ対策のなかで、当時の安倍首相をして、「強行すれば参議院選挙で負ける」と言わしめ法案上程を阻止することができ

た。しかし残念ながら、2018年には同様の法案が強行されることとなった。

2011年の「東日本大震災」で引き起こされた「東電福島第一原子力発電所」の重大事故から、国民をまもり原発をなくす運動が、2011年から現在まで続いている。この運動にも、JMIUは継続して参加してきた。憲法改悪をねらう攻撃には、職場での学習会をすすめるために、「憲法リーフ」や「憲法DVD」などの製作をしてきたが、運動の大きな前進に成功しているとは言えない。春闘アンケートにおける「9条改憲反対」の割合は50%を切ってしまった。この原因は、職場で「憲法リーフ」を読み合わせる、「憲法DVD」をみんなで見る場をつくる職場の働き手が、あまりにも少ないことである。しかし職場でのすぐれた経験からは、「粘り強く働きかければ、必ず変えることができる」ことを示している。

2015年に強行された「安保関連法制（戦争法）」を阻止するたたかいには、多くの労働者・国民が参加した。これは「脱原発」運動でつくられた、これまでの枠を超えた「市民・労働組合、野党」の共同のとりくみであった。JMIUは、国会包囲行動に積極的に参加したが、職場で働く組合員の参加は、ほぼ休日の行動に限られた。組織力の大幅低下のなかで「職場を出て行動に参加する」気風が、きわめて弱まっている。職場の運動とするために、「戦争法の国会審議の重要な時期に、ストライキ、職場集会と抗議決議」を提起した。この提起は「JMIUから何か提起されると思っていた」など、多くの職場で積極的に受け止められた。2015年秋闘で「9・9統一行動」を提起し、4支部がストライキを決行、100を超える地本や支部の集会で「抗議決議」が採択され、首相官邸に送

付された。

## 現在求められている課題

2016年1月に、JMIUは通信労組と統合しJMITUとなった。そして職場や地方の「働き手」の世代交代がすすむなか、現在のJMITUの最大の課題は「産業別統一闘争の再強化」と言えるだろう。すでに述べてきたが、春闘の賃上げや労働条件は、決して一企業だけで決まるものではない。社会的・地域的、そして産業の力関係や水準に規定される。しかし、最近のとりくみのなかでは、経営者との団体交渉が中心となり、産業別統一ストライキや産別団交、大衆行動が弱まっているように思われる。JMIU結成時の議論をあらためて学び合い、企業内にとどまるとりくみからの脱皮が求められている。

また、組織力の大幅低下を食い止め、前進に転じることは、JMITUにとって最優先の課題である。オープンショップでの組織化については、この間、新入社員が増えているにもかかわらず、組合員の組織化があまり成功していない。不況になってから後悔しても遅い。職場で労働組合の存在感を示し続けること、そして具体的に働きかけることが絶対条件である。新入社員をつかむには、新入社員に接する組合員が話しかけること、同時に「加入を働きかける」しかない。「職場が近い」「年代が近い」の「二つの近い」で働きかけを強めることが、新入組合員獲得の法則として確認されている。大勢に話すだけでなく、一人ひとりに話す、少数に分けて話すなど、ていねいなとりくみが不可欠である。

未組織の組織化では、経営側の乱暴な「パワハラ」などに不満を持ち、管理職までふくむ労

働相談が増え、組織化のチャンスが生まれている。JMITUには「組織化マニュアル」と「組織を維持発展させるために」というテキストがある。それにそってすすめれば、大きなチャンスが生まれる。

いっぽうでは、いくつかの地方で組織破壊攻撃が発生した。職場で大衆的労働組合活動がおこなわれていないなかで、経営側の攻撃や自壊現象で引き起こされている。JMITU全体の力で、拠点職場対策を重点にしながら、職場活動家づくりに全力をあげることが、緊急の課題である。

組織強化の課題では、教育学習活動が10年前から比べて格段に弱まっていることから、各段階での働き手育成、職場組合員教育など、あらためて必要なテーマで教育学習を強化することが不可欠である。そのなかでは、外の行動に出て学び経験することの楽しさ、魅力を知らせて、さまざまな学習会や行動に参加してもらうよう全力をあげることが求められている。

## おわりに

JMIU結成、労戦再編から30年、労戦再編は労働組合運動に何をもたらしたか。

もし労働戦線の右傾化のなかで、「連合」にすべての労働組合が包摂されてしまったとしたら、日本の労働組合運動は、まさに財界・資本に従属した労働組合として、労働者の要求とたたかひの芽はつぶされてしまったのではないか。もちろん「連合」のなかでもたたかひ続けることは可能だが、「たたかうナショナルセンター、たたかう単産」があるからこそ、「連合」の反労働者的政策にも一定の歯止めがかけられている。

JMITUは金属情報通信産業における圧倒的少数派だが、最大の評価としては、大企業の中小企業への犠牲押しつけ、労働法制改悪から、労働者、組合員をまもりぬく役割を果たしてきたことである。

一つは、思い切った原則的かつ柔軟な闘争方針の力である。それは、たたかう単産として独自に確立したからこそ可能になった。そして、たたかう伝統をもった職場の労働者の力でかちとったものである。この点は、リストラとのたたかひや労働争議だけでなく、春闘における賃上げや職場における権利獲得でも、組織的には少数であっても労働者の要求・世論を獲得してたたかえば一定の要求実現は不可能ではないことを示した。

いっぽう、労働再編によって組織的には明確な反対派がないという状況が生まれた。そのため「他流試合」や議論が不十分となり、働き手の成長や組織的水準の向上に限界を生み出している。とりわけ、影響力を拡大するオルグ力の低下が著しいと感じる。方針論議はあるが、会議で決めても、それを実践する一人ひとりへの働きかけが十分されないことが少なくない。いま最もJMITUの幹部活動家に求められているのはオルグ力であり、活動家を必死になっ

てつくりだすことである。また組織の小ささや財政面からの制約もあり、企業内や組織内の課題に追われ、全国的視野、産業全体を見渡す視野に欠けがちになり、戦略が持ちにくいということも起こる。

たたかう労働組合運動に確信をもつとともに、小成に安んぜず、さらに大きな視野に立って、あらためて不十分さや弱点の克服に向けたとりくみを強めたいものである。

(いくま しげみ・JMITU顧問)