

# 大きな成功おさめた第1回職場革新懇全国交流集会

藤吉 信博

全国革新懇（平和・民主主義・革新統一をすすめる全国懇話会）は、99年9月25日、26日の両日、愛知県犬山市で、職場革新懇全国交流集会をはじめて開催した。全国各地からの参加者は350名で大きな成功をおさめた。

革新懇運動は、現状を民主的に改革する3つの「共同目標」（①大企業・財界奉仕の政治を国民の利益優先の政治に転換させる、②憲法改悪に反対するとともに、自由と人権、民主主義を発展させる、③日米安保条約をやめさせて、非核・非同盟・中立の日本をめざす）にもとづく、日本共産党と無党派層との共同・統一戦線の草の根からの運動である。

全国革新懇代表世話人成瀬昇氏は、「開会あいさつ」で、自自公の悪政が「国民の生活不安をいっそう強めており」「とりわけ雇用問題は極めて深刻である」、「企業のリストラを支援する産業再生法を強行成立させるなど雇用不安をいっそう拡大して」おり、「雇用を守り、広げる課題は、労働者の切実な要求であるとともに、不況打開の国民的な課題であり」、「解雇規制法の制定をめざすなど、職場に革新の砦をつくる職場革新懇運動の飛躍的な発展はますます重要になっている」情勢のもとで、「職場革新懇はこの1年間だけで51結成され、全体で129になっている」として、職場革新懇の発展の条件が職場にみちみちていることを強調した。

## 目玉企画＝シンポジウム

今集会の目玉は、第1日目におこなわれたシンポジウムである。シンポジウムは、内容豊かな報告と討論が展開され、参加者全員に職場革新懇運動への確信と展望をあたえたが、全体を紹介する紙数はない。主要な報告を収録したパンフレット『雇用を守り、政治をかえる力の前進めざして』（全国革新懇、頒価500円）がすでに発行されているので、それを参照されることを前提に、紙数の関係から荒堀氏の報

告を中心に私的感想を以下に述べたい。

### ＊5年間の活動のなかで広がる革新懇の基盤

大阪・銀行革新懇代表世話人の森本美子氏は、「未来を語る銀行革新懇話会」の5年間の活動を総括して、①毎月の世話人会議の定例化、②“行事は楽しく”をモットーに対話と交流を工夫し、③会員の要求を大切に、④学習の重視、⑤民主的運営重視し、組織の3倍化、3桁を超えるなでになった、とのべた。暗い職場や政治の現実をどう変えるか。「明日が見えるためには、まず真実を知ること、真実を知ったら怒りがわく、怒りがわいたら勉強する。そして対話をし、思ったことは行動に移す」「明日が見える生活をするためには、政治の大元を変えることが大事ではないか」と報告を締め括ったが、ここには職場革新懇運動の普遍的発展法則であるように感じた。

### ＊「本人の納得と決断の尊重を」の方針に広がる団結

神奈川・京浜製鉄革新懇事務局局長西尾恒彦氏は、NKKのすさまじい大量首切り・人べらし・リストラ「合理化」攻撃が、下請企業の経営を含め、京浜製鉄に働くすべての職層、すべての世代の労働者に犠牲を強いていることを強調した。西尾氏は、組合が転籍を受け入れる前と、転籍受け入れた後の要求政策と宣伝のあり方に触れ、転籍受け入れ後は、①本人が十分納得できるまで会社に説明させる、②転籍するしないは本人が後悔しないように決める、の2点を提起し労働者を激励したと報告した。また、西尾氏は職場でのたたかいと転籍問題での国会論戦の成果を結びつける問題の重要性を強調したが、このような労働組合の変化や国会論戦の成果を活かした活動が、職場での共同を広げる上でも今後ますます重要になるであろう。

### ＊退社時間調査でサービス残業の改善にとりくむ

静岡・スズキ自動車革新懇代表世話人太田泰久氏は、退社実態調査によって、非常に低く見積っても、1ヵ月に4万1371時間のサービス残業を強制されており、賃金に換算すると1ヵ月のサービス残業の時間外手当は、9428万4509円、年間で11億3000万円という膨大な会社のただ儲けの仕組みが明らかになったと報告した。これは、賃金にすると1月平均8万8000円になる。人員に換算すると1月約254人が新たに雇える計算になるという。太田氏も、サービス残業の問題での国会論戦の到達点を職場の要求実現のたたかいに活用しながら、「労働者の要求実現が政治の力関係の変化と深く結びついていることを実感できる活動を展開したい」決意をのべていた。

#### \*部長や課長とも共同できるリストラ問題

愛知・トヨタ自動車革新懇代表世話人菅原敏郎氏は、奥田会長が雑誌で「経営者よ首切りするなら切腹せよ」などと発言しているが、トヨタの人べらしはすさまじいと告発した。特に、裁量労働の非人間性に触れ、「技術労働者から『毎日12時を過ぎてしか家に帰ったことがない、土曜日でも日曜日でも働いても残業代も支払われない。ぜひ助けてください』という手紙が革新懇に寄せられるという反応が生まれていることを紹介した。トヨタは、労働基準法の全面改悪などを職場で実現しようとしているが、職場革新懇運動を前進させ、職場の草の根から職場を変え、政治を変えていく、と決意を述べた。

#### \*統一戦線派の労組があるなかで、なぜ革新懇を結成したか

千葉・県職革新懇世話人鈴木正彦氏は、政党支持、政治活動の自由の方針を確立している統一戦線派の労働組合が、職場革新懇をつくった意義について報告し、革新懇の結成によって、組合運動に参加できない管理職や連合職場の組合員など労働組合の枠をこえて、政治革新をねがう人々を結集していおり、世話人のなかには管理職も含まれていることを強調した。統一戦線派労働組合内で、こうした活動を活発にすることは組合運動の幅と力量を大きくするに違いない。

#### \*「会社危ないって本当?」シンポジウムをインターネットで宣伝

第2日目の報告ではあるが、兵庫・三菱電機革新懇の星雄一郎氏の発言は注目に値する。会社の経営危機をはね返すためには、真実の解明が大切であるとして、全労働者を対象にした「三菱電機、危ないって本当?」というシンポジウムを開いた。

出てくる疑問を、経済学者の協力も得て解明した結果をみんなで学習しあい、インターネットのホームページでも知らせる。パンフレットにして社宅にも配布した。労働者に三菱電機は「優良企業」だということを理解してもらい、「合理化」反対闘争での大きな力になったという。この活動が成功した秘訣は、はじめから結論を押しつけず、労働者の目線での対話を重視したことにある。

#### 雇用問題

##### —今日の特徴と運動の方向を考える

全国革新懇世話人・日本共産党常任幹部会員荒堀広氏は、戦後最悪の失業・雇用問題が「大きな社会問題、政治問題となっている」ことを強調し、「失業問題を深刻な不況の現れの問題であると同時に、構造的な問題としてとらえる」ことが重要だとして、①技術革新を活用した労働力構成の変化（不安定就労層の増大）、②多国籍企業を軸とする国際的産業再編成に対応したコストダウンのための大規模なリストラと国際競争力強化法（産業再生法）での支援、③中小企業基本法の大改悪などを分析し、大企業が「不況のなかで新しい搾取強化体制」を構築しようとする点を指摘した。

その上で、現在の首切りが、中間管理職をふくむすべての労働者をまきこみ、不満も大きく、会社に忠誠を誓う企業第一主義も破綻しているにもかかわらず、「なぜ日本では首切り反対闘争が大きな流れに発展していないのか」と問題提起し、この問題を独占資本の解雇形態の変化と関連づけて分析した。

86年に石川島播磨重工業は、希望退職で7000人を1ヵ月半で強制解雇した。「それを前後して独占大企業の解雇のやり方が変化した。①〇〇〇名を削減するという『合理化』計画を大々的に発表し、労使協議制でまず組合にのませ、大量解雇の世論をつくる。②

## 国際・国内動向

そのうえで〇〇〇名という集団的解雇を個別的解雇というやり方で、労働者の団結した闘争を排除しながら、一人ひとり、あるいは少数のグループを系統的に首を切る。転籍、片道出向、早期退職制度、転身、希望退職、退職勧奨、分社化の場合は解雇してパートで採用するなど、解雇のための諸制度を活用するが、これらは必然的に人権じゅうりんがともなう」ことを強調した。

荒堀氏は、この問題を独占資本の「強み」と「弱み」の両面から解明した。「大企業は約100兆円にのぼる内部留保をもち、解雇数の目標達成に1～2年をかける余裕をもっている」という「強み」がある。他方、「職場の矛盾が激しくなり、全労連の結成と運動が前進するもとで、これまでのように企業に隷属する労資協調組合運動の協力でなんでもできるという時代が終わり、以前のような集団的解雇の方法をとると、全国的な支援闘争が起き、大きな闘争になる」という弱みがあることを解明した。

### ＊雇用問題の要求闘争

荒堀氏は、独占資本の解雇を規制する問題で、2点を提起した。第1は、大量の解雇という「合理化」計画そのもののたたかいかいが必要である。「合理化」計画の不当性を暴露する論戦、不当解雇を社会的世論で包囲するたたかいの必要性を強調した。特に、「高コスト」論の粉砕が極めて大切であると指摘した。第2は、個別的解雇そのものを規制するため、個別的解雇に対して、労働者全体の団結した力でたたかう労働協約闘争を強調した。このことと関連して、大企業の労働協約に解雇規制がゼロに近いという問題点を指摘し、「個別的解雇にたいしては、本人の同意条項、あるいは退職条件、転籍・出向、転籍先の労働条件の確保、とくに親企業の身分保障の問題が重要であり、この3つの問題が要求基準として大切」であること強調した。

また、「パートや派遣労働者など直接の雇用関係がなくてもその企業で働く場合、その企業の生産システム、その企業の労務管理のもとにおかれている場合、その企業に労働者の雇用を守る責任があるという最高裁の判決、『部分的使用者概念』、『黙示の労働協約』」を紹介し、ユニオンショップ制のもとも、

「派遣労働者であろうと、正社員であろうと、そこに働くすべての労働者を対象にした協約闘争、政策をうちだしていくたたかいが、政策論として大切」であると解明した。

荒堀氏は、最後に、「解雇規制立法確立は、全労働者に政策的展望を示すたたかいであり、選挙の最大の争点となる」と指摘し、労働者の利益を守るたたかいは「資本主義的ルールを確立するたたかい、国の逆立ち政治の転換と結びついている」ことを強調し、いま職場革新懇発展の有利な条件が生まれていると呼びかけた。

自自公の悪政が促進する多国籍企業を軸とする新しい搾取強化体制づくりから生み出される大量解雇を規制する解雇規制法確立のたたかいと、職場における労働協約闘争の強化とを結合してたたかうという、荒堀氏の問題提起は、職場革新懇運動を大きく前進させる上でも、日本の労働組合運動全体の発展という観点からしても極めて示唆に富んだ問題提起として、参加者全体に展望と確信を与えた。

### 労働戦線の統一と

#### 民主的政府の実現は車の両輪

最後に、わたしが第2日目に出席した分散会での小林洋二全労連議長の発言を紹介してまとめに替えたい。

全労連と革新懇運動は、アベックで大きな飛躍を起こしていこう。革新懇は政治をかえる、政権をとる展望のもとに活動している。全労連は、21世紀の遅くない時期に労働戦線の壮大な統一を実現したい。大企業の職場革新懇運動、大企業の職場の闘争が発展しなければ、壮大な統一はできない。その意味でも大企業での奮闘は決定的に重要である。

21世紀の終わりに革新懇ができ、全労連ができた。共闘の花を咲かせるのはこれからだ。もっと飛躍を起こさなければならないし、起こす時期にきている。

全く同感である。

(ふじよし のぶひろ・会員・全労連・労働・調査政策局)