

## 特集／小泉「構造改革」に対峙する国民的共同を

# 21世紀・日本労働運動の「飛躍」への条件 —全労連「21世紀初頭の目標と展望」の実現にむけて—

戸木田 嘉久

### はじめに

私は、本誌2001年春季号に「日本再生をめぐる政治経済の諸問題」を執筆した。この論文を筆頭に、本誌ではつぎの特集がくまれてきた。春季号「財政危機打開の基本方向」、夏季号「深刻な日本経済をどう打開するか」、秋季号「小泉『構造改革』と国民生活」である。そして本冬季号では、「小泉『構造改革』に対峙する国民的共同を」が特集される。私にはまた巻頭で、労働運動の当面する課題とたたかいの方向について書け、ということである。

いろいろと考えたが、やはり階級的ナショナルセンター・全労連運動の到達段階を基礎に、21世紀初頭の労働運動の課題と目標をみさだめ、その目標にむけてどうたたかうか、とくに当面する中心的な闘争課題に焦点をしばりながら、日本労働運動の反転攻勢への主体的条件をさぐることにした。

以下、本稿では、このような基本的視点からつぎの諸問題をとりあげることにする。

- 一、全労連「21世紀初頭の目標と展望」・その歴史的評価とその特徴。
- 二、全労連「目標と展望」と「労働組合運動の壮大な共同と統一」にかんして。
- 三、リストラ、人べらし「合理化」反対闘争の基本方向はどう生かされているのか。
- 四、職場を基礎に首切り「合理化」に反撃を——その今日的意義と課題——。
- 五、全労連を構成する産制・地域組織の運動と課題。

六、結び・全労連・全国対論集会の基調報告について。

### 一、全労連「21世紀初頭の目標と展望」・その歴史的評価と特徴

#### 1. 政府・財界の景気対策とリストラ「合理化」の諸結果

政府・財界は、この10余年間、労働者・国民には当座の「痛み」はあろうと、問題は不況を打開し景気を回復することだ。リストラによる日本企業の事業再構築だどくりかえし強調してきた。これこそ日本経済を活性化し、国民の生存と生活を安定させる道だというのである。

だが、史上空前の大企業本位の景気対策、すなわち、長期にわたる超低金利政策、銀行の不良債権処理と、ゼネコン型公共投資への莫大な公的資金の投入にもかかわらず、不況はいぜん泥沼化するばかりである。しかも、その反面では、預金金利子の急落、消費税の増大、年金・医療の改悪、660兆円をこえる財政赤字など、国民生活はいちじるしく圧迫されてきた。

くわえて、「経済のグローバル化」・大競争時代に対処する、「市場原理主義」による規制緩和と政策、とか。大企業のリストラ・首切り「合理化」は、中小企業の倒産と産業の「空洞化」とともに、労働者・国民を大失業時代においこんできた。もちろん、職場における「合理化」・搾取強化もいちだんとすすんだ。不安定雇用の増大と雇用のジャストインタイム・システムの導入、交代制、変形・裁量労働時間制の拡大、サービス残業、成果主義賃金など——。

野放図な景気対策と大リストラ「合理化」は、労働者、国民に精一杯に犠牲をおしつけてきた。にもかかわらず、不況はますます泥沼化し、日本の産業と経済の「空洞化」は深まるばかりである。国民購買力を犠牲にした景気対策とリストラが、逆に不況を長びかせる。大企業の国際的リストラ戦略が、産業と技術の基盤を解体させる。いまや国民経済は、内部的矛盾の拡大により悪循環におちいつている。

## 2. 全労連「21世紀初頭の目標と展望」

### ——その骨格とその歴史的評価

政府・独占による不況打開・経済再生戦略の結果は、このように未曾有の大失業時代と財政破綻の到来であり、不況の長期化と底なしの経済的混迷である。

この現実をまえに労働者・国民の側からは、政府・財界とはまったく逆の観点——リストラ・人べらし「合理化」に反対し、雇用確保・中小経営と国民生活の擁護を基本に、不況を打開し、日本の経済と社会の「再生」をはかる方向が提起される。

全労連「21世紀初頭の目標と展望」(2001年8月、第29回評議員会決定、以下、「目標と展望」と略称)は、この要請に正面から答えるものとして注目される。

この「目標と展望」にしめされる要求と政策のプログラムを、現実の運動をつうじてどう実現していくか。私は日本労働運動の中心課題はまさしくそこにあると考える。まずは「目標と展望」がしめす提言の骨格を紹介しておこう(全文は『月刊全労連』、2001年12月号に所集)。

### 全労連「21世紀初頭の目標と展望」(要旨と骨格)

財界は、21世紀の国際競争時代に生き残るために弱肉強食の企業中心社会をさらに徹底するという。しかし、日本の経済・社会の道理ある再生への道は、われわれが示す提言の方向にこそあると確信する。

提言1. 人間らしく働くルールの確立

- ① 完全雇用と労働時間の短縮、労働条件改善
- ② 国際労働基準への到達
- ③ 企業活動の社会的ルールの確立
- ④ 中小企業の活性化

提言2. 健康で文化的な国民生活の最低保障の確立

- ① 所得保障と最低賃金制
- ② 社会保障制度の拡充
- ③ 男女平等社会の実現
- ④ 食料自給率の向上と環境保全

提言3. 憲法と基本的人権の養護、国民本位の政治への転換

- ① 核兵器と戦争のない21世紀
- ② 憲法と基本的人権が生きる日本を
- ③ 国民本位の政治・民主的政府の実現

この「目標と展望」の実現のために、日本労働運動の「再生」が求められている。「再生」の鍵は、労働組合運動の壮大な共同と統一をどう追求するかにある。

### 全労連「目標と展望」の歴史的評価

ところで、この全労連の提示する「目標と展望」をどう歴史的に評価し、その特質をどこにみるか。「目標と展望」の実現にむけて、日本の労働組合運動の行動と闘いの方向を問題にするには、まずこれらの論点を、避けてとおるわけにはいくまい。そこで、私なりの整理をしておきたい。まず歴史的評価について。

(1)、全労連の文書は、国際競争時代を生き残るために、「弱肉強食の企業中心社会をさらに徹底する」とする政府・財界の路線に対抗して、「日本の経済社会の道理ある再生の道」を提言している。ここに「道理ある再生の道」とは、社会的生産の基本的担い手である労働者・国民の生活を重視するという意味である。

それは、弱肉強食の競争社会の徹底をもって不況打開・経済「再生」の道とする、いわゆる「新自由主義・市場原理主義」による規制緩和路線とは、断固としてたたかうということである。

(2)、全労連の提言は、1930年代、世界恐慌下の

## 特集・小泉「構造改革」に対峙する国民的共同を

大失業にたちむかい、まがりなりにも雇用確保を基本に不況打開・経済再生の道をさぐろうとした、アメリカのニューディール政策、フランスの人民戦線政府の政策の流れを引きつぐ（労働基本権や国体協約の拡充、最低賃金制、週40時間制、年次有給休暇法、公的就労事業など）。

これらの政策は、第二次大戦後、社会権（労働権、生存権など）として「福祉国家」の枠組みに組みこまれたが、1970年代後半以降、ケインズ批判・新自由主義の潮流は「福祉国家」と社会権の解体をせまってきた。もちろん、全労連の提言は、この歴史的反動に抗し社会権の養護と拡充をもって、社会進歩の流れの一翼をになおうとするものである。

### 3. 全労連「目標と展望」にみる三つの提言について

(1)、全労連の提言の第一の柱は、「働くルールの確立」、「国際労働基準への到達」、「企業活動の社会的ルールの確立」など、「ルールなき資本主義」ともいわれる大企業の横暴な経済活動を、民主的に規制することにおかれている。

「ルールなき資本主義」とはなにか。第一に、それは何よりもサービス残業を頂点とする労働契約、労働協約、労働基準法などの軽視である。また、労働者保護とともに資本の公正な競争を期待するILO基準の軽視も、その一面をしめすものといえる。この点で全労連の「目標と展望」が、ILO基準やEUの社会労働憲章などを目標に、解雇規制法、サービス残業規制法など、憲法上の「労働権」（第27条）の充実をも意識しながら、「人間らしく働くルールの確立」を掲げるのは卓見である。

「ルールなき資本主義」の第二は、大企業の社会的に無責任な経済活動である。大企業は大規模なリストラによって大量解雇や事業所・工場・下請の整理統合にくわえ、生産拠点の海外移転をすすめ、国内産業基盤と地域の衰退、失業の増大をもたらしている。これにたいして、「目標

と提言」は、大企業の社会的責任を迫及し、「企業活動の社会的ルールの確立」をもとめる。これもなかなか説得力ある提言である。

(2)、全労連の提言の第二の柱は、憲法第25条「生存権、国の社会的使命」をかかげて、「健康で文化的な国民生活の最低保障（ナショナルミニマム）」の「確立」を呼びかけていることである。

ここでは全国一律最低賃金制の確立、それを軸とした国民生活の最低保障基準の確定、社会保障制度の拡充（医療、年金、介護、雇用保険など）などとあわせて、「国民生活の最低保障」のなかに、食料自給率の向上と環境保全がふくまれている。これは「生存権」概念の拡大として高く評価される。

(3)、全労連の提言の第三の柱は、「憲法の擁護と国民本位の政治の実現」である。第一、第二の提言も、憲法の「労働権・生存権」にかかわるが、第三の提言では、日本国憲法の擁護が骨太く二つの点で主張されている。

第一に、提言はいう。「戦争放棄、恒久平和を宣言した日本国憲法は、世界の平和協力にたいする国民の誇りである」、と。全労連はこの平和憲法の精神にてらして、「核兵器と戦争のない」21世紀を求める。自衛隊の海外派遣、「集団的自衛権」「有事立法」のもくろみに反対し、米軍基地の撤去、安保条約の破棄を提起する。これは階級的ナショナルセンターとしては、はずせない提言であろう。

第二に、提言はまた「改めて恒久平和と主権在民、基本的人権の尊重をうたった憲法を、仕事と生活、職場と地域などあらゆる場所で生かすことをめざす」としている。

「目標と展望」はこの二点において、すでに戦後50余年、旧帝国憲法の期間をこえて21世紀に生きる日本国憲法への、冠たる価値判断をしめしている。

提言第三の最後は、「目標と展望」がしめす「労働者・国民の要求」の実現についていう。「大銀行・企業の利益を優先し、国民総犠牲を強い

る政治をやめさせ、労働者・国民の要求を実現する国民本位への政治転換」、「民主的政府への転換」が求められている。そのためには、「労働組合運動の壮大な共同と統一」を追及する。また、「長期的で継続的な共同戦線の確立を追及する」と（「目標と展望」の結びの部分）。

ここには、全労連の階級的ナショナルセンターとしての政治姿勢が毅然としてしめされている。

## 二、全労連「目標と展望」と「労働組合運動の壮大な共同と統一」にかんして

だが、この全労連の「目標と展望」を、私は当初かるく読みすごしてきたところがあった。

たとえば、雇用確保と国民生活の擁護を基本とした不況打開、経済と社会の民主的再生をめざす要求と政策のプログラム、それはまあ「目標と展望」が提示しているようなことであろう。また、その実現のために「日本労働運動の再生」をめざして、「労働組合運動の壮大な共同と統一を追及する」、「統一の母体」として「200万全労連を早期に達成」するとあるが、それもきわめて当然のことであろう、などといった程度の読み方をしていた。

全労連傘下の組合でも、この「目標と展望」が発表された直後、「出来もしないことを書いている」とか、また「どうして実現するか書かれていない」といった意見がみられたようだ。こうした意見は、おそらく当初の私の場合のように、この文書を深く読みこめなかったためであろう。

ところで私自身だが、必要から「目標と展望」をじっくり読みかえしたところで、要求と政策の面でも、またそれを運動の共同と統一に結びつけるうえでも、この文書には戦後日本の階級的労働運動の理論的・実践的成果が凝集されている、と痛感させられた。この点で、とくに注目すべき二、三の点を指摘しておこう。本稿の主題である今日の労働組合運動の「再生」と飛躍の条件を探るうえで、この作業がペースを提

供するように思われるからである。

### 1. 政策提言にみる一貫した「現代的基本権」と憲法の重視

(1)、第一に、「目標と展望」にみる要求・政策にかんする三つの提言では、「人間らしく働くルール確立」、「国民生活の最低保障の確立」、「憲法と基本的人権の養護」と、勤労権や生存権など現代的基本的人権(社会権＝「現代的基本権」)の擁護と拡充が、前面におし出されていることが注目される。

ここで、政府・独占による国民総犠牲を強いる大企業本位の不況打開・経済「再生」の戦略にたいして、国民生活擁護を基本とした不況打開・経済再生の戦略として、社会権が前面におし出されていることの意味は大きい。いわゆる「社会権」の始まりとされる標準労働日の制定(法律による労働時間の強制)にたいして、マルクスは「需要供給の法則の盲目的支配」を信奉するブルジョアジーの経済学の労働者階級の経済学への「屈服」であると言い切っている(「国際労働者協会創立宣言」、1864年)。この延長線上で歴史的に形成されてきた「社会権」の擁護・拡充をもって、国民生活本位の日本経済の民主的改革の芯にすえることの意味は熟考に値いしよう。

(2)、第二に、全労連の「目標と展望」は、生存権・勤労権など「社会権」の擁護・拡充、「非核と平和」を押し出すにあたり、当然のことながらそれに関連する基範として、憲法条項が強調され、土台にすえられていることの意味は大きい。そこには、なによりも現行憲法を基本として日本の経済と社会の民主的改革をすすめる意志が、反映されているということであろう。

また、社会権など憲法上の国民の権利にかんしては、憲法第12条が「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない」と強調し

## 特集・小泉「構造改革」に対峙する国民の共同を

ている。この点とのかかわりでは、「目標と展望」が、「サービス残業」などに代表される労働契約や労働法規の不当な無視を追及し、「働くルールの確立」を求めていることが注目される。つまり、そこには、憲法が勤労権をまもるための「不断の努力」を、すべての労働者・労働組合の義務として期待している、という認識が裏うちされている。

(3)、第三に、全労連のこうした現代の基本的人権を中心にした政策提言は、労働者・国民の個々の要求がいかに多様であるにしろ、その根底をつらぬく統一的な共同の要求であることを直視する必要がある。

それは政策提言を判り切ったことだと、簡単に言いきることもできよう。だが、私たちは、この徹底した単純な明快さにこそ、「対話と共同」の総路線とあわせて、階級的ナショナルセンター・全労連の蓄積されてきた力量のあらわれをみるべきであろう。

### 2. 「労働組合運動の壮大な共同と統一」にかんして

全労連「目標と展望」がしめす三つの提言は結構だが、これをどうやって実現するのか。「目標と展望」は結びの「労働組合運動の壮大な共同と統一に向けて」で、実現に向けての運動と組織化の大筋をふれてはいるが、これまた当然の一般論ではないか。私は、この運動の実践的な部分についても、当初このように読み流していた。

しかし、「目標と展望」がしめす三つの提言について、その骨格の特徴を前述のように整理したうえで、結びの部分を読み直してみると、ここでも読みの浅さを痛感させられた。提言の実現にむけての運動と組織化の基本的方向の原則的な明快さは、それ以外にはありえない説得力をもつものであった。私なりにとくに重要だと思ったことについて、再確認しておこう。

(1)、第一に、「目標と展望」の実現のためには、

日本労働運動の「再生」が求められ、その鍵はずばり「労働組合運動の壮大な共同と統一」にあるとしていることである。

集積されしかも国家政策に援護された、資本の社会的力に対抗できる、労働者のもつ唯一の力は、社会的生産の基本的な担い手としての「数」の多数である。だが、数の多数も、避けたい労働者間の競争をこえて要求により団結しなければ意味がない。この百数十年も前に指摘したマルクスの労働組合に関する原則的見地を、今日の段階であらためてずばり言い切っている意味は容易ではない。

どう考えてみても、問題に対する正解は、「壮大な共同と統一」以外にはありえないし、「目標と展望」の実現もまぎれもなく「共同と統一」の達成レベルにかかっているからである。

(2)、第二に、この「壮大な共同と統一」が、「現代的基本権」の擁護と拡充という、労働者・国民が共同しうる統一的な要求のもとに呼びかけられていることである。

産業をとわず、地域をとわず、大企業・中小企業をとわず、管理職員・正現・非正規をとわず、勤労権と生存権の擁護を柱とした諸要求は、対話と共同をとおして要求となりうるはずのものである。かつてないきびしさに迫る今日の大リストラ・首切り「合理化」下の労働者状態は、共同と統一へのゆるぎない土台をつくり出している。

(3)、第三に、この「共同と統一」への行動のあり方が指示され、行動の目標として国と地方の政治革新をめざして「長期的で継続的な共同戦線の確立を追求する」とされていることである。

「共同と統一」の追求では、他のナショナルセンターとの一致する当面の要求での共同行動を、中央だけでなく産業と地域で積み上げる、とされていることが注目される。なお、連合の方も雇用問題では全労連をふくむすべての労働組合との共闘を呼びかけるといふ。

これは戦後労働運動史上で初めての状況であ

る。そこでは雇用問題へのとりくみ如何が、連合でも労働組合の存亡にかかわる問題となっており、いまや全労連の力量も認めざるをえなくなっているということであろう。これらの点では、「壮大な共同と統一に向けて」、主体的条件形成への大きな一歩が踏み出されることが期待される。

なお、全労連は独自に、すべての労働者・労働組合との「対話と共同」を、中央、地方、産業、職場レベルで追求し、「共同行動」を発展させるとしている。自主的・主体的な取りくみが、上から職場にいたるまで、各レベルで強調されている点は重要である。ここでいわれる中央・地方、産業、職場レベルでの「対話と共同・共同行動」は、もちろん全労連傘下のすべての労働者、労働組合に提起されたものである。だが、ここで重要なことは、懸案の「10万人オルグ運動」ぬきに、傘下外の「すべての労働者・労働組合」との「対話と共同」の発展もありえないことであろう。

### 3. 組織拡大・「200万全労連」の早期達成

最後に、「目標と展望」は「共同と統一」の推進力、「統一の母体」としての「200万全労連」の早期達成を上げている。この点では、第29回評議員会(2001年8月)が「組織拡大推進基金」の設置をきめたが、それが有効に活用されることを期待したい(大木一訓「全労連運動の到達点と『飛躍的組織拡大方針』・『月刊・全労連』2001年12月号、参照)。

なお「目標と展望」では、組織拡大との関連で「不安定雇用労働者や失業者の受け皿組織、正社員と非正規社員が共存できる組織など、時代が要請する企業横断的な組織への改革」といった、組織問題が提起されていることが注目される。時機におうじた適切な提案である。

ただ、もちろんその場合、組織論が組織論にとどまることなく、指摘されるように、「企業主義・本工主義、組合民主主義の軽視」などの克

服が、「目標と展望」にもとづく「対話と共同」「共同行動」とともに促進されるなかで、真に組織拡大も組織改革もすすむということであろう。

### 4. 「目標と展望」と現実の運動との接点をもとめて

このように「目標と展望」は、すべての労働者の共同と統一を可能とする勤労権・生存権に立脚した制度的要求と政府プログラムを示し、またその実現を保証する「労働組合運動の壮大な共同と統一」への道すじも明示している。

だが、現実の個々の労働組合運動は、たとえば国家政策の援護のもとに全産業的な規模で、ますますきびしさを増す大々的なリストラ・首切り「合理化」攻撃にたいして、まず職場を基礎に反撃しながら、職場をこえた「共同と統一」、「共同行動」の方向につきすすむほかはない。そして他方、全労連とそれを攻勢する傘下の単産と地方労連は、この下からの統一行動の動きを、産業別共闘、地域共闘、全国的共闘を拡大する方向に発展させねばならないということであろう。

いずれにせよ、総じて全労連の「目標と提案」がしめす権利と政策の要求を、具体的な首切り「合理化」反対の課題と結合しながら、職場、産業、地域、中央の各レベルで、「対話と共同」にもとづく「共同行動」(共同闘争)を発展させること、そこに闘いの基本方向が設定されよう。以下では、こうした闘いの基本方向にそって、職場、産業、地域、中央の各レベルにおける先進的な事例を、戦後の歴史的教訓ともあわせて不十分ながら整理し、21世紀初頭における日本労働運動の「飛躍」への条件を探ることにしたい。

そのさい、最も重要な観点は、今日の国家政策を背景としたリストラ・首切り「合理化」が、「市場競争原理」による労働者・労働組合の分断をともなつて罷り通るのにたいして、企業主義の制約をこえて、どう労働者・労働組合の「壮大な共同と統一」をもつて対峙するかにある。

なお、各レベルにおける最近の先進的事例と

## 特集・小泉「構造改革」に対峙する国民的共同を

いうが、全労連の全国討論集会、リストラ「合理化」反対・雇用を守るシンポなどから、目についたものを拾い出したにすぎない。これら事例を本格的に整理し、日本の労働組合の全体的な躍進に生かすには、全労連と傘下労働組合による組織的検討を期待したい。

### 三、リストラ・首切り「合理化」反対闘争の基本方向はどう生かされているのか。

戦後労働運動の階級的・民主的潮流は、1960年代中葉に、国家独占資本主義の諸政策に擁護された首切り「合理化」にたいする反対闘争の基本方向を定式化した。それは、1960年代の三池・安保闘争や、それにつづく日炭高松闘争の教訓をふまえたもので、統一労組懇運動への重要な指針ともなり、全労連結成にもつながったものである。いわく――。

現代の「合理化」反対闘争については、「職場を基礎に、産業別統一闘争を軸に、目的意識的に地域的共闘、全国的共闘、政治革新の統一路線を拡大・強化する方向でたたかう」。

私は、この方針を一貫して支持し強調してきた。だが、今次不況下のリストラ・首切り「合理化」では、この方針を生かしきれていないことに、もどかしさを感じさせられてきた。そこで、この方針のもつ意味を、今日のリストラ反対、雇用をまもる闘争に正しく生かしてもらうために、まずはこの方針を生み出すにいたった三井三池闘争と日炭高松闘争という、二つの歴史的な闘争の教訓を再確認しておこう。

#### 1. 『スローガン「去るも地獄、残るも地獄」から「統一、そこに勝利がある」』へ

(1)、1959年から60年にかけて、1200名の職場活動家の指名解雇撤回を求めた三井三池炭鉱闘争のスローガンは、「去るも地獄、残るも地獄」であった。当時、三池労組は最強の企業別労働組合といわれ、強力な職場組織と職場闘争をもつ

て知られ、三池闘争は日本労働運動の天王山ともいわれ、炭労と総評は多額の闘争資金と延20万人の現地オルグを派遣し、闘争を支援した。

三池炭組は「去るも地獄、残るも地獄」のスローガンのもとに組合員の団結を固め、強力な職場組織と居住組織に依據して、「独走を辞せず」の姿勢で、250日におよぶストライキをもって闘った。しかし、石炭から石油への転換をはかる従属的エネルギー政策下の首切り「合理化」を反撃するには、事業所・企業別のわくをこえた広範な統一的闘いにうって出るといふ、闘いの戦略が必要であった。

炭鉱失業者をもふくむ広範な炭鉱失反共闘、安保闘争との結合、社会・共産両党の政党間の統一行動など、目的意識的に統一的な闘いの戦列を拡大するなかで、職場を基礎に「合理化」反対闘争をたたかうという、闘争指導戦略をとれなかったところに問題があった。

(2)、三井三池闘争は全国的な支援のもとに英雄的にたたかわれ、その現地オルグ参加者のなかから多くの青年活動家が育つことになったが、1200名の指名解雇を撤回はできなかった。こうした新しい状況を背景に、大幅賃下げを主内容とする「合理化」反対闘争を日炭高松炭鉱労組はたたかうことになる。

三井三池闘争はなぜ指名解雇を撤回できなかったのか。その教訓から学び、日炭高松闘争では、「統一、そこに勝利がある」というスローガンがかかげられた。この闘争では、勝利は共同闘争と統一戦線の発展によってこそ保障されるとして、高松労組、社会党、共産党による三者共闘争会議が先頭に立ち、北九州の全労働者と、労働組合を各自の経済要求と政暴法反対による共闘に組織してたたかった。

国家独占資本主義下の首切り「合理化」を反撃するためには、職場の団結と統一を基礎としながら、地域・産業のレベルで大胆に共同の闘いを組織していく。その統一した共同闘争の拡がりのレベルが、個別の首切り「合理化」反対

の勝利へのレベルを決定すると考えられた。

(3)、日炭高松闘争は、「統一戦線への拠点」としてたたかうともいわれ、独自の自主的、主体的なとりくみによる共同闘争、統一闘争の組織化によって一定の成果をおさめる。この闘争の教訓にみちた新しい闘いの方向は、古河目尾闘争、東京争議団の中小企業闘争、全日自労失対打切り反対闘争と引きつがれ、統一労組懇運動の流れを形成していくことになる。

前出した「合理化」反対闘争の基本方向もこうした流れのなかで定式化された。

## 2. 今日の大リストラ・首切り「合理化」と反対闘争の現実

リストラ・首切り「合理化」反対闘争については、個別の合理化攻撃を、職場での反撃を基礎に、産業別、地域別の共闘、全国的共闘、政治的革新の方向にむけて、自主的主体的に闘う。このように定式化された闘いの方針は、昨今のリストラ「合理化」攻撃にたいしては、率直に言って不十分にしか生かされてはいない。

今日、リストラ「合理化」は、雇用の再編・「雇用破壊」の攻撃として、管理職・職別層をふくむ正規職員の出向・転籍・解雇、賃金カット、大企業のグローバルなリストラ戦略による産業と地域の「空洞化」、下請中小企業と中小地場産業の倒産、無制限な不安定雇用の拡大、そして職場では、サービス残業と長時間・過密労働をもたらしている。

だが、企業主義の「連合」傘下の組合は、「市場原理主義」による低コスト競争に流され、職場を基礎とした反撃も組織しようとはせず、ずるずると後退してきた。また、全労連傘下の労働組合でも、個々のリストラ「合理化」反対闘争を、職場を基礎に「統一、そこに勝利がある」という基本方向で、どれだけ積極かつ果敢に取り組みられてきたかといえ、やや消極化した傾向が見られるのではないか。

もちろん、そのばあい、全労連とそれを構成

する産別組織とローカルセンターの組織が定着して以降、当然のことながら地域的共闘や全国的共闘は、ローカルセンターやナショナルセンターの指導・調整によることになり、職場・企業の単組にはその指示まちという、消極的姿勢が生まれたともいえよう。そして、他方に、ローカルセンターやナショナルセンターについていえば、地域的共闘、全国的共闘を提起し組織化はすすめてきたが、それを職場を基礎とした労働組合組織の強化と結びつける点で、まだ十分に成功しているとは、いえないのではないだろうか。

しかし、全労連運動は、かつての総評時代とは異なり、また大企業追随の傾向が強い「連合」路線とは明確に一線を画する。全労連第6回定期大会(1997年7月)は、職場と地域を基礎として、組織の内外にわたりすべての労働者・労働組合との「総対話と共同」をめざす「10万人オルグ運動」を提起したが、その後、職場における単位組合の活動と産業別・ローカルセンター、ナショナルセンターの活動、双方の弱点は両者の活動の結合によって、確実に乗り越えられてきている。

職場を基礎に、産業と地域との共同闘争を果敢に組織して闘うという、「下からの統一」行動路線は、いまや階級的ナショナルセンター・全労連の10余年の活動の実績によって、傘下の産別、ローカルセンター、ナショナルセンターの各レベルでの共同によって支援される。これは今日のリストラ「合理化」を、反撃の前線である職場を基礎に闘うにあたって、戦後労働運動史上、かつてない有利な条件であることを確認しておく必要があろう。

以下では、このような基本的認識のうえに立って、職場(事業所・企業)、産別、地方・地域組織・全国組織の各レベルでの、リストラ反対・雇用と経済をまもる闘いの到達点を確認したうえで、反転攻勢から「飛躍」にむけて、その条件を固めていくうえでの、課題を探ることしたい。

## 特集・小泉「構造改革」に対峙する国民的共同を

そのばあいのキーワードは二つある。一つは、すべてのレベルにおける「対話と共同」「共同行動」である。二つは、「組織拡大」運動であろう。

### 四、職場を基礎に首切り「合理化」に反撃を——その今日的意義と課題

職場（職場、事業所、企業）は、日常的規則として強制される搾取方法によって、労働者が搾取され、抑圧されているところである。リストラ・首切り「合理化」攻撃の前線もとうぜん職場である。資本の横暴な首切り攻撃（配転、出向、転籍、早期退職勧奨、希望退職募集、分社化、外部委託、倒産による整理解雇など）反対も、まず職場での攻撃をもって始まる。もちろん、日常的な職場の「合理化」（「非正規雇用」の拡大、変形・裁量労働時間、「サービス残業」、標準作業時間の切り詰めなど）への反撃も、職場の対話と共同にもとづく反対行動をもって始まるほかはない。

もちろん、それはそうだが、長期不況とグローバルな大競争時代において、労組組合は企業競争力維持のためのリストラ「合理化」やむなしとする資本の論理に対抗できず、職場を基礎に闘えずにずるずる後退する。残念ながら、これがかかなり一般的な状況であることを、認めざるをえない。しかしながら、他方に職場の少数派であれ自覚的労働者が、リストラ「合理化」下の直面する課題を、職場を基礎に毅然として粘り強く闘い、全労連の組織的な支援と共同を得て、注目すべき成果を積み上げてきている。

以下では、まず職場を基礎にした奮起による勝利の、最近の事例を確認しておきたい。そのうえで、「合理化」を職場を基礎にどう反撃するか、そのキーポイントを二つばかり指摘しておきたい。

#### 1. リストラ・首切り「合理化」を職場を基礎に、統一した力で改悪——いくつもの事例

まず、「連合」職場などで、少数派の先進的労働者が「合理化」の反撃に立ち上り、全労連と傘下の諸組織に支援されながら、最近ではあいついで闘いの成果を積み上げてきていることを確認しておこう。1999年、関西、中部、東京の電力各社の「人権」争議（思想信条による賃金・雇用差別）が、全面勝利したのを皮切りに、職場を基礎に闘う先進的な活動家による争議には、共同する社会的多数の力を借りて、あいついで注目すべき成果がみられる。

(1)、**日産闘争**（1999年11月～2000年3月）は、村山工場の閉鎖を阻止するにはいたらなかった。だが、大企業のリストラ改悪に反対し、雇用と地域経済を守るたたかいを構築する、本格的な全国闘争の端緒を切り開いたという点で、大きな意義をもったといえる。

リストラ・首切り「合理化」をすすめる「資本の自由の論理」に対して、大企業には雇用と中小企業、地域経済を守る社会的責任があるという世論を形成できたこと。職場における少数派（JMIU・日産支部）の闘いを基礎に、地域、産別、全国的、国際的な支援闘争が組織されたこと。その結果、配転・転籍基準の明確化、本人同意原則の遵守、退職・出向、転籍条件の引上げと、少なからぬ成果を上げたこと、など（『2002年国民春闘白書』25ページ）。

(2)、**日立関連争議**が、全労連のイニシアチブのもとに全面解決勝利した（2000年9月）。提訴時期、地域や課題の違いを超えて団結した争議団は、賃金・昇格差別の是正をかちとり（未提訴の利害関係人をふくむ）、「最高裁判決により決着済」を主張してきた田中氏の解雇争議も解決した。

これらの成果は、全労連に結集する労働者、労働組合はもちろん、職場における民主主義の確立をめざしてたたかう全国の大企業職場の労働者を励まし、その運動の前途に大きく貢献するものである。（前出『国民春闘白書』、26ページ）。

(3)、リストラによる転籍・工場閉鎖に反対する

職場の声を、日本共産党がとりあげて撤回をはかったケースもみられる。住友金属和歌山では9千人の関連会社出向者を全員退職させ、8割から6割の賃金で転籍を強要した。この強要を拒否する労働者の声を職場の党委員会が取り上げ、国会議員が国会諮問で転籍強要の違法性を追求するなかで、会社側は転籍強要を中断し、拒否する労働者の転籍を撤回した(「しんぶん赤旗」01年12月2日)。

また機器メーカーの村田機械(本社・京都)は300人の希望退職募集を提案、同労組はこれに応ずることを決定。これにたいして共産党支部は、職場新聞をもって人権侵害まがいの希望退職を強要する不当を告発、会社側に強要をしないことを約束させ、不当なリストラ「合理化」を拒否しようとする職場の労働者を励ましている(「しんぶん赤旗」01年11月26日)。

日本共産党は、さきに三井三池闘争では社・共両党と労組との共闘を呼びかけ、日炭高松闘争では社・共・労組の共闘体制をつくり、歴史的な勝利をおさめた。日本共産党はリストラに反対し、雇用と地域と経済をまもるために、中央に闘争本部を設置したとき。職場を基礎に、地域・産業別、全国的、国際的にひろがる各レベルでの闘争にあつて、積極的な役割の発揮が期待される。

(4)、職場における「合理化」(搾取強化)の際たるものは「サービス残業」問題である。この点でも職場を基礎にした先進的な労働者のたたかいが、地域・種別の支援が組織されて見るべき成果がひろがってきている。

白木屋の「サービス残業」争議は、画期的な歴史的勝利を勝ちとった(2001年9月)。この勝利の土台は、モンテローザ・白木屋の3人の女性労働者が東京西部一般労働組合白木屋分会に団結し、職場を基礎に粘り強くすべての労働者の要求を取り上げ、未払い残業賃金代や労働条件改善を求めてたたかったことにある。これを支援する三多摩労連、全労連などの運動、共産

党議員の国会での質問、刑事告発など、多様な奮闘が全体として勝利和解に導いた。それは2万人全従業員への謝罪、未払い残業代の支払いなど、残業「サービス残業」闘争に、大きな確信と展望を与えるものであった。(前出・『国民春闘白書』27ページ)。

総合重機トップの日立製作所と関連企業のサービス残業も、日立労働者の告発と日本共産党の申し出による労基署の「立入り調査」で動き始めた(「しんぶん赤旗」11月26日)。それに先き立ち、島津製作所(京都)では、先進的活動家の「サービス残業をなくそう」という再三の呼びかけと職場の声に押されて、労働組合(連合系、組織員数3500人)も2001年春闘では、「サービス残業の是正」を主要な要求の一つに取り上げるようになった(「労働運動」2001年7月号)。

## 2. 職場(事業所・企業)を基礎にしたリストラ「合理化」闘争の更なる発展のために

リストラ「合理化」の反対闘争の実際上の土台、出発点は職場(職場・事業所)であるが、以上のいくつかの先進的な事例から、職場における労働組合運動の「再生」にかんして、どのような教訓が引き出されるか。そのうえに立って、職場を基礎にリストラ・首切り「合理化」を反撃するにあたり、ということが留意されねばならないだろうか。

(1)、リストラ・首切り「合理化」を職場を基礎に反撃するというとき、上記の代表的な事例は、階級的ナショナルセンター・全労連が結成されて10余年、日本労働運動の到達段階の高さをあらわしているといえよう。

職場における「合理化」反対、権利闘争の主体が、少数の集団であったとしても、階級的ナショナルセンターや革新政党による統一的な支援闘争で擁護されるとき、要求はそれなりの解決をみている。それは三池闘争や日炭高松闘争の時代に比し、日本労働運動の階級的力量がむ

## 特集・小泉「構造改革」に対峙する国民の共同を

しろ発展したことの反映ともいえよう。

このことからすれば、リストラ「合理化」への職場での反撃を、企業競争力を至上とする資本の摂理に抗し、団結した単位労働組合が力を結集してすすめるならば、全労連による企業間競争をこえる統一的な闘いの組織化とあいまち、反撃の成果はより拡大するはずのものである。(2)、こうした確認のうえに立って、単位組合として職場を基礎にリストラ・首切り「合理化」反対闘争をすすめるにあたって、とくに重視すべきことを、企業横断的な統一的闘争との結合と接点を求める観点から、参考までに提唱しておきたい。

第一に、資本の論理に対抗して、職場における労働組合活動の「再生」をはかることであろう。この点では、全労連の「目標と展望」「緊急雇用対策」（不払い残業の根絶、年休完全取得、労働時間短縮による雇用確保、公的就労、失業保障、中小経営の擁護、地域経済の活性化）なども、職場の対話と共同の素材にのせること、職場組織の再構築と職場闘争について、総評運動が「ニワトリからアヒルへ」変身した時代の経験にまなぶこと。

第二に、大企業の退職金割増しつきの早期退職募集、この解雇手段にたいして労働者の応募が殺到していることについて。そこには、終身雇用、年功賃金制度の「解体」、企業年金の制度的動揺、賃金カットなど、企業による雇用と生活の保障に見切りをつけたという事情がある。しかし、そこには連合結成以降、大企業労組が団結の力で生活と権利をまもりたたかうという「原点」を喪失したことから、リストラ・首切り「合理化」攻撃という死活の問題にたいして、個人で苦渋の判断しなければならぬ、という事情が作用したことによる。再三ふれる1200名の指名解雇が争点となった三池闘争は、それに先きだつ退職金割増しつきの「希望退職募集」を大筋で反撃したところから、本格的なたたかいは始まった。「希望退職募集」＝首切り攻撃であ

り、これを阻止するのは、三池のみならず当時の炭労傘下の組合では常識であった。完全な反撃はできなかったにせよ。

この点では、割増しつきの希望退職募集に事情があつて応募するのを組合が阻止するのは、憲法にいう個人の自由を侵害するもののだといった反論の説得もおこなわれた。また当時、首切り「合理化」という非常事態にたいし、ストライキをもって反撃するのは当然の権利だと考えられ、果敢にストライキは実行されてきた。当時の炭鉱闘争、さらには日本の労働組合運動が、企業主義の殻を乗り越えたのは、「三池」後の日炭高松闘争であるが、それ以前の炭鉱闘争や炭鉱以外の産業の先進的労働組合の首切り「合理化」のたたかいから、学ぶべきことは多い。

第三に、配転、出向、転籍、早期退職募集、希望退職募集、分社化、外部委託による転籍解雇、指名解雇、倒産による整理解雇など、首切りをとまなうリストラ「合理化」に反対する、闘争の基本方向はどうあるべきだろうか。そこでの基本は、単位労働組合としては人員削減の直接的な対象とされている労働者の雇用を、最高裁判決「整理解雇の四条件」の権利、「本人同意要件」なども駆使してまもる（もちろん「本人同意」を条件に初めから首切り「合理化」を認めるということではない）こと、首切り反対だけでなく、職場のすべての労働者をカバーするリストラ「合理化」反対の諸要求・政策を提起して、全体の団結を最大限に重視して粘り強くたたかうことであろう。

もちろん、そのさい中小企業の労組の場合、雇用と労働条件を守る原則的課題を軸に、中小経営と地域経済を守る地域における共同行動への参加、取り組みも重要であろう。

第四に、今日の「合理化」はリストラと首切りを武器とした「合理化」（搾取強化の体系だった方法の追求）であるが、これにたいしては、職場で増大する「非正規労働者」の要求の組織化や、サービス残業の廃止、年休取得率の引上

げ、労働時間短縮などの、要求と闘争が課題となろう。つまり、首切り反対とそれに対応する「合理化」反対の中心的な要求とを結合し、すべての労働者の対話と共同を基礎に、一致してたたかうということであろう。

第五に、職場（事業所・企業）を基礎にした首切り「合理化」反対闘争に際しては、国家政策に支援された「合理化」の性格からして、職場の団結を基礎に「統一、そこに勝利がある」というスローガンのもとに果敢に企業内から統一的闘いに打って出る姿勢が必要であろう。さきに紹介した先進的な諸闘争は、そのことの正しさをあらためて教えるものであろう。

なお、この点では、リストラ「合理化」反対闘争と、全労連「緊急雇用対策」「目標と展望」がかかげる勤労権と生存権に根ざした、労働者階級の統一要求である「解雇規制法」「サービス残業規制法」、雇用保険の改善、公的就労の拡大、地域経済の再生など、制度的な諸要求闘争との意識的な結合をはかり、その実現をめざす統一的行動に積極的に参加すること。産別・地方・地域労連への意識的結集を強めることが期待されよう。

## 五、全労連を構成する産別・地域組織の運動と課題

階級的ナショナルセンター、全労連を構成する産別・一般労組、地域組織（府県・地域労連）は、それぞれ独自の任務に即して統一的な共同行動を組織し、また組織拡大も課題としてたかかってきている。労働運動にとって今日の最重要課題であるリストラ「合理化」反対、雇用確保、中小経営を守る闘いを中心に、全労連傘下の代表的な産別組織・地域組織には、どのような到達段階がみられ、つぎの前進にとってどのような課題があるか。

### 1. 産別・一般労組にみる活動の現状と到達段階

その代表的な事例として本号では、JMIU、全国一般、建交労からの報告がある。主としてそれを参照いただければよいわけだが、ここでは本稿で展開してきた問題意識に即して、この三組合の運動の到達点について、他の報告資料によつて私なりにごく大雑把ではあるが、整理しておきたい。

戦後日本の労働組合として最大の課題は、企業別組合の弱点を克服し、どう産業別の共同闘争をもって企業間競争を規制し、要求を実現するかにあったことはいうまでもない。この問題では、とくに首切り「合理化」反対闘争において、「企業連の勢ぞろい」といわれた単産の弱点が露呈した。横断的な共同闘争をなかなか組織できず、企業ごとの「連鎖反応的な後退」を、かつて最強といわれた産業別労働組合「炭労」においても、よぎなくされた。

今日、「連合」傘下の民間大企業労組が主導する産別組合では、企業横断的な共同闘争など、はじめから問題外かのように見える。横断的な闘いをいささかなりとも意識しているのは、連合・全国金属、連合・全国一般、全織同盟くらいであろうか。ここでは、こういう問題意識をもって、全労連傘下の産別・一般労組について、運動と組織の現状を整理してみよう。

#### a. JMIU（全日本金属情報機器労働組合）の場合

中小機械金属労組を中心に結集するJMIUの場合、上記の主題に即して現状と到達段階をみた場合、産別としての統一的な闘争の成果にはみえるべきものがある。その成果は、どんな攻撃にも「真正面からたたかえば全面敗北はない」という確信となっている。

(1)、**西神テトラバック**（神戸市）で工場閉鎖を阻止。会社解散による工場閉鎖で全員解雇、別会社（御殿場市）へ転籍で雇用確保すると提案。組合はもともと中立組合だったがJMIUに加盟、不当労働行為による組織攻撃で第二組合ができるが、最終的には一致して全面ストライキで闘

## 特集・小泉「構造改革」に対峙する国民的共同を

うと決定。その直後に会社解散は撤回された。(不当労働行為はJMIUに加入していると再就職はなくなるというもの。最高裁まで闘い、会社に謝罪させる)。

(2)、NCR、IBMでは転籍強要の阻止。NCRではサービス部門、IBMでは総務や経理部門を分社化、子会社化する。NCRの場合は45歳で転籍、賃金30%ダウン、IBMは50歳転籍、45%ダウン、退職金は上積み提案。

転籍拒否者は、NCRでは「座敷牢」、IBMでは「地下牢」に隔離。人権侵害で全国的な大宣伝、人権擁護委員会、労働省に訴える。また、数年前に職場の大衆行動と団交で、広域配転、解雇はしないとの協定をとっており、事前協議、本人同意の協定書をも駆使して闘った。IMIUとしては、職場での闘いを固めるとともに、人権闘争を媒介に産別・地域の共同のとりくみとし、統一的な包囲作戦をとり、粘りつよい闘いをすすめた。その結果、NCRは転籍拒否の労働者の仕事をつくり、IBMは同じ仕事を在籍出向の形ですること、それぞれ全面勝利した。

(3)、JMIUの闘争事例はほかにもあるが、省略する。総じてそこでの闘い方と運動の特徴は、リストラ「合理化」に各支部は原則的立場をもって反撃する。JMIUは、この職場を基礎にしたたたかいを、産業別統一闘争でたたかうという観点から、産業別組織と地域組織と団結を固め、大きな大衆行動で資本を包囲する方向でたたかう路線で、一定の勝利を手にしてきているといえよう。

なお、私の知るかぎりではJMIUは、全労連傘下でも一貫して「合理化」反対闘争に関心をよせてきた単産である。この点で産業別の最低労働基準で統一闘争を組織するとか、「合理化」にたいする日常の闘いのなかで、労使協定により労働協約の積み上げをはかるといった、組織的指導がなされてきていることも注目される。

### b. 全労連・全国一般労働組合の場合

多業種にわたる少数派の中小労組を一般組合

として組織する全国一般も、JMIUとならんで中小企業でのリストラ「合理化」反対では、注目すべき実績を残している。ただその闘いの基本はJMIUとも共通するが、実際の闘い方では全国一般なりの特徴がみられる。「たたかう提案型」の運動である。その成果として、本号の報告では、中央精機の工場閉鎖撤回、厳しい経営のもとで賃上げを実現させたブラコー、労働条件切り下げを撤回させた明星食品支部の事例があげられている。詳細はそれを参照されたい。

「たたかう提案型」の運動とは——。その要点は、労働者の犠牲ではなく、経営分析をもとにまともな経営政策を提案し、多数の労働者の支持を力にして、雇用を守り要求を実現するとある。ただこの場合に重要なことは、「提案型」の運動の前提として、大企業の横暴を規制し、中小企業と地域経済の振興をめざす「中小企業大運動」と、労働者と国民の最低生活面を保障する全国一律の最低賃金確立と最低賃金の大幅引上げをめざす「最低賃金大運動」が、「提案型」運動の土台にすえられていることであろう。

そこでは、この運動上の土台をぬぎにしては、「たたかう提案型」の運動も「企業内主義」を克服できなくなると考えられているからであろう。なお、階級的な統一の視点に立った「最低賃金大運動」についていえば、今日の雇用・失業状況からすれば、その対象に全労連が提起する失業保障（保険、公的就労事業など）の制度的要求もふくめたがよいのではないか。

### c. 建交労（全日本建設交運一般労働組合）の場合

運輸一般、建設一般全日自労、全動労と、もともと業種別・職種別の性格つよい3つの組合が糾合したことから、一貫して企業をこえた横断的な統一闘争、共同と組織化という限りでは、全労連の単産のなかでも、もっとも豊富な経験を蓄積しているといえよう。

(1)、建交労の性格、それは今年の定期大会のメインスローガン「ぎりひらこう今日と明日を、

共同と組織化、民主的政権をめざして」に端的に表現されている。全労連は「21世紀初頭の目標と展望」、勤労権と生存権に根ざした労働者の国民の生活、平和と民主主義を基本とした日本再生の要求・政策プログラムの実現条件として、国民本位の政治と、「労働組合運動の壮大な共同と統一」をかかげた。両者の骨格はまったく一致している。

建交労は「共同と組織化」について今日の到達点のうえにたち、どういう当面の目標を設置しているか。(2001年度運動方針案)

(2)、「共同」では、まず集団交渉、横断的労働協約、集团的労使関係の確立、業種別、産業別統一闘争への結集がうたわれる。また失業反対、リストラ規制、安全、健康を守る闘いとして、職場の権利総点検運動、経営危機回避、リストラ規制の闘い、失業反対、解雇、サービス残業規制の闘いが提起されている。もちろん、それとあわせて最低生活保障を確立する闘いが重視される。

そのさい「トラック大運動」「失業者・高齢者大運動」「公共事業大運動」の三大運動を、地方と地域の運動、全国運動としてすすめる。そのさい実態告発と要求、政策提起を一体にすすめ、業界団体、自治体、政府との交渉で実利・実益を追求する、としている。

(3)、「組織化」では、「10万人建交労の建設」をかかげ、当面5ヶ年計画の第一段階の目標1万人組織拡大、機関誌5000部拡大の目標とかかげる。その場合、職場を基礎にした多数派の形成、地域を受け皿とした不安定雇用労働者の組織化をすすめるとしている。

なお、建交労からは外れるが、産業別、業種別の組織拡大は、さきごろの全労連全国討論集会の分科会討論では、拡大月間に神奈川土建では3000人、埼玉土建では7611人の拡大をみた。また福祉保育労(京都)は1000人から出発して1700人にふえ、若々しく元気だ、といった報告が目立った。

## 2. 府県・地域労連の現状と到達点

その代表的事例として、本号では、住民要求、地域最賃、自治体と地域労連をテーマとした埼玉労連と八王子労連の報告、失業のきびしい北海道で交付金制度を活用した失業者の就労確保運動にかんする建交労の報告、基地と雇用問題を中心とした沖縄県労連からの報告がある。それぞれ参考にされたい。

ここでは県労連、地域労連の活動領域を包括的にあつかった上記の埼玉県労連報告の要旨とあわせて、地域における失業者・未組織労働者の受け皿組織として注目される地域労組の問題、全国集会の討論にみる地方・地域労連の運動と組織について、注目される点を指摘しておこう。

### a. 埼玉県労連の場合

#### 活動の主たる領域の代表的事例

詳細は本文をみていただきたいが、そこには先進的な県労連の活動領域とその到達点が示されている。

(1)、第一に、住民要求と地域の労働組合運動の役割にかんして。介護保険の実施をめぐる自治体への利用料の助成・減免条令の制定要求の県民運動を、社保協とともに埼玉労連や地域労連が支え推進したこと。地域労連の毎年の地域総行動が広く住民要求をまとめ、労働基準監督署、職安、JR、私鉄バス各社、NTT、商工会議所との話し合いにもちこみ、住民の大歓迎を受けていること。こうした住民要求運動で地域労連の役割が増大し、自治体、住民に影響力をもち始めている。

(2)、第二に、地方の最賃引上げ、地域の賃金相場の引上げ、最低賃金制の確立への実践的な取り組み。埼玉労連が音頭をとり、自治労連、全国一般、福祉保育労、建交労、埼玉土建の五労組が共闘し、「公契約」労働の賃金保障を、地域の賃金底上げ、地域経済再生へのカギとして、自治体と交渉窓口をひらこうとしていること。労働者福祉への自治体の施策、中小企業への融資

## 特集・小泉「構造改革」に対峙する国民的共同を

制度の問題なども、地域の労働組合の運動課題としていること、など。

(3)、第三に、地域を軸とする春闘の構築、地域の賃金相場形成力をもつ春闘の構築。この点では労働相談を機とした地域労組の結成があいついでおり、この地域労組の団体交渉に地域労連が参加するケースがふえており、業種を超えた地域的集団交渉の可能性があること。この可能性の現実化は、地域から広範な未組織労働者を地域労組に根こそぎ組織しうる可能性とあわせて、日本の労働組合運動に根強く残る企業主義を克服する力ともなりうること。

### b. 地域労組の現状と課題について

この埼玉労連の報告にもある地域労組の現状と課題については、『労働運動』誌（2001年9月号）が、府県労連・地域労連によって組織された、代表的な地域労組の現状と課題を大特集しており、これは一読する価値がある。私も「地域労組と現状と課題を探る」という、かなり長文の論文を執筆している。

久方ぶりに私自身に元気の出る論文が書けたと思っているのだが、その要点は、埼玉労連の報告の最後の数行につくされている。

### c. 地方・地域労連の現状をめぐる若干の論点

なお、先ごろの第3回全国討論集会の一分科会の討論をメモで読んだだけの感想だが、前述の埼玉労連の活動状況を一つの目安としながら、地方・地域労連の組織と活動にかんして、そこで提起されている問題や、私なりの感想の若干を列記しておこう。

地方労連・地域労連は、それぞれ主とし単産組織によって構成されているが、単産の地域の協力が弱い、本工主義が抜けきれていない、単産の結集が悪い、という指摘がある。下部の組合員にとって単産・単組は直接に目に見えるが、県労連、地域労連は見えにくい、単産県本部の方針では県労連、地域労連の活動をもっと取り上げるべきではないか。県労連傘下では全地域に地域労連が結成できずにいる。結成されてい

るところも財政が自立せず、組合役員OBがわずかの手当でボランティアで頑張っているが、これではもたない、など。

他方に、地域における最近の労働組合運動については、積極的に評価される多くの問題もある。「働くルールの確立」署名活動は、組合員の大衆的参加活動として、リストラ反対、雇用と地域経済を守れのキャラバン行動も重要。この二つの行動では、自治体、中小経営者団体だけでなく経営者協会、銀行協会、労働基準監督、地方労働局などと話合っているところがある。これは府県労連、地域労連としては地域最賃など集団的交渉の当事者として、交渉窓口をひらくことにつながり、重要な課題ではないか。地方労連で系統的学習会をひらいているところもある、など。

## 六、結び、全労連第3回全国討論集会・基調報告「全国の職場と地域に活力ある運動と組織を一全労連運動の到達点と21世紀の展望」について

全労連「21世紀初頭の課題と展望」に実践的にどう接近するか。「課題と展望」が指示するその実現の条件、「労働組合運動の壮大な共同と統一に向けて」を指針として、全労連運動の職場、単産、地域における組織と運動の到達段階を整理してきた。それを土台に、さらにそれぞれのレベルでの「対話と共同」による「共同行動」への次の課題を不十分ながら探ろうとしてきた。

さきの全労連第3回全国討論集会「基調報告」も、このような職場・単産、地域の組織と運動の到達段階をふまえて、「課題と展望」の実現をめざす階級的ナショナルセンターとしての当面の方針を提案されたものであろう。したがって、報告「全国と地域に活力ある運動と組織を」は、じかに読んでいただくべきものだが、本論文のまとめにかえて、私の理解する限りで「基調報告」のポイントをまとめておきたい。

## 1. 職場活動と地域活動の活性化

第一のポイントは、「職場と地域における組合の日常活動をどう活性化させるのか」。

(1)、職場の活動を活性化させるキーワードは、職場での「対話と共同」である。職場の「対話と共同」にはいろいろ困難な条件があるが、さまざまな創意と工夫で困難を克服する努力をさけることはできない。

職場活動の活性化には地道な積み上げが必要である。日常活動にねばり強くとりくみ、職場の不満や要求をたえずとりあげ、要求を団体交渉で実現をせまる職場活動を積み上げることが大切である。

(2)、活力ある地域社会・地域経済への取り組みは、労働組合の不可欠な課題である。地域への結集、地域での連帯なしに産別運動の前進も困難である。

地域は、労働者と労働組合をより豊かに鍛える場であり、地域運動でつちかわれた知識と経験は、職場活動の活性化にも生きる。その意味で、地域活動の活性化と職場の活性化は表裏一体の関係にある。

## 2. 組織拡大推進の呼びかけ

第二のポイントは、「組織拡大推進基金」の設置による組織拡大へ計画的な取りくみである。

(1)、全労連の単産・地方組織はこれまでも組織拡大を運動発展の前提条件として位置づけてきたが、全労連を構成する単産と地域組織の組合員拡大が緊急の課題である。

第一に、単産組織の拡大・強化。労働運動の活性化のためには、その産業全体に横断的な影響力を行使できる単産機能の確立が不可欠である。

第二に、地域を基点に未組織労働者の組織化に本格的にとりくむ。

第三に、臨時、パート、アルバイト、派遣、失業者など、急落する不安定雇用労働者の組織化に、ナショナルセンターとして本格的に乗り出す。

(2)、全労連は、「組織拡大推進基金」の創設を日本労働運動の発展をきりひらく課題として、不退転の決意をもって提案する。

## 3. 政府・財界の悪行阻止にいどむ、国民ぐるみの総決起の春闘を

圧倒的な労働者・国民が一致する生存権に直結する緊急要求課題をとりあげ、国民総決起の運動を成功させる。

(1)、第一は、大企業のリストラ競争をやめさせ、雇用創出と失業者の生活保障を求める闘い。

第二は、健保三割負担への引き上げ、高齢者医療の大幅な負担増、長期入院患者の保険給付はずしなど、医療改悪を阻止する闘い。

第三は、パートをふくむすべての労働者の賃金底上げと最低賃金の改善、自治体の公契約労働における公正賃金を保障させる運動である。

(2)、この緊急春闘要求課題を労働者・国民総ぐるみの社会闘争として次のように闘う。

①「リストラ許すな」「仕事よこせ」の波状行動

②「いのち削るな」「医療を守れ」の共同行動

③「霞が関・国会包囲」の共同した中央行動

④労働組合・民主勢力による多様な形態での国民的ストライキ

## 4. 結びにかえて

職場、差別、地域、全国にわたる全労運動の到達段階と課題は、より包括的な分析によって、より具体的に確定する必要がある。そのうえで、前出の全国討論集会「基調報告」を基本として、それぞれの職場、単産、地域で具体的な条件におうじて課題を確定し、大きく大胆に一步を踏みだし、組織を拡大し、職場と地域の活動を活性化しながら、春闘を労働者・国民総がらみの社会闘争として発展させること。

それこそ、全労連「目標と展望」の実現をめざす、日本労働運動の「飛躍」への条件をつくる大きな第一歩であろう。

(ときた よしひさ・労働総研顧問)