

雇用、くらし、いのちを守るルール確立で、 資本主義の暴走をくい止めよう

伊藤 圭一

はじめに

企業エゴの経営者が顕彰される時代

10月16日、総理大臣官邸で「企業改革経営者・内閣総理大臣表彰式」が行われた。経済活性化戦略の一環として創設したという、その制度の第1回の受賞者には、トヨタ自動車の奥田碩氏、日産自動車のカルロス・ゴーン氏らが選ばれた。奥田氏といえば、「人間の顔をした経済」や峻厳な「経営者責任論」で知られる。しかし他方で、春闘解体・賃金抑圧、下請搾取の強化をとことんまで進める二面性のある経営者である。02春闘時、トヨタは3月期決算で史上空前の1兆円をこす経常利益をあげていた。にもかかわらず、奥田氏はベアゼロを断行させ、02春闘相場に決定的な打撃を与えた。もう1人のカルロス・ゴーン氏は、日産の赤字経営を「V字回復」させたことで信奉者を増やしている。しかし、その経営は、保有資産の売却、国内5工場の閉鎖と労働者35,000人の削減、1200あった取引企業の半減、関連・下請単価の2～3割への低減という、苛烈なリストラで利益を搾り出したというのが実態だ。1997年、ゴーン氏が企てたベルギーのルノー・ヴィルヴォルド工場閉鎖問題は、ヨーロッパ各地のルノー労働者のストライキを引き起こし、国際的非難を浴び、ベルギーとフランスで訴訟をおこされてルノーは敗れた。彼のリストラ手法は、欧州労使協議会指令、欧州社会憲章とその関連国内法、労働協約を侵害した露骨な違法行為であるとして、ヨーロッパでは犯罪行為と断定されている。

労働者や下請・関連企業を踏み台にして、個別企業利益と株主の利益だけ追求し、地域経済

の崩壊など知った事ではない。こうした経営手法をとる人物達を、経営者団体ではなく、総理大臣が「理想的な経営者」と賞賛する。こんなことでは、日本経済が不況の底を打つ日はほど遠いと思える。

政府・財界のリストラ万能路線と、私達の目指す方向

私達は今、日本の経済再生の方向性をめぐり、その舵をどちらに切るか、重大な局面に立たされている。政府・財界は、アメリカ型の市場原理主義をモデルに、既存のルールを解体して「リストラやり放題」の社会をつくれば企業活力は再生すると主張している。実際には、労働法、経済法の改編、社会保障や税制など各種制度改悪によって政府は大企業支援をしており、政府の経済政策は市場主義ではなく、国家介入型の大企業至上主義というべきである。根底にあるのは、弱者（構造的な不況業種、中小零細企業、労働者…）保護は無駄・非効率であり、強者だけが生き延びるべきという発想だ。

これに対し、我々は、資本主義経済の活力を取り戻すためにも「規制」が必要と考える。規制という一定のルールがなくては、資本主義は目先の利益を求めて「暴走」し、自らの存立基盤すら壊してしまうからだ。かつてであれば、大企業のパイ（利益）を増やすことに協力すれば、関連・下請企業、労働者の分け前も増えたかもしれない。しかし今や大企業は民族資本であることを捨て、グローバル化を指向している。企業に社会的責任をとらせる制度を設けなければ、増やしたパイは持ち逃げされる。働くルールを確立し、中小企業・下請企業に対する大企業の横暴を規制することで、はじめて労働者・

特集・リストラ・失業・雇用、地域経済問題での国民的共同の探求

国民の雇用と暮らしは守られ、冷え込んだ消費も回復し、地域経済の再生をはかることができる。

リストラ万能の風潮を許さず、「雇用、くらし、いのち、平和」を守る運動を、未組織労働者、中小業者、農民、医療福祉団体などあらゆる国民・諸階層との共同でつくりあげていくことが求められている。そのためには「対話」が必要だ。この秋、全労連は、全国各地で「キャラバン行動」に取り組み、労組訪問や自治体首長・幹部、経営者団体との懇談を重ねてきたが、立場の違う人々の間に、私達と共通の問題意識が醸成されつつあることが、あらためて確認された。社会的「対話」において大切なのは、現状認識の交流である。本稿は、政府・財界が一体となって進めているリストラ攻撃の現状・手法とその問題点・限界性をどうみるべきかを考察し、こうした対話の素材を提供することを意図したものである。

1. リストラ「合理化」の現状と背景

(1) 労働者の状態－雇用・賃金の現状

日本の労働者の雇用と賃金・労働諸条件は、これ以上の後退を許してはならないところにきている。完全失業者は360万人余。これに、求職をあきらめた人も含めると実質的失業者は1000万人にのぼるといわれる。完全失業率が5%を超えてから既に1年3ヶ月が過ぎるが、直近の10月調査では男性の失業率が5.9%と過去最悪を記録するなど、状況好転の兆しはみられない。女性の失業率(5.1%)は男性を下回っているが、それはパート・臨時等の労働市場が吸収しているからである。厚生労働省「パート労働総合実態調査」によれば、女性の「正社員」は970万8千人で、ついに「正社員以外」の984万4千人を下回った。パート等労働者は、本来は短時間労働者であるわけだが、日本では不安定雇用をも意味する。雇用の流動化・不安定化は急激に進行している。

正社員を含めた雇用労働者の状況も深刻である。有給休暇取得率は5割にも届かず、5人に1人は“過労死ライン”といわれる月間残業80時間を超えて働き、さらにサービス残業も1人あたり年間300時間近くある。こうした長時間過密労働によって、過労死は増加の一途をたどっている。また、自殺者が4年連続で年間3万人を超えているが(98～01年)、その背景には「経済的要因による自殺」の増加、つまり、リストラによる失業・倒産の急増がある。厚生労働省も、こうした状況に対し、過労死認定基準の緩和や、予算措置の中でのメンタルヘルス対策費用を増やすなどの対応をとらざるをえなくなっている。

このように、日本に吹き荒れるリストラの嵐は、職場の外に大量の失業、職場の中に長時間過密労働と健康破壊という不合理な状態を生み出している。違法行為であるサービス残業をなくせば90万人分の雇用が、残業をなくせば170万人分の雇用が創出されるとの推計がある。こうした雇用創出への取り組みは、今の雇用情勢を考えれば、当然、企業も検討してしかるべきであるが、財界・企業はそうした方向には目もくれず、雇用不安を逆手にとった賃下げ攻撃に力を注いでいる。その結果、民間労働者の年間平均賃金は4年間連続で減少し、賃金、福利費等を合計した労働費用総額は3年で1割強も減らされた。公務労働者の賃金も3年連続で減少している。そればかりか、03年度については、平均15万円の年収ダウンを強いる人事院勧告がだされ、それに基づく給与法の改悪が強行された。最低賃金についても、02年度の中央最低賃金審議会が引上げ額の「目安」を示さず、17地方では1円アップと奮闘したものの、30地方で引き上げ見送りとなり、パート、アルバイトなどの賃金底上げ闘争の重い足枷となっている。官民の賃金引下げ悪循環と最賃改訂見送りは、03春闘に重くのしかかってくる。財界は、労働コストが経営を圧迫しているというが、労働分配率は98年から低下し、“リストラ肥り”の企業がで

てきている。全労連ピクトリー・マップの分析でも、企業による明暗ははっきり分かれているが、利益をあげ、ばく大な内部留保をつみ増している大企業は少なくない。

(2) 経済情勢—政府の経済政策のまちがい

経済政策の転換を訴える労働者、国民の声の高まりに、ここにきて、ようやく小泉政権も景気刺激策を含む5兆円の補正予算を組まざるをえなくなったが、なによりも「痛み」が優先＝不良債権処理の加速が最重要、という小泉政権のスタンスがかわったわけではない。小泉・竹中経済政策は、重篤な状態にある患者（日本経済）に対し、必要な輸血、点滴、麻酔（セーフティネットの拡充と景気刺激策）も施さず、病巣（不良債権）摘出手術をするようなものであり、日本経済とわたしたちの暮らしを惨憺たる状況に陥らせる。この状況を喜んでいるのは、日本の企業と市場を底値で買おうと虎視眈々と狙うアメリカ等外資系企業である。このままでは、破綻し一時国有化されていた金融機関・長銀が米国投資会社リップルウッドに安く買い叩かれたようなケースがどんどんでてくる可能性が指摘され、小泉・竹中路線は「国を売る政策」（植草一秀・野村総研主席エコノミスト）とすらいわれている。

バブル期の不良債権処理は既に終わっているが、不良債権は増えている。その理由は、デフレ下での不良債権処理は、倒産を引き起こし、新たなデフレと不良債権を生み出すからである。需要の崩壊こそが不況の原因であり、供給構造の改革では不況から脱却できない。原因（＝デフレ）と結果（＝不良債権）を取り違えた経済政策を転換し、雇用と賃金・労働条件を維持・向上させ、減税や社会保障拡充で暮らしに安心・安定をもたらすセーフティネット拡充をはじめとする景気刺激策・内需拡大策こそが緊急に求められている。しかし、現政権にはそうした考えはない。日本の経済と社会を救うため、労働組合が厳しい情勢に屈せず、切実な要求を掲げ

てたたかう重要性が、ますます増している。

(3) リストラ圧力としてのグローバル化

企業リストラに対する我々のたたかいに立ちあがる大きな壁は、グローバル化問題である。アジア諸国の産業基盤が確立され、技術水準が向上してくるにつれて、日本経済を牽引してきた輸出関連産業は、日本国内での生産活動を整理・縮小し、部品調達先、生産場所、販売ルートなどの国際的な再配置をはじめ、グローバル規模で競争力を競い合うようになっている。財界・政府が金科玉条とする「グローバル・スタンダード」は、実は、アメリカ型資本主義モデルにすぎないが、実態としての経済のグローバル化は確かに進んでおり、リストラを促進する強い圧力となっている。

内閣府調査によれば、製造業全企業ベース（海外現地生産をおこなっていない企業を含む）でみた海外現地生産比率は01年度実績では11.1%だが、06年度には15.8%へと増える見通しという。また、経済産業省の調査によれば、すでに00年度に、電機産業の海外生産比率は25.2%に、自動車産業は33.2%に達している。過去2年から03年までの3年間に国内製造業の生産額は、海外移転がなかった場合に比べ4兆円（下請けなどを含む）、雇用機会では14万5千人減少するとの推計もある。こうしたもとで、国内的にも大企業による不採算部門の切り捨てや売却、生産拠点の海外移転による国内工場の一方的な閉鎖や縮小といったリストラが拡大し、部品の海外調達や「アジア価格」の押し付けなどによる下請け・取引企業の切り捨てが進行して、地域の産業空洞化を深刻にさせている。

グローバル化にどう向き合うべきか

資本のグローバルな移動は、とどめがたい流れである。しかし、それは先進諸国において、地場産業の崩壊と失業、賃金・労働諸条件の水準低下、労働者のたたかいの到達点である労働基準の切り下げなどを招く。他方で、企業進出先国では雇用は拡大するが、多国籍企業の収奪

特集・リストラ・失業・雇用、地域経済問題での国民的共同の探求

体制下に、国民経済が組み込まれることになる。進出先国の労働者が、低賃金・劣悪な就労環境、公害、地場資源の過剰消費などをはねつけて、一定の規制をつくるまでには厳しく長いたたかいが必要となる。そのとき、先進諸国の労働基準が崩されてしまっていたら、ますます条件は厳しくなる。少なくとも、短期的にみれば、グローバル資本のなすがままでは、世界的レベルで労働条件の切り下げが進行することはまちがいない。

ここで私達が参考になりたいのは、EU（欧州連合）である。多国籍企業の一方的なリストラを規制する「労使協議会指令」、解雇や企業組織再編から労働者を保護する指令、「小企業が政策の優先課題に」据えられるべきとする「欧州小企業憲章」などさまざまな社会的ルールや社会的合意が確立されている。さらに今日では、グローバル化問題に対応し、「企業の社会的責任についての欧州の枠組みを促進するためのグリーンペーパー」が01年7月に発表され、これをめぐってさまざまな角度からの議論が開始されている。労働側と企業側で、規範の強制力の持たせ方についての意見は分かれているが、加盟各国の経済を安定的に成長させるためには、企業の社会的責任が重要という視点は、共通の認識となっている。この点、日本も大いに学ぶべきである。

日本政府が模範としているアメリカには、EUのような国際的な企業規制の基準を展望する観点は乏しい。しかし、他国の市場開放を強引にせまる一方で、自国で保護すべき産業は高率の関税で守り、貿易相手国企業に対し輸出自主規制をさせる政治的調整を働きかけ、自国内での部品調達をもとめるローカル・コンテンツ法などを実施している。他国には犠牲を強いてでも、主権国家の利益については、きっちり守るというのがアメリカのスタンスである。日本はどうか。貿易障壁が高いとアメリカに指摘されてきたが、ここにきて規制緩和一辺倒となり、

特定輸出品目に対するセーフ・ガード発動がおそろおそろなされた程度でしかない。自国の地場産業と雇用を見殺しにしている政府は、日本だけではないだろうか。

（４）昨今のリストラ・「合理化」の手法と影響

国際的な産業再編を背景に、これまでの企業組織のあり方そのものを見直す風潮が強まっている。昨今のリストラ「合理化」の特徴は、こうした流れにのって、従来、日本企業の強さの源泉といわれてきた「終身雇用」、「年功制」をも捨て、空前のリストラ＝首切りに踏み込んでいる点にある。

今や過半数の企業が人員削減に取り組んでいるが、とりわけ目立つのが製造業である。東京商工リサーチ調査によれば、東証上場製造業956社の02年3月期の総従業員数は10万4,410人減少している。全体の約8割にあたる企業で従業員数を減らし、100人以上減らした企業は221社にのぼる。

人減らしの手法としては、自然減＋採用抑制というまでもなく、「希望退職募集」が大きな比重を占める。それを、企業組織再編に絡めて行うやり方が横行している。従来からある合併（97年度で2,174件：公取委報告）、営業譲渡（97年度で1,546件）もそれぞれ激増しているが、01年4月から施行されている会社分割制度の活用も多く、東京商工リサーチによると、施行後1年間に会社分割公告を官報に掲載した分割会社は、538社に達している（厚生労働省まとめ）。

営業譲渡の場合の、労働者の雇用と労働条件の変化をみると、「労働者の転籍を行った」企業が7割、「退職者がでた」が3割強、「賃金が低下している」が5割近くいる（厚労省調査・労組回答）。このことからわかるように、営業譲渡が、事業再編という口実の下、労働条件の切り下げをねらって行われることが多い。

さらに効率的なグループ経営が可能な「企業組織形態」として、財界・大企業が重視しているのが「純粹持株会社」である。この形態によ

り、経営者は自ら直接事業を行わず傘下企業の事業を支配し、株主利益の徹底追求など利潤の最大限追求を行うことができる。こうした財界の強い意向で、97年、独占禁止法が改悪され、さらに、純粋持株会社に移行する際の手続きを円滑にするための「株式交換・移転制度」及び「会社分割制度」が99年に制定された。こうしたプロセスを経て、解禁された戦後初の「純粋持株会社」はNTTである。純粋持株会社としてのNTTはグループ内における利益の最大限追求のため、傘下の東・西会社に本体業務の外注化と11万人もの人員削減、30%賃下げなどの大掛かりなリストラ「合理化」を労働者に押し付けている。こうした動きは、各産業分野に飛び火しており、純粋持株会社の設立が拡大している。NKK（日本鋼管）&川崎製鉄、日本製紙&大昭和製紙、JAL&JAS、日清製粉グループ本社、ソニー、日本ユニパックホールディング、みずほホールディングス、UFJグループなど、今後も広がる勢いである。内閣府「企業行動に関するアンケート」調査によれば、持株会社化した企業は過去3年間の9%から、今後3年間で23%へと増える見込みという。

純粋持株会社方式によるリストラとのたたかいで、労働組合が直面している課題は団交権確立問題である。持株会社は、事実上、子会社を全面的にコントロールしている。このことを財界はよくわかった上で、純粋持株会社が子会社の人事・労務管理に関与しているという痕跡・証拠をのこさないよう、各企業に注意を促している。証拠を残すと、「純粋持株会社が子会社従業員の使用主であると位置づけられる可能性があり、その場合、子会社の労働組合との団体交渉応諾義務が発生する。これでは、持株会社のメリットである経営の迅速性が損なわれる」からである（日本経団連「企業組織再編とグループ経営における人事管理」報告。01年5月）。事実上の支配力をもつ純粋持株会社に対し、子会社労働組合との団交応諾をさせるため、立法運

動を含む取り組みが急務となっている。

（5）政府がすすめる、企業奉仕のリストラ促進・支援策

個別企業が利益第一で、社会的責任を放棄しているとき、労働者の雇用を守るスタンスで、政府が規制にのりだすことが望まれよう。しかし、政府は労働諸法制や会社法制などの「整備」で、むしろリストラを後押ししている。90年代半ば以降、労働時間管理や雇用契約「弾力化」のための労働基準法改悪、派遣対象業務の原則自由化などの「労働者派遣法」改悪、民間有料職業紹介事業拡大にかかわる「職業安定法」などの改悪が相次いで強行されてきた。また、既にのべた「持株会社」の解禁、分社化や「会社分割」などの企業組織再編手続き簡素化のための会社法制の「整備」、「金融再生法」の制定、労働者・国民の税金を使ってリストラを促進する産業再生法の制定など、企業の要請をそのまま取り入れた立法措置は、迅速にやっつけのけた。一方で、営業譲渡の際の、労働契約承継の立法化は、この夏にあっさりとは断念した。国鉄分割・民営化、NTTなど「国がかりの大企業」におけるリストラが、不当労働行為や労働者いじめの数々の違法・脱法行為を行っていることについて、国内はもとより国際的にも問題になっているにもかかわらず、これを政府が黙認し、裁判所もこれを容認していることも重大な問題である。

さらに今また、解雇しやすくするルール of 法制化、裁量労働制の対象業務拡大と導入要件の緩和、労働者派遣法の対象拡大、ホワイトカラーへの労働時間管理の適用除外（ホワイトカラー・イグゼンプション）、適用範囲拡大と条件緩和、有期雇用契約の延長、有料職業紹介の規制緩和などが、次期通常国会に上程されようとしている。この間の労働政策審議会における労働側委員の奮闘（我々もそれを激励する行動を数次に渡って行った）で、解雇には「正当な理由が必要」とするなど、財界の意向を一定程度おし戻

特集・リストラ・失業・雇用、地域経済問題での国民的共同の探求

しているが、法案内容がどうなるかは、予断を許さない。そのほかにも、司法改革の流れから突如だされてきた新仲裁法の問題や、構造改革特区構想など、ありとあらゆる分野から、働くルールをなし崩し的に解体しようとする攻撃を、政府自らがしかけている。

公務・自治体リストラの狙い

経済法・労働法関連の改悪ばかりではない。労働組合との協議軽視のやり方についてILOから厳しい勧告がだされている「公務員制度改革大綱」の中身は、特権官僚の「天下り」の規制を緩和し、「合法化」とともに、「国家戦略スタッフ」を創設し、一部の大企業からの「天上がり」を制度化して、大企業・財界の声だけを、国の政策決定に直接反映させるための仕組みを作ろうというものである。また、「大綱」は、公務員の「意識と行動原理」を「改革」し、社会保障改悪など「構造改革」の推進に挑戦する公務員づくりをめざそうとしている。つまり、公務員を「国民・住民全体の奉仕者」から、多国籍企業の際限のない利潤追求を支援する政治の「忠実な執行者」にしようとしているのである。

現在進められている「市町村合併」の狙いも、財界の意向を反映している。形式的に財政力を大きくして、地方財政危機のもとでも、ゼネコン型の大型公共事業を展開できるようにする一方で、「自治体リストラ」を進め、医療・福祉などにかかる国の負担を減らすこと、広域自治体への変質で、住民自治を空洞化させようとしていることなど、狙いは大企業への奉仕にあり、国民の期待に応える改革とは正反対である。

2. リストラ攻撃の矛盾と反対闘争の到達点

(1) 「社会的責任放棄」と違法・脱法行為の横行に批判

以上のように、昨今の日本における企業のリストラ「合理化」攻撃は、労働者・国民に厳しい犠牲を押し付け、それによって「企業の体質

強化・国際競争力の回復」をもたらそうとしているわけだが、それにもかかわらず、こうしたリストラのやり方自体が、企業にとっての大きな弱点を広げているという矛盾に、我々は着目する必要がある。最大の弱点は、大規模リストラ「合理化」を強引に進めるために、①国際的に通用しないようなやり方（企業の雇用責任や社会的責任の放棄）をしてしまっていること、②憲法、民法、労働基準法などの国内法規や判例、省令・通達などに抵触した「ルール破り」を行っていることである。希望退職といいながらの本人同意・退職の強要、人権侵害の横行には目に余るものがある。こうした実態を反映し、労働委員会や裁判所などを活用したたかひは有効である。もちろん、司法反動のもと、不当判決も数多くだされている。「国是」の名のもとに不当労働行為性を免責させた直近の全動労裁判のようなケースもある。これにひるまず、労働者の権利を強く主張していくことが重要である。

(2) 企業「体質改善」のはずが存立基盤の喪失に

最近の「リストラ万能」の風潮が、企業のモラルハザードにつながっているという大きな問題が浮上している。実際に、商品・サービスの質低下、歩留まり低下での返品増加は、大きな想定外のコストとなって企業経営に跳ね返っている。

モラルハザードは、企業にとってもっとも重要な信用喪失の引き金をひく原因となる。電力会社、自動車会社など、様々な産業で事件はおきているが、企業閉鎖に至るケースも生まれたのが、食品業界の不幸事事件である。2000年の雪印乳業・加工乳の集団食中毒に始まり、子会社の雪印食品による狂牛病対策事業を悪用した食肉偽装、精肉専門店のラベル張り替え問題、ダスキン・ミスタードーナツの無許可添加物の使用、協和香料化学製の食品衛生法違反の添加物使用など、事件は連鎖的に発覚していった。

政府・財界の追求する収益優先・経営体質強化の方針は、社会的責任や働くルールといった一定の規制がなくなると、容易に、単なる効率性・収益一辺倒へと転ずる。今や、経営者をはじめ、会社幹部は「モラルや社会的責任を無視してでもなんとか利益をあげよう」という考え方となり、リストラを進めている。これが、現場の安全衛生や品質保持に悪影響を与え、結果として企業信用の崩壊へとつながっている。

(3) 労働者・国民各層の共同が広がる

企業のモラルハザードが社会問題に発展するきっかけは、外部からは窺い知れない内実を知っている関係者による告発であるケースが少なくない。実際に企業の内部告発者は増えているといわれる。終身雇用・年功制度を崩壊させ、リストラ「合理化」で労働者いじめをしてきた結果、企業への忠誠心が弱まったためともいわれているが、根本的には、現在の企業のあり方が、労働者・国民の常識と法の正義から、あまりにかけ離れていることが背景にある。こうした企業腐敗への批判の視点は、管理職層や、労働組合所属の有無、組合系統の違いを超えた広範な労働者の団結の条件を拡大している。最近では、内部告発制度をきちんと確立させようとの意見が、経営法曹のなかからも沸き起こり、「コンプライアンス」(法令や各種規定等を遵守し、公正かつ公平な企業活動・業務遂行を行うこと)をめぐって、労働弁護士との対話が広がってきているという。企業の社会的責任を問う声が、日本でも徐々に大きくなってきているのである。

3. これまでのたたかいの教訓に学んで

この間、全労連傘下の多くの労働組合は、それぞれの職場、地域で、厳しい人減らし「合理化」攻撃に直面しながらも、解雇や労働条件引き下げを許さず、リストラ計画の撤回や見直し

を実現させるたたかいを繰り広げ、一定の成果を勝ちとってきた。「50歳退職・再雇用+賃金大幅引下げ」の強要という違法・脱法行為を尽くしたNTT11万人リストラでは、退職に同意しなかった通信労組・組合員に対する、「みせしめ」的広域・異業種配転攻撃がかけられたが、「育児介護休業法」「ILO156号条約(家族的責任と仕事の両立)」を活用することで、育児・介護責任のある組合員に対する命令撤回を実現することができた。IBMハードディスク部門の会社分割・営業譲渡をめぐる、JMIU日本IBM支部・藤沢分会のたたかいでは、神奈川地労委の活用で、「会社分割後の労働条件および見通しについて、具体的な資料を提示するなど誠意をもって話し合いを行うこと」との実効確保の勧告を引き出すことができた。また、たたかう労働組合を嫌悪したNTTの差別的賃金査定については、個別労働紛争解決促進法に基づく都道府県労働局への申立てが有効であることが、確認された(会社に裁量権濫用の問題性を示しつつ、評価方法と評価の理由について十分に説明せよと「助言」)。これらに先んずるたたかいでは、NCRによる別会社への転籍強要に反対しての「座敷牢」(隔離部屋)への強制配転とのたたかいで、全面勝利、IBMの分社化と転籍強要に反対しての「見せしめ出向」とのたたかい、さらにはパート労働者の雇止め撤回や自治体リストラによる民営化攻撃とのたたかいなど多くの闘争で、私達は勝利の経験をもっている。それぞれの闘争の成果・教訓を明らかにし、リストラ攻撃をはね返し、労働者の雇用や下請企業の営業と地域経済を守る運動を、全国各地の国民的共同の運動として発展させていくことが、日本の労働運動の焦眉の課題となっている。

(いとう けいいち・会員・全労連総合労働局調査局長)