

大企業職場における 労働組合運動の展望をどう考えるか

藤田 宏

大企業職場における労働組合運動の展望をどう考えるか——これが本稿に与えられたテーマである。

大企業職場における労働組合運動の展望を考えると、大企業職場の現状がどうなっているのか、労働者はどのような状況に置かれているかが、大企業における労働組合運動の「土台」となり、「出発点」となる。労働組合の「主人公」である組合員こそが、労働組合の行方を左右する力を持っているからである。この点の分析をぬきにして、大企業職場におけるたたかいの展望を語ることはできない。

本稿では、大企業職場における労働者状態の特徴について、財界・大企業の労働者支配とのかかわりで明らかにすると同時に、そのなかでうまれている職場の矛盾と労働者のたたかいにふれることをとおして、大企業職場における労働組合運動の展望について考えていくことにしたい。

1 財界の労働者支配戦略と労働者状態の悪化

大企業職場は、財界・大企業の牙城であり、その労働者支配の網の目は労働者一人ひとりからめ取るように細かくはりめぐらされている。その中心的柱に反共主義が位置づけられ、労働者の要求実現の先頭に立っている日本共産党員など職場活動家を孤立化させ、職場でのその影響力をそぎとるために、共産党員・活動家差別など人権侵害が横行している。財界・大企業はまた、その一方で、労働者支配の重要な要として、労資協調の労働組合幹部を積極的に「育成」し、「労資協調路

線」による職場支配を強めている。

最近の大企業の職場状況をめぐる大きな特徴は、大企業の労働者支配の矛盾が深まり、支配に亀裂が生まれ始め、労資協調路線の矛盾もこれまでに激化していることである。その背景には、1995年に日経連が打ち出した『新時代の「日本的経営」』にもとづく財界の新たな労働者支配戦略の破たんがある。この戦略は、経済のグローバル化が進展し、メガコンペティション（企業間大競争時代）をむかえるなかで、日本の大企業が国際競争に打ち勝つためには、国際競争力の強化が必要であり、そのためには徹底して総額人件費コストを削減しなければならないとするものであり、それにふさわしい労働者支配の体制を新たに構築しようとするものであった。

財界・大企業は、それまで「年功賃金」「終身雇用制」「企業別組合」という日本の労使関係のもとで、膨大な中間管理職を活用し、労働者一人ひとりの生活まで管理する「個別管理」による労働者支配を確立してきた。大企業は、中間管理職層を労働組合幹部に“登用”するなど労働組合への積極的な介入・支配を強め、生産性を上げて“パイ”を大きくすれば賃金も上がるという「パイの理論」をふりまき、労働者を「企業第一主義」に取り込んできたのである。

新たな財界戦略は、これまでのそうした労働者支配の方策を大きく転換するものとなった。ME 技術革新が進展する中で、その役割が低下したにもかかわらず、相対的に賃金が高い中間管理職の徹底したリストラ・首切りが強行され、その攻撃と一体で「年功賃金」と「終身雇用制」の解体が進行した。かわって導入されたのが、

「成果主義」と「正規労働者の代替としての非正規労働者へのシフト」という2つの柱にもとづく労働者支配であった。その最大の特徴は、一言でいえば、労働者を個々ばらばらに分断することによって、企業にたいして“異議申し立て”ができなくする支配体制ということができる。

大企業労組は、この財界戦略に全面的に協力し、当時の自公政権は、有期契約などの労働基準法改悪、労働者派遣法の相次ぐ改悪など労働法制的規制緩和をおこない、この財界戦略を後押しした。

こうして確立された財界戦略は、大企業労働者に何をもたらしたのか。以下、具体的に見ていくことにしよう。

(1) 成果主義による労働者支配と労働者状態

成果主義賃金は、業績・成果をあげれば、それにふさわしく賃金があがるというふれこみで導入された。しかし、実際には、企業の思うままの恣意的な評価制度と一体のチャレンジ的な目標管理による達成度によって賃金が決まるもので、成果を労働者に競い合わせる労働者間競

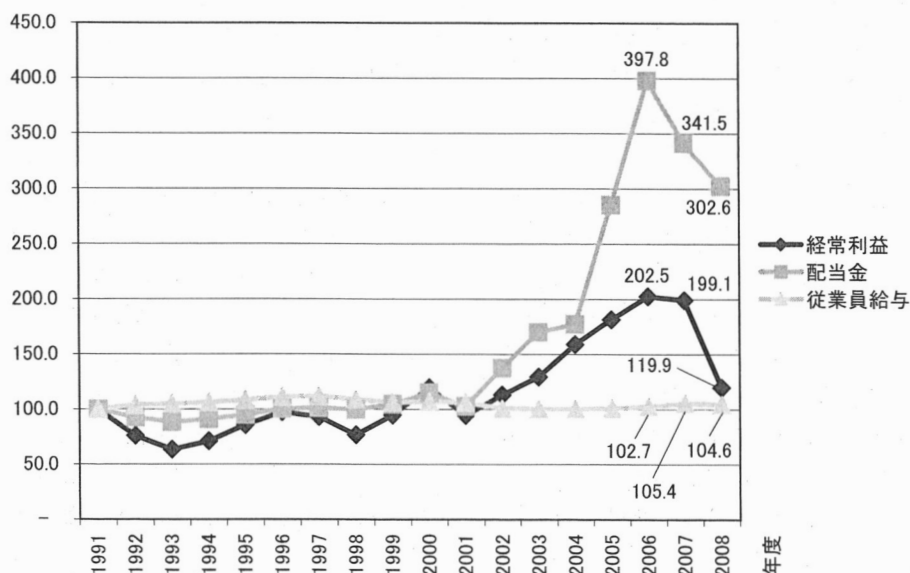
争を組織し、労働者を個々バラバラに分断することによって新たな職場支配の体制を構築しようというものであった。

成果主義賃金のもとでは、労働組合の賃金決定機能も奪われた。春闘で賃上げが決まっても、労働者一人ひとりに、その配分がどうされるかは、労働組合すらわからないという状況になり、分断された労働者の賃金は低下の一途をたどることになる。恣意的な評価制度のもとで、目標を100%達成しても、あまり賃金は上がらず、多くの労働者は賃下げという結果がおしつけられることになったのである。

グラフ1は、バブルが崩壊した91年3月期決算時点をもととして、大企業の経常利益と配当金、賃金の伸び率をみたものである。バブルが崩壊しても成果主義賃金制度が本格的に導入される90年代後半までは、「平成不況」といわれる状況のもとでも、労働者の賃金はわずかながらでも上昇している。ところが、成果主義賃金制度が本格的に導入された90年代後半以降は、労働者の賃金は下がる一方である。総額人件費削減というねらいをもった成果主義賃金制度の役

大企業経営指標

(1991年度=100)



労働組合運動に関する論点提示論文

割が、この数字に如実に示されている。

それでも、大企業は、アメリカ市場など海外で大幅に売り上げと利益をのばしている間は、所定内賃金は伸びなくても、業績配分として一時金だけは増やされた。ところが、リーマンショックを契機にした経済恐慌が勃発し、08年後半以降、売り上げが急速にしぼむと、成果配分の目玉だった一時金が業績悪化を口実に大幅にカットされたのをはじめ、残業抑制による残業代の減収や交代制勤務にともなう諸手当が削減された。総額人件費削減という成果主義の本性がむき出しの形で労働者を襲うようになったのである。たとえば、トヨタの正規労働者の場合、一時金が年間67万円減になったのをはじめ残業代・諸手当削減によって、年間賃金は、100万円も減収することになった。トヨタの労働者は、30歳代後半になると、ほとんどの労働者が持ち家を購入し、毎月8万円、ボーナス時30万円程度の住宅ローン返済金をかかえることになる。ほぼ年間の住宅ローン返済額に近い収入減となった。毎月のローン返済すら困難になるという状況に追い込まれたのである。

トヨタ労組は、組合員の家計の破たんをさけるために、新たな融資制度を設け、「減収により、大幅な家計の見直しが避けられず、当面の住宅ローン返済等の資金が不足する場合」、融資額100万円を限度に利息1.5%で貸出をすることを決めた。そこまで労働者生活は困窮するようになっていく。

長時間・過密労働も深刻である。成果主義賃金が導入される中で、成果を上げるために、いくら残業しても、残業の申告をすれば、決められた時間内で成果を上げることができない証拠とされ、能力が低いからだといわれることになり、残業代など請求できない状況になっている。ホワイトカラー労働者を苦しめているのは、成果主義賃金と一体となって導入された、国際的には例のない日本独特の「裁量労働制」である。実際に何時間働いたかに関係なく「労使協定で

決めた時間だけ働いたものとみなす」制度であり、それが成果主義賃金とむすびつくと、いっそうの長時間労働を強要し、サービス残業の温床となるなど、労働者の苦難を増大させるものとなっている。

労働者の心と身体も蝕まれている。成果主義導入に伴って要員が削減され、生産ラインでは死傷災害が重大化している。また、成果をめぐる労働者間の競争が激化し、それが職場のチームワークを壊し、職場の人間関係がギクシャクするなかで、メンタルヘルス障害が激増している。06年4月に日立のある事業部で開かれた部長会議では、病気による1か月以上休職者の会社状況は極めて深刻で、「前年と比べ大幅に悪化し、過去最悪の水準」「とりわけ精神障害による休職者の増加に歯止めがかからない」ことが報告された。長期休業者が続出し、社員の1%を超えるまでになったのである。日立の産業医はあまりの多発ぶりに「日立病・日立シンドローム」と名付けて警告を発する状況にまでなっている。

メンタルヘルス障害は、昨秋以来のリストラ・賃下げ攻撃が激化するなかで、いっそう加速し、日本産業カウンセラー協会の調査によると、「メンタルヘルス不調者の増加」を指摘する回答が7割をこえるまでになっている。

成果主義賃金は、低賃金による労働者生活の悪化ばかりではなく、その心身を蝕み、生命まで脅かすものとなっている。

(2)非正規労働者へのシフトと労働者状態

非正規労働者が、これまで正規労働者が働いていた部署に、正規労働者の代替として大量に進出している。とくに、大企業職場では、1999年の労働者派遣法の改悪による「派遣の原則自由化」につづく03年の製造現場への解禁によって、製造業への派遣が可能になると、生産ラインへの進出が際立って進行することになった。

これら非正規労働者はほとんどが未組織労働者であり、一人ひとりが分断された状況に置か

れ、企業にたいする“異議申し立て”をすることができない状況に置かれている。財界・大企業は、成果主義によって正規労働者をばらばらに分断すると同時に、非正規労働者を孤立した無権利の労働者として酷使しているのである。

派遣労働者の賃金は低く、正規労働者の2分の1から3分の1である。財界・大企業は、これら派遣労働者を安上がりな戦力として大量に活用するために、自ら自公政権につくらせた法律である労働者派遣法すら守ろうとせず、それを無視して違法・脱法行為を日常茶飯に行ってきた。もともと孤立している派遣労働者が企業への要求をだすことすら困難な状況にあることをいいことにして、派遣法で「最大3年」と期間制限が加えられているのに、それを無視して同じ仕事を「班」だけ替えて5年間も働かさせる（日立のグループ企業）、偽装請負から通算すると4年から6年も派遣のまま働かせ、直接雇用の申し出もしなかった（いすゞ）など、大企業は違法・脱法行為を繰り返してきたのである。

こうして低賃金・無権利の状態に置かれた派遣労働者・非正規労働者は、景気が悪化すると、大企業が率先して開始した「派遣切り」「非正規切り」と呼ばれる雇用破壊によって、「使い捨てライター」同様に、その職を奪われることになった。その数は派遣業界団体の調べでは、40万人にも及ぶと推定され、厚生労働省の調査でも26万人余に上っている。

これら労働者の少なくない部分が、職を奪われるとともに、住んでいた寮からも追い出され、ホームレス化した。

その実態を鋭く社会的に告発したのは、08年暮れの「派遣村」のとりくみであった。職と住居を奪われた非正規労働者が、着の身着のままで、残りの現金数十円を手にして派遣村にたどりつく、所持金が数千円しかなく、仕事を見つけることもできず、生きる展望を失って自殺を図ろうとした非正規の青年労働者がテレビのニュースで派遣村の取り組みを知って、派遣村に望みを託してかけ

つけたなど、この取り組みは、非正規労働者の命をつなぐとともに、それまでばらばらにしか見えなかった貧困の実態を社会的に見える形で告発するとともに、もうけのためには非正規労働者を「使い捨て」にしてはばからない大企業の横暴をだれの目にも分かる形で明らかにした。「派遣村」のとりくみは、社会に衝撃を与えるものとなり、全国各地に広がった。

（3）財界・大企業の収支決算

財界・大企業は、90年代後半以降、「成果主義」と「正規労働者に代替しての非正規労働者へのシフト」という、労働者の分断を最大の特徴とする労働者支配をつづけてきた。この労働者支配戦略によって、日本の大企業は、人件費コストを削減し、「国際競争力」を強化し、アメリカを中心にした海外市場に進出し、急速に売り上げを伸ばすなど、膨大な利潤を手にしたことになった。

たとえば、トヨタは2002年以降、金融・住宅バブルにおどるアメリカを中心に売り上げを大きく伸ばしている。そのなかで、トヨタは、アメリカ市場での収益をさらに拡大するために、“アメリカ型経営”をとるようになった。“アメリカ型経営”のアメリカ企業は日本のように膨大な内部留保をため込むことはないが、トヨタは膨大な内部留保をため込むと同時に、“アメリカ型経営”を導入し、株主重視の配当をするようになる。トヨタ全体の売り上げは、02年度の16兆円から07年度には10兆円以上も伸ばして26.3兆円に急増、08年度決算では世界的経済危機の影響で20.5兆円に落ち込んでいるが、それでも02年度比で1.3倍近くになっている。内部留保も、8.5兆円から13.4兆円へと飛躍的に増やしている。その伸びが著しいのは株主配当で、不況下でも02年度の1258億円から08年度の3135億円へと2.5倍近くに伸ばしている。

このトヨタの大儲けの最大の“源泉”となったのは、派遣労働者や期間工などの非正規労働

労働組合運動に関する論点提示論文

者である。この間、トヨタグループ全体では、2002年に3万人だった派遣や期間工などの非正規労働者は、2008年には8万8000人にまで増やしている。

これら非正規労働者は、正規労働者と同じラインで働いている。その賃金は、たとえば、トヨタの期間工の場合、基本給（18万9000円）に加えて、連続2交代勤務に伴う深夜勤務・交代手当（3万5000円）、月20時間の残業手当（3万8000円）をくわえて、月25万円、年間300万円ほどである。トヨタの正規労働者の平均賃金は800万円だから、その4割の賃金で働かせてきたことになる。低賃金の非正規労働者の大量活用が、トヨタの大儲けの“源泉”となったのは明らかだろう。

2 大企業職場に渦巻く矛盾と支配体制の動揺

財界・大企業の新たな労働者支配は、労働者の状態悪化を加速させる中で、みずからつくり上げた職場支配の体制を「土台」から揺るがす深刻な矛盾を広げるものとなっている。注目されるのは、この矛盾が、財界・大企業の新たな労働者支配戦略に協力してきた大企業労組にたいする職場組合員の批判となって噴出していることである。

90年代半ばころまで続いた「年功賃金」「終身雇用制」「企業別組合」という旧来の「日本的労使関係」のもとで、労資協調路線に立つ大企業労組は、「経済整合性論」、つまり、生産性を上げて“パイ”をおおきくすれば賃金も上がるという「パイの理論」を掲げていた。大企業も、大企業労組が「合理化」を容認することと引き換えにはあるが、賃金への“配分”をおこなってきた。この時期は、大企業労組のもとに労働組合員をつなぎとめるうえで大きな役割を果たした“パイの理論”はそれなりに機能していたのである。

「新時代の『日本的経営』」にもとづく労働者支配は、その構図を大きく変化させることになった。大企業労組は、国際競争力強化を旗印にし

た総額人件費削減策にもとづくリストラも賃下げもという財界の攻撃に抵抗しないだけでなく、それを容認し、「パイの理論」は名実ともに破綻することになった。大企業労組は、財界の新たな労働者支配戦略に全面的に協力するようになったが、“パイ”がいくら大きくなっても、その“見返し”としての成果配分は実現されず、労働分配率は低下の一途をたどることになった。

大企業労組の一部には、ついには、成果主義や非正規労働者の大量活用の財界戦略に呼応する形で、労働組合の「変質」を図る動きも生まれることになった。それは、「労使協調路線」から「労使一体路線」への大企業労組の企業へのいっそうの傾斜、労働組合は組合員の利益を守るという労働組合の原点をも踏みこむ「変質」であった。

たとえば、トヨタ労組は、2002年の労組大会で、賃金をはじめとする「基本的労働条件」の改善闘争はやめて、「働き方の『質』の向上の課題に対応する」という方針を決めた。具体的には、「組合員一人ひとりが、より付加価値の高い仕事に挑戦し、より多くの成果を上げていくために、意欲・活力を高めつつ、いきいきと働ける、魅力ある働き方を実現していく」ための活動に、労働組合として主体的に取り組んでいくというものである。これは、「労働者が団結して自分たちの生活と権利を守る組織」であるという労働組合の存在意義を否定し、労働組合が企業の生産活動の補完物になっていく方向を打ち出したものといえる。

大企業労組の「論理」は、成果主義人事管理のもとでは、労働組合員が成果を上げるために努力すれば、それなりに賃金が上がっていく、そのために、労働組合として生産活動に責任を持って協力する、そうしてこそ労働者も成果を上げることができ、賃金も上がり、労働者の利益は向上することになるというものである。

しかし、この「論理」は、財界の新たな労働者支配戦略が展開される中で、破綻することに

なる。実際には、大企業は大もうけを続けているのに、労働者の労働と生活は、大きく脅かされるばかりという現実が、この「論理」のでたらめさを証明するようになったからである。その矛盾が、リーマンショック後の経済恐慌のなかで、「労使一体化」路線をすすむ労働組合批判として噴出している。

第1。成果主義の矛盾である。成果主義賃金が導入される中で、労働者の賃金は抑制されてきた。それでも、大企業労働者の場合、企業の業績が好調な時は、一時金への業績反映、残業収入などによって、総額人件費コスト削減策としての成果主義賃金の本質がみえにくくなっていたが、経済危機が深刻化する中で、その本質が労働者に実感されるようになっていく。09年春闘は、大企業職場では、不況とは言え、企業が膨大な内部留保をためこんでいるにもかかわらず、きわめて低い低額回答に終わった。東芝の職場では、会社から提案された事実上の賃下げにたいして、「労使一体」の労働組合は、「会社がつぶれたら元も子もない」と、会社提案を受け入れることを決めた。しかし、支部の一つが代議員会でこれを否決したのである。成果主義への不満が、労使一体の労働組合にたいする“ゲリラ的反発”となって表面化する事態にまでなっている。

この背景には、成果主義賃金によって、「いくら努力しても賃金が上がらない」ということと同時に、労働者同士が成果を競わされることによって、長時間労働が強要され、しかも職場の人間関係が悪化することによって、メンタルヘルスが深刻化している職場状況への労働者の不安と怒りがある。実際、この職場では、残業代削減策の一環としてフレックスタイムを撤廃しようとした攻撃を受け入れようとした労働組合中央の提案も否決している。成果主義によって分断された労働者が団結して、大企業や労使協調組合にたいして、「異議申し立て」を公然とするようになっていくのである。

第2。正規労働者に代替して、非正規労働者にシフトしていく戦略の破綻も明白である。財界は、国際競争に打ち勝ち、企業が生き残り、正規労働者の雇用を守るためには、人件費コストを削減する必要がある、そのためには、非正規労働者を大量に活用しなければならないと、正規労働者と非正規労働者の分断をはかり、正規労働者を非正規労働者に大々的に置き換えていった。大企業労組も、国際競争に打ち勝つためには、非正規労働者の大量活用も必要と、積極的に容認する姿勢をとってきた。

しかし、非正規労働者が職場に大量に進出するようになると、劣悪な賃金・労働条件のもとで、まともな教育もせずに、「即戦力」として、派遣など非正規労働者を働かせることによって、製品の品質管理に重大な問題がうまれるようになった。非正規労働者の増大と比例して、製品リコール件数も急速に増えるようになったのである。正規労働者の間からは、まともな技術を継承するためにも、非正規労働者の正社員化を図り、きちんとした教育をする必要があるという声があげられるようになった。

大企業労組は、この職場の声を無視するだけでなく、経済危機が深刻化し、生産調整が始まり、大企業が率先して「派遣切り」「非正規切り」に乗り出したことにたいして社会的な批判が高まり、マスコミがどんなに大きく取り上げるようになって、他人事のように“沈黙”を決め込んだ。しかし、そうした大企業労組への組合員の批判・疑問も出されるようになり、それが労働組合を動かすようになっていく。

「労使一体」路線をとるトヨタ労組の代議員会では、「一緒にくるまづくりに汗を流した非正規労働者が首を切られるのを黙って見過ごすことはできない」「非正規労働者のこれまでの苦勞にこたえるためにも、非正規労働者の雇用を維持すべきだ」という職場の声を反映した発言が公然と出されるようになった。これを受けて、全トヨタ労連の中央委員会では非正規労働者である期間従業

労働組合運動に関する論点提示論文

員や派遣社員などの雇用維持のため、本人が希望すればできる限り契約期間を延長するようにトヨタに要請する方針を決めたのである。

職場労働者の批判が、「労使一体」路線をとる労働組合を動かし、会社方針に“異議申し立て”をせざるをえないような状況が生まれたのである。

正規労働者と非正規労働者とを対立させ、労働者の分断を図ることによって労働者支配を続けようとする財界・大企業の戦略が大きく動揺していることを示す出来事と言える。

3 反撃を開始した大企業労働者

大企業職場の情勢の最大の特徴は、労働者支配体制の動揺にとどまらず、大企業労働者の反撃が端緒的な形であるが、開始され始めたことである。大切なことは、そのなかで、「労使一体」の大企業労組の階級的民主化を展望するうえで、教訓的な取り組みが前進していることである。

(1) 職場を基礎にした反撃

職場は、労働者が搾取され、抑圧されているところであり、したがってまた階級闘争が萌芽的であれ、絶えず発生しているところである。職場は、階級闘争の根源的で日常的に資本と労働が切り結ぶ領域である。職場こそ労働組合運動の出発点であり、階級闘争の最前線なのである。労働組合運動は、この職場を基礎にして、産業別統一闘争を軸に、地域との共同を強め、全国的にたたかいを発展させてこそ、大きな前進を勝ち取ることができる。

大企業労組の階級的民主的強化の展望も、こうした労働組合運動全体の発展のなかで考えていくことが重要である。その点で、注目すべきは、いま、財界戦略の矛盾が噴出し、財界の労働者支配の動揺が開始される中で、職場を基礎にして、労働者が要求で団結してたたかい、要求を前進させ、労働者の要求にもとづいて、労働組合を動かし始めるという経験がうまれている

ることである。

*職場の団結を力に要求を前進させる

一つは、職場を基礎にして、要求を前進させる経験が生まれていることである。トヨタ労組は、先にもふれたように、企業の発展のための生産活動に労働組合が「責任」をもつという方針を掲げる、自他共に認める「労使一体路線」の組合である。そのトヨタ労組にも変化が生まれ始めている。

成果主義が導入されたトヨタでは、05年4月に高岡、堤の両工場の一部生産ラインに監視カメラが据え付けられた。「労働の見える化」と称して、労働者の一挙手一投足を監視し、労働者同士を競争させ、いつその過密労働をおしつけようとするものであった。これにたいして、職場の労働者が職場活動家に、「監視カメラを会社がつけた。人権侵害だ」「こんな監視下で、いまでさえ大変な労働強化なのに、これ以上過密になったらうつ病になってしまう」と声を寄せてきた。職場活動家は、労働組合の役員に働きかけ、監視カメラを撤去させるように要求、職場では、活動家の呼びかけにこたえて、労働者一人ひとりが課長にたいして、抗議の発言をあげた。トヨタ労組も、職場組合員の声を無視できず、執行部が職場に駆けつけ、反対した。その結果、監視カメラによるビデオ取りをやめさせることになったのである。

「労使一体」の労働組合といえども、職場を基礎に労働者が団結すれば、切実な要求には耳を傾けざるを得ないことを示す経験ということができる。

*職場のたたかう運動組織とその力

もうひとつは、職場を基礎にした「運動組織」がつくられ、その力で労働組合を動かし、職場労働者の切実な要求を実現していることである。

その典型例が、「私鉄連帯する会」のとりくみである。「私鉄連帯する会」は、職場を基礎にしたとりくみを図りながら、労働組合にたいしても「節度ある批判と道理ある説得」という立場

で活動する「運動組織」である。組合員の要求を職場から練り上げることを重視し、各職場で毎年9月に春闘アンケートを取り、このアンケートにもとづいて、要求実現のために労働組合がその力を発揮するよう労働組合に働きかけたり、職場世論をつくり上げるための多彩な活動を労働組合の運動として取り組んでいる。

この間、「連帯する会」は、電鉄各社が人件費コストを削減するために、正規労働者を非正規に置き換える攻撃を加えてきたのに対して、安全を守らなければならない職場で、安全に責任を持つ労働者が、身分の不安定な非正規雇用でいいのかと訴え、各職場で「職場非正規労働者が増えています、どうしたらいいですか」と職場労働者に声をかけ、「3年たてば正社員にすべき」「福利・厚生は直ちに正社員並みに」などの対話をアンケートにもとづきおこない、その結果を職場新聞で知らせてきた。

この取り組みを基礎に、労働組合に対しても「非正規労働者の正規化」の取り組みを方針化するよう働きかけてきた。職場から非正規労働者の正社員化の声が高まる中で、阪急などの労働組合が「非正規労働者の正社員化」を方針に掲げるようになり、私鉄総連の方針にも反映するようになった。

いまでは、この労働組合の力によって、電鉄各社が、「非正規の正社員化」を図るようになっている。

「私鉄連帯する会」は、正規労働者、非正規労働者を問わず、職場に働くすべての労働者に視野を広げ、職場労働者の切実な要求を取り上げ、要求実現の方向を示して、労働者を激励するだけでなく、要求を実現するための職場を基礎にした「運動組織」として活動しているところに特徴がある。「連帯する会」の活動は、自らが所属する労働組合を労働者の要求を実現する労働組合として強化するために奮闘する「運動組織」を職場からつくり上げることの重要性を示している。

そうした職場を基礎にした「運動組織」が、企業別の労働組合を動かすだけでなく、私鉄総連という産業別組織を動かすことになったのも

教訓的である。

＊大企業職場に非正規労働者の労働組合

大企業が率先して開始した昨年来の「派遣切り」「非正規切り」にたいして、職場を基礎にした取り組みと全労連の取り組みが相乗効果を発揮して、非正規労働者の組織化が始まり、大企業職場に全労連系の労働組合が誕生するという新たな局面が生まれている。

たとえば、いすゞでは、非正規労働者がたちあがってJMIUの組合を結成した。組合結成にあたっては、職場で働く大企業労組の職場活動家が大きな役割をはたした。職場活動家は大企業労組の組合員だが、同じ職場で働く非正規労働者と団結して、非正規労働者の要求を実現しようと、勤務時間の30分前から出勤し、非正規労働者が働く生産ラインを回って、「何か困ったことがあった相談にのる」と非正規労働者に話しかけ、非正規労働者の要求を聞き、その要求にもとづく職場政策を職場新聞に掲載し、その実現を正規、非正規を問わず職場に働くすべての労働者に呼びかけた。そうした職場を基礎にした粘り強い取り組みは、「派遣切り」「非正規切り」の嵐が吹きすさぶようになると、その標的とされた非正規労働者が職場活動家に連絡を求めるなど、「どう対応したらいいのか」と非正規労働者が職場活動家に相談を寄せる契機となったのである。

職場活動家は、非正規労働者の要求を聞き、JMIUと連絡を取って、非正規労働者が労働組合に結集する援助と協力をおこなったのである。

いま、いすゞやマツダ、トヨタ関連の下請けなど多くの自動車メーカーでJMIUや全労連の地域労組に結集して非正規労働者が立ち上がり、非正規の正社員化を求めてたたかっている。その多くは、こうした職場を基礎にした粘り強い取り組みの上に結成されたものである。

しかし、大企業は、依然として、低賃金で無権利の使い捨て労働者として、非正規労働者を活用しようとしている。

労働組合運動に関する論点提示論文

それだけに、結成された労働組合のはたすべき役割は大きなものがある。これらの労働組合が、非正規労働者の切実な要求の実現と非正規労働者を対象にした組織化を引き続き前進させると同時に、財界の労働者支配のねらいを暴露し、非正規労働者だけにとどまらず、正規も含めたすべての労働者の切実な要求実現の方向を政策的に明らかにするなどの政策的イニシアチブを発揮していくことが重要になっている。

職場における不安定雇用の拡大は、労働者相互の競争を制限する力を弱めることになる。その結果、正規労働者と非正規労働者の間でも、非正規労働者同士のなかでも、労働力の安売り競争が激化することになり、賃金・労働条件の悪化が進行することになる。正規労働者の要求も非正規労働者の要求も、そうした財界・大企業の労働者支配とたたかうなかでこそ実現されるからである。

そうした非正規の労働組合の活動が軌道に乗れば、それは大企業労組の階級的民主的強化の取り組みに大きく貢献することになるだろう。

(2)大企業の弱点を突き、地域、社会から包囲する

大企業における労働者の反撃は、大企業の不法、無法を社会的に追及するたたかいの広がりの中で前進していることも特徴である。大企業の違法・無法行為は、利潤追求のためには違法・無法もおかまいなしという日本の大企業の異常な利益第一主義の表れである。しかし、違法・無法を追及されれば、大企業にとって申し開きをする事のできない弱点ともなっている。この点を突いて、労働者の要求を実現することが大切である。要求を実現することは、たたかえば要求が実現できるという労働者の確信につながり、労働者の団結を促進するからである。

*サービス残業根絶のたたかい

この問題で大きく前進したのは、サービス残

業・不払い残業根絶の問題である。サービス残業は労働基準法違反の歴とした犯罪行為である。にもかかわらず、大企業も含めどの企業でもサービス残業が公然としておこなわれているのが実態である。

02年、日本共産党の国会議員団がサービス残業の実態を国会で何度も告発し、政府に違法状態の改善を要求し、それと結んで全労連をはじめ職場の活動家や新日本婦人の会など民主団体が中心になってサービス残業の実態をまとめ、労働基準局に提訴するなど、サービス残業根絶のたたかいは全国的闘争として発展した。

このなかで、トヨタの実態についても国会で追及され、トヨタの地元でも大きな社会問題になり、職場活動家のサービス残業の実態を掘り起こす活動も前進し、新婦人が「夫を過労死させない」など、サービス残業を根絶するための取り組みを地域から発展させ、労働局への申告活動を強化した。これらの取り組みはマスコミにも大きく取り上げられ、地域からの「トヨタ包囲網」がつくられた。結局、トヨタは03年1月、生産ラインを止めて緊急ミーティングを開き、「働いた時間はすべて申告するように」という報告が行われたのである。こうした問題でトヨタが生産ラインを止めるというのは、これまででなかったことである。

そのなかで、トヨタ労組もサービス残業根絶の方針を掲げるようになり、トヨタでは、それまで15分単位でしか残業代がつかなかったが、いまでは5分単位でつけることができるようになるなど、サービス残業は基本的にできない仕組みがつくられるようになっている。

この経験が示した大切なことは、全労連をはじめとした階級的労働組合が、労働者・国民の要求を実現するために奮闘している状況の下で、「労使一体」の大企業労組といえども、労働者の要求をすべて無視することはできないという弱点をもっていることを明らかにしたことである。

全労連は、国民の生活全体が脅かされるよう

な状況の下で、国民生活擁護の課題で、新婦人や民商、農民連など国民各層の民主的中央団体と共同ができる唯一の労働組合のナショナルセンターであり、数百に上る地域組織を確立し、国民各層の要求にもとづくとりくみを地域別・全国的たたかいとして発展させることができるという組織的優位性をもっている。全労連は、この組織的優位性を発揮して、さまざまな運動でイニシアチブをとっている。

全労連のこうした活動を視野に入れながら、職場を基礎に労働者の切実な要求の実現を大企業労組に迫る取り組みを発展させていくことが大切になっている。

4 職場の団結強化と職場活動家集団

冒頭にも述べたように、大企業の職場支配の網の目は、きめ細かく重層的に強固に張り巡らされている。財界・大企業が、労働者の団結を敵視し、職場を基礎にした労働者の団結を破壊するために、戦後、一貫して重視してきたのは、事業所ごとに確立されてきた団体交渉権を企業連に集約し、職場団体交渉権をはく奪することであった。1955年の日経連「職場闘争とその対策」では、「交渉の対応関係と交渉事項の明確化」をあげ、職場における職制の決定権限を経営上部に引き上げることによって、職場団交の形骸化を図ってきた。

財界・大企業は、こうして歴史的に系統的に職場労働者の団結を破壊する攻撃のうえに立って、成果主義と非正規労働者へのシフトという2つの柱にもとづく、労働者の分断を特徴とする現在の労働者支配戦略をとっているのである。

それだけに、大企業職場の労働組合運動の展望は、職場の労働者の団結の前進なしには切り開くことはできない。重大なことは、これまでみてきたように、労働者支配の2つの柱が大きく揺らぎ、激化する矛盾の中で、職場労働者の団結の芽が生まれ、大企業労組の民主的強化に

つながる端緒的な経験がうまれていることである。そうした経験と教訓をどう生かしていくかが、大企業職場の労働組合運動を大きく前進させるカギとなっている。

分断された職場の労働者の団結を回復する取り組みは、地道でねばりづよい日常的努力が必要である。なかでも、職場活動家が果たす役割は決定的といっても過言ではない。大企業の多くの職場には、会社側の長年の反共主義的労務管理にもとづく差別・分断攻撃にもかかわらず、職場活動家集団が存在している。

すでにみてきたように、これら職場活動家集団が、職場新聞を発行するなど、正規・非正規を問わず、職場に働くすべての労働者を視野に置いて、労働者の切実な要求にもとづいて、情勢を分析して要求打開の方向や展望を示し、労働者を激励するだけでなく、ときには、大企業労組を動かす力になり、要求を実現するなどの成果を上げるようになっている。

いま、大企業の多くの職場活動家が、職場で労働者と日常的に結びつき、人間的信頼関係をつくることを重視しながら、労働者が興味を持っている趣味、スポーツなどをふくめて労働者の全生活にわたってつきあう、仕事で信頼されるようになる、活動家の苦難は労働者みんなの苦しみであることを明確にして、一致する要求にもとづく団結を前進させる努力を開始している。

こうした取り組みを前進させる中で、職場活動家が職場にしっかりと根を下ろした「信頼される職場活動集団」として発展し、職場にその影響力を拡大していくことが何よりも大切になっている。そうした職場労働者から信頼される「職場活動家の集団」を確立・強化することが必要になっており、そのための活動家を養成していくことも焦眉の急となっている。

大企業の労働組合運動の展望を切り開くうえで、職場活動家集団の確立・強化は不可欠の課題になっている。

(ふじた ひろし・常任理事)