

◆他人の痛みはわが痛み*****新しい労働組合運動の模索(Ⅱ)

関西生コン労働組合運動の歴史と到達点

業種別支部型労働組合運動が切り開いたもの

武 建 一

(運輸一般関西
生コン支部委員長)

はじめに

——六五年を出発点として

私は、今年、四〇歳ですが、生コン関係に携わってから二一年になります。昭和一七年、徳之島という小さな島で生まれ、中学校を卒業すると同時に、長男坊ですから家計を支えるために、すぐに仕事を始めました。三年間、丁稚奉公です。とにかく朝は六時前から起きて仕事をし、夜は二時ごろまで仕事をしました。

その頃は、日本全体が高度成長の波に乗った時間で、一九六〇年(昭和三五年)の後半から六一年にかけて、運転手がどうしても必要だということで徳之島へも募集にきました。えらく金もうけになる。親の生活の支えが何とかできるのではないかと思ったわけです。とにかく一生懸命に働き錦を飾ろうという希望に燃え、今の三生運送(元共同組)に入社し、以来ずっとそこで働いています。私が労働組合活動に参加したのは、私の職場で

首切り事件が発生し、これが動機になっていきます。一九六三年(昭和三八年)から六四年にかけてです。ですから入社して三年間は、とにかく仕事に生きがいを持つというやり方でした。当時の労働条件はムチャクチャに悪く、入社したらすぐに退職という人が多かった状況ですが、私は一生懸命に働きました。三年間はいわば模範生として、酒も飲まない、たばこも吸わない、もちろんその他の遊びは全然知らない、仕事一本に打ち込んでいく。会社のほうからは、無事故でよく働くというので表彰されました。

ところが、解雇事件が起き、北海道から出てきた自衛隊出身の仲間が首を切られたわけです。六四年の初出のときに、社長、専務が先頭に立ってピケを張り、その人を構内へ入れない。こういう光景を見たときに、許せないと思いました。労働組合についてはまるで知識がなかったのですが、せっかく遠い北海道から稼ぎにきているのに、どうしてこの人を首にするのだというようなことから、労働運動に参加したわけです。



今の生コン支部は一九六五年（昭和四〇年）一月一七日にできたのですが、このとき、右も左も知らないままに生コン支部の準備委員長になり、初代委員長になりました。六五年にできたときに、生コン支部は五つの職場、一八〇名の分会でした（現在では二四〇分会、三二〇〇人）。そしてこれは、「個人加盟」を原則とした「業種別支部」という特徴を持っています。

生コン支部が結成された動機は二つあります。一つは何かというと、当時はまだ高度成長の真っただなかですから、セメント資本は年率一〇％以上の成長を遂げている時代です。また、このセメント資本が、国内における販売の重点を生コンクリートに移していくという時代でもあります。

そしてこの時期、セメント資本の販路拡張をしていくのに、生コンにおける労務管理強化、とりわけて労働組合つづしが必要であるということから、たたかう労働組合を各個撃破的につぶしかかってくる。首は切るし、企業閉鎖はするし、警察は呼ぶ。分裂をねらってあらゆる攻撃を集中してやる。こういう攻撃をものすごい勢いで貫いていた。そのなかで、今崎晁巳先生が書かれた『めしと団結』の舞台となった関扇事件が、六四年に起きています。

こういう資本の激しい攻撃にたいして、当時の労働組合は企業内の組織され、この企業内の労働組合によって生コン共闘会議がつくられていました。この共闘会議は、支部の事情、つまり企業の労使の事情を前提において、どうしてもものを見てしまう。ですから、企業の枠を乗り越えた運

動が発展しにくいという弱さがありました。そういった弱さを克服し、われわれ自身の主体的力量を強化していく必要性があるというのが、生コン支部のできたきっかけです。

以来、生コン支部は今年で一七年の歴史を持っています。結成して七年間は一進一退、というより後退の繰り返しというような状態がつづいていました。そして後半の一〇年間は、躍進の時期に入っただけということができると思います。つまり高度成長の時期には生コン支部は伸び悩んでいたが、低成長の時期になって伸びてきた、という特徴を持っているわけです。

関西には、運輸関係でいえば、同盟系の交通労働組合がありますが、これは高度成長のときには非常に大きく伸び、低成長のときには伸び悩んでいるという、私たちとは対照的な状態が出ています。それから新産別に日雇いの新運転という労働組合があります。これも高度成長期には、例えば生コンだけを見ても一〇〇〇名前後の人員がいまして、低成長になったらガタツと落ち込み、いまや二百数十人となっています。また、セメント労働の労働組合の影響が、低成長になって生産点でだんだん弱くなってきた。こういう非常に対照的なことがあります。

生コン支部が今日大きく伸びてきた理由は、生コン支部が時代的な要請に合うような方針と行動とを展開してきたことではないかと思っています。生コン支部のたたかひの根拠を貫いているのは、結成してから今日まで、「人権擁護」闘争です。権利侵害にたいしても機敏に反撃することが、底流

に強く流れています。私どもは、他人（ひと）の痛みをわが痛み」として世の中を見つめるという言い方をしていますが、人権・人格の尊厳のためには組織をあげて、あるいは人間でいえば体を張ってたたかうというのが、この支部の特徴です。もちろん、そういった権利闘争とあわせて、生活の問題と労働条件を解決するとか、あるいは民主主義を守るというような課題でも、それこそ体を張ってたたかっています。私自身もベトナム人民支援のためにストライキをうって首を切られました。

七年間の停滞は、結局、後の前進の時期の大きな肥やしになった時期でもあったと思います。なかなか成果がないので失望し、脱落する人も多かったし、できてはつぶされ、できてはつぶされということで、幹部自身もこれはどうなるんだ、みんな信頼できなくなってしまう、というようなこととの繰り返しであったわけですが、小さな成果でも、一つひとつ積み重ねていく。たたかえば必ず勝利するんだというふうに、一つひとつの出来事に成果を確信し、その積み重ねをしてきたのが、この七年間だと思っています。

▽生コン支部への連絡先

運輸一般関西生コン支部

大阪市西区川口町二一四―二
TEL〇六（五八三）五五四六

——どんな相談でも御気軽に

I 生コンの業種別支部として出発

生コン支部の歴史を私なりに整理してみると、六五年（昭和四〇年）に結成して七二年（昭和四七年）までを第一期、七三年（昭和四八年）から七五年（昭和五〇年）までを第二期、そして七五年（昭和五〇年）から今日までと、三つに分けて話をしてみます。

1 他人の痛みはわが痛み

まず第一期ですが、先ほどもふれたように高度経済成長の時期です。このときは中小企業もけっこう力を持っているわけで、今とは比較にならないほど、セメント資本の意を受けて、中小企業が労働組合対策に卑劣な攻撃をかけてきた時期です。この時期に、生コン支部が企業内活動の限界を体験的に知った闘争が、関扇闘争になります。

関扇闘争は実は六四年（昭和三九年）九月から本格化するわけですが、ここは日本セメントの孫請けに当たります。日本セメントの下に大阪アサノという会社があり、その下に関扇運輸がありました。当時の生コン労働者は日曜日の休みがないという実態でしたが、完全に日曜日は休ませてほしいという要求にたいして、会社側は第一と第三

だけは休みにする、あとは個人公休にしようということで、いわゆる「一・三問題」というのがありました。

それに労働者は、従来は個人公休で、月曜日から日曜日までずっと班制を組んで休んでいたのに、一・三だけが休みになると、体が仕事に合わせるようになってしまわないか。これは問題があるということなどが、実は出発点になっていました。ところが本当のねらいは、関扇運輸労組は、当時から階級的にたたかう労働組合であって、関西の中心組合の一つでしたから、これをつぶすということでした。

そのために労働組合をいくつもつくり、警察官上がりの教育課長を労務屋として入れ、工場を閉鎖した。

しかし、他のところでは形の違った攻撃があったわけです。例えば小野田セメントの孫請けである東海運（現在の高洋分会）です。ここでは会社派グループが労組の役員を占めてしまい、七二時間前の事前通告制という平和協定を入れてしまふ。住友セメントの孫請けの近畿生コンというところでも同様のやり方をする。それから私の所属した三生運送では、二つの組合をつくって分裂させていった。

このように、もとは一緒であっても、それぞれの企業の攻撃の手法が違ってきているものですが、なかなか有効に団結できない。しかも企業内的な指導ですから、指導が一次的に追求されない。要求を組織する場合でも、統一要求がなかなか決定されない。うちの支部という企業内の労働組合自治権意識が強く要求づくりもなかなか統一できない。あるいは交渉する場合でも、職場の要求の強弱によって、集団交渉という方向での、同じような次元で問題をとりえた交渉がしにくい。

このような弱点が出てきて、敵はその弱点をたぐみに突き、各個撃破的な形を変えた攻撃をかけてきた。こういう攻撃のなかで、企業内労組ではやっぱりだめなのではないか。相手はすでに関西生コン輸送協議会という統一司令部をつくっていたので、労働者のほうも、そういう統一司令部をつくる必要があるということから、この業種別支部ができたわけです。

ですから、この業種別支部が当初にかかげた運動の中心課題は、どうしても統一要求をつくらうではないか、そして統一交渉を追求していくこうではないかということでした。つまり今という集団交渉・統一交渉ということですが、それから統一行動を徹底的に追求していく。統一指導を貫徹していく。このように、支部機能というものに集中していくことを重点に置きました。

当時の課題は、残業をなくしてくる賃金とか、その他生活改善要求、それだけではなく、労働組合を分断している個人賃抑制制（白ナンバー）を

持たせ、請負制度みたいなもの、出来高払いみたいな制度を持ち込んでいたわけで、こういう制度をなくしていこうではないか。それから日雇い労働者を使って本採用の労働者を規制しているの、日雇い労働者の本採用化を要求していこうではないか。このようなことが非常に重要な課題になっていました。

そしてこのような課題を実現していくには、関西闘争が教えたように、結局は、「親会社の責任を追及する」ようなたたかいをしていく以外にない。ですから直接雇用主だけではなく、セメント・メーカーに要求し、たたかいを挑んでいく、ということになっていくわけです。

そして困難なたたかいは余儀なくされていた関西の人たちについては、一時間分の賃金を援助していく。当時、五〇〇円ぐらいに相当したのですが、今から一七年前の五〇〇円ですから、相当に価値のあるものです。これを恒常的にカンパしていく。すでにその当時から、「他人の痛みをわが痛み」と言っておりましたけれども、そういうことを徹底的に追求していく。

交渉は、すぐに集団交渉を持てなかったから、対角線交渉を徹底していこうということで、そのなかで特に到達闘争を重点的にやっていく。突破しやすいところを集中的に支援し、そこで引き上げた要求を他に波及させていくという方式を取りました。

当時は力が弱いものですから、ストライキをすると必ず警察が入ってきて、業務妨害で引っ張っていく。私の仲間もそれでパクられ、起訴さ

れましたが、途中で会社が入ってきて、うやむやにするから辞めていってくれということで辞めていく。こういうことが繰り返されていきました。

ですから戦術的には、結局、ゲリラ闘争を取る。抜き打ちストライキという戦術を取らざるを得ない時期でした。つまり、ある日突然、分会長の指示によって車が一斉に止まってしまふ。警察がくるとみたらすぐに解除してしまふ。その繰り返しでした。

それから、コンクリート・ミキサー車にステッカーをいっぱい貼る。すぐに職制がはずしくるので、それぞれの組合員が大きなポリバケツにのりをつくり、自分の要求を家で書いたものを持ってきて、現場待ちしているときにそれを貼る。帰ってきて一枚ははずしたら三枚はる。三枚ははずしたら九枚はる。こういうような、お互いに体と体とのぶつかりあいの闘争でした。

このようにやってきたわけですが、六五年（昭和四〇年）という年は、全国的に技術革新の名による大合理化、大型合併、右翼的潮流づくりなどが吹き荒れた年でした。生コンでも大型車に変わっていくということで、大量人員整理がありました。

この大量人員整理のときに幹部活動家が多く辞めていきました。頑張ってももう望みがない。当時、通常の退職金に五〇万円の金がプラスされたのですが、希望退職に応じてそれをもらったほうがいいんじゃないかというので、中堅といわれる幹部たちが辞めていきました。

残った人たちは、たたかえば必ず勝つんだ（抽象的なことですが）、それだけを頼りにしていました。実際は、本当に勝てるのかわからないという思いはあったのですが、われわれのやっているのは正義のたたかいだ、正しいことをやっているのだから、たたかえば必ず勝つんだということでした。

私がいた職場では、当時七〇名ぐらいでしたが、組合員は一三名という少数だったわけですが、ですから、会社、職制のみならず第二組合の人たちからもいろいろないやがらせをされる。車の中で大きな声を張り上げて自分自身を励ますという、そういう時期が長く続きました。

ただ、私どもは労働組合の活動を仕事よりも優先するというふうになったのがその時期です。いつ、どここの団体交渉をやると、突然電話がかかってきたりするわけです。そうすると、仕事はすぐにやめてその団体交渉に入る。夜も昼も大体そういうことになりました。専従者が一人もない時期です。

ちょうどこの時期、私は一生懸命に仕事をするところから、組合活動に力を入れるというふうに変わってきます。仕事をしに会社に来ているのか、組合活動をしに来ているのかさっぱりわからないというので、会社からもずいぶん差別されました。

このような攻撃のなかでたたかいた課題としては、厳しいときほど権利の問題と、平和、民主主義という政治課題とが強く結合されていたような気がします。例えば六五年から六六年にかけて

(ベトナムに対するアメリカの北爆が強まった時期ですが)、私どもは少数ながら一〇・二一をストライキでたたかうということで、その課題だけでスト権を確立しました。

そして一〇・二一を成功させようと取り組んでいる矢先に、会社は、政治ストライキは違法であるといってきました。何べんも警告してくるが、「ベトナム問題は会社に解決能力がないんだ、解決能力がないところでストライキをするのは、労組法上から見ても違法だ」というようなことでしたけれども、それでもお構いなくやる。そういうことで取り組んでいたのですが、一〇月一九日、私は首を切られました。

首切りの理由は大衆扇動ということでした。そのちよっと前に首を切られた仲間を支援するということが、ベトナム人民支援という課題でストライキをしたということを理由にしていました。この首切りがあつて、一面では、階級的な労働組合というのはいふふうになるんだという悪いイメージを与えましたが、一方で、首を切られたことによって幹部活動家が専従として組合活動に専念できる、そういう面をわれわれは生かそうということになりました。

当時、支部は職場で仕事をする人以外、専従者としては首を切られていた人たちとか私ども組合活動家を中心です。そして、これらの闘争が関扇闘争と並行してずっとたたかわれていました。

関扇闘争は七〇年ごろに一つのヤマを迎え、私どものたたかいても七〇年(四年もかかって)ようやく全面勝利することができました。これは裁判

所で勝利すると同時に、職場に完全復帰という全面勝利だったわけです。そしてこの全面勝利が、組合員にたたかえば勝てるんだという確信を持たせるきっかけになっています。

2 求められる支部、頼れる支部をめざして

七一年には黒田革新府政が誕生し、七二年「使用者概念の拡大闘争」が労働委員会でも認められる。この闘争で、親会社も使用者責任があるという命令を得たわけです。一連のこういう勝利がバネになって、その後ずっと前進することになります。

ちょうどこの時期に、私どもは「求められる支部、頼れる支部をめざして」というスローガンを出しました。このスローガンを出したとき、生コン支部の人たちにはスツと入っていくわけですが、他から見ると、「これはおかしいのではないか。労働組合を指導するところが求められるものであつて、組合主義的になりはしないか」という懸念を言う人たちも出ました。

この時期、職場では少数であっても企業外では多数の人たちが支援するのだから、職場では一人であつても労働組合の存在を認めなさいと、会社に求めていく。会社がそれを拒否すると、一人であつても、それを支援するために全員の動員をかけて、その会社に抗議行動をしていく。時にはビケを張り、ストライキを打って、生

産点を完全に止めてしまう。こういうことをずっと繰り返していました。「職場を基礎にした運動の追求がおろそかになっているのではないか」という意見もいぶん受けたのが七二年、七三年の時期です。つまり「動員主義だ」というわけです。

しかし、「労働組合」というのは一人では弱いから団結しているのであつて、職場を基礎にたたかうというのは、なにも職場に閉じこもるという意味ではない。職場の困難な仲間たちを産業別組織が包んでいくことを放棄することではなく、むしろ、職場を基礎にたたかっている環境をつくってやるのが連帯行動である」ということで、そのような意見にはあまり耳をかさず、「動員主義」といわれても西に東に走り回ったときです。

3 七三年を画期とした大闘争

特に七三年には大闘争が発生しました。一つの闘争は刑事事件にもなり、私はまだ刑事被告人として争っています。小野田セメント事件です。

いま一つは、右翼暴力団と当時の同盟・交通労連、それから新産別、会社、この四者が一体となつて攻撃をした大進闘争です。この二つの事件が七三年の事件として非常に大きなものでした。

この二つの事件の対応、生コン支部流というのでしょうか、生コン関係の労働者のみならず他の労働者から、「生コン支部のような運動をしたら強

い、われわれはああいう方式を求めているのだ」といわれるようなものをつくった闘争でもありません。また、「全自軍」という軍隊のような呼び方をしようになったのもこの時期ですし、あるいは「暴力団よりも強いらしい」ということになったのもこの時期です。

小野田闘争の場合、大阪市内に尻無工場という工場があるのですが、この工場では四人でたまたまいた仲間たちが会社になく隔離され、差別を放題やられたわけです。この職場を支援するため、七二年、動員をかけてずっと取り組むのですが、同盟主導型のその職場が、われわれの支援行動で変わっていきます。会社が同盟より高い回答をしてきたりして、同盟の組合員からこちらの組合員へ雪崩現象が起き、組合員が四人から一四人ぐらいに増えました。

一四人ぐらいに増えたときに、会社のほうはこれ以上放置してはいかんということで、工場内の組合活動を制限してくるわけです。例えば門前にステッカーを立てると、これは荷主の施設だから使用してはいかん。それからそれに抗議すると、残業をさせない。当時は低い賃金ですから残業をしなければ生活できないわけで、そういう経済的な封鎖によってつぶしていこうとする。

こういう攻撃に対して、その工場だけを抗議の対象にしたのでは、その工場は仮死状態にされていくわけですから、あまり効果がない。ですから、生コン支部としては小野田セメント関係すべてが攻撃の対象であると位置づけました。つまり、組織のあるなしにかかわらず、すべて抗議しなければならぬ。

ばならない。ですから当時、尻無工場は確かに私どもの組合員がいたのですが、私が事件にされた神戸工場などは組合員は一人もいないわけです。堺とか枚方とかいろいろなところへ行きました

が、そこもうちの組合員は一人もいない。神戸工場では、一人の組合員もいないところへ行ったら、宣伝をし、説得をし、労働者を実質的にうちの組合員にする。そして工場長に不当労働行為をやめさせるための交渉をする。そこへたまたま荷主の社長が来て、暴力的に指揮して排除にかかる。その社長に対して抗議、交渉した。これが事件にされたわけです。

しかし組合員がいないにかかわらず、この種の取り組みをしなければ、尻無工場の仲間はどうしても事態は改善することができないという、非常に切実なところから出発したのです。私どもの考え方は今でもそうですが、組合員がいるいなかにかかわらず、相手の不当労働行為を規制するための取り組みは、相手が犯罪行為をしているのだから当然である。そういうことで取り組んだことが、組合員がいないのにやったこれは威力業務妨害になるというので監禁罪としてデッチあげられ起訴された、という事件です。

もう一つの大進闘争は、日雇いで働いていた仲間が三人解雇されたわけです。日雇いといっても、長期継続雇用になっているわけです。そして新運転の労働組合と企業との協約では、長期雇用であっても、いつでも首を切れるということになっていました。ですから新産別はそれを認める。私どもは、それは長期雇用だから本採用にせよと

いうことでその人たちを組織し、要求を出したわけです。

そうすると会社のほうは、本採用の労働者である同盟とユニオン・ショップを結んでいるから認めないという。ところがユニオン・ショップは尻ぬけではないか。日雇いとして働いているし、社外工孫請けとして働いているのだから有効ではないということ、たたかった争議です。

このときは大東工場に暴力団や同盟が全部集中したので、私どもは大東工場に抗議を繰り返すのみではいかん。ですから京都、神戸という組合員のないところへ抗議に行くわけです。

抗議のしかたも、当時、アメリカの第七艦隊機動部隊によく似ているというわさが出たといいますが、大東工場に抗議だと指令を出し、寄せる場所とは別のところへ行く。そして大東工場へ行くようにして京都、神戸のほうへ集中する。そうすると、相手は京都と神戸から大東へ全部集中しているわけです。同盟組合員に賃金保障をして大東工場に集中していく。そこで、同盟が賃金保障をされて組合つぶしをしていた事実を暴露することに成功しました。

それでもだめだということで、親会社である大阪セメントの本社に対して根こそぎ動員をかけるわけです。そういうときには、大阪セメント関係だけのストライキではないんです。大阪セメント以外に徳山とか三菱とか、いろいろなところを組織している。その職場全部でストライキをする。一時金とか賃上げという課題ではなくて、首切り撤回という課題だけでストライキをやる。

そして本社に抗議し、本社のほうで謝罪して解除する。ついに右翼を撃退することに成功したが、これをきっかけに、先ほども言ったように「暴力団よりも強いんだ」ということで、暴力団

に支配されていたような職場からも相談が来て組織化していきます。

七三年は、それと集団交渉を成功させたという三つの成果があります。

II 政策をもった労働組合運動の展開

1 中小企業政策の確立

七三年から七五年までの間、今までの「使用者概念の拡大」という闘争だけでは限界があるというところで、政策的に中小企業をもっと団結させていく方向を取りました。というのは、七三年一〇月、第三次中東戦争を引き金にしてオイル・ショックが起き、経済的な大混乱に陥ります。そして生コン産業でも七四年から七五年にかけて、大阪、兵庫だけで、中小企業を中心に一三工場が閉鎖されます。

このように中小工場がつぶれていくと、従来の「使用者概念の拡大」だけでは時間がかかり過ぎる、あるいはあまり説得力がなくなる。彼らは、「松下の代理店をたくさん握り、その労働者が松下に要求しているのと同じようなことを君らはやっている」という言い方ですが、「セメントを買っているだけで人的、資金的に何のつながりも

ないのに（もちろんそれも知っていましたけれども）それだけで親会社の責任だというわけにはいかん」という批判がありましたので、この時期に、まず「中小企業が協同組合をつくり、対等取引条件の確立にもっと力を入れる」という方針を出しました。

この方針は中小企業から非常に歓迎されました。というのは、高度成長の時期には中小企業と大企業との対立はさほどなかったのですが、低成長になったので、切り捨てられるのは全部、中小企業であり取引関係もますます厳しくなっています。そのような事情があって、生コン企業とセメント・メーカーとの対立に、われわれからすると、くさびを打ち込む方式から、協同組合づくりを提唱したわけです。

特にゼネコン（大手建設会社）、商社に対する過剰サービスをなくしていこう。それから不当労働行為については、労使共同してその排除に努める。労働組合は、中小企業の正当な要求についてこれを支持し、協力する。およそこのような内容

の方針です。

そして現実に合理化問題についても、中小企業であれば柔軟な対応をするという方針を出し、運輸一般の「一面共闘・一面闘争」という方針の具体例、例えば七五年から七六年にかけ、三つほどのところで一時帰休制を採用しました。

当時は一時帰休制にすると、御用組合がやっていることだということで、内外からいぶん批判はあったのですが、大企業の労使はともにこの制度を活用している。中小企業が全然活用しないのはおかしいではないか。法制的に利用できるものは大いに利用したらいという発想から、二年ないし三年という期限をつけ、その間、会社のほうは協同組合機能強化に全力を尽くしていく。労働組合は組織化に力を注ぐ。政府資金を取れるものは取っていく。このように共通できるところでは協力していこうという方式です。それは二年ないし三年後に、また本採用に戻しましたが、合理化について中小企業に対しては柔軟な姿勢を取っていきました。

戦術的にも、直営工場と専業、中小とは別した戦術を採用しました。それまではストライキという、特に統一ストライキの場合、一部の職場でストライキに入り、一部は働いていると、ストライキに入ったところから不満が出てくるわけです。なんでうちだけストライキをするのか、向こうは走っているではないか、という式の不満が強く出ていました。

しかし統一ストライキといえども、直営のところは二四時間、あるいはそれ以上やるが、中小企

業の場合は一時間にする。こういう方式を採用しました。要するに企業のなかにわれわれの協力者をつくるという方式を戦術的に採用しました。

2 労働条件規制力の強化

一方、いくら経営が厳しいといっても、要求はきつちりと組織していかなければならない。労働者の現実の要求を棚上げした対応はしないという意味から、例えば七四年には「生活最低保障要求」を掲げました。「生活最低保障要求」とは、賃上げ以外に最低六万円のプラス要求をするわけです。

これは中小企業と共闘するといいたがたいへん矛盾した方針だということで、ものすごく批判がありました。しかし、こういう要求をバネにして企業自身が問題解決についての自立心をつけることになるというので、一歩も引きませんでした。

そして七四年、ついに「五〇時間残業保障制度」の設定になっていきます。当時は五〇時間ぐらいの残業はありましたから、あまり効果はなかったのですが、これがやがて最低保障の一つのステップになっていきます。

これがやがて賃上げをし、「輸送コスト」を社会的に認知する一つの基準になるんだ、労働条件統一の一つの基準になるんだという位置づけで、五〇時間という制度を確立しました。後にこれが四五時間になり、「大型運転手最低保障」、現在で

いえば「三四万、三二万」という制度に変わってくるのですが、非常に厳しい七四年の時期に設定しています。

それからこの時期に、年間臨給を設定した同盟の一時金方式を完全にひっくり返しました。どういうことかという、七四年の段階で、同盟よりも五万円上回る年間一時金の回答を出させた。この場合、協定はするけれども、どうしても支払いが不可能な企業については何年間に分けて払うという方式を取り、こういうことから年間臨給を完全に打破することに成功しました。

このように勢いづいた時期に、実は生コン支部のセンターができました。七四年にはじめて書記を一人入れ、自力ではなかなかできませんから、企業の協力を求めてセンターをつくる。つまり企業に分会の事務所としてつくってもらい、それを支部が借りるということで、電話は会社が負担し、人件費などは支部が負担する。七四年ですから、わずか六〇〇名ぐらいのときに一人の専従者を置くことができたわけです。

専従が入ったことによって、組合員に対するサービスが行き届くようになりました。それまでですと、幹部は夜中の一二時近くまで駆けずり回っている、電話がなかなかできない。真夜中から朝早くしか連絡できなかったのに、センターができたことによって日中でも連絡できるようになりました。また、それによって幹部が計画的に動く状態になる。それから企業もセンターに気軽に相談できる状態になる。このようなことなどから、センターができたことによってその後の組織

拡大に大きな力になりました。

そして七三年の大豊闘争でも全面勝利する。

3 反独占経済民主主義の旗をかかげて

——優先雇用協定・日雇い分会づくり

このような高揚期に入り、私どもが政策を理論的に整理したのは七六年です。この政策の特徴は、「反独占・経済民主主義」という観点を貫くということです。

したがって、セメントの値上げの規制、あるいは需要の創出のために、自治体に対して生活型の投資を要求する。例えば下水道とか生活道路をつくれといった要求をしていく。あるいはエネルギーの転換といった要求も出していました。

そういう課題を掲げ、私どもは自治体に対する申し入れ、ゼネコンに対する申し入れ、協同組合に対する申し入れをする。つまりこの時期は、直接雇用主以外のところへ向けての運動が中心になりました。

ですから七五年、七六年前後の闘争のときは組合員からも、「最近、政策、政策といって一時金、賃上げがどうもうまくいかなかった、実情としてはわからないことはないが、それを回避しているではないか」という批判が一部に出ました。あるいはもう一方からは、「政策かぶれしているのではないか」ということで批判を受けました。また、この政策のなかで、「労働者はモラルを確立し、主張するものはちゃんと主張すればいいが、

やることはちゃんとやりなさい」と強調していました。それをめぐっても、「労使協調型と変わりが無いのではないか」という意見が出てきました。

しかし、私どものこういう政策対応について、その後、中小企業のなかで非常に理解するという雰囲気が出てきました。そして七六年には、「優先雇用協定」を結ぶことに成功しました。これは日雇い雇用の場合でも、新しく採用する労働者の場合でも、わが組合員を優先的に雇用するという協定です。

当時、同盟とか、あるいは全化同盟とか、複数のところがたくさんあるわけです。それなのに私どもと「優先雇用協定」を結んでしまった。当然、他の労働組合は反発しましたが、他の労働組合はそこまで問題意識を持っていなかったんです。

ですから遅くなって反発するのですが、当時はあまり問題にならなかった。いちばん反発したのは、直ちに自分たちの供給減につながるというので、「日雇い組合」です。ところが、供給減につながるというても、日雇い組合ができて間もないということ、実感的な厳しい反発ではありませんでした。

そこで私どもはこの時期、いち早く「優先雇用協定」を結ぶと同時に日雇い組合を組織しました。つまり、失業している人たちを組織する朝日分会というものをつくるわけです。これは本来、公共職業安定法に基づく認可を受けなければいけないのですが、そういう分会ではありません。そうではなくて、産業別協定に基づいて仕事を確保

していくという観点で、安定法とかそういったことは関係ない、協定で保護されるという方式を取りました。

朝日分会は、結成されると同時に、「優先雇用協定」に基づいて各職場に雇用委員をつくりました。その雇用委員が日々の仕事をチェックしていくわけです。うちは何人必要だとなると、センターに何人よこしてくれという。そうすると、センターが配分していくような方式です。

そして日雇いの仕事が増えなくなりました。新運転なり自運労などという日雇いの組合がありました。ところが、そこから相談に来る。それから協議団の人たちの生活を確保するためのものとして使われるようになるということで、当時、生コン労働者は八時から四時が定時、祝祭日は休みで、すでに賃金もかなりよかったのですが、手取り早いということで争議団の利用者もずいぶん増えました。

それから朝日分会は「優先雇用協定」ですから仕事が増えるにつれて、組合員がオルグに行かなくとも入れさせてくれという相談に来るわけです。組合員拡大に回らなくても、向こうから相談に来る。履歴書を持ってきてとにかく入れてくれという。他の日雇い組合に気の毒だということで、逆に増えるのを規制しなければならぬほどの盛況ぶりでした。これが七六年です。

4 労働条件と生コン新規参入規制との結合

七七年には労働条件の統一ができました。それまでは各企業単位で、歴史の違いによる賃金体系の違い、水準の違い、それから退職金がないといった制度の違いがありました。まず、賃金体系を統一したわけです。

資格給あるいは住宅給、本給、それに家族、食事といった体系をきっちと整理する。それから年功というのは一年功について五〇〇円というふうな、賃金水準を整理する。退職金なども全部統一する。したがって、この時期は産業別運動が前進しやすい労働条件がきっちと確立したわけです。

しかし、同盟はまだこちらを向かないんです。同盟はそれぞれの企業でやっていくという方式を取っていました。ところがこういう運動がさらに前進し、七八年には工業組合と私どもが「雇用協定」を締結しました。工業組合は未組織あるいは同盟加盟の企業も加入している、近代化促進法に基づいて構造改善事業を進める団体ですが、これが私どもと雇用協定を結ぶ。この時期から同盟のほうも、どうもかやの外にされているのではないかとということで問題意識を持つようになります。

この状態ではだめだということになり、この時期、同盟と会社側のグループと私どもの三者が、労使共同セミナーを開催するところまで発展していく。この時期を経て七九年から八〇年にかけて、「市場規模」というか、セメント資本あるいはゼネコンなどの生コン産業に対する「新規参入」を規制する。これをより強力に進めていくところに運動が進展していきます。

というのは、生コン工場は高度成長型の投資をしているものですから、需要は伸び悩んでいるし、供給能力は多いということで、操業率がものすごく落ち込んでいます。例えば八〇年時点では、大阪、兵庫を平均して操業率は三〇・八％です。絶対的な過剰設備なのです。

ところが、新しくできるところはほとんど労働組合がないのですが、労働組合のないところで、無権利の状態のなかにおける秩序をつくろうという動きがありました。ですからそれを規制するために、既存の企業と労働組合が協力して「新規参入」を抑制する。新しく生コン工場をつくってはならんということにしたわけです。

ところが、業者だけがこれをする、公正取引委員会からやられてしまうので、業者は限界がある。だから、労働組合の積極的雇用確保という点でお互いに役割分担を果たし、共通の課題だからたたかうということになりました。

実は八〇年に、Sセメントがそれを無視してT建設会社と一緒に神戸にもものすごく大きな生コン工場をつくり、それが完成したわけです。そのとき、どうしても操業させてはならないということで、労働組合はこの問題でストライキに入りました。

つまり、Tの仕事は一切しない、T関係の仕事をボイコットするという方針を出し、二週間ほどTの仕事を全部止めてしまいました。ちょうどポルトピアを控え、Tの神戸関係の仕事が社会問題になってきました。そしてついにTとSセメントは（土地を入れて一〇億円ぐらいかかったそう

ですが、すでにでき上がった工場を閉鎖してしまいました。

このとき、われわれは同盟、全港湾も含めて共同行動をしていかなければならないという方向へ発展します。共同行動に発展する理由は、もちろん、私も自身の積極的な呼びかけもありましたが、それだけではなくて経営の側からの理由もあります。

つまり運輸一般のところだけコスト的に負担がかかり過ぎる。私どもの職場では企業からの有給保障はたくさんあるのですが、それ以外の組合活動が多いわけです。それ一つ取っても、労働コストとして高い。同盟は何もしないから低い。不均衡な状態わけです。ですから資本の側も、この不均衡を是正しなければ、協同組合の共同事業はできないという矛盾があり、彼らの側も統一対応をしなければならぬという面があるわけです。

そういうことから同盟も含めた共同体がこの時期にでき、生コンの近代化を進めます。そして業者のなかで特に未組織の業者が、工業組合なり労働組合と合意したことについて違背する行為があるなら、労使双方でその排斥にかかるというようなことで、運動がずっと続きました。

ところがこの年、実は私が事件にされた阪南事件、つまり五〇〇〇万円恐喝事件が起きます。大企業に一〇億円もの負担をさせて打撃を与えたわけですが、必ず巻き返しの攻撃があるのではないかと、警戒しなければならぬという話はしていたのです。

八〇年の恐喝事件はどういうことかというところ、

私どもと工業組合とで年間休日を決めました。年間一〇四日の休み、そして盆休暇は八月一四日から二〇日まで休みにしよう、未組織も全部そのように休もうと決めたわけです。ところが、阪南関係の企業五社がそれを無視して操業しました。そして協同組合、工業組合が指導しても、任意団体ですから脱退するの自由、労働組合がないのだから労働協約を守らなくても自由となったわけでした。

これでは秩序が破壊されるということで、労働組合の側から、これは約束事項に反する犯罪行為である。だから稼働した日数にペナルティをつけ、一〇日間休みなさい。加えて一社当たり一〇〇〇万円、多いところは三〇〇〇万円のペナルティを求めたわけです。

ですからそこでけじめをつける必要があるという要求をする。つまり、業者のほうはこの闘争をきっかけにしてかちとまとまったわけです。

ところが（警察とか日経連などはいま「労使複合企業」という言い方をしているようですが）、労使が複合体的な企業をつくっていると懸念した警察と日経連が、事件にしよう。それに一部の業者がのっかっていき、結局、事件にされたわけです。

しかし、このときには同盟などの共闘がすでに前進しているものですから、八一年には質的により高い運動が展開されていくようになります。八一年には、工業組合と私どもとが協定の当事者であることを文書で確認します。

工業組合が未組織企業の交渉権をも委任され

るようになりしました。労働組合は「関西生コン産業政策委員会」をつくり、それが交渉の主体になる。そこへ同盟、全港湾が入ってくる。

八一年の賃上げのときには、賃上げ自体は一万五〇〇〇円で、前年が一万七〇〇〇円でしたから、それより二〇〇〇円低かった。全国平均よりそう悪くなかったのですが、生コンでは低いほうでした。

ところが、八四年までに一〇〇億円という基金をつくることになったわけです。これで老人ホームをつくる、障害者センターをつくる、職業訓練所をつくる、総合レジャーセンターをつくる、保養所をつくる、労働会館をつくるという、盛りだくさんの約束を工業組合がしたわけです。

それだけではなく、労使共同の事務所をつくるというところで、大阪駅前に第三ビルというすごいぶち高いビルがありますが、このビルの約五〇坪を買い取る。そこにうちと全港湾、全化同盟、それから交通労連の四団体から派遣し、工業組合が費用を出して専従をおくことになった。工業組合代表の専従もそこへ置く。こういう共同事務所をつくったわけです。

この共同事務所には特別対策委員会を設置しました。これは雇用問題についての検討を加える。あるいは各社のシェア、市場に対する規制とか緩和について検討する。それからすべての事業計画を閲覧し、それをチェックする機能を持つことにしました。

5 セメント価格の規制と八二年春闘

それに加えて、セメントの価格を規制する。生コンの価格は原材料費、なかでもセメントの価格が非常に大きな影響を及ぼすということで、これを規制していく。同時に生コンはセメントから自立していく。セメント直系の工場は分離していく方向を考えなければいけない。それには資本と人事とを切り離し、自立した專業工場にしていく必要がある、ということなどが八一年、決定されました。

実は、日経連などから、「日本経済の根幹にかかわるようなことをしている、こんなやり方は大変なことだ」という問題意識を持たれたのが、このような問題です。今年に入ってから、それがさらに進みました。

今年の第一回目の集団交渉は三月一八日に開催されました。経営側が一五九社ほど、労働組合側が二〇〇人ぐらい参加し、集団交渉といっても、とてつもない交渉ですが、この交渉のなかで、まず、セメントの価格をめぐって議論になりました。私どもは要求に対する説明もしたのですが、その要求を実現する道筋について、その財源をどこに求めるかということでセメント価格が最初から議論になったのです。

どういふことかという、今年三月の段階でセメントの公表価格としては、全国的に一万五五〇〇円でした。そしてセメント資本は、トン当たり

一万七〇〇〇円への値上げを打ち出していました。ところが京都地方で一万一五〇〇円で買っていたところがあったわけです。

それをたまたま私どもが入手したものですから、一万一五〇〇円と一万五〇〇〇円とではトン当たり三五〇〇円も違いがある。これを低いところに合わせた場合、大阪、兵庫だけで月に一〇〇万³m³ほどの仕事が出ており、セメントが約三〇万トン使われる。年間に計算し直すと、大阪、兵庫の経営者は実に一二六億円ぐらい余分にセメント資本に払っている。だから一二六億円の実質利益をセメントに要求すべきではないか。

これからセメントの値段を一万一五〇〇円に合わせると、向こう一年間で一二六億円の低減になる。今度の賃上げでは三万円、それから年間の一時金として一五〇万円を要求したのですが、従業員は六〇〇〇人ぐらいですから、これをトータルしても原資としては九七億円がいい。だからセメントの値段引下げによって中小企業は一銭の負担もなくしてこれをやっている、という提案をしたのです。

そうしたら参加した企業は、直系以外の経営者はみんな、その通りだということになりました。今までセメント・メーカーに裏切られていた、けしからん、労働組合の言う通りだということで、騒然となりました。

その問題が『セメント新聞』にバーストと出たら、セメントの値段が下がり、値上げはなかなかできなくなりました。セメントの国内販売は年間八〇〇万トンを超えていますから、これだけ値段

が違ふと、ものすごい金額になるわけです。

結局、今度の春闘はどうなったかというところ、経営者も逸失利益をセメント・メーカーに要求するという確認し、セメントの価格については、組合が主張している線を基礎にして各社と交渉する。質上げは一万七〇〇〇円、年間一時金一八八万円になりましたが、これは全国レベルからすると、ずいぶん高い数字だと思います。また実際は一二六億円も取ってきていないのですが、中小企業は財

Ⅲ 生コン支部労働組合運動の新たな飛躍

1 関連業界の組織化と支部機能への

攻撃

私たちは、今日まで関連事業を近代化するという方針を取り、ポンプ業者、圧送業界を私どもがまず組織化しました。大阪府下に五九社ほどあり、そのうち四つほど私たちの組合に組織化し、あとは未組織なのですが、適正価格を確立する、対等取引条件の確立、適正公平なシェア配分、取引関係を改善するために集中化する、つまり個々の契約を協同組合に集中してやるといった方針を掲げたところ、これに共鳴して私どもに入っていない業者がワーストと寄ってきて労働組合をつくる。そして五月一日から、少しずつ実行しています。

源の求め方についてそうだといいことで同意し、かつ、地区協同組合によってはセメント値下げを要求することを理事会で決めたりしたものですから、経営者の心理的な負担はそうないわけです。ですから経営者は、一七〇〇〇円がそう高いとは思っていないんです。結局、今年の春闘では、労働組合がセメント資本と真正面から対決するというだけではなく、中小企業もそういう方向へ向いた。そういう特徴を持っています。

つまり未組織が圧倒的に多い中小企業なのに、商社あるいはゼネコンに対して団結した運動体が出てきたわけです。

ダンプ業者、素材業者のなかでも同様な要求が出てきました。それから奈良県、京都でも、大阪、兵庫と同様な集団交渉ができてきた。さらに愛知県では集団交渉を展望し、愛知の仲間たちの企業の枠を越えた運動が進展するようになった。東京でも同様なことが去年から始まっています。

この一連の動きについてセメント・メーカーと日経連は、「関西地方では関連業者も入れた人民公社方式ができてつつある」というような言い方をしています。

「これは運輸一般の新戦略である。中小企業と一緒に巻き込み、「大」に対して対決するという

方針である。中小企業家は中小企業家で、高負担なのにそれを良とし、一緒に組んでやっている。それから今までは近畿地方だけだったのが、だんだん上のほうへ上がってきている。これもけしからん」というようなことを言っています。

今のような運動の前進があると、警察の非常に厳しい動きが出てきています。三月だけでも三回ほど、事務所の強制捜査がありました。名誉毀損、強要、背任、それから暴力行為等処罪二関スル法律違反で、仲間が七人逮捕されました。

ですから資本の側の対応としては、生コン支部という組織はなかなかつぶしにくい。なぜかというと、生コン支部の場合は企業単位の交渉機能というより、支部を中心とした産業別の交渉機能が発展しており、指導機能もそこに集中している。ですから仮に企業内で会社派の人たちをつくっても、組織機能としてその企業のなかの部分が支部弱体化へ決定的な影響を及ぼすようなことがないわけです。

というのは、分会数が多いわりに構成人員が少ないのです。二四〇ほどの分会があり、三二〇〇人ぐらいいますから、平均すると十何人です。むしろ平均的に見ると少数なんです。

2 家族をふくめた学習・教育・文化

・ 宣伝活動の広がり

その少数の分会が、学習・教育活動を非常に盛んにしているわけです。

ごく最近の例を見ると、『学習の友』の普及が学習の友社から評価されるほど多い。それだけではなく、地域の各種労働学校の受講生が非常に多い。たいていの分会では、地域の労働学校の卒業証書をずらっとはってありますが、この間私が行った地方の分会では、二二名のうち一六名が労働学校を卒業していました。これは一例ですが、ほとんどがそういう状況です。

それから勤労者通信大学の受講生の卒業率が非常に高いんです。例えば一三期上級の労組コースについては四〇九名が卒業しています。それから一四期の基礎講座は四八三人です。また、一年間で一万八〇〇人以上の人が、月々の総括集会、情勢についての学習会といったものに参加している。ですからいろいろな私たちの学習活動が無数に組織され、労働者の人間的成長にとっての学習権が保障されているのです。

しかも、最近の特徴は、家族ぐるみの運動がほうぼうでできているということです。例えば私どもは十いくつかのブロックに分かれています、ブロック単位で勤労協の先生を呼び、家族を入れた学習会をやる。それから文化祭、スポーツ大会といったものが組織されています。

それから、宣伝活動が非常に多彩になってきています。例えば政策パンフレットを各業種ごとに作るわけです。生コン車は生コン政策、同じ生コンに関連するバラセメントのローリー車がありますが、この政策を出している。ダンプの政策を出す。ポンプの政策を出す。原子力発電所に対する政策を出す。それからバスに対する政策を出す。

す。つまり、今、九つの業種が生コンに入っていますが、その業種別の政策を出しているわけです。その政策の特徴は、それぞれの産業そのものをどう民主的に改革していくのか、その産業全体の労働者をいかにして高めていくのかを基調に起き、職場の具体的要求、その課題と解決方法、そういうものを掲げています。

また、目で見える活動内容ということで、映画をすでに三本つくり、今、四本目に着手しています。一五周年記念でつくった「喜びは鉄拳を超えて」あるいは「夢はるかに」、原発の労働者の実態、原発というものが平和産業にどういう影響を及ぼすかというようなことを描いた「いま原発は」、それから警察拘禁二法案を批判した「ねらわれているのはあなた」をいま検討中です。

3 センター方式による組織拡大

それから各地にセンターができ、これが職場の人たちに対するサービス機能を持っています。全部で一あるのですが、敦賀にセンターができたのは一九七九年一月です。当時、組合員はたった九人しかいなかったのですが、それでセンターをつくったわけです。

そういうセンターをつくる場合、お金があってつくるわけではありません。今の生コン会館も七五年にできたのですが、金は一銭もなくできてきた。センターをつくる場合もほとんどそういうかたちです。そういうセンターが滋賀、敦賀、和歌

山、西南、京都、奈良、淡路島、ダンプ、ポンプ、東京とかたちでできています。

また、できたことによって増えているんです。例えばいま紹介した敦賀は、九人だったのが現在では三〇〇人に増えています。和歌山の場合はできたときに三六人、今は五七人、京都などは一七人しかいなかったのに今は一九五人です。奈良はゼロのときにつくって(笑)、今は七九人、ダンプはできたときには三〇人だったのが今は二五〇人です。このようにセンターをつくることによって組織が大きくなり、また、その面倒をずっと見ているわけです。

4 日経連と警察の弾圧に抗して

これだけ運動が前進すると、先ほど言ったように、弾圧以外にはない。内部で会社派をつくるのもなかなか難しい。そうすると、権力を使う以外にないということで、弾圧が強くなっています。その弾圧の特徴ですが、単に生コン支部だけではなく、最近では工業組合の機能を破壊してしまえというところまで来ています。

ですから、工業組合の理事長をついに辞任に追い込みました。交渉団長をしていた人も警察が辞任に追い込みました。どういうことを言っているかというと、背任だということです。

去年の一時金るとき、構造改善事業をしているのに労働条件だけが過ぎたら、通産省、公取その他からの風圧が厳しいので、年間の一時金を少

なくする。しかし労働者は、通産に対する取り組みとか、未組織を組織化するとか、いろいろな政策活動をする。それに対して政策協力金としてだすから一時金ではありません。ただ、私どもは全部職場に還元し、職場の活動資金に使ってきたのですが、これが背任だというこじつけをしているわけです。

ひどいのは、今までに私どもと各社とが協定している内容がありますが、警察はプロジェクトチームをつくり、これを全部洗っています。何のためかというところ、「今までに政策協力金とか解決金というところで協定した内容はすべて脅迫されたのだ、被害届けを出しなさい」ということで、ずっと回っているようです。

とにかくそういうことで協力する経営者の自体を排斥してしまう、というところまで来ているのが現状です。

そういう状況のなかで私どもはどういうことになっているかですが、弾圧が厳しくなればなるほど、むしろ私どもの組織は増えている。活動が旺盛になっているという現実があります。弾圧が厳しい時期に、先ほど紹介した動通大の受講者がグッと増えています。私が逮捕されたときに、これはしっかりしないといけないというのでいちばん増えています。

今も弾圧が厳しいのですが、組合員のなかに動揺が出ているといったことはほとんどありません。他から見ると、それだけ弾圧が繰り返され、殺人事件まで発生しているのに、なんで脱退者が出ないのかと不思議がるのですが、彼らにとって逆

の結果しか出ていません。

なぜそうなるかというと、私どもは要求を獲得することについて徹底的に追求していく。なかでも人権擁護については、いかなることがあってもそれに集中していく。こういうわれわれの姿勢が、組合員にとって非常に魅力ある組織というふうになっている一つではないかと思っています。

今まで一人しかいなかったところで職場の組合統一を果たしたところがいくつかあります。例えば「喜びは鉄拳を越えて」で主人公の一人になっているところでは、一人だけになってもどうしてもつぶれないから、会社が暴力団に頼んで彼を殺しかかるというようなことまで起きました。その職場が統一したのは、生コン全部が一束になってストライキをし、全部がオルグに入るわけです。

そういうことの繰り返しで、「これだけ一人のことに援助する労働組合だったらおれも入る、お前は一人でよく頑張ったな」ということで、今まで会社側だった人たちが一緒にになって組織する。そういう例がいくつもあります。ですから、われわれの運動の姿勢というか、そういうものが一つあると思います。

5 業種別支部の教訓とタテ機能

それができるのは、私どもが組織的には業種別支部をめざしているからです。それがそれがいちばん運動が発展しやすい。同じような労働条件であるし、同じような仕事をしているのですから、

まとまりやすいわけです。まとまりやすいところが、企業の枠を越えた運動になります。組織論を先行させるな、運動の積み重ねでそういうふうになるのだという意見もありますし、それはそうでしょうが、私たちは、展望を与えながら業種別支部の現実の運動を追求していくという方式を取ります。

今年九月にはバス支部をつくることにしています。バスの人たちを生コンに動員するといってもあまり来ないのですが、バスのことについて動くようになると、目の色を変えて動きます。京都、滋賀まで動くんです。タクシーはタクシーで動くんです。

置かれている条件が一緒ですから、そういう組織方針を出していくと、その人たちは企業の枠を越えた運動体を自らつくり上げるのです。非常に親近感を持ってそういう運動に発展します。ですからわれわれがそういう方式を採用していることも、組合員の感覚にピタッと合っているのではないかと思います。

業種別の場合、セクトになりやすいとか、地域共闘が前進しないのではないかと、組合主義的な傾向が強いのではないかと、いろいろな意見があります。私の感じでは、労働組合というのは縦の構造をきちと確立しながら、横の共闘を同じように追求しなければならぬと思います。しかし他労組では、ほとんどが企業のなかに埋没し、方針だけが産業別的に追求され、実態的には縦の追求は弱いのではないかと。

むしろ社民の影響下のところが官僚的なやり方

で縦の構造の支配を強め、それ以外の、階級的、民主的といわれているところは、その部分の追求が非常に弱いのではないかという気がするのです。ですから、大衆組織という機能が、「一種の地域的、政治主義的」なものに流れやすい部分があるのではないか。

そのために大衆組織としての集中機能がなかなか確立しにくいのではないか。集中しやすい機能を確立することが、組合にとって結果しやすいところとして求められてきていると思います。

ですから当然、産業別機能というのは、交渉権の確立、行動の問題、教育・学習問題、宣伝力の問題になってくるわけです。

6 政党とは対等平等に

あるいは機関運営の問題にしても、生コン支部は政党との関係では対等な付き合いをするという姿勢を出しています。

例えば組合事務所などへ行くと、何々政党の講演会などと無造作にはっているとあります。形だけの講演会ではなく、実際に講演会をやる。妨害から保護するというのが労働組合の仕事であって、労働組合の機関が政党とゴチャ混ぜになって活動をしていると思われるようなことはしない。

ですから労働組合幹部に、何々政党講演会ということで名前を貸してくれといって、いろいろ来るのですが、そんなことはあまりよくない。あく

までも組合員大衆から選ばれた幹部だから、組合員のことに十分に配慮していく姿勢が必要ではないか。それぞれ役割分担を持って地域で活動している人と、その機関の幹部のやり方というのは、状況に応じた進め方がある。ですから協力関係にはあるけれども、混同されるようなことをしては、結局、対象が決まってしまうわけです。

ですから私どもの場合、政党との関係では非常に厳密な、対等な協力、共同関係です。すべてにおいて従属的に思われることは一切しない。こういうことをきちっと確立しています。ですからうちの組合員には解放同盟の同盟員もいますし、公明党の関係、自民党の人すらたくさんいます。そのへんは、われわれのそういう姿勢が出ているのではないか。

例えば今度、知事選では黒田さんに続いて亀田さんが出るのですが、私どもは早くからそれを支援しています。京都の知事選挙でもそうでしたが、組織的にも賛成する会に入っています。しかしその場合でも、組合員に機械的な割り当て動員みたいなことはしない。あくまでも説得と理解の上でやる。

機関決定というと、職場によってはどうしても機械的にやっつけてしまいます。「おれは他のところを支持しているから行きたくない」といっても、いや、機関決定だから、というようなことをやりがちですが、それはやるな。特に政治的な課題については、自覚と理解の度合いによってやるべきだという方針を、きちっと貫いています。それから中小企業というのは、いくら理論をこ

●好評発売中・労旬双書

高木督夫著

新版賃金入門 定価四〇〇円

賃金の基礎理論をはじめ日本の低賃金のしくみ、賃金闘争の諸課題などをわかりやすく解説した働くものの新しい入門書。

中林賢二郎著

労働組合入門 定価四五〇円

団結の意義、組合運動の原則と発展法則、政治闘争と経済闘争の結合、政党と労組、統一戦線、政治革新と労組など緊急問題に込める。

小島健司著

青年のための賃金論 定価四〇〇円

賃金の基礎理論から職務給・賃金体系・最低賃金制の問題など、職場で起る賃金の諸問題を具体例を使ってわかりやすく説明する好著

黒川俊雄著

最低賃金制入門 定価四〇〇円

最低賃金制の基礎理論から最賃闘争の原則とたたかい方、さらに当面する諸課題などわかりやすく具体的に語りかけた新しい入門書。

野口 祐著

職場の合理化問題 定価三五〇円

今日の合理化はなぜきびしいか。その背景と特徴を明らかにし、職務給、配転、機械導入HR・ZD等職場の諸問題にどう関うか解明。

千代田区神田神保町3-17-28
労働旬報社
☎(二六三)七一一 振替一八〇三七四

ねても、例えば統一戦線の立場に立てといっても、なかなか立ちにくいし、立ったとしても、言わされてしょうがないからという場合が多いようです。そういうことよりも、より現実的な課題について共同事業を積み重ねていく。

また説得力というのは、一つの事例をつくる以外にないと思うんです。中小企業をつぶさないといっても、例えば制度を活用するとか、いくつかの事例で説得し、真からの協力を得ることが大事だと思います。

7 私たちの財政活動

私どもの財政活動についていうと、三〇〇〇名にしては裕福だとよくいわれるのですが、私どもは財政確保のためにいくつかの方法も取っています。一つは組合員からの徴収です。

今、組合費はどの程度徴収しているかというと、ダンブ労働者の場合、平均一七六九円、それに分会独自の活動資金として二〇〇〇円前後ですから、収入に応じて三〇〇〇円から四〇〇〇円近く徴収しています。生コン関係の労働者は、支部が徴収するのが三四四一円、プラス分会活動資金として四〇〇〇円ぐらい徴収しているようですから、合わせて大体七五〇〇円、それに闘争資金を入れて一万円ちょっと出しています。こういう一般の組合費が一つです。

それから労働組合独自の事業活動をやっています。私どもはユニオン共済というものをつくり、

米の販売、自動車の販売あっせん、修理のあっせん、それから保険のあっせんなど、組合員が使うものについてはすべて事業にするという方式です。

さらに喫茶店、レストラン、パブ、セメント販売、それから骨材業者のあっせんといったものが事業計画のなかに入っています。

もう一つは総合福利資金です。従来、慰安旅行などで使われていた資金を工業組合で一括して一つの基金をつくったわけです。今年の場合、一人当たりの労働者に一年間で七万四二〇〇円の総合福利資金が出ますが、これがそのまま個人へ行くのではなく労働組合に集約し、労働組合はその三〇％を支部の活動に向ける。二〇％はブロック活動に下ろしていく。あとの五〇％は分会に下ろしていく。こういう方式で、文化祭、スポーツ祭典、教育学習の助成金といったものを出しています。今の生コン会館は、この制度を二年間凍結し、組合員一人当たり三万円のカンパと合わせてつくりました。

そういうことで、単に一般的な組合費だけではない方式でやっています。ですから今の人数でセンターの維持費とか人件費が出るわけです。

（29頁よりつづく）

生コンに入りたいといったらどうしますか。

武 私どもは業種別的には、その地域の実態が許す限り、何でもお構いなく入れます。変な言い方ですけれども、手助けられるものは何でもやっていく。いくら負担になってもやっていく。そういう考え方です。ここへ来る前に四国から来ていますね。同じ統一労組態に入っているんですが、関生に入ってやりたいという相談が来たわけですね。四国にはありませんが、地域の条件がよければ、どんな人入れて一緒にやり、力をつけたら自立させればいいんじゃないか、というような考え方です。

経済的な負担が大き過ぎて損益が全然合わんという人も活動家の中にはいますが、そんなことを言っただけじゃない。そういう条件のあるところは、人も金も何でもつぎ込んでいったらいいではないかというのがぼくの考え方です。

編集部 そうすると、入りたいほうが自立すればいいわけですね。沖電気争議団が入りたいといったらどうしますか。（笑）

武 それは相手がやりがいのあるところですか。（笑）組織を大きくすることにどんな欲になる。また、それが質的な強化につながるわけです。